連合総研
JAPANESE TRADE UNION CONFEDERATION
RESEARCH INSTITUTE FOR
ADVANCEMENT OF LIVING STANDARDS

共に支え合う連帯社会の構築をめざして

ー地域コミュニティの一翼を担う労働者自主福祉運動の人材育成等に関する調査研究報告書ー

連合総研・中央労福協・教育文化協会による共同研究

2023年7月

公益財団法人
連合総合生活開発研究所

まえがき

地域を拠点にしたライフサポートセンターの設立について、2005 年８月に行われた４団体合意（連合、中央労福協、労金協会、全労済）から、20 年近くが経とうとしている。この間、実際にほとんどの地域でライフサポートセンターが設立され、現在でも継続的に相談活動を展開している。このほかにも、フードバンク、生活困窮者自立支援事業、消費者教育支援、災害復興・防災・減災など、労働者自主福祉運動の一環としてさまざまな取り組みが実施されている。

このような取り組みは、共益組織である労働組合や協同組合が組合員以外に向けて支援を行う活動であり、「他助」と呼ぶこともできる。しかし、今後もこうした労働者自主福祉運動を継続的に展開していくためには、人材や財源、ネットワークなどの活動資源が不可欠である。この活動資源をどのように確保していくかが、労働組合や協同組合にとってこれからの大きな課題であることは間違いない。

こうした問題意識のもと、連合総研では 2019 年度より「地域コミュニティの一翼を担う労働者自主福祉運動の人材育成等に関する調査研究委員会」（主査：中村圭介・東京大学名誉教授）を労働者福祉中央協議会（中央労福協）、公益社団法人教育文化協会との共同研究として立ち上げ、３年間にわたり調査研究を進めてきた。

本研究委員会には、労働者自主福祉に精通する研究者だけでなく、運動の当事者である各組織からも参集いただいた。新型コロナウイルスの感染拡大により、研究委員会の立ち上げが大幅に遅れたものの、立ち上げ後は、研究委員会の皆様のご協力により順調に調査研究を進めることができた。

今回の調査研究の大きな特徴は、「他助」という新たな概念を検討したこと、地方労福協へのアンケート調査、および地方労福協、労働金庫、こくみん共済 coop、生活協同組合へのヒアリング調査を実施したことにある。これまで、地方労福協に対して一斉に、組織体制および活動状況についてたずねた調査はあまりみられなかった。それだけでも意義深いが、くわえて多くの組織に対して「他助」についてのヒアリング調査を実施し、アンケート調査だけでは読み取れなかった実態を明らかにすることができた。

本報告書は３部構成になっている。第Ⅰ部では、各種調査の結果をふまえ、連帯社会の構築に向けた労働者自主福祉運動のあり方について論稿をまとめている。ついで第Ⅱ部では、地方労福協の組織と活動についてのアンケート調査の結果を掲載している。第Ⅲ部では、地方労福協、労働金庫、こくみん共済 coop、生活協同組合へのヒアリング結果として、「他助」活動に関する 12 の取り組み事例を紹介している。本報告書が、各組織が運動を進めるさいに、何らかの議論の素材になることを大いに期待したい。

最後に、本研究委員会のとりまとめにご尽力をいただいた中村主査、委員会運営にご協力をいただいた委員・オブザーバーの皆様、ならびに各種調査にご協力をいただき、それぞれの実情を詳細にお聞かせいただいた地方労福協、労働金庫、こくみん共済 coop、生活協同組合の皆様に厚くお礼を申し上げたい。

2023 年７月

公益財団法人 連合総合生活開発研究所
所　長　　市川　正樹

連合総研「地域コミュニティの一翼を担う労働者自主福祉運動の人材育成等に関する調査研究委員会」研究体制と開催経過

（研究期間：2019年10月～2022年９月）

１．研究体制

主　査　＊中村　圭介　　教育文化協会Rengoアカデミー教務委員長、東京大学名誉教授
［第Ⅰ部第１章、第Ⅲ部第３章・第４章］

委　員　＊伊丹　謙太郎　法政大学大学院連帯社会インスティテュート教授
［第Ⅲ部第12章・第13章］

＊戸室　健作　　千葉商科大学商経学部准教授　［第Ⅰ部第２章］

遠藤　孝一　　中央労福協事務局次長

鈴木　不二一　教育文化協会連帯社会研究交流センター

蒲原　俊之　　全国労働金庫協会組織渉外部調査役

栗岡　勝也　　こくみん共済coop事業推進統括部ＣＳ向上推進室室長

松永　茂樹　　連合中央オルガナイザー

宮腰　雅仁　　連合組織企画局長

オブザーバー

伊藤　治郎　　元日本生協連渉外広報本部長、日本協同組合連携機構常務理事

佐野　敬太郎　中央労福協事務局員

事務局　新谷　信幸　　連合総研事務局長

平川　則男　　連合総研副所長

豊田　進　　元連合総研主任研究員

萩原　文隆　　元連合総研主任研究員

松岡　康司　　連合総研主任研究員

戸塚　鐘　　元連合総研主任研究員　［第Ⅲ部第６章・第７章］

伊藤　彰久　　連合総研主任研究員　［第Ⅲ部第５章・第８章］

麻生　裕子　　連合総研主任研究員
［第Ⅱ部、第Ⅲ部第１章・第２章・第９章・第10章・第11章］

（＊は作業部会メンバー、役職名は2023年７月時点、［　］内は執筆分担）

２．開催経過

研究委員会	作業部会
第１回（2020年８月17日） ・研究委員会の開催趣旨 ・中村主査からの問題提起 ・各委員からの意見、自由討議	
第２回（2020年11月10日） ・遠藤委員（中央労福協）からの報告 ・中村主査からの報告	
第３回（2021年２月３日） ・蒲原委員（労金協会）からの報告 ・伊藤オブザーバー（日本生協連）からの報告	
第４回（2021年４月13日） ・栗岡委員（こくみん共済coop）からの報告 ・今後の研究委員会の進め方	
第５回（2021年５月11日） ・伊丹委員からの報告 ・伊丹委員・戸室委員・鈴木委員からのコメント ・プレヒアリングの検討	
第６回（2021年７月29日） ・石川県労福協へのプレヒアリング	
第７回（2021年８月19日） ・神奈川県労福協へのプレヒアリング	
第８回（2021年９月30日） ・ヒアリング調査対象および調査項目等の検討	
	第１回（2021年10月19日） ・地方労福協へのアンケート項目の検討 ・労金・こくみん共済coopへのヒアリング項目の検討
第９回（2021年11月19日） ・地方労福協へのアンケート項目の検討 ・労金・こくみん共済coop・生協へのヒアリングの準備状況	
	第２回（2021年12月７日） ・地方労福協へのアンケート項目の検討 ・労金・こくみん共済coop・生協へのヒアリングの準備状況
地方労福協へのアンケート調査の実施（2022年１～２月） 労金・こくみん共済coop・生協へのヒアリングの実施（2022年１月）	
第10回（2022年２月25日） ・地方労福協アンケート中間集計結果案の検討・確認 ・ヒアリング実施報告（新潟労金・ろうきん福祉財団、沖縄労金、こくみん共済coop）	

研究委員会	作業部会
第11回（2022年３月25日） ・地方労福協アンケート分析およびヒアリング先の検討 ・ヒアリング実施報告（パルシステム連合会、コープみらい） ・報告書構成案の検討	第３回（2022年３月17日） ・地方労福協アンケートの分析 ・報告書構成案の検討
	第４回（2022年４月14日） ・地方労福協ヒアリング先の検討
地方労福協へのヒアリングの実施（2022年５～６月）	
	第５回（2022年７月28日） ・ヒアリングまとめ・論点整理 ・報告書構成案・執筆分担の検討
第12回（2022年８月９日） ・ヒアリングまとめ・論点整理 ・報告書構成案・執筆分担の検討	
第13回（2022年９月６日） ・執筆分担のレジュメの検討	
第14回（2022年12月16日） ・執筆原稿の検討	
第15回（2023年３月２日） ・執筆原稿の検討	

※第１回および第 15 回研究委員会は対面での開催（オンライン併用）、それ以外はすべてオンラインでの開催

共に支え合う連帯社会の構築をめざして

－地域コミュニティの一翼を担う労働者自主福祉運動の人材育成等に関する調査研究報告書－

目　　次

まえがき

研究体制と開催経過

第Ⅰ部　連帯社会の構築に向けた労働者自主福祉活動に関する考察
第１章　労働者自主福祉活動の現状と課題――労働者福祉協議会を中心に　…… 3
１．目的　…… 3
２．新たな概念と方向性　…… 4
３．支援を求める人々　…… 7
４．組織、財政、活動　…… 8
５．多様性　…… 16
６．可能性　…… 17
７．人材育成　…… 20
第２章　貧困の拡大と労働組合によるメンバー以外への支援活動の意義　…… 22
１．貧困の拡大　…… 22
２．貧困拡大の要因　…… 25
３．労働組合によるメンバー以外への支援活動の意義　…… 31

第Ⅱ部　地方労福協の組織と活動――アンケート調査結果から
第１章　アンケート調査の概要　…… 37
１．調査目的・ねらい　…… 37
２．調査方法　…… 37
３．調査項目　…… 37
４．本調査で使用する指標・類型化　…… 37
第２章　集計結果　…… 40
１．組織設立年　…… 40
２．法人格　…… 40
３．地域・地区労福協数　…… 40
４．会員組織　…… 41
５．財政規模　…… 42
６．役員体制　…… 49
７．事務局体制　…… 50
８．専従者数、事務局人数　…… 56

９．地域・地区労福協の役員・事務局体制 …… 58
10．会員組織向けの事業活動 …… 59
11．都道府県への政策制度要請 …… 60
12．主に会員組織以外を対象にした事業活動 …… 62
第３章　補足的分析の結果 …… 71
１．役職員数と財政規模 …… 71
２．会員組織以外を対象にした活動に影響を与える要素 …… 73
３．活動タイプと地域社会の状況 …… 75
第４章　調査結果からの示唆 …… 76
１．組織構造 …… 76
２．活動実態 …… 77
〔参考資料〕アンケート調査票 …… 83

第Ⅲ部　地方労福協・協同組合の他助活動と活動資源の実態――12の取り組み事例
第１章　ヒアリング調査の概要と事例の特徴 …… 89
１．ヒアリング調査の概要 …… 89
２．事例の特徴 …… 90
第２章　千葉県労働者福祉協議会 …… 98
１．会員組織 …… 98
２．財政とスタッフ …… 98
３．ちばライフサポートセンター …… 99
４．野田市生活困窮者自立支援事業 …… 100
５．ＮＰＯ等との連帯・連携の取り組み …… 103
６．政策制度要請 …… 103
第３章　神奈川県労働者福祉協議会 …… 105
１．会員組織 …… 105
２．財政とスタッフ …… 106
３．かながわライフサポートセンター …… 106
４．フードバンクかながわ …… 108
５．タオル一本運動 …… 111
６．政策制度要請 …… 111
第４章　石川県労働者福祉協議会 …… 114
１．組織体制 …… 114
２．財政とスタッフ …… 115
３．相談事業（福祉なんでも相談窓口） …… 115
４．子育て、婚活支援 …… 116
５．就労支援事業（ジョブいしかわ） …… 117
６．生活困窮者支援 …… 117
７．ＮＰＯ法人いしかわフードバンク・ネット …… 118
８．政策制度要請 …… 118

第５章　滋賀県労働者福祉協議会 …… 121
１．会員組織 …… 121
２．財政とスタッフ …… 121
３．くらしサポートセンターしが …… 122
４．子どもの笑顔はぐくみプロジェクト …… 124
５．びわ湖クリーンキャンペーン …… 126
６．奨学金に関するアンケート調査 …… 126
７．政策制度要請 …… 127
８．県労福協の活動上の課題 …… 128
第６章　島根県労働者福祉協議会 …… 129
１．会員組織 …… 129
２．財政とスタッフ …… 130
３．くらしサポートセンター島根　－丁寧な寄り添い伴走型活動－ …… 130
４．就職サポートセンター島根　－非常に細やかで丁寧な就労支援－ …… 132
５．高校生への出前講座 …… 133
６．ライフプランセミナー …… 134
７．フードバンクしまね「あったか元気便」 …… 134
８．政策制度要請 …… 135
第７章　愛媛県労働者福祉協議会 …… 136
１．会員組織 …… 136
２．財政とスタッフ …… 137
３．愛媛くらしの相談センター　－愛媛県労福協の中核事業－ …… 137
４．ジョブえひめ就労支援センター　－１人ひとりへの伴走型支援－ …… 138
５．生活困窮者自立支援事業／きずな相談室、一時生活支援事業 …… 140
６．生活困窮者自立支援事業／就労準備支援事業 …… 140
７．労働セミナー、消費者教育セミナー …… 141
８．婚活「縁結びサポート」事業 …… 142
９．フードバンク活動との連携 …… 143
10．県への政策制度要請 …… 143
第８章　佐賀県労働者福祉協議会 …… 144
１．会員組織 …… 144
２．財政とスタッフ …… 144
３．ライフサポートセンターさが …… 145
４．「フードバンクさが」の支援 …… 147
５．介護職員初任者研修 …… 148
６．佐賀女子短期大学における消費者教育の取り組み …… 150
７．政策・制度要求実現の取り組み …… 152
第９章　新潟県労働金庫・公益財団法人新潟ろうきん福祉財団 …… 153
１．組織体制・財務状況・人員体制 …… 153
２．新潟ろうきんの地域貢献活動に対する方針 …… 153

３．地域貢献活動を担う団体への資金的支援 …… 154
４．地域貢献活動を担う人材の育成 …… 158
５．組織間連携による地域貢献活動の展開 …… 160
第10章　沖縄県労働金庫 …… 163
１．組織体制 …… 163
２．事業・財務状況と人員体制 …… 163
３．「ゆめ・みらい基金」の概要 …… 163
４．「ゆめ・みらい基金」が創設された経緯 …… 165
５．「ゆめ・みらい基金」創設後の変化 …… 167
６．残された課題 …… 171
第11章　こくみん共済 coop …… 172
１．組織体制 …… 172
２．事業・財務状況と人員体制 …… 173
３．社会課題の解決に取り組む背景・基本方針 …… 173
４．防災・減災活動 …… 175
５．環境保全活動 …… 177
６．子どもの健全育成活動 …… 177
７．各エリアでの社会活動を支える仕組み …… 178
第12章　コープみらい …… 180
１．組織概要 …… 180
２．社会貢献とそれを担う主体 …… 180
３．理念とビジョン …… 180
４．購買事業（商品政策と食の安全） …… 181
５．その他の経済事業 …… 181
６．社会貢献活動 …… 182
７．組合員間および生協職員と組合員との間の共助活動 …… 185
８．人材育成について …… 187
第13章　パルシステム生活協同組合連合会 …… 188
１．組織概要 …… 188
２．社会貢献とそれを担う人材 …… 188
３．パルシステムの理念とビジョン …… 188
４．パルシステムの原点 …… 189
５．商品政策（経済事業） …… 190
６．パルシステムの総合福祉政策 …… 191
７．環境・エネルギー分野 …… 192
８．共済・保険分野 …… 192
９．パルシステムの社会貢献活動 …… 193
10．パルシステムの人材育成方針 …… 196

第 Ⅰ 部

連帯社会の構築に向けた労働者自主福祉活動に関する考察

第１章　労働者自主福祉活動の現状と課題
――労働者福祉協議会を中心に

中村　圭介

１．目的

本調査研究の目的は、労働者自主福祉活動の現状と課題を、都道府県単位に設置されている労働者福祉協議会（以下、労福協と略称）に焦点を当てながら、明らかにすることである。労働者自主福祉活動とは「労働者が『労働者のため』に、『労働者による』福祉の仕組みをつくりあげる」（高木、2010、p. ３）活動を指す。福祉とは「すべての人びとが人間として幸せに生きる状態」（高木、2005、p. ９）であり、それを実現する活動が福祉活動となる。

なお、ここで注意すべきは、労働者自主福祉活動の主体であり、客体である「労働者」には、労働組合や協同組合という共助（共に助け合う）の組織のメンバーにとどまらず、今日においては、メンバーシップ以外の労働者、市民までも含めるようになりつつあることである。たとえば、中央労福協の「2030年ビジョン」には次のように書かれている。対象は「組織された労働者から中小未組織労働者、働きたくても働けない仲間たち、地域で様々な課題や悩みを抱えた人たちへと広がっています。福祉の担い手も、協同組合や労働者福祉事業団体のほかにもＮＰＯや社会的企業などの登場で多様化し、様々な団体とのネットワークにより諸課題の解決に取り組むようになってきました。労働者福祉の概念もこれらを包含するかたちで広がっています」（労働者福祉中央協議会、2019、p. ２）。

要するに、この調査研究では、労働者の共助の組織である労働組合、協同組合、労福協そして、非営利という点では同じだが、メンバーシップにこだわらずに市民活動を担うＮＰＯなどが、共助組織のメンバーに対し、あるいは共助組織のメンバーシップを越えて、労働者「福祉」向上のために行っている活動の現状と課題を、労福協に焦点を当てて明らかにしようとする。労福協を中心として、メンバーシップを越えて行われている労働者自主福祉活動として念頭に置かれているのは、「就労支援、生活困窮者自立支援、子育て支援、退職者の生きがい・健康づくり、フードバンク活動、・・ライフサポート活動」などである（労働者福祉中央協議会、2019、p. 16）。

労働者自主福祉活動の実態を明らかにすることを通じて、そうした活動を担う人材に求められる資質、さらには人材の育成、定着方法を探っていきたい。この調査研究のもう一つの目的である。

２．新たな概念と方向性

（１）新たな概念

労働者自主福祉活動の主体と客体を上記のように拡充することに異存があるわけではないが、それをこれまでの概念だけでとらえようとするのは無理があるように思われる。そこで、次のような新たな概念を提唱したい。

いま「労働者福祉の向上」を、生活や仕事上で困っている問題を解決する、あるいは、生活や仕事の状態をより良い状態にもっていくことだと限定的に解釈すると、それを実現するための仕組みは、問題解決や状態改善をもたらす主体に着目すると、次の四つに分類することができる（中村、2019）。

一つめは自助、つまり自分で自分を助けることである。たとえば貯蓄、個人年金、自主的学習、家族の支援などによって生活や仕事の状態を改善する、あるいは困難から脱却する。地縁、血縁のネットワークで支えることも、このカテゴリーに含めることとする。

二つめは中央政府、地方政府が支援することである。いわゆる社会政策、社会保障政策がこれにあたり、具体的には失業・雇用政策、社会労働保険制度、社会福祉や生活保護制度などである。これらの政策では国民から徴収した税金や保険料が財源とされており、広い意味の共助（国民自らが互いに助け合う）であるが、政策の実施主体に着目すれば私的な機関ではなく、公的機関である。それゆえ、こうした支援の仕組みを公助と呼ぶ。「公（おおやけ）が助ける」である。

三つめは「共に助け合う」。これは、特定の人びとが共に助け合うために、特定の目的を持った組織を設立することである。生活や仕事の状態を改善するために、あるいは問題を解決するために、労働組合を結成する、協同組合（消費生活協同組合、労働金庫、こくみん共済coopなど）を結成する。これが共助、「共に助け合う」である。労福協は原則として共助の組織の緩やかな集まりであり、共助の組織である。

四つめは自助でも、公助でも、共助でもなく、任意の個人、組織が、生活や仕事の状態の改善や問題の解決を願う人びとに支援の手を差し伸べることである。ここでは、この仕組みを「他助」と呼ぶこととする。「他人が助ける」である。こうした意味の「他助」は昔より宗教団体、慈善団体などが行ってきたものである。宗教家や篤志家などが、宗教的、道徳的な使命感などに基づいて困っている人びとを救済する。こうした慈善事業は現在でも行われている。

ただ、本研究が注目する「他助」とは、日本社会でこの25年くらいの間で広まってきた、普通の人びとが、生活や仕事の状態の改善を願う人びと、あるいは困難から脱出することを望む人びとに対して「助け」を差し伸べる行為である。しかも、そうした活動をボランティアとして行うだけではなく、自らの仕事として行う。「仕事として行う」とは、その活動によって自らの生計を立てるということである。

これらの四つの「助」を体系的に組み合わせることができれば、より効率的に、より有効な支援が提供できるのではないか。

（２）共助から連帯へ

四つの「助」をネットワークでつなぐ気運は既に出てきている。その一つの芽が、上述したところからわかるように、共助の組織がメンバーシップの外に出て、生活や仕事の状態の改善や困難からの脱出を望む人びとを支援する活動に乗り出すようになっていることである。その意味ではＮＰＯにも似た活動を行うようになってきている。たとえば次のようなことである。

日本労働組合総連合会（連合）の地方組織である地方連合会がエネルギーを最も注いでいる活動の一つに地域別最低賃金の改定がある。最低賃金水準で働く連合加盟の組合員はほとんどいないと思われる。だが、地域別最賃の引上げに多くのエネルギーを割いているのが実情である。担当者に組合員のためではないのに多大なエネルギーを費やす理由をたずねると、ほとんどの場合、次のような答えが返って来る。「地域社会を支えていくためだ。小零細企業で働く未組織労働者の賃金を引き上げ、彼らの生活を少しでも良くしたい。そうすれば、地域社会は壊れないし、私たちの暮らしも結果として良い方向に向かう。だから、頑張っているのだ」。この取り組みも「他助」の一環として解釈できる。同様の取り組みとして政策制度要請をあげることができる。そのねらいは、組合員というよりも県民全体の生活水準の向上、労働福祉の充実にあるからである（連合総合生活開発研究所、2018）。政策制度要請は地域協議会でも取り組まれている（中村、2021）。

福井県民生活協同組合は市町村の実施する地域子育て支援拠点事業である「すみずみ子育てサポート事業」を受託して、組合員とは関係なく、１歳児から３歳児の一時預かりなどを行っている[1]。パルシステム東京は「安心して暮らしていける社会づくりをめざし、活動する『草の根の市民団体』を、組合員が商品やサービスを利用することで生まれた剰余金をもとに、資金面で支援して」[2]いる。2020年度には12団体に計約495万円の助成を行い、1998年度からの累計で延べ272団体に約１億607万円の助成を行っている[3]。

近畿労働金庫はＮＰＯを資金的に支援することを通じて、他助に関与している（塩島、2011）。

共助の組織の緩やかな集まりである労福協の多くはライフサポートセンターを運営している。ライフサポートセンターは、メンバーシップにこだわることなく、生活上、仕事上の困難を抱えている住民の相談に応じる「他助」活動である。この他にも、県民全体の福祉向上、生活改善を県に要請する政策制度要請、メンバーシップとは関係なく、無料職業紹介事業、高校生への出前講座（労働者教育、消費者教育）、奨学金制度、障がい者の運転免許取得支援、婚活支援、フードバンク、ＮＰＯなどへの資金支援、生活困窮者自立支援事業、ファミリーサポート事業、若者サポートステーション事業などを行っている労福協がある（中村、2019）。

共助の組織である労働組合や協同組合そして労福協は、このようにメンバーシップの外に向かって、支援の手を差し伸べるようになってきている。労働組合、協同組合、労福協は地域で暮らし、働く人びとを共に支える、そして、それだけでなく、ＮＰＯなどと同じように、メンバーシップを越えて生

---

[1] https://www.fukui.coop/heartskids/に2022年12月15日にアクセス。なお、麻生（2011）も参照のこと。
[2] 生活協同組合パルシステム東京『2021　TSUNAGU　生協・環境・社会活動報告書』（https://www.palsystem-tokyo.coop/about/back-number/より2022年12月15日にダウンロード）p.19。
[3] 同上書p.19「市民活動助成基金　実績」より。

活や仕事状態の改善を願い、困難からの脱出を望む人びとを支援するようになってきているのである。

労働組合や協同組合が持つ強みは、ＮＰＯなどと比べ、メンバーシップがしっかりしているため、組織と活動の継続性があるということ、また資源－人的にも資金的にも－が比較的豊富であるということである。これに対し、ＮＰＯなどは労働組合や協同組合に比べて、機動性があり、決定が迅速であるという強みを持っている。

これらの共助、他助を行う組織が、互いに手を結び、地域で暮らし、働く市民を支え、労働者福祉の向上を図りながら、より良き社会を築き上げていく可能性がある。自助だけを強調するのではなく、公助の安全網から零れ落ちていく人びとを公助の組み換え（政策制度要請）、共助、共助の拡延、そして他助によって救い上げ、安心で安全な連帯社会（市民が互いに手を結び合い、助け合う社会）を構築していく。共助の組織の緩やかな集合体である労福協が、結節点として、その担い手の一つになりうるのではないか。これが、本研究の背景にある問題関心の一つである。

（３）特徴

「四つの助」という概念を用い、労福協を中心に、連帯社会の姿を描こうとする本研究は、これまでの福祉社会、非営利・協同セクターなどに関する調査研究と次のような意味で異なり、またそれが本研究の特徴となると思われる。

一つには、たとえば丸尾（2006）が説くように、社会システムを公的システム、市場システム、インフォーマル・システムに分類したうえで、福祉サービスをどのシステムがどう担っていくのか、その中で、非営利組織（ＮＰＯ、協同組合）がどのような役割を果たすべきか（pp. 16-19）というスタンスは取らない。あるべき福祉社会像を描き、労働組合、協同組合、ＮＰＯなどの非営利組織がどのような役割を果たしうるか、あるいは果たすべきかを論じることはない。また、地域コミュニティの創生あるいは再生（木村、2006；石田、2021）という視点も取らない。

むしろ、次のような視角を積極的に採用する。地域社会において、自助、公助、共助、他助を担う各主体が、日々、地域で暮らす人びとの生活や仕事の状態の改善、困難の解決に取り組んでいくことを通じて、徐々に、少しずつ地域社会の「望ましい状態」が創られていく、しかも、その過程は終わらない。「あるべき社会像」ではなく、「できあがっていく社会像」を、一時的に切り取って、描こうとする。したがって、四つの助、とりわけ共助と他助の実態を明らかにすることに徹する。

二つには、共助の組織が「他助」に乗り出していくなかで、静岡県労福協の「フードバンクふじのくに」のように、組織間連携が見られることもあるが（中村、2019、pp. 117-119）、その実態を記述することはあっても、組織間連携は「必然」であるとして、組織間連携それ自体に着目する（石田、2021）こともない。

三つには、ＮＰＯなどを取り上げる際も、「新しい公共の担い手」という漠然とした概念ではなく、これまで見てきたような「他助」の担い手としてのＮＰＯに限定する。

共助、他助に焦点をあてるからといって公助の重要性を否定するものではないことを強調しておきたい。新たな公助の仕組みの提唱（埋橋＝連合総合生活開発研究所、2010）、近年、顕著になりつつあ

る公助のほころび（酒井、2020）に関しては、強い関心を持っているが、本調査研究ではほとんど触れられることはない。もっとも、労福協（地方連合会、地域協議会も）が、地方レベルでの政策制度要請を通じて「公助の組み換え」に取り組んでいることは論じていきたい。

３．支援を求める人々

仕事上の問題を抱え、厚生労働省の機関[4]に相談を持ちかける人々がどのくらいいるかを、「個別労働紛争解決制度の施行状況」から見ると、**図表Ⅰ－１－１**が得られる。総合労働相談件数のうち「労働基準法違反の疑いのあるもの」と「民事上の個別労働紛争」に限った件数である。後者には、いじめ・嫌がらせ（ハラスメント）、自己都合退職、解雇、労働条件引き下げ、退職勧奨などがある。

図表Ⅰ－１－１　労働相談件数の推移

	労基法違反の疑い	民事上の個別労働紛争	合計
2015	198,037	245,125	443,162
2016	207,825	255,460	463,285
2017	198,260	253,005	451,265
2018	192,546	266,535	459,081
2019	196,272	279,210	475,482
2020	190,961	278,778	469,739
2021	170,070	284,139	454,209

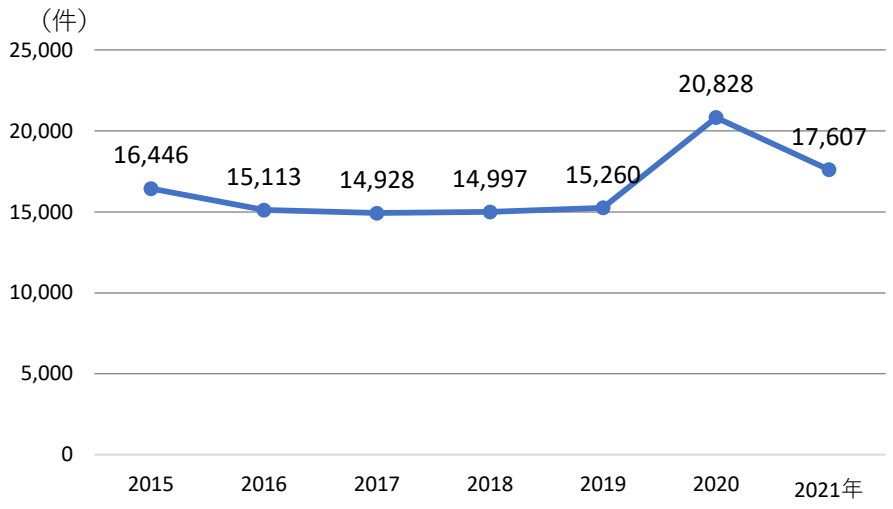
資料出所：厚生労働省『個別労働紛争解決制度の施行状況』各年版より作成。

これによると、毎年、45万件あまりの労働相談がなされていることがわかる。2021年の雇用者数（役員を除く）は5,629万人[5]だから、１人１件とすると、雇用労働者の0.8％が毎年、労基法違反や民事上の個別労働紛争で、公的機関に相談していることになる。

労働局や監督署が受ける件数よりはるかに少ないが、連合も本部、地方連合会で労働相談を受けている。**図表Ⅰ－１－２**は連合が受けた労働相談の件数である。毎年、約1.5万件の相談を受けていること、2020年はおそらくはコロナ禍の影響であろうが、２万件を超えていることがわかる。平日１日あたり、57件の労働相談を受けていることになる。

[4] 各都道府県の労働局、労働基準監督署、総合労働相談コーナーである。
[5] 総務省統計局『労働力調査（基本集計）』2021年より。

図表Ⅰ－１－２　連合の労働相談件数



資料出所：日本労働組合総連合会『労働相談集計報告』各年版より作成。

（https://www.jtuc-rengo.or.jp/soudan/soudan_report/）に2023年１月９日にアクセス。

生活相談件数については、厚生労働省の総合労働相談に見合うような日本全体の件数がわかる資料はない[6]。労福協などが行っているライフサポートセンターに寄せられた相談件数（2015年度、2016年度）は、24,903、25,284であり[7]、平日１日あたり96件となる。相談内容は消費・生活相談、労働相談（セクハラ、雇用、賃金）、法律相談（相続、離婚）、金融・多重債務、メンタルヘルス、年金・医療・福祉、就職、子育て、交通事故、生活保護など多岐にわたっている。第２章が指摘する「貧困が拡大しつつある」日本社会全体では、おそらく、この数十倍にも及ぶ生活相談が様々な機関に持ち込まれていると思われる。

生活や仕事状態の改善を願い、あるいは困難からの脱出を望んで、他の人々や機関に相談に来る人々は、日本全体でみれば、決して少ないわけではない。彼らにどう「助け」を差し伸べるか。

４．組織、財政、活動

（１）会員組織

労福協の活動を見ていく際に、人的、資金的資源のバラツキが多いことをまず確認しておく必要がある。**図表Ⅰ－１－３**は労福協の会員組織数を見たものである。

[6] 国民生活センターの消費生活相談件数は、商品取引をめぐる相談であり、本研究が対象とする生活相談とは質が異なっている。ちなみに、2021年度の相談件数は843,664件であり、厚生労働省の労働相談件数よりも多い。国民生活センター「商品・役務等別相談件数」（https://www.kokusen.go.jp/soudan_topics/syouhin.html）に2023年１月９日にアクセス。

[7] 労働者福祉中央協議会『「ライフサポートセンター（ＬＳＣ）運営・活動に関する調査」結果概要と評価および今後の課題』（2018年１月）より。

図表Ｉ－１－３　会員組織数

会員組織数	1-9	10-19	20-39	40-
	22	15	6	4
労働団体数	1	2-9	10-	
	24	16	7	
事業団体数	1-5	6-9	10-	
	29	13	5	

22の労福協が会員組織９団体以下であるが、10団体を超える労福協も25組織あり、中には40を超える会員組織を持つ労福協も４組織ある。

労働団体に関してはすべての労福協で地方連合会が会員になっている。ただ、地方連合会以外の労働団体が会員となっている労福協も23組織ある。地方連合会以外に、連合加盟の産業別組織の地方組織、大規模単組の支部組織、場合によって純中立の組合などが加盟している労福協もある。

事業団体に関しては、すべての労福協で労働金庫、こくみん共済coopは会員となっており、生協（そのほとんどが県単位の生協連である）については39の労福協が会員としている。これら以外の事業団体としては、株式会社、社団法人や財団法人、ＮＰＯなどが含まれる。これらの労働団体、事業団体以外に、地区労福協などを会員としている労福協もある。

以上を要するに地方連合会、労働金庫、こくみん共済coopは47の労福協すべてで、生協については39の労福協で会員となっており、この４団体が労福協のコアメンバーである。それ以外は、団体数という点でも、団体の性質という点でも、地方ごとに多様である。

（２）財政

次に財政を見よう。**図表Ｉ－１－４**は年間収入の分布を示している。これによると、過半の24の労福協が5,000万円未満であるが、それを超える労福協も23組織あり、中には１億円を超える労福協も10組織ある。会員組織が多く、会費収入が多い労福協も２組織あるが、それ以外の８組織は受託収入、自主事業収入、積立金からの繰り入れがある。

図表Ｉ－１－４　年間収入

3,000万円未満	3,000万円～ 5,000万円未満	5,000万円～ １億円未満	１億円～ ２億円未満	２億円以上
8	16	13	7	3

図表Ⅰ－１－５で会費収入を見ても、バラツキがあり、3,000万円未満が26と過半数を占めるが、5,000万円を超える労福協も８組織ある。

図表Ⅰ－１－５　会費収入

3,000万円未満	3,000万円～ 5,000万円未満	5,000万円～ １億円未満	１億円以上
26	13	7	1

次に会費収入と年間収入との関係を見ると（年間収入を会費収入で割り、四捨五入した）、**図表Ⅰ－１－６**が得られる。

図表Ⅰ－１－６　会費収入と年間収入

	1.5倍未満	1.5-2.0倍未満	2.0倍以上
5,000万円未満	18	11	10
5,000万円以上	4	1	3

会費収入をやや上回る年間収入をあげている労福協が多いとはいえ、1.5倍から２倍の年間収入をあげている労福協、２倍以上超える年間収入のある労福協を合計すると、ほぼ同じか、それ以上存在する。会費収入の水準に関わらず、このことは当てはまる。つまり、労福協の年間収入がどのくらいになるかは、会費収入水準というよりも、むしろ、個々の労福協がどのような方針で事業を営むのか、あるいは過去に積み立てた財産がどれくらいあるのかに、大きく依存するということである。

では、会費以外の収入として、どのような収入があるのかを**図表Ⅰ－１－７**で見よう。

図表Ⅰ－１－７　会費以外の収入

受託収入	助成金・補助金	寄付金	積立金からの繰り入れ
19	37	8	11

県などからの助成金・補助金を得ている労福協は37組織と多い。県や市町村から事業を受託している労福協は19組織と４割あるが、事業受託をしている労福協の年間収入は一般的に多い。寄付金収入がある労福協は８組織ある。これらの外部収入を得ている労福協は、法人格を取得している場合が多い。

外部資金ではないが、積立金からの繰り入れを活用している労福協は11組織ある。その多くは法人格を取得した際に、保有していた財産を公益事業目的で使うこととされ、そこから毎年、繰り入れて事業を営んでいる労福協であろう。こうした労福協の年間収入も総じて多い。

（３）組織体制

次に労福協の組織体制を見よう。**図表Ⅰ－１－８**は役員を見たものである。

図表Ⅰ－１－８　役員体制

	専任	兼任	いない
代表（会長、理事長）	9	38	－
専務理事	28	3	16
常務理事（副理事長）	7	2	38

会長、理事長などの代表は、当然、すべての労福協に配置されている。38の労福協が兼任である（34組織が地方連合会会長との兼任、副会長との兼任が２組織、元会長で現労働金庫理事長あるいはこくみん共済coop推進本部長との兼任がそれぞれ１組織）。９組織は専任の代表を置いているが、いずれも地方連合会元会長である。

専務理事を配置している労福協は31組織あり、うち28組織は専任である。常務理事（あるいは副理事長）を配置しているのは９組織と少なく、専任は７組織となっている。

次に事務局体制を見よう。**図表Ⅰ－１－９**は事務局長、事務局次長（相当職）を配置しているかどうかを見たものである。

図表Ⅰ－１－９　事務局長と次長

事務局長と次長（相当職）	16
どちらか一方	18
どちらもいない	13

これによると、事務局長と次長を共に配置している（兼任も含む）労福協は16組織、どちらか一方だけが18組織（事務局長だけが13組織、次長だけが５組織）、どちらも配置していない労福協は13組織である。次に事務局長、次長以外の職員数（出向者、直用者（無期、有期、フルタイム、パートタイム）、派遣労働者）を**図表Ⅰ－１－10**で見よう。

図表Ⅰ－１－10　職員数

0人	1人	2人	3人	4-9人	10人以上
5	17	9	3	9	4

職員がいない労福協が５組織ある。１人が17組織、２人が９組織で、１人か２人の職員を抱える労福協が過半数を占める。だが、３人以上の職員を雇用する労福協も合わせて16組織と少なくない。10

人以上の職員を雇用する労福協は４組織である。これらの４組織はいずれも年間収入が１億円を超えている。ただ、年間収入が１億円を超えている労福協が、必ずしも多くの職員を抱えているというわけではない。

代表以下、すべての専従者の数を**図表Ⅰ－１－11**で見てみよう。

図表Ⅰ－１－11　専従者数

1人	2人	3人	4-5人	6-9人	10人以上
2	8	10	14	7	6

専従者数が３人、４－５人という労福協が一般的であり、それぞれ10組織、14組織となる。他方、１人が２組織、２人が８組織であり、少人数で運営されている労福協も10組織ある。他方、６－９人、10人以上の労福協もそれぞれ７組織、６組織である。専従者数のバラツキが大きいが、しかし、第Ⅱ部の分析にあるように、労福協の収入合計となんらかの相関があるわけではない。言い換えれば、収入合計が多ければ、専従者数が多くなるというわけではない。

以上、役員、事務局、職員を見てきたが、いずれにおいても労福協ごとに多様であり、組織体制という面でも、財政面と同様に、なんらかの共通点を見いだすことは難しい。

（４）共助

ここでは労福協が、会員組織に対しどのような事業を行っているか、共助の活動を見ることとする。

図表Ⅰ－１－12　会員組織向け事業

講演会・セミナー	26
研修会	25
研究集会	8
スポーツ大会	28
文化活動	11
レクリエーション	9
会員組織との連携	19
広報活動	7
調査研究	7
地域・地区労福協等への活動支援	11
福祉事業団体事業の利用促進	10
国際交流	8
会館運営	8
その他	9

図表Ⅰ－１－12は、会員組織向けにどのような事業を行っているかを記入してもらい、それを整理した結果を示している。講演会・セミナーは、その時々で話題になっているテーマ、あるいは特定の層に関心のあるテーマ（たとえば老後の生活設計など）について有識者の話を聞く場であり、研修会は労福協の理念、歴史などに関する知識を深めることを目的として関係者を招いて学ぶ場であり、研究集会とは経済、政治、社会に関し専門家による講義を聴いて、知見を広める場である。文化活動は絵画展を開催したり、音楽鑑賞の機会を設けることなどである。会員組織との連携は、情報交換をし、活動を共に行うことであろう。福祉事業団体事業の利用促進とは、産業別組織などを訪問して、労働金庫やこくみん共済coopなどの利用を促すことである。

図表Ⅰ－１－12から次の点を指摘できる。47の労福協のほとんどが行っている会員組織向け事業はない。比較的多くの労福協が行っているスポーツ大会、講演会・セミナー、研修会でさえ25から28組織であり、６割にすぎない。これらに次ぐのが会員組織との連携であり、19組織、４割である。これら以外の、文化活動、地域・地区労福協等への活動支援、福祉事業団体事業の利用促進、レクリエーション、研究集会、国際交流、会館運営、広報活動、調査研究は２割前後になる。

行っている事業分野の種類の多寡を**図表Ⅰ－１－13**で見てみよう。

図表Ⅰ－１－13　会員組織向け事業分野の種類

ゼロ	１～３分野	４分野以上
1	17	29

会員組織向け事業をまったく行っていないのは沖縄県労福協である。沖縄県労福協は「他助」に特化した労福協である。１分野から３分野が17組織となっている。４分野以上が29組織である。１分野といっても事業規模が小さいということを必ずしも意味しない。たとえばスポーツ大会だけを行っているとしても、野球、ソフトボール、バレーボール、卓球など多数の種類のスポーツ大会を主催し、かつ参加者も多いという場合もある。講演会・セミナーでも同様の点を指摘できる。だが、事業分野の多様性が少ないことは事実である。

以上を要するに、会員組織向け事業であっても、事業内容、分野数という点で見て労福協間のバラツキが大きい。

（５）他助

次に他助活動を見よう。まずは政策制度要請の実施状況が**図表Ⅰ－１－14**に示されている。都道府県に対して政策制度要請を行っている労福協は43組織である。要請を行っていない４労福協のうち、沖縄県労福協は県の雇用労働政策担当課との情報交換を頻繁に行い、他助に関わる新規事業、継続事業についての要請を日常的に行っている（中村、2019、pp. 62-63）。47の地方連合会のうち都道府県に対して政策制度要請を行っているのは46組織（１組織は不明）であるから（連合総合生活開発研究所、2018、p. 10）、地方連合会と比べてやや少ないとは言え、43組織は予想をはるかに超えて多い。労福協

の政策制度要請は労働者福祉、県民の生活に関するものであり、労働組合だけではなく、生協、労働金庫、こくみん共済coop、ＮＰＯ、その他の組織の要望も取り入れられており、そこに一つの特徴がある（中村、2019、p.126）。

図表Ｉ－１－14　政策制度要請の実施状況

実施	要請方法			
	知事	副知事	部局長	地方連合会経由
43	15	6	16	6
回答方法				
文書回答直接	文書回答郵送	口頭	地方連合会経由	不明
20	15	2	5	1

要請方法で、知事に面接して、直接手交している労福協は15組織であり、地方連合会の34組織（連合総合生活開発研究所、2018、p.10）と比べると少ない。回答方法で、直接面会して文書で回答を受け取っている労福協は20組織であり、地方連合会の30組織（同上）と比べると少ない。なお、要請、回答で「地方連合会経由」というのは、地方連合会が行う政策制度要請に、労福協の要請も加えてもらっているということである。

図表Ｉ－１－15で会員組織以外を対象とした事業、つまり他助活動の実施状況を見よう。生活相談（ライフサポートセンター）を行っている労福協は45組織である。もっとも、労福協が中心となって生活相談を行っているのは30組織で、15組織は他の組織（連合の地域協議会など）と共同で行っている。これに次いで多いのがＮＰＯ等への支援で40組織（主体は28組織）、奨学金関連が32組織（主体が24組織）となっている。この３つの他助活動は、会員組織向け事業のいずれよりも関与している労福協が多い。1/3から４割の労福協が実施している他助活動は、フードバンク（20組織）、消費者教育（19組織）、労働者教育（18組織）、地域との交流（17組織）、災害復興・防災・減災（16組織）である。

図表Ⅰ－１－15　会員組織以外を対象とした事業

生活相談	45	若者支援	4
奨学金関連	32	子ども･子育て支援	6
無料職業紹介	11	介護･高齢者支援	4
職業訓練	4	災害復興･防災･減災	16
フードバンク	20	労働者教育	18
地域食堂	5	消費者教育	19
自立相談支援事業	6	婚活支援	9
就労準備支援事業	5	葬祭事業	1
就労訓練事業	2	ＮＰＯ等への支援	40
家計相談支援事業	6	地域との交流	17
子ども学習支援事業	3	その他	10
一時生活支援事業	4		

生活困窮者自立支援事業（**図表Ⅰ－１－15**にある自立相談から一時生活支援まで）、若者サポートステーション事業、ファミリーサポート事業を県や市町村から受託して行っている労福協はそれぞれ５、６組織である。社会的に注目を浴びる事業であるが、一部の労福協が行っている他助活動であることをしっかりと認識しておく必要がある。後述するように、自治体からの事業受託を他助の一環として行うかどうかは慎重に考慮すべきだと考える。

共助活動の種類と他助活動の種類のどちらが多いかを比較すると、他助活動の種類が全種類の60％を超える労福協は20組織、40超～60％である労福協は22組織、40％以下は５組織となる。活動の種類という点でいえば、他助に比重をかけている労福協が予想以上に多い。

第Ⅱ部では、他助活動の種類の多寡と財政規模、専従者数との相関関係を分析しているが、いずれの場合も決定係数は0.1前後であり、相関関係があるとはいえない。言い換えれば、財政規模が大きいと他助活動の種類が増える、専従者数が多いと他助活動の種類が増えるということはない。もっとも、種類が多いか、少ないかであって、他助活動の充実ぶりを測っているわけではないことに留意する必要がある。

（６）具体例

第Ⅲ部で労福協の他助活動の実際を学ぶことができるが、**図表Ⅰ－１－16**は、本調査研究で取り上げた７つの労福協と中村（2019）の11の労福協で行われている主たる他助活動を示している。それぞれの具体的活動は、第Ⅲ部および中村（2019）に詳細に記されているので、そちらを是非、参照されたい。

図表Ｉ－１－16　18の労福協の主たる他助活動

	千葉県	神奈川県	石川県	滋賀県	島根県	愛媛県	佐賀県	山形県	大阪府	徳島県	長野県	茨城県	愛知県	沖縄県	岡山県	山口県	新潟県	静岡県
政策制度要請	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○		○	○	○	○
ライフサポートセンター	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○		○	○	○	○
フードバンク		○	○		○												○	○
無料職業紹介事業、就労支援			○		○	○		○		○	○			○	○			
労働教育、消費者教育					○	○	○	○			○				○	○		
婚活支援			○			○					○	○	○					○
奨学金																		○
非営利団体への支援	○	○					○					○						○
障がい者の運転免許取得支援										○						○		
子育て支援、次世代育成事業			○							○				○				
若者サポートステーション事業										○						○		
職業訓練							○			○								
生活困窮者自立支援事業																		
自立支援	○					○				○				○		○	○	
就労準備支援	○					○				○				○			○	
就労訓練支援														○				
家計相談支援	○							○						○			○	
子ども学習支援										○							○	
一時生活支援						○								○		○	○	

５．多様性

以上、労福協の組織と活動について見てきた。わかったことをまずまとめよう。

第１に、労福協ごとの多様性が大きいということである。会員組織に関しては、労働組合、労働金庫、こくみん共済coop、生活協同組合というコアメンバーは共通しているが（それでも生協は８つの労福協ではメンバーではない）、それ以外は、団体数という点でも、団体の性質という点でも、地方ごとに多様である。財政規模に関しても、年間収入、会費収入のいずれにおいても、バラツキが大きい。また、年間収入と会費収入との関係も労福協ごとの違いが大きい。年間収入の規模は、会費収入水準というよりも、労福協がどのような方針で事業を営むのか、あるいは過去に積み立てた財産がどの程度あるのかに依存する。組織体制においても、同様の多様性が見られる。役員、事務局長や次長、職

員数のいずれにおいても、労福協ごとに異なっている。

第２に、多様性は活動面においても見られる。共助活動で、ほとんどの労福協が行っている会員組織向け事業はない。比較的多くの労福協が行っているスポーツ大会、講演会・セミナー、研修会でさえ６割である。また事業分野の種類数であっても４分野以上行っている労福協は29組織と多いが、１～３分野、ゼロが合わせて18組織ある。他助活動では、政策制度要請、生活相談を行う労福協が43組織、45組織と多いが、しかし、それ以外については、バラツキがある。

地域ごとに見られるこうした多様性は、都道府県ごとの会員組織（とりわけコアメンバーである４団体）の状況や地域が抱える事情に応じて、歴史的に形成されてきたものであり、特段、問題があるわけではない。ただ、多様性を前提にして、労福協の今後の可能性を考える必要があることに留意すべきであろう。

第３に、第Ⅱ部の分析が明らかにしたように、財政規模が専従者数、他助活動の種類の多寡に影響をもたないことである。言い換えれば、財政規模が大きければ、専従者数が増え、他助活動の種類が増えるというわけではない。別の見方をすれば、専従者数や他助活動の種類の多寡は、財政規模とはあまり関係せず、何らかの要因によって決まっている。その要因の一つとして、労福協がどのような方針で事業、活動を営んできたのかを挙げることができるのではないか。

６．可能性

多様性に富んだ労福協が、安心で安全な連帯社会（市民が互いに手を結び合い、助け合う社会）を構築していく上での結節点になっていく可能性はあるのだろうか。消費生協、労働金庫、こくみん共済coopなどは他助活動を本来事業として営むことは難しい。もちろん、消費生協では組合員活動としてフードバンクを支援し、ＮＰＯなどを資金的に支援することができ、労働金庫もＮＰＯ融資に取り組んでいる。だが、他助活動の中心に座ることは難しい。ＮＰＯも人的、資金的資源の制約があり、難しい。共助の緩やかな組織であり、自由に活動を行うことができる労福協は、他の非営利、協同セクター組織に比べ、極めて有利である。共助の充実、共助の拡延を会員組織に促し、会員組織とともに他助に乗り出し、公助の組み換えを積極的に行うことができる位置にいる。

実際に自らを結節点として位置づけ、連帯社会を構築していく中心になるかどうかは、労福協自身の決断にかかっている。労福協内部での議論の結果、結節点になることを決定した場合、次の点に留意する必要がある。

既に国や地方自治体から生活困窮者自立支援事業などの事業を受託している労福協と、そうではない労福協をはっきりと区別することである。

後者の労福協が前者のルートを歩んでいくことはかなり難しい。社会福祉協議会、ＮＰＯ、あるいは民間企業などと競争しつつ、ノウハウも人材も持たない労福協が事業を受託するのは事実上不可能である。もちろん、新たな事業分野が出現し、スタート地点から他の組織と競争できるという状況になれば、チャンスはあるし、チャレンジする意義はある。

調査結果からわかるように、事業受託をしていない労福協が多数派である。これらの労福協に求められるのは、**図表Ⅰ－１－15**に挙げられているような他助活動の中から候補を選び（もちろん、この表に挙げられていないものからも）、結節点への道を歩み出すことである。

既に事業受託している労福協は経験を積み、ノウハウを蓄積し、人材を育て、事業拡大を図る、あるいは新しい事業分野を行政と共に開拓するというルートで他助をさらに広げていくことができる。もちろん、**図表Ⅰ－１－15**にあるような他助活動に乗り出すことも可能である。

結節点への歩みを確固たるものとするためには、次の３つが必要だと思われる。１つは他助の重要性、連帯社会構築の必要性を認識し、そこに向かう意思を持った人材を中心に据えることである。労働組合運動、労働者自主福祉事業に長年携わってきた人々の中で、そうした人材を見つけることは難しいとは思えない。

２つは、ＮＰＯや市民活動団体など他助の組織、共助の組織などとのネットワークを構築することである。他の組織と連携して他助活動に取り組んでいる事例が第Ⅲ部に描かれている。神奈川県「かながわライフサポートセンター」は連合神奈川、中央労金神奈川県本部、全労済神奈川推進本部と県労福協の４団体で設立されている。同じく神奈川の、公益社団法人「フードバンクかながわ」では極めてユニークな連携が見られ、神奈川県生協連、生活クラブ生協、パルシステムかながわ、ユーコープ、農協などの協同組合と連合神奈川、県労福協、中央労金神奈川県本部、こくみん共済coop神奈川推進本部などの労働団体、自主福祉事業団体が設立に関与している。また、石川県のＮＰＯ法人「いしかわフードバンク・ネット」は県および金沢市の社会福祉協議会、生協連、連合石川、県労福協などによって創設されている[8]。

３つめは行政との連携である。労福協の行っている他助活動は地域で暮らし、働く市民たちを支援する事業、活動である。行政＝公助の網から零れ落ちてしまった、あるいは公助が届かない人びとの生活を支える活動である。行政に財政的、人的なバックアップを要求してもおかしくない。そのためには行政との連携を深め、労福協の他助活動をしっかりと理解させる必要がある。そればかりではない。沖縄県労福協や徳島県労福協のように、日々、他助に向き合っているからこそ浮かぶアイデアを行政に伝え、公助を組み替えるよう促すこともできる（中村2019）。

もちろん、結節点とはならないという選択も可能である。自らの進路を自らが決定することは組織の自由である。誰からも批判されることではない。ただ、その場合、次のような言説にどう向き合うかを考えて欲しい。

静岡県労福協ではライフサポートセンターを開設するまで、３年間にわたる議論が交わされている。焦点の１つは、メンバーシップの外に対する相談業務の必要性と意味であった。新たな組織を設立し、事務所と人を配置するには、当然、相応の資金が必要となる。資金はどこからかやってくるわけではない。自分たちで負担することになる。自ら資金を負担してでも、メンバーシップの外に対して相談業務を行う必要があるのかどうか、その意味は何か。最終的には次に見る「設立の趣旨」にあるよう

[8] 中村（2019）では茨城県労福協、静岡県労福協、大阪労福協、新潟県労福協などで同様の連携が見られることが述べられている。

な合意が図られた。

「急速に進む高齢化や少子化問題、又年金や医療の問題など勤労者や市民を取り巻く環境は深刻な状況にあります。／これらに関わる対策を政府に要望すると共に、私たち自身が職場や地域で協力し合って安心して暮らせる社会作りに努めなければなりません。／そこで私たちは、労働組合に結集している勤労者を中心にした現在の活動に加えて、団塊の世代の大量退職を始めとする高齢者や、労働組合に組織されていない勤労者なども含み、広く市民をも対象にして暮らし全般に亘る相談活動、さらには地域での生きがい作りを支援する活動を行うこととしました」（中村、2019、p. 114）。

沖縄県労福協や徳島県労福協が積極的に他助活動に乗り出して行った経緯は次のようである。

「社会的に困っている人は１つの問題で困っているのではなく、複合的に困っているんですよ。たとえば、子育て中のシングルマザーが仕事がなくて困っていたら、実は生活も困っているし、職業訓練を受ける機会もなくて困っている。行政は予算が縦割りですので、本人は相談に行っても『ああ生活に困っていて、お金を借りるのだったら社協ですね』と社協に行くことを勧められる。社協に行っていろいろ話していたら『仕事で困っている』と言ったら『じゃあ、ハローワークに行きなさい』と。働くためには子供を公立の保育所に入れないとだめだと言うと『保育所で相談してね』と。結局、ぐるぐるたらい回しにされる」「私が県庁にはいったのは1970年代ですが、その当時、お役所は敷居が高くて、書類が足りないと市民を平気で返すわけですよ。高齢の男性が奥さんの遺族年金をもらうために窓口に来て、それこそバスで1日がかりで来るわけですよ。けれど、書類が１、２枚足りないと言って平気で返す。私の担当ではなかったんですが、ちょっとあまりにもひどいので、帰ろうとするのを呼び止めて、私が車に乗せて法務局や役場に行って関係する書類を取りに行かせると、半日で全部揃うわけですよ。そういうことを隠れてやっていました。そしたら先輩に怒られて。気持ちはわかるけれど、それはやめろと。じゃあどうしたらよいかを勉強して、結局、縦割りの受け皿があればいいんだということに気がついて、受け皿となる法人を立ち上げたいと思っていました」。公助の網から零れ落ちる、あるいは公助が届かない人びとを救うことの必要性を強く感じ、最終的に、縦割り行政の受け皿を作ることを思いついた沖縄県労福協前専務理事の言葉である（中村、2019、p. 132）。

「連合になって中小労組の賃金調査を全国的にやるようになりました。10万人くらいです。徳島もだいたい40から50の組合の5,000人くらいの調査をしていました。数年たってふっと気づいたことがありました。標準労働者、標準家庭って、高卒35歳、勤続17年、本工、製造業、専業主婦と子ども２人。これが日本の政策の基本にある。ところが中小労組で高卒35歳、勤続17年という組合員は全国10万人の中で250人くらい、徳島の5,000人のうちの７、８人。どの時点で調べても平均は勤続11年、年齢43、44歳。どこかの会社に就職して、そこを辞めて別の会社に就職して、人がどんどん入れ替わって、この層の人が中小企業を支えている。離転職を繰り返す人びとがいて、たまたま組合のある企業にはいって、少なくない組合費を納め、辞めていく。組合員でなくなれば、何のアフターフォローもない。これでいいのかと思いました」「組合のある企業の中に留まるかぎり、企業内での問題は連合が、労働組合が取り組むだろうけれど、企業から地域に出て、地域生活者になった時、もしくは離転職が当たり前の時代になった時、誰がこれらの人びとをサポートするのか。そこに労福協の役割があるの

ではないかと。それで初めて就労支援に取り組んだわけです」。共助の組織から離れ、共助の支援が受けられなくなった人びとを救う重要性に気づき、就労支援という他助に乗り出した徳島県労福協前専務理事の言葉である（中村、2019、p. 133）。

公助や共助が届かず、深刻な状況に置かれている市民は、静岡県、沖縄県、徳島県だけにいるわけではない。全国各地にそうした人びとはいる。そのことをどう考えるのか。

７．人材育成

最後に、労福協を結節点として４つの「助」を組み合わせ、連帯社会を構築、維持していくための人材育成について、労福協、協同組合へのインタビューから私なりに思いついた考えを述べてみたい。

鍵となる概念は賀川（1952）の言う「補修的連帯意識」をいかに涵養するかではないか。「補修的連帯意識」とは伊丹(2021)によれば「見返りを求めずにほかの人のために汗を流そうという行為」(p. 62)を行おうとする意識である。「補修的連帯意識」を学び、身につける機会を共助の組織の中にいる人々（労働組合員、消費生協組合員、協同組合の職員、そして労福協の職員）、とりわけ若い人々にどう提供するかが、連帯社会を構築、維持していくための人材を育てることにつながるのではないか。そうした機会を思いつくままに挙げると次のようになる。

フードバンクの食料整理の手伝い、労働者教育、消費者教育の担当、防災・減災の行事の実施に積極的に参加する。労働組合、協同組合の研修体系の中に、労福協の歴史と現状、連帯社会の意義を学ぶ機会を設ける。他県の労福協の他助活動の実際を見学する。ＮＰＯや社団法人、財団法人で働く人々との交流を図る、彼らにも労働金庫、こくみん共済coopの利用者になるよう働きかける。労福協の諸会議に若いうちから出席する、また労福協の事務局に短期間出向し、共助と他助の活動の実際を経験する。他にもいろいろな機会を考案できると思う。是非、労福協内部で議論して欲しい。

これらの提案は決して、短期間で実を結ぶようなものではない。労働組合運動、労働者自主福祉事業に長年携わり、連帯社会の構築、維持に強い関心を持つ人を中心に据えながら、長期間をかけて、有為な人材を育てていくという視野を持つことが重要だと思う。

【参考文献】

麻生裕子（2011）「福井県民生協－買い物弱者への支援」労働者福祉中央協議会・連合総合生活開発研究所編（2011）所収、pp. 80-85

石田正昭（2021）「いのち・地域を未来につなぐ協同組合間連携」石田編（2021）所収、pp. 8-40

――――編（2021）『いのち・地域を未来につなぐ これからの協同組合間連携』家の光協会

伊丹謙太郎（2021）「賀川豊彦と協同組合間連携論」石田編（2021）所収、pp. 41-71

埋橋孝文・連合総合生活開発研究所編（2010）『参加と連帯のセーフティネット－人間らしい品格ある社会への提言－』ミネルヴァ書房

賀川豊彦（1952）「世界平和と三重の連帯意識」賀川豊彦全集刊行委員会『賀川豊彦全集10巻』キリスト新聞社、1964、所収、pp. 427-428

木村温人（2006）「労働者自主福祉運動の現状と課題」連合総合生活開発研究所編（2006）所収、pp. 47-58

酒井正（2020）『日本のセーフティネット格差－労働市場の変容と社会保険』慶應義塾大学出版会

塩島栄美（2011）「近畿労働金庫－ソーシャルファイナンスへの展開」労働者福祉中央協議会・連合総合生活開発研究所編（2011）所収、pp. 97-101

高木郁朗（2005）『労働者福祉論－社会政策の原理と現代的課題－』教育文化協会

――――編（2010）『共助と連帯－労働者自主福祉の課題と展望－』教育文化協会

中村圭介（2019）『連帯社会の可能性』全国勤労者福祉・共済振興協会

――――（2021）『地域から変える－地域労働運動への期待』教育文化協会

丸尾直美（2006）「労働者自主福祉活動の意義と役割」連合総合生活開発研究所編（2006）所収、pp. 13-35

労働者福祉中央協議会（2019）『労福協の2030年ビジョン』

労働者福祉中央協議会・連合総合生活開発研究所編（2011）『協同組合の新たな展開－連帯経済の担い手として－』

連合総合生活開発研究所編（2006）『共助・協同・協働が拓く福祉社会－「労働者自主福祉」の新たな挑戦』

――――編（2018）『地方連合会・地域協議会の組織と活動に関する調査研究報告書』

第２章　貧困の拡大と労働組合による メンバー以外への支援活動の意義

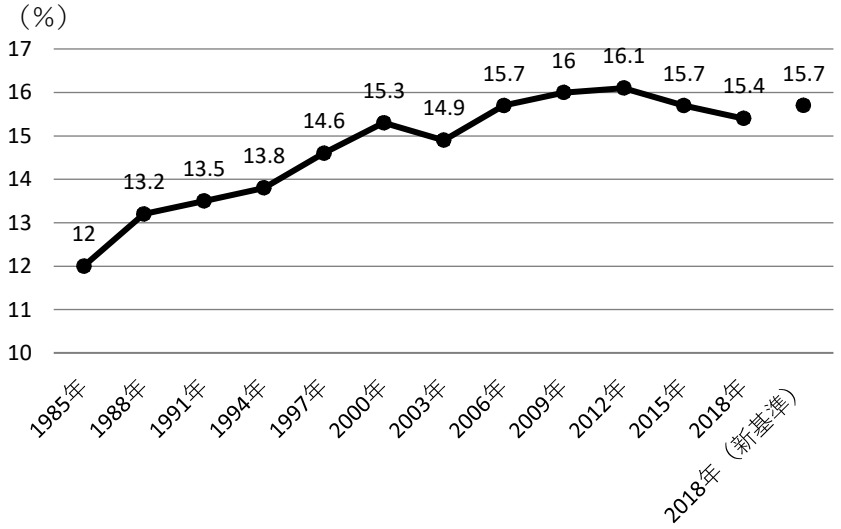
戸室　健作

様々な組織が、単独あるいは組織同士で連携して、会員以外の人々を支援する活動を行っている。こうした支援活動が、なぜいま広く行われるようになっているのか。大きな背景の１つに貧困の拡大を指摘できる。本章では、１節で貧困の拡大を数値で把握するとともに、２節で、日本社会で近年、貧困が拡大した要因を検討する。また、生活に困る人々を支援する組織として期待できる組織に労働組合が考えられる。そこで３節では、労働組合の現況を確認した上で、労働組合がそうした支援活動を行う意義について若干考察した。

