

ING

Information
Network
Group 2024 **vol.34**
Autumn/Winter

リーダーの肖像

記憶に残る人財を生かし、
地域の繁栄に貢献。
株式会社京都銀行
取締役頭取
安井幹也氏



Asian
Now

仕事熱心な 外国人スタッフは会社の未来を支える大切な力
株式会社ビー・サポート 代表取締役 和田 晃一氏

Asian
Now

仕事も家族との時間もどちらも大切にしたい
株式会社ビー・サポート 勤務 ファム・シー・トアン氏

企業
探訪


日本一の品質を目指し一世紀を超えて誠実に
白星社クリーニング株式会社 代表取締役社長 石井 大氏

Contents

- 02 リーダーの肖像
 株式会社京都銀行 取締役頭取 **安井 幹也**氏
 記憶に残る人財を生かし、地域の繁栄に貢献。
- 08 Asian Now 国内レポート①
 仕事熱心な外国人スタッフは会社の未来を支える大切な力
 株式会社ビー・サポート 代表取締役 **和田 晃一**氏
- 10 Asian Now 国内レポート②
 仕事も家族との時間もどちらも大切にしたい
 株式会社ビー・サポート 勤務 **ファム・シー・トアン**氏
- 12 記事広告
 SBIレミットのサービスが組合様のお悩みを解決いたします!!
SBIレミット株式会社
- 14 企業探訪
 白星社クリーニング株式会社 代表取締役社長 **石井 大**氏
 日本一の品質を目指し一世紀を超えて誠実に
- 18 Health Information
 東京慈恵会医科大学耳鼻咽喉科学講座教授 **櫻井 結華**氏
 加齢性難聴 ～最近、聞こえにくくありませんか?～
- 22 ～労務の道標～
 令和6年年末調整の変更点と注意するポイント!
 株式会社ブレイン・サプライ 代表取締役 **岡 弘己**氏
- 24 元キャリアの独り言
 協合理事(内閣官房参与 地域活性化担当) **間宮 淑夫**氏
 「大臣の交代」
- 26 Seminar Report
INGセミナー
 自社成長のカギが見つかる90分セミナー

他:組合広告
 表4:株式会社コノミティ

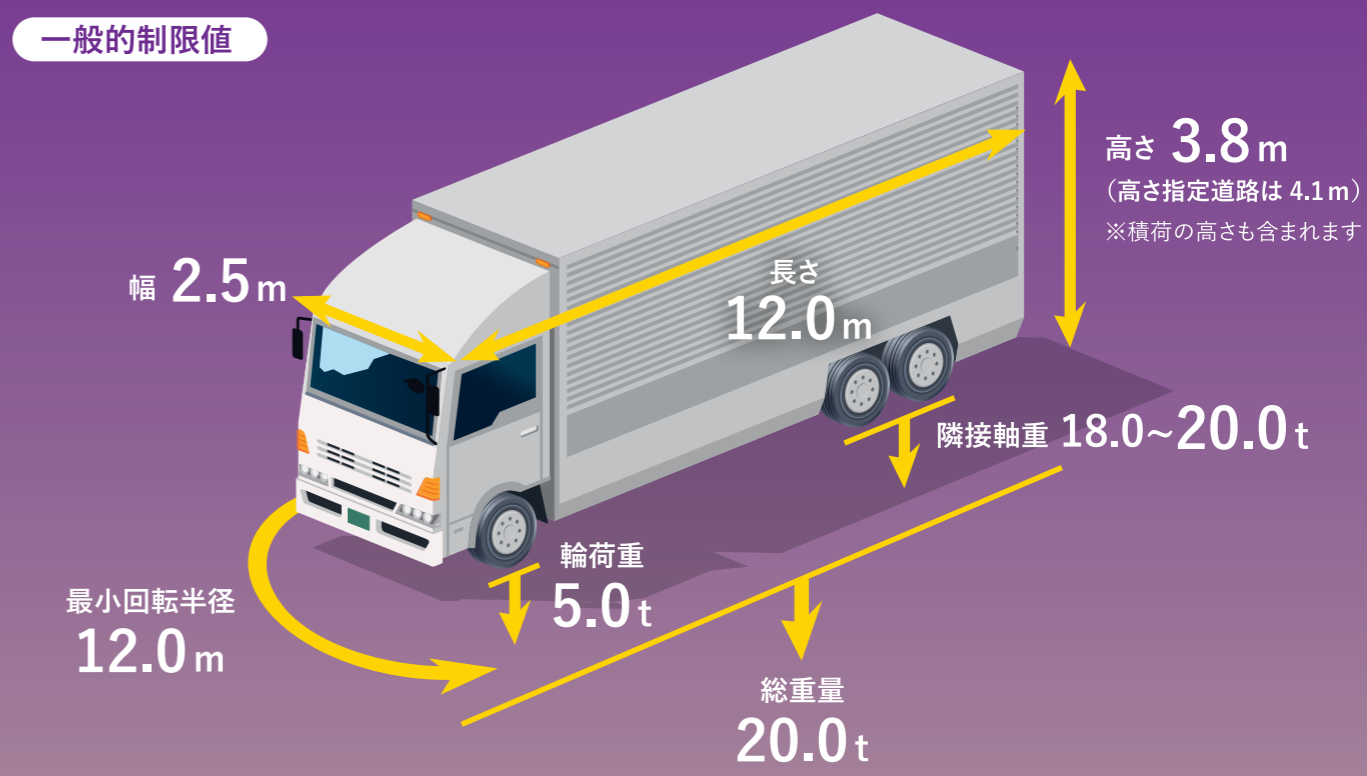
～アンケートのお願い～
 この度はご購入いただきありがとうございます。
 INGでは、ご購入いただく皆様により良い情報を
 提供できるよう努力を続けております。
 アンケートは今後のING機関誌運営の参考と
 させていただきますので、ご協力お願いいたします。




ING 2024年 vol. 34 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。




もし車両制限令に違反してしまったら...

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

措置命令書 or 指導警告書 交付!


会社へ報告する

会社が組合へ報告し、適切な処置方法を検討



会社へ報告しない

累積点数が増え、会社の方へペナルティが発生





記憶に残る人財を生かし、地域の繁栄に貢献。

千二百年の歴史を受け継ぐ京都。文化や産業に歴史と伝統が息づく古都は、数々のグローバル企業を生み出した「ベンチャーの都」としても知られています。そんな京都の経済を支えているのが、京都府内唯一の地方銀行である京都銀行。2023年に持株会社の「京都フィナンシャルグループ」を立ち上げ、新たなチャレンジを始めた同銀行取締役頭取の安井幹也さんに、銀行の今後の在り方などについて語っていただきました。

株式会社京都銀行 取締役頭取

やす い みき や
安井 幹也 氏

【プロフィール】

1965年京都府生まれ 1987年同志社大学経済学部卒業、京都銀行入行
2015年執行役員 2017年取締役 2018年常務取締役 2023年より現職

[聞き手] 本誌編集長 小松 宣俊

地域のお客さまと共に

私ども京都銀行は京都府内唯一の地方銀行であり、その創立は1941年にまでさかのぼります。当行は京都府北部の4行合併により、京都府福知山市で「丹和銀行」として産声を上げました。そして、戦後間もない1951年に行名を「京都銀行」と改称し、その2年後の1953年に本店を京都市内に移転しました。2000年代に入ると、広域型地方銀行として滋賀県草津市を皮切りに京都府以外の府県にも営業エリアを拡大し、現在は、京都府、大阪府、滋賀県、奈良県、兵庫県の近畿2府3県と愛知県、東京都に174の店舗を展開しています。

このように80年を超える歩みにおいて、さまざまな変化を積み重ねる中でも、変えなかったものが「地域社会の繁栄に奉仕する」という創立時からの経営理念です。われわれ地方銀行の永遠の課題は、個人や企業など地域のお客さまに、いかにお役に立てるかということです。なぜなら、銀行がさまざまな業務を通して地域のお客さまに貢献しなければ、その地域社会が持続的に成長することはなく、そうすると地域に根差した銀行も影響を受けざるを得ません。そのため、「地域社会の繁栄に奉仕する」という経営理念はどんなに時代が変わろうとも、決して変わることはないものです。

100年企業を支援

2023年10月、当行は持株会社である「京都フィナンシャルグループ（京都FG）」を設立しました。グループ会社の業種はコンサルタント、ファンド、リース、証券、ECモールなど多様で、京都FGはグループ一体となってシナジー効果を生み出し、地域のお客さまにより良いサービスをご提供することを最大の目的としています。そのサービスのひとつが「地域みらい共創事業」と名付けた、歴史・伝統・技術をもつ地域経済の発展に欠かせない企業への支援です。



京都銀行 本店

当行の主な営業エリアである近畿2府3県では休廃業が高い水準にあり、中でも京都府のその数は倒産件数の約4倍に及んでいます。その一番の理由は後継者がいないことで、収支はトントンでも家業を継がせる者がいないため、仕方なく

会社をたたむというケースが非常に多いのです。規模は大きくなくても、京都には独自の技術力を誇るものづくり企業が多く存在し、そういった企業が次々に廃業するということは、世の中からその「もの」自体とそれをつくるための「技」が消えることを意味します。廃業する企業の中には「100年企業」と呼ばれる老舗も多く、そういった企業が長い歴史を閉じるのは極めて残念なことであり、京都FGではこのような現状の打破、つまり地域の企業を守るという「地方銀行としてのど真ん中の仕事」に力を注いでいます。

例えば、廃業を検討している企業をファンドがお預かりし、さらに成長させて上でのほかの企業にバトンタッチするというソリューションをすでに幾つも成功させています。また、株式投資などによる資金投下や行員の派遣を通しての経営サポートも積極的に展開しています。特に、後者については当行が昔から得意としてきたことで、まさに京都銀行の原点ともいえる取り組みです。そして、この原点である取り組みが、京都発の町工場を世界的な企業へと大きく育ててきたのです。

地域みらい共創事業



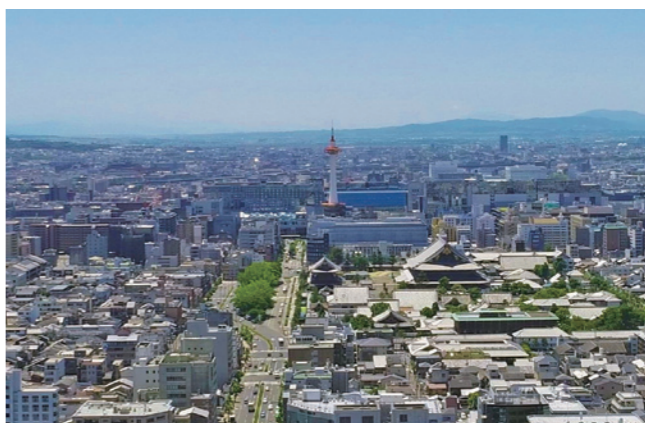
町工場から世界企業へ

皆さんは京都というところを連想されるでしょうか。多くの方が伝統文化、歴史ある寺院や神社などの観光名所を連想されると思いますが、京都が受け継いできた特色のひとつにベンチャー精神があります。京都は「ベンチャーの都」ともいわれ、これまでに数多くのベンチャー企業が誕生し、その中で世界的企業に成長した代表例として京セラ、ニデック(旧日本電産)、任天堂などがあります。そして、これらのグローバル企業が町工場だったところから、共に走り続けてきたのが京都銀行でした。

