

<介護事業者経営陣の職員への人権侵害抵触とおぼしき対応と不条理に関する是非を世に問う>

じよんのび一般職員御一同　さま<現時点では対外的に極秘扱い要請事項>

じよんのび経営陣御一同　さま

執筆者　20230831

中川はつ子介護人　夫　中川順博

配布先

みそのクリニック　小野澤医師<対外的に極秘扱い要請>

ケアマネ　大和崎管理者<対外的に極秘扱い要請>

■■<前置き><原稿用紙20枚を有に超える>

■人権侵害<ハラスメント>とは

人権侵害とは、他者に対して不快な、もしくは威嚇的な態度を繰り返しとることなどにより、個人の尊厳を傷つける行為

加害者側にその意識がなくても、相手が傷つき人間としての尊厳を歪められたと感じた時、それは人権侵害になります

下記からの該当事項とおぼしき項目抜粋

<事あるごとに社長に怒られる>・・・<たとえ指導であっても抵触の可能性大>・・・威嚇的な態度を繰り返しとること・・・束縛

<社用の携帯とはいえ毎日送受信記録チェック>わたくしに対し、本人からでなく経営陣から<どのようなご用件ですか>との問いかけ

・・・相手が傷つき人間としての尊厳を歪められた行為

■世界人権宣言　第1条

すべての人間は、生まれながらにして自由であり、

かつ、尊厳<下記に注釈>と権利とについて平等である。

人間は、理性と良心とを授けられており、

互いに同胞の精神をもって行動しなければならない。

■<尊厳とは、個人の存在や価値を尊重し、人間らしさを保ちつつ、自分らしい生き方をできるようにすることを指します。人間には、自己決定や自己表現、自己実現などを行う権利があり、その権利を尊重し、守ることが尊厳を守ることに>

■<尊厳とは、人間が持つ生命や人格を尊重し、その価値を認める態度を指す言葉である。これは、人間が生まれながらにして持つ権利であり、他人による侵害や侮辱から保護されるべき存在である。尊厳は、個々の人間が自己を尊重し、他者を尊重することで実現される。尊厳は、法律や倫理、道德の領域で重要な概念とされている。例えば、人権宣言では「すべての人間は、生まれながらにして自由であり、かつ、尊厳と権利とについて平等である」と述べられている。また、医療現場では、患者の尊厳を尊重することが求められる。尊厳は、人間関係や社会生活においても重要な役割を果たす。人々が互いの尊厳を尊重し合うことで、平和で公正な社会が形成される。尊厳を尊重することは、他者を理解し、共感することにつながり、人間関係の調和を保つ上で不可欠である。>

<国連人権機関・全国人権擁護委員連合会への通報も視野に>

人権侵害を受けた方へ

法務省

<https://www.moj.go.jp> > JINKEN > index_chousa

法務局職員又は人権擁護委員が必要に応じて、迅速・柔軟に調査

(1)相談・被害の申告

(2)調査

(3)侵犯事実の有無を判断

(4)救済のための措置

援助、調整、説示・勧告<人権侵害を行った者に改善を求める>

(5) 処理結果通知・アフターケア

■わたくしとリハビリ担当佐々木職員との男女関係問題では経営陣の方々の多大なご心配とご苦勞を労います
<この文面は当事者である佐々木職員にも隠蔽せず告知することを厳守>

