

## 巻頭言

## ゆたか福祉会「第4期総合計画」 “笑顔かがやく明日へ 私たちの新たにめざすもの”を策定して

社会福祉法人ゆたか福祉会  
常勤理事 後藤 強

南区の小さな工場で産声をあげたゆたか福祉会の事業も、今年で41年目となりました。“柱一本、石ころ一つずつでも持ち寄って、自分たちの工場をつくろう”と立ち上がった当時のお父さんやお母さん、そして障害のある仲間たち。情熱に燃えて事業に飛び込んでいった創成期の職員。いま、そうした方々の多くが第一線から退いていかれる、そんな時代を迎えています。新しい世代にどのようにこれまでの事業と理念を継承していくのか、40年という区切りはそうしたことが真剣に問われる節目でもありました。

特にこの10年間は、障害分野では激しい制度改変がすすみ、利用契約制度や応益負担・成果主義の導入によって、事業者と利用者・家族の関係のあり方も大きく変化してきました。また、とりわけゆたか福祉会では、「綱領」による事業運営の躓きと混乱がこの時期に重なり、それまで築き上げてきた法人の理念や存在価値、社会的信頼が根本から揺らいでしまうような、苦しい時代を経験してきたのです。

40周年を期に策定することになった今回の「総合計画」では、今後の事業や実践の方針を明らかにすることはもとより、そうした拠りどころとなる“経営理念”の問い返しも、避けて通ることのできない大事なテーマでした。そして、その議論で私たちが特に大事にしたことは、事業目的の問い返しだけでなく、構成員である職員が大切にすべき、運営や行動の理念・原則をもう一度整理することでした。十分に深められたとは言えないかもしれませんが、その議論の到達点を、今回「私たちの大切にするもの」として、“尊重・参加・共同・運動・平和”の5つの言葉にまとめました。

“尊重”を一番初めに掲げたのは、私たちの仕事はまず何よりも一人一人の人間としての尊厳性に立脚したものだからです。このことは、異なる意見を認めず、職場内の言論と人権を抑圧していった「綱領」時代の過ちを二度と繰り返さないという強い決意の表明でもありました。“参加”や“共同”も欠くことのできない大切な理念として掲げましたが、前述したように、「柱一本持ち寄って・・・」という創成期を知らない構成員が圧倒的になったいま、それぞれの立場や意見の違いという多様性を認めつつ、どのような参加や共同の形を紡いでいくことが出来るのか、単純に原点に戻るだけではない、新しい創造の課題が課せられているように思います。

### ＝わたしたちの大切にするもの＝

- 尊重：すべての人々がかげがえのない存在であることを認め合い、その尊厳を大切にします
- 参加：一人ひとりが事業の担い手であり、その実践と創意を大切にします
- 共同：手をつなぎ支えあうことが何よりも大切であり、大きな力となることを確認します
- 運動：ねがいを形に変えるため、地域や社会とともに新しい事業や制度を創り出していきます
- 平和：平和の尊さを忘れず、協力と交流の輪を広げていきます

# 研究センターNEWS

## 第12回「生協の(未来の)あり方」研究会 第2回公開研究会

## 創りたい 生協運動の展望

5月23日(日)に第2回「生協の(未来の)あり方研究会」公開研究会をTKP名古屋ビジネスセンターで63人の参加で開催し、お二人のゲストスピーカーに講演いただき、生協での実践と未来計画に学び、フリーディスカッションで質疑・意見交流を通じ生協運動の現状と未来展望を考え合いました。今回は講演の一部を紹介させていただきます。

## 組合員さんも職員もお取引先も満足が得られる生協をめざして

— コープみやざきが考えてきたこと、実践していること —

生活協同組合コープみやざき 理事長 亀田高秀 氏

## [1] 2009年度の組織および事業状況

2009年度のコープみやざきの組織および事業状況は、組合員さん22万7000人(世帯)、加入率48.2%、お店153億、共同購入111億、経常剰余5億7000万、剰余率2.2%です。

