



報告される5人のシンポジストとコーディネーターの方々

だけのキャリア教育？が目ざされて、その成果が求められている気がします。

(高校教員・男性・40代)



当日の会場の様子全景

NPO法人あったかサポート

平成23年度の労働関連教育支援活動の事業計画

1. 通年事業計画（年間の出前授業実施目標）

- ・大学5校13箇所、高校10校15箇所、その他3箇所、合計31回実施します。

- ・出前授業の開催は、通年的に要請に基づき、その都度実施します。
- ・併せて、出前授業の実施に際して「事前アンケート」を実施します。

2. 各月事業計画

4月期

- ・府立・市立・私立高校を中心に専門学校、大学をも対象に「2011年度出前授業のご案内」を郵送手段により配付します。

- ・特に、ひきこもり支援団体や若年者就労支援団体の他にパーソナルサポートセンターとの連携に努めます。

5月期

- ・出前授業の講師陣の研修会を開催します。
- ・ラポール学園と労働関連教育の進め方について協議します。

め方について協議します。

- ・Q&A及び新版の教科書版の販売に努めます。

6月期

- ・労働問題教育シンポジウムを開催します。

7月期

- ・京都市、京都府の教職員対象に労働関連研修会の実施を働きかけます。

8月期

- ・ラポール学園と労働関連教育の進め方について協議します。

11月期

- ・労働関連教育シンポジウムを私立大学と連携して開催します。
- ・「若者が雇用につまずかないために」第4弾として「親と子の就職活動と労働関連教育」に関するシンポジウムの開催に向けて計画します。

3月期

- ・3年間の反省と今後の「事業独立採算計画」の策定を始めます。

誌上インタビュー

「パーソナル・サポート・サービス事業と社会的就労の可能性」

大阪地方自治研究センター 研究員

櫻井純理さんに聞く

(独立行政法人 労働政策研究・研修機構「若者移行支援機関研究会」研究員)

昨年5月に内閣府がセーフティネットワーク実現チームを設置しました。2008年リーマンショック後の「派遣切り」の後に組み込まれたワンストップサービスなど失業・貧困者への支援の後だけに、初めての政府の取り組みに期待がかかっています。とりわけ当面する生活と就労に関する様々な課題を持つ人々への支援活動「パーソナル・サポート・サービス事業（以下PS事業）」への期待と関心が高まっています。そこで、今回は労働政策研究・研修機構の「キャリア形成弱者の実態と支援に関する調査」に参加するなど、就労支援を中心に研究されている櫻井純理さんにパーソナル・サポーターの役割や課題についてお話を伺いました。



【編集部】

今回のPS事業は、釧路、横浜、京都、福岡、沖縄と五つの都道府県をモデル地域として設定し、試行しようとしています。来年度からはさらに15のモデル地域を選んで行われる予定です。PS事業の社会的役割は、多様な就労支援のあり方だと思

いますが、櫻井さんはどのようにお考えですか。

【櫻井さん】

PS事業の大きな特徴は、福祉政策と就労政策を切り離さず、支援を受ける「人」に焦点を当てた包括的な支援として展開されることだと思います。国や地方自治体がすでに実施している就労支援政策には多様なものがありますが、よく指摘されてきたように、直接的には「就労支援」の範疇に含まれないような問題が増えており、いわば「就労以前の課題を複合的に抱えている」方が多いと聞きます。たとえば、多重債務を抱えていて、今日明日の生活費にも事欠く状態である。DV被害に遭ってきたことから、心理的な問題を抱えていたり、就労活動に制約があった

りする。あるいは、過労やパワハラの結果、うつ病を抱えた状態で失職してしまった……。つまり、就労支援を行うとしても、仕事を探して見つけて働ける状態に持っていくためには、その前にこうした多様な問題も解決しなくてはならないということです。

