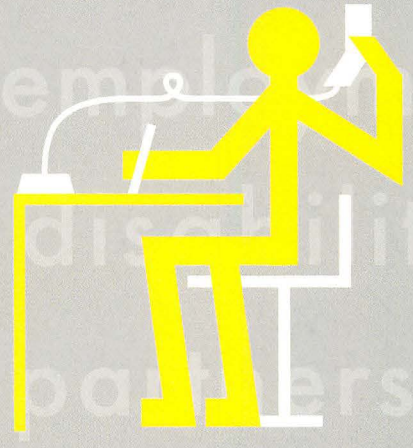
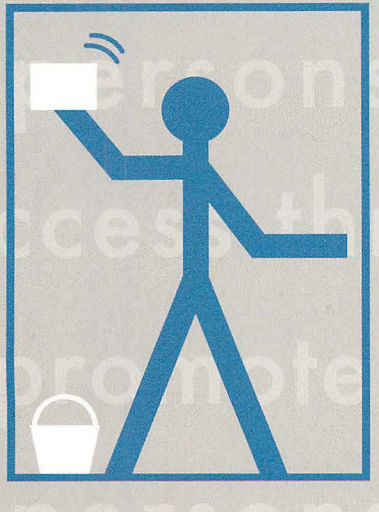
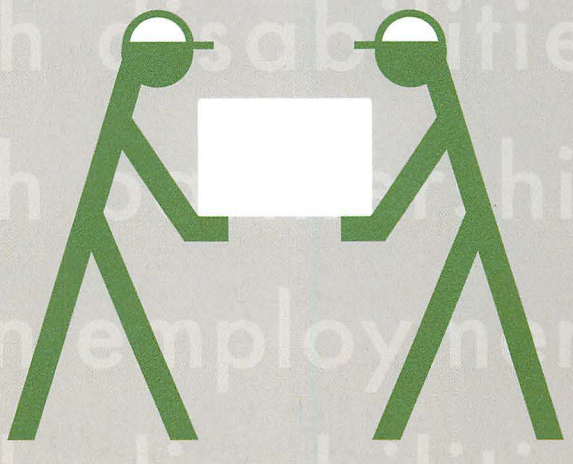
国際セミナー報告書 International Seminar

# 障害者の一般就労を成功に導くパートナーシップ

## Success through partnership to promote open employment of persons with disabilities







平成20年度　国際セミナー報告書
Report on International Seminar

# 障害者の一般就労を成功に導くパートナーシップ

# Success through partnership to promote open employment of persons with disabilities

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
後援：ドイツ大使館･イギリス大使館
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いました。

# 目　次

セミナー趣旨 ..... 3
プログラム ..... 4
講師プロフィール ..... 6

**1部　講演 ..... 11**

開会挨拶 ..... 12
　鴨下　重彦　日英高齢者·障害者ケア開発協力機構委員長
基調講演：「日本におけるソーシャル・ファームの発展に向けて」 ..... 14
　炭谷　茂　恩賜財団済生会理事長
講演1：「英国でのソーシャル・ファームの設立とパートナーシップ」 ..... 25
　キャシー·ベイカー　ソーシャル·ファームUK　クオリティ開発部長
講演2：「ドイツにおけるソーシャル・ファームとパートナーシップ－ネットワークと持続可能性」 ... 73
　ゲーロルド·シュワルツ　国際移住機関(IOM)経済開発局プログラムマネージャー

**2部　パネルディスカッション ..... 95**

話題提供1 ..... 96
　フィリーダ·パービス　リンクス·ジャパン会長
話題提供2：「ソーシャル・ファームにおける連携の重要性」 ..... 101
　寺島　彰　浦和大学総合福祉学部学部長·教授
話題提供3：「多様な働く場と機会の創出」～ソーシャルファームをめざして～ ..... 106
　上野　容子　東京家政大学文学部心理教育学科　教授
話題提供4 ..... 122
　河村　宏　国立障害者リハビリテーションセンター研究所　特別研究員
パネルディスカッション ..... 126
閉会挨拶 ..... 141
　片石　修三　財団法人　日本障害者リハビリテーション協会　常務理事

**関連資料 ..... 143**

ソーシャル・エンタープライズについて（英国の取り組み） ..... 144
ソーシャル・ファームについて ..... 146
ヨーロッパでのソーシャル・ファームの歴史 ..... 147
過去のセミナー ..... 148

**主催者について ..... 149**

## セミナー趣旨

障害者自立支援法の施行に伴い、障害者の潜在能力を市場経済において発揮する方策についての関心が高まっている。しかし、障害者の一般就労については、賃金の保障、人事管理、就業時間への配慮、職場環境の整備、福祉機器の活用、障害者の多様性への対応などさまざまな課題がある。これらの課題を解決するためには、企業、非営利団体、公的機関などの組織連携が必須である。

本セミナーにおいては、障害者の一般就労における組織連携の先進地域である英国とドイツ等から関係者を招聘し、障害者の一般就労の形態として普及してきているソーシャル・ファームの組織連携の取り組みとあり方について学び、日本の障害者雇用関係者との意見交換会を行う。

With the implementation of Law for Supporting Independence of Persons with Disabilities,there is a growing interest in the measures to enable persons with disabilities to fulfill their potential in market economy. However, there remain many challenges in the open employment of persons with disabilities, such as income security, human resources management, adjustment of working time, improvement of working environment, utilization of assistive technologies and coping with diverseness of persons with disabilities. In order to address these challenges, cooperation among companies, nonprofit organizations and public organizations is essential.

In this seminar, we will invite persons involved in this field from the UK and Germany, the countries most advanced in open employment of persons with disabilities, to learn about social firms which are becoming popular as a form of open employment of persons with disabilities, focusing on multistakeholder partnership, and exchange views with participants engaged in employment of persons with disabilities in Japan.

**日　時：平成２１年２月１日（日）**
Date:　Sunday, 1st February 2009

**会　場：全国社会福祉協議会･灘尾ホール**
Venue:　Nadao Hall, Zenshakyo

**主　催：財団法人 日本障害者リハビリテーション協会**
**日英高齢者･障害者ケア開発協力機構**
Host:　Japanese Society for Rehabilitation of Persons with Disabilities (JSRPD)
Japan/ UK Research and Development Organization for Ageing, Disability and Technology

**後　援：ドイツ大使館･イギリス大使館**
Support:　German Embassy in Tokyo
British Embassy in Tokyo

## プログラム

10:30-10:40　**開会挨拶**

鴨下　重彦 国立国際医療センター名誉総長
日英高齢者･障害者ケア開発協力機構委員長

10:40-11:20　**基調講演:「日本におけるソーシャル･ファームの発展に向けて」**

炭谷　茂　社会福祉法人恩賜財団済生会理事長、元環境事務次官
日英高齢者･障害者ケア開発協力機構副委員長
ソーシャルファームジャパン理事長

11:20-12:20　**講演１:「英国でのソーシャル･ファームの設立とパートナーシップ」**

キャシー･ベイカー
ソーシャル･ファーム UK　クオリティ開発部長

12:20-13:20　**休憩**

13:20-14:20　**講演２:「ドイツにおけるソーシャルファームとパートナーシップ」**

ゲーロルド･シュワルツ氏
国際移住機関(IOM)経済開発局　プログラムマネージャー
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

14:20-14:35　**休憩**

14:35-16:35　**パネルディスカッション**

**ファシリテーター:**
山内　繁　(早稲田大学人間科学学術院　特任教授)

**パネリスト:**
炭谷　茂
フィリーダ･パービス　(リンクス･ジャパン会長)
ゲーロルド･シュワルツ
キャシー･ベイカー
寺島　彰　(浦和大学総合福祉学部学部長･教授)
上野　容子　(東京家政大学文学部心理教育学科　教授)
河村　宏　(国立障害者リハビリテーションセンター研究所　特別研究員)

16:40　**閉会挨拶**

片石　修三　財団法人 日本障害者リハビリテーション協会 常務理事

# Program

**10:30-10:40** **Opening Speech**

Dr. Shigehiko Kamoshita

Honorary President, International Medical Center of Japan
Chairman, Japan/ UK Research and Development Organization for Ageing, Disability and Technology

**10:40-11:20** **Keynote Address: Toward Development of Social Firms in Japan**

Mr. Shigeru Sumitani

President, Social Welfare Organization Saiseikai Imperial Gift Foundation, Inc.
Vice-Chairman, Japan/ UK Research and Development Organization for Aging, Disability and Technology
Former Administrative Vice Minister, Ministry of the Environment
Chairman of the Board of Directors, Social Firm Japan

**11:20-12:20** **Lecture 1: Establishment and Partnership of Social Firms in UK**

Ms. Kathy Baker

Quality Development Manager, Social Firms UK

**12:20-13:20** **Recess**

**13:20-14:20** **Lecture 2: Social Firms and their Partnership in Germany**

Mr. Gerold Schwarz

Program manager, economic development, International Organization of Migration
Former Director,Social Enterprise Partnership GB Ltd(SEP).

**14:20-14:35** **Recess**

**14:35-16:35** **Panel Discussion**

Facilitator: Mr. Shigeru Yamauchi
-Professor, School of Human Sciences, Waseda University

Panelists: Mr. Shigeru Sumitani
Ms. Phillida Purvis
-Director, Links Japan
Mr. Gerold Schwarz
Ms. Kathy Baker
Mr. Akira Terashima
-Dean/Professor,Faculty of Comprehensive Welfare,Urawa University
Ms. Yoko Ueno
-Professor, Tokyo Kasei University
Mr. Hiroshi Kawamura
-Special Researcher, Department of Social Rehabilitation, Research Institute, National Rehabilitation Center for Persons with Disabilities

**16:40** **Closing Speech**

Mr. Shuzo Kataishi

-Executive Director, Japanese Society for Rehabilitation of Persons with Disabilities

## 講師プロフィール

### 炭谷　茂／ Shigeru Sumitani

社会福祉法人恩賜財団済生会理事長
元環境事務次官
日英高齢者・障害者ケア開発協力機構副委員長
ソーシャルファームジャパン理事長

1969 年東京大学法学部卒業後、厚生省（当時）に入る。厚生省国立病院部長、厚生省社会・援護局長、環境省官房長等を経て、2003 年 7 月環境事務次官に就任、2006 年 9 月退任。現在恩賜財団済生会理事長、（財）地球・人間環境フォーラム理事長、国立大学法人山口大学理事、学習院大学特別客員教授、創造学園大学特別客員教授、呉大学客員教授、（財）日本更生保護協会理事、損保ジャパン環境財団理事、ドナルド・マクドナルド・ハウス財団理事、朝日新聞厚生文化事業団評議員等を務める。

また国家公務員在職中から一個人として障害者、ホームレス、引きこもりの若者、刑余者などへの就労支援、貧困地域のまちづくりなど社会貢献活動に従事している。

最近の著書として「私の人権行政論」（解放出版社 2007 年）、「環境福祉学の理論と実践」（編著、環境新聞社、2006 年）、「社会福祉の原理と課題」（社会保険研究所、2004 年）、「地球環境問題の新常識」（共著、東洋経済新報社、2004 年）、「高齢者看護学」（分担執筆、中央法規、2006 年）

### キャシー・ベイカー／ Kathy Baker

ソーシャル・ファーム UK　クオリティ開発部長
MBA（経営学修士）
BAOT（英国作業療法士協会会員）

ソーシャル・ファーム UK のクオリティ開発部長で、2008 年 2 月に導入されたソーシャル・ファーム初の品質基準（スター・ソーシャル・ファーム）を開発した。ソーシャル・ファームおよび第三セクター全体において、コンサルタントとしてのキャシーの役割はますます重要になってきている。2007 年、新たに設けられたソーシャル・エンタープライズ・アドバイザーの資格を初めて取得した 1 人となり、2008 年には、現在イギリスに 2 人しかいない、「カスタマー・ファースト基準」を満たすためのアドバイスを提供する資格を持つコンサルタントの 1 人となった。コンサルタント業務以外にも、ソーシャル・ファームを質の高いビジネスにするための支援や、スター・ソーシャル・ファームのステータス獲得のための支援、そしてソーシャル・ファーム・セクターのマッピングなどを中心に、ソーシャル・ファーム UK で活動している。キャシーとソーシャル・ファーム UK とのかかわりは 2000 年前後までさかのぼる。MBA 論文のテーマは、ソーシャル・ファームにおけるマーケティング手段としての障害者利用の倫理であった。キャシーは、作業療法士としての過去のキャリアが、いかなる障害や年齢、あるいは不利な立場にもかかわらず、人々が充実した人生を送れるようにするという熱い信念の鍵となっていると信じている。キャシーは既婚で、成人した息子二人は、現在ロンドンで働いている。キャシー自身はイングランド南部の海岸に近いサセックスの小さな村に住み、村の生活に積極的に参加している。

## ゲーロルド・シュワルツ／ Gerold Schwarz

国際移住機関(IOM)経済開発局プログラムマネージャー
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

ソーシャル・エンタープライズ・パートナーシップ(SEP)所長を2年間務める。SEPは、英国における6つのソーシャル･エンタープライズ団体による戦略的連携機関で、ソーシャル･エンタープライズ・セクターに関する認知と啓発、業績向上、支援システムの一層の効率化、ベストプラクティスの主流化、およびソーシャルインクルージョンと社会起業に関する広範なプログラムに影響を与える革新を進めることを目的として策定された、全国的なソーシャル･エンタープライズ･プロジェクトを実施してきた。

「ソーシャル・ファーム」のコンサルタント会社であるFAF gGmbHで、社会起業に関するプロジェクトマネージャーとコンサルタントを10年間務めた。ソーシャル・ファームは、障害者の雇用を創出すると同時に、その使命を果たすための十分な売上を得るというダブルボトムラインを追求している。ゲーロルドは、この分野における数々の国際プロジェクトの運営、国際会議の企画、ソーシャル･ファームに関する論説の発表を行う。

1997年、労働社会省のために、ドイツのソーシャル･エンタープライズに関する全国調査を実施。1997年から1999年までは、ニューヨーク市の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タント会社で、顧客自身が経営に参加。1994年から1998年までは、CEFEC(精神障がいを持つ人の就労に関する欧州会議)事務局を指揮し、その執行委員を務めた。ドイツ、シュトゥットガルトの出身。ベルリン自由大学で心理学の修士号を取得し、ベルリン経済大学および英国ケンブリッジのアングリア･ポリテクニック大学でMBAを取得。

## 河村　宏／ Hiroshi Kawamura

DAISYコンソーシアム会長
NPO法人支援技術開発機構副理事長
国立障害者リハビリテーションセンター研究所特別研究員

1970年から1997年まで東京大学総合図書館に勤務。(財)日本障害者リハビリテーション協会情報センター長、国立身体障害者リハビリテーションセンター研究所障害福祉研究部長を経て現職。

すべての人が共有する知識と情報のデザインを通じて、情報アクセス権と著作権の調和を目指す。また、ソーシャルインクルージョンの立場に立ち、DAISYを活用した高齢者・障害者の安全確保、HIV/AIDS対策、先住民族の情報アクセス権擁護等の国際協力に関わる。

## フィリーダ・パービス／ Phillida Purvis

リンクス･ジャパン会長
ＭＢＥ（大英勲章第五位）

ダーラム大学神学部を卒業。ロンドン大学東洋･アフリカ学科で日本語を学ぶ。

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を研究。大和日英基金の副事務局長を５年間務める。1998 年、社会参加、地域再生、国際開発協力問題を中心に取り組んでいる日英の市民社会団体の交流を促進するリンクス・ジャパンを設立、会長に就任。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。難民や強制移住者のために活動している NGO、国際難民トラスト（IRT）の理事。世界各地へ青年ボランティアを派遣しているラティテュードの理事。

世界の地域団体とソーシャル･エンタープライズが、共同プログラムと IT の利用を通じて経験を共有することを推進しているグローバル･リンクス･イニシアティブの国際諮問委員会委員。

ロンドンに拠点を置く、日本文化、スポーツおよびレクリエーションに関するセンターの設立企画プロジェクトである、日本アリーナの理事兼事務局長。墨田区のセツルメント、興望館の諮問委員会委員。国際友好和解基金幹事。ボランティア組織最高責任者協会の日本に関するアドバイザー。ケニア・ウガンダと日本のコミュニティとの関係を促進する世界アフリカン・ディアスポラ連合およびメンディング･ザ･ギャップのアジア太平洋地域に関するアドバイザー。

## 寺島　彰／ Akira Terashima

浦和大学総合福祉学部　学部長･教授

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。

## 上野　容子／ Yoko Ueno

東京家政大学文学部心理教育学科教授
学校法人渡辺学園保健センター副所長
駒澤大学、立教大学非常勤講師
精神保健福祉士

昭和 46 年日本社会事業大学卒業後、東京都内の精神科病院に精神科ソーシャルワーカーとして 5 年間勤務。精神障害者の地域生活を支援する活動を希望し、昭和 53 年、東京都豊島区にて、穂積登精神科医（現：（医）慶竹会　ホズミクリニック院長）が創設した精神障害者の「居場所づくり」（みのりの家）にかかわる。

その後、作業所、グループホーム、ショートステイ、授産施設、地域生活支援センター等の精神障害者の社会資源づくり、施設の開設、事業運営、活動に携わり、平成 12 年まで民間団体「ハートランド」事務局長、平成 8 年から 12 年まで（福）豊芯会副理事長（現：理事）の役職を務める。平成 10 年から、（福）豊芯会に勤務しながら、法政大学（平成 17 年退職）、立教大学、駒澤大学、日本社会事業大学（平成 18 年退職）、東京家政大学にて精神保健福祉担当の非常勤講師 。

平成 13 年 4 月から、東京家政大学専任教員（現：教授）として、精神保健福祉分野を担当。同年、（福）豊芯会を退職し、以来、理事の立場やスタッフのスーパーバイザーの立場で関わりを続けている。埼玉県内の狭山市、入間市、飯能市の関係委員会や関係団体の理事、監査等の役を担い、精神障害者の地域生活支援事業の発展のために活動している。

## 山内　繁／ Shigeru Yamauchi

早稲田大学人間科学学術院特任教授

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学術院特任教授、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。

# 1部　講演

# 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**
**国立国際医療センター名誉総長**

皆様お早うございます。ご紹介を賜りました日英高齢者・障害者ケア開発協力機構の鴨下でございます。主催者を代表して一言ご挨拶申上げます。

本日はこの国際セミナーに、日曜日の朝から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年に第一回が開かれておりますので、今回で既に９年の歴史を数えることになりますが、「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過去５回の出席になりますが、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。

今回のテーマは「障害者の一般就労を成功に導くパートナーシップ」となっておりますが、障害者の一般就労については、解決すべき様々な困難な課題があります。特に昨年後半から続いております世界的な経済の大恐慌は、一般の雇用問題にもかってないほどの深刻な打撃を与えております。日本でもここ数日、大企業は軒並み大幅な赤字決算になることが報じられており、NECでも20000人の人員カットをする、などと発表されておりました。そのような中で、障害者の雇用は一層厳しい状況に置かれている、と考えざるを得ません。しかし、そのような危機的な悪条件の中でこそ、社会的弱者がどのように処遇されるのか、それは社会が真に思いやりのある社会であるかどうかを示す一つのバロメーターではないかと思います。そのような状況下で行われる本日の国際セミナーには、また特別の意義があるのではないでしょうか。

今日は午前中に先ず、炭谷さんが「日本におけるソーシャルファームの発展に向けて」という題で基調講演をされます。炭谷さんについては、今さら申し上げるまでもなく、この国際セミナーの生みの親、育ての親であります。次にソーシャルファームUKのクオリティ開発部長のキャシー・ベーカーさんが「英国でのソーシャルファームの設立とパートナーシップ」について講演されます。そのあと、昼食・休憩を挟みまして、午後は「ドイツにおけるソーシャルファームとパートナーシップ」という題で、国際移住機関経済開発局プログラムマネジャーのゲーロルド・シュワルツさんがお話をされます。シュワルツさんは2006年、2007年にもご講演を頂きました。休憩のあと、早稲田大学の山内繁教授の司会進行の許に、パネルディスカッションに移ります。パネリストは３人の講演者に加え、もう皆様おなじみのリンクス・ジャパン会長のフィリーダ・パービスさん、浦和大学総合福祉学部の寺島彰学部長、東京家政大学文学部の上

野容子先生、国立障害者リハビリテーションセンター研究所の河村宏先生の合計７人の先生方です。

会の終了は16時40分を予定しておりますが、活発なご討論をお願いしたいと思います。

あまり関係がないかも知れませんが、今年は国際天文年、International Year of Astoronomyであります。 今から丁度400年前、ガレリオが、今からみると玩具のような望遠鏡で天体を観察して、月の表面に凹凸があることや、太陽に黒点があること、天の川は星の集まりであること、などを発見し、それは当時の天動説から彼自身が地動説を確信することへとつながりました。

私どもも経済不況ということで、とかく足元の暗いことばかりを見ておりますが、目をもっと高く天に向け、広い空を見てはどうでしょうか。そして広い宇宙に思いを馳せたいと思います。障害者の方々は私どもにとって、夜空に瞬く希望の星ではないのか、そうなることを願って、開会のご挨拶とします。有難うございました。

# 基調講演:「日本におけるソーシャル・ファームの発展に向けて」

**炭谷　茂**
**恩賜財団済生会理事長**
**元環境事務次官**
**日英高齢者・障害者ケア開発協力機構副委員長**
**ソーシャルファームジャパン理事長**

## 講演要旨

### 1.適切な仕事を得ることが困難な状況

#### (1) 困難な人たち

障害者難病患者高齢者母子家庭ニート・引きこもりの若者
刑務所からの出所者被差別部落ホームレスなど
少なくとも２千万人

#### (2) 現行の制度とその限界

授産施設などの公的制度
一般企業での雇用

### 2.一つの解決策としてのソーシャル・ファームへの期待

#### (1) ソーシャル・ファームの定義の整理

#### (2) 多様な仕事観の実現

自分の個性に合った仕事
事業への参加

#### (3) これから必要性の高まる事業分野を担う

a.環境
- リユース
- リサイクル
- 自然エネルギー
- 有機農法
- 森林管理
- エコツーリズム

b.福祉
- 介護ケアサービス
- 給食サービス
- 移動サービス

アートセラピー
c.農業、牧畜、林業など
特産品作り
d.サービス業
コンビニ
観光
芸術作品
これらは国内で展開し、今後成長
荒廃した地域を活性化

### (4) これらを支える住民活動のうねり
資金参加
ボランティア
消費者

### (5) 教育界の動き
社会的企業家の養成コース

### (6) 国際的な動き
ヨーロッパ
アメリカ
途上国

### (7) 日本の政治や行政の動向

## 3.ソーシャル・ファームを発展させるために
上記2の動きをさらに強めること
商品・サービスの開発
支援者の輪を拡大
国際的な連携
政治・行政への働きかけ
このためにソーシャルファームジャパンを昨年12月7日発足

## 4.最後に
ソーシャル・ファームは新しい国家や社会のあり方や人間の生き方につながる
21世紀の福祉国家のモデル
社会的な絆の形成

# 講　演

只今ご紹介いただきました、炭谷と申します。今日はたくさんの方においでいただきまして、ありがとうございます。私は、ソーシャル・ファームについて今日これから皆さんと一緒に考えていくわけですが、その全体のアウトラインと言いますか、これからの流れのご理解に役立つようなものを話していきたいと思っております。

私の今日お話しようと思うことは、今日皆さん方にお配りしているこの冊子の項目に沿ってお話したいと思っております。

## 1．適切な仕事を得ることが困難な状況

まず、皆様方ひしひしと感じていらっしゃると思うのですけれども、日本の社会は随分変化して、厳しい状態だと思います。失業者が多くなり、また派遣職員が解雇されたりしている状態です。日本社会においてこのように貧困が増加し、沈殿し始めている。これは戦後の日本の中でも少なかったのではないかと思います。みんないつか良くなるのかなと思いつつも、このまま貧困が増加し沈殿していくというような気配さえ見えるわけです。ですから日本の経済や社会の構造というのは、どうも今までとはがらりと違ってしまったのではないかという気さえします。

その中にあって、今日の主なテーマである障害者の方々、また高齢者の方々、それから難病を抱えている人たち、ニートの若者、それから引きこもりをしている人たち、また刑務所から出てきた人たち、母子家庭の人、それから被差別部落の人。いろいろとたくさんの人たちがいらっしゃるわけですが、このような人たちがどうも今の通常の労働市場の中では、自分に合う仕事がなかなか見つけられなくて困っていらっしゃるのではないかと思っています。

このような数を数えてみると、私は最低でも2,000万人くらいいらっしゃるのではないかと思います。そんな大げさなことを言うなという人もいるかもしれませんが、数えてみると、障害者の数は日本の政府の統計ですと750万人となっていますけれども、私はちょっと少ないのではないかと、精神障害を有している方を中心として、調査漏れの人が相当ある。それから、どうも日本の障害者の定義は狭いのではないかと思います。そのように広めにとると、750万人ではなくて1,000万人くらいになるのではないかと思います。

高齢者で65歳以上の人は、2,700万人。そのすべての人が仕事を求めているとは言い難いと思いますが、かなりの人はまだまだ元気ですから、もっと働きたいという人が少なく見ても1,000万人くらいはいらっしゃるのではないかと思います。難病患者も数百万人。ニートについては文部科学省の調査では毎年６万人から７万人ずつ出てくる。引きこもりをしている若者、これはあるNGOの推計で私はちょっと多いのではないかと思うのですが、300万人くらいいるのではないか。刑務所から出てくる人は毎年３万人。そして社会の中でうまく受け継がれない。母子家庭も120万人。挙げていけばきりがない。これらを足せば4,000万人くらいになってしまいますが、重複計算がたくさんありますから、最低でも2,000万人の人が、どうも自分に合う仕

事がないな、今仕事をしていてもどうもぴったりこないという人がかなりいらっしゃるわけです。

仕事というのは、言うまでもありませんが経済的な自立が得られる、また人間としての尊厳性、プライドも得られる。また、働くことによって人とのつながりができる。大変重要なことだと思います。

でも、今の日本の状況を見てみると、どうも先ほど言ったような人たちに対する仕事の状況というのは必ずしもよくない。公的な仕事、これをまず仮に第一の職場といたしましょう。例えば市役所などで作っているもの、または社会福祉の法律で作っているような授産施設というものがありますね。これはまだまだ充実させていかなければなりませんが、残念ながら予算の関係で件数が限定、制限されている。また、働いてもなかなか賃金が伸びない。1万円いくのは大変だという状況ではないかと思います。

第二の職場というのもあるでしょう。第二の職場というのは、一般企業ですね。私の済生会は、現在全国に4万5,000人の職員がいます。大企業では1.8%の障害者を雇用しなければならないわけですが、私どもの済生会はかろうじて1.9%、ようやく達成しているという状況です。この1.8%さえ達成できないというのが通常の企業ではないかと思います。ただ、ヨーロッパのほうではこういう割当制度、quotasystemというのはちょっと見直されていると聞きますけれど、一定の機能は日本では果たしているだろうと思います。

第一の職場、公的な職場。第二の職場、一般企業。どうもこの二つだけでは、先ほど言った2,000万人の人たちに対する仕事場というものは不十分ではないかと思います。だから、第一の職場、第二の職場、それぞれ充実させていかなければなりませんが、どうも他に第三の職場というものを作らないと十分にうまくいかないと考えてきました。その一つとして、今日の大きなテーマであるソーシャル・ファームというものがあるのではないかと思います。

## 2. 一つの解決策としてのソーシャル・ファームへの期待

今日も、イギリス、ドイツの方からソーシャル・ファームについて話していただきますが、ソーシャル・ファームの定義、概念をちょっと整理しておきたいと思います。これから今日一日、これについてお話をするわけですから。

ソーシャル・ファームの定義がわからないという人がかなりいらっしゃいます。その通りだと思います。ソーシャル・ファームはあくまで、私の考えによれば目的的な概念なのですね。よく研究者の間ではまず概念を決めて、そして何かをやろうという人がいます。まず概念。そうではないのではないか。あくまで目的があって、何か仕事をしよう。何か事を起こそうという場合に役立つ言葉として使うものだろうと思います。

ソーシャル・ファームというのは、簡単に言えば、先ほど言ったなかなか通常の労働市場では仕事が見つからない。そういう人たちに対して仕事を見つけよう。その中心

は障害者ですが、障害者だけではなくて難病患者の人、高齢者の人、刑務所から出てきた人、いろいろな人が対象になり得ると思っております。それが第一の要素です。

第二は、それはあくまで第一の職場のように税金でやるのではない。あくまで基本はビジネス的な手法でやるということを前提にしている。税金は、これは税金による援助があればそれはありがたく受けますけれど、それはあくまで前提にしない。税金があるから、税金の援助を受けるからやるというものではないと思います。それが第二の要素だと思います。

第三の要素というのは、これはあくまで利潤を目的にしているわけではない。つまり、そこにお金を投資して、そこから金儲けで自分の懐に入れようというものではない。だから、そこで得られた収益、でもビジネス的手法ですからあくまで利益はあげなければいけないのだけれども、それはあくまで外に出すのではなく、配当という形で外に出すのではなくて、内部で再び再投資していく。そして、そこでの事業は、できればやはり一緒に働いている人が参加をしていく。

整理しますと、一つは社会、通常の労働市場では仕事がなかなか得られない人の仕事場づくり。第二は、ビジネス的な手法である。第三番目は、利潤を目的にするわけではなく、またできるだけ経営に当事者が参加していく、そういうことだろうと思います。

そもそもソーシャル・ファームについて、イタリアやドイツやイギリスで発展したわけですけれども、日本でもだんだんそういうものをバックアップするものがでてきたのではないかと思います。その追い風を六つくらい挙げていきたいと思っています。

第一は、どうも先ほど言った2,000万人とかという方々は、やはり自分たちの個性に合った仕事をしてみたいという気持ちがあるのだと思います。すべての人がそうとは言えませんけれども、かなりの人が、できればお金はそんなにたくさんなくてもいい、儲からなくてもいいけれども、自分の個性に合った仕事、自分の生きがいに合った仕事、そういうものをしてみたい。そういう気風があるのではないか。そしてできれば、自分もその事業に、経営に参画をしてみたいという気持ちがあらわれているのではないかと思います。こういう考え方が、こういう気持ちが今日本の社会の中に増えてきているだろうと思います。これが第一です。

第二は、このソーシャル・ファームというものに向く事業の分野が今広がっているのですね。むしろ、これが増えて、日本の社会の中にはこの部分が大変伸びていくという現象があるわけです。

そのいくつかの例をこれから挙げてみたいと思います。

第一は、環境の分野です。オバマ新大統領は、皆さんご存知のようにグリーン・ニューディール政策というものを掲げました。これからは、環境によって500万人の仕事を作るのだということを言っています。それにならって日本の政府もまた民主党も同じような政策を挙げています。だから、これから環境というものがどんどん伸びていくだろうと思います。既に日本にはソーシャル・ファーム的に運営しているところがたくさんあります。今日もかなりの人に来ていただいていると思います。たとえば、私

自身非常にうまくいっている例として一つ例を挙げますと、愛知県の西尾市というところがあります。トヨタの城下町ですね。そこに「くるみ会」という大変素晴らしい社会福祉法人があります。この西尾市にはデンソーというトヨタの関連会社があります。関連会社とは言っても、トヨタと並ぶような大きな会社に成長しているわけですけれども、自動車のカーステレオやカークーラーを製造している会社ですけれども、そこの工場には1万2,000人の従業員が働いている工場があります。1万2,000人もいますから、その食堂から大変たくさんの食品廃棄物が出るわけです。そこで、先ほど言ったくるみ会。くるみ会は知的障害者の施設ですけれども、作ったきっかけは、そこの理事長の榊原さんという方が、養護学校の先生をしていた。やはり養護学校にいる間は障害児も勉強ができていいけれども、卒業したら行くところがない、働くところがない。それに心を痛めていた榊原さんは50歳前後に早期に退職して、退職金を元手にして作られたわけですね。現在70歳くらいのご高齢になられましたけれども、大変立派な活動をされています。その活動に感銘したデンソーという会社は、その食品廃棄物の処理をこのくるみ会にお願いしています。まさに、食品廃棄物の処理という環境の仕事。それでくるみ会のほうは単に処理をするだけではなくて、それをコンポスト、肥料ですね、コンポストにした。これは大変工夫をして、臭もでない大変いいコンポストにしたのですね。近所の農家は、このコンポストを使えば大変作物がよくとれるということで、競って買ってくれるようになった。約1日1トンですね、かなりの量だと思います。その量のコンポストを作って、いわばデンソーという会社、それがくるみ会という社会福祉法人、それから一方で農家、そしてそれに行政がいろいろと助けている。大変うまくいっている例ではないかと思います。

もう一つ例を挙げさせていただきたいと思います。

これは北海道の北広島市にある会社です。日本環境開発事業という会社ですけれども、これはもともとはオイルリサイクルをやっていた会社ですけれども、さらに家電のリサイクル、家庭から出る冷蔵庫やテレビなどを分解して、そこから有効な金属を取り出してリサイクルに回しているという会社ですけれども、はじめは通常の人を雇って家電製品を分解していたわけですけれども、ある福祉の関係者の人から、これは知的障害者の人にもできるから、是非働く場にしてほしいという申し出がありました。そこでその社長さんは、試しにやってもらったところ、一定のマニュアルに従ってしっかりやれば、本当にうまく分解をして、むしろ通常の人よりもうまくなった。そして、普通は家電のリサイクルの場合、この中にも専門家はいらっしゃると思いますけれども、70%程度しか有効なものを取っていません。しかし、知的障害者を使った手作業でしっかりと分解すると、99%。つまりほとんどゼロエミッションになったわけであります。

このように、リサイクル、リユースという面で大変うまくいっている例。くるみ会とか、北海道北広島市の日本環境開発という会社。そういうことであれば自分のところでもやってやるよ、自分の知っているところがある、と皆さんたくさんご存知だろうと思います。

その他ちょっと変わった例で考えられるのは、私は環境のなかでもエコツーリズムということも場合によっては仕事の関係として使えるのではないかと思うのですね。

この中で行かれた人がいらっしゃいますかね、今日もこの関係者の人に来ていただいています。北海道の東の果てに霧多布というところがありますね。大変いいところです。釧路湿原は有名ですけれども、霧多布の湿原も大したものですね。そこでエコツーリズムをやっています。現在は地元の浜中町の住民たちが中心にやっていますけれども、そこに夏の間一週間も行けば、大変気持ちがいい。私はそういうところはエコツーリズムのいろいろな場面に地元の高齢者も働く場、場合によってはいろいろな障害を持っている方も働く場としてやれるのではないかと思っております。

二番目は、福祉の分野があると思うのですね。今日の午後から、豊島区でやっていらっしゃる豊芯会の上野容子先生に話していただきますので、そちらに譲りたいと思っております。でもちょっと目先を変えると、先ほどのエコツーリズムと同じですけれども、福祉の分野でアートセラピー、これも面白いと思っているのです。実は私、昨年12月にアートセラピー教本という本を出しました。自分一人で出したわけではなくていろいろな人に協力をしてもらって作ったわけですが、アートセラピー教本。たとえば音楽が役立つのではないか、絵画を描くことが役立つのではないか。いや、そういう高尚なことでなくても、絵手紙を書くことがいいのではないか、車椅子のダンスもいいのでは、いろいろとあると思います。そういうアートセラピーというものも、うまく活用していけば働く場に使えるのではないかと考えました。

三番目として、農業というものもある。また牧畜、林業。こういう分野は最近日本の社会でも重要になってきたと言われています。今日も来ていただいておりますけれども、これもやはり北海道なので北海道ばかりで恐縮ですが、北海道の中部に新得町という町があります。そこに共働学舎という施設があります。これは30年前に宮嶋さんという方が作られたわけですが、その共働学舎は別に社会福祉法人でもなんでもない、普通の農業生産法人ですけれども、そこはどなたでも来てもいい。たとえば刑務所から出てきて仕事がない、不登校になっていて受け入れてくれるところがない。たとえば私が行ったときは、サリドマイドの薬害で手が不自由な人もいらっしゃいました。いろいろな人が集まって、数十名の方がそこで共同して生活をされている。何をやっているかといえば、チーズ作りをやっていらっしゃるのですね。今日地方から出ていらっしゃった方、東京駅からお帰りになるときに、東京駅の八重洲口の前に北海道の作ったアンテナショップがあります。奥のほうに行くと、いいものがあります。これは北海道の共働学舎のチーズなのですね。素晴らしいチーズです。洞爺湖サミットが去年の7月に行われましたけれども、洞爺湖サミットのときにも使われたのは、なんとこの共働学舎のチーズなのですね。相当質のいいものを作っています。

四番目として、サービス業も考えられます。これは去年、このセミナーでドイツの方が発表してくれました。ドイツでは、ホテルやスーパーマーケットをやっているとか、勇気づけられました。それから、博物館のたとえばお土産ショップをやっている。そういうサービス業というのも大変期待できるのではないかと思います。

このように、環境、福祉、それから農業、林業、牧畜、サービス業。これはこれからどんどん伸びていく分野なのですね。仕事がどんどん出てくる。そして、これはあくまで国

際競争にさらされることは比較的少なくて、国内生産としてできる分野が多い。だから、まさにソーシャル・ファームにぴったりなのですね。マイペースでやろうということですね。そしてこれから衰退していくのではなくて、どんどん伸びていく大変ありがたい分野だろうと思います。

そして、このようにソーシャル・ファームを推進する第四番目の要素として、一般の住民の方々の支えというのが大きくなってきているのではないかと思います。たとえば、こういうものであればちょっと自分たちも応援してみたい。たとえば、お金を出していただけるという人もいらっしゃるだろうと思います。また、お金はないけれどもちょっと暇があるから、ボランティアでやってみたいという人もいらっしゃいます。でも、自分はお金もないしそんな暇人でもないという人は、少なくともその利用者、消費者として役立っていただけるのではないかと思うのです。

まず、こういうソーシャル・ファームをやる場合、有機農法を試みる場合が大変多い。成功事例もありますけれども、失敗事例のほうがはるかに多いです。なぜ失敗するかと言えば、結局買ってくれる人がいないのです。有機農法をやる場合、必ず買ってくれる利用者、消費者なりスーパーマーケットとか食品会社とか、そういうものを用意しておかなければいけないだろうと思います。一般の消費者がそれであれば自分たちはお金はない、暇はないけれども、同じような品質で、価格も普通のところで買うのと同じであれば買ってもいいという人はかなり出てくる。それを掘り起こしてくる必要があるだろうと思っています。

第五番目は、教育界ですね。これが一つのうねりと出てまいりましたね。日本の中のいろいろの大学でも、こういうものを教えるのだと。社会的企業、ソーシャル・エンタープライズ、そういうものを教えるのだ、そういう起業家を育てるのだという講座や学科を設けるところができ始めました。アメリカのほうでもそういう学科を設けるところが出てきたと聞いています。こういうものがやはり、後押しをしてくれるのではないかと思うのです。最近都内のある大学の人が私のところへ相談にきました。これから大学としてやはりこういうものは重要だから、何かよい知恵はありませんか、ということでした。そして一方、一般の企業、かなり大手の企業もやはりこれからは大学の知恵を使いたいということでしたので、その二つを合わせて、企業のほうは日本でたくさんの老人ホームやグループホームを持っているということですので、学生が先ほどのようにそのグループホームや老人ホームで使う野菜やいろいろな器具を作ってみる。それをその大手の企業のほうで使う。そういうものを、今年の４月から大学の勉強に取り入れてみるということでした。

第六番目の動きとして、国際的な動きというのがあるのではないか。今日も幸いにイギリスとドイツの人から説明をしていただきますけれども、イギリスやドイツだけではなくて、たとえばイタリアもオランダもフィンランドもギリシャも、いろいろなヨーロッパ全体でこういう動きが起こっています。

私はアメリカはどうかなと思いましたが、アメリカではこんなことはやっていないのではないかと思ったら、そうではなくてアメリカでも大変動きが出ているのです

ね。ソーシャル・ファームということではなくて、彼らはソーシャル・ビジネスという言葉を使って、同じような動きがあります。途上国も同様なのですね。途上国でも、いわば、むしろ貧民対策といいますか、貧しい人の仕事場づくりとしてこういうソーシャル・ファーム的手法がいいのではないかと言われています。

来週の水曜日、2月11日、休みの日ですけれども、この日はアジアの中でも貧しい国の一つでしょうけれども、ネパールから人がきまして、なんとか炭谷さん、こういうやり方はできないだろうかということでネパール政府の高官が来ますので、一緒になって考えてみたいと思っております。ネパールだけではなくて、去年はミャンマーの人に来ていただきました。また、その他バングラデシュでもベトナムでも、いろいろと可能性のある国がたくさんあるのではないか。またそういうもので、いろいろな試みが今うねりのごとく出てきていると思います。

