

事業経営チェックシートを使って あなたの事業所の経営診断を

日々、仕事に追われていると、自分の事業所が目標に沿って運営されているか、メンバーの意見や提案が十分反映されているか、点検せずに過ぎていってしまうものです。メンバー全員が思いを共有し、元気にワーカーズ・コレクティブという働き方を続けていくためにも、客観的な診断は必要です。広報部では、チェックシートを使って各事業所の実態を知ること、課題・問題点、解決の方向性を探ろうと、アンケートと座談会を実施しました。

アンケート結果から

回答 12事業所

	Q	A
定例会議について	毎月、定例会議を開いていますか	はい 12 / いいえ 0
	レジュメは事前配布されていますか	はい 6 / いいえ 6
	報告事項と討議事項は分かれていますか？	はい 9 / いいえ 2 どちらともいえない 1
	月次決算が報告されていますか？	はい 10 / いいえ 1 / 時々 1
	レジュメの作成者は誰ですか？	代表 5 / 議長 3 / 事務局 2 / 理事 1 / 無回答 1
	メンバー全員が出席していますか？	はい 12 / いいえ 0
	議長・書記は持ち回りですか？	はい 7 / いいえ 3 / 書記のみ 2
	会議は時間を区切り、時間を守って開催していますか？	はい 10 / いいえ 2
	一人ひとりが課題を持って会議に臨んでいますか？	はい 8 / いいえ 2 / 無回答 2
経営者として	代表・会計などの役割分担が明確ですか？	はい 12 / いいえ 0
	役割ごとの責任範囲が明確ですか？	はい 10 / いいえ 2
	役割や責任が特定の人に偏っていませんか？	はい 9 / いいえ 2 / 無回答 1
	大事なことを決める時は全員の意思を確認していますか？	はい 12 / いいえ 0
会議の実効性	議事録が残されていますか？	はい 11 / いいえ 1
	いつでも誰でも確認できる状態で議事録が保存されていますか？	はい 11 / いいえ 1
	決定事項の進捗について次の会議で確認していますか？	はい 5 / いいえ 2 / 無回答 5

アンケートから見える千葉のW. Coの実態

アンケート結果を見ると、どの事業所も毎月全員出席を基本に、定例会議を開いています。目的は事業所の現状把握と次月の予定・対策、情報共有、課題の整理や共通認識などで、全員が発言し、重要事項を決定するよう努めている点は、どの事業所も共通しています。

ただ、事前に討議事項をメンバーに知らせている事業所は少なく、短い時間で効率的に、十分な議論ができているかという点、なかなか難しい状況のようです。今までレジュメを用意したことがなかったという事業所もありました。その中で、1週間前にはレジュメを配布、あるいは掲示し、メンバーからの提案も書き込めるようにし、普段から意識的に課題に向き合う工夫をしている事業所もありました。それでも、しっかり読んで参加する人、当日初めて見る人と、会議に臨む姿勢はさまざまのようです。

他の事業所の実態も知ることで、逆に自分の事業所の足りないところ、課題などが客観的に見えてきたということもありました。

5月に発行される『ワーカーズ・コレクティブガイドブック2009』にも、チェックシートを掲載しています。ぜひ、事業所でのステップアップに活用してください。

編集ワーカーズ・くれよん 猪俣悦子

今回のアンケート及び座談会を通して、ハーブのメンバーが自覚すべき課題が、具体的に見えてきた。一人ひとりが課題を持っているか？ 役割分担、責任範囲が明確か？ など、経営者としての意識を再確認し、日々の仕事に対する基本的スタンスを問い直す良い機会になった。特に、他事業所の運営方法はとても参考になった。定例会議はメンバー全員が揃う貴重な時間ながら、忙しさを言い訳にレジュメの準備もなく開催していた点、大いに反省し、さっそく改善に取り組んでいる。(ハーブ)

座談会から (メンバー間の意識・情報・理解度の格差をどうするか)

