

NPO 高齡社会をよくする 女性 会報

No.159 2005年4月発行
NPO法人高齡社会をよくする女性の会
〒160-0022 東京都新宿区新宿2-9-1
第31宮廷マンション802号室
TEL. 03-3356-3564
FAX. 03-3355-6427
郵便振替 00100-0-79477



会場でスリランカ沖地震への募金を呼びかける樋口理事長

—目次—

1月例会・高齡女性の就労について	
江見康	1
男・老いを語る⑩松村彬夫	5
2月例会・高齡者雇用対策の現状と課題	
宮川 晃	6
介護保険改正に関する意見、質問募集	12
本の自己紹介・事務局だより	12

1 超高齡社会の到来

日本人の平均寿命は、今や男78・36歳、女85・33歳(平成15年現在)となり、人生90年時代といえるようになった。そのうち人生100年時代となれば、人生50年が2回ということになる。100歳以上2万3千人余の約85%は女性だから、21世紀は

「おばあさんの時代」といえる。そのよ
うな長寿社会は人類が過去に経験したこ
とのない未踏の社会だから、長くなった
老後をどう生きたらよいか、というお手
本が過去にはない。それは現に高齡期を
過ごしつつある一人ひとりが自からの知
恵と工夫で切り拓いていくしかない。高

高齡者は、未知の魅力に満ちた社会の資産が、若い世代の支えを必要とする弱者か。高齡者に、まもなく団塊の世代という大集団が加わることを考えると、「社会の資産」という側面にもっと光をあてる必要があります。

人生一世紀時代の高齡者の能力を社会に生かすシステムづくりは、エジソンの科学的発明に匹敵する社会的発明です。そして、「必要は発明の母」と言われます。貯蓄・年金にも乏しい高齡女性こそ、働く必要に迫られているのですから。

当会がここに取り組む高齡女性の就労実態調査の中で、基本的なお話を江見康一先生から伺いました。

二〇〇五年一月十八日(火)
於・女性と仕事の未来館

〈働く高齡者が未来を変える パート1〉

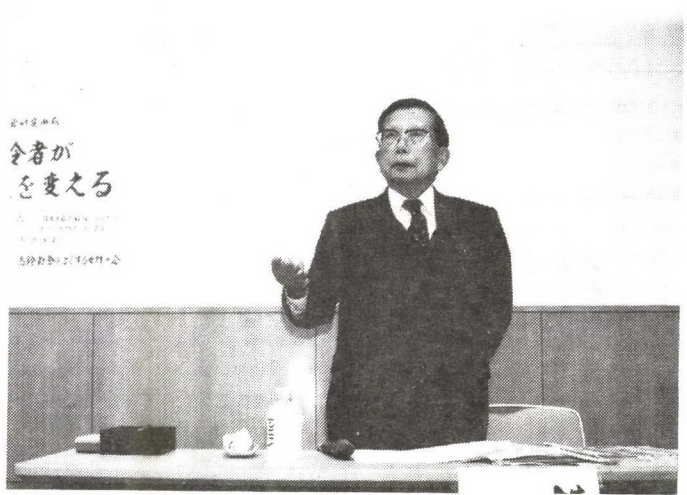
高齡女性の就労について

講師・江見康一 (武蔵野市シルバー人材センター会長)

司会・沖藤典子 (本会副理事長)



