第 8 期「協同を学ぶ」インターンシップ

つながりインターンシップ@協同

修了報告書

主催：一般社団法人くらしサポート・ウィズ

協力：協同組合バンク運営協議会よいしごとステーション
（運営事務局：ワーカーズコープ東京中央事業本部）

「協同を学ぶ」を進化させた
2021 年度インターンシップ生と
受け入れ団体へ感謝を込めて

一般社団法人くらしサポート・ウィズ
理事長　吉中　由紀

業務多忙な中、インターンシップ生を受け入れていただいた各協同組合と社会的企業の皆様に感謝申し上げます。2021 年度は昨年度に引き続きコロナ感染症の影響により定員に達しない応募でしたが、7 大学から 15 名が参加し、17 団体に受け入れていただきました。

今年度はオンラインのみと実際に体験も行ったチームがありましたが、どちらも調査型インターンシップとして実施しました。どんなインターンシップをしたいのか、思いを出し合い双方向でプログラムを作るなど、積極的に関わってくださいました受入団体の皆様には重ねて御礼申し上げます。

さて、学生の皆さんは知らない者同士で編成されたチームのメンバーでテーマや調査項目を話し合い、自分たちで考えながらすすめました。時間のやりくりもしながら、「働くこととは」「協同組合とは」について、限られた中でも目標を達成できました。

オンライン中心の調査型でありながら、リアルだけでない「対話」の方法も活かしてつながりを作り、このインターンシップが大切にしている「つながる」価値が継続できることを見せてくれました。

インターンシップ生は、協同組合や社会的企業の目指す姿を知り視野を広げ、「仕事とは何か」という「働くことの意味」を考えただけでなく、仲間と力を合わせることを体験し、これからの人生に向けて仲間を得られたことは大変貴重な体験となったのではないでしょうか。

厳しい環境で頑張った皆さんは、自らだけでなく次の人材育成の担い手になってくれるのではと期待しています。

インターンシップ修了おめでとうございます。

2021 年 11 月 27 日（土）

目　　次

理事長あいさつ　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・1
目次　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・2
調査受入先・参加学生　一覧　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・3
全体スケジュール　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4
Special thanks！　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・5
調査報告　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・7
　社会的企業系グループ　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・8
　農業協同組合系グループ　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・19
　生活協同組合系グループ　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・29
　労働者協同組合系グループ　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・40
　協同金融系グループ　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・52
企画参加学生の感想　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・64
教員からの感想と提言　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・67
集合写真と事務局まとめ　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・68

※いただいた原稿は、原則として編集しておりません。

つながりインターンシップ＠協同とは

【目的】

・若者に協同組合や社会的企業のミッションや仕事、人との関わりを伝える
・その体験を通して若者に「仕事とくらしの関係」や「働くことの意味」を考えてもらう
・受入団体や主催者も学生とのふれあいから、自らのミッションや仕事を振り返える
・一連の流れを通してインターンシップに参加する関係者全てで「協同」や「人とのつながり」について共に考える
・協同組合や社会的企業、教育機関連携で「協同の人材育成」につながる基盤形成をめざす

【特徴】

・受入れは異種/異分野の協同組合や社会的企業で、希望に添った団体で職場体験し、体験を学生同士で共有し学びを深める場がある
・インターカレッジでの交流を通して、さまざまな考えを知り学生自身の世界が広がる
・社会人との交流を通して、「働くこと」や「仕事」の自分のイメージが具体的になる
・フラットな関係を大事にしたプログラムなので、学生が伸び伸びと学べる
・学生個人の特長や良さをインターンシップの贈り物として伝える

主な全体スケジュール

日時		内　容	
新型コロナウイルス感染症関連の出来事	1 月 8 日 ～3 月 21 日	東京都の新型コロナウイルス感染防止のための第 2 回目の緊急事態宣言発令	2020 年度インターンシップ
	4 月 12 日 ～24 日	まん延防止等重点措置の適用	2021 年度 インターンシップ期間は「緊急事態宣言」か「まん延防止等重点措置」の適用期間だったため、学生は昨年以上に慎重だった。
	4 月 25 日 ～6 月 20 日	第 3 回目の緊急事態宣言発令	
	6 月 21 日 ～7 月 11 日	まん延防止等重点措置の適用	
	7 月 12 日 ～9 月 30 日	第 4 回目の緊急事態宣言発令	

日時	学生／大学	受入団体	事務局
1 月 26 日 27 日	第 7 期「協同を学ぶ」インターンシップ修了報告書の発行 第 7 期「協同を学ぶ」インターンシップ（2020 年度）振り返り会議実施		
2 月	第 8 期のインターンシップ案の起案と検討		
3 月	・大学キャリア支援室担当職員や協同組合・社会的企業が研究テーマの先生方へ参加要請 ・協同組合・社会的企業へ趣旨説明し受入先として参加を打診		
4 月	駒澤大学経済学部ゼミ・授業、社会学科授業でゲストスピーチ、東京家政大・立教大キャリア支援室が広報協力、他大学教員が広報協力	インターンシップ受入可否	大学と教員へ説明と打診
5 月一週		参加表明：金融系 2 団体、労協系 2 団体、生協系 2 グループ団体、農協系 2 団体、 社会的企業系 3 団体	団体情報を Google ドライブにアップ、元インターンの声を集めた動画を「ウィズ」と「よいしごと」HP にアップ
6 月 4 日	応募締め切り（定員に達せず最終締め切り 6 月 20 日）	キックオフに向けて、プログラム案の検討	応募学生の希望でインターン先を振り分け
7 月 3 日 キックオフイベント	・アイスブレイク　所属（学生は専攻と学年）、「本日の気分を表すと 5 段階で何段階？」 ・顔合わせ　学生と受入団体が系統別グループごとに分かれての初顔合わせ ・インターンシッププログラムについて、学生と団体で意見交換　録画作成		
↓	グループごとの学生チームでチームビルド	受入れ学生の意見を検討し、プログラム案の変更等準備 事務局へ提出	学生より誓約書等の回収 事前レクチャー準備
7 月 24 日 事前レクチャー	事前レクチャー受講 ・マナー、消費者教育 ・協同組合等基礎知識 ・調査にあたっての事前準備		事前レクチャー運営
団体実施のプログラム体験期間 8 月～9 月	系統別グループでのインターンシップ期間。 ・リアル体験プログラムも組み入れて実施（3 団体） ・オンライン プログラムのみで実施（3 団体、2 グループ団体） ・インタビュー型で実施（2 団体）		2020 年度インターン生有志が企画案を検討、資料作成 事務局は企画案に沿って、講師等調整
9 月 11 日 交流会	交流会参加 ・アイスブレイクで交流 ・社会人の話を聴く ・グループトーク：仕事や働くことについて意見交換		2020 年度インターン生有志が交流会を運営 録画作成
10 月	感想文、活動日誌作成・提出	学生チームの追加質問対応 学生へ贈る言葉と感想等を提出	提出物の確認・校正 修了報告会の広報 修了報告会用資料の作成
11 月中旬	修了報告会発表資料をチームごとに作成・提出		
11 月 27 日 修了報告会	第 8 期修了報告会実施、55 名の参加。インターンシップ修了生が企画・運営。 ・インターンシップ成果発表　・元インターン生と教員から一言　・インターンシップを終えて学生からの一言 ・企画参加元インターン生からの一言　・記念撮影　録画作成		
12 月～	提供情報の受信、参加、他	就活向けイベント・他情報提供	修了報告書作成・団体情報配信
1 月 6 日		インターンシップ終了後の振り返り会議、次年度への申し送り	

