

オリエンタル 労働衛生ニュース No.149

2025年 初夏号

CONTENTS

労働行政だより P1

会員企業のご紹介 P3

健康PICK! 気温上昇にご注意を!

熱中症と脱水症を防ぐために P4

協会ニュース P5

「セルフチェックとセルフケア」

働く人のためのストレスマネジメントの視点から:

加藤容子先生によるご講演 P6

協会トピックス P11



名古屋城(4月撮影)
撮影:三枝永知

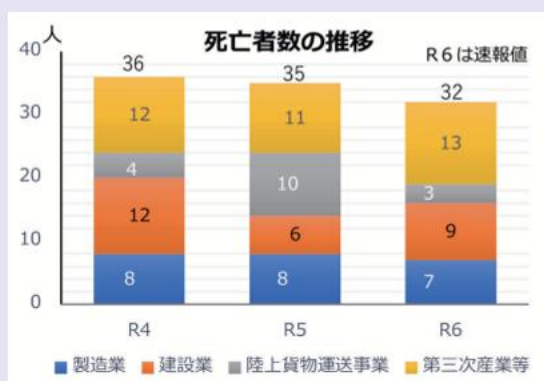
労働衛生行政の課題と最新動向

愛知労働局「令和7年度愛知労働局行政運営方針」より

<14次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備>についてご紹介します。

労働災害発生状況を踏まえた現状の課題等

- 死亡者数は、中長期的に減少傾向にあるものの、なお30人近い尊い命が失われている。
- 死傷者数は、製造業、建設業、陸上貨物運送事業等が横ばいで推移し、第三次産業の増加傾向が続いている。特に全産業の60歳以上の高年齢労働者の占める割合は、28.0%を占め、外国人労働者の死傷者数は、10年前と比べ、164%増加している。
- 業務上疾病は、増加傾向にある。
- 定期健康診断有所見率は、高止まり傾向にある。
- 働く人々が、安全と安心のほか、やりがいと生きがいを持てる社会への転換。
- 経営トップ等の安全衛生へのコスト意識からの転換。



取組

- リスクアセスメントのプロセスには、現場の実態把握を含めていることから、これを通じて経営上必要な視点である「PQCDSME」を一体的に捉え、それらを同時に高める戦略的手法を「安全経営あいち®」として提唱し、推進する。
- 「安全経営あいち®」の推進を通じ、重篤災害の撲滅を目指すだけでなく、生産性向上等により労働分配を高め、働き方改革の推進等、自律的でポジティブな安全衛生管理を促進する。
- 登録により、当局の登録商標であるロゴ及び名称が使用可能となる、「安全経営あいち賛同事業場制度」の運用を通じ、「安全経営」とリスクアセスメントに積極的に取組む事業場の姿勢を内外に示すことで、企業価値向上を支援する。
- 高年齢労働者が安全に働ける職場環境の実現にむけ、エイジフレンドリーガイドライン・補助金の周知、外国人労働者等に、安全衛生に関する視聴覚教材等を周知。

安全経営あいちについて詳しくはホームページをご覧ください。▶



第三次産業対策（+Safeの運用）

- 顧客等へのサービス提供と安全衛生管理の一体的運用を促すため、寄り添い型支援「+Safe」の運用を通じ、自主的取組を促す。

リスクアセスメント出前講座の利用促進

- 「安全経営あいち®」の中核であるとともに、機械の包括的な安全基準に関する指針、化学物質の自律的管理でも必須となる、リスクアセスメントの理解促進のため、出前講座を積極的に広報し、利用を促す。

リスクアセスメント出前講座について、詳しくはホームページをご覧ください。▶



総合的な健康確保対策

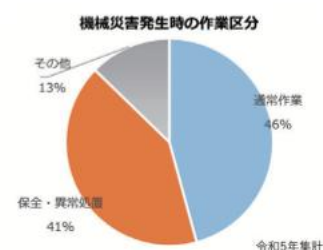
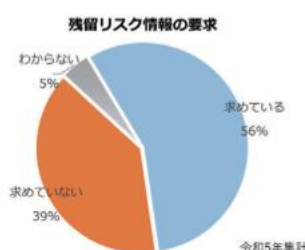
- 個別の情報として取り扱われがちな、健康診断、面接指導、ストレスチェック等の結果を総合的に取扱う手法の指導を通じて、事後措置の実施と健康保持増進を一体的に推進する。
- 危険性・有害性が認められた化学物質について、リスクアセスメントを中核とした、労働者のばく露の程度の低減措置の実施等について、丁寧な指導援助を行う。

