

進化のある日常



想いを表す



高校生の頃、アルバイトで初めて得たお金で、母にお花をプレゼントした。
母の日でも母の誕生日でもなく、私自身の誕生日に。
プレゼントをもらう日ではなく、
十月十日お腹の中で守ってくれて命がけて産んでくれた日に、
感謝を贈りたいと思ったからだ。
そう思ったのはいいけれど、いや母を田の前に立ると、
田を見てありがとうございますと仰つことができず、
どうしたの?と驚く母に背を向けて、「産んでくれてありがとうございます」と仰つて去る」としかできなかつた。
それから毎年お花を買つたけれど、やっぱり恥ずかしくて、
ノソリ机の上に置いておいたり手紙を残したりするとしかできなかつた。

J.A長野厚生連 南長野医療センター篠ノ井総合病院勤務

市川 紗織

やがて私も出産を経て、母の偉大さや有り難さが、心から分かるようになった。
周りの人たちやご利用者様から、「親が生きている間に親孝行しておけばよかつた…」と、

後悔の言葉を聞くことがある。
物を贈ることだけが親孝行ではないけれど、

伝える相手がいる間に想いを言葉や形に表すことはやはり大切だと思つ。
出産・育児のため働きずお花を渡せない期間もあつたけれど、

今度の誕生日にはまた贈ることができそうだ。

その時はちゃんと田を見て伝えるんだ。
お母さん、産んでくれてありがとう。

NHKの人気番組『チコちゃんに叱られる!』で、「大人になるとあつという間に一年が過ぎるのはなぜ?」という問題が出されたことがあります。なんど答えは、「人生にトキメキがなくなつたから」でした。

知覚心理学の先生によると、時間の感じ方は、心がどれくらい動いているかが大きく影響しているそうです。言い換えると「トキメキをどのくらい感じているかで、時間の感じ方が変わる」ということです。日々の生活でトキメキを感じる機会が多ければ、過ぎた時間は長く感じ、逆に少なければ短く感じるのです。

大人になると、毎日同じことの繰り返しが多くなり、印象に残る出来事は少なくなりがちです。そのため、トキメキやワクワクが少なく、あつという間に時間が過ぎていくように感じるようにです。

この原稿を書いている時点で、藤田哲彦先生の研修は残り20日ほどになりました。研修期間中、



光陰矢の如し?

たということでした。このノートには、「これは役に立つぞ」と思ったことを書き留めてきたそうです。指定図書や推薦図書、紹介してもらった本などの内容もまとめてあり、読み返したりしておられるとか。また、「意識改革」は行動を変え、成果を出すことからできると聞いて、学校ではなかなか進まないような案件も、「こうすればいいんだとか分かった」ともおっしゃっていました。

どうやらトキメキを感じながら研修期間を過ごしていただけたようです。4月からは学校現場へ戻ますが、ご活躍をお祈り申し上げます。

そして同じく4月から、20人目の長期社会体験研修生が来られます。新たに来られる先生から、私たちもいろいろな事を学ばせてもらえると、今からワクワクしています。

平成31年3月

代表取締役社長

守政和浩

02 SQCサークル全社大会

金賞	岩国 岩国医師会病院 長野 篠ノ井総合病院 岡山 山陽病院 神奈川 老人保健施設大地	ひまわり 桃色ファミリー ローズスマイル SUN
銀賞	テクノサービス部 徳山 アルク4店舗 三河 大隈病院 広島 リップル広島	のんたテクノサービス1課 毎日ウォーカーズ TEAM チャレンジ 色えんぴつ

04 「感動賞」を受賞したサークルの発表内容をご紹介

金賞・感動賞
鈴鹿
松阪中央総合病院
コンシェルジュ業務 イエロー

06 サマンサジャパンのSQC活動が亀山市民に波及する!?

亀山市議会議員 鈴木 達夫 様
亀山市議会議員 森 英之 様
亀山市総合政策部 次長 落合 浩 様

CONTENTS
Vol.90 社内交流誌
季刊 サマンサ
サマンサジャパンコミュニティ情報チャンネル

Samansa Japan
サマンサジャパン株式会社

08 研修 第62期下期 サマンサジャパン業務社員研修 業務社員のあるべき姿

10 研修 下期サイトマネージャー研修

- 1部 サマンサの業態変更の軌跡
- 2部 一人ひとりの「付加価値」を高めて、サイト力をアップし、『売り物』を磨く

山口県 熊毛郡平生町立
平生小学校 校長

温品 賢二 先生 訪問

平成30年度 長期社会体験研修生 藤田 哲彦 先生 (平成31年度 和木町立 和木中学校 校長)

輝け! みらいジャパン!
医療法人社団 三陽会
前田内科病院様・きし腎泌尿器科様 [清掃業務]

14 みらいジャパン カウンセリング窓口のご案内

16 お知らせ

02

SQCサークル全社大会

第13回

お客様の繁栄につなげるSQC活動

業務の活性化を図り
お客様に心地よい環境を
提供しよう

岩国医師会病院 岩国 ひまわり 金賞

銀賞 テクノサービス部 のんたテクノサービス1課 作業効率の向上 一つ一つの作業を見直す 意識を高めて次のステップへ



現場では直接業務に関わっている自分たちだからこその気が付けることがあるのでは?と考え、過去のやり方や段取りにとらわれず、少しでもよい方向に変化(進化)していくには?を意識して活動を行いました。

銀賞 アルク4店舗 德山 毎日ウォーカーズ 誰にでも出来る技術力の均一化 洗剤のスマート化 作業効率アップ



アルク4店舗を14名のスタッフで対応しています。年齢層、勤続年数にも幅があり、知識、作業能力にも差がありました。7種類の洗剤を1本化したことにより、全員の作業のバラツキが少くなりました。

銀賞 大隈病院 三河 TEAMチャレンジ 売り物のレベルUPに挑戦 お客様からの信頼を勝ち取る!



