



季刊・春号 第33号 2013年4月1日発行
〒600-8154 京都市下京区間之町通下数珠屋町上ル
榎木町306 坂口ビル2F
TEL 075-352-2640 FAX 075-352-2646
HP <http://www.attaka-support.org/>
E-mail attaka-support@r6.dion.ne.jp
郵便振替口座 00900-2-264244
特定非営利活動法人 あったかサポート 理事長 澤井 勝

目次

第8回総会のご案内 編集部	1
労使パネルディスカッションのご案内 編集部	2
メンタルヘルスセミナーの企画に携わって 篠原耕一	3~4
あったか歳時記 上野 都	5
メンタルチェックを体験して① 樋口 武(寺内製作所)	6
メンタルチェックを体験して② 山代晃義(山代印刷)	7
1年間の「出前授業」を振り返って 関根文美	8~9
労働関連教育に係る新聞記事の紹介 編集部	10
「女性労働基礎講座を企画して」 森本直美	11~13
誌上インタビュー(株)ティグレ小林竹廣代表取締役问到く	14~15
「子ども塾」開講への新たな挑戦 古澤弘之	16~17
編集後記、図書紹介	18

NPO法人あったかサポート 第8回総会及び記念事業 開催要項

日時：2013年5月19日(日) 13時~20時
会場：KKRくに荘(上京区河原町荒神口上る東入東桜町27-3)

第1部 第8回定期総会 13時~14時

- ① 2012年度の活動の反省と2013年度活動方針案の提案
 - ② 2013年度の理事会役員改選
- スライドショー「あったかサポートの活動紹介」14時~14時30分

第2部 労使パネルディスカッション 14時30分~17時30分

テーマ：「パワハラ・セクハラによる精神疾患を職場から出さないために」
参加費：500円(第3部意見交換会参加者は無料)

- 報告1：山本賀則(寺内製作所代表取締役社長)
- 報告2：木本憲雄(連合大阪・大阪地域合同労働組合委員長)
- 報告3：池田悦子(富山県社会保険労務士会会長)
- 問題提起：大杉光子(こもれび法律事務所・弁護士)
- 司会進行：笹尾達朗(NPO法人あったかサポート常務理事)

「詳細は2頁参照」

第3部 意見(名刺)交換会 18時~20時

会場の参加者全員を紹介し、その後立場や職業など多士済々の方々による懇談会です。
参加費：5,000円

(パネルディスカッション参加費を含む)



2013年5月19日（日）
 労使によるパネルディスカッション

「パワハラやセクハラなどによる精神疾患を 職場から出さないために」

近年の厳しい雇用環境の下で、精神障害や自殺に係る労災申請と業務上認定がともに増加しています。その要因については、これまでの長時間労働に加え、いじめ・嫌がらせなど所謂パワーハラスメントやセクシャルハラスメントなど職場環境のあり方が問われています。その際、被害者と加害者の関係は、必ずしも上司と部下との関係にとどまりません。それどころか同僚や部下によることもしばしばです。

そうしたケースでは、使用者側に「安全配慮義務」など民事上の責任が問われることがあります。しかし、それだけでパワハラやセクハラを防止することにつながるとはとても思えません。そこには、憲法13条の「すべての国民は、個人として尊重される」という人間の尊厳つまり人権や人格権の視点からの議論が加えられるべきではないでしょうか。

そこで今回は、これらの課題について立場や意見を異にする4人の代表者が、一般参加者の前で互いに議論を交わすことのできる場を設けることにしました。

企業経営者は、社内で発生した事案をどのように受け止めて、対処してきたのか。地域合同労組は、駆け込んできた労働者の相談をどのように受け止めて支援をしてきたのか。社会保険労務士は、企業経営者から持ちかけられた相談にどのようなアドバイスをを行い、また障害年金の請求手続きなどを為してきたのか。さらに深刻な被害を受けた労働者の精神医療や労災補償責任について、人間の尊厳を問う弁護士はどのように考えているのか。

4人の登壇者に司会進行役が質問を投げかけ、問題の所在と課題を明らかにします。

報告 1 山本 賀則（株式会社寺内製作所・代表取締役）

報告 2 木本 憲雄（連合大阪・大阪地域合同労働組合・委員長）

報告 3 池田 悦子（富山県社会保険労務士会・会長）

問題提起 大杉 光子（こもれび法律事務所・京都弁護士会所属）

司会進行 笹尾 達朗（NPO法人・あったかサポート常務理事）

日 時：2013年5月19日（日）14時30分～17時30分

会 場：KKRくに荘（京都市上京区河原町荒神口上る東入る東桜町17-3）

電話 075-222-0092（代表）

参加費：500円

主 催：NPO法人あたたかサポート、公益社団法人京都勤労者学園

後 援：京都府、京都市など予定

「メンタルヘルスセミナーの企画に携わって」

合同会社労務トラスト 代表 篠原 耕一



たなしの状況で生じています。社会経済情勢、家庭・学校教育、就職機会、労働環境、人間関係、コミュニケーションスキルなど、過去のやり方が通用しない困難な状況の中、周囲でも、決して少なくない方々が、家庭の中で、地域社会で、職場の中で、メンタルヘルスの問題に向き合われています。

ではなく、家庭の問題や私生活上の問題等、さまざまな要因により生じるものであり、そう簡単に解決するものではありません。

そこで、京都労働学校で開催された「メンタルヘルス対策講座」では、笹尾常務理事と公益社団法人京都勤労者学園の岡見子さんに人選をお願いし、さまざまな専門家（肩書で言いますと、「教育コンサルタント」、「コミュニケーションアドバイザー」、「産業カウンセラー」、「社会保険労務士」、「労働衛生コンサルタント」、「精神科医師」、「弁護士」といったその道の専門家）にご登壇いただきました。初回の対策の必要性から、人の育成、コミュニケーションスキルの習得、精神疾患に対する正しい知識、休職された方の対応と復職支援、社会保険・労災保険・社会保障・社会復帰支援などセーフティネット、メンタルヘルス対策に

昨年10月から今年の2月にかけて、

京都労働学校で開講された「メンタルヘルス対策講座」、および、京都府で実施された「働く人のメンタルヘルス実践・実務セミナー」という2つの「メンタルヘルス」講座・セミナーの企画運営に、NPO法人あったかサポート笹尾達朗常務理事とともに携わらせていただきました。

ニュースにも日々取り上げられていますが、メンタルヘルス（心の健康）の問題は、家庭の中で、地域社会で、学校教育の場で、そして働く場で、待つ

京都労働学校の対策講座においても、京都府の働く人のメンタルヘルスセミナーにおいても、テーマはいずれも「職場のメンタルヘルス対策」でしたが、対策を講じる際の考え方によって、心の健康問題を生じさせない「予防」に重きを置くものもあれば、従業員の心身のさらなる健康増進により会社繁栄につなげることに重きを置くものもあります。

