ワーカーズコープちば（企業組合労協船橋事業団）　2019年度活動報告

はじめに

昨年度の総会で私たちは、3年続いた赤字体質を何としても克服して、2019年度は地域の必要に応えられるワーカーズコープとして前に進むことを決意しました。以後1年間、私たちは月1回の理事会で組織全体の経営問題を考え、また各エリアでの取り組みを他のエリアでも共有し、学ぶ取り組みを行ってきました。

また、2019年度は「エリア制」導入2年目となり、全4エリアで月1回のエリア会議が定着し、エリア内の他職場の団会議にも参加するなど、各職場の交流や相互理解が進んだ1年でもありました。各エリア・職場でエリア会議や団会議を中心に人件費や経費を見直す話し合いや、委託元との契約改定交渉や人が辞めない職場づくりなどの改善に努めてきました。下半期には職場ごとの月次報告に取り組み、自分たちの経営をより理解するきっかけとなりました。その結果、決算では2015年度以来の黒字化が実現しました。これはひとえに全ての組合員の努力のたまものであり、まずはそのことを皆で喜び合いたいと思います。

　一方でこの1年、私たち自身の力ではどうにもできないような大きな厄災に見舞われました。

9月の台風の直撃と10月の大雨は、これまで経験したことのない規模の自然災害で、オアシス農場（千葉市若葉区）の小屋を全壊させたほか、多くの組合員の住宅や生活に被害を与えました。このような中でも、ワーカーズコープの職場を守り地域に必要な仕事を継続するため、オーナーや利用者と協同しながら皆でこの災害を乗り切ることが出来ました。これらの被害に対しては、全国のワーカーズコープの仲間から義援金等が寄せられ、またフードバンクの活動にはパルシステムなど生協からも支援があり、協同組合の全国・地域での連帯を強く感じる機会ともなりました。ただ、台風の直撃を受けた房総などの地域は、高齢化や人口減が進む中で、ますます地域経済が疲弊し、市民生活が厳しくなっていくことが予想されており、その復興や地域おこしには私たち協同組合の力が必要とされています。

さらに追い打ちをかけるように、世界的に拡大した新型コロナウイルス感染症は私たちの住む地域にも広がってきました。多くの人が罹患し亡くなる人も増える中で、外出を自粛し、人と人との交流が制限される状況は、私たちワーカーズコープのみならず、すべての地域活動・社会活動にとって厳しい状況です。今後の見通しが立たず誰もが不安を抱える中で、私たちはまずは職場と働く組合員を守り、継続した地域生活が出来るよう、医療や福祉、物流などの現場を維持していくことが求められています。

このような状況下で、私たちの最も重要な会議であり、1年間の事業と活動を振り返り、新しい事業方針を確認する定期総会も、残念ながら組合員が一堂に会することができなくなってしまいました。議案の討議も十分にはできない部分もありますが、次に皆で集える時まで、それぞれの職場を守り、ワーカーズコープちばの新しい時代の第一歩となる総会としたいと思います。

**ワーカーズコープちば　2019年度活動報告**

この1年を振り返って

＜経営改革＞

2016年度から2018年度と3期続けての赤字決算となり、経営改善はもはや待ったなしの課題として取り組んできました。2019年度も事務局員の残業代のカット、常勤者の残業代の削減、経営的に厳しい事業の見直しなどを行ってきました。2019年1月に長年にわたり運営してきた船橋二和病院のレストランと売店を病院からの提案もあり終了したため、多くの組合員が退職せざるを得なくなったことは、一昨年の船橋二和病院清掃の縮小と同様に非常につらい出来事でした。また、フードバンク事業や農場運営の母体となっていた、サポートセンター・オアシスの千葉市の委託事業が無くなったことは、フードバンクの運営を含め、組織運営に大きな影響が出てしまいました。

そのような中で、2019年度は各職場での人件費や経費のさらなる見直し、オーナーとの契約改定の交渉、8月からは一昨年より取り組んできた月給者の給与体系の見直しの実施などを行い、何とか経営的な落ち着きを取り戻すことが出来ました。また、下半期からは「月次報告書」の取り組みを開始し、組合員がより自分の職場に関心を持ち、一緒に考えられるように取り組んできました。