お客様からの信頼、サマンサスタッフの自信と誇り、この二つが確実になってこそ、私たちのあるべき姿に近づけると思い、活動をしました。業務と付加価値、双方の問題点を把握し、改善につなげました。

銀賞 リップル広島 広島 色えんぴつ より早く、より美しく やればできるじゃん



勤務年数2年未満のスタッフ6名が取り組んだ活動です。仕事に対するモチベーションが低かった原因を分析し、業務のレベルアップを通してモチベーションをアップしました。

総評

最後にSQC管理室・森脇室長の大会総評がありました。昨年のSQC全社大会で課題とされた効果的な資料作成の改善に触れ、「聞く側にとって分かりやすい資料作りになっており感心した」と述べられました。進化していくSQC大会と、そして今大会の発表者たちに賞賛の言葉を送りました。そして、「今後もお客様の繁栄に繋げる活動、お客様に喜んでいただける活動をして欲しい」と、期待が伝えられました。

進化するSQC

付加価値を創造する

コンシェルジュ業務に従事するサークルは、高齢者を理解するため、認知症サポート養成講座への参加やコミュニケーション手法を学ぶなど、心に寄り添うコンシェルジュを目指しました。老人保健施設で初めてのナースエイド業務に挑んだサークル

は、ご利用者の入浴準備の工程を改善し、洋服のコーディネートが出来るよう工夫しました。その結果、変化のある日常が提供でき、ご利用者様から大変喜ばれました。

開会挨拶では守政和浩社長が

「宜しくお願い致します!」

司会をつとめるSQC推進委員、長野営業所・酒井さん、徳山営業所・相本さんの明るく元気な声が会場内に響き渡ります。

SQCサークル活動方針

SQCサークルの活動方針を読み上げ、全社で取り組むSQC活動の意義を再確認しました。

『お客様の繁栄につなげるサンサ流サークル活動のすべてを』

『今日は9つのサークルの発表』

『オーナリー・ワン企業』を目指す。』

『もの作り・サービス』の「ダントツ化に集約し、人間力・仕事力・職場力・組織力・経営力を高め「サンサ流」を更に飛躍させ

『SQC管理室・森脇室長』

『守政和浩社長』

『司会:長野営業所 相本さん』

『長野営業所・酒井さん』

『小出さん半端ないって』

『桃色ファミリー』

『篠ノ井総合病院 長野』

『よりそう心でおもてなし』

『ローズスマイル』

『山陽病院 岡山』

『changing everyday』

『老人保健施設大地 SUN 神奈川』

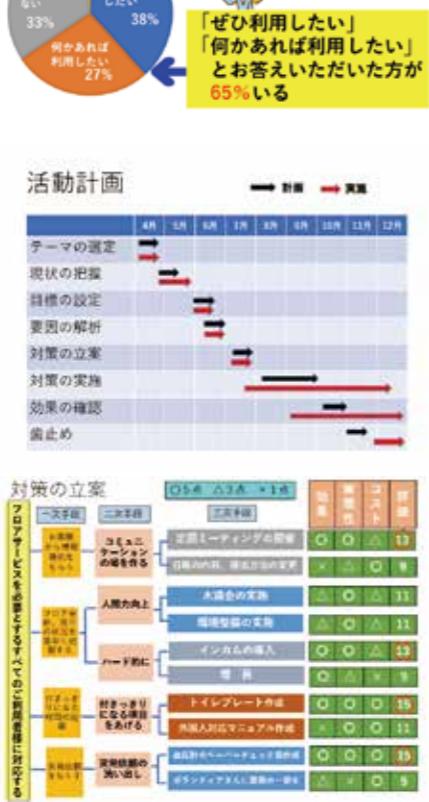
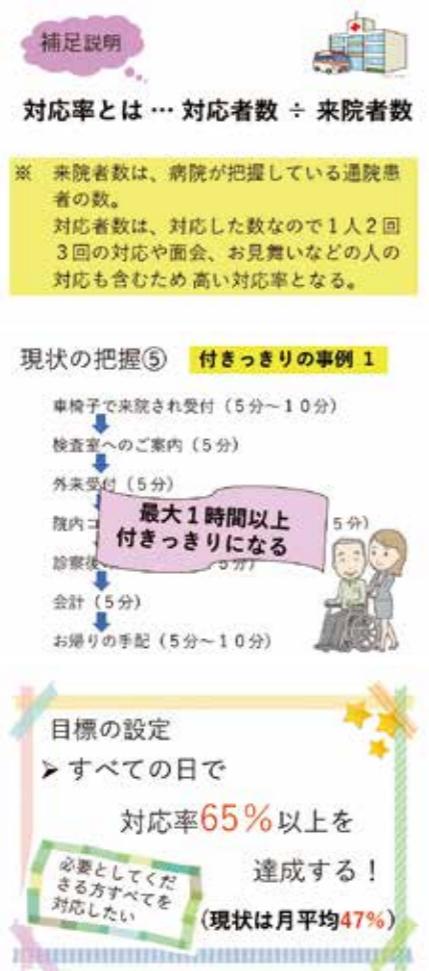
『岩国医師会病院 岩国 ひまわり 金賞』

『長年の業務において、決められたルールや品質が形骸化されている課題に対し、新メンバーが中心となり、ソフト面、ハード面から見直した活動です。』

『ペテランスタッフ「小出さん」はいつも満開の笑顔と挨拶で、自然に周りを明るくする、スタッフ憧れの存在です。小出さんはどうしても素敵なんだろうと思、仕事に対するモチベーションを探り、見習うことになりました。』

『業務開始から5年、スタート時のメンバーは一人だけ。新しいメンバーとともに山陽病院様の特性にあったコンシェルジュの姿を見つめ直しました。高齢の方に心から寄り添えるようになるために多くのことを学びました。』