しかし、職場で完璧なメンタルヘルス対策が実施されたとしても、メンタルヘルスの問題は職場の中だけの問題

関わる法律知識など、予防と早期発見、治療と復職支援、復職できなかった場合のセーフティネット、必要となる法律知識といった、効果的なメンタルヘルス対策を実施する上で不可欠な内容を一連の講座としました。受講されるであろう、第一線で働かれている方々をはじめ、管理職の方々や、専門職の方々にも、予防や対策のための必要な知識を身につけていただくとともに、さまざまな支援制度があることを知っていただく機会となることを意識して企画しました。

次に、京都府で実施された「働く人のメンタルヘルス実践・実務セミナー」ですが、最も対策に重きを置かねばならない自ら生命を絶たれる自殺者数の高止まりや、精神障害等による労災申請の増加を受けて、国が労働安全衛生法改正により全事業場にて実施を義務づけようとしているストレスチェックを先取りし、働く方々ご自身にストレスの状況と留意点を知っていただくほか、ストレスチェックの結果を部署ごとにまとめて職場のストレス状況を把握し、職場環境改善にお役立ていただく内容で企画しました。

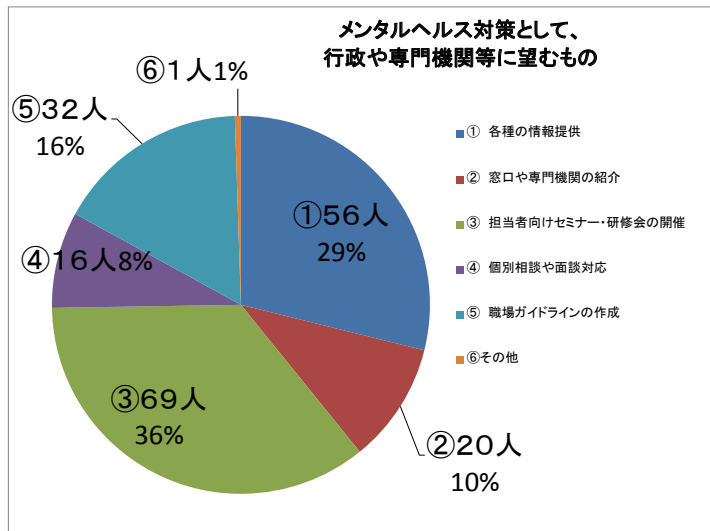
まず、10月に京都市内（南部）において、12月には舞鶴市内（北部）において、それぞれセミナーを実施し、スト

レスチェックの実施方法や職場のストレス状況の測定法についてご説明しました。その際、参加された方全員にストレスチェックの質問への回答を個別にお願いいただき、希望される方には個別回収の上、個人のストレス状況と留意点を記した結果表をご本人様あてにお送りしました。

また、京都市内の2つの企業様にご協力いただき、ストレスチェックによる職場環境改善のモデル事業として、従業員の皆様にストレスチェックを実施させていただき、結果をご本人様にお知らせしたほか、職場のストレス状況も数値化し、さらなる職場環境改善につなげていただけるよう部署ごとの結果報告をさせていただきました。

本モデル事業の結果は、本年の2月に実施された最終セミナーで発表しましたが、良好な職場環境で働くことの重要性和その効果をあらためて知ることができ、自身、非常に良い経験ができました。また、セミナーでは、精神障害等の労災認定基準を活用した精神障害による労働災害防止対策と、企業におけるメンタルヘルス対策の具体的な手法についての講義があり、取りまとめのセミナーとしてふさわしいものになったと思っています。

今回、メンタルヘルスセミナーの企



画に携わらせていただき、あらためて職場のメンタルヘルス対策は簡単なものでないこと、さまざまな知識や多くの専門家のサポートが必要となることを実感しました。逆に、簡単でないからこそ、うまくいかないことを恐れる必要は全くなく、成功体験や失敗を繰り返しながら、企業にとって実施が可能な最善のものを築かれるのが良い

と考えるに至りました。職場における対策が少しずつ実を結び、働く人の心身の健康確保、ひいてはサービスや品質の向上、さらに会社の発展と働く人の幸福、そして会社や働く人の周囲の方々の喜びにもつながることを願いつつ、報告の文章とさせていただきます。

京都労働学校「メンタルヘルス対策講座」では公益社団法人京都勤労者学



去る2月12日 京都テルサで行われた「働く人のメンタルヘルス実践・実務セミナー」の様相

園の岡見子さん、京都府「働く人のメンタルヘルス実践・実務セミナー」で京都府労政・人材育成課の平井孝一副課長より多大なご協力をいただきました、メンタルヘルスモデル事業では株式会社寺内製作所の皆様と山代印刷株式会社の皆様に多大なご協力をいただきました。この場をお借りしまして、あらためてお礼申し上げます。



あったか歳時記

「ハノイの春」

よ 野 都

「ハノイの春」といっても、二〇一〇年から二〇一二年にかけてアラブ世界に起こったあの民主化要求のデモや抗議活動をいう「春」ではない。

三月の初め、東南アジアの旅の途中にわずか二日間だけベトナム・ハノイへ立ち寄った。東シナ海に沿い、南北に長く延びるベトナムは北部と南部では気候風土がまったく異なり、北部では日本のように四季がある。

関空からベトナム航空に乗れば、四時間足らずで北部にある首都ハノイのノイ・バイ国際空港に着く。亜熱帯気候に属するハノイの三月が「春」なのだ。この時期のハノイの平均気温は十五度から二十度くらい、ちょうど日本の桜の咲くころだ。

史上最大の破壊戦争でアメリカに勝ち抜いたのち、ベトナムは社会主義体制を取りながら、こうして私のような外国の一市民である観光客を受け入れるようになった。「ベトナムの雑貨」は今や日本でブームとなり、安くて手の込んだ「かわいい」お土産物に観光客が群がる。

一九六〇年頃から一九七五年に及んだあの「ベトナム戦争」の間、私

は中学から社会人となり、結婚して幼い子供を抱えていたころだ。大学時代に「立て看」の林立した校門やデモなど時代の空気は記憶に在るが、その後戦争終結まで日々のニュースはこの戦争の顛末を伝え続けていたはずなのに記憶は曖昧だ。映像のニュースはアメリカ側からの報道ばかりで、逃げまどうベトナムの人々の背景の沼地や水田、そしてバナナやヤシの樹の立ち枯れた光景を目にしたことはあったように思う。しかし、これものに似た米映画や報道写真の焼きつけた記憶かもしれない。

一九八六年、ベトナムは市場経済を取り入れたドイモイ政策に舵を切り替えてから発展し続け、現在、優秀な労働力と低賃金、社会情勢の安定化で「世界の工場」として資本主義社会にどっぷりと浸かり経済力を伸ばし始めている。

食堂の食事のテーブルに置かれた「爪楊枝」の細さに驚く。ちょうど木綿針くらいの太さのものが、きっちりと容器に詰まっている。竹を削ったものだが、この国の手仕事の基準を思う。そしてベトナム料理にも食材を細かく刻んだスープ、炒め煮込んだものなど、

薄味ながらコクのある味付けは包丁を握る時間の長さを物語っている。

初めてハノイの空港に着いた時、階級章の付いた薄茶の軍服を着て大きな軍帽を被った軍人の警備風景にドキリとした。しかし、片や空港内の免税店から漂う高価なブランドの化粧品や香水の匂いは万国共通の資本主義社会のものである。

