

#### 5.3.4 若干の課題

さなぎの食堂は、トレーニング生の受け入れ先となっているので、トレーニングするための十分な広さの確保が課題である。さらに、今後の展望としては、食堂に出向くことができない高齢者への配食サービスやお弁当販売を将来的に構想しており、そのための企画を考えていきたいとのことである。

法人としては、組織の活動の質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<sup>30</sup>。

## 6. おわりに

以上、障害者やホームレスの働く場に取り組む事業組織の事例についてみてきた。最後に、上記の事例を踏まえてWISEという概念を用いるうえで導き出される論点を2つあげておく。1つは、各事業組織の資源の動員についての問題であり、もう1つは当事者の働き方に関わる問題である。

第1の点に関しては、WISE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、本稿で事例として取り上げた事業所は、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。WISE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、WISE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、本稿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。

第2の点は、障害者の場合に最も端的に表れる問題だが、当事者がどのような働き方の仕事に就くかについては、様々なパターンがみられることが指摘できる。具体的には、雇用関係を結ぶ場合、実習や訓練生として仕事の間を提供する場合、福祉的就労として働く場をつくり出す場合などである。現実には様々なかたちでの仕事の間が生み出されており、それは現状の制度や事業環境に対応する各事業所の工夫によるものである。また、当事者が抱える様々な就労障害要因をうまく克服する配慮がそれぞれの事業者で働く人々の働き方をかたちづけている現状がある。本稿で取り上げた事例のみから、各事業者の試みを一般化したかたちで分類することは難しいが、冒頭でふれたダヴィステールらによるEU各国のWISEの分類においても、当事者がどのような立場で仕事に就いているかは、分類するうえでの指標として重視されており、それらの先行研究を踏まえて、日本における種々の労働統合に関わる事業を類型化していくことは今後の重要な課題の1つと指摘できよう。そして、その類型化の試みは現場の実情に即したものでなければならず、今後より詳細な実態分析が求められていよう。

本稿では、障害者およびホームレスを中心とした就職困難者を対象とする諸事業に着目したが、不安定雇用の増大や若年層の雇用をめぐる状況の悪化

が指摘されるなか、今後はますます WISE という存在への期待が高まることが予想される。実際のところ、本稿で扱った事業組織のなかにも、就労阻害要因を抱えた若者を受け入れている事例もみられており、現場の実態把握とそれに即した WISE 概念の分析を深めることが必要となろう。

【本稿の事例については、以下のように分担執筆した。2-橋本、3・4-松本、5.1・5.3-吉中、5.2-西村】

- 
- \* 本稿は平成 21 年度厚生労働省政策科学総合研究事業「ワーク・インテグレーションに取り組む社会的企業の機能条件と支援政策に関する研究-就業支援と雇用促進の日本型モデル構築の基礎分析」の成果の一部である。
- 1 多種多様な社会的企業概念については、さしあたり、橋本理「社会的企業論の現状と課題」『市政研究』162号、2009年を参照されたい。
  - 2 Defourny, J. "Introduction: from third sector to social enterprise", Borzaga, C. and Defourny, J. eds., *The Emergence of Social Enterprise*, Routledge, 2001, p.18. (ジャック・ドゥフルニ「緒論—サードセクターから社会的企業へ」内山哲朗・石塚秀雄・柳沢敏勝訳『社会的企業—雇用・福祉の EU サードセクター』日本経済評論社、2004年。)
  - 3 Davister, C., Defourny, J. and Gregoire, O. "Work Integration Social Enterprises in the European Union: An Overview of Existing Models", *EMES Working Papers* (no.04/04)., 2004, p.4
  - 4 Ibid., p.3
  - 5 Ibid., p.11
  - 6 橋本理「EUにおける労働統合を目的とした社会的企業（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）の動向—社会的企業論の批判的検討から」『関西大学社会学部紀要』41巻1号、2009年を参照されたい。
  - 7 調査対象のなかで、本稿で取り上げなかった事例として、財団法人ヤマト福祉財団がある。この事例については、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、2009年、42-46頁、を参照されたい。
  - 8 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に関する資料の収集およびヒアリング調査に際して、田嶋康利さん（協同総合研究所専務理事）、榎本木綿さん（協同総合研究所事務局）、各事業所の担当の方々に大変お世話になった。ここに記して感謝申し上げます。

