

日英セミナー報告書

「障害者のための社会的な仕事と雇用の創出」

Japan-UK Seminar

Social Firms and Employment Opportunity for Persons with Disabilities

財団法人 日本障害者リハビリテーション協会
日英高齢者・障害者ケア開発協力機構日本委員会

日英セミナー報告書

「障害者のための社会的な仕事と雇用の創出」

Japan-UK Seminar

Social Firms and Employment Opportunity for Persons with Disabilities

財団法人 日本障害者リハビリテーション協会
日英高齢者・障害者ケア開発協力機構日本委員会

この事業は、大阪府民共済生活協同組合の助成により行いました。

目 次

セミナーより	4
セミナー開催趣旨	5
プログラム	6
参加者プロフィール	8
開会挨拶	12
主催者挨拶	13
来賓挨拶 レズリー・ヘイマン氏	15
ブリティッシュ・カウンシル駐日副代表／英国大使館教育アタッシェ	
基調講演 炭谷茂氏	16
環境省事務次官／日英高齢者・障害者ケア開発協力機構日本委員会副委員長	
講演 1 「ソーシャル・ファームと障害者の雇用 - 英国の経験」	21
マイケル・フルーデンバーグ氏：FEAT エンタープライズ部長	
講演 2 「英国における知的障害者のためのソーシャル・ファーム」	31
マーティン・ロッジ氏：リンケージ・コミュニティ・トラスト雇用推進部長	
意見交換	40
参考資料	65
参考資料 1 「ソーシャル・ファームについて」	65
参考資料 2 「FEAT エンタープライズ」	68
参考資料 3 「リンケージ・コミュニティ・トラスト」	70

セミナーより



炭谷茂氏



マイケル・フルーデンバーグ氏



寺島彰氏



マーティン・ロッジ氏



上野容子氏



伊野武幸氏



フィリーダ・パービス氏



山内繁氏



意見交換



セミナー開催趣旨

日英セミナー

「障害者のための社会的な仕事と雇用の創出」

Japan-UK Seminar

Social Firms and Employment Opportunity for Persons with Disabilities

日英高齢者・障害者ケア開発協力機構日本委員会は、日英交流をととして日英共同の活動を発展させていくために 1999 年に設立され、以後定期的に関係者が相互の交流と情報交換を行ってきました。

今年度は、特に精神障害者および知的障害者のものづくりに焦点をあて、ソーシャルインクルージョンの観点から英国でビジネスとしても成功を収めている社会的企業の関係者を招聘して、社会的な仕事と雇用の創出について日本との比較と意見交換の場を提供いたします。

Japan-UK Research and Development Organization for Ageing, Disability and Technology was established in 1999 to develop Japan-UK collaboration through various activities.

In 2005 we focus on creative business especially for persons with mental and intellectual disabilities. With lecturers who have much experience in social firms in UK, this seminar will give us an opportunity to explore and exchange the ideas of employment opportunities for persons with disabilities from the viewpoint of social inclusion.

開催日：2005 年 1 月 16 日（日）

Date: Sunday, 16th January 2005

会 場：全社協・灘尾ホール

Venue: Nadao Hall, Zenshakyo

**主 催：財団法人 日本障害者リハビリテーション協会
日英高齢者・障害者ケア開発協力機構日本委員会**

Sponsor: -Japanese Society for Rehabilitation of Persons with Disabilities
-Japanese Committee of Japan-UK Research and Development Organization for Ageing, Disability and Technology

**後 援：英国大使館
ブリティッシュ・カウンシル**

Support: -British Embassy
-British Council

プログラム

13:00 開会

主催者挨拶

鴨下重彦氏;

日英高齢者・障害者ケア開発協力機構日本委員会委員長代理

社会福祉法人賛育会病院長

来賓挨拶

レズリー・ヘイマン氏;

ブリティッシュ・カウンシル駐日副代表/英国大使館教育アタッシェ

13:10 第1部 講演

基調講演「日本における社会的な仕事と雇用のあり方」

炭谷茂氏;

環境省事務次官、日英高齢者・障害者ケア開発協力機構日本委員会副委員長

13:30 講演1「ソーシャル・ファームと障害者の雇用 - 英国の経験」

マイケル・フルーデンバーグ氏;

FEAT エンタープライズ部長

14:00 講演2「英国における知的障害者のためのソーシャル・ファーム」

マーティン・ロッジ氏;

リンケージ・コミュニティ・トラスト雇用推進部長

14:30 休憩

14:40 第2部 意見交換

「障害者のための社会的な仕事と雇用の創出について」

・司会 山内繁氏;国立身体障害者リハビリテーションセンター研究所長

・パネリスト;

フィリーダ・パービス氏;

リンクス・ジャパン代表

マイケル・フルーデンバーグ氏; FEAT エンタープライズ部長

マーティン・ロッジ氏;

リンケージ・コミュニティ・トラスト雇用推進部長

上野容子氏;

東京家政大学助教授

伊野武幸氏;

財団法人やマト福祉財団常務理事

炭谷茂氏;

環境省事務次官

16:45 閉会挨拶

松井亮輔;財団法人 日本障害者リハビリテーション協会副会長

Program

13:00 Opening

Opening Speech

by Mr. Shigehiko Kamoshita;

-Acting Chairman, Japan/ UK Research and Development Organization for Ageing,
Disability and Technology

-President, Sanikukai Hospital

Guest Speech

by Ms. Lesley Hayman;

-Deputy Director of the British Council/ Education Attache of the British Embassy

13:10 PART 1; Lecture

Keynote Address

"Job Opportunities and Employment for Persons with Disabilities in Japan"

by Mr. Shigeru Sumitani;

-Administrative Vice Minister, Ministry of the Environment

-Vice-Chairman, Japan/ UK Research and Development Organization for Ageing,
Disability and Technology

13:30 Lecture 1

"Social Firms and Employment for Persons with Disabilities-Experience in UK"

by Mr. Michael Freudenberg; Director of Fife Employment Access Trust (FEAT)

14:00 Lecture 2

"The view from the top of the tree"

by Mr. Martin Lodge; Employment Director Linkage Community Trust

14:30 Recess

14:40 PART 2; Panel Discussion

Coordinator:

Mr. Shigeru Yamauchi;

-Director, Research Institute, National Rehabilitation Center for Persons with Disabilities

Panelists:

Mr. Michael Freudenberg; Director of Fife Employment Access Trust (FEAT)

Mr. Martin Lodge; Employment Director of Linkage Community Trust

Ms. Phillida Purvis; Director of Links Japan

Ms. Yoko Ueno; Assistant Professor of Tokyo Kasei University

Mr. Takeyuki Ino; Executive Director of Yamato Welfare Foundation

Mr. Shigeru Sumitani; Administrative Vice Minister, Ministry of the Environment

16:45 Closing Speech

by Mr. Ryosuke Matsui;

-Vice Chairman, Japanese Society for Rehabilitation of Persons with Disabilities



炭谷 茂 / Shigeru Sumitani

日英高齢者・障害者ケア開発協力機構日本委員会副委員長、
環境省事務次官

Vice-chairman, Japan/ UK Research and Development
Organization for Aging, Disability and Technology
Vice Minister, Ministry of the Environment

1946 年富山県高岡市生まれ。1969 年東京大学法学部卒業、同年厚生省に入省。

1981 年在英国日本大使館一等書記官。1993 年総務庁長官官房地域改善対策室長。

1995 年厚生省国立病院部長。1997 年同社会・援護局長。2001 年環境省官房長、同地球環境局長。

2002 年同総合環境政策局長。2003 年環境事務次官（現職）。

この間に法政大学、埼玉大学、上智大学、日本大学、国立看護大学校等で社会福祉論、社会保障論、医療システム論を担当。

著書に『社会福祉の原理と課題』（社会保険研究所・2004）、

『環境福祉学入門』（編著 / 環境新聞社 2004）、『社会福祉基礎構造改革の視座：改革推進者たちの記録』（編著 / ぎょうせい・2003）、『福祉国家への視座：揺らぎから再構築へ』（共著 / ミネルヴァ書房・2000）などがある。



マイケル・フルーデンバーグ / Michael Freudenberg

FEAT エンタープライズ部長

Director of Fife Employment Access Trust (FEAT)

1997 年、英国スコットランドの FEAT エンタープライズ社にソーシャル・ファーム開発を担当する専門のコンサルタントとして採用され、以来部長を務めている。

1997 年に出版された、成功を収めたソーシャル・ファームに関する「ソーシャル・ファーム・ハンドブック」（1997 年パピリオン出版、ISBN:1900600358）の著者であり、また、中小企業経営に関する幅広い経験を生かして、障害者を雇用したソーシャル・ファームの開発と経営に携わっている。

1972 年にエジンバラ大学法学部を卒業後、レディング大学大学院でコミュニティー開発に関する教育を受けた。1977 年以降、ロンドン、マンチェスター及びスコットランドのボランティア・セクターで活動し、1990 年よりソーシャル・ファームに関わっている。



マーティン・ロッジ / Martin Lodge
リンケージ・コミュニティ・トラスト 雇用推進部長
Employment Director, Linkage Community Trust

小売経営に短期間携わった後、22年間公務員として働き、その間、意思決定基準の監督から、保健・社会保障省のサウスヨークシャー州事務所の運営に至るまで、さまざまな仕事を担当。

1990年代初めに、2年間仕事を離れ、若者が自分でビジネスを始める機会を提供し支援する民間の事業所で働く。その後公務員の仕事に復帰してからは、給付金担当局本部で働き、そこで障害問題に対する個人的な興味が、実際の仕事の場で生かされることとなった。障害者差別禁止法の制定を支援する一方で、公務員として障害者に関わる顧客サービス問題を担当した。



フィリダ・パービス / Phillida Purvis
リンクス・ジャパン会長
Director, Links Japan

日英間で共通する、また日英が同様に抱えている未解決の社会問題に、経験の共有或いは共同プロジェクトの実施等を通じて取り組むことを目指して、両国間の非営利及び非政府機関の交流推進をはかるリンクス・ジャパンを1998年に設立。リンクス・ジャパンは、国際協力機関すなわち‘NGO’の交流及びその他の連携に関わる日英NGO会議の英国事務局でもある。

パービス氏はダーラム大学の神学部を卒業し、ロンドン大学のSOAS(東洋・アフリカ学科)で日本語を学んだ。その後英国大使館職員としてシンガポールで政治を、また東京で経済を担当した後、退職し、東京大学大学院で日本の外交政策に関する研究を行った。大和日英基金の副事務局長を5年間務め、日英間の相互理解を促進するプログラムを担当した後、1998年10月から1999年7月まで、日英21世紀グループの事務局長も務めた。

枢密院のメンバー。また、GAP アクティビティ・プロジェクト(日本を含む海外への若者のボランティア派遣プロジェクト。パービス氏は、日本のボランティア・プロジェクトのほとんどを企画している。)の開発委員会の委員。イギリスのNGOである国際難民トラストの理事、世界の社会起業家とITの利用を通じて経験を共有することを推進しているグローバル・リンクス・イニシアティブの理事、和解を目的とした歴史研究会であるビルマ・キャンペーン協会の創立メンバーかつ名誉幹事。また、日本の文化、スポーツ及びレクリエーションに関するセンターをロンドンに設立することを目的とした日本アリーナ・プロジェクトの理事も務めている。



上野 容子 / Yoko Ueno

東京家政大学助教授

Assistant Professor, Tokyo Kasei University

1971年に日本社会事業大学を卒業し、精神科ソーシャルワーカーとして、小平市に在る精神科病院「松見病院」に5年間勤務する。その時に精神障がいのある人の地域生活を支援する制度や活動の積み重ねが無いことに疑問や問題を感じるようになった。

その後地域（東京都豊島区）に出て、ハートランド（民間任意団体）、（福）豊芯会の組織づくりに携わり、精神障がいのある人の働く場、社会参加の場と機会を創出することを目的に、平成3年に「ハートランドひだまり」という高齢者食事サービス事業と飲食店をオープンした。この事業の実績により、「豊島区一人暮らし高齢者配食事業」の委託を受け、更に新たな事業を拡大した。現在「ハートランドひだまり」と共に、1日平均130食の配食と40食の店内食を販売している。

他、精神障がいのある人達を雇用している（株）ストローク（東京都新宿区）の取締役を務める。

平成12年から東京家政大学（埼玉県狭山市）の教員として勤務しているが、今後、埼玉県地域に、精神障がいのある人達が社会参加し、働く場と機会を獲得していけるような活動を展開したいと考えている。



伊野 武幸 / Takeyuki Ino

財団法人、ヤマト福祉財団常務理事

Executive Director of Yamato Welfare Foundation

1937年（昭和12年） 東京都生まれ

1956年3月 福島県立平工業高校機械科卒業

1959年4月 大和運輸（現、ヤマト運輸）株式会社入社

京橋営業所、深川支店、東京主管支店等に勤務

1961年10月 大和運輸労働組合、中央執行委員兼青年婦人部長に就任

1970年10月 大和運輸労働組合、副中央執行委員長に就任

1975年9月 「宅急便」開発プロジェクトに労組代表として参画、以降推進役となる

1984年10月 ヤマト運輸労働組合、中央執行委員長に就任

1986年7月 全日本運輸産業労働組合連合会、副中央執行委員長に就任

1993年9月 ヤマト福祉財団、理事に就任

1994年4月 道路審議会、基本政策専門委員に就任（2期）

1997年10月 ヤマト運輸株式会社、社員福祉センター理事長に就任

2002年5月 ヤマト福祉財団、常務理事に就任、現在に至る

他、株式会社スワン取締役、株式会社スワンネット取締役



山内 繁 / Shigeru Yamauchi

国立身体障害者リハビリテーションセンター研究所長
Director, Research Institute, National Rehabilitation
Center for Persons with Disabilities

東京大学大学院工学系研究科博士課程応用科学専修科課程修了。工学博士。

東京大学工学部助手、講師、助教授として電気化学、エネルギー化学の研究教育に従事した後、1985年国立身体障害者リハビリテーションセンター研究所に移り、障害工学研究部長として福祉機器の研究開発に従事。

1992年同研究所長に就任、現在に至る。福祉機器が機能障害の補償に留まらず利用者のQOL向上に役立つために、従来の工学のパラダイムを転換し、あらたな工学ディシプリンとして支援工学の構築に努めている。国際アクセス・技術委員会委員。

閉会挨拶

松井亮輔

財団法人 日本障害者リハビリテーション協会副会長

ただいまご紹介いただきました、日本障害者リハビリテーション協会の松井でございます。今回、日英高齢者・障害者ケア開発機構日本委員会とともにこのセミナーを共催できたことを、大変名誉に思います。また今日は、炭谷次官を初め、イギリス側から3名、日本側から3名のパネリスト、日英の取り組みに関して報告をいただいたわけですが。先ほどもイギリスからの発言にありましたように、ソーシャル・ファームというのはさまざまな形がある。これが唯一の解決にはならないという話もありましたけれども、そういう意味で、炭谷先生が先ほどおっしゃったように、すべての人が人間らしい生活ができるようにするためのさまざまな取り組みがあると思いますが、その取り組みの一つとしてこのソーシャル・ファームがあり得ると。今日は本当に時間が足りなくて、フロアとのやりとりがほとんどできなかったわけですが、私たちとしてはイギリス政府が言っている“第三の道”とソーシャル・ファームがどういう関わりがあるかとか、それから先ほどご質問にありましたが、イギリスの障害者差別禁止法という法律があるわけですが、そういう法律とソーシャル・ファームの運動というのはどういう絡みがあり得るのかということも、本当はお聞きしたいことでしたが。しかし今日がある意味ではスタートであって、これから本当に、日英それぞれ、これまでの取り組みではなかなか解決できなかった新しい取り組みの一つとして、ぜひ注目していただきたいと思います。

まだまだ不十分、あるいははっきりわからない点もあったと思いますが、どうぞ今日の内容をそれぞれよく消化すべく努力していただいて、これからそれぞれの場において実際の障害を持った方のサービス、特に通常の仕事にどうつなげていくかということの、一つのサジェスションというか、参考にさせていただきたいということを願って、挨拶としたいと思います。

今日は本当に長時間、しかも天気の悪いところ、多くの方に参加いただけたことに改めて感謝申し上げます。本当にありがとうございました。

主催者挨拶

鴨下重彦

日英高齢者・障害者ケア開発協力機構日本委員会委員長代理
社会福祉法人賛育会病院長

ご紹介にあずかりました鴨下です。本日は、まだお正月気分も抜けきらない時期でございまずし、大変お天気が芳しくない日曜日でございますが、日英セミナーにこのように大勢お集まりいただきまして本当にありがとうございます。

この会のシンポジウムは既に5年の歴史を持っていますが、私自身は実はこれまで全く関わって参りませんでした。ただ、ただいま皆さんで黙祷させていただきました国立身体障害者リハビリテーションセンターの元総長でありました初山先生を委員長としてこれまで引っ張ってこられたところです。発会にあたりましては、本日メインスピーカーとしてお話しいただく環境省の炭谷事務次官のお力が大変に大きかったと思います。

初山先生が昨年10月にお亡くなりになりましたので、私がピンチヒッターとしてかり出されたと申しますか、あるいはリリーフ投手としてマウンドに上がったということでございます。従いまして、まだウォーミングアップ不足の状態にあります。本日の主題でもありますソーシャル・ファームについても、私には耳新しい言葉でありまして、これから勉強しなくてはならないと思っております。

私自身は、今もそうですが元々小児科の医者でございまして、長年にわたり大学で小児科学の教育、研究、診療に従事してまいりました。小児神経学という領域を専門にしておりましたので、若い頃から重症の脳性小児まひ、知的障害、昔は精神薄弱と言いましたがこれは今は使ってはいけない言葉になっています。あるいはてんかんを合併している、そういう患者さんばかりを診ておりました。

40年前になりますが、初めて教壇に立って学生たちを教育する立場になりまして、実習の指導をしているときに、一人の学生が私に向かって、「先生はこういう子どもの治療にどういう意味を感じていらっしゃるんですか？」と質問いたしました。一瞬、返答に窮したのですが、子どもを大切にするという根拠、病気の子どものを診る根拠はどこにあるのか、そのとき以来考えさせられた次第です。

18世紀のイギリスの有名な詩人にワーズワースという人がいます。ワーズワースの詩には子どもを歌った歌がたくさんあります。その中の一節で今も覚えておりますのは、「子どもは大人の父である」。要するに子どもというのは非常に弱い存在であって、しかしだからこそ大切にしなければいけないということだと思ふのです。その子どもの中でも最も弱いのは、病気、それも慢性の障害を背負って生きなければならない子どもたちではないか。だからこういう子どもたちを最も大切にしなければいけない。このように私は当時考えました。おそらくそのことは、今日言われていますソーシャル・インクルージョンの思想につながるものではないかと思ひます。

これもスウェーデンの女性教育者ですが、1999年、つまり21世紀を迎える直前に「子どもの世紀」という本を出しました。「Century of the child」。その中で彼女は、「次の世紀——つまり21世紀は子どもの世紀となるであろう、子どもの権利が確立されるときに道徳は完成する」と言っています。つまり、この「子ども」というのを本日の主題である障害者、高齢の障害者、ホームレスといった虐げられた社会の弱者として置き換えますと、そういう人たちに対する配慮、これは道徳につながる、モラル。ソーシャル・インクルージョンというのは要するにその基盤は道徳であるというのが、私の個人的な考えでございます。

抽象的でプリミティブなことばかり申し上げましたけれども、この炭谷次官の発意で始まった会が既に5年の歴史を持っています。その中で英国は非常にソーシャル・ウェルフェアでは先進国であります。日本もそれを学びながら、世界の福祉の先進国になっていかなければいけない。それが21世紀の私たちの課題ではないか。そういうふうに考えまして、本日、この具体的な「障害者のための社会的な仕事と雇用の創出」ということで、イギリスからお二人のエキスパートのお話、あるいはそれに関係する方々のディスカッションを伺えることは大変意義の深いことだと思います。

ぜひこの会が、新しい1年の出発点として、これからこの問題に対する皆様方の意識高揚に役立つことを祈念いたしまして、簡単ではございますがご挨拶とさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。ありがとうございました。

来賓挨拶

レズリー・ヘイマン氏；

ブリティッシュ・カウンシル駐日副代表／英国大使館教育アタッシェ

こんにちは。日英セミナー「障害者のための社会的な仕事と雇用の創出」にお招きいただき、ブリティッシュ・カウンシルと英国大使館を代表してご挨拶できることを感謝いたします。

