

2. 財團法人喜愨兒社會福利基金會 (Children Are Us Foundation)³⁰

(1) 概要

財團法人喜愨兒社會福利基金會は 1995 年に、高雄市で知的障害児・者の親たち（ダウン症、知的障害児、自閉症、重複障害）が集まって設立をしたものである。団体は、知的障害者の生涯にわたる生活保障のために、生活、就労などを支援することを目的としている。設立時の親たちの思いは、台湾社会のなかでいまだ知的障害者が人として認められず根強い差別があるなかで、自分で仕事をし生きていけるようにという思いからはじまっている。同時に彼らの生涯にわたり支援をし続けるという考え方を理念としている。

団体は、16 歳以上の知的障害者を対象として、職業訓練や生活支援を中心とした事業を行っている。設立後の具体的な事業は、1997 年に第 1 号のベーカリーの店舗を開設したのがはじまりである。このベーカリーの管理運営は、日本の関西地域の作業所を見学・技術習得をしたことが基本となっている。しかし、現実の開店は、近隣地域の認知とともに実現したという。日本への研修に行き手法を学んだものの習得に困難が続き、再度パンの焼き方を習いなおし、試作のパンを焼くことを繰り返していた。そのパンを焼く匂いで近隣の住民が様子を知り、パンを買い求めに来たことがきっかけとなって、ベーカリーの開店に至ったという。

このほか 2000 年以降、多様な事業を展開している。楽団事業（2000 年）、劇団設立（2002 年）、園芸事業（2004 年）、文化活動や社会教育的な活動を行うスクールの開設（2006 年）、2007 年にはボーイスカウトを結成し、現在 35 名が活動を行っている。2008 年には、住居付

きで働ける農場を開設した。

メンバーは、学校からの紹介、行政の紹介、親同士の紹介から集まってくる。

(2) 職業訓練

職業訓練を行っている店舗・工場は、高雄市と台北市にある。クッキー・月餅菓子の販売、ベーカリー、レストランなどの店舗は計 20 ケ所、パンや菓子の工場は 3 ケ所、合計 23 ケ所運営している。これらは、政府の補助金を受けて運営しているところ、自主運営のところ、企業との協力事業で運営しているところがある³¹。

現在、団体全体で約 500 名の訓練生が訓練を受けながら働いている。台北市にあるパン工場の事例で言えば、その工場はスタッフ 40 名と訓練生 33 名が通っている。40 名のスタッフのうちパン職人が 7 名、ソーシャルワーカー、心理カウンセラーなどの専門職は 4 名、経理、営業、広報、運転、総務、梱包などのスタッフは 29 名である。訓練生の主な仕事は、ケーキやパンを焼く仕事と、出来上がったものを包装する仕事がある。どちらの作業にも固有性があり訓練生の適性に応じて役割を決める。

訓練中の訓練生は 1 日 6 時間程度働き、作業工賃が支払われる。訓練生は能力に応じて 1 級から 4 級にわけられ、時給はそれぞれ 45NT\$, 55NT\$, 75NT\$, 95NT\$ となっている。3 ヶ月に 1 度、技能的なテストが実施され、それに合格すれば昇級とともに工賃も上がる。スタッフによれば、当団体の作業工賃は、同種他団体のなかでは比較的高い水準を実現しているとのことである。

訓練後は、毎年団体全体の約 5 分の 1 にあたる約 100 名の訓練生が一般企業へと就職して

³⁰ この項の叙述は、財團法人喜愨兒社會福利基金會でのヒアリングによる。ヒアリング実施は 2010 年 9 月 9 日、対応者は周美汝（公共事務局季北區専員）である。当団体のホームページは、<http://www.c-are-us.org.tw/> である。

³¹ ある店舗はシティバンク (CitiBank) と共同事業を行っている。提携のクレジットカードを発行し、そのカードで商品を購入した場合は売り上げの 0.1% が自動的に寄付となる仕組みになっている。

いる。一般の仕事に就くと、法で定められた最低賃金が保障される³²。就職当初は、当団体のジョブコーチが付き添い、期間の定めなく「1人前」になるまでサポートされる。のちに「1人前」になりひとりで仕事に行けるようになってからも、団体では相談を受けたりするなど、必要な限りのアフターフォローを行っている。一般企業に就職しても仕事に適應できない場合は、その原因を追究し、必要な支援を行うが、それでも困難な場合は団体の仕事に戻すことになる。その場合、訓練生ではないが、訓練生の4級と時給が同額になる。

また、一般企業への求人情報は、企業からも行政からも提供される。台湾では、一般企業に障害者雇用が義務付けられており³³、障害者の雇用者数を政府に報告する義務がある。そのため、求人や雇用の情報は、政府とこのような団体のあいだで相互に情報提供されており、雇用促進につながっている。

(3) 財政

団体の財政を簡単に紹介する。年間収入の57.7%は、商品の販売代金（インターネット販売も含む）である。次いで、寄付（27.9%）、政府の補助金（12.9%）、個別売上（1.2%）となっている。半分以上が商品の売り上げで占めているが、そのなかでも中秋節（旧暦の8月15日）の月餅の売り上げは全体の3分の1を占めている。中秋節の時期の買い手は企業が多く、社員の福利厚生用のために購入していくとのことである。

寄付については、企業からの寄付と一般の寄付がある。一般の寄付はクレジットカードによ

るものや郵便振込、各窓口に備え付けの寄付箱などの方法による。とくにクレジットカードや郵便振込による寄付は、長期的に毎月一定額が送金されるため、収入源としては安定したものになっている。寄付のうち6割を占めている。

支出は、政府からの委託業務にかかわる事業経費が63.1%、ジョブコーチの人件費、作業工賃費、原材料費、店舗の家賃も含まれている。独自の事業経費は24.7%、研究事業費が3.8%となっている。

(4) その他

職業訓練センターのほかに入所施設も運営している。入所施設は3ヶ所あり、合計30名程度入所が可能である。生活訓練が必要なメンバーらが、職業訓練を受けたり、グループホーム形式をとりながら共同生活をしている。

また、それとは別に中・高齢者専用の施設も新設され、住居の提供とともに農作業を行っている。原則45歳以上で経済的に困難な人から優先的に入所する。企業からの寄付により建設されている。

3. 財団法人台北勝利身心障礙潜能發展中心 (Victory Potential Development Center for the Disabled)³⁴

(1) 概要

1963年にノルウェー出身の宣教師が、体が不自由な子どものための家を台湾南部の屏東につくったのが、創立のきっかけである。1996年に障害者の就業支援のビジネスモデルをつくるために台北に支部をつくり、2000年に台北市から財団法人としての登録をうけて「財團

³² 台北の最低賃金は、行政院勞工委員会により定められ、2007年より月17,280元と据え置かれていたが、2011年1月より4年ぶりに17880NT\$に引き上げられた。

³³ 「心身障礙者權益保障法」では2009年7月の改定より、「従業員67人以上の民間企業、雇用する障害者の人数が従業員総数の100分の1を下回らずかつ少なくとも一人以上」と規定され、罰則規定もある。

³⁴ この項の叙述は、財団法人台北勝利身心障礙潜能發展中心 (Victory Potential Development Center for the Disabled) でのヒアリングによる。ヒアリング実施は2010年9月8日、応対者は張英樹さん(主任)、李玉蓉さん(副主任)である。同法人が運営している台北市庁地下1階のEnjoy台北餐廳において話を伺った。同法人のホームページは、<http://www.victory.org.tw/>である。