- 9 この項の叙述は、2009年7月13日に特定非営利活動法人ワーカーズコープ「自立支援センターまめの樹」において同センターの佐藤舞優さんおよび利用者の方々から伺った話による。なお、自立支援センターまめの樹について紹介したものとしては、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頁があり、本稿執筆においても参照した。
- 10 この項の叙述は、2009年10月26日にセンター事業団奈良エリアマネージャー・奈良西事業所長の西内武志さんに伺った話による。なお、奈良西事業所の取組みについて紹介したものとして川地素睿「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頁があり、本稿執筆においても参照した。
- 11 この項の叙述は、2009年7月13日にセンター事業団文京緑化事業所の坂部明浩さん、菊池茂さんに伺った話による。
- 12 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。)
- 13 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。
- 14 同上、18頁。
- 15 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。
- 16 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ります。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育によって高めます。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。）

- 17 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』日本経済評論社、2000年、16-22頁。）
- 18 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。
- 19 NPO法人ワーカーズ・コレクティブ協会に関する資料の収集およびヒアリング調査に際して、岡田百合子さん（協会専務理事）および各事業所の担当の方々に大変お世話になった。ここに記して感謝申し上げます。
- 20 「NPO法人共同連パンフレット」より。
- 21 『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。
- 22 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。なお、社会的事業所に関する資料の収集およびヒアリング調査に際して、白杉滋朗さん（「おおつ障害者就業・生活支援センター」センター長）に大変お世話になった。ここに記して感謝申し上げます。
- 23 路上で生活する者については、路上生活者、野宿生活者、ホームレスなど、その状況の違いなどから、呼び方は研究者や支援団体によっても様々であるが、ここでは「ホームレス自立の支援などに関する特別措置法」に即して、統一して「ホームレス」と用いる。
- 24 野宿生活から一般居住生活に移るまでの利用した施設の総称として用いた。一時施設、通過施設、中間居住施設と呼ぶこともある。
- 25 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。
- 26 2009年9月19日に実施した企業組合あうんの荒川茂子さんへのヒアリング調査に基づいている。
- 27 2009年6月26日に実施したNPO法人さなぎ達の櫻井武磨さん、さなぎの食堂の土屋伊麻里さんへのヒアリング調査に基づいている。また、NPO法人さなぎ達HP（<http://www.sanagitachi.com/>）、NPO法人さなぎ達『さなぎ達通信』19号、2009年も参考にしている。
- 28 1974年に横浜市が始めた寿地区緊急援護事業で、面接の上、日雇い労働者などの生活困窮者に対して緊急援護としてパン券・宿泊券を配布していた。2006年10月より、食券（パン券から名称変更）と宿泊券は併せて支給することになり、ホームレス状態のままでは援護を行わないなど、発行に対し条件が伴うようになった。発行部

数も大幅に減少した。2009年現在、714円分で指定取り扱い店は寿地区内の4店舗となっている。

<sup>29</sup> スーパーマーケット、食品会社、食材会社などから、消費期限が迫っているものや、包装不備などで流通に乗らないもの、余剰食材的なものを受け取り、福祉施設などへ分配している団体。

<sup>30</sup> NPO法人さなぎ達『さなぎ達通信』19号、2009年。



# 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—

橋本 理(関西大学社会学部准教授、協同総研会員)

## 1. はじめに

社会的企業(social enterprise)という概念に対し、関連する領域の研究者や実践家から注目が集まっている。そのような中、社会的企業の一形態とされるワーク・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)という概念に対する関心も次第に高まっている。日本の社会的企業論は論者によってその対象が異なり多種多様なものが存在するが、ラフな分類をすれば、米国における研究の影響を受けながら展開されたものと、ヨーロッパにおける研究の影響をうけながら展開されたものに大別できる(表1)(橋本、2009a, 2009b)。

