

ING

Information
Network
Group **vol.30**
2023 Summer

リーダーの肖像

地球の未来を守るため、
仲間と共に汗を流す。

日本製鉄株式会社顧問
中井徳太郎氏



Asian
Now

自動車整備士として大活躍

今、注目を集める即戦力の特定技能ベトナム人
株式会社 首都圏ロジスティクス **ファム・クエット・タン** 氏

Asian
Now

スリランカ人材事情

スピーディーな韓国・ドイツなど 遅れを取りそうな日本
ジャーナリスト **中島 健一郎** 氏

企業
探訪


カッコよくて生きがいもそんな仕事で社会に貢献
有限会社山下組 代表取締役 **山下 永似** 氏

Contents

- 02 リーダーの肖像
 日本製鉄株式会社 顧問 **中井 徳太郎**氏
 地球の未来を守るため、仲間と共に汗を流す。
- 08 **Asian Now** 国内レポート 自動車整備士として大活躍
 今、注目を集める即戦力の特定技能ベトナム人
 株式会社首都圏ロジスティクス **ファム・クエット・タン**氏
- 10 **Asian Now** 海外の人材模様 スリランカ人材事情
 スピーディーな韓国・ドイツなど 遅れを取りそうな日本
 ジャーナリスト **中島 健一郎**氏
- 14 記事広告
 外国人のお客さまにもっと優しい金融サービスを次々と
 株式会社セブングローバルリミット代表取締役 **植木 康晴**氏
- 16 企業探訪
 有限会社山下組 代表取締役 **山下 永似**氏
 カッコよくて生きがいもそんな仕事で社会に貢献
- 20 Health Information
 現役医師 **三田 大介**氏
 脳卒中の症状と後遺症

- 22 ～労務の道標～ 中小企業の「働き方改革」は、
 会社の“保有財産”の有効活用で乗り切ろう！
 株式会社ブレイン・サプライ 代表取締役 **岡 弘己**氏
 - 24 元キャリアの独り言
 協合理事(前 内閣官房 内閣審議官) **間宮 淑夫**氏
 霞が関の「肩書」
 - 26 Seminar Report
INGセミナー 技能実習制度の最新情報と企業の
 グローバル人材採用戦略
- 他：組合広告
 表4：株式会社 ロココ

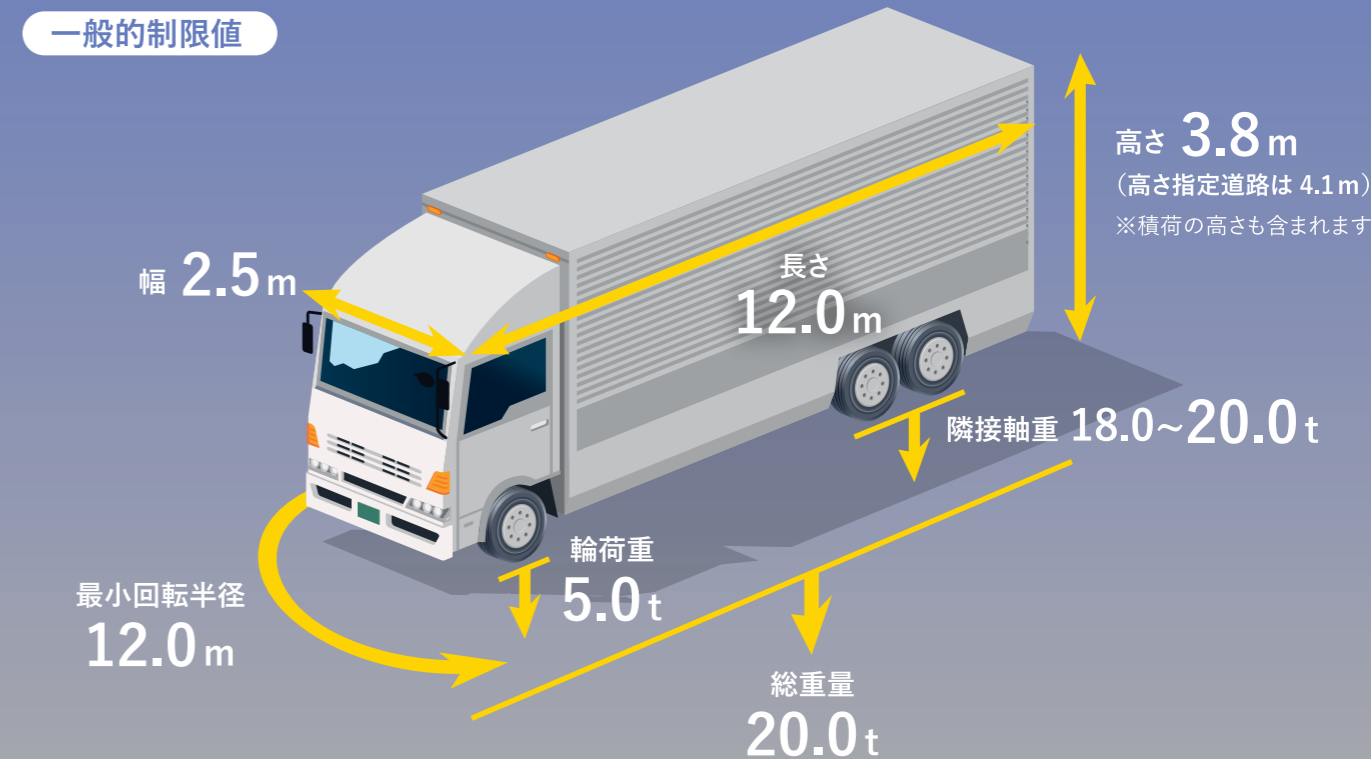
～アンケートのお願い～
 この度ご購入いただきありがとうございます。
 INGでは、ご購入いただく皆様により良い情報を
 提供できるよう努力を続けております。
 アンケートは今後のING機関誌運営の参考と
 させていただきますので、ご協力お願いいたします。




ING 2023年 vol. 30 発行：公益社団法人国際情報普及協会 〒105-0004 東京都港区新橋5-12-1 露月町ビル4階 TEL：03-3434-6203
 編集長：小松 宣俊 製作・編集部：安藤 正啓・高田 有美 デザイン：株式会社プランニング・ロケッツ 印刷：富士精版印刷株式会社 定価：400円(税別)
 ※本紙の掲載記事の無断転載を禁じます。 ※掲載内容・広告のお問い合わせは、編集部までご連絡ください。 ※「ING」は、環境に配慮した無塩素漂白で製造された用紙を使用しています。

車両制限令を 守りましょう!!

道路は、一定の構造基準によって作られており、構造の保全、交通の危険防止のため、
 通行する車両の大きさや重さの最高限度(一般的制限値)が定められています。
 「車両制限令違反」とは、車両全体の重量が一般的制限値又は許可された限度値を超過することをいいます。



もし車両制限令に違反してしまったら...

車両制限令に違反した場合、道路管理会社から「措置命令書」もしくは「指導警告書」が、運転手へ交付されます。交付された場合は、速やかに会社へ報告して下さい。報告をしないままにしておくと、点数が累積され、会社の方へ「ペナルティ(割引停止等)」が発生する可能性があります。

措置命令書 or 指導警告書 交付!

会社へ報告する
 会社が組合へ報告し、適切な処置方法を検討

会社へ報告しない
 累積点数が増え、会社の方へペナルティが発生

割引停止! 停止!



地球の未来を守るため、 仲間と共に汗を流す。

待ったなしの地球温暖化危機に立ち向かうべく、世界規模で加速する脱炭素対策。世界トップクラスの鉄鋼メーカーであり、わが国の高度成長を支えてきた日本製鉄株式会社でも脱炭素社会に向けたカーボンニュートラルへのチャレンジが続いています。かつて環境事務次官として日本の環境政策を牽引し、現在は日本製鉄の挑戦を全力でサポートする中井徳太郎さんに、地球の未来を守る取り組みについて語っていただきました。

日本製鉄株式会社 顧問

なか い とく た ろ う
中井徳太郎 氏

【プロフィール】

1962年生まれ 1985年東大法学部卒業後、大蔵省入省 財務省広報室長、東大医学研究所教授、財務省主計官などを経て2011年7月環境省に 廃棄物・リサイクル対策部長、総合環境政策統括官などを経て2020年7月環境事務次官 2022年9月より日本製鉄株式会社 顧問 <https://www.nipponsteel.com/>

〔聞き手〕 本誌編集長 小松 宣俊

石炭から水素へ

わたしが顧問を務める日本製鉄では、脱炭素社会に向けたGX（グリーン・トランスフォーメーション）を進めるため、「日本製鉄カーボンニュートラルビジョン2050」というアクションプログラムに社を挙げて取り組んでいます。2021年3月の中期経営計画の中で公表されたこのプログラムの概要は、2030年に二酸化炭素の総排出量を2013年比で30%削減し、究極的には2050年に排出の実質ゼロを目指すというものです。プログラムのメニューは多岐にわたりますが、現在最も力を入れていることの1つが鉄鋼製造プロセスの脱炭素化によるカーボンニュートラルスチール、つまり製造時に二酸化炭素を排出しない鉄の製造・供給という、非常にハードルの高いチャレンジです。

そもそも鉄鋼製造プロセスにおいて、なぜ二酸化炭素が排出されるのか？それにはざっくりいって、次のような理由があります。鉄鉱石には酸素が含まれていて、そのままでは純度の高い鉄鋼製品にはならないので、一般的な鉄鋼製造では、高炉という高温の炉の中で石炭を使って鉄鉱石から酸素を取り除きます。すると石炭の主成分である炭素（C）と酸素分子（O₂）が結合し、二酸化炭素（CO₂）が発生してしまうのです。その



発生を防ぐため、炭素の代わりに水素を使った製造技術の確立を目指し、現在は千葉県君津にある製鉄所で実証試験を繰り返しているところです。

実は水素を利用した製造技術はすでに存在していて、スウェーデンをはじめとするヨーロッパの国々で実用化されているのですが、それは天然ガスを還元剤として使っているもので、一部CO₂が発生してしまいます。しかも、その製造規模は数百万トンに過ぎません。対して日本製鉄ではその10倍以上の鉄鋼製造に天然ガスではなく水素を取り入れようとしていて、これくらいのスケールになるとそう簡単にはいかないというのが現状です。

