



Think Tank of Mutual aid 相互扶助を実践するシンクタンク

CONTENTS

- 公募委託調査研究の報告概要 ————— 1~4
 (2013年度採用) <社会連帯への架け橋>
 ● 東日本大震災被災地の水産加工業と地域雇用の再生
 岩手大学人文社会科学部 准教授 杭田 俊之
 (2014年度採用) <社会連帯への架け橋>
 ● 社会保障の規範的基礎としての勤労に関する研究
 北海道大学公共政策大学院 教授 西村 淳
- ■ 研究報告誌を刊行しました ————— 4
 ● 公募研究シリーズ④⑥
 「協同社会運動の主体形成を促す史的視野の研究: 新たな協同社会運動史教育をめざして」
 (早稲田大学社会科学総合学術院 教授 篠田 徹)
 ● 公募研究シリーズ④⑦
 「公的扶助の機能評価 ~ 東日本大震災被災地での調査研究 ~」
 (九州保健福祉大学社会福祉学部 助教 日田 剛)
 ● 公募研究シリーズ④⑧
 「自立的就労支援策としての福祉と交通の政策リンケージ— アメリカ『福祉改革法』施行後 15年の政策事例にもとづく日本への示唆—」
 (代表研究者: 大月市立大月短期大学 准教授 塙 武郎)
- 客員研究員の採用決定について ————— 5
 2016年4月より新たに2名の客員研究員を採用しました。
- 「介護離職のない社会をめざす会」に賛同し活動します ————— 5
 ~ 家族介護者・介護従事者の離職をなくす社会の実現に向けて、立場を超えて各界団体や個人が結集! ~
- 暮らしの中の社会保険・労働保険④③ ————— 6
 今回のテーマは「障がい者への合理的配慮」について考えます。
- 法人火災共済保険(オフィスガード)のお見積もり受付中です ————— 7
 法人火災共済保険(オフィスガード)のおすすめをおこなっています。
- 2016年春期「退職準備教育研修会/コーディネーター養成講座」【東京開催】のお知らせ ————— 8
 ● 日程: 2016年6月14日(火)
 ● 会場: マインズタワー会議室
- 2015年度 第2回運営委員会開催報告 — 8
 2016年4月19日(火)に運営委員会を開催しました。
- 全労済協会からのお知らせ ————— 8
 ● 当面のスケジュール

公募委託調査研究の報告概要

当協会に対して研究の成果報告がありました。その概要を掲載します。
 なお、今回ご紹介した報告は研究報告誌として後日発行する予定です。

(2013年度採用) <社会連帯への架け橋>

東日本大震災被災地の水産加工業と地域雇用の再生

岩手大学人文社会科学部 准教授 杭田 俊之

報告概要

2013年秋口の調査計画段階では、被災状況を念頭に置いて地域の基幹産業の一つである水産加工業の再建による雇用の再生過程が課題と考えていた。しかし、調査開始段階の三陸沿岸地域では事業所施設の再建と同時に現場労働の人材不足がすでに顕在化しつつあった。しかも、現地では人手不足の原因を復興関連事業に帰因する一時的な人材の奪い合いとする見方が残ってい

たため、その裏付けをとりながら本当の意味で被災地に内在する問題をファクト・ファインドする必要に迫られた。そのため地域社会と産業の持続性に鑑みて水産加工業の現場労働力確保問題を検討する方向へと調査の軌道修正することになった。

本調査の課題とは、水産加工業における現場労働力、とくにそれを支える中高年女性労働力市場の動向に対

象を限定し、隣接する部分労働市場との関係、労働力供給源となる地域社会の構造的特徴から人手不足問題の全体像を明らかにすることである。またそれによって現状のような労働力依存が将来的には維持できない可能性を指摘し、今後の取り組み課題を政策提言することである。

東日本大震災によって、調査対象の釜石・大槌地域もまた甚大な津波被害を被った。復旧・復興道筋の大きな括りとしては、防災を含む住居とコミュニティの再建および産業再生が復興の柱とされた。水産加工業を対象としたのは、臨海部への立地による被害状況の大きさ、三陸沿岸における水産分野の産業連関の広がりや重み、地元雇用にも占める密着度の高さから、この産業の再生が地域社会の復興を測るベンチマークになると判断したからである。