司会の沖藤典子さん



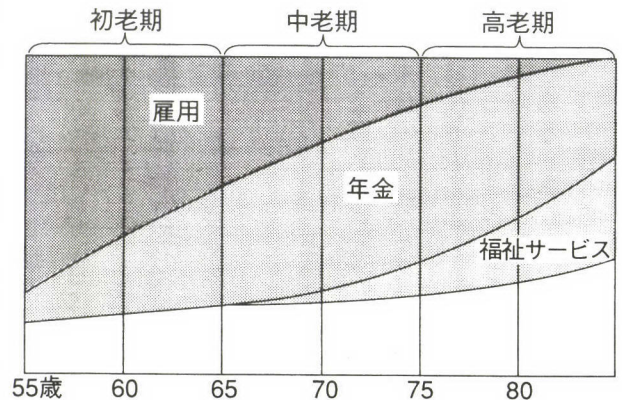
年齢を忘れさせる程お元気な江見先生

齢女性の就労の在り方もその一つである。
2 高齢化問題への取り組み

日本の65歳以上の老年人口は、昭和45(1970)年に総人口の7%を超えて高齢化社会の仲間入りをした。9月15日の「敬老の日」に、「豊かな老後のための国民会議」が開かれたが、その席で私は、平均寿命が延び老年人口が増えた以上、老人を一括にして考えるのではなく、若年者を幼年期、少年期、青年期と三段階に分けると同じように、老年期を初老期(55〜64歳)、中老期(65〜74歳)、高老期(75歳以上)と三段階に分けて政策を考えるべきだ、と提案した。現在定年は60歳になっているから、右の三段階は、今では60代、70代、80代以上と区分したほうが実態に合うであろう。

このように考えるのは、各段階で生活上のニーズの重点が異なるからで、初老段階では高齢者雇用の開発、中老段階で公的年金の支えが重みを増し、高老段階では医療・福祉への依存が高まることを考えられる。この関係は高校社会科学の教科書に採用された(図1)。

図1 老齡期の社会保障のモデル



公的年金は当初60歳であったものが、その後65歳に引き上げられた。

図で見るとように就労は年齢の進みとともに徐々にそのウェイトが少なくなっていくが、健康である限り、高齢期になっても就労への希望があり、政府はこのようなニーズの変化に応じて社会保障の体質を考えるべきであろう。

3 定年は新しい「自分探しの旅立ちの日」

定年というのは、サラリーマンの場合、それまでの会社人間から、自分の意志で新しい生活の仕方を考えるようになる節

目の年、いわば「自由独立記念日」である。会社で働いている時には、会社の事業目的に沿ってひたすら励んでいたが、定年を迎えた時、果たして自分の本来の能力はこれまで十分生かされていたであろうかを省みるであろう。そして自分の好きなこと、やりたかったことは何であったのかを含めて考える「新しい自分探しの旅立ちの日」でもある。定年を境にして自分を取り巻く環境や心構えには、次の三つの方向が考えられる。

一つは、すでに述べた「組織から個人へ」の流れであるが、二つめは「職場から地域へ」ということで、会社への通勤の日々を離れて改めて長年お世話になった地域のことに関心が向かい、定年後は地域へのご恩返しという気持ちになるであろう。そして三つめ、はそれまでの会社への貢献度を争った競争心から一転して、会社の肩書きを外した一人の人間として、地域の人たちの輪に溶け込んで、心のふれ合いを求めるとなると思う。したがって就労についても、右のような流れに沿ったものを選ぶのがよい。

ではないか、と考える。

4 シルバー人材センターの役割

シルバー人材センターは、昭和50年代初めの頃から全国各市町村に次々設立された社団法人で、日本全体では、現在約1800団体を数え、今後増える傾向にある。センターへは、60歳以上の男女で、健康で働く意欲のある人々が会員登録をし、そのさい自分のやりたい仕事の内容を予じめ届けておく。センターへは、市役所や、その地域に所在する企業、そして家庭からさまざまな仕事の注文が来るから、それを地域や職群の組織を通じて各会員にふり分けることになる。それらの仕事の内容は、ビルの管理、放置自転車の整理、除草あるいは植木の剪定、庭の清掃、襖や障子の張り替え、経理事務その他事務の整理、賞状の筆耕、はがきの宛名書き、パンフレットの戸別配布、子育て支援、家事支援、とくに高齢者家庭の家事援助などさまざまである。

以上のほかにも簡単な大工仕事、小・中学生の学習教室、ペットの世話などがある。要するに一般の業者にはなじみに

くい身の回りのこまごまとした仕事であり、シルバーの年配者ならていねいにやってくれるのではないかと、という信頼感にもとづく受注が多いと考えられる。つぎに、このようなシルバー人材センターへの入会動機を武蔵野市の事例について見てみよう。

表1 武蔵野市シルバー人材センター
年齢別入会動機一覽

年齢階級	社会的	健康的	経済的	その他	計
～59歳	38	7	4	2	51(6.0)
60～64	170	91	31	6	299(35.0)
65～69	136	83	35	6	260(30.5)
70～74	95	44	12	3	154(18.1)
75～79	46	11	2	2	61(7.2)
80～	24	3			27(3.2)
計	509(59.8)	239(28.1)	84(9.9)	19(0.2)	851(100.0)

