

ING

Information
Network
Group **vol.33**
2024 Summer

リーダーの肖像

この日本にゴルフ文化を
根付かせるために。

パシフィックゴルフマネージメント
株式会社代表取締役社長
田中耕太郎氏



Asian
Now

実りある実習を目指し共に暮らし、共に学ぶ
中部国際研修センター センター長 **山内 由紀子** 氏

Asian
Now

地域社会に貢献する人材を「オール鳥取」ではぐくむ
学校法人 鳥取学園 鳥取城北日本語学校
参事 **岸田 康正** 氏 主任教員 **長里 美織** 氏

企業
探訪

果敢なチャレンジで、脱・トラック。
中央自動車倉庫株式会社 代表取締役会長 **新井 博雄** 氏

- 02 リーダーの肖像
パシフィックゴルフマネージメント株式会社
代表取締役社長 田中 耕太郎氏
この日本にゴルフ文化を根付かせるために。
- 08 Asian Now 国内レポート①
実りある実習を目指し共に暮らし、共に学ぶ
中部国際研修センター センター長 山内 由紀子氏
- 10 Asian Now 国内レポート②
地域社会に貢献する人材を「オール鳥取」ではぐくむ
学校法人 鳥取学園 鳥取城北日本語学校
参事 岸田 康正氏 主任教員 長里 美織氏
- 14 企業探訪
中央自動車倉庫株式会社 代表取締役会長 新井 博雄氏
果敢なチャレンジで、脱・トラック。
- 18 Health Information
東京慈恵会医科大学 泌尿器科 教授 古田 昭氏
加齢に負けるな夜間頻尿を理解する
- 22 ～労務の道標～ 2024年秋 人事労務トピックス
今年の秋以降施行予定の情報をお伝えいたします。
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
協理理事(元内閣官房内閣審議官) 間宮 淑夫氏
「霞が関の就職」
- 26 Seminar Report
INGセミナー 中小企業の未来戦略
内外情勢変化と生成AIによる経営革新
他：組合広告
表4：SBIレミット株式会社

～アンケートのお願い～

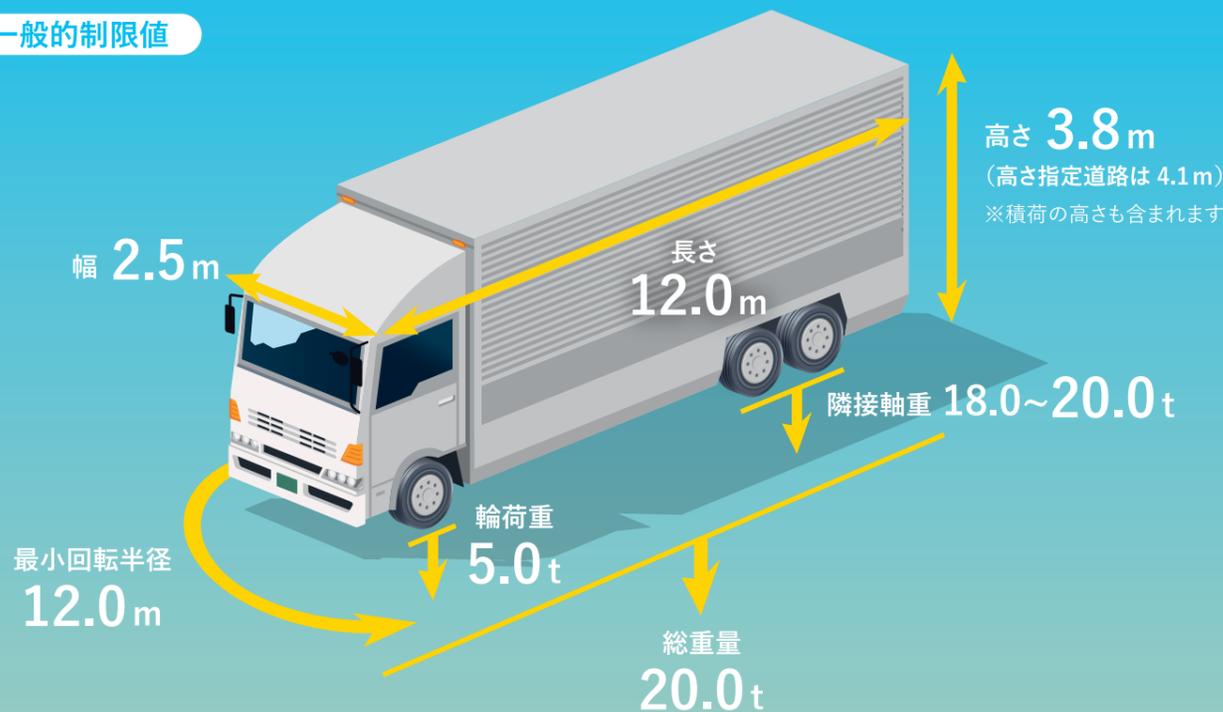
この度はご購入いただきありがとうございます。
INGでは、ご購入いただく皆様により良い情報を提供できるよう
努力を続けております。アンケートは今後のING機関誌運営
の参考とさせていただきますので、ご協力お願いいたします。



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



この日本にゴルフ文化を 根付かせるために。

2001年の事業開始以来、ゴルフ場運営・再生ビジネスを手掛けるパシフィックゴルフマネージメント株式会社。現在では140カ所以上のゴルフ場を保有・運営する日本最大級のゴルフ場運営会社として、わが国のゴルフ業界を牽引しています。究極の目標は、日本にゴルフ文化を根付かせることという代表取締役社長の田中耕太郎さんに、ビジネスへの思いや未来に向けた取り組みについて語っていただきました。

パシフィックゴルフマネージメント株式会社 代表取締役社長

たなか こうたろう
田中耕太郎氏

【プロフィール】

1962年生まれ 1985年日本大学農獣医学部(現:生物資源科学部)卒業後、エステティ開発株式会社入社
2004年パシフィックゴルフマネージメント株式会社入社 2014年より現職

〔聞き手〕 本誌編集長 小松 宣俊

好調なゴルフ業界

パシフィックゴルフマネージメント株式会社は国内におけるゴルフ場の保有・運営を主な事業とし、現在、北海道から沖縄まで日本各地に計148カ所のゴルフ場を運営し、毎年およそ900万人の方にご利用いただいています。このほかにもホテルやインドアゴルフ施設などの運営を行い、昨年度の売上高は連結で900億円を超え、おかげさまで創業以来の最高額を記録しました。2026年にはゴルフ場を備えたラグジュアリーホテルを沖縄に開業する予定です。

当社がゴルフ関連事業を開始したのは2001年のことで、それは親会社となるアメリカの投資ファンドの出資によるものでした。2005年にはゴルフ関連企業としては日本で初めて、東証一部(当時)への上場(2015年に上場廃止)を果たし、その後親会社が国内の遊技機メーカーへと変わり、現在に至っています。

ここで少し、ゴルフ業界の現況についてお話ししたいと思います。コロナ禍によりスポーツ、レジャー、飲食などさまざまな業界が一気に厳しい状況に置かれた中、全体で見るとゴルフ場の需要はいち早く持ち直しました。その理由はゴルフが屋外スポーツの上、人との接触も比較的小さいことから感染リスクが低いと認知



パシフィックゴルフマネージメントホテルリゾート沖縄 全景(イメージベース図)

され、多くの人がゴルフ場に向かったことにあります。その結果として2021年以降、好況が続いているのです。

ところで最近、インバウンドのゴルフ場利用について聞かれることがよくあります。円安の影響により、日本でスキーなどのスポーツやレジャー、観光を楽しむインバウンドが増えているようですが、当社のゴルフ場において、現状のインバウンドのお客様は当然円安の影響で増加しているものの、それでも全体の約1%という状況です。その殆どが韓国・台湾から九州・北海道のゴルフ場に来て頂いているのが現状です。

M&Aにより成長

当社のビジネスモデルを大まかにご説明すると、経営難に陥ったゴルフ場をM&Aにより引き継ぎ、その経営を改善するというものです。このビジネスモデルによつて事業開始から四半世紀近くになり、数多くのゴルフ場を再生してきました。現在、日本にはおよそ2,200カ所のゴルフ場があり、そのうち1,000カ所程度が赤字ではないかと推察しています。ゴルフ業界は好況という先ほどのお話と相反するようですが、ゴルフ会員権の預託金返還などにより、経営難に苦しむゴルフ場の数は少なくないのです。

そして、そういったゴルフ場を抱えるオーナーには自身で事業継続するのではなく、売却して事業継続を望んでいる人が多いことから、M&Aを活用した事業再生をメインとする当社のビジネスには、まだ大きな伸びしろがあると考えています。ちなみに世界一のゴルフ大国、アメリカには約1万5,000カ所のゴルフ場が存在し、日本とは比べものになりません。しかし日本の国土面積はアメリカの約26分の1しかなく、このことから考えると2,200という数がどれだけ多いかわかりただけだと思います。参考までに、イギリスとカナダには日本と同程度の数のゴルフ場があり、お隣の韓国には約500カ所という状況です。



「顔」を尊重して再生

ゴルフ場運営・再生ビジネスのマーケットリーダーである当社の強みの一つに、スケールメリットがあります。例えばカートは1台100万円以上もします。通常、ゴルフ場には最低60台のカートが必要で、その耐用年数は6、7年です。当社ではおよそ1万台のカーートを保有しており、買い替えの際などは大量発注をするため大幅なコストダウンが図れます。また、コースメンテナンスに必要な機械やクラブハウスの備品も全ゴルフ場分を一括発注しています。このようにスケールメリットをフルに生かすことで、数千円程度の赤字を3年以内に1億円程度の黒字に回復させたケースが幾つもあります。

とはいえ、いくらスケールメリットを生かしたとしても金太郎飴のように、すべてのゴルフ場を同じようなスタイルに変えるわけにはいきません。ゴルフ場はフランチャイズのファストフード店やコーヒーショップではないのですから。ゴルフがお好きな方はご存知と思いますが、ゴルフ場にはそれぞれ「顔」があります。コースレイアウトや周りの風景といったものから、若年層の利用が多いとかメンバーしかプレーできないといったことまで、すべてのゴルフ場にはそこにはかない個性や特徴、さらには格が存在するのです。当社ではスケールメリットをフルに生かした経営改善を実現する中で、それぞれのゴルフ場が大切にしている「顔」を尊重しながらも、さまざまな新しい取り組みを始めています。

ロボットが芝刈り

新たな取り組みとして、まずお話ししたいのが機械化の推進です。ご多分に漏れず、当社も人手不足という悩みを抱えています。もとより人手が足りない上に、運営するゴルフ場の多くが山深く、人口が少ない場所にあることから人が集まりにくいというハンデもあります。こういった問題の解消に向けて現在、機械化による省人化を積極的に進めているところです。



無人芝刈り機

その代表例が無芝刈り機の導入です。以前は毎日営業前に、複数のスタッフが乗用芝刈り機で芝の状態を最適に保っていました。当時からロボットタイプの芝刈り機はあるにはありましたが、その性能はあまり良いものとは言えませんでした。ところが最近ほとんど先進的なマシンが登場し、AIとGPSを駆使して夜中に無人でコース中を走り回り、芝の状態をベストに保ってくれるのです。無人の機械がどこを走っているのか、ちゃんと仕事をしているのかについてはスマートフォンやパソコンで随時確認することが出来ます。この無人芝刈り機を今期中にはグループ40カ所のゴルフ場に取り入れていきます。