１．貧困の拡大

貧困状態が高止まりしている。政府は、厚生労働省『国民生活基礎調査』によって３年ごと（大規模調査の年）の相対的貧困率を発表している。相対的貧困率とは、一人あたりの可処分所得を高い方から低い方に並べ、その中央値の半分（貧困線）を下回る人の割合のことである。**図表Ⅰ－２－１**がその推移である。1985年に12.0％だった貧困率が、2018年には15.4％（新基準だと15.7％）まで高まっている。

図表Ⅰ－２－１　相対的貧困率の推移



注：可処分所得金額不詳の世帯員は除いている。
資料出所：厚生労働省「2019年国民生活基礎調査の概況」より作成。

この数値は、他の先進国と比較しても高い数値である。ＯＥＣＤ（経済協力開発機構）に加盟している38カ国のうち、2018年の相対的貧困率が分かる35カ国を見てみると、日本は８位の高さに位置している（**図表Ｉ－２－２**参照）。

図表Ｉ－２－２　相対的貧困率の国際比較（2018年）

1	コスタリカ	20.9%	8	日本	15.7%	15	ギリシャ	12.1%	22	ポーランド	9.8%	29	オランダ	7.8%
2	米国	18.1%	9	リトアニア	15.5%	16	カナダ	11.8%	23	オーストリア	9.4%	30	スロヴァキア	7.7%
3	ラトビア	17.5%	10	トルコ	14.4%	17	イギリス	11.7%	24	スウェーデン	8.9%	31	スロベニア	7.5%
4	イスラエル	16.9%	11	イタリア	14.2%	18	ルクセンブルク	11.4%	25	ハンガリー	8.7%	32	アイルランド	7.4%
5	韓国	16.7%	12	スペイン	14.2%	19	スイス	10.5%	26	フランス	8.5%	33	フィンランド	6.5%
6	エストニア	16.3%	13	ニュージーランド	13.7%	20	ポルトガル	10.4%	27	ノルウェー	8.4%	34	デンマーク	6.4%
7	メキシコ	15.9%	14	オーストラリア	12.4%	21	ドイツ	9.8%	28	ベルギー	8.2%	35	チェコ	6.1%

資料出所：ＯＥＣＤ.Stat（2022年９月24日アクセス）より作成。

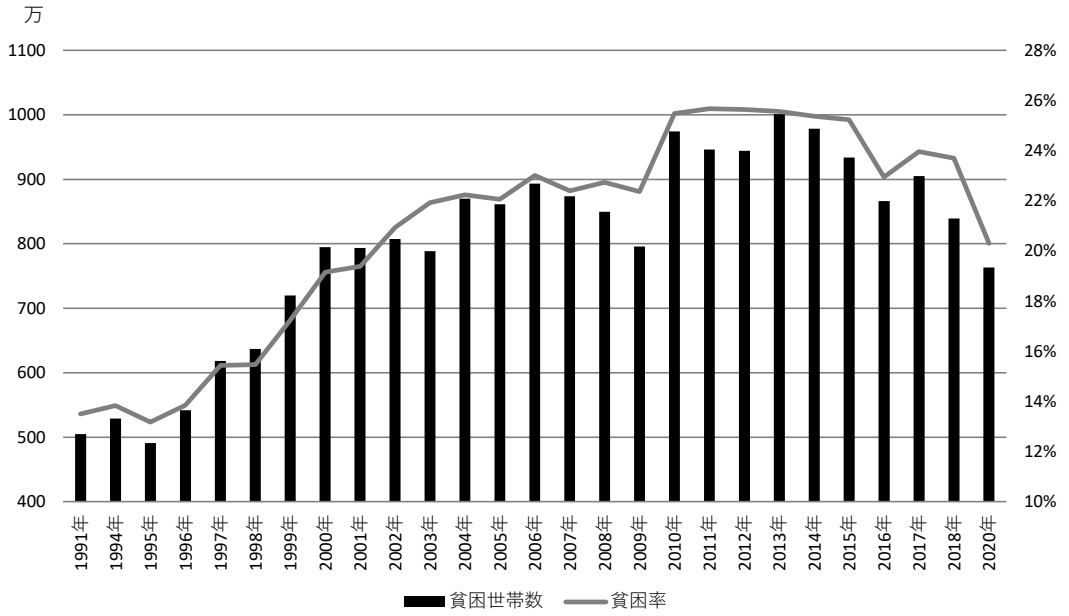
ただし、相対的貧困率を国際比較で使用するのはやむを得ないとしても、この数値は、あくまで相対的なものであって、貧困の実態を必ずしも表すものではない。後藤（2017）は、相対的貧困率について次のように述べている。

「まず、この集計（政府発表の相対的貧困率のこと－戸室注）は、常識的な意味での貧困の量を測るものではないことに注意したい。この集計で用いられる「貧困線」は、日本に住んでいる人びとの可処分所得分布から自動的に決まり、毎回変動するが、それは、「この額以下では暮らせない」という意味の貧困基準として吟味・設定されているわけではない。その点、たとえば、生活保護基準による「最低生活費」は、その水準自体に様々な意見があるにしても、貧困の基準として吟味･設定されたものである」（後藤2017:217-218）。

そこで、筆者は、生活保護法の最低生活費を貧困線にして、同じ『国民生活基礎調査』のデータに当てはめ貧困率を計算した[1]。生活保護法の最低生活費は毎年度ごと、世帯人員ごとに異なっており、直近の2020年度（年収）では、１人世帯が126万5,093円、２人世帯が197万9,574円、３人世帯が271万8,508円、４人世帯が329万1,170円、５人世帯が372万1,530円、６人以上世帯が453万7,776円となっている[2]。この最低生活費以下の可処分所得しかない世帯を貧困世帯とした。また、分母を可処分所得金額がわかる世帯数、分子を貧困世帯数として、貧困率を計算した。この貧困世帯数と貧困率の推移を示したものが**図表Ｉ－２－３**である[3]。

[1] 具体的には、『国民生活基礎調査』の世帯人員別の可処分所得分布表に、世帯人員別の世帯数（同調査掲載のもの）を当てはめて、可処分所得階級別の世帯人員別世帯数を作成し、そこに最低生活費を当てはめた。
[2] 厚生労働省『2020年度被保護者調査年次調査（個別調査）』の「第３－８表 一世帯当たり保護の決定状況額、世帯人員・級地・保護の決定状況別」より。
[3] 図表Ｉ－２－３を作成するにあたり、後藤（2019:75-76）を参考にした。後藤（2019:76）は、生活保護法の最低生活費を貧困線として、『国民生活基礎調査』の大規模調査年（1997年、2000年、2003年、2006年、2009年、2012年、2015年）の貧困人口と貧困人口率の推移をグラフで示した。筆者作成の図表Ｉ－２－３では、『国民生活基礎調査』の大規模調査年だけでなく簡易調査年の貧困世帯数と貧困率も計算して、1991年から2020年までの推移を示している。

図表Ⅰ－２－３　貧困世帯数と貧困率の推移

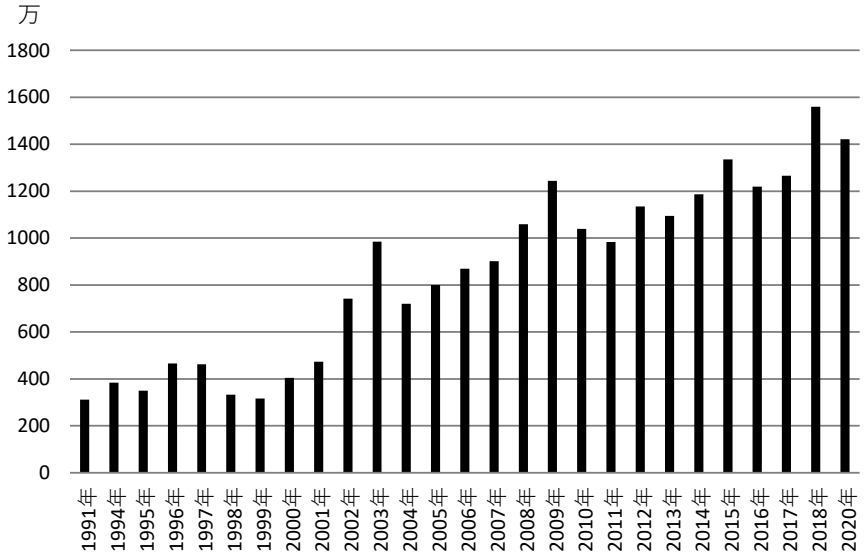


注１：『国民生活基礎調査』は、前年の所得を聞いている。そのため、たとえば図表で2020年の数値は、2021年調査掲載の可処分所得分布表で計算したものである。
注２：可処分所得金額不詳の世帯は除いている。
注３：『国民生活基礎調査』の1993年調査と1994年調査には、可処分所得分布表が掲載されていないので、1992年と1993年の数値はない。
注４：2020年調査は「新型コロナウイルス感染症への対応等の観点から中止」（厚生労働省「2020（令和２）年国民生活基礎調査の中止について」2020年３月30日）となったため、2019年の数値もない。また、同理由により、2020年の世帯人員別の世帯数が調査されていないので、図表の2020年の数値を計算するに当たって、前年（2019年）の世帯人員別の世帯数を当てはめた。
資料出所：厚生労働省『国民生活基礎調査』と厚生労働省『被保護者調査』（2011年度以前は『被保護者全国一斉調査』）より作成。

図表Ⅰ－２－３を見ると、1990年代前半と比べて、貧困世帯数と貧困率が急増していることが分かる。1991年の両数値は505万世帯、13.5％だった。それが、1990年代後半から増大し、ピークで貧困世帯数は1,001万世帯（2013年）、貧困率は25.7％（2011年）に達した。現在はそこから多少減少し、直近の2020年では、貧困世帯数が763万世帯、貧困率が20.3％となっている。減少したとは言え、両数値とも1991年と比べるとかなり高く、貧困率では５世帯に１世帯が貧困世帯である。高止まりと言っていいだろう。

このことに関して気になるデータがある。それが**図表Ⅰ－２－４**である。**図表Ⅰ－２－４**は、『国民生活基礎調査』を使って可処分所得金額が不詳の世帯数を計算し、その推移を見たものである。見て分かるように、1991年は312万世帯だった不詳世帯数は、2000年代に入ると急増して、2018年は1,559万世帯、直近の2020年でも1,421万世帯となっている。こうした不詳世帯数の多さは、統計の信頼を揺るがすものだが、ここで言及したいことは、この不詳世帯に、貧困世帯がかなりの割合、含まれているのではないか、という点である。

図表Ⅰ－２－４　可処分所得金額不詳の世帯数の推移



注：『国民生活基礎調査』の世帯人員別の可処分所得分布表に、世帯人員別の世帯数（同調査掲載のもの）を当てはめて、可処分所得階級別の世帯人員別世帯数を作成する。その世帯数のうち、可処分所得金額が不詳の世帯数の合計を、年次ごとに並べた。
資料出所：厚生労働省『国民生活基礎調査』より、上記の方法で作成。

というのも、たとえば橋本（2016:81）は、『国民生活基礎調査』より『全国消費実態調査』の方が生活保護の捕捉率が高く出る理由（つまり、『全国消費実態調査』の方が低所得世帯の割合が少ない理由）として、「『全国消費実態調査』は、国民の消費生活を詳細に調査することを目的にしており、このため調査対象者は、三カ月にわたって詳しく家計簿をつけることを求められる。だからこの調査の回答者は、余裕のある家庭に偏ってしまうというのは、統計の専門家の間では常識である」と述べている。橋本の記述は、『国民生活基礎調査』より『全国消費実態調査』の方が回答が大変だから、という文脈でのものだが、そうであれば、『国民生活基礎調査』に限っても、その可処分所得の金額をしっかり回答しない者が急増していることは、それさえも大変と感じる者（時間的余裕のない者、すなわち経済的余裕のない者）が急増していることを意味するであろう。この金額不詳世帯に、少なくない貧困世帯が含まれているとすれば、**図表Ⅰ－２－３**で示した貧困世帯数や貧困率は、実際にはもっと大きくなることが推測できる。

２．貧困拡大の要因

（１）労働要因の大きさ

なぜ貧困が拡大しているのだろうか。その理由については、労働要因が大きいことが近年明らかにされてきている。

田辺・鈴木（2018）は、総務省『住宅・土地統計調査』（2013年）から都道府県別の相対的貧困率を独自に算出し、その高低が生じる要因を重回帰分析によって明らかにした。その結果、失業率が最も

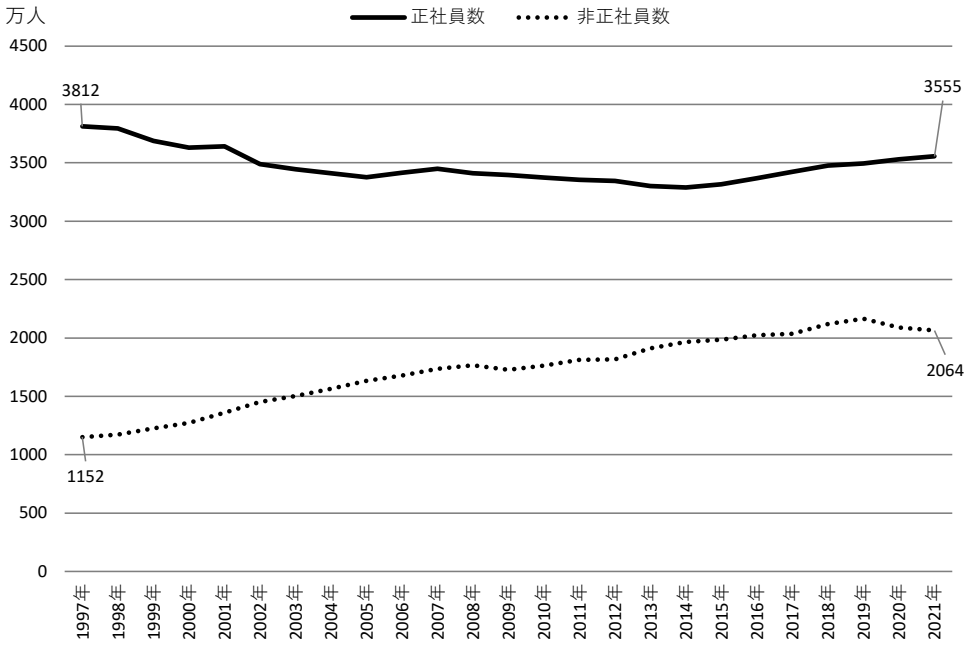
影響を与えていることが分かった。失業率は貧困率にプラスの影響を与えている。その他の労働要因として、「ニート」率（15～34歳人口に占める若年無業者の割合）が貧困率にプラスの影響を与えていること、最低賃金がマイナスの影響を与えていることも明らかにした。

また、戸室（2018）は、子どもの貧困率[4]についてだが、その高低が生じる要因を明らかにした。具体的には、総務省『就業構造基本調査』（2012年）と厚生労働省『被保護者調査』（2012年）を使用して独自に算出した都道府県別の子どもの貧困率を従属変数にし、独立変数には、「最低賃金」、「捕捉率」、「非正規率」、「共働き率」、「三世代同居率」、「失業率」、「女性有業率」という７つの項目を用いて重回帰分析を行った。子どもの貧困率に影響を与えている要因は、大きい順に失業率、三世帯同居率、最低賃金、共働き率、非正規率となっていた。このうち、子どもの貧困率にプラスの影響を与えている要因が、失業率、共働き率、非正規率であり、マイナスの影響を与えている要因が、三世代同居率と最低賃金であることが分かった。

（２）非正社員数の増大と若者

労働要因が貧困拡大に大きく影響していることが明らかになってきているが、その中でも直接的な原因は、1990年代後半以降の正社員数の抑制と非正社員数の増大にあるのではないかと、筆者は見ている。**図表Ⅰ－２－５**は、この25年間の正社員数と非正社員数の推移を表している。

図表Ⅰ－２－５　正社員数と非正社員数の推移



注：2001年までは各年２月の数値。
資料出所：総務省『労働力調査』より作成。

[4] 戸室（2018）の子どもの貧困率の定義は、18 歳未満の子どものいる世帯のうち、生活保護法の最低生活費以下の収入しかない世帯の割合のことである。

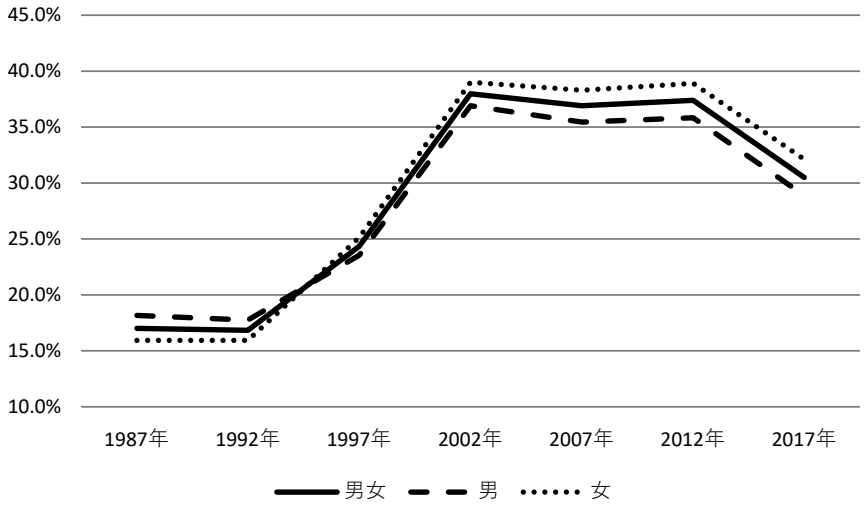
正社員は、1997年には3,812万人いたが、2021年には3,555万人に減っている。257万人の減少である。一方、非正社員は、1997年には1,152万人だったが、2021年に2,064万人に増えている。912万人増えた。この結果、労働者に占める非正社員の割合は、23.2％（1997年）から36.7％（2021年）に高まった。この増大している非正社員の71.5％が、年収200万円未満の人々である（総務省『労働力調査』2021年）。

もともと日本で非正社員の問題が社会的に注目されたのは2000年代前半であり、そのきっかけは、若年男性に非正社員や無業者が増大していることが懸念されたためである。2000年の『労働白書』が「フリーター」の人数を150万人と推計したことで、「フリーター」についての議論が活発になり（中西2004:224-225）、同様に、2004年に玄田有史・曲沼美恵『ニート』（幻冬舎）が出版されたことで、「ニート」という言葉も広く使用されることになった（後藤他2005:6-7）。留意すべきは、フリーターやニートという用語によって問題にされる対象は、基本的に男性の方だったという点である。

この背景には、日本における家族の在り方が、強固な男性稼ぎ主モデルを基本として形成されていることが関係している。男性稼ぎ主モデルとは、家計を支えているのは男性で、女性は家事・育児を行い、その合間に家計補助的にパートで働くという家族モデルのことである。そのため、これから一家の大黒柱となる若年男性に非正社員や無業者が広がることは、こうした家族モデルを動揺させるものとして、「フリーター」や「ニート」という用語で若年男性がバッシングされることになった。

図表Ｉ－２－６を見てほしい。**図表Ｉ－２－６**は、学校を卒業した15～24歳のうち、非正社員と無業者の合計割合の推移を男女別に示している。男女ともにほぼ同様の推移となっているが、男性を見ると、1992年までは10％台後半だった数値（1992年は17.8％）が、その後、急上昇し、2002年には36.9％に高まる（まさに、若年男性バッシングが開始された時期である）。高止まり状態となり、2017年には下がって28.9％になるが、それでも1992年までの数値と比べるとかなり高い。

図表Ｉ－２－６　学卒若年者（15～24歳）のうち非正規・無業の割合



注１：分母・分子ともに卒業者である。在学者は含まれていない。
注２：無業者とは仕事・家事・通学をしていない者のこと。
注３：1987年・1992年・1997年の非正規は、「雇用者数－正規の職員・従業員数」で算出した。
資料出所：総務省『就業構造基本調査』より作成。

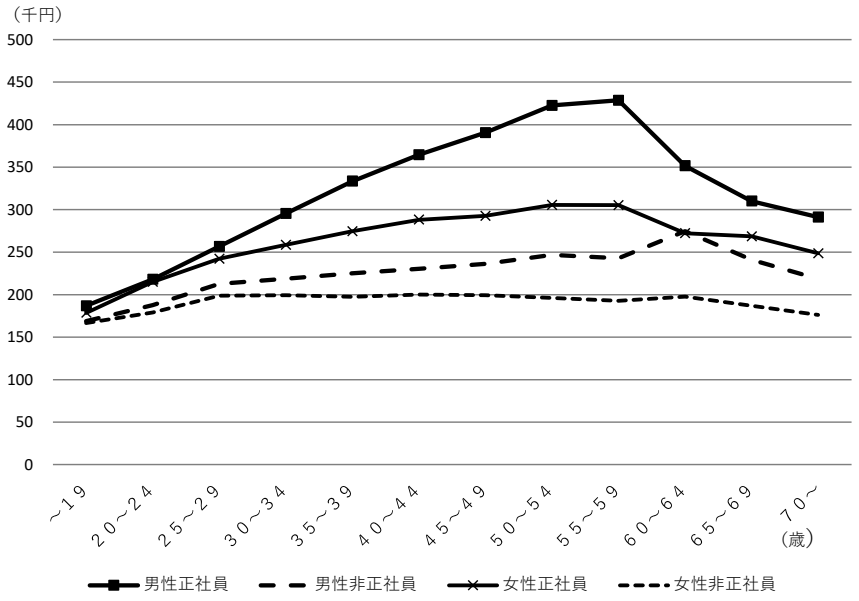
周知のように、日本企業による正社員の採用方法は、基本的に新卒一括採用によって行われている。新卒一括採用とは、３月に卒業する生徒・学生を、毎年定期的に、翌４月に一括して採用する方式のことである。**図表Ⅰ－２－６**で、1992年まで非正規・無業の割合が低いのは、この新卒一括採用によって、学卒者の多くが正社員になっていたことを表している。しかし、非正規・無業の割合はその後、高まった。学校卒業後に正社員になることができなかった者は、新卒一括採用が日本企業の特徴なので、その後もしかるべき正社員の仕事に就くことが難しいことが容易に想像できる。

いま「しかるべき正社員の仕事」と述べたが、正社員の仕事の世界も2000年代初頭以降、大きく変容した。それが「ブラック企業」を典型とする周辺的正社員の登場である。木下（2012:53）は、周辺的正社員の特徴を、第１に雇用が非常に不安定であること、第２に低賃金（「賃金は、定期昇給と賞与の片方が、あるいは二つともが、なかったりします」）、第３に長時間労働で過酷な労働をさせられることだとしている。こうした周辺的正社員の登場は、非正社員の増大がきっかけになっているとの指摘がある。『ブラック企業』の著者の今野晴貴は、同書で次のように述べる。「正社員も非正社員も、同時に競わせ、「選別」し、「使い捨て」る。「入社後も続くシューカツ」は、非正規雇用まで広がりを持っており、正社員と非正社員相互が永遠に続く生き残り競争を強いられる。こうした労働市場全般を通じた競争圧力こそが、ブラック企業による若者の使い潰しを可能にしているのだ」。「非正規雇用が新卒にまで拡大し、正社員と競争させられる構図となることで、日本型雇用システムそのものを侵食する存在になったということだ」（今野2012:202）。つまり、増大する非正社員が「錘（おもり）」の役割を果たし、正社員の労働条件を引き下げることで、周辺的正社員が出現する事態となっている。

（３）女性・子ども・高齢者の貧困

非正社員や周辺的正社員といったワーキングプア（働く貧困層）が増大することは、家族形成の困難化を招来する。低所得の若年男性の結婚率が低いことは、よく知られている（熊沢2006:64）。そして、男性の未婚率の増大は、女性の貧困化を生み出す。**図表Ⅰ－２－７**は、賃金カーブを雇用形態別男女別に示したものである。**図表Ⅰ－２－７**を見ると、男女ともに非正社員の賃金カーブはほとんど上がっていない。一方、正社員の賃金カーブは、男性だと最高で月給42万8,600円（55～59歳）まで上昇するが、女性は最高で月給30万5,600円（50～54歳）で頭打ちとなっている。女性は正社員であっても、生活していくには厳しい状況に置かれている。結婚することは、多くの女性にとって経済的厳しさから脱するためのルートであったが、女性を扶養できない男性労働者の増大は、その脱出ルートが狭まることを意味する。こうして、男性の貧困だけではなく、女性の貧困も深刻な問題として注目されるようになった。

図表Ⅰ－２－７　性別雇用形態別年齢別の月給格差（2021年）



注１：ここでいう月給とは、2021年６月分の所定内給与額の平均のことである。
注２：短時間労働者は含まれていない。
資料出所：厚生労働省（2022a:12）より作成。

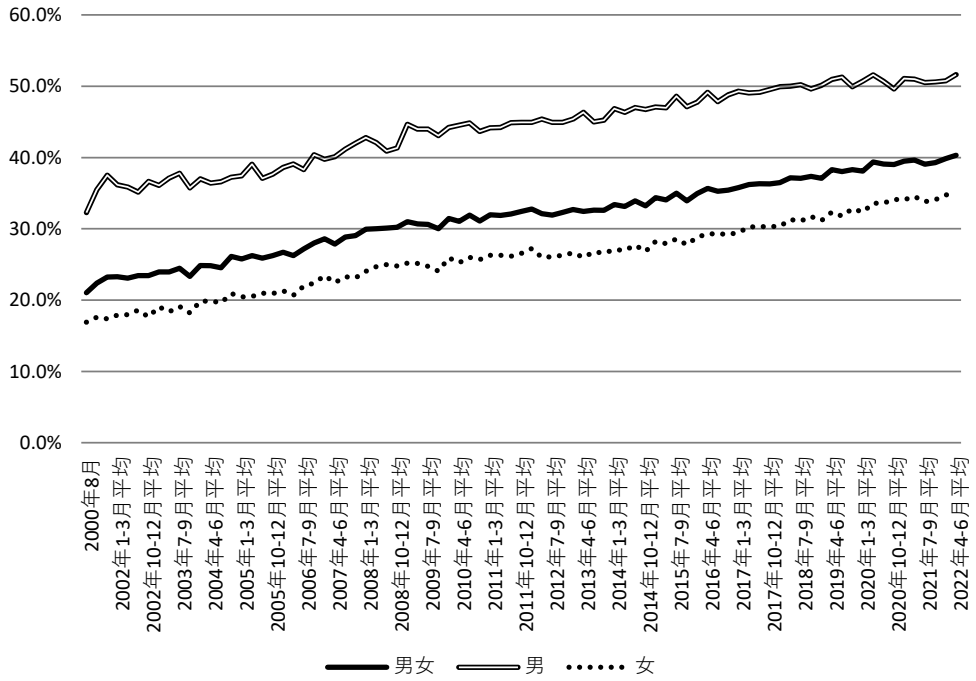
また、ワーキングプアの増大は、子どもの貧困を社会問題化した。子育て世帯の親がワーキングプアの状態で働いていれば、その子どもも貧困状態に陥ってしまうからだ。さらには、現役時代の貧困は老後の貧困に直結する。これが意味するところは、現役時代に仕事の収入で老後の資金を蓄えることができなかったということだけではなく、日本の年金制度が、最低保障年金制度としての機能を有しておらず、安心した老後生活を保障するものにはなっていないということでもある。まず、保険料の支払期間（免除期間も含む）が10年以上ないと、基本的に老齢年金を受け取ることはできない。国民年金を見ると、高い保険料（2022年度は月１万6,590円）を40年間支払って満額を受け取ったとしても、月６万4,816円（2022年度）に過ぎない。未納や免除の期間があれば、それに応じて年金額はさらに低くなる。厚生年金の金額は、保険料の支払期間だけでなく、賃金の高さ（つまり保険料額の高さ）によっても決まるので、現役時代に低賃金であれば受け取る年金額も低くなってしまう。こうして、無年金・低年金の高齢者が続出することになる。

彼らは生活していくために、非正社員として働き続ける。先に、非正社員が増大していることを述べたが、非正社員のうち55歳以上の者（高齢非正社員）が占める割合が高まっている。**図表Ⅰ－２－８**を見てほしい。非正社員に占める高齢非正社員の割合は、2000年８月は男女計で21.1％（男32.3％、女16.9％）だったが、2022年４－６月平均では40.3％（男性51.6％、女性35.0％）にほぼ倍増している。特に男性の非正社員では、いまや半数以上が55歳以上である[5]。これには、政府が、無年金・低年金者の続出に対処するために、高齢者の非正社員増大を促進させる労働政策をとってきたことが背景

[5] なお、2022年４－６月平均の非正社員2,085万人のうち、男性は670万人、女性は1,416万人となっている。

にある[6]。こうした膨大な高齢非正社員層の形成は、正社員の労働条件の引き下げ圧力を、ますます強める役割を果たす。

図表Ｉ－２－８　非正社員の55歳以上割合



資料出所：総務省『労働力調査』より作成。

（４）社会保障の脆弱性

日本社会では、働いて収入を稼ぐことが生活保障上、非常に大きな意味を持っている。無業や低賃金では、社会保障制度の機能が貧弱なために、すぐさま生存の危機に直結する事態となってしまう。これには、日本の社会保障制度の中核に社会保険が据えられていることが関係している。社会保険では、保険料を払っていない者は基本的に給付を受け取ることができない。いま見た年金保険もそうである。それに加えて、医療保険や介護保険では、給付を受ける段階で定率の自己負担も要求される。さらに、介護保険では、要介護度に応じて給付支給限度額が設定されており、それを超えて介護サービスを受けると、超えた分は全額自己負担となってしまうので、必要な介護サービスを受けることができないことも問題となっている。雇用保険に関しては、失業時の基本手当の給付日数が短い等の理由で、失業者のうち基本手当を受け取っている者の割合は２割強に過ぎない[7]。このように、社会保険の保険料を払えない、あるいは払えていても、いざ給付を受けようとすると、給付内容が貧弱であっ

[6] 具体的には、65歳までの雇用を企業に義務づけた高年齢者雇用安定法の改正（2004年６月５日）、70歳までの就業を企業の努力義務とした同法の改正（2020年３月31日）。
[7] 一般求職者給付受給者（基本手当基本分のみ）実人員数43万4,000人（2021年度。厚生労働省『雇用保険事業年報令和３年度』）÷完全失業者数195万人（2021年。総務省『労働力調査』）=22.25%

たり、さらなる負担を要求されたりして必要な給付を受けることができない者が多数いる。

社会保険で保障されなかった者には、「最後のセーフティネット」と言われる生活保護制度が用意されている。財源は全額税金であり、社会保険のように保険料をあらかじめ払っていなくても生活保護を利用できる。しかし、厳しい資力調査や扶養照会が実施され、生活保護の申請を「あの手この手で」抑制する「水際作戦」が福祉事務所で行われているとの報道（たとえば、みわ（2020））もあり、実際には、多くの貧困者が生活保護を利用できていない。実際、2020年の貧困世帯数は少なくとも763万1,413世帯である（**図表Ⅰ－２－３**参照）が、この年の生活保護世帯数は161万6,090世帯[8]に留まる。捕捉率（生活保護世帯数÷貧困世帯数）は21.2％であり、貧困世帯の約８割は生活保護制度を利用できていないことが確認できる。

日本はこれまでも社会保障制度が貧弱であったが、男性（夫）労働者が正社員として働けているうちは、その問題はとりあえず露呈せずにすんでいた。しかし、安定した正社員の仕事が縮小することで、まともな仕事に就けず、さらには社会保障制度でも救われない人々が可視化される。かつて湯浅誠は、日本を「すべり台社会」と形容した。雇用、社会保険、公的扶助という三層のセーフティネットが用意されているようでいて、実際にはネットに穴が開いている。そのため、雇用のネットからこぼれ落ちた者は、社会保険や公的扶助のネットでも救われず、すぐさま貧困に陥ってしまう。「うっかり足を滑らせたら、どこに引っかかることなく、最後まで滑り落ちてしまう」（湯浅2008:30）、そうした社会が「すべり台社会」である。湯浅は2008年の時点で、「これら三層のセーフティネットの綻びが、露呈してきている」（2008:19）と述べていたが、その後、事態はいっこうに改善されず、冒頭に見たように貧困世帯数・貧困率は高止まりを続けている。

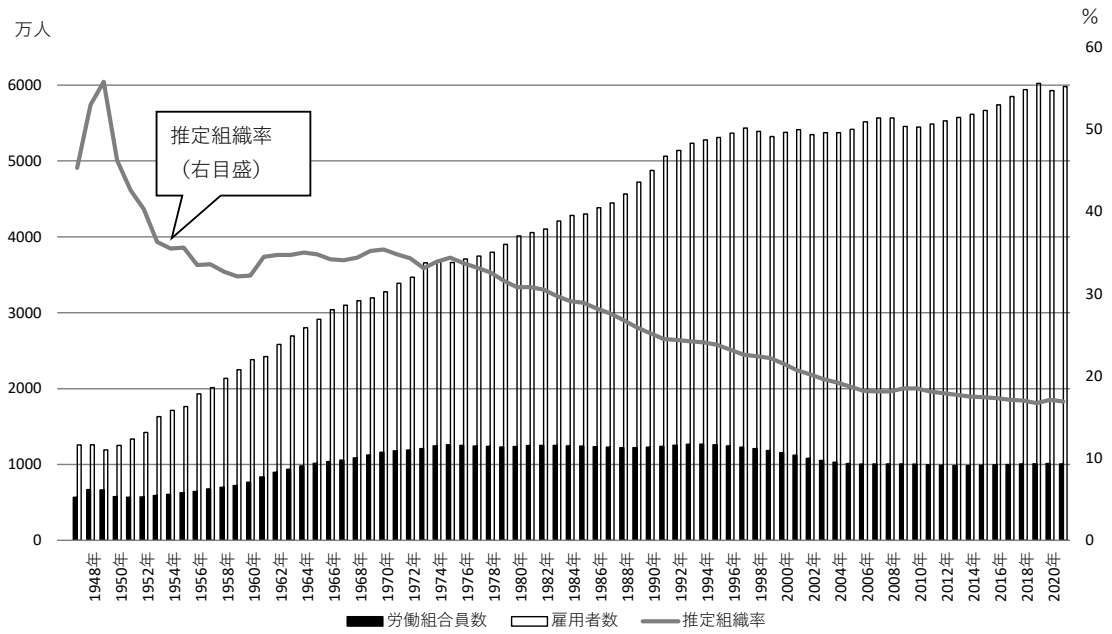
３．労働組合によるメンバー以外への支援活動の意義

（１）日本の労働組合の状況

こうした状況を打開するために、最も期待される組織の１つが労働組合だと思われる。しかし、日本の労働組合の状況は必ずしも活発とは言えない。**図表Ⅰ－２－９**は労働組合の組織率の推移を示している。この間、労働者の数は増えているが、労働組合員の数は横ばい状態になっている。その結果、1949年には55.8％あった組織率は、2021年には16.9％まで下がっている。

[8] 厚生労働省「令和２年度被保護者調査 年次調査（基礎・個別）結果の概要」２頁。

図表Ⅰ－２－９　雇用者数、労働組合員数及び推定組織率の推移



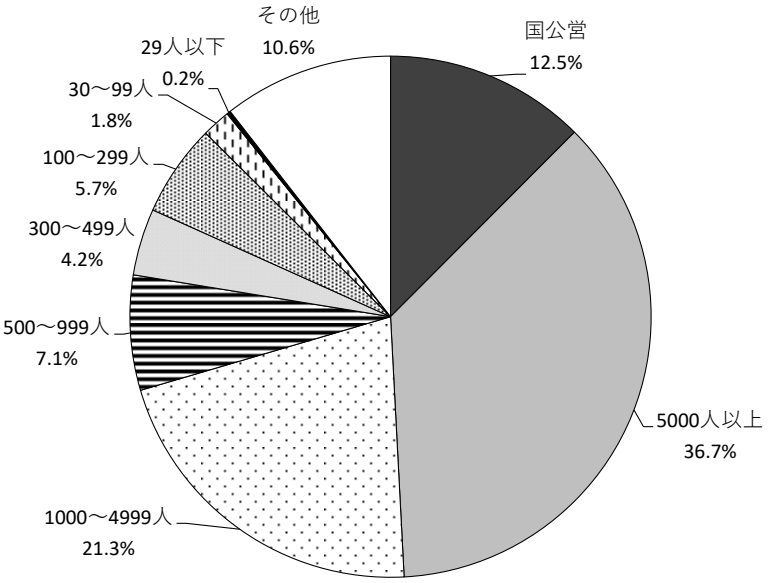
資料出所：厚生労働省（2021）より作成。

また、**図表Ⅰ－２－10**は企業規模別による労働組合員の構成割合を見たグラフである。国公営とは、国家公務員や地方公務員のことである。国公営の労働者（12.5%）と、5,000人以上の企業に勤める労働者（36.7%）と、それに1,000～4,999人の規模の企業に勤める労働者（21.3%）を合計すると、日本の労働組合員全体の約７割（70.5%）を占める。一方、500人未満の中小企業で働く労働者の割合は、組合員全体の11.9%に留まる（「300～499人」4.2%、「100～299人」5.7%、「30～99人」1.8%、「29人以下」0.2%の合計は11.9%）。しかし、日本では、500人未満の企業に勤めている労働者が全体の約６割（58.9%）を占めている（総務省『労働力調査』2021年）。一般的に、中小企業[9]で働く労働者は、公務員や大企業の労働者と比べて労働条件が低いが、そうした労働者の多くは労働組合に入れていない。

さらに、日本の労働組合の多くは正社員で構成されている。それは、日本の企業別組合の多くが非正社員に組合加入資格を与えていないからである。厚生労働省（2022b:11）によると、事業所に非正社員がいる労働組合のうち、非正社員に組合加入資格を与えて、実際に非正社員の組合員がいるのは約３割に留まる（派遣労働者の場合は2.2%）。そもそも非正社員に組合加入資格を与えていない組合が約６割と半数を超える（派遣労働者の場合は93.2%）。

[9] 「中小企業」とは労働者300人以下の企業を指す場合が多いが、『労働力調査』では「300人」の区分けがないため、ここでは「500人未満」の企業を中小企業とした。

図表Ⅰ－２－10　企業規模別の労働組合員の構成割合



資料出所：厚生労働省（2021）より作成。

（２）メンバー以外の支援活動の意義

貧困世帯数・貧困率が高止まりする中で、労働組合が、既存の組合員のための活動だけではなく、組合員以外の人々を支援する活動は、大きな意義がある。それは、これまで労働組合とは無縁だった人々に、労働組合の存在を直接知ってもらう機会になるからだ。さらに、そうした活動は、労働組合運動を活性化させることにつながるだろう。今回のヒアリング調査でも、メンバー以外の人々への支援活動が組織内部の活性化につながったケースを複数確認することができた（神奈川県労福協のフードバンク活動や、沖縄県労働金庫のゆめ・みらい基金など）。

また、生活困窮者への支援を１つの労働組合だけで行うことは、資金・時間・人材・ノウハウ的に当然、限界がある。そのためには、労働組合以外の組織（協同組合、ＮＰＯ、市民団体、専門家団体、企業、行政組織など）と連携することが有用だし、そうせざるをえない。実際、生活困窮者が抱える悩みは１つではなく、複数の分野にまたがっている。以前、筆者も参加した山形県労福協の「暮らしの相談活動」に関するヒアリング調査においても、「１人の相談者が１つの問題を相談してくるのではなく、１人の相談者には複数の問題が積み重なっている場合が多い。例えばある１人の相談者の相談内容を聞くと、「職を失った」という問題、「金に困った」という問題、「家庭関係がギスギスしている」という問題が絡み合っていたというケースである。こうした複雑で込み入った相談が増えてきている」（戸室2015:7）とのことだった。様々な組織と連携して事業にあたることは、自分たちの組織だけで取り組む時よりも多くのことを学べて、さらなる組織の活性化につながるだろう。

それぞれの地域において、生活に困った人々の相談にのり、支援する活動は、この社会で生じる問題に最前線で対峙することである。根本的な問題解決のためには民間の組織の協力だけでは難しく、行政の力が必要になってくる。そのため、各地域の労福協では、当該地域の課題に即した政策制度要

請を自治体に行っている（石川県労福協では石川県下の全19市町村に政策制度要求を行っており、そのうち16自治体から書面回答を得ている）。

自治体にはたらきかけつつ、地域の課題を発見・解決していく運動は、住民生活に関わる制度・政策を改善させ、長期的には労働市場の安定に資することになる[10]。様々な困難があるにしても、労働組合は、そうした地域活動への取り組みを継続･発展させていくことが求められている。

【参考文献】

木下武男（2012）『若者の逆襲』旬報社

熊沢誠（2006）『若者が働くとき』ミネルヴァ書房

厚生労働省（2021）『令和３年労働組合基礎調査』厚生労働省のホームページ（https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/13-23.html）2022年９月14日アクセス

――――（2022a）「令和３年賃金構造基本統計調査の概況」厚生労働省のホームページ（https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2021/dl/13.pdf）2022年９月15日アクセス

――――（2022b）「令和3年労働組合活動等に関する実態調査の概況」厚生労働省のホームページ（https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/18-r03gaiyou06.pdf）2022年９月２日アクセス

後藤道夫（2017）「「相対的貧困率」の改善と貧困の拡大・深化」『POSSE』36号

――――（2019）「不可能な努力の押しつけと闘う」（今野晴貴・藤田孝典編『闘わなければ社会は壊れる』岩波書店、所収）

後藤道夫・中西新太郎・乾彰夫（2005）「〈座談会〉若者をめぐる言説・政策をどうみるか？」『教育』４月号

今野晴貴（2012）『ブラック企業』文藝春秋

田辺和俊・鈴木孝弘（2018）「都道府県の相対的貧困率の計測と要因分析」『日本労働研究雑誌』692号

戸室健作（2015）「地域住民からの様々な相談に応える～連合山形、山形県労福協の取り組み～」（連合山形総研・連合総研『連合山形を中心とする地域活動の展開』連合山形総研・連合総研、所収）

――――（2018）「都道府県別の子どもの貧困率とその要因」『社会政策』10巻２号

中西新太郎（2004）『若者たちに何がおこっているのか』花伝社

橋本健二（2016）『現代貧乏物語』弘文堂

みわよしこ（2020）「生活保護の申請をよしとしない役所の「水際作戦」に、立ち向かう手立て」ダイヤモンド・オンラインのホームページ（https://diamond.jp/articles/-/257602）2023年３月１日アクセス

湯浅誠（2008）『反貧困』岩波書店

[10] たとえば、失業者や高齢者の生活保障がある程度なされていれば、無理して低賃金・不安定な非正社員の仕事をしなくてもよい。失業者は安心して次の正社員の仕事を探すことができる。それは、労働条件の引き下げ圧力を減らし、労働市場の安定につながる。

第 Ⅱ 部

地方労福協の組織と活動――アンケート調査結果から

第１章　アンケート調査の概要

１．調査目的・ねらい

現在、多くの地方労福協において、地域特性をいかし、メンバーシップ以外を対象にしたさまざまな他助活動が展開されている。その一方で、そのような活動の継続に不可欠な条件である人材の確保・定着・育成を課題としているのも事実である。そこで、地方労福協における人材育成や確保をめぐる課題、および活動を継続していくために必要となる活動資源、とりわけ財政基盤、多様な団体との連携などについて現状を把握し、提言につなげることを目的とする。

２．調査方法

調査対象は、47地方労福協である。2022年１月から２月にかけて、連合総研事務局よりアンケート票をメールにて送付し、地方労福協担当者がファイル上に記入のうえ、連合総研事務局へメールにて返送した。47地方労福協すべてから回答があった。

３．調査項目

調査項目は、地方労福協の組織と活動に関する11項目である。

① 組織設立年
② 法人格
③ 会員組織
④ 役員体制（代表者、専務理事、常務理事）※代表者のみ地域・地区労福協についても回答
⑤ 事務局体制（事務局長、事務局次長相当職、職員）※事務局長のみ地域・地区労福協についても回答
⑥ 財政規模（収入合計額、会費収入、受託収入、助成金・補助金、寄付金、積立金からの繰入、支出合計額、地域・地区労福協交付金）
⑦ 主な事業活動（会員組織向けの事業活動、主に会員組織以外を対象にした事業活動）
⑧ 都道府県への政策制度要請（要請、回答）
⑨ 主に会員組織以外を対象にした事業活動（活動の有無、活動年数、活動の実施主体、連携の内容）
⑩ 地域活動を担う人材の確保・定着・育成に関する課題（自由記入）

４．本調査で使用する指標・類型化

調査結果の集計・分析にあたって、会員組織向けの事業活動分野数と会員組織以外を対象にした事業活動分野数のウェイトによる類型化を行うこととした。それぞれの事業活動の分類は以下のとおりである。ただし、会員組織向けの事業活動については、各地方労福協が回答した内容を、連合総研事務局が以下の活動分類に振り分けて集計した。

会員組織向けの事業活動の分類（14分類）

1	各種講演会・セミナー（退職前準備、生活応援等、組合員向け）
2	研修会（理念・歴史、リーダー養成等、役職員向け）
3	研究集会
4	スポーツ（ゴルフ、ボウリング等）
5	文化（美術展、写真展等）
6	レクリエーション（ハイキング等イベント）
7	会員組織との連携
8	広報
9	調査研究
１０	地域・地区労福協等への活動支援
１１	福祉事業団体事業の利用推進
１２	国際交流
１３	会館運営
１４	その他

主に会員組織以外を対象にした事業活動の分類（23分類）

1	生活相談（ライフサポート事業等）	
2	奨学金関連（相談、支給、教育ローン利子補給等）	
3	無料職業紹介	
4	職業訓練	
5	フードバンク	
6	地域食堂（子ども食堂等）	
7	生活困窮者自立支援事業	自立相談支援事業
8		就労準備支援事業
9		就労訓練事業
１０		家計相談支援事業
１１		子ども学習支援事業
１２		一時生活支援事業
１３	若者支援（地域若者サポートステーション等）	
１４	子ども・子育て支援（保育所も含む）	
１５	介護・高齢者支援（居宅介護、介護ヘルパー講座、家事支援等）	
１６	災害復興・防災・減災	
１７	労働教育支援（講座・セミナー等）	
１８	消費者教育支援（講座・セミナー等）	
１９	婚活支援	
２０	葬祭事業	
２１	ＮＰＯ等への支援（寄付・寄贈等）	
２２	地域との交流（清掃活動、まつり・イベント参加等）	
２３	その他	

ここで使用する指標は、会員組織向け活動比率、会員組織以外を対象にした活動比率の２つである。

・会員組織向け活動比率（%）

＝会員組織向けの事業活動分野数／（会員組織向けの事業活動分野数＋会員組織以外を対象にした事業活動分野数）＊100

・会員組織以外を対象にした活動比率（%）

＝会員組織以外を対象にした事業活動分野数／（会員組織向けの事業活動分野数＋会員組織以外を対象にした事業活動分野数）＊100

さらに、これらの指標をもとに、地方労福協をつぎの３つの活動タイプに分類した。

【活動タイプⅠ】会員組織以外中心

（会員組織向け活動比率40%未満＝会員組織以外を対象にした活動比率60%超）

【活動タイプⅡ】中間

（会員組織向け活動比率40～60%未満＝会員組織以外を対象にした活動比率40%超60%以下）

【活動タイプⅢ】会員組織向け中心

（会員組織向け活動比率60%以上＝会員組織以外を対象にした活動比率40%以下）

図表Ⅱ－１は、労福協ブロック別にみた活動タイプである。活動タイプⅠ（会員組織以外中心）は20組織、活動タイプⅡ（中間）は22組織、活動タイプⅢ（会員組織向け中心）は５組織である。とくに、東部ブロック、西部ブロックにおいて、活動タイプⅠに該当する労福協が多い。

なお、地方労福協は、北部（北海道、青森、岩手、宮城、秋田、山形、福島）、東部（茨城、栃木、群馬、埼玉、千葉、東京、神奈川、新潟、長野、山梨、静岡）、中部（富山、石川、福井、愛知、岐阜、三重、滋賀、奈良、京都、大阪、和歌山、兵庫）、西部（鳥取、島根、岡山、広島、山口、徳島、香川、愛媛、高知）、南部（福岡、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄）の５つのブロックに分かれている。これを労福協ブロックとよぶ。

図表Ⅱ－１　労福協ブロック別の活動タイプ

		活動タイプ			計
		Ⅰ　会員組織以外中心	Ⅱ　中間	Ⅲ　会員組織向け中心	
労福協ブロック	北部	1	6		7
	東部	7	4		11
	中部	3	6	3	12
	西部	5	3	1	9
	南部	4	3	1	8
計		20	22	5	47

注：図表中の数値は地方労福協数を示す。以下の図表も同じ。

第２章　集計結果

１．組織設立年

「1960年代」が30組織であり、半数以上を占めている。ついで「1970年代」が９組織、「1950年代」が６組織、「1980年代以降」が２組織である。

労福協ブロック別にみると、中部、南部ブロックでは「1950年代」と設立年が早い組織もある（**図表Ⅱ－２**）。

２．法人格

「一般社団法人」が28組織、「法人格なし」が14組織であり、この２つが大多数を占める。そのほか、「公益社団法人」が２組織、「公益財団法人」が２組織、「一般財団法人」が１組織である。

活動タイプ別にみると、活動タイプⅠでは「一社」が多い。

労福協ブロック別にみると、東部、西部、南部ブロックにおいて「一社」が多い。また、中部、西部、南部ブロックを中心に、公益法人が設立されている（**図表Ⅱ－２**）。

図表Ⅱ－２　組織設立年、法人格、地域・地区労福協数

		N	組織設立年				法人格				
			1950年代	1960年代	1970年代	1980年代以降	一社	公社	一財	公財	ない
活動タイプ	Ⅰ　会員組織以外中心	20	2	12	5	1	15	2		1	2
	Ⅱ　中間	22	3	14	4	1	12		1		9
	Ⅲ　会員組織向け中心	5	1	4			1			1	3
労福協ブロック	北部	7		6	1		2				5
	東部	11		7	2	2	9				2
	中部	12	4	8			5	1		1	5
	西部	9		4	5		6	1	1		1
	南部	8	2	5	1		6			1	1
計		47	6	30	9	2	28	2	1	2	14

		N	地域・地区労福協数			
			0	1～9	10～19	20以上
活動タイプ	Ⅰ　会員組織以外中心	20	3	7	9	1
	Ⅱ　中間	22	4	11	5	2
	Ⅲ　会員組織向け中心	5		2	3	
労福協ブロック	北部	7		2	4	1
	東部	11	2	3	4	2
	中部	12	2	6	4	
	西部	9	1	4	4	
	南部	8	2	5	1	
計		47	7	20	17	3

３．地域・地区労福協数

地域・地区労福協数は、「１～９」が20組織、「10～19」が17組織であり、これらが多数を占めている。そのほか、「０」が７組織、「20以上」が３組織である。

労福協ブロック別にみると、北部、東部ブロックにおいて、「20以上」の地域・地区労福協数が多い組織がある（**図表Ⅱ－２**）。

４．会員組織

会員組織合計数は「１～９」が22組織、労働団体数は「１」が24組織、事業団体数は「１～５」が29組織、その他団体数は「０」が26組織で、最も多い。

活動タイプ別にみると、活動タイプⅢは、活動タイプⅠ、Ⅱに比べて、合計数、労働団体数、事業団体数がともに少ない傾向にある。

労福協ブロック別にみると、労働団体数は、北部、東部ブロックでは「２～９」の組織が多く、中部、西部、南部ブロックでは「１」の組織が多い。事業団体数は、東部ブロックで「６～９」が５組織、「10以上」が３組織と、他のブロックに比べて多い。

会員組織における生協の有無については、「あり」が39組織、「なし」が８組織である。

活動タイプ別にみると、活動タイプⅠ、Ⅱで「あり」が多い。

労福協ブロック別では、東部ブロックのみ、すべての組織で生協がある（**図表Ⅱ－３**）。

図表Ⅱ－３　会員組織

		N	会員組織合計数				労働団体数		
			1～9	10～19	20～39	40以上	1	2～9	10以上
活動タイプ	Ⅰ　会員組織以外中心	20	9	6	2	3	9	7	4
	Ⅱ　中間	22	9	8	4	1	11	8	3
	Ⅲ　会員組織向け中心	5	4	1			4	1	
労福協ブロック	北部	7	5		2		2	5	
	東部	11	4	4	1	2	3	6	2
	中部	12	6	4	1	1	9	1	2
	西部	9	3	4	1	1	6	1	2
	南部	8	4	3	1		4	3	1
計		47	22	15	6	4	24	16	7

		N	事業団体数			その他団体数（地域・地区・ブロック・支部等）			
			1～5	6～9	10以上	0	1～9	10～19	20以上
活動タイプ	Ⅰ　会員組織以外中心	20	12	5	3	12	4	3	1
	Ⅱ　中間	22	12	8	2	11	7	4	
	Ⅲ　会員組織向け中心	5	5			3	2		
労福協ブロック	北部	7	6		1	5		2	
	東部	11	3	5	3	7	2	1	1
	中部	12	7	5		5	5	2	
	西部	9	7	2		4	3	2	
	南部	8	6	1	1	5	3		
計		47	29	13	5	26	13	7	1

		N	生協の有無	
			あり	なし
活動タイプ	Ⅰ　会員組織以外中心	20	18	2
	Ⅱ　中間	22	18	4
	Ⅲ　会員組織向け中心	5	3	2
労福協ブロック	北部	7	6	1
	東部	11	11	
	中部	12	8	4
	西部	9	8	1
	南部	8	6	2
計		47	39	8

５．財政規模

（１）年間収入合計額

年間収入合計額（以下、「収入合計」）については、「３千万～５千万円未満」が16組織、「５千万～１億円未満」が13組織と相対的に多い。ついで「３千万円未満」が８組織、「１億～２億円未満」が７組織、「２億円以上」が３組織である。

活動タイプ別にみると、いずれの活動タイプにおいても、収入合計が少ない組織から多い組織までばらつきがみられる。「２億円以上」の組織があるのは、活動タイプⅠ、Ⅱである。

労福協ブロック別でみても、収入合計のばらつきがみられるが、北部ブロックでは、収入合計が相対的に少ない傾向があり、「２億円以上」の組織があるのは中部、西部、南部ブロックである。

法人格別にみると、一社の場合は、「５千万～１億円未満」（10組織）、「３千万～５千万円未満」（９組織）が中心だが、法人格がない場合は、「３千万～５千万円未満」（６組織）、「３千万円未満」（４組織）が中心になっている。公財、公社の場合は、収入合計の多い組織とそうでない組織の両者がある（**図表Ⅱ－４**）。

図表Ⅱ－４　年間収入合計額

		N	年間収入合計額				
			3千万円未満	3千万～5千万円未満	5千万～1億円未満	1億～2億円未満	2億円以上
活動タイプ	Ⅰ　会員組織以外中心	20	1	8	5	4	2
	Ⅱ　中間	22	5	7	7	2	1
	Ⅲ　会員組織向け中心	5	2	1	1	1	
労福協ブロック	北部	7	2	4		1	
	東部	11	3	3	3	2	
	中部	12	2	4	3	2	1
	西部	9	1	1	4	2	1
	南部	8		4	3		1
法人格	一社	28	3	9	10	5	1
	公社	2		1			1
	一財	1			1		
	公財	2	1				1
	ない	14	4	6	2	2	
計		47	8	16	13	7	3

（２）収入合計に占める会費収入比率

収入合計に占める会費収入比率については、「50％～80％未満」が19組織、「80％以上」が15組織と、収入合計のうち半分以上が会費収入である組織が多数を占めている。そのほか、「20％～50％未満」が９組織、「20％未満」が４組織である。

活動タイプ別および労福協ブロック別にみると、「50％～80％未満」、「80％以上」に集中しているのは、活動タイプⅢ、北部ブロックである。

収入合計別にみると、収入合計が少ない組織では、会費収入比率が高く、収入合計が多い組織では、会費収入比率が低くなっている（**図表Ⅱ－５**）。

図表Ⅱ－５　収入合計に占める会費収入比率

		N	収入合計に占める会費収入比率			
			20%未満	20%～50%未満	50%～80%未満	80%以上
活動タイプ	Ⅰ　会員組織以外中心	20	3	4	10	3
	Ⅱ　中間	22	1	5	6	10
	Ⅲ　会員組織向け中心	5			3	2
労福協ブロック	北部	7			3	4
	東部	11		3	4	4
	中部	12	1	1	6	4
	西部	9	2	3	3	1
	南部	8	1	2	3	2
収入合計	3千万円未満	8			3	5
	3千万～5千万円未満	16			10	6
	5千万～1億円未満	13		5	6	2
	1億～2億円未満	7	1	4		2
	2億円以上	3	3			
計		47	4	9	19	15

（３）受託収入の有無

受託収入（受託事業により得ている収入）の有無については、「あり」が19組織、「なし」が28組織である。

活動タイプ別にみると、活動タイプⅠのみで、「あり」（11組織）が「なし」（９組織）を上回っている。

労福協ブロック別にみると、「あり」が相対的に多いのが、西部ブロック（７組織）、中部ブロック（６組織）である。

法人格別では、「一社」は28組織中、12組織で受託収入があり、「法人格なし」よりも多い。「公社」および「公財」の４組織のうち、３組織で受託収入がある。

収入合計別にみると、収入合計が少ない場合は、受託収入がない組織が相対的に多い。一方、収入合計が「２億円以上」の場合は、３組織すべてで受託収入がある（**図表Ⅱ－６**）。

図表Ⅱ－６　受託収入の有無

		N	受託収入の有無	
			あり	なし
活動タイプ	Ⅰ　会員組織以外中心	20	11	9
	Ⅱ　中間	22	6	16
	Ⅲ　会員組織向け中心	5	2	3
労福協ブロック	北部	7	1	6
	東部	11	4	7
	中部	12	6	6
	西部	9	7	2
	南部	8	1	7
法人格	一社	28	12	16
	公社	2	2	
	一財	1	1	
	公財	2	1	1
	ない	14	3	11
収入合計	3千万円未満	8	2	6
	3千万～5千万円未満	16	4	12
	5千万～1億円未満	13	7	6
	1億～2億円未満	7	3	4
	2億円以上	3	3	
計		47	19	28

（４）助成金・補助金の有無

助成金・補助金（自主事業の補助のために得ている収入）の有無については、「あり」が37組織、「なし」が10組織である。

活動タイプ別にみると、活動タイプⅠ、Ⅱでは多くの組織が「あり」となっており、活動タイプⅢではすべての組織で「あり」となっている。

労福協ブロック別にみると、北部、東部ブロックでは「あり」と「なし」がほぼ半々であるが、中部、西部、南部ブロックではほとんどの組織で「あり」である。

法人格別では、「一社」は多くの組織で「あり」、「公社」および「公財」の４組織すべてで「あり」となっている。

受託収入の有無別では、受託収入のない場合、助成金・補助金「あり」が20組織と多い。

収入合計別にみると、１億円以上では、すべての組織で「あり」となっている（**図表Ⅱ－７**）。

図表Ⅱ－７　助成金・補助金の有無

		N	助成金・補助金の有無	
			あり	なし
活動タイプ	Ⅰ　会員組織以外中心	20	16	4
	Ⅱ　中間	22	16	6
	Ⅲ　会員組織向け中心	5	5	
労福協ブロック	北部	7	4	3
	東部	11	6	5
	中部	12	11	1
	西部	9	9	
	南部	8	7	1
法人格	一社	28	22	6
	公社	2	2	
	一財	1	1	
	公財	2	2	
	ない	14	10	4
受託収入の有無	あり	19	17	2
	なし	28	20	8
収入合計	3千万円未満	8	4	4
	3千万～5千万円未満	16	14	2
	5千万～1億円未満	13	9	4
	1億～2億円未満	7	7	
	2億円以上	3	3	
計		47	37	10

（５）寄付金の有無

寄付金の有無については、「あり」が８組織、「なし」が39組織である。

活動タイプ別にみると、活動タイプⅡにおいて「あり」が５組織と相対的に多い。

労福協ブロック別にみると、大きな差はみられないが、南部ブロックでは「あり」が３組織と相対的に多い。

法人格別にみると、「一社」で「あり」が５組織ある。

収入合計別では、大きな差はみられない（**図表Ⅱ－８**）。

図表Ⅱ－８　寄付金の有無

		N	寄付金の有無	
			あり	なし
活動タイプ	Ⅰ　会員組織以外中心	20	2	18
	Ⅱ　中間	22	5	17
	Ⅲ　会員組織向け中心	5	1	4
労福協ブロック	北部	7	1	6
	東部	11	1	10
	中部	12	2	10
	西部	9	1	8
	南部	8	3	5
法人格	一社	28	5	23
	公社	2		2
	一財	1	1	
	公財	2	1	1
	ない	14	1	13
収入合計	3千万円未満	8	1	7
	3千万～5千万円未満	16	2	14
	5千万～1億円未満	13	3	10
	1億～2億円未満	7	1	6
	2億円以上	3	1	2
計		47	8	39

図表Ⅱ－９　法人格の有無別の受託収入、助成金・補助金、寄付金の有無

（図表Ⅱ－６～８再掲）

		N	受託収入		助成金・補助金		寄付金	
			あり	なし	あり	なし	あり	なし
法人格	あり	33	16	17	27	6	7	26
	なし	14	3	11	10	4	1	13
計		47	19	28	37	10	8	39

（６）収入合計に占める外部収入比率

収入合計に占める外部収入比率（外部収入＝受託収入＋助成金・補助金＋寄付金）については、「10％未満」が19組織と最も多く、ついで「10％～20％未満」が８組織、「０％」「20％～50％未満」ともに７組織、「50％～70％未満」「70％以上」ともに３組織である。