前述の通り、当行は1953年に京都市内に本店を移しました。それは地元財界からの要請に応えるかたちで実現したのですが、縦関係などの当時の有力企業は都市銀行や信用金庫と取り引きを行っていて、後発であるわれわれに付け入るすきはありませんでした。

そこで、当行は当時また新興企業だった製造業を中心とする中小零細企業にアプローチを行い、お取り引きを広げていきました。当時の行員たちは、お世辞にも立派とは言えないプレハブの町工場を一軒一軒訪ね歩いては口座を獲得し、取り引きを増やしていきました。そして、資金繰りが厳しい企業の経営を支えるため融資だけでなく出資を行い、数字を管理

する人がいないと泣きつかれると人も送りました。今でいうところのスタートアップの伴走支援を、数十年前から行っていたのです。当然、相手が中小零細企業なのでリスクがありました。それでも共に未来を見据え、共に走り続けてきた結果、地域の町工場がグローバル企業へと羽ばたく後押しをすることができたのです。



多くのグローバル企業が点在する京都の街並み

ベンチャー支援は現在も積極的に行っていて、京都大学発の医療系やエネルギー系、昔ながらのものづくり系など、さまざまなベンチャーのバックアップを独自のファンドを通して実施しています。ベンチャー企業の成長は地域社会の発展はもちろん、当行の財務基盤を強めることにつながり、それがさらなるベン

ご紹介するケースも多々あります。今後は、これまでのお客さまの評価をより高い次元に引き上げることが必要と考えています。

少し話がそれましたが、ゼロ金利時代はおおよそ20年ほど続き、その間に入行した行員のほとんどがお客さまと金利を引き上げる交渉の経験が無く、このことが課題だと思っています。そのため、これからは銀行として情報やサービスの付加価値を高めることはもちろん、行員一人ひとりのスキルを向上させることが、地域のお客さまにいつそう選ばれる金融機関に成長するカギになると考えています。

武器はリアル店舗

預金金利の引き上げについても、これをきっかけにお客さまが金融機関を選ぶ目は一段と厳しくなると考えています。どれくらいになるかは分かりませんが、今後、各金融機関が預金金利を引き上げることでしょう。そうすると一見、金利が最も高い所が多くのお客さまに選ばれそうですが、信頼感や安全性を考えると必ずしもそうとは限りません。また、金利がほとんど横並び状態になることも考えられます。これらのことを勘案すると、個人であれ企業であれ、お客さまは「どこに預けたら一番有利で安全か」を考慮されるはず。そして、その中で京都銀行

チャー支援の源泉となります。こういった好循環モデルの構築と維持は、「ベンチャーの都で古くから多くの企業支援に取り組んできたわれわれだから可能なことであり、「お家芸だと自負しています。これは余談ですが、当行は全国の地方銀行の中で、株式などの有価証券の含み益が非常に多いことで知られています。世間では、金融機関や企業が取引先との付き合いのために持つ、政策保有株式がネガティブにとらえられています。しかし、われわれが保有する株式の大半は、それとは性格が大きく異なるものと考えています。今日、当行が受け取っている大きな実りは、本当に小さかった地域の企業や、資金調達に苦勞されていた町工場に融資や出資を繰り返し、さらには人的支援も行った結果にほかなりません。それは地域銀行としての生き様であり、限らないリスクテイクが生んだ果実であることを、どうかご理解いただければと思います。

本業回帰

皆さまもよくご存知のように、日本銀行が政策金利の0.25%程度への引き上げを決定しました。このことが金融機関にもたらす影響について、融資と預金の両面からお話したいと思っています。

まず、融資については金融機関にとって追い風が吹くと考えています。なぜならをお選びいただくためには融資と同様、情報やサービスの付加価値と行員のスキルを向上させることが急務となります。



地域経済の活性化を推進するためホテルを併設した河原町支店

同時に、お客さまのさまざまなニーズに的確にお応えする、相談業務もこれまで以上に重要になると思っています。そしてそれに伴い、リアル店舗の存在価値が再び高まると考えています。なぜなら、的確な情報提供や高度で複雑な相談業務は対面で人にしかできないからです。相続、資産承継、資産運用などの相談に機械が対応できるわけはなく、それは企業のお客さまの借り入れに対する相談についても同様です。

実際に地方銀行はもとよりメガバンクでも、これまで積極的に進めていた店舗

ゼロ金利、もしくはマイナス金利の時代に確保できなかった利ざやを再び得られるようになるからです。本来、金融機関は預かったお金と融資するお金の金利差、つまり利ざやによって収益を得ていたのですが、それが長い間、不可能に近い状態になっていました。ところが今般の政策金利引き上げ決定に伴い、融資金利が引き上げられれば、以前のような金利差を利用した収益の確保が見込めるようになります。つまりお金を預かって貸すという、金融機関としての本業に戻る道筋ができたわけです。



もともたわれわれにとつての追い風は、お客さまには向かい風になりかねません。当たり前ですが、融資金利が上がれば

の統廃合をストップし、リアル店舗を存続させる動きが始めています。多様な金融業務に精通した行員がいるリアル店舗は金融機関にとって、大きな武器にほかなりません。そのため当行では、収益環境が厳しいゼロ金利時代に多くの金融機関がほとんど店を閉める中、リアル店舗こそが地域社会の未来を支えるインフラと考え、ほかとは逆に拡大路線を取り続けてきました。2000年代から京都府以外にも営業エリアを拡大し、この四半世紀の間に60近い店舗を新設してきたのです。

海外の投資家と話をしていると、収益環境が厳しいエリアになぜ店舗を出し続けるのかという質問をよく受けます。



コンサルティング機能強化を目指した「次世代型店舗」長浜支店ロビー(滋賀県)

きました。「やろうか」「どうしようか」と悩んだときはいつもこの言葉に背中を押され、一歩前へ進んできたのです。

やらなかった後悔は時間が経つほど、どんどん膨らむですね。「あのときやっておけばよかった」とか「なんでやらなかったんだらう」と、いつまでもウジウジ考えてしまうのです。でも、やって失敗したときの後悔は後にながります。「失敗してしまっただけで、どうしてダメだったんだらう」と、次の対策を講じるきっかけになるのです。だから、「迷ったら一歩前へ出ろ!」とにかくやってみて、あかんかったらやり方を変えろ!」といつも行員に言っています。「失敗すればそこから学んだらいいし、そもそもうちの銀行には少々の失敗ならカバーできる体力が十分にあるやろ。だから心配すんな!」と。私の思いは徐々に浸透してきているように感じています。以前なら足踏みしていたような大きな案件が進み始めたり、支店のほうでも「こんなこと本部に言ってもどうせダメだらう」と思い込んでいた行員の意識が、「とりあえず話だけでもしてみよう」というふうに向向きに変わってきているのを実感しています。これはうれしいことですね。「やらぬ後悔よりやる後悔」と、何度も言い聞かせてきた甲斐があります(笑)。

ともあれ、現状維持は衰退の始まりです。何事にも積極果敢に挑戦すること



デジタルサービスの推進・サポート・発信拠点「京銀デジタルコネク左京」

京都や大阪の都市部にも人口が減っているエリアが存在し、投資家の方々にすれば人が少ない地域にわざわざコストを掛け、店舗を維持する必要がどこにあるのか分からないと言っているのです。しかしわれわれは、過疎地域の店舗維持は地方銀行として当然のことと考えています。収益に直結するかということでは無く、その地域にとって京都銀行はなくてはならない重要なインフラなので、撤退する考えはまったくありません。そう答えると、理解できないという表情で返されま(笑)。これからは人口が増えるどころか減るばかりのエリアがあると思いますが、それでも当行は店舗を維持し続けるという地域金融機関としての使命があり、それが一つの企業価値であると考えています。

もつともリアル店舗においても、可能な部分はデジタル化を進めています。これによって大幅な省力化を実現し、お客さま対応をより充実させています。同時に行員の負担も軽減され、早朝から夜遅くまで仕事をしていただような働き方はすでに昔話となっています。

人が商品

私が入行した昭和のころは銀行に入るといって、誰もが支店長を目指すという、そんな時代でした。どの店舗でもいいから何が何でも支店長になりたいと思いい、ガムシヤラに働いていたものです。ところが今では仕事の幅が広がり、営業店や本部・グループ会社においても、専門性の高い業務を志望する行員が増えています。かつては係長、支店長代理、支店長という単一の体系しかなかったため、誰もが支店長を目指していたのですが、今ではM&Aや事業承継など専門的なノウハウを発揮できる職種が増えたため、以前のように支店長を目指すのではなく、スペシャリストを目指すケースが多くなっているのです。だからと言って行員の士気が下がっているわけではなく、むしろその逆と考えています。当然、本部やグループ会社に多様な業務のスペシャリストがいることは、各店舗にとつて大変心強いことです。また、当行の

が経営においても、また人生においても大切なことだと考えています。

景色が変わる

最後に、頭取としての私の夢をお話ししたいと思えます。その夢とは、全国の第一地方銀行のトップ5に入ることです。現在日本には62の第一地方銀行があり、当行の立ち位置は7番手か8番手くらいで、昔からずっとこの辺りであろうろろしてなかなかトップ5に入れないでいます。駅伝競走でいえば第2グループの先頭を走り、第1グループの最後尾の背中が見えているのに、そこに追いつけないでいる状態がずっと続いているのです。



M&Aチームは全国の地方銀行の中でトップレベルの実績を誇り、そこに優秀なメンバーが加わることはお客さまからの信頼度アップにつながります。このように働き方が変わることによって人事システムも変わり、以前のように上からの命令ひとつで異動させるのではなく、面談を繰り返して行員一人ひとりの意思や希望をできるだけ尊重するようになりました。私が若いころは支店長や上司と面談するのは賞与をもらうときくらいだったので、本当に隔世の感があります(笑)。



先進的な機能を有した研修施設「桂川キャンパス」

しかしどれだけ時代が変わっても、「人」が商品という原則は変わりません。銀行は物をつくって売る業種ではないので、自ずと人が商品になるのです。お客



関西ではお馴染みの「京都銀行CM(大根篇)」

正直、トップ5を占める銀行のマーケット規模とわれわれのそれを比べても、そんなに差はないと考えています。当行のマーケットは京都と大阪を含む近畿2府3県であり、トップ5の中には当行よりその規模が小さい銀行もあります。ですから、われわれの広域ネットワークとマーケット規模をもつてすれば、第1グループに入る可能性は十分にあると考えています。堅実な銀行であることは良いことですが、今後はリスクを背負ってでも新たなチャレンジに取り組む必要があると考えています。そうしなければ、上位の銀行に決して追い付くことはできないし、何より地域のお客さまに今以上の満足をご提供することはできません。行員にも、

さまに、自信を持つてお出しできる「人材」を育てられるかどうか、それが他行との差別化につながると考えています。

2023年に頭取を拜命して以来、機会があるごとに行員に言い聞かせているのが「記憶に残る人になってほしい」ということです。地域の経営者の方の集まりにお邪魔すると、「〇〇支店の〇〇さんにはよく叱られました。でも、あのとき厳しいアドバイスをいただいたいなければなら、うちの会社はとうの昔につぶれていました。本当にありがとうございました」とお伝えください」という声をよくいただきます。お客さまからそう言ってもらえるほど、幸せな銀行員人生はありません。そして職種がなんであれ、京都銀行をかたちづくるすべての行員に、そう言ってもらえる人になってほしいと心から願っています。