第七番目は、日本の政治や行政の中でも、ソーシャル・ファームは、もしくはもっと広げて社会的企業ということもこれは重要ではないかということで、注目してくれる人も出てまいりました。残念ながら本家の厚生労働省は無関心に等しいのですが、経済産業省は来年度の予算で、ソーシャル・ビジネスというものの新規予算を4億円獲得して準備を進めています。さらに国会では、こういう言わば社会的な事業で作ったものを何か優先的に買うことができないのか。環境の分野ではグリーン購入法という法律がありますが、それと同じようなものができないかということでいろいろと考えてくれている人もいます。実際そのようなことは、既に関西の大阪市では、障害者を何人雇っているかによって実際の競争入札のときの判断材料に入れるということが既に実施されています。

このようにいろいろな国のレベル、また地方のレベルでも動き始めていると思います。ソーシャル・ファームを今起こそうとしている、いろいろな追い風だと思いますが、しかしそんなに楽な道ではないということは、今日出席の方々がみんな心の中で思っていらっしゃると思います。そのために何が必要だろうか。まず必要なのは、商品やサービスを開発しなければならない。一般の市場で戦うわけですから、他の一般企業の作ったものよりも高いものであってはならない、また質の悪いものであってはならない。この商品やサービスの開発ということが重要です。先ほど言った共働学舎の方々は、まさに日本一のチーズを作っている。農林水産大臣賞をとるような、パリでも優勝するような優秀なチーズを作っていらっしゃるから勝っているのではないかと思うのですね。30年の歴史の積み重ねだろうと思います。また、使用者を拡大している。先ほど言った、消費者をどんどん拡大しているということも重要でしょう。また、このような商品を開発する場合、何かそれについてのアイディアを出していただく、指導をしていただく、そういう人たちも必要だろうと思います。

## 3.ソーシャル･ファームを発展させるために

三番目に、いろいろな国、同じような関心を持っている人たち、今日もいらっしゃっているドイツやイギリスや、またお隣の韓国では既にソーシャル・ファームに関する法律ができていますから、そういう国と一緒になって連携していくということもあるのではないか。たとえば日本で作った東洋的な趣味のあるものは、ヨーロッパに行けば高く売れるかもしれません。私は1月12日に釜ヶ崎に行ってきました。釜ヶ崎を回って、あるホームレスの方々が働いているところへ行って、あれ？半年前にここでジグソーパズルの絵を描いていた人がいなくなったね、と言ったのですね。というのは、ホームレスのなかに大変絵が得意な人がいたので、デパートからの下請けで絵を描いていらっしゃったのですね。そしてそれが手描きですから、大変好評だったのですけれど、そのデパートは非常に安い、1枚50円くらいで引き取っていて、実際デパートではこれをニューヨークへ持っていったというのですね。そして外国で売って、それが2,000～3,000円くらいにぼんと上がって売られても、収入は50円だけだということで、何かばからしくなって辞めちゃったというのですね。そういうことであるならば、何かせっかくそういうソーシャル・ファームで作ったものを外国で売れば日本的な趣味でうまくいくということもあるのではないか。逆の場合もあり得るのではないかと思っております。

それからもちろん、ソーシャル・ファームについてはいろいろな税制上の問題、行政上の問題、そういうものについて政治や行政への働きかけも重要になってくるだろうと思っております。そのために私は、昨年の12月7日にソーシャルファームジャパンというものを設置しました。今日もそのメンバーの方々が全国から北はもちろん北海道から、南は九州、鹿児島から来ていただいて始めました。このソーシャルファームジャパンというのは、先ほど言ったように、みんなで一緒になって商品やサービスの開発をしようとか、いろいろな利用者、支援者を固めて行こうとか、またそういうもののデザインを工夫してみよう。そのために武蔵野美術大学の教授、工業デザインではかなりの実績のある人ですけれども、それであれば俺たちも助けてあげるよということで、ボランティアとして武蔵野美術大学の工業デザイナーの主任教授が一派を連れてかけつけてくれました。

このように、ソーシャルファームジャパンはこういうものを支援していくという組織として成り立ち、たとえばここで何かを生産するというものよりも、むしろみんなで知恵を出し合っていこうというものです。会費などは一切求めない、みんなで汗を出していこうという組織であります。

## 4.最後に
## ソーシャル･ファームは新しい国家や社会のあり方や人間の生き方につながる

そこで最後に、締めくくりとしてやや堅い話をさせていただきたいと思います。

何かというと、冒頭にお話したように、日本の社会は今大変な混乱時期。経済も社会も、政治も混乱しているのだと思うのですね。我々、日本もそうですけれども、ヨーロ

ッパもオーストラリアもニュージーランドも、第二次世界大戦後、福祉国家を目指してやってまいりました。でもどうも、福祉国家というのは1970年頃には壁にぶつかってしまった。もう高度成長が望めない。福祉国家というのは所詮はケインズ経済に基づく、できるだけパイを大きくして、高所得者から低所得者に対して所得分配をしよう、それだけの仕掛けです。パイを大きくしなければいけない。そういう前提がありました。そこで壁にぶつかってしまった。そこで何が起こったかと言えば、新自由経済という主張が出てきて、今はそれが世界を席捲しているわけですけれども、新自由経済論によって、今、大きい政府ではダメだ。みんな市場原理に基づいて競争していかなければならない。そういう主張が日本やアメリカなどを席捲しているわけですが、それだけでいいのか。その結果何が行われたのか。それは結局は貧困の増加や沈殿、また生きがいを喪失した若者や高齢者や障害者の方々ではないのかと思うのです。するとそこで必要なのは、言わばそれに対する第三の分野。言わば、ソーシャル・ファームはそのあくまで一つですけれども、このような第三の分野によって社会を作っていく。これが新しい福祉国家ではないかと思うのです。それによって、大きい政府のようなものではない。かといって新自由主義経済のように市場原理によるものでもない。そういう分野が一つ必要になってくる。これがすべてを解決するわけではありませんが、この仕事をすることによって人々のつながり、私はそれをソーシャル・インクルージョンと呼んでいますが、その人々のつながりができてくる、新しい福祉の姿が描けるのではないかと思っています。ですから、ソーシャル・ファームというのはもっともっと大きい社会のあり方、国家のあり方、そういうものにつながっていくと考えて活動しています。

今日16時過ぎまで、大変長い時間でございますが、皆さん方と一緒に勉強してみたいと思っております。ご静聴ありがとうございました。

# 講演１:「英国でのソーシャル･ファームの設立とパートナーシップ」

キャシー･ベイカー
ソーシャル･ファーム UK　クオリティ開発部長

## 講演要旨

１.イギリスにおける政府とソーシャル･ファームの接点
２.企業とソーシャル･ファームとの連携
３.質の高いソーシャル･ファームの経営と開発

ソーシャル・ファーム UK は、イギリスのソーシャル・ファームの統括組織である。今回論じるテーマを設定するに当たり、まずソーシャル・ファームとは何かを簡単に説明し、ソーシャル･ファームに関する短い DVD を紹介する。

### １.イギリにおける政府とソーシャル･ファームの接点

ここでは、中央政府および地方政府と、ソーシャル･ファーム UK およびソーシャル･ファームとの関係を説明する。政府との相互関係の相違、そのような関係が生じるさまざまな状況について説明する。

あらゆるレベルにおける政府との良好な関係の構築にかかわる、ソーシャル・ファーム UK の戦略活動と経営活動の両方を検討する。さらに、政府との良好な関係の構築をめぐる課題、たとえば公平性の維持、法的資格、クリティカル・マスなどについて検討する。

接点の構築については、これまで重要な成果がいくつかあがっているが、現在も取り組みが続けられている。

このセクションでは、ソーシャル・ファームに関する２つの短い DVD を紹介する。ソーシャル･ファームと政府との関係は、それぞれ異なっている。

### ２.企業とソーシャル･ファームとの連携

これは、まだごく初期の段階にある分野であり、物議をかもしているが、多くの人は、ソーシャル・ファームのクリティカル・マスの構築には、これが不可欠であると考えている。景気が後退し、倫理的取引が新たに重視される中、機会と課題の両方が生じている。それは成長の機会と、倫理的アプローチを維持する難しさである。

多くの企業は、企業の社会的責任に関して、十分に検討された方針と優れた手腕とを備えている。これは慈善的アプローチに基づいている。ここでの課題は、慈善にとどまらず、多くの場合サプライチェーンの一部とされる社会起業家の精神にまで達することである。

この講演では、我々を取り巻く現状を見つめ、ソーシャル・ファームの成功事例と、企業、ソーシャル・ファームUKおよびソーシャル・ファームとの確固たる関係を築く、ソーシャル・ファームUKの計画を紹介する。

### 3. 質の高いソーシャル・ファームの経営と開発

グッド・ガバナンスは、質の高いソーシャル・ファーム経営に欠かせない。このセクションでは、ソーシャル・ファームが取り組んできた経営上の問題を検討することから始め、グッド・ガバナンスのための助言を提案する。

この4年間で、ソーシャル・ファームの質に重大な変化がみられた。これは、ソーシャル・ファームの活動がうまくいくようになったためである。ソーシャル・ファームUKは、ソーシャル・ファームのクオリティ基準を初めて開発した。このセクションでは、基準の概要と、ソーシャル・ファームがスター・ソーシャル・ファームとなるための有効な方法を紹介する。また、社会関連会計を導入し、スター・ソーシャル・ファームとなるために申請書を準備している、受賞歴のあるソーシャル・ファームに関する短いDVDを紹介する。

## 講　演

おはようございます。今日はお招きいただき、ありがとうございます。

最初に、皆さんにソーシャル・ファームUKのスタッフをご紹介したいと思います。

真ん中、一番大きく映っているのがサリー・レイノルズ、私たちの最高経営責任者、CEOです。皆さんにくれぐれもよろしくと言っておりました。この会議の成功を祈っておりますし、またソーシャルファームジャパンの成功、本当に素晴らしい取り組みだと思います、こちらの成功もお祈り申し上げますというメッセージを預かってまいりました。

## １.イギリにおける政府とソーシャル･ファームの接点

スライド１

炭谷さんのお話、本当によかったと思います。私どもがここでお話したいイギリスにおけるソーシャル・ファーム、そしてその発展の話と非常に結びついていると思います。現在抱えているこの経済情勢における状況ととても関連性があると思いますので、既に炭谷さんがおっしゃったことと一部重複します。

今日の私の話は、三つの側面に触れたいと思います。ソーシャル・ファーム・セクターの三つの局面についてお話したいと思います。

スライド２

この三つ、画面にありますが、イギリスにおける政府とソーシャル・ファームとの連携、次に企業とソーシャル・ファームとの連携、そして最後に質の高いソーシャル・ファームの経営と開発という点です。ソーシャル･ビジネス、ソーシャル･ファームの質、これは大変重要であると考えます。この点について触れたいと思います。

最初に、皆さんにビデオをお見せしたいと思います。ソーシャル・ファームに関して説明したビデオです。これを見ていただきますと、日本におけるソーシャル・ファーム

もイギリスにおけるビジョンとかなり共通点があると思います。まず映像を見てください。

【ビデオ音声】
お金が世の中を動かす、といいます。ビジネス、商業、利益が世界を形成します。しかし、現実にはこのような金儲け一辺倒ではない企業も何百と存在します。これらの企業は社会に役立つ事業を進め、かつ利益をあげています。それがソーシャル・ファームです。

ソーシャル・ファームとは何なのでしょう。それは、就労上不利な立場に立つ人々を雇う企業です。スコッチ・ベネットは、アフリカやカリブの料理を企業のイベントや様々な企画に出すケータリング会社です。2年半ほど前に設立されました。大きな成功を納めています。

「おはよう、元気？」

ケータリング会社であると同時に、精神、知的障害のある人々が厨房で活躍できるよう研修し、サポートします。

「味見してみて？」「ありがとう。これ味見するわ。」

このような企業の経営は決して楽ではありません。しかし、人々が能力を身につけ、自信をつけていく姿を見るにつけ、我々の努力は報われます。この仕事を通じ自信がつきます。

また、いろいろ大変なこともあります。自立に役立つと思いますし、自分にはできるんだと思えるようになります。自分にもできると信じることが大切です。

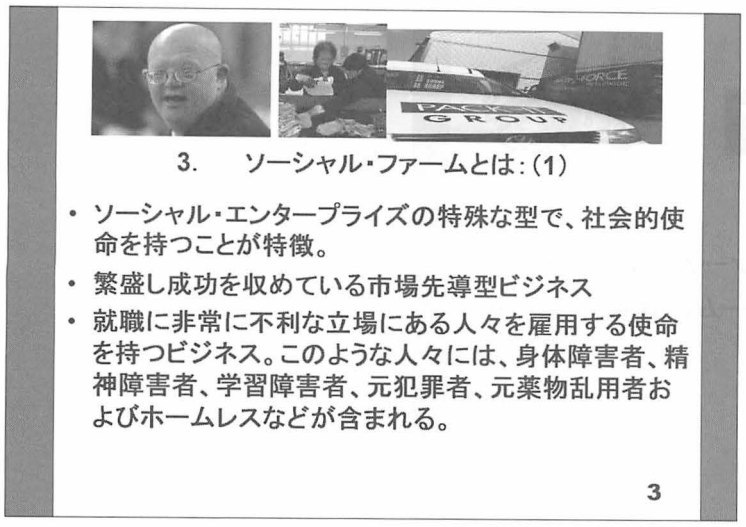
アクアマックスというのは水族館の会社です。バーミンガムなど全国に水族館の設備を据えつけ、維持しています。約1年、ここで働いています。アクアマックスはソーシャル・ファームです。つまり従業員の25%以上が就労において不利な立場にあります。中でも聴覚障害者は厚く雇っています。

「ロビーと働くことは楽しい。聴覚障害者と働いたのは初めてですが、偏見を試されましたが、しかし耳が聞こえないからといって、他の人とは変わりません。ここでは、いろいろな人との出会いがあります。室内にいた同じ人たちと毎日一緒に仕事をするのとは違います。いつも初対面の人を相手に新しいことをしています。楽しい。毎日新しいことをやっています。」

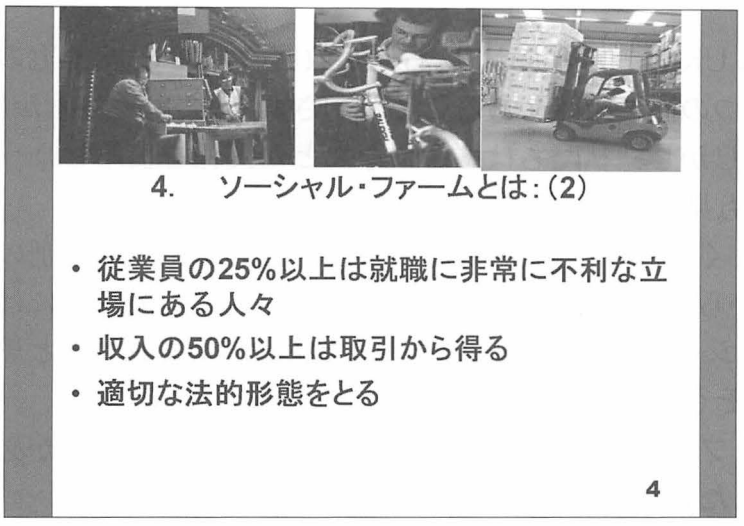
このようにソーシャル・ファームは利益をあげ、かつ就職において難しい立場にある人たちを雇っています。なによりも人々の生活を大きく変えます。すべての企業がこうなれば素晴らしいではありませんか。ソーシャル・ファームへの就職希望者はまだまだいます。もっともっと数が必要です。

【ビデオ終了】

今のお話を聞いて、皆さん共感されたと思います。ソーシャル・ファームはまだまだ数が必要ですし、これらを設立するための起業家が必要です。




スライド３




スライド４

今画面に定義が書かれています。ソーシャル・ファームとはなにかという具体的な説明が書いてあります。ソーシャル・ファームとは何か、いろいろな説明があると思いますが、あまりこの点にこだわる必要はないと思います。むしろ大事なのは、ソーシャル・ファームの根底を流れる文化です。三つのＥのつく言葉があります。Enterprise＝企業、Employment ＝雇用、Empowerment ＝エンパワメントの三つです。ただ私は、もう一つのＥ、Ethical(倫理的)をともなうと思っています。倫理的企業、倫理的雇用、倫理的エンパワメントです。こういった文化こそが日本、そして多くの国においてソーシャル・ファーム・セクターにおいて共有されている価値観であると思っております。

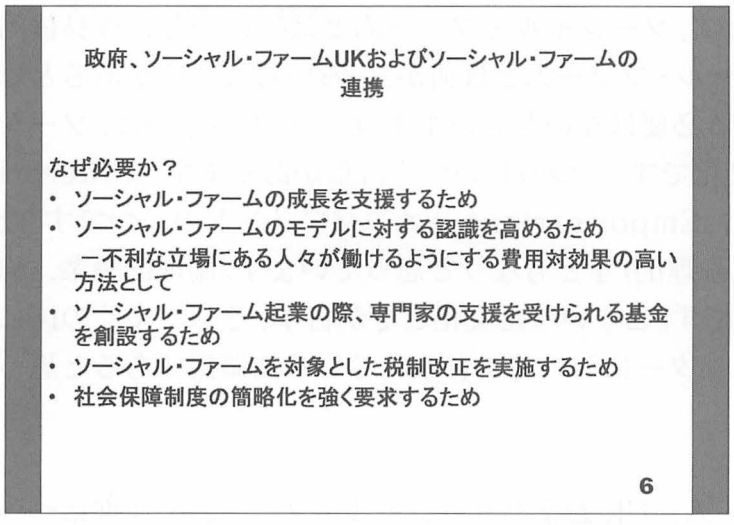
次に政府、ソーシャル・ファーム、UK およびソーシャル・ファームの連携についてお話したいと思います。

スライド５

画面にソーシャル・ファームUKと書かれており、右側が政府のロゴです。王冠のあるロゴです。ここにまさに、二つの間に距離があることが示されております。確かに、両者の間には距離があります。しかし、私たちは懸命になんとか関係を構築しようと努力してきました。そして進展も見られています。

私たちの政府では、大臣がよく代わります。誰かを教育したと思った途端に別の人に代わってしまい、またゼロからやり直しということがよくあります。最終的にはすべての人を教育し、そしてソーシャル・ファームの理想的な状況が生まれればと思っていますけれども、しかしまだそうはなっておりません。

では、なぜ政府とソーシャル・ファームUK、またソーシャル・ファームの連携が必要なのかということについて考えたいと思います。




スライド６

まず、ソーシャル・ファームの成長を支援するために必要です。また、政府との対話が必要です。政府が我々の味方になる必要があります。日本でも同じだと思います。

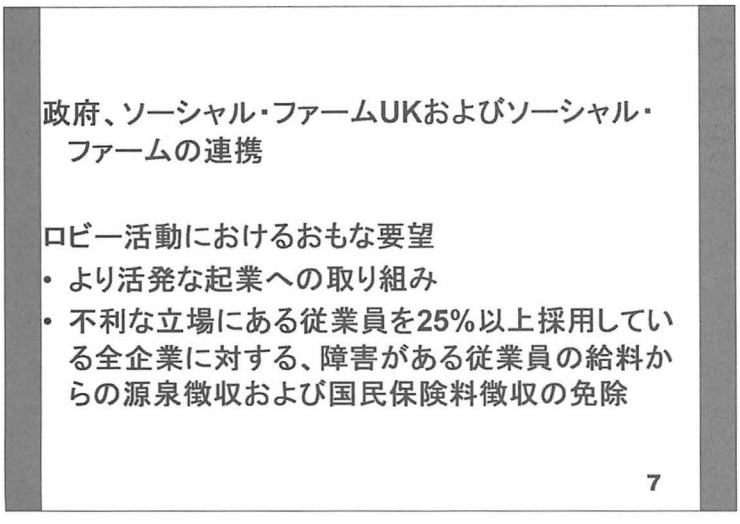
今日お話する内容はどれも、皆さんが驚くような内容はないと思います。ここで皆さんにお話をしている理由は、我々が何をしているかをお話し、何か皆さん、考えるきっかけができればと思っております。日本でこういったことがやりたいと考えるきっ

かけになると思います。必ずしも我々がやっていることがすべて正しいとは限りません。成功することもあれば失敗することもあります。私たちも皆さんからいろいろと学ばせていただきたいと思っています。

従って、ソーシャル・ファームの成長を支援するため、私たちは政府に対して説明をする必要があります。ソーシャル・ファームの役割は何なのかを説明しなければなりません。

これは、最も労働市場において不利な立場にある人々を働けるようにする、最も費用対効果の高い方法だと思っております。歴史が我々にあります。私たち、工場を支援してきた歴史があります。炭谷さんも少しお話しておられましたが、私たちはこれまで工場を支援してまいりました。しかしこれは政府の負担の非常に大きいやり方です。例えばこのような授産施設、また福祉作業所で一人を雇うために、一人あたり年間３万2,000ポンドかかるという計算があります。ソーシャル･ファームではそういったことはありません。これはまた研究調査の結果になりますけれども、むしろ政府にとっては節約になります。ただ、それを証明しなくてはなりません。このメッセージをすべての人に伝える必要があります。そしてこれが非常に経済性の高いモデルである、費用対効果の高い方法であるということを証明しなくてはなりません。不利な立場にある人たちを助けるための非常に効果的な方法であることを示す必要があります。

もう一つ政府に対し、専門家の支援を行うための基金を設立するために働きかけが必要です。これは日々の事業のための費用ではありません。あくまでもソーシャル・ファームを興す、起業する際の資金です。ソーシャル・ファームの場合は特にお金がかかります。それだけに政府は起業の際の支援をすべきであると伺います。それからまた、税制改正をソーシャル・ファーム対象に行うべきであると考えます。イギリスにおける我々のやり方を考えた場合、税制改正はすべての人たちを対象にすべきであると考えます。

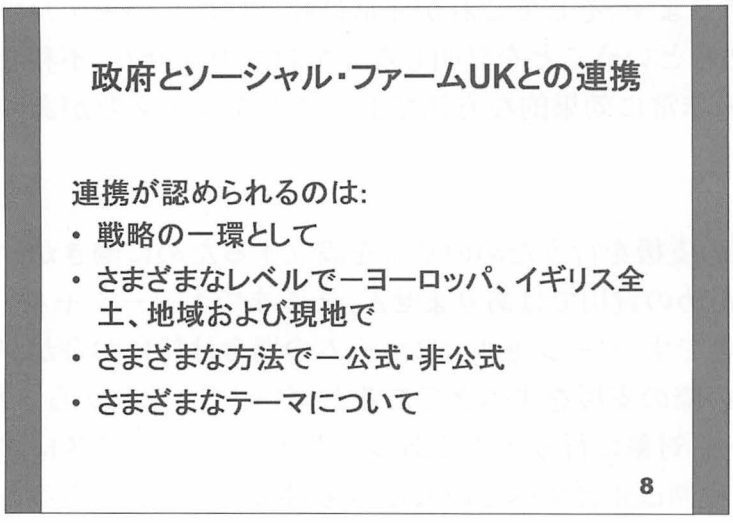



スライド７

従って、どの会社でもいいのですが、25% 以上の従業員が労働市場において不利な立場にある人々であった場合、税金の控除が受けられるべきでしょう。ですから例えば大手企業、シェル、BP であったとしても、突如従業員の 25% の人たちを、不利な立場にある人たちを雇うと決めた場合、大手企業であっても税の控除が受けられるということになるでしょう。従って、そうするとこによってソーシャル・ファームが優遇されているということにはなりません。イギリスにおいては、ソーシャル・ファームは決して何らかの他の企業と比べて優遇されている対象ではないことを証明する必要があります。

それからもう一つ、社会保障制度の簡素化を働きかける必要があります。今の給付制度は非常に複雑です。例えば支援付きの住宅に働いている人たちは給付金が受けられますけれども、３時間半以上働いた場合はこの給付が受けられなくなってしまいます。従って、こういったことをやめさせることが必要でしょう。政府はその点を変えさせなくてはなりません。もっと働く時間を増やせるようにすべきであります。

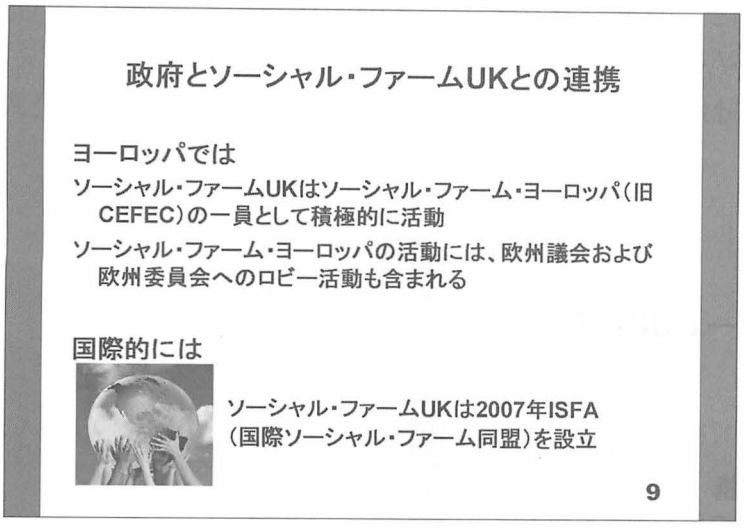
では、どのような形で連携をしているでしょう。




スライド８

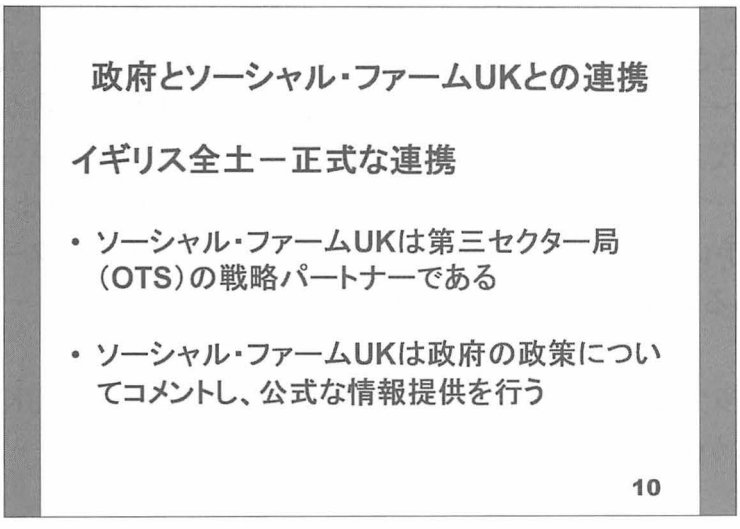
まず、一つは戦略という形をとります。いろいろなレベルで行われています。例えば、ヨーロッパ、UK 全土、そして地域レベル、もっと地元に基づく公式、非公式の形で進められており、テーマは様々です。

ではヨーロッパではどうなっているかという話をまずしたいと思います。




スライド９

ヨーロッパでは私たちソーシャル・ファーム・ヨーロッパの一員として積極的に活動しております。例えばソーシャル･ファーム･ヨーロッパは欧州議会および欧州委員会に対するロビー活動などをしています。こういったことをしていることは、非常に重要です。もっとソーシャル・ファームを発展させるうえで連携、整合性をとるうえで重要です。国際的にはごく最近、国際ソーシャル・ファーム同盟を設立しました。ソーシャルファームジャパンもこの同盟に加わられると期待しております。

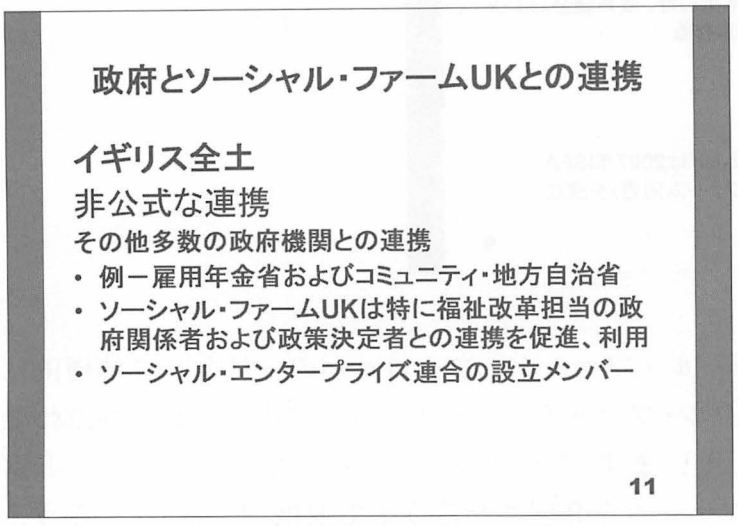



スライド１０

イギリスにおいては、まず公式の連携としては、ソーシャル・ファーム UK は第三セクター局 (OTS) の戦略パートナーとなっています。これは政府の中でもソーシャル・エンタープライズ全体を管轄している部局です。こことの公式なパートナーシップがあります。そして一緒にそれぞれ政策の実施のうえで協力しています。例えば私たちは第三セクター局に対しいろいろな出版物を提供し、セミナー、会議にもお招きしますし、また我々も彼らの政策立案に参加します。大臣、また政府高官とは極力しあうようにしております。そしてこれはソーシャル・ファーム等の政府との連携につながります。私たちのスタッフの中には、政策担当、政策オフィサーがおります。これによって私たちは政府との、特に国との関係が大きく変わったと思っております。さて、この

パートナーシップについて、特にこの第三セクター局との関係をご覧になりたい方は是非我々のホームページ(http://www.socialfirms.co.uk/)をご覧ください。

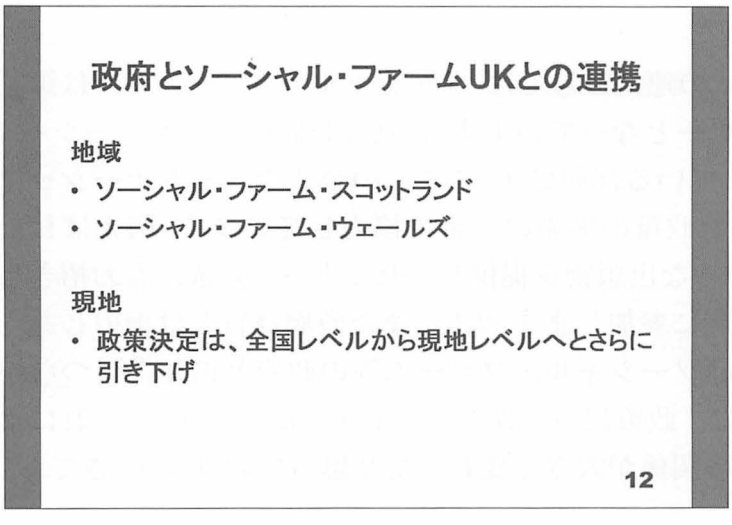
次に、非公式な連携についてお話したいと思います。いろいろな部局との非公式の関係があります。




スライド１１

政府との良い関係を作るということ、これが私たちの重要な仕事となっております。例えば、大臣に影響を行使できる人たちがいます。そしてなかには、私たちの目的のために様々な活躍をしてくださっている方々もいます。例えば公務員などは大変我々にとっては重要なパートナーです。また、ソーシャル・エンタープライズ連合がソーシャル・エンタープライズを代表する組織であり、その中でもソーシャル・ファームは発言しております。またもう一つ、コミュニティ地方自治省というものがあります。こことも連携を図り、そして相手に対してソーシャル・エンタープライズ・セクター全体がどういったものが必要であるのかを伝える努力をしております。

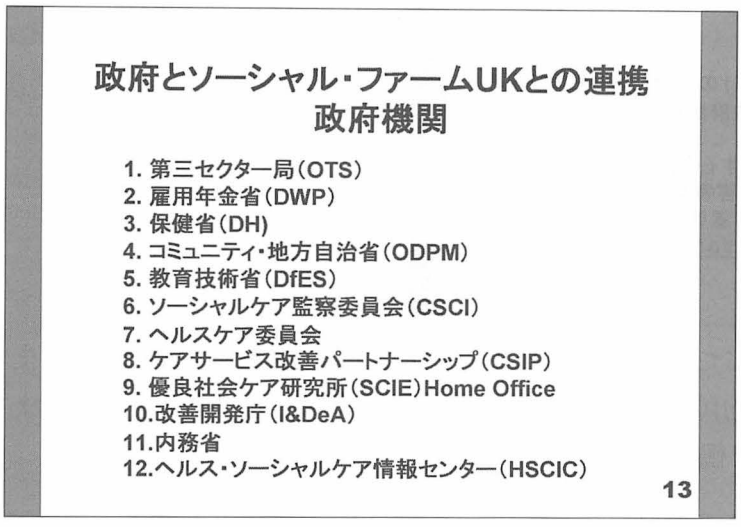
ソーシャル・ファームUKは多少複雑な組織となっております。というのは、UKはそれぞれの地方に分かれているからです。




スライド１２

ソーシャル･ファーム･スコットランド、ソーシャル･ファーム･ウェールズがあります。ソーシャル・ファーム UK の姉妹団体となっています。ローカルなベースにおいては現在地方分権が進んでおります。したがって、例えば６人のスタッフだけではこういった自治体における動きを設計するのは難しいということはおわかりだと思います。ソーシャル・ファーム、そしてソーシャル・ファーム UK がこのような現地レベルでの意思決定に参加することはほとんどありません。

ごく簡単に、ここに様々な政府機関をリストアップしております。



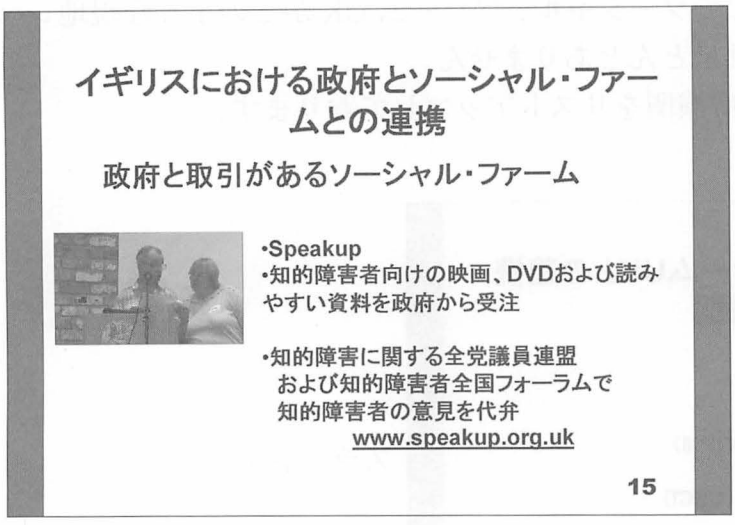

スライド１３

何らかの形で私たちが一緒に仕事をしている、あるいは働きかけをしている組織であります。例えば一番上にある第三セクター局は大変重要であります。また同時に、雇用年金省も重要です。また、下の方のヘルス・ソーシャルケア情報センターとの関係は、さほど重要ではないと言ってもいいと思います。

スライド１４

ではここで、政府とソーシャル･ファームとの連携についてお話したいと思います。

今からご覧になるスライドは５つのソーシャル・ファームです。中央政府と直接的な関係がある Speakup と Catering2Order、地域政府と密接に関わっている Pembrokeshire Frame、地方自治体と連携をしている Pluss と Red and Black です。




スライド１５

それではここで、Speakup についての短いビデオをご覧いただきたいと思います。1988 年に設立されまして、知的障害を持った人たちが運営し、20 人を雇っています。20 人中、13 人がフルタイムで働いています。

【ビデオ音声】

私は、デイビッド・マコーマックと申します。Speakup というのは、変化を求める国中の人の声です。私たちはいろいろな方法でこれをすることができます。この DVD に出てくる人たちはフルタイムで適切な賃金を受けながら働いている人、あるいは公的給付を受けながら小規模のプロジェクトで支援を受けつつ仕事をしている人たちです。私たちの団体は知的障害を持つ人に雇用機会を提供している国内最大の雇用主の一つです。トレーニングと仕事の経験、そして仕事のために必要な技能を獲得するチャンスを提供します。全英オープンカレッジネットワークのメンバーでもあるので、公に認定されている訓練コースも提供できます。Speakup ではたくさんの大切なスキルを身につけることができます。リーダーシップや事務に必要なスキルです。Speakup では楽しく技能を学びました。いろいろな会合にも参加しています。コンピュータもできるようになったんですよ。今コンピュータを使ってコンサルテーション業務に就いています。ここで人々は仕事場での責任や市民としての責任を学びます。コンピュータの使い方や、アドボカシー、救護活動、人前での発表の仕方などたくさんのことを学ぶことができます。

Speakup は慈善団体でありソーシャル・ファームです。ここの活動はビジネスと同じです。人が私たちの活動の主体です。すべての人が平等に扱われ、様々なことを体験するチャンスを与えられています。

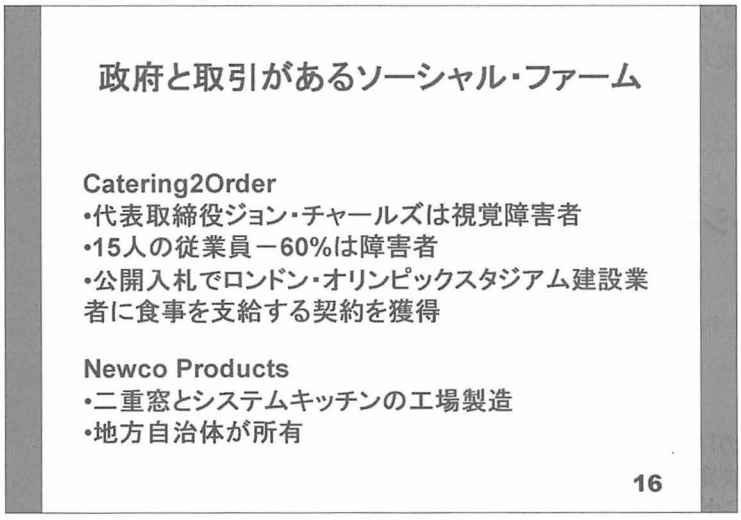
こちらではハイテク装置がそろった大きな会議室を貸し出しています。誰でも利用することができます。マリソンさんは人間中心のプログラム開発に深く関わっています。フルタイムの賃金が支払われ……。

【ビデオ終了】

Speakup について短い DVD をご覧いただいたのですが、ソーシャル・ファームが直接中央政府と契約を結んで情報を提供する、あるいは読みやすい形で提供したり、DVD あるいは映画を作って知的障害について伝える、人々に理解を深めてもらう、そういう人たちを雇用する企業にもそれを理解してもらうということで作っているところです。それではもう１本、短い DVD をご覧下さい。Catering2Order の例をお見せしたいのですが、その前にごく短い Newco Products の DVD をお見せしたいと思います。これを見ていただいたうえで、なぜお見せしたかを説明したいと思います。

【ビデオ音声】
ロンドンのニューハム区で Newco がどのように始まったのか。もともとは第一次世界大戦のときに視力を失った兵士のために作られた福祉作業所でした。現在は 90 人を雇う近代的な工場となっております。半分は障害者が雇われています。Newco は公営住宅の窓とシステムキッチンを営利で作っています。Newco はまだ地方自治体に属していますが、ソーシャル・エンタープライズの新しい形態をとりいれるため独立したいと考えています。
【ビデオ終了】

ここで少し説明したいと思います。この Newco はもともとは福祉作業所だったのですが、しかしそうではなく企業になろうと考えて、このような工場を作るようになりました。まだ今現在は自治体の一部となっていますが、しかし今は非常に商業的に利益をあげている企業です。そしてこの利益が企業を成長させるために再投資されています。これが一つのソーシャル・ファームで、自治体と非常に緊密な関係を持っているところです。何故なら今現在、自治体が所有しているものです。




スライド１６

ではもう一つの DVD、Catering2Order をご紹介したいと思います。

【ビデオ音声】

Action for Blind People の支援はケータリング事業にとって不可欠です。ジョン・チャールズの会社、Catering2Order は Action for Blind People のオフィスで食堂を経営しています。この先拡大し、サンドウィッチなどをロンドンで働く人たちに提供することを目指しています。ジョン・チャールズは８年前、自分の会社を興そうと考えましたが当時は支援がありませんでした。

「大学を出たとき、このアイディアがありました。会社を作ろうと考えました。いろいろな銀行を回ってなんとか融資を受けようと考えました。しかし、そこで視覚障害者であるがためにこのような厨房のような仕事はできない、このような責任を負えないのではないかと言われてしまいました。視覚障害であるがために、銀行に断られました。」

その後ジョン・チャールズは８年間仕事に就けませんでした。その後、ようやく支援が受けられるようになりました。

【ビデオ終了】

このビデオですが、これは３年前に作られたものです。ジョン・チャールズは、まさにソーシャル・ファームの起業家のよい例だと思います。こういった人たちをもっともっと育てなければならないと考えています。皆さんがご覧になっているこのスライドに書いてありますけれども、Catering2Order は 15 人の従業員を抱えています。本当に素晴らしいことだと思います。このような形で、一般市場において、例えばロンドン・オリンピック・スタジアムの建設業者に食事を供給する契約を獲得したことは素晴らしいと思います。