## [2] 「コープみやざき」のめざすこと

「コープみやざき」のめざすことが、資料にあります。

- (1) 生協は、組合員さん(私たち)一人ひとりが、自らの必要のために、職員と一緒に作り、育てた組織です。くらしの願いを実現するために、観ること、聴くこと、そして応えていくことを全力ですすめます。この一つひとつの積み重ねが相互の信頼関係(=安心)をつくっていくのです。生協は「組合員さんとその家族の団らんがはずむために全力をつくしている」ということが、組合員さんに理解されれば、生協という組織はもっと求心力をもつことが出来ます。そして、組合員22万人(家族)と職員1800人の智慧が集まればすばらしいことが実現するはずです。
- (2) 生協のオーナー(所有者)である、組合員さん一人ひとりが、生活(消費)し、生活に必要なものを購入するにあたって、自分の意見や要望をきちんと主張していくという自主性、願いを実現するためにみんなで協同(参加・関わる)すること、そしてコープみやざきが民主的に運営されるように主体的にかかわること、の大切さを実感できるようにしていきます。このことは、組合員さんが地域社会で様々な組織・活動に関わるときにも大きな力になると思います。「生協のようにやればいいのに」「生協のようにやろうよ」と言われるようになればいいな、と思います。」

この(2)は一人ひとりの組合員さんと生協という組織の関係を、どういうふうに見えるのか、記述したつもりです。生協は何をしたらいいのか、それをどちらの側から見ていくの

か、今生協によって組織率ということばをつかたり、加入率ということばをつかたりします。ある時、何かの議論の際、組合員さんはどうとう自分が生協に組織されてしまったと思うだろうかという投げかけがありました。確かに生協から様々な働きかけはします。一人ひとりが自分のくらしに役立つか、自分自身で判断して、自分の意志で加入します。ですので、ことばとしては加入率ではないとまずいのではないかと。組織するということばは、人間まるごと取り込んでしまったような、錯覚をさせるのではないかと。政治でもそうですが、過半数を組織するということは、その組織を自由に動かせるという感覚になると思います。私自身も、県民の過半数を組織するということばは、生協陣営の中ではやっていたこともあって、わくわくしたこともあります。しかし、一人の組合員さん、一人の人間から見れば、自分が生活している中で、いろんなつながりが、職場であったり、自治会であったり、自治体であったり、PTAであったりとあり、その一つでしかないと思うようになりました。



一人の人間をまるごと生協に取り込んだ、組織したという考え方でいくと、組合員さんはそれぞれ生活の中に要求はあるわけですので、それにすべて生協として応える、生協としての社会的な責任があるとか、地域への貢献度とかいうことが議論されると思います。思いとしては純粹で、りっぱなものです。生協側が組合員の自治体ではないわけですので、しかも財源などほとんど持っていないわけですので、生協だからがんばりなさいとか、生協たるものということばで必要以上の責任感や実力以上の義務感を持つことは、どうかと思います。

## 「これまでの共同購入事業を通して、模索していること」

生活協同組合おおさかパルコープ 専務理事 所 清司 氏

現場主導型運営を貫こうと思ってやってきました。時々、数値の局面で、ぶれまくっています。店は順調にいますが、共同購入が非常に厳しい局面に至っています。改めて徹底できていないということから、苦闘している報告をさせていただきます。

### パルコープの現況、経過

大阪の淀川と大和川の間が、パルコープのエリアです。パルコープの南の方がいずみ市民生協、北の方がよどがわ市民生協のエリアです。

1991年に、3つの生協が合併して、おおさかパルコープは発足しました。もともとは、大阪の市民生協は、成熟したら合併しようと創設者同士が話し合いながら、すすめてきた歴史があります。ある意味、自主自立で自分の頭で考えて、組合員さんからも「いつまでたってもこうなんや！」と言われながらも、必死にやってきたと思います。

当時、総括の中では、市民生協というのは、購買事業というのは手段であり、目的は運動、そういう変えるための手段という発想がありました。商品事業そのもので、共同購入事業もそうですが、これでどう組合員さんに役立つか、どう応えるかということを経営に、合併と同時にかなり論議を重ねました。なぜかと言うと、借入金が5億円以上ありながら、内部留保については9億円に満たないという財務状況から、いつつぶれてもおかしくない財務状況であったと認識しています。改めて、どう商品事業で、組合員さんに応えていけるか。このことを主題に置いてやっていたらいけないとやり始めました。