労働災害発生状況を踏まえた現状の課題等（製造業・建設業の場合）

- 従前からの典型的災害である、「はさまれ・巻き込まれ」、「墜落・転落」、「切れ・こすれ」が、いまだ継続して発生している。
- 製造業における「はさまれ・巻き込まれ」等の災害の約6割で、動力機械が起因し、建設業における、墜落・転落の約3割が、高さの危険源に起因している。

製造業

- 「機械の包括的な安全基準」に基づく残留リスク情報を機械メーカーから積極的に求めている事業場は、製造業で56%にとどまっている。機械災害発生時の作業態様は、通常作業が46%、保全・異常処置が41%である。



建設業

- 建設業において、安全面も含めた施工のシミュレーション（フロントローディング）を実施する事業場は、71%にとどまっている。

取組

製造業

- 「機械の包括的な安全基準」に基づいて、機械メーカーからユーザーに対する使用上の情報提供の確実な実施及び当該情報を踏まえたリスクアセスメント等の実施について、丁寧な指導援助を行う。
- 既存の動力機械について、労働者の注意力によってのみ、安全を担保する措置から、必要な保護方策を追加する等の指導を徹底する。

建設業

- 設計時に安全面も含めた施工の事前シミュレーション（フロントローディング）の実施について、丁寧な指導援助を行う。
- デジタル技術やAI、ウェアラブル端末等、DXの推進により、効率的・効果的な安全衛生管理及び危険有害作業の遠隔管理・遠隔操作・無人化等による作業の安全化を推進する。
- 足場等の墜落防止措置等、必要な保護方策等の指導を徹底する。

シヤチハタ株式会社

本社所在地:愛知県名古屋市西区天塚町4-69
代表取締役社長:舟橋 正剛
創業:1925年1月
従業員数:約900名
<https://www.shachihata.co.jp/>



シヤチハタは、1925年にインク補充の要らないスタンプ台「万年スタンプ台」の開発で創業しました。1965年には、ポンポン押せるスタンプ「Xスタンパー」を開発。多くのお客様に愛用いただけたことで企業として成長することができました。

現在では、印章関連の商品だけではなく、楽しく使える文具、効率を高める産業向けのアイテムやデジタルサービスまで、さまざまな商品の開発に取り組んでいます。

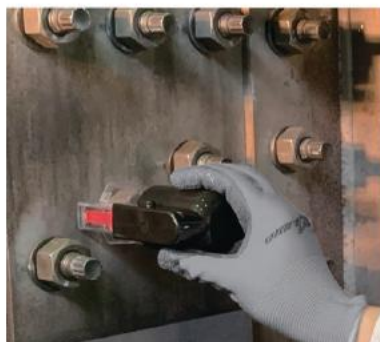
シヤチハタは2025年に創業100年を迎えました。当社が創業100年を迎えることができたのは、お客様をはじめ関係各位からのご支援の賜物だと感じています。次の100年も、常に挑戦者の姿勢でお客様と社会に役立つ商品・サービスの開発に取り組んでまいります。



ネーム9



電子決裁サービス「Shachihata Cloud(シヤチハタクラウド)」



ボルト用マーキングスタンプ「ボルトライン」



スタンプアート用スタンプ台「いろいろ」

健康経営の推進

当社は、昨年来より健康経営の推進に取組み、今年、健康経営優良法人として認定をされました。主な取り組み内容として、従業員への健康に関する情報提供と、さまざまな啓発活動や健康診断の定期実施を行っています。これらの活動を通して、健康を害する事柄の早期発見や予防につなげていきたいと考えています。これからもシヤチハタは、従業員の健康と福祉を重視し、健康的な職場環境を整えることで、会社の持続的成長を図るための健康経営に取り組んでいきます。

