

「働く」を考える

－ 実践事例集 －

平成30 (2018) 年3月発行

科学研究費助成事業 (「労働の主体性」についての教育学的探求)

研究代表者: 廣森直子 (青森県立保健大学)

はじめに

「働くこと」は人生や生活の重要な部分を占めている。「働きかた」や職業・仕事・職場の選択は、生きかたの選択でもある。しかし、現在の日本社会において、「主体的な働きかたの選択が困難になっている」ということが本研究にかかわる者の共通の課題意識である。私たちは、すべての人が自分で「働きかた」を決定する主体性を取り戻すために必要なことは何かを考えるため、調査研究活動を進めてきた（JSPS科研費JP15K13185、研究課題名：「労働の主体性」についての教育学的探求、代表：廣森直子）。

社会全体では労働にまつわる不安や過酷な働きかた（働かされかた）、非正規問題やワーキングプアなど深刻な問題状況についての実態や報告も増えつづけている。労働や職業がもたらす人間的成長や生活の豊かさにつながる将来展望など、これまで当たり前のものととらえられてきた労働の意義や価値が見えにくくなっている。不安や困難に直面していても、やりがいや価値を求めて格闘している人も多い。グローバル化や情報化、産業構造の変化、技術の発達、新自由主義の影響力の増大のなかで、一人ひとりの抱える事情や希望、価値観も複雑化し、孤立的に自己決定せざるを得ない状況も広がっている。このような現在の労働をめぐる複雑な問題や学習課題を解きほぐしていくことが求められている。新自由主義的な「自己責任論」を乗り越えて働く者としての主体性をどうつくり、どう確保するのか、本研究は、その課題に教育学的アプローチから接近し展望を探ろうとするものである。

雇用労働・職業の場の変化だけでなく、家庭生活における再生産労働や無償労働、ケア、また障害のある人が働くことについての議論を射程に入れると、労働者とは誰のことか、「働く」とは何をすることか、などの雇用労働においては自明のものとしてとらえられてきた概念を再検討していくことも必要である。近代社会における労働の場で作られてきた標準は「成人・男性・健常者」であるが、これを基につくられてきた労働の場における矛盾を問い直し、ジェンダー視点をもって課題を整理していくことも求められている。本研究はそのような課題も射程においている。

労働・職業に関する社会教育・成人教育・生涯学習をめぐる現状は、めまぐるしく変化しており、きわめて複雑である。その理由は、当事者が国家や企業、労働組合、労働者（正規／非正規）、失業者、無業者など多様であり、それぞれの立場や利害が食い違っていることに由来する。関連する学問も、社会学、経済学、経営学、政治学など多様である。労働・職業に関する社会教育学研究における明確な研究枠組みはいまだ確立されておらず、個別の研究者がそれぞれのアプローチで行っている。本研究では、事例を収集して事例検討を重ねていくことにより、問題の枠組みを共有し、その奥行や広がりを探求し、整理していくことをめざしてきた。本研究メンバーが中心となって各地の訪問調査を行い、日本社会教育学会においてラウンドテーブル「労働の主体性について考える」を7回開催して「労働の主体性」についての議論を深め、こうした問題枠組みの共有化や議論のための共通の足場づくりを試みてきた。

本冊子は、その成果の一部をまとめたものである。「労働の主体性」を問題にする場合、まずは「働くこと」に立ち向かうことが必要であるが、実際には入職するまでのプロセスに困難を抱える人々がいる。その問題について検討するために、1. 「働くこと」に踏み出す、ことについて考える。次に、既存の労働の場（working place）だけでなく新たな労働の場づくりが求められていることを検討していくために、2. 協同で「働く場」をつくる、3. 「働く場」を組織する、4. 「働く意欲」をつくる、について取り上げる。既存の雇用労働の場における問題も多様化しており、そのことを検討していくために、5. 労働組合の施設と教育・学習、6. 「働く」と「好き」の間にあるもの、を取り上げる。これらの事例から「働くこと」にまつわる多様な問題を考え、論点を共有していきたい。

（廣森直子）

目次

1. はじめに〔廣森直子〕	1
2. 実践事例	3
(1) 「働くこと」に踏み出す 男女共同参画センター横浜南〔野依智子〕	4
(2) 協同で「働く場」をつくる ワーカーズコープ登米地域福祉事業所〔大高研道〕	8
(3) 「働く場」を組織する 女性のための就労支援事業 ：情報の輪サービス株式会社& ZUTTO〔朴木佳緒留〕	12
(4) 「働く意欲」をつくる 社会福祉法人グリーンコープ〔野依智子〕	16
(5) 労働組合の施設と教育・学習 UAゼンセン中央教育センター友愛の丘〔平川景子〕	20
(6) 「働く」と「好き」の間にあるもの 非正規で働く図書館司書〔廣森直子〕	24
3. 「働くこと」を考える〔朴木佳緒留〕	28

実践事例



(1) 「働くこと」に踏み出す

男女共同参画センター横浜南

さまざまな困難を複合的に抱える若年無業女性を対象にした就労に向けた一歩を踏み出すためのプログラムから考えます。



(2) 協同で「働く場」をつくる

ワーカーズコープ登米地域福祉事業所

「雇われる」働き方ではなく主体者として経営を担う労働のあり方を追求し、地域が必要とする仕事を利用者や地域住民と共につくる実践の姿から考えます。



(3) 「働く場」を組織する

女性のための就労支援事業：情報の輪サービス株式会社& ZUTTO

シングルマザーの就労支援事業の実践からから、どのような就労支援が求められているのか考えます。



(4) 「働く意欲」をつくる

社会福祉法人グリーンコープ

働くことから疎外されてきた人々が、働くことを通じて関係性を取り戻し、働く意欲を醸成する実践から考えます。



(5) 労働組合の施設と教育・学習

UAゼンセン中央教育センター友愛の丘

全組合員が拠金して独自の研修施設を持つにいたった歴史をふりかえり、組合員や執行委員に向けた研修内容、友愛の丘記念館の展示についてレポートします。



(6) 「働く」と「好き」の間にあるもの

非正規で働く図書館司書

専門職として非正規で働く女性たちのインタビュー調査から、そうした「働きたかた」の選択の理由や背景、その選択の中にある矛盾や葛藤について考えます。

「働くこと」に踏み出す

男女共同参画センター横浜南

男女共同参画センター横浜南（指定管理者：公益財団法人横浜市男女共同参画推進協会）が取り組む「ガールズ編しごと準備講座」は、さまざまな困難を複合的に抱える若年無業女性を対象にした就労に向けた一歩を踏み出すためのプログラムである。

講座開設に先がけた調査

若年無業女性を対象にした「ガールズ編しごと準備講座」は、2009年の春・秋に全11日間（月・水・金の午前中）の自立・就労支援事業として始まった。講座開始に先がけ、運営主体である公益財団法人横浜市男女共同参画推進協会では、「若年女性無業者の自立支援に向けた生活状況調査」を2008年に実施している。ちょうど、フリーターやニートと呼ばれる若年の就労問題が「若者問題」として注目されていた時期である。調査を実施することになった背景には、無業の若年男性は社会問題となるが、若年女性の場合は「家事手伝い」などと称して、可視化されにくいのではないかという問題意識があった。調査対象は15歳から35歳までの独身女性で、調査の結果から女性たちは複合的な困難を抱えていることが明らかになった。職場の人間関係が原因で離職、うつによる通院、親の過度の期待、家庭内暴力、摂食障害、学校でのいじめ、職場でのパワハラ等々である。また、働き方も無業と非正規を繰り返しているのでスキルを蓄積できないという悩みもあった。しかしながら、彼女たちは「対人関係が苦手」ながらも「働くこと」を希望していることがわかった。

就労に向けた一歩を踏み出すプログラム

こうした結果を踏まえて2009年に始まった講座は、2017年秋で18期を数える。1

期20名の定員、2018年1月現在、約360名が修了した。筆者は、2015年秋の第14期の講座に何回か参加したのだが、第14期のプログラムは以下の内容であった。

ガールズ編しごと準備講座 第14期プログラム～2015年秋～

	日程	プログラム内容
1日目	10/26（月）	自己紹介&自分の好きなこと・得意なこと
2日目	10/28（水）	リラックス・ヨガー婦人科系の課題
3日目	10/30（金）	ちがいを楽しむ五感アート
4日目	11/4（水）	呼吸と声力
5日目	11/6（金）	就活&しごと体験談（ガールズ講座修了生）
6日目	11/9（月）	アサーティブネス
7日目	11/11（水）	履歴書のつくり方・サボステのご案内
8日目	11/13（金）	適職チェック・しごとの探し方 最低限知っておきたい法律・相談先
9日目	11/17（火）	こころに効く食事と栄養（薬膳料理実習）
10日目	11/18（水）	社会参加体験・めぐカフェ就労体験のご案内 就活&しごと体験談、計画表記入
最終日	11/20（金）	ふりかえりー目標を語る交流会

*10:15～10:30はホームルーム。講座中休憩あり（自主的な休憩もどうぞ）。飲み物の持ち込みは自由です。

プログラムの内容は、ヨガやヴォイス・トレーニングを取り入れたり、アサーティブネスで自分の思ったことを言ってもよいことを学ぶなど、こころとからだをリラックスさせて整えることから始める。5日目の講座修了生の体験談は、受講の目標にもなる。9日目は、薬膳料理実習を通して受講生間のコミュニケーションを図ることも目的にしている。基本的にはこのような内容だが、時代による受講生の変化を反映して、若干の修正が加えられることがある。第14期の8日目「最低限知っておきたい法律・相談先」には、うつが長期化する場合も考えて、障害年金の情報

も加えられた。

受講対象は15歳から39歳の家にひきこもりがちなシングル女性（シングルマザーは除く）である。つまり、本講座はすぐにでも就労に結びつく女性たちではなく、2008年の調査から明らかとなったように複合的な困難を抱え、就労への一歩がなかなか踏み出せない女性を対象としているのである。このことについて、本講座の最初の担当者は、「このセンターがあったから最初の一歩が踏み出せたというような講座をするのがセンターの役割だ」と言っている。