鉄は国家なり

「日本製鉄カーボンニュートラルビジョン2050」はいうまでもなく、2020年に日本政府が脱炭素社会に向けて打ち出した2050年カーボンニュートラルと歩調を合わせるものです。当時、日本の二酸化炭素排出量はおよそ10億トンで、そのうちの約1割であるおよそ1億トン日本製鉄が1社で排出していました。

日本製鉄は、新日本製鉄（新日鐵）を前身とする会社です。「鉄は国家なり」という言葉通り、新日鐵が鉄を主力としたものづくりやインフラ整備を通してわが国の高度成長を支えてきたのを、皆さんもよくご存知でしょう。そういった経緯もあり、日本を代表する鉄鋼メーカーが鉄をつくるため二酸化炭素を排出するのは、いわば当たり前のことだと考えられてきました。

しかし、今ではもうそんな時代ではありません。気候変動対策としての脱炭素イノベーションは世界的な潮流であり、以前のように何の工夫もなく二酸化炭素を排出し続けていると、日本製鉄は世界的な「悪者」になりかねません。このような危機的状況の中で日本製鉄はGXへと大きくかじを切り、カーボンニュートラルへのチャレンジを宣言したのです。



そのころ、わたしは環境事務次官として、小泉環境大臣の下で脱炭素社会に向けた取り組みに深くかかわっていました。そして政府の取り組みに携わる人間として、日本製鉄の英断を最大限の敬意を持って評価していました。社長をはじめ経営陣の話に耳を傾けていると会社の本気度、「カーボンニュートラルへのチャレンジなくして鉄に未来はない！」という強い意志をひしと感じると同時に、退路を断った挑戦の重みを実感したのです。そして2022年7月に環境事務次官を退官すると、ご縁があつて「わたしたちの取り組みに同志として参加してほしい」というお声掛けをいただき、前例のないチャレンジに向けて共に汗を流すことにしたのです。



こんなことを言っています

少し偉そうな言い方になりますが、かつてわたしは環境省の事務方のトップとして、わが国の環境政策をリードする立場にありました。そんなわたしが見て、「日本製鉄カーボンニュートラルビジョン2050」のメニューは非常に考え抜かれたものであるという印象を受けたのです。例えば2030年の30%削減に向け、高純度のリサイクル鉄をつくるための技術開発、容器包装などの廃プラスチックを混ぜることで石炭の使用量を減らす取り組み、木炭をはじめとするバイオマス資源の使用などがすでに行われていて、正直、一民間企業がここまで進んだことをやっているとは想像もしていませんでした。

また、鉄をつくった後にスラグという鉄鉱石に含まれる不純物に由来する副産物が発生するのですが、これを腐植土等と混ぜて海岸などに敷いて海藻を繁殖させ、海の中に二酸化炭素を吸収する森をつくるというブルーカーボンの取り組みも行われていて、「こんなことまでやっているの？」と本当に驚いたものです。これらのメニューは循環型経済であるサーキュラーエコノミーや生物多様性を回復させるネイチャーポジティブにつながるものであり、現在、環境省が進めている持続可能な地域循環共生圏ともリンクします。

できるかどうかは人間の意志に掛かっています。そういった意味でわたしたちは今、人類史上最大の転換期に直面していて、この転換期を乗り越えるためには企業であれ個人であれ、自分ができることから何かを始める必要があると思います。よく、コロナ禍やロシアによるウクライナ侵略の影響でエネルギーや食糧に関する問題が深刻化し、地球環境のことなど二の次三の次になっているのではと聞かれるのですが、脱炭素に向けた世界の動きに揺らぎはないと考えています。日本製鉄でも、世界のあちこちでゴタゴタが起きているのは想定内であり、その上でぶれることなくカーボンニュートラルを目指す取り組みを進めているのです。

今、わたしは顧問として全社的なチャレンジにかかわっています。社員の相談を受けながら自分のできる範囲内で知恵を出したり、環境省との連携をコーディネートしたりと、日本製鉄のカーボンニュートラルへの挑戦を前に進めるためにいろんなことをやっています。また、わたしは経営の意思決定ラインにいるわけではなく、会社全体を客観的に見わたすことができる立場にあるので、気づいたことや疑問に思ったことを忌憚なく社長や副社長に伝えるよう心掛けています。



積小為大

二宮尊徳の言葉に、小さな努力の積み重ねが大きな成果につながるという「積小為大」があり、これこそが脱炭素社会実現のキモだと考えています。10億トンにも及ぶ日本の二酸化炭素の排出量を短時間でゼロにすることは不可能です。もちろん、一企業がそれを実現するなど夢のまた夢です。しかし、多くの人や企業がブルーカーボンなどの取り組みを一つひとつ積み重ねると、いつかは大きな成果になるはずで、多彩な取り組みからなる「日本製鉄カーボンニュートラルビジョン2050」も、同じような考えから始まったものと理解しています。

本気度をアピール

日本製鉄のカーボンニュートラルに向けた取り組みを、テレビなどの媒体を使ってPRするのは個人的にはありと思っています。何分奥ゆかしい会社なので今までそういうことはしてこなかったのですが、今後は自分から情報発信をすることで、日本製鉄の本気度を広く伝えるべきだと考えています。

ただそのときに、自分たちが何を目指し、その取り組みにどういった社会的な意義があるのかを精査する必要があると考えています。日本製鉄は脱炭素という非常に大きな社会課題に関与することで、先ほども述べたようにサーキュラーエコノミーの構築やネイチャーポジティブにも責任を持つて取り組むというスタンスを、しっかりとうたうべきだと思うのです。当たり前ですが、脱炭素社会はカーボンニュートラルスチールをつくるだけでは実現できません。その実現のためにはもつと大きな視野で世界を見直し、自分を含めた多くの企業の経済活動、さらには人や地域の暮らしや行動を、これ以上地球環境に負荷を与えないものに変えていかなければならないのです。この考えは環境省が提唱しているローカルイイズSDGsにもつながるものですが、もしテレビCMなどで日本製鉄の本気度をアピールするのであれば、自分たち

それは大企業だからできること、中小企業にはそんな余裕も力もない。そう思う方がいるかもしれませんが、わたしは中小企業や地場の産業でも「積小為大」は十分に可能だと考えています。例えば京都や奈良にある老舗のほとんどが中小の地場企業ですが、それらの企業は知恵を絞ることでその時代、時代に求められることに柔軟に対応しながら長い歴史を刻んできました。なのでそういった老舗のものの考え方は、これからの時代を生き抜くためのヒントになるかもしれません。

このように一人ひとりの人や一つひとつの企業が小さな努力を積み重ね、それがやがて大きなうねりとなって世界をダイナミックに動かし、未来をよりよい方向へと変えていく。このようなボトムアップによる変革こそが最も理想的で現実的だと考えています。

量から質へ

ここで鉄鋼業界の現状をお話ししたいと思います。日本ではここしばらくの間、鉄の供給過剰の状態が続いています。以前は1億トンほどあった鉄鋼の生産量はどんどん減り、現在は8千万トンを切るまでになり、今後その量が増えるとは考えられません。このような状況の中で、鉄鋼業界には

の鉄鋼製造プロセスを変えるだけではなく、地域社会の脱炭素支援にも積極的にかかわるといった姿勢を発信する必要がありますと考えています。例えば、北海道の増毛町で地元の漁業組合と組んでスラグを用いたブルーカーボン事業を展開しているのですが、まずはこういった取り組みのPRから始めてみれば良いのではないかと考えています。

揺るがずぶれず

脱炭素は本当に待ったなしの課題です。気候変動に関する政府間パネル(IPCC)という政府間組織において、以前は「人間活動に由来する気候変動は考えにくい」という、地球温暖化に対する懐疑論が支配的でした。ところが最近、気候変動はほぼ100%人為的に起きたものといった報告がなされるなど、地球温暖化は世界中の科学者が認める問題になってきているのです。

今、世界各国で多発している災害を見ると、地球環境は重症に向かっているように思えてなりません。お酒をよく飲む人に例えれば、慢性的な肝疾患の状態といえるでしょう。この状態をよくするためには生活習慣を変え、体質改善に励まなければなりません。地球環境についても、二酸化炭素を排出しない生活習慣へとシフトする必要があります、それが



カーボンニュートラルへの取り組みのほかにも大きな変革が求められています。それは量から質への転換であり、日本製鉄ではすでに高付加価値製品へシフトを始めています。今後、全世界でその普及がさらに加速するであろう、電気自動車向けの電磁鋼板の開発はその一例です。こちらも「日本製鉄カーボンニュートラルビジョン2050」に基づき、電炉という炉を活用し、世界初となる電炉一貫でのハイグレード電磁鋼板の製造・供給を行っています。



一緒に汗を流し、共に酒を飲み、同じ目標に向かって仕事に励むというスタンスで顧問職を楽しんでいます。社会に出て初めての民間人生活ということもあり、見ることも聞くことすべてがいまだに新鮮ですね。

わたしは中学・高校時代に応援団長や柔道部の部長を務めるなど、体育会系の人間です。なので一種のムードメーカーとして、大変な仕事にも前向きに取り組めるようハッパを掛けるのは性に合っています。実際に社員に向かって「みんながやってくるのはスゴいことなんだ。だから頑張れ！」と、よくエールを送っているんですよ。このように体育会のノリを大切にす一方、民間企業の場合一度でもしくじると会社がつぶれるかもしれないので、環境省にいたときはまた異なる緊張感というか、責任感には常に忘れないようにしています。



また、脱炭素社会そのものを支えるため鉄は欠かせない素材です。次世代エネルギーとしてこれから水素の存在感がより一層高まると思いますが、その水素を安全かつ安定的に供給するためには鉄製の鋼管が不可欠です。風力発電をはじめとする再生エネルギー装置の開発も、良質の鉄がないと絵に描いた餅でしかありません。このほかにも、脱炭素社会を支えるインフラに鉄が大きな役割を果たす余地はいくらでもあるでしょう。なので二酸化炭素の排出量を減らす努力を続ける一方、脱炭素社会の実現には自分たちがつくる鉄が不可欠だと

胸を張っていえるくらいの技術力がなければ、鉄鋼メーカーがこれから生き残りを図るのは難しいと思います。

国内での需要が伸びない以上、生き残りのためには海外展開を積極的に行う必要もあります。例えば経済成長著しい新興国の企業を買収し、そこに自社の技術を持つていき、現地でカーボンニュートラルスチールをつくるという発想が必要だと考えています。