これと同時にクラブハウス内のレストランについても、お客さまがタブレットを通してオーダーし、配膳ロボットが料理をお席まで運ぶシステムを積極的に導入しています。

サービスの誇り

もつともいくら機械化や省人化を進めても、人材育成をおろそかにするわけにはいきません。ゴルフ場経営の生命線は二つ。一つはコースメンテナンスであり、もう一つはお客さまに対するスタッフのサービスです。この二つがしっかりしていなければ、お客さまに満足を提供することができません。ですからいくら無人芝刈り機が優れていたとしても、優秀なコース管理者の育成は、今後も経営資源を投入すべき案件と考えています。また、お辞儀の仕方やクレームをいただいた際の対応といったサービスの質の向上に、決してゴールはありません。かつて日本のゴルフ場には、自分たちはお客さまをもてなすサービス業という認識がありませんでした。なぜかというメンバー制という閉ざされた世界の中で、一部の人しか受け入れてこなかったからです。しかし、当社の考えはそれとは異なります。メンバーの方もそうでない方も、皆さま大切なお客さまであり、自分たちはサービス業であることに誇りを持っています。



接客スタッフ



クールカート

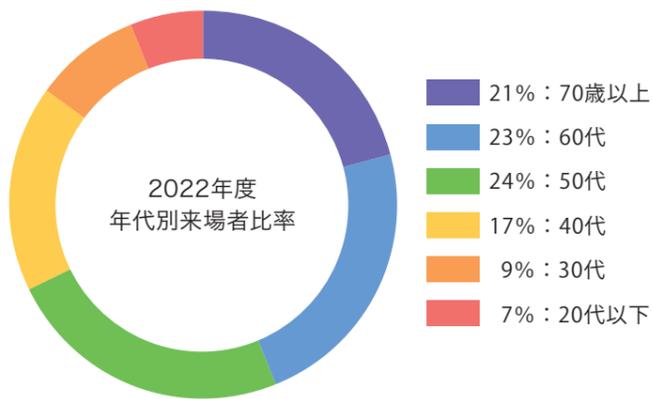
当社では暑さ対策にも力を入れ、昨年より送風機付きカートの導入を始め始めております。ここ数年の猛暑はまさに異常で、真夏にはコースに出るのをためらわれることもあります。そんなときにもお客さまに快適かつ安全にプレーしていただけるよう、親会社の遊技機メーカーが送風機付きカートを独自開発したのです。「クールカート」と名付けたカートは当社の専売特許ですが、今後はこういったカートが業界のスタンダードになるのではと考えています。

また、同じく暑さ対策としてナイター設備のあるゴルフ場を増やしており、今後はナイターゴルフ需要も喚起して参りたいと考えております。

2025年問題

ここ数年、ゴルフ業界で「2025年問題」が叫ばれてきました。来年、長年日本のゴルフ業界を支えてきた団塊の世代が後期高齢者の仲間入りをするため、ゴルフ場の利用者が急激に減るのでは、という悲観的観測が広まっているのです。しかし、当社ではあまり心配していません。コア顧客であるメンバーさまの数は約20万人ほどですが、その平均年齢は65歳前後と、まだお若いからです。メンバーさまの中には70代の方もいらっしゃいますが、皆さまともお元気で、健康維持

のために活発にプレーされています。さすがに80代、90代になるとリタイアされる方が多いものの、それでも一般的な後期高齢者の方よりお元気です。



そもそもゴルフほど、プレイヤーの年齢層が高いスポーツはほかにないでしょう。それほどハードな運動ではなく、ウォーキング感覚でプレーを楽しめ、長時間歩くことに負担を感じればカートを利用することができます。とはいえ、メンバーさまの多くが70代半ばになる2035年に向けては何らかの対策が急務です。いくらお元気であっても、やはり60代の体力とはかなりの差があるでしょうから、現在のコアなお客さまが次々

リタイアされるかもしれません。そのため、当社では10年後を見据えた取り組みを進めています。

若者はタイパ志向

10年後を見据えた取り組みのターゲットは、若者です。意外と思われるかもしれませんが、ここ数年、若年層のゴルフ人口は増加しています。従来、日本のゴルフ場はメンバーしかプレーできないというコースが数多くありましたが、メンバーでなくても誰もがリーズナブルにプレーを楽しめるカジュアルなゴルフ場が大幅に増加しております。当社もそれまで敷居が高かったゴルフ場の間口を広げられました。また、ネット・スマートフォンなどから気軽に予約できるサービスの種類が増えたことも、若者がより気軽にプレーできるようになった要因の一つと言えるでしょう。しかしそれでも、ゴルフ人口全体に占める30代以下のプレイヤーの割合は20%弱に過ぎません。多くの若者がゴルフをしない理由は、経済的なこと、車を持っていないことなどさまざまですが、一番の理由はゴルフをする丸一日つぶれてしまうことと考えています。ゴルフをされている方はご存知でしょうが、ゴルフ場へ行くのに朝早くに車で出発し、到着までだいたい1時間程度かかります。そして午前のハーフを

終わると休憩し、午後のハーフの後は風呂で汗を流し、これだけでもう夕方です。それから帰路で渋滞にはまると、家に着くのは夜遅くになります。いろいろ話を聞いていると、こういった丸一日を費やしてしまうことに対して嫌がる人が若者にはとても多いのです。

ところで、北海道と沖縄のゴルフ場はアメリカのように1ラウンドスルーで、18ホールを休憩なしでプレーするのが基本です。ご年配の方の中には休憩なしのラウンドを敬遠される方が多くいらっしゃいますが、いわゆるタイパ(タイムパフォーマンス)重視、つまり時間を有効に使いたいと考える若者はそうではありません。ですから若年層のゴルフ人口をさらに増やすためには、1ラウンドスルーでプレーできるゴルフ場を増やすことも重要ではないかと考えています。



このような状況を変えるため、当社では大会に特別協賛し、栃木県に保有するゴルフ場を聖地とすべく継続的に提供



2023年度全国高等学校ゴルフ選手権大会 表彰

では、ゴルフに子どもたちが憧れるような大会が存在しないのか。実はあるのです。1957年から全国高等学校ゴルフ選手権大会が開催され、1970年からは女子の大会も開かれ、これまで男女共に日本を代表するプロが優勝している、大変由緒ある大会です。ところがゴルフファンの中にも、70年近い歴史を持つこの大会のことを知らない人が多いのが実情であり、その理由としてテレビ中継があまりされてこなかったことや、甲子園のような聖地がなかったことなどが挙げられます。

最後に、ゴルフ業界の今後の展望についてお話ししたいと思います。繰り返しになりますが、若年層に対するアプローチを今のうちにしっかりしておかなければ、現実論としてこの業界に未来はないでしょう。現在のコア顧客であるご年配の方の満足度を下げることなく、例えば、1ラウンドスルーといった若年層のニーズに合わせた運営方法のゴルフ場をいかに増やしていくか、といった経営戦略がこれからさらに重要になると思

理想はアメリカ

したり、テレビ中継を行うための働きかけをしたりと、全国高等学校ゴルフ選手権大会をメジャーな存在にするための取り組みに入っています。これと同時に、日本高等学校・中学校ゴルフ連盟と手を組み、全国の中学と高校にゴルフ部を設立するための活動を続けています。また、毎年アメリカ・サンディエゴで開催され、タイガー・ウッズを輩出した世界ジュニアゴルフ選手権の特別協賛スポンサーとして、その国内予選会場の提供や代表選手の渡航支援などを行っています。いずれも地道な取り組みですが、継続することでゴルフをやりたいという子どもを一人でも多く増やし、それがいつか日本にゴルフ文化を根付かせるきっかけとなることを願っています。

そういった意味ではアメリカが理想的です。普段着でふらっと立ち寄って日本円で500円ほどでプレーできるコースがあちこちにあるかと思えば、一般人は完全にクローズの名門ゴルフ場が幾つもあり、その中間のパブリックコースの数も充実しています。つまり、あらゆる層の人がゴルフを楽しめる環境が整っていて、



ます。もつとと言うと、従来の1ラウンド・18ホールという常識にとらわれず、9ホールや3ホール、さらには1ホールでもプレーできるようなスタイルや、ドレスコードが存在せずどんな服装で来場してもオーケーといったニーズに対応することも、今後必要になるかもしれないと考えています。

それがひいてはゴルフ文化を根付かせる基盤となっているのです。それはゴルフ大国のアメリカだから可能なことと思われるかもしれませんが、アメリカよりも国土が大変狭いにもかかわらず、日本には2,200カ所ものゴルフ場があるのです。そのうち当社が運営しているのは148カ所、割合にすると7%にもなりません。ですから、開拓の余地はまだ十分に残されています。

あらゆる人が、好きなときに、自分らしくゴルフを楽しむ。そんな文化をこの国に根付かせるため、パシフィックゴルフマネージメント株式会社のチャレンジはこれからも続きます。どうぞご期待ください。



パシフィックゴルフマネージメント株式会社 ホームページ

<https://www.pacificgolf.co.jp/>

女性に優しいピンクテイー

もう一つのターゲットは女性です。女性ゴルファーもここ数年の間に増えているものの、その割合は全体のわずか15%ほどです。一般的な女性の場合、ボールがあまり飛びません。極端な例で言うと、400ヤードのミドルホールでグリーンに乗せようとすると、4、5回でようやくオンするといった具合です。しかもその間にバンカーや池があるため、パオンなど夢のまた夢のような話で、そうするとプレーしていても面白くないわけです。これは私の勝手な想像ではなく、実際に多くの女性ゴルファーからお聞きしたことです。



富岡カントリークラブ ノースコース

女性にもっとゴルフを楽しんでいただくため、数年前から従来のティーより短い距離でプレーができるピンクテイーを導入しています。これはショートホール・パー3を100ヤード以内、ミドルホール・パー4を200ヤード以内、ロングホール・パー5を300ヤード以内程度とし、18ホール・パー72のコースの総距離を3,600ヤード前後に設定した、女性はもとより初心者の方にも優しいコースセティングです。このほかにもクラブハウスに女性向けの設備を整えたり、レストランのメニューに女性の好みに合わせた食事を取り入れたりと、さまざまな取り組みを続けているところです。

レジャーにあらず

当社とお客さまとの約束を表すブランドプロミスは、「Love Life・Love Golf」です。ゴルフは、もつと、素晴らしい。です。お客さまの日常にゴルフの楽しみをお届けすることで、その暮らしをもっと豊かにしたい、という意味を込めた言葉です。

ゴルフは素晴らしいスポーツです。祖父母、両親、子どもと、親子3代でできるスポーツはゴルフしかありません。そして先ほどもお話ししましたが、年齢を重ねても体に負担なくできるスポーツはゴルフしかありません。これらは野球