悩んだら一歩前へ

私の座右の銘は「やらぬ後悔よりやる後悔」です。うちの行員であれば、この言葉を知らない者はいないと思います。「記憶に残る人になってほしい」という言葉と同じくらい、しつこいほど言い聞かせていますから(笑)。これは学生時代から大事にしている座右の銘で、40年近い銀行員生活の中でも、何かに迷ったときはこの言葉を頼りに行動して

よくこう言っているのです。「トップ5に入れ、きつと見える景色が変わるぞ」と。

今後は京都FGをテコとして、グループ会社の事業再構築や新しい会社の設立、さらには他社の買収といったグループストラクチャーの強化を通じてシナジー効果の発揮を目指し、新たなチャレンジを続けていきたいと考えています。京都FGの経営戦略の実効性を高めるカギは、グループの中核である当行にあると思いい、私自身も強い決意を胸に、自らを奮い立たせて今後の経営に取り組んでまいれる所存です。そしてグループ一丸となって、これからもいつでも、地域のお客さまにより良い未来をお届けしてまいります。



京都銀行 <https://www.kyotobank.co.jp/>



仕事熱心な外国人スタッフは 会社の未来を支える大切な力

建設現場のサポートを行う株式会社ビー・サポートさまでは、
5カ国・12名の外国人スタッフが日々仕事に励んでいます。
深刻な人手不足が続く中、「特定技能」や「技術・人文知識・国際業務(技人国)」の
外国人スタッフを貴重な人材として受け入れている同社の取り組みについて伺いました。
[聞き手] 本誌編集部 高田 有美



株式会社ビー・サポート
代表取締役
わだ こういち
和田 晃一氏



株式会社ビー・サポート
取締役
かなだ ゆうき
金田 雄貴氏



株式会社ビー・サポート
営業部主任
ぬまた こうたろう
沼田 洸太郎氏

モンゴル人女性が現場監督

業務内容について教えてください。
金田 ざっくり言えば建築現場のサポートで、詳しく言うと配管などの設備工事に携わる多能工や、現場監督を担う施工

管理者の派遣を主に行っています。最近では東京の高輪周辺や日本橋界隈の再開発工事にかかわっています。

「多能工」とは？

金田 読んで字のごとく、多様な工程を一人でこなす技能者のことです。なので配管工事だけを行うといった専門性は持っておらず、配管などの専門業者が作業をしやすいするためのサポートを多方向から行う、いわばスーパーサブといった感じの職種ですね。

オールマイティな技能者なのですね。

従業員の方は何名いらっしゃいますか？

金田 会社全体で45名、そのうち12名が特定技能と技術・人文知識・国際業務(以下、技人国)の外国人スタッフです。

どちらの国の方ですか？

金田 ベトナム、カンボジア、ミャンマー、モンゴル、イタリアの5カ国です。年齢は20代から30代とみな若いですよ。

イタリアの方ですか？それは初めて聞きました。

金田 こちらも最初は驚きました(笑)。

沼田 外国人スタッフの中には女性もおり、技人国のモンゴル人女性が施工管理を担当しています。いつもヘルメットを被って現場に行っていますよ。皆さん国籍はバラバラですが仲がいいですよ。現場でも国籍が違うからといって、業務に支障があるといったことはありません。

いつから外国人の方を受け入れているのですか？

沼田 2年前からで、最初から特定技能と技人国の方を採用しています。

そのきっかけは？

和田 やはり人手不足ですね。また、弊社のような業種は従業員の高齢化が進んでいることもありませう。

最初の方はどうやって採用したのですか？

和田 「協同組合ビジネスプラザ」さんからのご紹介です。なんでも本人が「ビー・サポートで働きたい」と希望していたんだそうです。



それはすごい！でも、いざ採用となると抵抗はありませんでしたか？

和田 なかったですね。そもそも外国人だからという偏見はまったくありませんでした。

金田 外国人スタッフの採用については、人口減少が続いている中で選択の余地がないという理由もあります。ですから今後も特定技能や技人国の外国人スタッフが弊社の大切な戦力になると考えています。

ベトナム人スタッフが育休

採用の基準はどんなことですか？

沼田 最低限のコミュニケーション能力です。こちらが言っている日本語が理解でき、それにちゃんと返答できるかどうか。これ以外は日本人とそんなに変わりはないですね。

経験はあまり重視しないのですか？

金田 経験者はベトナム人スタッフ1人だけで、あとは皆さん未経験です。未経験者でも「この人は仕事ができそう」と思ったら採用するポテンシャル採用と同じやり方ですね。

採用後の教育は？

金田 現場には経験豊富なリーダーがいるので、その人に日々の仕事を通して教育してもらっています。



皆さん真面目で仕事熱心ですね。

沼田 多能工の教育期間は2年くらいですね。その後は現場に一人で行ってもらいますが、不安に感じることはありません。逆にゼネコンさんやサブコンさんからその仕事ぶりが高く評価され、「この人を現場にずっと残しておいてほしい」と頼まれることがよくあります。

皆さん真面目で仕事熱心ですね。

金田 特定技能を持つ方は、ずっと日本で働きたいという明確な目的を持って技能実習から移行し、その後も在留資格を更新している方がほとんどだと思っております。

和田 あと、いい意味で日本に昔あったハングリー精神を持っています。一人で外国に来て仕事をして、お国に残した家族へ仕送りをしているわけですから、やはり覚悟が違いますよ。

沼田 そんな外国人スタッフの仕事ぶりを見て、日本人スタッフは「負けたくない」と強く思うようになり、そういった意味でシナジー効果も生まれています。

なるほど。ところで外国人スタッフも対象の育休制度があるそうですね。



株式会社ビー・サポート
〒110-0015 東京都台東区東上野2-22-10 東上野小池ビル5階
<https://www.bsupport-constr.net/>

仕事も 家族との時間も どちらも 大切にしたい



株式会社ビー・サポートさまでは男性の育児休業取得を積極的に推奨し、このたび特定技能ベトナム人スタッフのファム・シー・トアンさんが2カ月の育児休暇を取得。誠実な人柄と熱心な仕事ぶりで会社にとってなくてはならない存在のトアンさんは、とても家族思いな好青年でした。

【聞き手】本誌編集部 高田 有美



株式会社ビー・サポート 勤務
ファム・シー・トアン 氏
ベトナム・ナムディン省出身

特定技能2号試験に合格！

—どんな仕事をしているのですか？

トアン 多能工として、配管を通す穴を確保するために必要な管である、スリーブを取り付ける仕事をしています。

—ベトナムでも配管関係の仕事をしていたのですか？

トアン あまり多くはないですがしてました。ベトナムではどちらかというと電気関係の仕事をしていました。日本にきたのは配管に関する仕事があったからです。

—以前から日本に関心がありましたか？

トアン はい、日本の食べものが好きなので(笑)。ラーメンが大好きです。フォーとかベトナムの料理とは全然違いますが

おいしいですね。あと、日本人の働き方を学びたいと思っていました。

—日本に来て何年目ですか？

トアン 今年で9年目です。

—特定技能になる前は技能実習生だったのですか？

トアン そうです。来年の4月に特定技能1号の5年目を迎えるので、最近まで2号に移るための勉強をしていたところでした。これからはずっと日本で働きたいですからね。

—特定技能2号試験に合格しました。勉強は大変でしたか？

トアン 配管に関する事だけではなく、ほかの仕事についても勉強しなければならぬので大変です。漢字も苦労しています。日本語能力試験のレベルは上から2番目のN2ですが、それでも難しいです(笑)。

—なるほど。これまで仕事の中で一番印象だったことは？

トアン 茨城県の牛久の現場に一人で行ったことです。急に行ってくれと言われ、つくば市に住んでいる私に声が掛かったんです。ほかの会社の人ばかりで最初は緊張しましたが、そういった人たちと一緒に仕事するのは勉強になりますね。自慢になります。現場監督さんから「キミはいい仕事をするね」とほめられました(笑)。

夢は子どもたちの 健やかな成長

—2カ月の育児を取るそうですね。

トアン はい。4歳と2カ月の子どもがいて、妻も働いているので。子どもは二人とも女の子です。育児中の2カ月間は家族との時間を大切にしたいですね。もちろん、その間も勉強は続けます。

—ベトナムにも育児はあるのですか？

トアン 女性だけです。なので男性が育児を取れるのはうれしいですね。



—まだ日本の取得率は30%くらいなんですよ。

トアン そうらしいですね。会社にはとても感謝しています。

—二人のお子さんは日本生まれですか？
トアン そうです。上の子は保育園では日本語、家ではベトナム語をしゃべっています。

—それはスゴい。家族の皆さんは日本の生活に慣れましたか？

トアン 妻は技人国の資格で2017年に日本にきたので、もう慣れたと思います。日本は生活するのに便利ですからね。スーパーやコンビニがたくさんあって、買い物に困ることがありません。

—でも、いつかはベトナムに帰りたい？

トアン 今はあまり考えていません。このまま日本で配管関係の仕事がしたいです。

—では、将来の夢は何ですか？

トアン 子どもたちが元気に育つことですね。あと、家族みんなを私の扶養家族にすることです。

—仕事頑張ってください！

トアン はい、頑張ります！



株式会社ビー・サポート

〒110-0015 東京都台東区東上野2-22-10 東上野小池ビル5階
<https://www.bsupport-constr.net/>

育児休業制度

育児休業制度は、働く親が子どもを育てるために仕事を一時的に離れることができる制度です。

仕事と育児の両立支援については以下のようなものがあります。



2022年10月に始まった「産後パパ育児(出生時育児休業)」は、

- 取得期間:子どもの出生後8週間以内に、父親が最大4週間(28日間)の育児休業を取得可能。
- 分割取得が可能:この4週間は、2回に分けて取得することが認められています。
- 事前申請の柔軟性:通常、育児は1カ月以上前に申請する必要がありますが、産後パパ育児は取得の2週間前までに申し出れば取得可能です。

この制度の導入により、父親も早期から育児に関わりやすくなり、出産直後の家庭での役割分担や育児参加を支援することを目的としています。



アプリ「SBI Remit」は、
海外送金取引に加えて
銀行取引ができるようになりました!

給与受取も / 海外送金も / よりスマートに

SBI レミットのサービスが 組合様のお悩みを解決いたします!!

海外送金って難しい
面倒だな...

安全かつ簡単に送金
する方法はあるのか
なあ...



実習生が送金したい
と言っても日本語
まだまだ難しい...

給与口座の準備も
大変...