したがって、失業状態にあつたりワーキングプア状態にあつたりするPSサービス利用者に対して、支援者はまずどんな支援が必要なのかを個別に見極め、総合的な支援を行うことになります。生活保護を受けることが必要であれば福祉事務所に話をつなぎ、医療的ケアが必要ならそういう機関にもつないでいく。多様な行政サービスのなかに様々な支援のための資源はあるのですから、それらを結びつけながら、必要な福祉的支援をも併せて提供していく。PS制度の意義はそういうところにあると思います。

【編集部】

近頃、やたらと「無縁社会」という言葉が新聞や雑誌の紙面に登場し、センサーショナルに書き立てられてい

ます。これまでの地縁、血縁、社縁が失われたことを意味していますが、そのことが国が首領を取って行うPS事業は、どのような結びつきののでしょうか。社会的な背景についてお聞かせください。

「櫻井さん」

近年、家族とのつながりやコミュニティ内部の人間関係が希薄になってきたことが「無縁社会」化の一面だと思われます。NPO北九州ホームレス支援機構の奥田理事長は、リーマンショック以降に増加した若年ホームレスの人たちは、本当に帰る家がないわけではないけれども、「帰らない」「帰れない」という人が多いということを指摘されています。奥田氏はこうした問題を「ハウスレス」と区別し、心理的な意味でも「ホームレス」であると述べています。また、大阪でNPO釜ヶ崎支援機構等が行ったネットカフェ難民の聞き取り調査でも、「家を飛び出して派遣社員になったことで負い目もあり、正社員になることを望む親が待つ実家には戻れない」といった生の声が紹介されています。

無縁社会化のもう一つの側面は、企業社会の変質です。1990年代半ばから2000年代半ばにかけて、雇用者のうちの正社員が400万人も減少し、非正社員が600万人以上増加しました。これは、大企業であっても「家族」のように定年まで面倒を見る対象を絞り込んでいくということなのです。こうした変化を反映し、家、地域、会社、そのいずれにも「寄る辺のない人々」、ここが私の居場所であり帰れる場所である、というところを持たない人が増えていると思われるのです。

問題は、日本の雇用制度や福祉制度がこうした変化に追いついていないことです。企業間移動をサポートするような雇用制度（就労支援や職業訓練を含む）の構築はこれからです。福祉の枠組みも企業福祉への依存が高く、企業間を移動し、あるいは失業状態に置かれがちな労働者へのサポートはまったく不足しています。「社会的排除」が深刻な問題に至るのは、今述べたような「社会関係における排除」が背景にあるわけなので、人々を社会につなぎ止め、

もしくは、もう一度結びつけるという観点に立った政策が重要です。

「編集部」

ところで、今回の事業はあくまでも厚生労働省の緊急雇用対策として行われるものです。新規大卒者の内定率が最低の57・6%という時代です。これまでにすでに何度ともなくハローワークに通ってきた人たちが、パーソナル・サポーターの支援を受けて安定した職業に就けるとは思えません。

「櫻井さん」

2010年4月の有効求人倍率は全国平均で0・48、京都府で0・52という状況です。仕事を探している人の2人に1人しか見つからないわけですし、地域によっては3人に1人というのが実態です。労働市場の需給状況が求人側にとってこれほど過酷ななかで、なんらかの就労阻害要因を抱える人たちが仕事を見つけてるのは容易なことではないでしょう。中高年である、障害を持つという、正社員経験が少ない……こうしたことがすぐに就職の不利に結びつ

いてしまうような状況なのですから。

「編集部」

だとすると、パーソナル・サポーターが支援する対象者は、ハローワークや有料職業紹介事業を通じて、市場原理の働く一般労働市場に紹介されることにはならないのではないかと思います。今日、若年ホームレスが生まれている社会ですから、これからは多様な就労支援のあり方が問われていると思います。どのような可能性があるのでしょうか。

