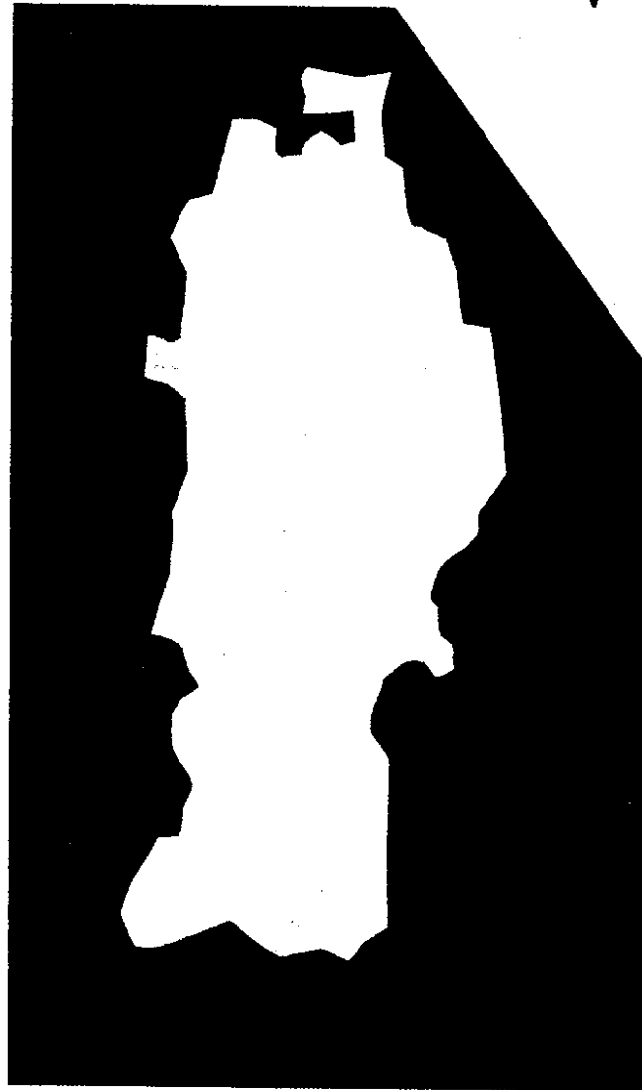


# 東北の社会福祉研究

第十号



2015年3月

一般社団法人 日本社会福祉学会地域委員会東北部会

# 東北の社会福祉研究 第10号 目次

第10号発行に寄せて

## ◇研究論文

- 1) 災害支援システムのマネジメントに関する研究 ..... 7  
—アメリカにおける危機管理体制の整理を基に—  
東北福祉大学大学院総合福祉学研究科博士課程 渡辺 圭  
東北福祉大学 森 明人
  - 2) 在宅介護支援を行う職員のとらえる認知症介護困難および良好の特徴 ..... 21  
—テキストマイニングを用いた自由記述回答の分析—  
東北福祉大学大学院総合福祉学研究科博士課程 春川 美土里
  - 3) 東日本大震災における子育て世帯の家族構成の変化に関する一考察 ..... 33  
東北福祉大学 日野 さくら
  - 4) 障害者の就労における「社会的企業」の果たしている役割 ..... 43  
—大阪府箕面市および滋賀県の実践事例の分析から—  
宮古地区チャレンジド就業・生活支援センター 湊 直司  
合同会社地域計画 熊谷 智義
  - 5) 中国山西省における要保護児童の実態に関する一考察 ..... 57  
—養育里親制度を中心に—  
東北福祉大学大学院総合福祉学研究科博士課程 斎 少傑
- ## ◇研究ノート
- 1) 援助者と知的障害児施設の子どもの関係性における「遊び」の重要性 ..... 73  
寿光園 熊谷 和史
  - 2) 子育てによる親の成長機会の開拓 ..... 85  
—鈴木道太の活動の記録を中心に—  
東北福祉大学大学院総合福祉学研究科博士課程 今 清孝
  - 3) 「居宅介護支援経過」をもとにした  
プロセスレコード活用の可能性についての一考察 ..... 99  
—「援助過程分析表」(試案)—  
東北福祉大学大学院総合福祉学研究科博士課程 岩澤 竜司

## 障害者の就労における「社会的企業」の果している役割

—大阪府箕面市および滋賀県の実践事例の分析から—

### Role of Social Enterprise of Disabled Persons' Employment

-The case of practices of welfare projects  
in Minoo-City and Shiga Prefecture-

湊 直司 \*1

熊谷 智義\*2

### 抄録

障害者の就労は一般就労と福祉的就労の二つのカテゴリーで捉えるのが一般的であった。近年、社会的企業の理念が導入され、障害者を含めた社会的排除といわれる対象に対する様々な取り組みが注目されるようになってきている。しかし、時代の趨勢は、一般就労の福祉的対応への歩み寄り、福祉的就労の所得保障へ向けた取り組みと、各々が社会的企業への方向性が示されてきている。そのような中で改めて社会的企業の位置づけと役割について試論的な考察を行った。その結果、常に柔軟な視点での取り組みがその本質であり、曖昧さを包摂しながらも、常に制度の隙間を埋めていく役割を有し、このような態様こそが社会的企業の独自性を発揮できる形態であるとの結論に至った。

### キーワード

社会的企業, 福祉的就労, 一般就労

---

\*1 NAME MINATO Naoshi

会員番号 7436

所 属 宮古地区チャレンジド就業・生活支援センター

\*2 NAME KUMAGAI Tomoyoshi

会員番号 7774

所 属 合同会社地域計画

## I はじめに

### 1. 背景及び目的

憲法第27条「すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ。」その権利の保障は国の義務であるとし、そこでいう義務とは労働権の保障に対応した精神的規定とされている。障害者の場合、より積極的にその義務としての施策が推進されてきたといえる。しかも、労働施策としての一面と福祉施策としての一面との二つの側面を持ちながら、同じ障害者を対象として、重複する部分を持ちながらもすみ分けてきた。このことは、労働施策の原点として、健常者に伍して働ける障害者という方向性を示す職業リハビリテーションを中心においた施策<sup>1)</sup>により進められてきている。

