

極的ではなかった医療生協、環境運動、障害者運動団体などは、社会的仕事づくりに関心を示すようになり、さらに貧困問題と失業問題に注目した市民社会陣営も、社会的仕事づくりや社会的企業に対する期待を高めていった」（姜[2009]94）という状況をもたらした。だが、社会的仕事づくり事業に対しては、生み出される雇用の質が低いことや持続的な雇用が保障されにくいことなどの批判があり、雇用労働部は社会的企業の設立や法的支援の必要性を感じて検討を進め、2006年の社会的企業育成法の制定へと向かっていく。しかし、その過程においては、社会的仕事づくり事業に関わってきた市民社会からの参加が限られており、「『社会的企業育成法』の制定は市民社会の主導下で行われることも、政府や市民社会のパートナーシップ形成のための戦略的な思慮に基づくこともなく、政府の政策的な思惑によるものであった」（チャン[2009]69）という評価もなされている。

上にみたことから、国民基礎生活保障法の自活事業、社会的仕事づくり事業および、社会的企業育成法の成立過程に関して、市民運動側の実践とその現場からのボトムアップの動きが制度の策定過程に反映される場合と政府側のイニシアティブが強い場合があり、その両者の動きが交錯しながら種々の制度化が進行しているところに、韓国の社会的企業の制度化の特徴を見出すことができよう。

2. 韓国における労働統合型社会的企業

上記のような経緯のもと成立した社会的企業育成法であるが、同法は「社会的企業を支援し我が社会で十分に供給されていない社会サービスを拡充し新しい就労を創出することにより、社会統合と国民生活の質の向上に寄与すること」を目的として掲げる。そして、「“社会的企業”とは、脆弱階層に社会サービス又は就労を提供し地域住民の生活の質を高めるなどの社会的目的を追求しながら、財貨及びサー

ビスの生産販売など営業活動を遂行する企業」とされる¹³。なお、社会的企業として認証されるためには、「1.『民法』上の法人、組合、『商法』上の会社又は非営利民間団体など、大統領令で定める組織形態を充たしていること、2.有給勤労者を雇用し財貨とサービスの生産販売など営業活動を遂行すること、3.当該組織の主たる目的が脆弱階層に就労又は社会サービスを提供して地域住民の生活の質を高めるなど、社会的目的を実現することにあること。（略）。4.サービス受患者、勤労者など利害関係者が参加する意思決定構造を整備すること。5.営業活動を通じて得る収益が大統領令が定める基準以上であること。6.第9条による定款や規約などを整備すること。7.会計年度別で分配可能な利潤が発生した場合は、利潤の3分の2以上を社会的目的のために使うこと（『商法』上の会社の場合に限る）（略）」¹⁴などの要件をすべて満たす必要がある。

さて、韓国における WISE の実態を把握するためには、上にみた国民基礎生活保障法に基づく自活共同体と、社会的企業育成法によって認証された「認証社会的企業」をみるのが有効

¹³ ここで「脆弱階層」とは、自身に必要な社会サービスを市場価格で購入することが困難な階層を言い、その具体的な基準は大統領令で定める」とされる。また、「社会サービス」とは、教育、保健、社会福祉、環境及び文化の分野のサービスその他これに準ずるサービスとして大統領令で定める分野のサービスを言う。以上、本文中の引用も含め、社会的企業育成法の条文は協同総合研究所の訳によった。

http://jicr.roukyou.gr.jp/data/korea_SE_law_v07.pdfを参照。なお、脆弱階層とは、具体的には、①世帯平均所得が全国のその100分の60以下の者、②「高齢者雇用促進法」2条1号による高齢者、③「障がい者雇用促進及び職業リハビリ法」による障がい者、④「性売買防止及び被害者保護等に関する法律」による性売買被害者、⑤その他長期失業者など労働部長官が認定した者、を指す。以上、姜[2009]83から引用。

¹⁴ 以上の条文も、注13と同様に協同総合研究所の訳による。

であろう。ところで、社会的企業育成法に基づく「認証社会的企業」は、その目的別に、「就労創出型」「社会サービス提供型」「混合型」「その他型」の4つに類型できる¹⁵。WISEという点では、さしあたり就労創出型の「認証社会的企業」に焦点をあてるのが妥当であろう。例えば、韓国の社会投資支援財団（Korean Foundation for Social Investment）は、ヨーロッパの社会的企業研究ネットワークであるEMESによるWISEの研究プロジェクトに即してWISEの実態調査を試みているが、その調査対象となっているのも、国民基礎生活保障法に基づく自活共同体および社会的企業育成法による就労創出型の「認証社会的企業」である¹⁶。

社会的企業育成法に基づく「認証社会的企業」の数は、2010年8月現在で353社に達しており、地域別ではソウル・京畿首都圏が155社（44.4%）となっており、約半数が首都圏に立地している。また、先の目的別の類型によれば、就労創出型が177社（50.1%）、社会サービス提供型が35社（9.9%）、混合型が91社（25.8%）、その他が50社（15.2%）となっており、就労創出型が半数以上を占めている（チャン[2010]6）。

社会投資支援財団によるWISEの実態分析は、ヨーロッパ諸国との比較を通じて、韓国の

¹⁵ 社会的企業育成法施行令では「社会的目的が実現されたかどうかを判断する基準」として以下の4つをあげており、それに基づいて社会的企業が4つに分類されることが多い。①脆弱層に就労を提供することを目的とする場合には、脆弱者が全従業員の100分の50以上となること（就労創出型）、②脆弱層に社会サービスの提供を目的とする場合には、全サービスの利用者の内、100分の50以上が脆弱者に対するサービスであること（社会サービス提供型）、③就労と社会サービスの両者を提供する場合には、それぞれ、脆弱者の比率が100分の30以上となること（混合型）、④判断が困難な場合は、育成委員会の審議を経て、労働部長官が判断する（その他型）。以上、姜[2009]83-84を参照。

¹⁶ Jong[2009]19を参照。

WISEをいくつかの点から特徴づけている¹⁷。その特徴としては、第1に、資源（資金）の獲得面で、ヨーロッパ諸国のWISEのほうが公共部門に依存している部分が多く、ヨーロッパと比べると韓国のWISEでは市場の資源に依存する部分が多いことがあげられる。すなわち、韓国のWISEは市場販売を通じて自らの事業の存続を図ることが求められる傾向にある。第2に、韓国のWISEは一般の企業よりは労働の質が低いが、ヨーロッパのWISEよりは労働の質が高いことが指摘される。したがって、韓国ではWISEが、仕事の能力の向上という効果をもたらしていると想定される。だが、このような違いは、ヨーロッパと韓国のWISEに関する制度の違いの結果としてあらわれているのではないとも考えられる。

上記の点を考察するうえで、EMESによるWISE研究プロジェクトによる分類を用いた説明がなされる。EMESのプロジェクトによると、WISEは労働統合の方法によって大きく4つに分類される。第1が、「移行職業（Transitional occupation）」によるものである。具体的には対象当事者グループに職業体験やOJT訓練を提供するケースである。第2が、「自己資金による永続的な仕事の創出（Creation of permanent self-financed jobs）」によって労働統合を行うものである。労働市場において不利な条件におかれた人々に対して中期的に安定した経済的に持続可能な仕事を創出するものと位置づけられる。第3が、「永続的な補助のもとでの職業を通じた統合（Professional integration with permanent subsidies）」である。この方法にお

¹⁷ 社会投資支援財団（Korean Foundation for Social Investment）において、韓国のWISEに関する実態調査に関して話をうかがった。ヒアリング実施は2010年8月3日、応対者はJong, Won Bongさんである。同財団による実態調査については、ヒアリング内容およびJong[2009]、チャン[2010]によっている。

いては、主として障害者の労働者が雇われるが、深刻な「社会的に不利な条件におかれた人々」も雇われることもある。第4が、「生産活動を通じた社会化 (Socialisation through a productive activity)」を行うものである。ここでは、労働市場への統合ではなく、社会契約を通じた対象当事者グループの再社会化が目指される¹⁸。