3月の運営委員会のあとの1時間余、アンケートをもとに座談会を行いました。問題点として、「メンバー間の意識・情報・理解度のギャップをどうするか」ということが大きく浮かび上がってきました。各事業所からの発言を紹介します。

①研修の必要性

(新規W. Coや新メンバーに対する連合会としての役割)

「設立時のメンバーと、後から入ってきたメンバーとの意識の違いがある。生活クラブ生協の食材を使っている、生活クラブのことを知らない人に、生活クラブ用語は通じない。出資をする意味がわかって出資をしているのか。“ワーコレってなに？”という内部研修が必要。研修することで、少しずつ変わってきている。運営委員会にもオブザーバーで参加させたい」

「若い人がワーカーズとして働き続けるためには、“都合のいい働き方”という意識では成り立っていかない。高齢になっても、障がいを持って、生涯現役で働けるような仕組みづくりが必要」

「連合会の議事録をコピーして渡しているが、さっぱりわからないというメンバーも。研修が課題」

②メンバー全員の経営者としての意識を高めるには？

「納得できる働き方と、自分にとって単に都合のいい働き方を勘違いしていないか」

「何のために働くのか。この事業所の価値は？ この事業所がなくなったらどうするのか。原点を問い直し、掘り下げていかないと、先につながっていかない。家計を担っていなければ、なくなっても困らないと、どこかに甘い部分はないか。自分自身の問題意識として、事業所を存続させるという使命感がないと、結局やめてしまうのでは？」

* 5年、10年先の事業展開を考えた時に、「リーダーになりたくない」「代われない」ではすまされない現実が見えてきます。これらのことは各事業所に限らず、同時にW. Co千葉県連合会、運営委員会の抱える課題とも言えます。会員全体の問題として、また思いや夢ををみんなで共有できるよう、各事業所でも話し合ってみませんか。(広報部)

「“このW. Coがなければ困る！”とお客様にも、自分自身にも思える場所にならないと…」

「役割分担も作業マニュアルも、具体的に文章化してファイルしている。次の人につなげていきやすいし、次の担当者がまた新しい内容を書き足していく。自分の事業所の中だけでは夢が広がらないから、交代で外に出て新しい情報を得ることで、意識も高まっていくはず」

「研修に参加したら聞きっぱなしではなく、報告書を出すのが基本。理解度がわかるし、他の人に伝える努力をすることで、具体的に仕事に生かしていく姿勢も育つ」

③世代交代・リーダー育成は大きなテーマ

「パート感覚で入ったメンバーは、設立のエネルギーから遠くなっている。ややこしいこと、面倒なことは遠ざけたい。だから、代表にはなりたがらない」

「事業面ではがんばっているし、売上げも伸びている。役割分担もローテーションも体制としてはきちんとできているが、自分の役割の時だけで、あとはお任せ。理事を決めるのも大変だし、みんな逃げたがる。外に出たがらない」

「役割の交代は必要だが、向き不向きもある。代表はその事業所の顔になることもある。外部への対応、今までの関係性から、代われない場合もある」

「世代交代は、強烈なリーダーがいるところはハードルが高く、超えにくい」

改善しました、あんなこと、こんなこと

運営についての決定事項は、メンバーで協議・合意する場が設けられているかどうか。また後日、確認できるように、議事録の形で残されているかどうか、が、「ワーカーズコレクティブ」として必要不可欠なことと思います。

(わーかーず・あい)

チェックシートをメンバー全員が記入。会議では十分に話し合っているつもりでも、書くことで、認識の違いがあることがわかった。また、討議事項で決定したことなのか、いつまでに、誰がするのかなど、大切な部分には赤でアンダーラインを引くこと、翌月の会議で確認することの2点を決めた。(回転木馬)

今までは特にミーティングの議事録は残していなかったが、チェックシートをきっかけに、議事録を出すようになった。記録係は順番に回していく予定。決まったことの確認もでき、あいまいな記憶や認識も文章化することで明確になった。(くれよん)