障害者の権利擁護と支援は、21世紀の社会にとって大きな課題であり責任でもあります。英国ではこの課題を非常に重要視しています。我が国の障害者差別禁止法は障害者が直面している差別をなくすことを目的としています。この法律により障害者は雇用と教育の場で権利を得ることができます。

英国では精神障害者及び知的障害者の雇用機会を拡大するために様々な努力がなされました。しかしながら、法律はこの課題に取り組むためのひとつの方策でしかありません。それぞれにふさわしく安定した仕事を見つけるための支援と援助を提供するためにやるべきことがたくさんあります。障害者と障害を持たない人を雇用する適切なエンタープライズを立ち上げることもその一つです。

多くのことが今まで成し遂げられてきました。しかし、まだやるべきことはたくさんあります。このような分野に関し、日本のように真剣に取り組んできた国からその経験を学ぶことがたくさんあります。

1999年に設立された日英高齢者・障害者ケア開発協力機構は、2国間の協力関係の重要な基礎を提供しています。本日「障害者のための社会的な仕事と雇用の創出」というテーマで開催される日英セミナーを通して、2国間のコラボレーションを進めていくことができることは非常に幸いです。

このセミナーは対話の始まりに過ぎず、さらなる話し合いや協力的な活動がこのあとも続いていくことを期待しております。

このセミナーを開催して下さった日英高齢者・障害者ケア開発協力機構に心より感謝申し上げます。

ありがとうございました。

基調講演 「日本における社会的な仕事と雇用のあり方」

炭谷 茂

環境省事務次官、日英高齢者・障害者ケア開発協力機構日本委員会副委員長

只今、ご紹介に預かりました炭谷でございます。今日はこれから 2 人のイギリスからの専門家のお話しを頂く前に、いわばそのガイダンスという位置づけでお話しさせていただきたいと思います。

今日は予想以上にたくさんの方に来ていただきました。私どもは 200 人くらい来ていただければいいなと思っていましたところ、ちょうどその 2 倍の 400 名の方に来ていただきました。本当にありがとうございます。その上、今日の会議は単に福祉の関係者だけでなく企業の関係者もたくさん来ていただきました。それからわざわざ大阪市の関市長も来ていただいて、大変ありがたいと思います。全国各地から来ていただきました。それほど今日のテーマが皆さんの関心を大変呼んでいるのではないかと思います。つまり現在の私どもの社会福祉がこのままでいいのか、どうもよくない、何か足りない、新しい社会福祉に向かって進まなければいけないという問題意識を、皆さんが持っているためではないか。そしてその一つの突破口として今日の、障害者のための雇用、社会企業というところに突破口があるのではないかと皆さんが思っらっしゃるためではないかと思います。

私もそのとおりだと思うんです。実は今日のテーマの一つの理念というのは、私はソーシャル・インクルージョンという言葉にあるのではないかと思います。実はこのソーシャル・インクルージョン、だんだん日本でも普及、定着してまいりました。実はこのソーシャル・インクルージョンという理念は、この日英の協力機構の中で育ってきたのではないかと自負しております。お手元に今日の私の話の概要を 1 枚紙 (20 ページ参照) にまとめておりますので、その紙を見ながらお聞きいただくとご理解いただきやすいのではないかと思います。

私どもがこの日英の協力機構を作りました最初のスタートは、1999 年頃です。そして 2000 年の 1 月、ロンドンで第 1 回目の会合をし、そのときに日本もイギリスもともに、これからの社会福祉というのはソーシャル・インクルージョンという理念を基本にしていかなければいけない、そういうことを土台にして日本とイギリスの間に会議を重ねてまいりました。先ほど鴨下先生からお話がありましたように、既に 6 回の会議を催すことができました。その会議には、この中にも何回か、毎回出ていただいている方もいらっしゃると思います。特に昨年 10 月に亡くなられた初山先生の指導力が大変大きな役割を果たしたと思っております。初山先生のご努力、ご貢献に対して改めて敬意を表したいと思っております。ソーシャル・インクルージョンというのは、日本でだんだん広がってきた。広がるだけの理由がありました。実はイギリスも日本も同じような状況があります。障害者が排除される状態。また高齢者の孤独死という問題も日本で多くなりました。また増え続けるホームレスも日英共通の課題だろうと思います。これらに共通する問題というのは、社会から排除されていくという問題だろうと考えています。この社会からの排除に対して、日英がともに考えていかなければならないということで会議を進めてまいりました。

その中で一つの問題としてあったのは、これまでの社会福祉の中で考えられてきたノーマライゼーションという考え方とどう違うのかということも提起されました。ソーシャル・インクルージョンというのは、結局はノーマライゼーションの発展の途上にあるのではないか。ノーマライゼーションとソーシャル・インクルージョンというのは、ある意味では同じ方向だろうと思っています。

最近、私は大変すばらしい論文に出会いました。「リハビリテーション」という、日本鉄道弘済会という団体が出している非常に小さな雑誌ですが、その中に片岡豊さんというデンマーク在住の人がお書きになっている、すばらしい論文に出会いました。彼は、この「リハビリテーション」という雑誌の中で、デンマークのソーシャル・インクルージョンの問題を取り上げていました。どうもデンマークでは、ノーマライゼーションだけでは障害児の問題はうまくいかない。そこでソーシャル・インクルージョンという考え方を障害児の教育面で取り上げているということを述べています。なるほどそう考えると、ノーマライゼーションで十分できなかった点が、このソーシャル・インクルージョンということで解決できるのかなと思いました。ぜひお読みいただきたいと思います。

そこで、ソーシャル・インクルージョンの取り組みの基本的な柱というのはどういうところにあるのか考えてみますと、私は三つあると思っています。

一つは、排除に対して、先ほどのように社会から排除されようとする力に対して、抵抗して、それを社会の中に取り込もうとする動的な動きです。待ちの姿勢ではなく取り込もうとする動的な動きが必要だというのが第1です。

第二には、ソーシャル・インクルージョンを行うのは一つの街の中で行う。そういう面的なもので展開する。これが第二番目です。

第三番目は、ソーシャル・インクルージョンを行う場合は、従来の狭い小さい社会福祉だけでは不十分で、今日のテーマになっているような、仕事とか教育とか住まいとか芸術とかレクリエーションとか。そういうような、従来必ずしも福祉サービスで取り上げられてこなかったものについて、行わなければいけない。なにか今までのテーマである「仕事」は重要な要素になっています。それをいかに組み合わせるか。今日、かなりの方はソーシャルワーカーだと思いますが、ソーシャルワーカーの仕事だと思います。

この三つがソーシャル・インクルージョンの基本的な要素だとすれば、その三番目の中に占める「仕事」ということについて、どうも日本の社会福祉の中では十分ではなかった。むしろ、これは福祉の分野としては関連分野だというふうに取り上げられていたのではないかな。それをこれから考えていかなければいけないと思います。

それとともに、私どもは今日は「障害者」ということで取り上げましたが、福祉の対象者というのは、障害を持っているという明確な人だけではなく、いわば社会的な事由、たとえば引きこもりの青年、登校拒否の子どもたち、失業、または社会から排除されたホームレス。そういう、社会的な事由の人たちにもこの社会福祉の対象を拡大していかなければいけないのではないかと思います。

そこで次に、仕事という面についての考え方というものを考えてみたいと思います。従来、福祉の分野では仕事というものについては、授産施設、また親たちが力を出し合った小規模授産施設、小規模作業所、共同作業所。いろいろ呼び方がありますが、そういう分野で努力がされてきました。もちろんその必要性はこれからもずっと続くと思います。それとともに、これから重要になるのは、1つの分野として重要になってくるのは、「社会企業」ということではないかと思っています。

そこで、この日英協力機構で出会った一つの団体に、CANという団体がございました。正式名、コミュニティ・アクション・ネットワークの略称でCANと呼んでいます。CANの手法というのは、いわば社会企業です。従来の福祉ではなく、ビジネス的な手法でイギリスのスラム街を中心に街の建て直しをやったという実績を、私どもはこの日英協力機構の中で勉強することができました。そして住宅問題、医療の問題、保育所、そのようなものに、このCANという団体が社会企業という手法で整備してきたということを知りました。これも一つの社会企業という分野だろうと思います。

このような目でいろいろな国の状況を見てみますと、最近韓国で「生産的福祉」という言葉が使われていることを知りました。昨年、金大中前大統領の特別補佐官をしていた金さんという方と大阪でお会いしました。そのとき、「炭谷さんが常に言っているソーシャル・インクルージョンにおける仕事というのは、金大中前大統領が提唱していた『生産的福祉』と同じだ」ということを言ってくれました。まさに福祉において仕事というものを通じて障害者などの自立を図っていこうということでした。

最近、スイスでは「開発型福祉」という言葉が使われています。これも、仕事を通じて障害者を自立させようということのようです。同じような意味だろうと思います。

そのような目で全国を見てみますと、実は自分のところも同じようなことを今やろうとしているんだ、既にやっているんだ、ということをおっしゃるんですね。たとえば神戸市長の矢田さん、昔から私が一緒に福祉を考えてきた市長ですが、矢田市長のところは昨年の6月にリサイクル工場を作った。そしてその中で25名の知的障害者を雇用して、普通の労働をやらせているということを言ってくれました。25名とこうやってお話ししていると、先週私のところに手紙が来まして、「25名じゃなくて28名です。3名増えているから新しい数字に変えてほしい」と言ってきましたけれども。これも一つの例だと思っています。

その他、私はこれから出てくる分野、いろんな地域で試されているものとして、農業も非常に有効ではないかと思っています。たとえば有機農法をやる場合、障害者が農作業を通じて仕事に結びついていくとか、また林業も有望な分野で、いろんなところで試そうとする動きが出てきています。先ほどの神戸市長のところのリサイクル工場というのはいわば環境産業だろうと思います。環境産業もこのような分野で考えられるところではないかと思っています。このように全国いろいろなところで出てまいります、今日のテーマであるソーシャル・ファームというのも一つの有効な方法だろうと思っています。

今日はお二人のイギリス人の方からソーシャル・ファームについてお話しいただきます。ただソーシャル・ファームというのは、この中でお聞きになった方は少ないのではないかと思います。

います。ちょっと定義だけ勉強しておきたいと思います。パンフレットの8ページをご覧ください。8ページ目にソーシャル・ファームの定義を載せております

簡単に言えばソーシャル・ファームというのは三つの要素から成り立っていると考えていいと思います。

一つは、あくまで主たる対象は障害者の雇用ということを狙いとしているというのが第一の要素です。それから第二の要素として、あくまでビジネス的な手法。だから賃金もできれば市場価値によって払う。また商品も市場によって売る。いわば通常のビジネス的な要素で行うというのが第二の要素です。第三の要素は、社会的な目的。障害者の自己実現とか自立、社会参加。そういう社会的な目的を要する。この三つの要素がコアの概念としてあるのではないかとご理解いただければと思います。

あらかじめお話ししておきますと、今日お話になるマイケル・フルデンバーグさんは、どちらかというと民間の企業的な色彩が大変強いです。一方、二番目にお話になるマーティン・ロッジさんのお話は、どちらかと言えば日本的な授産施設における取り組みに類似していると受け取られると思います。両者は同じソーシャル・ファームと言いながら、違います。その違うところが面白いところです。ですからソーシャル・ファームというのは、さっきの三つの要素はありますが、ある一定の明確な、「究極のソーシャル・ファームはこれだ」というものは、どうもまだない。むしろない方がいいのではないか。いろいろなバリエーションがあるからこそソーシャル・ファームなんだろうと思っております。そのようにご理解いただければ、これからのお二人の講演が理解しやすいのではないかと思います。

社会企業の要素としまして、私は重要なポイントとしていつも四つ挙げております。

法律とか制度がある前に、まず自ら行動していくこと。これは企業的なセンスで行動していく。役人はだいたい90%確実でないと行動しません。企業は逆に、10%の可能性があれば行動する。そこに違いがあります。10%の可能性があれば行動するというのが、社会企業の一つのポイント。二番目には、あくまで必要性。障害者や高齢者や社会から排除している人のために必要と思われる、ニーズ本位に動いていく。これが第二番目の要素。法律があるからやるのではない。第三番目の要素として、利用できるものは何でも利用する。企業の力、一般の国民の力、国で用意されている補助金。何でも大胆に貪欲に利用していくというのが第三の社会企業のポイント。最後に、それまでだったら単に普通の民間企業と変わりません。重要なのは四番目で、いろいろな地域住民の参加を求めていく。これが四番目の要素だろうと思います。

ただ、あくまでソーシャル・ファームといえ、社会企業といえ、一番重要なのは、その究極的な目的は、すべての人が人間らしい生活を送れるようにする。この目的を失っては、社会企業もソーシャル・ファームも存在し得ない。それが一番重要な目的だろうと思います。そういう意味で今日のシンポジウムをいろいろ批判的に、またこれからの仕事の面でお役に立ていただければありがたいと思います。ご清聴ありがとうございました。

日本における社会的な仕事と雇用創出のあり方

炭谷 茂

環境事務次官、日英高齢者・障害者ケア開発協力機構日本委員会副委員長

1. 日英協力機構の歩み

- (1) 日英の協力の必要性
- (2) 社会福祉基礎構造改革とコミュニティ・ケア改革
- (3) 初山泰弘委員長の活躍
 - ・「ソーシャル・インクルージョンと社会起業の役割」
(ぎょうせい 2004.12)掲載の初山論文
- (4) 2001年1月 ロンドンで
 - ・ソーシャル・インクルージョンの理念
- (5) 障害者、高齢者等の対策についての議論

2. ソーシャル・インクルージョンからの取り組み

- (1) 共通した社会・経済状況
 - ・排除される障害者、若年失業者、ホームレス、外国人等々
 - ・フランス等ヨーロッパに共通
- (2) ソーシャル・インクルージョンの理想を中核に
 - ・ノーマライゼーションの発展
 - ・片岡豊論文(リハビリテーション 2004.12)
- (3) 取り組みの柱
 - ・排除に対抗する動的な行為
 - ・まちという面
 - ・総合性とソーシャル・ワーク
- (4) 福祉の領域の拡大
 - ・仕事
 - ・教育
 - ・すまい
 - ・芸術
 - ・スポーツ、レクリエーション
- (5) 対象者も広く
 - ・社会的事由に着目

3. 社会起業の方向

- (1) CAN
- (2) 生産的福祉、開発型福祉
- (3) 全国各地での試み
 - ・農林業
 - ・環境産業
- (4) 社会起業のポイント
 - ・自ら行動
 - ・ニーズ本位
 - ・何でも利用する
 - ・住民参加
- (5) 社会的な目的

講演 1 「ソーシャルファームと障害者の雇用 - 英国の経験」

マイケル・フルーデンバーグ
FEAT エンタープライズ部長

このたびはイギリス、特にスコットランドのソーシャルファームについてお話しするようお招きいただき、ありがとうございます。本日は、ソーシャルファームのビジネスでは、福祉の立場に立った経営が適しているということをテーマにお話しします。若干の問題について考慮すれば、これは大変うまくいきます。これから次のような構成でお話ししていきますが、その中でこれらの問題についていくつかご紹介していきます。

1. 日本でも適用できることは何か？
2. 略史
3. FEAT エンタープライズ設立への影響及び同エンタープライズの現状
4. 園芸事業とグリーンチーム
5. 結論

さて、日本でも適用できることは何かを考えると、私は様々な価値観について考えをめぐらせます。今井正明氏が執筆した「カイゼン(改善)」の中で、彼は継続的な改善を提言しています。そして、それはトヨタ、ホンダ等の有名な会社に取り入れています。私がカイゼンについてお話しするつもりでは無いことははっきりしています。しかし、私は皆さんにソーシャルファームとカイゼンというアプローチ方法との関係について、ご紹介したいと考えております。そして、なぜ日本がソーシャルファームの開発にとって非常に可能性に満ちた場となりうるかということについて、お話ししたいと思います。カイゼン(改善)というアプローチ方法は、ソーシャルファームの開発者の間では最近まで知られていませんでした。両者の出発点は非常に異なっていますが、最終的なプロセスはよく似ています。両者の間に関連性が見いだせるのは、その価値観に類似性があることと、どちらもいわゆる「トラストマネジメント」を行っているということに基づいています。

ソーシャルファームの起源は、オランダ、ドイツ及びイタリアで始められた、仕事を通じてのリハビリテーションです。まず、簡単な歴史をお話ししましょう。長い間入院していた精神障害者が退院してコミュニティに加わるということは、1950年代に始まった精神保健に関する大きな改革の一部をなしていました。同様な動きが、日本でも10年前から見られるようになったと理解しております。私の個人的な考え方は、イギリスでこの分野における先駆者であった父の影響を受けています(2000年、トーマス・ベッカー及びダグラス・ベネット)。ドイツからの難民であった父にとって、特に重要だったのは、尊厳を持ってこれらの人々を扱うということでした。これはまず彼らの話を聞くことから始められ、専用の戸棚やベッドサイドテーブル、花や本棚など、パーソナルスペースを導入することへとつながっていきました。そして、話を省略しますが、彼らは働き、給料を得るという機会を提供されるようになったのです。こうして精神障害者は歯ブラシや新聞、あるいは一杯の紅茶のような私物を持つことができるようになり、このプロセスが、彼らの自信と自己認識を高めること

になったわけです。しかしこの段階では、このような人々は仕事のプロセスにかかわっている、というよりも、むしろ仕事を与えられているという状態でした。

デイセンターや福祉作業所は、障害者がコミュニティーに戻ったときに利用できる様々なサービスの一部で、職業リハビリテーションの実施に、非常に大きな影響を与えました。ソーシャルファームに関わる私たちは、このような人々をただ見捨てるわけにはいかないと感じていました。しかし、確実に就労へつながる道への経済的な支援は限られていました。私たちは更なる自立を最終的な目標として据え、このような人々の就労を促すためのもっと支援的なモデルを別に築くことを追求していきました。その際、焦点をおく必要があったのは、「どのようにして」ということ、すなわち、プロセスでした。職業リハビリテーションはもはや単なる最終的な目標にはなり得ませんでした(1997年、シェパード)。つまり、職業リハビリテーションという名目で、実際は障害者をコミュニティーの中に「置き去りにする」ということは許されなかったのです。改革を徐々に進めていくためには、そのプロセスの一部として介入していく必要があったのです。

リハビリテーションを責任持って実施するための重要な要素として、「支援の継続」があげられます。これなしでは、障害者は介護される側へと戻ってしまう傾向が高くなります。就労への道は長期間に渡り念入りに調整する必要があるのです。(知的障害者或いは学習障害者と比較した場合、)精神障害者の顕著な特徴は、常に進歩が予測できるわけではないということです。時には挫折しますが、それを失敗とは見なさず、長期的な支援を継続して受ける必要があることを強く裏付けるものとしてとらえなければなりません(1997年、シェパード)。機会は段階的に与えること。そうでない場合は危険性があります。そのため、解雇には反対するべきです。

ソーシャルファームは職業リハビリテーションの延長として出現しました。先駆者達は、職場で尊厳を持って障害者を扱うことの重要性和、仕事を通じて、社会において障害者が友人や家族と再び関わるができるという、仕事の持つ機能を認識していました。ここで話題にしているのは多種多様な小規模ビジネスです。ドイツ及びイタリアにおけるリーベンシュウェルテンなどや、イギリスのリッチモンドフェロシップ(ワークショップ)のような、ソーシャルファームの初期のモデルを開拓したのは、60年代の若き専門家達でした(ドイツのザイフリート、イタリアのバサグリオ/ロテッリ他、イギリスのグローブその他の著書を参照)。それぞれの国で少しずつ異なってはいますが、どれにも同じくらい感動的な、独自の歴史があります。私は1990年代の初めに、初めてソーシャルファームに関わり、広くヨーロッパを旅して様々な方法について学びました。1990年代初めの成果の一つは、ソーシャルファームの活動を成功させる要素は何かをとらえようとした本(1997年、ソーシャルファームハンドブック)が出されたことでした。この本を準備する上で最も刺激的であったのは、ドイツ、イタリア及びイギリスのソーシャルファームを実際に訪問し、その活動の源を感じ取ることができたことで、それは特にリーダーシップとチームワークの相互作用によるものでした。これらのソーシャルファームの話はそれぞれ大きく異なっているのですが、その価値観の傾向は、カイゼン(改善)のアプローチ方法と、今井正明氏及びその他の人々が行っていることに非常によく似ています。