グループによる共同学習

第14期の受講生の学歴・職歴をみると、20名中8名が大卒、2名が大学中退、1名が在学中、短大卒は3名で7割が高学歴である。正社員経験者は5名、就労経験なしが4名、あとは長期・短期のアルバイト経験で、正社員経験は25%である。年齢層は、10代1名、20代12名、30代7名（うち30代後半が4名）である。そして、ほとんどの受講生が、若者サポートステーションや就労支援センター、カウンセリングなど、受講前になんらかの相談機関を経ている。

11日間の講座を行うにあたって、担当者は次の点に留意しているとのことである。

第1に、本講座は「相談」ではなく「グループ」で実施するという点である。このことによって同じような悩みを抱えた仲間と出会うことができる。また、グループでの意見交換なども行われるが、その際には話したいことだけを話し、話したくないことは話さなくてもよいことをルールとしている。自己開示や言語化を強制することは、受講生のこころの負担ともなりかねない。「ただいだけでよい」ということである。

第2に、緊張をほぐし、安心感と自己肯定感

を持てるようにすることである。それは、「自分を大切にすることを知る」ことにもなる。

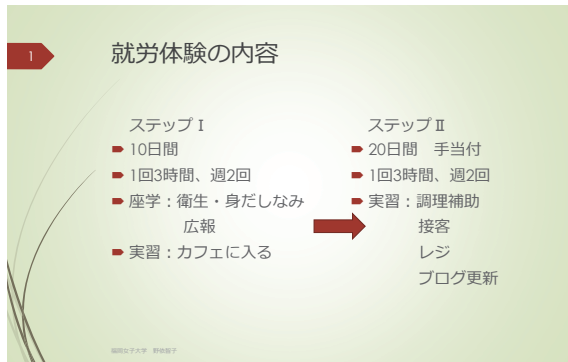
第3に、さまざまなサポートや社会資源があることを知り、助けをもとめられるように社会とつなげることである。

「めぐカフェ」での就労体験

2010年秋から11日間の講座を終えると、フォーラム南太田で行っている「めぐカフェ」というコミュニティ・カフェでの就労体験に申し込むことができる。①体調を管理し、時間を守る。②あいさつをする。③声をだしてやりとりをする。④わからないことは質問する。⑤人と一緒に協力しながら働くことなど、社会参加のためのソーシャルスキルの訓練を目的にしている。ただし、希望者全員が体験できるわけではない。就労体験の対象者は、次の条件を備えたものである。

まず、①就労の意思があること。②自分のために参加すること。中には、親の意向で申し込んでくる場合があるが、あくまでも本人の希望であることが前提である。③全日程を通える体調であること。途中で体調が悪くなり中断するようなことになると、受講生も自信を失うことになりかねない。④若者サポートステーションで継続的支援をうけること。めぐカフェでの就労体験はサポートステーションの個別相談と連携して行うことを前提にしている。

就労体験は、ステップⅠとステップⅡの2段階ある。ステップⅠは、10日間のプログラムで、ステップⅡは20日間で実習手当付となる。このプログラムを終えて、カフェでアルバイトとして採用されることもあるという。以下は、就労体験の内容とその様子である。



〈フォーラム南太田のHPより引用〉

共有の場が欲しい

横浜市男女共同参画推進協会では、「ガールズ編しごと準備講座」修了生に対して2013年に追跡調査を行っている。2009年から2012年までの受講生157人と就労体験実習生6人の計163人を対象に郵送によるアンケート調査とインタビュー調査である。アンケートの回答は62通であった。

追跡調査によると、受講後71.0%が相談・支援機関に足を運んでおり、修了後に一度でも収入のある仕事に就いた人は61.3%、調査時に収入のある仕事・活動をしている人は46.8%であった。一方、こうした一歩を踏み出せずに29.0%が収入のある仕事や活動をしていないと回答している。しかし自由回答では、この講座に参加したことによって悩んでいるのは自分だけではないこと、このような状況になったのは自己責任ではなく社会的な問題であることを知ったとある。また、講座を通じて話し合える仲間ができ、修了者

同士がその後もゆるやかにつながれる場、経験を共有できる場が欲しいと答えている。

さらに、めぐカフェの就労体験だけでなく、地域のボランティア団体に呼びかけてさまざまなボランティア活動に参加することによって修了生の社会参加の場を確保することにも取り組んでいる。

生きづらさを抱える若年無業女性の可視化

「ガールズ編しごと準備講座」が開講されたことの第一の意義は、生きづらさを抱えている若年女性が可視化されたことだと考える。学校を卒業もしくは中退した女性が、仕事をせずに家にいても問題とはされず、「家事手伝い」という名目で世間的には容認されることに対する異議申し立てを行ったことである。2008年の調査では、当事者の女性たちは社会につながることができない状況を苦しいと感じ、社会との接点として働きたいと望んでいることがわかった。

彼女たちの生きづらさは、講座受講前のアンケートからも読み取ることができる。対人関係が苦手であること、不安障害であること、うつを経験して声が出にくいこと、働く自信がないこと、友人がいないことなどが記入されている。こうした生きづらさは、母親との関係の問題、学校でのいじめ、職場でのパワハラなどいくつもの困難が重なっている場合が多い。いじめなどが原因でほとんど学校に行けないままひきこもりになってしまったケースや、対人関係に不安を持ったまま就職し、職場のパワハラでさらにダメージを受けてうつになってしまったケースなどである。働いた経験のない受講生もいる。第14期20名中4名が就労未経験である。しかし彼女たちは、「働けるか不安」「働く自信がない」と言いながらも講座を通して、「生活リズムを整えて仕事の準備をしたい」「就労のきっ

かけになれば」と、働くことにつながることを期待している。

本講座は、こうした彼女たちに、一步一步前に進むための仲間をつくり、必要な情報を提供し、気持ちを整えることを提供している。

「ガールズ講座を受講して良かったと感じたことは、同じ悩みを共有できる仲間をつくることができたこと、そして講座の中で女性特有の悩みや心の悩みなど気持ちが軽くなる本がたくさん読める資料室の存在を知れたことです。」（フォーラム南太田HP「横浜市の男女共同参画センターによる働きづらさに悩む『ガールズ』サポート」より、以下同じ）と言っている。また、「『休んでも大丈夫』という安心感の中で、体調を整えること、OFFとONを分けることを学びました。また、アサーティブネス、セルフケアの内容もあり、『安心』『なかま』を感じることもできたように思います。」といい、「講座のある日、終わってから、1人反省会をしてはよく落ち込んでいたのですが、それでも人と接することはいいなと思えるようになりました」と、少しずつ気持ちが柔らかくなっていく様子が見てとれる。

めぐカフェでの就労体験は、「『失敗しても大丈夫』『困ったときは相談しても大丈夫』という安心できる環境の中で前向きに実習に取り組むことができました」というように、効率や結果が求められる働き方とは違い、その人の状況を理解し、現状に応じた緩やかな働き方つまり中間就労的な労働の場であるといえる。就労体験が終わるころには、「働くのはそんなに怖いことじゃない」と思うようになったとのことである。

さらに、めぐカフェの就労体験は、全日程を通える体調であることが条件であるが、そうした条件を整えることが難しい受講者がいること

がわかったため、2014年から社会参加体験事業というボランティア活動に参加することを促進する取り組みも行っている。そこでは、センターのスタッフのような支援者ではなく地域の「普通のおじさん・おばさん」に迎えられながら、役割をもって活動に取り組むことができている。地域の支えの中で緩やかな社会に参加する体験ができるわけである。このボランティアを経験した修了生は、「次第に『早く外に出たい。働きたい』と思うようになっていきました」と言っている。

講座受講の当初は、無表情な顔で、人と話すのが怖いといい、小さな声で話していた彼女たちが、講座を通して就労体験や社会参加体験を経験した後に、もっと働きたいと思うようになる。働くことと生きることは同義語なのだと改めて考えさせられる事例である。

（野依智子）

注：この原稿は、植野ルナ「若年無業女性“ガールズ”の自立支援に取り組んで」（『月刊社会教育』No.710、国土社、2014.12）と小園弥生さん（男女共同参画センター横浜南）へのインタビュー（2017年9月15日）をもとに執筆した。

〈参考文献〉

小杉礼子/鈴木晶子/野依智子/（公財）横浜市男女共同参画推進協会編著『シングル女性の貧困－非正規職女性の仕事・暮らしと社会的支援』明石書店、2017年。
小杉礼子/宮本みち子編著『下層化する女性たち－労働と家庭からの排除と貧困』勁草書房、2015年。

協同で「働く場」をつくる

ワーカーズコープ登米地域福祉事業所

ワーカーズコープは、「雇われる」働き方ではなく、労働者自らが出資し、主体者として経営を担う労働のあり方を追求する事業体である。ここでは、地域が必要とする仕事を利用者や地域住民と共につくる実践の姿をみてみたい。

労働者協同組合（ワーカーズコープ）とは

労働者協同組合（以下、ワーカーズ）は、働くものが自ら出資し、働き、経営に参画する、組合員（労働者）の三位一体と主体性を運営原理とした協同事業体である。その活動の特徴は、「働くものの協同」、「利用者との協同」、「地域との協同」の3つの協同（協同労働）を軸として、地域の暮らしの中で必要とされ、働くものが誇りを感じることのできる「よい仕事」づくりに取り組んできた点にある。それは人間らしい働き方の実現と地域づくりを一体的なものとして捉える新しい社会経済（社会連帯経済）の創造にむけた試みといえる。

歴史を遡れば、ワーカーズの運動は失業者の仕事づくりとして始まった。その後、自らの運動がまさに協同組合的特質を有していることを自覚するようになり、1986年には労働者協同組合として再出発し、さらには近年では地域再生や持続可能な社会づくりに視野を広げながら「協同労働の協同組合」と称するようになっていく。

その事業は、ビルメンテナンス・清掃・物流・介護・公共施設運営・食と農・子育て・社会的な困難にある人びとの自立支援等、多種多様な領域におよぶ。2017年3月現在の日本労働者協同組合連合会（以下、労協連）加盟組織の総事業高は約335億円で、就労者は64,626名（うち、高齢者生活協同組

