



季刊・夏号 第66号 2021年8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  
認定特定非営利活動法人 あったかサポート 理事長 山本 賀則

## 目次

理事長挨拶・新役員体制	山本賀則	1
2021年度 事業計画	編集部	2~4
2021年度 秋季労働関連法セミナー	編集部	4
連載「当世シミア気質」(6)	柏倉 裕	5
中島光孝弁護士の講演の概要報告と感想	椎名みゆき	6
第16回総会記念講演 アンケート結果	編集部	7
笹尾達朗さんお別れ会	編集部	8~9
春季労働関連法セミナー報告	榎木庸弘	10~14
労働関連法教育事業報告	杉原純子	14
「あったか歳時記」(夏)	上野 都	15
編集後記	編集部	16

### 2021~2022年度 役員体制

理事長	山本 賀則	理事長	榎木 庸弘
副理事長	半田 敏照 (事務局長)	理事	山代 晃義
常務理事	白田 一彦	理事	立石 健太郎
常務理事	杉原 純子	理事	宮脇 力
常務理事	椎名みゆき	監事	中本 通雄
理事	高橋 尚子	顧問	澤井 勝
理事	木村 守	参与	古家野 晶子
理事	上野 明子		

弁護士を講師にお迎えし記念講演会を催したところ多くの方に参加していただきました。重ねてお礼申し上げます。

さて、私たちを取り巻く社会・経済環境は大きな変化の時代を迎えています。地球温暖化による気候変動問題は人類に対し脱炭素社会・持続可能な社会の実現を迫っています。90年代以降の新自由主義、市場原理主義の台頭は一握りの富裕層に富を偏在させ、貧困層の増大と貧富の格差を拡大させています。デジタル技術の発展は私たちの生活や働き方を大きく変貌させつつあります。新型コロナウイルス感染症の拡大はこうした変化の中で生まれる矛盾や課題をにわかに顕在化させています。

時代の変化やコロナ禍により労働環境は大きく変化を続けています。こうした中、労働と社会保障の課題解決を軸に、共生の思想のもと、共助の視点に立って「あったか社会」の創造を目指す私たちの活動はより重要性を増しています。私たちは左記の新体制のもと、15年間の活動実績を踏まえて、事業を着実に進めていきます。

これまでと同様のご支援・ご鞭撻をよろしく願っています。



ご挨拶

理事長 山本 賀則

会員の皆様、読者の皆様、平素より認定NPO法人 あったかサポートへご支援をいただきありがとうございます。去る6月6日、コロナ禍による蔓延防止等重点措置の期間中でしたが、感染防止対策を実施することで2年ぶりに対面で第16回総会を開催することが出来ました。同時に、笹尾さんお別れ会、中島

去る6月6日、当法人の第16回定期総会を開催しました。

総会には正会員31名が出席し、第1号議案2020年度事業報告、第2号議案2020年度収支決算及び監査報告、第3号議案2021年度事業計画、第4号議案収支予算、第5号議案役員選任の議案が提案されそれぞれ満場一致で承認されました。なお、紙面の関係上「こ」には事業計画のみを掲載します。

第2部は、故常務理事笹尾達朗さんお別れ会を61名の方に参列をいただき執り行いました。なお、写真集をページ8・9に掲載しています。

第3部は、中島光孝弁護士による記念講演「日本版『同一労働同一賃金』の現状と課題」を45名の参加のもとに開催しました。講演の概要とアンケート結果は、ページ6・7に掲載しています。

## 2021年度事業計画

### 1. 2021年度の事業環境

新型コロナウイルスの感染拡大はより感染力の強い変異種により未だ収束の兆しを見せていません。インドでは毎日数十万人超の国民が新たに感染し医療崩壊が起っています。国内では第4波の感染拡大に対し3度目の緊急事態宣言が発出され、オリンピックの開催そのものが危ぶまれる状況になっています。京都府にも緊急事態宣言が出されており、これが解除されない限りは、セミナー・講演会等の行事は自粛せざるを得ない状況にあります。

コロナ禍により私たちの生活様様は激変しています。社会のデジタル化が急激に進み、働き方や学び方にも

モートが導入されるなど、対面重視の社会が大きく変化してきています。同時に、コロナ禍は貧富の格差やIT格

差、ジェンダー格差などの新たな社会問題を顕在化させてつづつあります。また、社会的な孤立が深刻化してきており、省庁横断で孤独・孤立対策担当室が内閣府に設置され、これに取り組みNP法人への支援策なども検討されています。

こうした環境下、当法人が目的とする「労働と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、共生の思想のもと、共助の視点にたつて、……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」(定款3

条・目的)ことはより一層重要となつていきます。ウィズコロナを展望しつつ、感染防止策を徹底して柔軟性をもって事業に取り組みます。

当法人は国連が掲げるSDGs「Sustainable Development Goals」持続可能な17の開発目標に賛同します。特に、開発目標4「質の高い教育をみんなに」、5「ジェンダー平等を実現しよう」、8「働きがいも経済成長も」、10「人や国の不平等をなくそう」に掲げるターゲットに積極的に取り組みます。

### 2. 具体的な事業計画

#### (1) 情報発信事業

##### ① 会報誌「季刊・あつたか情報」の発行

季刊「あつたか情報」の発行は当法人の活動内容を広く広報すると同時に会員・支援者と状況を共有する重要な活動です。事務局会議において掲載内容を検討します。21年度も季刊(8月、10月、1月、4月)の発行をめざします。連載を寄稿していただいている会員にも引き続きのご協力をお願いします。

##### ② ホームページ(HP)の充実

デジタル社会においてHPは組

織の顔といえます。HPを情報発信の重要な手段として捉え、組織的・継続的に維持管理ができる体制を整えます。更新が不十分な記事は早急に見直します。

#### (3) その他の情報発信事業

第16回定期総会と併設で「笹尾達朗さんお別れ会」、記念講演「日本版『同一労働同一賃金』の現状と課題」を開催します。

コロナ禍により生活スタイルや経済活動の形態が大きく変容する中、社会のニーズに応える活動が求められています。社会状況に合わせ当法人の目的に沿った取り組みを検討します。

#### (2) 教育事業

##### ① 労働関連法教育普及事業

本事業は公益社団法人京都勤労者学園(以下、ラポール学園)との委託契約に基づき行うもので、労働関連法教育事業については、高校生、大学生、専門学校生を対象にした出前授業と社会人を対象にしたセミナー開催の2本だけになっています。それぞれ担当者を立てて運営を進めます。進捗状況の集計や報告を含めラポール学園との窓口になって頂くことにします。これらの活動は定期的な

