

オリエンタル 労働衛生ニュース No.153

2026年 秋号

CONTENTS

労働行政だより P1

健康いきいき職場づくりのために
メンタルヘルスとウェルビーイングの観点から P3

会員企業のご紹介 P8

健康PICK!
認知症の早期発見と予防習慣 P9

協会ニュース P10

協会トピックス P11



豊橋市:手筒花火

来賓祝辞（愛知労働局 労働基準部長 小笠原哲治様）

令和8年6月に開催した通常総会にて、愛知労働局労働基準部長の小笠原哲治様からご祝辞をいただきました。

小笠原部長は、令和8年度一般社団法人オリエンタル労働衛生協会通常総会が、多数の会員の出席のもと盛大に開催されたことに祝意を表されるとともに、福田理事長をはじめ関係理事ならびに会員各位の目頃からの労働安全衛生行政への深い理解と協力に対し、感謝の意を述べられました。

また、同協会が長年にわたり実施している健康診断事業や作業環境調査、労働衛生の観点からの職場環境改善活動について、労働者の健康保持増進と安全で快適な職場づくりに大きく貢献していると評価され、その継続的な取り組みに対して敬意が示されました。

愛知県内における令和7年度の健康診断結果については、有所見率が56.3%となり、全国平均を約3ポイント下回る水準で推移していることが紹介されました。この結果については、協会をはじめ関係機関や事業者による継続的な健康管理活動の成果であると評価される一方で、受診者の半数以上に何らかの所見が認められている現状についても言及されました。そのため、健康診断を実施するだけでなく、健診結果に基づく適切な事後措置や保健指導、長時間労働者に対する面接指導などを確実に実施していくことが重要であるとの考えが示されました。

さらに、近年の法改正についても説明がありました。ストレスチェック制度については、結果に基づく面接指導の実施や集団分析による職場環境の改善を通じて、より実効性の高いメンタルヘルス対策の推進が求められていると述べられました。近年は心の健康に関する課題が大きな社会的関心事となっていることから、職場全体でメンタルヘルス対策に取り組む重要性が強調されました。

また、令和8年4月から治療と就業の両立支援が事業主の努力義務となったことにも触れられました。高齢化や働き方の多様化が進むなか、疾病を抱えながら働く労働者も増加しており、治療と仕事を両立できる職場環境の整備がこれまで以上に重要になっていると述べられました。そのうえで、関係機関が連携を図りながら法令改正の周知や支援体制の充実に取り組み、労働者の健康確保をさらに推進していくことへの期待が示されました。

最後に、オリエンタル労働衛生協会のさらなる発展と活動の充実、会員企業の繁栄、そして出席者の健康と活躍を祈念する言葉をもって祝辞を締めくくられました。



愛知労働局労働基準部長
小笠原 哲治様

令和8年度「全国労働衛生週間」

10月1日(木)から7日(水)まで、令和8年度「全国労働衛生週間」を実施します。

今年のスローガン

「ひとりひとりが貴重な人材
心も体も健やかに
みんな生き生き健康職場」



病気を抱える労働者の「治療と就業の両立支援」が努力義務に。

改正労働施策総合推進法により、令和8年(2026年)4月1日から「職場における治療と就業の両立支援」の取り組みが事業主の努力義務となりました。

従来の「努力が推奨されるガイドライン」という枠組みから、法律上明確に位置づけられた基本的責務へと引き上げられ、社内の環境整備や必要な両立支援の措置を講ずることが求められます。

●病気を抱える労働者の状況

がん等の病気を抱える労働者の中には、職場の理解や支援体制が十分でなく就業を諦めてしまうケースが少なくありません。今後、高齢者の就労の増加等を背景に、病気を治療しながら仕事をする労働者は増えていきます。

●治療と就業の両立支援とは

大切な人材が病気になっても、治療を受けながら安心して働き続けられるよう支援するため、本人からの相談に応じ適切に対応できる体制・環境を整備し、必要な就業上の調整や配慮を行う取り組みです。

