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］

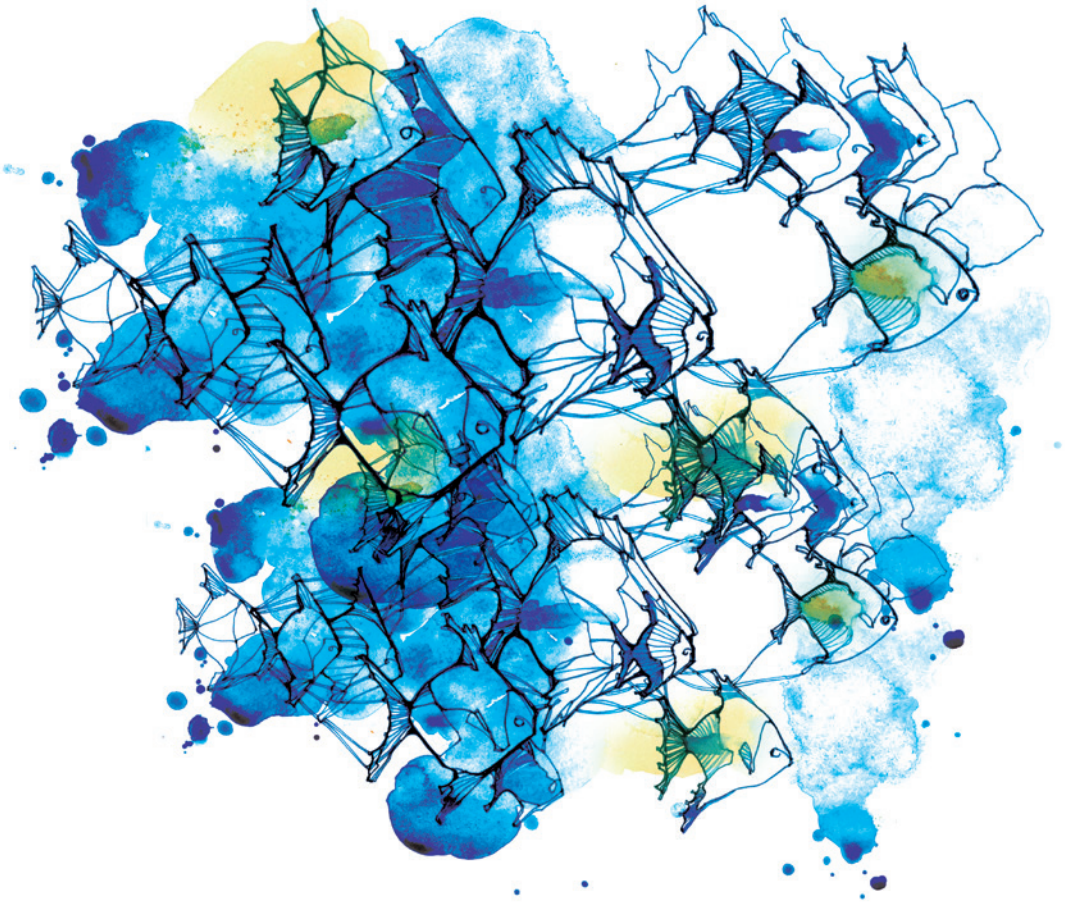
ING Information Network Group

vol.27
2022 Summer

リーダーの肖像

前例のないチャレンジで、大阪の未来を拓く！

大阪府知事 **吉村 洋文** 氏



Asian Now

技能実習生、受入れ企業、協同組合
三つの輪のウィンウィンな関係を目指す
株式会社ミツワ製作所 代表取締役 **原田 泰幸** 氏

Asian Now

日本で身につけた技術と知識を生かし、
母国で活躍するベトナム人技能実習生
チャン・ティ・トゥ・ハ 氏

Health Information

うつ病に対する社会の関心が高まっています。
東京慈恵会医科大学 精神医学講座 医師、医学博士 **品川 俊一郎** 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］2022 vol.27 Summer

Contents

02 リーダーの肖像
大阪府知事 吉村 洋文氏
前例のないチャレンジで、大阪の未来を拓く！

08 **Asian Now 技能実習生のご案内**
知っていますか？ 技能実習の国際貢献と特定技能を利用した外国人採用について

10 **Asian Now 受入現場レポート**
技能実習生、受入れ企業、協同組合
三つの輪のウィンウィンな関係を目指す
株式会社ミツワ製作所 代表取締役 原田 泰幸氏

14 **Asian Now 海外レポート**
日本で身につけた技術と知識を生かし、母国で活躍するベトナム人技能実習生。 **チャン・ティ・トゥ・ハ**氏

16 キラリ輝く女性のチカラ
社員の７割以上を占める女性の活躍を成長につなぐ
― 株式会社クレディセゾン ―

18 Seminar Report
ING環境セミナー 事例から見る日本の環境対策の現在地と取るべき指針とは ~未来を拓く物流業界の挑戦~

22 **企業のSDGsの取り組み** 締切まで、あと半分。SDGsを知ろうから、「S」と「D」の実践へ。**株式会社グローバルイノベーションズ シニアリサーチャー 中本 章彦**氏

24 **企業探訪 株式会社ディーセントワーク**
代表取締役 髙橋 秀成氏
正しく成長しようとする企業と自分らしく働くひとを支える

28 Moving Beyond
アジアの固有で多様な文化の価値を広く世界に伝える
『福岡アジア文化賞』福岡アジア文化賞委員会

32 Health Information **東京慈恵会医科大学**
精神医学講座 医師、医学博士 品川 俊一郎氏
うつ病に対する社会の関心が高まっています。

36 **元キャリアの独り言**
協会理事（前 内閣官房 内閣審議官） 間宮 淑夫氏
最近話題の「円安」について

表4：組合広告

ING 2022年 vol. 27　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：株式会社ダイム　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　※「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。

公益社団法人移行のご挨拶

公益社団法人 国際情報普及協会
代表理事　小林 伸二

当協会は、人が心身ともに健全であり続け、次世代以降に亘って幸福且つ発展的に生存していくための公益情報を発信、普及し、それを活用し将来を担い得る人材を育成するために、平成27年７月８日に設立されました。

この目的の実現のために、我が国の経済を牽引する企業等事業者に対し、世界の動向や制度の実施状況等、有益な情報の発信や啓蒙を企図し、外国人材活用や環境問題並びに福利厚生の観点からの健康促進への取り組みに関するセミナーを開催するとともに、開催テーマに関する調査研究、資料の収集及び分析することにより、事業者と人材双方の育成並びに支援に取り組んでまいりました。こうした取り組みを通して、多くの皆様が地域社会において潤いのある生活・環境づくりに関わることで、いのちの大切さや人と人のつながりの大切さを感じていただけたものと確信しております。

当協会はこれらの事業を公益事業として行うことで公益に資することを希求し、令和４年４月１日に公益認定を得て、公益社団法人国際情報普及協会に移行いたしました。

今後はこれまで取り組んできた国内外の情報提供及び調査研究事業に加え、新たに外国人技能実習生受入事業にも取り組み、我が国の産業を支えてきた「ものづくり」を通し、東南アジア諸国と連携しながら外国人技能実習制度を活用した若き人材の育成、並びに各国産業の発展に寄与することを目指し、政府機関ではできないことを、民間の力を集約し日本の技術を東南アジア諸国に伝承してまいります。

つきましては、公益の理念に基づき、役職員一同心を新たにし、より良い社会の形成の推進等になお一層寄与してまいる所存ですので、何卒今後ともご指導ご協力を賜りますよう、謹んでお願い申し上げます。

前例のないチャレンジで、大阪の未来を拓く！

未来に向けてダイナミックな変化を遂げている大阪。3年後に迫った万博開催をはじめ、新しいまちづくりや新大学の開学など次代を見据えた政策が次々と実現しています。この活力あふれる「副首都」を率いるのが吉村洋文知事。新型コロナ対策で類まれなる行動力と発信力を発揮し、全国的な注目を集めた頼もしきリーダーに、大阪府の取り組みや知事という仕事への思いについて伺いました。 ※インタビュー内容は2022年6月6日時点のものです。

大阪府知事
吉村 洋文（よしむら ひろふみ）氏
【プロフィール】
1975年大阪府生まれ　1998年九州大学法学部卒業、司法試験合格　2000年弁護士登録
2011年大阪市会議員　2014年衆議院議員　2015年大阪市長　2019年大阪府知事
https://www.pref.osaka.lg.jp/index.html

［聞き手］本誌代表理事 小林 伸二

失敗してもまた頑張る

―本日はよろしくお願いします。

吉村　こちらこそよろしくお願いします。

―大阪府知事に就任されて3年が経過しました。これまでを振り返ってみていかがですか。

吉村　コロナ禍に正面から向きあってきた部分が多いですね。未知のウイルスで何が起きるか分からないためその対策に東奔西走しつつ、必要なことをその時点時点で判断・決断・実行するというプロセスの繰り返しでした。その一方で、大阪府は東西二極の一極を担う「副首都」としてさらなる成長を目指しています。2025年に開催予定の大阪・関西万博はまさにその通過点であり、そういった成長戦略もコロナ対策と並行して推し進めてきたという感じですね。

―コロナ対策と大阪・関西万博については後ほどお聞きします。吉村知事は全国の知事の中でもかなり高い人気をお持ちですが、その理由は何だと思いますか。

吉村　そうなんですかねぇ（笑）。答えになっていないかもしれませんが、知事として何事からも逃げずに判断・決断・実行することを心掛けてきました。また、自分の思いを府民の皆さまにきちんと伝えるよう常に努力しています。たとえ失敗しても、なぜそうしたのかを包み隠さずお話しするよう努めています。あと役所組織というのは前例に従い、なかなか新しいモノやコトを生み出そうとしないんですね。そのような中で前例のない挑戦をするのが政治家の使命なので、そういった意味では新たな道づくりに積極的に取り組んできたと思います。それに対する評価については府民の皆さまにお任せしています。

―大阪という地域性についてはいかがですか。

吉村　やっぱり大阪の人は真っ直ぐなことが好きなんですよね。政治って何かあったらごまかしてやろうとか、うまくかわしてやろうとか、そういったことがすごく多い世界なんです。特に国の政治を見るとそういう部分がたくさん目につきます（笑）。大阪の人はストレートなことが好きで、「失敗してもまた頑張ったらええやん」という気質を持っているんです。ぼくも大阪人なので、とにかく真っ直ぐに、失敗や批判を恐れずにこれまでやってきました。だから府の職員にも、不都合なこともオープンにするよう指示しています。そして謝罪すべきときは謝罪し、取り繕うようなまねはしないよう命じています。大阪府庁は1万人規模で5兆円の予算を組んでいる巨大な組織ですから失敗することもありますし、場合によっては不祥事なんかもあります。でも、ごまかすようなことは絶対にしないよう肝に銘じています。

次世代への投資を徹底

―よく東京都の小池知事が引き合いに出されます。

吉村　特に意識していないですね。小池知事はぼくとは比較にならないくらい政治経験が豊富な方です。東京は世界有数の大都市であり、首都である東京を引っ張るということは日本を引っ張るということなので、小池知事のご苦労は並大抵ではないと思います。ぼくはぼくで東西二極の一極として、その成長戦略に大阪市とともに取り組んでいるところです。大阪は東京ほどの大都市ではありませんが、その個性を生かしたまちづくりを行えば東京にはない魅力を十分に発揮できます。なので東京を意識することはありませんが、切磋琢磨はしていきたいですね。

―出産費用の無償化や委員会視察予算廃止など大阪府では次から次へと新たな政策が実現しています。

吉村　われわれ政治家は有権者の票によって選ばれますが、ぼくはそれを多くの人から力を与えてもらったと理解しています。そしてその力を、今まで誰もやってこなかったことに使いたいと考えているんです。知事になってずっと力を入れているのが次世代への投資です。その一例が私立高校の授業料の実質無償化であり、経済的に厳しい家庭の子どもも自由に学校が選べ、学びたいことが学べるよう大阪府独自のサポートを行なっています。

―ことしの4月には大阪公立大学が開学しました。

吉村　はい、こちらでも学費の実質無償化を実現させました。大阪公立大学は大阪市立大学と大阪府立大学の二つを統合したもので、国公立大学では大阪大学、東京大学に次いで日本で3番目の規模を誇るかなり強力な大学です。一つになることで、今までできなかったことができるようになると期待しています。例えば市立大の医学部と府立大の獣医学類との間にはほとんど接点がなかったのですが、これからは互いの知見を融合させ、学生たちがこれまでにない学習・研究に取り組むことも可能です。そうして大阪の次代を、もっというと日本の未来を切り拓いてくれればと思います。手前みそですが、大阪市長時代にも幼児教育・保育の無償化を行いました。

―大阪公立大学は府市連携の一つの成果ですね。

吉村　以前は大阪府と大阪市が別々に同じことをやる二重行政が大きな問題になっていて、長い間「府市あわせ（不幸せ）」と揶揄されてきました。でも今は、府と市が協力しあって成長戦略を推進することを行政の基本的な方向性と位置づけています。

―新しい取り組みに反対する人も多いのでは。

吉村　反対されないことをしていては、政治の意味がないと思うんですよね。賛否両論があることをするからこそ物事は前に進むのであって、そうするとさらに反対意見が出てきます。それでも物事を進めなければいけない場面では、果敢に推し進めるのが政治家の役割だと考えています。もちろん、反対する人たちの声にしっかり耳を傾ける必要があります。その理由を聞いた上で、プラスの面を引き出すためにはどうしたらいいかを必死に考え、物事を前に押し出す推進力が行政のトップには必要だと思っています。

大阪公立大学 森之宮キャンパス完成予想パース（2025年4月開所予定）

―IR事業がそうですね。

吉村　おっしゃる通りです。大阪府がベイエリアで進めている統合型リゾートのIR事業が、その典型例です。これは大阪では体験することができなかったエンターテイメントや世界中のVIPが集まる国際会議、さまざまな展示会を誘致することで大阪全体を活性化させ、さらにそこから日本各地に足を運ばせるという送客の仕組みも併せ持っています。いわばアメリカのラスベガスやシンガポールにある統合型リゾートを、大阪独自のアイデアを盛り込んで実現するという構想です。その経済波及効果は年間およそ1兆1千億円、地元産品の調達については年間2千6百億円程度、雇用の創出に関しては約9万3千人を見込んでいます。当然新たな税収も生まれるので、それを活用して医療や教育、福祉を充実させたり、新しいまちづくりを始めたりする予定です。

