

# 研究課題：「高齢社会において社会的企業が果たす新たな地域支え合いの可能性とその制度的・社会的基盤条件に関する研究」

研究代表者：原田 晃樹（立教大学コミュニティ福祉学部 准教授）

## 1. 本研究目的と調査の趣旨

高齢社会において誰もが生き生きとした生活を遅れるようになるには、サービスの受益者としてだけでなく、生産者（働き手）として社会に関わることでできる機会が重層的に用意されている必要がある。しかも、この場合の働き場は、単に現金収入を得る場にとどまらず、社会的に有用な財やサービスを生み出したり、職場自体が年齢・体力・疾病等の状況に関わらず多様な人びとや働き方を受け入れるキャパシティを有していることが望ましい。

近年欧州で注目されている社会的企業は、当事者や地域住民が参加する形での「地域支え合い」を生み出す大きな可能性を有しており、実際、社会的企業の中核をなす労働統合型社会的企業（Work Integration Social Enterprise: 以下「WISE」）については、欧州各国で法制化や政府による促進プログラムが策定されつつある。しかしながら、日本では、いわゆるサード・セクターを所管する法体系が縦割りになっていることもあって、これまでWISEに関する体系的な実態調査はほとんど行われてこなかったといっても過言ではない。

そこで、本研究では、社会的企業による当事者参加・住民参加の機能が日本においてどの程度実践され、それが地域支え合いの関係の強化にどのようにつながりうるのか、また、社会的企業が、その社会性と企業性を維持しながら持続的に事業展開するためには、どのような制度的・社会的基盤が必要なのかを明らかにすることを目的として、国内の実態調査を行ったものである。具体的には、日本のWISEと目される団体のうち、協同組合の系譜に位置づけられるWISEとして、ワーカーズ・コレクティブ（以下「W. Co」）と日本労働者協同組合連合会傘下のワーカーズ・コープ（以下「労協」）に着目し、実践家と共に調査研究チームを組織しながら、体系的な調査研究を試みたものである<sup>1</sup>。

## 2. 調査の概要

調査研究の手順および概要は以下の通りである。

### 〔ワーカーズ・コレクティブ調査〕

- ① 欧州社会的企業に関する研究動向および調査手法の把握
  - ・主として文献のレビュー
  - ・EMES グループによる WISE 調査（PERSE 調査）で使用した調査票の入手および調査手法の照会
- ② JWISE 研究会の設置と調査の実施
  - ・首都圏のワーカーズ・コレクティブ連合組織の代表者等が参画する「JWISE 研究会<sup>注</sup>」を組織し、EMES グループによって実際に使用された調査票を基に、ワーカーズ・コレクティブの実態に対応した調査票を作成。
  - ・首都圏において、社会的包摂を志向し、実際に就労困難者を一定程度受け入れているワーカーズ・コレクティブ 12 団体を選び出し、2010 年 3 月に共同でヒアリング調査を実施。
  - ・2010 年 8 月に、首都圏各連合組織を対象に、中間支援組織の機能に関する追加ヒアリングを実施。
  - ・神奈川ワーカーズ・コレクティブ協会（以下「W. Co 協会」）の協力を得て、「2009 年版神奈川ワーカーズ・コレクティブ実態調査」（神奈川 W. Co 連合会加盟 190 団体）の原データを入手し、組織の特性・ガバナンス等に関する分析を行うとともに、神奈川 W. Co 連合会加盟組織の就労困難者の就労者数を聞き取り調査を行い、その結果を実態調査のデータに反映させた。

### 〔ワーカーズ・コープ調査〕

- ① 財団法人協同総合研究所の協力を得て、就労困難者を受け入れている事業所（6 団体）および高齢者による仕事おこしを目的とした事業所（3 団体）を抽出し、ワーカーズ・コレクティブ調査と同様のヒアリング調査を実施。
- ② 上記研究所および日本労働者協同組合連合会の協力を得て、2010 年度に同連合会が実施した「ワーカーズ・コープ・センター事業団第 4 回組合員の就労意識実態調査」（配布総数 4,272 件、回答数 2,698 件、回収率 63.2%）の原データを入手し、組織の特性・ガバナンスや職場条件等に関する分析を新たに実施。