ヨーロッパにおける WISE は、上記の4分類に該当する様々なものが存在するが、韓国の WISE は、2つめのカテゴリーである「自己資金による永続的な仕事の創出」に集中していると考えられている。すなわち、韓国の WISE の多くは「正規労働市場から排除された集団を対象に持続的な就労を提供するために初期の低い生産力を補完するため公共部門から一定水準の補助金を受けとるが、順次生産された財貨とサービスの販売を通じた市場資源にこれを代替する」(チャン[2010]10)とみなされているのである。そして、韓国の WISE が「自己資金による永続的な仕事の創出」に集中していることは、韓国の WISE がヨーロッパの WISE と比べて労働の質が高い人々の働く場となっているという状況をもたらしている。つまり、市場販売から収入を得ることが必要なため、WISE はできるだけ労働の質が高い人々を雇うことを志向する状況が生じているのである。このような特徴は、WISE の脆弱階層の働く場としての機能を弱めることが危惧される。なぜなら、「市場販売を通じて企業の持続性を維持しなければならない労働統合社会的企業には、脆弱階層の労働統合と就労提供という社会的目的の誘因が次第になくなることで、結局はもっと旺盛な勤労能力を持つ従業員を好むことになる可能性がある」(チャン[2010]11)からである。

さて、これまでみてきたことから、韓国の社会的企業育成法に基づく事業組織の多くは就労提供としての機能を果たしており、WISE としての性格を有していることがわかった。また、韓国の WISE は全般的にはヨーロッパの WISE と比べると、市場志向が強く、自らの販売収入で事業継続を図ることが迫られていることがわかる。もちろん、社会的企業育成法によって、当初は人件費を中心とした支援が受けられているが、年数が経つごとに支援は減らされるため、市場における販売収入を増やす必要に迫られることになる。したがって、韓国の社会的企業が持続的に事業を継続できるかどうかは今後も注視していくことが必要となろう。ここまでは、WISE をめぐる制度面とその制度化の過程を中心にみてきた。以降、章をあらためていくつかの具体例を取り上げて、韓国の WISE の実態の一端をみることにしたい。

3. 韓国における社会的企業の事例—ヒアリングから

(1) 概要

ここからは、韓国の WISE を知るうえで重要なくつかの団体からのヒアリングに基づいてその実態の一端を示す。具体的には、最初に、先述した自活支援センターおよび自活共同体の具体例を取り上げる。続いて、障害者関連の団体として障害友権益問題研究所と、その傘下に障害者の働く場として立ち上げられた「認証社会的企業」である RIDRIK (印刷業およびコピー用紙製造業)を取り上げる。最後に、雇用労働部の地方部局である雇用労働部(支庁)を取り上げる。

¹⁸ ここでの4分類については、Davister et al.[2004]、橋本[2009b]を参照されたい。

(2) 自活支援センター、自活共同体¹⁹

地域自活支援センターの1つである Seoul Gurolife Self-Sufficiency Promotion Center に訪問し、地域自活支援センターおよび自活共同体の現況についてうかがった。この地域自活支援センターには、全体で約190名の自活事業対象者がいる。そのうち国民基礎生活保障法に基づく受給権者が約75%を占めている。地域自活支援センターのもとに自活事業団と自活共同体がある。自活事業団で行われる仕事は無料でサービスを提供するものであるのに対して、自活共同体で行われる仕事は、低料金ながらもサービスを販売しており、顧客からクレームが発生することもあり、サービスの質をあげることが要求される点で厳しさがあるとのことである。

最初は自活事業団にいる人も、仕事の訓練を経て自活共同体のほうへ移る。自活事業の対象者は一定期間を経ると「暗黙の了解」といったかたちで自活事業団から自活共同体への移行が促されるとのことである。稀に自ら自活共同体にうつりたいという人もいる。自活事業団は9時から18時までいないといけませんが、自活共同体は派遣されて働くので、サービスを提供する決まった時間だけ働けばよい。仕事がどれだけ少なくても生計をたてる所得は保障されている。

現場では制度的な限界が感じられている。一度、受給権者になると、国民基礎生活保障法の7つの扶助が受けられるため、受給権者が貯金しない場合がみられたり、受給権者から脱却したくないと考える人もいる。受給権者でない低所得者層に個々の扶助を出すようにした方が望ましいのではないかとのことであった。

¹⁹ この項の叙述は、自活支援センター (Seoul Gurolife Self-Sufficiency Promotion Center) でのヒアリングによる。ヒアリング実施は2010年8月5日、応対者は尹惠蓮さんである。

この地域自活支援センターには、8つの自活共同体があり、128名の利用者がいる（うち男性の利用者は1人だけである）。1つが社会的企業の認証を受けており、介護サービスを提供しているほか、他の1つがソウル型予備社会的企業²⁰である。その他は、家事、清掃、洗濯などのサービスを提供している。また、6つの自活事業団があり、自活事業団には190名のうち残りの62名が所属している。

8つの自活共同体については、法的に認証を受けていないものも含めて、自分たちではすでに自らが社会的企業であると考えている。協同組合の形態をとっており、全員が出資するかたちをとる。形式的には税務署に登録して固有の番号をもらい、事業者登録して、2人以上の共同事業登録を行う。自活共同体としては、区役所の認定をうける。認定には3つの条件、すなわち、「働く人の3分の1以上が受給権者であること」「2人以上の共同事業登録をしていること」「50万ウォン以上の給料を支払っていること」という条件がある。

8つの自活共同体のなかで介護サービスを提供する自活共同体は、昨年に社会的企業の認証をうけた。この自活共同体では社会的企業の認証をうけて、コンサルティング支援と、事務局1名分の人件費について補助を受けている。昨年10月に認証を受けてから最初の1年間には人件費の85%の補助、次の年には50%の補助を受けている。

事業はすべて介護保険事業（韓国の介護保険制度は2008年7月からスタート）であり、訪

²⁰ ソウル型社会的企業は次のように説明される。「ソウル市は『ソウル型社会的企業』として指定された企業に対して最大2年間最大3億ウォンの財政及び人力を支援する計画を持つ。一つの企業当たり平均10名の職員に対して1人当たり93万2千ウォン（事業主社会保険料8.5%含む）の資金支援がなされており、企業が採用した専門家1人に対しては職員賃金とは別途に150万ウォンを追加支援する。」(キム[2010]19)

問介護（身体活動支援、日常活動支援）を提供している。スタッフは事務局1名、現場管理1名、現場19名で、全員が女性である。年齢層は40代後半から50代が多く、60代の人もある。2003年に無料看病事業からスタートした。働いている人は、受給権者、低所得者層がほとんどで、事業スタート当初から働いている人が多い。全員、予防保健士（日本のホームヘルパー）の資格をとっている。働いている人には資格をとるための支援がなされている。地域自活支援センターの自活事業団で無料看護事業を行っているのも、そこにいる人にも資格をとるための支援をしている。資格をとるために1ヶ月くらい研修を受けるが、50万ウォンくらいかかり、全額を補助している。

（3）障害者に関する団体

① 障害友権益問題研究所²¹

（a）沿革・事業概要

まず、障害友権益問題研究所の沿革について説明を受けた。1987年に民主化宣言が出された時期は、社会に対する欲求不満が噴出する時期でもあった。この頃、障害者に関して、恩恵的な福祉ではなく人権運動を中心として問題に取り組もうという機運が生じた。そのようななか、当事者や弁護士らが障害者に関する人権問題に取り組むようになったが、単なる運動ではなく科学的な見地が必要であるということから研究所が立ち上げられた。当時から、障害者という用語についても、どういう表現が望ましいかの議論がなされ、そのようななかから、「障害友」ということばが用いられている。

この研究所のミッションは、障害者の権益を守るだけでなく健康な社会をつくるというこ

ころにある。「ともに歩む」「ともに生きる」ことを重視し、他の団体と関係を持っている。例えば、市民団体連帯会議に参加している。また、韓国の子供たちが使う参考書にはこの団体の名前がでており、インターネットでNPOやNGOのリストを検索するとこの研究所がヒットするようになっている。研究所のミッションを理解してもらい、広めることが必要であると考えられている。