オリエンタル労働衛生協会とのかかわり

オリエンタル労働衛生協会様は、愛知県にある事業所での集団健診や人間ドックの実施対応、そして、海外勤務者の予防接種や健康診断に関する相談などを担当いただいています。また、産業医としても関わってくださり、当社がさまざまな課題を解決する際の強力なパートナーとして、とても頼りになる存在となっています。

熱中症と脱水症を
防ぐために

初夏は、体がまだ暑さに慣れていないため、熱中症や脱水症のリスクが高まります。熱中症は、体温調節がうまくいかず、体に熱がこもること起こります。脱水が関係することも多く、水分や塩分の不足が体調不良につながるため、早めの気づきと対策が大切です。この記事では、熱中症と脱水症の予防のポイントを具体的に解説します。

① 水分と塩分のバランス補給が基本

のどが渴いたと感じたときには、すでに軽度の脱水が始まっていることがあります。

- こまめに水分補給
(1時間ごとに100~200mlが目安)
- 大量に汗をかいた時は、ナトリウムを含む飲料を選ぶ
(経口補水液やスポーツドリンクなど)

カフェインやアルコールには利尿作用があり、逆に脱水を進める恐れがあるため注意が必要です。



③ 暑さに強い体づくり

暑さに負けない体をつくるには、日頃から少しずつ暑さに慣れる「暑熱順化」を意識することが大切です。

- 毎日軽い運動をする
(ウォーキングやストレッチなど)
- 湯船につかるなど、適度に汗をかく習慣をつける

無理のない範囲で続けることで、体温調節機能が整い、熱中症にかかりにくくなります。



② 服装・環境を調整する

暑さをやわらげるためには、身につけるものや過ごす場所の工夫が大切です。

- 通気性の良い、吸湿・速乾性のある服を選ぶ
- 帽子や日傘で直射日光を避ける
- エアコンや扇風機を併用し、室温は28℃以下を目安に管理

冷房の使用をためらわず、暑さを我慢しないことが重要です。



④ 休憩・体調確認を忘れずに

暑い中での活動は、知らず知らずのうちに体に負担がかかります。

- こまめに休憩を取り、体を冷やす時間を確保する
- 「いつもと違う」感覚(だるさ、頭痛、めまいなど)を感じたら無理をしない
本人が気づかないこともあるため、周囲の声かけや見守りも大切です。

本人が気づかないこともあるため、周囲の声かけや見守りも大切です。



熱中症・脱水は、日々のちょっとした意識と行動で防ぐことができます。「まだ大丈夫」と油断せず、自分と仲間の体調管理を徹底し、安心・安全な毎日を過ごしましょう。

｜ オリエンタル労働衛生協会からのお知らせ ｜

令和6年度労働衛生管理者講習会を開催

令和7年1月23日(木)13:45より、アットビジネスセンター大阪本町 大阪国際ビル17階 1705号室にて労働衛生管理者講習会を開催しました。演題は、①『最近の労働衛生行政について』②『セルフチェックとセルフケア』～ストレスチェックの重要性～について講演いただきました。産業保健スタッフの皆様や、人事・総務ご担当者様に多数ご参加いただきました。

演題①は、大阪労働局 労働基準部 健康課 課長補佐 武田裕一様より労働災害の発生状況や、職場における熱中症の発生状況、新たな化学物質管理の規制や、最近の労働災害の状況など資料をもとにご説明いただきました。関係機関と連携し、法に基づく教育や各種講演会、関係リーフレットの配布など周知の取り組みがよくわかりました。

演題②は、梶山女学園大学 人間関係学部 心理学科 教授 加藤容子様にご講演いただきました。本号に載録を載せていますのでご一読ください。

今後もみなさまの参考となる講演を開催してまいりますので、ご意見、ご参加のほどよろしくお願いいたします。



武田課長補佐



会場の様子

令和7年度通常総会を開催します。

令和7年6月11日(水)15:00より、名古屋観光ホテル3階 那古西の間にて令和7年度通常総会を開催します。付議事項は、①令和6年度事業報告並びに決済報告に関する件②令和7年度事業計画並びに収支予算に関する件(報告)③役員に関する件④その他を予定しております。また、講演会の演題は「職場でモヤモヤしないための“発達障害”入門～基本から対応まで～」株式会社なごや産業医事務所代表取締役 一般社団法人日本ストレスチェック協会理事 労働衛生コンサルタント 新井孝典様を予定しております。