『私達は老健施設大地様の清掃、エイド業務新規立ち上げに選ばれました。困ったのはエイド業務! 全員が初めての業務だったため、この課題を克服するSQCに取り組みました。ご利用者様、職員様にも喜んで頂くことができました。』



でき、より多くのご利用者様の対応をさせていただけるようになりました。

この私たちのSQC活動をお客様に報告したところ、「病院としてご利用者のためにここまでしてくれている。一緒になって対応率を上げていきましょう」と嬉しいお言葉を頂き、スタッフ一名の増員が決定しました。

その結果、ほぼ全てのケースで対応することが可能となり、目標を大きく上回ることができました。

まずは、スタッフ全員で問題点を出し合いました。

規模の病院との差別化をしたいという想いを受け、6年前からフロアサービスのお手伝いをしています。

お客様は、人口16万規模の市

で地域医療の中核を担う松阪中

央総合病院様。同市内にある同

院の病院との差別化をしたい

という想いを受け、6年前から

フロアサービスのお手伝いをし

ています。

第13回サマンサジャパンSQCサークル全社大会において、聴講者全員の投票で選ばれる「感動賞」を受賞したSQCサークルの発表内容をご紹介します。

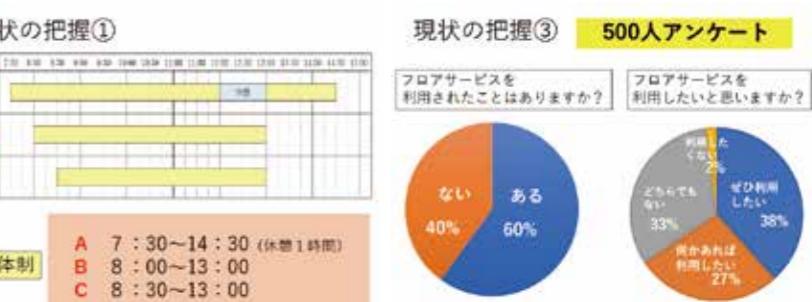


一人でも多くのご利用者様のお役に立つために

松阪中央総合病院 鈴鹿

コンシェルジュ業務 イエロー

金賞
感動賞



野坂所長の講評

「サマンサジャパンを導入いただけた経緯は、同じ規模の病院が市内に3つあり、一歩上を目指したい、差別化をしたい、というお客様の想いからでした。

成果のすべてがフロアサービスのおかげではありませんが、この5年間で着実にご利用者様が、増えています。まさに、お客様の繁栄につながるSQCが出来たと思います。お疲れ様でした」

次に、効果的、実現性、コスト面の3方から取り組む対策を選定しました。インカムを導入し、フロアが離れているスタッフ同士でも連絡が取れるようにして、業務の効率化を行いました。そうすることで、時間に余裕ができる対応したい！ そう強く思い、目標を対応率65%に設定。

鈴鹿営業所のSQC発表会に参加していただくまでの経緯を教えてください。

鈴木 昼食の会場で、熱心に仕事を話している女性のグループがあって気になっていました。夕方、同じところに行くと、昼に見かけたグループがまだ残って話しあっていたので、声をかけてみました。すると、QC発表会の準備をしていると言いました。



が、サマンサさんのQCは自発的で、発表の場をしっかりと設けて、全員で取り組んでいるという感じがしました。それから、ルーチンでやっている感が全くありませんでした。

鈴木 1人サークルなどの少人数のサークルでの改善に興味をもちました。1人でもいいから改善していくような制度を提案していきたいと思います。活発な個人が集まって大きな組織となるような、そんな仕組みを

研究していきます。

それと、心理学を活用することに興味をもちました。市役所という場所に限らず、心理学の発想というか、切り口は、多様な社会の中で必要な手段かなと思いました。

森 仲間の持ち合わせているスキルを活かした活動が素晴らしいと思います。

「亀山市民の皆さんは幸せだな、こんなに熱い議員さんや市役所の方がいらっしゃっていいな。」

熱く語って下さった皆さまの姿を見ていて、

落合 私たちは市長からではなく、市民のみなさん(市民の税金)から給料をいただいていま

いと思いました。何かをするとき金がかかることが多いのですが、メンバーのスキルを活かすと経費が掛からないこともあります。QCならではの効果だと思います。

森 「QCしなさいよ」と言われてもなかなか分からず、中、サマンサのスタッフさんは特性要因図やマトリックスなどQCの手法をいろいろと勉強さ

す。自分に置き換えて、市民目線(顧客満足)でやっていくために、心理学を学んでいくというのは感動しました。

落合 私たちは市長からではなく、市民のみなさん(市民の税金)から給料をいただいていま

れています。各々現場が違う中で、教育がきちんとなされていることが素晴らしいなど思いました。

アドバイスがあればお願いします。

鈴木 「お母さんがこんなことをしているよ『おばあちゃんはこんなことをしているんだね』と思つてもらえるような、家族にも自慢できるぞという気持ちで取り組む

とよいのではないかと思います。

生について取り組んでいますが、仕事に対する生きがい、誇り、愛着なども育てていかなければ、本当の意味で「働き方」みたいなものにはならないのではないかと思つていました。そこで、市の幹部・部長クラスと、働き方に特に関心の高い、同僚の森議員を誘つてサマンサのSQC発表会にお邪魔させていただきました。

仕事に対する生きがい、誇り、愛着なども育てていかなければ、感じられなかつたのが一番の気付きです。また、皆でカバーし合おうという雰囲気を感じました。市役所に取り入れられないかなという思いで参加させていただきました。

鈴木 スタッフの皆さん、「嫌々参加している」という雰囲気が感じられなかつたのが一番の気付きです。また、皆でカバーし合おうという雰囲気を感じました。市役所に取り入れられないかなという思いで参加させていただきました。

活躍推進の象徴的な姿だと思いました。また、課題を見つけメンバーで共有するなかでコミュニケーションができ、メンバーを大切にする和ができあがつていました。生産性の向上以上の大きな効果があがつていると思いました。

落合 市役所でも「一室一事務改善」というのをやっています

サマンサジャパンのSQC活動が亀山市民に波及する!?