このような価値観がヨーロッパソーシャルファーム協会の基礎をなしています（同協会の憲章については www.CEFEC.de を参照）。しかしこれらのアプローチ方法は、試行錯誤を経ながら、当時日本で普及していた考え方とはかなり違った、現実に即したものと発展していき、日本である程度賛同を得られるようになるまでには、それから 10 年の年月がかかりました。次の段階は、ソーシャルファームが資金を必要としているということを国に納得させることでした。障害者が就労しやすくし、税金が払えるようにし、障害者を雇用する企業を支援することによって「国家」の資金を節約することができるという実例を示したのはドイツでした（1994 年、P. スタドラー及び M. サリジェヴィック）。図らずもデミング博士の原則が適用されたのも、ドイツにおいてでした。慎重な企画と、小規模なトラスト、市場志向、そしてわずかなリスクは、一般的な中小企業よりも失敗する確率が低いということを意味していました（1997 年、ソーシャルファームハンドブック）。このように初期のソーシャルファームの運営を通じて、一連の中心的価値観が浮かび上がってきました。これらの価値観は、ヨーロッパソーシャルファーム協会 (CEFEC)、ソーシャルファーム UK、ソーシャルファームスコットランド、そして特に私たちのプロジェクトである FEAT エンタープライズの憲章に公式に記録されています。これらの憲章の文言からおわかりになると思いますが、ヨーロッパでの動きとして始まったソーシャルファームですが、実は日本の人々と共有できる部分も大変多いのです。

ソーシャルファームの活動の大部分は、今井正明氏のカイゼン(改善)に当たる、「継続的な改良」を意識することなく始められたものです。今になって初めて、両者が関係づけられたのです。

しかし、皆さんは特にスコットランドと FEAT エンタープライズ、そして園芸事業について話すよう、私を招待して下さいました。ですから全体像についてはあとで質問を受けるという形で戻ることになりました。私がここで申し上げたいのは、私達がファイフで最初から注目していたのは、「プロセス」であったということです。

私は 1998 年に FEAT プロジェクトに加わりましたが、当時、植物や花の販売ビジネスを行っていた小さな協同組合であるジャムフラーの失敗から、このプロジェクトが始められたところでした。

失敗を乗り越えて、更に強くなったのは、理想と価値観に対する信念と、更にダイナミックで効果的な組織を作り、成功させようという決意でした。福祉作業所とソーシャルファームの違いは何でしょうか？作業所は、社会的に保護された環境の中で仕事を提供しますが、ソーシャルファームはそれより更に進んで、本物の（市場の相場に合った）賃金のために本物の仕事を提供するところだといえます。これらのことが、新しく会社を設立する方法に影響を及ぼしました。私たちのソーシャルファームは法律上、慈善事業団体としての地位を持つ持ち株会社（イギリスでは標準的な合法の形式である有限責任保証会社）の形式をとっていました。この会社が上部組織となって、会計及び事務的な業務や、多数の独自の非営利事業（前述のドイツのリーベンシュウェルテンやインテグラと共同事業）のような「中心的な」事業を包括していました。これはイギリスの法律では合法とされている形式です。新しい会社を設立するにあたっての困難は、福祉と商売とのバランスをとることでした。任務は、精神衛生上の問題を抱える人々や障害者に、ソーシャルファーム及び社会的企業の開発（社会的

任務を備えた取引活動)を通じて、真の就労の機会を提供すること。そのためには、

- かなりの数の障害者を市場の相場に合った賃金で雇用する。
- 支援的な労働環境を提供する。
- 割高なコストをカバーするため、十分な売上高を達成し、事業活動を成し遂げる。

園芸分野でビジネスを模索することが決定されましたが、これはソーシャルファームで働く人々と、ソーシャルファームのおかれていた、農村地方という場所柄に適していました。資産は、空き地と低価格で長期間借用したユースホステルでした。役員会は、2人の人物のために資金を集め始めました。1人は園芸部門を運営し、もう一人はユースホステルの建物を利用して「何か」を創出することになっていました。ここで重要だったのは、十分な資金を集め、2つの仕事の内容をまとめ、補助金を利用して2年間先に立ってビジネスを運営することに興味を持つような、経験豊かな2人の野心家を採用することでした。この作戦は功を奏しました。2人の大変優秀な人達がやってきたのです。1人は前ファイフ地方議会公園及びレクリエーション担当局長で、もう一人は卸売りビジネス会社の元取締役でした。どちらも経験豊富で非常に能力のある人達でした。私達は幸運だったといえます。それから2年間かけて、私達はこれら2つのビジネスを築き上げ、まとめ上げることができました。そして、正式に「取引」(この言葉はビジネスが正式に始まる時に使われます!)が始められた2000年までには、2つのソーシャルファームと、40のベッドがあるユースホステル(<http://www.burghlodge.co.uk/> 参照)、そして園芸会社ができあがったわけです。園芸会社は、種苗部門(シュガーエーカー)とグリーンチームとからなっています。こうして、事業拡大の次の段階を検討することができるようになりました。

絶え間なく続く危機ほど活力の源となるものはありません。ソーシャルファームを始めて以来常に、私達は失敗の危機に直面し続けているといえます。実際の所、スタッフはいまだに短期契約で働いています。誰かが、私達がこれまでしてきたことを考えて、今後どうしたらよいかを決めてくれればよいのですが。そうでなければ、私達は次の4月に廃業するべきかどうか、まだ決めかねているのです。おそらくは生き延びられると思われませんが。2人の有能なディビジョン・マネージャー(園芸担当及びビジネス開発担当)の採用により、私達はソーシャルファームの全体像を考えることに専念できるようになりました。すべてはスタッフと役員が等しく協力しあって実現できたことで、これによって私達は徐々にFEATエンタープライズの社風を作り上げていきました。地域政府や非政府部門、民間部門及びコミュニティ出身の人々が共通の起業精神及び福祉精神を分かち合えるようまとめていくことには大きな困難が伴いました。2002年には、緊急に財政支援を得る必要性に迫られ、更に別の戦略を大きく進めることに成功しました。今回は、特に会長を採用する費用に充てるため、EUからの資金援助を求める重要な申請書を提出しました。このことで、私たちのソーシャルファームのイメージが上がり、地域で新たなプロジェクトを誘致することができました。また、財源を確保し、スタッフを固定し、更に、全員が別にフルタイムの仕事を抱えている重役達を、「実際の」経営に携わることから解放することができました。この戦略は大きな成功を収め(<http://www.sedp-fife.org.uk> 参照)、ポーリン・ヒンチオン氏が2003年10月に会長として就任いたしました。

FEAT エンタープライズ役員会

中心的な支援スタッフ (CEO に直属) CEO 社会的企業開発組合と連携

ソーシャルファーム

(1) 園芸部門 (2) バーグロッジ (3) マットレスリサイクル
各部門にマネージャーとスタッフ及びボランティアがいる。

2004 年 11 月現在、常勤スタッフ 14 名、非常勤スタッフ 3 名、試用期間中のスタッフ 2 名及びボランティア 3 名の、合計 22 名が FEAT 全体で働いています。

割合は、
グリーンチーム = 4:3 の割合で、給付金を受けている従業員の方が多い。
バーグロッジ = 50:50
中心スタッフ = 5:3 の割合で、給付金を受けていない従業員の方が多い。

すべての従業員は、試用期間中の 2 名とボランティア及び研修生を除いて、市場相場に合った賃金を得ています。以上すべてから、私達は成功しているように思えます。

1999 年の FEAT エンタープライズ設立以来、すべての FEAT エンタープライズによる活動について、2004 年 3 月 31 日までに仕事やボランティア活動或いは研修の機会を提供された人の数は 85 名です。更に詳しい数字については下の表をご覧ください。

	有給の従業員	試用期間中・賃金援助を受けている従業員	ボランティア	実習生	障害の種類	合計
グリーンチーム	10	3	0	2	2MH 4LD 1LTH 1PD	34
バーグロッジ	25	1	6	2	1LD 6MH	15
シュガーエーカー	3	0	4	2	1A 2MH	9
中心業務	5	1	1	0	3MH	7
ファイフフェスト	4	14	2	0	15MH 1LD	20

注：LD = 知的障害 MH = 精神障害 LTH = 長期に渡る疾病
PD = 身体障害 A = 自閉症

2004 年 4 月 1 日

グリーンチームは環境維持及び造園の仕事を行っており、環境保護や造園に関する契約をとることによって経営がなりたっています。現在顧客としては、住宅組合、養護ホーム、民間企業及び少数では有りますが、個人のお宅などがあります。グリーンチームは地域に根ざしているというイメージがあり、ファイフ、テイサイド、エジンバラ、フォースバレー及び西ロジアンで活動しています。

グリーンチームには7人の正社員スタッフがおりますが、夏の間はこれに5人のスタッフが加わります。従業員の多くは精神的な障害や学習障害を抱えているか、或いはその他の理由から主流の会社で雇用されるのが難しい人々です。グリーンチームは現在商業部門、公共部門及び家庭部門の顧客を対象に活動をしています。私が特にFEATエンタープライズの園芸部門に限ることなく、その全体像をお話ししてきたのにはわけがあります。私が焦点を当てたいのは、プロセスです。つまり、FEATエンタープライズでは、従業員が、FEATエンタープライズ全体について、そのいくつかのリストラの段階にスタッフと共に関わっていくことができるということです。

チームのマネージャーであるアンディー(仮名)は、(園芸家として)経験豊富な有能な人物で、ソーシャルファームを成功させるために大変貢献してくれましたし、私達も信頼していました。

しかし、3年後、園芸ビジネスは未だに深刻な損失を出していました。3年から5年の間収支のバランスがとれているビジネスなら、正常であると考えられますが、園芸ビジネスはそうではありませんでした。事態は十分深刻でしたので、2002年、同僚達は私に、大きな夢を見るのはやめてこの部門を検討し直すよう求めました。それにはすべての関係者が、率直に正直な意見を交換し合うことが必要でした。そしてそのためには慎重に信頼をはぐくむことが不可欠でした。簡単にあらましをご説明しましょう。私達は最終的に、穏やかでゆったりとしたアプローチをとることで合意しました。アランと私は数回昼食を共にし、ついに数週間後、彼は再び自信を取り戻し、私にうち解けてくれました。私達はグリーンチームについて率直に、非常にオープンな話し合いを持ち、それが新たなビジネス計画、すなわち生き残り計画の基礎となりました。簡単な概要をご紹介します。課題は収支が合うようにし、更に10%の黒字を計上するためにはどうしたらいいか研究することでした。

2002年には、2003年3月までの収入は111,000ポンドと見込まれていましたが、これは果たされませんでした。一方損失はおおよそ20,000ポンドと見込まれていましたが、これは大きすぎる金額でした。私達には何の担保も法定準備金もありませんでした。その上、銀行融資を受けるのも難しくなっていました。私達はできるだけ早く収支が合うようにし、黒字を出す必要がありました。課題は、コストを削減し、収入を増やすことでした。マネージャーのアランとの経費に関する話し合いから、次の事柄を検討すべきであることが明らかになりました。

1. シナリオの強化
2. 14日間のサイクルの達成
3. 更なる補助金を得るための資金調達活動
4. シュガーエーカー及び由緒ある植物の栽培及び販売—新たに別のビジネスとして経営するか或いは廃止する！

1. シナリオの強化に焦点を当てるためにマネージャーのアランの負担を減らし、以下のことに専念できるようにします

- 非常にはっきりしたのは、マネージャーがソーシャルワーカーの役割も果たすことから生じる負担を減らす必要があるということでした。
- 人事の問題：(a) スタッフの比率を調整する：監督者と従業員の比率。或いは福祉サービスの利用者と利用者でない者との比率。
- (b) 季節によって採用される従業員の数と正社員の数、季節によってある仕事と定期的にある仕事のバランスをとること。（これらすべてについてコストを見積もる必要があります。）
- 病欠に関する規則の変更。様々な求人手段、新たな契約形態。
- 移動の合理化。例えば、どの方法が儲かり、どの方法が儲からないか、など。
- 収入の確保（送り状・請求書の管理）。
- 賃金支払高を減らすこと。

2. グリーンチームの評判は、夏の間、14 日間のサイクルを維持することにかかっています。（ほとんどの苦情は、担当者が仕事に来ないことに関するものでした。そこで信頼性を高める必要があります。）

3. 補助金を増やすことを検討します。例えば研修費に充てたりチームの人を個別に支援するために使ったりします。

4. 種苗ビジネスを廃止するか、或いは損益計算書を別にした、別のビジネスとして設立します。

上記の目的を達成するために以下の解決策について検討しました。

- 柔軟性のある契約
- 頼りになる中心的な監督者
- 比率の調整
- 健全者対障害者
- 時間給の引き上げ
- イメージの一新
- 信頼性及び新車両導入とバンの塗装
- 移動の合理化と仕事の質の低下の阻止
- ボーナスの導入
- リーダーの課題及び優先事項

成功したことは、

- このプランの誕生までに何ヶ月もの時間を費やしたこと
- 柔軟性のある契約
- 長期欠勤の減少
- 空き時間があることで失われる労働日数が以前より減少したこと

失敗したことは、

- 信頼できるスタッフを見つけること
- 人事面に対する財政支援は利用できなかったこと
- 比率はまだ好ましくないこと
- 収支はまだ合わないこと

柔軟性のある契約は成功し、季節によって残業しなければならないことを負担に感じていたスタッフには好評でした。この制度は、会社全体で公平さが見られるようにする必要があります。そして、すべての FEAT エンタープライズのスタッフと共に協議しなければなりませんでした。

信頼できるスタッフ、特に私たちが探していたチームリーダーとなる人を見つけるのは難しいことでした。というわけで、またもやマネージャーが火消し役を務めなければなりませんでした。つまり、マーケティングや苦情処理などに専念する代わりに、仕事場に現れないスタッフの問題を解決し、リーダーが来なければチームを率いて出かけ、余計な仕事をしなければならなかったのです。

人事部門に対する補助金も得ることができませんでした。

障害者を多く雇用しすぎていました。この問題は、経営状態が悪いときには負担となります。収支のバランスをとることについての「中心」チームとの協議は容易ではありませんでした。チームはまだ納得していません。このように、ビジネスは引き続き低迷し続けていったのです。

結局以上の問題は、会長が就任した 2003 年 10 月までには解決されませんでした。しかし少なくとも、これらの問題を再検討することにより、現在では問題を予測することができるようになりました。更に悪いことには、特に 2004 年 6 月にシーズンの開始がひどく遅れたこともあって、私たちの優秀なマネージャーが仕事のしすぎによる過労から病気になってしまったのです。しかし少なくともこの件については問題の理由がはっきりしていました。2004 年 10 月までの良いニュースは、グリーンチームが夏を乗り越えたということでした。グリーンチームのスタッフは疲労していましたが、定期的な 2 週間のサイクルは守られ、苦情が減りました。こうして士気が戻ったのです。誰もが、ビジネスが持ち直せば、当然休暇もとれるということを理解しました。これは中心チームとのきめ細かなチームワークの賜でした。

一方、新たな頼りになるチームリーダーが(1 年後!)、夏の季節だけ働きに来ていたスタッフの中から採用されました。こうして 2005 年度のシーズンには、3 人の信頼できるチームリーダーと共に、本来のビジネス計画に従い、よりよい設備を利用し、より明確な一連の達成可能な課題に向けて、財政を引き締め、本式に活動を開始することができる予定です。すべては前述の解決策に従って行われることでしょう。顧客もまた非常に理解を示してくれました。実際(あるケースでは)、顧客がもっと料金を引き上げ、契約期間を延長するよう奨めてくれましたが、この結果、2005 年 3 月には収支のバランスがとれるようになり、翌年度(2006 年度)にはささやかながら利益を挙げることができる見込みです。

私はありのままにすべてお話しすることが役立つのではないかと考えました。私がお話したこと多くは、普通のビジネスについての話だけではなく、前向きに向上し続けていくという風潮を作り出す、非常に深い善意と人々の関わりあいから生まれる特別な力についての話でもあります。今でも、無慈悲な決定を下さなければならないことはあります。とりわけ難しいのは、スタッフを導いて行くことです。これまでのところ、この件について私達は成功してきました。

うまくいった理由は、

- 優れたマネージャーがグリーンチームにいたこと
- 役員達が一丸となって働いたこと
- 財政を引き締めたこと
- 精力的でやる気のある女性会長を採用したこと

失敗した理由は、

- 人事部を設立しなかったこと
- ビジネスのマネージャーがソーシャルワーカーの役目も引き受けなければならず、この危険が確認された

献身的で有能なディビジョンマネージャーにふさわしい人物を採用するために私達は努力しました。そして新しく採用したマネージャーは、3年間熱心に働いてくれました。それで、配当を支払うことができたのです。役員にとっても、心配しないで済む人物を採用することが助けになります。新マネージャーは満足の行く仕事をしてくれるものと信頼できる人物でした。役員達は、特にEメールを駆使し、それぞれがその特技を生かして一丸となって取り組みました。設立者は今なお役員を務め、引き続き基本的なシナリオを提供してくれています。2003年10月の会長就任以降、士気が高まり、スピードアップしたように思われます。新会長のリーダーシップが刺激となって、FEATエンタープライズの未来に意義と方向性が与えられました。そして、不測の事態が続いても、これまでよりうまく対処できるようになりました。

ビジネスのマネージャーは決してソーシャルワーカーの役を引き受けるべきではありません。人事チーム/マネージャーのケースが役員会で提議され、長時間議論されました。このマネージャーはあまりに長い間この役職についていたので、ビジネスに損失を与え、私達は苦い経験をしたのです。この人は12月末に病気を理由に退職しました。私達は役員として最善を尽くし、実現の可能性があることはすべてやってみました。コンサルタントも採用しましたが、今までのところ、損失分は取り戻せていません。

これはたまたま園芸事業に携わることになった、FEATエンタープライズ内のあるソーシャルファームの概要ですが、エンタープライズの方針は他の企業のものと同じです。このモデルでは、障害のある従業員が、親会社の持ち株会社の社員にもなることができるという利点があります。そのため単独で活動している個々のソーシャルファームよりも、雇用保障が少しばかり多いわけです。従業員があちこち移動できる一方で、ソーシャルファームもできたり無くなったりするのです。より長い目で見た目的に従って、現在事業の拡大が行われており、持ち株会社のもと、10以上のソーシャルファームを設立しようとしています。

このモデルは、イタリアのトリエステ（及びその他の地域）と、ドイツ全土で既に試されてきました。リーベンシュウェルテン及びインテグラの話はよく引用されます（詳しくは<http://www.faf-gmbh.de/>を参照。）イギリスでは、エジンバラのリッチモンドフェローシップワークショップとフォースセクター（及びその他）がこれにあたります。私が1998年にファイフで仕事を始めたときには、フォースセクターとリッチモンドフェローシップ(ワ

ークショップ) は数少ないソーシャルファームの一つでした。ソーシャルファームハンドブック出版の時点で、ソーシャルファームの数は7つでした。2004年10月現在、ソーシャルファームUKは361名の会員数を誇り、ソーシャルファームの数は51、そして現在発展段階にあるソーシャルファームの数は126に上ります(完全なリストについては www.Socialfirms.co.uk を参照。)

1998年、ソーシャルファームUK (www.socialfirms.co.uk) はスコットランド (www.socialfirms.org.uk) を含む、地域ネットワークを設立しました。私がFEATに加わったとき、私達は独自に活動していました。この新たなネットワークにより、例えば、人事管理についてアドバイスをくれる人など、私達と共に活動し、また私達を支援できる人々が現れました。現在、私の話を裏付ける資料が入っている文書が、インターネットで簡単にダウンロードできるようになっています。

ヨーロッパ及びイギリスにおける発展で、最も際だっているのは、人々が徐々に、「質」の重要性に気づき始め、カイゼン(改善)に関連する議論に目を向け始めたということです。これについては、イギリスでは、ソーシャルファームハンドブックに書かれている以外、ゲリー・ヒギンズの著作で多く扱われています。ヒギンズの著作についてはお手元にあるプリントの資料の www.socialfirms.co.uk の下に記載されています。それだけでなく、私達は、ビジネスを始めることに関わるすべての苦労が本当に必要なのかも問い始めているのです。ヒギンズの最新の論文では、ソーシャルファームをフランチャイズ方式で運営できるかどうか、そして他の場所でも同じ教訓が繰り返し得られるかどうかということがテーマとして研究されています。この例が、シェトランド石炭会社(2004年、ヒギンズ)です。しかし、このテーマの進展についてはまたの機会にいたしましょう。