●両立支援に取り組む意義

労働者の健康確保及び就業継続とともに、社員全体の安心感やモチベーションの向上による人材の定着、生産性の向上といった企業の成長につながります。

具体的な取り組みとして、以下の環境整備や進め方が指針となります。

企業の環境整備

●企業トップの方針表明 ●研修等を通じた意識啓発 ●相談窓口の明確化や支援体制の整備 ●休暇制度や勤務制度の整備

個別の両立支援の進め方

労働者の申出を起点に、医療機関や社内関係者が連携して段階的に進められます。主治医の意見書を基に、産業医等の意見を踏まえ、労働者と十分話し合った上で「両立支援プラン」を作成し実施していきます。

以下の支援ツールを活用して、できる取り組みからはじめましょう。

両立支援ナビ

厚労省の運営する「治療と仕事の両立支援ナビ」では総合的な情報提供を行っていますので、参考にしてください。



両立支援コーディネーター

WEBで無料で受けられる「両立支援コーディネーター養成研修」を受講する等で社内での相談窓口、両立支援の調整役となる人材を育てましょう。



専門スタッフの支援を活用

都道府県産業保健総合支援センターでは両立支援の専門スタッフが配置されており、研修・相談・制度導入支援を無料で受けることができます。



地域の支援情報

都道府県労働局に設置されている地域両立支援推進チームでは、自治体や地域の支援機関と連携して両立支援イベントの実施や各地域における支援事業の情報提供等を行っています。

健康いきいき職場づくりのために

メンタルヘルスとウェルビーイングの観点から

加藤容子先生は冒頭、参加者に三つの問いを投げかけました。「皆さまの仕事の目的は何でしょうか?」「仕事上で課題に感じているものは何でしょうか?」「課題を解決するためにできることは何でしょうか?」。講演を通して、この三つの問いへの答えが明確になれば――。そう呼びかけて、話を始めました。

加藤先生は、産業・組織心理学と臨床心理学を専門とし、働く人の行動のメカニズムと心理的支援の双方から、組織全体が生き生きと健康になるための研究と実践に取り組んでいます。講演ではまず仕事と組織の目的を見つめ、そこから本来の仕事、心理的安全性、メンタルヘルス、ウェルビーイングへと話を進めました。

働く人の困難を個人だけの問題として捉えず、組織で起きていることと結びつけて考える。そして、一人ひとりが自分の仕事の意味と、いまの立場でできることを見いだしていく。加藤先生の語りに沿って、その考え方を紹介します。



講師：加藤 容子 氏
名古屋大学ジェンダーダイバーシティセンター教授
博士(心理学)、公認心理師、臨床心理士
専門：産業・組織心理学、臨床心理学

組織の目的と「人のマネジメント」

組織には、三つの基本的な特徴があります。第一に、達成すべき目的があること。第二に、その目的のために人が集まっていること。第三に、集まった人々が役割を分担し、階層を持つなど、何らかの形で構造化されていることです。単に人が集まっているだけでは、組織とはいえません。

