



かから版わーかーずーぶ ～北陸信越地方版～ 第3号

第 25 次 北陸信越事業本部 1・2・3 決起集会 | N上田 2013 年 1 月 27 日 (日) 13 時～16 時

集え! 開催地は上田市 (通称) きんぶく!! 年に 1 度の組合員総決起集会へ!!



北陸信越事業本部のシンボル

通達でもお知らせしていますが、毎年開催している 1・2・3 決起集会も今年で 25 年目を迎えました。今年は、昨年 30 名弱しか集まらず、散々な結果で終わったりベンジとして信州・上田市にて開催する事になり、上田市の組合員が中心となり準備を進めています。

「1に意思統一、2に日参、3に 300 億 (事業高)」を合言葉にしたこの決起集会ですが、協同労働という働き方に関係する全ての組合員が年に 1 回、お互いの実践を共有し合い、決意を新たにしていける重要な集会と位置付けています。昨年の集会の到達点が今年度の事業本部の実践にも反映したように、組織が発展していく鍵は、現場で働く組合員ひとりひとりの実感と主体性に他なりません。業務との都合も含めて、可能な限りの参加を呼びかけ、200 名参加 (事業本部組合員の約半数) を目標とし、皆で来年度の大きな飛躍を形作っていきましょう!!

集会参加に際してのお願い・・・

- ① 全現場で壁新聞を作成し、集会に持ち寄りましょう!! ～現場の紹介、日々の実践と実感、今後の決意を壁新聞へ～
- ② 200 名参加目標の達成に皆で立ち上がりましょう!! ～信州 100 名、富山 30 名、福井 10 名、新潟 50 名、外部 10 名～
- ③ 協同労働について良くも悪くも語り合ひましょう!! ～様々な考え方や捉え方を「共感」し合う組織風土づくりへ～

福井県生活困窮者就労・生活自立支援モデル事業 企画提案書を福井県へ提出 → 12 月議会へ

この間、何度か自治体行動する中で、福井県より国の生活支援戦略の予算を活用したモデル事業の事業イメージと見積書の提出を求められ、県と協働で企画及び予算書の作成に至っています。今月の県議会へも提出され、来年度の事業受託の可能性が大きくなっています。

国内の幸福県ランキングでも 1 位という福井県でなぜ? という疑問を担当職員にぶつけてみたところ、福井県の生活保護受給者が 5 年前の 3.3 倍、更にはその他世帯と呼ばれる就労可能な年齢層の方の増加が著しいという現実が見えており、「東京や大阪に比べれば数こそ少ないが、だからこそ敢えて国の予算を活用してその実態を浮き彫りにし、成果を残したい」という話でした。



【すくすくの温い手作り看板】 【幸福度 ≠ 原発立地県?】

現在、福井エリアでは単年度の委託事業として学童クラブの運営と清掃事業を 2 つの現場で実施していますが、この間経営悪化の傾向や人員不足による事業の停滞が見え始めています。しかも現場組合員が必至で現場運営に支障をきたさないよう努力しても、なかなか経営に反映されないというジレンマもある中で、新たな仕事おこしに向かい始め、今年度放課後等デイサービス「すくすく」を立ち上げました。

今回の大きな可能性は、単に事業展開するに留まらない、学童クラブや清掃の現場で働く組合員が、この生活と就労に困難を抱える人に向けた事業とをどう日々の業務とコミットさせていけるか? が問われてくるのではないのでしょうか?

学童クラブに来る子どもたちから見える実態とは? 清掃の現場で「働く」事をどう困難を抱える人たちと結んでいけるか? そういった日々の実感と新たな事業とを結びつけながら、複合的・総合的な展開へと広げていく事で、私たちの働き方の社会化に繋げていけるそんな可能性を秘めています。

玄米・白米プロジェクト (仮称) の広がり 社会連帯機構新潟

先日 12 月 9 日に行われた社会連帯総会でも事例報告されましたが、今新潟では「お米を通じた食のセーフティネット」が少しずつ広がりを見せています。

きっかけは、新潟県でモデル事業として実施している「パーソナルサポートサービス事業」での事例検討会でした。様々な悩みを抱える人たちが相談に訪れる中で、なかなか就労できない、精神的な悩みや金銭的なトラブルなどの相談以外に「明日食べるものがない、住むところがない」といった切実な相談が予想以上に多いといった事例が出されました。相談員の方たちは身銭を切ってカップラーメンを提供しているという事実「この米どころ新潟で食べる物に困っている事実を何とかできないか?」という本当に単純な発想からのスタートでした。



動き始めると、共感して下さる方が多く「そういった困難があることを初めて知った」という市民の声から「1 人 1 合」を合言葉にまだまだ少量ですが、集まり始めてきました。また、協同組合の繋がりから県生協連、JA 新潟中央会などでもその取り組みが波及しつつあり「共感による運動」としての高まりが見え始めています。

