

## 5 実践研修を受ける。

- ・ 契約した施設・作業所のメール配達業務をサポートする職員が、研修を受けます。
- ・ ヤマト運輸(株)の全国版「配達マニュアル」にそった研修を実施します。(仕事の内容と流れ、情報入力機器の操作など)
- ・ 研修期間は、通常1週間から10日程度です。
- ・ 研修終了後は、サポートする職員がクロネコメイトと一緒に街に出て、同行配達しながらコーチングします。
- ・ コーチングの期間は、ケースによって異なりますが、およそ1週間から3ヶ月程度で、配達ができるようになります。

### 【配達機材の選択】

- ・ 徒歩
- ・ 自転車
- ・ オートバイ
- ・ 四輪車両(営業ナンバー取得車のみ)

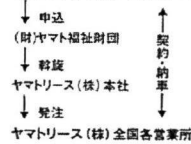
- 習熟段階に応じて、配達冊数を調整します。  
20冊程度からスタートします。  
業務エリアに慣れたら、徐々に配達量を増すことができます。



メール便配達  
スタートです!

四輪車で配達を希望する施設・作業所への支援として、ヤマトリース(株)の預金不要の格安な軽商用リース車を、貸出させていただきます。

福祉施設・作業所および障がい者支援団体



## 仕事の内容と流れ。

カタログ、パンフレット、雑誌等のメール便を、お届け先のポストに配達する、受領印不要のサービスです。  
配達委託されたクロネコメール便は、委託された当日の営業時間内に必ず配達します。

### ステップ1 【メール便の受取り】

配達委託されたメール便を、配達日当日に受け取ります

#### 【配達するメール便の受取り方法】

訪問面接で話し合いの上、受取方法を決定します。  
(受取方法によって委託単価が異なります。)

- 【持ち】セールスドライバーが施設・作業所へお届けします。
- 【引取】施設・作業所がメール便センターへ引き取りに行きます。



### ステップ2 【仕分作業】

町会別・丁目・番地ごとに仕分けをします。

- 作業所で仕分けをするケースと、メール便センターで仕分けをするケースがあります。



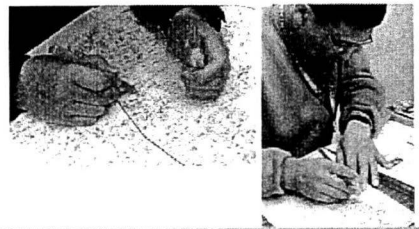
(施設・作業所での仕分作業)



(メール便センターでの仕分作業)

### ステップ3 【配達の道順を組立てる】

配達先名地図にマーキングしてコース取り(道順)を組立て、日々、配達コースを設定する「配達ルートマップ」を台帳します。



## ステップ4 【配達】

○配達前に、宛名ラベルの住所、氏名と表札を必ず確認します。



○配達の際は、メール便専用情報入力機器を使い、クロネコメール便に付与されている専用ナンバーの情報を入力します。情報入力は、端末を使ってポストに投函する直前に行います。

○雨天の日には、ヤマト運輸から貸与される汚濁防止のクロネコメール便専用のビニール袋に入れて配達します。また、ポストに入らないメール便をドアノブに付けるための、専用の袋もあります。



○配達時にお客さまとお会いした場合は、対面でのお届けになります。

○住所不明、転居先不明、ポスト投函不能、汚濁等による配達不能の場合は、作業マニュアル「クロネコメール便配達マニュアル」に沿った処理をします。

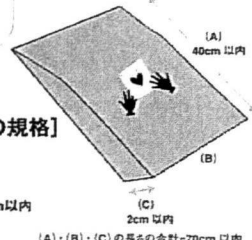
### 【情報入力端末】



バーコードリーダー  
GPS携帯電話

### 【配達するクロネコメール便の規格】

- 長辺40cm以内
- 厚さ2cm以内
- 縦×横×厚さの合計が70cm以内
- 重量1,000g以内のもの



お客さまには、いつも笑顔で対応しましょう。  
あなたが企業の代表です。

メール便配達  
完了です!

## 声が届いています。

初めは、1日に2冊しか配達できなかった方がいました。でも、3ヶ月後には30冊、1年後には、100冊のメール便を配達することができるようになりました。辛いこともあるけれど、働くことが楽しいと言ってくれる方がいます。街で知らない方から声をかけてもらうのが、うれしいと言ってくれる方がいます。障がいがあっても、街に出て働く喜びを一人でも多くの方に知って欲しい。チャレンジしませんか、私たち(財)ヤマト福祉財団が応援します。

まずは、街路の掃除をしました



笑顔が溢れてくれました



この方々も、あれからこの声もかけられるようになった

人と話せるようになりました

性格が明るくなったと褒められました

身体が丈夫になったように思っています



将来をお考えられるようになりました



自分自身の価値を、磨いてきました



◎きょうされん  
きょうされん事務局  
TEL.03-5385-2223 FAX.03-5385-2299

◎社団法人ゼンコロ  
ゼンコロ事務局  
TEL.03-3952-6166 FAX.03-3952-6664

◎全国社会就労センター協議会  
◎日本セルフセンター  
特定非営利活動法人日本セルフセンター事務局  
TEL.03-3355-8877 FAX.03-3355-7666

