

国際セミナー報告書

各国のソーシャル・ファームに対する支援

International Seminar
Social Firms in Each Country

2007

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

助成：大阪府民共済生活協同組合

●この事業は、大阪府民共済生活協同組合の助成により行っています。

This program is funded by the Osaka Prefecture Consumer's Insurance Cooperative.

国際セミナー報告書
「各国のソーシャル・ファームに対する支援」

International Seminar
Social Firms in Each Country

2007

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

助成：大阪府民共済生活協同組合

目次

セミナー趣旨	4
プログラム	6
講師プロフィール	8

1部 講演

主催者挨拶	12
来賓挨拶	14
基調講演「ソーシャル・ファームの有効性」	18
講演1「イタリアのソーシャル・ファームの現状とソーシャル・ファームの支援」	26
講演2「ドイツのソーシャル・ファームの現状とソーシャル・ファームの支援」	46
講演3「その他EUにおけるソーシャル・ファームの状況」	62

2部 意見交換

意見交換	78
閉会挨拶	98

参考資料

ヨーロッパでのソーシャル・ファームの歴史	100
ソーシャル・ファームの始まり	101
ソーシャル・ファームの法的な立場	101
ソーシャル・ファームの定義（ヨーロッパ）	101
ソーシャル・エンタープライズの定義（英国）	102
社会的協同組合の定義（イタリア）	102
ソーシャル・ファームの実例	103
シュタットハウス・ホテルホームページより	106

「各国のソーシャル・ファームに対する支援」

International Seminar Social Firms in Each Country

障害者自立支援法の成立により障害者の就業がクローズアップされている。わが国には、福祉的就労の観点から運用される社会福祉施設は数多く存在するものの、一般就労の観点から障害者を受け入れる組織は、特例子会社などに限定されている。今後は、福祉施設から出て障害者が就労するための多様な受け皿作りが大切である。諸外国では、ソーシャル・ファームと呼ばれる社会的企業が注目されている。ソーシャル・ファームは、従業員の多くが障害者である企業であるが、各国での取り扱いは少しずつ異なっている。そこで、本セミナーでは、海外の先進国ソーシャル・ファームの最新の現状とソーシャル・ファームに対する支援について明らかにすることを目的とする。

Since establishment of Law for Supporting Independence of Persons with Disabilities, issues related with employment of persons with disabilities have come to the front. In Japan, there are a number of social welfare facilities providing workplaces for persons with disabilities to promote welfare-supported employment. However, the organizations accepting persons with disabilities as general employees are restricted to only a small number of companies including special subsidiaries (Tökureikogaisha). In future, it will be essential to prepare various workplaces which will accept workers with disabilities leaving welfare facilities. In some countries, social enterprises called "social firms" have drawn much attention. At social firms most of the employees are disabled but the ways social firms are managed and supported slightly differ with countries. This seminar aims to introduce the latest situation of social firms in some of the leading countries and the support provided for those social firms.

開催日 : 2007年1月28日 (日)

Date : *Sunday, 28th January 2007*

会場 : 全社協・灘尾ホール

Venue : *Nadao Hall, Zenshakyō*

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

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

後援 : 英国大使館 ドイツ大使館

Support : *British Embassy German Embassy*



プログラム

- 12:30-12:45 **開会挨拶**
鴨下重彦（日英高齢者・障害者ケア開発協力機構委員長）
- 来賓挨拶**
エドワード・ライト（英国大使館科学技術担当一等書記官）
- 12:45-13:25 **基調講演：「ソーシャル・ファームの有効性」**
炭谷 茂（日英高齢者・障害者ケア開発協力機構副委員長／
（財）休暇村協会理事長／前環境事務次官）
- 13:25-14:05 **講演1：「イタリアのソーシャル・ファームの現状とソーシャル・ファームの支援」**
ジョヴァンナ・マランザーナ（ヴィッラ・ペルラ・セルヴィス副会長）
- 休憩**
- 14:20-15:00 **講演2：「ドイツのソーシャル・ファームの現状とソーシャル・ファームの支援」**
ゲーロルド・シュワルツ
（国連コソヴォ・ミッションEU能力開発プロジェクト・マネージャー／
前ソーシャル・エンタープライズ・パートナーシップ所長）
- 15:00-15:40 **講演3：「その他EUにおけるソーシャル・ファームの状況」**
フィリーダ・パービス（リンクス・ジャパン代表）
- 休憩**
- 15:50-17:20 **意見交換**
<コーディネーター>
山内 繁（早稲田大学人間科学部特任教授）
<パネリスト>
炭谷 茂
ジョヴァンナ・マランザーナ
ゲーロルド・シュワルツ
フィリーダ・パービス
寺島 彰（浦和大学総合福祉学部教授）
- 17:20 **閉会挨拶**
松尾武昌（財団法人 日本障害者リハビリテーション協会 副会長）

Program

- 12:30-12:45 Opening Speech
Dr. Shigehiko Kamoshita
Chairman, Japan/UK Research and Development Organization for Ageing, Disability and Technology
- Guest Speech
Dr. Edward Wright
First Secretary, Science and Innovation, British Embassy
- 12:45-13:25 Keynote Address: Effectiveness of Social Firms
Mr. Shigeru Sumitani
Vice-Chairman, Japan/UK Research and Development Organization for Ageing, Disability and Technology
Executive Director, National Park Resort Villages of Japan, Okamura
Former Administrative Vice Minister, Ministry of the Environment
- 13:25-14:05 Lecture 1: Situation and support for Social Firms in Italy
Ms. Giovanna Maranzana
Vice President, Villa Perla Service
- Break
- 14:20-15:00 Lecture 2: Situation and support for Social Firms in Germany
Mr. Gerold Schwarz
Project Manager, EU Capacity Building for the United Nations Missino in Kosovo/ Former Director, Social Enterprise Pautnership GB Ltd.
- 15:00-15:40 Lecture 3: Social Firms in Other EU Countries
Ms. Phillida Purvis,
Director, Links japan
- Break
- 15:50-17:20 Panel Discussion
Coordinator:
Prof. Shigeru Yamauchi, School of Human Sciences, Waseda University
Panelists:
Mr. Shigeru Sumitani, Ms. Giovanna Maranzana, Mr. Gerold Schwarz, Ms. Phillida Purvis, Prof. Akira Terashima
- 17:20 Closing Speech
Takemasa Matsuo,
Vice Chairman, Japanese Society for Rehabilitation of Persons with Disabilities

プロフィール / Profile

炭谷 茂 / Shigeru Sumitani

日英高齢者・障害者ケア開発協力機構副委員長
(財) 休暇村協会理事長 前環境事務次官



Vice-chairman, Japan/ UK Research and Development Organization for Ageing, Disability and Technology
Executive Director, National Park Resort Villages of Japan, Qkamura
Former 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。2006年9月環境事務次官退官。2006年12月休暇村協会理事長に就任。
現在、法政大学、日本大学、創造学園大学、高岡法科大学、長崎国際大学等で社会福祉論、社会保障論、環境福祉論を担当。
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。

ジョヴァンナ・マランザーナ / Giovanna Maranzana
ヴィッラ・ペルラ・セルヴィス副会長

Vice President, Villa Perla Service



イタリアのジェノヴァ大学で社会学、心理学、社会科学を専攻、障害者、児童、社会的に不利な立場にある人々を対象としたソーシャル・ワーカー、ヒューマニスティック・スキル指導員及びトレーナーの資格を取得。その後さまざまな教育機関において、国際協力、ソーシャル・エンタープライズ経営、資金調達方法等を積極的に学んだ。
1992年～1995年まで、チルコロ・ヴェガ（スポーツ・文化協会）で社会的に不利な立場にある青年に焦点を当てた活動の企画と運営及びこれらのターゲットグループを対象とした新たなアプローチ方法を開発。
1995年～1999年 AIAS（イタリアの障害者支援協会）障害者養護施設理事長。1999年よりヴィッラ・ペルラ・セルヴィス（ソーシャル・エンタープライズ）副会長、社会的に不利な立場にある人々のための職業訓練、仕事創出などを担当、現在にいたる。
その他、Equal EUプログラム、FILSE（経済開発に関わる地方機関）や社会的協同組合コンソーシアムなどで、社会的に不利な立場にある人々のための仕事の創出、職業訓練、国際協力、難民支援など多くのプログラムに携わっている。

プロフィール / Profile

ゲーロルド・シュワルツ / Gerold Schwarz

国連コソヴォ・ミッションEU能力開発プロジェクト・マネージャー
前ソーシャル・エンタープライズ・パートナーシップ(SEP)所長

Project Manager, EU Capacity Building for the United Nations Mission in Kosovo
Former Director, Social Enterprise Partnership GB Ltd (SEP)



ドイツのシュトゥットガルト出身。ベルリン経済大学及び、アシュクロフト国際ビジネススクール（ケンブリッジ・英国）にてMBAを取得。また、ベルリン自由大学で心理学の修士号を取得、同大にてヨーロッパにおける精神障害者の職業リハビリテーションに関する研究を開始。欧州社会基金（ESF）の出資による多数の国際的なソーシャル・ファームのネットワーク運営を手がけた。1994年から1998年まで、CEFECの事務局を務めた。1997年から1999年まで、ニューヨークのInCube社に勤務。（InCube社は自営業を始める精神障害者を支援するコンサルティング会社で顧客自身が運営に参加する）ベルリンに拠点を置くソーシャル・ファームのコンサルタント会社であるFAFGmbHで欧州社会起業プログラムマネージャーを10年間務めた。数々の国際会議を企画、ソーシャル・ファームに関する多くの記事を執筆してきた。ヨーロッパにおけるソーシャル・ファームにおける第一人者と目されている。2003年から2005年まで、SEP所長を務める。その後国連コソヴォ・ミッションEU能力開発プロジェクト・マネージャーとして現在にいたる。

障害者がビジネスを始める際に資金提供と支援を行うベルリンの投資機関、Enterabilityの諮問委員会の一員でもあり、更に、ラテンアメリカ及び中央・東ヨーロッパにおけるソーシャル・エンタープライズを支援する国際的NGOであるNESsT国際ビジネス・アドバイザー・ネットワークの一員も務める。

山内 繁 / Shigeru Yamauchi

早稲田大学人間科学部特任教授

Professor, School of Human Sciences, Waseda University



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、2005年より早稲田大学人間科学部特任教授、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。

プロフィール／Profile

フィリダ・パービス／Phillida Purvis

リンクス・ジャパン会長

Director, Links Japan



英国のダーラム大学神学部を卒業し、ロンドン大学のSOAS（東洋・アフリカ学科）で日本語を学ぶ。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。東京大学大学院で日本の外交政策に関する研究を行う。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を務めた。

日英間で共通または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、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、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。

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）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・プロジェクト理事、英国ワンワールド・リンケージ協会および開発のための国際的なリンクによる理解促進（BUILD）のメンバーも務める。

寺島 彰／Akira Terashima

浦和大学総合福祉学部教授

Professor, Faculty of Comprehensive Welfare, Urawa University



大学で障害児教育について学んだ後、障害者更生施設のソーシャルワーカーとして16年間勤務した後、厚生省（現厚生労働省）障害福祉専門官、国立身体障害者リハビリテーションセンター国際協力専門官、同センター研究所障害福祉研究部社会適応システム開発室長、同障害福祉研究部長を経て現職。研究テーマは、障害者福祉政策と福祉機器を活用したソーシャルワーク。

社会福祉学会、経済政策学会、地域経済学会会員。国際協力機構（JICA）障害者専門家コース企画委員、総合リハビリテーション研究大会常任委員を務める。著書に

『障害者差別禁止法とソーシャルワーク』、翻訳監修、中央法規出版、2003

『障害者福祉論』、福祉士養成講座編集委員会編集、共著、中央法規出版、2003

『支援費制度辞典』、京極高宣・初山泰弘監修、共著、社会保険研究所、2003などがある。

1部

講演



鴨下 重彦

日英高齢者・障害者ケア開発協力機構委員長

皆様こんにちは。ご紹介を賜りました鴨下でございます。主催者を代表して一言ご挨拶申し上げます。

本日はこの国際セミナーにこのように大勢の方々のご参加を頂きまして、主催者として誠に喜ばしく、御礼申し上げる次第です。このセミナーは2000年の9月に第一回が開かれておりますので、今回で既に7年の歴史を数えることとなりますが、「高齢者や障害者の社会参加を促進する、そのためにどのような支援を行なうべきか」ということを基本テーマとして毎年開催されて参りました。私は途中からの参加で今年で三回目の出席ではありますが、年ごとに新しいテーマに取り組み、議論も深められているように感じております。そして日本でもソーシャル・ファームを作ろうとする機運も盛り上がってきているように思います。

このセミナーの主催団体は二つありまして、一つは財団法人 日本障害者リハビリテーション協会、もう一つは、日英高齢者・障害者ケア開発協力機構日本委員会であります。日本障害者リハビリテーション協会は、創立が1964年でありますから、すでに40年以上の歴史があり、その名の通り、障害者のリハビリテーションについて、調査研究事業や出版物の発行、また開発途上国との交流、研修生の受け入れなどの事業を地道に続けてこられました。もう一方の日英高齢者・障害者ケア開発協力機構は、まだ若い組織であります。日英両国の高齢者や障害者の保健、医療、福祉に関わる人々の交流、セミナーの開催をはじめ、地域における障害予防、福祉機器、情報アクセス、人材育成などの共同研究開発などを積極的に進めております。これも例年のことではありますが、英国大使館のご後援を頂いており、ライター一等書記官もお見えで、ご挨拶下さることになっております。また本年はドイツ大使館のご後援も頂いております。さらにまた大阪府民共済生活共同組合から助成を頂いております。

今回のメインテーマは「各国のソーシャル・ファームに対する支援」となっておりますが、最初に、このセミナーの生みの親でもあり、最も強力なプロモーターとしてこれまで中心になってリードしてこられた、皆様よくご存知の前環境事務次官 炭谷茂さんからこの挨拶のあと「ソーシャル・ファームの有効性」という題で基調講演をして頂きます。

基調講演に引き続きイタリアのジョヴァンナ・マランザーナさんから、次にドイツのゲロルド・シュワルツさんから、それぞれのお国の「ソーシャル・ファームの現状と支援について」ご講演頂きます。イタリアはソーシャル・ファーム発祥の地であり、ドイツもソーシャル・ファームに関しては先進国であります。さらに三人目には、「EU各国のソーシャル・ファームの現状と支援」についてリンクス・ジャパン代表のフィリーダ・パービスさんがお話下さいます。パービスさんはこのセミナーのキーパーソンで、殆ど毎回出席されており、皆さんもお顔なじみかと思ひます。彼女は日本語がペラペラです。

15時40分までに講演を終える予定で、そのあと少し休憩を取ってから、早稲田大学人間科学部特任教授の山内さんをコーディネーターとして、四人の講演者に浦和大学総合福祉学部教授の寺島さんに加わって頂いて、パネル・ディスカッションを行います。同時通訳もごさいますので是非皆様活発な意見の交換をして頂きたいと思ひます。それによって日本でのソーシャル・ファーム推進を期待したいと思ひます。

全体の終了は17時半を予定しておりますが、今日の午後半日、どうぞ最後まで積極的なご参加をお願い申し上げまして、開会のご挨拶といたします。有難うございました。





エドワード・ライト博士

英国大使館科学技術担当一等書記官

こんにちは。ご紹介ありがとうございます。私は、エドワード・ライトです。今日は、イギリス大使館を代表してこちらに参りました。皆様一言ご挨拶申し上げる機会をいただき、また、招待してくださいました日本の主催者の皆様、特に鴨下博士には感謝しております。そして、本日は、イギリス、イタリア、ドイツから参加してくださった皆様の来日を心から歓迎いたします。

さて、私は、イギリス政府の見解について少々お話する予定ですが、今日ここにイタリアとドイツから、志を同じくする方がたが参加されているのを見て、とても嬉しく思っております。イギリスのソーシャル・ファーム運動は、比較的最近の動きで、もともとは、ドイツやイタリアで展開されていた活動に刺激を受けて始まりました。ドイツやイタリアでは、ソーシャル・ファーム・ビジネスの開発と支援を通じて、かなり高レベルな障害者雇用水準が、達成されていました。当初、イギリスのソーシャル・ファーム部門を代表する重要な組織であるソーシャル・ファームUKは、欧州基金によるプロジェクトとして設立されました。その後、1997年、ドイツおよびイタリアの提携機関の支援を得、イギリスでも認められるようになってきました。

イギリス政府は、社会参加と機会平等を基本的人権と見なしています。これを可能にするためには、政府各省（保健省、雇用省、通商産業省など）の協力が必要なのは明らかです。しかし、これは、私自身公務員としてお話しすることなのですが、日本と同様、イギリスでも政府のさまざまな省が、円滑に協力活動を進めるには、時に困難が伴うものです。そのため、現在ソーシャル・ファーム政策を促進する責任を先頭に立って果たしているのは、内閣府の「第三セクター・オフィス」となっています。（日本で）「第三セクター」という言葉が、どの程度広い範囲で使われているのかは分かりませんが、イギリス政府では「第三セクター」を、価値観に基づいて活動し、余剰金を主として更なる社会的目的、環境保護、あるいは文化的目的のために、再投資する非政府組織と定義しています。第三セクターには、ボランティア団体やコミュニティ団体、慈善団体が含まれますが、最も成長が著しい分野は、本日のテーマであるソーシャル・ファームが含まれる、ソーシャル・エンタープライズの分野です。

多くの人々は、ビジネスに関して、政府はできる限り関わらず、市場が失敗したときにのみ

介入するべきだと考えています。ですが、ソーシャル・ファーム、およびソーシャル・エンタープライズの分野が、全般にわたって活動を推進していく際には、政府が有用な役割を果たすことができる、本日の講演者の皆さんの賛同を得られるものと信じております。

つい2、3ヶ月前のことですが、ソーシャル・エンタープライズの成長を阻む障害を克服し、ソーシャル・エンタープライズの成功を可能にするため、今後数年間1800万ポンドを超える資金を利用できるようにする計画を、イギリスの大蔵大臣が発表しました。

この行動計画は、ソーシャル・エンタープライズが、達成できることの認識を高め、これまでより多くの人々の参加、もしくは、状況の改善を奨励するために資金を投入することによって、更に何千ものソーシャル・エンタープライズに門戸を開くことを目的としています。この計画では、次のような方策を採ることになっています。

- ・ ソーシャル・エンタープライズに関する教材を提供し、またビジネス・スタディ・コースで必ずソーシャル・エンタープライズについて学ぶようにする。そうすることで、学校教育においてソーシャル・エンタープライズの宣伝をする。
- ・ ソーシャル・エンタープライズの市場を改善する方法について、財政部門およびソーシャル・エンタープライズ部門と協議し、1000万ポンドを上限として、ソーシャル・エンタープライズに民間企業と共同投資できるようにする。
- ・ 地域開発局（RDA）およびソーシャル・エンタープライズ部門と協力し、発展しつつあるソーシャル・エンタープライズの財政に関する意識向上をはかる研修を展開する。
- ・ 20人を上限として、イギリス全土にわたる新たな起業家の役割モデルとなるようなソーシャル・エンタープライズ大使を任命する。
- ・ 今後3年間に渡り、全国的なレベルでソーシャル・エンタープライズを代表する組織への注目度を高め、この組織による政府への提言を支援するため、240万ポンドを使用できるようにする。

これらの方策は、現在ソーシャル・エンタープライズの成長を阻む障壁として存在する市場の失敗という問題に取り組み、イギリスでビジネスを始めようとしているすべての人にとって、ソーシャル・エンタープライズが、主流の選択肢となることを保証するために考案されました。

イギリスのビジネス界に対するソーシャル・エンタープライズの影響は、非常に強力になってきており、現在ソーシャル・ファームは約50万人を雇用し、イギリス経済に毎年、約200億ポンドの貢献をしています。ソーシャル・エンタープライズには、有名なものもいくつかあります。たとえば、ホームレスの人々のエンパワメントをはかる「ビッグ・イシュー」は、2003年に大阪のホームレスのコミュニティーと事業を始めました。この事例は、イギリスのソーシャル・エンタープライズへの注目度を高めるのに大きく役立ち、「ビッグ・イシュー」は、非常に強力なブランドとなり、また、このようなビジネスモデルが、どのようにして社会的なエンパワメントを進めていくのかを、一般市民が理解するのに役立ちました。

私は、イギリスの政策といくつかの成功事例についてお話しましたが、まだ、やらなければならないことは多く残されています。イギリスが、イタリアやドイツからどれほど多くの刺激を受けてきたかについてお話しました。今日の意見交換や交流が、すべての参加者に新たな洞察と展望を提供し、それぞれの国での実践に役立ち、変化をもたらすために、うまく利用されることを願っています。





炭谷 茂

日英高齢者・障害者ケア開発協力機構副委員長
(財)休暇村協会理事長 前環境事務次官

ただいまご紹介いただきました炭谷でございます。今日は日曜日にもかかわらずこのようにたくさんの方にお集まりいただきましてありがとうございます。実は今日、ソーシャル・ファームについて取り上げたシンポジウムを開催したわけですが、17年度、18年度、さらに今年19年度と3か年連続でソーシャル・ファームというものを皆さんと一緒に考えてきたわけです。

なぜ3年連続で取り上げたかということですが、ちょうど私ども日本が抱えている問題、その問題というのはどうも解決が難しい問題。そういう問題が今日、ご出席の方々と共有しているのではないかと思います。日本社会、確かに経済はよくなった。しかし、何か足りないものを感じていらっしゃるのではないかと思います。その一つが障害者の問題、また高齢者の問題、またニートや引きこもりの青少年の問題。さらにはたとえば社会的な理由によって、たとえば刑務所から出てきた人の問題やホームレスの問題、DVの問題。そういう問題が十分解決されていない、何か壁にぶつかっている、閉塞状況にある、というような問題があるわけです。

そういう問題の解決の一つの方法として、このソーシャル・ファームがあるのではないかとということで、今年、またこのソーシャル・ファームについて取り上げたわけでございます。

先ほど、大きく4つに分類してお話ししました。レジメには3つに書いてございますが、私は4つでとらえた方がいいのかなということで一つ加えた次第であります。

まず障害者の問題です。障害者の問題について、今日は仕事という面から考えた場合、どうも障害者の仕事の面で、確かに日本の経済はよくなったけれども、雇用の問題ではまだまだ不十分ではないか。知的障害者については約半分の方々しか就労の場がない。身体障害者についても4割、精神障害者の方についても同様な状況だろうと思います。さらにその中で、これは知的障害者の部類に入るのだと思いますけれども、最近言われている発達障害、自閉症児や学習障害の問題。そういう問題についてもやはり障害者の問題としてとらえなければいけないだろうと思います。

たぶんこれからヨーロッパの方々がお話しいただく中には、かなり学習障害などの問題についてヨーロッパの方では力を入れていらっしゃるということを、お聞き取りいただけるのではないかと考えています。

2番目の高齢者の問題についても、いよいよ今年からたくさんの退職者が生まれます。高齢者についてもなかなか適切な仕事が見つからない。

3番目の新しい問題として、若者のニートの問題。また、引きこもりをしている子の問題。数年、引きこもりをした子にとって、引きこもりはやめて社会に出たけれども再び仕事を見つけることはできないというような状況があるのではないかと考えています。

それからレジメには書きませんでした。第4の問題として、いろいろ社会的な理由によっていろいろな困難に直面されている。特に仕事の面。たとえば刑務所から出てきた人、ホームレスの方々、またDVなどの方、母子家庭の方も入るでしょう。そういうの方々についての仕事の問題が、やはり日本において深刻な問題となっているんだろうと思います。

そこでまず基本に戻って、仕事の意義ということについて整理をしておきたいと思っています。仕事という面で考えた場合、私は4つの意味があるのではないかと考えています。

1つは、仕事をするることによる人間の尊厳ということがまずあるだろうと思います。

2番目には、経済的な自立ということだろうと思います。ただこれは注意しなければいけないのですが、あらゆる人に対して経済的な自立を求めるということは困難な場合もあります。それを十分に留意した上で、仕事における経済的な自立ということを考えてみる必要があるだろうと思います。

第3番目として、心身の健康。仕事をすることによって心身の健康が促進される。ときどき私も障害者の働いていらっしゃる現場に行くことがあります。そうすると皆さん、本当に明るく働いていらっしゃる姿を見ると、これは心や体の健康にもずいぶん貢献しているのではないかと考えています。

そして第4番目。これがどうも最近の日本ではあまり強調はされていませんけれども、私はたぶんヨーロッパの方では重視されていると思いますけれども、ソーシャル・インクルージョンという考え方ですね。社会とのつながりにおいて仕事というものが大変重要ではないかと考えています。

私どもの生活というのは、やはり仕事という面を通じて人とのつながりができているのではないかと考えるのです。先ほど、4つに分類しましたが、4つの方々はともすれば社会から排除される、また社会から孤立をするということがあります。それも防ぐ意味、そして社会とのつながりを持つという意味で、仕事というのは大変意義のあるものではないかと考えています。

この4つが仕事の意義というふうに整理されるだろうと考えています。

それではこの仕事、どのようにして用意をしていくか。先ほど私は4つに分類しましたけれども、4つの方々に対してどのようにして仕事の間を提供できるかという問題に入りたいと思います。

私も社会福祉を主に仕事としてきた人間ですが、まず、第一に考えるのは社会福祉体制下における仕事ですね。たとえば授産施設があるでしょう。またいろいろな方々が苦勞されている小規模な作業所、共同作業所とも呼んでおりますが、そのような社会福祉の制度下における仕事の間もあるでしょう。また一方、一般企業における仕事の間。そこで雇用をされて働くという2つの場面が、これまで私どもが先ほどの方々に対する仕事の間として考えてきたのではないかと思います。

しかしどうもこの2つの分野だけでは、私ども、限界を感じ始めているのではないかと思います。

私は今の2つの分野、それはそれぞれにおいて重要だと思っています。さらに充実させなければいけないだろうと思います。しかし、最初の社会福祉法制下の働く場について考えると、どうも最近の財政の制約からなかなか十分伸びない。またその場で働いても十分な給料が得られないという問題を私どもは抱えています。

一方、一般企業における雇用。これもこれから法律で定められた雇用率が十分に達成されていない。これを達成させていくということはもちろん必要でしょう。しかしこれについても、最近のグローバル化した激しい競争の中で、企業もなかなか積極的に置いてくれない。もちろんこれもこれから増やしていかなければいけないことは明らかですけれども、こちらもなかなか限界がある。

そうするとそこで第3の分野、それを私どもとして考えなければいけないのではないかと思います。

第3の分野。ここで若干くどいようですけれども確認をしておきたいことは、私自身は第1の分野、つまり社会福祉法制下に基づく分野も、一般企業における分野も大変重要だと思っています。これからますます拡大をしていかなければいけないという前提のもとに、さらにその選択肢を増やす意味で、第3の分野、それが重要ではないかと思っています。

第3の分野、これはこれからヨーロッパの方々がいろいろな言葉で話されます。ある人は「ソーシャル・エンタープライズ」という言葉で表現されると思います。ある人は「ソーシャル・エコノミー」ということで話されると思います。両方とも同じ趣旨なんです。つまり目的は、社会的な目的。たとえば障害者の雇用を増やそう、それから社会的なハンディキャップを持っている人たちの雇用を増やそう、もしくは雇用の問題だけではなくもっと違った、たとえ

ば環境の問題、IT教育の問題。そういう社会的な目的のために行う、これが第3の分野の特色の一つなんです。

2番目の特色として、その分野についてはあくまでビジネス的な手法で行う。これがソーシャル・エンタープライズ、日本語に直せば社会的企業、もしくはソーシャル・エコノミー、社会経済というものの構成要素ではないかと思っています。いわば公のよいところと一般企業の特色、それぞれを抜き出したものが第3の分野だろうと思います。

この第3の分野については、残念ながら日本ではまだまだその重要性というものが十分認識されていない。まだまだそれについての勢力が存在していない。でもこれから重要なのは、公の分野、もちろん民間企業の分野がそれぞれ発展していかなければいけないけれども、この第3の分野をいかに強化していくかによって、日本が抱えている閉塞状況にある社会問題に対する、一つの回答、打破する手段が得られるのではないかと思っています。

この第3の分野というのは、ある意味では、そのような社会的な目的を有効に解決するだけでなく、私ども日本の社会においても重要な一人ひとりの市民がそれぞれ助け合う、公の目的のために横でつながっていく。市民社会と呼んでもいいのだろうと思いますけれども、日本社会でこれまでなかなか形成されなかった横のつながり、そういうものを得る一つの大きなきっかけになるのではないかと。

私はこれが日本社会にこれまでなかった新しい公を形成できる、一つの方法だろうと思っています。

この第3の分野、今日話題になっているソーシャル・ファームというのは、その中の第3の分野の中の障害者などのように労働市場でなかなか仕事を見つけられない人のための、仕事を用意することのために存在するものです。頭の整理をいたしますと、つまり、社会的企業＝ソーシャル・エンタープライズ、もしくはソーシャル・エコノミーと経済学用語で呼んでもいいでしょう、その中の一分野としてソーシャル・ファームということがあるわけです。

ソーシャル・ファームはイタリアで1970年代、マランザーナさんからお話があると思いますが、生まれたわけであります。

ここで整理をしておきますと、後ほどマランザーナさんは、ソーシャル・コーポラティブという言葉で説明されると思います。これは私の理解では、趣旨や目的などはソーシャル・ファームと同じだろうと思います。ただイタリアの法律の制度ではソーシャル・コーポラティブ、いわば協同組合。日本でいえばこのシンポジウムを後援してくれている協同組合と同じような法制化で、皆さんがそれぞれ出資をして、それぞれ対等の関係でその運営に寄与していく。いわば協同組合のような形でソーシャル・ファームのような機能を果たしていくというふうにご理解されれば間違いないだろうと思います。いわばソーシャル・ファームと同様な機能を果たしているイタリアの法的な形態だと理解していただければ、これからのイタリアの説明がわかりやすいのではないかと思います。

このイタリアで興ったソーシャル・ファームはヨーロッパに広がっていきます。まずドイツに広がり、フィンランド、それからギリシャ、それからイギリスという形で、ヨーロッパ全体に広がっていきます。ソーシャル・ファームに類するものはだいたい1万以上、ヨーロッパに存在しているのではないかと思います。

そうすれば日本において先ほどのような問題、冒頭でお話ししたような問題がいろいろあります。それを解決するために、また同じような問題を解決するために、ヨーロッパでは1万社がソーシャル・ファームとして活躍されているのであるならば、人口比でいくと日本には2,000社程度、ソーシャル・ファーム的なものができてもいいのではないかと考えています。2,000社と言えば、現在の合併後の市町村の数とだいたい同じなんです。ですから日本の各市町村1つずつ、このソーシャル・ファームができていいのではないかと考えています。