「櫻井さん」

一般労働市場にうまく仕事を見つけれられる場合もあるとは思いますが。たとえば、大阪府豊中市では府の「地域就労支援事業」の枠組みを核としながら、市の独自予算や国の助成金などもうまく活用して、就職困難者を主な対象とした多様な就労支援政策を実施しています。そのなかでは、職業訓練の提供を通じて、企業が求める具体的な職業能力を身につけてもらい、実際に地域の企業に正社員

として採用されたという事例もあると聞いています。

とはいえ、先ほど申し上げたように、現在のような労働市場のなかでは一般企業への就職はそれほど簡単なことではないでしょう。就労支援政策においては、どういう就職先を作りだしていくのかという「出口」ないしは「受け皿」づくりがますます重要になっていると思われます。

【編集部】

櫻井さんは労働政策研究・研修機構の「キャリア形成弱者の実態と支援に関する調査研究」に参加されています。学校を離れる前からの「つまづき」や一旦社会での就労体験をした後の「ひきこもり」についても、支援団体を通じて聞き取り調査を実施されています。どんなことが見えてきましたか。

【櫻井さん】

不登校や「ひきこもり」には多様な原因があり、ひと括りにして述べることで誤解を招きたくはないのですが、中には発達障害などが要因となっている場合も少なからずあると

いうことです。しかし、障害者手帳を取得できなかったり、本人が取らなかったりということ、十分な生活支援・就労支援が得られていない場合があります。個人的な見解として、現行の障害者福祉制度の見直しも重要課題であることを痛感しました。

そうした若者に対する就労支援において重視すべき点としては、(1)本人の体調や能力に合わせて、労働時間や仕事内容を柔軟に調整すること、(2)じっくり時間をかけて支援すること、(3)気心の知れた仲間同士で支え合えるようにすること、が挙げられるでしょう。

【編集部】

それでは、若者就業支援においても「社会的企業」が果たしている機能について、お話をしていただけませんか。就労支援における「もうひとつの出口」として期待してよいのでしょうか。

【櫻井さん】

先ほど述べたような働き方、つまり「本人の体調などに合わせて、気

心が知れた仲間同士で働く」ということを一般の民間企業に望めればよいのですが、現実にはあまり期待できそうにありません。NPOや労働者協同組合などの「社会的企業」が、オルタナティブな働き場所として機能できるのではないかと、そういう期待を私自身は持っています。実際にNPOやワーカーズコープ、ワーカーズ・コレクティブの中には、一般企業にすぐ就職することが難しい若者たちを積極的に受け入れているところもあります。

ただ、こうした団体の安定的な運営には公的なサポートが重要な役割を果たしており、生活賃金を得られるような働き場所として確立できるのかどうかは課題だと思います。NPOでは正職員であっても年収が低いことから、「男性の結婚退職」ということがよく言われてきました。そういう現実もふまえて、社会的企業が新たな働き場所になりえる条件を整備していくことが大事です。

【編集部】

そうすると社会的企業を育てる課題と支援者のキャリア形成を支える

仕組みが必要になると思います。

【櫻井さん】

そうですね。「社会的企業」が持続的に雇用の受け皿となるようにするために、そこで働く人たちのキャリア形成を支える仕組みはとても大切だと思います。たとえば京都には「ユースビジョン」という人材育成を得意分野とするNPOがあつて、職員向けの研修プログラムを提供しているほか、個々には小規模なNPO同士の活動を結びつけたり、職員同士の交流を促進したり、という中間支援活動を行っています。京都府は人口あたりのNPO数が東京に次いで2位と、多様な市民活動が育っており、そうした地域の力を行政が背後でうまく支えながら、持続的な仕組みにしていけることがよいのではないのでしょうか。PS制度も多様な機関が参加し、それらをつなぐ仕事をパーソナル・サポーターの人が担っていけるのだらうと思います。それぞれの良さをうまく活用することで「シナジー効果」が生まれるような仕組みとなることを期待しています。