法人台北勝利身心障礙潛能發展中心」(以下、「台北勝利」と表記)として事業を行うようになった。基本的に寄付金はなく自力で組織を運営している。障害のある人に対して幅広く就職のサポートを行い、障害者に仕事を任せるスタンスを取っていることが特色となっている。

(2) 事業内容

第1に、最も重度な障害者に対しては、自宅でのeラーニングを提供している。学習後は、SOHOとして独立する道が開かれている。スクーリングは月に1回開催しており、毎年1回は学習成果の展示会も行っている。この事業は約10年行っており、通算の受講者はおおよそ250名である。障害の軽重で4つの程度に分類すると、最も軽度な層から重度の層までの構成比は、11%、31%、42%、16%となっている。1年間の訓練の後に、第2ステップとしてV-designと呼ばれるデザインセンターの仕事をするようになる。顧客から注文を受けて、名刺の印刷などのデザインを行う。自宅で仕事をしている人に印刷デザインの依頼をまわし、できたものを印刷工場にまわしている。自宅で仕事をしている人に対しても月1回の研修会を行っており、訓練も定期的になされている。2009年時点で、障害の軽重の4分類で軽度から順に0名、2名、13名、3名のメンバーがおり、それ以外に指導員が3名いる。

第2に、データ入力の仕事をしている。クレジットカードのフォームの入力が中心である。「安全、精順、効率」(安全、精密、効率)をモットーとしている。安全面では、英国規格協会(British Standards Institution)による情報セキュリティマネジメントの規格BS7799の認証を受けており、精密面では正確率99.9997%を保っている。入力作業を行っているメンバーは22名でうち25%が知的障害者であり、それ以外に指導員が3名いる。給料は「基本給3,000 NT\$」と「入力件数(入力1件あた

りの支払)」と「正確率」で決まる。給与水準別にみると、「10,000NT\$以上15,000未滿NT\$」が33%、「15,000NT\$以上18,000NT\$未滿」が13%、「18,000NT\$以上20,000NT\$未滿」が13%、「20,000NT\$以上22,000NT\$未滿」が27%、「22,000NT\$以上26,000NT\$未滿」が7%、「26,000NT\$以上」が7%となっている。

第3に、カフェの運営がある。「Enjoy台北餐廳」「Mela Cafe」「Skypig cafe」の3つの形態で展開している。Enjoy台北餐廳は、台北市庁の地下1階に立地しており、喫茶・軽食を提供するカフェであり、2006年7月から営業している。この店で訓練を受けたのはこれまで23名で、現在13名が働いている。Mela Cafeは、台湾の直販会社である美樂家(Melaleuca)の社員用カフェである。以前に同社のロゴをつくったことが縁となり、社員用カフェの運営を担うようになった。Skypigは台北勝利のブランドであり、地下鉄淡水駅や台湾政治大学でカフェを構えている。

第4に、ガソリンスタンドの業務運営を行っている。台北市が障害者の就業を促進するために設置したガソリンスタンドの2カ所のうち1カ所を台北勝利が請け負っている。約30名のメンバーと指導員6~7名が業務に携わっている。台北勝利の特徴としては、障害者が他のガソリンスタンドに就職していった際にも指導員が就職先にアドバイスに行くことがあげられる。職場での段差をなくしたり、給油機を軽くしたりするなどの改善のアドバイスをしている。

上記以外にも、弁当屋、パンの製造、蘭の花の栽培、瑠璃ガラスの製造、総統府の観光案内のサービス業務などを行っている。瑠璃ガラスの製造は障害者の仕事の幅を広げるために、芸術品の分野に進出を目指し取り組み始めたものである。

(3) 特色

働く時間は、メンバーの状況によって異なる。

メンバーは、政府関連の障害者就職センターからの紹介、人材バンクやインターネットでの募集、現在働いている人からの紹介、他の NPO からの紹介などで入ってくる。家庭の事情などで辞める人もいるが基本的に退職する人はそれほど多くない。台北勝利の事業は業種が多いことが特徴となっており、障害の程度や個々の属性にあった仕事につきやすい状況がある。性別で見ると、ガソリンスタンドの業務は男性が多く、カフェは男女半々くらいであり、データ入力の仕事は女性が多い状況にある。年齢層については、20 歳から 25 歳までの層が一番多い。若い人を受け入れて訓練していくというのが基本的なスタンスとなっている。メンバー全員が働いていけるように新しい仕事の拠点をつくっていくことが目指されている。できるだけ、組織のなかにとどまらず、組織外の社会に出て、仕事や教育をしていくことが目指されている。

台北勝利では、社会的企業 (Social enterprise) という言葉が用いられて、事業活動が説明される。企業 (Enterprise) としての特徴は、まず何よりも、基本的に政府の手当や寄付金に頼らないことがあげられる。2001 年時点での売上は 1,000 万 NT\$ 程度であったが、2009 年の売上は約 4 億 NT\$ となっており、事業を拡大し売上を伸ばしている。事業開始まもない瑠璃ガラスの製造以外の業務はおおむね利益が出ているとのことである。事業展開する際には、市場があるかどうかを調査し、事業性があるかを分析している。社会性 (Social) としては障害者の就業を促進することがあげられる。また、ガソリンスタンドの業務では ISO9001 の認証取得を実現しており、事業展開を進めるうえでのマネジメントに注力している点も注目される、障害者の仕事を増やすためにも新規事業の開拓が目指されており、その取り組みを売上の向上とリンクさせようとしているところに、台北勝利の特徴を見出すことができよう。事業の拡大は台北勝利にとって

の今後の課題として重要視されている。これまで以上に障害者の仕事を増やすことが目指されており、チェーン展開、SOHO のように家でも仕事ができるような形態、メンバーが独立できるような形態など様々な仕組みづくりを模索しているとのことである。

4. 財團法人心路社會福利基金會 (Syin-Lu Social Welfare Foundation)・台北縣身心障礙者職業重建服務中心 (Taipei County Center of Vocational Rehabilitation Service for People with Disabilities)³⁵

(1) 概要

1987 年に障害者の家族や法律・財務の専門家などによって、障害者の尊厳や権利を守ること、障害者の家族の交流を図ることなどを目的とした社会福祉組織として設立された。1998 年に「財團法人心路社會福利基金會」(以下、「心路」と表記)として活動をするようになった。

心路の主な業務機関は、3 歳から 6 歳までの障害児を対象とした「早期療育機構」と 18 歳以上の成人を対象とした「成人服務機構」(成人サービス機関)からなる。「早期療育機構」としては、「兒童發展中心」(兒童發展センター)や、言語や心理の療法や治療を行ったりそれらの専門知識をテキストなどの教材として作成したりしている「PSN 專業支援團隊」(Professional Support Network 専門支援チーム)がある。PSN 専門支援チームの存在は、心路の専門性の高さをあらわしており、組織の特徴ともなっている。

「成人服務機構」(成人サービス機関)としては、デイケアやコミュニティケアの施設があ

³⁵ この項の叙述は、台北縣身心障礙者職業重建服務中心 (Taipei County Center of Vocational Rehabilitation Service for People with Disabilities)でのヒアリングによる。ヒアリング実施は 2010 年 9 月 9 日である。財團法人心路社會福利基金會のホームページは、<http://web.syinlu.org.tw/>である。

るほか、職業関連では、障害者に職業訓練や作業の機会を提供する「庇護工場」がある。また、後に述べる「台北縣身心障礙者職業重建服務中心」の運営も行っている。

現在、心路全体で一般の従業員が 323 名、知的障害者の従業員が 80 名、ボランティアが約 400 名おり、その内訳は PR 3.1%、財務・行政 19.8%、クリーニング 9.6%、作業療法士・理学療法士 4.3%、ソーシャルワーカー及びエンプロイサービス担当者 31.6%、特殊教育（早期介入）の指導者 31.6%となっている。

