



大阪+知的障害+地域+おもろい=創造

知の知の知の知

社会福祉法人大阪手をつなぐ育成会 社会政策研究所情報誌通算 2882 号 2016.2.22 発行

大阪手をつなぐ育成会の法人事務局の真向いの火事、大きく報道されました。<kobi>

工場火災 1棟全焼 2人軽症 大阪のゴム加工会社



毎日新聞 2016年2月22日
 黒煙と炎を上げて燃えるゴム加工会社＝
 大阪市東成区東小橋2で2016年2月
 22日午前8時32分、三村政司撮影

22日午前7時40分ごろ、大阪
 市東成区東小橋（おぼせ）2のゴム
 加工会社「千代田工業」（木造2階
 建て）から出火、延べ約150平方
 メートルを全焼した。棟続きの空き
 家にも延焼し、約1時間後にほぼ鎮
 火した。工場の男性従業員2人（7
 9歳と77歳）が煙を吸って軽症と
 いう。

東成署によると、出勤した従業員
 が1階のプレス機の電源を入れた

ところ、機械から火が上がったという。

近くの無職男性（65）は「1階と2階の窓から炎が噴き上がり、一帯に黒煙が充満していた」と話した。現場は市営地下鉄千日前線・鶴橋駅の北東約500メートルの住宅街。
 【村上正、吉田卓矢】

ゴム製品工場で火災 2人軽傷



NHK ニュース 2016年2月22日

22日朝、大阪・東成区の工場で火事があり、従業員2人が軽いけがをしました。警察と消防が火事の原因を調べています。

22日午前7時40分ごろ、大阪・東成区東小橋のゴム製品の工場で、「煙が出ている」と通行人の男性から消防に通報がありました。消防車33台が消火にあたり、火はおおよそ1時間後にほぼ消し止められましたが、木造2階建ての工場、おおよそ150平方メートルが全焼し、

隣の空き家の一部も焼けました。

警察によりますと、この火事で、工場の従業員の79歳と77歳の男性が、煙を吸って病院で手当てを受けましたが、いずれも、けがは軽いということです。

警察と消防が、火事の原因を調べています。

現場は、JR鶴橋駅から600メートルほど離れた住宅街です。

処方箋の電子化、4月をめどに解禁へ…医療機関と薬局が情報共有

読売新聞 2016年2月22日

厚生労働省は4月をめどに、薬の種類や服用量などが書かれた処方箋の電子化を解禁することを決めた。関連省令を改正する。

処方内容に加え、病名や体質についても医療機関と薬局の間で情報共有が進み、患者に合った処方や調剤がしやすくなると期待される。

現在、処方箋は医師が紙で出すことが義務付けられており、患者が薬局に持参し薬を調剤してもらう。電子化した場合、医師は患者の同意を得て処方箋データを、地域の医師会などが運営する中核のコンピューターを通じて薬局に送る。病名や検査結果、アレルギーの情報も一緒に送れる。患者は処方箋代わりの引換証を医療機関からもらい、薬局に出して薬を受け取る。

薬局は、処方箋の内容をコンピューターで自動処理することで事務作業を減らせる。処方内容を病名や体質を把握したうえで確認できる。後発医薬品への変更などが医療機関に伝わる仕組みにすれば、医師はそれを考慮して診察できる。

増加する「非正規公務員」とはなにか？

上林陽治 / 地方自治総合研究所

シノドスジャーナル 2016年2月22日

公務員は安定した仕事？

——今日は、非正規公務員問題に詳しい、上林陽治さんをお迎えし、お話を伺います。上林さん、こんにちは。

こんにちは。

——不勉強で恐縮なんですけど、公務員の世界にも非正規問題はあるのですか。

はい。地方自治体に勤務している職員の3人に1人は非正規公務員です。

2012年の総務省の統計と比較すると、最も身近な自治体である市区町村の正規公務員は約92万人（注1）、これに対し非正規公務員の人数は約40万人（注2）です。ここには任期6月未満や週勤務時間20時間未満の非正規公務員は含まれていませんから、実際はもっと多い。だから3人に1人。また正規公務員より非正規公務員の方が多い自治体も2012年には43団体あり、長野県の筑北村では役場職員の約7割が非正規公務員でした。