ベトナムは古くは中国と深いつながりを持ち、その文化の影響も多大なものだ。仏教寺院を基盤に、孔子を奉る廟も点在するという多様な顔を見せる。

そして、百年近く植民地支配を続けたフランスの持ち込んだ文化もまた、赤茶けたこの国の大地の上に支配者の拠点としての欧州風の華麗な建造物を残している。

現在の官公庁の建物は多くがその時代の遺物だそうだが、クレীনを取り付けた建設中のビルも望めた。

ベトナムの家庭料理が、中華料理とフランス風の味付けの両方を持ち、洗練された食文化を持つ、とあるが観光客向けの料理であることは一目瞭然だ。

行きたかったのはホーチミン廟であった。ホーチミンは一九六九年に急死するまで、ベトナムの植民地時代からベトナム戦争まで国を率いた革命家、そして初代の首席であるが、その遺体が大理石の廟に安置されて

いる場所だ。しかし、夕刻の廟の入りは衛兵に護られていて、観光客は遠くの路上からその建物を臨むしかない。中に入れると思っていた私は大いに迂闊だったが、その遺骸を前にしても、今なお激変するこの国の何たるかを少しも理解は出来なかったであろう。

ハノイの市街は二人・三人乗りのバイクであふれかえり、信号のない路上ではクラクションと排気ガスと騒音が立て込んだ家々の軒先に充満している。「ベトナム雑貨のショッピング」などという時間と気力もなく、冷房の効いた水上人形劇場の椅子に座りこんで息をついた。

ハノイの春は田植えの時期であった。二毛作が普通のこの地域では、全てが手植えの広々とした田んぼで、薄緑の早苗が赤土の水に揺れている。

水牛が畔の草を食み、遠くにはヤシの林も見え、遠い昔の戦場の記憶は一変した。空港を発つとき最後に私が願ったのは、この農村の平和と豊かさの兆しが本物になることだけであった。



職業性ストレス簡易調査を実施して

株式会社寺内製作所 総務部部长代理

樋口 武



も「慣れている」ということがあるかと思いますが、今回の調査の質問内容や項目数は適度の量でしたので1週間程度の期日で、全員提出してもらったことが出来ました。

今回、あつたかサポート様の紹介を受け、職業性ストレス簡易調査のモデル企業として調査を実施しました。私は総務事務局として対象者の皆さんに通知し期日までにまとめ、結果をフィードバックする実務を行いました。

調査は126名の正社員を対象に、職場別・役職別・年齢別のストレス度も把握できるように区分しました。当社では過去にもアンケート形式の社内コミュニケーション診断を実施している経過があるため、回答する社員

による支援(問題解決・相談)度、又、処遇面に対する満足度が高いことが分かりました。

職業性ストレス簡易調査では、個人が特定されるような区分はできませんが、当社が実施したような大きい分類(年齢層、事務職・現業職、役職者・担当者)把握なら実施可能ですので、自社のストレス度が分類別に見てどういう状況か把握することが出来ます。今の会社全体のストレス度の傾向を大きくつかみ、必要な環境を整えていくためには有効な方法です。

私は事務局として、メンタルヘルス不調による休職者の対応をしています。現在でもメンタル不調の社員がゼロになることはありません。今回の職業性ストレス簡易調査は社員個人が現在の自分のストレス度を客観的に把握できますので、定期的に実施していくことで自分自身のストレス度の変化や

傾向をみることも可能です。いわば、メンタルヘルスケアのセルフチェックの役割となりますから、予防の面でも有効であるといえます。

当然ですが、「実施すること」が目的にならないようにしなければなりません。社員が「現在の本当の気持ち」で調査に臨み、悪い結果が出た場合でも秘密が守られる環境下で外部機関、内部を問わず、相談や治療を受けられる体制・環境づくりが重要になります。

先ほども触れましたが、メンタル不調の社員はなりません。当社では5年前から毎週産業カウンセラーの先生に来て頂き、誰でも希望すればカウンセリングが受けられる環境を整えています。自らがカウンセリングを受けたいがらない方もおられます。

調査を実施し、回答をフィードバックすることは難しくありませんが、その後のフォローを進めていく部分が事務局の対応として難しい点ではないかと思っています。

企業はこうした問題を常に抱えています。職業性ストレス簡易調査で定期的な確認を入れながら、日々の社員のみなさんと対話することでメンタル不調の社員の早期発見に努めていきたいと考えています。

メンタルチェックを体験して

山代印刷株式会社 社長 山代 晃 義



昨年度、京都府がNPO法人あったかサポート様に委託して実施された「働く人のメンタルヘルス対策事業」の一環として、「ストレスチェック」のモデル企業として調査の依頼があり、実施させて頂きました。

私たちの会社は私を入れて従業員15人という小規模事業所ですから、これまでに従業員意識実態調査なども行った経験がありません。部署によっては従業員に結構長い時間外労働をお願いしていますので、当初実施に当たっては躊躇しましたが、従業員と会社を大切にしたいという思いから今回初め

て調査を試みることにしました。幸いにも従業員のご協力もあって、無事調査を実施することができました。

今日、私たち印刷業界では、IT化が進む一方で、サービスの向上や低価格競争を強いられています。中には老舗の印刷会社さえ倒産に追い込まれています。幸いわが社は従業員の頑張りに支えられ生き残っています。これから印刷業界の将来を考えた場合には、不安は尽きません。

この間、NPO法人あったかサポートさんとお付き合いさせて頂くようになって、労働分野のコンプライアンスがこれからの企業の発展には避けて通れない課題であることなど学ぶ機会を提供させて頂きました。

勿論、会社としては新規事業開拓や営業力の向上、技術力や労働生産性の向上をめざさなければなりません。そのためには従業員のモチベーションの維持、向上が不可欠であると思っ

ています。

この度の『職業性ストレス簡易調査票』に基づく調査結果からもそれが裏付けられた格好です。調査票の内容は、①仕事の裁量権や自由度、②労働時間など仕事の量的負担、③同僚間の相談や支援体制、④上司による相談や支援という4つの指標に基づくものでした。

私たちの会社では、内勤作業者と外勤作業者の職務という二つに大別されますが、今回の調査ではその違いが明らかにされました。内勤業務の一部には仕事量が多く、裁量度が低い仕事があるとの結果も現れました。それは単独で行う作業が多く、同僚の支援が得にくいことに起因しているのかも知れません。

救われたのは、「会社の縦の関係が良い」との総評を頂いたことです。私たちのような従業員の少ない会社では、中間管理職制度もありませんから

社長と従業員との信頼関係が最も大切なことであると常々思っています。今後は、これからの従業員の職業能力のアップを通じたジョブローテーションの試み、若年者の育成など中長期的な視野で人材育成に関わりたいと思います。

現在の従業員は60歳前後のベテランもいれば20代の若者も働いています。様々に仕事に対する価値観や生活感覚の違いがあるとは思いますが、お互いがそれぞれの立場を尊重できる職場でありたいと念じています。