この地域の水産加工企業群は、2011年度のうちに震災復興のための補助金制度や融資制度を利用して事業再建に乗り出し、2012年度には本格稼働に向けて段階的な操業を開始できたところが多い。当初は販路問題、風評被害、原料調達等が経営サイドの課題とされたが、シナリオとしては出荷額の回復とともに地域雇用の場も再建されるはずであった。ところが2012年の夏頃から地域の有効求人倍率は1.0倍を超えとなり、その後本格的に人手不足が顕在化して今日に至っている。はからずも水産加工現場労働市場の課題とは、失業問題でなく働き手の不足ということが明らかになった。それではかつて水産加工現場の主力を占めていた中高年女性たちはどこへ行ってしまったというのであろうか？

本調査では、地域産業復興のボトルネックの一つとなってしまった現場加工労働の問題を検討する。そのため釜石公共職業安定所とりまとめによる大槌・釜石地域労働市場データと地域人口統計を踏まえ、水産加工事業の経営者ならびに従業員からの聞き取りから問題像の彫琢を行なう。聞き取り事例からは沿岸コミュニティ従前の成り立ちと被災が地域社会にもたらしたものの両方を踏まえなければならないことも明らかになった。経済的要因と非経済的要因の両面がある現場労働者の就労行動の特徴を指摘し、そこからセグメント化した地域労働市場の現状と水産加工業における労働力確保の困難さを示す。

沿岸地域人口構造の動向を見るかぎり、現在の人手不足問題は水面下で長期に進行してきた事態が東日本大震災を契機として一気に表面化したものと言わざるをえない。沿岸行政担当者・水産加工業経営者・個人事業者・漁協漁村関係者・仮設住宅居住者・NPO運営者など関係各方面からの聞き取りによっても、有意な潜在労働力の存在を確認することはできなかった。水

産加工業が長年現場労働力として依存してきた、いわゆる「女工さん」とは、主として50代以上の年齢である。調査結果と地域人口統計から判断すると、仮に今のやり方を変えないとして労働市場のこのような特定グループは漸進的に人材枯渇へと向かうであろう。若年世代の人口減少と特定年代の階層人口減、および地域コミュニティの変容がその理由である。これまで水産加工現場労働力は地域のどこかに当然いるものとして焦点化されず、人手確保にはスポットの政策を当てて対応策が採られてきたにすぎない。

調査過程では、本来なら操業再開とともに現場復帰してくるはずの人材がどこか他のところに流れているのではないかという指摘が現地にはあった。そのため地域労働市場を細分化したセグメントと見立て、以下の諸点を検証した。しかし、地域全体の人材ボリュームで考えれば、現在の人手不足解消の決め手にはならない。まず①仮設住宅からの交通手段がないこと、②介護・育児等家庭の事情がよく指摘されたが、現在各社従業員送迎バスを出し、介護は福祉施設を利用しやりくりしているケースが多かった。次に、③津波被災の心身へのダメージがあるが非労働力化していると考えられる。④震災前の前浜と加工場の近接関係、隣近所グループでの就労行動は再生されない。今後浸水域で元の場所に住宅再建はなく、漁業・水産に親和的な地域文化も失われていくことが懸念されるからである。次に制度要因として、⑤雇用保険依存への指摘があったが、給付の延長期間(90～330+120+90日)が終了しても水産加工業への目立った労働供給はなかった。⑥緊急雇用創出事業雇用やNPO職員に人材が流れているという指摘もあったが、もともと水産加工労働を担っていた層ではない。⑦がれき処理や建設事業その他へ人材移動があったと言われてきた。否定はできないががれき処理事業は終了している。要するに、既存の雇い方・働き方で求人しても人材枯渇が近づいているというのが結論になる。

水産加工業が将来的にも地域コミュニティとともに存続するための条件とは、これまでの水産加工業の姿を見直し、生産システムと従業員制度を変えらなければならないという方向性である。具体的には業界全体で①現在の「カイゼン」取り組み、機械化など生産性向上を柱とする生産組織の革新、②雇用育成する人材ターゲット層の拡大、③沿岸地域に地元若者が定着できるような雇用条件の創出など総合的で、戦略的な対応に打って出ることである。新しい取り組みは生産組織と雇用条件という産業のソフト面にかかわるため、中長期の段階的で漸進的な経営取り組みを要する。水産加工業のイメージの一新とともに、行政サイドとの連携による安定的な政策枠組みと強力な政策支援も必要である。

報告概要

1. 本研究の問題意識

近年、失業や非正規雇用の増加などの雇用の不安定化や、母子家庭の増加などの家族の不安定化が進み、社会保障の基盤としての支え合い集団が弱体化するとともに、経済の長期の低迷の中での少子高齢化により、増加する社会保障給付とそのため負担に支持を得られにくい状況になってきた。このような状況の下で、社会保障の負担を誰が何のためにするのかという観点から、社会保障の権利の基礎が改めて問われるようになってきている。