（注1）総務省「平成24年定員管理調査（平成24年4月1日現在）」

（注2）総務省「臨時・非常勤職員に関する調査結果について（平成24年4月1日現在）」

——公務員は身分が保障されて、安定した職業という印象です。

非正規公務員はおおむね任期1年の有期雇用です。長年勤務していても、無期雇用に転換することはなく、年度末には決まって雇止めの危機にさらされています。そういう公務員が3分の1を占めているのです。

公務員は安定した職業と思っていらっしゃる方は多いと思います。だけど実態と印象に大きな乖離がある。これも非正規公務員問題の特徴なのです。

——実態と印象が乖離したのはなぜですか。

公務員の非正規化が、急速に進んだからではないでしょう。

総務省の労働力調査では、民間の労働市場で非正規従業員の割合が全雇用者の4人に1人になったのが1999年。3人に1人になるのが2006年。ですから7年を要しています（注3）。

（注3）総務省『労働力調査』「長期時系列表9 雇用形態別雇用者数—全国」

それでも「早いな」と思いますが、公務員の非正規化状況をみると、市区町村では、2008年が4人に1人（注4）、2012年が3人に1人で、4年しか要していない。ほぼ倍のスピードです。この急速な公務員の非正規化に認識が追いついていない。だから実態と印象が

乖離しているのではないのでしょうか。

(注4) 総務省「臨時・非常勤職員に関する調査結果について(平成20年4月1日現在)」

非正規公務員と公務員の差は？

——急速な非正規化は、なぜ進んだのでしょうか。

端的に言えば、人が足りないのに、仕事が増えたからです。

2005年から2012年の7年間で正規公務員は27万人減少している。だけど仕事は減らせない。むしろ増えています。保育園の待機児童は増え、学童保育の需要も高まっていますし、高齢化に伴い生活保護受給世帯は増加している。児童虐待やDV被害が増え、オレオレ詐欺などの消費者被害も拡大している行政とりわけ地方自治体は、これらに対処しなければなりません。

だけど、「小さな政府」の志向性が高まる中で、正規公務員は増やせない。だから、公務員の定数にカウントされない非正規公務員を増やし、これに代替させ、増大する仕事に対処してきたのです。2005年から2012年にかけての7年間で、非正規公務員の人数は約45万人から約60万人へと15万人、33%も増加したのはその結果です。そして残りの業務は、民間事業者に業務委託をしてきたのです。

——「代替」ということは、非正規公務員は、正規公務員と同じ仕事をしているのですか。その通りです。

職種	2005年	2008年	2012年	8月12日	対08年比	5月12日	対05年比
一般事務職員	112,315	119,810	149,562	29,752	25%	37,247	33%
技術職員	7,147	7,388	8,855	1,467	20%	1,708	24%
医師	9,955	9,335	8,743	-592	-6%	-1,212	-12%
医療技術員	7,216	8,637	10,969	2,332	27%	3,753	52%
看護師等	21,312	23,477	25,947	2,470	11%	4,635	22%
保育士等	79,580	89,563	103,428	13,865	15%	23,848	30%
給食調理員	35,313	37,305	39,294	1,989	5%	3,981	11%
技能労務職員	57,926	54,018	59,254	5,236	10%	1,328	2%
教員・講師	46,530	57,327	78,937	21,610	38%	32,407	70%
その他	78,546	92,442	118,593	26,151	28%	40,047	51%
合計	455,840	499,302	603,582	104,280	21%	147,742	32%

表1 急増する非正規公務員(単位:人)

出典) 総務省調査が実施された各年の「臨時・非常勤職員に関する調査結果について」から作成

たとえば公立保育園の保育士の52%は非正規の保育士です。もちろん彼女たちは、保育士資格をもち、正規の保育士と同じ仕事をしている。クラス担任や主任を勤める非正規保育士さえいる。新人の正規の保育士を研修するのはベテランの非正規の保育士です。

ハローワークでは、2014年度において、常勤職員11,140人に対し非常勤の相談員が16,737人でした。ハローワークで失業者の求職相談にあたっている相談員の5人のうち3人は非正規公務員なんです。ところがハローワークの非常勤相談員数は2011年度がピークで21,295人でした。その後3年間で約5000人が雇止めされています。

年度末の3月31日をもって雇止めされた非常勤の相談員が、4月1日にカウンターの反対側に座り、自分の仕事探しの相談をしているというブラックユーモアのような話が、本当に起こっているのです。

このほか学童指導員の92.8%、消費生活相談員の86.3%、図書館司書の67.8%が非正規公務員で占められています。これらは非正規が正規を上回っている公共サービス分野の典型例です(注5)。