先ほど司会の方には、私が全国でソーシャル・ファームの内容について話して回っているということをお話しいただきました。ソーシャル・ファームの必要性についていろいろ訴えておりますけれども、よく聞いてみると、「ソーシャル・ファームと言わなくてもこれと同じようなことを既にやっているよ」ということを聞きます。先ほど私は日本に2,000社必要だ、新たに作る必要があるというふうに言いましたけれども、実際にもう既に同じようなことをやっているところがたくさんあるのではないかと思います。ですから既に日本である程度の土壌ができ上がっていると理解しております。

それではこれを具体的に日本で育てていくためにはどうしたらいいのか。これが今回のシンポジウムの主な目的です。今日、200人以上の方がこの会場にお集まりいただきました。それぞれの方が、「ソーシャル・ファームというものについて自分のところでもやってみたい」、もしくは「既にやっているけれどもどうしたらさらに発展させることができるのかな」という問題意識でお集まりいただいているのではないかと考えています。

私はこのソーシャル・ファームを日本で発展させていくためには、いろいろあると思いますけれども、5つのことを頭に描いております。必要なことを5つ描いています。

一つは、分野です。ここが皆さんも一番悩まれることだと思います。ソーシャル・ファームとしてどんな製品を作っていくか。どんなサービスを実施していくか。それが成否の分かれるところだろうと思います。先ほど、社会福祉法制下でやっているところと民間企業でやっているところのそれぞれいいところや特色を抜き出したのがソーシャル・ファームだと言いました。そんな都合のいいことができるのかという疑問を、誰しも持ちます。私自身もそういう感じを持っております。しかしそれを成功させる方法というのは、どういう分野についてやっていくかということだろうと思います。

一つは環境産業というものが大変有望ではないかと思っています。たまたま私は今年の9月まで環境省という役所で仕事をしておりましたけれども、これからの環境産業というのはますます発展していきます。だいたい環境省の推計では2000年には100万人の方が環境関係の仕事に就い

ていらっしやいます。それが2025年には220万人、約2.2倍の雇用者数になるだろうとしています。私はこれはやや控えめな数字ではないかと思ひます。もつともつと必要だろうと思ひます。この環境産業の中身を見てみますと、一つはリサイクルというものが大変有望ではないかと思ひます。

ソーシャル・ファームについて全国を回って見ますと、すでにソーシャル・ファーム的に経営されているところがいくつか発見されますが、その中で多いのがこのリサイクルです。山形県の新庄市におじゃましたときには、スーパーなどから出てくる廃プラスチックのリサイクルを、主に知的障害者の方々が一部携わっているのを見ました。このやり方は新庄だけでなく神奈川県、京都などいろいろなところで試されてかなりの成果を上げています。それから川崎市の方の食品リサイクル。賞味期限の切れた缶詰やトマトケチャップなどの食品を取り出して、これを家畜のエサやコンポスト、堆肥にするというようなりサイクルをやっているところがありますが、そこには障害者ではなくて川崎市に居住していたホームレスの方々を雇用している。こういう現場を拝見させていただいたことがあります。これはまだまだたくさんの可能性を秘めているのではないかと思ひます。

第二には農業というのもあるのではないかと思ひます。これは特に有機農法です。先ほどの食品工場で不要になったものをコンポストしているとお話ししましたが、そういうものを使った有機農法というのも可能性があるのではないかと思ひます。

農業の分野で既にやっている現場としては、たとえば北海道などではチーズ作りをやっている。これも精神障害者の方々を雇用している。また愛媛県の方では野菜の一種である大葉、しその仲間ですが、大葉を作っています。これは有限会社でやっていて有機農法でやっているということで、実際に精神障害者の方を正確には忘れましたが、既に10名、20名と雇っている。かつ給料も最低賃金をクリアできる賃金を払えるようになっていると聞いています。

それからこれは現在計画中の土地を、広大な要らなくなった土地があり、それをうまく使って有機農法をやろうじゃないかと。これは障害者だけでなく高齢者も働いてもらおうというソーシャル・ファーム的な計画を立てているところがあります。

またサービス業というのも可能性があるのではないかと思ひます。たとえば高齢者のための弁当を作り配達する。そういう形で既に成功しているところもあると思ひます。今日もヨーロッパの方々からお聞きする中にはこのサービス業分野がかなりあるとうかがっています。

このように、分野としてはいろいろたくさん考えられるんです。結局重要なことは、障害者が作っているから売れなくてもいいというものではダメだろうと思ひます。やはり市場に合うもの。市場が選んでくれるもの、ニーズに合うもの、質がいいもの。そういうものでなければ、そもそも企業として成り立たないだろうと思ひます。これが第一の要件です。

第二の要件としては、やはりこういう事業をやるにあたって資金が必要だと思ひます。その

ためにSRI＝社会的責任投資ということに着目してもいいと思います。SRI、これはアメリカでは大変盛んなんです。アメリカでは円に直してほしい200兆円を超えるSRI＝社会的責任投資があると聞いています。社会的責任投資というのは、福祉のため、環境のためという公益的な目的のために投資をしてもいいと。ある程度利率が低くても公的な目的のために投資をしてもいいというお金。日本の場合は残念ながら3,000億円いかない。まだまだSRI＝社会的責任投資ということでは発展途上です。ヨーロッパやアメリカの状況を見てみると、このSRIに大変期待をしている。またそういうものが出てくればこのソーシャル・ファームというものも伸びていくのではないかと考えています。

その他、今日、イタリアのことをご説明いただきますが、イタリアの場合は協同組合という形でなされています。協同組合というのは、それぞれの市民の方が出資をする形で成り立つ一種のソーシャル・ファームだと思います。そういうやり方で資金的に支援をしていくという方法も有益だろうと考えています。

三番目は、コンソーシアムを形成するという事です。先ほど私は有機農法がソーシャル・ファームとして大変有効だというお話をしました。しかし日本においてこの有機農法は、障害者の方々が試してみても、しかし壁や困難にぶつかっている。場合によっては廃業せざるを得ないケースがかなりあります。なぜなら、結局、作ったものを買ってくれる人がなかなかいない。有機農法自体は大変優れている。しかしその作農作物を買ってくれるところがないんです。作りっぱなしになってしまう。そこで重要なのは、物を作る、作るのはソーシャル・ファームだけれども、それを買ってくれる消費者との結びつきをしっかりとっていくということが重要だろうと思います。

その社会的企業と消費者、さらには行政のバックアップ、市民の一般的な教育、こういうものを一つの仲間にしたコンソーシアムというものの形成が、このソーシャル・ファームというものを発展させるのによい方法だと思っています。

そういうことを言いますと、かなりの地方で「それではうちの方でこのコンソーシアムをやってみよう」と言ってくれるところもありますし、既に試みているところもあります。そういうところは、発展する基盤があるのではないかと考えています。

先ほどの2,000社というのは、各市町村で1カ所、できれば市町村がこのような形で支援をするということが望ましいのではないかと考えています。

第四に人材の養成ということです。このソーシャル・ファームの運動というのは、一つの市民とのつながりなんです。市民がそれぞれ横のつながりをして、新しい「公」を作っていくことに貢献します。その場合、そういうものをまとめてリーダーが必要だろうと思います。

また、社会的企業が失敗する原因というのは、単なる使命感だけではダメ。マネジメントの経営者としての資質が必要。そういうものがわかる人材が必要だろうと考えています。

最後に、第五番として、国際的な連携というものが重要ではないかと思えます。今日もこのようなシンポジウムで、イタリア、ドイツ、イギリス、その他の国との連携ということも、このソーシャル・ファームというものを日本において発展させるのに大変役に立つのではないかと思っています。単なる情報の交換だけ、もしくは技術の交換だけにとどまらず、お互いに、たとえばできた商品を交流し合うことになれば、このソーシャル・ファームがもっと発展するのではないかと思えます。

ヨーロッパだけでなく、たとえば隣の韓国では、生産型福祉という形でソーシャル・ファームを作る運動というのが行われています。ですからアジアとの関係も留意しながら、また一緒になってやっていくというのが、日本におけるソーシャル・ファームの運動の発展につなげることができるのではないかと考えております。

今日はヨーロッパの事情を参考にしながら、皆さんと一緒にソーシャル・ファームをどのように活用し、発展させたらいいかと思っています。ご清聴ありがとうございました。

講演1「イタリアのソーシャル・ファームの現状とソーシャル・ファームの支援」



ジョヴァンナ・マランザーナ

(ヴィツラ・ペルラ・セルヴィス副会長)

皆さん、おはようございます。まず、最初にご招待いただきましたことを心から感謝いたします。情報の交流、経験の交流をさせていただけることを大変うれしく存じます。私は、ジョヴァンナ・マランザーナと申します。ヴィツラ・ペルラ・セルヴィスというソーシャル・コーポラティブの副会長を拝命しています。障害を持った方々、社会的に不利な方々のための雇用創出という活動をしています。

まず、イタリアの状況についてお話しをさせていただきます。ご存じかと思いますが、ソーシャル・コーポラティブというのは、30年ほど前に行政では問題を解決できないという状況があったため、イタリアで始まったものです。80年代から福祉サービスに対する要求が高まる一方で、地方自治体によるサービスの直接的、あるいは確実な提供が難しくなっていました。そこで、社会福祉政策の転換が図られ、主に外部の非営利組織にサービス提供の仕事を委託し、地方自治体は財政面にのみ関与するということになりました。この政策の目的は、社会保護制度の経費削減というものでした。非営利組織への業務の委託ということは、安い運営費が保証されているという点で地方自治体の方針に合致していました。特に、ボランティアの参加、民間からの自主的、あるいは、多額の寄付が得られるということが、労働に関するさまざまな法律の規制を緩やかにし、委託しやすくなった理由でした。

現在、ソーシャル・エコノミーと呼ばれる分野は、行政によるサービスに対する唯一の解決策と考えられています。同時に、就職に不利な何千人もの国民に多くの労働の機会を提供しているわけです。また、一般市民にとっても資源と市場の提供という点で極めて重要な支援手段となっています。

行政により福祉国家の危機に関わるようになったこれらの組織は、これまでは単に保護された市場におけるサービスの供給者として活動してきました。しかし、今は状況が変わってきました。公共の資源の削減が進むにつれ、市場に対する保護が縮小され続け、ますます多くの行政機関が社会的協同組合との個別的な交渉を行わなくなってきています。特にタイプB（後ほどタイプAとタイプBについてお話しします。）と言われる協同組合は値下げ競争を強いられており、ますます過酷になりつつある競争市場に立ち向かわなければならなくなってきています。

また、サービスの質も向上していかなければならないという状況になっています。

先ほども申し上げましたが、イタリアでソーシャル・ファームと言ったときには、法律的に認められた社会的な協同組合のことを指しております。イタリアでは、その他のヨーロッパ諸国と同じように社会的な目的を達成するために市場取引を目的とした、商業ビジネスを営むすべての企業は、通常、ソーシャル・エンタープライズとみなされます。

ソーシャル・エンタープライズは、営利を目的としていません。いわゆるサード・セクターと呼ばれ、いろんな協会、財団、NGO、その他すべての非営利団体が活動をしています。ソーシャル・エンタープライズというのは、法律的に認められた形は社会的協同組合というものです。

ご存じのように80年代以来、イタリアではソーシャル・ファーム、ソーシャル・コーポラティブというのは非常に強い力をもって活動してきたものであります。

さて、特別法381/91というのがあります。社会的な協同組合とは何かを定義しており、タイプAとタイプBという2つのタイプに分類されています。この法律では、社会的協同組合を「企業として機能するのに必要な技能を有し、営利を目的とせず、その利益を社会的目的およびコミュニティの目的のために再投資する法的性格を備えた事業体」と定義しています。この法律の第1条によりますと、「社会的協同組合の目的は、人間の発達とソーシャル・インクルージョンに向けて、ソーシャルサービスおよび保健サービスの提供をする組合」。これがタイプAと呼ばれるものです。

それと同時に、「不利な立場にある人々のための雇用の創出をする組合」は、タイプBと呼ばれています。

このタイプAは、タイプBを通じてコミュニティの利益を追求することであるということです。タイプBの協同組合は、不利な立場にある人々のための雇用の創出を主に行っています。タイプAの社会的協同組合は、保健衛生、学校、専門的な研修、保育、高齢者および障害者介護、レジャー、あるいは文化部門において活動しています。先ほども申し上げた通り、タイプAという協同組合は、福祉サービスを提供する事業体です。タイプBは、支援がなければ就職することができない不利な立場にある人たちの雇用の創出するために、さまざまな部門で活動をする事業体です。

イタリアのこの法律では、不利な立場にある人々はどんな人かという定義を厳密にしています。第5条ですが、不利な立場にある人々は、たとえば身体障害あるいは精神障害を持っている人、薬物依存、アルコール依存の問題を抱えている人、発達障害を持っている人、法律違反の問題を抱えている人などを挙げています。法律の承認にあたってこの定義は非常に重要でした。なぜならば不利な立場にある人々が初めて特別なニーズを抱えているということが認められたからです。この事実を踏まえてソーシャル・エンタープライズはこのような人々に注目し、

彼らのためにプロジェクトを実現し、法的にも認められることになりました。

その後、この不利な条件は、社会の変化とともに変化してきました。より広い意味での定義が必要となったわけです。しかし、法律上の定義は変化することはありませんでした。人種差別や性差別、ホームレス、経済的な病気と言われる貧困。その他の不利な条件については法律上、認められていません。法律によって保護されていないわけです。しかし、社会的協同組合においては、こういった不利な立場にある人たちにもサービスを提供しています。

この社会的な協同組合の従業員は、少なくとも30%が不利な立場にある人、あるいは障害を持っている人でなければならないとなっています。

このような協同組合では、社会保険料を支払う必要はないということになっていますが、その他のコストは同じです。給与も障害のある人、ない人で違いがあってはならないということになっています。

それから、その他のソーシャル・エンタープライズに関わる法律があります。たとえば国法68/99は、障害者の雇用について規定しています。日本の法律とあまり違いはないと思います。この法律によって、15人以上の従業員を抱えている企業は、民間企業であれ社会的な協同組合であれ、15人に対して1人は障害者を雇わなければならない。30人なら2人、50人以上なら3人という規定になっています。これは、民間企業に適用されています。なぜなら社会的な協同組合の場合にはもちろんその法律をきちんと守らなければならない、そうでなければ設立ができないということになっています。

それから、国法327/00は公的調達に関わる職場における人件費、衛生面および安全面の評価について言及しています。328/00は、ソーシャル・エンタープライズが保健衛生サービス、ソーシャルサービス、その他のコミュニティサービスを提供するために備えなければならない基本的なスキルについて定義しています。

国法30/2003、第13、第14条、および委任立法273/03の中にも、不利な立場にある人々の職場への参加を推進するための、実験的、革新的な方法を定義し、障害者を雇用する社会的協同組合に仕事の一部を委託することを企業に奨励しています。

さて、規模ですが、イタリアでは2002年末までに以下の数値を達成できると推測されていました。6,000の社会的協同組合の設立、そのうちの55%がタイプA、タイプBが45%、20万人の従業員を雇うことになるであろうと。従業員のうち1万5,000人は不利な立場にある人々で年間40億ユーロの売り上げが推測されていました。

リグリア州では、2004年現在、200の社会的協同組合があり、6,000人の従業員を抱え1億ユーロの売上高を誇っています。リグリア地域は、人口200万人のところですから、そういう地域で6,000人ということなのです。

雇用契約のタイプですが、他の企業と似たようなものです。ソーシャル・エンタープライズにおいても、雇用契約として、期間を定めた契約社員、あるいは、終身雇用という形で社員として採用されます。主に長期契約による雇用が中心ですが、ときには、仮採用期間として短期契約を結ぶ場合もあります。社会的協同組合は、政府および労働組合が認める独自の全国レベルの労働協約を結んでいます。他の民間企業では、法的な契約なしに働いたり、短期契約で働くのがごく一般的であることを考えれば、ソーシャル・エンタープライズは安全に働くことのできる優良な職場であると考えられます。

そのためソーシャル・エンタープライズは、労働市場における若者や、不利な立場にある人々の総合的なインクルージョンに向けて、よい出発点であると考えられると思います。また、仕事を失ってしまった高齢者もこういう分野で雇われることができるでしょう。

さて、活動の分野と種類ですが、非常に多岐にわたっています（講演1 資料1 P40『活動の分野と種類』）。社会的協同組合は、社会福祉だけでなく教育、保健衛生…これは、小児や障害者のための保健衛生サービスというのがありますし、また、文化、レジャー、レクリエーション、そしてケータリングサービスなども行っています。

地方自治体と社会的協同組合の関係ですが、大変よい関係が保たれています。最初から非常に強い協力関係を持っており、コミュニティのニーズに答えてきました。多くの事例において、社会的協同組合は、地方自治体と協力しながら地域コミュニティの問題を解決するために設立されました。

特にタイプBの社会的協同組合は、社会的に不利な立場にある人たちの雇用創出のために作られました。貧しい人たちやその他の問題を抱える人たちのために作られたわけです。そして、柔軟性、コミュニティのニーズに関する知識、質の高い革新的なサービスを促進する手腕、それらを発揮することによって地方自治体を支援してきました。また、地方自治体は、今も社会的協同組合を質の高い企業とみなしており、お互いに信頼し合って活動しているということです。

現在、政府機関が資金を使用する際には、EUの公的調達に関する指示に従います。そして、正式な合意を得た透明性のある手続きをとることが義務づけられています。しかし、危険なのは経費節減の論理に基づいて調達が行われることが多いということです。

直接委託契約について、国法381/91は、ソーシャルサービス、その他のアウトソーシングの直接委託契約対象を社会的協同組合とそのコンソーシアムに限ることを規定しています。この法律によって地方自治体は、サービスをアウトソーシングするために正式な公的調達をとらずに自ら満足のいくような交渉相手を決定するということが許されています。

この法律の内容は以下のようなものです。地方自治体は、たとえ地方自治体条例に例外を作ることになったとしても不利な立場にある人たちのための雇用の創出を目的としたソーシャルサービス、その他の活動を実施しているような社会的協同組合と契約を結ぶことが可能になっています。

社会的協同組合は、この契約を地方自治体と結ぶために地域の社会的協同組合名簿に登録をしておかなければなりません。つまり、地方自治体に認められていなければいけませんし、法律を守ってきちんとした契約のもとに仕事をするということです。

この法律を適用するために地方自治体は、具体的な契約事項および品質指標を示す標準的な契約書をいくつか承認しています。1993年、リグリア州の政府は、社会的協同組合およびコンソーシアムとの契約に関するすべての委託基準を網羅した契約要綱を承認しました。この要綱では、地方自治体と社会的協同組合の間で直接合意するためのガイドラインと、パートナーをどのような方法で評価するべきかが記されています。

タイプBの社会的協同組合に関して最も重要な条項というのは、この契約の対象となる活動に従事する従業員のうち少なくとも30%は、社会的に不利な立場にある人たちを含むということです。毎年この組合は、サービスを提供する活動における、不利な立場にある人々の雇用人数とインクルージョンプロジェクトの結果を地方自治体に報告しなければなりません。これを守らなければ地方自治体は契約を解消することもできます。

ジェノバ市は、2001年、社会的協同組合およびコンソーシアムに関する直接委託契約に関する特別条例を承認しました。ジェノバ市でもきちんとしたガイドラインが作られています。

次に、タイプBの社会的協同組合についてですが、条例は次のように規定しています。ジェノバ市は国法381/91の規定に従って、不利な立場にある人々の雇用の創出と、ソーシャル・インクルージョンを目的としたあらゆる種類の活動のためにタイプBの社会的協同組合と契約を結ぶことができます。この契約価格は、公的調達に関するEUの規定額を超えることはできません。

また、社会的協同組合と契約を結ぶ際には、次のような点に留意しなければなりません。契約というのは、不利な立場にある人々の雇用の創出を果たすものでなければならない。そして、不利な立場にある人々を何名雇用するか、これを明らかにしなければならないということになっています。

これまで、いわゆる社会的協同組合の一般的な概要についてお話をしました。

さて、私が勤めておりますヴィッラ・ペルラ・セルヴィスについてお話をしたいと思います。私が勤めておりますこの組合は、タイプBの社会的協同組合です。そして、雇用の創出を目的に活動しております。ヴィッラ・ペルラ・セルヴィスは、1994年、イタリアのジェノバで設立されました。従業員は220名です。この人々は、従業員でもあり組合員でもあるわけです。そのうち83名が社会的に不利な立場にある人々で、総売上高は500万ユーロです。

この社会的協同組合の従業員は、組合員として組合の所有者であり、また、社会的に不利な立場にある人たちに貢献するという独特の特徴を持っています。

ソーシャルサービス地域、コンソーシアムの会員構成ですが、9つのAタイプ、そして2つのBタイプから構成されています。従業員は2,000名を擁していきまして、総売上高は3,000万ユーロです。

私たちは、政策としてこのコンソーシアムを作るということを考えています。というのはイタリアにおいて、よく社会的協同組合が一緒になってコンソーシアムを作ります。だからこそ社会的協同組合は育ってきたのだと思います。そして、協力することによって、ソーシャル・エコノミー、社会的企業を増やしていくことができるのだと思います。

このコンソーシアムですが、2つ重要な目的を掲げています。1つは、新しい仕事を見つけるということ。コンソーシアムは、社会的協同組合を促進するために、新しい活動を探します。そして、地方自治体の協力を求めるわけです。また、コンソーシアムですが、タイプA、タイプBの協同組合が一緒になって形成することもあります。私のコンソーシアムはこの2つが混ざり合った形態となっています。ときには、タイプAとタイプBが一緒になって何か活動をしたりします。

私は、ケアハウスをたくさん運営しています。障害を持つ成人や子どものためのケアハウスです。まず、タイプAの組合では、ケアなどを行い、すべての教育であるとか、リハビリのための職員を雇います。ドクターとかナース、音楽療法士などを雇うわけです。そしてタイプBの組合は、他の活動のための人を雇います。たとえば、調理とかその他の仕事をする人を雇うというような協力をしています。

また、コンソーシアムはコミュニティのサービスも行っています。たとえば、ケアハウスなどいろいろな福祉サービスも提供しています。これにより、社会的に不利な立場にある人たちの雇用も生み出すわけです。

さて、私の勤めておりますヴィツラ・ペルラ・セルヴィスでは、さまざまな自助を展開しています。ケータリング、公立学校の給食調理、高齢者向けの食事宅配、そして、在宅高齢者・障害者向けの清掃や調理サービス、公的機関の高齢者在宅事業における洗濯サービス、民間事業および行政を対象にした全体的なサービス、フロントの受付、接客、秘書、電話受付サービスなど、いろいろなことをやっているわけです。

この社会的に不利な人たちの中にはいろんなカテゴリがあり、法で定められている身体障害者、知的障害者などが含まれています。また、少なくとも全体の50%くらいは身体障害者が含まれています。これはヴィツラ・ペルラ・セルヴィスの例ですが、他にもいろいろな疾病により障害を負った人たちも含まれています。このような規定を満たさないと法律によって認められないということです。従って私たちは、そのコミュニティの新たなニーズに常に適応していくということを考えなければなりません。また、状況も常に変化し、新しい疾病が流行るということもあるわけです。ですから、地域社会にとって社会協同組合は非常にありがたい存在ということで、何か問題があったときには相談に行くというような位置づけがなされています。

さて、他のいろいろな不利な立場にある人たち、たとえば、貧しい人たち、1つの収入源しかない家族、扶養する児童を持つ女性、移民… つまり、法律では障害者とは認められていないような人も含まれています。

私たちは、不利な立場にある人々を職場や社会生活に統合していくということが目標です。この使命には社会的価値があります。というのは、幅広いリハビリと教育のプロジェクトにみんなを巻き込んでいくという意味があるからです。

それでは、このような仕事をどのように行っているのかということですが、まず、それぞれの人のためのプロジェクトを計画します。我々の社会協同組合、タイプBならどこでもそうだと思うんですが、責任者を定めます。そして、この人が非常にきちんと地元の社会サービス局と連絡を取ります。ということは、お役所の方にも責任者が定められるということになるわけです。そして、不利な立場にある人たちのためのニーズを検討し、その能力に合った適切な仕事を見つけます。たとえば、チームを組んで仕事をする場合にはそういうグループがあるかどうか、そして、どのくらいの時間働いてもらうのか、そういうことを決めるわけです。そして、ソーシャル・インクルージョンのためのプロジェクトが作られていきます。

最初、不利な立場の人たちは、他の従業員と一緒に仕事をします。そして、他の従業員のうちの1人が教育係になります。この実地訓練の期間に、不利な人々と教育係の人たちは、月に1回、組合の責任者と地元の社会サービスの責任者とミーティングをし、そのプロジェクトがうまくいっているかどうかをモニターするわけです。この試用期間は普通6か月くらいです。しかし、必要な場合には延長することもできます。このトレーニング期間は、さらに6か月延長することもできます。たとえば知的な問題があるというような場合にはなかなか職場に慣れません。ですからもう少し時間が必要になってくると思います。また、試用期間は、不利な立場の人々に対する費用はかかりません。一方でその人は地方自治体から補助金を受けることができます。

最後に、本人とそのプロジェクトについて評価をして、よい評価がもたらされた場合には通常の雇用契約で協同組合に雇用されます。そして数か月後、協同組合員になると議決権を与えられ、総会に参加することが可能になります。

ということは、このトレーニング期間が終わると社会的に不利な立場にある人たちは、一人前の従業員として働くことができますし、もしかするといつか企業を立ち上げることができるようになるかもしれません。ですから、非常に大事なことは、従業員は組合員でもあるということです。つまり組合のオーナーにもなるということです。彼らは、組合の活動やその他のことをよく理解しておくということが重要です。そして彼らが今度は他の社会的に不利な立場にある人たちのために貢献するということになるわけです。

それが、使命であり、他の社会的に不利な立場にある人たちのために人間的尊厳を回復するということであり、その人たちのための雇用機会を創出するということです。

以上で私のプレゼンテーションを終わります。何か皆さんの参考になったのであれば幸いです。どうもありがとうございました。

司会：5分残っていますので、1人くらいは、質問をお受けできるかと思います。

カンノ：労働者組合連合会のカンノと申します。二つ質問させていただきます。

一つは、社会的協同組合法の中の目的のところだと思いますが、第1条 人間の発達とソーシャル・インクルージョンというコミュニティ全体の利益に貢献する協同組合だということだったと思います。かねがね、人間の発達、ヒューマン・プロモーション、プロモーツィオーネ・ウマーネの内容・考え方をお聞きしたいと思います。

もう一つは、協同組合ですので、ヴィッラ・ペルラ・セルヴィスでは全員が共同組合員であるとおっしゃったと思いますが、組合員になるということは同時に経営に参加し、最終的には他の不利な立場にある人々のために仕事を起こしていく、そういう貢献までするのだということと言われました。障害のある人全員が組合員であり、そういうことに貢献できているということは大変驚きなのですが、そのことについて、もう一度簡単に教えていただきたい。出資金とか経営参加…等を組合員としてどのように活動しているのかということをお聞かせいただけますか。

マランザーナ：もちろん全員が経営に携わるわけではありません。というのも、250人くらいいますので、全員がマネジメントに参加することはできません。しかし、活動に参加することはできます。たとえば、総会に参加することができますし、戦略の決定にも発言権があります。もちろん、マネジメントとして選ばれることもありますし、選ぶこともできます。この運営には、管理職はお金があつて会社を立ち上げることができるという人たちばかりで構成されているわけではなく、選出された人たちが構成されているのです。そして、その任期は3年間となっています。ですから、社会的に不利な人たちも管理職、幹部になることができます。そして、1年間に4回開催される総会や、他のミーティング、運営会議も開かれます。これらの会議の席で、今のやり方に不満があれば発言をして、臨時会議を開くことを要請することもできます。そして、幹部を替えるということもできます。ですから、何か重要な決定が行われるときには、いつも総会が開かれます。

司会：協同組合法についてだったと思うのですが、第1条の中に「人間の発達」と書かれています。そのことについてもう少し説明をいただければと思います。

マランザーナ：このヒューマン・プロモーションですが、社会的協同組合は、ただ単に利益を上げるだけではなく、活動を続けていかなければならないということです。つまり、ヒューマン・プロモーションのための活動ということで、コミュニティが必要とするようなものです。

例を申し上げますと、社会的協同組合ですので、私たちはエンタープライズであるわけです。

ですから、仕事をし、契約を守り、収益を上げなければなりません。そして、所得を上げていかなければならないわけです。しかし、それと同時に、何らかの活動を通し、社会に奉仕しなければなりません。ボランティア活動、寄付、教育プロジェクトを行うといったこともあります。それは、収益にはなりません。所得にもなりません。けれども、文化的な方法でコミュニティに参加し、コミュニティにおける人間の尊厳、そして、ソーシャル・インクルージョンが進められるようにするわけです。ですから、ただ単に仕事を作ってそれでおしまいということではないわけです。

それから、もう一つ大事なことは、我々の協同組合に参加してくれた障害者の人たちはもちろん、責任者として活動してもらわなければなりません。自分たちの問題について、何らかの意見を述べるというか、そういう存在がなければならないわけです。つまり、代表して我々のマネジメントに対して人々の声を伝えるということが必要になってくるわけです。そうすることで、多くの人たちが社会的協同組合に参加することができるようになるでしょうし、また、そういう声を聞けば仕事を変える必要があるかもしれない気がつきます。そして、人々のニーズに合わせた活動ができるようになると考えています。

司会：ありがとうございます。それではもう一度拍手をお願いします。

イタリアのソーシャルエコノミー

THE SOCIAL ECONOMY IN ITALY

2007年1月28日 東京 ジョヴァンナ・マランザーナ

Tokyo, January 28th 2007 Giovanna Maranzana

原文

Ever since the 1980's, following difficulties by local authorities to directly ensure welfare services whilst the request for services were increasing, social policies were modified to delegate the management to external bodies, mainly non-profit organizations, leaving the local authority (L.A.) only with financial aspect. The task of this policy has been that of reducing the cost of the social protection system.

The choice of non-profit organizations was coherent with this philosophy, because it guaranteed low management costs, in particular where there has been input from volunteers or a free generous contribution from the private sector and a less binding and cheaper body of legislation regarding labour.

So today, while the social economy seems to to be the only answer to the need for services and at the same time represents a great working opportunity for thousands of people in a country with a low working offer, it appears as an essential auxiliary to the public in terms of resources and market.

For long time the organizations involved by the public administration in the welfare state crisis have operated simply as suppliers within a protected market.