ご静聴ありがとうございました。



講演 2 「英国における知的障害者のためのソーシャル・ファーム - 木の頂上からの景色 -」

マーティン・ロッジ

リンケージ・コミュニティー・トラスト雇用推進部長

私がせいぜい7歳位の少年の頃、家の小さな白黒テレビで映画を見ることを父が許してくれました。その映画は「七人の侍」という題名でした。字幕を読むのが難しかったことを覚えています。物語はとても魅力的でした。7人の男達が、無法者の一団から貧困に苦しむ村を守るという話です。

映画の中で繰り広げられるアクションは、それまで見たことがないようなものでしたが、それよりも私の心は、圧倒的に優勢の相手に立ち向かい、他者のニーズを一番に優先するという武士道のとりこになってしまいました。その日から私は、日本を訪れる夢を抱くようになったのです。

私はこの会議でお話するよう招待していただいたことを光栄に思っております。しかし何よりも、43年間待ち望んだ少年の夢を叶えて下さったことに対し、主催者の方々に感謝したいと思います。

本日は、知的障害及びその他の障害がある若者達に有給の仕事を見つけ、保証するというリンケージ・コミュニティー・トラスト(リンケージ)の活動についてお話ししたいと思います。ただ、これはリンケージの話だということを強調しておかなければなりません。リンケージのやり方が最善であるとか、唯一の方法であるということを申し上げるつもりはありません。私達が常に正しいわけではないこと、そしてここに至るまでは数多くの失敗もあったということは真っ先に認めます。

リンケージ・コミュニティー・トラストについて説明するために、私は次のようなことをお話しします。

なぜ就労と雇用がリンケージの重要な課題であるのか。

リンケージの組織について。

なぜリンケージが独自の雇用サービスを導入したのかについて。

リンケージが雇用の意味をどうとらえているのか。

リンケージの最初のソーシャルファームについて。

将来に向けての計画と希望。

1. なぜ雇用が重要な課題なのか

私は仕事を始めて以来ずっと、刺激を与えてくれる数多くの人々に導かれ、支えられてきましたが、これは幸運なことでした。その1人が、フィリップ・フレンドです。フィリップは子供時代についてこう語っています。

「障害者にとって最もためになることをしていると、悪気はなく心から信じている人々こそが、実は障害者の可能性を実現するのを妨げている張本人だということがときどきある。子どもの頃、私の弟は裏庭の木によく登っていた。だが母は、私が木から落ちるのではないかと恐れていたので、決して登ることを許さなかった。私の腕は強かったのに。晩年になって、母は私を深く愛していたがために、危険を冒すことをやめさせたのだが、それが、意図せずして、木の頂上からの景色を眺めることまでできなくしてしまったのだと分かった。」

フィリップは少年の頃ポリオにかかり、車椅子を使っています。しかし、自分自身の将来を決める知的能力と忍耐力とはあり、イギリスにおける障害問題に関する専門家の第一人者となりました。

しかし、それほど有能でない人の場合はどうでしょうか？例えば、知的障害がある人は？私は、リンケージの役割は、そのような人々に力を貸し、「木の頂上からの景色」を見ることができるようになることであると考えています。

私達の組織、リンケージ・コミュニティー・トラストは、もし知的障害者が自立した生活をおくる真の機会を与えられるのなら、働いて給料を稼ぐ機会も提供されなければならないと信じています。

2. リンケージ・コミュニティー・トラスト

1971年、教育分野で活動している専門家のグループが、知的障害のある若者達に提供されているサービスに足りないところがあることを指摘しました。このような若者達が学校を卒業する時になって、彼らが受けてきた教育内容に不足があることが認められたのです。多くの若者達が卒業後も、「外の世界」の生活で要求されることに対処できるよう、継続して支援や訓練を受ける必要がありました。しかし、適切な生涯教育施設は不足しており、またある特定の障害だけに焦点を絞って教育するケースが多かったのです。このことに気づいたことにより、リンケージ・コミュニティー・トラスト（リンケージ）が生まれました。

現在、リンケージは2つの全寮制生涯教育専門大学と12の居住型ケアホームを所有し、イギリス全土から集まる400人を越す知的障害及びその他の障害のある若者達にサービスを提供しています。1999年当時、私は自分でビジネスを経営していましたが、リンケージから雇用サービス部門設立に向けての予備調査を行うよう依頼されました。1999年12月に報告書を提出したところ、2年間の契約で私の提案を実行に移すことを提案されました。それから5年以上たちましたが、私は今も尚この組織のために働いています。

3. なぜ独自のサービスを導入したか

当時、障害者向けの雇用サービスの提供は、不十分でした。ほとんどのサービスは時間的な制限のあるプロジェクトに基づいたものでした（EUから資金提供を受けていることがよくありました）。そして、特に農村地域に住む人々や、自分自身の移動手段を持たない人々にとっては利用しづらいサービスが多かったのです。しかし何よりも問題だったのは、ほとんどのサービスが支援を求めている人々、すなわち知的障害者の知的能力の範囲を超えていたということでした。私達は物ではなく人を相手に活動しています。ですから雇用サービス

は、組織の都合にふりまわされることなく、個人のニーズに合わせて提供されるべきであると信じています。

4. 雇用の意味をどうとらえているか

「雇用とは、提供するサービスに対して報酬を得るための一手段であり、かつ、個人の自己実現を達成するための一手段でもある。」

この定義では、お金を稼ぐ能力や希望を誰もが持っているわけではないということを認めています。知的障害のある人々の中には、単に何か意味のあることをすることが、それ自体達成感をもたらすという人もいるのです。

仕事は、あらゆる分野の活動に及び、また以下のケースが考えられます。

- ・ 雇い主のために働く — ボスのために働く場合
- ・ 自分自身で働く — 自分自身が自分のボスになる場合
- ・ フルタイムで働く場合
- ・ パートタイムで働く場合
- ・ 福祉作業所で働く — 障害者のために特別に作られた環境のもとで働く場合
- ・ 支援を受けながら働く — 他の人の支援を受けながら本物の仕事をする場合
- ・ ボランティア活動 — 他の人を助けるために無報酬で仕事をする場合

5. 最初のソーシャルファーム

背景

イギリスで暮らすとしたら、リンカーンシャーは素晴らしい地域ですが、大きな町を出ると、交通ネットワークが非常に不便な所です。これが、農村地域に住んでいて働く意志のある知的障害者にとっては大きな問題となっています。

リンカーンシャー州では

- ・ 企業の 0.3%は従業員数が 250 人を越えている。
- ・ 企業の 19.5%は従業員数 5 人以上 250 人以下である。
- ・ 企業の 80.2%は従業員数 5 人未満である。

もし知的障害者が有給で雇用される可能性を真剣に探ろうとするなら、地域の小規模な会社のニーズに焦点を絞らなければならないことは明らかでした。

スタッフの採用の際、小規模な会社は一般に次の 3 つの能力を求めます。

1. 基本的な識字能力 (読み書きの技術)
2. 基本的な計算能力 (数字を使った作業技術)
3. 仕事に対する責任感

リンカーンシャー州に来る人々の多くは、基本的な識字能力と計算技術はありましたが、仕事を続けることができると証明できるものが何もありませんでした。仕事がないと経験も得られ

ません。そして経験が無ければ、仕事を得ることは難しいのです。この問題を解決するために、私達は最初のソーシャルファームを設立したのです。

偶然からの出発

人生では、次のようなことを心得ておかなければならないと私は信じています。

- ・「決して贈り物についてあら探しをしてはならない。」これはイギリスのことわざで、誰かが贈り物をくれたら、丁重に受け取り、その価値を疑ってはならないという意味です。
- ・「今という時を楽しめ。」今この時を生きるということです。チャンスがあれば、すぐ利用すること。そうしなければ二度とそのチャンスはつかめないかもしれません。
- ・リンケージの最初のソーシャルファームであるリンケージ・グリーンは、計画に従ってというよりはむしろ偶然から始まりました。

私達は、リンカーンシャーの東海岸に面した、メーブルソープという大変小さな町に土地を得る機会を得ました。この土地はもともと、ヨークシャーとイングランド中部地方の、昔の炭田地帯から出る産業廃棄物を捨てていた所ですが、私達が手に入れた当時は、開発のためにきれいに片づけられていました。

リンケージはこの土地を地方政府と共同で受け入れ、2つの居住型ケアホームと、4つの自立訓練用アパートからなる一区画を建設しました。その後更に土地の提供を受け、何らかの形の余暇施設が必要であると考え、これを受け入れました。メーブルソープはイギリスでも最も高齢者が集中している町です。その多くはかつて石炭産業に携わり、引退して海辺の町に住むことを決心した人達です。この地域では、ローンボーリングが大変人気を集めています。ローンボーリングは典型的なイギリスのスポーツで、娯楽として親しまれています。そこで私達はローンボーリング場があれば、リンケージの人々にとっても、また広く地域にとっても役立つのではないかと考えました。

リンケージ・グリーン

2000年5月、リンケージ・グリーンが一般の人々に公開されました。リンケージ・グリーンは、高級のローンボーリング場(国内試合や国際試合を企画することができるということを意味します)と更衣室、レンタルショップ、庭園及びカフェを備えています。当初私達は、リンケージ・グリーンをコミュニティーに依存するものではなく、コミュニティーの中心にしたいと考えていました。ローンボーリングのシーズンは4月はじめから9月終わりまでですが、カフェは一年中営業しています。すべての施設は一般の人々が利用できるようになっています。リンケージ・グリーンは、質の高い環境のもと、質の高いサービスを顧客に提供するために奮闘している、本物のビジネスです。私達は有給の仕事と労働実習、そして専門家による研修を、毎週35人までの知的障害のある若者達に提供しています。若者達は次のような数多くの様々な分野で働いています。

- ・ 食事の準備
- ・ 調理
- ・ 給仕
- ・ 庭の手入れ
- ・ グラウンドの整備
- ・ 保守管理

リンケージの勤労精神

リンケージの目的は、できるだけ早く、リンケージの人々が有給の仕事に就けるようにすることです。これを支えているのがリンケージの勤労観です。リンケージでは、勤労者は次のように有るべきだと考えているのです。

- ・ 質の高い労働環境のもとで働くこと。
- ・ 生産能力に関わらず、市場の相場に合った賃金や給料を仕事に応じて支払われること。
- ・ 必要な支援を受けること。
- ・ 従業員として完全参加し、それぞれの可能性を最大限に発揮する機会を平等に与えられること。

給料をかせぐことによる効果

今まで一度も働いたことがない人は、はじめて給料を得ることによって大きく変わり、自信をつけることができます。私はこれまで人々が本当に大きく成長する姿を目にしてきました。しかし、自由に使える収入が余計にあるということは、問題を引き起こす場合もあります。失敗の一つに、仕事をするように訓練はしたが、従業員となることの準備をしなかったということがありました。例えば、利用者の中には、職場では時間を守るという考え方が理解しがたいと考える者もいましたし、また仕事に就いたのだから、自分の部屋の片づけなど自分がすることすべてについて賃金を支払われるべきだと考えてしまう者もありました。この問題を解決するため、私達はビジネスがどのように行われるのかを理解し、従業員としての役割を理解するのに役立つ、特別な研修コースを企画開発しました。

有給の仕事の提供

25人の知的障害のある若者達が、リンケージ・グリーンで有給の仕事に就いています。すべての従業員は雇用契約を結び、勤務中の死亡に対する給付金(これはしばしば障害者に大変説明が難しい分野です。「勤務中の死亡ということは、働いているときに死ぬということですか?」)などの特別な手当を受ける権利も得ています。そして何よりも重要なのは、リンケージの人々が、地域の企業が求め、必要としている技術と経験を身につけているということです。彼らが別の雇用者のもとで働き始めるようになったとき、リンケージが真の意味で成功したと分かるのです。例えば、地域のホテルでは現在、3人のリンケージ・グリーンの元従業員が働いています。私達は今、高齢者向けの住宅団地でケータリングサービスを行う、第二のソーシャルファームを設立したところです。

ビジネスの資金

リンケージ・グリーンの収入は支出よりも低い額です。つまり、ビジネスは損失を出しているといえます。損失は主にスタッフの数に起因しています。リンケージ・グリーンの施設は一般の人々が利用できるようになっており、可能な限り最高の水準の顧客サービスを保証する必要が有ります。しかし、スタッフの中には場合によっては一対一の手厚いサポートが必要な人もいますので、ビジネスの範囲内で無理なく維持できる数以上のスタッフを配置する必要があります。私達は政府から何の財政援助も受けていませんし、気前良く資金を提

供してくれる後援者もいません。リンケージ・グリーンの赤字は現在リンケージ自身の資産で補填されています。

6. 将来に向けての計画と希望

将来の財政に関する不安は残りますが、それは組織が停滞し続けるという意味ではありません。私達は、困難ではあるけれども現実的な新しい可能性を、リンケージの人々のために開拓し続けていかなければならないのです。この達成のために、私達は特別な補助金を得ることに成功しました。

園芸事業

私達は環境団体と提携し、園芸プロジェクトを開発することになりました。このプロジェクトを通じて、大規模な研修用の温室を建て、専門の指導者を採用しました。目的は、

- ・ 基本的な園芸技術を提供すること。
- ・ 研修生に有給雇用を経験させること。
- ・ 一般の人々に開かれている環境で働くことが難しいと感じている知的障害者に、特別な機会を提供すること。
- ・ 限られた種類の低木及び高木の栽培に焦点を当てた新たなビジネス計画を開発する力がリンケージにあるかどうかを試してみること。
- ・ 多くの地方自治体は、公共のアメニティースペースに植物を植える際、限られた種類の低木や植物しか使いません。私達はこれらの機関に植物を提供する役割を担えるようになり、ビジネスの発展と継続的な雇用を実現したいと願っています。

ソーシャルファームの開発

リンケージは5つの新しいソーシャルファームを設立する3年間のプロジェクトのための補助金を獲得しました。最初の課題は、他の小規模会社経営や営業に関するサービスを提供するセントラル・サポート・ユニットを設立することです。対象となる会社は、非常に小規模で、2人か3人の知的障害者を雇用しており、次のような仕事を行っている所と考えられるでしょう。

- ・ 庭の手入れ—地域のコミュニティー(例えば高齢者)に対する幅広いサービスを提供する。
- ・ アーカイブ化—紙上の記録を電子フォーマットに変換する。
- ・ 会議サービス—会議の参加者のために情報を準備し、また案内役を務めるなど。

更に、私達は自分でビジネスを始めることに関心がある人に対してサービスを提供したいと考えています。例えば、リンケージのケアホームに住む人の1人が、ペンキ塗装工や室内装飾職人になるために研修を受けているとします。この人は大変技術があり、仕事をうまくこなすことができると思われます。けれども、客に請求書を送ったり、税金の記録をとっておいたりするようなペーパーワークには全く興味がないのです。そこで、リンケージのセントラル・サポート・ユニットが、この人のためにペーパーワークを引き受けるというわけです。

7. 木の頂上からの景色

リンケージの支援により、40 人を越える知的障害のある若者達が、現在有給の仕事に就いています。

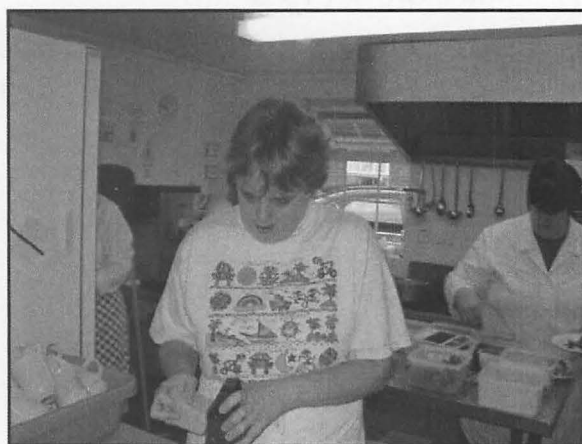
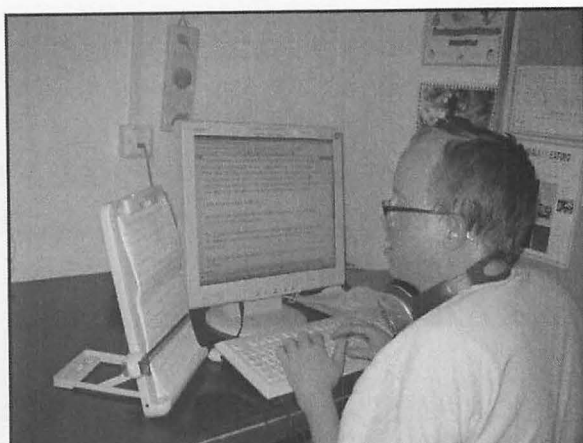
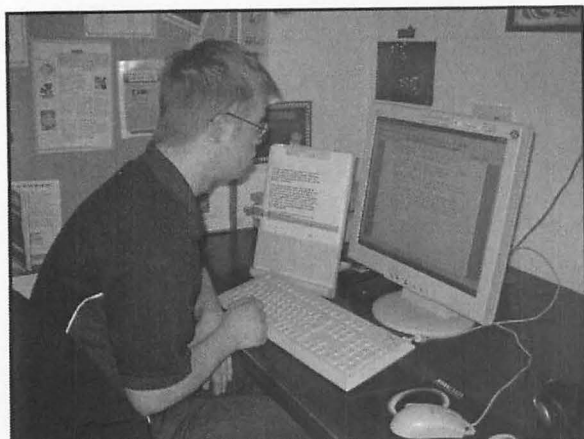
- ・ リンケージ・グリーン 25 人
- ・ 地域の企業 15 人

更に多くの人々が、研修を受けたり、実習を受けたりして、雇用されるために必要な技術を磨いています。人によっては、フルタイムの仕事に正社員として就くことが合わない場合があります。しかし、私は誰に対しても、少なくとも木の頂上からの景色を眺めようとする機会が与えられるべきであると信じています。

個人的には、私達は誰でも、ある程度の知識と理解力、そして専門技術を身につけています。これを他の文化を持つ人々と分かち合い、新たな経験を得ることにより、新しい考えやインスピレーションを持つようになり、お互いに大きな利益を得ることができます。私は、これらの重要な社会問題について、日本の方々の経験談をいくつか伺い、学ぶ機会をいただきましたことを光栄に思います。

私達は一人一人では苦勞するかもしれませんが、しかし、協力し合えば、強い力を持って、本当の意味での変革をもたらすことができるのです。

リンケージで働く人々





意見交換

パネリスト

フィリーダ・パービス氏
マイケル・フルーデンバーグ氏
マーティン・ロッジ氏
上野容子氏
伊野武幸氏
炭谷茂氏

司会

山内繁氏

山内： ただいまご紹介いただきました国立身体障害者リハビリテーションセンター研究所長の山内です。このパネルディスカッションでは最初に3人の方からプレゼンテーションをいただきます。その後で全員壇上にのぼりましてそこでディスカッションを開始するという順序で進めてまいりたいと思います。

それでは最初に、ヤマト福祉財団常務理事の伊野武幸様からお願いしたいと思います。ご紹介はプログラムにありますので、それをご覧いただければと思います。伊野さん、よろしくお願いします。

伊野： ご紹介いただきましたヤマト福祉財団常務理事の伊野でございます。ヤマト福祉財団の事業についてご説明いたします。実は皆様のお手元にレジュメがいただいていると思いますが、私がここでお話をする内容を個人的にまとめたものでございまして、ちょっと足りない点もあると思いますので、補足を加えながらご説明していきたいと思います。

私どもの財団は、設立は1993年9月でございます。設立の動機ですが、現在の私どもの小倉昌男理事長が、ヤマト運輸株式会社で宅急便という商品を開発いたしまして、これをなし遂げられまして、社長、会長を歴任されましたが、一切から退きましたときに、ご自身がお持ちになっていた株式の大半を、いわば財産ですが、寄付をされましてこの財団を作られたわけです。ヤマト運輸の株式320万株を寄付されまして、当時のヤマト運輸株式会社から5億円寄付をいただきまして設立いたしました。基本財産は約56億円ということになっています。1993年ですから今年で足かけ12年目ということになります。まだ若い財団でございます。