社会的企業が果たす役割

調査メンバー

立教大学１年

駒澤大学１年

今回訪問した団体

NPO法人　ユースコミュニティ

社会福祉法人　ふきのとうの会

株式会社　オルター・トレード・ジャパン

NPO法人
ユースコミュニティ

子供の支援

事業概要

→大田区を中心に活動している子ども支援団体

- 学習支援
- 居場所づくり
- 生活支援
- ユースサポーター
- 支援者育成

社会福祉法人
ふきのとうの会

地域で孤立しがちな人たちの支援

事業概要

→世田谷区で活動している団体

- サービス付高齢者住宅アンジェリカハイツの運営
- デイサービスの運営
- あんしんすこやかセンターの受託運営

老人給食協力会ふきのとう

→1983年に世田谷区の保護者によって設立された団体

- 会食会
- 配食サービス
- ホームヘルプ
- 男性料理教室
- コミュニティカフェ

一般社団法人　全国食支援活動協力会

→1985年にふきのとうから派生した団体

- 配食サービス
- コミュニティカフェ
- 会食会
- 子ども食堂
- 料理教室
- 食育活動

株式会社

オルター・トレード・ジャパン

海外の生産者の支援

事業概要

→NGOである日本ネグロス・キャンペーン委員会（JCNC）から派生した貿易会社

- バランゴンバナナ
- マスコバド糖
- エコシュリンプ、
- コーヒー
- オリーブオイル
- カカオゲランドの塩

取材方法

- NPO法人　ユースコミュニティ

→対面（見学を兼ねて訪問）

- 社会福祉法人　ふきのとうの会

→対面（大久保のみ訪問）

- 株式会社　オルター・トレード・ジャパン

→オンライン

Q.仕事を継続するうえで苦労したこと

ユースコミュニティの答え

A.生徒とのかかわりの中で

多様な個性を持った子供たちが来るため、一人一人を尊重して接することが難しい。

A.スタッフ同士のかかわりの中で

緩さと責任感の塩梅が一人一人異なるため、スタッフ全体のバランスを取るのが難しい。

全国食支援活動協力会の答え

A.

職員さんの回答

ふきのとうの会と子ども食堂を行う団体の間を取り持つ仕事であるため、自分が直接活動に関与することができないもやもやとした気持ち。

支援物品の管理が大変。

個数調整、全国への配送手配、受け入れ団体の急な変更。

オルター・トレード・ジャパンの答え

A.

生産者→効率重視

消費者（組合員）→品質とコストパフォーマンス重視

両者の商品に対する考え方の違いを説得することが大変。

改善策

ユースコミュニティ

①.生徒とのかかわりの中で

多様な個性を持った子供たちが来るため、一人一人を尊重して接することが難しい。

②.スタッフ同士のかかわりの中で

緩さと責任感の塩梅が一人一人異なるため、スタッフ全体のバランスを取るのが難しい。

ユースコミュニティの答え

①生徒とのかかわりの中で

自由塾を6か所で展開。（仲池上、池上、大森、蓮沼、西糀谷、蒲田）

学習サポーターの募集年齢を教室の雰囲気に合わせて規定。

②スタッフ同士のかかわりの中で

選考する際、ユースコミュニティの方針に合うかを意識する。

全国食支援活動協力会

職員さんの回答

ふきのとうの会と子ども食堂を行う団体の間を取り持つ仕事であるため、自分が直接活動に関与することができないもやもやとした気持ち。

支援物品の管理が大変。

個数調整、全国への配送手配、受け入れ団体の急な変更。

全国食支援活動協力会の答え

食支援を行う団体や、自治体から食品寄贈が受けやすいように保管スペースを全国に配置。

プロボノを採用。
・・・様々な分野の社員が職業上持っている知識やスキルを無償で提供して社会貢献をするボランティア活動。

お問い合わせ

一般社団法人 全国食支援活動協力会

〈住所〉〒158-0098 東京都世田谷区上用賀 6-19-21
〈電話〉03-5426-2547（平日月～金 10:00～17:00）
〈メール〉saposen@mow.jp 〈WEB〉https://mow.jp

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

オルター・トレード・ジャパン

生産者→効率重視

消費者（組合員）→品質とコストパフォーマンス重視

両者の商品に対する考え方の違いを説得することが大変。

オルター・トレード・ジャパンの答え

生産者

→ATJの現地の子会社に人材を派遣し、検品やアドバイスなどを積極的に行う。

消費者（組合員）

→生活クラブなどの組合員に向けた学習会を開催。

活動を通して感じたこと

- 団体や個人での様々な「つながり」を実感することが出来た。
- それぞれが作り出す「つながり」がお互いにいい影響になっていることを実感した。

つながりインターンシップ@協同
報告会（農協系グループ）

立教大学4年

日本大学3年

日本大学3年

東京家政大学1年

0日目 テーマ設定

事前にどんな調査テーマを設定するかの話し合いを実施

農業で地方を
盛り上げたい！

食育に興味が
ある！

地域のつながりを生
み出したい！

⇨「食と農の体験を通して、地域・地方の活性化に繋げるには」

1日目(8/10) 実施内容

ZOOM開催

- 13:00～(10分)　開会
- 13:10～(50分)　自己紹介・オリエンテーション
- 14:00～(90分)　①中央会・地域ふれあい課紹介
  ②テーマ設定理由について
  ③事例紹介
- 15:30～ (30分)　フリートーク
- 16:00　閉会