ところで鉄鋼製造プロセスの脱炭素化には、政府の支援が欠かせません。先ほどお話しした水素を利用する高炉をつくる場合、大規模のものになるとウン兆円の費用が必要で、それをすべて自社でまかなうとなると価格転嫁せざるを得ず、そうすると鉄の値段が現在の数倍になる恐れがあります。先般、政府が今後10年間で20兆円規模の資金を拠出し、官民で150兆円超のGX投資を目指す法律が成立しましたが、そのおカネは当然のことながら鉄鋼分野にも使われるべきだと考えています。もちろん、必要であればわたしから政府の関係者に物申すつもりです。いくら製造時に二酸化炭素を排出しない鉄を実現しても、値段が高くて買えないし使えないとなったら意味がありませんし、その実現のため必死に頑張ってきた社員の努力も報われません。なので、自分ができることは何でもやってやろうという覚悟を持っています。



空海の教え

わたしの座右の銘は二つあり、どちらも弘法大師空海の教えです。一つは「三密加持」という言葉です。「三密」は話すこと、体を動かすこと、考えることの三つの行いを意味し、「三密加持」とはこの「三密」を一つに集中させることで宇宙全体と自分を調和させることができる、という意味の教えです。

もう一つは「山川草木悉有仏性」です。これはありとあらゆるものに仏の心が宿っていて、今はそれぞれが異なる存在で

まじめな会社

顧問になってこの9月で1年ですが、日本製鉄は本当にまじめな会社だと思えます。社長をはじめとする経営陣はもちろん、社員の一人ひとりが「企業として一度やると宣言した以上は、何があってもカーボンニュートラルを実現する」という気持ちで頑張っている姿を見ると、高度成長時代から連続と受け継がれてきた日本の経済人ならではの美徳をあらためて感じますね。

また、日本製鉄にはいい意味で職人氣質の技術者もたくさんいて、みんなブレイクスルーを求め、小さなことにも決して手を抜かずに情熱と誇りを持って



仕事に取り組んでいます。彼ら彼女らと話をすると、ジャーナリストの山根一真さんが手掛けた『メタルカラーの時代』という、日本が世界に誇る技術者たちのヒーローストーリーを思い出します。全国各地の製鉄所に行く度に、この国にはまだこんな人たちがいるんだという、ある種の感動に浸ることができるのです。

そんな極めてまじめな会社ですから、最初は変わった男が来たと思われたのではないのでしょうか(笑)。役人時代に変わったとよくいわれていましたから。それから1年近くたつて社員はどう感じているかわかりませんが、自分は日本製鉄の一社員だと思っているので、みんなと

あったとしても、木であれ魚であれ人間であれ、元をたどればみんな同じであるという意味です。つまり、この世のものはすべて共通性を持ちながらも、それぞれが異なる個性を持っている。たとえ姿形や立場は違っても根っこはみんな同じなので、互いに尊重し合い、いがみあうことなく仲良くせよと空海は教えているのだと、そのように理解しています。

この二つの教えは、脱炭素をはじめとする地球環境問題を考える上で大きな気づきを与えてくれます。「三密加持」は何に取り組むにしても自分の行いを一つに集中させ、その上で自分のエゴにとらわれるのではなく、世のため人のためになることに邁進することの大切さを気づかせてくれます。「山川草木悉有仏性」は自然との共生そのものであり、「三密加持」はその共生の実現に欠かすことのできない心構えです。これからいつまでも、この二つの教えを忘れないでいたいと思います。

1000年後も美しく

最後に、わたしの夢をお話したいと思えます。今、人類は大きな時代の転換期にあり、自分自身、脱炭素という人類初の領域にチャレンジしている最中にあるという感覚を強く持っています。この気持ちをもっと多くの人と共有しながら、1000

年後も日本には豊かな国土が広がり、地球には多くのいのちが息づいている、そんな未来を確信できるような変革を2050年までにやり遂げたいですね。もしかするとその間に宇宙開発が急速に進み、人類はほかの星で暮らすようになっていくかもしれません。しかし、それでも地球は美しいと誰もが誇りを持っていてくれるような未来づくりに、少しでも貢献することがわたしの夢であると同時に、自分に課せられた使命であると考えています。



自動車整備士として大活躍 今、注目を集める即戦力の 特定技能ベトナム人



人材確保が困難な産業分野に即戦力となる外国人を受け入れるため、2019年に導入された特定技能制度。現在、自動車整備や建設、航空などさまざまな分野で、数多くの外国人が専門技能を生かして仕事に励んでいます。東日本を中心に運送事業を展開している株式会社首都圏ロジスティクスさま(首都圏物流グループ)では、ベトナム出身のメカニックが活躍中。来日4年目で特定技能1号のファム・クエット・タンさんに仕事について、そして同社の川端隆弘さんとグループ会社の鳥羽祐二さんに受け入れのきっかけや意義などについて伺いました。[取材協力]協同組合ビジネスプラザ(登録支援機関)



株式会社首都圏ロジスティクス
車両管理部 整備課 特定技能1号
出身地: ベトナム・ドンナイ省

ファム・クエット・タン氏



株式会社首都圏ロジスティクス
車両管理部 整備課 係長
かわばた たかひろ

川端隆弘氏



株式会社首都圏物流(首都圏物流グループ)
車両管理部 部長
とば ゆうじ

鳥羽祐二氏

夢は自分の工場を持つこと

— 仕事内容について教えてください。

タン 自動車の整備を担当しています。具体的にはエンジンの点検を行って異変が無いかどうかチェックしたり、ブレーキパッドの残量を確かめたり、検査の上必要であればタイヤの交換を行ったりと、自動車の安全に関するさまざまな業務に取り組んでいるところです。

— 日本での仕事に関心を持った理由は?

タン ベトナムにある日系の会社で同じ仕事をしていたので、日本でもっと技能を高めたいと思うようになりました。会社の日本人の方がみんな優しくしたこと、理由の一つです。

— 仕事をしていてベトナムと日本との違いを感じることはありませんか?

タン ベトナムの方が労働時間が長いですね。だいたい1日に12時間くらい仕事をしていました。また、日本では異変がある部分を丸ごと交換することが多いのですが、ベトナムでは例えばエンジンに何か不具合があった場合、異変部分を丸ごと交換するの



車両後輪の点検整備

ではなくエンジンを分解し、問題箇所だけを修理していました。ここが一番大きな違いだと感じています。

— 職場環境はいかがですか?

タン ストレスを感じることはないですね。上司の方や同僚の皆さんがとても親切で、分からないことがあれば丁寧に教えてくださいますし、整備に関する専門知識がたくさん身に付いたと思います。職場以外の環境も日本は空気がきれいで住みやすく、交通機関もベトナムより発達しているので便利に暮らせます。

— 将来の夢は何ですか?

タン 日本でもっと経験を積んだあと、ベトナムに戻って自動車整備の専門学校でさらに勉強し、いつかは自分の工場を持ちたいですね。



持続可能な未来への第一歩

— 特定技能制度を活用したきっかけについて教えてください。

鳥羽 弊社も高齢化などによる人材不足が深刻な状況にあり、従来の人員



修理作業手順の事前説明

— 仕事をする上で配慮していることはありますか?

川端 技能指導をするときは、極力ざっくりばらんに接することを心がけています。タンさんはとてもシャイなため、あまり形式ばって話すとも緊張するかもしれないので(笑)。その際はこちらの意図を正確に伝えるため、もう一人いるベトナム人

の方に通訳をお願いすることがあります。自動車整備の仕事は人の命を預かる仕事ですし、誤った方法で作業すると自分自身もケガをする恐れがあるので、注意するともできるだけ通訳を介して行うようにしています。

— 文化や生活面ではいかがですか?

川端 文化の違いで特に困ったりすることは無いですね。生活面ではタンさんは自転車通勤しているので、この4月からヘルメット着用が努力義務になったことをしっかり伝えました。外国人の方は法律などに関する情報をキャッチする機会が少ないと思うので、そういった面でのケアは重要だと思います。

— 会社に変化はありましたか?

川端 雰囲気ももっとよくなったというか、楽しくなりましたね(笑)。
鳥羽 特定技能1号の採用は何ゆえ初めてのことだったので、社員の中には抵抗を感じている者もいました。しかし、タンさんの仕事に対する姿勢に触れるうちにみんなの意識がよい方向に変わったのを実感しています。グループ会社でも同様の流れが生まれているので、タンさんの採用は弊社グループがこれからの持続的に発展していくための幸先のよいスタートになったと考えています。

— 最後に特定技能制度に関心がある方へアドバイスをお願いします。

最後に特定技能制度に関心がある方へアドバイスをお願いします。



株式会社首都圏ロジスティクス [首都圏物流グループ]
〒339-0037 埼玉県さいたま市岩槻区大字浮谷705番1号



スリランカ人材事情

スピーディーな韓国・ドイツなど 遅れを取りそうな日本



SRI LANKA



ジャーナリスト 中島 健一郎氏



スリランカの一般家庭

親日の国スリランカを2月に訪問した。昨年4月に訪れた時は政権の腐敗を怒ったデモが連日続き騒然としていた。また昨年5月には格付け会社に国債がデフォルトに引き下げられ、経済が混乱。ラジャパクサ政権は崩壊した。それが今回はガソリン不足や停電もほぼ解消し市民生活は落ち着きを取り戻していた。

要衝の地、スリランカはバイデン米大統領主導の「インド太平洋戦略」もあって世界の注目を集めているが、同時にスリランカ人の優秀さに着目した韓国、ドイツ、カナダなどが人材を求めて殺到していた。経歴書とビザ取得で、それらの国は様々な職種でスリランカ人の入国、就労を認める。働き手の確保が経済成長



マヌーシャ・ナナヤッカラ労働大臣(右)と中島氏

に欠かせないからだ。少子高齢化が進む日本は外国人材に頼らざるを得ないが、出遅れ気味だ。うかがかしている他国に負けてしまう。だが幸いなことにスリランカには日本で技能を学びたい若者が多い。今回、面談したマヌーシャ・ナナヤッカラ労働大臣は、これまで英語だけだった第二外国語に日本語を指定したとして、まず高校から日本語教育を始めたことを明らかにした。いずれ義務教育の小学校に日本語教育を拡大するという。

日本は他国に比べると特定技能の外国人受け入れに多くの条件を課している。日本語の習得の他、12業種(日本の関係省庁ごとの管轄)の試験が決まっている。条件を満たしても外国人技能実習機構



