

他団体との関係としては、障害者支援団体から実習を受け入れている。一般就職に関してはこれまで一般企業に3人就労している。区の保健士、支援団体、主治医、看護師、区の就労支援センター、障害者福祉担当部局とはやりとりがある。

## 2.5 働く人々の特徴

まめの樹で働く人々（障害者自立支援法に基づく利用者）の特徴については、障害者種別で見れば、精神障害者が約5割、知的障害者が約3割、身体障害者が約2割である。男女比は女性が7割、男性が3割である。組合員になっているのは4名で清掃の現場で働いている。先述したとおり時給は800円から900円で、働く時間は体調によって異なる。精神障害者の場合、安定して仕事ができるようになるのに時間がかかる傾向がある。自分の人件費は自分で稼ぐという考え方のもとで、それぞれが自覚を持って仕事をやるという方針のもとで事業を進めている。募集についてはハローワークで精神障害者、知的障害者、身体障害者についてそれぞれ募集することがある。ただし、現在、まめの樹があるビルのトイレ、エレベーターが狭いので、車いすの方を受け入れることは難しい状況にある。

最後に、働いている方々から伺った話を紹介する。最初にお話を伺った方は、他の特定非営利活動法人のPC教室でまめの樹を知る。以前にいた作業所は辛いところだったが、今は人間関係が良く、精神的にも楽であり、現在、週2回の仕事が今後は週4回に増える予定とのことであった。現在の仕事が楽しいことを強調されていたが、その理由は、自分に仕事を任せてくれるからであり、自分が責任を持って仕事ができるからとのことである。与えられた仕事ではなく、自分で頭を使って、仕事の流れをくみだてて覚えて仕事をするのが楽しい。仕事を最初から最後までできるので楽しく、現在は、仕

事をやりながら、仕事を覚えている段階とのことである。本人の感想としては、以前にまめの樹と一緒に働いていた方に比べると自分はまだ手探りの状態なので、もっと仕事ができるようになりたいと話されていた。

## 3. 事例②—奈良西事業所

### 3.1 事業の概要や特徴

奈良西事業所は、センター事業団の事業所のなかでも障害者の働く場として先進的な取り組みがなされている。センター事業団奈良エリアで働く人は95名（うち障害者13名）、そのうち奈良西事業所では17名（うち障害者9名）が働いている。仕事の内容は、事業所が立地する吉田病院の清掃業務や営繕の仕事が中心である。また、看護サポートとして、ホームヘルパー2級の資格を持つ障害者3名がローテーションで働いている。病院の人手が足りない時期には短期的に仕事を受託することもある。障害者が働くきっかけは、数年前に、当時の養護学校の教員から障害者を受け入れてほしいと要望があったことによる。病院の事務局とは1か月に1回定期協議をしており、新たな仕事の開拓のための提案なども事業所側から行っている。例えば、病院に通いたいけれどもバス停まで行けない人の送迎と買い物サービスを組み合わせて提供してはどうかといった提案をしている。病院の緑化事業も行っているが、その業務は所長自らが樹木の剪定や害虫駆除などすべてを担っている。所長自身がアイデアをいろいろと出し、事業の委託元である病院との良好な関係を構築していることが、新しい仕事おこしや障害の有無にかかわらず働く人々が働きやすい環境をつくりだすことを可能にしていると見受けられる。

奈良エリアの事業として特徴的なものとして、奈良県から委託を受けて実施されている奈良公園地下歩道の清掃がある。障害者支援団体5団体の利用者である障害者が月曜から金曜

まで曜日ごとにそれぞれ派遣されてやってくる。センター事業団からは障害者1名が現場責任者として午前7時半に毎日、直行で出勤し、午前8時に曜日ごとに各団体のメンバーがやってきて清掃業務を実施する。センター事業団に所属する現場責任者は奈良公園地下歩道の清掃が終了した後は、午後3時まで奈良西事業所の立地する病院の清掃現場で働いている。奈良公園地下歩道の清掃のほか、正倉院展の時期（10月末～11月末）の駐車場入り口付近の清掃事業も受託している。

委託事業は毎年入札があるので、価格が下げられるなど厳しい状況がある。そのためもあって、事業所としてはスポット的な仕事も結構行っている状況がある。他方、働く人たちを休ませることに配慮しなければならず、仕事量のどの程度にするか考慮することが必要となっている。

### 3.2 障害を持つ人々の働き方

障害者の働く場をつくっていくうえで、所長が最も気を配っていることとして強調されていたことが、働きすぎの状態をつくらないことである。仕事を頑張りすぎている場合にそれを止めるのは難しいが、必ず休む時間をつくるようにしている。人間は休む必要があるということを理解してもらい、休むことを習慣づけている。例えば、4時間しか働けない状態の人が8時間働くとも体調が崩れてしまう。そして、いったん崩れてしまった状況を元に戻すのは難しく、また相当の時間がかかる。そうであるならば無理をさせず、その代わりにたとえ一日に働く時間が短いとしても、仕事を長続きさせるほうがよい。したがって、長時間働き過ぎないように常に気を配っている。また、働いている途中にも自分で判断して休息を取るよう習慣づけている。例えば、2時間に1回は煙草を吸うといったかたちで、長時間働き過ぎないようにすることを意識づけている。また、気持ちを

落ち着かせる習慣をつけるようにしている。

上記のほかに、障害者の働き方を考えるうえで、奈良西事業所の取組みから見出される特徴としては、働く人それぞれの体調や状況に合わせて働きやすい場をつくりだす工夫が積み重ねられていることがあげられる。その典型例として、パソコン業務の仕事に携わっている障害者のケースがある。その方の場合は、他の人間と一緒に働くとも疲れてしまうので、自分のペースで働ける場がつくりだされている。パソコンの入力作業や経理・会計の仕事が任せられ、自分のペースを保つことが可能となっている。また、とりわけ精神障害者の場合にあってはまることだが、長時間の勤務は困難だが短時間の仕事に携わることが可能な場合が多いので、うまく短時間勤務を組み合わせて働く場をつくりだしてそれぞれの体調や状況に応じて仕事を担当するかたちがとられている。このようなことが可能となっているのは、障害者が継続的に仕事を続けていくことができるために何が必要なのかということについての細やかなノウハウが日々の仕事の積み重ねのなかで自然と情報として蓄積され、事業所で働く人々たちによってそれらの情報が共有されているからであると考えられる。それらはノウハウといっても明文化された決まりごとというよりは、働く人々のそれぞれの状況に合わせたきめ細やかな配慮の積み重ねといったものであり、所長をはじめ事業所で働く人々が試行錯誤するなかで作り出されていった職場の環境や雰囲気といったものと考えられよう。日々の実践の積み重ねが、経験として蓄積され、多くの障害者が奈良西事業所で働くことのできる環境が作り出されている。

## 4. 事例③—文京緑化事業所

### 4.1 事業の概況

文京緑化事業所では、文京公園の清掃事業を文京区から受託して行っている。また、長年に

わたり、東京都の高年齢特別就労対策事業を受託して千葉県松戸市の八柱霊園の清掃事業に携わってきた。同事業は複数の業者が受託しているが、そのうちの1つとして2009年6月まで企業組合労協センター事業団は事業を受託してきたが、今期は受託していない状況にある。なお、この事業は、山谷の寄せ場対策の一環として実施されており、財団法人城北労働・福祉センターにおいて輪番制で紹介を受けた高齢者が公園や霊園内の除草・清掃等に携わるものである。また、ホームレス対策の事業としては、臨時就労(2007年まで)、体験講習(2008年から)を特定非営利活動法人ワーカーズコープとして受託している。体験講習は、実践的に、細かく、すぐ戦力になるようにといった方針で進めている。受講者は、大工、トビ、土木の経験者が多く、いかにやりがいのあるような仕事に就けるかがカギとなる。現在、文京緑化事業所では、組合員14名、非組合員6名が従事している。