合組合員51,206名）である。また、労協連が運営に直接かかわっているセンター事業団（全国15事業本部、約350事業所）では8,467名が就労しており、労協連全体の事業高の約6割（195億円）を占めている。

ワーカーズの事業のなかでもっとも規模が大きいのは介護・福祉関連であるが、近年の特徴は、第一に首都圏を中心に子育て関連（保育、学童保育、児童館等）事業が急増していること、第二に子育て関連ともかかわるが公共施設運営や若者・困窮者支援など準市場型のサービスが増えている点である。そして、第三に東日本大震災直後、宮城県仙台市に東北復興本部を構え（2017年7月東北事業本部として一本化）、被災地での多様な就労支援・仕事づくりに取り組み、その輪が東北各地に広がりを見せていることである。

社会的困難を抱える人びとと共に働く ——

ワーカーズは、当初から、社会的困難を抱える人びと（失業者）が主体となり、人や地域に役立つ仕事おこしを通じて働くことの意味と誇りを取り戻す新しい（本来の）労働や社会経済システムの構築を目指してきた。その根本精神は維持しつつも、2000年代以降、社会的困難な人びとと共に働く実践は質的な転換をみせている。その背景には、第一に、高齢化、不安定就労の増大、過疎や地域格差といった社会変化に伴う不安が普遍化していること、第二に、それゆえ国民の多くが将来

の生活に見通しがもてない心理的閉塞状況におかれていること、第三に、本来公的セクターが主たる担い手であった福祉領域が外部化（公共サービスの準市場化）され、その受け皿としてワーカーズを含むサードセクターの事業領域が拡大していることなどがある。

2015年4月に施行された生活困窮者自立支援法は、一方で深刻化する困窮状態への政策的な対応として積極性を有するが、制度化はつねに制度の壁によって線引きされる人びとの存在を生み出すことに鑑みれば、一定の危うさを伴う。ワーカーズでも制度を利用した困窮者支援事業が近年増加しているが、単なる支援事業ではなく、被支援者（利用者）のその後の働き方をも視野に入れた就労支援・仕事づくりに取り組んできた点が特徴的である。以下では、東北復興本部が最初に事業所を設立した宮城県登米市でのワーカーズの取り組みについて紹介したい。

ワーカーズコープ登米地域福祉事業所の取り組み

登米市は、2005年（平成17年）に登米郡8町（迫町、登米町、東和町、中田町、豊里町、米山町、石越町、南方町）と本吉郡津山町の計9町の合併（平成の大合併）によって誕生した宮城県北東部に位置する県内有数の穀倉地帯である。北は岩手県、東は東日本大震災で甚大な津波被害に襲われた南三陸町に隣接し、人口は82,487人（27,144世帯）である（2016年3月現在）。平成の大合併時には91,468人であった人口は減少傾向にあり、東日本大震災後に沿岸部からの避難・転居によって一時的に人口減少に歯止めがなかったものの、ここ数年は年間1%前後の人口減が続いている。老年人口の割合も合併時の26.9%から31.1%（県平均25.6%）に、また75歳以上の高齢者の割合は13.7%から17.8%に増加しており、全国

の多くの農山村地域と同様、高齢化や過疎問題、地域産業の衰退、さらには自治会機能の低下や地域資源・文化の継承に展望の見出せない状況に直面している。

ワーカーズコープ登米地域福祉事業所（以下、ワーカーズ登米）は、前述の東北復興本部の取り組みの中で生まれた最初の事業所である。登米市とのかかわりは、2011年10月にスタートした緊急雇用創出事業登米市震災対応人材育成事業を受託したことに始まる。10歳代から60歳代までの幅広い年代にわたる被災求職者を対象とした同事業では、当初から、単なる就労支援だけでなく、受講者自らの手で仕事おこしをすることめざしていた。また、自ら「共生型福祉の仕事おこし」と称しているように、その取り組みは地域が必要とする仕事の創出と、持続可能な地域づくりをつねに意識したものであった。

2012年12月に、同事業の受講生が中心になって高齢者通所介護施設「はっぴいデイ」が設立されたのを皮切りに、現在では、障がい者就労支援事業、放課後等ディサービス、訪問介護、林業、生活困窮者自立支援事業・自立相談支援事業（委託事業）、農カフェ、食のサロンなど、4つの拠点で8つの事業に取り組んでいる。





地域住民とともに

被災求職者の就労支援から始まったワーカーズ登米は、障がい者、生きづらさを抱えた若者、障がい児を育てながら働くシングルマザー、DV被害経験者など、さまざまな困難を抱えた人びとと共に働く場づくりに取り組んできた。それらの地道な協同労働の実践を積み重ねていく中で、次第に仲間の輪が広がり、2017年8月現在、就労者は37名にまでなっている。

同時に、その試みは、地域の住民とともに仕事をおこす取り組みへと展開している点ももうひとつの特徴である。過疎化が進み、地域の自治機能が維持できなくなり、住民同士の交流機会も減少している多くの農山村地域では、将来への展望を描けずにいることが指摘されているが、登米市でも地域の住民は現状に対する問題意識は感じているものの、実際に行動に移すまでには至っていない。そのような中にワーカーズが入ってきたわけであるが、当初は、よそ者に対する不信感をもつ地域住民がほとんどだったという。しかしながら、多くの復興支援団体が補助金がなくなると次々と撤退していく中で、ワーカーズは、地域に眠っている資源を発見し、地域に存在する「達人」から技を学び、ともに継承していく姿勢を貫いてきた。一方通行の支援ではなく、双方向的な学び合いの関係を重視してきたその実践は、誰もが何らかの役割を果た

すことができることへの気づきを促し、次第に「あきらめ」が「やりがい」へと変化するようになる。

たとえば、2014年10月に立ち上げられた「REBORN FOREST 登米」は、山主がわからず、所有林の境界も曖昧なまま放置されている山林の管理や自伐型林業の仕事おこしに挑戦している。同事業所では、地域の人びととともに学ぶ森林塾を開講し、地域住民に対する聞き取り調査を実施する中で、地域住民とともに集落を守っていく「里守型村業」という独自の仕事おこしのあり方を模索するようになった。そこでは、生きづらさを抱えた若者だけでなく、地域住民も労働者や支援者として関わる、多様な協同労働の関係が形成されつつある。つまり、単にサービスを提供してもらっただけでなく、地域住民自身が自分たちの必要とする仕事や居場所をつくる営みに参与するようになっているのである。それは、外部から来た人びとがその地域に住んで働くという職住近接の次元を超え、もともその地域に住んでいた人びとも共に働き場をつくるという重層的な構造のなかで成り立つ地域労働の新たな地平を拓いていると評価することができる。地域の資源や技を掘り起こし、それらを生かす仕事おこしとは、地域住民を主体者とし、人びとのもっている力を最大限に活かし、自らの地域が必要とする仕事を協同で主体的に創り出す「相互自助 mutual self-help」の試みといえよう。





所感

2015年「国連持続可能な開発サミット」によって提起された「持続可能な開発目標Sustainable Development Goals: SDGs」は、地球環境問題の枠を超えた経済・社会・政治・文化的な領域を横断した複合的な観点から、持続可能な社会の建設にむけて我々がなすべきこと、できることを主体的に考え、行動することの重要性を訴えている。その問題意識の根底にあるのは、人間らしい暮らし・生き方を可能とする社会とは何かという問いであるように思われる。そして、その際に欠かすことのできない重要な要素の一つが人間らしい働き方の実現であろう。

翻って、わが国の労働の諸相をみれば、子ども（家庭）の貧困、若者をはじめとする不安定雇用の増大、女性（母子世帯・シングル女性）の貧困等、生活困窮者の存在は無視できないほどに深刻化しており、持続可能性を実現する社会的基盤は、資源・物理的な側面だけでなく、「存在論的不安」（ヤング）として表現されるように心理面においても揺らいでいる。

もっとも困難に直面し、社会の片隅に追いやられている人びとが生きる意味・働く意味を感じられず、希望を持たない社会は、それ以外の人びとにとっても生きやすい社会であるはずがない。困難を抱えた人びとと共に働くワーカーズの挑戦は、だれもが人間ら

しい働き方を当たり前のようにできる社会づくりであり、多様性を認め合いながらその人らしい働き方が選択できる「実現可能性 capability」を拡大していくための新しい社会経済システムの構築にある。それは、「人間の安全保障」（アマルティア・セン）を基底に据えた、人間ありきの経済の探求ともいえよう。

（大高研道）

協同労働の文化と実践をさらに知りたいと思われた方には、①広井良典編著/日本労働者協同組合（ワーカーズコープ）連合会監修（2011）『協同で仕事をおこす』（コモンズ）および②日本労働者協同組合（ワーカーズコープ）連合会（2017）『このまちで歩いていく2017年度ー共に働き、共に生きる 協同労働がつくる地域のかたち』をお勧めします。

「働く場」を組織する

－女性のための就労支援事業：情報の輪サービス株式会社&ZUTTO－

シングルマザーや就労に困難を抱える女性たちの「職業と生活の両立」の実現を目指して、「地域で働くこと」を可能にする就労支援事業を展開している民間企業とその関係NPOの取組みを紹介する。

活動の概要

女性のための就労支援事業は職業紹介、職業訓練そして職業に就く準備への支援（「プレ職業教育」や「就職に至るまでの段階での自立支援プログラム」等）がある。さらに、子育て支援を典型とする「就業のための条件整備」を含めることもできよう。本項で取り上げる「情報の輪サービス株式会社」及び同社の関係NPOである「ZUTTO」（いずれも後述）が行なってきた就労支援事業は上記のすべてを含んでおり、「就労支援とは何か」を考えるための好事例である。

2011年9月に、シングルマザーや就労に困難を抱える女性の雇用を生み出す目的で、大阪府豊中市に「銀座食堂」がオープンした。同食堂は「情報の輪サービス株式会社」が大阪府の「ふるさと雇用再生基金事業」を活用して開いた直営店である。2010年頃は非正規雇用者や自立的な生計維持が難しい人々が増え、社会問題化していた時期である。なかでも、シングルマザーはより多くの困難に直面していたため、銀座食堂のオープンは多くのメディアに取り上げられ、注目された。開店時には20～50歳代の女性7人が雇用されたが、飲食業で働いた経験がない人がほとんどであり、オープン前から接客方法や調理を学び、メニューや店内のレイアウトも皆で考え、開店に備えた。食堂の2階には保育室が設置され、子育てと仕事の両立を図る環