(平成8～12年度入会者)

資料：(社)武蔵野シルバー人材センター調べより作成

- 注：1) 入会時の年齢別に整理したもの
2) 「その他」には、記入なしの者を含む

表1で見る通り、入会動機のトップは「社会的」の約6割であり、2番目が「健康のため」の約28%で、「経済的」は約10%に止まっている。このことは、さきに述べたように、定年後は家計を支えるという経済的な動機が中心ではなく、地域社会への奉仕とか外に出て身体を動かすことが健康によい、という動機が強いと見られる。強いて経済的といえれば、定年60歳から公的年金受給である65歳までの5年間のあいだをつなぐうえで、シルバー人材センターの存在が役立つといえよう。武蔵野市の場合、就業者一人当たり一カ月の配分金が4万6千円になっているから、孫の給玉代にはなっている。大まかな言い方をすれば、シルバー人材センターへの加入動機は、仕事を通じての地域での新しい仲間づくり、のためといえる。

シルバーの仕事のうち女性に向いているのは、屋内での事務処理的なことや、子育て支援、家事支援などであるが、教師経験のある人などは小・中学生の学習指導などで現役時代の力を生かせる。シ

ルバー人材センターには女性部会があり、そこでは布切れを利用した小物づくりや、コーラスなど、それぞれの趣味嗜好に応じてのいろいろな集まりがあり、そこで喜々としてグループ活動をしているのを見ると、今様井戸端会議のストレス発散の場にも見える。年2回のバス旅行が楽しみでシルバーに加入している人もいる。

5 少子・高齢化と新しいシルバー文化の創造

現在日本の人口は少子・高齢化が急速に進んでいる。それに伴う労働力不足によって、高齢女性への就労依存は年々高まっていくであろう。その場合、その就労は単に不足を補うという形のものではなく、リサイクルや環境保全、地域社会に根ざした古き良き伝統を若い世代に伝えていくことなど、社会参加型、啓蒙型のものが望ましいであろう。経験豊かな高齢女性の就労が、新しいシルバー文化創造への推進力となることを祈ってやまない。

(江見康一・記)





妻と娘と 「親子3人展」

まつむら よしお
松村 彬夫

1928年、東京生まれ。(株)学習研究社で40数年、幼児教育分野の商品開発担当。退職後はお絵描き専念。個展2回。只今頼まれて地域のシニアコミュニティづくりにも奮闘中。

昔、「粗大ゴミ」、「濡れ落葉」ということばがあった。仕事、仕事で頑張った男が、定年退職後、女性側からいたたくことばのようだった。「アンタも気をつけなさいよ」と誰かに脅かされて、うまいことを言うと思いつながら大いにビビった。定年になった途端に長年連れ添ってきた女房殿から離婚を言い渡される男が少なくないとも聞いて、息が詰った。

会社勤め末期の私の近未来目標は、粗大ゴミにならないぞ、濡れ落葉にもならないぞと、これだった。(ホントです。)

まず、時間にゆとりが生まれた64歳の時に教習所に通ってクルマの免許をとった。息子ぐらいの年配の先生に、「60の手習いです。ごめんなさい。」と言った。「とんでもない」ととても丁寧に扱って貰った。(自慢させて下さい。学科試験は満点でした。)

70歳をいくつか過ぎると自分の生まれこの方を細かに振り返るようになった。(齢のせいかな)その度に、あの人、この人、私に温かい心を向けてくださった方がたくさん思い出されて、胸がキュ

ンキュンした。(これ、老いなのかも...) そのうちに思いついた。そうだ、その方を偲ぶ風景画を描こうと。思い出の町や村に、里や山や川に、もう一度行ってみようとクルマを走らせた。「ああ、懐かしい」と思う風景に出会う。カシャとカメラのシャッターを切る。帰って写真を参考に10号の紙に絵を描く。思い出の故人には冥福を、存命の方には幸せを願う。私には絵を描くことは人生を二度味わうことになっている。

私の老妻も、娘時代からやりたかったお絵描きを今パステルで、楽しそうにやっている。二人の絵が溜まる。イラストレーターの娘と語りあって、「親と子の3人展」を近年二度、自由が丘の画廊で行なった。知人、友人、ご近所の方がたくさん来てくださる。「何かこう、心が癒されるわ」などと言っていただいで喜んでいたりしている。かくて目標達成中。最近いわれるトレーナーを着て家に閉じこめるミノムシにもならずんでいる私。