一方は、福祉施策の原点としての施策<sup>2)</sup>によって、保護を一義的におき、福祉的就労の名の下に労働というより、むしろ活動の保障といった意味合いの強い施策の推進である。このような流れと並行して、「きょうされん」<sup>3)</sup>をはじめ多くの障害者団体は働くことの叶う施策を求めてきた。しかしそこには、勤労の権利の保障をうたい、労働への誘導をうたいながらも、福祉的就労における労働基準法第9条の労働者性<sup>4)</sup>の扱いは、厚生労働省通達(2007年5月)によって免除されている<sup>5)</sup>。

この様な現状は、勤労の権利を保障する立場からは矛盾する施策と言わざるを得ないが、一方で一部の意見として、障害ゆえの「働かない権利」<sup>6)</sup>という主張もある。これは、単純に雇用の推進だけに価値を見出すものではない点に着目したものと見える。

このように、多様な価値規範や政策意図の上に障害者の就労は形成されているといえる。

このような状況の下、筆者らは、障害者が働くというステージにおいて、就労促進の施策や態様に注目することにした。また、障害者の就労の問題は、時代の変遷とともに、一般就労と福祉的就労は同じベクトル故の違った変容を始めているという現状がある。このことを、言葉を変えれば一般企業の福祉的な態様への変化、福祉的就労の一般企業的営利追及による所得保障への変化、そしてその実態は、互いの社会的企業化ともいえる様相を呈してきたといえるものである。さらには、その中間的視点に立って、独自の取り組みとして、障害者等の社会的不利な環境にいる人たちへの「社会的排除と戦う道具」<sup>7)</sup>という「社会的企業」の理念に基づいた就労の取り組みも活発になってきてもいる。一方、後述するように、先行研究においては、障害者就労における「社会的企業」の位置づけや役割について、一般就労や福祉的就労を含めた形で俯瞰的にはほとんど言及されていない。

そこで本稿では、「社会的企業」が障害者の就労の中でどのように位置づけられ、どんな役割を果たしているか、試論的な考察を試みることを目的としている。

### 2. 方法

本研究では、障害者雇用に関する今日的取り組みとしての「社会的企業」が「一般就労」と「福祉的就労」との関係性においてどのような実態を呈しているのかを検討するため、欧米の「社会的企業」の文献研究と、日本における障害者就労の実践の中から、日本独自の「社会的企業」としての実践事例である大阪府箕面市の「社会的雇用」、滋賀県の「社会的事業」を、その設立経緯、運営理念、経営状況等半構造化面接により聞き取り調査<sup>8)</sup>をした。そこから「社会的企業」が持つ「社会的排除と戦う道具」という定義に対しての活

動実態を分析した上で、それらの取り組みが、既存の「一般就労」と「福祉的就労」との関係性のなかでどのように位置づけられ、いかなる役割を果たしているかを考察する。

### 3. 倫理的配慮

本研究は、日本社会福祉学会研究倫理指針を遵守する。

## II. 研究結果

### 1. 先行研究

社会的企業概念に関して、藤井（2009）は、「社会的企業に関しては、社会企業家を重視したアメリカの社会的企業論と欧州の EMES ネットワークに代表される社会的経済・連帯経済論を基盤とした社会的企業論の二つの流れがある」とし、秋山（2011）は、ヨーロッパの社会的企業論とアメリカの社会的企業論を整理し、二つの枠組みでは分類することが困難な事例を日本の取り組みとして紹介している。また米澤（2011）は、滋賀県の単独事業でもあり、「共同連」の活動である「社会的事業所」の調査から、ヨーロッパ型の社会的企業の実践を「労働統合型社会的企業」として紹介している。さらに、菅生ほか（2009）は、就労継続支援 A 型事業の調査から福祉理念重視型と収益事業重視型の類型を見出し、そのバランスで苦慮している実態を報告している。また、佐藤ほか（2007）は、地域のソーシャルインクルージョンの具現化の中に働きづらさを抱えた人たちの就労の形を見出そうとし、コミュニティ型就労と名付けた社会実験を試みた<sup>9)</sup>。

これらのほか、みずほ情報総研（2013）では、社会的就労に関する定義づけを行っている。それによると、社会的就労とは、「一般就労に困難を抱える人々が、何らかの支援を受けながら働く場/働き方」と定義している。これは厚生労働省社会保障審議会（2013）において、「直ちに一般就労を求めることが難しい者」を対象とした「中間的な就労の場や社会参加の場」の必要性が述べられ、同報告書が「中間的就労」と表現した新たな就労の形態を「社会的就労」と表記しているものである<sup>10)</sup>。

### 2. 一般就労と福祉的就労

#### (1) 一般就労の特徴

障害者の就労の形態は表 1 に示す「一般就労」と表 2 に示す「福祉的就労」の二つのカテゴリーに分けられる。これは、働く環境でイメージした分け方であり、通常一般企業に勤めることを一般就労といい、福祉施設で生産活動に携わることを福祉的就労とってきた。そして、ここでいう障害者の「一般就労」の対象となる一般企業とは、いわゆる会社や法人、公共団体などを包括した事業所<sup>11)</sup>と呼ばれるものまで含めた広範な概念である。また、通常「一般就労」という言葉は「福祉的就労」という言葉の対義語として使われることが多いが、これに対して、一般企業という言葉は福祉的就労の事業所の対義語としてだけ使われるわけではなく、狭義としての私企業を指すことが多い。特に直接的営利活動ではない事業所が対比的表現として使うことが多く見受けられる。

