

# わが国におけるソーシャル・ファーム発展の可能性に関する考察

寺 島 彰

## 要約

ヨーロッパでは、近年、ソーシャル・ファームが普及しつつある。わが国においては、障害者の働く場として、授産施設、福祉工場、特例子会社などがあるが、ソーシャル・ファームのような形態が存在しているのかについてその可能性を検討した。その結果、①精神障害者を対象としたソーシャル・ファーム、②協同組合として運営するソーシャル・ファーム、③社会的企業としてのソーシャル・ファーム、④特例子会社から移行・拡大するソーシャル・ファームの4つの可能性があることを示した。

キーワード 障害者政策、ソーシャル・ファーム、障害者雇用、特例子会社

## 目次

はじめに

1. ソーシャル・ファームについて
  - (1) ソーシャル・ファームの歴史
  - (2) ソーシャル・ファームの現状
2. ソーシャル・ファームの定義
  - (1) CEFECの定義
  - (2) Social Firm UKの定義
  - (3) ギリシャの定義
  - (4) オーストラリアの定義
3. わが国の障害者雇用
  - (1) 特例子会社
  - (2) 身体障害者福祉工場
  - (3) 身体障害者授産施設
4. ソーシャル・ファームとわが国の障害者雇用組織と理念の比較
  - (1) 障害のある人々や労働市場において不利がある他の人々を雇用するために  
つくられていることについて
  - (2) 企業的な目的・活動を行っていることについて
  - (3) 全ての従業員が、同じ雇用の権利と義務をもつことについて
  - (4) ボランティアの活用
  - (5) 委員会による意思決定
5. わが国におけるソーシャル・ファームの可能性
  - (1) 精神障害者を対象としたソーシャル・ファーム
  - (2) 協同組合として運営するソーシャル・ファーム
  - (3) 社会的企業としてのソーシャル・ファーム
  - (4) 特例子会社から移行・拡大するソーシャル・ファーム

まとめ

## はじめに

ソーシャル・ファームは、社会的な (Social) 企業 (firm) であり、利潤を追求するのではなく、社会的な目的を実現するための企業である。1970年代にイタリアで始まったのが最初であるとされている。近年、ヨーロッパでは、ソーシャル・ファームの普及が著しい。そして、その影響を受け、わが国でも、ソーシャル・ファームの設立の機運が高まっている。しかし、わが国においては、すでに、障害者の働く場として、授産施設、福祉工場、特例子会社、一般企業などがあり、果たしてソーシャル・ファームのような形態が存在しうるのかについて不明な点がある。そこで、本稿では、その可能性について、ヨーロッパのソーシャル・ファームとわが国の障害者雇用機関とを比較しながら検討する。

### 1. ソーシャル・ファームについて

#### (1) ソーシャル・ファームの歴史

Schwarz<sup>[1]</sup>によれば、ソーシャル・ファームは、1970年代にイタリアで始まったのが最初である。トリエステのある精神病院が解体され、入院患者が地域で生活するようになったが、就職先を見つけることができなかつたため、病院の職員とともに就職先を確保するために自分達自身の雇用を作り出したのが始まりであるとされている。最初は小さな活動であったが、徐々に発展し、ソーシャル・ファームとして発展していった。ただし、イタリアでは、ソーシャル・ファームは社会的共同組合 (Social Co-operative) と呼ばれている。

1980年代には、ドイツでも同じような精神医療改革が行われ、精神病院の入院患者がコミュニティに再統合されるようになったが、やはり、一般労働市場で仕事を見つけることは、ほぼ不可能に近い状態で、イタリアと同じように、このような人たちが結束して自分たちの会社を設立した。政府の助成に頼らず、自ら機会を作り出し、自分たちで仕事をしてお金を稼ぐということを行った。

さらに、ギリシャのLeros島にある精神病院の入院患者の劣悪な生活状況がマスコミで報道されたことをきっかけに、1980年代の半ばから後半にかけて、ソーシャル・ファーム (やはりギリシャでも社会的協同組合と呼ばれている) が設立された。その時、Europe Union (EU) が資金提供しており、その結果、ソーシャル・ファームがヨーロッパ各国で設立され、ドイツでは、ソーシャル・ファームの全国組織がその時期に設立された。1990年代には英国にもソーシャル・ファームが設立された。

さらに、1991年には、イタリアで社会的協同組合法 (Italian Law on social cooperatives : Law 381/91)、2000年には、ドイツのソーシャル・ファーム法 (SGB IX (Sozialgesetzbuch IX))、2002年には、ギリシャ社会的協同組合関連法 (LAW 2716/99 (SCLR))、2004年には、フィンランドソーシャル・ファーム法 (Finish Act on Social Firms 1/1/2004) が制定されるなど法的な整備も進み、多くの国々では、ソーシャル・ファームを統括する協会も設立され、ロビー活動を行うようになり、政府に対する働きかけや政府との協議が行われ、ソー