最近ジョンに会ったのですが、彼は別の地方自治体ともこのケータリング・ビジネスで 200 万ポンドの契約が受けられることになるかもしれないということで、リストに挙がっているそうです。ですから、ほんの短い時間に絶対に成功させるという決意を持ってやっていて、とても成功している例だと思います。

スライド１７

Pembrokeshire Frame はリサイクリングの企業です。この企業はウェールズ政府が障害者の雇用を、調達契約のなかの社会条項に含めるという決定をしたのですが、そのうえで非常に大きな役割を果たしました。すなわち、地方自治体が調達をするときには、社会条項というものが含まれるということになりまして、その時に社会条項の実施を考えなければいけないということになりました。ウェールズ政府においては、この社会条項の中に障害者の雇用を入れなければならないということが書かれていますので、それを考慮しなければならないということになりました。ご覧になってわかりますように、地方自治体と 700 万ポンド相当のリサイクリング事業の契約を取り付けようとしています。

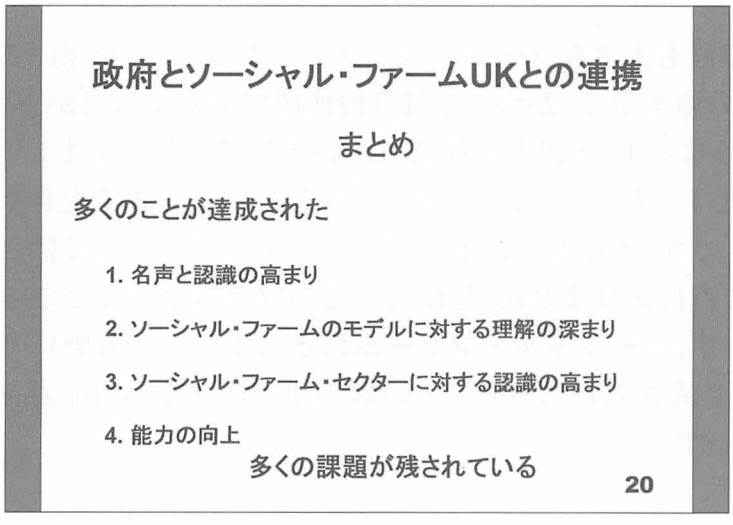
スライド１８

Pluss というのはイギリスで最も大きなソーシャル・ファームです。興味深いことに、ここもかつては地方自治体の事業所で、かつてやはり授産所でありましたが、今は大きく変わりました。ご覧のように 500 人以上の従業員がいまして、売上高は１年間に 2,000 万ポンドを超えています。ソーシャル・ファームとしてはここまで大きくなるというのは非常に珍しいことです。イギリスの他のソーシャル・ファームではこれほどの大きさになっているところはありません。しかし、このプラスというところは非常に大きな成功を収めています。ソーシャル・ファームにとって、この分野にとって、提供してくれるものがたくさんあるだろうと、この数年間で様々な専門能力を培ってきたソーシャル･ファームです。

スライド１９

最後に Red and Black をご紹介したいと思います。これはまだスコットランドで作られた新興のソーシャル・ファームです。新興のソーシャル・ファーム 25% のスタッフが厳しい障害を持ち、そして 50% は商取引からの収入でなければならないという規制があります。まだ Red and Black はそこにまでは至っていません。しかしながら、興味深いことに地方自治体が立ち上げたソーシャル・ファームです。独立型ビジネスで公共セクターなどへの調査研究、コンサルティングサービスを提供しています。

さて、最後にまとめになりますが、多くのことが達成されました。




スライド２０

組織としての名声と認識という点では非常に大きな高まりがあったと思います。ソーシャル・ファームとソーシャル・ファーム・セクターに対する関心も高まってきたと思います。時間はかかりますけれども、その活動の価値はあると思います。今では政府が我々にしばしば発言を求めるようになり、ソーシャル・ファーム・モデルの理解を深めています。ゆっくりと進んでいますが、目に見える結果を出すためには非常に重要なことです。ソーシャル・ファーム・セクターに関する認識が高まることによって、例

えば「下請け」というような分野でも活用されるようになる。これは非常に重要なことで、そのような方向に進んでいます。

第三セクター局との契約は 2011 年まで続くことになっています。例えばソーシャル・ファームをやってみたいというような人たちや、すでに始めているが、より専門的知識が必要な人たちに訪問プログラムを企画したりしています。

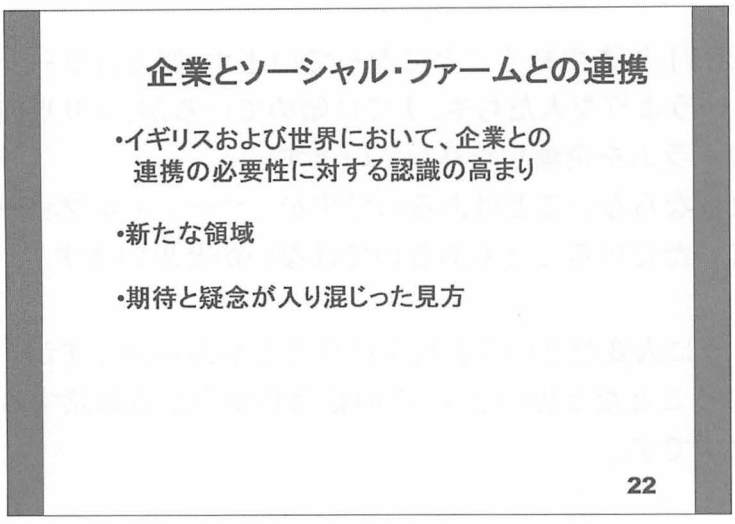
まだまだたくさんやらなければならないことはあるのですが、ソーシャルファームジャパンからいろいろと教えていただけることもあるのではないかと思います。

イギリスでは、坂をのぼるように大変だという表現を使うことがあるのですが、政府の心をとらえることはそういうことだと思います。この絵は私が今からお話することを象徴していると思われるはずです。

スライド２１

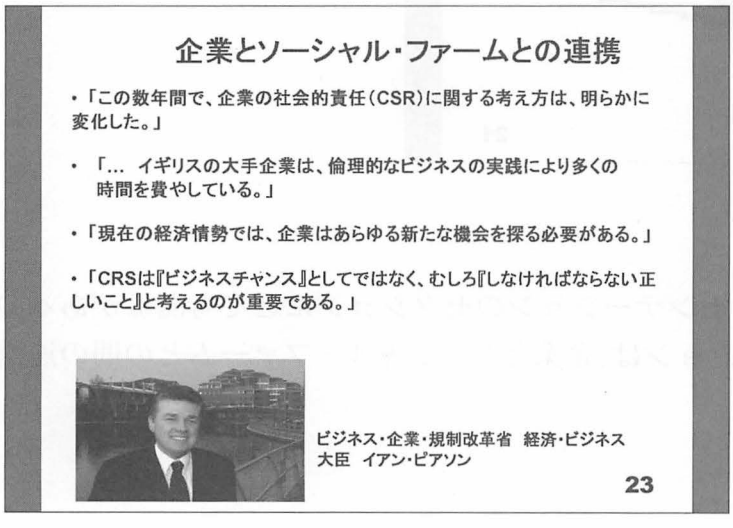
おそらく、この絵は次のプレゼンテーションのセクションにとても関係があるのではないかと思います。次のセクションは、企業とソーシャル・ファームとの間の連携ということです。

## 2.企業とソーシャル･ファームとの連携




スライド２２

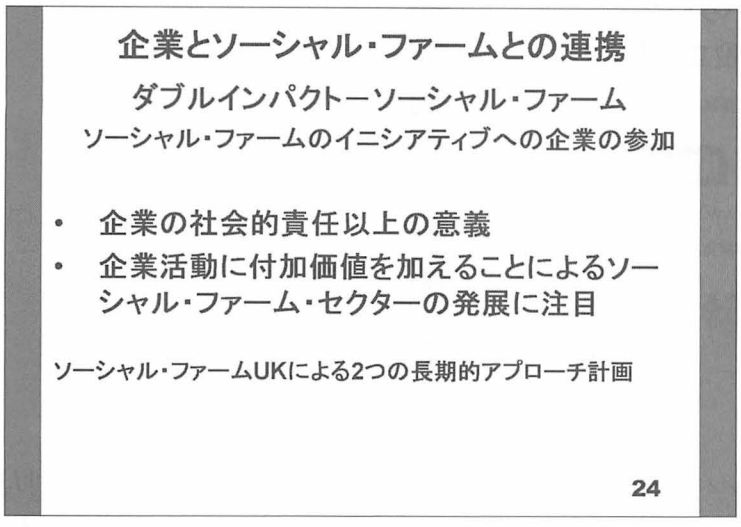
企業との連携は時間がかかることだと思います。企業と連携をしたいということに関する関心は高まってきています。必要であるという認識も高まってきています。新たな領域です。期待を持っている人もいれば、そんなことはよしたほうがいいと言う人もいます。




スライド２３

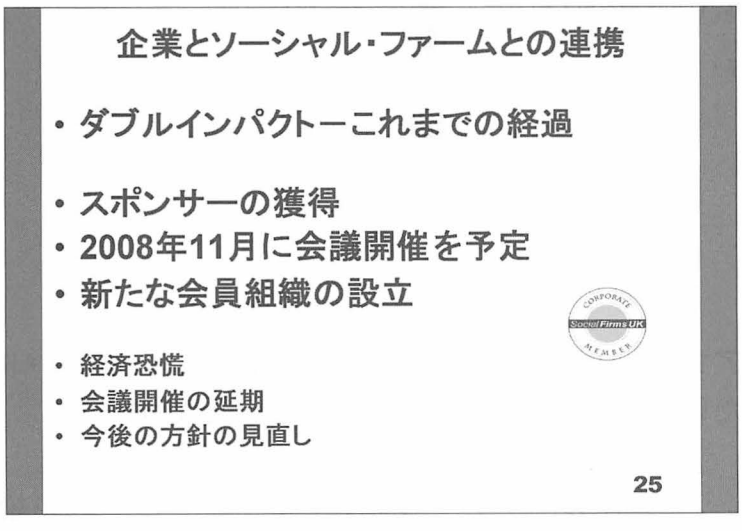
イアン・ピアソンさんというのはビジネス・企業規制管轄省の経済ビジネス大臣です。ソーシャル・ファームとの連携についていろいろなことを発言しています。例えば、この数年間で企業の社会的な責任に関する考え方は明らかに変化した。イギリスの大手企業は倫理的なビジネスの実践により多くの時間を費やすべきであると言っています。まさにその通りだと思います。さらに、現在の経済情勢では企業はあらゆる新たな機会を探る必要があり、CRS、企業の社会的責任というのはビジネスチャンス

としてではなく、むしろしなければならない正しいことだと考えるのが重要であるということもおっしゃっています。




スライド２４

今回このプレゼンテーションをするために東京にお招きをいただきましたときに、実はダブル･インパクトという会議を開催するところでした。企業とソーシャル･ファームとの連携のイニシアティブの一つなのですが、ソーシャル･セクター･ファームにとって付加価値を高めることによって企業との連携ができるように、ということでこの会議を計画しておりました。ここにありますのが二つのその目標だったのですが、実際にはこれは実現しませんでした。

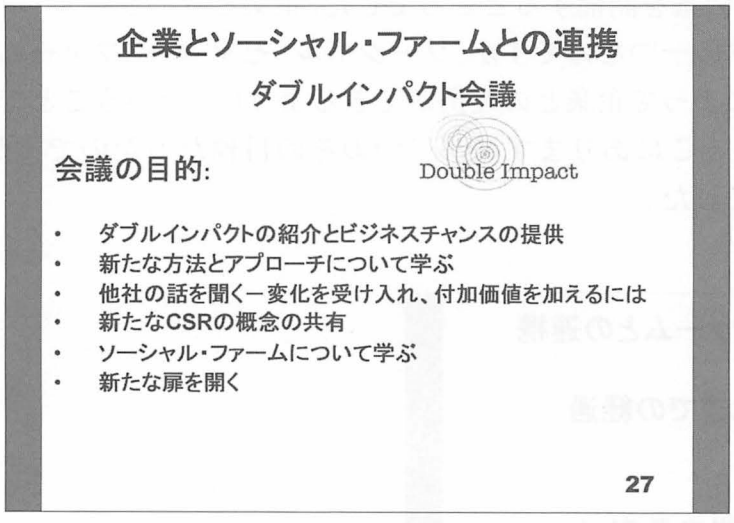



スライド２５

2008 年の 11 月に会議を開催する予定でして、企業会員を募るということになりました。しかし皆さんご存知のように、経済の不況に陥ってしまいました。会議を延期せざるを得なくなりました。誰も興味を持つ人がいませんでした。11 月 11 日に会議が行われることになったのですが、その２週間前にいろいろなところで金融機関や企業が倒産するということになりまして、とても会議をやっている状態ではないということになりました。そこで、先のばしをしなければならなくなってしまったわけです。

スライド２６

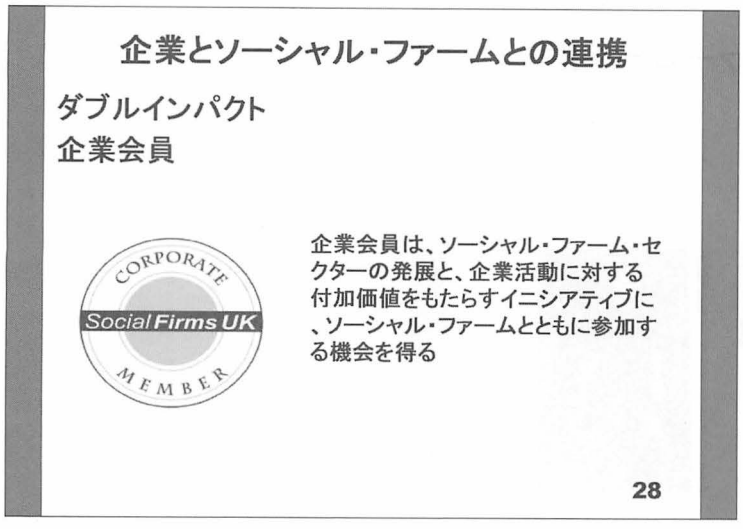
この会議ですが、ダブル・インパクトを意味していました。企業にとっても有利だからです。たとえばビッグイシュー、英国王立盲人援護協会、ロイヤル・バンク・オブ・スコットランド、内閣府第三セクター局などです。




スライド２７

会議の目的は、新しい方法とアプローチについて学び、変化を受け入れ、新しいドアを開けてCSRの概念を共有したいと考えている企業の話を聞くことです。

企業と連携することによって、ソーシャル・ファームをサプライ・チェーン（供給プロセス）の一部に入れてもらおう、あるいはソーシャル・ファームを始めてもらうということを考えました。たとえば大きな企業、たとえばシェルというような企業がありますが、そういう企業でケータリング・ビジネスをソーシャル・ファームに契約するということがあれば素晴らしいと思っておりまして、今年のもう少し先になってから会議が開けるようでしたら、そういうことを進めたいと思っています。




スライド２８

企業をメンバーとする企業会員制を始めたわけですが、企業がソーシャル・ファームとの連携を行えるように、そしてソーシャル・ファームの分野でイニシアティブを実践していって、ソーシャル・ファームの更なる発展につながるように、ということを考えました。もちろんロイヤル・バンク・オブ・スコットランドが私たちの企業としての最初のメンバーになってくれたことを大変うれしく思っています。

さて、ソーシャル･ファームとの連携の成功事例をいくつかお話したいと思います。

スライド２９

一つは StreetShine、もう一つは Haven Products というところです。

スライド３０

ロンドンにおいでになると、StreetShineを見かけるかもしれません。StreetShineというのはロンドンのオフィスの中で靴磨きをする革新的なビジネスです。KPMG、ロイター通信社、アーンスト・アンド・ヤング社、バークレイズ、グローバル・インベストメントといった大きな企業40社と契約しています。それから、ビクトリア駅の近くにありますグローブナー・ホテル、それからチープサイド駅の中にあるテッド・ベイカーに常設の靴磨きスタンドがあります。皆さまがロンドンにいらっしゃったら、StreetShineで靴を磨いてもらうことができます。ソーシャル・ファームがホームレスの人たちを雇って、大きな企業とパートナーシップを組んでこの事業を展開しているという例です。

これにより、カナリーオーフ、スクエアマイルというところでは売上が20%も拡大いたしまた。11月7日のデイリー・テレグラフという新聞で紹介されました。新しい仕事を探すときはピカピカの靴で行きたいので、“靴磨き屋は不況もなんのその”というふうに書かれました。

スライド３１

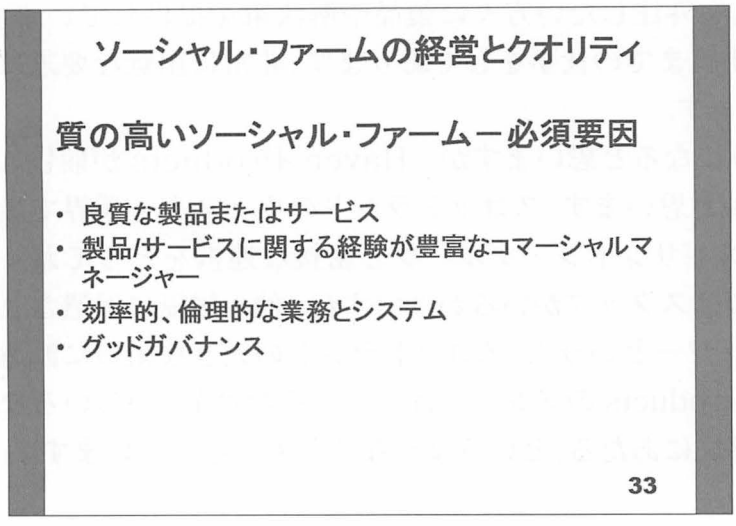
企業とソーシャル・ファームとの連携の一つでもうひとつお話したいのは、Haven Products というところです。ここはスコットランドの大きなソーシャル･ファームです。プロダクションのプロセスを外注したい方々に製品や解決策を提供しています。パッケージングから最終的な印刷までの仕事をしております。非常に困難な要求に対して、しっかりした業績があります。

日本でもウィスキーをお飲みになると思いますが、Haven Products が梱包したものをご覧になるのではないかと思います。スコットランドのウィスキー業界で最大のセクションを所有しているエドリントン・グループと密接な連携をとっております。Haven Products というのはスタッフがいるわけですが、他の組織に派遣されるような人もいます。ジョン・デュワーという人、スコットランドの大きな組織に派遣されたりもしています。Haven Products のメンバーはいろいろな企業、いろいろな組織にいって別の組織の問題の解決にあたる、というようなことも行なっています。

スライド３２

では皆さんは、社会や環境に配慮した買い物客ですか？倫理的な企業活動をしているでしょうか。ソーシャル・ファームから買い物をしていますか？ StreetShine はソーシャル・ファームと企業のパートナーシップを組んでいるところです。我々はまだ初期の段階ですが、状況は整っております。人々は倫理的に商取引をしたいと思っていますし、企業は倫理的なビジネスパートナーシップの価値を認識し始めています。ソーシャル・ファーム UK はこの動きの最前線で、向こう２年間で随分進歩するのではないかと思います。このスライドが私のプレゼンテーションの締めくくりです。ソーシャル・ファームの経営とクオリティについて質の高いソーシャル・ファームの必須要因です。

## 3.質の高いソーシャル･ファームの経営と開発



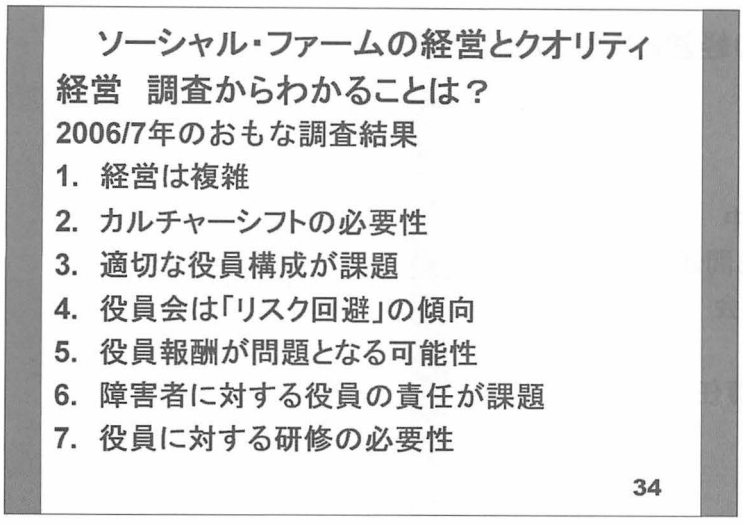

スライド３３

ソーシャル・ファームに欠かせない要因があります。第一に、良質な製品またはサービスが提供できなければなりません。ですから、人の欲しくないようなものを売るわけにはいきません。そして二番目は、製品、サービスに関する経験が豊かなマネージャーの存在です。５年前のことですが、UKにおいてはソーシャル･ファームがソーシャル・ケアの人によって運営されているようなことが、珍しくはありませんでした。すなわち、医療のサービスや社会サービスに関わっていたような人、ケア・サービスに関わっていたような人が運営していることがあったのですが、今はそういうことはなくなりました。良質なきちんとした製品、サービスに関する経験のある人でなければならないと考えられるようになりました。

質の高いビジネスをするために、効率的で倫理的な業務とシステムが必要です。

この４年間の間、大きな変化が起こったと思います。本当に職場で効率的な仕事ができて、それで業務を行っていくためにはきちんとした仕事ができることを示さなければなりません。

そして、グッド・ガバナンスが必要です。役員が、つまりトップの人たちがきちんとした人であることが必要です。これについて、これから述べていきたいと思います。



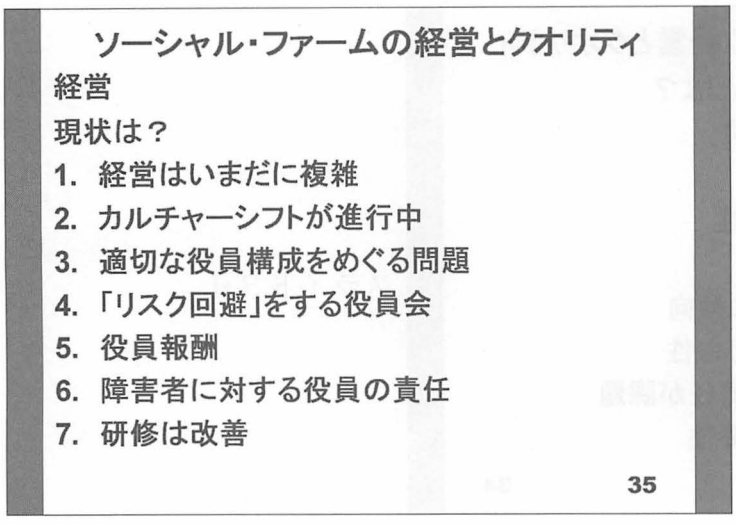

スライド３４

我々のほうで、ガバナンスについての研究をしたことがあります。そこでわかったことは、経営は非常に複雑だということです。管理はできますが、組織的な構造を作るということはそんなに簡単にはいかないということがわかりました。しかしながらそれが可能であるということはわかりました。以前、ガバナンスは医療とソーシャル・サービスの分野の人々が行っていました。しかし今はビジネスと必要なソーシャル・ケア、ビジネスにおける社会的責任のバランスがとれるようになってきました。

また、ガバナンスにおいては、カルチャーシフトが必要だということがわかりました。というのは、役員会というのはどうしてもリスクを回避する傾向があったわけです。ですから、適切な人たちに役員になってもらわなければなりません。誰だって変化を求める人はいないと思いますが、イギリスでは首相が道路を進むときには、あらかじめ他の交通を遮断することが行われていましたが、そのようにソーシャル・ファームの役員も同じような傾向があります。しかし、リスクを負うことが出来る人たちが必要です。リスクを計算し、道理にかなったリスクであるべきです。そうでないと、アイスランドの銀行のようになりますので。

時には役員報酬が問題になることもあります。今検討しているところなのですが、役員にはお金を払うべきではないという考え方があったのですが、しかし専門家で役員になってくれるような人にはお金を払うのが当然だとも思います。

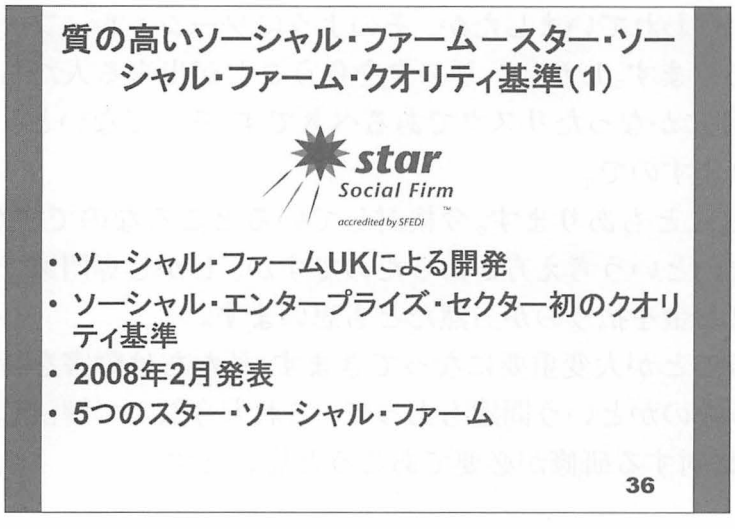
それから、役員の責任ということが大変重要になってきます。私たちは障害を持つ人たちが役員になることはどうなのかという問題もあって、これも今悩んで解決しようとしていることですが、役員に対する研修が必要であろうと思います。




スライド３５

そして、このように経営はいまだに複雑です。有能な人たちを揃えなければならないということが問題になります。それから、カルチャーシフトは確実に行われつつあります。チャリティがビジネスの手法に気づき、そして、メッセージとトレーニングが今実を結びつつあります。赤字にはなっておりませんし、支払い能力があることは重要であると考えられています。適切な方を役員に迎えるというのは簡単なことではありません。つまり、役員はもっときちんとビジネスとしてやっていくためには必要なのですね。ですから今でも技能は不足しているという問題があります。

それから、役員に対する報酬ですが、以前ほど問題にはならなくなりました。障害を持っている人たちが役員である場合、サポートの必要性を考えなければなりません。やるべきことはいろいろありますが、トレーニングは確実に改善されています。




スライド３６

さて、質の高いソーシャル・ファームということなのですが、ソーシャル・ファームUKにおいてはソーシャル・ファーム・クオリティ基準というものを作りました。

これはソーシャル・エンタープライズ部門で初めてできたものです。１年前に作ったものです。５つのスター・ソーシャル・ファームがあります。英国には５つのソーシ

ャル･ファームがこの基準を満たしたということです。最先端の本物のソーシャル･ファームです、つまり持続可能で、プロフェッショナルで、クォリティを追求したビジネスで、健全に利益を追求しているということ。人々が自信を持って購入できること、そしてきちんとした企業の社会的責任を果たすことができるということを意味します。

スライド３７

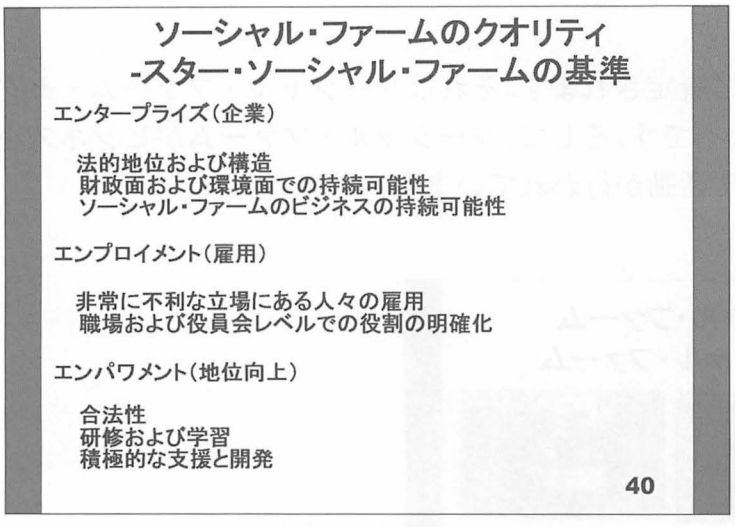
また、これは独立機関によって査定されます。それはソーシャル・ファーム・セクターでトレーニングを受けた人たちです。そして、ソーシャル・ファームがビジネスを増やすということが目的で、今 PR 活動が行われています。

スライド３８

去年、ソーシャル・ファームで受賞した例です。５社ですが、そのうちの二つは既に紹介いたしました。右上は Pembrokeshire FRAME、左下は Haven Products、右下は Pluss です。３社ですけれども、今日ご紹介した３社が質の高いソーシャル･ファームとして受賞しております。

スライド３９

では、スター・ソーシャル・ファームの基準とはどういう要因からなるのでしょうか。




スライド４０

３つの価値観により決定します。

まず一つはそのエンタープライズ（企業）が法的地位と構造を持ち、環境面、財政面どちらからも持続可能であるということです。そして、ソーシャル・ケアとビジネスの両方を満たしていなければならないということです。ソーシャル・ファームとして持続可能性があること、言い換えれば、ソーシャル・ケアとビジネスの適切なバランスを達成していること。明らかに、非常に不利な立場にある人たちの雇用を生み出せなければなりません。そして職場および役員会レベルの役割が明確化されていることが必要です。そしてエンパワーメントということですね。もちろん法律を守るということなのですが、雇用においてきちんとした法律が守られることが重要ですし、また研修および学習が大事です。その一方で、積極的な支援と開発が行われていなくてはなりません。

私どもはウェブサイトを持っております。ご興味がありましたらご覧下さい。

それからもう一つ、社会会計（ソーシャル・アカウンティング）というクオリティ基準があります。

スライド４１

NMC グラフィックデザイン･プラス･プリントのとても短いビデオをご覧いただきたいと思います

2008 年のエンタープライズ･ソリューション･アワードを受賞したところです。

【ビデオ音声】

この企業は神経筋肉障害のある人たちのために仕事を提供しています。MMC デザインプラスプリントは神経筋肉センターのなかにあります。この障害は筋肉の機能に影響を与えますので、だんだん筋肉が弱くなるのです。

家族が随分ケアをしなければならないのですが、私たちのセンターはこの病気を抱える人に自立性を提供しているのです。ここでは柔軟に働くことができます。小型バスやスタッフが送り迎えをします。ここにはたくさんの支援スタッフがいます。そして従業員の身体的な能力の補助をしております。

神経筋肉症は治ることのない病気です。理学療法は効果的ですが、完治させることはできません。そして国民健康保険は使えません。筋肉センターでは理学療法を行い、国民健康保険に患者の負担を引き受けるよう運動をしています。

とても助かっています。以前は予約を取って病院に行かなければなりませんでした。しかしここでは、２週間に一度、理学療法を受けることができます。

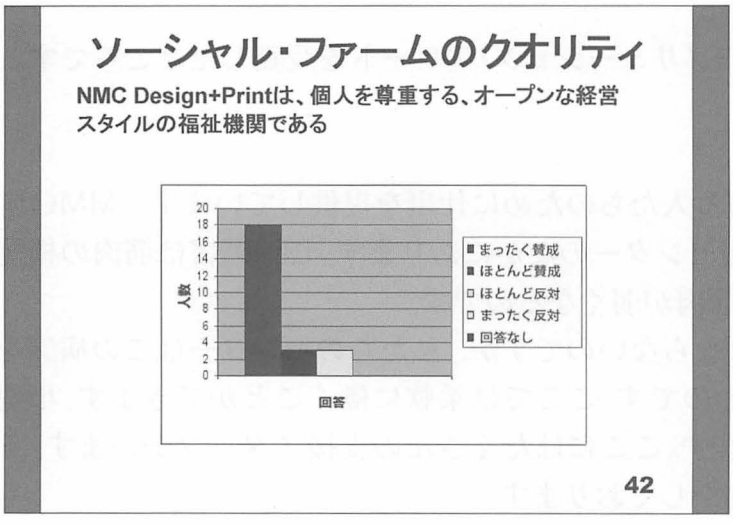
ここは福祉作業所ではありません。普通の企業です。ですから最初の頃は社会的使命を第一に考えていましたが、収益があがればセンターに寄付することができます。ビジネスとして立ち行くことが大切だと考えています。我々のビジネスは成長していて、毎年売上が増えています。

NMC グラフィックデザイン・プラス・プリントは毎年 10 万ポンドをこのセンターに寄付しています。わが社は他の印刷会社と同じようなサービスをしていて、収益が増えています。とてもやり甲斐を感じています。それがとても重要です。

NMC グラフィックデザイン・プラス・プリントはデザインの訓練プログラムを実施しておりまして、現在 35 人の神経筋肉障害者が学んでいます。ここでは生活の質を第一に考えています。毎日前向きに取り組んでいます。病気があっても、ここでは働くことができます。他の人を自分が助けられるのはうれしいことです。仕事に就くことができました、夢がかないました。ありがとうございます。

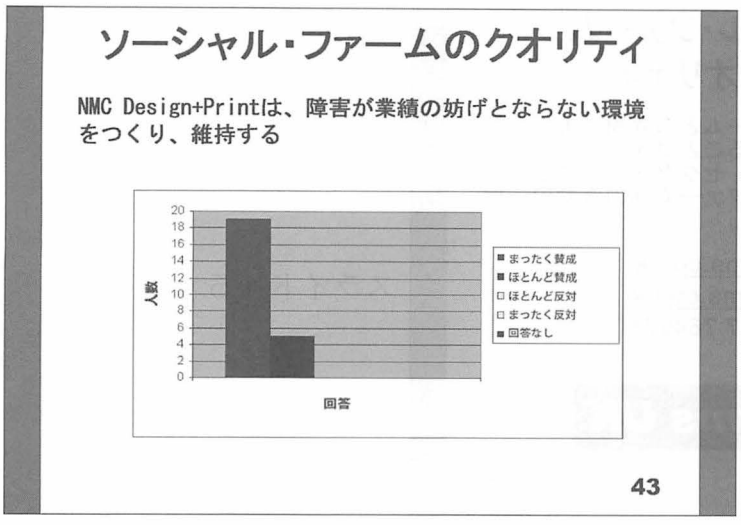
【ビデオ終了】

今のビデオをご覧いただいておわかりだと思いますが、NMC グラフィックデザイン・プラス・プリントなのですが、1 年に 10 万ポンド以上の収益をあげています。そして、みんな理学療法を受けることができますし、またこの病気のために必要ないろいろなサービスを受けることができます。収益をあげることができる。そしてそれを使ってただ単に会社の発展だけではなく、組織全体の強化を促すことができます。それを社会会計と呼んでいます。つまりソーシャル・ファームはビジネス以上のいろいろなことを満たさなければならないということであり、まず一つのクオリティの要素であります。



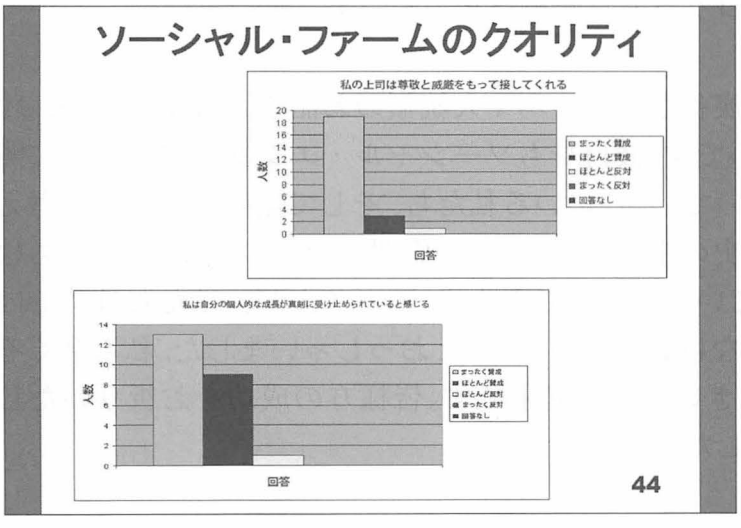

スライド４２

これは、アンケート結果です。MMC デザインプラスプリントが個人を尊重する、オープンな経営スタイルの機関であるか尋ねています。ご覧のようにかなりの方々が賛成しています。




スライド４３

また、もうひとつの質問は、障害が業績の妨げとならないような環境を作って維持しているかどうかです。そしてほとんどの人がこれに賛同していることがわかります。この調査は強制されて言わされているようなことがあってはなりませんので、内密に行われました。




スライド４４

「私の上司は尊敬と尊厳をもって接してくれる」、「私は自分の個人的な成長が真剣に受け止められていると感じる」という質問に対しての結果にあります。

ソーシャル・アカウンティング、これは非常に時間がかかって複雑なのですが、しかし我々はきちんとした証拠を集めていかなければなりません。そういう社会関連会計をすることにより、ソーシャル・ファームは本当に前進の方法であるということを政府その他の人たちに納得させることができるのです。

スライド４５

政府とともに協力しながらガバナンスと質を改善するということが、我々にとってソーシャル・ファーム・セクターを成長させることにつながると考えています。したがって、将来に向けていろいろなことをしなければなりません。そしてソーシャル・ファームの顧客サービスとしてクオリティ基準を導入するプログラムを始めたばかりです。そして、基準に従って評価するプロジェクトに着手しており、先ほどお話したようにソーシャル・ファーム訪問プログラムを始めたところです。

世界は大きく変わりました。炭谷さんがオバマ大統領のお話をされましたが、オバマ大統領は社会的な変革に熱心です。彼自身もソーシャル・エンタープライズに関わっていました。彼のような人がいて、ここにいる私たち、そして語られた展望を考えるとき、まさに私たちは変革の歴史の中にいて、企業が倫理的なものになり、私たちは成功するベンチャーを推し進めていくことができます。鴨下さんが、私たちは暗く内にこもっていないで、空を見上げなければいけない、とおっしゃいました。私も全くその通りだと思います。本日はお招きいただき光栄です。皆様方の成功をお祈りいたします。どうもありがとうございました。

## 講演(英語)

Good morning, ladies and gentlemen. Thank you very much for inviting me here today. I thought I would start by showing you the staff of Social Firms UK. Here they are. The person shown in the centre, is Sally Reynolds, our Chief Executive, who she sends her greetings to you today for a successful conference and indeed for a successful start to Social Firms Japan, which is a very exciting new initiative.

First of all, I'd just like to say how very welcome it was to hear Mr. Sumitani's comments because they chimed so well with the thoughts that we have in the UK about Social Firms, from the development and indeed the current economic climate that we find ourselves in. So I'm sure that you'll find a lot of what I say today will echo what you've already heard.

### Three Aspects of the Social Firm Sector in the UK

I'm going to divide my time today into talking about three aspects of the Social Firms sector in the UK. First of all I will talk about the interface between government and Social Firms; then look at business to Social Firms partnerships and finally governance and developing quality in Social Firms: something that's really very important indeed.

What I'd like to do is start by showing you a short film that we made about Social Firms. I think you'll find from that that the Social Firm in Japan as described by Mr. Sumitani is very much the same as the vision that we have in the UK.

[Video]
Money, we're told, makes the world go round. Business, commerce and profits shape the society we live in. But there are hundreds of companies in the UK that want to do more than just make cold, hard cash. Many of these companies trade for greater social good and still make money: they're known as Social Firms.

But what exactly is a Social Firm?

A Social Firm is a commercial enterprise that employs disadvantaged people in the business.

Scotch Bonnet is a catering company that provides African and Caribbean food for corporate events. Scotch Bonnet has been trading now for about two-and-a half years and we have really been very successful.

As well as being a commercial business, it's tailored towards supporting people with learning disabilities and mental health needs to work effectively within the kitchen.

Although it's tough to run a social enterprise, the rewarding bit is seeing people develop the skills and to see them grow in confidence.

"This job makes you feel more confident. It gives you more confidence. And it also is a challenge, it shows you that you are independent and that you are capable, you can do it. But you've got to believe in yourself that you can do it."

"Aquamacs is an aquarium company which installs and maintains aquariums around the country, in various places like Birmingham and Bradford. I've been working for them for about a year."

"Aquamacs is a social firm which means 25% of the workforce has to be disadvantaged in the workplace. We employ deaf people and it gives them the chance to get a foot on the employment ladder. I really like working with Robin. I've never worked with anyone who's deaf before and it's kind of challenged my prejudices. Just because somebody's deaf doesn't mean he's different from anybody else."

"It's a great job because you meet different people over time. It's not like being indoors where you're with the same people all the time. You see different faces, meet different people all the time. It's very enjoyable. I'm doing fresh things all the time, meeting new people."

So there you have it. Social Firms make profits like any other business, employ people who really struggle to obtain and hold down jobs, and best of all, make a real difference to people's lives. Wouldn't it be great if all businesses were like this?

And there are loads of us who'd like to work in a Social Firm. So we need more people to set them up.

[End video]

**A Social Firm is: (1)**

So I'm sure you would echo those sentiments: we do need more Social Firms and we need lots of social entrepreneurs to set up Social Firms.

On the screen in front of you now, you will see some more definitions of what is a Social Firm: a particular type of social mission; thriving market-led businesses, etc., etc.