そのためには会社としては、引き続き全従業員の意向に耳を傾け、従業員間の意思疎通を図りながら相互支援体制の構築に向け、その可能性を追求したいと思っています。勿論、労働時間の短縮による労働条件の向上や職場環境の改善に務める覚悟でいます。

最後になりますが、今回お話しを直接頂いたNPO法人あったかサポート様、またストレスチェックのご指導を頂いた合同会社労務トラストの篠原耕一代表、更には京都府労政・人材育成課の平井孝一様には、それぞれに多大なお力添えを頂きました。本誌面を借りて御礼申し上げます。

高校生や大学生を対象にした 2012年度出前授業を終えて

関根 文 美



受講者1、500人を対象に実施

2012年度の出前授業は2月期をもつてすべての予定を完了しました。これから2013年度に向けてNPO法人あったかサポートとしての活動方針を定めなければなりません。そのためには、大学・高校・保護者をはじめとする方々に、出前授業の趣旨・必要性をご理解いただくことにあります。そこで、次年度の出前授業をより充実したものとするため、今年度実施した授業のなかから、特徴的だったこと、

印象に残ったこと、課題となる点など本誌面を借りて整理し、振り返ってみたいと思います。

前年度で京都府からの3年間の委託事業が終了し、2012年度は京都府労政課の御尽力を得て、社団法人京都勤労者学園（ラポール学園）との間で相互連携を図りながら出前授業を実施することとなりました。

今年度の実施状況をみますと、京都・滋賀・奈良の学校で授業を行ない、その授業回数は26回になりました。北は京都の久美浜、滋賀は彦根、奈良は西ノ京まで出かけて授業を行ない、学校数は、大学・専門校で8校、高校で8校となっています。受講者総数は、大学・専門校で約900人、高校で約600人、合計約1,500人という結果でした。

大学生・生徒数からすればほんの1部ではあるでしょうが、1年間で

1500人もの若者に受講していただきました。授業内容のうち少しでも何か印象に残り、彼らに伝わるものがあれば、各人の将来の「力」に繋がっていくものだと思います。

社会の現状を直視するために

実施校の中でも京都の平安女学院高校（1年生）、八幡高校（3年生）、滋賀の聖泉大学（3年生）は、今年度初めて依頼があり授業を行なうことになりました。平安女学院高校では、まだ1年生ですが、担当教員の方の、生徒には現状を知って目を向けていって欲しいというお考えがあり、労働分野の視点からの授業を行なって欲しいという意向に沿ったものでした。また八幡高校では、就職を控えた3年生を対象に実施しました。近年高校生への求人数が少ないことや、離職してから「先生、辞めた」と言ってくる生徒がいる

ことなどからも、労働教育に対して担当教員のニーズがあったことから実現したのだらうと思います。他の教員の方数名が私たちの出前授業を見学されるなど取組み姿勢がとても熱心であると感じました。またこの学校での授業を読売新聞が取材し、その記事が本年2月5日付で掲載されました。聖泉大学の進路支援学生課からのオフアワーは、就労意欲を喚起する意味から、学生に今日の厳しい雇用環境の現状を直



鳥羽高校定時制における「出前授業」の様様

視し、社会と向き合って欲しいという立場からの依頼でした。これら3校ともに通することですが、ひとえに担当する進路指導教員の労働教育の必要性に対する理解と姿勢にかかっていると言うことです。それによって、若者の教育機会が提供されるのです。

また奈良の高校では出前授業を行なったことを他の教員が聞かれ、ご自分の担当しているコースでも実施して欲しいと依頼があり実現しました。ところが前年度の実施校であったとしても依頼がない高校や大学もありました。これらの学校では、担当者の労働教育に対する理解や考え方に違いがあつて実施できなかったということもありますが、私たちの出前授業に魅力が感じられなかったのかもしれない。この点は、今後改善されるべき課題だと考えています。また昨年度初めて実施した保護者に対する授業も今年度はありませんでした。これも保護者会役員が変わることで途切れてしまうのが現状です。

タトゥーを入れ、内定取消は？

今年度実施授業の中で特徴的なものとして、同志社大学の川口ゼミの3年生を対象にゼミナールの中で労働問題を取り上げました。実際にあった相談

事例、例えば「内定が出ていたが腕にタトゥー入れてしまい内定を取消された」などを紹介し、討議・発表するという「ワークシヨップ」形式を取り入れました。3年生で「就職」が身近であるということもあり、短時間ではありますが熱心な討議がされ、まとまりよく発表して頂きました。実際に働くことに関わる雇用リスクを少しでも実感できたのではなかったかと思えます。いままで、労災事故や解雇などをテーマにした寸劇を入れた授業なども行なっていますが、受講対象によりどうすれば理解が深まるのか、授業形式などに工夫をしなければいけないと思います。

現在労働者の3人に1人が、若者に至っては2人に1人が非正規雇用である状況、労働局総合労働相談に寄せられる相談件数が100万件を超える状況などの雇用環境から、若者に対する労働教育への関心は高まってきています。いろいろな機関が授業を実施しています。京都府社会保険労務士会においても、高校を対象に「ワークサポート」事業として出前授業を行なっています。学校生活と社会生活の橋渡しがなされないまま職業生活に「放り出される」学生・生徒にとって、そのような機会が増えることはとても大切なこ

とです。

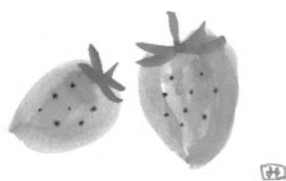
労働法規や社会保険の仕組みだけでは不十分

そんな中で、NPO法人として実施する授業は、労働関連法や社会保険のしくみを伝えるだけでは不十分です。若者が今の時代を理解し、そこで学んだことを「生きる力」として身につけていってもらいたい、そのための一助となるような授業を行ないたいと思っています。私たちの出前授業に魅力や価値を感じて頂ければ、教員による紹介ルートが確立し、次に繋がります。社労士の名に恥じない「いい授業」が出来ると講師になれるよう日々の研鑽は言うまでもないことですが、お互いに講師間で切磋琢磨してレベルアップを図っていく必要を強く感じています。

授業終了後、「働くということ」をじっくり考えます」「全く知らなかったことが就活まえに聞けてよかった」「会社名や給与額だけで選択するのはなく、求人票の内容などをしっかり確認します」などの感想がよせられると、授業を行なってよかったと感じますし、ひとりひとりに「頑張つてね」「いつでも相談してね」と声をかけたくなります。おそらく受講者にとつても、講師にとつても、1回限りの限られた時間の授業ではありますが、このよう

な活動の継続こそ、NPOの活動ではないかと思えます。

将来的には、どの学校でも労働教育が実施されることになれば素晴らしいことですし、そうなるのであれば自立した者として社会を構成する成熟した社会となるのではないかと思います。これからも皆さまの協力を得ながら、出前授業を行なっていきたいと思えますので皆様のお力添えをお願いします。



らいいプラス

働く時の基本的な法律やルールについて若者が学べる場が増えていく。対象は就職活動中の大学生から、中学生にまで及ぶ。厳しい雇用情勢の中、会社に入ってから労働トラブルに巻き込まれる例が目立つことが背景だ。労働者の権利への関心は高まるだろうか。