研究所には重要な4つの事業がある。第1が「政策運動」である。立法過程への参加やモニタリングを行っている。法制定に関わっており、韓国の障害者に関連する9つの法律のうち、7つについては、当事者が関わっているとのことである。第2が「人権事業」である。障害者の人権が侵害された場合に擁護する役割を果たしている。同研究所で、ボランティアの弁護士30名ほどを組織している。訴訟の費用は研究所が支払っている。第3が「認識（改善）事業」である。月刊誌「ともに歩む」を23年間、発行し続けている。ヒアリングした時点で、vol.257まで発行されている。研究した政策内容や政府の政策とそれに対する批判などを掲載しており、毎月約15,000冊発行している。同研究所の予算の60～70%が注がれている。当事者や福祉施設、学者、会員などが購読者である。韓国は施設保護が中心であり、同研究所は施設批判を20年くらい続けているが、その1つのメディアが月刊誌「ともに歩む」である。第4が「センター事業」である。マクロ的に政策をかえていくことは見えにくいいため、具体的な運動を行う必要がある。そこで、「障害者文化センター」「医療センター」「障害者家族支援センター」「障害者職業センター」などのセンターを開いている。

支部は全国に10カ所あり、ソウルで行っている業務と同様のことをしている。資金面については、年間予算が全体で約18億ウォンであり、2億6,000万ウォン程度が政府からの補助

²¹ この項の叙述は、障害友権益問題研究所(The Research Institute of the Differently Abled Person Rights in Korea)でのヒアリングによる。ヒアリング実施は2010年8月4日、対応者はShin, Yong Hoさんである。

で、その他は寄付や会費などの収入があるが、結構、資金繰りは苦しいとのことである。事業としては、医療センターや後述するRIDRIKは成功している。

(b)社会的企業に関して

続いて、社会的企業に関連することについて説明を受けた。同研究所との関連で、社会的企業として認証を受けているのは2カ所で、1カ所は印刷・コピー用紙製造を行っているRIDRIK（詳細は後述）である。他の1カ所は別法人となっているが、医療センター（医療生協で生活協同組合の法人格を有する）がある。その他、予備社会的企業の位置づけのものが2カ所あり、そのうち1カ所は障害者のオーケストラである。

社会的企業との関わりは初期の頃からあった。日本の共同連の斉藤懸三さんから示唆を得て、仕事を通じた自立が重要であり、障害者と健常者が一緒に仕事をするとう너지効果があるという認識から、そのような取り組みをやってみようということになった。2003年の名古屋のシンポジウムでイタリアの方が報告したのを聞いて、リサイクルショップの立ち上げを試みたが、それは失敗した。2005年から2006年頃に、ヨーロッパの社会的企業を研究している人が集まって、社会的企業育成法に関する勉強会をはじめた。社会的企業育成法が2007年に施行されたのをうけ、2007年12月にRIDRIKをつくって認証を受けた。

社会的企業と関連したネットワークとしては、社会的経済連帯会議や社会的企業協議会に関わっている。また、日本の共同連とは年に1回会合を行い、障害者に関わる労働や教育などの諸課題について討論している。日本だけでなく、フィリピンやベトナム、昨年には中国とも交流をした。障害者のための雇用をつくりだしてきているが、重度の障害者の職場をつくるのが課題として残っており、代案的な仕事づ

くりを考える必要がある。

次に、社会的企業育成法をどのように評価しているかをうかがった。法によって社会的企業に認証されると経済的支援があることはメリットである。2年間で33名に対して人件費が出た。専門家3名に対して130万ウォン、その他30名に対して、最低賃金である85万ウォンから87万ウォンの人件費である。当初は100%の人件費補助だが、現在は3年目で70%の人件費補助である。その他、コンサルティングの支援を受けているが、コンサルティングをしているところに資金がでており、そこからコンサルティングする人がやってきているが、あまり機能はしていない。

課題については、「優先購買」に関する点があげられた。優先購買は義務となっておらず、努力することが求められているに過ぎない。そこで、自治体が優先的に社会的企業の製品を購入するようにして欲しいという。また、土地を無償で使えるように働きかけているとのことである。

さらに、基本的な問題として、人件費の補助に関する点がある。人件費は最大5年間補助されるが、認証を受ける2年前（予備的な段階）において、1年目で100%、2年目で90%の補助を受け、認証をうけてからも毎年10%ずつ削減されて、合計で5年目に打ち切られる。仕事の内容は、清掃やリサイクルなど労働集約的なものが多いが、社会的な基盤が弱いなかでは、その後、自立するのは難しい。社会的経済という土台がないと、社会的企業が根付かない。現在、法の改定が検討されているが、人件費の部分の検討が中心である。人件費のみを支援するのではなく、社会的経済を支えるという支援が必要であり、たとえば、優先購買の促進や、金融的な支援も必要である。社会的企業は、地域に根付いて地域に必要なサービスを提供するが、サービスを提供する相手が貧しいので、市場価格より低い値段で提供することも多い。し

たがって、サービスの質を保ち、物理的空間を保つためにも、土地を無償もしくは安く借りられるような支援が欲しい。さらには、社会的企業で働く人々の訓練を支援する仕組みが必要である。現在は、人件費中心の支援であるが、専門性をつけるための訓練をするような支援が欲しい。社会的な認識が変化しないと難しい。

例えば、コピー用紙の製造についていえば、大手企業が他国で生産して輸入すると 17,000 ウォンで買えるものが、RIDRIK では 23,000 ウォンの値段になる。仕事の間を増やすために工程を増やしているのです、どうしても値段が高くなる。

重度の障害者がつくっているものを、公共団体は 5%以上購入しないといけないことになっている。すべてを市場に投げ出してしまうと成り立たないので、働く場をつくるということを一一般の人々にも、公共の人々にも知ってもらわないといけないとのことであった。

(c) 公共機関の動向、制度面など

公共機関の動向や制度面についてどのように認識しているかの説明を受けた、

従来の労働部が、雇用労働部に名前が代わったが、その地方庁において大手企業と社会的企業で MOU (Memorandum of Understanding) を結ばせる取り組みがされている。社会的企業がつくったものを大手企業が購入するという取り決めがなされる。現在、3つの企業が買ってくれている。また、雇用労働部によって社会的企業のアカデミーが開かれ、経営大学院に社会的企業の課程ができるなど、社会的企業育成法ができてから、社会的企業を取り巻く状況にはかなり変化がみられる。

制度の適用に関しては、70%以上が障害者の場合、障害者多数事業所になる。RIDRIK は障害者多数事業所であり、障害者職業リハビリ施設でもある(そのため保健福祉部からの支援がある)。社会的企業育成法の認証も受けている

ので、雇用労働部からも人件費の支援を受けている。障害者関連の団体なので社会的企業といっても特殊性がある。一般には、雇用労働部の認証を受ける前に、予備社会的企業の審査を2年間にわたり受ける。人件費は1年目は100%、2年目は90%補助される。1年ごとに審査があり、要件を満たせないと脱落する。2年を経て、社会的企業に認証される。RIDRIK の場合は、予備社会的企業の段階を経ずに3年目となっている。

②RIDRIK²²

RIDRIK には、コピー用紙を製造している工場と印刷工場があり、コピー用紙を製造している工場を訪問して話をうかがった。

RIDRIK は 2006 年 5 月に印刷工場として立ち上げられ、身体障害者の雇用の場を作り出してきた。2008 年 7 月に事業拡大し、コピー用紙の製造を行うようになり、知的障害者を雇うようになった。2008 年 1 月には社会的企業としての認証を受けており、2008 年 10 月には、障害者の職業リハビリ施設に申請した。韓国では、職業リハビリ施設は、重度の人のための「保護作業所」と、軽度の人のための「障害者勤労施設」の2種類に分かれる。RIDRIK は、保護作業所に位置づけられている。職業リハビリ施設では、保護雇用・職業相談・職業能力評価・職業適応・職業訓練・作業活動・職業あっせん・職業指導・販売の拡大などを行っている。現段階では、RIDRIK から民間の一般の事業者に移った人はいない。

RIDRIK は 1 つの社会的企業であり、印刷とコピー用紙製造を行っている。働いている人の数は全体で 54 名、うち健常者が 16 名、障害者が 38 名である。障害者 38 名のうち 27 名は職