(注5) 2012年自治労調査より。

そして質の問題。東京のある区の地域図書館に勤務する男性の非常勤職員は、主任非常勤という役割を与えられ、地域館の管理責任も担う。東京のある市の福祉事務所では、生活保護世帯の急増に正規職員のケースワーカーだけでは回らなくなり、多くの非正規公務員をケースワーカーとして採用し、高齢者の生活保護世帯を中心に生活保護行政に当らせている。

非正規公務員の仕事は、補助的や臨時的なものではもはやありません。公共サービスの基幹的業務を担う存在になったといえるでしょう。【次ページにつづく】

非正規公務員問題は、私たちの社会を映す鏡

——給与や勤務条件は、どうなんですか。公務員って、給与は法律で決められますから、民間労働者のような格差はなく、平等なのでは？

残念ながら、ここにも実態と印象のずれが生じています。

2012年で比較してみると、一般行政職の正規公務員の平均年収総額は624万3437円です(注6)。これに対し、事務職の非正規公務員の年収は、市区町村の臨時職員が159万6218円で4分の1に過ぎません。市区町村の臨時職員の平均週勤務時間は36時間30分、常勤の正規公務員は38時間45分。その差は、週2時間15分、1日27分だけです(注7)。それでいてこの賃金格差です。

(注6) 総務省「平成24年度地方公務員給与実態調査」によると、平成24年4月1日現在の一般行政職の平均給料月額が33万1189円、平均諸手当額は8万0081円。年間の一時金は給料月額の3.95月として130万8197円が支給されたものとして推計。

(注7) 総務省「臨時・非常勤職員に関する調査結果について(平成24年4月1日現在)」より計算。先ほど、非正規は正規を代替し、同じ仕事を引き継いだと指摘しました。ほぼ同じ勤務時間で、同じ仕事をしているのに、給与は正規公務員の4分の1という状況が放置されているのは、賃金格差というより「賃金差別」だといえるかもしれませんね。

——差別ですか……。

そうです。差別です。それも雇用形態の差異を装った「間接差別」というものです。

非正規公務員は全国に60万人いるとお話しました。このうち45万人は女性です。彼女たちの多くが年収200万円未満のワーキングプア水準で働いている。

男女間の賃金格差は、性別に着目し異なる取り扱いをする「直接差別」に対し、一見、性別に関係のない取り扱いであっても、運用した結果、男女どちらかに不利益が生じる場合があります。これは間接差別といわれています。

日本の民間企業の正社員における男女間賃金格差は、30%弱です。これに対し公務員では正規公務員における男女間賃金格差は15%ほどです。ですから公務員は男女間賃金格差が少ないといわれてきた。ジェンダーフリーだと。

ところがです。男性が多数を占める一般行政職の正規公務員と女性が大半を占める非正規公務員の賃金格差に着目すると様相が異なる。比較可能な統計(注8)で、時間給で比較すると、男性正規公務員100に対し、臨時職員34、非常勤職員49となるのです。

(注8) 総務省「臨時・非常勤職員に関する調査結果について(平成20年4月1日現在)」と総務省「地方公務員給与実態調査(平成20年4月1日現在)」より推計。

繰り返しますが、臨時職員、非常勤職員といわれる非正規公務員の大半は女性です。ですから、男性正規公務員の2分の1から3分の1という、これほどまでの賃金格差は、雇用形態の差異を装った「間接差別」なのです。

——最後に、今後の方向性について、お話しいただけますか。

『スーパーの女』という映画をご存知ですか。今は亡き伊丹十三による脚本・監督の作品です。20年前の1996年に公開されました。あるスーパーマーケットで働いていた主婦パートの女性が、売り場改革を進め、幼馴染の経営するダメスーパーマーケットを立て直していくというストーリーです。

スーパーマーケット業界というのは、従業員の7割がパートといわれる非正規労働者なんです。そのスーパーマーケット業界では、20年前に伊丹監督が描いたことが本当に起こっ

ている。つまりパート労働者が売り場の責任者になって、品揃えをし、生鮮食品の研究をし、発注もしたりしているんです。

パート労働者はスーパーマーケット業界で基幹化し、正社員と同様の働きをし、同時にそのようなパフォーマンスを期待されている。

この段階になると、賃金などの処遇に関して格差が生じていると正規労働者との間で軋轢が生じる。場合によっては職場が深刻な状況に陥る。そこで気の利いた使用者は、パートの処遇を改善し、定着を促し始めるようになる。一部は、無期雇用の正社員や限定正社員となる。そうしないと店が回らないからだし、客が寄り付かないような職場になってしまうからです。