#### 4.2 協同労働について

協同労働の協同組合という特色は文京緑化事業所でどのように活かされているのだろうか。まず、現場でともに働くというあり方をとっていることによって、山谷の他の支援組織にはみえにくい部分がみえてくるという。労働者達は支援組織に対しては支援されている手前いえないこともあるかもしれないが、同じ現場で働いていることもあり意見をズバズバいってくるので、本音を聞くことができるのである。また、山谷の労働者達は、互いにそれぞれが牽制しあっており、労働者達の間で弱音ははけないといったこともあるが、ともに働くなかでそのような労働者達の置かれている状況を知ることができる。例えば、霊園の清掃事業の場合、入札の設計上、2名が監督という位置づけになっているが、実際には安全面も考慮し、3名ないし4名が監督というかたちで労働

者とともに働いてきた。現場では皆が簡単に動いてくれるわけではないので、まずは嫌なことを率先してやるということが大事だという。例えば、霊園清掃の仕事の現場では家庭ごみも含めてとんでもない廃棄物があるようなところがあるが、そういうところこそ率先して自らが動くことが大事だという。

また、仕事をするうえで配慮している点としては、例えば朝礼で事前に仕事の内容を詳しく説明するということがあげられる。日雇の仕事において大変なことの1つは、日毎に違う仕事をする事があげられる。例えば、仕事に向かうときと仕事場から帰るときでは雰囲気が全然違うが、それは仕事に向かうときにはどのような仕事をしなければいけないかがわからず労働者達に不安があるからである。そのような不安をなくすためにも、事前に仕事の内容を詳しく説明することが大事であると考えられている。このように、現場でともに働くことによってわかること、現場にいるからこそわかることを活かして、仕事が進められている。

#### 4.3 今後の事業展開や課題について

今後の事業展開としては、例えば、事業所の近くにある霊園の清掃を自主事業としてやっていくなど、地域に根差した事業をやっていきたいとのことである。例えば、町会と仲良くしたり、地域の人とも関わりを増やすといったことである。また、文京緑化事業所が立地する地域は、谷中(台東区)と根津・千駄木(文京区)を擁しており区の境界にあることから良い意味での自治意識がある。地域のネットワークを活かしたかたちの事業を展開していくことが今後の方向性として考えられている。

事業所が直面する状況として、行政からの受託や指定管理の事業を行うなかで、行政との関係をどのようにつくるかということがあげられる。委託を受けていると、行政の考えていることと地域の実情の間のギャップに直面せざ

るをえない。そのほかにも、突然、仕事を減らされる可能性があったり、行政の担当者が頻繁にかわるなど、行政との関係においてはいくつかの課題がある。だが、センター事業団においては、みんなが現場を経験しているというところが1つの特色となっている。したがって、事業所としても現場での取り組みにこだわりながら事業を展開していきたいとのことである

#### D. 考察

上記の事例を踏まえてW I S Eという概念を用いるうえで導き出される論点として、各事業組織の経営環境に関する問題をあげておく。

W I S Eに類する事業組織の経営環境を考えるうえで行政とのかかわりや制度面が大きな影響力を持っていることが指摘できる。具体的には、障害者やホームレスの仕事の場をつくりだすうえで、行政からの事業委託や指定管理者としての事業の実施が、事業活動において重要な位置を占める例が多いことがあげられる。また、本研究で事例として取り上げた各事業所は、教育訓練や実習など職業能力開発の場として活用されていることも多かった。ここで指摘される問題点としては、事業の入札や指定管理者の選定において仕事の単価が下げられるなど競争が厳しい状況があり、仕事の確保の前提となる事業の継続性の基盤が不安定な状況がみられることがあげられる。もちろん、例えば、総合評価入札のように就職困難者等を積極的に雇用している事業者が評価される仕組みが取り入れられている場合もあるが、実際のところ、事業者側は委託事業や指定管理者制度のもとでの事業を継続的に実施できるかどうか不安を感じながらの運営を余儀なくされている場合が多い現状がある。そして、当然ながら、そのような不安定さの矛先は当事者にも向かうことになる。事例の検討から明らかになったように、例えば、精神障害者の働く場を作り出すためには、働き過ぎない職場環境が非常に重

要であるが、それを可能にする人員配置を持続的に可能にするためには、事業所の経営環境が安定していることが重要となる。だが、行政や他団体からの委託事業が重要な位置を占める事業所において、その事業の継続が不安定な状態にあるならば、現場の当事者は不安を抱えながらの就労を余儀なくされる。W I S Eに類する事業組織のなかには、独自の仕事づくりを試みて成果をあげている事例もあるが、それらの試みによる仕事の創出の数は現段階では限定的であるものといわざるをえない。したがって、社会全体としては、W I S Eの範疇に入る事業組織の持続的な運営を可能にするために、行政による事業の委託のあり方についての検討が必要となろう。

なお、本研究で取り上げた事例からいえば、それぞれの事業者は、当然のことながら事業をどのように成り立たせるかといった現実には迫られてはいるものの、他方でそれぞれの事業者が掲げる理念に則ったかたちで就職困難者の働く場を作り出したり、ともに働く場を生み出してきているという特徴がある。各事業者は採算面のみにとらわれるのではなく、現場の実情に即しながら理念と採算の狭間で苦心するなかで事業に取り組んでいることは銘記されるべきである。

#### 参考文献

川地素睿「ていねいに向き合い、一緒に働く中部事業所の取組み—障害ある18人の仕事を広げたい」『協同の発見』204号、2009年、52-57頁

川地素睿「特性生かして、共に働く—センター事業団奈良西事業所の取組み」『協同の発見』204号、2009年、45-51頁

ワーカーズ・コレクティブにおけるワーク・インテグレーションの取り組みと課題

研究代表者 松本 典子（駒澤大学経済学部講師）

研究要旨

【目的】

ワーカーズ・コレクティブにおいてW I S Eの範疇にあてはまる取り組みがどのように展開されているかをみることにより、日本におけるW I S Eの現状を明らかにし、課題の明確化を図ることにある。

【方法】

第1にワーカーズ・コレクティブ・ネットワーク・ジャパンおよび市民セクター政策機構、N P O法人ワーカーズ・コレクティブ協会へのヒアリングに基づき、ワーカーズ・コレクティブ全体の活動状況を明らかにし、第2に、積極的に障害者や若年者など就職困難者と位置づけられる人たちの仕事場を作り出しているワーカーズ・コレクティブ 3 事業所の訪問聞き取り調査を行い、障害者や若年者の就業に向けての取り組みとその課題について明らかにした。

【結果】

今後、ますますワーク・インテグレーションに取り組むワーカーズ・コレクティブが出現するようになれば、ワーカーズ・コレクティブが痛感しているように、ワーク・インテグレーションの対象者に対する就労支援だけでなく生活支援も含めた包括的かつ継続的な支援の役割を担うことが求められるようになるだろう。こうしたW I S Eの包括的・継続的な運営を可能にするためには、行政の委託や補助金のあり方を検討することも含めて、社会的企業全体の支援体制を整備することがますます重要になるであろう。

A. 研究目的

ワーカーズ・コレクティブは、一般的に「そこに働く人びとによって所有され管理される事業」と定義される<sup>1</sup>。すなわち、ワーカーズ・コレクティブは所有、経営、労働の三位一体型組織であり、現代企業が当然の前提としてきた、所有と経営の分離、経営と労働の分離と対立の目的意識的な克服・再統一を課題とする運動で

あり事業である<sup>2</sup>。その事業目的は人びとの相互扶助と連帯の発展であり、基本的に非営利目的の事業体である<sup>3</sup>。ワーカーズ・コレクティブの多くは、協同組合思想にもとづく組織運営を志向する市民事業組織であり、その目的・事業内容などから日本における社会的企業の1つであると位置づけられる。

<sup>1</sup> Mary, M., Janet, H. and John, S. *Worker Cooperatives in Theory and Practice*, Open University Press, 1988, p. x. (佐藤鉦毅・白井和宏訳『ワーカーズ・コレクティブ—その理論と実践—』

緑風出版、1992年、12頁)。

<sup>2</sup> 手島繁一「労働者協同組合＝ワーカーズ・コープの意義と可能性」日本労働者協同組合連合会編『ワーカーズコープの挑戦—先進資本主義国の労働者協同組合』労働旬報社、1993年、16頁。