## A Social Firm is: (2)

And here we have a second screen. There are lots and lots of things about what a Social Firm is, but I don't think we need to get too hung up about that. What we need to understand is the culture that underpins it. The three words that you saw on the screen in the film were enterprise, employment and empowerment, and I would actually add a further "e" because I think those go with the "ethical" employment, enterprise and empowerment. It's those cultures that I know from talking to people here and elsewhere that are very much shared within the Social Firms sector.

## The Interface Between Government, Social Firms UK and Social Firms

To move to the interface between government, Social Firms and Social Firms UK, this is the serious business of the day. You will see I have put on the screen Social Firms UK on one side and the government logo on the other. It could be said that this illustrates the divide between the two, and to some extent this is true. However, as you may imagine, we've been working very hard to develop the relationship with government and we are definitely making progress. With our system of government, ministers often change. Sometimes it feels the minute we've educated somebody, they move on to something else and we need to start all over again. Perhaps eventually we'll have educated everyone and we'll have a panacea for Social Firms. I'd like to think so.

## Why is this needed?

Why do we need an interface between Social Firms UK, and Social Firms and government? Well, of course we need it to support the growth of Social Firms. We need to have a dialogue with government. We need to get them on our side, and I'm sure that the same thing happens in Japan. I don't think anything I talk about today will come as any a great surprise. The idea of talking here is really to tell you what we're doing and help you, hopefully, to have some ideas and spark off some thoughts about the kinds of things that you want to do in Japan. I'm not saying that we get it right. Some of the time we do, but some of the time we don't. We're here to learn from you, as much as you learning from us.

In terms of supporting the growth of Social Firms, we need to explain to our government the role of the Social Firm and that it's a cost-effective way of enabling people who are most disadvantaged in the labour market to work.

We have some difficulty with that because of our history. In the UK, we have supported factories, and Mr. Sumitani's talked about those a little this morning, and supported factories cost the government a huge amount of money. It's been worked out that for every person employed in a supported factory in the UK, it costs the government £32,000 per person per year. We don't have that in Social Firms. There's

been research to show that actually it saves the government money, but we have to prove that, we have to put that message over to people. We have to prove that it's an economic model, a cost-effective way of enabling disadvantaged people to work.

Another thing that we want to do is to persuade the government of the need to provide a fund for specialist support for Social Firm start-ups. We're not asking for money for day-to-day running of Social Firms, but we do know that it is much harder to set up a Social Firm than it is to set up any other kind of business. We do feel the government should be supportive towards those start-up costs.

We also want to effect tax changes for Social Firms. Because of the way we operate in the UK, we think those tax changes should be something that are available to all people. So what we're saying is that if a company, any company, employs more than 25% of its staff as severely disadvantaged people, there should be a tax break. That then means that the large corporate businesses, the Shells and the BPs of this world, if they suddenly decided to employ 25% of their staff as severely disadvantaged people, they would get the tax breaks and then nobody could point the finger at the Social Firm and say, "Well you're having an unfair advantage over us." That is because of the way business works in the UK that we really have to show that Social Firms are not having any kind of advantage over other kinds of businesses.

The other thing that we're trying to do is to strengthen the call for a simplified benefit system. We have a very, very complicated system of benefits in the UK. If somebody is living in supported housing, they get housing benefit, and the minute they start to work more than 3½ hours a week, they lose their housing benefit. So trying to work more hours is really difficult and that's one of the things that we really have to persuade the government to change before we can move forward in ensuring that people work more hours a week when they want to.

So how does the interface happen? Well, it happens partly as strategy. It happens on a number of different levels, European, UK-wide, regional and local, and in a range of ways, formal and informal, and on a variety of topics.

### The Interface Between Government and Social Firms UK European and International

Let's have a look at the European scenario first. We're a very active member of Social Firms Europe. Social Firms Europe activities include lobbying the European Parliament and the European Commission. Those parts of CEFEC that do that are really important in helping to bring a more cohesive approach to development of Social Firms.

On the international level, we recently formed the International Social Firms Alliance and I'm sure that Social Firms Japan will be part of that. I'd like to think so.

### UK Wide – Formal Links

In the UK, the formal link we have is a strategic partnership with the Office of the Third Sector. Now that's a particular part of the government that has responsibility for the whole social enterprise sector, and we have a formal partnership with them. We're working with them to contribute to the development and implementation of policy. We keep the Office of the Third Sector advised of publications. We invite them to seminars and conferences, and we are invited to their policy forums. We meet with ministers and officials as much as we can. It provides a route to government for Social Firms and much more.

Certainly, having a policy officer as part of the member of staff at Social Firms UK has made a huge difference to our development and our relationship with central government.

If you want to see the full extent of the partnership that we have with the Office of the Third Sector, you can see it on our Website.

### UK Wide – Informal Links

We have very many informal links with lots of other departments of government. And developing good relationships with government is a crucial part of what we do. There are people who influence ministers, who organize their diaries, and they are people who do most to help our cause. So relationships with these people, the civil servants, are really very important.

We have the Social Enterprise Coalition as the collective voice of social enterprise and Social Firms has a place at this table.

We also have the Department for Communities and Local Government and we're seeking to increasingly engage with them and help them to understand the support that the social enterprise sector as a whole requires.

### The Regions & Local

Social Firms UK has a slightly complicated arrangement because the UK is divided into its different regions. So we have Social Firms Scotland and Social Firms Wales, who are sister-partners, as part of Social Firms UK.

On the local basis, decision making is increasingly pushed down from the national to local level. So you may imagine that with just six staff it's not always easy to keep in touch with what's happening with local government. There's little opportunity for Social Firms and Social Firms UK to be part of local arrangements.

### Government Departments and Agencies

So, just briefly, we'll see here a long list of the government departments and agencies that one way or another we're trying to work with or do work with.

Organisations like the Office of the Third Sector, the one at the top, are extremely important, as is the Department for Work and Pensions. Others like the Health and Social Care Information Centre is much less so.

### Government Trading with Social Firms

I want to turn now to looking at the interface between government and Social Firms, as opposed to Social Firms UK. What you can see on the slide in front of you is five social firms: Speakup and Catering2Order, who have direct relationships with central government; Pembrokeshire Frame, that works very closely with regional government in Wales; and local government, Pluss, and Red and Black.

### Government Trading with Social Firms
### Speakup

I want to show you now a film, a very short DVD, about Speakup, which was established in 1988. It's run by and for people with a learning disability and employs 20 staff. That's actually 20 people, which is 13 fulltime-equivalent jobs.

[Video]

Welcome to Speakup Self Advocacy. My name's David McCormack. Speakup is about change and making a difference for people with disabilities. There are lots of ways we do this.

All of the people you will see in this film are either employed full-time on a proper wage or through microprojects in a supportive work environment, because they are on benefits as well.

We are one of the largest employers of people with learning disabilities in the country. We provide training, work experience and a real chance for people to get the skills they need to work. And because we are a member of the National Open College network, we can provide recognized courses. At Speakup people can learn all kinds of important skills, like leadership, office skills.

"I work at Speakup Self Advocacy. I go to Speakup meetings and I'm also good at the computer. I'm doing a consultation on the computer."

People can learn job readiness, citizenship, using computers, advocacy, speaking and presenting skills, and much, much more.

Speakup is a charity and a Social Firm. This means we're really like a business. People here own the work we do and everyone is treated equally. People get a chance to work on lots of different things.

We run a spacious hi-tech and accessible meeting room, which can be hired out to anybody.

Alison is very involved in developing person-centred planning in Rotherham. She's also paid a fulltime wage and...
[End video]

Just a short clip on Speakup. The importance of showing you that is that this is actually a Social Firm that has direct contracts with central government to produce information in easy-to-read formats and to provide DVDs and films about learning disability, so that these can be provided to people who need to know more about learning disability and to organisations that are employing people with a learning disability.

## Catering2Order & Newco Products

Now I'd just like to show you another very short clip about Catering2Order. But before you see Catering2Order, you're going to see a very short clip of an organisation called Newco. I just want you to look at it and I will explain afterwards why I want you to see it.

[Video]
"That was how Newco in the London Borough of Newham started out: making brushes in their supported workshop for servicemen who had lost their sight in the First World War. Now its modern factories employ 90 people, half of them registered disabled. And Newco, which now makes windows and kitchen for Newham's council houses, operates commercially. But Newco is still part of the local council. It wants to be independent to adopt a new form of social enterprise..."
[End video]

While we're moving on, I just want to explain that Newco used to be what you would call a supported factory, but it took a decision that it really wanted to become a commercial enterprise and it's moved on hugely. Although it's still part of a London borough (it's belong to the local authority), it works in a completely commercial way and actually makes a profit. The profits are able to be ploughed back into growing the business. So that's an example of a Social Firm that has a very close relationship with government, local government, because it's actually owned by it at the moment.

So we're going to see a short clip now on Catering2Order.

[Video]
For a catering firm, too, support from Action for Blind People has been vital. John Charles' company, Catering2Order, runs the canteen at Action's offices. And it's planning to expand to provide make-to-order sandwiches for workers in the City of London. John Charles had wanted to set up his own company eight years' ago but couldn't get anyone to back him."

"When I graduated from university, I actually had an idea for this business and going around to different banks as you do to get a business loan to start up, the biggest barrier that I came across was quite often I'd be told, 'Oh, but you're blind. You won't be able to cope in a commercial kitchen. Can you take on so much responsibility with your vision?' And the vision was always seen as a disability and so too much of a risk for the banks."

After rejection by the banks, John Charles spent most of eight years on the dole, until Visage provided the support he needed...
[End video]

That video was actually made three years' ago and John Charles is absolutely the epitome of the kind of social entrepreneur that we really need to find and encourage to develop Social Firms. You will see on the slide that's in front of you now that Catering2Order now employs 15 people and I think it's absolutely brilliant that he's gone on in open competition to win the contract to feed the builders of the London Olympic stadium. I met with John recently and whilst I was with him a phone call came through to say that he'd been shortlisted for a contract with another local authority for a £2 million contract. This is for his outside catering business. So in three years, he's grown hugely, and it's very much down to him and his passion and his absolute determination to make a success of his business, his Social Firm.

## Pembrokeshire Frame

I mentioned Pembrokeshire Frame. This is a recycling firm and they have been instrumental in the Welsh government's decision to include the employment of disabled people as part of their "social clauses" in procurement contracts. This means the government says, "We have these contracts that we need to put out to organisations and you must meet the social clause that's in this contract before we will consider you having this work." So, in Wales, if you want a contract now, part of the social clause is that you have to employ disabled people in the work that you want to do for the Welsh government. As you can see on the screen, they're working on a £7 million local authority recycling bid.

## Pluss

Pluss is the largest of the Social Firms in the UK. Interestingly this, again, was once a local authority business and a sheltered workshop and has changed hugely. It employs, as it says on the screen, over 500 staff and has a turnover of more than £20 million. It's very, very unusual as a Social Firm in that respect. None of the other Social Firms in the UK come anywhere near this, but it is an incredibly successful business, one that we feel has lots to offer the Social Firm sector in terms of the expertise that they've built up in the last few years.

## Red and Black

And finally, Red and Black. Red and Black is an emerging Social Firm in Scotland. I haven't mentioned emerging Social Firms. An emerging Social Firm in the UK is one that is trying to get through the door of meeting all those things about 25% of the staff having a severe disadvantage and 50% of the income from trade. So Red and Black haven't quite got there yet, but interestingly they were set up by a local authority. They're now a stand-alone business doing research and consultancy, including to the public sector.

## The Interface Between Government and Social Firms UK

In Summary

So, in summary, much has been achieved. We have a reputation as an organisation that delivers and we have a much greater recognition of Social Firms. It opens the door to identifying opportunities to promote the interests of Social Firms and the Social Firms sector. It takes a lot of time, but it's well worth it. It's useful for us that the government now calls upon us frequently and it has a greater understanding of the Social Firm model. It's a slow and ongoing process, but it's an essential prerequisite to the more tangible outcomes that we seek. Having a greater awareness of the Social Firms sector so that its needs are more likely to be taken into account, for example, in subcontracting, is very important and we have certainly made steps in that direction.

Our contract with the Office of the Third Sector is one that goes up to 2011 and it has increased this capacity to develop initiatives for members. For example, we are setting up a visit programme whereby people interested in starting Social Firms or already running Social Firms but needing more expertise can go and get it directly from Social Firms.

So much remains to be done and I'm sure we'll be learning from Social Firms Japan before we go much further.

In England, we often talk about things being an uphill struggle. And it's true that this is often so when it comes to winning the hearts and minds of government. You may decide that this picture is even more relevant to the next section of my presentation today...

## Business to Social Firms Partnerships

In this section I want to talk about Business to Social Firms partnerships. This is something that is very much the flavour of, not just the month, the year. There's a growing awareness of the need to engage with corporate business. It's new territory. It's viewed with excitement and with suspicion. There are some people who don't like it at all.

Ian Pearson, who's the Economic and Business Minister, has made a number of statements about business to Social Firms partnership. He is suggesting there's a clear change in attitude towards corporate social responsibility and that leading companies need to invest more time into ethical business practices. I'm sure we would agree. But in today's economic climate we need to explore every new opportunity and that corporate social responsibility is seen as the right thing to do and not as a business opportunity.

## Double Impact

When I first was asked to come to Tokyo for this presentation, we were about to launch a conference called Double Impact, a business to Social Firm initiative, more than corporate social responsibility, a focus on developing the Social Firms sector by adding value to corporate business. We had a two-pronged approach. This is what we planned and it didn't quite happen like this. So what did happen?

## Double Impact - the story so far

We had a conference planned for November 2008 and we developed a new membership group called Corporate Members. Well, you may remember we had an economic crash and we had to postpone our conference. Nobody, but nobody, was

interested. the conference was planned for the 11th November - just two weeks after all the banks around the world were crashing, left, right and centre. I don't think we got our timing right. So we're reviewing the way forward.

### Double Impact Conference

Our conference was meant to be Double Impact because it's good for your business. It was a partnership with the Big Issue, the Royal National Institute for the Blind, the Royal Bank of Scotland and the Cabinet Office.

### Aims of the Conference

The aims of the conference were to help learn new methods and approaches and to hear from other companies wanting to embrace change and add value, share corporate social responsibility ideas and to open new doors.

The theme was moving forward and making your money and time go further. The idea was to work with corporate businesses to encourage Social Firms as part of the supply chain, "buddying" a Social Firm or even starting a Social Firm. So, for example, a large organisation such as Shell, shall we say, would contract out their catering business to a Social Firm. It all sounds lovely, but it hasn't happened yet and we're watching the situation carefully with a view to running a conference later this year.

### Double Impact - Corporate membership

We have launched our corporate membership scheme. The idea is for corporate members to have an opportunity to work with Social Firms and to work on initiatives that will help the Social Firms sector to grow and add value to the corporate business sector.

### Street Shine

We have some successes and I just want to mention two of those. StreetShine and Haven Products. If you come to London, you may find StreetShine. It's an innovative business offering a shoeshine service within offices in London. It has over 40 contracts with large organisations such as KPMG, Reuters, Ernst and Young, and Barclays Global Investment. It has a permanent shoeshine stand at the Grosvenor Hotel besides Victoria train station and the Ted Baker store in Cheapside. So if you come to London, you can have your shoes shined by StreetShine. This is very much part of an initiative where a Social Firm based on the employment of homeless people has gone into partnership with large corporate businesses.

It's experienced a 20% increase in turnover in October in the Canary Wharf and the Square Mile. The news was featured in the [7th] November Daily Telegraph as "Shoe

shiners defy the credit crunch" because everybody's wanting to have smart shoes when they go for their new jobs.

### Haven Products

The other organisation I want to talk about is Haven Products. This is a large Social Firm in Scotland. It offers products and solutions to people wanting to outsource their production processes. These range from packaging and fulfilment, to print finishing. They have a proven track record in delivering on the most challenging of requirements. If you drink whisky (and I think you do in Japan) you may well find that it's actually been packed by Haven Products. They have a very close relationship with the Edrington group that own a large section of the whiskey industry in Scotland. Haven Products have a group of staff who can be outsourced to other organisations; for example, John Dewar's, they're from Scotland, and two other large organisations. So this group of staff, when those organisations are short-staffed, will go in as temporary staff. They are very much part of Haven but they're a kind of movable feast: they will go in and troubleshoot into another organisation when it's needed.

### Are you an ethical shopper?

So, are you an ethical shopper? Do you work with a corporate organisation? Do you buy from Social Firms? StreetShine is in the lead in building business to Social Firm partnerships. We're at an early stage but the scene is set. People want to trade ethically and corporate organisations are beginning to recognise the value of ethical business partnerships. We think Social Firms UK is at the forefront of this movement and we believe in the next two years there will be very significant advances. This slide leads me very nicely onto the final part of my presentation today: governance and quality in Social Firms, where we will look at what makes a quality Social Firm.

## Governance and Quality in Social Firms

### Quality Social Firms - Essential ingredients

There are some essential ingredients to a Social Firm. First, of course, you have to have a good product or service. You can't sell something that people don't want. Secondly, you need a commercial manager with product or service experience. Five years ago in the UK, it was not unusual to find a Social Firm being run by a social care person, somebody who had been working in the health service or in the social services in a care service. Now, today, that's uncommon. The Social Firms are run by qualified managers who have experience in their products or the services.

To be a quality business, you have to have effective ethical practices and systems. Over the last four years, we've really made huge changes in that. In order to be really

effective in the workplace and to get the business, we need to make sure we are the best we can possibly be.

And finally, we need good governance. That is to say, the people at the top, the directors, they need to be the right kind of people and we're going to have a look at that now.

## Governance. What does the research say?

We did some research into governance. The principle finding was that governance is very complex, that it's manageable, but getting the organisational structure is not easy. And we've certainly found that that has changed. Governance used to be a lot of people from health and social services, and now there's much more of a balance between the needs of the business and the social care that's needed, the social responsibility within the business.

In governance, we found that there was a need for a cultural shift and by that I mean that boards tend to be "risk averse" as you can see down here [on the slide]. So getting the board composition was an issue because we have a situation where nobody wanted to change. For example, in the UK, you could say that our prime minister has to send for a traffic report before he crosses the road; he's risk averse, and so were the boards of Social Firms. We have to have people who are able to take risks. They have to be calculated risks and they have to be logical risks, not like the Iceland banks.

They found that payments to board members can be problematical. This is something that we've been looking at because there was a thought that you shouldn't pay boards, but if you have people on your board with expertise that can help your business, it can make sense to pay them.

Board responsibilities for disabled people present real challenges and that's something that we are still wrestling with and training is needed for board members.

## Governance - Where are we now?

So where are we now? Well, governance is still complex. Life and new challenges will ensure that it stays that way. Real evidence is that governance is now much more competent. The cultural shift is definitely happening. Charities have woken up to business methods, and the messages and training that has taken place are bearing fruit. No longer do contracts run at a loss, and being at least solvent is now seen as essential. Finding the right board members is not easy, but people are waking up to the fact that they need to advertise for board members. They're becoming more businesslike in

their approach to getting the skills that they need on board. But there is still a skills shortage.

Payments to board members has become less contentious. And there are challenges to be addressed in supporting people with disabilities on the board. As I say, more work needs to be done, but training has definitely improved.

## Quality Social Firms

### The Star Social Firm Quality Standard (1)

So, quality Social Firms: Social Firms UK developed the Star Social Firm Quality Standard. It's the first quality standard in the whole of the social enterprise sector and we launched it just under a year ago. It says here, "Five Star Social Firms". I need to clarify that. What that means is that within the UK, there are five Social Firms that have achieved Star Social Firm status. The idea of a Social Firm that has achieved the star standard is that it's a leading-edge, genuine Social Firm; that it's sustainable, professional, a quality-driven business with a sound commercial focus. It's a business where people can purchase with confidence; a business that can help others achieve their own corporate social responsibility targets.

### The Star Social Firm Quality Standard (2)

It was independently assessed and the assessors were trained from the Social Firms sector. It was designed to get more business for Social Firms and the PR and promotional work for it is ongoing.

### Star Social Firms

These are photographs of some of the Social Firms receiving their accreditation last year, just the five of them. Three of them, Pembrokeshire Frame, Haven Products and Pluss are Social Firms that I have mentioned here today.

### The Star Social Firm Criteria

So, what is it about? Well, it comes under the three values – enterprise, employment and empowerment. Star Social Firms must have right legal status and constitution, and be sustainable, both environmentally and financially. And it must be sustainable as a Social Firm; in other words, it must achieve the right balance between social care and business. Obviously, it's about employment of severely disadvantaged people, and clarity of the role within the workplace and at board level. The empowerment is about making sure that people go beyond legal compliance in their employment, also in their training and learning. And that training and learning goes alongside proactive support and development.

We have a whole Website devoted to the Star Social Firm, which you can look at if you're interested.

## Social Accounting in Social Firms

Another aspect of quality is social accounting in Social Firms. I want to show you a very short video of NMC Graphic Design and Print, who were a winner last year at the 2008 Enterprising Solutions Award.

<Video on NMC Graphic Design + Print> (not transcribed)

So, as you saw in that video there, Graphic Design + Print makes over £100,000 profit a year, which it's able to give back to the main centre, and people are able to have their physiotherapy and all kinds of other support that they can't get from the NHS. It' s just a really good example of a Social Firm that makes money and is able to put that money back into developing not just itself but the larger organisation. But because it' s able to make money, it's able to undertake social accounting; that is, looking at other kinds of things that are important within a Social Firm. So, for example, quality of... they undertook a social accounting.

Chart

This is just a couple of slides from it to show the kinds of questions that they asked. So, they asked the staff to rate the organisation in terms of a caring organisation which respects the individual and has an open management style. As you can see, a significant number of the staff agreed completely.

And then another question was that this is an organisation that creates and maintains an environment where disability is no barrier to achievement. And again, the vast majority of people agreed completely with that. This was all done confidentially so there was no question of people being coerced to say the right thing.

Here's a couple of others: "I am shown respect and dignity by my boss" and "I feel my personal development is taken seriously."

Now, as I say, social accounting is time-consuming and it's expensive, but it provides answers to the questions that we need to have to build a body of evidence about Social Firms and their value. We need this to convince government and others that Social Firms really are the way forward.

## The Government, Social Firms and Quality

Working with the government and Social Firms, improving governance and quality, are all part of our work at Social Firms UK to grow and develop the Social Firms

sector. For the future, there's much more to do and we're just beginning a programme to introduce quality standards for customer care in Social Firms, plus we're undertaking a benchmarking project and starting a Social Firm visit programme, as I've already mentioned.

The world has changed. Mr. Sumitani mentioned Barack Obama and he is clearly very committed to social change. He got his hands dirty in social enterprise. I believe that with people like him, and all of us, and the views that are being expressed, we are at a moment in history where we can change and where enterprise can become ethical and we can move forward for successful ventures. Mr. Kamoshita said we should not be pessimistic and we should look up to the skies, and I very much agree. I'd just like to finish by saying it's been a pleasure to be with you today and I wish you every success. Thank you very much.

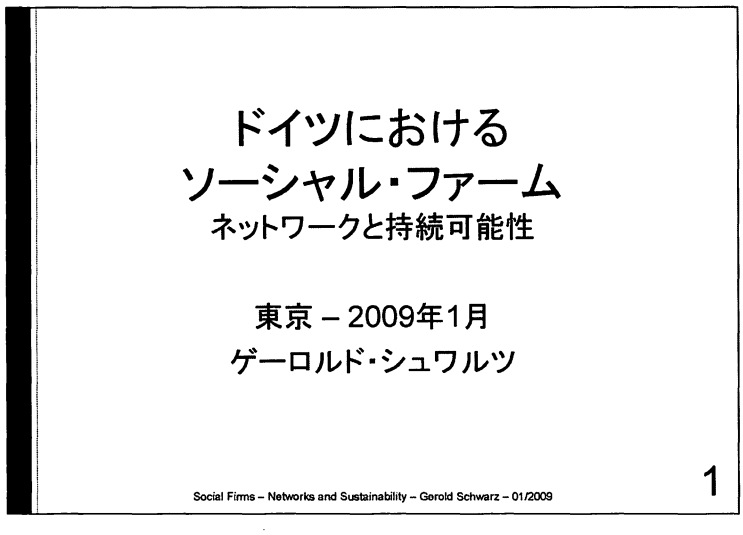
# 講演2:「ドイツにおけるソーシャル・ファームとパートナーシップーネットワークと持続可能性」

ゲーロルド・シュワルツ
国際移住機関(IOM)経済開発局プログラムマネージャー
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

## 講演要旨

講演は、ドイツのソーシャル・ファームの歴史を簡単に紹介することから始め、ソーシャル・ファームがどのように発展してきたのか、またどのような法的・組織的枠組みの中で経営されているのかを説明する。その後、ドイツのソーシャル・ファームが、地域レベルおよび全国レベルでの支援ネットワークと協力関係をどのようにして築いたのか、またそれがソーシャル・ファームの急成長にどのような影響を与えたかを解説する。後半では、ドイツのソーシャル・ファームの長期的持続可能性に貢献するおもな要因を中心に論じる。最後に、ドイツにおけるソーシャル・ファームの発展の最新動向を展望し、ドイツの経験から得られた他国に応用できる教訓をまとめて締めくくる。

## 講　演

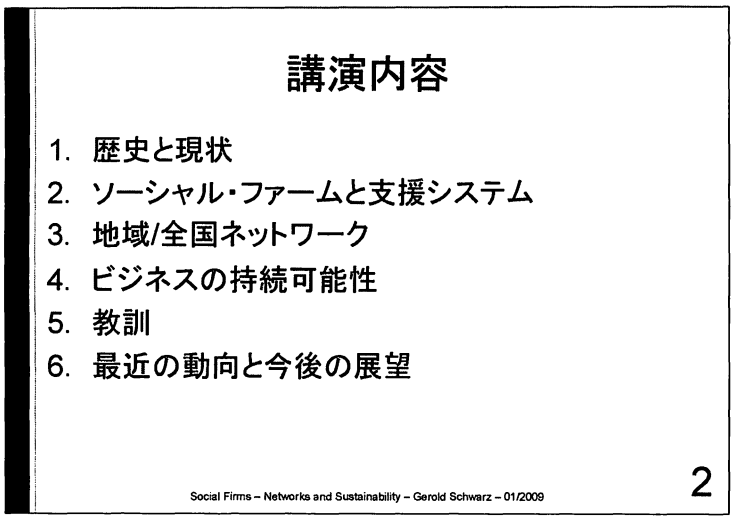



スライド1

ご紹介ありがとうございます。私は10年間、ドイツのソーシャル・ファームで勤めをしておりました。そこで今日いろいろなことを申し上げますけれども、それはその

ときの経験を反映しております。今でも元の同僚と連絡があります。ソーシャル・ファームの人たちとも親交があります。

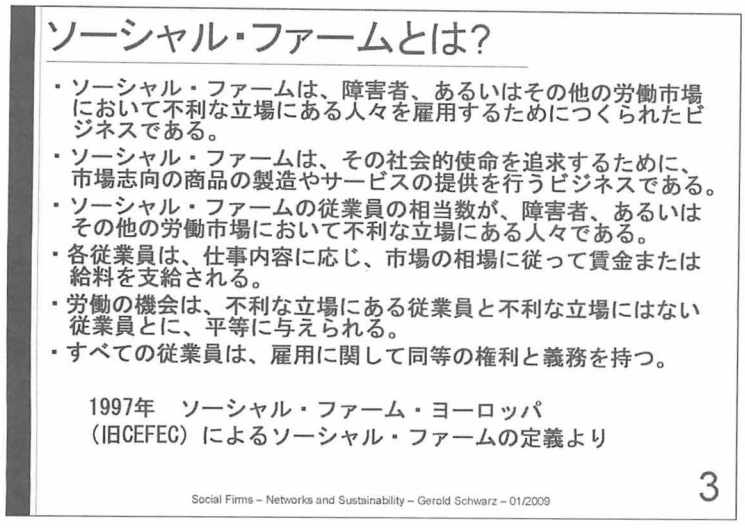
まず最初に、ここにお招きくださいましたことにお礼申し上げたいと思います。そして、皆様、お集まりの方々にもお礼申し上げます。このようにソーシャル・ファーム、ドイツの現状に関心を持ち続けてくださいまして、うれしく思います。また、こういう交流の訪問を行うのはとてもよいことだと思います。かなり遠いところではありますが、ネットワークのパートナーシップを作るということ、またソーシャル・ファーム間の交流が行われるというのはとてもいいことだと思います。それも国を越えた交流は素晴らしいと思います。




スライド２

さて、今日の内容ですが、パートナーシップに焦点を当てたお話になります。ソーシャル・ファームというのは、ネットワーク、それからパートナーシップという観点から見ていきたいと思います。いろいろなネットワークがありますので、それもご紹介いたします。それから、どういう役割をこれらの組織などが分け合っているのかということ。そして、ドイツにおけるソーシャル・ファームの成功をもたらしたものは何なのかということについてお話をしたいと思います。また、持続可能性についてもお話をしたいと思います。ドイツのソーシャル・ファームがビジネスとして持続可能性を持っているということについてお話をしたいと思います。また、我々にはもう 30 年間の経験がありますので、そこから学んだ教訓についてご紹介したいと考えております。そして最後に、最近の動向についてお話をします。ドイツにおいてどのような展開があるのか、またソーシャル・ファームにおいてどのような変化があるのか、そしてそれを含めて今後の展望をお話して締めくくりたいと思います。

それでは最初に、バックグラウンドについてお話しましょう。「ソーシャル・ファームとは何か？」、ということです。どういうような作業をするところであるのか、またその関連データについてドイツの現状をお話いたします。

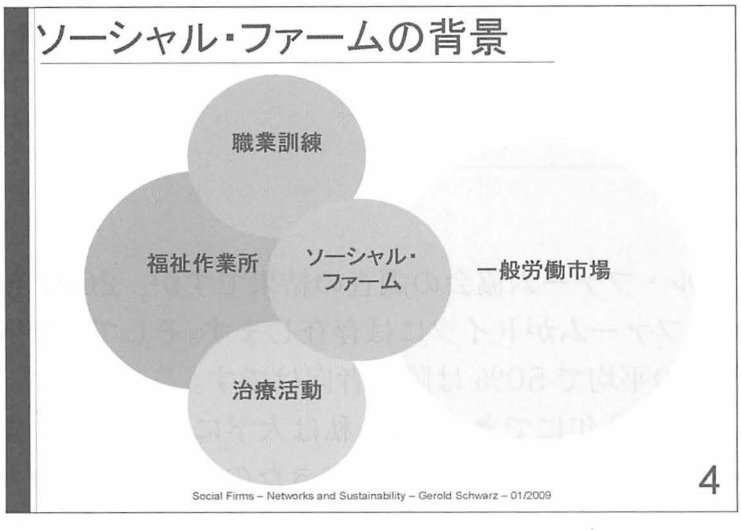



スライド３

ソーシャル・ファームの定義でありますが、これはベイカーさんのほうからお話がありましたので詳しくは申し上げません。ソーシャル・ファームはドイツにおいて独自の定義を導入しております。CEFEC のソーシャル・ファームの定義を導入しております。ソーシャル・ファームというのは企業体であり、その目的は社会的に不利な人たちのための雇用を創出するということでした。この中に障害者が入ります。そしてかなりの数の人たちが、こういう不利な立場にある人たちでなければならないということです。

そして、それぞれの従業員は市場の相場に従って賃金が支払われます。また、権利を与えられております。それと同時に責任も与えられており、それは不利な立場にない従業員と平等な扱いが行われることになっております。

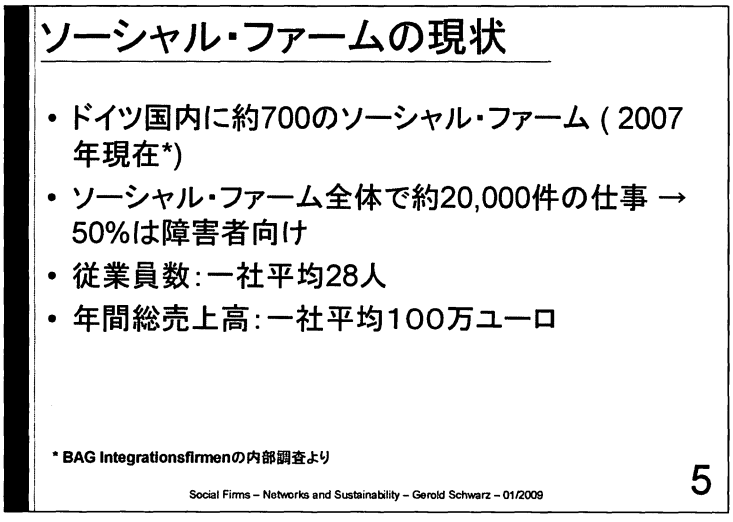
ソーシャル･ファームの背景を図にまとめました。




スライド４

ソーシャル・ファームがこちらになりますが、これは他の民間の雇用市場とこのようにつながっています。ですから、一般労働市場と福祉作業所の中間に位置するものであります。そして、ソーシャル・ファームは労働市場に非常に近いわけですが、基本

的に我々は他の企業体と同じような活動をしています。市場に対して製品そしてサービスを提供するという活動をしています。福祉作業所とは違います。従業員のステータスも賃金も違います。賃金は、定期的な給料として支払われますが、福祉作業所ではそういうふうにはなっておりません。また、ソーシャル・ファームの従業員の権利というのは一般の労働市場の労働者の権利と同じです。それから、職業訓練、それから治療活動ともつながっています。というのは、多くのソーシャル・ファームにおいて大きな構造体に残しているような場合があるからです。いろいろな障害者の組織の一部としてソーシャル・ファームが実施されている場合がありますので、そういった場合には治療活動なども行われています。ですから、ほとんどのドイツのソーシャル・ファームはこれまでこのような大きな組織の中から生まれてきました。もちろんそこから離れて、独立した企業体として活動しております。そして独自のリーダーを抱えておりますが、なかにはまだ、こういう社会福祉団体に属している場合もあります。あるいは非常に強い連携をとっている場合もあります。ただ、ソーシャル・ファームというのはまず企業体として活動して収益をあげることが期待されますが、その周辺に多くのサービスを必要に応じて提供できるような機能も備わっているということであります。例えば、トレーニングするようなユニットがあって、そしてソーシャル・ファームの従業員に対してトレーニングをして採用を容易にしているというような活動もあります。




スライド５

これは最近のドイツのソーシャル・ファーム協会の調査の結果ですが、2007年現在でおよそ700社のソーシャル・ファームがドイツには存在します。そして、仕事の数がおよそ２万件であり、そのうちの平均で50%は障害者向けです。

最初のソーシャル・ファームは1978年にできました。私は大学に勤めておりまして、そこでいろいろと協力をしていたわけですが、最初にできたのはベルリンの大学の学生などが中心になって作ったものです。ここではソーシャル・ファームでの私の最初の経験でした。つまりソーシャル・ファームを研究するような学生というのはその頃は非常に珍しかったのですが、その一つのモデルになったわけです。そして毎年少しずつ、ソーシャル・ファームとしていろいろな活動をしてきました。うまくいったものもあれば、うまくいっていないものもあります。1社あたり平均で28人くらい

の従業員を抱えています。年間の総売上高は1社平均100万ユーロとなっています。かなりの数字であるとお感じになるでしょう。ユーロにして大体5億ユーロくらいの売上があります。そして非常に長い時間をかけて形成されてきたものであり、ここまで育ったということで大変うれしく思っております。その数は今でも増え続けています。急速に増えているわけではありませんが、だんだん増えてきております。

次の3枚のスライドで、ソーシャル・ファームの実例をご紹介したいと思います。

スライド6

最初の例ですが、これは私の知る限り、ダウン症の人を雇っている唯一のソーシャル・ファームだと思います。ソーシャル・ファームを計画して立ち上げたのですが、リーダーシップをとったのがダウン症の子供たちを抱える親の組織でした。そして、大体はダウン症の子供たちというのは福祉作業所で一生を送ることが多かったのですが、別の生き方を考えました。これは、それぞれの子供たちの潜在可能性を生かそうということで始まったものです。他の人たちととてもうまく付き合うことができる、相性がいいということがわかり、これを生かしてビジネスができないかということから始まったソーシャル・ファームです。それで、ホテルがいいのではないかということになりました。他の人たちに大変愛想よくふるまうことができるし、またサービスを提供することができると考えまして、1993年にホテルを作りました。これはハンブルグの中心部の近くにあるホテルなのですが、そしてそれ以外にも業務を続けております。現在では三つ星ホテルになっています。5人の障害者が雇われております。10年前から障害者を雇っておりますけれども。他のサービスも提供しております。例えば、屋上にケアハウスのようなものがあり、そこで従業員がケアを受けながら暮らすことができます。これはレストランとコーヒーショップですが、これが一つのモデルになりまして、ドイツの他のソーシャル・ファームもホテルとして立ち上げようという動きに広がっていきました。現在のところ、11のソーシャル・ファームとして行われているホテルがあり、251室が184人によって経営されています。そのうちの124人が障害者です。

そしてホテルのネットワークが作られました。11のホテルが共同でホームページを開いており、ホテルのネットワークの宣伝、それぞれのホテルの宣伝を行っております。共同のマーケティング活動、協力もしております。どのようにすればきちんとした行き届いたサービスができるかということで、学び合ってもいます。ですから、本当にボトムアップで立ち上げられたネットワークのよい例だと思います。誰かがあるアイディアを実現して、他の人がそれに興味を持って、それで同じような事業を始める。そしてだんだんとネットワーク化されていったとてもいい例だと思います。

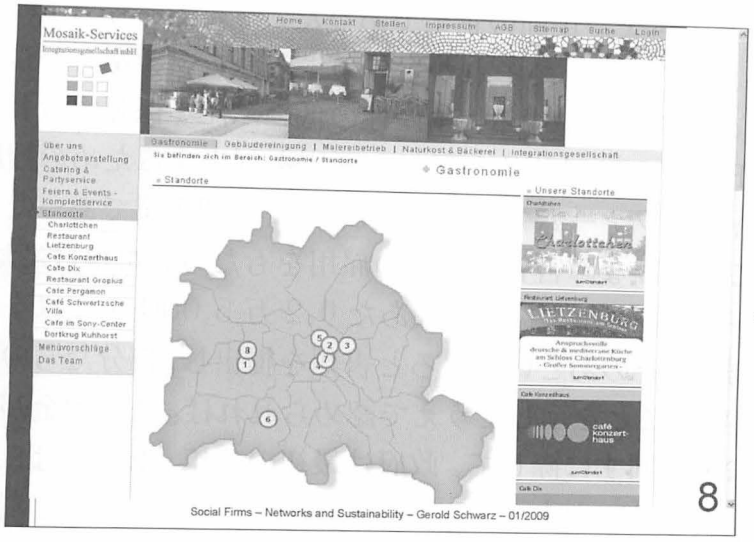
これは別の例ですが、大変興味深い企業だと思います。

スライド7

非常に特殊なニッチ・マーケットに参入しています。インテグラといいます。インテグラはレンタル・サービスを行っており、イベントやパーティで使われる備品、椅子とかテーブルとかグラスとか、いろいろなもの、そこで必要なものを貸し出しています。ベルリンではいろいろなところで大きなイベントが開かれますけれども、数百人集まるようなイベントではこういうところに注文がきます。それから、クリーニング・サービスも行っています。56人を雇っていますが、そのうちの37人が障害者です。そしてISO9000を取得しています。

このような工業スタンダードのクオリティを目指すソーシャル・ファームは、ISO9000を取得しています。日本の厚生省の役人の方がソーシャル・ファームの見学にこられました。そしてこういうモデルケースをご覧になったのですが、もちろんモデルケースのようなものをいろいろなところで増やしていくのはそんなに簡単なことではありません。競合他社があるようなセクターでは難しいと思います。

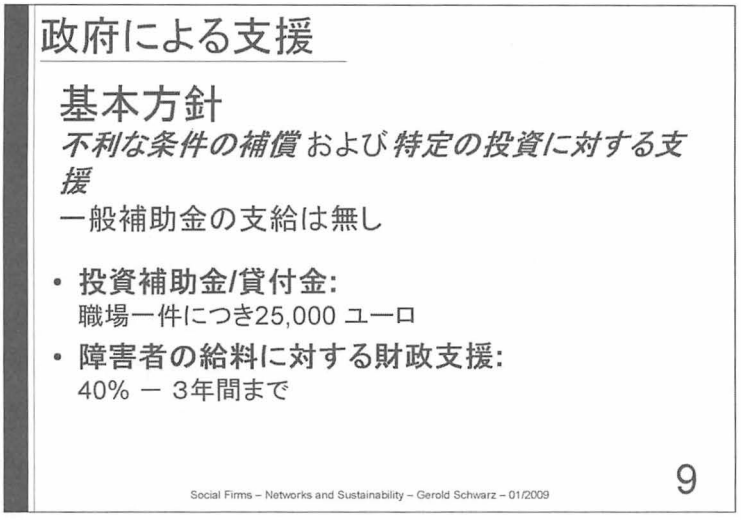
モザイク・サービスはドイツ最大のソーシャル・ファームです。これは最大であるだけではなく、興味深い特徴があります。これは最初のソーシャル・ファーム、もともと福祉作業所として始まったものです。今は福祉作業所のほうでソーシャル・ファームをスタートしようという興味を持っているところがありますが、これがその最初のケースです。1990年にスタートしました。