また、毎月発行する「ふなばし通信」にて、理事会での議論を丁寧に報告し、組合員の皆さんが自分たちの組織・経営を考える材料を提供してきました。

その結果、原価率約98.9％となり、昨年度比で約6％程度の経営改善が実現して、何とか赤字経営から脱却できる見通しが立っています。ひとえに、組合員が一丸となって経営改善に取り組んだことの成果と言えます。

ただ、一方でこの3年間の経営悪化の際の借入金の返済（840万円/年）や退職した組合員への出資基金の返還（約1,000万円/年）などもあり、この1年は運転資金的にも大変厳しい状態で、組合員による新たな出資や増資でなんとか持ちこたえてきましたが、2月の給与時に資金が不足し、結果としてワーカーズコープ連合会からつなぎ資金（500万円）を借りることとなってしまいました。今後、さらに経営改革を進め、運転資金を安定的に確保できるよう出資・増資計画、財務計画を立てていきたいと思います。

＜新規事業の拡大＞

2019年度は、4月より千葉市の生活困窮者自立支援事業の相談員増（稲毛・若葉各2名、計4名）があり、事業が拡大した一方で、相談件数も増大し相談支援員への負担も増しています。また、11月には白井地域福祉事業所しいの木が、訪問介護事業から、居宅介護支援事業を展開することとなりました。今後、地域での介護ニーズに応え、さまざまな事業展開していく第一歩になると思います。

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2012年度 | 2013年度 | 2014年度 | 2015年度 | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 |
| 売 上 | 256,624,977 | 340,051,249 | 381,342,543 | 445,607,068 | 451,964,138 | 479,929,417 | 468,988,808 | 435,189,381 |
| 人件費合計 | 181,192,783 | 209,835,893 | 234,002,405 | 291,922,270 | 331,524,073 | 347,015,102 | 363,677,761 | 331,376,008 |
| 材料費合計 | 25,025,696 | 57,674,977 | 56,467,085 | 57,179,910 | 55,109,724 | 50,269,511 | 42,962,121 | 16,973,000 |
| 経費合計 | 51,064,038 | 69,552,571 | 90,968,361 | 95,475,697 | 90,663,885 | 92,170,445 | 87,336,000 | 82,236,354 |
| 損益 | -657,540 | 2,987,808 | -95,308 | 1,029,191 | -25,333,544 | -9,525,641 | -24,987,074 | 3,103,506 |
| 出資金 | 36,578,458 | 37,584,000 | 42,291,000 | 47,304,000 | 55,040,000 | 62,130,000 | 63,442,000 | 62,065,817 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 人件費率 | 70.6% | 61.7% | 61.4% | 65.5% | 73.4% | 72.3% | 77.5% | 76.1% |
| 材料費率 | 9.8% | 17.0% | 14.8% | 12.8% | 12.2% | 10.5% | 9.2% | 3.9% |
| 経費率 | 19.9% | 20.5% | 23.9% | 21.4% | 20.1% | 19.2% | 18.6% | 18.8% |
| 原価率 | 100.3% | 99.1% | 100.0% | 99.8% | 105.6% | 102.0% | 105.3% | 98.9% |
| 出資金率 | 14.3％ | 11.1% | 11.1% | 10.6% | 12.2% | 12.9% | 13.5% | 14.2% |

＜重点方針　１＞赤字体質を無くし、みんなが経営に参加する仕組みづくり

　2016～18年度の3期連続から、ようやく黒字への転換が実現しました。これは、各職場の組合員や事務局員が一丸となって、経営改善に取り組んだ結果です。具体的には以下の取り組みを行いました。

1. 原価指標の作成・確認

昨年度の活動方針の中で、各職種の原価指標を決め、その指標の範囲で運営することを目指し、全職場で取り組みました。

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **税込原価率** | **一般管理費率** | **利益率** |
| 清掃・運転・駐車場 | 80.0 | 12.0 | 8.0 |
| 食・売店 | 92.0 | 5.0 | 3.0 |
| 介護・福祉 | 85.0 | 9.0 | 6.0 |
| 生協物流 | 80.0 | 12.0 | 8.0 |
| 委託事業 | 83.0 | 10.0 | 7.0 |