<sup>3</sup> 同上、18頁。

本研究の目的は、ワーカーズ・コレクティブにおいてW I S Eの範疇にあてはまる取り組みがどのように展開されているかをみることにより、日本におけるW I S Eの現状を明らかにし、課題の明確化を図ることにある。

## B. 研究方法

神奈川県ワーカーズ・コレクティブの1つであり就職困難者を支援するNPO法人ワーカーズ・コレクティブ協会を訪問インタビュー調査した。また、そのネットワーク組織でもあるワーカーズ・コレクティブ オリーブ、デポット橋戸にも訪問し、実際の活動に関するインタビュー調査を実施した。

## C. 研究結果

### 1. ワーカーズ・コレクティブの概要

日本におけるワーカーズ・コレクティブの嚆矢は、生活クラブ生協神奈川がそれまでの班中心の共同購入システムとは別に、共同購入の拠点・荷捌き拠点としてデポーを開設したことを機に、デポーの運営を担うため、資本（出資）・経営・労働の一体化を事業運営の基本とし、働くことの復興を目的に1982年に設立された「ワーカーズ・コレクティブにんじん（人人）」である。その後、ワーカーズ・コレクティブが増大する中で、1995年にはそのネットワーク化と社会的認知の促進、またワーカーズ・コレクティブの事業活動に適合的な組織形態の法制化などを課題に全国組織であるワーカーズ・コレクティブネットワークジャパン（以下、WNJ）が設立された。

WNJは、ワーカーズ・コレクティブを次のように規定している。ワーカーズ・コレクティブとは、「地域に暮らす人たちが生活者の視点から地域に必要な“もの”や“サービス”を市民事業として事業化し、協同組合（自分たちで出資し、経営し、労働も担う）で運営する『働く人たちの協同組合』である。このような働き

方は『雇用された労働ではなく、対等な立場で自主的に自己決定し、責任を持つ協同する労働』である」<sup>4</sup>。また、WNJが設立された1995年のワーカーズ・コレクティブ全国会議では、ワーカーズ・コレクティブの組織理念であり組織特性でもある価値と原則が表明されている<sup>5</sup>。この価値と原則は、ICAが1995年に採択した「協同組合のアイデンティティに関する声明」<sup>6</sup>に象徴される協同組合の価値・原則を日本のワーカーズ・コレクティブの活動・運動の指針として具体化したものである。

<sup>4</sup> WNJ『第6回ワーカーズ・コレクティブ全国会議 in 北海道記録集』2004年、61頁。

<sup>5</sup> ワーカーズ・コレクティブの価値と原則は以下のとおりである。価値：ワーカーズ・コレクティブは相互扶助の精神で自立、相互責任、民主主義、平等、公正という価値に基礎をおきます。またそのあらゆる活動において、正直、公開、社会的責任、ならびに他者への配慮を大切にします。原則：①[目的]ワーカーズ・コレクティブは社会的、経済的自立をめざす人々が、地域に開かれた労働の場を協働で作出すものです。②[加入]協同労働に参加し、人間としての自立を推進する事業を共有するために、責任を引き受ける用意のある人は、誰でも自発的意思によって出資をして加入できます。③[民主主義]小集団制をとり一人一票の民主的運営を行います。また一人ひとりが経営責任を負い、組織の情報を共有します。④[財務]初期出資で起業する自覚を持ち、また起業に必要な資本を準備します。なお資本の一部分は、不分割とし、個人に帰さないものとします。社会的基準による公正な労働所得および社会保障の実現をめざし、財務に関する情報は公開しなければならない。解散時に清算後の組合財産は他の協同組合、またはワーカーズ・コレクティブに譲ります。⑤[教育]自立をめざして、社会、経済、エコロジー等についての基礎知識を学習し、生活価値産業の技能を共有によって高めます。⑥[地域社会への貢献]ワーカーズ・コレクティブの事業は地域の生活価値に直結するものであるから、事業を通じて地域社会の維持発展に役立つ領域を拡大していきます。⑦[協同組合間協同]ワーカーズ・コレクティブ及び他の協同組合等との提携による協同事業、共同利用施設の設置を進めます。⑧[公的セクターとの関係]ワーカーズ・コレクティブは、政府その他の公的組織から独立した市民の団体です。目的および地域社会への責任をはたす上で必要な事業については、事業分野を明確にした上で、公的セクターとの連携を行います。（ワーカーズ・コレクティブ全国会議実行委員会『第2回全国会議記録集』1995年、33頁、参照。）

<sup>6</sup> ICA. Statement on the Co-operative Identity, 1995.（「協同組合のアイデンティティに関するICA声明」日本協同組合学会訳編『21世紀の協同組合原則－ICAアイデンティティ声明と宣言－』日本経済研

その誕生以来今日まで、日本におけるワーカーズ・コレクティブは資本（出資）・経営・労働の一体化した事業における民主主義、平等、連帯などの価値と原則の実現を追求する組織として、女性（主に主婦）や高齢者を主体にさまざまな分野において、地域のニーズを社会的有用物と把握し多くの財・サービスの生産・供給事業を展開している。2007年度の全国のワーカーズ・コレクティブ数は600団体、メンバー数は17,317人、事業高は136億円である。ワーカーズ・コレクティブの事業内容は、安全性にこだわる食品事業、環境保全・リサイクル事業、教育・文化事業、情報発信、地域福祉サービス事業などである。最近では、福祉関係のワーカーズ・コレクティブが増加する一方で、障害者、若者や外国籍の人々といった就職困難者とも呼ばれる人たちも議決権をもつ組合員となって共に働くワーカーズ・コレクティブ、就職困難者の就労・訓練における支援や相談機能を果たすワーカーズ・コレクティブも増加しており、こうした組織はW I S Eの概念に相当するものと位置づけることができよう。

ワーカーズ・コレクティブでは隔年で全国大会が開催され、2005年の第7回全国大会で初めて障害者の働く場に関する分科会が設けられ、障害者支援に関するいくつかの実践が報告され、個々のワーカーズ・コレクティブでは2005年以前から障害者を積極的に受け入れていたことが明らかにされた。その後WNJや東京・神奈川をはじめとする連合会でも障害者の受け入れに対する支援体制が整備されてきた。ワーカーズ・コレクティブは、誰かに雇用される働き方ではなく、1人1人が主体となる「スローな働き方」<sup>7</sup>を実践してきた経緯から、障害者等の就職困難者にとっても働きやすい職場となる可能性が高いといえる。

論社、2000年、16-22頁）。

<sup>7</sup> 田中夏子・杉村和美『現場発 スローな働き方と出会う』岩波書店、2003年。

## 2. ワーカーズ・コレクティブの事例

### 2.1 NPO法人ワーカーズ・コレクティブ協会の概要

NPO法人ワーカーズ・コレクティブ協会（以下、協会とする）は、2004年5月の第15回神奈川ワーカーズ・コレクティブ連合会総代会におけるワーカーズ・コレクティブの社会化を推進するための新たな支援組織を生み出すという決定を経て、2004年11月に設立された。2008年3月末時点で神奈川県ワーカーズ・コレクティブ201団体（約6,000人）が所属している。

事業内容は、①若者・障害者など就労困難者への就労支援、②「コミュニティキッチン ぼらん」の運営（惣菜・弁当の製造販売事業）、③講座の企画・開催（各ワーカーズ・コレクティブの事業所に対する障害者・若者と共に働くための「心得講座」などの実施）、④調査・研究事業、⑤相談事業、⑥広報・情報発信事業（神奈川ワーカーズ・コレクティブ連合会と連携してコミュニティワーク情報誌「ハローワーコレ（求人・紹介冊子）」の発行・配布）、などである。

協会はNPO法人格を取得することによって、神奈川ワーカーズ・コレクティブ連合会単体で活動していた時よりも、障害者の就労支援に関する行政の受託事業を受けやすくなったといわれる。

### 2.2 若者・障害者など就職困難者等への支援事業

協会では神奈川県や横浜市から様々な事業を受託して就労支援事業を実施している。例えば、横浜市委託の「若者（15～34歳）職場体験実習コーディネート」事業では、「よこはま若者サポートステーション」を介して、2007～08年の2年間で45件の若者の職場体験実習を受け入れ、実習終了後も約10名が引き続きワーカーズ・コレクティブの組合員あるいはア

