

シンポジウム

つくりだそう！新しい働き方

<パネリスト>

渡邊寛之（NPO生活介護ネットワーク）

根本敏子（ワーカーズ・コレクティブ「旬」）

岡元かつ子（労協センター事業団深谷地域福祉事業所「だんらん」）

増田アツミ（生活協同組合さいたま高齢協 所沢地域福祉事業所
「まぁち」）

鈴木雄一（連合埼玉）

<コーディネーター>

菊地謙（協同総合研究所）

活動紹介

渡邊寛之（NPO生活介護ネットワーク）



NPO法人生活介護ネットワークの代表をしております渡邊寛之と申します。生活介護ネットワークは昨年活動をはじめて10周年を迎えたんですが、それまでは前代表西村美智代がその活動を支えておりました、

今年の6月から私が代表になりました。代表になってまだ3ヶ月ということで、まだ何もわからないままやっているという感じなので、今日の難しいテーマにちゃんとお答えできるかどうかかわからないんですがよろしくお願ひします。

生活介護ネットワークについて説明したいと思ひます。「高齢社会にあつて、安心して老後を迎えることができる充実した福祉制度、および地域社会実現のために、年齢、性別、職業をこえた幅広い層の人々がともに考え、学び、そして行動する。」ということを理念として、それに賛同する方々が集まって92年に発会しました。会員制になっておりました、全国に約300人ほどの会員がいらっしやいます。生活介護ネットワークの活動とか理念に賛同してくれる方々が会費を払ってくださっています。事業としてはデイサービスの「陽だまりの家」、グループホームの「うれし家」「たのし家」の運営を行なっています。そのほかにバザーをやったり、フラメンコショーなどのイベントをやったり、補助

金、助成金を申請したり、寄付をいただいたりなど、いろんな形で運営が成り立っています。

92年に発会して、96年からミニデイサービスを始めるまでは、いろんな介護の実態調査を行ないました。埼玉県における「痴呆老人の介護状況調査」や「大宮市の福祉サービス実態調査」を行なって、県に要望書を提出したことがきっかけとなって行政との関わりが多くなってきました。自分たちの町に何が必要なのか、特に地域のお年寄りがどんな暮らしをして、どんな不安を持って生活しているのか、何が 필요한のかということがこの実態調査で浮き彫りになりました。調査のほかに「ぼけても普通に生きられる」というシンポジウムを何度か行なっています。昨年はパートを行ないました。これらのシンポジウムというのは全国に会員を広めるきっかけになったり、地域に必要な新たな支援やサービスにどんなものがあるんだろうかという模索だったり、現在の高齢者福祉に関するさまざまな制度を検証する場となっています。

その後96年に「陽だまりの家」というデイサービスを始めたんですが、どうして始めたのかといいますと、実態調査を行なったことが大きな理由です。調査を行なう中で、介護をする家族の方の精神的な負担だったり、体力的な限界だったり、家族であるが故のストレスだったりというものを実感したんです。社会的な介護が必要だということを実感し、駅から歩いて5分ほどの1軒屋でミニデイサービス・陽だまりの家を始めました。このデイサービスをきっかけとして、後に99年にグループホーム「うれし家」「たのし家」をつくることになります。デイサービスを利用しながらご家族やご本人のサポートをしてきたわけですが、どうしても痴呆のお

年寄りの進行状況やそれに伴う家族の方の限界が問題になってきました。そこでご家族からの要望が出てきたこともありまして、グループホームを2つつくることになりました。

全く制度がない中でのグループホームでしたので、運営を継続していく為に自己資金をつくっていかなくやなりません。幸い会員の方から1軒屋の建物を無償で貸していただきましたので家賃が出ることがなかったのですが、スタッフの給料を払ってその他の経費がかかるということになりますと、それなりの資金が必要になってきます。その資金集めとしてバザーを行なったり、チャリティーフラメンコショーを行なったり、前代表の西村がいろんな講演に行ったりしてその講演料を資金にして支えていたというのが現状です。なかなかそういう中だと安定した運営をしていくことができず、個人の負担も大きくなってきます。生活介護ネットワークでは現在は理事と呼んでいます、方針を考えていく世話人の方たちの支えがあって運営していました。世話人の人たちは、大学の先生や一般企業の方など自分の仕事があって、そのうえにボランティア的な関わりをしていていました。ちょうどその頃介護保険が始まる時期だったので、ちゃんと安定した運営をしていくためには、制度に乗った形で事業を進めていくことが必要なんじゃないかということで、2000年に介護保険指定事業者となりました。介護保険指定事業者になるために、それに合わせる形でNPO法人の申請も行いまして、NPO法人も取得して現在に至っています。

根本敏子（ワーカーズコレクティブ「旬」）



ご紹介に預かりましたワーカーズコレクティブ「旬」の代表をしております、根本と申します。ワーカーズコレクティブという働き方は、まだあまり一般的に市民権を得ていないので、ご存じない方も多いかと思えます。簡単に説明させていただきます。一言で言うと、自分たちで出資し自分たちで経営し、そして自分たちで働くという今までにない新しい働き方です。もう少し具体的に詳しく申し上げますと、まず同じ目的を持った方々が集まって起業する、地域に根ざした事業であるということがいえます。そして全員が出資して経営を担い、主体的な労働をつくり出しています。働くことを通して社会的自立、経済的自立、精神的な自立を目指しています。そして全てのことは組合員全員で話し合いながら、合意を取りながら決定しています。また労働の報酬は正当な労働の対価として受け取りますけれども、営利を目的としな

い非営利事業です。

この働き方の原型となるのは、産業革命期の1830年頃のフランスに誕生したのだそうです。それがヨーロッパ諸国、アメリカに広がって、あちらではかなり定着した働き方になっているそうです。日本では1982年にワーカーズコレクティブの第1号「にんじん」が神奈川県に誕生しました。これは欧米のワーカーズコレクティブに注目した生活クラブ生協が組合員に呼びかけて生まれたものです。神奈川の生活クラブには生協の品物を扱う店舗があります。その業務委託、請負からスタートいたしました。その後東京、千葉、埼玉でも相次いでワーカーズコレクティブが設立され、生活クラブだけでなく、他の生協も設立を進めるようになって全国に広がってきています。2001年度末の調査によりますと、全国では約600の団体があり、14000人ほどのメンバーが働き、事業高は90億円にも上っています。職種は家事・介護サービス、生協事業請負、弁当食事サービス、保育・託児、編集企画、リサイクル、住宅関連など、地域に暮らす為、豊かにする為に必要な多種多様な業種が生まれています。