　その結果、多くの職場で原価率の改善や原価指標を守る経営が実現しました。

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 年間原価率が改善した職場（27） | 2019年度と2018年度との比較　（職場数） | | 2019年度と2017年度との比較　（職場数） | |
| 30％以上の改善 | 0 | 0.0％ | 2 | 6.2％ |
| 20～29％の改善 | 3 | 11.1％ | 1 | 3.1％ |
| 10～19％の改善 | 6 | 22.2％ | 3 | 9.37％ |
| 5～9％の改善 | 5 | 18.5％ | 5 | 15.6％ |
| 1～5％の改善 | 3 | 11.1％ | 4 | 12.5％ |
| 改善した職場　計 | 17 | 62.9％ | 15 | 46.8％ |

　2018年度、2017年度の各職場の原価率を比較すると、2018年度に比べて2019年度に改善した職場は17と全体（27）の62.9％となり、多くの職場が原価率を改善したことがわかります。

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 原価指標と職場 | 2019年度（27職場） | | 2018年度（32職場） | |
| 原価指標を下回った職場　〇 | 18 | 66.6％ | 12 | 37.5％ |
| 原価指標にあと一歩（3％以内）　△ | 3 | 11.1％ | 4 | 12.5％ |
| 原価指標を上回った職場　× | 6 | 22.2％ | 16 | 50％ |

　また、原価指標については、2018年度では、全体の37.5％が原価指標を下回った（あと一歩も入れて50％）のに対し、2019年度は、66.6％の職場で下回り（あと一歩を入れると75％）、大きく改善しました。

1. 月次報告書の開始

　下半期からは、センター事業団の取り組みを参考に「月次報告書」に取り組むことを決め、各職場の責任者が記入についての研修を行った上で導入しました。予算対比や前月対比も含め、より細かく自分たちの経営を考え、改善に向けて取り組むことが出来るようになりました。また、事業だけでなく、他の職場との連携や社会連帯活動についての報告も行い、団会議等での話し合いを行っています。

＜重点方針　２＞多様な人が働ける職場づくり

1. 人材募集・確保の方法の見直し

職場ごとの取り組み

　人手不足、人材不足の中、募集広告だけでは基本的に採用が難しくなっており、職場ごとに工夫して人材確保に取り組んできました。『ふなばし通信』の募集欄の活用、チラシのポスティングを手分けして行う、組合員による紹介制度などによって採用を行う中で、副産物として、広告宣伝費が大きく削減され（2018年度：ワーカーズ1,944千円＋企業組合206千円＝2,151千円　⇒　2019年度：ワーカーズ361千円＋企業組合372千円＝733千円）、前年度の1/3程度に抑えることが出来ました。

職業訓練講座での懇談会

　2010年より行っている国の失業者向け職業訓練（求職者支援訓練）事業を通じて、私たちは地域にたくさんの介護や福祉に関わる人材を供給してきました。これまでも講座の中で役員や組合員が講師になったり、見学等をワーカーズコープちばの職場で行ったりしてきましたが、2019年12月に初めて、ヘルパーステーションゆりの木等のスタッフと、修了生が懇談会を行い、講座終了後にワーカーズコープちばの職場で働いてもらえるよう、より強く働きかけを行いました。

自立支援機関、児童養護施設等との連携

　各市の生活困窮者自立相談支援窓口で就労支援を受けている人や児童養護施設を退所した人など、多様なルートで採用することを目指し、さーくる（船橋市）、らいふあっぷ（習志野市）、生活自立・仕事相談センター（千葉市）などと連携し、就労体験やアルバイトなども含め受け入れてきました。

1. 人の定着・辞めない職場づくり

１）と同様、さまざまな形で働く人を採用する中で、新しく入った人に丁寧に仕事を教えることや、役割を持たせる、その人に合った短い日数での就労も認める、病気になって休職する人も、回復するまで待つなど、疎外感がない働きやすい職場づくりを職場の仲間で話し合って行うことが出来るようになってきました。協同労働を意識した職場づくりが少しずつ進んできてきたものと思います。