ヨーロッパの社会的企業論の中で重要な位置を占める研究ネットワークであるEMES(L'Émergence des Enterprise Sociales en Europe)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)の二つをあげる(Defourny,

2001:18)。そして、後者の活動に取り組む事業組織がワーク・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)と称され、その定義や活動の現状を巡った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。

本稿では、WISEが注目を集める背景や最近の研究動向について簡単に述べ、それらの議論を踏まえ、今後の研究の課題について若干の考察を加える。

## 2. ワークフェア -WISEの背景-

社会的企業に関する議論が盛んになる背景には、従来型の福祉国家政策のあり方が変容を迫られているという状況がある。先に述べたように、ヨーロッパにおける社会的企業研究の中心的な存在であるEMESの研究は、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、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」の二つをあげている。この二つの機能を果たすことが社会的企業に求められてい

表1 社会的企業論の2つのアプローチ

アプローチ	ソーシャル・アントレプレナー個人の社会的使命に焦点 (主に米国でとられるアプローチ)	社会的企業の組織構造や社会政策とのかわりに焦点 (主にヨーロッパでとられるアプローチ)
用いられる語句	社会的企業、社会起業家、 ソーシャル・ビジネス	社会的企業、サード・セクター
対象	一般の営利企業を含む	サード・セクターに属する組織に限定 (非営利組織、協同組合など)
活動内容	幅広い社会課題の解決、社会貢献	社会的排除の克服 (対人社会サービスの供給、労働統合など)

(出所) 筆者作成

ということ、裏を返せば、これらの機能を中心に担ってきた従来型の福祉国家政策が揺らぎをみせ始めていることを意味していよう。

なかでも、先進資本主義諸国においては、深刻化する構造的な雇用・失業問題と福祉分野における財政負担増に直面する中で、新たな社会政策のあり方の模索が続いている。経済のグローバル化や産業構造の転換などを背景として不安定な雇用形態が広がりを見せるとともに、家族の結びつきや地縁に基づいて生活課題を解消することが困難となる現状がある。失業をはじめとする雇用問題は地域社会から排除される人々を生み出しており、それらの人々を地域社会に再び包摂させるための仕組みづくりの必要性が高まっている。これらの課題は、今日、ソーシャル・インクルージョンという観点から論じられる問題とも重なりあっている。

その具体的な担い手について検討する際に、従来の政府を中心とした取り組みに加えて、民間の事業組織による取り組みに注目が集まるようになった。日本においては、

そのような役割を担う事業組織は1990年代後半頃から主としてNPOという概念のもとで論じられてきたが、ここ数年、社会的企業やソーシャル・ビジネスといった概念のもとでその意義や役割を論じる議論が増えている。その重要な論点の一つは、「対人社会サービス」に関する財源のあり方や供給主体のあり方にあるが、他方で、本稿が扱う「労働統合」に関連する論点もここ数年とみに活発になってきている。

そして、その論点を考察する上で鍵となる概念の一つとしてあげられるのが、ワークフェアである。ワークフェアという言葉は、多種多様なものを包含する概念であるが、おおまかには福祉と労働・就労とを結びつけて考えようとする議論や実践を総称するものとみなすことができよう。宮本太郎によれば、ワークフェアとは、「福祉の給付条件として就労を求めていくこと」を指し、具体的には「最も狭義には、社会扶助や失業保険の領域で、給付の条件として就労を求める制度である。ただし、通常人々が福祉に依拠せざるを得なくなるのは、技能の欠如や育児の必要など就労に何らかの



困難が伴っているからである。したがってワークフェアには、多かれ少なかれ、就労のためのさまざまな支援、例えば職業訓練や保育サービスの提供が含まれる」という(宮本、2004:29-30)。

