

重するということでもある」と担当者に言われて困惑していた。私たちスタイルが引き継がれていることを実感した。

♥ ボランティア活動はなくなったのか？

現在、学生ボランティア49人と、親子ボランティア14人が登録してボランティア活動をしている。スタッフはボランティアを無償で労働をする人とは扱わないし、ボランティアに期待すること、守るべき義務と役割を説明して登録してもらっている。

学びの場を得たいと思っている学生の要求にスタッフは応えながら、逆に刺激を受けている。一方、親子ボランティアのほとんどが拠点事業の利用者で、子どもといっしょに自分が活躍する場を求めている、いずれスタッフになることを希望していたりする人が活動している。

かつて、「ちよっぴりのお金をもらってしまつこと、その程度の価値しかないのかと切なくなる。」

生懸命している活動が台無しになるような気がするからお金はいらない」と言った人がいた。一生懸命活動するなかで、その人は有給のスタッフになっていった。一方、「たいたことはできないけれど、何かお役に立ちたい」と申し出てくる人は、長続きしない傾向がある。何か与えられることを期待するだけで、自分が法人に何を期待しているのか明確ではないからだろう。

♥ 活動費・給料体系の見直し

はじめは、賃金は安くとも、やりがいがある、子どもがいながら柔軟に働ける場を求めてスタッフになった人も、最低賃金に張りついた収入だと、子育ての段階や家族の状況によって、意欲だけでは継続できなくなってきた。志をもってかわりを始めたとしても、数年経つとパートに出してしまうのだ。せっかく経験とスキルを積んだのにもったいない！しかし、そう言い切れるほどの給料水準なのか？

とつこと、給料体系を見直す

ことになった。地域の困りごとを解決することと同時に、女性の仕事や活躍する場を作り出すことが女性ばかりのNPO法人として必要になってきた。

そして、それぞれのかかわりの度合いによってボランティアから社会保険加入のスタッフまで5つのかかわり方を考えた(表参照)。12月に、来年度の働き方の希望や心配に関するヒアリングシートを全スタッフが記入し、家族の状況や予定、勤務の希望など代表によるヒアリングを行う。それぞれの納得ポイントを探し出し、自己決定は最大限尊重される形で運営はすすめている。

ボランティアやスタッフとなる手順としては、第一に本人の希望を尊重し、得意なことを活かせる仕事や、してみたいことに挑戦する。そして、運営会議で事業担当の運営メンバーにはかる。この一連の流れを踏むことで、大きい声の言った者勝ち！という状況を避けるとともに、代表理事がワンマンで決定できるものでもなくなる。しかし、最終の人

事権と責任は代表理事にあることを明確にしている。

♥ 今後目指すこと

私の目標は、システムによって継続できるNPO法人の確立。代表が代わっても、人の持ち味や能力が多少変化しても、仕組みによって続いていく組織体であることを目指したいと思う。そのためには、まず代表理事になりたい！と応募があるくらいに給与体系にし、やりがいだけではない満足度を充足することができるようになりたい。仕事内容、役割、責任、権限の明確化をすることで、覚悟をもって挑戦してもらえると信じている。

しかしそれは、マニュアル化することではない。大きな世界観のなかで、多様性を受容し、人を尊重する姿勢をゆるぎない理念として確立したなかにこそ、そのシステムは活かされる。たとえば、登山コースや下山コースはたくさんある。頂上を目指さずハイキングをしてもよい。それぞれの場所で見える景色も感動も違う。どのコースがよくてどれが悪