「ギャラリーカフェ ぐるり」店内のキッズスペースと授乳・おむつ替えコーナー

境も整備された。さらに、2012年11月には、同じく直営店である「ギャラリーカフェ ぐるり」が「銀座食堂」と徒歩圏内の地域でオープンした。ひとり親の求職者の雇用と調理や接客の職業訓練を目的として設定された行政の補助金を得てのスタートであった。「ぐるり」の店内にはギャラリーボックスが設置され、18名の女性作家の作品を展示販売する、女性アーティストへの支援機能も付加された。

「銀座食堂」への公的な補助は1年間で終了し、2012年9月以降は「情報の輪サービス株式会社」の自主事業となった。その後、女性就労支援の地域での展開を一層、活性化するために、「銀座食堂」は2015年8月に通常の経営形態によるイタリアンレストランに業態変更され、シングルマザーへの就労支援は「ぐるり」が継承し、さらに新たな女性就労支援の場として2016年に「ごはんやぐら」が開店した。

「働きやすい職場」とは仕事と子育ての両



「ごはんや ぐう」店舗

立だけではなく、「働く人の実情にみ合う働き方ができる」ことも要件となる。接客に向く人、人との対面が苦手な人等々、個人の事情や特性を考慮して仕事が設定されるならば「働きやすい職場」となる。「ごはんや ぐう」では、短時間勤務や個人の事情や適性に応じて仕事を切り分けることにより「働きやすい職場」を生み出した。他方、2010年9月に「若者居場所工房 ぐーてん」も開設されている。「ぐーてん」は不登校やひきこもりなど、「生き難さ」を抱えた若者が定期的に通うことができる居場所である。生活リズムの改善や「人と関わること」により元気を得て、自立することを目指しており、紙すき、調理実習、フリーマーケット、遠足などの人と関わるさまざまな経験を提供している。「ぐーてん」に在籍する若者の大半は、高校への進学や復学を果したり、正社員やアルバイトの仕事に就くための支援を得て就労するなど、一人ひとりの実情に応じて、前向きに取り組んでいる。2015年11月には子ども食堂も開店し、支援の幅（対象や領域）の拡大が続いている。

以上は、「就労支援」とは職業紹介やマッチングに留まらない、より幅広く、包括的な「人が生きるための支援」であること、また、女性を対象とした就労支援は「労働と生活が同じ地域内にあること」が重要なポイントになることを示している。

解題

公的機関による女性の就労支援の中核は「マザーズハローワーク」やひとり親家庭の親を対象とした職業訓練である。これらは「子育てと職業の両立支援」を主旨としており、支援対象者は「子どもをもつ女性（母親）」が想定されている。つまり、公的制度における「女性の就労支援」という場合の「女性」とは「子育て中」あるいは「子育てを予定している」女性のことであり、それ以外の女性については男女を区分しない支援の対象となる。しかし実際には、女性は子育てにより、突然、就労困難になるわけではない。さまざまな事情（ジェンダー問題）により、未婚や若年であっても、また子育て中であっても就労困難な状況に陥りやすい。

振り返れば、1980年代までの女性労働は「若年労働者と主婦パート」が主流であり、男性労働力を補完する「第二の労働力」として「活用」されてきた経緯がある。1985年に「男女雇用機会均等法」が成立し、「男女の労働力は均等」という建前がつくられた。しかし、女性が「第二の労働力」のポジションから抜け出るためには制度的にも、職場や生活の場の実情においても高いハードルを越えねばならず、「男女雇用機会均等法」は現実の問題解決には無力な場合が多いと指摘されてきた。2008年のリーマンショックを機に雇用劣化が加速し、2011年には女性雇用者のうち非正規雇用者の占める割合は50%を超えた。この経過の中で、母子家庭の母親支援と子育てと職業の両立支援が政策化されたが、それらは経済のグローバル化と新自由主義を背景とした「人材活用策」「福祉政策」からのアプローチであり、「人権」や「成人教育・学習」の視点は弱かった。

事例で紹介した女性の就労支援事業は国の

人材活用策を利用しながら、民間企業が行なった取り組みである。そのポイントは「子育て中の女性」だけでなく、「生き難さ」「働き難さ」を抱える女性も対象として、女性雇用の拡大を工夫した点である。

「情報の輪サービス株式会社」（代表取締役/佐々木妙月）は女性の雇用確保を目的として、1984年に設立された。佐々木社長が自らの転職困難の経験を踏まえて、女性の雇用困難の解消を思い立ち、同じ思いをもっていた学生時代の同級生女性3名で起業した。バブル経済の時期、また「失われた10年」といわれた90年代においても、女性の雇用やキャリアアップの機会を増やすため、さまざまな企業の業務から「女性が就業可能な仕事」を探し出し、請負とマッチング、就業に至るまでの「プレ職業訓練」、女性が働き易くなるための各種セミナーの開催など「女性就労支援」を幅広く事業化してきた。同社は営利事業だけでなく非営利事業も行っており、「社会的企業」として出発・存続してきたと言える。同社の現在の事業内容は行政や教育機関による就職セミナーやワークセミナーの請負、企業向けの社員研修等の開設、営業代行・実務支援、販促のための調査・企画・運営・管理業務、業務請負全般等の他、複数の飲食店を経営している。

「ZUTTO」は「情報の輪サービス株式会社」を立ち上げた女性3名を中心に、2005年に設立された特定非営利活動法人である。基本理念は「よりよい社会は生涯にわたる男女共同参画から」であり、ジェンダー、女性支援をキーワードとした多様な事業を展開している。事業内容は「男女平等に関する啓発・研修事業」「女性の自立とエンパワメントのための就労支援・人材育成事業」「子どもの健全育成を図るプログラム運営・開発

事業」など多岐に渡っている。「情報の輪サービス株式会社」と「ZUTTO」は共通の理念の下に、広義の女性就労支援事業を協働的に行う関係にある。

女性が自立的に生計を営むことは今なお難しく、実際には働きたくても働けない女性が多い。総務省の平成25年労働力調査によると、20～49歳層の女性の潜在労働力率は実際の就業率より10～15%程度高い。就業していない理由は「出産・育児のため」（24.5%）に次いで、「適当な仕事がない」（22.7%）が多く回答され、男性の同理由の9.3%と比べると女性の就業困難の理由がジェンダー問題に由来することは容易に推察できる。根強い性別役割分業意識を含む社会規範、子育て環境の未整備、家庭内のケア労働を請け負わざるを得ない女性（母親）の立場、以上の一切をそれほど問題視していない教育等々の社会の構造的な問題がある。このような社会的事情に向き合うことなく、女性の就労支援を行うことは本来的に出来ないはずである。

「情報の輪サービス株式会社」及び「ZUTTO」はそのような社会的、構造的な問題の解消に民間の立場から挑んできた。女性の就労困難と言う場合、実は、就職・就業能力（エンプロイアビリティ）の有無以前の問題が数多くある。たとえば、育児休業等による就業中断後には職業能力の陳腐化だけでなく、家族関係の調整、親密圏の人々の無理解やジェンダーハラスメント、社会的孤立と深く関係して生れる「生き難さ」意識、子ども時代からの「労働への向き合い方」に関する学習の少なさ等々が微妙に、しかし強力に本人の労働意欲の形成に影響を及ぼし、自信喪失、自尊心の低下等の問題が生じる。

事例の大阪府では母子支援や女性の就労支

援が官設民営で、あるいは民間福祉団体によって相当に実施されている。そのような地域であっても、福祉の対象外の、平易な言葉で言えば「普通の人」への支援はなお十分ではない。事例は高度経済成長期に労働者が「新家庭」をつくって町が発展し、現在も下町風情の賑わいがある地域で行われている実践である。シングルマザーや就労に困難を抱える女性は多数存在しており、ほとんどの人は自力で生計を維持しなければならない環境下にある。この現実に向き合い、「就労確保」と「職場がある地域で生活する」ことを「飲食店の開設」「若者の居場所づくり」「子ども食堂の設置」という3種類の事業により結びつける試みが進行中である。

「銀座食堂」ではシングルマザー11名を雇用し、補助金交付の期間が終了した後も3名を正社員、2名をパートタイム雇用として雇用継続した。そのポイントは「働くための自信をつける」ことにあり、単に「雇用提供」を行ったわけではない。「ぐるり」はひとり親の求職者を雇用し、調理、接客の職業訓練を行っており、訓練を得た女性たちは自らの適性や事情に沿った職場に巣立っていく。その場合、必ずしも飲食業に就職するわけではない。要は「子育てをしながら働く」ことへの自信や意欲、工夫する力を育むことである。「ごはんや ぐう」はシングルマザーだけではなく、女性が就労できる場として開店し、収益性も考慮に入れた運営を行っている。短時間勤務や「裏方の仕事」など個人の必要と適性に



り分けにより、「働きやすい職場」を生み出した。ほとんどの企業は生産性向上のための「仕事の切り分け」を行っているが、「ごはんや ぐう」では、働く人の心身の状況、生活事情、価値観に応じた仕事作りが展開されている。「仕事」に個人を合わせるのではなく、「個人」に仕事を合わせるという発想である。これが営利企業としての存続につながるか否かは今後の展開次第であるが、そもそも「働くこと」は人の幸せを生む基盤であるはずである。生産性向上を至上命題としてきた働き方が綻びを見せている今日、オルタナティブな「働く場づくり」と理解したい。

現実の問題として、女性特にシングルマザーにとっては「働く場」と「生活する場」が同地域にあることは、「職業と生活の両立」を可能にするための重要なポイントになる。事例は「自宅と職場を自転車で行き来できること」を前提としている。

