

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

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

このように、ワークフェアは、第1に、広義には福祉に関するさまざまな給付を受

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

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

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

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

3. WISEの研究動向

続いてここでは、WISEに関する議論の動向を代表的な先行研究に依りながら概観しよう。WISEに関する研究を先導しているEMESネットワークに属するダヴィステールらは次のようにWISEを規定している。すなわち、WISEとは「労働市場において深刻な困難を経験したことのある人々

が、WISEそれ自体もしくは一般の企業内で職業を通じた統合を実現することを主な目的とする自立した経済主体」と説明される(Davister et al, 2004: 4)。

そしてWISEの事業領域としてヨーロッパにおいて最も一般的なものとしては、単純労働(建築や大工仕事など)、廃品回収やリサイクル、公共空間・緑地の管理、梱包作業などがあげられるという(Davister et al, 2004: 3)。

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4. まとめ WISE概念にまつわる課題

最後に、WISEという概念を考察する上での課題について整理しておく。

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

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

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

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

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

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

【参考文献】

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

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

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

.....
 <プロフィール> はしもと さとる

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

.....



日本におけるワーク・インテグレーションに 取り組む社会的企業の現状

—(財)ヤマト福祉財団の事例から—

松本 典子(駒澤大学経済学部専任講師、協同総研会員)

1 はじめに

2005年10月の障害者自立支援法の成立によって、障害者支援の現場では障害者の自立とは何かが議論される一方で、障害者の就労・就業がより注目されるようになってきた。

就労・就業を希望する障害者が働く場所には、「福祉工場」(平成20年度平均工賃月額^(注1)・11万8,602円)、「入所・通所授産施設」(月額1万2,712円)、「小規模通所授産施設」(月額8,769円)、障害者自立支援法施行後に追加された「就労継続支援A型事業所」(月額8万1,633円)「就労継続支援B型事業所」(月額1万2,989円)、そして一般企業や市民事業組織などがあげられる。しかし、授産施設やB型事業所における平均工賃はいずれも極めて低く、また56人以上規模の民間企業における障害者の法定雇用率は1.8%であるにも関わらず2009年6月の実雇用率は1.63%にすぎない^(注2)。働きたい・給料を稼ぎたいという障害者の希望が実現することは非常に困難な状況であるといえる。

本稿では、1993年の設立以来、障害者の就労・就業支援を積極的に進めている(財)ヤマト福祉財団の事業を考察することで、ワーク・インテグレーションに取り組む日本における社会的企業の現状の一端を把握することとしたい。

2 (財)ヤマト福祉財団の設立背景

ヤマト運輸株式会社の社長・会長を歴任した故・小倉昌男氏は、1993年に障害者の自立と社会参加を支援するために個人財産24億円を基本金として(財)ヤマト福祉財団(以下、財団とする)を設立した。

設立直後は助成事業を中心に運営されていたが、小倉氏は1996年から障害者施設の見学に出向き「共同作業所(小規模作業所とも呼ばれ、そのほとんどが無認可で設立されていた)」の経営状態やそこで働く障害者の工賃月額が1万円に満たないという状況を知って、障害者の工賃を上げ、働くことの喜びと自立を実現するには、作業所等の施設も「経営力」を身につけることが必要であることを痛感し、1996年に「小規

模作業所パワーアップセミナー」を全国7カ所で開催した。

現在、財団の基本財産は約37億円、賛助会員数は法人が45社、個人が5万1,609名(2009年3月末日)である。事業は、助成事業と自主事業を柱として、助成事業では、障害のある大学生に対する奨学金の支給、障害者施設等の整備・改善、備品購入等に対する助成、障害者福祉に関する各種講演会・研修事業、各種出版・啓発活動、各種調査・研究事業に対する助成、障害者を中心とする各種文化事業、スポーツ活動における助成など、自主事業では、障害者が働く福祉施設を対象に、「(工賃)5万円をめざして」をテーマにした2泊3日の宿泊研修である「パワーアップセミナー」(受講料は5,000円、交通費・宿泊費・食費・交流会費は財団負担)、ヤマト運輸株式会社との連携を活かしたクロネコメール便配達事業、スワンベーカーリー事業、就労移行支援事業などが実施されている。

障害基礎年金は、障害の級別などによって受給額は異なるが、月額約6万5千円～8万2千円が支給される。障害基礎年金に加え、月額約10万円の収入を得ることができれば、経済的な自立は不可能ではなく、財団では、障害者が1万円でも2万円でも多くの工賃・給料を獲得できるように、現在は5万円を目標に支援事業を展開している。

3 スワンベーカーリー事業

パワーアップセミナーの実施に止まら

ず、障害者による10万円以上の月給の獲得を実現する方途として、1998年6月に財団とヤマト運輸株式会社は株式会社スワン(2001年8月よりヤマト運輸の特例子会社)を設立した。

株式会社スワンは、株式会社アンデルセンの現取締役会長である高木誠一氏からパン製造技術の申し出を受けてパンの製造・販売を事業化し、1998年6月にスワンベーカーリー銀座店、2001年11月に赤坂店、2002年10月にスワンカフェ銀座店を開設した。3店舗はいずれも株式会社スワンの直営店であり、約30名の障害者が契約社員として雇用されている。約7割の障害者が30時間以上労働し、年齢は20～30代と若手が多い。10年近く継続して働く人も多く定着率は高いと言える。