◎財団法人ヤマト福祉財団  
メール便事務局  
TEL.03-3248-0691 FAX.03-3542-5165  
<http://www.yamato-fukushi.jp/>

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

ホームレスに対する生活支援と就労支援に関する研究

—あうんとさなぎ達の調査事例を通して—

研究分担者 西村 万里子（明治学院大学法学部教授）

吉中 季子（大阪体育大学健康福祉学部講師）

研究要旨

【目的】

本研究では、W I S E概念が主として対象とする就労阻害要因を抱える人のうち、ホームレスを中心とした就職困難者への支援に取り組む事業組織が、日本においてどのように存在し、活動しているかを把握することを目的とする。具体的には、ホームレス等の就職困難者に対する就労支援及び生活支援に取り組む先進的な事業組織の事例分析を行い、日本におけるホームレス支援に取り組むW I S Eの活動実態を明らかにし、政策的課題の抽出を図る。

【方法】

ホームレス等に対する就労支援を行う社会的企業の先進事例として、企業組合あうん及びNPO法人さなぎ達をとりあげ、ヒアリング調査を実施し、それらの活動実態を把握し、課題を明らかにすることを試みた。

【結果】

2つの先進事例調査から、W I S E概念が主として対象とする就労阻害要因を抱える人のうち、ホームレスを中心とした就職困難者への支援に取り組む事業組織の課題として導出された結果をまとめると、第1に、雇用創出・就労支援の提供に取り組むW I S Eの場合、とりわけ企業性・事業性の強化が重要な要素となっていることが明らかになった。

第2に、ホームレスの就労支援に取り組む事業形態には、おおむね組織内で雇用を創出する形態と就労支援・研修に力点をおく形態がみられる。

第3に、ホームレスに対する雇用創出・就労支援においては、生活面を包括した支援や関わりを提供している共通性がみられ、ホームレスの雇用創出・就労支援において生活面を包括した支援策が必要であることも明らかになった。

第4に、行政の制度を独自に工夫して活用し事業展開に結びつける共通性がみられるが、雇用創出・就労支援や研修に関する行政の制度や支援が不足しており、ホームレスの雇用創出・就労支援や研修に対して、何らかの行政の制度や支援が活用できるように、行政の基盤的な制度を構築することが課題として指摘できる。

A. 研究目的

経済環境の悪化、非正規労働の拡大、ホームレスの高齢化を背景として、ホームレスに対す

る就労支援政策・体制の構築が喫緊の課題となっている。本研究では、W I S E概念が主として対象とする就労阻害要因を抱える人のうち、

ホームレスを中心とした就職困難者への支援に取り組む事業組織が、日本においてどのように存在し、活動しているかを把握することを目的とする。具体的には、ホームレス等の就職困難者に対する就労支援及び生活支援に取り組む先進的な事業組織の事例分析を行い、日本におけるホームレス支援に取り組むW I S E の活動実態を明らかにし、政策的課題の抽出を図る。

## B. 研究方法

本研究では、ホームレス等に対する就労支援を行う社会的企業の先進事例として、企業組合あうん及びNPO法人さなぎ達をとりあげ、ヒアリング調査を実施し、それらの活動実態を把握し、課題を明らかにすることを試みた。

## C. 研究結果

### 1. ホームレス支援の現状

2002年に「ホームレスの自立の支援等に関する特別措置法」が施行され、10年の時限立法も後半段階に入っている。この法律の施行以来、評価は様々ながらも、緊急一時保護、自立支援センター、巡回相談員など、ホームレスを対象とした自立支援策は一定の効果を見せている。厚生労働省の全国調査によるホームレスの数は、2003年の25,296人から、2009年には14,554人に減少している。

野宿生活を脱した人の多くは、支援団体によるアウトリーチ、脱野宿支援、中間施設（入所を経て、野宿生活から脱却している。そうした「脱野宿」を果たした人たちの状況はどうなったのか。2007年の大阪就労福祉居住問題調査研究会の調査によると、脱路上生活者の就労率は49%と約半数に留まっている。うち雇用形態が非正規労働79%と不安定な就労の者が多い実態がある。これには、健康状態、生活問題など様々な要因が折り重なった結果であるが、同調査では、一時保護施設等の「中間施設」の

スタッフとの関わりを持っていたり、アフタフォローを受けている場合のほうが就業率も就業継続期間も長いことが明らかになっている。

## 2. 事例①—企業組合あうん

### 2.1 企業組合あうんの概要

企業組合あうん（Asia Worker's Network）は、ホームレス・元ホームレスらにより仕事を起し、自分たちの力で生きがいと誇りのある働き方の実現を目指している団体である。あうんは東京都荒川区に位置し、山谷などにも近く低所得者の住民が多い地域に、2002年に団体活動を開始した。現在、この地域は再開発が進みマンションが増えている。