Following the increasing reduction of public resources, markets are always less

仮訳

1980年代以降、福祉サービスに対する要求が高まる一方で、地方自治体によるサービスの直接的かつ確実な提供が難しくなっていた。そこで社会福祉政策の転換がはかられ、主に外部の非営利組織にサービスが委託され、地方自治体は財政面にのみ関与することとなった。この政策により社会保護制度の経費削減が果たされた。

非営利組織への業務委託は、安い運営費が保証される点で、地方自治体の方針に合致していた。特にボランティアの参加や民間企業からの自主的かつ多額の寄付が得られること、そして労働に関するさまざまな法律の規制がゆるやかで、対処しやすいことが利点であった。

現在ソーシャルエコノミーは、サービスへのニーズに対する唯一の解決策と考えられており、同時に、就職先が不足している何千人もの国民に多くの労働の機会を提供している。その一方で、一般市民にとっても、資源と市場の提供という点で、極めて重要な支援手段となっている。

行政により、福祉国家の危機に関わるようになったこれらの組織は、これまでは単に保護された市場における供給者として活動してきた。しかし、公共の資源の削減が進むにつれ、市場に対する保護は縮小され続けている。ますます多くの行政機関が、社会的協同組合

protected.

More and more of the administrations give up private negotiations with social cooperatives and are forced to compete on a fall in prices, particularly regarding type B cooperatives (job creation for disadvantaged people)

Therefore in this context it become necessary to deal with a competitive market, that is increasingly demanding.

LEGAL FORMS

In Italy, as in other parts of Europe, all enterprises running a commercial business for market purposes in order to achieve social objectives are normally considered a social enterprise. They bring people together for economic development and social purposes.

Social enterprises have not-for-profit goals.

In the wider concept of social economy we consider as the so-called “third sector” all associations, foundations, NGO’s and all not-for-profit groups that carry out social activities. Actually the legal form of social enterprise is the Social cooperative.

Social cooperatives in Italy

A specific law (381/91) defines exactly what social cooperatives are and divides this kind of social enterprise into two types: type A and type B

This law defines social cooperatives as:

“Subjects of juridical nature with entrepreneurial skills without profit goals whose surpluses are reinvested for social and Community purposes”

との私的交渉を行わなくなってきており、特にタイプBの（不利な立場にある人々のための雇用を創出している）協同組合は、値下げ競争を強いられている。このような状況の中、ますます過酷になりつつある競争市場に立ち向かわなければならなくなっている。

法的形態

イタリアでは、その他のヨーロッパ諸国と同様、社会的目的を達成するために市場取引を目的とした商業ビジネスを経営するすべての企業は、通常ソーシャル・エンタープライズとみなされる。ソーシャル・エンタープライズでは経済発展と社会的目的の達成のために人々が協力している。ソーシャル・エンタープライズは、営利を目的としない。ソーシャル・エコノミーの概念を更に広げ、社会活動を実施しているすべての協会、財団、NGO、およびすべての非営利団体は、いわゆる「第三セクター」とみなされる。実際にはソーシャル・エンタープライズは、社会的協同組合という法的形態をとっている。

イタリアの社会的協同組合

特別法（381/91）は、社会的協同組合とは何かを正確に定義し、これを2つのタイプ（タイプAおよびタイプB）に分類している。

この法律では社会的協同組合を以下のように定義している。

「起業の技術を伴い、営利を目的とせず、その利益を社会的目的およびコミュニティの目的のために再投資する、法的性格を備えた事業体」

Art.1 of the Law 381/91

This article declares that:

“Social cooperatives aims are to follow the community interests towards human promotion and social inclusion, in offering *social and health services* (Type A cooperatives) and *job creation for disadvantaged people* ” (Type B cooperatives)

Type A social coops

- Type A social cooperatives carry out activities in sectors such as healthcare, schools, professional training, childcare and care of elderly and disabled people, leisure and culture, tourism....

Type B social coops

- Type B social cooperatives carry out activities in various and different sectors, in order to create jobs for disadvantaged people who are unable to find employment without help

Definition of disadvantage by the law

Italian law defines disadvantaged people precisely. One article recognizes disadvantaged people as those who have some of the problems below:

- Physical and/or mental disabilities
- Drugs problems
- Alcohol problems
- Development disorders
- Problems with the law

国法381/91 第一条

本条文では以下のように宣言している。

「社会的協同組合の目的は、人間の発達とソーシャルインクルージョンに向けて、ソーシャルサービスおよび保健サービスの提供（タイプA協同組合）と不利な立場にある人々のための雇用の創出（タイプB協同組合）を通じて、コミュニティーの利益を追求することである。」

タイプA社会的協同組合

- タイプA社会的協同組合は、保健衛生、学校、専門的な研修、保育、高齢者および障害者介護、レジャーおよび文化部門において活動している。

タイプB社会的協同組合

- タイプB社会的協同組合は、支援がなければ就職することができない、不利な立場にある人々を対象とした雇用を創出するために、さまざまな部門で活動している。

「不利な条件」に関する法律上の定義

イタリアの法律では、不利な立場にある人々を以下のように厳密に定義している。

ある条文では、不利な立場にある人々を、下記の問題を抱えている者としている。

- 身体障害および/或いは精神障害
- 薬物依存の問題
- アルコール依存の問題
- 発達障害
- 法律違反の問題

This definition was very important when the law was approved, because for the first time disadvantaged people were recognized as real subjects with specific needs.

This fact allowed social enterprises to focus on this group of people, to realize a project for them and to be accepted even in a juridical way.

In the meantime, disadvantage changed and matured, but the definition in Law 381/91 did not change further.

Other disadvantages such as race relations, sexual discrimination, economic disease...is not recognized and protected by law.

BENEFITS

The law defines that in a type B social cooperative at least 30% of employees must be disadvantaged people.

For each disadvantaged person the Cooperative doesn't pay the national insurance taxes, that are on charge of National Ministry of Labour. Other costs are exactly the same as other employees.

There is not any difference between the salary of disadvantaged people and other employees.

Other laws featuring social enterprises are:

- L.68/99 rules the employment of people with disabilities
- L.327/00 refers to evaluation of the labour costs and health and safety in working places in public procurement
- L.328/00 defines the basic skills social must have to operate in health care, social services and other community services

法律の承認にあたり、この定義は非常に重要であった。なぜなら、不利な立場にある人々が、はじめて、特別なニーズを抱えた実体として認められたからである。

この事実を踏まえ、ソーシャル・エンタープライズはこのように人々に注目し、彼らのためにプロジェクトを実現し、法的にも認められることとなった。

その後不利な条件には変化と発展が見られたが、国法381/91の定義が更に修正されることはなかった。

人種差別や性差別、貧困などその他の不利な条件については、法律上認められておらず、また法による保護はない。

利点

タイプB社会的協同組合において少なくとも非雇用者の30パーセントは不利な立場にある人々ではなければならない。

個々の不利な立場にある被雇用者に対して、協同組合は、労働省の担当にある国民保険税を支払っていない。他の費用については他の非雇用者と同じである。不利な立場にある人々と他の被雇用者の給料には差がない。

ソーシャル・エンタープライズに関わるその他の法律

- 国法68/99は、障害者の雇用について規定
- 国法327/00は、公的調達に関わる職場における人件費、衛生面および安全面の評価について言及
- 国法328/00は、ソーシャル・エンタープライズが保健衛生サービス、ソーシャルサービスその他のコミュニティーサービスを提供するために備えなければならない基本的な

• Artt. 13–14 L. 30/2003 and D. Lgs 276/03 Defines experimental measures for promoting work inclusion of disadvantaged people and creates incentives for enterprises which externalize part of work to social cooperatives in which disabled people are employed.

Size

By the end of 2005 it was estimated that there were in Italy 6000 social cooperatives (55% of type A and 45% of type B) 200,000 people work in these coops 15,000 of them were disadvantaged people 4 billion Euros per year as entire turnover

Liguria Region

In 2005

- 200 social cooperatives
- 6000 employees
- 100 million Euros turnover

TYPE OF JOB CONTRACT

Type of job contract used in social enterprises are the same as used in all other kinds of enterprises.

Employees can be taken on a fixed contract (time limited) or permanent arrangement.

The main one used is the long-term contract, but sometimes time-limited contract is used as a probationary period, beyond the legal probationary duration of 30 days.

Social cooperatives have their own national contract of work, recognized by the Ministry of Labour and by Trade Unions.

Social enterprise is a good and secure place to be employed; in other private enterprises it is very common to work without legal contract or with a short term one.

スキルについて定義

- 国法30/2003第13–14条および委任立法276/03

不利な立場にある人々の職場への参加を推進するための試行的な方法を定義し、障害者を雇用する社会的協同組合に仕事の一部を委託することを企業に奨励している。

規模

イタリアでは2005年末までに、以下の数値を達成できると推定していた。6000の社会的協同組合の設立（タイプA55%、タイプB45%）200,000人の従業員 従業員のうち、15,000人は不利な立場にある人々 年間40億ユーロの総売上高

リグリア州

2005年現在

- 200の社会的協同組合
- 6000人の従業員
- 1億ユーロの売上高

雇用契約のタイプ

ソーシャル・エンタープライズにおける雇用契約のタイプは、他のすべての企業で採用されている方法と同じである。従業員は、雇用期間を限定した契約社員、或いは終身雇用による社員として採用される。主に長期契約による雇用が中心だが、ときには仮採用期間として短期契約を結ぶ場合もあり、その際には法律上試用期間として定められている30日間を超えて契約する場合もある。

社会的協同組合は、政府および労働組合が認める、独自の全国レベルの労働協約を結んでいる。他の民間企業では、法的な契約なしで働いたり、短期契約で働くのがごく一般的であることを考えれば、ソーシャル・エンタープライズは安全に働くことができる優良な職場である。

That is why social enterprises are often a good starting point towards overall inclusion in the labour market for young adults or disadvantaged people .

Field and type of Activity

- Social and humanitarian services
- Education
- Healthcare
- Culture, leisure, recreation, interest association
- Tourism activities
- Educational and professional training
- Catering and food production
- Cleaning
- Global services for industry and public administration
- Parks and ground maintenance
- Removal services
-

Relationship between L.A. and Social Cooperatives

- Since the beginning social cooperatives and L.A. have collaborated in a strong way, to respond to the Community needs.
- In many cases social cooperatives were founded to solve some Local Community problems in accordance with L.A.
- Flexibility, knowledge of the Community needs and capability to promote quality and innovative services, made became the social cooperation a point of reference for the L.A.
- L.A. are still now looking at social cooperatives as quality enterprises and they still work together with confidence

PUBLIC PROCUREMENT

Currently public authorities are obliged to

そのため、ソーシャル・エンタープライズは、労働市場における若者や不利な立場にある人々の総合的なインクルージョンに向けての、よき出発点とされることが多い。

活動の分野と種類

- 社会福祉および人道的サービス
- 教育
- 保健衛生
- 文化、レジャー、レクリエーション、趣味の愛好会
- 観光事業
- 教育および専門研修
- ケータリングおよび調理
- クリーニング
- 民間事業および行政を対象とした全般的なサービス
- 公園およびグラウンドの整備
- 引越しサービス
-

地方自治体と社会的協同組合の関係

- 最初の段階から、社会的協同組合と地方自治体とはコミュニティーのニーズにこたえるため、密接に協力しあってきた。
- 多くの事例において、社会的協同組合は地方自治体と協力しながら地域コミュニティーの問題を解決するために設立された。
- 柔軟性、コミュニティーのニーズに関する知識、そして質の高い革新的なサービスを促進する手腕を発揮することにより、社会的協同組合は地方自治体を支援してきた。
- 地方自治体は現在もなお社会的協同組合を質の高い企業と見なしており、ともに信頼しあって活動している。

公的調達

現在政府機関が資金を使用する際には、

adhere to formally agreed and transparent procedures when spending money, conforming to the EU's Public Procurement directives.

Sometimes public procurement is based on a cost cutting logic that is very dangerous for social enterprises

DIRECT TRUST

The law 381/91 provides a direct trust of social services or other kinds of outsourcing just to social cooperatives and their Consortiums. Through this law, local authorities are able to avoid a formalized public procurement process to outsource a service, deciding themselves which is more satisfactory subject to negotiate with.

The law provides that:

1. Local authorities can, even making an exception to the L.A. regulations, enter into a contract with social cooperatives carrying out social services or other activities finalized to job creation for disadvantaged people
2. To enter into this kind of contract with local Authorities, social cooperatives must be included in the Regional Register of social cooperatives.

In order to apply this law, local authorities approved some standard contracts in which there are indicated specific contract clauses and quality indicators.

In 1993 Liguria Region approved the contract scheme with an all trust standard for contracts with Social cooperatives and consortiums.

In this scheme, there are indicated guidelines for direct agreement between local authorities and social cooperatives and how the partners must be evaluated.

EUの公的調達に関するディレクティブに従い、あくまでも正式な合意を得た、透明性のある手続きをとることが義務付けられている。

ソーシャル・エンタープライズにとって非常に危険な経費削減の論理に基づき公的調達が行われるケースが、非常に多い。

直接委託契約

国法381/91は、ソーシャルサービスその他のアウトソーシングの直接委託契約の対象を、社会的協同組合とそのコンソーシアムに限ることを規定している。この法律により地方自治体は、サービスをアウトソーシングするために、正式な公的調達手続きをとらずに、自ら満足のいく交渉相手を決定することができる。

この法律は以下の内容を規定する。

1. 地方自治体は、たとえ地方自治体条例に例外を作ることとなっても、不利な立場にある人々のための雇用の創出を目的としたソーシャルサービスその他の活動を実施している社会的協同組合と、契約を結ぶことができる。
2. このような契約を地方自治体と結ぶために、社会的協同組合は、地域の社会的協同組合名簿に登録しなければならない。

この法律を適用するために、地方自治体は具体的な契約事項および品質指標を示す標準的な契約書をいくつか承認した。

1993年、リグリア州政府は社会的協同組合およびコンソーシアムとの契約に関するすべての委託基準を網羅した契約要綱を承認した。

この要綱では、地方自治体と社会的協同組合の間で直接合意するためのガイドラインと、パートナーをどのような方法で評価すべきかが記されている。

For social cooperatives type B, the most important clause is to include in the activity object of the contract at least 30% of disadvantaged people (percentage defined by law).

Every year social cooperatives must report to local authorities how many disadvantaged people are employed in that service and the results of the inclusion project. If the social cooperative does not respect this clause, the local authority can cancel the contract.

Regulation of Genoa Municipality

Municipality of Genoa approved in 2001 a specific regulation for direct trust to social cooperatives and their consortiums.

As Liguria Region had already done, the Municipality of Genoa also defines standard and guidelines to enter into a contract by tender to social cooperatives.

In relation to social cooperatives type B the Regulation defines:

“The Municipality of Genoa could draw up a contract with social cooperatives type B for all those kinds of activities finalized to job creation and social inclusion of disadvantaged people, as defined by L.381/91.

The economical amount cannot be higher than those defined by EU directives about public procurement.

In drawing up contracts with social cooperatives, these points have to be considered:

- The contract must be finalized to job creation for disadvantaged people
- The contract must indicate how many disadvantaged people have to be employed

タイプBの社会的協同組合に関して最も重要な条項は、契約の対象となる活動に従事する従業員のうち、少なくとも30%（この割合は法律で定められている）は不利な立場にある人々とするものである。毎年、社会的協同組合は、サービスを提供する活動における不利な立場にある人々の雇用人数と、インクルージョンプロジェクトの結果を、地方自治体に報告しなければならない。もし社会的協同組合がこの条項を遵守しなければ、地方自治体は契約を解消することができる。

ジェノバ市の条例

2001年ジェノバ市は、社会的協同組合およびコンソーシアムに対する直接委託契約に関する特別条例を承認した。リグリア州では既に、入札により社会的協同組合と契約を結ぶ際の基準とガイドラインが規定されているが、ジェノバ市でもこれと同様な規定が設けられた。

タイプBの社会的協同組合に関しては条例で次のように規定されている。

「ジェノバ市は、国法381/91の規定に従い、不利な立場にある人々の雇用の創出とソーシャルインクルージョンを目的としたあらゆる種類の活動のために、タイプBの社会的協同組合と、契約を結ぶことができる。

契約価格は、公的調達に関するEUのディレクティブに規定されている額を超えることはできない。」

社会的協同組合と契約を結ぶ際には、以下の点を考慮しなければならない。

- 契約は、不利な立場にある人々の雇用の創出を果たすものでなければならない。
- 契約では、不利な立場にある人々を何名雇用するかを、明らかにしなければならない。

ヴィッラ・ペルラ・セルヴィス… …タイプB 社会的協同組合

VILLA PERLA SERVICE… …a social cooperative …type B

Giovanna Maranzana 28/01/07

VILLA PERLA SERVICE

- ・ Is a social cooperative type B
- ・ Founded in 1994 in Genova (Italy)
- ・ 220 employees (members)
- ・ 83 disadvantaged people
- ・ 5 million Euros as turnover

C.R.E.S.S. (Consorzio Regionale Servizi Sociali)

- ・ Member of Regional Consortium of Social Services is composed of
- ・ 9 Social Cooperatives type A
- ・ 2 Social Cooperatives type B
- ・ 2000 employees
- ・ 30 million Euros as turnover

Our activities…

- ・ Catering
- ・ Meals for public schools
- ・ Meals on wheels for elderly people
- ・ Cleaning and food preparation in home-care for elderly and disabled people
- ・ Laundry service for public homecare for elderly people
- ・ Global service for industry and public administration
- ・ Front office and concierge services
- ・ Secretarial and telephony services
- ・ Parks and ground maintenance
- ・ Beaches cleaning
- ・ Car parking managing

ヴィッラ・ペルラ・セルヴィス

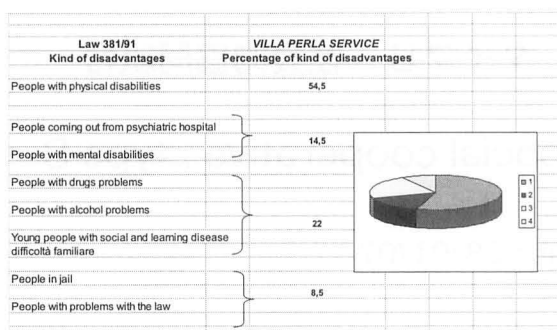
- ・ タイプB 社会的協同組合
- ・ 1994年 イタリア ジェノバで設立
- ・ 従業員（組合員） 220名
- ・ 社会的に不利な立場にある人々 83名
- ・ 総売上高 5百万ユーロ

C.R.E.S.S. (ソーシャルサービス地域コンソーシアム)

- ・ ソーシャルサービス地域コンソーシアムの会員構成
- ・ 9つのタイプA社会的協同組合
- ・ 2つのタイプB社会的協同組合
- ・ 従業員 2000名
- ・ 総売上高 3千万ユーロ

事業内容…

- ・ ケータリング
- ・ 公立学校の給食調理
- ・ 高齢者向けの食事宅配
- ・ 在宅高齢者・障害者向けの清掃および調理サービス
- ・ 公的機関による高齢者在宅介護事業における洗濯サービス
- ・ 民間事業および行政を対象とした全般的なサービス
- ・ フロント受付および接客サービス
- ・ 秘書業務および電話受付サービス
- ・ 公園およびグラウンド整備
- ・ 海辺の清掃
- ・ 駐車場管理



Disadvantaged people

In these years in our Cooperative have been enclosed many dozens of disadvantaged people, with different kind of disease.

Many of them had big and various problems, although they were not certified and belonging to the categories recognized by law.

The social cooperatives are going to respond to the new needs and kind of disease, growing up in our society and they become more and more an important reference point for the local community.

Other categories

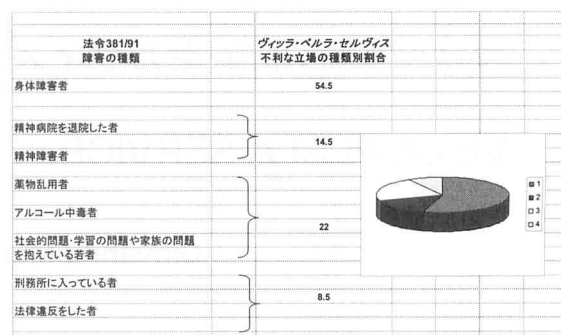
Beyond the categories mentioned by the law other disadvantaged people included in our cooperative are

- People with social economic disease;
- Families with just one income;
- Women with dependants children;
- Immigrant people;
- Persons with light handicaps which are not recognized as such.

Aims

The goal of including disadvantaged people at work is to include them at work and at the same time in social life.

There is a social value in this mission, because the person is integrated in a wider rehabilitation and educational project.



不利な立場にある人々

近年我々の協同組合には様々な種類の疾病を持つ多数の不利な立場にある人々が含まれる。

彼らの多くは認定されず、法律が認めたカテゴリーに属してはいないが大きな、様々な問題を抱えていた。

社会的協同組合は社会に増大する疾病の新たなニーズや種類に応えようとし、地域のコミュニティにとって重要なパートナーとなる。

他のカテゴリー

法律で定められたカテゴリー以外に我々の協同組合で含まれたその他の不利な立場にある人々は次のような人々である。

- 社会・経済による疾患を持つ人々
- 一つの収入源しかない家族
- 扶養する児童を持つ女性
- 移民
- 障害と認められていない軽度の障害者

目標

不利な立場にある人々を職場や同時に社会生活に統合していくことがゴールとなる。

この使命の中に社会的価値観があり、その価値観が幅広いリハビリテーションと教育プロジェクトのなかで不利な立場にある人を統合させる。

How we do this work

There is a Responsible person for inclusion of disabled and disadvantaged people, related with the local social services.

Together they match the person with the cooperative and they find out the most adequate job. (Kind of job, working group, duration time, daily working time...)

They prepare a project of social inclusion

At the beginning the disadvantaged person works with other people, one them become the tutor for the inclusion project.

During this “on the job” training period, the disadvantaged person and the tutor meet once in the month with the Responsible person of the cooperative and the Responsible person of the local social services, in order to monitor and verify the inclusion project.

Usually the duration of this process is 6 months (renewable).

During this period the cooperative has any charge for the person, while he receive some grants from the social services.

At the end there is a general evaluation of the person and the project; with positive evaluation the person is employed in the cooperative in a regular way, with a regular employment contract.

After some months he/she become member of the cooperative and he/she can participate to the general assembly with election rights.

このインクルージョンの仕事をどのように行うか

地域のソーシャルサービスに関わる人や障害者や不利な立場にある人々のインクルージョンを担当する人がいる。

彼らは共に不利な立場にある人に最も適切な仕事を見つけ出す。(仕事の種類、作業グループ、継続の期間、毎日の労働時間など) ソーシャルインクルージョンのプロジェクトを準備する。

最初に不利な立場にある人は他の人々と働く。そのうちの一人がインクルージョンプロジェクトの個別指導者になる。

このオンザジョブトレーニングの期間中に不利な立場にある人と個別指導者が協同組合の責任者と地域のソーシャルサービスの責任者と共に月に一回会う。インクルージョンプロジェクトを監視し、確認するためである。

このプロセスの期間は通常6ヶ月間である。(更新は可能)

オンザジョブ訓練の時期は協同組合は不利な立場の人に費用はかかりません。一方でその人は地方自治体から補助金を受けることができる。

最後にそのプロジェクトについて評価をし、より良い評価を持って通常の雇用契約で協同組合に雇用される。そして数ヶ月を経て生活協同組合員になり、選挙権を持ち総会に参加することが可能となる。

講演2 「ドイツのソーシャル・ファームの現状とソーシャル・ファームの支援」



ゲーロルド・シュフルツ

(国連コソヴォ・ミッションEU能力開発プロジェクト・マネージャー
前ソーシャル・エンタープライズ・パートナーシップ所長)

たいへん丁寧な紹介をしていただき、ありがとうございます。そして、日本に招待いただいたこと、たいへんうれしく思っております。二度目の来日となりました。

私は、10年以上、FAFという団体の仕事をしてまいりました。これは、ドイツのソーシャル・ファーム協会です。今日ご紹介する情報の多くは、このような背景から発しているものです。私は、このようなドイツのソーシャル・ファーム協会との付き合いがあります。

まず、私のプレゼンテーションですが、ごく簡単に定義したいと思います。ヨーロッパ、ドイツにおいてソーシャル・ファームは何を意味するのか、そしてソーシャル・ファームが供与する価値基準についてお話したいと思います。また、ソーシャル・ファームが、どのような文脈の中で活動しているかというお話をしたうえで、ドイツのお話をしたいと思います。

まず、ごく簡単に、歴史的な背景を紹介したいと思います。ドイツでは、どのようにしてソーシャル・ファームが発展したかというお話をしたいと思います。日本も今現在ソーシャル・ファームを始めようと、新しいソーシャル・ファームの形態を採り入れようとされている段階だと思いますので、参考になればと思います。それから、もう少し法的な背景についてお話をしたいと思います。ソーシャル・ファームは政府からどのような支援をえているのかという話、それに加えて、さまざまなソーシャル・ファーム自らが開発した支援制度がありますので、ドイツでの例をお話したいと思います。最後になりますが、我々の目から見てどういった教訓があったのか。まだ、この作業は終わっておりませんが、25年間ソーシャル・ファームの発展を見てきた中でどういった記憶があるかというお話をし、今後数年間の展望についてお話したいと思います。今現在、どういったところにあり、今後ソーシャル・ファームがドイツにおいてどういった方向性をたどっていくかについてお話したいと思います。

これが、CEFECです（講演2 資料P55 『ソーシャル・ファームとは？』）。1997年のCEFECによる定義から引用したものです。CEFECというのは、ヨーロッパにおけるソーシャル・ファームの連合体、協議会ですが、ここは定義として面白いだけではなく、一部の国によって自分たちの法律をこの定義に基づいて作っています。特にフィンランド、ドイツはこの定義を

採用しています。ドイツにおけるソーシャル・ファームの法的な定義は、ここに書かれている内容と全く同じと言っていいと思います。

この定義の中で重要なのは、ソーシャル・ファームが、障害者、その他の労働市場において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ということです。そして、このソーシャル・ファームに働くかなりの数の人たちが、障害者でなくてはならないとされています。ドイツの法律では、少なくとも25%から55%の従業員は障害者でなくてはならないと規定しています。55%というのは問題があります。ソーシャル・ファームでは、それを超える時もあるからです。いずれにしても法律ではそのように謳っております。

もう一つ重要な定義ですが、全ての従業員は自分たちの雇用に対し、労働の相場、市場の相場によって給与を支払わなくてはなりません。ソーシャル・ファームと他の雇用を創出している様々な活動を比べた場合、この違いというのは非常に重要です。ソーシャル・ファームは、市場で利益をあげ、不利な立場にある人たちを含む全ての従業員に給与を支払わなくてはなりません。これは、市場の相場に沿って支払うというものです。ドイツの場合、これは労働法とつながっており、組合ともつながっています。ドイツにおいては、給与はほとんどの場合、大きな労働組合と経営者側との交渉によって決まります。

最後の点ですが、ソーシャル・ファームにおいては、不利な立場にある人と、そのような立場にない人たちとは、全く同じ権利、義務を持つことになります。これらは、共通の価値基準です。これは、先ほどの定義を反映したものです（講演2 資料P56『ソーシャル・ファーム共通の価値基準』）。「Enterprise（企業）」というのは、ソーシャル・ファームが市場志向であるとしています。これについては、また後ほどお話をしたいと思います。「Employment（雇用）」、意味ある雇用ということで、実質的な雇用をもたらすということです。これは、ソーシャル・ファームが共有する価値です。それからもう一つ「Empowerment」ですが、このような障害者が積極的に社会に参加できるようにするというものです。つまり、自ら生計を立てるようにし、できる限り外から、政府等の様々な機関からの資金的援助に頼らず自立できるようにすることが目標です。これが、いかに達成されているかの方法については、後にご説明します。

このスライド（講演2 資料P56『ソーシャル・ファームの背景』）で、ソーシャル・ファームの位置づけをとらえていただきたいと思います。全体の雇用の中でどのような位置にあるか、リハビリテーション、支援、障害者に対する様々なものの位置づけです。たとえば、右側には一般労働市場（民間企業）があります。これは、市場主導です。100%ではありませんが、先ほどSRI＝社会的責任投資という話が出ましたが、こういったものも民間セクターでますます見られるようになっておりますし、社会的価値に対する関心が高まってきております。ただ、一般の労働市場、これは営利目的の市場です。一方でたとえばシェルタード・ワークショップ、日本語で言えば授産施設、福祉作業所ということになります。こういった施設が、障害を持つ人たちのための住宅、職業訓練…等、さまざまな支援活動をしております。ドイツの場合、100%、政府によってお金が出ております。シェルタード・ワークの場合は95%から99%が政府の資金

によって運営されています。このシェルタード・ワークがなぜ重要かといいますと、これは、雇用と同時に、そういった活動をする機会を提供するというところに主眼が置かれています。

ソーシャル・ファームは、ちょうどこの二つの軸の中間にあります。市場主導型の民間セクターの部門と、ほとんどの場合政府が資金を出している、職業訓練、治療目的といったものの二つの極端のちょうど中間に位置していると言っていいと思います。このソーシャル・ファームの課題、トレード・オフというのはこの二つをいかにうまく組み合わせるかというところにあると思います。

ここでは、多少の歴史的な側面について簡単に説明していきます。1970年代、最初のソーシャル・ファームがドイツで誕生しています。当時は自助企業という名称が使われておりました。これらの企業は主に小さな非営利の組織から誕生しました。特に精神障害者等の支援を目指し、さまざまな訓練を提供し、住宅を提供し、雇用を提供することを目的としていました。このようなメンタルヘルス上の問題を抱える人たちが仕事に就けるよう訓練、統合化等を通じて実現することを目指したものです。

当時のドイツ経済は景気がかなり良かったのですが、このようなメンタルヘルスの問題を抱える人たちにとっては、なかなか仕事が見つからないという現状がありました。いろいろな理由があり、その中でも一番大きな問題の一つは、偏見、そして恐怖心。使用者側としては、こういった精神上何か問題があるような人を雇うことに対する抵抗感がありました。

そこで、まず職業訓練をしようということになりました。また、この精神衛生の制度、病院が当時イタリアではずいぶん変わってきたということから、インスピレーションを得て、仕事が見つからないのであれば、自分たちで仕事を作ろうという機運がわき上がってきました。ドイツは、そこから全てがスタートしました。そして、1985年には、すでに100社ほどソーシャル・ファームが存在しました。かなり急速に数が増えたと言えます。それからドイツにおける全国ソーシャル・ファーム協会という協会ができました。