### 運転事故を契機に現場主義型運営に

1996年からでは、死亡事故が一番大きなことでした。10月18日、拡大のメが近い日、夕方、担当者が加入回収に行く時に、バイクとぶつかるという事故が起きました。電通大の学生さんでしたが、尊い命を亡くしてしまいました。安全運転思想は、職場風土そのものが問われています。当時、安全運転ということで、現場主導型運営ということを経営に、再度強調させていただきました。この年に、コープみやざきさんに、トップも含めて、支所に、共同購入に行かせていただきました。パルコープのめざすこととかの中に、かなりコープみやざきさんの考え方が入っています。仕事感とか職員感を勉強させていただきました。

この時を踏まえて、現場主義型運営というのは1992年くら

いから、我々の使命、我々の仕事は何かということをやらせていただいた時に、現場の最前線で行っている担当者が、目の前の組合員さんにどう対応するか、それができなければ生協じゃないと、組合員さんの満足、組合員さんに喜ばれるということを経営に、瞬間、瞬間で取り上げられる職場風土をつくらせようと思ってきました。



2001年からの年度では、私が共同購入の担当をやらせていただいた時代です。「組合員によかれと思うことはまずやってみる」ということで、やりました。まず、組合員さんが困っていることとか、がっかりしていることとか、喜ばれることを思いきりやっけていこうとすすめてきました。もう一方では、事業的には、利用人数、組合員拡大、供給高含め厳しい局面にありました。そういう意味で2005年度、班利用制度ということで、班で一人利用、二人利用で手数料を下げたいという提案をさせていただきました。これはものみごとに否決されました。もともと組合員とか、現場を知らない、担当役員であったと改めて認識しました。

### マニュアルや規則ではなく、買う立場にたつて

次の2006年からは、あらためて買う立場だと強調し、現行に至ります。

共同購入は厳しい状況になっていますが、店の方は、2001年以降、来店者数、利用人数とも、前年を上回る状況があります。直接剰余では、2009年度に黒字化しました。今年4月、間接本部費は入れていませんが、直接本部費入れて年間を通じて黒字になる状況までできました。

マニュアルとか、規則だけではダメなんだと。どういう志、どういう思いでやるか、職場でものが言える、こんなことはおかしいと赤裸々に言えるという状況。組合員に、がっかりさせてはいけないと思いきりおかしいと言え、組合員さんにこうしたらもっと喜ばれる、もっとこうしたら職場環境がよくなるということが出来る職場、これがない限り生協の事業は発展しないとここが出发点になったかと思っています。



## 三重のつどい 開催レポート

# どこへ行く わたしたちの食生活

～ 日本の食生活を変えてきたもの、変えていくもの～

4月10日（土）、三重県総合文化センターで、「三重のつどい」が開催されました。コープみえの役職員、東海農政局三重農政事務所、生産者、他団体、研究センター会員など36名の参加がありました。基調講演は「どこへ行く 私たちの食生活 ～日本の食生活を変えてきたもの、変えていくもの」と題して、梅村郁子先生（元松阪大学短期大学部生活科学科教授、現三重中京大学短期大学部、元コープみえ理事）にお話しいただきました。以下要旨を紹介させていただきます。

### 現代の日本の食

今、日本人は「お金持ち食」している、「お祭り食」していると言われていています。世界には栄養不足で苦しむ国がたくさんあるというのに、食べ飽きるほどの食生活をしています。実際食べ残しや無駄にしている食べ物が、1人、1日で50gあるそうです。

食料は海外に依存しています。さらに、フードマイレージは世界一です。フードマイレージは食料輸入量に輸送距離をかけた数値です。こうした食生活を選んだ、望んだ結果の食料自給率の低下が、日本の将来を危なくさせているのではないのでしょうか。私は、日本の食が日本人の食らしくなくなっている、食文化の変わり様が気になって仕方ありません。