財団の目的でございますが、障害者の自立と社会参加に関する活動に対し、幅広い援助を行い、障害者が健康的で明るい社会生活を営める環境作りに貢献することを目的とする、このように書いてございます。簡単に申し上げますと、障害者の自立と社会参加を支援するという活動で活動が続けてまいりました。

主な事業として二つありまして、一つは助成事業でございます。二つ目が自主事業でござい

ます。助成事業というのは本日のテーマにそぐわないのであまり詳しいご説明をしても仕方ありませんが、せっかくですからかいつまんでご報告いたします。最初に障害者に対する奨学金の供与というのがございます。これは障害者で家族を合わせても非常に収入が少なくてお困りの大学生に、月額 5 万円、年間で 60 万円ですが、4 年を限度に差し上げています。留年される方にはご遠慮願うということでございます。4 年を限度に差し上げています。またこれは制度上の不備があるのかわかりませんが、大学院に行かれた方にもその時点で打ち切っていますので、そのへんにまだ問題があるかなとは思っていますが、限度は 4 年でございます。平成 16 年度は 34 名の方が対象になっています。

二番目に、障害者施設に対しまして、備品購入や設備改善に助成を行っています。特に国からの補助金がない、少ない無認可の共同作業所ですね。全国に約 6,000 カ所あると言われているんですが、そういうところを重点に、たとえば男女のトイレが一緒であるのを別々にしたいとか、施設に雨漏りがするから直したい、あるいは夏でもクーラーがない。非常にお気の毒な状況ですから、こういったところにまず重点的に設備改善費を差し上げるようにしています。それから備品の購入ですが、主に販売促進とか生産性向上につながってその施設の収益が上がるようなものに対して、たとえば車を買って配達をしたい、それによって売上を伸ばすとか、あるいは梱包のパッキングマシンを買って効率を上げたいとか、炭窯を作って炭を焼いて売りたいとか。そういった事業に対して助成を行っております。その他、講演、研修、出版、啓発、調査・研究、文化・スポーツ等ございますが、今日のテーマとはあまりそぐいませんので省略させていただきます。

平成 16 年度の助成総額は件数にして 128 件、金額は 8,000 万円です。しかし実際に申請をいただいた件数は 1,522 件ございまして、申請総額は 9 億 7,000 万円にも上ります。今まで助成を差上げた累計では 7 億 3,000 万円ということになっております。

これが助成事業でございますが、自主事業というのが私どものメインでございます。1 番目にパワーアップセミナー、これが一番大きな事業でございます。なぜこのパワーアップセミナーを始めたのか。ここに書いてありますように、当財団の小倉理事長には「福祉を変える」という著書がありまして、日経 B P 社で出しておりますが、その一節に次のようなことが書いてございます。これをお読みいただくと一目瞭然、おわかりになっていただけたと思います。「障害者の自立とは何か。具体的には障害者が働いて収入を得て生活できるようになることではないか。現実の社会を見ると、障害者には働く場がほとんどない。あるのは障害者雇用のための共同作業所のような福祉施設だけである。しかも月給はたったの 1 万円というのが現実である。これは黙視できない。ではなぜこんな現状が放置されたままなのか。というと、こういった施設の運営に携わっている人たちが、福祉の知識はあっても経営のことを知らないからである。ならば障害者が月給 1 万円の世界から脱出するのを助けることは、ヤマト福祉財団の事業としてふさわしいことではないか。そう考えた私たちは、この人たちに経営の知識を与えるため、ヤマト福祉財団の事業として経営パワーアップセミナーを毎年開設してきた」。

このように、そういう目的でこのセミナーを始めましたのが 1996 年で、今年で 9 年続けてまいりました。

あまり人数が多いと集中心がそがれるということで一回 30 名を限度にしまして、全国で 8 ～ 10 カ所、毎年、北海道から沖縄、九州と沖縄は別々にしたこともありますし一緒にすることもあります、開催してまいりました。今まで受講された方は 2,700 人を越えています。

どういう人たちを対象にしているかと言いますと、各施設の施設長など幹部職員をお招きしまして、いわば福祉のプロではあっても経営にはあまり慣れていらっしゃる方においでいただいて、二泊三日でホテルに泊まっていただき、どうしたら経営というものがスムーズにいくかという基本的なお話からグループ討議、あるいは各施設で作っておられる自主製品をお持ちいただいてそれに対する批評などをお互いにしてもいいのですが、プロの人たちにしていただきます。大半が商品にはほど遠い。製品、作品だという酷評を受けますが、そのように刺激しながら、いかにマーケットで売れるようなものを作り上げるか、レベルを高めるか、こういったことを中心にした講座を行ってきました。

偉そうに受講生を前に経営などを言っても説得力がないから、自分たちでも事業を起こして見本を示そうと言って始めたのがスワンベーカーリーです。これは実験として始めたわけですが、たまたま広島に本社のあるタカギベーカーリー、アンデルセンというブランドで売られているベーカーリーの会社です。この高木社長さんとうちの理事長が出会ったのです。これは余分なことかもしれませんが、タカギベーカーリーさんの社内報の対談の相手に、小倉さんと、サービスのあり方について対談をしてほしいということで、それがきっかけでございます。そこで、高木社長と対談をしました折りに、障害者の仕事として何かないかというお話をされたときに、冷凍生地を使ったパンというのが話題になりまして。たまたまこの冷凍生地を開発したのがこのタカギベーカーリーさんだそうです。聞くところによると先代の社長が開発されたそうですが、特許をとって利益を上げるよりは、むしろ特許を解放してパンの需要を増やした方が、結果として自分の会社の利益に戻ってくる。それが一つと、もう一つは、パンの職人というのは夜中に起きて苦勞しながら熟成させてパンを作り上げる重労働だから、その重労働からも開放させてあげたい。こういう二つの考え方で特許を解放されたそうです。ですから今はほとんどのパンが冷凍だと思いますが、この冷凍の生地を使うことによって障害者でも簡単に、まあ訓練が必要ですからそう簡単にはいきませんが、比較的簡単にパンが作れるようになった。

しかもパンのプロというのは世の中にたくさんいるわけですから、とてもかなわない。そこで大手のパン屋さんに太刀打ちできるのは焼きたてパンだと。したがって店頭のパンは焼きたてのパンを、お客様に作っている姿が見えるようにして売れば、買っていただけるだろう。それが大手のパン屋に太刀打ちできる戦術ということで始めました。

1998 年に、第一号店が銀座にできました。昨年末に札幌の時計台のそばに札幌時計台店というのができまして、ちょうどチェーン店が 16 になりました。いろんな特徴のあるお店がありまして、チェーン店の一号店の十条店というのは小島先生という有名な先生がいらっしゃる、立地条件が悪くてマーケティングリサーチをやったんですが、どうもこの土地ではパンは売れませんとタカギベーカーリーの専門家に指摘されたんですが、パンが売れなければ私が売りにいくとお考えになりまして、現在は厚生労働省の地下にも売店を出していただいたり、東京都庁にも毎日出向いて行って売らせていただいている。そういう積極

的な事業展開をされているところもございます。群馬県の太田市の清水市長が、設備を作るときは一時お金はかかるけれども、一度作ってしまえば障害者が一生懸命働いて利益を生み出すのだから、長い目で見ればプラスになると言って、スワンベーカーリーのチェーンに入っていただいたり。全国 16 あるお店の中にはそういった特徴的なお店があります。今は 16 ですが、さらに増えるような状況でございまして、近いうちに 20 店舗くらいにはなるのではないかと考えています。

ただスワンベーカーリーの難点というのは、設備投資にお金がかかるんです。設備資金が必要です。だいたい全部で 4,000 万円くらいかかるんじゃないでしょうか。そういった点がありまして、理念はいいのですが、現実にはなかなか中小の施設などでは難しい。それから立地条件に左右されます。店売りを主に考えますから、一等地ですとどうしても家賃が高いとか、そういうことがありましてなかなか難しゅうございます。しかしそういったいろんな悪条件をクリアして、ぜひパンをやりたいという方も結構いらっしゃいます。

ただ私どもで条件を付けております。障害者には必ずその地域の最低賃金、時給ですね、これはクリアするようにと注文を付けております。障害者を安く使って利益を上げる、収益を上げるというのはダメという理念です。たとえば東京都の最低賃金は 705 円だそうです。しかしスワンベーカーリーの直営店では最低でも 750 円お支払いしていますから、健常者とそんなに変わらず働いていただいているということでございます。

スワンベーカーリーというのはもちろん私ども財団が直営でやるわけにはいきませんので、ヤマト運輸の 100% 出資の子会社でございます。

スワンベーカーリーというのは、いいのですがなかなか広がりか鈍いというか遅い。そういったことがありまして、もっと身近に仕事はないのかということと考えましたら、ちょうどヤマト運輸でやっておりますメール便という事業がございました。郵便に似た、カタログやパンフレット、あるいは書籍などをポスティングする仕事です。ダイレクトメールとか。これが非常に伸びておりまして、昨年度で 9 億 8,000 万通ありました。今年度は 3 月までに 14 ～ 15 億通までいくだろうということになっています。だいたい 1 日あたり全国で配達 4,000 万通あるのです。これを全国の共同作業所など障害者の施設が 6,000 ～ 8,000 カ所あるということですから、こういった人たちがもし希望すれば、仕事をやってもらった方がいいのではないかとということになりました。

一番初めに始めたのは、沖縄の「わんからセンター」です。これは精神障害者の施設ですが、全国精神障害者家族連合会の機関誌に、メール便の仕事は全国各地の作業所で取り組める仕事だということで、次のように紹介していただきました。

「1. 全国どこでも取り組める。2. いくらでも仕事が細分化できる。3. お客様からありがとうと感謝される。4. セールスドライバーから働く姿が学べる。5. 地域交流ができる。6. 犬とも仲良くなれる。7. しっかり収入にもなる。8. なんと言っても楽しい」

私の方からすれば微笑んでしまうようなことでも、社会参加するというか、社会に慣れていない障害者の方、施設の中で今まで仕事をしていたわけですから。実際、こうやってポスティングをしながら世の中の多くの人たちと触れ合うと、ありがとうと感謝されるとものす

ごくうれしがるとか。犬なんかとも、実際に餌付けをしないと吠えられますから。そういう知恵。これをヒントに、餌付けをした犬というのは愛犬で飼われているわけだから、ドッグフードもついでに売ったらいいじゃないかということで、売りに行っているんです、実際に。そういうお家へ、配達したついでに。そういうところにビジネスのヒント、チャンスがあるわけです。そういうことをされている。

お米も、何キロも一度に買うのではなくて、毎日精米したてのお米を売っているんです。組み合わせてビジネスをやっている。ですからそういったことをやれば、全国どこでもできるんじゃないかというのが、この永山さんの提案だったわけです。

これを受けまして、ちょうど去年の5月に、きょうされんさんとゼンコロさんとセルプ協さんから、ヤマト運輸の社長宛に要請文が来ました。全国の障害者にも配達をさせてほしいと。私が社長といろいろ話をいたしまして、いろんな条件、これは品質に関わる大事な問題ですから、そういった点できちんと仕事をする。それから現在既にメイトさんといって、家庭の主婦の方が大半ですが、これを請け負っている人たちがいますから、その人たちをいきなり排除するわけにはいきませんので。ですから急に明日から全面展開できるということではございませんが、時間をかけて、障害者の人たち、施設の人たちにこういった仕事をやってもらおうと。これは会社としても社会貢献の一環として仕事を提供することについては、何ら異論はございませんので、そういったことがあったらどんどん協力するし、障害者だからといって単価を低くすることはしません。同じようにします。そういう話をされていまして。

ここにきょうされんさんの文が書いてありますが、「全国的な仕事である。地域に密着した仕事である。システム化すれば障害者にも容易にできる。設備投資などの資金が要らない。他の仕事と組み合わせて新しいビジネスの創造が期待できる。」中途障害者、これは脳梗塞とかそういう方の方ですが、リハビリを兼ねることができるとだそうですね。片腕が上がらないとか、そういった人たちがリハビリを兼ねてやる仕事、頭脳の方は異常はありませんから、そういう点では非常に適しているということもございます。

少なくともこの仕事を軸に、いろんなことを考えていける。たとえばお弁当の配達をするとか。これは相手のあることですから一律にいかないかもしれませんが、地域のガス会社、電気会社のメーターの検針、水道の検針とか、そういったことも合わせてやるようにしていけば、これから障害者が地域で共生するというノーマライゼーションの理念の実現には、具体的な一歩になるのかなという感じがします。

ただこれをビジネスに結びつけるまでにはまだまだ時間がかかるかもしれませんが。少なくともこういったことをスタートにして。これは元手が要りません。元手が要らないということは設備投資の資金が要らないんです。ですからたやすく取り組める。地域と密接に触れ合うチャンスなのではないかと。ヤマト運輸のメール便というのは地域に密着したビジネスですし、障害者の施設というのは地域と共生するということですから、そういう点で一致点があります。これを結びつければいろんなビジネス展開が可能だろうと思っています。

去年の暮れまでに9カ所の作業所が参加して配達していただいています。去年の12月には宅急便の配達というのはピークでございまして、年末にかけていろいろ申し出があった

のですが、なかなか、年を越してからということになっていましてお預けになっています。40 件ほどエントリーされていて、この中で条件が合えばどんどん実現していくのではないかと考えています。

これからも私どももこれが広がるようにいろいろなお手伝いをしていきたいと考えております。

次は、スワンネットの野菜販売。これはヤマト運輸の 100%の子会社でございます。一年中、ジャガイモやタマネギなどを全国から仕入れて作業所に供給しているわけです。一部の作業所では野菜などを作って地域に売っているのです。ところがジャガイモなど野菜のとれる時期というのは決まっていまして、一年中はないわけです。ところがお客様には、どうせなら一年間ほしいという声があるものですから、ある施設ではスーパーマーケットの前に、旗を立てて、スーパーマーケットのお客さんがスーパーマーケットに行く前に施設のジャガイモやタマネギを買ってくれるという、そういう話もございます。非常に期待されています。これもほとんど元手がかかりません。売った結果、お金を払ってくればいいわけですから。現在、ネットワークが 150 カ所くらいですが、もっと増やして 300 カ所くらいにしたいなと考えております。こういった仕事も、先ほどのメール便と組み合わせればいいのかなど、私どもも考えております。

あと、スワン製炭の炭。これは中国の炭の輸出禁止によってだんだんこれから需要が増えてくるだろうという見通しがございます。これを積極的に支援していきたいと考えております。

それからヤマト福祉財団賞の贈呈ですが、障害者の自立支援に貢献のあった方から二人を選んで、毎年表彰しています。基準は次のとおりです。書いてあるとおりです。実は、パワーアップセミナーで最初に参加された方が、一念奮起されまして事業を起こされまして成功した方が、去年の暮れ、ヤマト福祉財団賞の一人に選ばれました。町田市の天野さんという方です。スクエアあじさいの施設長だった方です。この方は新しいビジネスチャンスにチャレンジしまして、お弁当屋さんを始めました。地域でお弁当を売って、障害者に 5 万円、3 年目で 5 万円にまでなりました。賃金、工賃を差し上げていると。

もう一人、去年の方は松村さんと言いまして、千代田区の九段にいらっしゃる 36 歳の養護学校の先生だったのですが、卒業生が皆、社会から拒絶されてうちひしがれているのを見かねて、それなら自分が彼らの働く場所を作ってやろうということで、千代田区内で 5 年間うどん屋さんの見習いをやりまして、それから大阪のうどん道場に入門して腕を磨いて、それで店を出したのです。それで今 4 名の障害者がいます。彼は授賞式のときにこう言っていました。「私は店内失業者です。障害者が主役です。朝 4 時半から来て仕込みをしたり出汁作りをしたりして店の主役になっています。第 2 号店、第 3 号店を考えるのが私の仕事です」と、もうそこまで手がかからなくなったとおっしゃいます。こういった方にヤマト福祉財団賞を差し上げました。

その他に去年は特別賞としまして、障害者分野では有名な精神科のお医者さんの秋元波留夫先生。それからゼンコロの会長になっておられます調一興さんのお二人に特別賞を差し上げました。これは障害者のいろいろな支援の先駆けの方です。そういった先駆けの方と若い方、4 名の方に差し上げました。

私どもがやっていることは、今日のテーマであるソーシャル・インクルージョンとかソーシャル・ファームか、アカデミックなことはちょっとわかりませんが、私どもはこういった事業を今までやってきましたので、これからも地道にこの仕事を続けていきたいと思っています。ご清聴ありがとうございました。

山内： ありがとうございます。それでは次に東京家政大学助教授の上野容子様、よろしくお願いします。

上野： 東京家政大学の上野容子と申します。

まず、今日このような機会を与えてくださいました(財)日本障害者リハビリテーション協会、日英高齢者・障害者ケア開発協力機構日本委員会の皆様、そして炭谷先生に心から感謝申し上げます。

私は、1971年から、精神科ソーシャルワーカーとして病院や地域の支援機関で、精神障害の方々の相談援助や地域生活支援の活動に携わってまいりました。

日本の場合、精神障害は長い間、社会から排除されてきました。1987年の精神保健法で社会復帰施設が制度化され、1993年の障害者基本法で身体・知的障害者と同じ障害者として福祉の対象となり、1995年の精神保健福祉法でやっと精神障害者の生活権が明記されました。福祉、雇用制度など制度の谷間に置かれていた時代が長かったのです。

その間、地域で生活する精神障害者を支えてきたのは、ご家族や関係者、関係民間団体、それから精神障害のある当事者の方達です。行政の制度化は、そのような先駆的な活動の後追いをしてきたと言っても良いと思います。

今日お話しする東京・豊島区にあります(福)豊芯会と民間団体ハートランドの活動も、精神科医の穂積登医師が、東京都豊島区で精神科クリニックを開業し、その近くに、1978年、地域で暮らす精神障害の方達が、同じ仲間どうして集い、憩える居場所を作りたいと自己資金を出され、「みのりの家」という場を創られたのが私達の活動のスタートです。

豊島区は、現在人口約26万人、東京の北東部、23区のほぼ中央に位置しています。デパートや繁華街も多く、オフィス街あり、古い住居地域あり、戦前からの外国人住居あり、大学も4つありと様々な用途を合わせ持った地域です。

豊島区は、保健福祉領域として、区内を東部、西部、中央と分けており、それぞれに保健福祉センターを配置しています。後でお話します私達が行なっている食事サービス事業は、中央保健福祉センターのエリアを担当しています。

後程お手もとの資料のあゆみ、組織図をご覧いただきたいと思いますが、両面でご紹介する現在の私達の活動は、

一つは、精神保健福祉制度関連補助金を活用して、精神障害者の居場所、社会参加と働く場所の提供として、作業所と授産施設、日常生活の具体的な支援として、地域生活支援センターとショートステイ、住居提供としてグループホームなどの福祉活動を行なっております。

二つ目は、精神障害者の雇用場として、1995年に豊島区の建物の一部を提供していただき、同じ区内の関係団体、フレンドシップと共同で「喫茶ふれあい」というコーヒー専門店を運営しています。豊島区はこの店が継続発展していくようにと、年毎に減額していく方式の補助金を運営資金の一部として出してくれています。これが実現できたのは、豊島区にある4つの福祉団体が協力し合って、豊島区に10年程ずっと継続して「精神障害者の働く場をつくって欲しい」と要望してきた結果です。周囲に飲食店も多く、厳しい経営状況ですが、なんとか頑張っています。

それからもうひとつ、雇用場というよりは、精神障害の方々と共に働く場として、2001年から豊島区から委託を受けて、「ひとり暮らし高齢者配食事業」を行なっています。

3つ目は、2002年から、高齢者のケアマネジメント、高齢者・精神障害者のホームヘルプサービス事業も始めています。

今日は、精神障害の方々が働いている食事サービス事業を画面でご紹介したいと思います。居場所を利用して精神障害の方々が働く事を希望するようになり、色々な作業を試みながら、子どもが小さく、外に働きにいけない若いお母さん達、同じ作業所仲間、近所の主婦や高齢者の人達の協力を得て仕事のネットワークをつくり、作業に協力してもらえるようになると、得意先も、仕事の種類も、手にする収入も増え、表情が生き生きしてくるのがはつきりわかりました。