ルバイトとして働いている。その他に、横浜市委託「青少年（10～20代）社会参加、就労体験実習コーディネート」、「障害者の就労体験実習コーディネート」（2年間で23件の受け入れ）、「神奈川県障害者就職促進委託訓練事業『トライ!』（以下、トライとする）」などを受託してきた。トライでは、2008年度7月コースに2名の実習生を、10月コースに7名の実習生を受け入れた。トライ事業では、障害者は就職に向けて、協会における職場でのマナー講座などの座学および協会と連携するワーカーズ・コレクティブにおける3ヶ月間（120～180時間程度）の実習を受ける。トライを受講し終えた障害者が、その後も継続してワーカーズ・コレクティブで実習を受けたい場合のために、協会は自主事業として「チャレンジ訓練」制度を設けた。この制度によって、トライの受託が終わったあとも、個々のワーカーズ・コレクティブは実習を継続できるようになった。また、トライの体験実習終了後も個々のワーカーズ・コレクティブでは、ボランティアの受け入れを積極的に実施している。

2008年度に障害者就労支援に協力した（障害者の実習を受け入れた）ワーカーズ・コレクティブ数は16であった。受入れ団体の1つであるワーカーズ・コレクティブ オリーブは、2001年に横浜市金沢区にデイサービスセンターNOAH（ノア）を開設し介護事業を行う組織であり、参加型の福祉を地域に展開することを目的として、協同組合方式で運営され、2006年から協会を介して障害者や若者の実習を受け入れている。例えば、よこはま若者サポートステーション経由で実習生としてやってきたTさんは、オリーブにて職場体験実習後、半年間ボランティアとして活動し、その後オリーブへの就労に結びつき、現在は月に4～5万円を獲得している。

実習に当たっては、協会が障害者や若者の就労相談を受け、当事者や保護者や支援者と面接

をして、当事者のニーズと合うワーカーズ・コレクティブを紹介し、訓練・実習を実施、ワーカーズ・コレクティブと当事者から実習の評価・意見をフィードバックするといった一連の流れを協会が主体となって進めている。オリーブによれば、事前の面接や訓練・実習において事故などの問題が起きた場合の対応は協会側が行うため、障害者を安心して引き受けられるという。協会が果たす中間組織としての役割は大きいといえよう。

協会は、障害者への関わり方について十分な専門知識を持っていないワーカーズ・コレクティブのメンバーに対して、「心得講座」という、障害者や若者とともに働く上で事業者として守らなければならないことを学ぶ講座を年4回開催している。心得講座は神奈川県社会福祉協議会の「ともしび助成金」を受けて実施され、講師には横浜市発達障害センターの職員などをむかえている。協会では、心得講座を実施することにより実習・訓練・就労へ協力するワーカーズ・コレクティブの増大に努めている。

### 2.3 コミュニティキッチンぼらんの運営事業

コミュニティキッチンぼらんは、協会がヨーロッパで視察したイタリアのB型社会的協同組合を参考に、神奈川県瀬谷区三ツ境にある横浜みなみ生活クラブ生協の生活クラブ館の1室を利用して2008年3月に開設された。開業資金は、横浜企業経営支援財団による「チャレンジコミュニティビジネス支援事業」や生活クラブ運動グループ福祉事業連合の「たすけあい未来ファンド」などの助成金、私募債という形でワーカーズ・コレクティブなどから調達した資金（1口5万円、計435万円）、女性・市民コミュニティバンクからの借り入れなどで補われている。

協会は、ぼらんを運営することによって、安心・安全な食材を使用した惣菜・弁当の製造・



販売を通じて障害者や働いた経験の少ない若者たちに短期・長期にわたって訓練を行う新たな場の形成の可能性を追求している。ぼらんでは、障害者1人1人にあわせた「スローな働き方」を実践し労働者の最低賃金を保障するために、特定求職者雇用開発助成金、トライアル雇用奨励金、障害者福祉的就労促進事業などを活用している。2009年7月時点で協会を通じたぼらんの雇用者数は8名（常勤職員1名、非常勤職員3名、知的障害者1名、精神障害者1名、無業・失業だった若者2名）である。その他に、惣菜・弁当づくりや配送をしているワーカーズ・コレクティブなどから5名の専門ボランティアが派遣されている。また地域から店頭で支援するボランティアが入っている。知的障害者のSさんはグループホームから通っており、ケースワーカーの紹介によってぼらんで働くことになった。時給は600円で最低賃金の減額申請を受けている（最低賃金の減額申請によって横浜市の福祉的就労促進事業の助成金を3年間受けることが可能になる）。労働時間は週3日9～17時（週21時間）で、雇用保険に加入している。精神障害者のHさんは、ワーカーズ以外でデイケアの仕事もしているためぼらんでの労働時間はSさんと比較すると短い。時給は770円で労働時間は週3日15～18時半（週10.5時間）といった働き方をしている。障害者には協会が定期的に面接を実施することで作業到達度の確認と次の目標などを話している。

ワーカーズ・コレクティブでは労働者全員が主体的に経営参加する意味でも会議の実施が重視されるが、ぼらんでは毎月第1土曜日に職員ミーティング、毎月1回コミュニティキッチンぼらん理事会のキッチン事業部会議、3カ月に1回ぼらんに関わっている人全員が集まってお昼を食べながら懇談会が開催されている。

ぼらんでは、味が定着し事業が当初より安定したこともあり、1日4万円という売り上げ目

標を達成している。現在、事業にかかる費用は人件費50%、原価率50%という構成で、営業を強化してパーティー料理を増やしたり惣菜の販売量を増やすことによって、人件費を維持したまま原価率を下げるのが課題である。就労困難とされる人たちの社会的支援を含めて、作業所や一般企業とは異なる事業費モデルを構築することも今後の課題といえよう。

## 2.4 課題と今後の展開

協会は、障害者が訓練・実習を受け就労する現場においてコーディネートできる人材の必要性を実感している。職場適応援助者（ジョブコーチ）の導入も考えられたが、ジョブコーチ制度は雇用保険に入っている事業所のみ受けられるという制限があるため、ワーカーズ・コレクティブの理念に照らし合わせると既存の制度をそのまま事業所に適応させることは難しい場合もある。

働いた経験が全くなく、短時間労働から職場に慣れていく必要がある若者を支援する制度が少ないために、協会では短時間でも働こうとする若者を支援する制度の必要性を訴えている。協会は、就労支援を行うためには、働くことの基盤ともいえる生活支援が必要であることも痛感しているが、そのためには資金面等の課題も多く、今後は就労支援だけではない生活支援も視野に入れた就職困難者等を支える制度づくりも求めているとのことである。

## D. 考察

第1にワーカーズ・コレクティブに適切な法人格の成立が望まれる。行政の委託事業を受託する必要性から止むを得ずNPO法人格を取得し雇用形態をとっている場合もあるが、そもそも雇用／被雇用関係を望まないワーカーズ・コレクティブにとっては組織理念との矛盾が生じることになる。現状では労働者全てが出資し経営し働くことを求めて協同・起業型WI

SEを形成したくともその理念に当てはまる法人格(イタリアの社会的協同組合B型や韓国の社会的企業育成法のようなもの)がないために、現在「協同労働の協同組合法」の法制化が目指されている。

第2に、資金調達・確保の困難性である。積極的に事業を開拓している組織もあるが、自主事業収入のみでは障害者も含めて全員の生活を保障できないことも少なくない。したがって、行政の委託事業や指定管理者制度、社会的事業所制度の補助金収入などに頼らざるを得ない現実を否定できないが、総収入に占める割合が増えるほど行政の意向に左右されやすいという課題に直面する。

#### E. 結論

今後、ますますワーク・インテグレーションに取り組むワーカーズ・コレクティブが出現するようになれば、ワーカーズ・コレクティブが痛感しているように、ワーク・インテグレーションの対象者に対する就労支援だけでなく生活支援も含めた包括的かつ継続的な支援の役割を担うことが求められるようになるだろう。こうしたWISEの包括的・継続的な運営を可能にするためには、行政の委託や補助金のあり方を検討することも含めて、社会的企業全体の支援体制を整備することがますます重要になるであろう。

