

# あったか情報

季刊・冬号 第52号 2018年1月1日発行  
 〒600-8154 京都市下京区間之町通下珠数屋町上ル  
 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](mailto: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

2018年新春講演会のご案内	編集部	1
新しい年を迎えるにあたって	理事長・澤井勝	2~3
4コマ漫画「就労継続支援B型 職場」	福祉工房P&P	3
11・25シンポジウム「学生アルバイトの落とし穴」報告		4~5
連載 社会保障よもやま話 (4)	高瀬高明	6~7
寄稿 「2025年問題と住民主体の助け合い活動」	小林 孝	8~9
連載 就労支援の現場から見えること (3)	浜上知子	10~11
寄稿 「就労支援施策の変化と就労体験」	西岡正次	12~13
あったかサポートの活動への期待	宮脇 力・古家野晶子・中川多鶴子	13~17
著書紹介 『「稼得とケアの調和モデル」とは』	田中弘美	17~18
春季連続セミナーのご案内	編集部	19
連載「栃木からの便り」(6)	柏倉 裕	20
「あったか歳時記」(冬)	山本和子	21
編集後記/図書紹介	編集部	22

2018年 新春講演会のお知らせ

### テーマ

「精神疾患やガンなど治療と仕事の両立支援に向けて  
 判例からみる難治性疾患と企業の合理的配慮義務をめぐって」

労働人口の3人に1人は、病気を治療しながら仕事をしています。今後、産業医による病者・障害者の就労判定機能が重要視される一方、難治性疾患に罹患した労働者の就労支援に寄り添う産業保健職の社会的役割が問われることとなります。

特に近年、企業には業務上外を問わず基礎疾患を持つ労働者に対する増悪防止措置（健康配慮）が民事上の責任として求められて来ています。そのため各企業には、対応の難しい疾病障害を抱える労働者に対し、職務への適応を支援する必要性が求められてきます。そうした課題は、職場の労働条件や人間関係にも影響を与えるために、使用者だけでなく当該職場の労働者、労働組合にも問われる課題でもあります。

尚、今回は講演後に講師から具体的なテーマを頂き、参加者が向かい合っ  
 てワークを行います。その後講師からのコメントを頂きます。

講師：三柴 丈典（近畿大学法学部教授）

日時：2018年2月10日（土）

午後2時～4時30分

（受付開始：午後1時30分より）

会場：同志社大学 志高館112教室

定員：200人（先着順）

参加費：1,000円

主催：NPO法人あったかサポート 公益社団法人・京都勤労者学園  
 後援：京都労働局・京都府・京都市・京都商工会議所・連合京都・

京都府社会保険労務士会



# 新しい年を迎えるにあたって

## 働き方改革のこれから

あつたかサポート理事長

澤井 勝

### 重要法案は通常国会に

政府は、2017年秋召集の特別国会の会期を大幅に延長したが、与野党対立が予想される重要法案については、2018年の1月の通常国会まで

先延ばしした。そのうち働き方改革のための関連7法案では、理念を雇用対策法に位置付け、残業代ゼロ制度（高度プロフェッショナル制度）と裁量労働制については労働基準法改正で、月100時間の残業時間の上限規制も労働基準法改正で、そして非正規労働者の待遇是正を目指す「同一労働同一賃金」についてはパートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の見直しで行う。

残業代ゼロ制度は紆余曲折はあったが、連合は反対にまともだった。残業時間の上限規制については、評価する声の一方、繁忙期での上限を月100時間といった過労死ラインに設定していることなどへの強い反対意見がある。

同一労働同一賃金についても、正規労働者と非正規労働者の大きな格差をいくらか是正する効果が期待できるが、むしろ格差を固定するものになりかねないとの懸念もある。

地方公務員の世界では、この働き方改革の同一労働同一賃金への動きから派生するかたちで、非正規職員の待遇改善を目指すとして、既に昨年の5月に地方公務員法と地方自治法が改正され、2020年4月施行への準備が進む。

### なお増加する過労死

今回の「働き方改革」は、政府や経団連の生産性向上を柱とした「働かせ方改革」の色彩が強い。とは言え、世界的に見て際立つ長時間労働を社会的に転換する好機だととらえたい。ここで、今度の働き方改革の動きを強く推したのは、2015年12月の電通の高橋まつりさん（24歳）の過労自殺で

あつたことは忘れられてはならない。昨年10月6日に、東京地裁の菊池務裁判長は法人としての電通に50万円の罰金を言い渡し、「働き方改革がどのように実行されていくか、疑問を持っている人もいる。電通は業界を代表する会社。ぜひ社会的役割を果たしてもらいたい」と説諭した。

また、NHKの女性記者住戸未和さん（31歳）の2013年の過労死についてご両親があらためてNHKに公表するよう強く求めた結果、NHKが公表することとなったのも、時代の趨勢だ。また公務職場では、2015年に長時間労働が原因で亡くなった34歳の大部分職員（男性、企画振興部所属）についてこの3月に労災認定され、県は昨年12月1日に和解金を払い、再発防止策を講じると発表した。

厚生省が発表した「平成28年度過労死等の労災補償状況」では、「脳・心臓疾患に関する事案の労災補償」の請

求件数は825件で、前年度比30件の増加であった。支給決定件数は260件で9件増、死亡件数も11件増となった。残業時間別では、月に80時間から100時間が最も多く105件で最多で、100時間以上の合計は128件だった。

「精神障害に関する事案」では、労災の請求件数は1586件で71件増、未遂を含む自殺者数は1件減ったが198件と高水準だ。

### 働き方実行計画とロードマップ

「働き方改革実現会議」は、17年3月28日に、「働き方改革実行計画」を決定し、同時にその「工程表」（ロードマップ）を公表した。あわせて62ページある。

中心は「長時間労働の是正」に向けた残業の上限を法的に縛ることだが、これは、それぞれ組織体制の改革とビジネスモデルの大転換がないとできない話だ。朝日新聞社の調べだと、東証一部上場225社のうち5割を超える125社が、17年7月時点で、「過労死ライン」とされる80時間を超えて労使協定（三六協定）を結んでいる。うち少なくとも41社が月に100時間以上の協定を結んでいた。100時間以上の協定は一昨年の10月時点では68社

就労継続支援B型 職場

4コマ漫画：連載11回目



制作 NPO 法人福祉工房P & P

だったので、いくらか改善はしている。しかし、このまま進むかまったく予断は許されない。特にここでは、労働組合の取り組みが強く求められていることを改めて強調しておきたい。

残業規制は三六協定があるので、まだつかみやすい。しかし、この協定を超えた残業時間を把握できる職場環境がある企業は、まだ少ないとされている。社員に労働時間を過少申告させる企業が増えるおそれもある。労働基準監督官へのアンケートでは、労働時間規制で必要な対策を「実労働時間の把握義務の法定化」を挙げている。

「働き方改革実行計画」では、7番目に「病気の治療と仕事の両立」が挙

げられ、主治医、会社・産業医と患者によりそう両立支援コーディネーターのトライアングル型のサポート体制の構築を掲げる。共同通信社の調査では、患者が働きながら通院や負担軽減に利用できる「短時間勤務制度」や「在宅勤務制度」を整備している主要企業がそれぞれ30%にしかならないという。アンケートは11月にトヨタ自動車やパナソニックなど108社に行っている。がん患者に対して、雇用の継続に配慮する努力義務を課した改正がん対策基本法が成立して1年だが、これも遅々として進んでいない。管理職研修や社員啓発を実施しているにはわずかに2・1%だった。

「ロードマップ」の⑯に挙げられている、「就職氷河期世代や若者の活躍に向けた支援・環境整備」では、「高等学校・大学等と労働局が提携し、学生・生徒に対する労働関係法令や相談・通報窓口等の周知徹底を図る。また求人情報の提供を行う事業者に対して、労働者を守る労働ルールの周知を行うよう要請する」としている。実際、われわれNPO法人の経験でも、高校や大学の先生方や事務局に、学生や生徒に「労働者を守るルール」としての「労働関係法令」を常識として持つてもらおうとする意欲が乏しい。わたくし

病気と仕事の両立支援講座など

自身を振り返っても、学生、生徒をある意味無防備のまま、送り出していたと反省している。

当NPO法人としても、これらの「働き方改革」の道筋に、少しでも貢献できたらと考えている。主な事業の一つとなっている「出前授業」はより内容を幅広くし、教育現場の取り組みに近づけていければと考えている。この度の新春講演会では治療と仕事の両立支援について皆さんと一緒に議論したいと思っている。特に中小企業の経営者にとって、重荷となかなかねない「働き方改革」へのアプローチを一緒に考え、実行していきたい。

去る11月25日行われたシンポジウムには、六〇名の方々に参加されました。そのうち二人の学生さんからの感想文が届きましたのでここに紹介します。

## シンポジウム 感想レポート

同志社大学政策学部・2回生 島田麻衣

私は、今回川口ゼミの一員として、あったかサポートの主催するシンポジウムの中で、実際に起きたブラックアルバイトでの体験談をお話させて頂きました。

私が体験したアルバイトでは、無休憩、時間外の残業、給料の未払いなど悪い労働環境に加え、上司の過度な要求によるハラスメントによって、私の体は限界を超え、学業との両立は不可能になっていきました。当時の私はまさか自分がブラック企業で働くことになるとは、夢にも思っていませんでした。そのため、どう対処するべきなのか、正しい判断を決断することに戸惑いました。しかし、私の場合は幸い、両親に少し知識があった為、最終的に、早くブラック企業から手を引くことが出来ましたが、少しでも間違った解釈がなされていたかもしれないと思うと、今でも怖いです。