²² この項の叙述は、RIDRIK でのヒアリングによる。ヒアリング実施は 2010 年 8 月 4 日、応対者はバン・ジョンヒョクさんである。

業リハビリ施設に通うもので保護雇用として位置づけられ、ほとんどが知的障害者である。他の 11 名が身体障害者である。保護雇用として働いている人の半数以上がすでに社会経験がある。特殊学校や福祉関係にある施設で募集をしてきた。理念としては、日本の共同連の取り組みを学んでおり、事業のアイテムとしては 20 年前からやっていたこともあり、印刷業を行うようになった。

一般に、韓国のほとんどの保護作業所の賃金はとても低く、民間の通常の賃金の 10% 程度しかもらっていない。RIDRIK では最低賃金程度であり、一般の保護作業所の 8 倍くらいの賃金になる。印刷の仕事は営業力と技術力が必要であり、印刷の仕事だけでは重度の知的障害者の仕事がない。そこで、仕事場づくりを考えるなかから、コピー用紙の製造をするようになった。

韓国には、「障害人開発院」という組織があり、提案応募した。最大 2 億ウォン補助されるが、RIDRIK では 1 億ウォンの補助をうけた。条件があり、所定の人数よりも多く障害者を雇用するというものであり、条件をみたさないと補助金を返す必要がある。以前は社会的企業をつくるのに最低 10 名必要（現在はそうではない）だったが、それに加えて 5 名、合計 15 名の障害者を雇うことが条件となっていた。

昨年の売上は 45 億ウォンで、10% 以上の赤字であったが、一昨年、昨年は赤字であった。他の優先購買の業者と競争しないといけなくて厳しい状況がある。売上 45 億ウォンのほぼすべてが優先購買であり、RIDRIK の製品は公共団体が購入している。民間企業に販売するのは全体の 1% 程度である。収入は販売収入がほとんどであるが、値段が民間のものに比べものにならないほど高くなるため、民間には売ることがほとんどできていない。

当事者の働き方については、意思決定に参加するが具体的な提案を行うようなことはでき

ていない。ただし、必ず当事者の意思を確認するようにしているとのことである。RIDRIK で働いている人は、障害者も健常者も労働者として認められている。労働時間は 9 時から 18 時で週 5 日間であり、国の基準にしたがっている。ただし、賃金は最低賃金を満たしていない。仕事場以外の生活面などはフォローしておらず、フォローしたくても余裕がない。母体である障害者権利問題研究所の文化センターなどを活用している。

障害者関連の制度についても説明を受けた。韓国では、2010 年 7 月 1 日に障害者年金法が施行された。対象となるのは、重度の障害者や国民基礎生活保障法の受給権者などであり、制度としては従来の障害者手当から年金に変更されたことになる。仕事をしていると年金の対象にならない。

続いて、現場を見学した。現場では、コピー用紙の材料を裁断機に運び、A4 サイズなどのコピー用紙のサイズに裁断し、裁断機から流れ出てくるコピー用紙をパッキングしていく。10 名くらいが携わっているが、民間企業であれば 1~2 名ですむ作業である。自動化するとコストカットできるが、100%稼働すると販売先がなく、倉庫もすくないので在庫もあまりおけない。仕事をはじめた当初は、現場で働く障害者にとって製品を積み重ねるのも大変だったが、現在ではパッキングしてカバーするところまでできるようになった。余った時間帯に仕事以外のプログラムを実施している。午前はおおむね仕事、午後は求職活動の相談や職業相談、対人関係の訓練や日常生活適応を行っている。プログラムとしては、訓練、ストレス解消などのためのダンスやサッカーなどを仕事の時間に行う。仕事の忙しさとの兼ね合いでプログラムの時間は決まる。コピー用紙製造の現場で働いている人は、年齢層では 20 代後半から 30 代半ばが多く、男性が 19 名、女性が 8 名である。

(4) 行政機関—雇用労働部（支庁）²³

雇用労働部には、6つの庁と41カ所の支庁がある。支庁は人事・予算・管理以外は独立している。ソウルには庁が1つ、その下に支庁が7つある。雇用労働部で行う仕事のうち、政策開発、予算の配分などはすべて支庁で行われる。直接的支援と間接的支援があり、間接的支援は支庁に裁量があり、社会的企業に対する認知度を高める取り組みが中心である。社会的企業に対する人件費の補助金は個人に直接支給するかたちであり、支庁が扱う書類は多く、社会的企業の担当者は書類関係の仕事が多い。社会的企業の開発に携わる仕事も必要だが、十分に手が回るところまでいっていない。担当のチームはチーフを除いて3名（全部で4名）である。

社会的企業の支援として取り組まれているものとして、一般企業と社会的企業で約定を交わす「一社一社会的企業パートナーシップ」がある。社会的企業の支援方法は他の分野でもなされているものが採用される。社会的企業活性化のためには政府の積極的支援が必要であり、社会的企業育成法が制定されたが、それだけでなく地域において地域の社会的企業を育成することを考えている。社会的企業を支援するための情報を流す取り組みを進めているところである。

現在までのところ、2つの一般企業とRIDRIKを結びつけた。社会的企業の製品を購入するのを支援するための約定であるMOU (Memorandum of Understanding) が交わされている。支庁が一般企業と社会的企業を結びつけることを促している理由は、社会的企業の取引先をふやし、営業力をつけ、一般企業のノウハウを導入することが必要と考えられているからである。社会

的企業が成り立つには、地域に密着したかたちが必要であるが、地域の人々はどのような社会的企業があるかをあまり知らない状況がある。地域の人々は社会的企業という言葉にはなじみがあるが、地域にどのような社会的企業があり、社会的企業が何をやっているかを知らない。社会的企業に関する情報が浸透するように取り組んでいる。

その取り組みの1つが、「文化広場」である。社会的企業には文化・芸術の事業が多い。そこで自治体と一緒に、文化広場という催しをして発信した。また、管内の社会的企業の活動内容を掲載したパンフレットを作成している。地域にある社会的企業がどのような製品をつくっているかを地域住民や一般企業はよく知らない。どのような企業があるのか、どのような製品をつくっているのかを載せたパンフレットを2,000部作り、購買力の強い企業に送っている。パンフレットを作成することで、一社一社会的企業パートナーシップの取り組みを広げていくことが意図されている。パンフレットの作成は、支庁で独自にやっている。機会あるごとに、パンフレットを持って行ってアピールしている。

社会的企業に対する関心が増えているが、一社一社会的企業パートナーシップが成立したところは現段階では1つしかない。一社一社会的企業パートナーシップの取り組みが進まない理由の1つは、製造業の社会的企業が少ないことによる。製造業には、一般の大企業から人事・会計に関する支援ができるが、管内には製造業の社会的企業が少ない。また、製造業以外の社会的企業には購入するというかたちの支援がやりにくい。実質的な方法としては社会的企業自体に幅広い参加を促すことがあげられる。一般企業の理事が社会的企業の理事にもなれる。コンサルティングも進めたいが、行政がイニシアティブを強く取るのではなく、一般企業の経営者が社会的企業の経営者にもなると

²³ この項の叙述は、雇用労働部の地方機関である Seoul Nambu District Employment and Labor Office, Ministry of Employment and Labor でのヒアリングによる。ヒアリング実施は2010年8月4日、応対者はRyu, Kyung-Heeさんである。

いかたちで支援が進められることを目標にしている。管内で認証された社会的企業は2010年4月時点で25社、8月時点では3社増えて28社になっている。

社会的企業の支援に力をいれるきっかけの1つのエピソードとして、支庁の局長を務めるRyuさんが公務員職務研修で約1年前に1年間、英国のCAN (Community Action Network) で研修したことを紹介してくれた。英国に行く前に社会的企業育成法ができ、韓国と英国の違いや英国のシステムをみてきた。Ryuさんが個人的な考えとして述べるところによれば、現代社会をみるうえで社会的企業という存在が社会課題の解決方法として適しているとのことである。韓国と英国の差は、1つは歴史の差である。社会的企業の根っこには協同組合がある。ロバート・オーウエンの運動や社会主義、中世のギルドなどの流れを受け継いでいる。英国は資本主義だが、伝統の残り香があり、慈善活動も盛んである。韓国は三国時代には慈善活動があったが、戦争でとだえた。英国には寄付や慈善のしっかりしたかたちがあるが、韓国では急速な経済発展をしたので十分ではない。2つめの違いは成熟段階であられる現象である。英国は社会的企業の育成を支援する社会的企業があり、体系・システムがある。例えば、英国には社会的企業を支援するファンドがあり、ファンドのあり方も多彩である。韓国は一步踏み出したところであり、英国と比較することはできないかもしれないが、現段階では韓国は国の支援が中心である。