京都中小企業労働相談所・ 非正規労働ほっとライン労働相談員・感想記

特定社会保険労務士 本宮 昭 久



京都中小企業労働相談所（京都テルサ内）では、月曜から金曜日までを労働組合のOBの方が、そして土曜日は、2009年からNPO法人あったかサポートが京都府から委託を受けて、「非正規労働ほっとライン」として、メンバーである5人の社労士がシフトを組んで、電話や来所による労働相談を行っている。私もその一人としてその任にあっているが、この1年を顧みて思いつくまま筆を進めたい。

総合労働相談員の貴重な経験

私は、この任に就く前に、社労士会の推薦を受けて京都労働局総合労働相談員（京都市労働基準監督署

配属）に任命され、2年間、電話や来所の労働相談にあたってきた。この2年間に監督官から直接、いろいろな指導や助言をいただいたが、その貴重な経験が、今回の任に大きな力となっていることは言うまでもない。当時の監督官の方々に深く感謝をしている。（私の机のすぐ背後には5人の監督官が控えており、私と相談者との電話のやりとりはすべて聞こえる状態にあり、いつもチェックを受けているような緊張の毎日であった）

平成20年、21年度の相談の特徴

次に平成20年度と21年度の相談所全体の相談結果のポイントを見てみると、その時々々の情勢が色濃く反映していることがよくわかる。

平成20年度のポイント

- ▽相談件数は、前年度比約65%増（1250件）で過去最高。
- ▽相談のうち、非正規労働者からの件数は、前年度比88%増の410件、なかでも派遣労働者からの相談が前年度比約3倍となった。
- ▽相談内容では、「解雇、退職勧奨」「退職・退職金」の相談が増加している。

平成21年度のポイント

- ▽件数は、前年度比14・7%増の1525件で過去最高。
- ▽前年、大幅に増加した派遣労働者の相談は減少しているが、一方、有期雇用契約の労働者の相談が大幅に増加した。
- ▽最近の傾向として、パワーハラスメントやうつ病など職場の人間関係を含めてメンタル基調のトラブル

ル相談が増加している。

続くきびしい雇用情勢

ここ10数年での労働者の非正規化と08年秋から続く世界的金融危機により、わが国の労働者はきわめて厳しい状況におかれている。雇用不安は続いており、一度職を奪われると、次の職をなかなか見つけることができず、一気に貧困の足音が迫ってくる。働く者に吹く嵐は今もなお進行形であり、電話口からの相談者の悲痛な訴えに、胸が痛む。

いじめ、嫌がらせが急増

労働相談の傾向としては、「労働条件の切り下げ」「賃金の不払い」「解雇・退職勧奨」「残業」などの相談が多く、近年、それに加えて「職場でのいじめ・嫌がらせ、パワハラ、セクハラ」の相談が急増している。そしてこれらは、退職勧奨や強要の手段として行われているように思われる。ハラスメントを継続的に受けた労働者はメンタル不全で休職を余儀なくされ、休職期間満了で事実上

の解雇に追い込まれる例も少なくな
い。

相談者からの深刻な訴え

相談事例をひろってみると――。

▽「オーナーから『お前は役に立た
ない』との暴言を受け、自宅待機
を命じられ、その後解雇文書が送
られてきた。

▽草むしりを命じられ、これが原因
でうつになり、このまま退職する
のはくやしい。

▽労働条件について会社に意見を
言ったところ、これ以上雇用を継
続できないと解雇を言い渡され
た。

▽会社から辞めてくれと言われたの
に離職票には自己都合による退職
となっていた。

問題をかかえてがまんする相談者

労働基準法違反事案には監督署へ
の申告、そして民事上の個別紛争事
案（解雇の当・不当、労働条件の引
下げ、いじめ等々）には労働委員会
や労働局の紛争調整委員会のあつせ

ん制度について説明をしているが、
相談者は「実名を挙げて申告したり
するとさらに攻撃の対象とされる。
まだ生活的に職場はやめられないの
で、いよいよ退職の覚悟を決めた時
に訴えることにします。」と言って、
問題をかかえたまま、がまんとされ
る人も多い。労働者のおかれている
状況に、私の心は重い。