SBIレミットNEOBANKとは

SBIレミットNEOBANKとは、SBIレミットが住信SBIネット銀行と連携し、
技能実習生および特定技能外国人に提供する金融サービスです。

アプリ「SBI Remit」の中で、銀行口座 (SBIレミット支店口座) の開設、銀行取引をご利用いただけます。

実習先、勤務先からの給与をこの銀行口座で受け取ることで、ATMやコンビニエンスストアに行くことなく、
シームレスにSBIレミットの海外送金サービスを利用することができます。

詳細はお問い合わせください。

※「NEOBANK®」は住信SBIネット銀行の登録商標です。

監理団体、登録支援機関さまのメリット

- 送金、口座の作成に関わるご負担を軽減
- 実習生ご本人様がアプリから簡単申し込み
- 年末調整にご利用いただく送金明細書も簡単発行
- 銀行口座の帰国時解約は、代理店様等からの帰国連絡に基づき実施します。
- 帰国後に発生する最終給与は、その残高をご本人様の指示に基づき、ご本人様の母国の口座に送金致します。

※一部サービスはSBIレミット株式会社との代理店業務委託契約が必要です。詳しくはお問い合わせください。

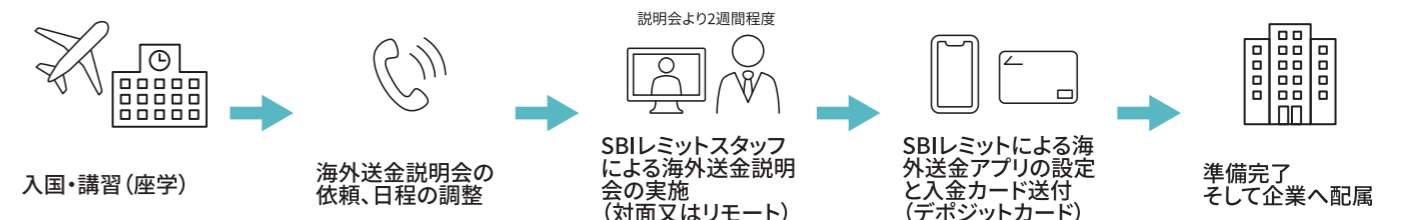


技能実習、特定技能の方々のメリット

- 業界最低水準の手数料でお得に送金
- スマホアプリ送金でますます簡単便利
- 11か国語対応で充実のサポート
- レミットアプリから口座作成で給与受取から送金までシームレス!



入国～海外送金サービスご利用開始までの流れ



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/IREWeb/MainInfolnput.jsf>
それ以外の言語: <https://www.remit.co.jp/toiawase/>

日本一の品質を目指し 一世紀を超えて誠実に

大正時代に神戸で創業した「西洋洗濯」の老舗、白星クリーニング株式会社は何よりも品質にこだわる企業姿勢により100年以上の歴史を刻んできました。そして未来へ、新たなチャレンジを始めた同社の代表取締役社長を務める石井大さんに、経営への思いなどについて伺いました。

西洋洗濯を商売に

弊社は大正11年の1922年、祖父によって創業されました。神戸の船道具屋の末っ子だった祖父は家業の道に進まず、自分の生きる道を探すべく世界一周の旅に出て、当時の日本がお手本としていたイギリスにたどり着きました。そして、そこで英国紳士・淑女たちのピシッとシワひとつない装いを見て「これやー」とひらめいたのです。そのころの日本は大正デモクラシーの時代で近代化がいつそう進み、男女共にハイカラな洋装が普及し始めていました。また、国際港がある神戸には外国の方が多く暮らしていました。そのため「これからは日本でも西洋洗濯屋が商売になる」と確信したのです。



帰国後、祖父は紆余曲折を経て神戸の灘に店を構えました。その理由は洗濯に必要な「ええ水」が豊富だったことにあります。そしてお隣の東灘にはお屋敷街があり、そちらに積極的に営業をかけることで商売を発展させていきました。ちなみに、大正時代の洗濯屋というと着物の洗い張りを行う店が主流で、弊社のように100年以上も前に「西洋洗濯、つまりクリーニングを専門に始めた店はそのなにも多くないと思います。

うちでダメなら

現在、弊社は神戸市内を中心に30以上の店舗を展開しています。店舗数サービスの種類、工場の設備、すべてが祖父の時代とは大きく変わりましたが、しかしコア・コンインも一点一点違う服を洗ったり、アイロンをかけたたりする手作業が多い仕事です。こういった仕事に、効率や能率を拘り定め求めることに違和感があるというのが正直なところです。

ピタンスの部分は今も昔も変わりません。それは、品質にとことんこだわるということ。うちでダメなら、日本中のどの店に持っていてもアカンと胸を張って言える店にしよう。この思いを胸に技術革新と設備投資を繰り返し、多くのお客さまの支持をいただけてきたのです。



六甲の地下の天然水を使用した水洗い用大型洗濯機

とはいえ、このこだわりを維持するのは決して容易なことではありませんでした。特に私が家業を継いだ1999年ころはバブル崩壊の後遺症とそれから20年以上続くデフレの始まりにより、クリーニング業界は苦境に立たされていました。クリーニングに出すとお金が掛かるから家でアイロンがけしようとか「世の中には安いものが増えているのに、なぜクリーニングの値段はそのままで」といった声とともに、クリーニングの需要が大幅に減少していたのです。

ご多分に漏れず、弊社も価格を下げないとご注文いただけないような状態で、社内からも値下げしようという声が上がりました。悩みましたね。当然、クリーニングの質を落とせば価格は下げられます。しかし、それは脈々と受け継いできたコア・コンピタンスをすべて否定することになります。そこで全従業員に問いました。今後、白星社が進む道は次のどちらかしかない。ひとつは質を落として価格を下げる。もうひとつは、価格は据え置きでさらに品質を高める。するとほとんどの従業員が後者を選んでくれました。中には「ワシは若社長のじいさまの時代からここで仕事してるんや。小汚い仕事するんやったら辞めるぞ」と言ってくる職人もいて、胸が熱くなりました。それから社内一丸となり、どうすればもっとお客さまに喜んでいただけるかを考え、さまざまな改善に取り組むことで、他の追随を許さない品質を追求し続けることになったのです。

プロ意識を尊重

品質にこだわるため、弊社では工場働く従業員に必要以上のノルマを課していません。よく、「うちには1時間に30点以上仕上げるノルマがある」といった話を聞きます。ですがそれはちょっと違うと考えています。そもそもクリーニングは仕様が決まったモノをつくるのではなく、大きさも素材もデザ



繊維の専門家も驚くほどの高度な技術を持つシミ抜き作業

だからといって、弊社の仕事が無効率というわけではありません。従業員たちが考えた今年の工場のスローガンは「早いと雑は別。遅いと丁寧も別」。みんなプロならば、早くて丁寧が当たり前と考えてくれていいのです。人は一定以上のノルマをこなそうとすると、仕事を雑にするしかないんですよ。とはいえ、ノルマの限界点がどこにあるのかというと人によって違うこともあり、それを計るのは非常に困難です。であれば、効率や能率を拘り定め求めるのではなく、従業員一人ひとりのプロ意識を尊重するというのが弊社のスタンスです。



白星社クリーニング株式会社
代表取締役社長

いし だい
石井 大 氏

1997年 大学卒業後、株式会社みどり銀行堺支店融資課へ入行
退職後、1999年 白星社クリーニング株式会社 総務課長として入社
2003年 同社 営業部長に就任 2007年より 同社 代表取締役社長に就任

「品」は仕上げの良さ

読んで字のごとく「品質」には「品」と「質」があり、クリーニングの場合、「質」の代表が服をキレイにする洗いの技術であるとするれば、「品」の代表は服のシルエットを美しくする仕上げの技術と言えるかもしれません。例えばスボンの折り目を付けるプレス機の時間を、弊社では15秒と決めていますが、中には1秒という会社もあります。1分まで単純計算すると、1秒だと60本もプレスできるのに15秒なら4本しかできません。1時間で考えたと恐ろしいほど生産性に差が出ます。ところで、1秒のプレスだと折り目が2日ほどで消えてしまうのに、15秒ならかなり長持ちします。このことを考えると、つまりお客さまの立場から考える、どんなに生産性が悪くても15秒間プレスすべきというのが弊社の考えです。



技能実習生によるセーターのアイロンがけ

社会のために行動することは人間性を高めることにつながり、従業員同士の連帯感も深めます。あと、あいさつを徹底させています。店頭では言うまでもなく、事務所に来客があったときは必ず起立して「いらっしゃいませ」とあいさつをするよう指導しています。私はあいさつにこだわりがあり、必ず相手より先にあいさつするよう心掛けています。先にあいさつさせるのは偉そぶっているような気がするし、先にあいさつされると「負けた」という感じがするんですよね(笑)。ですから従業員にも先に私からあいさつし、その返し方によってみんなのメンタルの状態を確認するのが日課になっています。

あいさつといえば、私が大きな声で「おはよう」と言っても、ある従業員がちゃんとあいさつを返してくれないことがありました。最初は「何やコイツ」と思っていたのですが、次第に「自分のあいさつの仕方が悪いんちゃうか」と思い始めたんです。「彼の心を動かすようなあいさつが、ちゃんとできてへんのとちゃうか」と。それである日、立ち止まってしっかりお辞儀をして、いつもより丁寧に「おはようございます」と言うと、彼はびっくりしながら「おはようございます」と返してくれたんです。彼に気付かされたのは、思い通りに物事が進まないときは、自分を見つめ直せということでした。相手のせいにするのではなく、自らの振る舞いを直すことの大切さを教えられました。

私はクリーニングの中で仕上げが一番重要と考えています。お客さまがお召しになったときに恥ずかしい佇まい、気分が高まるようなシルエットをお約束するのがクリーニング屋の役目と思っているのです。「オレの背中についてこい」と大見得を切ったところで、それがシワシワだったら全然サマにならないし、誰もついてこないですよ(笑)。ですから私も、背中シワには人一倍気を遣っています。

洗濯のアウトソーシング

クリーニング業界は厳しい状況が続いています。スーツも家で洗える素材のものが増えていますし、何より少子高齢化の加速により利用人口が年々減っています。この業界は右肩下がりで、これから生き残ろうと思えば品質へのこだわりとともに、従来の考えにとられないチャレンジが必要と考えています。

そのひとつが定額制の家庭洗濯代行サービスです。これは早い話がお洗濯のアウトソーシングで、クリーニングのように特殊な溶剤や技術を使つてのサービスではなく、お客さまが家の洗濯機や乾燥機でされていることを洗濯のフロアが代わりに行うというものです。クリーニング屋なら簡単にできそうと思われるかもしれませんが、法律の縛りが厳しく、そのためクリーニングとは別の工場を立ち上げるなど相当コストを掛けています。しかし、それだけでも十分

にビジネスとして成り立つと考えています。これから以上に共働き家庭が増えるでしょうし、家事をラクに済ませてほかに時間に費やしたいというニーズも高まるでしょうし、何より洗濯機や洗剤などを含めた家庭洗濯市場の規模は20数兆円で、これはクリーニング市場の約100倍です。まだ思い描いていたような成果は得られていませんが、これから従業員ももっと知恵を絞れば、家庭洗濯代行サービスはかなり大きなビジネスに育つと考えています。

毎朝社是を唱和

よく「ヒト・モノ・カネ」と言いますが、企業にとって一番大切なのは人で、お金は後からついてくるものなんです。ですから人材育成は何よりも重要と考えていますが、そのために工夫をしていることは特にはありません。強いて言えば、日々のあらゆる業務が人材育成の場と思っています。例えば弊社では、朝礼や会議の前に社是を唱和します。なぜかという、社是にはその会社の根っこにあることが記されており、それを無視して会議をしようと、従業員たちが会社が目指すべき未来とは違う方向に意識を向ける恐れがあります。ですから朝礼と会議の前に、誠実であることや奉仕の大切さをうたった社是をみんなで唱えることを徹底しています。