現在のあうんの事業は、古着リサイクルショップの運営、生活保護利用者のアパート入居などに対応した電化製品パック販売、片付け・引っ越しなどの便利屋業、リフォーム事業であり、事業内容および規模が拡大を続けている。

### 2.2 設立とその後の経緯

あうんの設立目的は中高年男性を中心に野宿者、元野宿者の生きがいある働き方・雇用の創出にあり、支援者の出資により店舗を借り、2002年8月に「古着リサイクルショップあうん」を開店した。当初目標としていた「野宿しながらも食べていける最低限」である月額3万円の収入に達した後、2003年には、自立サポートセンター「もやい」と連携して福祉事務所等を通じての便利屋事業にも着手した。同時に、生活保護利用者のアパート入居などに対応した電化製品パック販売を開始、事業分野はさらに拡大し、現在、年商6500万円に達している。

また当初は、中高年男性の雇用創出を目的として設立されたが、現在は、若年者もスタッフとして働き、若年者に対する雇用創出も行うようになっている。

## 2.3 組織構造、法人格、財政状況

現在、スタッフは26名、その内約10名には生活できる賃金が支給されている。本組織の賃金水準の基準は時間を基準とした同一時間労働同一賃金が採用されており、原則1日7,500円+食事付(昼)が支払われる。

あうんの法人格について、2007年11月に企業組合の法人格を取得している。法人格取得に際して、NPO法人や株式会社などの法人格も検討されたが、最終的に企業組合を取得した理由は事業を起こし、誇りを持って働く雇用を創出するというあうんの活動に最もふさわしい法人格が企業組合であると考えたからであるという。

売上額は、設立当初の130万円(2002年8月~12月)から事業拡大に伴い急速に増加を続け、2003年度2,000万円、2004年度3,000万円、2008年度6,500万円と伸びている。ただし、古着リサイクルショップ等の店舗関連事業の収支は赤字が続いている。

## 2.4 あうんの課題

あうんの現在の課題として次の点があげられる。第1の課題は、あうんはこれまで古着リサイクル事業から生活保護受給者に対する電化製品パック販売、便利屋業と分野を広げて事業拡大を行ってきたが、今後、どのように事業拡大をするかという点である。

第2の課題として、あうんで働いている人たちが高齢などによって働けなくなった後をどのように支援するかという点である。この対策案として、グループホームの建設・運営が提案として出されており、今後の検討が予定されている。

第3に、あうんでは若年者の雇用にも取り組むようになっているが、とりわけ問題を抱えた若年者への対応をどのようにすればよいかという点が課題となっている。

第4に、あうんでは行政からの補助金などを

ほとんど受けておらず、とりわけ若年者の研修などの財源が不足している点が課題となっている。しかしながら、行政の補助金には行政からの指導などが含まれ、あうんの自由な活動に適さないと考えており、あうんは使途が限定されず自由に活用できる形で行政が補助金や支援を実施する必要があるのではないかという。こうした理由により、あうんの経営は行政の補助金よりも自主事業の拡大によって行なわれている。

## 3. 事例②—NPO法人さなぎ達

### 3.1 NPO法人さなぎ達の概要

NPO法人さなぎ達は、横浜市中区の寿町のなかにある「ホームレス」および「ホームレス」になるおそれのある人たちへの支援団体である。さなぎ達の支援は、衣食住に医療面と仕事面をあわせて「医・衣・職・食・住」と表し、生活していくうえで重要な要素を包括的に実践している。あくまでも支援活動ではなく、個人の自発性を集結させて活動に結びつけて、「自立自援」を促すことを目的としている。

そのうち「職」については、経済的な安定というよりも就労を通じることによって、人とのつながりや「生きがい」を得られるような実践を目標としている。

さなぎ達が運営しているものとして、「さなぎの家」や「さなぎの食堂」がある

### 3.2 NPO法人の設立の経緯・活動

組織の活動の発端は、1983年に起こった山下公園の野宿者襲撃事件をきっかけとして、マスコミからは見えてこない被害者、ホームレスたちの様相や現状に問題意識を持った市民が集まったことから活動が始まった。活動は、1984年から毎週木曜日の夜に、ホームレスのところに外向き安否確認をする「木曜パトロール」から始まった。その後、徐々に活動の基盤も形成され、地道な活動の継続によりホームレ

私たちとも相互の信頼関係が構築されていく。そんななかで、ホームレスたちから、昼間の居場所がほしいという要望が持ち上がった。検討した結果、可能な範囲から行うことにし、1998年に週数回のみ事務所の半分の場所を提供しはじめた。これが現在のさなぎの家のほまりである。

その後事務所を移転することをきっかけとして、新しい場所では、彼らのニーズに合わせてると同時に、継続的使用が推測されたために、利用者が守るべき規則をつくることにした。それは彼ら自身がつくったもので、①酒気帯び・飲酒の禁止、②たばこを吸わない、③暴力的な喧嘩をしない、の3つであり、これらの規則を条件として、朝から夕方まで自主管理のもので使用を認めた。現在のさなぎの家の事業内容は、癒しの場のほかに、緊急物品の支給、ビッグイシューの販売仲介及び販売員のサポート、ホームヘルパー2級研修受講と就職支援、木曜パトロールなども行っている。