職務中のマヌーシャ・ナナヤッカラ労働大臣

の受け入れ審査に2カ月近くかかり、入管の入国許可審査に4カ月はかかる。韓国など他国はスピーディーだからスリランカの若者はそちらに取られがちなのだ。

「日本とスリランカは2国間協定を結んでいるが、日本側の対応が遅い。早めて下さい」とナナヤッカラ労働大臣は笑った。スリランカ政府は特定技能資格を取るための研修などにかかった費用を、実際に日本に飛び立つことになった時点で本人に戻す制度を制定しスリランカの若者を後押しすることを決めたという。12月に日本語能力試験をしたところ、なんと1万3,356人も受験したくらい日本行きの人気は高い。



現地メディアの取材を受ける技能実習生

日本は看護師の人手不足が深刻だが、スリランカの看護師が日本の看護学校に留学するのは、技能実習生や特定技能に比べ難しくない。日本への留学生ビザで3年間勉強して日本の看護師資格の国家試験に受ければ病院で働ける。「真剣に勉強するから、日本人の受験生より、合格率は良く、ほとんどの人が合格する」とスリランカに介護士や看護師の人材を探しに来た医療介護ネットワーク協同組合(東京・港区)の増村章仁理事長は言う。技能実習制度を利用して、バンガラデシユ看護師を受入れている医療法人創生会、町田病院の五十子桂祐院長は親日的なスリランカからの看護師採用を期待して現地視察に来た。そのくらい、日本は看護師、介護士不足なのだという。

Asian Now 海外の人材模様



インフラ整備が進む港湾地帯



ジャーナリスト
なかじま けんいちろう
中島健一郎氏

1944年東京生まれ 東京大学卒業後毎日新聞社に入社。毎日新聞の社会部で警視庁、警察庁、国税庁を担当する他、調査報道を行い、外信部ではワシントン特派員、ワシントン支局長として国際報道に携わる。オウム真理教事件の時の社会部長。英文毎日局長、事業本部長を経て事業担当常務2006年に退任後は大正大学の客員教授を5年間務めた他、房総半島で新しい生き方を追求するミユアヘッドフィールズ土太郎村作りに関わっている。

インド大陸の近くのため小さな国と思われているスリランカだが、人口は2千2百万人で台湾と同じくらいの面積だ。国民の70%強は仏教徒で日本との親和性は高い。家族を大事にし、年長者を敬う。幼稚園から大学まで公立の教育費は無料で、識字率は90%を超えている。インド、中国とFTA(自由貿易協定)を結んでいるため日本企業が成長センターである南アジアの拠点にするにはもってこいなのだ。

スリランカは83年から09年まで独立を求めた北部のイスラム教徒との内戦が続き経済が停滞した。その後、スリランカを一路構想の要衝の地と重視した中国が多額の資金を供与して港湾などのインフラ工事が行われたが、スリランカに工事代金を返済するほどの経済効果は生まれず「中国の債務の罠」に陥った。しかも進出した中国企業が利権を漁りスリランカ政府の腐敗が進んだことが昨年の政権を倒すデモにつながった。だからスリランカは遅れを取り戻すため産業の振興などが急務なのだ。



漁港には老朽化した船が並ぶ

漁港のニゴンボを訪れたがインド洋マグロなど豊富な海の資源は生かされていない。遠洋航海で取った魚を船上で加工・冷凍する仕組みはほとんどなく、沿岸漁業で取った魚が炎天下の市場で氷で冷やされずに売られていた。だから



魚市場では魚が地面に直置きされている

日本が技術協力する余地は大きい。そのスリランカが日本への人材派遣に熱心な今、韓国やドイツの迅速な動きに遅れを取らないようにしたい。人と人との交流がスリランカと日本の関係向上の基盤だからだ。



日本語学習者も年々増加中

良く訓練されているという理由でホテルなどから人気が高い軍人経験者はインドネシアからが多いが、「スリランカは12年間の軍務だが、11年目から1年間、日本語教育をして技能実習生として送り出しても良い」とナナヤッカラ大臣は語った。また「NHKの『おしん』のような連続ドラマが日本語教育に使えたら弾みが着くね」と日本語テレビ放送への期待も表明した。同大臣は人気ニュースキャスターだったが、政治腐敗追及のデモの先頭に立ったことから労働大臣に抜擢された。次の大統領選挙の有力な候補のひとつと言われている。

水越英明・駐スリランカ日本大使は「おしん」がスリランカ人の心に響いたことも親日の理由のひとつ。この2月13日からはNHKの連続ドラマ「ひよっこ」がスリランカの国営放送局から放送されるのでスリランカと日本の関係は更に強くなるかもしれないと語った。

同大使によると、昨年4月から7月まではガソリン不足と停電に抗議するデモが続いたが、ラジャパクサ政権が崩壊後、現在のウイクラマシンハ大統領が前政権の減税などのバラ撒き政策を止め、ガソリンは1回20ℓの給油と決めてパニック買いが収まり国が安定軌道に乗ったという。

IMF(国際通貨基金)は3月20日に



開発が進む市街地

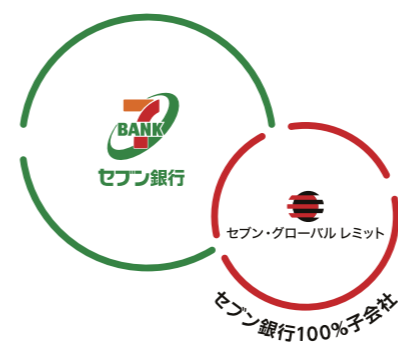
理事会で、スリランカに対し、4年間で約40億ドルの金融支援を財政や腐敗防止などの改革を条件に提供することを決めた。3億3,300万ドルの融資は即時実行され、世銀やアジア開発銀行も追隨した。日本、インド、フランスは債務再編の実施に連携して行くとしており、スリランカはデフォルト脱出宣言が出来る状況となった。

日本政府もスリランカとの関係強化に動き始めた。ちょうど取材に行った2月に武井俊輔外務副大臣がスリランカを訪問して要人との会談を行い、その延長線で5月24日から27日までウイクラマシンハ大統領は訪日し、岸田文雄首相と会談し「自由で開かれたインド太平洋構想や経済関係について協議した。数千億円の日本からの経済援助がコミットされたという。

実はスリランカは日本にとって恩義のある国だ。1951年のサンフランシスコ講和会議の時にジャヤワルデネ蔵相(その後、初代大統領)には「日本分割統治」の主張が戦勝国から浮上した際、仏陀の言葉を引用して「憎悪は憎悪によつてやむことはなく、慈愛によつてのみやむ」と述べ、スリランカは日本に対する賠償要求を放棄すると演説した。これに賛同する国が増え、戦後日本は東西ドイツのような分割を回避できたのだ。

「スリランカゆるり、南の島国へ」という本を光文社知恵の森文庫から出した岩瀬幸代さんはスリランカに44回も行った旅行作家だ。世界遺産が8つもあるというだけでなく、仏教国の良さや海辺から高原まで緑豊かな景色が広がり、世界中で最も好きな国だという。

インド亜大陸の伝統医学であるアーユルヴェーダはスリランカが薬草の多さから優れているとされ、感激する旅行者が多い。コロナ禍で低迷していた観光客も戻っている。寒さを逃れたヨーロッパからの人が多いが、ロシアとウクライナからの人も目立つ。ウクライナとの戦争で、南欧に行けないロシア人がスリランカに来るのだ。戦火を逃れたウクライナの人が目立つが、それぞれの国の金持ちはスリランカの気候と自然、そしてアーユルヴェーダを体験している。



外国人のお客さまにもっと優しい 金融サービスを次々と

「日本を就業先として選んでくれた外国人の方々にとって、日本は本当に生活しやすい国でしょうか?」。全国各地のセブン-イレブン店舗でATMを展開するセブン銀行グループでは、常にそんな問いを繰り返しながら、外国人のお客さまに向けた金融サービスのイノベーションに取り組んでいます。常識を超えた利便性向上を目指す、セブン銀行のあくなきチャレンジについて取材しました。

24時間いつでも海外送金

セブン銀行は2011年3月、セブン銀行口座を活用した海外送金サービスの提供を開始しました。セブン銀行口座は、原則24時間、いつでもセブン・イレブン等にあるセブン銀行ATMで入出金ができる銀行口座で、給与の受取りにもご利用いただけます。土日を含め、7時〜19時の間はATM入出金手数料が無料であることから、日中は仕事があつて銀行に行けない方々にとつても、便利にご利用いただけるサービスです。

セブン銀行海外送金サービスは、セブン銀行口座から、ATMやスマホアプリを通じていつでも海外送金取引ができ、世界200か国以上の国と地域に対応しています。初めて当社サービスをご利用いただいた外国人のお客さまが、「何これ? 超便利!」と驚かれたのを目の当たりにした時は、嬉しさに胸を躍らせました。

「手数料をもっと下げてほしい」「受取人を今すぐ登録したい」「海外送金明細をすぐに作成してほしい」。次々

「Sendy」でより便利に

「手数料をもっと下げてほしい」「受取人を今すぐ登録したい」「海外送金明細をすぐに作成してほしい」。次々

クレジットカードやローンサービスも

「来日から給料日までの資金を準備したい」「インターネットで母国の食材を購入したい」「携帯電話の契約にクレジットカードを作りたいたい」。これらは私どもに寄せられたお客さまのご意見です。日本では「外国人だから」という理由だけで、与信サービスの提供に消極的な金融機関が少なくありません。しかしそういった実態があるからこそ、サービスが必要とする外国人のお客さまニーズは非常に強く、セブン銀行は株式会社Credd Financeを設立しました。特定技能や技・人・国といった就労可能な在留資格で来日される外国人の方へ、パートナー企業の株式会社アプラスを通じて、来日直後であってもご利用いただけるクレジットカードやローンサービスを提供しています。



「注・2023年6月現在、技能実習生はサービス対象外」
「今までの常識」との戦いは容易ではなく、解決しなければならぬ課題は山積みですが、喜んでいただけるお客さまを目の当たりにする度に、もっと便利なサービスへと改善していきたいという想いを強くしています。

と生まれるお客さまの声にお応えするため、セブン銀行は株式会社セブン・グローバルレミットを設立し、同社を通じて新たな海外送金サービス「Sendy」の提供を開始しました。