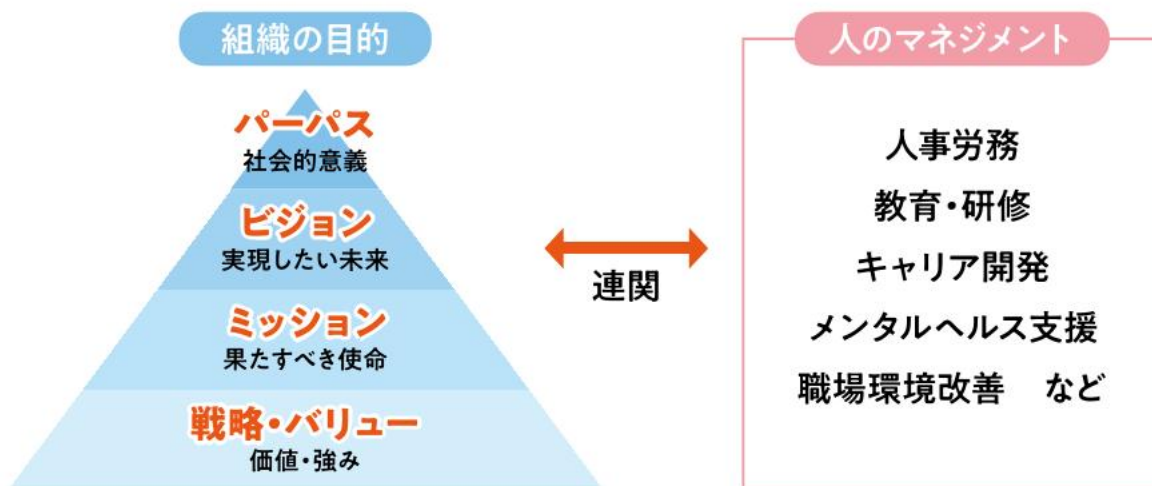
企業では、組織の目的がパーパス、ビジョン、ミッションなどの言葉で表されます。社会に何を実現するのかという目的から行動計画まで、いくつかの階層で示されることもあります。ただし、計画を回すことだけが前面に出ると、働く人は目的とのつながりを見失いかねません。

人事、教育研修、キャリア開発、メンタルヘルス支援などの「人のマネジメント」も、組織の目的を実現するための仕事です。目の前で困っている人を支援することはもちろん大切です。しかし、そこで見えている困難

は、本人の性格やスキル、資源の不足だけによるとは限りません。組織の変化の速さや仕事の進め方、人の配置や役割など、組織の課題が一人の不調として表れている可能性もあります。

一人のしんどさを個人の問題として閉じず、その人が組織のどのような状況を映しているのかを考える。個人への支援を組織の目的と結びつけることも、「人のマネジメント」の役割だと加藤先生は語りました。