法人格の取得については、利用者からの要望がきっかけである。さなぎの家がスタートした1年経過後、利用者達から自分達の居場所を組織として認められるNPOを立ち上げてほしいとの要望が持ち上がった。実際に彼ら自身が申請を試みたが、現実的に認可が困難であったため、団体側が協力して法人取得した経緯がある。こうして、NPO法人を取得したさなぎ達は当事者の自主活動から生まれた。

法人としてのさなぎ達の活動は、さなぎの家の運営、木曜パトロールの他に、横浜市との協同事業として、アウトリーチ活動、相談援助、緊急支援、生活保護申請同行などを行う「寿なんでもSOS班」を行っている。横浜市の協働事業のため、継続的な補助金を得ている。

### 3.3 さなぎの食堂

#### 3.3.1 さなぎの食堂の現状

就労に関わる事業活動のひとつとして、「さ

なぎの食堂」がある。寿町にある食堂で、さなぎの家とは隣接している。さなぎの食堂は、横浜市がホームレス支援を目的に発行している「食券」があり、その独自のシステムを利用し、路上の人のニーズに合わせたものとして始まった。「食券」は、寿町にある取扱指定店で一回使い切りの買い物ができるものであるが、指定取扱店はスーパーマーケットや店頭販売形式ばかりで、食券受給者は一回で買い物をすませ冷たいご飯をドヤの軒先などで食べざるを得ない状況があった。そうした状況のなかでさなぎの食堂は、路上の人たちに栄養のある暖かい食事を提供するために、2002年9月から始まったものである。またさなぎの食堂では、食券の使用方法について、一回使い切りのところを、柔軟に分けて使えるように独自の工夫を行った。

利用者は当初、路上の人が多かったが、徐々にアパートの居住者になった人の利用が増えてきて、現在では利用者の多くが寿町で定住している人の食事の提供場所となっている。さなぎの食堂は、NPO法人内の事業のなかでは唯一収益事業で、さなぎ達の収益の7割程度を占めている。

#### 3.3.2 さなぎの食堂の現状

2009年6月現在のスタッフは、社員2人(うち理事1人)、アルバイト13人、うち常時4、5人が交代で従事している。女性は5名、50後半から60前半の高齢者、元日雇い労働者、生活保護を受けながらアルバイトをしている人が4人いる。スタッフ以外に地域のボランティアも参加している。

スタッフには、ジョブトレーニングから引き続きアルバイトしている人、ボランティアからアルバイトになった人、知り合いの紹介、常連客だった人など様々であるが、共通しているは、寿町に理解のある人とのことである。

食堂の収入は販売代金のみで、販売価格も安

いため原材料費を抑える努力をしている。食材の仕入れは、フードバンク、コンビニからの消費期限前の引き上げ商品や食材の活用や、個人的な寄付などで「やりくり」している。開店して6年経過した現在、収支は「ぎりぎり」であるが、徐々に利益は上がっているとのことである。顧客は1日で約300人から400人程度で、15種類程度のメニューを用意している。

### 3.3.3 ジョブトレーニング

さなぎの食堂では、当初から「ジョブ&メンタルトレーニング」というジョブトレーニング実施していた(2009年3月末迄)。トレーニングの修了生は、スキルが達すればさなぎの家でアルバイトとして就労していたが、これまで、ジョブトレーニングについては内部の組織で就労することが多く、組織外部の就労に向けられることがなかった。法人自身が最近、様々な団体との結びつきが構築され、徐々に新たなニーズや就労の選択肢が広がってきている。そこでトレーニング自体のスキルも多様化したほうが良いという判断に至り、一旦それまでのジョブトレーニングは2009年3月で修了し、2009年の8月からは、新規のトレーニングを開始する。新規のトレーニングはNPO法人全体包括的に捉えた体制にし、さなぎの食堂は、その働く場のひとつという位置づけになる。トレーニングは、個人個人のプログラムは、特性をみながら行うことになる。

トレーニング修了後については、個人のニーズに応えることを原則としており、スキルに応じた場所を提供している。支援が必要だったり自分のペースで働きたい人は、さなぎの家の仕事から始まり、もう少しステップアップしたらさなぎの食堂で働くといったかたちになる。

さらに一般的な就労を望む人については、組織内の「さなぎの家」から「さなぎの食堂」を経た後、外部のひきこもりの支援団体が運営しているお好み焼き屋やヘルパーステーション

などで働くことができる。外部の団体が運営している就労先は、寿町ではなく、顧客も一般の方対象であるため、一步進んだトレーニングを受けて就労することになる。また、数ヶ月食堂に働くが、さなぎの家に戻りたいという人もありえる。

