

○13期 J さんのご意見（下線部分が都支部からの返答）

①4号議案 食育授業請負停止について

食育事業は、これまで東京都支部の活動において、総活動事業数のおよそ半数を占め*、最も大きな役割を果たしてきた事業といえます。その事業の停止という重大な課題を、総会で十分に議論する機会がないまま早急に決議することには反対です。

今年は新型コロナウイルスの影響で総会が開かれないという特別な事情がありますので、来年度の総会で改めて議論することにしていただければと思います。

役員の任期は2年です。前半の1年で状況を把握し、改革をするなら後半の1年になると思います。支部長、事務局、会計が既に役員経験者であり、且つ、役員会に食育チーフ6名中2人がいる現在、食育についての改革を行えるのは、今しかない、と判断しました。

*平成31年度	総活動事業数	31	うち食育	17	総活動数に占める食育の割合	54.8%
平成30年度	総活動事業数	44	うち食育（後援活動含む）	26	総活動数に占める食育の割合	59%
平成29年度	総活動事業数	44	うち食育（後援活動含む）	22	総活動数に占める食育の割合	50%
平成28年度	総活動事業数	46	うち食育（後援活動含む）	19	総活動数に占める食育の割合	41%
平成27年度	総活動事業数	52	うち食育（後援活動含む）	26	総活動数に占める食育の割合	50%
平成26年度	総活動事業数	59	うち食育（後援活動含む）	26	総活動数に占める食育の割合	44%
平成25年度	総活動事業数	40	うち食育（後援活動含む）	17	総活動数に占める食育の割合	42.5%

仰る通り、食育事業は都支部の活動数の半数を占めています。しかし、参加者について言えば、「初参加もしくは2回目の会員+いつもお願いしている会員+チーフ」という構成で行っています。活動回数は依頼される数を基本的には断ることができないので非常に多いと言えます。

同議案についての質問

1) 依頼主である東京都茶協同組合は、この件に対して了解しているのでしょうか？

組合側としては、スタッフ募集の依頼は東京都支部へ、運営の依頼は登録会員へ、と手間が増えると思われれます。また、運営を引き受けてくれるリーダー登録会員が見つかるまで個別に連絡を取らなければなりませんので、組合側の負担が増えると予想されます。

組合とは話し合いを行っています。この改革で、組合の負担が増えるのは間違いありません。「スタッフが見つからない場合」の対応を組合が行うことになるからです。しかし、この部分は元来、都支部が背負うべきものではないと考えます。また、スタッフ不足の場合の組合員の方の協力についても交渉しましたが、不可、との回答でした。（ご協力頂いている場合もあります。が、あくまでも都支部会員の不足分の穴埋めは組合の義務ではない、というお立場です）

「依頼された学校数を断ることが出来ず、必要なスタッフは都支部の責任において集める。組合には労力を提供する義務はなし」という、厳しい条件です。

総会で賛成多数となれば具体的に詰めてゆくこととなりますが、最初の登録者のベースとなるリストは提供させて頂く、など、できる限りのお手伝いはするつもりでおります。その為の1年間です。

2) 支部が請負を停止することによるメリットは、支部活動費の負担が減ることであると考えられますが、その他の課題として挙げられている①慢性的なスタッフの不足、②スタッフを確保するために費やす過剰な時間、③今後懸念されるチーフ講師不足、については、引き続き問題となるのではないのでしょうか？

スタッフの不足については、「都支部の会員が平日の授業に参加することが難しく、また、何度も参加したいと思う会員は非常に限られている」という事情に変わりはないでしょう。ただ、「支部活動」の枠を外すことによって、改善策があるかもしれません。また、どうしてもスタッフが見つからない、という状況であれば、それは、「その授業の実施自体がそもそも難しい」ということです。

この矛盾を、都支部が背負うことをやめる、という提案です。チーフの不足については、都支部のプロジェクトであっても、組合の登録であっても、事情は同じであり、組合食育事業の大きな不安材料であり続けることは間違いありません。現在の食育プロジェクトでは、チーフが不足すれば残った方の負担が増えますが、個人受けであれば無理に引き受ける必要はなくなります。