ワークフェアという考え方に関する議論は、1960年代の米国における福祉改革の論議に端を発すると考えられるが、具体的には1996年のアメリカ連邦政府による福祉改革が画期となる。埋橋孝文は、1996年に「アメリカ連邦政府福祉政策の柱であるAFDC(要扶養児童家族扶助)がTANF(貧困家族一時扶助)へと衣替えしたこと」によって、ワークフェアという用語が頻繁に使用されるようになったことを指摘している。ただし、埋橋はそれ以前より「アメリカのいくつかの州、市では、福祉財政支出の拡大に直面して、試行錯誤的に、ニュアンスの異なるものの後の時期からみてワークフェアと呼べるような改革が積み重ねられてきた」ことに注意を促し、ワークフェアという用語は、「人びとによって使われ方が異なり」、「教育訓練を重視するものから、厳しい罰則規定をもち強制力の強いもの、自治体の公的雇用を拡大するものなど、内容的にかなり幅の広いものである」と述べている。その一方で、「こうしたワークフェア政策がその後国際的に伝播していく際にもっとも注目されたのは、なんといっても国(連邦)レベルでの1996年福祉改革である。これによって、現金給付の受給期間が生涯で5年に制限され、受給開始後2年間以内での職業教育・訓練への参加が義務づ

けられた」として、ワークフェアの概念を考察する際には、まず米国の連邦レベルでの1996年福祉改革について検討することが必要であると指摘している(埋橋、2007:16-18)。

米国の福祉改革に端を発するワークフェアという概念は、ヨーロッパの政策動向に影響をもたらしていく。宮本は、イギリス及びスウェーデンの状況について次のように述べる。まず、イギリスについては、「アメリカにおけるワークフェア改革は、二つのモデルの対抗という点を含めてイギリスに伝播する。すなわち、サッチャー政権によってまずワークファースト・モデルに近い改革が先行し、次いでニューデモクラツおよびクリントン改革の影響を受けた労働党=ニュー・レーバーが、『働くための福祉』政策を追求する」と説明される。他方、スウェーデンについては、「北欧福祉国家においては、アメリカでワークフェアという言葉が登場する以前から就労と福祉を連携する考え方が強固であったということが指摘できる。これは特に戦後スウェーデン福祉国家において言えることである」とした上で、「ワークフェアとの親近関係が指摘される政策として、まずあげることができるのが積極的労働市場政策である」と説明し、「スウェーデンでは、50年代半ばから低利潤セクターから高利潤セクターへ労働力を移動する積極的労働市場政策が追求され、産業構造の転換を推進しながらの完全雇用が福祉国家を支えることになった。その内容は、公的な職業教育と職業紹

介、そして転職を伴うさまざまなサービスで」あると述べるのである(宮本、2004: 32-33)。

なお、ヨーロッパにおいては、先に述べたようにソーシャル・インクルージョンを進めるといふ観点から雇用政策がとられる傾向があるという特徴がある。この点に関して、石田徹は、1990年代後半以降にEUが取り組み始めた「欧州雇用戦略」(European Employment Strategy)を検討する中で、次のように述べる。欧州雇用戦略は、従来の雇用政策と異なり、「フル就業」という目標設定のもとで、「失業者はもちろん潜在的には就業可能でありながら非労働力化している高年層、高齢層や女性なども含めてできるかぎり多くの人々を労働市場に参入させようとする政策」がとられているという説明である。また、欧州雇用戦略では、新自由主義的なワークフェアとは異なり、ソーシャル・インクルージョンという政策理念のもと、「失業という形で社会から排除された人々を雇用というルートを通じて社会に統合していく」という考え方がとられていること、「就労しない場合には失業保険、失業扶助の給付を打ち切るというような受動的労働市場政策(passive labor market policy)の適用の厳格化」ではなく、「職業指導、職業訓練、キャリア指導などの『積極的労働市場政策』(active labor market policy)が重視される」ことをあげる(石田、2009: 10)。