【本文中 敬称略】

鈴木…亀山市議会議員 鈴木達夫様

森…亀山市議会議員 森英之様

落合…亀山市総合政策部 次長 落合浩様

平成31年1月16日、17日の二日間、鈴鹿営業所のSQC発表会が行われました。

その発表会に、三重県亀山市の市議会議員である

鈴木達夫様、森英之様、総合政策部次長の落合浩様がお越しになりました。

サマンサのQC活動にとても興味をもたれたそうです。

その経緯とSQCをご覧いただいた感想をインタビューしました。





(研修)
●1日目

お 客様に感動をお届けするために、お客様・スタッフ・品質・数値、この4つに気を配りながら、今ある環境の中で、最大限のパフォーマンスをあげることが最も重要です。
サマンサジャパンの企業理念にある「お客様の繁栄と幸福」を実現するために、何をしなければならないのか、方法・手段・ツールについて、各グループで話し合いが行われました。

研 修2日・3日目は、「作業管理」と「品質管理」の研修が行われました。主に清掃に関する業務を遂行する上で知っておくべき法令・作業計画・作業工程表・業務改善の推進のほか、清掃管理・作業品質・組織品質・廃棄物処理・感染対策など、具体的かつ日々の業務に不可欠である知識を習得しました。また、実際に機械に触れ、試してみて、体験することでより深く学ぶ機会となりました。

(研修)
●2日目
3日目

業務社員の 第62期下期 サマンサジャパン業務社員研修

業務社員の 役割とは…

研修に参加した業務社員へ、「業務社員の役割は、自らの力で、あるいはメンバーと協力して、お客様に喜ばれる価値を作り上げ、目標を達成する事」と伝えられ、研修がスタートしました。

1 日目の後半は、「インバスケット研修」を行いました。この研修は、与えられた架空の人物になりきり、未処理案件を制限時間内に、正確にスピーディに処理することを目標としたバーチャル・ビジネス・ゲームです。
自分ならどうするか？優先順位は？他の人の考えはどうか？など、一つの問題に対して多角的な要素を様々な視点で考え、グループ内で意見を出し合い、思考術や判断力を養います。

あるべき姿

全国の事業所の業務社員30名を対象に、「三日間の業務社員研修」を行いました。
この度は4回に分け少人数での充実した内容で開催されました。

【研修日程】	1回目 1月23日(水)、24日(木)、25日(金) 9:00～17:00 本社にて実施
	2回目 1月29日(火)、30日(水)、31日(木) 9:00～17:00 本社にて実施
	3回目 2月12日(火)、13日(水)、14日(木) 9:00～17:00 本社にて実施
	4回目 2月26日(火)、27日(水)、28日(木) 9:00～17:00 鈴鹿営業所にて実施



業務社員研修を終えて… 受講者の感想

(一部抜粋)

- 研修を通して得た学びを活かせるように、もう一度資料を読み直してサマンサジャパンの理念に沿った人財になれるように努力していきたいです。
- この研修で学んだことを今後の仕事でしっかりと活かし、お客様の繁栄と幸福を追求するという企業理念をスタッフさん達と一緒に実現させていきます。
- 仕事をしていく上で、信用が大切だということがよく分かりました。貯金していくように、コツコツと信用をためて、様々な仕事を任せてもらえるようになります。
- 新しい技術や製品、他サイトでの事例も多く見ることができたので、持ち帰って自サイトの環境改善に活かします。



下期サイトマネージャー研修

サマンサの業態変更の軌跡

2019年2月。第62期下期のサイトマネージャー研修がスタートしました。

2回目の業態変更へ向けて「A-Iの活用に踏み出し、A-Iには出来ないハイ・サービスをさらに進化させる」という目標を一丸となって実現します。



1回目の業態変更について 清掃業務を表舞台に

小野晃専務から伝えられたのは、約30年前に行われた1回目の業態変更について。1992年(平成4年)10月に広島営業所管轄のホテルでサマンサクラブが誕生しました。2年後には、大型量販店でもスタート。当時、清掃業

務は早朝や夜間の作業を中心で、裏方的なイメージの強い業界でした。しかし、ワックス作業を含めたすべての業務を営業時間中に可能にする工法の開発により、そのイメージを払拭しました。「登録制」を導入し、各人の勤務時間にフレキシビリティを

持たせることで、困難だった若年層の雇用、特にヤングミセスの雇用を可能にしました。また、営業時間中に作業を行うようになったことでお客様と接する機会が生まれることから、接遇・マナーの教育にも重点を置き、華やかな才

リジナルユニフォームを採用して、「魅せる清掃」を確立しました。「サマンサクラブ」のネーミングの由来は、アメリカのホームドラマ【奥様は魔女】の主人公の名前からです。業界初の自立自走式清掃ロボットを開発し、「魅せる清掃」を導入済のショッピングモールで運用して、テレビニュースや新聞で報じて、効率アップのために、自動ワッ

クス塗布乾燥機も開発するなど、世に無いものは自らが創り出していました。1回目の業態変更の背景には、会長や先輩社員の方々の知恵や工夫と努力があったのです。

こうして付加価値を高めていた結果、今では25業務を行なっていました。



小野晃専務
サマンサクラブ 発足当時の募集チラシ

「ささっとサマンサクラブ、お掃除屋さん?いいえ、違います。単なるお仕事としてだけでなく、「そうじ」というテーマから広がる、さまざまな提案が生みだせるスタッフグループ。」



はじめに

研修の最初に付加価値とは何かを学びます。

スター・バックスのコーヒーは、ちょっと高いけど買つても見える。それはなぜか?具体的な意見を出し合いながら、「付加価値とは」「売り物とは」を改めて考え、私たちの付加価値を探ります。