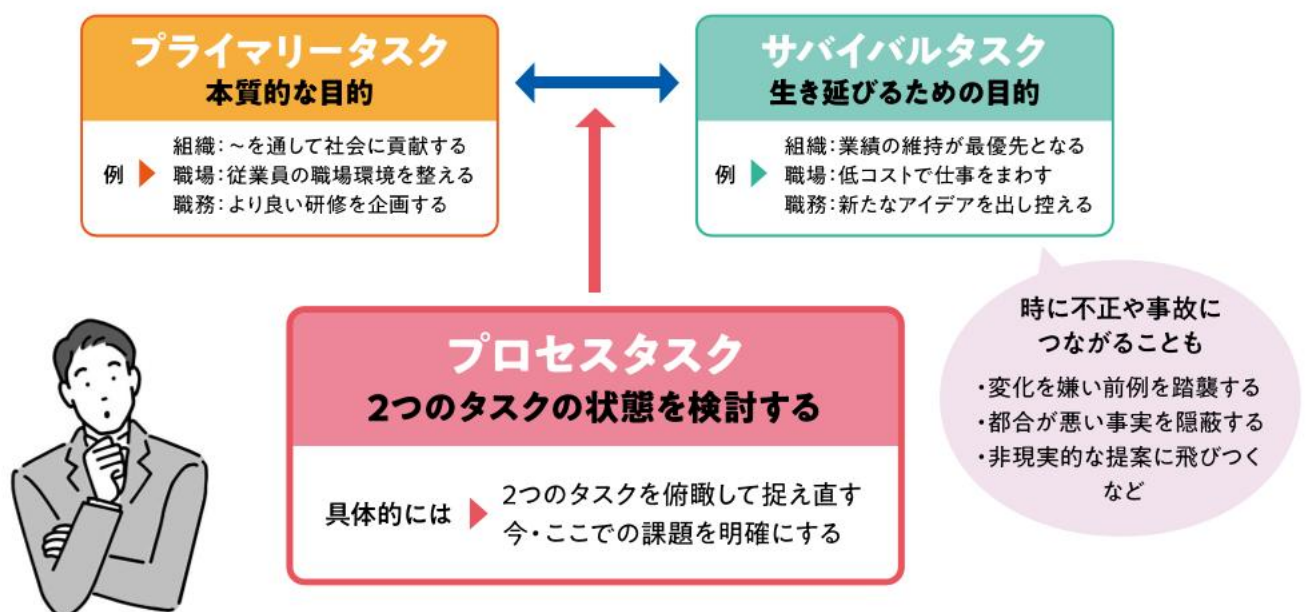




プライマリータスクとサバイバルタスク

組織が本来果たすべき本質的な仕事は「プライマリータスク」と呼ばれます。企業のパーパスやミッションに掲げられた目的は、その中心にあるものです。一方、人が集まって組織ができると、組織自身を存続させ、守ろうとする働きも生まれます。これが「サバイバルタスク」です。さらに、いま何が起きているかを捉え、本来の目的との関係を検討するのが「プロセスタスク」です。

本来、組織が存続することは、プライマリータスクを果たし続けるために必要です。しかし、成果への圧力や失敗を見せられない空気が重なると、組織を守ることが本来の目的より優先される場合があります。加藤先生は組織内の不正やスペースシャトル・チャレンジャー号事故を挙げ、良い結果への期待や組織の威信が、検証や中止の判断を妨げることがあると説明し



ました。

重大な問題の前には、小さな違和感や疑問が生じていることがあります。それでも組織の評価を守る力が強く働けば、「今は言わない方がよい」という判断が重なり、検討すべき問題が見えなくなります。

ここで重要なのは、サバイバルタスクを単純に悪と決めつけることはありません。組織の中では、本来の目的へ向かう力と、不安から組織を守ろうとする力が

同時に働きます。だからこそ、いま何が起きているのかを一步引いて眺め、本来の目的との関係を考える必要があります。

状況を俯瞰し、目的に立ち戻って「いま何が起きているのか」を考えるプロセスの重要性にも触れました。本質的なことと、それを妨げていることのどちらに自分は足を取られているのか。唯一の正解を求めるのではなく、一步引いて状況を見つめる視点です。

組織・職場・職務 ― 三層の目的をつなぐ

組織の目的が掲げられていても、それだけで一人ひとりの仕事につながるわけではありません。加藤先生は、「組織の目的」「職場の目的」「職務の目的」という三つの層を挙げ、それぞれを言葉にして結びつけることを参加者に促しました。

私たちは日々、目の前の仕事をこなし、上司や周囲から求められたことに応えています。そのなかで思うように進まないことがあれば、「もっとこうなればよいのに」「あの部署が動いてくれれば」と不満が生じます。不満や怒りは、必ずしも悪いものではありません。問題を変えるためのエネルギーにもなります。ただし、そのエネルギーをどこへ向けるのかを考えると、三層の目的が手がかりになります。

たとえば、自分の業務を楽にすることだけが目標になれば、改善は個人的な都合にとどまるかもしれません。しかし、その改善が職場の役割を果たし、組織の目的を実現することにつながると分かれば、課題の意味も、周囲への伝え方も変わります。逆に、経営層が示す目的と現場の職務が結びついていなければ、働く人にとってパーパスや計画は遠い言葉のままです。

組織の目的、職場の目的、職務の目的は、互いにひもづいています。自分の職務は職場の何に貢献し、その職場は組織の何を実現しようとしているのか。目の前の課題を三つの目的に結びつけて捉えると、不満のエネルギーをどこへ向ければよいか、自分にできることは何かが見えやすくなると加藤先生は説明しました。

心理的安全性が組織の学習を支える

本質的なタスクを実現していくうえで有効な考え方として、加藤先生は「心理的安全性」を紹介しました。心理学者のエイミー・エドモンドソンが医療現場で行った研究を契機に、多くの研究が積み重ねられてきた概念です。

医療現場の研究では、チームの良好さと報告されたミスの多さという、一見すると矛盾する結果が示され

ました。これは、問題を率直に報告できる環境では、ミスが表面化しやすい可能性を示すものです。ちょっと気になったことや「これはまずい」と感じたことを言える環境があれば、小さな段階で対策を立て、大きなミスを防ぐことができます。反対に、気づいた人の声が消されたり、押し込められたりすると、問題は見えないまま大きくなってしまいます。