今回シンポジウムに参加し、私は2

点について考えさせられました。1点目は、世間は言った、言っていないという主張が全てに置いて関わってくる為、組織に入る上で大きい小さいに関わらず、相手の条件を確認し、5W1Hを文書できつちりと書き留めておくこと。2点目としては、もし問題が発生した時、自分の将来を見据え、選択肢の幅を消さない為に、正しい知識のもと、信用出来る相談先を決めておくことの重要性を改めて感じさせられました。

そして、意見交換の場では、社会保険労務士や経営者の方から見た学生アルバイトの印象について発言がありました。雇用側は、今は正社員が少ないことから学生アルバイトにも同じくらしいの仕事を求めている所が多い現状と、学生は平気で1、2週間で辞め、何か不満があればSNSで拡散するこ

とに困っているといった貴重なご意見をいただきました。アルバイトは責任が伴わないという理由で、自由だと思っていました。迷惑をお掛けしている場合もあることを痛感させられました。そして、今後、雇用する側、される側共に両者が常識の範囲内でお互いを思いやり、コミュニケーションを取ることが大事になってくるのではないかと考えさせられました。

シンポジウムでのアドバイザーや

様々な立場の方々の意見は、就職活動を経験し、本業が学業から本格的に仕事に移り、企業に勤めることとなる私たち学生にとって、とても役に立つお話をかりました。日本の雇用環境の現状を知ると共に、アルバイトはお金を稼ぐ為だけにあるものではなく、社会を見る目を養うものである事を再確認することが出来ました。このような機会に恵まれ、とても光栄に思います。有難うございました。

## シンポジウム 感想レポート

同志社大学政策学部・2回生 石橋弘崇

今回のシンポジウム「学生アルバイトの落とし穴」への参加は、これからの自分の働き方や生き方に新たな視点をもたらししてくれる貴重な経験となりました。最近、NHKの女性記者が過重労働による心不全で死亡した事件や大手広告会社である電通の女性社員が長時間労働で自殺した事件などをきっかけに企業の働き方・労働環境に大きな注目が集まってきていると感じていました。そのこともあり、自分自身ブラックアルバイトや学生の労働環境について興味をもっていたため今回のシ

ンポジウムは非常に興味関心をもって参加させていただきました。これまで私はブラックアルバイトというと、無賃金労働や休憩時間を無視した労働、パワハラなどを考えていました。そして、もしもそういう経験があったとしても学生には何もすることができないと考えていました。しかし、シンポジウムを通して、我々学生は簡単に自分のアルバイト先はブラックであると考えすぎているのではないかと、学生にもできることは多くあるということがわかりました。どういふことか

## あったか情報

具体的に述べると、「実際に決められた時間以外の時間に無賃金で働く」これだけで私はブラックアルバイトだと判断していました。しかし、それだけではなくそこに上司からの強制力があるのかどうか、自分ほどのように感じているのかなど、様々なことを考えた上で判断しなければいけないということを知ることができました。また、もし我々学生がブラックアルバイトを経験しても、あったかサポートのようなNPOや行政機関に相談し助けってもらうことができるということも知ることができました。

しかしこのシンポジウムを通して一番感じたことは、笹尾さんもおっしゃっていたように、上司や同期など社員同士で良好な関係を築くことが一番大切なのではないかということだと思います。私自身、今のアルバイト先で非常に良好な人間関係が築かれているからこそ、少々上司から無理を言われてもまったく苦を感じることはいないし、毎日働くことが楽しいです。そして、職場の人間関係によって自分の働き方や考え方も変わってくると考えています。

シンポジウム「学生アルバイトの落とし穴」に参加させていただき、本当にありがとうございました。

## シンポジウム「学生アルバイトの落とし穴」

### 参加者アンケート結果

質問1 この度の企画は、どこでお知りになりましたか。							
① 主催者側からの案内	8	② チラシ	0	③ メールによる配信	3	④ 知人の紹介	3
⑤ 新聞などマスメディア	0	⑥ ホームページ		0	⑦ その他		1
質問2 どのような動機で講演会に参加されましたか。一つだけ選択してください。							
① ブラックバイトなど学生アルバイトの現状を知りたい	7	② 学生生活の継続や将来的な若者のキャリア展開を不安視するから		1	③ テーマ自体に関心があり客観的な理解を深めたいから		5
④ 自分自身に関わる問題であり、その問題解決の糸口を探りたいと思ったから	3	⑤ テーマ自体が自らのビジネス展開に役立つものであり、情報を吸収したいから					2
質問3 アンケート結果の報告についてどのように感じましたか。一つだけ選択してください。							
① 理解が深まり有益だった	15	② 報告の内容が物足りなかった		1	③ 報告内容が理解できなかった		0
質問4 学生の報告と社会保険労務士のアドバイスについてどのように感じましたか（複数回答可）							
① 今日的なアルバイトの現状や若者の意識と個別労働紛争への対応について理解が深まった	10	② 学生が自らのアルバイトを通じ、今後の就職活動や企業社会を見る視点の広がりを感じた		4	③ 今回の報告と社労士のアドバイスは、個別労働紛争の防止に向けて役に立ちそうに思えた		3
質問5 今回の企画内容について、率直なご意見やご感想を記入してください。今後に活かします。							
<ul style="list-style-type: none"> <li>アルバイトについて、労働者の視点だけでなく、経営者の視点も交えながら話をし下され、とても参考になりました。</li> <li>雇用者側も学生側もそれぞれの都合はあるが、契約内容や条件を守ったうえで、互いに配慮をしながら、臨機応変に対応する事が必要と感じた。また、そのためにはコミュニケーションや良い関係づくりが無くてはならないと思う。コーディネーターの方と司会の方の連携がうまく取れていなかった気がして、気になった。</li> <li>ブラックバイトの現状についてよく知れた。</li> <li>ブラックバイトという、自分に身近な内容で楽しく充実した時間を過ごせた。</li> <li>ブラックバイトの発生には、学生の無知にも原因があるのではと思った。</li> <li>「学生アルバイト」の実情を知ることができて参考になった。</li> <li>大変勉強になりました。ありがとうございました。</li> </ul>							
質問6 NPO 法人あったかサポートの活動についてお答えください。							
① 以前から関わっていた	6	② 名前は聞いたことがあった		1	③ 初めて知った		8

## 社会保障よもやま話・その④

# 「大負担増時代②」

共同通信編集委員 高瀬高明

高齢化で医療と介護の費用は伸び続けています。これをどう賄うか。前回の医療に続いて今回は介護の話です。医療と同じで自己負担は増え続けていますが、それだけでなく、内容もかなりドラスティックに変わっています。介護は高齢期の日常生活に密着しているため、少子高齢化が進む中でどうという地域社会をつくっていくのかという課題とも絡むからです。



介護保険の総費用は現在約10兆円です。創設された2000年に比べて約3倍に膨れ上がっています。高齢化が進んで利用者が増え続けているため、団塊の世代が全員75歳以上になる2025年度には約21兆円にも膨れあがるとみられています。医療の費用に比べると規模は小さいですが、伸び率は高いのが特徴です。

介護保険のサービスの一つ一つには国が決めた利用料金があり、利用者の自己負担を除いた残りの費用は、国と都道府県・市町村が負担する公費と、40歳以上の人が負担する保険料で半分ずつを賄っています。このため、総費用が膨らめば公費も保険料も増やさなくてはなりません。

ただ、国や自治体は財政難で、公費を増やすには限界があります。私たちが負担する保険料も同じです。保険料は40〜65歳未満と65歳以上では計算方法が異なりますが、改定のために引き上げられてきました。例えば65歳以上でみると、地域によって異なりますが、全国平均では当初の月額2911円が現在は月額5514円。このままい

ば2025年度には8165円にもなると試算されています。

65歳以上の人の保険料は基礎年金から天引きされています。厚生年金の人はまだしも基礎年金だけの人の受給額は平均で月額約5万円。現在の保険料はそのうちの1割以上にもなっています。基礎年金はマクロ経済スライドなどで大幅に目減りしていくことがはっきりしています。その中で、天引きされる保険料が近い将来、平均で2割近くになるといえるのは現実的には無理ではないでしょうか。

### ▽最低でも2割負担時代へ

このため、費用の伸びを抑える一番の手っ取り早い方法は、自己負担を増やして保険財政からの支出を減らすことです。サービスを利用したときの自己負担（利用者負担）は制度当初からずっと1割でしたが、2015年8月から一定以上の所得がある人は2割に引き上げられました。

一定以上の所得とは、年金収入とその他の所得の合計が単身で280万円以上、夫婦では346万円以上の人です。65歳以上のほぼ5人に1人が対象になります。ところが、それからわずか3年しかたたないのに、来年8月からは2割負担の人のうち特に所得が高

い人は3割負担になります。年金収入などが340万円以上の人です。

利用者負担では、厚生労働省の審議会で現在1割の人は全員2割に引き上げることが毎年のように検討議題になっています。保険料も増え、さらには利用者負担も倍になる時代が、そう遠くない時期にやってくるのは確実です。