やサッカーにはない、ゴルフならではの魅力と言えるでしょう。もちろんゴルフには、厳しいトレーニングを重ねた末に到達できる、競技としての醍醐味があります。そう考えると、ゴルフは日常を、そして人生を豊かにしてくれる素晴らしいスポーツなのです。



パシフィックゴルフマネージメントサポートプロと一緒にプレー

しかし、日本人の多くがゴルフはスポーツではなく、一部の裕福な人たちにしかできないレジャーであるという認識が多くあります。言うまでもなく、ゴルフはレジャーではありません。オリピックの正式種目になっているわけですから。しかし多くの人がゴルフのことを、お金を持っている年配の男性同士が集まり、休憩時間にビールを飲んだり

しながら、のんびり楽しむレジャーと考えています。当社ではそういった認識を変え、ゴルフというスポーツの素晴らしさを日本中に広め、ゴルフを誰もが気軽に楽しめる存在にしたいのです。この強い気持ちで、「Love Life・Love Golf」を、もつと、素晴らしい。というブランドプロミスに託しています。

ゴルフの甲子園

日本でスポーツと言えば、やはり野球でしょう。では、野球がなぜわが国を代表するスポーツ、さらに言えば文化となり得たのか。私は個人的に、その理由は甲子園で行われる高校野球にあると考えています。古くからNHKのラジオやテレビで全国放送され、大人から子どもまで熱狂的な声援を送る高校野球を始まりとして、東京六大学などの大学野球、さらにはプロ野球へとその人気が全国的に広まっていったと思うのです。それで多くの人が子どもころから地域のチームや学校のクラブ活動で野球をやり始め、甲子園に羽ばたく選手が続々登場し、今ではロサンゼルス・ドジャースの大谷翔平選手のようなワールドワイドなスターが現れ、その活躍ぶりをマスコミが毎日のように伝えることで野球が何十年も国民的スポーツであり続けているわけです。



日本語講習



ゲームをしながら日本語を学ぶ



ゲームをしながら日本語を学ぶ



全員でラジオ体操

実りある実習を目指し 共に暮らし、共に学ぶ

自然豊かな知多半島の海沿いのまちに、日本に来たばかりの技能実習生たちが寝食を共にする「学校」があります。総面積約370坪という広大な敷地を舞台に、アジア各国からの入校生に日本語研修はもとより生活指導などを行う中部国際研修センターの山内由紀子さんに、同センター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、高田 有美



中部国際研修センター
センター長
やまうち ゆきこ
山内 由紀子氏

業務内容について教えてください。
日本に来た技能実習生が企業さまに配属される前に、約30日間の研修を行っています。その内容は、配属先での実習に不可欠な日本語研修はもちろん、交通法規に関することやゴミ出しのルールといった日本生活の基礎から、労働基準法などの法律に関連することまで多岐にわたります。当センターでは入校者に、日本に来たときの初心を忘れることなく研修に励み、企業さまに配属されても最低限困らないような日本語能力と知識を、約30日で身に付けてもらうことを目標としています。

入校生の国籍はさまざまです。現在の入校者数は60名以上で、最も多い国籍はベトナム、そしてインドネシア、ネパール、中国、ミャンマー、カンボジアの順に続きます。
中には日本語がまったくできない方もいるのですが、皆さん母国でそれなりに勉強されていますが、ばらつきがあるため日本語能力に合わせてクラス分けを行っています。授業ではロールプレイングやカルタなどのゲームを取り入れたり、イラストをたくさん盛り込んだオリジナルの教材を用いたりして、入校生が興味を持って

中には日本語がまったくできない方もいるのですが、皆さん母国でそれなりに勉強されていますが、ばらつきがあるため日本語能力に合わせてクラス分けを行っています。授業ではロールプレイングやカルタなどのゲームを取り入れたり、イラストをたくさん盛り込んだオリジナルの教材を用いたりして、入校生が興味を持って

日本語研修については資格を持った講師が教えているので、そんなに心配はしていません。ただ技能に関することについては、業種によっては専門的なことを教える必要があるので、その点をどうしていくかが課題ですね。
最後にアピールしたいことがあればお願いします。
2周年を迎えた当センターは、日本語教師の資格を持った講師と、まだ新しい教室や最大110人が暮らせるワンルームマンションタイプの宿舎など充実した施設を有しています。入国後の約30日間は入校者が安心して研修を受けられるので、企業さまも監理団体さまもきっと満足いただけると思います。最後に、当センターでは新規の協同組合さまを募集しているので、この場をお借りしてよろしく申し上げます。

生活指導は厳しく

「学習」できるよう努めています。日本語講習はそのほとんどを有資格者が担当しています。また資格がない講師も高校や大学で教えたことのあることがあるなど、教授経験が豊富です。
— 実習現場では敬語以外の言葉がよく使われますよね。
実習現場では実際に使われるであろう「危ない、どけ!」「あれ取って」などの強い指示表現や、体調不良などで休みの許可を求める表現など、実生活に即した表現・会話の練習を重視して講習を進めています。実習生が母国で学んできたことにつなげて講習を行えるのは、資格を持つ講師だからだと自負しています。



自己紹介をする実習生たち

— 労働基準法などは日本人でも理解するのが難しいそうです。
法律など特に難しい話をするときは、AIによる同時通訳レベルの翻訳ソフトを使っています。16カ国後に翻訳してくれるんです。

— 宗教で困ることはありませんか？
入校生の中にはイスラム教徒がいますが、宗教や食べ物の違いで困ることはありません。ただ、当センターで一番人数が多いベトナムはインドネシアと同じく飲酒喫煙の年齢制限がなく、社会的に18歳以上とされています。そのため室内での喫煙禁止などは教えるのにとっても苦労します。理解できないわけではなく、いいだろうと思うってしまう子が多いのです。そういった生活指導も基本的に日本人講師が担当します。動画やイラスト等理解しやすい教材を準備して教え、知識として知るだけでなく実際にやってみる中でマナーやルールを身に付けるように工夫しています。指導には、外国人スタッフとの協同は欠かせません。お互いに気付いたことを共有して意見を出し合い、補い合って指導に当たっています。彼らが親身になって実習生から聞き取った意見も、講習の大切な教材です。
— こちらでは毎日学生を迎え、配属先に送り出しているそうですが？
今日は10人が入校し、6人が配属先の企業さまへ向かったのですが、毎日そんな感じですか。
— それはすごいですね。これまでに印象に残っていることはありますか？

ひらがなの読み書きも挨拶もできない実習生が来たことがありましたが、彼がすごい集中力で教えたことを吸収し、教室で手を挙げて生活ルールを日本語で表現してみせたときの得意げな表情が忘れられません。積極的な性格も幸いし、他国からの実習生とも少しずつ交流する姿にたくましさを感じました。
— 卒業生みたいなものですね。
こちらで大きく成長したのですか。
— 地域社会との交流はあるのですか？
休みの日に近所の公園で大学生とサッカーをしたり、スパーやゴミ収集所で近所の方によく声をかけてもらったりします。この辺りはどちらかというと田舎なので、外国人にあまりよい感情を持っていない方が多かったのですが、さまざまな交流を通して今ではよい関係性が築けていると思います。
— 配属企業さまにアドバイスしたいことはありますか？
本当におがましい話ですが、技能実習生が相談しやすい環境をつくらせてあげることが、とても大事だと思います。そういった環境がなければ、本人にとっても企業さまにとってもよくないのです。
— 今後、技能実習制度が育成・就労制度に変わるとカリキュラムを変える必要が出てくるかもしれませんが、どのように対応されるつもりですか？



中部国際研修センター
CITC
〒470-3234 愛知県知多郡美浜町新栄二丁目4-5
<http://www.ck-center.jp/>



地域社会に貢献する人材を「オール鳥取」ではぐくむ

鳥取市に元気な日本語学校があります。鳥取市内・県内のさまざまな機関と手を取り合い、地域社会で活躍する外国人人材の育成に励む鳥取城北日本語学校は、日本語学校では異例とも言える経産省選定の「地域未来牽引企業」として各界から熱い注目を浴びています。参事の岸田康正さんと主任教員の長里美織さんに、他に類を見ない同校のチャレンジについて伺いました。

[聞き手] 本誌編集部 高田 有美

鳥取市内初



学校法人 鳥取学園
鳥取城北日本語学校 主任教員
ながさと みおり
長里 美織氏



学校法人 鳥取学園
鳥取城北日本語学校 参事
きしだ やすまさ
岸田 康正氏

鳥取城北日本語専門学校は、鳥取市を中心とした地域社会のグローバル化を図るといふ、地元の行政・経済界からの強い要望を受け、鳥取市内初の日本語学校として設立されました。この趣旨に基づき2019年4月の開校以来、アジア圏を中心に、母国の大学などで専門的な知識や技能を習得した学生を受け入れ、社会人に必要な日本語やビジネスマナーなどの教育はもとより、日本の文化や習慣に触れる機会を提供することで地域社会に貢献できる外国人人材の育成に取り組んでいます。

70分の長丁場

「外国人材育成雇用プロジェクト」と関連する、ほかの日本語学校にあまりない本校の特徴の一つに、1年制課程の短期集中プログラムがあります。一般的に日本語学校は2年ほどの時間をかけ、学生たちの日本語力をじっくり伸ばすというところが多いと思いますが、本校ではあえて1年という短期集中型の教育に取り組んでいるのです。なぜかと言うと、内定を出した企業は1日も早く着任してほしいという思いを持っています。一方の学生も、できるだけ早く就職したいという希望を持っています。この両者の願いを叶えるのが1年制課程の短期集中プログラムなのです。

1年という限られた時間を有効に使うため、1日に70分授業を4コマ展開しています。通常は1コマ45分程度ですが、本校の授業はとりわけ長丁場です。「疲れませんか」とか「学生が授業についてくれますか」とよく聞かれるのですが、確かに教員も学生も疲労を感じているようです(笑)。しかし、学生たちはみんな口をそろえて「時間があつという間に過ぎてしまふ」と言っています。すでに内定を受けた学生も、介護の世界を目指す学生も、日本で仕事をするためには何が必要かを明確に理解しているので、中には「70分

1期生から3期生まではベトナム人学生だけでしたが、4期生からはそこにモンゴル人学生が加わりました。6期生となる今年度は、従来の2カ国にネパール、ミャンマー、スリランカからの学生を加え、計5カ国・52人の学生が在籍しています。

来日前に内定

本校が開校以来、進めているのが「外国人材育成雇用プロジェクト」です。本校に留学する学生のタイプは大きく次の二つに分けられます。一つは卒業後、介護などの専門学校に進学し、社会福祉法人や医療法人に就職する学生。もう一つは、それぞれの母国で企業から内定を受けた後、卒業後にその企業に就職する学生です。この学生は就職の際、在留資格を留学から技人国(技術・人文知識・国際業務)に切り替えるのですが、当プロジェクトはこれらの学生にフォーカスを当てたものです。

その内容をもう少し詳しくご説明すると、まず企業がどのような人材を望んでいるかを調査し、その上で本校を志望する学生の母国でマッチングを目的とした面談会を行います。この面談会には、技人国の在留資格の取得が見込まれる人材が集まることから、企業としては必要



企業の参観日(母国紹介)