「講師陣会議」を開催し進めます。

①-1 若者を対象にした労働関連  
法教育事業―「出前授業」(学校  
等にて)

(1) 「対象」別の重点課題

コロナ禍により、労働環境が昨年までと状況が一変しました。高校、専門学校、大学への求人数が減り新規雇用者数も減る中、これまでの働き方改革も合わせ、副業・兼業者、個人事業主としての働き方が増えるなど、労働環境は複雑化し、労働法では保護されない働き方、社会保険のセーフティネットから漏れる働き方が増えています。また、コロナ禍の非正規や外国人労働者の離職、雇止めなどのリスクに対処する術を身に付けるためにも社会保障の基礎知識が今問われています。一方、少子高齢化の中、医療年金制度改革が喫緊の課題となっており、全世代型社会保障改革が課題となっているにもかかわらず、国民の議論が深まっていません。そこで、これまでの賃金・労働時間など労働基準法に加え、「働く前に知っておきたい社会保障の基礎知識」を提供

します。

① 高校生…全日制、定時制、通信制

・上記の他、進路指導では「労働条件通知書」「給与明細書」の見方など、税・社会保険料の納付と労使の権利義務について

② 大学生

・上記の他、「就職活動を始める前に知っておきたいハラスメント防止策法」

③ 専門学校生

・上記の他、就職前に知っておきたい「労働条件通知書」「給与明細書」の見方

④ その他社会人…不利な家庭環境にある若者とその支援者など

・年金・医療・介護など社会保険、労災・雇用など労働保険

の基礎知識

・求職者訓練など就職支援と生活困窮者自立支援法など、自立支援のネットとは  
・生活保護など公的扶助のネットとは

(2) 講義方法の多様化を検討

・スクール形式  
・グループワーク  
・寸劇形式  
・紙芝居を使った講義  
・動画を使った講義  
・社会保険労務士だけでなく会員の参加を検討します。

①-2 社会人を対象にした労働関連法教育事業(ラポール学園にて)

① 前期「全世代型社会保障制度改革」をめぐる諸問題

雇用の流動化が進む一方で、これまで正規雇用を前提にした社会保険をめぐる負担と給付など制度上の見直しを避けて通れません。少子高齢化社会における「全世代型社会保障制度改革」が何を意味し、課題としているかを考えます。

② 後期 これからの社会保障制度とセーフティネットを考

える  
コロナ禍における、外国人技

能実習生の解雇や住居の喪失など、実習生が日本の労働力の確保として扱われてきたことや、非正規労働者やフリーランスが雇用や社会保険のセーフティネットでは救えない問題が露呈しています。日本のセーフティネットの今後あるべき姿について考えます。

①-3 労働関連法教育推進のための動画、紙芝居を作成

コロナ禍において寸劇や講義形式の出前授業の実施ができない場合に備え、紙芝居(パワーポイントに音声を入れたもの)を引き続き作成、また、労働基準法や最低賃金法、労働契約、社会保険制度などの動画を作成し、労働関連法の周知活動を行います。

② その他の教育事業

2020年度から延期されたセミナーも含め、2021年度も当法人の目的にあった講師派遣依頼には積極的に応えていきます。

「働き方改革」に伴う各種研修会の開催やリーフレットの作成などを、地方自治体や事業主団体、労働組合などに呼びかけることにします。

## ③ 相談事業

## ① 京都府の労働相談事業

2021年度も京都府からの委託事業として、毎週土曜日と月曜日～金曜日夜間の「社会保険労務士による労働相談」に取り組みます。また、出張労働相談や相談員研修も行います。当法人の理事に相談事業や研修事業とそれに係る事務手続きを担って頂き、京都府との窓口、具体的な担務表の作成、執務実績の集計、契約の更新、事業報告書の作成などに引き続き関わって頂きます。

## ② その他の相談事業

コロナ禍、可能な範囲で相談事業に取り組みます。

## ④ ネットワーク活動

当法人のネットワーク先は、地方自治体、大学、労働組合、B型作業所、就労支援団体、企業となっています。引き続きこれまでの関係機関との連携を強化しつつ、子育て機関や病院などとも連携を強化し、「くらし」を支えるネットワークの形成に力を投入します。

## 3. 組織・財政活動

## ① 組織活動

当法人を結成し16年を迎えます。

結成当初から軸となって活動を主導した笹尾常務理事を病気で失いました。当法人にとっては痛恨の極みです。彼の功績もあって、会員は概ね280名を維持しています。

## ① 事務局体制の強化

「労働相談事業」、「労働関連法教育事業」の二つの委託事業については当法人理事の主導でスムーズな運営が可能となっています。20年度に業務全般の洗い出しを行いました。定型業務についてはマニュアル化を進め効率的な事務作業に努めます。

## ② 理事会における業務分担の明確化

21年度は役員の改選期に当たります。新たな理事会体制を作ると同時に理事会における業務分担を明確にして、事業ごとに複数の理事が事務局を構成して運営を図ります。事務局主導の体制を構築します。

## ② 財政活動

当法人の活動は、会費収入、寄附金収入、事業収入で支えられています。現状の事業内容、形態を考えると外部からのまとまった寄付金収入は見込めません。安定的な収益を伴う、魅力ある事業の創出は今後の重要課題です。

以上

## ● 2021年度 秋季労働関連法セミナー ●

## 新型コロナウイルス感染症拡大の働き方への影響とセーフティネット

新型コロナウイルスの2020年3月からの感染拡大は、社会・経済活動や企業経営のみならず、私たちの生活や仕事にも深刻な影響を及ぼしています。当セミナーでは、雇用、失業、就労の3つの面から働き方への影響について、①現状を分析・整理して問題を明らかにし、②問題を解決するために用意されているセーフティネットについて検証して、③既存の手段ではフォローしきれない問題を解決するための方法を提案します。全体をとおして、働く人にとってディーセントワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を実現するために必要なセーフティネットについて考えます。