年間の入退団者数は、入団者36名・退団者50名（うち3月に学習支援の学生の退団者が13人）と、安定した運営ができています。

＜重点方針　３＞

エリアの中に新しい地域福祉事業をおこす

1. 地域福祉事業所づくり

それぞれのエリアでも話し合い等は進みましたが、新規の地域福祉事業所づくりにはなかなか一歩を踏み出せませんでした。

既存の地域福祉事業所の取り組みでは、白井・しいの木が居宅介護支援事業に挑戦（11月より）したこと、松戸・放課後等デイサービスみらいが、イベント等を通じて地域の方たちとの交流を広げたことなどがあります。

1. 社会連帯活動
   * フードバンク活動
   * コミュニティサロン活動（きずな）
   * 子ども食堂・地域食堂
   * 制服バンク
   * その他

2019年度事業のまとめ

1. 事業の安定・事業拡大

2019年度の事業高目標4.8億円対し、4.35億円の実績でした。目標との差はマイナス0.45億円、前年度との差はマイナス0.33億円でした。

1. 財政基盤強化

●運転資金

5億円の事業高を実現するために必要な運転資金として、5,000万円の現金・預金の実現を目指しましたが、3月末時点での現金・預金は1,100万円弱と前年と比較しても減少しています。

現金・預金が減少した原因として、過年度の借入金の返済（年約840万円）と前年度に退職した組合員の出資金の返還（年約1,020万円）があり、単年度の損益としては黒字化しても、運転資金は厳しい状況が続いています。

（千円）

●出資金

ワーカーズコープは、自分たちの事業の資金は自分たちの出資金で賄うことを原則としています。この間、毎年理事会より全組合員にお願い文書を配布し（2019年度は10月配布）、自分の給与の2ヶ月分まで増資の積み立てをすることを組合員の皆さんに呼びかけてきました。その結果、退職した組合員に出資金の返還（約1,020万円）を行ったにもかかわらず、一口未満の出資金（預り金）も含む出資金の総額は微減（前年度マイナス約130万円）にとどまりました。

（千円）

　　　　　　●自立積立金

自立積立金は利益（剰余）の一定部分を新規事業や赤字補填の目的で積み立てるものです。今年度は、経常黒字を実現しましたが、積立金に回すまでには至りませんでした。

●借り入れ

今年度は、総会議案書で原則的に借り入れを予定しないことを決めましたが、運転資金の減少等で給与支払い等一時的な資金需要が生じたため、2020年1月末に日本労働者協同組合連合会よりつなぎ資金として500万円を借り入れました（2020年4月末に一括返済）。

1. 組織体制の改革・エリア制の導入

2018年7月より、事業を4地域に分け、月1回のエリア会議を職場責任者、理事、エリア事務局員等が集まり、全体方針を確認しながらその地域での事業について話し合ってきました。今年度は各エリアでの理事の選出（複数）を実現し、職場責任者もほぼすべての職場で選出され、エリア会議・団会議に参加してきました。

また、年度当初にエリアごとの事業計画・収支計画を作成し、それに基づき事業を行ってきています。エリア会議の開催は、定例化が実現し、理事会での議論を共有し、各エリアで全体方針を共有したり、新しい事業について話し合ったりする機会となっています。

1. 既存事業の基盤強化
2. 人材育成
   1. 人材育成に向けた規則整備を行う予定でしたが、取り組めませんでした。
   2. 新人研修は、過去2年に比べると、新入組合員数が減っている（2017年度：60人⇒2018年度：57人⇒2019年度：36人）こともありますが、受講する人の割合は上がっています。
   3. 理事研修は、2019年8月に理事・責任者研修として伊丹労働者協同組合の高木理事長をお招きして、伊丹市での生活困窮者の就労準備支援等について学びました。
   4. 連合会のリーダー研修に今年度も2人（相談センター稲毛・杉野さん、松戸みらい・鈴木さん）が参加し、全国の仲間や事業所との交流を行いました。報告を「ふなばし通信」で組合員に発信しました。
3. 人材募集