自己負担増ではもう一つ、高額介護サービスの引き上げがあります。介護の自己負担が過重にならないよう月ごとに上限額を設けている制度で、上限額を超えたとその分は払い戻されます。現在は▽現役並み所得者▽一般所得者▽住民税非課税世帯の3区分があります。来々8月からは一般所得者も現役並み所得者と同じ上限額（月3万7200円↓4万4400円）になります。

この制度は医療の高額療養費制度と同じで介護保険の要です。一定以上の所得者の利用者負担が2割に引き上げられたとき、厚労省は「高額介護サービス費があるので実際の負担が必ずしも倍になるわけではない」と説明していたのですが、いまやそれも当てはまりません。どうなっているのでしょうか。

### ▽軽度者向けサービスは地域で

介護費用の抑制のもう一つの柱は

サービスの効率化・重点化です。例えば、▽特別養護老人ホーム▽老人保健施設▽介護型療養病床―の介護保険3施設への入所では、低所得者（住民税非課税世帯）には食費と部屋代に補助があります。この対象者が2015年8月から大幅に絞られました。

入所の際に世帯分離して非課税世帯になる人が多いのですが、配偶者が課税されている場合は補助の対象外になったほか、収入が少なくても預貯金などが単身で1千万円、夫婦でも2千万円を超える場合はやはり対象外です。この影響で3施設に入所する約2割の人の負担が大幅に上がりました。中には負担できなくて退所した人も少なからずいます。

このほかにも、それまで要介護1から入所できた特別養護老人ホームも2015年4月からの新規入所は原則要介護3以上に限定されました。さらにはサービスの中で最も使われている介護ベッドや歩行器などの福祉用具のレンタルも貸与基準を厳格化することが検討されています。

サービスの内容の見直しもあります。介護保険の利用者約400万人のうち約110万人を占める要支援者向けのサービスの中で、訪問介護と通所介護（デイサービス）の2つは全国一

律のサービスから切り離され、今年4月から市町村が実施する「介護予防・生活支援サービス」に移されました。要支援の認定を受けなくても生活機能の低下がみられる人も利用できます。

この新しいサービスは従来とほぼ同じ内容のものもありますが、主流は人員配置などの基準を緩和したり、住民が主体になったりする訪問型・通所型のサービスや生活支援サービスです。介護事業者のほか、民間事業者やNPO、ボランティアらを活用して、地域のニーズにあった多様で柔軟なサービスを提供していこうというのが目的ですが、一方でサービス提供者への報酬はこれまでより低く設定されました。費用を抑制する狙いもあるからです。

### ▽市町村の力量が問われる

この見直しの背景には、介護保険での生活援助をめぐる古くからの議論があります。訪問介護には掃除や洗濯、調理の手伝いなどの生活援助と、排泄つや入浴などの身体介護があります。要支援の人たちが利用しているのは大半が生活援助のため、「ヘルパーを家政婦代わりに使っている」などの批判が絶えませんでした。

そうした議論を詰めることなく、生活援助自体をいわば地域に丸投げした

形です。ただ、これをどう評価するかは難しいところだと思えます。高齢者の日常生活に欠かせない援助は介護保険の課題でもあります。同時に住民が住みやすい地域づくりを目指すだけではならない市町村のものと役割でもあるからです。

住民主体のサービスといっても、全国どこでも担い手を確保できるとは限りません。特に過疎や高齢化が進んでいるところでは「そもそも地域に人材がない」との声も聞かれます。そういうところではサービスの縮小につながる恐れもあり、地域格差が広がるのではないかと懸念も出ていますが、その一方で、ゴミ出しや買い物支援などのほか、これまでの全国一律のサービスではできなかった庭の手入れや雪かき、弁当の配食を通じた見守りや安否確認など、その地域で必要とされる新たなサービスに取り組みしているとあります。

だれでも加齢に伴って足腰が弱ったり、体力が衰えたりすることは当たり前のことです。単身世帯や夫婦だけの世帯が急増している中で、高齢者の日常生活をどう支えていくのか。増え続ける認知症高齢者にやさしい地域づくりや、生活支援と医療と介護が一体となった地域包括ケア体制の構築など、

人口減による消滅可能都市も指摘される中で、住民サービスをどう充実させていくか。これからは市町村の力量が問われているのではないのでしょうか。

### 介護の最近の主な自己負担増

- ▷ 特別養護老人ホームの入所を原則として要介護3以上の人に限定（2015年4月～）
- ▷ 一定以上の所得がある人の利用者負担をこれまでの1割から2割に引き上げ（2015年8月～）
- ▷ 要支援のサービスのうち訪問介護と通所介護を市町村の事業に移行（2017年4月～）
- ▷ 高額介護サービス費の上限額引き上げ（2017年8月～）
- ▷ 健保組合や協会けんぽが負担する介護納付金は総報酬割に（2017年8月～段階的に実施）
- ▷ 介護型療養病床を医療介護院などへ転換（2018年4月～）
- ▷ 高所得者の利用者負担を2割から3割に引き上げ（2018年8月～）

寄稿

# 2025年問題と住民主体の助け合い活動

(江東区助け合い活動連絡会 事務局長) 小林 孝

私は、居住する江東区のマンションで12年前に「助け合いの会」を、2年前に「江東区助け合い活動連絡会」を発足させ活動をしています。編集部から標記テーマの寄稿依頼を受け、読者の皆様の参考になればと思い、東京下町・江東区での住民主体の助け合い活動の取り組みを紹介させていただきます。

れている問題です。

## 江東区助け合い活動連絡会の活動

「議」の設置が義務付けられ、生活支援の担い手となる住民主体の助け合い、支え合いの体制づくりが期待されています。

江東区では平成28年4月から「総合



## 2025年問題と介護保険制度の見直し

私は約800万人いるとされる「団塊の世代」の一人です。「2025年問題」とは、われわれ団塊の世代が2025年には後期高齢者と呼ばれる75歳以上に達し、日本の65歳以上の高齢者人口が約3,500万人(人口比約30%)になることで、介護・医療費等の社会保障財政の崩壊が懸念さ

高齡化が進行し社会保障費が急増する中、この間、介護保険制度の見直しが進められています。平成27年4月施行の介護保険法改正により、これまで全国一律に給付されていた要支援者への介護予防の訪問看護や通所看護のサービスが介護保険の対象から市区町村の事業に移管され、平成29年度末までに各市区町村は「新しい介護予防・日常生活支援総合事業」(以下、「総合事業」)で、地域の実情に応じ、住民主体の取り組みを含めた多様な主体による介護予防・生活支援サービスを提供することになりました。この「総合事業」に伴う生活支援体制整備事業の一環として市区町村に「生活支援コーディネーター」(地域支え合い推進委員)の配置や「協議体」、「地域ケア

事業」がスタートし、その一環として生活支援コーディネーター(地域支え合い推進委員)が社会福祉協議会に4人配置、「下町支え合い会議」(協議体)や「地域ケア会議」(多職種の協働による地域包括ケアシステム)が設置され、それぞれ活動を開始しています。これは厚労省の制度設計に基づく行政主導の支援体制づくりで、私も住民代表の一人として下町支え合い会議、地域ケア会議に参加していますが、まだ情報交換の段階にあります。

江東区助け合い活動連絡会は、区の「総合事業」と連携し、区内で住民主体の助け合い活動や見守り、サロン活動などに取り組んでいる団体のネットワークと交流、助け合い活動の普及啓

発を目的に、昨年5月に発足しました。これまでに区内各地域で定例の連絡会を12回、研究会を6回、区・社協・連絡会共催の「助け合いのまちづくりを進めよう 江東区地域福祉フォーラム」を3回開催しています。

連絡会には、50を超す町会・自治会・NPO・任意団体が参加しています。連絡会では、3か年計画で区内での『助け合い活動の事例集』発行を予定しています。

## 助け合い活動の紹介

私が住むコープ南砂は入居から37年目を迎えた、全戸165戸の居住者の

コープ南砂での



東京都生活支援コーディネーター視察研修 (「コープ南砂集会所」)

顔が見える中規模集合住宅です。マンションは築年数が経つと、住宅設備の老朽化とともに居住者の高齢化が進み、単身・夫婦二人暮らしの高齢者宅が増えています。

コープ南砂助け合いの会は、2006年に自治会の呼びかけで設立した会員制の互助会組織で、設立から12年、会員世帯数は135軒（自治会会員世帯の約85%）です。

助け合いの会の活動コープ南砂助け合いの会は、相互にできることで手を貸し合うことで、会員・居住者が心豊かに、安心して暮らせるコミュニケーションづくりを寄与することを目的に、自治会活動の一環として次のような活動に取り組んでいます。助け合い活動の利用件数は、各種イベントや親睦活動を除いて、年間250件を超えています。

- ① 保守修理（住宅設備の不具合点検、水栓器具や照明などの交換、網戸取付けなど）
- ② 家事支援（粗大ごみなどの搬出、包丁研ぎ、買い物代行、食事の支度など）
- ③ 外出支援（買い物や病院、施設、役所等への車での送迎、付き添い）
- ④ 介助支援（散歩付き添い、車椅子介助、話し相手など。但し、専門的介護は除く）