このように、ワークフェアは、第1に、広義には福祉に関するさまざまな給付を受

ける上で就労が条件となることを意味するという特徴があり、第2に、その概念には、新自由主義的ワークフェアとも評されるような福祉の給付を受けるためにまずは仕事に就くことが条件とされるようなもの(いわゆるワークファースト的なもの)から、職業訓練や職業能力・エンプロイアビリティの開発など就労支援を重視したもの(積極的労働市場政策に類するもの)、さらには公的雇用をも含んだ幅広い意味を持つ概念であるという特徴がある。福祉の給付や社会保険に関する費用負担の軽減を労働・就労と結びつけて論じる点には共通項があるものの、就労の義務の課し方や就労支援のあり方などにはさまざまなかたちがとられる。

それでは、日本におけるワークフェアはどのような展開を見せているのであろうか。現状では、ワークフェアという考え方が明示的に国の政策に取り上げられているとは言いきれないものの、社会福祉の領域の多くでは「自立」という名のもと、福祉の受給者を就労に結びつけていくという方向性が取られはじめている。福祉の給付を受ける上でどのようなレベルで就労が条件とされるかについては、対象当事者の属性(例えば、シングルマザー、障害者、生活保護受給者など)によって濃淡があるものの、福祉の受給者であった者を就労によって「自立」に導くという道筋が描かれるようになっている点に鑑みれば、實際上、日本でもワークフェア的な政策の展開が見られるといってもよいだろう。

そして、その背景には、福祉の受給者を就労に導き、財政負担を軽減しようという考え方があることが指摘できよう。しかし、社会的に排除された人々が就労を通じて社会に再び参入することによりそれらの人々の尊厳や生き甲斐を取り戻したり、所得保障や生活保障の後押しを促すという積極面がそれらの諸政策から全く見出せないとは言えないであろう。その意味において、ワークフェア的な試みに関してそれぞれの分野でどのような政策展開がなされているかを詳細に吟味する必要があるし、さらには各分野において実際に就労の場となる事業主体の分析が必要となってくる。それは、WISEという概念のもとで議論されている事業諸形態のあり方の分析を行うことと、かなりの部分で重なり合う作業となる。

言い換えれば、ワークフェアという概念が提起するさまざまな次元での就労を具体化するうえで、WISEという概念によって指し示される各事業主体がどのように機能しているかを考察することが求められていると指摘できよう。

### 3. WISEの研究動向

続いてここでは、WISEに関する議論の動向を代表的な先行研究に依りながら概観しよう。WISEに関する研究を先導しているEMESネットワークに属するダヴィステールらは次のようにWISEを規定している。すなわち、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」と説明される(Davister et al, 2004 : 4)。

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(Davister et al, 2004 : 3)。

ダヴィステールらは、上記のようにWISEを位置づけたうえで、EUの10カ国に存在する39のカテゴリーのWISEを対象とした実態把握を試みており、その際に、①統合の方法、②労働者の地位、③職業訓練の方法、④当事者の属性、⑤動員される資源、という5つの観点をを用いている。その詳細については別のところで論じたので(橋本、2009b)、ここではその特徴的な面を以下に3点あげておくことにしよう。

第1に、労働者の地位に関していえば、WISEによって提供される職業には、伝統的な雇用契約とは異なるものも含まれるということである。すなわち、WISEを通じて労働統合が図られる際に、訓練生の形態や定められた期間契約による被雇用者という形態が取られる場合があるのである(Davister et al, 2004 : 4)。これは、WISEを通じた労働統合が、雇用労働や賃金労働というかたちをとらない場合があることを意味している。つまり、WISEを通じた労働統合は、WISEでの就労体験や職業訓練などの経験を活かして一般労働市場に統合

されるようなかたちをとることもあれば、一般労働市場への統合を第一義的な目的とせず、何らかの就労阻害要因を抱える人々に働く場を提供することにより、対象当事者が社会に関わり続ける場をつくり出すことを主な目的とする場合もあるということの意味している。