埼玉では1987年に生協の業務委託を受け、三芳町に「はな」というワーカーズが生まれました。ここは200人規模の大きなワーカーズで事業高も2億円を超えています。私どものワーカーズコレクティブ「旬」は仕出し弁当をつくるワーカーズです。1991年、生活クラブの本部が新座から浦和市（現さいたま市）の別所に移転するに当たって、組合員の会議用の弁当をつくらないかという申し出がありまして、発足いたしました。発足時のメンバーは11名、ほとんどが生協をやっていたものでした。当時栄養士の資格を持つものも1人いたんですが、創設当時の苦労はやっ

ぱり並大抵ではなかったようです。やはり家庭で毎日食事を作っているとはいえ、お金をいただくとなるそれは大変だったようです。1993年に企業組合という法人格を取得しました。任意団体では社会的信用が得られないし、例えばお金を借りたり車を買ったりするとき、個人に負担がかかってしまうということで法人格の取得が必要だったからでした。しかし企業組合という法人格がワーカーズコレクティブに決してぴったりというわけではありません。全国のワーカーズのうち3割程度は法人格を持っていますが、多くはこの企業組合とNPO法人ということになっています。どちらもワーカーズコレクティブにはぴったりしないというところがありまして、ぜひともワーカーズコレクティブ法の制定を目指したいというのが今の私たちの願いです。

私が「旬」のメンバーになったのもちょうど法人格を取る時期でした。私は子どもが生まれたときに食の安全ということを考えて、生活クラブに入りました。そして生協活動がとっても面白かったので子供を保育しながら活動を続けていました。せめて自分のお小遣いぐらいは自分で稼ぎたいと思い、神奈川でワーカーズコレクティブという新しい働き方が始まったことにとっても興味をそそられておりました。ちょうどそんな時期に夫の仕事の都合で埼玉を離れることになり、その思いは中断されていたんですけども、4年後に帰ってきたときに「旬」がさいたま市、浦和市で唯一のワーカーズとして立ち上がっていることを知り、もう1も負もなく参加しました。ちょうど同じ時期にPTAの役員を引き受けていまして、7年間ぐらいは旬で働くというのが優先準員の1位ではなかったものですから、本当に自分勝手な働き方をしてきた

と思います。この働き方の1つの魅力は、自分のライフサイクルに合わせた働き方です。介護で何ヶ月も働くことのできない仲間もいますし、PTA活動に行っているという仲間もいます。そういう働き方が認められるところだと思います。

昨年度「旬」の事業高は2260万円です。今15人の仲間が働いておりますので、ここから材料費、諸経費を引きますと、ほんとうに分配金というのは私ぐらいの年齢の男性の年収と大して変わらない額になります。それを15人で分配するわけですから本当に小遣い程度、自分が食べる分だけという程度の収入です。今は全員女性で、平均年齢は大体50歳位、ここ数年は若い人の加入がないですから平均年齢が毎年上がる一方です。1日平均85食位のお弁当をつくっており、注文数に応じて15人がローテーションしております。主な取引先は生活クラブやコープ関係、学校、近くの事業所などです。このごろは近所の方でも2個3個の注文をくださる方が増えてきています。運営は15人の仲間から2年に1回理事を6名選出して、そこからまた代表理事・専務理事が1名選出されます。必ず全員での会議を1ヶ月に1回しています。些細なこと、例えば配達用の自転車を買うかどうかということまで全員で決めます。決定に時間がかかるというデメリットがありますが、ワーカーズの良い特徴の1つではないかと思っております。出資金は現在300万近くになっておりますけれど、10万円の出資をしてこの事業を立ち上げました。今も新しく仲間になってもらう人には10万円を、分割という場合もあるのですが、出資してもらい、毎月3000円ずつ増資しております。

収入という面ではまだまだ物足りないけれどもそれが表立って出てこない。収入が少な

いからやめようというメンバーがいないというのは、食生活の大切さを伝えていきたいという思いがみんなの中にあることが大きいと思っています。この事業を若い人たちにつなげていくためには、せめて自分1人だけは食べていくくらいの収入を得られるような実績をつくっていかなくちゃならないし、社会保障の点でも整備していかなくてはならないと思っています。理念の追求、経済性の追及というのはとかく矛盾する、正反対の方向に行くことが多くて、そこをどういうふうにバランスを取って進めていけばいいのかということが大きな課題であり、また面白いところかなと思って毎日仕事をしております。

岡元かつ子（労協センター事業団深谷地域福祉事業所「だんらん」）



こんにちは岡元と申します。私たちは日本労働者協同組合と申します。労働者協同組合というのは1人1人が主体的に働いて、

運営も経営もする、もちろん協同組合ですから出資もします。私自身が労協に関わったのは生協の物流現場の委託の仕事です。生協という組合員組織の現場ですから潰れることのないと思っていたのですが、厳しい不況の中で物流センターが整理統合されるということになってしまいました。その当時組合員は60名だったのですが、その人たちとこのまま路頭に迷いたくないということから、自分たちで地域で新しい仕事をおこしたい、責任を持って仕事をすれば仕事を失うことはないというところから始まりました。仕事おこし地域の人たちに支えていただいて、お豆腐作りから始めました。現実には仕事を起こそうというときにお金はかかりますし、やっても本当に成功するかどうかもわからないということで、話し合いを深めました。でも自分たちで前を向いて動き出そうということでここまでできました。素材もこだわって無添加のものをつくらうということで、話し合いをしながら、赤字になったら誰が責任を持つのかというところまでいろんな論議をしましたが、自分たちでがんばればという思いで進みました。私たちは地域の大豆ということでやっています。長野県に行って種大豆を分けていただいて、自分たちで荒れた畑を借りて大豆栽培をして、そして地域の人にこの種で大豆を栽培して欲しいとお願いしました。今現在もその大豆を農家の方につくっていただいています。

自分たちで新しい仕事をつくり出したということで、1人ではできないけれどもみんなで作ればこういうものがつくりだせるのだと実感しました。そして次の目標として、地域の人のために高齢者の配食を目標にしたお弁当屋さんをやろうということになり、豆腐工房を立ち上げてから2年後に「愛彩」とい

うお弁当屋を始めました。こうして地域の野菜を取り入れた高齢者のためのお弁当作りがはじまりました。

そして高齢者と関わるようになって安否確認はできるけど、その次に関わっていけないかと考えました。センター事業団ではこれからの高齢化社会に向かって地域での担い手を育てていくためにヘルパー養成講座を行っていました。その後新しいヘルパーステーションを立ち上げるという方向性がありましたので、私たちが5年前からヘルパー養成講座を行うようになりました。行政に掛け合って、地域の担い手を育てるのに行政の力を貸して欲しいんだとお願いしました。まず広報に載せていただくことと、場所を貸してもらうことと、そして障害者の制度や福祉制度をぜひ行政に担当してほしいというお願いをしてヘルパー講座がはじまりました。すごい反響があって、今は年間計画で講座を取り組んでいて、600名ほどの修了生を出しています。資格を活かそうよということで、受講生に対して1人1人が主体的になれるワーカーズコープ方式でヘルパーステーションを立ち上げましょうと呼びかけました。そして30名の受講生のうち20名で出発しました。そのときはまだ措置制度でしたので、地域に本当に困った人がいるということで、困ったことがあったら私たちのところへというチラシをまいてがんばってきました。最初はなかなか仕事が来なかったんですけど、介護保険制度が私たちの福祉事業の大きな展開を決めたと思います。

