

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

1.2 本稿の目的

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

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

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

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

2. 日本労働者協同組合（ワーカーズコープ）連合センター事業団の取り組み⁸

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

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

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

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

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

いる。

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

2.2 センター事業団の事例① 自立支援センターまめの樹⁹

2.2.1 事業の経緯

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

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

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

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

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

2.2.2 事業活動について

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

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

きりさせることが重要となっている。

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

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

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

2.2.3 課題

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

ど新しい取り組みを進めているところである。

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

2.2.4 制度面について、他団体との関係

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

他団体との関係としては、障害者支援団体から実習を受け入れている。一般就労に関してはこれまで一般企業に3人就労している。区の保健師、支援団体、主治医、看護師、区の就労支援センター、障害者福祉担当部局とはやりとりがある。

2.2.5 働く人々の特徴

まめの樹で働く人々（障害者自立支援法に基づく利用者）の特徴については、障害者種別で見れば、精神障害者が約5割、知的障害者が約3割、身体障害者が約2割である。男女比は女性が7割、男性が3割である。組合員になっているのは4名で清掃の現場で働いている。先述したとおり時給は800円から900円で、働く時間は体調によって異なる。精神障害者の場合、安定して仕事ができるようになるのに時間がかかる傾向がある。自分の人件費は自分で稼ぐという考え方のもとで、それぞれが自覚を持って仕事をやるという方針のもとで事業を進めている。募集についてはハローワークで精神障害者、知的障害者、身体障害者についてそれぞれ募集することがある。ただし、現在、まめの樹があるビルのトイレ、エレベーターが狭いので、車いすの方を

受け入れることは難しい状況にある。

最後に、働いている方々から伺った話を紹介する。最初にお話を伺った方は、他の特定非営利活動法人のPC教室でまめの樹を知る。以前にいた作業所は辛いところだったが、今は人間関係が良く、精神的にも楽であり、現在、週2回の仕事が今後は週4回に増える予定とのことであった。現在の仕事が楽しいことを強調されていたが、その理由は、自分に仕事を任せてくれるからであり、自分が責任を持って仕事をできるからとのことである。与えられた仕事ではなく、自分で頭を使って、仕事の流れをくみだてて覚えて仕事をするのが楽しい。仕事を最初から最後までできるので楽しく、現在は、仕事をやりながら、仕事を覚えている段階とのことである。本人の感想としては、以前にまめの樹と一緒に働いていた方と比べると自分はまだ手探りの状態なので、もっと仕事ができるようになりたいと話されていた。

2.3 センター事業団の事例② 奈良西事業所¹⁰

2.3.1 事業の概要や特徴

奈良西事業所は、センター事業団の事業所のなかでも障害者の働く場として先進的な取り組みがなされている。センター事業団奈良エリアで働く人は95名（うち障害者13名）、そのうち奈良西事業所では17名（うち障害者9名）が働いている。仕事の内容は、事業所が立地する吉田病院の清掃業務や営繕の仕事が中心である。また、看護サポートとして、ホームヘルパー2級の資格を持つ障害者3名がローテーションで働いている。病院の人手が足りない時期には短期的に仕事を受託することもある。障害者が働くきっかけは、数年前に、当時の養護学校の教員から障害者を受け入れてほしいと要望があったことによる。病院の事務局とは1か月に1回定期協議をしており、新たな仕事の開拓のための提案なども事業所側から行っている。例えば、病院に通っていたけれどもバス停まで行けない人の送迎と買い物サービスを組み合わせて提供してはどうかといった提案をしている。病院の緑化事業も行っているが、その業務は所長自らが樹木の剪定や害虫駆除などをすべてを担っている。

所長自身がアイデアをいろいろ出し、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、働きすぎの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を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は疲れてしまうので、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仕事の積み重ね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てき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され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ク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のように活かされているのだろうか。まず、現場でも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見えてくるという。労働者達は支援組織に対しては支援されている手前言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、本音を聞くことができることである。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まれてい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、現場でも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いうことである。例えば、町会と仲良くしたり、地域の人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していくことがあげられる。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もの課題がある。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ところが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いうことである。

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を開設したことを機に、デポの運営を担うため、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（人じん）」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。最近では、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々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 ぼらん」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「ハローワーカー(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ターズ」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名が引き継ぎワーカーズ・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、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プは、2001年に横浜市金沢区にダ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た。例えば、よこはま若者サポーターズ連合会経由で実習生としてやってきたTさんは、オリープにて職場体験実習後、半年間ボランティアとして活動し、その後オリープ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つて進めている。オリープによれば、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・就業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ド」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タイ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く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 法人共同連の共同事業所運動・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「共同事業所運動」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

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き就労継続支援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作業所へと移行した。ねっこ共働作業所は全員の給料が少下がつても「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作業所として「掃除屋ブリ」（ブ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、シフトを組んでも正月も休みもなく1年中清掃をし、平均月収11.3万円を実現している。掃除屋ブ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おう機会（市民に対する啓発機会）にもつながっている。掃除屋ブ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れは都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ヤル・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る。

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、NP0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。あうんは使途が限定されず自由に活用できる形で行政が補助金や支援を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つ

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。そのようにななかで、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年に事務所の中の半分を週数回から提供し始めた。これが現在のさなぎの家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て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、販売価格も安いため原材料費を抑える努力をしている。食材の仕入れは、フードバンク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&メンタルトレニング」というジョブトレニングを実施していた(2009年3月末迄)。トレニングの修了生は、スキルがあ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。そこでトレニング自体のスキルも多様化したほうがいいという判断に至り、一旦それまでのジョブトレニングは2009年3月で修了し、2009年8月からは、新規のトレニングを開始する。新規のトレニングは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。

5.3.4 若干の課題

さなぎの食堂は、トレニング生の受け入れ先となっており、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う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³⁰。

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を増やすことで、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、事業の入れ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、独自の事業

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る。

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いるもの、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の点では、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場を提供する場合、福祉的就労として働く場をつくりだす場合などである。現実には様々なかたちでの仕事の場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業阻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いている現状がある。本稿で取り上げた事例のみならず、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計に関す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た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
に取り組み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の概念については、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「縮論—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)
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」
に取り組み社会的企業の現状—(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(ワークーズコープ)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ご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クーズコープ「自立
支援センターまめめの樹」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めの樹について紹介したのとして
は、川地素馨「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28日にセンター—事業団奈良エリアマネージャ—
奈良西事業所長の西内武志さんに伺った話による。なお、奈良西事業所の取り組み
について紹介したのとして川地素馨「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告さ
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. (佐藤紅綾・白井和宏訳「ワークーズ・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=ワークーズ・コープの意義と可能性」日本労働者協同
組合連合会編「ワークーズコープの挑戦—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回ワークーズ・コレクティブ全国会議 in 北海道記録集」2004年、61
頁。

16 ワークーズ・コレクティブの価値と原則は以下のとおりである。価値:ワーク
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]ワークーズ・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
り出すものである。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、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
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りません。解
散時に清算後の組合財産は他の協同組合、またはワークーズ・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有によって高めま。⑥[地域社会への貢献]ワー
クス・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。③(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) 一歩けない! 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「対等な働きあひから、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、発行に申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円で指定取り扱い店は寿地区内の4店舗となっている。

²⁹ スーパーマーケット、食品会社、食料会社などから、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、余剰食料的なものを受け取り、福祉施設などへ分配している団体。

³⁰ 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 Entreprises 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

るといふことは、裏を返せば、これらの機能を中心的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ッ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