しかし、障害者の側から認識される一般企業のイメージ、特に知的障害者の場合、公的な機関への就職は知的能力を計る試験が前提となり、そのハードルを越えることはできな

い実態があるため、長い間狭義の私企業を指すことが多かった。そして、その私的企業とは、市場原理に支配されているものとして、営利の追求が至上命題であり、競争原理、効

表1 一般就労の概要

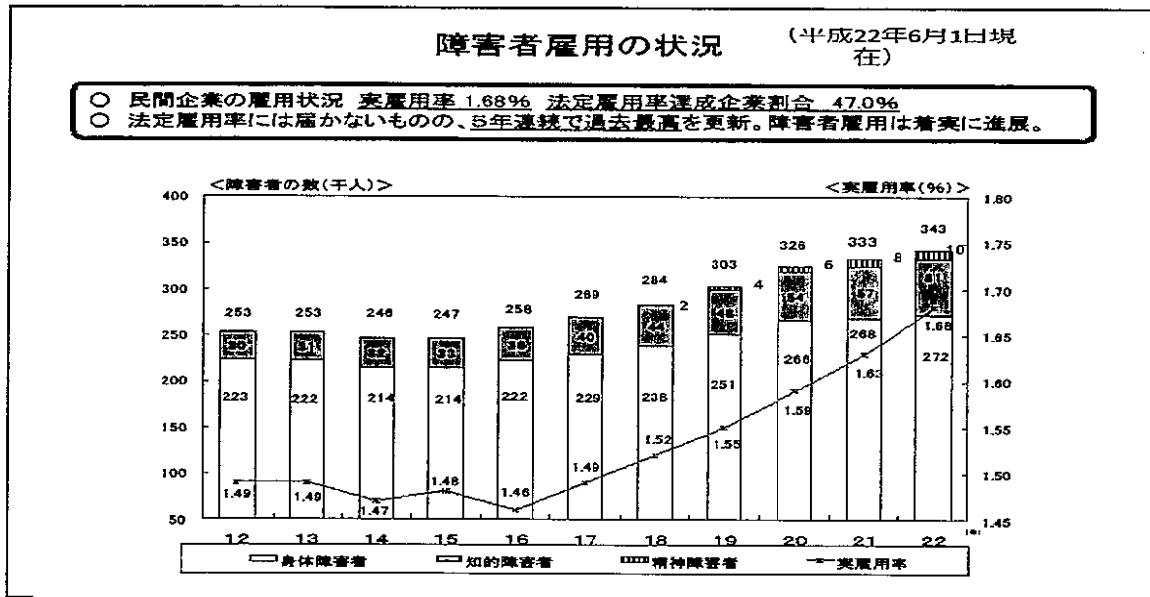
雇用形態	特徴	障害者雇用の方向性	備考(雇用障害者雇用実数)
一般就労	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 営利追求・事業継続</li> <li>・ 障害者雇用率の遵守</li> <li>・ 特例子会社</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 社会的責任</li> <li>・ 社会貢献</li> <li>・ 労務管理の必然</li> </ul>	2002年：181,105人 2013年：298,452人 重度2002年：65,179人 重度2013年：95,164人

資料：雇用実数は、厚生労働省『平成24年度障害者雇用状況報告』より

率至上主義、能力至上主義、それに反するものは排除されるといった“弱肉強食の世界”のイメージとして定着し、障害者が働く環境としては甚だ厳しいものがあるとの認識が一般的であった。これは、1950年代半ばから1970年代初頭の日本の高度経済成長期の企業や社会の取り組み実態を反映したものであり、間(1996)が、伝統的な日本人の職業観や労働倫理にもとづくというよりも、高度成長期に形作られた特殊な労働エートスに負うところが大きいと指摘している時代背景である<sup>12)</sup>。当時の企業戦士と呼ばれた社員の世代は、時代の共有認識として、企業側の論理としても、障害者を抱える親世代としてもまた、往々にして陥りがちなイメージとして固着してしまった感がある。それはそのまま障害者の啓発活動が活発になる1981年の「国際障害者年」まで続いた。そのイメージが払拭されるのは、その後の、「国連・障害者の十年」1983年～1992年、それに続く「アジア太平洋・障害者の十年」1993年～2002年という長い時間を経てのことである。漸く意識の変容としてあるいは法による雇用制度の確立として、障害者が労働力として貢献できる姿を勝ち取りつつあるといえる。このことは、リーマンショック後の経済停滞の時期を例外としても、図1に見られるとおり、その後の着実な障害者雇用数の進展からも明らかである。

また、障害者が一般企業に雇用される時、更なるカテゴリーが発生する。図2で示すように、「一般雇用」と「障害者雇用」というものである。「一般雇用」とは求職者側からの意味合いは障害を持つことのスティグマや差別の対象になる恐れなどから障害を伏せて就職することを指し、求人側からは、障害特性に対する特段の配慮を必要とせず、障害のない他従業員と同じ通常の業務に就くことを条件とした就労形態を指す。それに対して、「障害者雇用」とは、求職者自身が障害受容を経て、就労の継続のために障害特性に対して労働時間の配慮や物理的環境の改善、障害理解の推進、援助付雇用などの配慮を求める形態を指す。

さらに企業へは、障害者雇用のインセンティブとしての各種助成制度や減税措置などが用意されている。また、アファーマティブアクション<sup>13)</sup>としての障害者雇用率の遵守を求める政策の中で、雇用率未達成事業所への納付金制度や達成の意思のない悪質な企業は企業名の公表などの対策を講じて、達成率の向上を図っている。



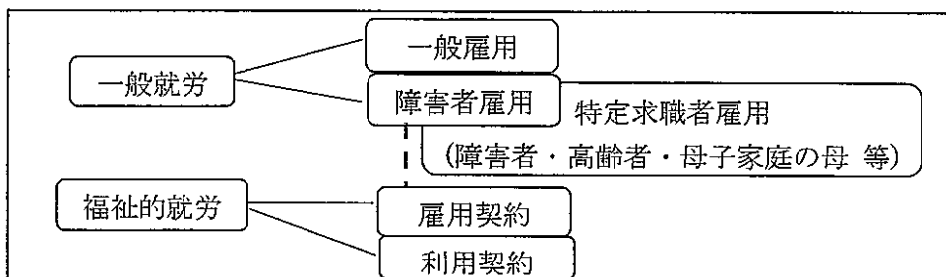
資料：厚生労働省『最近の障害者雇用の現状と課題（平成23年11月）』から転載

図1 障害者雇用の状況

労働施策としては、障害者を含む配慮の必要な人たちのカテゴリーを特定求職者と呼んで特定求職者雇用開発助成金を創設した。この特定求職者雇用開発助成金は、さらに対象者別に、①特定就職困難者雇用開発助成金、②高齢者雇用開発特別奨励金、③被災者雇用開発助成金の3種に分けられる。この中で障害者は、①の特定就職困難者として重度障害者等<sup>14)</sup>障害者等以外<sup>15)</sup>というカテゴリーに選別される。ここで興味深いことは、精神障害者が重度障害者等のみに振り分けられるということである。精神障害者の就労実態として、安定的な職務遂行に難があるという課題を抱えているのに鑑み、労働政策的には職務遂行能力よりも職務継続の安定性が優先されるとの判断であると推測される。