そんな中で在宅の利用者さんを何とか外に連れ出したいという思いで、ミニデイサービス「だんらん」をはじめました。家の中だけの訪問介護とは違い、高齢者同士が交流できたという喜びを見たときに、高齢者が自分た

ちで歩いて来れる拠点をつくって本当によかったと思いました。受け入れができないという利用者さんも1人1人丁寧に対応していこう、どんな仕事も断らないというのを基本に取り組みました。ヘルパーさんたちも自分たちもこんなに役立ったということで、次もがんばろうという気持ちになって大きく向かっております。最初60名だった現場も現在は120名ぐらいの人たちが働けるぐらいの広がりができてきました。少子化の子供たちが私たちを支えることになったとき、自分たちがいつまでも元気でいられるような拠点ということで「地域福祉事業所」は全国に大きく広がっています。全国では現在、日本労働者協同組合連合会加盟を合わせますと、150ヶ所の地域福祉事業所が立ち上がっています。

それらはヘルパー講座を受けた人たちが自ら福祉の担い手となる事業所を、ということで取り組んでいます。今深谷が拠点になっていますが、熊谷でも次の拠点をつくろうと呼びかけまして場所探しをした結果、以前焼き鳥屋さんだったところが見つかり訪問介護ステーションが立ち上がりました。そしてデイサービスも今年の6月に立ち上がっています。

協同労働の協同組合（＝労働者協同組合）では1人1人が主体的になって、1人では何もできませんが、たくさんの人たちの力が集まればこういう1つの事業所が展開していくんだというのが私たちの実感です。自分が年をとってもここに来ればみんなと会えるという場をつくっていきたいという思いでがんばっています。これからまたいろんな形で大きく広がることをみんなで考えながら、1つ1つ話し合いをしながら進めていき、これからこういう場がますますできていくように

んばっていきたいと思います。年齢的には28歳から74歳の方が活動しております。これは誰にもできるんだなと思っています。ここにいらしている方たちもいろんな形で自分たちの働く場を広げていただけたらと思います。今この不況で厳しいときに自分たち自身で雇用をつくり出すということが、1人1人が参加すればできるんだなという思いでこれからもがんばります。

増田アツミ（生活協同組合さいたま高齢協所沢地域福祉事業所「まあち」）



増田でございます。生活協同組合さいたま高齢協の副理事長もさせていただいております。生活協同組合埼玉高齢協は3年前に生協法人で認可をもらって、全国には約30近い高齢協があります。高齢者のパワーを何とか全国的にも活かしていこうじゃないかということで連合会もできています。現在組合員数は約1000名で県内全域を7つの地域に分けて活動しております。介護保険が始まるときに

高齢者も活用してやろうじゃないかということで、厚生省は福祉を事業にする生協があってもよろしいんじゃないか、と生協法人で認可をするということになったようです。

生涯現役、いつまでも元気でがんばっていきましょうということと、花の年金生活を楽しむ為にはやっぱり月10万位はほしいよなというのがそこに参加した人の思いでした。私自身はまだもうちょっと若かったものですから、へーそうかいなと思って聞いておりました。そこへ私の夫が定年退職して年金生活に入りまして、本人は年金生活を悠々自適と楽しんでおりますが、家計の方はやっぱり10万くらい足りないわという状況です。ですから私たちが高齢協を立ち上げた中で、やっぱり仕事も必要だということ、それから高齢になって生き生き豊かに元気に生きるという支え合いが必要だということで、こういう形の高齢協というのは間違いでなかったかなと思っております。

何をしているかといいますと、福祉の人材養成ということで2級を中心にヘルパー講座を各地で開催しました。高齢協ということで結構年配の方が応募してこられまして、1回の講座で1割から多いときは2割位、60前後の男性が混じっています。これは高齢協主催の講座の特徴ではないかと思えます。

私は、所沢のヘルパーステーション、所沢地域福祉事業所「まあち」というのと同じヘルパー講座を終えた仲間と立ち上げをしました。20数名の養成講座の受講生が呼びかけに応じてくれました。地域に根ざしてということを考え、介護保険が始まったその年の7月からはじめました。それから高齢に近い私たちが近い将来利用者になる可能性があるということで、自分が受けたサービスを何よりやっていこう、地域に安心をつくってこう

という気持ちで私自身は始めました。3年目になりまして、ケアマネジャーのいないヘルプステーションなのですが、10数人のケアマネジャーとお付き合いしています。最初立ち上げるときに講座の先生方のお力をお借りして、事務所もただ同然でお借りして、約70万の資金で始められたというのも、地域の支援を受け、ネットワークをそれだけみんなが持っていたということだと思いません。

現在はヘルパーの数が60数人おります。平均年齢が55を過ぎておりまして、最高年齢のヘルパーが70歳です。うち男性は数名おります。より利用者の年齢に近い、気持ちのわかるヘルパーがそろっております、というのが売りでございます。60名のヘルパーがどの位仕事をしているのかと伺いますと、月収200万ちょっとです。1人あたりは、これじゃあ食っていけないという話で、1番多い人で8万から10万、少ない人はあまり働きたくない人というのがありますから3万位ということです。年金生活プラス月10万の働き方もあるんじゃないだろうか、という中でこの辺をどう考えたらいいのか。

もう1つ地域に還元するという生活協同組合・非営利組織ですから、ヘルプステーションで資金を生み出してミニデイサービスを行っております。これは自立支援のサービスとして介護保険の利用者以外、組合員へのサービスとしてはじめました。週に2回で、大勢入っても6人しか受け入れられないところですから、だいたい1回に4、5人の方が来ています。92歳の方が1年近くずっと通い詰めて皆勤賞です。僕はここに来て明日が見えてきた、来年何をしようとかいう希望が見えてきたとおっしゃったことが、私のエネルギーになっています。私自身は生協運動を長