閉会後には懇親会をご用意させていただいておりますので、是非ご出席ください。

「セルフチェックとセルフケア」～働く人のためのストレスマネジメントの視点から～ 加藤容子先生によるご講演

近年、働く人のメンタルヘルスの重要性がますます高まるなかで、「ストレスチェック制度」の活用や「セルフケア」の意識が問われる場面が増えています。こうした背景のもと、令和6年度の労働衛生管理者講習会において、椋山女学園大学教授(人間関係学部心理学科)の加藤容子先生が、「セルフチェックとセルフケア～ストレスチェックの重要性～」についてご講演なさいました。研究者として、また臨床現場の実践者としての両面から、加藤先生が提起された数々の視点は、働く人々や組織にとって多くの気づきを与えるものとなりました。本記事では、加藤先生のご講演内容をもとに、現代のメンタルヘルスマネジメントの意義と実践的な知見を、わかりやすくお伝えします。



加藤容子先生

メンタルヘルスは「ゼロに戻す」だけではない

メンタルヘルスは長らく、「不調からの回復」として捉える考え方が一般的でした。心理学の分野でも、うつや不安といったネガティブな状態をいかに軽減するかが重視されてきました。しかし、それだけでは真に健康な状態とは言えないのではないか。加藤先生は、そうした問いから「ゼロからプラスへ」という新たな視点の必要性を説きました。

近年注目される「ポジティブ心理学」や「ワークエンゲージメント」は、単なる回復にとどまらず、より前向きに働くことを支援する概念です。ワークエンゲージメントは、「活力」「熱意」「没頭」の三要素から成り立ち、仕事に対して主体的かつ前向きな関与ができている状態を意味します。



ただし、この状態は「仕事中毒(ワーカホリズム)」とは明確に区別されるべきだといいます。どちらも熱心に働いているように見えても、ワーカホリズムは「やらねばならない」という強迫観念に突き動かされており、感情的には追い詰められている場合も多い。一方で、エンゲージメントには自己決定や充実感が伴う点が異なります。

加藤先生は、こうしたポジティブな働き方を支える基盤として、職場における「心理的安全性」の重要性も強調されました。自分の意見や感情を安心して表現できる環境があってこそ、人は能力を最大限に発揮できるといいます。提唱者のエドモンドソンの調査では、心理的安全性が高いチームはミスの報告数が多いにもかかわらず、実際のミスは少ないという結果が得られており、学習と改善の土壌としての意義が示されています。

また、メンタルヘルスの取り組みは、組織の目的と結び付けて考える視点が欠かせません。たとえば企業理念やビジョンの実現に向けて、そこで働く人々が心身ともに健やかであることが大前提となります。加藤先生は、ストレスチェックやセルフケアの推進も、単なる義務ではなく、こうした目的に資する戦略の一環とし

て捉えるべきだと指摘されました。

メンタルヘルスを「ゼロに戻す」ためのケアにとどめず、「よりよく生き、働く」ための支援として位置付ける——この視点の転換こそが、今後の職場づくりにおいて大きな鍵を握ると考えられます。

セルフチェックとセルフケアの実際

ストレスを適切に把握し、対処するためには、まず「ストレス要因」と「ストレス反応」を区別して理解することが重要です。加藤先生は、前者を外部からの刺激（例：業務量、対人関係など）、後者をその刺激に対する身体的・心理的な反応（例：不眠、集中力低下など）と位置づけることの重要性を述べました。



厚生労働省の「働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト『こころの耳』」では、このストレス反応について、ゴムボールにたとえてわかりやすく説明しています。人の心や身体は衝撃に対してへこむことがあっても、ある程度の弾力をもって回復します。しかし、長期間にわたり強い圧が加わると形が元に戻らなくなり、やがて不調や疾病に結びついてしまいます。この「回復する力」は近年「レジリエンス」として注目されており、セルフケアにおいても重要な概念とされています。

