《新連載・5》

「ご意見をください」～すべての組合員・役職員と関係者の皆さんへ

理事長　高見　優

皆さんは、ささえあい生協について、どのように見ておられますか?

事業現場では日々利用者のケア・サービスに努めて利用者・家族から信頼を得ており、年間延べ18,000人以上の方々の自立支援・生活支援等に取り組んでいます。

2006年の創立以来、試行錯誤を繰り返しながら事業や組織の経営・運営の仕方を改善し変更してきました。本年度総代会で承認されたとおり、法人の「基本問題検討委員会」を設置して、様々な問題を基本的（抜本的）に見直すことになり、検討を開始しました。

また今年度の事業計画は、組合員活動、事業経営、組織管理あわせて40項目もあり、新たに選任された役員（理事 20、監事3）と総代（103）、職員（約260）が組合員（約1500）と地域の行政・諸団体・住民の皆さんのご支援・ご協力のもとに、それらの事業計画を実施しつつあります。

これまでの当生協の実績や地域のニーズ等を集めると、このように多数のテーマ・課題が浮かび上がってきました。その中でも、以下のような喫緊の課題＝最優先すべき問題が出てきており、それについて皆さんに率直に報告し、ご意見をお聞かせいただきたいと思います。

◇

創立16年ほど経過した現在、理念や目標に対する捉え方（理解の仕方）が異なって噛み合わないことがあり、また現行のルールや運営システムはこのままでよいか、改善すべき点があるのではないか、という問題意識が出てきました。

たとえば、事業所運営の自立性や独立採算的側面を重視してきた現行の仕組みでよいのか、法人としての一体性を強めていくべき……等々。とくに、ひと（職員とくに管理者登用・異動）とカネ（収支・資金管理）の問題、すなわち法人の運営の在り方について分散型か集中型かという問題があります。分散型すなわち事業所の主体性（権限）を重視するあまり待遇面の格差が拡大している（労働条件・給与とくに賞与差が数倍ある）ことに対する不満があり、また事業運営や人事・労務管理の責任が事業所管理者（責任者）の肩にかかり負担が重いこと、その結果管理者のなり手がないなど法人本部の支援強化を求める声が増えています。そのほか、単年度委託事業では、事業の打ち切りリスクから職員が有期雇用契約となっており、同一法人の職員なのに就労条件の差（有期・無期）があってよいのか、また同種の事業所間の交流・支え合いが少ないこと、地域組合員へのサービスや支援活動が不足していること、など検討すべき課題があります。

さらに、事業所設立の自主的・主体的姿勢を強調するあまり、開設時の調達資金について、当該事業所にその返済を押しつけるようなやり方に対して後継職員らの不満があり、見直し検討が必要です。この問題は、それぞれの事業所が単独で独立して運営しているかのような錯覚を生み、組合員（総代）・役員・職員、そして事業所・本部の法人全体で一体的に運営している実体（現実）を見失っている面があります。もちろん、事業所現場の独自の苦労・努力があって実績（結果）を産み出している面があるので、一定の評価（格差）があっても然るべきでしょう。しかし、その場合であっても程度の問題（限度）が必要であり、それはどの程度とすべきかという問題だと思います。

そのほか、役員や各部会、管理者等のリーダーに対する不満や意見が出されています。さらには、現場における人間関係のトラブル、採用・退職にまつわる問題や利用者・家族・関係者らからの苦情も寄せられています。職員の経験・スキルや就労態度、利用者・家族の希望や期待・注文など、さまざまな思いがありそれらに適切に対応するプロとしての対応能力が問われています。

私としては、基本的にはささえあいの理念で、じっくり相手から傾聴し、納得ゆくまで話し合い、合意・同意を得るよう努めてほしいと考えています。ささえあいとは、支えられたり・支えたりの双方向の関係です。多様な社会には、異なった様々な体験・環境・考え・個性があり、それぞれ違いがあることを前提に、異なる意見を自由に出せる場、どんな意見を言っても否定されない環境を築くことが必要不可欠です。ただし、どんな場合にも限度があることも、お互い肝に銘じていきたい。

そして、とくに経験豊富で有能なリーダーの立場にある人ほど、謙虚・誠実であるべきだと思う今日この頃です。

協同組合はすべての組合員のものですから、ささえあい生協の構成員である皆さんから、当生協の成長・発展のために、ご意見・ご提案をいただきたくお願いする次第です。よろしくお願い申し上げます。
（ご質問・ご意見を本部事務局までお寄せください。）