他に精神障害に対する啓発活動としてバザーやコンサートを毎年定期的に行い、近隣の住民や町会、商店街の方々、ライオンズクラブや民生委員さん方と関係をつくっていきました。その中で私達の方から何か地域貢献できることで事業として成り立つことはないだろうかとリサーチをし、1994年に近隣の高齢者や障害者で食事づくりに不自由な人達に、家庭料理を作り、宅配する食事サービス事業と、近隣の方々に来店してもらえるお店「ハートランドひだまり」を精神障害者の作業所として立ち上げました。

延べ29人の精神障害者、4人の専任スタッフ、2人の非常勤スタッフ（その内、1人は精神障害の当事者です）それと6人のボランティアが共に働いています。仕事は決して楽ではありません。これからその様子を見ていただきます。

お店の開店は10時半です。

通りすがりのお客さんの目に止まるように、今日のメニューを看板に書き、通りに出します。

厨房の方では、午前9時から食事づくりの準備が始まります。完成まで大忙しです。10畳ほどの決して広いとは言えない所で作業をしています。

いよいよでき上がり、お弁当形式の器に盛りつけます。

配達・店内合わせて一日平均100食です。1食650円です。全て手作りで。冷凍食品は使いません。

食事を待っている人達から感謝され、自分を必要としている人達がいる充実感や生きがいを感じるようになっていきます。そして、病状や障害が回復・改善していった方々を多く見てきました。配達は、車、バイク、歩き、自転車等です。

お店は、16席あります。近隣の人やお勤めの方が、毎日平均40人程来店します。開店して10年経ちますが、最初からお客さんも続いて来店してくださっています。

皿洗いや調理、接客以外にもユニホームやおしぼりの洗濯やアイロンがけ、メニュー作成、帳簿付け等、様々な作業があります。ここで生かせる技術を持っている人、料理が大好きな人、これからこの仕事で就職を考えている人など、ここで働く精神障害の方々は一人ひとり、その動機や目標も様々です、それぞれのニーズに応じた作業を提供することが作業所の役割としてありますが、一方では、食事サービスそのものの事業を継続、発展させていくことも考えていかねばならず、その両立はなかなか難しいのが現状です。

そのようなジレンマに試行錯誤していた時に豊島区が「一人暮らし高齢者配食サービス事業」を立ち上げました。私達は、福祉専門職のキャリアを生かして「インテーク面接と健康状態の見守り」を営業としてピーアールし、仕出し弁当業者と互角に入札で競い合い、この事業を勝ち取ったのです。1年ごとの更新なので、信頼を損なうことがあれば、翌年の事業継続の保証はありません。厳しい仕事ですが、今年度で4年目です。

この事業は、私達の法人本部があるこのビルの2階の厨房を使っています。

精神障害者授産施設の厨房であり、地域生活支援センターの夕食サービスの調理場でもある所を兼用しています。衛生面にかなり神経を使います。現在は平均一日70食を越えます。ひだまりのお弁当と違うところは、区の事業なので、おかずの種類やご飯の固さ加減など、細かい約束事があり、調理や盛りつけにも技術を要します。このお弁当は、1食につき、区の補助は平日で550円、祭日で620円、利用者の負担金は400円です。

起きあがれない人には、ベッドの側までもつていき、後は、ホームヘルパーさんをお願いする場合もあります。精神障害の方々には、作業がゆっくり、ていねいな人が多いので、高齢者に信頼を得ています。この事業は、作業所の活動ではありませんので、ここで働く精神障害者は最低賃金をクリアしている労働者で、現在2人働いています。ジョブコーチ的な関わりができる福祉関係のスタッフが一名、調理専任スタッフ1名、調理、配膳、配達の非常勤スタッフが5名ほどです。

それから、授産施設の現在の作業は、印刷関係の仕事で、デザイン作成、印刷、ダイレクトメールの発送作業等を行っています。ここは、今後、外の一般企業やお店に就職をしていく人達の職業前訓練としての役割が大きくなるかもしれません。厚生労働省は、就労支援の制度、施策をさらに充実していこうとしています。確かに就労経験の乏しい若年の人達、一般就労を希望する人達には、最大限の支援も必要で重要です。精神障害者の法定雇用率の導入も目前にきています。更なる法的整備も必要だと思います。しかし、それだけでは、精神障害のある方々の働く場と機会を保障していけるとは思えません。

今日のお話のように、障害のある人達も一緒に働ける。そして収益を得て継続していけるような事業を起こしていくことが必要です。北海道の帯広ケアセンター、べてるの家、沖縄のふれあいセンター、長野県上田市商工会議所と連携した就労支援、富山県のフォレスト八尾会、島根県の(福)桑友、高知県のさんかく広場等、日本でも全国各地で精神障害の方々と共に働く場ができ、実績を伴った事業展開をしている所が増えてきています。

ひとつの事業が新たな人を集め、そこで出会った人が、もっている力を生かして、さらに新たな事業を生み出していく循環と繋がりをつくっていくことが成功の秘訣のような気がします。

先ほどお話したハートランドひだまりでボランティアをしていたお二人が、豊芯会でホームヘルプサービス事業を立ち上げる時に、一級のヘルパー資格を取り、その立ち上げに大きな貢献をしてくださいました。また、ひだまりの近所にお住まいの方で、よくお店に食事に来てくれていたお客様がヘルパーの資格をとり、現在は、登録ヘルパーさんとして働いて下さっています。このような人と事業が、人と人との信頼関係から繋がり、それを地域ベースでシステム化していくことが地域に密着した仕事起こしにつながっていくのではないのでしょうか？

今日のお話の中から多くのヒントをいただき、従来の障害者の就労支援に留まることなく、日本の地域システムと今後の新しい施策を連動させて、障害者の新たな雇用、共に働く場とチャンスを創出していくことに、さらにチャレンジしていきたいと考えています。

山内： ありがとうございます。それでは次に、フィリーダ・パービスさんに発表していただきたいと思います。

パービス： ご紹介ありがとうございます。フィリーダ・パービスと申します。リンクス・ジャパンの代表としてお話しさせていただきます。二人のお話にありましたように、2カ月前、障害者差別禁止法の最後の部分が、イギリスで発表されました。これによって、障害を理由に、サービスの利用や雇用において障害者に対して不利な扱いをすることが違法とされるようになりました。イギリスでは労働年齢にある人々のほぼ4人に1人は障害者です。ですから、同法が定められ、このように障害者の地位が確立されるに至ったのも、十分に時機が熟していたからだといえましょう。これは障害問題が、人生のある段階において、特に年老いたときに、私たちすべてにとって関わってくることであるという事実を、一般の人々が認めるようになってきたことを反映しており、また法律の制定により、そのような人々の認識が方向付けられていったといえるでしょう。

更に複雑ではありますが、全体的な試みとして、障害者が福祉制度に代表される国の福祉に依存することをやめられるよう、雇用機会を創造することを通して、障害者の地位向上を積極的に進めることが行われています。現在、福祉制度のようなトップダウン方式の利益の配分が、官僚的で親身でなく、また本質的に非民主的な性質を帯びていることが広く認識されています。しかしそのシステムを改革しようという試みは、多くの場合、提供者側のコスト削減政策が中心で、人々が自分自身の生活を更に強力にコントロールできるようにすることの重要性が認められるようになったのは、ほんのここ2、3年のことに過ぎません。

イギリス政府は、過去数年間に渡り、人々を「福祉から労働へ」と移行させようと大変な努力を続けてきました。同時に、多くの新しい主導者により、私たちの健康、福祉そして幸福が、コミュニティ内の関わり合い、ネットワーク、信頼そして協力と結びついていることが認められています。これらの主導者の先頭に立ち、政府の力が及ぶ範囲を越えたところで活動を進めているのが、社会起業家です。彼らは起業家のやり方で活動することにより、従来の

問題に対する新たな解決方法を見出しているのです。社会起業家は、十分に活用されていない資源、特に人材を見つけだし、未だに満たされていない社会的ニーズを満たすために利用することで、国中のコミュニティの再生を支援しています。社会起業家は主に人々を支援する職場を作りだしています。障害者やその他の労働市場で不利な立場にある人々の場合、適切かつ支援的な雇用機会の創造と、資格獲得につながる研修の提供が何よりも強く求められます。これまで、そのような支援と研修が無かったために、また別の福祉に頼ることになり、それが雇用への大きな障害となっていたのです。障害者が何の資格も持たない割合は、健常者の場合の2倍以上にのぼります。その結果、全体として、イギリスの障害者のうち、働いているのはその半分足らずに過ぎません。(健常者の場合はその80%が働いています。)しかし、調査によれば、これらの「経済的に活動していない」人々(約100万人)のうち、3分の1を超える人々が、働きたいと望んでいるとのことです。(これに対し、経済的に活動していない健常者の場合は、その4分の1しか、働きたいと望んでいないのです。)

今日、発表者の皆さんのお話にありましたように、社会起業家の多くは福祉部門出身の人々で、ソーシャル・ファームを作ることによって、これらの問題に取り組み始めました。ソーシャル・ファームは現在まで欠けていた、精神障害者及び知的障害者が労働の世界に入るための機会を提供するものです。ソーシャル・ファームに関するプレゼンテーションから、私たちはそのイメージをつかむことができました。つまり、ソーシャル・ファームが、理想としては、一方では保護されている労働プロジェクト、そして他方ではオープンな、支援的な雇用という、2つのサービスのスペクトラムの間に位置するということです。ソーシャル・ファームでは、すべての従業員は支援を受けられ、機会を提供され、また有意義な仕事と市価の給料を与えられます。ちょうど他の社会的企業と同様に、ソーシャル・ファームもまた、単に取引をするプロジェクトというよりは、むしろ支援的なビジネスということができるでしょう。私は、イギリスの2箇所のソーシャル・ファームの説明と、そこで働く人々の成功例や、今なお続く課題に関する経験談を皆さんがお聞きになったことで、今後思案すべきことがらや、インスピレーションを刺激されるようなアイデアが見つけられればよいと願っています。

さて、私が代表を務めますリンクス・ジャパンは、日英間の交流を促進し、支援する為に活動しており、両国のコミュニティや、その他の国々、特に発展途上国で活動する、新たなそしてまだ満たされていない社会福祉のニーズに取り組んでいる人々を支援しています。私自身も国際的なNGOである、グローバル・リンクス・イニシアチブに参加していますが、これは主にインターネットの利用を通じて、特に社会的企業によって社会的排除の問題の解決に取り組む活動をしている人々の経験を、世界的に共有することを目的としています。これに関する情報は、www.glinet.org で見ることができます。たとえ国が地理的には遠く離れていても、また両国の歴史と文化が大きく異なっている、共通の社会問題に草の根で取り組んだ経験を分かち合うことから、お互いに相手から得られるものが、常にあるのです。例えば、過去2年の間に、日英の社会起業家の交流が行われました。2003年、日本の社会起業家がイギリス全土の社会的企業を訪問し、また今年の夏には逆にイギリス側が日本を訪問しました。イギリスからの訪問者は、地域の人々に発言権や個人的選択権などの権限を与え、更に社会的に排除されている人々に自信を持たせ、自分たちは政治にも影響を与えら

れるのだという信念を持たせさせている、日本の社会的企業に大変感銘を受けました。私たちは、これらの交流プログラムにおいて、炭谷茂氏の指揮と、故初山博士の指導の下、日本側の日英共同チームによる前例とアドバイスに励まされながら活動してきました。そして、今回、同チームによって、ソーシャル・ファームに焦点を絞ったこのプログラムが実現されたことと、イギリスのソーシャル・ファームの開発に大変深く関わってきた2人の人物の経験を分かち合う機会を実現できたことに、私たちは非常に感謝しています。私たちは日本で同じように活動している人々を訪ね、日本特有の問題について多くを学び、またほとんど支援や理解を得ることなくそれに取り組んでいる人々の成し得たことを知り、刺激を受けました。この会議が、精神障害者及び知的障害者の生活の特別な状況と、その家族や介助者が直面する困難に光を当てることを願っています。そして特に、ソーシャル・ファームの開通を通じて、新たに支援的な雇用の機会を作ることによって、大きな可能性が生まれるということを強調したいと思います。何よりも、私は、心身障害者は働くべきではないという固定観念を私たち全員が捨てなければならないというメッセージが、これからも伝えられ続けることを願っています。障害は、働く機会に対するバリアであってはならないのです。

山内： 最初の基調講演、それから今のパネリストの皆さんのプレゼンテーションを踏まえて、今日ご参加の皆さんが一番知りたいことは、日本の現状を踏まえながらイギリスの新しいソーシャル・ファームの考え方、あるいはその運営から我々が何をくみ取るのかというのが問題だろうと思います。

そのためには、現状についてお二人からご説明をいただいたわけですが、さらにより詳しく、日本の現状もお話ししましたので、それを踏まえてもう少し知りたいということがあるのではないかと思います。どなたか、ご質問をお願いしたいと思います。

炭谷： ソーシャル・ファームについてイギリスのお二人からお聞きして、したいことがいっぱいあるのですけれども。時間も1時間程度はとれるとのことなので、まずお聞きしたいと思います。

ソーシャル・ファームのイギリスでの現状はどのくらいのウェイトを占めているのか。私はイギリスのことは大変よく知っているつもりなのですが、ソーシャル・ファームについておぼろげながら知っていましたが、これまで十分には知りませんでした。現在の障害者の施策の中で占めるウェイトとか、雇用で占めるウェイトはどの程度なのか。我々がイギリスと言えばすぐ思い出すのは、レンプロイ。工場があんな大きい、すごいなと思ったのですが、そういうふうになりつつあるのか。そのあたり、どのようなウェイトづけになっているのか、そのあたりをまずお聞きできればと思っております。

山内： ではロッジさん、お願いします。

ロッジ： ありがとうございます。最初のご質問に答えさせていただくのはありがたいと思います。現実問題としてソーシャル・ファームを実際にイギリスで運用しているところはまだ数少ないのです。ソーシャル・ファームというのは一つの方法であって、全部に対する解決ということではないわけです。いろいろな機会を通じて障害者が働けるようになっていかなければいけないと私は思っています。ソーシャル・ファームを一つの方法として見ると、非常にリスクが出てくることになるわけです。つまりビジネスをただ単に障害者だけのビジネスにしてしまうという危険があるわけです。こういう人たちを社会に完全に統合するというのが目的なわけですから、まずその人たちをさらに本当に実際のビジネスの世界へつなげていく役割ということが大事だと思っています。そのためには企業にも学んでもらわなければいけないということと、障害者だけでなく健常者にもわかってもらわなければいけないのです。それによって本当の社会での統合ができると思っています。

企業、そして障害者自身を教育していくことによって、つまり障害者をどう考えるのか、どうとらえるのかという考えを変えなければいけない。ですから本当に真の意味のソーシャル・ファームというのはまだそれほど多くないと思いますし、ソーシャル・ファームの立ち上げが行われていますが、その結果、何人くらいが実際に雇用を受けられるようになったのかということは、まだまだ検討の余地があるかと思っています。

フルーデンバーグ： 私たち自身の統計によると、イギリスにおけるソーシャル・ファームは、私の話にもありましたように、51のソーシャル・ファームがあります。そして126の新興のソーシャル・ファームが出てきつつあります。その他にも、まだ我々が知らないものがあるかもしれません。たとえば今日の日本におけるスワンベーカーリーという話がありましたけれども、ソーシャル・ファームとしてのそういうビジネスが、見てみればイギリスにもあるかもしれませんが、まだ非常に小さいセクターではあります。

山内： いまだ規模的には小さいけれども、非常に急速に伸びつつある領域であると、そう理解してよろしいでしょうか。

フルーデンバーグ： そうですね。今出てきつつある分野ということです。

山内： 他の観点からのご質問は？ お願いします。

伊野： イギリスの障害者の賃金のレベルというのはどのようになっているのでしょうか？

ロッジ： 大変面白い質問だと思います。伊野さんのお話を聞きながら私たちの賃金を円に換算しようとして計算していたのですが。私のソーシャル・ファームの場合ですと、だいたい1時間1,000円くらいの時給になります。つまり、最低賃金をクリアしなければいけませんので、彼らがやる仕事に対しての支払いということになるわけですが、残念ながらトータルの額はまだ政府によって制限されているわけです。あるレベルを超えまると、利益の方に影響が出てきてしまう。そういう意味ではまだ全員の障害者がすぐに仕事に就けるという状態にまではいっていないわけです。それは手当の関係になります。ただ、国で決められた最低賃金というのはクリアしなければいけない。

週に16時間という労働制限もあります。つまりあまり働きすぎると政府から受けている手当が受けられなくなってしまうということがあるわけです。また中途障害者の場合、イギリスにおきましては大半が中途障害者です。たとえば交通事故による障害者という人がいるわけです。そういう人たちは病気が治ったら仕事に戻りたいとも思っているわけですが、その問題がありまして、仕事を以前と同じようなレートでは仕事に就くことができないということで、その意味でもまだ中途障害者のニーズに応えているとは言えないと思います。

まず雇用という中にまた戻っていける、あるいは足を踏み入れていけるようなお手伝いをしなければいけないわけです。賃金を得ることでだんだんと手当を減らしていけるような方向にもっていかなければいけません。

フルーデンバーグ： 私からも付け加えますと、我々の国内の統計によりますと、私どもの組織では22名雇っています。2004年11月の統計です。パートタイムが3人、14人がフルタイムです。先ほども言いましたように週16時間という制限があります。3人のボランティアがいて、トータルが22になるわけです。夏になりますとまたさらに追加のスタッフを雇いますので35人になります。フルタイム、パートタイム、そしてトレーニング中の人も含めてそういった人数になるわけです。

グリーンチームの場合ですと、クライアントエンプロイヤーとしては4対3の割合になります。そして小さな病院においては50対50の割合。コアのスタッフは5対3。これはノンクライアントのエンプロイヤーです。

山内： 週16時間の労働制限というのが出てくるのは、この対象は生活保護を受けていることからくる制約ですか？

ロッジ： そうです。それぞれの方たちはそれぞれの障害によって給付金をもらっています。生活保護ということです。これは理論的にはその障害者が自分で働いて1ポンドのお金をもらった場合には、生活保護からその1ポンドが引かれることになるわけです。いずれにしても生活保護は週に75ポンドくらいは支払われています。それが一応生活の糧になります。生活保護にプラス住宅手当もあるわけです。

山内： 最低生活のためのものなのか、あるいは障害者に対する特定のベネフィットが制限されるのか、それはどちらなのでしょう。誰でも生活保護を受けるような場合の話なのか。そのあたり、もう少しはっきりしていただけるとうれしいのですが。

ロッジ： このイギリスの給付金のシステムというのは非常に複雑で私自身、政府で22年働いた私ですらよくわかっていないというのが現実です。基本となりますのは、たとえばその人の生涯の中でどういう節目があったか。たとえば子どもが生まれる、退職をする、あるいは家を建てる。こういった自分の人生におけるイベント、いろんな節目がある。それを想定して給付金というのは決まってきます。

障害者の場合には障害に応じた給付金というのがあるのであって、この手当は節目に関係なく障害に応じて支払われる。それから住宅手当、これはまた各人に対して評価をして、個別アセスメントの結果支払われることになります。よく冗談で言うのですが、申込書が96ページもあって全部記入して出さなければいけない、さらに医療的な病院でのアセスメントをもらってすべての検査をして、住宅手当が必要な場合どういう状況、どういうケアのニーズがあるのか全部記入して、それで申請しなければいけないということで、非常に複雑なんです。そのあまりの複雑さを笑い話にしてしまうことがあるのですが、いずれにしてもケアパッケージというものがありまして、年間36,000ポンドになります。これを得ることになると相当な補助を得られることにはなります。

ちなみに知的障害者が自分で仕事をしよう、働いてお給料をもらおうというときに、その切り換えを注意深くしなければなりません。でないと今までの給付金や手当が急に打ち切られてしまうので。そのへんは注意しています。

上野： またお金の話になってしまうのですが。公的な行政から出る助成金ですが、先ほどのお話の中にケアマネジメント、今もケアパッケージの話が出ましたけれども。ソーシャル・ファームをより発展させるとき、それから立ち上げるときに、公的な助成金が、それに関わる専門スタッフの人的なお給料として出るのか、それともソーシャル・ファームそのものに何か出るのか。どんなふうに評価されているのか。たとえばうまくいかなかったときに打ち切られるんだろうと思いますけれども、そのときの評価はどんな評価なのかとか。そのあたりが知りたいのですけれども。