■あなた方経営陣のタブーとしての介入は百歩も千歩も譲って致し方ないこととして

■世界人権宣言 第1条にもあるように
<尊厳を重視し、相手の心情を鑑み、敬意を払って>問題処理に当たりましたか・・・・

■ましてや介護に携わる経営陣としてはくにおかいわんや>

■介護に携わる経営陣として相手の心情を慮り、理性を發揮し、創意工夫をしましたか、あなた方経営陣がしたことの重大性が理解っていますか

■■<問題に対する当世で本来あるべき対処法>

■職員を守るというあなた方の目的のためには■立場の弱い職員のこころを苛むことではなく■あなた方が身を挺し、氣概を持ってわたくしと向き合い■職員のためになる方向付けをすることこそ■あなた方がなすべきことではなかったのですか■なぜ双方の言い分を把握するという、このような物事の処理で一番大切なことを行わなかったのですか■あなた方は弱者には強い内弁慶ではないですか■自分たちの可愛い職員を追い詰めて何を得るつもりだったのですか■結果的にはわたくしには不信感を持たれ■信頼を失墜し■可愛い職員には心の負担を担わせ■反発によりわたくしへの想いをエスカレートさせ■火を消しているつもりが炎上させ■良いことなど皆無ではないですか

■なぜこのような負の手順を踏んだのですか■なぜ公明正大<Open>に物事を推めなかったのですか■なぜ相手を知ろうともせず、相手の双方の心を慈しみ・尊重する慈悲の心を持って対応せず、ただただ事務的に、臆面もなく、平然と、手段を選ばず、二人の関係を断つことのみを目途とし、コソコソと、裏工作を勧めたのですか■なぜこのように時代の流れにそぐわない振る舞いをしたのですか

■今思うとあのとき<下記付記1.>の抗議文を提出した機をさかいに、経営陣としては承服せざるを得ないわたくしからの抗議文への腹いせもあり、<リハビリ担当はわたしでないとダメですか>と佐々木職員に言わしめた原因に行き着く<この言葉を発せしめた佐々木職員の悲壮な苦しみわかりますか>■この機をさかいに、社会的に逆らえない立場の弱者のこころを、社長を筆頭に経営陣<今話題のジャニー喜多川と同義の権力者>が寄ってたかって佐々木職員への苛みをエスカレートさせたとすると、その罪は計り知れなく重い

■事この件同様、ビッグモーターやジャニーズ事務所のごとく、関崎社長の独断的・独善的な経営手法がこのような諸問題を誘発させている可能性は否めない

■佐々木職員からご母堂の不幸を聞いた翌日には貴事業所関連の携帯電話番号すべてを削除したため

■現在のところ佐々木職員との接触の機会を持たずこの書面の了解も取れる状況ではないことをお含み置きいただきたい

■佐々木職員のプライバシーをさらけ出すことには抵抗があるが、<監視され束縛されていると想える今の状況では>佐々木職員の心を開放することが最優先

■■<わたくしが最も懸念する問題点>

■あなた方経営陣の対応の拙さから
常人とは言い難い職員の心の負担
わたくしが背負っている心の痛み
わかりますか・・・・・・・・

■<職員のプライバシーを守ると言いながらお門違いなことをしている
>

■あなた方経営陣は職員のプライバシーに土足で踏み込、踏みにじり、
心を苛んでいることに想いを巡らせたことありますか<人権侵害抵触の
可能性大>

■いくらあなた方の見識のタブーを犯したとはいえ、このように厳格か
つ事務的なパワハラ<厳格と人権侵害は紙一重>とも取られかねない介
入方法で正しかったと想いますか

■あなた方と大差ない小学生の子供を持つ四十路半ばの女性職員に対し
■まるで中・高校生に対するような稚拙な介入方法で相手がどれほど心
がさいなまれているか、自分たちを同じ立場に置き換えて想いを巡らせ
たことありますか

■人の痛みがわからない人間が、人の上に立つとこのような理不尽を平
然と行使するのではないかと嘆いているのですが如何がです
か・・・・・・・・

■世界人権宣言のことを把握して行動しましたか、下記の仕儀で抵触し
ているところはありませんか

人権侵害・蹂躪

心の支配・心の束縛・制御・洗脳<mind control>

パワハラ

■■■<経営陣が実行に移した最悪の仕儀>

■つい先日も<経営陣に佐々木職員の近況を聞いたが答えない>質問を
投げかけても、いつものことだが<開き直り><無視><後ほどと言っ
ての逃げ>これでは不信感が募るばかり、なぜ隠す必要があるのですか

