

# ま す な



ぐんまのマスコット「ぐんまちゃん」

## 巻頭言

### 家庭・地域社会が一体となった 支え合いネットワークの再構築

特定非営利活動法人キャリア倶楽部 理事長 太田和雄



人は独りで生きていくことはできません。その意味では、人が働く目的は地域社会の中で人と係わること、係わる手段として働いて、生活をしていくということになります。その中で自分の役割を果たすことこそが「働く」ことの意義になるかと思えます。

私たちの法人は、前橋市で「ぐんま若者サポートステーション(通称:サポステ)」を、太田市では「東毛若者サポートステーション」を運営しています。サポステでは、若者たち一人ひとりが自分自身について知り、働くためには何が必要か、将来に向けての生活をどのように設計していくかを一緒に考え、意欲の高揚を図るとともに、自己効力感(社会の中でこんな自分でもやっていけそうかという見通しと自信のこと)を高めて行動につなげられるようサポートしています。

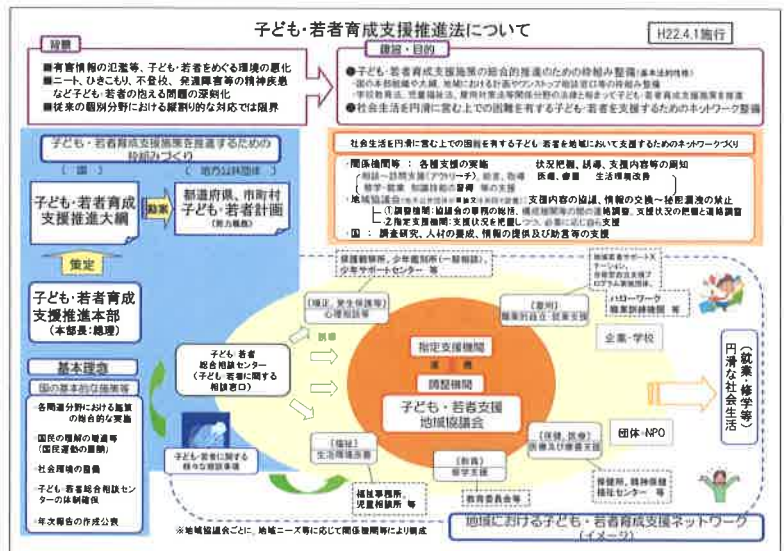
サポステは、全国に100カ所設置されていますが、若者を社会的・職業的自立へ誘導することを目的とし、国と地方自治体が一体となり、県内の就労支援・教育機関等々の理解と協力を得ながらネットワークを構築しています。

関連して、今年4月には、「子ども・若者育成支援推進法」が施行となり、内閣府に「子ども・若者育成支援推進本部」が設置され、7月には推進大綱として、「子ども・若者ビジョン」が策定されました。

この法律の内容は、子ども・若者を中心に据え、個々での対応ではなく、地域ネットワークを有効に活用して子ども・若者の成長を地域社会で支援することを掲げています。

また、ビジョンでは、「すべて」の子ども・若者と、「困難を抱えている」子ども・若者の今と将来をよりよく生きるための支援をすること、そのために地域の大人たちが役割の重要性を認識して、積極的によりよい社会づくりを推進することを求めています。

こうした大きな社会問題となっている子ども・若者を取り巻く問題について、家庭・地域社会が一体となり「育て上げ」のネットワークの再構築、人と人との「きずな」の再生をめざし私たち大人の責任において地域ぐるみの運動展開が整備され、子ども・若者が安心・安全に生活できる社会を次世代につなぐことができたらと考え、みなさまの賛同を頂きながら共に行動を盛り上げていきたいと考えます。



(内閣府HPより)

#### ■NPOとは？

「NPO(Non Profit Organization)」とは、様々な社会貢献活動を行い、団体の構成員に対し収益を分配することを目的としない団体の総称です。

したがって、収益を目的とする事業を行うこと自体は認められますが、事業で得た収益は、様々な社会貢献活動に充てることになります。

このうち「特定非営利活動法人」とは、特定非営利活動促進法に基づき法人格(注1)を取得した法人です。

法人格の有無を問わず、様々な分野(福祉、教育・文化、まちづくり、環境、国際協力など)で、社会の多様化したニーズに応える重要な役割を果たすことが期待されています。

(注1) 法人格:個人以外で権利や義務の主体となり得るもの

(内閣府NPOホームページより)

知っていますか？



## 外国人労働者の人権 今、外国人の働く権利が危うい。

群馬弁護士会  
弁護士 樋口和彦

現在、数万人の外国人が県内の事業所で働いている。これらの人々の多くはいわゆる「3K」と呼ばれる職場で仕事をしている。きつい、汚い、危険な職場である。しかも、正社員ではなく、派遣労働者、季節労働者など、いわゆる非正規労働者である。この人たちがリーマンショックに象徴される今回の景気後退によって真っ先にクビを切られている。