ロッジ： 私たちの場合、政府からの財政的支援は一切ありません。我々の場合は慈善団体ということで、資金の出所は寄付などになります。ただ一方で私たち、ビジネスも行っています。ビジネスの方で黒字を出せば。そして長期的にそれが刺激になっていけばと思っています。ただスタッフのお給料についてはやはり難しいところです。知的障害を持つ人たちにもお給料を、働いていくわけですから。

私たちは果たして、知的障害者がケアをできるように育成していきたいのか、それともケアをできる人を採用して社会企業家にしていきたいのか、そのへんが頭を悩ませるところです。

知的障害や精神障害を持つ人たちが働く場としては、持続可能なもの、長期的に維持していけるものにしたい。ですからそのあたり黒字を出せるかというところがあります。たとえば、1年間に18万ポンドの利益を出すとか、そういうこともときとしては難しいこともあります。

もちろん、障害者差別禁止法というものもありますが、それに応じて1日あたり760ポンドといった額を提示するということもあります。いずれにしてもお金については、慈善ですので、全部寄付からいただいております。

フルーデンバーグ： 助成金、subsidyという言葉の定義が難しいかもしれません。先ほど数字を挙げたのですが、先ほど2人が限定給料、limited earningを得ているということを言いました。私たちの場合も、彼らに払っているお給料は政府から来るわけでは……。補助金、subsidyという言葉、日本の皆さんがどういう定義をしていらっしゃるのかわからないのですが、私たちの場合は基本的には慈善団体ですから、たとえばEUの他の慈善団体に申請するという形になっています。ですから政府に申請してお金をもらうのではなく、その他の慈善団体に対して申請する。そしてソーシャル・ファームのマネージャーは、そういった機会を常に見つけ、それを最大限に利用するようにしなければいけません。

そしてどういったセクターに自分たちがあるのか、そこでいろいろな制限というのがあるかと思いますが、どんなシステムを利用したいのか、それを常に見つける努力は必要になるかと思っています。

一方で慈善団体であり、また一方で企業(enterprise)であるということで、当然資金は必要になってきます。昔ながらの商業的なルートでお金を得るというやり方もあるかもしれませんが、マーティンさんもさっき言っていましたが、それこそ社会報酬じゃないですけども、どんなに複雑な申込書であってうまく記入ができるような、そういうのに長けている人もいるでしょうから、やはりいろんなチャンスを使って資金を得るように努力しています。

炭谷： ソーシャル・ファームというのは民間企業的な経営でやっていくというのが一つの本質になっているわけですね。しかしドライに、冷徹に考えてみると、普通の企業と競争しなければいけないということになると、冷たい言い方をすれば、負ける運命にあるのではないかと、普通であれば。なかなか競争に勝つというのは難しいと思うのです。そこで、持続可能な経営となるためには、いろいろな工夫を要するのではないかと。そういうことについてお話をお聞かせいただければありがたいなと思います。

ソーシャル・ファームが一般企業との競争に勝つためには、大きく分けて二つの方法があるのではないかと思います。一つは、一般企業が入らない分野。競争しなくてもいい分野ですね、もしくは非常に弱い分野。そういう分野でまず仕事をするというのが一つ。これは勝てると思うんですね。そういう分野でイギリスでは何か他の民間企業との競争の必要がないというものがあるかどうか。そういう分野での仕事の開発があるかどうか。まずお聞きできればと思います。

ロッジ： 大変すばらしい質問だと思います。もしビジネスが入っていないものがあれば、ビジネスとしては十分に成り立つと思うので。ただそれを考えつくというのが難しいと思うんですね。まだ誰も考えたことのないような、参入したことのないようなところがあれば、それこそまさにすばらしいビジネスのアイデアだと思うのですけれども。

スワンベーカーリーの例ですが、これは成功例だと思います。すばらしい製品も出てきてサービス、品質もそこにあるわけです。それこそまさにニッチ市場とすることができます。それほど我々は優れているとは言えないのではないかと思います。ユニークな販売店があるかどうかというところがキーだと思います。

つまり我々のビジネスにはどういったところに特異性があるのかということ。我々がベストなサービスを提供できるものは何なのかということです。それに対して障害者を雇うということでどういう特異性を出していけるのかということ。これは研究施設ということではなく、ビジネス、企業ということです。質的にもいいもの、サービス、環境などすべてにベストなものを出さなくてははいけない。それが企業として立ち入っていく点だと思うわけです。これが他の企業と対等の価値を認められるようになるということだと思っています。そして尊厳を持って迎えられたいこと、そしてふさわしい支払いを得ることができることが大事だと思います。

いくつかのアイデアはあります。私どもの二つ目のビジネスとして買った企業があります。ここで売上を立てていくわけですが、これは全く何もないところから始めたものではありません。イギリスにおいてはたくさんの企業、たとえば家族でやっている企業、継ぎ手がない、子どもがいない小さな中小企業というのがあるわけで、それが理想的な場所にあればそういうものを受け継いでいくこともできるわけです。大変熟練した、たとえばアート、陶器づくりのような技術を要するものはあるわけですが、ビジネスとしてたちいくためにはある程度の量をこなしていかなければいけないという問題もあります。まず実際、ビジネスとしてのアイデアがあるのか、プランニングはどうなっているのか、ビジネスの計画作りはどうなのか。そして利益を出していく。

そしてリスクも当然負わなければなりません。たくさんのビジネスは一人の人によって立ち上がったものです。そういう人たちにはリスクをとる勇気があったわけです。

フルーデンバーグ： 今、マーティンが言ったのはデミング先生が言ったサイクルのことだと思います。改善のアプローチも指摘すると思います。デミングや改善について知らなくても、たまたまそういう手法をとるということはヨーロッパにおいて行われてきたわけです。ヨーロッパのソーシャル・ファームの動きというのは、どんなビジネスにもソーシャル・ファームによって言えることができるという考えです。ホテルもそうですし、観光案内、パン屋さん、レストラン、広範囲のソーシャル・ファームを取り込むことができるという考えです。

ここで重要なのは、それをどう運営・管理していくという点です。これもまた改善の問題と重なるわけですが、つまり人々を巻き込んでいくことで問題を解決していくというのが原則です。そしてクオリティのあるものを出していく。これがコアとなるわけです。

クライアントグループに対して利益を生み出すということで彼らの信用が高まる。そして家に帰って自分のやっていることを自信を持って家族に言うことができる。そしてコミュ

ニティにも参加していくことができる。この二つの原則が一緒になることによって理念が実現されるということです。

簡単ではありませんけれども、やはり真剣にビジネスとして考えていかなければいけない。近道はないと思います。

伊野： 週 16 時間というのは法律だそうですから仕方ありませんが、これに対して障害者全部を一律に扱うというのは、果たしてイギリスの国民は納得しておられるのかお尋ねしたい。つまり、もっと働きたい、働ける能力がある人も 16 時間以上もダメという制限だと思いますのでそういう質問をさせていただきます。

ロッジ： 障害者に選択肢はあります。つまり 16 時間まで働く、そしてなおかつ障害者手当をもらう。16 時間以上働きたい場合は手当が減るわけです。これは全体的なアプローチになっています。最初はたとえば週に 4 時間、そして 8 時間、12 時間、16 時間と増やしていくわけです。彼らとしてもどの時点から自分の障害者手当が減っていくのかわかります。そして賃金の中から自分の必要なものを支払っていくというような全体的な移行ができるのです。これには時間がかかるわけですが、それによって人々が自分自身のお金を管理していくことができるようになります。

つまり社会がチャンスを与えていくということです。そうではないですね、自分自身の人生を送るということができないわけですから。

ですから、どちらがいいか悪いかということではなく、何かを変えていくことができるということです。一夜にしては変えられません。また自分のお金を全員がうまくコントロールできるとは思いません。法律が制定されてから多くの銀行、特に知的障害者に対して銀行が口座を開くように勧めています。自分のお金をすべて管理することはできないからで。

16 時間というのは、障害者手当を受けながら働ける時間内ということです。それを超えれば当然手当の方に影響が出てくるということになります。つまりリスクとしては、たとえば突然病気になるって働けなくなったらどうするかとか。そういうことも考えなければいけないので非常に複雑な分野になっています。もし政府の希望があれば、もっとたくさんの障害者が働けるようにサポートしたいということになってくるわけですが、システム自体が非常に複雑ですので障害者にとってバリアにもなっているのですが、特に家族にとっては障害者手当を全部なくしてしまうことはリスクにつながるわけです。ですから企業、銀行、政治家、家族に対する教育がもっと必要になってきます。

炭谷： ソーシャル・ファームがもし同じ分野で一般企業と競合して戦っていく、その競争に勝つというのがまさにソーシャル・ファームの真骨頂だと思いますが、それを実現させるためにいろいろ工夫されているのではないかと思います。

そこで、私自身の頭の中でどうやったら一般企業に勝てるのかと考えると、いろいろなポイントがあると思います。

一つのポイントは、今日いろいろ教えていただいたように、時間管理をしっかりやるとか、

計画をしっかり実現していくとか、人事管理をする。そのように一般企業的なやり方が一つあるでしょう。

二つ目には、労働者が障害者であるがゆえの特性というものが、何か開発できないのかなと。先ほど上野先生は、精神障害者が配食サービスをする場合、大変やさしくて丁寧で、むしろ高齢者の方に歓迎されているというプラス面をおっしゃっていました。むしろそういうプラス面を強調していく、活用していくというのが第二ではないかと思います。

それから第三には、一般の消費者側も、むしろ、適切な言葉ではないかもしれませんが、単に福祉のためとか同情のためというので買うのではなく、そこに新しい価値観のようなもの、普通の企業にない価値観を見いだして、むしろそこを進んで選ぶ。そういう社会的な風土があればいいのかなと思うんですね。

似たような運動は実は世界各国で起こっています。環境の分野で起こっています。環境の分野では、値段はより高くても、質は変わらなくても、環境にやさしい物品を消費者はあえて買うようになっている。これは先進国、英国もそうですし日本もそうです。そういう運動が起こっている。それと同じことが、このソーシャル・ファームの中で考えられないか。むしろ消費者の連携というか。環境の場合はそういう連携は、世界各国、イギリスにもドイツにも日本にも、グリーン・コンシューマーという運動があるわけです。企業でも役所でも、環境にいいものを買うように努めております。それと同じように、新しい価値観を見いだして、福祉のためとかそういうものではなくて、違った価値観を見いだす消費者グループの形成というものが、こういう分野を伸ばす場合には大変重要な要素ではないかというのが第三番目にやることだと思います。これはむしろ市場原理に基づくことでやるべきだと思います。このような三つが思い浮かぶのですが、そのあたり、何か同じようなことがあれば教えてほしいと思います。

フルーデンバーグ： ありがとうございます。今おっしゃった方向性は、私たちも考えていることです。ソーシャル・ファームと通常の企業の活動の間に確かに重なる部分もあります。おっしゃるとおり、通常の企業にとってはブランドということが非常に重要になってきます。ソーシャル・ファームにとっての課題は、ソーシャル・ファームとしてはどんなブランド戦略をしていくかということでしょう。それによってどんな付加価値を付けることができるか。たとえばさっき、石鹸の話をしましたけれども、同じ石鹸を売り出すにしても、市場にあるその他の石鹸と比べて、どういう形で差別化できるのか、どんな形のブランドができるのかというのが重要なポイントになると思います。もちろんそれを努力はしていますが。

またその他に、台頭しつつある分野があります。ボランティアと一緒に仕事をする、たとえば教会で活動をする一方でコーヒーなどを売ってそれで利益を得ようとしているグループがあります。カフェディレクトというブランドですが、このカフェディレクトはコーヒー豆を生産者から直接買い付けて、それを市場に提供しています。消費者は非常に気に入っています。通常の市場での流通の6倍という非常に早い速度で消費者の手元に提供できるというプラス面があります。ビッグイシューというホームレスの方が販売している雑誌があります。また、日本でも同じような動きがあると聞きました。日本でも最近始まりましたね、ホームレスの方々がタブロイドのような新聞を出して、その利益を自分たちの生活の糧にし

ている。これもイギリスでもありまして、非常にうまくいっています。

つまりソーシャル・ファームの場合は通常の企業よりもニッチ、すき間市場を狙うことができると思います。

部分的にはソーシャル・ファームの場合は、自分たちの焦点を非常に絞ったところに向けられるからです。

イギリスやスコットランド、またその他のヨーロッパでも同じですが、おそらく我々の場合は民間の企業と比べるともっと焦点を絞ることができる。そしてそこに向かうためのルートをもう少しははっきりできるのかもしれない。

炭谷さんがおっしゃったように、もちろん私たちも民間企業が出している同様の商品よりもより良いものをより多く売ることができればと思っています。

ロッジ： ぜひ、会場の方々にお聞きしたいのですが、スワンベーカーリーのパンを買ったことのある方、手を挙げてください。

では別の質問。東京で一番おいしいパンはどこで買えるか？ そのときに皆さんはスワンベーカーリーと言うべきなんです。そしてそれを口コミでどんどん広めてみるといいと思うのです。これも一つの大きな動きになると思います。その動きを見たたとえば政府が、自分たちの予算の0.5%を、そういった動きがあるならソーシャル・ファームに割り当てようかと、もし思ってくれたら最高だと思います。

これはビジネスです。もちろん政府についてのことも言いましたが、まずはお客様に受けるものを提供するしか生き残る策はないと思います。

ちなみに私たちが運営しているカフェでも、実は価格的には他のカフェより高いのです。私たちは値段はちょっと高いかもしれないが、最高のサービス、最高のクオリティのものを提供している、最高のサービスをお客様に提供しているということは言えるように、常に努めています。やはりお客様の声を十分に聞いて、そのニーズに応えられるような商品やサービスを出していくしかないと思います。

最終的に私たちが得るお金、それに対して最高の価値を提供する。それができないと、ビジネスとしては生き延びていけないと思います。

さっきも言いましたが、政府がもしも0.5%でも予算をソーシャル・ファームに向けてくれることになれば最高だと思いますけれども。

山内： 今のロッジさんのお話はクオリティで勝負すべきだと私は聞きましたが、それでよろしいですか？ その点について伊野さんのご感想をぜひお伺いしたいと思ったのですが。

伊野： 私どもは全く同じ考えでやってきましたし、これからもやっていかないとはいえないだろうと。障害者の施設だからといって、世の中の同情を買うような、バザーとかで売るのが正しいのではなく、やはり一般のマーケットで競争して、一般のお客様に選んでいただく。つまり施設の方々も一般消費者なわけですから、自分たちが作った商品が果たしてマー

ケットで売れるかどうかということを自問自答していただきながら、商品作りをしていただきたいということを、うちのパワーアップセミナーではいつもお願いをしています。ですから全く同じ意見で感銘いたしました。

山内： 非常に大きいところで一致していることを図らずも発見したと思います。他に炭谷さんからございましたらどうぞ。

炭谷： ソーシャル・ファームが質や効率性で勝ち抜いていくというのは大変本筋だと思います。それが基本だと思うのですが、すべてのソーシャル・ファームがそのようにいけるわけではないだろうと思います。そのためにはどうしたらいいのか考えますと、一つはやはり、ロジさんのところの団体を見てみますと、経営がわりと安定してらっしゃるのではないかと思います。割合大きな団体で、カレッジが二つあって、入所施設が数個ある。年間の予算額は、日本円にしてみますと大体 13 億円の予算規模ですので、その中の一部程度をこういうエンプロイメントにやっても、赤字でも大したことないというようにやってらっしゃるところがあるのではないかと。

それに対して失礼ですが、フルーデンバーグさんのところは青息吐息で大変経営が苦しいというのは、やはり母体の問題があるのではないかと、勝手に推測しています。もし間違っていたら訂正してください。常に経営を心配しなければいけないという状況にあられるのではないかと思います。

そうすると、これからのソーシャル・ファームの一つの方向としては、一番手っとり早いのは、日本でも社会福祉法人で大きくて力に余裕のあるところがある。そういうところの事業としてまずやってもらうのが非常にやりやすいのかなと思います。それとともにもう一つは、いずれのソーシャル・ファームも、上野さんのところも、ボランティアが大変頑張っている。そのボランティアの労働力というのは大変期待できるし、コストを下げる意味では役立つ。そういう一般市民の強力。場合によっては企業の支援金。このシンポジウムも企業の方にお金を出していただいていますけれども、そういう企業の教育。そういうものも、本筋ではないとは思いますが、考えていかなければいけない。

それとともに、公的な仕組みというものもやはりあるのかなと。ぜひお伺いしたいのは、イギリスでソーシャル・ファームについての法的な仕組みがどのようになっているのか、教えていただきたい。まとめてご質問させていただきます。

フルーデンバーグ： そうですね。全く保障というのはないわけです。つまり必ず適切な戦略を考えなければいけない。そして法的な枠組みというのも一つの考え方ですが、ソーシャル・ファームは我々自身がやっているというところに意義があるわけです。こういった意味の企業が一緒になっていくことで生き残るチャンスが増すということはあると思います。我々が促進しているこのモデルは、理想的には 30、40、もっとたくさんのソーシャル・ファームが傘下に入ってくれること。それによって雇用を保障していくことができると思います。つまり、障害者のグループをもっと保護していきたいのです。大きくなればなるほど

生き残っていける可能性は大きくなってくると思います。これが一つのレベルでの私の夢です。同時にヨーロッパ全部においてそういうやり方をしています。ドイツだけで 360 ほどのソーシャル・ファームがあります。多くのソーシャル・ファームはそういう運営の仕方によって成り立っています。ですから規模が大きくなればなるほど生き残るチャンスが大きくなるというのが一つ。

二つ目に申し上げたいのは、法的な形ということですが、いろいろな形の法的な枠組みを持つことができると思いますが、イギリスの法においても慈善団体としての位置づけということもありますし、あるいは協同組合のようなところで仕事をしたいという人もいたり。特に組合と仕事をするためには特別なコミットメントが必要です。それができない人もいます。私は有限会社のようなところであっても、より柔軟性の高いものを提唱したいと思います。雇用が保障されるためのやり方ということです。私たちがイギリスにおいて我々の会社を作っていくときには、まず手を携えていくことで強くなるということもありますけれども、我々自身を組織化していったって全国展開していくということも考えています。

私が本を書いたときにもそういう考えがありました。出版社の方でどうやってこれを売っていくのかを考えました。まず地域会議を開いてこの本を提唱しようと考えました。それによって各地域ごとにネットワークが生まれました。それと同時に出版社の方でも利益を得ることができました。

ソーシャル・ファームを提唱していくことによって、管理していくことができる。常に誰かにお願いするというのではなく、自分たちが大きくなっていくということです。

これは意図的に中央をベースに行います。私どもはスコットランドですが、本が出版されたことによって、新しい素材としてインターネットなども使うことで、多くのところにソーシャル・ファームを提唱できるようになりました。国の組織の方も理解できるようになりました。起業家になるということ、そして国家的な組織になるということ。もちろんトレーニングを必要としますし、動かしていくためにはサポートも必要ではあります。ご質問のお答えになったでしょうか。

パービス： 法的な枠組みというご質問でしたが、イギリス政府の場合は、非常に複雑なシステムであることは認識しています。たくさんの方が組織がリンケージと仕事をしています。これは慈善的な活動です。利益が出た場合でも慈善活動に戻します。これはギャランティによって制限されている会社ということになります。つまり、一般大衆の心の中にそういう認識がないのです。また異なる法的な枠組みを作るものがないわけです。新しい CIC という法的な枠組みがあり、これはコミュニティ・インタラスト・コーポレーションという会社の形です。この目的は、税金がないということです。チャリティのためには税金がかからないということです。これによって一般大衆の人も CIC というやり方、つまり社会の利益のための企業であることがわかるようになってきました。これで銀行からの融資も受けることができますし、それによって銀行側も社会的な資金の導入を考えてくれるわけです。社会的な資金を得ることによって法的な枠組みを整えようというのがイギリス政府の狙いでもあります。社会的な起業家、ソーシャル・ファームということと関係しています。日本の政府もそれを考えてくださるといいと思います。

フルーデンバーグ： 私は元々がシンプルな人間なものですから、単純な解決策があれば一番いいと思います。皆さんの中にもいろいろなスキル、経験、知識をお持ちの方がお集まりだと思います。それぞれの異なる知識や経験を持つ人たちが一緒に集団として口を出し合ったら、おそらくすごくいいソーシャル・ファームができると思います。情報をやりとりして、「これだったら一つのソーシャル・ファームとして立ち上げられるかもしれない」となれば、ぜひその計画をまとめて、融資を受けるために動いてみるといいと思います。コンピュータシステムがあればこれができるだろうとか、何か足りないものがあれば、それを埋めるための努力をぜひしていきましょう。