⑤ 子育て支援（子ども向けイベントの開催、保育園等への送迎、子供の一時預かりなど）

⑥ 相談活動（住宅設備の改修・リフォーム相談、各種契約手続きの相談、その他日常的な生活相談。但し、法律や金銭など専門的なものは除きます）

⑦ 親睦活動（会員相互の心身の自立を促す生きがいづくり活動。ふれあい喫茶室や趣味のグループ活動、ハイキングや観桜会、講習会などの開催）  
定期的な活動集合住宅や地域での助け合いは高齢者から子どもまでが対象となります。当住宅では次のような定期的な活動にも取り組んでいます。

〈ふれあい喫茶室〉女性たちが中心の「日中の通い場」として毎月2回集会所で開催しています。参加費は無料（経費は会が補助）です。お茶を飲みながらの「おしゃべり」を基本に、歌や健康体操、参加者の趣味をいかした手芸や料理、介護予防の講習会なども取り入れています。参加者は毎回15人前後です。

〈コープきつず〉子育て支援の一環として、小学生・幼児を対象に子どもたちが異年齢で元気に遊べる場を集会室・敷地内公園で毎月1回開催し、絵本の読み聞かせや四季折々のイベント、お手玉、けん玉、石蹴りなど

の昔遊び、縄跳びなどを楽しんでいます。

〈包丁研ぎデー〉年4回（6月・9月・12月・3月）、敷地内公園で開催し、毎回40本前後の申し込みがあります。利用料は1本350円、自分で研ぐ人は無料で利用できます。

〈観桜会・春と秋のハイキング〉毎年4月初旬には観桜会、6月と11月にはハイキング、正月には七福神巡りを開催し、楽しんでいます。

会の運営と財政、利用方法会の運営、利用方法などは次のように行っています。

〈会の運営〉会の運営は運営委員会・事務局で行い、運営委員会は13人で構成し、隔月開催（年6回）、事務局は必要に応じ随時開催しています。

〈会の財政〉会の財政は、入会金（出資金3千円）と年会費（千円）、利用料、雑収入で賄っています。利用料は350円/30分で、うち300円は支援者に謝礼金で支払い、50円は会の手数料（運営費）にしています。

〈利用方法〉助け合い活動の利用申込みは、管理室または事務局に所定の申込書が電話で申し込みます。事務局長が支援者と日時を調整します。利用料は、支援活動終了後に事務局長が発行する「助け合い活動利用料

請求書」にて現金で支払います。

〈広報活動〉会員へのお知らせは、助け合いの会ニュース（隔月発行）を会員宅に配布、ふれあい喫茶室やキッククラブの案内、各種イベントは掲示等で案内しています。

**助け合いの文化、取り組みを広めよう！**

高齢化社会が進む中で、介護保険制度の見直しもあって今、各地で住民が主体になって助け合う仕組みづくりが始まっています。現状の介護保険制度や公的な福祉サービスだけでは必要な支援が望めないことから、地域の住民による相互扶助で助け合おうという試みです。

地域での助け合いのニーズは今後ますます増えていきます。マンションや地域には様々な考え方を持った住民がいて、地域的な特性や条件も異なりますが、地域にはまた多様な人材が暮らしています。

そこで、紹介したコープ南砂での取り組みを参考に、本紙読者の皆様にお住いの地域やマンションで、あったかサポートとなる助け合い活動に取り組んでいただければ幸いです。関心のある方には、当住宅の助け合いの会則、資料などをお届けしますので、本誌編集部までご連絡ください。

# 就労支援の現場から見えること

就労支援員 浜上知子

生活困窮者自立支援法は、生活保護の受給者を対象としていない。しかし、支援の現場では、様々な困難と立ち向かっています。今回は、その最終回のレポートです。

生活保護受給者やひとり親家庭、生活困窮者の就労支援をしています。やりがいもあり楽しい仕事なのですが、時おり「魂をもっていられる」と思うほど困難な場面もあります。ここでは、困難場面の例を挙げて、就労支援のあり方を考えたいと思います。

## ■就職しても短期間で辞める

「以前就職でお世話になった○○です」と聞き覚えのある声の相談者からの電話。なんだかいやな予感……。「実は先日仕事を辞めました、また就職の相談に行きたいのですが」。ああ、やはり予感の中です。何社受けてもなかなか決まらず、数か月かかってよう

やく見つかった仕事でしたが、辞めてしまったようです。次回の相談予約をとって電話をおき、深いため息をひとつ。また仕事を探そうという時に相談者から再度思い出してもらえたことは就労支援員としてありがたいと思う反面、就業中でも本人にまめに連絡して

職場への定着支援をもっと積極的にしていれば退職まで至らなかつたかもしれないという思いも頭の中を駆けめぐります。

就労支援員にとって相談者の就職はひとつのゴールともいえますが、相談者にとってはスタート地点です。就職前に聞いていた労働条件と実際に入社してからの労働条件に相違はないか、人間関係はうまくやっていけるか、新

たな環境で自分が職務に十分対応できるかなど、たくさんの不安と期待を抱えながらの船出です。就職してみただけで「こんなはずじゃなかった!」となった時、多くの人が仕事を続けるべきか辞めるべきか悩みます。何があっても続けたほうがいいとは思いません(体調を崩すくらいならやめたほうがいい場合もあります)が、短期間で辞めたり離職を繰り返したりすることで本人が自信をなくし次の仕事に踏み出づらくなってしまうことがあります。せめて次は長く続けられる仕事に就けるよう支援したいとは思っています。こちらもあらゆる事業所の(人間関係も含めた)情報をすべて把握することはできないので、「絶対に辞めようと思わない最高の事業所」を紹介するなんてことは夢の話です。

## ■就職活動に前向きになれない

担当する相談者の選考結果がなかなか出なかつたので、本人に結果を聞くのと連絡した時のことです。「応募書類を送ったら不採用で返却されました」と本人は言います。事業所からの採否通知をFAXしてもらおうと思つて私が会社に連絡したところ、求人担当者から「何度か応募書類を送るよう

連絡したのですが、送られてきませんでした」との返答がありました。双方の言い分が食い違っています。どちらかが嘘を言っているわけですが、この場合相談者がこれまでも何度か同じようなことをしていたことから、今回も相談者が応募していないのにしたと言っているような気はします。まあ、刑事ではないので証拠を見せて自分を求めるようなことはしませんが……。

むしろ(大人なのに)なぜ嘘をつくのか考える必要があります。生活保護受給者は就労阻害要因がなければ担当のケースワーカーから就労指導を受けます。就職活動の状況を報告することも求められるので、その人も活動をしていないのに活動をしていると言っている可能性もあります。ではなぜ就職活動をしない(またはできない)のでしょうか。

ある单身男性が言っていたことを思い出します。「テレビなどを見ていて来週のお知らせが流れますよね。その時ふと自分は来週どうなっているのだろうかと不安になるんです。自分に来週はくるんだろうかと」。その人の目には深い孤独が浮かんでいました。身体的に働けないわけではありません。ですが、面接に行く身なりや服装を整える、写真を撮り履歴書を書

く、面接に行つて採用されるよう受け答える、そのようなことに高いハードルを感じてしまい、やらないといけないとわかつていても踏み出せない精神状態にある人はかなりの割合でいます。ケースワーカーから求められることと自分ができることとの間に大きなギャップがある場合、厳しい就労指導をかかわすためについ嘘をついてしまっているのかもしれない。あるいは面接に行つてもどうせ受からないだろうというあきらめや自信のなさも背景にある気はします。いずれにしろ就職活動に前向きになれていない状態です。

### ■「就労支援」という仕事

就労支援の相談現場における困難場面を二例挙げました。いずれもよくあるケースですが、それに対して私なりの解決方法が見つかつているわけでもなく、どうすればいいのか今も毎日悩み続けています。

就労意欲が高く働く能力もある人の就労支援は比較的容易です。条件に合う求人提示すれば短期間で就職を決め、その後も元気に働き続けています。また、就労意欲は高いけれど働く能力が不足している人に対しては、職業訓練を受けてもらうなど能力開発をすれ

ば就職につながる例も多くあります。一方、前述した二例のように、様々な理由から働くことにしんどさを感じ、就労意欲や働き続ける能力が低下したケースの就労支援はしばしば困難を極めます。働くことにネガティブな感情しかもてない人に対する就労支援は、本人の幸福とは全く関係ないところで進めざるをえないことが多く、魂をもつていかれそうになります。それでも私がこの仕事を続けていられるのは、就労することによって人生が好転した例もたくさんみているからです。「働くこと」が人に与える力を信じており、そこにかかわれる「就労支援」という仕事はやはり幸せな仕事だと思います。



## 今年も「きょうと地域力アップおうえんフェア」に参加しよう！

NPO 法人の活動を広く市民に知らせるための「きょうと地域力アップおうえんフェア」（京都市が主催）が2018年3月4日の午後1時～午後5時までの間で、ゼスト御池を会場に開催される予定です。昨年は当法人も参加し、社会保険労務士が中心になって労働問題や年金など市民の身近な課題について相談活動を行いました。本年もブース出展を申し込んでいますので、皆様のご参加をお待ちしています。