第2に、当事者の属性についていえば、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」に大別でき、多くのWISEは前者に属すると述べる。後者については、さらに「深刻な社会的問題を抱えている求職者」、「就職困難者かつ(もしくは)長期求職者」、「若年で技能の低い求職者」、「不利益を被っているマイノリティに属する求職者」、「女性の求職者」の5つの属性に分類できるという(Davister et al, 2004 :11-14)。

第3に、動員される資源については、「主として市場の資源から資金調達するWISE」、「主として公的な補助によって資金調達するWISE」、「寄付とボランティアを高い割合で動員するWISE」の3つのタイプに分類される。なお、第1のタイプは財やサービスの販売収入によって資源を動員(資金調達)するが、それには公的機関との契約に基づいた収入が含まれていることに注意しなければならない(Davister et al, 2004 :15)。

ところで、EMESの研究グループによる社会的企業論においては、WISEに限らず、社会的企業全般に関して、以下のように述

べられる。すなわち、社会的企業の資源の動員の特徴としては、財やサービスの販売を継続的に行っているという点があげられる一方、その収入源(資源)については財やサービスの売上だけでなく、補助金や寄付・ボランティアなど多様なものが含まれる点にあると述べられるのである(Defourny and Nyssens, 2006 :7)。つまり、企業やビジネスという言葉から一般に想起されやすい財やサービスの供給による事業収入のみで独立して経営が可能な事業組織というよりは、多様な収入源のルートを持っている点にこそ、社会的企業の特徴が現れていると考えられるのである。

本稿では日本の事例について詳しく論じることができないが、日本におけるWISEに類する取り組みからも、動員される資源に関しては、関連の協力団体や他団体の資源に支えられたもの、団体独自の仕事づくり(自主事業)によるもの、公的な枠組みを活用したものといったさまざまな資源動員のパターンがあることが指摘できる。多様な資源を組み合わせて動員する点にこそ、社会的企業やWISEの特徴があるといえよう。

それでは、WISEの取り組みはどのような機能を果たしているのであろうか。要点だけ述べれば、WISEが果たす機能としては、第1に、一般労働市場への参入(雇用)を促す機能があげられる。第2に、職業訓練の機能および媒介型の機能があげられる。媒介型の機能とは、ある職場において仕事の経験を積み(第1ステップ)、その経験を活かして次なる職場に就職する(第2ステッ

プ)という場合に、第1ステップの職場を提供する機能である。この機能を提供する職場は、もちろん雇用という形態もあろうが、訓練や実習の場を提供する形態のほか、ボランティアの場を提供するような場合も想定されよう。第3に、就労の「場」の創出による「社会化」機能があげられる。すなわち、就労を通じた社会参加を可能とする仕事をつくり出す機能のことである。

以上に加えて、これらのWISEによる労働統合にまつわる機能の多くは、「生活支援」の機能と組み合わせられて提供されることによってこそ効果的なものとなることを指摘しておかなければならない。対象となる当事者は、さまざまな生活上の困難を抱えていることが多く、就労支援にとどまらず、就職する前後にもさまざまなサポートを必要としているのが一般的であるからである。実際には、むしろさまざまな生活上の困難をサポートする諸団体が、支援の実践の積み重ねの中から就労支援にも取り組むに至るといえるケースも多いであろう。このことは、現場での生活支援や就労支援の実践の積み重ねを分析することが、ワークフェアの論点に迫ることにもつながることを意味すると考えられよう。

すなわち、すでにみたように、ワークフェアを現実のものとする場合に、単に仕事に駆り立てるやり方だけでなく、さまざまな生活支援を通じて就労への道筋をつけることが必要であるケースが多いことが、WISEの取り組みの実践から認識されるということである。その意味においても、

WISEの概念に類する事業諸形態の実態分析を深めることが今後ますます重要となるであろう。

#### 4. まとめ WISE概念にまつわる課題

最後に、WISEという概念を考察する上での課題について整理しておく。

第1の点は、WISEの活動対象に関する課題である。これまでみてきたように、WISEの議論の対象は、何らかの就労阻害要因を抱えており、一般労働市場に参入する上で深刻な困難を経験したり、困難に遭遇することが予想される人々が中心となっている。

