インフォメーションネットワークグループ機関誌［イング］

ING

Information Network Group

vol.32
2024 Spring

リーダーの肖像

「お客さま起点」の経営で、地域により良い未来を。

株式会社りそな銀行
代表取締役社長
岩永 省一 氏

Asian Now

「共に生きる家」を目指し、志と力をひとつに合わせる

社会福祉法人 共生会 特別養護老人ホーム 共生の家 施設長 **赤坂 弘美** 氏

企業探訪

従業員と会社の健やかな明日のために

中部電力株式会社 安全健康推進室長 **内川 宗和** 氏

View From the Top

最先端のサイエンスでがんとの共存に挑む

東京医科大学 医学総合研究所 分子細胞治療研究部門 特任教授 医学博士 **落谷 孝広** 氏

インフォメーションネットワークグループ機関誌
ING［イング］2024 vol. 32 Spring

Contents

02 リーダーの肖像
株式会社りそな銀行 代表取締役社長 岩永 省一氏
「お客さま起点」の経営で、地域により良い未来を。

08 Asian Now 国内レポート①
「共に生きる家」を目指し、志と力をひとつに合わせる
社会福祉法人 共生会 特別養護老人ホーム
共生の家 施設長 赤坂 弘美氏

12 Asian Now 国内レポート②
介護福祉士の資格を取り、日本で長く働きたい
特別養護老人ホーム 共生の家 特定技能介護外国人
ポウデル・リラマーニ氏 シンザグ・マン・クマル氏

14 Asian Now 国内レポート③
技能実習に代わる新制度「育成就労」のポイント
ING編集部

16 企業探訪
中部電力株式会社 安全健康推進室長 内川 宗和氏
従業員と会社の健やかな明日のために

20 View From the Top
東京医科大学 医学総合研究所分子細胞治療研究部門
特任教授 医学博士 落谷 孝広氏
最先端のサイエンスでがんとの共存に挑む。

26 ～労務の道標～
2024年 人事が押さえておきたい法改正情報
株式会社ブレイン・サプライ 代表取締役 岡 弘己氏

28 元キャリアの独り言
協会理事（元 内閣官房 内閣審議官） 間宮 淑夫氏
「新しい中小企業政策」

他：組合広告
表4：協同組合 経営情報サービス

～アンケートのお願い～

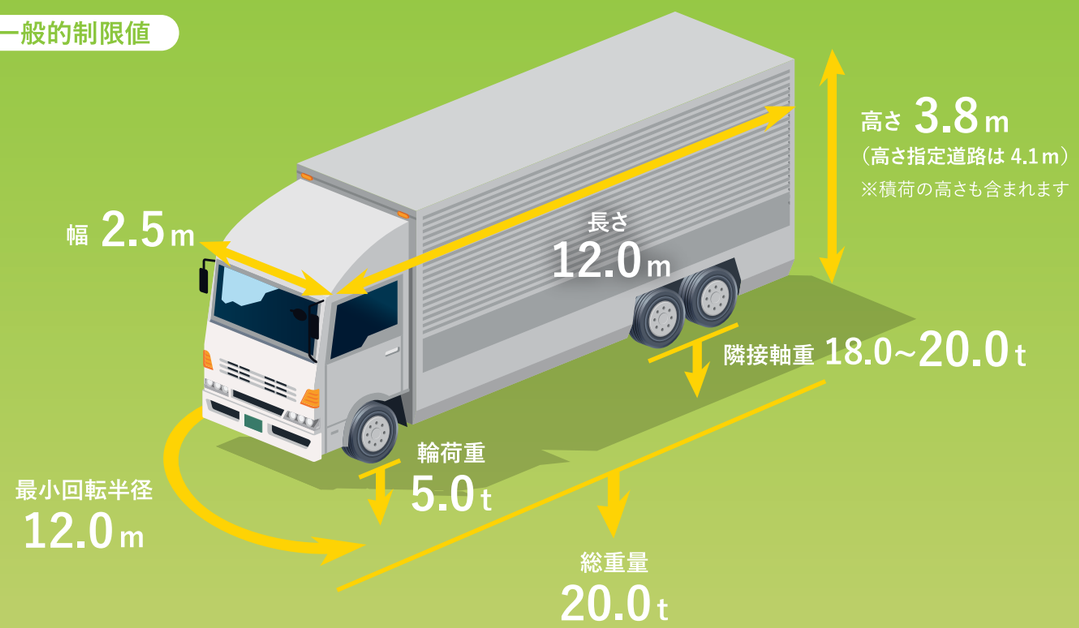
この度はご購読いただきありがとうございます。
INGでは、ご購読いただく皆様により良い情報を提供できるよう努力を続けております。アンケートは今後のING機関誌運営の参考とさせていただきますので、ご協力お願いいたします。

ING 2024年 vol. 32　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6-23-7 新橋TSビル2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。

一般的制限値



もし車両制限令に違反してしまったら…

車両制限令に違反をした場合、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。

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

「お客さま起点」の経営で、地域により良い未来を。

地域に密着した信託機能を持つ商業銀行という、わが国唯一のビジネスモデルを誇る株式会社りそな銀行。一つひとつの地域に寄り添い、個人や中小企業との取り引きを大切にしている銀行の原点は、かつて日本中に衝撃をもたらした「りそなショック」にあります。従来の銀行という枠を越え、さまざまなこまりごとの解決に挑む「会社」を率いる岩永省一さんに、事業内容や経営への思いについて語っていただきました。

株式会社りそな銀行 代表取締役社長
岩永 省一（いわなが しょういち）氏

【プロフィール】
1965年生まれ　1989年明治大学経営学部卒業、大和銀行入行　2006年りそな銀行上六支店営業第三部長　2012年同東京営業第六部長兼法人ソリューション営業部企業ファイナンス室長　2017年りそなホールディングス執行役ファシリティ管理部担当　2020年りそな銀行代表取締役社長、りそなホールディングス執行役グループ戦略部（りそな銀行経営管理）担当

［聞き手］本誌編集長 小松 宣俊

日本にただ一つ

当社は大阪市中央区に本店を置き、全国に324（2023年10月1日現在）の有人店舗を展開しています。また、りそなグループではおよそ1，600万人の個人のお客さまと、約50万社の法人のお客さまがおられます。読者の皆さまの中にもお取り引きをいただいている方がいらっしゃるのではないでしょうか。

よくお客さまから、「りそな」はどんな銀行かと聞かれるのですが、シンプルにお答えすると、地域に密着した信託機能を持つ商業銀行です。実はこのビジネスモデルは日本に一つしかありません。信託を専業として行う銀行は幾つもあります。それに対して相続や不動産、事業承継など信託機能をフルラインで有しつつ、商業銀行として預金や融資などの銀行業務を併営し、しかも両業務を広域、かつ地域密着で行っているのは日本広しと言えど当社だけです。

信じて託する

ところで、皆さまは信託がどんなものかご存じでしょうか。お客さまの中にも信託機能を使ったことがない方が多く、そもそも信託が何かご存じでない方がたくさんいらっしゃいます。信託とは文字通り「信じて託す」ことで、その仕組みは簡単にご説明すると、まず個人や法人などの委託者が契約を結んだ上で自分の財産を受託者、つまり信託銀行などに預けます。そして、受託者は委託者の目的に沿ってその財産を管理・運用した上で、その信託による利益を受ける人に信託利益を交付するというものです。対象となる財産は現金だけに限らず、株式などの有価証券、不動産といった財産的価値のあるものであれば信託することができます。

と言うと、自分にはあまり関係ないと思われる方がいらっしゃるかもしれませんが、例えば相続の際には遺言が必要となる場合がありますし、不動産の処理が発生することも多々あります。また、経営者の方であれば事業承継をスムーズかつ確実に行うために信託機能を利用することができます。このように信託にはさまざまなケースがあり、その役目は人生で起こり得る、種々のこまりごとの解決にあると言えるでしょう。

リテール No.1

お客さまや地域の課題を解決することで、当社は「リテールNo.1」の実現を目指しています。金融業界では一般に個人や中小企業との取り引きを「リテール」と呼び、これは地域金融機関が得意としていることです。同じ「リテール」でも地域金融機関と当社との違いは、融資などの銀行業務に加え、信託やデジタルなどの専門性をフルに発揮できることと考えています。

大阪 熊取支店：関西みらい銀行との共同店舗

高齢社会の日本において、個人であれ法人であれ、お客さまの課題は以前と大きく様変わりしています。その代表例が相続や事業承継であり、融資などを中心とした従来の銀行業務だけでは、これらの課題解決が難しくなっています。そこで必要とされるのが信託などの専門性であり、その中には不動産やM&A、資産運用などさまざまな機能があります。そして当社ではそれらの機能を生かしたソリューションの提供により、地域のお客さまのこまりごとの解決に努めているのです。

お客さまからのご相談は各支店で受け付け、それぞれのケースに合わせてオーダーメイドのソリューションを考案・実行します。各支店の従業員も精鋭ぞろいですが、そのサポート部隊として本部にはさまざまなソリューションに精通した従業員を擁し、各支店との情報共有を密にしています。ですから、お客さまはお住まいの地域の店舗にお越しいただければ、相続や事業承継、不動産などさまざまな課題をスピーディに、しかもワンストップで解決することができるのです。また、当社ではエリアをまたいだお取り引きも行っています。例えば職場に近いA支店に口座をお持ちのお客さまが、お住まいに近いB支店にお越しになられても、A支店と同じお取り引きが可能です。携帯電話のお店は同じ系列なら、どの店舗で契約したスマホでも直してくれるようなことを、銀行でやっているわけです。

このように高度なソリューションをパッケージで、しかも店舗の垣根を越えて提供できるのは、当社の大きな強みと考えています。

相談に特化

最近、合理化のため店舗を集約している銀行が増えていますが、当社では店舗でお客さまと対面する「リアルチャネル」と、インターネットやスマートフォンを通じてお客さまとの接点を持つ「デジタルチャネル」の両方を強化しています。いくらデジタル化が進んでも、世の中には対面でないと解決が困難な課題がまだたくさんあるので、「リアルチャネル」はお客さまにとって不可欠と考えているのです。もちろん、可能な部分は積極的にデジタル化し、そうして生まれた時間を今後はお客さまのご相談に充てていくつもりです。

また、平日お越しになれない方のため土日も営業し、営業時間は遅いところで昼の1時から夜の9時までと余裕を持たせている相談特化型店舗も開設しており、お客さまから好評になっています。