くやってきて、それから夫の親の介護ということで、両方とももうやりたくないと思っていましたが、今のところ面白くてはまっています。

鈴木雄一（連合埼玉）



連合埼玉の鈴木です。先ほど暉峻先生のご講演の中で「今労働組合が危ない」と正におっしゃるとおりでありまして、私どもの運動を紹介しながら私どもがどういう認識があり、あるいはどういうことをやろうとしているのか5点に整理してお話していきたいと思っています。

まず1つは、「塀の中の懲りない面々」という本を阿部さんが書きましたけれど、それを文字って日本労働組合というのは「塀の中の労働運動」とずっと言われてまして、世の中の出来事に積極的に関わってこなかったんじゃないかということです。特にバブル崩壊のよく失われた10年といわれる期間に。今は正に正規の労働者が3人に1人しかいないんですね。あとはすべてパートタイム労働

者、あるいは派遣労働者、契約社員です。ところが日本労働組合というのは正社員中心に戦後からずっと構成してきました。したがって新しい雇用形態が出てきたときになんらのメッセージを発信することができなくて、組織率が非常に低下しました。現に100人未満の企業で働いている人の労働組合の加入者率は1.3%しかいないのです。昨年の12月の統計で、雇用労働者は約5300万人おりますけれども、そのうちの組織率は20.2%ですから5人に1人が組合員です。連合は平成元年に4つの労働団体が1つになって新しい時代に対応しようとできたんですが、当時は800万人いました。しかしそれまで100万人が減少しました。その多くがビックユニオンといわれます大企業の労働者、あるいは中小企業、工場生産というところで、非常に危機を感じております。

労働組合が今こそしっかりしないと日本で働く労働者のみならず、民主主義さえ危ないんじゃないかという思いに立って、新しい運動を立ち上げようと進めているところであります。連合本部の中に労働組合と全く関係ない外部の評価委員会を設けて、日本労働運動がどう見えるかということをやった結果、この間、中間報告がまとまりました。委員の方々は、ゴミの廃棄物事件を担当されました人権弁護士の中坊先生、それからさいたま市に住んでいらっしゃる東京大学の神野先生、ライターの方の吉永みち子さん、アムネスティ・インターナショナルのイーデス・ハンソンさんという様々なジャンルの6名です。様々な切り口から労働組合について問題提起をしていただきまして、そしてこのことをやらないと日本の労働組合はますます市民権が無くなるよという提言を受けました。

私どもとしましては、今の時代についてど

うもまだ日本神話の崩壊ということの頭の中ではわかっているようで理解してないんじゃないかなと思います。銀行は潰れないという神話、賃金は毎年上がるという神話、物価も毎年上がるという神話、日本の経済は毎年成長するという神話、全部このことは終わっちゃったのに、私どもは依然として変わらない運動のスタンスでやっていたんじゃないか。ここで物の価値観の尺度を変えようと、常識が今では非常識ということを含んで語りながら、これから労働組合は創業時代だ、新しくつくる時代だという観点で取り組みを進めているところであります。

私ども連合埼玉というのは中央の連合の地方組織であります。埼玉県内で働いている民間、それから官公庁で働いている公務員の約18万5000名の人たちが私たちの運動に参加しています。私たちが今認識しているこれからの労働運動の基本的な考え方というのは、市民・生活者としての組合員と勤労者をサポートする労働組合ということです。そしてそれは、公助、共助、自助をベースとした共生の地域社会ということです。労働組合にとっての地域社会ということで整理すると、職場で働いているときは組合員たちは職業生活をし、しかし自分の住んでいる地域社会に戻ったときには市民にもなるし、あるいは生活者になるということで、3つの顔、生活分野を持ちながら暮らしている。しかし時代が大きく変貌している中で、企業の個別労使の関係というよりむしろ地域社会の中で問題を解決しなければならないということが実はたくさん増えてきているわけです。ものすごいスピードで高齢社会に突入しているわけですが、介護の問題というと地域社会の問題、子育て支援問題をとっても地域社会問題です。地域社会のありようで私たち、働くものの暮

らしの豊かさが実感できるという社会になってきたと思います。そういうことで今までのような企業に依存した生活保障システムじゃなくて、地域社会、社会的な生活保障システムを今後つくっていくことが大事なんじゃないかと感じています。

定年まで働ける人はまだいいのですが、実際終身雇用というのも崩壊してしまっています。こういう社会の中で今までのように職場を離れたら組合と縁もゆかりもないという関係じゃなくて、地域社会に戻ればもっとどこの組合でもいいじゃないかと。死ぬまで私たちの仲間として地域社会を中心にそこで運動に参加できるような、そういう運動を何とかできないかということがこれからの目指そうとする考え方です。そこで私たちの目指す運動として「ネットワークSAITAMA21」というのがあります。この運動には2つの大きな柱があります。1つはふれあいコミュニティ・ファンドです。これは私たち18万5000名の仲間がおりますから、このスケールを最大に活用して組合員の皆さんからの様々な募金、カンパをツールにして、それを地域の社会創造にがんばっている様々な団体に一定金額を寄付していこうというものです。市民社会ファンドとか今あちこちでファンド構想が出てきました。私どもとしても金融機関ではない別の金融機関ということで、ふれあいコミュニティ・ファンドを立ち上げて、多くの団体、NPOや、あるいは近い将来自治体にも参加してもらおう方法を追及していきたいと思っております。それから様々なボランティア活動やNPOを立ち上げる活動を先ほどのNPOセンターの方たちと連携して、研修会や学習会を行うことも考えています。やっぱり今一番足りないのは人材だろうと思いますので、そういう人材をこういう運動を通じて

1人でも多く組合員からでもいいし、組合員以外の方も地域社会の為に参加してもらって育てていき、地域を豊かにする活動につなげていきたいと思っています。

私どもとしては新しい働き方という概念はもう1つあります。それは今回のシンポジウムの主催者である労働者協同組合やワーカーズコレクティブ、あるいは生協、NPOを中心とした、自分たちで資金を出して自分たちで働く集団をつくっていくという新しい働き方で、これももう一方で今後柱になることは間違いありません。しかしもう1つ雇用労働者5300万人に新しい働き方も追求していかなければなりません。もう賃金が上がらない時代、むしろ男性の賃金が下がる時代で、全部お金お金という時代はとっくにもう終わっている。年収が下がっても、例えば300万でも、あるいは400万あれば十分に豊かな生活ができるよという価値観が暉峻先生の「豊かさの条件」にたくさん書いてあります。そういう価値観の創造を働く側がどうやって持つんだろうか。企業にいた人はグローバルスタンダードというのがあたかも世界共通みたいにいっていますが、これはアメリカの学者だってこんな言葉はないといっているわけですから正にアメリカンスタンダードなんですね。私たち働くものとしては、非市場主義、いわゆるEU型の働く者の労働の尊厳が大事にされる、そういう働き方として、企業に対する新しい労使関係、あるいは本当の意味での産業民主主義というものをつくっていくことが非常に今後大事になってくるんじゃないかと思っています。