身近に迫る5年有期雇用労働者の申出による無期雇用への転換問題、長時間労働やハラスメントなどの労働相談、そして適用範囲が拡大された公的年金、その受給資格期間が25年～10年に短縮された問題など、今後広く市民に周知され、啓発されなければなりません。

当法人では、お仕事の悩みや生活に関わるテーマについて、「草の根の学習会活動」の開催を呼びかけています。是非、今回のブース出展を契機に皆さんの地域や職場で年金・医療・介護と待機児童など子育て支援に係る学習会の場を設けませんか。

日 時：2018年3月4日 午後1時～午後5時  
会 場：ゼスト御池（地下鉄東西線「京都市役所前」下車）  
内 容：ステージライブ、ゲーム大会、ステージ発表、ブース出店など

当法人は、労働問題や公的年金相談に応じます。



寄稿

# 就労支援施策の変化と就労体験

Aワーク創造館 西岡正次

若者の就労支援と定着が社会的課題となっている現在、その第一人者からのご寄稿を頂きましたので、紹介します。



あったかサポートに集い共に活動される皆さん。あけましておめでとございます。

昨年、私は就労支援施策の動きや自治体の役割について2冊の本を発表する機会を得た。1つは五石敬路先生（大阪市立大学）、岩間伸之先生（故人）

前大阪市立大学）、有田朗先生（ぎふNPOセンター）との編著「生活困窮者支援で社会を変える」（法律文化社）、もう1つは宮本太郎先生（中央大学）編著「転げ落ちない社会」（勁草書房）。どちらも困窮や孤立をふせぐ新しい制度をめぐって、生活困窮者自立支援制度等の動きや政策課題を取り上げている。私は「就労支援」というわかりやすい言葉の背景にある混乱、誤解を考えてみた。

## ●就労支援って？

特に全体像が見えないのが自治体の就労支援であろう。年代別・対象別にサービス提供する各部署で付随的に行われる相談支援が就労支援の実態である。また産業や労働、人口対策の部署では福祉や医療の利用者は施策の対象として検討されることはない。最近テレビでがん患者が支援や相談を利用しながら働く姿を「〇〇ながらワーカー」として描くCMが新鮮だ。就労支援が

カバーする範囲が広いことも理解されていない。相談の段階から、個々の事情を踏まえた就労準備の段階、職業紹介など就労に向かう段階、そして定着や就労継続の支援段階、さらに転職（離職トラブル等の対応も含め）等の段階まで、様々なステージにまたがっている。職業紹介中心の支援では求職者と求人者である企業等の2者間の交渉・調整が前提となっているが、就労支援は各ステージで就労を希望する相談者（以下「相談者」と、体験や雇用で対応する企業等、そしてこの両者にかかわる支援（機関）者という3者の交渉・調整の過程となり、さらに様々な生活支援等も重なり、関係するアクターはさらに複雑だ。

## ●3者の交渉・調整によって、変わる

こと  
求人情報とは別に、体験やインターンシップ、就労訓練事業（訓練付き就労呼ばれ生活困窮者自立支援法で登

場。雇用型と非雇用型」といった支援付き就労の情報、3者の交渉・調整で新しいテーマとなり、企業等も、相談者も初めての経験として広がっている。また、相談者が就労体験といったステージからキャリア開発を始めるため、そこからどのような能力・技能が獲得できてキャリアの選択肢をどう広げられるか、就労やキャリアの見通し感の有無が体験プログラムの良し悪しを決めることになる。習得した能力や技能を書き込む職務経歴書の内容、表現も変わることだろう。

当館が実施する「高校生の進路保障研究会」（注）で紹介された大阪府立布施北高校のデュアルシステムは地域企業と連携した職業体験の仕組みとして定着し、若者の就労支援やキャリア開発支援の可能性を感じさせてくれた。「怒られるだけのアルバイトより、職場や作業を通じた能力の獲得を実感できるデュアルの方がいい」と振り返る感想に、勇気ももらった。デュアルシステムによる就労体験は単なるアルバイト経験とは異なり、「計画された偶然」として彼らにキャリアの見通しを実感させているようだ。こうした就労支援のステージを地域間で共通にして、広域で体験プログラムを連携させる事例も登場している。大阪府泉佐野

市の若者支援団体が実施する農業等と連携した就労支援の評判を聞いて阪神間から若者が集まっている。そしてそこから弘前市のりんご園や加賀市のなし園の体験プログラムに参加できる事業が始まっている。新しい土地に居を移して支援付き就労に挑戦する若者も生まれている。就労支援のプラットフォームが地域間で整えば、個々の支援プラン情報が載った「就労カード」を利用して、より広域でキャリアを選択し開発できる可能性も広がる。就労やキャリア開発をめぐる、支援者を含めた3者間の交渉・調整の仕組みが、今後の「働く」「働き続ける」を支える施策の課題になりそうだ。今年も引き続き生活困窮者自立支援制度をはじめ労働や雇用、生活保障をめぐる自治体・地域の動きを見守っていきたい。

### シンポジウムのご案内

テーマ：「高校生の進路保障を考える」

～大阪府立西成高校、布施北

高校の実践から～

日時：2018年1月20日（土） 13

時30分～16時30分

会場：アウィーナ大阪 近鉄大阪線大

阪「上本町」駅から徒歩3分



講演：「高等学校教育の職業的意義  
—若者、学校、社会をつなぐ—  
本田由紀（東京大学・教育学部教授）

報告：「生徒が起きてくるキャリアの  
授業～教室観察から得た学  
び～」

筒井美紀（法政大学・キャリアデザイ  
ン学部教授）  
菊池伊代（高校生の進路保障研究会）  
\*他にシンポジストとして大阪府立の  
学校長二人、Aワーク創造館館長  
など

## ●あったかサポート活動への期待●

新年にあたり労働組合、弁護士、京都府のそれぞれの立場からお三方に当法人の活動に対し、期待と要請を込めた文章が寄せられました。なお、中小企業の経営者と社会保険労務士からもご寄稿を頂いていますが、紙面の都合上次回の特号でご紹介させていただきます。（編集部）

## 会社に積極的な提言ができる労働組合をめざして

近鉄ビルサービス労働組合 執行委員長 宮 脇 力

あけましておめでとうございます。皆様が良いお年をお迎えになられました。たことをお喜び申し上げます。

### 会社の紹介

弊社は、本社所在地を大阪市中央区に置く、1972年（昭和47年）に設立し、従業員数2,400人の総合ビルメンテナンス会社です。ビルメン

会社というと、一般的によく皆さんが思い浮かばれるのは「設備」、「警備」、「清掃」という職種ではないでしょうか。その他業種としまして、「建設施工業」、「プロパティマネジメント事業」、「各種不動産事業のコンサルティング」、「各種不動産事業のコンサルティング」、「各種不動産事業のコンサルティング」も業務として担っており、大阪府、京都府、奈良県、愛知県、岐阜県、三重県、東京都、千葉県、福岡県におきまして、オフィスビル・官

公庁・病院・福祉施設・学校・銀行・金融機関・百貨店・ショッピングセンター・スーパー・ホテル・レストラン・テーマパーク・遊園地・美術館・スポーツ施設・駅ターミナル施設等において営業を行っています。中でもやはり近鉄グループ関連施設の管理が多いです。皆さんも一度は、私たち社員を見かけられたことがあるかもしれませんね。京都では有名なテレビ局と勘違いされることもあるそうです。

職種により様々な制服があります。社名ロゴ【KBS】が入っておりますので、今後、もし見かけられましたら注視してください。いつものように頑張ってくれていると思います。

### 労働組合の紹介

私たち労働組合は組合員1,250人の組織であり、昨年9月に、おかげさまで組合結成36周年を迎えることができました。

しかし、組合結成時から現在まで、上部団体へ加盟せず、専従役員無しという状況で活動を続けています。

専従者無しということになりますため、普段は各職場で通常業務を行っており、組合の執務にあわせて離職する、あるいは、非番・休日の日に各職場の

状況に合わせて活動しています。

現在の執行部は、設備関係者2人、営業関係者2人、事務関係者1人となっています。

近年は、社内外の多様化する価値観により、柔軟な発想や対応に適用することが求められ、人や企業、社会の考え方等、ひと昔前とは劇的に変化しているように感じています。

そのような中、顧客に合わせた柔軟なサービスの提供を迅速かつ正確・安全に伝えられるよう業務に取り組んでいるため、通常業務以外に労働組合の職場代表として代議員や中央委員へ立候補してもらえらる方が少ないのが現状です。

### 労働組合とあったかサポートの接点

あったかサポートは、労働関連法教育宣伝活動をはじめ、労働相談、行政・他団体とのネットワーク連携・協働活動等多方面でご活躍されており、会員の中には、企業経営者、士業の方、行政の方、大学関係者、労働組合関係者、その他異業種の方が入会されており、それぞれの立場の意見等を聴くことができる貴重な場となっています。

労働組合としては、専門士業の方から直接労働関連法のセミナーを受講で

きることは、上部団体へ加盟していないことで、学習する機会が少ないことから、大変ありがたく、法改正の内容や実務的な人事労務管理についてのアドバイスや問題点等を教わる有意義な場となっています。

また、労働政策・社会政策に関する項目のセミナーも開催されており、講師も幅広い学識をお持ちの方や専門的に研究をされている方、実務に携わり問題解決に向けて支援されている方を招かれ、何が問題か、どのような解決策があるのかを一緒に考えさせてもらえる見識を深める場となっています。