これらの労働施策の方向性から伺われることは、一般企業に勤めるから一般就労という構図ではなくさまざまな個別的配慮のもとに就労の継続を求めているということである。

この様な状況の中で、一般就労する障害者の数は伸び続けている。2002年には181,105人だった就職者が、2013年には298,452人となっており、重度者の就職数も2002年には65,179人、2013年には95,164人と障害が重くても一般就労する障害者の数は着実に増え続けている。



資料：高齢・障害・求職者雇用支援機構『障害者の雇用支援のために（平成23年）』より筆者作成

図2 障害者の雇用形態

(2) 福祉的就労の特徴

一方、福祉的就労とはどのような特徴を持つものなのか述べる。福祉的就労とは、一般に障害者総合支援法における「就労継続支援事業」のことであり、「通常の事業所に雇用されることが困難な障害者につき、就労の機会を提供するとともに、生産活動その他の活動の機会の提供を通じて、その知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の厚生労働省令定める便宜を供与することをいう。」とされている<sup>16)</sup>。これには、さらに就労継続支援A型事業(以下、A型事業)、就労継続支援B型事業(以下、B型事業)の二類型がある。A型事業とは、「通常の事業所に雇用されることが困難であって、雇用契約に基づく就労が可能である者に対して行う雇用契約の締結等による就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の要な支援」とされ、B型事業は、「通常の事業所に雇用されることが困難であって、雇用契約に基づく就労が困難である者に対して行う就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の必要な支援」である<sup>17)</sup>。これらの二つの事業の基本的な分岐点は、雇用契約の有無である。B型事業は、労働基準法第9条の「労働者」に該当しないものであることとして労働者性の免除がなされ最低賃金の保障やその他の労働者としての権利が主張できない状況にあるといえる。このことを如実に示す実態として、2011年度の1ヶ月平均工賃は13,586円となっており、同年の一般就労全国最低賃金時給額645円～837円の水準と比べると、およそ労働の対価とはいいいにくい額となっている。厚生労働省が示した指針により、2006年度から取り組んだ工賃倍増5か年計画は、当初の平均工賃15,000円(実態は12,222円)を倍増し、3万円を目標とすることで、障害年金2級の額と合わせて、約10万円の月額所得を得られることにより地域での自立した生活を営めるとの目論見であったが、前述のように5年後の額は11.2%の伸びしか示すことができなかった。それでも、B型事業所の利用者数は2007年11月<sup>18)</sup>90,466人、2013年3月166,361人と増加傾向は著しい。

その背景として、社会福祉基礎構造改革という大きな転換により、措置制度という籠が外れたことが一番の要因であることは確かである。しかし、それだけではない何らかのインセンティブが働かない限りこのような現象が起こることは考えづらい。福祉の現場では、それまで馴染みのなかった市場原理という言葉が独り歩きを始め、利用契約制度の下、施設の収入は利用に対する個別給付に変わり、結果として利用者の獲得が大きな課題となっている。そのような福祉現場の実態と、それまで地域に潜在化していた障害者が制度の変更により、“消費者”として登場したという面が相乗した結果ではないかと推測される。

表2 福祉的就労の概要

雇用形態	特徴	方向性	備考
福祉的就労	<ul style="list-style-type: none"> <li>・就労継続支援A型事業</li> <li>・就労継続支援B型事業</li> <li>・日中活動の補償</li> <li>・個別的支援の原理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・工賃倍増(向上)計画 (経済的自立)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働者性の有無</li> <li>工賃</li> <li>2006年：12,222円/月</li> <li>2011年：13,586円/月</li> </ul>

資料：数字は厚生労働省「障害者の就労支援対策の状況」平成23年度平均工賃(賃金)月額実績についてのデータより、筆者作成



### 3. 社会的企業概念と2つの実践事例

#### (1) 社会的企業

次に、社会的企業についてであるが、これは前述したとおり、ヨーロッパ型とアメリカ型の二つの流れがあるといわれている。日本における独自の取り組みとしてあげられる大阪府箕面市の「社会的雇用」や滋賀県の「社会的事業」は、その対象を基本的に障害者としており、ヨーロッパ型の特徴を色濃く残し、「社会的排除と戦う道具として、また、社会的排除を解消し社会サービスを革新するという役割への期待が高まっている」（C. Borzaga and J. Defoumy 2001）という定義に共通する取り組みである。これらは今後「ソーシャルファーム」という名称を導入した取り組みに収斂する方向性が検討されている<sup>19)</sup>。

以下、日本における独自の社会的企業の事例として、大阪府箕面市及び滋賀県における取り組み状況を概観する<sup>20)</sup>。

#### (2) 大阪府箕面市の事例

大阪府箕面市では、市の独自の事業として、「社会的雇用」に取り組んでいる。

1982年、養護学校高等部卒業の一人の少年の「どこにも行くところあらへん」という訴えに応じて、「豊能障害者労働センター」を設立した。その後、手作り石鹸を売り歩き、みんなの収入を持ち寄り、ひとつに財布に入れ、必要に応じて分け合う「財布はひとつの原則」の中で、共同を具現化してきた。これらの取り組みによって、1987年の箕面市の単独事業である「社会的雇用」の創設につながる。この活動には「青い芝」の運動の影響<sup>21)</sup>もあり、重度障害者が、主体性を維持する中で働くことの重要性をその活動の基本理念としている。