株式会社スワンは、さらなる雇用の場を創出するために、財団とともにスワンベーカーリーのフランチャイズ出店も拡大させてきた。現在全国に24のフランチャイズ店舗があり、280名の障害者(知的障害者が75%を占める)が雇用されている。フランチャイズ店の母体は、障害者の雇用施設である社会福祉法人や一般企業である。パンの製造技術指導は株式会社スワンと株式会社アンデルセン、経営指導は株式会社スワンが実施し、各店舗は独立採算制で運営されている。

フランチャイズ店舗の中でも1998年のパワーアップセミナーに参加した元養護学校教諭の小島靖子氏が1999年に設立した(有)ヴィ王子およびスワンベーカーリー十条店

(フランチャイズ1号店)は、福祉(社会性)と経営(企業性)の理念を両立させた成功事例といえる。(有)ヴィ王子ではパンの製造・販売だけではなく、宅配サービスによって販路を拡大し、さらに宅配で得られた人的ネットワークによって厚生労働省内にスワンベーカーリー霞ヶ関売店やスワンベーカーリー赤羽店の新規開設なども行った。雇用の場の創出・事業拡大の一環として、2004年からはメール便配達事業にも参入し、地元ブックオフの古書中間買い取り事業にも参入している。現在小島氏は、パワーアップセミナーの講師を務めることもあり、就労支援に関する良い循環が形成されているといえる。

4 クロネコメール便配達事業

スワンベーカーリー及びカフェで働く障害者は、知的障害者の割合が比較的高い。それに対して店舗や宅配による対面販売において精神障害者の割合が低いのは、対面販売を苦手とする人の場合、職務自体が合わないこともあるためである。財団では、障害者のニーズに応えた職域拡大を追求して、2004年10月にヤマト運輸株式会社の事業の一つであるメール便配達業務を障害者の新たな就労・就業の場とすることにした。

メール便配達事業は、障害者施設・作業所の責任者が、財団を介してヤマト運輸株式会社と契約を結び(契約期間は3カ月ごとに更新)、施設・作業所の障害者がメール便(ダイレクトメール、カタログ、雑誌など)を郵便受けに配達する業務である。

ヤマト運輸株式会社の従業員が、施設・作業所の職員に対して全国版「配達マニュアル」に沿った10日間程度の研修を実施し、研修終了後は施設・作業所職員が障害者とともに同行配達し、最長でも3カ月程度で配達ができるようになる。施設で業務を受託した障害者は、一般の配達員と同様に「クロネコメイト(通称メイトさん)」と呼ばれ、ヤマト運輸株式会社の制服を着用する。また、メール便仕分け作業、配達ルートマップづくり、配達、情報入力といった業務内容だけではなく、メール便1冊あたりの配達委託単価(地域によって異なるが1冊につき20~25円程度)も一般の配達員と同一である。

2009年9月のメール便配達事業への参入施設・作業所数は、47都道府県332カ所であり、1,297名の障害者が業務を受託している。精神障害者62%、知的障害者26%、身体障害者3%という割合になっている。仕分け作業のみ、配達のみ、などと業務細分化が容易であり、障害の程度にあわせた作業分担ができることが特徴である。また、宅急便が時間単位・対面での宅配であるのに対し、メール便は日単位・ポストイングでの業務のため受託当日中に配達を終わらせればよく、作業途中で休憩を取るなどストレスも少なく体調管理がしやすい。地域に出て、ヤマト運輸株式会社の制服を着用して働くことで、誇りを持つことができるという。業務開始時は1日に数冊しか配達ができなくても、慣れてくると数10冊、数100冊を配達できるようになり、仕事によ

て培った自信が一般就労につながることも多い。現在までに一般就労につながった障害者は、全体の約1割である。メール便配達事業によって地域で信頼を得た施設・作業所の中には、地元の企業などから仕事をもらえるようになったという事例もある。

5 就労移行支援事業

2006年5月、財団とヤマトホールディングス株式会社によって、社会福祉法人「ヤマト自立センター スワン工舎新座」が埼玉県新座市に設立された。障害者自立支援法に基づいた就労移行支援事業の認可を受けている。2年間で一般企業に就労するための社会的スキルを養う。2009年8月までに累計39名(全体の約30%)が一般企業24社に就労している。

ヤマト自立センターには、「スワンベーカーリー新座店」とヤマト運輸株式会社の制服などをクリーニングする「スワンランドリー」が併設され、就労に必要な知識や技術の習得が実践されている。企業に就労後もヤマト自立センターの職員による定期的点検が行われ、企業の担当者との相談に乗ることで、障害者の企業への定着率を高めている。

6 おわりに

財団は、小倉氏の「障害者の月給1万円からの脱出」という理念を継承するだけでなく、現在は「5万円をめざして」事業を拡大・拡張させている。また財団は、障害者の就労施設やワーク・インテグレーション

に取り組む社会的企業に対する支援だけではなく、組織内にスワンベーカーリーという就労の場を創造し、そこで培われた経営と福祉のノウハウを施設と共有し、様々な団体とネットワークを形成、拡大させて障害者就労に貢献している。