設定テーマについて

「食と農の体験を通して、地域・地方の活性化に繋げるには」

というテーマの捉え方についての具体的な確認

〇地域・地方って具体的に？？

⇨JAさがみの管轄内

〇活性化って具体的に？？

⇨人とお金の循環

テーマに対するJAさがみの事例紹介

花の寄せ植え体験

目的：農家さんの販売応援と地域活性化
→農家さんによる指導動画やweb展覧会を通して地域の農畜産物について知ってもらうきっかけに

花の苗、鉢、土、肥料、手袋、手順書がまとまったキット

画像引用元　https://ja-sagami.or.jp/kumiai/farming-activities.html

事例紹介②

ふれあいまつり

毎年春～秋頃
に開催
旬の農産物の
販売や焼きそば
など模擬店の
出店

農家さんと職員が
一緒に出店＆販売
保育園の鼓笛隊や
地域の太鼓など地域
との交流により、
農家さんと地域、JA
さがみが繋がるため
のイベント

画像引用元　https://ja-sagami.or.jp/kumiai/

事例紹介③

出張販売

スーパーが遠くて
買い物に行けない
人のため、支店の
敷地内で出張販売
農畜産物を販売

出張販売は高齢化
が進む団地内の
コミュニケーション
活性化の場にも
なった
→食と農を通じた
つながり

画像引用元　https://www.jacom.or.jp/noukyo/news/2019/10/191024-39452.php

２日目(8/11) 実施内容

ZOOM開催

- 13:00～(10分)　開会
- 13:10～(80分)　事例体験
- 14:30～(60分)　体験についての感想・意見
- 15:30～(30分)　次回の説明
- 16:00　閉会

寄せ植え体験

【用意するもの】
・鉢　・苗(3種類)
・培養土　・軍手
・新聞紙

①鉢に土を入れます。

②ポットに入れたまま、苗の配置を決めます。

③苗からポットを外し、②で決めた配置に置きます。

④苗と苗の間に土を入れます。

⑤きれいに見えるように苗の向きを調整します。

⑥鉢を叩いて隙間を埋めるイメージで土を落とします。

感想・意見

【メリット】

・外で行う企画と同じ内容で出来る。

・苗から育てて花を咲かせた後も、様々な物に活用できる。

・苗から育てることで、責任感を感じることが出来る。

【デメリット】

・土の処理が難しい。

・花に興味がない人にとっては、面白くはない。

3日目(8/11) 実施内容

- 13:00～(10分)　開会
- 13:10～(20分)　GWについての説明
- 13:30～(90分)　GW
- 15:00～(30分)　GW発表
- 15:00～(30分)　フリートーク
- 16:00　　閉会

ZOOM開催

「地域を活性化させるイベントを企画」

⇨実際に以前行ったイベントや企画をもとに5W1Hを考えながら詳細を決めていきました。

企画案

イベント名:「～JAさがみの特産物を味わう~ 夏の流しそうめん体験」

目的:JAさがみならではの商品をアピールすることによって地域活性化を図る

いつ・どこで・誰に・何を

夏にキャンプ場などで管内・管外問わず、地元食材を使った流しそうめんイベントを開催

「地域を活性化させるイベントを企画」

実施方法
JAさがみのエリア内のキャンプ場にて、JAさがみ管内で収穫できる野菜やフルーツを参加者にトッピングして
もらう形式。
定員は20～30人

金額設定
流しそうめんの機械&材料費
子ども（未就学児）・65歳以上の高齢者：150円
大人：500円　こども：300円

まとめ

・農業協同組合として、組合員と准組合員の方々、さらに地域のつながりを第一に考えた姿勢を肌で感じた

⇨農業離れやコロナ禍といった環境の中で、生産者と消費者の「顔の見える関係性づくり」や組合員同士の交流を促進している

・徹底した「組合員」への思い

⇨事例紹介やグループワークの際、常に「どうしたら組合員のためになるか」と考え抜く姿勢を感じた

つながりインターンシップ＠協同生協系グループ

生活クラブ生活協同組合グループ
東京・神奈川・連合会
日本大学3年2名

生活協同組合パルシステムグループ
東京・神奈川・千葉・埼玉・連合会
日本大学3年
東京農業大学3年

「生活クラブ連合会｜生協の食材宅配 生活クラブ生協」(生活クラブ連合会｜生協の食材宅配 生活クラブ生協 (seikatsuclub.coop))