本研究は、こうした問題意識に立って、社会保障の規範的基礎とそれを実現していくための方法論について、日英の社会保障制度史を参考にしつつ、具体的な政策提言への含意を探りつつ研究を行ったものである。

2. 社会保障の規範的基礎

第1章では、社会保障の規範的基礎として、勤労（就労）を中心とした「参加・貢献」が見いだせることを、イギリスと日本の所得保障制度を踏まえて論じている。

日本と違って成文憲法がないこともあり、社会保障の規範的基礎についての議論が制度史を通じて行われてきたイギリス所得保障制度においては、1980年代以前から就労収入から保険料を拠出する社会保険が制度体系の中心で、所得比例年金も職域年金加入者の適用除外付きであるなど、就労がその基礎となっていた。とりわけ1980年代以降は、拠出制を維持しつつも、十分な拠出をできない人に対しては最低保障を図り、私的年金も強く奨励又は強制加入させるものに変化するなど、貢献支援の面が強くなっている。

わが国の所得保障制度を見ても、2000年以前には年金制度の給付水準において生活保護や最低生活費との関係を意識するなど生存権への意識が強かったが、とりわけ2000年以後は、現役世代の就労に基づく拠出能力の限界を明確に意識し、拠出から発想した制度設計になっており、就労・育児を前提とする制度からそれを支援する制度への変化が見られる。

このような日英両国の所得保障制度史を見ると、「参加・貢献」を一元的に権利の基礎と考えることができ、とりわけ「貢献を前提とした制度」から「貢献を支援する制度」へ変化が見られる。「参加・貢献」は、狭く有償労働とそれに基づく拠出のみと考えるのではなく、育児・介護や非営利活動などを含めた広い範囲の社会

貢献行為を評価し、含める必要がある。現金給付の制度（所得保障）のみならず、現物サービス給付の制度（医療や福祉）も社会に参加・貢献できるようになるための支援として捉えると、「参加・貢献」は社会保障共通の権利の基礎としてとらえることができる。こうしたとらえ方の意義としては、受給権の裏には拠出や雇用などの参加・貢献義務があることに着目することによって、社会保障給付についてそれを支える側からの見方ができるようになり、負担能力のある者の支援義務を根拠づけ、従来の連帯基盤が脆弱化しつつある中で、新たな連帯の根拠とするとともに、給付を受ける側だけではなく支援を行う側から見た社会的支援のあり方を論じていくのに役立つと考えられる。

本報告書では、「参加・貢献に基づく権利」の法学的位置づけとして、社会保障法理論、憲法理論、労働法との関係のほか、規範理論との関係として、シティズンシップ論・契約的福祉権論、リベラリズムなどの正義論、承認論・社会的包摂論、ケア論・関係的権利論との関係も整理している。

3. 条件整備的社会保障論

第2章では、このような「参加・貢献」ができるよう支援するための条件整備としての社会保障の方法論を、地域ケア政策を素材にして、日英比較をしつつ論じている。

1980年代以降の社会保障を見ると、事業主体やサービスの多元化が進み、行政は直接給付を行うよりも、ニーズを有する者が多様な事業主体によって提供されるサービスを適切に利用し、参加することができるように、条件整備を行う役割を果たすようになってきている。医療や福祉などの現物サービスは、そもそも就労・社会参加できるようになるための支援であるほか、2000年前後の社会福祉基礎構造改革以後、多様な事業者が参入し、行政は利用者のサービス参加を支援するため、財政負担、個人支援、事業者規制、基準設定、地域計画の確保などサービス提供の条件整備によって公的責任を果たすようになってきている。

こうした日本と方向性が類似し、最近新たに Care Act 2014 が成立したイギリスの地域ケアを見ると、ニーズアセスメントに基づき支給基準に合っていると判断した場合サービスを提供する自治体の義務を目標義務とよび、それをコミショニングという一連の

プロセスを通して果たしている。また、近年はとくに利用者の提供者に対する契約類似の権利を強化している。こうした中で、多元化する地域ケアの中での公的責任を行政によるサービスの直接提供以外の多様な手法で果たそうとしている。