めでたし、めでたし。さてさて、老いとは何でしょうね。

二〇〇五年二月十五日(火) 於・主婦会館「プラザエフ」

〈働く高齢者が未来を変える パート2〉

高齢者雇用対策の現状と課題

講師・宮川 晃 (厚生労働省職業安定局高齢障害対策企画課課長)

司会・袖井 孝子 (当会副理事長)

今、日本の高齢者は、どこでどんな働き方をしているか。超高齢社会の到来に向け、日本の労働行政は、高齢者に何を期待しているのか。現在、どんな問題が浮かび上がっているのか。

行政のお立場から、高齢者雇用対策の現状と課題についてお話いただきました。

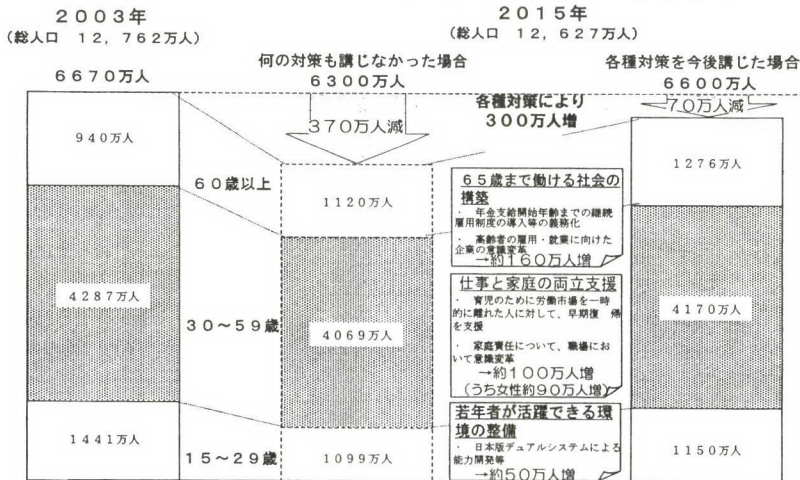
わが国の人口・高齢化率の推移

私が現在所属している部署は、もともととは失業対策部でいわゆる「ニコヨン」といわれる失業対策事業を長年にわたって所管していた。昭和40年代には行政が直接雇用することはなくなったため、将来を見越して「高齢者雇用対策部」として推移し、省庁再編に際し、障害者も含めた雇用対策部として機能している。

さて、すでにご承知の通り、我が国の

人口のピークは2006年。それ以降は減少に転じ、中でも労働力人口は、このまま放置するとこれからの10年で370万人も減少すると予測されている。労働力人口とは、実際に働いている人と、働く意志はあるが仕事のない失業者を足した人数で、学生等は含まれない。いま躍起になって行われている「少子化対策」が功を奏したとしても、労働力人口に影響が出るのは20年以上も後になる。