―カジノ反対派が多いと聞いています。

吉村　はい、カジノはギャンブル依存症を生む危険性があるから反対という意見です。確かにこれは大きな課題です。なのでこの課題を正面から受け止め、現在は依存症をより少なくするための対策づくりに奔走しているところです。そして、IR事業が未来の大阪にプラスになることをより丁寧に、より粘り強く反対する人たちに伝えていくことも重要です。反対意見があるからやらないというのなら、それは政治家ではないと思っています。

統合型リゾート：イメージ図（MGMリゾーツ・インターナショナル、オリックス提供）

―国との関係で何か思うことは。

吉村　地方の裁量がすごく小さいですね。大阪市長の前に10カ月間、衆議院議員の経験があるから実感するのですが、やはり日本の政治や行政はすべて永田町と霞ヶ関を中心に動いているんですよね。財源にしても一旦国に入り、そこから仕送りを受けるようなかたちになっているんです。なので自治体が独自におカネを使って何かやりたいと思っても、自由が効かないことが多い。また、条例を新たに制定しようとしても国の法律を上回るものをつくってはダメという憲法上の規定があるため、国が定めた法律の範囲内でしか自治体は動けないんです。アメリカでは州ごとに法律があり、税体系もそれぞれ異なるため、50の州にはいろいろな個性があってやりたいこともかなり自由にできます。しかし、日本の場合は規制が全国一律のため自治体がオリジナリティを発揮するどころか、北海道から沖縄まで学校の階段の高さがまったく同じという状態です。これからは国力を高めるためにも、各自治体がそれぞれの持ち味を生かせるような仕組みに変えた方がいいと思いますね。

コロナとの共存を目指す

―今後、新型コロナウイルス感染症はインフルエンザのような対応が可能になるとお考えですか。

吉村　そうなると思いますし、そうしなければならないと考えています。幸い、第6波の流行をもたらしたオミクロン株については感染力は強いものの、毒性自体は第5波のデルタ株や第4波のアルファ株と比べて弱くなっていますよね。またワクチン接種がかなり進んでいることや、服用薬が開発されたことも追い風になっています。現在はまだ高齢者の方が対象の薬しかありませんが、幅広い世代の方が安心して服用できる薬の開発も進んでいます。このように対処法もある程度確立されたことを考えると、これからは新型コロナとの共存を目指す方向にシフトしていくべきだと思います。

大阪モデル「緑信号」通天閣ライトアップ

―現在、大阪府ではどんな対策に力を入れているのですか。

吉村　社会を動かしながら、高齢者の方をお守りするというのが大阪府の方針です。毒性は弱くなっても、新型コロナは高齢者の方にとってはまだ相当リスクが高いといえます。大阪府内で新型コロナウイルス感染症で亡くなった方のほとんどが高齢者の方で、その平均年齢は80歳です。そして、その6割が介護施設や病院にいた方でした。そのため大阪府ではこの7月、高齢で介護度の高い方や基礎疾患のある方などを対象とした医療介護センターを新たに設置します。また、介護施設と連携した病院が新型コロナウイルス感染症の初期治療を行える体制も順次整えているところです。同時に、新型コロナに関する情報開示を徹底し、府民の皆さまと常にリスク共有ができる仕組みを強化していきたいと考えています。

―今のところ国もはっきりした見解を出していませんが、マスク着用についてはどうお考えですか。

吉村　国が新型コロナの感染症法上の分類を、現状の2類相当から季節インフルエンザ並みの5類に引き下げない限り、国民の方のマスクに対する意識は大きく変わらないと思います。2類相当では感染者や濃厚接触者に一定の行動制限が必要とされます。つまり万一感染したり濃厚接触者になったりすると、しばらくの間自宅やホテルで療養しなければならず、出勤や登校、店舗の営業といった社会行動ができなくなります。社会行動の制限は日々の生活に直結するため、そのリスクは感染のリスクと同じくらい怖いものといえるでしょう。もちろん、家族や周囲の人を感染者や濃厚接触者にするリスクも無視できません。これらのことを考えると、大っぴらにマスクを外す人の数は今後もそんなに多くはならないと思います。これからは熱中症のリスクも高まりますが、それでもマスクに対する国民の方の意識は大きく変わらないと考えています。

―国にはしっかりしてほしいですよね。

吉村　そもそも本質的な問題から逃げていますよね。今後新型コロナと共存していくためには、それをどのように扱うかという意識というか責任感が、今の国には完全に抜け落ちています。本当に考えなければならないことや、やらなければならないことを全然しようとしない。今やんなきゃ、いつやるんですか。

大阪を劇的に変える

―２０２５年の大阪・関西万博が３年後に迫ってきましたが、万博が目指すものは何ですか。

吉村　テーマは「いのち輝く未来社会のデザイン」で、「未来社会の実験場」をコンセプトに掲げています。今までにない技術やサービスの創造を目指して、万博を舞台に新たなチャレンジをどんどんしていきたいと考えています。そして、世界中から訪れる来場者の方には未来社会をいち早く体験できる、そんな画期的な場にしたいですね。２０２５年のわれわれがそこに紛れ込んだら、２０５０年の未来社会を五感で堪能できるような万博です。ところで万博の期間は２０２５年の４月13日から10月13日までの６カ月ですが、その間だけの一過性のイベントに終わらせるつもりはありません。万博に向けて動き始め、万博とリンクし、万博の後も活動を続けることで大阪の未来を拓くプロジェクトがすでに幾つも動いています。

―どのような取り組みですか。

吉村　ＪＲ大阪駅北側の広大な敷地にオフィス、ホテル、商業施設、都市公園、住宅などを新たに創出する「うめきた２期地区開発プロジェクト」では２０２３年春に新駅が開業し、その翌年の夏に先行まちびらきが行われる予定です。大阪屈指の文化ゾーンである中之島では、再生医療をベースに最先端医療の産業化を目指す「未来医療国際拠点」が２０２４年春に発足します。この事業には京都大学の山中伸弥先生が理事長を務める京都大学ｉＰＳ細胞研究財団にご参画いただき、「ｍｙ　ｉＰＳプロジェクト」という細胞バンクの拠点施設を運営していただきます。このプロジェクトは一般の人が自分のｉＰＳ細胞を低コストで作製できるというもので、その取り組みはもちろん万博とリンクします。

―なんば駅前も再開発されるようですね。

吉村　関西国際空港とつながる南海なんば駅は国際集客都市・大阪の南の玄関口です。その駅前を大改造する計画が進んでいます。現在は多くの車でゴチャゴチャしている駅前が一新され、国内外の人が集まる広場や歩行者天国が２０２４年に誕生する予定です。大阪城東部エリアでも２０２５年の完成を目指し、大阪公立大学の新キャンパスを軸としたまちづくりが始まっています。さらに御堂筋線の淀屋橋駅や中央線の大阪港駅など、地下鉄主要駅の大規模改革も間近に控えています。このように大阪ではさまざまな大型プロジェクトが着々と進んでいます。２０２５年を迎えるころには大阪はダイナミックに変わっていますよ。久しぶりに訪れた人が見間違えるくらい、「大阪はここまで変わったのか、スゴい！」と驚くくらいに。

―大阪・関西万博の目玉の一つに空飛ぶクルマがあります。

吉村　必ず実現させます。そして、会場周辺を自由に行き来できるエアタクシーの商用運行も実施します。現在、複数の民間事業者とコンソーシアムを結成し、実現に向けてのロードマップもすでに策定しています。実際に飛ばすとなると安全性はどうなのか、例えば住宅の上を飛ばしていいのかといった社会的受容性を考えたときに解決しなければならない課題が数多くあります。それらを一つ一つ、いつまでにクリアすべきか、今は頭をフル回転させているところです。何でもいいっぱなしの評論家やテレビのコメンテーターとは違って、政治家はやるといったからには必ず実現させなければならないですから。まずは人工島である会場周辺の海上を中心に商用運行を開始し、その後同じくベイエリアのＵＳＪ方面、そして神戸港周辺、将来的には淀川上空を飛行して京都方面まで運行範囲を広げていこうと考えています。また、もし可能であればｉＰＳ細胞でつくられた臓器などの展示も行いたいと考えています。未来はひょっとしたら、病気で苦しまない時代になっているかもしれない。そんな夢と希望をリアルに感じ取れるような展示にしたいですね。ともあれ誰もがドキドキ・ワクワクするような万博を目指しているので、ぜひ多くの方に来て、見て、感じて、未来社会を先取りしていただきたいと思います。そして、大阪をゆくまで楽しんでください。来年の春には前売り券を発売する予定なので、ぜひご購入ください。絶対損はさせない自信があります。

万博会場：イメージ図（提供 公益社団法人2025年日本国際博覧会協会）

空飛ぶクルマ（提供：株式会社SkyDrive（2021.9.14 連携協定締結））

何事もポジティブに

―知事として一番やりがいを感じるのはどんなときですか。

吉村　大阪のまちがどんどん変わってきていることを、府民の皆さまが実感しているのを、ぼく自身が実感するときですね。例えば市長時代に公園の管理形態を変えました。役所で完全管理していたころの公園は整備が行き届かず、家族で気軽に出掛けられるような場所ではなかったんですね。知事になった現在も同様の方針で、所有権は行政が持ちながら管理は民間に任せることでおしゃれなカフェがオープンするなど、大阪城公園や天王寺公園をはじめとする多くの公園が、親子三代が夜でもくつろげるような都市空間に生まれ変わっています。公園をきれいにすることで府民の皆さまに喜ばれ、その周りの雰囲気も明るくなるという好循環を見ると、やっぱり大きなやりがいを感じますね。２０２４年に誕生する「うめきた２期地区開発プロジェクト」の都市公園はニューヨークのセントラルパークのように、都心のど真ん中の広大な森になる予定です。

―それはすごいですね。

吉村　また、次世代への投資が実を結んでいるのを実感したときは何ともいえないですね。先日、あるシングルマザーの方から「３人の子どものうちの１人が志望校に進学できました。ありがとうございます。このひと言をどうしても伝えたかったんです」といわれたとき、思わず胸が熱くなりました。私立高校の授業料の実質無償化によってそのお子さんに新しい道が開けたのなら本当にうれしいし、それは社会にとっても喜ばしいことですよね。政治家の仕事は社会のさまざまな問題を直視した上で、現実をより良いものに変えていくことです。その変化を肌で感じたときは政治家冥利に尽きます。でないとやってられないですよ、身を切る改革を徹底してやっているわけですから。ぼくにとっての一番の報酬は、府民の皆さまがくださるやりがいです。

出し切りたいし、次の世代を担う子どもたちや辛い思いをしている方、政治から遠いところへ追いやられている方を全身全霊で応援します。気力体力ともに尽きて、この仕事がもうできないと思ったら次は立候補しません。そもそも生涯政治家でいようとはまったく思っていませんし、そういった家庭に生まれたわけでもないですから。辞めたいと思うくらいなら、早く辞めたほうがいいと思っています。何の情熱も目標もなく仕事をしていたら、府民の皆さまに迷惑を掛けるだけですから。

―自分は政治家に向いていると思いますか。また自己評価は何点ですか。

吉村　どうですかねぇ。まあ、何事もポジティブにとらえる部分は向いているのかもしれません（笑）。この仕事をしていると思い通りにいかないときが多く、しんどいことも何かと多いですからね。そんなときに物事をマイナスに考える人は、もしかすると政治の仕事はできないかもしれません。全然知らない人から面と向かって罵倒されたり、ネット上ではそれこそ誹謗中傷の嵐にさらされるわけですから（笑）。政治はネガティブシンキングの人にとっては大変な仕事だと思いますよ。自分で自分の点数をつけるのは難しいですね。先ほどもいいましたが、評価については府民の皆さまにすべてお任せしています。

―逆に辞めたいと思うことは。

吉村　ないですね。自分の意志で立候補しましたし、何よりも府民の皆さまからいただいた１票はすべて、すごく重たいものだと思っていますから。なので任期中は私利私欲を捨て、自分を育ててくれた大阪をより良いまちにするため全力を出し切りたいし、次の世代を担う子どもたちや辛い思いをしている方、政治から遠いところへ追いやられている方を全身全霊で応援します。気力体力ともに尽きて、この仕事がもうできないと思ったら次は立候補しません。そもそも生涯政治家でいようとはまったく思っていませんし、そういった家庭に生まれたわけでもないですから。辞めたいと思うくらいなら、早く辞めたほうがいいと思っています。何の情熱も目標もなく仕事をしていたら、府民の皆さまに迷惑を掛けるだけですから。

―自分は政治家に向いていると思いますか。また自己評価は何点ですか。

吉村　どうですかねぇ。まあ、何事もポジティブにとらえる部分は向いているのかもしれません（笑）。この仕事をしていると思い通りにいかないときが多く、しんどいことも何かと多いですからね。そんなときに物事をマイナスに考える人は、もしかすると政治の仕事はできないかもしれません。全然知らない人から面と向かって罵倒されたり、ネット上ではそれこそ誹謗中傷の嵐にさらされるわけですから（笑）。政治はネガティブシンキングの人にとっては大変な仕事だと思いますよ。自分で自分の点数をつけるのは難しいですね。先ほどもいいましたが、評価については府民の皆さまにすべてお任せしています。

―最後に座右の銘を教えてください。

吉村　「意志あるところに道は開ける」です。市長と知事になってから、いつもこの言葉を胸に前進してきました。今まで誰もやっていないこと、できなかったことを実現させるのが政治家であるぼくの使命なので何かあればこの言葉を思い出し、自分を奮い立たせています。幸い大阪はチャレンジスピリットがとても旺盛なまちなので、新しいことやオモロイことにどんどん取り組めるような風土があります。そういった意味で自分は府民の皆さまに支えられていると思いますし、政治家としてすごく幸せだと思います。

―今後のさらなるご活躍を期待しています。本日はありがとうございました。

吉村　こちらこそありがとうございました。

［インタビュー写真］Photographer 中島 真（STUDIO 713）

運送・物流業界でも活用できる！

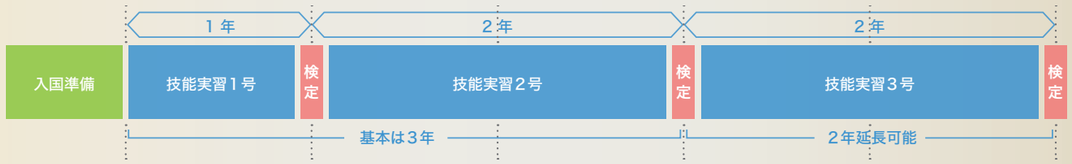
知っていますか？

技能実習の国際貢献と特定技能を利用した外国人採用について

技　能　実　習

日本で培われた技能を開発途上国・地域へ移転するという「国際貢献」が主旨です。海外の人材を受け入れ、日本の会社においてOJTで実務を学ぶ形。宿舎などさまざまな準備をして海外から人材を受け入れます。