「＜重点方針　２＞　１）人材募集・確保の方法の見直し」参照

1. 給与体系の見直し

2018年6月より、理事会のもとに月給プロジェクトを立ち上げ、月給者のいる職場より代表1名を選出してのべ8回の検討を行い、①現在の年齢給をベースとした給与体系を廃止し、事業ごとの体系を作成する②職場ないし職種ごとに原価指標の範囲で成り立つ給与体系を作成する、という2つの方針を定め、各職場（職種）で新しい体系を作成しました。団会議・理事会での確認を経て2019年8月の給与から、新体系に移行しました。

また、それに合わせて事務局員の給与体系も年齢給をベースにしたものから全体の管理費の範囲で成り立つ体系に9月から移行し、あわせて当面の間残業手当についても抑制していくこととしました。その結果、この間増加を続けてきた人件費総額、人件費率とも減少方向になっています。

1. 県内での協同労働の拡大
2. 県内協同労働組織との連携強化

2008年に県内の協同労働組織を中心に設立した、「協同労働の協同組合ネットワークちば」として、法制化を中心とした活動に取り組んできました。2019年度は、同ネットワークの運営委員会を4回行い、協同労働組織間の連携、情報共有を行ったほか、2019年9月15日に映画『Workers被災地に起つ』の上映会とトークセッションを船橋市きららホールで行いました。また、11月9日に船橋市中央公民館にて、労働者協同組合法の学習会を日本労働者協同組合（ワーカーズコープ）連合会より講師を招いて行い、県議会議員等も参加しました。

千葉大学西千葉キャンパスで、2015年より行われている協同組合連携組織（IYC記念協議会）の寄付講座「非営利市民事業と協同組合」に協力しました。また、2018年度よりワーカーズコープ連合会が行う寄付講座「地域で仕事をおこす」にも協力しました。

1. 「労働者協同組合法」の法制化に向けて

国会の協同組合振興研究議員連盟の総会が3月31日に開催され、「労働者協同組合法案」（137条、附則32条）が提案され、今国会での制定に向けて検討されています。

前述の協同労働の協同組合ネットワークちばの活動に加え、日本労働者協同組合連合会の高成田事務局長による理事会でのミニ学習会を行いました。

　またこのような状況を受けて、2020年3月には、法制化実現に向けて、千葉県の担当部署である商工労働部に日本労働者協同組合連合会、ワーカーズコープちば、センター事業団で申し入れ（懇談）を行いました。

1. 社会連帯活動の取り組み
2. 地域の暮らしと仕事に結んだ活動

＜フードバンクちば＞

* オアシス事業が終了したことや、西千葉の事務所の家賃問題、活動場所が手狭になったこともあり、8月末に千葉市中央区天台に拠点を引っ越した。新事務所賃貸にあたっては、(株)レプコの野本さんにお世話になった。
* 4月以降、フードバンクちば運営検討会議を開催し、関係各団体とフードバンク活動の継続・発展について話し合い、NPO法人化する方向性となった。
* 9月、10月の災害対応で、被災地域に食料や水の支援、生協と連携した炊き出し支援などを行った。
* 9月～11月の県内生協とのフードドライブキャンペーンは3年目を迎え、寄贈食品が増加した。
* 5月以降常勤体制が無くなり、非常勤での運営を目指したが、生協やロータリークラブとの連携が進んだことによる、フードドライブの拡大や秋の台風等の災害対応も含め、活動の縮小は難しく、エリア事務局に大きな負担をかけることになってしまった。
* 2月以降は、新型コロナウイルスの影響で食糧支援が拡大。一方で、ボランティアも活動自粛となり、限られた人数で対応している。

＜ふなばし制服バンク＞

* 船橋市公益活動公募型事業として採択され、ゆめまるふぁんどからの助成金を受けた。
  + - クリーニングチェーンの白光舎との業務提携が進み、芝山店と船橋日大前店にて回収しクリーニングをした上でワーカーズに納品するという流れができた。
    - 引き続き、船橋市役所資源循環課主催の健康フェア（ふなばしめぐすぱ）やPTA連合会の会議にも出席させていただきふなばし制服バンク周知の協力も頂いている。
    - 収入が約300,000、支出が約240,000、その他助成金として400,000、回収場所15ヶ所