厚生労働科学研究費補助金（政策科学推進研究事業）  
分担研究報告書

障害者に対する生活支援と就労支援に関する研究  
－（財）ヤマト福祉財団と滋賀の社会的事業所の調査事例を通して

研究分担者 吉中季子（大阪体育大学健康福祉学部講師）  
松本典子（駒澤大学経済学部講師）

研究要旨

WISE概念に類する分野のうち、障害者の就労に取り組んでいる事例を紹介する。障害者の就労・就業支援を積極的に進めている（財）ヤマト福祉財団の事業と、就職困難者等と共に働くことを目指し2005年4月に創設された滋賀県の社会的事業所制度とその事例を取り上げる。

前者は、民間企業の経営者が障害者の主たる収入が低廉な作業工賃に問題視し、自らの経営スキルを用いて、障害者を一般就労のなかに包摂させた事例である。経営のノウハウのみで雇用を達成させている。後者は、行政を巻き込みながらの、障害者の雇用安定を目的とした社会的事業所制度における就労である。2つの事例の発端は、個人の篤志によるものと草の根的な活動から始まりと対極的であるが、どちらの事例も、福祉型就労による作業工賃ではなく、最低賃金が守られている事例である。

A. 研究目的  
はじめに

2005年10月の障害者自立支援法の成立によって、障害者支援の現場では障害者の自立とは何かが議論される一方で、障害者が働くこと

就労・就業）がより注目されるようになってきた。

就労・就業を希望する障害者が働く場所には、「福祉工場」（平成20年度平均工賃月額<sup>1</sup>・118,602円）「入所・通所授産施設」（月額・12,712円）「小規模通所授産施設」（月額・8,769円）、障害者自立支援法施行後に追加された「就労継続支援A型事業所」（月額・81,633円）「就労継続支援B型事業所」（月額・12,989

円）、そして一般企業などがあげられる。しかし、授産施設やB型事業所における平均工賃はいずれも極めて低く、また56人以上規模の民間企業における障害者の法定雇用率は1.8%であるにも関わらず2009年6月の実雇用率は1.63%にすぎない<sup>2</sup>。働きたい・給料を稼ぎたいという障害者の希望が実現することは非常に困難な状況であるといえる。

他方で、「草の根」的な取り組みとして、1984年に設立されたNPO法人共同連の活動がある。設立当初の「障害のある人に対する、あらゆる差別とたたかい、差別のない社会を目指す」こと、「障害がある人もない人も、ともに働く関係を大切に作り上げていくこと」、「労

<sup>1</sup> 各施設・事業所における平均工賃は、厚生労働省HP「平成20年度工賃（賃金）月額の実績について」、参照。

<sup>2</sup> 厚生労働省HP「平成21年6月1日現在の障害者の雇用状況について」、参照。

働への参加によって、どんな障害がある人も全て、社会的・経済的に自立できるような事業体を育てていくこと」、「障害のある人やない人が、障害種別や様々な障壁による差別を乗り越え、労働・生活を通じて開かれた関係をつくっていくこと」という組織目的に加え、1993年の共同連第10回全国大会では「共働事業所運動」を提唱し、2004年の第22回全国大会では「社会的事業所」制度作りという新たな目標を掲げた。共同連の提唱する社会的事業所は、「障害のある人だけではなく様々な働くことに困難を強いられている人々—高齢者・若者・女性・ホームレス・外国人—も積極的に参加できる非営利事業体であり、この確立を通じて障害のある人・ない人の協同をめざ」している<sup>3</sup>。NPO法人共同連の実践とともに、大阪府箕面市において「障害者事業所制度」、滋賀県において「社会的事業所制度」、北海道札幌市において「障がい者協働事業」などの制度づくりが全国的に拡大している<sup>4</sup>。

本報告では、1993年の設立以来、障害者の就労・就業支援を積極的に進めている(財)ヤマト福祉財団の事業と、就職困難者等と共に働くことを目指し2005年4月に創設された滋賀県の社会的事業所制度とその事例を取り上げる。以上の2つの事例を紹介・考察することで、ワーク・インテグレーションに取り組む日本における社会的企業の現状の一端を把握する。

## B. 研究方法

それぞれの事業所に訪問し、ヒアリング調査を行った。ヤマト福祉財団については、2009年9月に、滋賀県については、同年8月、「おおつ障害者就業・生活支援センター」に訪問しヒアリングを行った。

<sup>3</sup> 「NPO法人共同連パンフレット」より

<sup>4</sup> 『第26回共同連全国大会(愛知)—分けない! 切らない! 共に働く「社会的事業所」を愛知から全国へ』2009年、参照。

ヒアリングの主な内容は事業概要、障害者雇用への取り組みと実態などである。また、それぞれから提供された資料も参考にした。

## C. 研究結果

### 1. 財団法人ヤマト福祉財団の取り組み

#### 1.1 (財)ヤマト福祉財団の設立背景

ヤマト運輸株式会社の社長・会長を歴任した故・小倉昌男氏は、1993年に障害者の自立と社会参加を支援するために個人財産24億円を基本金として(財)ヤマト福祉財団(以下、財団とする)を設立した。設立直後は助成事業を中心に運営されていたが、小倉氏は1996年から障害者施設の見学に出向き「共同作業所(小規模作業所とも呼ばれ、そのほとんどが無認可で設立されていた)」の経営状態やそこで働く障害者の工賃月額が1万円に満たないという状況を知って、障害者の工賃を上げ、働くことの喜びと自立を実現するには、福祉の世界(作業所等の施設)にも「経営力」を身につけることが必要であることを痛感し、1996年に「小規模作業所パワーアップセミナー」を全国7か所で開催した。

現在、財団の基本財産は約37億円、賛助会員数は法人が45社、個人が51,609名(2009年3月末日)である。事業は、助成事業と自主事業を柱として、助成事業では、障害のある大学生に対する奨学金の支給、障害者施設等の整備・改善、備品購入等に対する助成、障害者福祉に関する各種講演会・研修事業、各種出版・啓発活動、各種調査・研究事業に対する助成、障害者を中心とする各種文化事業、スポーツ活動における助成など、自主事業では、障害者が働く福祉施設を対象に、「(工賃)5万円をめざして」をテーマにした2泊3日の宿泊研修である「パワーアップセミナー」(受講料は5000円、交通費・宿泊費・食費・交流会費は財団負担)、ヤマト運輸株式会社との連携を活かしたクロネコメール便配達事業、スワンベーカー

事業、就労移行支援事業などが実施されている。

障害基礎年金は、障害の級別などによって受給額は異なるが、月額約6万5千円～8万2千円が支給される。障害基礎年金に加え、月額約10万円の収入を得ることができれば、経済的な自立は不可能ではなく、財団では、障害者が1万円でも2万円でも多く獲得できるように、現在は5万円の工賃・給料を目標に支援事業を展開している。

## 1.2 スワンベーカーリー事業

パワーアップセミナーの実施に止まらず、障害者による10万円以上の月給の獲得を実現する方途として、1998年6月に財団とヤマト運輸株式会社は株式会社スワン（2001年8月よりヤマト運輸の特例子会社）を設立した。株式会社スワンは、株式会社アンデルセンの現取締役会長である高木誠一氏からパン製造技術の申し出を受けてパンの製造・販売を事業化し、1998年6月にスワンベーカーリー銀座店、2001年11月に赤坂店、2002年10月にスワンカフェ銀座店を開設した。3店舗はいずれも株式会社スワンの直営店であり、約30名の障害者が契約社員として雇用されている。約7割の障害者が30時間以上労働し、年齢は20・30代と若手が多い。10年近く継続して働く人も多く定着率は高いといえる。

株式会社スワンは、さらなる雇用の場を創出するために、財団とともにスワンベーカーリーのフランチャイズ店も拡大させてきた。現在全国に24のフランチャイズ店舗があり、280名の障害者（知的障害者が75%を占める）が雇用されている。フランチャイズ店の母体は障害者の雇用施設である社会福祉法人や一般企業である。パンの製造技術指導は株式会社スワンと株式会社アンデルセン、経営指導は株式会社スワンが実施し、各店舗は独立採算制で運営されている。