活動タイプ別および労福協ブロック別では、「０％」は活動タイプⅠ、Ⅱ、北部、東部ブロック、「70％以上」は活動タイプⅠ、東部、西部、南部ブロックにみられる。

収入合計別では、収入合計が１億円未満の組織に「０％」、１億円以上の組織に「70％以上」がみられる（**図表Ⅱ－10**）。

図表Ⅱ－10　収入合計に占める外部収入比率

		N	収入合計に占める外部収入比率					
			0%	10%未満	10%～20%未満	20%～50%未満	50%～70%未満	70%以上
活動タイプ	Ⅰ　会員組織以外中心	20	2	6	2	5	2	3
	Ⅱ　中間	22	5	10	5	1	1	
	Ⅲ　会員組織向け中心	5		3	1	1		
労福協ブロック	北部	7	3	2	1	1		
	東部	11	4	2	1	3		1
	中部	12		6	4	2		
	西部	9		3	1	1	3	1
	南部	8		6	1			1
法人格	一社	28	3	12	5	5	2	1
	公社	2				1		1
	一財	1					1	
	公財	2			1			1
	ない	14	4	7	2	1		
収入合計	3千万円未満	8	4		2	2		
	3千万～5千万円未満	16	2	9	2	3		
	5千万～1億円未満	13	1	6	3	2	1	
	1億～2億円未満	7		3	1		2	1
	2億円以上	3		1				2
計		47	7	19	8	7	3	3

図表Ⅱ－11　積立金からの繰入の有無

		N	積立金からの繰入の有無	
			あり	なし
活動タイプ	Ⅰ　会員組織以外中心	20	5	15
	Ⅱ　中間	22	5	17
	Ⅲ　会員組織向け中心	5	1	4
労福協ブロック	北部	7	1	6
	東部	11	3	8
	中部	12	4	8
	西部	9		9
	南部	8	3	5
法人格	一社	28	10	18
	公社	2		2
	一財	1		1
	公財	2	1	1
	ない	14		14
収入合計	3千万円未満	8	1	7
	3千万～5千万円未満	16	3	13
	5千万～1億円未満	13	5	8
	1億～2億円未満	7	2	5
	2億円以上	3		3
計		47	11	36

（７）積立金からの繰入の有無

積立金からの繰入の有無については、「あり」が11組織、「なし」が36組織である。

活動タイプ別にみると、活動タイプⅠ、Ⅱにおいて、「あり」がそれぞれ５組織である。

労福協ブロック別にみると、中部ブロックにおいて「あり」が４組織、東部、南部ブロックにおいては、それぞれ３組織である。

法人格別では、「一社」において「あり」が10組織と相対的に多い。

収入合計別では、「５千万～１億円未満」において、「あり」が５組織と相対的に多い（**図表Ⅱ－11**）。

（８）支出合計に占める地域・地区労福協交付金比率

支出合計に占める地域・地区労福協交付金比率については、「５％未満」が16組織、「５％～10％未満」が11組織と相対的に多い。ついで、「20％以上」が９組織、「10％～20％未満」が７組織、「0％」が４組織である。「０％」の場合は、いずれも地域・地区労福協がない組織である。

活動タイプおよび労福協ブロックにかかわりなく、地域・地区労福協交付金比率にばらつきがみられる。

地域・地区労福協数別にみると、地域・地区労福協数が「１～９」の組織では「５％未満」が最も多いが、地域・地区労福協数が「10～19」の組織では「20％以上」が最も多い（**図表Ⅱ－12**）。

図表Ⅱ－12　支出合計に占める地域・地区労福協交付金比率

		N	支出合計に占める地域・地区労福協交付金比率				
			0%	5%未満	5%～10%未満	10%～20%未満	20%以上
活動タイプ	Ⅰ　会員組織以外中心	20	2	8	5	2	3
	Ⅱ　中間	22	2	7	5	5	3
	Ⅲ　会員組織向け中心	5		1	1		3
労福協ブロック	北部	7		1	2	3	1
	東部	11	2	2	4	2	1
	中部	12		6	1	2	3
	西部	9		6	2		1
	南部	8	2	1	2		3
地域・地区労福協数	0	7	4	3			
	1～9	20		9	5	3	3
	10～19	17		4	5	2	6
	20以上	3			1	2	
計		47	4	16	11	7	9

６．役員体制

（１）代表者

会長・理事長等の代表者の専任・兼任については、「兼任」が38組織、「専任」が９組織であり、「兼任」が大半を占めている。労福協ブロック別にみると、北部、南部ブロックには「専任」の組織がない。

代表者の出身組織については、すべての組織で「連合」である（**図表Ⅱ－13**）。

図表Ⅱ－13　代表者

		N	専任・兼任		出身組織			
			専任	兼任	連合	労働金庫	こくみん共済coop	その他
活動タイプ	Ⅰ　会員組織以外中心	20	5	15	20			
	Ⅱ　中間	22	3	19	22			
	Ⅲ　会員組織向け中心	5	1	4	5			
労福協ブロック	北部	7		7	7			
	東部	11	4	7	11			
	中部	12	1	11	12			
	西部	9	4	5	9			
	南部	8		8	8			
計		47	9	38	47	0	0	0

（２）専務理事

専務理事の専任・兼任については、「専任」が28組織、「いない」が16組織であり、この２つにほぼ分かれる。

活動タイプ別にみると、活動タイプⅠは「専任」が比較的多い。

労福協ブロック別にみると、東部、西部、南部ブロックでは「専任」が「いない」より多い。中部ブロックでは「専任」と「いない」がほぼ同水準である。北部ブロックでは「いない」が「専任」「兼任」よりも多い。

専務理事の出身組織（「いない」組織は除いて集計）については、「連合」が20組織、「労働金庫」が９組織、「こくみん共済coop」が１組織、「その他」が１組織である。

労福協ブロック別にみると、西部ブロックでは、「連合」「労働金庫」「こくみん共済coop」「その他」すべてが出身組織になっている。北部、中部ブロックでは、「連合」のみである（**図表Ⅱ－14**）。

図表Ⅱ－14　専務理事

		N	専任・兼任			出身組織			
			専任	兼任	いない	連合	労働金庫	こくみん共済coop	その他
活動タイプ	Ⅰ　会員組織以外中心	20	14	2	4	10	5		1
	Ⅱ　中間	22	12	1	9	9	3	1	
	Ⅲ　会員組織向け中心	5	2		3	1	1		
労福協ブロック	北部	7	1	2	4	3			
	東部	11	8		3	5	3		
	中部	12	6	1	5	7			
	西部	9	6		3	2	2	1	1
	南部	8	7		1	3	4		
計		47	28	3	16	20	9	1	1

（３）常務理事

常務理事の専任・兼任については、「いない」が38組織であり、大半を占めている。これは専務理事あるいは事務局長が配置されているため、常務理事を配置していない組織が多い。

常務理事の出身組織については、「労働金庫」が４組織、「連合」が３組織、「こくみん共済coop」が１組織、「その他」が１組織である（**図表Ⅱ－15**）。

図表Ⅱ－15　常務理事

		N	専任・兼任			出身組織			
			専任	兼任	いない	連合	労働金庫	こくみん共済coop	その他
活動タイプ	Ⅰ　会員組織以外中心	20	5	1	14	1	3	1	1
	Ⅱ　中間	22	2	1	19	2	1		
	Ⅲ　会員組織向け中心	5			5				
労福協ブロック	北部	7	1	1	5	2			
	東部	11	3	1	7	1	3		
	中部	12	1		11			1	
	西部	9	1		8				1
	南部	8	1		7		1		
計		47	7	2	38	3	4	1	1

注：常務理事には、副理事長（専任）も含めて集計。

７．事務局体制

（１）事務局長

事務局長数については、「１名」が27組織、「いない」が18組織である。活動タイプ別、労福協ブロック別にかかわらず、事務局長は「１名」、あるいは「いない」が大多数である。専務理事の専任・兼任別にみると、専務理事が専任である組織では、事務局長が「１名」、または「いない」という場合が多い。専務理事がいない組織では、事務局長が１名配置されている場合がほとんどである。

事務局長の専任・兼任（事務局長が１名以上の場合のみ回答、複数回答）については、ほとんどが「専任」である。

事務局長が専任である場合の出向・直雇用（複数回答）については、「直雇用」が15組織、「出向」が14組織で、ほぼ半々になっている。労福協ブロック別にみると、北部ブロックでは、すべて「直雇用」である。東部ブロックでは「出向」が多い。

事務局長の出身組織については、「連合」が14組織、「労働金庫」が12組織であり、この２カ所が多数を占めている。労福協ブロック別にみると、東部、中部ブロックにおいて、出身組織が比較的多様である。活動タイプ別にみると、活動タイプⅠ、Ⅱにおいて、出身組織が「こくみん共済coop」「その他」まで広がっている（**図表Ⅱ－16**）。

図表Ⅱ－16　事務局長

		N	事務局長数			
			1名	2名	3名	いない
活動タイプ	Ⅰ　会員組織以外中心	20	10		1	9
	Ⅱ　中間	22	14	1		7
	Ⅲ　会員組織向け中心	5	3			2
労福協ブロック	北部	7	5			2
	東部	11	6	1	1	3
	中部	12	9			3
	西部	9	5			4
	南部	8	2			6
専務理事	専任	28	11	1	1	15
	兼任	3	1			2
	いない	16	15			1
計		47	27	1	1	18

		N	専任・兼任（事務局長が1名以上の場合のみ回答、複数回答）		出向・直雇用（事務局長が専任の場合のみ回答、複数回答）		出身組織（事務局長が1名以上の場合のみ回答、複数回答）			
			専任	兼任	出向	直雇用	連合	労働金庫	こくみん共済coop	その他
活動タイプ	Ⅰ　会員組織以外中心	11	11		8	4	2	7	2	1
	Ⅱ　中間	15	14	1	5	9	10	4	1	1
	Ⅲ　会員組織向け中心	3	3		1	2	2	1		
労福協ブロック	北部	5	5			5	5			
	東部	8	8		7	2	2	5	3	
	中部	9	8	1	3	5	6	2		1
	西部	5	5		3	2	1	4		
	南部	2	2		1	1		1		1
計		29	28	1	14	15	14	12	3	2

（２）事務局次長相当職

事務局次長相当職の人数については、「いない」が26組織と最も多く、「１名」が12組織、「２名」が７組織、「４名以上」が２組織である。「４名以上」を配置しているのは、活動タイプⅡ、北部、東部ブロックの組織である。

事務局次長相当職の専任・兼任（事務局次長相当職が１名以上の場合のみ回答、複数回答）については、「専任」が18組織、「兼任」が３組織である。「専任」で配置している労福協は、活動タイプⅡ、中部ブロックで多い。

事務局次長相当職が専任である場合の出向・直雇用（複数回答）については、「出向」が13組織、「直雇用」が７組織である。活動タイプⅡ、中部ブロックでは、「出向」が比較的多い。

事務局次長相当職の出身組織（事務局次長相当職が１名以上の場合のみ回答、複数回答）については、「労働金庫」が11組織で最も多く、ついで「こくみん共済coop」が９組織、「連合」が７組織、「その他」が５組織である（**図表Ⅱ－17**）。

図表Ⅱ－17　事務局次長相当職

		N	事務局次長数				
			1名	2名	3名	4名以上	いない
活動タイプ	Ⅰ　会員組織以外中心	20	5	3			12
	Ⅱ　中間	22	5	4		2	11
	Ⅲ　会員組織向け中心	5	2				3
労福協ブロック	北部	7	2	1		1	3
	東部	11	1	1		1	8
	中部	12	4	3			5
	西部	9	1	2			6
	南部	8	4				4
計		47	12	7	0	2	26

		N	専任・兼任（事務局次長が1名以上の場合のみ回答、複数回答）		出向・直雇用（事務局次長が専任の場合のみ回答、複数回答）		出身組織（事務局次長が1名以上の場合のみ回答、複数回答）				
			専任	兼任	出向	直雇用	連合	労働金庫	こくみん共済coop	その他	無回答・不明
活動タイプ	Ⅰ　会員組織以外中心	8	7	1	4	4	3	3	2	2	
	Ⅱ　中間	11	9	2	7	3	4	7	7	3	
	Ⅲ　会員組織向け中心	2	2		2			1			1
労福協ブロック	北部	4	3	1	3		1	2	4	1	
	東部	3	2	1	1	1	2	2	2	1	
	中部	7	7		6	2	1	5	2	1	1
	西部	3	3		1	3	1	1		2	
	南部	4	3	1	2	1	2	1	1		
計		21	18	3	13	7	7	11	9	5	1

（３）職員数

職員数は、他団体からの出向者、無期の直雇用者、有期の直雇用者、派遣労働者を合計した人数である。職員数については、「１名」が最も多く17組織、ついで「２名」、「４～９名」ともに９組織である。一方、職員が「いない」のは、５組織である。

活動タイプ別にみると、活動タイプⅡにおいて「１名」が９組織と多い。

労福協ブロック別では、北部ブロックにおいて「１名」が５組織と多くなっている。職員が「いない」組織は、北部、東部、中部ブロックでみられ、「10名以上」の組織は中部、西部、南部ブロックでみられる（**図表Ⅱ－18**）。

図表Ⅱ－18　職員

		N	職員数					
			1名	2名	3名	4～9名	10名以上	いない
活動タイプ	Ⅰ　会員組織以外中心	20	6	4	1	6	3	
	Ⅱ　中間	22	9	4	1	3	1	4
	Ⅲ　会員組織向け中心	5	2	1	1			1
労福協ブロック	北部	7	5			1		1
	東部	11	4	2		2		3
	中部	12	3	3	2	2	1	1
	西部	9	2	1	1	3	2	
	南部	8	3	3		1	1	
計		47	17	9	3	9	4	5

図表Ⅱ－19　役職員数（図表Ⅱ－13～18再掲）

	N	0名	1名	専任	兼任		
代表者	47		47	9	38		
専務理事	47	16	31	28	3		
常務理事	47	38	9	7	2		
	N	0名	1名	2名	3名	4～9名	10名以上
事務局長	47	18	27	1	1		
事務局次長相当職	47	26	12	7		2	
職員	47	5	17	9	3	9	4

注：代表者、専務理事、常務理事については、専任・兼任を掲載。

（４）出向者数

職員のうち、他団体からの出向者数については、「いない」が41組織で大多数を占めており、「１名」が３組織、「２名以上」が３組織である。

活動タイプ別および労福協ブロック別では、出向者がいる組織は、活動タイプⅠ、Ⅲ、北部以外のすべてのブロックにみられる（**図表Ⅱ－20**）。

図表Ⅱ－20　出向者

		N	出向者数		
			1名	2名以上	いない
活動タイプ	Ⅰ　会員組織以外中心	20	2	2	16
	Ⅱ　中間	22			22
	Ⅲ　会員組織向け中心	5	1	1	3
労福協ブロック	北部	7			7
	東部	11	1	1	9
	中部	12	1	1	10
	西部	9	1		8
	南部	8		1	7
計		47	3	3	41

（５）無期雇用者数

職員のうち、無期雇用者数（直雇用者）については、「１名」が28組織と最も多く、ついで「いない」が12組織、「２～９名」が４組織、「10～19名」が２組織、「20名以上」が１組織である。

活動タイプ別および労福協ブロック別では、無期雇用者10名以上の組織は、活動タイプⅠ、Ⅱ、中部、西部、南部ブロックでみられる（**図表Ⅱ－21**）。

図表Ⅱ－21　無期雇用者

		N	無期雇用者数				
			1名	2～9名	10～19名	20名以上	いない
活動タイプ	Ⅰ　会員組織以外中心	20	14	2	1	1	2
	Ⅱ　中間	22	11	2	1		8
	Ⅲ　会員組織向け中心	5	3				2
労福協ブロック	北部	7	3	1			3
	東部	11	4	1			6
	中部	12	7	1	1		3
	西部	9	8		1		
	南部	8	6	1		1	
計		47	28	4	2	1	12

（６）有期雇用者数

職員のうち、有期雇用者数（直雇用者）については、「いない」が24組織、「２～９名」が13組織、「１名」が７組織、10名以上が３組織である。

活動タイプ別にみると、活動タイプⅡ、Ⅲでは「いない」組織が多いが、活動タイプⅠでは「いない」とともに、「２～９名」も多い。有期雇用者10名以上の組織はいずれも、活動タイプⅠに該当する。

労福協ブロック別にみると、西部、南部ブロックで有期雇用者10名以上の組織がある（**図表Ⅱ－22**）。

図表Ⅱ－22　有期雇用者

		N	有期雇用者数					
			1名	2～9名	10～49名	50～99名	100名以上	いない
活動タイプ	Ⅰ　会員組織以外中心	20	2	8	1	1	1	7
	Ⅱ　中間	22	4	5				13
	Ⅲ　会員組織向け中心	5	1					4
労福協ブロック	北部	7	2	1				4
	東部	11	1	3				7
	中部	12	2	4				6
	西部	9	1	4	1	1		2
	南部	8	1	1			1	5
計		47	7	13	1	1	1	24

（７）派遣労働者数

職員のうち、派遣労働者数については、「いない」が43組織と大多数を占めている。そのほか、「１名」が３組織、「２名以上」が１組織である。

活動タイプ別にみると、派遣労働者がいる組織は、活動タイプⅠ、Ⅱに該当する。

労福協ブロック別にみると、派遣労働者がいる組織は、東部、西部、南部ブロックでみられる（**図表Ⅱ－23**）。

図表Ⅱ－23　派遣労働者

		N	派遣労働者数		
			1名	2名以上	いない
活動タイプ	Ⅰ　会員組織以外中心	20	2	1	17
	Ⅱ　中間	22	1		21
	Ⅲ　会員組織向け中心	5			5
労福協ブロック	北部	7			7
	東部	11	1		10
	中部	12			12
	西部	9	1		8
	南部	8	1	1	6
計		47	3	1	43

８．専従者数、事務局人数

（１）専従者数

専従者数は、代表者、専務理事、常務理事、事務局長、事務局次長相当職について、それぞれ「専任」で配置されている人数、およびすべての職員数（出向者、無期雇用者、有期雇用者、派遣労働者）を合計したものである。

専従者数については、「４～５名」が最も多く14組織、ついで「３名」が10組織、「２名」が８組織となっている。「１名」は２組織ある。

活動タイプ別にみると、活動タイプⅠは「４～５名」「６～９名」が多く、活動タイプⅡでは「３名」、「４～５名」が多い。

労福協タイプ別では、西部ブロックにおいて「10名以上」の組織が多い。

収入合計別にみると、専従者が「１名」である２組織はいずれも、収入合計が３千万円未満である。一方、「10名以上」である組織は、収入合計が３千万円から２億円以上までの幅がある（**図表Ⅱ－24**）。

図表Ⅱ－24　専従者数

		N	専従者数					
			1名	2名	3名	4～5名	6～9名	10名以上
活動タイプ	Ⅰ　会員組織以外中心	20		2	2	7	5	4
	Ⅱ　中間	22	2	4	6	6	2	2
	Ⅲ　会員組織向け中心	5		2	2	1		
労福協ブロック	北部	7	1	2	2	1	1	
	東部	11	1	1	2	5	2	
	中部	12		2	2	5	2	1
	西部	9			3	1	1	4
	南部	8		3	1	2	1	1
収入合計	3千万円未満	8	2	2	3	1		
	3千万～5千万円未満	16		6	1	7	1	1
	5千万～1億円未満	13			5	3	4	1
	1億～2億円未満	7			1	3	2	1
	2億円以上	3						3
計		47	2	8	10	14	7	6

（２）事務局人数

事務局人数は、事務局長、事務局次長相当職、職員にくわえ、専務理事・常務理事も実質的に事務局を担っている場合はそれらも含めた値である。

事務局人数については、「４～５名」が12組織、「３名」が11組織、「６～９名」が10組織、「２名」が７組織、「10名以上」が５組織、「１名」が２組織となっている。

活動タイプ別にみると、活動タイプⅠは、ⅡあるいはⅢに比べて、事務局人数が多い層に分布されている。

労福協ブロック別では、中部、西部、南部ブロックにおいて、「10名以上」の組織がある。

収入合計別にみると、「１名」の２組織はいずれも、収入合計３千万円未満である。「10名以上」の５組織は、収入合計３千万円から２億円以上まで幅がみられる（**図表Ⅱ－25**）。

図表Ⅱ－25　事務局人数

		N	事務局人数					
			1名	2名	3名	4～5名	6～9名	10名以上
活動タイプ	Ⅰ　会員組織以外中心	20		1	4	6	5	4
	Ⅱ　中間	22	2	3	6	5	5	1
	Ⅲ　会員組織向け中心	5		3	1	1		
労福協ブロック	北部	7	1	1	2	1	2	
	東部	11	1	1	3	3	3	
	中部	12		2	2	5	2	1
	西部	9		1	2	1	2	3
	南部	8		2	2	2	1	1
収入合計	3千万円未満	8	2	2	2	1	1	
	3千万～5千万円未満	16		4	3	6	2	1
	5千万～1億円未満	13		1	5	2	5	
	1億～2億円未満	7			1	3	2	1
	2億円以上	3						3
計		47	2	7	11	12	10	5

９．地域・地区労福協の役員・事務局体制

（１）地域・地区労福協の会長相当職

地域・地区労福協の会長相当職の専任・兼任については、「兼任のみ」が37組織で大多数を占めている。そのほか、「専任と兼任の混合」が２組織、「その他」が１組織である。活動タイプ、労福協ブロックによる差はほぼみられない。

同様に、出身組織については、「労働団体のみ」が37組織で大多数を占めている。そのほか、「労働団体と事業団体の混合」が１組織、「その他」が２組織である（**図表Ⅱ－26**）。

図表Ⅱ－26　地域・地区労福協の会長相当職
（地域・地区・ブロック・支部がある場合のみ）

		N	専任・兼任			出身組織		
			兼任のみ	専任と兼任の混合	その他	労働団体のみ	労働団体と事業団体の混合	その他
活動タイプ	Ⅰ　会員組織以外中心	17	17			16		1
	Ⅱ　中間	18	15	2	1	16	1	1
	Ⅲ　会員組織向け中心	5	5			5		
労福協ブロック	北部	7	6		1	6		1
	東部	9	9			8		1
	中部	10	8	2		10		
	西部	8	8			7	1	
	南部	6	6			6		
計		40	37	2	1	37	1	2

注：「専任と兼任の混合」とは、専任の地域・地区労福協、兼任の地域・地区労福協の両方ともある場合をさす。「労働団体と事業団体の混合」とは、労働団体出身者の地域・地区労福協、事業団体出身者の地域・地区労福協の両方ともある場合をさす。

（２）地域・地区労福協の事務局長

地域・地区労福協の事務局長の専任・兼任については、「兼任のみ」が33組織であり、最も多い。そのほか、「専任と兼任の混合」が６組織である。「専任と兼任の混合」は、活動タイプⅠ、Ⅱ、東部、中部ブロックに集中している。

事務局長が専任の場合の出向・直雇用（複数回答）については、「出向」が２組織、「直雇用」が３組織である。

事務局長の出身組織については、「労働団体のみ」が30組織であり、最も多い。ついで、「労働団体と事業団体の混合」が６組織、「事業団体のみ」が１組織、「その他」が１組織である。「労働団体と事業団体の混合」は、活動タイプⅠ、Ⅱ、東部ブロックに多い（**図表Ⅱ－27**）。

図表Ⅱ－27　地域・地区労福協の事務局長
（地域・地区・ブロック・支部がある場合のみ）

		N	専任・兼任			出向・直雇用（事務局長が専任の場合のみ回答、複数回答）		
			兼任のみ	専任と兼任の混合	無回答・不明	出向	直雇用	無回答・不明
活動タイプ	Ⅰ　会員組織以外中心	17	15	2		1	1	
	Ⅱ　中間	18	14	3	1	1	2	
	Ⅲ　会員組織向け中心	5	4	1				1
労福協ブロック	北部	7	7					
	東部	9	6	3		2	1	
	中部	10	7	3			2	1
	西部	8	8					
	南部	6	5		1			
計		40	33	6	1	2	3	1

		N	出身組織				
			労働団体のみ	事業団体のみ	労働団体と事業団体の混合	その他	無回答・不明
活動タイプ	Ⅰ　会員組織以外中心	17	13	1	3		
	Ⅱ　中間	18	13		3	1	1
	Ⅲ　会員組織向け中心	5	4				1
労福協ブロック	北部	7	6	1			
	東部	9	6		3		
	中部	10	8		1		1
	西部	8	6		1	1	
	南部	6	4		1		1
計		40	30	1	6	1	2

注：図表Ⅱ－26と同じ。

10. 会員組織向けの事業活動

会員組織向けの事業活動（複数回答）については、「スポーツ」が28組織、「各種講演会・セミナー」が26組織、「研修会」が25組織と相対的に多い。ついで、「会員組織との連携」が19組織、「文化」「地域・地区労福協等への活動支援」がともに11組織、「福祉事業団体事業の利用推進」が10組織となっている。

会員組織向けの事業活動分野数については、「３～４分野」が18組織、「５～６分野」が16組織と大半を占めている。平均活動分野数は、活動タイプⅢ（5.0）、中部ブロック（4.8）で多い。

収入合計別、事務局人数別にみると、「１～２分野」から「５～６分野」の間でばらつきがある。収入合計「３千万～５千万円未満」「５千万～１億円未満」「１億～２億円未満」、事務局人数「６～９名」「２名」で、「７分野以上」の組織がある（**図表Ⅱ－28**）。

図表Ⅱ－28　会員組織向けの事業活動

		N	会員組織向けの事業活動（複数回答）														平均活動分野数
			[1] 各種講演会・セミナー	[2] 研修会	[3] 研究集会	[4] スポーツ	[5] 文化	[6] レクリエーション	[7] 会員組織との連携	[8] 広報	[9] 調査研究	[10] 地域・地区労福協等への活動支援	[11] 福祉事業団体事業の利用推進	[12] 国際交流	[13] 会館運営	[14] その他	
活動タイプ	Ⅰ　会員組織以外中心	20	8	8	3	9		2	7	3	5	5	3	3	5	4	3.3
	Ⅱ　中間	22	15	13	4	15	8	5	9	3	2	4	6	5	3	4	4.4
	Ⅲ　会員組織向け中心	5	3	4	1	4	3	2	3	1		2	1			1	5.0
労福協ブロック	北部	7	3	4	3	5	2		1	2	1		4				3.6
	東部	11	6	7	2	6		2	3	1	2	3		4	1	3	3.6
	中部	12	9	8	1	10	5	5	7		1	3	3	3	2		4.8
	西部	9	2	4	1	4	2	1	2	3	3	3	2	1	5	4	4.1
	南部	8	6	2	1	3	2	1	6	1		2	1			2	3.4
計		47	26	25	8	28	11	9	19	7	7	11	10	8	8	9	4.0

		N	会員組織向けの事業活動分野数					平均活動分野数
			0分野	1～2分野	3～4分野	5～6分野	7分野以上	
収入合計	3千万円未満	8		2	3	3		4.0
	3千万～5千万円未満	16		4	5	6	1	3.9
	5千万～1億円未満	13		1	6	5	1	4.4
	1億～2億円未満	7		2	4		1	3.6
	2億円以上	3	1			2		3.3
事務局人数	1名	2		1	1			3.0
	2名	7			3	3	1	4.7
	3名	11		1	4	6		4.5
	4～5名	12		4	5	3		3.4
	6～9名	10		2	4	2	2	4.2
	10名以上	5	1	1	1	2		3.0
計		47	1	9	18	16	3	4.0

11. 都道府県への政策制度要請

（１）都道府県への政策制度要請の有無・要請方法

都道府県への政策制度要請の有無については、「あり」が43組織、「なし」が４組織であり、大多数の組織が要請している。労福協ブロック別にみると、東部、中部、南部ブロックで「なし」の組織がある。

要請方法（要請がある場合のみ回答）については、「部局長に面会し、直接提出」が16組織、「知事に面会し、直接提出」が15組織と多い。「地方連合で対応、要請内容を連携」は６組織ある。活動タイプ、労福協ブロックによる大きな差はみられない（**図表Ⅱ－29**）。

図表Ⅱ－29　都道府県への政策制度要請（要請の有無、要請方法）

		N	要請の有無		要請方法（要請がある場合のみ回答）			
			あり	なし	知事に面会し、直接提出	副知事に面会し、直接提出	部局長に面会し、直接提出	地方連合で対応、要請内容を連携
活動タイプ	Ⅰ　会員組織以外中心	20	18	2	8	3	5	2
	Ⅱ　中間	22	21	1	7	2	9	3
	Ⅲ　会員組織向け中心	5	4	1		1	2	1
労福協ブロック	北部	7	7		2	2	1	2
	東部	11	9	2	4	1	4	
	中部	12	11	1	4	1	5	1
	西部	9	9		2	2	4	1
	南部	8	7	1	3		2	2
計		47	43	4	15	6	16	6

（２）都道府県への政策制度要請への回答の有無・受け取り方法

都道府県への政策制度要請への回答の有無（要請がある場合のみ回答）については、「あり」が42組織、「なし」が０組織である。

回答の受け取り方法（回答がある場合のみ回答）については、「文書回答を直接受け取る」が20組織、「文書回答を郵送で受け取る」が15組織と多い。ついで、「地方連合から受け取る」が５組織、「回答を直接、口頭で受ける」が２組織である（**図表Ⅱ－30**）。

図表Ⅱ－30　都道府県への政策制度要請（回答の有無、受け取り方法）

		N	回答の有無（要請がある場合のみ回答）			回答の受け取り方法（回答がある場合のみ回答）			
			あり	なし	無回答・不明	文書回答を直接受け取る	文書回答を郵送で受け取る	回答を直接、口頭で受ける	地方連合から受け取る
活動タイプ	Ⅰ　会員組織以外中心	18	18			9	6	1	2
	Ⅱ　中間	21	20		1	8	9	1	2
	Ⅲ　会員組織向け中心	4	4			3			1
労福協ブロック	北部	7	6		1		4	1	1
	東部	9	9			6	3		
	中部	11	11			5	5		1
	西部	9	9			6	1	1	1
	南部	7	7			3	2		2
計		43	42	0	1	20	15	2	5

12. 主に会員組織以外を対象にした事業活動

（１）活動分野数

主に会員組織以外を対象にした事業活動の分野数については､「５～６分野」が11組織で最も多く、ついで「３～４分野」「７～８分野」がともに10組織、「９～10分野」が７組織、「１～２分野」が６組織である。平均活動分野数は、活動タイプⅠ（8.2)、西部ブロック（7.8）で多い。

事務局人数別にみると、「10名以上」の組織は５分野以上に分布している（**図表Ⅱ－31**)。

図表Ⅱ－31　主に会員組織以外を対象にした事業活動

活動分野数

		N	活動分野数						平均活動分野数
			1～2分野	3～4分野	5～6分野	7～8分野	9～10分野	11分野以上	
活動タイプ	Ⅰ　会員組織以外中心	20		2	4	5	6	3	8.2
	Ⅱ　中間	22	2	7	7	5	1		5.1
	Ⅲ　会員組織向け中心	5	4	1					2.2
労福協ブロック	北部	7	1	1	2	3			5.4
	東部	11	1	4	1	2	3		6.2
	中部	12	3	1	3	4	1		5.3
	西部	9	1	1	2	1	2	2	7.8
	南部	8		3	3		1	1	5.9
収入合計	3千万円未満	8	3	2	2	1			3.8
	3千万～5千万円未満	16		5	4	5	2		6.0
	5千万～1億円未満	13	1	2	5	3	1	1	6.0
	1億～2億円未満	7	2	1			4		6.4
	2億円以上	3				1		2	12.7
事務局人数	1名	2		2					3.5
	2名	7	2	2	2	1			4.3
	3名	11	1	2	3	2	3		6.1
	4～5名	12	2	3	3	3	1		5.3
	6～9名	10	1	1	2	3	2	1	6.8
	10名以上	5			1	1	1	2	10.4
計		47	6	10	11	10	7	3	6.1

図表Ⅱ－32　会員組織以外を対象にした活動分野数（政策制度要請も含む場合）

		N	活動分野数						平均活動分野数
			1～2分野	3～4分野	5～6分野	7～8分野	9～10分野	11分野以上	
活動タイプ	Ⅰ　会員組織以外中心	20		1	3	6	4	6	9.1
	Ⅱ　中間	22	1	3	9	8	1		6.0
	Ⅲ　会員組織向け中心	5	1	3	1				3.0
労福協ブロック	北部	7		2		5			6.4
	東部	11	1		4	3		3	7.0
	中部	12	1	2	2	5	2		6.3
	西部	9		1	3	1	2	2	8.8
	南部	8		2	4		1	1	6.8
収入合計	3千万円未満	8	2	2	2	2			4.4
	3千万～5千万円未満	16		2	4	7	2	1	7.0
	5千万～1億円未満	13		1	6	4		2	7.0
	1億～2億円未満	7		2	1		3	1	7.4
	2億円以上	3				1		2	13.3
事務局人数	1名	2		1	1				4.5
	2名	7		3	1	3			5.1
	3名	11	1		4	3	2	1	7.0
	4～5名	12		3	4	3	1	1	6.3
	6～9名	10	1		2	4	1	2	7.7
	10名以上	5			1	1	1	2	11.2
計		47	2	7	13	14	5	6	7.0

注：政策制度要請をしている場合は、主に会員組織以外を対象にした事業活動分野数に１分野として加算した。
※本調査では、主に会員組織以外を対象にした事業活動と、都道府県への政策制度要請を別項目としてたずねているが、本来、政策制度要請は、会員組織だけでなく、それ以外も対象にした政策制度づくりを念頭においていることから、政策制度要請も含む、会員組織以外を対象にした活動分野数の集計を再掲した。

（２）活動の有無

主に会員組織以外を対象にした事業活動の有無については、活動分野別に「あり」をみると、「生活相談」が45組織と最も多く、ついで「ＮＰＯ等への支援」が40組織、「奨学金関連」が32組織、「フードバンク」が20組織、「消費者教育支援」が19組織、「労働教育支援」が18組織、「地域との交流」が17組織、「災害復興・防災・減災」が16組織、「無料職業紹介」が11組織となっている。

活動タイプ別にみると、いずれの活動分野でも活動タイプⅠ、Ⅱが中心になっている。なかでも、生活困窮者自立支援事業（「自立相談支援事業」「就労準備支援事業」「就労訓練事業」「家計相談支援事業」「子ども学習支援事業」「一時生活支援事業」）は、活動タイプⅠに集中している。

労福協ブロック別では、ほとんどの組織で活動がある「生活相談」「ＮＰＯ等への支援」「奨学金関連」を除くと、東部ブロックでは「フードバンク」（８組織）、「災害復興・防災・減災」（６組織）、中部ブロックでは「地域との交流」（７組織）、西部ブロックでは「無料職業紹介」（６組織）、「消費者教育支援」（６組織）の活動が多い。生活困窮者自立支援事業（「自立相談支援事業」「就労準備支援事業」「就労訓練事業」「家計相談支援事業」「子ども学習支援事業」「一時生活支援事業」）は、組織数は少ないものの、中部ブロックを除くほとんどのブロックにおいて、いずれかの事業活動が行われている（**図表Ⅱ－33**）。

図表Ⅱ－33　主に会員組織以外を対象にした事業活動
活動の有無（あり＝○、なし＝×）

		N	[1] 生活相談		[2] 奨学金関連		[3] 無料職業紹介		[4] 職業訓練		[5] フードバンク		[6] 地域食堂		[7] 自立相談支援事業		[8] 就労準備支援事業	
			○	×	○	×	○	×	○	×	○	×	○	×	○	×	○	×
活動タイプ	Ⅰ　会員組織以外中心	20	20		13	7	9	11	4	16	10	10	3	17	6	14	5	15
	Ⅱ　中間	22	20	2	16	6	2	20		22	10	12	2	20		22		22
	Ⅲ　会員組織向け中心	5	5		3	2		5		5		5		5		5		5
労福協ブロック	北部	7	6	1	4	3	1	6	1	6	3	4	1	6		7		7
	東部	11	10	1	4	7	2	9		11	8	3		11	2	9	1	10
	中部	12	12		11	1	1	11		12	2	10	2	10		12		12
	西部	9	9		6	3	6	3	2	7	3	6	1	8	3	6	3	6
	南部	8	8		7	1	1	7	1	7	4	4	1	7	1	7	1	7
計		47	**45**	**2**	**32**	**15**	**11**	**36**	**4**	**43**	**20**	**27**	**5**	**42**	**6**	**41**	**5**	**42**

		N	[9] 就労訓練事業		[10] 家計相談支援事業		[11] 子ども学習支援事業		[12] 一時生活支援事業		[13] 若者支援		[14] 子ども・子育て支援		[15] 介護・高齢者支援		[16] 災害復興・防災・減災	
			○	×	○	×	○	×	○	×	○	×	○	×	○	×	○	×
活動タイプ	Ⅰ　会員組織以外中心	20	2	18	6	14	2	18	4	16	3	17	3	17	2	18	9	11
	Ⅱ　中間	22		22		22	1	21		22	1	21	3	19	2	20	7	15
	Ⅲ　会員組織向け中心	5		5		5		5		5		5		5		5		5
労福協ブロック	北部	7		7	1	6		7		7	1	6	1	6		7	3	4
	東部	11		11	2	9	2	9	1	10	1	10	2	9		11	6	5
	中部	12		12		12		12		12		12	1	11		12	5	7
	西部	9	1	8	2	7	1	8	2	7	2	7	1	8	2	7		9
	南部	8	1	7	1	7		8	1	7		8	1	7	2	6	2	6
計		47	**2**	**45**	**6**	**41**	**3**	**44**	**4**	**43**	**4**	**43**	**6**	**41**	**4**	**43**	**16**	**31**

		N	[17] 労働教育支援		[18] 消費者教育支援		[19] 婚活支援		[20] 葬祭事業		[21] NPO等への支援		[22] 地域との交流		[23] その他	
			○	×	○	×	○	×	○	×	○	×	○	×	○	×
活動タイプ	Ⅰ　会員組織以外中心	20	11	9	13	7	5	15	1	19	18	2	8	12	7	13
	Ⅱ　中間	22	7	15	5	17	4	18		22	20	2	9	13	3	19
	Ⅲ　会員組織向け中心	5		5	1	4		5		5	2	3		5		5
労福協ブロック	北部	7	4	3	1	6	2	5		7	6	1	2	5	1	6
	東部	11	4	7	5	6	2	9	1	10	11		3	8	1	10
	中部	12	3	9	5	7	3	9		12	8	4	7	5	4	8
	西部	9	4	5	6	3	2	7		9	7	2	4	5	3	6
	南部	8	3	5	2	6		8		8	8		1	7	1	7
計		47	**18**	**29**	**19**	**28**	**9**	**38**	**1**	**46**	**40**	**7**	**17**	**30**	**10**	**37**

（３）活動年数

主に会員組織以外を対象にした事業活動の活動年数については、「10年以上」は、「生活相談」（42組織）、「ＮＰＯ等への支援」（26組織）、「消費者教育支援」（15組織）、「地域との交流」（12組織）、「労働教育支援」（11組織）、「奨学金関連」（10組織）、「無料職業紹介」（８組織）の分野で多い。一方、「２年～５年未満」は、「奨学金関連」（13組織）、「フードバンク」（８組織）、「地域食堂」（４組織）の分野で多い。

労福協ブロック別にみると、東部ブロックでは「フードバンク」、中部ブロックでは「地域との交流」、西部ブロックでは「無料職業紹介」「消費者教育支援」が、「10年以上」あるいは「５年～10年未満」と比較的古くから行われている組織が多い（**図表Ⅱ－34**）。

図表Ⅱ－34　主に会員組織以外を対象にした事業活動
活動年数（活動がある場合のみ回答）

		[1] 生活相談					[2] 奨学金関連					[3] 無料職業紹介				
		2年未満	2年～5年未満	5年～10年未満	10年以上	不明	2年未満	2年～5年未満	5年～10年未満	10年以上	不明	2年未満	2年～5年未満	5年～10年未満	10年以上	不明
活動タイプ	Ⅰ　会員組織以外中心			1	19			4	6	3				3	6	
	Ⅱ　中間				20			9	2	5					2	
	Ⅲ　会員組織向け中心			2	3				1	2						
労福協ブロック	北部				6			3		1					1	
	東部				10			1	1	2				1	1	
	中部			2	10			4	4	3					1	
	西部				9			1	3	2				1	5	
	南部			1	7			4	1	2				1		
計		0	0	3	42	0	0	13	9	10	0	0	0	3	8	0

		[4] 職業訓練					[5] フードバンク					[6] 地域食堂				
		2年未満	2年～5年未満	5年～10年未満	10年以上	不明	2年未満	2年～5年未満	5年～10年未満	10年以上	不明	2年未満	2年～5年未満	5年～10年未満	10年以上	不明
活動タイプ	Ⅰ　会員組織以外中心	1		1	2			2	5	3			3			
	Ⅱ　中間						2	6	2			1	1			
	Ⅲ　会員組織向け中心															
労福協ブロック	北部				1			3				1				
	東部							1	5	2						
	中部							2					2			
	西部	1			1		1	1	1				1			
	南部			1			1	1	1	1			1			
計		1	0	1	2	0	2	8	7	3	0	1	4	0	0	0

		[7] 自立相談支援事業					[8] 就労準備支援事業					[9] 就労訓練事業				
		2年未満	2年～5年未満	5年～10年未満	10年以上	不明	2年未満	2年～5年未満	5年～10年未満	10年以上	不明	2年未満	2年～5年未満	5年～10年未満	10年以上	不明
活動タイプ	Ⅰ　会員組織以外中心			6				2	3					2		
	Ⅱ　中間															
	Ⅲ　会員組織向け中心															
労福協ブロック	北部															
	東部			2				1								
	中部															
	西部			3				1	2					1		
	南部			1					1					1		
計		0	0	6	0	0	0	2	3	0	0	0	0	2	0	0

		[10] 家計相談支援事業					[11] 子ども学習支援事業					[12] 一時生活支援事業				
		2年未満	2年～5年未満	5年～10年未満	10年以上	不明	2年未満	2年～5年未満	5年～10年未満	10年以上	不明	2年未満	2年～5年未満	5年～10年未満	10年以上	不明
活動タイプ	Ⅰ　会員組織以外中心		2	3	1				2					4		
	Ⅱ　中間						1									
	Ⅲ　会員組織向け中心															
労福協ブロック	北部				1											
	東部		1	1			1		1					1		
	中部															
	西部		1	1					1					2		
	南部			1										1		
計		0	2	3	1	0	1	0	2	0	0	0	0	4	0	0

		[13] 若者支援					[14] 子ども・子育て支援					[15] 介護・高齢者支援				
		2年未満	2年～5年未満	5年～10年未満	10年以上	不明	2年未満	2年～5年未満	5年～10年未満	10年以上	不明	2年未満	2年～5年未満	5年～10年未満	10年以上	不明
活動タイプ	Ⅰ　会員組織以外中心				3			1		2				1	1	
	Ⅱ　中間				1		1	1		1					2	
	Ⅲ　会員組織向け中心															
労福協ブロック	北部				1		1									
	東部				1			2								
	中部									1						
	西部				2					1					2	
	南部									1				1	1	
計		0	0	0	4	0	1	2	0	3	0	0	0	1	3	0

		[16] 災害復興・防災・減災					[17] 労働教育支援					[18] 消費者教育支援				
		2年未満	2年～5年未満	5年～10年未満	10年以上	不明	2年未満	2年～5年未満	5年～10年未満	10年以上	不明	2年未満	2年～5年未満	5年～10年未満	10年以上	不明
活動タイプ	Ⅰ　会員組織以外中心		2	3	4			2	3	6				3	10	
	Ⅱ　中間	2	1	2	2			1	1	5					5	
	Ⅲ　会員組織向け中心													1		
労福協ブロック	北部	2			1				1	3					1	
	東部		1	3	2				1	3				2	3	
	中部		1	2	2			1	1	1				1	4	
	西部							1	1	2					6	
	南部		1		1			1		2				1	1	
計		2	3	5	6	0	0	3	4	11	0	0	0	4	15	0

		[19] 婚活支援					[20] 葬祭事業					[21] NPO等への支援				
		2年未満	2年～5年未満	5年～10年未満	10年以上	不明	2年未満	2年～5年未満	5年～10年未満	10年以上	不明	2年未満	2年～5年未満	5年～10年未満	10年以上	不明
活動タイプ	Ⅰ　会員組織以外中心		1	2	2					1			1	3	13	1
	Ⅱ　中間	1			3							2	2	2	12	1
	Ⅲ　会員組織向け中心											1			1	
労福協ブロック	北部			1	1								1		5	
	東部				2					1				3	6	2
	中部	1			2							1	1		6	
	西部		1	1								1		1	5	
	南部											1	1	1	4	
計		1	1	2	5	0	0	0	0	1	0	3	3	5	26	2

		[22] 地域との交流					[23] その他				
		2年未満	2年～5年未満	5年～10年未満	10年以上	不明	2年未満	2年～5年未満	5年～10年未満	10年以上	不明
活動タイプ	Ⅰ　会員組織以外中心		1	1	6		1	1	2	1	
	Ⅱ　中間		1	1	6	1			1	2	
	Ⅲ　会員組織向け中心										
労福協ブロック	北部		1			1			1		
	東部				3		1				
	中部			1	6			1	1	2	
	西部			1	3				1	1	
	南部		1								
計		0	2	2	12	1	1	1	3	3	0

注：無回答は含めていない。

（４）活動の実施主体

主に会員組織以外を対象にした事業活動の実施主体（活動がある場合のみ回答）については、「自組織」は「生活相談」（30組織）、「ＮＰＯ等への支援」（28組織）、「奨学金関連」（24組織）、「労働教育支援」（14組織）、「無料職業紹介」（11組織）の分野で多い。一方、「他組織・共同」は、「生活相談」（15組織）、「フードバンク」（14組織）、「消費者教育支援」（13組織）、「ＮＰＯ等への支援」（12組織）、「地域との交流」（11組織）、「災害復興・防災・減災」（９組織）の分野で多い。「生活相談」および「ＮＰＯ等への支援」は、「自組織」「他組織・共同」のいずれも多い。生活困窮者自立支援事業（「自立相談支援事業」「就労準備支援事業」「就労訓練事業」「家計相談支援事業」「子ども学習支援事業」「一時生活支援事業」）は、「自組織」で実施している組織がほとんどである。

活動タイプ別にみると、とくに活動タイプⅠでは、「無料職業紹介」、「自立相談支援事業」、「家計相談支援事業」の分野で「自組織」が多い一方、「フードバンク」、「消費者教育支援」、「災害復興・防災・減災」の分野で「他組織・共同」が多い。

労福協ブロック別にみると、東部ブロックでは「フードバンク」を「他組織・共同」で実施している組織が多い。西部ブロックでは、「無料職業紹介」を「自組織」で実施している組織、「消費者教育支援」を「他組織・共同」で実施している組織が多い（**図表Ⅱ－35**）。

図表Ⅱ－35　主に会員組織以外を対象にした事業活動

活動の実施主体（活動がある場合のみ回答、「自」＝自組織、「他・共」＝他組織・共同）

		[1] 生活相談		[2] 奨学金関連		[3] 無料職業紹介		[4] 職業訓練		[5] フードバンク		[6] 地域食堂		[7] 自立相談支援事業		[8] 就労準備支援事業	
		自	他・共	自	他・共	自	他・共	自	他・共	自	他・共	自	他・共	自	他・共	自	他・共
活動タイプ	Ⅰ　会員組織以外中心	13	7	10	3	9		4		1	9		3	6		4	1
	Ⅱ　中間	14	6	11	5	2				5	5	2					
	Ⅲ　会員組織向け中心	3	2	3													
労福協ブロック	北部	4	2	2	2	1		1		3		1					
	東部	6	4	3	1	2				1	7			2			1
	中部	8	4	7	4	1				1	1	1	1				
	西部	7	2	5	1	6		2			3		1	3		3	
	南部	5	3	7		1		1		1	3		1	1		1	
計		**30**	**15**	**24**	**8**	**11**	**0**	**4**	**0**	**6**	**14**	**2**	**3**	**6**	**0**	**4**	**1**

		[9] 就労訓練事業		[10] 家計相談支援事業		[11] 子ども学習支援事業		[12] 一時生活支援事業		[13] 若者支援		[14] 子ども・子育て支援		[15] 介護・高齢者支援		[16] 災害復興・防災・減災	
		自	他・共	自	他・共	自	他・共	自	他・共	自	他・共	自	他・共	自	他・共	自	他・共
活動タイプ	Ⅰ　会員組織以外中心	2		5	1	2		4		3		2	1	1		3	6
	Ⅱ　中間						1				1	2	1	2		4	3
	Ⅲ　会員組織向け中心																
労福協ブロック	北部				1						1	1				2	1
	東部			2		1	1	1		1		1	1			2	4
	中部											1				2	3
	西部	1		2		1		2		2			1	1			
	南部	1		1				1				1		2		1	1
計		**2**	**0**	**5**	**1**	**2**	**1**	**4**	**0**	**3**	**1**	**4**	**2**	**3**	**0**	**7**	**9**

		[17] 労働教育支援		[18] 消費者教育支援		[19] 婚活支援		[20] 葬祭事業		[21] NPO等への支援		[22] 地域との交流		[23] その他	
		自	他・共	自	他・共	自	他・共	自	他・共	自	他・共	自	他・共	自	他・共
活動タイプ	Ⅰ　会員組織以外中心	9	2	4	9	2	3		1	11	7	4	4	2	3
	Ⅱ　中間	5	2	2	3	2	2			16	4	2	7	1	2
	Ⅲ　会員組織向け中心				1					1	1				
労福協ブロック	北部	2	2	1			2			4	2		2		1
	東部	4		3	2	1	1		1	8	3	1	2		1
	中部	2	1	1	4	2	1			5	3	3	4	2	2
	西部	3	1	1	5	1	1			4	3	2	2	1	1
	南部	3			2					7	1		1		
計		14	4	6	13	4	5	0	1	28	12	6	11	3	5

（５）連携の内容

主に会員組織以外を対象にした事業活動の連携の内容については、活動の実施主体が他組織・共同の場合、地方労福協としてどのような連携をしているかをたずねている。「生活相談」では「活動資金の提供」（12組織）、「企画・運営会議への参加」（10組織）、「広報宣伝」（10組織）が多い。「フードバンク」では「活動資金の提供」（12組織）、「役員としての派遣」（11組織）、「企画・運営会議への参加」（10組織）、「ボランティア等による応援」（10組織）、「広報宣伝」（10組織）が多く、連携している内容が幅広い。「災害復興・防災・減災」では「企画・運営会議への参加」（７組織）、「ボランティア等による応援」（６組織）が多い。「消費者教育支援」では「広報宣伝」（10組織）、「企画・運営会議への参加」（８組織）、「役員としての派遣」（６組織）が多い。

活動タイプ別、労福協ブロック別にみると、とくに「フードバンク」は、活動タイプⅠ、東部ブロックにおいて、幅広い内容の連携が行われている（**図表Ⅱ－36**）。

図表Ⅱ－36　主に会員組織以外を対象にした事業活動
連携の内容（実施主体が他組織・共同の場合のみ回答）

		[1] 生活相談							[2] 奨学金関連							[3] 無料職業紹介						
		活動資金の提供	役員としての派遣	企画・運営会議への参加	ボランティア等による応援	物的支援（土地・施設の提供も含む）	広報宣伝	その他	活動資金の提供	役員としての派遣	企画・運営会議への参加	ボランティア等による応援	物的支援（土地・施設の提供も含む）	広報宣伝	その他	活動資金の提供	役員としての派遣	企画・運営会議への参加	ボランティア等による応援	物的支援（土地・施設の提供も含む）	広報宣伝	その他
活動タイプ	Ⅰ　会員組織以外中心	5	2	3		1	4	2	1	2	2	1	1	2								
	Ⅱ　中間	5	3	6	2	2	4		1	2	2	2	2	3	1							
	Ⅲ　会員組織向け中心	2		1		1	2															
労福協ブロック	北部	1	1	2	1	1	1			1	1	1	1		1							
	東部	3	2	4	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1								
	中部	3	1	3		1	3			1	1	1		3								
	西部	2				1	1	1	1	1	1		1	1								
	南部	3	1	1			1															
計		12	5	10	2	4	10	2	2	4	4	3	3	5	1	0	0	0	0	0	0	0

		[4] 職業訓練							[5] フードバンク							[6] 地域食堂						
		活動資金の提供	役員としての派遣	企画・運営会議への参加	ボランティア等による応援	物的支援（土地・施設の提供も含む）	広報宣伝	その他	活動資金の提供	役員としての派遣	企画・運営会議への参加	ボランティア等による応援	物的支援（土地・施設の提供も含む）	広報宣伝	その他	活動資金の提供	役員としての派遣	企画・運営会議への参加	ボランティア等による応援	物的支援（土地・施設の提供も含む）	広報宣伝	その他
活動タイプ	Ⅰ　会員組織以外中心								8	7	6	8	3	7	1	1			1	1		
	Ⅱ　中間								4	4	4	2	3	3								
	Ⅲ　会員組織向け中心																					
労福協ブロック	北部																					
	東部								6	5	5	5	3	6								
	中部								1	1	1	1	1	1						1		
	西部								3	3	3	3	1	3					1			
	南部								2	2	1	1	1		1	1						
計		0	0	0	0	0	0	0	12	11	10	10	6	10	1	1	0	0	1	1	0	0

		[7] 自立相談支援事業							[8] 就労準備支援事業							[9] 就労訓練事業						
		活動資金の提供	役員としての派遣	企画・運営会議への参加	ボランティア等による応援	物的支援（土地・施設の提供も含む）	広報宣伝	その他	活動資金の提供	役員としての派遣	企画・運営会議への参加	ボランティア等による応援	物的支援（土地・施設の提供も含む）	広報宣伝	その他	活動資金の提供	役員としての派遣	企画・運営会議への参加	ボランティア等による応援	物的支援（土地・施設の提供も含む）	広報宣伝	その他
活動タイプ	Ⅰ　会員組織以外中心														1							
	Ⅱ　中間																					
	Ⅲ　会員組織向け中心																					
労福協ブロック	北部																					
	東部														1							
	中部																					
	西部																					
	南部																					
計		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0

		[10] 家計相談支援事業							[11] 子ども学習支援事業							[12] 一時生活支援事業						
		活動資金の提供	役員としての派遣	企画・運営会議への参加	ボランティア等による応援	物的支援（土地・施設の提供も含む）	広報宣伝	その他	活動資金の提供	役員としての派遣	企画・運営会議への参加	ボランティア等による応援	物的支援（土地・施設の提供も含む）	広報宣伝	その他	活動資金の提供	役員としての派遣	企画・運営会議への参加	ボランティア等による応援	物的支援（土地・施設の提供も含む）	広報宣伝	その他
活動タイプ	Ⅰ　会員組織以外中心			1				1														
	Ⅱ　中間								1		1											
	Ⅲ　会員組織向け中心																					
労福協ブロック	北部			1				1														
	東部								1		1											
	中部																					
	西部																					
	南部																					
計		0	0	1	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

		[13] 若者支援							[14] 子ども・子育て支援							[15] 介護・高齢者支援						
		活動資金の提供	役員としての派遣	企画・運営会議への参加	ボランティア等による応援	物的支援（土地・施設の提供も含む）	広報宣伝	その他	活動資金の提供	役員としての派遣	企画・運営会議への参加	ボランティア等による応援	物的支援（土地・施設の提供も含む）	広報宣伝	その他	活動資金の提供	役員としての派遣	企画・運営会議への参加	ボランティア等による応援	物的支援（土地・施設の提供も含む）	広報宣伝	その他
活動タイプ	Ⅰ　会員組織以外中心									1												
	Ⅱ　中間		1						1				1									
	Ⅲ　会員組織向け中心																					
労福協ブロック	北部		1																			
	東部								1				1									
	中部																					
	西部									1												
	南部																					
計		0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0

		[16] 災害復興・防災・減災							[17] 労働教育支援							[18] 消費者教育支援						
		活動資金の提供	役員としての派遣	企画・運営会議への参加	ボランティア等による応援	物的支援（土地・施設の提供も含む）	広報宣伝	その他	活動資金の提供	役員としての派遣	企画・運営会議への参加	ボランティア等による応援	物的支援（土地・施設の提供も含む）	広報宣伝	その他	活動資金の提供	役員としての派遣	企画・運営会議への参加	ボランティア等による応援	物的支援（土地・施設の提供も含む）	広報宣伝	その他
活動タイプ	Ⅰ　会員組織以外中心	1	2	5	3	1	3	1			1			1	1	2	5	6		2	7	1
	Ⅱ　中間	1		2	3	1	2			1	2					1	1	2	1		2	
	Ⅲ　会員組織向け中心																				1	
労福協ブロック	北部				1	1	1			1	2				1							
	東部	1	2	4	3	1	2										2	1		1	2	
	中部	1		2	2		1	1			1					2	3	3	1		2	1
	西部													1		1	1	3		1	4	
	南部			1			1											1			2	
計		2	2	7	6	2	5	1	0	1	3	0	0	1	1	3	6	8	1	2	10	1

		[19] 婚活支援							[20] 葬祭事業							[21] NPO等への支援						
		活動資金の提供	役員としての派遣	企画・運営会議への参加	ボランティア等による応援	物的支援（土地・施設の提供も含む）	広報宣伝	その他	活動資金の提供	役員としての派遣	企画・運営会議への参加	ボランティア等による応援	物的支援（土地・施設の提供も含む）	広報宣伝	その他	活動資金の提供	役員としての派遣	企画・運営会議への参加	ボランティア等による応援	物的支援（土地・施設の提供も含む）	広報宣伝	その他
活動タイプ	Ⅰ　会員組織以外中心	1	2	2			1			1				1		1	1	2	2		3	2
	Ⅱ　中間	1		2			2									2	1	1			1	
	Ⅲ　会員組織向け中心															1			1			
労福協ブロック	北部	1		2			1											1	1		1	1
	東部	1	1	1			1			1				1		1	1	1			1	
	中部			1			1									2	1	1				1
	西部		1													1			2		1	
	南部																				1	
計		2	2	4	0	0	3	0	0	1	0	0	0	1	0	4	2	3	3	0	4	2

		[22] 地域との交流							[23] その他						
		活動資金の提供	役員としての派遣	企画・運営会議への参加	ボランティア等による応援	物的支援（土地・施設の提供も含む）	広報宣伝	その他	活動資金の提供	役員としての派遣	企画・運営会議への参加	ボランティア等による応援	物的支援（土地・施設の提供も含む）	広報宣伝	その他
活動タイプ	Ⅰ　会員組織以外中心	2			2		1		3	1	2	1	1	2	
	Ⅱ　中間	3	1	3	3		4		1		1				
	Ⅲ　会員組織向け中心														
労福協ブロック	北部	1	1	1	1		1								
	東部	1		1	2		1		1	1	1	1	1	1	
	中部	2		1	1		3		2		2				
	西部	1			1				1					1	
	南部														
計		5	1	3	5	0	5	0	4	1	3	1	1	2	0

第３章　補足的分析の結果

集計結果を補足するため、①地方労福協の役職員数は財政規模による影響を受けているか、②会員組織以外を対象にした活動に影響を与える要素は何か、③地方労福協をとりまく地域社会の状況、の３点について分析をくわえた。

１．役職員数と財政規模

地方労福協が会員組織向けの事業活動、会員組織以外を対象にした事業活動を展開するうえで重要な資源のひとつが担い手である。当然ながら、その担い手を増やすには人件費が必要となる。そこで、地方労福協の役職員数は財政規模による影響を受けているかどうかを明らかにするため、被説明変数に「専従者数」、説明変数に「収入合計」を用い、回帰分析を行った。**図表Ⅱ－37**に散布図と回帰直線を示している。

「専従者数」は、代表者、専務理事、常務理事、事務局長、事務局次長相当職について、それぞれ「専任」で配置されている人数、およびすべての職員数（出向者、無期雇用者、有期雇用者、派遣労働者）を合計した。人件費がかからないことが想定される「兼任」は除いている。「収入合計」は、各地方労福協の年間収入合計額である。

専従者数と収入合計の相関係数は0.534、決定係数R^2は0.285である。中程度の相関はあるが、回帰直線のあてはまりの精度はよくない[1]。したがって、専従者数が収入合計の影響を受けているとはいえない。

図表Ⅱ－37をみると、収入合計では4,000万～6,000万円台に位置する労福協が多く、それらのなかで専従者数は２～10名と幅が広い。つまり、収入合計が同じレベルであっても、専従者数には幅がある。とくに注目したいのは、回帰直線の上側に位置する専従者数７～10名のグループである。このグループに位置する労福協は、会員組織以外を対象にした活動比率が相対的に高い。多くの専従者を配置し、会員組織以外を対象にした活動の充実へとつなげていることになる。反対に、専従者数が２～３名である労福協では、事業活動が多くの人員を必要しない内容となっている、あるいは他組織に協力・連携するような活動を展開しているなどの要因が考えられうる。

---

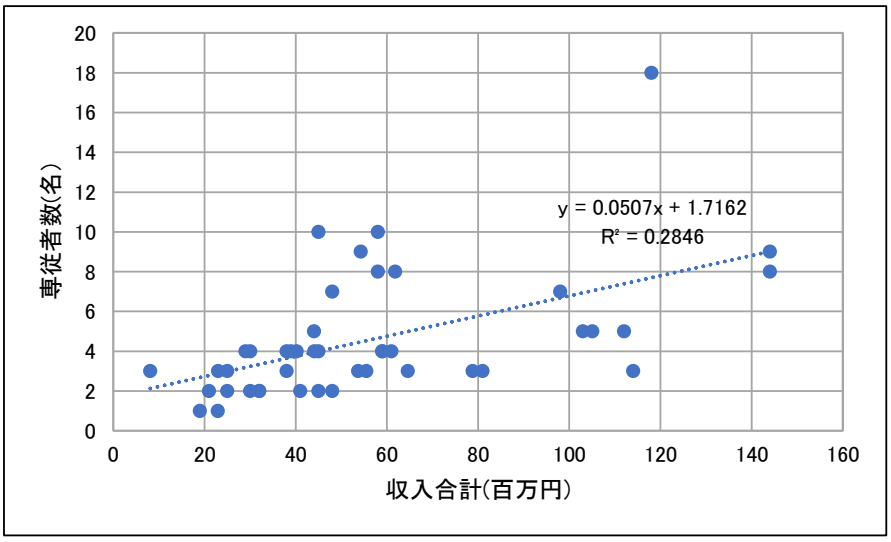
[1] 相関係数（R）は、２つの変数間の関係の強さを表し、マイナス１からプラス１までの範囲で動く。ただし因果関係を示すものではない。相関係数の評価の目安はつぎのとおり。

0.0≦｜R｜≦0.2　ほとんど関係がない
0.2＜｜R｜≦0.4　　弱い関係がある
0.4＜｜R｜≦0.7　　中程度の関係がある
0.7＜｜R｜≦1.0　　強い関係がある