加藤先生は、ストレスチェックを行ううえで特に注目すべきは「身体面」「行動面」のサインであると述べています。心理的な不調は自覚しづらく、他人からも見えにくいいため、頭痛や倦怠感、風邪をひきやすいといった身体の変化や、ミスの増加、忘れ物、遅刻などの行動パターンの変化が、セルフチェックの大きな手がかりになります。

では、そうした兆候に気づいたとき、どのようにセルフケアを実践すればよいのでしょうか。必ずしも全員がカウンセリングを受けたり、自己内省や深い洞察を行ったりする必要があるわけではありません。むしろ、心のケアと同じくらい、身体を整える「生理的なケア」が大きな役割を果たすといわれています。たとえば、日光浴や軽い運動、十分な睡眠、ストレッチ、そして呼吸法などが挙げられます。

特に「呼吸」は、日常生活に取り入れやすく、即効性のあるセルフケアの一つです。深呼吸と聞くと「吸う」ことに意識が向きがち



ですが、加藤先生は「吐く」ことの大切さを強調します。呼吸の“呼”が先にあるように、しっかりと息を吐き切ることで、交感神経の過剰な緊張が緩和され、心身がリラックスへと導かれるのです。

こうした呼吸法は、ヨガや瞑想でも活用されており、研修の場で取り入れることで、従業員がセルフケアを習慣化するきっかけにもなり、職場全体のストレス軽減に貢献できるのです。

また、冬季うつ病に関する北欧の事例も紹介されました。日照時間の短さが抑うつ状態を引

き起こすことがあり、光療法によって改善が見られることが報告されています。朝のカーテンを開け、自然光を浴びるといったシンプルな習慣も、有効なセルフケアになりうるのです。

この他、考え方の癖を整える「認知行動療法」にも触れられましたが、これは「半分しかない」と捉えるか「半分もある」と捉えるかという、思考の転換を促す方法です。しかし、加藤先生はこの手法を万能とはせず、「人それぞれに合ったアプローチを模索することが大切」と指摘されました。

ストレスチェック制度を活用するために

2015年から義務化されたストレスチェック制度は、主に一次予防——つまりメンタルヘルス不調の未然防止を目的として設計されています。しかし、制度の運用が形式的になりがちだという課題も指摘されています。加藤先生は、この制度を単なる「チェックテスト」ではなく、組織の健康を見直すツールとして捉えることの重要性を説いています。

ストレスチェックにはいろいろな種類の調査票があります。代表的なものに、厚生労働省が推奨する「57項目版」があり、これはストレス要因、ストレス反応、ソーシャルサポートを測定し、個人のセルフチェックに適した構成となっています。他にお勧めできるのが、より詳細な分析が可能な「120項目版」です。こちらは、仕事の負担と、事業場レベル・部署レベル・作業レベルにおける資源のバランスを分析し、組織全体での改善策を探るうえで有効です。

とりわけ120項目版は、従業員の「健康度」を測るだけでなく、職場に潜む問題や改善のヒントを可視化するツールとして期待されています。たとえば、リーダーシップ、公正な評価、成長機

会、報酬、職場内の人間関係など、心理的資源に関する項目が充実しており、ワークエンゲージメントの向上にもつながる視点が盛り込まれています。加藤先生は、「ストレスを減らす」ことだけに注目せず、「働きがい」や「人の活かされ方」にも目を向けるべきだと強調します。この視点は、単に不調を未然に防ぐという予防医療的な発想から一歩進んだ、人的資源を重視する経営の考え方にも通じるものです。

また、制度を活用する際の工夫として、「病名ではなく事例性に目を向ける」ことが大切な視点とされています。うつ病や発達障害といった診断名に囚われず、実際の業務上で生じている困難さに着目することで、より現実的かつ個人を尊重した対応が可能になります。例えば、「こ