また、弊社では従業員のボランティア活動を奨励していて、こちらも人材育成のひとつと考えています。損得勘定を抜きにして人や

技能実習生は仲間

現在、工場の仕事を支える人材の中には技能実習生もいて、弊社では当初から小さなお子さんがいる女性を採用してきました。なぜかという子育て支援がしたいからです。その人が母国に帰ったとき、日本で身に付けた技能を生かすとともに、日本で得たお金を母国に残したお子さんの教育のために使ってほしいと考えているのです。

彼女たちは言葉も文化も風習も違う国に一人で来て、一生懸命実習を受けています。従業員もその大変さを分かっている、彼女たちが少しでも早く技能を身に付けられるよう、そして寂しく思わないよう、仕事とプライベートの両面で気を遣ってくれています。会社としても実習環境を整えるだけでなく、バーベキュー大会をはじめとするレクリエーションを充実させるなどサポートに努めています。

彼女たちが母国に帰るときは必ず空港まで見送るのですが、いつも泣かれるんですよね。「みんなと別れるのがツライ」とか「もう一年白星社で働きたい」と泣くんです。そんな姿を見るたびに、彼女たちの頑張りに少しでも報いることができたと思うとともに、技能実習生は同じ未来を目指す仲間なんだということを実感します。



義を見てせざるは

私の経営哲学は「誠実」です。これは家訓みたいなもので、誠実であることほど人の心を動かすものはないと考えています。適当な言葉を並べてうまくいったとしても、そのうち必ずメッキがはがれます。商売をしているという難しいことではありますが、それでもどんなときも誠実で、真摯に努力する姿勢が成功につながると信じているのです。

その上で座右の銘としているのが「義を見てせざるは勇なきなり」です。誰かが困っていたら手を差し伸べる勇気を忘れたくない、自分たちが受けた恩を返したいと思っているんです。それ何倍にもして。弊社の歩みは決して順風満帆ではなく、いろんな方に支えられて今があります。1995年の阪神・淡路

大震災では社屋が全壊しました。そのときはまだ経営に携わっていませんでしたが、それでも途方に暮れました。そんなとき、助けの手を差し伸べてくれたのが従業員、取引先の方、そしてお客さまです。本当に数えられないくらい多くの方にお世話になり、白星社は100年以上、商売を続けてこられました。業界を取り巻く環境は厳しさを増すばかりですが、商売に誠実に向き合うことがお世話になった方への恩返しにつながると信じ、これからも前を向いて歩いていきます。

白星社クリーニング株式会社

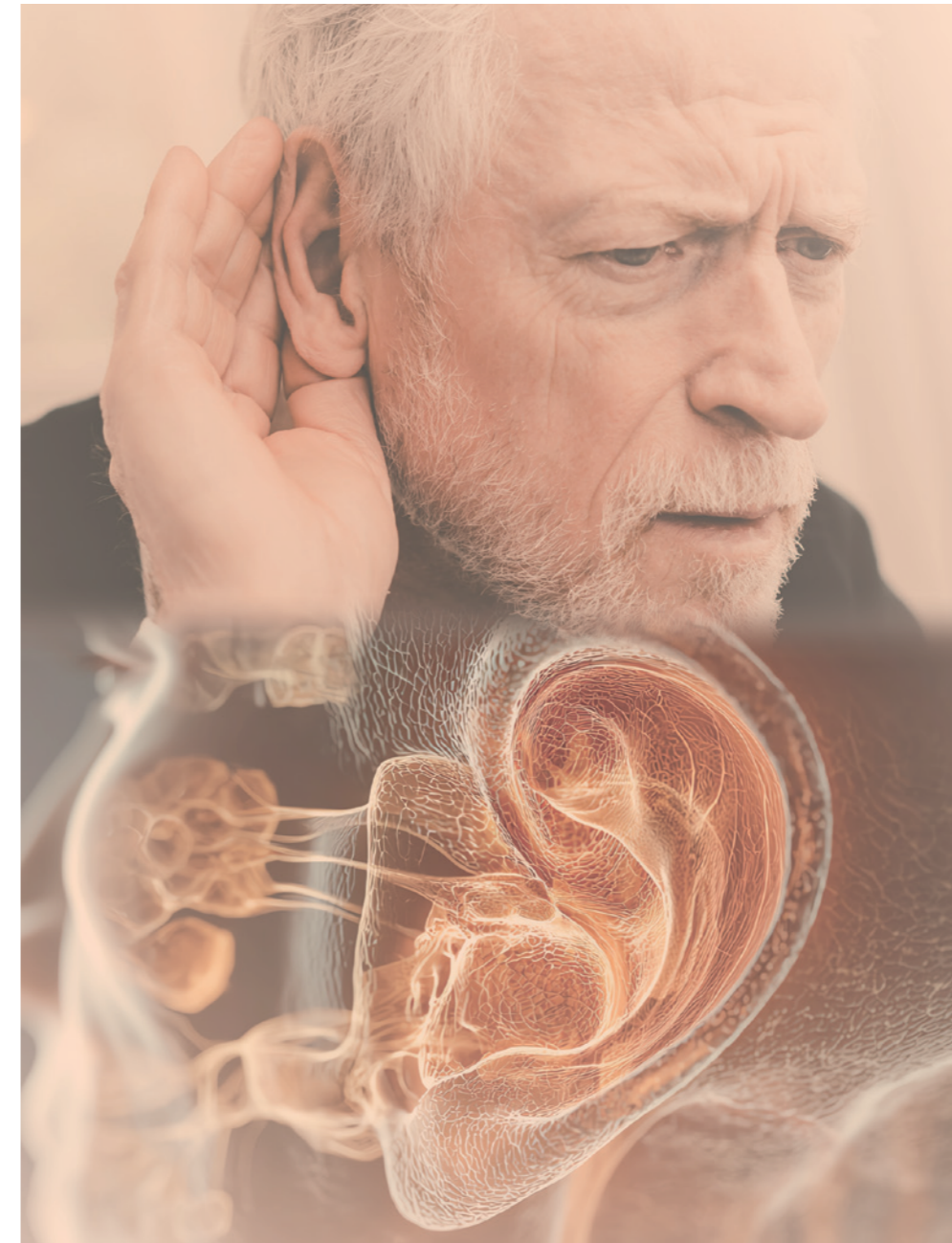
本社：〒657-0041 兵庫県神戸市灘区琵琶町3丁目1番17号

<https://hakuseisha.com/>



加齢性難聴

最近、聞こえにくくありませんか？



日本耳鼻咽喉科頭頸部外科学会認定専門医
補聴器適合判定医師
日本耳鼻咽喉科頭頸部外科学会認定補聴器相談医

さくら ゆい か
櫻井 結華 氏

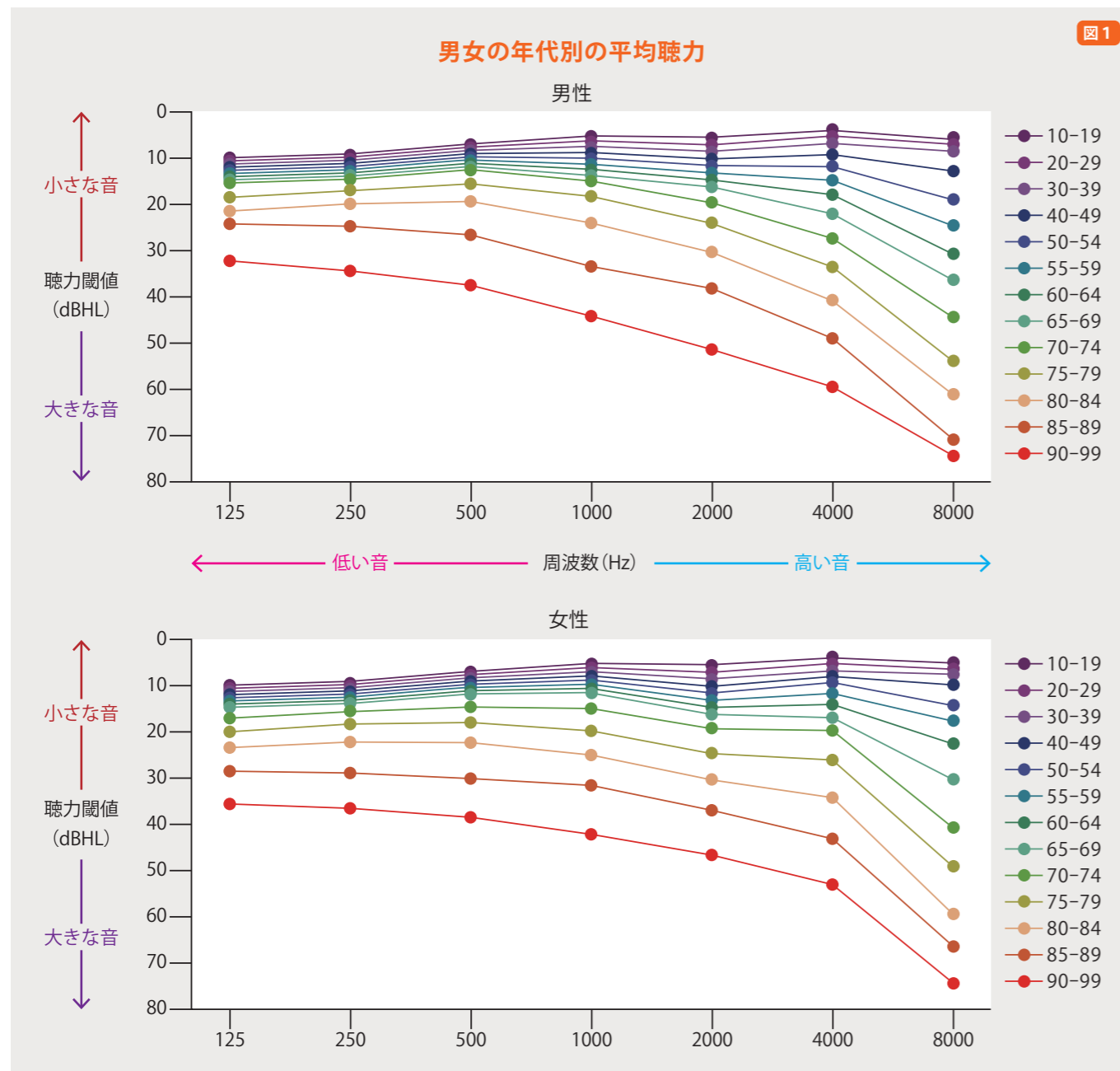
経歴
1996年：東京慈恵会医科大学医学部卒業
2018年：東京慈恵会医科大学耳鼻咽喉科学講座 講師
2021年：東京慈恵会医科大学耳鼻咽喉科学講座 准教授
2023年：東京慈恵会医科大学耳鼻咽喉科学講座 教授
現在に至る

年を重ねると聞こえにくくなる加齢性難聴

年齢とともに身体には様々な変化が現れてきます。聴力の低下も例外ではありません。加齢に伴う内耳機能と中枢(脳)での情報処理能力の両方の低下が合わさり、加齢性難聴を引き起こします。高い音(4,000Hz以上)の聴力が障害されやすいこと、音がしているの分るが言葉としてうまく聞き取れないことなどが特徴です。



- 参考文献
- (1) 和佐野 浩一郎.【耳鼻咽喉科領域の発達変化と加齢変化】耳鼻咽喉科疾患の診断と治療 加齢に伴う疾患聴覚障害. JOHNS 39巻12号 Page1485-1488, 2023.
 - (2) Wasano K, Kaga K, Ogawa K: Patterns of hearing changes in women and men from denarians to nonagenarians. Lancet Reg Health West Pac 9: 100131, 2021.