以上まとめると、事例の就労支援は①子育て中の女性だけではなく、就労困難な女性への支援を含む、②「働くためのスキルの獲得」だけではなく、「働く意欲、自信、自己尊重、工夫する力の育成、向上」に意識的に取り組む、③働く場は「雇用確保」だけではなく、「個人の実情に見合う仕事づくりを行う職場」を組織して提供する、④職業と生活の両立のために「職場と生活の場が同一の地域にあること」を重視する、の四つを特徴としており、ジェンダー問題解決の志をもった起業家の実践として受け止めることができる。

(朴木佳緒留)

情報の輪サービス株式会社及び特定非営利法人ZUTTOの詳細は以下を参照のこと。
<http://www.johonowa.com/>
<http://www.npo-zutto.com/>

「働く意欲」をつくる

社会福祉法人グリーンコープ

社会福祉法人グリーンコープ（以後、グリーンコープと称す）のファイバーリサイクル事業は、労働から排除された元ホームレスや生活困窮者を対象にした就労支援事業である。働くことから疎外されてきた人々が、働くことを通して関係性を取り戻し、働く意欲を醸成する取り組みである。

生活困窮者自立支援事業としての就労支援

グリーンコープが就労支援事業に取り組むことになった契機は、NPO法人抱樸との協働による生活困窮者自立支援施設「抱樸館福岡」の設立・運営であった。抱樸館福岡は2010年5月に設立された無料低額宿泊施設で、10代から80代までの男女（男性98%、女性2%）を受け入れている。定員81名で6か月以内を目途に自立を支援するのだが、その就労自立支援として2010年11月から始めた事業がファイバーリサイクル事業である。

ファイバーリサイクル事業は、いわゆる古着リサイクル事業であるが、その用途はパキスタンの教育支援にあてられる。「アル・カイルアカデミー」（学校）に送られた古着は、パキスタン国内の古着卸業者へ販売され、その売り上げがスラムの子どもたちの学校運営費、教材費、食費、診療費になるのである。2012年から2017年までで日本円にして1,070万円の利益を出しており、いわば社会貢献事業でもある。この事業が始まって1年後の2011年10月には、第1回ファイバーリサイクル報告会を開催した。パキスタンからアル・カイルアカデミーの校長も訪日し、訓練者との交流会も行われ、彼らにとっては、仕分け作業という労働の結果を実感をもって知ることができたといえよう。



〈荷受けの様子〉



〈第1回ファイバーリサイクル報告会〉

就労訓練としてのファイバーリサイクル事業

グリーンコープの本体は生活協同組合である。食料を中心とした生活物資の共同購入事業として1969年に始まり、1995年に地域福祉事業、そして2003年に社会福祉法人を設立、2006年には生活再生事業を開始している。組合員407,097世帯、組合員出資金229億円、大阪府以西の14府県に生協活動を展開している。

ファイバーリサイクル事業は、これら組

会員から無償で届けられた衣類を仕分けし、パキスタンに送り出す事業である（一部には、衣類のリユース運動の一環として国内で販売して事業運営資金にあてている）。仕分け作業は、夏物・冬物、男物・女物、スーツ、シャツ、セーター、ズボン等々に仕分けする一次仕分けと、パキスタン輸出用と国内販売用に仕分けする二次仕分けがあるのだが、抱樸館福岡の入所者が就労訓練者として従事するのは一次仕分けである。

2010年11月にファイバーリサイクル事業を開設して以来、2017年4月までに125人が訓練を受けた。そのうち53人が一般就労、16人が共同作業所に入所、48人が高齢や病気のため生活保護を受給しながら地域で生活している。訓練期間は原則6か月で、ファイバーリサイクルセンター（以下、センターと称す）の支援員が訓練者一人ひとりを担当する。一次仕分けの作業も支援員とともに行う。就労訓練は月・水・金の週3日、9：30から16：00までで、時給400円、月に約26,000円の訓練手当と昼食弁当が提供される。なお本事業は、生活困窮者就労訓練事業に認定されている。

就労訓練の1日の流れは、次の通りである。

訓練の1日の流れ

9時30分～	ラジオ体操	
9時35分～	朝礼	① 出欠・体調その他の確認 ② 必要事項の伝達 ③ 抱樸館での昼食の必要の有無
9時40分～10時30分	作業 休憩	<訓練の内容> A. 届けられた衣類の計量 B. 衣類の一次仕分け C. 衣類の圧縮梱包 D. 国内販売用梱付け E. 出店準備 F. その他 ・倉庫内の片付け(月曜日は清掃作業) ・ゆう＊あいショップのチラシ書き ・ファイバーリサイクル通信送付作業
10時40分～11時40分	作業 休憩	
11時50分～12時30分	作業 昼休み	
13時30分～15時	作業 休憩	
15時10分～15時50分	作業 終礼	
16時		

〈出典〉日本社会教育学会6月東京集会（2017年6月4日）ラウンドテーブル「ファイバーリサイクル事業と就労支援について」清水清子さん（ファイバーリサイクルセンター長）発表資料より引用

働くことによる関係づくり

訓練者の募集に際しては、抱樸館福岡にて説明会を行い、希望者とその担当である抱樸館福岡の自立支援相談員と相談の上、受け入れている。訓練中も抱樸館の自立支援相談員との連絡を行い、訓練者の就労につながるように連携して支援する。説明を聞いて訓練を希望する人の動機は、「毎日やるのがなく1日が長く感じる」「仕事がしたいです」というように生活の充足感を求めているものや、パキスタンの教育支援の説明をうけ「みんなの役に立ちたいと思った」や「子どもは宝だから」という回答もある。

就労訓練は9：30からの開始だが、多くの訓練者は30分前には到着し、センターの周りで世間話をしている。センター内でスタッフのミーティングがあることを気遣っているようだ。また、終礼の時は支援員から「今日はどうだった」と訓練者に感想を聞き、作業への提案があれば可能な限り実施しているという。

仕分け作業はセンターの支援員も一緒に行う。支援員も同じ仕事をするのが大切で、監督するだけでは就労支援はできない。支援員は、訓練者と元気な挨拶や会話をしながら、体調や様子に不安はないかを確認している。また、訓練者の頑張りや成果が認められるところは、当事者にきちんと伝えて励ますようにしている。さらに、仕分け方法についてわからないことがあったら支援員に聞くように言っており、同じことを何回聞かれても丁寧に答えるようにしている。そして、訓練者の相談相手になり、向き合うことを恐れずに実践しているという。そうすることによって、「受け入れられている」という実感を訓練者が持てるようにしている。



〈一次仕分けの様子〉



〈二人で確認しあって梱包〉

訓練者には一人ひとりケースカンファレンスのための計画書がある。記載項目は、「面談での聞き取り」「本人の希望する内容（将来）」「将来のめざす内容」「支援方針」、そして経過内容として「1か月～2か月」「3か月～4か月」「5か月～6か月」である。就労についてはできる限り本人の希望を聞き、彼らにあわせて段階を踏んで実現できるように配慮している。例えば、なかなか安定せずに6か月を超えて就労訓練を受けていた人が、1年3か月後に生活保護の住宅扶助と医療費扶助を残したまま、グリーンコープの青果リパックセンターに週3日働くことになった。いわば中間的就労であるが、グリーンコープと連携することによって雇用の場を作り出してもいるのである。

このようなセンターの就労訓練の意義を、センター長は次のように整理している。

まずは、①働くことで生活のリズムを取り戻している。ファイバーリサイクルセンターに通うことで、一日のメリハリができる。また、仕分けされた衣類はパキスタンの子どもたちの教育支援になるため、②働くことが社会貢献につながり、③働いた結果を報告会などで仕事の成果として確認できることで、④働く意味を実感できる。そして、支援員とともに作業することによって、⑤働きながらコミュニケーション力がつき、支援員はじめ当事者同士でも⑥働くことを通して仲間意識を育て居場所をつくることにつながっている。こうした、働く意味の実感や働く場が居場所となることによって、労働から排除されてきた訓練者たちは、⑦就労へ向けた意欲を醸成しているのである。

就労支援の質的変容

こうしたセンターの就労訓練は、同じく社会福祉法人グリーンコープが運営する無料低額宿泊施設抱樸館福岡の就労支援プログラムの一環である。現在は、生活困窮者自立支援法に基づいた就労準備支援事業として実施されているが、元は「ホームレスの自立の支援等に関する特別措置法」（以下、ホームレス自立支援法と称す）における就労支援の取り組みから始まっている。ホームレス自立支援法では、「就業の機会の確保」を自立のための第一義と位置づけていたため、ホームレス自立支援センター（以下、自立支援センターと称す）では、資格取得のための技能講習を就労支援として位置づけていた。つまり当時、資格を取得してなんらか就労に結びつけようというのが就労支援ととらえられていたのである。

しかし現在、就労支援の意味は変容したといえよう。ひとつには、技能講習で資格を取得しても就労に結びつくわけではないこと

が課題として明らかになったためである。技能講習で取得できる資格は、玉掛け・溶接・フォークリフト等、建設現場で必要とされる資格が主であったが、自立支援センターに入所してくる人々は50代・60代であるため、年齢的にも就労につながりにくかった。また、仮に就労につながっても建設現場での不安定就労であることが多く、雇用期間が切れてしまうと再度路上生活に戻ってしまったのである。こうした課題に直面して、単に仕事につながれば解決するわけではなく、何かあったときに相談できる場所、帰ることができる場所と人が必要であることに気づいたのであった。つまり、就労支援さらには自立支援の基本は関係性の回復であることへの再確認である。

加えて、2003年の派遣労働法の改正などさまざまな労働政策による非正規雇用の増加、ニートやフリーターの増加など、若者問題が取りざたされた。さらに2008年末のリーマンショックを契機として派遣切りが話題となったが、この派遣切りによって30代・40代の男性派遣労働者が可視化され、若年ホームレスが社会問題となった。こうした若者に対する就労支援を行うに際して、就労につながるための生活自立支援・社会的自立支援が必要であることが明らかになったのである。つまり、決まった時間に起きて、きちんと食事をするなどの生活リズムを定着させることや、あいさつをすることやわからないことは聞くことなどコミュニケーション力をつけることからが就労支援として必要であることの気づきである。