こんなことをいうと、身分が保障された公務員に怒られるかもしれませんが、公共サービス分野も、スーパーマーケット業界並みのことを考えていく時期にさしかかっているとします。

だって、非正規公務員をあてにしないと仕事が回らない、仕事に最も精通しているのは非正規公務員という段階にあるからです。

基幹化した職員に相応しい処遇と雇用の安定が求められているのだと思います。逆に、そうしないと、市民の生活のセイフティーネットである公共サービスは、持続できないでしょうね。

もし、そんなことになったら、ただでさえ足りない公共サービスがますます不足し、政府への不信、公務員不信が高まり、「小さな政府」へさらに突き進み、公共サービスを本当に必要とする人々が放置され、格差という社会の亀裂が深まることになるでしょう。

非正規公務員という問題は、私たちが作りあげてしまった社会を正直に映しているのだと思いますよ。



—— 上林さん、本日はお忙しい中、ありがとうございます。

(このインタビューは、筆者自身によるものです)

非正規公務員の現在 深化する格差

著者／訳者：上林 陽治 出版社：日本評論社(2015-11-20)

定価：¥ 2,052 Amazon 価格：¥ 2,052

単行本 (257 ページ) ISBN-10 : 4535558248 ISBN-13 : 9784535558243

上林陽治 (かんばんやし・ようじ) 地方自治総合研究所研究員 (公財) 地方自治総合研究所研究員

1960年東京都生まれ。1985年 國學院大學大学院経済学研究科博士課程前期修了。2007年より現職。主要著書に『非正規公務員の現在』(単著)(日本評論社 2015年11月)『自立と共存』(共著)(公人社 2015年5月)『非正規公務員という問題』(単著)(岩波ブックレット 2013年5月)『非正規公務員』(単著)(日本評論社 2012年8月)



社説：生産性の視点が要る「同一労働同一賃金」 日本経済新聞 2016年2月22日

仕事の内容が同じなら正社員も非正規社員も賃金を同じにする。そうした「同一労働同一賃金」を、政府は5月にまとめる「ニッポン一億総活躍プラン」の柱の一つにするという。

政府の言う同一労働同一賃金の意味はいまひとつはっきりしないが、賃金の決め方で重要なのは、その人がどれだけ付加価値を生んでいるかという生産性の視点である。生産性の高い人には高い賃金を払うという原則を、今後の政策で明確にしていきたい。

同一労働同一賃金の考え方は欧州で定着している。欧州連合(EU)指令により、パートや派遣社員など非正規労働者について、職務が同じ正社員との間で待遇に格差をつけ

ることを禁じている。

だがこのルールは、国によって柔軟に運用されている。職務が同じでも、勤続年数が長く経験を積んでいたたり、資格を取得していたりする人は賃金を多めにしているなどの例がある。働く人が自らの技能の向上に取り組む動機づけになるためだ。

日本でも仕事と同じだからという理由で単純に賃金を同じにするのではなく、賃金制度づくりでは働く人の生産性向上を促す工夫が要る。人が付加価値を生む力を高めることが、賃金の上昇や経済の活性化には欠かせないからだ。

政府が同一労働同一賃金を掲げる背景には、正社員と非正規社員の待遇格差が問題になっていることがある。だが格差の是正には、政策面では職業訓練の充実などを通じて非正規社員の生産性向上を支援することが確実な道だ。

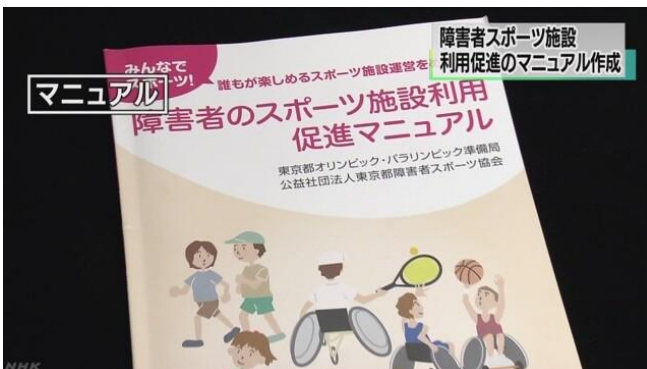
経営者は正社員と非正規社員の処遇の違いについて、その差がどんな理由によるものか、きちんと説明できなければならない。企業に説明責任を求めていくことが不合理な格差の解消につながる。