そういう意味で私たちは地方連合会ですので、今日話し合っている共通のキーワードは、地域社会であるということが1つです。そして2つ目は自発的だということが今日の

皆さんとの共通のキーワードです。そして3つ目は共生、共に生きる。そして4つ目はネットワーク。5つ目が自己実現、自立。この5つかなということが先ほどお話を聞いていて思いました。私たち連合埼玉もネットワークSAITAMA 21の運動を通じて今日大きなテーマになっているこの新しい働き方に参加していくことができるのかなと思います。

新しい働き方の模索

菊地謙（協同総合研究所）



4人の方にお聞きします。特にNPO、ワーカーズコープやワーカーズコレクティブという、いわゆる会社組織ではないところで働いてみての実感といいますか、どういうふうに感じていらっしゃるのかということをお聞きしたいと思います。もちろんわざわざそういうところで働くわけですから何かしらそういう働き方についての思い入れですとか、新しい働き方を模索しているんじゃないかと思っているんですね。例えば新

しい活動・事業をやろうとかいったときに、どう始めるの、どう決めるの？ということや、お金をどうやって確保していくのか、ということについてお聞きしたいと思います。それから問題が出てきたときにどう変えていくのかということについて、具体的な例でも出してお話していただけるといいかと思います。

渡邊

うちでは「うれし家」「たのし家」という2つのグループホームがあります。それぞれ9人、合計18人の痴呆高齢者の方が生活されています。これまであった大規模な特別養護老人ホーム・施設のようにスケジュールが決められていて、施設のやり方に利用者・高齢者の方が合わせていくんじゃなくて、1人1人の生活に介護する側が合わせていくという形の支援をしています。デイサービスは、これまであった50人といった大規模な形のものではなくて、うちでは利用定員が6人です。ので、毎日平均2人から4人位の少人数で行っています。利用者の方がご自宅から送迎で通っていて、時間がきたらまたご自宅に帰っていくわけです。少人数ですのでその日決まったことをするというのではなくて、利用者の方とスタッフの寄り合い的な感じで食事をしたり、おしゃべりしたり、時には外泊したりしています。

グループホームで働いている職員は、常勤、パートさん合わせて約20人位です。デイサービスは常勤・パート職員合わせて5人でやっています。毎年度の事業方針を決めるときは、まず現場のスタッフ同士で本部長やその責任者が中心となって、どういう支援をしていこうということや予算も含めて話し合います。そこで決まった方針や予算を今度

は月に1回行われている理事会に上げます。理事というのはもともと生活介護ネットワークをつくった人たちで、高齢者になっても自分らしく住み慣れた地域で生活していく為の社会をつくっていききたいという思いで集まった人たちが、自分の仕事があってそれ以外に支えてくれている人たちです。現在は現場の本部長や責任者、利用者のご家族、県の職員、他には自治会長、会社経営者というような方たちが15人ほど理事として協力してくださっています。私は代表をやっていますが、代表が全ての決定権があるのではもちろんなく、理事会の中で十分に話し合った結果で事業方針を決めていくというやり方をしています。業務の改善をしていきたいということも現場で話し合ってもらって、その現場から出てきた意見を最終的に理事会で決めていくという形を取っています。

根本

今15人いるメンバー全員が同じ責任と主体性を持って経営にも労働にも参加する、それが私たちの働き方ですので、なんでもみんなまで話し合っ決めて。一応2年ごとに15人のメンバーの中から6人の理事というものが選ばれ、経営の中心になるんですけども、大切なことは全員で話し合っております。

将来的に私どもは2号店をつくりたいという夢があります。またお弁当をつくるというのはかなりハードなものですから、新しく起業をしたいとも考えています。こないだ65歳の方が体を痛めてしまい、残念ながら退職されたんです。みんなが歳をとっていくというのは目に見えているわけですから、少し体的には楽なことを考えています。そのための資金づくりのために毎月の増資をしております。

す。

岡元

私たちの日本労働者協同組合で働く人たちは1人出資が1口原則5万円ということ。1口は5万円ですけど、本来は給料の2か月分を出資しようということになっています。例えば自分たちが新しい仕事、豆腐工房を立ち上げるとき、お金がすごいかかりました。そのときに働いている人たちには、新しい仕事をおこすために増資という形で1万円以上お願いしました。地域の方たちをお願いすれば協力してくれる方もいるはずだということで、私たちはこういう思いで豆腐作りをしたので出資をしてくれないかとお願いしました。そうすると10万円とか出資してくださる方もいました。その当時豆腐作りをするのに800万という事業計画の予算を立てたんです。200万は自分たちで出資や増資をして、残りの600万は足りませんでしたので、労協センター事業団の本部になんとか貸して欲しいと事業計画と共にお願いしました。その600万の借りたお金は10年返済という形で返していくという流れをとってやってきました。

私たちは銀行からお金は借りないというがあるので、新しい事業を立ち上げる為に、またみんなで毎月5000円ずつ増資しようということにしています。収入が入ってきても100%使い切るというやり方はしません。福祉事業の場合は22%を新しい事業を起こす為の資金の積み立てや勉強会のためのお金に回しています。新たな事業を起こすときには、事業計画の中で自分たちでもこれだけは集めようと話し合っています。そういう時は出資するのに1人1万円以上ということにしていますが、それ以上5万円とか10万円

とかする人もいます。デイサービスを始めるときは全部で1800万かかったんです。そのときには500万円の増資が集まりました。そして今は介護保険という制度の下で事業が広がっていきましたので、全体の事業高が1月1600万円くらいになっています。今8名くらいのスタッフが働いています。

私たちのヘルパー講座は土日に行っているので他に仕事をしている方も多く受講しています。そういう人たちが資格を取ったときには、1週間に1回はお休みがあるでしょ、せっかく資格を取ったのに忘れちゃうから休みの日にヘルパーとして活動してくださいと登録してもらっています。登録してもらう人にも組合員として出資をしてもらって、そこで参加する人は必ず1週間に1回であっても組合員だという働き方をしてもらうことを呼びかけています。協同組合というのは自分たちが主体的になれるということを訴えています。企業だと上から命令された働き方ですが、自分たちがどういう仕事をしたいかというところにみんなが参加できるのです。そういうことで120人というたくさんの方の広がりになっていったんじゃないかと思います。

増田

出資金を出して自分たちでつくっていくというのは、わりと女の方のほうが発想しやすいと思います。高齢協で私が悩んだのは、高齢協という名前に惹かれて定年過ぎたどこそこの部長さんみたいな管理職のおじさんが、ここに来れば何か仕事にありつけるのじゃないかと参加された方が結構いらしゃったことです。仕事をつくるということは、金を出して手を出して口も出す、というところがないとだめなんだよということがなかなかわかっていただけなくて、ここが一番苦労しま