我が国の今後10年間の雇用戦略 ～労働力人口推移の見込み：二つのシナリオ～



・意欲と能力に応じた職場で働ける社会の確立
・経済成長率維持可能に



資料を駆使して話される宮川課長



司会の袖井孝子さん

ところで、労働力人口の中で「高齢者」というのは、55〜65歳、正確には64歳までの事で、人口学的にいう65歳以上の高齢者とは異なる。

人口減少社会の到来に関して、さまざまな意見があるようだが、少なくとも労働力人口の急激な減少は経済社会に大きなインパクトを与えることは必至だ。

少なくとも現在の6600万人程度の労働力人口を確保した上で、経済成長を考えるべきだと思われる。

今後10年間の雇用戦略

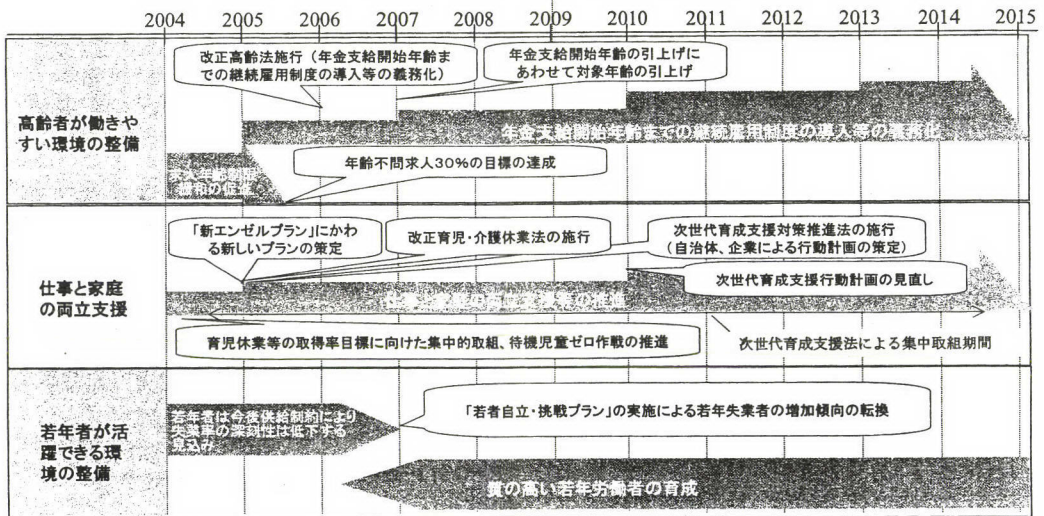
そのための対策として次の三つが考えられる。

その1 ● 高齢者が働きやすい環境の整備
年金の支給開始年齢に合わせて、継続雇用年齢の引き上げや、高齢者の就業に
関しての企業の意識の変化を促進すること
で160万人位を確保する。

その2 ● 仕事・家庭の両立支援

育児のために労働市場を一時的に離れた人に対して、早期復帰を支援したり、
家庭や職場においての意識の変革によつて、主に女性労働力を約100万人増やす。

我が国の今後10年間の雇用戦略（工程表）



その3 ●若年層が活躍できる環境の整備
 それでなくても減少していくこの年齢層に対して、少しでも多くの人が働いてくれるよう能力開発の促進などで50万人を確保。

以上のような対策を講じることで合計300万人確保できれば、6600万人は何とか維持できることになる。

7頁の表は今後10年間を具体的にイメージした工程表である。

ただ、これらさまざまな対策を行ってもなお、少子高齢化の急速な進展により労働力人口の減少を止めることは不可能だと思われる。

依然厳しい高齢者雇用情勢

50人以上の企業を対象にした雇用調査では、「少なくとも65歳まで働ける場を確保する」と回答した企業は約7割、そのうちで「原則として希望者全員を対象として、少なくとも65歳まで働ける場を確保する」企業は、約3割だった。多くの人たちは60歳の定年で退職。その後再就職したいと思ってもなかなか現実には厳しい。