「うちには忙しから有給休暇がない」と言われても、これは間違い。アルバイトにも有給は認められています。『仕事にケガをしたのに、会社は労災保険に入っていないから個人の健康保険で治療代を出して、というのは違法です』

無知な学生多い

2月末、埼玉大(さいたま市)の教室で「労働法セミナー」が開かれた。就職を控えた4年生、就活中の3年生を中心に30人の学生が耳を傾ける。講師は埼玉労働局の幹部。昨年から同労働局が大学に出向いて初めて開催している労働法の出前授業の一つだ。

昨年6月、当時の民主党政権が決定した「若者雇用戦略」に労働法制の基礎知識の普及促進が盛り込まれ、各地の労働局が大学で出前授業を始めた。労働局や労働基準監督署などに寄せられた労働トラブルに関する相談が2008年度に100万件を突破、高止まりしていることも背景にある。労働法の基礎知識があれば、未然に防げた例も数多くあるからだ。

埼玉労働局では昨年11月から9大学で実施、千人ほどが受講した。建設機械メーカーに就職が決まっている埼玉大4年の佐々木匡史さん(22)は「会社が就業規則はいつでも提示できるようにしておかないといけない、ということ

若者の仕事でのトラブル防止



労働局の職員を講師に労働法の基礎知識を学ぶ学生(さいたま市の埼玉大学)

働くルール学ぶ場拡大

は知らなかったのだからに「あった」と感想を語る。

働くルールの出前授業は、労働問題を扱うNPO法人などが最初に始めた。社会保険労務士らでつくるNPO法人「あつたかサポート(京都市)」は06年にスタート。12年度は京都府内外の大学・高校など17校で26回、約1500人に参加した。

常務理事の笹尾達朗さんは「授業に行くといかにルール

をわかっていない学生が多いかがわかる」と話す。11年度に出前授業を実施した大学

生、高校生約千人に対するアンケートによると「求人票や雇用契約書の見方」「労災や雇用保険の役割」などを教えてもらったことがない、という回答が61.8割に上った。

学習指導要領上は中学の社会科でも基本的な労働者の権利について学ぶことになっているが、実務的な知識はほと

んど身になっていないのが実態だ。このため、あつたかサポートは出前授業の内容をまとめた教科書「働く前に知っておきたい基礎知識」を2年前に出版し、学校現場での活用を呼びかけている。

東京のNPO法人POSEE(世田谷区)は今年7月、東京都調布市立調布中学校で出前授業をした。09年から教育事業を始めたが中学校は珍しく、今回は2校目。1、2時間目の総合の時間、3年生約170人を相手に、漫画を盛り込み、要点をまとめた独自のテキストを使って労働ルールを伝えた。

授業を企画した武田エリサ

大学で出前授業／漫画交え中学生も

く、その先生が異動すれば、あっさり授業が打ち切られるところもある。

あつたかサポートの笹尾さんは3年前、ある大学の就職担当者から言われた言葉が忘れられない。「労働者の権利を学生がなまじ知ってしまうと就職先で問題を起こしませんか?」

検定で関心引く

大学や高校での就職支援は、自己分析やプレゼンテーション力の開発など入社していかには会社にとって有能な労働者になるが主眼。「学校の就職課は労働教育に忌避感を持っている」(笹尾さん)だが「労働者の権利を知らない」と、雇用者側の違反行為に対して若者が自分が悪かったと自己否定をしまいがち、それが離職や心の病につながる。そうではない、と伝えるのが我々の役目」と笹尾さんは訴える。

労働法制を伝えるのに学校という枠組みが壁になるなら、それ以外のルートを作ろうと動き出したのが北海道のNPO法人職場の権利教育ネットワーク(札幌市)だ。今年6月から全国初の「ワークルール検定」を道内で実施する。労働法の基礎知識を初級、中級、上級で認定する試験で、一般の人に広く関心を持ってもらうという狙いだ。

代表理事の道幸哲也さんも自身が北海道大の教授だったころ、大学のキャリアセンターは労働知識の普及に消極的だったという。クイズ形式で、検定好きの国民性だから好きでも興味を持ちやすいし、検定にすれば職場や家庭でも気軽に議論できるようにする」と効果に期待を寄せている。

一部の教員に依存
学校は企業に遠慮

ろが大きい」との回答が6割。「労働法の使い方などに関心が高い教員は一部」との回答が7割にも達している。学校をあげて推進する形にはなっていないことが浮き彫りになった。

理由については筒井さん

は、教職養成課程でも労働法を詳しく学ぶことがな

いのに加え、学校が企業に遠慮して労働者の権利を学

生たちに教えることに及び腰になっていると指摘する。筒井さんは「労働教育が会社のトラブルメーカーを作るとしか理解されない」と、結果的に雇用者、労働者双方にマイナスになる」と強調している。

去る3月12日(火)日本経済新聞夕刊に当法人の出前授業に係る記事が掲載されました。働くルールがこの国のコモンセンスとはなり得ていない現状を報じています。

京都テルサにおける 「女性のための労働基礎知識セミナー」の実施について

財団法人京都府民総合交流事業団事務局総務リーダー

森 本 直 美

昨年度、京都テルサ東館にあるマザーズジョブカフェが行う就労支援事業に併せてNPO法人あったかサポートの女性社会保険労務士が交代で、同所にて労働関連の法律知識について出前授業を実施してきました。この度、委託先のリーダーである森本直美様よりレポートが編集部に届きましたのでここに紹介します。

1 セミナー実施の経緯について

京都テルサ（京都府民総合交流プラザ）は、勤労者、女性、スポーツ関係者をはじめとする幅広い広範な府民の総合的な交流拠点として、平成8年に京都府が設立した施設です。

設立当初から、財団法人京都府民総合交流事業団が管理運営を行っており、平成19年からの指定管理者制度の導入後も、当財団が引き続き管理運営を行い、府民の一層の利用と公益性・公益性を高めるための取組を行っています。

京都テルサには、京都府の総合就労施設である京都ジョブパークやマ

ザーズジョブカフェ、中小企業労働相談所など、勤労者のための施設が多く設置されており、当財団もその円滑な運営を日々サポートしてきました。

そのような中、勤労者のための施設として、さらに積極的に勤労者への支援を図ることとし、京都府労政・人材育成課とも協議の結果、京都ジョブパークやマザーズジョブカフェが行う就労支援と併せて、労働教育を実施することとし、NPO法人あったかサポートに委託することとしました。

2 セミナーの目的について

現在の厳しい雇用就業情勢の下、就業促進や定着支援に一層力を入れ、よ

り幅広い労働者に対する労働教育の機会提供が必要であります。特に労働教育を受ける機会に恵まれない、未就職者や若年労働者、非正規労働者への積極的な労働教育の提供が必要となっております。

このセミナーでは、京都テルサ内のマザーズジョブカフェと連携し、就業環境が厳しく、ワークライフバランスが求められる女性求職者及び京都テルサを活用する女性が、「働くための労働知識」を習得することを目的として、平成24年6月から平成25年3月にかけて実施しました。