目　　的	人づくりという国際貢献
受入れ期間	3年～5年
受入れ人数	社員数の5%（社員数に応じて変動あり）
関　係　者	外国人技能実習生・受入れ企業（実習実施者）・監理団体・海外送出し機関・外国人技能実習機構など



貴社がこのような製品製造・サービス・業界なら…	技能実習職種はこれに当たります。
畑や畜産	農業関係
漁業	漁業関係
各種建設業界	建設関係
漬物やお弁当、刺身、医療食品等も	食品製造関係
衣服や自動車のシート製造など	繊維・衣服関係
機械加工・仕上げ作業、工場ラインメンテナンスなど金属加工業	機械・金属関係
木製家具	家具製作
オフセット印刷やグラビア印刷	印刷
印刷製本業	製本
インジェクションやブロー成形など	プラスチック成形
船や浴槽など製造	強化プラスチック成型
塗装全般。建設以外にも橋梁や金属塗装なども	塗装
アーク溶接など	溶接
倉庫作業の一環。物流業界向け	工業包装
段ボール	紙器・段ボール箱製造
陶器・磁器	陶磁器工業製品製造
陸送業界。自社のトラック整備工場にて人材育成など	自動車整備
ビルメンテナンスはもちろん、ホテルのベッドメーキング	ビルクリーニング
介護。高齢者のみならず、幅広い分野の介護	介護
ホテル・病院の寝具	リネンサプライ
側溝やコンクリート管などの製造	コンクリート製品製造
ホテルの接客や衛生管理など	宿泊
産業廃棄物のRPF化	RPF製造
線路保守	鉄道施設保守整備
天然ゴム・合成ゴムなどのゴム製品	ゴム製品製造
鉄道車両のオーバーホール	鉄道車両整備

Asian Now　技能実習生のご案内

外国人が就業できる在留資格は「就労が認められる在留資格（活動制限あり）」「身分・地位に基づく在留資格（活動制限なし）」「就労の可否は指定される活動によるもの」「就労が認められない在留資格」等に分けられます。その中でも実際に現場に入って就労できる在留資格として「技能実習」と「特定技能」があり、これらの在留資格・制度は、東南アジア諸国を中心とした人材を日本に招く制度で、最近注目を浴びることも多い制度です。ただ、この制度は少し複雑でもあり、自分の会社に適用できるのかわからないことから、関心が寄せられずそのままとなっているケースもあるかと思います。
今回は、業界から逆算する形で、技能実習の職種・作業、特定技能の分野をひも解いてみたいと思います。

特　定　技　能

技能実習2号（3年以上）で修了した外国人や、分野別の検定に合格した外国人が対象です。
日本国内で技能実習が修了した次の段階としているケースも多くあります。また技能実習では原則転籍は認められていませんが、この特定技能では転籍が認められています。
受入れ企業は、雇用や法律などをきちんと遵守し、最初の5年間（特定技能1号）の間は、職業生活・日常生活上・社会生活における「**支援**」を行う必要があるとされています。

■支援

1. 事前ガイダンスの提供
2. 出入国する際の送迎
3. 適切な住居の確保に係る支援・生活に必要な契約に係る支援
4. 生活オリエンテーションの実施
5. 日本語学習の機会の提供
6. 相談又は苦情への対応
7. 日本人との交流促進に係る支援
8. 外国人の責めに帰すべき事由によらないで特定技能雇用契約を解除される場合の転職支援
9. 定期的な面談の実施,行政機関への通報など

目　　的	人材不足への対応
受入れ期間	～5年（「建設」「舶用工業・造船」は、その後（2号で）無期限になる仕組みあり）
受入れ人数	制限なし（「建設」「介護」以外。日本全体での上限あり）
登 場 人 物	特定技能外国人・受入れ企業（受入れ機関）・登録支援機関・出入国在留管理局など

■国内：技能実習修了者

※2号は建設、造船舶用工業のみ無期限

貴社がこのような製品製造・サービス・業界なら…	特定技能分野はこれに当たります。
介護（訪問系サービス以外）	介護
ビルメンテナンスやホテル内清掃	ビルクリーニング
金属加工・プラスチック成形・包装・溶接（売上に製造分野の内容があること）	製造3分野（素形材・産業機械製造・電気電子情報関連）
建設各種	建設分野
造船	造船・舶用工業
自動車整備	自動車整備
空港関係	航空
宿泊施設全般	宿泊
漁業	農業
農業	漁業
酒類を除く、飲料・食料品製造	飲食料品製造
外食全般	外食

株式会社 ミツワ製作所
代表取締役
原田（はらだ） 泰幸（やすゆき） 氏

技能実習生、受入れ企業、協同組合 三つの輪のウィンウィンな関係を目指す

京都府南部、奈良県との境にある木津川市に本社を置く株式会社ミツワ製作所さまでは、5年前からベトナム人技能実習生が溶接・塗装の技術を学んでいます。受入れ当初は社員の理解を得られないこともあったそうですが、今では全社一丸となって彼らのサポートに取り組んでいます。代表取締役の原田泰幸さんに、技能実習生の受入れに必要な心構えについて伺いました。

［聞き手］本誌編集長 小松 宣俊

人生を背負う覚悟で

―ミツワ製作所さまの業種を教えてください。

原田　製缶板金加工と機械加工の二つがメインで、製缶板金加工ではいろいろなプラントに設置されるタンクをつくったり、機械のフレームをつくったりしています。機械加工では汚泥脱水機という機械を主につくっていて、どちらも企画から製品化までを弊社で一貫して行なっています。

―汚泥脱水機はどんな機械ですか？

原田　下水道プラントの一部で、簡単にいうとし尿処理機です。固形物と水分とを分ける固液分離と呼ばれる分野の機械です。

―板金や機械づくりに携わる技能実習生を受入れているわけですね。

原田　はい、職種は溶接工です。溶接は弊社のコア技術で、職員の数も社内で一番多いんです。うちに限らず溶接はあらゆるものづくりの基本なので、ベトナムの方にその技術を身につけてもらうのはとても意義があることだと考えています。

―実習生たちの仕事ぶりというか勉強ぶりはいかがでしたか？

原田　とても熱心でしたね。みんな貪欲というか向学心が高いというか、ひとつのことを身につけたらすぐにその上というように、まさにエンドレスで勉強をしていたという感じです。

―採用は社長が行われたのですか？

原田　一期生の面接は採用担当が現地で行い、二期生のときは私がベトナムに飛びました。そのときはいろんなことを感じさせられました。

―というと？

原田　とにかくみんなやる気満々で、中には家族の期待を一身に背負っている子もいたんです。彼らとその家族の未来が私の会社に懸かっているかもしれないと思い、自分の責任の重さに気づかされました。そのときは「彼らを日本に連れていって、ちゃんとサポートできるんやろうか」と真剣に悩みましたね。「3年という短い時間の中で、一人前の技術者に育てることができるんやろうか」と。できることなら「みんな採用したい」とも思いました。

―確かに責任重大ですね。

原田　はい。そのとき心に決めたことは今も変わりません。「受入れるからには、彼らの人生を背負う覚悟を持たなあかん」という決心です。

―最初の受け入れはいつですか？

原田　5年前です。弊社ではその前からコンさんというベトナム人のエンジニアが働いていて、彼に教えてもらったのがそもそものきっかけでした。コンさんを通して協同組合のビジネスナビさんとつながりができ、それで外国人技能実習制度を知ったんです。

気持ちをくみ取る

―通訳や宿舎はどうされたのですか？

原田　コンさんが「N2」という、日本語能力試験でも上級レベルの語学力を持っていたので通訳は彼に任せていました。住むところについては、このへんは郊外で都市部みたいにワンルームマンションもあまりないので、中古の一軒家を購入しました。

―技術面の指導は？

原田　当たり前ですが、ここが一番苦労するところなんですよね。1人の技能実習生が1人の技術職員についていろいろ学んでいくのですが、最初のころは…。

―皆さん職人気質なのですね。

原田　そうなんです。上の者のいうことは絶対みたいな考えがあり、結構キツいというか理不尽な対応をするわけです。彼らは技術を習得するため必死の思いで日本に来たというのに、技術職員たちはその気持ちをなかなかくみ取ろうとしなかったんです。お恥ずかしい話ですが。

―変に優しくする必要はないにせよ、やはり受入れ側としては技術や知識をしっかり伝える必要がありますよね。それがこの制度の趣旨なのですから。

原田　はい。会社全体で受入れのための意思統一を図れるかどうか、これはかなり重要なポイントだと思いますね。そのあたりができていなかったり、あるいは誤った考えや安易な考えで受入れてしまうと、ニュースで報道されるような問題になるんだと思います。

職場では極力日本語

―ほかに気をつけていることは？

原田　日本に来たからには日本式で仕事をするようお願いしています。職場では、ヘタでもいいからなるべく日本語を使うよう教えているんです。技術的な部分はちゃんと通訳を介してベトナム語で指導していますが、社員とのコミュニケーションは日本語でするよう頑張ってもらっています。なぜなら彼らはお客さまではなく、あくまでも弊社の一員なのですから。もちろん、家に帰ったらベトナム語を使ってもらっても全然オーケーです。

―あいさつの仕方も教えたのですか？

原田　「お疲れさま」とか「お先に失礼します」とかですよね。そのへんは教育というより、社員との付きあいの中で自然に覚えていったみたいな感じです。

―ベトナムと日本との文化的な違いで困ったことは？

原田　特にないです。これは余談ですが、同じベトナム人でも北と南で気質が全然違うみたいですね。一般に北の人は繊細で我慢強く、南の人はおおらかなんだそうです。うちは南部のホーチミンから来ているので、「なるほど」という感じがしています（笑）。

―南北に長い国なので、風土の違いがいろいろありそうですね。

原田　あと、北と南とでは言葉もだいぶ違うようなので通訳をつけるときはその人の出身地を確認しておくほうがいいみたいです。コンさんは南の人なので助かっています。

―すでに帰国した人たちは今何をしているのですか？

原田　1人は溶接の仕事をしています。ここで身につけた技術を生かして、結構忙しくしているみたいですよ。結婚もしたようです。帰ってすぐのころにアルバイトで通っていた鉄工所で溶接をしたら、ほかの人から「お前うまいなぁ」と褒められて鼻が高かったという話をSNSにアップしていて、それを見たときはこちらもうれしかったですね。彼はもう一度日本に来たいと希望していたのですが、コロナ禍でダメになりました。もう1人は特定技能を取ったんですが体調を崩してベトナムに帰り、今は元気にしているみたいです。

平等な目線で接する

―制度に物申したいことはありますか？

原田　誤解しないでいただきたいのですが、残業できる時間をもうちょっと増やしていただければと思います。これはこき使うというわけではなく、日本人と同じ働き方をさせてあげたいという意味なんです。仮にほかの職員が月に30時間ほど残業したら、技能実習生たちも同じくらい残業できたほうが技術を身につけるのもそれだけ早くなりますし、技術職員も教える段取りをつけやすいんです。もちろん無茶苦茶な長時間労働は論外ですが、常識の範囲内であればそのへんは柔軟に対応できるような制度にしていただきたいですね。実際、彼らからも「もうちょっと残業をしたい」という要望があり、それに応えてあげられないもどかしさを強く感じているんです。

―あらためて受入れに必要な心構えを教えてください。

原田　常々思っているのは、平等な目線で接するということです。相手が外国人だから、技能実習生だからといって日本人と区別するのは絶対によくないと思います。あと、面接するときは現地に行くべきです。そうすると価値観が変わりますよ。

―どういうことですか？

原田　やはり現地に行かないと、なかなか分からないことがあるんです。きれいなところだけを見るのではなく、彼らとその家族が実際に生活している姿を見ることが重要だと思うんです。そうすれば、こちらにも強い覚悟というか責任感が生まれます。日本に来たら大事にしてあげようという気持ちが自然と芽生えてくるんです。彼らは本当に一生懸命こちらに語り掛けてきます。私はベトナム語が分かりませんが、それでも彼らの気持ちが言葉の一つひとつからストレートに伝わってくるんです。

―なるほど。

原田　そもそも私は日本人を雇うときも、その人の人生を背負ってあげるくらいの気持ちで受入れているので、相手が外国人だからといってそれが変わることはないんです。当たり前です。経営者にとって人を受入れるというのは、それだけ重たいことだと思うんです。

―やはり大切なのは気持ちだと。

原田　それが日本企業のいいところだと思うんです。日本は島国ですから、みんなで助けあって生きてきた中で相手を思いやる気持ちが自然と育まれてきたのだと思います。ほかの国では技能実習生を単に安い労働力としてとらえ、何かあればすぐに切り捨てるのかもしれません。日本にもそういったところはあるのでしょうが、多くの企業が彼らに思いやりを持って接していると思うんです。今後はそういった美点を前面に押し出せば、もっとたくさんの技能実習生が日本に来てくれるのではないでしょうか。

―おっしゃる通りだと思います。

原田　あと、ちゃんとした協同組合を選ぶことも大事ですね。弊社がお付きあいしているビジネスナビさんは、技能実習生のことを真剣に考えていると思います。それは担当の方とお話ししているとよく分かります。こちらが彼らに不利になることをいったり聞いたりすると、「それはダメです」としっかりクギを刺してくださるんです。うちの社名は「ミツワ」ですが、技能実習生、受入れ企業、協同組合の三つの輪がウィンウィンの関係になることが受け入れ企業にとって一番いいことなんだと思います。

MITSUWA CO.,LTD
株式会社ミツワ製作所
〒619-0201 京都府木津川市山城町綺田渋川65
http://mitsuwa-factory.co.jp/

Asian Now 海外レポート

日本で身につけた技術と知識を生かし、母国で活躍するベトナム人技能実習生。

チャン・ティ・トゥ・ハ氏

外国人技能実習制度は、1960年代後半から海外の現地法人等の社員教育として
行われていた研修制度を基に1993年に制度化されたものです。
その目的・趣旨は、わが国で培われた技能、技術または知識の開発途上地域への移転を図り、
その地域の経済発展を担う「人づくり」に寄与するという国際協力の推進です。
最近ではベトナムからの技能実習生がその勤勉さから存在感を増していて、
2020年には約16万人の貴重な人材が日本各地の事業所で実習に取り組みました。
現在は母国に帰ったベトナム人技能実習生に、
今の仕事や日本での体験などについて聞きました。

ベトナム北部・タイビン出身のチャン・ティ・トゥ・ハさんは、食品製造会社で2016年4月から2022年1月まで技能実習生として働いていました。現在は母国で、ベトナム風サンドウィッチのバインミーを販売するパン店を経営をしています。

