

はじめに：団づくりの基本は団会議から

* 団会議に臨む「構え」 — この会議・この提起で、世界を変える気概をもって！

1. 問題の所在を見つける（見当をつける）⇔当初は様々な意見・情報が混在

（1）正確な「現場の事実」把握から（これがなかなか困難）

* 留意点：主要な問題点と副次的問題を区別、問題や議論の中心点(環)を掴む

（2）事業所の「到達度」、現場の発展段階を検討する → 現状・出発点を共有（ここからの出発）

⇔ WC 理解、業務の専門性への習熟度、組合員集団の集団化、連帯感の醸成など

* 『個体発生は系統発生を繰り返す』（内田義彦） — 3年・5年の節目、焦らずに！積み重ねる。

（3）そもそも「団会議」になっているのか？

* 留意点：団会議が業務会議だけになっていないか？ → いくつかのチェック指標

— 事業所運営に向けての「提起」（全国・事業本部・エリア会議などを含む）を行っているか？

・ 協同労働を語り合っているか？ WC 独自活動を検討しているか？

・ 伝達会議、報告会議になっていないか？ 話し合いができていないか？

（4）団づくり・合意形成のキーパーソンをも模索する

* 留意点：運動の不均等発展 — 先進層に依拠し中間層を引き上げる（1割2割の先進層と1割の後進層、大多数の中間層）。

2. 団会議の準備

（1）リーダー会議、団会議準備会議の設定 ← 必要によって

① 団会議の討議事項を整理し、効果的に会議を運営する ・ 総括の論点を整理しておく

← 「振り返り」に時間をとられて、方針討議や十分な話し合いができていない、ということはないか？

② リーダーの「現場を見る視点」の涵養： リーダー陣に「現場を見る視点」を養ってもらう

→ 変化点（この1か月で何がどう変わったか？なぜ変わったか）の議論

⇔（事業計画・目標に対しての）到達点が議論できるようになる

→ 組合員・利用者の地域の前進的变化が捉えられるようになる

（2）総括の視点を準備 — 総括の質が、人と組織を育てる（成長の源泉）

総括は単なる経過ではない、前進面、問題点、教訓、課題を明確に→認識の統一（次の行動につながる）、到達点の共有など → 効果的に会議を進めるために、事前に準備し、方針討議に時間を！

* 留意点：「振り返り」などの総括討議を行ったら、討論を「まとめ」て共有する。

（3）会議の目的（獲得目標）を明確に、段取りを決めておく — 会議は創るもの！

* 留意点：事業計画・方針(到達目標)から逆算して会議を位置付ける／リーダーは討議をリードし合意形成に集中する／方針討議と合意形成を重視→ポイント(何を合意するか、誰の発言を組織するかなど)と総括の論点を明確に、前回会議からの変化点(前進的变化)を討議。

* 留意点：必ず前進面を見つける＝方針遂行の可能性が明らかになる／“九割ダメ”と感じていても《1割の良い点》を明らかにして方針遂行の可能性を合意する。

（4）会議次第、時間配分などの検討 → 概ね二時間程度、終了時間厳守。

・ 週報、月報の事前提出→配布で振り返り時間を短縮

- ・時間配分→所長会議報告と方針提起、総括、経営報告、方針討議の4分割、3分割。ミニ学習を入れた4分割、
- ・討議の重点を決めメリハリのある討議と意志統一を
- ・7つの原則唱和の工夫 — 意味のある唱和に！何を考えながら唱和するのか！
- ・情勢(環)—社会情勢、業種業界事業を取巻く情勢、事業所を取巻く地域情勢地域の動向。

3. 仕事（労働）の質を高める 改革方針の作成

— 標準的な仕事を確立し、先端を拓き、困難を担う！

- ①組合員の組織理解を深める →WC の学習 ⇔ 団会議中で／独自に
現場に協同労働の組織文化を — 「協同労働」を語り合う気風を
- ②業種の専門性に習熟する →研修の場の検討 ⇔ 団会議中で／独自に
←例えば：団会議での 30 分学習・研修
- ③事業所の「よい仕事集会」などの検討（半期毎／年 1 回）

4. 事業本部と現場の間

(1) 事業本部提起 — 事業本部全体としての到達点・局面をも明確に／スローガンの重要性

- ・特徴的な活動の評価とともに、全体としての局面評価と到達点を示す
事業本部全体としての到達点を総括して、事業の局面を明確化。経営数値と運動的狀況を付け合わせ。経営数値と全体状況との相関関係で事業本部全体の到達局面を明らかにできないか？
- ・重点と総合 — 突破口（運動の環）で飛躍をつくりながら、全局を引き上げていく！
- ・目標設定の詳細化(年間計画→半期→四半期→月間) ・基本事業と社連活動の連携

*留意点：分権型組織運営の問題意識を！・協同労働の多様性／特異性、自由度を奪わないように！

- ・目標へのアプローチの多様性を！ ・協同決定と保留の権利担保の検討→総括で検証。

(2) 現場との「ズレ」をうめる — 組合員目線で現場に入り、市民目線で地域とかわる

- ①情報の伝達 — 一人ひとりの組合員まで、方針や情報が伝わっているか
- ②業本部⇒現場 1：多数 ⇔ 現場⇒事業本部 1：1 — この かい離をうめる
事業本部が“相当に関りをもった”と思えるぐらいになって、やっと、現場は“事業本部の関りを認めだし、心を開き始める”
- ③現場・団会議に臨む姿勢 — 現場を励まし、良いところを評価して、次の展望を示す
事業所（リーダー）に寄り添う／「聞く」（受容と共感）／話し合い・語り合う文化を醸成
- ④現場の「日常」を見る — 団会議だけではない現場の状況 ・事業に加わる

(3) スランプをスルーする方法＝「私と労協」—働き方と共に「休み方」も習得を（人間発達の実践）

- ①スランプに気づく：なるべく「重症」にならないうちに気づけるように⇔何度も経験してくると事前に対策できるようになる — リフレッシュの方法はそれぞれ／持続可能な働き方の知恵
- ②活動の原点を繰り返し語り合う（単なる「休む」ではない）→「私と労協」を語り合う文化を
- ③事業本部役員がサポートする

5. 法制化 — 組合員が現場の力で勝ち取る実感を ⇒ 市民が公共を担い、市民社会を変えていく時代へ

(1) 勢いをつけて法制化を迎えよう — 基本法的新法・歴史的立法に立ち会える幸運

(2) 労協法は ①社会・地域を担う主体を創る。差し迫っている高齢社会を支える仕組みとしての力

- ②「未来の働き方」を創る ③労協 40 年の運動・歴史で、有効性を実証し、社会的影響力を拡大してきた働き方。まさに、現場の力によって勝ち取る法律。

(3) これからの地域を展望しよう — 地域／多様な団体に開かれた事業本部へ(事務所形態／活動方針)

- ・東京統括本部「全局の戦略」 ⇔ 自治体戦略 2040

- 50 年の変化—これまでの 50 年、これからの 50 年