このように社会保障を条件整備的役割をもつものとする考え方は、参加や貢献を社会保障の権利の基礎とする規範的な法理念論と通じる考え方であると考えられる。つまり、社会保障の規範的理念として参加・貢献の支援を置き、その実施手法としてサービスへの参加としての利用支援を考えるものである。こうした考え方には、支援される人の主体的な社会参加を支援し、支援する側からの社会保障のあり方を論じ、多様な関係者の関与のあり方を論じられるといった意義があるものと考えられる。

本報告書では、条件整備的社会保障論の法学的位置づけとして、多様な主体・手法・プロセスに注目する行政法学の行政過程論と、私的契約を個人の完全に自由な意思による合意に基づくものとするのではなく、

公的な観点から介入がなされるものとする最近の私的契約規制をめぐる議論から学ぶものがあると整理している。

4. 総括と具体的な政策への含意

本報告書では、今後の社会保障のあり方を考えていく際の基本的理念であり、規範的基礎論と方法論に共通するものとして「参加・貢献」に着目した。社会保障は個人が社会に対して参加・貢献できるように支援していくためのものであり、その方法としても個人の社会への参加活動としてのサービス利用ができるように条件整備を行っていくものである。ここで参加・貢献とは、就労が中心だが、それに限定されるものではなく、育児・介護その他個人の能力に応じて可能な多様なものを含んだものとするべきであるとした。

本報告書の最後では、このように考えた場合の具体的な政策への含意を、「参加・貢献支援原則」「多様性原則」「公的責任原則」「納得原則」の4つの観点からまとめている。

研究報告誌を刊行しました

公募委託調査研究の成果として3冊の研究報告誌を刊行しました。ご希望の方は、当協会ホームページの「報告誌ライブラリー」の「公募研究シリーズ」ページから該当の報告誌をお申し込みください。

●公募研究シリーズ ④⑥

「協同社会運動の主体形成を促す史的視野の研究：新たな協同社会運動史教育をめざして」

（早稲田大学社会科学総合学術院 教授 篠田 徹）

●公募研究シリーズ ④⑦

「公的扶助の機能評価～東日本大震災被災地での調査研究～」

（九州保健福祉大学社会福祉学部 助教 日田 剛）

●公募研究シリーズ ④⑧

「自立的就労支援策としての福祉と交通の政策リンケージ

— アメリカ『福祉改革法』施行後15年の政策事例にもとづく日本への示唆 —

（代表研究者：大月市立大月短期大学 准教授 埴 武郎）



客員研究員の採用決定について

全労済協会では、若手研究者に研究活動の機会を提供するとともに、若手研究者の支援を図ることを目的として客員研究員制度（非常勤）を実施しています。

本年1月から2月にかけて「共済・保険に関するテーマ」および「協同組合に関するテーマ」について新規の客員研究員の募集を行い、ご応募いただいた方々の中から、下記の2名の方について採用させていただくことになりましたのでご紹介します。

（契約期間：2016年4月1日～2017年3月末）

【共済・保険に関するテーマ】

高崎 亨（たかさき とおる）氏〔同志社大学 政策学部 客員研究員〕

【協同組合に関するテーマ】

下門 直人（しもかど なおと）氏〔京都大学大学院 経済学研究科 博士後期課程〕

今後、研究を進めていただき、研究成果について、当協会主催の報告会での成果発表や研究報告書の発行等、広く社会に発信する予定です。

「介護離職のない社会をめざす会」に賛同し活動します ～ 家族介護者・介護従事者の離職をなくす社会の実現に向けて、立場を超えて 各界団体や個人が結集！～

当協会では、本年3月23日に発足した「介護離職のない社会をめざす会」の主旨や考え方に賛同し、今後の政策提言や法整備に向けた啓発やロビー活動を応援していきます。

なお、3月23日には日本プレスセンターにおいて発足記者会見が行われるとともに、記念フォーラムが開催され、当協会の高木理事長が代表人として参加しました。

1. 目的：「介護離職をなくす社会」の実現のためにどのような法や制度が必要なのか、横断的なネットワークを形成し、それぞれの現場から現状（ニーズ）の分析とともに有効な策を持ち寄り、政策提言や法整備に向けた啓発やロビー活動などを行い、「介護離職のない社会」を実現することを目標とする。
2. 活動期間：2016年3月～原則3年間（暫定）
3. 代表：高木 剛（全国勤労者福祉・共済振興協会 理事長）
逢見 直人（日本労働組合総連合会 事務局長）
樋口 恵子（高齢社会をよくする女性の会 理事長）
牧野 史子（介護者サポートネットワークセンター・アラジン 理事長）