こうした就労のための一歩ともいうべき就労に向けた支援が必要なのである。そういう意味で、センターの就労訓練はまさに就労に向けた支援といえよう。

この就労訓練に参加した訓練者は、2年・

3年と仕事をしていなかった人たちである。また、さまざまな仕事を転々として、働くことに達成感を持ち得なかった人々でもある。そうした訓練者が、就労訓練に参加することによって、生活リズムを取り戻し、「作業以外でも色々な悩みや相談にのってくださり、アドバイスを頂いたりして、私の一つの課題でもあった『人に言えない』こともクリアでき」たという。そして、「何かあれば一人で悩まず、逃げず、継続していくという目標で頑張っていきたい」といい、今後もセンターに報告したいと言っている。センターが相談できる人がいる場所、帰ることができる場所になったのである。そして、就労訓練を経験したことによって「仕事に対してやる気持ちが出ました」といっている。

ファイバーリサイクルセンターの就労支援は、「働く意欲」をつくる支援であることは明白であるが、「働く意欲」は働くことで引き出すことができるといえよう。

(野依智子)

注：この原稿は、日本社会教育学会6月東京集会（2017年6月4日）ラウンドテーブル：「ファイバーリサイクル事業と就労支援について」清水清子さん（ファイバーリサイクルセンター長）発表資料を参考に執筆している。

〈参考文献〉

奥田知志/稲月正/垣田裕介/堤圭史郎『生活困窮者への伴走型支援—経済的困窮と社会的孤立に対応するトータルサポート』明石書店、2014年。

労働組合の施設と教育・学習

UAゼンセン中央教育センター友愛の丘

かねてからUAゼンセンが広大で充実した研修施設を持っているということを聞いており、ぜひ一度見学したいと思っていた。日本の労働組合は組織率の低迷が言われて久しく、組合事務所の設置に事欠く組合もあると聞く。そうした中で、UAゼンセンが独自に研修施設を持つに至った経緯と、そこでの教育・学習活動について知りたいと考え、2017年2月に見学した。

施設の概要

友愛の丘は、JR岡山駅から津山線福渡で下車、徒歩15分のところにある。6万坪の自然豊かな敷地に、本館、宿泊棟、友愛記念館、スクラムホール（体育館）、山賊御殿（バーベキューハウス）、野外炊飯施設、友愛神社、団結広場（グラウンド）、先駆者の塔などの施設が広がっている。本館には、講堂（144名収容）、討議室（18名収容4部屋）、教室（42名収容4部屋）があり、相当大規模な研修会も開催できる。また、スクラムホールや野外炊飯場、敷地内の自然を活用すれば、運動・自然体験活動なども行える。宿泊施設は、宿泊施設は、1号棟から4号棟に分かれ、2棟に4人が泊まれる和室が20室、もう2棟に4人部屋の洋室が10室、8人部屋の洋室が6室あり、日常生活を離れた場所で組合員が団らん・交流することができ



本館前広場からスクラムホールを望む

る。「友愛会一民主的労働運動の歴史」というビデオを見せていただいたが、大正期の友愛会はキリスト教との関係が深く、三田のユニテリアン教会に事務所が置かれていたと聞いたので、友愛の丘に「友愛神社」があったのは少々不思議であった。

友愛の丘の小西センター長のおはなしと、ウェブサイトからは、以下のような沿革がわかる。1969（昭和44）年、全織同盟の第24回大会で「日本繊維産業福祉基金財団」の設立が提唱される。その主旨としては「労使が協力して繊維産業内の産業従事者のための福祉施設をつくる」というものであった。しかしオイルショックを経てこの構想は労使合意に至らず、3年の後、全織同盟は独自でこの施設を建設することを決めた。1973年には組合員一人毎月10円の積立金カンパを決定。翌年、20か所あまりの候補地か



講堂

ら、地元建部町議会の満場一致の誘致案を受け、土地を購入した。そのために一人30円にカンパの増額を決定し、10年間で14億5千万円の建築資金を積み立てた。1975年竣工、翌年に完成している。「工事に使われた生コン車1500台分のセメントからガラス板、釘に至るまでの資材は、すべてゼンセン同盟をはじめ民主的労働運動につながる仲間の手でつくられたものを使うことで買かれ、まかなわれました」という言葉から、労働者の連帯とプライドが伝わってくる。

友愛記念館

特筆すべき施設として、友愛記念館がある。こんにちのUAゼンセンにいたる労働運動の史料を保存・展示している、博物館のような施設である。事前に、小西センター長（当時）から近江絹糸人権闘争の話を知っていたので、実際に使われた組合旗や写真類をみると、当時の様子が生き生きと伝わってきた。

戦時中、経済統制により、紡績会社は10社とされ、他は軍需品の生産を行っていた。戦後、紡績10社を「十大紡」といい、戦後再開した紡績業24社を「新紡」、戦後新たに設立した98社を「新々紡」と呼んだ。占領政策において、憲法よりも早く労働組合法を施行したことから、十大紡各社に労働組合が結成され、1946（昭和21）年7月、全



友愛記念館



「屈辱の産業報国会旗」と
タイトルが付けられている

織同盟が誕生した。

近江絹糸は、大正6年、彦根に創業した「新紡」であったが、夏川社長は「工員なんか牛やブタぐらいに考えなければ金もうけはできん」という人で、労働条件は劣悪だった。全織同盟は労働組合結成を通告、会社に認知を求めたが拒否、工場に残っている従業員を寄宿舎に軟禁、食堂を閉鎖し、暴力団を雇って組合との接触を断とうとした。会社のロックアウトに対して、組合はやむなくストライキに突入した。全織同盟は6万人のオルグを投入、総評・全労の枠を超えた労働組合の支援、国際自由労連、国際繊維労働組合の支援、地域住民の協力・支援を受けて闘った。中央労働委員会のあっせんにより会社側は労働組合を認め、22の要求項目をすべて認めることになり、106日に及ぶ大争議は労働組合の大勝利で終結した。

全織同盟の組合員は紡績の女性労働者が多く、写真類も圧倒的に女性が多い。「専業主婦」の誕生は、高度経済成長期以降に限られた時代であり、女性たちは働き続けてきたのだと実感させられる。

また、政府は太平洋戦争直前の1938年5月、国家総動員法の公布にともない、戦時体制を確立、産業報国連盟のもと労使一体の組織への移行と労働組合の解散を強要、産

	メニュー	実習	主な内容
基礎知識	労働組合の必要性と活動、労働組合の組織と運営、労働組合の歴史と UA ゼンセンの運動理念など、8 項目		組合が「ある」と「ない」の違いから必要性を考える、ほか
育成	組合活動の実務、UA ゼンセンの男女共同参画運動など、7 項目	交渉力強化に向けて、1 項目	大会や執行委員会の進め方や情宣など活動全般を学ぶ、ほか
専門知識		経営分析の基礎、労働条件の基礎、プレゼンテーション力の向上など、10 項目	
行動・体験学習	友愛の丘施設見学、記念館見学、リード法学習、アジテーション訓練、断定行動訓練など、10 項目	(リード法学習) 掛合いコール、シュプレヒコール、労働歌などのリード法 (アジテーション訓練) 賛成・反対派の声援、ヤジの中、前で一人演説する、 (断定行動訓練) 俗にいう「たたき」。机をゴム棒でたたきながら聴衆に訴える	ドミノ・ゲーム(協働性を学ぶ教材として)、 未知の世界にふれる (社教、そば打ち、ペーパークラフト、カヌー、篆刻など)
DVD	「私たちの UA ゼンセン」 「労働組合と労使関係」「立ち上がる女子労働者」など、6 本		

「友愛の丘」パンフレットから作成

業報国会への合流を求めた。総同盟は最後まで拒否しつづけたが、昭和15年7月自主解散をやむなく決定し、やがて産業報国会に組み入れられ、存在意義を奪われていった。その「屈辱旗」ともいえる「産報旗(さんぼうき)」の現存する唯一のものが、友愛記念館に保存されている。

活動の概要

友愛の丘の講義・行動学習は、4つの領域に分かれて組織的・体系的に行われている。

1コマ60分、講師は友愛の丘トレーナーと本部担当部局員が担当する。上記以外の内容でも対応し、講師料はかからない(資料代・会場費・使用用具代は利用者負担)。

メニューで想定されている対象者は、「労働組合の基礎知識」が組合経験の少ない組合員、「リーダー養成」が単位組合の執行委員・役員など、「専門知識」は、交渉担当や

広報誌担当などの執行委員や組合員と思われる。UAゼンセンは、会社と交渉して社員全員を組合員にするユニオンショップで組織化することが多く、労働組合の経験が全くない人たちにも、労働組合の意義や組織論を伝えていきたい、リーダーを育成して組合の組織や交渉力を強めたいという目的意識が読み取られる。なかでも、「行動・体験学習」のなかの「リード法学習」「アジテーション訓練」「断定行動訓練」は、労働組合が闘争の中で築き上げてきた行動のあり方を伝える・体験するという内容と考えられる。

私たちが見学したのは「中央労働大学」で、小西センター長による講義であった。内容は、2000年に起きた愛知県半田市の山田紡績の民事再生法適用にかんする裁判闘争で、8年間、100名以上の組合員がぶれずに戦い抜いた歴史であった。

友愛の丘の教育・学習

友愛の丘の講義・行動学習において、学習を組織する側の意識としては、実践的な学習、明日現場に帰ってすぐに活用できる知識やスキルを学んでほしいという意識と、UAゼンセンが闘い抜いてきた歴史を学んで今後の活動の力にしてほしいという意識が伝わってくる。

一方で、学校教育的な学習観が強いことも指摘できる。たとえば、中央労働大学の参加者はそろいのジャージを着て、黒板に向かって列を作る「一斉教授法」の座り方で学ぶ。組織に対する忠誠や協調性を学ぶ意図かもしれないが、おとなの学習としては、もっと自由で、学習者の自己決定性を増大していく方法を模索できないだろうか。私は、20年以上、いくつかの労働組合で活動してきたが、「団結がんばろう」のシュプレヒコールなどを当然のこととして要求されると、強い抵抗を感じる。だが、ケン・ローチ監督の映画「ブレッド・アンド・ローズ」で、アメリカのヒスパニック系労働者がビル清掃の労働組合を作ろうとするときに、思い思いの楽器や鳴り物を手に、ふだん清掃をしている巨大なビルに押し掛けるシーンが描かれるが、そうした労働者一人ひとりに内発する表現の力には心を揺さぶられる。