した。協同組合的な働き方で「まっち」を起こすときは、ここで働く人は1人3万円の出資金をしようということで、おおむねしていただきました。女の方はけちだから3万円を出すとこれに愛着がわくんですね。これが5万だったらもっと愛着がわく。10万だったら生涯愛して手放さなくなるほど愛着がわいて大きくしようという気持ちになるのです。

男は何100万ないと事業ができないという先入観があるものです。これからこういう働き方をする中で、みんな手も足もお金も少しずつ出し合っていく発想が大切なのかなと思います。したがって報酬を決めるときにもみんなで決める。人件費率、経費が75%、本部の経費を持たなくちゃなりません、これが8%、そして残りわずかなんですが次期の事業のために積み立てます。今年ヘルパーの時給を大判振る舞いして100円アップしたら結構大変で、ちょっと困っちゃったなど。みんな賛成するに決まっていますよね。もう少し経費率を70%位におさえて次の展開にするために積み立てていきたいなと思っております。

菊地

介護の事業でいうと自分たちの地域や周りの人たちの生活をどうしていくのかということが大きいんじゃないかと思いますが、自発性、働くときに自分から進んでこういう仕事をやろうという意欲、原動力というのはどのへんから出ているのでしょうか。

渡邊

自分はこの生活介護ネットワークに入る前は、他県の社会福祉法人が運営している特別養護老人ホームで働いていました。地元によくから20年以上もある老人ホームで、歴史のある有名な施設でした。しかし全てトップ

ダウンというか、施設長がいて施設長が決めることに下の人が従って行って、それにあうように働くスタッフがいいスタッフだという中で働いていました。そんな中で働いていたので、やっぱり自分の考えや意思というものをきちんと話せて、事業に反映されていく職場で働けるということに今はやりがいを感じています。

これからの働き方

菊地

年金世代になってからの働き方、もしくは中高年になってから自分の生活の一部を社会の中に還元していきたいという働き方と、渡邊さんのように若い世代、生活の糧をきちんと得ていかなければいけないというところでは少し違うのかなと思うところがあります。少子高齢化社会でもありますし、経済発展がもうこれ以上続くことがないだろうと見られている社会の中での働き方というのは一体どういうふうになっていくのかということをどのように考えていらっしゃるのかお聞きしたいと思います。

渡邊

うちで働いているスタッフは、未婚の若手の世代や結婚してるけどまだ子供がいない世代、世帯主が働いていて子育ての手が離れつつある世代、あとは定年退職後の世代がいます。結構若いスタッフが多くて、僕も結婚していますがまだ子供はいません。妻も同じような福祉関係の仕事で常勤として働いていて、今は2人の収入があるのでそれなりの生活がおくれているんですが、ここでも子供が生まれたときにどうなるのかなという不安はものすごくあります。確実に僕1人の収入だけじゃ生活、子育てしていくのは当然厳し

いので、その中で共働きというのが条件になってくると思うのです。きちんと自分が家族を支えていけるだけの収入が欲しいけれどもなかなかそういう状況にはない。そうなってくると妻がなんとかきちんと働いていける状況を職場でもつくって欲しいと思うし、自分の職場にも結婚している若い女性がいるので、子育て・出産があっても継続して働いていけるような職場をつくっていく必要があるのかなと感じています。

根本

ワーカーズコレクティブのメンバーは、ほとんどが50代前後の女性です。私たちの夫というのは企業戦士で、新しい教育を受けてきたけれども男は仕事で家庭は女性にという考えがすりこまれている世代です。両方担いたいという人がいても競争社会の中で企業戦士にならざるを得ない。そういう人と生活していくには、女性は家庭に入って家庭を守らねばならぬということでやってきたと思うんです。けれども男子女子一緒の教育を受けてきましたから、一旦家庭に入ってしまうと家事労働だけじゃ物足りない。私が生活クラブの活動に加わった直接的な動機はそういうことでした。

そうしていくうちに自分で自分の食い扶持位稼ぎたいと思うようになってきました。男性と同じように稼ぐことを最優先する働き方ではなくて、違う働き方がしたい。これは甘えなのかもしれませんが、一応最低限の生活が保障されている。だから自分は夫の分まで少しは社会貢献ができ地域づくりに役立つような、働くことに何か意義が見出せるような仕事がしたいと思いました。多分多くのワーカーズコレクティブのワーカーはそんなとこ

ろから仕事を始めているんじゃないかと思えます。だけど夫がそろそろ定年のことを考え出す今の時代になりましたら、リストラが明日はわが身です。それから年金の不安もあります。今までは夫の生活にある程度依存してきたものが、そうはいってられなくなったというのが現状です。ですから最低限の食べていく生活は、今度は私が何とかしてあげよう位の甲斐性を持ってやっていけるようになりたいなと思っております。

地域にこんな仕事があったらいいとか、こんなサービスがほしいなというのは、やっぱり地域で暮らしている女性の方がずっとアンテナが敏感だと思うのです。自分たちが動けなくなるまでにはもっともっといろんなワーカーズ、ワーカーズコープができて、安心して歳がとれるような社会になっていくべきだと思いますし、そのためにがんばっていききたいと思っています。

岡元

私が働くときの条件は、家事の手抜きをしないということでしたが、だんだんと深みにはまっていきました。夫がどうなっているんだというので、自分の手が使えるうちは使ったほうがいいといいました。だんだんと夫も理解したというか、「もうしょうがない」という感じです。私たちの世代の夫というのは、妻が自分の家庭を守ってというのをよく言っていました。でもそうじゃなくて、夫が定年退職になったときに私がいつまでも元気でいられるわけじゃないので、夫には自分でもできるようにしててくださいということと言えるようになりました。核家族ですから子供に頼るわけにはいけません。

私たちが今やっていること、地域に拠点をつくったということは、そこに行けば自分も

安心できるというような場所になってきているんだと思います。少しでも元気なうちは1週間に1回でも関わっていきたいと思います。またそれに関われるというのは自分も元気でいられると思います。

増田

渡邊さんと同じ世代の息子が2人おりまして、長男は結婚して、今は2人とも働いております。その母親世代である私たちはやっぱり孫育て支援というか、つまり若い世代にも自分1人で家族をしょわないほうがいいよということを言いたいと思います。仕事の形態も、女も男も結婚して双方五分五分といいますが、子育ても含めて家事もですね。いい意味で協同しあっていくという形でない、これから仕事もできないんじゃないかということ息子たちにエールを送りたいなと思っています。私自身は孫育てに協力しようとは今のところ思っておりませんが、社会整備はする必要があります。と同時に男性が生活的にも自立して、十分協同生活に耐えられるような、そういう子供たちを育てていく必要があるわけですし、そのための支援はしたいなと思います。