他方、本事例の検討を通して障害者の就労に関する社会的課題もみえてきた。『平成21年版障害者白書』によれば、日本の障害者総数は724万人であり、総人口の5.6%を占める。この値に対して障害者雇用促進法の法定雇用率1.8%はあまりに低く、法定雇用率の引き上げは緊急の課題である。『ヤマトグループCSR報告書2009』によれば、ヤマトグループの2008年度の障害者雇用率は2.16%(1,616名)であり、その障害者雇用率は比較的高いともいえる。しかし、先進的企業だけではなく全ての企業が自主的に雇用率を引き上げていくこと、就労支援だけではなく障害者の生活支援に関わる相談機能等を充実させること、さらには障害者だけではなく全ての従業員にとって働きやすい職場づくりを継続してめざすことなどが今後さらに求められるだろう。そのためには、法的組織形態や組織の規模に関わらずワーク・インテグレーションに取り組む全ての社会的企業が課題を共有し合うこと、障害者自立支援法の抜本的改正、行政による生活支援も含めた就労支援の強化等が重要となろう。

脚注

1)各施設・事業所における平均工賃は、厚生労

■ 特集 日本における社会的企業の実践的展開

働省HP「平成20年度工賃(賃金)月額の実績について」、参照。

2)厚生労働省HP「平成21年6月1日現在の障害者の雇用状況について」、参照。

【参考文献】

- ・小倉昌男「福祉を変える経営－障害者の月給一万円からの脱出」日経BP社、2003年。
- ・小島靖子「障害者の社会参加と就労支援－社会起業の視点から考える」『社会福祉研究』第104号、2009年、59～62頁。
- ・小松陽一・北島治「経営行動の多様性分析」『関西大学総合情報学部紀要「情報研究」』第23号、67～102頁。
- ・佐々木利廣・石光裕「ヤマト福祉財団と障害者支援」『京都マネジメント・レビュー』第14号、2008年、195～204頁。
- ・牧野節子『はばたけスワンベーカー』汐文社、2003年。

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

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

..... <プロフィール> まつものりこ

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

労働統合型社会的企業とは何か — 欧米の動向と日本への示唆

橋本 理

(関西大学社会学部准教授)

1. 日本における社会的企業論の概況

日本で展開されている社会的企業論は多種多様である。それらは概して、社会的な価値の実現に重きをおく事業組織やその諸活動について論じられる点では共通しているが、論者によって分析対象とされる事業組織の形態は様々である。例えば、NPO法人や協同組合などのいわゆる「非営利」の事業組織のみに着目し、株式会社に代表されるいわゆる「営利」企業をその対象から除外する論者もいれば、昨今ではCSRと称されることも多い営利企業による社会貢献や社会的責任の範疇に入る諸活動を主要な対象とする論者もいる。使用される用語も、社会的企業 (social enterprise) という言葉のほか、社会起業家 (social entrepreneur) やソーシャル・ビジネス (social business) という語句が用いられることもある。また、扱われる内容も、社会的な事業を立ち上げる起業家のイノベーションやそれを生み出す諸条件を検討するもの、社会政策上の課題や事業組織のガバナンスのあり方について分析を試みるものなどがあり、その分析対象や手法は一様でない。このような現況は、日本の社会的企業論が、欧州や米国における研究や実践を紹介するなかで展開されてきており、多様な海外の動向が反映されていることによるところが大きい。また、社会的な価値の実現に重きをおく事業組織やその諸活動は、現実には多種多様なものが含まれることになるので、種々の活動の事例紹介が

様々な角度から展開されている状況が生じている¹⁾。

だが、日本における社会的企業論について、いくつかの特徴的な点を指摘できる。第一に、日本においては、NPO論の文脈から社会的企業論を捉えることが有効であることがあげられる。例えば、福祉領域のNPO法人のなかには活動の事業化が進展している事業組織がみられ、マネジメント手法の導入が求められるような状況も生じている。財やサービスの生産・販売に伴う事業収入に依拠する割合の大きいNPO法人の出現は、社会的な価値の追求をビジネス的な手法を用いて実現する事業組織のあり方に関する議論を引き起こし、その論点は社会的企業論の素地となっている。社会的企業論は必ずしもNPO法人のみを対象とするものではないとされるが、日本における社会的企業論の対象となる事業組織の多くはNPO法人の形態をとっているという現実がある。なお、具体的な論点としては、社会的な価値の追求を伴う事業活動を行ううえでのイノベーションのあり方が重視される傾向があることを指摘できよう。

第二に、福祉国家政策が変容を迫られており、俗に「新しい公共」という言葉で表現される領域の諸活動を担う事業組織のあり方が模索されているという現状がある。国や自治体による公共的な財やサービスの供給については財政危機や官僚制の逆機能の深刻化が指摘され、また従来型の地縁や企業を中心とした生活リスクの回避 (帰属集団や所属組織による生活リスクの回

労働統合型社会的企業は社会的排除への処方箋たりえるか

特集 「労働統合型」社会的企業の可能性

避)の基盤が損なわれるなか、「新しい公共」を誰がどのように担うかという課題が生じている。従来型の社会政策が変容を迫られるなか、市場や政府を通じた財やサービスの供給がうまくいかない領域において新たな財・サービス供給の担い手として注目を集めたのがNPOという概念であった。NPOは1990年代の半ば頃から急速に関心を集め、1998年の特定非営利活動促進法の成立というかたちの制度面での進展をみせた。その後、2000年代初頭以降から、社会的な価値の追求とビジネス手法を何らかのかたちで結びつけることを試みる事業活動やそれを担う事業体について、社会的企業という概念を用いる動きがでてきたのである。それらの議論のいくつかは、その事業を立ち上げる具体的なヒト(その起業家精神やリーダーシップ、イノベーション手腕、カリスマ性など)に着目する「社会起業家」を扱った議論や、企業の社会的責任や社会貢献といった観点から論じられるCSR論と結びつけたかたちで論じられるようになっていく。