注) JWISE 研究会は、市民セクター政策機構、WNJ（ワーカーズ・コレクティブ・ネットワーク・ジャパン）、東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県各ワーカーズ・コレクティブ連合組織からの代表者、聖学院大学・大高研道（社会教育学）、本調査研究分担者である北島健一・藤井敦史）等によって構成される研究会。2011 年 9 月時点で延べ 15 回開催。

<sup>1</sup> 本調査の主たるターゲットは高齢者であるが、高齢者というカテゴリーでは資力や心身能力などの違いが大きいため、調査対象を抽出するメルクマールを設定することが難しい面がある。そこで、高齢者が抱える生活上のさまざまな困難の側面（障害、就労、コミュニティ（孤立）等）に着目し、これらに起因する問題群を社会的排除問題と捉え、その解決を主たるミッションとする WISE を分析対象にすることとした。

### 3. 調査の要旨

#### (1) W. Co 調査対象団体の特徴

W. Co の組織の目標や事業領域は多岐にわたるため、W. Co 協会加盟組織の就労困難者の就労状況の実態を踏まえ、組織の主要な目標に照らして類型化を試みたところ、ヒアリング団体については、概ね表1のように整理することができた。

表1 調査対象団体の目標による類型

大分類	小分類	調査対象団体 (東京・神奈川・埼玉・千葉)	調査対象団体の主要目標(◎:主たる目標、○:副次的目標)					(参考)W. Co協会傘下の就労困難者受入団体		
			社会的排除	一般的職場創出 (経済的自立)	組織基盤の目標	地域ニーズ・コミュニティ形成	社会運動(リサイクル等)		目的複合	
WISE型	当事者主体型	風車(千・8)、風(東・8)	◎							
	制度参入型	川崎市民石けんプラント(神・19)	◎				◎	○	こかげ(12)、川崎市民石けんプラント(19)	
	連合直轄型	コミュニティキッチン ぼらん(神・4)	◎						コミュニティキッチン ぼらん(神・4)	
生協事業委託・取引型	W. Coキャリア(神3)、W. Coデポット(神4)、パンの樹あるれ(神1)、つどい(埼5)	○(つどい)	○(キャリア・つどい さくらんぼ・回転木馬)	◎				○(つどい)	ほっと(2)、キッチンかまくら(1)、このみ(1)、なご味(3)、ミズ・キャロット(6)、あるれ(1)、ある・小田原(1)、W. Coキャリア(3)、企業組合キャリア(5)、W. Coデポット(4)	
地域サービス型	準市場型	さくらんぼ(神5)、オブレ(神1)			○(オブレ)	◎			○(さくらんぼ)	オリーブ(2)、ごむのき(1)、オブレ(1)、つむぎ(1)、あかい実(1)、さくらんぼ(5)、パレット(1)、ホビンス(1)、キャンディ(1)
	その他	回転木馬(千1)、コスモス(東1)				◎	◎(回転木馬)	○		ももの木(1)、げん木(1)

注1) ( ) 内の「東」は東京、「神」は神奈川、「埼」は埼玉、「千」は千葉の各連合組織の所属であることを意味する。また、数値は2010年4月現在の就労困難者の受入数である。

注2) オブレは、実習生1人を除く。

注3) コミュニティキッチンぼらんはW. Co協会直轄の組織。

#### (2) W. Co における就労困難者の労働実態

調査対象団体の就労困難者の受入には、次のような特徴が認められた。

##### ① 多様な就労困難者のカテゴリー

就労困難者の特性については、「制度参入型」の川崎石けんプラント（地域活動支援センター（旧川崎市精神障害者地域福祉作業所））を除き、特定のカテゴリーの就労困難者に限定せず、働くことに困難な多様な人々（シングル・マザー、移民、ニート、リストラされた中高年等々）を受け入れている。

##### ② 職務内容

就労困難者の職務内容については、福祉作業所などと異なり、個人として行う業務よりは協業として行われる業務が中心である。ただし、生産・サービス活動の中核をなす労働を担うまでには至らず、補助的・周辺の労働が中心である。