の人はASD(自閉スペクトラム症)だから」ではなく、「指示が曖昧だと混乱する傾向があるため、マニュアルを明文化する」といった具体策につなげることができます。

さらに、加藤先生は「キャリア発達」と制度の接続も提案しています。人はライフステージごとに異なるストレス要因を抱えています。新人時代にはリアリティショック、中堅層には中年期のキャリアの壁、ベテランには責任の移譲など、それぞれに合ったサポートが必要とされます。ストレスチェック制度の結果は、そうした多様な背景を読み解く材料ともなり、キャリア支援や研修設計にも応用可能です。

また、調査結果の活用においては「集団分析」が鍵を握ります。個人の健康状態を評価するだけでなく、部署ごとの傾向を把握し、組織全体の強みと課題を明らかにすることができま

す。加藤先生は、この集団分析を活用することで、「組織の文化そのものを見直す機会が生まれる」と述べています。

一方で、ストレスチェック制度が有効に機能するためには、「信頼」が不可欠です。従業員が安心して回答できるような環境づくり、結果の活用における透明性や守秘義務の担保など、制度運用そのものに対する丁寧な配慮も求められます。

このように、ストレスチェック制度の活用方法はさまざまですが、それを有効に活用できるかどうかは「使い次第」になります。制度はあくまでツールであり、最も重要なのはそれをどう解釈し、職場にどう落とし込むかになります。ストレスチェックは、働く人と組織を結ぶ「対話のきっかけ」としてこそ、最大の効果を発揮します。

個人と組織をつなぐキャリアと心理支援

働く人のストレスを理解するうえで、「キャリア発達」の視点が不可欠です。人は年齢や役割によって経験する課題が異なり、それに応じて抱えるストレスの質も変化します。こうした個人の変化に組織がどう向き合うかが、持続可能なメンタルヘルス対策の鍵を握ります。

まず、キャリアの初期段階では「リアリティショック」がよく見られます。学生時代とのギャップに戸惑い、自信を失う若手社員は少なくありません。加藤先生は、「最初のつまずき」を個人の問題とせず、周囲が当然の反応として受け止め、段階的に業務に慣れていけるよう支援することの重要性を説きました。「慣れるまで見守る」「戸惑いを言葉にできる環境をつくる」といった姿勢が、若年層の定着や成長を支える土壌になるといいます。

中堅層では、さらなるスキルの獲得や異動による適応、家庭との両立など複雑な課題に直面します。とりわけ40歳前後で訪れる「ミッドライフ・クライシス(中年期の危機)」では、自分の限界や将来への不安に揺れることが少なくありません。この場合は、「これまでの成功体験が通じない」「今後何を目標せばよいかわからない」といった迷いに対して、組織や上司がキャリ



アの棚卸しや価値観の再確認を後押しすることが重要です。

後期キャリアに入ると、今度は「後進への支援」や「役割の移譲」といった新たな役割が生まれます。経験豊富なベテランが安心して知見を伝えられる環境を整えることも、組織の成長と連続性を確保するうえで欠かせない視点です。組織が一体となって人材のライフステージに寄り添う姿勢を持つことで、個人は自分の力を前向きに活かすことができます。

また、働き方や価値観の多様化に伴い、職場には複数の世代が共存するようになりました。加藤先生は、こうした「世代間ギャップ」もストレスの要因になり得るとし、「最近の若者は…」という視線ではなく、「育った時代背景が違う」ことへの理解が必要だと説いています。世代ごとの経験や文化に目を向けることで、対話や共感生まれ、組織内の分断を防ぐことができるのです。

さらに、組織変革の局面においては、「アダプティブリーダーシップ」が有効なアプローチになります。これは、目の前の問題が具体的なスキルでは対応できない場合に、組織構造や文化

的背景を見直し、対話によって適応的な変化を促していくという考え方です。たとえばハラスメントの課題も、単なるマニュアルの導入や特定の個人の排除にとどめず、「なぜこの行動が見過ごされてきたのか」「どんな組織の風土がそれを可能にしていたのか」といった構造的な要因に目を向けることが求められます。

このように、加藤先生は、個人と組織の双方に視点を持ち、働く人が安心してキャリアを歩み続けられるような職場づくりを提唱しています。心理的安全性やキャリア支援、リーダーシップのあり方を見直すことが、結果的にストレスの予防にもつながり、組織全体の健全性を高めるのです。