障がい者に対する差別を禁止し、合理的配慮を求める二つの法律が制定又は改正され、4月に施行されました。今回はこの内容について考えます。

Q1. 合理的配慮等を求める二つの法律とは何ですか。

A1. 「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」(以下「障害者差別解消法」)と、「障害者の雇用の促進等に関する法律」(以下「障害者雇用促進法」)が、今年2016年4月1日に施行されました。

障害者差別解消法は、行政機関や民間事業者による障がいを理由とする不当な差別的取り扱いを禁止し、障がい者が社会的障壁の除去を求めた場合は、過重な負担を及ぼす場合を除き、必要かつ合理的な配慮(以下「合理的配慮」)を行う義務を定めています(ただし民間事業者は努力義務)。ここで言う「社会的障壁」とは、「障害がある者にとって日常生活又は社会生活を営む上で障壁となるような社会における事物、制度、慣行、観念その他一切のもの」(法2条2号)を指します。この規定には、障がい者の社会生活上の制限は心身の障がいのみに起因するのではなく、社会の障壁と相対することが原因で生じるという「社会モデル」の考え方が反映されています。

一方、改正障害者雇用促進法は、雇用の分野における障がいを理由とする差別的取り扱いを禁止し、募集・採用時や雇用する障がい者への合理的配慮の提供を義務づけています。そして労働政策審議会障害者雇用分科会での検討を経て、厚生労働大臣は法にもとづき障害者差別禁止指針や合理的配慮指針を告示しました。合理的配慮指針では、合理的配慮の内容として「障害の特性に配慮した職務の円滑な遂行に必要な施設の整備、援助を行う者の配置」などと定め、多くの事業主が対応できると考えられる措置の例が示されました。

<表>二つの法律の主な内容の比較

	障害者差別解消法	障害者雇用促進法
適用	雇用以外	雇用の分野
対象となる障がい者の範囲	障害者手帳所持者や、心身の障害と社会的障壁により継続的に社会生活等に相当な制限を受ける人	手帳所持者や、躁鬱病などの罹患者、心身の障害のため職業生活上の相当の制限を受ける人、など
合理的配慮の提供	行政機関などは法的義務。民間事業者は努力義務。	法的義務。採用後は事業主が必要性を確認する義務あり。

Q2. これらの法律の背景には何があるのですか。

A2. 障がい者の権利擁護が進む中、国連は「障害者の権利に関する条約」(以下「障害者権利条約」)を2006年12月採択、2008年5月に発効しました。日本政府も2007年9月に署名して以降、障害者権利条約の批准をめざして国内法整備の検討を

進め、2013年6月に「障害者差別解消法」の制定と「障害者雇用促進法」の改正を行い、2014年1月に140カ国目の批准国となりました。

障害者権利条約は、合理的配慮の否定は障害に基づく差別に該当するとし、合理的配慮とは「障害者が他の者との平等を基礎として全ての人権及び基本的自由を享有し、又は行使することを確保するための必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場合において必要とされるものであり、かつ、均衡を失した又は過度の負担を課さないものをいう」(条約2条)と定義しました。つまり、障がい者から事業者などに対して、社会の中のバリアにより生活しづらいので、それを取り除くために対応してほしいと要望があった時は、障がい者差別禁止の観点から、負担が重過ぎない範囲で対応することを求めたのです。

合理的配慮指針等の内容は障がい者団体の要望を必ずしも十分に満たしていませんが、条約批准と二法の施行により、障がい者の権利擁護の国際的流れに日本もようやく追いつきつつあります。

Q3. 合理的配慮とは具体的にどのようなことですか。

A3. 合理的配慮とは例えば以下のようなものです。

- <障害者差別解消法の適用の場面>

 - 車椅子利用者のため段差に携帯スロープを渡す。
 - 聴覚障がい者が講演会に参加した際に、手話通訳者や要約筆記者が対応する。

<障害者雇用促進法の適用の場面>

 - 採用面接時に就労支援機関の職員等の同席を認める。
 - 業務指導や相談に関し、担当者を定める。
 - 肢体不自由の障がいのある従業員の状況に合わせて、スロープや手すりを設置する。
 - 精神障がいのある従業員に対して、業務の優先順位や目標を明確にし、指示を一つずつ出す。
 - 通勤ラッシュを避けるため勤務時間を変更する。

なお、過重な負担かどうかについては、①事業活動への影響(事業の機能をどの程度損なうか)、②実現困難度(物理的制約、人的制約)、③費用の程度、④事業規模、⑤財務状況、⑥公的支援の有無、を考慮して、具体的な状況に応じて総合的・客観的に判断するとされています。その上で障がい者と事業主が十分に話し合い、相互理解を深めることが必要とされています。