1. 常に見張られているような怯え<事あるごとに社長に怒られる>
事業所内でも社長がわたくしとの電話を盗み聞いており、<それはダメ
と怒られた>とも

<たとえ指導であっても抵触する可能性大>

2. 脅されているような怯え<事あるごとに社長に怒られる>

<たとえ指導であっても抵触する可能性大>

3. 問題発生以来、それまでは自宅にも持ち帰っていた携帯を勤務終了
帰宅時事務所に置くよう指示され<経営陣曰く職員の負担を減らすため
>とのことだが、他の職員は持ち帰っていることから<下記のためで
あろうことは明白>あまりにも稚拙で見え透いていて話にならない
経営陣というよりも一個の人間としてのレベルが疑われる

■<社用の携帯とはいえ毎日送受信記録チェック>

着信記録をもとに本人からではなく経営陣からわたくしに<どのような
ご用件ですか>の問いかけ

■いかなる理由があろうとも、社用とはいえ職員に対して介入の度を超
えているのでは<尊厳皆無>

■本人の疎外感に想いを馳せたことありますか
なぜ本人に応答させなかったのですか

■<世界人権宣言との符号をどのように考えますか>

4. パートで16時上がりの職員に

自転車での1日8件のユーザー周り

昼食を取る余裕もないと嘆いていた

9時から16時まで7時間

1軒の施術が40分としても自転車での移動で8件回ろうとすると

昼食を取る余裕どころか回りきれない

過重労働ではないですか・・・

■<ご自分達の思い通りにならない職員に対する腹いせではないです
か・・・>

■<労働基準法に準拠していますか・・・>

5. <他の職員への見せしめとして>

タブーを犯した職員への何らかの嫌がらせ行為<迫害>を行なっていないか・・・<広義のジェノサイド？>

6. 上記1~5から推察すると、社長と佐々木職員との間ではこんな恐ろしいやり取りもあったのではと思いを巡らすのですが

■<このことが原因で解雇されたらあなたは介護業界で働けなくなる>

■これでは身動きが取れない、金縛り状態<言いたいこともしたいことも自由にならない><裏社会のタコ部屋のような><この経営陣ならやりかねない>

■<このような事実はありませんか・・・>■

■<すべてのことが、わたくしの危惧であることを願いつつも>

■<もしこのような抜き差しならない状況に置かれているとするとこれらのことを詳らかにし、一刻も早く佐々木職員の心を開放せねばならない>

■<あなた方経営陣が信奉しているとおぼしき時代遅れの、業界における男女のタブーに関して一言>

■<10年、20年前ならともかく>■そもそも男女の恋を一律にタブー視する事象自体が当世にそぐわない

■<自由恋愛何でもありの当世>

■これだけ世界的に人権問題が取り沙汰されている当世において■以下のことをなんの抵抗もなくやり遂げていることの無知さを思い悩んだことありますか

■わかりやすく例を示せば

わたくしは異性だけでなく同性からも言い寄られます<両刀使いではあ

りません>が、例えば佐々木職員を伊東職員に置き換えた男男関係だど
どのように対応しましたか■流石に如何に男女関係に疎いあなた方でも
躊躇したのではないですか■しかし当世ではどれも同じ扱い■男女関係
も、男男関係も、女女関係も、<あなた方経営陣には容認できない、想
像もつかない別世界のことでしょうが>■当世、差別としてバッシング
を受けることに変わりはない■ジェンダーをどのように理解しておいで
ですか