食べ過ぎや運動不足による肥満、生活習慣病を抱える人が増えて、医療費が30兆円を超えて、国の経済が危うくなっています。世界一の長寿国になれたというのに、老後は決して安心ではない、要介護者が増えていることが日本の現実です。

### ◆ 日本食とカタカナ料理 ◆

日本食のイメージは、ヘルシーで美しい料理。海外でもブームになっています。さらに日本食のいいところは、季節性や地域性があることです。山の幸や海の幸、気候の変化に富む食材があることが特徴です。

でも、今、私たちの食卓にはそんな料理ばかり並んでいるわけではなく、「カタカナ料理」が氾濫しています。チャーハン、ギョウザ、ハンバーグ、スパゲッティ…。地域や季節に関係なく日常の食にしています。

「天ぷらそば」はいかにも日本の料理ですが、食材のほとんどは海外から輸入されています。お正月のお節料理の食材も同様です。日本の食文化が海外の食材で保たれています。

### ◆ 和食の原点 ◆

日本に稲が伝わり、米を主食とする日本の食文化は長い年月をかけて今に至っています。まず、初めに米ありきです。あらゆる生活文化も米との関わりでできています。米だけが100%自給できているのも



この歴史にあります。

奈良時代に、色々な食べ物が中国から入ってきました。食材も、調理法も、調理器具も、お砂糖や味噌、醤油、すり鉢も入ってきました。これが今の和食の原点です。

しかし、それらは一般庶民にはとても縁のないものだったと思われれます。

### ◆ 精進料理・懐石料理・本膳料理・会席料理 ◆

戦う武士と修行するお坊さんの日常的な質素な料理が、「精進料理」です。作るにも、食べるにも、精神的な修行が要求されています。

その後に出てきたのが「懐石料理」です。茶の湯の前、お腹がすくとゴロゴロ鳴るので、お腹を温める「しのぎの料理」だと言われています。「本膳料理」は、室町時代から江戸時代にかけてのおもてなしの料理です。しかも縦の人間関係を示すもので、一の膳から五の膳までたくさん並べて見せつける料理です。

一般の江戸の町民は、縦ではなく横の人間関係を大切にしました。作り出されたのが「会席料理」です。「本膳料理」と同じように、豪華で食べ残すほどの料理を並べました。

つまり、「精進料理」と「懐石料理」は今の日本料理の形に近く質素ではあるが、精神がついていかない。「本膳料理」や「会席料理」は、特に「会席料理」は楽しむものとしてそのまま取り入れたいという延長が、今の飽食、食べられないほどの料理になってきたのではないかと思います。冠婚葬祭で出るお料理は、「本膳料理」に近いものです。残ったら持って帰るとい料理です。

しかし、貧しい庶民にはとても手が出るものではありませんでした。しかもここまで1200年という長い年月を越えてゆっくり、江戸時代に日本料理は完成しました。

## ◆ 食の西洋化 ◆

明治に入ると、食の西洋化が急激に始まります。外国相手に日本が結んだ条約が非常に屈辱的で不利なもので、それを覆すのに日本を文明化するために、食の洋風化が始まったと言われていました。

この時代に和洋折衷が始まりました。「あんパン」「オムライス」「ハヤシライス」「カレーライス」は外国にはありません。日本独特のものです。

## 昭和の食

昭和20年、終戦を迎えても昭和27～28年まで、食料の極度の飢餓状態が続きました。学校の校庭にも畑、道ばたにも畑がありました。

栄養改善普及運動が進みましたが、そこで言われたことは、「もっと油を食いなさい」「お肉を食いなさい」「欧米型の食生活にきなさい」ということでした。国民の最大の関心事は空腹を満たすことで、国中が豊かさはアメリカ食にあると思っていたようです。

## ◆ 昭和30年代 ◆

昭和30年代は、世界で類のない生活変動の時代です。「もはや戦後ではない」という経済白書が出ました。電化製品（電気釜、冷蔵庫、テレビ）も出てきました。昭和30年代の食卓、ちゃぶ台と言っていたそこには、家族の団らの光景がありましたし、一汁三菜の粗食が作られました。それが日本式の長寿食ではないかと思われまます。お米の消費量が多く、脂肪の摂取量が少ないので、ここに学べと言われます。実はこのころまだ日本人の栄養状態は本当によくなかったのです。もっと肉を食べ、ご飯に偏らない食事をと言われてきました。