トラブルの渦中にある相談者は

トラブルの渦中にある相談者は、
使用者にきびしい敵意や自分の主張
に強いこだわりがある。そしてな
より自分の話をよく聞いてほしい、
という心を見せる。メンタル基調に
ある相談者のケースでは、1時間近
く話を聞いてあげるだけで、「何か
ほっとしました。胸のつかえがとれ
ました。」と言って、問題の本質は
未解決のままでも、それだけで相談
を終える場合もあるくらいである。

重要な他の機関とのネットワーク

まずは相手の話をよく傾聴するこ
とが基本にあると思う。そして、的

確な質問をするなかで問題点を整理
していくことが必要となってくる。
相談者は複合的に課題をかかえてい
る場合が多く、公的機関をはじめ、
さまざまな分野の専門家、専門機関
とのネットワークが重要になる。

労働基準監督署、労働局（企画室、
雇用均等室）、労働委員会、ハロー
ワーク、福祉事務所、弁護士、産業
カウンセラー、労働組合、NPOな
どそれぞれの機関の特徴や機能をふ
まえて相談者のニーズにそった関与
が、必要となる。

相談機関相互の連携にむけて

今も、いろいろな関係機関で労働
相談が展開されているが、来年早々
にも共通の問題や目標にむけて何が
できるのか、関係者が横の連携を深
めて話し合う場をもとうという動き
がある。私は、その動きに大いに期
待を寄せている。

なお、京都中小企業労働相談所で
は、要望があれば、弁護士との相談、
産業カウンセラーの相談が準備され
ている。そして、11月29日からは当
相談所の隣りに生活援助を中心とす

る「ライフ&ジョブカフェ京都・パー
ソナルサポートセンター」がスター
トし、伴走型のサポーターが配置さ
れている。

相談員としての私の思い

相談者のおかれている状況、思い、
考え方、到達点はまさにいろいろで
ある。したがって、相談者によつて
進め方や対応の仕方にもおのずと濃
淡や強弱があるべきと思う。しかし
そのことは、「言うはやすく、行う
は難し」である。ひとつひとつのケー
スを通じていろいろな気づきを得な
がら、今、私は相談員としての勉強
の途上にある。



会員年会費または寄付金のお願い

平素はNPO法人あったかサポートの活動にご理解をいただきましてありがとうございます。
さて、この度の第5回総会にて会費の改訂が承認されましたのでご報告します。
個人資格での参加者は、正会員として1口5,000円以上の口数をもって当会の会員とし、総会での議決権を有します。NPO法人、企業や労働組合など団体での加入については、従来どおり1口1万円の(団体)協会員として入会していただきます。ただし、総会での議決権はありません。
賛助会員は、「あったか情報」の提供やコーディネイトを受けることができますが、直接活動に参加できない方のための会員資格ですから総会での議決権はありません。
そこで、正会員又は団体協会員の中で2口以上の複数口数加入者については、当法人が主催する春秋セミナーの受講料を無料で受講できるようにしました。
つきましては、2010年度年会費はできるだけ、複数口数の会員としてご入金をお願いします。
また会員として登録されていない方につきましても、無料相談活動や会報購読やHPの発信など当会の活動への協力者として寄付をいただければ有難く存じます。郵便振込用紙を同封しました。
ご協力のほどよろしくをお願いします。

- (1) 正会員【個人】年間会費 1口 5,000円以上
*なお、2口以上の方は、春秋連続セミナーの参加が無料

総会で議決権のない方

- (2) 協会員【団体】年間会費 1口 10,000円以上
(3) 賛助会員【個人】年間会費 1口 3,000円以上
(4) 会報読者等寄付金支援者 1口 3,000円以上

編集後記

今年には当法人が発足して6年目を迎えることになる。当法人の特色は社会保険労務士や弁護士、司法書士など専門士業の方を中心しながらも、勤労者・市民の方々の他にNPO法人、中小零細企業経営者、労働組合が参加するなど幅広いネットワークによって支えられている。この間の私たちの活動を可能にしているのは、ひとえに会員の皆様のご支援の賜によることは言うまでもない。