##### ③ 就労期間・時間

就労困難者の大半は、一般労働市場への移行を目指しておらず、受け入れ側は継続就労と捉えているが、就労困難者の就労時間は、大半が週20時間未満である。これには、就労困難者の多くが長時間労働に耐えられないという就労者側に起因する側面と、経済的自立を求める層のニーズに受入側が対応できていないという側面の二面がある（表2）。

##### ④ 賃金配分と受入率

就労困難者の賃金（時給）については、最低賃金を下回っている者が数の上では過半を占める。賃金配分が高いのは、生協事業委託・取引型のように生活クラブ生協からの事業委託・取引がある領域や、一定の公的資金が見込める領域である。賃金配分の高さは事業性の高さと同比例していると考えられる。言い換えれば、ある程度の事業性が確立していないと、最賃を超える賃金を確保することが難しいといえそうである（図1・2）。

##### ⑤ 参加の程度

W. Co は労働者の参加が重視されるが、就労困難者の参加の程度は個人の能力と組織の対応によって異なる。当該組織の組合員として参加している場合を「公式参加」と捉えると、公式参加はWISE型（当事者主体型）の風車と風、生協事業委託・取引型のワーコレキャリアとつどいの4団体である。もともと、知的障害者の場合にはインフォーマルに意見を聴く場や居場所・交流機会としての参加の場を別途用意しているところが多い（表2）。

就労困難者の賃金配分と参加度の関係を見ると、賃金配分の多寡と参加度の高さとは反比例の関

係にある。この関係は、事業性の高さと当事者性の強さとの関係に置き換えられよう。賃金配分が高く、かつ高い参加度の W. Co は存在せず、両者の両立は困難なことが伺える（図 3）。

表 2 W. Co における就労困難者の受入状況：労働条件と参加

カテゴリー	団体名	就労困難者の賃金（時給）			労働時間			参加		
		400円未満	400円以上最低賃金未満	最低賃金以上※注1	0~20時間	20時間以上※注2	※注3	※注4	意見を開く場の設定や居場所づくり	その他の交流の機会の提供
WISE型	当事者主体型	風車	8人 200円			8人		○	○	
	当事者主体型	風		8人 470円		8人		○	○	○
	制度参加型	川崎市民石けんプラント		17人 平均700円	2人	19人			○	○
	連合組織直轄型	コミュニティキッチンぼらん		1人	3人	3人	1人		○	○
生協事業委託・取引型	でぼっと		3人			3人				
	ワーコレキャリー				3人	2人	1人	○		
	パンの樹あるれ				1人		1人		○	
	つどい				6人	1人	5人	○		○
地域サービス型	準市場型	さくらんぼ		2人		3人	1人	4人		○
	準市場型	オブレ	1人			1人				○
	その他	回廊本馬			1人	1人	1人			○
	その他	コスモス	1人			1人	1人		○	○

- 注 1) 最低賃金は、2010年9月16日現在、東京都 791円、神奈川県 789円、埼玉県 735円、千葉県 728円  
 注 2) 0~20時間の短時間労働であることが、雇用保険などを用意できないことに結びついている。週20時間以上の労働になると社会保険の対象。  
 注 3) 風では、雇用保険・労災保険には入っていないが、東京ワーカーズ協同組合の共済会、生命障害共済に加入  
 注 4) コスモスでは、通常のスタッフでも謝金という言い方をしている時給換算 300円。