セブン銀行ATMでいつでも入金できる利便性をそのままに、「より安く、より簡単に」を目指したサービスは、特に技能実習、特定技能の在留資格で来日される方々が多くご利用いただいています。「Sendyを導入したら組合の事務負担が大きく減った」と評価いただける監視団体も着実に増えてきており、新サービスに確かな手応えを感じています。



想像以上の「あったらいいな」

外国人材の受入拡大は日本社会にとって喫緊の課題であり、そのためにも日本は選ばれ続ける国でなければいけません。セブン銀行は2022年11月、少額短期保険を提供する株式会社ビバリー・タメディカルライフを子会社とすることで、銀行口座・海外送金・クレジットカード・ローン・保険といった総合金融サービスをワンストップで提供できる体制を整えました。

外国人のお客さまにとって、日本の金融サービスはまだ「高くて不便」であるかもしれません。お客さまのご意見にしっかりと向き合っていくことで、いつかは「お客さまのあったらいいな」を超えることが私たちの目標です。来日した外国人のお客さまが、日本に来て良かったと思っていたために、私たちは金融インフラの整備に努めてまいります。



株式会社セブン・グローバルレミット 代表取締役

う え き や す は る
植木 康晴 氏

2006年12月 株式会社セブン銀行入社 2013年10月より商品サービス部で海外送金サービスの営業企画に従事し、口座開設アプリや海外送金アプリの開発を担当 企画部勤務を経て、2018年12月外国人居住者向けビジネス推進プロジェクトリーダーに就任 2019年6月に株式会社セブン・グローバルレミット、2020年1月に株式会社Credd Financeを設立し、両社の代表取締役就任。

<https://7gr.co.jp/ja/>

カッコよくて生きがいも そんな仕事で社会に貢献

工事現場の高所を華麗に動き回る姿から「現場の華」と呼ばれる鳶。洒落た例えとは裏腹に、鳶は「3K」の代表的な職種として慢性的な人手不足に陥っていました。そんな状況を打破すべくSNSを駆使した人材確保に挑み、DXによる働き方改革に乗り出した有限会社山下組。社会的意義のある活動にも積極的に携わる代表取締役の山下永似さんに、会社の取り組みについて語っていただきました。



鳶は心技体

山下組は鳶を専門とする企業で、本社は京都府南部の宇治市にあります。会社設立は2001年のことで、その2年後に父が他界したことから、わたしが跡を継いで代表取締役に就任しました。

ところで鳶について、皆さんのくらくらいご存じでしょうか？一般にビルやマンション、高架道路や橋梁などの工事現場に組まれた足場つまり高所での業務に従事する職種というイメージが強いと思いますが、鳶は建設のあらゆる工程をサポートする仕事といっても過言ではありません。その範囲は工事現場の囲いの組み立てに始まり、土砂の掘削、足場やクレーンの組み立て、コンクリートの

打設そして足場を舞台とした構造物の組み立てまで多岐にわたります。このように工事現場の基盤を支え、建設にトータルにかかわる仕事であることから鳶には体力と技術力はもとより、ほかの業者さんが作業をしやすいよう安全な作業環境を整えるという心配りが求められます。心技体に優れ、高所を華麗に動き回る「現場の華」、それが鳶だと理解していただければ幸いです。

再チャレンジを支援

「華」と呼ばれる一方で、鳶はキツイ・汚い・危険な「3K」を代表する職種とされています。ですから進んでこの仕事に就きたいという人はなかなかいません。わたしが代表

DXで働き方改革

必要な人材が確保できても、就労環境がよくなければ意味がありません。お恥ずかしい話ですが、建設業界では数年前まで各種社会保険の未加入が当たり前で、弊社もその例外ではありませんでした。しかし業界全体の体質が変わり始め、遅ればせながら社会保険に加入しようとしたものの、従業員からは「職人である自分たちには合わない」とか「給料の手取り額が減るから

取締役に就任した2003年ごろはまだ人材に恵まれ、ベテランを中心に30名ほどの職人が在籍していました。ところが年を追うごとに1人減り2人減り、就任から10数年たったころにはその当時から急速に進んだ人手不足も相まって、従業員数は1ヶ台台まで減っていたのです。山下組の資本は人であり、人材の充実なくして会社に未来はありません。そのためリクルートに必死にならざるを得ない状況がしばらく続いていました。

転機を迎えたのは今から6年ほど前のことです。妻であり、社会保険労務士の資格を持つ取締役がインターネットで見つけた『日本財団職親プロジェクト』がそのきっかけでした。職親プロジェクトは刑務所や少年院から社会復帰した人の再チャレンジをサポートするもので、そういった人々を積極的に受け入れることで人材を充実させ、売り上げ面でも徐々に成果を上げていったのです。

「Z世代」にアピール

人材のなかでも特に若者を獲得するために始めたのがSNSの活用です。山下組の未来を担う若い人たちに鳶の魅力のアピールするには、彼ら彼女らに欠かせないツールであるスマホに向けた情報発信が最も有効と考えたのです。

情報発信のコンセプトは「建設会社らしくくない建設会社」で、結果からいうとこの



有限会社山下組 代表取締役

山下 永似 氏

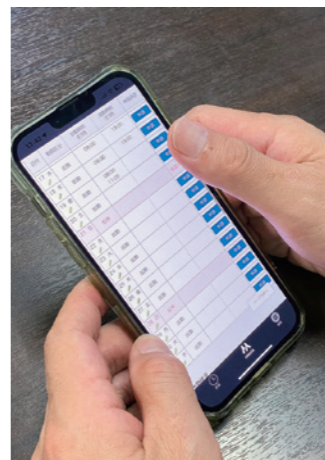
祖父母の代から建設業を営む家に生まれ、20歳から鳶職人として仕事に打ち込む25歳のときに急逝した父親の跡を継ぎ、山下組の代表取締役に就任

イヤ」と大ブーイングでした。わたしも職人出身なのでその気持ちは分らないのですが、将来のことを考えると今入っておく方が絶対にいいと粘り強く説得し、やっとの思いで社会保険加入を実現させたのです。これに続き、働き方改革への取り組みを始めました。とはいえ建設業界には縁遠い課題なので、何から手を付ければいいのか全然分からないという状態でした。そんなとき偶然、スマホを使ったデジタルの勤怠管理システムを知り「これや！」と思ったのです。

取締役になって数年の間は、寝ても覚めてもいかに人を動かすかという事を考えていました。営業も必死になってやっていました。それまでの仕事は繁閑の差が激しく、会社を継続するためにはいかにヒマを無くすかということも大きな課題だったのです。それゆえ手当たり次第に飛び込み営業をかけ、スーパーゼネコンさんに何のツテも無く飛び込んだことも何度かあります。全敗でしたけどね(笑)。

そんなこんなで何とか会社を回していたのですが、先ほどもお話したように従業員数が1ヶ台まで減り、本当に何とかしなければならぬというときに取締役と出会い、それから会社も自分も大きく変わりました。わたしはもともと石頭で、「そんなことできひん」とか「やつても意味ない」と決めつけるようなところがあったのです。SNSでの情報発信も、当初は「おっさん連中の写真を見て誰が喜ぶねん」と反対していました。弊社では、育児休業取得を推奨して、実際に取得した男性従業員もいますが、「男が育児なんて…」最初はあまり乗り気ではありませんでした。そんなわたしの考えを上手に変えてくれたのが取締役であり、従業員たちはこちらの取り組みに一生懸命応えることで会社をよい方向に進めてくれています。

現在の従業員数はベトナムやバングラデシュからの外国人技能実習生・特定技能外国人を含めて30人近くまで増え、売り上げも転機となった6年前のほぼ倍になり、それ



システム導入後は直行直帰が基本で、日報も現場からスマホのアプリを通して送られてきます。これにはうれしい副産物があり、日報が紙ベースだったころはせいぜい1、2行で終わっていた内容が、スマホだと結構詳しく書いてもらえるようになったのです。日報の内容が詳細になると従業員の状態把握や仕事の進捗管理が容易になるので、こちらとしても仕事の計画が立てやすくなります。また、それまでサービスマンでやっていた追加業務も無くなり、結果的に生産性の向上につながりました。山下組版のDXは厚生労働省の『働き方改革特設サイト』で

紹介されているので、興味のある方はぜひ一度ご覧ください。

仕事を生きがいに

働き方を変えるためには、従業員一人ひとりのやる気を高めることも大切です。そのため国土交通省などが推進する建設キャリアアップシステムを導入し、一級技能士をはじめとする資格取得をバックアップしています。従業員のなかには中学しか出ていなかったり、何らかの事情で道を踏み外したりして、これまでに何かをやり遂げたり、褒められた経験が一度も無いという者が少なくありません。そんな従業員にとって資格取得は単なるスキルアップにとどまらず、自己肯定感を高めるきっかけになります。実際に国家検定に合格し、周りから「おめでとう」とか「よう頑張ったな」といわれたときの喜び



までトントンだった利益もしつかり出せるようになりまし。とはいえ、わたしはお金は追うものではなく付いてくるものだと思います。弊社の仕事は信用第一であり、いい仕事をしてお客さまに認めてもらえれば、お金は自ずと付いてくる。逆にお金を追いかけてしまうと、いい仕事ができなくなるかと考えているのです。



薦といえれば山下組

これまでを振り返り、よい人材の確保には、世の中の流れに対応しようとする姿勢が不可欠であることを実感しています。今の若い人の嗜好や関心事を雑誌やネットで見聞きしたら、それに合わせたアクションをすぐに始めるといふ行動力も大事です。SNSでの情報発信やデジタルの勤怠管理

ようは相当なものです。またそんな姿を見て、自分もそういわれるように頑張ろうと思う従業員がいて、まさに正の連鎖が社内に生まれています。

わたしはキャリアアップした従業員がほかの職場に移っても、それはそれでいいと考えています。資格取得によって生きがいが芽生え、活躍のフィールドも広がればそれは大きな意味があり、このことは職親プロジェクトに共通しています。刑務所や少年院を出て就職した従業員の多くが、家庭や社会においてあまり良好ではない環境で育っていました。正直いうと最初は、そういった人を雇うことに不安がありました。しかしいろいろな方のお話を聞くうちに、環境を変えてあげること、その人が自信を持つて前に進めるようにしてあげたいと思うようになったのです。山下組で経験を積み、こころもつといていこうと実力を発揮し、広く社会に貢献してもらえれば、そんなうれしいことはありません。

