

# ア ス ク

*Advise and Support Care services*

介護サービス相談サポートセンター  
福祉サービス第三者評価機関  
地域密着型サービス外部評価機関

アスクニュースレター No. 3 5

2010年1月23日

発行 特定非営利活動法人アスク  
発行人 佐藤由紀子

〒325-0074 栃木県那須塩原市松浦町118-189

TEL/FAX : 0287-62-4310

E-mail : npo.asc@nasuinfo.or.jp

web : <http://asc.nas.ne.jp/>

## 評価者からのメッセージ

### 活動の原点は松葉杖

荒木 純子（あらかき じゅんこ）

私の評価者としての始まりには忘れられない出来事があります。

平成16年度の高齢者痴呆介護研究・研修東京センター（現在：認知症介護研究・研修東京センター）の研修を申し込んだのですが、始まる直前に地域の小学校・公民館合同運動会の大縄跳びに参加して足首を骨折し、手術・入院という羽目になってしまいました。

しかし、専業主婦15年の後、夫とのペンション経営22年を経た私が、大袈裟に言えば「これから新しい分野で学習し、活動することは自分たちの老後に繋がるのだ！」と決心して申し込んだ気持ちに迷いは無く、アスク関係者や家族、友人の多大な協力のもと、入院先から外出許可を得て松葉杖で杉並の研修先へ向かい、数回の研修を無事終了の後、認知症高齢者グループホーム外部評価調査員（現在：地域密着型サービス外部評価調査員）の資格を取得したのでした。

地域密着型サービス外部評価をするうえで一番気をつけていることは、評価者は指導者ではなく『事業所の支援者』という心構えです。『評価』という言葉から、ややもすると評論、批判的になりがちですが、事業所の大切にしている理念、努力していることなどを管理者、職員から丁寧に聞き取り、さらに昼食を共にして利用者の方ともお話しをします。1日限りの訪問ですが、本当に個々の事業所がそれぞれの理念のもと認知症の人の尊厳を大切にしていることが理解できます。この5年間で約30ヶ所のグループホームや小規模多機能居宅介護施設を訪れ、事業所の理念が違うように、利用者の表情も違うことを実感しています。

外部評価に関連して、認知症について多くの学習会に参加して学んできました。また外部評価者として受講した認知症キャラバンメイト養成講座で『キャラバンメイト』となり、地域で認知症への理解を深めていこうと、2008年12月に那須町内で初めての『認知症サポーター養成講座』を開催しました。介護する家族の「少しの時間ホッとできて、気軽に話し合える場が欲しい」という要望で、『認知症の人を介護する家族の交流会』を、毎月第3金曜日午後6時から「ゆめプラザ・那須」で開催しています。介護職や専門職が困っていることの相談を受けたり、お互いの情報交換、国際医療福祉大教授講師による認知症に関する学習会、パッキング（料理）教室などを行ってきました。私自身在宅で要介護4の実母をみていますので、介護者の気持ちは共有できることが多く、認知症の人の尊厳と同じ様に介護する家族の尊厳を考える時でもあります。 《5ページ下へ続く》

## 介護職員のキャリアパス策定について考える

田中 義博

( 社会保険労務士 / 中小企業診断士 )

キャリアパスが話題となる背景

介護職員処遇改善交付金の制度が平成23年度までの期間限定で実施され、平成22年度以降、各事業所において「キャリアパスに関する要件」を定めていない場合、交付金の額が減額される仕組みとなっている。そのため、介護保険サービスを実施する事業所では、空から急に降ってきたような形で「キャリアパス」の仕組みづくりが検討課題となった。ちなみに、障害者福祉事業を行う事業所についても「福祉・介護人材処遇改善事業助成金」制度が実施されており、両制度は基本的に同じ内容であるため、この助成金を活用して処遇改善を行う場合には同様の対応が必要となっている。

ちなみに民主党政権はこの制度を平成24年度以降も継続し、さらにマニフェスト上公約とした4万円の給与引き上げに向けて努力すると公式にアナウンスしているので、一過性のことと考えない方がよいかもしい。

介護職員処遇改善交付金の概要

この交付金によって処遇改善を行う対象は「介護職員」に限られている。そのため、居宅介護支援、訪問看護、福祉用具貸与等、介護職員がいないサービス区分の事業所は交付金の支給対象外となっている。交付金対象となる事業所でも、管理者、生活相談員、ケアマネージャー、看護師、栄養士、調理員、清掃従事者、事務職員等の職種は対象とならない仕組みである。ただし、勤務時間の一部でも「介護職員」の職務を行っている場合には、その職員に対する賃金改善額の全額を交付金の対象としてカウントしてよい。パート職員