そして、パウロ・フレイレの「伝達か対話か」という問いからすると、「伝達」の意識

が強いように受け止めた。日本の労働運動の歴史を切り拓いてきたUAゼンセンに組合員を「組織化」するための教育・学習という目的意識が明確である。UAゼンセンに限らず、日本の労働組合の大きな産別や企業別組合は、「組織化」の目的で教育・学習を行うことが多い。むしろ、労働者・組合員の「対話」により、組織自体を変革していくような学習、労働者・組合員の生活や労働の実態から始まる学習、学習者自身が学習課題を設定していくような学習が、労働組合のなかで構想できないだろうか。

歴史の地層の厚い、またその広大さそのものが組合員の団結を示している、友愛の丘で、そうしたことを考えた。

(平川景子)

〔参考資料〕

- ・「中央教育センター友愛の丘」(パンフレット)
- ・「中央教育センター友愛の丘へ行こう！」(パンフレット)
- ・「歴史から学ぶ 組織強化と団結の力」(「友愛記念館」を10倍興味深く見る方法) (配布資料)
- ・公益財団法人富士社会教育センター「教育担当者読本」H.28
- ・教育DVDシリーズ「立ち上がる女子労働者－1954年に起きた近江絹糸労使争議106日間の戦い(ママ)を描写－」
- ・教育DVDシリーズ「団結はカー山田紡績 不当解雇裁判 勝利判決への記録」



中央労働大学

「働く」と「好き」の間にあるもの

非正規で働く図書館司書

非正規で図書館司書として働く女性たちのインタビュー調査から、そうした「働きかた」の選択の理由や背景について考察する。女性が非正規で働く選択は、本人が好きで働いている、本人がそれを望むからだ、という説明がなされてきたが、ここで取り上げる女性たちの抱える矛盾や葛藤は、そうした説明だけでは不十分である。

図書館職場の構造的な問題

日本の図書館は、非正規で働く人に支えられている。一般に非正規労働者に占める女性の割合は約7割であるが、図書館で働く非正規の司書も多くが女性である。図書館で働く職員の男女構成比を明確に把握できる資料は多くはないが、平成27年度社会教育調査によれば、公共図書館の司書の女性の割合は88.4%である。官製ワーキングプアの問題が指摘される公務労働の職場の中でも、極めて非正規率が高く女性の割合が高いのが図書館職場である。

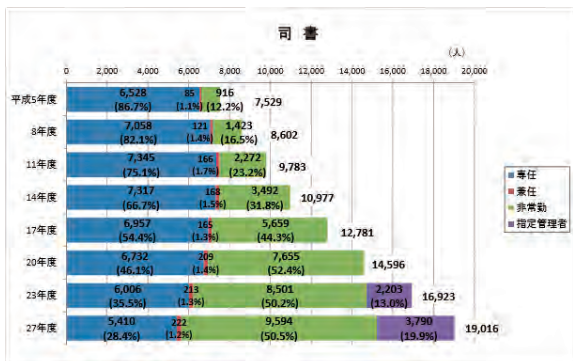
これほどまでに図書館職場で非正規化が進んだことと、その大半を女性が占めていることには大いに関係があると考えられる。まず、その背景にある構造的な問題を確認しておきたい。

一つには、財政的事情による人件費抑制の

強い要請である。多くの図書館がアウトソーシングを導入し、直営を維持する場合には非正規化やさらなる処遇低下、人員削減が行われてきた。非正規で働く人はかなり以前から存在していたが、ここ10年以上の間はかなり増加している(図1、2参照)。

もう一つは、司書職制度(専門職制度)の課題である。司書の資格取得者が司書として就職できる割合は極めて低く、司書資格を得たほとんどの人は、図書館司書としては働いていない。この有資格者の供給と図書館への採用という需要の極端にアンバランスな関係が、非正規化が進んでも人材が供給されつづける事情の背景にある。そうした需要にこたえる人材が枯渇すればこうした状況に変化がおこる可能性はあるが、それまでは非正規化の進行はとまらないと考えられる。専門職の職場として考えると、新卒で正規雇用の採用

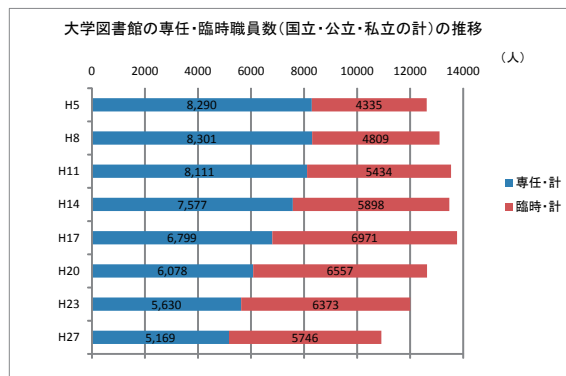
図1：公共図書館の職員の推移



※司書とは、図書館法第4条の規定による専門的職員。
※平成17年度及び平成20年度調査の非常勤の職員には、指定管理者の職員を含む。

(資料出所：文部科学省「平成27年度社会教育調査中間報告について」2016.10.28より引用)

図2：大学図書館の職員の推移



(資料出所：文部省『大学図書館実態調査結果報告書』、文部科学省『学術情報基盤実態調査(旧大学図書館実態調査)』より筆者作成)

がないことはその職業の専門性の形成や維持・確保それ自体の危機でもある。

次に、こうした構造的な問題を背景としつつも、その職場に自発的に参入し定着している女性たちの側の事情について考察する。

調査の概要

以下の考察のもとになっているのは、2010年12月～2015年2月に行った図書館司書へのキャリア形成過程と司書の専門性についての半構造化インタビュー調査である。調査対象者は、図書館司書9名（大学図書館司書5名、公共図書館司書3名、委託会社社員1名）、図書館司書の有資格者3名（司書として働いた経験をもつ潜在専門職）であり、現在も継続的に追加調査を行っている。

「図書館が好き」という志望動機

図書館で働きたいと思う人は、「図書館が好き」であったり、「本が好き」、「読書が好き」という人が多い。身近な学校司書をキャリアモデルとして意識した人や、「公共の仕事」であることが理由であった人など志望動機は多様であるが、そのベースには、図書館や本への深い愛着がある。こうした思いは、非正規であっても「図書館で働くこと」にこだわる基盤になっている。

図書館職場を去る選択

なぜ、非正規で働くことを受け入れるのかを見ていく前に、図書館で働いた経験がありつつも離職した人の事情をみておきたい。

彼女たちの志望動機は図書館で働きつづけている人とさほど変わらない。図書館を去るに至った直接的な理由は、働いていた図書館での雇用期間が終了したからである。むしろ、新しい求人も探したが、「食べていけない」ことや「先の見通しが持てない」ことが主要な理由となり、キャリア転換を行っている。図書館職場への愛着があっても「食べて

いけない」現実にはシビアな選択を迫る。おそらく、多くの人は、その労働条件の低さや不安定さを理由に図書館で働くことを断念していると考えられる。

非正規で働くための経済基盤

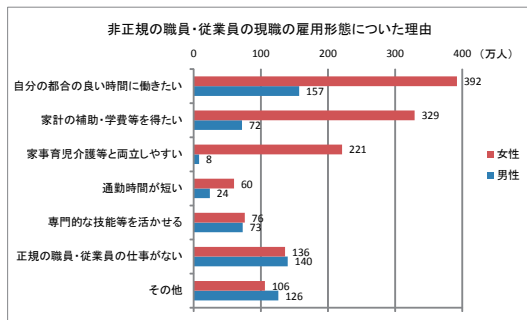
一方で、「食べていく」ことが困難な労働条件でも、図書館で働きつづけようとする女性たちもいる。この選択は、彼女たちの経済的な事情によってかなり選択の切実さに差がある。既婚者の場合は「夫の扶養の範囲内」で働ける状況にあるか、シングルの場合は「家賃を払わなくてよい」条件（実家暮らしなど）があるか、といった事情である。学生・院生の時期の短期的な仕事か、フリーランスなどの職業をもちその副業として働く場合など非正規型の雇用が望まれる場合もある。しかし、図書館で働くことがメインの仕事であるシングル女性にとっては、厳しい労働条件を受け入れるかどうかの選択はかなり切実である。非正規職で働くシングル女性の貧困問題としても指摘されている（小杉礼子・鈴木晶子・野依智子編著『シングル女性の貧困－非正規職女性の仕事・暮らしと社会的支援』明石書店2017）。

〈強制された自発性〉なのか

女性が非正規で働く理由として、本人がそれを好むからだという説明がなされてきた。労働力調査においても、非正規で働く理由は「正規の仕事がないから」よりも、「自分の都合のよい時間に働きたい」「家計の補助・学費等を得たい」「家事・育児・介護等と両立しやすい」といった理由が多い（図3参照）。

こうした女性の選択は、性別役割分業が受け入れられている社会において、家庭責任を負った女性は、それゆえに非正規型の労働を選ぶように水路づけられているからであり、こうした女性たちの選好を熊沢誠は〈強制された自発性（そうせざるをえないような状況下で、

図3：非正規に就いた理由



(資料出所：労働力調査(詳細集計)平成29年(2017年)7～9月期平均(速報)より筆者作成)

人が一応は自発的に選ぶという形で状況適応的に物事を決定すること)と指摘してきた(熊沢誠『格差社会ニッポンで働くということ』岩波書店、2007、p116-128)。

非正規で図書館に定着して働く既婚女性にどの程度の〈強制〉がはたらいているのかは明確ではない。図書館職場には、こうした社会構造を背景として、「主婦の居場所」、「主婦の生きがい」的な地域の職場ニーズを満たす側面と「主婦の情熱が利用されている」という側面が同居している。