賃金のあり方をめぐる今回の議論は正社員の生産性を考える機会でもある。日本の正社員は成果を生むための専門性の不足や長時間労働の非効率さが指摘される。

産業構造の変化に合わせ、新しい技能を身につける機会を増やしたい。働いた時間ではなく成果に対して賃金を払う「脱時間給」制度を設け、企業が早く活用できるようにすることも求められる。

正社員も非正規社員も賃金を増やすには企業が持続的に成長する必要がある。政府の同一労働同一賃金への施策は注視したいが、問われているのは経営者の手腕だ。

障害者が使いやすいスポーツ施設に 都がマニュアル NHK ニュース 2016年2月22日



4年後のパラリンピックに向けて東京都は障害者がスポーツ施設を利用しやすいよう、配慮すべき点などをまとめた施設管理者向けのマニュアルを作成しました。

東京都の調査によりますと、障害者がスポーツを行ううえでの課題として最も多く挙げられたのが「練習場所の確保」で、4年後の大会に向けてスポーツ施設を利用しやすい環境の整備が求められています。この

ため都は、障害者が施設を利用しやすいよう、配慮すべき点などをまとめた施設管理者向けのマニュアルを作成し、都内の市区町村に配布しました。

この中では、視覚障害者のために、廊下の床にロープをテープで貼り付けて移動のための動線を確認したり、車いすを利用している人のためにシャワーの位置を低くするなど、具体的な配慮を示しています。また、競技人口が少ないことから、団体競技ではメンバーが複数の自治体から集まるにもかかわらず、多くの自治体が施設の利用にあたって住民を優先する条件を設けているため、施設を利用しづらい実態があるとして柔軟な対応を求めています。

都は「運用の工夫などして障害者が利用しやすい施設を増やしていきたい」としています。

個性を尊重し合う社会へ

障害者差別解消法 4月施行 指針策定を義務付け 公明が法整備を主導

公明新聞：2016年2月22日

誰もが個性を尊重し合える共生社会を実現するため、障がい者を理由とした差別を禁止する障害者差別解消法が4月に施行される。同法の概要と日本障害フォーラム（JDF）の松井逸朗代表のコメントを紹介する。



衆院議長に申し入れを行う高木（美）さん（右から3人目）と松井代表（左から2人目）ら＝15年11月 国会内
日常生活に必要な配慮求める 車いす利用者の手助けや筆談など

障がい者への差別を禁じ、社会参加を促す取り組みは国際社会の潮流となっている。発端は2006年、国連で障がい者の社会参加などを進めるための権利条約が採択されたこと。以降、各国で法整備が進められ、日本でも障がい者の自立支援法、総合支援法、虐待防止法などの法整備が相次いで行われた。

障害者差別解消法が13年6月に成立したことを踏まえ、国内の法律が条約の定める水準に達したとして、日本も14年に障害者権利条約を批准した。同法の内容について、十分な周知期間が必要だと判断されたため施行は16年4月となった。

差別解消法は、国の行政機関や自治体、民間事業者が、障がいを理由として差別することを禁止している。差別として想定されるのは、障がいを理由に、窓口対応の順番を後回しにしたり、レストランなどが入店拒否することなど。すでに国は差別の具体的な内容を示すガイドライン（対応指針）を提示。自治体や事業者ごとの指針も現在、策定作業が進められている。

また、同法は、過度の負担にならない範囲で障がい者の手助けをする「合理的配慮」を行うことも定めている。配慮の内容は個別の状況に応じて異なるが、例えば車いす利用者が乗り物に乗るのを手伝ったり、筆談や文章を読み上げたりすることなど。

合理的配慮は国や自治体には義務化されているが、民間事業者の場合、提供するサービスが事業ごとに異なることから、一律の義務付けはされておらず、努力義務となっている。

差別解消法には、違反そのものに対する罰則がない。ただ、行政は、事業者に報告を求めたり、助言や指導、勧告ができる。事業者が報告をしなかったり、虚偽の報告を行った場合には罰金を科すことができる。

さらに、障がい者の身近な相談窓口として、障がい者団体や医師、有識者による「障害者差別解消支援地域協議会」を設置できるようになった。政府は、都道府県や市区町村に同協議会の設置を促すとともに、そこに寄せられる相談内容や解決策を集約して全国に発信していく考えだ。ただ、協議会の設置は義務ではないこともあり、自治体の準備が十分に進んでいるとは言い難い。法律の施行を契機に設置を加速することが急務だ。