2. 欧米の社会的企業論の動向

このような日本の社会的企業に関する動きは、欧米の実践や研究動向の影響を強く受けている。それでは、欧米の社会的企業論の動向はどのようなものであろうか。実のところ、欧米の社会的企業論と一言でいっても様々な文脈のもとでの議論が存在し、対象とされる事業組織の形態や事業活動の中身も様々なものが含まれる。そして、日本の社会的企業論はそれらの多様な動向を反映したかたちで多岐にわたる論点を含んで展開されているという状況にある。だが、社会的企業という概念のもとでの議論からいくつかの特徴的なパターンを見いだすことが可能である。まず、単純化して言えば、一般に、欧州や米国における社会的企業論も、おおむね従来型の政府を中心とした公共サービスの供給のあり方の変容、民間の主体による公共性や社会性を有した事業活動の必要性の高まりなどが、その背景となっている。これらは、NPOやサード・セクターといったかたちで議論され

る場合と同様に、公共的な財やサービスの供給に関して政府や市場を通じたかたちでは不十分な状況に直面するなか、新たな事業形態の模索のなかから、社会的企業という新たな事業組織のあり方を提起しようとする試みの一種とみなすことができよう。

また、グローバリゼーションや環境問題の進行などに伴う現代の社会問題の多様化に対応するかたちで、新たな社会問題の解決手法の担い手として社会的企業という概念が脚光を浴びるという構図もみられる。具体的には、たとえば、マイクロクレジットやフェアトレードなどのような社会的な価値の追求とビジネス手法を結びつけた新たなスタイルの事業活動が注目を集めており、その担い手となる事業組織として社会的企業が位置づけられている。また、このような社会的な価値の追求とビジネス手法を結びつける担い手である社会起業家への注目が高まるなか、米国を中心にビジネススクールにおいて社会起業家に関するコースが立ち上げられるなど、社会的な価値の追求とビジネスとの融合をどのように進めるかについて、その実践のあり方への関心が高まりをみせている。

そのほか、この小論のテーマである「労働統合型社会的企業」という概念との関連でいえば、何らかの就労阻害要因を抱えている人々を積極的に雇用したり、それらの人々に就労や職業訓練の場を提供する事業組織の動きが注目されており、社会的企業論の主要な対象の一つとなっている。その代表的な例としては、イタリアの社会的協同組合があげられる。イタリアでは1991年に社会的協同組合法が制定され、その後の欧州における社会的企業論の展開の端緒として位置づけられる。

他の欧州諸国においても、社会的企業という概念に対して実践家および研究者の双方から注目を集める状況がある。たとえば英国においては、2000年代の初頭から社会的企業という概念への関心が高まり、社会的企業の育成に向けた様々な政策の展開がみられ、法制度としては、2004年にCommunity Interest Companyという新たな法人格が生まれ出されるなど、公共性や

社会性を備えた事業組織の活動の基盤を整える動きが進められている。また、EU諸国をカバーする社会的企業の研究ネットワークである EMES (L'Émergence des Entreprises Sociales en Europe) が形成されて社会的企業の国際比較研究が進められており、社会的企業という概念の分析と普及に一役かっている状況がみられる。

そして、アジア諸国や日本は、上記にみるような米国や欧州の様々な社会的企業に関する実践や研究の影響を受けながら、様々なタイプの社会的企業論が展開されている状況にある。そのようななか、韓国において、2006年に社会的企業育成法が成立したことは、アジア諸国における動きとして注目されるものといえよう。同法は、脆弱階層に社会サービスや就労の場を提供することを主眼としており、本論のテーマである労働統合型社会的企業を考察するうえでも重要な位置にあることを指摘しておく必要がある。

3. 労働統合型社会的企業 (WISE)に関する議論の特徴と課題

社会的企業論への関心が高まるなかで、新たに注目を集める概念として議論の俎上にのぼるようになってきたのが、労働統合型社会的企業 (work integration social enterprise: WISE) である。先に取り上げたEMES研究ネットワークでは、社会的企業の主要な活動領域として、対人社会サービスと労働統合 (work integration) の二つをあげている。EMES研究ネットワークはEU諸国におけるWISEの比較研究を進めており²、それらの研究の成果を踏まえながら、アジア諸国や日本においても徐々にWISEという概念に対する関心が高まりをみせ始めている状況がみられる。

WISEという概念が注目される背景としては、ワークフェアという概念を用いて論じられるような、労働と福祉の関係を改めてとらえ直す動きが進行していることがあげられる。ワークフェアという概念をめぐる議論の中身

は多岐にわたるため、ここでその詳細を論じるわけにはいかないが、大まかには福祉の受給者であった人々を就労へと導こうとする諸政策を総称する概念としてとらえることが可能である³。ワークフェアに関する議論は、改めて貧困問題への注目が高まるなかでその重要性を強めているが、その中心的な論点は、政策・制度設計のあり方や当事者のおかれている現状分析にある。だが、それらの分析に加えて、対象となる人々が具体的にどのようなかたちで就労できるのかという点についても考察する必要があるとの認識が高まりつつあり、就労の場を生み出す主体としてWISEという概念への注目が集まり出すようになってきたといえよう⁴。