さなぎの食堂も、ある程度の段階までのスキルは必要としており、当面スタッフの、受け入れ態勢としては少人数からの受け入れを予定している。

### 3.4 若干の課題

さなぎの食堂では、トレーニングの人の受け入れ先なので、トレーニングするための広さがほしいことが課題である。さらに、今後の展望としては、将来的に食堂に出向くことができない高齢者への配色サービスやお弁当販売を構想しており、そのための企画を考えていきたいとのことである。

法人としての課題は、組織の活動の室の向上を目指すためと、寄付金に対する税務上の優遇措置を目的として、公益社団法人を目指すことを課題としている。

## D. 考察

W I S E 概念が主として対象とする就労阻害要因を抱える人のうち、ホームレスを中心とした就職困難者への支援に取り組む事業組織として取り上げた2つの先進事例調査から、事業組織の特徴と導き出される課題をまとめた。

第1に、あうん、さなぎ達はいずれも工夫された独自の自主事業を行い、ホームレスの就労および生活支援を行う組織である。2組織ともに企業性に富むW I S E の事例であり、雇用創出・就労支援に取り組むW I S E の場合には、とりわけ企業性・事業性の強化が重要な要素となっていることが指摘できる。

第2に、ホームレスの就労支援および生活支

援において、あうんはホームレス・元ホームレスらが協同で起業し、雇用を創出する組織であるのに対して、さなぎ達はホームレス問題に取り組む者らがホームレスの生活支援・研修・雇用支援を行う組織である点に違いがみられる。

前者はより事業性・起業性が強く、事業拡大を通じて雇用の拡大に取り組んでいる。後者は組織内の雇用創出にはやや限定的であり、就労支援や研修に力点がおかれ、就労先の確保・紹介を行うなど、就労支援型のサービスを提供している。

第3に、2組織ともに、就労支援に生活面を包括した支援や関わりを提供している点で共通性がみられる。調査結果を踏まえると、ホームレスの就労支援は生活面である路上からの脱出、生活支援の延長上あるいは包括されたところに位置づけられるということが出来る。したがって、ホームレスの雇用創出・就労支援において生活面を包括した支援策が求められるといえる。

第4に、2事例ともに、行政の制度を独自に工夫して活用し事業展開に結びつけている。あうんは生活保護制度を活用して生活保護受給者に電化製品販売を通じた生活支援を行っている。さなぎ達は、横浜市のホームレス支援の食券を活用し、食堂運営を通じてホームレス等に食事を提供する生活支援を行っている。

しかしながら、2組織が提供している就職困難者に対する雇用創出・就労提供や研修については行政の制度や支援が不足している。雇用創出・就労支援や研修に対して、何らかの行政の制度や支援が活用できるように、行政の基盤的な制度を構築する必要があると指摘できる。

#### 参考文献

大阪就労福祉居住問題調査研究会『もうひとつの全国ホームレス調査』2007年



### Ⅲ. 研究成果の刊行に関する一覧表

発表者氏名	論文タイトル名	発表誌名	巻号	ページ	出版年
松本 典子 ・西村 万里子 ・橋本 理 ・吉中 季子	ワーク・インテグレーション・ソーシャル・エンタープライズをめぐる現状と課題—障害者およびホームレスを対象とした事例を中心に	駒澤大学経済学論集	41巻3号	45～80頁	2010年
松本 典子	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の現状—（財）ヤマト福祉財団の事例から	協同の発見	209号	42～46頁	2009年
橋本 理	ワーク・インテグレーション・ソーシャル・エンタープライズ（WISE）とは何か—その背景、研究動向と課題	協同の発見	209号	33～41頁	2009年

#### IV. 研究成果の刊行物・別刷

## 【論説】

ワーク・インテグレーション・ソーシャル・エンタープライズをめぐる  
現状と課題 ―障害者およびホームレスを対象とした事例を中心に\*

The Case Studies of Work Integration Social Enterprise in Japan

松本典子・西村万里子・橋本理・吉中季子

## 目 次

1. はじめに
  - 1.1 ワーク・インテグレーション・ソーシャル・エンタープライズという概念
  - 1.2 本稿の目的
2. 日本労働者協同組合（ワーカーズコープ）連合センター事業団の取り組み
  - 2.1 日本労働者協同組合（ワーカーズコープ）連合センター事業団の概要
  - 2.2 センター事業団の事例① 自立支援センターまめの樹
  - 2.3 センター事業団の事例② 奈良西事業所
  - 2.4 センター事業団の事例③ 文京緑化事業所
3. ワーカーズ・コレクティブの取り組み
  - 3.1 ワーカーズ・コレクティブの概要
  - 3.2 ワーカーズ・コレクティブの事例
4. 社会的事業所の取り組み
  - 4.1 NPO 法人共同連の共働事業所運動・社会的事業所制度作り
  - 4.2 滋賀県社会的事業所制度とその事例
5. 企業組合あうんおよびNPO 法人さなぎ達によるホームレス支援事業
  - 5.1 ホームレス支援の現状
  - 5.2 企業組合あうん
  - 5.3 NPO 法人さなぎ達
6. おわりに