もちろんお金があるのにはこしたことはありませんが、何が一番必要かという、その場その場の専門知識や知恵だと思います。この場合これをやるためには自分たちは借金をしなければいけないのか、あるいはリースをすればいいのか、購入しなければならないのか。そのへんの判断は、やはり十分な専門知識があれば的確にしていけると思います。

山内： 時間がなくなりつつあるのでフロアからお伺いするとしても一つか二つしかできないと思いますが、何かございますか？ ぜひお伺いしたいというご質問。

会場： 今までお話をお聞きしまして感じたことがあるのですが、述べてよろしいでしょうか。ソーシャル・ファームという考え方は非常に素晴らしいと思います。今日のお話というのは、障害者のための社会的な仕事と雇用の創出ということで、それに対して専門家の方がいろいろ述べられたわけですが、私がここでまた述べても仕方がないので、別の視点からちょっとだけ意見を述べさせていただきたいと思います。

企業や国などのシステム構築というのは大事だと思うのですが、僕が考える面としては、医療に携わっている者なので、作業所などで体験している者です。実は当事者なんですけれども。強迫性障害ということで。

いろいろな作業所で働いている人を見て、やはりこの人はほとんど働けないなという人もいれば、この人は相当働けるという人もいて。そういう人を見た場合、今の企業、たとえば僕は38歳になってしまったわけですが、そういう場合、再雇用という面が一般企業の方で、自分の過去の能力からいけば、自尊心が強いのかもしれないですが、十分この企業でやっていけるというのがあっても、そこで採ってもらえない。

病気であっても、雇用の方から作っていく面、システムから作っていく面も大事なんですけど、やはり僕が体験した上では、日本における医療というのが、精神科医療が特にそうなんですけど、ちゃんとしていて進んでいる先生と進んでいない人がいるという問題があります。別に批判するわけではないですが、医者が、治すことをもっと進めて、僕は認知行動療法というのでかなり治ったんですが、話が長くなるのでそれは省略しますが、精神科医が治せば、この人もその治療を受けていれば治ってるなど、作業所で働いていて思います。その人の潜在能力を上げてもらうことによって、企業やソーシャル・ファーム的なところで働けるだけの人材になりえるのではないかと。そういう医療的な面も同時に見ていかなければならないのではないかとということで、議題と重なるかどうかわかりませんが、その点、関係の

方、特に炭谷さんなどは厚生労働省の方たちとそういう点についてやっていっていただきたいと思ひまして、述べさせていただきます。ありがとうございます。

炭谷： どうもありがとうございました。大変いい質問だと思います。二つの問題があるかと思ひます。一つは現在の精神科医療の問題を指摘されました。特に精神科医療について、やはり患者さんと精神科医との相性の問題。これはものすごくあるんですね。その患者さんにとって一番適切な精神科医療を行う、これはある程度個別な医師との関係が大変重要だというのはご指摘のとおりだと思います。

もう一つは、いわば日本の社会というのは中学校、高校、大学という一定のルートになっていて、途中で落ちてしまふとなかなか大企業や官庁はとらない。これはなかなか直らない。私は今、東京の福生市のNPOの青少年援助自立センターの工藤という男と一緒に閉じこもりの問題に対応していますけれども、閉じこもりは治るんです。治るけれども社会が受け入れない。私の言葉で言えば、社会的事由に基づく人たちもそういう仕事づくり、今日の私の狙いはそこにあつたのですが、仕事づくりをしていく。別に他人に雇われる必要はなく、自ら自営する場合、仕事を作り出す場合もいいでしょう。またそういう人たちの収入になる仕事を社会が用意していくということが非常に重要で、今の日本の社会に欠けている点ではないかと思ひます。

今日の狙いは、今のご質問でまとめていただいたところです。大変ありがたいご質問でした。どうもありがとうございました。

山内： 今のお話の関わりを上野先生から一つと、最後に日本とイギリスの両方をよくご存じのフィリーダさんにまとめをお願いしたいと思ひます。

上野： 今ご質問いただいた方は当事者の方ということで、今日はそういう方もたくさんいらしているのかなと改めて思ひました。今まさに今日の研修の目的がそういうことに対して、これからどう考えていけるのか、何ができるのかということを考えるためのものですよという話を、炭谷先生からあつたと思ひますが。

医療というのも確かに大事なんです、私は生活の一部だと思ふんですね。私たちも病気になるわけですから。でもいろんな生活をしていて、病気になるまで医者にかかるというのは、私たちのあくまでも生活の一部であつて、すべてではないと思ふんですね。ですから当事者の方たちも、今日は時間がないので原稿を削減してしまったんですけども、思春期に発病した方たちがいろいろな挫折感を味わつてこられて、もう仕事はいいと、どこかで諦めてしまつていられる方にもたくさん出会いました。でもいろいろな仕事を共有する中で、間近にそういう方たちと一緒に仕事をしていて、何か一つのことがうまくいったり達成感のあることに会つと、その方の表情が全然変わってくるんですね。それから収入も、最初は簡単な内職専用のようなことをやっていたときと比べて、いろんな仕事に取り組んだらマルが一個違う収入が得られるようになると、皆さんの表情が全然違うんです。そういう体験というのは、一生諦めちゃいけないのではないかと思っているんです。それをいろいろチャレンジして、先

ほど、大きな組織であればあるほどいいのではないかというお話があったんですが、私はそれに対して自分の中では疑問があるんです。小さな組織でも、その人たちが本当に何をしたいのか、何がしていけるのかを一緒に探して、まず実行してみるということから始まるんだろうなと思うんですね。そこにいる人たちというのは、当事者の方ばかりでもなく、家族だけでもなく、私たち支援者だけでもなく。いろんな立場の地域の市民の人たちが、そこに参加できるようなものを仕掛けていく。こういうようにいろんな関係性を広げていけるようなものを考えていく。そういうところに視点を置いていくと、少し楽しく夢のあることを考えていけるのではないかと。

私はとても単純で脳天気な人間だものですからあまり深刻に考えないんですけれども。でもやはり、仕事を起こしていく、何かを起こしていくということはそういうところから始まるのではないかなと思っています。

山内： ありがとうございます。それでは最後に、フィリーダさんから何か我々にサジェストいただくことがございましたらお願いします。

パービス： 最後のまとめをしなければいけないというのは大変な仕事ですね。私が申し上げたいのは、申し上げたようにイギリスと日本との架け橋となることが役割だと思っています。今日はこんなにたくさんの方にいらしていただいて、日英間の協力というものをこういった草の根レベルで関心を持っていただけるというのは大変うれしいことですし、また今日の会合に参加していただいた皆様方に感謝したいと思います。このように意見の交換ができるということは大変素晴らしいことですし、それによって我々のやろうとしていることに価値を付加していけるとと思っています。我々が互いに直面しているさまざまな問題に対して、解決を見いだしていくことができるとと思っています。また個人的な橋をもっともっと架けたいと思っていますし、こういった話し合いを、どんな皆様方とも継続していきたいと思っています。

ソーシャル・ファームやソーシャル・エンタープライズについて、私たち自身も作っていくことができるのではないのでしょうか。日本と英国との草の根レベルでそういう活動もやっていけるのではないかと考えておりますし、またこういう経験を共有することによって我々が得ることができるものがあるということを強調したいと思います。ご自分の経験をお話しくださった皆様にも感謝したいと思います。本当にありがとうございました。山内先生、ありがとうございました。終わらせていただきます。

山内： どうもありがとうございました。それではこれでパネルディスカッションを終わらせていただきます。

参考資料 1

「ソーシャル・ファームについて」

ソーシャル・ファームの定義

ソーシャル・ファームはソーシャル・エンタープライズの一種である。エンタープライズについては英国の貿易産業省 (Department of Trade and Industry) の社会企業ユニットが³発行した「社会企業—成功への戦略」の中で次のような説明がある。

ソーシャル・エンタープライズとは、基本的に社会的な目的を持ったビジネスで、事業で得られた利益は、株主や事業主の利益を最大限に増やすためではなく、主にその社会的な目的のために、ビジネス或いはコミュニティに再投資される。

ソーシャル・エンタープライズは、幅広い社会問題及び環境問題に取り組むことで、あらゆる経済分野に影響を及ぼす。ソーシャル・エンタープライズは、強力かつ持続可能な、そしてインクルーシブな経済の創造において明確かつ重要な役割を果たす。

社会企業は多種多様であり、地方のコミュニティ・ビジネス、ソーシャル・ファーム、共同組合のような共済団体、国内および国外で活動する大規模な団体を含んでいる。

社会企業に法的な基準はなく、有限会社、産業節約組合注、株式会社を含み、非営利または公認慈善事業の団体もある。

ソーシャル・ファームとは障害者に雇用創出のために特に作られたビジネスである。このソーシャル・ファームについて、ソーシャル・ファームスコットランドは次のように定義している。

ソーシャル・ファームとは、ソーシャル・エンタープライズの一種であり、障害者或いは労働市場で不利な立場にある人々のために、仕事を生み出し、また支援付き雇用の機会を提供することに焦点をおいている。ソーシャル・ファームとは、障害者或いは労働市場で不利な立場にある人々の雇用のために作られたビジネスである。

- ・ ソーシャル・ファームは、その社会的任務を遂行するために市場志向の商品の製造及びサービスを提供するビジネスである。
- ・ ソーシャル・ファームに雇用されているかなりの数の人々は、障害者或いはその他の労働市場において不利な立場にある人々である。
- ・ 各労働者は、各自の生産能力に関わらず、仕事に応じた賃金や給料を、市場の相場によって支払われる。
- ・ 労働の機会は、不利な立場にある従業員と、不利な立場にはない従業員とに、平等に与えられる。すべての従業員は同じ権利と義務を持つ。

1. ソーシャル・ファームとしてその収入の少なくとも 50%は売上から得られている(つまり、公的資金、民間資金による援助、或いは寄付金にはよらない。)
2. 従業員の少なくとも 25%は障害者或いは不利な立場にある人々で、他の障害のないスタッフと同じ権利と義務を持ち、同等の条件でスタッフとして参加し、雇用される。

ソーシャル・ファームの始まり

ソーシャル・ファームは、1980年代にオランダ、ドイツおよびイタリアで始まった。仕事を通じてのリハビリテーション、つまり職業リハビリテーションの延長として出現した。福祉作業所との違いは、作業所は、社会的に保護された環境の中で仕事を提供するが、ソーシャル・ファームは、それより更に進んで、市場の相場にあった賃金を得るために仕事を提供することにある。イギリスでは1980年代後半からソーシャル・ファームとして認知されるようになった。

ソーシャル・ファームの法的な立場

1997年のソーシャル・ファーム・ハンドブックによれば、英国においてはソーシャル・ファームの法的な仕組みに言及すると選択肢がある。法的には慈善事業法人の商業部門としてあるいは公認慈善団体として有限会社を設立することができる。あるいは公認の協同組合を設立することができる。

ソーシャル・ファーム UK

(<http://www.socialfirms.co.uk>)

1998年 スコットランドを含む、地域ネットワークが設立された。このネットワークにより、人事管理についてアドバイスを提供する、あるいは支援する人が現れた。このソーシャル・ファーム UK は EU から助成を受けている非営利の団体である。2004年10月現在、ソーシャル・ファーム UK は361名の会員数を誇り、ソーシャル・ファームの数は51、そして現在発展段階にあるソーシャル・ファームは126に上っている。

英国においては現存するソーシャル・ファームの60パーセントが精神障害者、30パーセントが知的障害者、そして10パーセントが身体的、あるいは感覚障害を持つ人たちに雇用の機会を提供している。

ソーシャル・ファーム UK の会員の業種

製造、貸し自転車と修理、出版、観賞魚リース、配食、園芸、印刷、旅行代理業、クリーニング、イベント業、リサイクル、ウェブデザイン、陶芸、ダイレクトメール、繊維業、内装、組立て、畜産、カフェ、衣料製造など。

2004年4月から画期的な試みとして、成功している業種を「フラッグシップ・ファーム」としてフランチャイズ化した。

以下が「フラッグシップ・ファーム」として展開している事業である。

- Aquamacs (アクアマクス)

熱帯魚、水槽のレンタル事業。企業、公共団体、個人に貸し出しとメンテナンス。2002年にコーンウォールで始まり、170ヶ所に貸し出している。

www.aquamacs.co.uk

- Cafe Nova (カフェ・ノバ)

Cafe Nova はヘルシー感覚のカフェで、ロンドンのショッピングセンターに拠点を置く。Cafe Nova のライセンスを取得するとオペレーションマニュアルとともに、全てのサポートがパッケージとなって与えられる。

- Computer Recycling (コンピューター・リサイクリング)
非常に成功を収めているコンピューターのリサイクル。ルトンに拠点を置く。
www.recycle-it.ltd.uk
- Eco Store (エコ・ストア)
環境にやさしい製品の販売。1980 年に始まり、年間 1700 万ポンドの売り上げがある。
www.dailybread.co.uk/camb www.dailybread.co.uk/north
- Homecare (ホームケア)
8 年前に始まり、150 名雇用。150 万ポンドの売り上げがある。
- Pack – IT
パッケージ、配達、貸し倉庫業。www.pack-it.co.uk
- Social Firm Hotel (ソーシャル・ファーム・ホテル)
エジンバラの Six Mary's Place Hotel と提携。www.sixmarysplace.uk
- The Soap Co.
高品質のハンドメイドのソープ、ヘア、バス、シャワー用品の販売。
www.thesoapco.co.uk
- Wood Plastic Composite (WPC) Fencing & Decking
放射線強化木材 (WPC) を使ったフェンスとデッキの製造。

全国及び地域的ネットワーク

ソーシャル・ファーム UK は実質的な支援を行なうために全国及び地域的ネットワークを展開している。

参考文献

- ・英国政府の小規模ビジネスサービスのウェブサイト: <http://www.sbs.gov.uk/>
- ・Social Firms UK: <http://www.socialfirms.co.uk/>
- ・Social Firms Scotland: <http://www.socialfirms.org.uk>
- ・Social Firms Handbook: authors Bob Grove, Michael Freudenberg, Anne Harding, David O Flynn, Pavilion Publishing Ltd, 1997
- ・FEAT エンタープライズウェブサイト http://www.burghlodge.co.uk/about_feat/

注: 作業節約組合—共同組合として、あるいは、地域の利益のために事業やビジネスを行い、1965 年の産業節約組合法の元で登録されている団体である。協同組合は会員の相互利益のために運営され、その余剰金より良いサービスと施設を提供するために使われる。地域のために運営される組合は、会員以外にもサービスを提供する。組合が会社として登録されない特別な理由がある。

参考資料 2

「FEAT エンタープライズ」

使命

「ソーシャル・ファームの経営及び開発を通じ、障害者或いは労働市場において不利な立場にある人々のために、正当な賃金が得られる真の雇用機会を提供すること。」

概要

FEAT エンタープライズは、ソーシャル・ファームの開発と経営のために 1999 年に設立されフォークランドに拠点を置いている。同社の活動は、障害者或いは労働市場において不利な立場にある人々のために、雇用機会を提供することを目的としている。

1993 年、障害者に対する社会の差別と闘うため、行動を起こそうと考えた人々が、非公式に会合を持つようになったのが始まりである。特に、雇用の場における精神保健問題に対する差別に関する意識を高めることを目指していた。当初、プロジェクトはファイフ雇用アクセス・トラスト (FEAT) によって実施され、幅広い活動が行われた。その中には、社会事業の研究及び開発や、雇用支援イニシアティブの設立も含まれていた。

1999 年の組織改革により、これまでの 2 つの主要な活動を 2 つの別々の組織が実施することになった。次第に FEAT エンタープライズは、ソーシャル・ファームの開発と経営を担当することになった。FEAT エンタープライズはソーシャル・ファームの開発に関する豊富な経験を持ち、ビジネス開発支援におけるその革新的なアプローチにより、この分野でスコットランドの指導的組織の一つとなった。FEAT エンタープライズは公認の慈善団体であり、有限会社である。

資金

FEAT エンタープライズは、販売と公的機関及び民間からの資金援助により収入を得ている。また、エンタープライズは、多数の地域コミュニティ団体及び組織からの寄附によって成り立っている。

スタッフ

主要な支援サービスを提供する少人数の中心チームがスタッフとなっている。このチームは、資金調達及びキャパシティー強化活動を実施することにより、財政面の経営と管理、一般事務及び個別のプロジェクトの支援に責任をもって当たっている。更に、新たなビジネスの企画やソーシャル・ファーム開発の契機に関する評価にも時間を割いている。

各ソーシャル・ファームには、日々の運営と、スタッフや研修生及びボランティアに対する支援に責任を持つマネージャーがいる。

園芸事業とグリーンチームの活動

グリーンチームは環境維持および造園の仕事を行っており、環境保護や造園に関する契約を取ることによって経営は成り立っている。現在顧客としては、住宅組合、養護ホーム、民間企業及び少数であるが、個人のお宅などがある。グリーンチームは地域に根ざしているというイメージがあり、ファイフ、ティサイド、エジンバラ、フォースバレーおよび西ロジアンで活動する。グリーンチームには13人のスタッフがおり、従業員の多くは精神的な障害や知的障害を抱えているか、或いはその他の理由により主流の会社で雇用されるのが難しい人たちである。

参考資料 3

「リンケージ・コミュニティー・トラスト」

リンケージ・コミュニティー・トラスト（一般にはリンケージという名称で呼ばれることの方が多い）は、1971年、教育分野で活動している専門家のグループが、知的障害のある若者達を対象とした支援に現実のニーズとのギャップを認識したことがきっかけで設立された。つまり、特別なニーズのある若者達に対して提供された教育が実は不十分であったということが、このような若者達が学校を離れるにあたって、認識されたのである。多くの若者達は、学校を離れた後も、「外の世界」での生活で要求される事柄に対処するのに役立つような支援や研修を引き続き必要としていた。しかし生涯教育を行う施設は不足しており、またたとえ提供できたとしても非常にその場限りで、ある特定の障害に即してのみ適用されるケースや、教育或いは就業準備の一分野だけに集中しているケースが多かった。

専門家グループは、自分たちの考えを今日見られるような形へと現実化しようと、資金を集め、支援を得るために活動を始めた。そして更に計画と調査がすすめられ、既に学校を離れた知的障害者を対象とした広範囲に渡る全寮制継続教育コースの提供を目的とした慈善団体として、リンケージ・コミュニティー・トラストが認可された。1979年には、スタッフと支援者の熱心な活動により、最初の大学が設立された。これがリンケージの最初の全寮制生涯教育専門大学である。この大学が開かれたとき、寮にはたった4人の学生しかおらず、また3ヶ月間分の運営資金しかなかった。しかし、成功を収めるに連れ、すぐに更に多くの学生が入学を希望するようになり、1982年には2番目の障害教育大学が開かれた。

様々な程度の知的障害がある多数の若者達にとって、コミュニティーで創造的かつ目的のある生活を送り続けることが出来るような適切な支援が非常に不足しているということも再認識された。このニーズに応えるため、リンケージはコミュニティーを基盤とした保護監督を24時間体制で提供する、初めての居住型ケア・ホームを設立した。

現在、専門の生涯教育とケア・サービスを提供する一方で、知的障害者が自立した生活をする真の機会を与えられるのなら、働いて給料を得る機会も与えられるべきであるということも、リンケージは認識している。そこで、1999年にリンケージ雇用サービスが新に導入された。

リンケージは現在1000万ポンドを超える売上高を計上し、500人を超えるスタッフを雇用しており、また学生は英国中から集まってくる。しかし、リンケージの使命と価値観は、今なお1971年当時そのままで変わらない。

使命

リンケージは、知的障害者及びその他の障害者が、自己の可能性を完全に実現出来るよう、包括的な生涯教育、ケア及び雇用サービスを提供する機関として、最初の選択肢にあげられることを目指している。

主 催：(財)日本障害者リハビリテーション協会
日英高齢者・障害者ケア開発協力機構日本委員会

Sponsor: -Japanese Society for Rehabilitation of Persons with Disabilities
-Japanese Committee of Japan-UK Research and Development
Organization for Ageing, Disability and Technology

後 援：英国大使館
ブリティッシュ・カウンシル

Support : -British Embassy
-British Council