インターンテーマ

インターン前の生協の印象

・食品を配送している
・町中を牛のトラックで走っている
・食に関心のある組合員さんが利用者
・そもそもよく分からない

テーマ

・生協はどんなことをやっているの？

・生協で働く人や組合員の人はどんな人たち？

パルシステムグループインターン活動日程

8/7 産地交流会

8/18 パルシステム勉強会

8/24 座談会

8/31インタビュー

パルシステムグループ概要

パルシステムは、首都圏を中心に1都11県で活動しており、
組合員数は164.9万人である。

日々の暮らしを支える事業

・商品供給
・共済・保険事業
・総合福祉事業
・電力事業

理念

心豊かなくらし（モノではなく人とのつながりで満たされる心）
と
共生の社会（自然と人、地域や属性を超えた人と人、現在と未来の共生）
を創ります

産地交流会

なぜ産地交流会をするの？

お互いの現状を率直に話し合える、生産者と消費者の対等な関係。産地の取り組みを理解し、課題を共有化して解決をもさくするため

組合員さんは、
今まで購入していた商品を知って、
見え方が変わり、より好きになる

商品を買えるのはパルシステムだけ産地交流会に参加できるのも組合員だけ

パルシステムをやめられない

生産者さんは、
消費者が求めているモノを知る

組合員さんとつながりができる

商品作りを裏切れない

産直をやめられない

職員さんは、
今まで売っていた商品の裏側までを知る

生産者さんの想いを商品や仕事で組合員さんに伝える

生産者さん、組合員さんどちらとも繋がりができやめられない

お互いが長く付き合っていくために産地交流会がある！

生活クラブ概要

- 協同組合とは

  その組織を利用する人たち自身が、自分たちでお金を出し合い（出資）、共同で運営・管理する事業体

- 生活クラブの紹介

  〇生活クラブの成り立ち

  ・安く牛乳を飲もうという1人の主婦の呼びかけをきっかけに共同購入を開始
  ・やりたい人・意志ある人が自主的に仲間を集め生活クラブは全国に広まった

  〇FECの取り組みについて（食・電気・福祉事業）

- 組合員の活動紹介

  〇※コモンズ・デポー毎に運営委員会を形成(※生活クラブの消費材を店舗で手に入れることができる)

  〇自分たちの生協を自主運営・自主管理する

  〇意志をもった人が自ら発信し、共感をひろげる

インターンシップの内容

- 1日目
  ガイダンス
- 2日目
  入職2年目の職員研修への参加
  生活クラブの取り組み(FEC)のひとつ“食”(F)について知る
- 3日目
  生活クラブの取り組み(FEC)のひとつ“コミュニティ”(C)について
  生活クラブの取り組み(FEC)のひとつ“エネルギー”(E)について

2日目

- 入職2年目の職員研修への参加

生活クラブの消費材牛乳と牛肉の歴史や需給状況、価格等についてご教授いただいた。

・特別な日のごちそうだけではなく、食べ方を工夫して牛肉をもっと食卓に

→こだわりの消費財を組合員の方に選んでもらうための工夫が必要であることがわかった

・地域に密着しているからこそ無理なく新鮮な牛乳を供給できるという点が興味深く感じた。

・職員の方は、入職後も組合員の方に正しい情報を届け、選んでもらうために研修を行っている

→“組合員が主人公”で、そのために職員の方が適切な情報を届ける魅力を感じた。

3日目（前半）

•生活クラブ東京・増田理事長のお話：コミュニティ活動について
•同総務部・上田さんのお話：若者就労体験に関する仕組み報告

- みんなで目指す「FEC自給」の地域づくり
- 主体となるのは「私」
- 自己表現できる人の関係を作る
- 2011年の震災をきっかけに地域の危機管理を再確認。物資の受け取り訓練も。

- 5日間の若者体験就労。対象となるのは39歳まで。
- 受け入れられる側のみならず、受け入れる側の意識を変えることが重要。
- 目標で一番大事なのは自信を持ってもらうこと。
- 障碍者手帳を持つには至らないが心の問題で働くことが難しい人は多い。
- 5日やって終わりではなく、次に繋げていく。
- ジョブトレーナーの導入が今後の課題。行政へ呼びかけていく。

3日目（後半）

・生活クラブ神奈川・湘南理事会のお話

「今こそもっと生活クラブ」
・学ぼう・参加しよう・繋がろう・広げよう
・F(食)、E(環境)、C(たすけあい)が生活クラブの柱
・食の面では共同購入運動に共感し理解して食べる組合員を増やし、利用につなげる
・環境の面では省エネ・再生可能エネルギーを広げる活動、環境を守る活動に取り組む。平和への活動も。
・たすけあいの面ではエッコロ共済・エッコロプラスを活用し、組合員のたすけあいを広げる。

インタビュー比較

パルシステムと生活クラブの違い

組合員を長く続けてもらうために大事にしていること

パルシステム

・誠心誠意対応する

・供給の際にコミュニケーションを大切にする

・組合員の意見を聞き、

可能な限り反映させる

生活クラブ

・消費財の価値や生産者のメッセージを大切にする

・組合員同士のつながりを作る

協同組合ならではのいいところ・難しいところ

パルシステム

・組合員の意見が重要視される

・組合員の役に立てる

・新しい事業などへのスピード感が遅い

・コストを気にしない

生活クラブ

・みんなで同じ目標に向かえる

・少しずつお金と時間を出し合っていける

・お金で得られない価値があることを共有することは大変なところ

コロナ禍における変化

パルシステム

・注文の増加

・相対されない組合員の増加

・産地交流などの企画ではオンラインになった

生活クラブ

・供給量が増えた

・配達量が増えたので感染のリスクが上がった

私たちから見えた生協

パルシステムの職員さんは自分の行動が組合員さんに影響を与えることを自覚していて、コミュニケーションをとって組合員さんの声を聞き、信頼関係を大事にしている人が多いと感じた。
商品を届けるだけでなく、産地交流会で生産者と組合員同士が繋がる機会を作り、お互いが理解し、助け合うことで長く付き合っていく下地を用意できる。

パルシステムの職員さんは常に組合員の気持ちになって行動している方が多い。
自組織の商品に自信を持っている

私たちから見えた生協

生活クラブの職員さんは、組合員の方が主役の生活クラブにおいて組合員の方が主役でいられるように全力でサポート。そして、その職員さんが組合員の方に支えられることもあるとてもいい関係。
組合員の方と共に地域のコミュニティづくりを推進。そして、働きたくても能力的な面でそれが難しい人たちの体験就労などにも力を入れ、今後さらにそれを充実させるべく取り組んでいる。

生活クラブ職員の方は、入職後も組合員の方に正しい情報を届け、選んでもらうために研修を行っていることから、生活クラブは“組合員が主人公”で、そのために職員の方が適切な情報を届けるというしくみに魅力を感じた。
生活クラブを好きで続けている組合員さんが多いのは、職員の方の情報流通の賜物だと思った。

つながりインターンシップ＠協同2021
労協系グループ

立教大大学院
駒澤大学1年

目次

◆労協系グループを選んだ理由
◆企業組合ワーカーズ・コレクティブキャリー
◆ワーカーズコープ
- 「自分らしく生き、自分らしく働く」
- 映画『ワーカーズ』～被災地に起つ～
- 私×協同労働×「自分の生きる場づくり」
- 私×協同労働×「子育ち」
- 協同の関係性を描く