ところで憲法27条1項は「勤労の権利」を定め、労働契約法16条は、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない」解雇は無効と定める。その他、労働者の権利を守るための労働諸法規がある。これらの憲法・法律は外国人に適用されないのであろうか。

この点に関し、最高裁判所は、「基本的人権の保障は、権利の性質上日本国民を対象としているものを除き、わが国に在留する外国人に対しても等しく及ぶ」としており、労働諸法規は当然に外国人にも適用されるとして解釈・運用されている。

にもかかわらず、使用者側の無理解もあって外国人は雇用の調整弁として乱暴に切り落とされている。

外国人の人権侵害としても問題であるが、外国人解雇で足りなければ日本人非正規労働者が次のターゲットとなる。そればかりではない。地位が安定せず賃金等の労働条件が低い労働者を自由に雇い自由に解雇できるのであれば、使用者としては正社員の数減らそうとするし、正社員の待遇を低くしようとする。正社員は非正規労働者が解雇されていく実態を見て、クビにならない限り、労働条件低下は我慢せざるを得ない。現に、最近数年間の平均賃金は低下傾向にあり、また、新卒者の採用控えで就職できない若者が多数出ている。菅首相は、国会で、「期間工が増え、正社員がだんだん減り、それへのフォローが何もない形は好ましい状況ではない。」と答弁している。



コミュニティの一員である外国人の働く権利さえ守れない社会では、日本人の権利も保障できないのである。犠牲者が外国人であると対岸の火事を見るように傍観している間に、自らの生活基盤も崩されていくことを知るべきである。

今、働く人々の権利が危うい。



## アムコは将来に向けて 自立が出来る人材を育てています

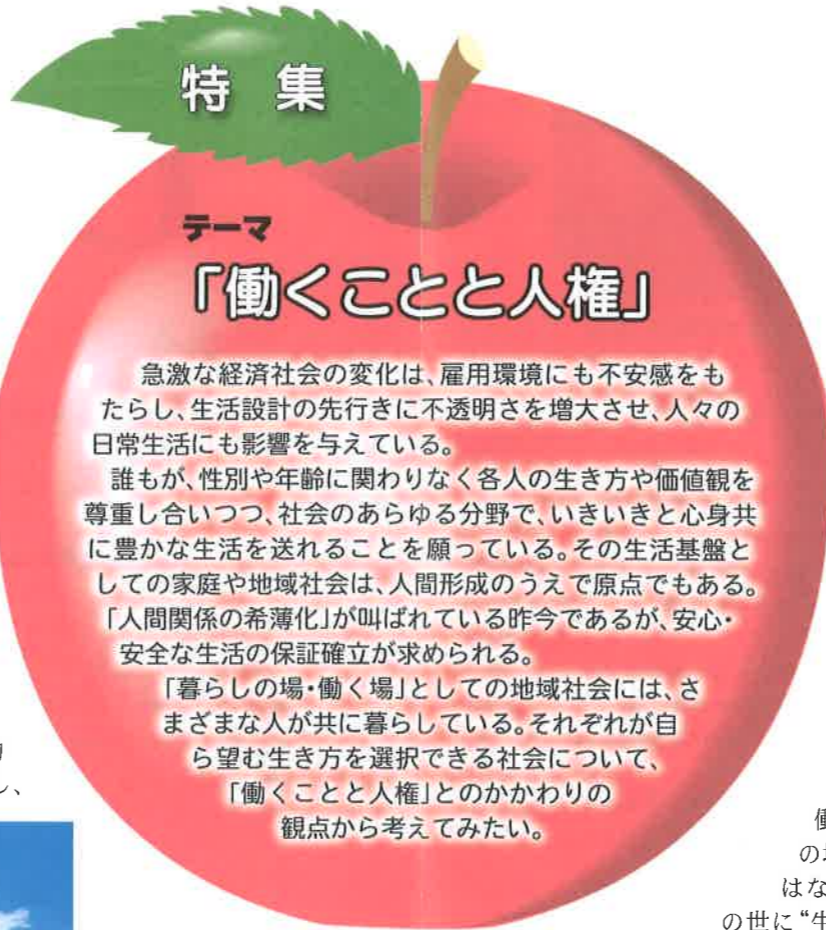
株式会社アムコ取締役工場長 西方正

アムコは、親会社である(株)ミツバの特例子会社として平成18年6月に設立され、今年で5年目になります。そこでは、障がいのある社員達30名が製造の仕事や製図の仕事に従事しております。その中で一番感じている事は障がい者であっても健康者に引けを取らない程能力を発揮できる社員も中にはいるということです。社員の特性と仕事のマッチングをはかり、良いところを伸ばせるように指導していくことを心掛けております。