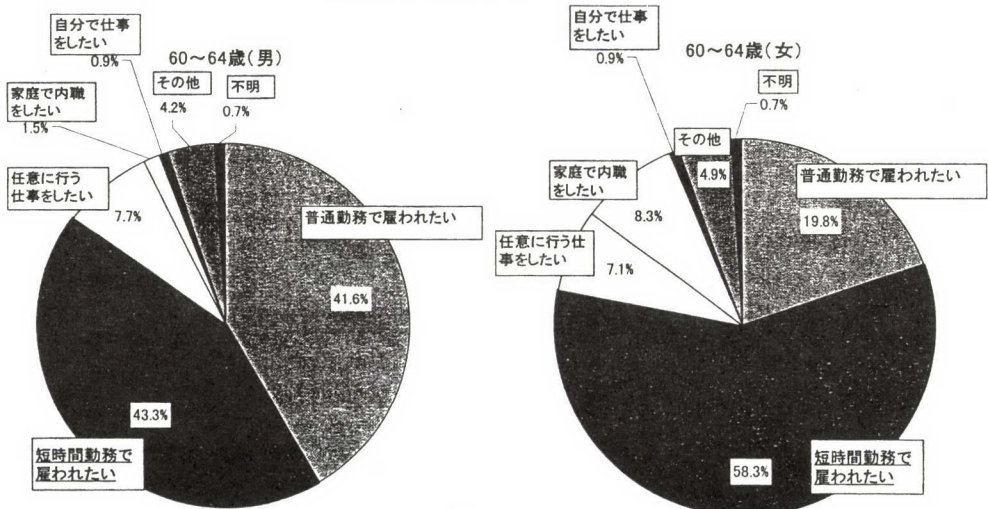
各国の労働力率

		50～54歳	55～59歳	60～64歳	65歳以上
日本	2002	男 96.3	93.8	71.2	31.1
		女 67.7	58.1	39.2	13.2
アメリカ	2001	男 86.5	77.3	56.5	17.7
		女 74.0	61.6	42.4	9.7
イギリス	2001	44.9			
		29.5			
フランス	1997	男 85.2	70.5	16.7	1.6
		女 65.6	52.1	15.5	1.1
ドイツ	2001	男 90.0	76.8	32.0	4.5
		女 72.4	57.2	14.6	1.7
スウェーデン	2001	男 89.0	83.2	58.9	—
		女 85.0	79.5	49.8	—

雇用情勢全般は回復傾向にあり、完全失業率が4・7%まで下がったが、60～64歳は5・7%、有効求人倍率は0・25%と依然厳しい情勢だ。
 一方日本の高齢者の就業意欲は非常に高く、特に65歳以上の男性は欧米に比べて断トツに高くなっている。

＜資料出所＞ ILO Year Book of Labour Statistics. 日本は総務省「労働力調査」(2002年)
 労働力率：15歳以上人口に占める労働力人口の割合
 労働力人口：日本・就業者と完全失業者の合計。アメリカ・労働力から軍人を除く。イギリス、フランス、ドイツ、スウェーデン・就業者と失業者の合計。