◆私にとって協同労働とは

労協系グループを選んだ理由

- 博士論文の執筆のため、現場を経験したいと思った
- 研究上の問いを明らかにしたいと思った

→ 労働者協同組合における「働くこと」の意味

→ 営利企業とは異なる「働き方」や「組織構造・関係性」
　：雇わず、雇われずというスローガン

　：労働において「計画-遂行の乖離」を克服できる、オルタナティブ

→ 労協での新たな就労の在り方が、果たして有効な解決策になり得るのか

企業組合ワーカーズ・コレクティブ
キャリー

団体概要

キャリーは2008年に企業組合という法人格を取得し、企業組合ワーコレ・キャリーと結合。名前を企業組合ワーカーズ・コレクティブキャリーに変更して2019年4月からスタート。

・ワーカーズコレクティブとは

地域に暮らす人たちが、生活者の視点から地域に必要な「もの」や「サービス」を市民事業として事業化し、自ら出資し、経営し、労働を担う組織を言う。雇う・雇われる関係でない、一人ひとりが応分の責任を負う。

・ 仕事内容

キャリーは神奈川県下9カ所の生活クラブの配送センターにブランチと称する運行グループを設け、事業を展開している。生活クラブ生協の混載便、牛乳単独便の配送を中心に地域のコミュニティ運送事業者としてネットワークを広げ地域の「困った」に応え様々な配送を行っている。

キャリーの魅力

- 配送センターに託児所がある

  配送センターすぐ横に無料の託児所があるため子育てするママさんでも働きやすい。

  子どものお世話をしているのは組合員さんで、安心して子どもを預けることができる。

- 仕事の量を調整できる

  自分がどれほどの仕事を受けるかは自分で決めることができる。急な用事があるときは配送員同士で仕事を分け助け合う。シフトは午前と午後の2便に分かれていて、どちらか1便だけ担当するという働き方もある。

- 地域に根ざした働き方

  地域の方々とのコミュニケーションを大切にしていて、組合員さんと世間話をすることも多い。配送員は地域の一員という意識がある。「コロナ禍で置き配が増え、組合員さんとお話しする機会が減ってから、組合員さんとのコミュニケーションがどれほど心の支えになっていたかに気づいた」というお話が印象的だった。

キャリーの魅力

・メンバー間での意見交換が活発

たとえ新人であっても言いたいことを言い合えるような関係性がある。地域をよりよくすることに対して真剣に向き合う姿勢は皆同じ。

・組合員さんからの感想が届く

配送した食材の感想を組合員さんが送ってくれる。「この野菜がおいしかった！」などと嬉しい意見もあれば、「今回の野菜は少し苦かった」などの指摘の声も届く。改善点は農家さんと相談し、常においしい食材を組合員さんに届けるべく努めている。

感想

- 配送業というと男性が多いイメージがあったため、生活クラブでは男性よりも女性の方が多いということに驚いた。力仕事という面で男性が活躍できる一方で、託児所があったり、シフト調節ができたりと女性も働きやすいシステムがあるため、誰もが活躍できる場なのだと感じた。

- 「地域ではたらく」のは改めて素敵なことだと感じた。私自身配送トラックに添乗させていただき、組合員さんとお話したがとても明るく気軽に接してくださり元気が出た。

キャリーの写真(高津ブランチ)

Day 1

「自分らしく生き、自分らしく働く」

現代の「働くこと」と協同労働とは

- 「みんなちがってみんないい。だから大変だ。」
  多様性が重視される現代で、「一般的」や「当たり前」はなくなりつつある。それらの概念を取り壊す！

- 対話の重要性
  何かを決める際にディベートのように相手を打ち負かすような話し合いをしてしまうことがある。対話型（Aという意見とBという意見から新たにCという意見を作り出す）にすることで両者が納得できるより良い案を出すことができる。対話では相手を思いやる気持ちが大切。

- 働かせ方改革
  働くことにおいて、労働者の意見が反映されにくい社会となっている。「働き方改革」とはよく言うが実際には「働かせ方改革」になっているのではないか。「働かせ改革」のままでいいのか…

感想

・自らがキャリアを作る社会で、どう生きたいのか、どう働きたいのか、それらを自分たちの力で実現できるのが協同労働である。

・対話をすることは相手を思いやりつつ、自分の意見を主張するこである。妥協するのではなく、目の前の問題に真剣に取り組む皆の意見を尊重することが重要。

・「働かせ方改革」となっている原因として上下関係があげられる。協同労働の特徴であるフラットな関係は労働者の意見を取り入れやすく、理想の働き方を実現できる。

Day 2

映画『ワーカーズ』
～被災地に起つ～

印象的だった内容・感想

- 地域で助け合うことの大切さ
  被災した方のお話の中で「なぜ自分が生きてしまったのか、でも生きてしまったからやれることはやる」という言葉があった。とても衝撃的であった。職場を失い、先の見えない中で自分から行動することの難しさは計り知れないが、地域の方々が支え合って生活する様子はとてもあたたかく、「協同」の魅力を感じた。

- 支え合い

  被災によって職を失った方が地域のしごと相談所に行き、そこで障がいを持つ子どものサポートををするという仕事を見つけ活躍するというシーンが印象的だった。仕事を探している際はサポートされる側だったその方は後に障がい児のサポートをする側に回った。サポートする側とされる側は分けて考えてしまうことが多かったが、どちらか一方ではなく、常にどちらにでも回れるようにすることは素敵だなと感じた。どんな立場でも誰かのためになることができるというのは協同労働の良さであると感じた。

Day 3

私×協同労働×「自分の生きる場づくり」

440hz（株式会社）

全ての人々にとって生きやすい社会になることを目指して活動する
社会的企業

- 映像制作・デザイン・WEBサイト制作・広報サポートなど
  行う会社
- メンバー全員が不登校・ひきこもりを経験

創業理由

中学校の時、友達から無視され、クラスで居場所がなくなったつらい経験
フリースクール 東京シューレ：映画に興味関心
東京シューレ大学のイベントに来た方により、映画製作の依頼
「自分たちが自分たちでいられる会社を作ろう」