まとめ

セルフチェックとセルフケアは、働く人一人ひとりが自分の状態に気づき、心身のバランスを整えるための重要な手段です。しかし、加藤先生が繰り返し強調されたのは、これを単なる「個人の自己責任」ととどめず、職場や社会全体が支えるべき仕組みとして捉えることの重要性でした。

メンタルヘルスの取り組みは、従来のように「マイナスからゼロ」への回復を目的とするだけでなく、「ゼロからプラス」へと進む視点へと移

行しつつあります。そのためには、心理的安全性のある職場づくりや、キャリアの各段階に応じた支援、そして対話を重ねる風土が不可欠です。

ストレスチェック制度をうまく活かしながら、一人ひとりの声に耳を傾け、組織全体で支え合う。その積み重ねが、より健やかで持続可能な働き方を実現していく—加藤先生のご講演は、そうした未来のあり方に向けた確かなヒントを示してくれました。

『つなぐ…』



一般社団法人オリエンタル労働衛生協会 健診部 部長
診療放射線技師 加藤 裕也

私たちが日々取り組んでいる健康診断の仕事は、一人だけの力や一世代の努力で成り立つものではありません。バトンをつなぐリレーや駅伝でのタスキのように前にいる仲間から受け取った思いや信頼を次の人へしっかりと渡してつなぐ…。そんな積み重ねの中で成り立っているのだと感じています。私たちが手にしている「たすき」には長い年月をかけて築かれてきた皆さまの健康を守るという信頼が込められていると考えます。それは一人の力では成し遂げられるものではなくスタッフ全員が同じ思いを胸に支え合いながら「健康」というゴールを目指します。「たすき」をつなぐことで私たちの思いは未来へと受け継がれていきます。私たちもこうした思いを胸に、安心と信頼の拠点として発展し続けることを目指しています。その「たすき」を受け取り、確実に未来へつないでいく一役割を担うのは私たち医療従事者です。したがって私たちは常に『すべては受診者のために!!』という信念を胸に誠心誠意、献身的に尽くしていかなければなりません。そのひたむきな姿は、やがて信頼や感謝となって私たち自身に戻ってくると信じています。しかし信頼を築くには長い年月を要しますが失うのは一瞬であることも事実です。

私たちは受診者の皆さまに「安心・安全で信頼できる」と感じていただくことが何よりも大切であると考えます。そ

の信頼を守るために必要なのは特別なことではなく日々の小さな積み重ねです。まずは清潔感のある身だしなみ、笑顔での挨拶など第一印象を大切にすることが基本です。次に明るい声かけや穏やかな表情、落ち着いた所作や丁寧な立ち振る舞い、そして思いやりのある言葉遣いなど献身的な対応、それら一つひとつの行動の積み重ねによって信頼を支える土台となりやがて大きな安心と信頼が築かれていきます。この信頼は一朝一夕に得られるものではなく、長い年月をかけて誠実な姿勢を積み重ねる事で生まれるものです。つまり信頼は特別なことより毎日の当たり前の中に生まれるということです。

だからこそ私たちは『すべては受診者のために!!』という基本コンセプトを決して忘れず、一人ひとりが日々の言動や行動に責任を持ち、どんな小さな業務であっても決して手を抜かず丁寧に取り組む事が何よりも大切と考えます。

私たちはこれまで先輩方から受け継いだ知識と経験を大切にしながら常に誠実に向き合い次の世代へとその確かな「たすき」をつなぎ続けていかなければなりません。

私たちの果たす役割は一過性のものではなく、永続的なものです。安心・安全・信頼という不変の価値を礎に「健康の要」としてあり続けるためにも、これから私たちはこの「たすき」をしっかりと握りしめ次の創り手へと確実につないでいきます。そして、これからも皆さまと心をつなぐ一丸となり未来への「たすき」を確実に受け取り、次の世代へと託していく事こそが私の果たす役割と感じています。2003年から共に歩ませていただいている恩師の教えの一つである「自らの役割を見極め、誠実に果たしなさい」という言葉を道標として、『つなぐ…』を胸に『ワンチーム』としてこれからも仲間と共に取り組んで参りますので、どうぞ宜しくお願いします。