心理的安全性は、言葉の印象から「ふんわりした優しい職場」と受け止められがちですが、加藤先生は「逆ですね」と話しました。互いに気を遣って、問題に気づいても言わないことではありません。少しでも気になったことや問題だと思ったことを表明でき、それを受け止め、聞く耳を持つ人がいる。そのような組織が、心理的安全性の高い組織です。

サバイバルタスクが優先されると、組織を守ろうとして問題が抑え込まれることがあります。心理的安全性があれば、小さな情報を共有し、学習や改善へつなげることができます。相談窓口や報告制度があるかだけでなく、実際に声を出すことができ、その声を受け止められているか。心理的安全性は、本来のタスクを実現するための条件として示されました。

心理的安全性の測定項目

Edmondson (2018) より作成

		全くそう 思わない	そう 思わない	あまりそう 思わない	どちらでも ない	やや そう思う	そう思う	非常に そう思う
1	このチームでミスをしたら、きまってとがめられる。	7	6	5	4	3	2	1
2	このチームでは、メンバーが困難や難題を提起することができる。	1	2	3	4	5	6	7
3	このチームの人々は、他と違っていることを認めない。	7	6	5	4	3	2	1
4	このチームでは、安心してリスクをとることができる。	1	2	3	4	5	6	7
5	このチームのメンバーには支援を求めにくい。	7	6	5	4	3	2	1
6	このチームのメンバーと仕事をするときには、私ならではのスキルと能力が高く評価され、活用されている。	1	2	3	4	5	6	7
7	このチームには、私の努力を踏みにじるような行動を故意にする人は誰もいない。	1	2	3	4	5	6	7

◎上記7つの質問のアンケート調査を実施する事で、チームの心理的安全性レベルを把握できます。

メンタルヘルスからウェルビーイングへ

働く人のメンタルヘルス支援では、ストレス反応やバーンアウトを軽減し、不調のない状態へ戻すことが重視されてきました。もちろん、それは欠かせません。しかし、健康とは単に不調がないことだけではありません。「活力・熱意・没頭」の三要素で表されるワーク・エンゲージメントの視点も必要です。

その二つの方向を同時に捉える枠組みが、JD-Rモデルです。仕事量や心理的負担などの「仕事の要求度」が高まり、資源が不足すると、疲弊や健康障害へ向かいやすくなります。一方、上司や同僚の支援、仕事

の裁量、成長の機会といった「仕事の資源」や、自己効力感などの「個人の資源」は、意欲やワーク・エンゲージメントを高め、要求度の影響を緩和します。

加藤先生は、メンタルヘルスを「弱った人に優しくするためのもの」に限らず、人がより生き生きと働くための考え方として広げて捉えます。健康で体力があり、長時間働ける人だけを標準とする働き方では、人の力を十分に生かせません。病気の治療、障害、育児や介護など、長い人生には仕事への力の注ぎ方が変わる時期があります。その時々に必要な支援を得ながら働き続

けられることが、これからの組織には求められます。

講演の終盤では、ウェルビーイングが身体的、精神的、社会的な側面から紹介されました。すべてが常に満たされていなければならないという意味ではありません。身体的な困難があるときに、精神面や社会的な支えが補い、よりよい方向へ向かうこともできます。

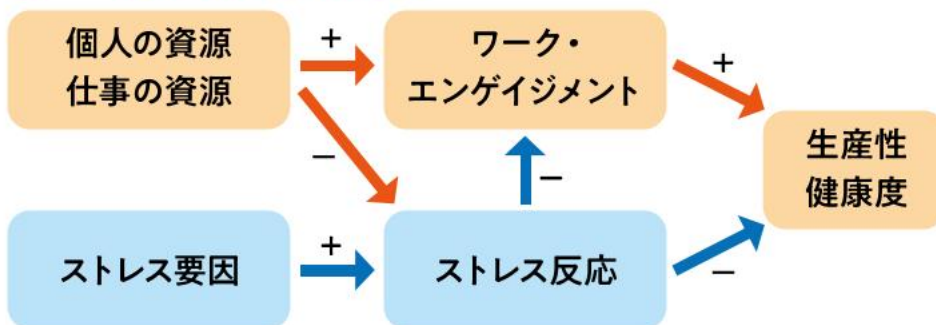
また、ポジティブ心理学では、ウェルビーイングの要素として、ポジティブ感情(Positive Emotion)、没頭(Engagement)、人間関係(Relationships)、意義・意味(Meaning)、達成(Achievement)を表す