## ◆ 昭和40年代 ◆

昭和40年代、高度経済成長期で、食は確かに豊かになりました。お米の消費が少し減り、小麦の消費が増えました。肉や卵、牛乳、乳製品が増えました。

大阪万博のときには、外食元年と言われました。女性が職に就くようになって、食の合理化が少しずつすすみました。それでもまだ自給率は70%を越えていません。家ではまだまだ「料理に手を抜くな、手数は家族への思いやり指数」というようなことが言われ続けました。既製品を袋から取り出して食べるようなことは、



主婦の務めを怠ったことだと言わんばかりのことが言われたのです。加工食品をたくさん使うことは、健康だけでなく子どもの教育にも悪いということも言われました。日本的な精神主義が主婦をさらに忙しく悩ませた時代でもありました。

インスタントラーメン、インスタントコーヒーなど簡便性食品と言われるものが、この頃作られました。海外旅行に行く人が多くなり、外国の食への関心も高まった時代です。

## ◆ 昭和50年代 ◆

PFCバランス（タンパク質・脂質・炭水化物のバランス）が理想に近く、「日本型食生活の定着」の時代と言われます。日本食は魚・野菜中心で、ヘルシーでお手本にされるほど健康食だと思われていました。

加工食品の利用は多くなりました。大量生産・大量消費ではなく、他品目少量生産・広域流通になりました。

ファーストフードやファミリーレストランの躍進、外食が少しずつ日常化する時代でもありました。食料自給率が下がって、このころには（昭和55年度）カロリーベースで54%になっていました。

## ◆ 昭和60年代以降 ◆

脂肪のエネルギー比が25%を越え、だんだん欧米化してきました。あきらかに生活習慣病が増加し、ますます食は多様化、国際化します。無国籍料理が、家庭の食卓にも並ぶようになりました。

「個食」と「孤食」も問題になりました。朝は食べないという人もいます。お米の消費量は戦後のピーク時の半分以下になりました。

平成20年度の食料自給率は、40%から41%に上がったと言われていますが、この1%はと言うと、さとうきびと大豆の生産量が少し増えたからだと言われています。さらに、国際価格が高くなったので、チーズと大豆油の原料になる大豆の輸入量が減ったとも言われています。つまり、日本が自分たちの食生活を見直して改善に努めたのではなくて、輸入できないという事情があって少しアップしたということです。

## 「カタカナ食」を見直しませんか

人が食べ物を選ぶ基準はまちまちです。安心・安全、栄養、おいしさの順番で考えるのと同時に、自分の健康や、人生のバックグラウンドになっている文化みたいなものを考えながら選んでいただけたらと思います。

ハレとケも必要だと思います。このごろ日本人は毎日ハレの日です。ブリア・バサランの美味礼賛に「君はどんなものを食べているか言ってみなさい。君がどんな人かあててみよう」「国の盛衰はその食べ方の如何による」という言葉もあります。

（文責：伊藤小友美）

## 研究フォーラム「生協職員の仕事を考える」第2回研究集会

## 「生協で働くことって何？」

4月11日(日)、金山のワークライフプラザれある6階大会議室に於いて、研究フォーラム「生協職員の仕事を考える」第2回研究集会を、コープあおもりとならコープからお二人の職員をお招きし、30人の参加で開催しました。

## お二人の紹介



**村上大二さん**  
生活協同組合コープあおもり  
青森支部サクセススタッフ

弘前大学生協から生協で働いているベテラン職員の村上さん(55歳)は、2009年春にサクセス(お誘いを担う部局)に異動となりました。最初「こんな仕事は1年でいい。」と言われていた村上さんですが、秋には「定年までお誘いの仕事を担いたい」と言われてようになりました。