―来日前、どんな職種を希望していた？

チャン　食品関係の仕事がしたかったので、希望通りの職場で働くことができました。採用が決まったときは本当にうれしかったです。

―どんな食品をつくっていた？

チャン　主におにぎりやお惣菜、お弁当などです。

―日本での生活はどうだった？

チャン　楽しいことばかりで、辛いと思うことはなかったですね。仕事は忙しかったですが、その分学ぶことが多いというか、やりがいを感じていました。毎日が充実していたと思います。

―日本語はマスターした？

チャン　完璧ではありませんが、日常会話程度なら自信があります。日本語は勉強すればするほど面白いですね。もちろん難しいところもたくさんありますが。

―会社の人たちは優しかった？

チャン　パートの皆さんがとても親切で気さくな方ばかりで、とてもお世話になりました。皆さんとは今もラインなどで連絡を取りあったりしています。

―また会社に戻ってきてとかいわれない？

チャン　よくいわれます（笑）。多分冗談でしょうけど、でも、そういうときはやっぱりうれしいですね。

―日本にいるときからパンのお店をやりたいと思っていた？

チャン　特にパンと決めていたわけではなく、食品に関する仕事がしたいと考えていました。

―日本で学んだどんなことが今役に立っている？

チャン　お料理をつくる技術はもちろん、衛生管理や品質管理に関する技術と知識を身につけることができ、それらがパン店の経営にとても役に立ち、またほかの店との差別化につながっていると思います。日本で仕事をしていなかったら、今のお店はできなかったでしょうね。

―バインミーってどんなパン？

チャン　フランスパンに切り込みを入れ、そこに豚肉や牛肉、野菜などを挟んでソースをふりかけるベトナム風のサンドウィッチです。おいしいですよ、特にわたしがつくるバインミーは（笑）。

好きな具材を選んで挟む、ベトナムで人気のサンドイッチ

チャンさんのバインミーのお店

―今後の目標は？

チャン　日本での経験を生かし、バインミーのほかにもお寿司や日本風のお惣菜、お弁当などを製造・販売しようと考えています。お店の数も増やしていきたいですね。そのためにもこれから、学ばなければならないことがたくさんあります。

―技能実習制度についてどう思う？

チャン　若い人にとって、とてもいい制度だと思います。ベトナムでは身につけることが難しい専門的な技術や知識を仕事を通して習得できるのは、自分のためにも国のためにも素晴らしいことだと思います。

―これから日本に行く人にひと言！

チャン　自分の学びたいことをたくさん学んでください。そして、ひと回り大きくなってベトナムに帰ってきてください。また、日本は発展した国できれいだし、人もとても真面目で優しいので、そういった面からも見習うべきことが数多くあると思いますよ。

社員の7割以上を占める 女性の活躍を成長につなぐ

― 株式会社クレディセゾン ―

世界経済フォーラムが発表する、男女平等の度合いを指数化した
「ジェンダーギャップ指数」が156カ国中120位（2021年）と、国際的に残念な評価を受けている日本。
その中でも「女性活躍推進」や「DE&I」※1を積極的に行い、
業績を向上させている企業が多数存在しています。
今回は、こうした取り組みを1980年代から進めている株式会社クレディセゾンのケースをご紹介します。

キャリア形成を制度で支え 女性管理職24・5％を実現

株式会社クレディセゾンは1951年に設立され、その事業内容はクレジットカードやスマートフォン決済をはじめとするペイメントビジネス、キャッシュレス化支援などのソリューションビジネス、リースや信用保証に代表されるファイナンスビジネスなど多岐にわたっています。

性別に関係なく個人の成長を組織の発展につなぐことを目指すクレディセゾン社では、女性活躍推進やダイバーシティという概念が普及する前の1980年代から女性を積極採用してきました。そして、多様な職種や職位での女性の活躍を実現すべく、結婚、出産などによって就業の継続やキャリア形成をあきらめることがないよう、「育児休業」「配偶者出産休暇」「勤務地・役割の変更」といった制度面の整備に取り組んできました。その成果は女性社員比率74・9％、女性役員比率24・5％（部課長職）という数字として現れています。

そんなクレディセゾン社で活躍し、着実にキャリアを形成している3人の女性社員の方に会社と仕事についてお話を伺いました。

※比率はいずれも2022年3月末時点

正社員のまま子育てできる それが当たり前の環境です

営業推進事業部 東日本営業部
法人営業二課 **山田 真由美** 氏

実は、20年ほど前、新卒で1年間ほど別の会社で働いていたのですが、その会社は子育て中の女性社員は雇用形態が変わるため、キャリアを積める環境ではありませんでした。将来子どもを持ちたいと考えていたので、女性が働きやすい制度が整っているクレディセゾンに転職しました。先輩や同僚に子育て中の社員が沢山いるので、いろいろ相談したり情報交換でき、また、上司の方々も子育てに理解のある方が多く働きやすいです。会社が環境を整えてくれているので、しっかり成果を出していきたいと日々努めています。

当社では、子育て中の社員でも、特にそのことを意識したり、特別な存在にならずに働けるのがよいですね。一方家庭でも、時間はかかりましたが、夫と家事を分担できるようになりました。これからの世代は男性ももっと制度を活用して、男女問わず一緒に『仕事と家庭の両立』を推進していけると良いなと思っています。

女性が活躍できる！ そんな期待からこの会社を志望しました

営業推進事業部 東日本営業部
営業一課 **櫻井 茉瑚** 氏

2020年入社で、現在3年目です。就職活動のときに、いろいろ話しを聞く機会があり、クレディセゾンは女性も活躍している会社なんだという印象を持ちました。なぜそのような印象を持ったかというと新卒採用の展示会に行った際、他の企業の説明はほとんど男性が中心となり行っていましたが、クレディセゾンでは女性の方が説明してくれました。「元々女性が多い企業に入りたい」という希望があったのですが、この会社であれば、男女問わず活躍できるという感触を得ました。

働き出してからもギャップを感じることもなく、BtoCのサービスカウンターからはじめて、BtoBの法人部門へという、元々志望していたキャリアを進んでいます。若手の「チャレンジしたい」を応援してくれる会社だと感じています。また、別の会社に勤めている友人などに、ワークスタイルのことや、先輩・上司が女性中心だと話すと、驚かれることもあります。

結婚・出産を経ても、普通に戻って来て働ける環境ですので、管理職を目指して頑張りたいと思っています。

「女性だから」が減っている そこが本当に素晴らしい！

営業推進事業部 東日本営業部
法人営業一課長 **星野 真由美** 氏

法人営業の課長を務めており、お客さま企業の対応を行っています。外部の方々からも、女性の方が多い企業ですね、とはよく言われますが、新卒でこの会社に入ったので、これが当たり前だと思って過ごしてきました。

一方、「女性だから」というのが、ここ最近特になくなってきたのはすごくいいことだと思っています。以前は、女性が登用された際の周囲の反応に違和感を感じることもありましたが、それがなくなってきたのはいいことだなと。個人の管理職適性を客観的に見て登用している、と感じる場面は多くなりました。

部下には男性も女性もいて、フラットな視点でチームを育成しています。性差に関係なく平等に評価することが非常に大切で、その結果女性社員や女性管理職が増えていくのが理想的ですね。

女性の積極的活用以外にも、以前から柔軟な働き方を目指しており、コロナ禍をきっかけに、こちらも非常に活発化している印象です。

※1：DE&I
Dは「Diversity＝ダイバーシティ」で、お互いの多様性を尊重していくこと。Eは「Equity＝エクイティ」で、公平性を保障し、不平等や不均衡を是正していくこと。Iは「Inclusion＝インクルージョン」。受容・包括といった意味で使われています。これらの要素を事業活動に取り込んでいくことで、業績が向上し、社会・株主からの評価も上がり、従業員の満足度も高まるとされています。

CREDIT SAISON
株式会社クレディセゾン
〒170-6073 東京都豊島区東池袋3-1-1 サンシャイン60・52F
主な事業内容：ペイメント・リース・ファイナンス・不動産関連・エンタテインメント
従業員数：4,084名
https://corporate.saisoncard.co.jp/

ING環境セミナー

事例から見る日本の環境対策の現在地と取るべき指針とは
～未来を拓く物流業界の挑戦～

2022年3月11日に第13回のINGセミナーを開催しました。前回に引き続き「環境」をテーマとした今回は、脱炭素社会の実現に向けてさまざまな取り組みを実践する企業と行政の事例から、「2050年カーボンニュートラル」の達成に向けて物流業界は何をすべきか、何ができるのかについて考える機会となりました。3時間に及んだセミナーの模様をダイジェストでご紹介します。

ローソングループのSDGs取り組み
～Lawson Blue Challenge 2050～

株式会社ローソン 経営戦略本部
SDGs推進部 マネジャー
三浦 弘之 氏

ローソンでは「みんなと暮らすマチを幸せにします」というグループ理念に基づき、「～Lawson Blue Challenge 2050～〝青い地球〟を維持するために！」という環境ビジョンを掲げてSDGsの取り組みを進めています。その課題はCO_2排出量削減、食品ロス削減、容器包装プラ削減、レジ袋削減の4つで、2030年にレジ袋の100%削減、2050年には残る3つの100%削減を目指しています。目標達成のための取り組みは次の通りです。

【CO_2排出量削減】

❶ 店舗での取り組み

- 電気使用量の少ない冷蔵冷凍装置などの導入
- 空調機器の週1回のフィルター清掃など「省エネ10か条」の励行
- 再生可能エネルギーの活用

❷ ロジスティクスでの取り組み

- 燃料電池トラック（FCV）や電気トラック（EV）の導入
- バイオディーゼル燃料（B5）の採用
- 太陽光パネルからのバッテリー充電や冷蔵冷凍装置の稼働

「省エネ10か条」の励行はアナログながら大変重要な作業と位置付けています。再生可能エネルギーや燃料電池トラックの導入は、今後さらに拡大の予定です。

【食品ロス削減】

❶ 値引き販売・売り切りオペレーション

- 販売期限が迫った食品などの値引き販売（9割の店舗で実施）
- AIを活用した発注の適正化

❷ 冷凍食品や店内調理の活用

- 冷凍食品、長鮮度化が可能なチルド食品、店内調理（まちかど厨房）の活用

補完的な取り組みとして、協力会社の物流倉庫内で廃棄の可能性がある商品をフードバンクに寄贈しています。

【容器包装プラ削減】

❶ リデュース

- 淹れたてコーヒーのカップや店内調理の容器の紙化

❷ リユース

- 淹れたてコーヒーのタンブラー持参割引、おでん鍋持参割引

❸ リサイクル

- 使用済みペットボトル回収（キリングループとの協働）

また、2022年4月施行の「プラスチック資源循環促進法」に対応すべく、穴あきスプーン・フォークへの変更や紙袋入り割りばしの採用を予定しています。

今後、ローソンでは全電力再生可能エネルギー・食品廃棄ゼロの環境配慮店を運営するなど、お客さまから「マチにあってよかった！」と思われるための取り組みにさらに注力する予定です。

環境視点から見るパレットプールシステム

日本パレットレンタル株式会社
執行役員 事業開発部長
新井 健文 氏

日本パレットレンタルでは1971年の会社設立以来、荷物の輸送や保管に欠かせないパレットのレンタル事業を通して、その利用価値の最大化に取り組んでいます。現在はより効率的でサスティナブルな「環境にやさしいパレットプールシステム」の構築を目指していて、そのためには次の2つのステップが必要と考えています。

【ステップ❶】

標準パレットでの一貫パレチゼーション

一貫パレチゼーションとは、サプライチェーンの出発地から最終地まで、サイズなどの規格が統一された標準パレットを利用して荷物を輸送・保管することです。サプライチェーンの全工程で標準パレットが利用されれば、納品の際に荷物を移し替える必要なく輸送の効率化が図れます。

【ステップ❷】

共同回収システム

サプライチェーンの最終地で、空になった標準パレットを日本パレットレンタルがまとめて回収します。サプライチェーンで自社パレットが使用されると、各事業者が空になった自社パレットを回収するという無駄な労力とコストが発生します。また、受け手にとっては雑多な種類の空きパレットが倉庫内に滞留するというデメリットがあります。

標準パレットのレンタルとその回収までを一貫して行うことで次の2つの効果を見込んでいます。

【効果❶】

産業界全体で投下するパレットのボリュームの適正化

物流には繁忙期と閑散期という季節波動があり、通常自社パレットは繁忙期のピークに合わせて保有する必要があるため、閑散期には遊休パレットが発生します。季節波動は事業者ごとに異なるため、レンタルパレットが利用されるとそれぞれの繁忙期と閑散期を打ち消す効果が期待でき、その結果遊休パレットの総量を減らして産業界全体で使うパレット量の適正化が図れます。

【効果❷】

空きパレット回収車の便数削減

自社パレットを利用した場合、サプライチェーンの各工程で空きパレットを回収する必要があるため回収車の便数が増えます。レンタルの標準パレットを利用すると、日本パレットレンタルが最終地でまとめてパレットを回収するため回収車の輸送便数が減り、積載効率も上がります。東京海洋大学との共同研究により、効果1と効果2を通してCO_2排出量を56万トンから13万トンまで減らせ、その量をスギの本数に換算すると約3,000万本分になることが分かりました。

日本パレットレンタルでは「環境にやさしいパレットプールシステム」の構築はもとより、AIを活用した共同輸送マッチングサービスや廃プラスチックをリサイクルしたパレットの研究開発などを通して持続可能な物流の実現に挑戦し続けています。

サプライチェーンの脱炭素化を目指す
「最新の冷凍装置のご紹介」

株式会社前川製作所
事業推進室 課長
大島 潤 氏

前川製作所では国内はもとより海外45カ国で事業を展開し、主に冷蔵冷凍装置の製造・販売を行っています。近年、環境に対する取り組みとしてＥＳＧ投資への関心の高まりや、２０２１年10月に閣議決定された「地球温暖化対策計画」などを受け、サプライチェーン全体での環境対策が極めて重要になっています。前川製作所では、サプライチェーンを構成する各企業の皆様に対し、脱炭素経営を推進する一つの手段として、環境配慮型の冷蔵冷凍装置の導入のご提案を行っています。

【地球温暖化対策計画とサプライチェーン】

「地球温暖化対策計画」ではサプライチェーン全体での温室効果ガスの排出量の算定・削減を促進することが求められています。このため脱炭素経営に取り組む事業者は、より低炭素の製品を有する企業との取引を進めることが重要となります。特に低温物流業界では、トラックの使用時に排出されるＣＯ２削減以外に、冷蔵冷凍装置の稼働によるＣＯ２の削減や冷媒漏洩による温室効果ガス排出を抑制することが重要となってきます。