さて、欧州のWISE研究によれば、WISEが主要な対象とする当事者の属性は、障害者および何らかの就労阻害要因を抱える人々 (たとえば、弱い立場にある女性、移民、失業を繰り返す若年、アルコールやドラッグ中毒者など) である。具体的な事業形態としては、先に言及したイタリアの社会的協同組合がその先駆的な事例としてあげられる。イタリアの社会的協同組合はA型とB型に分けられ、B型に該当するものが社会的に不利な立場にある人々の労働統合を目指すものである。欧州の他の諸国においても、その呼称は様々であるが、何らかの就労阻害要因を抱える人々の労働統合を進める諸事業組織の実態分析が進められている段階にある。そして、日本においても、主として欧州の実践や研究動向を踏まえながら、WISEに関する実態分析が進められつつある。その具体的な動向についてはこの小論に続く論稿にゆずることとし、最後に、WISE研究の今後の課題や論点を整理することにしよう。

第一の論点として、社会的企業、とりわけWISEのような社会政策上の課題に関わる事業を展開するうえでは、公的な財源や公的な制度によって形成された市場における事業収入に依拠する割合が大きいということがあげられる。つまり、社会的企業論の対象となる諸事業組織は、必ずしも「企業」という用語から想起されやすい独立採算で立ちゆくような存在ではない

ということである。特に、WISEの場合には、公的な財源に基づく補助金や事業受託による収入、公的な制度の枠組みによって形成された市場からの収入に依存する傾向が強い。したがって、社会的企業の台頭は、必ずしも関連諸領域における公的な役割がなくなることを意味するのではなく、社会的企業の活動条件の整備やそのための財源の確保などの面において、国や自治体の役割はむしろ重要度が増すこともあると考えられる。

第二に、社会的企業論では事業組織の法人格のあり方にこだわらないという論調が一般的ではあるが、現実問題としては、社会的企業の活動にそぐう法人制度を整えることが必要となる。すでにみたようにイタリア、英国、韓国などにおいて、関連の法制度がつくられてきており、日本においても、社会的企業やWISEの活動を促すために、法人制度のあり方についての議論が進められている段階にあり、その動向を注視する必要がある。

最後に、WISEが対象とする当事者について触れておきたい。現段階では、WISEは何らかの就労阻害要因を抱えた人々の雇用や就労を支援することが課題とされている。いわば、就職困難者層を主な対象として、それらの人々の就労支援や職業訓練、雇用を積極的に行うところに、WISEの存在意義が見いだされている⁵。だが、雇用の非正規化や不安定化が進行し、「雇用なき成長」とも指摘される状況が改善をみせる兆しが薄いなか、WISEが対象とする人々が

一般労働市場全般に広がりをもたせることも考えられる。とりわけ、若年者の雇用問題の深刻化は、雇用を重視するタイプの企業組織の存在意義について再検討を促すものと考えられる。この論点は、WISEという概念が、そもそも企業が社会のなかで果たす役割とは何かという根本的な課題について、人々の働く場の提供という視点から再考察を迫るものであることを意味しているのではなからうか。その意味において、社会的企業やWISEという概念は、現代社会における企業の存在意義について再検討を促すものとして捉えることが重要となる。

1 多様な社会的企業論の動向についてはさしあたり、拙稿「社会的企業論の現状と課題」『市政研究』第162号、大阪市政調査会、2009年、拙稿「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』第41巻第1号、関西大学社会学部、2009年、拙稿「ホームレス問題と社会的企業—社会的な事業と貧困ビジネスの境界をめぐる基本的視座」『ホームレスと社会』第2号、明石書店、2010年を参照されたい。

2 EMES 研究ネットワークにおけるWISEの研究については、Nyssens, M. eds. *Social Enterprise*, Routledge, 2006を参照されたい。

3 ワークフェアという概念の論点については、埋橋孝文編『ワークフェア—排除から包摂へ?』法律文化社、2007年を参照されたい。

4 たとえば、宮本太郎『生活保障—排除しない社会へ』岩波書店、2009年を参照されたい。

5 日本においては、たとえば、地域雇用政策という観点から、その課題についての取り組みが進められている現状がある。その論点については、さしあたり、中山徹・橋本理編『新しい仕事づくりと地域再生』文理閣、2006年を参照されたい。

日本における労働統合型社会的企業の傾向と類型

松本 典子

(駒澤大学経済学部専任講師)

1. 日本における労働統合型社会的企業の事例と傾向

日本における労働統合型社会的企業 (WISE) は、活動分野、活動目的、法人格のあり方などにおいて多様である。例えば、ホームレス支援や障害者支援に関わる団体として表1のような団体が、日本のWISEの代表事例のごく一部としてあげられる。

全国に点在するホームレス支援団体の多くは、2010年にNPO法人として認証・設立された「ホームレス支援全国ネットワーク」に属し、

団体毎にホームレスの就労支援・生活相談支援などを実施するとともに、ネットワークを活かして政策提言なども行っている。また、全国の障害者支援団体の多くも「きょうされん」などの中間支援組織とネットワークを形成し、継続的に障害者の就労・生活支援に関する情報交換や政策提言を行っている。他方で、近年、こうした活動分野ごとのネットワークだけではなく、イタリアの社会的協同組合B型の実践の流れを汲んだ労働者協同組合 (ワーカーズ・コープ)、ワーカーズ・コレクティブ、