スライド8

今日まで、唯一の株主がこの福祉作業所です。かなり、今でも協力しております。モザイク・サービスという名前ですが、かなりの数の事業部門を持っています。例えばレストラン、カフェ、ケータリング・サービスなど、ベルリンの中にも10か所のオフィスを設けておりますし、クリーニング、塗装、インテリア、有機のパンを作るなどベルリン各地で事業活動をしております。ここもISOを取得しています。有機食品生産のためEU、ドイツから認証を受けています。200人以上を雇っていますが、半分以上が障害者です。年間売上が600万ユーロ相当です。

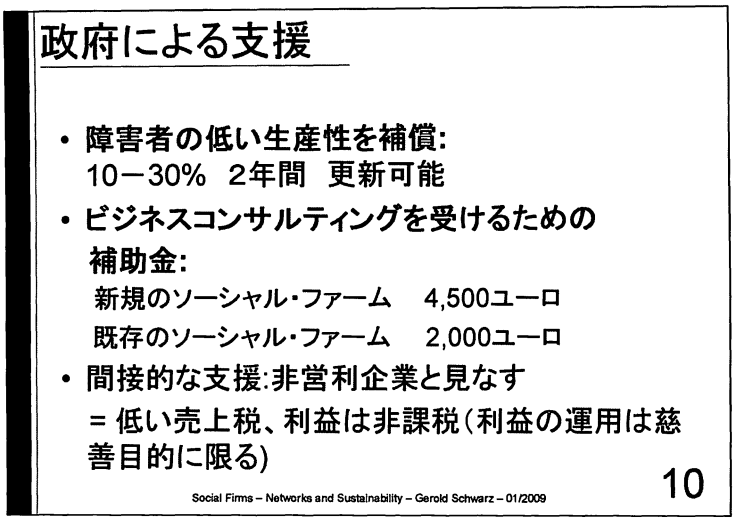
では、ネットワーキングの話をする前に、ごく簡単に皆さんのご参考のために、政府がいかにソーシャル・ファームを支援しているか、お話したいと思います。




スライド9

まず基本方針ですが、不利な条件にある、そういった立場にある人たちを支援する。これは福祉作業所だけではなく、雇用という形で促進したいと考えられますが、その際にはあくまでも不利な条件の保障のみを行うということです。ですから、目安はソ

ーシャル・ファームであったとしてもまた民間の企業であったとしても、もしこのような不利な立場の人たちを雇った場合、そしてそれが全体の生産性に影響をもたらすという考えがありますので、そのぶんを保障する、生産性の低いぶんを保障するという考え方があります。プラス、政府からは具体的な新しい雇用を創出するための補助金等があります。それがソーシャル・ファームであったとしても、民間企業であったとしても、それは変わりません。このような障害者のための雇用をもたらした場合には、助成金または融資を得ることができます。これは一人あたり２万5,000ユーロまで申し込み、申請することができます。そのあといろいろと書類を提出し、自分たちの企業を非常に健全な企業であるということを示したうえで認められれば、このお金が得られます。それからもう一つ、会社を興すに際して、政府は最初の３年、あるいは５年間が非常に重要であることを理解しています。どこの企業であっても、ほとんど利益は上がりません。ですから、収支があえばラッキーという時期です。従って、ドイツ政府から財政支援、給与の一部をもらうことができます。障害者に支払う給与の一部に、政府の補助を受けることができます。これは最初の３年まで。最初の１年目が40%、そして30%、20%と下がっていくのですけれども、長く働けば働くほどこのような支援の必要性がなくなるということで、段階的に減っていきます。




スライド１０

それからもう一つ、財政支援を受ける可能性があります。それは、障害者の低い生産性を保障というものですが、毎年これを証明しなくてはなりません。これもまた、ソーシャル・ファームであっても普通の民間企業であっても同じです。障害者を雇っていれば、そしてこの人が例えば平均して他の人たちと比べて90%くらいの生産性を記録している場合、最大30%まで保障を受けることができます。これは例外的で、通常であれば給与の10%くらいを２年間受けることができます。ただ、これは更新可能ですから、その後も引き続き人件費に対して申請し続けることができます。特にソーシャル・ファームはそうですし、民間は多少なりともそれが可能です。

それからもう一つ、もっと具体的な支援、これはソーシャル・ファームだけが対象ですが、2000年から導入された制度です。それは、ビジネス・コンサルティングを受けるための補助金です。例えばドイツでソーシャル・ファームを設立した場合、4,500

ユーロまで、専門のビジネス・コンサルティングのための補助金を受けることができます。または既存のソーシャル・ファームで苦しい状況にある場合、2,000ユーロのビジネス・コンサルティングのための補助金を受けることができます。さほど大きな金額ではありませんけれども、政府を説得するため、この補助金の制度を設けるために20年かかりました。最初の頃はこういった話が出ていたのですけれども、例えばどこここがソーシャル・ファームを起こしたい、ただ、お金がない。プロのビジネス・コンサルティングの専門家を雇うお金がないという状況があり、いろいろと説得を続けたのですけれども、ようやく政府がこのようにお金を出すこととなりました。

それに加えて、大部分のソーシャル・ファーム、99%ほどのソーシャル・ファームは特に有限会社、非営利企業となった場合には特別な条件が認められています。つまり、他の有限会社と同じような扱いを受けるのですけれども、例えば非営利企業であったならば、例えば付加価値税は半分だけを払う、利益に対しては税金を納める必要はないという特例が認められています。ただ、それはあくまでも利益を株主に分配しなければという条件であります。ですから、あくまでも社会的な使命のために利益があがった場合には使うという条件がついた非営利企業です。

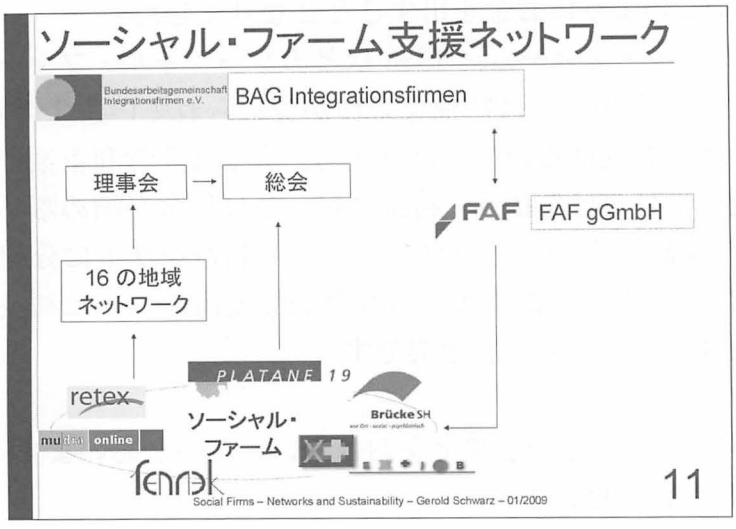
さて、パートナーシップの話をする前に、少し数字をおさらいしたいと思います。その後、もう少しだけ背景をお話したいと思います。

ここで使われているいろいろなお金の大部分は、ドイツが設ける雇用率の制度からきています。すべての民間企業はある一定の規模以上であった場合には、ある一定の数の障害者を雇わなければならないという義務づけがあります。もし雇用率を満たさない場合、政府に対する罰金を納めなくてはなりません。乃至は政府機関に納めなければなりません。このお金はあくまでも障害者の雇用創出のためにだけ使われます。

さて、2007年、4億7,900万ユーロの罰金が払われました。かつてはもうちょっと金額が大きかったのですが、しかし例えば2007年度は5億ユーロ近いものが払われました。これは民間セクター、また公共セクターであってもこの雇用率を満たさない場合には罰金を納めます。さて、そのうちの1億4,500万ユーロは民間セクターに支払われました。例えば民間セクターが障害者を雇った場合、またその他、先ほどお話したような目的のために民間企業に支払われます。一方、ソーシャル・ファーム、2007年が受け取った金額は4,700万ユーロでした。皆さんちょっとイメージをつかんでいただきたいのですが、この罰金収入の半分近くが一般労働市場における障害者の雇用に使われた。この中にはソーシャル・ファームも含まれます。それから授産施設、所謂福祉作業所に支払われたのが5,100万ユーロです。これはかなり金額が下がってきています。2005年はまだ1億ユーロでした。しかし、ドイツ政府はかなり真剣に福祉作業所に対する予算を減らそうという動きに出ております。もっと一般労働市場で雇うようにということで、政府に対する補助が減ってきております。また、6,400万ユーロ、これは障害者の就職斡旋、一般労働市場における就職斡旋等に使われております。

皆さんにちょっと感触をつかんでいただければと思います。ドイツにおいては、さまざまなプログラム、このような障害者の雇用のプログラムのための資金が用意されておりますけれども、そういった中でソーシャル・ファームは比較的まだ受け取って

いる金額は少ないと思います。まだ支払われている金額は少ないと思います。しかし、そうは言いましたけれども、ドイツのソーシャル・ファーム協会は非常に積極的に働きかけておりますし、楽観的ですし、例えばこの５年後には１万人、さらに雇用するようにというような働きかけをしております。ですからかなり我々は楽観的ですし、このソーシャル・ファームの数はもっと増えるだろうと思いますし、そしていろいろな可能性が開かれていくのではないかという期待が持たれています。



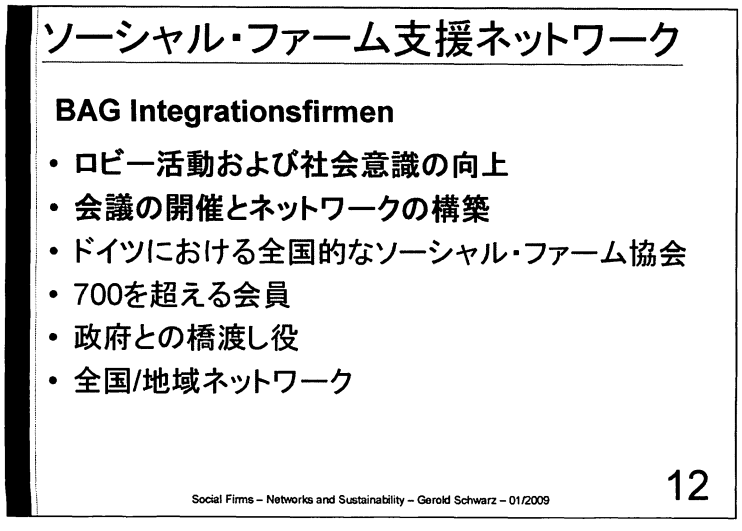

スライド１１

さて、このスライドですけれども、ネットワークを示したものです。ソーシャル・ファームを支援しているネットワークです。ソーシャル・ファームが自ら作ったものです。自分たちのために作ったものです。今現在のネットワークですが、25 年以上かけて作られました。下のほうにいろいろなシンボルが出ておりますが、それぞれのソーシャル・ファームのシンボルです。

ほとんどのソーシャル・ファームは BAG という組織のメンバーです。これはソーシャル・ファーム・ジャーマニーと言ってもいいでしょう。これは、ドイツのソーシャル・ファームのロビー活動団体です。ここには理事会があります。総会もあります。各ソーシャル・ファーム、メンバー、会員である場合には投票権を持っていますし、発言ができます。このソーシャル・ファーム・ドイツは、国、連邦レベルで活動しています。ドイツの場合には国そして州政府と二つあります。我々 BAG では国レベルでやっております。それから 16 の地域ネットワークがあります。ここでもそれぞれのソーシャル・ファームが参加しています。これは全国組織の中の小さい組織と言えるでしょう。もう少し細かいことは後でお話したいと思います。

右側に FAF とあります。gGmbH と書いてありますが、これは有限会社であり且つ非営利組織であることを意味しています。ここは 100%、ソーシャル・ファーム・ドイツが所有しているものです。ここでは具体的なソーシャル・ファームのためのいろいろな支援活動をしています。

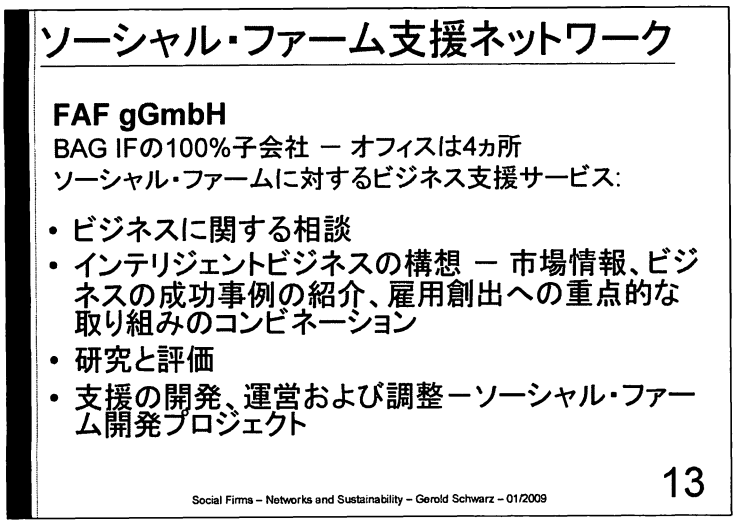
ここには三つのレベルが出てきます。それぞれについてこれからお話したいと思います。国、そして州、地域レベルですね。それから直接サポートするもっとローカルなレベルです。




スライド１２

これがソーシャル・ファーム・ドイツのネットワークですが、すみません、数字を間違えました。700 以下だと思いますけれども、数百あります。そしてこれは、全国組織です、ソーシャル・ファームの。これは非営利組織として登録されています。ここは主に二つの活動をしています。まず一つはロビー活動をすることで、政府を相手にロビー活動をしています。先ほどベイカーさんからお話がありました。私たちソーシャル・ファーム・ドイツのやっていることは、ソーシャル・ファーム UK と共通していると思います。私たちはいろいろな政党、また各省庁を相手に働きかけをしております。私たちは主に貿易産業省、労働省、社会事業省が相手です。これは我々のソーシャル・ファーム・ドイツの重要な部分です。ここでロビー活動を展開し、ソーシャル・ファームの声になって、政府に対し我々がどんな存在で何をしているのか、どういった重要性を持っているのかを伝えることが重要な任務です。

もう一つが、ネットワークの構築、そして我々の交流活動です。定期的に、１年に１回の大きな会議、全国的な会議をやっておりますし、それからかなりいろいろなイベントをやっております。セミナー、会議、ほとんどのそういったイベントは各会員が交流できるように、経験を共有し、いろいろな問題がありますからそれについて協議をする、話し合いをできるように場を提供いたします。




スライド１３

このスライドでご覧いただいているのはFAFが行っている活動の一端です。これは100%ソーシャル・ファーム・ジャーマニーが所有している子会社で、BAGの子会社です。４つのオフィスがあります。ビジネス・コンサルタンシーがその企業ですが、特にソーシャル・ファームに対する相談サービスを提供しています。ソーシャル・ファームの運動から生まれた会社であり、その一部でもあるからです。基本的に、何と言ったらいいのでしょうか、25年以上にわたる経験からソーシャル・ファームの起業を、あるいはソーシャル・ファームをすでに始めているところでもそれに対する支援をすることが仕事です。その他、ソーシャル・ファームに特有の問題もありますので、例えばソーシャル・ファームの経営者に対して定期的にトレーニング・コースをする、あるいは訓練コースを提供するようなことも行っております。ソーシャル・ファームに関する法律的な問題にはどう対処したらいいのか、具体的な障害が職場でどのような問題を引き起こし得るか、そういうことについてのセミナーも行います。こういったセミナーを行いますと、必ずたくさんの方に参加をしていただいております。それからもう一つ、このFAFの行っている活動のなかでも重要なものなのですが、私もやってきたことで、研究と評価の活動です。キャシーさんからソーシャル・アカウンティング、社会会計についてのお話がありましたけれども、イギリスではどのようなことが行われているのかというお話がありました。

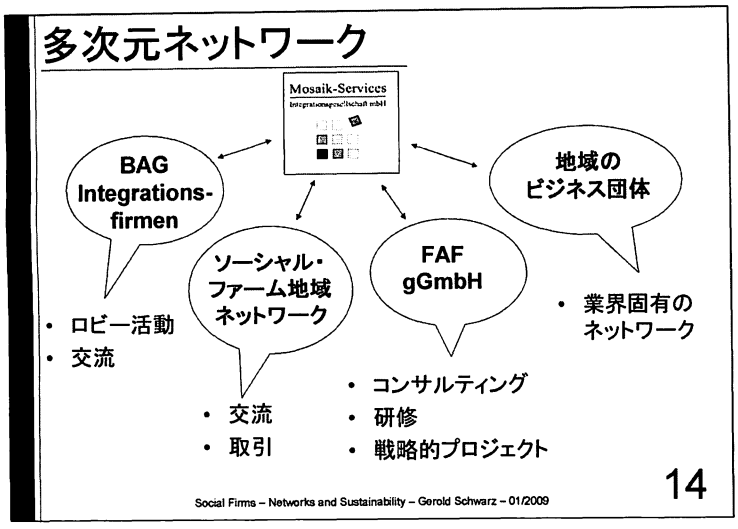
FAFにおきましては、1993年、1994年くらいからいくつかの調査を行いました。国あるいは州政府の資金を得てソーシャル・ファームについての調査研究を行いましたが、６つか７つくらいの大きな研究、調査研究活動が行われたと思います。規模がそれぞれ違うこともあるわけですが、こういった研究や評価活動というのは政府がまずソーシャル・ファームに関心を持っていました。ソーシャル・ファームが当時、だんだんと成長している運動であったということで、本当にそれはうまくいくのかどうか、つまり資金を提供してソーシャル・ファームを支援していくことに価値があるのかどうかというようなことを認識したかったのです。ソーシャル・ファームというのは、それまで行われてきたことに代わる活動として始まったわけで、当時政府の人たちがそれを真剣にすぐに受け入れてくれたというわけではありませんでした。そこで、研究や評価の活動が行われたわけです。いくつくらいのソーシャル・ファームがあって、ど

ういう活動をしていて、何人の人を雇っていて、どのくらいの人がどのくらいの期間働いているのか、すぐに辞めてしまう人はどのくらいいるのかというような調査をしました。

それからまた、政府の立場から見ると、例えばソーシャル・ファームに投資をするとしたらどれくらいのリターンがあるのか、追加的な資金を最終的に投資から回収することができるのか、というようなことを調べたいということもあったかと思います。当時はまだユーロになっておりませんで、ドイツマルクでしたけれども、例えば1ユーロをソーシャル・ファームに投資した場合にどれくらいの収益があるのか、あるいはマイナスになるのか。政府にとってはどのような資金の回収につながるのか、というようなことが疑問に思われたわけです。最終的にはお金というのは例えば課税をすべきかどうか、そういったことも調査されなければならなかったわけです。従って、政府にとってはこのような研究、評価活動というのは非常に重要なことでした。政府がソーシャル・ファームを真剣に考えてそこに投資をしていくということになれば、ソーシャル・ファームのためにもなりますけれども、それはやはり政府にとっても意味のあるものでなければならない、ということでありました。

それから、具体的なプロジェクトが行われまして、ソーシャル・ファームをいかにドイツで発展させていくかというような、そのためのプロジェクトが行われました。幸いなことに、当時EUから戦略的な開発プロジェクトに資金を得ることができました。例えば、民間セクターとの連携プロジェクト、これは3年くらい前のことなので、後で詳しくお話するチャンスがあると思いますけれども、興味深い結果が出てきました。

その他にもいくつかのプロジェクトがありました。主として、ネットワークという枠組みの中でソーシャル・ファームというのはいかに開発していくことができるかということを見るプロジェクトでした。ベルリンで10のソーシャル・ファーム組織と共同で活動いたしました。そのときに特に共同したのは、新しい事業を作ることができるかどうかですね。それからもう一つのプロジェクトもあったのですが、同じネットワークの中で16のソーシャル・ファームを新しく作り、300人の雇用を生み出しました。ネットワークというのはお互いにお互いから学びあう、そしてまたお互いに協力し合うということからいろいろな活動が生まれてくるし、また行われていくわけです。支援ネットワーク、ソーシャル・ファームの支援ネットワークというものを見たときに、いろいろな要素がその中に入っていると思います。ここに挙げたようなものですね。




スライド１４

まず、国のレベルのロビー活動というものがあります。それから地域のネットワークもあります。ドイツではこれが非常に重要です。特別なプロジェクトに対する資金、例えば教育訓練などは州政府から得ることがあるからです。それから、研修や戦略的なプロジェクトも重要です。

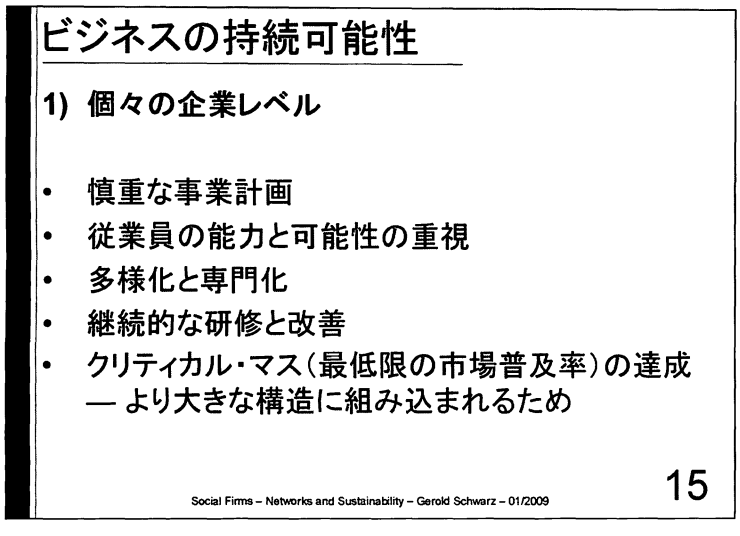
加えて、別のネットワークもあります。それはたくさんのソーシャル・ファーム、あるいは企業団体などが使っているものなのですけれども、それぞれの業界のネットワークです。例えば、商工会議所であるとか、あるいはライオンズクラブとか若者のクラブとか、そういったものがこのネットワークの中に入っています。これに関してはかなり熱心な人たちが少なくありません。10年くらい前のことですけれども、ソーシャル・ファームが非常に拡大している。そして民間との協力も進んでいるということがありまして、みんなが熱心に取り組んでいた、熱意を持って取り組んでいた頃でありました。

私も同僚からいろいろな情報を得ておりますので後ほど差し上げることができると思いますけれども、ドイツのソーシャル・ファームの30%は民間企業と提携を組んでおります。主に、コントラクターと言いますか、サプライチェーンの中の企業と共同活動をしていることが多いわけですけれども、その他にも例えば洗濯機の部品ですとか、あるいはオペルやフォルクスワーゲン、自動車の電気部品とか、その他電子部品関係の活動などをしているところもあります。シーメンスなどと連携しているところもあります。

こういったソーシャル・ファームと企業とのネットワークを見ていますと、非常にうまくいっているケースが少なくないと思います。ソーシャル・ファームはビジネスである、と見てもらっているわけです。それと同時に、これは同僚から聞いたことですが、やはり民間の企業つまりビジネスパートナーと平等な立場にあるときにうまくいくということであります。最初、一般企業は、障害を持っている人たちのソーシャル・ファームだから慈善のつもりで、ということで仕事をくれるようなことが多かったわ

けですが、そうすると他の民間の一般の企業と競争することになりますので、それだけでは成功することはありません。やはり品質もいい、信頼性もある、そして競合性もあるということになりますと、それで初めて成功することになるわけです。社会的にもとても興味深いことをしている、それは大切なことですが、民間セクターで競合していけない、競争力がないということになると、民間との連携は長続きいたしません。したがって、ボーナスも得られないということにもなってしまいます。やはり、少なくとも民間の競争相手と平等な立場で戦っていけるような、そういう力が必要です。民間セクターとの連携というのは、もちろんそれが実現するためには時間がかかりましたが、時間をかけながら質と信頼性を確保してきたというところがあると思います。そして、最初はやはり企業の中でも障害を持った人との個人的な経験がある人からソーシャル・ファームとの連携が始まったと思います。例えば、一般の企業で働いている人のなかでも、障害に対する理解を持っている人、自分で個人的な経験を持っていた人たちがソーシャル・ファームとの活動に関心を持って連携するようになったということが言えると思います。

それでは、次の部分で持続可能性についてお話をさせていただきたいと思います。




スライド１５

もちろん持続可能性は非常に重要なことです。とても興味深いことなのですが、ソーシャル・ファームというのはドイツではかなり成功を収めるようになってきていると思います。失敗率は非常に低い。閉鎖しなければならなかったビジネスはごく僅かです。中小企業ですね、一般の中小企業と比べると大きな違いがあると思います。中小企業の失敗率、破産率はソーシャル・ファームよりも高い。ですから、いったいそれはなぜなのかという理由を探ってみるととても興味深いと思います。三つのレベルで見ていきたいと思うのですが、その第一が個々の企業のレベル、それから支持者のレベルと政府のレベルです。ソーシャル・ファームとして持続可能性を持たなければなりませんが、そのためにはすべての規則といいますか、その他の一般の中小企業が対応しなければならない条件を満たさなければなりません。ファイナンスでもそうです

し、品質を確保しなければならない、信頼性を確保しなければならない。これはもう一般の中小企業でも同じであって、ソーシャル・ファームも同じです。

ただ大きな違いもあります。一つは雇用ですね。障害を持った人を雇用するというのはソーシャル・ファームの大きな特徴です。これは企業の全体に影響を与えるものですから、この点をしっかりと認識しなければなりません。

ここに来る前に同僚の何人かと話をしていたのですけれども、ドイツのソーシャル・ファームに行って、どのソーシャル・ファームでもいいので従業員と話をすると、いろいろなことがわかってきます。なぜここで働いているのですか？　民間の企業でどうして働かないのですか？　普通の民間企業で働いたほうがいいのではありませんか？　と聞いてみると、「私たちは、普通の一般企業と変わりませんよ。なぜ民間の一般企業で働かなければならないのですか」、という人が多いわけです。

障害を持っている人については、普通の会社では話題にもならないかもしれませんが、ここではそれが普通の問題として話し合われている、会社もそれに対応しなければならない。障害を持っている人たちの雇用について問題が発生すれば、会社が対応しなければならないんだ、そしてそれぞれの企業において独自の解決策を見いださなければならないのだ、というわけです。

つまり、オープンなアプローチが必要であるということになりますよね。ですから、それはみんなで話し合うということ、そしてトレーニング、そして学習が必要であろうと思われます。

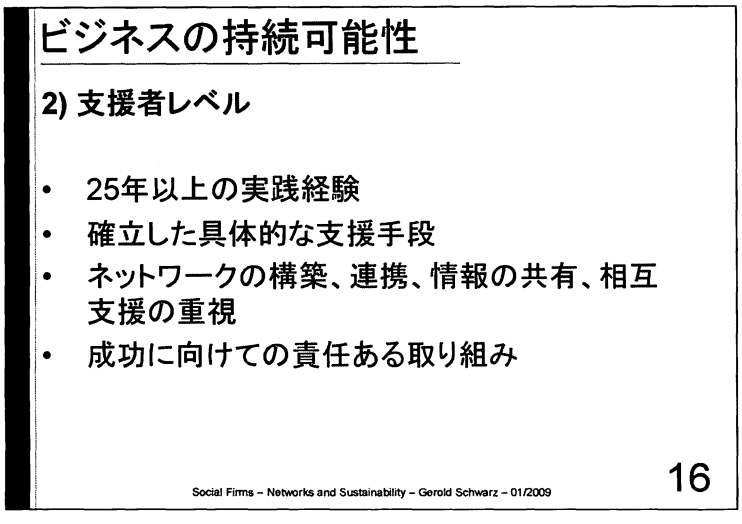
私の友人で、ソーシャル・ファームで、ケルンで成功している人がいますが、我々がこういう起業家ネットワークの中に参加しなければならないというようなことを言っていました。民間企業の中にもソーシャル・ファームに興味を示すところがあって、一体どういうふうにして人材の管理をしているのか、どのような管理をしているのかというのを聞いてくれるところがあると言うわけです。そして、何でもできるのだという前向きの雰囲気を作っていくということ。もちろん年によっては大変なときもありますが、しかしそういう前向きな雰囲気を作っているということ。特に、若い一般の民間企業経営者などが大変興味を持ってきます。一体どうやってやっているのか、と聞かれるのですね。私の会社の場合には問題が起こったときにはもう手のつけられないような状態だ、だから結局は人を切ったりすることが必要だと言います。これはソーシャル・ファームの場合には、そういう問題はもっと早くから取り上げて、オープンに話し合っていると言うわけです。ですから、多分そういうことはソーシャル・ファームの持続可能性に大きく貢献しているのではないかと思います。そして、ソーシャル・ファームにおいては、もちろんビジネスとして成功しなければいけないのですが、それだけでなく他の問題にも対処しなければなりません。もしそれがうまくいけば、非常に強くなれるのではないか。そういうことで強い企業体質を身につけて、難しいときにも乗り越えるのではないかと思います。

それから他に、ドイツの動きとしてよく語られることは、経済的な危機があるというなかで、それほど影響を受けていないのはなぜかと聞かれます。それはおそらく、ソーシャル・ファームというのは非常に大きな組織の一部になっているからではないかと思います。単一でやっているところ、そういうところ、こういうものも始めておりま

すが、まだ小さなコーヒーショップをやっているとか、ちょっとした商売をやっているというソーシャル・ファームもありますが、そういうソーシャル・ファームというのは大体別なセクターで経営をしている、活動をしているという構造をとっています。そして、たいていが大きな社会福祉団体の一部として運営されているということがあると思います。ですから、ガバナンスも心がけているからではないか。これはベイカーさんのお話にもありましたけれども。それでやはり、社会福祉組織、そしてソーシャル・ファームの組織的な特徴というものもあるかと思いますが、しかし何か問題があったとしても、だんだんとそういうものは解決されてきたのではないかと思います。イギリスにおいてはもう15年くらい経ちまして、少しずつビジネスのバックグラウンドを持つ人たちが経営をするようになりました。つまり、かつては社会福祉畑の方が来られたわけですが、ビジネスのバックグラウンドを持つ人が入ってくるようになったということです。

そしてソーシャル・ファームというのは大きな組織の中に組み込まれているという特徴があります。大きなネットワークに入っています。そしてサービスにおいても、非常に多様化したサービスを提供しており、いろいろなところから収入を得ているということもあると思います。ですから一つのセクターでちょっと不況になったとしても、別のセクターはうまくいっているということもあります。そういうところが強みの一つではないかと思います。また、年によっては福祉的なサポートを利用することができるかもしれません。もちろん、普通の企業であればいつも収益を上げなければ、うまくいかなければ破綻ということになりますから、そこが違うのかもしれません。それからよく友人が聞かれるのは、政府からの資金などが止まった場合にはどうするのか、という質問も随分来るそうです。そういうときはもうどうしようもない、何もしないとのことなのですが、そういう場合には仕方がないので、やはり何人かは去っていただくことになるのかもしれませんが、しかしながらやはりビジネスですので中核的な人材は確保することが必要になると思います。

こういったことから、我々は何年にもわたって経験を積み重ねてきましたし、専門性を身につけてきたので、随分発展したと思います。今、まだまだ失業者が多いということで、まだまだ雇用のための資金が必要だと考えます。




スライド16

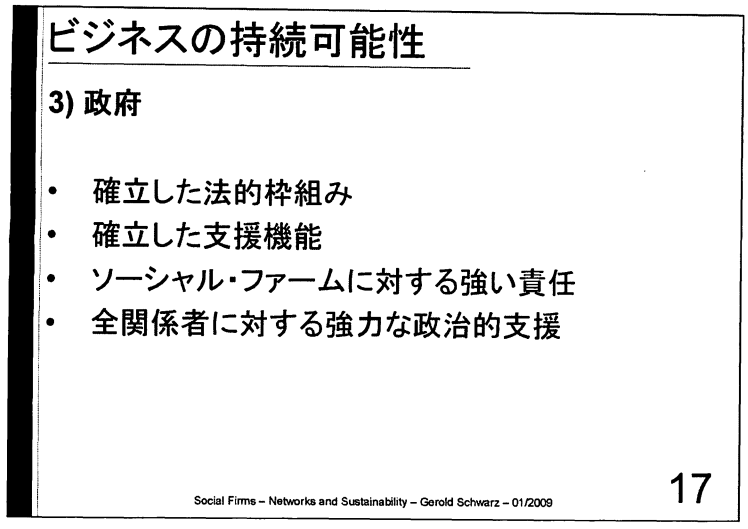
次に支援者レベルですが、やはり持続可能性にとって重要なのはドイツのソーシャル・ファームが自分たちの知識をなんとか育むことが必要でしょう。例えば10年前ソーシャル・ファームUKを興した人たちは違ったアプローチをとっていました。もっと自由市場中心のアプローチをとる、そしてコンサルタントを使って企業を興す支援をする、というやり方をしていました。私もイギリスのケースを見ていましたけれども、いろいろなデータベースを構築し、例えば自分たちのニーズにあったコンサルタントを探すという作業が必要でした。なかなかたくさんいるコンサルタントのなかで自分たちに合った人を探すのは難しいと思います。したがって、我々ドイツの中では、できるだけ同じセクターの中で支援者を見つけるという取り組みをしています。これに関してもいろいろな議論、対立はありましたけれども、しかし私たちはこういった方向をとることにいたしました。なによりかなりうまくいっていると思います。

ドイツにおいては、大変わかりやすいことなのですが、例えばソーシャル・ファームを始めたいという人たちはどこに行けばいいのかよくわかっています。自分たちが何か問題を抱えたならば、おそらくはどこかに行けばプロの助けが得られるという可能性が高いと思います。我々には25年以上の実践経験があります。本当にとても重要な点だと思います。それも持続可能性につながっていると思います。

もう一つ、ネットワーク、パートナーシップという点でいいますと、持続可能性のうえで重要なのは、ドイツにおける運動は、当初から今日に至るまで非常に強い交流、協力を中心に進めてきたということですし、ソーシャル・ファームもそうです。ですから例えばドイツのソーシャル・ファームを訪問したいという方がここにいらっしゃったならば、我々は喜んで経験を共有すると思います。また、他の人たち、雇用において不利な条件にある人たちを助けるという気運があります。したがってこの運動の歴史を通じて、ついにオープンでお互いから学び、助け合い、いろいろなことを共有しあうという風潮がありました。もちろん、いろいろな問題、対立もありました。大家族がそうですよね、最初は揉めますが最後は一致団結しお互いを助け合います。それと同じです。

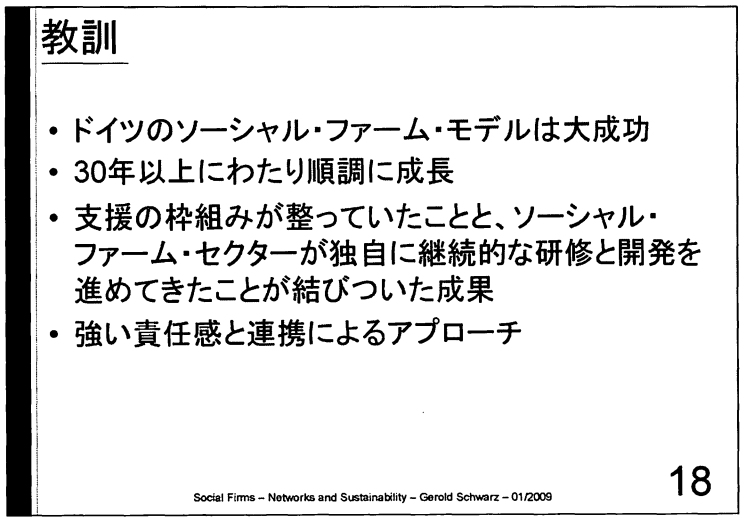
そのことが、ソーシャル・ファーム・モデルがドイツにおいて成功した大きな要因であると思いますし、日本においてもソーシャル・ファームのネットワークを作られたということで大変うれしく思います。どのようなアプローチでネットワークの中で会員をサポートしているかということを考えた場合、こういった協力、開かれているということは非常に大きな助けになると思います。多くの人たちが、例えばこれからソーシャル・ファームを興すうえでも助けになると思います。

次にごく簡単に、政府レベルの話をしたいと思います。



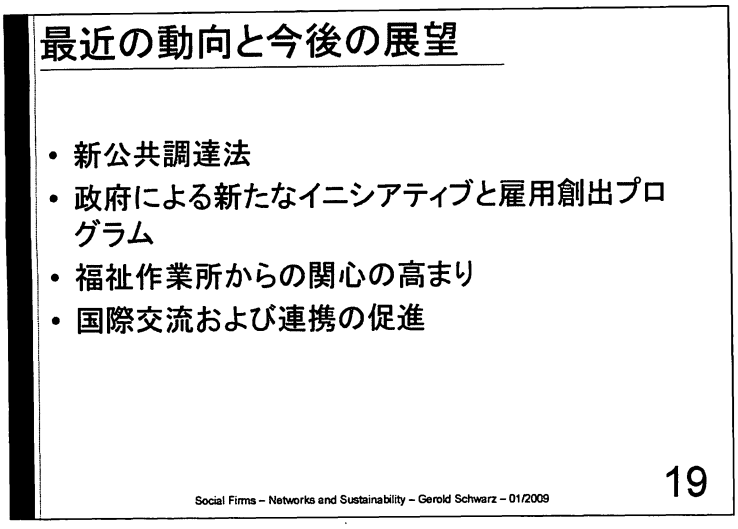

スライド１７

持続可能性という意味では、もちろん政府の支援を得ることは大切です。私たちの場合、随分時間はかかりました。ドイツの場合、2000 年からスタートしたと思います、ソーシャル・ファームに関する法律ができて初めて、協力が得られるようになりました。この運動を政府が真剣に受け止めるには随分時間がかかりましたし、かなり我々は説得、努力をしました。しかし今は、政府は私たちの言うことを聞いてくれますし、どの政党もそうです。私たちのアドバイスを聞き、そしてコミットメントを示してくれていますし、いろいろなところで広告宣伝がされていますし、どこでも一つのモデルとして認知されています。したがってこれもまた、持続可能性につながることだと思います。




スライド１８

最後のスライドにいきたいと思います。




スライド１９

この１年くらいでとても、2008 年 12 月、ドイツでは新しい公共調達法が採択されました。ドイツ、それからウェールズでもそうだと思うのですが、ウェールズと同じようにドイツでも社会条項が導入されました。そして、政府に入札をするとき、その社会条項を入れることができるようになりました。これは義務ではありませんが、入れることができるようになりました。25 年間私たちが活動し続けてきた結果だと思うので、とてもうれしいことです。

そして、ついにソーシャル・ファームがパブリック・セクターでももう少し契約を増やしてもらえるように、今のところまだ少ないのですね、そのためのドアが開いたのではないかと思います。キャシーさんがお話になったような、企業によってはプライベート・セクターではなくて、公的セクターでもソーシャル・ファームが活動しているということで、私たちも是非そういうふうになっていきたいと思います。

それからもう一つ興味深いのが、ドイツでは実際の施設というのは一つのロビー・グループとしてもまだ強力です。ただ、障害を持っている人たちのグループから、あるいは政府からプレッシャーを受けています。そこでいろいろなことを変えようとしているところです。これまでのモデル、実際の施設というのはちょっと古くなりすぎているのではないか、もっとそれを新しくすべきである、ソーシャル・ファームのようにしたらいいのではないか、というような議論があるようで、その方向で活動をしているところです。自分たちの組織の中に、なんというのでしょう、関連会社のような形でソーシャル・ファームを作るようなことも考えられているようです。例えば過去 30 年間、ソーシャル・ファームの中で、あるいは一般市場で雇用が得られますよ、というようなことを約束されてきた人たち、そういう人たちにとっても希望が出てきたと言えます。

それから、国際的な交流、それから連携、これもやはり重要なことだと思います。私どもも例えば交流であるとか、お互いに連携をし合うための訪問なども是非喜んでやらせていただきたいと思います。日本では新しい組織ができたそうですので、お互いに協力を推進させていただきたいと思っています。

ちょうど時間となったと思います。皆さん、ご静聴ありがとうございました。後ほどパネル・ディスカッションでまたお話をする機会もあろうかと思います。皆さん、ありがとうございました。

スライド２０

# ２部　パネルディスカッション

## 話題提供 1

**フィリーダ・パービス**
**リンクス・ジャパン会長**

本日のテーマはパートナーシップでありますので、まず少し国際パートナーシップについてお話をしたいと思います。山内先生が言われたように、私はそれが専門です。その後で、これまでの二人のスピーカーのプレゼンテーションについて感想など述べたいと思います。