**須賀澤圭さん**  
市民生活協同組合  
ならコープ  
中部支所業務推進チーム  
リーダー



ならコープ業務推進チーム(お誘いを担う部局)で、現在は正規職員としてリーダーの役割を担う須賀澤さん。当初、パート職員として生協に入り、正規職員まで誘って組合員の皆さんとくらしと商品を真ん中において、どのようなコミュニケーション創ったら良いのかななどをテーマにみんなで研究活動されたそうです。

## お二人へのインタビュー

お二人にはインタビューという形で、生協職員の仕事に関わりお話をお聞きしました。その一部を紹介いたします。インタビュアーは世話人の田中さんです。

田中:田中と申します。コープあいちから出向し、東海コープ事業連合で仕事をしています。「研究フォーラム職員の仕事を考える」の世話人です。それでは、お二人に一人ずつ、同じ質問をしていきたいと思えます。

## 生協らしさのイメージと仕事

最初に仕事をしてきて、どんなイメージをもって働いてきたのかということをお聞きしたいと思います。そこで、生協らしさという言葉がありますが、それに対してどうい

うものをイメージして仕事をしてきたのかお聞かせください。まず須賀澤さんからお願いします。

須賀澤:生協らしさということでは、他とは違う組織だと思いますので、「組合員さんがすべて」ということばが、一番生協らしさにぴったり合うことばだと思います。いろんな勉強させてもらう中では、周りを変えていく組織でないといけないということも、最近は思っています。

村上:私は、生協歴が長く、23歳で大学を出てからずっと生協で働いています。生協らしいということは、私にとっては当たり前で、働くこと自体が生協らしさだと、毎日一生懸命やることが生協らしさです。ただ、一言で思いつく言葉でいうと、「嘘をつかなくてもいい」、「組織の中で遠慮しなくてもものがいえる」と、そんなふうに思っています。

田中:ありがとうございます。もう一つ、お二人に同じ質問をさせていただきたいと思えます。組合員さんに対して、どういう感覚でおられるのでしょうか。組合員さんを相手にする時に、どういうイメージで接して見えるのでしょうか。お二人からお聞かせください。

## 組合員さんに接するときの感覚は？

村上:私は、お店で勤務している期間が長くて、大学を出てから6年間、宮城の生協で店舗を担当していました。そして、青森で1号店ができるということで、妻の実家のある青森に引っ越し、お店の担当をし、それからずっと50歳くらいまで、お店の担当をやってきました。お店にいる間は、組合員さんはお客さんというイメージでした。名前もなかなか呼び合える関係がつかれず、よく来てくれる人は顔だけを覚えている生協の組合員さんであるお客さんという感じでした。そして、共同購入部にいき、一人ひとりはっきり覚えないと、仕事ができないとわかりました。コープあおもりでは、仲間づくりの担当の部署を、サクセスといいます。そこは組合員さんになる前段階です。まず組合員になっていない方のお宅に訪問し、生協の説明をして、組合員さんになってもらいます。どうしても組合員さんになっていただきたいので、大事な組合員になってもらう方という感じなんです。

田中:ありがとうございます。では須賀澤さん、お願いします。



須賀澤: 私は、ずっと共同購入の配達を担当してきました。配達の仕事が好きでした。初めからそうだったんですが、組合員さんは、友だちとか、親とか、おばあちゃんというイメージしかありませんでした。配達では無人の班で、置くだけの班も結構ありますが、そういうところは時間を短くして、話せる組合員さんとはとにかく話す時間をつくり、コースも自分でそう編成し、商品の話とか、たわいない話でも、いろいろ話して、コミュニケーションをとるのが楽しみでした。組合員さんは、商品の話で、「その商品おいしそう！」と言うと「ほなら、それ食べてみ！」と、その商品をもらったり、そういう関係でやってきました。

田中: 村上さんですが、サクセスという部署がコープあおもりでできた時、村上さんはその部署をどのように考えていましたか？

### コープあおもりのサクセスとい部署は？

村上: 絶対に行きたくない、一番行きたくない部署とっていました。サクセスのことを、内部的には営業という言い方をします。サクセスは営業するというイメージがあって、私はあんまり話をするのが上手じゃないので、「ごめんください！」といて、加入をもらうのは苦手だと思い、ここだけはやりたくないと思っていました。