事業概要は、箕面市の運営要綱によると、職業的重度障害者の職業的社会的自立の促進のための障害者助成金（賃金補填）及び援助者助成金、作業設備等助成金からなっている。

事業の特徴は、運営要件として、①職業的重度障害者の雇用実数が4人以上でかつ、雇用割合が30%以上（実人数算定）であること、②障害者雇用及び、そのことを通した職種開拓・職域拡大に向けた事業内容を社会的に明示していること、③障害者雇用に関して箕面市及び本事業団との連携を保持しており、本事業団の職種開拓育成事業の対象事業所であること、④事業所内外において、障害者問題等、人権・福祉問題の啓発を行っていること、⑤事業所の経営機関に障害者自身が参加していること、⑥労働保険（労災保険、雇用保険）の適用事業所であること、⑦事業所としての経営努力がなされていること、これらの7つがあげられる。また、助成内容は、障害者助成金、援助者助成金、作業設備等助成金などであり、このうち、賃金補填が最大の特徴といえる。

採用の実態として、一般就労が可能と思われる程度の障害の軽い人は採用せず、重度障害者が対象となっていることが特徴的である。ただし、この場合の障害程度の基準は明確ではなく各事業所の判断に任せられている面がある。賃金に関しては、最低賃金保障（時給779円）となっており、基本は同一賃金である。その上で、障害者基礎年金受給者と親の扶養に入っている障害者は、89,000円、それ以外の障害者と健常者スタッフは、125,000円～150,000円の月給制である。

なお、事業体である同センターでは、運営理念を反映させる法人形態は存在しないとの理事者の判断で法人化していないことも特徴である。

事業運営上の課題として、対象事業所の増加に伴い、市の財政に過大な負担を強いられている点があげられる。このため、箕面市は国庫事業への移行を訴えている。

### (3) 滋賀県の事例

滋賀県においても、県の独自の事業として、「社会的事業所」に取り組んでいる。

1981年、障害者と健常者が共同で働き、運営し、障害者の労働権の確立を目指すという理念を啓発するために「差別とたたかう共同体全国連合」の準備会を立ち上げ、広く参集を求めた。そして、1984年正式に「差別とたたかう共同体全国連合」が誕生し、略称を「共同連」という。その後、2000年には「事業所型協同作業所」が設立され、2005年には滋賀県の単独事業として「社会的事業所制度」が創設されるに至った。

滋賀県における社会的事業は、「協働」の場を具体化するモデルであり、労働保険適用事業所であることが条件である。また、助成金の対象となるのは、管理経費、運営経費（人件費等）、特別加算（営業担当職員）である。

事業の特徴として、①小規模でも実施可能、②労働者性の確保、③福祉と労働のすき間を埋める制度、④対等な立場で共に働く場、これらの4点があげられる。

規模に関しては、小規模（障害者従業員5人以上）でありながら、障害者従業員全員と雇用契約を締結することを要件とする雇用の場合は、当時国や自治体の制度としては存在せず、施設体系のすき間を埋める制度であり、全国初の取り組みである。なお、2009年度の雇用実数は55人となっている。

次に労働者性の確保に関しては、障害者従業員全員と雇用契約を結ぶことによって、福祉的就労の枠を越えた労働者性を確保した就労の場となっている。その結果、2009年度の平均賃金は、月額103,813円である。

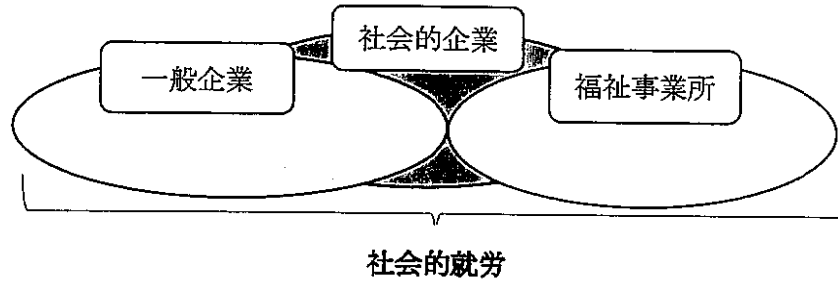
滋賀県の取り組みは、福祉的就労の現場において福祉と労働のすき間を埋める制度という性格を有し、社会的事業所は、福祉的な支援を継続的に行い障害者従業員の職場定着を図る場として、福祉と労働の中間に位置するものといえる。また、各事業所において、「働きやすさ」を実践しており、その結果、障害の有無に関わらず離職者が少ないことが特徴的である。

さらに、対等な立場で共に働く場であることをめざし、利用者と指導者という関係ではなく、したがって利用契約は交わしていない。運営に当たっては、各事業所において、対等な関係性構築のための、運営に関する会議（「定例会」や「販売促進会議」など）に障害者従業員も参画した運営を進めるなど、健常者も障害者も対等な立場で共に働くという「共働」の場を具現化するモデルが志向されている。

## Ⅲ 考察

### 1. 社会的就労の論点

「社会的就労」という言葉は、前述したように、みずほ情報総研（2013）及び厚生労働省社会保障審議会（2013）において「中間的就労」として示している概念である<sup>22)</sup>。ただし、文献研究や事例調査の結果を踏まえると、就労という概念が、広く一般就労から福祉的就労まで網羅する概念であること、社会的という意味合いにおいて、一般企業の立ち位置も社会的なものであることは明確であることなどにより、「社会的就労」とは、図3に示すように就労の在り方全体を指し示す言葉であると考えられる。同報告書が「中間的就労」と表現した新たな就労の形態を「社会的就労」と表記することには難があると思われる。



資料：先行研究および事例調査の結果にもとづき筆者作成

図3 社会的企業の位置関係

また、「中間的就労」の定義については「一般就労に困難を抱える人々が、何らかの支援を受けながら働く場/働き方」とし、その目的は、①いずれ一般就労に向かうためのトレーニングの場として、②生活保護や各種年金等を利用しながら、地域社会に参加する場・可能な範囲で働き続けられる場として、この2つとされている。このことは、明らかに障害者総合支援法における「就労継続支援事業」<sup>23)</sup>と共通である。その対象者が異なるだけであるが、現実的には生活困窮の対象者には障害者が大きくリンクすることは明白である。このように考えると、「中間的就労」は図3の「社会的企業」とほぼ一致する概念である。すなわち、福祉事業所と同一ではなく、かつ一般企業とも完全に重なるものではない。当然事業性が最優先といたしながらも企業の持つ社会性の中で、より社会的企業の理念に近づこうとしているからである。