介護保険の制度の中、まあちで仕事をしておりますが、この仕事を経験してよかった点は、私たちみたいな比較的高齢になった、あるいは女性でも仕事として関わること、仕事おこしとしてできるようになったことです。でももしかして若い人たちの仕事を奪っているんじゃないかという、その裏腹の関係での気持ちで仕事をしていることも事実です。これは制度の最大の問題点だなと思います。われわれでも参入することができた、そのことが安手の労働力として若い世代を含めて可能性を奪っちゃってるんじゃないかとい

うことを考えながら仕事をする面があります。いい点と悪い点です。私たちは若い人の特に女性の、子育てしながら働く部分を応援していきたいなと思っております。

鈴木

今はちょうど日本の転換期、エポックだと思えます。これからどういう新しい産業構造に移るのかということが大きく問われています。日本が持っているものづくりに対する様々な技能や技術が崩壊寸前にある。やはりこのこと、ものをつくるということを前提に考えていかないと、サービスだけでは経済、社会は回っていかないわけです。そこで福祉分野や、あるいは様々な連帯支援、環境、そういう生活関連に最も深い新しい産業分野を非常に大事にしていかなければならないんじゃないかと思えます。その視点に立つと、企業も、言葉は悪いのですが安かろう、悪かろうというような経営はもうもたないだろう、あるいはそういう企業そのものが実は存在してはならない。つまり人を大事にしない企業、地域社会に何らかの形で貢献していない企業は、これからの日本の地域社会の中で存立する基盤が弱くなっていくという新しい価値もつくっていかねばいけないと思っています。それは企業セクターと行政セクター、それからNPOやワーカーズコープのような非営利セクターの中に、様々な市民がどう混ざりあって地域社会をつくっていくということが問われているのです。

その1つが高齢社会だろうと思えます。埼玉県からは約90万人が東京に通勤しています。団塊の世代というのはあと4年か6年位で定年を迎えます。その人たちが65にもなって毎日毎日電車に乗って通勤するというのはありえません。埼玉は平均年齢が若いん

ですけれども全国で一番高齢化率が高く、このままではさらに高くなります。そこで私たちの役割としては、地域社会に関心のないお父さんたちが地域社会に帰れるような講座をつくっていくことが大切になってきます。今年初めて行って多くの参加者があり、大変好評でした。そんな様な形で、ワーカーズコープのような新しい働き方として、自分が選択をして元気なうちはいつでも働けるといような環境を、連携して対応できるような状況が見えてきたかなと思えます。

もう1つは不条理がたくさんあります。現場で何が起きているかということ、まさに不払い残業という問題があります。ただで残業しないと職場が持たない環境です。連合の調査でも大体2人に1人はサービス残業をやっています。ひどいのは1ヶ月に100時間以上、200時間近くもやっていたりするんですね。あんまり悪質なものは労働局、基準監督署と提携してだいが撤去はしたんですけども、やっぱり30代40代の若い世代の過労死の問題、人間扱いされていないメンタルヘルスの問題があります。こういった不条理な格差に対して、私たち労働組合は大きな役割を担っているのかなと考えています。

スウェーデンの場合はワークフェア、就業福祉という言葉で人間の労働を回復してやろうという試みをやっています。私たち連合も、労働を中心とした福祉型社会という大きなビジョンの基本的考えを持っていますから、塀の中に閉じこもっているのはいけません。全て現場に一番大事な情報があるかと思いますが、あまりにも現場のことを知らなすぎる。

そういう中で、先ほどのネットワーク運動を通じて地域の組合員が参加して、他の団体と連携し参加ができるような方法をつくるた

めに、今日のシンポジウムを1つの大きな成果として考えていきたいなと思います。

最後ですが、少し運転資金の問題ができましたけれども、私どもの中に労働金庫という福祉事業団体があります。労働金庫というのは企業にお金を貸せないんです。労働者、それから福利厚生に使うお金は貸せます。NPOやワーカーズコープにも貸すことができます。いろんな融資制度の面でも本格的に連携することが大事なのかなということを感じました。

新しい働き方の支援

菊地

新しく地域の中でコミュニティに関わった仕事をやっていく上で、何か起爆剤のようなものや支援策が必要だと思います。もし、私たちがやってみたいんだけど、という相談があったとしたらどうしますか？もしくはこういうものがあればいいのにとということがあればご意見をいただけたらと思います。

増田

介護の現場からいいますと、1つは地域の安心をつくるという意味では、非営利の組織ががんばって、地域の介護力の半数以上を占めるというような状況になればいいなと思います。それは生協であれ、NPOであれ、福祉法人はそうであるところとないところがあって難しいんですが、やっぱり協同組合的な非営利の組織ががんばっていくというのが大切だと思います。お金の点でいえば、行政が実際はお金を出さなくなっているという意味で、自立支援の活動に対してお金を出すような働きかけをしていきたいです。

根本

皆さんの資料の中に埼玉のワーカーズの仲間になりませんかというチラシが入っているかと思います。埼玉の22のワーカーズが連合会をつくっておりまして、今年で5年目になります。もしワーカーズの働き方に興味がありましたら連合会にぜひお電話ください。



どういうふうにしてつくったらいいか、ワーカーズはこういうものだという出前講座も承っておりますので、ぜひご相談いただきたいと思います。埼玉のワーカーズはまだまだ少ないのですが、神奈川の連合会のように大きなところになりますと、経営に対するアドバイスのほかにも資金的な面、あるいは独自の共済制度までつくっていて、しっかりとした中間支援組織になっています。私たち埼玉のワーカーズとしても、もっともっと広がって連合会が充実して支援ができる組織になったらいいなと思っております。

感想と豊富

菊地

最後に今日の感想、あるいは今後の抱負を少しお話いただけたらと思います。

鈴木

雇用の問題を考えますと、労働が社会を支えているというのは間違いないですし、今働いて何？ということが問われているのではないかと思います。景気低迷の中で、中高年の方々の就職が1年以上決まらないというような問題もあります。1日も早く新しい仕事が見つかるような支援をしなきゃいけないということの一方で、若い人の就職問題もあります。この8月末に厚生労働省がまとめた厚生労働白書によると、209万人がフリーターです。それ以外に学校を卒業してから1回も就業したことがない若者が増えています。本当の失業者はものすごい数だといわれています。統計だけでも15歳から24歳まででいたい失業率は15.4%位です。数にしたら50万人以上いるのではないかと。若い人がこのままフリーターで定職を持たずにいたらいい