もう1つの違いは、保健・福祉サービスや公共サービスを効率的に運営するために民間に委託しているかどうかがある。英国では社会的企業が30~40%を受託している。韓国ではそうはなっていない。これから法が変わるかもしれないが、まだそうはなっていない。韓国では社会的企業の支援はじめてまもないため、選択と集中、効率性を高める方向である。政府主導

の社会的企業となっているが、英国では直接的な社会的企業の支援、人件費の補助がない。現段階では、英国は政府が支援するというスタイル、韓国は政府が主導するスタイルと位置づけられるのではないかとのことであった。

D. 考察

以上、韓国のWISEについて、関連する諸制度および制度化の過程とその背景を概観し、いくつかの具体例についてみてきた。上記を踏まえて、若干の考察を加えることにしたい。

第1に、WISEという存在を考察するうえでは、ワークフェアや積極的労働市場政策との関わりをみる視点が必要であることが指摘できる。本報告書の前半部分でみたように、韓国では、国民基礎生活保障法における自活事業の担い手として、また失業対策における仕事づくりを担う事業体として、あるいは労働市場から排除されやすい人々の仕事場をつくる主体として、民間の事業体がそれぞれ役割を果たしてきた。また、その実践は社会運動や市民運動と連動するかたちで進められているという特徴がある。したがって、WISEは、ワークフェアや積極的労働市場政策が遂行されるうえでの具体的な事業の担い手として位置づけられる。だが、次にあげる点とも関わるが、社会的企業をめぐる制度化の動きは、政府の思惑や市民運動側の力量、現場での実践の積み重ねによって影響を受けるとともに、制度化のあり方がWISEの具体的な機能のあり方に影響をもたらすという相互関係にある。韓国の現状では、WISEをワークフェア政策に位置づけるのか、あるいは積極的労働市場政策の文脈に位置づけるのか、さらには具体的にWISEにどのような機能を求めるかについては方向性が定まった段階には至っておらず、その時々政府や市民運動の思惑や力量の影響を受けながら、WISEの活動が規定されている状況にあるといえよう。

第2に、韓国における社会的企業をめぐる動きから、社会的企業をめぐる制度化は政府の思惑と市民運動側の意向とが交錯しながら進展していることが指摘できる。上にみたように、韓国では、WISEのあり方をめぐって制度と運動の狭間で模索が繰り返されている段階である。それぞれの国のWISEは、福祉国家政策のあり方によってそれぞれ異なったかたちを取り、他方で、社会運動や市民運動等に支えられた現場の実践がWISEの活動内容を深め、WISEの活動内容が福祉国家政策のあり方に影響を与えるという側面がある。韓国では実験的な政策の意味合いもあるだろうが、日本に比べると制度化のスピードがはやく、政府の思惑と市民運動の要求がせめぎ合いながら制度化が進められている特徴がある。そのような状況の背景には、日本に比べて韓国の市民運動に厚みがあることがその一因としてあげられるのではなかろうか。

ところで、制度のあり方は、WISEが果たす機能の問題とも関わってくる。韓国のWISEはヨーロッパのWISEと比べて、市場で生き残りを図ることが要求される度合いが強いことが指摘されている。だが、現場の声からは、補助金や優先購買に依存せざるをえない実態があることも垣間見られた。社会的企業の価値が社会的なミッションの追求を持続的な事業を通じて実現することにあるとすれば、市場の資源に依存する状況は、社会的なミッションを損なうかたちで事業を持続するか、事業の持続を断念するかというジレンマに陥る可能性を強める。制度のあり方は社会的企業が果たす機能に影響を与えるため、制度や政策とそれに影響を与える市民運動の持つ意義との関わりから社会的企業を理解することが必要となる。事業レベルからのみ社会的企業の存在を理解すると、上記のようなジレンマから逃れることは難しいであろう。

第3に、韓国の社会的企業論にかんしては、

社会的経済という視点から社会的企業の意義を確認することの必要性が現場の実践家によっても研究者によっても頻繁に述べられていることが注目される。もちろん、本報告書で取り上げた現場の動きや研究は、韓国の社会的企業のごく一部であるため軽々しく判断はできないが、社会的企業を社会的経済という文脈のなかに位置づけていくことの重要性への認識は、少なくとも日本の社会的企業論と比較する限りにおいては強いといえよう。もちろん、社会的経済の内実についての分析を深める必要性があるが、その点はおいたとしても、単に事業組織レベルでの社会的機能と事業手法のみから社会的企業に着目するのではなく、国の政策や経済的および社会的な諸課題との関わりから社会的企業の存在を捉え直すことが必要であるという認識が、韓国では実践家・研究者の双方に共有されているように思われる。

以上の諸点に代表されるように、制度と運動のダイナミックな動きが展開される韓国においては、今後も様々な変化が起きることが予想される。また、社会的企業育成法の成立以降に現場が受ける影響は今後より明確なかたちであらわれてくることが予想される。それらの動向から導き出される課題は、日本における社会的企業のあり方を考察するうえでも重要な意味を持つことになろう。

参考文献

- 李恩愛[2010]「韓国における社会的企業の現況と課題」『貧困研究』4: 29-36
- 姜乃榮[2009]「韓国の社会的企業と市民運動—社会を変革する市民の力」馬頭忠治・藤原隆信編『NPOと社会的企業の経営学—新たな公共デザインと社会創造』ミネルヴァ書房、82-100
- 北島健一[2008]「韓国の労働市場政策と社会的企業」『松山大学論集』20(4): 37-54

- キム・チョンヨル[2010]「障がい者の労働権統合のための社会的企業支援方策」『第2回日韓社会的企業セミナー—社会的排除をなくし、社会的事業所(企業)をすすめる日韓の交流』(配布資料) 10-24
- 共同連(社会的事業所づくりハンドブック編集委員会)[2010]『明日へ協働創る②』関西障害者定期刊行物協会
- 五石敬路[2003]「韓国における『生産的福祉』政策の特徴と矛盾—自活支援事業を中心に—」上村泰裕・末廣昭編『東アジアの福祉システム構築』東京大学社会科学研究所、41-58
- チャン・ウォンボン[2009]「韓国社会的企業の現況と課題」『社会運動』(347): 66-77
- チャン・ウォンボン[2010]「再分配・市場交換・互恵の複合経済として—社会的企業インセンティブ構造の現実と課題」『第2回日韓社会的企業セミナー〈資料〉別冊』(配布資料)
- 鄭在哲[2006]「変容する韓国のワークフェア政策」『海外社会保障研究』(167): 29-43
- 中尾美知子[2004]「韓国における自活支援福祉政策の模索」『岩手県立大学社会福祉学部紀要』6(2): 15-27
- 中山徹・金蘭姫[2001]「韓国における野宿者問題と国民基礎生活保障法」『社会問題研究』50(2): 171-217
- 橋本理[2009a]「社会的企業論の現状と課題」『市政研究』(大阪市政調査会)(162): 130-159
- 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
- 米澤旦[2009]「労働統合型社会的企業における資源の混合」『ソシオロゴス』(33): 101-122
- 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] "Introduction: 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。)
- Jong, Wong Bong., [2009] *Work Integration Social Enterprises in South Korea*, Korea Foundation for Social Investment

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

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 — 韓国の事例 —

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】

ワーク・インテグレーションに取り組む社会的企業に関する韓国の動向分析から、韓国の社会的企業をめぐる現状を明らかにする。

【方法】

韓国における障害者の就労支援に取り組む事業組織に訪問インタビュー調査を行ない、事例分析を行った。具体的には、社会福祉法人シロアム視覚障害者福祉館に訪問してインタビュー調査を実施し、事業内容、特色、課題を明らかにした。