3) 都支部が支払ってきたチーフ作業への謝礼、会議費は、同議案可決後は東京都茶協同組合から支給されるのでしょうか？また、それにより「チーフの厚意に頼らざるを得ない現状」が改善されるのでしょうか？

チーフ手当、チーフ会議の費用は、移行が完全に終われば都支部からの支払いはなくなります。組合が、リーダー役（登録者）の会議が必要だと思われれば、組合の費用で行って頂くことになります。個人の請負になるので、手当については個別交渉です。請負側には「不満であれば引き受けない」という選択肢があります。これは、大きな違いです。

4) 参考資料「日本茶授業のスタッフ募集に関する経緯」を見ると、2019年度は応募者総数、研修会参加者数、新規スタッフ数等において増加がみられ、スタッフ不足のため個人へお願いしたメール回数は激減しています。スタッフ不足に関しては、新規会員の動向をもう少し見守る必要があるのではないのでしょうか？

仰る通り、2019年度についてはお願いの数は減っています。これは「食育スタッフ獲得」を役員全員が意識し、他のイベント時に宣伝や参加協力をお願いをしたり、支部活動と会員（特に新しい方）の距離を縮める為に意識をして多くの手間をかけた結果です。一年間これをやってみて、昨年についてはある程度狙い通りになったものの、やはり、時間の経過と共に会員の食育への参加意欲は薄れてゆきます。将来的に、この努力を役員が背負い続けるのは難しい、と判断しました。

5) 「日本茶の普及」という観点からは、今後いっそう食育授業の回数が増え、より質の高い食育授業を提供することが最終的に目指すべきところであると考えます。都支部が食育授業の請負を停止することによって、この最終目的により近づくことが可能になるのでしょうか？

現在でさえスタッフ応募者が少ない食育活動の回数を増やして、どのように運営するのでしょうか。応募者を増やす為の施策があたりでしたらご教示いただけると助かります。

②第3号議案 令和2年度事業計画（案）

「外国人対応プロジェクトの益々の充実を図り、」とありますが、勉強会の開催以外に何か具体的な案がありますでしょうか？

令和2年度の活動の詳細な内容については、総会後に計画してゆきます。外国人対応プロジェクトのチーフでいらっしゃるJさんには、是非ともご協力頂きたいと思っております。ただ、コロナウイルス流行の為、通常の形での勉強会ははじめ「集まり」というものがいつになったら可能なのか、全く先

が見えない状態です。別の形で、会員の外国人対応能力向上に繋がることをぜひやりたいですね。宜しくお願い致します。

③役員改選に関して

役員のなり手が不足しているし、役員の仕事は大変なので、役員の負担を減らしていきたいという事情は理解できますし、省力化できることはした方がいいと思います。しかし、大変だからと支部の活動を縮小していくことは「日本茶の普及」という目的からは遠ざかることになりはしませんか？

日本茶の普及、東京都支部の発展のためには、インストラクターの活動の場が増えていくことが不可欠です。

「会員の一人一人が自ら活動の場を作る」、そのために支部はサポートをする（研修会を開く）という方向が示されていますが、「自ら活動の場を作る」のはそんなに簡単なことではありません。私がインストラクターになったばかりの頃、支部事業の活動に参加させていただくことで経験を積み、多くのことを学び、インストラクターとして成長することができました。都支部が活動の場を提供してくださったことに感謝しています。研修をして終わりではなく、実際に現場を体験し経験を積むことがとても重要です。経験が乏しければ、「自ら活動の場を作る」のは容易なことではありません。またたとえ経験があったとしても、「自ら活動の場を作る」ことは理想ではありますが、現実にはなかなか難しいです。今後新規会員も増えていくことを考えると、より多くの活動の場が支部により提供されることが望ましいと考えます。