まず、国際的な交流の重要性ということですが、最も社会的に排除された人々の生活を高めたいというのであれば、自分たちの地域、また他の地域においても、まずはこのようなグローバル化されデジタル化された世界においては、一緒になって活動することが必要でしょう。政府、企業等が設定しているフォーマルなセクターを離れて協力すべきでしょう。それぞれ孤立して活動した限りにおいては、改善は見られません。したがって、新しいものの考え方をいろいろなところから学ぶべきでしょう。

本日は、このセミナーの主催者は、私のほうからこれらの国際交流、共有の重要性について発言する場を提供してくださいましたし、リンクス・ジャパンの話をする機会も頂戴しました。しかしその前に、イギリス、ヨーロッパとの交流に関してお話したいと思います。今回の主催者、日英高齢者障害者ケア開発協力機構、そして日本障害者リハビリテーション協会は、炭谷先生の素晴らしいビジョンのもと、2000 年からセミナーを開催してこられました。ほとんど毎年、このような二国間、あるいは国際的なセミナーを今日のように開催してこられました。その他、双方向における訪問等を企画されました。日本、英国、その他の国々の専門家、高齢化、障害、テクノロジーの専門家、また市、地域の再活性化の専門家がこれらの運動を先導してまいりましたし、多くの人たちが参加してまいりました。さまざまなことを学習し、インスピレーションを得、パートナーシップを構築し、友情を育むことが大変重要であったということで、炭谷先生にその英知に感謝申し上げたいと思いますし、このように大変大きな課題でありましたコミュニケーションに取り組んでくださった方々に感謝申し上げたいと思います。

ここでいくつか、私どもがこれまで交流してきましたテーマについてお話したいと思います。そして、いかに我々が幅広い分野において交流してきたかというお話をしたいと思います。そこで、少しリンクス・ジャパンのお話もしていきたいと思います。

イギリスにおいては、このような組織の長年の歴史がありますし、日本ともその点、交流してまいりました。私たちはできるだけソーシャル・セクターの独立が必要であると思っております。適切な規制、そして透明性を獲得し、一人一人がこのようなさまざまな収入源の一つとして寄付をすることが必要であると同時に、またさまざまな収入を得ることが必要でしょう。また、社会からの信頼、理解を得ることも必要です。その中にはメディアの利用も視野に入れるべきでしょう。また、市民社会も健全な民主

主義には不可欠です。つまりロビー活動やキャンペーン活動、政府への働きかけを行うこと。また、その目的を果たす支援をし、このセクターのさまざまな声を代弁し、同時に資金の流れを促進し、さらに効果的な公共サービスの提供と、スタッフの研修および専門化に重点的に取り組むこと。これはいずれも重要であり、我々はこの分野において交流してまいりました。

10年以上にわたりリンクス・ジャパンはボランタリーセクターの専門家を集め、ボランティア活動、市民教育、青少年交流、資金調達、寄付、助成金調達、Compact、これは政府とボランタリー・コミュニティ・セクターの協約です。また、地方政府および企業の参加、企業における社会投資、二重の地方分権、つまり中央政府から中央自治体、また中央自治体から地域コミュニティ、住民への分権、またコミュニティ再生、社会革新、社会企業、ソーシャル・ファーム、そして国際開発協力、これは先進国と途上国の間です。そして地域密着型の連携、権利擁護、ホームレス、障害者の権利、男女の平等等々、数限りないさまざまなテーマについてこれまで研究、議論を進めてまいりました。

このような両国でのソーシャル・セクターの交流に参加してきた方々は、世界のどこにいるにせよ、人々は皆市民として同じ願い、権利、さらに義務を持ち、また似通ったニーズを持っていることを学んできたと思います。文化や社会構造の違いは、私たちが直面する同じような問題に対し異なった視点を示すのに役立ってきました。

このような交流を可能にしてくださったのは、主に三つの出資団体です。大和日英基金、英国笹川基金、そして国際交流基金です。これらの団体の出資により最近実施されたソーシャル・セクターに関するその他の日英共同研究は興味深い内容となっています。

ごく簡単にご紹介しますと、例えば大学における障害学生のインクルージョンの構造、引き籠もり現象、学校でのいじめへの対応、また女性限定の施設に対する社会の認識、特にこれはいわゆる痴漢などの問題を受けての動きです。また、コミュニティ、家族および職場の比較分析、地方自治に関する見解、ソーシャル・インクルージョンの確立と地域サービスの提供、中学生の読み書き障害などです。

例えば、青少年の犯罪、人間の安全保障などもあります。イギリスとの今の交流は必ずや為替にも影響されると思います。今ポンドはわずか110円です、1ポンド110円です。したがって、皆さん、イギリスは今お得です。ぜひイギリスへいらっしゃってください、お安いです。

いつも私はうらやましく感じるのですけれども、国際交流基金の日米センターから多大なる資金援助を受けている方々が多いと思います。リンクス・ジャパンが日本とイギリスの間でやっているプロジェクトに対しても資金援助をいただいております。例えば、青少年慈善活動教育、世代間研究、企業ボランティアプログラム、災害ボランティア管理、サービス・ラーニング、また農村部での自立生活、HIV・AIDS、環境問題等々のテーマ、これも私たちもイギリスといろいろな面で交流ができると思っているテーマです。

今お話したのはごく一部の例です。さまざま、多岐にわたるソーシャル・セクターのテーマに基づいてヨーロッパ、アメリカ等と交流が重ねられておりますし、この先まだこれが続くことを期待したいと思います。

では、私からこれまでのお二人の発表について感想を述べさせていただきたいと思います。

大変興味深く拝聴いたしました。ヨーロッパ、私たちはドイツとかなり近い関係にありますけれども、我々の歴史を見ますと、私どもの社会の構造はずいぶん違っていると思います。英国においては慈善団体の歴史は非常に長いと思います。400年近い歴史があります。そういう意味で、イギリスにおける第三セクターは国以前から存在しておりました。その後、国が従来第三セクターで行ってきた活動、いわゆる慈善活動を引き継ぐ形となりました。

特に福祉国家、また国の保険制度ができる中で、そういった動きが出てきました。私たちの公共サービスの提供の多くは、福祉に依存する体質を作ってしまったと思いますし、また提供する側も縦割りであります。ですので、ここでは一人一人の草の根レベルの人たちのニーズを満たすことは、二の次になってしまっています。ソーシャル・エンタープライズの運動は、イギリスにおいてはそういう意味で、もう一度この問題を直視し、欠陥を正すことを試みております。特に不利な立場にある人たち、コミュニティの中で不利な立場にあるコミュニティに働きかけ、そして変化をもたらすことが狙いです。ソーシャル・エンタープライズの一部としてソーシャル・ファームが出来、ここでは雇用の機会を提供することが中心です。すでにお話を聞かれた通りです。

ドイツにおいては一方では、さきほどシュワルツさんがおっしゃった内容からもわかりましたが、長年国が福祉の責任を担ってきました。これは、こういった違いがあるからこそ、さまざまな交渉を通じて、例えば福祉セクターとの交渉を通じて政府はソーシャル・ファームを育てようという非常に前向きな姿勢をとっているのだと思います。イギリスの立場から見ますと、このようなさまざまなソーシャル・ファームの立ち上げに当たって補助金が出されていること、またさまざまな低生産率に対する保障がなされているということは驚きです。

また、他のヨーロッパの国々においてもおそらく、こういったモデルが多いのではないでしょうか。例えばフィンランドでソーシャル・エンタープライズ法という法律ができたとき、このような給与に対する補助などを提供しております。ここでのソーシャル・エンタープライズ法は主に雇用の機会をもたらすことを目指しています。

同様に、ギリシャではコイスペといういわゆる社会協同組合、これは精神障害者を助けるためのものであり、そういったメンバーによって構成されています。これはイタリアの社会協同組合の動きとかなり近いと思います。

日本では、私の理解する限りにおいては、上野先生からもっと詳しくお話があると思いますけれども、しかしながら日本の場合、雇用、そして研修のニーズを組織の中で行う際の支援がありますが、ドイツ、イギリスの場合福祉ニーズ、こういった不利な立場にある人たちの福祉的なニーズは企業以外のところで主に提供されています。したがって、そこでは企業としてまず競争力をつける必要があります。しかし、例えば日本

において組織の中で福祉的なニーズがあった場合、まず企業として成功することが大切だと思います。先ほどキャシーさんが言われた通り、福祉のマネージャーの人たちは必ずしも企業、事業に長けているとは限りません。したがって日本の場合は、いかに企業を経営するかがソーシャル・ファームにおいての課題になると思います。

それから、二人の演者からネットワーク組織の醸成が強調されました。ドイツのほうがこの点では歴史が長いと思います。

また、コミュニティという意識。ネットワークを通じてコミュニティという意識が生まれ、自助、使命感、情熱というものが生まれたと思います。イギリスはどうしても福祉に頼るという傾向があったがために、そういった面においては遅れていました。ソーシャル・ファームUKはそういった中で今非常に活躍しています。ソーシャル・ファームをなんとか推進しようと努力しております。

ネットワークがもたらすことは、主に三つだと思います。人と人をつなぐということ、それからもう一つは能力を育てる、そして三つ目は彼らを代表するということです。ソーシャル・ファーム・ジャパンもまたそのような声になっていっていただきたいと思います。特に、政府に対し折衝、接点となっていただきたいと思います。日本政府、そして日本の人々が、ソーシャル・ファームが何を日本で達成しようとしているのか、しっかり理解できるようにしていただきたいと思います。

例えば税控除。イギリス、ソーシャル・ファームUKは税控除を強く働きかけていますが、これもまた日本において重要になってくると思います。それからもう一つ、大手企業との連携の話も出ました。ドイツにおいては、ソーシャル・ファームは言わばさまざまなドイツの大手メーカーの下請けになっています。そしてこれは、単に慈善活動の一環としてではなく、きちんとビジネスとして受注をしているというのは素晴らしいことだと思います。キャシーさんが挙げられた例ですが、いかに大手企業から契約を取るかということを言われましたが、例えばシューシャインの話がありましたが、これもいろいろな可能性を秘めていると思います。日本においてはオフィス・マッサージ、「手がたり」というものがあります。これもソーシャル・ファームでして、日本の企業に行って、そして日本のマッサージをするのですね。職場において、視覚障害者がマッサージをします。日本の企業というのは今の景気後退期にあってCSR活動を削減しようとしているというということを聞きましたが、そしてもっと従業員のニーズ、特にストレスに苦しんでいる従業員のための活動に力を入れているということを聞きました。したがって、この「手がたり」にとってはいいチャンスではないでしょうか。こういった企業に対しマッサージをする、そして社員の方々を少しでもリラックスしていただけるようにするということで、チャンスがあると思いますし、各企業に対しいろいろなサービスを提供する機会が今後出てくると思います。

さて、ソーシャル・ファーム、例えば大きなイベントが企画されているような場合、キャシーさんも先ほどオリンピックの話をしました。ロンドン五輪の話が出ましたが、例えばソーシャル・エンタープライズからいろいろなロビー活動がなされ、できるだけソーシャル・エンタープライズがオリンピックの場でのサービス提供をさせてほしいと働きかけております。これはコミュニティにおける重要な遺産、歴史になると

思いますし、またあまりお金がかかりません。したがって例えばソーシャルファームジャパンも日本における大きなイベントの際にはこのようなことができるのではないでしょうか。そして、同時に社会条項、契約を例えば大阪のように取る努力も必要だと思います。

以上が私の感想です。

いろいろな国によって状況は違うと思いますが、皆さんが目指しているものは同じだと思います。働き甲斐のある仕事を雇用市場において不利な立場にある人たちに提供するというものです。そういう意味では我々が共有できるものはたくさんあると思います。交流の場はたくさんあると思いますので、引き続き皆さんとこのような交流を続けられればと思います。ありがとうございました。

# 話題提供2:「ソーシャル・ファームにおける連携の重要性」

寺島　彰　浦和大学総合福祉学部学部長・教授

## 要　旨

近年のわが国の状況をみれば、アメリカ型の新保守主義を無批判に受け入れ、国際競争力を高め景気回復を図るという目的で、セーフティネットを考慮せずに、派遣社員を野放図に拡大し労働力の流動化を推し進めた結果、非正規労働者の増加と生活の不安定さが問題になってきた。昨年来の金融不況のもとでは、その不安定さがすぐに露呈し、派遣ぎりなどのために、働きたくとも働けない、しかも、社宅を追い出されて住む家もないという生きることさえままならない労働者が巷にあふれるという事態を引き起こした。

働きたい者が働けない、働く者を大切にしないこの国の状態は憂うばかりであるが、このような状況を打開するために、大切なことは、セーフティネットを考慮しながら、労働者個人に着目した労働政策を行うことと、新しい産業を育成していくことであろう。このことは、すでに、ソーシャル・ファームで求めてきたことと同じである。

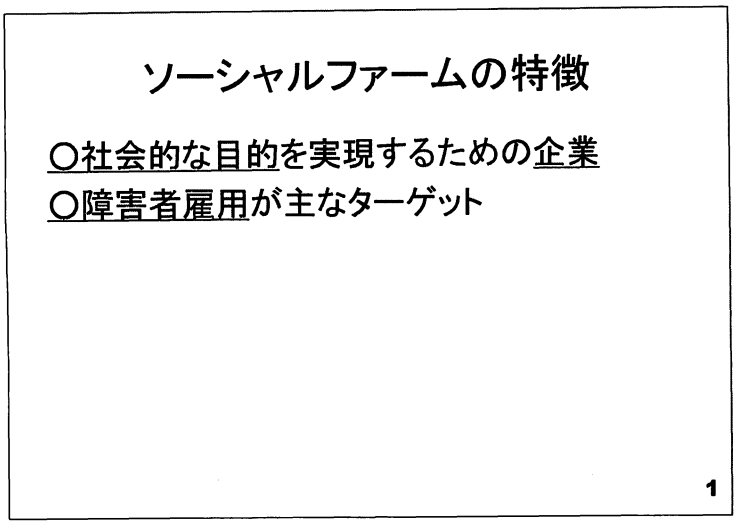
我が国には、ＮＰＯ法人、社会福祉法人、特例子会社、企業など、ソーシャル・ファームに関心をもつ組織が数多く存在する。このような組織が、連携することで労働者個人に着目した新しい産業の育成が可能になることが期待される。

## 講　演

ソーシャル・ファームについてですが、実は私たちがソーシャル・ファームに関心を持ちましたのはだいたい８年くらい前で、本日ここに来ていただいていますソーシャル・ファームUKを訪問したときからです。その時のソーシャル・ファームUKは、煉瓦づくりの小さな家で二人の男女が、ご夫婦かなと思っていたら今日聞いたらご夫婦ではなかったのですが、そのカップルでやっておられました。それがブレア政権の第三の道の政策が進展していく中でどんどん大きくなってきました。

ソーシャル・ファーム・ジャパンが炭谷先生のご指導で立ち上がりましたので、日本としてもソーシャル・ファームはどんな形で進んでいくのかというのを考えなければならないということで、少し問題提起だけをさせていただきます。

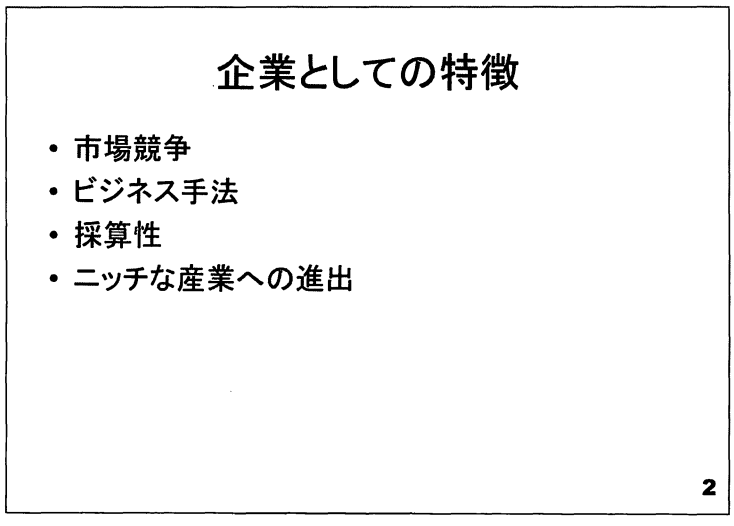
ソーシャル・ファームの特徴として一番大切なところは、社会的な目的を実現するための企業であるということです。社会的ということと企業というのが大切なキーワードです。それから、障害者雇用が主なターゲットになっているという特徴があると思います。




スライド１

私たちは福祉の従事者なので、どうもそこから抜け出せていないという感じがします。最初訪問したときに、ソーシャル・ファームはどんな公的な支援が得られるのですかなどと聞いてしまったりしたのですが、税金の控除や銀行での優先的な融資くらいしかありませんと言われて、本当にそんなことでやっていけるのかなあと考えました。どうもこのような発想に陥ってしまうわけです。しかし、ソーシャル・ファームはあくまで企業なのだという認識が必要で我々の意識変革が必要なのだと思います。

市場競争、ビジネス手法、そして採算性が重要です。また、新参の企業ですのでニッチな産業を選んでいかなければ当然成立しません。

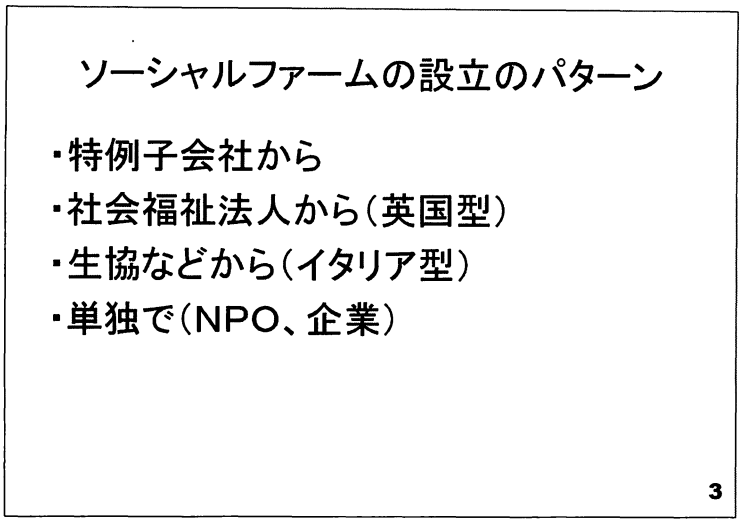



スライド２

次に、ソーシャル・ファームはどういう位置に存在するかということを少し考えてみますと、企業があってソーシャル・ファームがあるのだろうと思います。特例子会社、福祉企業、授産施設、作業所などが日本にはありますが、すごく企業寄りの存在なのだろうということです。

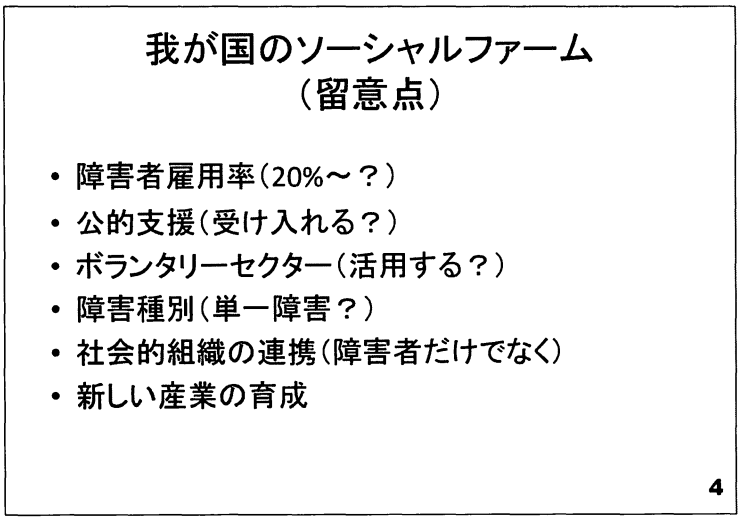
日本でどういうところがソーシャル・ファームに移行するかということについてはいろいろなパターンがあると思いますが、特例子会社から移行することもあるかと思いますし、社会福祉法人から移行することもあると思います。イギリスのチャリティ

がソーシャル・ファームに移行している。それは、政策的な理由のためです。またドイツもやはり同じような社会福祉の組織がソーシャル・ファームに移行しつつある。そういったパターンです。それから、イタリアはもともとソーシャル・コーポラティズムから始まっていますので、生協などから移行するというパターンもあると思います。あるいは単独に企業がソーシャル・ファームを設置していただく、そういうパターンがあると思います。イギリスの例を聞いてみますと、企業に働きかけているということですので、一番最後のパターンがどうも現在の方向性のようです。

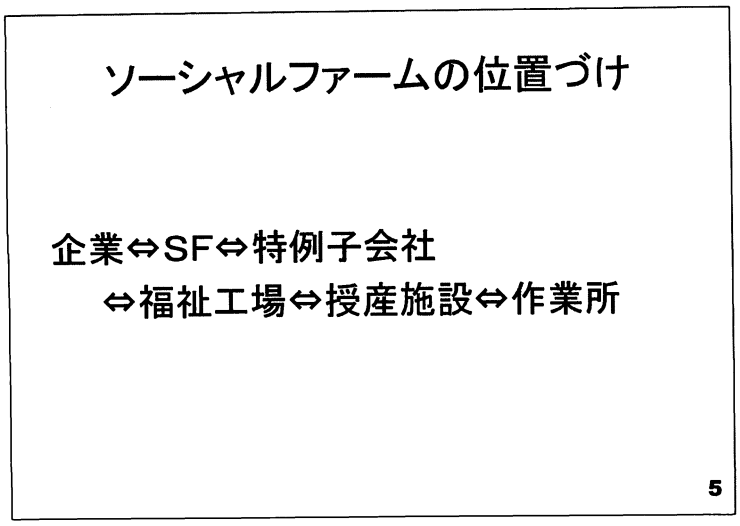



スライド３

スライド４は、我が国ではソーシャル・ファームをどんなふうに作っていくかというときの留意点です。




スライド４




スライド５

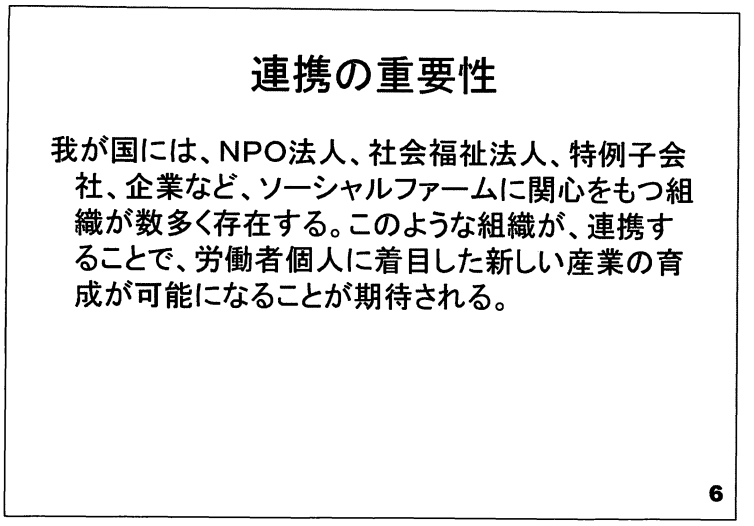
障害者の雇用率をどう考えるかということなのですが、障害者の雇用率の比較でいいますと、特例子会社は 20% 以上の障害者の雇用率でなければならないのですが、一般企業は 1.8% なので、ソーシャル・ファームは、その間に入るのだろうと思うのですが、あまり雇用率にこだわることはないのではないかという気がしています。障害のある方だけではなくて、例えばホームレスの方だとか、いろいろな方を含めたうえで雇用して、全体として障害者の方の雇用率がたぶん 20% より少ない、1.8% より多いという、そのあたりで線を引かないときっと企業としては難しいのではないかという気がしています。また、公的支援を受け入れるかどうかというのは、先ほど炭谷先生も言われましたけれど、受け入れられるなら受け入れたほうがいいだろうと思います。イギリスでは公的資金をぜんぜん受けてないよというようなことを最初に言われたのですが、後からよく聞いたら 50% くらい公的支援を受けていたり、ドイツでもやはり受けていたりしますので、これは軌道に乗るまでは支援を受けるとか、特に必要な場合は受ける必要もある。むしろ、公的な支援のシステム作りのほうが大切なのではないか、という気がしています。

それから、ボランティアセクターを受け入れるかということですが、受け入れることもあり得るのではないかと思います。例えば英国のソーシャル・ファームはボランティアを受け入れているのですね。

そうすると、今の福祉施設とどう違うのかということにもなります。このようなソーシャル・ファームの形態はもう企業ではないのではないかという感じもしますが、あまりそんなことは気にせず、こういうふうなものを活用する、むしろ企業としての生き残りとか、企業としてのやり方を大切にしたほうがいいのではないかと思います。

それから、障害種別は単一障害でいいのだろうかという事も問題です。例えば精神障害の方であれば単一障害でも可能かもしれませんけれども、肢体不自由の方なども含めるとすると、例えば福祉機器なども準備しないとやっていけない。それは企業の競争の中ではなかなか厳しいところがあるのではないかと思われます。また、社会的な組織の連携、例えばホームレスの方たちなどとの連携をする中で作っていったほうがいいのではないかと思います。そして新しい産業の育成をしていく。レジュメに書いておきましたけれども、最近の、労働者個人に着目しない我が国の非常に厳しい労

働環境を考えますと、こういった、それぞれの労働者個人に着目した新しい産業を育成していくということが今後の日本の未来を少しでも明るいものにしていくのではないかと考えられます。そういう意味で、ソーシャル・ファームに対する期待は大きいものがあります。



# 話題提供３:「多様な働く場と機会の創出」
# ～ソーシャルファームをめざして～

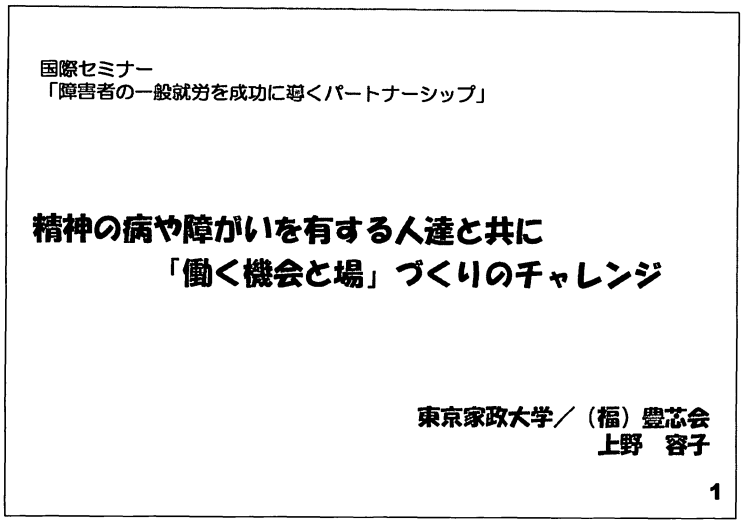
**上野　容子**
**東京家政大学文学部心理教育学科　教授**

## 要　旨

**1.自己紹介**
**2.働くことの意味とキャリア発達**
**3.多様な就労形態で働く障がい者**
**4.働くことに対する価値観の転換**
**5.我が国における障がい者の就労支援は就労訓練的要素が強い**
**6.福祉的就労の賃金**
**7.障害者自立支援法における就労支援プロセス**
＊障害者自立支援法(2005年10月成立)
**8.働く場と機会を創出する・・・主体的に働く**
**9.（福)豊芯会の事業紹介**
**10.（福)豊芯会において、ソーシャルファームを目指した働く場と機会づくり紹介**
都会の地域性を生かした「食事サービス事業」と「カフェ」の経営
**11.（福)八尾福祉会の紹介**
**12.ソーシャルファームの課題と展望**
・ソーシャルファーム発展のための視点・・・ストレングスモデル
・バリアーの除去
・相互補完と互助の関係
・コミュニテイづくりの担い手としての意識
・雇用関係から役割関係へ(全員が経営に参画。仕事は訓練の道具ではない)

# 講　演

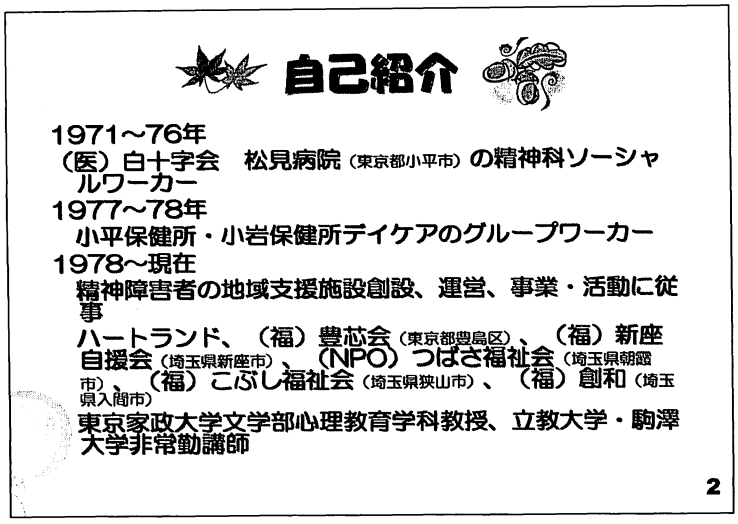
ご紹介いただきました上野容子と申します。今日はこのような機会を提供していただきまして、本当にありがとうございます。



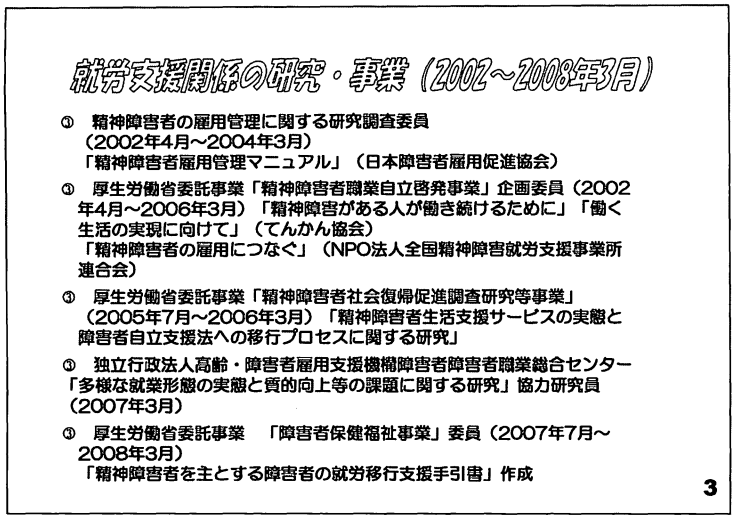

スライド1

私の話は、今寺島先生から総合的なお話をいただきまして、私は長い間、社会福祉施設の地域で支援するお仕事をしてきたものですから、その現場での仕事を通してのお話を、ソーシャルファームを目指してということでお話させていただきたいと思います。

資料は、時間の関係でちょっと飛ばさせていただくところがあることをご了承ください。それから一昨日、キャシー・ベイカーさんには私たちの現場にいらしていただきまして、お仕事をしている活動の様子をご覧いただきながら、イギリスの事情をお聞きしたり、それからソーシャルファームを目指しているところでは、こういうところはどうなのかというご指摘などもいただきまして、非常に刺激を受けた一日でした。それから今日はゲロルド・シュワルツさんにはドイツのお話をいただきまして、国の文化の違いや制度、構造ができてきた仕組みの違いは感じつつも、やはりかなりヒントがいただけたのではないかと思っております。

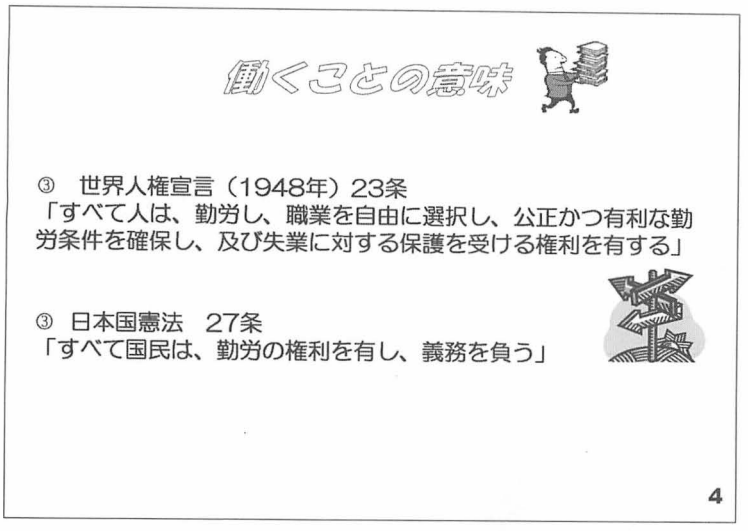



スライド２



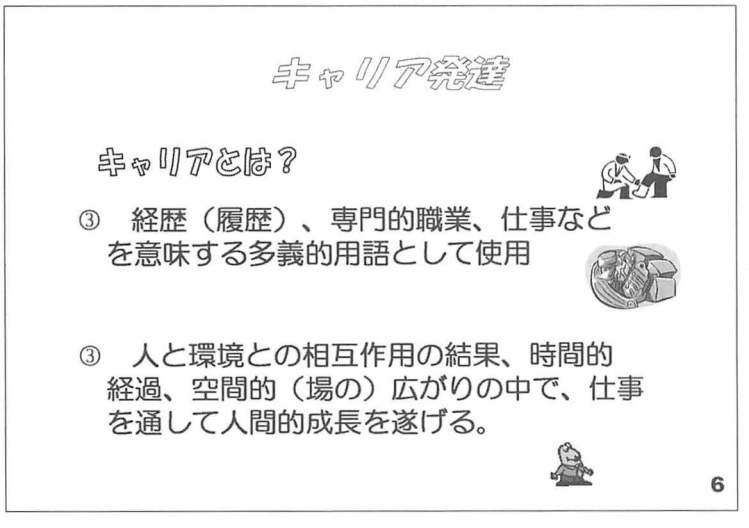

スライド３

私の紹介はレジュメにありますので省略させていただいて、今日本は障害者自立支援法という法律ができまして、障害者関係の方たちがこれからどのような仕事をしていこうか、それから就労に参加していくかというところで、試行錯誤の時期でございます。




スライド４

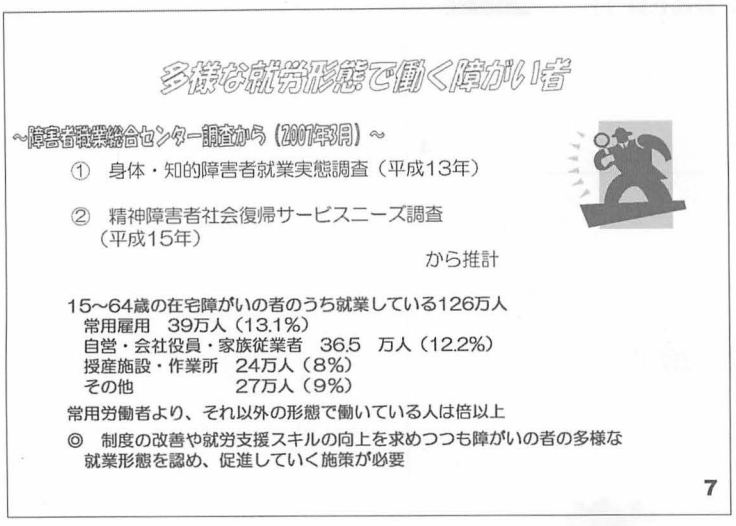
スライド５




スライド６

そういうときに、身体・知的障害者の就業実態調査が平成 13 年にあり、精神障害者の社会復帰サービスニーズ調査が平成 15 年にありまして、こちらから推定いたしますと、常用労働をしている在宅の障害者の方で何らかの形で働いている方は 126 万

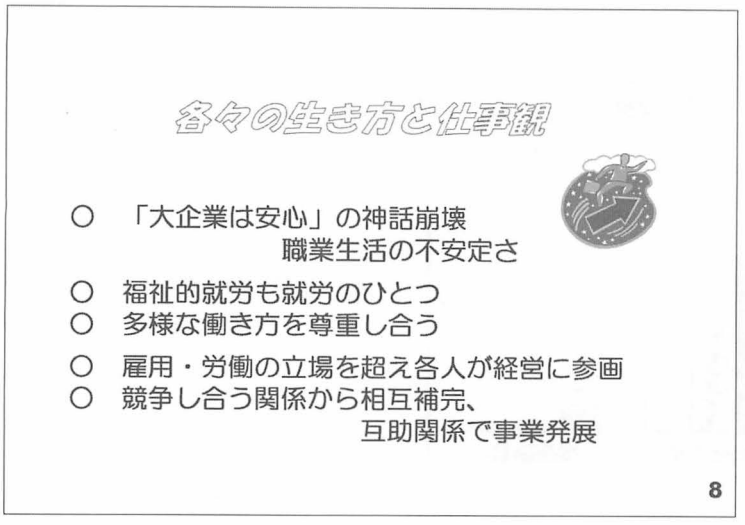
人いらっしゃって、そのうち常用労働をしている方が39万人。パーセントは間違っていまして、無視してください、すみません。それから、自営、会社役員、家族従事者の方たちが36万5,000人、授産施設や作業所に通っている方が24万人、その他が27万人いらっしゃいます。こう見ますと、常用労働者の方たちよりもそれ以外の形態で働いている人たちの数が倍以上ということがわかっていただけるかと思います。いろいろな多様な働き方をしているということでございます。




スライド7

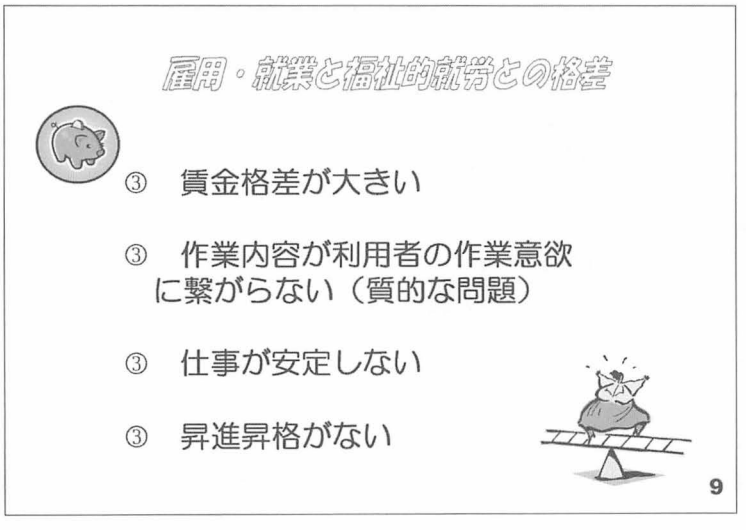
私たちの生き方や仕事観というものは、大きな企業に就職するのが安心と思っていた方たちがたくさんいらっしゃるかと思うのですが、この経済状況でその神話が崩壊したと思っております。それから、福祉的就労というのは一般就労には含まれないという考え方がありますが、私は福祉的就労も就労の一つだろうと思います。多様な働き方を尊重し合うという考え方にならないものだろうかと常々思っている者でございます。

ソーシャルファームは、他の２点がとても重要なポイントかと思いますが、雇用とか労働者とか、雇う側、働く側という立場を超えて、そこで行う仕事をみんなで成功させていく、事業を発展させていくという意味でも、経営に参画していくというコンセプトと、それから事業体としては他の事業体と競争して事業を発展させていくというのはもちろんのことなのですが、その事業体の中におきましては、一人一人、そこで働いている人たちが競争し合うという関係よりも、お互いに自分の持っていない力を相手の方から借りたりしながら助け合って補完しあって事業を発展させていくという考え方がとても大事だと思っております。



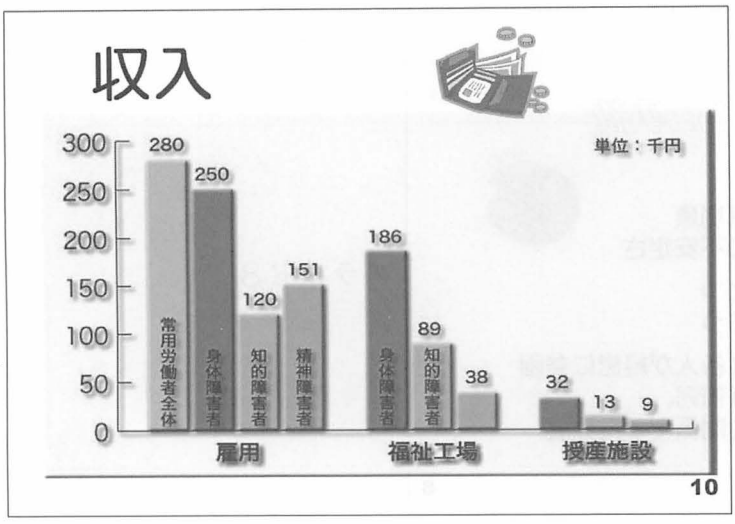

スライド８

そう言いましても、福祉的労働と一般の就業の方たちとの現実的なギャップはございまして、賃金の格差、それから作業意欲になかなかつながらない、お仕事がなかなか仕事を通して作業意欲につながらないということであったり、仕事が安定しないとか、いつまでたっても時給が同じだという声をよく聞きますし、私たちも長い間作業所や授産施設の活動をしてきておりますので、こういう課題はあるかな、と思っております。



