

巻頭言

フェアなプロセスを大切にする 話し合いの組織風土づくり

中西 大輔 (滋賀地方自治研究センター/協同総研理事)

12月号は11月13日～14日開催の「協同労働実践交流全国集会」報告集であることを編集部から聞きました。そこで本集会に参加しての感想を持って、巻頭言にできればと考えています。

皆さんの報告を聞き、ワーカーズコープは、「みんな」「仲間」という言葉がすごく馴染む組織だと感じました。パネルディスカッションでコーディネーターの山田浩史さんも話されていましたが、ワーカーズコープの事業・活動には、予期せぬ、理不尽なできごとが起きることが多くあるなかで、話し合いを通じてみんなが大切にしたいことを諦めずに持ち続け、次の展望や可能性をつくるプロセスがあることを感じました。話し合う行為において、座談会で森本宏美さんが話されたように「聞き合う」ことがとても大切であると思いました。

座談会「協同労働を実践するってどういうこと？」は最高でした。協同労働について率直に思っていることを、集会という公共の場で忌憚なく話しあえる最高の組織風土がワーカーズコープにはあると思ったからです。

私は過去に自治体で組織風土改革を実践してきましたが、本日の座談会のように「真面目な雑談」という名のオフサイ

トミーティングをよくしました。それは各人の立場や肩書を外し、セクショナリズムや立場を主張するのではなく一人の人間として向き合って話す場として、風通しのいい職場をつくるために開催していました。この取り組みを振り返ってみると、私は協同労働を実践しようとしていたのでないかと感じています。

風通しのよい職場をつくるためには、話し合うプロセス自体が誰にでも開かれており、フェア（公平）でありながらも、自分が意思決定に関わっている感覚が大切だと考えています。意思決定をする際、初めから多数決にすると少数の意見を排除することになります。結果的に少数の意見が通らなかったとしても、自分たちの意見が尊重されたと感じられるフェアなプロセスの大切さが座談会で話されたように感じました。

その具体的なプロセスをパネルディスカッションでは話されたと考えています。埼玉西部地域福祉事業所の藤野海秀さんの報告では、藤野さん自身に起こった葛藤・悩みを仲間が持ち出し話し合いをしたプロセスであり、新宿わかばの川原哲史さんは事業所全体で起きている困難や展望を、プロジェクト会議等を中心にして話しあいをするプロセスがありま

した。これらの実践には話し合いのフェアなプロセスが尊重され実践されるなかで、1人ひとりの「思い」を共有し、事業所の根っこを太く、強くしていくものであり、その根幹に、協同労働の働き方があるものだと思います。

このような話し合うプロセスにおいてリーダーシップとは何かについて、少し話したいと思います。私の経験からみたとき、例えば昭和のまちづくりでは、カリスマ性を持つリーダーが引っ張っていくことが注目されました。しかし2000年代以降はファシリテーションによるリーダーシップが言われはじめました。ファシリテーションは話し合いを促すとともに聞き合うことがメインとなります。その意味でいくと、協同労働の働き方は、まさにファシリテーションを行なうリーダー像にも重なり、リーダーシップのあり方からも時代が求めている働き方だと考えています。

今、まちづくりに関わるキーワードとして「ゆるふわ」があります。「ゆるふわ」は「適当でいいかげん」ということではなく、多様な意見が寛容される「ゆるい場」で、「ふわっ」としてまだ見えない未来を本質的に模索することを指しています。「ゆるふわ」が求められる背景には、多くの社会的な課題があり、その解決の仕方も多様化・複雑化し、未来を見通しづらくなるなか、予め答えがあるのではなく、話し合いを通して自分たちで決めていくことの必要性を多くの方が感じているか

らだと考えています。決定したことが成功するか失敗するかはわかりませんが、次のステップに納得して進むという意味で、「協同労働」と「ゆるふわ」はとても通ずるものがあると考えています。

最後に、労協法の制定背景から協同労働への想いを述べて終わります。

労協法を紹介するときによくNPO法人(特定非営利活動法人)と比べられることがあります。NPO法は、バブル経済がはじけ、阪神淡路大震災が起り、就職氷河期が始まるなど、社会が痛み、人々が傷つくなかで98年に制定されました。労協法も、相次ぐ大災害、コロナパンデミック、貧困・格差・人権問題が顕在化する痛んだ社会のなかで生まれました。一方、これらの時代背景とは別に、そこに至るまでには、非営利の市民活動や、ワーカーズコープによる協同労働の具体的な取り組みが脈々と継続し、積み上げられてきていたわけです。NPO法では阪神淡路大震災で言われたボランティア元年という流れがあり、「非営利活動」への社会的関心が高まり成立しました。労協法は持続可能性や共生、働き方への関心が社会的に高まり、それを現実として皆さんが40年以上も取り組んできたことが大きな共感を呼んで成立したと考えています。

その意味で、協同労働は持続可能で人と人、人と自然が共生する社会づくりに活かせる働き方であると感じています。