ここで、1980年代中頃に急成長した二つの重要な点について申し上げたいと思います。1つは、政府からの資金を潤沢に得ることができたことです。ドイツは、他の多くの国々と同様、民間企業が、障害者を雇う場合には、さまざまな政府からの助成金が得られます。主に投資に対する助成、給与に対する補助金を最初の3年間は支給を受けることができます。また、その他の資金援助も受けることができます。ただ、こういった対策は当時、純粋に民間セクターのみを対象としておりました。ソーシャル・ファームはそういったことに着目しました。そこで、ソーシャル・ファームはなんとかこのお金を手に入れようと思いました。当初は難しかったと思います。当時は、小さな自助企業でしたし、ここで働いている人たちはヒッピーのように見られていたのですから。

いずれにしても、大きな課題でした。なんとかそれも乗り切ることができましたし、ソーシャル・ファームがどんどん立ち上がる中、政府側から見てもだんだん信頼できるようになりました。

た。そして、もっと資金を提供しようという動きが見られるようになりました。それが一つの重要な動きでありました。

もう一つ重要な点として、地方と全国のネットワークがどんどんできてきたことも重要であったと思います。かなり早い段階で、ソーシャル・ファームは、自分たちは誰か自分たちを代表する人が必要であると、他の団体や、政府に対して、また、資金提供者に対して自分たちを代表してくれる人が必要であるという認識を持ちました。そこで全国的な組織、団体を作り、そして自分たちの意見を発言するようにしようと思いました。こういった小さい企業ではなかなか声が聞こえてこないからです。

それからもう一つの点ですが、後でもう少しお話しますが、こういった組織は、ソーシャル・ファームとして成功するためにはきちんとした高いレベルの専門的なサポートが必要であるということがわかってきました。具体的には、たとえば事業計画を立てるにあたってのサポートです。こういったところにいけば、こういったソーシャル・ファームの事業計画を立ててくれるかということをもっと考えました。これはどんなビジネスでもそうだと思いますが、特にソーシャル・ファームの場合は自分たちの特殊なニーズをわかってくれる人が必要でした。また、経営者のトレーニング、研修も重要でした。これらのNGOでは私のような人間を雇う傾向がありましたね。私自身は精神分析が専門ですので、なかなかこういった事業はわかりません。いろいろな背景を持った人たちがソーシャル・ファームの仕事をしておりましたので。そこでこういった人たちがきちんとした会社の経営方法、立ち上げについて学習できる場を提供しなければならないということになりました。

初期の段階に誕生したソーシャル・ファームですが、これは小規模な事業でしたし、投資するお金もありませんでしたので、ですから否が応でもニッチマーケットを狙うしかありませんでした。たとえば、自分たちが、家具のリサイクルをし、そしてその家具、自転車のリサイクル品もありましたが、こういったものを売るお店を開いて活動を始めました。あまり利益にはつながりませんでした。

その後、1990年代に入りまして、これもたいへん面白い時期だったと思います。ソーシャル・ファームの運動をさらに展開し、ドイツ政府がもっと関心を持つようになりました。ソーシャル・ファームは、まず、EUの資金提供のプログラムから資金を得ることができました。ドイツにとってこれは、とても重要なことでした。そして1990年代になりますと、こういったプログラムをもっとソーシャル・ファームのさらなる発展のために使えるようになりました。

どんな課題があったかといいますと、こういったプログラムは従来、研修、訓練が中心になりました。障害者を普通雇用するといった場合、訓練が中心になりました。準備をさせ、そして民間で仕事に就けるような体制を作ることが主眼でした。しかし、当時、ソーシャル・ファームは、自分たちもいろいろな研修をしていると反論しました。そういった中でこのプログラムの対象を広げ、もっとビジネスを支援するような活動も含めるようになりました。私が最初に手がけたプログラムは、研修が中心でした。その次に手がけたプログラムはソーシャル・ファー

ムの経営者同士の交流が中心でした。ですから、従来のソーシャル・ファームの発展のためのプログラムとはずいぶん違っておりました。その後、様々な活動が加わってきました。マーケティングですとか、その他ビジネスに関連する活動等が含まれるようになりました。新しい事業を興すにあたって必要なものがいろいろと入りました。ジョヴァンナさんがやっていた一番新しいケースをみますと、たとえばフランチャイジング、ライセンス、ライセンス供与をする。こういった形でビジネスを拡大しようといったところまで発展しております。

1990年代には、こういうことは考えられなかったと思います。これはソーシャル・ファームにとってはたいへん重要な一歩であったと思います。重要な資金提供者、この場合でいいますとドイツ政府、そしてEUにソーシャル・ファームの発展のために是非とも投資をしてくれという説得に成功したことは非常に大きかったと思います。それから、ドイツの地方・連邦政府は同時に、ソーシャル・ファームの数やどのような財政状況にあるかということを知りたがるようになりました。そこでいろいろな調査を行いました。その中心はバリュー・フォー・マネーということで、投資に対する見返りがどのくらい期待できるかということを考えました。ソーシャル・ファームは経済的に見てどのように機能するものかということを知りたがりました。政府は投資をする用意ができてきた中で、果たしてソーシャル・ファームに投資しても大丈夫か、持続性はあるのか。もしお金を与えたならば、どこかの時点で自立できるのか等といったいろいろな問いかけがなされましたし、いろいろな調査がなされました。

このような運動のさまざまな展開に関する調査をしたうえで、法律が2000年にできました。ソーシャル・ファーム法です。これについては詳しくお話しませんが、この法律はたいへん興味深い側面があります。それは何かと言いますと、この法律には、これまでに民間セクターに向けて障害を持っている人たちの雇用創出をするためのお金を提供してきたわけですが、そのお金をソーシャル・ファームのたとえばビジネス・コンサルティングというようなことに回すようになったわけです。ドイツにおいてソーシャル・ファームを作ろうということになりますと、もちろん投資に対する補助とか従業員の給与補助といった資金を受けることはできますが、それと同時に、ビジネスに関するコンサルティングを受けると、そのためにも補助金が受けられるようになりました。製品開発、マーケティング、市場に参入するためにはどんな戦略を持てばいいかといったことについての相談にも、補助金を受けることができるようになりました。

この2000年の法律ができてから、急激にソーシャル・ファームがプロ化していったわけです。最初の頃のソーシャル・ファームというのはニッチマーケットを対象とし、規模も小さかったわけですが、2000年以降今日に至るまでをみますと、まずソーシャル・ファームがかなり増えていき、後ほど成功例も紹介したいと思いますが、いわゆる普通のメインストリームのビジネスと同じようなビジネスファームができてきたということです。

最初に行われた会議に、FAFの会議が1993年に行われました。その会議に私は行きました。これは、比較的小さなグループの人たちが集まってソーシャル・インクルージョンやソーシャ

ル・ファームについて、あるいは障害全般について話をし、障害を持っていたがためにクビになったとか…最初は、精神障害の問題から始まりました。さらに、様々な分野の障害についての議論に拡大していきました。

さらに、その後の会議になりますと、まるでビジネスマンの組織のようになっていきました。ワークショップやプレゼンテーションもたいへんプロのようになってきましたし、ビジネス志向のものになっていきました。

最近のことですが、ドイツでは政府だけではなく、障害者の団体でもなく、民間セクターあるいは、シェルタード・ワークショップに関わる人たちもソーシャル・ファームに非常に大きな関心を持つようになりました。先ほどご覧いただいたものですが、絵がありましたね、最初に市場志向の、一般市場とそれから授産施設の真ん中であって小さなニッチ市場から始まったというお話をさせていただきました。しかし、そこから民間とのパートナーシップを組むというようなところまでソーシャル・ファームが成長してきたわけです。

このスライド（講演2 資料P57『ソーシャル・ファームに関する統計』）では、現在のソーシャル・ファームに関する、より最近のことについて示してあり、2006年の3月にドイツで行われた調査に基づくものです。それによると、現在710件のソーシャル・ファームがあります。仕事の数で言うと2万5,000件ほどですね。そのうちの13,000件の雇用が障害を持っている人の雇用であり、1万2,000件は障害のない人です。先ほどお話いたしました、いわゆる労働組合の法律的な基準に従って雇用契約を結んでいる人たちです。そして市場ベースの給与を払っています。

こうやってソーシャル・ファームでは、いろいろなトレーニング活動、あるいは、パートタイムの雇用も提供しております。重度の障害を持っている人の中には、1日に1～2時間くらいしか働けない人もいますので、そういう人にはパートタイムの仕事を提供したりしています。もちろんフルタイムの雇用も提供しています。平均的に見ますとソーシャル・ファーム1件につき40人を雇用しております。そして、1社平均50万ユーロほどの売り上げを毎年あげております。

さて、ここで事例をあげますと、これは1993年にできたソーシャル・ファームの一例です。これはスリースターホテル、ハンブルクの中心地にあるホテルです。ハンブルクというのはドイツでも大きな都市の一つです。13の部屋があり、6人の障害を持った人たち、それから2人が障害等を持っていない人たちですね。ホテル業界の専門家を雇っています。とても興味深いことなのですが、私が知る限りにおいて、市場の基準に従って、それに合わせて学習障害を持っている人を雇っている唯一のホテルです。知的障害者と言われる人たちと言ってもいいかと思います。あるいはダウン症候群のかたもここに見えていますね。ここで働く人たちは、親が自分たちの息子、娘に一生涯授産施設で生活してほしいと思っただけの人たちです。何か他に生活の術はないかと考えたわけですね。

シェルタード・ワークショップというシステムがあるわけですが、精神障害を持っている、あるいは他の障害を持っている、そういう人たちは民間セクターでは働けないと思われていたわけですが、でもできるかもしれないということでこのホテルが開設されました。実はこれができましてから10年以上になるわけですが、たいへん上手くいっているようです。自分たちの子ども、と言っても大人になっているわけですが、ホテルの上に補助金つきのアパートがありまして、そこに住まなければならないというわけではないのですが、ホテルに働く障害を持っている人たちがそのアパートに住むことができるようなアレンジメントが作られています。マネージャーに話をいたしました。どうしてこういうことを考えついたのですか？と聞いてみました。すると、こうおっしゃっていました。親たちが、自分の障害を持った子どもたちが一体何ができるのだろうか、と考えたそうです。特に学習障害を持っている人たちは、社会生活の上では確かに重篤な問題を抱えている。しかし、やはり社会的な人と人とのつながりにたいへん関心を持っているし、たいへん人と親しくなることができる、そういう特性を持っている。したがって、そういう特性を自分たちの息子や娘のために使うというか、その辺りの能力を使って仕事をさせたらどうだろうかと考えたそうなのです。こういう人たちは障害を持っていますけれども、お客様に親切にできるような形でホテル業を始めたということです。10年活動してきたわけですが、たいへんプロフェッショナルでありなおかつ親切な対応をしてくれているホテルであるということで、有名になりました。

障害を持っている人もクリーニングや、いろいろなサービスを提供することができます。これ（講演2 資料P57『ソーシャル・ファームの実例』）は、朝食を食べる場所なのですが、私も行って見ました。たいへんよい対応をしてくださいました。そして、お客さんを歓迎するという点ではたいへん素晴らしい仕事をしていたと思います。それから最初13で始めたお部屋の数が60に増えました。野村さんは間もなくハンブルクにおいでになると思いますので、これを是非ご覧いただきたいと思います。とても興味深いソーシャル・ファームの一例です。

こちら（講演2 資料P57『ソーシャル・ファームの実例』）は、比較的新しいものです。いろいろな意味においてとても興味深いソーシャル・ファームの例です。授産施設が作ったソーシャル・ファームの一つなのですが、今では42の小型のスーパーマーケットを、ドイツの割と小さな都市で開設して運営しております。それぞれのスーパーマーケットでは5人から20人の従業員が働いています。売り上げが75万から200万ユーロ、2,000平米くらいですから中規模と言っていいと思います。とても興味深いことなのですが、このスーパーマーケットにおきましては、いろいろな理由でスーパーマーケットを開設しようということになったわけです。小さな都市においては、大きなスーパーマーケットが撤退するという動きが出てきてまいりました。そうすると町の真ん中ではスーパーマーケットがなくなってしまう。より高価なものを置く高級品店等というようなものは町の中心には作られているのですが、町中にはいわゆるスーパーマーケット等とはなくなってしまう。安いものを買うためには町の外に車で出ていかなければならないというような状況が発生してきているわけです。そういうところを狙ってスーパーマーケットを町中に作るということをやったわけです。いずれにしてもこれは小型の町の中心に作られた規模の小さなスーパーマーケットとして成功している例です。

それからもう一つ面白いのが、プロの経営陣を使っています。つまりスーパーマーケット分野で働いてきた人を経営者に行っているわけですね。それから、シェルタード・ワークショップの方から、学習障害を持ったような人たちを雇っています。たいへん人々に対して友好的な態度で接することができるという特徴を持った人たちですね。

もう一つ、三つ目の例（講演2 資料P58『ソーシャル・ファームの実例』）です。これもたいへんユニークで興味深いものです。これは通信販売のソーシャル・ファームです。インターネットで、ご覧になっているメールアドレス（www.loony-design.de）に、アクセスいたしますと注文することができます。左側にありますのは、テニスボールを使ったものですが、タオルをはさむ、タオルを掛けるものですね。これはシュトゥットガルトの美術学校がデザインし、そしてソーシャル・ファームがメールオーダーの通信販売をしたり、あるいは製品の流通をするということで、連携による事業活動が行われています。

さて、より広い意味でのドイツの状況についてちょっとお話をしておきたいと思います。先ほどもお話いたしました通り、ドイツでは政府が様々な支援をしております。障害を持っている人々に対する資金的な補助が政府からあるわけです。たとえば給与の一部分を補助するというようなことが行われています。それから、ソーシャル・ファームに対しては政府から、障害を持っている人々を雇うということでビジネスとしては生産性が下がってしまう。ビジネスとしては不利な立場に置かれている、他の民間の企業に比べれば不利であるということが主張されまして、政府においては、わかりました、その不利な点については補填をいたしましょうということになりました。ただ、もちろん市場の競争で優位となるような、そういう一般的な補助金、あるいは資金提供はしない。人々のトレーニングにはより大きな資金がかかるというような点で、いずれにしてもその不利をもたらす、そういう条件を補填するような資金を提供しようということになったわけです。

こちらの方もご覧いただきたいと思います（講演2 資料P58『ソーシャルファーム支援機構』）。いろいろな形でソーシャル・ファームを支援するというシステムがあります。ソーシャル・ファームというものが、自らドイツにおいて作り上げた支援システムが、ここで紹介しているものです。これは、ロビー活動をする地域あるいは全国のレベルで組織されている団体です。BAGインテグレーション・ファームです。700以上のメンバーがありまして、いろいろなことを組織しております。gGmbH、これはビジネス・コンサルティングの企業であり、ソーシャル・ファーム・アソシエーション、全国ソーシャル・ファーム協会が100%を保有する子会社です。ソーシャル・ファームを開設する場合、あるいは開設した後に問題が発生した場合には、ここに行けば相談を受けてもらえるというところです。ソーシャル・ファームに対して様々なサービスを提供しています。また、この組織はソーシャル・ファームを開発するようないろいろなプログラムを作るという広範な分野での活動をしています。新しいビジネスを作り出すために、様々なプログラム、プロジェクトを実施するというのもしています。

さて、最近の動向についてお話をしたいと思います。今後どのような方向に向かおうとしているのかということもおわかりいただけるのではないかと思います。

まず、バリューチェーンの上部へ進出するという事です。ドイツにおいては付加価値の高い事業活動を、ソーシャル・ファームもできるようにしていきたいと思っています。初期の頃にはたとえば部品の組み立て等をしていましたが、今日ではベルリン等においてはたとえばシーメンス社のために電子機器の基板を作っているというところも出てまいりました。もちろんそういう活動をしたほうが収益率も高いわけです。もちろん限界はありますけれども、そういった分野に進出するところも出てきております。それから、フォルクスワーゲン等でも活動が行われています。ドイツにおいてはこの会社は非常に大きな工場を抱えているわけですが、施設が非常に、自動車の会社ですけれども敷地が大きいということで、その敷地の中で働く人たちが、動き回るのに自転車を使っています。その自転車の保守をするという仕事をソーシャル・ファームがやったりしております。これは一つのアウトソーシングの例ということになります。それから、今ここに挙げてありますような民間企業とのジョイント・ベンチャー、企業買収というようなものも始まっております。民間の営利企業がソーシャル・ファームのステイクホルダーになるというようなことも見られるようになってきているわけです。

それから、ソーシャル・ファームをさらに発展させるため、他にもさまざまなことが行われております。実験的に行われているものもあるのですが、非常にいろいろな面で進歩が見られています。実は昨年、障害者全国大会というのがありましたけれども、そこで授産施設で働くよりもソーシャル・ファームでの雇用を要求するという宣言が発表されました。障害を持つ子どもたちを親が支えてきたわけですが、ソーシャル・ファームを作って自分の子どもたちがそういうところで働くことができるように、あるいはまたソーシャル・ファームをさらに自分たちで作り上げてそこで子どもたちを働かせるようにする。そういったようなことに力を入れるようになりました。

また、政府においては新しいイニシアティブも実施しております。4,000の新しい雇用を創出する、そのうちの1,000は障害を持った人たちの雇用とする、というようなことを促進する活動です。4,000人の障害者に雇用の道をとということです。そのうちの1,000人分はソーシャル・ファームでの雇用とするというものです。政府はこれに対して資金的な手当てをするということになりました。こういう意味では非常にいい進展があったということが言えると思います。

さて、ドイツにおいては、さらに他の国々との交流や連携も深めていきたいと考えられております。ヨーロッパと日本との間で、あるいはドイツと日本との間で、二国間の交流もさらに進んでいくことを期待したいと思います。特にドイツにおいてはヨーロッパのパートナーからいろいろなことを学び、いろいろな交流活動を行ってまいりました。この交流からたいへん大きな便益を得てきたわけです。従って、今回のようなこの会合もそうですけれども、お互いに交流から学び合うということのために今後も続いていくことを期待したいと思います。

皆さん、ご清聴ありがとうございました。

ドイツにおけるソーシャル・ファーム
障害者のために有意義な雇用を創出するには

Social Firms in Germany Creating meaningful
employment for people with disabilities

2007年1月東京 ゲーロルド・シュワルツ
Tokyo - January 2007 Gerold Schwarz

Agenda

1. Definition and values
2. Social Firms in the context of vocational integration
3. Brief historical background and data
4. Legal Framework and Support Services
5. Lessons learned - success factors
6. Recent developments and outlook

What is a social firm?

- A Social Firm is a business created for the employment of people who have a disability or are otherwise disadvantaged in the labour market.
- It is a business which uses its market-orientated production of goods and services to pursue its social mission.
- A significant number of its employees will be people with a disability or other disadvantage in the labour market.
- Every worker is paid a market-rate wage or salary, appropriate to the work.
- Work opportunities should be equal between disadvantaged and non-disadvantaged employees.
- All employees should have the same employment rights and obligations.

Definition of a Social Firm from CEFEC, Confederation of European Firms, Employment Initiatives and Co-operatives, 1997

論題

1. 定義および価値基準
2. 職場における統合を背景とした
ソーシャル・ファーム
3. 法的な枠組みと支援サービス
4. 特徴と効果
5. 教訓－成功の秘訣
6. 最新事情および展望

ソーシャル・ファームとは?

- ソーシャル・ファームとは、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の雇用のためにつく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およ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、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、雇用に関して同等の権利と義務を持つ。

ソーシャル・ファームの定義は、1997年のCEFEC（精神障がいを持つ人の就労に関する欧州会議）による定義から引用。

Social Firm common values

Enterprise

Social Firms are businesses that combine a market orientation and a social mission - 'businesses that support' rather than 'projects that trade'

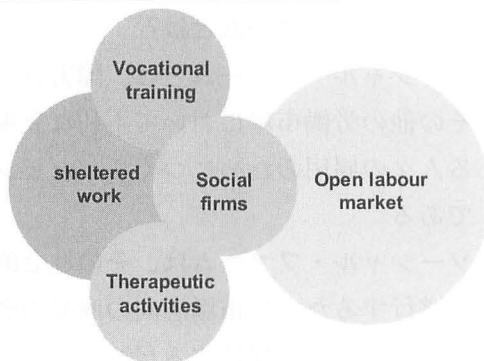
Employment

The working environment is one that provides all employees with support, opportunity and meaningful work.

Empowerment

Social Firms are committed to the social and economic integration of disabled people through employment. A key means to this end is economic empowerment through the payment of market wages to all employees.

Social Firms in Context



Social Firm Milestones

- Late 1970ies first "self-help" firms in Germany
- National Social Firm Association established in 1985
- Over 100 social firms in 1985
- Government and EU funded programmes to develop social firms
- Several surveys funded by National and Regional Government

ソーシャル・ファーム共通の価値基準

Enterprise (エンタープライズ：企業)

ソーシャル・ファームは市場志向と社会的任務とを結び付けたビジネスである。－「取引するプロジェクト」よりも、むしろ「支援するビジネス」

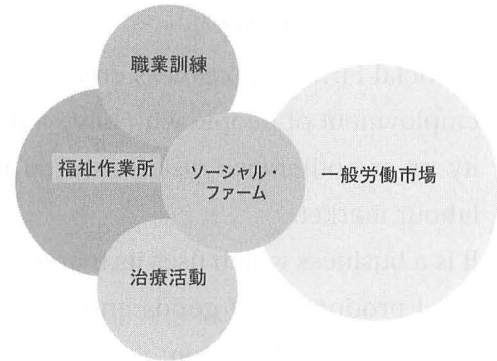
Employment (エンプロイメント：雇用)

すべての従業員に、支援と機会、そして有意義な仕事を提供する職場環境を備えている。

Empowerment (エンパワメント：地位向上)

ソーシャル・ファームは雇用を通じた障害者の社会的経済的統合を約束する。この目的を達成するための重要な手段は、すべての従業員に市場の相場に従って賃金を支払うことにより、経済的な地位向上をはかることである。

ソーシャル・ファームの背景



ソーシャル・ファームに関する重要な事件

- 1970年代末、ドイツで最初の「自助」企業設立
- 1985年連邦ソーシャル・ファーム協会設立
- 1985年ソーシャル・ファームの数が100を超える
- ソーシャル・ファーム発展のためのプログラムに政府およびEUが資金提供
- 連邦政府および地方政府の資金により数件の調査を実施

- Law on Social Firms in 2000
- After 2001 growing interest from all political parties - social firm "wave"
- Professionalisation of social firms and support - from niche markets - to mainstream businesses
- Increasing partnerships with private sector and sheltered workshops

Social Firm Current Numbers

- 710 social firms in Germany (March 2006*)
 - Approx. 25,000 jobs in social firms:
13,000 jobs for people with disabilities
12,000 jobs for other people
 - On average 40 employees per social firm
 - On average 0.5 Mio EUR annual turnover/ social firm
- * BAG Integrationsfirmen - internal survey 03/2006

Social Firm Examples

Stadthaus *** Hotel in Hamburg



www.stadthaushotel.de

Social Firm Examples

CAP Supermarkets

- 42 small supermarkets in Germany



www.cap-markt.de

- 2000年ソーシャル・ファーム法
- 2001年以降、あらゆる政党の関心が高まるーソーシャル・ファーム「ブーム」
- ソーシャル・ファームの専門化とニッチ・マーケットからの支援- ビジネスを主流にのせるために
- 民間企業および福祉作業所との連携の増加

ソーシャル・ファームに関する統計

- ドイツ全土に710のソーシャル・ファーム (2006*年3月現在)
 - 全体でおよそ25,000件の仕事:
13,000件は障害者のための仕事
12,000件はその他の人々の仕事
 - ソーシャル・ファームの従業員数は、一社平均40人
 - ソーシャル・ファームの年間総売上高は、一社平均50万ユーロ
- *BAG Integrationfirmen . 2006年3月の内部調査より

ソーシャル・ファームの実例

Stadthaus *** ハンブルクにあるホテル



www.stadthaushotel.de

ソーシャル・ファームの実例

CAPスーパーマーケット

- ドイツ全土で42店の小規模スーパーマーケット



www.cap-markt.de

Social Firm Examples

Loony Design – Mail order Company

- Cooperation between Academy of Arts Stuttgart and social firm

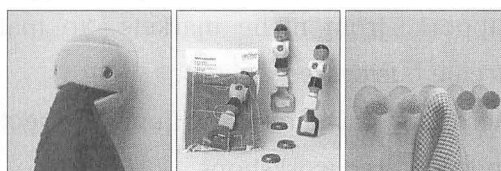


www.loony-design.de

ソーシャル・ファームの実例

ルーニー・デザイン – 通信販売会社

- シュトゥットガルト美術学校とソーシャルファームの連携による会社



www.loony-design.de

Government Support

General Principle:

Compensation of Disadvantages and Support for Investment - no general subsidies or funding that affects competitive advantage

- Grants/ Loans for Investment:
25,000 EUR per workplace
- Financial support for salaries for people with disabilities:
40% - up to 3 years
- Compensation for lower productivity of people with disabilities:
10-30% 2 years, renewable
- Business Consultancy:
4,500 EUR for start-up, 2,000EUR existing social firm
- Indirect Support: Non-profit status = lower VAT, no tax on profit (profit must only used for charitable means)

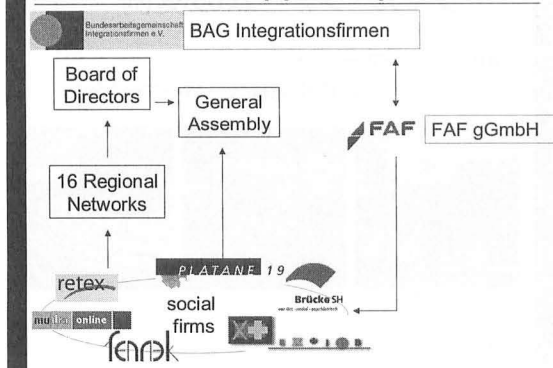
政府による支援

基本方針:

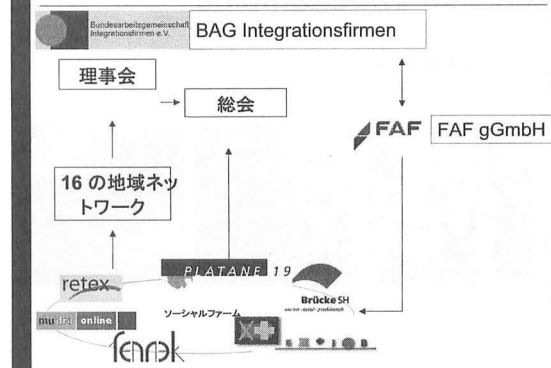
不利な条件の補償および投資支援 – 市場での競争に有利に働くような一般的な補助金または資金提供はしない

- 投資補助金/貸付金:
職場一件につき25,000ユーロ
- 障害者への給与支払いに関する財政支援:
40% – 3年間まで
- 障害者の低い生産性を補償:
2年間10-30%更新可
- ビジネスコンサルティングを受けるための補助金:
新規のソーシャル・ファームは4,500ユーロ
既存のソーシャル・ファームは2,000ユーロ
- 間接的な支援: 非営利企業とみなす = 低い売上税、利益は非課税 (利益の運用は慈善目的に限る)

Social Firm Support System



ソーシャルファーム支援機構



Support Systems

BAG Integrationsfirmen

- ・ National Association of social firms in Germany
- ・ Over 700 members
- ・ Lobby work and awareness raising
- ・ Conferences and networking

FAF gGmbH

100% owned by BAG IF - 4 offices

Business support services for social firms:

- ・ Business Consultancy -focus on feasibility and viability
- ・ Intelligent business concepts -combination of market intelligence, best practice in business and focus on employment creation
- ・ Specialised training for social firm managers

- ・ Research and Evaluation
- ・ Development, Management and Co-ordination of support- and social firm development projects

Examples of FAF' s Work-Economic Analysis of Social Firms:

- ・ Analysis of cost and benefits of social firms:
- ・ Up to 150% of public funding flows back to Government through taxes and social security contributions
- ・ On average 70% of cost earned on the market

FAF is the main partner for Government for social firm intelligence and development

Social Firms Impact

- ・ Social firms have helped people with serious disabilities to fully participate as economically independent members of society
- ・ Social firms turn people with disabilities into tax-paying members of society

支援機構

BAG Integrationfirmen

- ・ ドイツにおける全国的なソーシャルファーム協会
- ・ 700を越える会員
- ・ ロビー活動および社会意識の向上
- ・ 新たなプログラムの提案

FAF gGmbH

BAG Integrationfirmenの100%子会社

－ 4つのオフィス

ソーシャル・ファーム支援サービスを提供:

- ・ ビジネスに関する相談－実現の可能性と継続性に焦点
- ・ インテリジェントビジネス概念－市場情報、ビジネスの成功事例及び雇用創出に焦点を当て組み合わせる

- ・ ソーシャルファームマネージャを対象とした専門的な研修
- ・ 研究および評価
- ・ 支援開発プロジェクトの開発、運営および調整

FAFの活動例

－ ソーシャル・ファームの経済分析:

- ・ ソーシャル・ファームの費用効果分析
- ・ 公的資金の最高150%の金額が税金および社会保険料として政府に償還される

- ・ 平均してコストの70%にあたる額の収入が市場で得られる

FAFは、ソーシャルファームに関する情報と推進のための政府のパートナーです。

ソーシャル・ファームの効果

- ・ ソーシャル・ファームは、重度障害者が経済的に自立した一人の人間として、完全に社会参加することを支援してきた
- ・ ソーシャル・ファームは、障害者を社会における納税者に変える

- In the long run social firms procure their own income on the open market and can reach a high level of independence from public funding

Lessons learned - Success Factors

Individual level:

- Abilities and creative potential of people with disabilities - training and development

Business level:

- Strong focus on value, product and market - critical mass and co-operation

External factors:

- Professional support, networking and compensation of disadvantages

Recent Developments and Outlook

- Moving up in the value chain - i.e. in company Services
- Outsourcing partnerships with private enterprises (i.e. bicycles for VW)
- Purchase of companies
- Joint-venture with private companies
- “In-sourcing” of services - social firms established by charities to provide services to mother organisation
- Replication, Franchising, Licensing
- Growing interest from Sheltered Workshops “utzer Erklarung”
- New Government Initiatives: i.e. 4000/1000 jobs for people with disabilities - however, decreasing income from quota system
- Further international exchange and co-operation

- 長期的に見てソーシャル・ファームは、公開市場で独自に収入を得、公的資金援助を受けない高いレベルにまで到達することができる

教訓－成功の秘訣

個人レベル:

- 障害者の能力および創造的可能性- 研修および開発

企業レベル:

- 価値基準、製品および市場に特に注目- クリティカル・マス（最低限の市場普及率）の達成と連携

外部の要素:

- 専門家による支援、ネットワーク作り、および不利な条件の補償

最新事情および展望

- バリューチェーン上部(企業内のサービス部門)への進出
- 民間企業との連携によるアウトソーシング (フォルクスワーゲン社の自転車)
- 企業買収
- 民間企業とのジョイントベンチャー
- サービスの「インソーシング」: 慈善事業として設立されたソーシャル・ファームが親会社にサービスを提供
- 成功したソーシャル・ファームのレプリカ、フランチャイズ事業、ライセンス事業
- 福祉作業所からの関心の高まり- 障害者全国大会で、作業所よりもソーシャル・ファームでの雇用を要求する宣言を発表
- 政府による新たなイニシアティブ: 4000人の障害者に雇用の道を- うち1000人はソーシャル・ファームでの雇用を- しかし、割当て制度の結果収入は減少
- 更なる国際交流と連携

Further Information

www.bag-integrationsfirmen.de

www.faf-gmbh.de

Gerold Schwarz

gerold.schwarz@gmail.com

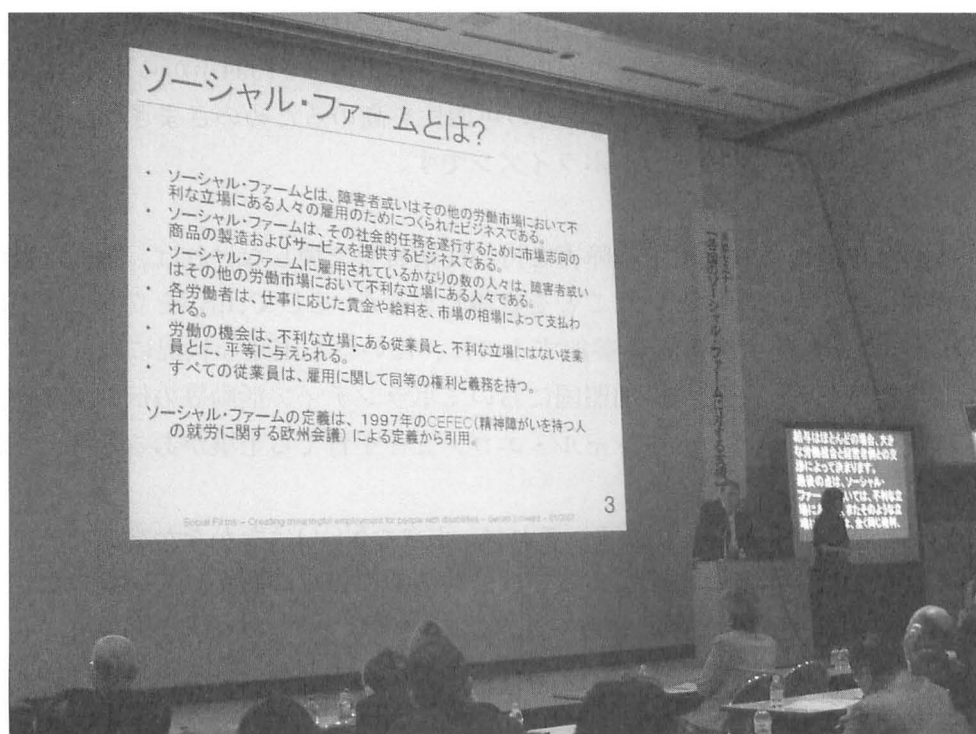
更に詳しい情報は

www.bag-integrationsfirmen.de

www.faf-gmbh.de

ゲーロルド・シュワルツ (Gerold Schwarz)

gerold.schwarz@gmail.com



講演3 「その他EUにおけるソーシャル・ファームの状況」



フィリーダ・パービス

(リンクス・ジャパン代表)

お招きいただき、本当にありがとうございます。

今日は、ヨーロッパの実例ということで、特にイギリスの実例に焦点を当ててお話をしたいと思っています。すでに、他の方々からドイツとイタリアの状況についてお話がありました。そして、ゲーロルドさんの方からは、ヨーロッパ全体、EUのモデルについてのお話もありました。ヨーロッパ連合、そして、その加盟国におきましては、障害を持つ人たちの権利を保障するような法律がもうできております。

ESF、ヨーロッパ・ソーシャル・ファームというのは、EUの中でソーシャル・ファームを促進するための組織となっています。もう一つ、CEFEC、セフェックというものがあります。これは1994年に設立された、ソーシャル・ファーム、雇用政策、そして社会的協同組合連合です。こちらは、EUレベルでの代表機関となっています。ヨーロッパにおけるネットワークづくりは、1980年代の初めに始まりました。ESFは、就労、仕事の維持、再就労の面で最大の困難を持つ人たちの状況を改善するという目的を掲げております。1994年から1999年にかけて、ESFは、EUの予算の10%を用いて加盟国に就労の可能性を高めるためのさまざまなプログラムを実施してきました。そのうちの 하나가ホライズンです。

ESFは、特別な政策により雇用主や障害を持つ従業員を支援しなければ、労働市場からの社会的排除の問題はなくなるということを認識しました。そして、ESFを立ち上げるにあたってEUは、不利な人たちが労働市場に参加するのに、たいへん困難な状況に立たされているということを認識しました。そして、加盟国においてボランティア活動等の伝統があり、社会的協同組合の伝統があるという、ソーシャル・エコノミーを育てる土壌があると考えたわけです。

ただ、ESFの運営には欠陥もあります。それは、小さなNGOはなかなか参加できないということです。これまでは、大きな組織、あるいは公共機関に焦点が置かれていました。というのは、認知度が高く、プログラムの影響力も非常に高いからです。小さなNGOが、ホライズンのようなコミュニティ・イニシアティブであれば参加することができるのですが、これはもう終わってしまいました。

さて、UKの現状ですが、ある統計によりますと現在1千万人以上の障害者がイギリスで暮らしており、全世帯の4分の1以上に成人の障害者が1人以上いるということになります。そして、その所得は、全国平均の60%以下です。障害の基準をいろいろな国のもので比較するというのは、たいへん興味深いものであります。これがなければ、国際比較はできないのですが、なかなかこの基準というものがはっきりしません。イギリスでの一般的な失業率は、政府の政策によってずいぶん下がったのですが、障害者の失業率は急増しています。こういう人たちは、福祉に頼らざるを得ないという状況になってしまっています。

障害者、あるいは何らかの理由で能力が低下した人たちは、貧困に陥るリスクが最も高い人たちです。これまで障害者差別禁止法が導入されたことによって、サービスや雇用機会の面での差別は禁止されました。ですから、サービスの利用、雇用機会というのは、障害を理由に制限されるということはありませんでした。しかし、法律はできたのですが、まだまだやらなければならないことがたくさんあるのです。なぜなら、もっとこのプラスのエンパワーメントを図っていかなければならず、そのためには、雇用機会を拡大しなければならないと考えるからです。それこそが、福祉に頼らずに生活していく能力を身につけることになるのではないかと考えるからであります。

そして、2006年10月、新しいベネフィット・リンキング・ルールというものができました。このルールにより、これまで仕事がうまくいかないと手当が貰えないという恐れがあったのですが、医師の証明書があれば、保護期間が2年間延長されことになりました。政府とEUは、先ほども申しあげましたけれども、障害を持つ人たちのために現実的な雇用を提供しようということを入れています。それは、社会福祉作業所ではないということです。このソーシャル・ファームのモデルにたいへん注目しています。非常にこれはタイムリーであり、歓迎すべきことでもあります。ただ、イギリスの場合はいささか遅きに失したという感じがいたします。やはりそれは、福祉が充実していたからだと思います。

さて、このソーシャル・ファームの発達ですが、イギリスにおいてはソーシャル・エンタープライズの発達というふうに見るべきでしょう。これは、まさに新しい政策のトップに位置づけられているのです。つまり、我々の健康、福祉、福利というのは、コミュニティの関係やネットワーク、協力と結びついているということが、認識されたからです。つまり、この社会的に不利な人たちが、企業で一人前の従業員として働くことによって、私たちは古い問題に対する新たな解決策を見いだすことができ、そして、地域社会の再生も図ることができる。また、このことによって、障害を持つ人たちを含めた人的資源を、今まで十分に使われていないというリソースがあることに気がつくのではないのでしょうか。そして、それを新たな社会的ニーズのために使うことができるようになるのではないかと考えられているわけです。

イギリス政府は、これまでのトップダウンの手当の支給制度等は、非常に官僚的であるだけでなく、本質的に非民主的であると考えようになってきました。何年にもわたって行われてきた改革は、あまりにも供給サイドのコスト削減に焦点が置かれてきたわけです。そして、今こそ人々に対して自分の生活のコントロールができるような能力をつけることが重要であり、

そうすることで人々の地位向上を図ることができると政府は考えるようになったわけです。つまり、不利な人たちが、ソーシャル・エンタープライズに参加するというのを、推奨するようになってきました。

このソーシャル・エンタープライズの本質は、ボランティアの活動の側面、政府の規律とダイナミックな運営を組み合わせたものというふうに考えられると思います。このソーシャル・エンタープライズのコンセプトは、最初にイギリス大使館の方がお話になったように、政府によって非常にきちんと受け止められており、実際に政府の政策、そして政府の各レベルにおける政策の中にも入れられています。そして、昨年（2006年）、首相府の中にNPO担当室という新しい省ができました。この首相府というのは、日本の内閣府に当たるのですが、2002年にできた通商産業省ソーシャル・エンタープライズ局の部門を統合したものです。また、イギリス政府は、このような整理統合の結果、幅広いサポートをNPOセクターに提供できるようになりました。たとえば、優遇税制、公共支出に関する優遇、能力開発、その他公共サービスに参入できるような機会を増やしたということです。

コンパクトというのを聞いたことがあるかと思いますが、これは、政府とNPOを結ぶものであり、1998年に導入されました。つまり、このNPO部門と政府が話し合って仕事の仕方を決めるというものです。そして、2000年に新しいイニシアティブができました。これは、ゲッティング・ブリテン・ギビング・パッケージといい、社会的福祉政策の一環です。つまり、NPOに対する寄付を促進しようというものです。そのことによって税控除の制度もずいぶん拡充されました。

そして、二つの重要な政策があります。2002年と2004年のクロス・カッティング・レビューというものが出ました。これは、NPOの部門がさらに公共サービスに参加できるように、という精神で出されたものです。そして、フューチャー・ビルダーズ・アンド・チェンジアップというイニシアティブもできました。2005年、この年は、世界ボランティア年だったのですが、ラッセル委員会の勧告実施が支援されました。このように、NPO部門に対しては、政府が様々な形で助成をしているわけです。特に、社会的不利な人たちのための自立を促進するという活動が行われており、その経済的自立を図るためにソーシャル・エンタープライズ概念が使われています。政府は其中で、ソーシャル・ファームのモデルに注目しています。ドイツ、イタリアのモデル、そして、それらの経験からずいぶん学ぶところは多いと考えています。現在のところ、イギリスにおいて、およそ50のソーシャル・ファームがあります。そして、今70の萌芽期にあるソーシャル・ファームがあります。そして、最新の統計では1,550人が雇われており、そのうちの55人が障害者であります。

そして、運営、持続可能なソーシャル・ファームを実現するためには、ビジネスと障害者への支援的雇用のバランスをとらなければなりません。三つの中心的な価値観をかかげておまして、「企業」、「雇用」、そして「エンパワーメント」の3つです。

ソーシャル・ファームの定義について（講演3 資料P72 『ソーシャルファームの説明』）こ

ここで見せていますが、このスピーチの中では詳しくは述べません。この伝統的な支援雇用とは違って、ソーシャル・ファームは、現実的な雇用、仕事を提供します。これが大きな違いです。単なるシンボリックなものではないということです。ですから、最低賃金以上で雇ってもらえ、それを超える場合も多いのです。そして、きちんとした雇用契約を結んで雇用されます。ソーシャル・コーポラティブ、社会的協同組合のように、雇用契約がしっかりしているということです。

1999年ソーシャル・ファームUKというものができました。6つの中心的な要素から成る、全国ネットワーク組織です。支援的な労働環境を整備するための活動をしているのですが、そこに雇われた人たちは、仕事に慣れていませんから、やはりサポートは必要です。ですから、計画調整が必要であるというふうに考えられています。すべての従業員に、きちんと仕事のやり方を覚えてもらうということが重要であり、チームワーク精神を育てるということも重要です。また、ジョブ・コーチングにより技能の習得をしていただく。そして、トレーニング・マニュアルの使用ということも掲げられています。また、社会的協同組合のように当事者意識を育てるということ、従業員の価値を認めるということ、そのために現実的な仕事を提供するということが重要です。そしてまた、回復、リハビリテーション等の個人の向上が強調され、仲介的なアプローチをとって他に応用可能な技能を身につけ、地元の労働市場での仕事を見つけることができるようにすることが目的です。

ソーシャル・ファームUKは、2005年と2006年に調査を行いました。その調査結果を見ますと、ほとんどの組織が小さな組織であるということです。上部組織からは、独立しているのですが、始めたばかりの時にはいろいろな支援が必要です。社会的な志のある、革新的な起業家精神の人が立ち上げるというのが普通です。そして、その多くがいわゆる隙間市場に集中しています。たとえば、旅行、印刷、梱包、出張クリーニング、民宿、健康食品店、ガーデニング、グラフィック・デザイン、ケータリング、リサイクルビジネス等です。これらが主な事業種であると考えられます。

この調査の結果、ソーシャル・ファームは、持続可能な経営ができなければならず、そのためには、良い製品とサービスを提供していかなければなりません。同時に、スタート時には、非常にリスクも高いということです。ですから、最初の頃はお金もかかるわけです。また、長期的な関与が必要になるでしょう。少なくとも立ち上げるのに3年から5年くらいはかかると言われています。ビジネスという面から考えれば支援が必要であるということです。このイタリアの社会的な協同組合の場合には、ケアを提供するというビジネスが多いようですが、やはりきちんとしたビジネスができるということが必要になってくると思います。

さて、ソーシャル・ファームUKでは、いろいろな支援のためのツールを用意しています。ビジネスプランガイド、雇用プラン、職務規定を書いたカード、トレーニング・マニュアル、契約サンプル書、インターネットのマーケティング、さまざまなタイプのソーシャル・ファームのケーススタディ、どのような組織体にすればよいのかというアイデア等です。それから評価ツールも提供しております。

他のツールとしては、バリュー・ベースド・チェックリストというものがあります。これは、自己評価ツールです。その中には、成績計測ボードというものがあり、これは自らの進歩が一目で見られる表のようなもので、これを障害者が使えるわけです。

それから、ソーシャル・ファームUKは、ロビー活動もしております。そして、優先契約が得られるようになっています。10万ポンド以下の公共通達入札の場合には、そのお知らせが来ますし、また入札登録もすることができるようになっています。

また、社会的な影響力を与えるための基準づくりも行っています。

また、ソーシャル・ファーム賞も作っています。これまで試験的に10のファームが受賞しました。つまり、純粋な意味でのソーシャル・ファームであるか、健全な経営ができているか、質の高いサービスを行っているか、非常にきちんと地域社会に貢献しているか、また評判を高めるような活動をしているか、といったことです。多くのソーシャル・ファームのメンバーたちが協力して製品・サービスの販売を促進し、そこから新しいソーシャル・ファームが生まれ、フランチャイズ企業のできる可能性があると考えられています。つまり、よい活動をしているソーシャル・ファームを見つけ、いろいろなところで協力が得られるようにしています。

では、ここで一つ、イギリスで成功しているソーシャル・ファーム、Pack-ITの例を申し上げたいと思います。なぜこれを選んだかといいますと、ここは欧州のソーシャル・ファーム・オブ・ザ・イヤーという賞を2005年、2006年に受賞しています。ここは、梱包、流通、倉庫保管サービスを世界各地のお客様を対象に提供しています。2万平方フィートの倉庫面積があり、ウェールズのカーディフに位置しています。また、インターネットを使ったリアルタイムの在庫管理施設を持っています。梱包に加えて、様々な印刷、折り込み等を行っていますし、また、郵便宅配サービスも提供しています。

Pack-ITは、1988年に作られ、ここでは訓練を提供し、定職を知的障害者、その他の障害者に提供することを目指しました。従業員の半分はダウン症です。そして、彼らは、特に郵便の仕事を手がけています。重度の聴覚障害者もいますが、いずれも仕事に就き、賃金を貰い、そして、このような労働環境に置かれることによって多くのことを得ています。中にはたいへん成功し、他の仕事に就いた人たちもいます。会社で自信をつけ、転職した人たちもいます。Pack-ITは、イギリスの地方自治体が行った社会サービスプロジェクトの中で、ビジネスとして成功した唯一の例です。売り上げは、9年間で20倍になり、今現在140万ポンドとなっています。累積利益は、12万1,000ポンドです。これらの利益は、ソーシャル・ファームはどこでもそうですが、事業、人、機械へと再投資されています。そして、慎重な経営を進めています。昨年の成長は、5%を超えると見込まれています。

Pack-ITが台頭したのは、1994年、カーディフ郡の郡議会が助成金を廃止すると発表したことがきっかけでした。当時Pack-ITのトップにいたのが、ジョン・ベネットでした。彼らは、ここで助成金に頼る体質を捨てなければ、この先、生き残ることはできないと考えました。振

り返ってみると当時、そういったことがあったことが、この会社の歴史の中で一番よかったと言えますが、当時は破産寸前であったともいえます。ベネット氏は印刷、マーケティングの経験がありましたので、それを生かして仕事を探しました。そこで一つ学んだことは、お客さんはいい仕事をしてほしいのであって、障害者が作った、作らないは関係がないのだ、ということがわかりました。Pack-ITは、他の事業と同様市場で競争することを身につけました。この会社は、今、拡張し、間もなく石鹼事業を始め、長期的には一般の人たちにセラミック、陶器を売るための工場直販店を作ろうとしています。今現在、ウェールズ州議会に働きかけ、立ち上げのための資金を求めています。これは、イギリスでの一つの成功例です。

では、次に、フィンランドの話をしたしたいと思います。フィンランド有数の組織からこの情報をいただきました。ベイツ・ファウンデーション、財団です。フィンランドでは、ソーシャル・エンタープライズという言葉がソーシャル・ファームに代わって使うことが多いのですが、やはりこの狙いも障害者の雇用、長期失業者といった不利な立場に立たされた人たちの雇用がメインですので、ここでは敢えてソーシャル・ファームという言葉を使います。

フィンランドには71のソーシャル・ファームがあり、約400人が雇用されています。そのうち半分が、今申し上げた障害者ないしは長期失業者です。平均しますとこれらのソーシャル・ファームの従業員数は7.5人、うち2.4人は障害者、1.1人が長期失業者です。NPO、またビジネス界のさまざまな方々と相談した結果、ソーシャル・エンタープライズのための法律が、2004年1月1日に施行されました。そして、ソーシャル・ファームが、新たな法人組織として、営利団体として認められるようになりました。少なくとも30%の従業員は障害者、そして長期失業者も加わることがあります。フィンランドのソーシャル・ファームは、イギリス同様、一般市場で競争、運営し、そして労働省に登録されます。労働省の基準に満たないものは登録されません。約半分の登録されたソーシャル・エンタープライズは、従来の正規の企業であり、そして、ソーシャル・エンタープライズの法律の基準を満たしています。いずれも小さな規模の企業です。

また、障害者団体は、今現在の議会に対して法の改正を求めています。3月の総選挙前になんとか改正を実現してほしいと考えています。これは、昨年12月に法案が出され、今現在審議中です。労働省、貿易産業省、社会保健事業省、失業者全国協会、ベイツ財団等々の代表により協議がなされ、法案ができあがりました。今現在の法律は、期待に十分に答えておらず、障害者ならびに長期失業者のための実質的な雇用が十分にもたらされているとは言えません。そこで、今求められているのは、賃金、助成金の引き上げ、そして適用期間の延長です。現在長期失業者が受けられる賃金補助は2年間、障害者は3年間となっていますが、金額は505ユーロないしは960ユーロが、毎月支払われています。ソーシャル・エンタープライズは、障害者ないしは長期失業者を雇った場合には、賃金に応じて助成金が支払われます。これは、労働者の生産力が低いということを踏まえての助成金です。また、通常の企業の場合もそうですが、新規に誰かを雇用した場合、月430ユーロから770ユーロの助成金が受けられます。正規の事業の場合は6か月、そしてソーシャル・エンタープライズには2年間、長期失業者の場合は受けられますし、障害者の場合は3年間支給されます。労働市場の助成金は、また使用者に対し月あた

り930ユーロ、最初の年に支払われ、そして長期失業者の場合には1年目930ユーロ、2年目500ユーロ、障害者の場合は1、2年目にいずれも930ユーロが支払われます。

障害者を雇う場合には、たとえば新しい機械とか、あるいは、アクセスのための設備を投入しなくてはならないということで、これらの施設のために月あたり最大2,500ユーロも合わせて支払われることになっています。

また、新しいソーシャル・ファームを作る場合には、最大3年間、全体のコストの50%まで支給されることがあります。また、精神障害者に対するさまざまな機会も不十分であると言われ、そのための法改正も試みられています。

最後に、政府はこの法律の中で、政府調達部門においてソーシャル・エンタープライズを優遇するための条項も検討しています。またソーシャル・エンタープライズを人材派遣事業に参加させ、これらの人々を一般の労働市場で雇用できるようにするという案も持ち上がっています。

労働省が提供しています全国支援制度が、2004年から2007年にかけて設けられています。これは、ベイツ財団が運営しているものです。ベイツ・ファウンデーションは、1999年からソーシャル・ファーム、ソーシャル・エンタープライズの調整、コーディネーションを行っています。ソーシャル・エンタープライズの発展を目指すと同時に、さまざまな経営に関するコンサルティング等を提供し、また、労働省の運営委員会に対し法律の効果がどのくらいあるのかという助言も行っています。

2005年、この財団は電話でキャンペーンを行い、1万5,000の小規模事業者に対し、ソーシャル・エンタープライズについての説明を行いました。現在ソーシャル・ファーム・ネットワークには200の会員がおり、そこで様々な経営、訓練のためのワークショップを行っています。

フィンランドには、EUによる13のEQUALプログラムのプロジェクトがあります。その一つがELWAREと呼ばれる2年半にわたるプロジェクトがありました。2004年6月に終わっています。ここでは、労働市場において特別に困難な状況にある人たちを助け、新たな雇用機会を、電子廃棄物のリサイクル分野でもたらすことを目指したものです。これは、新しいソーシャル・ファームを創立することを奨励する形で進められました。さまざまな資金源を特定し、長期失業者、障害者、新たな移民のための職業訓練を開発し、彼らの就労の可能性を高め、経営者の研修ニーズを満たしました。また、好事例を特定し、電子廃棄物リサイクル専門のソーシャル・ファームの国内ならびに欧州全域の協同組合ネットワークを創立しました。また、意思決定者を対象にした活動も行いました。

もう一つの活動分野、フィンランドの例ですが、HOTプロジェクトと呼ばれるものがあります。これは、ソーシャル・ファームの中でも高齢者の自立支援、在宅支援サービスを促進することを狙ったものです。HOTは、高齢者の在宅ケアの拡充を図り、新しいソーシャル・ファーム

の設立を目指しました。不利な立場にある人々に新たな雇用機会を提供することとともに、市のサービスを提供する流れの一部として活動するためのモデルとなっています。ソーシャル・ファームのための倫理ガイドラインを作成し、訓練プログラムを開発し、好事例、優良な事例の学習を促進し、ソーシャル・ファームの効果的な説明責任のモデルを作り、政府調達に自らを組み込むことを目指して活動しています。イタリアも含めて、スコットランド、ポーランドにおいても同様のことがなされています。

ギリシャにおいて、ソーシャル・エコノミーという概念は一般的に見て浸透していません。この言葉を知らない人たちはしばしば、これは、あたかも人道主義的なものであると考えがちです。新しい革新的なビジネス志向の企業を作り、不利な人に就労の機会を与えるイニシアティブは、まだまだ少ないというのがギリシャの現状であり、あったとしても、これはほんの僅かであり、また発達初期段階にあるものがほとんどであります。企業としてまだ運営方法も確立していませんし、非正規のものが中心です。

ギリシャのソーシャル・エコノミーには、組織の助けとなる一般的な枠組みがありません。多くのEU加盟国とは対照的に、ギリシャには、政府、金融機関からの資金援助のメカニズムも十分ではありません。あるものは、ミスを繰り返し、経験を分かち合う活動等をせず、資金を無駄遣いし短命に終わってしまうところがほとんどです。専門家の不足ということも障害の一つとなっています。彼らはナショナル・セマンティック・ネットワークという専門別のネットワークがあるのですが、まずは、国にソーシャル・エンタープライズについて国民的対話を始めてほしいと要請しております。この中で彼ら自身もソーシャル・エコノミーを推進するための省庁横断的な委員会を創設し、ソーシャル・エコノミーを広め、国内全てのソーシャル・エコノミー事業のサポートをすることを目指しています。

さて、1999年には、社会協同組合に関する法律ができています。これによって社会的協同組合のための制度的組合ができました。狙いは精神障害者を地域に戻すというのがそもそもの考えでした。これらの社会的共同体のイニシアティブは、そもそも労働市場において精神障害者が不利な立場に立たされているということに端を発しています。非常に強い偏見があるという問題がありました。

1980年代までギリシャのメンタルヘルスの体系は、たとえば非常に狭いところにこれらの人々を詰め込むといった現状にありました。ギリシャ語でKOISPEと呼ばれる社会的協同組合ができましたが、これは、有限責任の非営利団体として登録された地域に根ざしたヘルスケアに統合化することを目指し、会員制の団体として誕生しました。メンタルヘルスの1セクターごとに一つの社会的協同組合を設けることを基本としています。会員のうち少なくとも35%は精神障害を持ち、最大45%がメンタルヘルスワーカーでなくてはなりません。これらは、専門家であり、政府により給与を支払われます。メンタルヘルスワーカーは、社会的協同組合に向することがあります。

最後に申し上げたいことは、ソーシャル・ファームの中で成功しているところはどこであれ、非常に革新的な社会的起業家の指導者がいます。彼らがリーダーとなり障害者の生活を変えることに成功しております。物事の考え方を変えます。そして、ビジネスのこともわかっております。また、彼らは競争力のある品質の高い商品、サービスを提供することの重要性も認識していますし、社会資本を最大限に活用することの重要性を知っています。

この社会的資本というのは、いろいろなものを含みます。人とのつながり、協力、信頼感、障害者の持つ可能性を含んだ言葉であります。政府は、ソーシャル・ファーム、ソーシャル・エンタープライズのための法律、財源を提供しなくてはなりません。決してトップダウンの解決策では物事は解決されません。人が行動する必要があります。

ここにいらっしゃる多くの方々は、こういった変化をもたらそうという強い決意を持っていらっしゃると思います。皆様方は、必ずや日本で成功するモデルを作られると確信しています。それらの成功を祈念し、私の発表を終わりたいと思います。

その他のヨーロッパ諸国におけるソーシャル・ファーム：
イギリス、フィンランドおよびギリシャの事例

Social firms in other European countries:
the experience of the UK, Finland and Greece

フィリダ・パービス リンクス・ジャパン

Phillida Purvis Links Japan

Support of the European Union through
the European Social Fund

10% of the EU budget between 1994 and 1995 disbursed through ESF, in a range of different programmes a range of different programmes 'to improve the prospects of those who face the greatest obstacles in finding, keeping or regaining work'.

Benefits from Europe-wide wide cooperation

- Mutual learning
- Identifying and highlighting good practice
- Exploring and spreading innovative business ideas
- Joint lobbying
- Joint studies and products
- Practical new networks

UK

- New government initiatives to lessen welfare dependency and encourage enterprise
- Strong support by government of social enterprise sector through the Office of the Third Sector

EUによる支援

欧州社会基金 (ESF) を通じて

1994年から1999年まで、EUの全予算の10%にあたる額がESFを通じて支給され、「職を見つけたり、維持したり、或いは再就職をする際に、最大の困難に直面する人々が成功することができるよう状況を改善することを目的とした」さまざまな分野にわたるプログラムに充てられた。

ヨーロッパ全土にわたる協力活動がもたらす利益

- お互いに学びあえる
- 成功事例を確認できる
- 革新的なビジネスのアイデアを探求し、普及することができる
- 共同でロビー活動ができる
- 共同研究および共同生産ができる
- 実践的なネットワークを新たに築くことができる

イギリス

- 福祉への依存を減らし起業を奨励するための政府による新たなイニシアティブ
- ソーシャル・エンタープライズ部門にイギリス政府の第3セクター・オフィスによる強力支援

■50 social firms and 70 emerging social firms generating 1,550 jobs of which 55% are held by disabled people. These social firms are mainly involved in the following businesses: Travel agency; Printing/print finishing; Mobile cleaning; Guesthouse; Health food retail outlet; Contract gardening service; Graphic Design service and Catering

■Enterprise, Employment, Empowerment
Enterprise, Employment, Empowerment

Description of Social Firms

- A Social Firm is a type of social enterprise which is a trading organisation that has social as well as economic goals. There are different legal forms in the UK such as Community Interest Corporations, Community Enterprises, Credit Unions, Housing Co-Operatives as well as Social Firms.
- Social Firms are one of a variety of types of employment initiatives for people with disabilities, others include supported employment, vocational training and sheltered work. Each service and model has its as its own appropriate circumstances, each has its unique features and advantages but the expansion of the Social Firm sector has broadened the choice and options available.
- They are sustainable business supplying a quality service/product; establishing them usually involves risk-taking and a long-term commitment (3-5 years start up is typical); the work environment is always high quality and supportive, but there is no care delivery; they do not suit everyone; they are costly (in time & energy as well as money); they are models of best

■現在50社のソーシャル・ファームが存在、新たに70社を立ち上げ1,550の仕事を提供、その55%に障害者が従事(旅行代理店、印刷・印刷仕上げ、移動式清掃、ゲストハウス、健康食品販売店、契約ガーデニングデザインサービス、グラフィック・デザイン、ケータリング等)

■エンタープライズ(企業)、エンプロイメント(雇用)、エンパワメント(地位向上)

ソーシャルファームの説明

- ソーシャルファームとは、社会性と経済性を追求する社会企業の一つである。イギリスにはソーシャルファームの他に次の法的に認められた社会的企業がある。
コミュニティ・インターレスト・コーポレーション、コミュニティ・エンタープライズ、クレジット・ユニオン、ハウジング・コーポラティブ
- ソーシャルファームは、障害のある人や援助つき雇用が必要な人、職業訓練所授産所に通う人たちを率先して雇用する形態の一つである。それぞれのサービスモデルには、それぞれ独自の環境、特徴、条件があるが、ソーシャルファームの発展に伴ってその選択肢が広がる。
- ソーシャルファームは良質のサービスと製品を供給する持続的なビジネスである。ソーシャルファームを設立することは、通常、リスクと長期にわたる責任が伴う(通常企業には3年から5年かかる) その労働環境は質が高く支援が行き届いているが、ケアのデリバリーはない。どんな人にも適しているわけではない。時間、エネルギー、資金面でコストがかかる。ソーシャルファーム

employment practice, with all employees receiving a proper wage for a proper job, and part of a spectrum of other training and employment-related services; they provide opportunities to maximise the potential of individuals involved.