な人材を見つけやすいというメリットがあります。学生側のメリットは、留学前に内定を獲得できるという安心感です。一般的なケースは、来日後に日本語学校に通いながら日本での就職先を探すというもので、この場合将来の展望が不安定なことから留学生は安心して学業に専念できませんが、本校の場合はそういった心配はありません。さらに当プロジェクトでは、授業料はもちろん入国に要する経費を企業が支援するため、学生は経済的な不安からも解放されます。今年度は5人の学生が、内定先企業に円滑に着任できるように勉強に励んでいるところです。



授業の様子

では足りない」と言つ人もいるほどです。日本での就職を前提としていることから、授業では社会人に不可欠のマナーやルールをしっかり守れる、周りの人と仕事をしていく上で必要な思いやりの心を持つ人材の育成を心掛けています。ちなみに本校の入学条件は、原則として日本語能力試験のN4レベル以上で、ほとんどの学生がN4を取得して入ってきます。現在は、そこから始めて1年後にN3レベルに到達するクラス、N2取得を目指すクラス、それ以上のレベルを目指すクラスの3クラス体制で授業を行っています。

卒業後もサポート

学生一人ひとりにきめ細やかな指導を行うため、1クラス20名以下の少人数クラスとし、しかも各クラスの担任が就職と進学が決まるまでフォローするという体制も、ほかの日本語学校にはない特徴と考えています。

本校の教員は本当によくやってくれています。授業が終わればそれで終わりではなく、学生と電話やアプリで連絡を取り合い、生活面でのさまざまなフォローを行っていただいているのです。1年の間に、学生と教員との絆は本当に深いものとなり、このつながりは卒業後も続いています。卒業生は就職後に悩みや困りごとがあればまず母校の教員に相談し、教員もアドバイスを行うことで卒業生のサポートに努めています。教員と学生の会話は日本語ですが、例えば校医に受診するときなどは通訳を介することがあります。現在、ベトナム語とモンゴル語の通訳があり、ベトナム語通訳は英語も話せるので3カ国語での対応が可能です。これは余談ですが、山岳地帯に生まれ育ったネパール人学生の中には、一度も自転車に乗ったことがないという人がいます。しかし、在学中は通学やアルバイト先に行くため自転車が必須となります。交通ルールを理解した上で自転車に安全

に乗れるよう、警察の方を招いて講習会などを開いています。実際に自転車の乗り方をイチから教えるのは教員です。自転車の後ろをつかみ、学生をサドルに座らせることから指導を始めるのですが、教員も学生も一生懸命にトレーニングに臨む姿はどこか感動的ですからあります。

本当にここまでやっている日本語学校は日本広しと言えども、本校しかないだろうと思います。単に就職と進学をさせるための教育ではなく、日本と鳥取を心から愛し、地域社会に長期間貢献する人材を多く育てたいという目的意識が、教員たちに共有されているのです。形だけではなく、教員一人ひとりの思いが込められた教育の実践。もしかすると、これが本校の一番の特徴なのかもしれません。

夏祭りでおみこし担ぎ

地域社会に貢献できる人材育成の一環として、地域交流にも力を入れています。さまざまな地域のイベントに参加させていただいている中で、最も大きな催しが学校のある町内の夏祭りです。昨年も学生がおみこしを担いだり、浴衣を着てステージで歌を歌ったりしてお祭りを盛り上げ、地域の皆さんに大変喜んでいただきました。



パパイヤ農家さんのご協力でパパイヤを使った料理を紹介



学校の隣にある神社で行われた夏祭りにゆかたを来て参加



同じ学園の高校を訪問し、書道部の先生や生徒さんにご指導いただき、自分の好きな漢字を揮毫

地域未来牽引企業

「外国人材育成雇用プロジェクト」はいわば「オール鳥取」で動いていて、この動きを支えているのが産官学からなる鳥取城北日本語学校運営委員会です。鳥取市役所や鳥取県庁などの行政機関、金融機関、企業、職業紹介事業所といった各機関と本校が手を取り合い、学生の日本語教育と就職・進学の支援を行っています。

例えば、プロジェクトに必要な費用の調達については行政機関、企業からの情報収集などについては地方銀行をはじめとする金融機関、外国人採用を目指す企業へのアドバイスに関しては職業紹介事業所が担当するといったように、さまざまな機関からのサポートを得ながらプロジェクトを進めているのです。自慢話ばかりしているようで恐縮ですが、このような産官学の三位一体となった取り組みも恐らく、ほかの日本語学校にはないものと思います。

日本語教育を通じて地域の活性化に資するというのがプロジェクトの目的がある程度評価されたのでしょうか。本校は地域経済の中核を担う企業として、経済産業省から「地域未来牽引企業」に選定されました。製造業が選ばれることの多い「地域未来牽引企業」に教育関係者が、それも

外国人を対象とした日本語学校が選定されるのは非常に稀なことで、私も本当に選ばれたなと思っています。ともあれ、開校以来行っている教育が国に認められたのは本当にうれしいことであり、その教育が実現できるのは「オール鳥取」の皆さまのおかげと感謝しています。

多文化共生社会

開校からこれまでの歩みを振り返ると日本語教育を通じて、幅広い人材を鳥取市内・県内の企業に送り出すという基盤が徐々にでき上がってきたことを実感しています。おかげさまで、本校を巣立った学生に対する企業からの評価も年々高まっています。

今後の目標はやはり、「外国人材育成雇用プロジェクト」をより実りある取り組みにすることです。そのためには学生の思いをもっとくみ取るとともに、学生を受け入れた企業の感想、それもポジティブな意見だけでなく、ネガティブな意見もしっかり受け止める必要があると思っています。こういった作業に力を入れ、当プロジェクトを地域社会から真に信頼されるものにしていくことが、これからの課題と考えています。

より大きな目標は、多文化共生社会の実現への貢献です。その中で本校の役割



防災訓練の様子

Asian Now 国内レポート②

鳥取城北日本語学校
Tottori Johoku Nihongo Gakko
あぶらの としひろ
校長 油野 利博
〒680-0921 鳥取県鳥取市古海37番4
<https://www.tjng.jp/>

果敢なチャレンジで、脱・トラック。

顧客に利益をもたらす倉庫、多彩なニーズに応える不動産、業界トップクラスの対応力を誇るクレーンの3事業に取り組み中央自動車倉庫株式会社。時代の変化を的確にとらえ、たゆまぬチャレンジを通して成長を続ける同社のターニングポイントは「脱・トラック」にありました。代表取締役会長の新井博雄さんに、自社の強みについて伺いました。

始まりは運送業

当社は群馬県高崎市に本社を置き、会社設立は1952年にさかのぼります。中央自動車倉庫という社名が示す通り、会社設立当初は自動車による運送業を営んでいましたが、50年ほど前に建設用クレーンのリース・レンタル事業を開始し、その後、貸し倉庫を中心とした不動産事業に参入しました。

現在は倉庫、不動産、クレーンの3事業を展開し、運送についてはクレーンの付随部品を運搬する以外の業務は行っていません。では、当社の事業について倉庫から順にご説明します。

倉庫が2位

今、日本では配送センターの機能を備えた倉庫の需要が、それも大型物件の需要が急速に高まっています。当社にも大手の運送会社さまから、3,000坪から5,000坪、さら

には1万坪を超える面積の倉庫を求める声が続々と寄せられているのです。その背景にはインターネットショッピングの爆発的な普及があり、従来のような面積の小さい倉庫ではもはや膨大な量の荷物をさばききれないのです。一方、倉庫の面積が大きいと物流拠点の集約が図れ、配送効率の向上や在庫量把握の容易化、従業員やフォークリフトなどの機材の削減といったメリットを得ることができます。

日本でも最も需要の高い商業用不動産は今も昔もオフィスビルですが、その次は何かご存じでしょうか。かつてはショッピングセンターでしたが、現在は倉庫が2位の座を占めています。意外に思われるかもしれませんが、日本では今、それほど倉庫の需要が急拡大しているのです。

もちろん、倉庫にとって重要なのは広さだけではなく、効率的な配送を考えれば、高速道路のインターチェンジに近い立地が不可欠です。大型車両のスムーズな出入りや大量の商品の合理的な収納を

考慮すれば、天井が高く、ワンフロア構成の平屋のほうが多層階よりも何かと便利です。しかし、まとまった面積の土地が取得できない場合やお客さまから要望があったときには、多層階の建設にも対応しています。実際に、最近では2階や3階にも大型トラックが上がる倉庫の建設が増えています。

また、温度変化の影響を受けやすい食品などの貯蔵や働く人の健康に配慮すれば、倉庫内の温度管理に細心の注意を払う必要があります。当社では首都圏と群馬・栃木県エリアを中心に、これらの条件を満たす大型倉庫を多数建設し、大手の運送会社さまにご利用いただいています。

ところで倉庫業というと、仕分けやピッキングなどの作業を想像する方が多いようですが、当社では倉庫の賃貸業を行い、倉庫内作業にはかかわっていません。以前はやっていたのですが、現在は中の作業についてはお客さまが管理されています。ちなみに、当社のように倉庫内作業を行わない倉庫業者は、どちらかというと少数派です。

建てて貸す

不動産事業では土地付き不動産リースをメインに展開しています。これは当社が所有する土地に建物を建て、それを一括してお客さまにお貸しするというビジネスです。建物の用途はお客さまによってさまざま、倉庫だけでなくホテル、ショッピングセンター、テナントビル、各種量販店、飲食店、アミューズメント施設、工場など多種多様です。

当然、土地面積や建物の大きさは用途によって異なり、リースの期間や契約形態、つまり定期借家契約か普通借家契約のどちらにするかについてもお客さまによって異なります。当社では、多岐にわたるニーズにきめ細やかに対応することで、あらゆるお客さまにご満足いただけるよう努めています。また、愛知県のお客さまに土地建物をお貸しするなど、ビジネスの展開地域も年々広がっています。ちなみに名古屋市内のその不動産は、大型スーパーマーケットとして使われています。

これはあまり知られていないことですが、ショッピングセンター、家電や家具などの量販店といった大型の商業施設を自社所有の土地建物で展開している企業は、それほど多くありません。私が知る範囲では、全体のせいぜい1割ほどではないでしょうか。と言っことは、それだけ当社に対するニーズは高く、ビジネスチャンスはまだ大きいですと考えています。



中央自動車倉庫株式会社
代表取締役会長

あら い ひろ お
新井 博雄 氏

群馬県高崎市出身 運送会社として創業した中央自動車倉庫を事業承継。承継後は、時代の経過に伴い事業を拡大し、不動産開発や倉庫・冷凍施設などを積極的に取得すると共に、時流の変化に対応した物流システムの提案に注力するなど、今では関東平野を代表する大規模物流企業にまで発展させた。



クレーン、倉庫、不動産と、どの事業も攻めの経営を心掛け、時代の先を読んだ投資に取組んできたことが多くのお客さまのご縁につながり、現在の当社があるのだと考えています。

土地付き不動産リースは、土地取得など倉庫事業を通して培った不動産のノウハウを生かし、より良い条件での出店や工場稼働をお望みのお客さまのニーズに応えるために開始しました。