図 1 W. Co の分配金比較

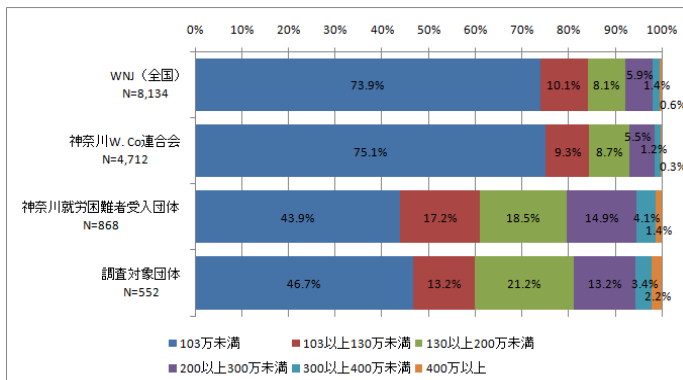


図 2 W. Co の組織特性の比較

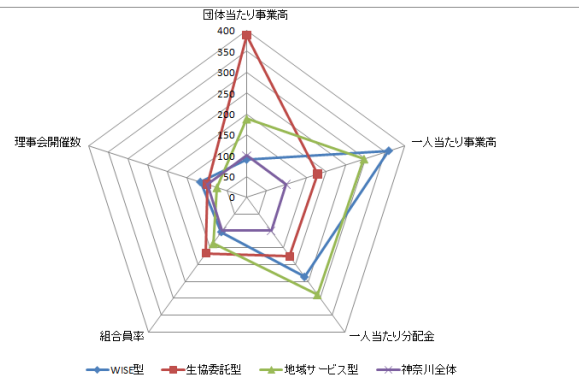
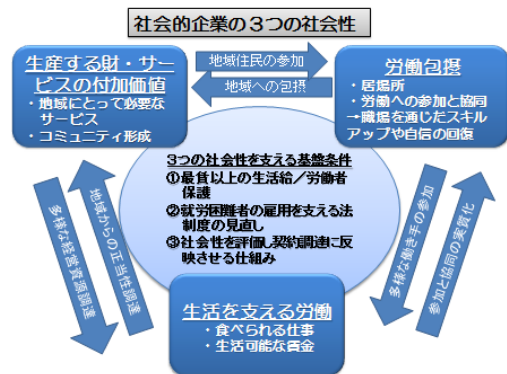


図 3 W. Co における就労困難者の賃金と参加の関係

図 8 社会的企業の3つの社会性とその関係

賃金水準 (時給)	参加	団体名	賃金水準 (時給)
高: 最低賃金以上	なし	さくらんぼ 回廊本馬	コミュニティキッチンぼらん ワーコレキャリー パンの樹あるれ つどい
中: 400円以上最低賃金未満	なし	川崎市民石けんプラント でぼっと	風 (470円)
低: 400円未満	なし	オブレ コスモス	風車 (時給 200円)
	低: 交流等		中: 意見を聴く場、居場所 高: 組合員参加



⑥ 経営基盤としてのネットワーク

調査対象団体は、いずれも、W. Co間、あるいは生活クラブ生協との重層的なネットワークが重要な経営基盤になっている。そして、そうしたネットワークの形成の結節点になっているのが連合組織である。連合組織を核としたネットワークが、ある種の連帯的な経済関係を形成している<sup>2</sup>。また、調査対象団体のうち、特にWISE型においては、生活クラブ生協グループの外側とのネットワークが強まっており、

<sup>2</sup> たとえば、生活クラブ生協や W. Co のネットワークを通じた販路確保（風車）、他の W. Co から総菜づくりのレシピの提供（コミュニティキッチンぼらん）や生産情報の入手による製造ロスの減少（パンの樹あるれ）、連合組織を通じた人材募集や共同研修、女性市民コミュニティ・バンクからの借入（W. Co キャリー）、共同仕入れによる経費節減など、さまざまな形で連携しており、その形成に連合組織が大きな役割を果たしている。