を対象とするか否か、改善を月額給与で行うか賞与とするかなど、賃金改善の具体的な方法についてはすべて事業者側に任されている。

事業所内の特定職種の職員についてだけ賃金を引き上げるのはバランスを欠き、労務管理上問題が生じるため、対象外の職種の職員も含めて一律に賃金改善を実施する事業所は多いものと思われる。この場合、交付金の受給額よりも職員全体に対する賃金改善総額の方が多くなり、事業者側の持ち出しとなるが、労務管理上やむを得ないという判断をすることとなる。

賃金改善の見込み額について、当初厚生労働省は1人当たり15,000円と宣伝していた。しかし、サービス区分によって交付率は異なるものの、私が関与して計画書を作成した介護事業所2箇所では、引き上げ額を最小限にとどめないとコスト高となるため、常勤換算で約13,000円程度とせざるを得なかった。この金額には定期昇給分や社会保険料の事業主負担増分を含むため、それらを除いた純粋なアップ額は月額8,000円程度である。この程度の賃金改善を行うために、煩雑な事務処理や賃金制度改正に対応するのは全く割に合わないものの、職員給与を少しでも改善する足しになるのであれば、交付金を活用しない訳には行かないというのが事業所の本音である。なお、定期昇給を毎年行う前提では、8,000円のアップ額を年々引き下げるテクニックを講ずることも可能であるが、あまりに細かな話になるので私は勧めていない。

平成21年12月15日現在、この交付金の申請状況は介護事業所で76%（栃木県77%）、障害

福祉事業所で64%（同62%）であり、介護で4分の1、障害で3分の1の事業所が申請していないことになる。職種限定であり労務管理上問題が生じかねないこと、交付金受領に伴う手続きが煩雑であることが、申請が進まない理由だと考える。

そもそも、キャリアパスとは何か

厚生労働省文書の中に「キャリアパス」を正確に定義づけた内容が見当たらず、現段階で介護保険事業者の側で具体的に何を準備し

たらよいか、正確にイメージがつかめない。民間コンサルタントなどには、「キャリアパス（人事考課）」などと不正確な表記を使って自社の人事管理システムを売り込もうとする者もあり、混乱を助長している。

最もわかりやすいと思うので、以下に全国社会福祉施設経営者協議会（以下、経営協）の文書から、キャリアパスの定義を抜粋しておく。

キャリアパスという言葉は、英語のつづりが Career Path となる。これは「キャリアを積む道」と直訳できる。（中略）米国で成功する人は、自らの力で転職を繰り返してそのキャリアを高めていくことが多い。この転職を繰り返しそのキャリアを高めることをキャリアパスと呼ぶと言える。（中略）その点からするとキャリアパスとは、「長期的な職務の道や展望のこと」であり、業界全体における人の動きを指すものに近い。一方、わが国の雇用環境は、長期雇用のなかで企業、組織による従業員教育が行われ、同一の企業、組織内で昇進していくというモデルが一般的な認識となっているとみられる。ここで我々が検討するのは、あくまで同一組織内におけるキャリアパスのため、正式には Career Path in Organization（CPO：組織内におけるキャリアパス）と言うことができる。

（「キャリアパスガイドライン（仮称）（中間報告）」/H21.12.24）

すなわち、キャリアパスとは労働者がキャリアを積みながら、自らの処遇を引き上げていくための段階的なポストの設定、各ポストにおける能力・資格等の要件の明確化、昇進昇格に伴う給与水準の設定などを意味することになり、「仕組みの構築」が必要となる。そのためには、自分の事業所の実情にあった具体的な進め方を考え、文書化し、関係者への理解を形成した上で実際に運用し、運用結果に基づいて必要な見直しを行う、いわゆる P D C A サイクルを確立しなければならない。

キャリアパスの仕組みの構築が求められる背景には、「能力の向上や仕事ぶりが処遇等に反映されていない事業所が多く、適切な評価による賃金やキャリアアップ等の仕組みの構築が必要である」という、厚生労働省の現状