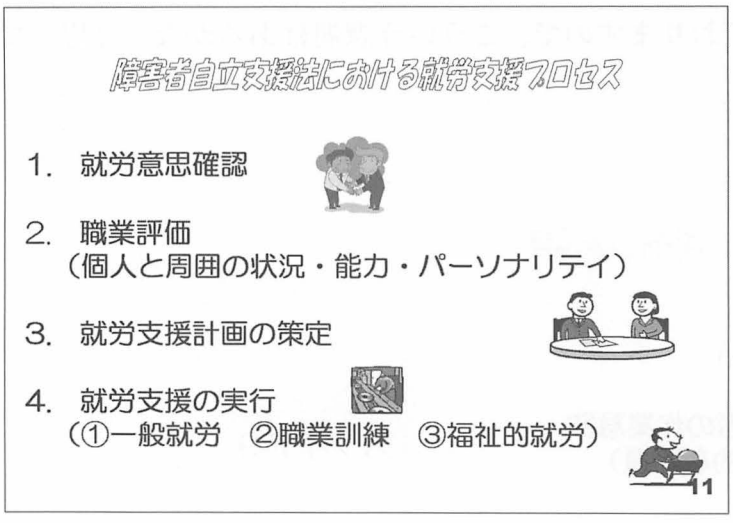

スライド９

これをグラフで見ますところ、これは障害者白書に出ていますので見ていただきたいと思うのですが、このように就業に差があるということが現実でございます。



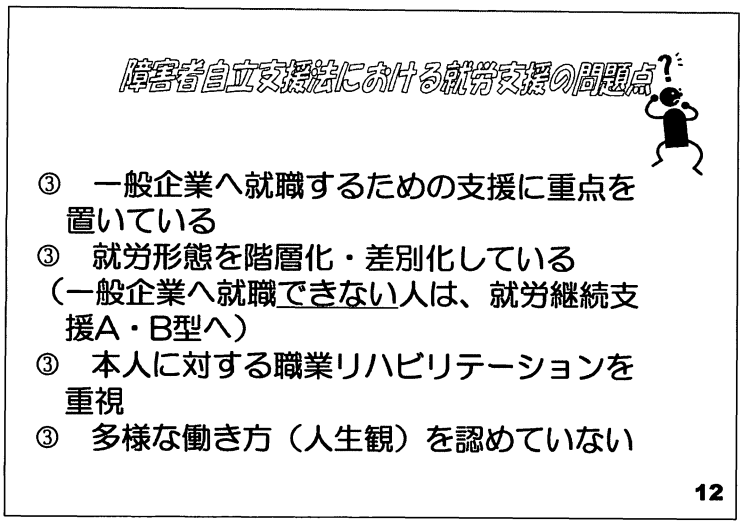

スライド１０

障害者自立支援法における就労支援プロセスなのですが、ここに示したようなプロセスがあります。




スライド１１

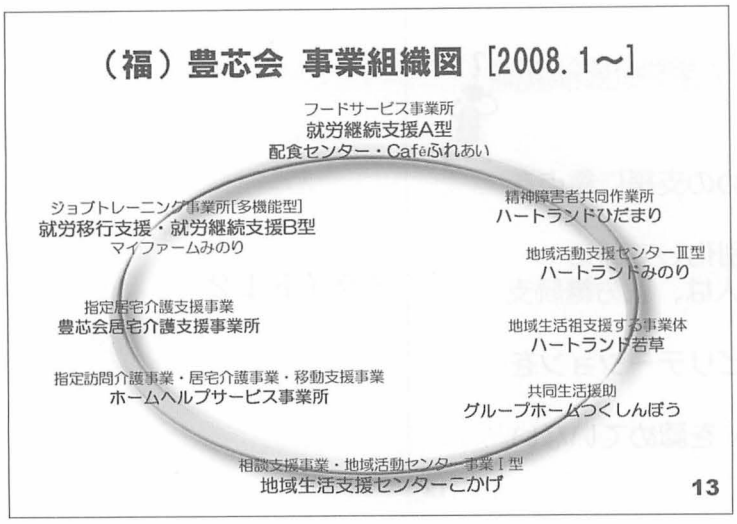
ご本人に就労の意思を確認して、ご本人がどれだけ就労に対してどんな能力を持っているかというものを評価して、そして就労支援計画を立てて、いろいろな就労の形態の支援をしていくということになっているかと思いますが、私は自立支援法における就労支援の問題点というのはいくつかあるかと思っております。



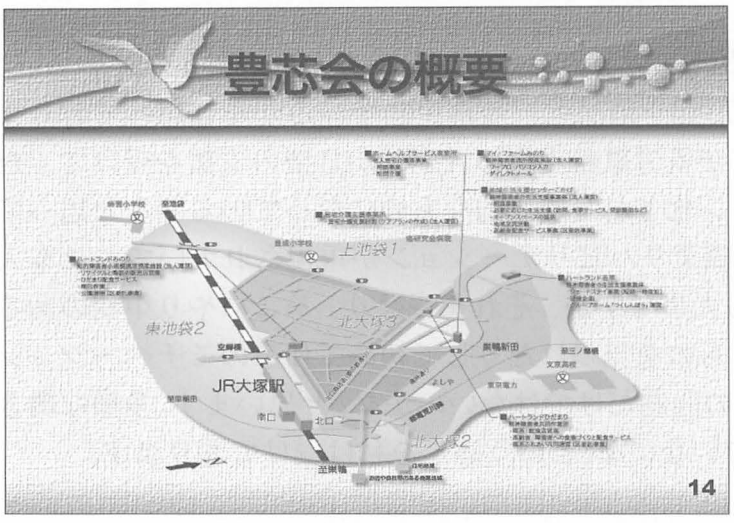

スライド１２

まず一般企業に就職するための支援ということに非常に重点が置かれている。これは移行支援です。それから就労形態を階層化、差別化しているかなと思っておりまして、一般企業に就職できない方が就労継続支援のＡ型とかＢ型の支援を受けてくださいというような、非常にパターン化された硬直的なものになっているかなと思っております。それから本人に対する職業リハビリテーションが重視されていて、ご本人の能力を高めていくことはとても大事ですが、それをやはり、そこにやり甲斐のある仕事があったり、生き甲斐のあるものを見つけたりして初めて仕事のモチベーションが高まっていくのであって、本人の問題だけではないのかな、と思います。多様な働き方というものがどうも求められていないな、という感じを私は受けております。

このような中にありまして、私たちも先ほどベイカーさんからも、シュワルツさんからもお話がありまして、やはりそれだけの年数、時間がかかっているのだな、ということを改めて感じさせられておりますが、私たちも 1978 年から精神障害者の方たちが地域に出てみんなで集まって仲間を作り、そしてエンパワーメントされる場を作ろうということで活動が始まりまして、約 30 年が経過しております。その中で、働く、社会的な役割を持ちたいと思う方たちが何人も出てきてまいりまして、そういう方たちとともに働く場を作っていこうというところが一つ、私たちの活動の一つの中心になりまして、これまで進めてまいりまして、今現在は障害者自立支援法の移行の真っ最中ということでございます。




スライド１３




スライド１４

ソーシャルファームの理念を踏襲しながら今行っておりますのが、円の一番上になりますフードサービス事業所、配食センター「カフェふれあい」という事業でございます。これについて、これから説明をさせていただきます。

スライド１５

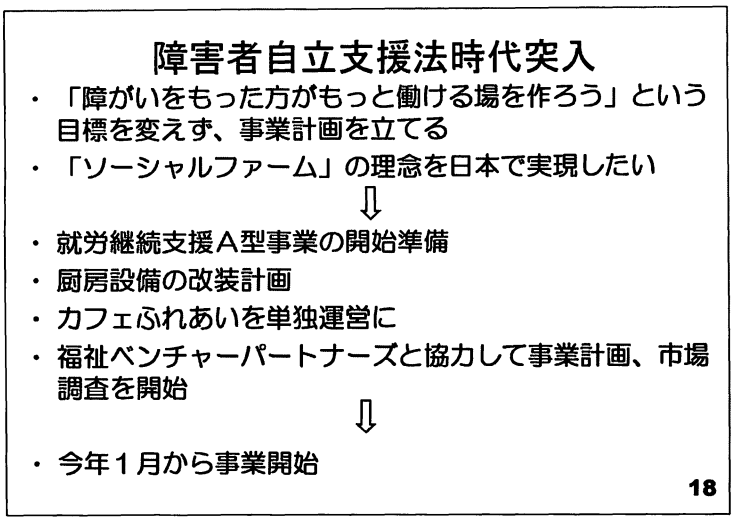
スライド１６

スライド１７

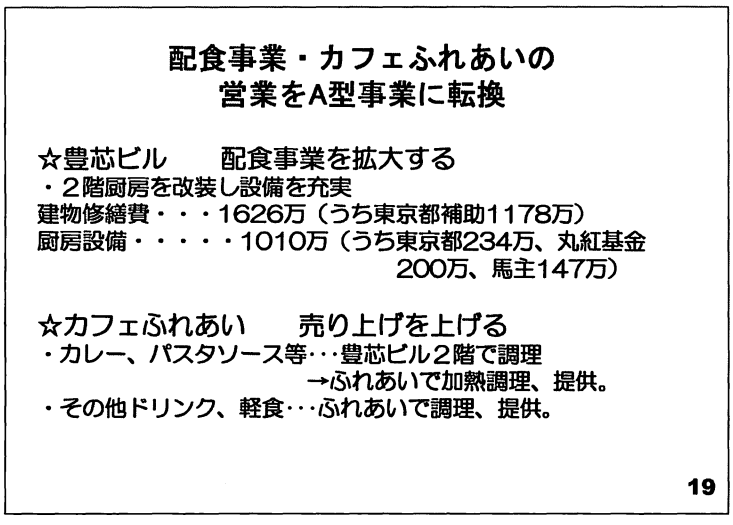
私たちは東京都豊島区で、池袋に比較的近い、いわゆる都心型の活動と言われているものになるかと思いますが、この二つの事業をＡ型として行っており、近隣の高齢者や障害をお持ちの方でお食事がなかなか作れない方々に家庭料理を作って、お昼ご飯と夕飯を配達するというお仕事、それから池袋の豊島区の建物の中をお借りしているのですが、カフェふれあいを池袋の駅の近くで開業しています。配食事業への遠隔は、平成５年の「ハートランドひだまり」という精神障害者の作業所の活動がスタートしたときから始まりました。何をしようか、通ってきている当事者の方々とお話し合いをしながら、調理の好きな方たちもおりまして、先ほどご説明したようなお弁当の配達をしようということになりました。最初は私もそこで働いていたのですが、30食のお弁当を作るのが精一杯で本当に毎日あたふたしていたのですけれど、現在では150食から多いときは200食くらいのお弁当が作れるようになりました。でもそこにくるまでにはそれなりの年月がかかっています。

平成13年から豊島区の委託事業としてプロポーザルに参加させていただきまして、入札を受けて配食サービス事業を開始いたしました。平成17年度からは今の就労支援制度の一つであります委託訓練事業所にもなっております。

カフェふれあいは、豊島区のご協力を得て平成７年の６月から始めました。どういうお店にしようかということで、区役所が近いし、繁華街でもございますので美味しいコーヒーを淹れて提供するお店をということで、コーヒーがお好きな方はよくご存知かと思いますけれども、南千住にありますバッハというところの豆を仕入れさせていただきまして、そこのお店の方に技術提供もいただきまして、今バッハの豆のコーヒーが飲めるお店として頑張っているところです。１月から、ここは区内の３か所の精神障害関係の事業体が共同で運営していたのですけれども、さまざまな事情がありまして今年１月から私ども社会福祉法人豊芯会の事業として行われるようになりました。




スライド１８




スライド１９

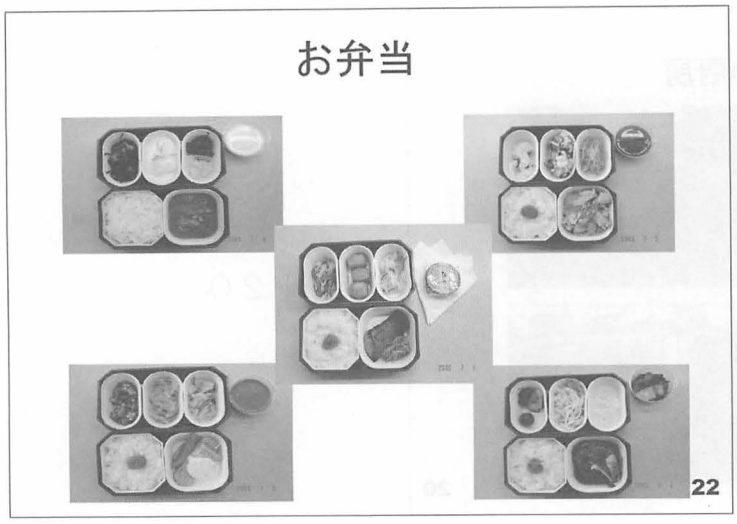
障害者自立支援法時代に突入しまして、Ａ型を活用しながら今事業を伸ばしていこうということで去年の１月から開始したのですけれども、事業を発展させるために福祉ベンチャーパートナーズさんというところで市場調査や事業計画までを立てていただくための応援をいただいたりして、開始いたしました。

スライド２０

お写真を見ていただきたいと思うのですが、Ａ型を始めるときには国のほうで移行支援ということで建物の修繕費や厨房設備を整えるための助成金が出まして、それを活用させていただいております。今まではハートランドひだまりの作業所時代は８畳くらいの広さのところでお弁当を作っていたのですが、助成金を受けられることによって厨房を大きく広げ、設備を充実させることができました。

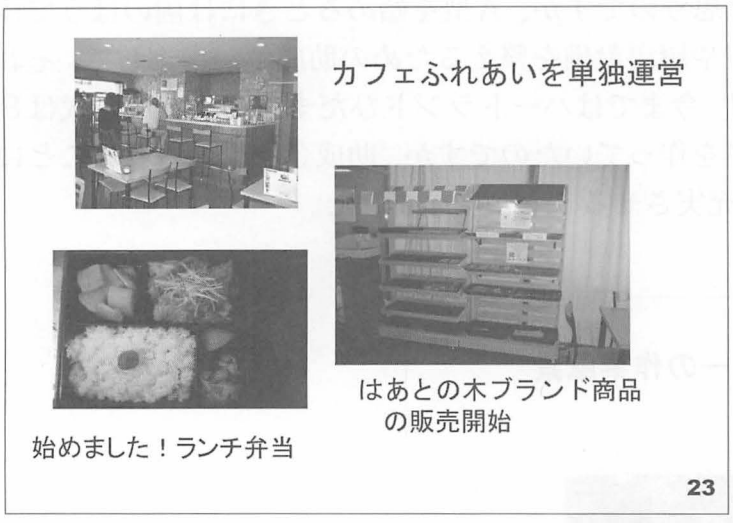
スライド２１

これはお弁当を作っているところの風景でして、下のお弁当は豊島区から委託を受けているお弁当です。こんなふうなお弁当を作っております。




スライド２２

それから、カフェふれあいのお店の風景はこんなふうになっております。




スライド２３

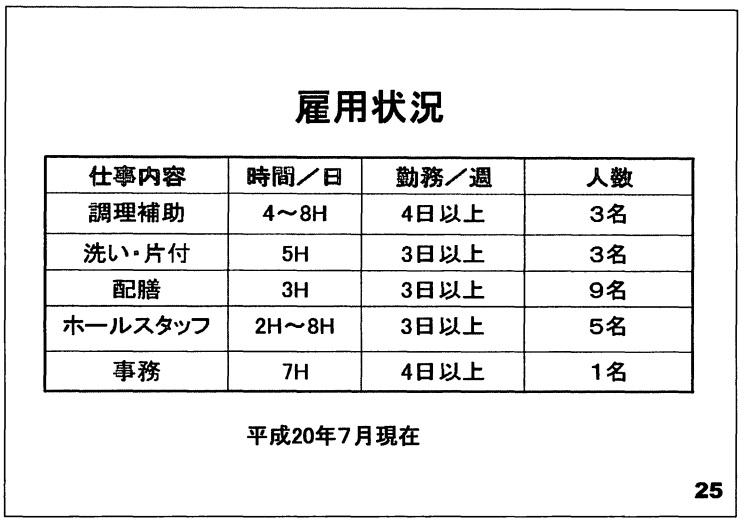
ここで、先ほどのところでお弁当を作ってこちらに運んで、お昼、ランチにお出ししたりということも始めております。

| | | カフェふれあい | 配食サービス |
|---|---|---|---|
| 収入 | 配食事業 | | 36,000 |
| | 喫茶事業 | 5,760 | |
| | 小計 | 5,760 | 36,000 |
| | 自立支援費 | 5,156 | 16,892 |
| | 補助金他 | 150 | 2,500 |
| | 合計 | 11,066 | 55,392 |
| 支出 | 事業支出 | 9,201 | 35,340 |
| | 人件費 | | 16,000 |
| | 事務費 | 190 | 670 |
| | 合計 | 9,391 | 52,010 |
| 当期資金収支差額 | | 1675 | 3,382 |

スライド２４

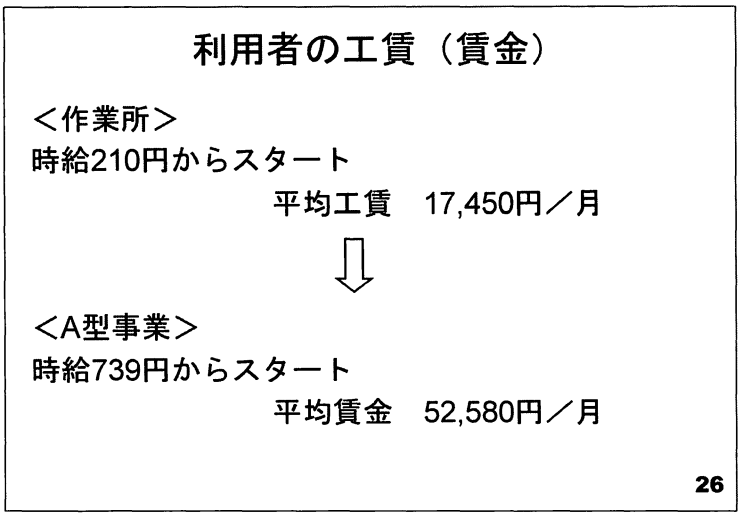
当初は事業計画をこのように立てまして、予算規模としましてはカフェふれあいのほうが1,106万6千円、それから配食の5,539万2千円ということで予算組みをしました。

今日資料を皆様にお渡しするのが間に合わなかったのですが、実績として12月までの収支を見てみますと、全体の事業収入の中で私たちがお弁当を作ったり、パーティ食なども作るようになっているのですが、そういうことで売上が全体の59%、3,282万円ほど売り上げることができました。A型のほうから助成金が26%、1,443万円くらいですね。それからその他の就労支援関係の補助金が15%で846万円ということで、だいたいソーシャルファームUKが基準を作っております、全体の売上の半分は自分たちの事業の中で売上をあげていくということは達成できてきているかなと思っております。



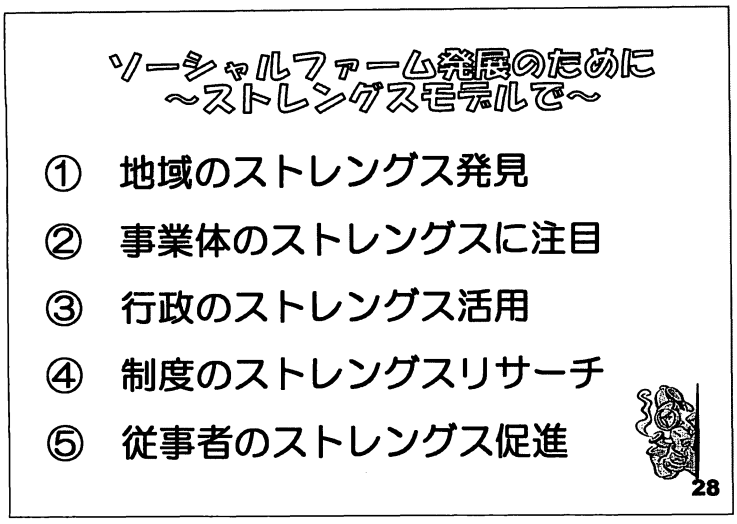

スライド２５

雇用状況としましては、圧倒的に今精神障害者の方が多くて、以上のようになっております。




スライド２６

賃金は作業所時代は210円からスタートして、だいたい皆さんの平均の収入が17,450円だったのですが、現在は平均してひと月52,580円くらいになります。




スライド２８

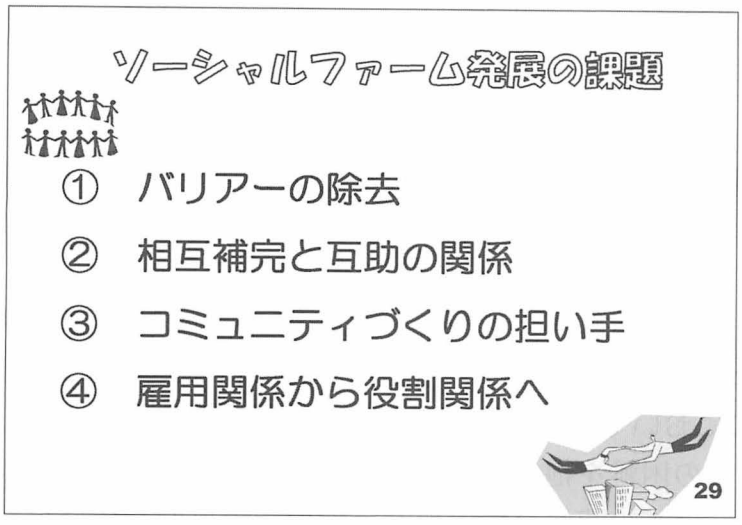
まとめですが、A型事業もいろいろと問題がありまして、使いづらいところもございます。というのは、やはり雇用とそれから福祉的な支援というのが一緒に混同しておりますので、雇用と支援のバランスというのですか、そのあたりが日常的には難しいところがございます。

ソーシャルファームというのは、ソーシャル・インクルージョンの理念に基づいて炭谷先生がいつもおっしゃっているような理念を大事にしながら発展させていくことがやはり重要かと思っておりますけれども、これを発展させていくためにやはりストレングスでいろいろものを捉えていきたいと思っております。私たちが事業を展開している豊島区という地域の強みであったり、東京都の強みであったり、それから私たち豊芯会の強みはなんだろうということを考えてみると、今現在スタッフがフルタイムが20人弱、それから非常勤の方が40人くらいいらっしゃいます。そういう人たちが一つの作業所に張りついているということではなくて、お互いに大変だと助け合いに行ったり、例えば午前中違う作業所にいた方が、お昼の宅配は今度はA型のほうに来てお仕事をするというようなことを、日常的に行っております。そういうところがとてもいいなと思っております。

それから行政のストレングスをどう活用できるか、これもこれから大事な視点かな、ということは先ほどお二人の話を聞いていても改めて思いました。

それから制度は、これをうまく活用していくということももちろん大事なことで、これは皆様方もいま模索しているところではないかと思います。

それから、従事している私たちのストレングスをいかにお互いに評価し合って高めていくかということもとても大事かと思います。




スライド２９

ソーシャルファーム発展の課題としましては、今私たちが実際に考えているのは、精神障害者の方たちを長い間対象にしてきましたけれども、A型を活用しつつも先ほどの炭谷先生のご説明にあったような、さまざまな事情でお仕事をしたくても仕事ができない人たちにも入ってきていただけるような、そういう事業体にしていきたいということで、バリアの除去ということを今考えております。それから先ほど説明した相互補完と互助の関係、それからやはりコミュニティを作っていくという発想がやはり大事で、グローバルに活動していくということもとても大事なことなのですが、やはりその事業を通して地域をどう作っていくかということを大事にしていきたいと思っています。

それから、私たちスタッフが経営者で、そこで働いている当事者の人たちが労働者というような構図を作らないように、みんなが何らかのその事業を発展させていくために役割を持っているのだ、そこでは役割は違ってもみんな対等の関係なのだという価値観を築いていこうと思います。スタートの今の時期が一番大事かな、と。1年経ちましたけれども、やはり障害をお持ちの方たちはご自分でなかなか判断しにくくて私たちに何か判断を仰いだりすることもあるのですが、皆さんいろいろな力をお持ちです。そういうときに私たち支援者が経営者のような気持ちにだんだんなっていってしまうと、ソーシャルファームとしてはやはりうまく発展していかないだろうと思っております。

時間がなくて、本当に急ぎで雑駁なお話で申し訳ないのですけれども、今試行錯誤しているというところをぜひわかっていただきたいのと、それからやはりそれなりの時間がかかるということ。だから諦めるということではなくて、今B型支援をしていらっしゃる方、今日の名簿を見ますとたくさんいらしているようなのですが、ぜひ足を一歩出して、いろいろな事業に挑戦して商品として通用する商品を作ったり、それからビジネス展開をしていける仲間にぜひ入ってきていただきたいと思います。

昨年12月にソーシャル・ファーム・ジャパンが炭谷先生を代表として立ち上がりました。これは私たちにとって待ちに待ったものでして、その中でこれからロビー活動や、それからお互いにこういうことを目指している人たちの情報交換の場として非常に有効に働いていくのではないかと期待しておりますし、私もその中でできることはやっていきたいと思っております。今日はどうも、ありがとうございました。

# 話題提供4

河村　宏
国立障害者リハビリテーションセンター研究所　特別研究員

## 要　旨

ソーシャルエンタープライズにおいても、仕事の品質の確保は必須である。認知や理解の障害、あるいは注意と集中の困難を抱える障害がある人々の特性に合わせて多感覚を活用できるDAISYマニュアルの浦河べてるの家等での活用事例を紹介しながら、障害の特性をプラスに転じるための取り組みという角度から討論に参加する。

## 講　演

山内先生、ご紹介どうもありがとうございました。河村でございます。イギリス、ドイツのお二人から今日大変貴重なプレゼンテーションをいただきまして、それについての感想をまず申し上げたいと思います。

キャシーさんのプレゼンテーションは非常に個々の障害に即した、どういう特徴のある取り組みが行われているかということを丁寧に辿っていただきまして、本当に胸にすとんと落ちる説明がいただけたと思います。特に印象に残っておりますのは、enabling environment、つまりその人の能力を伸ばしていく環境、それが実際にそこで働いておられる方の満足度の鍵であるとうかがっておりまして、私なりに理解をいたしました。つまり、質の高い仕事をしないと立ち遅れていって、実際に企業として成り立たなくなっていくのですが、でもだからといって尻を叩くばかりではそれは難しい。というよりも、目標を高く置いて、それを達成するための手だてを講ずる。そして自分自身の能力も進んでいくし、そしてその中で高い目標を実現するという達成感がある。そして回りのみんなからも「よくできたね」と言われる満足感が得られるのだ、と。本当に自分自身の能力も向上しているわけですから、次の受注に向けての競争力もそこについていく。こういった環境をどう作るのかというところで、特に私は今山内先生からご紹介がありましたDAISYという、特にイギリスの英国盲人協会とこの十数年、一緒に国際的に共同開発を進めております、誰でもがアクセスできる知識・情報のための技術ですが、その技術が生かせる場所がそこにあるな、と思った次第です。

特にeasy to readという形でわかりやすい本、あるいはDVD、ビデオなどを使いまして、見てわかりやすい、聞いてわかりやすい、そういった知識のアクセシビリティを向上させるということに特にキャシーさんが触れておられましたところに、私も大いに共感をしたところであります。

そうすることによって、知的に障害があったり、あるいは集中することが難しかったり、そういういろいろな人がわかりやすいマニュアル、あるいは参考資料が得られて、それによって自ら学んでいくという、自分が主体的に学んでいくための環境が作られる、そういった点が、特に注目をいたしました。

ゲロルドさんのほうは、私はネットワーキングという形で経営者が緊密に連携し合って進めていく、そういうことの大事さというものを学びました。ともすると、同じような企業であるとすれば競合しがちなところを、どういうふうにうまく連携し合ってそれを強みにしていくのか、というところがやはり専門的な経営の視点というものが必要なところであると思いました。

さらにゲロルドさんにこの後ご説明いただきたいなと思いましたのは、今コソボにいらして、戦争の傷跡をどのように癒して、新しい共同体を作るのかという、大変難しい状況のところにそれまでのソーシャル・ファームのノウハウがどういうふうに生かされているのか、ぜひうかがいたいと思う次第です。それは、一つ私が身近に聞き取りをしている、ある、フィリーダさんがおっしゃいましたリンクス・ジャパンのおかげで、英国に半年ほどスラム地域の再開発、これは草の根の再開発のNPOですが、そこにインターンで出かけた大学院生のその後もよく存じておりまして、彼女はそこのスコットランドのある地域で、そこには半年いただけなのだけれども、第二の故郷であると言っておりまして、そこでたくさんのことを教わった。その中に、いくつかある中に今日も出ていましたグッド・ガバナンスとか、アカウンタビリティということもよくたたき込まれたと言っておりました。さらに、トランスペアレンシー、いくつかそういう基本的な、草の根から築き上げていくための基本的なノウハウ、それから原則といったものを学んで、今現在は開発途上国を舞台に、環境にやさしいコミュニティをベースにした新しい開発のモデルのコンサルティングをしているということで、おそらく常にスコットランドでの思い出を持ちながら、それをさらに途上国の中で日本のさまざまな環境関係の技術とともにどうやったら生かせるのか、という活動をしている毎日であります。

ここに、私は、今私どもは日本とイギリス、あるいはドイツということでソーシャル・ファームの基本的なことを学んで交換しているわけですが、実はそこにさらに、仕事がない、資源がない、そしてキャシーさんの絵の中にありました坂道を転がり落ちてくる丸いボールを一所懸命上り坂に向かって押し上げている、そういったものは、これが多く途上国の人が下りエスカレーターを上っていく絵、という形で私は何度か見たことがあります。下りのエスカレーターを上っていくのだ、というたとえとオーバーラップしてまいりました。ここで私たちは、お互いに学び、さらに途上国にイギリスや日本の数倍の比率で障害のある人たちがいるわけです。その人たちも共に社会参加できるし、人として自尊心を持って社会の一員として仕事を持っていける、そういうノウハウにつなげていき、それを実現していくための共同事業といったものも考えてみる必要があるのではないかと思う次第です。

現実に私自身がイギリスその他の国々の人たちと今、南アフリカでAIDSをどういうふうに障害者コミュニティから、予防と、すでに罹っておられる方が南アフリカですと20%以上おりますので、トリートメントですね、きちんと、AIDSではもう死なないという、本来的には死なない病気になっていますので、きちんと対処することによって生き続け、社会参加していく。そういった取り組みを南アフリカの人たちと、それと同時にイギリスの、あるいはスウェーデンその他の国々の人と取り組んでいるところです。

先ほどちょっと話にでましたDAISYというものを活用するとどういうふうなわかりやすいマニュアルができるのか、それについてせっかくこういう場をいただきましたので、2～3分ご紹介をして私のコメントを終わらせていただきたいと思います。

これからお見せするのは、北海道にあります精神障害者を中心としました浦河べてるの家の皆さんが、自分たちが津波の予想される被災地域にグループホームがたくさんございまして、心配だと。一回心配になると眠れなくなってますます心配になる。だから、むしろ積極的に避難訓練をして安心を手に入れよう。そのため、それぞれのグループホームごとに自分たちで手作りに作っているマニュアルです。これはデジタルカメラと簡単なパソコンの操作でできあがります。実は、これからお見せするマニュアルの手法を30年くらい入院していた方が、退院して地域生活に入るときに実はスーパーに行って買い物もできない、なにもできない。一つ一つ全部もう一回覚えなければならない。そのときのマニュアルに応用できるね、とか、あるいは昆布詰め作業をしておりますが、初めて昆布詰めする人に手順をわかりやすく教える、そういうことに使えるね、とか。あるいは今フィリピンでは自閉症協会の方たちが、自分たちのソーシャル・ストーリーと言っていますが、こういうときにどうするというノウハウ集をこれで作っているとか、タイではクッキー作りの、これもやはり自閉症関係の施設ですが、クッキー作りのマニュアルに使っている。そして先ほどの南アフリカではAIDSの対象マニュアルに使っている技術でございます。つまり、科学的な知識をわかりやすく、そしてあまり、思い切り集中しなくても見ていられるように、そして視覚に障害があっても、聴覚に障害があっても一緒に使えるマニュアル、そういうものを目指したものがDAISYの技術です。では、ちょっとご覧に入れます。電気を暗くしてください。

(DAISY再生)

国道に向かいます。セミナーハウスを出て、右手です。警察署の横を通ります。交差点、車がこないことを確認します。道路を渡る。横断歩道を渡ります。左手に曲がって、国道に沿って歩きます。日高支庁の青い看板を目印に歩きます。看板のところで右に曲がります。踏切の方向へ右に曲がります。車に注意して歩きます。

河村:ちょっとショートカットします。

日高支庁入り口のほうへ。左に曲がって進みます。右手に曲がって日高支庁に入ります。あと少しで到着。到着。きれいな景色が見えます。
(DAISY 再生終了)

簡単に背景をご説明します。これは地震があると、最短時間ですと４分で津波が来るという地域での避難マニュアルです。地震を身体で感じてから４分しかありません。そして、その間にどれだけの高さに行ったらいいかということは、私たちは調査と議論の結果、10 メートルと設定しました。10 メートル以上に４分以内に逃げれば助かる。それを実際に実現するためには、正確に経路をたどらないと、４分以上かかってしまう。ここで、ことこまかに曲がるところを指示して、ここで曲がれば４分で行けるよということを示して、実際にストップウォッチでこの数分間のマニュアルを観た後、みんなで一斉にグループホームから避難の訓練をします。そのときに車椅子の方もいれば、一緒に避難します。それでみんなで揃って４分以内に 10 メートル以上のところに達しようという目標のもとに、各グループホームでこういうマニュアルを作っています。ですから、一見なにげなくここを曲がる、いちいちうるさいなという感じがするかもしれませんが、この通りにやると最短距離で、最短時間で 10 メートル以上の高さに行けて、安心できる。そういう作りになっております。

これは、大変手間ひまをかけて最初は作って、そのあとはそれぞれのグループホームごとに写真を入れ替える、あるいは曲がり角を入れ替える。そして夏と冬を、写真を入れ替えると夏バージョンにも冬バージョンにもなる。そういう細かな調整ができます。そういうふうにして、本当に自分がそこで避難できるというマニュアルを作っています。

避難が終わると、写真班が写真を撮っておいて、最後に写真を置き換えます。自分の写真にします。自分たちの写真にします。そうすると、自分たちの本当に自分が登場するマニュアルが登場します。それを繰り返し観ることによって、しっかり頭と身体に刻みつけて、大地震が起きて頭がいわゆる真っ白になったときにもきちんと避難ができる。だから安心だ、という仕組みのマニュアルになっております。

これは他のところにもたくさん応用ができると思いますし、グローバル・スタンダードのマルチメディアです。それが DAISY というものです。ぜひこの機会にご検討をいただいて、この後さらにいろいろなマニュアルで活用していただければうれしく思います。ありがとうございました。

**参考 URL**

べてる防災プロジェクトについて
・べてるの家　http://www18.ocn.ne.jp/~bethel/

DAISY について
・DAISY 研究センター　http://www.dinf.ne.jp/doc/daisy/

## パネルディスカッション

**ファシリテーター：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（社会福祉法人恩賜財団済生会理事長）**
**フィリーダ・パービス（リンクス・ジャパン会長）**
**ゲーロルド・シュワルツ（国際移住機関（IOM）経済開発局プログラムマネージャー）**
**キャシー・ベイカー（ソーシャル・ファーム UK　クオリティ開発部長）**
**寺島　彰（浦和大学総合福祉学部学部長・教授）**
**上野　容子（東京家政大学文学部教授）**
**河村　宏（国立障害者リハビリテーションセンター研究所　特別研究員）**

**山内：**炭谷先生、追加あるいは後の方に対するコメント、その他ありましたら、炭谷先生からお願いします。

**炭谷：**どうもありがとうございます。私自身、これまでの説明を聞いて大変有益なことでございました。特にこれからソーシャルファームジャパンを運営していくに当たって、有益な情報をたくさんいただき、大変感謝いたしております。

その中で、いくつか申し述べること、もう一度述べたいことがたくさんありますが、ポイントを絞りまして、３点ほど申し上げたいと思っています。

一つは、今日皆さん方お気づきになりましたけれども、ソーシャル・ファームを運営するに当たって、ネットワークの重要性、これはゲロルドさんもキャシーさんもおっしゃったのですけれども、これがどうもソーシャル・ファームをうまくやっていくためには必須なのかな、と思いました。そのために昨年 12 月７日にソーシャル・ファーム・ジャパンを作ったことは正しかったのかな、ということで確信を持ちました。特にネットワークにおいては、いろいろなネットワークが必要なのですけれども、一つは私どもソーシャルファームジャパンの場合、やや弱いのは企業との関係ではないかと思います。これは、キャシーさんもゲロルドさんも同じように、大変よく、うまくやっていらっしゃる。たぶん長い年月の成果だと思いますが、うまく企業から力を引き出していらっしゃる。そこでもし時間があればぜひお聞きしたいのですが、これはキャシーさんにお聞きしたほうがいいかと思いますが、キャシーさんはプレゼンテーションの中で、カルチャー・シフトと英語で言われたのでしょうか、それはどういうことが、企業におけるカルチャー・シフトをやらなければならない。そのカルチャーというのは具体的にどういうことを意味されているのか、それを教えていただければ大変参考になるかと思いました。

それとともに、例えば特に、ゲロルドさんが強調された、政府からいかにお金をとってくるか。これは大変苦労されたと聞いておりますので、どういうふうにうまく国から支援を受けるような方法があったのか、私どもは今何も国から支援をうけることができていませんが、何か参考になる方法があればご教示いただくとありがたく思います。

それとともに、ネットワークというのは一方国、また企業、それからむしろボランティアとのネットワークというのも、これはソーシャル・ファームならではのことだろうと思います。例えば、純粋な企業であればボランティアなんて参加しませんよね。金儲けをしている企業に対してボランティアなんかは参加しない。ソーシャル・ファームであるが故に、同じようなことをやるのだけれども、ボランティアが参加してくれる。それを活用していかなければいけないのではないか、それが非常に強み。ボランティアを集めた、ボランティアの方々とのネットワーク、これも強めていかなければならないと思いました。

それとともに、他のソーシャル・ファームとの連携です。つまり企業というのは競争していますから、連携なんてありません。普通のプライベートな企業というのは互いに競争していて、お互いに連携しようというのはむしろ、公正取引の独占禁止法の違反になりますね。お互いに談合したりするとけしからんということで、むしろ刑罰が来るわけですが、ソーシャル・ファームはそうではなくて、一緒になってソーシャル・ファームが手と手を携えてやっている。だから伸び得る、そこに強みがあるのだと思います。

こういうネットワークをそれぞれ作っていく。できれば、さらに海外とのネットワークにも広げて行くといいかな、と思いました。それに大変強く印象を持ったのが第一点ですね。

第二点は、これはソーシャル・ファームというのを運営していくのにはいろいろな工夫、ノウハウというのがあるのかな、と思いました。今日もたくさんありましたので皆さん方それぞれ頭の中に入られたのではないかと思いますが、例えばこれはキャシーさんもゲロルドさんもおっしゃいましたけれども、ソーシャル・アカウントというもの。これは日本にはまだないな、これはぜひソーシャルファームジャパンでイギリスやドイツの例を参考にしながら、ソーシャルファームジャパン、あるいは日本的なソーシャル・アカウントというものを作ってみたいと思いました。また、これもぜひ日本でも実現したらいいと思うのですが、ソーシャル・クローズですね。ソーシャル・クローズというのは、たぶん僕の理解ですと、政府が物品を購入するときの決まりの中に、こういう社会貢献的なものも配慮しなければいけないというような条項が入っているのだと思うのですね。日本の場合にはそういうものは入っておらなくて、障害者が作ったものであろうがなんであろうが、本当のゼロベースで競争しろというのが日本の政府調達だと思うのですが、ドイツやイギリスはすでにソーシャル・クローズというものが入っている。大変素晴らしいなと思いました。こういうものを入れていくことによって、ソーシャル・ファームが伸びていくのだろうと思います。

それから、ビジネス・コンサルタントもゲロルドさんはドイツに育てていらっしゃる。そういう、むしろゲロルドさんにできれば説明していただきたいのですけれども、

ソーシャル・ファームの専門のコンサルタントというのはどんな人なのだろうか。日本には誰もいらっしゃらないのですが、しかし日本でもこの中にもけっこうできる人がいらっしゃるだろうと思うのですね。そういうものも日本で育てていったらいいのかな、と思いました。これが第二点です。