キーワード：ワーク・インテグレーション・ソーシャル・エンタープライズ  
(労働統合型社会的企業)、就労、雇用、障害者、ホームレス

## 1. はじめに

### 1.1 ワーク・インテグレーション・ソーシャル・エンタープライズという概念

社会的企業(social enterprise)という概念に、研究者および実践家双方からの関心が高まっている。この概念には多種多様な意味合いが含まれており、日本では各論者の関心に即して様々な次元での議論が交わされている段階にあるが、いずれにしても日本の社会的企業論の多くは、米国およびヨーロッパの研究に依拠するものが中心となっている。だが、最近では、韓国において2006年に社会的企業育成法が成立したこともあり、アジア諸国間でも社会的企業という概念への注目が高まっている。このことは、多くの国々において社会的企業という概念を用いた議論が有効であるという認識が強くなっていることを意味していよう。しかし、社会的企業という概念を用いてどのような意図のもとで何を明らかにしようとしているのかについて共通の認識があるわけではなく、社会的企業論の意義と課題を改めて検討することが求められている状況がある<sup>1</sup>。

ところで、本稿が主要な対象とするワーク・インテグレーション・ソーシャル・エンタープライズ(work integration social enterprise: 以下、WISEと表記)という概念は、ヨーロッパの社会的企業の研究ネットワークであるEMES(L'Émergence des Enterprise Sociales en Europe)によって論じられてきたものである。同ネットワークは、社会的企業が果たす役割として社会的排除の克服をあげており、その主要な活動分野として「対人社会サービス」と「労働統合」(work integration)の2つをあげている<sup>2</sup>。そして、後者の活動に取り組む事業組織がWISEと称され、その定義や活動の現状をめぐる議論がヨーロッパ諸国間の国際比較もなされながら進められている。

EMESネットワークに属するダヴィステールらは、WISEとは「労働市場において深刻な困難を経験したことのある人々が、WISEそれ自体もしくは一般の企業内で職業を通じた統合を実現することを主な目的とする自立した経済主体」と説明している<sup>3</sup>。そしてWISEの事業領域としてヨーロッパにおいて最も一般的なものとしては、単純労働(建築や大工仕事など)、廃品回収やリサ

イクル、公共空間・緑地の管理、梱包作業などがあげられるという<sup>4</sup>。また、WISE が対象とする当事者グループは、「障害者」と「統合の際に深刻な問題を抱える健常者の求職者」からなるという<sup>5</sup>。したがって、WISE とは、何らかの就労阻害要因を抱えた就職困難者層を主な対象とし、それらの人々を労働を通じて社会に統合（再統合）を図ることを目指す種々の営みを総称するものと考えられよう。ダヴィステールらによる国際比較の試みについては別のところで論じたので<sup>6</sup>、以下、ここでは本稿の目的について触れておくことにしよう。

## 1.2 本稿の目的

本稿の目的は、日本における WISE の機能条件と支援政策を考察するため、日本の WISE による就労支援の現状や課題を明らかにすることにある。だが、社会的企業という概念や、その概念の一要素として位置づけられる WISE についてはその定義づけが十分になされているとはいえない状況がある。とりわけ、WISE という概念については、その概念を用いて国際比較をしているダヴィステールらの分析においても多種多様なものが対象とされている状況にあり、この概念がどのような特徴を有している事業組織のことを指すのかを明確に示すことは困難な段階にある。このような状況のもとでは、WISE の動向（事業概要や事業所数）を指し示す前段階として、まずは WISE と称される事業組織が日本にどのようなかたちで存在するのかを概観することが必要となろう。

そこで、本稿では、WISE 概念に類する分野で既に活動の実績がある事業組織の事例分析を行うことを試みた。具体的には、何らかの就労阻害要因を抱える人々に対する就労支援に取り組む事業組織の先進事例に着目し、それらの活動実態を明らかにすることを試みた<sup>7</sup>。本稿で紹介する各事例は、日本における WISE 概念に相当する営みの一部に過ぎないが、WISE 概念に相当する先進事例を検討していることから、日本において WISE に相当する事業組織とはどのようなものかを考察する第一段階として意義あるものとする。また、

本稿で紹介する事例から、WISE という概念を用いることの意義や課題を考へるうえでの基礎的な情報を得ることができよう。

具体的には、障害者およびホームレスの就労支援に携わる団体に訪問し、ヒアリングを行った。主なヒアリング項目は、団体の概況（設立の沿革と現状）、他団体とのネットワーク、団体に求められる支援システム（補助金や助成の活用状況等）、団体独自の取り組み、今後の課題と展望などである。