お金を追わない

ここでわたしの経歴についてお話ししたいと思います。高校卒業後にアミューズメント関連の会社に就職し、20歳のときに薦の世界に入り、25歳で山下組を率いることになりました。25歳といえればこの世界ではペーパーマンです。なのでベテランの職人に相手にしてもらえず、仕事に穴を開けられることも何度かありました。そのため代表

システムの導入は、まさにこういった観点からスタートしたものです。しかし、いざシステムを入れるとなるとコスト面で二の足を踏むことが多いと思います。でも、人材採用には何だかんだと結構なお金が掛かるものです。そのうちの幾らかを回せば、DXの実現は決して無理な話ではないと思うのです。なので働き方改革を考えている企業さんは、とりあえずできることからスタートしてみたいかがでしょうか。

これからの目標は、まずは2025年までに従業員数を50人まで増やすことです。そして、仕事ぶりのよさで関西で薦といえれば山下組といわれるくらいに会社になってほしいですね。売り上げは仕事に付いてくるものなので何ともいえませんが、2025年には今の倍くらいにしたいという気持ちはあります。そのときには、従業員みんながそれぞれ豊かな人生を楽しんでいる、そんな会社になっていたら最高ですね。



〒611-0021 京都府宇治市宇治妙楽171-7 三千堂ビル2階

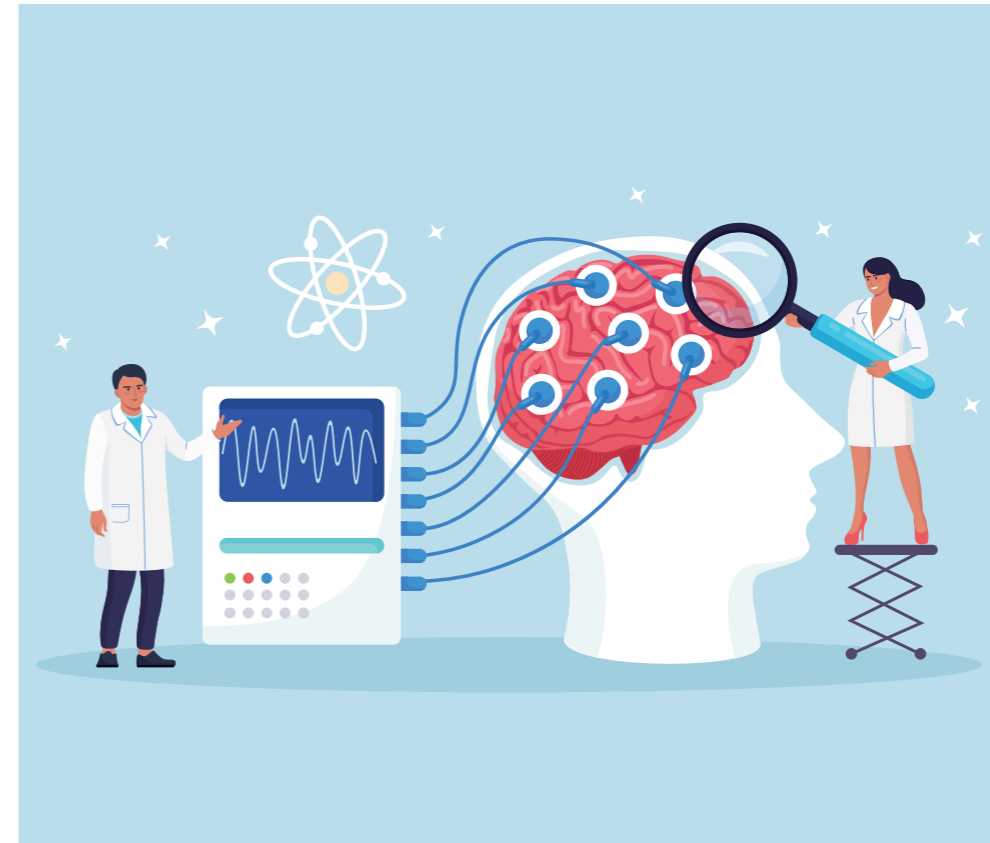
企業サイト <https://www.yamashita-gumi.co.jp/>

Instagram https://www.instagram.com/yamashita_gumi/

厚生労働省 働き方改革特設サイト <https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/casestudy/file156/>



脳卒中の症状と後遺症



人生が変わりうる脳卒中

脳卒中は1970年代には死亡原因の1位でしたが、医療の進歩により死亡率は減少しています。一方で、約30%に中等度 (modified Rankin Scale 3) : 買い物や公共交通機関を利用した外出に介助が必要な状態) 以上の障害が残ると報告されており、人生に大きな影響を与える疾患であることに変化はありません。

脳卒中の3つの病型

脳卒中には主にくも膜下出血、脳出血、脳梗塞の3つの病型があります。症状はわずかに異なりますが、「突然」出現することは共通します。

くも膜下出血は、主に脳動脈瘤の破裂により脳の周りのくも膜下腔に血液が広がる疾患です。典型的な症状には「バットで殴られたような痛み」とも言われる人生最大の頭痛と嘔吐があります。20%前後の人が院内で死亡

する致死率の高い病気です。治療は脳動脈瘤からの出血を止める手術 (クリッピング術、コイル塞栓術) と厳格な全身管理となります。

脳出血はくも膜下出血と異なり脳の中で出血が起きます。最も多い原因は高血圧で、出血する部位により片麻痺 (左右どちらかの手足が動かさにくい)、構音障害 (呂律の回らなさ)、意識障害 (ぼーっとしている、反応が悪い)、顔面の非対称な歪みなどの症状が出現します。時に頭痛や嘔吐も起こります。部位により手術で血腫を取ることもあります。ありますが、血圧を下げる全身管理が基本になります。

最後は脳梗塞です。原因には動脈硬化や不整脈 (特に心房細動) があります。症状は脳出血とほぼ同じで、片麻痺、構音障害、嚥下障害 (飲み込みにくい、むせる) などがあります。くも膜下出血や脳出血と異なり頭痛を生じることが稀です。発症早期であれば血栓溶解療法 (点滴で血栓を溶かす薬を投与する) や血栓回収療法 (カテーテル



で血栓を取り血管を開通させる) も選択され、再発予防には抗血小板薬や抗凝固薬が用いられます。

高次脳機能障害という後遺症

先述した片麻痺や感覚障害 (触っている感覚、地に足がついている感覚がわからなくなる)、構音障害や嚥下障害はリハビリテーションを行っても残ることがあります。後遺症としての重症度は個人差が大きく、ほとんど健康な方と同じように手足を動かせる人もいれば、自分では全く動かせないという人もいます。



後遺症の中でも重要で、あまり知られていないものの一つに高次脳機能障害というものが 있습니다。高次脳機能

障害とは、脳卒中などにより思考・記憶・言語・注意などに障害がある状態です。物事に意識を向けることができない (注意障害) や左側の世界を認識できない (半側空間無視)、目的に対して計画を立てて実行できなくなる (遂行機能障害)、課題はできるが処理速度が遅いなどがあります。

私達は普段何気なく生活している中でも実は無数の思考・判断を繰り返しています。仕事や運転となれば更に難易度は上がり、高次脳機能障害の影響をより強く受けます。

予防法

脳卒中の予防で最も有効なのは危険因子の管理です。高血圧や脂質異常症 (高コレステロール血症)、糖尿病はコントロールができていないほど脳卒中のリスクが高まります。



まとめ

脳卒中の死亡率は低くなりつつも、障害を残すこともある疾患です。特に仕事や運転にも大きく影響してしまいます。危険因子の管理をしっかり行い、「脳卒中かも」という症状が出た場合には速やかに医療機関を受診しましょう。



また、喫煙も脳卒中の大きなリスクです。今喫煙している人は5-10年の禁煙で脳卒中のリスクが低下します。電子タバコは従来のタバコより脳卒中のリスクが低い可能性がありますが、エビデンスは十分ではありません。

現役医師
さん だ だい すけ
三田 大介 氏
リハビリテーション科医師として病院勤務を行いながら、ライターとして活動しています。オウンドメディアを中心に、エビデンスを元に非医療従事者にもわかりやすい医療記事を提供します。 Twitter ID: @sanda_igaku
・参考文献
日本脳卒中学会脳卒中ガイドライン委員会
脳卒中治療ガイドライン2021
Park SW, et al. Front Neurol. 2022;13:952794. Published 2022 Aug 5.
山口修平、小林祥泰 脳卒中36: 378-384, 2014



株式会社ブレイン・サプライ
代表取締役
社会保険労務士法人ブレイン・サプライ
代表社員
株式会社BS ジャパンブランド
代表取締役

おか ひろ み
岡 弘 己 氏

大阪生まれ 関西学院大学商学部卒 旧住友海上火災保険株式会社(現在の三井住友海上火災保険株式会社)入社後、福岡・大阪・東京本社営業所にて企業営業担当。本社法人営業推進部にて、中堅中小企業の人事労務についての経営支援を担当し、企業RMに主眼を置いた独自の人事労務コンサルティング手法を展開。名古屋にある税理士法人を母体としたコンサルティング会社の代表取締役社長に就任。株式会社ブレイン・サプライの代表取締役に就任。社会保険労務士法人ブレイン・サプライ設立 代表社員に就任 商社部門として株式会社BSジャパンブランド設立
<https://brain-supply.co.jp/>

中小企業の「働き方改革」は、 会社の「保有財産」の 有効活用で乗り切ろう！

タイトルの中にある「保有財産」とは、言うまでもなく「人」「物」「金」ですが、これに、「時間」「空間」「情報」「知識」が加わります。

「人」を正しく有効活用できているか、「物」を社内で共有できているか、「金」を確保し、運用・投資できているか、「時間」を無駄なく有効活用できているか、「空間」が快適な雰囲気や状態であるか、「情報」「知識」をお客さまに発信し、社内でシェアできているか etc...

我々が関与させていただいているお客さまの、実に多くが右記の6つの保有財産を十分にお持ちであるにもかかわらず、その有効活用が出来ていません。非常にもったいないことだと感じます。今後中小企業の経営者が、手取り早く収益を上げていくために、右記6つの要素のリンケージを意識して、「コミュニケーション手法の

見直しと強化を実施していくことが、低コストで現実的な手法といえるでしょう。

過去に実施した数多くの社員研修において、毎回強調させていただいているテーマに、「**コミュニケーション・ロス**」の改善が挙げられます。コミュニケーション・ロスとは...