■これら全ての扱い、一つ間違えば、人権問題に抵触し世界的なバッシ
ングを浴びる、当世の現状に思いを馳せたことはありますか・・・・

■事かくのごとく世の世相が急速に変化しており、今回の件に置き換え
てあなた方経営陣の時代錯誤を認識できていますか

■あなた方経営陣の対応を思い起こすと思わず<笑美がこぼれ>間違い
<失笑してしまいます>

■<男女、男男、女女の情も介せないで、一人の人間の尊厳をないがし
ろにし、自由を剥奪>

■寂聴さんなら、<あなた方経営陣は罪悪を犯した無知な罪人(つみび
と)><あなた方は罪深い道化師>
得度して仏の道に入りなさいと

■■■<佐々木職員の置かれている精神環境>

1. 超ど天然<本人の発した言葉から>
2. 常人でも問題だと想うが、差別的な意味でなく身体障害者に近い<
本人曰く免許は持っているが同時に2つのことができなくて運転しない
>
3. 離婚したら当家2Fを食事の支度・マッサージをするから3万円で貸

してほしい

と持ちかけられ<先々後添えになるつもりなら費用はいらぬ>と回答
<余程思いつめているのか>

それ以来当家施術時、佐々木職員と色々とお話する機会を持つ

■<あなた方経営陣はこのような身体障害者に近い精神状態の職員への配慮を欠いていませんか>

■■<佐々木職員とわたくしとの関係全容><このようなことはどうでも良いことだが一応>

■<双方共お互いの気持ちを確認することもなく、知る由もない付き合い>

■当然一線<定義はわからないが>を超えるお付き合いはない
これを一律に不遜と言われればこのことを論じても埒が明かないが

■当家に施術で来られた際のみ対話と何通かの手紙のやり取り、当家以外の場所での接触は皆無、当然に肉体関係があるべくもない

■ご母堂が認知症の症状が見られ介護しなければならない今の佐々木職員の境遇からは■佐々木職員が今なすべきことは■<離婚云々などと考える余地はなく、今のご主人共々ご母堂の介護に邁進されること>と当家訪問最後の翌日<4月中頃かな>には決意しておりました

<今思うとあなた方経営陣による画策かもしれないが>

<これほどあなた方経営陣への信頼は皆無に近い>

■このわたくしの気持ちを今さらながら聞いて

■<あなた方経営陣が必要のない隠蔽をしてきたことの愚かしさ、わたくしとの懇談の機会を持たなかったことの愚かしさをしみじみと苦々しく味わいませんか・・・>

■<人の気も知らないで必死で隠蔽している間の抜けた経営陣>とわたくしがほくそ笑んでいたことなど露ほども■間の抜けた道化師たち

■なぜ休業のことを伝えているのに、復帰したことを隠蔽する必要があるのですか

<陰湿な計画的犯行だったのではないですか・・・・・・>

■下記に付記する以前の抗議文からしても、わたくしに伝える約束をしたことは明らか■あなた方の約束は手前勝手すぎませんか

■僭越ながら経営陣のこのような対応からは人情の機微<いわんや男女、男男、女女、トランスジェンダーへの情の機微>

■介護事業者として、介護事業を担える人情の機微を解せてますか・・・・・・

■事務的実務はこなせても、より求められる最重要な心のケアまで対応出来ますか・・・・・・

■■<今後の対応として>

<投稿後1週間以内を目処にご回答頂きたい>

<期限延長等ご要望がある際は申し出ください内容次第では検討します>

■わたくし同席のもと、小野澤医師<貴事業所を利用するにあたる保証人>に現在の佐々木職員の精神状態を聞き取り調査いただき、もし必要であれば専門医に診察していただくことも視野に