決定係数（R^2）は、線型モデルのあてはまりのよさを表し、０と１の間の値をとる。１に近づくほど、あてはまりがよく、０に近づくほど、あてはまりは悪くなる。

連合総研・労働調査協議会編（2006）『労働組合調査のための統計解析』第一書林を参照。

図表Ⅱ－37　専従者数と収入合計

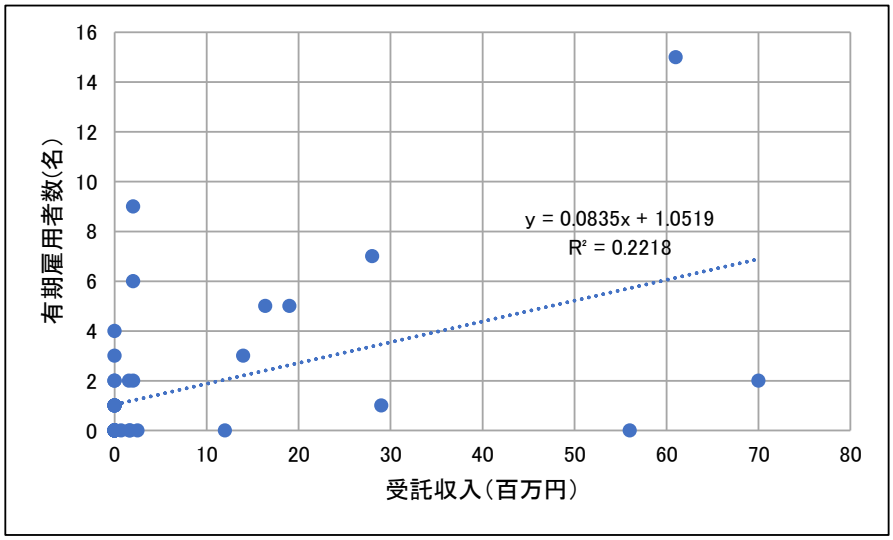


注：専従者数、収入合計が極端に大きい値である３カ所は除いた。

つぎに、専従者の内訳ごとに回帰分析を行った。職員のうち有期雇用者については、受託事業により雇用される場合があるため、有期雇用者数が受託収入の影響を受けているかをみてみる。被説明変数に「有期雇用者数」、説明変数に「受託収入」を用い、散布図と回帰直線を示したのが**図表Ⅱ－38**である。その結果、相関係数は0.471、決定係数は0.222であった。弱い相関はあるが、回帰直線のあてはまりの精度はよくない。よって、有期雇用者数は受託収入の影響を受けているとはいえない。

図表Ⅱ－38では、受託収入がゼロ、あるいは少額であっても、有期雇用者数が多い労福協もあれば、受託収入が多くても、有期雇用者数が少ない労福協もあることがわかる。

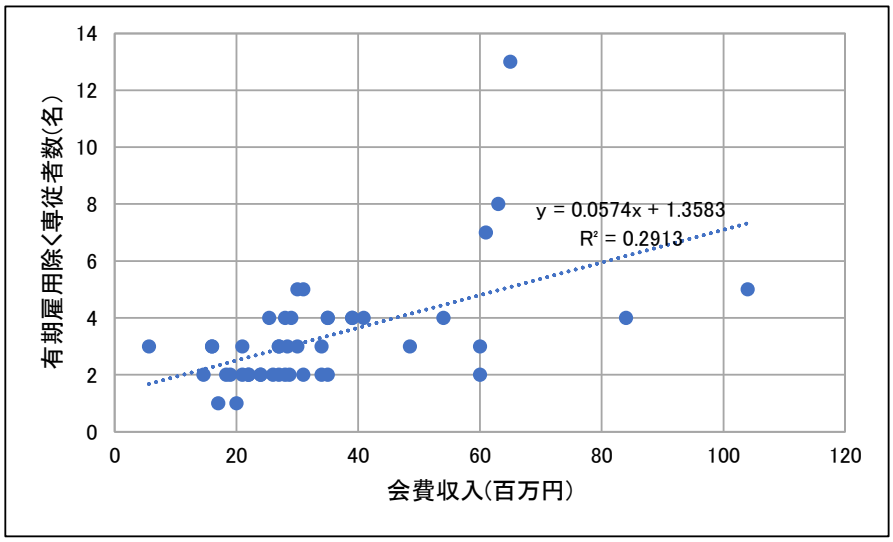
図表Ⅱ－38　有期雇用者数と受託収入



注：有期雇用者数、受託収入が極端に大きい値である２カ所は除いた。

有期雇用者を除く専従者数、すなわち出向および無期の直雇用のいずれであっても、収入合計のうち大きな部分を占める会費収入の影響を受けている可能性が高い。そこで、被説明変数を「有期雇用者を除く専従者数」、説明変数を「会費収入」として、散布図、回帰直線を示した（**図表Ⅱ－39**）。その結果は、相関係数0.540、決定係数0.291であった。中程度の相関はあるものの、回帰直線のあてはまりの精度はよくない。したがって、有期雇用者を除く専従者数は会費収入の影響を受けているとはいえない。

図表Ⅱ－39　有期雇用者を除く専従者数と会費収入



注：有期雇用者を除く専従者数、会費収入が極端に大きい値である２カ所は除いた。

上述のとおり、専従者数と収入合計、有期雇用者数と受託収入、有期雇用者を除く専従者数と会費収入のいずれの関係もみても、財政規模が役職員数に影響に与えているとはいえなかった。その要因として考えられるのは、実施している事業活動の違い、事業活動の運営方法の違いなどである。財政規模が小さくても役職員数が多い労福協では運営上どのような工夫をしているのか、あるいは財政規模は大きいが役職員数が少ない労福協にはどのような支出構造があるのかなどの実態をみることが必要である。

２．会員組織以外を対象にした活動に影響を与える要素

会員組織以外を対象にした活動に影響を与える大きな要素として考えられるのは、人材あるいは財政である。被説明変数を「会員組織以外を対象にした活動比率（政策制度要請を含む）」、説明変数を「事務局人数」、「専従者数」、「収入合計」、「外部収入」として、１．と同様に、**図表Ⅱ－40**で相関係数、**図表Ⅱ－41**でそれぞれ散布図と回帰直線を示した。

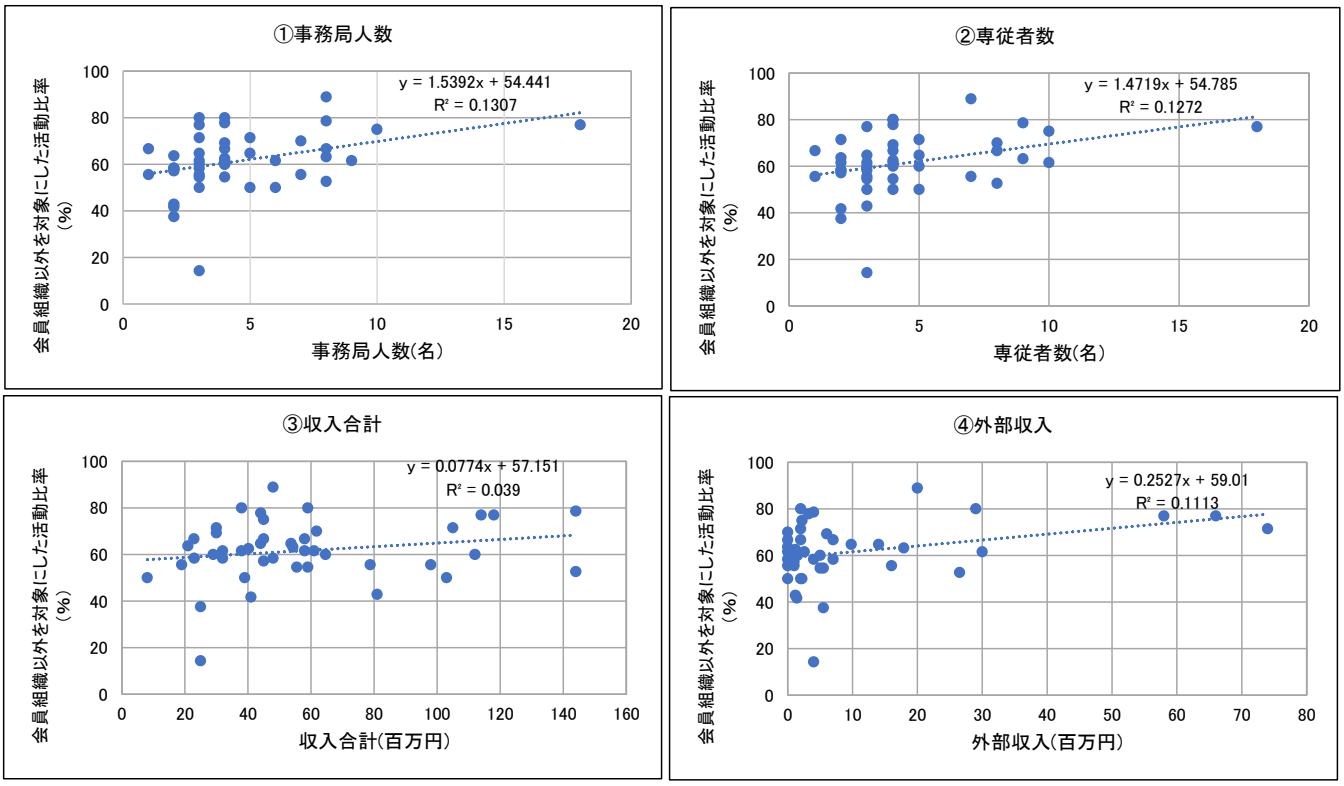
「会員組織以外を対象にした活動比率（政策制度要請を含む）」の算出式は、会員組織以外を対象にした活動分野数／（会員組織向け活動分野数＋会員組織以外を対象にした活動分野数）×100である。

ただし、政策制度要請も他助活動と捉え、政策制度要請をしている場合は会員組織以外を対象にした活動分野数に１分野として加算している。「事務局人数」は、事務局長、事務局次長相当職、職員にくわえ、専務理事、常務理事も実質的に事務局を担っている場合はそれらも含んでいる。「外部収入」は受託収入、助成金・補助金、寄付金を合計した額である。「専従者数」および「収入合計」は上述のとおりである。

図表Ⅱ－40　会員組織以外を対象にした活動比率（政策制度要請を含む）との相関係数

事務局人数	0.362
専従者数	0.357
収入合計	0.198
外部収入	0.334

図表Ⅱ－41　会員組織以外を対象にした活動比率（政策制度要請を含む）と事務局人数、専従者数、収入合計、外部収入



注：事務局人数、専従者数、収入合計、外部収入が極端に大きい値である３カ所を除いた。

図表Ⅱ－40から相関係数をみると、「事務局人数」、「専従者数」、「外部収入」は弱い相関があるといえるが、「収入合計」はほとんど相関がない。**図表Ⅱ－41**をみても、いずれの回帰直線もあてはまりの精度はよくない。

したがって、役職員数および財政規模に関する項目のなかに、会員組織以外を対象にした活動比率に影響を与える要素があるとはいえない。労福協が行う事業活動のなかで、会員組織以外を対象にし

た活動の度合いを向上させていく要素は、たんに人数や収入額など量的な指標では説明できないことが明らかである。

３．活動タイプと地域社会の状況

会員組織以外を対象にした事業活動は、各地方労福協の組織状況、すなわち人員体制や財政規模などだけではなく、地方労福協をとりまく地域社会の状況にも影響を受けている可能性がある。例えば、人口規模、１人あたり県民所得、ＮＰＯ法人数、消費生活協同組合数などが、その社会状況を表す指標としてあげられる。

これらの社会指標の平均値を活動タイプ別に算出し比較したのが**図表Ⅱ－42**である。人口規模については、活動タイプⅠはⅡ、Ⅲに比べて、人口が少なく、65歳以上人口比率が高いという特徴がみられる。一方、活動タイプⅢはⅠ、Ⅱと比較して、人口規模がかなり大きいことがわかる。１人あたり県民所得では、活動タイプⅡが最も高く、活動タイプⅠが最も低い。ＮＰＯ法人数および消費生活協同組合数をみると、いずれも活動タイプⅠが最も少ない。

つまり、会員組織以外を対象にした活動比率が高いタイプⅠの平均的な姿は、相対的に小さい人口規模のもと、高齢化が進み、１人あたり県民所得も低い。当該地域に存在する消費生活協同組合、ＮＰＯ法人も比較的少ないということがわかる。

図表Ⅱ－42　活動タイプ別の地域の状況（平均値）

	人口数（千人）	15歳未満人口（千人）	65歳以上人口（千人）	15歳未満人口比率（%）	65歳以上人口比率（%）
Ⅰ　会員組織以外中心	2,332	282	677	12.1	29.0
Ⅱ　中間	2,763	317	757	11.5	27.4
Ⅲ　会員組織向け中心	3,744	469	1,029	12.5	27.5

	1人あたり県民所得（千円）	ＮＰＯ法人数	消費生活協同組合数（活動中）	消費生協組合員数（人）
Ⅰ　会員組織以外中心	3,016	817	16	1,247,638
Ⅱ　中間	3,587	1,279	19	1,191,762
Ⅲ　会員組織向け中心	3,232	1,268	23	1,978,832

資料出所：総務省「国勢調査」（2020年）、内閣府「県民経済計算」（2018年）、内閣府ＮＰＯ法人統計（2022年２月末数値）、厚生労働省「消費生活協同組合（連合会）実態調査」（2020年）

第４章　調査結果からの示唆

上述の集計・分析結果をふまえて、地方労福協の組織構造と活動実態についての特徴と課題を整理することとする。

１．組織構造

（１）地方労福協の平均的な姿

地方労福協の組織構造に関する調査項目のうち、半数以上を占めているものを抜粋し、平均的な姿を示すと以下のようになる。

1960年代に設立され、法人格をもち、会員組織合計数は20未満で、そのなかには生協も加盟している（**図表Ⅱ－２、３**参照）。年間収入合計額は3,000万円から１億円までの幅があり、そのうち、会費収入が50％以上を占める（**図表Ⅱ－４、５**参照）。助成金・補助金はあるが、寄付金はない（**図表Ⅱ－７、８**参照）。収入合計に占める外部収入は20％未満である（**図表Ⅱ－10**参照）。

代表者は兼任で出身組織が連合、専務理事は専任であり、常務理事はいない（図表Ⅱ－13、14、15参照）。専務理事がいない組織には事務局長がいる（**図表Ⅱ－16**参照）。事務局次長相当職、他団体からの出向者、派遣労働者はおらず、無期雇用者がいる（**図表－17**、20、21、23参照）。

地域・地区労福協の会長相当職は兼任のみで、出身組織は労働団体のみである（**図表－26**参照）。同様に、事務局長は兼任のみで出身組織が労働団体のみである（**図表Ⅱ－27**参照）。

（２）労福協ブロックごとのばらつき

このように平均的な姿は示せるものの、地方労福協の成り立ちはそれぞれに異なり、各地域の事情を反映しているため、ばらつきは小さくない。他のブロックと比較して特徴的な箇所を抜粋し、**図表Ⅱ－43**にまとめた。ただし、ブロック内においても、さらに、ばらつきがあることに留意が必要である。

図表Ⅱ－43　労福協ブロック別にみた地方労福協の組織の特徴

	設立年、法人格、会員組織等	財政状況	役員・事務局体制
北部	地域･地区労福協数が多い 会員労働団体数が多い		
東部	一社が多い 地域･地区労福協数が多い 会員労働団体数が多い		事務局長出向が多い･出身組織が多様

中部	設立年が早い 公益法人あり	助成金・補助金ありが多い	事務局長出身組織が多様
西部	一社が多い 公益法人あり	受託収入ありが多い 助成金・補助金ありが多い	専務理事出身組織が多様
南部	設立年が早い 一社が多い 公益法人あり	助成金・補助金ありが多い	

（３）法人格の有無と外部収入

地方労福協の事業活動を進めるうえで重要な資源のひとつは財政である。なかでも、法人格の有無と外部収入の関係に特徴がみられる。法人格の有無別に受託収入、助成金・補助金、寄付金の有無をみると、法人格がある場合のほうが、ない場合に比べて、受託収入がある組織が多くなる。助成金・補助金、寄付金も同じ傾向である（**図表Ⅱ－９**参照）。法人格があるほうが、外部収入を得やすくなることが推測される。

（４）役職員数と財政規模

もうひとつの重要な資源は人材である。財政規模との関係をみていくと、収入合計が同じ水準であっても、専従者数あるいは事務局人数には幅があることがわかる（**図表Ⅱ－24、25**参照）。

人件費がかからないことが想定される兼任者を除いた専従者に着目し、専従者数に対して収入合計が影響を与えているかについて、回帰分析を行ったところ、あてはまりの精度はよくない（**図表Ⅱ－37**参照）。有期雇用者数と受託収入、有期雇用者を除く専従者数と会費収入の関係も同様である（**図表Ⅱ－38、39**参照）。つまり、必ずしも収入が増えれば、専従者数が増えるということはいえない。

なお、本調査では詳細な支出額をたずねていないため、収入が多い組織がどのような支出構造であるかは不明である。

役職員数を確保するためには何が有効であるか､財政のほかにどのような要素があるかについては、より詳細な調査・分析が必要である。

２．活動実態

（１）活動分野の広がり

地方労福協が実施している活動には、会員組織向けの事業活動、会員組織以外を対象にした事業活動、および自治体への政策制度要請がある。

多くの労福協が実施している活動分野をみていくと、会員組織向けの事業活動については､「スポーツ」､「各種講演会・セミナー」､「研修会」などがあげられる。

会員組織以外を対象にした事業活動については､「生活相談」､「ＮＰＯ等への支援」､「奨学金関連」､「フードバンク」などの分野で活動を実施している労福協が多い。しかも、活動年数も10年以上のも

のが多い。23のすべての分野に活動の広がりがみられる。

自治体への政策制度要請については、本調査では、都道府県レベルに対する要請の状況をたずねている。ほとんどすべての労福協において要請しており、要請方法としては、部局長に面会し直接提出、あるいは、知事に面会し直接提出、が多い。そのうち、都道府県からの回答があった労福協も大多数であり、回答の受け取り方法として、文書回答を直接受け取る、文書回答を郵送で受け取る方法が多い。

（２）会員組織向けの事業活動の特徴

会員組織向けの事業活動については、活動タイプ別では大きな違いはみられないが、労福協ブロック別に、実施している労福協が多い活動の上位３位までをみると、特徴がみられる。北部では「福祉事業団体事業の利用推進」、西部では「会館運営」、南部では「会員組織との連携」が上位にあげられる。また、平均活動分野数は、中部、西部ブロックで多い。

図表Ⅱ－44　労福協ブロック別にみた会員組織向けの事業活動（上位３位まで）

	１位	２位	３位
北部	スポーツ	研修会 福祉事業団体事業の利用推進	
東部	研修会	各講演会・セミナー スポーツ	
中部	スポーツ	各種講演会・セミナー	研修会
西部	会館運営	研修会 スポーツ	
南部	各種講演会・セミナー 会員組織との連携		スポーツ

（３）会員組織以外を対象にした事業活動の特徴

①活動分野と活動年数

労福協ブロック別にみた、会員組織以外を対象にした事業活動の分野およびその活動年数について、特徴的な点を一覧にすると、**図表Ⅱ－45**のとおりとなる。全国的に多い「生活相談」、「ＮＰＯ等への支援」、「奨学金関連」を除くと、北部では「労働教育支援」、東部では「フードバンク」、「災害復興・防災・減災」、中部では「地域との交流」、西部では「無料職業紹介」、「消費者教育支援」が、実施の多い活動分野としてあげられる。活動年数も10年以上と古くから実施されているものが多い。

図表Ⅱ－45　労福協ブロック別にみた会員組織以外を対象にした事業活動
――活動分野と活動年数

	活動分野（「あり」が「なし」を上回る分野、多い順）	活動年数（最も多い層）
北部	生活相談	10年以上
	ＮＰＯ等への支援	10年以上
	奨学金関連	２年～５年未満
	労働教育支援	10年以上
東部	ＮＰＯ等への支援	10年以上
	生活相談	10年以上
	フードバンク	５年～10年未満
	災害復興・防災・減災	５年～10年未満
中部	生活相談	10年以上
	奨学金関連	２年～５年未満、５年～10年未満
	ＮＰＯ等への支援	10年以上
	地域との交流	10年以上
西部	生活相談	10年以上
	ＮＰＯ等への支援	10年以上
	奨学金関連	５年～10年未満
	無料職業紹介	10年以上
	消費者教育支援	10年以上
南部	生活相談	10年以上
	ＮＰＯ等への支援	10年以上
	奨学金関連	２年～５年未満

同様に、活動タイプ別にみた会員組織以外を対象にした事業活動の分野およびその活動年数についても特徴をあげると、**図表Ⅱ－46**のとおりである。活動タイプⅠ→Ⅱ→Ⅲの順で、実施の多い活動分野数が多い。活動年数は「奨学金関連」を除くと、活動タイプにかかわらず10年以上のものが多い。

そのほか、ほとんどの生活困窮者自立支援事業は、会員組織以外を対象にした活動比率が高いタイプⅠに集中していることが特徴的である。

図表Ⅱ－46　活動タイプ別にみた会員組織以外を対象にした事業活動
――活動分野と活動年数

	活動分野（「あり」が「なし」を上回る分野、多い順）	活動年数（最も多い層）
活動タイプⅠ（会員組織以外中心）	生活相談	10年以上
	ＮＰＯ等への支援	10年以上
	奨学金関連	５年～10年未満
	消費者教育支援	10年以上
	労働教育支援	10年以上
活動タイプⅡ（中間）	生活相談	10年以上
	ＮＰＯ等への支援	10年以上
	奨学金関連	２年～５年未満
活動タイプⅢ（会員組織向け中心）	生活相談	10年以上
	奨学金関連	10年以上

②活動の実施主体と連携内容

労福協ブロック別にみると、全般的に「自組織」が多いなかで、「他組織・共同」が比較的に多い分野は、東部では「フードバンク」、「災害復興・防災・減災」、中部では「災害復興・防災・減災」、「消費者教育支援」、「地域との交流」、西部では「消費者教育支援」である。「他組織・共同」の場合の連携内容としては、とくに東部ブロックの「フードバンク」において連携の幅が広い。

つまり、「自組織」が得意とし、中心となって活動する分野としては、「生活相談」、「奨学金関連」、「ＮＰＯ等への支援」等があり、「他組織・共同」との連携によって活動に参加する分野としては、「フードバンク」、「災害復興・防災・減災」、「消費者教育支援」等があげられ、労福協ブロックにかかわりなく、ある程度の共通性がみられる。

活動タイプ別にみると、「自組織」よりも「他組織・共同」が多いのは、活動タイプⅠでは「フードバンク」、「消費者教育支援」、「災害復興・防災・減災」、「地域食堂」、「婚活支援」など、活動タイプⅡでは「地域との交流」、「消費者教育支援」などである。「他組織・共同」の場合の連携内容では、とくに活動タイプⅠの「フードバンク」、「消費者教育支援」、「災害復興・防災・減災」において連携の幅が広い。

活動タイプⅠは、会員組織以外を対象にした活動比率が高いが、必ずしもすべて「自組織」で運営しているわけではなく、「他組織・共同」との連携により活動の幅を広げていることがわかる。

（４）会員組織以外を対象にした活動に影響を与えるのは何か

財政状況および役員・事務局体制について、他の活動タイプと比較して特徴的な項目を抜粋し、**図表Ⅱ－47**にまとめた。会員組織以外を対象にした活動比率が高いタイプⅠでは、法人格をもち、受託収入がある労福協が多く、外部収入比率が高い。くわえて事務局人数も多い。

会員組織以外を対象にした活動比率に対して、役職員数や財政項目が影響を与えているかについて、それぞれ散布図、回帰直線を示したところ、事務局人数、専従者数、収入合計、外部収入はいずれも会員組織以外を対象にした活動比率に影響を与えていないことがわかる（**図表Ⅱ－41**参照）。事務局人数、専従者数や収入が増加すれば、会員組織以外を対象にした活動分野が広がるというわけではない。

ただし、本調査では会員組織以外を対象にした事業活動の有無を分野ごとにたずねているため、これによって明らかになるのは、活動分野の広がりであり、活動の深さではないという点に留意が必要である。例えば、できるだけ少ない分野に特化し、その活動に全資源を注力するという選択肢もありうる。その場合、いくら活発な活動を展開していても、会員組織以外を対象にした活動分野数は少ない数値であらわれる。活動の深さをどう数値化するか、事業活動の活性化の尺度をどのように考えるかは課題として残る。

図表Ⅱ－47　活動タイプ別にみた地方労福協の財政状況、役員・事務局体制の特徴

	法人格	財政状況	役員・事務局体制
活動タイプⅠ （会員組織以外中心）	法人格ありが多い	受託収入ありが多い 外部収入比率が高い	常務理事出身組織が多様 事務局長出向が多い・出身組織が多様 事務局次長出身組織が多様 無期雇用者ありが多い 事務局人数が多い
活動タイプⅡ （中間）			事務局長直雇用が多い・出身組織が多様 事務局次長出身組織が多様
活動タイプⅢ （会員組織向け中心）			事務局人数少ない

そのほか、会員組織以外を対象にした活動に影響を与える要素として考えられる可能性のひとつは、役職員の出身組織の多様性である。経験の異なる役職員が組み合わさることが何らかのかたちで活動に活かされていると推測できる。ただし、同じ出身組織であっても、異なる経験をつくりだすことは可能である。その点については、本調査では明らかにできないため、ヒアリングなどの詳細な実態調査が必要となる。

あわせて、地方労福協をとりまく地域の状況にも考慮しなければならない。**図表Ⅱ－42**をみれば明らかなように、会員組織以外を対象にした活動比率が高いタイプⅠに属する地方労福協は、相対的に

小さい人口規模で、高齢化率が高く、１人あたり県民所得も低い地域にある。ただし、地域に存在するＮＰＯ法人数は他の活動タイプに比べて少ない。こうした条件が、地方労福協が地域課題の解決に乗り出す機会をつくっている一因であるとも推測できる。その地域に存在するさまざまな組織との関係性も含め、どのような活動資源があるかという点については、事例調査等による検討を要する課題といえる。

〔参考資料〕アンケート調査票

2022年１月

各都道府県労福協
　専務理事・事務局長　様

連合総合生活開発研究所（連合総研）
所長　藤本　一郎

アンケートへのご協力のお願い

拝啓　時下ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

日頃は当研究所の活動に格別のご高配をたまわり、厚くお礼申し上げます。

さて当研究所では、中央労福協、教育文化協会との共同研究により、2020年８月に「地域コミュニティの一翼を担う労働者自主福祉運動の人材育成等に関する調査研究委員会」（主査：中村圭介・法政大学大学院連帯社会インスティテュート教授）を立ち上げました。

現在、本研究委員会では、地域の課題解決に向けた活動を担う人材の確保・定着・育成の問題に焦点をあて、実態把握や課題提起を行い、実際の労働者自主福祉運動に役立てることを目的として、調査研究を進めているところです。そこで、上記の調査研究の分析に向けて、活動を担う人材をめぐる実態や課題、問題点等を把握するため、各都道府県労福協にアンケートをお願いすることといたしました。

つきましては、大変ご多忙の折、お手数をおかけいたしますが、下記の趣旨・目的や取り扱い等をご一読いただき、アンケートにご協力くださいますよう何卒よろしくお願い申し上げます。

敬具

記

＜アンケートの趣旨・目的＞

本アンケートでは、労福協の基本的な組織体制および事業活動の現状についてお聞きいたします。

すでに多くの労福協において地域特性をいかし、メンバーシップ以外を対象にしたさまざまな活動が展開されていますが、その一方で、そうした活動の継続に不可欠な条件である人材の確保・定着・育成が課題となっていると考えます。このことから、人材育成や確保をめぐる課題や、活動を継続していくために必要となる活動資源(財政基盤、多様な団体との連携)などについて状況を把握することを目的としています。

本研究委員会では、今回のアンケートによる現状把握を出発点にし、さらにその実態を深堀りするために、いくつかの労福協を対象に事例調査を実施させていただきたいと考えています。最終的に、これらの調査の分析をふまえて、労働者自主福祉運動のあり方、将来的に地域を担う人材の確保・定着・育成等に向けた課題を提起し、各都道府県労福協の今後の活動にも役立てられるよう、報告書にまとめていくことといたします。

＜アンケートのデータの取り扱い＞

アンケートの結果は、本研究委員会の報告書（2022年秋以降に刊行予定）に掲載させていただきます。ただし、アンケートの設問項目によっては、個々のデータを公表せず、分析のみに活用させていただきますので、別途ご相談させていただきます。

＜ご記入にあたってのお願い＞

（１）　本アンケートは、２つのエクセルファイル（「アンケートその１」、「アンケートその２」）に分かれています。設問項目は通して①から⑩まであります。両方のエクセルファイル上にご回答くださいますようお願いいたします。

（２）　エクセルファイル上にすでに書き込みがある箇所（例えば、組織設立年、法人格、会員組織等）は、貴組織のホームページや総会議案書で得られた情報を連合総研事務局が記入したものです。修正や追加がありましたら、ご記入ください。なければ、そのままで結構です。

（３）　ご回答いただきました２つのファイルは、**２０２２年２月１０日（木）まで**に、以下のＥメールにご返信くださいますようお願いいたします。

返信先：aso@rengo-soken.or.jp

（４）　ご不明な点がございましたら、以下にご連絡くださいますようお願いいたします。

以上

【連絡先】連合総研事務局（担当：麻生）
Email：aso@rengo-soken.or.jp
Tel　０３－５２１０－０８５１
Fax　０３－５２１０－０８５２

［参考資料］アンケート調査票

連合総研・中央労福協・教育文化協会による共同研究アンケート　その1

※2021年12月現在でご回答ください（⑥財政規模を除く）。

		①組織設立年	②法人格	③会員組織		④役員体制（※地域・地区レベルについてもご記入ください。）						⑤事務局体制（※事務局長のみ、地域・地区レベルについてもご記入ください。）												
						会長あるいは理事長			専務理事（および常務理事）			事務局長				事務局次長（あるいはそれに相当する役職）				職員				
																				出向者		直雇用者		派遣労働者
				労働団体	事業団体	労福協での役職名	出身組織名（労働団体、事業団体、その他）、役職名	専任・兼任	労福協での役職名	出身組織名（労働団体、事業団体、その他）、役職名	専任・兼任	※労福協役員であれば〇、なければ×をご記入ください	出向・直雇用	出身組織名（労働団体、事業団体、その他）	専任・兼任	労福協での役職名	出向・直雇用	出身組織名（労働団体、事業団体、その他）	専任・兼任	人数（名）	出向元（労働団体、事業団体、その他）	無期雇用者数（名）	有期雇用者数（名）	人数（名）
〇〇（都道府県名）	〇〇労働者福祉協議会																							
	〇〇地域労働者福祉協議会																							
	〇〇地域労働者福祉協議会																							
	〇〇地域労働者福祉協議会																							
	〇〇地域労働者福祉協議会																							
	〇〇地域労働者福祉協議会																							

		⑥財政規模（※2020年度決算でご回答ください。それぞれ金額を、百万円単位でご記入ください。）								⑦主な事業活動		⑧政策制度要請				特記事項（※特記すべき事項、注意すべき事項などがありましたら、以下にご記入ください。）
												都道府県への政策制度要請		都道府県からの回答		
		収入合計（単位：百万円）	うち当年度会費収入	うち受託収入（受託事業により得ている収入）	うち助成金・補助金（自主事業の補助のために得ている収入）	うち寄付金（個人・団体から寄付され、使途が特定されていない収入）	うち積立金からの繰入	支出合計（単位：百万円）	うち地域・地区労福協交付金	会員組織向けの事業活動	主に会員組織以外を対象にした事業活動	※要請の有無について、〇あるいは×をご記入ください。	※〇の場合、要請方法について、以下のいずれかの番号をご記入ください。 1：知事に面会し、直接提出 2：副知事に面会し、直接提出 3：部局長に面会し、直接提出 4：その他	※回答の有無について、〇あるいは×をご記入ください。	※〇の場合、回答の受取方法について、以下のいずれかの番号をご記入ください。 1：文書回答を直接受け取る 2：回答を直接、口頭で受ける 3：文書回答を郵送で受け取る 4：その他	
〇〇（都道府県名）	〇〇労働者福祉協議会															
	〇〇地域労働者福祉協議会										※各地域・地区労福協、あるいは地域・地区労福協全体で、特徴的な事業活動があれば、ご記入ください					
	〇〇地域労働者福祉協議会															
	〇〇地域労働者福祉協議会															
	〇〇地域労働者福祉協議会															
	〇〇地域労働者福祉協議会															

連合総研・中央労福協・教育文化協会による共同研究アンケート　その2

※2021年12月現在でご回答ください。

ご記入者　ご所属＿＿＿＿＿＿＿＿　お名前＿＿＿＿＿＿＿＿

	⑨主に会員組織以外を対象にした事業活動																							⑩地域活動を担う人材の確保・定着・育成に関する課題（自由記入欄）	特記事項
	生活相談（ライフサポート事業等）	奨学金関連（相談、支給、教育ローン）利子補給等）	無料職業紹介	職業訓練	フードバンク	地域食堂（子ども食堂等）	生活困窮者自立支援事業						若者支援（地域若者サポートステーション等）	子ども・子育て支援（保育所も含む）	介護・高齢者支援（居宅介護・介護ヘルパー講座、家事支援等）	災害復興支援・防災・減災	労働教育支援（講座・セミナー等）	消費者教育支援（講座・セミナー等）	婚活支援	葬祭事業	ＮＰＯ・福祉団体等への支援（寄付・寄贈等）	地域との交流（清掃活動、まつり・イベント参加等）	その他（具体的に　　）	（※地域活動を担う人材の確保・定着・育成について、貴組織が抱えている問題点、課題などがありましたら、以下にご自由にご記入ください。）	（※特記すべき事項、注意すべき事項などがありましたら、以下にご記入ください。）
							自立相談支援事業	就労準備支援事業	就労訓練事業	家計相談支援事業	子どもの学習支援事業	一時生活支援事業													
(1)活動の有無 ※「あり」の場合は○、「なし」の場合は×をご記入ください。																									
※○の場合は、活動を継続している年数について、いずれかの番号をご記入ください。 1：2年未満、2：2年～5年未満、 3：5年～10年未満、4：10年以上、 5：不明																									
(2)活動の実施主体 ※(1)で○をつけた項目について、いずれかの番号をご記入ください。 1：自組織 2：他組織・共同																									
※「2：他組織・共同」を選択した場合は、具体的に、中心となる組織の名称を1つご記入ください。																									
(3)連携の内容（事業活動ごとにどのようなネットワークをもっているかをお聞きします） ※(2)の活動の実施主体が「2：他組織・共同」の場合に、労福協が協力・連携している内容について、あてはまる番号をすべてご記入ください。 1：活動資金の提供、 2：役員としての派遣、 3：企画・運営会議への参加、 4：ボランティア等による応援、 5：物的支援（土地・施設の提供も含む）、 6：広報宣伝、7：その他																									

第 Ⅲ 部

地方労福協・協同組合の他助活動と活動資源の実態

―― 12 の取り組み事例

第１章　ヒアリング調査の概要と事例の特徴

１．ヒアリング調査の概要

（１）調査目的

地方労福協、労働者自主福祉事業団体が行っている会員組織以外を対象にした事業活動、すなわち他助活動の実態、およびそれを担う活動資源（財政基盤、人材、他団体との連携、地域の状況など）の現状について明らかにする。

（２）調査対象組織の選定基準

地方労福協については、地域的な偏りがないよう配慮しながら、活動タイプⅠ（会員組織以外中心）・Ⅱ（中間）に属する組織のなかから選定した。

労働金庫・こくみん共済coop・生活協同組合については、他助活動に関する先進事例をもつ組織のなかから選定した。

（３）調査対象組織・調査実施日等

地方労福協７組織、労働金庫３組織（２事例）、こくみん共済coop１組織、生活協同組合２組織について、Ｗｅｂオンラインによるヒアリング調査を実施した。調査対象組織名、調査実施日、インタビュイーは以下のとおりである。

調査対象組織名	調査実施日	インタビュイー （役職名は調査実施時点）
千葉県労福協	2022年６月14日	宮崎弘志・常務理事 岩上美佐子・職員
神奈川県労福協	2021年８月19日	市川敏行・事務局長
石川県労福協	2021年７月29日	渡邊雅人・専務理事 田中雄一・ライフ・サポートセンター事務局次長 宮坂信詞・ライフ・サポートセンター事務局次長
滋賀県労福協	2022年６月16日	仁尾和彦・専務理事
島根県労福協	2022年５月26日	福間三郎・専務理事
愛媛県労福協	2022年６月３日	兵頭貴志・事務局長
佐賀県労福協	2022年６月24日	待鳥洋文・専務理事
新潟県労働金庫 新潟ろうきん福祉財団	2022年１月11日	山口正行・新潟県労働金庫営業推進部地域共生推進室次長代理 原里佳子・新潟県労働金庫営業推進部地域共生推進室係長

		青木信之・新潟ろうきん福祉財団事務局長 富澤佳恵・新潟ろうきん福祉財団地域共生推進室長
沖縄県労働金庫	2022年１月13日	内間陽大・営業推進部課長
こくみん共済coop	2022年１月18日	酒井健・ブランド戦略部次長 北村秀俊・事業推進統括部次長 栗岡勝也・事業推進統括部ＣＳ向上推進室室長
コープみらい	2022年１月27日	山内明子・常務理事
パルシステム生活協同組合連合会	2022年１月20日	植田真仁・渉外・広報室室長 堀籠美穂・渉外・広報室主任

（４）調査項目

組織概要（組織設立年、会員・組合員数、役職員数、財務状況など）、各他助活動の内容（事業活動の開始時期・きっかけ・理念、具体的な活動内容、財源、成果・評価、課題・問題点など）、各他助活動を担う人材（所属・出身組織、役割、研修・学びの機会、課題・問題点など）を共通項目とし、各対象組織の実状にそって調査項目を設定した。

２．事例の特徴

（１）他助活動の５形態

事例でとりあげた他助活動は、その運営形態から５つのタイプに分けることができる。それは、①本体事業を通じた活動、②本体事業の収益を活用したアドホックな活動、③組合員による自主的活動、④別組織の設立、⑤協同組合・ＮＰＯ・自治体・企業などとの連携、の５形態である。**図表Ⅲ－１－１、Ⅲ－１－２**は、地方労福協および協同組合ごとに、①～⑤の形態に該当する他助活動の事例をまとめている。これをみると、地方労福協では、①、④、⑤の形態の事例が中心となっているが、協同組合ではすべての形態に幅広く事例が存在していることがわかる。

①本体事業を通じた活動

地方労福協では、本体事業を通じた活動とする形態にあてはまる活動が多い。例えば、生活相談を取り扱うライフサポートセンター（千葉、石川、滋賀、島根、愛媛、佐賀）、無料職業紹介（石川、島根、愛媛）、生活困窮者自立支援事業（千葉、愛媛）、労働教育支援・消費者教育支援（島根、愛媛、佐賀）、介護職員初任者研修（佐賀）、子育て支援（石川）、婚活支援（石川）、コロナ禍による女性の生活困窮者への支援（石川）、タオル一本運動（神奈川）、びわ湖クリーンキャンペーン（滋賀）などが実施されている。

一方、協同組合は、地方労福協と異なり、本体事業の一環として他助活動を行うことは極めて困難である。したがって、ここでは、目的として行う他助活動ではなく、協同組合が経済事業として取り扱う商品・サービスが、その生産・流通・消費のプロセスのなかで、結果として他助につなが

っているという事例をさす。例えば、労働金庫であれば、ＮＰＯ応援ローン、ＮＰＯ事業サポートローン（新潟労金、沖縄労金）、こくみん共済coopであれば、エコ住宅専用住まいる共済（こくみん共済coop）、生活協同組合であれば、食品廃棄物・食品ロスの削減、リサイクル活動、再生可能エネルギー（コープみらい、パルシステム）、お米育ち豚プロジェクト（コープみらい）、沖縄・恩納村やオーストラリア・カンガルー島での産直（パルシステム）などである。

②本体事業の収益を活用したアドホックな活動

本体事業の収益を活用したアドホックな活動とは、いわば本業に結びつけた社会貢献活動である。したがって、地方労福協ではなく、協同組合が中心となる。商品の契約あるいは購入につき、その収益の一部が寄付されるという仕組みをもつものが多い。例えば、ろうきん笑顔プロジェクト（新潟労金）、働く仲間のゆめ・みらい基金（沖縄労金）、７才の交通安全プロジェクト、こどもの成長応援プロジェクト（こくみん共済coop）、佐渡トキ応援お米プロジェクト、美ら島応援もずくプロジェクト、ハッピーミルクプロジェクト（コープみらい）などである。

③組合員による自主的活動

組合員による自主的活動は、協同組合のなかでも、消費者生活協同組合において展開されている。例えば、組合員が主体となり、食育、子育て、高齢者、環境などをテーマにした地域の参加の場をつくるみらいひろば、地域クラブ（コープみらい）、子どもたちへの食育教室・出前授業（コープみらい、パルシステム）などである。

④別組織の設立

別組織の設立は、さらに２つのタイプに分かれる。ひとつは、本体からの出資により別組織を設立するタイプである。例えば、新潟労金によって設立された新潟ろうきん福祉財団では、地域福祉団体助成、ＮＰＯ等助成を行っている。コープみらいによって設立されたコープみらい社会活動財団では、奨学金給付事業を行っている。

もうひとつは、複数の団体が集まって設立するコンソーシアムである。地方労福協では、この形態により、例えば、フードバンク（神奈川、石川、島根）、ライフサポートセンター（神奈川）を設立するケースがある。

一方、協同組合では、パルシステム連合会、生活クラブ生協・東京などが母体となって、くらしサポート・ウィズを設立し、生活相談、居住支援、若者支援などの事業を行っているケースがある。

⑤協同組合・ＮＰＯ・自治体・企業などとの連携

他組織が実施する事業活動に協力・連携する、あるいは、地域のさまざまな組織との協働により活動するなどの形態がこれに該当する。地方労福協、協同組合ともに、このケースは多い。例えば、地方労福協であれば、フードバンクへの協力・連携（千葉、愛媛、佐賀）、子ども食堂への協力・連

携（滋賀）、災害支援ボランティアへの協力・連携（滋賀）などがある。協同組合であれば、ＮＰＯ寄付システム、にいがたＮＰＯカレッジ、ろうきんあんしんスマイルプロジェクト、いじめ見逃しゼロ県民運動への参加（新潟労金）、働く仲間のゆめ・みらい基金（沖縄労金）、子ども子育て支援基金（コープみらい）、パルシステム給付型奨学金制度、ささえあい基金、地域づくり基金、市民活動助成金制度（パルシステム）、防災・減災啓発イベント、もしもプロジェクト渋谷（こくみん共済coop）、自治体との見守り協定（コープみらい）などがある。

（２）財源・人材・連携に関する特徴

図表Ⅲ－１－１、Ⅲ－１－２では、事例ごとに、財源、人材、連携の３つの側面における主な特徴をまとめた。そのなかから特筆すべきこととして、つぎのような点があげられる。

①財源面

地方労福協でいえば、会費収入が減少している、あるいは将来的に減少することが予測される事例がいくつかみられた。自治体等からの受託収入については、受託金が入るまでの立替金の準備ができないため、受託事業を増やすことは難しいなどの指摘があった。同様に、補助金・助成金についても、自治体等により上限額が定められているため、制約がある。

一方、寄付金に関しては、協同組合において特徴的な取り組みがみられた。子どもの貧困解消を目的にした基金を創設し、労働組合、労働者自主福祉事業団体に寄付をよびかける運動を進めている事例（沖縄労金）、寄付システムをつくり、ＮＰＯ等への助成を行っている事例（新潟労金）、財団を設立し、奨学金給付事業を行っている事例（コープみらい）などである。

会費収入、受託収入、補助金・助成金での制約があることを前提にすると、今後は、組合員や地域住民が参加しやすい寄付の仕組みをつくることが選択肢のひとつになる可能性がある。

②人材面

他助活動にかかわる人材は多種多様であるが、なかでも現場において実践的な役割を果たしているのが、相談活動を担う相談員である。地方労福協に共通してみられたのは、財源不足、後継者不足等の理由により、相談員の確保、増加が難しいということである。

調査した事例から、どのような人材が相談員に就いているかをみると、３つのタイプに分けることができる。ひとつは労働組合あるいは労働者自主福祉事業団体のＯＢ・ＯＧ、２つめにハローワークを経由した採用、３つめに連合地協役員との兼務である。ＯＢ・ＯＧについては後継者不足、ハローワーク経由の採用については財源の問題、連合地協役員との兼務については業務負担など、いずれのタイプも問題点を抱えることになる。また、受託事業の場合には、相談員を採用しても雇用保障ができないという重大な問題を常にもっている。

そうしたなかでも、複数の相談員を配置している組織では、多様な人材の組み合わせ、チームワークにより、不得意分野を補完しあうことができ、寄り添い型の相談活動が可能となっている事例

（島根、愛媛）もある。

つぎに、職員については、主に協同組合において先進的な事例がみられた。若手職員がＮＰＯへの出向を経験したり、若手職員が基金づくりのプロジェクトに中心的に関与したりしている（新潟労金、沖縄労金）。これらの経験は、本人たちの後々の活動の広がりにもよい影響をもたらしている。重要なのは、若手のうちから他組織との交流をはかり、地域課題への関心をもつということである。その点では、役員についても同様のことがいえるだろう。

最後に、組合員については、そもそも活動自体の認知度、理解度が低いという問題がいくつかの事例で明らかになった。これには、生協の組合員活動が参考になると考えられる。地域のニーズにあわせ、組合員が主体的にテーマを決めて活動の場をつくったり、組合員自らが講師となって、子どもたちへの食育活動を行ったりしている（コープみらい、パルシステム）。組合員が主体的にかかわることで、活動そのものの意義を実感する機会になっている。

調査した事例のなかでは、地方労福協、労働金庫、こくみん共済coopにおいて組合員が主体的に実施している活動はみられなかった。ただし、活動自体の認知度、理解度の向上という点でいえば、フードバンクでのボランティア経験がこれに該当する（神奈川、島根、石川）。地方労福協がフードバンクの運営主体の一員になっているケースのほうが、フードバンクに取り組むＮＰＯとの連携など、実際の運営主体でないケースよりも、ボランティアとしての関与の度合いは大きいようである。フードバンクにかぎらず、組合員がさまざまな他助活動のボランティアを経験することによって、活動自体の認知度、理解度は向上するだろう。

③連携面

事例で掲げた多くの活動において組織間連携が前提となっている。しかも連携する組織も幅広く、協同組合、ＮＰＯ、市民団体、行政、企業などさまざまである。前述のように、若手のうちからの人材・経験交流が重要であるが、そのためにはこうした組織間連携があることが前提である。どのような組織がどのくらい存在するのか、地域によって状況は異なるだろうが、組織間連携は人材が育つ土壌にもなりうるといえる。

さらに付け加えると、組織間連携の結節点となっているのは何か。ひとつは労働金庫およびこくみん共済coopがもっている推進機構である。組織により名称はさまざまであるが、推進機構は、労働組合と労働者自主福祉事業団体が連携する場のひとつである。推進機構が中心となり、具体的な活動を通じて地域コミュニティの活性化につなげている事例もみられた（新潟労金、沖縄労金）。推進機構の活性化は、共助から他助へと活動の幅を広げるためのひとつの要素になりうる。

もうひとつの重要な結節点は地方労福協である。労働金庫、こくみん共済coop、生協は協同組合であるため、事業と結びつけた地域貢献を中心とせざるをえないが、労福協は非営利団体の性格をもつため、他助活動に従事しやすい。それぞれの地域のなかで、地方労福協が結節点となり、労働組合、労働金庫、こくみん共済coop、生協、ＮＰＯ、市民団体、行政などとの協働により他助活動を実践していくことが求められている。

図表Ⅲ－１－１　地方労福協における他助活動の形態と主な特徴

活動形態と事例		財源面	人材面	連携面
①本体事業を通じた活動	・ライフサポートセンター(生活相談) （千葉、石川、滋賀、島根、愛媛、佐賀）	・会費減少により事業継続が困難（千葉） ・県の補助金を活用（滋賀、島根、佐賀）	・相談員を確保・増加できない（共通） ・相談員の3タイプ(OB･OG、ハローワーク経由の採用、連合地協との兼務) →多様な人材の組合せ・チームワーク →伴走型支援が可能（島根、愛媛）	・行政、専門機関等とのつながり（共通）
	・無料職業紹介（島根、愛媛、石川）	・県からの受託収入（島根） ・県の補助金を活用（愛媛）		・事業の連携ーLSCの相談を契機に無料職業紹介を開始（島根、愛媛）
	・生活困窮者自立支援事業（千葉、愛媛）	・会計処理の煩雑さ（千葉） ・立替金の準備が困難、受託事業はこれ以上増やせない（愛媛）	・人材を採用しても雇用保障できない（千葉）	
	・労働教育支援・消費者教育支援（島根、愛媛、佐賀）		・講師は連合地協事務局長、労金職員（共通）	・高校、大学とのつながり（共通）
	・介護職員初任者研修（佐賀）	・大半が福祉基金からの繰入れ（佐賀）		
	・子育て支援ネットワーク補助制度（石川）			
	・婚活支援（石川、愛媛）			
	・コロナ禍による女性生活困窮者への支援（石川）	・市からの受託収入（石川）		
	・タオル一本運動（神奈川）			・地域労福協との連携（神奈川）
	・びわ湖クリーンキャンペーン（滋賀）			・連合滋賀、事業団体との連携（滋賀）
②本体事業の収益を活用したアピホックな活動	なし			
③組合員による自主的活動	なし			

活動形態と事例			財源面	人材面	連携面
④別組織の設立	本体からの出資による別組織の設立	なし			
	コンソーシアム	・フードバンク（神奈川、石川、島根）		・３生協からの出向（神奈川） ・労働組合等からのボランティア（共通）	・構成団体に生協が加盟（共通）
		・ライフサポートセンター(生活相談)（神奈川）	・各構成団体が会費を拠出、安定した財政基盤（神奈川）	・組合員のLSC認知度・理解度向上のため、組合員対象の無料介護相談開始（神奈川）	
⑤協同組合・NPO・自治体・企業などとの連携	・フードバンクへの協力・連携（千葉、愛媛、佐賀）				・生活困窮者自立支援事業との連携（千葉、愛媛）
	・子ども食堂への協力・連携（滋賀）				・県社協とのつながり（滋賀）
	・災害支援ボランティアへの協力・連携（滋賀）				・行政、社協とのつながり（滋賀）

資料出所：本報告書第Ⅲ部第２章～第８章の７事例から、連合総研事務局が抜粋し作成。

図表Ⅲ－１－２　協同組合における他助活動の形態と主な特徴

活動形態と事例			財源面	人材面	連携面
①本体事業を通じた活動 ※ただし、目的として行う活動ではなく、結果として他助につながる活動をさす	・NPO応援ローン、NPO事業サポートローン（新潟労金、沖縄労金）			・地域共生推進室が各営業店の相談・受付業務をサポート（新潟労金） ・各営業店職員はNPO会計に精通した税理士等の研修を受講（新潟労金）	・NPO中間支援団体、日本政策金融公庫と連携（新潟労金）
	・エコ住宅専用住まいる共済（こくみん共済coop）				
	・食品廃棄物・食品ロスの削減（コープみらい、パルシステム）				・フードバンクとのつながり（コープみらい、パルシステム）
	・リサイクル活動（コープみらい、パルシステム）				
	・再生可能エネルギー（コープみらい、パルシステム）				
	・お米育ち豚プロジェクト（コープみらい）				
	・沖縄・恩納村、オーストラリア・カンガルー島での産直（パルシステム）				・現地生産者とのつながり、地域連帯（パルシステム）
②本体事業の収益を活用したアドホックな活動	・ろうきん笑顔プロジェクト（新潟労金）		・ローン、預金等の利用に応じて、労金が地域貢献活動を行う団体に寄付（新潟労金）		
	・働く仲間のゆめ・みらい基金（沖縄労金）		・社会貢献寄付商品を選定、対象商品の新規契約に応じて、ゆめ・みらい基金に寄付（沖縄労金）		
	・７才の交通安全プロジェクト、こどもの成長応援プロジェクト（こくみん共済coop）		・共済の見積り・加入に応じて、横断旗、縄跳び・長縄を小学校等に寄贈（こくみん共済coop）		
	・佐渡トキ応援お米プロジェクト、美ら島応援もずくプロジェクト、ハッピーミルクプロジェクト（コープみらい）		・売り上げの一部を寄付（コープみらい）		
③組合員による自主的活動	・みらいひろば、地域クラブ（コープみらい）			・ブロック委員が地域のニーズにあわせて活動をコーディネート（コープみらい）	
	・子どもたちへの食育教室・出前授業（コープみらい、パルシステム）			・講師は食育に関する内部研修を終えた組合員（コープみらい）	
④別組織の設立	本体からの出資による別組織の設立	・地域福祉団体助成、NPO等助成（新潟労金→(公財)新潟ろうきん福祉財団）	・財団設立時の基金を活用（新潟ろうきん財団） ・休眠預金等活用法に定める資金分配団体への応募（新潟ろうきん財団）	・NPO中間支援団体から財団への出向（新潟ろうきん財団）	
		・奨学金給付事業（コープみらい→(一財)コープみらい社会活動財団）	・奨学金応援サポーターになった組合員からの募金が給付の財源（コープみらい財団）		
	コンソーシアム	・くらしの相談事業、居住支援事業、若者支援事業（パルシステム、生活クラブ生協・東京など→(一社)くらしサポート･ウィズ）	・パルシステム給付型奨学金制度と連携（くらしサポート･ウィズ）		・協同組合間連携（くらしサポート･ウィズ）

活動形態と事例		財源面	人材面	連携面
⑤協同組合・NPO・自治体・企業などとの連携	・NPO寄付システム（新潟労金）	・寄付システムの創設（新潟労金）	・若手職員がNPO中間支援団体へ出向（新潟労金）	・NPOとのつながり（新潟労金）
	・にいがたNPOカレッジ（新潟労金）			・県の県民生活課、NPO中間支援団体との協働（新潟労金）
	・ろうきんあんしんスマイルプロジェクト（新潟労金）			・学校、地域の団体等とのつながり（新潟労金） ・推進委員会の活性化（新潟労金）
	・いじめ見逃しゼロ県民運動への参加（新潟労金）			・県教育委員会、協同組織金融機関等とのつながり（新潟労金）
	・働く仲間のゆめ・みらい基金（沖縄労金）	・0150ゆめ・みらい運動による寄付（沖縄労金）	・若手職員の基金づくりへのかかわり（沖縄労金）	・推進機構の活性化（沖縄労金）
	・子ども子育て支援基金（コープみらい）	・組合員から寄贈された書き損じ・未使用はがき・切手等を換金して得られた資金を活用（コープみらい）		・子ども子育て支援に取り組む団体とのつながり（コープみらい）
	・パルシステム給付型奨学金制度（パルシステム）	・応援サポーター組合員が定期的に毎月募金に参加（パルシステム）		・くらしサポート･ウィズとの連携（パルシステム）
	・ささえあい基金、地域づくり基金、市民活動助成金制度（パルシステム）			・市民団体等との連携（パルシステム）
	・防災・減災啓発イベント（こくみん共済coop）		・役職員の行動指針で意識付け（こくみん共済coop） ・職員が防災士資格を取得（こくみん共済coop）	・行政、大学、生協、労働組合等とのつながり（こくみん共済coop）
	・もしもプロジェクト渋谷（こくみん共済coop）			・行政、大学等とのつながり（こくみん共済coop）
	・自治体との見守り協定（コープみらい）			・行政とのつながり（コープみらい）

資料出所：本報告書第Ⅲ部第９章～第13章の５事例から、連合総研事務局が抜粋し作成。

第２章　千葉県労働者福祉協議会

１．会員組織

千葉県労働者福祉協議会（以下、県労福協）は、1969年に設立され、2014年に一般社団法人に移行し、現在に至る。**図表Ⅲ－２－１**は県労福協の会員組織を示している。

図表Ⅲ－２－１　会員組織

連合千葉
中央労働金庫千葉県本部
こくみん共済coop千葉推進本部
千葉県生協連
国鉄労働組合千葉地方本部

資料出所：千葉県労福協ホームページより作成。
(http://www.rfk-chiba.net/kou_danntai.htm　閲覧日2023年1月25日)

このうち上から４つの組織はほとんどの県労福協でみられる組織である。国鉄労働組合千葉地方本部は1950年に設立された労働組合であり、連合傘下の構成組織には加盟していない。

このほか、県労福協の会員ではないが、県内に８地区労福協（安房、市川・浦安、匝瑳市、銚子、長生茂原、千葉市、野田、八千代）が設立されている。各地区労福協では、県労福協と連携しながら、会員間の交流のためのイベント（ボウリング大会、いちご狩り、バスツアー、潮干狩り等)、講演会・セミナー等を実施している。ただし近年では、新型コロナウイルス感染防止のため、開催を中止せざるをえない活動も多い。

２．財政とスタッフ

県労福協の2021年度決算報告[1]によれば、収入は会費収入が2,723万円、野田市からの受託金2,766万円、千葉県からの補助金134万円等を含め[2]、合計5,665万円である。この数年間、こくみん共済coopおよび中央労働金庫からの会費は減少している。積立金や会館収入はない。これに対して、支出は合計4,909万円である。

県労福協に常駐しているスタッフは、常務理事１名（中央労働金庫からの出向)、県労福協の直接雇用の職員１名の計２名である。そのほか、非常勤役員１名（会長、専任)、パート職員１名がいる。かつて直接雇用の職員は３名在籍していたが、現在では減少している。

[1] 千葉県労福協「第９回定時総会議案書」(2022年５月24日開催）pp.33-38。
[2] 千葉県からの補助金の対象になっている事業は、広報誌の作成・配布、労働者福祉セミナー、労働者自主福祉運動シンポジウム、勤労者チャリティゴルフ大会、勤労者ボウリング大会、税務研修、地区労福協との連携等である。
なお、県からの補助金は、年間320万円が上限である。実施した事業費の３分の１が補助されるため、実際に320万円を得たい場合は、900万円以上を支出しなければならない。

３．ちばライフサポートセンター

ちばライフサポートセンターは、2005年の中央４団体による合意をきっかけに、2008年６月に任意団体として発足し、「くらし何でも相談」を開始した。2008年当初は、メール・ＦＡＸのみでの対応だったが、2011年７月に相談員１名を配置し、電話相談と月１回の専門家による面接相談を開始した。一般社団法人移行にともない、2013年10月には県労福協の本体事業に移管した。2016年３月からは相談員２名体制（２名とも中央労福協ＯＢ）となった。

当初、周知が行き届いておらず、相談件数が少なかったため、タウンページへの広告掲載を始めた。その後、相談件数は増加したが、ピーク時でも年間500件程度であった。ここ２～３年は年間200件まで減少している。若年層からの相談はほとんどなく、50代以上の高齢層からの相談が多く、同時にリピーターも多い。

相談件数が減少している背景の一つには、ＳＮＳを活用した宣伝をしていないこと、もう一つは、県も含め、他組織の類似した相談窓口が増加したことがあるという。

相談内容としては、労働関連は主に連合が相談を受けているので、県労福協では生活に関係する相談が中心になっている。

図表Ⅲ－２－２　「くらし何でも相談」相談件数（2021年４月１日～８月31日）

性別	件数
男性	9
女性	42
不明	0
計	51

年代	件数
10代	0
20代	0
30代	0
40代	4
50代	17
60代	11
70代以上	19
計	51

相談内容	件数	相談内容	件数
労働関係	3	福祉･介護	0
法律関係	4	税金問題	1
多重債務	0	人間関係	1
生活保護	0	メンタル	2
生活困窮	1	生きがい	0
年金相談	0	就職関係	0
ひきこもり	0	家庭問題	0
生活設計	1	相続問題	10
住宅問題	0	医療･保険	2
離婚相談	3	その他	23
融資･生活資金	0	計	51

資料出所：千葉県労福協「第９回定時総会議案書」（2022年５月24日開催）p.58より作成。

近年では、さまざまな要因が重なり、相談方法にも変化が生じている。まず、新型コロナウイルスの感染防止の観点から、月１回の面接相談が開催できなくなった。あわせて2020年７月には、こくみん共済coop会館へ事務所を移転し、会館のセキュリティが厳しくなったため、相談者が気軽に事務所に立ち寄ることも難しくなった。それによって、実質的に電話相談のみにならざるをえず、基本的に専門機関へつなげることを主体にした相談活動になっている。ちなみに、相談員は、研修や学びの機会として、中央労福協、東部ブロック労福協等の研修を受講するようにしている。

財源については、当初は会費のみで賄っていたが、2015年からは連合千葉からのライフサポート活

動支援金200万円が加わった。支出額は年間500万円弱で、その内訳は相談員の人件費とタウンページへの広告費である。

しかし、会費の減少、後継者不足等にともない、事業継続が困難になっているのが現状である。相談員２名が高齢になったため、2021年10月で雇用契約を終了した。現在、相談員がおらず、相談事業は実質的に休止状態になっている。

今後の方向性については、ちばライフサポートセンターを立ちあげた四者（連合千葉、中央労働金庫千葉県本部、こくみん共済coop千葉推進本部、県労福協）の間で「ちばライフサポートセンター拡大運営委員会」を開催し協議中であるという[3]。

４．野田市生活困窮者自立支援事業

（１）経緯

野田市出身の元常務理事がもともと野田市長とつながりがあったことなどから、野田市が立ちあげた生活困窮者自立支援事業の準備委員会に、県労福協も参加していたのが始まりである。2014年２月、野田市長から直接に要請を受け、理事会で検討を重ねた結果、2014年７月から生活困窮者自立促進支援モデル事業を受託した。2015年の本格実施以降も毎年度、自立相談支援事業を受託した。

2019年度には、野田市の意向を踏まえ、県労福協はＮＰＯ法人Earth as Mother千葉（以下、アースアズマザー千葉）とともに「野田パーソナルサポート共同企業体」を設立し、自立相談支援事業、家計改善支援事業、就労準備支援事業の３事業を一括受託した。アースアズマザー千葉は、2019年に設立された野田市を中心に活動するＮＰＯ法人であり、未来の子どもたちが安全で安心して食せる作物づくりを中心とする農業の推進や福祉連携など地球環境にやさしいコミュニティづくりを目的にしている[4]。県労福協は、この一括受託をきっかけに、アースアズマザー千葉と知り合った。共同企業体は、法人格のない任意団体であり、その代表には県労福協会長が就いている。

さらに、2021年度からは「重層的支援体制整備事業[5]への移行準備事業」を共同企業体として受託した。全国の労福協のなかで、重層的支援体制整備事業への移行準備事業を受託したケースは千葉が最初である。2024年度からの本格始動に向けて、月１回、野田市、アースアズマザー千葉、県労福協の三者で打合せを行っている。