【参加無料・事前申込要・Zoom聴講も可能】会場：ラポール学園 お問い合わせ：当法人

第1回 9月10日（金）18:30～20:30 講師：椎名 みゆき（社会保険労務士）

## エッセンシャルワーカー等の過重労働、メンタル不調など、顕在化する危険とセーフティネット

コロナ禍で注目されている「エッセンシャルワーカー」ですが、社会に欠かせないと「称えられ」「感謝され」ている一方で、低賃金・長時間労働の状態に置かれている事実を見過ごしてはなりません。同時に、長期化するコロナ禍によって、雇用・労働環境が大きく変容しており、ストレスや健康不安に悩まされ、メンタルに不調をきたす人が増えている実態もあります。このような中で活用できるセーフティネットについて考えます。

第2回 9月17日（金）18:30～20:30 講師：喜多 和美（司法書士・社会保険労務士）

## 長期化する失業、女性や若者の失業など、不安定な雇用状況とセーフティネット

2020年2月から失業者の数が増え続けています。新型コロナウイルス感染拡大は、雇用にどのような影響を与えているのでしょうか。また、増大する失業者に対して、現在のセーフティネットは、有効に機能しているのでしょうか。現在の雇用および失業の状況を、性別・年齢別・雇用形態別・産業別に検証して問題を明らかにし、不安定な雇用状況にある人に必要なセーフティネットについて考えます。

第3回 9月24日（金）18:30～20:30 講師：白田 一彦（社会保険労務士）

## テレワーク、ギグワーク、兼業・副業など、多様化する就業形態とセーフティネット

「働き方改革実行計画」のテーマの1つとして、テレワークの普及、兼業・副業の促進が「柔軟な働き方」として示され、その実現に向けた取組が進められてきました。新型コロナウイルス感染拡大の影響により、図らずも、このような働き方が常態として定着しつつあります。また、ギグワークも増加しています。働き方の多様化に伴う課題とそれに対応したセーフティネットについて考えます。

連載

当世シニア気質

Mといつまでも (6)

山の思い出

柏倉 裕

Mへ。コロナ禍で面会もままならず、ベッドで一人、君は何を思うだろう。窓からの景色もそうは変わるまい。オーケイ、今回は山の話しよう。

30になるかならないかの頃だったか、オレたちはよく山に登った。槍や穂高、白馬など3000メートル級の山にオレを招き入れたのは君だった。

最初に登った八ヶ岳を覚えているだろうか。本格的な山登りは初めてで、先輩からキスリングを借り、靴や雨具を揃えるのも君に付き合ってもらった。

めざすは主峰・赤岳(2899メートル)。茅野から美濃戸口へ。時折霧雨が混じる曇空を見上げながら山行は始まった。静かな林間、沢の音を聞きながら

緩やかな登山道に行く。赤岳鉱泉から行者小屋までは順調だった。問題は、その後に起こった。

大いなる過ち

小屋を出てすぐ、ガスが出始めた。

視界はほぼ数メートルで周囲は見えない。足元を見ながら進む。あとで分かったことだが、その時赤岳ルートの分岐を見失っていたのだ。道はにわか急斜面となり、藪の中を這うように登った。何も知らず、こんなもんかとオレは必死で藪こきを続けた。体の外と中から濡れ、疲労は蓄積した。Mも、何も言わない。

そして2時間あまりの格闘を経て、やつとの思いで頂に立った。が、様子が変である。山頂には人っ子一人なく、近くにあるはずの山小屋もない。たった一つ、標柱に「阿弥陀岳二八〇五米」とあった。違う山に登ってしまったじゃないか。

深いガスで頂上からは何も見えず、茫然として二人とも言葉が出ない。平静を保ってはいたが、Mも動揺を隠せない。ようやく、ひと言。

「下りて、また登るしかないか」

口には出さず、オレは胸の中でつぶ

やいた。

「勘弁してくれよ」

登頂の余韻も何もなく、オレたちは少し休んで下山した。それからのことは、あまり覚えていない。分岐まで戻り、再び本物の赤岳をめざして急坂を登り始めた。霧雨で眼鏡は曇り、キスリングは濡れるほどに重くなった。針葉樹の森を抜け、鎖場、岩登りに何度もへたり込んだ。

赤岳頂上小屋にたどり着いた時のオレの写真が残っている。Mが撮ったものだ。うつろな目をして甘酒をすすろうとしている。あの晩、Mとどんな話をしたか、記憶がない。

山への意欲

初めて高い山に挑み、天候に恵まれず景色も見えず、道を誤り違う山にも登ってしまった。めざした赤岳の印象は何もなかった。

疲れ過ぎたのか、帰宅後数日は瞼の手足がむくみ、向こう脛を押すと指の跡だけへこんだ。しかし山の誘いというのだろうか。振り返ると、下山の途中から「また来てやるぞ」の強い思いが湧いたのを覚えている。

それから、夏になると山に行った。ザックやテント、アイゼンも揃え、穂高と槍に君と登った。夜行列車でろくに

眠れず松本へ。新島々から上高地に着いて登山靴を履くと、シャキッとした。

南アルプスは北岳、仙丈、近くは大菩薩、塔ノ岳、奥秩父・両神山まで登った。山の経験はまだまだだったが、足腰は十分鍛えられた。思えば君のおかげか。

Mへ。「魔女のひと突き」とやらのぎっくり腰の後遺症もあって、オレももう穂高には登れない。だが秋も深まれば、松本からは初雪を冠った北アルプスの峰々が望めるだろう。いつか山を見ながら、あの赤岳山行の話をしよう。君がワインでも嗜んで盛り上げれば最高じゃないか。

こんなふうに書いてきて思い出した。次はオレが生まれた1951年、ヒマラヤで消息を絶ったフランス人の登山家のことを書こう。



Mと槍ヶ岳 (1980年夏)

あつたかサポート第16回総会記念講演における

## 中島光孝弁護士への講演の概要報告と感想

椎名 みゆき

「パート・有期労働法」「改正労働者派遣法」が施行適用されたが、この流れの根幹を形作ったのがいわゆる「日本版「同一労働同一賃金」」であり、最高裁の判決もふまえたうえで現状と課題について理解を深め、本来の指標を探りたいとの思いがあり、そこで今回の総会では、大阪弁護士会の中島弁護士に記念講演をお願いしました。

### 1. なぜ「同一労働同一賃金」をめざすのか

ガイドラインで我が国が目指す「同一労働同一賃金」は、常勤職員と非常勤職員の不合理な待遇の禁止、差別的取り扱いの禁止によって実現する賃金の決定のあり方について呼称しているに過ぎない。