評価と判断がある（「介護労働者の確保・定着等に関する研究会」中間取りまとめ/H20.7）。

求められているものが仕組みの構築である以上、本来であれば人的資源管理の制度全体の見直しを行い、それに伴って、就業規則・賃金規程の改正、関連諸規程の整備等、数多くの実務対応が必要となる。具体的には、「給与体系を整備して俸給表・手当等の制度改定を行う」「昇降給基準を明確化し、規定に盛り込む」「昇給や賞与に業績評価を反映させる仕組みを導入する」「人事考課規程を整備し、制度を運用する」「職員研修体系を整備し、計画的に育成活動を進める」などの対応が考えられる。しかし、今回の交付金を満額受け取るための条件として、そこまで本格的な計画書作成、諸規程改正及び提出が求められている

とは、到底考えられない。

交付金申請に伴って、キャリアパス関係で届出が必要となる書類は何か

介護職員処遇改善交付金の平成22年度以降の申請には、各事業所が「キャリアパス要件」に関する届出を行う必要がある。しかし厚生労働省は、「キャリアパス要件」の具体的な内容については「現在検討中」としており、現段階では、具体的な内容を打ち出していない。「介護職員についてどのようなポスト・仕事があり、そのポスト・仕事に就くために、どのような能力・資格・経験等が必要なものを定め」、「それに応じた給与水準を定めること等を要件とすることを考えている」と、例示しているのみである（「全国介護保険担当課長会議資料」/H21.5.28）。

加えて厚生労働省は、「キャリアパス要件については、小規模事業所でも十分対応できるようにするべきではないか、との意見があるところ」「届出の手続きについては可能な限り簡素化を図る等、一定の配慮を行うことを考えている」と、意思表示をしている（「第1回全国地域包括ケア推進会議資料」/H21.11.17）。

その後、平成21年12月11日に「介護職員のキャリアパスに関する懇談会」が開催され、介護関係16団体から「キャリアパスモデル」の提出を受け、キャリアパス要件設定に当たっての意見・要望等の集約が行われた。

主な団体からの意見の一部を以下で紹介する。

ア) 国が示す要件は、法人の特性に応じて柔軟な運用が可能となるよう、ある程度緩やかなものであることが望ましい。また、職員数の多寡や雇用形態の違いによって適用が困難とならないよう配慮いただきたい。事務手続はできる限り簡便にしていいただきたく、都道府県にもその旨を指導していただきたい。交付金期間終了後

における対応（継続）可能性を念頭においていただきたい（全社協）。

- イ) 過度に厳格な要件を課さない制度運用、要件への対応費用を勘案した制度運用、小規模事業者への配慮、法人（事業所）内におけるキャリアパス要件対応のための導入スケジュールへの配慮（経営協）。
- ウ) 「キャリアパス」の要件については、「最低備えるべき要件」を満たせば良いこととし、内容も「容易に確認可能なもの」に留めるべきである（全国老人福祉施設協議会）。

最終的には、介護職員のキャリアパスに関する懇談会で出された意見等を参考にした上で、介護職員処遇改善交付金の申請に係わる「キャリアパスに関する要件」について、平成22年3月までに厚生労働省が決定し、4月以降、決定した要件の周知を図った上、5月頃から事業所ごとに制度の導入、要件届出の手続きが開始されることとなる見込みである。

こうした動きを見ると、実際に提出が求められる「キャリアパス要件」は、キャリア形成に応じたポストの段階的設定、各ポストに求められる能力・資格要件、昇進昇格に伴う給与水準の設定について、モデル的な昇進昇給パターンをフォーマット上に落とし込むものにとどまるのではないかというのが、私の予測である。交付金申請の実務対応という点においてはその程度にとどめることが妥当である。

ただし、仮に昇進昇給パターンのイメージを表にしたような簡単なものであっても、策定した「キャリアパス要件」は労働者との約束になる。労働組合などとの関係では、事前の協議や確認も必要となるであろう。

私が考える人的資源管理の基本

交付金申請から離れて、「適切な評価による

賃金やキャリアアップ等の仕組み」を中小規模の事業者が構築するにはどうしたらよいか、人的資源管理の仕組みづくりの基本について、私なりの考えを以下にまとめておきたい。

まず、どんなに小さく、仕組みが未整備な事業者においても、経営層の采配による職員への個別評価は行われており、一定の評価に基づいて各人の賃金は決定されているはずである。人事考課とは、そうした評価活動を客観的な基準に基づく仕組みにすることにより、職員の納得性を高め、意欲と成長を引き出しやすくするものである。したがって、最初から複雑な仕組みを導入しようとせず、現在の仕組みを少しずつ改善していく視点が重要である。