「PERMA」が示されています。なかでも仕事の「意味」は、組織の目的と自分の職務のつながりに深く関わります。加藤先生は、眠る前にその日の「三つの良いこと」を振り返る方法も紹介しました。家庭や職場で良かったことを共有し、互いを褒め合うことも一つの実践です。

不調を減らすことと、いきいき働ける状態を育てること。加藤先生は、働く人のメンタルヘルスと組織の生産性を別々のものにせず、結びつけて考える必要性を示しました。

メンタルヘルスと生産性/健康度(JD-Rモデル)

モチベーションを引き起こすプロセス



健康障害を引き起こすプロセス



まとめ——三つの問いに立ち戻る

講演の最後に、加藤先生は冒頭の三つの問いをもう一度、参加者に投げかけました。

働く人の不調を個人の問題だけにすれば、支援する人と支援される人の間で話が完結してしまいます。しかし、その人が抱える困難を組織の課題の表れかもしれないと捉えれば、職場をよりよくするための重要な情報になります。メンタルヘルス支援の目的は、目の前の人の状態をよくすることだけではありません。そこで気づいた職場の課題に働きかけ、職場そのものがよくなれば、生産性の向上にもつながっていきます。

組織の課題を広い視野で捉えようと、一人では解決できないと感じるかもしれません。それでも、自分の職務

を組織や職場の目的と結びつけて考えれば、いまの立場で持ち帰り、取り組めることが見えてきます。加藤先生は、正解を一つに決めるのではなく、一人ひとりが自分の場所で少しずつ考え、行動することの大切さを語りました。

皆さまの仕事の目的は何でしょうか？ 仕事上で課題に感じているものは何でしょうか？ そして、課題を解決するためにできることは何でしょうか？ 加藤先生は冒頭と同じ三つの問いをもう一度示し、働く人の人生、生活、仕事がより良いものになるよう、それぞれの立場で考えてほしいというメッセージで講演を結びました。

富士特殊紙業株式会社

本社所在地: 愛知県瀬戸市曙町3-143
代表取締役社長: 杉山真一郎
創業: 1950年3月1日
従業員数: 540名
<http://www.fujitoku.net/>



富士特殊紙業株式会社(通称:フジトク)は、主にプラスチックフィルムを主体とした食品用パッケージ(包装資材)の製造・販売を行う企業です。1950年に静岡県富士市でキャラメル包装用口ウ紙の製造から創業し、現在は愛知県瀬戸市に本社を構えています。お菓子やレトルト食品、冷凍食品など、私たちが日常的に目にする多くの有名食品のパッケージを手掛けており、食の安全を支える社会インフラとしての役割を担っています。「水性グラビア印刷」等、世界初となる数々の先進技術を自社開発し、開封しやすい「スマートカット」や独自の「ジッパーテープ」など、消費者が使いやすい機能的なパッケージ開発に強みを持っています。100年企業に向け使う人の目線に立った商品開発に力を入れ、「おいしいをつつむ」食品包装の提供を通して皆様に笑顔をお届けできるよう貢献してまいります。



健康経営の推進

当社は会社の繁栄と従業員の幸福が常に一致する企業を目指し、健康経営の推進に取り組んでおります。常勤看護師による職場内の巡回、健診項目や選択の充実、健診後の二次検査勧奨など特に力を入れ、従業員全員に健康管理アプリを導入、いつでも健康に向き合える環境を整えております。アプリを利用したイベントなども行っており、今後も健康活動推進に取り組んでまいります。