報告内容

・対話を促進するためのスキル：５Ｗ１Ｈの視点のなか「誰」と「なぜ」に
・交渉のスタイル：3つのタイプ

→ 敵対的関係、１つの答えだけを導き出すため、協力する関係、
　多数の答え(*複数の選択肢)を導き出すため、協力する関係

こうした、交渉のスタリオンや関係は、状況によりかわる。
例)交渉の対象が、行政(自治体)の場合。

・組織内部・外部の関係づくりにおいて、対話の戦略を用いつつ、
様々な利害関係・意見の対立を調整していくプロセスが核心

440hzの特徴

- ルールではなく、人に合わせる ：仕事の方向性はあらかじめ決めず！
  → 「できないことを無理に強要しない」、「有機的に変化していく」、
  「新人が入ってくると、新しい仕事も増やしていく予定」

- 声を出す「表現活動」をサポート：話す経験の積み重ね！

→「仕事のやりにくさだけではなく、仕事がうまくできない理由を日常的に…」

- 他者とのつながり
- ：「一人より、一緒に」の方がより豊か

質疑応答

Q. 一緒に働くためには、また、自分にあう働き方の実現のためには 本人のニーズ・求め・色んな考えなど、「意見を出す」ことが大事。こうした「意見を出す」ことが苦手な、うまく伝えられない人に対するどのような「サポート」が行われているのか

A. 「なにがやりたい？」と聞かれた時、すぐ答えが出てこない。まず、この難しさを基本的に理解しているのが大事。なにがやりたいか、なにをすれば楽しいかを上手く考えられない、それを上手く伝えられない子供やつらい経験を持っている方のため、パッと思いついたことを上手く表現できるよう、その人の身近でサポートする人材やインフラみたいな環境が必要

感想

1．利潤・生産性・効率ではない、組織が追求している価値がある
2．「株式会社」という法人格(組織形態)だけで、判断するものではない
3．ネットワークの重要さ：仕事の依頼、資金調達など、
　大学のつながりだけではなく、人権団体や運動団体からも多い

Day 4

私×協同労働×「子育ち」

ワーカーズ・コープ法人　浦安地域福祉事業所(千葉県浦安市)

- 児童育成に関する事業(子育ち、学習支援など)
  お金持ちの住宅街にある学童クラブ：「明海学童クラブ」
- 「子供たちが大人を変え、地域が豊かに」

現在の仕事についた経緯

１．バブル経済時代を経て、様々な職業を経験し、今の仕事に。
「仕事」や「業務」の意味について考える契機

→ 自分がやってきたすべてのことは、すべてが意味のある！

２．主体的に働きたい：正社員ではないため、店長になれなかった経験
「明らかに違うのにただただ従って働く」：自分がやりたいことをしたい

明海学童クラブの特徴

- 勉強やケアより「遊び」

過保護の下、子供たちの「自ら」考え、何かを決める能力が失われた

＊「放牧」の取り組みの必要性：安全・安心の囲い、地域の理解

- 様々な人との協力・連携：ボランティア、地域住民、自治体職員

例）大学生ボランティアによる衛生教育、スポーツ教室

「集まりの場」を地域に提供

＊ハッピーキッチン事業：おやつの販売。

単なる受益活動ではなく交流のための機会

- 子供のための環境をセンターだけではなく「地域」と共に作っていく

公園みたいな、遊び・集まり・運動ができる場所が足りないと気付き、

地域の小学校の校長先生に頼み、プールを借りたケース

感想

- トップダウンではない自由な意思決定プロセス
  「話し合い」のための具体的な様々な努力をしている
  例) あだ名で呼ぶ、思い切りぶつかり合う、生活の場面で色んな話を

- 地域社会との関係性：もらうだけではなく！相互協力

- 一方的ではなく「双方的」：事業も、関係性も
  「ボランティアの方から、ずっと助けてもらうことでもないし、ボランティアの方も子供から元気(エネルギー)をもらう」

Day 5

協同の関係性を描く

「協同の関係づくり：対話の先にある社会・実践」

報告の概要
１．対話　　２．地域づくり・仕事おこし　　３．行動に移す
→ 三つのテーマを貫くワーカーズ・コープの強調点
「協同労働」：ひとりではなくみんなで
「よい仕事」：お金だけではなく生産される財・サービスの社会的有用性
「就労創出」：社会への参加、つながりの機会を提供

報告内容：「１．対話」
当たり前という概念を超え、多様性を尊重するため
意見がまとまらない時の解決策！

報告内容

・対話を促進するためのスキル：５Ｗ１Ｈの視点のなか「誰」と「なぜ」に
・交渉のスタイル：3つのタイプ
→ 敵対的関係、１つの答えだけを導き出すため、協力する関係、
　多数の答え(*複数の選択肢)を導き出すため、協力する関係
こうした、交渉のスタリオンや関係は、状況によりかわる。
例)交渉の対象が、行政(自治体)の場合。

・組織内部・外部の関係づくりにおいて、対話の戦略を用いつつ、
様々な利害関係・意見の対立を調整していくプロセスが核心

質疑応答

Q. スムーズな対話、または、協働の関係づくりにおいて、
地域別偏差は？都会と地方(田舎)の違いもあると思うので…

A. もちろん、差はあるが、単なるインフラ(地域のなかの利用可能な施設・活躍している諸団体など)が主な要因だとは言い難い。むしろ、インフラが足りない地方の方が、共同体意識や連帯意識が高いので協働の関係づくりにおいて、楽な場合も多数

Q. 「共助」から「公助」という新たな目標に対し、組合員の考えは？

A. 立ち上げる(仕事おこしをする）事業の性格により違う。
しかし、ワーカーズに入団したことは「私たちだけの利益ではなく、地域、あるいは、みんなで」というワーカーズ・コープの志向点をある程度理解していることであるため、事業の進み方やどのぐらい社会貢献をするのかという問題は、まさに対話プロセスを経て、話し合いしながら決めるべきこと！