2009 年度の収入はおよそ 4 億～5 億 NT\$ であり、内訳は営業収入 12.7%、利息収入 0.7%、寄付収入 34.3%、政府補助 40.7%、民間団体補助収入 0.9%、サービス料金収入 8.1%、その他収入 2.1%となっている。営業収入はクリーニングやレストラン、清掃、プレゼント用カード、石けんなどの売上であり、民間団体補助収入は募金会からの収入であり、サービス料金収入は早期介入やデイケアによるものである。

2009 年度の支出は行政管理 7.3%、デイケア 19.8%、就業およびレクリエーション関連 29.7%、早期療育サービス 24.0%、リハビリ 4.7%、サービス販売等 14.5%となっている。

成人向けの業務としては、「庇護就業」(sheltered workshop) や「社區化就業」(community based employment) と称される就業支援の業務、デイケア、生活指導・スポーツ・レクリエーションなどのメニューがある。

(2) 台北縣身心障礙者職業重建服務中心

心路では、台北縣の障害者職業サービスセンターである「台北縣身心障礙者職業重建服務中心」の運営を行っている。同センターは 2009 年に創設されており、台湾で最初にできたセンターである。対象となるのは、15 歳から 64 歳までの障害者手帳を有する者で、就労意欲のある者、台北縣に居住している者である。今回訪問したのは、新店に立地しているが、そのほか

に板橋にもセンターがあり、台北縣には合計 2 つのセンターがある。台北縣は地域的に広いのでメンバーの家からセンターまで距離がある場合もあるが、都心に近い地域のほうが仕事の場が多いことや、センターまで出てくること自体が仕事に就くための練習になることから、メンバーにはセンターまで出てきてもらっているそうである。運営の方針としては、当事者がセンターに相談にくると、最初から最後まで一貫してサービスをするところにある。他の施設では、サービスの一部分を提供しているところもあるが、すべてのサービスを一貫して提供するところにこのセンターの特色がある。

センターは入り口に就職情報が並べられており、例えばコンビニで置いてあるような情報誌や就職関連の雑誌も並べてある。カウンターには PC が 2 台設置されており、就職情報の検索やプリントアウトができるようになっている。入り口正面のカウンターに相談窓口があり、窓口業務は月曜から金曜の 9 時から 17 時まで行われている。カウンターの後方がケースマネジャーのオフィスとなっている。同じフロアには相談室が 2 つ、「工作試做區」(Work Activity Area: ワークアクティビティエリア)、30 名程度収容の会議室 (就職前準備に使用)、「職評測驗室」(Vocational Evaluation Room: 職業評価室)、「團體輔導室」(Group Activity Room: グループ活動室)、「辦公室」(Office Area: 事務室) がある。

スタッフは「職評組」(職業評価担当) 2 名、「職管組」(ケースマネジャー) 7 名、「就服組」(職業専門職) 9 名からなり、スタッフを司るスーパーバイザーについては合計 2 名(「職評組」と「職管組」の統括が 1 名、「就服組」の統括が 1 名) おり、そのほかに管理部門があり、すべてを司る主任が 1 名いる。

「職管組」に属するケースマネジャーは法律で定められた研修を受けており、就職サービスのライセンスや技術を有している。窓口で当事

者からの相談を受け、個別の案件についてマネジメントしている。作業はフローチャートを用いて体系的に進められている。「職評組」は、当事者の職業能力の評価を行うほか、工具や職場の改善などにも取り組んでいる。体力測定などができる設備のほか、「工作試做區」(ワークアクティビティエリア)にはコンビニの棚に模した設備があり、実際に仕事ができるかできないかを試すことができるようになっている。また、障害者の補助具が備え付けられており、実際に試してみることができるようになっている。「就服組」は、就業機会の開発、一般就業の促進のほか、「支持性就業」(Supported Employment)と呼ばれる就業の促進も図っており、さらに、雇用主と協力関係を促進するような取り組みも行っている。例えば、経営者に障害者雇用に関する補助金についての情報を発信している。

事業計画では、1年間にケースマネジメント75名・延べ6000回、職業評価48名、職務再設計(職場の改善)10件、就職前職業評価30名、一般就業の紹介成功人数72名および一般就業の有効求人200件確保、支持性就業60名の実現、支持性就業のうち少なくとも36名が3ヶ月以上定着、就職後サポート30名以上という目標がたてられているが、どれも目標を超えているため、それぞれ回数や件数を増やして実施されている。例えば、就職前職業評価の場合、計画の30名に対して、100名以上がやってきている。身体障害者の場合、早く就職したいという思いの強い人が多いが、準備をせずに就職してすぐに辞めてしまうという事例もみられるので、安定した就職をできるように取り組む必要性が認識されている。センターでは、就職後に仕事をつづけるのに役立つように就職前のケアが重要視されている。

一般就職に関しては、1年間で80名くらい実現している。就職先としては清掃や店舗などのサービス業が多い。台湾全体の動向として、

障害者の就職を促す傾向があるが、現状では、法定雇用率が適用される大企業においても十分に障害者を雇用している状況に至っておらず、中小企業や零細企業においても障害者をなかなか雇わない状況にある。求人開拓をしているが、企業側からは高いレベルの人が欲しいという条件が出されることが多い。このセンターのような障害者の就業支援機関は、台湾では自治体が直接担っている場合もあるが、台北県のように民間に委託しているところもある。心路は民間でセンターを担っている1つであるが、民間の良さとしてはスピーディにニーズに対応できる場所にあるのではないかとのことであった。

5. まとめ

台湾も日本と同様に、1990年代頃から失業問題や社会問題が深まる一方で、多様な非営利組織が発展してきた。そうした社会状況のなか、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。

本稿で取り上げた事例は、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ろう。台湾では障害者の就労支援お分野において、事業組織の担い手が自らを「社会的企業」と認識していることが伺いしれた。

紹介してきた各団体は、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、社会的包摂を目指して、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、自力で組織を運営している「台北勝利」以外の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

きるものであろう。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、雇用と求職者とのニーズのマッチン

グがなされている結果であろう。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

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】

長引く不況によって世界的に雇用情勢が悪化する中、雇用創出など社会的課題の解決の主体として社会的企業への注目と関心がさまざまな地域で高まっている。ヨーロッパでは、深刻化する社会的排除問題や失業・雇用問題を背景に社会的企業が台頭してきた。アジアでは、特に韓国において逸早く、深刻化する失業・雇用問題を背景に、労働市場政策の一環として社会的企業による雇用創出の期待に応えて、2007年に社会的企業育成法が施行された。台湾においても障害者の就労支援について障害者支援団体が社会的企業に注目するなど社会的企業への関心と認識が広がっている。

本報告書では、1981年の設立以来、障害者の就業支援を積極的に進めている（財）陽光社会福祉基金会の事業を対象に、台湾においてワーク・インテグレーションに取り組む社会的企業の現状の一端を紹介することとしたい。

【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である（財）陽光社会福祉基金会上にヒアリング調査を行ない、事例分析を行った。

【結果】

財団は、洗車事業を通して支援対象者を火傷生存者や顔面損傷者から様々な障害者に拡大してきたこと、市民社会における障害者への理解を広げることを社会的使命としていること、そして障害者の就業支援だけでなく生活支援も踏まえて障害者の自立を積極的に支援していることに特徴がある。