倉庫事業を始めたきっかけは、今後その量がますます増えるであろう物流にビジネスチャンスを見出したことと、地域経済に貢献したいという思いでした。海のない群馬県には港がありません。港は物流活動や産業活動が活発に営まれる場所なので、「陸の港」をつくれれば地元の経済成長に寄与できると考えたのです。

陸の港

ソフトエンジニアでした。日本各地で建設ラッシュが続く、近い将来、高層ビルなどの大型建設工事も増えるため、建設用クレーンの需要が高まると確信したのです。以来、同業他社との差別化を図るため最新機材の導入を続け、さらにゼネコンをはじめさまざまなお客さまの要望にお応えすべく、クレーンの種類を増やすことで今日のように「他社にまねできない」ラインナップを実現するに至りました。

10年後には倍に

今後も積極的な投資を進め、中でも不動産の賃貸面積の拡大に重点を置く計画です。もちろんそれはお客さまの要望にお応えするためですが、拡大すればするほど減価償却が早く終わり、投資余力がどんどん高まるという、当社にとってのメリットを得るためでもあります。

自分でも言うのもおこがましいのですが、倉庫であれ商業施設であれ、当社が所有する不動産は立地をはじめさまざまな面で優れていることから、お客さまが付かないとか、満足のいく収入が得られないといった心配はあまりしていません。また、運送、流通、小売、製造、サービスなどさまざまな業種のお客さまとお付き合いしていることから、景気の波の影響を受けにくいことも強みと考えています。付き合いが一業種だけだと浮き沈みが激しくなりますが、業種が多ければそのリスクを軽減できます。

10年後の目標は年商を現在の倍にし、そのうちの半分程度を利益にすることです。

常にチャレンジ

私にはこれといった座右の銘はないのですが、強いて挙げるとすれば「常にチャレンジ」という言葉を大切にしています。70年を超える当社の歩みを振り返れば、まさにチャレンジの連続でした。時代の変化を的確に



災害復旧にも貢献

3つ目のクレーン事業では、高層ビルや大型プラントの建設、高速道路や橋梁工事などのインフラ整備に欠かせないクレーンをオペレーター付きでリース・レンタルしています。現在、80台のクレーンと約70人のオペレーターを擁し、この数は東京を除く東日本で最大規模を誇ります。クレーンの種類は、ミニクレーンから自走式のラフタークレーン、超大型オールテレーンクレーンまでフルでそろえ、超大型の中には700トン吊りの超重量物の吊り上げが可能な国内最大級のクレーンを数台保有しています。ドイツ製の台車を持つそのクレーンの価格は1台5億円超で、このように「他社にまねできない」ラインナップを擁していることから、民間の仕事についてはそのほとんどを指名でいただいています。また、関東のみならず遠方のお客さまからの依頼も多く、大型クレーンをフェリーに載せて九州の現場まで遠征したこともあります。

建設やインフラ整備だけでなく、災害復旧にも当社のクレーンは貢献しています。2004年の新潟県中越地震では脱線した新幹線車両の引き上げ作業を当社のクレーンが担い、その様子はテレビのニュースなどで放送されました。また、東日本大震災の復旧作業にも携わりました。これは余談ですが、法律上クレーンは高速道路を走行できないのですが、新潟県中越地震の際には緊急事態のためパトカーに先導されて

高速道路を走り、現場に向かったことをよく覚えています。

クレーンを使った作業は危険を伴ったため、安全対策に常に力を入れています。メーカーの技術者を招いて研修会を開いたり、ベテラン社員が若手社員を指導する勉強会を実施したりと、オペレーターの安全意識と技術力の向上に最大限努めています。また、施主であるゼネコンさまの社員の方や現場監督にも研修会と勉強会にご参加いただくなど、無事故を目指す取り組みを徹底しています。

ソフトエンジニア

会社設立から早や70年以上となりまして、おかげさまでその間に一度も赤字決算を経験することなく、地域社会の一員としての役割を果たし続けてきました。これもひとえに、多くのお客さまのご縁の賜物と感謝しています。それと同時に、当社が常に将来を見据え、社員一丸となって攻めの経営に励んできた結果であると自負しています。

そもそも運送業に見切りをつけたのは、同業他社との価格競争が激しくなり、単純に儲けがなくなったからです。それは高度経済成長の真つただ中でのことでした。一時は200台ほどのトラックを抱えていたのですが、一生懸命やつても思うような結果が得られなかったのです。

「脱・トラック」のため、これからはどんな事業に可能性があるかを考えたとき、真つ先に思い浮かんだのが建設用クレーンへのとらえ、未知の世界へ踏み出すことを決して恐れず、誰もやっていないビジネスをいち早く手掛ける。この繰り返しが当社の歴史にほかなりません。

これからもチャレンジ精神を忘れることなく事業に取り組み、より多くのお客さまのビジネスを全力で支えてまいります。

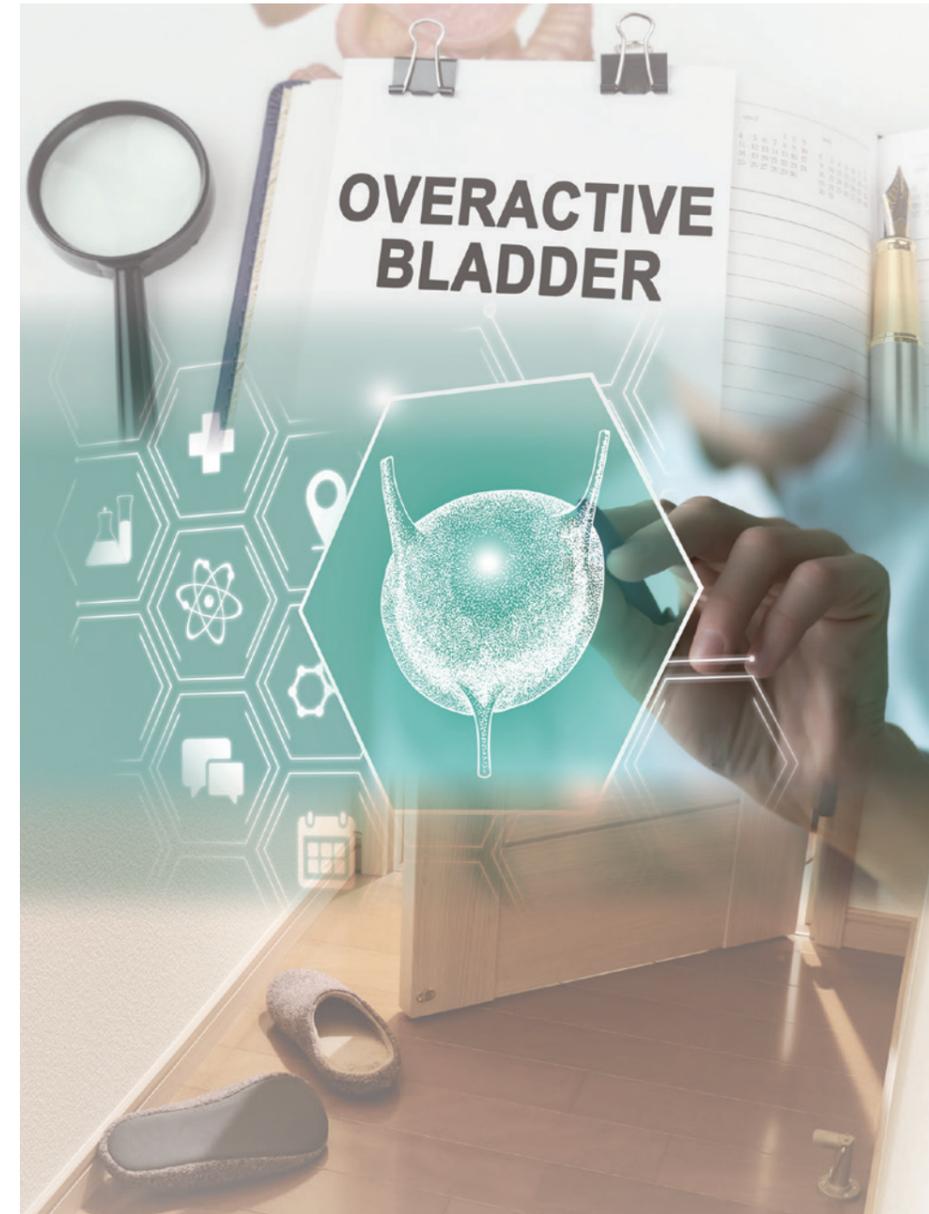


中央自動車倉庫株式会社

〒370-0024 群馬県高崎市八幡原町337

<https://www.hi-cjs.co.jp/>

加齢に負けるな 夜間頻尿を理解する



東京慈恵会医科大学 泌尿器科 教授

ふる た あきら

古田 昭氏

経歴

- 1993年: 自治医科大学卒業
- 1993年: 神奈川県立厚木病院(現厚木市立病院)泌尿器科 神奈川県立青野原診療所(兼務)
- 2002年: 東京慈恵会医科大学泌尿器科 助教
- 2006年: 米国ピッツバーグ大学泌尿器科留学
- 2008年: 東京慈恵会医科大学泌尿器科 助教
- 2011年: 東京慈恵会医科大学泌尿器科 講師
- 2018年: 東京慈恵会医科大学泌尿器科 准教授
- 2024年: 東京慈恵会医科大学泌尿器科 教授 現在に至る

はじめに

歳をとると、夜間トイレに何度も起きる、尿を我慢できずに漏らしてしまう、などの排尿に関するトラブルをしばしば耳にすると、最近実施された排尿に関するオンライン調査(参加者は20歳から99歳までの6,210名…男性3,088名、女性3,122名)の結果、加齢に伴って排尿に関するトラブルは増加し(1)図1、男女ともに夜間頻尿(夜間に排尿のために1回以上起きなければならないという訴えであり、そのことにより困っている状態をいう)が最も多く、次いで過活動膀胱(尿意切迫感や切迫性尿失禁)の順となっています(1)図2。そこで、本稿では2020年に発刊された夜間頻尿診療ガイドライン第2版(夜間頻尿GL)の内容にそって、夜間頻尿の病態、診断、治療について分かりやすく説明します。



図1

夜間頻尿と過活動膀胱の年齢別男女別有病率(例)