3 セミナーの概要について

(1) 対象者

京都テルサ内のマザーズジョブカフェ等を利用する女性求職者や京都テルサ利用者等で、受講を希望する女性を対象にセミナーを実施しました。

(2) 参加費・時間

参加費は無料で、時間は1講座120分となっております。

(3) 場所

京都テルサ内のマザーズジョブカフェの「らら京都 交流コーナー」で実施しました。



マザーズジョブカフェの中で講師を務める
木村千代子社会保険労務士

(4) セミナー内容（2種類の講座により構成）

① 講座A

労働者が会社採用される際に使用者と締結する労働契約の意味や労働条件通知書と雇用契約書の違い、求職者の企業選択の際に大きな意味を持つ「求人票」の基本的な読み方や正社員・パート、契約社員、派遣社員等の様々な働き方の種類や特徴、労働者が日常生活でよく見る「給与明細書」の基本的な読み方、賃金の種類や賃金の支払方法、様々な労働時間や税金・労働・社会保険控除の意味について学ぶ内容となっています。

② 講座B

女性にとって、大きな転換期となる妊娠、出産、育児とそれに関する女性保護の法律や労働・社会保険の役割、労働者にとって、言葉としては聞いたことがあるが、内容までは知らないことが多い「103万円の壁」「130万円の壁」の意味や労働者にとって、働き続けるための「セーフティネット」である雇用保険・労災保険・健康保険などの利用法について、学ぶ内容となっています。

(5) 実施回数

平成24年6月から平成25年3月まで講座Aは第2水曜日に、講座Bは第4

水曜日にそれぞれ月1回各講座10回ずつ、計20回実施しました。

(6) 講師

あったかサポートから社会保険労務士等、労働法制や社会保険制度等の知識があり、学校やマザーズジョブカフェ等において講師経験がある方にお越しいただきました。

(7) 保育について

会場に京都テルサを利用することで、セミナーの受講者は京都テルサ内にある保育ルームを利用することができ、セミナーの時間中は子供を預けて、講座を受講していただく等安心した環境を受講者に提供することができました。

4 セミナーを終えての感想

「求人票の見方」など、求職中の女性に必要な知識をセミナーの中で提供でき、受講者から好評でした。また、結婚を機に退職し、今後再就職を目指す女性からは今回のセミナーを受講して、保険料や税金の負担（103万、130万の壁）について学ぶことで、家族で働き方について考えるきっかけになりましたとの声もいただきました。

労働法関係の教育は学校等で今まで受けたことがなかったという声を受講

者の中から多く、今後よりいっそう若年者向けの労働教育の機会創出に取り組んでいきたいと考えております。

受講者からセミナーの継続要望が多く、今後も就業環境の厳しい女性のために、講座を継続して実施していきたいと考えております。

そして、受講者の方が最も興味があるのは、実際の日常生活で直面する疑問や悩みであるので、講座の中で具体的な事例を用いる等受講者の悩みを講座内容に盛り込めるように努力する必要があります。今後の取組に活かしていきたいです。

(参考) セミナーアンケート結果

(1) 参加人数

96人の方に参加いただき、育休中の労働者の方にも8人受講いただき、受講者同士の情報交換も行われていました。

(2) アンケート結果

1 年代別	
20歳代	12
30歳代	47
40歳代	20
50歳以上	17

2 現在の就業状況	(人)	(%)
無職	36	38%
正社員	22	23%
パート・アルバイト	21	22%
契約社員	6	6%
派遣	1	1%
その他	10	10%

3 希望する就業形態	(人)	(%)
正社員	36	38%
パート・アルバイト	40	42%
契約社員	0	0%
その他	14	15%
派遣	1	1%
未回答	5	5%

4 セミナー受講動機	
仕事に役立つ	82
疑問や困りごと	6
その他	7
未回答	1

あったか情報

5 この講座を受ける前に、次のことを知っていましたか				
	聞いたことがある	内容やルールを知っている	全く知らない	未回答
①労働条件通知書	41	25	19	11
②「労働基準法」はパートやアルバイトにも適用される	48	30	8	10
③就業規則	46	34	6	10
④最低賃金	50	31	5	10
⑤労働時間、時間外勤務	46	38	1	11
⑥年休、産前産後休暇、育休	49	37	0	10
⑦労災保険はアルバイトでも入れること	35	33	18	10
⑧雇用保険でもらえるお金は、失業理由で異なる場合があること	31	43	12	10
⑨健康保険では、出産や死亡の時にもお金が出る	30	29	27	10
⑩年金では、障害や死亡の時にお金が出る場合があること	46	15	25	10

6 労働法関係を学校教育などで、学びましたか	社会科の中で少しあった	特別に授業があった	学ぶ機会は無かった	未回答
	10	4	72	10

7 今後もこのような講座を受けたいですか	是非受けたい	都合が良ければ受けたい	特に受けたくない	未回答
	49	35	1	11

8 セミナーを受けて「役立つと思う内容」
・求人票の見方について曖昧だった部分がよくわかった。 ・今の職場でもらった給料明細や雇用契約書がいい加減だったことが解り、自分自身がきっちり知識を付けないといけないと感じた。 ・給与明細書の見方などわからない点を学ぶため受講しました。労働者に対する会社負担が大きいことがわかり、雇ってもらうことへの感謝の気持ちがでてきました。

9 セミナーを受けて「よくわかったこと」
・求人票を漠然と見ていたが、求人票や求人広告で注意すべき点がよくわかった。 ・労働条件通知書の重要性がよくわかった。 ・「103万の壁」「130万の壁」は聞いたことはあるけれど、詳しく知らなかった。具体的な事例と共に勉強できて良かったです。

10 今後希望する講座内容等
・給与明細書についてもう少し詳しく聞きたかった。 ・「女性のための」シリーズを増やしてほしい。 ・労働基準法等の労働法講座

中小企業の駆け込み寺 ティグレグループ 代表・小林竹廣さんに聞く

今回はNPO法人あったかサポートの設立当初からの理事である小林竹廣さんにティグレグループの事業についてお話をうかがいすることにしました。ティグレグループは、記帳代行、労務、経営など支援を担うグループを形成、「中小企業の駆け込み寺」としてその役割を果たしているとお聞きしています。どのような人たちに対し、どのようなサービスを展開しているのか、についてお話をうかがうことにしました。



小林さん

ティグレグループ代表になってちょうど3年です。デフレ経済の下で中小企業の経営はたいへん厳しいものがあります。とくに困難を極めている理由は、売り上げの減少であり、そのため資金繰りも大変です。さらに深刻なのは、事業の後継者がいないことです。日本の企業の97%を占め、従業員でも全就業者数の7割を占める中小企業が元氣にならなければ、日本経済の復活はないと考えております。

編集部

ティグレグループは、大阪を拠点にして北は北海道から西は鹿児島までいくつもの支店をもって事業展開を行っているようですが、社員数などの規模についてお聞かせください。

小林さん

ティグレグループは全国に30の支店をもち、本社は東京と大阪にあります。従業員数は、アルバイトを含めると現在380名となります。

編集部

ティグレグループのどのような事業規模に至るまでの前身など、その歴史についてお聞かせください。

小林さん

1973年に故・上田卓三さんによって大阪の地に「中小企業連合会」として創立されました。1980年に東京本部を設立し、全国に進出ししました。1997年に名称を「ティグレ」に変更し、現在に至っております。