【強力な温室効果を持つフロンガス】

冷蔵冷凍装置の冷媒として使われてきたフロンガスは、オゾン層を破壊したり、ＣＯ２の何千倍もの強力な温室効果を有し、一度冷媒が漏洩すると数十年から数百年もの間大気に浮遊し続け、地球環境に影響を及ぼし続けます。この冷媒のライフサイクルの中で、環境に最も影響を及ぼすフェーズは、老朽化した冷蔵冷凍装置の廃棄時で、冷媒を漏えいすることなく適切に回収を行う必要がありますが、現在の冷媒回収率は３割台で推移しているのが現状です。また老朽化した冷蔵冷凍装置は、設備管理が行き届かないものも多く、冷却不足が生じて初めて冷媒漏洩に気が付く場合もあります。これらを防ぐためにも老朽化した冷蔵冷凍装置の更新は喫緊の課題となっています。

【環境と経営に優しい自然冷媒】

フロンガスは、地球温暖化係数（ＧＷＰ）であらわすとＣＯ２の数千倍にもなるため、冷蔵冷凍装置に使用する冷媒はＧＷＰが低い冷媒を用いるのが理想です。例えばアンモニアや二酸化炭素といった自然冷媒のＧＷＰは「１」で、オゾン層の破壊の心配もありません。更に最新の冷蔵冷凍装置の場合、その稼働に伴うＣＯ２排出量も従来の装置と比べると大幅に少なくなっています。導入事例では、自然冷媒の冷蔵冷凍装置に更新した企業ではＣＯ２排出量を年間でおよそ64％も削減でき、エネルギーコストも55％削減と大幅な省エネを実現しました。

自然冷媒を用いた最新の冷蔵冷凍装置は、経営にも優しいのが特徴です。サプライチェーンで重要な役割を果たす物流業界の各企業の皆様に対し、前川製作所は様々な設備規模や用途に対応する技術を駆使し、脱炭素経営の推進にお応えしていきます。

総合物流施策大綱の概要

国土交通省 総合政策局
物流政策課 課長
髙田 公生 氏

現在のわが国の物流政策は、２０２１年６月に閣議決定された「総合物流施策大綱（２０２１年度～２０２５年度）」に沿って行われています。近年、輸送業や倉庫業は新型コロナウイルス感染症の流行や労働力不足、ＳＤＧｓ対応への社会的機運の高まりなどに伴いさまざまな課題に直面しています。政府としては、各課題に重点的に取り組むべく、今後の物流が目指すべき方向性を次の３つとし、関連施策を推進しています。

❶ 物流ＤＸや物流標準化の推進によるサプライチェーン全体の徹底した最適化（簡素で滑らかな物流の実現）

・物流のデジタル化：運送状況やその収受の電子化、倉庫とトラックのマッチングシステムの活用、配車管理のデジタル化、ＡＩの活用によるビジネスモデルの変革
・物流分野の機械化：庫内作業の自動化、トラックの自動運転化、ドローンなどを用いたラストワンマイル配送の効率化の推進

❷ 労働力不足対策と物流構造改革の推進（担い手にやさしい物流の実現）

・ドライバーの働き方改革：荷待ち件数が多い荷種の商慣習の見直し
・「標準貨物自動車運送約款」の改正：運賃と料金の区別の明確化、待機時間料等を料金として規定
・新たな労働力の確保に向けた対策：中継輸送の普及（中間地点でドライバーが交代し日帰り運行を実現）

❸ 強靭で持続可能な物流ネットワークの構築（強くてしなやかな物流の実現）

・農林水産物・食品の輸出拡大：２０２５年度に2兆円、２０３０年度に5兆円
・物流事業者の海外展開支援：日本式コールドチェーン物流サービスを基にした国際標準の普及
・「地球温暖化対策計画」の改訂について：運輸部門の２０３０年における温室効果ガスの目標削減率は２０１３年比で35％。そのために自立型ゼロエネルギー倉庫モデルの普及促進、燃料電池トラック（ＦＣＶ）・電気トラック（ＥＶ）の普及促進に向けた支援を展開

国土交通省では以上の取り組みを、環境省や経済産業省など関係省庁や物流事業者とともに進め、時代の要請に応える物流を実現していきたいと考えています。

物流施設における脱炭素化の推進について

環境省 地球環境局
地球温暖化対策課 フロン対策室
（併）低炭素物流推進室 室長
豊住 朝子 氏

現在、運輸部門のエネルギー起源ＣＯ２排出量は2億６００万トンとわが国の排出量の2割近くを占めています。その中で物流業界を支える貨物輸送の排出量は8，４００万トンと運輸部門のおよそ４割で、その削減は「２０５０年カーボンニュートラル」の実現に向けて喫緊の課題となっています。このような状況において、長期戦略における物流対策のビジョンに向けた対策・施策として次のような取り組みが進められています。

❶ 電動車等を活用した交通・物流サービスの推進

・産官学が連携し、次世代大型車の開発・普及の促進
・さらなるＣＯ２排出量削減を行う上で不可欠となる電動化技術の開発や、内燃機関の環境性能の向上・実用化
・荷主や消費者等における物流サービスの脱炭素化ニーズの高まりに対応し、地域内輸配送の電動化、長距離輸送における燃料電池トラックの開発・普及など電動車活用の取り組みを推進

❷ グリーン物流の推進

・物流ＤＸを通じたトラック積載効率の向上、輸送ルートの最適化、需給マッチングなどサプライチェーン全体の輸送効率化・省エネ化を推進
・共同輸配送システムの構築や宅配便再配達の削減により、トラック輸送の効率化を推進
・物流施設の低炭素化やドローン物流の実用化、モーダルシフトのさらなる推進

以上の対策・施策を踏まえ、環境省では次のような補助事業を行なっています。

❶ 自立型ゼロエネルギー倉庫モデル促進事業（国土交通省連携事業）

労働力不足という社会的課題と気候変動という世界的課題の解決に向け、省エネ型・省人化施設と再生可能エネルギー施設の導入を同時に行う場合にその事業を支援します。

◎補助対象：民間事業者・団体
◎実施期間：２０２４年度

❷ 脱フロン・低炭素化社会の早期実現のための省エネ型自然冷媒機器導入加速化事業

冷蔵冷凍装置などに使われる冷媒を、フロンから自然冷媒へ置き換える際に一部を補助します。

◎補助対象：民間事業者・団体、地方公共団体
◎実施期間：～２０２２年度

❸ グリーンリカバリーの実現に向けた中小企業等のＣＯ２削減比例型設備導入支援事業

コロナ禍からの経済再生と脱炭素化の同時実現を目指すもので、新たな設備投資によって削減されたＣＯ２排出量に比例して補助額を決定します。

◎補助額：ＣＯ２排出量１トンにつき５，０００円
（中小企業の場合等７，７００円）

「２０５０年カーボンニュートラル」の実現に向けては、その中間目標年である２０３０年までが勝負の10年となります。地球温暖化対策は経済成長の制約ではなく、経済社会を大きく変革し、投資を促し、生産性を向上させ、産業構造の大転換と力強い成長を生み出す、そのカギとなるものです。ＣＯ２削減は事業継続に不可欠なものなので、少しでも早く対策に取り組むことをお願いします。

［写真］Photographer 中野 建太

締切まで、あと半分。SDGsを知ろうから、「S」と「D」の実践へ。

SDGs専門スクール「StartSDGs」運営
株式会社グローバルイノベーションズ
シニアリサーチャー
中本 章彦（なかもと あきひこ）氏

2015年9月に国連サミットで採択された、2030年までに達成されるべき17のゴール、それがSDGs（Sustainable Development Goals）。「持続可能な開発目標」と翻訳されています。昨年あたりから、テレビや雑誌などでも盛んに取り上げられ、企業の取り組みや個人の活動などが紹介されています。その多くは、環境や社会的弱者に配慮したもので、「自分たちの活動が、環境やSDGsを考えるきっかけになれば…」といったコメントでまとめられがちです。確かに考えるきっかけは増えてきていますが、ゴール達成に近づいているのでしょうか？SDGsがスタートして、すでに半分近い7年間ほどが過ぎようとしています。達成の締切まで残り8年。大企業、中小企業を問わず、SDGsの目標を達成するビジネスをどのように行ったらよいのか、そろそろ腰を据えて取り掛かる時期に来ています。

SDGsを知っているけど、実践は…

2021年ごろから、テレビではSDGsの特別番組やミニ番組が増え、ニュースやワイドショーでもコーナーが設けられ始めました。雑誌でも度々特集され、SDGsをテーマにした書籍も多数出版されました。教育やビジネスの現場でも、SDGsという言葉に接する機会も増え、すっかり社会に浸透し、誰もがもう十分知っているような雰囲気さえあります。

大手広告代理店・電通による最新の「SDGsに関する生活者調査」でも、SDGsを「内容も含めて知っている」34・2％、「内容は分からないが名前は聞いたことがある」が51・8％、合計86％の認知率となっています。特に10代では、「内容も含めて知っている」が52・9％まで伸びてきています。

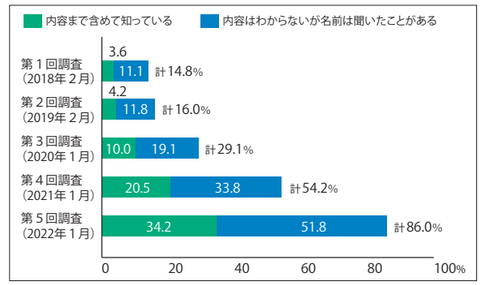
けれども、さらに細かく見ていくと、実践意識の高い層は、認知をしている人たちの36・9％に留まっています。メディアから盛んに流れてくる情報による認知であって、ぼんやりとした理解、或いは考えるきっかけをもらったレベルと見るのが適切かもしれません。

一方、国連が提唱しているのは、SDGsへの理解や共感だけでなく、世界中の企業や個人による実践なのです。

SDGsを真っ当に知るためには

SDGsは、Sustainable Development Goalsの略であり、そこには「Sustainable＝持続可能な」と「Development＝開発」という実践に伴うふたつの単語がしっかりと入っています。17のゴールがあることを理解するだけでなく、そのゴールを達成するために、どんな「持続可能な」「開発」を行っていけるのか、そこまでが一体となった目標です。

SDGsを真っ当に知り、実践していくためには、テレビや書籍・雑誌の断片的な情報よりも、まずは国連が発信しているそのままのメッセージを理解しましょう。たとえば、外務省の以下のサイトでは、SDGsのアイコンをクリックすると、それぞれの説明が出てきます。



参考：電通「SDGsに関する生活者調査」を実施
https://www.dentsu.co.jp/news/release/2022/0427-010518.html

ユニセフのサイトには、子どもたち向けの翻訳文もあります。こちらもSDGsのアイコンクリックで、説明が表示されます。

理解を深めるポイントは、17のゴールだけでなく、169のターゲット部分もしっかり読み込むことです。ターゲットを丁寧に読み込むことで、SDGsの全体像が浮かび上がってきます。また、SDGsの企業導入や、実践方法に迷った際には、このゴール＋ターゲットに立ち戻ることで、本来やるべきことが明確になってくることでしょう。

SDGsクラブ｜日本ユニセフ協会
https://www.unicef.or.jp/kodomo/sdgs/17goals/

JAPAN SDGs Action Platform ｜外務省
https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/sdgs/statistics/index.html

「サステナブル」と「デベロップメント」は両立しない？

SDGsが浸透するにつれて、アンチSDGsといも言える言説が見られるようにもなっています。曰く「持続可能であることは、これ以上の開発を行わないこと。最初の設定自体が矛盾している」などなど。これは「開発」の捉え方が、高度経済成長の概念、つまり莫大なエネルギー・資源を使って、道路や建物を作り出し、自然環境を破壊していくイメージから抜け出ていないためでしょう。先ほどの169のターゲットを読み込んでいれば、SDGsのデベロップメントが、20世紀型「開発」でないことは、自ずと分かってきます。

21世紀型の開発事例として、道路の整備されていないアフリカで、医薬品や輸血用血液をドローンで運ぶことが実用化されています。自動車で数時間かかる距離を、ドローンなら数十分。道路を開発しなくとも、目標3「すべての人に健康と福祉を」そのターゲット3・8にある「ユニバーサル・ヘルス・カバレッジ＝すべての人が、適切な健康増進、予防、治療、機能回復に関するサービスを、支払い可能な費用で受けられる」を実践できているのです。

そして、重要なことは、ドローンの運用が、先進国から来ているボランティアによるものではなく、現地の方の仕事として成り立っている点。仕事であるからこそ、持続可能になっているのです。

ワッペン貼りから、実践フェーズへ

SDGsの17ゴールと169ターゲットで示されているのは、現在世界中で顕著になっている多岐にわたる「社会課題」の現状と、それをいつまでにどんな状態にするのかという具体的な目標。その実践を、ボランティアや援助・寄付などの社会貢献活動を主軸にするのではなく、「持続可能な開発」つまり「S」と「D」によって推進していこうとしているのです。

ですので、現状行っている事業活動や社会貢献活動に目標のアイコンを貼り付け、「弊社は○番と○番に取り組んでいます」とするだけでは、「ワッペン貼り」とも「SDGsウォッシュ」※1とも呼ばれてしまいます。これまでの文脈で呼ぶなら、「SDなしGs」。

サステナビリティという視点を持ち、これまでの活動に充足することなく、新たな開発を加えて取り組む、それが企業がSDGs導入・実践するということです。

なぜ、そこまでしてSDGsを実践するのか

では、なぜそこまで時間・資金・労力をかけて、SDGsを実践していく必要があるのか。具体的な実践方法に関しては、ある意味放置状態。周囲もSDGs、SDGsと騒がしい。一過性のブームと捉え、それらしいアイコンを掲げて、この場を凌いでおこうとすると、SDGsウォッシュと言われる、いい迷惑でしかない、といった本音も聞こえてきそうです。

その必要性を端的に言えば、「企業が持続可能であるためには、SDGs実践が欠かせない」です。

国連→日本政府→自治体→地域社会という流れで、SDGsのプロモーションが行われています。それを受け、自治体ではSDGs調達（SDGs実践が選択条件）も始まっています。グローバルに事業展開する上場企業では、ESG投資※2への対応が不可欠です。当然、パートナー企業にも、SDGsの実践を求めてきます。

教育現場でも、小・中・高で「持続可能な社会の創り手の育成」が明記された「新学習指導要領」が実施されています。今年はじめの調査では、企業のSDGsへの取り組みを、就職時の選択軸にしている大学生は24・5％となっています。

そして、何よりも気候危機※3、エネルギー／食料価格の高騰、新たな感染症、人口減少などにより、企業を取り巻くビジネス環境は今後も大きく変動していくことは間違いありません。

