



ない。預かり保育事業や出張保育などの自主事業を運営したり、行政や財団の助成金を得たりしながら、子育て中の母親の交流の場として国が補助を始めた「つどいの広場事業」受託にむけての動きも積極的に進んでいる。ようやく2005年8月に富田林市からの受託が叶った。やっと安定的な法人運営ができるかと安堵した。

ところが、新たな課題が発生する。2年半にわたり、なんとかかん

とが続けてきた。そのことがメンバーの自信となってきた頃、行政の指導的かつ制限的な介入によって窮屈さを覚え、自主事業のまま自由に活動を続けたいと願うメンバーがでてきた。活動のときにはゆるんでいた少々の時間のルーズさや機動的な変更など、事業となつてゆるされないことが増えてくることで、去っていくメンバーがでてきたのだ。自分たちはボランティアにかかわっているのに、制約されるのは活動ではなく労働だ、という言い分であった。

そこでまず、ボランティア活動から労働への転換を図る覚悟をし、そのことを明確にするため、労災保険に加入することにした。雇用主と労働者という関係性を明確にする目的ではなく、私たちはともに、時間と知力と体力やそれぞれの能力を使って労働するのだという意思を共有するためである。法的には労働者だけの組織は存在しないということで、経営者と労働者にわけられ、経営者が労災保険に加入するにはコストが

数十倍かかるのだが、理念遂行のために、理事も会員も事業にかかわり仕事をする人は全員労災保険に加入をした。

♥ 事業の発展期において

ひろば事業とともに託児事業も展開しているが、お手伝い感覚のスタッフだけではシフトは埋まらなない。そのため、シフトを割り振る担当者、自分が責任をもって穴埋めできる程度の仕事しか受けられなかったり、スタッフの登録者を増やそうとしたりしていた。ところが、

求めたのだ。ニューズで「スタッフ養成講座開設」の案内をするとき、ついに求人をする団体になったのか、と理事やスタッフのなかで激論になった。そのとき、新しくスタッフになった人は4人。現在も働いているのはそのうち1人だが、残りは常勤雇用を望んだので、本人の意思を尊重し、それぞれの目標に対してメールを送り巣立ちを見守った。

シフトが埋まるほどの人材を確保するのは至難の業。子どもの行事、自分の習い事、友だちとのランチを優先するスタッフが大半だった。パートに行くほどの収入を得られるわけでもないのに、自分の時間を無理して削りたくないという本音があった。

事業受託当初は自主活動時代の感覚で、代表者も事業担当者もスタッフも、同じ時給で仕事をしていった。しかし、スタッフを新たに募集したことで、法人内では同じ時給で仕事をしなくてはいけないという呪縛から脱却できた。事業担当者は責任者であるので担当者手当をつけて、同時に担当者の責任と権限を明確にした。

そこで、仕事をするなら当法人への意気込みで、スタッフを広く積極的に募集することに踏み切った。スタッフの数を求めるよりも、仕事をするという覚悟をもった人を求めたのだ。ニューズで「スタッフ養成講座開設」の案内をするとき、ついに求人をする団体になったのか、と理事やスタッフのなかで激論になった。そのとき、新しくスタッフになった人は4人。現在も働いているのはそのうち1人だが、残りは常勤雇用を望んだので、本人の意思を尊重し、それぞれの目標に対してメールを送り巣立ちを見守った。