しかし、労働市場の構造的変化が生じ、不安定な雇用形態が広がりを見せる中で、就職困難な人々を限定的に捉えて就労支援や職業訓練・職業能力開発の対象とするのではなく、それらの取り組みを一般に拡張することの重要性が高まることも考えられる。積極的労働市場政策が議論の俎上にあがる背景には、就労にまつわる不安が一般化しているという状況もあるのではなからうか。とりわけ、若年層を中心に雇用にまつわる不安の増大が指摘される中、対象属性を限定したかたちでの取り組みに加え、一般化されたかたちで労働統合に取り組む事業組織のあり方を検討することも必要となろう。この点に関連して、労働者協同組合による事業活動は、例えば高齢者や障害者に特化した取り組みもあるが、他方で、

協同労働による仕事おこしを行うという意味で、労働統合を一般的なかたちで図るといふ側面も見てとれよう。

第2の点は、WISEという概念の根本にかかわる問題でもある。労働統合の取り組みは、労働を通じた社会への統合をめざすものと理解できるが、それは上に見たように、単に就労に関する支援だけでなく、社会的に排除された人々が社会との関係を再構築するための様々な支援、とりわけ生活支援との組合せが必要となるということである。その具体的な在り様は、今後、実態分析を積み上げて明らかにしていかなければならないが、ワーク・インテグレーション(労働統合)と銘打った事業組織ではあるものの、現実には多くの事業主体の活動内容には就労や労働に関わる領域だけでなく、それぞれの事業主体が対象とする人々に即した生活支援が含まれているということは銘記されるべきである。

さらには、WISEと称される事業主体は、エンタープライズ(企業)という表現がなじまないものも含まれる可能性がある。この論点は、社会的企業論の根本にも関わる問題である。WISEに限らず、ヨーロッパにおける社会的企業論の対象となる事業主体は、財やサービスの生産・販売を行うところにエンタープライズ(企業)と称される所を見出せるが、他方、その収入源(資源)については財やサービスの売上だけでなく、補助金や寄付・ボランティアなど多様なものが含まれるとされている。したがって、社会的企業論の独自性は、「企業」と

いう言葉から想起されるような事業収入に依拠するというイメージとは異なり、むしろ、事業面でのハンディがあったとしても「社会的」に支持されるような特徴を有し、多様な「社会的」な資源を動員することが必要とされる事業組織のあり方を提示しようとしているところにあると考えられる。言うなれば、多様な資源に依拠する事業主体である点にこそ、社会的企業の独自性を見出すことのできる点である。だが、そうはいっても、財やサービスの生産・販売に伴う収入がごくわずかな場合には、果たしてそれでも「企業」という呼称を用いるべきかどうかという疑問は残る。もちろん、この問題は、社会的企業論の範疇を超えて、そもそも「企業」とは何かを問う企業論が解くべき課題である。その論点については到底ここで論じ尽くすことはできないが、社会的企業やWISEという概念がそもそも企業とは何かという根幹に触れる論点を含んでいることは指摘されるべきであろう。

#### 【参考文献】

- ・石田徹 [2009] 「欧州雇用戦略とフレキシキュリティ」『龍谷法学』41(4)、1-32頁。
- ・埋橋孝文 [2007] 「ワークフェアの国際的席捲—その論理と問題点」埋橋孝文編著『ワークフェア—排除から包摂へ?』法律文化社、15-45頁。
- ・橋本理 [2009a] 「社会的企業論の現状と課題」『市政研究』162、130-159頁。
- ・橋本理 [2009b] 「EUにおける労働統合を目的とした社会的企業(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)の動向—社会的企業論の批判的検討から」『関西大学社会学部紀要』41(1)、37-62頁。