一方で、「規範（本来あるべき姿）から考えた場合の「同一労働同一賃金」として、ジョン・ロールズ「正義論」の二つの正義の原理（①基本的な権利と義務を平等に割り当てること、②不平等が結果として全員の便益（とりわけ社会で最も不遇な人々の便益）を補正する場合にのみ、社会的経済的不平等が正義にかなう）が、重

要である。そしてこの経済活動にお

ける社会的協働によって獲得した相対的利益をどのように分配すれば正義に叶った分配といえるか、については、国際条約等での「同一価値労働同一賃金」や欧米での労使協定の取り決めがある。すなわち「日本版」は「同一労働同一賃金」とはなっておらず、「同一能力同一賃金」「同一期待同一賃金」と言わざるを得ない。

### 2. 日本版「同一労働同一賃金」の現状

日本における一般的な賃金体系はあるものの、トレンドとしては職務給型（労働対価賃金）の傾向が強まっている。それと関連して、旧労契法20条をめぐる7つの最高裁判決の傾向として

次の4項目にまとめることができる。  
①定年後再雇用のケースと定年前のケースを分けていること ②「賞与・退職金」と「手当・福利厚生」とでは考慮事情の範囲が異なっていること ③均等待遇への配慮ないし割合的認定に冷淡の傾向があること ④有期契約労働者については「継続的な勤務の見込み」を考慮するものと考慮しないものに分ける傾向にある、こと。（中島先生の著書「Q&A 労働者視点でめざす同一労働同一賃金」で丁寧に解説されている。）

また、名古屋自動車学校（再雇用）事件の判決は、原告が定年退職時の賃金が退職年の平成25年の賃金センサスを下回っていると指摘し、結論として、正社員定年退職時の基本給の60%を下回る限度で労契法20条にいう不合理と認められる、とした。

### 3. 日本版「同一労働同一賃金」の課題

今年2月に実施されたエン・ジャパ株式会社調査結果によると、「パート・有期労働法8・9条」「派遣法30条の3・4」についての対応について企業の認知度は高いが対応が完了しているのは28%、未完了・未着手の企業が52%である。これまでの判決におい

て諸手当についての判決は前進したといえるが、基本給、賞与、退職金については不合理を認めた判決は出ない傾向にあるゆえ、職務評価に基づく割合的認定を認めさせる必要がある。そして「同一価値労働同一賃金」を目指して、労使の話し合い、団体交渉承諾義務を梃子とした話し合いを行い交渉を促進すること、及び労使双方の理解を深めることが不可欠である。

以上のような講演をいただいた後で、会場から質問意見を受け、中島先生からは丁寧な解説をいただき、大変有意義な2時間でありました。

私自身も社会保険労務士として、新たな法律への対応をしつつも「規範（本来あるべき姿）」を心に留めて「同一価値労働同一賃金」を目指していきたいと思えます。ご参加いただいた皆様も、それぞれの立場で講演の内容を今後にかかしていただくことができれば、主催者として非常に喜ばしく思います。



2021年6月6日 NPO 法人あったかサポート第16回総会記念講演 アンケート

## 「日本版「同一労働同一賃金」の現状と課題」

参加者アンケート結果

(45名中27名の方から回答をいただきました。ご協力ありがとうございました。)

### 質問1 今回の企画を、どこでお知りになりましたか？(複数回答)

- ① 機関誌「あったか情報」 ..... (26名)
- ② 知人の紹介 ..... (1名)
- ③ あったかサポート HP ..... (2名)
- ④ その他 ..... (0名)

### 質問2 どのような動機で本講演会に参加されましたか？(複数回答)

- ① 講演会のテーマに興味があるから ..... (17名)
- ② 自分の立場や業務の参考になると思ったから ..... (5名)
- ③ テーマについてもっと深く勉強したいと思ったから ..... (9名)
- ④ 中島弁護士の講演だから ..... (7名)
- ⑤ その他 ..... (1名) ※記述なし

### 質問3 講演会に参加されてのご感想ご意見をお聞かせ下さい。

- ① 理解が深まり有益だった ..... (22名)
- ② 期待していた通りの内容であった ..... (3名)
- ③ お話の内容が難しかった、理解できなかった ..... (2名)
- ④ 期待していた内容と違った ..... (0名)
- ⑤ その他ご感想ご意見あればご記入願います。
  - ・法改正の知識より、大変深い内容がお聞きできて良かった。これからも動向を注視していけないと改めて思った。
  - ・ジョン・ロールズの「正義論」の正義の原理を挙げられていた点が興味深かったです。同一労働同一賃金の機運が高まってきた頃の経済状況とコロナ後の経済状況との違いを考えると、今後の動向がさらに気になるテーマだと思います。
  - ・日本版「同一労働同一賃金」というものが法的に存在すると前提にするから訳がわからないような判決するのだろう。ハマキョウレックス事件、長澤運輸事件での中島弁護士の尽力には敬意を表すが、国際条約等での同一価値労働同一賃金で裁判も判決を出さないと、普通の日本人にはわからない。均等待遇と違う均衡待遇を主張しているのは経営側で、これで法律を通した。おかしい。
  - ・裁判の傾向と問題点が少しわかった。
  - ・生活保障的要素と欧米の職務給の考え方のバランスをどのようにとるかということが重要なかと思われる。
  - ・賃金の決定(支払)についての歴史が理解できた。
  - ・期待以上の内容でした。
  - ・大変参考になりました。

### 質問4 法人(認定NPO法人あったかサポート)の活動について、ご自身のお立場を教えてください

- ① 正会員である ..... (22名)
- ② 賛助会員である ..... (4名)
- ③ 以前に会員だったことがある ..... (0名)
- ④ 名前は聞いたことがあるがどのような団体かよく知らない ..... (0名)
- ⑤ 今後もっと関わっていきたい ..... (0名)
- ⑥ 会員の家族 ..... (1名)

### 質問5 今後、当法人に期待すること、当法人で企画してほしい内容、当法人の活動等についてのご意見をご自由にお聞かせ願います。

- ・出来るだけ支援・協力していきたい。
- ・貴重なお話をありがとうございました。コロナの影響による労働問題について今後知りたいと思いました。質疑応答も大変勉強になりました。
- ・新しい働き方(テレワーク)が定着するにつれ、個人個人に「働き方の選択」の主導権(主体性)が生まれてきています。それが自律しているものなら良いのですが、中には、“わがまま?”“甘え?”と思われるも仕方のないものも含まれています。「自律と自由と義務と権利」社会の実態がわかる企画をお願いしたいところです。