当社では部門の再編も進めていて、その一例が「ライフデザインサポート部」です。住宅ローンや資産形成など別々に設けていた部門を一つにまとめ、お客さまの人生設計をトータルに支えるという意味を込めて「ライフデザインサポート部」という名前にしました。また、事業承継部門とM&Aチームを統合し、同族承継だけでなく親族外承継（M&A）もワンストップで支援する体制を整えました。その際、お客さまにとってより分かりやすい相談窓口を目指し「承継ソリューション営業部」とするなど、小さな部分についてもお客さま起点の取り組みを進めています。

支持率でトップに

「リテールNo.1」を目指すきっかけは、2003年5月の「りそなショック」でした。バブル崩壊後の不良債権処理により経営危機に陥った当社が、およそ3兆円におよぶ公的資金の注入を受け、実質国有化されました。それから20年以上たちましたが、日本中を騒がせた出来事をご記憶の方もきっと多いことでしょう。

このとき、銀行本位や収益本位になっていた経営の仕組みを見つめ直し、あらためて自分たちの存在意義について考えに考え、国有化に至らせた要因を次々に削ぎ落としていった結果、行き着いた答えが「リテールNo.1」だったのです。もちろん、この言葉に込めているのは顧客数などのスケールでトップを目指すのではなく、お客さまからの支持率でナンバーワンになるという思いです。それはまた、金融機関の原点に立ち返るという意思表示でもありました。

それからはコツコツと、地域のお客さまとのお取り引きに励んできました。そのため大企業だけではなく、地域の中堅・中小企業のお客さまとの取り引きが当社は多くなっています。当社が目標としているのはあくまでも一つひとつの地域における「リテールNo.1」です。

大阪本社

事業承継をサポート

事業承継案内資料

読者の皆さまの中には、中小企業を経営されている方が多いとお聞きしました。日本経済を支えているのは中小企業です。わが国の企業数のうち99％以上を占めているので、中小企業が強くならないことには日本経済の成長はあり得ません。当然、実力のある会社が一代で終わってしまうことは、日本経済にとって大きな損失です。企業としての強さを維持させる、つまり従業員の雇用を守りながら利益を出しつつ、サプライチェーンの中で存在感を高め続けていくには、人はもとより事業そのものの成長性を踏まえた上で次の代への引き継ぎ、すなわち事業承継をしっかり行わなければなりません。

りそな銀行：共同店舗

先ほども述べましたが、当社では昨年10月に「承継ソリューション営業部」を新たに発足させ、同族承継はもちろんM&Aに向けた支援を積極的に展開しています。同族承継については、会社の次代を担う2世経営者の方の教育システムをご用意しています。事業をどのように承継するか未定の場合は、当社が株式をお預かりした上で事業承継の仕組みを構築し、次の経営者の方へ引き継ぐ「りそな企業投資」という会社があり、現在5社のサポートを行っています。

これまで多くの事業承継にかかわってきましたが、その中には決断できずに迷っているという経営者の方が多くいらっしゃいました。自分がつくって育てた会社を人に任せるのは抵抗があるし、ご子息に継がせるのはまだ心もとないとお考えの方が多いのです。そして何より皆さんお元気なので、自分はまだやれるという気概をお持ちです。無我夢中で走ってきた横には優秀な番頭さんもいらっしゃいますが、どちらも高齢であることに変わりはなく、残されている時間はそう長くはありません。

ですから迷っているという方は、ぜひ一度、ご相談にお越しください。事業承継はもちろん融資なども含めさまざまな機能を駆使し、皆さまの目的や事情に合わせたソリューションをご提供します。

ベンチャーを応援

これから日本がさらに成長するには、ベンチャー企業の支援も不可欠です。若い会社がどんどん生まれる土壌づくりは、社会にとっても経済にとっても非常に重要です。しかし残念ながら、アメリカなどと比べて日本にはベンチャー企業が少ないのが現状です。その理由には、起業する前に「失敗したらどうしよう」と考えてしまう日本独自のウィークポイントもあるのですが、何より応援団が少ないからといわれています。起業意欲がある人を見つけ、伴走しながら「失敗してもいいからどんどんやれ」と支援する体制が銀行などにまだ整っていないので、今後はこういったサポートも強化していきます。

現時点では、ベンチャー支援の専門チームを結成するとともに、りそなグループとしては、新規株式公開を目指す企業に出資する総額60億円のIPO専用ファンドを運営し、さらにアーリー期のベンチャー、つまりスタートアップも対象とする総額100億円のベンチャーデットの取り扱いを行うことで、ベンチャー企業の中長期的な成長のサポートを模索しているところです。

サステナビリティやデジタル化の潮流の真っただ中にある日本社会は、いわば歴史的な転換期にあり、こういった社会構造の転換の促進は当社としても中長期的に取り組むべきことと考えています。ベンチャー企業の事業内容は社会構造の転換を促すものが多いので、このことからも今後、ベンチャー企業支援を法人戦略の柱の一つにしたいと考えています。

梅田支店ロビー

未来をプラスに

今後、銀行を含む金融機関の定義が変わっていくと考えています。従来のお客さまからお預かりしたお金を融資するという業種から、お客さまが持つ情報と自分たちが持つ情報をミックスしながら課題解決を目指す、いわば情報集積課題解決型の「会社」という定義に変わると思うのです。そのような中で、２０２３年５月、当社を含むようにそなグループが今後、社会にどのように貢献していくべきかを再度見つめ直し、「金融＋（プラス）で、未来をプラスに。」というパーパス（社会的意義）を新たに掲げました。先ほども述べましたが、相続や事業承継といったこまりごとの解決には、融資などを中心とした従来の銀行業務だけでは力不足であり、それに甘んじていてはお客さまのニーズに応えられません。個人資産の運用についても同じです。

「金融＋（プラス）」には、既存の銀行業務に多様な機能をプラスした多機能型業務により、お客さまの課題を解決するという決意を、「未来をプラスに」には文字通り、お客さまの暮らしに将来にわたり、安心と希望をお約束するという使命感を表しています。

頭取ではなく社長

当社ではいち早く「頭取」呼称を廃し「社長」という呼称を取り入れています。当然、私も社長です。頭取と呼ばれることもありますが、名刺をご覧になって「社長さんだったんですか」と驚かれることがよくあります（笑）。

社長とは何も特別な存在ではなく、その役割から与えられた呼称に過ぎません。与えられた役割を果たすという意味では、ほかの役員や従業員との違いはありません。ですからドラマに出てくるような頭取像や役員像は当社には存在せず、実際に現場との距離を無くすため役員室をガラス張りにしています。支店長は、いわゆるひな壇ではなく平場でほかの従業員たちと机を並べ、社内は「どなたが支店長ですか」と聞かないと分からないような状態になっています。私も全国各地の支店にふらっと出掛け、若手従業員とざっくばらんにミーティングをして議事録も取らず、そのまま帰ってくることがよくあります。

また従業員は、私や役員を役職名ではなく、さん付けで呼んでいます。当社ではそれが当たり前になっているのです。例えて言えば、経営者も従業員もみんなフラットな関係にある、若い企業のような雰囲気に近づいています。ヒエラルキーを意識するあまり、コミュニケーションをためらったり、やるべきことを進められないのは組織にとって一番良くない状態です。当社がこういった考えを持つようになった原点はやはり、「りそなショック」にあります。

労をいとわない

手前みそですが、当社は人財教育にお金を掛けている銀行だと思います。その上で今後の当社を担う若手社員に望むのは、自分たちの存在意義を確認した上で、「りそな」の将来像を描いてほしいということです。若いうちはつい自分の目標を達成することばかり考えがちですが、お客さまの暮らしや社会に貢献するという発想がないと良い仕事ができないので、早くそのことに気づいてほしい。そしてお客さま起点で問題意識を持ち、お客さまの課題を解決できる力を養ってほしいと願っています。本部の人間に言われたから何かするのではなく、お客さまの声を進んでお聞きした上で、何をすべきか自分なりに考える。そのためには日々の勉強とともに、常日頃からどんなことに対しても考える癖をつけることが大切です。もちろん簡単なことではありませんが、常にお客さま起点で物事を考え、課題解決に向け、労をいとわず行動するプロフェッショナリズムを養ってほしいと思います。と言うと負担に感じる従業員がいるかもしれませんが、バックにはサポートする人が大勢いるので、その人たちのサポートを得ながら前に進んでいってほしいと思います。

「お客さま起点」は私自身の経営哲学です。当社は「りそなショック」を契機に銀行本意や収益本意ではなく、「リテールＮｏ．１」に象徴されるお客さまを最優先とする銀行へと生まれ変わりました。一つひとつの地域に寄り添いながら、お客さまのニーズに対して自分たちは何をすべきかという発想が、生まれ変わった「りそな」の原点なのです。この姿勢を忘れなければ、これからどんなことが起きようとも迷うことはないし、ぶれることもない。私はそう信じています。

当機立断

先日、１００社ほどの法人のお客さまが集まる交流会にお邪魔した際、多くの方から「いい人を紹介してくれてありがとう」「りそなさんの提案でモヤモヤが晴れた」「いろいろ悩んでいたけど、ようやく安心して次の代に会社を任せられる」といったお声をいただきました。うれしかったですね。こういったお声に触れると、この仕事をしていて本当に良かったと思いますし、「リテールＮｏ．１」や「金融＋（プラス）で、未来をプラスに。」へのお客さまの期待を実感します。

最後に、私の座右の銘をご紹介します。それは「当機立断」、機会をとらえて素早く決断するという意味の言葉です。とかく複雑で先が見通せない世の中においては、とりあえず様子を見ようというのも一つの選択肢だと思います。しかし議論をしているばかりではビジネスチャンスを失いかねず、そうすると結果として時代の変化についていけない銀行になってしまいます。そして、そんな銀行はお客さまから選ばれることはありません。物事を冷静に判断する慎重さは、経営者に欠かせない資質です。しかし、「ここぞ」というときには果敢に行動する胆力も、トップには不可欠と考えています。

今後も当社は、お客さま起点を基本としつつ、社会構造の転換を踏まえた変化を続けていきます。繰り返しになりますが、その精神を表したパーパスが「金融＋（プラス）で、未来をプラスに。」であり、当社が現状に満足せず変わり続けることは、お客さまへの最大の貢献になると考えています。これから「りそな」がどんな銀行になっていくのか、どうぞご期待ください。もちろん、変化を遂げるためにはお客さまの声が欠かせないので、忌憚のないご意見をどんどんお寄せください。当社ではお客さまの声をいち早く、新しいビジネスに取り入れていくつもりです。

個人の方でも、法人の方でも、こまりごとがあればぜひ一度、近くの店舗にお越しください。そして、いろんな悩みをご相談ください。私たちが全力で、皆さまのより良い未来をサポートします。