いどうなるのか。これは本当にみんなで考えていかなければならない問題だと思っています。若い人たち、もちろん中高年に対しても、キャリアカウンセラーのような、個人を支援する制度を社会的に準備していかないと間に合わないと思います。地域社会のネットワーク型の運動で知り合ったみなさんと、一緒にできる運動を今後一生懸命やっていきたいと思っています。

増田

暉峻先生の本の中にある豊かな暮らしとはなんだろうかと考えて、つまりお金がいったいいくら必要なのか。みんな幻にお金をかけているんじゃないかと、自分自身の生活も含めて思います。本当の意味で豊かに暮らしていく為に働くと、そういうお金の使い方を今からでもしていきたいなと思います。私の最大の課題は、定年退職した濡れ落ち葉の父ちゃんをどう自立させるかという点です。50歳になったら、あるいは40代の終わりにになったら、夫も妻も、男も女もそれぞれが自立していける生き方、まずは食事が基本で、掃除など生活のいろんなことをできるようになるのが必要なのかなと思っています。

岡元

総合的にこういうところだったら自分たちも関わっていききたいという思いを含めた地域福祉事業所にしていききたいと思っています。今訪問介護と居宅介護支援とデイサービスをやっていますけれど、利用者さんが地域でそのまま過ごせていけたらいいなと思っています。グループホーム、ショートステイと最終的になっていければいいなと思っています。地域の人たちと一緒にあって、みんなが地域を支えていけるような場づくりを目指して取

り組んでいきたいと思っています。

根本

今食業界は安いお弁当、あるいはレストラン等に押されて大変苦境にさらされております。「旬」もここ数年売り上げが頭打ちで大変です。食べるということは人間の基本です。食という字を分解すると、人を良くするというふうに書きます。ですから本当に人が人らしく生きる社会、人間らしい社会をつくる為には、まず私は食べることを大切にするのではないかと考えております。ハードな仕事であり収入にはなりません、そういう思いでやっておりますので毎日が楽しくなりません。たくさんの仲間ができることを願っております。どうもありがとうございました。

渡邊

介護の現場では昔、措置制度というのがあって、その中ではちゃんとした支援ができないという人たち、枠から漏れてしまう人たちがいました。それを支えるということで私たちはデイサービスやグループホームをはじめました。そこに介護保険制度が追いつくような形でできました。しかし制度やシステムができると、当然またそこから漏れてくる人たちが、支援できない人たちが出てきてしまう。そこを支援していくという部分では、新しい仕事がまだまだこれから広がっていく可能性が十分あると感じています。1人1人に応じて支援していくということがまだまだできていないのが現状です。

菊地

このシンポジウムの準備をする過程で、特に地域密着型のコミュニティに関わる仕事おこし、

働き方を支援するための仕組みを考えていきたいと思いますという話になりました。1回だけのシンポジウムで終わらせないで継続的に「さいたま Co ワーク研究会」という形で、今後さいたまの中での新しい働き方を考えるような取り組みをしていくつもりです。11月16日にこの研究会を立ち上げるということで、連合の場所をお借りすることになりました。もしご興味のある方がおられましたらご連絡の上ご参加いただけたらと思います。ワーカーズコープやワーカーズコレクティブ、それからNPOセンター、連合にもぜひ関わっていただいて、最終的には政策づくりまでしていきたいと思っています。本日は長い間ありがとうございました。

閉会の挨拶

富沢賢治（聖学院大学）



私は今日のシンポジウム主催の協同総合研究所の副理事長を務めております。私も社会運動に長くたずさわっているんですが、こんなに女性の多い会というのはあんまりなくて、今日は女性パワーがすごいなと感じました。それからもう1つは、自分たちで仕事をおこして地域で働くという、すごいことを皆

さんやっていると感銘いたしました。

経済のグローバリゼーションでは世界的規模で資本が動きます。資本というのはお金儲けのために一番有利な方向に動きますから、人を捨て、地域を捨て、国を捨て、自由にどこでも動いていきます。そうしますと地域に一番問題が集約されていく。特に資本が見捨てたような地域では失業の問題が増えてきます。この問題はますます大きくなってきます。失業が増えると、労働組合の組織率が下がり、力が弱まるということで、働くものの立場はどんどん弱くなっていきます。そうしますと、自分たちで仕事をおこして地域で働くということができたものすごいことです。そのことをやり始めているということで、私はびっくりしております。これを誰でもできるようにするにはどうしたらいいのかということで、研究会等のご提案がありましたが、これをどんどん進めていけば良いかと思えます。

協同総合研究所では、仕事おこし、地域づくりを市民の力でということをもットーにしております。最近の大きな仕事は、協同労働の協同組合法をつくることです。つまり自分たちの力で仕事をおこして地域で働くということを、法律的、制度的に保証するような仕組みをつくっていききたいということで運動を進めております。自分たちでの仕事おこしの実態がないと、いくら法制度ができてもうまく機能いたしませんので、今日ご報告のあったような活動を地道に続けていく、発展させていくということが重要になっていくのではないかと思います。

私の関係する限りで少し行政の動きを報告させていただきます。1つは埼玉県でNPO活動推進室が中心となった動きです。NPOや協同組合等の民間非営利組織の間での情報

活動を活発にしていきたいということで、情報のシステム・ネットワークをどうつくるかということを検討する委員会が始まっております。私も委員の1名ですが、来年あたりからその立ち上げが進むと思えます。情報を共有するという事はコミュニケーションの基ですし、埼玉県全域で働いている人たちの活動がますます活発になってくると思えます。それからさいたま市の総合振興計画の検討委員会では、教育市民部会の部会長を仰せつかっております。さいたま市総合振興基本構想の第1の理念として強調されていることは、協働ということです。これは行政と市民の非営利組織が一緒になって何ができるかということで、まちづくりの一番の基本理念になっています。今後さいたま市だけではなく、いろんな市町村でもこういう理念が第一になっていくのではないのでしょうか。つまり民間の非営利組織が新しい公共的な仕事を担っていく、担い手として期待されているということです。

私の聖学院大学のある上尾市では、去年から上尾市NPO協働まちづくり推進委員会がありまして、私は委員長をしております。上尾市でも行政とNPOが協働で何ができるか、まちづくりの担い手として力を発揮できるのか、そのためにはどうしたらいいのかという検討を始めております。

不況・失業の時代の動きに対抗して、新しい時代を築いていく活動の担い手になるためには、今日参加されている皆さんの組織をますます強くすることではないかと考えております。今後ともお互いにいろいろ協力を取り合っていきたいと思っておりますのでよろしくお願いいたします。今日の参加者は156名、満席ですね。素晴らしい会であったと思えます。本日はどうもありがとうございました。