何かの縁があり、入会することにより、お会いすることのできる方々からご支援をいただき、企業経営者の方や企業へ経営アドバイスを本業とされる方の体験談を含め、幅広い情報交換をさせてもらえることは、本当にありがたいことであり、深く感謝しております。

あったかサポート主催行事へ参加し、初めて気づかされることや知ることができると等、今まで自分には発想がなかった考えを持つことができる学びの基となっています。

### 使用者側の目線を意識した研修を

あったかサポートへの今後の期待として、社会人へは、経営力の向上や企業法務全般の実務的教育を基本として、育成・成長に繋がる教育の場として、これから社会人となる学生へは、社会人生活が始まる前に知っておきたいこと、困ったときの対処方法等を学びたい方が学べる場としてのセミナーの企画を継続させてほしいです。

労働組合へは、使用者側との団体交渉において、交渉時の考えや方向性を労働組合や従業員側からの解釈だけではなく、使用者側からの目線も交えての支援をいただけるNPO法人であり続けてほしいです。

また、老若男女の異業種の方が気軽に集まり、楽しめるイベント開催を行うNPO法人であり、会員相互の情報共有や情報発信の場とし、何か困った時に、頼りになる組織であり続けることを切に願います。



# 「弁護士の立場からNPO法人の活動に期待すること」

弁護士 古家野 晶子



## 「あったか」という言葉に惹かれて

「NPO法人あったかサポート」の設立趣意と素敵な名前に惹かれ、昨秋入会させていただきました弁護士古家野晶子と申します。2008年の弁護士登録後、主として、企業の人事労務に関する相談業務や紛争対応に従事してきたほか、事業再生、債務整理、相続、離婚等様々な案件を取り扱って参りました。

弁護士法1条には「弁護士は、基本的人権を擁護し、社会正義を実現することを使命とする。」とありますが、

私なりの理解では、弁護士の活動を通じて「Happiness & Fairness」を追求することだと考えています。人がこの社会で生を受け、死を迎えるまでの間、それぞれが幸せを追求できるフェアな社会、いわば「共生」の社会の実現を目指すものです。

「あったかサポート」でも、定款第3条に「：共助の視点に立って、：解決への糸口を見出す活動を行うことにより、人間性あふれる、住みやすい社会の創造に寄与することを目的とする」とあるように、人々の「共生」を可能にする「あったか社会」の創造を目指されているようです。私も一会員として、そうした社会の実現に寄与できればと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

さて、弁護士の立場から「NPO法人あったかサポート」に期待して、3つの提案をさせていただきたいと思えます。

## 【1】目指すべき「あったか社会」の具体化を

あったかサポートの活動は多岐にわたりますが、その活動の先に見据えている「あったか社会」の姿をイラスト等でわかりやすく具体化してみたいかがでしょうか。

そこに描かれる「あったか社会」は、あったかサポートならではの問題意識が表現されたものとなり、同じ問題意識をもつ地域の人々を惹きつけ、広く支援者、協力者を得ることにつながるのではと思います。また、あったかサポートの諸活動の位置づけもより明確になり、活動のさらなる発展につながるかもしれません。

さらに、毎年の事業報告でも、目指すべき「あったか社会」に向けてどのようにアプローチしたかが明確にされると、支援者へのフィードバックとしても効果的ではないでしょうか。社会に向けて「こうありたい」を自由に提案できることも、民間団体であ

るNPO法人の強みだと思います。先行きの見えづらい世の中だからこそ、明確なビジョンのもとに人々の願いをつむいでいくことが大切ではないかと思えます。

## 【2】「あったか企業」を生み出し、支える活動を

紛争は、労使ともに、精神的に大きな負担となりますし、コストもかかります。弁護士として労使間の紛争対応にあたるたび、専門家どうしがもつと連携し、紛争から得られた知見を平時に活かすことができなだろうかと思えてきました。

また、「事業は人なり」という言葉がありますが、労務管理は人を活かすための知恵としてもっと積極的な意味を見出すべきではないかと思えます。適切な労務管理は、企業に活力をもたらし、よい人材を惹きつけるなどの「プラス」を生み出し得るものです。「共生」の思想のもとに労務管理を進める企業は、まさに「あったか企業」とも呼べるのではないのでしょうか。

労働市場や労働法制が大きな転換点を迎えるいま、専門家の経営者に対する提案力が一層求められるとともに、労務管理上の創意工夫が企業の競争力につながる可能性も広がっています。

あったかサポートでも、是非「あったか企業」を生み出し、支える活動に取り組む、専門家どうしが、事例検討会や研究会を通じてつながり、企業に対する提案力を磨く場を共有できればと思います。

### 「3」「あったか未来」のために子どもたちを支える活動を

女性活躍推進は、女性の経済的自立や社会的地位の向上という点では歓迎ですが、一方で、社会で最も弱い存在である赤ちゃんや子どもたちに、またそれを守ろうとする母親をはじめとする養育者に、過度な負担や皺寄せが生じているのではないかとという点で大きな懸念があります。

これまで女性の多くが育児に専念してきたのは、育児や家事と就労の両立を可能にする社会構造ではなかったためですが、現在もお、待機児童問題、保育士不足、保育の質の問題、ワンオペ育児、小1の壁という言葉に表れているように対策が遅れています。

皺寄せは、離婚、孤食、貧困、虐待、非行、引きこもり等様々な形で弱いところに現れます。「あったか未来」のために、子どもたちの養育環境を「あったか」くする取り組みが急務です。

労務面からいくなかのアプローチ

が考えられます。保育士の地位・処遇の向上や就労面でのサポート、保育園の経営に資する労務管理サポートは優先度の高いテーマではないでしょうか。

か。このほか、産婦人科と連携した妊娠中の就労サポート、子育て支援団体と連携した復帰後の就労サポートも考えられます。行政サービス等の穴や不

足を見つけ、課題に対する解決策を提案するようなNPOならではの取り組みを進めていけたらと思います。

## 京都府の労働・雇用行政の立場から期待すること

京都府商工労働観光部 労働・雇用政策課 課長

中川 多鶴子



澤井理事長をはじめ、役員並びに会員の皆様方のこれまでの御努力と御熱意に心から敬意を表します。

とりわけ、教育・宣伝活動の中で高校生や大学生を対象とした出前授業は、若者が社会に出る前に知っておいてほしい労働関係法制度や社会保障に関する基礎的な知識を習得し、働くことの意味や労働者の権利・義務、社会保障制度の活用のかたなどを身につけるとともに、労働トラブルが発生した場合の問題解決能力等を養う上で大変有効な取組であり、これまでに多くの高校・大学等において実施していただきました。

昨年度、京都ブラックバイト対策協議会（京都労働局、京都府、京都市）が実施した「学生アルバイトの実態に

関するアンケート調査」によると、アルバイト経験者のうち、3人に1人が「学業に支障があり」、4人に1人が「何らかのトラブルを経験した」と回答し、さらにトラブルを経験した際に、4人に1人は「誰にも相談しなかった」と回答しています。また、労働法制の知識については、「雇入時には労働者に労働条件通知書の交付が必要」と「業務命令により行う準備・片付け時間も賃金支払いが必要」を知っていたのは半数に満たない結果となりました。

このように、基礎的な知識を持たないままアルバイトや就職をする若者が多く存在することは、憂慮すべきことであり、あったかサポートの出前授業により、一人でも多くの若者が正しい知識を身につけていただくことを期待

NPO法人あったかサポートは、「社会保障に関する問題の解決を必要とする人々とともに、共助の視点に立つて解決への糸口を見いだし、人間性あふれる住みやすい社会の創造に寄与する」ことを目的に、情報発信活動、教育・宣伝活動、相談活動、ネットワーク活動の4本柱を軸に様々な活動を精力的に展開してこられました。

しています。

京都府においても今年度から新たに、京都労働局、京都市、府市の教育委員会、大学コンソーシアム京都、連合京都に御参画いただき「ワーカー等教育充実会議」を立ち上げ、高校や大学等でのワーカー教育の充実に向けた取組を進めており、今後さらに労働教育の充実を図ることとしています。

また、あったかサポートの活動のうち、「相談活動」についても大変お世話になっていきます。京都府が設置している「京都中小企業労働相談所」において、平日夜間と毎週土曜日の労働相談については、あったかサポートの社会保険労務士さんが、いつも専門性の高い内容を分かりやすく丁寧に対応いただいております。心から感謝申し上げます。

労働相談については、昨年度は3130件の相談があり過去最高となりました。特に非正規労働者からの相談が増加傾向にあり、労働契約や人間関係（パワーハラスメント等）に関する相談が上位になっています。今後も様々な労働問題に関するトラブルや悩みに真摯に向き合い、相談者のよりどころとなるよう、ご協力をお願いいたします。

さて京都府内の雇用情勢は、有効求人倍率が1.5倍台の高水準で推移（平成29年10月時点）する一方、若者の早期離職や、業種や地域に関係なく人手不足が深刻化しています。