労働移動支援助成金(再就職支援助成金)を解雇のために悪用した職業紹介事業者や企業等が社会的批判を浴びましたが、合理的配慮の提供を巡っても誠実な履行が必要です。厚労省「生活のしづらさなどに関する調査」(2011年)によれば、479万人の障害者手帳所持者を含め国民の6%が何らかの障がいを有しており、社会や職場での障がい者の権利擁護と社会的包摂、共生社会の実現が求められていると言えます。

(特定社会保険労務士 CFP®認定者 西岡秀昌)

法人火災共済保険(オフィスガード)の お見積もり受付中です

現在、当協会では法人火災共済保険(オフィスガード)のおすすめをおこなっています。
ご契約者になれるのは、以下のとおりとなります。

- ① 労働組合と、その連合会
- ② 生活協同組合と、その連合会
- ③ 労働金庫と、その連合会
- ④ 中小企業勤労者福祉サービスセンター、勤労者共済会、互助会
- ⑤ その他、上記に準ずると当協会が認めた団体

また、建物を所有されてなく、賃貸物件にご入居されている団体様も、団体様所有の什器・備品の動産のみのご契約もいただけます。

詳しい制度の内容や、加入基準や保障については、パンフレット等をお送りさせていただきますので、お気軽にご連絡をくださいますようお願いいたします。

また、当協会ホームページにも掲載しておりますので、ご確認ください。

■お問い合わせ電話番号 03-5333-5126 (代表) (月～金：9:00～17:15)

■当協会ホームページ [html:http://www.zenrosaikyokai.or.jp/mutual/officeguard.html](http://www.zenrosaikyokai.or.jp/mutual/officeguard.html)

お見積もりは簡単です！

建物の構造・占有床面積が判れば加入基準の試算をいたします。加入基準に基づいて、適切な保障内容をご設定ください。

お見積もりに際しては、下記のような保険料試算依頼表もご用意しておりますので、各項目にご記入いただき、FAX いただくだけで試算表をお送りさせていただきます。

【表面】



【裏面】



必要事項をご記入
いただき、FAX を
いただきますと、試
算を行い、試算表を
お送りさせていただきます。



2016年春期 「退職準備教育研修会 / コーディネーター養成講座」 【東京開催】のお知らせ

労働組合等における退職準備教育の普及・推進に向けたコーディネーター養成を目的に、下記内容にて開催します。詳細・お申し込みについては下記サイトよりご確認ください。ご参加をお待ちしております。

- **対象者** 労働組合の役員・担当者、書記局員、全労済プランナー等
- **カリキュラム** 退職準備・セカンドライフの「生活経済」「年金、雇用保険、医療保険、税金」など
- **定員** 40名程度
- **参加費** 3,000円（資料代 2,000円+昼食代 1,000円）
- **日時** 2016年6月14日(火) 9時30分～17時30分
- **会場** 新宿マインズタワー 15階会議室（新宿駅より徒歩約5分）

HPにて
申込み受付中

全労済協会シンクタンク

検索

http://www.zenrosaikyokai.or.jp/think_tank/

2015年度 第2回運営委員会開催報告

第2回運営委員会を4月19日(火)に開催しました。

議題については、「2016年度事業計画(案)」の提案をおこない活発な意見交換の後、確認されました。なお、出された意見については、今後、委員会より答申がなされ、機関会議に提案し、事業計画の実施段階において反映されることとなります。

全労済協会からのお知らせ

●全労済協会当面のスケジュール

日時	内容	主な内容など
5月17日(火)	第152回理事会	2016年度事業計画(案)、2016年度収支予算(案)について
5月30日(月)	第50回(臨時)評議員会	2016年度事業計画(案)、2016年度収支予算(案)について
6月14日(火)	2016年春期「退職準備教育研修会 / コーディネーター養成講座」(東京開催)	会場：マインズタワー15F会議室

Monthly Note (全労済協会だより) vol.112 2016年5月

発行: **全労済協会**
一般財団法人 全国勤労者福祉・共済振興協会
発行人: 高木剛 編集責任者: 安久津正幸

〒151-0053 東京都渋谷区代々木 2-11-17 ラウンドクロス新宿 5階
TEL. 03-5333-5126 (代表) FAX. 03-5351-0421
《ホームページ》 <http://www.zenrosaikyokai.or.jp/>