ガラス張りの役員室

りそな銀行
RESONA
https://www.resonabank.co.jp/

大阪御堂筋支店ロビー

「共に生きる家」を目指し、志と力をひとつに合わせる

埼玉県蓮田市で特別養護老人ホーム「共生の家」を運営している社会福祉法人共生会さまでは、2023年の開所当初からネパール人をはじめとする特定技能外国人が介護スタッフとして就労しています。特別養護老人ホーム共生の家の施設長 赤坂弘美さんに、同施設の取り組みについて伺いました。

［聞き手］本誌編集部 安藤 正啓

社会福祉法人 共生会
特別養護老人ホーム 共生の家 施設長
赤坂 弘美（あかさか ひろみ）氏

一人一人に寄り添う

―業務内容について教えてください。

「共生の家」は2023年4月に開所、特別養護老人ホーム（特養）とショートステイのふたつのサービスを提供しています。いずれもユニットケアを取り入れているのが最大の特徴です。

―ユニットケアとは？

できるだけ自宅に近い環境で、お一人お一人の状況に寄り添った個別ケアのことです。ご利用者さまがこれまで何十年も送られてきたライフスタイルはそれぞれ異なり、起床、食事、入浴などの時間はまさに十人十色です。当施設ではご利用者さまが以前と同じような暮らしを営めるよう、好きな時間に起きて食事ができ、寝られるような環境を整えているのです。

―自分のやり方で暮らせるのですか？

はい。特養は入居施設なので、在宅への復帰を目標にリハビリなどを行う介護老人保健施設とは違い「暮らし」が重視されます。ですからご利用者さまそれぞれの生き方とやり方を尊重した上で、「みんなバラバラでいいじゃない」というスタンスで介護スタッフがケアを行っているのです。

―その介護スタッフとして外国人が活躍しているのですね。

全員で72名の介護スタッフのうち13名が外国人で、そのうちの11名が特定技能外国人です。国籍はネパール、ベトナム、フィリピンです。みんな開所直後からこちらで仕事と実習に励んでいます。

一緒に絵馬を作成

中庭の花をみんなで鑑賞

―外国人スタッフを受け入れたきっかけは？

グループ法人が十数年前から外国人スタッフを受け入れていたので、それを当たり前と考える環境がありました。またここ数年、介護福祉士養成施設では日本人学生の数が減っていて、そうなるとどうしても特定技能外国人を雇用せざるを得ないという現状も関係しています。介護職への外国人材の雇用については埼玉県が何度も講習会を開催しているくらいで、この業界の人材不足は本当に深刻と言えます。外国人材雇用のモデルとして、県内の他施設の方が当施設を見学に来られることもあります。

いつもニコニコ

―皆さん日本語でのコミュニケーションはお上手で？

はい。ただ専門用語などについては学ぶべき部分がまだ多いので、介護に特化した日本語の勉強会を実施しています。月に2回、仕事が終わった後に1時間半ほど、日本語学校の校長先生に指導していただいています。

―真面目に出席されていますか？

もちろんです。遅番の場合は勉強会の間だけほかのスタッフに入ってもらうなどして、できるだけ出席できるよう配慮しています。また、この4月からは、日本語講師の資格を持つ職員と介護主任とのペアによる研修も時間をかけて行う予定です。同時に介護士の資格取得を目標とした実務者研修も実施します。特定技能のスタッフの中には資格を取って日本で長く仕事がしたい、その上で家族を日本に呼び寄せたいという人が多く、その願いにできるだけ応えてあげたいですからね。

感染症予防研修（職員向け施設研修）

―皆さん志が高いのですね。

あと、ご利用者さまの健康状態が急変した場合の対処法についての教育も、今後強化する予定です。夜間、特養には看護師がいないため、万一の際には救急搬送対応などを介護スタッフが行わなければならないからです。介護技術は日々の業務を通して身に付きますが、顔色や呼吸の微妙な変化などに関する知識は、ある程度専門的に学ばないと身に付けることができません。

―これだけ教育体制が充実していれば、ご利用者さまからの信頼も厚いのでは？

コミュニケーションや介護技術については、日本人スタッフとほとんど遜色ないと思います。中でもご利用者さまから好評なのは笑顔ですね。外国人スタッフはいつもニコニコしているので、いろいろなことを頼みやすいのだそうです。ご利用者さまにとってはお孫さんのような年齢の人ばかりなので、もしかするとかわいいと思われているのかもしれません（笑）。

救急連携研修（蓮田消防署の方を招いて）

―日本人より助け合いの精神が強いのかもしれませんね。また、地域や家庭でお年寄りと接する機会が多かったのではないでしょうか？

確かに、ほかのアジアの国々は日本と比べてまだ人と人とのつながりが強いでしょうし、核家族化も進んでいないので、おじいちゃんやおばあちゃんのお世話をしていた人が多いと思います。

―今後、こちらで天寿を全うされる方もいらっしゃることでしょう。

当施設はご利用者さまに第二のわが家として「最期までここで過ごしたい」、「最期をここで迎えたい」と思っていただけるような特養を目指しています。ところで、若い日本人スタッフには看取りの経験をした人が少ないため、人が亡くなることをただ「怖い」と考えがちです。その結果、これは非常に極端な例ですが、彼ら彼女らは夜勤を恐れるような傾向があるのです。でも、人が亡くなることはある意味自然な現象であり、地域社会や家庭の中でお年寄りに寄り添って生きてきた外国人スタッフは、そのことを身をもって知っているのだと思います。それについては、私も含め日本人スタッフは大いに学ぶ必要がありますし、そのような生き方をしてきたことも、介護現場に外国人スタッフが必要な理由のひとつだと考えています。

バースデーランチミーティング（各生まれ月の職員と実施）

夕涼み会

富士山も魅力

―採用はどうされているのですか？

最近は地方で就労・実習していた人を採用することが多いですね。今年も岐阜県、宮城県、福岡県から3名の特定技能外国人を採用しました。

―何か理由があってのことですか？

いいえ、紹介を通してこちらに来てもらいました。みんなの話を聞いていると、やはり東京に近い都市圏で働きたいという思いが強いようですね。当施設は埼玉県にありますが、東京まで電車で数十分の距離ですし、あとは富士山が見えることも魅力みたいです。

―確かに、きれいに見えます（笑）。

そうでしょう（笑）。東京に近い都市圏が人気なのは、やはり便利なところで暮らしたいからだそうです。以前住んでいたところにはスーパーもなかったようですが、こちらは輸入食品を豊富に扱うスーパーが近所にありますし、駅にも近いですからね。また同じ国の人同士のネットワークがあることも、職場選びには重要だそうです。確かに何か困ったときや相談したいとき、そういったネットワークが身近にあると心強いと思います。

―住まいはどうされているのですか？

寮と個人契約のアパートのふた通りがあります。みんな体ひとつで日本に来ているので、家電製品や家具などは最低限用意しています。寮もアパートも施設に近いので、通勤は自転車です。

―生活面で注意されることは？

みんな真面目なので特にないのですが、ゴミ出しなどのルールについては厳守するよう指導し、アパートに友達を呼んで騒いだりしないよう注意しています。

ともに季節の移り変わりを愛でる

―ほかに気を付けていることはありますか？

体調管理ですね。母国ではみんな、体調を崩しても病院を受診することなく仕事をしていたそうですが、こちらでは体調が悪いと感じたらすぐに報告するよう指導しています。ご利用者さまは高齢の方が多く、体調が良くないまま介護をすると大変なことになりかねないので、体調管理には特に気を遣っています。

―言葉の面ではいかがですか？

みんなしっかりコミュニケーションが取れますが、それでもたまに相手の言っていることが理解できていないのに「ハイ」と答えるときがあるんです。そういう場合はこちらも「ちゃんと理解していないな」と感じるので、「少しでも分からないことがあったら『分からないので、もう一度言ってください』と聞いてね。何度でも教えてあげるから」と口を酸っぱくして言っています。もっとも、このことについては日本人スタッフに対しても同様のことが言えますね。

同じ目的に向かって

―日本人スタッフが外国人スタッフに偏見を持つようなことはありませんか？

グループ法人が十数年前から外国人スタッフを受け入れてきた中で、そういったことがまったくなかったとは言えません。実際に、外国人と仕事をするのは嫌だからと言って辞めてしまった人もいます。しかし当施設においては、そのようなことはまったくありません。「共生の家」はその名の通り「共に生きる家」であり、ご利用者さまとそのご家族、そしてスタッフが共に地域に根差した大きな家を目指しています。その中に日本人だから、外国人だからという考えは存在せず、みんな同じ目的に向かって働く仲間なのです。採用においても、このことを理解してもらえるかどうかが重要なカギとなります。

―外国人材の受け入れを検討している施設にアドバイスをお願いします。

相手のことを理解することが何よりも大切だと思います。なぜ日本で介護の仕事をしたいと考えているのか、相手の気持ちをしっかり聞いてあげてください。自分の将来のためか、あるいは家族のためか、きっとさまざまな目的があるはずなので、まずはそれを知るようにしていただきたいと思います。そして、仲間になると彼ら彼女らはとても素直で明るく、しかも勤勉なので、介護の現場でとても重要な役割を果たしてくれるはずです。

健康をお祝いする敬老会の表彰式

社会福祉法人 共生会
特別養護老人ホーム 共生の家
〒349-0133　埼玉県蓮田市大字閏戸87-5
https://kyouseihome.jp/

カレンダー作成

Asian Now 国内レポート②

サンタクロースに扮するポウデルさん

介護福祉士の資格を取り、日本で長く働きたい

特別養護老人ホーム「共生の家」で
特定技能として就労する、
ネパール出身のポウデル・リラマーニさんと
シンザグ・マン・クマルさんのお二人に、
お仕事や将来の夢などについて聞きました。

社会福祉法人 共生会
特別養護老人ホーム共生の家
特定技能介護外国人
ポウデル・リラマーニ氏
ネパール・南部ルンビニ県出身

—日本に来たのはいつですか？

ポウデル　1年半前から日本で特定技能の「介護」として就労し、「共生の家」の前は大分県の施設で働いていました。仕事内容はご利用者の移動、食事、排泄などに関する介護です。

—日本で働こうと思った理由は？

ポウデル　介護技術をはじめ、ネパールでは学べないことがたくさんあると思ったのがきっかけです。ネパールではホテルに勤めていました。

—介護職を選んだきっかけは？

ポウデル　子どものころからおばあさんに育てられ、おばあさんからいろんなことを聞いたり、いっしょに時間を過ごしたりするのが好きでした。今85歳ですが、年を取って食事などの介護が必要になり、ホテルの仕事をしながら家ではおばあさんのお世話をしていたので、介護の仕事が自分に合っているかもしれないと思ったんです。