本報告書で取り上げた事例は台湾においてワーク・インテグレーションに取り組む社会的企業の一例ではあるが、日本の障害者支援団体と比較すると、障害者を毎年10～15名程度、一般企業に就職させている実績にも明らかなように、社会的企業を障害者の雇用の場に止めるだけでなく、職業訓練にも重点を置いて障害者の労働市場への（再）統合をより重視している点が異なる。ヨーロッパや韓国などと比較すれば、日本と同様に台湾においても、社会的企業に対する制度的な政府の支援は少なく、障害者の就業支援を行う社会的企業が社会性と企業性を担保しながら市場競争の中で事業活動を継続するには、職業訓練に対する直接的な人件費補助や生活支援補助など政府による制度的支援の拡充が強く求められるといえる。

A. 研究目的

長引く不況によって世界的に雇用情勢が悪化する中、雇用創出など社会的課題の解決の主体として社会的企業への注目と関心がさまざまな地域で高まっている。ヨーロッパでは、深

刻化する社会的排除問題や失業・雇用問題を背景に社会的企業が台頭してきた。アジアでは、特に韓国において逸早く、深刻化する失業・雇用問題を背景に、労働市場政策の一環として社会的企業による雇用創出の期待に応えて、2007

年に社会的企業育成法が施行された。台湾においても障害者の就労支援について障害者支援団体が社会的企業に注目するなど社会的企業への関心と認識が広がっている。

本報告では、1981年の設立以来、障害者の就業支援を積極的に進めている（財）陽光社会福利基金会の事業を対象に、台湾においてワーク・インテグレーションに取り組む社会的企業の現状の一端を紹介することとした。

B. 研究方法

韓国における障害者の就労支援に取り組む事業組織にヒアリング調査を行ない、事例分析を行った。具体的には、（財）陽光社会福利基金회에ヒアリング調査を行い組織概要、事業内容、特色、課題を明らかにした。

C. 研究結果

1. （財）陽光社会福利基金会の設立背景と事業内容

財団法人陽光社会福利基金会（以下、財団）は、火傷の生存者であった沈曉亞さんが執筆した『怕見陽光的人』をラジオ番組が紹介したことを契機に、火傷の生存者は身体的負傷だけでなく社会差別という精神的な傷も負い、職を得ることも難しく経済面でも生活困難にならざるを得ない状態にあることが社会問題化する中で、その解決を課題に非営利の社会サービスを行う10団体によって1981年に設立された。大企業や政府ではなく、市民のイニシャチブで設立された財団である点に特徴がある。財団の名前は沈さんの著書の「陽光（sunshine）」に由来する。

財団の組織目的は、火傷生存者や顔面損傷者に多様で専門的なサービスを提供すること、すなわち、身体面・精神面での支援に加えて社会的リハビリテーションを通じて彼らを支えるとともに、その人権と尊厳を守るということである。サービス内容は、身体的な治療・リハビ

リテーション・精神的なカウンセリング等の医療支援から、医療・生活・移動等に要する財政的支援や教育支援まで多岐にわたる。

現在、サービス受給者の55%が口腔癌の生存者、32%が火傷の生存者、13%が顔面損傷者である。顔面損傷者は、例えば血管腫や神経線維腫症など先天性の病気をはじめ、深刻な顔の負傷や化粧品・整形などの被害によるものまでさまざまである。火傷の生存者も、通常熱傷から化学熱傷、電気熱傷、放射線熱傷までさまざまである。財団は2009年には1,550名にサービスを提供し、1981年からの累計では1万人近くにサービスを提供している。

財団の2009年度の総収入は約8,300万NT\$であり、内訳は一般寄付が約70%とその多くを占め、政府補助金が約15%である。2009年度の社会的企業の収入は-0.1%の赤字であり、財団が社会的企業の費用を補填している。

財団は台湾全土に5つのセンター（台北、台中、嘉義、高雄、花蓮）をもち、ソーシャルワーカー、作業療法士、理学療法士、カウンセラー、職業訓練者までさまざまな専門家が働いており、各センターを利用する障害者にさまざまなサービスが無料で提供されている。台北のセンターにはリハビリテーション施設があり、火傷生存者に身体面でのセラピーが行われている。また、同センターには社会復帰訓練所もあり短期宿泊が可能な施設となっている。財団では医療支援や生活相談支援だけではなく就業支援にも積極的に取り組んでいる。その1つに洗車事業がある。「陽光汽車美容中心（Sunshine Car wash Center）」は障害者作業施設であるとともに一般労働市場と財団を結ぶ社会的企業として位置づけられている。

2. 「陽光汽車美容中心」の事業内容と障害者の働き方

「陽光汽車美容中心」は、1992年に障害者作業施設として台北市和平に設立された。設立

から6年間、洗車事業は順調に売り上げを伸ばし、1998年にはガソリンスタンドも併設した店舗を設立した。しかし民間のガソリンスタンドが無料洗車を始めたこともあり、市場競争に勝てず2003年には閉店している。その後、和平店も売り上げが落ちたため、2005年に新事業として「車美容 (Car Beauty)」サービスが始められた。店舗のイメージカラーをオレンジ色に変え、洗車だけではなくワックスなどを含めた高い技術による高付加価値戦略が採用された。この戦略には障害者に美容サービスに関わる新たな技術研修を受けさせて高い技術力を修得させ、一般労働市場への参入を容易にし、収入の確保を安定化するという狙いもあった。美容サービスの導入後は順調に売り上げを伸ばし2009年には桂林に2番目の支店が設立されている。台北市内では新たな土地の確保が困難であるため、桂林支店は量販店の駐車場の一角に設立された。和平店と比べて小規模である。障害者による仕事では、1人が洗車や美容サービスをしている間に、もう1人が顧客対応を行うというように、主体的にさまざまな仕事を創り出すことが必要である。積極的に仕事に関わりさまざまな技術を習得することにより、独立することも可能な仕組みが築かれている。

1992年の設立当時は障害者の就業支援を行う団体は少なく、就業支援が行われる場合にもお菓子の製造・販売などが主要な事業であった時期に、洗車事業という新たな事業に進出し、また当該団体に勤めていた障害者に健常者と同じ給料を支給したことは革新的な取り組みであったと評価できる。設立当時は台湾における車の販売台数が急増し洗車ニーズが高まった時期であった。当該団体は道路の中央に位置するという地理的条件が良かったこともあって売り上げを急増し、需要に供給が間に合わない状況であった。財団は火傷生存者や顔面損傷者のために設立されたが、彼ら以外に聴覚障害者・身体障害者・精神障害者など障害者であっ

ても働ける人は差別なく誰でも雇用した。当初はそれぞれの障害に対応できる専門家が不足したために仕事場は混乱状態であったが、数年後にはさまざまな障害者が交流して働いたほうが、お互いに協力し合うことができるという理解に変化していった。

台湾では身心障害者保護法第3条によって、障害者は、視覚障害者、聴覚機能障害者、身体不自由者、知的障害者、重要器官喪失機能者、顔面損傷者、自閉症、慢性精神障害者、多重障害者などに16分類されるが、現在は9分類の障害者が当該団体で働き、60名の従業員の9割は障害者、1割は支援スタッフ（正規従業員）である。支援スタッフによれば、障害者の6割は精神障害者であり、当初の訓練には困難が伴うが体力のある人が比較的多いこともあり、仕事に慣れば集中して働くことができるのである。また、訓練でも、経営者が管理することでサービスの質を確保する方法が最も容易ではあるが、障害によって仕事の理解の仕方が異なるため、時間をかけて消費者が求めていることを障害者と共に考えることが最終的にはサービスの質の向上に繋がるのが長年の経験から明らかになったという。給料は月約2万NT\$であり、従業員のシフトは7時～14時半、14時～21時半の2交代制で、2つのシフトが重なる時間帯に約10分間の会議が行われる。また比較的洗車需要の少ない雨の日も空き時間を利用して従業員による会議や打ち合わせが行われている。