高齢者は短時間勤務の希望者が多い ～勤務形態別就業希望者割合～



年金など社会保障は欧米に比べてそ

なに遜色ないので、生活は別にして「働

きたい」と思う人が多いということにな

る。

これは男性だけで65歳までの女性の場

合は、むしろ低くフランスやドイツ並み

といえよう。

高齢者の活躍が期待される職場

現実は今60歳以上の就労者が多い職種

と今後ふえるであろう職種を推計したと

ころ、一番は多いのはやはり「農耕作業

者」でこれは今後も同じだが、次いで多

いのが「一般事務員」「商品販売外交員」

などとなっている。

高齢者の労働に関するこれまでの主な施策

1971年（昭和46年）中高年齢者雇用促進法の施行

職業紹介機関などを整備すること、中高年齢者（45歳以上65歳未満）の職種別雇用率の設定と雇用の奨励、中高年齢失業者等に対する特別措置法について定めるもの。

1973年（昭和48年）改正雇用対策法の施行

定年の引上げを促進する施策の実施、定年到達者に対する再就職援助計画制度等について定めるもの。

1977年（昭和52年）高年齢雇用安定給付金の創設

55歳以上65歳未満の労働者を常用雇用者として雇い入れ、高年齢者の雇用割合を高めた事業主に対して支給するもの。

1980年（昭和55年）シルバー人材センター事業の開始

定年退職後において臨時・短期的な就業を希望する高年齢者に対して、地域社会の日常生活に密着した仕事を提供するもの。

1986年（昭和61年）高年齢者雇用安定法の施行（中高年齢雇用促進法の抜本改正）

60歳定年の努力義務化、再就職援助の努力義務化と計画対象者の拡大（55歳以上）、シルバー人材センターの指定等について定めるもの。

1990年（平成2年）改正高年齢者雇用安定法の施行

高年齢者雇用対策基本方針の策定、定年後の継続雇用の努力義務化等について定めるもの。

1994年（平成6年）改正高年齢者雇用安定法の成立

60歳定年の義務化及び65歳までの継続雇用制度の導入等に関する計画の作成の他、高年齢者に係る労働者派遣事業の特例等について定めるもの。

1995年（平成7年）高年齢者雇用継続給付制度の創設

60歳以上65歳未満の雇用保険の被保険者に対する雇用の継続を援助・促進するもの。

1998年（平成10年）改正高年齢者雇用安定法（1994年改正）の施行

60歳定年が義務化。

2000年（平成12年）改正高年齢者雇用安定法の施行

65歳までの雇用確保措置の努力義務化、再就職援助計画の計画対象者の拡大（45歳以上）等、シルバー人材センターの業務の拡大等について定めるもの。

2001年（平成13年）改正国民年金法等の施行

年金支給開始年齢の65歳への段階的引き上げ。

改正雇用対策法等の施行

募集・採用時に年齢制限は正の努力義務化等について定めるもの。

2004年（平成16年）改正高年齢者雇用安定法の成立

雇用と年金との間に収入の空白期間が生じないように、企業に定年の段階的引き上げや廃止、継続雇用制度の導入のいずれかの措置を義務付ける内容。平成18年施行予定。

高齢者の活躍が期待される職場

60歳以上就業者が多い上位10職種（2000年）

60歳以上就業者が多い上位10職種（2015年推計値）

職 種 名	60歳以上就業者	
	人 数	1995～2000 増減率 (%)
1 農耕作業	1,686,618	-12.2
2 一般事務員	619,808	10.7
3 会社役員	455,440	-19.2
4 労務作業	389,816	-11.8
5 販売店員	313,988	7.3
6 小売店主	306,793	-18.9
7 調理人	267,557	26.6
8 自動車運転手	208,554	31.8
9 会計事務員	207,894	5.8
10 土木作業	179,726	-9.0

職 種 名	60歳以上就業者	
	人 数	2000～2015 増減率 (%)
1 農耕作業	1,602,464	-5.0
2 一般事務員	1,318,702	112.8
3 会社役員	538,217	18.2
4 商品販売外交員	522,884	288.8
5 調理人	481,250	79.7
6 会計事務員	396,072	90.5
7 労務作業	361,053	-7.4
8 外交員	324,717	253.1
9 自動車運転手	314,744	50.9
10 販売店員	304,487	-3.0

* 網掛けは、2000年より順位が上がる職種

高齢者雇用就業対策の体系

9頁の表に、我が国における「高齢者の労働に関するこれまでの主な施策」を年代順に一覧にしたが、体系としては次のような三番柱を考えている。

その1 ● 知識、経験を活用した65歳までの雇用の確保

企業の中で、知識、経験を活用した雇用の場を考えていただく。

その2 ● 中高年齢者の再就職の援助促進
ハローワークを中心に、再就職に向けた労働者への相談、援助や再就職する場合の助成金の支給など。

在職中に再就職支援を行う事業主への相談、援助など。また「トライアル雇用」といって、三か月間雇ってみて気に入れば長期雇用してもらうという方策など
その3 ● 高齢者の多様な就業・社会参加の促進

雇用対策だけでなく「シルバー人材センター事業などの促進」や「中高年齢者による創業への助成」など。

「高齢者雇用安定法改正」について
なぜ改正が必要だったかという点、ま

ず第一に、少子高齢化の急速な進展、それにとまって、年金支給開始年齢の引き上げが行われた。しかし、依然として

中高年をとりまく厳しい雇用情勢という現状の中で、少なくとも、高齢者が年金支給開始年齢までは、意欲と能力のあるかぎり働き続けることができる環境を整備する必要性があるということで、平成16年6月に成立した。

施策の内容

● 65歳までの安定的な雇用の確保措置
この法律が施行される平成18年4月以降は、定年の引き上げ、継続雇用制度の導入、定年の廃止のうちいずれかの方策により、年金支給開始年齢の引き上げに合わせ、平成25年までに65歳までの安定的な雇用の確保。

ただし、企業の経営や労使関係の実態を重視し、柔軟な対応を認め、いずれかの措置を企業で選択してもらう。

● 継続雇用制度を採用する場合の対象者の限定

企業にとって「希望者全員」を対象にするのはなかなか厳しい。そのため、労

使間で話し合い、各企業で「継続雇用制度の対象に係る基準」を制定し、企業の実情に応じて定めることができる。

ただし、労使合意の上であっても、事業主が恣意的に継続雇用を排除しようとするもの、例えば「会社が必要とみとめたものに限る」「上司の推薦があるものに限る」「男性（女性）に限る」「組合活動に従事していない者」などは認められない。

いずれにしても、例えば「社内技能検



熱心にメモをとる会場の皆さん

定Aレベル」など労働者が自分で基準に適合するか否かを一定程度予見可能であることが重要であろう。

●中高年齢者の再就職の促進

中高年齢者のうち、事業主の都合で解雇されたり、定年後の継続雇用を希望したにもかかわらず、継続雇用されなかった者に対して、どのような経歴や能力をもっているかなど職務経歴などの情報を提供するとともに、どのような形で求職活動を支援するかを文書にした「求職活動支援書」を希望者に提供しなければならない。