—ネパールでも介護の仕事をしていたのですか？

ポウデル　いいえ。ですから最初は知らないことが多くて困りましたが、今は慣れたので大丈夫です。施設の皆さんはとても親切で、分からないことがあればちゃんと教えてくださるので、助かっています。

—ネパールと日本との一番大きな違いは何だと思いますか？

ポウデル　時間の守り方ですね。日本人は時間にとても正確で厳しいので、それについては学びたいと思います。食べ物も違いますね（笑）。ネパールには辛くて酸っぱいものが多く、日本には甘い食べ物が多いですね。

—苦労していることは？

ポウデル　専門用語を使って話すときに苦労しますね。難しい漢字も多いので、仕事が終わった後の勉強会にいつも出席し、家に帰っても勉強しています。

—これからの目標は？

ポウデル　この仕事を頑張って、介護福祉士の資格を取りたいと思っています。そして家族をネパールから呼び寄せ、日本で長期的に過ごしたいです。

—日本で家族にどんな経験をさせてあげいたいですか？

ポウデル　いろんな観光地に連れて行ってあげたいです。ネパールにいたときから富士山に行きたかったので、家族と一緒に行ってみたいです。

—ネパールにも高い山がたくさんありますよね？

ポウデル　世界一のエベレストをはじめ、高い山がいっぱいあります。山積みです（笑）。

社会福祉法人 共生会
特別養護老人ホーム共生の家
特定技能介護外国人
シンザグ・マン・クマル氏
ネパール・テラトゥム郡出身

—最初に留学で日本に来たそうですね。

クマル　はい。ネパールで大学院を卒業、2015年に日本に来て大学で2年、専門学校に1年通いました。

—そのまま日本にいたのですか？

クマル　いいえ、一度ネパールに戻って英語を教えていました。

—英語がお上手なのですか？

クマル　ネパール人は大体英語とヒンディ語ができますよ。日本語も日本語能力試験のN2を持っています。

季節の飾りを作成するクマルさん

—すごいですね。また日本に来たのはいつですか？

クマル　1年半前です。介護の仕事に就いたきっかけは、私も子どものときからいつもおばあさんと一緒にいたので、いつかお年寄りの方のお世話をしたいと考えていたからです。ところで、ポウデルさんとはネパールにいるときからの友だちです。出身地は違うのですが、日本に来る1年ほど前に知り合いました。

—そうだったのですか。ネパールにも介護施設があるのですか？

クマル　日本のような施設はなく、介護するのは家族の仕事です。

—お仕事は楽しいですか？

クマル　はい、大きなやりがいを感じています。日本人スタッフの方もとても優しいですからね。

—どんなときが一番楽しいですか？

クマル　ご利用者さまと一緒にアクティビティをしているときですね。皆さんの笑顔を見るとうれしいし、やりがいが増えました（笑）。

—どんなことをするのですか？

クマル　今月は節分の豆まきですね。3月はひな祭りの人形をつくり、4月はお花見を楽しむといった感じです。

—これからの目標は？

クマル　私も日本で長く働きたいので、介護福祉士の資格を取るつもりです。そのため6月から実務者研修を受ける予定です。

—ネパールの人に日本の魅力をPRしてください。

クマル　日本は安全で、食べ物がおいしいことが気に入っています。また、電車でどこに行くにも便利なのもいいですね、ネパールには鉄道がないので。あと、やはり優しい人が多いのがうれしいですね。

社会福祉法人 共生会
特別養護老人ホーム 共生の家
〒349-0133　埼玉県蓮田市大字閏戸87-5
https://kyouseihome.jp/

Asian Now 国内レポート❸

技能実習に代わる新制度「育成就労」のポイント

現在発表されている内容をもとに、技能実習に代わる新しい「育成就労」と特定技能制度の現時点での最新情報をお送りしておきたい。なお現在、制度を政府側で変更検討中であるため、記載された情報からは変更される可能性が高いことを予めご了承いただきたい（ING編集部）。

❶ 技能実習とは

技能実習制度は「国際貢献」を主旨に、3年から5年に渡り、日本で学んだ技術を母国に持ち帰る制度だ。制度を守る監理団体と国の認可団体外国人技能実習機構が介在する。現在、約40万人の技能実習生が日本で活躍しているが、制度目的と実態のギャップが指摘されている。

❷ 特定技能の誕生

2019年から始まった「特定技能」制度は、国内の人材不足が深刻な産業において、専門技能を持つ外国人を受け入れるためのものだ。就業は12分野の「特定産業分野」で、転籍も認められている。期間は特定技能1号が5年、2号は無期限。1号では企業による支援が必要で、2号では家族帯同も可能。支援は委託された「登録支援機関」が担当することも多い。

❸ 新制度「育成就労」制度へ

技能実習における指摘などもあり、技能実習制度と特定技能制度の見直しについて、有識者会議から政府への提言がまとめられた。技能実習制度を発展的に解消し、人手不足分野の人材確保及び人材育成を目的とされた「育成就労制度」が創設されることになった。

外国人材がより一層重要に

日本の労働力不足は深刻になってきている。

☑ 2040年までに1200万人の生産年齢人口が減少。☑ 総人口は年間100万人ペースで減少。

（出典）出入国在留管理庁資料／国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（令和5年推計）」「「人口ビジョン2100」-安定的で、成長力のある「8000万人国家へ」-」

国際的な人材獲得競争の激化

近隣諸国・地域（台湾、韓国）との競争が激化。

☑ 台湾・韓国が移動先上位に上昇、日本は相対順位が低下傾向。☑ 台湾・韓国で、低熟練外国人労働者の受入れを拡大。

※台湾：2023年6月から低熟練外国人労働者の受入れを拡大。韓国：低熟練外国人労働者の受入れ上限を2024年に過去最大の16.5万人に。

（出典）出入国在留管理庁資料／出典：ADBI・OECD・ILO「Labor Migration in Asia：Changing Profiles and Processes」（2023）（「移住労働者」を定義しておらず、その定義は各国により異なる。）から引用。中国は商務部「中国対外労務合作発展報告2019-2020、2022」。

海外に移動する労働者数（フロー、割合）

送出国	時点	主要な移動先（国・地域）と日本				
		1	2	3	4	5
ベトナム	2018年	日本 48.1%	台湾 42.3%	韓国 4.5%		
	2022年	台湾 41.5%	日本 39.3%	韓国 6.6%		
インドネシア	2018年	マレーシア 31.9%	香港 26.0%	台湾 25.5%	シンガポール 6.4%	韓国 2.4%
	2022年	香港 29.9%	台湾 26.6%	マレーシア 21.5%	韓国 5.8%	日本 2.9%
中国	2018年	マカオ 14.9%	日本 8.0%	香港 7.2%	シンガポール 6.4%	アルジェリア 4.6%
	2022年	マカオ 17.6%	香港 15.2%	シンガポール 9.0%	インドネシア 4.8%	パキスタン 3.7%

※日本（8位）1.9%

❹「育成就労」でこう変わる

① 職種・対象分野

育成就労は、技能実習2号対象職種のうち、特定産業分野があるものは受入れ対象分野として認め、現在無いものについても追加が検討される予定だ。

② 受入れ人数枠

技能実習では少人数を除き職員数の5％が上限だったが、大枠の産業分野ごとの人数枠と、受入れ企業ごとの人数枠が設けられる予定。

③ 受入れ期間

3年間を基本とし、育成就労計画を定めた上で特定技能1号の技能水準までの育成をを目指す。

② 特定技能分野で新しい分野の追加が予定されている。

現在は、12分野だが、新たに4分野追加され、16分野になる予定だ。

現在の12分野	追加される分野
❶ 介護	
❷ ビルクリーニング	自動車運送業、鉄道、林業、木材産業の4分野が新規追加
❸ 農業	
❹ 漁業	
❺ 造船・舶用工業	業務区分を3区分に再編する
❻ 建設	
❼ 航空	
❽ 素形材・産業機器・電気電子情報関連製造業	「工業製品製造業」とし、コンクリート製品製造、縫製、印刷・製本などを業務区分として追加
❾ 宿泊	
❿ 自動車整備	
⓫ 飲食料品製造業	スーパーでの惣菜製造を追加
⓬ 外食業	

❺ 育成就労と特定技能

① 外国人の要件

「日本語能力」と「技能水準」の試験が、各段階ごとに設置される予定だ。

就労前・入国前：日本語能力A1（＝JLPT-N5相当）合格または相当講習受講
特定技能1号へ移行時：日本語能力A2（＝JLPT-N4相当）合格および技能検定試験3級等又は特定技能1号評価試験の合格
特定技能2号へ移行時：日本語能力B1（＝JLPT-N3相当）合格および特定技能2号評価試験等合格
※JLPTとは「日本語能力試験」。N5からN1があり、N1が最上級。

❻ 今後のスケジュール

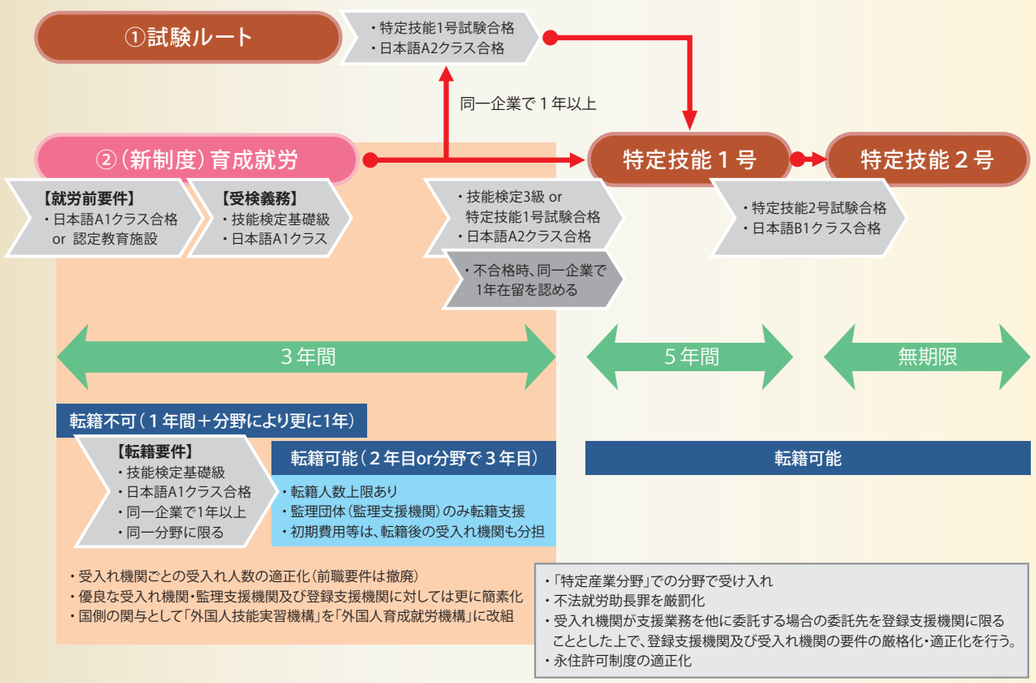
育成就労法（仮称・技能実習法の抜本改正）について現状、公表ないしは報道されているのは以下だ。