---

[3] 前掲議案書pp.11-12。

[4] ＮＰＯ法人Earth as Mother千葉ホームページ（https://peraichi.com/landing_pages/view/earthasmotherchiba/ 閲覧日2023年２月17日）。

[5] 重層的支援体制整備事業とは、「相談者の属性、世代、相談内容に関わらず、包括的相談支援事業において包括的に相談を受け止め」、「受け止めた相談のうち、複雑化・複合化した事例については多機関協働事業につなぎ、課題の解きほぐしや関係機関間の役割分担を図り、各支援機関が円滑な連携のもとで支援できるようにする」事業である。厚生労働省社会・援護局地域福祉課「社会福祉法の改正趣旨・改正概要（重層的支援体制整備事業について）」（令和２年度「相談支援包括化推進員等への支援と人材養成育成事業」ブロック別研修資料、2021年１月７日）p.27（https://www.mhlw.go.jp/kyouseisyakaiportal/kitei/pdf/2101block01.pdf　閲覧日2023年２月17日）。

（２）事業の運営

事業の運営にあたっては、県労福協およびアースアズマザー千葉の間で４事業を分担している。県労福協が自立相談支援事業、家計改善支援事業、アースアズマザー千葉が就労準備支援事業、重層的支援体制整備事業への移行準備事業を担当している。ただし、野田市との契約等の事務処理については、県労福協が担当している。2022年度の野田市からの委託費（予算額）は、以下のとおりである。

図表Ⅲ－２－３　2022年度 野田市生活困窮者自立支援事業 委託費（予算額）

事業名	予算額
自立相談支援事業	23,958,000円
家計改善支援事業	4,026,000円
就労準備支援事業	11,967,494円
重層的支援体制整備事業への移行準備事業	6,941,286円
計	46,892,780円

資料出所：千葉県労福協のヒアリング資料（2022年６月14日実施）より作成。

このうち、県労福協が担当する自立相談支援事業、家計改善支援事業については、野田市役所２階の一角に「野田市パーソナルサポートセンター」を設置している。

2021年度の新規相談件数は564件であり、前年度より若干減少した。相談対応数は2,460件であり、継続している相談者が多い。生活費、就職など複合した問題を抱えているケースが多く、時間を要する傾向がある。コロナに関係する相談が増加しており、ピーク時には従来の３倍近い相談件数があった。相談件数が増えるなかでも、相談員たちは伴走型支援を心がけている。

図表Ⅲ－２－４　2021年度 野田市パーソナルサポートセンター相談件数

（※相談内容については重複あり）

性別	件数
男性	369
女性	195
計	564

年代	件数
～10代	3
20代	72
30代	103
40代	123
50代	120
60～64歳	46
65歳以上	92
不明	5
計	564

相談内容	件数
病気・障害	98
住まい	84
生活費	289
家賃	86
支払い	67
債務	49
就職	119
仕事のトラブル	16
地域との関係	5
家族・人間関係	42
子育て	6
介護	14
ひきこもり	15
DV・虐待	7
食べ物	28
その他	11
計	936

資料出所：前掲議案書pp.62-63より作成。

現在の相談員体制は、常勤３名、非常勤３名の常時５名体制である。野田市でかかわりのあった団体から紹介された相談員がほとんどである。ただし、2022年４月に採用した相談員については、ハローワークで求人募集し、数名の応募があったなかから１名を採用した。その相談員は、人材派遣センターでの勤務経験があり、第二のキャリアとして福祉関係に携わっていきたいという強い思いをもっている。これまでは構成団体のＯＢ・ＯＧに頼ってきたが、今後はハローワークを経由するというような方式をとらざるをえないだろうという[6]。

相談員は、研修や学びの機会として、厚生労働省、千葉県、千葉県社協等の研修に参加し、日々、スキルアップを図っている。県労福協役職員も、状況により相談員が受講する研修を一緒に受けたり、中央労福協のＷＥＢ研修に参加したりしている。

図表Ⅲ－２－５　野田市パーソナルサポートセンター体制

主任相談支援員	１名	常勤（センター長兼務）
相談支援員	１名	常勤
相談支援員	１名	非常勤（週４日）
就労支援員	２名	非常勤（週２～３日）
家計改善支援員	１名	常勤

資料出所：前掲議案書p. 60より作成。

（３）今後の課題

今後の課題の一つは、相談員の確保・採用である。野田市からの委託事業のため、相談員は臨時職員として１年契約（更新あり）での採用となるため、社会福祉士、精神保健福祉士の有資格者の確保、若年層の採用が難しい。

第二に、事業運営にあたってのアースアズマザー千葉との連携体制である。県労福協の事務所が千葉市内にあるため、野田市までかなりの距離があり、アースアズマザー千葉とのコンタクトを取りづらいという問題がある。また、2023年からのインボイス制度の導入によりアースアズマザー千葉にも適正な税務処理が求められるが、実際にはその対応が遅れ気味であることが懸念されている。

第三に、重層的支援体制整備事業への移行準備事業の運営である。本来であれば、こうしたコーディネート機能をともなう事業については県労福協が担当すべきと自覚しているが、常駐スタッフが２名しかいない現状では、人材を採用しても管理することができず、受託は困難である。「思いはあるけれども、実情は難しい」という[7]。

事業の初年度は、アースアズマザー千葉とともに、重層的支援の内容を理解することから始め、そうした機会を設けた。この１年間、ネットワークを組むべき機関とのコミュニケーションをとり続け

[6] 千葉県労福協へのヒアリング記録（2022 年６月 14 日実施）。
[7] 同上。

たが、内容の理解がなかなか進まない。ネットワークの弁となるような人材をどう獲得するかが大きな課題となっている。この事業を受託している労福協が他にないため、参考にできる事例は少ない。

５．ＮＰＯ等との連帯・連携の取り組み

県労福協は、これまでもＮＰＯ等のさまざまな団体と連携した取り組みを進めてきた。例えば、ＮＰＯ法人「地域創造ネットワークちば」は、2007年に設立された団塊世代の退職後の活動を支援する団体である。県労福協は会員団体になっており、理事も派遣している。この連携を皮切りに、さまざまな団体との連携が深まった。

「協同労働の協同組合ネットワークちば」は、協同労働の協同組合の法制化を支援する千葉県内のネットワークであり、2020年12月の労働者協同組合法の成立以降は、法律の周知等に取り組んでいる。県労福協はネットワークの一員として運営委員会に参加したり、対県要請事項に盛り込んだりして、協力・連携している。

「フードバンクちば」は、ワーカーズコープちばが運営主体となり2012年５月から活動をスタートした。県労福協はその協力団体として、フードドライブの取り組みの周知や食品回収のよびかけ等の支援を行っている。一方、野田市生活困窮者自立支援事業に対しては、「フードバンクちば」からの食料支援（2021年度には計302回）があり、双方向の連携がはかられている[8]。

この他、連帯・連携している団体に、「消費者行政充実ネットちば」、「千葉いのちの電話」、「貧困問題を考える懇談会」、「消費者市民サポートちば」等がある。

当初は、常勤役員にくわえ、常勤の職員が３名在籍していたため、会議や運営委員会に参加するだけでなく、各団体が開催している研修にも積極的に参加していた。それによって、生協とのつながりをはじめとするさまざまな人脈もできた。職員の岩上氏は、将来的に相談業務にもかかわりたいという希望から、産業カウンセラーの資格も取得し、その過程においてもネットワークが広がったと述べる。現在では、常駐スタッフが２名のみであるため、ＮＰＯ等との連携は以前よりも行き届いていない状況であるという[9]。

６．政策制度要請

毎年、中央労福協から示される政策制度要請の骨子を参考として、連合千葉とは別に、県労福協独自で政策制度要請を作成している。県労福協は、毎年11月頃に、県の雇用労働課長に対して要請書を手交し、意見交換を行っている。その後、翌年３月に要請書に対する回答が送付される。2022年度の要請事項は以下のとおりである。

---

[8] 前掲議案書 pp. 13-14、64。
[9] 前掲ヒアリング記録。

図表Ⅲ－２－６　対県要請事項（「令和４年度労働者の生活安定に関する要請」）

Ⅰ　千葉県労働者福祉協議会についての要望 １．千葉県労働者福祉協議会への財政等の支援
Ⅱ　SDGs（持続可能な開発目標）の達成と協同組合・協同組織の促進・支援 １．SDGs（持続可能な開発目標）の達成 ２．協同組織の育成支援について ３．「協同労働の協同組合」の育成・支援
Ⅲ　大規模災害等の被災者支援と復興・再生および防災・減災対策の強化 １．防災・減災対策のさらなる推進 ２．被災者・避難者への生活支援 ３．再生可能エネルギー、省エネルギーの促進
Ⅳ　労働者の働き方・生活安定に関する要請 １．ディーセント・ワークの確立 ２．中小企業勤労者の福祉格差の是正
Ⅴ　くらしの安全・安心について １．食の安全・安心について ２．高齢者・障がい者支援
Ⅵ　貧困のない社会に向けたセーフティネットの強化 １．教育の機会均等～奨学金制度の拡充・改善と教育費の負担軽減～ ２．生活困窮者自立支援制度の拡充・強化と体制整備 ３．コミュニティの回復への支援 ４．子どもの貧困・虐待対策の強化
Ⅶ　消費者行政の充実強化
Ⅷ　平和と人権の尊重
Ⅸ　自死・多重債務対策等
Ⅹ　フードバンク活動の促進

資料出所：前掲議案書pp.45-57より作成。

第３章　神奈川県労働者福祉協議会

１．会員組織

神奈川県労働者福祉協議会（以下、県労福協）は1972年に設立され、現在、法人格なしの任意団体である。法人格取得について検討したことはあったが、取得によってかえって束縛を受けることもあり、また自治体からの事業を受託する予定もないため、任意団体として自由に動けた方がよいとの判断をした結果だという。**図表Ⅲ－３－１**は県労福協の会員組織を示している。

図表Ⅲ－３－１　会員組織

連合神奈川
中央労働金庫神奈川県本部
こくみん共済coop神奈川推進本部
神奈川県生協連
一般社団法人神奈川県労働福祉センター
公益財団法人神奈川県労働福祉協会
一般社団法人神奈川県労働文化センター
（株）エル・ビー・エー
一般財団法人神奈川県地域労働文化事業団
横浜労働者福祉協議会
川崎労働者福祉協議会
湘南地域労働者福祉協議会
相模原地域労働者福祉協議会
西湘地域労働者福祉協議会
小田原・足柄地域労働者福祉協議会
三浦半島地域労働者福祉協議会
県中央地域労働者福祉協議会

資料出所：神奈川県労働者福祉協議会加盟団体名簿（2021年６月現在）より。

このうち上から４つの組織はほとんどの県労福協でみられる会員組織である。（一社）神奈川県労働福祉センターは、労働福祉会館「ワークピア横浜」を管理運営する組織である。（公財）神奈川県労働福祉協会は1957年に設立された「神奈川県日雇労働者福利厚生協会」を前身とする組織で、現在では、公益目的事業として①日雇労働者、ホームレス等の就労支援、②労働情報総合センター（ポータルサイト）の運営、③保育園の運営管理、④視覚障害者技能習得援助資金貸付、⑤労働講座の開催、収益事業として神奈川県立かながわ労働プラザ、川崎市生活文化会館、川崎市立労働会館の管理運営を受

託している[1]。（一社）神奈川県労働文化センターは、磯子区にある労働福祉会館「神奈川県労働文化センター」を管理運営している。（株）エル・ビー・エーは1981年に、不動産の斡旋・仲介業務などを行うことを目的として、神奈川県労働金庫の関連会社として設立されている。現在ではカタログギフト販売、記念品販売、住宅リフォームなどの事業を手掛けている[2]。（一財）神奈川県地域労働文化事業団は、労働福祉会館「神奈川県地域労働文化会館」の管理運営を担う[3]。

この他に、８つの地域労働者福祉協議会が会員に名を連ねている。

２．財政とスタッフ

県労福協の2020年度収支報告によれば、収入は会費が3,898万円、県の補助金が120万円などで、合計約4,570万円である。なお、後述するように県労福協はライフサポートセンター、フードバンクの運営にも関わっているが、そこにかかる資金はそれぞれの組織が独自に、徴収している（県労福協も拠出している）。これに対し、支出は管理費が2,100万円、事業費が1,570万円などとなっている[4]。

県労福協に常駐しているスタッフは事務局長１名（情報労連）、事務局次長２名（労金とこくみん共済coop）の３名がおり、これにワークネットから派遣職員を１名、受け入れている。

３．かながわライフサポートセンター

総合的な生活相談を行う「かながわ生活相談ネット」が連合神奈川、県労福協、中央労金神奈川県本部、全労済神奈川推進本部の４団体によって創設されたのは2006年９月である。当初は対象者を連合の組合員に限っていたが、2009年４月に対象者を広げ、「地域生活者を対象として地域における生活相談事業」に変え、それを運営する組織として新たにかながわライフサポートセンターを同じく４団体で立ち上げた。

かながわ生活相談ネットは、当初より、ネットワークで相談に当たることを想定しており、連携先として、労働金庫、全労済、生協、社会福祉協議会、税理士、法律事務所、市民団体、ＮＰＯ団体、行政などの協力を得ることとしていた。

かながわライフサポートセンター発足当初は司法書士会と提携し、横浜、川崎、平塚に相談窓口を開設し、合わせて専門相談員２名と司法書士１名を配置し、電話、面談などによる生活相談事業を行った。その後、2015年４月に、効率的な事業運営を図り、財政負担を軽減するために、横浜、川崎の相談窓口を廃止し、他方で、司法書士ではなく、専門相談員を１名増やし、３名とする体制へと切り替えた。新しいセンターでは電話相談だけとし、かつ平日だけでなく土曜日も相談受付を行うことと

---

[1] （公財）神奈川県労働福祉協会の沿革および事業内容についてはHP（zai-roudoufukushi-kanagawa.or.jp）にアクセス（2022年８月25日）。

[2] （株）エル・ビー・エーの沿革および現在の事業内容についてはHP（www.lba.ne.jp）にアクセス（2022年８月25日）。

[3] （一財）神奈川県地域労働文化会館の事業内容についてはHP（k-roudoubunka.or.jp）にアクセス（2022年８月25日）。なお、会館には自治労神奈川県本部がある。

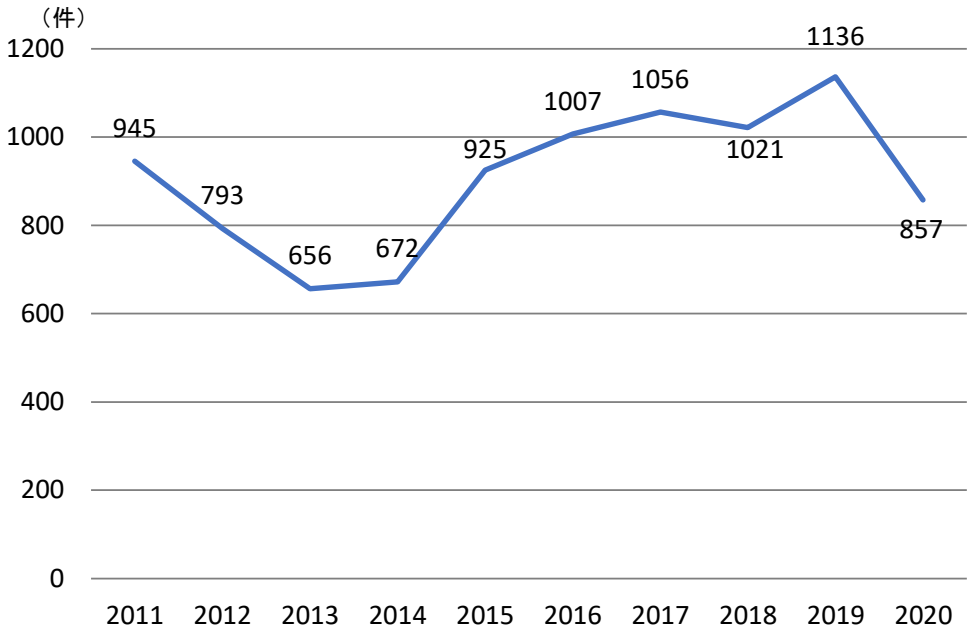
[4] 神奈川県労働者福祉協議会『第52回定期総会議案書』（2021年６月16日）に収められている第２号議案「2020年度決算報告」による。なお、同じ資料に収められている第５号議案「2021年度予算案」によると、2021年度の会費収入は3,868万円と減っている。

した。司法書士の配置を取りやめたのは、派遣費用（年間約百万円）の割には、専門の相談がごくわずかだったからである（年間、十数件）。

現在の専門相談員３名は全員中央労金ＯＢである。相談時間は月曜日から土曜日の毎日、10時から18時までとなっている。事務局業務は県労福協事務局長が担っている。センターの収入は総額950万円であり、連合神奈川が400万円、県労福協が300万円、中央労金神奈川県本部が150万円、こくみん共済coop神奈川推進本部が100万円を拠出している。支出の内訳は人件費67％、事務所維持費16％、運営費関連17％となっており、単年度収支均衡し、安定した財政基盤の確立が保たれているそうである。

図表Ⅲ－３－２は相談件数の推移を示す。

図表Ⅲ－３－２　かながわライフサポートセンターの相談件数の推移



資料出所：神奈川県労働者福祉協議会『第52回定期総会議案書』（2021年６月16日）p. 75より作成。

最近では、年間1,000件程度の相談を受けている。相談内容をみると、法律問題、労働・就業、生活困窮、対人トラブル、医療・メンタルヘルスなどが多い。生活相談を解決するために提携しているネットワーク先には法律事務所、司法書士会、税理士などが挙げられているが、実際の相談取次は2018年度が８件（弁護士５件、生活保護申請３件）、2019年度８件（司法書士１件、弁護士５件、会計士２件）、2020年度８件（弁護士５件、介護相談３件）となっている[5]。1,000件の中には、行政の担当窓口を紹介するというケースも少なくない。

かながわライフサポートセンターの相談活動の周知をはかっていくために、①連合神奈川の支援を受けて、生活相談ネットのチラシが入ったティッシュを配布する、②県内行政施設にチラシを配架し

[5] 相談取次の件数は、2018年度、2019年度については神奈川県労働者福祉協議会『第51回定期総会議案書』（2020年７月10日）p. 65、2020年度については神奈川県労働者福祉協議会『第52回定期総会議案書』（2021年６月16日）p. 75より。

てもらう、③こくみん共済coopの機関紙Safety　Familyへの広告掲載などを行っている。

かながわライフサポートセンターの活動に対する評価をたずねたところ、次のような答えが返ってきた。「神奈川県は、県内在住者を対象としたライフサポートセンターの生活相談について福祉事業として評価しています。2017年頃からは県内の一部自治体から相談者を紹介されるケースが増え始めました。自治体からも活動が認められてきたということだと思います」[6]。

ただ、労働組合、組合員の間での、ライフサポートセンターの認知度は低いという課題を認識しており、それを克服する一手段として、県生協連の関係する社会福祉法人と提携し、組合員や労福協会員組織メンバー専用の「介護なんでも無料相談」を2020年11月からスタートさせている。介護という切り口は、センターの認知度を高めるためというよりも、その重要性、必要性を組合員に認識してもらいたいとの連合神奈川の元会長（後述するフードバンクの創設を後押しした人物でもある）の思いから始まった。インタビューによれば、元会長は「介護というのは自分たちの親の介護だけではない、自分が介護される側になることもある。だから組合員は介護にもっと関心を示さないといけない」[7]と語っていたそうである。この問題意識を受けて、県労福協は介護セミナーを2014年から開催している。だが、「介護の重要性がなかなか伝わらない。セミナーをきっかけにして、労働組合が介護の相談を受けるような体制を作ることをねらったのですが・・」[8]。

突破口として思いついたのが、かながわライフサポートセンターで介護電話相談を無料で行うことであった。センターの認知度アップと介護への関心度アップの一石二鳥がねらいである。ただ、残念ながら組合員になかなか浸透しきれておらず、啓発、周知活動の徹底が必要とのことである。

かながわライフサポートセンターが現在抱える課題は、先の組合員への認知度の低さ以外に、次の２点がある。１つは連合神奈川の組織財政改革の影響で、会費が減ることが見込まれることである。２つめは人材の確保である。専門相談員は上述したように、現在は３名全員が中央労金出身のＯＢであり、いずれも労金時代に組合員からの様々な相談対応の経験を有する。彼らは相談者の話をじっくり聞くことが出来、一般常識や法的なことまで、ある程度の知識を持つ。彼らのような知識とスキルを持つ人材を確保することは難しいのではないかとの認識である。

４．フードバンクかながわ

フードバンクかながわは2018年３月に設立された公益社団法人である。設立の経緯は以下のようである。

2016年10月に、連合神奈川と県労福協は、神奈川県生協連から生活困窮者支援を目的に、協同組合と労働団体による非営利団体のフードバンクの共同運営を持ちかけられた。それ以前から連合神奈川はフードバンクについて関心を寄せ、検討を進めていたが、東日本大震災が発生したため一時中断していた。他方、県労福協は地域でのつながりを築き、社会的な役割を果たすために、何か事業をおこ

[6] 神奈川県労働者福祉協議会事務局長インタビュー記録（2021年８月19日）による。
[7] 同上事務局長インタビュー記録。
[8] 同上事務局長インタビュー記録。

すことを考えていた。生協連からフードバンク共同運営の話が持ち込まれたとき、連合神奈川、県労福協内で半年間、慎重に検討が重ねられた。慎重であったのはフードバンクの正式会員として会費を拠出し、運営に参画することになると、その組織と事業の継続性に相応の責任を持たざるをえなくなるからである。当時、「いったん入ったら、都合が悪くなったからといって、簡単に辞めるわけにはいかない。その時はどうするんだという議論はかなりあったと聞いています」[9]。

最終的には当時の連合神奈川会長（県労福協会長兼務）の次のような熱い思いが参画を決めたそうである。「超高齢社会に生きる先輩たちが食に困るようなことがあってはならない。一生懸命、働いてきた人が、老後、たとえばそうめん１束しか食べられないというのはおかしいだろう。少ない年金で暮らしていかなければならなくなった時に、どうやって暮らすんだ。そういう人たちを支えるためにもフードバンクが必要なんだ。こう会長は力説していました」[10]。

協同組合と連携してフードバンクを立ち上げるということが決まると、その後はスムースに進んだ。財政的には次のような事情も有利に働いた。2012年４月、連合神奈川は東日本大震災により神奈川県に避難している市民を支援することを決め、東日本大震災避難者連帯事業を立ち上げた。連合神奈川、県労福協、労金、全労済の４団体からの事業会費（合計200万円）、および連合神奈川加盟産業別組織および単組のカンパにより当該事業を開始した。2017年７月、この連帯事業を2020年３月末で終了することを決め、４団体の事業会費をそのままフードバンクかながわに引き継ぐこととした。なお、県労福協はフードバンク設立に際し、会費を300万円上乗せしている。

図表Ⅲ－３－３　フードバンクかながわの会員組織

神奈川県生活協同組合連合会
連合神奈川
生活クラブ生協
パルシステム神奈川
ユーコープ
神奈川県労福協
中央労金神奈川県本部
神奈川県農業協同組合中央会
こくみん共済coop神奈川推進本部
（公財）横浜ＹＭＣＡ
ＮＰＯ法人参加型システム研究所
かながわライフサポートセンター
（公財）かながわ生き活き市民基金

資料出所：フードバンクかながわ『2021年度事業活動のご報告』にある代表者、理事者等のリスト（p. 11）より作成。

[9] 同上事務局長インタビュー記録。
[10] 同上事務局長インタビュー記録。

図表Ⅲ－３－３はフードバンクかながわの会員組織を示す。連合神奈川、労福協、労金、こくみん共済coopの労働４団体以外に、神奈川県生協連、生活クラブ生協、パルシステム、ユーコープという購買生協、そして農協などが設立に関与する極めてユニークな組織であることがわかる。この他に、2022年６月現在で法人の賛助会員が204団体、個人の賛助会員が291人いる。法人賛助会員のうち組織名を公開しているのは201団体あり、内訳は企業が52、生協が34、労働組合が96、労福協関連が10、その他９となっている[11]。賛助会員でも労働団体、生協が多いことがわかる。

収入は、2021年度は、正会員会費1,530万円[12]、賛助会員費640万円、寄付金1,800万円、補助金700万円、合計約8,500万円となっている[13]。フードバンクかながわは５人のスタッフで運営されている。神奈川県生協連から３人が出向（パルシステム、ユーコープ、生活クラブ生協から各１人）、かながわ生き活き市民基金と労福協から各１人派遣（いずれもパート）の計５人である。

フードバンクかながわは、寄贈された食料品を市区町村担当部署、社会福祉協議会、ＮＰＯ、地域のフードバンク、子ども食堂などに提供する（個人には提供しない）中間支援組織である。2021年度に寄贈を受けた食料品は287トン、諸施設に提供した食料品は270トンとなっている。2018年度の寄贈量は46トンであり、４年間で５倍以上になっている[14]。

労福協など労働団体がこの事業に積極的に取り組んでいるのは、この活動を通じて「地域との繋がり、ボランティア人材の発掘、持続可能な社会への活動等にも結び付くと考えて」[15]いるからだそうである。そのためにもフードバンク活動が会員組織メンバーに浸透していく必要がある。当初は組合員たちから「フードバンクって、何ですか。そんなことするんですかといった意見が出た。理解を深めていくために、いろんなところでセミナーを開催して、知ってもらうことから始めた。知ったら、周りに伝えてくださいとお願いしている」[16]。

労福協の主な取り組みとしては①賛助会員の募集、②学習会・体験研修の実施、③フードドライブの実施、④防災備蓄品の寄贈活動（対企業）、⑤食品ロス削減活動、⑥お米一合運動などである。このうち体験研修とは寄贈された食料品の仕分け等を体験してもらうことであり（2020年度は68人）、フードドライブは労働組合が開催するイベントなどで実施してもらっている（2020年度は111団体）。2020年度にはコロナ禍との関係で「お米１合運動」に取り組み、5.5トンのお米をフードバンクかながわに寄贈している[17]。

フードバンクかながわに対する評価をたずねてみた。「行政や社会福祉協議会からは生活困窮者支援に欠かせない団体である、子ども食堂からは安定した運営が可能となった、秦野市、相模原市にある地域フードバンクからは中間組織としての役割は大きい、福祉施設からは福祉施設は補助金をもら

---

[11] フードバンクかながわ『2021年度事業活動のご報告』にある賛助会員リスト（p.８）より作成。
[12] 生協が2/3、労働４団体が1/3を負担している。
[13] フードバンクかながわ2021年度決算報告（フードバンクかながわHP、https://www.fb-kanagawa.com/へ2022年９月７日にアクセス）より。
[14] フードバンクかながわ『2021年度事業活動のご報告』p.1より。
[15] 前掲事務局長インタビュー記録（2021年８月19日）による。
[16] 同上事務局長インタビュー記録。
[17] 以上、神奈川県労働者福祉協議会『第52回定期総会議案書』（2021年６月16日）pp.７－８による。なお、お米一合運動はその後、生協、農協などにも広がっている（フードバンクかながわ『2021年度事業活動のご報告』p.７）。

いながら運営をしているが、日常生活・イベントを開いたときに、フードバンクから食品を預かるので、大変助かるとの声をもらっている」。「とりわけ、コロナ禍では『ひとり親世帯』『学生』支援に行政が取り組んだのだが、ここでもフードバンクの取り組みが大きな支えとなっているという評価を行政から得ている。子ども食堂からはフードパントリー（食料の無償提供。小さな袋の中に食品を詰めて、子どもたちやひとり親世帯に届ける）の活動が安定してできるようになったとの声が届いている」[18]。

支援を受けて感謝している人々の声を労働組合の役員、組合員に伝えることは非常に大切だと事務局長は考えている。「中学校へ通っている子どもを抱えている、ひとり親世帯の方から、お手紙をいただく。今まではお昼ご飯を持っていかせられなかったが、子どもにフードバンクからもらったお米をおにぎりして持っていかせたら、子どもが学校に行けるようになったとか。その子どもは、お昼ご飯のとき、教室にいられないから、ずっと外にいたとか。そんなことを伝えていくと、労働組合の役員のみなさんにも非常に感銘してもらえる」[19]。

５．タオル一本運動

タオル一本運動とは、メーデーの際に、組合員をはじめとする会員組織のメンバーが未使用のタオルを持ち寄って、福祉施設に寄付することである。2020年度は県内８地域のメーデー会場で行い、合計6,356枚のタオルが集まり、各地域労福協より社会福祉協議会、介護施設や児童養護施設など６社会福祉協議会、141施設に寄贈された。この運動がスタートしたのは2015年であり、県労福協と地域労福協が一緒になって県全体の運動を進めようとして考案されたものだという。

報告書によれば「施設の方々から『コロナ対策の中で皆さまの善意が繋がれたことに感銘します』と感謝の言葉や手紙が寄せられ」[20]た。

６．政策制度要請

県労福協は神奈川県に対し、社会福祉にかかわる諸課題と新型コロナウイルス感染症に対する医療体制の充実、強化に関連する政策制度要請を2020年８月19日[21]に行い、同年11月10日に文書回答を得ている。**図表Ⅲ－３－４**は神奈川県への政策制度要請の概要を示したものである。神奈川県に働く労働者、神奈川県に住む生活者の生活、医療、福祉に関し、幅広い視野からの政策要請をしていることがわかる。ここには記さないが、県からは各部各課から文書で丁寧な回答が寄せられている。

---

[18] 前掲事務局長インタビュー記録（2021年８月19日）による。
[19] 同上事務局長インタビュー記録。
[20] 神奈川県労働者福祉協議会『第52回定期総会議案書』（2021年６月16日）p.８。
[21] 同上議案書の活動報告（p.５）には提出日が８月28日とされているが、「2021年度に向けた政策制度要請に伴う回答と見解について」（p.23）には政策制度要請日として８月19日が書かれており、後者を採用した。

図表Ⅲ－３－４　神奈川県への政策制度要請（2021年度）

1. 大規模災害等の被災者支援と防災・減災対策の強化
　①災害・避難者対策の強化
　②自然災害等の発災直後の支援体制の強化
2. 格差の是正、貧困のない社会に向けたセーフティネットの強化
　①教育の機会均等と奨学金制度等の拡充・改善
　②生活困窮者自立支援事業の拡充・強化と体制整備
　③子どもの貧困・子育て支援の強化
　④フードバンク活動の促進
　⑤食品ロス削減の推進
3. 消費者行政の充実・強化について
　①消費者相談
　②消費者教育
　③食品表示の啓発活動
　④食の安全・安心の確保
4. 多重債務対策の強化（カジノ対策）
5. 安心して暮らせる地域社会づくり
　①新型コロナウイルス感染症に関わる医療対策
　②地域医療体制の対策
　③介護職員不足の解消
　④高齢者や障がい者にやさしい街づくり
　⑤人権が保障される共生する地域社会づくり

資料出所：神奈川県労働者福祉協議会『第52回定期総会議案書』（2021年６月16日）pp. 23-37より作成。

政策制度要請案の作成にあたっては、連合神奈川の政策委員会に県労福協として出席して、そこでの議論を参考にしたり、また、生協連に呼び掛けて、生協としての要望を加えるなど工夫している。

県労福協は８つの地域労福協と連携しながら、神奈川県の市町にも同じような政策制度要請を行っている。**図表Ⅲ－３－５**はその概要を示したものである。

図表Ⅲ－３－５　神奈川県市町への政策制度要請（2021年度）

1. 大規模災害対策と避難者対策の強化について
2. 格差・貧困社会の是正について
①教育・人材育成での機会均等と奨学金制度等の拡充・改善
②生活困窮者自立支援事業の拡充・強化と体制整備
③子どもの貧困・子育て支援の強化
④食支援活動（フードバンク）の普及
⑤食品ロス削減の推進
3. 中小企業勤労者の福祉格差の是正について
4. 多重債務対策の強化について
5. 消費者行政の充実・強化について
6. 介護職員不足の解消
7. 生活相談事業への支援について
8. 自治体提携融資制度の周知活動と奨学金の補助金制度導入について

資料出所：神奈川県労働者福祉協議会『第52回定期総会議案書』（2021年６月16日）pp. 23-38より作成。

県労福協が共通８項目を定めて、地域労福協はその中から取捨選択して市町へ要請を行っている。県への要請のうち簡素化されているもの、落とされているものなどがあるが、逆に「３．中小企業勤労者の福祉格差の是正について」「７．生活相談事業への支援について」「８．自治体提携融資制度の周知活動と奨学金の補助金制度導入について」など市町への独自要請も含まれている。2021年度に向けた要請では、横浜、川崎、相模原の３政令指定都市のすべて、16市あるなかの15の市、13町あるなかの12町の合計30市町に要請書を提出し、すべて文書で回答を得ている。なお、政策制度要請は地域連合（地域協議会）と共同で行っている。

第４章　石川県労働者福祉協議会

１．組織体制

石川県労働者福祉協議会（以下、県労福協と略称）は1963年に設立され、2013年に一般社団法人となって現在に至る。**図表Ⅲ－４－１**は会員組織一覧である。

図表Ⅲ－４－１　会員組織

連合石川
北陸労働金庫
こくみん共済coop石川推進本部
石川県生活協同組合連合会
一般財団法人石川県労働者信用基金協会
石川県勤労者体育協会
石川県勤労者文化協会
ＮＰＯ法人さわやかＵ

資料出所：石川県労働者福祉協議会『第60回　通常総会議案書』（2021年６月21日）p.79より作成。

このうち上から４つの組織はほとんどの県労福協でみられる会員組織である。（一財）石川県労働者信用基金協会は北陸労働金庫系列の信用保証機関であるが、2024年までに事業を日本労働者信用基金協会に譲渡することが既に決まっている。石川県勤労者体育協会は1966年に発足し、職域、地域でスポーツの普及振興を図ることを目的とし、春夏秋冬にスポーツ大会（バレーボール、ボウリング、弓道、ロードレース、ソフトボール、剣道、パークゴルフ、バスケットボール、卓球、バドミントン等）を開催している[1]。石川県勤労者文化協会は1968年に発足し、県民の文化・芸術活動の振興と発展を目指し、書画展、陶芸展、写真展、総合美術展の開催や年次会報発行などの活動を行っている[2]。ＮＰＯ法人さわやかＵは連合石川、県労福協、労働金庫、全労済（こくみん共済coop）などが中心となって設立された団体で、介護保険の対象とはならない通院、買物移送、生活支援サービスをボランティア会員によって提供している。後述するＮＰＯ法人いしかわフードバンク・ネットの事務局も現在は担当している。

県労福協には以前は地区労福協があったが、現在では９つの地域ライフ・サポートセンターに再編されている。９つのライフ・サポートセンターは県労福協からの交付金と自治体からの補助金によっ

[1] 石川県勤労者体育協会については「石川県労福協」（連合総合生活開発研究所編『共助・協同・協働が拓く福祉社会』（2006年、所収、pp.254-260）及び同団体HP(www.ishikawa-kintaikyou.jp)（2022年９月12日にアクセス）より。
[2] 石川県勤労者文化協会については、同上「石川県労福協」及び同団体HP（https://ishikawa-rofukukyo.jp）（2022年９月12日にアクセス）より。

て運営され、活発な活動を行っているが、その中心はグラウンドゴルフ大会の開催、バスツアーの実施、退職前（準備）セミナーの開催など、県労福協会員組織のメンバー、退職者を中心に地域住民をも対象とした活動であり、主として他助の事業に焦点を当てる本調査では、あえて取り上げない[3]。

２．財政とスタッフ

県労福協の2020年度の収支報告によれば、会費収入が4,400万円、石川県からの補助金640万円、金沢市からの補助金440万円､指定正味財産からの振り替え980万円､負担金等を含め､6,700万円である。これに対し経常費用は5,440万円、他会計への拠出額が550万円、その他、次年度繰越金となっている[4]。

この他に、一般社団法人格を取得する際に保有していた財産10億3,800万円があり、①労働者等支援事業、②地域貢献事業、③文化体育事業、④施設貸与事業という公益目的事業に、毎年4,000万円ほど支出することになっている。2020年度末現在で財産は７億円である[5]。また、県労福協会員の北陸労働金庫、こくみん共済coop、石川県、県内全市が拠出した労働者福祉基金の５億円があり[6]、その利息分を子育て支援をはじめとする公益事業関係に活用している。

県労福協に常駐しているスタッフは専務理事１名（ＪＡＭ)、事務局長１名（解散した住宅生協の元常務理事)、事務局次長２名（北陸労働金庫、こくみん共済coopからの派遣）の他に、県労福協の直接雇用の３名（それぞれ経理総務担当、労働会館運営担当、子育て・婚活担当）の７名であり、この他に勤労者文化協会の専従事務局長１名を県労福協が直接雇用している。

２名の事務局次長の担当は、１名が県ライフ・サポートセンターおよび就労支援事業（ジョブいしかわ）の対応、もう１名が金沢地域ライフ・サポートセンターおよび相談事業（福祉なんでも相談窓口）である。

３．相談事業（福祉なんでも相談窓口）

2006年から始まって、毎年、50件から60件の相談がある。担当者は上述のように、労金派遣の事務局次長である。石川県民の福祉にかかわるような困りごと、相談ごと等に対して、アドバイス先(相談相手)を紹介することにより、問題解決の橋渡し役を行っている。相談内容を聞き取り、相談内容をもとに専門家を紹介している。相談を受けて、解決できる場合と、弁護士・司法書士等の専門家に任せた方がよい場合がある。労働相談であれば連合石川へつなぎ、金融関係であれば北陸労金を案内し、就職関係であれば「ジョブいしかわ」担当の事務局次長へと回すことになる。2020年度の相談件数は60件であり、前年度より27件増えている。内容としては「親・配偶者の介護や年金、家族関係、相隣関係、働くこと、生活資金やローン返済など、様々な悩みを複合的に抱え複雑化した相談には、優先

[3] 県ライフ・サポートセンター、９つの地域ライフ・サポートセンターについては、同上「石川県労福協」を参照されたい。
[4] 石川県労働者福祉協議会『第60回　通常総会議案書』(2021年６月21日）p.53より。
[5] 同上議案書p.47。なお、終了年度は2039年度である。
[6] 労働者福祉基金管理委員会の委員には石川県商工労働部労働企画課長、金沢市経済局労働政策課長が名を連ねている。他のメンバーは県労福協、北陸労働金庫、こくみん共済coop石川推進本部、県生協連、県労信協、連合石川から選出されている（同上議案書、p.８)、金額については同上議案書p.54より。

事項を見極めて相談先に繋ぎ相談者の悩みの解消に努めました」[7]。最近、心のよりどころを求めた内容が多く傾聴に徹している場合が見られているそうである。

専門家との関係を築き、維持していくために、年に１回、アドバイザー会議を開催している。会議には連合石川、北陸労働金庫、こくみん共済coop石川推進本部、石川県職業能力開発プラザ、いしかわ結婚・子育て支援財団、石川県消費生活支援センターの相談担当者、それに司法書士、法律センター（弁護士）が参加する。2020年度は11月27日に開催され、相談の傾向や注意すべき事例等について情報交換し、その対応について「当会議参加団体のネットワーク化の必要性が高まっていることを共通認識としました。また、特に高齢者層を狙った特殊詐欺、コロナ禍における巣ごもり生活に伴うネットショッピング被害の増加等、参加団体より現状の報告がありました」[8]。

通常の相談事業（福祉なんでも相談窓口）とは別に、アドバイザー会議メンバーである「司法書士を相談対応者として、2020年11月６日（金）の全国一斉相談日に合わせて『無料！奨学金返済に関する相談会』を開催」し、年末には「新型コロナウイルス感染症拡大によって収入減や解雇などにより生活苦となる方を対象に、石川県社会福祉協議会、喜成司法書士、社会保険労務士法人ウィズ、連合石川労働相談、北陸労働金庫、こくみん共済coop石川推進本部の協力を得て、2020年12月19日（土）に『年末緊急！なんでも生活応援相談会』を開催」[9]している。

４．子育て、婚活支援

子育て支援ネットワークは、県内各市町の運営するファミリーサポートセンターの利用者に対し、補助金を支給する仕組みである。

もともとは2005年に石川県の要請を受けて、厚生労働省の委託事業「緊急サポートネットワーク事業」を県労福協が受託したことに始まる。子どもの一時預かりを求める親（利用会員）と、それを支援する人（サポート会員）をマッチングさせる事業であり、会員登録、連絡、調整、マッチングを行うものである。県労福協が事業受託を決定した理由として「①子育て支援は高齢者問題と同様、労福協の政策の大きなテーマであること、②仕事と育児の両立を支援することは労働組合、労福協自らの課題、役割であること、③緊急サポート事業を通して労福協、ライフ・サポートセンターが地域貢献することで市民にアピールできること、④事業資金の一部が連合石川の財政（事務所費、人件費）に貢献できること」[10]が挙げられていた。

石川県はすでに、このファミリーサポート事業の委託を終えている。ただ、県労福協として子育て支援を継続すべきだということで、次のような仕組みで、利用者に対し資金面での支援をしている。各市町が運営するファミリーサポートを利用する会員が、県労福協の子育て支援ネットワークの会員に登録すると、利用料金の半額が県労福協から支給されるという仕組み（補助制度）である。たとえ

---

[7] 同上議案書p. 21。
[8] 石川県労働者福祉協議会『第60回　通常総会議案書』（2021年６月21日）p. 10。
[9] いずれも同上議案書p. 10。
[10] 「石川県労福協」（連合総合生活開発研究所編『共助・協同・協働が拓く福祉社会』（2006年、所収、pp. 254-260）p. 257。

ば金沢市では、利用料金は１件１時間あたり700円であるが、「子育て支援ネットワーク」の会員になれば、350円分を県労福協が負担するというものである。この事業は労働金庫利用推進運動という面もあり、補助金は労金の口座に振り込まれるため、登録者は労金に口座を開設しなければならない。

会員登録は基本的にはひとり親（シングルマザー、シングルファーザー）を原則としている。共働きの世帯も登録できるが、その場合は病後預かりという条件がつく。現在の登録会員はひとり親41世帯、共働き12世帯の計53世帯である。2020年度の補助金額は152,375円である[11]。

登録会員数が53世帯と意外と少ないのは、一つには、県労福協の子育て支援ネットという仕組みが市町の担当者に知られていないためだそうである。専務理事へのインタビューによると「子育て支援ネットの補助制度が知られていない。県内の全19市町の担当者に説明をしにうかがったところ、多くの担当者はそんな補助制度があったのかという反応だった。補助制度創設時には説明に行ったものの、それが引継ぎされていない。今度、ファミサポに登録してきた方には話してみるとの反応がかえってきた。そのこともあって、会員登録は徐々に増えてきている」[12]。

現在は新型コロナの関係で実施していないが、いしかわ結婚・子育て支援財団と連携して、婚活事業も行っている。ろうふく・むすび・ネットは2019年以前は、40人くらいの規模で年に２回のイベントを開催していた。2,000円から3,000円程度の会費で、ラテアートづくり等の行事をして、出会いの場を提供していた。

５．就労支援事業（ジョブいしかわ）

県労福協は無料職業紹介事業も行っている。担当者は前述のこくみん共済coop出身の事務局次長である。議案書によれば「無料職業紹介所『ジョブいしかわ』の相談者の多くは中高年者です。石川県内の有効求人倍率は、新型コロナウイルス感染症拡大を起因とする経済の後退で、殊に中高年層の雇用は、企業からの求人が以前にもまして少なく厳しい状況です。相談者の傾向として、特に高齢者では年金収入だけでは生活が厳しいため、職を求める方が多くなっています」[13]。ただ利用者はわずかであり、2020年度の求職登録者は９名である[14]。

６．生活困窮者支援

コロナ禍の影響で苦しんでいる人々への支援として、2020年12月に「緊急！年末なんでも生活応援相談会」を開催したことは前述した。

これとは別に、2021年度に、金沢市から「女性安心生活支え合い支援事業」を県労福協が受託した。この事業は、コロナ禍で生活困窮しているシングルマザーやアルバイトができずに困っている女子学生など年齢を問わず女性のみを対象とした生活相談会を2022年３月までに４回、開催することになっている。相談対応者としては女性弁護士や女性社会保険労務士等を予定している。その際には、後述

[11] 石川県労働者福協議会『第60回　通常総会議案書』（2021年６月21日）p. 22。
[12] 石川県労働者福祉協議会専務理事へのインタビュー記録（2021年７月29日）による。
[13] 前掲議案書p. 11。
[14] 同上議案書p. 23。

のフードバンクからの食料品支援なども計画している。

７．ＮＰＯ法人いしかわフードバンク・ネット

石川県でもフードバンクの取り組みが必要なのではないかということで、県労福協、石川県社会福祉協議会、金沢市社会福祉協議会、県生協連、連合石川、金沢エコライフくらぶ、ＮＰＯ法人さわやかUが、有識者（大学教授）と連携して、2019年３月にＮＰＯ法人いしかわフードバンク・ネットを設立した。現在、フードバンクとフードドライブの取り組みを行っている。

フードバンク事業では、企業や団体・個人から食料品の寄贈をいしかわフードバンク・ネットが受け、それを子ども食堂、社会福祉協議会、地域のフードバンク（ＮＰＯ法人フードバンクいしかわ、フードバンク金沢能登、ＮＰＯ法人Happy Marketさくら）等に提供している。食料品を個人に手渡すということは行っていない。それは、食料提供先となる社会福祉協議会や地域のフードバンクがフードパントリーという形で行っている。前述したように事務局はさわやかUが担当している。

フードドライブでは個人からの食料品の寄贈を受けている。フードドライブは連合石川、金沢市庁、金沢駅西保健所、金沢市泉野福祉健康センター、金沢市元町福祉健康センターでの特設窓口で受け付けている。

８．政策制度要請

県労福協は1977年より石川県、県内の全市町に対し政策制度要請を行っている。

図表Ⅲ－４－２にあるように、県労福協の会員組織からの意見を踏まえて、要請内容を決定している。

図表Ⅲ－４－２　政策制度要請策定をめぐる諸会議（2020年度）

７月８日	第１回事業団体連絡会議にて各団体の要請事項を集約
８月４日	第２回事業団体連絡会議にて各団体の要請事項を確認
８月17日	労福協理事会において要請内容を確認

資料出所：石川県労働者福祉協議会『第60回　通常総会議案書』（2021年６月21日）p. 14より作成。

「次年度予算の編成前に連合石川地方議員団の協力を得ながら、石川県及び県内11市８町に対し毎年行っています」[15]。**図表Ⅲ－４－３**にあるように、市長会、町長会事務局への説明に始まり、連合石川地方議員団、各自治体担当者に対する説明を行った上で、最終的に、県、金沢市を含む各自治体を直接訪問して、政策制度要請を行っている。

[15] 同上議案書p. 14。

図表Ⅲ－４－３　自治体への政策制度要請スケジュール（2020年度）

９月24日	石川県市長会、町長会事務局への説明
９月30日	能登地区各自治体担当者会議（説明会）
〃	能登地区連合石川地方議員との意見交換会（説明会）
10月５日	加賀地区各自治体担当者会議（説明会）
〃	加賀地区連合石川地方議員との意見交換会（説明会）
10月19、20日	能登地区自治体訪問要請
10月27日	加賀地区自治体訪問要請
11月16日	金沢市長訪問要請
12月17日	石川県知事訪問要請

資料出所：石川県労働者福祉協議会『第60回　通常総会議案書』（2021年６月21日）p.14より作成。

要請への回答は翌年の２月、３月に書面でもらっている。文書回答は一昨年までは、県と５市からしか得られていなかったが、昨年度はかなり強く要望し、16の市町から文書回答を得たという。「要請をして終わりではなく、要請をするときに、回答は書面で提出下さるようにとアクションをかけた。書面回答の内容をチェックして、要請にちゃんと応えている市町は、次は別案件の要請をするということになる」[16]。

図表Ⅲ－４－４　石川県への政策制度要請の概要（2020年度）

１．SDGs（持続可能な開発目標）の推進
２．格差・貧困社会の是正、セーフティネットの強化
①奨学金制度の情報周知、相談窓口の設置等
②独自の給付型奨学金制度の創設、貸与型有利子奨学金への利子補給等
③奨学金制度の拡充・改善と教育費の負担軽減の上申
④生活困窮者自立支援法による体制強化、要支援者への支援の充実
⑤生活保護制度の周知、必要とする方がより利用しやすい制度への体制強化
⑥子どもの貧困・虐待の防止のため、親・保護者の支援策の拡充、貧困対策計画の策定
⑦超少子高齢化の移動手段の確保、地域公共交通体系の充実・整備
⑧自殺対策推進体制の整備・充実と若年層を対象とした相談体制の充実
⑨介護における総合事業の充実と家族介護者への支援の強化
⑩成年後見人制度及び市民後見人制度の周知と利用の支援

[16] 前出専務理事へのインタビュー記録（2021年７月29日）による。

３．ディーセント・ワークの実現、ワーク・ライフ・バランスの推進
①障害者雇用促進法による障がい者雇用率の確保と合理的配慮の適切な提供
②労働施策総合推進法に基づく、あらゆるハラスメントの防止の周知・徹底
③仕事と家庭・子育てが両立できるよう、ワーク・ライフ・バランスの取り組みを進めること
④労働者の介護離職ゼロの実現、介護従事者の処遇の改善
４．くらしの安全・安心の確保
①特殊詐欺・消費者トラブル防止のため消費者教育の充実、消費者相談体制の維持・強化
②「食品ロスの削減の推進に関する法律」に基づきフードバンクを有効活用する施策の推進
③カードローンの過剰融資、多重債務の防止に向けた啓発活動の実施、ヤミ金撲滅の強化
④大規模災害における災害弱者支援策と防災・減災の取り組みの強化・充実
⑤公共性の高い水道事業における安心・安全な供給体制の確保
⑥住宅確保要配慮者、高齢者、定額所得者等が公共住宅等への入居を容易にする体制整備
⑦新型コロナ感染症対応従事者への偏見等の排除と処遇改善
⑧新型コロナ感染者等への誹謗中傷の排除と精神的ケア体制の整備
＊運営補助金等の要請事項
石川県労働者福祉協議会、地域ライフ・サポートセンター、北陸労働金庫、石川県生活協同組合連合会、石川県勤労者体育協会、石川県勤労者文化協会への運営補助金

資料出所：石川県労働者福祉協議会『第60回　通常総会議案書』（2021年６月21日）pp. 28-29より作成。

図表Ⅲ－４－４は石川県への政策制度要請の概要を示したものであるが、「労働者福祉施策や安心・安全なまちづくりなど、住民福祉の向上と労福協各事業団体に対する助成措置を要請」[17]している。市町への要請もこれとほぼ同じであるが、中小企業労働者の福利厚生の格差是正、地域ライフ・サポートセンターに対する支援、スポーツ、文化事業に対する支援が付け加えられている。

[17] 前掲議案書p. 14。

第５章　滋賀県労働者福祉協議会

１．会員組織

滋賀県労働者福祉協議会（以下、県労福協）は、1956年、「滋賀県勤労者福祉対策協議会」として発足し、1963年「滋賀県労働者福祉対策協議会」となり、2002年に「滋賀県労働者福祉協議会」に改称。2009年12月に一般社団法人化した。「滋賀県労働者福祉対策協議会」以来「労福協」の略称で活動してきている。**図表Ⅲ－５－１**は県労福協の会員組織を示している。

図表Ⅲ－５－１　会員組織

連合滋賀
近畿労働金庫滋賀地区本部
こくみん共済coop滋賀推進本部
滋賀県勤労者住宅生活協同組合
滋賀県生活協同組合連合会
ユメディア株式会社
株式会社セイキョーホーム
大津地区労働者福祉協議会
草津栗東地区労働者福祉協議会
湖南甲賀地区労働者福祉協議会
守山野洲地区労働者福祉協議会
近江八幡地方労働者福祉協議会
東近江労働者福祉協議会
彦根地区労働者福祉協議会
湖北地域労働者福祉協議会
高島労働者福祉協議会

資料出所：滋賀県労働者福祉協議会第66回（第14期）通常総会議案書。

このうち上から３つと５つめの組織はほとんどの県労福協でみられる会員組織である。滋賀県勤労者住宅生活協同組合は1968年に県下の労働組合の出資により勤労者に住宅・宅地を供給するために設立された生協法人である。ユメディア株式会社は1997年に設立された連合福祉会館内に所在する印刷会社で、連合滋賀関連の印刷を主に受注している。株式会社セイキョーホームは2006年３月に設立された住宅の設計・施工、宅地開発等を事業とする会社である。また、地域単位の労福協（以下、地区労福協）が９組織会員となっているが、これらは労福協の下部組織ではなくそれぞれ独立した組織であり、労福協活動の中心的な役割を担っている。なお、地区労福協の名称について、「地区」「地方」「地域」と地域名のみの４種類存在するが、これは歴史的経緯によるとのことである。

２．財政とスタッフ

県労福協の2021年度収支報告によれば、収入は会費2,747万円、分担金212万円、「ライフサポート事業」に対する県からの補助金200万円、中央労福協からの補助金２万円、退職給与引当特定資産とライフサポート事業積立特定資産からの取崩約1,110万円、前年度繰越金約580万円などで、合計約

4,846万円である。分担金は近畿労金、こくみん共済coop、住宅生協、生協連合会、連合滋賀、労働会館協議会が支弁している。ライフサポート事業積立特定資産は、県労福協とは別に存在し、県労福協の一会員であった「財団法人滋賀県勤労者福祉協会」（以下、勤福協）が2010年３月に解散し、県労福協と組織統合し、「勤労者のくらしにかかるサポート事業」の実施のために約５億2,600万円の資産を引き継いだものであり、毎年度取り崩して事業費に充てている。2021年度決算での残高は約４億8,159万円である。特定資産の活用方法について、くらしサポートセンター事業に充てることに問題であるとする意見は組織内で聞かれず、会費の引き下げに充てるべきといった議論も今のところない。

これに対し支出は、事業費が約2,258万円、管理費が約2,034万円、次年度繰越金が約554万円となっている。事業費の中の負担金約506万円のうち450万円を地区センター運営負担金として連合滋賀に支弁している（地区センターについては３．で詳述する）。また、９地区労福協活動補助金として328万円を支弁しているほか、「地区労福協独自でそれぞれ会費もとっているし、各自治体からの補助金とかももらっているところもある」とのことである。

県労福協に常駐しているスタッフは専従役員（専務理事（自治労）、事務局長（電機連合）各１名）、職員２名（常勤職員、パート職員各１名）の合計４人である。

地区労福協の役員は単組や産別の専従役員が一部いるものの大半が非専従の労働組合役員であり、短期間で交代する場合もある。そのため、「非専従役員による活動には限界があるし、短期間で交代すれば活動の蓄積も十分にできない。相談業務には相当の知識や経験が求められるが、そうした人材の育成や確保は財政面からも困難である」。

３．くらしサポートセンターしが

（１）設立経緯

中央労福協、連合、労働金庫、全労済の４者によるライフサポートセンターの設立に関する合意が2005年に行われたのを受け、滋賀では、勤福協と労福協の組織統合を含めて「サポートセンターしが」設立の検討が行われてきた。2007年「勤労者くらしサポートセンターしが」を開設し、「多重債務相談窓口」、「高齢者家事サポート事業・くらし安全倶楽部」、勤福協による「子育て支援・緊急サポートネットワーク」を実施することを決めた。2008年に入り、「第２期労福協のあり方検討委員会」を設置し、労福協活動の在り方や勤福協との関係を含めた組織の在り方など、滋賀における労働福祉運動の再構築をめざすための総合的な議論を行った。その結果、労福協の一員であった勤福協と労福協の活動領域が重複していてわかりにくいとの総括が行われた。このような議論を踏まえ、労福協の法人化と合わせて勤福協は発展的に解散し労福協と統合することとされ、2009年12月に労福協が一般社団法人化し、2010年１月15日に「くらしサポートセンターしが」を開設、同年３月に勤福協が解散した。

「くらしサポートセンターしが」は勤労者の生活に関する諸課題に対し、県労福協に結集する組織・団体がネットワーク団体の協力を得て解決をめざす「ワンストップサービス」を広く県民に提供することを理念とし、開設当初は「くらしなんでも相談」、「しが高齢者家事サポート事業」、子

育て支援「緊急サポートネット事業」「勤労者ボランティアセンター」を主な活動とした。

（２）くらしなんでも相談の実施体制

事務所は県労福協本部に設置しているほか、連合滋賀の地域協議会の再編（９地協から４地協に統合）を機に、各地協に併設する形で県内４カ所（大津、彦根、草津、近江八幡）の地区センターを設置し、各地で相談対応を行っている。地区センターにはそれぞれ所長（連合滋賀地域協議会の事務局長（専従）が兼務）とパート職員（同地域協議会の職員が兼務）各１名を配置している。なお、開設当初は県労福協本部に専任のセンター所長、相談員、職員を配置していたが、相談件数の減少により、現状は地区センター各２名を中心に相談業務に対応している。

なお、地区センターは地区労福協とは別に設置されており、地区センター所長（地協事務局長）を地区労福協の事務局長が兼務しているケースはない。地区センターを連合の地協に併設していることについては、「一般組合員レベルにまでいったときに、なんでも相談を労福協が各地区でやっているという認識はまだまだ薄いと思っている」という。

相談業務についての研修を年１回実施しており、地区センターの所長・職員、事務局員等が参加し、講師を招いての学習や感染防止対策や事務所に職員１人だけの場合の相談対応、プライバシー保護、時間外の相談対応など実践的な情報交換を行っている。また、中央労福協の研修会にweb参加しているものの、県労福協として相談員に関する人材育成システムは構築していない。

（３）相談件数・相談内容

「くらしなんでも相談」の相談内容は仕事の悩み、家庭・人間関係、生活不安・人生設計など幅広く、多岐にわたる。相談は電話およびメールで受け付けており、内容に応じて面談に移行する。法律・税務、医療・福祉・介護など専門的な内容についてはそれぞれ行政機関や社会福祉協議会など適切な機関と連携して対応している。また、専門的な内容への対応のため2022年度から司法書士との顧問契約を締結した。

相談件数は2021年度122件、2020年度163件、2019年度126件などで、年間概ね120件前後で推移しているが、相談者に寄り添って解決にまで導くには、人数、相談員の力量の両面で厳しい体制であり、専務理事は「労福協の限られた人員体制と現状の地区センターで、今後労福協として相談事業を強化していくことには限界を感じている。本当にワンストップで相談者に寄り添って解決にまで導くには、行政レベルで横断的な相談体制を組まないと無理ではないか」と懸念する。

相談者の導線については、ホームページやコミュニティ誌の広告、自治体広報誌を見ての相談が多い。また、2019年６月から各地区センターの電話番号を廃止し、共通のフリーダイヤルを開設した。相談者が希望する地区をガイダンスに従って選択できる仕組みとなっている。

（４）しが高齢者家事サポート事業

「しが高齢者家事サポート事業」は、組合員が退職後も地域のなかでいきいきと暮らせるよう、

高齢世帯または独居の「依頼会員」に「サポート会員」が支援する「相互扶助事業の仕組み」として発足した。発足当初は、会員の募集について滋賀県退職者連合（連合滋賀の退職者組織）の協力を得て確保でき、依頼数も相当数あり、活動が行えたが、その後会員数が伸び悩み、依頼者も特定の者に限られるようになり、事業継続が困難となった。そのため、2019年５月末をもって会員組織「くらし安全倶楽部」を解散し、事業を廃止した。

（５）子育て支援「緊急サポートネット事業」

子育て支援「緊急サポートネット事業」は、勤福協が厚生労働省から受託して事業を行っていたものであったが、厚生労働省の「緊急サポートネット事業」（病児・緊急預かり対応基盤整備事業）について、市町村によるファミリーサポート事業を拡充していく方針となったため、2012年３月末をもって事業を廃止した。

（６）勤労者ボランティアセンター

「勤労者ボランティアセンター」は、滋賀県社会福祉協議会に常設されている「滋賀県災害ボランティアセンター」の運営に協力する形で、県内の災害支援ネットワークの一端を担っている。具体的な活動としては、県災害ボランティアセンターの運営協議会及び担当者会議に参加し、災害発生時に必要な対応が迅速に行えるよう準備をしている。また、2022年度は防災・減災をテーマとした生活応援セミナーを開催したほか、「災害支援市民ネットワークしが[1]」と連携し、同ネットワークが主催する研究会には４回（2021年度）参加、知見深化に努力しているとともに、同研究会の後援も行っている。しかし、災害発生時の出動経験がないため、具体的なボランティアセンターとしての機能を果たせるかは未知であるという。

（７）課題と展望

このように変遷してきた「くらしサポートセンターしが」について、専務理事は「当初掲げていた、ワンストップサービスを広く提供していくというくらしサポート事業についてだが、なかなかそこまでは展開できていない、十分に役割を果たせていないという現状だと認識している。特に運動面でみると、活動の拠点となるべき地域での運動について十分に展開できていないと思っている」と課題認識を語った。

４．子どもの笑顔はぐくみプロジェクト

「子どもの笑顔はぐくみプロジェクト」は、子どもを真ん中においた地域づくりをさらにすすめるための応援団をつくるプロジェクトとして、滋賀県社会福祉協議会内の「滋賀の縁創造実践センター」が取り組んでいるものであり、「遊べる・学べる 淡海子ども食堂」の継続的な運営のバックアップな

[1] 滋賀における市民の災害対応力を高めるため、行政や社会福祉協議会等、様々な団体が連携するネットワーク組織で認定特定非営利活動法人しがＮＰＯセンターが事務局を担っている。

どを行っている[2]。429団体117名がスポンサー登録[3]しており、ヒト・モノ・カネなどの面で活動をサポートしている。

中央労福協のテーマとして「貧困や社会的排除を許さず、支え合い、助け合い、共に生きる地域が再生され、平和で、安心して暮らせる社会をめざすこと」が掲げられていること、2019年６月に「子どもの貧困対策の推進に関する法律」が制定されたことを踏まえ、ライフサポート事業における子育て支援の取り組みとして、県下の子ども食堂への支援を行うこととした。2020年３月31日に県社協と事業提携に関する協定書を締結し、団体スポンサーとなり、県社協からの要請に応じて子ども食堂の食材等提供やボランティア支援等を行う協定書を同年締結した。

協定の内容 (1) 子ども食堂の実施に必要な食材の提供 (2) 子ども食堂の実施に必要な消耗品の提供 (3) 子ども食堂の実施に必要な人材ボランティアでのサポート (4) その他サポート

しかし、現在まで具体的な要請を受けておらず、コロナもあり具体的な活動はできていない。具体的な取り組みとして配送事業を検討したが、タイムリーな対応が困難、地区労福協の役員の大半が非専従であるなどの問題から、着手するには至っていない。また、「県労福協側からの積極的な働きかけが不十分だったと認識している」とし、2022年度にあらためて継続的に活動が可能な内容について課題整理し、県社協と取り組みについて協議をしている。