- Their features are: they tend to be small organisations; they have niche markets-products or contracts; they need ongoing support in early years; they make use of external expertise (business and product); they are initially led by a social entrepreneur and are external from the parent organisation.
- Social firms will not create a large number of jobs in a short space of time; they are not easy; they are not a quick fix for all problems; they are not a training project or sheltered workshop and they are not cheap day care for disabled people.

Social Firms UK Social Firms UK

- Social Firms UK was formed in 1999 as the national umbrella organisation. They established the criteria for social firms that 25% of employees are disabled people (includes those disadvantaged by mental health problems) and that 50% of income of the business comes from sales. They also support 'emerging' social firms, that is appropriate enterprises which are developing their businesses.
- Social Firms UK also produces many valuable tools for the social firm sector: guides to starting up social firms, Business Plan guides, employment plan and staff job description templates, training manuals, sample licencing agreements, branding, internet marketing, case studies of different types of social firms and organisa-

ムは、雇用における最高の実践モデルであり、全従業員が適切な仕事に就いて、適切な給与を得ている。また一連のトレーニングや雇用関係のサービスの一部となっている。ソーシャルファームは個人の素質を最大限に引き出す機会を提供している。

- ソーシャルファームの特徴は、比較的小規模な組織であること、隙間市場の製品や契約を持っていること、初期の段階から継続的な支援を必要としていること。外部の専門知識（ビジネス、製品など）を利用していること。社会企業によって起業に導かれていること、母体となる組織の外部にあること
- ソーシャルファームは、短期間に多くの仕事を起こすことはしない。ソーシャルファームは簡単ではないまた障害者に対する研修プロジェクトでもなければ授産施設でもなく、デイケア施設でもない。

ソーシャルファームUK

- ソーシャルファームUKは国営のネットワークとして1999年に作られた。「ソーシャルファームUKは、ソーシャルファームとは少なくとも雇用者の25パーセントが障害者（精神障害者を含む）であり、収入の50パーセントがビジネスからのものである。」という基準を設けた。ビジネスとして成長しつつある「エマージング・ソーシャルファーム（新興のソーシャルファーム）を支援。
- ソーシャルファームUKはソーシャルファームのために多くの貴重なツールを生み出している。たとえばソーシャルファームの起業ガイド。ビジネスプランガイド、雇用計画やスタッフの職務記述書のテンプレート、訓練用マニュアル、ライセンス契約、商標、インターネットマーケティング、様々なソーシャルファームのタイプや

tional structure options; assessment and evaluation tools, such as the Values Based Checklist, including a Performance dashboard and resources for other bodies, such as public authorities on employment of people with disability.

■ Social Firms UK also lobbies for its members to access reserved contracts and enables members to register and receive notification of local procurement contract opportunities, below a value of £100k.

■ It is also working on a standard for the sector to provide reassurance on social impact.

■ It is developing a Social Firms Award, working from a pilot of 10 social firms who have already been awarded, on the basis of their performance as genuine social firms, with viable businesses and sound commercial and quality focus, and also as good employers with high values positively impacting the community and raising the profile of social firms.

■ They are also working with some of their members to promote their products and services with potential new social firms and licencees or franchisees all around the country.

■ Pack-IT Product Promotions Ltd, a Social Firm and a community business, was established in 1988 in order to provide training opportunities and permanent paid employment for people with learning disabilities.

■ Warehousing & Stock Management

■ Fulfilment & Handling

■ Despatch & Postage Methods

■ Mailsort Services

組織構造オプションについてのケース・スタディなど。パフォーマンス・ダッシュボード(活動計測)と障害者雇用に関する公的企業など他の機関のためのリソースを含む Value based checklist といった査定と評価のツールなどである。

■ ソーシャルファームUKは、メンバーが未入札の契約にアクセスできるように働きかけたり、地方の100,000ポンド相当以下の契約に登録し通知を受けることを可能にしている。

■ ソーシャルファームUKはソーシャルファームセクターの社会的インパクトを安定させるための標準づくりに取り組んでいる。

■ ソーシャルファームUKは、ソーシャルアワード(賞)を開発している。アワードはすでにソーシャルファームとしての業績、実行可能で健全なビジネスと高い品質をもち、コミュニティに良い影響を与え、ソーシャルファームのイメージを上げて高く評価されている10のソーシャルファームの取り組みを基準としている。

■ ソーシャルファームUKは、全国の新しいソーシャルファーム、資格取得者、フランチャイズ取得者とともに、製品やサービスの販売を促進するため、メンバーと一緒に活動している。

■ Pack-IT Product Promotions Ltdは、学習障害者に研修と終身雇用の機会を提供するために1988年に設立されたソーシャルファームで、地域に根づいたビジネスを展開している。

■ 倉庫管理および在庫管理

■ フルフィルメント(受注から入金までの作業)および出荷

■ 発送および郵送

■ 郵便仕分けサービス

Finland

- 71 social firms employing 400 people of whom half disadvantaged.
- Social Enterprise Act of 1 January 2004 established social firms as new legal entities
- Currently being amended as subsidies insufficient

Examples in Finland

- ELWARE - Social Firms in the Field of Electronic Waste Recycling, European cooperation through transnational partnerships SENECA (Social Economy Network for Environmental Cooperation Activities) and Mind the Gap and including projects from Finland, Austria, Italy, Czech Republic, Germany and the Netherlands
- HOT project provision of services to support the independent living of elderly people - Italy, Scotland and Poland international partners, coordinated by STAKES
- Vates Foundation
- Social Firms Network

Greece

- Concept of social economy not well understood or supported
- Exception is social cooperatives (KOISPE) for employing people with mental health problems under 1999 National Law for Social Cooperatives
- 12 Social Cooperatives (KOISPE) now established
- 35% of employees have mental health problems and up to 45% must be mental health workers (paid for by government).

フィンランド

- ソーシャル・ファーム71社で400人の従業員を雇用。その半数は不利な立場にある人々。
- 2004年1月のソーシャル・エンタープライズ法で、ソーシャル・ファームが新たな法人組織として認められた。
- 現在補助金に関する規定が不十分であるとして改正中。

フィンランドの事例

- ELWARE- 家電リサイクル部門のソーシャル・ファーム。SENECA (環境保護協力活動の社会経済ネットワーク)、Mind the Gap (第三セクターと第一セクターのギャップを解消するプロジェクト) など、フィンランド、オーストリア、イタリア、チェコ共和国、ドイツおよびオランダとのプロジェクトを通じ、国境を越え、ヨーロッパ全土で連携。
- 高齢者の自立生活支援サービスを提供するHOTプロジェクト-STAKES (フィンランド国立福祉保健研究開発センター) の調整により、イタリア、スコットランドおよびポーランドと国際協力
- Vates財団
- ソーシャル・ファームネットワーク

ギリシャ

- ソーシャルエコノミーの概念に対する理解と支援は十分ではない
- 例外は1999年の全国社会的協同組合法のもとに設立された、精神衛生上の問題を抱える人々を雇用する社会的協同組合(KOISPE)
- 現在12の社会的協同組合 (KOISPE)
- 従業員の35%が精神衛生上の問題を抱えており、従業員数の45%を上限として、メンタルヘルス指導員 (政府が給与を支給) を雇用することが義務づけられている

Examples in Greece

- Leros KOISPE - employees 54 people, 32 with mental illness - Horticulture, bakery, honey manufacture and sales, partridge hatchery
- Athens, Ev An (Good Life) 41 members, 24 with mental illness, furniture making, carpet weaving, coffee shop, gym, library
- Corfu, grounds maintenance contract, 10 mental health patient employees
- Support and networking agency established in 2003

ギリシャの事例

- レロスのKOISPE－従業員数54名、そのうち32名が精神病患者－園芸、パン製造、蜂蜜の製造および販売、やまうずらの飼育
- アテネのGood Life－41人の従業員、24人は精神病、家具製造、カーペットの製造、コーヒーショップ、体育館、図書館
- コルフ－グラウンド整備、精神病患者の従業員10名
- 2003年に支援・ネットワーク機関の設立

2部

意見交換

「各国のソーシャル・ファームに対する支援」

～意見交換～



山内 繁/Shigeru Yamauchi

早稲田大学人間科学部特任教授

山内：山内でございます。パネルディスカッションを始めたいと思います。最初に、今日4人のお話をお伺いしたわけですが、講師の先生がたの中で、質問あるいは言い足りなかったことがありましたら、追加発言をお願いしたいのですが、どなたかいらっしゃいますか。パービスさん、どうぞ。

パービス：ここで申し上げていいのかどうか分かりませんが、我々は、お互い話す機会がございました。ドイツ、イタリアの例を比較しますと、イギリスには、いろいろなソーシャル・エンタープライズがあります。しかし、ドイツの例、モデルを見て、ソーシャル・ファームを作った方がいいという話になりました。そこで、イギリス政府はさまざまな支援のための、ソーシャル・ファームのためのメカニズム、仕組みを作りました。人々が、そういうことをやりたいという前から制度を作ってしまう順番が逆でした。



フィリーダ・パービス

リンクス・ジャパン会長

イギリスの場合、もっと広いソーシャル・エンタープライズを確立し、一部障害者、一部フリーな立場にある人たちを雇った方がよかったのではないかと思います。障害者だけに特化すべきではなかったと思います。それぞれの国によってやるべきことは違うと思います。以上です。

山内：他にどなたかいらっしゃいますか。それでは、寺島先生の方から一言二言追加発言をお願いしたいのですが。

寺島：寺島です。講演しない、お話ししないではまずい
ですので、何か話をさせていただきます。

近年欧州を中心にソーシャル・ファームが普及し
つつあります。本日の講演から分かりましたように、
それぞれの国で特徴がございます。たとえば英国で
は、補助金というような形で、企業に対して、ソー
シャル・エンタープライズに対して支援をするよう
なシステムはあります。お金を直接あげるというシ
ステムは、ドイツ、フィンランド等、政府の補助金
が充実している国と比べますと少し異なっている。
そんな違いがあります。



寺島 彰 / Akira Terashima

浦和大学総合福祉学部教授

先ほど炭谷先生からお話しがありましたように、ソーシャル・ファームは、その名前が物
語りますように2つの性格を持っております。一つは「ソーシャルなこと」であります。ソー
シャルな存在であるということは、社会福祉を目的としております。ですから、障害者など、就
職に不利な人々を雇用するということなどを目的にしております。

二つ目が「ファーム」すなわち、企業であります。ソーシャル・ファームは利潤を上げる
ことができなければならないということでもあります。ただし、その利潤は株主、企業のオー
ナーといった所には分配されず、多くは再投資されるという、そういう特徴がございます。
イタリアなどでは「ソーシャル・コーポラティブ（協同組合）」というような形をとっており
ますが、目的と手法は同じになります。違いは、協同組合なので組合員が出資金を出すとい
うような形が違っております。

パンフレットのゲロルド先生の紹介の中にもありますように、ヨーロッパでは、CEFEC
という組織があり、ソーシャル・ファームの協議会のようなもので、毎年セミナーが開催さ
れています。我が国で障害者の働く場として類似の施設としましては、障害者自立支援法に
より枠組みが異なってしまいましたが、かつての福祉工場というものが、そうであったので
はないかと思えます。それから、特例子会社。これは、福祉施設ではありませんが、やはり
ソーシャル・ワークに近いものであると思われれます。福祉工場は、もともと授産施設という
福祉施設であって、それが企業的な性格を持つようになったと思われれます。特例子会社は、
一般企業が社会貢献の目的で福祉的な性格を持たせた企業だと思われれます。

福祉工場は、基本的に従業員が全員障害者で、それに施設長や従業員などがおられるとい
う形態で、一方、特例子会社は、法的には従業員の20%以上が障害者で、そのうちの30%以
上は重度障害者であると決められております。また、それ以外に生協でも障害者を多く雇用
していただいている生協もたくさんあります。

我が国でソーシャル・ファームが、2000か所必要だと、炭谷先生が言われましたけれども、も

しそのソーシャル・ファームを作っていくとすれば、いくつかの方法が考えられるのではないか。たとえば特例子会社を拡大していただくとか、福祉工場などの福祉施設の事業を拡大していただくとか、生協の事業を拡大していただくとか、あるいはこれらの組織が連携しながら、ボランティアなどを活用して新たな形態として組織化することなど、いろいろ考えられると思います。

先日、ヤマト福祉財団、ここにも来ていただいています伊野先生の財団を訪問させていただきまして、最近メール便の配達に精神障害のあるかたを雇用されていて、NPO法人に委託されており、協力をしているということをお伺いしました。

同じく一昨日の話ですが、沖電気の子会社であります沖ワークウェルを訪問させていただいたときには、東京コロニーとの協力で重度の肢体不自由者のかたのテレワークを実現されているのだと。そういった試みも行われております。

このような連携により、わが国独自のソーシャル・ファームができる可能性があるのではないかと思います。本日は会場に各分野でご活躍の皆様が多数ご参加いただいております。このようなことについて具体的なお話を皆様にお聞かせいただければと思います。以上です。どうもありがとうございます。

山内：ありがとうございました。わが国の状況に照らして非常に分かりやすく解説いただきまして、ありがとうございました。それでは、フロアの中から発言を求めたいと思います。もし、簡単な質問があれば最初に済ませてしまいたいのですが、簡単な質問とか、先にやってほしいというかた、いらっしゃいましたらお願いいたします。おられますか。では、後ろのかたからどうぞ。

ヨシカワ：筑波大学のヨシカワといます。私自身も視覚障害と肢体不自由があります。3人の講師の先生にお伺いしたいのですが、それぞれの国で視覚障害者の人たちをどれぐらい、今日お話いただいたソーシャル・ファームで雇用しておられるのか、そして、視覚障害者を集めたソーシャル・ファームということについて何かお考えがあったらお教えいただければ



ばと思います。以上です。

山内：非常にスペシフィックな質問が出たのですが、どなたからお願いでしょうか。

シュワルツ：ドイツにおいて視覚障害者を集めたソーシャル・ホームは、あまり多くはないと思います。ですので、視覚障害者のためのトレーニングセンター（ソーシャル・ファーム）をシュトゥットガルトに立ち上げました。ドイツでは、視覚障害者の人たちは、普通の労働市場で、比較的簡単に就職ができるようになっていると思います。ドイツには、多くの視覚障害者がいます。私の母も全盲でしたが、銀行に勤めていました。その職場には、いろいろな補助機器が導入されていました。たとえば、特殊なタイプライターとかです。ドイツでは、民間企業が視覚障害者を雇っています。非常に寛容な手当てを政府が提供し、何か追加の技術が必要な場合には、企業が買えるようになっているわけです。だからこそ、ソーシャル・ファームもあまりないのではないかと思います。おそらく現在、ニーズがそれほど高くないのだと思います。失業中の視覚障害者が多いということであれば、多分ソーシャル・ファームが作られ、役に立つと思います。



ゲーロルド・シュワルツ
/Gerold Schwarz

国連コソヴォ・ミッションEU能力開発
プロジェクト・マネージャー
前ソーシャル・エンタープライズ・パート
ナーシップ所長



ジョヴァンナ・マランザーナ

(ヴィッラ・ペルラ・セルヴィス副会長)

マランザーナ：イタリアでは、視覚障害者協会というのがあります。もう随分前から活動しています。社会的インクルージョンの活動をしているわけです。多くの人たちは、普通に民間企業に勤めています。1968年に法律ができ、すべての民間企業と、15人以上の会社は、少なくとも一人の障害者を雇わなければいけないということになりました。視覚障害者は非常に強い協会を持っていましたので、雇われやすかったのではないかと思います。また、視覚障害者の人たちは、ソーシャル・ファームにも、社会的協同組合にも参加しています。数字がどうなっているのかはよく分かりませんが、私が住んでい

るジェノヴァでは、大きな機関がこういう障害者を雇っていますし、子どもたちのためのサービスを行っています。社会的協同組合の中では、視覚障害者だけで構成されているような所もあります。彼らは、インターネット、ウェブサイトを使って仕事をしています。数年前に立ち上がったのですが、インターネット関連の活動に特化しており、いろいろな情報サービスを提供しています。たとえば、政府・省庁、その他の企業に対しての情報サービスを行っています。他にも社会的協同組合があります。ソフトウェアの会社で、視覚障害者の

ためのソフトウェアサービスを行っている所があります。私が、知っているのはこれぐらいですけれども、イタリアでは、たくさんの社会的協同組合が活動をし、こういう問題にも対処していると思います。

バービス：補完しますけれども、イギリスの場合は、ドイツと同じだと思います。視覚障害者はこういったアクセス性を高めるための福祉機器などについて企業と一緒にやっている所が多いと思います。特別にこういったニーズがあるということではないと思います。お名刺を後でいただければ、イギリスに戻ってさらに詳細情報を提供したいと思います。

山内：今の話でよろしいですか。では次、何かありませんか。では、そちらのかたどうぞ。

鈴木：日本労働者協同組合連合会の鈴木と申します。2点お伺いいたします。

共同労働のための協同組合をやっているのですが、やはり障害者の問題で社会的協同組合を作っていることが必要なのではないかと、仕事の拡大と、これから制度を作っていくということを考えているのですアドバイスを受けたいと思います。それからもう一つは、事業として、先ほど炭谷さんから環境関係の仕事が非常にいいのではないかという話があったのですが、今、家電リサイクルの問題が環境省、経済産業省で検討されているのですが、それらは、メーカーが全部処理をするというような形になっています。そうではなく、やはり社会的な貢献を企業がするためにも、そういうものを障害者にやってもらうということが、大事なのではないかと考えています。ドイツでそういうことが具体的にやられていたり、あるいは、この教材の中にもフィンランドでやられているというのがあるので、その具体的な内容がもし分かれば教えていただきたいというのが一つ。それから、炭谷さんに伺えればと思います。もちろん、社会的協同組合を作っていく上で、まだ、なかなかそういうものが現実になっていない中では難しいと思うのですが、法制化を進めていく上で、何かサジェッションをいただけるようなことがあれば、お聞かせいただきたいと思います。

山内：ありがとうございます。ではまず、ドイツで機器・家電製品のリサイクルなどの場に、障害者のかたが参加されているという事例がありましたら、教えていただきたいのですが。

シュワルツ：リサイクルでありますけれども、これは、ソーシャル・ファンドの市場としては大変興味深いと思います。ソーシャル・ファームはこういったリサイクルを手がけた最初の団体であったと思います。80年代の初頭から手がけておりました、他よりも先にやっております。当時何があったかと言いますと、今現在ドイツにおいては、リサイクルは非常に法規制が整備され組織化されておりますし、いろいろな法律があり、それによって企業はリサイクルを義務づけられております。自分たちの製品は、最後に必ずリサイクルするようという義務が課せられております。リサイクル産業は、非常に大きな産業であり、専門化が進んでおりますので、今日、大手企業だけしかこういった仕事をしておりません。ソーシャル・ファームは逆に消えてしまいました。というのは、リサイクルの市場が発展する中、かなりの投資をしないことにはこれだけの作業ができないような状況になってしまいました。企業として利益を生み出すのに必要なお金を得るためには、それだけの投資をしなければいけな

いということで、こういったソーシャル・ファームは競争できなくなっていました。

それから、炭谷さんもおっしゃっていたことだと思いますけれども、たとえば、公園の清掃、整備、道路の清掃、公共の場の清掃といったようなこと。オーストリアは、もっと大きなソーシャル・ファームがそういった契約を取っているようです。小さな都市こういった作業をでは、ソーシャル・ファームが、手がけていますけれども、ドイツにおいては、あまりこういった作業は手がけておりません。というのは、こういった仕事は主に、非常に基本的な仕事を長期失業者にも訓練、提供するような組織、政府が資金を出し、長期的に失業している人たちのために作業を提供するというような仕組みになっていますので、そこにソーシャル・ファームが参入するということは難しいと言えるでしょう。政府が100%資金を出しているような所にソーシャル・ファームは参入できません。ソーシャル・ファームは、早い段階でリサイクルが大変興味深い市場であると注目をしました。コンピュータ、いろいろな電子製品のリサイクルを手がけましたが、非常に魅力的な市場となり、急速に市場が発展してしまったため、大手に取って代わられてしまい、ソーシャル・ファームが競争することは、できなくなっていました。これは、決して成功例ではありませんけれども、教訓を残す経験ではないかと思います。

イギリスの場合、ここでもソーシャル・ファームという位置づけに関してはいろいろな見方があり、なかなかエンタープライズとファームの違いがはっきりしません、ソーシャル・エンタープライズの中で、こういった不利な立場に立たされている人たちの雇おうという動きが非常に強いと思います。これは障害者に限定されません。その中には、リサイクルを手がけている所もありますし、成功をおさめている所もかなりあります。私が、よく知っているソーシャル・エンタープライズの中には、家具のリサイクルを手がけている所があります。大きなOAの家具といったリサイクルを手がけております。また、古い家具となりますと、企業はあまり魅力を感じません。あまりにもコストがかかるということで、リサイクルをしようとしません。また、電子製品においても、リサイクルとなると、魅力を感じない企業が多いでしょう。ですから、ソーシャル・エンタープライズは、リサイクルをすると同時に、若い人たちの訓練の場になるでしょう。コンピュータを修理するとか、洗濯機を修理するといった、機器を手がけることによって訓練になるでしょう。家具のリサイクルについても同じで、彼らは、いろいろなものを積み上げ、輸送し、作業をしなくてはなりません。そういった中で、たとえば倉庫での保管、物を移動させるためのスキル・技能を身につけることができるでしょう。小型トラックなどを使うスキルを身につけることも、あわせてリサイクルと同時にできるでしょう。また、時には自治体と契約を結んでスキルの訓練をしつつリサイクルをするというケースもあります。ですから、いろいろな活動をまとめて総合的にやろうとしております。こういった訓練を行うための教室もありますので、そこで他の技能の訓練もしております。今イギリスでは、クラブの守衛になるための資格制度が設けられました。若い人たちの相手に、こういった資格を取得するための訓練などを提供しております。また、こういった資格制度を提供している当局とも協力しております。このような形でいろいろな活動があります。リサイクルは、そのうちの一つであります。ただし、ソーシャル・ファームに限定されていることではありませんけれども…。

山内：次に、炭谷さんにお話しいただきますが、実は、このパネルディスカッションをどうしようということをし少し相談したときに、去年、質問の答えだけで終わってしまったのは、ある意味で言うと非常に惜しかった。むしろ、この場を、日本でこれからどうすべきかという討論の場にしたいと考えました。ちょうどいい問題提起をしていただいたので、今から、これからの日本でどうすべきかということを中心課題として、議論の場に移していきたいと思えます。寺島先生のお話も、そういうことを想定しながら日本の状況をお話いただきました。外国の3人の先生方も含めて、これからの日本は、どうしていくべきかということを中心したいと思えます。そういう意味でちょうどいい質問を炭谷さんにされましたので、炭谷さん、願います。

炭谷：はい。ありがとうございます。大変示唆に富んだご質問だったと思えます。質問の一つは、どういう仕事をしたらいいだろうか。これは非常に大きなポイントだろうと思えます。環境産業は、大変有望な分野だと思うのです。一方、だれが考えてもソーシャル・ファームは、大変厳しい道だろうと想像できます。その場合何らかの、いろいろな行政的、または、社会的な支援が必要だと思えます。そのためには、今日お話しがあったイタリア、ドイツ、フィンランドでは法律ができているということで支援しているわけです。



炭谷 茂/Shigeru Sumitani

日英高齢者・障害者ケア開発協力機構
副委員長
(財)休暇村協会理事長 前環境事務次官

ただ、私自身、日本において法律というのはすぐに行けるのかなということを考えてみると、それはある程度の、日本におけるソーシャル・ファームの実態というものができないと、法制化の動きというのは、日本の政治風土の中では期待できないだろうと思えます。それでは、どういうふうにして、こういう実体的なもの、私が言っている2000社のようなものを作るのかということですが、実は、ここ半年ばかり、いろいろな所でお話し、意見交換をさせていただきました。その中で私自身、一つ非常に参考になったのは、今日も会場に来ていただいていますけれども、名古屋の「わっぱの会」という会があるのです。これは、名古屋でやっていらっしゃる試みですが、もう既に10年以上の実績があり、実際聞いてみると、「あ、私の考えているソーシャル・ファームと同じことをやっていらっしゃるな」と思いました。障害者のかたがたが集まって物を売ろうということ、市民が総ぐるみでいろいろとやっている。それに名古屋市もある程度支援をしているという試みなのです。ですから、今日、もし、差し支えなければ「わっぱの会」からもちょっとご発言いただければ参考になるのではないかと思います。

山内：分かりました。では、「わっぱの会」の斎藤様からご発言、願いますか？ 今の炭谷さんの発言を受けて。どうぞ。

斎藤：ご指名をいただきまして、ありがとうございます。名古屋から来ました斎藤と申します。

炭谷さんには、昨年お会いして名古屋で講演をしていただきました。私たち不勉強で、以前は、存じ上げなくて、ああ、こんなことを言っておられるのだ、こういうセミナーがあるのだということを知って、本当に大変うれしくなりました、今日も初めてですが参加をさせていただきました。炭谷さんとまだあまり深く話し合いをしたことがないので、今紹介で「名古屋で10年」と言われてしまったのですけれども、実は名古屋で1970年代の初めから35年やっております、取り組んでいます。作業所というのが始まったのは、70年代ですけれども、私どもは、作業所というのをおかしいのではないかと、障害者を集めて訓練するような場というのとは違うのではないかと、どんな障害を持った人でも、その人のあるがままに社会の中で働いて生きられる、そんな場所でなければならないのではないかとということで、作業所や授産所はやめようと思ってずっと取り組んできました。1985年「共働連」というグループを作り、共働事業所作りというのを掲げてずっとやってきました。「共働」というのは「共に働く」、事業所は、作業所ではなくて経済的に成り立つ場所なのだ。それでやってきたのですが、やはり非常に広がりを持たない、力もない、資金もないということで、今の所100ぐらいの、そういう事業所が集まっているという状況です。優れた実践をやっている所は1億円、2億円の売り上げも上げていますし、全員に最低賃金を保障もしていますし、それなりの実践はしてきたと思っています。

でも、炭谷さんのおっしゃるように2000社というのは、私たちにしてみれば、遠い遠い夢のような話だったのですが、ここに来てみると、これは夢ではないのではないかと、ひよっとしたら明日にもそれはもう見えてくるのではないかと、今日はすごく勇気づけられました。実は、私どもも2000年ごろに、イタリアに社会的協同組合というものがあるということを知りまして、イタリアに行ってまいりました。そして、イタリアからもその関係者をお呼びして交流をしております。それまでソーシャル・ファームとか、ソーシャル・エコノミーとか、そういったことは私ども、知らなかったのですけれども、自分たちがやってきたことはまさにそれだと実感しました。そして、イタリアで10~20か所ぐらいの社会的協同組合を見学しました。やっている仕事はまったく同じだと思います。ある意味私どもの方が、しっかり障害者参加しているのではないかと、少々凶々しいですが、そんなことも思いました。しかし、何が決定的に違うかという点、私たちは、本当に小規模な活動であるのに対して、イタリアでは、国および自治体、さらにはEUといった、大きな支援の中でどんどん成長発展している。そこが全然違うと実感しまして、何とか日本でもそういうふうにならないかと、ずっと思ってきました。しかし、なかなか伸びない。そんな中、障害者自立支援法という法律ができてくることもあり、厚労省のかたに、ぜひとも、今までの事業所とか、また一般雇用とは違う第3の道を考えてほしいということ、この間要望しました。しかし、2年間の結果は、結局、福祉的なものしか自立支援法の中には組み込まれず、大して変わりばえのない政策になってしまったのかなと思っています。

そんなことで、がっかりしていたんですけども、この集まりに参加させていただいたら、いや、そうじゃないと、いや、本当の希望はここから始まるんだ。そんな思いでいます。ぜひ2000社の中に我々を加えていただいて、一緒に広がっていきたい、そんな思いでおります。本日は、本当にどうもありがとうございます。

山内：どうもありがとうございます。がっかりしないでやるにはどうするか、ぜひご意見を出していただきたいと思っています。どなたか、がっかりしないためにはどうしようよ、というご提案、ありませんか。では炭谷さん、どうぞ。

炭谷：35年もやっていらっしゃるとは知らなくてすみませんでした。大変実績の深い所があるということに、大変感銘を受けました。実は私自身、この秋からいろいろと回りました。割合、福祉のサイドから、こういうソーシャル・ファームなり、福祉の就労というものを考えてきた人が多いのです。その中であって、実は企業のサイドから、いわば大企業を経営されていた人が、今度は福祉の仕事を見ると、これでいいのかなと感じておられるようです。クロネコヤマトのオーナーさんが、そのお一人だろうと思うのですけれども、それと同じように企業経営から見て、福祉の現在の就労というものについて取り組んでいらっしゃるかたがいらっしゃいます。「緑の風」の武田さんです。今日来ていただいておりますので、できれば武田さんにちょっとお話しいただければありがたいと思います。武田さんは、ある製薬メーカーの経営に長く携わっていらっしゃいまして、今現在福祉の関係の仕事をされているかたです。もしよろしければお願いいたしたいのですが。

山内：では「緑の風」の武田さん、お願いします。

武田：ただいま炭谷さんからご紹介をいただきました、「緑の風」の武田でございます。炭谷さんとは、1年前にお会いさせていただいて、我々の施設を見学していただきました。今日は、ぜひ炭谷先生のお話を聞きながら、欧州のソーシャル・ファームの活動の実態、そして支援状況を聞かせていただこうと思って参加させていただきました。大変感動し、感銘いたしました。30年前なのですが、私もハンブルクに駐在した経験があります。そこで、北欧や欧州の福祉活動、障害者中心の活動を目の当たりに見て感動したことがございます。それが、最終的には、障害者に働く場所を提供しようというところに到達し、そして、ソーシャル・ファームというものが設立されてきている、大変素晴らしいことだと思っております。

私自身も、先ほど炭谷さんから話ししていただきましたように、八ヶ岳南麓で農業と福祉をテーマにして花を作り、小麦を製粉してパン作りをしております。障害者の働く場を提供しようとして立ち上げた社会福祉法人、知的障害者の施設でございます。小さな所帯でございますけれども、そこに心豊かに働ける職場環境、生活環境、そういうものを作っていくとして設立した社会福祉法人でございます。その横に農業生産法人を作りました。これは将来、障害者の働く場の受け皿として農業生産法人を作っておこうということで作った、花作りの農場でございます。今、ガーデニング用の花苗と、ランを作っております。そこに将来は、障害者を数名受け入れて働く場を提供しようというように思っております。奇しくも去年の4月に障害者自立支援法ができました。私は、ある意味では大変画期的な、日本で初めての、障害者を社会に出そうじゃないか、障害者に就労の場を与えようではないかという理念の元で作られた法律ではないかと思っております、それをやってあげなければ、これからの障害者は社会には出られないのではないかと思っております。日本の障害者は5%などと言われておりますけれども、統計上でありまして、本当ならば10%以上いるというよ