2部

一人ひとりの「付加価値」を高めて、 サイト力をアップし、『売り物』を磨く

2部では、中村部長による「どんな『付加価値』が付けられるかを掘り下げて考える」研修が行われました。

2部

ブランドとは

「ブランド」と「C-I(コーポレートアイデンティティ)」と「価格が高い」は、すべて繋がっています。ブランドにするには、サマンサのイメージ、私たちの在り方、ユニフォーム、ロゴ、カラーなど、「サ

マンサらしさ」がC-Iとして、広く認知されることが必要です。ここで重要なのは「お客様の目線」。私たちが良いと思っていても、お客様が欲しいと思われなければ、認知もされませんし、ブランドにもなりません。

それぞれの付加価値

次に、サマンサらしい付加価値を高める重要性について

まとめ

最後に、【お客様】【スタッフ】【会社】の3者にとって「良い」ものをSQCで取り組むことで、さらに付加価値を高め、「売り物」を磨いて欲しいと伝えられました。

2回目の業態変更へ向けてサマンサブランドを築くための新たな挑戦が始まります。



サマンサで過ごした一年間で、印象に残っていることがありますか

山口県熊毛郡平生町立
平生小学校校長

温品賢二先生訪問

平成26年度研修生の温品賢二校長先生を訪問して、サマンサで過ごした一年間で印象に残っていることや先生の想いなどをお聞きしました。



机の上も使う道具も全てが綺麗に整っていて、ビックリしました。ものが整っていると、心が整っているんだろうなということを最初に感じました。そして、会長、社長、サマンサで働いているんだなというのを強く感じました。

色々な方々のお話を聞きまして、皆が思いを共有し、同じ思いの中で仕事をされているというのがよく伝わってきました。これが一番大事な事なんだなというのを強く感じました。

いま子供たちに「下駄箱をきちんと揃えようね。」といふ言葉を伝えています。それはサマンサでしつかり学びました。そういうちょっとした所から気を配つて徹底していくたらいいなって思っています。

サマンサでは多くの研修にも参加して頂きました

最初に受けた研修は、会長の理念教育です。そこでもう、



サマンサの一員というか、虜になつた感じです。会長のお話を聞きながら、自分の中にしっかりと芯を持つていないといけないなと思いました。職員にも子供たちも地域の方々にも、「笑顔と感謝」というベースを伝えています。ベースが伝えられるようになつたのは、サマンサでの研修があつたからだと思います。

色々な体験をさせていただき、見えていなかつた事にいっぱい気付くことができました。以前は、企業つてものづくりのイメージしかなかつたんですけど、サマンサに行



つてからは、学校も企業も人づくりなんだなって。人をどうだけ育てていくかということが、とても大事なんだと

うことを、改めて思うことが出来ましたし、その共通点が見つかったから、自分が学校に帰った時にはそこにしつかり目を向けて考へる事が出来

るようになりました。

将来を担う子どもたちには、どのように成長してほしいですか

「笑顔と感謝」私はもう本当にこれです。(笑)

常に明るく笑顔で、苦しい時こそ笑顔で。苦しい時に笑顔になれるっていうことは、自

う力があるから笑えるんだろうし、そういう自分を見つめながら笑顔を作れる人って強いんじゃなかつて、私はそう信じています。

それから、人は一人では生きられないから、色々な関係性に目を向けて、感謝の心を持つて生き続ける人になつて欲しいですね。失敗だとか、不効率だとか、泥臭さみたいなところだと、そういうのも楽しみながらエネルギーに変えていけるような、そんな人になつてもらいたいですね。どんなにAーが発達しても、人間としての生き方は変わらないし、これは人間にしか出来ない事なのかなつて思います。だから、私はずっと一生、「笑顔と感謝」って言いつけていくと思います。

社長、専務、中村部長、頑固な私に優しく、忍耐強く教えてくださいました。総務

研修も残りわずかになつてしましました。サイトマネー

るといつも声を掛けてください

平成30年度 長期社会体験研修生

サマンサでの研修を終えて
あつという間の一年間、中身の濃い一年間でした。受け取ったものが多くてまだまだ消化できていません。今は分からなくとも後で分かるかも知れないと思つてノートにメモし続けて17冊目。これは私の宝物です。これからじっくり時間かけて理解していくります。ただ、ノートを見直して「なるほど」と思うこともあるけれど、「メモをどちらに全身で感じながら聞いていたらどうだったろう」と思うこともあります。そうしたら少しは理解が深まつてしまふ。会長は感性を大切にします。私がおつしやいます。私は受け取ったことをすぐに分解整理し、理屈で理解しようと

藤田 哲彦

(平成31年度山口県和木町立和木中学校校長)



ありがとうございます！

変わったのはサマンサの「人を大切にする姿勢」を感じてからです。契約者様を大切にし、真のお客様を大切にし、スタッフを大切にし、サマンサの良さや強さは、人に対する利他的な行動から始まっています。「人を大切にす

る」、言つてしまえば当たり前のことでですが、その意味を一度理解したのでは、同じ理解でも違うのでしょうか。私の性格が磨かれない原因の一つだと思います。

ただ、確かに身に付いてきたこともあります。私が最も

してしまいます。頭が理屈で理解したのと、心が直接感じて理解したのでは、同じ理解でも違うのでしょうか。私の性格が磨かれない原因の一つだと思っています。

ただ、確かに身に付いてきたこともあります。私が最も

ジャーナル研修に全国各地に行かせていただいたこと、有り難く思っています。大城での泊まりがけの研修に何度も参加させていたいたこと、有り難く思っています。勉強になりました。一年間大切にしていただいたこと決して忘れません。

いました。もう一つの研修先に出向いているとき、気にかけてくださった方もいらっしゃいました。感謝しています。挙げていけばあります。一年間大切にしていただいたことを目の前で示していました。

いました。もう一つの研修先に出向いているとき、気にかけてくださった方もいらっしゃいました。感謝しています。挙げていけばあります。一年間大切にしていただいたことを目の前で示していました。