具体的な活動をする際の担い手については、県労福協役職員、各地区労福協役員、地区センター所長が中心となるとともに、事業費はくらしサポートセンター事業の予算から支出する方向で調整している。専務理事は「今年度はイベントでのスタッフ協力からでも関わりを進めていきたい。そのうえで各地域でボランティアとしての参加の可能性も出てこようが、継続的には難しいのではないか。県社協の会議への参加をきっかけに、企業の方などと意見交換したりして、良い関係をつくり、連携していければと考えている」。

なお、同プロジェクトを含む労福協の活動の在り方について、「地区労福協と連合地協は、メーデーや政策・制度要求、クリーンキャンペーンでの連携はあるが、それ以外の展開がなかなかできていないので、そこをもうちょっと進化させていきたいとは思っている。フードバンクとか子ども食堂支援で、各市町の社協とかと関係性を持てるように展開ができないかということを、今、検討しているところだ。現在、地域の社協と連携して食材を提供している地域も一部あるが、それは、以前地区労福協役員として取り組んでいた地区センター所長を中心に継続しているものだ」という。

2022年度活動方針において、「地域における活動」の推進に向け、各地区労福協と各地区センター、事業団体との連携強化のために地域部会メンバー（各地区労福協会長および事務局長）に「くらしサポートセンターしが」および事業団体を加えた「拡大地域部会」（年２回）を本年度から開催するこ

[2] 「子どもの笑顔はぐくみプロジェクト」の活動は以下のＨＰで詳しく報告されている。https://shiga-hug.jp/about-hug/
[3] 2022年12月３日現在

ととしている。また、「くらしサポートセンターしが」の地区センター単位での地区労福協と同センター、事業団体による合同会議を開催し、フードバンク、子ども食堂支援、福祉強化キャンペーンなどの取り組みに向けた意思統一を図る方針としている。

上記の食材支援を行っている地区センターの取り組みについて「そこをモデルにしながら、全県でやろうということを確認するのに、事業団体を含めて、いったん大枠で、拡大地域部会で確認して、それをもって各地区センターの４つの単位でくくりながら事業展開する。地区センターの所長、地協の事務局長が将来的には中心に座りながらできないかというふうに仕組んでいきたいと思っているところだ」とのことである。

５．びわ湖クリーンキャンペーン

県労福協と地区労福協は、連合滋賀、事業団体と連携して、1975年から「みんなで守ろう！！かがやくびわ湖」をキャッチフレーズに「びわ湖クリーンキャンペーン」を主催し、環境美化啓発活動として毎年、労働組合員とその家族を中心に約3,000人が参加し、琵琶湖周辺の清掃活動に取り組んでいる。

2020年度、21年度はコロナ感染拡大防止のため清掃活動の中止を余儀なくされた。21年度は、琵琶湖や水環境保全への関心や理解を深めることが大切と考え、清掃活動の代わりに「びわ湖クリーンキャンペーン・環境セミナー」を2022年１月31日にwebで開催し、プラスチックごみ問題をテーマに環境学習を実施した。セミナーの内容は、県知事のメッセージ、研究者（大学准教授）の講演、県琵琶湖環境部技監による調査報告であった。開催の経緯は、「滋賀県では琵琶湖のせっけん条例ができた歴史もあり、県内の自治体、企業、自治会など様々な団体が琵琶湖の環境美化活動を実施している。清掃活動にとどまらずセミナーとかフィールドワークとか、他団体との交流などもしたいと考えていたが、コロナ感染拡大で清掃活動ができなかったことから、期せずしてセミナーを開催することになった」とのことである。

６．奨学金に関するアンケート調査

中央労福協の「2021全国福祉強化キャンペーン」のミニマム行動（全国統一行動）として、奨学金に関する取り組みが掲げられているが、コロナ感染拡大により例年のような街頭行動が行えなかった。そこで、県労福協として取り組みの重点テーマを「奨学金問題」に置くこととし、①アンケート調査、②メール相談、③オンライン署名、④周知活動に取り組むこととした。

①アンケート調査は、紙による調査票とweb調査の併用で2021年11～12月に実施し、連合滋賀や各地区労福協の協力を得て1,749人からの回答を得た。「奨学金問題を取り上げたのは連合組合員が関わりやすいテーマと考えたためで、連合からの要請ではなかった。連合組合員に対する「奨学金問題」に対する意識づけの効果もあったと思っている」。「アンケート調査に取り組んだのは、連合の一般組合員が関われるような活動にしたいというのがあった。それと労福協の活動が一般組合員レベルまで浸透しているとはいいがたい部分もあるので、労福協の活動を知ってもらうこともねらった」。

②メール相談（2021年11月24～30日）、③オンライン署名、②と③のための④周知活動（駅や路線バス車内のポスター掲示）も行ったが、②と③は低調な結果となった。

なお、奨学金の取り組みに限ったことではないが、県労福協の活動が連合の組合員に十分に浸透できていないのではないかとの懸念をもっており、「全国福祉強化キャンペーン」をはじめ、地域での活動展開にあたっては、連合と協力しながら、組合員の共感を得られる、わかりやすい取り組みの提起が必要ではないか、とのことである。

７．政策制度要請

県労福協は、県・市町に対する政策・制度要求を連合滋賀と連携して取り組んでおり、県労福協としては独自の課題があれば要請書に取り入れてもらうようにしている。2021年度は、県に対して８月４日に要請書を提出し、10月11～13日に10部室と協議を行い、11月８日に知事・局長との総括協議を実施した。また、同年度は５地区労福協が連合地協と連携して７市６町への要請書を提出している。要請書の策定については、「連合の掲げる政策・制度要求と重なるところが多いし、特に労福協、事業団体も含めて要請したいことがあれば、労福協として問題意識を持っている点について重点的に取り上げてほしいということを出している。各地区のほうも、各地区労福協と連合の各地協が会議を行うなど連携して、市町に対して同じように政策・制度要求を出している」。

県との関係は良好であり、「滋賀は「連合発祥の地」と呼ばれるように、歴史的に労働組合による政治的な影響力が強かった。その影響力は連合滋賀が今も一定保っており、そうしたことも背景に審議会委員など公職の就任要請もある」とのことである[4]。

図表Ⅲ－５－２　「政策・制度要求と提言」の取り組み状況

地協名	自治体名	２０２１年度		２０２２年度	
		要求書提出	回答書	要求書提出	回答書
	滋賀県	8月4日	10月11日	8月4日	10月13日
第１区地協	大津市	10月11日	1月27日	10月19日	12月25日
	高島市	10月6日	12月23日	10月7日	11月30日
第２区地協	彦根市	11月15日	1月17日	11月19日	1月18日
	長浜市	11月16日	12月2日	11月24日	1月26日
	米原市	11月15日	1月17日	11月25日	1月15日
	愛荘町	11月15日	1月12日	11月19日	1月18日
	豊郷町	11月15日	2月2日	11月19日	1月26日
	甲良町	11月15日		11月19日	
	多賀町	11月15日	3月10日	11月19日	2月18日
第３区地協	草津市	1月25日	3月31日	11月30日	1月26日
	栗東市	1月25日	3月22日	11月30日	2月3日
	守山市	２年に１回のため実施せず		12月11日	3月25日
	野洲市	２年に１回のため実施せず		12月10日	2月5日

[4] 2021年度及び2022年度において県の審議会等の委員や諸団体の役員を17ポスト務めている。

第４区地協	湖南市	12月27日	2月16日	12月18日	3月1日
	甲賀市	12月27日	2月9日	12月25日	2月2日
	近江八幡市	11月22日	1月13日	11月2日	2月5日
	東近江市	3月1日		11月20日	2月4日
	日野町	11月22日	1月20日	11月4日	12月18日
	竜王町	11月22日	2 月17日	11月4日	1月18日

８．県労福協の活動上の課題

以上のとおり、県労福協の資源について、人的資源は連合滋賀、財政は事業団体にそれぞれ依存しており、また地域での活動については連合滋賀と一体的に取り組んでいる。専務理事は、活動強化に向けた体制を整えることは困難を伴うと語る。「官公労、民間組合問わず、労働組合の状況は非常に厳しく、経営環境も厳しくなっているので、どこの組合も専従者は減少している。労福協の活動も非専従の役員が活動を担っている部分が大きくなってきている。また、地区センターと地協の事務局長が兼ねているため「意識」を含めどうしても連合の活動が中心になり、地区センターとしての地域での活動が十分にできていない現状がある。本来だと、地協の事務局長も地域のコーディネーターの役割を担っていこうというのが連合の掲げた方針だが、なかなかそこまで行ききれていないと思っている。連合の「なんでも労働相談」の集約化で、連合としてどのように地域での運動を進めようとしているのかが見えなくなっている」。

また、「企業内組合としての意識や、中央の方針や指示がないと、なかなか動きが取りにくいという連合運動の体質的なところもあるのかなと思う」という。労働組合と事業団体との関係についても、「労働組合の労金運動、労済運動への関わり方も、お客さまと金融機関、保険屋さんみたいな意識が強まっている。そこを労働組合側がどう払しょくするのかということと、事業団体側も、労働組合とどういうふうに向き合うのか、組合員とどういうレベルで関わるのかとかをもう一度、考え直していかないとならないのでは。特に若い世代の意識は、どこが得か、どこが損かみたいな、そういう発想から抜けきれないと思う。労働組合と事業団体が日常的に関わらないと、「ともに運動する主体」の機運は醸成されないのではと思う。そうした中で労福協がどういう役割を担えるかというと、なかなか見えないところはある」と語る。

こうした制約を抱えつつも今後の展望について、「そうはいっても、やはり地域で活動を展開していくことが重要なので、労福協の活動が地域で展開できるように、むしろ仕掛けていかないといけないと思う。地域での労福協活動を強化するには、専従者が配置されている地区センター（連合地協）とのさらなる連携が不可欠だと思う。いろんなＮＰＯとか、いろんな人たちと関係性をつくっていこうとすると、現実的には、活動を通じてしかできないだろうと思う。具体的な活動の中から、そういった団体や人たちと関わらざるを得ないような活動にしていく必要があると思っている。地域における他団体との関係性づくりを含めて、地域活動の強化が連合の組織強化にもつながればと思っている」と語る。

第６章　島根県労働者福祉協議会

１．会員組織

戦後の混乱が色濃く残る1952年に島根県に労働金庫と労働者共済をつくることを主な目的として島根県労働組合福祉事業協会が結成された。翌1953年には島根県の労働界からの強い働きかけによって島根県労働金庫が設立され、翌年には鳥取県下も営業エリアに加え、全国で唯一２県をエリアとする山陰労働金庫に発展した。1959年に島根県労働者共済生協を設立、1972年には島根県労働組合福祉事業協会を発展的に解消した後に、島根県労働者福祉対策協議会を結成、翌1973年に島根県労働者福祉協議会（以下、島根県労福協と略称）に名称変更した。2011年に一般社団法人化され、2013年には労働会館およびその他１団体を合併した。

図表Ⅲ－６－１は島根県労福協の会員組織を示している。島根県内には10地区労福協があり、それぞれ労金部会と労済部会が設置されている。労金の支店やこくみん共済coop等の支所等と連携を取りながら、労金運動と労済運動の推進を下支えする体制の構築、運動の成り立ちや歴史や理念の理解推進、次世代の育成等を目的として各地区での運動論再構築研修会に講師を派遣している。

消費者ネットしまね[1]は、2019年に県内における消費者や消費者団体間の情報提供・交流促進等を目的として設立された団体であり、2021年10月に島根県労福協に加入した。2022年にＮＰＯ法人の認証を受けている。

図表Ⅲ－６－１　会員組織

連合島根
中国労働金庫島根県営業本部
こくみん共済coop島根推進本部
島根県生活協同組合連合会
消費者ネットしまね
安来地区労働者福祉協議会
松江地区労働者福祉協議会
雲南地区労働者福祉協議会
出雲地区労働者福祉協議会
大田地区労働者福祉協議会
江津地区労働者福祉協議会
邑智地区労働者福祉協議会
浜田地区労働者福祉協議会
益田地区労働者福祉協議会
隠岐地区労働者福祉協議会

資料出所：島根県労福協ホームページ（http://shimane.rofuku.net/rofuku/index.html　閲覧日2023年１月25日）。

[1] 消費者ネットしまねホームページ（https://www.shohishanetshimane.com/　閲覧日2023年１月25日）

２．財政とスタッフ

島根県労福協では労働会館の管理・運営といったテナントや貸会議室を主体としたビジネスモデルによって、コロナ禍においても財政面は安定していた。2015年度の総予算は5,500万円であったが、島根県の就労支援委託事業を受託したことにより年々事業が拡大し、2022年度予算案では１億4,700万円程度まで増加した。島根県労福協としての独自事業よりも、島根県からの委託事業予算の方が倍以上であるという点で少し偏りがあると感じる部分もあるが、県との間に良好な信頼関係を築いてこられた証と捉えている。

現在、島根県労福協に常駐しているスタッフは、専務理事１名（中国労金）、事務局長１名（中国労金）、県労福協による直雇用の職員１名にくわえ、くらしサポートセンター島根の相談員３名、就職サポートセンターの相談員10名、事務職員２名、の計18名である。

2022年度の新規委託事業「働きながら学ぶ女性応援事業」の受託を予定しているが限られた人的資源の中で負担が大きいこと、有期契約での人員採用等が課題となっている。また、労福協の今後の専従役員を含む事務局体制の展望として、拡大する委託事業等への対応、寄り添い伴走型の対応が可能な人材の確保、労福協運動、自主福祉運動を担う次世代のリーダー確保や育成も課題となっている。

３．くらしサポートセンター島根　－丁寧な寄り添い伴走型活動－

連合、労金協会、労済、中央労福協の４団体合意に基づき、2009年度からワンストップサービスとして「くらしサポートセンター島根」を立ち上げた。事務所は松江市の労働会館内にあるが、県西部には年５回（奇数月各２日）、計10日の出張相談を実施している。

会員や所属する構成員からの相談だけではなく、広範な県民から寄せられる労働分野および生活分野の相談に対応している。できるだけ速やかな解決を図るために、市役所、社会福祉協議会、弁護士等事務所、労働局等、また相談内容によっては相談者の勤務先まで同行する丁寧な寄り添い伴走型での対応を行い、県民の困りごと相談の拠り所として評価を得ている。2021年度は労働分野の相談と生活分野の相談合わせて約1,300件強の相談を受けた（**図表Ⅲ－６－２**）。

図表Ⅲ－６－２　くらしサポートセンター島根 2021年度相談件数

労働分野の相談（県雇用政策課や労働委員会からの取次なども含む）	
労働条件	７件
労働契約	30件
賃金	９件
労働時間	４件
雇用	17件
退職	22件
社保税等	13件
安全衛生	７件
差別等	28件
その他	40件
再相談	533件
合計	710件

生活分野の相談（市役所・市 社協 、法テラスからの紹介なども含む）	
消費者金融・多重債務	８件
悪徳商法	４件
相続・遺言	16件
離婚	４件
暴力	１件
家族・親戚関係	27件
隣人・知人関係	8件
身体（病気不安）	３件
教育上の問題	０件
環境上の問題	１件
こころの健康	16件
食生活	10件
住生活	７件
交通事故関係	２件
ペット	２件
契約	７件
人権	１件
奨学金	０件
その他	33件
福祉（高齢者関係、障害関係など）	12件
再相談	462件
合計	624件

資料出所：島根県労福協ヒアリング資料くらしサポートセンター相談実績年次推移表より作成。

相談員は３名体制である。うち２名の相談員は定年退職した元労組役員（委員長、支部長経験者）で週４日、主に労働相談と生活相談の両分野に対応し、松江市消費生活アドバイザー経験者の女性相談員１名が週２日、主に生活相談に対応している。

相談員の研修の機会としては、中央労福協主催ＬＳＣ研修会を受講している。活動が相談員個人の情熱と正義感に支えられている部分が大きく、相談員の高齢化を考えると、今後も寄り添い伴走型の対応が継続できる人材の確保と後継者育成が大きな課題となっている。

財源は県からの補助金と連合、県労福協の予算で活動をしており、支出超過分は事業実施会計とし

て公益目的支出計画の実績として計上している。

４．就職サポートセンター島根　－非常に細やかで丁寧な就労支援－

くらしサポートセンター島根には就労相談が多く寄せられていたが、2009年当時はハローワークの紹介にとどまっていたため、その打開策として「就職サポートセンター島根」を立ち上げ、2015年に厚生労働省から無料職業紹介事業許可を取得した。

同年、島根県が公募する、県内に在住するおおむね45歳以上離職者の早期就職の促進を目的とした、中高年齢者就職支援事業への参加打診を受け、企画を応募し、委託先として採択された。2015年10月から松江市と浜田市にミドル・シニア仕事センターを開所し、事業を開始した。

その後、島根県が公募する、女性の潜在労働力活用を目的とした、女性就労支援事業への参加打診を受け、企画を応募し、委託先として採択された。2018年度から松江市と浜田市の拠点にレディース仕事センターを併設した。

島根県から３年契約の就労支援事業の委託を受けて無料職業紹介事業を実施している。「就労こそ最大の福祉」と位置づけ、単なる就労相談だけではなく職務経歴書の書き方や企業面接、職場見学への同伴といった丁寧な対応をしており、４年間で700名への職業紹介を行った。

2019年度の事業実績によれば、ミドル・シニア仕事センターでの相談件数は1,174件、就職者数134人、レディース仕事センターでの相談件数は1,428件、就職者数156人であった[2]。

相談員および事務職員は、松江市拠点と浜田市拠点に各６名ずつ合計12名で、島根県労福協役職員、事業団体退職者、行政退職者、両仕事センターやハローワーク公募による一般採用となっている（**図表Ⅲ－６－３**）。

図表Ⅲ－６－３　就職サポートセンター島根の相談員および事務職員体制

	松江市拠点	浜田市拠点
合計	６名	６名
ミドル・シニア仕事センター相談員	２名	２名
レディース仕事センター相談員	３名	３名
事務職員	１名	１名

資料出所：島根県労福協ヒアリング資料より作成。

相談員および事務職員には職業紹介責任者講習の受講と資格の保有を義務付けているほか、スキルアップを目的として外部講師による労働関連法や生活困窮者自立支援制度、求人企業開拓等の研修会を年２回程度実施している。その他にも内部講師による個人情報保護遵守にかかる学習会等を実施すると共にキャリアコンサルタント資格、ワークルール検定受検等を推奨している。

[2] 島根県労福協『第９回定期総会議案書』（2020年６月19日開催）pp. 20-21。

財源は県からの受取地方公共団体委託金（３年契約2022年度予算7,909万6,000円）を受けているが、支出が予算を下回れば変更契約締結のうえ県へ返戻、予算超過の場合は持ち出しとなっている。

課題として、中高年齢者就職支援事業の取り組みがハローワークの生涯現役相談窓口と重複していることや、委託事業における経理事務作業が非常に煩雑で膨大であること、県からの新規事業要望増加によりイベント対応で相談員が忙殺されること等がある。また、相談員12名の雇用に関して、委託事業の３年契約更新が採択されないと確約ができないことや、人材確保の面で高齢化に伴う健康面での問題から数年で退職する等のケースもあり、後継者等の人材育成が計画的に進まないこと等も挙げられる。

５．高校生への出前講座

2003年10月の中国労金統合に伴い広島県労福協と旧広島労金によって行われていた事業を他４県に拡充したことがきっかけとなり、2005年に新規事業として「消費者講座」を開始した。高校生が社会に出たときに「賢い消費者」として安心して生活していくために、ローンやクレジットの利用方法や悪質商法の勧誘事例、インターネットによる架空請求・不当請求等を学び、マネートラブルのしくみや関連法を理解することを目的としており、島根県労福協から県内の全高校に案内文書を送付すると共に、県立・私立の各校長会にも働きかけて受講先を募集している。

講座の周知や受講案内等は島根県労福協事務局が担当し、講師は高校最寄りの中国労金の内部研修を受講した営業店職員が、各学校進路指導担当教員と協議の上で担当している。

財源は島根県労福協の予算のみで、支出は事業実施会計の公益目的支出計画実績として計上している。

「消費者講座」の受講状況は、2018年度に８校、計1,055名、2019年度に６校、計735名であった[3]。出前講座の内容や必要性についての評価を得ているが、近年はコロナ禍の影響により受講希望が芳しくない状況がある。しかしながら成年年齢引き下げを受け、受講希望が増加することを期待している。他団体にも同様の講座があるため、受講先の拡大と講座内容の充実が課題となっている。

「消費者講座」のほかにも、この４～５年間、高校生を対象にした「ワークルール講座」を開催している。ブラック企業、ブラックバイトが大きな社会問題になっていたことがきっかけだった。県内の高校生が進学、就職するにあたって、最低限の労働法の知識は身につけておいてほしいという思いから、連合島根との協働により、この取り組みが始まった。最寄りの高校からオファーがあれば、連合島根の地協事務局長が講師として高校に出向く。連合島根との予算折半で作成したハンドブックも受講した生徒に渡しているという。「ワークルール講座」の受講状況は、2018年度に４校、計378名、2019年度に３校、計360名であった[4]。ただし、コロナ禍以降は減少傾向にあるという。

[3] 前掲議案書 p. 12。
[4] 同上 p. 13。

６．ライフプランセミナー

島根県労福協、中国労金、全労済が個別に同様のセミナーを開催していたが、負担軽減や受講者増を目的とし、2015年度から３団体共催で実施することとなった。

会場は松江市、出雲市、浜田市の３カ所、講師は社会保険労務士やＣＦＰの資格保有者を外部から招へいしているが、講師の年齢的な問題と後継者不足が課題となっている。

中小企業労働者の退職後の年金、雇用保険、健康保険、税金等の情報提供、セカンドライフの必要経費と資産形成を踏まえた生活設計等を考える機会を幅広く提供することを目的としており、好評を得ている。新聞折込みチラシおよび55歳から59歳までの労金利用者へのＤＭ送付による周知によって、未組織労働者の参加が増加している。複数年継続の参加者もいる。受講者アンケート結果では、満足度・理解度とも90％超での肯定的評価を受けている。

コロナ禍以前は３会場で参加者400名に迫るほどの盛況で、会場によっては定員超過のため申し込みをお断りする場合もあった。2021年度実績は、コロナ禍による会場の利用人数制限の影響もあり参加者は268人であったが、定員超過のため申し込みをお断りしている。

財源は島根県の補助金および労金･こくみん共済coopの負担金と島根県労福協の拠出となっている。支出は事業実施会計の公益目的支出計画実績として計上している。

７．フードバンクしまね「あったか元気便」

2017年にＪＡ島根、生協しまね、松江保健生協、松江市社協、松江地区社協協議会の５団体でつくる「あったか地域づくり協議会」への参加要請を県生協連から受けたことがきっかけとなった。市内の地区公民館長や学校長の理解が得られる小中学校を対象とした、 就学援助世帯へのフードバンク事業に取り組むという目的に賛同し、当初はオブザーバーとして参加していた。

2019年６月には、任意団体フードバンクしまね「あったか元気便」が諸団体や個人の参加で設立された。参加団体はＪＡ島根、島根県労福協、生協しまね、グリーンコープ生協（島根）、松江保健生協、地域つながりセンターである[5]。島根県労福協からは副代表を派遣するとともに、正会員として年５万円の会費を納めている。

賛助会員として連合島根、中国労金島根県営業本部、こくみん共済coop島根推進本部、松江地区労福協、各労働組合等の参加を得て、フードドライブの呼びかけや食材パッキング・ボランティアに参加している。連合島根では運輸労連に加盟しているヤマト運輸が通常の半額で食材を届けたり、松江地区労福協ではコロナ禍で困窮した大学生への食糧支援等の活動の輪が広がっている。

フードバンク利用を希望する小中学校の増加に伴い、取り扱う食材も民間企業からの協力も含めて増加している。2022年３月時点で、実施校は６校から11校に増加し、利用世帯数のべ1,405世帯（のべ4,940人）、食品提供総量約16トンと前年度比約２倍に拡大している。ボランティアはのべ約850名、フードドライブには60を超える団体の協力があった[6]。

---

[5] フードバンクしまね「あったか元気便」ホームページ（https://foodbankshimane.com/　閲覧日2023年１月25日）。
[6] フードバンクしまね「あったか元気便だより」第17号、2022年３月発行。

今後、松江市内から県内他地域への運動を展開した際の人材確保や、公民館長や学校長の理解が得にくい学校もある等の課題がある。

８．政策制度要請

島根県労福協は、毎年11～12月の時期に、島根県に対して政策制度要請を行っている。島根県副知事と面会をし、要請内容について説明を行い、要請書を手交している。要請項目については、連合島根との間で若干の調整をすることもあるが、基本的には中央労福協のひな型を参考にし、県労福協独自で作成している。**図表Ⅲ－６－４**は、2022年度の要請事項である。連合島根の要請は２年に１度だが、島根県労福協では毎年要請を行っている点が異なる。

回答は、翌年１月に、県職員が島根県労福協に直接持参する、あるいは郵便やＰＤＦで送付される。

図表Ⅲ－６－４　島根県への要請事項（2022年度）

１．「労働者福祉運動の育成・強化」について
（１）労働者福祉の充実について
（２）「くらしサポートセンター島根」の事業への支援について
（３）2022年度の事業費補助金の交付について
２．中高年齢者及び女性の就労支援事業の継続について
３．地震保険・共済加入促進協議会の設置について
４．地域における多様な就労創出を促進する「協同労働の協同組合」の育成・支援
５．格差の是正、貧困のない社会に向けたセーフティネットの強化
（１）教育の機会均等～奨学金制度等の拡充・改善と教育費の負担軽減～
（２）生活困窮者自立支援制度の拡充・体制整備
（３）生活保護基準の見直しに伴う住民生活への影響への対応
（４）子どもの貧困対策の強化
（５）フードバンク活動への支援について
６．消費者政策の充実強化
（１）地域における消費者教育の推進
（２）消費者と事業者の良好な関係性の促進

資料出所：島根県労福協ホームページ
（http://shimane.rofuku.net/activity/pdf/2022_seidoyosei-kaito.pdf　閲覧日2023年１月25日）。

第７章　愛媛県労働者福祉協議会

１．会員組織

愛媛県労働者福祉協議会（以下、愛媛県労福協と略称）の成り立ちとして、1951年11月に労働者の福祉事業を進める母体として生活協同組合部会と労働金庫部会が設立、1960年に組織の基本方針が確認され、前身である愛媛県労働者福祉対策協議会が結成された。その後、1970年に愛媛県労働者福祉協議会に名称変更した。2012年４月に一般社団法人に移行し現在に至る。

図表Ⅲ－７－１は愛媛県労福協の会員組織を示している。このうち、連合、労働金庫、こくみん共済coop、生協連は、ほとんどの県労福協でみられる会員組織である。愛媛県労働者住宅協会は、1966年に設立された生活協同組合であり、宅地分譲・分譲住宅・分譲マンション・リフォームなどの住宅関連事業を展開している。（一社）愛媛県勤労会館は1973年に設立され、1976年に愛媛県労福協に加盟したが、2022月６月に愛媛県労福協に合併されたため、現在は会員組織ではない。

県内に８つの地区・地域労福協（四国中央地区、新居浜地区、西条地域、今治・越智地域、松山地域、大洲地域、八幡浜地域、宇和島地域）があり、いずれも愛媛県労福協の会員組織である。

図表Ⅲ－７－１　会員組織

連合愛媛
四国労働金庫
こくみん共済coop愛媛推進本部
愛媛県労働者住宅協会
愛媛県生活協同組合連合会
四国中央地区労福協
新居浜地区労福協
西条地域労福協
今治・越智地域労福協
松山地域労福協
大洲地域労福協
八幡浜地域労福協
宇和島地域労福協

資料出所：愛媛県労福協『福祉はひとつ　愛媛県労働者福祉協議会50周年記念誌』2020年、p. 68。

愛媛県の労働組合は四国の他県と異なり、官公労よりも民間産別・単組が中心になっている。労働者自主福祉事業団体と産別単組とのつながりが深いこともあり、労働運動や労働者福祉運動に対する思いも強く、組合員に対する人材教育も活発である。組合での役員経験者が労働者福祉活動を担う人材として活躍している。

２．財政とスタッフ

2021年度決算報告によれば、収入合計は5,524万円、うち会費収入3,503万円、愛媛県からの受託事業収入1,773万円、愛媛県からの補助金収入169万円である。これに対して、支出合計は6,797万円となっている[1]。

このうち、受託事業収入については、受託事業の実施前に前金払として事業費の半分が支払われるが、残りの半分は事業終了後に支払われるため、その間、事業費を立て替えなければならない。受託事業を増やすと、そのための立替金が必要となること、事務局スタッフが限られていることなどから、現在のところ、受託事業の拡大は考えていないという。

なお、公益目的財産額は約３億4,500万円、毎年約3,172万円を公益目的支出として見込んでいる。公益目的支出計画の実施期間は12年で、2023年３月末に公益目的財産額がゼロとなる予定である。現在、公益目的事業には、ライフサポートセンター事業、社会貢献活動育成助成等事業、情報収集・生活広報事業、調査研究・研修活動事業がある[2]。

愛媛県労福協に常駐しているスタッフは、事務局長１名（四国労金）、事務局次長１名（直雇用）、主任１名（直雇用）にくわえ、相談員４名の計７名である。このうち、相談員については、ライフサポートセンター４事業（愛媛くらしの相談センター、ジョブえひめ就労支援センター、きずな相談室、就労準備支援事業）に１名ずつ配置されている。

３．愛媛くらしの相談センター　－愛媛県労福協の中核事業－

2005年の中央の４団体合意に基づき、2006年３月に県内４団体によるライフサポートセンター検討委員会が設置され、議論を重ねていった。2008年３月の検討委員会において、ライフサポートセンターを県労福協の事業として開始することを確認した。

設立準備を進め、2009年10月に、ライフサポートセンター事業の中核として「愛媛くらしの相談センター」を開所した。労働相談、金融相談、生活相談など、勤労者の生活における相談窓口としてワンストップサービスを提供し、相談者が抱える悩み事の解決に向けた取り組みを行っている。

リーマンショック後の雇用創出を目的に、2009年から2015年までは愛媛県ふるさと雇用再生事業を受託していた。この受託事業によって相談員の新規雇用ができた。当初、相談員はハローワークで募集し、２名を採用した。

愛媛くらしの相談センター単独での収入はないが、３会員組織からライフサポートセンター事業全体にかかる会費として720万円が、通常会費とは別に拠出されている。相談員は、こくみん共済coop退職者１名という体制である。財政上の制約から、相談員を増員できないという問題を抱えている。そのため、ライフサポートセンターの各事業に配置されている４名の相談員は、担当する事業の垣根を越えて協力し合いながら対応している。

---

[1] 愛媛県労福協ホームページ（http://ehime.rofuku.net/index.htm　閲覧日2023年１月27日）

[2] 情報収集・生活広報事業としては、労働関係図書・資料の収集・提供、労福協機関誌「えひめワークライフ」の編集・発行を行っている。調査研究・研修活動事業としては、愛媛県勤労者定期観測調査（勤労者短観）、えひめ生活白書・連合愛媛白書の編集・発行を行っている。

愛媛くらしの相談センターにおける相談件数は、開所以降、年々増加し、2009年度は370件であったが2021年度は1,601件にのぼる[3]（**図表Ⅲ－７－２**）。相談方法は、電話、面談が大多数であるが、2020年度からコロナの影響により、郵送も増加している。

図表Ⅲ－７－２　愛媛くらしの相談センター　2021年度相談件数

全体		1,601件
性別	男性	1,012件
	女性	589件
雇用形態	正社員	146件
	非正社員	208件
	無職	1,131件
	その他（不明）	116件

資料出所：愛媛県労福協ヒアリング資料より作成。

2021年度の内容別相談件数をみると、最も多いのは就職問題923件、次いでメンタル87件、金融50件である。その内容は多岐にわたる。なかでも、金融相談や生活困窮に関係した相談は１回では解決に至らず、継続して対応する場合が多くなっている。

同行や紹介先の機関としては、法テラス、社会福祉協議会、労働局、県庁・市役所等が比較的多い。

４．ジョブえひめ就労支援センター　－１人ひとりへの伴走型支援－

愛媛くらしの相談センターへの相談内容として就職問題が非常に多い状況をふまえて、2010年に無料職業紹介事業の認可を取得し、同年４月に「ジョブえひめ就労支援センター」を開所した。

「職業紹介や個別就労支援だけではなく、公的就労支援機関では時間をなかなか割いてもらえない『求職活動の辛さ･愚痴を吐きだせる場所』『就職活動を続けるための元気を与える場所』として運営」している[4]。うつ病で仕事を辞めた人、障がいを抱えた人など、１人でハローワークを利用し、就職の結果にたどりつきづらい求職者にも伴走型の就労支援を行うことで、労福協が行う就労支援・無料職業紹介事業としての特徴がある。

相談員は１名であるため、相談は完全予約制にしている。１人につき約１時間から２時間程度をかけて対応している。相談者からは「親身になって相談にのってもらえる」との声もあるという[5]。相談員はハローワークを通じて採用した女性であり、相談対応だけでなく、求人開拓も行う。ハローワークとの連携のほか、企業とのつながりをつくり求人募集をとってくる。

[3] 2015年度からは、ジョブえひめ、一時生活支援事業、2016年度からは、就労準備支援事業についての相談対応件数も算入している。
[4] 愛媛県労福協『福祉はひとつ　愛媛県労働者福祉協議会50周年記念誌』2020年、p. 41。
[5] 同上、p. 53。

2021年度の相談者数は693人、うち新規相談者は64人である。相談者の年齢は20代から60代までと幅広い（**図表Ⅲ－７－３**）。会員登録者数は56人であり、そのうち49人が就職あるいは職業訓練修了に結びついたという成果があがっている。

図表Ⅲ－７－３　ジョブえひめ就労支援センター　2021年度相談者数

相談者数計			693人
相談者数	新規		64人
	継続		629人
相談内容	就労	就職活動	342件
		訓練等就活以外	70件
	職業	職業紹介	183件
		添削指導	98件
相談者の年齢	16-25歳		11人
	26-35歳		86人
	36-45歳		186人
	46-55歳		274人
	56-65歳		135人
	66歳以上		1人

資料出所：愛媛県労福協ヒアリング資料より作成。

個別就労支援のほかにも、再就職支援セミナーも年６～８回開催し、参加者から好評を得ている。例えば、2021年度は、３つのテーマ「①若者とは違った、自分らしい働き方を見つける、決めるための講座」、「②メンタル不調経験者の復職応援のための講座」、「③良好な人間関係で仕事を長く続けるための講座」で、それぞれを７月～１月に開催し、全14回の講座には、のべ72名が参加した[6]。

なお、2021年度の収入は、愛媛県補助事業の約146万円（ジョブえひめ81.5万円、労働ハンドブック作成64.8万円）であった。

今後の課題のひとつとして、事業の周知の弱さがあげられる。チラシを作成し、ハローワーク等に置いたり、さまざまな機会に配布したりして、周知活動を行っているが、相談員からはさらに相談者を増やしてほしいという要望もあるという。現在ではインターネット等で相談窓口を探す相談者も多いため、今後の周知方法については検討中である。

もうひとつの課題は、事業そのものが相談員の高いスキルに依存してしまっており、労福協事務局としての後押しができていないことである。

[6] 愛媛県労福協『第11回定時総会議案書』（2022年５月26日開催）。

５．生活困窮者自立支援事業／きずな相談室、一時生活支援事業

2008年からの中央労福協を中心として全国で取り組んだ反貧困キャラバンなど、生活困窮者支援にかかる運動のなかで、ＮＰＯ法人「松山たちばなの会」と出会った。「松山たちばなの会」がそれまで実施してきた「絆」再生事業を継続することができなくなったため、同法人および愛媛県からの打診を受け、愛媛県労福協がその事業を引き継ぐことになった。

こうしたきっかけにより、2013年に、愛媛県労福協は、愛媛県の受託事業「ホームレス等貧困・困窮者の「絆」再生事業」を受託し、生活困窮者支援「きずな相談室」およびシェルターを開設した。2015年からは、愛媛県保健福祉課より、生活困窮者自立支援法における任意事業の位置づけで受託し、現在も「きずな相談室」およびシェルターを継続して実施している。なお、2021年度実績の愛媛県生活困窮者自立相談支援事業および一時生活支援事業の受託金額は506万円、相談員はハローワークを通じて採用した１名である。

具体的な支援内容は、①生活困窮者が抱える問題に対する相談対応、情報提供および助言、②県内全域を利用対象者としたシェルターとして、松山市内に民間アパート３室を借り上げ、一定の住居を持たない生活困窮者を対象に提供、③必要に応じて、日常生活を営むのに必要となる物資の貸与または提供、などである。

基本的には、社会福祉協議会が作成した自立支援プランにもとづいて、シェルターを提供する。就労してお金を貯め、家を借りる、もしくは、生活保護につないで、生活保護を受けたなかで家を借りる、というルートを出口として想定している。シェルターが満室の場合は、ビジネスホテル等を、宿泊費を精算する形で提供している。

シェルターの入所期間は、法にもとづいて３ヵ月以内が原則である。３ヵ月で退所できない場合は、県と協議し、６ヵ月まで延長している。仕事がない人がほとんどなので、シェルターを出るまで食糧提供を行う。毎日、面談を行い、所持金、支出内容、支出したお金の出所などの管理をする。そうした自立かつ節約した生活を身につけるという観点から、食料は現物支給である。

2021年度の「きずな相談室」への相談件数は374件（男性278件、女性96件）であり、相談内容別（重複あり）にみると、住まいの相談が363件、自立プラン策定にかかる相談が353件と最も多い。つづいて多いのが、就職問題103件、こころの悩み（ＤＶ・うつ・依存症）92件、食糧の相談90件である。相談対応で多いのは、情報提供326件、メンタルカウンセリング97件、食糧支援92件などである。シェルター実利用者数は15名（男性11名、女性４名）であり、利用者の年代は幅広い。若年層の場合はこころの問題を抱えていることが多いという[7]。

６．生活困窮者自立支援事業／就労準備支援事業

2016年からは、愛媛県中予地方局より「生活困窮者・被保護者就労準備支援事業」も受託している。松前町、砥部町、久万高原町の３町居住の生活困窮者および被保護者のうち、就労意欲はあるけれど

[7] 愛媛県労福協ヒアリング資料。

も、個別事情を抱え、社会との関わりに不安を持っているなど、日常生活や社会生活に課題を抱える人たちに対して、個別状況に応じた各種支援プログラムを提供し、課題の改善を促すことによって、就労自立に向けたステップアップを図る取り組みを実施している[8]。

具体的には、社会的孤立の解消や社会参加への意欲醸成につなげるため、実施地域３町に通所利用ができる居場所を月２回程度（年間合計72回）開所している。支援対象者の居場所への通所を通じて、就労準備セミナー、就労体験、ハローワーク等への同行支援を組み合わせながら、支援対象者の就労意欲の改善を通じた自立支援に取り組んでいる。

2021年度の事業利用者数は、生活困窮者６名（松前町２名、砥部町４名、久万高原町０名）、被保護者５名（松前町１名、砥部町１名、久万高原町３名）、合計11名（うち前年度からの継続利用者は７名）であった。対応内容については、電話対応63件、訪問による面談対応５件（支援対象者の居住地に赴いての面談等）、来訪による面談対応69件（居場所への通所による面談・支援）、同行支援２件、その他68件（セミナー等のプログラムの提供）であった。その結果、就職者数については２名（生活困窮者１名、被保護者１名）であり、２名とも３ヵ月を超えて就業継続が確認できた[9]。

なお、2021年度実績の就労準備支援事業の受託金額は1,266万円、相談員はハローワークを通じて採用した１名である。ただし、専門的な知識が必要となる場合もあるため、2022年度から株式会社ライフキャリア制作所[10]に再委託し、専門家と一緒に事業を進めている。

事業の実施にあたっては、３町の社会福祉協議会との連携も欠かせない。毎年、３町合同の意見交換会を開催したり、３町それぞれの毎月の定例会にも出席したりしている。また、愛媛県との連携でいえば、県主催の生活困窮者自立支援事業研修会への参加があげられる。

７．労働セミナー、消費者教育セミナー

愛媛くらしの相談センターの相談のなかで、労働基準法を知らない相談者が多いことがきっかけとなり、2010年から、高校生、大学生、専門学校生を対象に、労働セミナーを開催している。同年７月には、初版の「若者のための労働ハンドブック」（**図表Ⅲ－７－４**）を発行した。現在、労働ハンドブックは第12版まで発行されており、県内高校、大学、専門学校の卒業予定者に、各地域労福協の協力を得て配布している。労働ハンドブックは、愛媛県の補助事業の対象となっている[11]。

このほか、労働セミナー開始以前から、高校生、大学生、専門学校生を対象にした消費者教育セミナーを四国労金と共同で開催している。消費者教育セミナーは、愛媛県の補助事業ではない。セミナーの内容は、特定商取引法に関連することである。2022年から成人年齢が18歳になり、契約が成立する年齢になることから、契約の成立の仕方、解除の方法などについて周知している。

労働セミナーは連合地協に講師打診を行い、加盟組織の労組担当者や地協事務局長らが講師を務め

---

[8] 前掲記念誌、p.55。
[9] 前掲議案書。
[10] 株式会社ライフキャリア制作所は、ファイナンシャルプランニング事業、キャリアコンサルティング事業等を行っている企業である（https://www.lifecareer-pro6.com/　閲覧日2023年１月30日）
[11] 労働ハンドブックの収支は、ジョブえひめ就労支援センターの収支のなかで会計処理されている。

ている。消費者教育セミナーは労金から講師を派遣している。両セミナーを同時に開催することもあれば、単独で開催することもある。

県の労政雇用課との連携により、県からも公立高校に対して声掛けが行われているという。その効果もあり、県内の高校、大学、専門学校でこの活動は周知されており、学校側からの依頼も増加している。ただし、コロナ以降はセミナー開催が減少している。労働セミナーは、2019年度に16校であったが、2021年度は12校に減少した。同様に、消費者教育セミナーは、2019年度に11校であったが、2021年度は９校に減少した。

図表Ⅲ－７－４　「若者のための労働ハンドブック」の概要

１．働くときのルールとマナー（社会人としての一般常識）
２．「働く」ということ
３．働くにあたっての約束事（労働契約とは）
４．期間の定めがある労働契約（有期労働契約）
５．職場のルール（就業規則とは）
６．働く時間（労働時間とは）
７．「賃金」について
８．「社会保険制度」について
９．会社を辞めるとき（労働契約の終了）
１０．「労働組合」について
１１．社会に出てから困ったら…

資料出所：愛媛県労福協「若者のための労働ハンドブック」（2021年９月、第12版）より作成。

８．婚活「縁結びサポート」事業

社会貢献活動育成助成等事業の一つとして、2014年から婚活「縁結びサポート」事業を実施している。愛媛県内の少子高齢化、会員労働者の出会いの場の提供、愛媛県勤労会館の会館利用促進、愛媛県勤労会館の婚礼事業拡大を目的として、婚活イベントを開催している。2021年までに婚活イベントを11回開催し、カップル70組、成婚４組が誕生した。

この事業は、愛媛県勤労会館がメインで、愛媛県労福協がそれに連携して取り組んでいる。愛媛県労福協は、婚活イベント企画のために、えひめ結婚支援センター[12]との連携を図る、会員組織へ周知するなどの役割を担っている。イベントの会場は勤労会館を活用し、イベントに参加するには参加費が必要となる。そのため、県労福協が負担する費用はほとんど発生していない。

ただし、2022年６月に愛媛県勤労会館は愛媛県労福協と合併し、飲食事業もすべて廃止した。その

[12] 「えひめ結婚支援センター」は、（一社）愛媛県法人会連合会が愛媛県から委託を受け、結婚支援を行う公的センターである（https://www.msc-ehime.jp/　閲覧日2023年１月30日）。

ため、今後の縁結びサポート事業の運営については検討中である。

９．フードバンク活動との連携

2009年の「反貧困ネットワークえひめ」の取り組みのなかで、「フードバンクえひめ」と邂逅したことがきっかけとなり、愛媛県労福協では、愛媛くらしの相談センター、きずな相談室を訪れる相談者のなかで、生活困窮で所持金がなく、食料の確保ができない相談者に対して、「フードバンクえひめ」を紹介していた。

2016年４月からは、「フードバンクえひめ」の食料品受け取り団体に登録し、食料品の寄贈を定期的に受け入れている。寄贈された食料品は、労福協ライフサポート事業の利用者・相談者のうち、食事に苦労している利用者・相談者に提供している。

ただし現状では、愛媛県労福協としては「フードバンクえひめ」に対して、これ以上の関与はなく、独自のフードバンク立ち上げの予定もない。

10. 県への政策制度要請

愛媛県労福協は、毎年、中央労福協のひな型を参考にして独自で要請書を作成し、県の労政雇用課に対して要請内容についての説明と要請書の提出を行っている。**図表Ⅲ－７－５**は2021年度の要請事項である。

また、県の他部署にまたがるような要請内容の場合は、労政雇用課が回答をとりまとめた上で、愛媛県労福協と意見交換も行っている。

地区・地域労福協のなかには、市町への要請を行っている地域もある。2021年度は、四国中央、西条、松山、宇和島において要請を行っている。

図表Ⅲ－７－５　愛媛県への要請事項（2021年度）

１．「愛媛くらしの相談センター」への支援の要請
２．就労支援事業に対する補助金の増額と支援の要請
３．消費者教育の推進に関する要請
４．生活困窮者自立相談支援事業の拡充・体制整備にむけて
５．子どもの虐待対策について
６．フードバンク活動の促進について
７．奨学金制度改善にむけた要請
８．協同労働の協同組合の育成・支援について

資料出所：愛媛県労福協ヒアリング資料より作成。

第８章　佐賀県労働者福祉協議会

１．会員組織

佐賀県労働者福祉協議会（以下、県労福協）は、1968年５月23日に発足し、2014年１月７日、一般社団法人となった。**図表Ⅲ－８－１**は県労福協の会員組織を示している。

図表Ⅲ－８－１　会員組織

連合佐賀
佐賀県教職員組合
佐賀県高等学校教職員組合
全労働省労働組合佐賀支部
九州労働金庫佐賀県本部
こくみん共済coop佐賀推進本部
佐賀県生活協同組合連合会

資料出所：県労福協ホームページhttps://sagarofuku.net/pages/51/（2022年12月９日現在）。

このうち佐賀県教職員組合は、連合の構成組織である日本教職員組合に加盟する労働組合である[1]。佐賀県高等学校教職員組合と全労働省労働組合はそれぞれ、全国労働組合総連合（全労連）に加盟する全日本教職員組合と日本国家公務員労働組合連合会（国公労連）に加盟する単組である[2,3]。その他の４組織はほとんどの県労福協でみられる会員組織である。

なお、会員組織ではないが、９つの地区労福協（杵島武雄、唐津・東松浦、神埼、藤津加島、小城多久、有田、佐賀、伊万里、鳥栖・三養基）が存在する[4]。

２．財政とスタッフ

2021年度労福協一般会計決算報告によると、収入は会費が約2,962万円、県補助金が500万円、福祉基金補助金が1,642万円、特別会計からの繰入れ2,692万円などで、合計約9,731万円であり、このうち福祉基金補助金が実質的に最も大きな財源となっている。福祉基金は2013年６月時点で約５億円を2050年度までかけて取り崩していくこととしている。特別会計からの繰入れは県労福協内に設置していた「勤労者旅行会」の解散に伴う残余財産であり、翌年度2,000万円を福祉基金会計に繰り入れた。会費収入について、専務理事は「労金とこくみん共済coopで９割を占める。両団体がきちっと健全経営して会費を安定的に納めていただくということで、（県労福協が）自らの努力でどうにかやれるということではないというのは問題かと思う。労働組合としてもなかなか組織率も上がらないし」という。

---

[1] 日本教職員組合ホームページhttps://www.jtu-net.or.jp/whats-jtu/jtu-list/（2022年12月９日現在）
[2] 全日本教職員組合ホームページhttps://www.zenkyo.jp/about/organization/（2022年12月９日現在）
[3] 全労連ホームページhttp://kokkororen.com/list.php（2022年12月９日現在）
[4] 地区労福協の会長はすべて労働組合の役員が兼務している。

これに対し、支出は活動費が約1,626万円、事業開催費が約1,513万円、人件費が約1,422万円、事務費が約1,076万円などのほか、次期繰越金約3,994万円となっている。活動費のうち約352万円が教育ローン利子補給事業に充てられているが、同制度は2020年度第６回理事会において制度の廃止決議を行い、2021年度に1,021人に対する利子補給を行い制度は終了している。また、約250万円は地区労福協活動費としての地区労福協への交付や連合佐賀への委託料である。

県労福協に常駐しているスタッフは専務理事１名（九州労働金庫）、事務職員１名（プロパー正職員）、ライフサポートセンターさが所長兼相談員（プロパー正職員（元電機連合））、介護職員初任者研修担当者（嘱託職員）の合計４名である。専務理事は「佐賀県労福協は、研究集会とか介護事業とかいろいろやっているが、嘱託や私も含めて４人でやっている。事業というのは、一年間均等に自分たちのやりやすいときにやるというわけにもなかなかいかないところがあって、どうしても秋から冬に事業が集中するということになると、その繁忙期はかなりハード。特に私が来た１年目の頃は、夜10時以降になるなんてことは日常茶飯事の状況だった」と語る。

また、上記の財政的な状況の中で「将来的な状況を考えると、例えば新卒で新しい職員を雇用して、育てていくという一般の事業所みたいな形では、やはりやりづらいと思う」「労福協活動を理解してそこに自分が貢献するというような観点がないと、給料も多分、役員といえどもたくさんもらっている方はいらっしゃらないと思う。再雇用の給料でやっていかないといけないということ、献身性がないと、この仕事はやってられないのではないかと思う。そうなると、そういう労福協運動にもともと理解がある方、あとは労金、こくみん共済coopの方とか、会員の一部の役員の方とかいうことで、しかも人件費がかからないとなると、一度退職された方を雇うということでしか人材を雇うことはできない。近年、雇用延長とかいろいろやっているので、そういう人材の調達も非常に難しい状況になっている。これは65歳定年制とか70歳までとかになると、さらに今後厳しくなっていくと思う」と人材確保の難しさを語る。労福協活動への理解を広げるという意味で事業団体に若い職員を出向してもらうことについて問うたところ、「いいだろうが、多分それは、労金とか、こくみん共済coopが認めるかどうかだ。確かに、目の前で見て理解しないとなかなか難しいとは思う」と述べた。

３．ライフサポートセンターさが

（１）設立経緯

「ライフサポートセンターさが」は、2005年８月の連合、中央労福協、労金協会、全労済による合意・確認による全国的な設立運動の流れの中で、2009年５月11日に事業を開始した。事務所は労働会館内にある県労福協の中に置いており、事務所費は面積割で負担しているという。具体的な活動としては、相談員１名による「なんでも相談」を電話で受けているのが一つ。もう一つは、月１回の無料法律相談であり、弁護士の協力を得て実施している。このほか、労金佐賀支店でも、毎月１回弁護士による無料法律相談会を実施しており、労働相談の困難事案には連合佐賀顧問の弁護士にも対応してもらっている。事業費は約550万円であるが、県から250万円の補助を受けている。ただし、事業費の実績に対する補助のため、まずは自前で事業費を用意する必要があるという。

（２）実施体制

相談員はプロパー職員の相談員１名である。現相談員は2021年３月に採用された。専務理事によると、「たまたま会社を都合で辞められた労働組合の役員の経験者の方がいたというご縁で、労福協に来ないかということで、今、その方に相談員になっていただいている」とのことで、「体系的にどういうふうにそういう人材を育てていくとか、マニュアルもなければそういう流れもない。その人を雇ってその人に頑張ってもらうしかないというのが現状だ」とのことである。

現在の相談員が３代目であり、２代目は「65歳までということだったが、人がいないということで、70歳まで引きずっていたという状況もあったようだ。連合佐賀の副事務局長をしていた自治労のプロパー出身者で、いろいろ経験してきて60になって労福協に来られた。人脈が広い方だったので、フードバンクやあちこちのＮＰＯの理事をしてくれとかいっぱい受け手があるみたいで、そういうアドバイザー的な役割を地域でされているみたいだ」という。

研修機会について専務理事に尋ねたところ、「基本的には中央労福協でされている研修だけ」だという。「相談員になる方を雇って、その方はスキルを磨かれてスキルが蓄積されていくだろうが、退職されるとまたリセットされる。相談員１名の体制は、なかなか相談スキルを一定のレベルに保っていくことは非常に難しい」「相談員各人が応答マニュアルみたいのをつくっていて、次の人に渡されている。それが引き継ぎみたいだ」と語る。

一人体制について、「まず相談を受けることに関する、そのもののスキルというかノウハウが全くなかった。１人体制だと、１人休んだらどうするのか、転送電話で、ずっと人を縛っておくような話だ。一度、今の所長さんに、全国のライフサポートセンター所長会みたいな責任者会で、何名体制でやっているのかを教えてほしいと聞いたら、どこも１名とおっしゃった。よく１名でこんなにやっているのは、いまだに疑問だ。だから、何が基本で、通常こういうやり方があるとか、まず相談を受けるためのスキームみたいなもの、もし中央労福協とかでそういう専門家のひな型みたいのがあると、私たちも安心して相談が進めやすい。特に心の問題とか、下手したら自殺とかにつながるので」と振り返る。

専門機関との連携については、上記弁護士との連携のほか、連携している弁護士が参加している「生活総合支援ネットワーク佐賀「絆ネット」」[5]とも連携を始めている。「生活困窮者支援にかぎるが、絆ネットの中に介護福祉士、臨床心理士などの専門家もいて、労福協もそこに載せていただいた。そこに相談をつなげるとか、そういう連携でお互い紹介しあってやっていこうというのは、去年から少し始まった」という。また、法テラスとも、電話相談の中で紹介してつなげるという提携はしているが「日常的に集まって会話をしているということは、あまりない」という。

（３）相談件数・相談内容

相談件数は2017～21年度の実績で平均約350件／年である。2020年度はコロナで237件に減少し

[5] 絆ネットのホームページに設立趣意、会員、活動内容などが掲載されている。https://kizunanet.sagafan.jp/

例年より少なかった。2021年度354件の内訳は生活相談31％、相続相談18％、労働相談９％、多重債務相談５％、法律相談３％で、前年度までに比べ労働相談と法律相談の割合が減少した。相談者は女性が若干多い傾向があり、2021年度は54.5％が女性であった。一般市民からの相談がほとんどであり、労働組合員からの相談はほぼないとのことである。相談事を傾聴し必要に応じて弁護士や税理士、司法書士につなぐといった対応を行っている。相談経路としては、口コミ・紹介（2021年度37.6％）、他団体の情報（同32.5％）、ホームページ（同21.2％）の順に多く、2021年度は前年度に比べ「口コミ・紹介」が129.3％と大幅に増加した。

図表Ⅲ－８－２　ライフサポートセンターさが相談受付実績

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
労働相談	73	61	56	53	35
法律相談	78	76	45	33	12
多重債務	24	20	19	15	19
金融相談	6	2	3	1	7
年金相談	3	0	0	0	0
福祉･介護	3	0	0	0	15
共済	0	0	0	0	0
生活相談	108	108	124	71	112
相続相談	56	92	86	60	65
その他	14	26	3	4	89
合計	365	385	336	237	354

資料出所：一般社団法人佐賀県労働者福祉協議会「第62回通常総会議案書」。

４．「フードバンクさが」の支援

（１）「フードバンクさが」の設立及び県労福協による支援の経緯

「フードバンクさが」は、食品ロス問題の解決、地域の再生、助け合う福祉の向上をめざし、2018年から準備を始め、2019年３月に任意団体として設立され、さらに社会的に責任ある組織運営を行っていくために2020年10月15日にＮＰＯ法人化されたものである。県労福協では、生活困窮者対策として、「特定非営利活動法人フードバンクさが」の活動を財政面、人的資源、支援の拡大の面から支援している[6]。

「フードバンクさが」を支援することとなった背景には、当時のライフサポートセンターの相談員（２代目）の熱意があったのではないかと、専務理事は語る。「前相談員の人脈で、フードバンク活動を支援してほしいと頼まれて、労福協に話を持ち込んで、支援をしていこうという流れになった」という。

[6] 佐賀県内でフードバンクに取り組む法人は「フードバンクさが」がさきがけで、その後２団体増えている。

（２）支援の内容

支援の内容については、①財政支援、②役員の就任、③労働組合に対する支援要請である。①は「とりあえず運営が軌道に乗るまでの間ということで、年間200万円の支出をしている」。財政支援が必要な背景として、「自治体に対する要望書なども労福協の活動としてやって、フードバンクについては特別の項目としてやり取りしたけれども、佐賀県ではあまり特定のＮＰＯだけを支援することはできないという一点張りで、ほとんど県からの支援はない状態だ。だから非常に財政的には厳しい」ということがある。②についてはＮＰＯ法人の設立準備段階から県労福協が委員として関与してきた。2021年度も賛助会員（団体）となり、法人の理事と監事に各１名が就任している[7]。③は、労福協の福祉キャンペーンの一環として、「毎年労福協として各産別を回る。そのときにフードバンクの賛助会員になってくださいとか、また組合員ベースでは寄付をお願いするという流れをやっている。食料の寄贈も声をかけるけれど、労働組合が活発にやっている現状にあるかというと、そうでもない」といい、地区労福協の参画には至っていない。

（３）支援の継続性の課題

(2)①の財政支援については、労福協内での決定は「すんなりいけたみたいだ。私も、（私自身、決定時に）監事の１人だったが、事務局がそう言うなら悪いことではないというぐらいで。だからほとんどそういうことで問題があるとかいう意見も出ていなかった」（専務理事）という。しかし、その継続性について専務理事は、「公益法人認定法では特定の団体に継続的な金銭の支援を行ってはならないということがあるみたいだ。それはどこまでの範囲で適用されるのかということもある。また年間200万だから10年で、2,000万ということになる。フードバンクだけに200万を継続して支援していくことに今後も労福協の会員の皆さまの理解が得られるのかもわからない。今でもぎりぎりの活動が行われている状況で、早くフードバンクの財政的基盤を確立することが課題だ」と語る。

５．介護職員初任者研修

（１）研修事業等の経緯

県労福協は、佐賀県の介護職員初任者研修事業者の指定を受け、県民向けに介護職員初任者研修を実施している。介護保険制度開始に合わせ1998年７月から訪問介護員養成研修事業を開始し、99年10月訪問介護事業所の指定を受け、同年11月に「介護サービスセンター・とす」を開所した。2000年１月には指定居宅介護支援事業所にもなった。しかし、利用者及び介護人材双方の確保難、労組による利用者紹介の低迷により、2003年３月、訪問介護事業から撤退し、センター事務所を閉鎖した。その後、県労福協として介護職員初任者研修事業を継続しているほか、研修修了者に対する「フォローアップ研修会」を継続的に実施してきたが、「フォローアップ研修会」については2022年度末で廃止となった。

[7] 監事は当初労働金庫から県労福協の現専務理事が就任し、その後県労福協の専務理事となった後も引き続き監事を担ったが、次期総会で労金に戻すこととしているという。

（２）研修の実績

研修対象者について、「当初は会員の方、労働組合員の自宅介護とか自らが介護できるようにということを中心として、そこに労福協として送り出していこうということを考え、土曜、日曜でやっていた。それが実際、集まってこられる方は、労働組合の方は毎年１人いるかいないかぐらいで、あと半数以上が介護施設で働いていらっしゃる方。介護施設が、労福協のこの研修は安く受けられて資格が取得できるということで、平日に開催することにして、介護事業に従事する方の人材供給になっている」という。

修了者数は第１回（2000年度）～第26回（2021年度）まで（第25回（2020年度）はコロナ感染拡大防止のため中止）の累計で680人（27.2人／年）となっている。

図表Ⅲ－８－３　介護職員初任者研修修了生市町別一覧

市町村	研修生数	市町村	研修生数
佐賀市	303	吉野ヶ里町	11
唐津市	49	基山町	11
鳥栖市	25	みやき町	21
神埼市	23	上峰町	4
小城市	55	玄海町	3
多久市	15	有田町	26
伊万里市	35	大町町	8
武雄市	39	江北町	4
嬉野市	10	白石町	11
鹿島市	14	太良町	3
（市計）	568	（町計）	102
		（県外）	10
		合　計	680

資料出所：一般社団法人佐賀県労働者福祉協議会「第62回通常総会議案書」。

（３）実施体制

嘱託職員１名が専任しており、「ライフサポートセンターさが」所長がサポートしている。嘱託職員が県への申請業務、講師との連絡調整などを行い、所長が申請内容等のチェック、講師依頼の折衝などを担当している。具体的には、「県に対して毎年、認可申請を出して、許可を得て募集をするということとか、講師の大学の先生とかそういう方々と日程調整をして研修プログラムを組んでいくとか、実際には調整とかそういうところだけの話だ。やはりそこら辺も経験があるなしでは全然違う。ライフサポートセンター所長が一応、内容チェックとか関係団体の講師の先生と折衝がうまくいっているかどうかを、ちゃんとチェックするということで分担している。事業活動内容は

研修なので、労福協が確かにプログラムとかを出しても実際、大学の先生が決めた話なので、内容ということでは分からない。職員に急に辞められたり病気をされると、県の申請も何も知らない、知識がなければ簡単にやれる話ではないので、そういう意味では最低限を１人でやっているというところに大きな問題があると思っている」と、専務理事は体制の課題をあげる。

また、財政面では、受講料収入と県からの補助金があるものの、大半は福祉基金会計からの繰入れで賄っており、毎年100万円／年程度持ち出しとなっているという。フォローアップ研修の参加費は無料である。専務理事は、「受講料は１人３万円程度で、嘱託職員１名雇っているので、大幅な赤字になる。やはり人件費が一番大きい。あとは先生の謝礼とか、結構お金がかかっている。ほかのところより受講料が安い」とのことである。また、「いつまで（研修事業を）続けるのかというのは、役員になられたばかりの方、特に三役の辺りではそういう話が出る。ただ実際に、これをやめたら、その引き継いだ財産をどうやって使うかという、また新たなものを考えないといけない。これが公益目的でしか使えないので、それに代わるものがあれば検討したいという思いは皆さんが持っている。なかなかそれに代わる安定的な貢献事業というのが、思い浮かばないというのがあって、多分、ずるずると」と悩みを語る。

福祉基金からの取崩しを主な財源としていることについても、「少しずつそれがいつかはなくなるわけなので、それを長く使うということで、今年度より、通信制とか導入して少しお金がかからないようにするということと、オンライン授業サービスとかで受け入れの人数についても増えるような、授業が受けやすいような環境を整えて、少しでも長生きさせようと思っている」と語る。