「意思疎通が正しく図れていないこと」によって起きる無駄や損失のことです。

- 例)
- ・部下が指示通りにやってくれない
 - ・言われたとおりにやったのに、上手くいかなかった
 - ・上司の指示が二転三転して、何をしたらいいのかわからない
 - ・締め切り日時の勘違いがあって、プロジェクトが遅れる

・言った、言わないの食い違いで時間を取られる
・社外にいる人と連絡が取れず、仕事が進まない etc...

これは、「コミュニケーションがうまくいってれば起こらなかったはずのミス」です。

原因は

- ① 認識の違い
- ② 他者への無関心
- ③ 報・連・相の不足 です。

近年では時短勤務・派遣・委託・非正規雇用等、働き方が多様化し、社員の年齢層も拡がり価値観の多様化が進んでいます。働き方の多様化に関わらず、コミュニケーションの重要性を理解し、伝えたことが、伝わったかどうかを確認するルールを確立できた組織は、生産性の向上が顕著にみられることが判明しております。

① 口頭で伝えられた事項を脳内で、理解しイメージ ↓ 言語化させる

② 文字による認識は、人間の行動に影響を与える

③ 文字化(ワーディング)によって、会社の「理念」・「経営方針」・「ビジョン」・「方向性(ベクトル)」などを明確化

最もシンプルで効果的な手法を二つ上げるなら、社内の指示命令に関しては「復唱」の励行をお勧めします。「分かったか?」「はい」ではなく、「今の言ったことをもう一度説明して」へ。

これを繰り返す、相手と自分の脳内のイメージを一致させることがポイントです。これを社内で定着させるだけで、「コミュニケーション・ロス」が劇的に改善し、ミス・やり直しが激減、生産性が10〜20%ほど改善します。どの企業でも実行可能なシンプル手法をまずお試しくださいと思います。



霞が関の「肩書」



企業でも役所でも、組織であれば「役職」や「肩書」は必ず存在すると思います。ところが、この役職等は、組織によって異なり、時として混乱や不安を呼ぶこともあります。一般的には「社長」「専務」「部長」「課長……」といったパターンが多いと思いますが、霞が関の中央省庁の肩書は、それとは異なる感じになっており、「誰が偉いのですか」「今回の人事異動は、〇〇さんにとって『栄転』と言っているのでしょうか」といったお問い合わせを多く頂きます。そこで、今回は、「霞が関の『肩書』」についてお話をさせて頂こうと思います。

各省庁のトップには、「政務三役」とよばれる、主に国会議員の方々が就任する「大臣」「副大臣」「政務官」がいっぱいいますが、いわゆる事務方、役人のトップは「事務次官」ということになりました。以下、「局長」「審議官」「総務課長」「課長」「課長補佐」「係長」「係員」というのが一般的なパターンです。このような組織にはいくつかがバリエーションがあり、財務省主計局では審議官ではなく「次長」が、課長クラスでは「主計官」があり、課長補佐クラスでは「主査」という肩書があります。さらに、各省庁共通で、若手の課長

クラスの肩書として「室長」「企画官」というものもあります。

また、「行政改革を進める過程で、霞が関全体や各省庁の」「局長」「課長」という肩書の数に上限が設けられる一方、グローバル化やテクノロジーの進展等により新たな行政課題や業務が次々と顕在化し、それらに対応する組織、「肩書」もまた必要になってきました。そこで、局長クラスとして「統括官」、課長クラスとして「参事官」という肩書が増えてきました。

さらに、「外局」と呼ばれる大きな組織、例えば経済産業省の資源エネルギー庁や中小企業庁の肩書は、「局長」「次長」「部長」「総務課長」「課長……」となっており、「局長」よりも「長官」の方が、格が高いと言われている場合もあります。独特なのが「警察庁長官」で、肩書は長官ですが、一般的な省庁の事務次官にあたり、警察庁の「大臣」は、「国家公安委員長」

になります。なお、「警視總監」は、警察庁の事務方のNo.2で、いわば「東京都警本部長」というポジションになります。

また、「審議官」という名称でも、一部の省庁には、その省庁の名前を冠した審議官がいます。国土交通省の「国土交通審議官」や経済産業省の「経済産業審議官」がその例で、いずれも局長より上の事務次官級の肩書となっています。さらに、総理官邸や内閣官房といったところには、独特の肩書があります。閣僚である官房長官の下には、政務と事務の「官房副長官」が置かれており、事務の官房副長官は、各省庁の事務次官を取りまとめるような、霞が関の事務方で最上のポジションになります。また、内閣官房には「国家安全保障局長」等、各省庁の事務次官より格上と目される「局長」も存在しています。

役所の肩書と民間企業の肩書を単純に比較するのは難しいのですが、例えば

局長以上が取締役、審議官や部長は執行役員、国会は株主総会といった感じでしょうか。また、経済産業省の場合、「課長が社長」と言われることもあります。経済産業省には「自動車課長」はいますが、その上には「自動車局長」はならず、「製造産業局長」が上司となります。例えば、自動車産業と鉄鋼産業や半導体産業との間に対立が生じた場合、製造産業全体を見る局長の立場からは特定の産業の利害よりもバランスを考える必要がある一方、自動車課長は専ら自動車産業の立場を代弁して主張するポジションにあることから、自動車会社の経営層との結びつきも強く、「自動車産業の社長」とみられることもできるからです。

以上が一般的なお話になりますが、霞が関の肩書には様々な意味のあるものや面白いものも多く、官僚と名刺交換した際には、その肩書についても色々と考えてみては如何でしょうか。



協会理事(元内閣官房内閣審議官)
まみやとしお
間宮 淑夫 氏

1987年通商産業省入省、地域活性化、資源・エネルギー、中小企業、通商政策、マクロ経済政策、経済分析、クールジャパン、繊維・ファッション産業、サービス政策、ヘルスケア産業、IT・エレクトロニクス産業、大蔵省主計局、内閣府経済財政諮問会議事務局、大臣秘書官等幅広い政策分野を担当、内閣官房まちひとしごと創生本部事務局長、経済産業省特許庁総務部長、内閣官房内閣審議官(文化経済戦略特別チーム)を歴任



INGセミナー

技能実習制度の最新情報と企業のグローバル人材採用戦略



2023年7月4日にINGセミナーをオンライン形式で開催しました。
6回目の今回は「技能実習制度の最新情報と企業のグローバル人材採用戦略」をテーマに
3つの講演を行いました。その内容をダイジェストでご紹介します。

第1部 技能実習制度の最新情報 並びに技能実習の職種と 特定技能の分野の関係に ついて

公益財団法人国際人材協力機構
(JITCO)

実習支援部相談支援課 調査役

デルメ 文字氏

廃止の方向に向かう 技能実習制度

最近よく、新聞やテレビなどで技能実習制度が廃止されるという報道がなされている。弊機構にも、本当に廃止されるのか、もしそうであれば今受け入れている技能実習生はどうなるのかといった問い合わせが多数寄せられている。政府の動きを見ると技能実習制度が廃止され、それに伴い新たな制度が設けられる方向性のようなだが、その具体的な内容についてはまだ分からないというのが現状だ。

昨年12月から7回にわたって「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議(以下、有識者会議)」が開かれ、今年の5月にその議論を踏まえた中間報告書が発表された。この中で「新たな制度」の方向性に関する概要が示されており、「技能実習制度の最新情報」

についてはその内容に沿った形で説明する。ちなみに同様の有識者会議は今後もしも続き、今年の秋ごろをめどにその議論の結果が最終報告書として示される予定だ。

現状と新たな制度

現状の技能実習制度と特定技能制度。「新たな制度」の内容を要約して紹介するが、「新たな制度」についてはあくまでも検討中であることをお断りしておく。

【制度の目的】

技能実習は「日本の技能・技術・知識の移転を通じた国際貢献」を目的とし、特定技能1号は「深刻化する人手不足への対応」を目指している。新たな制度は「人材確保と人材育成(未熟練労働者を一定の専門性や技能を有するレベルまで育成)」を目的としている。

【対象範囲】

技能実習では「2号の移行対象職種は87職種」を、特定技能1号では「介護やビルクリーニングなど特定産業分野12分野」を対象範囲としている。新たな制度では「新たな制度と特定技能制度の対象職種や分野を一致させる方向で検討」し「現行の両制度のすべての職種や分野等並びに特定技能2号の対象分野の追加およびその設定の在り方について、必要性等を前提に検討」している。



【入国時の日本語能力水準】

技能実習では「介護職種を除いて要件なし」と定め、特定技能1号は「日本での生活および業務に必要な能力」を求めている。新たな制度では「一定水準の日本語能力を確保できるよう就労開始前の日本語能力の担保方策および来日後において日本語能力が段階的に向上する仕組みを設ける」としている。この件に関しては今年の6月30日に開かれた有識者会議において、現地教育機関と連携した職業日本語教育を、日本政府や国内企業などの支援により行うといった案が出された。

【監理・支援】

技能実習では「監理団体による実習管理」を基本とし、特定技能1号では「受入れ企業による支援が基本だが、登録支援機関への委託も可能」となっている。新たな制度では「監理団体や登録支援機関の重要性」をうたいつつ、「人権侵害等を防止・是正できない団体・機関を厳しく適正化・排除する必要がある」としている。また「要件の厳格化などにより監理・支援能力の向上を図る」ことを求めると同時に、「優良団体・機関へのインセンティブの付与」などについて言及している。

【転籍・転職】

技能実習は転籍・転職を「原則不可」とし、特定技能1号は「条件付きで転職可能」としている。新たな制度では「転籍制限は残しつつも、外国人保護の観点などから従来より緩和」としている。6月30日に開かれた有識者会議では、一定期間を過ぎると同一分野での転籍を可能にするといった意見が出された。転籍・転職については人権侵害などの面から、今後も慎重な議論が重ねられると思われる。

ミスマッチの解消へ

次に、「技能実習の職種と特定技能の分野の関係」について見ていきたい。皆さんもよくご存じと思うが、技能実習2号の職種と特定技能1号の分野は、すべて同じというわけではない。つまり

技能実習2号の職種に対応する分野が、特定技能1号に存在しない場合があるのだ。現状では紡績運転、織布運転、染色などの繊維・衣服関係(13職種22作業)、その他のうちの家具製作、印刷、製本、強化プラスチック成形など12職種・22作業、そして社内検定型の2職種・3作業に対応する分野が、特定技能1号に存在しない。現状の制度では原則として、技能実習2号を良好に終了すると試験免除で特定技能1号へ移行できるようになっている。しかし、前述の職種に対応する分野が特定技能1号に存在しないため、これらの職種については当然のことながら移行することはできない。