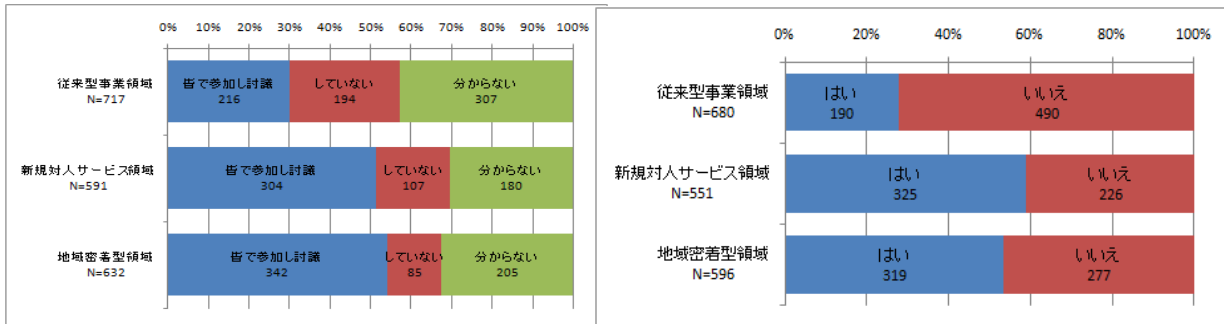
公的団体との関係も一定程度生じている。

### (3) ワーカーズ・コープにおける労働包摂の特徴

#### ① 事業領域による特性

労協は、失業対策（失対）事業で働く日雇い労働者の労働組合の発足に端を発し、1990年代末以降福祉や公共サービス領域に積極的に参入するようになった経緯から、事業領域や設立された時期によって参加に対する意識に違いが見られた（図4・5）。ここから、労働の包摂性や参加の内実を形式要件（総会での議決権や理事会等への参加要件）だけで評価するのは無理があること、また、労協の場合、時代の推移に伴い組織の性格が変容しつつあることがうかがえる。

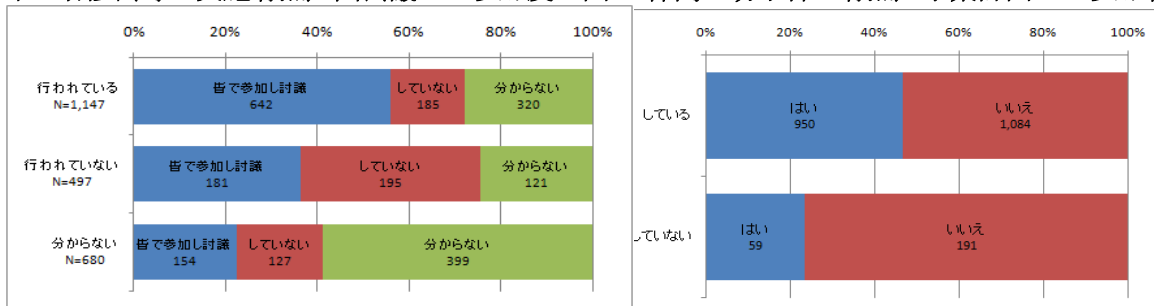
図4 事業領域／団会議（メンバーの運営会議）への参加度 図5 事業領域／事業計画への参加有無



#### ② 職場包摂を可能とする条件

研修会や学習会等を独自に実施していたり、組合員相互の協力・協業関係が成り立っている職場ほど、団会議での実質的な参加や事業計画への参加が促進される傾向が見られる（図6・7）。現場での学びを動機づけたり、チームワークを育んだりする等の日常における運営のあり方（参加を促す運営形態になっていること）が、参加の内実を規定する要因になっていると考えられる。

図6 研修会等の実施有無／団会議への参加度 図7 仲間の助け合い有無／事業計画への参加有無



## 4. まとめ：

### (1) 社会的企業（WISE）の社会性

WISEには社会的目的として潜在的に3つの要素を包含している（図8）。これらは経営上緊張関係を伴う反面、当事者のエンパワーメント・プロセスを考えると有機的なつながりを持っており、3つの目的が達成されて初めてWISE本来の社会性は有効に機能すると考えられる。

### (2) WISEの政策的含意：社会的統合のための社会政策の担い手としての可能性

WISEは「誰もが地域で共に働くことができる」職場を志向しており、法制度上縦割りの対応になりがちな多様なニーズを有する人や制度の狭間に置かれがちな人も受け入れ、その人一人ひとりに応じた働き場を提供することが期待できる。とりわけ、障害者雇用の領域では、一般就労と福祉的就労を架橋する「第三の職場」としての可能性を秘めている。

### (3) WISEとして機能する政策的・制度的条件

WISEの組織管理上の非効率性やジレンマは、非市場的な仕組み（外部環境条件）を通じて克服せざるを得ない。それは、ひとつには、WISEの集合体としての中間支援組織によるネットワークであり、もう一つは、活動の成果（雇用した数）だけでなくプロセス（包摂や参加のあり方）も評価対象とした公的資金供給のあり方（社会監査やそれに基づく委託契約のルール）である。