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には、健康診断から人間ドック、特定保健指導、インフルエンザ予防接種を実施していただいております。巡回健診での節制健診実施や健診項目の充実など対応いただいております。従業員からも大変好評となっております。健康診断後の再検査にも迅速に対応いただき、大変感謝しております。

気になる変化に早く気づき、自己判断せず相談へ 認知症の早期発見と予防習慣

もの忘れは加齢でも起こります。大切なのは「以前との変化」と「生活や仕事への影響」です。早めの相談は、治療できる別の病気を見つけ、適切な治療や支援につながる第一歩です。

加齢に伴うもの忘れ

- 体験の一部を忘れる
- 手がかりで思い出せることがある
- 日常生活への影響は大きくない

相談を考えたい変化

- 体験そのものを忘れる
- 同じ質問や話を繰り返す
- 仕事・家事・金銭管理などに支障が出る



※これらは一般的な傾向です。該当するだけで認知症と決まるものではありません。

気づきのセルフチェック —「以前と比べて」を基準に—

- | | |
|--|---|
| ☐ 同じことを何度も聞いたり、話したりする | ☐ 約束、支払い、服薬管理のミスが増えた |
| ☐ よく知る場所で迷う、日付や曜日が分からなくなる | ☐ 趣味・外出・身だしなみへの関心が低下した |
| ☐ 財布・鍵など大切な物をなくすことが増えた | ☐ 慣れた仕事や家事の段取りに時間がかかる |
| ☐ 言葉が出にくい、説明を理解しにくい | ☐ 家族や同僚から「以前と違う」と言われた |

点数化はしません。変化が続く、生活や仕事に支障がある、本人や周囲が心配している場合は相談しましょう。

今日からできる5つの習慣

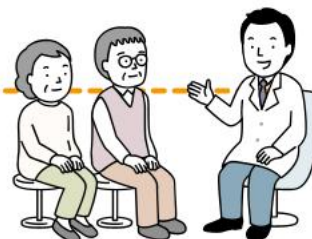
- | | |
|--|--|
| ☐ 歩行や体操など、無理のない運動 | ☐ 人との交流、趣味、学びの継続 |
| ☐ バランスのよい食事と低栄養予防 | ☐ 聞こえや睡眠の変化を放置しない |
| ☐ 高血圧・糖尿病などの適切な管理 | |



一つに偏らず、できることを組み合わせて続けましょう。発症を完全に防ぐものではありませんが、認知機能低下のリスクを減らす可能性があります。

気になったときの相談先

かかりつけ医、もの忘れ外来、認知症疾患医療センター、地域包括支援センター。
働く世代は、都道府県の若年性認知症支援コーディネーターにも相談できます。



職場で気づいたら

病名を決めつけず、本人の困り事を確認します。意向とプライバシーに配慮し、産業医・保健師などへの相談につなぎましょう。

■参考

国立長寿医療研究センター J-DEPP「認知症とMCI」・「認知症予防」・「利用できる支援やサービス」、厚生労働省「治療と仕事の両立支援ナビ」

オリエンタル労働衛生協会からのお知らせ

令和8年度一般社団法人オリエンタル労働衛生協会通常総会を開催

令和8年6月24日(水)15:00より名古屋観光ホテル3階那古西の間にて通常総会を開催しました。議案は令和7年度事業報告及び決算報告、令和8年度事業計画及び収支予算に関する報告、役員についてなどがあり、いずれも満場一致で承認されました。

続いて名古屋大学ジェンダーダイバーシティセンター教授 加藤容子先生による、「健康いきいき職場づくりのために—メンタルヘルスとウェルビーイングの観点から—」とした講演会を実施。講演会終了後、懇親会で親睦を深めました。