支部活動にスタッフ参加をして経験を積むことは、会員の資質向上の観点からプラスであることは間違いありません。しかし昨今、会員の特性がやや変化してきているのではないのでしょうか。イベントによりますが、SNSによる発信が容易にできる事もあり、インストラクター・アドバイザーとして活動をしたいという時の「スタッフ参加」への意欲は、かつてより下がってきているように思います。各イベントや研修会への参加状況を鑑みると、一定数の活動は「日本茶の普及」という主目的のほかにも、「自己研鑽」の場となることもやはり必要であると実感しております。

また、活動費の問題もあります。過去には、支部活動をどんどん増やし、赤字でもよいから引き受ける、という時代があったようです。実際、一昨年まで長年赤字運営を続けてきたイベントはいくつもあります。日本茶の普及活動として意味がある、と認められればブロックから助成金が下りますが、助成金に対するブロックの考え方も変化し、「赤字の活動は整理する」ことを指導されています。都支部の財政はじわじわと悪化し、一昨年からは、役員がスタッフ費（20万程度）を何度も立替える事態になっています。この状態を次の役員会に持ち越すことは絶対にしない、という徹底した目標の下に、昨年、いくつかの活動を黒字にしました。また、新規事業は赤字では引き受けないことと、ブロックからの期間限定の協力により財政は予定より早く立ち直っています。が、気を緩めればすぐにもとの状態に転落するでしょう。

「手に負えないほどの事業を抱えない」ということは、現在の東京都支部にとって、非常に大切なことであると思います。

活動を提供する役員の負担を軽減する方策のひとつとして、各活動事業ごとに、事業を取り仕切るリーダーを、役員とは別に設ける（リーダーは事前登録制とし、その中から公募する）という方法が考えられます。運営の負担を、役員だけではなく、広く浅くより多くの会員で負担できるような制度を作るのです。

実行委員制度、とも言うべきこの方式は、かなり前からアイデアとしては存在するものだと思いますが、実施するとなるとなかなかハードルが高いものです。リーダーの方にどこまでお任せ出来るか、が問題です。現場の取り仕切りについては、現在も「呈茶リーダー」「講座リーダー」「〇〇語リーダー」というように、経験の豊かな会員の方をお願いし、活動の大きな支えとなっています。しか

し、事業を遂行する上で大変なのは、主催者とのやり取りや、スタッフの募集、道具の手配、スタッフ費の手配等、裏方の仕事ではないでしょうか。ここを引き受けてくださるということは、結局「役員になってください」というのとほぼ同じです。事業を遂行する上では様々な判断が必要になりますが、この判断ができる立場の人として、役員は選挙で選ばれています。さらに、事業の遂行に当たっては、担当役員だけではなく、役員間の緊密な連絡の下に行われ、連絡方法もシステム化されています。イベント準備の流れの中で危ないな、というときはチェックできるような形が出来ています。これらは、あまり人数を広げると厳しくなってくるでしょう。ただこれは、役員会毎にやりやすいスタイルで行えば良く、自分が役員となって、ぜひこのやり方を実行したい、という方が現れた暁には、うまく運用できれば素晴らしいと思います。

支部を存続させていくために方向性の転換を図るのか否かは、たいへん重要な問題です。今年度の総会に出席を表明した会員の間だけでなく、HP、メール配信等を通じて、今一度広く支部会員に問いかけるべき問題かと思えます。（コロナの影響で私も総会に「欠席」と返事をするところでした。コロナを理由に欠席と表明された会員の方もいらっしゃるのではないかと推測します）

総会だけが会員の総意を問う場です。通常通りに会場開催をしたとしても、評決に参加できるのは総会に参加した会員だけです。「大切な問題だから総会では決められない」というのは本末転倒かと思えます。今回の書面による総会が成立している以上、その決定は有効であると考えます。（参考ですが、38名はそれほど少ない数ではありません。総会後の出し物に人気のあるものを行った年は集まりが良い、という傾向はあるようですが・・・。）