3. 「陽光汽車美容中心」の課題と財団の今後の展望

当該団体では現在いくつかの課題に直面している。第1に、2005年に開始された美容サービスでは、同業者が同じサービスを低価格で提供するという厳しい現状に直面している。政府の補助金は15%程度であり、障害者の生活は市場の動向に左右される。そもそも当該団体

は営利が第1義的な目的ではないために、同規模の業者であれば25~30人程度の雇用が限界であるところに、障害者に職業訓練の場を提供することを重視して可能な限り多くの障害者を雇用しているために、社会性と企業性のバランスの確保が難しいという社会的企業であることに起因する困難がある。第2に、障害者の半数が設立当初から働き、現在40代の人たちが多数であるが、精神障害者は40歳頃から体力が落ちてくるため、大半の人たちの体力面の問題が生じて来ている。第3に、障害者の生活面に関する課題である。当該団体では仕事や就業の他に、生活面での健康管理、家族のトラブルの相談、障害者のグループ活動にも注力している。障害者は仕事がない時には、自宅でテレビやパソコンとともに1人で過ごす時間が多く、経済面では自立できても生活面では貧しい状態に陥りがちである。生活における友達との交流の増大など、障害者同士のグループ活動の強化などが大きな課題になっている。

財団にとって、社会的企業は、障害者に働くために必要な技術や他の人々との交流の仕方を教え、正規の労働市場に統合（あるいは再統合）する存在と位置づけられている。また、社会的企業を通じて障害者に対する健常者の理解を深める存在としても捉えられ、偏見をなくし市民社会を成熟させる存在とも考えられている。

一般企業（同業者）は技術力の高い働き手を求めており、2009年には洗車事業の障害者12名が一般企業（同業者）に雇用された。毎年10~15名の障害者が一般企業に転職していくため、累計で200名を超える障害者が労働市場に（再）統合され、労働市場を媒介に就業したことは素晴らしい成果である。しかし、洗車事業は社会的企業として一見成功しているかに思われるが財団としては赤字部門であることも現実であり、社会的企業における社会性と企業性の両立の難しさを事実として明らかにし

ている。財団の理想的な収入構造は、寄付収入が45~55%、補助金収入が15~25%、社会的企業の収入が20~30%であり、社会的企業の今後の展開のあり方が大きな課題として依然として残されているという。

D. 考察

財団は、洗車事業を通して支援対象者を火傷生存者や顔面損傷者からさまざまな障害者に拡大してきたこと、市民社会における障害者への理解を広げることを社会的使命としていること、そして障害者の就業支援だけでなく生活支援も踏まえて障害者の自立を積極的に支援していることに特徴がある。

本報告書で取り上げた事例は台湾においてワーク・インテグレーションに取り組む社会的企業の一例ではあるが、日本の障害者支援団体と比較すると、障害者を毎年10~15名程度、一般企業に就職させている実績にも明らかのように、社会的企業を障害者の雇用の場に止めるだけではなく、職業訓練にも重点を置いて障害者の労働市場への（再）統合をより重視している点が異なる。ヨーロッパや韓国などと比較すれば、日本と同様に台湾においても、社会的企業に対する制度的な政府の支援は少なく、障害者の就業支援を行う社会的企業が社会性と企業性を担保しながら市場競争の中で事業活動を継続するには、職業訓練に対する直接的な人件費補助や生活支援補助など政府による制度的支援の拡充が強く求められるといえる。

参考文献

- * Sunshine Social Welfare Foundation “Sunshine Foundation 2009 Annual Report” .
- * 財団法人陽光社会福祉基金の各種資料
- * 日本障害者雇用促進協会障害者職業総合センター編『アジア太平洋地域の障害者雇用システムに関する研究（資料シリーズ No. 30）』2003年

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

地域包括の実践とその課題 —和歌山県「麦の郷」の実践事例より—

研究分担者 吉中 季子 （大阪体育大学健康福祉学部講師）

研究要旨

【目的】

日本の障害者のための就労の場で法律上整備されたものとしては、障害者自立支援法以前の「福祉工場」があった。ソーシャルファームとしての福祉工場は国内でそれほど多く設立されず、障害者自立支援法以降、就労継続支援事業 A 型としてかたちをかえ、障害者の就労を支援している。本報告書は日本において従来型の福祉工場から出発した事業が現在、社会的企業（ソーシャル・エンタープライズ）の一種としてどのように位置づけられるのか事例分析を通じて示し、さらに現在の事業展開についての特徴を見出すことにある。

【方法】

福祉工場としての設立経験のあり、総合的な障害者の就労支援を行っている事業組織についてヒアリングを行い、事例分析した。

【結果】

「麦の郷」は、その設立から現在に至るまで、同じ事業にこだわらず事業形態を変えて実践してきている。現在の事業展開の特徴は、第 1 に、法人の事業展開が、地元の関係者、家族会の設立など、広く地域を巻き込んだなかで「福祉の街づくり」として出発したものであることである。そのため、現在も地域全体に支援の展開が実現できている。第 2 に、障害種別の身体、知的、精神という区別なく就労支援を行っていることである。生活支援においては、子ども、成人、高齢者と年代の区別もなく支援を行っていることも特徴である。第 3 に、多様な事業展開をしているために、利用者に応じた就労支援が実現できていることである。第 4 に、法人の各種事業の経営戦略は、従来型の福祉の作業所形態から戦略的に地域や近隣の中小企業、経済団体などを巻き込みながら事業展開してきたことがある。加えて一定の利益を上げている。その背景には、経営のリーダーシップと福祉のなかに経営の考え方をもち人材の養成と経営手法の展開があったからといえる。

A. 研究目的

障害者施策は、障害者基本計画（2002 年）に基づき、障害者が地域で自立した生活を支援していくことが、厚生労働省として極めて重要な政策課題である。この障害者の地域生活を支える重要な柱の一つが「就労支援」であるとしている。

従来、日本の障害者のための就労の場で法律上整備されたものとしては、障害者自立支援法

以前の「福祉工場」があった。ソーシャルファームとしての福祉工場は国内でそれほど多く設立されてこなかった。自立支援法以降は、就労継続支援事業 A 型としてかたちをかえ、障害者の就労を支援している。本報告書は現在、日本において従来型の福祉工場から出発した障害者の就労支援を目指した事業が、社会的企業（ソーシャル・エンタープライズ）の一種としてどのように位置づけられるのかを、事例分析

を通じて示し、さらには課題を明らかにすることである。

B. 研究方法

福祉工場としての事業経験をもつ事業体にヒアリングを行い、事例分析した。具体的には、社会福祉法人一麦会（和歌山県和歌山市）からヒアリングを実施し、事業概要や特色を明らかにした³⁶。そのうえで団体の今後の課題について検討した。

C. 研究結果

1. 事業概要

社会福祉法人一麦会（以下、麦の郷）は、労働現場の提供、生活支援を行うことによって障害者の自立と地域生活の実現を目的とした総合的なリハビリテーション施設である。法人の「取り組み3つの柱」として、生活保障（地域生活支援）、発達保障（発達支援）、労働保障（労働支援）があり、それらをもとに、施設・事業の活動を展開している。