編集部

様々な事業を幅広く展開されているとお聞きしていますが、具体的には、どのような事業を行っていますか。事業範囲についてお聞かせください。

小林さん

中小企業の経営とそこで働く従業員の暮らし全般についての支援事業を行っています。具体的に、株式会社では、経営コンサル・記帳指導・事業再生・融資支援・保険・不動産業を行っております。また、ティグレ連合会として、労働保険事務組合を設立し、税理士法人では確定申告・法人決算を行っております。さらに、社会保険労務士法人では社会保険事業全般と人事労務コンサルを、行政書士法人では許

編集部

小林さんはいつ頃から代表取締役をされていますか。また近年、製造業を含めて中小企業の「元氣」が気になります。中小企業を支援する立場からどのような苦勞をされていますか。

認可行政手続全般を行っております。

編集部

いよいよ消費税も今の5%から段階的に10%になることになっています。中小企業を支援する立場から消費税増税についてどのように考えですか。

小林さん

中小企業の立場からみると、基本的には反対です。弊社が会員様を対象に行ったアンケートでは、約70%の方々が反対されております。ただ、法制化されておる段階では、導入されることを前提に様々な対策を提案しなければいけないと考えております。また、小規模事業者でも記帳が義務化されました。早期の対策が必要です。

編集部

また金融円滑化法を利用されてきた中小企業も多いと思いますが、その法律の行方について、現状から今後の動向についてどのように認識されていきますか。

小林さん

大変厳しい状況が予測されます。全国的に約40万社から60万社がこの法律を活用しており、廃止に伴い約4万社

が倒産するであろうと言われております。

編集部

そのような時代に中小企業をどのように支援していくおつもりですか。

小林さん

私共ティグレは、今度経済産業省より経営革新等支援機関の認定を頂き、金融機関に対し「経営改善計画」を中小企業者と共に策定し、交渉していく方針です。また、事業の再生を軸とした様々な支援をしていきたいと考えております。

編集部

当法人は労働と社会保障の課題について、この国の法令遵守の方向で労使のコモンセンスを形成していくという立場で活動を展開してきました。ティグレグループの事業活動と重なるところがあります。どのような関わり方をしたいと思っていますか。

小林さん

会員様からのニーズの中に、セハラ・パワハラ・メンタルヘルスなどの学習会開催の依頼があり、NPO法人の研修会を通じ、支援をして頂きたい

と考えております。また、幅広い人脈開拓への支援も期待しております。

編集部

それでは最後の質問になりますが、ティグレグループの代表として、今後当法人の活動にどのような期待をされていますか。

小林さん

労働と社会保障の当事者といえば、



ティグレ社内風景

従業員と経営者です。会員様のメンバー構成についても言えるのですが、

もう少し経営者の視点をもって活動をして頂ければ、裾野も広がり、今後さらに活動も多様化していくのではと考えております。

編集部

長い間お話を聞かせていただきありがとうございました。



大学生による新たな挑戦

子どもの『考える力』を身につける『蜻蛉塾（あきつじゅく）』の活動

蜻蛉塾代表（京都大学法学部4回生） 古澤 弘之

この度、大学生の立場から当法人の活動に関心を示す現役の京大生である古澤弘之さんから、彼がこの間取り組んで来た子どもたちを対象にした塾の開講とその後の活動状況についてのレポートが届けられましたので、ご紹介します。



のだから、今ある教育を再考して、社会を多角的な視点で見つめ、よりよき未来を創造できる子どもたちを育てよう。」という思いから構想されました。その後、半年の間に教材作りをはじめ、広報活動など様々な試行錯誤を重ね、2012年2月京都市内の児童館等を利用して頂き活動をスタートさせました。

あきつ塾の活動理念について

あきつ塾は「塾」という名称を用いてはありますが、一般的な学習塾とは意を異にしています。そのため国語・算数・理科といった五教科を直接教えることはありません。また、何かを「教える」という表現もあまり適切ではない講義展開をしております。それは、

あきつ塾が、「知識を伝える」ということを講義の核にはせず、子どもたちそれぞれで異なる個性を尊重し、また子どもたち自身が、自己と他者でことなる個性を見つけ、「考える力」と「自己と他者を理解する力」を身につけることを重要視しているからです。そのため講義は、毎回テーマを個別に設定し、手作りの童話を使ったものや、独自のルールの粘土遊びなど、一風変わったものとなっております。手作りの童話に関しては、童話に含まれた問題に関し子どもたちに議論を促し、子どもたち相互で異なる意見やモノの見方があることを子どもたち個々が認識することを目的とした講義などがあり（詳細は後述）、粘土に関しては、粘土を自己と他者を媒介する第

三項として用い、粘土で遊びながら自己と他者を理解する方法を学ぶことを目的とした講義（詳細は後述）など、また他にもいろいろな目的を設定した講義を研究・開発しております。

現在の講義活動は、京都市左京区の修学院第二児童館で月一回、また他の区の児童館でも定期的に開催させて頂いております。常時10人から20人くらいの子どもたちを対象に講義を展開させて頂いており、主に小学校1年生から3年生までの子どもたちに参加費無料で来ていただいております。保護者同伴で参加される方もおられ、子どもたちの反応を見て頂いて、保護者の方にも楽しんでいただいております。またその活動の中で、修学院第二児童館、清水児童館、だん王児童館の各先生方には並々ならぬ協力を賜り、教材や講義について、子どもたちを常に見ている視点からいろいろとご指導を頂いております。

子どもにとって他者との関係性を築く機会の提供を

さて、ではなぜこんな塾をしようと思いついた経緯について、少しここで述べたいと思います。現代は、人と人との関係が希薄になった社会と言われることがよくあります。「無縁社

「会」なんて言葉はその典型例ではないでしょうか。考えてみると、私の幼少期のころと比べ、現代は子どもたち同士で、自然に触れ、自由にはしゃぎまわれる遊び場も少なくなりました。また遊び道具の種類も変わりました。そして何より子どもの数が少なくなりました。子どもたちは、その必然的に他者に触れる機会が少なくなった社会で育っていきます。他者に触れる機会が少なくなったということは、同時に、他者を通して自己を見つめる機会も少なくなったということです。言い換えれば、現代は自己と他者の関係の希薄性から、自分と自分以外の人間の違いを発見し、自分らしさというものを見つげにくくなった時代と言えます。その時代に、子どもたちが一堂に会する機会をもち、子どもたちが、相互に自己を躊躇なく主張し他者を受容することの重要性を何より主張したいのが私の本音です。もちろん学校という場もその重要な一つの機能を果たす機関です。しかし、権威とルールからいったん解放された子どもを大人の目で見るといふ機会も大切なのではないのでしょうか。やはり子どもたち同士で、遊びの中で学ぶ、遊ぶことを通して学ぶという、もう一つの教育観も忘れてはなりません。