図3に示す社会的企業の役割は、やはり中間的な立ち位置に中で発揮されるものである。

ここで、福祉的就労の概念と一般就労の概念の比較を行う。通常、就労の継続にあたり、さまざまな配慮を要することを福祉的就労というのであれば、一般就労の障害者への労務管理上の配慮も福祉的配慮に共通するものである。依田、若林(2008)の障害者の離職要因の調査から、在職期間の長さに影響を与えた項目の内「雇用管理適節度」の重要性が指摘されるなど、「障害者側の要因にばかり目を向けるのではなく、企業側の雇用管理が適切に行われているのかについても目を向ける必要がある」との指摘があった。当然、適切な雇用管理とは障害特性に応じた配慮さすものである。ゆえに、企業が個別的配慮を欠いたとき就労を継続する力の弱い対象者は離職という選択肢しか残らない。このことは、福井(2010)による調査によって、「障害者の離職率は一般健常者の離職率と正の相関関係である」という結果がもたらされたことから、離職が、障害があるということに限定した理由であるとはいえないという解釈が成り立つのではないのだろうか。そのことは、企業において障害者に対する個別的配慮の実態が存在することの証明になると思われる<sup>24)</sup>。


これに対し、福祉事業所が個々の特性に応じた個別性を欠いた対応をすればそこは福祉的就労に値しない取り組みといえる。福祉的支援の原理の一つである個別性の原理であるが、菅生ら(2007)の就労継続支援A型事業の調査からは、個別性の保証に対して苦慮している姿が浮かび上がってきている<sup>25)</sup>。

表3で示すように、障害者の一般就労は、企業の社会的責任とか社会貢献であるという視点や、その働き続けることへの配慮は通常の労務管理の延長線上にあるとの認識から大きな推進が図られてきている。また、その就労形態も特例子会社の設置など雇用率達成に向

けたより積極的な取り組みがなされ福祉的支援の方向性に大きく動いているといえる。

一方、福祉的就労においても、雇用契約を前提とした就労継続支援A型事業所の増加や、就労継続支B型事業所における工賃向上の取り組みは、推進の速度は遅いものの、着実な実践課題として事業所に迫っているといえる<sup>26)</sup>。

表3 障害者就労の概要

雇用形態	概要	方向性	備考
一般就労	<ul style="list-style-type: none"> <li>・営利追求・事業継続</li> <li>・障害者雇用率の遵守</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社会的責任</li> <li>・社会貢献</li> <li>・労務管理の必然</li> </ul>	
社会的企業 (障害者雇用)	<div style="border: 1px dashed black; padding: 2px; display: inline-block; margin-bottom: 5px;">特例子会社</div> <ul style="list-style-type: none"> <li>・社会的排除と戦う道具</li> </ul>	 <ul style="list-style-type: none"> <li>・社会的包摂</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・公的資金に依存</li> <li>・制度の隙間を補完</li> <li>・「社会的雇用」「社会的事業」</li> <li>・福祉的就労の代替機能</li> </ul>
福祉的就労	<div style="border: 1px dashed black; padding: 2px; display: inline-block; margin-bottom: 5px;">就労継続支援A型事業</div> <ul style="list-style-type: none"> <li>・就労継続支援B型事業</li> <li>・日中活動の保証</li> </ul>	<div style="border: 1px dashed black; padding: 2px; display: inline-block; margin-bottom: 5px;">計画</div> <ul style="list-style-type: none"> <li>・工賃倍増(向上)</li> <li>(経済的自立)</li> </ul>	労働者性の有無

資料：調査結果にもとづく考察結果から筆者作成

## 2. 事例分析結果からみた考察

調査の結果から、「社会的雇用」は「豊能障害者労働センター」がその理念形成と事業推進の中心となっている事業体であり、特に対等な立場で働くということを基本理念においていることが明らかとなった。その理念は、事業体自体に運営理念を反映させる法人形態は存在しないので法人化しなかったと言わしめるほど、徹底しているものである。ここには、一般就労の労働者性とは違う論点がある。

一方の「社会的事業所」は「共同連」がその理念形成と事業推進の中心となっている事業体であり、社会的雇用と同様の理念のもとに活動している。こちらは、就労継続支援A型事業を取り入れるなど、現状の制度を活用しながら柔軟に対応している印象を得た。

これらの取り組みにおいては、通常の労働から排除され、なおかつ「福祉的就労」という労働とは別の形態を示している実態を改善する手立てを「すき間の制度」と表現し、社会的な就労形態として事業が行われている。このことは本来労働者性の有無で語られる視点であるが、この取組みでは「対等な立場で働く」ということを基本理念におくことにより、制度というよりも理念的に「社会的排除」と戦う道具として社会的に啓発する機能を果たしているといえる。

## 3. 位置づけの検討

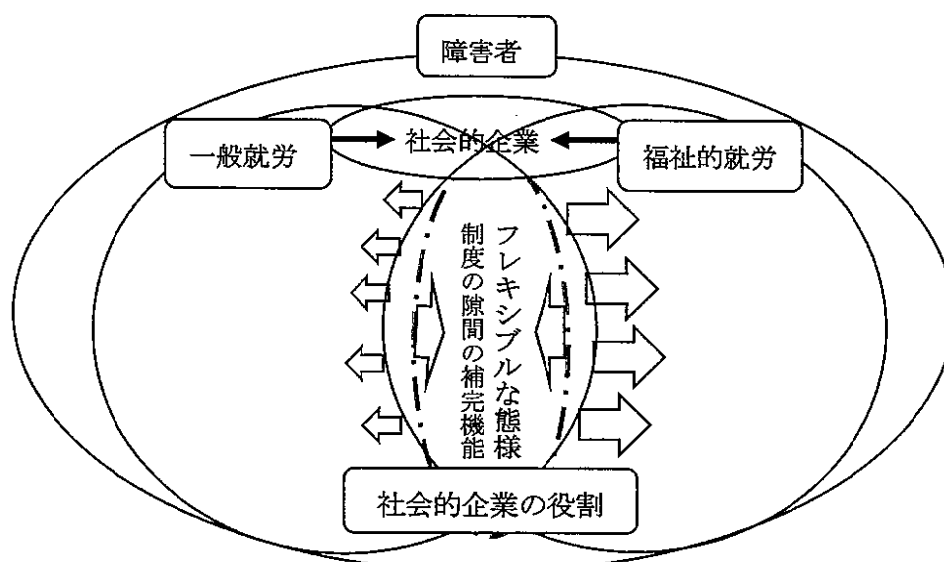
福祉的就労が依然として所得の保障に大きな成果を見出せないでいるが、そのベクトルは明確である。しかし、それ以上に一般企業が経験知を積み重ねるに従い障害の重い人たちへも歩み寄りを見せている実態は、社会的企業というよりは、企業が本来備える社会性