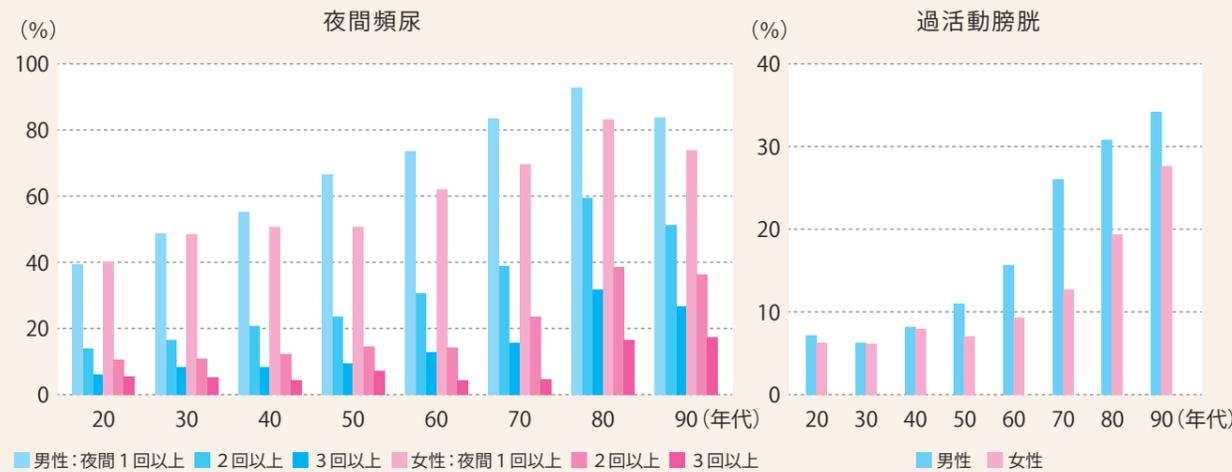
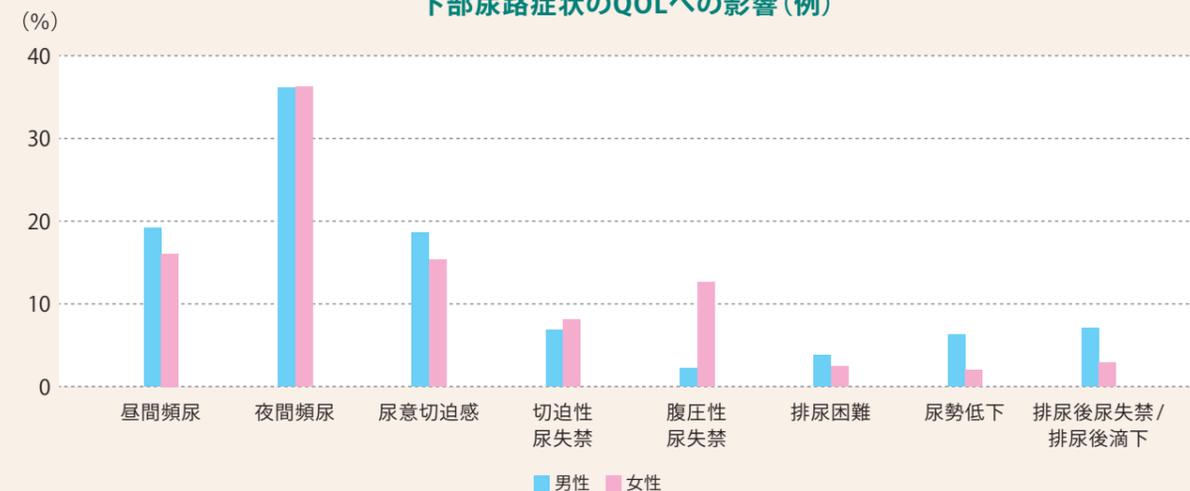


図2

下部尿路症状のQOLへの影響(例)



参考文献
 (1) 日本における下部尿路症状の有病率と日常生活への影響: 2023年全国地域健康調査の結果 (JaCS 2023)
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/iju.15454>



夜間頻尿の病態

夜間頻尿には大きく3つの病態が考えられています(2)。ひとつ目は「多尿・夜間多尿」です。夜間頻尿の原因の約67%を占める最も多い病態であり、うつ血性心不全・下肢の浮腫・水分の過剰摂取など体内における細胞外水分量の増加や、加齢・睡眠障害に伴う抗利尿ホルモン(夜間の尿産生を減らすホルモン)の夜間分泌量の減少が夜間多尿の原因といわれています。次に多いのは「睡眠障害」で、夜間頻尿の原因の約20%を占めます。



最後に、約13%を占める「膀胱蓄尿障害」が挙げられます。この膀胱蓄尿障害の原因として、過活動膀胱や前立腺肥大症などの泌尿器科疾患が関連しています。したがって、夜間頻尿の主科は泌尿器科ではなく、内科(循環器内科)や精神科といったも過言ではありませんが、通常われわれ泌尿器科医が診断および治療を行っております。

夜間頻尿の診断

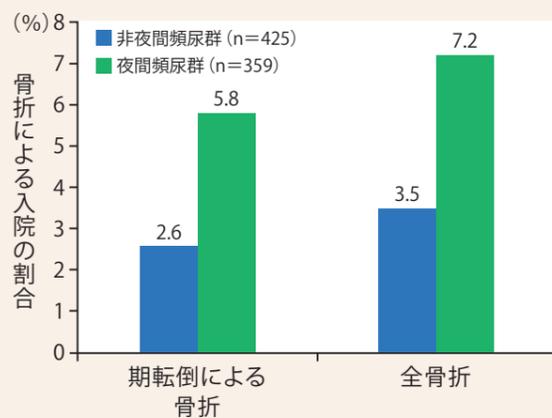


夜間頻尿を診断するためのツールとして、排尿記録は必須となります。排尿時刻と計量カップで測定した尿量を24時間記録します。夜間尿量とは起床後から起床時まで尿量、昼間尿量とは起床後2回目の排尿から就寝前までの尿量となります。ちなみに、夜間排尿回数は就寝後から起床前までに排尿で起きた回数、昼間排尿回数は起床時から就寝前までの回数となります。この排尿記録を用いて、24時間尿量が40mL/kg以上を多飲多尿、40mL/kg未満で夜間尿量/24時間尿量が65歳以上で0.33以上、65歳未満で0.20以上を夜間多尿と定義しております。一方、過活動膀胱とは、尿意切迫感を必須症状とし、通常は夜間頻尿と頻尿を伴う症状症候群であり、同様の症状を呈する局所的な疾患(腫瘍、結石、感染など)を除外する必要がありますと定義されています。過活動膀胱の症状質問票は4つの項目(昼間排尿回数、夜間排尿回数、尿意切迫感、切迫性尿失禁)から成り立っており、排尿記録より簡便に実施できます。

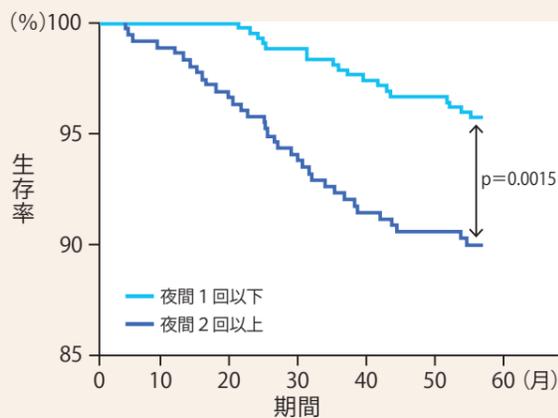
夜間頻尿の治療

夜間頻尿の原因として膀胱蓄尿障害が疑われる場合、われわれ泌尿器科医はまず過活動膀胱や前立腺肥大症の治療を優先して行います。過活動膀胱治療薬にはβ₃作動薬(ミラベグロン、ビベグロン)・夜間頻尿G L推奨グレードA)と抗コリン薬(ソリフェナジン、イミダフェナジン、フェソテロジン)・夜間頻尿G L推奨グレードA)があります。明らかな認知機能障害を有する高齢者、あるいは他疾患に対して抗コリン作用を有する薬剤を服用している高齢者、および男性患者では、β₃作動薬を優先することが望ましいといわれています。また、代表的な前立腺肥大症治療薬として、α₁遮断薬(タムスロシン、ナフトピジル、シロドシン)・夜間頻尿G L推奨グレードB)と5α還元酵素阻害薬(デュタステリド)・夜間頻尿G L推奨グレードB)が挙げられます。次に、膀胱蓄尿障害を除外した上で、夜間頻尿の治療は3つのアルゴリズム(多尿、夜間多尿、多尿も夜間多尿もなし)に分けて行います。多尿、夜間多尿が疑われる場合、行動療法(飲水指導、塩分制限、運動療法)・夜間頻尿G L推奨グレードA)が第一選択となります。具体的には、24時間尿量が40mL/kg以上(多飲多尿の場合には約20~25mL/kgとなるように飲水指導を行い、1日の塩分摂取量が男性7.5g、女性6.5gを超えて

夜間頻尿の有無別の5年間の骨折による入院



夜間頻尿の有無別の5年間の生存率



参考文献

(2) 下部尿路症状のある男性患者における夜間多尿と非降下血圧との関係
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/luts.12225>

(3) 夜間頻尿が高齢者の骨折と死亡に与える影響:
 日本人縦断コホート研究
<https://www.auajournals.org/doi/abs/10.1016/j.juro.2010.05.093/>

おわりに

5年間の観察において夜間頻尿を有する高齢者(夜間排尿回数2回以上)は夜間頻尿のない高齢者(1回以下)に比べ、骨折および死亡率が有意に高かったと報告されております(3)。本邦では2040年まで65歳以上の人口は増加し続け、約3,921万人(全人口の35%)に達すると推定されております。このような超高齢化社会を迎えて、夜間頻尿は生活の質(QOL)のみならず、生命さえも脅かす疾患と考えられます。本稿では最新の夜間頻尿に関する病態、診断、治療についてご紹介しました。皆さまの今後の健康推進に少しでもお役に立てれば幸いです。



東京慈恵会医科大学

〒105-8461 東京都港区西新橋3-25-8

TEL:03-3433-1111(大代表)

<http://www.jikei.ac.jp/>

2024年秋 人事労務トピックス

今年の秋以降施行予定の情報をお伝えいたします。

フリーランス新法 (2024年秋施行予定)

【概要】 発注事業者(フリーランスに業務委託する事業者で従業員を使用するもの)とフリーランス(業務委託の相手方である事業者で従業員を使用しないもの)間の取引適正化をねらい、「書面等による取引条件の明示」や「ハラスメント対策にかかる体制整備」など7項目が新たに制定されます。

【目的】 この法律は「取引上立場の弱いフリーランスの労働環境を改善し、多様な働き方に柔軟に対応すること」を目的としています。そのため、本来であれば雇用関係にないフリーランス

に対しての配慮は不要とされていたことについて、一定の配慮義務が課されることになりました。

【具体例】 ◇書面等による取引条件の明示:業務委託をした場合の書面等による「委託する業務の内容」「報酬の額」「支払期日」等の取引条件を明示すること ◇育児介護等と業務の料率に対する配慮:継続的業務委託について、フリーランスが育児や介護などと業務を両立できるよう、フリーランスの申出に応じて必要な配慮をしなければならないなど