さて、今回の「あったか情報」新年号が伝えたいことは次の2点である。一つは、新しく著作を出版したことである。著作は「授業で使える、働く前に知っておきたい基礎知識、教科書版」である。想定している主な読者は、まず中学校・高校の教師である。また就職活動を行っている大学生やそれを支援しているキャリア教育の担当者だ。これから直面する現実社会で働くということについて、それとしっかり向き合ってほしいと思う。是非、生徒たちを対象にした授業の中で本書を使って頂きたい。

二つ目に編者は、11月から京都府パーソナル・サポートセンターでの活動にその任を得ることになった。昨年来より内閣府が進めているこの事業の目的は、福祉と雇用を一体のものとし、働きたくても働けない人たちの支援することにある。京都を除く他の釧路、横浜、福岡、沖縄のモデル地域では、昨年来からNPOが主体となって準備を進めて来た。京都だけは独自に京都府がジョブパークの中に「ライフ&ジョブカフェ」を設けて、ワンストップで相談を受け付けている。一人の相談対象者に各専門分野のスタッフ複数が相談に応じることも可能だ。これまでのNPO法人あったかサポートでの相談は、ここで応じることができるようになった。読者の皆さんには、一度様子を見に訪ねて来てほしい。

いずれにせよ、若者がこれからの時代を生き抜くには、就労前の学校教育において必ずや労働分野の教育活動が欠かせないと信じている。仕事や生活に係る相談と就労支援から感じられることは、やはり子どもたちからの教育を含む環境のあり方にある。労働と社会保障の専門家を自負する当法人としては、今年も労働相談・就労支援・労働教育を一体のものとして進めて行きたいと思っている。

退職準備セミナー 受講生を募集!!

『知って得する年金・健康保険や雇用保険、税金などの基礎知識』

日時／3月13日(日曜日)午後2時～5時(受付開始は1時30分から)

会場／ラポール京都 第1会議室(中京区四条御前西入 定員50名)

テーマ／1部:概論「年金・健康保険や雇用保険、税金などの基礎知識」

2部:グループ学習

参加費／1人:3,000円(ご夫婦などご同伴は、2人で5,000円)

*当日のレジュメや冊子「働く前に知っておきたい基礎知識」などの参考資料代金を含む

近年、会社に退職を迫られて退職したにも関わらず「自己都合退職」にされた、退職日が月末退職でなかったばかりに健康保険や厚生年金の被保険者期間を間違えて理解していたなどの声を聞きます。特に今日の厳しい雇用情勢を考慮すると新しい就職先で正社員として採用される機会やその可能性が低くなり、被保険者期間はとても重要になって来ます。退職を考え始めたら、雇用保険に関する基礎知識は、新しい人生に向けたステップアップのために欠かすことのできない知識です。在職年齢年金との関係でもどのような働き方がベターなのかを考えるためには、とても大切な知識です。更に健康保険などの我が国の社会保険をはじめとした社会保障や税制は、世帯単位の性格を持っていますので、基礎的知識の有無が家計の負担に大きく影響します。また、案外知られていないのが退職時の年次有給休暇の取得に関する権利です。次の人生の出発に向け、それを規定する労働基準法や就業規則などの理解も大切です。退職前に些細なトラブルを起こさないためにも、労働者と会社の双方が社会保険や税制に関する理解を深め、労使の正しい共通認識を定着させたいものです。

当日の主任講師は、現在京都デルサでのキャリアコンサルタントを務める社会保険労務士の伊藤忠一さんです。伊藤さんからは、「退職前に知っておきたい基礎知識」の概論を1時間ほどお話しして頂きます。その後、少人数のグループを作って、そこに社会保険労務士を配置し、参加者がお互いに相談、応答のできる場所と時間を設けます。