ます。要領よく仕事ができました。しかし、あきらめずに挑戦し続けければビジョンは実現するのです。そのことを目の前で示していました。

います。社長、専務、中村部長、頑固な私に優しく、忍耐強く教えてくださいました。総務

研修も残りわずかになつてしましました。サイトマネー





前田内科病院



きし腎泌尿器科



きし腎泌尿器科



前田内科病院

今回インタビューさせていた
だいたいのは医療法人社団三陽会
様。下関市内で医療療養病床43
床、透析病床33床を有する「前
田内科病院」、透析病床34
床の「門司クリニック」を運営さ
れています。平成30年には「きし
腎泌尿器科」が「前田内科病院」
横に移転し、より強い連携のも
と、下関市内の透析医療を担つ
ていらっしゃいます。

前田内科病院ときし腎泌尿器
科の「清掃」としてお手伝いさせ
ていただいているみらいジャパン
について医療法人社団三陽会で
3病院の事務長を兼務される西
島一輝様にお話を伺いました。

輝け! みらいジャパン!

【清掃業務】

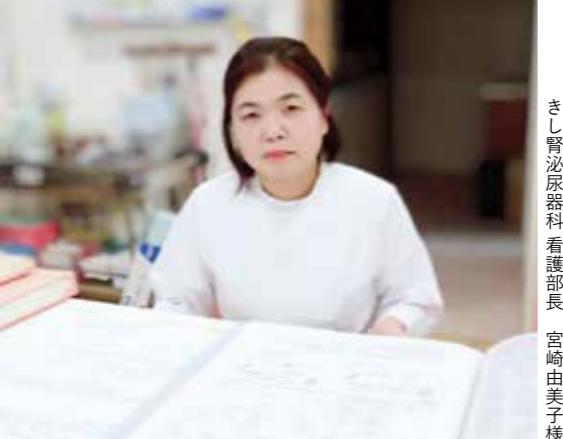
私達が大切にすること 気配り・目配り・思いやり

貴院の目指す方向について
お聞かせください。

これから先、人口は減っていき
ます。20年先30年先になつて人
工透析が今と同じような状況か
どうかは分かりません。30年先
がどうであるかを語るのは難し
いですが、患者様の状態にあわせ
て対応できる医療体制を整える



医療法人社団三陽会 事務長 西島一輝様



きし腎泌尿器科 看護部長 宮崎由美子様

科の「清掃」としてお手伝いさせ
ていただいているみらいジャパン
について医療法人社団三陽会で
3病院の事務長を兼務される西
島一輝様にお話を伺いました。

前田内科病院ときし腎泌尿器
科の「清掃」としてお手伝いさせ
ていただいているみらいジャパン
について医療法人社団三陽会で
3病院の事務長を兼務される西
島一輝様にお話を伺いました。

\スタッフの声 /



株式会社 みらいジャパン

A	Q	A	Q	A	Q	A	Q	
職員様と みらいジャパンスタッフとの 関係性はいかがでしようか?	ことど、職員の生活は大事にして いきたいですね。	患者様の高齢化で、以前はなか つた認知症への対応も必要になっ て、トイレからお風呂、食事、移動 など、全てにおいて職員が介助し ないと出来ないという患者様も増 えてるので、働く人員も以前に 比べると随分増えています。	今はリハビリも行っていますの で、リハビリスタッフも在籍して います。患者様第一を基本とし て、患者様に必要なサービスをし つかりと提供していくために、人 員と、そして機器類もさらに増 やしていく予定です。	みらいジャパンのスタッフさん で、必ず対応してくれます。	みらいジャパンのスタッフに向けて 一言お願いします	ます。お互いになるべく気を使わ ず、フランクに言つてもらえるよ うな雰囲気をつくろうと思つてい ます。	お客様からは気付きをしっかりと伝えて頂けて、とても助かっています。 ありがとうございます。	岩崎課長からの一言
職員様と みらいジャパンスタッフとの 関係性はいかがでしようか?	患者様の高齢化で、以前はなか つた認知症への対応も必要になっ て、トイレからお風呂、食事、移動 など、全てにおいて職員が介助し ないと出来ないという患者様も増 えてるので、働く人員も以前に 比べると随分増えています。	今はリハビリも行っていますの で、リハビリスタッフも在籍して います。患者様第一を基本とし て、患者様に必要なサービスをし つかりと提供していくために、人 員と、そして機器類もさらに増 やしていく予定です。	みらいジャパンのスタッフさん が気付かれたことで我々が気付 いていないことや、その逆のこと もあると思います。これまで以 上に、もっとそういうことが言え るような関係になれればと思いま す。	みらいジャパンのスタッフさん が気付かれたことで我々が気付 いていないことや、その逆のこと もあると思います。これまで以 上に、もっとそういうことが言え るような関係になれればと思いま す。	みらいジャパンのスタッフさん が気付かれたことで我々が気付 いていないことや、その逆のこと もあると思います。これまで以 上に、もっとそういうことが言え るような関係になれればと思いま す。	みらいジャパンのスタッフさん が気付かれたことで我々が気付 いていないことや、その逆のこと もあると思います。これまで以 上に、もっとそういうことが言え るような関係になれればと思いま す。	お客様からは気付きをしっかりと伝えて頂けて、とても助かっています。 ありがとうございます。	岩崎課長からの一言
職員様と みらいジャパンスタッフとの 関係性はいかがでしようか?	患者様の高齢化で、以前はなか つた認知症への対応も必要になっ て、トイレからお風呂、食事、移動 など、全てにおいて職員が介助し ないと出来ないという患者様も増 えてるので、働く人員も以前に 比べると随分増えています。	今はリハビリも行っていますの で、リハビリスタッフも在籍して います。患者様第一を基本とし て、患者様に必要なサービスをし つかりと提供していくために、人 員と、そして機器類もさらに増 やしていく予定です。	みらいジャパンのスタッフさん が気付かれたことで我々が気付 いていないことや、その逆のこと もあると思います。これまで以 上に、もっとそういうことが言え るような関係になれればと思いま す。	みらいジャパンのスタッフさん が気付かれたことで我々が気付 いていないことや、その逆のこと もあると思います。これまで以 上に、もっとそういうことが言え るような関係になれればと思いま す。	みらいジャパンのスタッフさん が気付かれたことで我々が気付 いていないことや、その逆のこと もあると思います。これまで以 上に、もっとそういうことが言え るような関係になれればと思いま す。	みらいジャパンのスタッフさん が気付かれたことで我々が気付 いていないことや、その逆のこと もあると思います。これまで以 上に、もっとそういうことが言え るような関係になれればと思いま す。	お客様からは気付きをしっかりと伝えて頂けて、とても助かっています。 ありがとうございます。	岩崎課長からの一言
職員様と みらいジャパンスタッフとの 関係性はいかがでしようか?	患者様の高齢化で、以前はなか つた認知症への対応も必要になっ て、トイレからお風呂、食事、移動 など、全てにおいて職員が介助し ないと出来ないという患者様も増 えてるので、働く人員も以前に 比べると随分増えています。	今はリハビリも行っていますの で、リハビリスタッフも在籍して います。患者様第一を基本とし て、患者様に必要なサービスをし つかりと提供していくために、人 員と、そして機器類もさらに増 やしていく予定です。	みらいジャパンのスタッフさん が気付かれたことで我々が気付 いていないことや、その逆のこと もあると思います。これまで以 上に、もっとそういうことが言え るような関係になれればと思いま す。	みらいジャパンのスタッフさん が気付かれたことで我々が気付 いていないことや、その逆のこと もあると思います。これまで以 上に、もっとそういうことが言え るような関係になれればと思いま す。	みらいジャパンのスタッフさん が気付かれたことで我々が気付 いていないことや、その逆のこと もあると思います。これまで以 上に、もっとそういうことが言え るような関係になれればと思いま す。	みらいジャパンのスタッフさん が気付かれたことで我々が気付 いていないことや、その逆のこと もあると思います。これまで以 上に、もっとそういうことが言え るような関係になれればと思いま す。	お客様からは気付きをしっかりと伝えて頂けて、とても助かっています。 ありがとうございます。	岩崎課長からの一言