変化への対応が持続可能な企業を実現する、と納得できたら、次は、書籍・セミナー・eラーニングなどを手掛かりに、具体的なSDGs実践方法を探っていくことになります。

参考：株式会社IDEATECH
「23卒就活生の選社軸とSDGsの関係性」に関する調査
https://research-pr.jp/posts/na-220124

※1：環境に良い企業活動をしていることを広告などでアピールしていても、その実体が伴っていないことを「グリーンウォッシュ」と呼ぶ。「SDGsウォッシュ」も同様に、SDGsを取り入れているフリだけしている状態。

※2：環境（E）・社会（S）・企業統治（G）に配慮している企業を重視・選別して行なう投資。ESG評価の高い企業は、事業の社会的意義、成長の持続性などがあると評価される

※3：もはや気候変動ではなく、現状は気候危機（Climate crisis）であるという認識。

正しく成長しようとする企業と自分らしく働くひとを支える

「働きがいのある人間らしい仕事」を社名に冠した株式会社ディーセントワーク。どちらもハッピーになる転職支援に取り組み、多方面から注目されている人材会社です。疑問を感じたことが会社設立のきっかけという代表取締役の髙橋秀成さんに、日本企業が抱える問題点や優秀な人材確保に必要な姿勢などについて語っていただきました。

基準はどう生きるか

ディーセントワークは2015年に発足した人材会社で、企業への転職希望者の紹介や採用コンサルティング支援、求職者への転職支援を主なビジネスとしています。

会社設立のきっかけは、従来の人材会社や日本の労働市場に対して「おかしい」と感じていたことを自分なりに解決したいと思ったからです。日本では多くの人材会社が、求職者を自分たちが入れたい会社に連れていくことをビジネスの本質としています。当たり前ですが、企業が欲しい人材は会社ごとに異なり、求職者も自分の能力や個性に合わせて転職先を選ぶべきです。しかしこの業界では人材の押し付けが当然とされ、その結果求職者はやりがいを感じることができず、企業も思ったような業績を挙げられないという悪循環がしばしば見られるのです。また、わたしは最初の就職から会社設立まで採用畑を歩き、その間ずっと、外資系に行くのが勝ち組とか大企業に入ると安泰という偏った論調に触れ続け、そういった会社で働いている人がハッピーとは限らないことを目の当たりにしてきました。そんなこともあり、ならば自分で人材会社を起こしてやろうと決心したのです。社名の「ディーセントワーク（Decent Work）」は1999年に国際労働機関（ILO）が世界に向けて発信したスローガンで、「働きがいのある人間らしい仕事」と日本語に訳されています。働くことについて学び直す中でこの言葉と出会い、すごくしっくりきたので、この考えを広げていきたいと思い社名に冠しました。

会社設立当時はまだそうでもなかったのですが、2017年ごろから求職者の意識が大きく変わってきました。わたしが知る範囲の2000年代は、キャリアアップのため長時間労働もいとわず転職を希望する人が多かったのが、ワークライフバランスという概念が広がり始めたのをきっかけに、そのころから「残業が月100時間ではこの会社で働き続けるのが難しい」とか「出産したいけどこの会社では産休・復職できるイメージがない」といった理由で転職を希望する人が増え、現在もそのような状況が続いています。転職の基準として、以前は「何をやるか」が重視されたのに対して今は「どう生きるか」が尊重されているのです。その背景には、2016年に大手広告代理店で起きた社員の過労自殺事件を受け、政府が就労環境の改善に向けた法整備を加速させたこともあったと思います。ともあれ求職者の間には、「働きがいのある人間らしい仕事」という意識が着実に浸透しているのを感じています。

雇用とディーセント・ワーク（内閣府主催 東南アジア青年の船）

少子化の原因は企業

弊社では企業との取引に明確な基準を設けています。それは労働基準法を守っているかどうか、です。これで大半の企業がアウトになります。その中にはブラック企業に見えない会社が多く、大企業もその例外ではありません。よく経営者や人事担当の方から「なぜ守らなければならないの？」と聞かれるのですが、法律を遵守するのは当然ですよね。クルマを運転するときに法定速度を守るのと同じです。

また、契約の際に法律を守るという誓約書を書いてもらいますが、これは法律でそう決まっているからです。それでも「何でここまでやらせるんだ」と不平をこぼす経営者の方がいます。弊社では法律を守る考えがない企業とは一切取引をしません。そんな企業に対しては、「日本には人材会社が2万4千社ほどあるので、どうぞほかに行ってください」とハッキリいいます。また、既存顧客の法律違反が判明すれば即座に改善に取り組んでもらい、拒否された場合は紹介した求職者をすぐに引き上げさせます。その人が、その企業にとって不可欠の存在になっていたとしてもです。自分たちの力を、正しく成長しようとする企業にしか使わない。これは従業員の総意です。

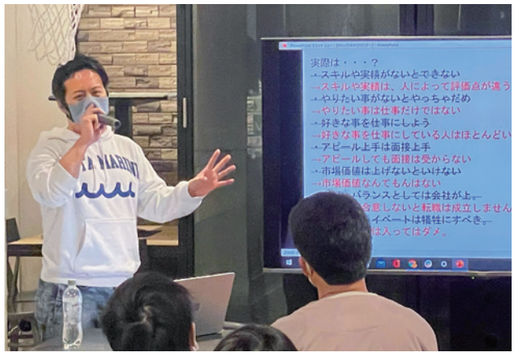
ちょっと横道にそれますが、テスラ社のCEOであるイーロン・マスク氏が今後出生率が好転しない限り「日本はいずれ存在しなくなるだろう」と警鐘を鳴らし、マスコミをざわつかせたことがありました。出生率の低下、つまり少子化の原因はさまざまですが、わたしはその一つに企業の誤った姿勢があると考えています。法律を守らない大多数の企業が長い間ムチャクチャな働き方をさせた結果、恋愛も結婚もできず、もし結婚しても安月給なので子どもをつくれない、育てられないという人生設計がこの国のスタンダードになりました。そして、その間に日本では人口減少に拍車が掛かったのです。そのツケとして、人手不足倒産や望まないM&Aが年々増加していることを皆さまもよくご存知のことでしょう。大企業は限られた人材を本社に集中させるため子会社をどんどん整理し、子会社で部長さんだった人が本社ではヒラ社員という笑えない話が現実のものになっています。

優秀な人材の確保は企業の持続と発展に欠かせません。しかしその重要性を認識せず、しかも法律に無関心で「採用なんか何とかなる」と悠長に構えている企業が非常に多いことを、日々の業務を通して実感しています。わたしのような若輩者がいうのも何ですが、『ING』をご覧の経営者や人事担当の方には今一度、経営や採用に対する貴社の姿勢を振り返っていただきたいと思います。そして万一、一つでも法律に違反することがあれば今すぐにでも改善に取り組んでください。普通の考え方をする人であれば、法律を守らない会社に行きたいなどと思うはずがありません。問題があるのは承知しているがどう改善すればいいか分からない、というのであればぜひ一度ご相談ください。その場合は全力でサポートします。

株式会社ディーセントワーク 代表取締役
髙橋（たかはし） 秀成（ひでなり） 氏

東京都生まれ　フリーターを経て20歳で大手求人広告企業入社　求人広告代理店の1期生として転職し、営業や媒体の編集、マネジメントなどを行う　その後直接雇用に関われる人材業界を志望してエージェントに転職し、商社やメーカーへの転職支援を行う　2015年に株式会社ディーセントワーク設立

もちろん弊社は企業にだけ厳しく、求職者に優しいわけではありません。うちに相談に来る人のほとんどが、年収を上げたいとか結婚後も仕事を続けたいとか、あるいは以前の職場で執拗なハラスメントを受けてうつ病になったので、今度はそんなことがない会社で働きたいといった明確な目的をお持ちです。そういった人の転職支援には力を尽くしますが、中には「ボクの価値っていくらぐらいですか」とか「ワタシのどのへんが魅力的ですか?」といったワケの分からないことをいう人がいて、そういった相談は一切お断りしています。弊社は企業からおカネをいただき、求職者からはおカネを一銭も受け取っていません。なので求職者をお客さま扱いする義理も責任もまったくないのです。



叶えたい事が叶えられる転職術を伝授!セミナー(渋谷ヒカリエ MOVラウンジ)

存在意義を共有

企業にとって、法律を守る以外に優秀な人材の確保に必要なことを、わたしが考える範囲でお話ししたいと思います。一つは経営者が自社の存在意義を明確に語ることです。「会社はこのために在る」という理念を言語化し、それを全社で共有することが何よりも大切です。例えばY、S、Mという三つの牛丼チェーンがありますが、Yは「伝統のだしを使った忙しいサラリーマンの味方」、Sは「女性や若い人のために牛丼をもっとカジュアルにする」、Mは「家族連れも楽しめるよう定食をメインに出す」といったようにそれぞれ存在意義が異なり、提供する価値も違います。なのでYには斬新な商品や凝ったメニューがあまりなく、店内では従業員が作業に黙々と専念しています。もし、存在意義が共有されていないと従業員は「つまんねぇ仕事だな」と思ってやりがいを感じることなく、すぐに辞めてしまうかもしれません。また、そんな会社に入りたいと思う人もいないでしょう。

二つ目は危機感を持つことです。優秀な人材を確保し、業績も安定して東証プライム市場に上場している企業の経営者であっても「今はいいけど一寸先は闇かもしれない」と、会社の行く末に不安を感じている方がたくさんいらっしゃいます。そして、従業員にとって幸せな環境づくりを一日たりとも休まず考え、ことあるごとに「このアイデアどう思う?」とアドバイスを求めてこられます。今、日本の労働者数は全雇用形態で6,900万人ほどで、転職率は4%程度です。つまり年に300万人ほどしか転職しておらず、それに対して企業の数は400万もあります。この数字を見ると即戦力となる人材が足りないのは火を見るより明らかで、本当に優秀な人材が欲しいと思えば「何とかなる」とのんきに構えてなんていられないのです。

三つ目は、経営者が責任を取ることだと思います。何か不祥事が起きた場合、それは従業員がやったことと考えるのではなく、すべて企業の長たる自分の責任と腹をくくることです。この思いが全社に浸透していれば、それを魅力に感じて多くの人がそこで働きたいと思うでしょうし、もし不祥事を起こせば社長に多大な迷惑を掛けることが容易に想像できるので、決して変な考えを起こさないはずです。

生産性が高い子育てママ

弊社の話に戻りますが、ディーセントワークの従業員はすべて女性で、そのほとんどが子育てママです。そして、うちでは会社設立当初からリモートワークを取り入れています。子育てママに働く場所を優先的に提供したからではなく、そのほうが生産性が高いので自然とそうなったのです。弊社には、子どもを幼稚園や保育園に迎えにいくため4時までリモートで仕事をして、そのまま自宅から出掛けるという従業員がたくさんいます。みんな時間通りにキッチリ仕事を終わらせてくれます。同じ仕事をこなすにしても、タバコ休憩を間に何度も挟みながら夜遅くまでダラダラ会社にいる人間と比べれば、どちらがいいかいうまでもないですよね。あと、これはある女性を採用したときに実感したのですが、出産や子育てで長年働けなかったことによるフラストレーションがエネルギーに変わったときのスゴさは、もう半端じゃありません。本当に圧倒されました。

また、弊社ではセクシャルマイノリティの採用や転職支援も行っていますが、これもその人たちの社会的地位向上を意識してやっているのではないんです。優れた能力やビジネスセンスがあるのにセクシャルマイノリティというだけで働く場所がなかったり、不当に安く雇われたりするのはおかしいし、何よりもったいないと考えるからです。

弊社はよく社会貢献系の企業と思われるのですが、そんなことはまったくありません。うちは利益貢献が第一であり、もし弊社の取り組みが社会貢献につながっているとすれば、それはあくまでも結果に過ぎないと考えています。そもそも社会貢献がしたければ会社ではなくNPOをつくればいいわけですから。弊社のビジネスの基本は「三方よし」です。企業は事業の継続と発展を実現し、求職者は仕事にやりがいを感じて自分の人生をより良くし、うちは両者をハッピーにすることで利益を得る。このように三者の利害を一致させることがディーセントワークの存在意義であると考えています。

自分らしいキャリアの作り方(渋谷ヒカリエ MOVラウンジ)

究極の目標は解散

今後の目標は、もっと多くの企業と求職者に「気づき」を感じてもらうことです。企業には法律を守らないと罰せられ、いい人材も確保できないという当たり前のことに早く気づいてほしいですね。実際、労働基準監督官は逮捕の権限を有し、手錠を持っています。労働基準法違反には懲役刑があります。また、先般の個人情報保護法の改正に伴い、法人が同法を違反すると従来30万円以下だった罰金の額が1億円以下へと大幅に引き上げられました。中小企業なら会社が吹っ飛びかねません。このことを話すと多くの経営者の方が「全然知らなかった」と大変驚かれますね。中には「個人情報保護法って何だっけ?」という方もいらっしゃる。こちらとしては、一企業の長ならそれくらいちゃんと知っておいてください、という感じなのですが。

求職者に対してはあらためて、カビ臭い滅私奉公の美徳感なんかに縛られず、自分らしさを大切にしてくださいといいたいですね。そして、サービス残業やハラスメントによる苦労なんて一切する必要がないということに、早く気づいてほしいと思います。

究極の目標は会社の発展的な解散です。というのは、本当はうちみたいな会社は存在しないほうがいいんですよね。これは警察官や医者が、自分たちが必要とされない世の中は平和でハッピーと考えるのと同じ理由です。なので、いつか「うちの役目は終わりました。皆さんお疲れさまです!」といえる日を迎えるのが理想です。

とはいえ弊社は一介の中小企業に過ぎないので、そんなに大それたことができるとは考えていません。半径1メートル、広くてせいぜい半径5メートルほどのスケールで、世の中を変えることができればいいなと思っています。

Decent Work
株式会社ディーセントワーク
〒150-8510 東京都渋谷区渋谷2-21-1 渋谷ヒカリエ8階 8/(ハチ)Mov内
https://decent-work.jp

福岡アジア文化賞
FUKUOKAPRIZE

アジアの固有で多様な文化の価値を広く世界に伝える『福岡アジア文化賞』

アジア地域の文化振興と相互理解を目的に１９９０年に始まった「福岡アジア文化賞」。これまでにノーベル平和賞を受賞したムハマド・ユヌス氏やパキスタンとアフガニスタンで人道支援に尽くした中村哲氏などに賞が贈られ、世界的な賞として評価を得ています。

福岡市とアジアの交流の歴史

九州は、古来から、世界にひらく日本文化の中継地であり、その中でも、福岡は、古くからアジアとの交流窓口として、重要な役割を担ってきました。このような歴史をふまえ、福岡市では、１９８７年に『海』と『アジア』を都市像に掲げた「福岡市基本構想」を策定し、『アジアとの交流を、市民、学術、文化、経済などすべての面で深化させ、アジアの活力を取り込み、アジアと共に成長していく都市をめざす』こととしました。