表1 日本におけるWISEの事例

①ホームレス関連団体

団体名	法人格	事務所所在地	主な活動・事業内容	活動形態
あうん	企業組合	東京都荒川区 東日暮里	リサイクルショップ事業、便利屋事業、など ※詳細は、本誌の吉中論文を参照	協同・起業型
さなぎ達	NPO 法人	神奈川県横浜市 中区寿町	さなぎの家 (憩いの場、衣料・日用雑貨の提供)、さなぎの食堂の運営、など	支援型 雇用型
自立支援サポートセンターもやい	NPO 法人	東京都新宿区 新小川町	入居支援、生活相談支援、など	支援型
自立支援センター ふるさとの会	NPO 法人	東京都台東区	自立支援センター事業、宿泊所事業、訪問介護事業、就労支援事業、など	支援型 雇用型
日本労働者協同組合連合会センター事業団	任意団体 NPO 法人 企業組合	東京都豊島区 池袋	施設管理関連、緑化、食関連事業、など	支援型 協同・起業型
釜ヶ崎支援機構	NPO 法人	大阪府大阪市 西成区	就労機会提供、就労自立サポート事業、福祉・生活・健康サポート事業、寝場所提供事業、など	支援型 雇用型
北九州ホームレス支援機構	NPO 法人	福岡県北九州市 八幡東区	炊き出し、物資支援、保険・医療支援、相談支援、自立支援住宅事業、就労支援、保証人確保支援、など	支援型
ビッグイシュー日本	有限会社	大阪府大阪市 北区堂島	雑誌「ビッグイシュー」の販売	支援型
ささしま共生会	NPO 法人	愛知県名古屋 市昭和区	炊き出し、生活相談、デイケア事業、住居提供、など	支援型

共同連などによる協同労働の取り組みが社会的企業と評価され、そのネットワーク力を活かして日本の社会的企業法にもあたる「協同労働の協同組合法」の制定に取り組み、最近ではホームレス・障害者・若年者の就労支援を強化し、日本におけるWISEと評価できる活動にも積極的に取り組み始めている。

2. 日本における労働統合型社会的企業の類型と課題

試論的ではあるが、今回取り上げられなかった事例も含めて、その機能に基づき日本のWISEを類型化すれば、その活動形態は二つに大別することができる。第一に、自組織における就業・就労訓練を通じ就労困難者を労働市場に統合することを課題とする支援型のWISE（活動形態：支援型）であり、従来の中間（支援）組織に該当するNPO（例えば、NPOサポートセンター）や協同組合（各種生協など）がこの役割を担っている場合も少なくない。第二に、自組織に働く場を創出し、就労困難者を労働市場に統合することを課題とする雇用創出型のWISEである。後者はさ

らに、就労困難者を自組織に積極的に雇用する雇用型組織（活動形態：雇用型）および就労困難者が持つ専門性を活かし、仲間とともに働く場を創出する協同・起業型組織（活動形態：協同・起業型）に分類できる。事業組織のなかには、これらの機能のいくつかを併せ持つものもある。重要なことは、こうした活動形態に沿って各々の団体に必要な政策支援を充実させていくことにある。

本稿では障害者を支援するWISEに焦点を当て、その特徴と課題を論じる。

(1) 支援型

支援型WISEと位置づけられるNPO法人共同連は2004年の第22回全国大会において「社会的事業所」制度作りという新たな目標を掲げ障害者支援を行っている。滋賀県では2005年4月に社会的事業所制度が成立し、同様に支援型WISEとも位置づけられるおおつ働き・暮らしセンターは、社会的事業所等の設立・支援を行い、相談や行政との仲介機能の役割を担っている。

支援型WISEは、障害者の自立には就労支援だけでなく生活支援などを含めた総合的

②障害者関連団体

団体名	法人格	事務所所在地	主な活動内容	活動形態
きょうされん	任意団体	東京都中野区	障害者の就労支援・生活支援、など	支援型
日本労働者協同組合連合会センター事業団	任意団体 NPO 法人 企業組合	東京都豊島区 池袋	施設管理関連、緑化、食関連事業、など	支援型 協同・起業型
ヤマト福祉財団	財団法人	東京都中央区 銀座	スワンベーカーリー事業、クロネコムール便事業、就労移行支援事業、など	雇用型 支援型
日本理化学工業	株式会社	東京都大田区 (本社)、神奈川県川崎市 (営業事務所)	文具・事務用品製造販売、プラスチック成形加工、など	雇用型
ワーカーズ・コレクティブ協会	NPO 法人	神奈川県横浜市	就労支援、コミュニティキッチンぼらん運営事業、調査研究・講座企画開催事業、など	支援型 協同・起業型
ココ・ファーム・ワイナリー	有限会社	栃木県足利市	ワインの製造・販売	雇用型
わっぱの会	NPO 法人	愛知県	共働事業所づくり、パン（無添加パン「わっぱん」）・洋菓子の製造・販売、リサイクル事業、就労支援、など	支援型 雇用型
共同連	NPO 法人	滋賀県大津市	社会的事業所制度づくり、国際交流会・研究会の実施、政策提言、など	支援型
おおつ働き・暮らし応援センター	任意団体	滋賀県大津市	共働事業所づくり、研究会の実施、政策提言、など	支援型
エル・チャレンジ	事業協同組合	大阪府大阪市 北区	就労体験、就労支援、など	支援型 雇用型

な支援が必要であることを痛感していることが少なくない。しかし、WISEだけでは実現できない課題も少なくないため、政府や行政による長期的な視点に立った総合的な支援が求められており、また地域コミュニティの理解や支援も今以上に必要となるであろう。