# 笹尾達朗さんお別れ会

2021年6月6日13時から、杉原理事の司会により、「笹尾達朗さんお別れ会」が開催されました。故人を偲ぶ61名の方に参列頂きました。山本新理事長の挨拶、黙祷の後、故笹尾さんの青年期から晩年期までの写真をスライドにて上映しました。写真が替わる度に、笹尾さんと共に過ごした時間を思い出される方が多かったかと思えます。

次に、参列者を代表して西坂太郎さん、藤原武光さん、岸瞳さん、本田貴信さんが弔辞を読まれ、笹尾さよ子さんが謝辞を述べられました。それぞれ、笹尾さんに対する思いを代弁して頂きました。

最後に、半田副理事長が挨拶をした後、参列者の方々に献花して頂き、笹尾さんの思いの詰まった小冊子『笹尾達朗さんが紡いだあったか言葉たち』をお渡ししました。皆様、笹尾さんとの思い出を呼び起こしながら、会場を後にされたかと思えます。



杉原純子 常務理事



山本賀則 新理事長





あったか情報



本田貴信さん



西坂太郎さん



藤原武光さん



笹尾さよ子さん



岸瞳さん



半田敏照 副理事長



『withコロナ時代』の社会保障と働き方  
〜地域共生社会とソーシャルワークの役割〜

2021年3月、京都勤労者学園にて三週連続で、「withコロナ時代」の社会保障と働き方」というテーマで、あったかサポート「春季労働関連法セミナー」が開催されました。

以下、榎木庸弘理事にリポートしていただきました。

第1回 3月10日（水）18:30〜20:30

## 『貧困』をどう捉えるか〜ソーシャルワークの視点から』

講師：中野 加奈子（大谷大学・社会福祉学）

第1回は、大谷大学社会学部准教授の中野加奈子氏を迎えて、『貧困』をどう捉えるか〜ソーシャルワークの視点から』と言うテーマで講演頂いた。氏は、最初に自身の経歴を紹介した。その過程で、福祉が充実しているとされてきた我が国で、その恩恵を受けていない人がいたと言う事実を知り、そこから様々な活動をしてきたと語った。又、自身の所属する大学でも勉学に集中出来ない学生が少なからずいると言うことを紹介した。

そして、第一項でテーマである『貧困』と言う言葉について、英国のルー・ス・リスターの概念を元に説明され

が高まり、都市人口が増大した。その結果、資産家はより資産を増やした一方、労働者は働けなくなつた時点で、貧困になり、放置される時代となつた。更に、当時の考えでは、働かないのはやる気が無いからとされ、自己責任論が一般的だった。その結果、貧困者が目立つ様になつていった。

そして、第三項では19世紀末の英国において「貧困」が発見された経緯を説明した。C・ブーアの調査では、貧困の原因は自己責任でなく、雇用問題や環境問題に起因すると「貧困の可視化」がもたらされた。又、地方都市の調査でも同様の問題があると判明し、地方間格差で無く、国として対策をしないといけないという考えが導き出されたとした。

第四項では、『社会福祉の発展』と題して、主に英国での流れを説明した。法律による対策だけで無く、階級を乗り越えた社会改良運動「セツルメント」や、ソーシャルワークの嚆矢とされる個別支援も始まった時代と語った。その上で、貧困と労働は切り離せないと言う考えに至つたとされ、米国にも伝播し、それぞれの地域で発展していったとした。セツルメント運動に関しては、日本でも関東大震災や東京大空襲でも活動があったことも合わせて紹介

された。

第五項では、『明治期の日本』について解説された。明治維新により、人の流動が始まり、賃労働者が生まれる過程で、貧困問題も発生したとした。その中で、洪沢栄一を初めとした人々が事前救済運動を活発化したが、その動きは政府の富国強兵、殖産興業の方針によって阻害されたと述べた。

第六項では、『戦後日本における「貧困」の歴史』と題して、今日につながる流れを解説した。戦後、一億総貧困状態の中、『生活保護法』、『児童福祉法』、『身体障害福祉法』等が制定され、不完全ながらも救済の手が差し伸べられた。そして、1950年代の戦後復興において「もはや戦後ではない」と書かれた一方で、産業構造の変化などに残り残されて人々は置いてけぼりとなつたと説明した。

続く1970年代の石油危機や産業の空洞化、産業構造の更なる変化で、低学歴だと仕事が少ない時代に。1980年代はバブル景気のおかげで、過労死問題や、無理をした生活をした結果、多重債務に陥るといった問題が発現した。

そして、バブルの崩壊により、更に格差が広がった。そう言った中で成人した第二次ベビーブーム世代の多くが、正社員になれない、結婚出来ない



労働関連法セミナー（2021年3月10日）

と言った問題を抱え、結果的に第三次ベビーブームを発現させることが出来なかつたと述べた。

その後21世紀に入ったが、従業員が酷使される『ブラック企業』、子供が高齢の家族の面倒を見る『ヤングケアラー』と行った問題が発生し、最近ではコロナ禍によって、契約打ち切り等の問題が起きているとした。

第七項の『社会福祉の中の「女性」では、出産や育児と言ったことが原因で、女性があるが故の貧困問題は続いていると述べた。そして、整備されていた法令を紹介した上で、21世紀に

入り、男女間の格差是正に焦点があてられる様になったと述べた。

第八項『ホームレス状態の女性たち』では、緊急一時宿泊事業に関して、女性を利用者の約二割であると述べた。路上生活者は女性故の理由で5%程度とのことであった。この様な事態に陥った原因として、氏は、女性に学歴は不要だとか嫁ぐので仕事をしなかつたと言ったことを挙げた。この結果、老後において、立ちゆかなくなつてしまったとした。

第九項『ホームレス状態の人に共通する生活歴』で挙げた各要素が次の世代にも引き継がれてゆくと、第十項『貧困の連鎖』で述べた。親世帯が低所得だと、学習の機会や出会いの機会が少なくなり、学費を稼ぐ為にアルバイトをすると、成績不調をもたらす。結果、就職にも悪影響を与え、不安定な就労につながる。更に結婚して子供を産むと、更に貧困が続き、子育てに悪影響を与えると一連の流れを解説した。

第十一項『貧困の正しい理解』において、絶対的貧困と相対的貧困という言葉を紹介した。日本においては、後者が問題となつていと述べた。歴史上、見落とされている、女性や障害者の問題も多いとして上で、福祉の世界