の推進といった解釈が可能である。それは本来企業が地域社会の中で行使すべき使命ともいえるものであるからである。

そのような中で障害者の雇用に取り組む社会的企業の機能はどのようなものであろうか。図3において、事業体として考えた時の社会的企業の役割を示したが、図4はそこで働く障害者に視点を置いた時の社会的企業の役割である。これは一般企業が雇用できる障害者に対して、就労継続への配慮ができる限界域のその先に社会的企業の役割があるという解釈を示したものである。すなわち、企業のポテンシャルが上がれば、さらにその先に役割が生まれ、企業が社会貢献または社会的責任という限定的な障害者就労のイメージから脱し、通常の労務管理の側面で就労の継続をとらえることにより、社会的企業が受け入れる対象者像は、さらにその流動性への対処スピードを要求されると思われる。

また、一般就労が叶わなかった時の受け皿としての機能が福祉的就労だとすれば、社会的企業と福祉的就労の対象者の明確な棲み分けは曖昧なものとなり、むしろどちらかに収斂されてしまう可能性が大きいと考えられる。言い換えれば、機能不全を起こした福祉的就労の代替機能として生まれてきたものが社会的企業という形態であろう。厚生労働省による「今後の障害者保健福祉施策について～改革にグランドデザイン案」の2004年説明資料で示された「現行システムは本来果たすべき機能を十分果たしていない」という言葉がそのことを如実に物語っているともいえる<sup>27)</sup>。

現在注目されている社会的企業の本質は、一般就労と福祉的就労において欠如している「社会的包摂」の役割を補う形で生じている現象といえるであろう。そして、そこに求められるのは制度の隙間を埋めるフレキシブルな態様としての取り組みと役割といえる。



資料：調査結果にもとづく考察結果から筆者作成

図4 障害者を取り巻く就労環境としての社会的企業

#### IV 結論

社会的企業の果たす役割は、一般就労と福祉的就労の隙間に位置し、時代の変化や意識

の変化に柔軟に対応しながら、常に革新的な取り組みをすることが要求されている。そのため、社会的企業という形態を一つの制度として位置づけようとする大きな混乱を伴うことが容易に想定される。本来、制度化するということは枠組みの斉一化をさし、曖昧な体系を排除するということであるからだ。社会的企業の本質が抱えるべき柔軟性は、曖昧さとも表現できる性質のものである。特に対象が人間である以上そのことは避けられない。一般就労も福祉的就労も同じベクトルといいながら完全に交わることはない。そこには常に社会的企業の存在意義があると考えられる。社会的企業は、曖昧さを包摂しながらも、常に制度の隙間を埋めていく役割を有する。このような態様こそが社会的企業の独自性を発揮できる形態であるといえよう。

## V おわりに

今後の研究課題として、第一に、大阪箕面市の「社会的雇用」の取り組みにおける「共同」の理念が、一般就労の労働者性とは違う論点によって推進されていることから、この大きな矛盾をはらんだ取り組みについて、さらに掘り下げた調査を行うことでその実態を解明し、「労働の本質」を見出していくことがあげられる。第二に、一般就労における障害者雇用の可能性と限界性について明らかにしていくための詳細な調査があげられる。

最後に、事例研究として訪問した滋賀県の共同連加盟ねっこ協働作業所代表白杉慈郎氏、大阪府箕面市豊能障害者労働センター副代表新井良氏ほか、各行政担当者等、聞き取り調査に対応頂いた皆様に、この場をお借りして御礼申し上げます。

## 注

- 1) 「障害者の雇用の促進等に関する法律」(1960年制定)による。
- 2) 「心身障害者対策基本法」(1970年制定)による。
- 3) 1977年に共同作業所全国連絡会という名称で結成された団体である。同連絡会は、「働きたい」「友達がほしい」などをモットーに16ヶ所の共同作業所によって結成され、2001年に「きょうされん」に名称変更された。
- 4) 「労働者」とは「事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者」と定義されており、この労働者性の判断、使用従属性があるか否かを労務提供の形態や報酬の労務対償性及びこれらに関連する諸要素を勘案して総合的に判断するものである。
- 5) 厚生労働省通達(2007年5月)「障害者自立支援法に基づく就労継続支援により作業を行う障害者に対する労働基準法の適用等について」による。
- 6) 精神障害者団体の一部、「精神病」者グループ「ごかい」等の主張より。
- 7) ここでいう「社会的排除」とは英国内閣府により、「人々または地域が失業、差別、低スキル、劣悪な住居、犯罪の多さ、家族の崩壊といった相互に関連する問題の結合に直面したときに起こりうる状態」と定義されている。詳しくは、文献[19]を参照のこと。
- 8) 筆者らは、2011年1月23日～25日、滋賀県及び大阪府箕面市において、行政や福祉事業所を対象に、社会的企業の事例調査を実施した。
- 9) これらの先行研究については、文献[1]、[5]、[7]、[15]、[18]を参照のこと。