また、キャリアアップの仕組みについては、個々の職員とのコミュニケーションの強化が基本であると考え。したがって、職員一人ひとりと定期的に目標面接を行うなどの取り組みを進め、組織の目標と個人の目標をすり合わせながら、職員の成長を引き出していく視点が重要である。個々の職員が仕事を通じてどのように成長したいのか、経営層の側から積極的に聞き出し、その成長を支援する取り組みを通じて、個々の職員のキャリアが着実に形成されていくことになる。

さいごに～介護・福祉事業者にとって、今の局面は大きなチャンス

アメリカの金融バブル崩壊をきっかけとした世界的な経済不況、国家財政が破綻しかねない状況下での政権交代、景気悪化に伴う緊急雇用対策の実施という現状は、地域福祉に真剣に取り組む介護・福祉事業者にとって、その存在意義が問われる重要な局面にある。生活に困難を抱える人たちが急増する中、介護・福祉事業者は、地域の支え合いの本当の力となれるだろうか。そして、雇用の受け皿となれるだろうか。

政府の「緊急雇用創造プログラム」において、「介護雇用創造」はトップに挙げられている。介護分野への労働力移動のために今後も様々な施策が創出され、実行に移されるはずである。その意味では、介護・福祉事業者にとって今の局面は大きなチャンスだと思う。諸制度への対応次第では、優秀な人材を積極的に見つけ出し、公的補助等も活用して教育を受けさせ、育成していくことが可能となる。意図的、継続的な育成活動により職員集団を成長させていくことができるかどうか、今後の介護・福祉事業の継続、発展がかかっている。(アスク理事、企業組合とちぎ労働福祉事業団専務理事)

---

《1ページより続く》

交流会の話し合いから、認知症の人が付けるおしゃれなワッペンが生まれました。一人で散歩に出かけ迷った時などに援助してもらえるよう、連絡先電話番号の入ったワッペンをメンバーが作り、希望者が試しに使っています。在宅介護は介護者一人で抱え込むことがないように周囲の支えも必要なことから、今後は地域の見守りネットワークづくりに取り組んでいこうと話し合いを進めています。

今私が認知症に関係して活動している原点は、あの松葉杖で通った痴呆性高齢者グループホームサービス評価・評価者養成研修であったことをあらためて確認しているこのごろです。

(荒木純子：栃木県福祉サービス第三者評価調査者、地域密着型サービス外部評価調査員、特定非営利活動法人ゆっくりサロン・理事、さわやか福祉財団・さわやかインストラクター、那須町介護保険運営協議会並びに那須町地域包括支援センター運営協議会委員)

『認知症の人を介護する家族の交流会』についてのお問い合わせは、荒木：0287-76-2281 又は080-1168-2929まで。



**言魂 (ことだま)**

石牟礼 道子・多田 富雄 著  
2200円+税

藤原書店 刊  
2008年6月発行

水俣に産業廃棄物の最終処分場の計画が持ち上がり、これを阻止したことから、昨年9月に廃棄物処分場問題全国ネットワークの全国集会在水俣で開催された。

集会に参加した連れあいが土産に石牟礼道子と多田富雄の往復書簡「言魂 (ことだま)」を買ってきた。

多田富雄は、免疫学で世界的に著名な科学者である。私は、43歳の時に自己免疫疾患の原田病で2ヶ月近く入院したことがあったが、完治後に多田富雄の『免疫の意味論』に出会ったことからこの著者を知ることになった。その後、多田富雄が書いた『能の見える風景』を読んで能にも造詣が深いこと、アインシュタインと相対性理論の「一石仙人」や、広島や長崎の被爆、沖縄戦などを題材とした新作能も書いていることを知った。

石牟礼道子は、『苦海浄土 わが水俣病』などの著作で文明の病としての水俣病を鎮魂の文学として描いた作品で著名な作家である。水俣病患者の悲惨な病状、企業城下町における微妙な立場に追いやられた水俣病患者の状況などを被害者としての患者の立場から描いている。さらに、水俣病を題材とした新作能「不知火」も手がけている。

そんなお二人の往復書簡ということに惹かれ、買ってきた本人より先に読ませてもらった。

生命、魂、芸術 (能の世界) をめぐっての往復書簡となっている。例えば、「環境汚染は地球環境のみならず、内部世界、人間の魂をも侵し続けていると...」「人類に滅亡がやってくるとしても、もっとも悲しまれるのは、人間というもろい生物がそなえていた奇跡のような美的願望だと思われ...」など。