■この際の小野澤医師と佐々木職員への賃金支給もご配慮を
またもし必要であれば専門医に診察の際の診察料に関しても前記と同様です

もし応じていただければわたくしの方で手当を考えますが、このような仕儀は一層貴事業所への信頼を損ね印象を悪くすることは必定だと思し召し善処されんことを願いますが

■小野澤医師とわたくしの同席のもと、あなた方経営陣から被害者に対し、今日までの対応の非礼を詫びること

■なお、身障者ともおぼしき職員に対しこのような迫害とも取られかねない仕打ちを行ない、こころを苛んで苦しませた罪は許されることではない

■あなた方に本当に詫びる心<あなた方の真価が問われる>があるのなら、佐々木職員に対し、軽率な行為の代償としてあなた方のポケットマネーから300万円くらいの慰謝料を支払ってあげて欲しい
受け渡しの仲介は小野澤先生にお願いを<あなた方は信用出来ない>

■対応次第ではこの仕儀の是非を広く世に問うつもりです
前置きの国連関係・法務省への通報だけでも充分でしょうが、新聞・週刊誌・TV局・<国・県・市>のあらゆる行政機関の長及び介護関連重役・介護関係事業者等

■貴事業所の存続をお考えなら、この裁定がどのような結果を生じたとしても、この文面が貴事業所にとってマイナス面こそあれプラスにはならないこと踏まえられ善処されんことを求めます<一つでも抵触事項が発覚すれば・・・>

■わたくしが投稿しなくても、心ある方がSNSへ投稿され、人権擁護団体、世界の著名人から介護事業者の人権侵害として、バッシングを浴びることも視野に

■あなた方にとって最悪は、職員から当書面による内部告発があるやも<現時点では極秘文献です、上記配布先以外への開示はしておりませんので、ご自身のためにも暮々も先走りはご容赦ください>交渉が決裂するまでは

■尚、もしこの問題が事なく結末を迎えたとしても、双方にとって佐々木職員の移籍が最良と考えております<あらゆる手を尽くし、小野澤先

生にもご尽力を賜り、わたくし共々移籍先を探すつもりです>
が、もし<本人の束縛のない自由な意志で>佐々木職員が貴事業所に席を置く限りにおいては、定期的に佐々木職員の近況が第三者によりチェックされ報告される体制を構築していただくことも合わせてお願いいたします<経営陣・職員による、いじめ・嫌がらせ等防止の為>

■また佐々木職員が他事業所への移籍を希望した折には、快く送り出してあげてほしい

これらのことは小野澤医師及びわたくしへのご連絡も怠りなく<あなた方の得意な隠し事など決して考えないこと>

■たとえ正しいことだと思っただけのことであっても、隠し事は隠し事、必ず暴かれ非難を浴びる<隠蔽かどうかはあなた方が決めることではないのですよ、相手または第三者が決めることですよ、勘違いをしないように>

■■■<小野澤医師へのお願い>

ご多忙の中、職務外のお願いで恐縮ですが、何卒この件に関してわたくしの懸念が払拭されるようお力添えを賜りますようお願い申し上げます

■■■<親愛なる佐々木職員へ>

■あなたが哀れで可愛そうでなりません<自然と涙が滲んできます>遅ればせながら一刻も早くなんとかしなくてはと気が急ぐばかりです<毎日のようにこの文面と向き合っております>

わたくしにも責任はありますが、なんのこだわりもなく娘の友だちのようにお子さんを連れて遊びに来ていただける日が来ることを切に願っております

■超ど天然<天才と紙一重ですから>を恥じる必要はありません
あなたを3次元scanしたようなAvatarのかわいくてしょうがない、<わたしには友達のような春休みがない>と朝まで泣き続けお母さんを困らせている娘さんにもとくと言い聞かせてあげてください

■ご母堂の具合はいかがですか<経営陣にはこのようなことさえも聞くことを拒まれて・・・>

■このように今までに経験の無い、清純なお付き合いを体験させていただき感謝しております

■何かしら得体の知れない相通づるものがあったような気がしてなりません<このような心のやり取りは、男女の情を介せない経営陣には計り知れないでしょうが>

■あなたもそうではと思いますが歌にもあるように<面影を偲んで・・・>実らぬ恋と思し召し、わたくし同様想いを振り払われんことを願っております<あくまでもわたくしの一方的な想いで言葉ではありませんが>