私にとって「協同労働」とは？

◆協同労働は、「花束」だ

一輪の花より、様々な色・香りの花が集まったらより美しくなる

：「協同」というものは、そもそも多様性・調和！

一人ひとりの個性・強いところを活かし、より豊かに！

それぞれの花をもっと良いところに配置するため
色合い、組み合わせを考え、一つの花束として作っていくプロセス

◆協同労働は、「何でもできる」だ

自分のやりたいことをそのまま形にできる働き方。

自分の手で何でもできる。可能性は無限大。

金融系インターンシップ

日本大学3年
産業能率大学3年
日本大学3年

チーム目標

業界理解を深める

理由：全員が協同組合金融についてあまり知らない

まずは知ることが必要

目次

- 協同組合金融機関と株式会社（銀行）の違い
- 信用金庫と労働金庫の違い
- 城南信用金庫について
- 全国労働金庫協会について
- まとめ
- 感想

協同組合金融組織と
株式会社（銀行）の違い

協同組合組織金融機関と株式会社（銀行）の違い

□株式会社

・株主の利益が優先される（営利目的）

・大手企業を含む全国の企業と取引が可能

・利益は株主の配当などにまわる

□協同組合組織金融機関

・地域や組合員などの相互扶助が目的（非営利目的）

・中小企業のみ・エリアが限定される等制限がある機関がある

・利益は地域発展・福利協働活動などに活かされる

信用金庫と労働金庫の違い

信用金庫と労働金庫の違い

□信用金庫

・信用金庫法に基づき、地域で集めた資金を同じ地域の個人や中小企業に還元し、地域社会の発展に貢献することを目的としてる。

・営業地域が一定の地域に限定される。

□労働金庫

・労働金庫法に基づき、労働組合などが行う福利共済活動の促進や労働者の社会的地位の向上を目的としている。

・公平かつ民主的に運営されている。

城南信用金庫について

城南信用金庫について

- 設立：1945年8月
- 総資産：4兆4852億円
- 預金：3兆9309億円　　貸出金：2兆3531億円
- 自己資本比率：9.96%
- 会員数：274,500名　　従業員:2,117名
- 店舗数：86店　　分類：信用金庫
- 営業地域：

  東京都全域、神奈川県川崎市、横浜市、相模原市、大和市、厚木市
  海老名市、座間市、藤沢市、伊勢原市、綾瀬市、平塚市
  秦野市、茅ヶ崎市、鎌倉市、高座郡、愛甲郡

※2021年3月時のデータを引用(https://www.jsbank.co.jp/about/outline/)

インターンシップ概要と目標

目標

・一人一人違う疑問点を無くす

・城南信用金庫の働き方・考え方について知る

概要

質疑応答形式のインターンシップ

各々聞きたい質問を用意し、城南信用金庫様に提出。この質問に答えていただきました。

質問

▶ コロナ禍の影響

働き方改革が加速し、業務の効率化や組織改革がしやすくなった

▶ アフターコロナの展望

・引き続き業務の効率化が進む
・顧客支援は対面とオンラインのハイブリット形式が主流になる

▶ 求める人材・若手に期待すること

・求める人材はコロナ禍の影響を受けていない（渉外活動に適性のある人）
・何事にも興味を持ち、積極的に行動する人
ex)コピーを取るとき、コピー内容に興味を持ち上司に質問する等）

質問

▶ 御行の課題

・業務の効率化
・デジタルシステムに関する人材不足
・自治体全体でのお客様支援（飲食業支援など）

▶ 残業、社内交流、労働環境ついて

・残業時間は月平均17時間、残業ありきの労働環境ではない
・本部からノルマを課すことはない
・コロナ禍前は飲み会など行っていた（年間3万円までの厚生費支給あり）

質問

▶ 他金融機関との差別化で独自にやっている事

・昔から地元に根差した地域密着型経営を行っている
・周囲の環境に左右されず、地域に腰を据えてやることをやる
・意外と他の金融機関がやっていないような事をやってる
ex）良い仕事ネットワーク、何でも相談プラザ等

▶ 地域密着型金融について

・お客様の悩みやニーズを聞き、それを基にお客様にとって本当に必要で利用したい商品・サービスを取り揃える（少数精鋭のラインナップ）
・未来塾（経営者に向けた経営講座）
→顧客の悩みをサポートし、経営の質を向上させる

まとめ

・コピーの際の話から、一人一人がアンテナ・意識が高い。積極的な人が多い。コロナ禍でも外部変化に影響されずブレない信念がある。

・コロナ禍により働き方改革が加速した点、残業が少ない点、歓迎会などの資金手当てなどから社員にとても優しいと感じた。

全国労働金庫協会について

全国労働金庫協会様について

- 正式名称：一般社団法人　全国労働金庫協会
- 通称：ろうきん
- 正味財産（≒純資産）：12億9,429万円（2021年3月31日現在）
- 総員数：95人（役員数21人、職員数74人）(2021年7月31日現在）
- 設立：1951(昭和26)年10月9日
- 分類：福祉金融機関

ろうきんについて

- 金庫数：13庫　　店舗数：608店舗
- 役職員数：11,340人
- 団体会員数：50,138団体　　個人会員数：64,801人

画像引用：http://www.line-tatsujin.com/detail/a1373483.html
https://www.okinawa-rokin.or.jp/1556267543/1556267676/
https://all.rokin.or.jp/association/

福祉金融機関の福祉要素って何？
他の金融機関と何が違うの？

インターンシップでの目的

①福祉金融機関の特徴を知る

②ろうきんならではの
働き方・考え方を知る

Q1.福祉金融機関について深く教えてください

「ろうきんは働く人との連携や助け合いを主としていて、営利目的で活動していない」

「利益は会員に平等に還元し、働く仲間の暮らしを豊かにする取り組みなどを行っている」

「働く人の夢や希望を支援する・会員の文化に携わる・会員を平等に扱うなどといった“ろうきんリレー”という考え方をしている」

銀行とろうきんの違い

	銀行	ろうきん
目的	営利	非営利
利益の還元先	株主 （一部消費者）	会員全員、平等に
役割	経済活動の潤滑 経済の動脈	働く人や会員を支援し、暮らしを豊かにする

Q2.どのような人材を欲していますか？
ろうきんで働く人はどのような特徴を持った人が多いですか？

人材は財産であるため、明確な人材像はこちらからは定めていない。敢えて言うなら個性を活かす労働環境を心掛けているため、その環境下で個性をいかんなく発揮できる人材が欲しい