【結果】

シロアム視覚障害者福祉館では、韓国における障害者の中でも最も就業率の低いといわれる女性視覚障害者へのバリスタ教育を行い、福祉館に併設したコーヒー専門店（Café More）において仕事づくりを行っている。また、マッサージセンターや包装事業など、視覚障害者のための働く場を増やすために積極的に事業拡大をすすめていることが明らかになった。

A. 研究目的

社会的企業という概念が指し示す事業組織や事業内容は多岐にわたり、どのような事業組織や事業内容を対象とするかということ自体が社会的企業論の重要な論点となっている。本報告では、ワーク・インテグレーションに取り組む社会的企業（work integration social enterprise: WISE）に着目し、韓国における社会的企業の事例に着目し、その台頭背景と課題を検討する。

B. 研究方法

韓国において、障害者の就労支援に取り組む社会的企業に位置づけられる事業組織の訪問インタビュー調査を行ない、事例分析を行った。具体的には、社会福祉法人シロアム視覚障害者福祉館に訪問してインタビュー調査を実施し、事業内容、特色、課題を明らかにした。

C. 研究結果

1. 組織概要

シロアム視覚障害者福祉館（以下、福祉館）は、1998年12月に設立許可を受け、1999年1月から運営されている。

福祉館の予算は130億ウォンである。予算は、政府からの補助金が95%を占め、残りは寄付金などである。カフェ、マッサージ、ラッピング事業は、勤労事業場の管轄であり、別会計となっている。全体の総括は福祉館の館長が行っている。

福祉館では約300名が働いている（正規職員が120名、契約職員やアルバイトが180名）。全国的にみても大きな組織であり、視覚障害者のための多様なプログラムを実施している。300名は、マッサージセンターなども含めた職員数であり、全体の約3分の1が視覚障害者である。正規職員120名のうちの20%が視覚障

害者である点、設立者も視覚障害者である点に特徴がある。

2. 設立目的および経緯

シロアム視覚障害者福祉館は、キリスト教の精神に基づき、視覚障害者のための社会福祉事業を行うことによって、視覚障害者の福利増進を図ることを目的として設立された。

1997年10月に社会福祉法人を取得、1998年12月に福祉館を設立、2005年4月にマッサージセンターを開所した。2008年10月には社会的企業として認証され、2009年4月に世界初の女性視覚障害者バリスタが運営するカフェ「Café More」を開設した。

3. 事業内容について

(1) 中途失明者支援センター

中途失明者へ、点字教育、パソコン教育、日常生活訓練などによる支援を行っている。

(2) 職業評価センター

就職をしたい人の能力がどれくらいあるかを評価し、各々にあった職業を見つけられるような支援をしている。すなわち、もっている能力と希望を調整したデータを交流センターに渡して職業をあっせんできるような体制をとっている。

職業能力評価室では、評価用の道具をつかって視力や握力などをはかる。視力、心理、体力、基礎能力、CVS（職業評価体系）など約75種類の評価測定が可能である。例えばマッサージのための基礎体力（どれくらい長時間作業ができるのか）をはかることによって、マッサージ職の適正があるかを確認することができる。

(3) 学習支援センター

点訳室では、視覚障害者から読みたい本の依頼を受けて、視覚障害者が読めるように約3ヶ月を擁して点字をつけていく。依頼費は印刷費用のみで、1枚30ウォンである。福祉館の職員が作業を行うため、政府からの補助金で事

業が行われていることになる。点訳に3カ月かかる理由は、著作権上本のデータを入手することができないため、本のデータ化作業をボランティアがしなければならないからである。ハングルだけではなく、日本語、中国語、スペイン語、ドイツ語、イタリア語も点訳できる。

音楽点訳室では、聴覚や芸能方面に発達している視覚障害者の特技を活かすため、さらにその能力を開発したり支援するために運営されている。声楽やピアノ演奏などには点字の楽譜が必要になるので、音楽点訳室では音楽の専門家を雇い、点訳のノウハウを教えている。音楽点訳室を設置する前までは点字の楽譜がなかったため、視覚障害者は他人が演奏するものを聞きながら声楽やピアノ演奏の練習をした。

(4) 文化・体育支援センター

文化・体育支援センターでは、視覚障害者のスポーツ支援などを行っている。ボーリングや陶芸、水泳、エアロビなどの教室もある。

(5) 情報センター

情報センターでは、視覚障害者の情報教育として、例えばインターネット教育、エクセル、ハングルやフォトショップなどのソフトの教育を行っている。

情報センターでは、依頼された本を音声で録音してテープやCDにして送ったり、家から電話をかけて今日の新聞などを聞けるようにするサービスを行っている。13個のスタジオで、声優の勉強をした人やボランティアがそれらを担当している。

(6) ソフトウェア開発院

ソフトウェア開発院では、点訳室で点字に変換するソフトウェアを作製している。ハングルのテキストファイルをいれると、自動的に点訳ができるというものである。しかし、模様や数字がある場合は誤変換が多いので点訳師が1つ1つ修正をせざるを得ない。また、視覚障害者はパソコンに慣れていないため、ソフトウェア開発チームが音声に対応できるようなソフ

トもつくっている。例えば、選択したアイコンから音声ができる仕組みである。テキストファイルやインターネットの記事などを音声で読むソフトウェアもあり、健常者と同じようにパソコンを使うことが可能となった。

(7) 地域社会支援センター

地域社会支援センターでは、貧しい視覚障害者に寄付金を集める支援を行っている。

(8) 家族支援センター

家族支援センターでは、視覚障害児を持っている家庭や、親が視覚障害者である家庭など、当事者だけではなく家族全体も支援している。特に障害児と一緒に参加できるようなプログラムを重点的に行っている。具体的には、福祉館の1階に遊び場を設置している。視覚障害者が遊び場で遊ぶことは危険なことであるが、室内遊び場の遊具にはさまざまな工夫が施されている。地域の一般児童も一緒に遊べるようになっていることも特徴である。

(9) 視覚障害者短期保護施設

福祉館は短期保護施設も運営している。デイサービスセンターのように、高齢者や視覚障害者を車に乗せて福祉館に送迎し、いろいろなプログラムを実施している。

(10) 勤労事業場

韓国では障害者の中でも視覚障害者の就業率が一番低い。なぜなら、目がみえないためケアする人がついていなければならないからであるという。視覚障害者の就業率の低さは福祉館の職員の課題の1つである。そのため、福祉館では設立以降、視覚障害者が1人でもできる仕事創りに積極的に取り組んできた。マッサージセンター、ラッピング(包装)事業、そしてカフェ事業である。

① マッサージセンター

勤労事業場の主な事業は、マッサージセンターの運営である。視覚障害者の職業はマッサージ師が多い。韓国では、視覚障害者だけがマッサージをできることが法的に定められている。

そのため視覚障害者の多くがマッサージをやっている。マッサージは、60分で35,000ウォンである。

福祉館はソウル市内に4つのマッサージセンターの支店を設立して運営している。4か所併せて毎月約1億ウォンの売り上げがある。市内4か所のマッサージセンター全体で約50名の視覚障害者が働いている。福祉館の隣の建物にマッサージセンターの本部が設置され25名が働いており、顧客も多い。他の支店は2008年末ごろに開設したので、あまり認知度が高くない。現在福祉館は10か所にマッサージの支店を出店すると計画をもっている。

② ラッピング事業

2004年の3月からはラッピング事業を行っている。ラッピング事業とは、大韓航空と連携して、飛行機で使用されるイヤホンを毎日回収し、再包装して再利用できるように納品するものである。毎日約4,000個を再包装している。現在、15名の視覚障害者が働いている。男女の比率は半々であるが、男性のほうが少し多い。平均年齢はバリスタよりも高く、全員30歳以上で、50代の人もある。最初から仕事をしている人が6年ほど働いていることも多い。

事業を始めた当初の受注数は2,000個程度だった。当時は、包装する機械がなかったため下請け会社に発注していたが、現在は町工場と一緒につくった機械を導入して視覚障害者が包装をしやすくなったので、毎日4,000個を受注している。大韓航空の1日のイヤホンの使用量から考えると3分の1を受注していることになる。