公明党は、関係団体などとの意見交換を重ね、障害者差別解消法の成立を一貫して主導してきた。昨年11月には党障がい者福祉委員会の高木美智代委員長（衆院議員）らが、日本障害フォーラムの松井逸朗代表らとともに、衆参両院の議長に今年4月の法施行に向けたガイドラインの策定を要望。関係団体の声を国会や行政などに届け、対応を強く促してきた。

「差別しない心」の広がりを期待 日本障害フォーラム 松井 逸朗代表

多くの方のご努力を頂き、わが国でも障がい者に対する社会の理解が年々深まっています。問題になるような差別を受ける機会も減っていると感じています。

障害者差別解消法の施行は、障がいを持つ人と、そうではない人がお互いを理解し、尊重し合える環境づくりを、さらに進める契機となるものです。「差別をしない」という良識

障害者差別解消法のポイント

- 国と自治体、国公立学校、民間事業者に対し、障がいを理由にした不当な差別を禁止
- 障がい者に必要な「合理的配慮」を公的機関に法的に義務付け。民間にも努力義務
- 政府は差別解消のための基本方針を定める
- 国の機関は、具体的な事例を盛り込んだ職員向け対応要領と、所管の事業者向け対応指針を策定
- 差別を繰り返し、改善が期待できない事業者に対し国は報告を求め、指導、勧告が可能

が、今後、一人でも多くの人の心に根付いていくよう、期待しています。

障害者差別解消法は公明党の尽力があって成立したもので、大変感謝しています。公明党には、障がい者をはじめ立場の弱い人々への深い理解があります。引き続き、誰もが安心して仲良く暮らせる社会づくりに取り組んでほしいと思います。

歩ける装着ロボ、HALが来た リハビリ活用へ開発進む 石倉徹也、小堀龍之

朝日新聞 2016年2月21日

HALを使ってリハビリを行う相根悠一郎さん。「早歩き」ほどの速さで歩けるようになった＝昨年12月、神戸市の兵庫県立リハビリテーション中央病院、石倉徹也撮影

病気や事故の後遺症で身体が不自由な人が歩行能力を高めることができる「装着型ロボット」を、病院などで使うケースが広がっている。リハビリ時に「歩く感覚を取り戻しやすい」として、利用者の期待も高い。医療機器として初めて認められた



「HAL (ハル)」は、4月から難病の治療目的だと公的医療保険の対象となる。

■「歩ける」患者の自信に

神戸市の兵庫県立リハビリテーション中央病院。下半身が一部まひしている相根（さがね）悠一郎さん（24）は、重さ12キロのHALを足腰に着けて、踏み出した。「歩けることがうれしい」

2014年8月、海水浴で飛び込みに失敗して首の骨が折れ、車いす生活に。補助具を使って立てるようになってから週2回、HALを使ってリハビリを続けた。1周90メートルのコースは最初は2分かかったが、昨年暮れには1分もかからず歩けるように。「自由に歩いていた時の感覚を思い出し、自信につながっている」という。

人が筋肉を動かそうとする際、脳から神経を通じて、筋肉に微弱な電気信号が流れる。これをももやひぎの皮膚に貼り付けたセンサーで検出。筋肉が動くと同時に、内蔵コンピュータで関節部のモーターを制御して歩行を助ける。人の動作を予測して動く技術も使われている。

11年に日本で初めて「ロボットリハビリテーションセンター」を設けた同病院は、脊髄（せきずい）損傷の患者らを対象にHALの臨床研究中。臨床研究のため患者の費用負担はない。十数人に試し、いずれも改善がみられたという。陳隆明センター長は「正確に繰り返し訓練できるのが強み。効果を確認したい」と話す。

佐賀大学医学部附属病院が、HALを使った脳卒中患者の精神状態を調査したところ、歩行速度の回復とともに「抑うつ」が減少し、「活気」が上昇するなどの改善が見られた。

HAL	開発	歩行アシスト	開発
サイバーダイン	重さ	ホンダ	重さ
約12 ^{kg}	約3 ^{kg}		約3 ^{kg}
起立、歩行、階段	動作	歩行、階段	動作
昨年11月、厚生労働省が難病の治療目的の医療機器として承認		昨年10月、国際安全規格の認証取得。本格的なリリース開始	

医療機関で使われる装着型ロボットの例