田中: それで去年異動というお話があって、「一年はやります。」とおっしゃったということです。その一年はやるというのはどういうことだったのでしょうか。

村上: やめようかとも思いました。専務から「サクセスに行け！」と去年の2月ごろ言われました。それで、生活のこと、収入のこととかいろいろ考えました。そして、3月21日に青森支部のサクセスの部署にいくと、「今週の数字は6だよ。」ということです。私は退職間近の新人なんで「3つでいいよ！」と若い人から言われました。もう、数字がありました。青森支部は、約40人くらいの職員がいて、6グループに分かれ、グループに一人仲間づくりの担当が配属されています。ということは、私がやらないと、そのグループは、組合員を増やす数が毎週残として残ります。今週私が3やらないと、来週は6+3で9残る。その次の週はさらに一週間で15とか20残るわけです。この20という言い方も、組合員さんにとっては失礼かもしれませんが、仕事の的にはそういう中身もあるわけです。一週間やってみて、やめるとはいえませんでした。少なくとも一年間やろう、仲間に迷惑かたたくないということでした。

田中: それでやってみて、定年までやりたいとおっしゃるようになったということについて、なぜ変わったのかという原因は、ご自身でわかりますでしょうか。

村上: 仕事の中だけでないかもしれませんが、仲間づくりの担当になる前は、灯油センターのセンター長を

していました。青森ですから、東北・北海道の冬は、灯油がないと生きていけない、米と同じくらい大事な商品という位置付けになっています。そのセンター長をクビになり、サクセスにいけということです。くっつかかりました。なんでだと、カッとしました。しかし、妻から「たぶん、あんたに原因があるのよ。」と言われたんです。私もそうかと思いました。最初は、このお誘いの仕事が嫌で、一年間だけはちゃんとやって、やめようと思っていました。今は、数字に対して食欲に、グループで与えられた週15人とか、13人と目標は、必ずやるという決意でやっています。

田中: 何かの事例で変わったということではなく、仕事しながら徐々に変わってきた自分があるということですね。では須賀澤さんにお聞きします。生活協同組合というものは知らずに、最初時給だけでパートで入れたということです。入ってみてどうでしたか。仕事をやってみて、生活協同組合というところは、どういうところだと思われましたか？

### 入った当時のならコープの印象

須賀澤: すべてを見てきたわけではありませんが、私は、自営業もしてきましたし、他の仕事もいろいろしてきましたが、生協に入って思ったことは、悪口になるかもしれないかもしれませんので、7~8年前のならコープ限定と思って聞いていただきたいんですが、「ぬるま湯につかり続けた正規職員が、いつまでも脛をかじっている責任者像の組織」と思いました。

田中: 率直に言っていただきましたが、その中で仕事をやっていて、正規職員を見ながら、自分もそこに馴染もうとは思わなかったのでしょうか？

須賀澤: まったく思いませんでした。仕事はして当たり前という感覚で今までやってきていましたので、入った瞬間に、なんで目標があるのに、それをしないのかとか、当たり前なことなのに、それに対し文句を言ったり、嫌だと言ったりということが、まったく理解できませんでした。そこに自分が入るのがすごく嫌だったというのが、正直な気持ちでした。

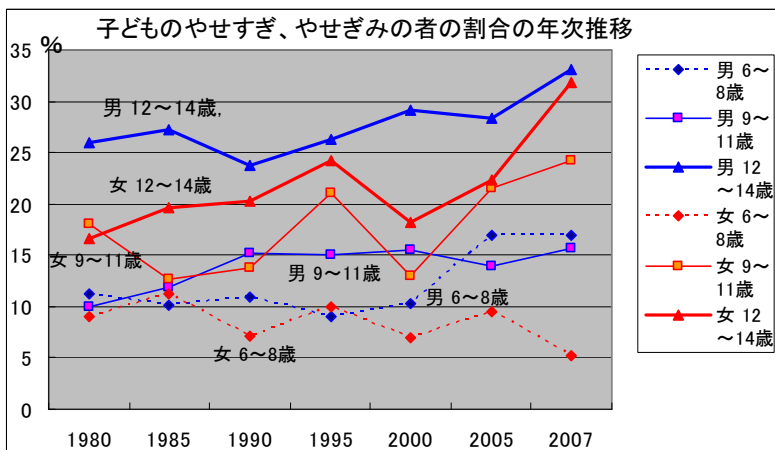
(この研究集会の詳細は、別に報告集を発行予定ですので、そちらをご覧ください)