６．佐賀女子短期大学における消費者教育の取り組み

（１）取り組みの経緯と内容

県労福協は、佐賀女子短期大学の１年生に対する授業を実施している。具体的には、毎年１コマ授業を受け持ち、「ライフサポートセンターさが」における相談事例を踏まえ消費者トラブルやクレジットカードの仕組み、ライフプランの重要性などを中心に講義をしている。

本活動の開始時期は不明だが「議案書等で確認ができたのは2013年ごろからで、それ以降毎年行っている」という。きっかけも不明だが、「大学の先生と労福協の職員の個人的な関係の中で、「ちょっとそういうの、やってみない？」と言われて、「じゃあ、やりましょう」と受けて、講義の内容と講師については労働金庫に委託したということだった」と、専務理事は語る。また、授業の実施にあたり金銭のやり取りはないとのことである。

（２）実施体制

上記のとおり、講師は労働金庫の職員が務め、県労福協は「大学側といつの何コマ目の授業でよろしくお願いしますというのを、労金につないで大学の事務局と労金と労福協３者で協議をして決めるという内容で、そう大きな役割とかという体制の問題もない」という。講師を労働金庫が担うことについては、「消費者トラブルは、資料があれば誰でもできるような話ではあるが、法改正と

かなると、どうしても労福協というベースの中ではそういう情報が入ってこない。引き続き、労金に協力を願わないと、なかなかこういう活動は難しいのかなと思う」「事業活動の中で研修は多分、労金でもやっているし、全国的には労働金庫協会のほうで、「マネートラブルにかつ！」という非常に分かりやすい資料とかある。それを活用しながら資料を作っている。労金はそういうことをやるのが貢献でもあるし、事業目的にもマッチしたので、いいのではないのかと思っている」と、専務理事は肯定的にとらえている。

学生からの評判は概ね良好で、「学生にアンケート等を取ると「ためになりました」とか、そういうことを書いてくれているが、１年生でどこまで、卒業して外に出たときに、トラブったときに思い出してくれるというのはある。内容自体は知らないより知っているほうがいい、トラブルの内容を知っていれば、どこかに相談すれば必ず解決するということ、そのことさえ理解していただけていれば内容的には十分なので、多分、役に立っているのだろうと思う。大学側のほうも毎年やりましょうね、と１コマ授業をわざわざ空けていただいているのもあるので、内容的には学生に対して必要な教育という認定をいただいているのではないかと思う」とのことである。

（３）佐賀女子短期大学以外における取り組み

佐賀女子短期大学以外の学校への授業の拡大について問うたところ、「労金を労福協のグループと捉えると、連合佐賀は、これは連合の方針にもあるが、大学の授業もしようということで、佐賀大学で労働講座みたいなその１項目の中で消費者教育、労働教育の講座が割り当てられていて、労働金庫がやっている[8]。だから、県内３つ、大学と短大があるが、そのうち２校でそういう同じような内容のことがやられている。あともう一つはなかなか掘れなかったということがあるけれども、まずまず広がっていると思う」とのことであった。

また、高等学校での授業は、県労福協としてではなく労金としては実績があるとのことである。「たまたま高校の教職員組合との連携の中で実現したというのは、今まであったけれども、それはなかなか継続的にならないし、または同じ学校から声が掛かるかというと掛からないし、「どうですか」といえば「考えておきます」で終わる」という。それも単発の授業とのことで、「なかなか授業のコマ数とかそういう余裕がないというのもあるのだろうが、よく分からないところがある。学校のほうに入っていって毎年やりましょうよというところまではいかない。しかし評判は決して悪くはない。なぜ高校で毎年、継続した授業にならないのかというのは、もう少し勉強しないといけないと思う。ただ、高校全部に対して、例えば「県立高校、全部してくださいよ」となると体制的にも無理なので、やはり一部の高校でしかならないというところは、あるかと思う。そういうときは、もしかしたら公立では問題が出てくるのかもしれない」という。

[8] 連合佐賀が2012年度から佐賀大学提供講座を実施している。

７．政策・制度要求実現の取り組み

県労福協は、県・市町に対する政策・制度要求を例年行っている。2022年度は、2021年８月31日に要望書策定に関わる作業部会（県労福協、労働金庫、こくみん共済coop、生協連で構成）を立ち上げ、要望項目の選定及び要望趣旨の策定等の骨格づくりを行い、９月14日の政策調整会議で要望書のとりまとめを行い、９月30日の第３回理事会で要望書の最終骨子案が承認された。要望事項は、中央労福協から示された参考例を基本に、県の地域事情を斟酌した内容に修正した８項目61事項とし、10月22日に産業労働部長に対し要望書を提出した。県からは12月22日に産業労働部副部長から回答書を受け取るとともに、各担当課から内容の趣旨説明を受け、意見交換を行った。

なお、市町に対する要望書は、県に対する要望を基本に地区の状況により要望項目の加筆・修正を行い、11～12月に各地区労福協から各自治体に提出している。

専務理事は、県に対する要請の実情を次のように語る。「イベントごとばかりとかで、私も多忙を極めるという状況にある。実際、福祉の現場とか困窮者対策の現場には何が起こっているかというのはあまり知らない。だから、恥かきの話をすれば中央労福協のほうで各省庁に出しているものをひな型として作る。「そういう問題がわが県で、どこでどのようにやっているか認識されているか」と聞かれたら、「それは分からない。全国的に統一して要求しているので」というようにお答えする。一つ一つの政策に深く入っていかないと、地域では要望書というのが、形通りに「これ、やってください」、「はい、分かりました」で終われば別に何てことはないが、そこで論議を深めようとすると、私たちも中身を詳しく現場を知らないと、県とのやり取りが難しいというところもあり、頭を抱えている」。そのため、「佐賀県にお願いをして、少しでも自治体とＮＰＯをつないで、もしうまくやることができたら、そういう福祉運動が前進するきっかけにはなるかもしれない。それができれば、もう少し自治体要望を軸にいろんなＮＰＯとの連携を深めることは可能かもしれないと思っている」と展望を語った。

第９章　新潟県労働金庫・公益財団法人新潟ろうきん福祉財団

１．組織体制・財務状況・人員体制

（１）新潟県労働金庫

新潟県労働金庫（以下、「新潟ろうきん」）は、1952年に設立され、新潟市中央区に本店をおく協同組織の福祉金融機関である[1]。現在、27店舗（出張所・インターネット支店含む）を構える。

団体会員数は1,932会員、間接構成員数は209,175人、個人会員数3,633会員である。また、労働金庫に加入する各会員を代表する推進委員によって構成される「推進委員会」が、営業店単位に設置されている。推進委員会は、推進委員から互選された運営委員（約５名前後）が営業店と協力して運営にあたっている。

2022年３月末時点での出資金は49億4,274万円、預金残高は8,915億円、融資残高は3,771億円、当期純利益は18億円となった。

役職員数は、常勤役職員が458人、臨時職員等が76人である。現在、地域貢献活動の担当部署は営業推進部の地域共生推進室であり、４名が在籍している。

（２）公益財団法人新潟ろうきん福祉財団

公益財団法人新潟ろうきん福祉財団（以下、「ろうきん福祉財団」）は、1983年、新潟ろうきんの30周年記念事業として設立された[2]。設立当時の名称は、財団法人新潟県勤労者福祉厚生財団である。2013年に一般財団法人に移行し、2014年には、新潟ろうきん福祉財団に名称変更した。その後、2021年には公益財団法人の認定を受けた。

事業内容は、2021年度に８事業から５事業に整理したが、2022年度には、休眠預金等活用法に定める資金分配団体への応募を予定していることから、さらに既存事業の見直しが行われた。現在は、①県民・勤労者の福祉・文化向上に関する事業、②ＮＰＯ等地域活動団体助成事業、③奨学金事業の３事業になっている。

財務状況については、2021年度の年間支出が7,568万円、2022年３月末時点の正味財産残高が３億6,833万円である。

現在の役職員数は５名である。専務理事、新潟ろうきんから出向している事務局長および事務局長代理、新潟ＮＰＯ協会から出向している地域共生推進室長、直雇用職員１名で構成される。

２．新潟ろうきんの地域貢献活動に対する方針

新潟ろうきんの地域貢献活動に対する考え方・スタンスは、「中期経営計画2020」に示されている。「中期経営計画2020」は、2020年度からの３ヵ年計画であり、「ろうきんの理念」「ろうきんビジョン」

---

[1] 新潟県労働金庫の組織概要については、新潟県労働金庫『新潟県労働金庫ディスクロージャー誌2022』2022年７月、p.7およびp.19。

[2] 公益財団法人新潟ろうきん福祉財団の事業内容および財務状況については、ホームページhttps://zaidan-hukushi.or.jp/about.html#plan（2022年10月27日アクセス）。

「ろうきんＳＤＧｓ行動指針」に沿って、これまでの考え方を継承しつつ、さまざまな取り組みを発展させる内容で策定されている。

ここでは４つの基本方針を立てており、そのうちの１つに「非営利協同セクターと連携し、地域活動に積極的に関わっていきます」と明示されている。さらに、2022年度事業計画では、その具体的施策として、地域福祉活動の支援、労福協および新潟ろうきん福祉財団との連携強化、生協等他団体との連携強化、ＮＰＯ等非営利協同セクターの金融ニーズへの対応、をあげている。

なお、中期経営計画の基本方針のなかに、非営利協同セクターとの連携が明示されたのは2017年度からであるが、実態としては、それ以前から非営利協同セクターとの連携体制がつくられている。

以下では、こうした考え方にもとづき、新潟ろうきん、ろうきん福祉財団が一体となって取り組んでいる主な地域貢献活動とそれらを支える人材育成の仕組みについて紹介する。

活動分野 窓口	資金的支援	人材育成	組織間連携による地域コミュニティの活性化
新潟ろうきん	●ＮＰＯ事業サポートローン（2005年～） ●ＮＰＯ応援ローン（2012年～） ●ＮＰＯ寄付システム（2013年～）	●にいがたＮＰＯカレッジ（2017年～） ●新潟ＮＰＯ協会への職員出向（2018～20年）	●ろうきん笑顔プロジェクト（2015～17年） ●ろうきんあんしんスマイルプロジェクト（2020～22年） ●いじめ見逃しゼロ県民運動への参加
ろうきん福祉財団	●地域福祉団体助成（1983～2015年） ●ＮＰＯ等助成（2003年～）		

３．地域貢献活動を担う団体への資金的支援

（１）地域福祉団体助成

①経緯・仕組み

新潟ろうきんの地域貢献活動は、1983年に開始された新潟県勤労者福祉厚生財団（現：ろうきん福祉財団）による「地域福祉団体助成」事業の連携から始まる。助成の対象は、高齢者、障がい者・児、子ども支援等にかかわる狭義の福祉団体である。新潟ろうきんの各支店が推進委員会と相談して助成先団体を選定・推薦するという非公募方式をとっており、助成先が決定したら、各支店から推進委員長または支店長がその団体を訪問し助成金を渡すという仕組みである。この助成制度は、2015年まで実施された。

2016年以降は、新潟ろうきん本体で同様の「ろうきん笑顔プロジェクト」（後述）が開始されたため、「地域福祉団体助成」を中断している。

②助成実績

1983年設立当初から2015年度までの実績は、助成団体数が延べ348団体、助成総額が2,385万円となっている[3]。ただし、2016年に中断して以降も、「新潟いのちの電話」のみ毎年20万円を助成している。

近年、新型コロナの影響により多くの団体の活動が制限され、組織の継続も困難になったため、2021年には、各支店の推薦を得た県内57団体に総額500万円の緊急特別地域助成金を交付した。

③評価

各支店が推進委員会と相談しながら、助成先として、地域の課題に取り組む団体を選定することによって、新潟ろうきんが地域に入るきっかけとなり、推進機構も活性化した。労働組合役職員が地域にどのような団体があるかを知る機会にもなった、とろうきん福祉財団は評価している[4]。

（２）ＮＰＯ等助成

①経緯・仕組み

「ＮＰＯ等助成」は、2003年に新潟ろうきん50周年事業の一環として開始された、ろうきん福祉財団の単独事業である。この助成事業は、県内のＮＰＯ等の市民活動団体に対する資金的支援を通じて、県民福祉の向上を図ることを目的としている。その内容は10年計画で総額１億円の助成を実施するというものである。

上述の「地域福祉団体助成」と異なる点は、対象となる分野が広義の福祉であり、公募制を採用していることである。ＮＰＯ等の団体が応募する際には回数の制限はなく、毎年応募してもよい。

2013年度から、非公募の若者就労支援枠100万円を設けて支援を強化したが、現在では一般公募枠に移動している。ただし、助成団体の選考基準に「就労機会創出」を設けるなどして、若者就労支援団体への支援を継続している。

同じく2013年度から、特別助成として「ＮＰＯ応援ローン」（後述）等の利子助成も開始した。

ＮＰＯ等助成の募集・選考・交付等の流れは、次のとおりである。

１月	ＮＰＯ応援ローン等の利子助成70万円の公募枠の募集
３月	ＮＰＯ等助成1,000万円の公募枠の募集
４月	書類選考委員会
５月	面接選考委員会

[3] 公益財団法人新潟ろうきん福祉財団ホームページ
https://zaidan-hukushi.or.jp/wp/?page_id=69（2022年10月19日アクセス）。
[4] 公益財団法人新潟ろうきん福祉財団へのヒアリング記録（2022年１月11日）。

６月	交付式
12月	進捗状況文書確認
翌年４月	成果報告書提出、成果報告会（公開）

2022年度には、上述の「ＮＰＯ等助成事業」と、2013年度に開始した「自立した持続可能な地域社会創造事業」を統合し、「ＮＰＯ等地域活動団体助成事業」を新たに創設した。これまでのＮＰＯ等助成には、資金助成後に支援する仕組みがないこと、両制度への重複応募、選考委員の負担増等の課題があったため、制度の再編に至った。なお、「自立した持続可能な地域社会創造事業」では、資金助成だけでなく、講座・セミナーの開催、参加者同士のネットワークづくり、地域づくりの実践的なコーディネート技術研修等を実施してきた。両制度の統合によって、こうした資金助成後の支援の仕組みが引き継がれることになる[5]。

②助成実績

2021年度の利用状況は、応募団体が73団体、うち助成団体が22団体、助成金額が910万９千円であった。2003年度から2021年度までの累計でみると、応募団体が1,190団体、うち助成団体が369団体、助成金額が１億7,145万３千円となっている[6]。

③評価

2004年に発生した7.13新潟豪雨、中越地震のように、新潟では自然災害が多いことを背景にして、復興や地域づくりに向けて各種のＮＰＯ、市民活動団体が立ち上がっている。県内の多くの団体から、活動基盤を支援する事業の継続が求められているという[7]。

（３）ＮＰＯ応援ローン

①経緯

新潟ろうきんでは、ＮＰＯ法人向け融資制度として、2005年から「ＮＰＯ事業サポートローン」を取り扱いしているが、「ＮＰＯ応援ローン」は、ＮＰＯ法人がより利用しやすいものとして、2012年10月、新潟ろうきん創立60周年を契機につくられた制度である。それまでは新潟ろうきんから、ろうきん福祉財団に寄付を行い、財団を通じた助成金という仕組みで支援を行っていたが、ＮＰＯが将来にわたって事業を継続していくには、助成のような臨時的収入に依存しない形での安定的な財政基盤の確立が必要であり、発展段階のＮＰＯにとって融資の利用は果たすべき役割が大きいとの認識のもと

[5] 公益財団法人新潟ろうきん福祉財団「2022年度事業計画」（ホームページhttps://zaidan-hukushi.or.jp/about.html#plan　2022年10月20日アクセス）。
[6] 同上「2021年度ＮＰＯ等助成事業チラシ」（ホームページhttps://zaidan-hukushi.or.jp/wp/?page_id=69　2022年10月20日アクセス）
[7] 前掲、新潟ろうきん福祉財団へのヒアリング記録。

でつくられた。制度の立ち上げにあたっては、先進金庫である近畿ろうきん、中央ろうきんへの視察を行い、それらを参考にした。2021年10月には制度改定も行った。

②仕組み

ＮＰＯの融資対象は、県内の中間支援組織である認定ＮＰＯ法人新潟ＮＰＯ協会（後述）からの推薦を受けた団体に限定している。その背景には、新潟ろうきんがＮＰＯからの相談を受けるノウハウが不十分であったということがある。

融資限度は500万円（但し、つなぎ資金は2,000万円以内で交付金の範囲内）であり、資金使途は、運転資金、設備資金、つなぎ資金に限定している。担保は不要である。（２）で述べたように、ろうきん福祉財団から年間上限10万円の利子助成もある。

融資の流れは次のとおりである。他金庫では本部が専属対応するケースが多いが、新潟ろうきんでは各営業店が相談・受付窓口となっている。これらを地域共生推進室がとりまとめ、新潟ＮＰＯ協会による公益性審査委員会が公益性や社会的意義等を確認する。各営業店の相談･受付業務に関しては、地域共生推進室の４名がサポートしたり、ＮＰＯ会計に精通した税理士等による研修を実施したりして、職員のレベルアップを図っている。

新潟ろうきんのスタンスとしては、融資総額の拡大自体を目的としておらず、さまざまな団体からのニーズに適切に対応していくことを重視している。「ＮＰＯ応援ローン」は小口の資金需要への対応を基本としているため、制度の枠を超えた相談の場合は、日本政策金融公庫との連携などを通じた総合的な対応を行っている。

③利用状況

利用状況は、毎年おおむね５件程度で、融資実行額は1,500～2,000万円程度で推移している。2021年12月末時点での利用残高は８件、2,250万円である。

利用しているＮＰＯの主な事業内容は、就労支援、放課後児童クラブ、放課後等デイサービス、子育て支援、環境保護等である。

コロナ前は運転資金の相談が目立っていたが、コロナ禍になってからは、つなぎ資金の相談が増えているという[8]。

（４）新潟ろうきんＮＰＯ寄付システム

①経緯

「新潟ろうきんＮＰＯ寄付システム」は、2013年12月から取り扱いが開始された。それまでもＮＰＯ等助成などの支援を実施してきたが、さらなる関係の強化として、県内ＮＰＯ等が自立的・継続的に活動展開できるような安定的財源を確保すること、市民・勤労者とＮＰＯ等をつなぎ、ＮＰＯ等の

[8] 新潟県労働金庫地域共生推進室へのヒアリング記録（2022年１月11日）。

認知度の向上を図ること、市民・勤労者がＮＰＯ等への支援や活動に参加できる仕組みを提供することを目的に、寄付システムが新設された。

②仕組み

新潟ろうきんが利用を認めたＮＰＯ等が、寄付者のろうきん口座から決まった日に決まった金額を手数料無料で引き落とす自動振替の仕組みである。寄付先のＮＰＯ等の活動状況や成果の情報についてはＮＰＯ等のホームページ等で公開される。

③利用団体

「新潟ろうきんＮＰＯ寄付システム」を最初に活用したのは、上越市にあるＮＰＯ法人くびき野ＮＰＯサポートセンターが運営する「にいがたＮＰＯ基金」である。この基金では、寄付集めの方法の１つとしてＮＰＯ寄付システムを活用し、県内全域のＮＰＯ等を対象に年１回の募集を行い、審査し、助成を実施している。

2021年12月からは、長岡市にあるＮＰＯ法人市民協働ネットワーク長岡が運営する「ながおか協働基金」が新潟ろうきんＮＰＯ寄付システムを導入した。この基金は、長岡で寄付されたお金を長岡の団体に還元する地域循環型の仕組みになっている。一口300円（月額）から寄付でき、集められた寄付金は選考会で決定した個人・団体へ配分される。

４．地域貢献活動を担う人材の育成

（１）にいがたＮＰＯカレッジ

①経緯・仕組み

「にいがたＮＰＯカレッジ」は、ＮＰＯが「参加と協力」の力を高め、より社会から信頼され、課題解決・価値創出できるようになるための基礎的な学びを得ることを目的として、2017年度から、新潟ろうきん、新潟県県民生活課、新潟ＮＰＯ協会の三者の協働により開催されている。2021年度からは日本政策金融公庫も後援として参加している。

参加対象は、県内で活動する団体、志のある個人等で、参加費は無料である。2020年度から、オンラインによる開催方法を取りいれ、録画配信もしている。

内容は２つのコースに分かれており、マネジメントコースは新潟県県民生活課、経営戦略コースは新潟ろうきんが主催する。前者のコースはＮＰＯ運営のノウハウ、ＮＰＯ会計の基礎を学び、後者のコースでは、助成金申請のポイントやウェブによる寄付集めの方法などを学ぶ。いずれも、そのテーマに精通した実践家が講師を務める。

②参加者の推移

通常の対面時には60名くらいの参加だったが、オンライン開催にしたことによって、2021年度は延べ500名弱が参加し、好評だった。

県内の団体・個人への支援を基本スタンスとしているが、他県から申込みがあり、参加するケースもある[9]。

（２）新潟ＮＰＯ協会へのろうきん職員の出向

①新潟ＮＰＯ協会とのつながり

すでに述べたように、新潟ろうきんが各種の地域貢献活動を行ううえで、新潟ＮＰＯ協会との連携は欠かせない。新潟ＮＰＯ協会は、2002年に設立された新潟県域を活動エリアとする中間支援組織である。

新潟ろうきんとのつながりは、2003年のＮＰＯ等助成の立ち上げがきっかけとなっている。新潟ろうきんが、いかに県域の団体が利用しやすい助成制度をつくるかという議論を１年間かけて行ったさいに、新潟ＮＰＯ協会事務局長および数名の理事に声がかかり、その議論に参加することになった。その後、2004年に7.13新潟豪雨や中越地震が発生し、市民活動が迅速に地域のニーズに対応しなければならなくなったときも、新潟ＮＰＯ協会は、新潟ろうきん、当時の新潟県勤労者福祉厚生財団（現：ろうきん福祉財団）からの助成金等を通じて連携が図られていた。このように、一緒に事業を展開しながら、互いに信頼できるネットワークをつくりあげていった。

なお、新潟ＮＰＯ協会のほかにも、県内には10程度の中間支援組織がある。新潟では、地域の中間支援組織がしっかりと存在し、活動している点で他県と異なる。

②出向者の経験談

新潟ろうきんでは、職員の育成や非営利協同セクターとの相互理解を深めるため、新潟ＮＰＯ協会への出向を行っている。現在のところ、出向経験者は１名のみである。

2018年からの２年間、新潟ＮＰＯ協会に出向し、その後、地域共生推進室に帰任した原里佳子氏（現：本店営業部）は、出向経験から学んだことについて次のように語っている[10]。

「出向１年目は、ろうきんがどのような金融機関なのかを聞かれることが多く、ろうきんについて説明する機会が非常に多かった。世間がろうきんに抱いているイメージや期待していること、不満に思っていることを、いろいろな人たちから聞くことができたのは、成果であった。出向２年目を終えて、これから学ばなければならないこと、身につけなければならないことがたくさんあると感じた。市民活動をしている人に会ってみたり、実際に自分も活動してみないとわからないことが非常に多かった。」

「その中で子どもを暴力から守る活動に対して助成を行うＣＡＰ基金を通じて、ＣＡＰという活動を知った。関心があったので、ＣＡＰスペシャリストという資格も取得した。資格取得を通じて感じたのは、当初は何から始めればよいかわからなかったが、興味のあること、好きなことから、ＮＰＯと接点をもつと入りやすいということである。」

---

[9] 同上。
[10] 同上。

「金融機関職員としての知識と、一市民としての自分の興味・関心を持ちあわせておくとともに、ＮＰＯをとりまく状況にも敏感にならなければいけない。」

「インターネットやホームページから市民活動を表面的に知るのは非常に簡単だが、実際に携わる人たちの想いに直接触れてみることが、本当の意味で市民活動を理解することに役立つ。」

原氏は、新潟ろうきんに帰任した後も、情報発信を続けている。出向経験を通じて、さまざまな団体と顔が見える関係をつくることができたので、ろうきんの刊行物のなかにＮＰＯのコラムのコーナーを設けたり、県内のさまざまな団体を回って取材したインタビュー記事を特集したりして、読者に市民活動への関心を持ってもらえるような工夫をこらしている。出向で培ったつながりを強みとして、業務に活かしている。

③人事交流

新潟ろうきんから新潟ＮＰＯ協会への出向だけでなく、その逆もある。ろうきん福祉財団地域共生推進室長の富澤氏は新潟ＮＰＯ協会からの出向者であり、現在７年目を迎える。それまで新潟ろうきんが弱点にしていたＮＰＯ・市民活動分野の事業を中心に担っている。

５．組織間連携による地域貢献活動の展開

（１）ろうきん笑顔プロジェクト

①経緯

新潟ろうきんでは、上述のような地域貢献活動を支えるための資金助成および人材育成の仕組みだけでなく、さまざまな組織と連携しながら、職員自ら地域貢献活動を企画し、参加する取り組みも進めている。

その始まりが2015年から2017年にかけて、「ろうきんを利用するとより多くの笑顔につながる」というコンセプトのもとに実施した「ろうきん笑顔プロジェクト」である。

②活動内容

活動内容の１つが、寄付活動である。ローン、預金、その他サービスの利用に応じて、新潟ろうきんが地域貢献活動を行う団体へ寄付するというものである。３年間の実績として、寄付総額は13,360,900円、寄付先の団体は127団体であった。

２つ目の活動が、情報提供・交流活動である。クレジットの仕組みや住宅資金、教育資金等、暮らしに役立つ各種セミナーを開催している。2016年には、セミナー開催回数1,002回、参加人数22,173人、2017年には、セミナー開催回数1,247回、参加人数28,663人であった。このほか、各支店において地域住民が参加できる夏まつり、講演会等を開催している。

なかでも特徴的なのは、子どもの暮らしを守る活動である。新潟ろうきんでは、子どもたちの安心・安全な暮らしをサポートするために、ＳＮＳ・スマホの安全な使い方についてのオリジナル啓発ＤＶＤ「考えてみようＳＮＳやスマホとの付き合い方」を制作し、県内全小学校・中学校へ無償配布した。

実際に、学校の授業において子どもたちがこのＤＶＤを見て、話し合い、学習するというように活用されている。ＤＶＤの作成にあたっては、子どもの親同士の会話がきっかけだった。子どもにどう教えればよいかわからない、スマホの使い方がわからない、といった会話のなかから、実際に自分たちで作成して、学校現場で普及させていこうという行動につながったという[11]。

（２）ろうきんあんしんスマイルプロジェクト

①経緯

「ろうきん笑顔プロジェクト」に続き、2020年４月から2022年12月にかけて、中期経営計画2020とあわせて実施しているのが「ろうきんあんしんスマイルプロジェクト」である。「働く人、子どもたち、地域社会にたくさんのあんしんを届け、たくさんのスマイルをうみだす」をコンセプトにしている。

②活動内容

大きく３つの活動に分かれている。１つは、セミナー等での情報提供、アンケートの実施、商品・制度の提案等により、勤労者の生活安定と資産形成を応援する活動である。

２つ目には、小中学生、高校生、専門学校生、大学生等を対象にしたセミナー等を開催し、子どもたちのお金に関する知識や判断力を養う学習を応援する活動である。現在、学校現場で活用できる金融教育ツールとして、パワーポイント資料を作成し、営業店ごとに最低２校以上、ろうきん職員が学校に直接出向いて授業を行っている。

３つ目は、地域を良くする団体の活動支援、団体との協働によるイベント開催等、新たなパートナーシップの構築によって、地域コミュニティの活性化を支援する活動であり、新潟ろうきんがとくに注力している。中期経営計画において、非営利協同セクターと連携して地域活動に積極的に取り組むことを柱として掲げており、このプロジェクトを通じて、全職員が地域のさまざまな活動、例えばフードバンク、子ども食堂等に参加することによって、非営利協同セクターとの相互理解を深めることを目指している。

くわえて、３つ目の地域コミュニティ活性化の応援の取り組みには、各営業店だけではなく、会員労組で構成された推進委員会も参加し、大きな役割を果たしている。各営業店と推進委員会が、独自の企画と予算にもとづき地域活動団体に寄付・寄贈する、あるいは、寄付・寄贈以外の方法で地域活動団体と連携したり、支援につながる取り組みを行ったりしている。３期目を迎える2022年度には、各営業店、推進委員会が地域の団体と連携して、地域イベントを実施するという目標を掲げている。

その一例が、東新潟支店推進委員会が実施した放課後児童クラブでの出前授業である。支店管轄地域には、新潟市社会福祉協議会が運営する放課後児童クラブ「ひまわりクラブ」が11施設ある。2022年９月、施設を利用する子どもたちに対して、「はたらくこと」をテーマにした出前授業を行った。11施設で約800名の子どもたちが参加した。

[11] 同上。

取り組みにあたっては、新潟市社会福祉協議会から賛同・後援を得るだけでなく、会員の推進委員と連携し所属の労働組合の支援を得て、企業等からも協力を得ている。協力を得た企業等と新潟ろうきんの職員が講師となり、社会にはさまざまな仕事があること、働くことは社会のなかで重要な役割や責任を持つということを、クイズやイラストを交えながら説明した。子どもたちは興味をもって理解しながら授業を聞いてくれたという[12]。

さらに、子どもたちの理解がより一層進むように、「おしごとＢＯＯＫ」も作成し、配布している。上述した各職場の仕事内容の紹介にくわえ、「『はたらくこと』ってなんだろう？」「みんなのために『はたらくこと』の大切さ」等がわかりやすく解説されている。この冊子を持ち帰って、家庭でも「はたらくこと」について話題にしてほしいというねらいもある。

このほかにも、新潟ろうきん職員や会員労組が地域の団体と連携した取り組み事例は数多い。これらはＳＤＧｓにも関連づけられ、新潟ろうきんのホームページ内に設置している「ＳＤＧｓアクションページ」でも活動が紹介されている。

（３）労働組合、地域団体との連携の深化

地域によって活動の濃淡はあるものの、地域コミュニティの活性化につながる活動に労働組合も参加していることが、地域で目に見えるような形で徐々に浸透しつつある。例えば、毎月、ひとり親世帯にお米を配達する活動をしているので協力してほしいというよびかけの声が、労働組合のほうからあがってきたこともあった。

そのほか、新潟県教職員組合の事例もある。かつて県教組では、学校で給食費や校費を払えない世帯に対する支援制度があったが、財政上の理由でしばらく中断していた。推進委員会の協力のもと、新潟ろうきんから申し出て寄付した3,000万円を原資として、この支援制度を再開したという動きがある。

（４）いじめ見逃しゼロ県民運動への参加

県内の協同組織金融機関が連携して取り組んでいる事例として、「いじめ見逃しゼロ県民運動」がある。これは、小学校・中学校・高校のいじめ問題に関心をもち、その解消に協力してくれる「県民サポーター」を増やし、児童生徒が安心して生活できる環境をつくることを目的に、新潟県教育委員会が進めている運動である。県教育委員会は、県議会、マスメディア、ＰＴＡ連合会、校長会等の県内56団体、賛同している企業等によって「深めよう　絆　にいがた県民会議」を設立している。労働金庫の他、県内の信用金庫、信用組合、ＪＡバンク等も協同組織金融機関として手を組んで、この活動に参加している。新潟ろうきんでは、「県民サポーター募集」のチラシやポスターの各店頭掲示、あるいはイベント参加等を通じて活動している。

---

[12] 東新潟支店推進委員会の放課後児童クラブでの出前授業については、新潟県労働金庫ホームページ（https://www.niigata-rokin.or.jp/sdgs/public/detail/id/87、https://www.niigata-rokin.or.jp/sdgs/public/detail/id/97、2022年10月25日アクセス）。

第10章　沖縄県労働金庫

現在、沖縄県労働金庫は多種多様な社会貢献活動を展開しているが、ここでは、そのなかでも「ろうきん こくみん共済coop 働く仲間のゆめ・みらい基金」（正式名称、以下では「ゆめ・みらい基金」と略す）の取り組みに焦点をあてることとする。

１．組織体制

沖縄県労働金庫（以下、「沖縄ろうきん」）は、1966年に設立され、那覇市内に本店をおく協同組織の福祉金融機関である。現在、12店舗を構える。

2022年３月末時点で、労働組合等の団体会員数は462会員、間接構成員数（会員団体に所属している構成員数）は99,767人である[1]。また、2022年５月末時点で、各会員団体で構成する地区推進委員会数は12、推進委員数は408名である。地区推進委員会は、各営業店の所管する地区に対応している。

沖縄ろうきんの組織機構のうち､経営統括部経営企画課が社会貢献活動の窓口を担当している｡2021年７月には､エリアリレーション室を廃止し､営業推進部に営業企画課と会員地域支援課を新設した。会員地域支援課が地区推進委員会の支援を担当している。

２．事業・財務状況と人員体制

2021年度の出資金は９億5,000万円で、前年度と同額である。貸出金残高は2,210億3,100万円、預金残高は3,147億900万円であり、いずれも前年度から増加している。当期純利益については５億9,900万円であり、前年度より増加している[2]。2015年時点は事業が厳しい状況であったが、現在では順調に回復している。

2022年３月末時点の常勤役職員は161名、このほか準職員等が50名である[3]。準職員とはパート・有期契約等労働者をさしている。

３．「ゆめ・みらい基金」の概要

（１）目的と理念

沖縄県労福協、連合沖縄、沖縄ろうきん、こくみん共済coop沖縄推進本部、こくみん共済coop指定整備工場沖縄県協議会が協働して運営する「ゆめ・みらい基金」を通じて、親から子への貧困の連鎖を断ち、子どもたちの夢と未来を支えることを目的としている。

---

[1] 沖縄県労働金庫『2022ディスクロージャー誌　沖縄ろうきんの現況』2022年、p.6。
[2] 同上、pp.6-7。
[3] 沖縄県労働金庫『2022ディスクロージャー誌　沖縄ろうきんの現況　資料編』2022年、pp.2-3。

（２）仕組み

「ゆめ・みらい基金」は、基本的に個人や団体の寄付を基に運営が行われているが、安定運営を支援する目的で沖縄ろうきんは社会貢献寄付商品を選定し、対象商品の新規契約１件につき200円を寄付金として「ゆめ・みらい基金」へ拠出している。またこくみん共済coop沖縄推進本部においても、すべての共済商品（慶弔共済・自賠責共済除く）の新規契約件数１件につき100円を寄付金として拠出している。さらにこくみん共済coop沖縄推進本部では、指定整備工場沖縄県協議会と連携し、組合員の年間車検入庫台数（１台あたり200円）に応じた寄付を行い、基金の安定運営を支援している。

そうして集まった基金から、子どもを持つ働く人、働きたい人へ給付型の支援を行い、支援を受けた人が働く仲間として参画するという循環型の仕組みとなっている。

子どもの貧困の原因となる親の貧困問題を解決するため、「働く」ことにつなげる支援を柱にしている。具体的には、養育する子がいる世帯の親などへの就学・就労支援・生活支援等、職業資格取得等にチャレンジする就学生、主に職業高校等の高校生への支援、児童園等福祉施設退所者への自立支援である。

（３）実績

2020年度の基金収支は、収入計29,179,515円、支出計5,952,768円、繰越金額23,226,747円である。収入のうち、寄付のなかでも最も大きいのが個人寄付金4,512,028円であり、これは、後述する「0150ゆめ・みらい運動」による影響が大きい。

同じく2020年度の利用者数は87名（94件）となっている。その内訳は、職業高校・資格試験38件、生活安定化24件、子どもへの支援15件、就学と子育ての両立11件、移動手段３件、パソコン貸出支援３件である。世帯構成でみると、ふたり親世帯が46.0％、母子世帯が42.5％、父子世帯が5.7％である[4]。

（４）事務局等

「ゆめ・みらい基金」運営事務局は、公益財団法人沖縄県労働者福祉基金協会（沖縄県労福協）が担っている。事務所も沖縄県労福協内に置かれている。

この基金に関する沖縄ろうきん内の担当部署は経営統括部経営企画課であり、担当者が１名配置されている。

（５）申請

運営事務局である沖縄県労福協だけが利用希望者の申請を受け付けるわけではない。組織的支援機関、例えば、市町村、高教組、社協などでも受け付け、沖縄県労福協にその申請をあげるようにしている。また、組織的支援機関との共同申請とすることで、相談者を一人にしない伴走型の支援を実現している。

---

[4] 公益財団法人沖縄県労働者福祉基金協会『ろうきん こくみん共済coop 働く仲間のゆめ・みらい基金　基金レポート2021』2021年８月、pp.10-11。

（６）審査体制と選定基準

審査体制としては、運営規則第４条により、基金委員会を設置し、年度ごとに基金の使途先と選定基準について決定・検証を行う。助成金額もこの基金委員会で決定されるが、助成が緊急性を要する場合は、事務取扱要項第６条により、基金運営事務局で柔軟に対応できるようになっている。

選定基準については、あらかじめ基金委員会によって、使途ガイドラインの「基金の使途」が定められており、その範囲内で支援の決定は基金運営事務局に委任されている。「基金の使途」は、「物品や些少の現金などの支給・給付」と「物品の貸出し」に大別され、支援内容ごとに、趣旨と目的、基本原則、具体例が明示されている。これは、沖縄県労福協の支援現場の声、例えば、公的機関ではできない支援があるなどの声を拾いあげて策定されている。

４.「ゆめ・みらい基金」が創設された経緯

（１）「みらいワーキング」の設置

2015年７月、沖縄ろうきんの設立50周年プレ事業として、若手職員が沖縄ろうきんの未来を考える「みらいワーキング」を設置した。ワーキング発足のきっかけは、「50周年を迎える前に、職員でろうきんの未来を考えなさい」という当時の経営統括部長の声だった。メンバーは、当時、入庫歴１年から11年までの職員５名、事務局２名（経営統括部長、経営企画課長）である。

「みらいワーキング」は、「沖縄ろうきんは本当に労働者から必要とされているのか」というネガティブな議論もふまえながら、2015年12月に『沖縄ろうきんの未来へ』をとりまとめた。そのなかで、沖縄ろうきんに必要な施策の一つとして、社会貢献基金の創設を提言した。

その提言では、活動実績のないＮＰＯやソーシャルビジネス等の事業に対して、共感・支援する市民から資金を結集し、それらの団体に出資するという市民ファンドの可能性を示唆した[5]。

（２）「会員代表・有識者ワーキング」からの提言

2015年12月、「会員代表・有識者ワーキング」が設置され、上述の『沖縄ろうきんの未来へ』を素案として、社会貢献基金の具体的なあり方の議論を開始した。このワーキングは、沖縄県労福協専務理事を座長とし、そのほかのメンバーとしては連合沖縄事務局長、沖縄ろうきん地区推進委員長会議議長、全国労金協会、大学教授、市民活動家が参加した。

2016年４月には、『働く仲間のゆめ・みらい創造バンクへ～会員代表・有識者ワーキングからの提言～』をとりまとめた。このなかで、これからの沖縄ろうきんのあり方として、①「働く」にこだわる金融機関、②困難を抱える働く仲間により添う金融機関、③労働組合や生活協同組合の運動、組織拡大に資する金融機関、④非営利・協同セクター（ＮＰＯ・社団・財団等）の金融センター、⑤消費者教育・金融教育を推進する金融機関、⑥地域の課題解決に取り組む金融機関、の６項目が提言された[6]。

---

[5] 沖縄県労働金庫『沖縄ろうきんの未来へ』2015年12月。
[6] 沖縄県労働金庫『働く仲間のゆめ・みらい創造バンクへ～会員代表・有識者ワーキングからの提言～』2016年４月。

上述の『沖縄ろうきんの未来へ』で提案されたＮＰＯ等事業に対する市民ファンドについては、「④非営利・協同セクター（ＮＰＯ・社団・財団等）の金融センター」に反映され、「ゆめ・みらい基金」の構想は「⑥地域の課題解決に取り組む金融機関」から発展していった。

（３）提言の具体化・制度設計にあたって

①沖縄ろうきんに対する課題認識

こうした２つの提言を具体化する過程において、制度設計を担当した１人である内間陽大氏は、前述の「みらいワーキング」で職員の意見を取りまとめた過程から、つぎのような課題認識を持っていた[7]。

まず、沖縄ろうきん自体のあり方に関しては、沖縄ろうきん独力での事業拡大、維持はもはや限界だと考えた。2015年度の融資残高は対期首比マイナス42億8,800万円となり、年々減少していく状況にあったからである。

そうした環境のなかでは、新しい時代にふさわしい運動論が必要であり、事業（営業）ではない会員との接点の持ち方が重要になる。以前からよく指摘されていたことではあるが、そのためには、業者とお客様の関係性から脱却しなければならない。しかし、職員には福祉金融機関の認識や自覚があまりないというのが当時の状況であった。

また、ＮＰＯ助成金を担当した経験から、渡しきりのお金には信頼関係を構築する力が弱いと実感していた。利用者が参画しながら、事業と社会貢献運動が連動するような仕組みが必要だと考えた。その背景には、当時の上司から「社会貢献できない企業、労働組合は淘汰される」と常々言われていたことがあった。その一方で、「儲かっていないのに、なぜ社会貢献なのか」という職員の声があったのも事実だった。

内間氏のこうした課題認識が、さまざまな団体の協働による社会貢献基金の発想につながっていった。

②県内の生活・労働環境に対する課題認識

内間氏は、沖縄ろうきんに対してだけでなく、県内の生活・労働環境に対する課題認識も強く持っていた。当時から、沖縄は雇用・労働の質の問題が他県に比べてきわめて大きかった。例えば、全国最低水準の最低賃金、労働組合組織率の低さ、10％前後の若年層の完全失業率、４割超の非正規雇用率などである。

くわえて、子育て環境の問題もある。沖縄は島しょ県であるため、離島の子どもたちは進学する際に島を出なければならず、教育費の負担が一層重くなる。子どもの貧困率も全国的にも相当に高い。

子どもの貧困は、親の貧困、すなわち労働層の貧困に起因していることから、内間氏は、親世代の労働層の貧困は、地域の課題でもあり、労働界の課題でもあるとし、これを軸にすれば、会員、労働団体、地域社会との共感軸、新しい運動論の核になりうると考えた。

---

[7] 沖縄県労働金庫 営業推進部 会員地域支援課 内間陽大氏へのヒアリング記録（2022年１月13日）。

③制度設計にプラスとなった要素

内間氏にとって、制度設計にプラスとなった要素は数多い。第一に、渉外畑を歩んできたことから、会員や地区推進委員会から、ろうきん運動、ろうきんに期待することを直接教わった。とくに、推進委員の「ろうきん職員は俺たちが育てるんだ」という言葉に込められた思いは現在でも忘れず大事にしているという。

第二に、地域における組合活動、連合の地協活動を経験していたため、どのようなことが会員、地域住民に共感として得られるかということを感覚として持っていた。

第三に、ＮＰＯ助成金を担当していたため、地域の非営利団体の活動を知れば知るほど、共感する、応援したくなる気持ちが大きくなった。同時に、不確定な助成金を頼りにして活動している団体が非常に多かったため、事業の継続性に大きな課題があるだろうという認識もあった。

第四として、本部業務・経営企画課を担当するなかで、沖縄県労福協、連合沖縄に立ち入ることがよくあった。そのときに、沖縄県労福協、連合沖縄の、働く人・働きたい人に寄り添う姿を目の当たりにし、感銘を受けた。営業店時代にはわからなかったという。

第五には、全労金の中央執行委員の経験も大きかった。組合活動の本質を学び、同時に連合の考え方等も学ぶ機会が多かったことが影響している。

最後に、当時の理事長や部課長が、制度の具体化に向けて一緒に汗をかいてくれたこともプラスだった。内間氏の提案を前向きに受け止め、すぐに行動に移し、連合沖縄をはじめとするさまざまな団体に一緒に直接折衝に行ってくれた。

（４）運営開始へ

制度設計を経て、2016年６月、沖縄ろうきん通常総会の剰余金処分案にて、基金創設に向けた寄付の拠出要請を決議した。それは、利用配当金8,000万円のうち25％の2,000万円について全会員に拠出を要請するというものだった。

連合沖縄については執行委員会等にも説明に行き、賛同を得ることができた。しかし、会員のなかには反対意見もあったため、時間をかけて対応した。当時の理事長、連合沖縄事務局長の力も借りて、反対勢力を説得していった。「会員代表・有識者ワーキング」に、連合沖縄事務局長、沖縄県労福協専務理事がメンバーとして参加しており、そこでの「やるべきだ」というとりまとめが説得材料となった。ろうきんだけでは難しかっただろうと内間氏はいう。

結果として、応じた会員からの1,700万円を原資にできた。2016年９月、沖縄県労福協が正式に事務局受け入れを決定し、運営開始した。

５.「ゆめ・みらい基金」創設後の変化

（１）組織間の関係性の変化

「ゆめ・みらい基金」の創設後、さまざまな面でよい変化がみられるようになった。その一つが、沖縄県労福協と顔のみえる信頼関係を構築できたことである。基金創設から２年程度は、互いに手探

りの状況であった。しかし、沖縄ろうきん職員が沖縄県労福協の支援の現場を訪ねること、あるいは沖縄ろうきんの各地区推進委員会において沖縄県労福協職員が取り組み報告をすることの積み重ねによって、しだいに現場感覚の共有ができていった。

2018年からは、こくみん共済coop沖縄推進本部も運営に加わり、４団体が協同で取り組む運動として定着し、４団体の一層の連携強化にもつながった。

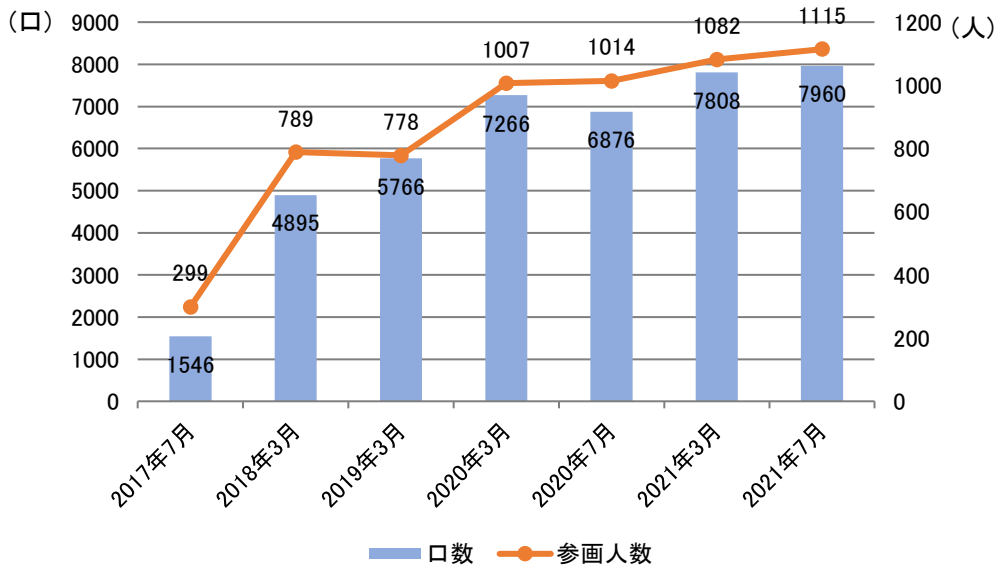
（２）地域貢献活動の活発化

①「0150ゆめ・みらい運動」の定着

「0150ゆめ・みらい運動」とは、「１人一口50円（月額）の寄付で、沖縄の子どもたちの夢と未来を支えよう」という運動である。ろうきん口座があれば、「ゆめ・みらい基金」への定額自動寄付も可能となる。各地区推進委員会において定額自動寄付の目標口数を設定したり、会員労組の定期大会の場で寄付を募集したりと、地域貢献活動の一つの柱になっている。

2020年度は432万850円の寄付がよせられた。「0150ゆめ・みらい運動」が広まり、年々、寄付口数、参画人数は増加している。2021年７月には7,960口（1,115人）に到達した。現在は、基金の安定運営に向けて、１万口（月50万円・年間600万円）をめざしている。

図表Ⅲ－10－１　「ゆめ・みらい基金」の寄付口数・参画人数の推移



資料出所：公益財団法人沖縄県労働者福祉基金協会『ろうきん　こくみん共済coop　働く仲間のゆめ・みらい基金　基金レポート2021』2021年８月、p.17。

②コロナ禍での活動

2020年以降はコロナ禍が続いているため、「ゆめ・みらい基金」の使途ガイドラインに定めがない事項でも、委員会の了承を得て、速やかに緊急支援活動を実施している。2021年はゴールデンウィーク

前および12月の２回に分けて、それぞれ約50万円分の米を、生活困窮者自立支援事業を中心とする支援機関13カ所、母子生活支援事業を中心とする支援機関７カ所、離島支援機関２カ所に配布した[8]。これらの食糧は、各支援機関を通じて子どもたちへ届けられている。

これ以外にも、「ゆめ・みらい基金」と直接的なかかわりはないが、コロナ禍での地域貢献活動の事例がいくつかある。

一つは、沖縄ろうきん独自の「笑顔であいたい感謝祭2021」という特別企画である。間接構成員が、面談シートの裏面にある、コロナ禍で支援したい分野を選ぶと、沖縄ろうきんが１枚につき200円の寄付をする仕組みになっている。予算枠は200万円である。間接構成員の希望する支援先は、子どもの貧困対応支援コース1,780件、医療・保健分野の従事者支援コース1,113件、観光・サービス業等支援コース513件と、子どもの貧困への支援が圧倒的に多い結果となった。

二つ目は、沖縄ろうきんからの提案で沖縄県労福協との連携により実現した取り組みである。沖縄県労福協と業務委託契約を交わし、企画全般を依頼した。具体的には、ひとり親世帯に対して、クリスマスのケーキやチキン等のごちそうセットをプレゼントするという企画である。イオン琉球労働組合、生活協同組合コープおきなわ等の協力のもと、2020年度は500セットを準備したが、好評につき2021年度は1,000セットに増やした。

そのほか、子どもたちに文化的・社会的体験を提供する企画も実施された。子どもたちの自己肯定感を高めることを目的に、コロナ禍で減収になっているホテル関係の会員所属企業への支援も兼ねて、これらのホテルにおいて子どもたちの職業体験を実施した。ＮＰＯが運営する学習塾に通う子どもを対象にしており、2021年に参加した小学生・中学生・高校生は延べ181人であった[9]。参加した子どもの90％以上が住民税非課税世帯である。

三つ目として、沖縄ろうきん職員の発案により、私鉄沖縄の協力を得て、会員の保育園・こども園の子どもたちを対象に、芋掘りバスツアーを実施した。運送するバスや企画したＪＴＢも会員所属企業であり、すべて会員と一緒につくりあげたイベントになった。2021年は、バス運行数77ツアー、参加保育園数59団体であり、好評であった[10]。関係性を深めるきっかけとして効果があった。

四つ目には、地区推進委員会でもコロナ禍の社会を支える取り組みを展開している。とくに、地域の社会福祉協議会との連携が強化されている。

---

[8] 沖縄県労働者福祉基金協会、前掲、p. 16。沖縄県労働金庫『2022ディスクロージャー誌　沖縄ろうきんの現況』2022年、p. 15。
[9] 沖縄県労働金庫、同上、p. 14。
[10] 同上、p. 15。

図表Ⅲ－10－２　地区推進委員会での取り組み事例

地区名	取り組み内容
浦添地区	赤い羽根共同募金「寄付プロジェクト」に参加
北部地区	会員所属企業から購入した物資を、北部地区12市町村の社協を通じて、生活困窮者世帯へ提供
具志川地区、コザ地区等	会員団体からの寄贈品、社協を通じて地域の子ども食堂へ

資料出所：沖縄県労働金庫へのヒアリング資料から筆者作成。

（３）組織内部の変化

①福祉金融機関としての職員の自覚と自信

「ゆめ・みらい基金」を起点にして、職員の意識にも変化があらわれた。2021年６月に全国労働金庫協会が実施した、職員意識アンケート調査において、沖縄ろうきんは「ろうきんの理念への共感」「ろうきんの存在意義」「協同組織の金融機関としての実感」が90％台で高水準であった。

その背景には、地域貢献を是とする組織風土ができてきたということがある。実際に現在では、沖縄ろうきん職員は､地区推進委員会や非営利団体等と連携しながら活動している｡「ゆめ･みらい基金」がなかった2016年以前は、営業の際に商品・サービスの話が主だったが、子どもたちの夢と未来を支える運動をしようと提案する環境ができたことが、会員とのつながりを強化する契機となり、必然的にさまざまな提案が行える場面が増えている。例えば、会員労組の執行委員会や定期大会の場で､「ゆめ・みらい基金」の説明をする機会も多い。

この間の動きをみると､「ゆめ・みらい基金」をきっかけに、同時にコロナ禍の影響も重なって、生活困窮している人々の存在やニーズが顕在化してきた。そのなかで、地域におけるネットワークを構築しながら、地域貢献活動を進めていることが、結果的に職員の自覚と自信につながっている。

入庫歴20年以上の職員から「やっと福祉金融機関らしくなってきた」との声も聞こえたという。

②新たな研修制度「ストーリーブランディングラボ」

職員の意識に変化がみられるなか、新たな研修制度「ストーリーブランディングラボ」が2021年度から開始された。この研修制度は、ストーリーブランディングの観点から､「働く人の夢と共感を創造する協同組織の福祉金融機関」という理念を企画、実践・実現できる人財の育成をテーマに、具体策の企画から実施までを一貫して取り組むというものである。組織渉外担当者の人財育成を担う組織渉外役席者が対象となっている。

この研修では、各地区推進委員会におけるろうきん運動の取り組み報告を、年間の地区推進委員会のなかで行うことが必須である。これには、地区推進委員会の活動に濃淡があることも背景にある。地区推進委員会が活発でないと、ろうきん運動は停滞するという認識のもとで、地区推進委員会の活動を統一的にできるような仕組みをめざすために、職員研修をとりいれている。

６．残された課題

現在、沖縄ろうきんには「ＮＰＯ事業サポートローン」があり、沖縄県労福協から利子補給を受けられる制度もあるが、直近では取り扱い実績がほとんどない。当初、「みらいワーキング」の『沖縄ろうきんの未来へ』で提案したような市民ファンドはまだ実現しておらず、今後の課題となっている。

個人向け融資に関しても、就労につなげるための資金の貸し付け、例えば、運転免許を取得するための資金の貸し付け等は、以前より議論されているが、まだ実現できていない。

人材交流という面では、沖縄ろうきんから沖縄県労福協への出向は、現在のところ、再雇用者のみで、現役ではいない。

そのほか、残された課題として、内間氏はつぎのように指摘する。「地域の支援ニーズは時代や社会背景によって変化する。そのニーズを捉える感覚を持ち、地域コミュニティの一翼を担う労働者自主福祉運動の人材を育成するため、ボランティア休暇の制度化を提案したい。労働者自主福祉運動は、組合活動や地域活動の現場で学ぶことが重要であり、各事業体はその認識のもと、ボランティア休暇を制度化し、利用推奨することで、ボランティアへの参画意識の醸成と、助け合いを本質に持つ福祉事業継続の重要性を認識する人材の育成につなげられるだろう[11]。」

[11] 前掲、沖縄県労働金庫へのヒアリング記録。

第11章　こくみん共済 coop

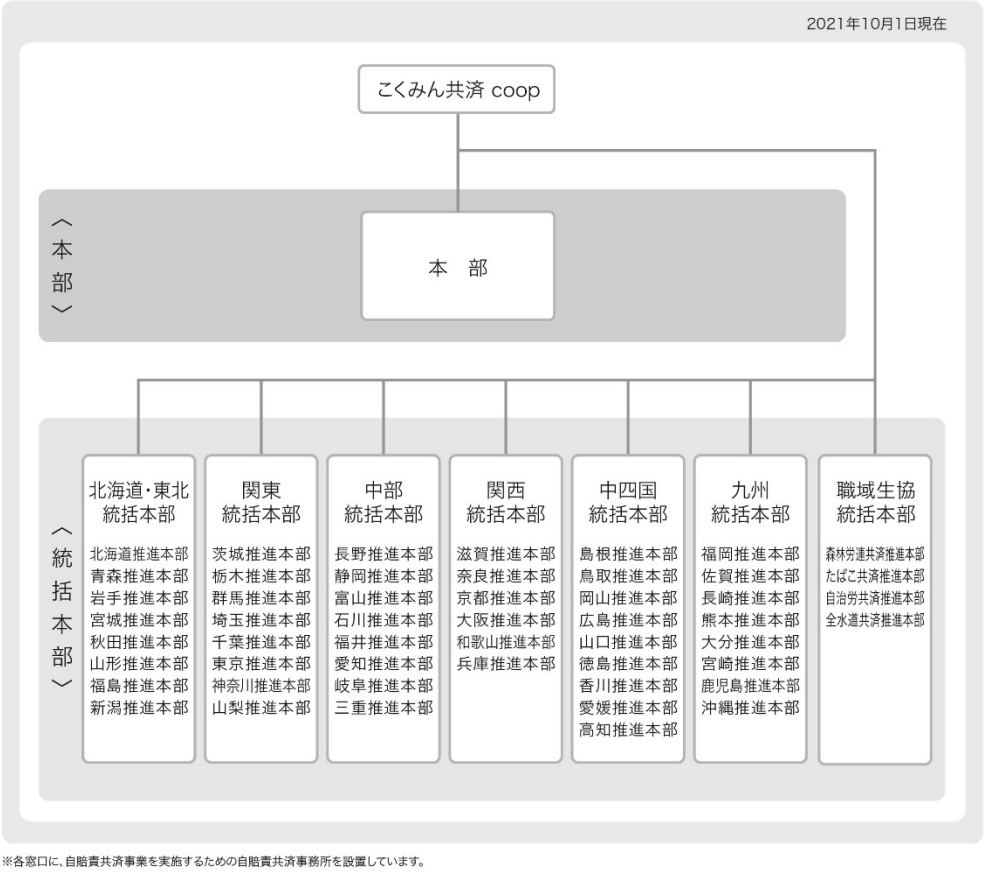
１．組織体制

全国労働者共済生活協同組合連合会（以下、「こくみん共済coop」）は、1957年に各地の労済が結集し、設立された共済事業の協同組合であり、「みんなでたすけあい、豊かで安心できる社会づくり」を理念とする。2019年には、全労済という略称はそのままで、こくみん共済coopという愛称を新たに設定した。

組織体制は、連合会、単一事業体という２つの側面をもつ。まず、連合会としては、都道府県の区域ごとに設立された地域の労働者を主体とする共済生協47会員、都道府県の区域を越えて設立された職域による労働者を主体とする共済生協８会員､生協連合会３会員の計58会員により構成されている。

単一事業体としては、本部および７統括本部（６地区の統括本部、職域生協統括本部）により構成されている。各統括本部のなかには、地域共済生協47会員、職域共済生協８会員のうち４会員が、推進本部として設置されており、共済推進等の拠点となっている[1]。

図表Ⅲ－11－１　こくみん共済 coopの組織機構



資料出所：こくみん共済coop『2021年版FACT BOOK』p.58より。

[1] こくみん共済 coop『2021 年版 FACT BOOK』pp.57-58。

さらに、都道府県ごとの推進本部には、支所、共済ショップ等も設置されている。支所では、労働組合等の協力団体や共創パートナー団体（労働金庫、生協、自動車分解整備事業者による共済代理店）を担当している。現在、労働組合、共済会、互助会等の職域を中心にした協力団体は全国で30,004団体、生協、自治体等の地域を中心にした協力団体は628団体ある[2]。これらの協力団体が一定のエリアごとに集まって、地区運営組織を構成し、その組合員や従業員へのこくみん共済coopや共済商品の紹介等、労済運動推進のための活動を行っている。地区運営組織の設置状況は、都道府県内の歴史的事情によって異なる。

一方、共済ショップは、組合員・生活者の窓口として、地域や労働組合の組合員等が利用している。共済ショップ等の窓口は全国192カ所にのぼる。

２．事業・財務状況と人員体制

2020年度の事業および財務の状況は、契約高772兆円、受入共済掛金5,603億円、契約件数2,977万件、契約口数39.6億口、総資産３兆9,846億円である[3]。

人員体制としては、常勤役職員3,553名（他団体への出向者を含む）、パートナー職員1,371名である。近年の採用状況は、2019年157名、2020年330名、2021年213名という実績である[4]。

３．社会課題の解決に取り組む背景・基本方針

（１）地域貢献助成事業の開始

こくみん共済coopは、創立以来、様々な社会課題に取り組んでいるが、1992年に開始した地域貢献助成事業もそのひとつである。以前から、市民団体、任意団体等への寄付を行っていたが、組織として、より有意義な支援活動を行うことを目的に、地域貢献助成の仕組みを設立した。

環境問題等に取り組む団体への支援からスタートしたが、現在では、その対象を拡大し、①自然災害に備え、いのちを守るための活動、②地域の自然環境・生態系を守る活動、③温暖化防止活動や循環型社会づくり活動、④子どもや親子の孤立を防ぎ、地域とのつながりを生み出す活動、⑤困難を抱える子ども・親がたすけあい、生きる力を育む活動、への助成を行っている。

助成先は、外部有識者およびこくみん共済coopからの委員で構成される審査委員会で選定、１団体30万円の助成額を上限とし、毎年、約70団体、総額2,000万円程度の助成が行われている。

また、助成団体の日頃の活動についての報告会を開催するなど、助成団体、審査委員等との意見交換、交流の場を設けることで、活動の広がりを模索している。

（２）「NEXT50」の策定

社会課題の取り組みに関する考え方をあらためて整理するきっかけとなったのが、「NEXT50」である。

---

[2] 同上、p.104。
[3] 同上、pp.17-19。
[4] 同上、p.61。

「NEXT50」は、2007年の全労済創立50周年の節目に策定され、これまでの50年に感謝し、次の50年に向けた「協同組合の価値の創造」と「たすけあいの輪の拡大」「持続可能な社会の発展への寄与」を基本に展開した。

記念事業のコンセプトとして、３つの柱「たすけあいの輪、大きな安心づくり」「未来につなぐ、共生の社会づくり」「社会への責任を果たす、組織と人づくり」が立てられ、このなかに社会貢献活動が位置づけられた。

現在定着している社会活動の３分野、①防災・減災活動、②環境保全活動、③子どもの健全育成活動は、このときに再整理された。

（３）「New-Zetwork」の策定

2018～21年度中期経営政策「New-Zetwork」は、2014～17年度「Zetwork-60」を継承しつつ、事業の持続的成長と運動の発展のために策定された方針である。このなかで、社会課題の解決の取り組みについての考え方がさらに整理された。