\看護部長の声 /

きし腎泌尿器科 看護部長
宮崎由美子様

今まで私達がしていた清掃を
して頂くことで時間の余裕がで
き、その時間を看護業務に回す
ことができるようになります。
また、患者様をはじめ私達
職員も、気持ち良くトイレや水
回りなどを使用できています。

みらいジャパンへの
忌憚のない評価を
お聞かせください。

限られた時間の中で業務して
頂きありがとうございます。移
転後は何かも新しいので汚
れも目立ちがちですが、いつも綺
麗にして頂き感謝しています。

悪いと思ったことは一度もない
ですね。皆さん節度を保つて対
応してくださいます。我々が話し
づらい頼みづらいということも全
く無いですし、何かお願いをされ
ば気持ち良く対応してくれま
す。また、スタッフで判断できな
いことがあれば、会社に確認し

取材を
終えて
みらいジャパン
岩崎課長からの一言

お客様からは気付きをしっかりと伝えて頂けて、とても助かっています。
ありがとうございます。

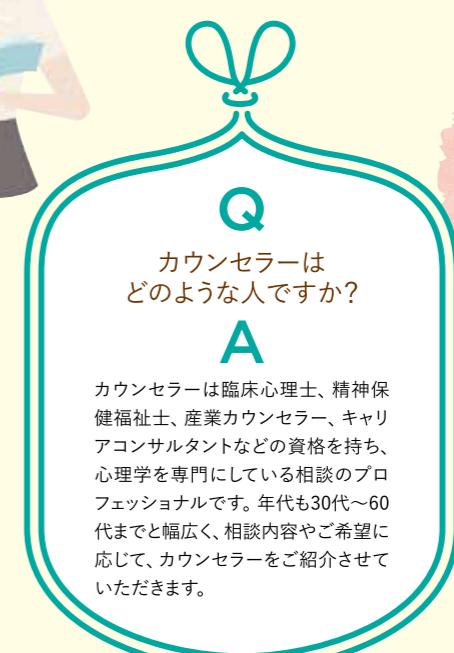
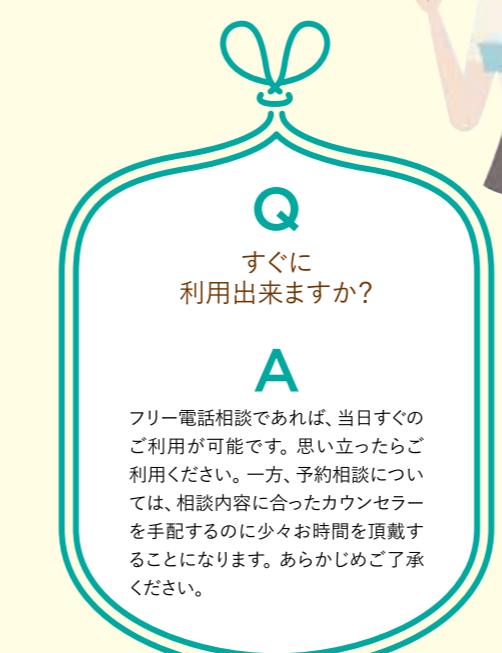
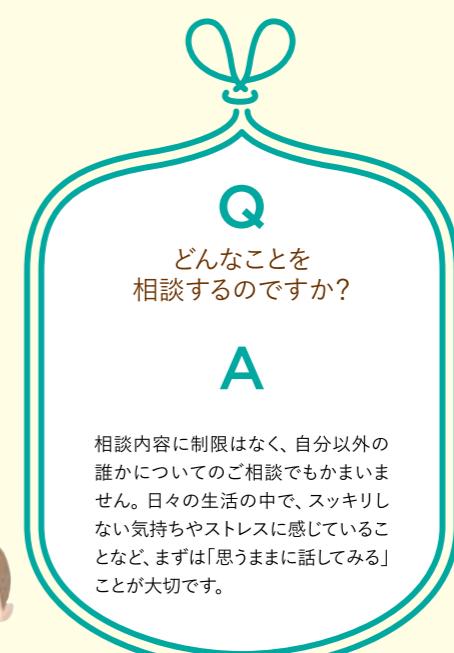
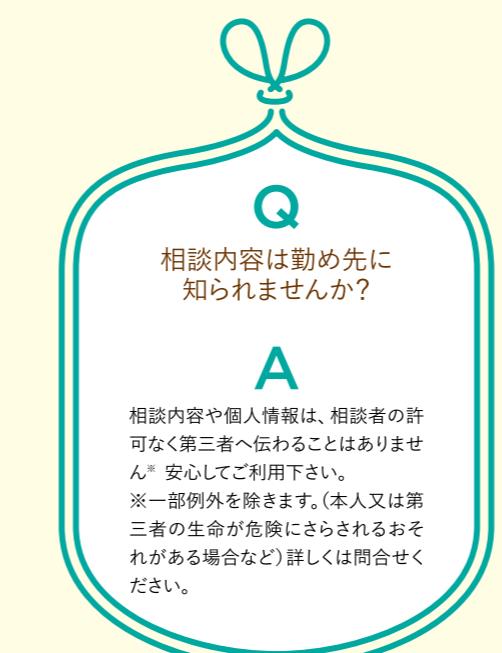
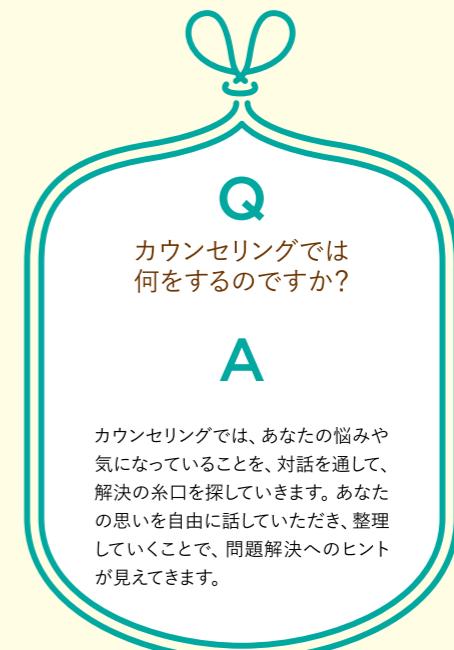
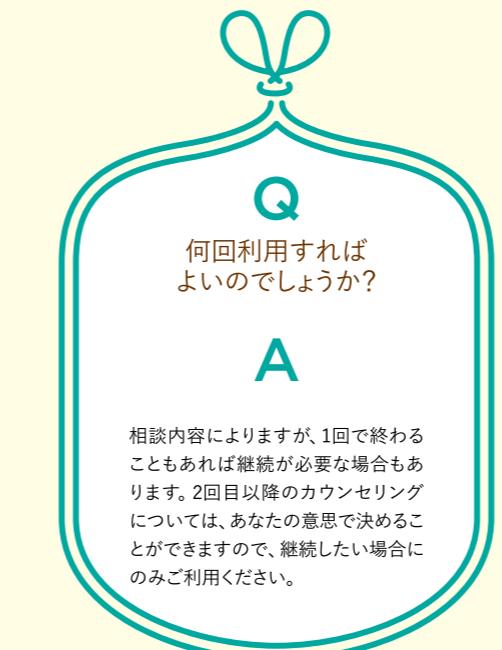
職員様が私どものスタッフと気さくに会話をしてくださいるので、人間関係も保たれ安心しております。
と同時に感謝ですね。スタッフが笑顔で仕事が出来ているのは、病院様との関係が良いからだと感じました。