大韓航空と提携するきっかけは、事業を拡大するためにさまざまな職種を探す中で大韓航空に交渉に行き、視覚障害者にラッピングの仕事やらせてもらえないかとお願ひしたことにある。大韓航空と取引のあった既存のラッピング業者に交渉をしたという経緯もある。

③コーヒー専門店 (Café More)

コーヒー専門店の Café More は 2009 年の 4 月にオープンした。教育を受けた中で 4 名 (40 代が 2 名、30 代が 1 名、20 代が 1 名) の女性を選定し、4 名体制で始めた。カフェは 2 交代制 (7 時半～15 時、15 時～22 時半までの 2 交代制)、健常者のマネージャーが 2 名、視覚障害者の女性が 5 名、計 7 名体制で運営している。1 か月 (2010 年 7 月) で 1,800 万ウォンの売り上げがあった。

視覚障害者の就業率は低い、さらに低いのは女性の視覚障害者である。女性の視覚障害者に職業に関するニーズを調査して、さまざまな意見がでた中で、最も取り組みやすそうな職種がバリスタであった。

福祉館は、コーヒーを専門業としているわけではないので、視覚障害者たちは初めてのころは外部の機関でバリスタ教育を受けた。3 か月で 15 名の女性が受講を終了した。今もバリスタ教育を続けているが、現在は Café More で研修をしながら直接教育をしている。弱視の人が対象になっており、20～30 代が多い。

最終的には一般のカフェで働くことが目的であるが、未だに視覚障害者に対する偏見も強く、一般のカフェには就職できていないのが現状である。ただし、福祉館とつながりのある病院のカフェにスカウトされて働いている人が現在 1 名いる。2011 年には Café More の 2 号店をオープンする予定で、今は出店場所を探している。

給料は、毎月平均 150 万ウォンである。基本給があって、その月の売り上げによって給料も左右される。Café More は他のカフェよりも一杯の価格が安いという特徴がある。なぜなら、福祉館の 1 階部分を使用しているため家賃がかからないからである。利益は、人件費や光熱費などにあてている。収益のみで給料を払っていただけるだけの売り上げがある。地下鉄のすぐ前

という立地が幸いしているし、固定の顧客 (福祉館の利用者) も多いという。

4. 仕事づくりに関して

現在、福祉館では各部署で 1 名以上の視覚障害者を雇っている。視覚障害者の仕事を増やすという意味もあるが、視覚障害者のためのサービスを提供するためには当事者もサービス提供者として参加しなければならないという考え方が根底にある。

最初は 4 つのセンターから始まり、2007 年になると事業が大きく拡大した。それは館長が変わったからであるという。以前の館長は一般のプログラムを誘致するスタイルだったが、新たな館長は挑戦・拡大型である。現在の館長は視覚障害者なので、当事者にとって何が必要かを知っている。したがって、視覚障害者に必要なものを実現しようという姿勢で事業拡大を行っている。

韓国には全 14 か所の視覚障害者の福祉館があるが、事業の内容や規模をみても、シロアムが一番大きな福祉館であるという。他の福祉館からも見学がある。

D. 考察

シロアム視覚障害者福祉館では、障害者の中でも最も就業率の低いといわれる女性視覚障害者のバリスタ教育を行い、福祉館に併設したコーヒー専門店 (Café More) において仕事づくりを行っている。また、マッサージセンターやラッピング (包装) 事業など、視覚障害者のための働く場を増やすために積極的に事業拡大をすすめていることが明らかになった。

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

障害者の就労支援と社会的企業 —台湾の事例—

吉中 季子（大阪体育大学健康福祉学部講師）

橋本 理（関西大学社会学部准教授）

研究要旨

【目的】

台湾の障害者支援において障害者団体が実践する就労支援の実態と動向の分析から、障害者の自立と関連づけた就労の場づくりや就労支援の現状を示し、社会的企業の概念の把握についての検討を行うことを目的とする。

【方法】

台湾の障害者団体を訪問しヒアリング調査を行い、それぞれの団体の就労支援へ取り組みの背景と特徴を示し、実践事例を通じて、就労の場所づくりと障害者福祉における社会的企業への動向を示す。

【結果】

台湾は、1990年代頃から多様な非営利組織が発展してきた社会状況のなか、非営利組織を巻き込もうとした政府によってさまざまな政策的誘因が導入されつつも、「社会的企業」としての取り組みが実績を残しつつある状況が見られた。

今回のヒアリング調査での4つ事例は、ワーク・インテグレーションに取り組む社会的企業の一例であり、ビジネスモデルと同様にソーシャル・エンタープライズという認識が前提としてあった。

各団体の事例は、市民社会における障害者への理解の啓発をミッションとしており、成人期の就労支援だけでなく、社会的包括を目指して幼児期から高齢期までの生活支援を視野に入れている。また、1団体は自力で組織を運営しており、他の3団体の財源は、政府補助を受けながらの運営で、社会性と事業性とのバランスをとりながら運営していることも特徴であろう。

規模の違いはあれいくつかの団体は、毎年一定数の一般就職が実現していることも評価できる。職業訓練に重点を置き、労働市場との統合を視野に入れながら、一般雇用を実現している。これは単に団体だけの努力だけでなく、企業や政府などと団体との連携によるもので、雇用と求人のニーズとのマッチングがなされている結果であるといえる。

2つの事例は実際に日本の障害者の小規模作業所を学び、台湾に持ち帰り実践していたものであったが、日本に学びながらも独自の応用がなされていることが特徴としていえる。

A. 研究目的

台湾の障害者支援において障害者団体が実践する就労支援の実態と動向の分析から、障害者の自立と関連づけた就労の場づくりや就労支援の現状を示す。また、台湾において障害者の就労の場づくりや就労支援の現状がどの

ようなものであるか、また社会的企業という概念がどのように把握されているのか、その一端を示すことにする。

B. 研究方法

労働統合型社会的企業（work integration

social enterprise: WISE) という概念については、ヨーロッパにおける社会的企業研究ネットワークである EMES (L'Émergence des Entreprises Sociales en Europe) が、「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を、WISE それ自体もしくは一般の企業内に職業を通じて統合することを主な目的とする自立した経済主体」と位置づけている²⁴。EMES の研究に触発されるかたちで、WISE に関する研究がアジア諸国でも進められており、台湾の研究者の手によってもいくつかの研究報告がなされている²⁵。

台湾における労働統合型社会的企業に関するのヒアリング調査は 2010 年 9 月 8 日 (水) ~9 月 11 日 (土) に行った。台湾における障害者の就労の場づくりに関わる団体や就労支援に関わる団体を対象としてヒアリングを行い、ここでは調査対象のうち「財團法人育成社会福利基金会 (Yu-Cheng Social Welfare Foundation)」「財團法人喜憨兒社会福利基金会 (Children Are Us Foundation)」「財團法人台北勝利身心障礙潜能发展中心 (Victory Potential Development Center for the Disabled)」「財團法人心路社会福利基金会 (Syn-Lu Social Welfare Foundation)」の 4 団体を取り上げて紹介する²⁶。

²⁴ 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 を参照。

²⁵ Kuan, Yu-Yuan., "Work Integration Social Enterprises in Taiwan: Dynamics and Variations", Social Enterprise Summit 2009: Development Strategies, Partnerships and Investment Opportunities (13-14 November, 2009) Conference paper, 2009 はその一例である。

²⁶ 調査の一環として行ったヒアリング記録としては、ほかに、松本典子「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—台湾・(財)陽光社会福利基金会の事例—」『協同の発見』222 号、2011 年、18-22 ページがある。

C. 研究結果

1. 財團法人育成社会福利基金会 (Yu-Cheng Social Welfare Foundation)²⁷

(1) 概要

財團法人育成社会福利基金会は台北市大安区に本部を置く財団法人の団体である。財団が持つ部門やセンターなどは、台北市に 15、新北市に 7 つある。障害者の生活保障の実現を理念とし、生涯にわたって生活のサポートをすることを目的にしている。

団体の設立のきっかけは 1994 年に、台北市内の知的障害者をもつ親たちが、子どもたちの将来の生活のために資金を出し合い、台北市に法人申請をしたことから始まる。この申請時の出資金は、寄付に頼ることなくすべて保護者たちが出し合ったものであった。2001 年にはサービスを拡大すると同時に全国的な基金会に拡充した。