の考えでは、誰もが「自分にとって価値ある生を生きる自由」を持つていと述べ、自分は貧困の問題に向き合えていのか？私にとっての当たり前前は、誰にとつての当たり前なのか？と、当事者の声に耳を傾けて、間違つていないかを振り返ることの大事さを訴えた。又、獲得資金の多寡で評価するのでは無いと言うのが社会福祉の考えであり、一人一人に価値があるという認識を持つことが大事と語った。

第十二項『貧困問題の解決に向けて』では、「権利」をどの様に保障するか

第2回 3月17日（水）18：30～20：30

### 権利擁護におけるソーシャルワーク専門職の役割

講師：五百木 孝行（社会福祉士・一般社団法人へいあん後見福祉ネットワーク代表理事）

第2回は、『へいあん後見福祉ネットワーク』代表理事で、社会福祉士の五百木孝行氏を迎えて、『権利擁護におけるソーシャルワーク専門職の役割』について講演頂いた。

まず最初に、京都市職員として福祉業務に22年勤務した後、京都刑務所に4年間『特別調整』に従事していた経歴を紹介された。その後、社会福祉士として活動し、『へいあん後見福祉ネットワーク』を2017年に開設し、

について述べた。この中で、支援の内容容によって、公的機関や市民のどちら、若しくは分担するのが適切かと考えることが重要とした。現実問題として、貧困層には、権利そのものを理解出来ず、選挙制度のことも理解出来ていない人もいる。そう言った状況下で、福祉の仕事がまっとうに出来ているかと言う視点で、どうしたら貧困が解決するのかを考えることの大事さを訴えた。

最後に氏は、謙虚であることの大事さと、生きているだけで素晴らしいと言うことを述べ、講演を締めくくった。

福祉相談、成年後見等の業務を行っている」と語った。

第一項では、社会福祉士の定義と現状について紹介された。社会福祉士は、法令に定められる国家資格で、2021年2月現在で約25万人の登録がある」と述べた。その勤務先は社会福祉施設などが約四割強を占め、職種としては相談員・指導員が三割強を占めているとした。又、専門職団体として国際ソーシャルワーカー連盟などがある

について述べた。この中で、支援の内容容によって、公的機関や市民のどちら、若しくは分担するのが適切かと考えることが重要とした。現実問題として、貧困層には、権利そのものを理解出来ず、選挙制度のことも理解出来ていない人もいる。そう言った状況下で、福祉の仕事がまっとうに出来ているかと言う視点で、どうしたら貧困が解決するのかを考えることの大事さを訴えた。

ると紹介された。

第二項で、独立型社会福祉士とは何かと言うことについて説明された。そもそも公式な定義が無く、契約に基づき対価を得る業で、全国に五百人もいないと述べた。しかし、地域ソーシャルワーカーとしての役割を担い、権利擁護の観点から、成年後見において財産管理も大事だが、身上保護の重要性を担う点で重要だとした。

第三項『倫理綱領』では、2020年6月に採択（日本社会福祉士会）された定義を紹介した。その中で、「社会正義、人権、集団的責任、多様性尊重の諸原理」を基準として実践を行うことの重要性を説明した。

四項『権利擁護とソーシャルワーク』では、まずソーシャルワークとは何かについて、その定義を説明した。その中で、一緒にいるだけで救われた気持ちになることが求められていると訴えた。次に権利擁護について、代弁・弁護する支援ではあるが、目的は「自己決定の支援」であるとし、世の中も代理代行型から意思支援決定型に移行していると述べた。そして、その根幹として憲法に通じる鋭い人権感覚がないといけないとし、個人の意思を尊重することが重要と語った。その上で、本人の意思の実現に、契約が必要とし、社

会福祉基礎構造改革の中で、措置から契約に移行していったと述べた。そして、契約上の自立を実現する為にも、権利擁護の仕組みの構築が必要だと訴えた。

五項では、前項で紹介された社会福祉基礎構造改革について説明された。その経緯として、戦後の福祉制度の流れを解説した。大きな変化は社会福祉事業法から2000年の社会福祉法への（名称変更）改正である。ここで、従前の措置制度から契約制度への転換がなされたと述べた。

過去に主流であった措置制度とは、行政の責任で公的な事業者に委託、実施する制度であり、戦後社会福祉の基礎構造を規定していた。根幹にある国家責任と無差別平等の概念が、現在では曖昧となり自助が前面に出ているとした。戦後、最低限のサービスで始まった社会福祉が、高度成長と共に拡充したが、石油危機とそれに関連する経済変動により、社会問題の複雑化が進行した結果、国民意識の変化をもたらしたと述べた。そして、改革により、措置時代から契約時代へと移り変わっていったが、応能負担から応益負担への転換は納得出来ないものと考えたと述べた。六項で、成年後見制度を紹介した。この制度には法定後見と任意後見があり、ほとんど前者となっているとした。



労働関連法セミナー（2021年3月17日）

財産管理等の活動を紹介した。その中で、後見人単独では、出来る範囲が限定されているので、地域の関係機関との連携が大切と述べた。

九項『ソーシャルワーク実践』では、自己決定の尊重が、新しい成年後見制度の特徴とした。その中で、笑顔を引き出す働きかけが必須であり、全ての人に自己決定権があると言う認識が大切と述べた。又、自らの意思決定が可能となる様な支援が必要で、契約において本人が理解出来る様な説明をする重要性を訴えた。

前者の法令上の種類を紹介した後、その権限と役割について踏み込んだ説明をした。法律行為が中心である財産管理と身上保護が重要な役割とし、前者も大事としつつ、意思決定支援及び身上保護も重視すべきだと述べた。そして、そう言った活動を支援する地域連携ネットワークや中核機関の必要性を訴えた。その上で、成年後見制度は大きな転換の時期にあると述べた。

七項では、成年後見利用の概要を説明した。対象となる人数（約一千万人）に比してあまりに利用者が少ない（約23万人強）現状を語った。

八項『後見活動から見えてきたもの』で、医療同意や契約や諸手続きの申請

最後に結論として三つを挙げた。一つは、権利擁護と成年後見が、超高齢化社会の進行により大きな転換点を迎えていること。二つは、現在、国が進めている「重層的支援体制事業」において、一般的なソーシャルワークの意義は謳われているが専門職による「伴走支援」に否定的であること。三つに、ソーシャルワーク専門職の役割は倫理綱領の価値観のもと、公共性のある空間として「地域共生社会」を実現することだと述べて講演を終えた。