## 2. 日本労働者協同組合（ワーカーズコープ）連合センター事業団の取り組み<sup>8</sup>

### 2.1 日本労働者協同組合（ワーカーズコープ）連合センター事業団の概要

日本労働者協同組合（ワーカーズコープ）連合センター事業団は、協同労働による「仕事おこし・まちづくり」の協同組合として活動を行っており、日本の労働者協同組合運動のけん引役を果たす組織の1つとして存在している。協同労働による仕事の創造と社会貢献を目的としている点で、日本におけるいわゆる社会的企業の典型例であり、WISE の概念に相当する事業を行っている組織としては最も規模の大きいものの1つと位置づけることができよう。業務形態については、人格なき社団として存在する「日本労働者協同組合（ワーカーズコープ）連合センター事業団」〔以下、「センター事業団」と表記〕に加えて、「企業組合労協センター事業団」（高齢者、児童、障害者等の福祉事業を主事業とする）、「特定非営利活動法人ワーカーズコープ」（子育て・保育事業及び指定管理での公共施設の管理・運営事業を行う）の形態が採用されており、業務内容に応じてそれぞれの形態のもとで活動がなされている。全国に12の事業本部・開発本部・特区、250の事業所があり、事業高の総額は2008年度見込み額で115億円である。

センター事業団では、雇用労働（雇用される働き方）ではなく雇用されない働き方を目指し、協同労働による仕事おこしに取り組むこと、働く人々を中心として事業組織を経営していく（自ら出資し、働き、経営に参加する）ことが目指されている。センター事業団の事業活動は、WISE 概念が主として

対象とする就労障害要因を抱えた人々のみをターゲットしているわけではないが、他方で、WISE が主眼とする労働を通じた社会への統合という観点と重なりあう部分も多い。

また、ヨーロッパにおける社会的企業研究の主要な対象の1つとして協同組合があげられ、なかでも労働者協同組合の取り組みは、労働への統合という観点からいえばとりわけ注目されるものである。その典型としてしばしば取り上げられる例としてはイタリアの社会的協同組合が挙げられる。それらの海外の労働者協同組合の動向も踏まえて事業活動が展開されているセンター事業団において、WISE 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は意義あることと考えられよう。

ところで、センター事業団全体としては、障害者の働く場がどのように事業所のなかにあるかの現状把握に取り組み始めている段階にある。その集計は作業の途中にあるが、実態が把握されている 232 の事業所についていえば、就労者数は全体で 5,261 名、そのうち組合員数が 4,267 名（全体の 81.1%）、非組合員数が 994 名（全体の 18.9%）となっている。そして、組合員のうち障害者は 108 名（全体の 2.1%、組合員の 2.5%）、非組合員のうち障害者は 64 名（全体の 1.2%、非組合員の 6.4%）となっている。事業所アンケートの記述からは、障害者の働く場をつくるのに積極的な事業所もある一方で、支援・受入体制が整っていない状況や、職務要件、仕事の確保・見直し、収益・労働条件などの面で課題があることを指摘する記述が比較的多くみられ、その意味においては、一般の民間企業における障害者の雇用意向調査においてよくみられる回答と同様の状況があると見受けられる。したがって、センター事業団が全体として障害者の仕事の場をつくるうえで一般の民間企業とは異なる独自性があるとは必ずしもいえない現状がある。だがもちろん、センター事業団の取り組み全体のより詳細な実態分析を進めなければ、センター事業団において障害者の働く場がどのように生み出されているかについての全体的な傾向を明らかにできず、一般の民間企業との異同についても明らかにすることはできない。今後、実態分析をより深めていくことが必要とされて

いる。

他方、個々の事業所の取り組みについていえば、センター事業団のなかには、労働者協同組合としての特徴を活かした先進的な取り組みを見出すことができる。以下、項を改めて、センター事業団の3つの事業所を取り上げ、障害者や高齢者、ホームレスの「仕事づくり」に関わる取り組みがどのようになされているかを紹介する。

## 2.2 センター事業団の事例① 自立支援センターまめの樹<sup>9</sup>

### 2.2.1 事業の経緯

自立支援センターまめの樹は、センター事業団の東京・中部事業所の活動が進められるなかで立ち上げられた。中部事業所は、他の事業所と同様に清掃やビルメンテナンスの仕事が主流であったが、入札の単価が下がる状況を背景にして福祉の分野に挑戦しようという意見がでるようになり、ホームヘルパー2級を取得するためのヘルパー講座を行った。2003年にはヘルパーステーションを立ち上げるに至った。また、当時の東京都立中野養護学校の在校生に対するヘルパー講座を開催して欲しいという話があり、それを引き受けた。養護学校側はいくつか引受先を探したが見つからず、センター事業団のことを知って、この話を持ってきたとのことである。2003年度の1年間にホームヘルパー3級の講座（50時間）を2回行った。保護者、教員、事業所が連携を取りながら事業を行ったことはまめの樹にとって大きな経験となったとのことである。

また、財団法人東京しごと財団からの委託で障害者委託訓練講座の事業を引き受けたことが、まめの樹の活動が大きく展開する契機となった。この事業は、知的、身体、精神の三障害を対象とした障害者（就職意欲がある18歳以上で、交通費を自己負担できる人）を対象としたものでハローワークを通じて申し込みが行われる。清掃事業やビジネスマナーなどの訓練を行うものであり、3年間で50～60名を受け入れた。訓練を受けた者のうち約8割は就職に結びつくが、約2割の人が就職に結びつかない。約2割の人達をどの