京都府においては、オール京都で、「人を大切に作る京都ならではの働き方改革」により、人材確保・定着と正規雇用化の促進に取り組むこととしており、今年度から新たに、中小企業の人材不足の解消と従業員定着、若者の経済的な負担の軽減を図るため、従業員に対し奨学金の返済支援制度を設けている中小企業に対する補助制度を創設するとともに、就労環境改善サポートセンターを京都テルサ内に設置し、就労環境改善に取り組む中小企業を寄り添い支援する取組を始めています。

今後とも、あったかサポートをはじめ関係機関・団体の皆様と一緒に頑張って、労働・雇用に関する課題に対応できるように、様々な取組を展開してまいりますので、引き続き御支援と御協力をお願いいたします。

NPO法人あったかサポートの皆様が活動理念に基づき、その時々々の社会認識や課題を敏感に捉え、様々な活動にさらに取り組んでいただくことを御期待申し上げますとともに、今後一層の御発展をお祈りいたします。

著書紹介

『稼得とケアの調和モデル』とは

田中 弘美

本書は、2016年3月、同志社大学大学院社会学研究科社会学専攻に提出した博士論文に加筆修正を施したものです。2013年4月に博士後期課程に入学した時、私は日本における「男性稼ぎ主モデル」の転換の必要性を強く感じていました。本書でいう

「男性稼ぎ主モデル」とは、「男は仕事、女は家庭」の性別役割分業を基軸とした家族モデルを前提とする社会・生活保障システムのことを指します。

「男性稼ぎ主モデル」の克服という課題

なぜ「男性稼ぎ主モデル」は克服されなければならないのか。その理由の1つは、このモデルの前提とする「安定した雇用」「安定した家族」が、社会状況の変化を受けてすでに崩れつつあるからです。もう1つの理由は、このモデルには人びとの生き方の選択肢の幅を著しく狭める側面があるからです。というのは、社会・生活保障シス

テムの根底にこのような家族モデルを想定しているがために、男性も女性もその役割から簡単には降りられない。また、降りざるを得なくなつた場合にさまざまなリスクにさらされてしまうことは、大きな問題です。こうした問題意識はこれまで幾度も



指導教員の埋橋孝文・同志社大学社会学部教授と著者

提起されてきました。しかし、なぜ日本ではなかなか「男性稼ぎ主モデル」の克服が進まないのか。その背景には次のような課題があると思われます。第1に、そもそも「男性稼ぎ主モデル」に代わるような理論モデルについて十分に議論されていないこと。第2に、そのような理論的根拠にもとづいた政策論議が行われていないことです。

### 新たな生活・社会保障システムをめざして

そこで、私は次の3つの視点から検討することにしました。まず、「規範論」⇨従来のモデルに代わるどのような社会・生活保障システムをめざすべきか。次に、「政策論」⇨その新たなモデルはどのような政策によって実現できるか。そして、「動態論」⇨その政策自体がどのように選択・決定されるのか。つまり「男性稼ぎ主モデル」からの移行の「目的地」と「経路」の探索です。この「規範論」「政策論」「動態論」を一本の軸で結びつける試みが、本書の特徴となっています。

まず、「規範論」では、これまで国内・海外の研究で論じられてきた「男性稼ぎ主モデル」とは異なるモデルに関するレビューから、今後わたしたちが目指すべき規範的モデルを提示して

います。それが、本書のタイトルにもなっている「稼得とケアの調和モデル(earner-career model)」です。これは、男女ともに稼得者としての役割と同時に、ケア提供者としての役割も果たすことを志向するモデルです(第2章)。

### 欧州における3類型とは

続く「政策論」では、制度・政策体系の国際比較を通じて、このモデルを実現するための「政策パッケージの3類型」を提示しています。比較の対象としたのは、日本よりも先に「男性稼ぎ主モデル」の克服に取り組んできたヨーロッパの6か国(スウェーデン、フィンランド、フランス、ドイツ、オランダ、イギリス)です。

税制・社会保障制度、ECEC(就学前幼少期の教育・ケアサービス)、育児休業制度、パート労働の待遇などの労働政策といった各施策が各国でどのように編成されているのかをみていくと、税・社会保障における世帯単位から個人単位への移行、すべての子どもに対するECECサービスの利用資格の保障、母親だけでなく父親に対する休業制度など、一定の共通点がみられます。その一方で、決定的に異なっている部分もあり、その特徴は「連続就

労・公的ケア型」(典型国・スウェーデン)、「断続就労・(選択的)家族ケア型」(典型国・フィンランド)、「柔軟就労・共同ケア型」(典型国・オランダ)という3類型として整理できます。また、以上のようなヨーロッパ諸国に比べて、日本の現状はまだまだ低い水準にあることもみえてきます(第3章、第4章)。

そして、「動態論」では、どのような政策形成プロセスを経て前記のような政策体系の違いが生まれるのかを検討しています(第5章、第6章)。政策の理想像や複数の選択肢があるなかで、実際には政治家個人や政党の考え、雇用主と被用者、男性と女性など、立場や考えの異なる多様なアクターの力関係や相互交渉によって政策の形は決定づけられていきます。そのような政策形成のリアルなダイナミズムを、私自身が修士号を取得した国でもあるイギリスを事例に、現地で実際に政策形成に関与したアクターへの聞き取り調査から描き出すことを試みました。

### 日本的規範モデル変革への示唆

最後に、以上の検討を踏まえて、日本は前記の3類型のうち現実的には「柔軟就労・共同ケア型」の方向を取

るのではないかとという予想とともに、日本が「男性稼ぎ主モデル」を克服するための具体的な方策をいくつか提案しています。

いま日本では、「女性活躍」や「働き方改革」などが進められようとしています。これらをどう評価するか、今後日本はどのような方向を選択すべきなのか、まだまだ不透明な部分も大きいです。本書の提示する規範的モデルの枠組みや諸外国の事例が、こうした議論にいくばくかの材料を提供し、読者のみなさまとの活気ある議論につながっていくとすれば望外の喜びです。



# 2018年春季連続セミナー メインテーマ「ジエンダー視点から 『働き方改革』を問い直す」

国の「働き方改革」は、残業時間の抑制と労働生産性の向上を意図し経済政策として進められています。そのため生産年齢人口の減少にもかかわらず、労働力人口は増加しています。

それを支えているのは、主に高齢者、女性、外国人です。特にケア労働の現場には、技能実習生という名の下に外国人女性労働者が増えることで「賃金の下方硬直性」が強まるのではないかと危惧されています。

いま政府は、「労働時間法制」と「同一労働同一賃金」を二大看板に労働法制を改正しようとしています。しかし、この国に根強い男女の性別役割分業を前提にした日本の雇用システムの下で、女性にとって、働きやすい労働条件や労働環境は改善され、健康や人権は守られるのでしょうか。そのような疑問から3人の研究者に異なる研究分野から今進められている「働き方改革」について検証して頂くことにします。



第1回 2018年3月31日(土)

午後2時30分～4時30分

「労働経済学の視点からの『女性の活躍推進』と社会政策上の課題」

女性がのびのびと働いている職場は、男性にとっても働きやすい職場です。そのため、どのような社会政策的な課題が官民に突き付けられているのかを考えます。

講師：川口 章

(同志社大学政策学部教授)

第2回 2018年4月7日(土)

午後2時30分～4時30分

「同一労働同一賃金」は、働き方における性差別を克服できるか」

「同一価値労働同一賃金」は、性差別賃金を問うことに始まりました。正規と非正規の「格差の是正」には、賃金の年功的運用による査定など性差別という根の深い問題が潜んでいます。

講師：南野 佳代

(京都女子大学法学部教授)



第3回 2018年4月21日(土)

午後2時30分～4時30分

「働き方改革」でこの国のワークライフバランスは、実現可能か」

女性正社員が男性並みに働くことを迫られては、働き方改革の名に値しません。ケア労働が外国人労働者に依存せざる得ない現状をイギリス、欧州と

比較しながら考えることにします。  
講師：田中 弘美

(同志社大学 研究開発推進機構及び社会学部特別任用助教)



会場：「ひと・まち交流館 京都」

075-354-8711

京都市下京区 河原町5条

下ル東側

参加費：1,000円

(3回連続の申込みは2,000円)

主催：NPO法人あったかサポート

申込：FAX075-3521-2646

メール：attaka-support@6.dion.jp

問合せ：電話075-3521-2640

## 栃木からの便り

## 木洩れ日(6)

柏倉 裕

## 金魚湯おきん

自宅から歩いて2、3分のところに、古い銭湯がある。金魚湯という。確か小学生の頃入った記憶があるので、半世紀を超えて今も営業を続けている。懐かしい昭和の佇まい。それでも昼間から、風呂好きの常連が一人二人と暖簾をくぐる。

木枯らしが吹き始めた休日の昼下がり、久しぶりに金魚湯に行った。低い番台にかすれた木造りの脱衣場。着替えを放り込む大きな籠が無造作に積んである。大鏡の向こうから聞こえてくるのは昔のお嬢さんたちのデカい声。背に観音様を彫り込んだ兄さんもいて、そんな昔と変わらぬ風情になんだか嬉しくなった。

湯は熱い。熱い湯に、うーっとうなりながら浸かる。ふと見ると、湯舟のわきに若い河童の女の石像。ひと目、胸の盛り上がりで若いと分かる。見上げていると、目の前の河童

がこんなことを言った…とそんな気がした。

「風呂はつま先からへえるもんでござんす。波立てちゃあ、周りに迷惑がかりやす。やせ我慢してちつとへえつて、来し方行く末を考える。それが湯にへえる作法つてもんでござんす」