加藤先生の講演会は載録として本号に掲載しています。

～福田理事長による総会冒頭のご挨拶～

福田でございます。本日は一言ご挨拶申し上げます。

2026年6月に、国立がん研究センターを中心とした研究班による「日本人のためのがん予防法」が公表されました。私はこの発表を大変注目しておりました。これまで健康指導の場では、飲酒について「メタボリックシンドロームにつながる」「肝機能に影響する」といった説明や、一日の飲酒量の目安などをお伝えしてきましたが、「アルコールとがん」の関係については十分に取り上げられていませんでした。今回、その点について新たな知見が示され、大変興味深く感じています。この予防法では、がんのリスクを下げるための指標として、「たばこ」「飲酒」「食生活」「身体活動」「体重」「感染」の『5+1』が示されています。特に飲酒については、これまでの「節度ある適度な飲酒」という考え方から、「飲酒を控える」という表現へ変更されました。これまではアルコール20gや40gといった目安が用いられていましたが、がん予防の観点からは「安全な飲酒量」を一律に定めることは難しいという考え方が示されています。

その背景には、日本人のアルコール体質の違いがあります。お酒を飲むと顔が赤くなる方は、アルコールが分解される過程で生じるアセトアルデヒドを分解する酵素の働きが弱い場合があります。アルコールそのものやアセトアルデヒドには発がん性があることが知られており、顔が赤くなるタイプの方は、多量飲酒によってがんのリスクが高まるとされています。

一方で、お酒を飲んでも顔が赤くならず、比較的多く飲める方もおられます。しかし、飲めるからといって飲酒量が増えれば、やはり健康への影響が大きくなります。今後は個々のアルコール体質に応じて、どの程度の飲酒が適切なのかというデータもさらに示されていくのではないかと考えています。アルコール体質は遺伝子検査によって調べることができます。口の中を綿棒でこすって採取した細胞を分析することで、お酒を分解する酵素の働きが分かります。たくさん飲める体質か、あまり飲めない体質かを知ることができ、今後は健康診断や人間ドックなどで活用される機会も増えていくのではないかと思います。

今後も健康診断や人間ドックを通じて、がん予防につながる情報提供と検査の充実に努めてまいります。お酒の話はまだまだ尽きませんが、本日はこのあたりでご挨拶とさせていただきます。ありがとうございました。



オリエンタル労働衛生協会理事長
福田 吉秀

令和8年度労働衛生管理者講習会を開催します。

令和8年9月16日(水)栄ガスビル5階 栄ガスホールにて労働衛生管理者講習会を開催します。

講演は第一部 愛知労働局 労働基準部 健康課課長 石川真一様による「最新の労働衛生の動向について」と、第二部 名古屋学芸大学 名誉教授 医学博士 下方浩史先生による「インフルエンザの撃退術」になります。多くのご担当者様のご参加をお待ちしております。

ツーリングで心と体をリフレッシュ

仕事や日々の生活の中で、知らず知らずのうちにストレスや疲れがたまってしまっていることはありませんか。私にとって、そのストレスを発散し、心身をリフレッシュする大切な時間が仲間とのバイクツーリングです。

目的地を決めて景色の良い道を走っていると、普段の仕事や日常の悩みから少し離れ、頭の中が自然とリセットされていくような感覚になります。特に山や海などの自然の中を走ると、四季の移ろいを肌で感じることができ、気分もすっきりします。

また、ツーリングの楽しみはバイクを運転することだけではなく、途中で美しい景色を眺めたり、地域ならではの美味しい料理を味わったり、温泉に立ち寄りたりと、さまざまな楽しみがあります。目的地までの道のりそのものを楽しめることも、ツーリングならではの魅力です。



オリエンタル労働衛生協会
業務部 渉外グループ
部長 徳永 幸治



ストレスを完全になくすことは難しいかもしれませんが、自分なりの楽しみや気分転換の方法を持つことは、心身の健康を保つうえで大切だと思います。これからも安全運転を心がけながら、バイクでさまざまな場所を訪れ、心と体をリフレッシュしていきたいと思います。

皆さんも、仕事を少し離れて自分自身をリセットできる時間を大切にしてみてくださいはいかがでしょうか。

最後に、ツーリングを楽しむためには健康な体と整備されたバイクが欠かせません。人もバイクも定期的な点検が大切です。健康診断をしっかり行い、体のメンテナンスに役立てましょう。