2024年3月 閣議決定

2024年4月以降 育成就労制度創設のための関連法案の提出、省令・告示の公布、施行

報道では、成立後3年以内に施行し、新制度開始は2027年、移行期間は2030年まで続く想定だ。それまでの間は技能実習制度を併用していく見込みとなっている。

ING編集部で作成した育成就労・特定技能のルート



従業員と会社の健やかな明日のために

労働人口の減少や医療費の増大、平均寿命の上昇といったさまざまな社会的背景の変化に伴い、健康経営が注目されています。中部電力株式会社では従業員の健康増進をサポートすることで、各人の生活の質の向上はもちろん、組織の活性化を目指す健康経営にいち早く注力し、経済産業省により健康経営優良法人に認定されています。同社で安全健康推進室長を務める内川宗和さんに、具体的な取り組みについて伺いました。

未来への投資

当社が健康経営に本格的に力を入れ始めたのは、今から5年ほど前のことです。それまで人事部の中に置いていた安全衛生に関するセクションを、社長直轄の安全健康推進室として独立させ、会社として従業員の安全・健康支援を行っていくという姿勢を打ち出しました。社長も会議などの場で、「従業員の安全と健康のサポートは投資にほかならない」と明言しています。

当社ではそれまでも、例えば育児や介護のための休暇を法律で定められたものより良い条件で取得できるようにするなど、従業員が働きやすい職場づくりに努めてきました。そうした状況の中、経済産業省主導の健康経営の推進により、健康へ取り組みは従業員のウェルビーイングや企業価値向上につながるとの考えが広がり、より一層取り組みを加速させることができました。

全員がドック受診

健康経営に向けた具体的な取り組みとして、まず従来の健康診断を人間ドックに変更し、全従業員にその受診を義務付けました。そして、オプションとして男性は前立腺がん、女性は乳がんなどの検診を受けられるようにしました。受診後はその結果をもとに産業保健師との面談を実施し、各人の状態に合わせた健康指導を行っています。ちなみに当社には、全社で50人ほどの産業保健師が在籍しています。

当たり前のことですが健康増進に疾患の早期発見と早期治療に勝るものはなく、悪いところがあれば早く治し、再び元気に暮らせるようにしてもらうことが、この取り組みの狙いです。

ウェアラブル端末を活用

二つ目にご紹介するのは2年前から実施している、ウェアラブル端末の希望する全従業員への配付です。これは腕に付けているだけで歩数はもちろん、脈拍、血中酸素濃度などが計測でき、さらに睡眠の質も測定できます。本人の同意のもと、ウェアラブル端末で測定したデータを活用し、産業保健師による各人の生活習慣に合わせた保健指導を行うことも可能となりました。

ウェアラブル端末によって、全従業員の健康増進へのモチベーションを高めることができると考えています。

とはいえ配るだけでは期待した効果が望めないので、社内の健康増進チームで定期的にウォーキングなどのプログラムをつくったり、人気フィットネスジムに依頼してトレーニングのビデオを作成してもらうなど、全従業員の健康意識のさらなる向上に努めているところです。また健康行動の継続に対するインセンティブも取り入れています。1日8千歩を1カ月に20日以上歩くとポイントがもらえるイベントを開催するなど、こちらも従業員のモチベーションアップに貢献していると考えています。

ウェアラブル端末にはさまざまな製品がありますが、当社が配付した「Fitbit」の価格は1万5千円ほどです。

また、ほかの類似製品に比べてバッテリーの持ちがよく、1度フル充電すると4、5日は持ちます。なので寝ている間にバッテリーが切れ、睡眠管理に支障が生じるといった心配も軽減できます。あとこれはまったくの副産物ですが、ウェアラブル端末を通して上司と部下とのコミュニケーションが活発になりました。「昨日どれだけ歩いた?」とか「最近よく眠れてる?」というように会話が弾むようになり、これは思わぬ収穫でしたね。

Fitbitを活用した運動イベント

歩きスマホも指導

健康のもとは食事と運動と睡眠に尽きると考えていて、健康経営に向けた取り組みもこの3点を重視しています。食事については人間ドックの結果をもとに、産業保健師が食事指導を行っています。これとは別に今年から、新入社員を対象とした食事指導を開始しました。新入社員の中には朝食を摂らない者が多く、そうすると体調が悪くなったり、メンタル面で不調をきたしたりすることが多々あります。なので規則正しい食生活を送らせるため、きめ細やかな指導を行っているのです。

中部電力株式会社 安全健康推進室長
内川 宗和（うちかわ むねかず） 氏

2024 健康経営優良法人
Health and productivity
ホワイト500

少し話がそれますが、全従業員に対しては歩きスマホをしないよう強く指導しています。何を今さらと思われるかもしれませんが、会社として「絶対にダメ」ということを継続して教え込まないと、身に付いた行動パターンは変えられないと思うのです。なので就職した以上、会社と社会のルールに従わなければならず、長く働くためには安全と健康についてしっかり考える必要があるということを、徹底して指導しているところです。こういった取り組みは、リクルートにも好影響を与えます。従業員を大事にするという姿勢を実際の取り組みをもとにアピールすることは、会社のイメージアップとなり、それがひいては優秀な人材確保につながると考えています。

運動に関しては先ほどもお話ししたように、ウェアラブル端末を利用してウォーキングなどを促進しています。睡眠についてはその質の良し悪し、つまりちゃんと眠れているかどうかをウェアラブル端末が収集したデータを通して判断し、万一問題点がある場合は産業保健師へ相談できる体制を確保しております。

また、睡眠に関しては一定時間きちんと取れるよう、勤務間インターバル制度を取り入れています。この制度は、終業時刻から翌日の始業時刻まで一定時間の休息時間を確保し、従業員の健康確保とワークライフバランスの推進を目的にしたもので、当社ではその時間を11時間としています。私は昭和の終わりころに入社し、当時流行語となったテレビCMのキャッチフレーズである「24時間戦えますか」を地で行っていた世代ですが、今は会社がしっかり寝なさいという時代です。まさに隔世の感ありですが、睡眠を十分取らないと生産性が落ちるので、勤務間インターバル制度は非常に重要なものと考えています。

メンタルヘルスケア

ここまでフィジカルの安全と健康についてお話をしましたが、ここからはメンタルヘルスのケアについてお話ししたいと思います。メンタルヘルスの不調は、仕事から受けるプレッシャーやストレスなど、会社生活に起因する可能性があると考えられます。そのため健康経営の一環として、メンタルヘルスの不調に対しても会社が積極的にケアする必要があるといえます。そこで当社では従来のケアの方法に加え、昨年よりポジティブメンタルヘルスという考えにのっとった新たなケアを始めていて、現在は若手社員を中心に専門医を招いてセミナーを実施しています。そこではストレスが掛かるさまざまなシーンを想定し、それを解消するにはどうすればいいかをみんなで考えていく、というプログラムが行われています。

従来のケアは、休職した従業員の職場復帰のサポートに重きを置いていましたが、現在はメンタルヘルスの不調を未然に防ぐことを重視しており、今後は若手社員だけでなく、さまざまな世代の社員を対象にケアを実施していきたいと考えています。

保健指導（健康相談）の様子

より風通し良く

メンタルヘルスのケアについてさらにお話しすると、管理職に対して心理的安全性の高い職場をつくるための指導を行っています。心理的安全性とは、組織の中で自分の考えや気持ちを誰に対しても安心して発言できる状態のことです。それが高い職場はすなわち風通しが良く、さらに言うと生産性が高い職場ということです。

当社でも状況によっては、上司が部下に対して少し強い口調で注意したり、部下の意向を確かめずに強引に仕事を進めたりすることがあります。そういった場合、上司はパワハラを行ったという意識がなかったとしても、部下からするとパワハラを受けたと感じる可能性を排除することができません。なので管理職に対して、社外専門機関による心理的安全性に特化した動画研修を行うとともに、精神科医監修のもと心の健康に関する研修を企画しており、より良い職場づくりに向けた取り組みを進めております。

長期戦

健康経営に注力し始めて数年が経過しましたが、その成果をすぐに得られるとは考えていません。おそらく長期戦になるでしょう。実際にまだ数字で表れているものはありませんが、マインドの部分では変化が生まれているのを感じています。例えば現場で働く従業員から「社長が自分たちの健康について真剣に考えてくれているのが分かり、とてもうれしかった」とか「毎日、ウェアラブル端末のデータを確認するのを楽しみにしている」といった声が幾つも寄せられています。こういった反応が出ているのは、やはり会社として喜ぶべきことと思います。

全従業員が積極的に健康増進に取り組み、心身ともに健やかになって各人の生産性も上がる。同時に医療費が減り、健保財政が改善される。会社としてはそういった大きな絵を描いているわけですが、私個人としてはもうちょっと控えめです。インセンティブにつられて歩いてたら、いつの間にか健康になり、病院にも行かなくなったというのが理想です。この理想を叶えるべく、私もウェアラブル端末を付けて日々、コツコツ歩いています（笑）。

経営側が旗振りを

最後に少し、健康経営をお考えの方にアドバイスをしたいと思います。健康経営を進めていくには、経営側がしっかり旗振りをする必要があると考えています。従業員の健康増進は自分たちの義務であり、さらには未来への投資であるという認識をした上で全従業員を巻き込む。そして、やると決めたからには手を抜くことなく最後まで旗振りをする。そうしなければ、健康経営は長く続かないと思います。

先ほどもお話ししたように、健康経営の成果はすぐに数字として表れるものではありません。また、健康増進はあくまでも個人的なことであり、会社としてやらなくていいという考え方もあるかもしれません。それでも経営側が従業員の健康増進はもとより、過重労働やパワハラの防止に真剣に取り組み、従業員がそのことを理解すれば会社に対する帰属意識が高まり、結果として両者の間に理想的な関係が築かれるのではないかと思います。そのためには何より、経営側がしっかり旗振りをし、腰をすえて健康経営に取り組む必要があると考えています。