法律の内容

発注事業者が満たす要件に応じてフリーランスに対しての業務の内容が異なります

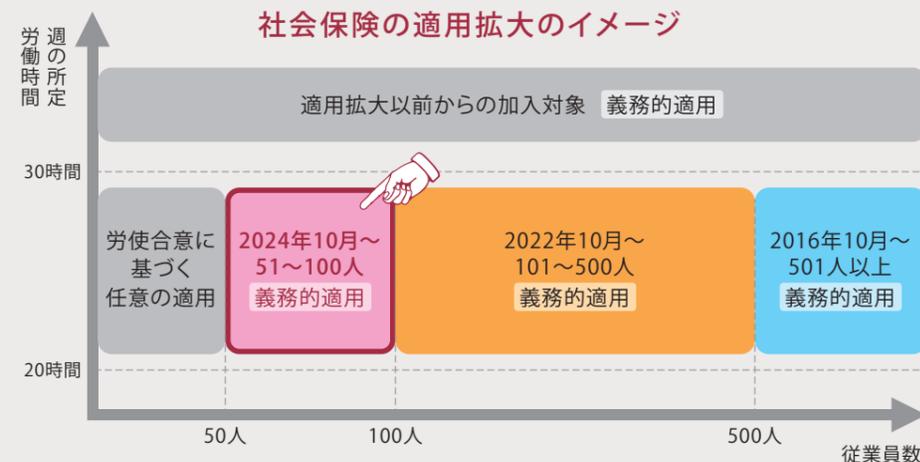


義務項目	具体的な内容
1 書面等による取引条件の明示	業務委託をした場合の、書面等による「委託する業務の内容」「報酬の額」「支払期日」等の取引条件を明示すること
2 報酬支払期日の設定・期日内の支払	発注した物品等を受け取った日から数えて60日以内の報酬支払期日を設定し、期日内に報酬を支払うこと
3 禁止事項	フリーランスに対し、継続的業務委託をした場合に法律に定める行為をしてはならないこと
4 募集情報の的確表示	広告などにフリーランスの募集に関する情報を掲載する際に、虚偽の表示や誤解を与える表示をしてはならないこと・内容を正確かつ最新のものに保たなければならないこと
5 育児介護等と業務の両立に対する配慮	継続的業務委託について、フリーランスが育児や介護などと業務を両立できるよう、フリーランスの申出に応じて必要な配慮をしなければならないこと
6 ハラスメント対策に係る体制整備	フリーランスに対するハラスメント行為に関する相談対応のための体制整備などの措置を講じること
7 中途解除等の事前予告・理由開示	継続的業務委託を中途解除したり、更新しないこととしたりする場合は、原則として30日前までに予告しなければならないこと

【参考】 <https://www.mhlw.go.jp/content/001261528.pdf>

社会保険適用範囲の拡大 (2024年10月)

2024年10月より、パート・アルバイトの方の社会保険の適用範囲が拡大し、「従業員数(社会保険加入対象となる被保険者数が51人以上)の企業が対象となります。



【新たな加入対象者】
下記のすべてにチェックが入ったパート・アルバイトの方です。

- 《適用要件》
- 週所定労働時間20時間以上30時間未満
 - 賃金の月額が8.8万円以上であること
 - 2カ月を超える雇用が見込まれること
 - 学生でないこと

社内準備について・社内準備の4 Step



Step 1: 新たに加加入対象となる方を把握しましょう。
・要件は満たしているか(週の所定労働時間が20時間以上30時間未満)・所定内賃金が月額8.8万円以上・2カ月を超える雇用の見込みがある・学生ではない

Step 2: 新たに加加入対象となるパート・アルバイトの皆さんに法律改正の内容が伝わるよう、社内の周知をしましょう。

Step 3: 従業員とのコミュニケーションを取りましょう。
必要に応じて説明会や個人との面談をして、加入について説明の機会を持ちましょう。社会保険に加入することのメリット、保険料についてお話をします。

Step 4: 書類の作成・届出を行います。
取得手続きを行います。書類を作成し、届出を行います。
◎円滑に移行できるよう、今から準備を進めていきましょう。

【参考】 <https://www.mhlw.go.jp/tekiyoukakudai/jigyonushi/>



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/>



「霞が関の就職」

国家公務員試験



「一次試験」
↓
「二次試験」
↓
「適正診断試験」
や「面接」
↓
合格



国家公務員の
就職活動の特徴は
試験の合格が
「スタート」



文系は
「法律職」
「経済職」
「行政職」

毎年6月から8月頃、学生の方々の就職活動が佳境を迎えます。地球温暖化もあり、酷暑の中をリクルートスーツでオフィス街を歩く皆さま、本当にお疲れさまです。

霞が関の中央省庁でも、毎年就職採用活動が行われていますが、民間企業の就職活動とは少し異なっています。私自身が通商産業省(当時)に入省したのは今から40年近く前になりますが、当時の実体験等も踏まえ、今回は霞が関の就職についてお話しさせて頂こうと思います。

民間企業では、大学3年生または4年生の然るべきタイミングで、「企業が学生を採用する」「学生が就職先を選ぶ」「プロセスが本格化します。多くの場合、「二次面接↓二次面接↓…役員面接」といった形で面接試験を通して選考が進み、「内々定」「内定」といった形で合格採用となり、その後で「入社試験」が実施されるという流れになっているのは、皆さまご存じの通りだと思います。

一方、中央省庁に就職する国家公務員の場合には、まず「国家公務員試験」に合格することが必要となります。試験には1種、2種、3種といった区分があり、1種試験に合格して省庁に採用となった方々がいわゆる「キャリア官僚」です。

1種試験にはいくつかの区分、専門分野があり、おおまかに文系と理系に分けられます。例えば、私もそうですが、文系には「法律職」「経済職」「行政職」があり、理系には「文系」「理系」があります。試験には1種、2種、3種といった区分があり、1種試験に合格して省庁に採用となった方々がいわゆる「キャリア官僚」です。

最近、国家公務員試験の受験者数の減少が続いており、メディア等でも話題になっています(特に1種試験)。また、「キャリア官僚」として就職したものの、入省3年目〜5年目といった早い段階で役所を辞めてしまつ方々も増えており、その原因として、給与や勤務時間、業務内容等様々な指摘がなされています。

このような状況を踏まえ、政府でも公務員試験や採用活動、働き方等の面で改革や工夫に取り組んでいます。即効性のある対策はなかなか難しいようです。国家公務員の仕事は、報酬が一定で、目に見える短期的な成果を得にくく、また、大きな組織の中で、下積みの仕事もあり、個々人の手応えが感じにくいところがあります。しかし、経済社会・国民生活になくてはならぬ大切な仕事であり、私自身も大変充実した役人人生を送らせて頂きました。国家公務員の志望者が増えるよう、微力を尽くしたいと思います。

採用されるかどうかは、各省庁の面接で最終的に決まります。従って、「試験には合格したが、(面接の結果)省庁には採用されなかった方々もいらっしゃいます。また、以前お話ししたように、霞が関の省庁は、基本的に「省庁ごと」「別会社」的ですので、官庁訪問も、それぞれの希望省庁を訪問して面接に臨むこととなります。タイミングは年によっても異なりますが、私の場合も通商産業省はもちろん、それ以外の省庁も官庁訪問し、面接をして頂きました。なお、国家公務員試験の受験には一定の年齢制限があり、一度合格すると複数年有効(例えば、昨年試験に合格し、今年を受験せずに、昨年の合格資格で省庁の面接を受けることも可能)等の特徴があります。

「法律職」「経済職」「行政職」といった区分があり、「法律職」の試験の場合、法律を中心とした試験内容となっていて、法学部の学生の受験が多いです。なお、試験合格・採用後は、この区分には関わりなく、いわゆる「キャリア官僚」として同等の立場になります。

また、試験は大きく三段階あり、まずマークシート的な一次試験に合格し、論述式の二次試験にパスして、適性診断試験や面接を経て、最終的に合格となります。合格者は合格通知とともに、「(法律職、経済職等の区分の中で)何番で合格したか」も知らされます。今は電子化されていますが、私の時代には、合格通知のはがきに「あなたは〇番です」と書いてあって、びっぴりしていました。

国家公務員の就職活動の特徴は、試験の合格が「ゴール」ではなく、「スタート」ということです。1種試験の合格者数は、各省庁の採用予定者数より多めに設定されており、「各省庁は、試験合格者の中から、面接審査により採用者を決定する」ということになり、すなわち、試験に合格することとは、民間でいう「大学3年生、4年生になつた」と同じで、企業訪問ならぬ官庁訪問する資格を持ったということ、実際に各省庁に

また、かつては「外交官試験」という国家公務員試験とは別の、外務省だけの試験が存在していましたが、現在は国家公務員試験に一本化されています。一方、国税庁や特許庁といった、特に専門的な知識が必要とされる分野では、国家公務員試験とは別に、「国税専門官試験」等の試験が実施されています。

各省庁の採用人数は省庁ごとにそれぞれ



協合理事(元内閣官房内閣審議官)
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。内閣官房まちひととし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

INGセミナー

中小企業の未来戦略：内外情勢変化と生成AIによる経営革新



2024年3月19日にINGセミナーをオンライン形式で開催しました。17回目の今回は「中小企業の未来戦略：内外情勢変化と生成AIによる経営革新」をテーマに2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

内外情勢の変化と

新しい中小企業政策

〜変化への対応を求められる中小企業〜

協会理事（元内閣官房 内閣審議官）

間宮 淑夫氏



保護から頑張りの支援へ

わが国の中小企業対策はこれまでに三度大きく変化しました。最初の変化は中小企業庁の設置から15年後の1963年に、中小企業政策の基本となる中小企業基本法が制定されたことだ。この法律は、中小企業とそこで働く労働者はいわば社会的弱者であるから保護すべきというスタンスを有し、これに従い助成率100%の補助金制度が多数設けられた。

その後数十年の間に、国の財政赤字が増え中小企業保護のための予算獲得が難しくなり、また世間においても「中小企業は本当に弱者なのか？」という認識が高まり、さらに中小企業の中から「自分たちは保護されるべき存在ではない」と

と考える企業が多く始まったことから1999年に中小企業基本法が抜本的に改正された。この改正では中小企業をわが国の経済産業発展の基礎として位置付け、その上で従来の保護から、わが国の経済発展に向けて頑張る中小企業を重点的に支援するという政策へと大きくかじを切った。これが二度目の変化だ。

社会課題と経済安全保障

三度目の大きな変化が訪れたのは2020年ころのことだ。1999年から20年以上、抜本的に改正された中小企業基本法に基づく政策が取られてきたが、昨今の内外情勢のドラスチックな変化に伴い、中小企業に対して新たに次の三つの政策が取られるようになった。

一つはコロナ対策だ。未曾有のコロナ禍により存亡の危機に立たされた中小企業に対して、緊急時の生命維持対策として持続化給付金、事業再構築補助金、無利子無担保保証・3年間返済猶予のゼロゼロ融資といった過去にない手厚い支援が行われた。

次は、社会課題の解決に取り組む中小企業に対する重点的な支援だ。例えばカーボンニュートラルや人手不足の解消に向けた賃上げといった社会課題の解決には、官民挙げての総力戦が必要であり、これに協力的な中小企業に対する支援策がここ2、3年の間に急激に増えている。

そして三つ目は、経済安全保障の観点からの政策だ。長年続く米中対立や、イスラエルとハマスとの軍事衝突を中心とした中東問題、さらにロシアのウクライナ侵攻などにより、サプライチェーンの混乱が加速している。わが国の経済安全保障を確保するためにはサプライチェーンの強靱化が欠かせず、よってその一翼を担う中小企業に対する支援が不可欠となっているのだ。それと同時に、国では日本経済のさらなる発展を視野に入れ、中小企業から中堅企業となった企業への支援も進めている。