麦の郷は、障害者とその家族との出会いから始まっている。1977年3月に聴覚障害、知的障害、精神障害などの障害種別を越えた和歌山県で初めての共同作業所「たつのこ作業所」の開設から出発した。その後、とりわけ遅れていた精神障害者への支援は、1984年和歌山市に精神障害者家族会が発足したのをきっかけとし、86年に精神障害者へも支援をはじめようになった。88年には、精神障害者の就労企業として「障害者自立工場」を設立した。90年に和歌山県で初の精神障害者社会復帰施設（旧

法による）「援護寮」「授産施設」を設立し、95年には、日本ではじめての精神障害者福祉工場「ソーシャルファームピネル」を開設した。

現在、法人組織のなかの生活支援を中心とする各事業・施設は8ヶ所、労働支援は10ヶ所、子ども関連の支援を8ヶ所運営している。個々の事業・施設は相互に連携を取り、近隣ながらもJR和歌山駅から紀の川沿い西約10km付近の地域に点在している。これらの複数の事業・施設は、それぞれ独立運営されているが、月に一度ネットワーク会議が開かれている。事業・施設とは別に、委員会（例えば、地域共同推進委員会、危機管理委員会、教育研修委員会など）が設けられ、法人全体の組織運営を担っている。

これらの事業・施設への入所や利用は、直接希望する事業所に申し込むことが多いという。すでに特別支援学校のときから、見学の経験をしたりして麦の郷の事業内容を認知しているケースが多いからである。初めの3ヶ月は、研修を行ってから作業や就労に入るとのことである。

2. 主要事業の概要

（1）「ソーシャルファームピネル」

麦の郷の事業所のひとつで、現在、精神障害者の就労継続事業を行っているソーシャルファームピネルを紹介する。事業内容はクリーニング事業である。

77年に無認可の作業所として設立した後、精神障害の利用者が多くなりつつも、精神障害者の福祉制度が立ち遅れていた現状があった。とりわけ障害者福祉における就労支援の考え方が浸透していないなかで、当該地域では、精神障害者に対する偏見の克服のために、家族会の活性化と自助グループの組織化が進んでいった。当事者、家族、医療関係者（担当医師を含む）との連携と市民の支援を背景に、障害にあわせた経済的自立を目指せすための仕事場づくりへの合意形成が図られていった。その後、

³⁶ ヒアリングは、2010年11月16日に実施した。対応は、社会福祉法人一麦会（和歌山県和歌山市岩橋 643）の柏木克之さん（労働支援部 部長）、山本哲士さん（ソーシャルファームピネル サービス管理責任者）にいただいた。訪問者は、松本典子（研究代表者：駒澤大学経済学部専任講師）、橋本理（研究分担者：関西大学社会学部准教授）、筆者である（肩書きはすべてヒアリング時点）。

地域の医療関係者、地元大学、クリーニング業経験者、新聞記者、マスコミ関係者などを巻き込み委員会が立ち上がり、設立自己資金のための寄付金を集めた。そうした地域の運動の広がりを背景に、建物の建設費用は寄付金、機械の購入費用は労働省の助成金を得て、有限会社としてクリーニング工場を立ち上げた。

この建物には、設立時の思いと活動の理念を記すものとして、かつて和歌山県内の実在の精神病院棟の窓に張りめぐられ、患者を閉じ込めていた鉄格子が残されている。その格子の意味するところは「自らの力で鎖を断ち切り、鉄格子から抜け出して、社会的自立へと向かう」ことであり、その思いは現在も受け継がれている。

設立時、利用者が、安いながらも賃貸アパートで自立した生活を実現することをめざした。そのため、生活可能な収入の総額を約11万円と仮定すると、障害基礎年金が約6万円であるため、その差額の約5万円を賃金の目標とした。

1995年には、事業を拡大し、福祉工場「ソーシャルファームピネル」を設立した。当初の事業はクリーニング業、印刷業、食品加工業の3つを中心とした事業を行った。

2008年10月、自立支援法施行をきっかけに、ソーシャルファームピネルは、クリーニング業に一本化し、就労継続支援A型とB型の事業とした。定員はA型は10名、B型は20名で、2010年10月現在A型10名、B型16名が働いている。

印刷業は就労継続支援A型「麦の郷印刷」、食品加工も就労継続支援A型「けいじん舎」として、それぞれ法人内の別部門として独立した。現在法人内の就労継続A型は以上の3ヶ所となっている。

2010年11月現在、法人全体の就労継続支援事業内で5人がフルタイムの就労形態で、それ以外はパートなどの短時間労働になっている。

(2) 知的障害を持つ人への支援

麦の郷の法人の前身、「たつのこ作業所」は1985年に重度の知的障害者中心の「くろしお作業所」再スタートした。

また、近隣の別組織であった「はぐるま作業所」は無認可の作業所だったものを麦の郷が法人化するのをきっかけに1984年に麦の郷に包括した。はぐるま作業所はパン工房を中心に展開している。以上の2つはどちらも就労継続B型である。

生活訓練事業である「結」は、特別支援学校卒業後、働く前のしばらくの期間に、人生経験を豊かに充電させるような活動を行っている。具体的には、2年間をめどに仕事体験、旅行、山登りなどを経験させている。6名定員としている。

(3) 障害種別を超えた支援

法人の設立の経緯からもわかるように、身体・精神・知的といったような障害の種別にとらわれないで、その人にあった支援を行ってきたことにある。また、乳幼児から高齢者まであらゆる年代の支援にも応じている。

障害児に対しては、障害児の通園事業、デイサービスがある。障害を持たないが、不登校の子どものフリースクールなど、子ども・青年期の支援を行っている。

また、成人期の障害者は当然ながら、障害児・者の親が高齢化していくなかで、高齢期の支援のニーズや相談に対応もはじめたところである。

このように、障害種別を超え、あらゆるライフサイクルの人を受け入れており、現在、利用・登録者は1,000人を超えている。

3. 麦の郷の就労支援—多様な事業

麦の郷のなかの労働の場としては、クリーニング業、印刷業、ウエス製造、食品加工、製造（冷凍食品・豆腐・納豆・うどんなど）、パン

製造、菓子製造（クッキー、煎餅、ゼリー、わらびもちなど）など、各事業・施設を通じ多様な職種がある。

このような多様な職種のなかで、彼らにどのように働いてもらうかを常にテーマとしている。そのため、固定化した事業のかわりに新たな職種・事業を増やしたり、試行錯誤を行っている。

新たな事業は、どのように取り入れていったか。法人の当初の事業はクリーニング業であったが、クリーニングを取り入れたのは、障害者でも可能な仕事を検討していた時に和歌山県内でまず障害者施設がクリーニングを行っていた前例があったことがきっかけだった。

印刷業は、自分たちの活動の中で、現実によく印刷作業があったことから始まった。目の前にある仕事から始めて外部の注文に広げていき、当初は中古の印刷機械をレンタルして始めた。

パン工房は、「パンを焼いてみたい」という利用者の声をきっかけとして始めた。すでに障害者施設でパンの事業展開をしているところに研修に行き、技術習得や運営方法を学んだ。

惣菜のコロッケは、法人が中小企業同友会に加盟しておりその関わりのなかで、ある弁当の事業所から、弁当に入れる惣菜のコロッケを作らないかとの提案があったことから作り始めた。

納豆は、職員の発想から始めた。和歌山県は全国一、納豆の消費量が低い県であることを、逆手に取り、競争がないということからあえて製造・販売をはじめた。豆腐もスタッフの希望から始めた。