健康は何ものにも代えがたいものです。従業員の方の幸福と会社のより良い未来のために、健康経営に取り組まれることをお勧めします。

中部電力株式会社
〒461-8680 名古屋市東区東新町１番地
TEL: 052-973-0000（代） www.chuden.co.jp

健康経営の推進 https://www.chuden.co.jp/csr/anzenkenko/kenko/

最先端のサイエンスで がんとの共存に挑む。

過去30年にわたり日本人の死因第1位であり、今では日本人の2人に1人以上がかかるとされるがん。かつては不治の病とされたがんにも効果的な治療法が開発され、今後はがんと共存する時代になるといわれています。がんとの共存を目指し、マイクロRNAやエクソソーム研究のがん領域で世界をリードしている東京医科大学の落谷孝広特任教授に、がん治療と早期発見に向けた最先端の取り組みについて伺いました。

東京医科大学 医学総合研究所 分子細胞治療研究部門

特任教授
医学博士 落谷（おちや） 孝広（たかひろ） 氏

1957年生まれ　1988年大阪大学大学院博士課程修了（医学博士）　1991年米国ラホヤがん研究所（現SFバーナム医学研究所）ポストドクトラルフェロー　1993年国立がん研究センター研究所主任研究員　2010年国立がん研究センター研究所分子細胞治療研究分野主任分野長　2018年より現職。Web of Scienceが発表する高被引用論文著者（HCR）に2019年から連続で選出される　令和元年度　高松宮妃癌研究基金学術賞、令和5年日本再生医療学会功績賞　2014年から日本細胞外小胞学会理事長

［聞き手］本誌編集長 小松 宣俊

古代のミイラにもがん

―まず、がんの基本的なことについてお聞きします。そもそもどんな病気なのですか？

落谷　がんとは人間が本来持っている正常な細胞が変化を起こした病気で、ウイルスや細菌のような外から侵入する異物により引き起こされる場合も含めて、遺伝子の発現、つまり細胞の中でDNAの遺伝情報をもとにタンパク質が合成される働きが、正常でない状態になったときに起こる病気と考えられています。簡単に言うと遺伝子に傷がついた状態で、その原因として、感染症、ストレス、喫煙、アルコールや体に良くないとされる食品の摂り過ぎ、寝不足や運動不足といった不規則な生活などさまざまなことが考えられます。家族性のがん、つまり遺伝で起こるがんは全体の1割くらいしかなく、非常に限定的です。

―つまりがん細胞とは正常細胞が変化したものなのですね。

落谷　その通りです。では、正常細胞がどのようにしてがん細胞に変わるのか。これについては世界中の研究者が追求している最中で、その全容はまだ完全に分かっていないのが現状です。

―なるほど。先ほどおっしゃった原因のうち、どれが一番多いのですか？

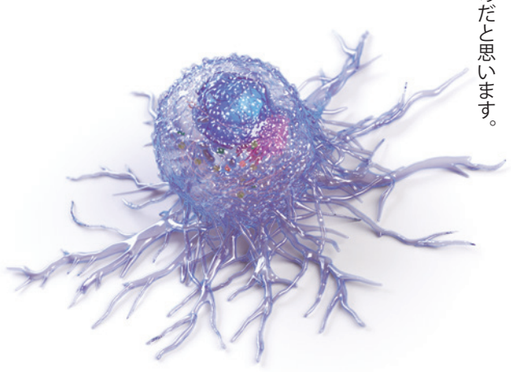
落谷　難しい質問ですね。多いというより、科学的なエビデンスがあるのはある種のウイルス感染や喫煙です。とはいえ90歳までタバコを1日に50本吸っても肺がんにならない人がいるので、必ずしも喫煙だけが原因と言い切るのは難しいのです。過剰な喫煙に加え、仕事などで長期間ストレスにさらされたり、偏った生活習慣を続けていたり、そういったことが重なった上でがんになることも多いと考えられますからね。

―最近、日本人の2人に1人ががんになるといわれています。

落谷　生涯のうち、男性は64％くらいががんになるとされ、女性も50％を超えました。やはり長生きになったことがひとつの原因かもしれません。人生50年と呼ばれた昔はがんを発症する前に寿命が尽きたので、生きている間に症状が出なかったのでしょうね。ところが今は寿命が100歳まで達しようとしているので、がんになる確率がそれだけ高くなっているのでしょう。また、何かとストレスを受けることが多くなった生活環境や食生活の変化も、がんを増やしている原因のひとつと言えるかもしれません。

―がんは昔からあったのですか？

落谷　あったようです。ある文献に、江戸時代に日本で初めての麻酔薬は、がん治療のために使われたという記述が残されています。もしかすると、がんは腫れ物と同じように江戸時代の人にとっても身近な病気だったのかもしれません。もっと昔のことで言えばミイラからも見つかっているので、古代エジプトが繁栄した紀元前からもがんはあったのだと思います。



―ということは人間は絶えずがんと付き合ってきたということですね。

落谷　人間として生まれた以上、がんは常に頭のどこかに置いておかなければならない病気、つまり決して稀な病気ではないということです。心臓病や脳疾患とほぼ同等の病気と考えておいたほうがいいと思いますね。がん細胞がなぜ、自分の宿主である個体を滅ぼしてしまうのか。よく考えれば不思議なことですが、これはある意味、人間として生まれてきた宿命なのかもしれません。

高齢者も積極的に治療

―がんにはどのような治療法があるのですか？

落谷　手術、薬物療法、放射線治療、そして免疫療法の４つがあります。まず手術ですが、たとえがんが進行したり転移したりしていても、手術によってがんを取り除けるなら今では積極的に行っています。早期のがんであれば内視鏡を使った低侵襲性手術、つまり患者さんの負担が少ない手術が普及したことから、80歳を超えた高齢の方でも手術を受けられるケースが多くなりました。

―以前ならその年になれば、積極的な治療は行われませんでしたよね。

落谷　そうですね。手術の一番のメリットはがんを物理的に取り除くことで、再発の危険を限りなくゼロに近づけられることです。手術後には画像からがんが消えているため、患者さんの安心感もおのずと高くなります。

―薬物療法はどんな治療法ですか？

落谷　手術後にがんを徹底的に叩くため、あるいは手術前にがんを小さくしておくために行うことが多いですね。ところでがん治療に使う薬物である抗がん剤のおよそ7割が植物由来で、これらの植物は本来、人間にとって毒となるものです。その毒をさじ加減を変えることでがんを叩くわけですが、残念なことに正常細胞にも悪影響を及ぼすため副作用が生じます。また薬剤耐性といって、抗がん剤を一定期間使うと効果が薄れてくるというデメリットもあります。最近の分子標的治療薬も同様ですね。

―なるほど、一長一短ですね。

落谷　最近は乳がんや前立腺がんといったホルモンに依存して起こるがんが多く、そういった患者さんにはホルモンの分泌を抑える薬物を使う抗ホルモン療法も増えています。また、手術と同様に高齢の方も薬物療法を受けるケースが多くなっています。抗がん剤や分子標的治療薬の組み合わせをフルに使うのではなく、量を少なめにして様子を見ていくという事例が増えていて、このことからもがん治療はこの20年くらいで大きく変わりました。先ほどおっしゃったように、以前は高齢の方に対して積極的にがん治療を行うことはなかったわけですから。

―時代が変わったのですね。では、放射線治療とは？

落谷　がん細胞は非常に活発に増殖する一方、放射線に弱いという性質を持っています。そのため患部に放射線を当てると正常細胞よりもがん細胞がよく反応し、死滅します。最近はガンマナイフという治療法が開発され、例えばがんが脳に転移しても、周囲の正常細胞をあまり傷つけることなく一点だけを集中して攻撃できるようになりました。

―それはすごいですね。

落谷　脳転移に対しても積極的な治療が可能になったのは画期的であり、そういった意味からも放射線治療は有効ながん治療法のひとつと考えています。

がん検診で早期発見

―ここまでいわゆる3大治療法についてお話をお聞きしました。最近はこれに免疫療法をプラスして4大治療法と呼んでいるそうですね。

落谷　免疫療法は、２０１８年にノーベル医学・生理学賞を受賞された本庶佑先生が開発された免疫チェックポイント阻害剤を使用する治療法です。なぜがん細胞が体の中で猛威を振るうかというと、がん細胞と戦う免疫力が全体的にダウンしているからと考えられています。そうであれば免疫力を元通りにし、がん細胞としっかり戦える体に戻そうというのが免疫療法の目的です。

―重い肝臓がんの治療にも希望が出てきたと聞いたのですが？

落谷　数年前まではステージ４の肝臓がんになると、もう治療法がなかったのですね。手術も薬物療法も無理、放射線も効かないという状況でした。ところが免疫チェックポイント阻害剤と幾つかの薬と組み合わせると、患者さんを治療できるようになったのです。このような画期的なことが実際に起こっているのです。ですからがんになってもあきらめずに長生きすると、新しい治療法が出てきてＱＯＬ（生活の質）を良い状態に保ったまま、普通の生活が送れたり社会貢献ができたりするようになる、まさにそんな時代になりつつあるのです。

―10年、20年後にはがんになっても天寿を全うできる確率がもっと高くなるかもしれません。

落谷　国立がん研究センターの統計を見ても、がんの10年後の生存率はここ数年の間に非常に高くなり、50％に近づいています。昔はがん＝死としてとらえていたのが、今はがんといかにうまく付き合っていくか、そう考える時代になってきました。

―以前と比べてがんとの共存がしやすくなっているのですね。

落谷　そのためにも、万一がんになった場合には、先ほどお話しした標準治療を受けていただきたいと思います。どの治療法もその有用性が科学的なエビデンスをもって証明されているので、いずれかの治療を受けるのががんとの共存に向けた有力な選択肢であることに間違いありません。その一方、最近では代替療法や伝統医学を組み合わせた統合医療という考え方も芽生え始めているので、どの治療法でがんを総合的にコントロールしていくかということが、今後の大きなポイントになると思います。もちろん、ベストは早期発見であることに間違いありません。

―予防も大事ですよね。

落谷　おっしゃる通りです。予防についても、やはり重要なのはがん検診を定期的に受け、がんにかかるリスクの有無を把握することです。

―膵臓がんについてはいかがですか？

落谷　残念なことに、どんなに手を尽くしても早期発見ができないのが膵臓がんとされています。実際にステージ1と思って手術をしたら、すでにリンパ節に転移しているということがよくあります。それでもやはり、まったく手遅れの状態で見つかるよりかはいいわけです。治療ができる時間が稼げるのですから。いずれにせよ、どのようなんであれ早期発見と予防のために検診は重要だと思います。