■何よりも気がかりなことは上記のごとく、常人でも問題ですが常人ではないあなたの心が侵されているのではないかという危惧のみです

■理不尽なことでお悩みのことがあれば、この機に躊躇なく小野澤先生かわたくしに、すべてを吐露してくださいますよう<生前は言うに及ばず、死後も怨霊となって不埒な事・理不尽な事をする輩から、必ずあなたとあなたの娘を守る覚悟でおりますので、弱音を吐かず、気丈夫に過ごして行ってくださいますよう切に願っております>

■■付記1.

書面にて手渡して 下心なく素の思いでの投稿です

じよんのび経営陣御一同 さま 20230321

執筆者 中川はつ子の夫・介護者 中川順博

配布先

包括共生事業部門 山上部門長

みそのクリニック 小野澤医師

ケアマネ 大和崎氏

リハビリ担当者管理問題点

企業としての統治能力に問題あり

(看護師として命の恩人と感謝しておりますが、それとこれとは別問題である)

企業統治の指針は何事においても我が身に置き換えて物事を判断することが寛容

企業統治における采配は提案者の主体性を奪わない配慮が不可欠

お花見に関して色々と相談した際にもそれは出来ませんの一点張りで聞く耳持たず、なんの前向きな提案もなく（この提案を前に勧めてくれたのは大和崎ケアマネ）

なんの貢献もしていない上に下記のごとくマイナスに作用している

パートであろうと社員であろうと部下の才能を十二分に引き出すのが企業統治の指針

このお花見の提案にわたくしが賛同しリハビリを週1回から週2回にしたことをお忘れか

二人のリハビリ担当者それぞれが譲り合いどちらも主体性が持てない状況

提案者である佐々木担当者が主体性を欠く事により能力が十分に発揮出来ていない

わたくしが評価している、佐々木担当者のひらめき・感性を発揮できないでいる

結局、誰が主体性を持って動いてくれるのかわからなくて困るのは利用者

わたくしの所感

上記の理由により

今後は佐々木担当者に主体性を持って動いてもらうため、当家のリハビリ担当者は佐々木担当者一人にしてもらう（断っておくが、もうひとりの伊東担当者にはなんの非もない）

利用者にとってはパートであろうと社員であろうと同じ一担当者として期待している

ことをご理解いただき安易な差別は容認できないということを肝に銘じていただきたい

もし佐々木担当者が貴事業所をやめて他の事業所へ移るようなことがあれば、リハビリ担当をその事業所に変更させてもらう決意であることを踏まえ、経営陣御一同は

たとえパートであろうとも佐々木担当者が貴事業所にとって上記のごとく貴重な存在であることを再認識され、十分な配慮を持って対応されることを期待する

後日、上記内容に即して対応するとの口答での回答を頂いたがことこのごとくその場限りで不履行が多いとぼける、開き直る、後ほどと言って逃げる>

■■付記2. このような経営陣がおられますが企業統治は大丈夫ですか・・・

■利用者の好意として鉄瓶を差し上げようとしたが断りになり、わたくしの提案で鉄瓶を百円でお買い求めいただくことでお譲りしました<わたくしとしては好意を快く受けていただき喜んでおります>が

■職員に対しても同様に寛容なら問題ないのですが、職員に対しては厳格な管理をされているように見受けられますので、整合性に問題があり、これではあなた方経営陣の誇りとする、厳格な企業統治に支障が出るのではないかと思うのですが如何ですか