柔和な人が多いイメージ

私たちが抱いていた企業のイメージ

企業理念

求める人材像

Ex）お客様に感動経験を提供して、人々の日常に潤いを与える
→コミュニケーション能力が高い人・手先が器用で技術習得する際も飲み込みが速い人

質問する前までのろうきんの人材像

働く人の夢と共感を創造する

コミュニケーションに富んだ人・傾聴力のある人？
課題を発見し、解決する力のある人？

私たち ていた企業のイメージ

企

求め

Ex）お客様に感動経
→コミュニケ
速い人

そういう事ではなかった

質問 の人材像

個 造する

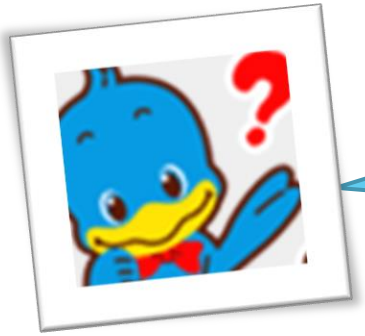
ーションに富んだ人・傾聴力のある人？
課 を発見し、解決する力のある人？

Q3.貴金庫の抱える課題は何ですか？

「他金融業界が抱えているような課題（DXやデジタルインフラの脆弱性、低金利政策によってお金の貸借による利益が少ない、資産経営の支援に関する事）は抱えている」

「デジタライゼーションに福祉機関としての役割や理念をどう結び付けるか（オンライン上へ反映させるのが難しい）」

「組合員の数や規模が減少傾向にあり、新規会員を獲得したいが利用者が増えない」



学生から見てどうすれば新規会員増えると思う？

手数料0にする、そもそも知らない人多いからプロモーションを強化する、DXをさらに推進するetc…

成程…参考にします、ありがとうございます。
ところで、DXって何ですか？

デジタルトランスフォーメーションの略で…
（デジタル化より新規顧客の獲得の方が重要度は高いのかな・・・？）

働く人や組合員の為の金融機関ならではの視点や考え方

な・・・?）

感想

総じて「働く人の夢と共感を創造する」事を念頭に置いており、働く人や組合員に優しく寄り添っている。

福祉金融機関という名称に恥じない、とても優しい金融機関

まとめ

まとめ

金融機関っ　こも大体一緒

城南信用金庫様の印象

➡ アンテナが高く積極的・良くも悪くもブレない

全国労働金庫協会様の印象

➡ 働く人の夢や希望を創造するとても優しい

それぞれ違った特徴がある

感想

- 協同組合金融組織についての理解が深まっただけでなく、興味が湧いた。
- 働き方について考えるきっかけが出来た。
- 信用金庫・ろうきんといったワードを街中で見る時に、無意識に目が行くほど、自身にとってより身近な存在になった。
- 方向性は違えどそれぞれに信念がある事がわかり、かっこいいと思った。

【集合写真】

＊学生と受入団体は対面でき、グループワークでそれぞれの想い・考えをじっくり話し合うことができました！

【2021 年度インターンシップ：事務局のまとめ】

8 年目を終えたインターンシップは、1 月 6 日に恒例の振り返り会議を行いました。会議で出された意見・提言を以下のようにまとめました。

・大学教員の関与を強めること、研究テーマを活かしたプログラムを併設し学生の興味や学びを深めること、教員・研究者の調査を通じて「非営利・協同組織」をわかりやすく伝えてもらうこと
・協同組合系寄付講座の情報を集約すること、ネットワークしインターンシップで活用すること
・前述 2 点を通して団体同士、大学（教員）同士の交流、基盤形成に寄与すること
・学生の先輩・後輩のつながりや就職した元学生や団体がつながれる居場所をつくること
・このインターンシップを受入団体の若手職員の研修・教育に活用すること
・「協同を学ぶ」プログラムについて、「職業や仕事」「地域との関係」「生産者・消費者との関係」「協同組合間協同」等いろいろな着眼点があるので整理すること
・「協同（すること）」を理解してもらうためによい面ばかりを強調しがちだが、本来「協同する」ことは面倒であり、人間関係の難しさが伴う、そういうことを伝える段階にきたこと

等々さまざまな示唆があり、団体からは活かす事ができるものは積極的に取り入れるという回答がされました。立教大学藤井先生からソーシャルキャピタルになったとの言葉もあり、その活かし方が今後の課題と言えるでしょう。このつながりから外部を巻き込んだ意見交流の設定をしたらという提案もありました。事務局としては一つ一つ大切にしながら次年度案を考えたいと存じます。

最後に事務局から持続可能な社会の構築に向けた人財育成という視点でまとめたいと思います。

「協同する」ということの本質はお互い我慢することがたくさんあり、たくさんの対話を通して折り合って物事を創りあげていく、難しく手間がかかることです。人が中心の組織であるだけに十人十色の考えがあり、争いごとになる場合もあります。その面倒くささ・厄介さが理想と現実の乖離となって見えることもあるでしょう。しかし、そこを経ないと良いときも悪いときも支え合える関係性を育んでいくのは困難です。信頼感は一朝一夕には生まれないということをきちんと伝えることが大事だと改めて実感した修了報告会でもありました。

一方で振り返り会議では社会的連帯経済と協同組合についても団体よりコメントがありました。

終わりなき経済成長を志向してきた結果の「貧困」と「環境破壊」が待ったなしの状況。世界では持続可能な社会へ向け次代を担う若者の大きなうねりも起きています。こうした時代に要請されるのは、計数化・可視化できない「非認知能力」です。「非認知能力」は誰かとの競争・競合ではなく、厳しい自分との闘いです。他人を思いやる力、意欲、粘り強く遂行していく力、そして対話力。そうした「非認知能力の向上」こそ非営利・協同組織人に求められる「成長のあり方」であり、「持続可能な社会の構築」に必要不可欠なものではないかと思うのです。そこに寄与するインターンシップ・プログラムが非営利・協同組織がめざすもの、若者が求める「自己実現」や「成長への渇望」への答えだと考えます。

第８期「協同を学ぶ」インターンシップ実施報告書

「つながりインターンシップ@協同」2021 年度

2022 年 1 月 10 日発行
編集・発行　一般社団法人くらしサポート・ウィズ
〒169-0072　東京都新宿区大久保 3-2-4 出光新宿ビル４階
TEL　03-6205-6719
http://www.kurashidial.or.jp/

*許可なく本冊子からのコピー・転載はご遠慮ください。