うにも言われております。そして、フリーター、ニート、そういう人たちにどのようにして職場を与えるか、これが我々の課題ではないかと思っております。私は、このソーシャル・ファーム、これを日本で根付き定着させていかなければならないと思っております。しかし、残念ながら日本ではまだ法の整備ができておりません。これをどのようにしていくかというのが、これからの日本の課題ではないかと思っております。先ほど炭谷さんが経済的自立と、もう一つは心身の健康、これを一つの課題として取り上げられました。私は、このへんがどういうふうに欧州でなされているか、そのへんももう少し詳しく聞いてみたいと思っております。

それともう一つ、社会基金。社会基金をどう活用しておられるのか。そのへんも含めて具体的な方法を教えていただければと思っております。本日は、どうもありがとうございます。

山内：今のご質問、お分かりですか。

シュワルツ：最初のご質問ですけれども、社会的に責任のある投資というものを、ソーシャル・ファーム、ソーシャル・エンタープライズという分野でいかに活用しているのかというご質問であったと思います。ドイツの場合には、まだ社会基金というものに投資できない状況です。こういったお金の投資をするという点では、実は大きな問題があります。これは、社会的に責任のある活動をしている企業に投資をするファンドであるわけです。しかし、投資をするからにはリターンを求めるわけです。ドイツでは、長期的に見ると1年間に6~7%ぐらいの投資リターンを要求するというのが通常です。ドイツのソーシャル・ファームは、99%が利益を求めて活動しているわけではありません。これは、ドイツのユニークなシステムであるかもしれませんが、ドイツのソーシャル・ファームというのは有限会社形態を取っています。通常の企業は、そういう形態を取ることが少なくありません。ソーシャル・ファームは非営利ということで、非営利企業としての取扱いを受けるべく、当局に登録をしなければなりません。つまり、お金儲けが目的ではなく、障害を持っている人などに雇用を提供するということが、目的になるわけです。承認を受けなければならないわけで、承認を受けることによって、たとえば利益に課税されないというような便益を受けることができます。収益を再投資したとしても、そういう取扱いを受けられるわけです。また、消費税も低い税率が適用されます。こういった企業の収益は、投資家、株主に配分することはできません。非常に社会的な目的を持った企業であると見られているわけでありまして、したがって、なかなか投資を募るということは難しいという問題があります。しかし、私どもでは独自のファンドを作っております。ドイツ・ソーシャル・ファーム・アソシエーションという協会がありますけれども、昨年小さい規模ではありますけれども、第一歩として資金を調達しています。ソーシャル・ファームに対する投資を行う、たとえば新規のソーシャル・ファームを立ち上げるというような目的でこのお金は使われるようになっておりますし、また「消防団ファンド」とも呼ばれているのですけれども、緊急事態が発生したときに使われるお金になるということです。たとえば、ソーシャル・ファームの顧客が、倒産したためにお金を払ってもらえないなどということが発生してしまった場合に、お金がすぐ入ってこなくなるという状況

が発生するわけですから、そういうときに、このファンドのお金を使ってソーシャル・ファームを支援するということが行われています。今の段階では非常に少ない資金ですけれども、これから拡大していくことが期待されると思います。

もう一つの質問は、ソーシャル・ファームで活動することによって、人の健康にどんなインパクトがあるかということについての質問だったと思います。ドイツの場合には、まず、ソーシャル・ファームを辞めた人を追跡してみました。これは、200ぐらいのソーシャル・ファームに関する調査が行われて分かったことですが、ソーシャル・ファームを辞める人たちの30%は、一般労働市場で雇用を見つけているということが分かりました。30%は健康上の理由で失業しています。その他20~30%ぐらいの人たちは、別の職業訓練を受けているということが分かりました。辞めるということは、その仕事が自分に合っていなかったということもあるのですが、そういう人は割合に少ないということが分かってきたのです。これは大きな調査ではなかったのですが、健康に及ぼす一般的な影響をソーシャル・ファームの経営者、バーバリア地方の経営者にインタビューを行いました。たとえば、精神障害を持っている人で、ソーシャル・ファームで働いている人たちの場合、精神的、健康的な面で影響があるかどうか、たとえば、ソーシャル・ファームで働き始める前に、どのぐらい頻繁に病院のお世話にならなければならなかったか、それと比べてソーシャル・ファームで働き始めてからは、何回ぐらいそういう病院のお世話になったかというようなことを聞いてみました。それで分かったことですが、実際に病院の世話にならなければならぬ頻度は下がっているということが分かりました。これは、もちろん暫定的なインタビューの調査であって、はっきりとした、きちんとした調査ではありませんでしたが、ある程度ソーシャル・ファームで働く人の健康にいい影響が出ているということが言えると思います。

もう一つ、一般的に受け入れられていることだと思いますけれども、だれであっても失業しているときと仕事があるときと、随分精神衛生に及ぼす影響は違うと思います。失業をしていけば、家にいて何もすることがないという状況ですから、やはり、精神的に滅入ることが多くなると思います。しかし、ソーシャル・ファームの場合、特に精神障害を持っている人は、ソーシャル・ファームの中では精神障害を持っている人の問題もオープンに話し合うことができるわけです。もちろん仕事はしてもらわなければいけないわけですが、普通の企業だったら、精神障害を持っているということを隠してしまうとか、あるいは、それについて話すことはできないという場合が多いと思います。そして、自分が精神障害を持っているということが分からないようにする、または、そうしなければならないという状況があると思います。しかし、ソーシャル・ファームの場合にはそういうことはありません。精神障害を持っていても、たとえば、1~2週間病院に入院しなければならないような状況が発生した場合にも、マネジャーと話をすることができるし、自分の同僚にもオープンに話をすることができる。そして、その問題に対応することができるという状況にありますから、やはり精神衛生にも非常にいいと思います。ただ、この分野におけるリサーチを、もっと私はやってみたいと思います。本当に科学的なデータを収集するためにやりたいと思っています。

(発言者不明)：私の方からも追加発言したいと思います。いわゆる精神障害者がソーシャル・ファームに参加したらどうなるかということです。本当に今おっしゃった通りだと思います。精神障害者にとりましては、やはり職場に出るということはとてもいいと思います。他の人々と接触することができるし、人間関係も保つことができる。そして、経済的にも自立できるということがありますので、とても重要なことだと思います。そこに加えて、民間企業とソーシャル・ファームに差があると思います。それはインクルージョン・プロセスというのがあるという点です。スピーチでも申し上げましたけれども、私たちは職場に参加していただけるように工夫をしています。そして非常に長く時間のかかる難しいプロセスでありますけれども、職場での人々の統合を実現するためには法律が必要であります。しかし、法律があっても、その人に合わせたプロジェクトを作っていかなければ実現することはできないのです。ですから、やはり法律があっても、創意工夫がなければ、本当の意味で社会に参加していただくことはできないと思います。教育訓練も必要ですし、また、その人の資質を見極め、適した仕事を見つける、ないしは、仕事を組み立ててあげる必要があると思います。特に精神障害者の場合には、とても難しいと思います。なかなか適した仕事が見つからないので、時間がかかります。また、努力も必要です。時には、その仕事に参加して、最初はよかったのだけれども、何かちょっとしたことが起こって、そのために気分を害してしまって、もう、嫌だというような場合もあります。精神障害者が、気分を害するというようなことは、結局また精神病院に舞い戻るといった可能性にもつながるわけです。ですから、やはり、精神障害者をソーシャル・ファームに参加させるということには一つの責任が伴います。ソーシャル・ファームではきちんと職業上の技能が身につけるようにし、かつまた働きたいというような意欲を育てるということが必要であると思います。しかし、民間企業ではなかなかそのための時間も取れないし、また、それほど面倒を見ているような余裕がないわけです。やはり民間企業ということになると、営利が目的でありますので、そういう人たちのニーズあるいは問題をずっと見ているというわけにもいかないわけです。

まとめですけれども、良いプロジェクトを作る、ソーシャル・インクルージョンの良いプロジェクトを作るためには、きちんとした雇用を開発しなければいけないし、また職場環境・雰囲気をよくしなければいけないと思います。つまり精神障害者でも長いこと働いてもらえるような雰囲気を作っていかなければいけないと思います。職場の雰囲気が良ければきっとだれにとっても良い、働きやすい職場であると思います。ですからやはり良い職場の雰囲気を作るということ、それこそがソーシャル・ファームの目的にかなうことだと思います。

山内：関連している話を、最初に寺島先生がちょっと紹介されましたが、今の件について、伊野さん、何かコメントお願いできますか。すみません、突然で。

伊野：ご紹介いただきました、ヤマト福祉財団の伊野でございます。武田さんは、一度私どもの前の理事長の小倉理事長が存命中に、訪ねて来られて、いろいろお話しされた記憶がありました。大変素晴らしいことをなさっておられ、今改めてお元気なお声、お姿を拝見でき、これからもいろいろと、交流を深めていけたらいいなと思っているところです。

さて、本題に戻りまして、実は私どもの仕事は財団でございまして、実際どうしたらいろいろなお手伝いができるかということで悩んでいるわけです。昨年、一昨年と2回、このセミナーのパネラーとして出させていただきましてお話しをしたのですが、私どものヤマト運輸がやっておりますメール便の仕事というのは、非常に精神障害を持ったかたに適しているということが分かってまいりまして、全体で現在670名ほどのかたが従事しています。そのうちの58%が精神障害のかたなんです。と言いますのは、メール便の仕事というのは時間に制約されずに、1日の間に気の向いた時間に配達をすればいいということですから、非常に精神障害者に向いているということなのです。そんなことが分かりまして、何とかこれを伸ばす方法とか増やす方法はないだろうかと思っ、いろいろ考えているわけです。ソーシャル・ファームとはちょっと形が違うのですが、先日、東京新宿区のある精神障害者のかたの家族の会に招かれていろいろな話をしたのですが、在宅の障害者のかたが圧倒的に多いのです。この現状を、どうすれば変えていけるかをいろいろ考えました。考えた中でいちばんいいと思えるのは、障害者のかたがたが、何人か単位になってNPO法人を作り、私どもの会社で定年退職をされた人たち（彼らは、仕事には熟達しています）に、お手伝いしてもらって、配達とか仕分けなどをやっていけば、非常に能率も上がり、収入の増加にもつながるのではないかと思います。このことは、このセミナーの趣旨に合致すると思います。ただ、これが、ソーシャル・ファームにつながるかどうかという論理的なことは、私にはよく分かりません。しかし、いわゆる中高年と障害者が一体となって、新しい仕事を開発し、広げていくといことは、身近にある仕事としては、いちばん手近にあり、手の届く仕事だと思っております。このセミナーを拝聴しながら、私どもは自分たちの仕事として、今申し上げたようなことを広げていくことに、一つの使命感のようなものを感じているところでございます。いきなりソーシャル・ファームというような形にいかなくても、今申し上げたような方法で、特に在宅の障害者のかたにもっと雇用の場を、あるいは、社会参加を進めていくということも大事だと思っております。

山内：どうもありがとうございました。それでは、またちょっと別の観点から、京都太陽の園の徳川様、いらっしゃると思うのですが、何か今のコンテキストの中でご発言をお願いしたいと思います。

徳川：急なことでびっくりしました。まず、私は、障害者の福祉に携わって40年余りたちます。日本では、まだ障害者の福祉が未完のときに、私は、しばらくヨーロッパで研究もさせていただきました。そのころから考えると、確かに日本の制度、または、ハードの面では充実したと思います。しかし、先ほど、向こうのかたのお話しにあったように、福祉の考え方というか、国全体の考え方が、やはりまだまだ十分ではないと感じています。そういった中で、ヨーロッパの皆さんは、福祉の哲学のようなところが非常に進んでいらして、そういう意味から、今日は、就労または雇用についてお話しを聞かせていただけたことは、とてもありがたかったと思います。心から講師の皆さんに感謝いたしております。

一つ私が感じていることがあるので、それだけ申し上げたいのですが、今の日本の国の障害者自立支援法は、雇用ということを非常に強く出しております。これは、非常に結構なこ

とだし、そうあっていただきたいと思っておりますが、どちらかという、一般雇用が中心であり、比較的障害の軽いかたが中心になっています。そうすると、重い障害を持ったかたたちが取り残されていくという危険があるのではないかと感じております。私も施設を始めたときに、重い障害を持ったかたたちに何かをしていただきたい、特に自分で物を作って利益を上げていただきたいということを考えて、相当重い障害者のかたにも内職程度のことでありましたが、やっていただきました。そのとき一人の知的にも障害があり、体もほとんど寝たきりの障害者のかたが、ひと月、不良コイルの導線を解き戻すという内職なのですが、それを必死でやって10円儲けたのです。ひと月で10円というのは、一般の雇用から考えたらほとんど儲けにもならないかもしれませんが、そのかたは生まれて初めて自分の力で10円を儲けたということに感動しまして、それを握りしめておりました。そのとき、年取ったお母さんが、そのことを聞いて、自分の息子が自分で初めて10円玉を儲けたということに感動して、その場で泣き崩れてしまいました。私は、それを見てからずっと、労働の意味が何かということを考えていました。労働は、物を作ってお金を儲けるということも大きなことでありますが、やはり、自己実現というところに大きな意味がある。そう考えますと、重度の障害者から労働権を外すということは、あり得ないことです。しかし、今の日本の一般雇用は、重度のかたの労働権というものは、あまり考えられていません。そのへん、ヨーロッパのソーシャル・ファームで重度の障害者のかたたちの労働権についてどういうふうに考え、どう取り組んでいращやるのか。もちろん企業に近いソーシャル・ファームでありますので、そこには限界があると思います。できないことはできないと思えますけれども、今後どういふふうにソーシャル・ファームとして、重度の障害者のことを考え取り組んでいращやるかということをお教えいただきたいと思っております。

もう一つは、私が20年ほど前ではありますが、京都で作業連というものを作りました。これは子どもでも年寄りでも、どんな障害があってもなくても、働くということは同じ土俵なのだということで、みんなが取り組んで、それぞれの力を生かして、組み合わせた製品を作りました。ちょうどそのときに、オランダのロッテルダムの市長さんが京都においでになってお話しをする中で、オランダと日本の貿易は、非常に古い歴史があつて、当時350年の貿易の歴史があつて、それを記念するためにロッテルダムの駅前で日本展を開きたいということでありました。市長さんは、ぜひそこに障害者のかたの作った作品を出してほしいということで、私が当時代表でありましたので、4000点、日本の工芸品を作ってお送りしました。そのときには、フジカワという運輸会社がボランティアで送ってくれて、それだけではなくて、私たちも参加するというので、ボランティア・障害者20名が参加して非常にいい交流を持ちました。これから私たちは、こういう場も非常に大事なんですけれども、実際働いている障害者のかたたち同士の国際交流ということがどれほど大きな力をもたらすか。わずか20人だったのですけれども、非常にそれを通して喜び、自立をして発展していきました。残念ながら、今私はそこから退いておりますけれども、そういった障害当事者の国際交流ということも視野に置いていただけたらいいと思っております。

2点、重度の対策の問題と、当事者の交流の問題、皆さんのお考えを伺いたいと思えます。以上でございます。ありがとうございました。

山内：ありがとうございました。どなたからお願いしましょうか。

バービス：ありがとうございます。イギリスの場合には、慈善団体が重度障害者のために活動していますが、とても心配しています。というのは、あまりにも政府がソーシャル・ファームを作ろうと一生懸命になりすぎていて、それは、ビジネス・モデルだと言っていることに懸念を持っています。そうすると取り残される人がいるのではないかという懸念です。昨年、地方自治体の責任、つまり授産所に対して助成金を出すという制度がなくなってしまうました。つまり地方自治体は授産所に対してお金を出す必要がなくなったわけです。ですからイギリスの障害者団体は、今一生懸命このバランスを取ろうとしています。つまり、機会を与えるのはいいけれども、しかし重度の人たちに対して差別が行われるようなことがあってはいけないということで運動しています。

ですので、今おっしゃっていることは、おっしゃる通りだと思います。そこにはバランスが必要であると思います。彼らには機会を提供すべきではありますが、しかし彼らがすべてのことをできなかつたとしても、そこで差別があつてはならないと思います。

もう一つ申し上げたいのは、障害者同士の国際交流は大変重要であると思います。私自身も数年前ロンドンでの展示会を開催するにあたってお手伝いをさせていただきました。その際には日本の障害者の作品を展示しました。藍染めの木綿の作品でした。その際にはこの作品を作られたかたがたも紹介しました。世田谷区の「藍工房」という所があるんですけども、ここのかたがたが海外に自分たちの作品を紹介したいとおっしゃり、アメリカ、パリ、ロンドンに行き、自分たちの作品の展示をしました。自分たちにもこういう作品ができるんだということを示し、自分たちの藍染めの木綿の作品をアメリカで販売するという企画もありました。2年前、このセミナーにおいて、イギリスの知的障害者のグループを作り、日本に来るのを手伝ってほしいという要請を受けました。来月そのようなツアーを実現することとなりました。ぜひ日本における活動、実情、同じような状況に立たされているかたがたの実情を見てほしいと思います。おっしゃる通り国際交流は障害者にとっても、他のかたにとっても重要であると思います。ありがとうございます。

シュワルツ：私からも少しお答えをしたいと思います。障害の重度ということに関して。これもまた医学、医療の改善に伴って状況が変わってくると思います。ドイツのソーシャル・ファームという観点から考えますと、これは大変重要な問題であります。しかし、我々が解決できる問題ではないと思います。一部の問題はもちろん解決できます。そして、我々の全力をもって、時間をかけてできることをし、できるだけ多くのかたがたが参加できるようにしたいと思っております。ただ、ドイツの場合、多くのソーシャル・ファームは、プレゼンテーションで申しましたけれども、NGOによって所有され、立ち上げられます。そして、いろいろなサービスを提供しております。たとえばベルリンにおいては、大手のNGOがあり、そこには40の住宅施設があり、特に重度の障害を持った人たちのための施設を設け、そこで日常生活のいろいろな支援をしております。この組織は、同時に他の事業も展開しております。ソーシャル・ファーム以外のこともやっております。ですから、ソーシャル・ファーム

というのはいろいろなものをカバーしています。この組織の中においても、こういったソーシャル・ファームを運営している人たちが、ソーシャル・ファームに十分な時間がかけられるかどうかという問題があると思います。それから、ネットワークを作ることの重要性も認識すべきでしょう。いろいろな分野を手がけ、いろいろな団体がネットワークを通じて交流することができますし、フレキシビリティを持つこともできます。時として予想できないことが起きることもあります。たとえば、今申し上げたベルリンのNGO、ここは、住宅を運営しておりましたので、そういった中で非常に才能がある芸術家がいることが分かりました。この人がリーダーとなって作品を作り、ある時点で、この人物は、プロとして作品の展示会を開催するまでに至りました。商業的な意味を持たせることができました。ですので、いろいろな領域からビジネスが生まれることが可能であると思います。

ただソーシャル・ファームという観点から見ますと、すべての問題を解決することはできません。もし、すべてを解決しようとしみますと、すべてがうまくいかないでしょう。ですから、我々としては、できるだけ特化をし、そこで最大限努力をしたいと思っています。

マランザーナ：ゲロルドさんのおっしゃる通りだと思います。ソーシャル・ファームは一部の問題は解決できますが、すべての問題を解決することはできません。それからまた、いろいろな人たちを関与させることはできるにせよ、すべての人たちを関与させることはできません。イタリアにおいて社会的協同組合のスタート時、私たちはすべての人が働くべきであるという考えを持ちました。しかし30年たった今、我々の考え方は変わりました。すべての人たちが働ける、働かなくてはいけないということはないと考えるようになりました。ですからインクルージョンといっても、それに合った人たちのインクルージョンであるべきであると考えようになりました。外に行って、たとえば授産施設、デイケアセンターに行って、何か非常に軽い活動をすることができる、そういうことに向いている人たちもいるでしょう。一方で障害者のための雇用を生み出すことも可能であります。重要なのは、ソーシャル・ファームはすべての人たちを対象にしたものを作るべきではない。すべての障害、すべての身体障害を持っている人たちを対象にするようなものを作ろうとしてはならないと思います。私が働いているような社会的協同組合においては、いろいろな障害を持った人たちがいます。一人の人ができることが他の人にはできないといった、いろいろな人たちがいますので、お互い仕事を共有し、そしてお互いできるものをやる。できない人たちをカバーするというやり方をとっています。そのような形でお互い助け合い、集団として自分たちで何かを成し遂げようという、そういった組織になっております。

私も国際交流が重要であるとは思いますが。直接相手の所に行き、他の国で何をやっているか、他の国の組織、企業が何をしているかを見るということは重要であります。そしてお互い、非常に重要な教訓を学ぶことができると思います。

山内：だんだん時間が迫ってまいったのですが、これからどうやっていこうかという観点を含めてご発言をされたいかたがいらっしゃいましたら、手を挙げていただけますか。ではどうぞ。

カンノ：労働者協同組合のカンノと申します。先ほども申しましたように、もう25年以上ワークズ・コープということでやってきたのですが、当初は、失業者の仕事興しということでやってまいりました。失業して働いている人自身が出資して経営して、人と地域に役立つ労働を興していくということでやってまいりました。現在働く人が1万人という状況に、ようやく到達することができました。大事なことは、今日のソーシャル・ファームでも、障害のある人が障害のない人とともに働く、剰余金を社会的な目的、つまり、障害のある人が働き続けられるようにする、拡大していくということのために使い続けるということも、共通していることだと思います。もう一つ、私が言いたいのは、障害のある人自身がどういうふうに主体者になっていくのか、障害のない人とともに働き、意思決定し、どういうに事業を興していくのか、どうやって成功させるのかということについても主体になるということが大変大事ではないかと思いました。

社会連帯ということと言いますと、これも原則があると思いますが、私たちは、この剰余金を多くの人働けるような就労機会を作り出し、職業訓練、地域福祉、助け合いということのために使い続けるということが、社会目的かなと思い、実践をしてみたりしました。そんな協同組合ですが、自然な形で障害のある人を包み込んで働くということで、群馬県では缶・ビン・ペットボトルのリサイクルを、20年以上やってみたりしました。障害のある人とない人が共に働いて、少ないかもしれないけれども、月7万円という収入を上げているということで続いてまいりました。これをどう発展させるかというので、さっき隣の鈴木さんがお聞きしたような、千葉で、家電リサイクルで7か所だったと思いますが、80人以上の障害のある人が働いていて、いちばん多い人では月15万円の収入を得ていると。そして何よりも手分解で。さっきドイツのゲーロルドさんから、リサイクルが巨大化していくことで、ソーシャル・ファームが敗退していったというお話があったのですが、日本では逆で、手分解で徹底することによって障害のある人が90%以上のリサイクル率を上げているのです。家電系をやっている方は、50~60%というリサイクルにとどまっているわけです。私はその意味で、徹底した手分解というのは、むしろ社会的な効率性を高めるのに障害のある人が貢献しているのではないかと、また、こういう領域を障害のある人に開放していくということが、とても大事ではないかと思っております。

それと、労働者協同組合ということでやってきていいないと思うのは、自分たち自身が労働を興しているわけです。仕事を興しているわけです。それは、清掃でもありますし公園のリサイクルでもあるし、最近では、完全にコミュニティ・ケアの領域に登場してきています。また、自治体や労働省関係から、障害のある人の職業訓練講座、障害のある人がどうやって仕事を興すかという講座を、各都道府県でどんどん受託し、実績を積んでまいりました。そういう意味で仕事興し講座をやってみると、ただ仕事興し講座を受ければいいというのではなくて、その後どうやって地域の人々とともに仕事を興すのかということが大事だと感じます。今、仕事興しのグループが立ち上がって、それをどうやって進めていくかということで取り組んでいるところです。

それがさっきの斎藤縣三さん、共働連もそうなのですけれども、実は日本の中にソーシャ

ル・ファームのようなもの、つまり、障害のある人とない人が共に働いて経済的にも、自立性を高めながら社会連帯目的にその剰余を使い続けているという集団は、いっぱいあったわけです。その人たちと出会いまして、昨年共同集会というのを神戸でやったのですが、そこで最も熱気を帯びて、人を集めたのが障害のある人の就労興しの分科会でした。その中で確認されたのは、まさに今日のこのテーマである、ソーシャル・ファーム、社会的協同組合というような方向を、自分たちの組織はどういう組織なのかということを確認にし、実体を形成し、広げながら、新しい法律、共同労働の協同組合法というようなものでそれを認めてもらおうと意見が一致いたしました。ことは障害のある人だけではなく、「ワーキングプア」、あるいは「引きこもり」と言われますように、ほとんどすべての人が仕事の問題で悩んでいるということになると、それを統合していく視点と言いますか、人々自身が仕事を興していく、その中に障害のある人も包み込んでいくというあり方が、望ましいのではないかと、お互いに一致をいたしました。そういう方向でぜひ進めていきたいと思っております。その点で、イタリアは非常に明確です。従業員が同時に組合員である、意思決定の主体であると。ドイツ、イギリスではどうなのでしょう。いちばん組織設計のときに大事なことは主体だと思います。その主体がだれなのか。障害のある人は、その主体であるのかということについてお聞きしたいわけです。

もう一つは、大変今日は答えづらいかもしれませんが。賃金労働条件の平等ということをゲールロルドさんが、おっしゃっていました。市場相場で障害のある人もない人も対等に扱うということをおっしゃいました。政府がそう言い、労働組合も関与しているということだったと思います。ただ、これは現実には、それをやろうと思うと、大変難しい問題があるのではないかと。つまり、生産性・効率性の問題、あるいは労働日数の問題、労働時間の問題ということで差異があると思います。そのときに、どういうふうにこれを補填していくのか、各国でどういうふうに取り組まれているのかということについてお聞きしたいと思っております。以上です。

山内：ありがとうございます。まずは、経営主体の問題。それから同一賃金と生産性の問題。その2つのことについてシュワルツさん、いかがでしょうか。

シュワルツ：企業構造ということですが、いわゆる有限会社という形をとっておりますので、取締役会があって経営者がいる、そして所有者に対して取締役会が報告をします。それはドイツのやり方ですが、ソーシャル・ファームの場合には、そのやり方と異なりますか、目的は人々に力を与えるということです。エンパワーメントです。ビジネスの中で、協同組合という形はとっていませんけれども、いろいろな積極的な議論が行われています。さまざまな形で、その企業で働いている人たちが、たとえば意思決定に加わる、積極的にそれに加わるという支援をしているわけです。しかし、制約はあります。ドイツにおいては、ちょっと他の国に比べると厳しい規制がここにはあると思います。所有形態と申しますか、オーナーシップ、主体性ということですが、多くのソーシャル・ファームはNPOが所有しています。したがって、ドイツの場合にも多くの場合、NPOあるいは非営利の協会がソーシャル・ファームを所有しています。その中には、もちろん、障害を持っている人たち、障

害を持っている人たちの親、あるいは普通の民間人など、いろいろな人が参加をしているわけです。法律的な形態としては「アソシエーション」というものがソーシャル・ファームの所有者になっているわけです。障害を持っている人が参加していれば、アソシエーションのメンバーになっているということも多いわけです。そして、問題があったならば、それを議論して、その問題を解決する、たとえば権利の平等あるいは従業員の処遇について問題が発生したというような場合であれば、話し合いをして解決するという形になっています。したがって、やり方は違うかもしれませんが、やはり民主的なやり方が行われるようになっています。そして、障害を持った人たちも意思決定に加わるような努力がなされています。

ドイツの場合には、いろいろな企業に関する法律を守らなければなりません。そうでなければ、やってはいけないということになってしまいます。ドイツにおける労働法というのは、従業員に大変な権利を与えています。また、機会の平等に関する権利、不利な条件に対してはどのように対応するか、それから生産性と企業活動との関係、それも法律によって規定があるわけです。そして、政府と労働組合との間で話し合いをして、いろいろなことが決めることができるようになっています。これは、ソーシャル・ファームだけではなく、もちろん民間の企業の場合も同じわけであります。そういうメカニズムがあることによって、ドイツにおいては、ソーシャル・ファームであっても不当なことが、従業員に対して行われぬように、あるいは、不当な処遇がなされないように担保されているわけです。

バービス: イギリスの場合も、ソーシャル・ファームに関しては同じことが言えると思います。障害のあるなしに関わらずソーシャル・ファームの所有権、すなわち、主体であるということが、特に強調されているわけです。協同組合ではないという点は、ドイツと同じです。もちろん、NPOが、所有していないことが多いわけですが、ソーシャル・ファームの中でも、機会の平等、権利の平等というのは強調されています。そして、法律によってそれは担保されているわけであります。

それから、イギリスのソーシャル・ファームは、多くの場合、障害を持っている人のケアのエレメントが問題になります。彼らのニーズに対するケアというものはソーシャル・ファームによって提供されているわけではありません。慈善団体で、ソーシャル・ファームとつながりを持っているところによってケアが提供されるという形になっています。したがって、そういう意味においては、障害を持っている人がソーシャル・ファームで働く上で、問題を抱えるあるいは雇用主が問題を抱えるということになれば、それに対する対応がなされるという道が開かれています。

山内: かなり重要な問題提起がされたと思います。これからどうするべきかという問題提起がされて、非常にいいディスカッションができたと思います。最後に炭谷さん、ひと言、コメントをいただくとありがたいのですが。

炭谷: どうもありがとうございます。大変有益な意見交換ができたと思います。私自身、ソーシャル・ファームは、閉塞的な日本の社会の諸問題に対して解決できる、非常に有力な方法

の一つだと思っています。それによって、障害者の人だけではなくて、高齢者、ニート、いろいろな問題で仕事に就けない人、そういう人たちに対する仕事を提供する一つの選択の、一つだろうと思います。今日もお話しがありましたように、すべてこれが解決できるわけではないと思っておりますので、このような意見交換によって出てきた知恵、そういうものを生かしていきたいと思えます。特に今日感じたのは、何かソーシャル・ファームについては、独自の経営の仕方、経営論というものを早急に打ち立てる必要があるのかなと思えました。どういふふうに経営したらいいのかなど、その経営論の大きな要素というのは、やはりどういふ仕事をやるのがいいのか。たとえば、今日、イタリアもドイツも、結構公的なサービスの受け手になっているとお話しがありました、それは、確かに非常に安定的な仕事になるだろうとも思えますし、またニッチな部門がいいのだと、私はある所で話したら、ソーシャル・ファームというのは、ずっと社会的な農場だというふうにとっていた人がいて、最後まで分からず、農業もいいのかなというふうにして聞いていた人がいたということもありました。いろいろな仕事探しですね。今日出た環境の分野とか農業の分野、また、公的なサービス、たくさんあると思えます。