もちろん、特定技能外国人の要件、特定技能所属機関の要件、分野ごとの要件を満たさなければ特定技能1号への移行は認められない。また、建設(造園工事業、電気工事業)、農業(養蜂)などのように特定技能1号では受け入れが可能だが、技能実習2号の方で移行対象職種として認めていないため、移行そのものが行えないケースもある。

新たな制度では、技能実習と特定技能との間のミスマッチを解消する方向で検討するとしているが、具体的な内容についてはまだ示されていない。

特定技能2号の対象分野追加

特定技能2号の対象分野追加に関しては6月9日の政府の閣議決定により、



現状の2分野(建設、造船・船用工業)に9分野を追加し、計11分野とする方針が示された。ビルクリーニング、素材材・産業機械・電気電子情報関連製造業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食料品製造業、外食業、造船・船用工業(5業務区分)の9分野が新たに追加されると見られ、介護については現行の専門的・技術的分野の在留資格があることから、特定技能2号の対象分野には追加されない見通しだ。

見守りたい。

技能実習制度に代わる制度がどのようなものになるのか、今後の「最終報告書」に向けての有識者会議の議論を見守りたい。

第2部

外国人材の雇入れ方法について

高橋国際法務事務所 行政書士
協同組合アミティ 代表理事
高橋 保雅氏



各界で活躍する外国人材

現在、日本では主に技術、技能、医療介護、サービス業の4分野で外国人材が求められている。従来、技術分野の外国人材は大企業からの引き合いが多かったが、近ごろは中小企業からの相談をよく受けており、設計や商品開発を担う技術者を求めるケースが最近とみに多くなっている。ここ数年、理工系の出身者が少なくなっていることから外国人材に頼らざるを得ず、日本が技術立国であり続けるには今後も外国人技術者の数が増えるであろう。

技能はものづくりを行う、かつて職人と呼ばれた人たちが担う分野だ。例えば技能実習で来日した外国人材が特定技能1・2号に移行し、10年にわたって就労が認められない留学という在留資格から、技人国などの就労可能な在留資格に変更しなければならない。その際には、留学生の専攻学科や取得学位に合致する業務、例えば機械工学を学んでいる留学生には、それに該当する職種で採用する必要がある。

会社経営に大きな恩恵

外国人材の入国手続きを簡単に説明すると、まず日本国内の代理人（経営者や人事担当者など）が管轄の出入国在留管理庁に在留資格認定証明書交付申請を行う。次に、発行された在留資格認定証明書と外国人材は現地の日本大使館・領事館でビザの申請を行う。それが許可されたら外国人材は入国し、空港などで在留資格認定証明書の確認を受け、パスポートに在留資格のシールを貼られ、在留カードを渡される。大まかにいうとこのような流れになる。

最後に、外国人材に対するわたしの思いを述べておきたい。これまでに行政書士として、あるいは協同組合の代表理事として多くの外国人材と接してきたが、彼ら彼女らはとてもよく働く。本当に頭が下がるほど頑張っている。皆さんも積極的に外国人材を受け入れてみてはいかがだろうか。きっと日本人以上に働き、会社経営に大きな恩恵をもたらすであろう。

日本で技能を磨いているという話をよく聞く。そういった人たちは、逆に日本人に技能を教える立場にあるという。

医療介護は、現在日本で人材が最も不足している分野だ。この分野の受け入れについては介護という在留資格のほかに、技能実習の介護職種、特定技能1号の介護分野、EPA経済連携協定に基づくもの（インドネシア、フィリピン、ベトナムからの看護師・介護福祉士候補者が対象）の4つがあり、今後も外国人材の活躍が期待されている。ちなみに、わたしが代表理事を務める協同組合ではフィリピンからの人材を全国の介護施設などに紹介しているが、フィリピンには介護職がないため、現地の大学を卒業した看護師を紹介することが多い。わざわざ外国まで来て専門外の業務に従事していただくのは申し訳ないが、彼ら彼女らの多くが日本の介護現場で働きたいと希望して来日している。フィリピンの方はコミュニケーション能力が高く日本語を学ぶ意欲も旺盛だが、漢字圏の国の人には比べるとどうしても、日本語で問題が書かれた試験を受ける際に不利になることが多い。そのため試験の在り方について、国の方でも、もうちょっと考えていただきたいと思う。

サービス業は特定技能1号の外食業などが知られているが、最近と同じく特定技能1号の航空業の空港グランド

第3部

特定技能・技能実習受入の実際

有限会社別府金属 取締役社長

別府 準平氏



わが子と接する気持ちで

弊社ではこれまで15年にわたり、16名の外国人材を受け入れてきた。その経験に基づき、技能実習と特定技能の受け入れについて話をしたいと思う。

わたしはすべての外国人材を、わが子のように受け入れてきた。母国を離れ一人でも日本に来た彼ら彼女らは、とても心細い気持ちでいる。その立場をおもえばかり、「いつもきみたちのことを見守っているよ」という感覚で接するよう心掛けてきたのだ。

そのかいあつてか信頼関係が生まれ、実習を終えて母国に帰った人ともフェイスブックなどのSNSを通じた交流が続いている。中には再度弊社での実習を希望する人もいて、今年度に3名の再雇用を予定している。

ハンドリングで外国人材の需要が高まっている。これは飛行機の清掃や貨物の積み込みなどを行うもので、コロナ後の運行再開や増便により人材確保が急務となっているのだ。こちらの人材は特定技能評価試験の合格者が対象となり、日本以外ではフィリピンやネパールで試験が行われている。現在は特定技能としての受け入れだが、今後は技能実習生としての受け入れも検討されると思われる。



雇用には在留資格が必要

外国人材が日本で生活する場合、正規の在留資格が必要となる。在留資格とビザを同一のものと考えている人が多いが、この二つはまったく別のものだ。ビザは海外にある日本大使館・領事館が発給する、日本に入国するための書類であり、査証ともいう。片や在留資格は外国人材が日本に在留するために必要な許可のことで、その許可は出入国在留

怒らずに指導する

もちろん、外国人材にはしっかりと仕事をしてもらわなければならない。そのため技術的なことはもとより、目標設定の大切さを教えるようにしている。短い実習期間の中で、自分ほどの地点まで到達したいのかを明確にすることでモチベーションが上がり、そうすると受け入れ側もよい結果が得られる。いわばウィンウィンの関係だ。

目標設定の大切さは日本語の習得にも当てはまる。将来、自分はどこで誰とビジネスをするのかについて深く考えれば、日本語を学ぶ意欲が自ずと高まるであろう。とこころでいくなら親心といっても、外野が「勉強しろ」とうるさくいうのは考えものだ。子どもどころ、親からしっかりと「宿題をしろ」といわれ、イヤになつたという方も多いのではないだろうか。周りごとやかくいわないほうが勉強が身に入り、実際に日本語の習得も早い。やる気を引き出すには怒らないことも大切だ。人間誰しも感情的に怒られると萎縮するし、反発したくなる。そういったマイナス効果を防ぐためには、なぜなのか、その原因を話し合いながら解き明かし、相手に理解してもらおうという姿勢が欠かせない。怒ったり叱るのではなく、あくまでも論理的に指導するというスタンスだ。

管理庁(旧…入国管理局)が行う。日本にいる外国人は有効期間内の在留資格を持つ必要があるが、そうでない場合は不法滞在のいわゆるオーバーステイである。

就労が認められる在留資格にはさまざまな種類があるが、中小企業などに就労している外国人材の在留資格は主に技術・人文知識・国際業務(以下、技人国)、技能、技能実習の3つに分けられる。技人国は先述した技術的な業務、デザイナー、法律や経済経営に関する業務、通訳などの国際業務に該当する在留資格である。技能は特定技能のことではなく、外国料理の調理師などがこれに該当する。技能実習はその名の通り、技能実習生として日本で就労する人材に求められる在留資格である。

受け入れ先は当然、外国人材に在留資格と異なる仕事をさせてはならない。本来であれば技能実習生に任せる業務を、人手が足りないからと技人国の在留資格を有する人に任せると資格外活動となり、オーバーステイと同様のペナルティが課せられる。外国人材を雇用する際には在留資格を確かめた上で、それに合った仕事をさせなければならぬということをし、しっかりと理解しておいていただきたい。

外国人材の雇用には、留学生として日本の大学や専門学校に通っている人を採用するという方法もある。この場合、

問題は小さいうち

幸いこれまでに、外国人材の受け入れを巡って大きな問題が起きたことはない。それは人間として素晴らしい人たちと巡り会えたこと、問題は小さいうちに解決すべしと心掛けてきた結果だと考えている。日々の業務の中で、あるいは生活面で外国人材たちは何らかの悩みや不安、そして不満を持っている。小さなことでもだんだん日がたつと大きな問題になる可能性がある。だから、少しでも異変を感じたら、その場で話し合うよう努めてきた。そしてもし問題があれば、それをできるだけ早く解決してあげるよう努力してきた。

そのためにも、わたしは何よりもあいさつを大切にしている。朝、顔を合わせたらまず声を掛け、相手の反応を見る。そうすることで悩みの有無を探るのだ。ここまで話したことは何も特別なことではなく、すぐに実行に移せるものだと思う。外国人材の受け入れをお考えの方は、参考にいただければと思う。



顔認証付きアルコールチェッカー用アプリ AUTH BrAC

オースブレス

運転前後に“どこでも” アルコールチェック

3つの特長

- FEATURE 01** アルコール検知器がアプリと連動
チェック結果を登録する必要がなく、手間なくチェックができます。
- FEATURE 02** 本人確認ができなりすまし防止
顔認証で本人確認をしながらチェックできます。
- FEATURE 03** 記録の自動化
管理者に酒気帯び確認の記録の自動化とデジタル化を提供します。



白ナンバー事業者のアルコールチェック義務化に対応

対象となる事業者



定員11人以上の自動車
1台以上所持している

or



白ナンバー・黄色ナンバー問わず
5台以上所持している



製造元：株式会社□□□

東京本社 〒105-0014 東京都港区芝 2-5-6 芝256スクエアビル 3F
TEL : 03-3769-0655
Mail : auth_support@rococo.co.jp