しかし、仕事が出来ただけでその人が優秀と言う判断はしておりません。私の考え方は仕事も大事ですが決められた事、言われた事を守る人、又は社員同士で仲良くし合え協調できる人が、私としてのもう一つの評価ポイントとしております。会社という一つの社会の中で、労働だけではなく、社会人として成長を支援し、将来的に自立できることを目指しております。

親睦・交流活動では、社員旅行、バーベキューや祭りなどのレクリエーションを行ったり、また、サッカーが好きな有志が集まって、「アムコ メイツ」というチームをつくって、練習や遠征試合を行い活躍しております。

イベント関連では、当社がこの9月には障がい者強調月間での群馬県知事賞を頂いたり、10月には神奈川県で開催されたアピリンピックに群馬県代表として1名(早野仁貴君)機械CAD部門で初出場いたしました。今後当社としては、障がい者の中から管理・指導者ができる人材を育てて行くことを進めております。私として将来が楽しみであり、社員とともにこのアムコを成長させて行きたい。



### 特集

テーマ

## 「働くことと人権」

急激な経済社会の変化は、雇用環境にも不安感をもたらし、生活設計の先行きに不透明さを増大させ、人々の日常生活にも影響を与えている。

誰もが、性別や年齢に関わりなく各人の生き方や価値観を尊重し合いつつ、社会のあらゆる分野で、いきいきと心身共に豊かな生活を送れることを願っている。その生活基盤としての家庭や地域社会は、人間形成のうえで原点でもある。「人間関係の希薄化」が叫ばれている昨今であるが、安心・安全な生活の保証確立が求められる。

「暮らしの場・働く場」としての地域社会には、さまざまな人が共に暮らしている。それぞれが自ら望む生き方を選択できる社会について、「働くことと人権」とのかかわりの観点から考えてみたい。



## 違いを認め合い、かかわり合う中で

企業組合群馬中・高年齢雇用福祉事業団  
代表理事 吉田英樹

障がいを持つ人、中高年齢の人達と共に働く組織として設立以来27年が経過しています。当初は、周囲から障がいを持つ人達に仕事ができるのか?などと心配する声があったり、この組織を立ち上げた組合員の中でも不安の声はあったと思います。しかし、いざ仕事してみると誰もが真面目に、一生懸命取り組む姿があり、意外な一面を見せる時、その場の雰囲気や和ませたり、叱られたりしながら一緒に働いてきました。

現在の組合員数は57名。障がいを持つ組合員はこの内、8名在籍しています。全員が出資者として、働く組合員として日々の作業を行っています。

彼らの作業内容は、「資源ごみ」として集めた空き容器(瓶・缶・PETボトル)の分別・選別作業です。仕事柄、手に取り扱うもの全てが“ごみ”ですが、嫌な顔一つせず、夏は目眩がするほど暑い時も、冬は空っ風が吹く寒い時も、一年を通して元気に働いている姿は、時に勇ましく、時に頼もしく映るものです。

障がいを持つ人達の働く環境は、以前に比べれば働き易くなってきてはいますが、実際は“社会的弱者”の域から脱せず、常に不安定な雇用状況の中にあるのではないかと思います。社会を構成するすべての人が、この世に“生”を受けたことには、それぞれの理由があり、互いに助け合い、共存し、違いを認め合うことで、より豊かで、暮らしやすい地域社会を築けるのではないかと思います。

今後も、働く仲間と共に歩み、これから働きたいと思う障がいを持つ人達の一助になれるよう地域社会を存立基盤としているこの組織が地域社会で活かし、活かされる様に努めていきたいと考えています。



事業団正面



事業団選別作業

知っていますか?

### ■「特例子会社」制度の概要

障害者雇用率制度においては、障害者の雇用機会の確保(法定雇用率=1.8%)は個々の事業主(企業)ごとに義務づけられている。

一方、障害者の雇用の促進及び安定を図るため、事業主が障害者の雇用に特別の配慮をした子会社を設立し、一定の要件を満たす場合には、特例としてその子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているとみなして、実雇用率を算定できることとしている。

また、特例子会社を持つ親会社については、関係する子会社も含め、企業グループによる実雇用率算定(厚生労働省HPより)

### ●日本司法支援センター「法テラス」

『法テラス』は、「国民に身近で、速くて、頼りがいのある司法」を目指して平成18年4月に設立されました。

これまで、相談窓口の情報がひとつになっていないために様々な問題もありましたが、法テラスではその問題を改善して、法的トラブルの解決に必要な情報やサービスをどなたでも利用できる、法的解決への「道しるべ」となる活動を行っています。

具体的業務としては、概ね「法律相談」及び弁護士等が裁判などの手続きを代理人としてお手伝いしている「代理援助」の支援を、国内に在留するすべての外国人も含めて行っています。