何より、この取り組みを通じて「新たなネットワークが出来はじめ、日々の業務との繋がり変わり始めた」事実と、この取り組み自体が「様々な理由で就労困難な若者の仕事として機能しようとしている」事実が何よりの成果ではないかと思っています。決して、何の利益にもならない取り組みからのスタートでしたが、「運動」が「事業」を広げていく可能性を見出した取り組みでもあるような気がします。

子ども会議というものを組合員のアイデアで2年前から実施しているが、子どもスタッフの成長が基礎にある。大きなイベントに子どもたちの考えと自主性の強化を取り入れたい・・・そんな思いが形になり、主体的な子どもたちに変化してきた。達成感の力は子どもを成長させるという確信した事例は今も続いている。折しも、市の子ども権利政策に手助けする形になったことは、偶然の巡り合わせか？

→ ワーカーズコープでは3つの協同を掲げて運営していますが、利用者(=子ども)をお客様にしないという典型的な事例でしょうか？子どもの成長と一言では言っても難しいもので、どうしても大人の立場からすると、安全な道を提示しがちです・・・でも今、必要なのは「失敗してもいい場」と「失敗を一緒に笑い流してくれる人」かな？なんて思います。失敗を恐れている子どもが増えているのは、余裕のない社会の裏返しでもあるのでしょうか・・・子ども権利政策に関わる事も、偶然ではなく、何かのお導き？によるものだと信じたいですね・・・偶然は必然の賜物？

協同集會に参加したが、特に有機農業者の金子さんの話がとても勉強になった。特に「農は土づくりで決まる」という言葉は、今まさに土づくりを行っていることが間違いでないことを確信する事が出来た。今後は、農業の勉強や研修会にも参加し、知識をつけていかななくてはいけないと感じた。

→ 2日間の協同集會への参加お疲れ様でした。とても学びの多い集會であったという感想がにじみ出ていますが、特に農業という全く異なった分野に対する興味・関心に繋がったその「気づき」がとても重要だと、改めて気付かされました。これから児童館でどう農業が生きてくるのか？益々その「感性」に期待してしまいます・・・

週報・月報からの気づき・・・



取引先企業からの受注が落ち込んでいる中、各担当者に状況を聞いたが、一部の職員には自らの責任としての実感がなく、所長としての役割だという認識があり、議論する中で、会議の席が気まづくなるが、取引先への積極的な営業を進める事でこの場は収めた。とは言え、職員の意識は一樣ではなく、一部には悲観的に捉える人もいるのが現状だ・・・

→ リーダーこそその悩みですね・・・どうすれば自分事として主体的に人は動くのか？特にこの協同労働では、少なからず壁にぶつかる悩みです・・・すぐには解決しないでしょうが、私自身の失敗からの教訓は「だからと言って自分で全てを背負わない」事でした・・・余計に雇われ者根性が増幅しました(涙)。個々に気持ちを打ち明けながら「共感し合える人」と出会う事から始めてみてはどうでしょうか？繋がりは力なり！？

協同集會の2日目に「中小企業の社会的役割を考える」という分科会に参加。大企業には出てこないと思われる、社員とその家族、会社のある地域に向けた視点は本当に新鮮で、これからの企業が生き残っていく大事なポイントだと思った。地域に根差す児童館としても、見習うところが多く、これからの経営者の方の生き方や経営の仕方をもっと知りたいと思った。

→ 2日間お疲れ様でした。今、本当に中小企業が経営的にも人材の確保にも苦労しているとよく見聞します。これだけ仕事がないと叫ばれる社会で、大企業志向が未だに根強いのは何故なのでしょう？公務員や大企業に求めるのは、やはり「安定」なのでしょう？今回の分科会から学んだという、その先の家族や地域に目を向けている経営者の視点は、「幸せを地域に、社会に還元しよう」という、まさに協同の視点ですね・・・中小企業も我々の組織も同様に岐路に立たされている立場から、改めて何が大切なのか？「変化」に向き合う我々が考え直していく時期にきているような気がした週報でした・・・



編集後記

今年最後のかわら版となったが、何とか3号まで辿り着いた。3度目で何かが見えてきた・・・ような気もするが、それにも増して課題もやっぱり多かった・・・継続が力になり、持続力にもなっていく・・・新年のスタイルは蛇のように粘っこくいくんさ～



スタッフから、課題が沢山あるので、団会議の他にもみんなで集まってミーティングする日があった方が良いのでは？と提案があった。時間を設けて、スタッフ皆で沢山の事を議論していきたい。

→ 日々の業務で忙しいのに、敢えて話し合おうというスタッフの意見も素晴らしいですが、そういった提案を出しやすい職場の雰囲気こそが何よりも現場の、現到達点でもあるような気がしました。実感からの提案は、何よりも主体的な意識の表れでもありますね・・・