あきつ塾の具体的な活動内容

①テーマ「みんなの意見は蜻蛉の眼」とは？

教材・童話「トメ・トモ・トマはかえるの子 第一話」

講義展開では、まず子どもたちに、童話の中の擬人化された様々な登場人物の性別を当ててもらいます。しかし、作者（古澤）は登場人物の描写において、それぞれの登場人物の性別を決定的に特定できる表現はほとんどしておりません。子どもたちはそれぞれで持ったイメージを根拠に、各登場人物の性別を特定していきます。そして



修学院第二児童館での講義風景 2013年2月23日

子どもたち同士で異なる意見とその理由を話し合います。

この講義は、自分がどのようなイメージを登場人物に投影していたのか、またそのイメージを持った理由を考えることから、自分の先人観を知り、そして他の子どもたちの意見を受容して自分のイメージを相対化し、複眼的な思考を獲得することを目的として開発しております。

②テーマ「粘土で伝わる」ところと「ころ」とは？

教材・粘土 ルール・粘土スキイグル

粘土スキイグルは、言葉を用いずに、子どもたち二人一組のペアが、一つの粘土に交互に造形を加え一つの作品を完成させるものです。粘土へ加える造形を通じた主張と主張の受容から子供たちの相互理解を段階的に発展させていく粘土遊びです。粘土を媒介とした意思疎通の中で学べることは人との関わり合い方、つまりは「対話」の方法であり、「対話」というものを子供たちそれぞれの理解力に応じて学んでいくことを主眼としております。

結びにかえて

あきつ塾は、活動の場を与えてくだ

り、またいろいろとご指導くださっている修学院第二児童館の先生方や、清水児童館、だん王児童館の先生方、また昨年6月に高台寺春光禅院にてあきつ塾水無月のお披露目に出席していただいた方々には、今もなおご指導を頂いていること、この場をお借りして謝辞を述べたいと思います。そして活動開始当初から私を支えてくれ、いま研究や就職のためそれぞれの道で励んでいるあきつのメンバーの学生・院生の二人には、これからの未来にエールを送りたいと思います。

あきつ塾はこれからも様々な人たちにご指導いただき、子どもたちの未来に役立つ活動が続いていきたいと思います。本誌を通じてあきつ塾の活動に興味をもっていただけの方は下記の連絡先まで、ご一報下さい。お待ちしております。

蜻蛉塾事務局

TEL 075-1752-1716

E-mail akisuzukutu@gmail.com

蜻蛉塾代表 古澤 弘之



会員年会費または寄付金のお願ひ

NPO法人あったかサポートは、「労働と社会保障」に係る市民のコモンセンスづくりを進めます。
当法人の活動へのご理解を賜り、本年度も引き続き年会費または寄付金をお願いします。

- (1) 正会員は、年間1口5,000円です。個人として総会での議決権を有します。
- (2) 協力会員は、年間1口10,000円です。団体としての参加ですから総会での議決権はありません。
*個人、団体会員で2口以上の複数口数加入者には、特典として
今回も、春秋セミナーの受講が無料になりますのでご利用下さい。
- (3) 賛助会員は、年間1口3,000円ですが、当法人の活動に直接参加できない方のための制度です。
従って、総会での議決権はありません。
- (4) 会報読者寄付金制度は、1口3,000円です。

当法人の活動に間接的に関与して頂く方々のための制度です。

郵便振替口座 00900-2-264244 振込先→特定非営利活動法人 あったかサポート

編集後記

本誌面に紹介したレポートは、いずれも2012年度当法人の活動を中心に担って頂いた方々のご協力を頂いた方に投稿をお願いした。

メンタルヘルスの課題は、自殺を含め今やこの国の職場や学校などあらゆるところで社会問題化しているが、正しい理解と認識が広まっているとは思えない。篠原さんの寄稿はその取組の端緒について示唆を頂いている。それに関連し寺内製作所の樋口さんと山代印刷の山代晃義社長には、メンタルチェックを実施することで各事業所における労働条件や職場環境の改善に繋がりたいという思いからこの度、ご寄稿して頂いた。

テルサ事業団の森本さんには、本年度マザーズジョブカフェを会場に求職中のお母さん方を対象に労働関連の基礎的な知識を提供する「出前授業」の機会を提供して頂いた。また「ワークライフバランス」推進企業支援の事業活動においてファシリテーションの技法を使った社員研修会でもお世話になった。

また、私たちが2006年から他に先駆けて開始した高校生や大学生を対象にした労働関連教育の「出前授業」は、いまや労働組合や社会保険労務士会、厚生労働省労働局など幅広く行われるようになってきた。求職者支援制度に基づく就労支援セミナーの実施と同様に、これも一重に当初からご協力を頂いたラポール学園の存在があったからに他ならない。2012年度の活動実績については、関根レポートに譲るとして、この両者の事業提携が進んだことによって実現できたこと、誌面を借りて御礼を申し上げます。

いまや課題は若者への労働・社会保険の知識の提供にとどまらない。働く現場で何が起きているのか、その事実を伝えて欲しいという要請が次第に増えて来ている。「労働と人権」というテーマを前にして、学校の人権教育の場で私たちは何を語るべきか自問している。

そのような状況下で「中小企業の駆け込み寺」と自認するティグレグループの小林代表にインタビューを試みた。ティグレ社労士法人が中心になって、今後は中小企業主を対象にした「人を雇用する際に知っておきたい労働関連基礎知識」の提供などの啓発活動の展開が一緒にできることを期待したい。

さて新しく本号では、京大生らによる「子どもたちへの絵本読み聞かせ」など新しい塾のあり方をめざす若者の活動を紹介した。文部科学省が実施するキャリア教育の意図とは、真つ向から異なる新しい価値を提示する教育理念は大いに参考にした。

近年、職場におけるいじめや嫌がらせ、セクハラは、労使関係の枠にとどまらないこの国のモラルハラスメントとして現れている。それについて今号第8回総会では、「人間の尊厳をいかに保障するのか」という視点から労働使パネリストアクションを企画した。労働使の代表者が正面から議論をし、それに加えて専門知識を生かしたアドバイザーとして弁護士、社会保険労務士が登場する。このような場面を設定できるからこそ、私たちNPO法人の特色の一つである。それぞれの立場と意見の違いを明らかにしながら、かつ共通認識を獲得しようというのが今回の目的である。是非、たくさんの方に参加して頂き一緒に語り合ってください。

(笹尾)

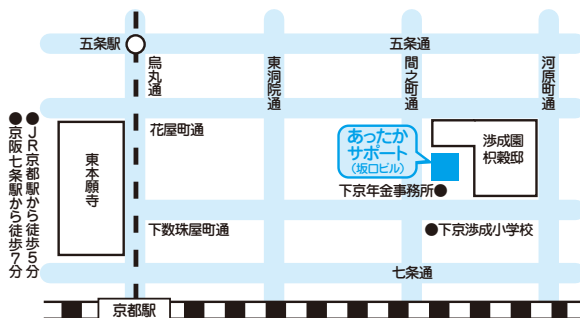
■ご相談とお問合せ TEL 075-352-2640
FAX 075-352-2646

特定非営利活動法人 あったかサポート事務局

HP <http://www.attaka-support.org/>
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。



小野善康 著
岩波新書



上野 都著
コールサック社



太田 肇 著
PHPビジネス新書