こうした事業の採用については、事業計画を立てたものはまず実行させることにしているとのことであった。たとえ、失敗しても、反省点を活かして次に繋げればよく、失敗を恐れさせずに可能な限り意見を取り入れるようにしているとのことであった。

4. 事業展開

(1) 就労支援の展開

当法人が、自立工場を設立し、さらに就労支援に力を入れ始めようとした当時、障害者の作業所の工賃は全国ほぼ同水準で約 1 万円だった。法人は障害者も一般企業に就職し、自立した生活を営むことが目指すところであると考えた。しかしながら、和歌山県に障害者、とりわけ重度の障害者や重複障害者を雇用するだけの経営体力に余力のあるところが当時も現在もほとんどない現状があった。そのような状況のなか企業経験を持つ労働支援部の担当者は、「作業所からの脱皮、中小企業を目指す」という目標を掲げ、作業所が中小企業なみに事業を展開し賃金を得られるように改革を進めた。

そのためには、以下の3つに重点を置き事業改革を進めた。第1に、経営の基礎的知識の習得である。当時、職員に福祉の専門職はいたものの経営の専門性を持った者がいなかった。そのため職員に経営事業の勉強をさせ、経営管理・実践のスキルを習得させた³⁷。従来の福祉には取り入れられてこなかった「経営」の考え方を取り込み研修を重ねていくうちに、スタッフの中には福祉の専門職でありながら経営のスキルをもった人材も増えてきた。

第2に、ものづくりのスキルの習得である。組織のなかで自分たちだけのものづくりには限界があると判断し、投資してでもその職種の専門家から技術指導を受けさせることを実施した。例えばレストランのシェフや菓子職人などを講師に招き、業務として通用する技術を研修させた。

第3に、営業の販路拡大である。良い食品ができて売れなければならない。販売先を獲得するために、近隣のスーパーは当然ながら、大

³⁷ 法人の経営の視点に基づいた授産作業の運営管理について、当法人が『障害者自立支援法に対応する作業所作り』(2007年)にまとめている。

阪府下も職員全てが販路開拓の営業を行った。

もともとクリーニング業で始まった就労支援ではあるが、ここ10年間は食料品製造に注力し、売り上げが増加している。食料品製造に重点をおいたのは、食品は消費回転が早いから、いったん売れると販売ルートが確立するためである。従来の福祉関係の商品の販売の場所は、バザー、学校、病院、官公庁など一般競争のないところでの販売が主流であった。そこで、麦の郷は、一般市場を開拓することを試み、商品の売り込みに力をいれた。その結果、販売ルートが確立し、注文も増加した。販売先は、農産直売所、地元スーパー、一部の大手スーパー、通信販売、インターネット販売、市民生協の一部などである。販売箇所は80ヶ所、地域は20県に及んでいる。

現在のおおよその売り上げは、授産事業が2009年で、約218,000千円、クリーニング業は約8,500万円、食品製造は、5,500万円、印刷業は6,500万である。クリーニング業については、それ自体の利益率は高いが、重油の相場に変動に左右されることもあるとのことである。

また、法人では、当然ながら障害者の程度に合わせて職業訓練を行っているが、この法人の特徴として、多様な業務と作業があるため、選択肢が多く、本人の希望や能力に合わせてやすいということがある。

例えば、パソコンのスキルが高い利用者は発注処理や経理を担当したり、電卓処理ができる利用者はミスの許されない伝票起票をしたりしている。事務処理だけでなく、クッキー、納豆製造、惣菜などの仕事など、多様な作業がある。さらに、古新聞を丸めてビニール袋に入れて商品発送のためのクッション材を作るといった作業がある。これらは受注の増加により発送商品が増えたために付随してできた仕事である。この作業は現在、重度の障害の利用者が行っている。このように、法人全体として売り

上げを伸ばして仕事を増やし、絶えず市場のニーズに応じて販路拡大することを経営努力としている。福祉と事業拡大の両輪を目指していきたいとのことであった。

(2) ネットワーク

以上のような販路のための県下のネットワークは、当保人が積極的に経営団体とのかかわりを持ち、ネットワークを広げて繋がったものが多い。なかでも中小企業同友会和歌山県障害者部会を通じたものが多く、他には、商工会がある。商工会議所にも2010年加盟した。

販路や技術の面でも同友会等の経営団体を通じて相互の情報収集を行っている。また、和歌山県の中小企業は、比較的事業規模が小規模のところが多く、麦の郷のような作業所などにとって取引の話がしやすいという利点があり、販路の拡大につながっている。

さらに、和歌山県庁の障害福祉課と連携を取るの当然ながら、県庁の農林水産部の食品流通課ともネットワークを取っている。農林水産部が主催する商談会や勉強会にも出席したりし、積極的にかかわりを持つことによって、福祉領域以外の情報が得られやすいとのことである。

一方で、和歌山県内の他の作業所にも当法人がこれまで繋がってきたネットワークを紹介することも行っている。そうすることによって、同種の作業所同士がネットワークを持ち、相互に活性化していくことにも繋がるからである。

(3) 共同仕入れ

そのような作業所同士のネットワークは、実際に最近の共同仕入れの実例にみられる。当団体では、3年前のバター供給不足をきっかけに、共同仕入れを行った。当法人が業務を拡大して実績を積んできたとしても社会福祉法人の作業所が仕入れの要望をだしてもなかなか受け入れてもらえない実態を経験した。そう

した状況のなか、県下にある近隣の作業所を集ったところ9団体が集まった。共同で仕入れを申し出たところ、仕入れ先との取引がうまくいくようになった。このような共同仕入れが成功した事例は、全国でこの事例が初めてであった。

5. 今後の目標

当法人の今後の目標は、「地域資源循環型共生事業」として、県内の各障害者団体とのネットワークを繋いで仕事づくりをしていくことであるという。そして、外部経済に振りまわされない地域としての基盤を確立したいと考えている。担当者が「福祉のなかだけでは事業にならない」と語るように、経営主体としての販路の拡大や法人の経営体力をつけていくことを目指したいとしている。

さらに長期的な目標としては、農林水産品の加工品を事業展開したいと考えている。和歌山県には大企業は存在しないものの、農林水産品としては全国一の産品が多く生産されている。しかしながら、これまではそれらの一次産品（生鮮品）としてのみ販売されることが多く、加工しての販売品は土産物用で高価格のものが多く、スーパーなどにおかれる一般消費用としての加工食品の販売は非常に遅れていると指摘する。

第2に、当法人は農作地を所有している。現在、大豆を栽培し納豆を製造・販売している。農林水産品の加工だけではなく、その前段階である農業を拡大したいと考えている。農業という仕事も新しい事業として取り入れ、一次産業から包括的に産業を巻き込み、利用者のニーズに応えたいとしている。

また、そうした事業の展開が成功する可能性を、国や行政に説明していかなければならないことと、それに応じた助成金の要求も今後の課題であると答える。

D. 考察

以上を踏まえて、法人の意義や可能性と課題について若干の考察を加える。今回のヒアリングの事例からみてとれることとしては以下のことがある。

麦の郷は、その設立から現在に至るまで、同じ事業にこだわらず事業形態を変えてきている。対象とする人も障害者だけでなく、現在は乳幼児から高齢者まで支援する仕組みをつくりあげている。

現在の事業展開の特徴は、第1に、事業者や行政など地域の関係者との連携が重要な鍵となるということである。法人の事業展開は、地元の関係者以外にも、家族会の設立など、広く地域を巻き込んだなかで「福祉の街づくり」として出発してきた経緯がある。何度かの地域の反対運動を経験しながらも、現在は地域全体に支援の展開が実現できている。