(2) 雇用創出型（雇用型と協同・起業型）

雇用型WISEと位置づけられるヤマト福祉財団では、1998年6月にヤマト運輸株式会社とともに株式会社スワンを設立し、1998年6月にスワンベーカリー銀座店、2001年11月に赤坂店、2002年10月にスワンカフェ銀座店を開設し、パン等の製造・販売に障害者を雇用している。同様に雇用型WISEとも位置づけられるNPO法人わっぱの会では、無添加パン「わっぱん」や洋菓子の製造・販売を通じて障害者を雇用している。

協同・起業型WISEとも位置づけられるワーカーズ・コープは、働く人々が出資をして民主的に経営し人と地域に役立つ仕事を起こす協同組合であり、その一つの事業体である奈良西事業所は立地する吉田病院の清掃業務を受託したり、奈良公園地下歩道などの清掃事業を行政から受託するなど組合員と障害者らが自主的に事業を創出している。

雇用創出型WISEの中でも協同・起業型は、行政の委託事業を受託する必要性から止むを得ずNPO法人格を取得し雇用形態をとっている場合もあるが、そもそも雇用／被雇用関係を望まないワーカーズ・コープ／コレクティブにとっては組織理念との矛盾が生じることになる。現状では労働者全てが出資し経営し働くことを求めて協同・起業型WISEを形成したくともその理念に当てはまる法人格（イタリアの社会的協同組合B型や韓国の社会的企業育成法のようなもの）がないために、現在「協同労働の協同組合法」の法制化が目指されている。

以上において考察した両類型に共通する課題は資金調達・確保の困難性である。積極的に事業を開拓している組織もあるが、自主事業収入のみでは障害者も含めて全員の生活を

保障できないことも少なくない。したがって、行政の委託事業や指定管理者制度、社会的事業所制度の補助金収入などに頼らざるを得ない現実を否定できないが、総収入に占める割合が増えるほど行政の意向に左右されやすいという課題に直面する。今後、多様な労働統合型社会的企業（WISE）が出現するようになれば、支援型／雇用創出型に関わらず、労働統合の対象者に対する就労支援だけでなく、生活支援も含めた包括的かつ継続的な支援の役割を担うことが求められるようになるだろう。こうしたWISEの包括的・継続的な運営を可能にするためには、行政の委託や補助金のあり方を検討することも含めて、社会的企業全体の支援体制を整備することがますます重要になるであろう。

参考文献

- *松本典子・西村万里子・橋本理・吉中季子「ワーク・インテグレーション・ソーシャル・エンタープライズをめぐる現状と課題—障害者およびホームレスを対象とした事例を中心に」『駒澤大学経済学論集』第41巻第3号、2010年、45～80頁。
- *松本典子「日本におけるワーク・インテグレーションに取り組む社会的企業の現状—（財）ヤマト福祉財団の事例から」『協同の発見』第209号、2009年、42～46頁

労働統合型社会的企業としての ホームレス関連団体の現状と課題

吉中 季子

(大阪体育大学健康福祉学部専任講師)

1. はじめに～ホームレス・元ホームレスにおける就労の現状

現状の日本におけるWISEの課題は、さしあたり何らかの就労阻害要因を抱えた人々の雇用や就労を支援することであろう。ここではホームレスの人々に対する就労支援に取り組んでいる団体を取りあげて、日本におけるWISEを検討する一助としたい。

ホームレス¹については、2002年に「ホームレスの自立の支援等に関する特別措置法」が制定され、現在10年の期限立法も終盤の段階となっている。この法律により2003年と2007年に全国調査が実施された²が、その結果はおおむね中高年男性が多くを占め、約7割が路上生活をしながらも、空き缶回収などをして「働いて」いた。また前職については、建設業関係者が約5割を占めていた。

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を経て野宿生活から脱却している。2007年の大阪就労福祉居住問題調査研究会の調査によれば、脱路上生活者の就労率は49%に留まっている。そのうち非正規労働で働く者は79%と、不安定な就労形態にある者が多くなっている。さらに同調査では、支援施設などのスタッフとの関わりをもっていたり、アフターフォローを受けている場合のほうが就業率も就業継続期間も長いことが明らかになっている³。以下に、WISEの一形態としてホームレスや失業者などに対して支援と仕事づくりを行っている事例を紹介する。

2. ホームレス関連団体の取り組み—企業組合あうん

(1) 設立の経緯

企業組合あうん⁴は、ホームレス、元ホームレスによる「仕事起こし」を行っている団体である。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年に活動を開始した。

当初、ホームレス支援や炊き出しの経験者等5人から運営委員会を立ち上げ、中高年の人

の「働きたいのに働く場がない」という声をきっかけとして、生きがいのある働き方を提供すること、「食べていくことのできる仕事作り」を目指すことにした。事業内容を考えたときに、それまでのホームレス支援における物資の募集のネットワークと経験を活かし、リサイクル事業をはじめることになった。運営委員会スタッフの出資により、2002年8月に店舗を借り、「古着リサイクルショップあうん」を開店した。開店当初は資金繰りが厳しく、当事者が「野宿をしながら食べていけるだけの最低限」の金額である1ヶ月3万円を収入として確保することを目標として出発した。その後、事業は軌道に乗り徐々に事業を広げた。以下に現在の事業内容について紹介する。