第三点は、これは実は新しい国づくり、社会づくりにつながっていくということをさらに確信しました。一般企業、有名企業に入ってガツガツ競争しながら生きていく、生産、労働していくこと、それももちろんそれも尊いことですけれども、このソーシャル・ファームというのは、これは上野さんがおっしゃったのですけれども、多様な生き方、他の生き方もあるのではないか、という新しい生き方というものを示してくれる。そういう人たちが、そういう場が日本の中でも育ってくれば、大変日本も住みやすい世の中になるのではないかと思いました。単に一般企業以外にも、もう一つ大きい分野ですね、私はその分野というのは、2,000万人くらいはそういう分野で働いてもいいのではないかと思っているのですが、そういう分野を育てている。たぶんこれが、僕の理解だとキャシーさんがおっしゃったカルチャー・シフトというのはそういうものも含んでおっしゃったのではないかと思っています。もしコメントがあればいただきたいと思っています。

以上、ネットワークの重要性、それから実際ソーシャル・ファームをやる場合にはこういう工夫をしなければならないということが第二番目、また三番目は、それは日本だけではなくて世界の、おそらく途上国も先進国も含めて、新しい社会構造を作っていく。もしかしたらイギリスもドイツも、そういう新しい社会がもうだんだん形成されているのではないか。残念ながら日本はあいかわらず一般企業の競争社会でお互いに蹴り落としあっている。そんな社会でいいのかな、と思っております。以上三つです。

**山内:** どうもありがとうございました。

続いて、順番からいってキャシーさんにお願いしたいのですが、今炭谷先生からいくつかキャシーさんに注文がありましたので、それも含めてキャシーさんのコメントをお願いしたいと思います。

**ベイカー:** ありがとうございます。それでは、最初のカルチャー・シフトからお話をさせていただきたいと思いますが、炭谷さんがおっしゃった通りです。つまり社会というのはもうすでに収益を求めることだけに関心を持っているわけではないということです。例えば環境問題にも、それからフェアな貿易にも関心を持っています。倫理的な行動というものにも関心を持っているわけで、いわゆるソーシャル・エンタープライズ、ソーシャル・ファームができてきたそもそもの発端というのは、人々がただお金儲けをするだけではなく、慈善的なことにお金が使われるということに関心を持ち始めたからだと思います。金融危機が発生して経済が不況になってきました。こういう

中で、新しい社会、先生が先ほどおっしゃったような社会に移っていくためのチャンスだと思います。

**シュワルツ：**それでは、いくつかの質問をいただいたのですが、それにお答えする前に簡単に申し上げたいことがあるのですけれども、ドイツにいる同僚に日本にソーシャル・ファームの話をしに行くのだと言いましたら同僚が非常に関心を持ってくれまして、とても素晴らしいではないかと言ってくれました。それと同時に、一体日本ではどういうことになっているのか、障害を持っている人たちの雇用、それからソーシャル・ファームの活動はどのように行われているのだろうかと、関心を示してくれました。そこで私は今回日本にまいりまして感じたことは、そういう情報をいただくことができれば、もちろんいろいろ皆さん情報を持っていらっしゃると思いますし、今日もいろいろと聞かせていただいたわけですが、コーヒーショップのこともうかがいました。日本のソーシャルファームジャパンが例えば日本ですでに行われていることについて情報をまとめて、それを英語になおしてくださると海外にいる人たちも直接コンタクトをとることができるのではないかと思います。もしかしたらビジネス機会もありますよね。私たちがやっているホテルのように、つながりをどこかと作って、例えばドイツに皆さんがおいでくださるときには私たちのソーシャル・ファームがやっているホテルを使ってくださるというようなこともできるようになるのではないかと思います。いろいろと日本の新しい組織においても活動が行われているのではないかと思います。そこでそれについて、海外の人も学べるような、情報を入手できるようにしてくださるとうれしく思います。

さて、先ほどの質問に戻りますけれども、政府からの資金を獲得するということなのですが、私たちはいろいろやってみて駄目だった20年間という経験があります。ですから、店もうまくいかなくなったというようなこともありますし、また政府に対して諸々見てくださいと言っても関心を持ってくれないようなこともあります。ドイツにおいては非常にクリエイティブに資金の機会を求めてきたと思います。民間の企業のための資金、あるいはトレーニング・プログラムとか授産施設、半授産施設のためのファンドなどにも注目しました。ですから、ソーシャル・ファームはこれらの資金を使ってやってきました。そして実績を示してやっと政府から資金を得られるようになりました。ソーシャル・ファームが成長するのに実に18年、20年くらいの時間がかかりました。やっと今頃になって政府にとって平等のパートナーとして認められるようになりました。その間に私たちはいろいろな形で機会を見つけるように努力しました。そして、どのような資金が使えるのか、いろいろ研究いたしました。皆さんにとってそれはオプションにはならないかもしれませんが、今は基本的なソーシャル・ファームのための資金というのはないかもしれませんが、何かモデル事業のための資金も使えるかもしれません。ですから、それを利用するというのも一つの可能性かもしれません。

それから、社会会計ということなのですが、これはとても重要な役割を演じていると思います。かつては非常に単純なモデルしかありませんでした。直接的にコストを、

いろいろなモデルを比較して納税者のためにそのデータを提供していましたが、しかしながら非常に単純な計算でありました。どれくらい、一人の人を雇うのにお金がかかるのか、このモデルはこう、あのモデルはこうというような比較をしたくなります。

それからもう一つ、実験として、ソーシャル・ファームとしての計算だけでなく、ホスピタライゼーション・データも調べました。これは非常に興味深いものでした。例えば特に精神障害者の場合には入院することもあり、そういうコストなども導入し、リスクの計算もしました。再入院した場合にはどうなるのか。しかしながら、例えば1年間の間にどれくらいの日にちを再入院するのか、そしてそれは授産施設とどれくらい違うのかということも調べました。実際にどれくらいコストがかかるのか、いわゆる間接費として計上してもみました。こういうモデルを作り、たぶん全く問題はないということになってきたのだと思います。おそらく、皆さんのご参考になるのであればお使いいただいて全く問題ないと思います。

それから社会条項ということなのですが、ベイカーさんが語ったわけですが、この社会条項というのは比較的新しくできたものです。まず、EUのレベルで最初に導入されました。ヨーロッパの組織は、協同組合が活発に社会条項を導入すべきだというロビー活動をしました。EUの法律に必要だと言ったわけです。そして実際に数年前に実現しました。EU法として成立して、それが各国に広がっていきました。ということで、ドイツでも実施されることになりました。その結果はまだわかりませんが、今それは義務づけされましたので、例えば市とか公共組織が今後入札をするときには、この社会条項を考慮しなければならなくなりました。これがどのような作用を示すのかということについては次の2年間くらい観察しようと思いますが、このおかげでドイツのソーシャル・ファームは有利になりました。例えば何か特殊な分野で活動しているようなソーシャル・ファームにとっては、こういう社会条項のおかげで有利にビジネスを進めることができるようになったと思います。

確かに、ソーシャル・ファーム運動というようなものを展開していくことが重要だと思います。それについてはずいぶん時間をかけて話し合う必要があると思います。それぞれのセクター別に、どういう成功が収められているのかというモデルの検討もしておりますし、他の国では別のモデルを使っているところもあります。例えばマーケット・コンサルタント、もうマーケットにいる人を使っていたりします。ドイツの場合には、確かに我々のアプローチがなければこういうふうにはやってこられなかったと確信しております。それでは、ベイカーさん、どうぞ。

**ベイカー**：ありがとうございます。そうですね、先ほどおっしゃったこと、それから他の方もおっしゃったことなのですが、炭谷さんがボランティアについて訊いていらっしゃいました。これはとても重要な問題だと思います。ぜひ検討しなければなりません。

いわゆる雇用登録ということですが、UKにおきましてはとても重要です。組織の中にボランティアがいるということが重要なのです。ボランティアの人たちは雇用形態に入っている、その体制に入っている人とは違うことをします。つまり、あるグループの人たちは有償で、別の人たちは無償である、こういう人たちが全く同じ仕事を

していると問題が起こります。それで、イギリスにおいてはボランティアの協定を必ず結ぶようにと言われております。つまり、そのあたりで異なった業務をしてもらうのだということで、そこをはっきりわかってもらって参加してもらうようにしています。そうすることによって、雇用に対して何らかのマイナスの影響が起こらないようにしています。

というのは、ソーシャル・ファームというのは雇用を生み出すために作られたものですので、無償のボランティアを使うというのは非常に矛盾しているように思います。でも、ボランティアを受け入れているというのは自信をつけてほしいからです。ですから、もうすでに知識のあるようなところに雇用されるというのはとてもいいと思いますので、実際に雇用してもらう前にボランティアとして活動がある。それは一つの進歩の過程だと思います。ですからソーシャル・ファームにとってはとても重要です。つまり、はっきりと、ボランティアの仕事と有償の人たちの仕事を分けています。それはとても重要です。

それから、共同といいますかネットワーク化ということですが、ソーシャル・ファームというのは一つの協同組合のようなものでありまして、お互いに協力し合っております。ネットワーク化もしております。そして1年に1回は会議を開いています。一堂に会してオープンに、正直に自分たちの事業について話をし、今どうなのか、これからどうするのか、どういう問題があるのかということを話し合っていますが、ソーシャル・ファーム、ある業界のソーシャル・ファームがそういう情報を共有したくないという場合もあるかと思います。つまり、自分たちの生産性であるとか、仕事をもらえるかどうかということに影響が出てくる可能性があります。もちろんいわゆるcorpetitionという状況がいいのではないかと思います。つまり、協力しつつ競争力も持っていくということです。そのビジネスを共有していく、協力的に共有していくということも最終的には一つの目標だと思っております。

また、社会会計ということなのですが、私はドイツのシステムに大変興味を持っております。非常にシンプルな社会会計をやっているということなのですが、EUに帰ったらすぐに社会会計というのはドイツの場合はとても単純なのだということを他の人にEメールでお知らせしたいと思っているからです。本当にこの社会会計というのは、そのビジネスを立ち上げた早期に考えるべきだと思います。ソーシャル・ファームのマネージャーは、時間がとられるような、そういう形であってはいけないと思います。この社会条項というのは、これは義務的なものではないのですが、しかしイギリスの場合、ウェールズで始まったということなのですが、それが別のところに広がっていったということです。こういうことが、ウェールズでは起こっている。そしてみんなが自分たちもやりたいと思う、それでそれぞれの議員に働きかけて、地方議会に働きかけるということが行われています。ですからそういうふうに広がる効果があります。社会条項があればそれで作られると別のところに広がっていくということです。例えばバーミンガムやリードにおいては、市議会がはっきりと、少なくとも10%の調達はソーシャル・エンタープライズにいかなければいけないというようなことを定めています。ですからこれからもっと、社会条項というのは増えていると思いますし、そ

の調達、政府関係の調達という面でソーシャル・ファームがさらに増えていくのではないかと思います。また、そういうときに、いわゆるクオリティ基準が重要になってくると思います。つまり自信を持ってここと取り引きしても大丈夫というのが大事だと思います。

それからビジネス・コンサルタントですが、ソーシャル・ファーム・セクターというのはまだイギリスの場合、小さすぎますよね。ですから、完全にソーシャル・ファーム・セクターだけのビジネス・コンサルタントというのはなかなか育たないので、ビジネス・コンサルタントというとソーシャル・エンタープライズの人を使うということになると思います。ソーシャル・エンタープライズ用の特殊な訓練を受けたようなコンサルタントが生まれつつあります。

そして、そうすることでいわゆる資格承認というようなものにつながっていくのではないかと思います。たぶん今、第一世代が生まれつつあるのではないかと思います。そのコースですが、非常にさまざまなことが訓練されています。普通のビジネスのコンサルタントは学ばないようなことを学んでいます。以上です。

**山内:**ではあともう一人、コメンター。ゲロルドさん、他にコメントはありますか。

**シュワルツ:**先ほどソーシャル・エンタープライズの話をするという話があったと思います。戦後、コソボの情勢について聞かれたと思います。それをやるにはもう一回会議を開催していただきたいくらいなのですが、いろいろ申し上げたいこともありますが、私にとってこの経験は、この後ドイツに戻りますが、いろいろなことを学んできたと思います。ここで話し合われたような問題以外にも、コソボなどにおいてはもっともっといろいろな問題があります。もっと問題は複雑です。一方で、いろいろなモチベーション、そして人々のコミットメントというものがあります。一緒にやっている仲間は本当に懸命に働いています。

ですので、ごく簡単に申し上げますと、例えば今コソボにいますけれども、その後先進国に戻ったならば、いろいろな経験、知識を持って帰ることになると思います。これはいずれも私にとってはプラスになると思います。

残念ながらいろいろな問題があって、全部はお話できないのでこのへんにしたいと思います。

**山内:**ありがとうございました。時間がだいぶ押してきましたので、フィリーダさんから河村先生まで一言ずつ、皆さんお願いできますか。

**パービス:**コメントではなく質問なのですが、ドイツではお金を、つまり企業が雇用率を未達に終わってしまったところが納めた罰金を使ってこのような支援をしているというのは素晴らしいことだと思います。例えばソーシャル・ファームを立ち上げる資金にあてているのは素晴らしいと思います。日本においても、その種の罰金を納めていると思います。法律を遵守しなければ罰金を納めることになっています。本来であればこれは雇用創出のために使われるべきなのですが、ただお金がいったいどこに

いっているのかはっきりしません。したがって、ソーシャルファームジャパンでぜひ、そこをきちんと押さえていただいて、ソーシャル・ファームの立ち上げにあてるように働きかけていただきたいと思います。そのことをお願いして、私のコメントとします。

**山内**：寺島さん、一言お願いします。

**寺島**：もうほとんど言ってしまったのですが、新しい企業という形が求められていると思います。それぞれの従業員に着目して、その能力開発でありますとか、従業員を大切にするとか、そういう企業が求められていて、その一つの形態としてソーシャル・ファームが期待されているのではないか、ということをソーシャル・ファームの意義の一つとして考えております。以上です。

**上野**：ソーシャル・ファームを目指していくときに、イギリスのようなUKの基準というのを満たさなければそうではないということではなくて、ソーシャルファームジャパンの総会のときにも炭谷さんからご発言があったのですが、緩やかな、要するに理念を大事にしてネットワークを作っていこうというお話もあったかと思っております。

補助金や助成金を受けているということ自体が私はいけないとか、そういうことではなくて、ただ依存するのはどうかと思います。依存するのではなく、先に補助金ありきではなく、それを活用して自分たちがどういうものを目指すのかということ。これは、私は長い間福祉職なのでこのへんにもう垢がついているのですが、福祉に携わってきた人たちにやはりちょっと欠けているかと思います。自己反省も含めてです。ここもやはり意識は改革していく必要があるかと思います。

それから、今日の大きなテーマではないのですが、やはり日本の就労に対する考え方ですね。これをやはり私たちは価値観を転換させていく必要があるだろうと、先ほどの文化というところに入るのかもしれません。それと同時に、やはり支援する私たちもやはり訓練して仕事についてという考え方だけではなくて、お仕事そのものに生き甲斐を感じるような仕事興しというものをどうしていったらいいのかということも、やはり考えていき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した。では、お待たせしました、河村さん、お願いします。

**河村**：文化ということもさっき出てきたのですが、15年ほど前かなり真剣に取り組んでいるある企業の人事担当の方と、ある重度の障害の方の就職について相談したことがありまして、人事担当者が大変申し訳ないけれどと言ったのは、この方は能力がありすぎると言ったのですね。それは、その企業としては法定雇用率を満たしたいというのが目的であって、能力の高い方だといずれ昇進をさせなければいけない。そのためには、その当時の企業の文化ですと、あちこちぐるぐる回さなければならない。回して次に上がる、それができない。だから、ある特定のところでずっと満足してくれる人であれば採用できるのだけれど、と言われて私は愕然としたのですね。

私はその頃のその企業の文化から、今の企業の文化はもう変わっていてほしいと思うのですが、やはりともすれば、今ある仕事に、あるいは今ある訓練コースにその人をはめて指導するのだという、受け皿のほうの都合で就労とか将来の設計というのをどうも考えがちな、これは日本だけではないと思うのですけれども、傾向があるので、やはりそこを文化というか考え方というか、それをとにかくあらゆる面で変えて、一人一人の持っている、ずっとゲロルドさんもおっしゃっていたしキャシーさんもおっしゃっていた、一人一人の持っている強みを生かしていくのだ、それを伸ばしていくのだという、enabling environment というものを本格的に日本でも教育から訓練、そして企業の中の人事に、全体の文化の中にきちんと反映させていくということが必要でしょうし、イギリスで、あるいはドイツでそういう模索がソーシャル・ファームの中で行われてかなりの成功を収めているというのは大変心強いことだと思いました。

**山内：**ありがとうございました。フロアのほうからご質問、あるいはコメントされたい方がいらっしゃると思うので、それではどうぞ。

**会場：**参考になりました。ドイツのゲロルド・シュワルツさんに聞きたいのですけれど、ドイツの障害者雇用法というのがありまして、雇用義務がある。日本にもあるのですけれど、炭谷先生はあまり守られていないと。ドイツには罰金がある。日本にもあるのでしょうけれど。

そこでこういった提案をしたいのですが、企業とソーシャル・ファームの関係の中で、町の道具なんですが、ソーシャル・ウェルフェア・トレード、あるいはソーシャル・ウェルフェア・スワップ、そういったカーボン・トレードと同じようなシステムを導入できないかなと。これは企業にもかなりメリットがあるし、ソーシャル・ファームにもかなりメリットがあるのではないかと思って、もっと面白いシステム、仕組みをそういったウェルフェア・トレードあるいはウェルフェア・スワップというシステムを取り入れたらもっと面白い部分に行くのではないかと思うのですが、どうでしょうか。

**山内：**いかがでしょう。

**シュワルツ：**そういったものはすでにあるのですが、ただ残念ながら例えば雇用率を達成しない企業、それは例えば福祉作業所への受注、委託をすることでそれを相殺することもできます。これもまたソーシャル・ファームと政府の間で決まっていることですが、例えばソーシャル・ファームをそういった取引の中に組み込むという働きかけもあります。ただ、今おっしゃったスワップという考え方も非常に面白いと思います。ですから政府への働きかけは続けたいと思いますし、こういったものもあるのだという、制度を改善する一つの措置としてぜひ私どもも考えていきたいと思います。もっとそういったソーシャル・ファームが開かれることを期待したいと思います。

**会場：**実は、請負とか人材派遣とか、アウトソーシングではなくてソーシャル・ファームというのはもともと企業から独立、あるいは自立したものであると規定しています。その中で、企業のアウトソーシングではない、人材派遣でもなんでもない。ソーシ

ャル・ファームそのものが自立した企業体だということで、取引が成立するのではないかと思うのですね。そういう支援をやっていきたい、できるようなシステムをもっとしたら面白いのではないかと思っています。一言付け加えます。

**山内：**ありがとうございました。はい、ではこちらの方、お願いします。

**会場：**インターンシップデザインオフィスということで、社会起業家を支援する海外研修に取り組んでいます。

質問は、炭谷先生のお話にもあったのですが、大学はソーシャル・ファームを支援するような取り組みをどのような形で行っていらっしゃるかというところで、シュワルツさんの話にちょっとだけあったのですが、加えていただければと思います。社会企業の分野で学生の人がけっこう関心を持っていますが、ソーシャル・ファームはあまりまだ知られていないかもしれませんので、ぜひお聞きしたいと思いました。

あともう一つ、可能であれば。フェア・トレードという話がキャシーさんから出ましたが、フェア・トレードが例えばフェア・トレード・タウンとか、そういう取り組みで自治体が率先して取り組むところがありますが、ソーシャル・ファームの分野での支援ということで、先ほど二つの都市が出ましたが、そういうことに前面に取り組んでいる町などあれば教えていただきたく思いました。

**山内：**ありがとうございます。では、シュワルツさん、大学がソーシャル・ファームを支援しているという例についてご存知の部分をご紹介をお願いしたいのですが。

**シュワルツ：**そうですね、最初にソーシャル・ファームができたとき、これはずいぶん昔の話になりますけれども、当初の考え方は、1968年度の運動の一環でありました。その当時の考え方、私は当時心理学を勉強していたのですが、狙いは新しい働き方、新しい生産の仕方、いわゆる資本主義社会における搾取に代わる方法の模索でした。ところが状況は大きく変わっております。全く違っています。私はMBAを数年前に終えたのですが、これは大変なことだったのですが、そこでソーシャル・エンタープライズの勉強をしていました。当時ソーシャル・エンタープライズと言っても誰もわかってくれませんでした。フォルクスワーゲン等の企業の人たちは非常に関心を示してくれたのですが、まだよくわかっておりませんでした。ところがここ数年間、最初はイギリス、アメリカ、今はドイツにおいてもそうなのですが、かなりのビジネス・スクールにおいて学生がいろいろなキャリアを求めるようになっています。ですから必ずしも利益追求型ではなく、人のために役立つことをしたいということを考えるようになっています。お金だけではなくなっております。それがずいぶんいろいろなところで起きていると思います。特に欧米の大学ではそういう傾向があると思いますが、キャシーさんのほうからそのあたりのお話をしていただけると思いますけれども、おそらくこういったことが今トレンドとして、傾向として出てきていると思いますし、これだけ関心があるということはうれしいと思います。ソーシャル・エンタープライズ全体に対し、全体のセクターに対して関心が高まっているのはいいことだと思います。

**ベイカー**：そうですね、ソーシャル・エンタープライズで、イギリスではMBAも取れるようになりましたね、いくつかの大学で。非常に関心も高まっておりまして、大学レベルの研究も進んでいます。それから、フェア・トレード・シティについてですが、ちょっとそのご質問にお答えすることはできないのですが、いろいろな個々の地方自治体の中でフェア・トレードという政策をとっているところがありまして、イギリスではもうかなりいろいろなところで行われています。大型の小売業者などが、例えばフェア・トレードだというような製品を販売する。全ての販売している製品がフェア・トレードで作られたものですよ、というようなことを言っているところはあります。それでご質問のお答えになったかどうかはわからないのですが。

**会場**：フェア・トレードのことではなくて、ソーシャル・ファームの支援を熱心に取り組んでいるような町づくりが進行していますか、という質問だったのですが。時間がないので。

**ベイカー**：すみません。バーミンガム・シティの自治体は確かに、例えば10%条項というのを設けていまして、積極的にソーシャル・ファームを推進しています。バーミンガムではしたがって、ソーシャル・ファームが便益を受けているということがあります。私のプレゼンテーションの中でウェールズについてもお話をいたしましたが、ウェールズというのはもちろんUKの中でも大きな地域なのですが、農村地域でもあります。そこで社会条項を実施することは非常に重要なことなんです。ウェルシュの議会、地方議会ですが、ここでは非常に積極的に、ウェールズ語でキルスという組織があります。この組織においては、リサイクリングをしているソーシャル・エンタープライズをまとめて、より効率的に活動する、そしてネットワークを作ることができるように活動しています。いわゆるリサイクリングの活動をしていますが、さらにそれを推進するような支援をしています。このウェールズにおいてはリサイクリングビジネスと、それから廃棄物をリサイクルする、もう一つは家具をリサイクルする、それからガラスをリサイクルするという三つのリサイクルの企業が成功しています。

**山内**：次の方お待たせしました、どうぞ。

**会場**：今日は大変勉強になりましたけれど、ネットワークが大事だと聞いたのですが、我々の会では4団体の当事者グループがありますが、いろいろ、足立の、墨田のほうにも当事者が代表してやっている会もありますが、墨田の代表の方はそれぞれの会が別々でもいいのではないかという意見もありまして、足立の4団体では僕の考えでは別々の独立したような感じになっているので、そのへんをどうしたらネットワークがうまく組めるかというのを、ちょっと頭を痛めているところなのですけれど、価値観というか目的観はみんな、4団体とも一緒だと思うのですが、どうしてもうまくいかなくて困っています。

**山内**：さて、どなたが。炭谷さん、お願いできますか。

**炭谷：**それでは、いろいろなソーシャル・ファームを目指そう、福祉系のNPOを目指す、行っていらっしゃる団体はいろいろあると思います。それらのネットワークというのは重要だというのは今日、ずいぶん理解が進みました。私自身が進みました。問題はネットワークの作り方ですね。それがご質問ですけれども、私自身は一番重要なのは、いくつかありますが、第一には理念を明確にする。何を目指すんだ、何を我々は目指すんだと。ですからその理念を明確に示して、これで鳩合を集める。昔のような、同じ町にあるからというだけでは、ネットワークというのは作れないと思います。それが第一ですね。

第二は、やはりネットワークがうまくいっているところは、共通して言えることがあります。これは何かと言えば、そういうネットワークを作ろうとする強力なコーディネーターといいますか、それで動いてくれる人が一人いるのですね。いないところにはまずできません。ですから、そういう団体をうまくつなげてくれる能力の、そういうふうに動いてくれる人ですね、そういう人が必須だと思います。

その二つがあれば、ネットワークというのはできてくる。必ず理念を明確に示し、そして活動的に動いてくれる、自分の利害を超えて動いてくれる人がいれば、ネットワークは形成されてくるのではないかと、私自身の経験からそう思っております。

**会場：**ありがとうございました。

**山内：**他に。では、後ろの方。

**会場：**すみません。厚生労働省の高齢障害者雇用対策部から来ました長門です。

今日は個人的に参加しましたので発言するつもりはなかったのですが、先ほどフィリーダさんからドイツの納付金制度と同じような制度があることについてのご質問があったので、誤解があるといけないと思いますので一点だけ申し述べたいと思います。

まず、そのことをご説明する前に、今日はキャシー・ベイカーさんとゲロルド・シュワルツさん、非常に参考になるお話を聞かせていただいて、ありがとうございました。

我が国には、一般の民間企業が障害のある方に適した仕事を切り出して会社を作る特例子会社という形で障害者を多数雇う制度がございます。わが国はこれまでも、雇用保険の保険料で中小企業が障害者を雇い上げる場合の助成金を支給する制度がありましたが、今回の経済危機に対してはその助成額を増額するとともに、特例子会社の設立に当たっては最初の３年間、立上げ費用の助成を行うなどの助成を新しく打ち出したりしております。そういう中で、先ほど我が国でも法定の雇用率というものがありまして、それを満たさない企業から費用を徴収して、お金を集めるという制度がございます。

我が国の場合は、ドイツと少し考え方が違いますのは、法定の雇用率を達成しない企業、ここから集めるお金はペナルティという性格ではございません。障害者を多数雇う企業とそうでない企業との間で費用負担に差が出るであろうということで、基準に満たない企業から、基準を超えて雇っている企業に費用負担の調整をするということでお金を集めております。ですから集めましたお金は法定雇用率を超えました企

業、大企業の場合には基準を満たしていればそのまま支給されます。それから中小企業の場合はこれまで費用負担の義務が免除されていましたので、特に雇用率の高い企業だけ報奨的な形で費用を支給しておりましたが、そういう形で、基準を満たしていない企業から集めて、基準を超えた企業に費用補填をする、そういう費用調整に使っております。

それから、残りました金額につきましては、障害のある方を受け入れるためには企業環境の改善、そういったことを行う必要がありますが、そういった取り組みをされた事業主に対する助成金等として使っております。ですから、雇用保険の保険料を財源とする雇入れ費用の助成を含めまして、我が国におきましてもドイツにおけるのと同じような取組みをして、今雇用率の引き上げを努力しているという状況ですので、この機会に情報提供させていただきます。

**山内:** どうもありがとうございました。

**会場:** 共働学舎から参りました。北海道で牛を飼ってチーズを作ってやっております。炭谷先生にはずいぶん宣伝していただきましてありがとうございましたということと、今日はお三方の話、ヨーロッパからの話を聞いてとても参考になりました。

最後なので言いたいのは、キャシーさんもおっしゃっていましたし河村先生もおっしゃっていましたが、いろいろな負担を抱えた人たちの能力を引き出して、その人に一番合った仕事を見つけてもらうということを、僕自身はずっと30年やってきまして、その方法が、毎朝、今日はどうやって生きるの、何をするの、と本人に聞くわけです。やりたいことはやるわけです。それでうちの牧場は全部成り立っていまして、牛を飼い、糞掃除をして、野菜を作り、チーズを作って、それが高く評価されて売って、ほとんど毎日使う経費、生活に必要なものは稼いでいます。ただし、土地が買えない。新しい施設を作ろうとなったとき、その資金までは稼げないのですね。それで、福祉関係の資金をいただこうと、借りようと思ったときに、福祉からの、行政からの援助は一切なしでずっとやってきています。ですから、個人の寄付に頼らざるを得なかったということになります。

そのときに、今までの行政とのやりとりの中で、自分のやりたいことをやっているのでしょう、と。それが一番個人の能力を引き出すのにいい。でもそれは自分のいきたい方がやっているのだから、それはあなたの勝手でしょう、だから福祉行政の対象になりません、ということなのですよね。

そうすると、本人にとっては一番いいと思ってやってきていることが、日本の行政には取り上げられないという形でずっときて、ずっと変わってきているなとは思うのだけれども、まだ、それに対してではこうしたらいいですよ、ということが明確に示されないでいるのですね。そこに手が届きそうで、まだそこにきていないということで、これから先、どういうふうにしたら、そこにもうヨーロッパのほうではなんとなく、ゲロルドさんの話を聞くと政府がとても援助しているのだなという感じは受けるのですが、そういう方向に行くかどうか。行ってほしいと思うのだけれども、その個人が持っている、今まで社会参加できなかった人たちの本当の思いと、その隠された能力を

引き出す。それが自由な発想のもとにできるのではないかと僕は思っているのですが、社会的に何かそれを蓋されてしまうのですね。

そこのところをぜひなんとか表に出して、それをサポートするシステムができたらいいなと、これは希望ですね。別に答えをどうのこうのではないのですが、そういう思いを持っています。よろしくお願いします。

**会場：**せっかくなので、もう時間が過ぎていて申し訳ないのですが発言させていただきますと、私は実は厚生省に入りました。そういう意味では福祉関係をやっている省でした。その厚生省は今から数年前に労働省と一緒になって、今は厚生労働省になっています。

私は今、そういう意味では昔労働省がやっていた高齢者・障害者の雇用対策の仕事をしています。厚生労働省はそうやって一緒になりましたが、今日のお話をうかがっていても、まだまだ福祉分野で活躍されている皆さん方は、福祉の部局に足を運んでおられるような感じがいたしました。今日はキャシー・ベイカーさんのお話だったでしょうか、ソーシャル・ファームの担い手が必ずしも福祉・医療の専門家ではなくて、むしろ経営に通じた方、そういう人材を得て進展しているというお話があったかと思いますが、行政も福祉部局だけではなくて、ソーシャル・ファームを進めていこうと思えばそれは地域の町づくりの行政でもありますし、雇用・労働行政の部局の問題でもありますし、経済産業省の産業を興す部局の仕事かもしれません。

ですから、たまたま福祉部局では過去残念ながらそういう形でお手伝いできるところがなかったのかもしれませんが、今行政は、福祉部局をはじめとして、障害のある方も、ごく普通に経済活動の担い手として社会に活動場所を見つけていくという、そういう考え方の転換をはかって取り組みをしていますので、おそらく探していただく、それはなかなか難しいのかもしれませんが、探していただければ必ず共感を持っていただける部局が出てくるであろう。またそういう部局が他の部局にも波を広げて行けるのではないかと思っていますので、今日ここでの議論のようなことを踏まえて役所のほうでもまたいろいろ考えていきたいと思いますが、皆さん方でもまた足を向ける部局というのを福祉一途ではなくて、それも大事なのですけれども、いろいろな目線で取り組みをしていただけると助かると思います。

**山内：**はい、どうもありがとうございました。まだまだ議論したいのですが、やむを得ずここでクローズしたいと思いますが、その前に一言、炭谷さん。総括をお願いいたします。

**炭谷：**ありがとうございます。今日、遅くまでお付き合いいただきましてありがとうございます。

たぶん、そうなれば私どもが発足させましたソーシャルファームジャパンに、それであれば、自分もそれではなにかやれることがあるのではないか、と思っていただいた人もいらっしゃるのではないかと思います。

私どものソーシャルファームジャパン、さきほど上野さんが紹介してくださいましたように、ゆるやかな、あらゆる人をつつみ込む、ゆるやかな集まりでございます。で

すから、会費とかそういうものは一切ございません。そういう希望のある方、もしいらっしゃいましたら。まだインターネット上はソーシャルファームジャパンにアプローチできないということですが、近くできるようになりますので、それを見てまたご検討いただければありがたいと思います。

それと、ゲロルドさんがおっしゃいましたように、現在のドイツのような立派な制度にできるためには、まずソーシャル・ファームというのはこういうものだという実績を残して初めてできた、とおっしゃいました。まず何か国の制度ができてからソーシャル・ファームができる、それは順序が逆だということはゲロルドさんもはっきりとおっしゃったように、まず我々がこういうふうになった、立派なものにできた、ということをまず実証しなければ政治の世界や行政の世界は動かないというのは、日本も同様だろうと思います。

そういう形で、今日ご出席いただいた方々が、ソーシャル・ファームに何らかの形でいろいろとご協力いただければ、大変今日このような会を催した価値は十分にあったのだろうと思っております。

**山内:** どうも皆さま、ありがとうございました。

# 閉会挨拶

片石　修三
財団法人　日本障害者リハビリテーション協会　常務理事

本日は、障害者の一般就労を進めるためにはどのようなことが求められるのかを探るため、イギリス及びドイツの状況を報告いただきながら議論を進めてまいりました。

おかげをもちまして、内容のある有意義なセミナーとなりました。今後、各方面で障害者の就労を促進するための議論や取り組みが行われていくことを期待します。

ドイツ、イギリスから参加いただきましたフィリーダ・パービスさん、ゲーロルド・シュワルツさん、キャシー・ベイカーさんをはじめ、登壇いただきました皆さんに感謝を申し上げます。

また、最後まで熱心に参加いただきました皆さん、ありがとうございました。

これで、セミナーを終了いたします。

# 関連資料

# ソーシャル・エンタープライズについて（英国の取り組み）

## ソーシャル・エンタープライズの定義の設定

「ソーシャル・エンタープライズとは、基本的に社会的な目的を持ったビジネスで、事業で得られた利益は、株主や事業主の利益を最大限に増やすためではなく、主にその社会的な目的のために、ビジネス或いはコミュニティに再投資される。
ソーシャル・エンタープライズは、幅広い社会問題及び環境問題に取り組むことで、あらゆる経済分野に影響を及ぼす。ソーシャル・エンタープライズは、強力かつ持続可能な、そしてインクルーシブな経済の創造において明確かつ重要な役割を果たす。
社会企業は多種多様であり，地方のコミュニティ・ビジネス、ソーシャル・ファーム、共同組合のような共済団体、国内および国外で活動する大規模な団体を含んでいる。
社会企業に法的な基準はなく、有限会社、産業節約組合注、株式会社を含み、非営利または公認慈善事業の団体もある。」

2002 年、英国の貿易産業省（Department of Trade and Industry）、社会企業ユニット発行、「社会企業—成功への戦略」より

## 現在の状況

ソーシャル・エンタープライズについては英国内閣府第 3 セクター（Cabinet Office, Office of the Third Sector）のウェブサイトに以下のような説明がある。

### ソーシャル・エンタープライズの背景

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、その利益は、株主や事業主の利益を最大限に増やす必要に駆り立てられることなく、むしろ主に、その社会的な目的のために、そのビジネスあるいはコミュニティに再投資される」と定義されている。

これは、商品やサービスを取引し、その利益の大部分を社会的および環境的目的のために使用する組織という意味である。「ビッグ・イシュー」や「ジェイミー・オリバーのレストラン 15」のような例を知っている者もいるかもしれないが、このようなソーシャル・エンタープライズは、イギリス全体で少なくとも 55,000 社、存在している。

ソーシャル・エンタープライズは、我々が抱える最も根の深い社会的かつ環境的課題に、革新的な方法で取り組んでいる。ソーシャル・エンタープライズには、コミュニティが経営する村の商店から巨大な開発トラストまで、多数の形態と規模が見られ、またコミュニティ・インタレスト・カンパニーや産業共済組合、そして有限会社など、その法的形態も多様である。

どのような形態を取ろうと、ソーシャル・エンタープライズは、社会的および環境的責任が、経済的な成功と結び付けられるということを証明する。ソーシャル・エンタープライズは、我々が公共サービスを企画し、提供する方法を改善するために取り組み、政府を支援している。そして革新的なアイディアと「やる気」のある態度を持ち込み、政府の関与が最も難しいと考えられるコミュニティ・グループの中で活動することができる。同時に、倫理的なビジネスと企業の社会責任の水準を高めている。

経済および社会におけるソーシャル・エンタープライズの役割を促進しようとする政府の取り組みは、2006年の戦略、「ソーシャル・エンタープライズ行動計画：新たな高みに向けて」で打ち出されている。

（出典：http://www.cabinetoffice.gov.uk/third_sector/social_enterprise.aspx）

## ソーシャル・エンタープライズ行動計画

政府のソーシャル・エンタープライズ行動計画は、ソーシャル・エンタープライズのための戦略設計で、2006年11月に開始された。

イギリスには少なくとも55,000のソーシャル・エンタープライズがある。行動計画では、さらに数千のソーシャル・エンタープライズに門戸を開くことを目指しており、そのためにソーシャル・エンタープライズが達成できることへの認識を高め、より多くの人々に、参加か投資のいずれかの方法により、変化をもたらすよう働きかけている。

行動計画には、12の政府各省および各機関が参加している。その中には、第三セクター局をはじめ、ビジネス、企業および規正改革省、保健省、児童、学校および家庭省が含まれている。

行動は4つのテーマに分けられ、それぞれ以下のことを目的としている。

- 特に次世代の人々に、ビジネスの社会的影響について考え始めさせることにより、ソーシャル・エンタープライズ文化を育成する。
- ソーシャル・エンタープライズが利用できる、ビジネスに関するアドバイス、情報、および支援を改善する。
- ソーシャル・エンタープライズの成長を制限する、財源へのアクセスを妨げる問題に取り組む。
- ソーシャル・エンタープライズが、専門分野における政策の開発に、政府とともに効果的に取り組めるようにする。

これらの計画についてのさらに詳しい内容と、ソーシャル・エンタープライズの成功事例をあげたケーススタディが、行動計画にすべて記載されている。

- ソーシャル・エンタープライズ行動計画：新たな高みに向けて

2007年11月15日（ソーシャル・エンタープライズの日）の1周年記念日の時点で、行動計画の目的達成における進展を検討した冊子も利用できる。

- ソーシャル・エンタープライズ行動計画：1年後の現在

行動計画は、政府の2002年の戦略、「ソーシャル・エンタープライズ、成功のための戦略」に基づいている。

（出典：http://www.cabinetoffice.gov.uk/third_sector/social_enterprise/action_plan.aspx）

# ソーシャル･ファームについて

## ソーシャル･ファームの定義

### ソーシャル･ファームはソーシャル･エンタープライズの一種である。

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

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

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

1. ソーシャル･ファームとしてその収入の少なくとも 50%は売上から得られている (つまり、公的資金、民間資金による援助、或いは寄付金にはよらない。)

2. 従業員の少なくとも 25%は障害者或いは不利な立場にある人々で、他の障害のないスタッフと同じ権利と義務を持ち、同等の条件でスタッフとして参加し、雇用される。

## ソーシャル･ファームの始まり

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

## ソーシャル･ファームの法的な立場

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

# 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"

## 過去のセミナー

**ＤＩＮＦ障害保健福祉研究情報システムにて過去の日英高齢者･障害者ケア開発協力機構主催セミナーの情報を公開しています。**

DINF DISABILITY INFORMATION RESOURCES 障害保健福祉研究情報システム

**http://www.dinf.ne.jp**

「ヨーロッパとアジアのソーシャル･ファームの動向と取り組み
－ソーシャル･インクルージョンを目指して－」(2008.1.20)
http://www.dinf.ne.jp/doc/japanese/conf/080120_seminar/index.html

「各国のソーシャル･ファームに対する支援」(2007.1.28)
http://www.dinf.ne.jp/doc/japanese/conf/seminar20070128/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

「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

「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

「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

「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

「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

「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

# 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。

**障害者の一般就労を成功に導くパートナーシップ**

発　行　平成21年3月31日

発行者　(財)日本障害者リハビリテーション協会
〒162-0052 東京都新宿区戸山1-22-1
TEL:03-5273-0796　FAX:03-5273-0615
http://www.dinf.ne.jp/

印　刷　株式会社マルス
TEL:03-5943-1393　FAX:03-5943-1390

Copyright©2009 Japanese Society for Rehabilitation of Persons with Disabilities All Right Reserved.

**日英高齢者・障害者ケア開発協力機構**

**Japan/ UK Research and Development Organization for Ageing, Disability and Technology**

**事務局**

**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**

**Secretariat**

**c/o Information Center,Japanese Society for Rehabilitation of Persons with Disabilities (JSRPD)**

**22-1, 1-chome Toyama,Shinjuku-ku, Tokyo 162-0052 Japan**