# やせすぎ・やせぎみの子どもが増加

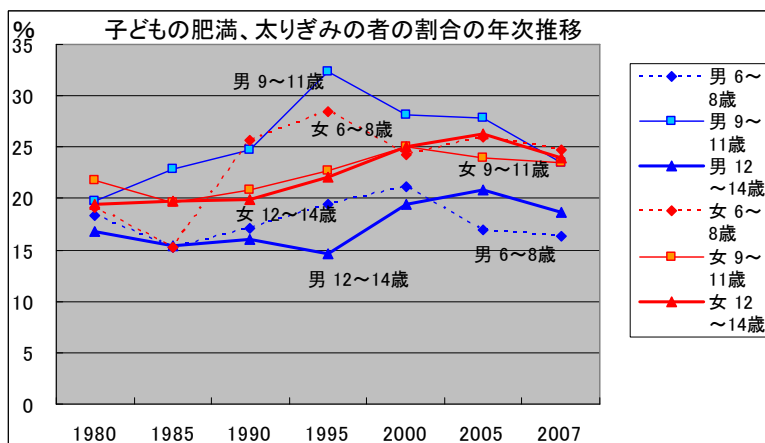
文部科学省 平成20年学校保健統計調査

学校における幼児、児童及び生徒の発育及び健康の状態を明らかにすることを目的とする学校保健統計調査の結果が発表されています。この調査では、調査範囲は幼稚園、小学校、中学校、高等学校及び中等教育学校のうち、文部科学大臣があらかじめ指定する学校で、調査対象は、実施校に在籍する満5歳から17歳(平成21年4月1日現在)までの幼児、児童及び生徒の一部です。1980年以降の年次推移は下表の通りとなっています。



痩身傾向児の出現率は、女子では2000年以降9歳以上で増加し、男子は1990年以降から増加傾向で、男女ともに2007年には12~14歳では全体の30%を越えることになりました。

他方、肥満傾向児の出現率は、男子9~11歳で高いものの、これも1995年以降は減少傾向にあり、これに対し女子は9歳以上で傾向的に増加しており、各年齢ともに25%程度となっています。



なお肥満・痩身傾向児は、2005年度までは性別・年齢別に身長別平均体重を求め、その平均体重の120パーセント以上の体重の者を肥満傾向児、80パーセント以下の者を痩身傾向児としていましたが、2006年度からは性別・年齢別、身長別標準体重から肥満度を算出し、肥満度が20パーセント以上の者を肥満傾向児、-20パーセント以下の者を痩身傾向児としています。

肥満度の求め方は以下のとおり。

$$\text{肥満度} = \frac{[\text{実測体重(キログラム)} - \text{身長別標準体重(キログラム)}]}{\text{身長別標準体重(キログラム)}} \times 100\%$$

※身長別標準体重については、次の文部科学省のサイトから算出できます。

[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/toukei/001/003/20/08120114/002.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/001/003/20/08120114/002.htm)

## INDEX

巻頭	ゆたか福祉会総合計画を策定して	
	社会福祉法人ゆたか福祉会 常勤理事 後藤 強	1
	第12回生協のあり方研究会 公開研究会	
	コープみやざき 理事長 亀田高秀	2
	おおさかパルコープ 専務理事 所 清司	3
	研究センター「三重のつどい」レポート	4-5
	「生協職員の仕事を考える」研究集会	6-7
	データファイル	8

2010年 6月 25日(偶数月25日発行)

定価200円

(税・送料込み。年会費には購読料が含まれています)

発行 特定非営利活動法人地域と協同の研究センター

代表理事 川崎直巳

〒464-0824 名古屋市千種区稲舟通1-39

TEL 052-781-8280 FAX 052-781-8315

E-mail AEL03416@nifty.com

HP <http://www.tiiki-kyodo.net/>