

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の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も配慮しなければならず、仕事量をどの程度にするか考慮することが必要となっている。

2.3.2 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、働きすぎる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に習慣づけている。例え

ば、2時間に1回は煙草を吸うといったかたちで、長時間働きす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にとられている。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つく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。

2.4 センター事業団の事例③ 文京緑化事業所¹¹

2.4.1 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。

2.4.2 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とのことである。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、そういうところで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ということがあげられる。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は全然違うが、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。

2.4.3 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ことが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。

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

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¹²。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¹³。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¹⁴。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。

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」¹⁵。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¹⁶。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」¹⁷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。

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WISE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」¹⁸を実践してきた経緯から、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。

3.2 ワーカーズ・コレクティブの事例

3.2.1 NPO 法人ワーカーズ・コレクティブ協会¹⁹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 ぽらん」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委託事業を受けやすくなったといわれる。

3.2.2 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。

3.2.3 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」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・失業中の若者 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 名の専門知識を持ったボランティアが派遣されている。地域から店頭で支援するボランティアも入っている。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合っている。

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という。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。

3.2.4 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きたいとのことである。

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

1984年に設立されたNPO法人共同連は、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²⁰。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²¹。本章では、就職困難者等と共に働くことを目指す滋賀県の社会的事業所制度を日本型 WISE という視点から考察する。

4.2 滋賀県社会的事業所制度とその事例²²

4.2.1 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

「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、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。

4.2.2 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年に大津市において、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（プリはハングルでねっこを表す）」を設立した。現在の主な事業は大津市の公共トイレ（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える機会（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。

4.2.3 社会的事業所の課題と今後の展開

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、2で取り上げた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、3で取り上げた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。

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²³

5.1 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ればホームレスの数は、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」²⁴への入所等を経て、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²⁵。

そうした側面からもホームレス支援は、路上からの脱出、生活支援、その延長上に就労支援があるように思われる。同時に就労には生活面を包括した支援やかかわりが必要となってくる。次にそうした実践を行っている団体の事例を紹介しよう。

5.2 企業組合あうん

5.2.1 企業組合あうんの概要²⁶

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、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で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家庭電器製品パック販売、片付け・引っ越しなどの便利屋業、リフォーム事業、技能を活用する事業として翻訳・通訳、テープ起こし、賃貸問題対応などで、事業の内容および規模が拡大を続けている。

5.2.2 設立とその後の経緯

中高年男性を中心にホームレス、元ホームレスの生きがいある働き方・雇用を創出するために、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家庭電器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 3,500 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く。

5.2.3 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＋夜）が支払われる。

あうんは、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したが、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、2005 年度 3,500 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。

5.2.4 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 の課題として、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家庭電器製品パック販売、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、今後検討を行う予定である。

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きているが、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、行政の補助金には行政からの指導などが含まれるのであうんの自由な活動に適さないと考えているからであるが、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。あうんは用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してほしいと考えているが、現在のところは、行政の補助金よりも自主事業の拡大で対応している。

5.3 NPO 法人さなぎ達²⁷

5.3.1 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不可欠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。

5.3.2 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にある。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スたちとも相互の信頼関係が構築されていった。そのようななかで、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年に事務所の半分の場所を週数回から提供し始めた。これが現在のさなぎの家のはじまりである。

その後事務所の移転をきっかけとして、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。それは彼ら自身が決めたもので、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つであった。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も、利用者からの要望がきっかけであった。さなぎの家がスタートして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、現実的に認証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、さなぎ達は当事者の自主活動から生まれ、NPO法人の取得に至った。

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。これは横浜市との協働事業であるために、その事業者として継続的な補助金を得ている。

5.3.3 さなぎの食堂

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。横浜市にはホームレス支援を目的に発行している「食券」²⁸の制度があるが、さなぎの食堂は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の形式ばかりで、食券受給者は一回で買い物を済ませ、冷たいご飯を簡易宿泊所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。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。

食券の利用者は当初、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、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。

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歳代後半から60歳代前半の高齢者がほとんどで、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も含まれている。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、共通しているのは、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²⁹、コンビニからの消費期限前の引き上げの商品・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。

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を実施していた(2009年3月末迄)。トレーニングの修了生は、スキルがあが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の修了後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。しかし、法人自身が、最近、様々な団体との結びつきを構築したことによって、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法人全体を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。新しいトレーニングは、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、寿町内ではなく、顧客も多様な方が対象となるため、一歩進んだトレーニングを受けて就労することになる。また、さなぎの食堂で働いていたが仕事が合わず、さなぎの家に戻りたいという場合もあり、柔軟に対応する予定である。

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、受け入れ体制としては少人数からの受け入れを予定している。