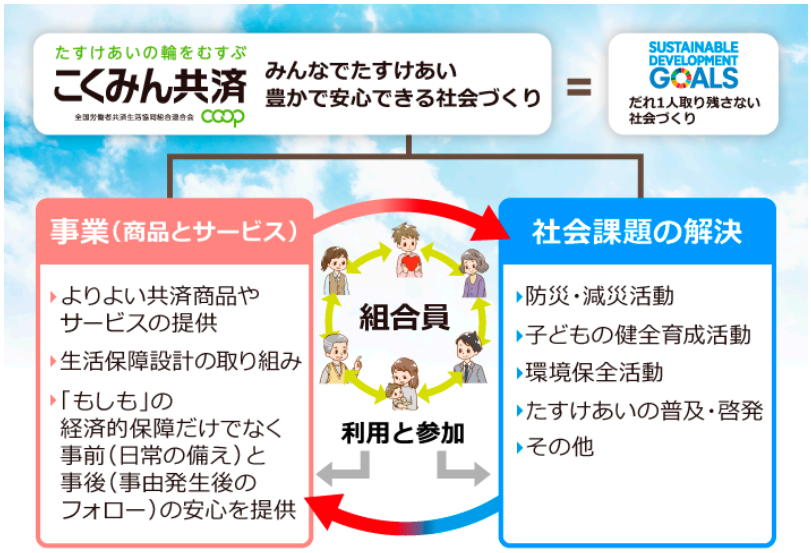
それは、「もしも」の経済的保障、すなわち共済だけではなく、その前後の安心も提供するという考え方である。「もしも」の前であれば、健康増進への取り組み、交通安全の啓発活動、防災・減災の取り組み、地域のネットワークづくり等、「もしも」の後であれば、共済金の迅速な支払い、生活再建・構築に向けたサポート、被災地の復興支援活動等が該当する。こうした活動を全国とエリアの両面で強化していくという方針を打ちたてた。ここでいうエリアとは、統括本部、推進本部、支所等のさまざまな単位の事務局をさす。社会の課題は地域ごとに異なるため、地域に密着した活動となるよう、統括本部、推進本部、支所等、さまざまな単位で展開することとしている。

このような考え方を前提にして、こくみん共済coopは、協力団体・組合員が共済を推進・利用することによって、社会課題の解決の取り組みにつながり、それが再び共済事業に戻ってくるという循環型の仕組みづくりをめざしている。事業と運動の結びつきによって、共助の輪も拡げることが可能となる。このような仕組みは、後述する社会活動にも組み込まれている。

くわえて、実際に社会活動を展開するうえで、こくみん共済coopが重視しているのが「共創」活動である。これは「こくみん共済coop単独では実現できないさまざまな課題に対して、組合員・協力団体・協同組合組織等がそれぞれの強みを持ち寄り、お互いをカバーしながら、共通の価値を創造すること」を意味している[5]。

[5] 同上、p.6。

図表Ⅲ－11－２　共済利用と社会課題の解決が循環する仕組み



資料出所：こくみん共済coopヒアリング（2022年１月18日実施）提供資料より。

（４）「ＳＤＧｓ行動宣言」の表明

こくみん共済coopが創立以来、進めてきた取り組みは、ＳＤＧｓにも通ずるものである。2020年８月の通常総会において「ＳＤＧｓ行動宣言」が確認された。その内容は、①共済を通じた安心の提供、②環境保全の取り組み、③子どもの健全育成の取り組み、④防災・減災の取り組み、⑤共創による社会づくり、⑥魅力ある組織づくり、である。

４．防災・減災活動

（１）「これからの防災・減災プロジェクト」

社会活動の３分野のうち、防災・減災活動は、こくみん共済coop本部内ではブランド戦略部が担当している。ブランド戦略部の７～８名の職員を中心に、全国各地との調整もしながら活動を続けている。東日本大震災から節目となる2021年には、「ＳＤＧｓ行動宣言」の実行計画として、「これからの防災・減災プロジェクト」を開始した。

「もしも」の前としては、①テレビ番組を活用した普及啓発、②共創による各エリアでの取り組み、③シンポジウムの開催、④住まいの地盤診断サービス、「もしも」の備え（共済）としては、⑤共済利用が防災につながる仕組み（社会貢献付エコ住宅専用住まいる共済）、⑥地震保険・共済等加入促進協議会の設置・連携、⑦広告宣伝活動、⑧迅速な共済金の支払い、「もしも」の後としては、⑨公助の拡充（被災者生活再建支援法、税額控除等）、⑩被災組合員への支援、支える取り組みとしては、⑪役職員による防災士資格の取得、⑫デジタル展開・ＰＲ、といった幅広い活動を検討・展開している。

（２）「もしもプロジェクト渋谷」

「これからの防災・減災プロジェクト」のなかでも注力しているのが、②共創による各エリアでの

取り組みであり、その一例が「もしもプロジェクト渋谷」である。本部の拠点が渋谷区にあるため、2021年３月に「もしもプロジェクト渋谷」を発足させた。これは「渋谷でもし大地震が起こったら」をテーマに、防災・減災の啓発活動を行うプロジェクトである。具体的活動の一例として、2021年11月には、進化する都市防災をテーマに、渋谷区議会議員、東京都議会議員、企業や観光協会の有識者とのトークセッションを開催した。

このプロジェクトの大きな特徴は、さまざまな団体との連携、すなわち「共創」によって運営されているということである。プロジェクト立ちあげの際に、渋谷区から一緒に活動したいとの働きかけがあったことがきっかけで、現在では渋谷区との協働により、その活動が広がりつつある。2021年10月には、渋谷区との「Ｓ－ＳＡＰ（シブヤ・ソーシャル・アクション・パートナー）協定」を締結した。防災・減災・まちづくりだけでなく、次世代育成、環境保全、教育・生涯学習、健康増進、ダイバーシティ、といった６つの分野に取り組み、ノウハウを共有していくこととしている。渋谷区はこくみん共済coop以外にも29の団体・企業と協定を締結している。

このほか、青山学院大学のボランティアサークルとも協働し、プロジェクトを進めている。

（３）ぼうさいカフェ等啓発イベントの開催

「もしも」の前後の安心を提供するエリアの活動に着目すると、「NEXT50」策定直後のかなり以前から動き始めているのが、ぼうさいカフェをはじめとする防災・減災の啓発イベントである。ぼうさいカフェは、内閣府が国民の防災意識向上を目的として推進しているものであるが（現在、内閣府の取り組みとしては終了）、それ以外にも、各エリアにおいて、こくみん共済coop独自の防災・減災の啓発イベントを積極的に開催している。

ぼうさいカフェは、2007年に本部会館で開催したことを契機に、2008年２月以降、各エリアにも取り組みが広がっていった。2011年以降は、毎年全国で40～50回程度開催していたが、2020年は新型コロナウイルスの影響で16回に減少した。

図表Ⅲ－11－３　防災・減災の啓発イベント実施状況（全国）

開催年度	2007	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	合計
実施回数	2	2	7	8	35	35	42	49	56	68	39	55	45	16	459

資料出所：こくみん共済coop『2021年版FACT BOOK』p.46より作成。

ブランド戦略部では、各エリアで取り組みやすくするために、統一メニューも提供している。例えば、絵本のよみきかせ会、防災かるた、防災クイズ等である。こうした統一メニューのなかから選択し、方針に沿って活動するか、あるいはエリア独自の活動をするかといった活動展開の仕方は、各エリアが地域の特性をみながら判断することになる。社会課題はエリアによって異なるため、地域にねざした取り組みにすることが重視されている。したがって、開催方法によっては、組合員以外も参加可能となるし、宣伝方法もウェブサイト、共済ショップや協力団体を通じた告知、広告・チラシ等、

エリアによってさまざまである。

エリアの独自活動の先進的事例の一つは、2018年11月に開催された奈良推進本部「－紡いでいく、みんなの防災－紡災ヴィラ」である[6]。同年に多数の自然災害が起こったことから、地域住民が災害を自分事として捉え、備えの大切さを知ることが重要と考え、防災啓発イベントが企画された。大学生協、医療生協、労働組合等さまざまな団体を巻き込んで、防災や気象情報に関する講演、奈良教育大学、奈良県立大学の大学生によるパネルディスカッション、防災に関するさまざまなワークショップ等が催された。当日は約500名が参加した。

もう一つの事例である岡山推進本部は、他の地域に比べて防災イベント開催数が多いのが特徴である。岡山独自のイベント企画を立てており、2020年には10回開催した。これには防災活動に熱心な職員の存在が大きく影響している。職員全員が防災士資格を取得しており、その知識やそこから生み出されたネットワークを活用し、行政やＮＰＯ、学校等とのつながりもつくり、徐々に活動を広げている。

これまでみてきたような防災・減災の啓発活動は、共済加入数の増加に直接的につながっているとはいえないが、中長期的にみれば、組合員や地域社会を支える存在であることを丁寧に広げる取り組みであり、継続的に取り組んでいくことが必要だ、とブランド戦略部では認識している。

５．環境保全活動

代表的な環境保全活動として、2008年から実施している「社会貢献付エコ住宅専用住まいる共済」があげられる。この共済は、エコ設備や太陽光発電等の環境にやさしい住宅の契約に対して、掛金の一部を割引し､その割り引いた原資に相当する分を環境活動団体へ寄付するというものである｡現在、公益社団法人国土緑化推進機構、公益財団法人日本環境協会、公益財団法人日本自然保護協会の３団体に対して、継続的な寄付を行っている。2021年度は93,075件の加入があり、総額2,500万円を寄付した[7]。

さらに、これらの団体との共創活動も展開中である。国土緑化推進機構とは、未来につながる被災地復興支援の活動として、東北エリアにおける海岸防災林の再生活動を進めている。防災林づくりは植林をして終わりではなく、その後の剪定作業を続け、大きく育てていくことが重要であるため、中長期的に地域に役立てる活動である取り組みとして、国土緑化推進機構とともに展開している。

６．子どもの健全育成活動

（１）７才の交通安全プロジェクト

子どもの健全育成活動のひとつである７才の交通安全プロジェクトは、こくみん共済coop本部内の事業推進統括部が担当している。

---

[6] 全労済奈良推進本部「紡災ヴィラ開催報告」ZENROSAI NEWS特別号、2018年11月、https://www.zenrosai.coop/library/page_img/zenrosai/csr/bousai.pdf（2022年10月５日アクセス）。

[7] こくみん共済coop『2022年版社会活動レポート～SDGsのゴールに向けて～2021年度のご報告』2022年７月、p.8。

小学生になり行動範囲が広がる７才は、大人に比べて目線が低く、注意力も十分に身についていないため、他の年齢よりも交通事故による死傷者数が突出して多い。このことから、2019年に子どもたちを交通事故から守る取り組みとして開始し、各エリアにもその取り組みは広がっている。

具体的には、マイカー共済の見積もりをしたら、１件につき１本の横断旗を全国の児童館、幼保育園、小学校、交通安全協会等に寄贈するという活動内容である。2021年度は274,342本を寄贈した[8]。この取り組みには、2021年11月時点で3,038団体が賛同している。このプロジェクトを始める前に比べて、マイカー共済の年間加入件数も増加傾向にある。

もう一つの注目されている取り組みは、2019年11月から開始した金沢大学との共同研究である。金沢大学の藤生慎准教授から働きかけがあり、共同研究を実施することになった。過去に事故の起こった場所が表示され、注意すべき場所が一目でわかる「私のまちの７才の交通安全ハザードマップ」を2022年３月にリリースし子どもの注意を促す「デジタル標識」の開発・研究もすすめている。

（２）こどもの成長応援プロジェクト

こどもの成長応援プロジェクトは、子どもの体力の低下を社会課題として捉え、親子のコミュニケーションおよび子どもの体力のアップを図ることを目的に、2019年に開始し、全国的な取り組みになっている。

その内容は、こくみん共済「こども保障タイプ」の加入１件につき、全国の児童館、小学校等に縄跳びや長縄１本を寄贈するというものである。2021年度は28,879本を寄贈した[9]。そのほか、ゲーム感覚で楽しみながら体力を向上できる縄跳びを使ったレクリエーションプログラム「なわトレ」も大学教授等の監修を得て、2022年８月にリリースしている。

このプロジェクトにおいても、共創活動を前提にしている。「子どもが主体」というメッセージを発信し、子どもの健やかな成長につなげていくために、2020年から児童健全育成推進財団とタイアップして取り組みをすすめている。

７．各エリアでの社会活動を支える仕組み

（１）財源

消費生活協同組合法第51条の４において、剰余金の５％を教育事業等繰越金として積み立て、組合員教育や社会づくりに活用できるように定められている。この教育事業等繰越金が、こくみん共済coopが行う社会活動の原資のひとつとなっている。

そのほか、各エリアが取り組みの改善や新たな取り組みへの挑戦を後押しするため、本部が間接的に財政措置を行っている。本部では、それぞれが創意工夫した取り組みを展開できるよう、活動に必要なモノ、仕組みを用意したり、各エリアでの取り組み事例を共有化する等の取り組みを行っている。

---

[8] 同上、p. 10。
[9] 同上、p. 11。

（２）「役職員スタイル」による日頃からの意識づけ

実際に、各エリアで社会活動を担っているのは、統括本部における社会活動の担当部署、あるいは各県の推進本部で日常的に事業推進を行っている職員である。しかし、職員それぞれに日常業務があるので、そのなかで社会活動の温度感をいかに高めるかが重要となる。

そこで、「役職員スタイル」という行動指針を策定し、日頃からの意識づけを行っている。①「たすけあい」の心を大切にしよう、②「たすけあい」の輪をむすぼう、③「お役立ち」に徹しよう、④「共に創る」行動を広げよう、⑤「たすけあい」の成果を共に喜び合おう、という５つの価値観を役職員全員で共有している。

全国で約800ある各職場では、例えば「『たすけあいの心』を伝えていこう」「常に『共創』を念頭におき相手に寄り添って行動しよう」「より親しみやすく安心をお届けするショップを目指します」というように、「職場ブランドアクション」とよばれる目標を立てている。

こうした価値観を各職場で共有し、次のステップであるＳＤＧｓアクションにつなげている。本部では共有したい事例について、活動の中心となった職員にＳＤＧｓアクションに取り組む理由や思い等についてインタビューし、記事をまとめている。記事はイントラネットに掲載し、全役職員が閲覧できるようになっている。例えば、防災知識やハザードマップの存在を共済の説明時に知らせるだけでなく、さまざまな場面で広めるという取り組みを紹介することによって、各職員が自分もやってみようという気持ちにつながっていくことを本部では期待している。

（３）職員研修

2021年４月から、こくみん共済coopグループ全体に新しい教育体系を導入した。理念実現のために、互いに学び合うことでともに育つという「共育」を重視している。

新たな体系のなかで、社会課題に関心をもたせるような教育にも力を注いでいる。基礎教育プログラムでは、新入職員に対して、本部で１年間の研修を行う。そのなかに、社会課題についての研究課題が取り入れられている。グループをつくって研究し、１年後に卒業するときに発表する。

次世代リーダー育成プログラムは中堅職員に対する幹部候補育成を目的としているが、組織を牽引するリーダーを育てるには、事業だけではなく、社会課題も十分に理解しておく必要があるため、政策提言やプレゼンテーションを取り入れている。このように、off-JTのなかでも社会課題に触れ、考えるきっかけをつくっている。

（４）職員の意識の変化

上述のような、共済事業と社会課題を紐づけ日常活動として展開する仕組み、各エリアの社会活動を支える財政措置、意識啓発、人材育成の仕組みにより、職員の意識・行動の変化にも繋がっている。

業務以外の活動は、忙しくて取り組みづらい意見もあるが、業務（事業推進等）と結びつけた社会活動の積み重ねで、地域とつながり、その感謝・共感の声が届くことによって、更に活動を加速させるという、良い循環を生み出すことをめざしている。

第12章　コープみらい

１．組織概要（2022年３月20日時点）

前身となる、コープとうきょう、さいたまコープ、ちばコープの合併により設立。

コープみらいも会員となるコープデリ連合会（1992年にコープネット事業連合として設立）は１都７県に広がり、2021年度会員総事業高は6,190億３千万円。

・組織設立年：2013年３月21日（合併）

・組合員数：363万人

・役職員数：正規職員3,254人、定時職員10,527人。

・総事業高：4,364億円。経営剰余金：133億円。

・出資金：705億円（組合員１人あたり出資額：１万９千円）

・主な事業：商品供給事業、共済・保険事業、福祉事業、電力供給事業

２．社会貢献とそれを担う主体

コープみらいでは、商品供給を中心とした経済事業としての社会貢献とともに、組合員自身が自発的に行う社会貢献活動があり、後者に対しては活動費支援のほか、専従職員が支援スタッフとして組合員活動に関わるなど、経済的・人的支援がある。

組合員が事業・運営・活動の三つを担うことが、生協組織の特徴であり、商品供給をはじめとする経済事業においては、組合員は利用者として関わり、組織の意思決定においては理事や総代という形で民主的運営に関わる。一方で、地域ごとや地域横断的に組合員自身が活動を組織する。組合員活動については、22のブロックに約300人のブロック委員が配置されており、地域活動のコーディネートなどの役割を担っている。ブロック委員は最長６年の任期となっており有償で組合員活動に従事する。組合員以外も参加できる交流の場である「みらいひろば」を通して気軽にコープみらいを知ることができ、具体的な年間活動は３人以上で組織できる「地域クラブ」として登録され、コープみらいより活動費が補助される[1]。

３．理念とビジョン

コープみらい（デリグループ）では、「ともに はぐくむ くらしと未来」を理念として掲げている。ここでの理念とは、存在意義や使命を指し、組合員と役職員がともに実現していくメッセージとなっている。また、2014年の第２回通常総会において、「食卓を笑顔に、地域を豊かに、誰からも頼られる生協へ」と題するビジョン2025が承認され、具体的方針として以下の４つのプログラムが策定されている。

[1] みらいひろばは、2020年度実績で257回（2,056人）の開催であるが、コロナ以前は、エリア単位で毎月１回の開催で年間3,000回程度の規模であった（2016年度は3,286回開催、参加者はのべ32,038人）。同年の地域クラブへの登録は、1,604団体、20,357人の参加があった。活動内容は、産地・工場見学や、商品学習会、環境教室など多岐にわたる。

プログラム１　誰もが利用しやすい食を中心とした事業
プログラム２　“組合員のくらし”と“地域”のニーズを協同の力で実現
プログラム３　連帯の推進
プログラム４　“人に優しく”、“誇りが持てる”組織

プログラム１には、食のほか介護や福祉、共済事業なども含まれており、大きく経済事業でのプログラムを包摂することになる。プログラム２は、コープみらい自身の事業と活動を軸にした地域課題解決に向けた取り組みのパッケージとなっている。プログラム３は、コープデリグループ内のほか、全国および世界の協同組合との連帯が意識的に織り込まれているものであり、プログラム４は、女性登用や若手人材の育成など、機関運営や就労環境の改善についての方針が示されている。

４．購買事業（商品政策と食の安全）

（１）コープみらいの経済事業において軸となるのは、商品供給事業である。そのなかでもＣＯ・ＯＰ商品は、日本生活協同組合連合会が中心となって開発する生協のプライベートブランド（ＰＢ）として2020年で60年の歴史をもつことになる。ＣＯ・ＯＰ商品は、「安全性の確保」「確かな品質」「利用しやすい価格」「分かりやすい情報提供」を基準に開発され、組合員が利用し、意見を出し合い、学び合う中で育ててきたものである。

（２）組合員の見学も受け入れるコープデリ商品検査センターが設置されており、微生物検査やアレルギー物質、残留農薬、放射線物質など、年間３万サンプルの検査を実施している。また、商品企画からお届けまでのフードチェーン全体の総合的・体系的管理が行われ、取引先の製造工場や産地生産者に対しても、調査や点検を実施している（2019年度は712件）。その他、メーカー担当者も参加する品質保証研修会を開催し、取引先と連携してフードチェーン全体の品質管理レベル向上に努めている（2019年度は370社651人のメーカー担当者が参加）。

５．その他の経済事業

（１）共済事業：コープみらいではＣＯ・ＯＰ共済を通じた保障事業も行っている。組合員同士で掛金を出し合い、病気や火災などの不幸があったときに、集まったお金の中から一定額を出して助け合う。コープみらいにおける2020年度の共済加入者数は105万8,412名、共済金支払件数は14万6,527件、共済金支払金額は78億378万円となっている（コープ共済連元受４商品をベースとする）。2021年度より学生総合共済の募集を開始し、切れ目のない保障を実現できるようになった。

（２）福祉事業：コープみらいの福祉事業は、事業収入で23.5億円、利用者68,992人であり、21箇所の居宅介護支援、24箇所の訪問介護、11箇所の障がい者福祉サービス、９箇所の通所介護（デイサービス）のほか、訪問介護ステーションや小規模多機能型居宅介護など、みらい全体での総事業規模に

対しては小さいが、新しい事業分野として成長してきている。

（３）エネルギー供給事業：コープデリグループでは、2030年度のCO_2排出量を2013年度比60％削減を目指す地球温暖化防止自主行動計画に則り、再生可能エネルギーの創出・調達に取り組んでいる。コープみらいのエネルギー供給事業では、コープデリでんき・コープデリガスを取り扱う。でんきはベーシック電気と再生可能エネルギー100％メニューのどちらかを選択でき、両メニュー計66,013件に、ガスは17,825件に供給している（2021年９月実績）。

コープみらいの事業は共済、福祉、電気小売りなど新しい分野で組合員ニーズをかなえる取り組みが広がっているが、事業高の大部分は食を中心とした購買事業、とくに宅配事業を通じた経営が行われている。組合員１人あたり購買高は長期トレンドで減少傾向にあるが、組合員数自体は前世紀より一貫して増加している。世帯加入率（組織率）は、27.2％となっており、以下でみる組合員活動はまだまだ広い裾野を抱えていることが分かる。

６．社会貢献活動

コープみらいの社会貢献活動は、以下で詳しく見るように事業者としての取り組みと組合員活動としてのそれに大きく分かれる。また、コープみらい社会活動財団のように、一般財団法人を本体から独立させ、特定の基金を通して安定・継続的な社会事業を進められるようにもしている。上述したように、コープみらいは１都３県を22のブロックに分けながら、１）みらい全体（あるいはデリグループ全体）での取り組み、２）ブロック単位、さらに、３）みらいひろばや1,600ある地域クラブのような近隣単位という３層で活動を整理することができる。

（１）コープみらい社会活動財団

一般財団法人として、2015年６月に設立され、奨学金給付事業を中心に、以下のような事業を行っている。

奨学金給付事業	「コープみらい奨学金」2018年度よりスタート。２万４千人の奨学金応援サポーターからの募金により、ひとり親世帯の組合員の子女に対し、高校在学期間の最大３年にわたって月額１万円の給付（返済不要）を行う。2023年度は新規で600名を募集。
表彰・助成事業	１団体年間20万円を上限に、千葉・埼玉・東京に活動する市民団体に助成。2020年度は、176団体に総額1,465万円を助成。
主要テーマ事業	「食の安全・安心と食育活動に関する事業」「高齢者福祉」「子ども・子育て支援」等社会活動の主要テーマに関する事業を財団として実施。
環境保全事業	「コープみらいの森」の環境整備を通じて地域での森の活動を支援。緑化活動への助成と行政や環境団体への支援、環境イベントへの協賛など。

奨学金事業は、みらいとともにヒアリング対象となったパルシステム連合会のほか、コープさっぽ

ろやコープこうべなど複数の生協において実施されている。いずれも給付型奨学金であり、経済的事情による学びの中断を避けるとともに、労働者福祉協議会がこの間主張してきたように、貸与型奨学金制度への問題意識を共有している。大学生協連は（一財）全国大学生協連奨学財団、パルシステム神奈川は(一財)神奈川ゆめ社会福祉財団を設立しているなど、みらいと同じく事業体本体から独立させる動きもある。また、コープさっぽろは、育英奨学金としてコープさっぽろでのアルバイト就労を条件としている。コープみらい奨学金は高校生が対象だが、他生協では大学生を対象とするものもあり、募集人数や給付額などにも違いがみられる。

（２）食品ロス削減の取り組み

コープデリグループとして、食品廃棄物について、2030年度までに2018年度比50％削減を謳っている。とくに、フードバンク団体との連携強化を図っており、お米や農産物、紙おむつなどをフードバンクに寄贈している。また、事業体としてだけではなく、組合員に協力を呼びかけ、家庭で保管された食品を持ち寄るフードドライブにも取り組んでいる。ほかに、規格外農産物を廉価で販売するなど、生産者を応援しつつ食品ロス削減を進めている。2020年度のフードバンク寄贈実績は、お米9,934kg、農産物23,156kg（デリグループ全体）、紙おむつ6,983パックとなっている。

（３）商品利用を通じた社会貢献

組合員によるコープの商品利用を通じて、生物多様性や自然環境保護、持続可能な農業、途上国の支援など社会貢献に参加するプロジェクトを進めている[2]。

（４）食育教室・出前授業

小学校や公民館など地域における食育活動を実施。内部研修システムがあり、組合員が研修を受けて講師を務める。各地域で利用された教材が相互に参照・活用されることで充実した内容での講義が実現できている。2019年度実績は、開催数144回、参加者4,819名となっている。なお、食育は都市部

[2] 以下、出典を明記しない図表については、ヒアリング時に団体より提供された資料を用いている。

では生協が中心に担っている一方で、生産者地域ではＪＡ（農業協同組合）も力を入れて取り組んでいる。

第14回キッズデザイン賞受賞

KIDS DESIGN AWARD 2020

コープデリグループで取り組んでいる『コープデリ商品検査センターと地域で進める食の安全と学び』が、「子どもたちの創造性と未来を拓くデザイン部門」で評価され、第14回キッズデザイン賞を受賞しました。

（５）環境活動

コープみらいの環境活動は、すでに挙げた経済事業としてのコープデリでんき／ガスのようにエネルギー供給事業の側面と、組合員自身によるリサイクル活動や植樹活動などに大きく分かれる。バイオマス発電のように再生可能エネルギー事業との提携のほか、プラスチック削減においても2018年比25％削減を2030年目標に掲げ、ＣＯ・ＯＰ商品の容器包装の仕様変更や、プラスチックトレーの不使用、マイクロプラスチックの取り扱い禁止、プラスチック再利用や植物由来プラスチックや詰替え商品の積極的活用などを通してプラスチック削減を進めている。

【2020年度回収リサイクル】

・飲料用紙パック	1,086トン
・ペットボトル	1,172トン
・食品発泡トレー	563トン
・たまごパック	205トン
・商品案内・カタログ	42,471トン
・商品お届け時のポリ袋	675トン
・アルミ缶	207トン

※数値はコープデリグループ実績

デリグループ全体として、宅配配達時や店舗来店時に組合員より資源物を回収できるようになっており、これらはエコセンターに運ばれリサイクル処理される[3]。

ECO・MARK・AWARD 2019

エコマークなど環境配慮商品の取り扱いや、事業と活動を連携させた「コープのエコ活」などコープデリグループの環境の取り組みが、「エコマークアワード2019」（主催：公益財団法人日本環境協会）で「優秀賞」を受賞しました。

（６）復興・災害支援

コープみらいでは、「忘れない、伝える、続ける、つなげる」を合言葉に東日本大震災の復興支援を続けている。コープデリグループ全体での復興支援募金は、2011～20年度の累計で5.3億円に達しており、2020年度からは、「ふくしま復興支援募金」として福島県が行う子どものための事業や震災遺児・

[3] この結果、食品廃棄物リサイクル率は、2020年度実績で95.4％を達成している。

孤児への支援を行っている。

東日本大震災以外にも、2020年７月豪雨では、１億４千万円の募金を集めるなど、災害時の義援金をグループ全体で募集することが恒常的に行われている。

（７）子ども・子育て支援

コープみらいでは、2021年11月に新たに「子ども・子育て支援基金」を設立、組合員から寄贈された書き損じ・未使用はがきや未使用切手等を換金して得られた資金を活用し、国内外で飢餓、貧困、格差などに苦しむ「取り残されている子ども、取り残される恐れがある子ども」の支援に取り組んでいる団体を支援（寄付）する取り組みとなっている。

子ども・子育て支援基金2022年度の寄付先および寄付額

・社会福祉法人中央共同募金会　　寄付額：1,680万円

・認定ＮＰＯ法人アジア・コミュニティ・センター21　　寄付額：360万円

・ＮＰＯ法人ハンガー・フリー・ワールド　　寄付額：360万円

３団体寄付額計　2,400万円

また、コープデリグループとして、東南アジアを中心にワクチンや 医療機器を届けている「世界の子どもにワクチンを 日本委員会」に対して組合員から集めたペットボトルキャップを売却し、その利益を寄付している（2020年度実績：180万円）。

（８）新型コロナ感染症に関わる支援

2020年７月『新型コロナウイルス感染症に負けない！緊急応援募金』を実施。

コープデリグループ：7,442万5,326円（うち、コープみらい：5,198万4,577円）

2020年度剰余金から、看護協会、医療生協へ合計1億4,730万円を寄付。(公財)日本看護協会に5,000万円、千葉・埼玉・東京の各看護協会に3,000万円。医療生協に730万円。

その他、新型コロナウイルス感染拡大で影響を受ける人びとへの支援活動を実施する団体に対して以下の助成を行った。

コロナに負けるな！コープみらい・つながり助成　96団体　725万円

コロナに負けるな！コープみらい・市民活動助成　81団体　750万円

７．組合員間および生協職員と組合員との間の共助活動

コープみらいをはじめとする生活協同組合あるいは、広く協同組合組織全体に共通する特徴は、組合員間の「共助」である。たとえば、経済事業については、生協が出資=所有者でもある組合員自身によって民主的に運営される組織であるため、サービスの提供者と需要者が大きな意味では一致することになる。他助活動（対象を組合員に限定しない社会貢献活動）については、上述してきた諸事例が示すように、必ずしも組合員を対象（利用者）としない活動が含まれる。そのなかに民間企業がＣＳ

Ｒ活動に取り組むように、事業体/組織として提供するものと、個々の組合員自身が率先して取り組むものがある。たとえば、義援金・募金などにおいても、事業体として行うもののほか、コープみらいの呼びかけに応じて、都度、組合員ひとりひとりが寄付したお金をまとめる窓口として組織が動くものとに分けることができる。

生協組織では、「共助」と「他助」さらには「事業活動」をきっちりと分けることが難しい。むしろこのような三者が連続性をもって取り組まれてきたことをその特徴として捉えるほうがよいだろう。

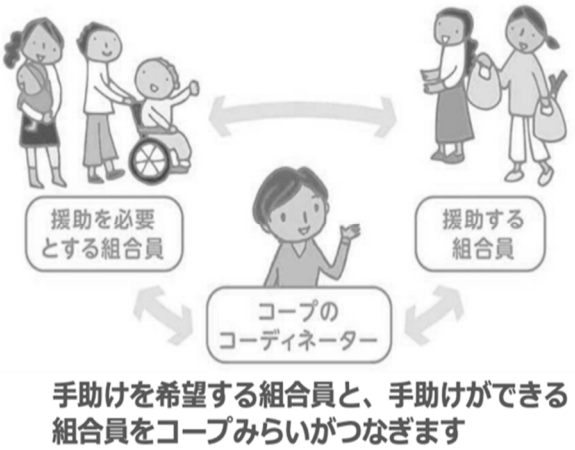
（１）自治体との見守り協定の締結

全国の生協組織は、組合員の住居への食品配送サービスという事業の性格を活かし、宅配時に高齢者等の組合員が元気で生活できているか見守りを行っている。コープみらいもこの取り組みに関わり、2020年度は千葉・埼玉・東京の64自治体との間で懇談、86自治体に資料送付を行っている（自治体との見守り協定は、2020年時点で３都県において170区市町村とのあいだで締結されている）。

遠隔地に住む家族へ安心を提供するほか、孤独死問題などが騒がれる時代において、迅速に異変に気づき救護や病院をはじめとした機関への連絡などができるよう体制を整えており、行政や地域包括支援センターなどとの緊密な連携が行われている。

（２）くらしたすけあいの会

コープみらいでは、合併前の三生協がそれぞれ取り組んできた組合員同士の共助活動を継承する「くらしたすけあいの会」を運営している。これは、具体的な困り事があり援助を必要とする組合員、援助できる時間や技能をもつ組合員との間をコープみらいのコーディネーターがマッチングし、組合員同士で支え合えるシステムとして長年運営されてきたものである。技能と書いたが、単純に体が不自由な組合員がゴミ捨てや電球の付け替えをお願いするといったごく些細な助け合いが多く、かつては「お隣同士の助け合い」と呼ばれたものが、組合員同士の間で行われていると理解してよいものである。３都県での活動時間は、コロナ禍以前では、約６万時間に達していた。



くらしたすけあいの会
- **千葉県：おたがいさま**
- **埼玉県：ミニハート**
- **東京都：プチトマトの会**

全体で活動時間9,947時間（2020年度実績）
※2019年度は約6万時間。コロナ禍の活動自粛などで大幅に減少しました。

８．人材育成について

コープみらいにおける人材は、大きく組合員と役職員に分かれる。組合員自身の自主的な学習活動が盛んである一方で、食育の事例で確認したように組織として組合員に対する研修機会も提供される。組織運営に携わる組合員理事やブロック委員にも定期的に研修を受ける環境が整備されている。一方で、職員自身も組合員と一緒に活動し共に学ぶ機会も用意されているほか、職員自身が組合員として、学習会や募金などの組合員活動に参加することもよく見られる。

組合員学習はＬＧＢＴＱの課題など、コープみらい自体としてまだ方針が検討されていないような領域にも広がっており、先進的な学びを実現している。「関心があればどのような課題でも取り上げてよい」という学習活動の自由さがある。理事やブロック委員に選出された組合員に対する研修は充実しており、その経験を活かして退任後には民生児童委員になったり、生協以外の市民活動団体に参加したりするなど、山内氏は「コープみらいは、市民活動の担い手も育てるインキュベーターである」という認識をもっている。活動的組合員の大多数が女性である点は、強みでも弱みでもある。加入世帯の多様化が進むなかで、単身世帯などのニーズも叶えられる組織となる必要があるが、現時点では十分とはいえない。一方で、ファミリー世帯層については、学習会などの開催日を平日から休日に移動させることで、就学期児童の父親などの参加も増えてきている。

職員ボランティア制度も人材育成に活用されている。2019年の台風15号の際は、破損した生産者の温室を片付けに現地に訪問するなど２ヶ月でのべ800名の職員が参加した。生産者との関係があることで職員ボランティアも強い当事者性を発揮できている。ボランティア活動については、現在組織的に呼びかけられているのが災害支援のみだが、これを今後どう広げていくのかが課題となっている。

第13章　パルシステム生活協同組合連合会

１．組織概要(2022年３月31日時点)

・組織設立年　1990年２月９日

・組合員数　168.3万人、組合員１人当り週利用高　6,104円

・役職員数　503人、組織図　パルシステムガイドP12参照

・会員生協総事業高　2,569.1億円、経常剰余金　17.3億円

・出資金　138.7億円

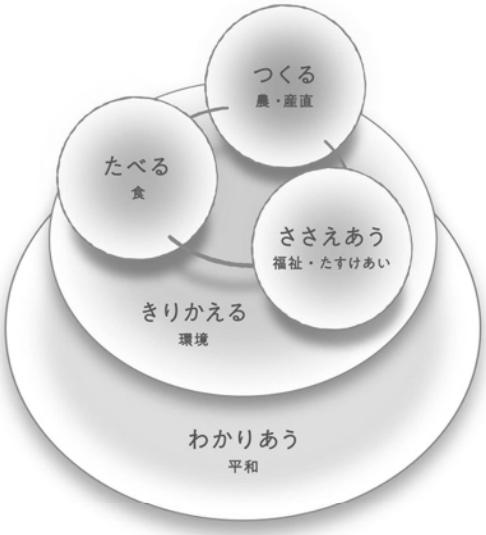
・主な事業　商品供給事業、共済・保険事業、福祉事業、電力供給事業

２．社会貢献とそれを担う人材

生協に共通する社会貢献活動は、経済事業を通したものと、組合員活動を通したそれとの大きく２つに分けられる。パルシステムは、組合員と役職員だけではなく、産地生産者をはじめメーカー（商品製造元）、配送協力会社など多様なステークホルダーを対等な存在として繋ぎ、助け合いのサイクルを作ろうという姿勢を強く感じさせるものであった。この点では、社会貢献を担う人材は、組合員を含むパルシステム内部だけではなく、関係する組織まで広がることになる。パルシステムの活動地域は、東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県、茨城県、栃木県、群馬県、福島県、山梨県、静岡県、新潟県、宮城県、長野県の１都12県に限定されるが、上述の生産地やメーカーなどを含めると、広く全国47都道府県のほか、海外までも視野においた連携型の社会貢献を志向しているように見える。

また、2017年、パルシステムの「『ほんもの実感！』くらしづくりアクション」が、第１回ジャパンＳＤＧｓアワードにおいてＳＤＧｓ推進副本部長（内閣官房長官）賞を受賞するなど、パルシステムの取り組みは、商品を“選ぶ”ことで持続可能な社会の実現を呼びかける責任ある民間のアクターとして高く評価されている[1]。

３．パルシステムの理念とビジョン



パルシステムの掲げる理念は＜心豊かなくらしと共生の社会を創ります＞であり、このうち、“心豊かな”は、物質的な豊かさだけではなく、心の豊かさや安らぎ、くらしの質、人と人との結びつきを大切な価値として求めるくらし、“共生の社会”には、自然と人の共生、地域や属性を超えた人と人との共生、現在と未来との共生をめざし助けあう社会という意味が込められている。

また、パルシステム2030ビジョンは、＜「たべる」「つく

[1] 詳しくは外務省ＨＰ内 Japan SDGs Action Platform
https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/sdgs/award/index.html

る」「ささえあう」ともにいきる地域づくり＞となっており、“一人ひとりの行動が、持続可能な地域社会をつくり、世界の平和につながる”という言葉が添えられている。

また、この理念とビジョンに基づく全体を５つのコンセプトとその関係が、三層の図で表現されており、主たる経済事業にかかわる食や福祉だけではなく、電力供給事業のパルシステムでんきもその実例のひとつと言える環境や平和活動も組み込まれた形になっている。パルシステム2030ビジョンの下には、それぞれのコンセプトに応じて、商品委員会、産直委員会、福祉・たすけあい活動委員会、環境委員会、平和・地域活動委員会の５つの委員会組織が運営されており、委員会内での討議と横断的な情報連携を行うことで、ビジョンの推進が展開されている[2]。

コンセプトごとの組合員活動

たべる（食）	組合員の料理教室／食の安全／食育活動／ＰＬＡ活動
つくる（農）	産直交流・工場見学／メーカーや生産者による商品学習／商品開発チーム
ささえあう（福祉）	子育て支援／ＬＰＡ活動／防災／被災者支援／介護福祉支援／くらし課題／趣味
きりかえる（環境）	省エネ／脱原発／環境活動／再生可能エネルギー
わかりあう（平和）	平和活動／国際協力

４．パルシステムの原点

パルシステムは、戦後設立され、茨城・埼玉・千葉・東京・神奈川などに点在していた小規模の独立した地域生協が1977年に首都圏生協事業連絡協議会を発足させたことにはじまる。こうした地域生協の連帯は、独自基準のプライベートブランド商品の開発や、ＯＣＲ注文用紙の導入による事業強化を通し、現在のパルシステムへとつながっていく。一方で、連絡協議会から1990年の事業連合法人認可を経て、2005年の「パルシステム生活協同組合連合会」へと名称変更するまでの間には、個々の地域生協の間で意見が対立することも稀ではなかった。ただ、こうした議論を通じた連帯こそがパルシステムの強みとして現在の形へと至らしめた根幹にあるものであり、共同購入から個配に大きく舵を切る決断を全国の生協に先駆けて行うなど、現在の生協文化にも大きな影響を与えている。

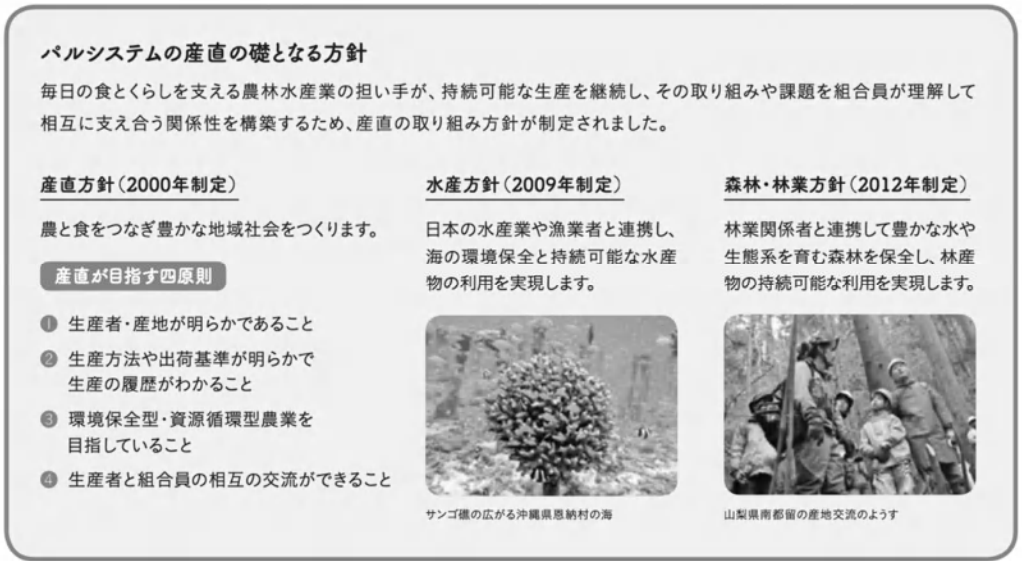
パルシステムが原点とするのは、「正直な商品づくり」「食の安全・安心」「環境への配慮」といった組合員の切実な願いを実現し、共生社会を築くため、“作り手だけに任せない対等な関係の生産・消費運動”である。生協は、消費者運動と切り離すことができない存在ではあるが、パルシステムでは、もっぱら消費者組合員の利益最大化を図るのではなく、自由市場において脆弱な立場にある農家や漁業従事者が産直提携を通して安定した経済活動を担えるよう公正な価格での継続的な取引を推進している。逆から見れば、添加物を使用しないハムやウィンナー、低温殺菌による牛乳といった組合員のニーズを叶えてくれる生産者がいなければならないということでもあり、“対等なパートナーシップ”は、パルシステムの歴史の上に実現したものである。

[2] 出典明記のない図表については、ヒアリング時に団体より提供された資料に拠る。

５．商品政策（経済事業）

パルシステムは、週1回組合員の自宅に商品を届ける宅配が主力事業となっており、概ね総事業高の９割を超える。商品供給中心という点では他の生協と共通している。また、他の首都圏生協では、コープみらいがミニコープ店63を含む133店を運営している他、生活クラブがデポーという小規模店のみに限るが44の店舗を運営しているのに対し、パルシステムでは、千葉県野田市にある「のだ中根店」などの例外を除き、原則店舗事業は行われていないのが大きな特徴でもある[3]。

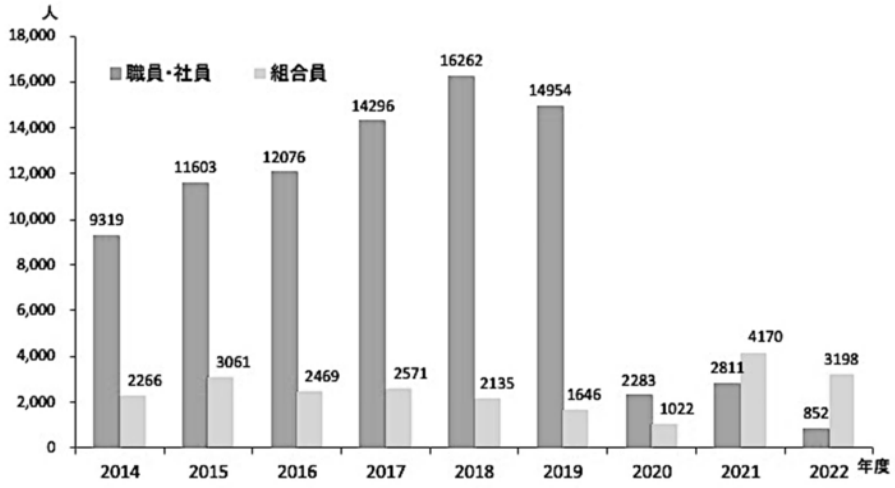
こうした店舗展開しない宅配中心を方針とするパルシステムでは、一方でオリジナル商品を782品（2023年２月末現在）扱うなど商品政策に重きを置いている。1990年には組合員も参加する品目別部会（米、青果、牛乳、畜産など８品目）での議論が行われていたが、1995年に商品政策が制定された。組合員を基点とした食料・農業政策のほか、産直方針、水産方針、森林・林業方針などからなる商品政策の基本方針が存在することで、組合員の声を反映した指針を通し、専従職員中心での開発を行うという現在が実現されている。また、トレーサビリティや品質保証を含む一貫したフードシステムを基盤として商品の価値創造を推進し、カタログやＷＥＢ、包材などを通した共感を呼ぶ商品の物語を組合員に向けて発信している。



パルシステムでは経済事業と社会貢献活動の連続性が一般的な他生協よりも強く、「商品の物語」に代表される、購買行動のなかにメッセージを織り込むことを特徴としている。後でみる「恩納もずく」を通じた恩納村との産直連帯がサンゴ保護から里海づくりへと沖縄県内10市町村との地域連帯活動へと展開していたように、“商品をメディアとした連帯”という手法がパルシステムにおける社会貢献活動の主軸であり、これは職員と組合員との間だけではなく、組織を介して組合員が生産者に対してメッセージを伝えるという双方向の動きにも反映されている。

[3] なお、のだ中根店は野田市との協働事業として移動販売車「まごころ便」を運行することで買い物難民対策にも取り組んでいる。

商品学習会の参加者数推移



商品学習会も定期的に開催されているが、参加者の大多数が組合員ではなく職員・社員となっているのもパルシステムの特徴であろう。一般に商品学習会や産地交流会は組合員に向けて開催されるものであるが、パルシステムでは職員教育として実施されている。職員が具体的な商品知識や生産者の思いを直接うけとめ、「物語」としてメッセージを凝縮した上で組合員の手元に届けるというやり方は、ともすると“組合員主体”という生協運動の原理原則を曲げてしまうのではないかという不安を覚えさせるが、パルシステムでは組合員自身も侃々諤々の議論に加わった1990年代の商品政策論争を通じて、本来組合員が担う役割の一部を職員が代理・代表するあり方に合意が生まれている。

一方で、パルシステムの理念や商品に関する情報（商品の成り立ちや特徴、商品にかかわるさまざまな取り組み）を把握し、くらしの視点に立って多くの組合員に商品の価値を伝える組合員をＰＬＡ（パルシステム・ライフアシスタント）として育成している。ＰＬＡとなるには、パルシステム連合会が主催する「ＰＬＡ養成講座」の受講・修了が要件とされ、認定された組合員は、各地域での学習会やセンターまつり、商品展示会などでパルシステム商品の魅力を伝える活動に従事することになる。なお、コロナ禍の影響により2020年度以降３年間の学習会参加者総数は激減している。

６．パルシステムの総合福祉政策

パルシステムでは、2014年４月にグループ一体で推進する総合福祉政策を策定し、高齢者介護事業のほか、子供や障害者も対象に据えた全世代対応型の福祉システムを目指すことになった。この具体化の方針として、狭義の福祉事業のほか、組合員同士の福祉助け合い活動の推進やパルシステムグループ以外の地域で活動する諸団体との連携などを図り、さらに“福祉の視点からの就労支援”の観点からユニバーサル就労の推進にも力を入れている。また、旧来から主力としてきた食事業の強みを活かし、介護食や特別食の提供やユニバーサルデザイン、使いやすい包材・容器などを総合福祉との一環で展開している。

2009年のグループでの福祉政策策定および上述した2014年における福祉コンセプトの拡大などは福祉事業のステージを上げていく大きな契機となったが、パルシステムの前身を含む歴史的経緯の影響に大きく依存する形で、介護・福祉事業の展開は、県域ごとに特徴を見せている。例えば、パルシステム神奈川では、少子高齢化にともなう介護問題の深刻化にともなう組合員の福祉ニーズに応えようと、2000年４月の介護保険制度開始に合わせ、当時のけんぽく生協が８月に開所した福祉施設「ぬくもり相模大野」にさかのぼることができる。民家改修型の居宅介護施設を開設するなど、2022年現在では訪問介護や障がい福祉など提供するサービスが事業所ごとに異なる６箇所の「ぬくもり」が展開されている。

パルシステム東京では、都内に13拠点の介護サービス「陽だまり」を設けており、居宅介護や訪問・通所介護、グループホームなど地域に根ざした多様な福祉サービスを提供している。パルシステム千葉では、2021年に全室浴室完備の２階建て60戸からなるサービス付き高齢者向け住宅「にじいろぱる松戸六実」を建設、通所・訪問介護も併設する。これを含め、県内６拠点で福祉介護事業が展開されている[4]。

総合福祉政策では、全世代対応型の福祉システム構築が示唆されていたが、１都３県においては、パルシステム東京のみ認可保育所「ぱる★キッズ」を運営している[5]。また、パルシステム千葉では、家事代行サービスも運営している。このようにパルシステムでは各都県でそれぞれユニークな取り組みがある一方で、商品政策の統合化に見られたように統一政策を策定することでグループ全体への波及を進めている。

７．環境・エネルギー分野

パルシステムでは、グループ子会社として2016年に㈱パルシステム電力を設立し、同年より組合員への電力供給を全面化している。バイオマスや風力を主力としてＦＩＴ電気を過半とする電源構成となっており、組合員とともに資源循環型社会を目指している。パルシステムでは、もともと、商品カタログや牛乳パックを回収して資源化する㈱エコサポート（パルシステム電力の前身）を2003年に設立し、再生可能エネルギーへの取り組みについては意識的に進めてきた歴史がある。2022年３月時点での契約発電所は63箇所に及び、今後の拡大への期待も大きい。

また配送センター／物流センター各所でも太陽光パネル設置を進め、事業所のエネルギー使用量削減に努めており、エコ・ドライブやリユース、リサイクルの取り組みも多角的に行い、エコ診断、包材削減など、パルシステムグループ全体として環境問題は理念の第二層「きりかえる」に位置づけられる重要なものとして定着している。

８．共済・保険分野

パルシステムでは、パルシステム共済生活協同組合連合会がコープ共済連との元受共済事業とし

[4] なお、パルシステム埼玉は 2022 年時点では介護事業への参入は行われていない。
[5] 2022 年時点で、府中と足立の２箇所がある。

てＣＯ・ＯＰ共済の取り扱いを行っている。ほかにも、2013年より保険代理事業に参入することで、民間保険会社の商品も扱い、契約者の個別事情に応じた保険契約が実行できるようにしている。また、ライフプラン・アドバイザー（ＬＰＡ）制度を通じて、組合員のライフプランづくりのサポートを行える養成講座を実施、くらしとお金についての知識を組合員自身が広げていく学習会活動が組織されている。同じ目線に立ったサポートが生協組織の強みであり、共済・保険についての学びを通して組合員の自立を促進することにつながっている。また、社会貢献活動として後述するささえあい基金はパルシステム共済連の剰余金の一部が活用されている。

９．パルシステムの社会貢献活動

（１）貧困問題への取り組み

パルシステムでは、産直を通じた生産者との連帯を理念のひとつに掲げているが、これは国内にとどまらず、国際産直という形で海外生産地とのフェアトレードも推進している。フィリピン・ネグロス島のバナナ生産者への支援からはじまったオルタートレードジャパンの主要取引先（ほかに生活クラブ生協やグリーンコープ生協など）のひとつとして、インドネシア（エビ）、東ティモールやラオス（コーヒー）、パレスチナ（オリーブオイル）、など産地との民衆交易に参画することで、途上国の地域経済の自立支援を推進している。

また、反貧困ネットワークや認定ＮＰＯ自立生活サポートセンターもやい等と連帯し、貧困問題の解決に向けた毎週の食料支援を実施するほか、「ストップ！児童労働キャンペーン」や「児童労働と闘うネパール指定募金」など、国内外の貧困対策に関わっている。ほかに、2022年度は予備青果を生活困窮者支援団体へ５万７千食、こども食堂やフードバンクなど176団体へ36万１千食分提供している。

（２）ささえあい基金と地域づくり基金

パルシステムグループでは、共済連が運営する「ささえあい基金」とパルシステム連合会が運営する「地域づくり基金」のふたつの大きな基金を設けている。ささえあい基金は、生活困窮者や障がい者などへの支援活動を行う市民団体・ＮＰＯ団体を助成するもので、2021年に創設され、ＣＯ・ＯＰ共済《たすけあい》の剰余金の一部が活用されている。これは、2009年の生協法改正により他生協の多くが重い責任やリスクを追う元受共済事業者から離れて受託を選択したのに対し、共済事業の主体であり続けることで組合員運動を強くし、独自の剰余金活用による社会との連帯を進めようというパルシステムの意思表示であり、ささえあい基金はこうした運動方針を強く反映するものである。

地域づくり基金は、2000年度にレインボー・パル基金として生まれ、大規模災害被災地域の復興支援や食と農をつなぐ活動、地域の環境保全などを目的とした事業へ助成するものである。両基金をあわせた助成額は、2022年度実績で5,804万９千円の額に及んでいる。

（３）市民活動助成金事業

パルシステムグループでは、各単協によって市民活動助成事業が実施されており、上述のささえあい基金/地域づくり基金以外にも、子育て支援や居場所づくりなど、地域のつながりを通じて展開される様々な課題に取り組む市民団体を支援している。2022年度実績値では、グループ全体で221団体に対し、5,804万8,974円の助成が行われた。

（４）社会教育活動

パルシステムグループでは、組合員による食育活動を独自に推進し、小学校での「お米の学校」や、連続講座、商品学習会のほか、組合員講師によるＰＬＡ（パルシステム・ライフアシスタント）商品学習会、ＬＰＡライフプラン学習会などを実施し、くらしの視点に立って多様な学びを提供している。

（５）一般社団法人くらしサポート・ウィズ

同法人は、家計の多重債務が大きな問題となっていた2004年に信用生協の設立に向けて生まれた学習会に端を発している。信用生協の認可は得られなかったが、2006年に家計を中心とした相談業務を行う「生活サポート生活協同組合・東京」として組織を発足させた。当初はパルシステムの生活相談事業を受託していたが、2013年には匿名の相談受付を開始するなど、協同組合組織が前提とする組合員サービスの提供という枠を超えた取り組みの必要性から、2016年に一般社団法人へと改組している。2017年には相談件数が年間1,000件を超え、現在は、くらしの相談事業のほか、居住支援、若者支援にまで広く相談の対象や内容を広げ、生活者の困り事に寄り添う社会貢献事業を担っている。次の項目で示す、パルシステムの給付型奨学金事業にも連携し、若者の生活・学習相談に伴走しているほか、大学生向けの協同組合インターンシップ事業をインターカレッジ、協同組合間連携の形で実施している。

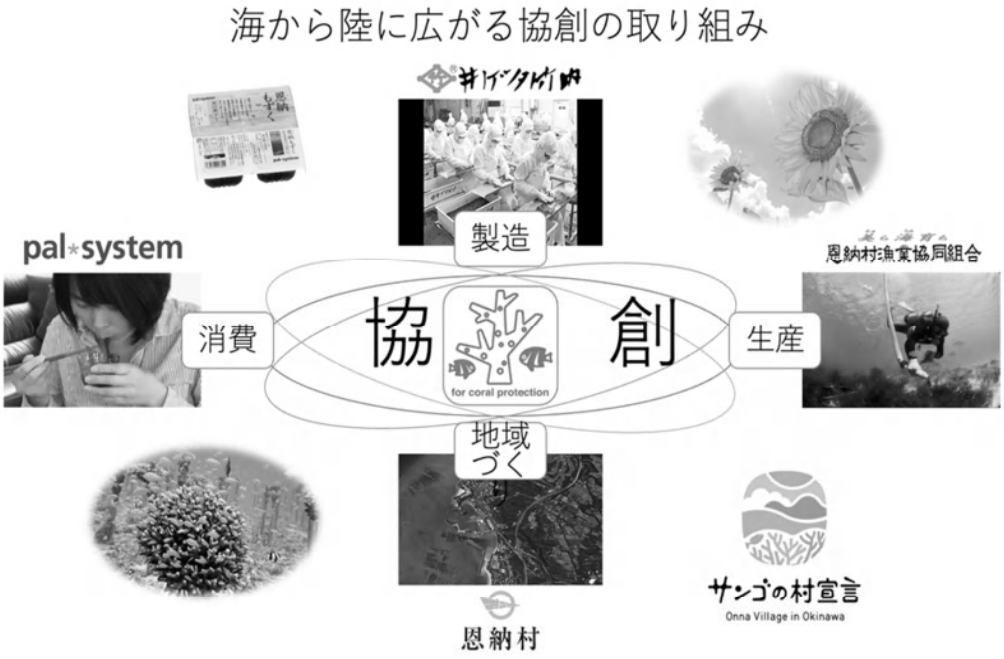
（６）パルシステム給付型奨学金制度

パルシステムグループでは、生活上困難を抱えている大学生に対して、返済不要の給付型奨学金を提供している。2023年度は18名の奨学生が10会員生協の連携団体から推薦され、毎月４万円が給付されるほか[6]、くらしサポート・ウィズをはじめとする連携団体が、生活・進路相談を含む精神的サポートも含む伴走支援を行っている点に特徴がある。奨学生応援サポーターとなる組合員は１口100円の募金を定期的に行う「毎月募金」に参加するほか、特に条件を定めない「いつでも募金」もある。応援サポーターは、2022年度末時点で9,213名。その他の協力者を含め、2022年度は、延べ29,230名から総額44,189,176円の募金が集まった[7]。

（７）森林・生物多様性保全

パルシステムでは、環境保全型農業実現のため、予約登録米制度による産地の取り組み支援を行うほか、コア・フードとエコ・チャレンジ基準の設定を通して農薬削減で生物多様性を保全する商品政策を進めている。社会貢献活動としての側面がありながらも、事業・商品政策の一環で進められている点にパルシステムの特徴が見られ、特に生産者団体等との連携・連帯による森林や生物多様性の保全への取り組みが進められている。具体的には、南都留森林組合と連携し、間伐材によるおもちゃの開発を通して林業再生・森林保全を図っているほか、大隅養まん漁業組合と連携したうなぎ資源回復などパルシステムが得意とする商品化を通した保全活動が広く展開されている。

（８）恩納村との地域連帯



[6] 奨学生の在籍する教育機関の所定就学期間にわたって給付される。
[7] パルシステム神奈川では、公益社団法人神奈川ゆめ社会福祉財団を通じて独自の神奈川ゆめ奨学金の給付を行っている。グループ全体での奨学金対象が大学生であるのに対し、こちらは高校生を対象としている点で違いがある。

パルシステムは、地球温暖化により危機に瀕している沖縄のサンゴの再生に取り組んでいる。恩納村漁協では1990年代後半から漁師たちがサンゴの植え付けを行っていたが、「恩納もずく」の取り扱いを通じ、パルシステムは漁協および加工メーカーである㈱井ゲタ竹内とともに恩納村美ら海産直協議会を設立、組合員交流による当該課題への理解促進と、商品代金の一部をサンゴ植え付けに活用するなど、共感を生む商品の物語の先に環境保全活動を位置づけてきた。

この取り組みは、2012年にコープサンゴの森連絡会として、コープＣＳネットや東海コープ事業連合などの生協のほか、自治体である恩納村も参加するパートナーシップを経て、沖縄県内10市町村による赤土流出防止プロジェクトや2018年には恩納村による「サンゴの村宣言」へと結実している。

パルシステムグループは、事業と組合員活動の一体化と、組合員組織内に限定されない、生産者やメーカー等との連携という活動方針を特徴としているが、この恩納村での取り組みは、消費と生産、製造、地域づくりが一体となった「共創」を模索する象徴的なものとなっている。

（９）カンガルー島との国際連帯

2019年末の12月30日に南オーストラリア州カンガルー島西部で発生した火災は、24日間燃え続け、全土の半分が焼失した。遺伝子組換栽培を禁止していた当地の菜種油を中心にカンガルー島との交流を続けてきたパルシステムは、現地の復興基金への募金活動から支援金付き商品の企画へと展開する。オーガニックはちみつや、ワイン、カンガルー島の小麦を用いたパンケーキミックスやマヨネーズなど、新たな商品開発まで含め当地をまるごと応援するこうした企画は、上述の恩納村の海外連携版として生協運動の可能性を感じさせるものとなっている。

10. パルシステムの人材育成方針

パルシステムでは、女性支援・活躍推進に精力的に取り組んでいる。グループ内組織の理事の女性比率は７割に達しており、９組織においては女性が理事長となるなど、女性が働きやすい環境作りに力を注いでいる。職員有志がはじめた、本部事務所での祝日保育は新型コロナウイルスの影響で中断しているものの、女性生産者の交流活動や、ＰＬＡ／ＬＰＡ、食育リーダーなど研修を通じて女性が自らの能力を活用できる場を広く用意している。

また、パルシステムでは、ユニークな組織として「セカンドリーク」と呼ばれる団体が存在している。セカンドリーグは、退職した役職員や組合員理事経験者など、これまでのパルシステムでのキャリアをあらためて地域の活動につないでいくことを大きな理念とし、千葉県、神奈川県、茨城県の三地域ではＮＰＯ法人も設立されている。

「事業と運動（活動）を両輪とする」ことが生協（協同組合）の特徴とされるが、パルシステムでは、他の生協よりも事業と活動の線引きが難しい領域を多く抱えている印象を受ける。活動は、組合員自身の主体性が発揮される場であるという原理原則ゆえに職員は黒子として後方支援に限定する生協が多いなかで、むしろ生産者やメーカーとの結び目となる職員自身が商品に物語という付

加価値を作り、組合員への呼びかけを自由に行えるパルシステムのスタイルは、組合員と職員のよりスマートなパートナーシップ構築に資するものでもあり、女性や退職者の活躍の場などをシームレスに設けていることで、職員のエンパワーメントが担保されているように感じられる。

70・80年代の市民生協ブームの時期に主体的組合員として精力的に運動を担ってきた層の世代交代・世代継承が十分に行えていないという日本の生協全体が抱える課題に対し、組合員-職員間のパートナーシップという視座から運動を継承しようというあり方は、他生協にとっても大きなインパクトを与え得るものだと思われる。

共に支え合う連帯社会の構築をめざして
―地域コミュニティの一翼を担う労働者自主福祉運動の人材育成等に関する調査研究報告書―

2023年７月　発行

編集　公益財団法人　連合総合生活開発研究所
所長　　市川　正樹
〒102-0074　東京都千代田区九段南２－３－14
靖国九段南ビル５階
TEL　　03(5210)0851
FAX　　03(5210)0852

制作　株式会社　コンポーズ･ユニ
〒100-0011 東京都千代田区内幸町 1-3-1
幸ビルディング６階
TEL　03(4330)0741㈹
FAX　03(4330)０７３０

連合総研