ようにすればよいかと考えていた時期に障害者自立支援法が制定され、それをうけ障害者自立支援法のもとの事業を行うことになった。

なお、一般就職に向けては、ハローワークに同行したり、人間関係を築くことを大事にしており、訓練生達が訓練を終えてからも集う場「グリーンビーンズ」をつくっている。

中部事業所は30年ほどの歴史があり、従来は、清掃事業や物流事業が盛んで、機動班と呼ばれる建物の定期清掃を行う班の仕事も活発であった。また、10年くらい前からは、地域福祉事業所としての動きもでてきて、子どもからお年寄りまでが関わるという意味合いをこめた「まめの樹」という事業所名が付けられたとのことである。

### 2.2.2 事業活動について

中部事業所は、現在、障害者自立支援事業、清掃事業、介護保険事業を行っており、障害者自立支援事業については、2007年から特定非営利活動法人ワーカーズコープの法人格を活用して事業を行っている。当初は、就労継続支援A型事業所として立ち上げられ、2008年からは就労移行支援事業所としての事業も行っている。なお、清掃事業や介護保険事業は、企業組合労協センター事業団の法人格のもとで事業を行っている。

財団法人東京しごと財団からの委託事業による職業訓練を実施した当初は、訓練後に就職に至っていなかった人たちは福祉的就労の位置づけで日常清掃の仕事にボランティア的な関わりで働いていたが、障害者自立支援法のもとでは仕事を確保する必要がでてくる。そこで、労協センター事業団の事業所で指定管理を受けている文京区の児童館2事業所、世田谷区のデイサービス2カ所（ほほえみ、うめがおか）、墨田区1カ所の清掃事業を行うことになった。これらの清掃の仕事は、1人もしくは2人体制であり、3時間くらいの仕事が多く、直行直帰である。床の全面、トイレ、廊下、部屋というように、流れをはっきりさせることが大事であると認識されている。後にも触れるが、働く人々が自分でやりがいを持って仕事を進めるうえでも仕事の流れをはっ

きりさせることが重要となっている。

現在、まめの樹には、清掃事業を行う清掃班と、印刷や発送、入力などの作業を行う事務班、センター事業団の事業所の清掃事業の清掃物販を行う班がある。清掃物販を取り扱う仕事は、以前はセンター事業団本部で行っていたが、現在はまめの樹がその仕事を引き受けている。

障害者自立支援法の枠組みでいえば、「自立支援センターまめの樹」には就労継続支援 A 型事業所と就労移行支援事業所があるということになる。職員体制については、就労継続支援 A 型事業所は、管理者兼サービス管理責任者 1 名、職業指導員 2 名、生活支援員 1 名であり、就労移行支援事業所は、管理者兼サービス管理責任者 1 名、職業指導員 1 名、生活支援員 1 名、就労支援員兼職業指導員 1 名である。うち、両事業所の管理者兼サービス管理責任者は 1 人で兼任、両事業所の生活支援員も 1 人で兼任しており、就労移行支援事業所の職業指導員と就労支援員が 1 人で兼任している。したがって、合計で 5 人体制である。利用者は、就労継続支援 A 型事業は 18 名と研修中が 2 名、就労移行支援事業は 4 名である。

以下、経営面に関して簡単に触れておく。自立支援給付費は単位制をとっており、1 日約 5,000 円である。時給は 800 円以上 900 円くらいまでである。経営的には厳しく、もともとセンター事業団本部の仕事であった清掃物販の仕事を引き受けていることもあり、本部から家賃の補助を受けている状況にある。中部事業所全体では、年間の予算が 8,000 万円程度、そのうち、障害者自立支援事業が約 1,500 万円、介護保険事業も約 1,500 万円程度である。学校清掃は入札があり、競争が厳しい状況にある。

### 2.2.3 課題

次に、事業所としての課題について触れておく。第 1 に、仕事の確保があげられる。清掃事業や清掃物販は定期的な収入源となっているが、会議資料の印刷やテープ起こしなどは仕事が多い時期と少ない時期があるので、定期的な収入源を確保するための仕事の開拓が必要となっている。名刺の印刷な

ど新しい取り組みを進めているところである。

第2に、訓練においてステップアップの場をつくっていくことがあげられる。センター事業団は母体が大きく様々な受け入れの場があるので、それをうまく活用していくことができるとよいと考えられている。

#### 2.2.4 制度面について、他団体との関係

障害者自立支援法以前は、ハローワークへの同行などはボランティア的な関わりであったが、自立支援法以降では訓練の位置づけとなり、事業として行えるなどの変化がある。だが、障害者自立支援法についてははじまってまだ間もないので手探り状態のなかで事業を進めている。他の多くの作業所とは異なり、利用者がいろいろな区からやってきているが、区によって対応が異なるので、それぞれの区のやり方に合わせるのは大変である。

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。区の保健師、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。

#### 2.2.5 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を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して覚えて仕事するのが楽しい。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。

## 2.3 センター事業団の事例② 奈良西事業所<sup>10</sup>

### 2.3.1 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。