痛くも怖くもない検診

―ここからは先生の研究についてお聞きします。先生は「たった1滴の血液から13種類のがんの早期発見」をテーマとしたプロジェクトを推進されています。これはどういったものですか？

落谷　今おっしゃったとおり血液でがんの有無を特定しようという研究で、リキッドバイオプシーと呼ばれる診断方法のひとつです。この診断のカギとなるのがマイクロＲＮＡという小さなＲＮＡです。人は血液中におよそ２，６００種類のマイクロＲＮＡを持っているのですが、これには遺伝子の発現をコントロールする働きがあることが分かっています。そして、がん患者のマイクロＲＮＡの状態を調べたところ、そのバランスが乱れているということが分かり始めていました。そこで血液中のマイクロＲＮＡの変化をがん診断に生かそうと考えたのです。

―13種類のがんとは何ですか？

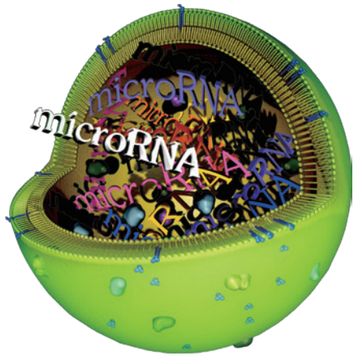
落谷　胃がん、食道がん、肺がん、肝臓がん、胆道がん、膵臓がん、大腸がん、卵巣がん、前立腺がん、膀胱がん、乳がん、肉腫、神経膠腫です。研究ではまず、肝臓がんや乳がんなどさまざまながんの患者さんと、そうでない人の血液中のマイクロＲＮＡを比べたところ、その状態が明らかに異なることが分かりました。それだけにとどまらず、さまざまに変化を遂げたマイクロＲＮＡの状態を解析することで、がんの種類を見分けられそうだという結果が得られたのです。それが２０１２年ころのことでした。

―これは世界に先駆けたものだったそうですね。

落谷　研究内容をいち早く論文にして発表したのですが、反響がすごかったですね。その結果、官民協力によるプロジェクトが発足しましたし、アメリカ国立衛生研究所との共同研究も始まり、これは今でも続いています。また、われわれの発見を機に世界中でマイクロＲＮＡとがんに関する論文が発表され、ヨーロッパの国々やシンガポールではマイクロＲＮＡ診断のベンチャー企業も誕生しています。

―マイクロRNAをがん診断に利用する最大のメリットは何でしょうか?

落谷　やはり早期発見ですね。ステージが1か2、つまり手術で取り除けるがんを見つけられる可能性を13種類のがんすべてで見出したことだと思います。ご存知の方も多いと思いますが、がんの治療は本当に大変です。激しい痛みと大きな苦しみ（精神的）が伴いますし、医療費も掛かりますからね。しかし例えば大腸がんをステージ1で見つけると、内視鏡でその部分を取り除けばもう一切の治療は必要ありません。まさにいいことづくめなのです。当然、早期発見によるがん死亡率の減少は増え続ける国民医療費の削減にもつながります。



―普通、大腸がんを早期発見するなら内視鏡を使いますよね。

落谷　そうですね。ところが恥ずかしいとか面倒くさいとか、あるいは検査そのものが苦痛を伴うといった理由で、多くの方が大腸がんの検診をお受けにならないのが現状です。乳がん検診についてもマンモグラフィが痛いとか、あるいは放射線被曝が怖いということで受診率がとても低いのです。ここ数年、アメリカでは早期発見のため大腸がん検診を積極的に受ける人が増えていて、その結果2020年の大腸がんによる死亡率が2000年に比べて34%以上も減っています。しかし、日本は経済大国かつ医療大国でありながら、先ほどお話ししたような理由で諸外国と比べると大腸がんの検診率が非常に低いのです。

―たった1滴の血液なら健診も簡単そうです。

落谷　「1滴の血液で」は私がつくったキャッチフレーズですが、マイクロRNAを利用した診断なら簡単で痛さも感じず、怖くもありません。また、この診断方法は脳卒中や心筋梗塞といった循環器の疾患、うつ病や認知症などの神経疾患の診断にも利用できることが分かってきています。

―それは期待大ですね。

落谷　はい。プロジェクトでは、がんはもとよりそのほかの病気についても、マイクロRNAを利用した診断を実現できるよう全力を尽くしているところです。

「ゴミ袋」を生かす

―先生はがん根治の最先端の研究、エクソソームのがん領域において世界をリードする第一人者という評価を受けられています。このエクソソームとは一体どんなものなのでしょうか?

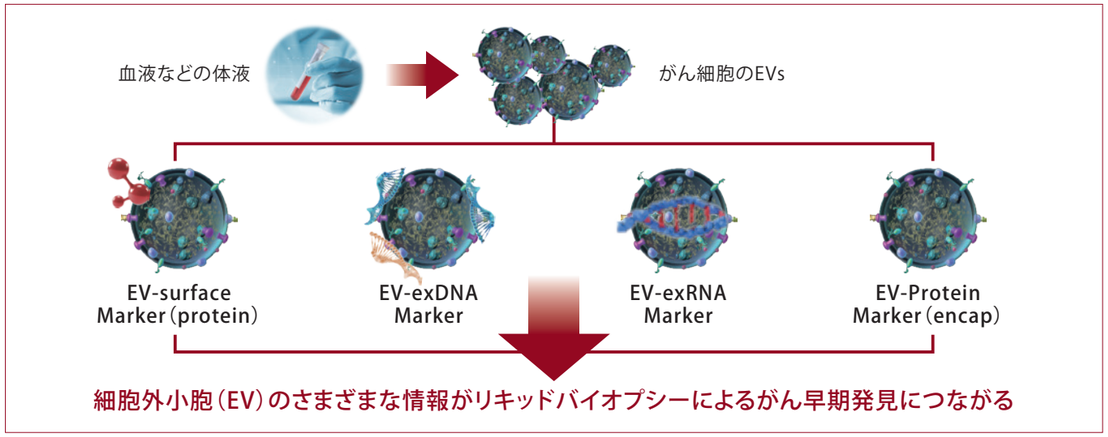
落谷　エクソソームとは細胞が分泌する細胞外小胞、分かりやすくいえばカプセルのようなもので、正常細胞だけでなくがん細胞もエクソソームを分泌します。そもそもエクソソームは、細胞が自分の中にあるゴミを外に出すためのゴミ袋のような存在と考えられていました。

―そのエクソソームになぜ着目したのですか?

落谷　きっかけは「マイクロRNAがどうやって血液中を流れているのか?」という疑問でした。血液中にはRNAを分解する酵素があるため、裸のままでは流れることができないからです。それでその理由を探っていくと、マイクロRNAが酵素に分解されにくいエクソソームに入っていることが分かりました。そしてさらに研究を進めると、エクソソームは単なるゴミ袋ではなくコミュニケーションツールであることが分かってきたのです。

―細胞の情報を伝えるためのものですか?

落谷　はい。従来、細胞間のコミュニケーションは主にタンパク質が行っていると考えられていたのですが、タンパク質はすぐに分解されるため、比較的近い距離にある組織や臓器までしか移動できません。また、一部のホルモンが細胞の持つ情報を遠いところにある組織や臓器に伝えることは分かっているのですが、エクソソームはホルモンより密な情報を持ち、しかも血液中を移動することでその情報を遠くまで運ぶことが可能です。



―それはつまり、エクソソームががん細胞というか、悪いほうに変化したマイクロRNAを遠くまで運んでしまうということですか?

落谷　その通りです。つまりがんの転移を、エクソソームが引き起こしていることが分かってきたのです。これは非常に大きな発見でした。

―がんそのものも恐ろしいですが、転移はもっと恐ろしそうです。

落谷　実際に多くのがん患者さんが転移によって命を落とされています。ですから今後、エクソソームの動きを阻止する新薬を開発し、転移を上手にコントロールできるようになれば、がんとより長く付き合えるようになると考えられます。実際に動物実験レベルでは、乳がんの脳転移や骨転移を完全に止めることができています。

―それは素晴らしい。

落谷　ただ、問題はエクソソームにはがんの転移を引き起こす「悪玉」だけではなく「善玉」もあるということです。正常細胞もエクソソームを分泌して、何らかの生理的な作用を営んでいるわけですからね。ですからこれは抗がん剤とまったく同じで、エクソソームをターゲットに治療を行うと「善玉」にまで悪影響を及ぼす恐れがあるのです。そのことによってどんな副作用が起こるかはまだ十分に解明できていないので、今後も製薬会社との共同研究などを通して治療の安全性を高めていきたいと考えています。安全であることが分かれば、がんの転移を止める新薬の開発はより現実味を増すと思います。

―エクソソームにも「善玉」がいるわけですね。

落谷　はい。主に脂肪や骨髄中など、体のさまざまな部分にある間葉系幹細胞が「善玉」エクソソームを分泌することが分かっています。そして、その細胞を取り出し培養し、そこからエクソソームを抽出するとまさしく「善玉」の薬になるという可能性も出てきました。今世界中で研究が進んでいて、そのような薬が実現するとがんの克服はもとより、失われた機能を元に戻すようなことも可能になるかもしれません。

―本当に夢のような話ですね。今日はお忙しいところ、ありがとうございました。

落谷　こちらこそ、ありがとうございました。

東京医科大学医学総合研究所分子細胞治療研究部門
http://tokyo-med-mcm.jp/

2024年 人事が押さえておきたい 法改正情報

1 労働条件の明示義務
2 時間外労働の上限規制
3 短時間労働者に対する健康保険・厚生年金保険の適用拡大
4 裁量労働制における対象労働者の要件の追加
5 障害者雇用率の引き上げ

今回は1～3について解説します。

1 労働条件の明示義務が変わります。

雇用契約書や労働条件通知書には明示しなければいけない項目がありますが、2024年4月以降は新しく4つの項目の明示が義務化されます。

現在使用している雇用契約書や労働条件通知書の書式が変わります。

《新しく追加される労働条件の明示ルール》
・就業場所・業務の変更の範囲
・更新上限の有無と内容
・無期転換申込機会
・無期転換後の労働条件

なお、これらの明示のタイミングは下記の表1の通りです。

また、その対象となる労働者は有期雇用社員のみならず無期雇用社員も含まれます。

2 時間外労働の上限規制

時間外労働の上限規制は2019年4月（中小企業は2020年4月）からすでに適用されていますが、建設業や運送業などの一部の業種については適用が猶予されていました。しかし2024年4月以降は猶予期間が終了し、いよいよこれらの業種でも時間外労働の上限規制が適用されることになります。