こだわりとあきらめ

非正規で図書館で働く人は、その労働条件に必ずしも満足しているわけではない。図書館職場に非正規で入職する段階で、非正規でも図書館で働きたいのか(=労働条件より図書館で働くことにこだわるのか)という選択の確認が無意識的に行われ、その葛藤を乗り越え「それでも図書館で働きたい」と考える人が、自分が納得できるレベルの職場に参入する。結果として、彼女たちの労働者としての権利の要求は、職場への参入の段階でかなり抑えられている。

職場への参入の段階で多くの人が図書館職場を避ける結果となっていると考えられ、この入職段階のハードルは、本来あるべき水準よりも低い労働条件で専門職として働こうとする人を選別するしくみ(よりよい労働条件を最初からあきらめさせるしくみ)としても機能しているといえる。

日常のモチベーションを保つ

彼女たちは職場で日々のモチベーションを保つために、そうした状況に「折り合い」をつけ、「割り切って考えない」ようにするという。そうすれば問題は潜在化してしまうが、そのことを考えつづけることは、日常的なモチベーションを低下させてしまう。彼女たちは自分で選んだ「大好きな」職場で楽しく働きたいのであって、労働者としての要求はないわけではないが、「考えない」ことで日常を乗り切っている。

また、職場で「専門職扱い」されることや「利用者に頼られる」ことは、彼女たちの大きな支えになっている。そうした職場の中で、ほかの職種の人からの信頼を得たり、利用者に対して自分は司書であって正規か非正規かは関係ない、といった意識が「やる気」を保たせている。こうした日々のモチベーションを保つ職場のしくみが支えになっている。

働きつづけることで増す矛盾に耐える

非正規で働きつづけても労働条件は向上しないことがほとんどである。働きつづけていくことによって能力(専門性)を高めていけばいくほど、その能力に労働条件が見合わなくなっていく。

そうした矛盾に彼女たちが耐えている基盤は、自分で「好き」な仕事を選んだという自覚や誇りである。図書館で働くことにこだわってきた選択を肯定するためには「そこにしがみつくしかない」のであり、彼女たちは、労働条件の厳しさゆえに図書館司書として働く意味を正規職で働く人より鋭く問われているともいえ、「この図書館で働いてるんだっていうプライド」が彼女たちを支えている。図書館で働く人の多くは非正規であり、「図書館で働くことがみんな好きな人たちがここにいるから」という仲間意識もある。

「先のこと」を考えられない職場

人員削減が進み、ルーチンワークをさばいでいくのに必要な人数しか配置されず、余裕のない職場では、日々の仕事をこなすのが精一杯で「先のこと」を考えたり話し合ったりする時間や場を設けられない。そのような状況下で、非正規であっても図書館で働くことに「高い志を持って、貧乏に耐えられる」人もいれば、専門職としての「広い視野」を持ってずにルーチンワークを黙々こなす人もおり、人材の「でこぼこ」が生じている。

非正規で働きつづけることは「先が見えない」状況に置かれつづけるということでもある。自分のキャリアだけでなく、図書館の未来といった「先のこと」を考えることができる人材が育ちにくくなっているのではないか。

尊厳と承認の場としての職場の危うさ

非正規で図書館職場で働くことには、専門職としての尊厳を満たす賃金は得られないものの、「専門職扱い」されることで満たされる自尊心がある。自分の価値を確かめる承認欲求を満たす場所として職場が機能しており、こうした側面が過度になっていくことの危険性がある。図書館職場における人材の需要と供給の危うい関係は、働く人の〈やりがい搾取〉の上に成立しているともいえよう。

こうした事情を見てくると、彼女たちの働きかたの選択は、結果として非正規化の固定化につながり、自縄自縛のような状況でもある。低賃金で、その賃金以上の良い仕事をする人材が供給されつづける限りは、この状況の再生産が止まることはないのではないか。



専門性の維持の観点から考える

経済的インセンティブによらない個人のモチベーションで支えられている職場の継続性をどのように評価すべきであろうか。専門性の維持についてはかなり危機的であるように思われる。社会の変化の中で、図書館の存在意義が問われ、図書館に求められる内容も変化している。現状の図書館職場で育つ専門職はその社会からの要請にこたえうるであろうか。社会の変化に対応できる新しい専門性について、職場で議論し、職場で専門性を高めていくことが極めて困難になっているのではないだろうか。

ラウンドテーブルの議論から

構造的問題を抱える図書館職場は、「好き」を基盤に職場に参入する人に支えられ、問題状況は再生産されつづけている。類似する状況は他の職場でも観察されるのではないだろうか。

「労働の主体性」のラウンドテーブルにおける議論では、こうした働きかたの問題性、「多様な働きかた」をいかに保障するか、男女のキャリア形成の違いなどのジェンダー視点、「非正規で働く権利」をどのようにとらえていくか、などが論点としてあがった。

図書館には、確かに「多様な働きかた」がある。しかし、「安定した働きかた」がなくなり、専門性を継続的に支えていく土台は揺らいでいる。構造的な問題が個人の対処によって回収されて専門性が保たれている危うい状況から脱却し、専門性の基盤となる労働条件を獲得する労働運動の必要性が示唆されよう。

(廣森直子)

〔参考資料〕

調査結果の詳細は、廣森直子『女性専門職のキャリア形成に関する実証的研究－司書と栄養士を事例として－（平成23年度～平成26年度 科学研究費助成事業（若手研究(B)) 成果報告書）』（2015年03月）を参照されたい。

「働くこと」を考える

「働くこと」は生存の基盤であり、それゆえ日本国憲法は第27条「勤労の義務と権利」を規程し、「女性差別撤廃条約」は第11条a項において「すべての人間の奪い得ない権利としての労働の権利」と明記している。しかし現実には、「権利としての労働」は実態としても、人々の意識においても十分に達成、了解されていない。

新自由主義下の今日の労働市場においては、正規雇用と非正規雇用、男女の働き方や処遇、都市部と非都市部、成長産業とそうではない産業等々の間で格差と分断が生まれ、働く人々の現場では「共感」「共同」「協働」などの社会的包摂を促す力が漸減しつつある。また、たとえば正規職などの社会的に優位なポジションにおいても、長時間・過密労働に代表される「働き方問題」があり、優位なポジションであれば「人間らしい働き方」や「権利としての労働」が保障されているわけでもない。さらには、たとえば「引きこもり」などの労働の場、職場に参入することさえできない人々も、少なからず存在している。このような現実を前にして、私たちは「よい働き方」や「前向きな労働」をどう捉えればよいのか、その答えをさぐるためにいくつかの現地調査を行なった。

「権利としての労働」はもともと労働者が資本と対峙する中で、人間性を取り戻すことを意図してつくられた考え方であり、労働運動がその実現の担い手であった。私たちはその文脈を意識しつつ、上記した今日的な「働くこと」をめぐる諸課題に立ち向かう実践や試みに着目した。

まずは、労働の場（職場）に参入する以前にある課題として、「労働とは何か」を改めて確認せざるを得ない事情がある。本冊子で取り上げた事例は各々、事情や立ち位置、方法論は異なるものの、いずれも共同や協働を基にして、社会的包摂を具体化しようとする試みである。その内のいくつかは、「労働」としてpaid workと unpaid workの二つを視野に入れた実践である。長い間、労働とは生産労働を意味し、paid workのあり方を問題視してきたが、今日的課題に対応するためにはunpaid workを含めた上で「労働」として対象化する必要があることを示している。

また、いずれの事例においても「働き難さ」を「働きやすさ」に変えることが目標とされている。それらを通覧すると、「働きやすさ」実現のために必要なことは、一人ひとりの経済の安定（生計維持）、居場所、社会的関係性のほどよい組み合わせである、と思われる。図式的に示すならば、paid work + unpaid work + community relation が三位一体的な関係性をもって「労働」を形成する、ということであろう。それらの三つの何れを欠いても「働きやすい」状況をつくることはできないであろう。社会教育あるいは生涯学習の立場から言えば、労働運動に加えてcommunity approach（社会教育実践）をどう展開するかが問われているということでもある。本冊子においてその答えを示したとまでは言えないが、課題解決の糸口が見えるところまでは到達したと思われる。

経済のグローバル化、少子高齢化という直ちに变えることが難しい現実を前にして、諸課題解決のための法整備や国レベルでの制度設計が必要なことは言うまでもないが、よりよい制度設計を行うためにも、社会的包摂をキーワードとした社会教育実践としてのcommunity approachの重要性を考えたい。私たちはいくつかの事例に接することにより、「人とつながる力」や「共同・協働する力」こそが「働く力」を生み出す契機や基盤になることを学ぶことが出来た。そして、これらの「力」をすべての人がもつことが「労働の権利」の実現につながる道であると考えます。

最後に、本冊子を作成するにあたって事例の提供に快く応じた下さった皆様に、この場を借りて感謝を申し上げます。また、一人ひとりのお名前を挙げることはできないが、見学や問い合わせに丁寧に応じてくださった皆様にも、同じく感謝を申し上げます。

（朴木佳緒留）

(執筆分担)

1. はじめに：廣森直子（青森県立保健大学）
2. 実践事例
 - (1) 「働くこと」に踏み出す：野依智子（福岡女子大学）
 - (2) 協同で「働く場」をつくる：大高研道（明治大学）
 - (3) 「働く場」を組織する：朴木佳緒留（神戸大学名誉教授）
 - (4) 「働く意欲」をつくる：野依智子（福岡女子大学）
 - (5) 労働組合の施設と教育・学習：平川景子（明治大学）
 - (6) 「働く」と「好き」の間にあるもの：廣森直子（青森県立保健大学）
3. 「働くこと」を考える：朴木佳緒留（神戸大学名誉教授）

「働く」を考える－実践事例集－

平成30（2018）年3月発行

平成27年度～29年度 科学研究費助成事業（学術研究助成基金助成金）挑戦的萌芽研究
課題番号15K13185 研究課題名：「労働の主体性」についての教育学的探求
研究代表者：廣森直子（青森県立保健大学）

連絡先：〒030-8505 青森市浜館間瀬58-1
TEL/FAX. 017-765-2094 e-mail : n_hiomori@auhw.ac.jp

本冊子は、JSPS科研費JP15K13185の助成により発行されました。