- ・宮本太郎 [2004] 「ワークフェア改革とその対案－新しい連携へ？」『海外社会保障研究』147、29-40頁。
- ・Davister, C., Defourny, J. and Gregoire, O. [2004] "Work Integration Social Enterprises in the European Union: An Overview of Existing Models", EMES Working Papers (no.04/04).
- ・Defourny, J., [2001] "Introducion: from third sector to social enterprise", Borzaga, C. and Defourny, J. eds., *The Emergence of Social Enterprise*, Routledge, pp.1-28. (ジャック・ドゥフルニ「緒論－サードセクターから社会的企業へ」内山哲朗・石塚秀雄・柳沢敏勝訳『社会的企業－雇用・福祉のEUサードセクター』日本経済評論社、2004年)。
- ・Defourny, J. and Nyssens, M., [2006] "Defining social enterprise", Nyssens, M. eds. *Social Enterprise*, Routledge.

【本稿の一部は、平成21年度厚生労働省政策科学総合研究事業「ワーク・インテグレーションに取り組む社会的企業の機能条件と支援政策に関する研究-就業支援と雇用促進の日本型モデル構築の基礎分析」による】

.....

<プロフィール> はしもと さとる

大阪市立大学大学院経営学研究科後期博士課程修了。博士(経営学)。現在、関西大学社会学部准教授。主な著書：共編著『新しい仕事づくりと地域再生』(文理閣、2006年)、共著『ビジネス・エッセンシャルズ(1)経営』(有斐閣、2003年)。

.....



# 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—

松本 典子(駒澤大学経済学部専任講師、協同総研会員)

### 1 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議論される一方で、障害者の就労・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>(注1)</sup>・11万8,602円)、「入所・通所授産施設」(月額1万2,712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8万1,633円)「就労継続支援B型事業所」(月額1万2,989円)、そして一般企業や市民事業組織などがあげられる。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>(注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。

本稿では、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を考察することで、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こととしたい。

### 2 (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、作業所等の施設も「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カ所で開催した。

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5万1,609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5,000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、スワンベーカーリー事業、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2万円でも多くの工賃・給料を獲得できるように、現在は5万円を目標に支援事業を展開している。

### 3 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言える。

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出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霞ヶ関売店やスワンベーカ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。

#### 4 クロネコメール便配達事業

スワンベーカー及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一つであるメール便配達業務を障害者の新たな就労・就業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カ月ごとに更新)、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カ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カ所であり、1,297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、誇りを持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

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。

## 5 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、「スワンベーカーリー新座店」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。

## 6 おわりに

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、障害者の就労施設やワーク・インテグレーション

に取り組み社会的企業に対する支援だけでなく、組織内にスワンベ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。

他方、本事例の検討を通して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めざ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、障害者自立支援法の抜本的改正、行政による生活支援も含めた就労支援の強化等が重要となろう。

### 脚注

1)各施設・事業所における平均工賃は、厚生労

## ■ 特集 日本における社会的企業の実践的展開

働省HP「平成20年度工賃(賃金)月額の実績について」、参照。

2)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。

### 【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『はばたけスワンベーカーリー』汐文社、2003年。

【本稿は、平成21年度厚生労働省政策科学総合研究事業「ワーク・インテグレーションに取り組む

社会的企業の機能条件と支援政策に関する研究-就業支援と雇用促進の日本型モデル構築の基礎分析」の成果の一部である】

### ..... <プロフィール> まつものりこ

1980年東京都生まれ。2007年駒澤大学大学院商学研究科博士後期課程修了、博士(商学)。同年4月より駒沢大学経済学部専任講師。主著「ソーシャル・エンタープライズとしてのワーカーズ・コレクティブ」塚本一郎・山岸秀雄編著『ソーシャル・エンタープライズ-社会貢献をビジネスにする』丸善、2008年、163~179頁、「コミュニティビジネスのガバナンス」風見正三・山口浩平編著『コミュニティビジネス入門-地域市民の社会的事業』学芸出版社、2009年、93~109頁

.....