なあるほど、これから河童の姐さんをおきんと呼ばしてもらいましょう。大汗をかき、さっぱりして番台が出る。300円なり。おきん、また来るぜ。金魚湯おきんの前で、裸の客はすべて平等である。

## 奥鬼怒の思い出

腰を痛めてから、温泉にゆるりと浸かるのが楽しみになりました。

那須、塩原、奥日光、奥鬼怒など栃木には名湯、秘湯と呼ばれる温泉がいくつもあります。熊除けの鈴を鳴らし、森と溪流を抜けて鬼怒川の源流を遡ると、人ぞ知るT温泉がありました。

30年近く前、その温泉に老夫婦をご案内したことを思い出します。政治学者で晩年を東欧研究に捧げた前野良浅子さんご夫妻。前野先生は経済学の井汲卓一氏との共訳『君主論』で、グラムシの思想を体系的に提唱しました。ハンガリー動乱に続くプラハの春を戦車で踏みにじったソ連・ワルシャワ条約機構軍の侵攻には、井汲氏と二人、ソ連大使館前で抗議文を読み上げ、軍の即時撤退を求めたそうです。

前野さんご夫妻はすでに鬼籍となられました。奥鬼怒の源流を、温泉を指して一緒に歩いていた時のことは今も覚えています。

森の道で前野先生がいきなり横になりました。何が起こったのか、分かりません。すると奥さんは「ちよつと坂がきつかったのかしら」と、涼しい顔で先生の胸ポケットからカプセルを取り出して飲ませます。十数分後、何事もなかったように先生は歩き出しました。奥さんに聞くと、それはニトログリセリンでした。心臓に爆弾を抱えていたのです。

その夜、恥じらう浅子さんを説き伏



せて、先生と小生たち夫婦4人は一緒に露天風呂に入りました。お尻から湯ノ華が舞い上がり、満天の星はかがやうばかり。

「いいところに連れてきてもらっただ。一生忘れないよ」  
帰りの車中、ビールを飲みながら言った先生のことを僕たちも忘れない。



金魚湯

あったか歳時記

(冬)

〓 お正月雑記 〓

山本 和子



みなさまにはどんなお正月をお迎えになられましたでしょうか？

今年が幸多い年になりますように、なにより世界の平和がたまたれますように、心より願っております。

各国にいろいろな行事やお祭りがありますが、日本は行事、最近風にはえば、イベントの宝庫だなあと思っています。成人式には晴れ着の若者が街にあふれ、豆まきは大きな神社仏閣はもちろん、保育園や幼稚園でも定番の行事となっているようです。雛祭りにはお雛様大集合！のようなイベントもあり、お花見のにぎわいは言うまでもありません。五月のお節句には鯉のぼりがひるがえり、夏祭りや花火大会も、会場へ向かう浴

衣姿の人たちで電車がいっぱい！というこもしばしばです。

そして最近の秋、なんといつても盛り上がるのがハロウィン。いつからこんなに日本に根付いたのか、それも日本流に変化して、コスプレした人々が渋谷の交差点で渦を巻くのは、当然のことのようになってきました。盛り上がりでは、クリスマスをもしのぐ勢いです。行事を大急ぎで一巡りしてきましたが、数ある行事の中でやはりお正月の存在感は別格です。(そうなんです。これを言いたいため行事一巡りでした。)

もちろんお正月も、時代とともにかわってきていることは多々あると思います。

私の子どもの頃は、年末から家庭も世の中も、お正月を迎える高揚感に包まれていたように思います。年末に大掃除やお節料理の支度でせわしなく動き回る大人のまわりで、うろちよろしったり、お使いを頼まれたりしながら、とんでもなく楽しいものがやってくるような気がしていました。ものも情報も娯楽も、今より格段に少なかった時代、昭和中期のお正月を、いそいそとうれしげに迎える家族の雰囲気、長谷川町子さんの『さざえさん』を読むたび思い出します。

お正月は、幸せをもたらす歳神さ

まをお迎えるために、大掃除で家をきれいにし注連縄を飾り、歳神様の依り代、目印となるよう門松を立て、鏡餅をお供えます。もちろん地域により、様々な形があることと思います。お節料理も、海老は腰が曲るくらいまで長生きしますように、きんとんは金運に恵まれますよう、黒豆はまめに働けますよう、蓮根は穴があいているので、先の見通しがよくなりますようなど、いろいろな願いが込められているのはご存知のところと思います。初詣でも各地で賑わい、国民の大多数ともいえる人々が、新年にこんなにも幸せへの願いを込めるといふのは、あらためてすごいかと思います。

お正月も数日を過ぎれば日常にもどり、迎えた新年は、決していいことばかりはない。むしろ、多くのつらいこととたたかう毎日にもなることを、たぶんみんなが知っています。それをわかっていながらも、お正月はいったんそういう日常を止めて、非日常であふれためでたいときとすることで、私たちが前の年から引きずってきた様々なことを、リセットするのだと思います。たとえ日々幸せです、という方にとっても、このリセットがなかったらと思うと、やはりかなり重い、つらいことになるのではないのでしょうか？

ちなみに我が家でお正月恒例のことといえば、隅田川七福神巡りです。鐘淵の多聞寺から向島の三囲神社まで、素焼きの宝船に乗せる七福神のご分体をいただきながら巡ると、お節料理とお雑煮にでぼんぼんになったお腹も、少しすっきりします。ときには正装の向島芸者さんに出会ったり、鳶さんのはしご乗りを見物できたり。

でもここ数年で気になることは、きちんと2列や多くて4列くらいに並んで詣でるのが、どこでも普通になってきたことです。当然ながらかなり時間がかかります。少なくとも10年くらい前までは、もっとわらわらとつめかけ、わらわらとおまわりしていたように思います。きちんと並べば、混雑の中メガネをなくすとか、スリにあつたが、そういう心配はなくなるのでいいようにも思えますが、配給のように並ぶのもどうなのでしょうか？ 私にはわらわら派です。そして、数年前の大晦日に、急病で救急車で運んでいただく、という人生初体験をしたおり、大晦日にもお正月にも、お仕事を下さって、いる方がいることを身をもって知り、感謝とともに心に刻んで、少しでもいい年にしてけらうと思えます。

### 会員年会費または寄付金のお祝い

NPO法人あつたかサポートは、「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。
- (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。

尚、当会は認定NPO法人です。当会への寄付金や協力会員会費、賛助会費は、寄付金控除にご利用できます。

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

## 編集後記

新しい年を迎えることになったが、世界はどうもきな臭いにおいが立ち込めている。核兵器をはじめとした戦争兵器の売買が進み、平和を願う民の声がかき消されそうになっている。

国内に目を転じると国の「働き方改革」が喧噪され、書店に向くとその種の書籍が所狭しと並んでいる。「長時間労働の是正と生産性の向上」これが合言葉のように広がっているが、一方で風呂敷残業が増えているとも聞かれる。

ワークライフバランスをこの国の日本的企業文化の中に根付かせるためには、男女の性別役割分業を前提にした働き方やそれを前提に組み立てられてきた年金・医療・介護などの社会保障制度改革について併せて議論されなければならない。しかし、2025年問題として語られる高齢化と少子化対策が迫られてはいるが、社会の変化に対応したセーフティネットの改革は蚊帳の外におかれたままである。

景気が回復、株価が上昇し、労働力が不足しているという。しかし消費の拡大が一向に見られないのは、私たちの間に社会保障など将来への不安の高まりがあるからであろう。国はいま税負担の拡大による「公助」、そして保険料の負担による「共助」の仕組に限界が見えてきていることを知っている。にもかかわらず老後の支えにと確定拠出型年金を拡大しようとしている。それは自助努力の勧めに他ならないが、それが可能な人たちはどのくらい存在するのだろうか、不思議でならない。

再び世界の現実に目を転ずれば、移民排斥など「他者」の創出と排除や差別、貧困が拡大している。そして、この国の労働の場面では、依然として長時間労働やノルマの強制、いじめ嫌がらせによる過労死・過労自殺が続き、働く者の関係性の喪失が拡大している。

いまグローバル化時代における他者との共存が欠かすことができない。それを指摘するかのようによ本号に原稿を寄せて頂いた方の中には、「共生」（ともいき）という言葉を使っておられる。理念によって結ばれるNPO法人としては、めざすべき社会のあり方、あるべき労働関係、健やかな子育て可能な社会、そうした社会の実現に向けて行政にはできない隙間産業としてのサービスの提供を心がけたいと思う。（笹尾）

当法人に贈呈を  
頂いた図書を  
紹介しています

田中弘美 著  
ミネルヴァ書房



長時間労働やハラスメントの温床となっている「男性稼ぎ主モデル」の改革がなぜ進まないのか。本書は新たな政策モデルを問うている。

宮本太郎 編著  
勁草書房



困窮や孤立の実態に統計データを駆使してあるいはルポで迫る著作は多く出ているが、本書は困窮や孤立に立ち向かう処方箋としての制度や政策を問い直している。

■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 あつたかサポート事務局 笹尾達朗(当法人・常務理事)

HP <http://attaka-support.org/>  
E-mail [attaka-support@r6.dion.ne.jp](mailto: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。