- 10) 文献[16]では、全国の民間団体において既に実施されている社会的就労についての実態把握を通じ、制度化にあたって検討が必要と考えられる点として、社会的就労の対象者像や仕事内容、雇用契約、就労条件、社会的就労を拡大するために必要な仕組み等について検討している。文献[11]厚生労働省社会保障審議会「生活困窮者の生活支援の在り方に関する特別部会」報告書では、「直ちに一般就労を求めることが難しい者」を対象とした「中間的な就労の場や社会参加の場」の必要性が述べられ「中間的就労」と表現している。
- 11) 事業所とは、経済活動の場所ごとの単位であって、原則として、①経済活動が、単一の経営主体のもとで一定の場所（一区画）を占めて行われていること、②物の生産や販売、サービスの提供が、従業員と設備を有して継続的に行われていること、これらに要件を備えているものをいう。
- 12) 日本の高度経済成長期における時代背景に関しては、文献[13]を参照のこと。
- 13) アフターマティブアクションとは、積極的格差是正措置のことである。
- 14) ①重度身体障害者、②身体障害者のうち45歳以上の者、③重度知的障害者、④知的障害者のうち45歳以上の者、⑤精神障害者を指す。
- 15) 65歳未満の①身体障害者、②知的障害者の他に、③60歳以上の者、④母子家庭の母等、⑤父子家庭の父（児童扶養手当を受けているものに限る）、⑥中国残留邦人等永住帰国者、⑦北朝鮮帰国被害者等、⑧認定駐留軍関係離職者（45歳以上の者に限る）、⑨沖縄失業者求職手帳所持者（45歳以上の者に限る）、⑩漁業離職者求職手帳所持者（「国際協定の締結等に伴う漁業離職者に関する臨時措置法」によるもの）（45歳以上の者に限る）、⑪手帳所持者である漁業離職者等、（45歳以上の者に限る）、⑫一般旅客定期航路事業等離職者求職手帳所持者（45歳以上の者に限る）、⑬認定港湾運送事業離職者（45歳以上の者に限る）、⑭アイヌの人々（北海道に居住しているもので、45歳以上の者であり、かつ、ハローワークまたは地方運輸局の紹介による場合に限る）。
- 16) 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（平成十七年十一月七日法律第百二十三号）「第五条第十五項」。
- 17) 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律施行規則（平成十八年二月二十八日厚生労働省令第十九号）。
- 18) この時点では旧法の経過措置期間であり、授産施設とB型事業所が混在している。
- 19) ヨーロッパ型に関して、詳しくは、文献[19]を参照されたし。
- 20) 大阪府箕面市豊能障害者労働センター及び滋賀県庁などにおける聞き取り調査結果及び説明資料、文献[2]による。
- 21) 同上、筆者らの聞き取り調査による。
- 22) みずほ情報総研（2013）の報告書による。詳しくは文献[16]を参照のこと。
- 23) 就労継続支援事業とは、通常の事業所に雇用されることが困難な障害者につき、就労の機会を提供すると共に、生産活動その他の活動の機会の提供を通じて、その知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の厚生労働省令の定める便宜を供与することをいう。
- 24) 障害者の離職に関して、詳しくは、文献[3][12][14]を参照のこと。
- 25) 就労継続支援A型事業所の実態に関しては、文献[7]を参照のこと。
- 26) 福祉的就労の現状に関して、詳しくは、文献[9]を参照のこと。
- 27) 厚生労働省障害保健福祉部説明資料、文献[8]による。

引用・参考文献

- [1]秋山紗絵子(2011)「日本における社会的企業論の現状と課題」岩手大学大学院人文社会科学部研究科紀要, 第20号, 51-55.
- [2]新居良(2011)「重度障害者が地域であたりまえに働き暮らすことをめざして—箕面市の障害者事業所制度の取り組みから—」(第2次)自治体セーフティーネット研究会議事録, 大阪市政調査会.
- [3]依田隆男・若林功(2008)「ジョブコーチ等による事業主支援のニーズと実態に関する研究」(調査報告書No86) 独立行政法人高齢・障害者支援機構障害者職業総合センター, 70-72.
- [4]上田早記子(2011)「雇用政策と障害者(1)(2)」四天王寺大学大学院研究論集, 第5号, 四天王寺大学.
- [5]佐藤嘉夫ほか(2007)「障害を抱える人々のコミュニティ型就労の開発と評価に関する研究」平成17年度「みずほ福祉助成財団社会福祉助成金」研究結果報告書, 岩手県立大学地域福祉実践研究会.
- [6]清水寛(1991)『発達保障思想の形成』青木書店.
- [7]菅生周一ほか(2009)「障がい者の福祉的就労支援のあり方に関する研究:就労継続支援A型事業所の現状分析」平成21年度公益財団法人大同生命厚生事業団地域保健福祉研究助成, 岩手県障害者就業・生活支援センター連絡協議会&岩手県就労移行支援事業所連絡会合同研究.
- [8]厚生労働省(2004)「今後の障害保健福祉施策について:改革のグランドデザイン(案)」障害保健福祉部説明資料, 9.
- [9]厚生労働省(2011)「第5回障害福祉サービス等報酬改定検討チーム資料2-2」, 16-24.
- [10]厚生労働省(2013)『平成24年度セーフティーネット支援対策等事業(社会福祉推進事業)社会的就労支援事業のあり方に関する調査・研究事業報告書』.
- [11]厚生労働省(2013)『生活困窮者の生活支援の在り方に関する特別部会報告書』, 厚生労働省社会保障審議会.
- [12]二宮厚美(1999)『現代資本主義と新自由主義の暴走』新日本出版社.
- [13]間宏(1996)『経済大国を作り上げた思想:高度経済成長期の労働エートス』文真堂, 69-76.
- [14]福井信佳(2010)「わが国における障害者の離職率」日職災医誌, 58, 267-268.
- [15]藤井敦史(2009)「社会的企業によるイノベーションとその基盤条件に関する国際比較研究」科学研究費補助金研究成果報告書.
- [16]みずほ情報総研(2013)『社会的就労支援事業のあり方に関する調査・研究事業報告書』, 厚生労働省平成24年度セーフティーネット支援対策等事業(社会福祉推進事業).
- [17]山村りつ(2011)『精神障害者のための効果的的就労支援モデルと制度』ミネルヴァ書房.
- [18]米澤旦(2011)『労働統合型社会的企業の可能性』ミネルヴァ書房.
- [19]Cabinet Office (2001)『Preventing Social Exclusion: Report by Social Exclusion Unit』, 11.
- [20]C. Borzaga and J. Defoumy 編(原著2001)『社会的企業』日本経済評論社.