フランチャイズ店舗の中でも1998年のパワ

ーアップセミナーに参加した元養護学校教諭の小島靖子氏が1999年に設立した（有）ヴィ王子およびスワンベーカーリー十条店（フランチャイズ1号店）は、福祉（社会性）と経営（企業性）の理念を両立させた成功事例といえる。

（有）ヴィ王子ではパンの製造・販売だけではなく、宅配サービスによって販路を拡大し、さらに宅配で得られた人的ネットワークによって厚生労働省内にスワンベーカーリー霞が関売店やスワンベーカーリー赤羽店の新規開設なども行った。雇用の場の創出・事業拡大の一環として、2004年からはメール便配達事業にも参入し、地元ブックオフの古書中間買い取り事業にも参入している。現在小島氏は、パワーアップセミナーの講師を務めることもあり、就労支援に関する良い循環が形成されているといえる。

## 1.3 クロネコメール便配達事業

スワンベーカーリーおよびカフェで働く障害者は、知的障害者の割合が比較的高い。それに対して店舗や宅配による対面販売において精神障害者の割合が低いのは、対面販売を苦手とする人の場合、職務自体が合わないこともあるためである。財団では、障害者のニーズに応えた職域拡大を追求して、2004年10月にヤマト運輸株式会社の事業の1つであるメール便配達業務を障害者の新たな雇用の場とすることにした。

メール便配達事業は、障害者施設・作業所の責任者が、財団を介してヤマト運輸株式会社と契約を結び（契約期間は3か月ごとに更新）、施設・作業所の障害者がメール便（ダイレクトメール、カタログ、雑誌など）を郵便受けに配達する業務である。ヤマト運輸株式会社の従業員が、施設・作業所の職員に対して全国版「配達マニュアル」に沿った10日間程度の研修を実施し、研修終了後は施設・作業所職員が障害者とともに同行配達し、最長でも3か月程度で

配達ができるようになる。施設で業務を受託した障害者は、一般の配達員と同様に「クロネコメイト（通称メイトさん）」と呼ばれ、ヤマト運輸株式会社の制服を着用する。また、メール便仕分け作業、配達ルートマップづくり、配達、情報入力といった業務内容だけではなく、メール便1冊あたりの配達委託単価（地域によって異なるが1冊につき20～25円程度）も一般の配達員と同一である。

2009年9月のメール便配達事業への参入施設・作業所数は、47都道府県332ヶ所であり、1297名の障害者が業務を受託している。精神障害者62%、知的障害者26%、身体障害者3%という割合になっている。仕分け作業のみ、配達のみ、などと業務細分化が容易であり、障害の程度にあわせた作業分担ができることが特徴である。また、宅急便が時間単位・対面での宅配であるのに対し、メール便は日単位・ポストイングでの業務のため受託当日中に配達を終わらせればよく、作業途中で休憩を取るなどストレスも少なく体調管理がしやすい。地域に出て、ヤマト運輸株式会社の制服を着用して働くことで、誇りをもつことができるという。業務開始時は1日に数冊しか配達ができなくても、慣れてくると数10冊、数100冊を配達できるようになり、仕事によって培った自信が一般就労につながることも多い。現在までに一般就労につながった障害者は、全体の約1割である。メール便配達事業によって地域で信頼を得た施設・作業所の中には、地元の企業などから仕事をもらえるようになったという事例もある。

#### 1.4 就労移行支援事業

2006年5月、財団とヤマトホールディングス株式会社によって、社会福祉法人「ヤマト自立センター スワン工舎新座」が埼玉県新座市に設立された。障害者自立支援法に基づいた就労移行支援事業の認可を受けている。2年間で

一般企業に就労するための社会的スキルを養う。2009年8月までに累計39名（全体の約30%）が一般企業24社に就労している。

ヤマト自立センターには、「スワンベーカー新座店」とヤマト運輸株式会社の制服などをクリーニングする「スワンランドリー」が併設され、就労に必要な知識や技術の習得が実践されている。企業に就労後もヤマト自立センターの職員による定期的点検が行われ、企業の担当者との相談に乗ることで、障害者の企業への定着率を高めている。

## 2. 滋賀県社会的事業所制度とその事例<sup>5</sup>

### 2.1 滋賀県社会的事業所制度の概要

滋賀県では、1978年から始まった共同作業所の補助金制度、1987年の「滋賀県における障害者共同作業所のあり方」検討委員会の設置、1998年の「滋賀県社会就労事業振興センター」の設立、2000年の「機能強化型（事業型）障害者共同作業所」の設置（事業者は利用者の2分の1以上と雇用契約をすることを特徴としている）等の共同作業所に関する経緯を踏まえて、2005年4月に社会的事業所制度が成立した。

滋賀県社会的事業所設置運営要綱によれば、社会的事業所は「障害のある人もない人も対等な立場で一緒に働ける新しい職場を設置し、地域社会に根ざした障害者の就労の促進および社会的、経済的な自立を図ること（第1条）」を目的とし、「（1）障害者従業員が5名以上20名未満でかつ、雇用割合が50%以上（実人数算定）であること（2）障害者従業員が就労を継続し、維持できるように支援する機能を有していること（3）社会的事業所内外において、

<sup>5</sup> 滋賀県社会的事業所協議会『対等な働きあいから、労働のユニバーサルデザインを求めて－滋賀県社会的事業所のあり方研究－』2008年、安井秀作「障害者自立支援法における雇用・就労支援システムの課題」『近畿福祉大学紀要』7巻2号、2008年、199-214頁、等参照。

障害者理解等の啓発活動を行っていること(4) 社会的事業所の経営の意思決定に障害者従業員が参画していること(5) 従業員全員と雇用契約を締結していること(6) 労働保険(労働者災害補償保険、雇用保険)の適用事業所であること(7) 事業所としての経営方針、経営計画が適切であるとともに、利益を上げるための経営努力がなされていること(第4条)」という7つの設置要件全てを満たしている組織を指す。設立目的の「対等な立場で一緒に働く」と、設置要件の(4)障害者の経営参画という基準に示されているように、全ての労働者が経営に携わり、障害者が単なる利用者ではないことを明記している点が社会的事業所制度独自の特徴であるといえる。例えば障害者自立支援法に基づく就労継続支援A型事業所も社会的事業所も障害者を雇用する点では共通しているが、就労継続支援は「通常の事業所に雇用されることが困難な障害者につき、就労の機会を提供するとともに、生産活動その他の活動の機会の提供を通じて、その知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の厚生労働省令で定める便宜を供与することをいう(障害者自立支援法第5条の15)」と定義され、事業者は障害者に対して就労の機会や訓練を一方向的に提供するという目的をもつ(障害者は利用者として利用料を支払うことから就労の機会を一方向的に受けているといえる)のに対して、社会的事業所制度は事業者と障害者が対等な立場で働くことが目的とされている点で、従来の作業所や就労継続支援事業所などとは異なる。

## 2.2 社会的事業所の事例

社会的事業所の1つである「ねっこ共働作業所」は1975年に天津市において、障がいのある人もない人もお互いが対等平等な関係で働くことを理念に設立され、印刷業を営んでいる。1978年に滋賀県でも共同作業所が制度化され、県から補助金が入ることで経営は安定したが、

この補助金は障害者への給料ではなく、支援する職員への給料にしか使うことができず、労働者の対等平等な関係を理念とするねっこ共働作業所にとっては疑問の残るものだった。そうした経験から、1985年に全ての従業員と雇用関係を結び、2000年には滋賀県の機能強化型(事業型)障害者共同作業所となり、2005年には労働者の対等平等な関係を実現するために社会的事業所へと移行した。ねっこ共働作業所は全員の給料が少しずつ下がっても「誰も解雇しない」という考え方によって、安心して働き続けられる職場を形成していることが特徴である。2005年には滋賀県庁前に「印刷工房ルーツ」という支店が設立された。現在、ねっこ共働作業所では従業員12名(うち障害者7名)・平均月収17万円、印刷工房ルーツでは従業員7名(うち障害者5名)・平均月収20万円を実現している。