カウンセリング窓口のご案内



相談内容は、仕事以外のことでも何でもOKです。
職場、仕事、夫婦関係、子ども、病気、漠然とした不安、何となく気分が憂鬱…など何でも構いません。

安心して、お気軽にご利用ください。
漏れ社員の会議や職場の内情などに相談する場合、相談者は漏洩されません。



ご都合・ご希望に合ったカウンセリングが選べます。

カウンセリングの概要 利用対象者：従業員と、その家族（親・子・配偶者）
※ご利用の際には、【契約団体ID】と【パスワード】が必要です。

カウンセリングの内容 フリー電話相談は回数制限なしで、無料でご利用可能
フリー電話相談（無料）
20分間／回（回数制限なし）
予約不要
申込：電話（そのまま相談へ）

以下の3つのカウンセリングは、いずれか5回まで無料で利用可能。
(6回目以降は、個人負担)

予約電話相談 50分回／回 要予約 申込：電話 or 専用HP	インターネットTV相談 50分回／回 要予約 申込：専用HP	メール相談 1往復／回 予約不要 申込：専用HP ※そのまま相談文送信
---	--	--

予約のキャンセル・変更・予約日の前営業日17時までならキャンセル・変更ができます。
それを過ぎると1回分ご利用済とカウントされますので、ご了承ください。

連絡先
お申込み・お問い合わせ・フリー電話相談・電話相談
0120-922-307
東京メンタルヘルス・カウンセリングセンター
営業日・休業日 月～土 10:00～21:00
日 10:00～19:00
祝 & 年末年始 休

お申込み・ご利用方法詳細・セルフケア情報
www.tmaweb.net/msn/
専用ホームページ メンタルサポートネット／契約団体カウンセリングサービス

注意：セキュリティの面から、職場のパソコン・共有のパソコンでのご利用はお勧めしません。