

厚生労働省中部ブロック
労働者協同組合法周知フォーラム（2022年11月6日）

ワーカーズコープ・センター事業団
富山北部事業所

1.就職活動の挫折

- ・ 自分の能力や人格に自信がない、自分が社会に出て一人前に働くビジョンが見えない
→働くことへの不安、恐怖
- ・ 勤労の義務を果たしていないこと、社会インフラへのただ乗りの罪悪感
- ・ 将来の展望がない、タイムリミットが迫っている不安
→働かないことに対しても恐怖
→恐れに駆られて突発的にハローワークへ

2.地域若者サポートステーションと 富山北部事業所での社会復帰

- サポートステーションでカウンセリングやセミナーを受ける
- 職場見学、職場体験
 - なんとかやっていけそうかな…？という感覚
- 先輩方の手厚いフォロー、失敗しても大丈夫という実体験
- 病院の職員さんや売店のお客様にも優しく接してもらう
 - 完璧でなくてもいい、無理に一人前として振る舞う必要はないという実感
- 患者さんや介護施設の利用者さん、売店のお客様と話をしたり、間近で見たりすること
- 学校で習った知識を活かし、自分しかやらない仕事をする事
 - 今やっている仕事の意義、やりがいを認識
 - 挫折に終わった学生時代も無駄ではなかったことが嬉しい

3.労働者協同組合の特徴と

社会的存在意義「寛容さ」

- 普通の株式会社とは何か違うが、何が違うのか？
- 組織の形態、理念、活動内容、文化・風土…
- こうした違いは何に由来するのか？ どういった部分が自分にとって適合的だったのか？
- 同じように事業を営む組織でありながら、異なる形態として生まれ、発展したのはなぜか？
 - 「完全就労社会」の理想、完全雇用を目的とする組織であること
- 所有と経営、労働を分離しない
 - 働く人にとって働きやすい組織づくり
 - 様々な困難を抱える人を受け入れる寛容さ、個々の事情に寄り添い対応する柔軟性

3.労働者協同組合の特徴と

社会的存在意義「寛容さ」

- 借入や株式の発行を行わない
 - 利益や配当を求める外部の圧力がない、利益は働く人に還元される
 - 収益性が見込まれなくても、本当に困っている人のために事業を起こすという文化
- 一方、意思決定の速さや経営の効率性、技術的専門性などで劣る場面もある
 - 既存の働き方と相補的であればよい
 - 社会で働く人、今の社会で働けない人に異なる選択肢を与えられることが大事