＜おむすび食堂＞

* 4年目になり、もう一度原点に返ってシンプルに活動しようとスタッフ一同方向性を確認した矢先に、1月焼き芋大会中止により縮小開催、2月コロナウイルス対策により縮小開催、3月おむすびぱんとりー（食料配布）開催、4月おむすびぱんとりー（食料配布）と柔軟な対応を求められた1年でした。
* おむすび食堂に併設している寺小屋は、地域寺子屋ネットワークとして習志野台で開催されている民間の学習支援と協力して活動していく方向になった。習志野台の学習支援は受験にも対応できるので、小学生から高校生まで幅広い年齢の子どもたちの学習支援が出来るようになった。
* ふなばし子ども食堂ネットワークでは立ち上げ支援プロジェクトチームが設立され新しい子ども食堂の立ち上げを支援する動きになっており、2019年度は船橋市内で4か所の子ども食堂が新しく立ち上がった。

　　　　＜コミュニティサロンきずな＞

* 活性化の拠点地であることを常に念頭し置き、そこで働くこと、利用することに生き甲斐を見出せる場作りに努めた。
* 各種地域行事に主催、又は協力し、その中で世代を越えた「和」作りに努めた。
* 2019年10月から第４土曜日に子ども食堂を開始した。手作りの食事を通して高齢者から子どもまで温かくなる一時を提供できる場作りを今後も充実させていく。
* 円形の商店街広場を活用して、イベントを複数開催した。特に金杉台なつまつりで行ったアンブレラスカイプロジェクトはかなりの周知力を発揮した。全てがきずなだけで行うイベントはなく、他団体と協働で行ったもの。活性化は特定の店だけが流行るのではなく全体がバランスをとりながら発展していくもの。常に他者の幸せを思いながら企画していくことに楽しみを感じた一年であった。
* 又、グループホームへ入所した方の他、認知症のご利用者様も増え、多くのご利用者様が自然に接し方を学ぶ場ともなった。在宅介護支援センターへ情報を提供するなど、地域包括ケアシステムの構築にも微力ながら貢献できるようになってきた。

1. 地域の諸団体との連携

* 2018年度末より、事務局スタッフ2名がセンター事業団に出向し、センター事業団の事業運営や仕事おこしについて学んでいます。吉田裕事務局員は、松戸市の学童保育（2学童・1キッズルーム）の現場で、浅沼事務局員は我孫子市のファミリーサポートセンター（子育て支援）の現場で、それぞれ責任ある立場で、運営に関わっています。

1. 全国的な連帯

* 9月、10月の台風・大雨被害に際しては、ワーカーズコープ連合会が全国の仲間から集めた義援金やフードバンク関係団体、パルシステム千葉等からの支援金など大きなご支援をいただきました。義援金は、全壊したオアシス農場の小屋の撤去費用、また被災した組合員（11人）への見舞金として使わせていただきました。
* ワーカーズコープちばの組合員が集めた義援金は、台風で被災し浸水した福島県相馬市の「みなと保育園」にクリーンキラーAの提供費用として、また、同じく被災した労協ながのにも義援金として活用しました。

1. 映画上映運動

* 9/15に、協同労働の協同組合ネットワークちばの主催で、運営事務局をワーカーズコープちば（船橋二和エリア・船橋高根台エリア）が担い、映画『ワーカーズ　被災地に起つ』の上映会を開催し、観客も120名以上の方が、参加しました。
* 映画上映の後、地域で「持続可能なコミュティ作りに向かって」として、地域で活動している　「青空ゲーム部」「キタナラにやり研究所」「ワーカーズコープちば」の３団体によるリレートークも行いました。
* センター事業団東関東事業本部とワーカーズコープちば習志野・幕張エリアが協力し、2020年度の上映に向けて実行委員会を立ち上げました。