2番目には、やはり、社会的にみんなで助け合わないと、これは、うまくいかないということ。ソーシャル・ファームというのは、ソーシャル・インクルージョンを進めるための一つの手法ですから、イタリアでは、コンソーシアムを組んでやっているということは、私が、今現在やっていることと同じなので、大変意を強くしたわけでございます。そういう、いろいろな知恵を借りながら、さらに日本におけるソーシャル・ファーム作りを進めてみたいと思えます。それから、既に実績のあるヨーロッパとも十分に連携をしながら進めていきたいと思えます。今日、日曜日にもかかわらず、200人を超える方々が最後まで参加していただきまして、本当にありがとうございます。このような熱気をソーシャル・ファーム作りにつなげていきたいと思っておりますので、どうぞよろしく願いいたします。

野村：ありがとうございました。これでパネルディスカッションを終了させていただきます。コメンテーター、パネリストの皆様、今一度盛大な拍手をお願いしたいと思います。





松尾 武昌

日本障害者リハビリテーション協会 副会長

只今、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尾でございます。ご参加の皆様、「国際セミナー 各国のソーシャル・ファームに対する支援」を主催いたしました協会を代表いたしまして、一言、お礼と閉会のご挨拶を申し上げます。

今回、日英高齢者・障害者ケア開発機構とともに、このセミナーを共済できましたことを、大変名誉に思います。本日は、お忙しいなかにも関わらず、多くの皆様にご参集いただきまして誠にありがとうございました。

本日のセミナーでは、日英高齢者・障害者ケア開発機構の推進者であります、炭谷休暇村協会理事長様から基調講演として、日本のソーシャル・ファームの可能性についてお話をいただきました。心から感謝申し上げます。また、引き続きEUの3名の講演者の方々から、日頃の情報だけではなかなか得られないような、ヨーロッパのソーシャル・ファームの実情およびソーシャル・ファームの支援体制について、お聞かせいただきました。誠にありがとうございました。

また、意見交換では、今後の日欧の障害者就労の推進にかかる、貴重な、かつ、有意義な意見交換をしていただきまして、誠にありがとうございました。本日の議論の成果が、これからの日欧の障害者就労のより一層の推進につながることを期待いたします。

本日のセミナーの開催に当たりましては、多くの関係者の方々にご協力いただきました。特に、本セミナーの開催のために、資金の助成を賜りました大阪府民共済生活協同組合、並びに、本セミナーの開催当初からご支援いただいております英国に関係する皆様方に、心から厚くお礼を申し上げます。

終わりに、本日セミナーに参加され、ご熱心に討議をいただきました講師を初めとする皆様に、心から敬意を表しますとともに、ご参会の皆様の、今後のご活躍とご健勝を記念いたしまして、甚だ簡単ではございますが、閉会のご挨拶といたします。

参考文献

ヨーロッパでのソーシャル・ファームの歴史

1970年代

イタリアでの精神病院の開放

トリエステ（イタリア）で初めての社会的協同組合（social co-operative）設立

1980年代

ドイツでのソーシャル・ファーム設立

Leros 島の精神病院の脱施設化活動開始後ギリシャのソーシャル・ファーム設立

欧州連合プログラムがソーシャル・ファームに注目

ソーシャル・ファームの全国組織設立（ドイツ）

1990年代

イギリスのソーシャル・ファーム設立

ソーシャル・ファームの全国組織設立（イギリス）

1991年

イタリア；社会的協同組合関連法制定

"Italian Law on social cooperatives: Law 381/91"

2000年

ドイツ；ソーシャル・ファーム関連法制定

"SGB IX (Sozialgesetzbuch IX) "

2002年

ギリシャ；社会的協同組合関連法制定

"LAW 2716/99 (SCLR) "

2004年

フィンランド；ソーシャル・ファーム関連法制定

"Finish Act on Social Firms 1/1/2004"

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。

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・ファームの定義：(ヨーロッパ)

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たソーシャル・エンタープライズの一種である。

- ・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。

出典：CEFEC*定義（1997年）

*CEFEC：Confederation of European Firms, Employment Initiatives and Co-operatives

ソーシャル・エンタープライズの定義：(英国)

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ーに再投資される。

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、そしてソーシャルインクルージョンを実現する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、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。

出典：英国貿易産業省「社会企業—成功への戦略」(2002年)

社会的協同組合の定義：(イタリア)

- a) 社会サービス、保健医療サービス、教育サービスを提供する協同組合（A型社会的協同組合と呼ばれ、一般的に労働者はソーシャル・ワーカー、医療労働者、専門家である）；
- b) 深刻な障害を持った人たち、精神疾患を持った人たち、薬物依存、受刑者など、なかなか雇用されないいわゆる社会的に不利な立場の人々の労働統合を達成する目的をもって、民間の顧客や公共機関のために社会サービスとは異なる財の生産、サービスの提供（農業、工業、商業、その他のサービス活動）を行う協同組合（B型社会的協同組合と呼ばれる）。法的にその人たちの数は従事労働者の最低30%と決められている。

(中略)

381号法律はいくつかの種類のコンプニ資格、さまざまな種類のステークホルダーを認めている。

- a) 当該協同組合で活動を遂行し、そこから金銭的報酬を得る組合員（労働者、管理者、B型の場合には社会的に不利な立場の組合員と労働者）
- b) 当該協同組合が提供するサービスから直接恩恵を受ける組合員（高齢者、障害者）
- c) 「個人的で内発的であり、いかなる収益目的もない自由な方法によって」当該協同組合のために自発的に仕事をする組合員。この組合員の構成比率は全労働人口の50%を超えてはならない。
- d) 資金提供組合員および公共団体

出典：『イタリアの社会的協同組合：その発展と「社会的フランチャイジング・ネットワーク」の挑戦』
～協同組合と就労に関する国連専門家会議へのレナーテさんの報告～

Renate Goergen著 訳：岡安喜三郎（協同総研）

ソーシャルファームの実例

◆Stadthaus*** ハンブルクにあるホテル◆

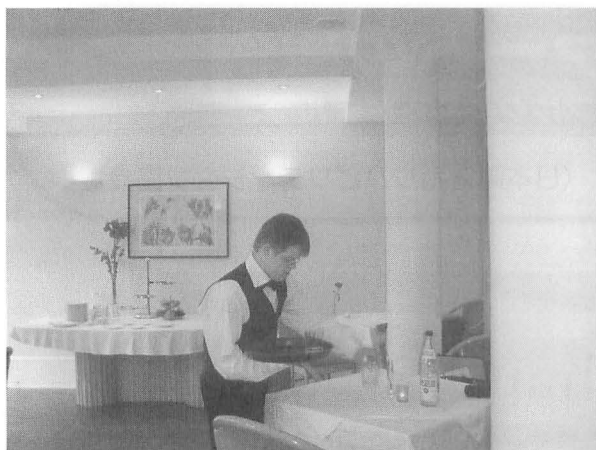
取材報告：野村美佐子（日本障害者リハビリテーション協会）



1993年の9月より知的障害者の親たちが、彼らの養護学校を卒業後、働く場所としてホテルを開業した。ハンブルクには多くの観光客が訪れるのでその特色を利用してホテル業を選んだ。それが3つ星の「シュタットハウス・ホテル」だ。親たちの授産施設ではなく、一般市場の雇用という思いと努力の結果であった。最初は国から運営するために3年間、助成を受けた。3年以降は、働く障害者の給料の40パーセントを国に負担して貰うことで経営が成り立ってきたが、現在は、青年支援協会に統合され、様々な経営手法が導入されて運営が行なわれている。社会的な意義を持つこのホテルに、ソーシャルファームのより良い事例として学ぶことはとても多い。

最初は7つの部屋しかなかったが、車椅子の人たちにとって利用しやすく、障害者が最初は利用してくれたそうだ、それが6年後には13室になり、お客は障害者だけでなく、口コミで広がり、一般の観光客も泊まるようになった。月に600人が宿泊する。70パーセントが一般の観光客であり、10パーセントが障害者である。宿泊と朝食のサービスだけを行なっているホテルである。宿泊代は、特別の免税処置があり、他のホテルと比べると安くすることで宿泊者獲得の競争にも勝てる状況にある。

スタッフは11人、そのうち障害者は8人である。6人は働くことができるが、2人は、かなりの重度障害者で24時間のケアを受けている。



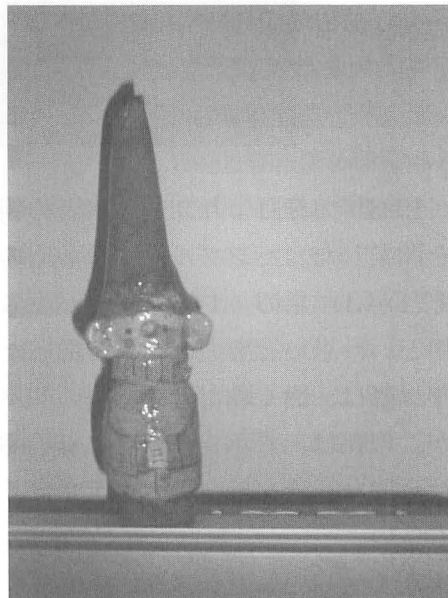
6人は、障害に配慮して、1日に6時間程度働く。重度の障害を持った2人は、ホテルの業務に直接携わることができないが、陶器などの作品を制作し（あまりに素晴らしいので筆者も購入した）、ホテルで販売をしてもらうことでホテルの運営に関わっている。

創設当時から働き始めたダウン症の「グローリア」と呼ばれる女性は、すでに34歳になっている。彼女は朝食時には、ゲストに気を配り、より良いサービス提供を行なっている。とても愛想の良い女性であった。スタッフは、分担の形でホテルの様々な仕事をこなしている。たとえば、お部屋のお掃除、洗濯、そしてアイロンがけ等のランドリーサービスを行い、健常のスタッフに支えられながら、仕事を効率よく行なっている。

彼らの住まいは、ホテルの上の階にあり、親から独立した生活を送っていることも、同じようなことを考えている親たちのグループのモデルとなっている。

ビジネススクールでホテル業を学び、このホテルにマネージャとして勤務するワグナー氏にインタビューをすることができた。シュタットハウス・ホテルで、2000年から積極的に取り組んできた、多くの改革について、話を伺うことができた。

上述の青年支援協会が、ホテルの隣に新館を建設したことをきっかけに、シュタットハウス・ホテルは、そことパートナーシップを組み、いくつかのプロジェクトに共同に関わるようになった。ホテルの隣に建てた協会のビル内に青年支援協会が、レストランを開業した。また最終的にパートナーシップから青年支援協会の傘下におさまることで経営が安定してきた。具体的には、以下のような改革が行なわれた。



1. 支援団体には多くのマーケティングや運営について専門家がおり、シュタットハウス・ホテルの運営に関わるようになった。障害関係ではなく、ビジネス業界からワグナー氏がこのホテルに来てから6年になる。
2. ホテルの裏にガーデンを作り、宿泊者の憩いの場所を生み出す。
3. 精神障害者の雇用を行い、雇用の創出を行う。
4. レストランでケータリングサービスも行う。
5. 2000年以降に13室になる。

上記の3に関して2年前から17歳から27歳ぐらいを対象にした障害者のホテルの学校を経営するようになった。3年間のコースでADHDの子、精神障害者などの子を福祉事務所の紹介で引き受け、ホテルでの仕事について学んでもらい、コースが終了すると資格を習得することができる。実習先はこのシュタットハウス・ホテルになる。

「このホテルは経営的に成り立っているのか。」という筆者の質問に対して、ワーグナー氏は、このホテルとレストランの経営により、運営はうまくいっていると述べた。

今後のプロジェクトとして、ハンブルグ市が土地と資金を提供してくれるということで、60の部屋を持つ第2のシュタットハウス・ホテルを開設する計画があるという。そこでは、シュタットハウス・ホテルでの経験を生かして、多くの精神に障害を持つ若者や知的障害者を教育し、雇用することが期待されている。

シュタットハウス・ホテル

ホームページより抜粋

<http://www.stadthaushotel.de/>



シュタットハウス・ホテル協会設立に向けた障害者の親たちの思い

彼らの名は、ブリッタ、アナレーナ、ディルク、ミルコ、イエンスという。この5人の子供たちの年は12歳から15歳で、フリードリッヒ・ロッベ・インスティテュートという、精神障害者のための州認可特殊学校に通っている。もう10年以上、彼らはこの庇護された雰囲気の中で学び、暮らしている。彼らは、ルドルフ・シュタイナーの人智学的人間学の精神のもとで育った。シュタイナーは、こうした子供たちにおいては、生来備わった個性と、しばしば重い障害を有する身体との間を、魂が仲介すると考え、障害のある子供を「魂の保護を必要とする者」と見なしていた。

年がたつにつれて、子供たちの間には特別な結びつきと愛情が生まれた。ひとりひとりが何を必要とし、何を望んでいるかを知り、そしてそれを尊重しながら、このグループは大きな満足と調和と生きる喜びを特徴としていた。

この雰囲気と共同生活を、子供たちが大人になっても保つことはできないものだろうか。教育学の学生とともに、子供の親たちは、巣立ちの時を迎えつつある子供たちの人生構想をたてた。この構想は、重度障害者にとってはしばしば優しいものとは言い難い世界の中でただ生き延びるため、という以上のものであった…。

シュタットハウス・ホテルのこれまでの歩み

ハンブルク・ヴェルクシュタットハウス協会は、さまざまな障害をもつ8人の若者の親たちが、1987年に設立した団体です。若者たちは現在、協会の職員を務めており、今では26歳から31歳になりました。親たちが何より大切に考えたのは、子供たちが大人になってもずっと、仕事と私生活が一体となって暮らせるようにすることでした。子供たちは、特殊学校の同級生として、何年にもわたって調和をはぐくみながら成長してきました。親たちは、こうした子供たちの共同体を学校を卒業した後も、生活と仕事の共同体としてさらに維持してい

けることが、重要なことと考えたのです。

協会の設立（1987年）から、ホテルの開業（1993年）まで、合わせて8年かかりました。計画されたのは、ランドリー付きのホテルを運営することでした。損失が出た場合でもわずかで済むように、ベッド数11、部屋数7という小さな規模にしました。財政面では、協会が集めた資金（寄付や、親たちの個人資金）と、さまざまな公的助成措置とを合わせて、多額の資金が積み込まれました。ホテルと住居は、「住宅建設助成制度」を利用し、ライヒスブント・ヴォーヌングスバウ社によって、一体のものとして新築されました（定礎1991年）。

若者たちは、将来職員になるために、2年にわたって全日制の職業学校で学びました。彼らのために特別にあつらえた職業準備クラスが設けられました。特筆すべきは、それ以来毎年、この職業学校に障害者が入学するようになったことです。また、若者たちのうち2人は重度多重障害者であったため、この2人の世話をするために、社会教育学者が2人、採用されました。

シュタットハウス・ホテルは、顧客の好評を得ることができました。それでも経済的な問題が生じました。親たちは助成金にありがちな罠にはまってしまったのです。3年間の助成期間が過ぎてしまうと、資金源が尽き、固定費をまかなうだけの収益をあげることができませんでした。ホテルの収容力をもっと大きくしなければならなくなりました。そこで「青年支援協会」との連携した活動が始まりました。

青年支援協会に統合

「青年支援協会」という団体がホテルの隣地に新館を建設（2000年完成）したことが、ホテル事業を拡大し改善する大きなチャンスとなりました。この新館に6つのダブル・ルームを備えることによって、小さかったホテルをついに拡大することができたのです。この増築によって、これまでよりも大規模なグループを迎えられるようになりました。同じ建物に、青年支援協会は「カフェ、マックス・ベー」というカフェも作りました。こうして、ホテル客や研修グループに対して総合的なサービスを提供できる共同事業が実現したのです。共同事業はさらに進展して、ハンブルク・ヴェルクシュタットハウス協会は青年支援協会に統合されました。両協会の合併により、ホテルはさらに多くの資金を用いることができるようになりました。経済面でのノウハウ、あたらしいつながりのある大きな輪、また青年支援協会という定評ある機関による管理体制のおかげで、ホテルは大きな利益を得ています。

シュタットハウス・ホテルの理念1

職員をハンディキャップに従って選ぶのではなく、他の企業でも当たり前に行われているように職務上の必要事項に従って選ぶと決めたこと、これが私たちのコンセプトの大切な出発点です。さらにまた、社内の仕事のプロセスを、できる限り職員の能力に応じて設定することも、決定的とは言わないまでも重要な側面です。一方ではテクノロジーの進歩、他方で

は障害をもつ職員が仕事のプロセスを習得するには長い時間がかかるという経験、この両者を掛け合わせて労働条件が決まります。当ホテルの目的は障害者の雇用です。したがって、企業理念に合致するためには、能力に合わせた労働条件を従業員に提供することが必要です。これはわずかな仕事しか要求しないこととは違います。

当社の成果は、何よりもまず、通常の労働市場においては職を見つけられない人々を雇用することにあります。(当然のことながら、これは均衡のとれた会社財政のもとでおこなわれなければなりません)

職員たちとの経験は好ましいものです。皆、仕事をしようという心構えと意欲をもってきます。仕事が生じて彼らに委ねられると、たいていの場合、彼らは責任感と喜びに満たされます。たまにうまくいかないことが生じた場合には、ホテル専門職員が補助しなければならないこともあります。

もちろん、障害をもつ職員をどの分野でも採用するというわけにいかないことは、申し上げておかなければなりません。しかし、ホテル経営が障害者雇用に特に適しているのは明らかです。広範囲にわたって繰り返しおこなわれる清掃業務は、よく習い覚えることができます。朝食ビュッフェの分野（ここではお金を扱いません）も、職員を大いに楽しませ、彼らの能力に合致しています。

障害者の親切さは、顧客相手の仕事では利点となります。自分は心から歓迎されているのだと、どの顧客も感じてくれるのです。

さらにまた、統合型ホテルは、職員のためにバリアフリーに作らなければなりません。このことが、ハンディキャップをもっていたり、あるいは移動に困難があったりする顧客には特に歓迎されます。今の時代は、ますます多くの障害者が空港を利用するようになっており、ハンブルク空港では2000年から2002年までに67,600人という多くの障害者が乗客となっています。これを見れば、ハンディキャップをもつ人々も、ますます意欲をもって旅行しているのがわかります。

シュタットハウス・ホテルの目的は、ハンディキャップをもつ人々に、サービス業分野における雇用可能性を創出することであり、障害者のために職業上・人格上のさまざまな展望を開くことであり、統合を促進すること、つまり、こうして障害者と健常者の生活環境を同化し、ノーマライズすることです。

同時に、市場経済に根ざすことによって、持続的・継続的で確実な職場の創出が達成されなければなりません。

したがって、根本的に企業経営上の必要条件を考慮することが重要です。つまり、シュタットハウス・ホテルが、ハンディキャップをもつ人々の統合と受容のために長期にわたる展望

を可能とするためには、専門的な指導を取り入れることが必要なのです。

シュタットハウス・ホテルの理念2

シュタットハウス・ホテルの10年にわたる経験は、適切な職業訓練とケアがいかんにして実現できるか、そして設定されたターゲット・グループの受容度をいかに評価すればよいかを示しています。

シュタットハウス・ホテルが受容されるかどうかは、サービスのクオリティ、プロフェッショナルなマネジメント、適格な訓練を受けた職員に決定的に依存します。従業員は、調整的な任務を引き受けて、問題が生じた際には迅速に反応できなければなりません。また、顧客に受容され、さらに顧客を獲得するためには、「適切なコミュニケーション戦略」がきわめて重要です。良好で適切なサービスを提供することによって、私たちは他のホテルに対して優位に立つことができました。シュタットハウス・ホテルの特徴は、何よりもまず、顧客対応のクオリティにあります。ただし、それは「障害者だから特別」という点から出発しているのではありません。

統合型ホテルだからこそ、顧客から批判的な目で見られるのです。サービス面でいろいろな制限があるからです。

さまざまな統合プロジェクト、あるいはシュタットハウス・ホテルにおけるこれまでの経験から、次のようにまとめることができます。

顧客から帰ってくる反応は、総じて肯定的です。顧客の多くは特に、非常に家庭的な雰囲気と、職員の抱く責任感と喜びの中で快適と感じています。接客に関する制限が明らかにされることがあっても、とりわけ障害のある職員と直に接することによって、しばしば相殺されます。接客はきわめて誠意があつて直接的で自発的であると感じてもらえるのです。

グループの構成が通常とは異なることのほか、シュタットハウス・ホテルという施設のさらに特殊な点は、従業員の大部分が生活共同体を形成して、共に生活し、働いていることにあります。いかなる人間生活においても労働や生産活動が、中心になります。障害をもち、その結果として制限された生活を送る人々にとっても、これがあてはまらなければなりません。そのためには、そうした条件を考慮した職務や労働分野を拡大することが大切です。適切に組織され、効果的に設定された活動は、人格の発展と調和と安定にも役立ちます。

住民共同体

ホテルの上にある住居共同体では、重度多重障害をもつ2人の若い女性、ブリッタとアナレーナがケアを受けています。彼女たちは、いつも広範囲にわたって生活のあらゆる領域でケアを必要としています。ケルスティン、イエンス、ディルク、クレメンスも、ブリッタと

アナレーナと一緒に住居共同体に住み、シュタットハウス・ホテルで働いています。彼らは、長年にわたって共に成長し、特別な共同体を作り上げてきました。誰もが、他の者が何を必要とし、何を望んでいるかを知っており、それを尊重しているのです。この5人は、職業学校に通ってホテルでの活動の準備をした仲間でもあります。クラウドディア・ペーターゼンとゼンケ・ペーターゼンのふたりも、シュタットハウス・ホテルで働いています。この夫婦は、住居グループとは別に、ホテルの隣にある自分たちの住まいにふたりで暮らしています。

住居共同体では、ソーシャルワーカーと教師が働いています。ホテルでは、2人のホテル専門職員が、仕事のプロセスと、障害をもつ職員の活動支援を担当しています。すべての職員は、無期限の労働契約を結んでいます。当然のことながら、彼らは労働契約にもとづく賃金体系に従って賃金を得ています。このチームの特徴は、不動のメンバーを組んでいることです。過去10年で新しいメンバーが入った職は、1つだけです。

青年支援協会

青年支援協会は、ドラッグや中毒の問題を抱えた人々に対して、広範囲にわたるきめ細かな支援システムを提供しています。さまざまな在宅ケアや施設ケア、部分施設ケアを通して、協会はそうした人々が依存症を克服するのを支援しているのです。

活動範囲は、治療活動のほか、生活実践上の問題を克服する指南や助言に及んでいます（たとえば借金に関する助言、法的問題に際しての支援、健康上の問題に関する啓発と支援など）。さらにまた、労働・雇用分野と住居提供に関するプロジェクトの支援にも、協会は重点をおいています。

多岐にわたるこの支援システムには、個別分野として、次のものがあります。

- ◇アルトナとベルゲドルフとヴィルヘルムスブルクのふれあい、相談施設 (Kodrobs)
- ◇AEV法 (在宅療法の一つ) による在宅治療
- ◇刑務所における外部からの助言と心理社会的ケア
- ◇社会治療的な住居共同体施設
- ◇子供のいる薬物依存者のための社会治療的な住居共同体 (Theki)
- ◇部分施設的な薬物長期治療
- ◇社会復帰のための施設 (SO)
- ◇さまざまなケアをとまなう (移行期の) 住居の提供
- ◇アフターケア
- ◇クライネ・ラインシュトラッセの保育所
- ◇ハンブルク薬物・エイズ生涯教育インスティテュート (HIDA)
- ◇補充療法を受ける患者のための心理社会的ケア (PSB)
- ◇ヴェルクシュタットハウス協会
- ◇労働ならびに全日ケア (Iagb) すなわち

- ◆社会統合ワークショップ (SI-Werkstatt)
- ◆カフェ「マックス・ベー」、ならびにその共同事業として、
- ◆シュタットハウス・ホテル
- ◆職業斡旋所「ツァイトフルス」
- ◆ズューダーエルベのジョブ・ショップ

このように、青年支援協会では、状況に応じ、個々に応じて、施設・部分施設・在宅の形で、さまざまな支援機会の総合的なネットワークを提供しています。このネットワークは、種々の自助サービスと結びついて、市内各地に根をおろしています。こうしたネットワークによって、薬物依存者に最適なケアが提供されています。すでに多年にわたって活用され、成果をあげており、さらに発展し、多岐にわたるものとなっています。また、こうした活動を通して患者との連絡が保証されています（資料によれば、患者数は年間2500人）。

とりわけ、長年にわたって雇用分野の拡大が図られた結果、協会では、薬物支援施設と労働分野との間に密接な協力と連携が生まれました。

その結果、青年支援協会は、単なる薬物支援団体からさらに発展し、雇用分野においても、ハンディキャップをもつ人々の職業面での再統合にとっても重要な意義を有する協会になったのです。

総括と展望

当協会は、ハンディキャップをもつ人々、特に精神障害をもつ人々が社会に順応できる道を切り開いてきました。これは、今も依然として、道しるべとなるものでしょう。ホテルの職員たちが証明しているのは、彼らの活動が、社会的に有意義であり、市場の競争を勝ち抜くことができ、そして必要不可欠なものだということです（ちなみに、デトモルトの親たちのグループが、同様のプロジェクトを計画しており、その際、シュタットハウス・ホテルから得られた経験を重要な手がかりとしています）。また、カフェ「マックス・ベー」とのコンビネーションは、ヨーロッパでは他に類を見ないプロジェクトです。

こうした活動を通して示すことができたのは、理念は理念にとどまらず現実に機能する事業になり得るのだということ、そして、それはいかにして可能であるかということです。福祉的な考えと、経営経済学的な考えとは、互いに矛盾するものではありません。その際、中心的な役割を果たしているのは、次の2つの要素です。

- ◇人事の選択。必要なのは、職務を遂行する能力、負担に耐えられる体力、そして人付き合いに対する喜びです。
- ◇マーケティング構造。福祉という看板を掲げるだけでは、市場の競争を勝ち抜くことはできません。均衡のとれた価格サービス関係があつてこそ、顧客は再びホテルを利用し、またホテルを推薦してくれるのです。

真の統合とは、能力が認められることであり、そのために必要な条件が整えられることです。

その上記の点において、このプロジェクトは、結局のところ、「ただひとつノーマルな」ホテルなのです。このホテルは誰に対しても、高齢者にも、障害者にも、健常者にも、子供がいる家族にも開かれたホテルです。この場合、統合とは、内に対する統合でもあり、また外に対する統合でもあります。しかし、このような困難なプロジェクトの費用を、継続的にカバーしていくのは難しく、そのため運営団体は事業の拡大を計画しています。市場の競争を勝ち抜くためには、少なくとも部屋数60という規模が必要です。青年支援協会では、そのためのコンセプトを立案し、目下、実現に向けた検証をおこなっています。

過去の日英高齢者・障害者ケア開発協力機構開催セミナー

「共生のコミュニティにおける民間非営利組織の役割と経営」(2000. 9. 23)

<http://www.dinf.ne.jp/doc/japanese/conf/0009tama/index.html>

「高齢者と障害者の自立と社会参加の促進：NPOと企業・行政の役割を探る」(2000. 11. 25)

<http://www.dinf.ne.jp/doc/japanese/conf/00nichiei/mokuzi.html>

「すべての人が尊厳をもって共に暮らせるまちづくりをめざして」大阪(2001. 11. 23)

「住み手参加のまちづくり-共に暮らすまちづくりのネットワークをめざすCANの経験に学ぶ-」北九州(2001. 11. 23-25)

<http://www.dinf.ne.jp/doc/japanese/conf/01nichiei/mokuji.htm>

「日英協同で進める地域における障害者・高齢者支援」(2003. 2. 08)

<http://www.dinf.ne.jp/doc/japanese/conf/2002ukjapan/index.htm>

「障害者のためのソーシャルインクルージョン」(2003. 11. 24)

<http://www.dinf.ne.jp/doc/japanese/conf/2003ukjapan/index.html>

「障害者のための社会的な仕事と雇用の創出」(2005. 1. 16)

<http://www.dinf.ne.jp/doc/japanese/conf/co20050116/index.html>

「世界の障害者インクルージョン政策の動向」-ソーシャル・ファームの経営と障害者支援活動(2006. 1. 15)

<http://www.dinf.ne.jp/doc/japanese/conf/co20060115/index.html>

主催者について

●財団法人 日本障害者リハビリテーション協会

1964年、国内外における障害者のリハビリテーションに関する調査研究を行うとともに、国際的連携を強化し、障害者のリハビリテーション事業に寄与することを目的として設立された。事業内容は障害者のリハビリテーションに関する振興及び調査研究事業、出版物の発行、ウェブでの情報配信、アクセシブルなソフトの開発、リハビリテーションに関する国際協力、開発途上国からの研修生受け入れ、障害者団体等への協力などを行っている。同協会情報センターは日英高齢者・障害者ケア開発協力機構日本委員会の事務局を務めている。

●日英高齢者・障害者ケア開発協力機構

歴史上かつて無い高齢社会の到来を直前にして、日英両国の高齢者・障害者の保健医療福祉分野における幅広い研究開発協力を目的として設立した。高齢者・障害者の保健福祉に関わる人々の交流と交換、日英共同セミナーの開催のほか、高齢者と障害者の個人としての尊厳を基調にした地域における自立を支援するために、(1) 障害予防、(2) 福祉機器、(3) 情報アクセス、(4) 人材養成、(5) 地域における統合、等の分野における共同研究開発等を積極的に進めている。運営委員会は障害者・高齢者の福祉と保健医療に関わる研究者と実務者で構成されている。

国際セミナー報告書
「各国のソーシャル・ファームに対する支援」

発行 平成19年3月31日

発行者 財団法人日本障害者リハビリテーション協会 情報センター
〒162-0052 東京都新宿区戸山1-22-1
TEL：03-5273-0796 FAX：03-5273-0615

印刷 社会福祉法人 東京コロニー コロニー東村山印刷所
TEL：042-934-1111

Copyright (c) 2007 Japanese Society for Rehabilitation of Persons with Disabilities All Right Reserved.

発行者

財団法人日本障害者リハビリテーション協会 情報センター

〒162-0052 東京都新宿区戸山1-22-1

TEL : 03-5273-0796 FAX : 03-5273-0615

Copyright (c) 2007 Japanese Society for Rehabilitation of Persons with Disabilities All Right Reserved.