また、2005年4月には新たな社会的事業所として「掃除屋プリ(プリはハンブルでねっこを表す)」を設立された。現在の主な事業は天津市の公共トイレ(21箇所)の清掃業務受託である。従業員数は12名で、シフトを組んで盆も正月も休むことなく1年中清掃をし、平均月収11.3万円を実現している。掃除屋プリが公共トイレを清掃することは、障害者が社会の中で働く姿を市民に見てもらう機会(市民に対する啓発機会)にもつながっている。掃除屋プリが事業を始めてから市民のトイレの使い方がきれいになり、行政へのクレームが減少したという。

## 3. 社会的事業所の課題と今後の展開

### 3.1 2つの事例からの検討

滋賀県の事例を通じて明らかになったことは、社会的事業所は、事業収入だけではなく滋賀県の社会的事業所制度の補助金収入によって成立していることもあり、行政の意向に左右されやすいという課題があるという。現在、滋

賀県では障害者自立支援法に基づく就労継続支援 A 型事業所と社会的事業所を統合するという提案があるが、就労継続支援 A 型事業所は障害者に就労サービスを提供するという一方向の考え方に基づいているのに対して社会的事業所は共に働くという理念に基づいて成立しているという点で、社会的事業所制度を推進してきた人々にとってはその統合は困難であると考えられている。今後は、NPO法人共同連、協同労働の協同組合法を目指す日本労働者協同組合連合会、障害者の経営参加を重視するワーカーズ・コレクティブやソーシャル・ファーム・ジャパンなどの共に働くことを目指す市民事業組織と社会的事業所の理念を共有し、社会的事業所制度を国レベルで確立することが目標であるという。

他方、民間の企業家から創られたヤマト福祉財団は、小倉氏の「障害者の月給 1 万円からの脱出」という理念を継承するだけでなく、現在は「5 万円をめざして」事業を拡大・拡張させている。また財団は、障害者の就労施設に対する支援だけでなく、組織内にスワンペーカーリーという就労の場を創造し、そこで培われた経営と福祉のノウハウを施設と共有し、様々な団体とネットワークを形成、拡大させて障害者就労に貢献している。日本におけるワーク・インテグレーションに取り組む社会的企業と位置づけることができる。

このように、事業の発端からみて、行政の意向に左右されやすい事業形態と、全くの民間企業家から生まれた事業形態を紹介したが、現状では、どのようなかたちであれ事業団体の意思統一が確立されることが、障害者雇用を拡大させる一要因と推測される。

2 つの事例の検討を通して全体的な障害者の就労に関する社会的課題もみえてきた。『平成 21 年版障害者白書』によれば、日本の障害者総数は 724 万人であり、総人口の 5.6% を占

める。この値に対して障害者雇用促進法の法定雇用率 1.8% はあまりに低く、法定雇用率の引き上げは緊急の課題である。『ヤマトグループ CSR 報告書 2009』によれば、ヤマトグループの 2008 年度の障害者雇用率は 2.16% (1,616 名) であり、その障害者雇用率は比較的高いともいえる。しかし、先進的企業だけではなく全ての企業が自主的に雇用率を引き上げていくこと、就労支援だけではなく障害者の生活支援に関わる相談機能等を充実させること、さらには障害者だけではなく全ての従業員にとって働きやすい職場づくりを継続して目指すことなどが今後さらに求められるだろう。そのためには、法的組織形態や組織の規模に関わらずワーク・インテグレーションに取り組む全ての社会的企業が課題を共有し合うこと、行政の政策的対応、支援の強化が重要となろう。

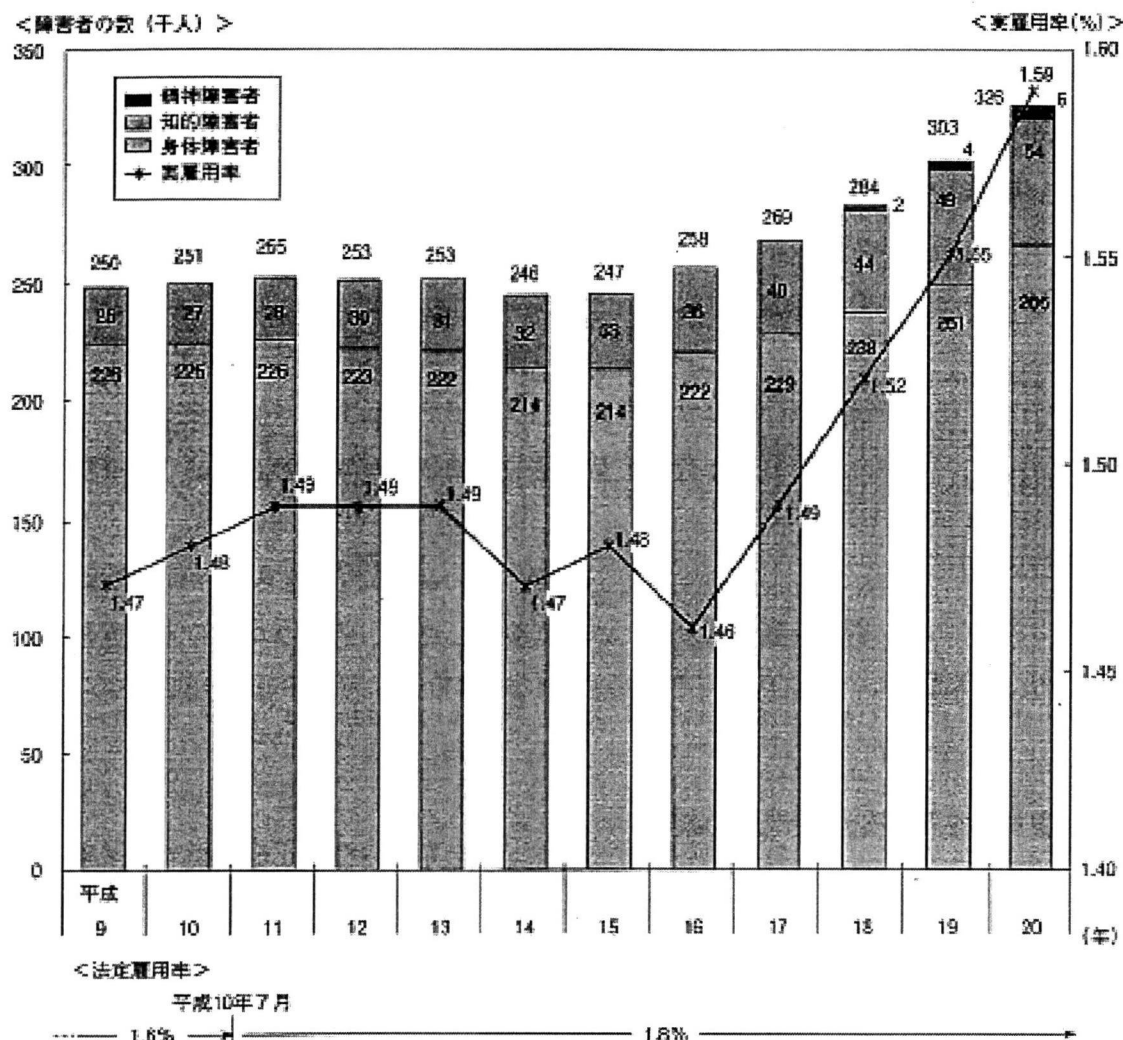
#### 参考文献

- \* 小倉昌男『福祉を変える経営—障害者の月給一万円からの脱出』日経 BP 社、2003 年。
- \* 小島靖子「障害者の社会参加と就労支援—社会起業の視点から考える」『社会福祉研究』第 104 号、2009 年、59～62 頁。
- \* 小松陽一・北島治「経営行動の多様性分析」『関西大学総合情報学部紀要「情報研究」』第 23 号、67～102 頁。
- \* 佐々木利廣・石光裕「ヤマト福祉財団と障害者支援」『京都マネジメント・レビュー』第 14 号、2008 年、195～204 頁。
- \* 牧野節子『はばたけスワンペーカーリー』汐文社、2003 年。