もうひとつ、非常にインパクトの強い施策として「募集・採用時の年齢制限是正」がある。現行の『雇用対策法』でもかかげられているが、「努力義務」とされているためか、ハローワークでの年齢不問求人はい依然として20%にとどまっている。

そのため、今回の改正では「事業主は募集・採用時に65歳未満の上限年齢を定める場合には、求職者に対し理由を示さねばならない」旨、新たに規定された。

これからの課題

平成18年度からの改正高年齢者雇用安定法の円滑な施行に向け、すべての企業において定年の引き上げ、継続雇用制度の導入等の措置が講じられるよう、少なくとも50人以上規模のすべての企業に対しては、リーフレットの配布や集団指導・個別指導等を通して、周知啓発の徹底を図る。

また、行政・経済団体・労働団体など関係セクターが連携し、その協力体制のもと、各都道府県下の主要な事業主団体を選定し、そのすべての傘下企業を対象として、集団的に指導・助言を実施していく。今後の高齢社会の鍵を握る団塊の世代を中心に、今後ますます増加する高年齢者の多様なニーズに対応して、第二の人生をいきいきと過ごすために、社会の受け皿整備の検討が急務である。

また、雇用だけでなく、いろいろな面で社会に参加し、いままでのように支えられるだけでなく、社会の支え手としての高齢者を目指したいものだ。

(稲葉敬子・記)

本の自己紹介

「老いるショック」は三度来る！

～人生90年の時代～

江見康一著

かんき出版 一三〇〇円十税

日本人の平均寿命が延びて、いまや人生90年時代となったが、長くなった老後をいかに生きるべきかについてのお手本は過去にはない。それには現に超高齢社会に遭遇しつつある一人一人が、自らの工夫と努力によって切り拓いていくしかない。本書は、そのような立場にある筆者自身が、自らのささやかな経験にもとづいて「私はこう考え、こう生きている」ことを披露したものである。

「老いるショック」を石油の「オイル・ショック」に引っかけ、「老いるマネー」の準備をアドバイスしたものであるが、そのことをも含めて、老後への持参金を3つのK（健康、金、心）で表したことなどは、筆著の造語力として、ひそかに自賛している。本書は、肩の力を抜いて楽しく読んでいただけるものと期待しています。

介護保険改正に関するご意見

ご質問募集について

●4月例会（16日（土）の「改正・介護保険」入り口から出口まで徹底Q&A）では、皆様からのご意見を募集中！まだ数通しか届いておりませんが、個人会員の方はもちろん、グループ会員からのご応募もお待ちしております。

●4月7日（木）20：00～20：30 NHK教育テレビ（関東では3チャンネル）「福祉ネットワーク」で「検証・介護保険」が放映されます。※地域によって放映日・時間帯が異なるかも知れません。

三週連続の番組枠で、第一夜は「ケアマネジャーについて」、14日は「重度要介護について」、21日は「小規模多機能施設について」の予定です。三夜とも樋口代表が「当会代表」の肩書きでコメントします。この番組をご視聴いただき、ご感想やご意見など、事務局またはNHKにお寄せください。

●15日までに届いたものは翌日の4月例会で活用させていただきます。例会にもぜひ御出席ください。

事務局だより

新年度のスタートです。今年度の会費振込用紙をお送りします。お振り込みをよろしくお願いいたします。前納された方には振込用紙はお入れしていません。前年度分、過年度分未納の方も合わせてよろしくお願いいたします。入れ違いにお振り込みいただいた方にはお詫び申し上げます。ご不明な点は事務局まで。

★4月の例会は「改正・介護保険」入り口から出口まで利用者からの徹底Q&A」4月16日（土）午後1時から「女性と仕事の未来館ホール」にて、広い会場です。お友達をたくさん誘ってご参加を！！

★スリランカ・インド沖津波災害義援金へのご協力ありがとうございました。集まりました3万円は、2月2日SNP事務局宛に送金いたしました。

★平成16年度（財）俱進会研究助成事業「高齢女性の就労について」へのご協力ありがとうございました。近々報告会をと考えています。

（伊垢離 利子）