第2に、障害の身体、知的、精神という区別なく就労支援を行っていることである。生活支援においては、子ども、成人、高齢者と年代の区別もなく支援を行っている。ライフサイクルを通じての活動は幅広い問題解決を可能にできるであろう。「支援を必要」とする人をまず「受け止め」、そこから解決に進む過程で、働く場の展開が広がってきたといえよう。

第3に、多様な事業展開をしているために、利用者に応じた就労支援が実現できているということがある。今回見てきた事例は、クリーニング業、印刷業、食品加工など、扱う生産品も食品でも、複数ある。加工品のなかでも原材料から生産しているものもあり、その過程や仕事の内容は多岐にわたっている。働く建物も工場から小規模の作業所まで、多様である。

第4に、法人の各種事業の経営戦略は、経営の手法を十分に取り入れ事業拡大してきたことである。従来型の福祉の作業所形態から戦略的に地域や近隣の中小企業、経済団体などを巻き込みながら事業展開してきたおり、一定の利

益を上げている。その背景には、経営のリーダーシップと福祉のなかに経営の考え方をもち、人材の養成と経営手法の展開があったからといえる。

このような事業拡大し利益を上げていくことは、従来の福祉のなかではあまり考えてこなかった視点であるが、現実的に利用者の賃金が上がっていくことにより、利用者が自分のやるべき仕事を見据えて生きがいを感じている様子が職員にも伝わる。利用者の工賃や賃金が1

万円、2万円と増えていくことに、必ず生活が変化する。例えば友人同士で、食事をしたり大阪に買い物に出かけたりと、行動範囲が広がり社会関係も増え、利用者が生き生きするさまがみてとれる。福祉の理念のなかで経営ということは考えられてこなかったが、今回取り上げた事例は、福祉と事業経営の融合を検討していくうえで貴重な事例であろう。

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

障害者の就労支援と社会的企業 —日本の事例—

研究分担者 西村 万里子（明治学院大学法学部教授）

研究要旨

【目的】

本研究は労働市場への統合を目指す社会的企業(WISE)について実態調査を行ない、WISEにおける就労創出及び支援の実態、その課題、必要な支援システムを明らかにすることを目的とする。本報告書では日本における障害者の就労創出および支援を行なう先進的な社会的企業と位置づけられる事例の実態分析を行う。

【方法】

日本において、障害者の就労創出及び支援に取組み社会的企業に位置づけられる事業組織のヒアリング調査を行ない、事例分析した。

【結果】

収益事業を通して障害者の就労支援に取組む組織社会的企業チャレンジャーの事業特徴と課題が明らかにされた。チャレンジャーは就労環境・生産工程の工夫、積極的な営業により、収益事業部分の水準が高く、利用者の高い生産性と高い工賃を実現し、事業性・企業性が高く先駆的な社会的企業として位置づけられる。チャレンジャーの事業の特徴は組織が取組む障害福祉サービス事業の基礎の下に運営が可能となる構造であるという点であり、組織の事業性・企業性の実現は公的な制度基盤と自主的な収益事業の組み合わせによって達成できているといえる。したがって、組織の事業性・企業性の展開には公的制度基盤の存在とそれらの内容改善の重要性を認識することが必要である。

近年、欧米諸国に続いて、日本およびアジア諸国においても事業性・企業性の高い非営利組織の活動が社会的に要請されている。こうした事業に取組む組織・社会的企業に対する公的制度の基盤としての重要性が改めて確認され、公的制度の意義および内容について現状にあった検討をする必要があるであろう。

A. 研究目的

本研究は労働市場への統合を目指す社会的企業(WISE)について実態調査を行ない、WISEにおける就労創出及び支援の実態、その課題、必要な支援システムを明らかにすることを目的とする。本報告書では日本における障害者の就労創出および支援を行なう先進的な社会的企業と位置づけられる事例の実態分析を行う。

B. 研究方法

日本において、障害者の就労創出及び支援に取組み社会的企業に位置づけられる事業組織のヒアリング調査を行ない、事例分析した。具体的には、社会福祉法人武蔵野千川福祉会を運営母体とするチャレンジャーにインタビューを行い、事業概要、組織の経緯、特色、課題を明らかにした。

C. 研究結果

1. 事業概要

チャレンジャーの運営母体である社会福祉法人武蔵野千川福祉会（以下千川福祉会とする）は、「障害のある人の労働を発展させるとともに、地域生活の基盤づくりの努力をし、さらに全体的な福祉の増進をめざす」ことを基本理念のもとに知的障害者を対象として活動している。

「働くことと暮らすことの2つの基盤を作ることが不可欠である」という考えから、千川福祉会は就労支援サービスを提供する5ヶ所の就労事業所・作業所及び生活支援であるグループホーム、ショートステイ施設を運営している。複数の就労事業所によって利用者の働く能力と意欲の高低に対応できるように機能分化がなされている。チャレンジャーは、働く能力と意欲が最も高い利用者向けの事業所で

利用者数は千川福祉会全体で120名、チャレンジャーでは利用者数が40名、利用者の指導・支援する職員が4人である。

2. 組織の沿革

千川福祉会は、1970年代初頭のオイルショックにより企業を解雇されたり養護学校を卒業した障害者の行き場を作る必要性が認識され、1976年東京都武蔵野市八幡町に千川作業所（小規模作業所）を開所したことに始まる。東京都で3番目の作業所であった。

その後通所者増加に伴い、1987年、第二せんかわ作業所を楷書、この作業所がのちにチャレンジャーへ改称される。チャレンジャーは企業で就労していた障害者の給与と比較して、作業所の工賃が1万円程度と非常に低くなることに対応するため、チャレンジャーでの工賃を5万円とすることをめざして活動を開始した。

1990年になると、千川福祉会は各就労支援事業所を利用者の働く力に応じて機能分化することとし、働く力に応じた就労事業所を開設

していった。2002年にワークイン関前、2005年に武蔵境ワーキングセンター、2009年にワークイン中町が開所され、チャレンジャーが働く能力と意欲が最も高い利用者を対象とし、次いで武蔵境ワーキングセンター、ワークイン関前、ワークイン中町、千川作業所と働く力の低い利用者に対応した機能分化をしている。利用者の配属先は実習後決定している。

また、千川福祉会は地域の養護学校のそぐ調整の増加に対応できるように事業を拡張してきたが、障害者の働くことと暮らすことの両方を支援することを実現するために、2001年からグループホームを開所し、現在3ヶ所のグループホームを有している。その他、ショートステイ事業、障害児への取り組みにも事業を拡張している。

グループホームは利用者総数120名に対して19名分のみであり、グループホームを今後増やす計画が立てられている。

3. チャレンジャーの就労創出・支援

(1) 就労創出・支援の特徴と工夫

チャレンジャーは障害者福祉サービス事業（就労移行支援、就労継続支援型による多機能型）を提供し、ダイレクトメールの封入封緘作業、ノベルティグッズの箱詰め作業などを中心としている。

チャレンジャーの就労創出・支援の特徴について、第1に、利用者の働く能力と意欲の高低にあわせて5ヶ所の作業所を機能分化していることがあげられる。これは運営母体である千川福祉会の特徴となり、チャレンジャーは働く能力と意欲が最も高い利用者の配属先に位置づけられる。他の事業所でも同様の作業を扱っており、利用者の働く能力や意欲の変化にも事業所を移動することによって対応できるように工夫されている。

第2の特徴として、チャレンジャーは「高生産・高賃金を目指し」、意識改革や生産工程な