全国に事務所が置かれていますが、群馬では前橋市にあります。何かお困りのことがありましたらお気軽にご相談ください。

- 住 所：前橋市千代田町2-5-1 前橋テルサ 5階
  - 電 話：0503383-5399 (IP電話を使用しています。)
- 業務時間は、平日の午前9時から午後5時までです。

### 紹介します!! 人権相談機関・施設





# Interview

インタビュー

昭和村は、コンニャク芋やレタス、ほうれん草などを生産する農業を基幹産業とした純農村地帯です。(これら野菜類は「旬菜館」農産物直売所においてあります。)この昭和村で生まれ、育ち、野菜農家の担い手として、「家族経営協定」を結び、夫・息子夫婦と頑張るとともに、女性農業委員として地域農業の振興に活躍されている中村和子さんにお話を伺いました。



昭和村農業委員 中村和子さん



## ■家族と経営部門について

- Q 中村さんのご家族は？  
 A わが家は、母と私たち夫婦、息子夫婦と孫3人、それに娘の9人家族です。それから、中国人の研修生を4人受け入れています。  
 Q 経営の主体は何ですか？  
 A ほうれん草とレタスが中心です。作付け面積は、約10ヘクタールです。  
 Q これからの経営についてお考えを？  
 A この地域で、家族が力を合わせ今日までやってきました。これからも家族みんなの考え方を聞きながら、消費者の皆さんに安心して喜んで頂ける食材の提供に努めていきたいと思っています。



## ■「家族経営協定」について

- Q 中村さんのお宅では「家族経営協定」を結んでいるようですが、協定の内容、結ぶきっかけとなった点について？  
 A はい。わが家は平成13年に「協定」を結びました。農作業は、天候に左右されますし、時間も不規則な面があります。また、女性(妻・嫁)は家事・育児・子育てと、大変です。  
 そうした環境の中で、「協定」は、家族内の労働や役割分担、報酬、休日などについて、家族みんなで話し合い、経営していこうというもので、その趣旨を共有したいと思いました。きっかけは村農業委員会からの働きかけです。

- Q 良かった点は何ですか？  
 A 「協定」を結んで約10年になりますが、「家族それぞれ部門ごとの役割分担ができるようになったこと、また、収益についても自由に使えるお金が持てるようになったこと」などが良かった点だと思います。  
 やりがいとか働きがいをもてるようになり、研修生にも同じように接しています。  
 農家のみなさんは、もっと「協定」について関心を持って頂けたらと思います。



## ■農業委員として

- Q 中村さんは農業委員をされているそうですね。ふだんから思っているお考えは？  
 A 私は、平成21年11月の改選により、農業委員に就任しました。26名の中で女性は3名と少ないですが、しっかりと役割を果たしていきたいと思っています。

農業委員になって感じたことは、地域にたくさんの人に来て欲しいと言うことです。

そのために、農地を借りたい・貸したい人の間にたつて、調整役もしていければと思いますし、男性の中で、数が少ない女性委員ですが、「性別にかかわらず、人として配慮された環境整備」に努め、そのために「家族経営協定」の推進を図りたいと思っています。

農業委員ということではありませんが、昭和インターを降りてすぐの素晴らしい自然がある昭和村で地場産「農産物」を活かした加工食品の拡販販売をしたい夢も持っています。

そのことで、たくさんの方がこの村を訪れ、農業を介して様々な人と地域とのネットワークができるのではないかと考えています。

～ありがとうございました～



## ☆インタビューを終えて☆

広々した大地に、農作業に従事しているみんなの顔は、はつらつとしていました。後継者不足に悩む地域も多いと聞いていますが、そうした心配も不用にみえました。この地から農業に関する様々な情報が発信され、交流の輪が広がることを期待しています。



## ■「家族経営協定」の概要

家族農業経営に携わる各世帯員が、意欲とやり甲斐を持って経営に参画できる魅力的な農業経営を目指し、取り決めを行うものです。  
 具体的には、経営方針や役割分担、家族みんなが働きやすい就業環境などについて、家族間(経営主・妻、後継者・後継者の妻、父母等家族全員)の十分な話し合いに基づき、労働の価値を適正に評価し、役割分担や労働報酬、労働時間・休日等について、家族で話し合っただめようというものです。  
 詳しいことは、居住地の市町村農業委員会、県の農業事務所(普及指導課)、各地区農業指導センターにお尋ねください。

## ▼あとがき▼

「働く＝はたらく」を 傍(はた)が楽になることと意味づける人もいます。地域は、働きたくても働くことができない人など、様々な人が暮らす場でもあります。助け合い、支え合いの連携・協働のもと、県内の隅々にまで一人ひとりの人権が尊重され、だれもが安心、安全に楽しく過ごしていくことができる「人権が習慣・文化として定着する日」がくることを願いつつ…(お)