問合せ／NPO法人あったかサポート (TEL:075-352-2640、FAX:075-352-2646 e-mail:attaka-support@r6.dion.ne.jp)



編集・発行所
NPO 法人あったかサポート
発行者：澤井 勝

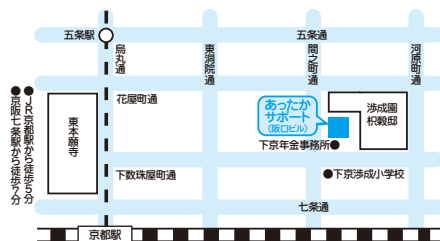
ご購入のお問合せは、
NPO 法人あったかサポートへ

■ご相談とお問合せ TEL 075-352-2640
FAX 075-352-2646

特定非営利法人 あったかサポート事務局 笹尾達朗(社会保険労務士)

HP <http://www.k4.dion.ne.jp/~attaka33>
E-mail attaka-support@r6.dion.ne.jp

●お問い合わせ時間 平日/10:00~17:00(土・日・祝日は休業)
●ご相談 土・日・祝日に関わらず、別途設定します。



社会へ巣立つ若者への働き方の指南書！

多様な働き方が広がった時代を見据え、これまでの出前授業の実践と経験の中から、求人票・労働条件通知書・給与明細の見方や、労働・社会保険など、労働法規の役割や社会保障について具体的事例に基づいてやさしく解説する。学校教育プログラムやキャリア教育にはない、労働関連法知識の社会的役割を説く本書には、社会保険労務士たちの実践的経験が豊富に織り込まれている。

◆内容紹介

はじめに一本書の目的と使い方

第1章 若者を取り巻く雇用環境の変化―「7・5・3」現象とは何か

第2章 多様化する雇用

労働者とは、労働契約とは／様々な働き方／正社員と非正社員

第3章 労働条件の確認

求人票、労働条件通知書／就業規則の役割／労働基準法と労働条件／年少者の労働条件／最低賃金／給与明細書の見方

第4章 労働トラブルにあったときの考え方

解雇をめぐるトラブル／セクハラへの対処方法／労働者のミスと損害金

第5章 職業生活と社会保障―とりわけ労働・社会保険の基礎知識

失業と雇用保険の役割／出産・育児―健康保険と雇用保険／年金の給付と納付―公的年金／通勤災害と業務上災害―労災保険／生活保護の申請

第6章 これからのキャリア教育の問題―学校を離れた若者のライフスキル

巻末資料 NPO 法人あったかサポート「出前授業」の記録

販売／阿吽社、B5判・150頁、定価1,050円

印刷・製本／山代印刷株式会社

編集協力／財団法人大阪社会運動協会

大阪産業労働資料館（エルライブラリー）



池田悦子著 (社会保険労務士)



妹尾 健著

12月中下旬頃より贈答用みかんの販売並びに地方発送をはじめます。

箱サイズと単価（消費税込、送料別）

レギュラー箱 10Kg
2L・L・M
(2サイズ混入)

3300円

規格外商品
(S・3Lサイズ等)
3000円



ご注文及び地方発送依頼なされる方は電話又はFAXにて連絡してください。

〒879-2421

大分県津久見市大字津久見1797番地

マルサク園 上杉 益美

TEL 0972-82-3023

FAX 0972-83-7022

樹齢15年以上のメグスリノキを100%原料とし、苦味を抑えてすっきりと仕上げました。防腐剤・着色料などの人工添加物や、他の茶葉などは一切使用せず、最新設備の工場徹底した衛生管理のもと製造されています。



無農薬・無添加
自家栽培100%
飲料品

●煮出し不要、
手軽に飲める缶入り。

商品のご注文
お問合せは…

0120-730-477

富士鋼業株式会社 〒328-0204 栃木県栃木市梅沢町 678

グリーン開発部食品企画課 Tel.0282-31-2223 Fax.0282-31-0065

E-mail info@megusurinoki.net

URL <http://www.megusurinoki.net>