また当団体は、日本の知的障害者のための活動を行う民間団体「手をつなぐ育成会」とパートナーシップの関係にある。知的障害児の親たちが提唱して結成した経緯をもつ日本の育成会と、同じ方向性の考え方を持っている。当団体の名称のなかにある「育成」も日本の「手をつなぐ育成会」にちなんだものである。スタッフによれば、支援の方法も「日本から学んだ」ことが多いという。

(2) 事業内容

事業の対象は、子どもの部門と成人の部門に分けることができる。子どもを対象としたサービスでは、0 歳~6 歳までの主に知的障害をもつ子どもを対象としている。就学前の発達に遅れのある子どもの早期療育や保育を行っている

²⁷ この項の叙述は、財團法人育成社会福利基金会 (Yu-Cheng Social Welfare Foundation) でのヒアリングによる。ヒアリングは 2010 年 9 月 8 日に同財団の城中发展中心にて行い、対応者は頼光蘭さん (CEO) だった。財團法人育成社会福利基金会のホームページは、<http://www.ycswf.org.tw/> である。

る。台湾も少子化の例外ではなく、ここ数年の傾向として1年のメンバーの延べ人数は、2007年の5,062人から2009年には3,713人と減少している²⁸。しかしながら、そのうちの専門的な早期療育に通う子どもは、2007年314人、2008年488人、2009年543人と増加の傾向にある。

成人の対象は、義務教育を終えた15歳からとし、軽度の障害から重度の障害までサービスを提供している。事業の内容は、日常生活支援、職業訓練・就業指導、生活訓練などがある。

日常生活支援は、健康管理、レクリエーション、軽作業などがあり、全体におけるサービスメンバー数は、2007年2,130人、2008年2,394人、2009年2,784人と増加傾向にある。

職業訓練についてはソーシャル・エンタープライズという認識のもとに実践されていた。メンバーの能力に応じ各段階毎に行われる。まず、作業の手順や訓練を受ける職業訓練センターで訓練指導（「職業補導評量」）を受け、訓練後の福祉的就労（「庇護性就労」）に就く。「庇護的就労」を経たもので、民間の一般的就労（「一般就労統合」）が可能なものは民間事業所に就くことになる。「庇護的就労」は民間の一般就労の約2分の1の賃金が保障されている。団体での「庇護的就労」の実績は2007年149人、2008年155人、2009年141人となっている。2009年の減少の理由は、2008年7月に関連法の改正が行われ、職業訓練を受けた者のうち一定割合を正規職員として就労する義務が課されたためである。

職業訓練を実践している具体的な職種は、ガソリンスタンドの経営、印刷工場、レストラン、ベーカリー、自然食品販売、リサイクル品の販売などである。これらは、行政（台北県・台北市）の労働部門から団体への受託事業である。これらの受託事業は概ね1人のジョブコーチ

に30人程度の割合で訓練生が指導を受けている。

また、メンバーが地域のなかで働くことを目的として、当財団関係の団体以外の就労場所（例えば、コンビニエンスストアなど）に訓練生が派遣されて訓練を受けることも行っている（「社區化就業服務」）。この場合、財団の職員であるジョブコーチは1名につき10名の訓練生を担当する。期間は3ヶ月とし人件費は全額行政負担である。

一方で、前述の法改正により訓練生の一定割合の正規雇用が義務付けられたが、当団体では、訓練後もなお正規就労が困難な人たちに対して、生活指導を含めた仕事づくりの場を提供することを行っている。この事業は政府のパイロット事業として、2009年からはじめられたものである²⁹。この新規事業を始める際には、日本で研修を受けて支援方法を学び、日本の小規模作業所の実践方法を導入しているとのことであった。メンバーの多くの日課は、1日のうち半日は作業を行い半日はデイサービスを受けたり生活訓練を行っている。作業内容は、手作業や内職作業が中心で、クリスマスカードの作成、紙箱の組み立て、衣料品の部分的なミシン掛けなどである。2010年9月現在で20人がこの作業所に通っている。メンバーは訓練費として月3,000NT\$の自己負担と、作業工賃として平均月額800NT\$~1,000NT\$の支給を受けている。

さらに、団体のメンバーのみが対象ではなく社会的な事業として障害者の社会生活をサポートする事業を行っている（「支持性服務」）。具体的には、障害者の移送事業として、台北市内に75台のタクシーを運行させている（2010年9月現在）。これらの車両は全て企業から寄

育や早期療育も含む延べ人数を年間に集計したもの。
²⁹ この財団では現在2ヶ所であるが、台湾全体では12ヶ所ある（2010年9月現在）。他の作業所の開設の際にはこの団体から運営や管理手法を指導するとのことである。

²⁸ ヒアリング当日資料による。（1日の利用する短時間保

付されたものである。タクシーは車イスの乗り入れが可能なりフト式のもの、からだが不自由なひとの乗り降りが容易になったワゴンスタイルのものがある。タクシーの利用料金は、通常料金の3分の1で、残りの3分の2は行政から補助される。この事業のメンバー数は、2007年には1,400人だったが、2009年は3,157人と大幅に増加している。

このほか、入居型の施設も運営している。15歳以上のグループホーム型の入居施設で、入所者は昼間、訓練センターなどに訓練を受けに行き、それ以外の施設にいる間は生活の指導を受けたりする。ほかには、45歳以上の中高年以上の障害者の入所施設を2009年より始めている。45歳未満でも重度の障害で入所が必要と認められる場合には入所が可能となっている。

(3) 城中發展中心の事例

この団体のひとつのセンターの事例として「城中發展中心」について紹介したい。このセンターの建物のなかには知的障害児の通園施設「天使園」、成人のための日常生活支援事業、1階にレストランとクッキー販売の店舗が併設されている。

知的障害児の通園施設では、0歳～6歳までの発達に遅れのある子ども43名が通っている(2010年9月現在)。子どもたちは、センター以外の幼稚園に通いながら週一回センターで療育を受けている。子ども5人に対し1人の専門スタッフが担当している。スタッフは他職種のスタッフも含め合計24名スタッフが従事している。子どもに対する専門療育では、音楽療養、言語療法、動物セラピー、カウンセリング、レーザー光線による遊戯療法・TEACCHプログラム(自閉症児のための専門治療・教育プログラム)も取り入れている。

成人の日常生活支援事業は、2010年9月現在、24人の訓練生が通っている。スタッフは19名である。日常生活支援の一環として、2

ヶ月に一度の料理教室や、他のNPOとも交流会などを行っている。訪問調査時には、社会生活に適應するための日常生活訓練のひとつの例として、地下鉄の切符の購入方法を学ぶためにパソコンの画面で疑似体験する訓練が行われていた。

職業訓練は、建物のなか全体の作業を分担し、1階にあるレストランの業務、クッキーの販売、掃除など、センターで生じる必要な作業を、訓練生24人が、適性や能力に応じて、5つのチームに分かれて作業を行っている。チームはそれぞれ役割分担が決まっており、比較的障害の軽い者が担当している店頭販売や接客サービスなどの「前場服務組」、その後方の作業を行う「後厨助理組」、クッキーを焼く担当として「烘焙組」がある。また、建物のなかの清掃を能力に応じて2つの担当にわけて作業している。大まかにごみを片付けたり、整理をしたりする「清掃工作A組」と、そのあとを細かな部分まで掃除する「清掃工作B組」に分けられ、2段階の掃除方法で連携作業となっている。

(4) まとめ

当団体は、障害者の生涯を支援するという理念に基づき、年代に応じて支援を行っていた。0歳から6歳までの子どもは育成事業として「学校に入れるように」療育され、成人になれば生活面、職業訓練、就労支援がなされ、高齢期になれば介護・住宅の面でのケアもなされている。児童期の年齢を対象にしていないのは、教育の部分は政府の役割との認識からということであった。

また、同じ建物のなかにも、知的障害児の通園施設と成人の就労場所が併設されている。このような自然に子どもと成人が会おうセンターは、子どもが成人した際にも働き場所があり、や仕事づくりがなされているのを実感できる。本人は当然ながら家族も、将来的な安心感が得られるといった意味があろう。