現在進行形の変化を念頭に

これまで述べた内外情勢の変化は現在進行形である。幸いコロナ禍は一段落したものの、中東問題やウクライナ侵攻はまだ予断を許さない状況が続き、また、今年是对中国のみならず全世界に強い影響力を及ぼすアメリカ大統領選挙の年である。国内に目を向けても、マイナス金利解除と17年ぶりの政策金利引き上げの影響が今後どのような形で現れるか未知数といえる。

中小企業はわが国の経済を支えるサプライチェーンの重要なプレイヤーであり、そういった意味からも内外情勢の変化と決して無関係ではいられない。ゆえに現在進行形で起きている変化を頭に入れつつ、国の支援策を上手に活用しながら、今後の事業展開を考えていただきたい。

中小企業を対象とした

主な補助金(令和5年度補正予算案)

【中小企業省力化投資補助事業】

売上拡大や生産性向上を後押しするため、人手不足に悩む中小企業に省力化投資を支援。

●補助率：1/2

- 1 従業員数5名以下…補助上限額200万円(300万円)
- 2 従業員数6〜20名…補助上限額500万円(750万円)
- 3 従業員数21名以上…補助上限額1,000万円(1,500万円)

※ 賃上げ要件を達成した場合(○)内の値に引き上げ

【省エネルギー投資促進・需要構造転換支援事業費補助金】

工場・事業場全体で大幅な省エネ化を図る取り組みや脱炭素につながる設備更新を支援。

- 1 工場・事業場型…補助率1/2以内(上限額15〜20億円)
- 2 電化・脱炭素燃焼型…補助率1/2以内(上限額3〜5億円)
- 3 エネルギー需要最適化型…補助率1/2以内(上限額1億円)

【物流効率化に向けた先進的な実証事業】

- 1 物流自動化に資する機器の導入費用補助および自動配送ロボット導入促進。
- 2 荷主企業における物流効率化に向けた先進的な実証事業…補助率2/3
- 3 自動配送ロボット導入促進実証事業…補助率2/3

- EMPATHISE
- ANALYSIS
- BRAND
- DEFINE
- IDEATE
- CUSTOMER
- STRATEGY
- PLAN
- TEST
- SOLUTION
- DATA
- PHOTOTYPE
- BRAINSTORM
- DEVELOPMENT



第2部

生成AIがもたらす
中小企業の経営革新

株式会社スプラム 代表取締役

竹内 幸次氏



人類の英知の結晶

「経営革新」のためには、会社が今直面している問題をなくすための活動、つまり課題に向けた取り組みを行う必要がある。本講演では、その取り組みに生成AIを使う意義について、中小企業診断士として数多くの中小企業の経営診断に携わってきた実績をもとに話したい。

生成AIとは、深層学習や機械学習の手法を駆使し、文章(テキスト)、画像、動画、音楽といったデジタルコンテンツを自動生成する技術である。生成AIはいわば人類の英知の結晶であり、われわれが想像もできないようなコンテンツをつくり出してくれるため、その可能性について語ると終わりが無い。ここでは中小企業にとって代表的な技術といえるテキスト生成に絞って話を進める。

パーパスの素案はこのようなプロンプト(指示)によって得ることができる。「弊社は東京都〇〇区で創業から〇年にわたり、〇〇の製造を行っている会社だ。今後、後継者を迎え入れる計画だが、未来に有効なパーパスを何案か考えてほしい」。このようなプロンプトを生成AIに与えると、瞬く間に素晴らしい案を提示してくれる。

パーパスを制定するとホームページなどを通して「うちの存在意義はこれだ!」と発表する。良き経営者は情報発信に非常に熱心で、その会社のホームページの内容も優れているものだ。

ChatGPTをはじめ、さまざまな生成AIが話題を呼んでいるが、それぞれ一長一短がある。その中で最も推奨したいのがマイクロソフトのコパイロット(Copilot)だ。その理由はハイレベルの生成AI、つまり新しいデータや情報をアウトプットする生成AIを無料で使えるからだ。また、アウトプットしたデータや情報のエビデンスを提供してくれるのもありがたく、さらに画像の解析

生成AIで課題解決

中小企業庁が実施した中小企業景況調査(2023年10~12月)によると、わが国の中小企業が直面している経営上の問題点のトップが「原材料価格の上昇」、次いで「需要の停滞」、3番目が「従業員の確保難」だ。では、それぞれどのような課題に取り組みばよいのかについて順に見ていきたい。

【原材料価格の上昇】

課題↓コスト削減

原材料価格の上昇が続く以上、ほかのコストを下げるしか問題解決の方法はない。企業活動では日々多様な文章作成が必要となり、それらに相当のマンパワーと時間が割かれてしまう。そこで生成AIを駆使し、文章作成の省力化を図る。

【需要の停滞】

課題↓新規事業の立案

需要が停滞する中で競争力や存在感を高めるためには、新規事業に参入するという方法がある。生成AIを活用すると、効果的な事業立案も不可能ではない。

【従業員の確保難】

課題↓Z世代向け文章への

リライト

現時点で戦力として考えられる人材は、28才以下のZ世代であることが多い。そこで生成AIを活用し、会社のホームページに掲載している会社紹介や社長

つまり写真などに何がどれだけ映っているかといったことを教えてくれるのもコパイロットならではの。もちろん、コパイロットをはじめとする生成AIの活用にはリスクもある。主なリスクを図にまとめたので、参照いただきたい。

【生成AI活用で懸念されるリスク】

- 個人情報や機密情報の流出
- 偽情報の拡散
- サイバー攻撃に悪用
- 個人情報や機密情報の流出
- 著作権侵害
- 倫理違反



プロジェクトを立ち上げる

皆さんの会社でもぜひ、生成AIを活用した経営革新に取り組んでいただきたい。そのためには活用検討プロジェクトを社内立ち上げる必要がある。立ち上げるステップと検討事項を図にまとめたので、ぜひ参考にしてください。そして思い立ったが吉日、今日からでも経営革新に着手していただきたい。

挨拶などの文章を、彼ら彼女らの感性や好みに合わせた文章にリライト(書き換え)し、より魅力的なメッセージとして発信する。リライトは、こなれた表現の英語や中国への書き換えも可能だ。

これらのほかに「補助金申請書作成」、「プロダクト」、「FAQ(よくある質問)への回答」などのテキスト生成が行え、さらに「損益分岐点の計算」や「コンピュータプログラムの作成」にも活用できるなど、生成AIの守備範囲は非常に幅広い。



パーパスを制定

生成AIの活用方法として、課題解決とともに推奨しているのがパーパスの制定だ。パーパスは「存在意義」のことで、会社が何のために存在しているのかを端的に表す言葉だ。一般にバリュー、ミッション、ビジョンの上位に置かれる概念とされ、コロナ禍を機に多くの企業が制定し始めた。パーパスを定めると組織に一体

【生成AI活用検討プロジェクト】

● 目的

生成AIの機能を正しく理解し、自社業務に取り込む際のポイントを整理する。

● メンバー選出

営業、生産、管理の各部門から複数人選出。その際、デジタル嫌いの人も選ぶ。

● 検討期間

1カ月で合計10時間ほどのプロジェクト会議を行う。

● 検討事項

- 1 代表取締役がプロジェクトの目的および生成AIの概要を説明する。
- 2 コパイロットなど生成AIのアカウントを作成し、実際に利用してみる。
- 3 テキスト生成でできること、できないことを理解する。
- 4 画像・映像生成でできること、できないことを理解する。
- 5 自社の経営課題や経営の特徴を整理し、生成AI活用の可能性を検討する。
- 6 部門・業務ごとの生成AI活用の可能性を検討する。
- 7 生成AI活用によって生まれる新たな収益、削減できるコストを検討する。
- 8 生成AI活用のリスクを自社業務に当てはめて検討する。
- 9 生成AIを自社組織メンバーが円滑に使えるよう、研修のあり方を検討する。
- 10 代表取締役に対してプロジェクト結果を答申し、会社としての方針にする。

機関誌「ING」をご愛読の協同組合、技能実習生受入企業さまへ

スタート SBI Remit NEOBANK



海外送金と銀行(SBIレミットネオバンク)がアプリで連携
SBIグループの信頼と実績で、大切な送金をサポート

レミットアプリなら即日会員登録完了!
ウェブよりカンタン・早い!
※所定の審査を経て送金可能状態となります

今すぐスタートへGO!

App Store / Google Play

スマートフォンをお持ちでない方はウェブサイトでも会員登録は可能

SBIレミットのサービス

SBIレミットは少額の海外送金を扱う大手資金移動業者です。100万人超(2024年6月現在)の会員さまにご支援頂き、東南アジアを中心とした国々への安全・安心な送金サービスを提供しています。
送金総額は1兆8000億円を超える実績を誇り、既存顧客満足度は93.43%、海外送金経験者が選ぶ「おすすめしたい海外送金サービス」で第1位を獲得しました。*

アプリの銀行機能とは?

国内初の「技能実習生・特定技能外国人専用の銀行提携サービス」を提供外国人の方が母国語で扱える多言語アプリに、銀行口座を提携しました。
銀行の口座資金を瞬時に送金口座へ移動することで、いつでもどこでも即海外送金が可能になりました。
上記のQRコードからアプリがダウンロードできます。

会員さまのメリット

1. 口座で給与受取ができ、その口座から低コストで即海外送金が可能です。
2. マスターブランドのデビット機能付きキャッシュカードが利用可能、不慣れな日本でのコンビニでのお買い物、インターネット通販、そして海外送金もスマートにキャッシュレスで出来ますので勤務に集中できます。
3. この銀行口座サービスで入出金に使えるATMは、全国で9万台以上(ゆうちょ、セブン、ローソン銀行などに対応)。

企業さまのメリット

1. 帰国時の解約は会員自ら手続き出来る上、SBIレミットが監理団体・実習実施機関の報告を受け対応も可能
2. SBIレミットが口座解約を行う場合、SBIレミットが本人指定口座へ海外送金いたします。
会員・企業ともに面倒な最終給与の事前計算は不要
3. 技能実習特定技能外国人の皆様が、地下送金などの事故に巻き込まれることを防止する口座モニタリング機能もご紹介します。

*調査実施先：日本コンシューマーリサーチ。調査期間：2021年4月2日～4月4日。調査対象者：海外送金経験者1160名。調査根拠：海外送金サービスを取り扱う10社を対象としたブランド名イメージ調査。調査方法：インターネット調査

SBIレミット株式会社

第二種資金移動業 (登録番号：関東財務局長 第00008号)
東京都文京区大塚2丁目9番3号住友不動産音羽ビル4階

本件に関するお問い合わせ先

企画・営業本部

TEL 03-6229-0792

受付時間(平日) 9:00～18:00 ※年末年始・当社指定休日を除く

Mail remit_kumiai@sbigroup.co.jp

銀行代理業の概要

所属銀行：住信SBIネット銀行株式会社

銀行代理業者：SBIレミット株式会社

許可番号：関東財務局長(銀代)第439号

取扱業務：預金の受入れ。為替取引を内容とする契約の締結の媒介

お問合せ先 (ご連絡先はこちら)

日本語：<https://ires.remit.co.jp/RESWeb/MainInfo/putjstf>

それ以外の言語：<https://www.remit.co.jp/aiawase/>

受付時間：平日 9:00～18:00 (※年末年始・当社指定休日を除く)