■■<最後に総合的に経営陣に対する所感>

■経営陣としての問題点と指摘して来ましたが、多分に経営陣としてというよりも一個の人間としての問題のほうが多いのではないかと振り返っておりますが如何ですか

■その後の諸般を拝見していると、好意を好意として受け取れない憐れみさえ感じる言動が■このようなお願いは初めてでしたが、<事業所の近くに餃子の美味しところがあると聞いたので、ついでだから試しに持ってきてもらえないか、当然費用はお支払いしますので>とお願いしましたが、<訪看は食品配達人ではありません>ときっぱり、そっけなく、割り切っておっしゃるので■わたくしとしても、本当に残念でならないのですが、不本意ながら割り切って、■毎月のように一生懸命暑い

中300gほどのお茶を焙じてほうじ茶を<好意>で5回ほど提供してきましたが、お茶屋ではないので、<好意>をご理解頂けないご様子の方への、提供を控えさせていただくこととしました■何らかのお返しを期待して好意を示したわけではありませんが、上記のごとお言葉にこれまでのわたくしの好意への配慮があればと残念でなりません■わたくしと築いてきた人間関係は灰燼と化し、これまで何度か詫びを入れられて翻意してきましたが、前記すべての経営陣への諸事項も含めると翻意の意志は皆無

■当初は物事にこだわらない方として好感をもって接しておりましたが、本来の姿は

日頃から物事を深くお考えになることが無いようで、前後の相関性を把握されておらず支離滅裂・短絡的・場当たりの・浅はかな発言が散見されましたが如何ですか

■ここまで貶しておきながらかばうようなことで整合性に問題があるのですが、この方には全くと言って良いほど悪気がないようで、ご自分に置き換えての発言ではなく受け売りで前後の見境なく率直に発言されることが要因かと

■余計なことで恐縮ですが、今後は慎重に言葉を選ばれ、相手との前後関係を深慮され、折角一生懸命築き上げてきた人間関係を<不注意な一言で灰燼に帰す>ことの愚かさを深く反省され、発言されんことを切に願っております

■今後滞りなく<患者・介護者・職員のこころを慮った介護事業>をあなた方経営陣で担えますか

■患者・家族介護者・職員・介護業界を侮ってはいませんか

■職員云々の前に、あなた方経営陣こそ<世界人権宣言にもある人権擁護の観点から尊厳・敬愛のこころを持って対応しなければならない>介護業界・介護事業にそぐわない存在のように想えるのですが如何ですか

■あなた方経営陣に対し幾度か抗議して反省の言を頂いているが、現状においては場当たりの反省に終始している感が根強く、この件に関しても不安を抱いているのですがまっとうに対処出来ますか

■事業運営にあたりどのような規範をお持ちなのかわかりませんが、言動を拝見している限りに置いて、御自分たちの力量を押し量られ、背伸びせず、ツツパらず、素直に、相手の器量も押し量り、御自分たちの力量に即した事業運営をされることこそ、貴事業所存続・発展のためには肝要なことかと存じますが如何ですか

■■最後のお願い

■誠に勝手な言い分で恐縮ですが■今日までの対応にはただならぬ感謝の気持ちを持っておりますことをご理解いただき■貴事業所に置かれましても、これ以上先へ進んで抜き刺しならぬ状態をお招きにならないようご配慮いただき■これはこれとして今後とも宜しくお願いしたい気持ちでいっぱいです■是非に是非に前向きに善処されんことをお願い申し上げます■わたくしがすべてをさらけ出しているのですから<誠に言い放題で恐縮>、お互い腹を割って包み隠す事なく、言いたいことをぶつけ合うことこそ、末永いお付き合いを可能にすることに繋がるのでは無いかと■断つことは容易いことですが、断つことからは何も前向きなことは生じ無いと承知しておりますので■執筆中は恨みつらみの気持ちで一杯でしたが、いざ書き上がってみると不思議と良い意味で前向きな気持ちに導かれております■これも神のいや争い事を好まない、慈悲深い心を持つ、佐々木職員の思し召しかと涙ぐみながら筆を置きます<何分にも長文のため誤字・語彙の誤りはご容赦を>

■■■長々とお疲れさまでした■■■

■■■おしまい■■■