補聴器の種類と形状

図3



耳あな型

目立ちにくい耳のあなに入れるタイプ。マスクやメガネの邪魔になりません。オーダーメイドで耳の形にあわせて作製されます。



耳かけ型

耳の後ろにかけるタイプ。耳あな型より大きくなるため多機能で、重度の難聴まで対応できます。



耳かけ型(RICタイプ)

音の出るスピーカーが耳のあなの中にあるため小さくなります。耳あな型と耳かけ型の利点を合わせた補聴器です。



ポケット型

小型ラジオのようなイヤホンで聞くタイプ。大きなボタンと液晶で取り扱いが簡単です。低価格で幅広い難聴に対応できます。

出典：マキチ株式会社



補聴器と補聴器相談医について

補聴器は、まずは試聴してみることから始まります。つけてすぐにはっきりと聞こえるという物ではありません。しばらく使い続けることで、補聴器からの聞こえに聴覚中枢が慣れてきて、そして聞き取りがしやすくなってきます。急がず慌てず、じっくりと補聴器の効果を確かめてみてください。

補聴器の形状には、耳かけ型、耳穴型、ポケット型があります。自分に合った補聴器を購入するために、操作性、機能性、費用などが自分のニーズと合っているか、よく検討しましょう。また、補聴器は健康保険の適応ではない

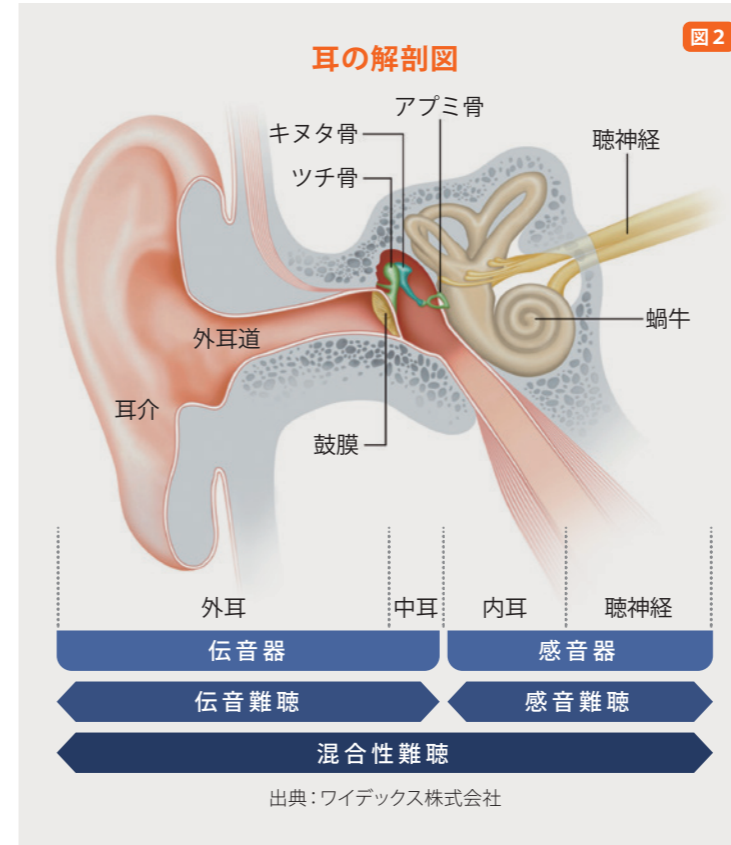
ため、原則、費用は自己負担となります。

ただし、最近になって自治体によっては高齢者の補聴器購入に助成金を支給するところがあります。購入を検討する際には、ぜひ、確認をしてみてください。

日本耳鼻咽喉科頭頸部外科学会では「補聴器相談医」という資格制度を設置しています。「補聴器相談医」は、聴覚障害の状況、必要な会話理解能力、そして生活環境などを考慮して、合理的な価格で適切な機能の補聴器を難聴の方々が利用できるように、難聴の診療と補聴器相談等の活動を行っています。聞こえのことは、お気軽に近くの耳鼻咽喉科の補聴器相談医にご相談ください。

聞こえにくさを諦めないで

加齢性難聴は全ての人に起こり得ます。難聴があると社会生活に少なからず支障が出てきますが、早めから適切に補聴を行うことが、認知症や社会的孤立などへのプロセスを予防できると期待されています。しかし、欧米と比較し、日本における補聴器の普及率は非常に低いのが現状で、まだまだこれから広く社会に向けて、補聴の重要性をお伝えしなければなりません。加齢性難聴に対する正しい知識を得て、聞こえにくさを諦めず、補聴器などを積極的に使用し、元気に年を取っていきたいものです。



難聴があると社会生活に支障がでてきます。例えば、背後からの音やアラーム音などが聞こえずに、危険を察知しにくくなります。また、多数での会話や周囲に環境音が多い場所などでは、特に会話がうまく聞き取れなくなるため、家族や友人とのコミュニケーションに消極的になってしまいう傾向もみられます。そうすると、社会的に孤立し、うつ状態に陥ることもあります。また聞き取りにくさを放置することで、認知症のリスクが高まることも知られています。加齢性難聴は、実は40歳代から始まっています。60歳代になると聞こえにくさを自覚する人が急増します。さらに75歳

以上では、約半数の人が難聴に悩んでいるといわれています(3)。聞こえにくさを自覚したら、まずは耳鼻咽喉科を受診して聴力検査を受けてみるのが、聞こえの悩みに対処する第一歩となります。難聴は、障害部位により、伝音難聴、感音難聴、混合性難聴に分類されます(2)。老人性難聴は感音難聴です。感音難聴は、蝸牛、内耳神経、聴覚中枢の異常により聞こえにくくなった状態のことを言います。難聴の程度については、WHOの重症度分類で、軽度難聴(26dB~40dB)、中等度難聴(41dB~60dB)、高度難聴(61dB~80dB)、重度難聴(81dB以上)と定義されています。

加齢性難聴への対応について

加齢に伴う聴力低下は、社会生活の様々な問題と関連するため、加齢性難聴への対応は高齢化社会を迎える我が国にとって重要です。近年、世界的にも高齢者の難聴と、コミュニケーション障害、社会的孤立、認知症、うつ病との関連について検討されるようになり、難聴への適切な対応の重要性が研究され論文として報告されています。論文を読まずとも、聞こえにくさがあるとかかなり困るであろうし、寂しい思いをするだろうという事は、皆さんが既に感じていらっしゃる事だろうと思います。しかし、加齢性難聴を治す薬は今のところありません。そこで、聞こえを補助するために補聴器を装着します。補聴器の効果については、主に認知症との関連に関する論文が幾つか発表されています。いずれも、補聴器を装着することにより、認知症を合併する可能性が低くなるということが示されています(4)(5)。もしも、補聴器でも良く聞こえないような高度難聴となった場合には、人工内耳という手術での治療が適応となる場合があります。聴力レベルなどに適応基準が定められていますので、専門医への相談が必要となります。進行性の感音難聴のリスク因子を知り、リスクを減らしていくことは予防につながると考えられます。リスク因子には、加齢、遺伝的要素、性別、騒音環境



内耳障害の可能性がある薬剤使用、生活習慣、生活習慣病などが挙げられています。加齢、遺伝的要素、性別の影響を取り除くことは今のところ難しいのですが、それ以外の項目は自ら気を付けることで影響を減らすことができます。騒音については、以前は職場騒音など特殊な環境として認識されていましたが、近年はヘッドフォンやイヤホンでの音楽鑑賞なども影響すると言われています。大きな音を長時間・長期間聞くことをなるべく避けると、聞こえの神経へのダメージが少なくなります。生活習慣では飲酒や喫煙、生活習慣病として、糖尿病、高血圧、高脂血症などの関連が示されています。嗜好品を摂取する頻度を減らしたり、既存の生活習慣病を良い状態で維持するように自己管理を行うことが、難聴の進行予防にもつながっていきます。



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/

参考文献

- (3)日本耳鼻咽喉科頭頸部外科学会ホームページ
https://www.jibika.or.jp/owned/hwel/hearingloss/ 2024年10月15日閲覧
- (4)Huang AR, Jiang K, Lin FR, et al: Hearing loss and dementia prevalence in older adults in the US. JAMA 329(2):171-173, 2023.
- (5)Jiang F, Mishra SR, Shrestha N, et al: Association between hearing aid use and all-cause and cause-specific dementia: an analysis of the UK Biobank cohort. Lancet Public Health 8:e329-e338, 2023.

令和6年年末調整の変更点と注意するポイント！

今年も残すところあと三ヵ月を切り、人事労務を担当されている方は、年末の一大イベント『年末調整』について諸々の準備を始めている頃かと思えます。そこで今回は、定額減税をはじめとする令和6年の年末調整について解説をさせていただきます。御自身の収入に関わる事なので、この機会にぜひ御一読いただき、年末調整についての理解を深めていただけますと幸いです。



1 令和6年の変更点

本年の年末調整において注意すべき点は何と言っても「定額減税」ですが、それ以外にも改正点が主に3つあります。

1 「扶養控除等申告書」の簡略化

「扶養控除等申告書」については、記載内容が前年と同じであれば、「前年から異動なし」と記載した申告書（「簡易な申告書」といいます）を提出するだけとなります。

簡易な申告書には、以下の3つの項目のみ記載されていれば良いようです。

① 氏名、② 住所、③ マイナンバー（勤務先が管理している場合、記載不要）

【注意点】 扶養親族の増減がなくとも、昨年15歳だったお子様が今年16歳になると、年少扶養親族から通常の扶養親族になるため、この場合には「変更有り」となり、簡易な申告書の提出は出来ません。

扶養親族について注意すべき年齢は以下になります。

- 16歳：年少扶養親族 → 控除対象扶養親族
- 19歳：控除対象扶養親族 → 特定扶養親族
- 23歳：特定扶養親族 → 控除対象扶養親族
- 70歳：控除対象扶養親族 → 老人扶養親族

この簡易な申告書は令和7年1月以後の給与から適用のため、令和6年の扶養控除等申告書をベースにすることになります。そのため、今年分に変更がある場合には最後に正しい令和6年の扶養控除等申告書を提出している必要があります。

2 「保険料控除申告書」の一部記載不要

- ① 「生命保険料控除」における「保険金等の受取人」欄にあった「あなたとの続柄」欄が記載不要
- ② 「地震保険料控除」における「保険等の契約者の氏名」欄にあった「あなたとの続柄」欄が記載不要
- ③ 「社会保険料控除」における「保険料を負担することになっている人」欄にあった「あなたとの続柄」欄が記載不要