１９８９年には、九州・福岡の活性化、国際化を進めるため、37ケ国・地域からの参加をえて、『アジア太平洋博覧会―福岡'89』を開催し、８２３万人の入場者を迎えることができました。この博覧会を通して、海外からの参加者と市民との交流が数多く生まれ、特に、次代を担う子どもたちが世界に触れる貴重な体験となるなど、国際化に向けて大きな弾みとなりました。

福岡市では、この博覧会を契機にして、アジア太平洋こども会議・イン福岡（１９８９年～）、アジア太平洋フェスティバル福岡（１９９０年～２０１４年）、アジアフォーカス・福岡国際映画祭（１９９１年～２０２０年）、アジア太平洋都市サミット（１９９４年～）などのアジア関連の施策を展開しています。また、アジアには４つの姉妹都市（広州市（中華人民共和国）、イポー市（マレーシア）、釜山広域市（大韓民国）、ヤンゴン市（ミャンマー連邦共和国））を有しており、これらの姉妹都市との交流を通じて、「アジア」との結びつきを更に強めてきました。

福岡アジア文化賞の創設とあゆみ

博覧会の翌年（１９９０年）に始まった事業として『福岡アジア文化賞』があります。まだまだ欧米志向だった時期に、アジアの文化や学問・芸術に光を当て、日本から世界に向けてアジアの文化とその価値を広く発信することに意義があると考え、市、学界、民間が一体となって、アジア地域の優れた文化の振興と相互理解及び平和に貢献するために創設したのが『福岡アジア文化賞』です。

本賞は、アジアを対象とした学術研究によりアジアの理解に貢献された方や、アジアの芸術・文化の育成・発展に貢献された方など、都市の視点からアジアの固有かつ多様な文化の保存と創造に顕著な業績を挙げた方々を顕彰するもので、賞の創設以来、１１８名の皆様に賞をお贈りしてきました。

これまで受賞された方は、後にノーベル平和賞を受賞されたバングラデシュの経済学者のムハマド・ユヌス氏や、ノーベル文学賞を受賞された中国の作家莫言氏をはじめ、パキスタンとアフガニスタンで、長年にわたり患者や弱者のため医療や開拓・民生支援の活動を続けてこられた、中村哲氏など、いずれも世界的に活躍をされた素晴らしい方ばかりです。

賞の創設以来、32年という長い歴史を積み重ねてきたことで、国内外において権威ある賞として評価を得られるようになり、アジアの文化の保存と創造に携わる多くの研究者や芸術家などの活動の励みとなっています。

また、単に賞をお贈りするだけでなく、受賞者を福岡市にお招きし、授賞式をはじめ、市民フォーラムや学校訪問などの行事を開催しており、これらの行事に多くの市民に参加いただくことで、アジア地域の多様な文化の重要性や受賞者の功績を理解していただく貴重な機会となっており、市民レベルでのアジアとの交流促進に繋がっています。特に、受賞者に中学校や高校等に出向いていただき直接交流を図る学校訪問では、若いうちから海外の文化や言葉に触れる貴重な機会となっています。

昨年は新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、オンラインを活用して授賞式を開催しました。また、より多くの方にアジアの多様な文化の重要性や受賞者の功績を知っていただくため、賞の創設以来、初となるオンライン（ＬＩＶＥ）配信を行いました。

歴史受賞者（大賞）※抜粋

2013年（第24回）
中村哲氏
（日本／医師）

2006年（第17回）
莫 言氏
（中国／作家）

2001年（第12回）
ムハマド・ユヌス氏
（バングラデシュ／経済学者）

2013年（第24回）中村哲氏 学校訪問

2019年（第30回）福岡アジア文化賞授賞式

2021年（第31回） 福岡アジア文化賞授賞式

なお、大賞受賞者のパラグミ・サイナート氏（インド：ジャーナリスト）と芸術・文化賞受賞者のプラープダー・ユン氏（タイ：作家・映画作家・アーティスト）は自国からオンラインで、学術研究賞の岸本美緒氏（歴史学者）は会場ステージに登場し、新しい形での実施となりました。

2022年（第32回）の受賞者と公式行事

32回目を迎える今年の大賞受賞者は、新しい創作太鼓音楽の最先端を走り続け世界的に活躍する太鼓奏者の林英哲氏に決定しました。日本人の大賞は、第24回（2013年）の中村哲氏以来9年ぶり、また、芸術・文化部門では日本人初の大賞受賞となります。その他、学術研究賞には、江戸を主たるフィールドとする美術史家のタイモン・スクリーチ氏、芸術・文化賞には、南アジアを代表するパキスタン出身の美術家のシャジア・シカンダー氏に決まりました。

今年は、この3名の受賞者を福岡市にお招きし、9月27日（火）に授賞式を開催し、この様子をオンラインで配信（ＬＩＶＥ＆アーカイブ）します。また、9月28日（水）及び9月30日（金）には、受賞者の市民フォーラムを開催し、会場参加に加え、アーカイブ配信を行います。

アジアの多様な文化や受賞者の功績に触れる貴重な機会となりますので、多くの方にぜひ参加（視聴）いただきたいと思います。なお、いずれも事前申し込みが必要となります。本賞のホームページからお申込みできますので、多くの参加（視聴）お待ちしております。（8月1日（月）受付開始予定）

近年のグローバル化やデジタル化の進展、新型コロナウイルスの影響などにより、従来の価値観が大きな転換期を迎え、多様性がより重視されるこれからの時代においては、アジア地域の多様な文化と価値を広く伝える本賞の役割は、これまで以上に重要なものとなっていくと考えています。この賞を通じて、アジアの固有で多様な文化の価値をこれからも都市の視点で広く世界に伝えていきたいと考えています。

【大賞】
林 英哲氏（日本）
太鼓奏者

・地域の祭礼や行事と結びついた伝統的な太鼓文化を基盤としつつ、身体所作の力強さと美しさを伴う全く新しい舞台芸術として太鼓の表現を飛躍的に発展させた。
・世界有数の交響楽団や様々なジャンルのアーティストと共演。世界規模で活動を続け、新たな表現を通して日本文化の国際発信に挑んでいる。
・演奏だけでなく、作曲、舞台の演出にも卓越した手腕を発揮している。

【学術研究賞】
タイモン・スクリーチ氏（英国）
美術史家

・江戸を主たるフィールドに、広くビジュアル情報として残された歴史を解明し続ける博覧強記の日本研究者。
・斬新な江戸研究を提示した話題作を立て続けに出版、英語圏にとどまらず、韓国語や中国語に翻訳されているものもあり、内外の学界に大きな衝撃を与えてきた。
・膨大なビジュアル及び文献情報を、多元的かつグローバルな視点と斬新な方法論により江戸研究の新たな地平を切り開いている。

【芸術・文化賞】
シャジア・シカンダー氏（米国）
アーティスト

・南アジアを代表するパキスタン出身の女性アーティストで、国際的に高い評価を得ている。
・伝統に連なる細密画の世界に、最新のデジタル技術を駆使し、伝統絵画を今を生きる魅力的な造形として蘇らせた。
・世界が抱える困難な課題（民族、宗教、ジェンダー、移民など）を南アジアの伝統を踏まえ刷新し、今日的な造形によって暗喩的に描き出している。

今年度（第３２回）公式行事

授賞式　9月27日（火）

市民フォーラム　9月28日（水）・9月30日（金）

お申し込みはこちらから
（8月1日から受付開始）

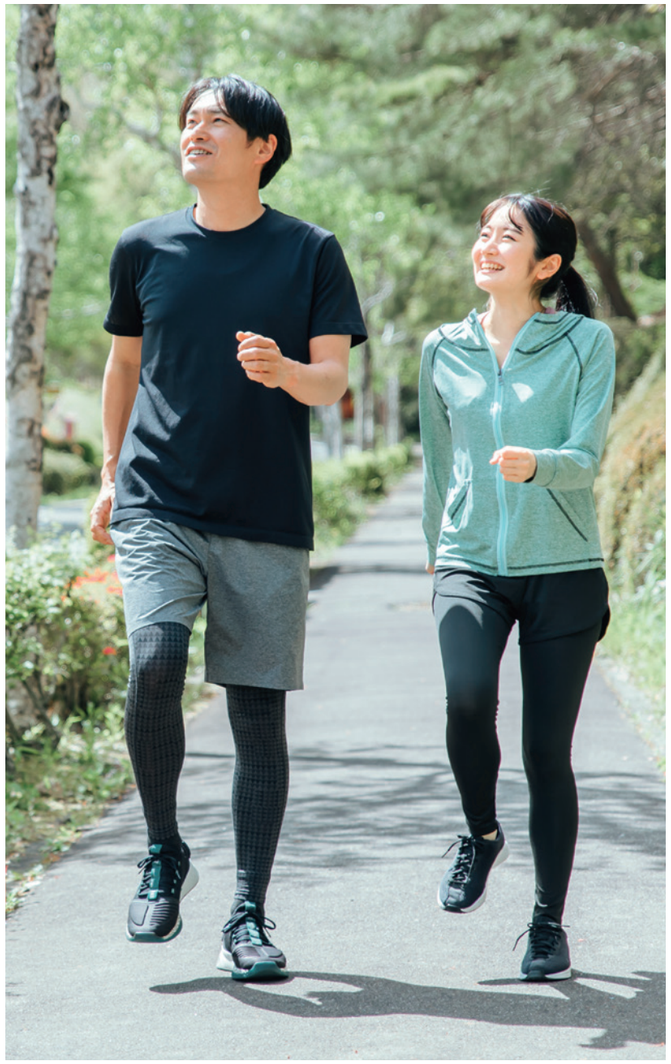
福岡アジア文化賞委員会
〒810-8620　福岡市中央区天神1-8-1 福岡市役所8F国際部内
TEL:092-711-4930　FAX:092-735-4130
https://fukuoka-prize.org/

2019年（第30回） 学術学研究賞 受賞者 レオナルド・ブリュッセイ氏 市民フォーラム

1990年（第1回） 福岡アジア文化賞授賞式

［背景］愛宕山から見た百道の夜景

うつ病に対する社会の関心が高まっています。



東京慈恵会医科大学 精神医学講座
医師/医学博士
品川（しながわ） 俊一郎（しゅんいちろう）氏

経歴

東京慈恵会医科大学を卒業、同大学大学院医学系研究科（博士課程）を卒業。その間に愛媛大学大学院医学系研究科・脳とこころの医学分野に国内留学。

カリフォルニア大学サンフランシスコ校、メモリー＆エイジングセンターの客員研究員を経て、東京慈恵会医科大学 精神医学講座 准教授、同附属病院診療医長。

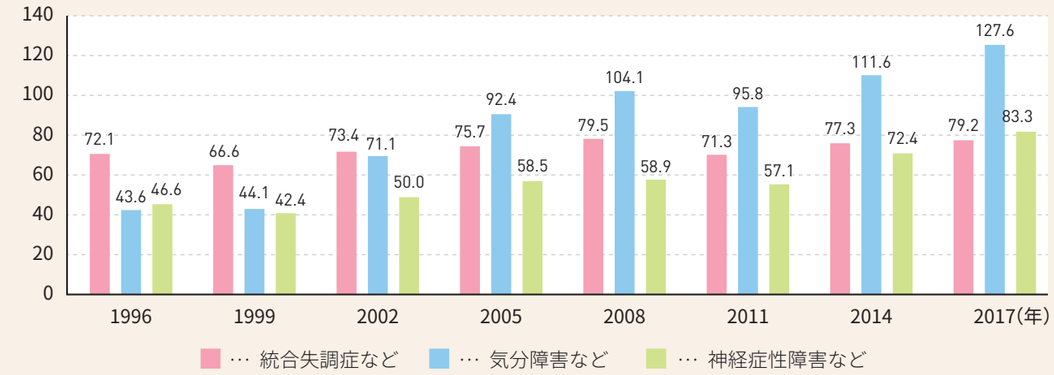
専門は精神医学、老年精神医学、神経心理学、行動神経学。

うつ病に対する社会的関心

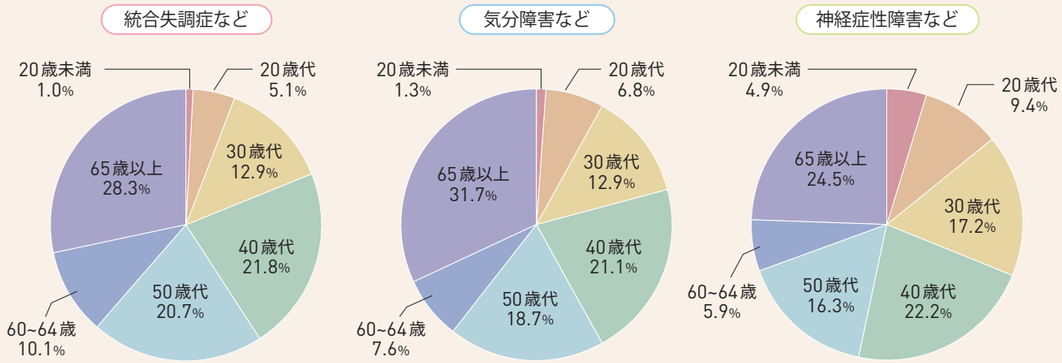
皆様も、著名人がうつ病を告白するような報道を一度は目にしたことがあると思います。日本人の１００人に約６人がうつ病を経験したことがあるという報告もあり、またその社会的損失は2兆円にのぼるとの報告もあります。現代はこれまでになくうつ病に対する社会の関心が高まっています。働く世代における患者数も多く。図1、近年ではストレスチェックが従業員50人以上の企業に義務付けられるようになったため、企業におけるうつ病を中心としたメンタルヘルス対策が重要視されてきています。

こころの病気の患者数の状況　図1

こころの病気の患者数の推移



疾病別・年齢階級別　こころの病気の患者数割合（2017年）



資料：厚生労働省政策統括官付参事官付保健統計室「患者調査」
（注）１.患者数（総患者数）は、調査日現在において、継続的に医療を受けている者（調査日には医療施設で受療していない者をむ。）の数を次の算式により推計したものである。
総患者数＝入院患者数＋初診外来患者数＋（再来外来患者数×平均診療間隔×調整係数（6/7））
２. 2011年の数値は、宮城県の石巻医療圏、気仙沼医療圏及び福島県を除いた数値である。

うつ病の症状

うつ病は、気分障害に含まれます。一日中気分が落ち込んでいる、何をしても楽しめないといった精神面の症状とともに、眠れない、食欲がない、疲れやすいといった身体面の症状があり、日常生活に大きな支障が生じます。気分障害には、他にも双極性障害（躁うつ病）などが含まれ、治療方法が大きく異なるため、鑑別が必要になります。