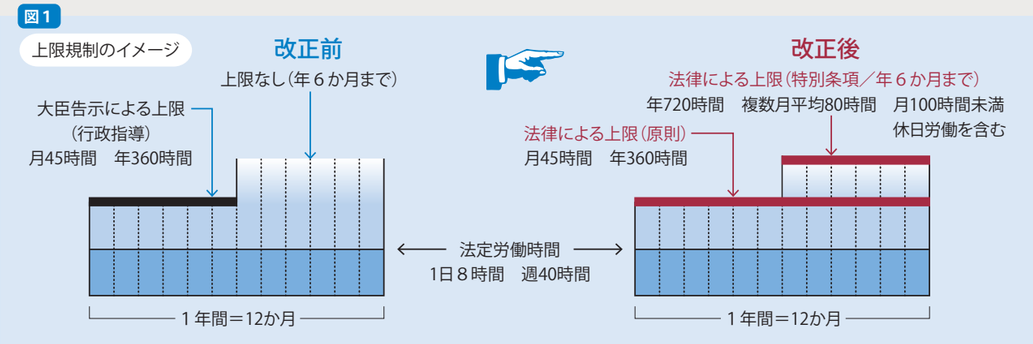
改正前と改正後のイメージは図1のとおりです

表1

	正社員等（無期雇用社員）	パート・アルバイト等（無期雇用社員）
就業場所・業務の変更の範囲	労働契約の締結時	労働契約の締結時 ＋有期契約更新時
更新上限の有無と内容	――	労働契約の締結時 ＋有期契約更新時
無期転換申込機会	――	無期転換申込権発生時 ＋その後の更新時
無期転換後の労働条件	――	無期転換申込権発生時 ＋その後の更新時 ＋その後の更新時

詳細はこちらから（厚生労働省：「労働条件明示のルールが改正されます」より）
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_32105.html

図1



詳細はこちらから（厚生労働省：「時間外労働の上限規制分かりやすい解説」より）
https://www.mhlw.go.jp/content/000463185.pdf

3 短時間労働者に対する健康保険・厚生年金保険の適用拡大

2024年10月から、厚生年金の適用範囲がさらに拡大されます。「被保険者数101人以上で加入」という要件から「被保険者数51人以上」の企業で働く「週20時間以上の短時間労働者」の厚生年金・健康保険の加入が義務化されます。会社としては10月の適用拡大までの間に、次の2つについて注意しておきましょう。

・加入対象となる短時間労働者の人数の把握
・加入対象となる短時間労働者に対して、加入が義務化されることを通知・説明し、働き方を見直す必要がある場合は早めの面談実施を心がけてください。

右記以外にも次の項目において法改正があります。特に専門業務型裁量労働制を導入している企業は、現在使用している書面の見直しが必要となります（下記、参考リンク先です）。

専門業務型裁量労働制における対象労働者の要件の追加
https://www.mhlw.go.jp/content/001164346.pdf

障害者の法定雇用率の引き上げ
https://www.mhlw.go.jp/content/001064502.pdf

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

岡 弘己（おか ひろみ）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/

第六回 元キャリアの独り言

「新しい中小企業政策」

タイミングは遅れましたが、年が明けて初めての「独り言」になります。皆様は、今年何か新しい目標等お考えになりましたでしょうか。新年は、新たな目標をたてたり、昨年とは違うことを始めてみる、といった変化を起こす良い機会になっていると思います。

国の政策には長い歴史を有するものも多く、中小企業政策もその一つですが、昨今の内外の大きな状況変化を踏まえ、中小企業政策もまた、新たな視点を盛り込んだ新しいものになりつつあります。そこで今回は、私の中小企業庁時代の経験も踏まえ、変わりつつある中小企業政策、「新しい中小企業政策」についてお話させて頂こうと思います。

我が国の企業数の99％以上、従業員数の70％近くが中小企業で占められており、中小企業政策は政府にとって最重要政策の一つとなっています。我が国経済・産業の大宗を占める中小企業ですが、その規模が小さく、大企業と比べて経営環境も厳しい状況に置かれていることから、戦後から高度成長期を経て1990年代に至るまで、中小企業政策の基本的な考え方は、「経済的に弱者である中小企業を守る」というものでした。個人に生活弱者支援があるように、経済的に厳しい状況におかれている中小企業を支援する、という感じです。従って、基本的には中小企業全体が支援の対象となり、補助金も事業費の100％を支援するものが数多く存在していました。

ところが、1990年代頃から、政府の財政状況の悪化とともに行財政改革が叫ばれ、世界的にも民間主導の市場主義による経済成長が主流となる中で、中小企業政策についても見直しが図られることになりました。そこで打ち出されたのが、「中小企業は我が国経済を支える重要な存在で、中小企業の成長こそが我が国経済を発展させる原動力である。だからこそ、成長を目指して本気で頑張る中小企業を応援しよう。」という考え方です。このような考え方に基づき、中小企業政策の基本を定めた中小企業基本法が大改正され、中小企業政策の狙いが「弱者たる全ての中小企業を保護」から「本気で頑張る中小企業を重点的に支援」へと大きく変化しました。

また、その際、「本気で頑張る」企業とそうでない企業をどうやって見分けるかが議論となり、ほとんどの補助金に1/2、2/3といった「補助率」が導入されることとなりました。「本気で新たな事業等に取り組む企業は、必要な資金等をある程度は自前で準備するはず」という考え方ですね。

このような「頑張る中小企業を重点的に支援する」という考え方にもとづいて30年近く中小企業政策が実施されてきましたが、最近このような考え方がさらに変化し、新しい中小企業政策が展開されつつあります。その背景は大きく二つあります。一つはコロナの世界的な流行やウクライナ戦争の勃発による、危機的な状況の突発的な発生です。コロナ等により経済社会や国民生活に深刻な影響が生じ、個人に対しても中小企業に対しても、定額で使途自由の給付金が支給されました。また、補助率こそ入っていましたが、何回でも申請・再チャレンジ可能で、不採択の理由も教えてくれる「事業再構築補助金」や、無利子無担保で三年間返済猶予の「ゼロゼロ融資」等、中小企業に対して大変手厚い支援策が講じられました。これらは、過去の中小企業政策の目的である「弱者である中小企業の保護」をさらに超えた「我が国中小企業全体の生き残りのためのカンフル剤」とでもいうべきもので、バラマキとの批判もありましたが、「コロナ等の影響で我が国中小企業は存亡の危機にあり、中小企業が滅ぶと我が国経済全体も滅びる」という危機感に裏打ちされていました。これらの緊急対応的な支援策は縮小されつつありますが、令和5年度補正予算や令和6年度政府予算案には、まだいくつかの支援策が継続されています。

もう一つが、カーボンニュートラルやデジタルトランスフォーメーション、サプライチェーン確保等の経済安全保障、賃上げや人手不足対策等の、内外情勢の構造変化や新しい社会課題への対応という視点です。特に令和5年度補正予算や令和6年度政府予算案では、単に「頑張る中小企業だから支援する」というよりも、「頑張る中小企業の中でも、特にカーボンニュートラルや賃上げ、人手不足問題といった社会課題に積極的に対応しようとする事業者を支援する」という施策が目立っています。新設された中小企業の設備投資補助金や、既存の補助金の賃上げ特別枠の創設等がその例です。また、新たに従業員2,000人以上の企業を「中堅企業」として位置づけ、国内での工場等の新増設に対して補助する制度も創設されました。

個別の支援策の解説等はまた別の機会にさせて頂こうと思いますが、まさに今、新しい中小企業政策が展開されつつあり、私たちはその変化の中にいる、ということを認識すれば、これからの政府の動きや支援策の活用を考える際に、大いに参考になると思います。

間宮淑夫（まみやとしお）氏

協会理事（元 内閣官房 内閣審議官）

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次長、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

インフォメーションネットワークグループ機関誌
ING［イング］2024 vol. 32
発行日：2024（令和6）年3月27日　発行元：公益社団法人国際情報普及協会　住所：東京都港区新橋6－23－7 新橋TSビル2階　電話番号：03－3434－6203

業務用空調・冷凍・冷蔵機の新たな省エネ提案！

αESG
流体撹拌装置

国内特許取得済

流体撹拌装置

冷熱機の電力削減を提案します。

省エネは、空調・冷凍・冷蔵機の電力削減が最大のカギ

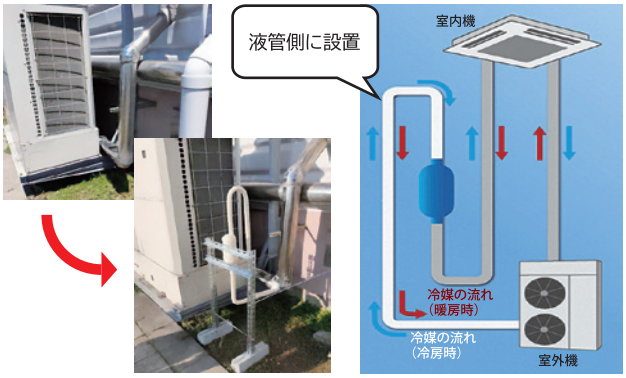
αESGの導入効果（事例）

	業種	機器種類	メーカー	定格出力（合計）	削減率
1	製造業	空調機	東芝	5.4kW	19.3%
2	設備機械メーカー	空調機	日立	7.2kW	30.2%
3	プラスチック製品製造	空調機	ダイキン	38.6kW	15.4%
4	食品加工業	冷凍機	パナソニック	10.5kW	34.2%
5	乳製品製造	冷凍機	三菱電機	23.6kW	23.4%
6	遊技場	空調機	ダイキン	118.9kW	27.1%
7	総合病院	空調機	ダイキン	6.3kW	22.1%

※詳細データーを別途ご用意しています。

カンタン工事で取付可能

簡単な工事で取り付けるだけで大きなスペースも必要ありません。
厳しい検査をクリアし、既に数多くの企業様も導入頂き、
効果が実証されています。



消費電力量を約10～30%削減！

αESGの効果が期待できる環境

- ☑ 営業（稼働）時間が長い。
- ☑ 設置してからある程度の年数が経過している。
- ☑ 消費電力量が大きい環境。（圧縮機出力5kW以上）
- ☑ 配管が長い。
- ☑ 閉め切った環境である。

お客様の環境をヒアリングし、導入効果のシミュレーションをご掲示いたします。お気軽にお問合せ下さい。

教えていただきたい情報

- □ 使用機器の情報
- □ 電力料金
- □ 稼働年数
- □ 稼働環境
  （稼働時間・稼働日数・設定温度・熱源の有無 等）

協同組合 経営情報サービス
〒532-0003　大阪市淀川区宮原3丁目3番34号 新大阪DOIビル4階
担当：業務推進部　TEL：06-6393-7884