3 「住宅ローン控除の残高証明書」の提出方法

マイナポータル連携を利用することで、「住宅ローン控除の残高証明書」の添付が不要となります。今までは、郵送されてきた「住宅ローン控除の残高証明書」を、従業員が事業者へ提出し、事業者が税務署へ提出（実際には事業者保管）していましたが、今後は銀行等の金融機関が残高証明書を国に提出し、従業員はマイナポータルを通じて取得が可能となります。これを「調書方式」といいます。

なお「調書方式」にしたい方は、住宅ローンを借りている金融機関に「住宅ローン控除の適用申請書」を提出する必要がありますが、この申請書は、税務署の指定様式が無いので、金融機関ごとに異なります。

また「調書方式」に対応するには金融機関側でシステム改修が必要になるため、経過措置が設けられており、その間は従来の証明書方式での手続きが可能となっております。

2 年末調整での「定額減税」（年調減税）

最後に「定額減税」（年調減税）についてですが、以下の手順で確認します。

最後に「定額減税」（年調減税）についてですが、以下の手順で確認します。

- ① 定額減税の対象者を再確認・確定する。
- ② 例年通りの年末調整を行い、年税額を確定する。
- ③ 年税額と定額減税額と比較し、過不足があれば、還付または徴収する。

定額減税は、今年の6月1日現在の扶養対象者を基に計算をしていますが、年末調整では最終的に12月31日現在の扶養状況に応じて再計算を行います。そのため、6月1日以降の扶養の増減により、12月31日時点で扶養親族に変更があった場合は定額減税額との精算を行うこととなります。

定額減税額の算出方法は、月次減税と同様、合計所得金額1,805万円以下の従業員に対し、12月31日時点で居住者である同一生計配偶者の有無、扶養親族の人数を確認し、合計人数に所得税の定額減税3万円を乗じます。そして、従来通り年税額を計算した後に年調減税額を控除し、2024年の納税額（年調年税額）を算出します。

以上のとおり、今年の年末調整では定額減税への対応が必要となるため、例年に比べて確認事項が増え、処理も複雑になることが予想されます。早めに対応を検討し、準備を開始しましょう。

年末調整がよくわかるページはこちら

<https://www.nta.go.jp/users/gensen/nencho/index.htm>

定額減税 特設サイトはこちら

<https://www.nta.go.jp/users/gensen/teigakugenzei/index.htm>



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/>

「大臣の交代」

大臣
就任要請
の連絡



新内閣
成立

本年10月、石破総理の就任に伴い、新しく石破内閣が組閣され、多くの大臣が交代しました。各省庁にとっては、大臣の交代は企業で言うところの社長の交代という事で、様々なイベント等が行われます。私自身も、省庁の一員として、あるいは大臣の秘書官として、何回か大臣の交代を経験してきました。

大臣の交代に関してですが、通常ご本人も含めて、誰が大臣に就任するのかは、直前まで分かりません。報道等で、総理からの大臣就任要請の連絡を待つ国会議員の方々の映像をご覧になられた方も多いと思いますが、この連絡が、いわば大臣就任の内示ということになります。各省庁とも、過去の経験等を踏まえて、大臣交代に際しての様々な準備を行っています。この「大臣就任要請の連絡」から、具体的な対応が始まります。

各省庁の事務次官や官房長といった幹部は、自らの省庁の大臣の内示を受けた国会議員（民間の方の場合もあります）のところに伺って、ご挨拶や簡単な業務の説明を行うとともに、企業でいうと社長室長にあたる大臣秘書官の人選を確定させます。大臣秘書官は、その名の通り大臣と密接な関係を構築することが必要となるので、優秀であることはもちろん、かねてからの知り合いや同郷である等、大臣と何らかのご縁がある場合も多いです。

その後、大臣に内定している方々は、総理官邸に呼びこまれ、皇居に参内し、天皇陛下の認証を受けて、正式に大臣に就任します。その際の服装は決められており、男性はモーニング、女性はドレスやスーツや和服ということになっています。皆さんも、新内閣成立に伴い総理官邸の階段で整列した映像や写真で、このような服装の大臣の方々をご覧になったことがあると思います。

認証を済ませた新大臣は、就任の記者会見を行ってから、各省庁に登庁します。最近では、記者会見が遅い時間になった場合には、翌日に初登庁するのが慣例になっています。新大臣が初登庁すると、新旧大臣の引継ぎ式が行われ、前大臣から新大臣に引継ぎ資料が手渡され、あわせて前大臣から説明等があります。

引継ぎ式の後、各省庁で、それぞれの職員を集めた、新旧大臣のあいさつが行われ、前大臣は各省庁を去ります。その際には、花束贈呈が行われたり、多くの職員が拍手等で盛大に前大臣をお見送りします。

その後、新大臣に対して、各省庁の業務内容を説明する「所管事項説明」が行われ、局長等が、ご挨拶を兼ねて、各局等の担当内容や懸案事項等を説明していきます。省庁によっては、大臣にご説明すべき事項が幅広く膨大な場合があり、新大臣は、所管事項説明を受けながら、並行して、就任のご挨拶や大臣としての職務を遂行していくことになるので、特に就任当初は、大変多忙な状況になることが多いです。

一方、各省庁は、前大臣に対して、主要な政策の検討・実施状況や審議会の報告書の説明等を継続的に行います。各省庁にとっては、大臣経験者の方々は、各省庁の業務や政策に精通した専門家で、貴重なご意見を頂いたり、応援的な役割を果たして頂く等、大変重要な存在で、未永い関係が構築されています。

また、各省庁には、大臣に加えて、副大臣、政務官が内閣によって任命され、大臣と合わせて「政務三役」と呼ばれて、各省庁で大臣を補佐する役割を担っています。

副大臣や政務官は、大臣が任命された後に決まり、交代の際には、大臣交代時のような引継ぎやお見送り、所管事項説明等が行われます。

このように、我が国では、事務次官以下の事務方が大臣をお迎えし、お見送りする、という体制になっていますが、海外では状況が異なる場合もあります。例えば米国では、ご存じの方も多いと思いますが、二大政党制の下で大統領が交代すると、特に大統領の所属政党が変わる場合、閣僚のみならず、各省庁の幹部（次官や局長等）も併せて交代します。我が国では、地方自治体の首長の方々の交代の際に、似たようなことがある場合もあると言われています。

我が国では10月に新政権が誕生しましたが、アメリカでは11月に大統領選が行われ、年明けには新大統領の下で新政権が発足します。私自身は米国の閣僚交代の詳細等は存じ上げないのですが、おそらく新大統領や新閣僚をはじめとした関係者の方々は、大変多忙となるのではないのでしょうか。



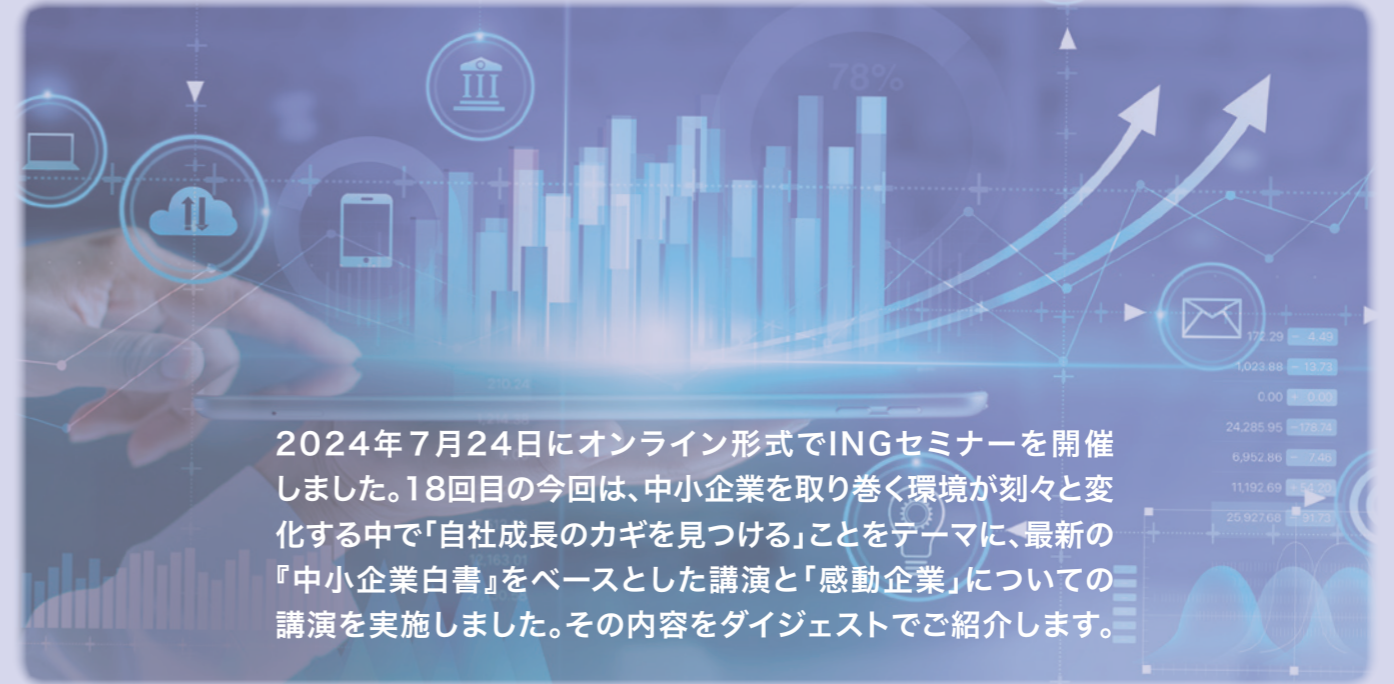
協合理事 内閣官房参与 地域活性化担当
間宮 淑夫 氏

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。内閣官房まちどろ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、石破新内閣発足に伴い、内閣官房参与 地域活性化担当就任



INGセミナー

自社成長のカギが見つかる90分セミナー



2024年7月24日にオンライン形式でINGセミナーを開催しました。18回目の今回は、中小企業を取り巻く環境が刻々と変化する中で「自社成長のカギを見つける」ことをテーマに、最新の『中小企業白書』をベースとした講演と「感動企業」についての講演を実施しました。その内容をダイジェストでご紹介します。

第1部 環境変化に対応する 中小企業

中小企業庁 事業環境部調査室
御園 雅隆氏

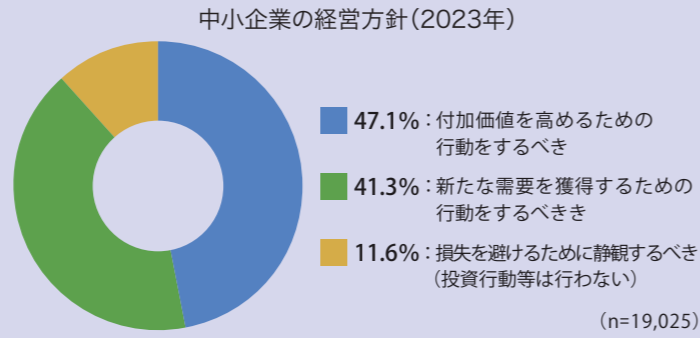


9割の中小企業が投資に意欲

今年の5月に発表された『中小企業白書』の内容をもとに、環境変化に対応するため、今後中小企業に期待したい取り組みについて述べていきます。

売上不振、原材料高、人手不足、賃上げ、生産性向上、事業承継など、中小企業が抱える課題は枚挙にいとまがない。このような中、刻々と変化する外部環境に対応するため、つまり生き残りのためには果敢に行動する姿勢が不可欠であり、その一つが投資である。実際に約9割の中小企業が投資行動に意欲的な経営方針を示している、このような挑戦意欲のある中小企業は域内経済の牽引や外需獲得に貢献し、賃上げを可能にする持続的な利益を生み出す企業へ成長することが期待される。また、投資行動に