第3回 3月24日(水) 18:30~20:30

これからの働き方と社会保障、社会保険労務士の役割

講師：小林 さゆり (社会保険労務士)

第3回は、社会保険労務士の小林さゆり氏を迎え、『これからの働き方と社会保障、社会保険労務士の役割』と題して、講演頂いた。先の二回のセミナーにも参加していた氏は、「貧困と労働は切り離せない」と言う中野准教授の発言や、五百木氏が訴えた「権利を守ることの大切さ」から、社労士の業務は、これらの問題と切り離せないものだと感じた」と語った。そして、今回の講演は今までの講演の内容も踏まえて話していきたいと述べた。

次に、氏は平成22年から31年にかけて、京都府社会福祉協議会で嘱託勤務をされていたと語った。その中で、「社会保障に関することを、自分も含め、みんなよく知らない」ことに気づき、社会保険労務士資格を取得し、更に、困窮者支援に必要な技能として、ファイナンシャルプランナーの資格も取得したと述べた。

第一項に入る前に、氏は社会保障をイメージするのに便利な図を提示された。第一層に雇用、何らかの理由により働けなくなった為の社会保障が第二

層、これの受給要件に入らない場合に求職者支援制度や生活困窮者自立支援制度と言った第三層、そして最後のセーフティネットとしての生活保護である。この社会保障について過去から未来へと話を進めたいとした。

第一項『働き方と社会保障の変化』では、コロナ禍発生までの経緯を辿られた。まず、少子高齢化に対応して、安倍内閣時に働き方改革に代表される施策が出された。

一方、この数十年の間に、限定正社員やフリーランスなど、働き方の多様化が進んでいるとした。この働き方改革とは、同一労働同一賃金と言った制度から労働者保護の様に見えるが、実際は経済対策であると述べた。そして、政策としての最終目的は成長と分配の好循環と言われているとした。

働き方改革関連法であるが、大企業と中小企業で違いはあるけれども、順次施行が進んでいる。又、全世代型社会保障改革についても、コロナ禍以前より進められていたと述べた。

この全世代型社会保障改革とは、少

子高齢化等を背景にして、現役世代の負担を抑えて、全世代が安心できる制度を構築するものである。そして、検討会議において、年金、労働、医療、予防・介護について議論が進んでいたと、その概要を説明した。

第二項『コロナ禍における働き方と社会保障』では、現在の状況について資料をもとに説明した。まず、休業に關しては、男性より女性、正規より非正規の方が人数が多いと言うことをグラフを参照して説明された。次に、雇用調整助成金や休業支援金について説明された。この中で、後者に關して受給者が少ない現実を紹介し、知らない人が多いのではと指摘した。失業に關しても前述した様に非正規雇用者の方が多いことを図表から説明された。一方で、企業の倒産は融資制度等の支援策により、押さえられているとし、逆に本来倒産している企業も救っているのではと疑問を呈した。三つ目に働き方の変化について、「テレワーク」や「在籍型出向」について、説明された。前者に關しては、コロナ禍で急に出てきた話でなく、30年程前から動きがあったと解説された。四つ目に社会保障として、雇用保険・労災保険・傷病手当金の現況について述べた。五つ目の給付金に關しては新しい制度として紹介

され、六つ目の貸付は特例として動いていると述べた。

第三項『これからの働き方と社会保障』では、未来について語った。様々な法令が変わっていく中で、テレワークの推進は今後も続くこと述べた。又、令和2年12月の「全世代型社会保障改革の方針」は幾分薄く感じるが、今後も変わっていく流れに変わらぬと語った。

第四項『貧困と労働、社会保障』では、今回のセミナーを通しての思いを述べられた。その中で、子どものいる世帯、特に母子世帯は稼働所得が少なく、苦しい生活を強いられている人が



労働関連法セミナー (2021年3月24日)

多いということは忘れてはならない点であり、ひとり親家庭の自立支援策は生活から就労、経済的支援と幅広いものとなっていると述べた。

第五項『地域共生社会』であるが、これは今回のセミナーのテーマにもなっている言葉で、政策として行われていると紹介した。そして、縦割りの脱却、予算運用のしやすさ等の利点があると述べた。過疎化や八〇五〇問題と言った複合的な問題を解決するためには必要な施策であると実践例を紹介する一方で、「声を上げられない」存在である困窮者が実際に支援の仕組みにつながり救われるのかと言う点については課題があるのではないかとした。

第六項『社会保険労務士の役割について考える』では、社会保険労務士の仕事として、事業の健全な発達と労働者等の福祉の向上の二つを挙げた。後者において貧困問題が関わってくる点で、貧困問題と社会保険労務士の仕事は切り離せないと述べた。その上で、貧困に陥らない社会への条件を提示した。一つは、生活を維持出来る程度に賃金を得られること。二つは、働けない人への保障が生活を維持出来る程度にあること。三つは、そう言った情報が理解出来る形で届くこととした。特に現在の社会では社会保障に関する

情報が十分に届いていないのではと指摘した。

最後にまとめとして、制度があるから大丈夫と言う訳ではない。現にこれまでの歴史で景気が良くても貧困はなくなつてなかつたことを第一回講演で学んだと述べた。そして、社会保険労務士の役割を述べた上で、これらが、貧困問題や権利擁護に関わっていると述べた。そして、社会保障制度により健康で文化的な最低限度の生活を送る権利、また社会保障制度を知ることにより制度の在り方を考え、「声を上げる」権利の実現につながるとした。

一方で、社会保険労務士も生活があるので、仕事を成立させないといけないとした上で、両立する方法を考えないといけないと述べ、講演を終えた。



## 労働関連法教育事業報告

今年度も緊急事態宣言下で始まり、昨年度から制作していた紙芝居による授業や、寸劇のビデオ撮りによる授業、教員のための寸劇による授業など、新たな方法も取り入れ実施しました。授業内容変更の対応に追われ、反省点や改善点もありましたが、講師の臨機応変な対応力で中止されることなく実施ができました。秋以降の実施もコロナ対策をしながら対応していきたいと思っております。

(杉原 純子)