石牟礼道子はパーキンソン症候群で不自由な体で外出もままならない状態であり、多田富雄も脳梗塞の後遺症 (右半身麻痺、構音障害、嚥下障害) と、再発した癌の治療を受けている、そんな状況下での往復書簡集である。

再発した癌の放射線治療で精神が破壊されそうになりながらも、その合間にこの書簡を書くという壮絶な状態でありながら、もう一人の冷静に見つめている自分がいるという。石牟礼道子に言わせると、「なんという雄々しい精神力かと、お便りを頂く度に衝撃を受け、力づけられてきた」と。

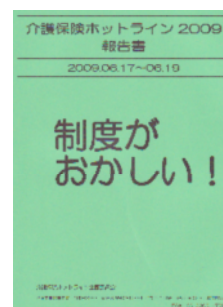
多田富雄は、「私など及びもつかない悲しみと苦しみの中で、石牟礼さんは魂のよりどころとして文学を育ててきたのである。それを行間に見出してどんなに慰められ、力づけられたか」と。

これから老後を迎え、病に冒される確率が高い年代となったが、もし自分がそんな状況に陥ったら、もう一人の冷静に見つめている自分がいるなんてことは到底不可能であろう。気持ちだけはそうありたいとは思っているが...。(M.S.)

**介護保険ホットライン2009報告書『制度がおかしい』**

介護保険ホットライン企画委員会 編集・発行 2009年11月

介護保険ホットライン2009のレポートが掲載されている、高齢者介護情報誌『Better Care』2009年秋号(47号)と合わせて1500円(送料込み)です。入手希望の方はアスク事務局までご連絡ください。



## トナリやんの介護日誌3

### 認知症発症

義母が認知症を発症して七、八年あるいはそれ以上になります。最初に異変に気づいたのはユッコさんの息子で「おばあちゃんおかしいよ。急に怒り出すんだよ」と電話がありました。義母は感情を表に出す性格でしたから、どうせ息子がおばあちゃんの気に障ることも言ったのだらうと思っていました。ところがしばらくすると、そのような事実はないのに「孫が何で私に黙って結婚したのか？」と怒ったり、理由もなく急に孫娘を罵倒したりするので、おかしいなど思い始めました。

まもなく、話しの繰り返しが多いたとか、十分前に自分が話したことを全く覚えていないということに私たちも気づき、神経内科を受診しました。長谷川式スケール検査や脳の画像診断等の結果、アルツハイマー型認知症と診断されました。2003年8月のことです。

### 認知症の治療

認知症の診断が下り、当時唯一の認知症治療薬アリセプトが処方され、二、三年服用しました。この薬には認知症を治す薬効があるわけではなく、進行を遅らせる効果が期待されています。

物忘れがひどいということは本人も分かっている、あらゆる出来事を「メモする」という習慣を身につけて、何とか独り暮らしの生活を維持していました。さっきのこともすっかり忘れているのに、目に見えることに対する判断能力は衰えておらず、大きな破綻もなく一人の生活が出来ていました。それでも時々夜中に電話をして無理難題を言ったり、お財布がなくなつたと大騒ぎの果て、結局、家のどこかから出てきたり。ある時は、「通帳から誰かが勝手にお金をおろした」というので郵便局に調べてもらったら、本人の筆跡の書類がありました。手続きはちゃんと出来ていたのに、その事実を忘れてしまっていたのです。

### リロケーション・ダメージ

認知症の人は転居したり、住環境が変わると症状が進むといわれます。義母の場合も2008年の夏に膝を骨折して入院した後は、いろいろな病状が進んだこともあって、認知症の周辺症状が悪化しました。

医師や看護師、見舞いに来た親戚を怒鳴りつけたり、夜中に私たちのところに電話をかけたせり、看護師や介護職員を困らせたようです。精神安定剤や睡眠導入剤が処方されて、「おとなしく」なり、無気力・食欲不振の状態です。昨年4月、退院となりました。

退院して栃木に来た当初は、夜中や起床時など、自分がどこにいるのかが分からず、混乱することが見られました。また、歩けないという自分の状態を忘れて、立ち上がったたり、歩こうとするので、目が離せない状態でした。やがて、生活のリズムができると落ち着きを取り戻しました。環境適応力はなくなっただけではないようでした。

### できることとできないこと

義母の認知症の状態は、長谷川式スケールで検査すると、30点満点の5点くらいですが、周辺症状が出なくなった分、改善したようにも見えます。しかし、学習能力の低下は明らかです。