意欲的な中小企業は経常利益、労働生産性共に高めている傾向が認められる。



資料: (株)帝国データバンク「中小企業の経営課題とその解決に向けた取組に関する調査」(2023年11~12月)
(注) 2023年における経営方針について、「当てはまるものはない」と回答した企業を除く。

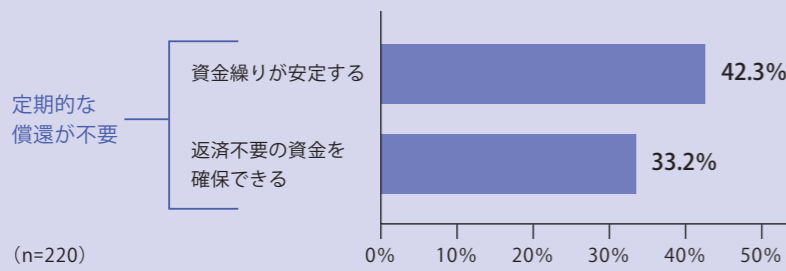
自社に最適な成長投資を検討

では、成長のためにどのような投資を行うべきか。企業の成長には、人材育成をはじめとする人的投資のほかにも、設備投資、M&A、研究開発投資といった投資行動が有効であるといえる。実際に、これらの投資行動を行った企業とそうでない企業とを比較すると、前者の売上高が増加している。このことから、成長に向けては必要な経営資源を確保し、外部の市場環境にも目を向けながら、自社にとって最適な成長投資を検討する戦略が求められると考えられる。

エクイティ・ファイナンスでガバナンスも強化

次に、投資に不可欠な資金調達について見ていきたい。さまざまな手法がある中で、中小企業の成長投資に当たってはエクイティ・ファイナンスが有効である。その理由としてまず、定期的な償還が不要であることから資金繰りが安定し、さらに返済不要の資金を確保できるというメリットが挙げられる。

エクイティ・ファイナンスは成長資金に有効 資金調達手段の側面



資料: (株)帝国データバンク「中小企業の経営課題とその解決に向けた取組に関する調査」(2023年11~12月)
(注) ①エクイティ・ファイナンスの活用状況について、「活用したことがある」と回答した企業に聞いたもの。
②複数回答のため、合計は必ずしも100%にならない。

また、外部株主からさまざまな支援が受けられたり、会社の信頼や従業員のモチベーションが高められるといった利点

がある。そのためエクイティ・ファイナンスの活用には、ガバナンスの構築・強化を通じた組織的な運営の仕組みを適切に導入することが求められるが、これについても会社の健全な成長にプラスになることは言うまでもない。

M&Aで経常利益、労働生産性共に上昇

続いて、昨今大変活発になっているM&Aが、中小企業の成長にもたらす影響について説明したい。M&A実施企業と非実施企業の経常利益の推移を見ると、当初は非実施企業の方が高い状況にあるが、2年半ほどで逆転し、次第に大きな差が出始めている。労働生産性の推移についても同じような傾向が現れている。ところで、一般にM&Aには高額の最低手数料が必要とされているが、その分布を見るとさまざまであり、案件に応じて低額から高額まで大きな幅があることがうかがえる。

最後に、商工会議所や商工会、よろず支援拠点といった支援機関の活用効果について見ておく。中小企業・小規模事業者合わせて、その8割以上が支援機関を活用し、活用している事業者ほど利益が高くなっている。皆さんも積極的に身近な支援機関をご利用いただきたい。そして、刻々と変化する外部環境に対応するため、皆さんの果敢な挑戦を期待している。



第2部

あなたの会社が、感動企業に生まれ変わるための取り組み

株式会社イマージョン
代表取締役社長
藤井 正隆氏



価格競争から非価格競争へ

予測不可能な時代に、中小企業が生き残りをかけて取るべき戦略は何か。ごく一部の企業を除いては、中小企業が価格競争で生き残ることは不可能に近い。価格競争をすればするほど疲弊するというのが現実であり、そうなれば顧客満足が得られないことはもちろん、社員を幸せにできない。

価格競争ではない、非価格競争の有効な手段として、私がかねて研究を重ねているのが「感動」である。ここでは、皆さんの会社が「感動企業」へ、すなわち顧客、社員、そして社会に「感動」をもたらす企業へと生まれ変わるための取り組みについて、自身の研究成果をもとにお話ししたい。

見て、社員一人ひとりが「そうだ」と思えないということだ。その理由は、難解である、抽象的過ぎる、さらには「あり方」と会社の実態があまりにかけ離れているなどさまざまだが、ともあれ社員が「そうだ」と思わなければ、社内に浸透するはずはない。

円環的因果律と五方良し

私はこれまでに津々浦々の「感動企業」を実際に訪ね、その「あり方」を見てきたが、それらのすべてが非常に的確で分かりやすいものであった。昨日、今日入社した新人であってもすぐに理解し、共感できるようなものばかりであった。例えば「日本でいちばん大切にしたい会社」大賞の受賞企業である、香川県の高齢者向け・介護シューズ製造販売企業は「寄り添いの経営」というコンセプトに基づき、「日本国内はもとより世界の高齢者、障害者の心に響く感動を提供し続けるオンラインワン企業を目指す」ことを企業理念としている。その上で、片足だけや左右サイズ違いのシューズの販売といった業界の常識を覆す「やり方」と、顧客への誕生日プレゼントやメッセージカードといった「思いがけない対応」を通して「感動」を創出し、ファンを拡大し続けている。

こういった企業が、自ずとたどり着く境目が円環的因果律である。これは原因と結果が循環するというもので、賃上げ

思いがけない対応に「感動」

そもそも「感動」とは何か。ある辞書には、その定義の一例として、「強い感銘を受けて深く心を動かされること」とある。そして、企業活動での「感動」には「商品サービスに感動」「人の対応に感動」「企業経営のあり方に感動」の3つがあると考えられるが、いずれにせよ「感動」は人が生きていく以上決して無くなることのない心の動きであり、それゆえ企業経営にとつて有力な武器になるものと考えられる。では、「感動」が生まれる瞬間とはどんなときか。数年前に某生命保険会社と「企業経営と感動」に関する共同調査を行った際、調査協力者に前述の質問を投げ掛けた結果、最も多かったのが「不測事態への対応」という回答であった。つまり「思いがけないことが起きた」ときに「思いがけない対応をされたとき、その企業に対して「感動」を覚えたというのだ。その一例として、「数千円の商品を店に忘れて帰宅したとき、その店の従業員が新幹線を利用して、わざわざ自宅まで忘れ物を届けてくれた」というエピソードがある。このような「思いがけない対応」が企業文化として根づいている企業が「感動する企業」の基本形であると考えられる。もともと、こういった企業文化はマニュアルを通して醸成できるものではない。大切なのは、その企業の「あり方」を確立させ、社内に浸透させることである。

により社員のモチベーションが上がり、その結果会社の業績も上がり、それがさらなる賃上げにつながるという好循環がその一例だ。同時に、このような好循環を生み出す企業は「五方良し」の経営を実践し、その中で大切にしている順番を明確にしている。1番目は社員とその家族であり、その次に取引先の社員とその家族。3番目が顧客。4番目が地域社会で、その中でも社会的弱者とされる人たち。そして、最後が株主。この順番は日本独自の文化性に基づくものであり、これを無視した株式資本主義がうまく機能しないのは当然のことといえよう。



フォロワーがいてこそそのリーダー

もともと、円環的因果律の創出や「五方良し」の経営の実践へと至る道のは決して平坦ではない。そこで重要となるのがリーダーの姿勢である。かつては

「そつだ」と思える「あり方」を

企業経営には「やり方」と「あり方」の2つがあり、前者は方法であり、後者はその企業の考え方、つまりコンセプトや社是、あるいは経営理念、または最近ではパーパスとされるものだ。そして「あり方」を一義に置き、その上で「やり方」を革新するというのが理想的な企業経営といえる。



規模の大小を問わず、日本では70%以上の企業が自らの「あり方」を掲げているが、それが社内に浸透している企業の割合は各種調査を見ても、わずか10%にも満たない。その理由はさまざまであり、例えば大企業であれば部署や社員の数が多い分、浸透が難しくなるのは仕方ないことなのかもしれない。一方、すべての企業に共通していえるのが、「あり方」として書かれていることばを

中小企業の経営者はカリスマ性、つまり強いリーダーシップを発揮してトップダウン経営を断行できる人材が良しとされたが、今日、そういったリーダーは組織を壊す「トキシック・リーダー」、つまり「有害なリーダー」と呼ばれている。

経営学の巨人であるピーター・ドラッカーは「リーダーとはフォロワーがいること」と喝破したが、今後より強く求められるのはフォロワーとともに組織をつくりあげていくリーダー像である。そして、そのようなリーダーが持つべきものが、次の3つの視点だ。一つは当然ながら事業と向き合う視点。次に、社員と向き合う視点。そして、社員と同じ視点だ。この3つの視点を持つてはじめて「感動企業」へのスタート地点に立てるものといえる。

また、「日本でいちばん大切にしたい会社」大賞を受賞した企業経営者の中には、挫折を機に自らの人生を振り返り、そこから「人生理念」を見出し、それを礎として会社を「感動企業」に生まれ変わらせた人もいる。生まれ変わりのヒントは自らの人生の中に、あるいは社員の生き様の中にあるかもしれない。一度、自分を振り返ってみてはいかがだろうか。

※「日本でいちばん大切にしたい会社」大賞
「日本でいちばん大切にしたい会社」大賞実行委員会、法政大学大学院中小企業研究所、人を大切にしよう経営学会の主催により、「従業員とその家族」「外注先」「仕入先」「顧客」「地域社会」の5者を幸せにする経営に取組む企業を顕彰。2010年から続いている。

外国人材向け教育動画配信サービスサイト

サービス
開始!

JaPaウィズ 日本でいっしょに



販売価格 **3,980**円 / 月～ (税込 4,378円 / 月～)

外国人材の研修にお困りではありませんか?

- 研修時間の確保が難しい
- 研修だけでは物足りない
- いつでもどこでも学習できるようにしたい
- 習熟度を確認したい

おまかせください!

JaPaウィズ
ご案内サイト



JaPaウィズ

が
生活オリエンテーション研修を
サポートします

スマホでも パソコンでも
視聴可能!

販売元 **Conomity**

株式会社コノミティ
大阪市淀川区宮原3丁目3番34号 新大阪 DOIビル8F
TEL 06-6399-3670

お問い合わせ



この二次元コードはアクセス解析のためにCookieを使用しています。アクセス解析は匿名で収集されており、個人を特定するものではありません。この機能はCookieを無効にすることで、Cookieを用いた収集を拒否することができますので、お使いのデバイスのブラウザの設定をご確認ください。