うつ病の場合、一日中気分が落ち込んでいる、何をしても楽しめないといった症状が2週間以上続きます。明確な原因が思い当たらないこともありますし、原因と思われる問題が解決しても気分が回復しなくなります。また、物事の捉え方が否定的になり、自分がダメな人間だと感じることもあります。普段なら乗り越えられる問題も、実際よりもつらく感じてしまうという悪循環が起きてしまいます。イライラや、焦る気持ちも出てきます。重症になると「死んでしまいたいほどの辛い気持ち」が現れることもあります。これらの項目は診断基準にも含まれています 図2。

うつ病（大うつ病性障害）の診断基準（DSM-5） 図2

以下のA～Cをすべて満たす必要がある。

A：以下の症状のうち5つ（またはそれ以上）が同一の2週間に存在し、病前の機能からの変化を起している；これらの症状のうち少なくとも1つは、1 抑うつ気分または 2 興味または喜びの喪失である。 注：明らかに身体疾患による症状は含まない。

1. その人自身の明言（例えば、悲しみまたは、空虚感を感じる）か、他者の観察（例えば、涙を流しているように見える）によって示される、ほとんど1日中、ほとんど毎日の抑うつ気分。注：小児や青年ではいらいらした気分もありうる。
2. ほとんど1日中、ほとんど毎日の、すべて、またはほとんどすべての活動における興味、喜びの著しい減退（その人の言明、または観察によって示される）。
3. 食事療法中ではない著しい体重減少、あるいは体重増加（例えば、1ヶ月に5％以上の体重変化）、またはほとんど毎日の、食欲の減退または増加。（注：小児の場合、期待される体重増加が見られないことも考慮せよ）
4. ほとんど毎日の不眠または睡眠過多。
5. ほとんど毎日の精神運動性の焦燥または制止（ただ単に落ち着きがないとか、のろくなったという主観的感覚ではなく、他者によって観察可能なもの）
6. ほとんど毎日の易疲労性、または気力の減退。
7. 無価値観、または過剰あるいは不適切な罪責感（妄想的であることもある）がほとんど毎日存在（単に自分をとがめる気持ちや、病気になったことに対する罪の意識ではない）。
8. 思考力や集中力の減退、または決断困難がほとんど毎日存在（その人自身の言明、あるいは他者による観察による）。
9. 死についての反復思考（死の恐怖だけではない）、特別な計画はない反復的な自殺念慮、自殺企図、または自殺するためのはっきりとした計画。

B：症状は臨床的に著しい苦痛または社会的・職業的・他の重要な領域における機能の障害を引き起こしている。

C：エピソードが物質や他の医学的状態による精神的な影響が原因とされない。

精神疾患の診断・統計のマニュアル　アメリカ精神医学会　Washington,D. C.,2013（訳：日本精神神経学会）

周囲の人が気づくサイン

働いている方のうつ病に関する相談をまず受けるのは、同僚、上司、職場の人事担当スタッフ、職場の産業医、そしてプライマリケアを担当される先生でしょう。

職場のメンタルヘルスについては「アブセンティズム」と「プレゼンティズム」という考え方があります 図3。

「アブセンティズム」とは、心身の体調不良が原因で遅刻や早退、欠勤、休職があり、業務自体が行えない状態を指します。ここまでくれば医療には行き着くのですが、その手前の状態が「プレゼンティズム」、つまり出勤しているにも関わらず、心身の問題が作用して、パフォーマンスが上がらない状態です。この状態のうちに早期に医療に繋げることが重要になります。

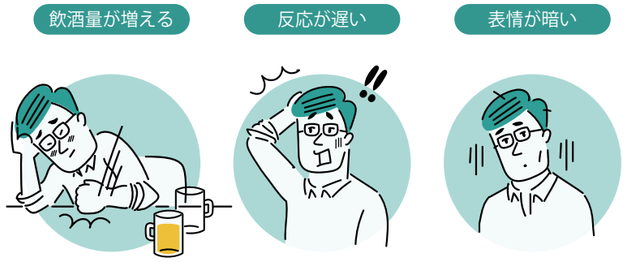
図3　プレゼンティズムとアブセンティズム

診断の難しい点

このようにうつ病に対する社会の関心が高まる一方で、うつ病がどのような病気なのかは正確には伝わっていない現状があります。うつ病にどのような症状があるのか、他のメンタルの病気とはどう違うのか、どのように診断されるのか、薬による治療にはどんなリスクがあるのか、薬以外の治療はあるのか、などの疑問が患者さん、ご家族、職場の関係者などからも多く寄せられます。

しかし、それらへのお返事は必ずしも簡単ではありません。うつ病は例えば糖尿病のように、血糖値やHbA1cを測ればある程度の診断がつくものではありません。「診断バイオマーカー」といえるものが確立していないのです。そのため、丁寧な問診や鑑別診断を行う必要があり、その辺が皆様から「わかりづらい」と思われてしまいます。もちろん比較的簡便なスクリーニング検査はありますので、それらを用いるのは一つの方法ですが、最終的には専門医の診断になります。

うつ病では、周囲からみてわかる変化もあります。周りの人が「元々の本人とは違う」変化、例えば表情が暗い、自分を責めてばかりいる、反応が遅い、飲酒量が増える、などに気づいたら、もしかしたら本人は苦しんでいるのかもしれません。こういった場合、無理に心境を聞き出したり、「がんばれ」と励ましたりするのではなく、本来とは違うので心配していることを伝え、調子が悪ければ早めに専門家に相談するようお伝えください。



うつ病の治療

うつ病と診断された場合は、まずはしっかりと休養をとることが大切です。心身の休養がとれるよう環境を整えることが治療の第一歩になります。職場や学校から離れ自宅で過ごせればいいのですが、自宅でも落ち着かない場合や症状が重い場合は、入院という選択肢もあります。うつ病の治療にはいろいろな選択肢がありますが、薬物療法と専門家との対話を通して進める心理療法、そしてニューロモデュレーションなどよく用いられます。

薬物療法

主に使われる治療薬は抗うつ薬です。抗うつ薬は、眠気や口の渇き、便秘などの副作用が出ることもありますが、最近では、そのような副作用の少ないSSRI（選択的セロトニン再取り込み阻害薬）やSNRI（選択的セロトニン・ノルアドレナリン再取り込み阻害薬）といった薬が広く用いられています。服用を開始してもすぐに効果が現れないため、継続して服用する必要があります。病状が安定しても、ある程度の期間は服用を続けることが大切です。何でも相談できる関係を担当医ともつことはうつ病治療でもっとも重要です。

心理療法

心理療法には、支持的精神療法と呼ばれる基本的な治療法に加えて、うつに傾きやすい思考や行動パターンを修正する認知行動療法、うつ病に対する理解を深めて周囲にいる人のサポートを促す心理教育などがあります。

ニューロモデュレーション neuromodulation

ニューロモデュレーションとは、電気や磁気によって神経機能を修飾し、症状を緩和させることをいいます。日本では十分な薬物療法を受けたにも関わらず、治療効果が得られない中等症のうつ病の方への反復性経頭蓋磁気刺激療法 図4、重症で自殺の危険があるようなうつ病の方への電気けいれん療法などが行われます。

図4　反復性経頭蓋磁気刺激療法

うつ病の発症予防、再発予防

うつ病を予防するために、また1回うつ病にかかった方が再発を予防するにはどうしたらいいでしょうか？

うつ病の発症には睡眠不足や過労などの生活習慣の影響、そして考え方の影響なども指摘されています。オンオフを切り替えて、休日には十分な休養をとること、食事をしっかり規則的にとること、十分な睡眠時間を確保すること、過度な飲酒を避けること、定期的な運動などの健康的な生活をすることを心がけてください。また、（古典的な）うつ病は「責任感が強い人」「完璧主義の人」がなりやすいとも言われます。自分の物事の見方や考え方を理解し、マイナス思考のパターンに陥らないようにすることも大切です。

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/

第一回 元キャリアの独り言

最近話題の「円安」について

この度、「元キャリアの独り言」というコーナーで、連載をさせて頂くこととなりました。今までの行政経験等も踏まえて、様々なテーマについて書いていこうと考えておりますので、お付き合いの程よろしくお願いいたします。

第1回のテーマとして、最近話題の「円安」について、経産省で担当課長をしていた経験も踏まえ、取り上げたいと思います。

まず、円安の要因についてです。もちろん様々な理由が重なり合って円安になるのですが、主な要因が三つ言われています。

一つは、内外の金利差です。

二つ目は、「有事のドル」という考え方です。これは「円安」というよりは「ドル高」をもたらすのですが、いずれにせよ円安の原因になります。

三つ目に、「通貨価値はその国の国力の反映、その国の総合的な評価を表わす」という見方があります。世界の人々が日本という国を高く評価すれば円高になり、逆に日本に対する評価が低くなれば、円安になる、ということです。

次に、円安の我が国経済への影響についてはどうでしょうか。

私が通商産業省（当時）に入省した三十数年前は、「我が国は輸出で稼いでおり、輸出促進効果がある円安は、我が国経済にプラス」という見方が中心でした。ところが、経済のグローバル化が進み、企業も海外投資等を進めた結果、昔ほど「我が国経済にとっての円安のプラス効果」が言われなくなってきました。

そして現在、「円安が我が国経済にとってプラスかマイナスか」というのは、企業や分野ごとに状況が異なり、より複雑で難しい問題になっています。もちろん個人的には、買い物に行く度に円安による価格上昇を痛感していますが…。

ただ、産業界の方々が異口同音におっしゃるのは「為替の急激な変動は困る」ということです。「円安でも円高でも、我が国産業界は、努力と工夫で必ず対応できる。しかし、あまりにも急激な変化があると、対応し切れない。」という声をお聞きします。

では、今後の見通しや、対策についてはどうでしょうか。

コロナ関連は落ち着きを見せつつありますが、ウクライナ情勢や、それに伴う原材料の供給不安等の問題は当分解決しそうになく、欧米諸国は次々と金利を引き上げている等、円安の要因が存続しています。一方、欧米諸国の利上げは既に市場にとっては「想定内、織り込み済み」で、「行き過ぎた円安を是正する」という動きも出てきそうです。

これらを総合的に判断すると、一時的な相場の動きはともかく、トレンド的には、現状から為替水準がそれほど大きく動くことはなさそうです。

企業としては、現在でもコスト削減や為替予約等の様々な工夫で円安対策に取り組んでおられると思いますが、政府としても、様々な原料高・資源高対策等を通じて、円安に苦しむ企業を支援しようとしており、夏から秋には対策の第二弾が講じられ、さらに支援策が拡充・追加される見込みです。

一方、これらの支援策に関する情報や活用方法を十分ご存じでない方々も多いかもしれず、是非もっと国の支援も活用して頂ければと思っています。

短期的な動きに一喜一憂せず、国の支援も活用して、新しい状況や環境変化に対応した取り組みを進めていけば、ピンチをチャンスに変えて行けるのではないでしょうか。我が国の産業、経済は、1ドル360円も70円も経験しながら、成長、発展を続けてきました。今回の円安局面についても、官民が協力して対応、克服できると確信しています。

間宮淑夫（まみや としお）氏

協会理事（前内閣官房内閣審議官）

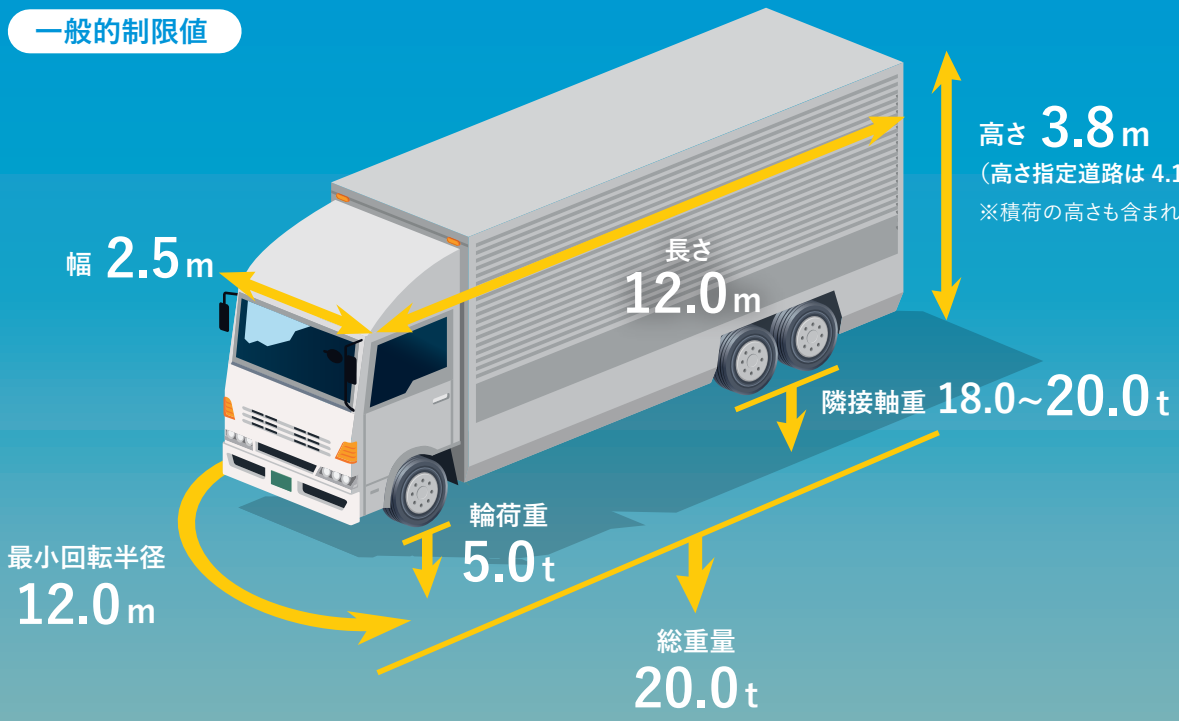
1987年通商産業省入省、地域活性化、資源・エネルギー、中小企業、通商政策、マクロ経済政策、経済分析、クールジャパン、繊維・ファッション産業、サービス政策、ヘルスケア産業、IT・エレクトロニクス産業、大蔵省主計局、内閣府経済財政諮問会議事務局、大臣秘書官等幅広い政策分野を担当、内閣官房まちひとしごと創生本部事務局次長、経済産業省特許庁総務部長、内閣官房内閣審議官（文化経済戦略特別チーム）を歴任。

ING vol. 27
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] 2022

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

発行日：2022（令和4）年7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5−12−1 霞月町ビル4階　電話番号：03−3434−6203