(資料1) 障害者雇用に関するデータ

図表 3-1 実雇用率と雇用されている障害者の数の推移



注1：雇用義務のある企業（56人以上規模の企業）についての集計である。

注2：「障害者の数」とは、次に掲げる者の合計数である。

平成17年度まで

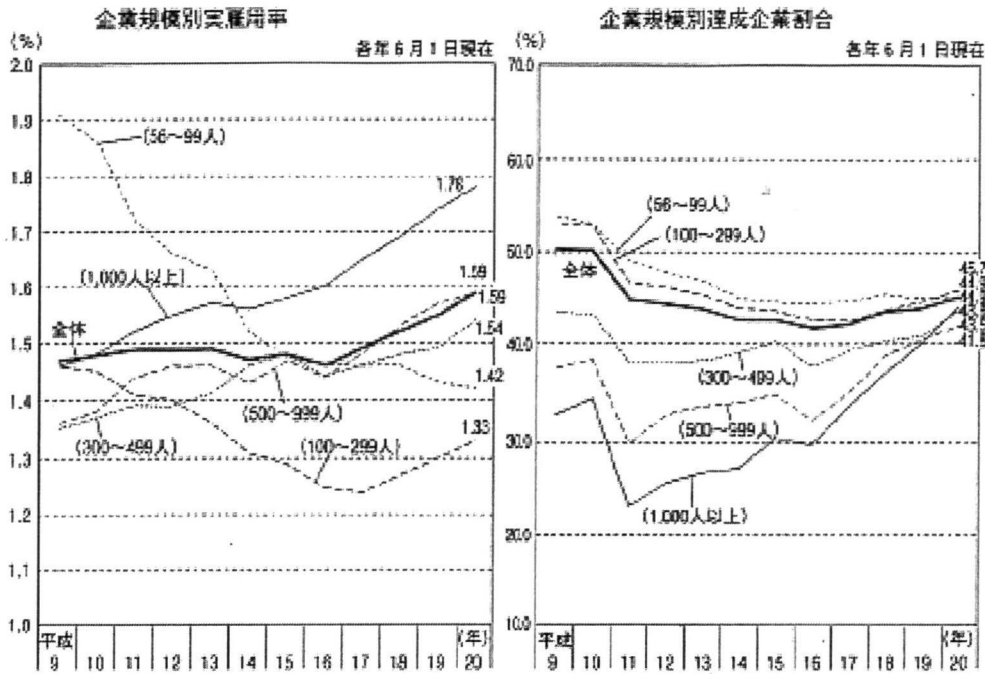
身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント）  
 知的障害者（重度知的障害者はダブルカウント）  
 重度身体障害者である短時間労働者  
 重度知的障害者である短時間労働者

平成18年度以降

身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント）  
 知的障害者（重度知的障害者はダブルカウント）  
 重度身体障害者である短時間労働者  
 重度知的障害者である短時間労働者  
 精神障害者  
 精神障害者である短時間労働者  
 （精神障害者である短時間労働者は0.5人でカウント）

注3：障害別に四捨五入をしている関係から、障害別内訳と合計値は必ずしも一致しない。

図表 3-2 企業規模別の傷害者雇用の状況



図表 3-1, 3-2 とも、社会福祉養成講座編集委員会『就労支援サービス』中央法規

図表 3-3 「障害者雇用促進法」に基づく雇用情勢

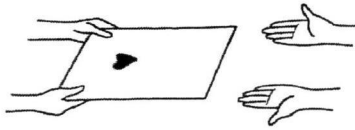
(2008年6月1日現在)

区分 [法定雇用率]	① 企業 機関 数  (企業・機関)	② 基礎労働者 数  [職員数 [除外職 員除く]]  (人)	③障害者の数					④ 実雇用 率  (E+② ×10 0)  (%)	⑤ 法定雇 用率達 成企業 の割合  (人)	【参考】 障害者(③) の実人数 (A+B+C+D)  (人)	
			A 重度身体 及び 重度知的 障害者  (人)	B 重度身体 及び 重度知的 障害の短時間 労働者  (人)	C 重度以外 の身体、 知的障害 者及び精神 障害者  (人)	D 精神障 害者の 短時間 労働者  (人)	E 計 (A×2+B +C+D×0. 5)  (人)				
民間 企業	1000 人以上	2,826 (2,735)	8,895,144 (8,199,564)	43,919 (40,416)	2,227 (1,748)	67,786 (60,085)	476.0 (220.0)	158,089.0 (142,775.0)	1.78 (1.74)	43.8 (40.8)	114,408 (102,469)
	500 ~ 999人	4,106 (3,968)	2,593,501 (2,508,349)	10,796 (10,409)	708 (605)	18,828 (17,826)	147.0 (96.0)	41,201.5 (39,297.0)	1.59 (1.57)	41.8 (40.4)	30,479 (28,936)
	300~ 499人	5,957 (5,808)	2,062,187 (2,012,944)	8,168 (7,661)	598 (515)	14,771 (14,042)	192.0 (142.0)	31,801.0 (29,950.0)	1.54 (1.49)	43.5 (40.8)	23,729 (22,360)
	100~ 299人	32,634 (31,967)	4,918,791 (4,815,853)	15,040 (14,409)	1,404 (1,165)	33,881 (32,122)	500.0 (365.0)	65,615.0 (62,467.5)	1.33 (1.30)	45.7 (44.4)	50,825 (48,151)
	56~ 99人	27,519 (26,746)	2,029,389 (1,967,939)	6,660 (6,484)	674 (604)	14,924 (14,576)	197.0 (157.0)	28,896.5 (28,226.5)	1.42 (1.43)	44.9 (44.8)	22,395 (21,821)
計 [1.8%]	73,042 (71,224)	20,499,012 (19,504,649)	84,523 (79,469)	5,611 (4,637)	150,190 (138,651)	1,512.0 (980.0)	325,603.0 (302,716.0)	1.59 (1.55)	44.9 (43.8)	241,836 (223,737)	
公務セクター [2.0~2.1%]	3,099 (3,178)	2,477,848 (2,707,165)	12,711 (13,366)	352 (426)	26,587 (28,536)	22.0 (47)	52,372.0 (55,717.5)	2.11 (2.06)	81.4 (77.2)	39,672 (42,375)	
【参考】 統計	76,141 (74,402)	22,976,860 (22,211,814)	97,234 (92,835)	5,963 (5,063)	176,777 (167,183)	1,534 (1,027)	377,975.0 (358,433.5)	1.65 (1.61)	46.4 (45.4)	281,508 (266,112)	

出典：社会福祉養成講座編集委員会『就労支援サービス』中央法規

(資料2) (財) ヤマト福祉財団「『障がい者のクロネコメール便配達』—参入の手引き」(2007年)  
より一部抜粋

## この街で、一緒に生きていく。 — Who lives with me —



障がいがあっても、自立ができる。社会参加をする。

そんな社会の実現をめざして、

2004年10月、財団法人ヤマト福祉財団は、

「障がい者のクロネコメール便配達事業」をスタートさせました。

これは、ヤマト運輸株式会社のメール便配達業務を、

障がい者に、新たな仕事の場として斡旋する事業です。

障がいのある人達が、街に出てイキイキと働き、

地域の人との交流を深める。そんな光景が

すべての街で日常となっていくように。

私たちは、全国の施設・作業所に呼びかけています。

## 「障がい者の クロネコメール便配達」とは。

施設や作業所の責任者が契約主体者となって、ヤマト運輸株式会社と個別契約を結び、ダイレクトメールやカタログ、雑誌などを郵便受け(ポスト等)に配達する委託業務です。ヤマト運輸の制服を着用することなど、配達業務の内容や1冊あたりの配達委託単価(賃金)は、一般の配達員とまったく同等です。

クロネコメール便を配達委託する配達員は、障がいのある・なしに関わらず、「クロネコメイト(通称メイトさん)」になります。



## 「障がい者の クロネコメール便配達」の長所。

- 施設・作業所ごとのグループ就労です。  
何人でもクロネコメイトを養成することができます。
- 業務の細分化ができ、障がいの程度に応じた作業分担ができます。
- 業務に慣れると、1日3時間から4時間程度の短時間で作業が終了します。
- 作業途中でも休憩がとれますので、体調管理が容易にできます。
- ヤマト運輸(株)のユニホームを着用することで、誇りをもって仕事ができます。