一例を挙げます。トイレの電灯はセンサー式で、人が退出して数分後消えるように設定されています。義母はトイレに行つて用を足す場合、一連の行動はほぼ正常です。しかし、半年以上経つのに、いまだに「トイレの電灯が消えない」といつて、扉を何度も閉め直したりするのです。毎回、「少し経つてから消えるのでそのままいいですよ」と繰り返し伝えます。このように、身体で覚えた行動は消えなくても、言葉で教えられたことは定着しづらい状況です。

義母の状態が今後どのようなふうになるのか予想出来ませんが、生命力を信じ、イライラせず見守るしかないのかなと思います。

## アスクの活動から

《地域密着型サービス外部評価》 W A M N E T (<http://www.wam.go.jp/>) に評価結果公表  
グループホームあかり(矢板市) 小規模多機能型居宅介護こもれび(矢板市)  
グループホームねむのき(大田原市) 小規模多機能型居宅介護清雲台ケアセンター(大田原市)  
グループホーム和(那須塩原市) 小規模多機能型居宅介護コープの家双葉2丁目(宇都宮市)  
現在、3件の外部評価活動を進めており、2月末から3月末にかけて公表できる見込みです。

《福祉サービス第三者評価》

現在、児童養護施設の第三者評価を実施中。来年3月末には公表できる見込みです。

## インフォメーション

### 特定非営利活動法人アスク シンポジウム「保育所の今後と次世代育成計画(仮称)」

日 時 4月4日(日) 13:30~16:00(予定)

会 場 那須塩原市いきいきふれあいセンター3階視聴覚室

申込・問合せ NPO法人アスク TEL・FAX 0287-62-4310 メール [npo.asc@nasuinfo.or.jp](mailto:npo.asc@nasuinfo.or.jp)

詳しい内容は、後日、アスクのホームページに掲載します。<http://asc.nas.ne.jp/>

### アスク創立10周年記念事業にむけて

#### まだまだ 原稿募集中

「介護」に関する冊子の発行を計画しています。「介護体験談」「男の介護体験談・失敗談・成功談」「介護制度への提言」など、投稿をお待ちいたしております。

3月末を締め切りにいたします。投稿先は表紙の発行元です。奮ってご投稿下さい。

### 那須で百年コミュニティをつくる会主催

#### どう生きる、人生百年社会へ

日 時 1月30日(土) 13:30~16:00

会 場 那須塩原市 黒磯文化会館 小ホール

定 員 400名

【基調講演】どう生きる、人生百年社会へ

樋口恵子(NPO法人高齢社会をよくする会理事長)

【座談会】誰と、どこで、どう暮らす

~わたしの生き方、死に方~

樋口恵子(高齢社会をよくする会 理事長)

飯島恵子(NPO法人 ゆいの里 代表)

近山恵子(社団法人コミュニティネットワーク協会 理事長)

申込・問合せ 0120-81-7215 03-3547-3882

### 特定非営利活動法人那須フロンティア

#### ドキュメンタリー映画「精神」上映会

日 時 2月28日(日) 午前の部 10:00~12:30

午後の部 14:00~16:25

会 場 那須塩原市 黒磯文化会館 小ホール

参加料 入場無料(要整理券)

申込・問合せ

特定非営利活動法人那須フロンティア

TEL 0287-63-7777(火~土曜日10:00~19:00)

那須塩原市社会福祉課 TEL 0287-62-7135

#### 「いのちの山河~日本の青空」上映会

「いのち」に格差があってはならない。岩手県沢内村(現西和賀町)で深沢晟雄村長を中心に「豪雪・多病多死・貧困」に立ち向かい克服した実話。

日 時 3月14日(日)

10:00~ 14:00~ 19:00~

会 場 那須塩原市 黒磯文化会館 小ホール

参加料 1000円(当日1500円 小中高800円)

申込・問合せ 「いのちの山河~日本の青空 ~」

を観る会 in 那須野が原 榎 090-5618-3904

印南 080-5174-3647 阿部 090-3918-3811

### 寄稿 歓迎

次号のニュースレターは4月発行予定です。読者からの情報や投稿を歓迎いたします。書籍紹介欄に取り上げるのにふさわしい書籍をご紹介下さい。新本、旧本を問いません。400字程度の紹介文を付けていただくとありがたいです。

原稿は表紙のニュースレター発行元へ、3月末までにメール又はFAXでお送り下さい。