番号	学校名	対象者	実施日	テーマ	講師	人数	コマ数
1	府立洛東高校	3年生	6月4日	働き続けるために知っておきたいこと	田中・杉原	217	2
2	府立東稜高校	3年生	6月4日	働き続けるために知っておきたいこと	山崎	218	1
3	府立東稜高校	3年生	6月11日	働き続けるために知っておきたいこと	山崎・西野	218	2
4	府立北稜高校	3年生	6月17日	働き続けるために知っておきたいこと	小松・小林	256	2
5	府立山城高校	3年生	6月23日	働き続けるために知っておきたいこと	小松・小林	360	1
6	府立八幡高校 北キャンパス	3年就職希望者	6月25日	働き続けるために知っておきたいこと	山崎・杉原	45	1
						1314	9

あったか歳時記

(夏)

障りあらずな…

みちのくに病む母上に  
いささかの胡瓜を送る  
障りあらずな

『赤光』 斎藤茂吉

母を想う句の中でも、最も古く  
から人口に膾炙していると言っ  
ても過言ではないこの句。いや、昨  
年からの「コロナ禍で故里が遠く  
なってしまったからこそ」障りあ  
らずな」の思いは、親でなくとも、  
兄妹や友人へも届けたい思いに  
なってしまった近年。

この春、大阪に住んでいれば連  
日の多くの感染者、死者、そして  
崩壊の危機という医療機関の報道  
に、他府県の知人からは憂慮と脅  
威の言葉を受けるばかり。  
「帰ってこなくていいから」と、  
故郷の年末年始、春の花見もなへ、

上野 都

今はさしせまった五輪とワクチン接  
種との折り合いの悪さに辟易する  
日々。

さて、自分も2回のワクチン接種  
を済ませたものの、何ができるのか。  
ここまでの悪あがきと脱力感を覚え  
れば、カゴの扉が開いたものの、外  
界へ飛び出すとまどいに翼が広げら  
れない。

やまひより癒えたる吾は  
こころ楽し  
昼ふけにして紺の最上川

『白き山』 斎藤茂吉

最上川は茂吉のふるさとの川、青  
空を映して流れる水面に、心を遊ば  
せる喜びに満ちた真昼。共に緑の川  
辺に立ちたいが、ウィルスは変異す  
る相手、今の抗体とやらがどこまで

身を守ってくれるのか、短い老い  
先に不安が消えない。

あかあかと  
一本の路とほりたり  
たまきはる我が命なりけり

『あらたま』 斎藤茂吉

野道に続くまつすべな一筋の道。  
今、我が命の残照はあかあかと照  
らされているが、先へ逝った人々  
の長い影がそこかしこに差し入り、  
懐かしさがこみあげてくる。それ  
ゆえに、いとおしむ我が命ではあ  
るが…。

この時期、「近親者で済ませまし  
た」と人伝てにぎく訃報に接する  
と、かの人の享年を数え、出会っ  
た日々の断片を繰り、ふっとわが  
肩に置かれる手を感じる。ありが  
とう…返す言葉はそれしかない。

弟と相むかひるてものを言つ  
互のこゑは  
父母のこゑ

『白桃』 斎藤茂吉

久しぶりに兄と弟が会った。  
兄弟の父母はすでに亡く、弟と  
相向かい、昔の話などすれば兄は  
弟の声に父母を感じる。幼い頃共  
に過ごした家、団らんの時、  
いつかしら刻み込まれた故郷のな  
まり。じわりと兄と弟のあいだで  
血のえにしを感じるとき、弟もや  
はり兄のなかに父母を想い、兄を  
慕う。

こんな何人にもかえがたい時  
を、今年のお盆は故里で過ごせる  
だろうか。  
老いた人たちに感染させてはす  
まないからと、互いの声ばかりを  
届け合った切ない我慢の夏は、も  
う終るのだろうか。

最上川の上空にして残れるは  
いまだうつくしき  
虹の断片

『白き山』 斎藤茂吉

虹のかけら…うつつすらと消え残  
る七色の橋を、あの故里の空に掛  
けておきたい夏だ。

## 年会費納入と寄付金のお願い

私たちは、労働と社会保障の課題解決を軸に、共生の思想のもと、共助の視点に立って「あったか社会」の創造を目指します。当法人の活動にご理解を賜り、本年度も引き続き年会費納入と寄付金をお願いいたします。会員の種類と会費は以下の通りです。

- ① 正会員は、年間1口 5,000円です。個人会員で総会の議決権を有します。
- ② 賛助会員は、年間1口 3,000円です。個人及び団体会員で議決権はありません。
- ③ 協力会員は、年間1口 10,000円です。専門的立場から協力する個人及び団体会員で議決権はありません。

\*なお、寄付金については金額の定めはありません。

\*当法人への寄付金、賛助会員会費、協力会員会費は寄付金控除に利用できます。

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

### 編集後記

★あったかサポート第16回総会は去る6月6日、お陰をもちまして無事終了することが出来ました。

★節目となった昨年の第15回総会はコロナ禍で対面の総会が中止になり、2年振りの開催となりました。早々に開催日程を決めたものの、その後、京都にも蔓延防止等重点措置が出され、開催が危ぶまれましたが、万全の感染対策をして開催することが出来ました。

★今総会は、笹尾達朗常務理事が亡くなり、また、13年間当法人の発展に尽力いただきました澤井勝理理事長も退任することになり、理事長、常務理事が交代する総会となりました。

★今号は、新理事長の挨拶、新役員体制の紹介、2021年度事業計画、中島光孝弁護士講演、笹尾さんお別れ会の写真集と総会報告を中心に紙面を構成しました。

★また、秋季労働関連セミナーは「新型コロナウイルス感染症の働き方への影響とセーティネット」のテーマで、コロナ禍で私たちの生活や仕事に深刻な影響を及ぼしている現実と既存のセーティネットがどう機能しているか、雇用、失業、就労の面から考える企画です。参加料は無料で対面とZoomのハイブリットで開催します。

★事務局の運営は厳しい財政状況を考慮して、事務員は雇用せず、半田が事務所に詰めます。勤務は、月・水・金の10時～16時です。ご用の方はこの曜日と時間帯にご連絡ください。(なお、お越しいただける場合は、事前に連絡いただければ幸いです。)

★最後になりましたが、澤井理事長には長い間重責を担っていただき誠にありがとうございました。この場を借りてお礼を申し上げます。

(半田敏照)

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

認定特定非営利活動法人 あったかサポート事務局 はんだとして 半田敏照 (当法人・副理事長兼事務局長)

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

●お問合せ時間 月・火・金/10:00~16:00

●ご相談 土・日・祝日に関わらず、別途設定します。