(2) 事業内容

・リサイクル事業

各ネットワークを活かして、衣類・雑貨・家具・家電などの各家庭の不用品の寄付を募り、地域住民に安価に販売している。現在2つの店舗を運営し、ひとつは主に衣類を販売し、もうひとつは倉庫型の店舗で家電や家具などを販売している。家電の中古品の整備や修理は当事者メンバーの経験者が行っている。

・便利屋事業

リサイクル事業が軌道に乗りはじめた2003年に、自立サポートセンターもやい⁵と提携して便利屋事業を開始した。便利屋事業の主な仕事内容は、片付け・引越し作業である。不在になった部屋や、亡くなられた方の部屋の片づけを引き受けている。

もう一つの仕事内容は、様々な分野で働いてきた当事者の経験を活かして、フローリングや塗装、壁紙の張替えなどのリフォームにも取り組んでいる。内装・外装を問わず注文に応じて行っている。

・家電バック販売

福祉事務所と連携し、生活保護が開始になった人に対して生活保護制度の家具什器費の範囲内で、アパートに入所する際の生活に必要な家

電製品・家財道具をバック販売している。アパート生活が未経験な人や家財道具を買った経験のない人に対しては、何が必要か等、生活必需品の相談から行うこともある。

(3) 組織構造など

当団体は、2007年11月に企業組合の法人格を取得している。NPO法人や株式会社ではなく企業組合の法人格を取得したのは、「あうん」が組織として自分たちで事業を起こし自ら創出している活動に、最も企業組合が適していると判断したからである。2009年9月現在、就労に従事しているのは26名、うち約10名は週5日出勤し、生活できる賃金が支給されている。当事者のメンバーは当初、中高年者がほとんどだったが、約2年前からは若年者も増えてきている。

賃金に関しては、同一価値労働同一賃金の原則をとっており、賃金は原則1日7,500円で昼食、夕食をつけている。売上高については、古着リサイクルショップ等の店舗関連事業は赤字が続いているものの、総合的には設立当初の130万円(2002年8月～12月)から、事業拡大に伴い2003年度2,000万円、2004年度3,000万円、2005年度3,500万円と順調に伸びている。

また、もやいのほかにも医療相談、法律相談、夜回り、フードバンク⁶、緊急シェルターなどとネットワークを結び、情報交換やサポート体制を強化している。

(4) ケースワークを踏まえた就労

メンバーの中には生活保護受給者もおり、生活保護を受給している者には原則として固定給が支給され、就労日数も原則週2日としている。それ以上の日数はボランティアとなる。しかしながら、福祉事務所のケースワーカーと連携をとりながら個々のケースに合わせて対応している。例えば、以前は賃金を得ながら働いていたが、病気で生活保護受給となり、完全にボランティアとして従事している者、長期間のひきこもり経験のある若年者などで社会参加や人とのコミュニケーションを重視し、一定以上の就労指導は控えるようにしている者、知的障害があり生活保護を受給しているが、「就労」より作業訓練を目的として通っている者など様々である。生活面でも、必要な人に対しては金銭管理を行っている。食事を提供しているのも、複数で食事することによる居場所づくりであったり、交代で賄い食を調理することにより生活技術の習得や共同作業の訓練にもなり、さらには食生活の乱れを防ぐことができるからである。

(5) 団体の抱える課題

直面した課題は、メンバーとして働いている人たちが高齢などにより就労不可能になった後の支援をどのように行うかである。一方で若年者が増えてきており、ひきこもりや不登校の経験者など複雑で多様化した問題を抱えた若年へ

の対応も課題である。

また、団体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電製品のバック販売、便利屋事業と事業を拡大してきたが、メンバーを増やしていくためには課題も伴う。そのようななかで、どのように事業運営していくかが次の課題であろう。

おわりに

ひとつの事例でしかないが、ホームレス・元ホームレスの支援は、彼らの属性上、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。

就労困難層の中でも特に社会から孤立しがちな彼らの就労には、生活面を総合的に包括した支援や関わりが必要である。団体ではあくまでも、支援側と上下関係にならないように対等な関係を維持することを基本としている。また、これまで彼らにとって見過ごされがちであった現場作業・修理などの従前の仕事の経験やスキルを活かし、事業に大きく貢献しているのが特徴であろう。単に仕事づくりのみならず、対等な関係で働く意欲と健康な生活を目指している当団体は、日本におけるワーク・インテグレーションに取り組むひとつのモデルといえよう。

今後ますます個々の対応が複雑化し、さらなる専門性の高い対応を求められるなかで、相談機能や人的資源も必要となろう。また事業を新規開発・継続していくための需要の発掘も必要となる。そのためには、さらなる行政機関との連携・支援の強化、また組織の規模に関わらず、ワーク・インテグレーションに取り組む社会的企業が課題を共有していくことが必要となろう。

- 1 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「ホームレス自立支援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。
- 2 ホームレスの自立の支援等に関する特別措置法(第14条)の規定により、ホームレスの実態に関する全国調査を実施した。概要は厚生労働省のHPで公開されている。(http://www.mhlw.go.jp/houdou/2003/03/h0326-5.html、http://www.mhlw.go.jp/houdou/2007/04/h0406-5.html)
- 3 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。
- 4 2009年9月19日に実施したNPO法人あうんの荒川茂子氏へのヒアリングに基づいている。あうん発行の広報物、あうんのHP (http://www.awn-net.com/)も参考にした。
- 5 東京都新宿区にあるホームレスや生活困窮者などの支援団体 (http://www.moyai.net/)
- 6 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のらないもの、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。