シャル・ファームはさらに発展してきた。現在、非常に強力なソーシャル・ファームの協会が英国、ドイツ、イタリア、ギリシャなどに存在する。

## (2) ソーシャル・ファームの現状

Schwarz<sup>[2]</sup> およびWarner<sup>[3]</sup> らによれば、各国のソーシャル・ファームの現状は、つぎのとおりである。

### ①イタリア

イタリアのIRES (Istituto di Ricerche Economiche e Sociali) が2003年に実施した調査によると、イタリアには、ソーシャル・ファーム (社会協同組合) の数が8,000社ある。それらは、約6万人の職員を雇用し、そのうち40%は障害者となっている。イタリアの法律では40%が障害者または社会的に不利な人達であると義務付けていることに影響されていると考えられる。また、ソーシャル・ファーム8,000社全体で年間約6億ユーロの売上がある。

### ②ドイツ

2005年の10月にドイツ政府が行った調査では、ソーシャル・ファーム数は700で、それらで働く職員の数は2万2,000人、そのうち障害者の雇用は約50%となっている。全体の売上は年間7億ユーロであった。

③イギリスのソーシャル・ファームUKが2005年に行った調査の統計では、ソーシャル・ファームの数は80であり、職員数500人、そのうち障害者数は50%となっている。ソーシャル・ファーム全体の年間の売上は3,000万ユーロである。

### ④アイルランド

ソーシャル・ファームが90あり、1,400人の労働者が働いている。

### ⑤オランダ

20から30のソーシャル・ファームがあり、ヨーロッパのソーシャル・ファームを推進する組織CEFEC (Confederation of European Firms, Employment Initiatives and Co-operatives) の支援を受けている。

### ⑥スペイン

1999年には8つのソーシャル・ファームがあり、340人が働いている。

その他の国々にも少ないながらソーシャル・ファームが存在し、ヨーロッパのソーシャル・ファーム全体で少なくとも5万の障害者が働いており、年間の取引高は約15億ユーロとなっている。

これらの国々の、ソーシャル・ファームは、レストラン、衣料販売、園芸など、さまざまな業種で活動しているが、特にサービス業の分野が多い。その他の産業に比べてサービス業は設備投資が少なくてすむことがその理由であるとされている。

## 2. ソーシャル・ファームの定義

ソーシャル・ファームは、基本的には、その名のとおり、社会的な (Social) 企業 (firm)

であり、利潤を追求するのではなく、社会的な目的を実現するための企業であるが、その運用形態はさまざまである。

### (1) CEFECの定義

CEFEC<sup>[4]</sup>は、ヨーロッパのソーシャル・ファームを運営している団体により構成されている非政府の連合体であり、14カ国22団体が加盟している。ここでは、ソーシャル・ファームを次のように定義している。

- ・障害のある人々や労働市場において不利があるその他の人々を雇用するためにつくられたビジネスである。
- ・マーケット指向の商品とサービスを用いて社会的使命を追求するためのビジネスである。
- ・従業員の多く（少なくとも30%）は、障害のある人々または労働市場において不利のあるその他の人々である。
- ・あらゆる労働者は、生産能力にかかわらず、仕事に相当する市場賃金または給料を支払われる。
- ・仕事の機会は、不利のある従業員と不利のない従業員の間で等しくなければならない。そして、全ての従業員が、同じ雇用の権利と義務をもつ。

### (2) Social Firm UKの定義

Social Firm UK<sup>[5]</sup>は、英国のソーシャル・ファーム発展のための全国支援組織で、約300ソーシャル・ファームが会員となっている。ここでのソーシャル・ファームの定義は、つぎのようになっている。

#### ①事業に関して

ソーシャル・ファームは、市場志向と社会的使命を組み合わせた『取引するためのプロジェクト』ではなく『支援する企業』であり、次の要件を満たすものである。

- ・総売上げの50%以上が商品やサービスの販売によること。
- ・適切な法的地位を得ていること。個人的財産により管理運営されてはいけい。また、(労働者協同組合を除く)外部の出資者が不合理な利益を得てはいけい。
- ・商取引を行っておりビジネス計画があるなどの手続きに従っている。
- ・障害者を雇用することが目的であることを定めた規則や文書化された指針を有すること。
- ・会社の基本的な目的として取引を支援する管理構造があること。
- ・企業は独立していること。

#### ②従業員に関して

ソーシャル・ファームは、全ての従業員に対し、労働環境において、支援、機会、有効な仕事を提供する支援的な職場であり次の要件を満たすこと。

- ・従業員の25%以上が障害者（精神障害を含む）であること。
- ・すべての従業員が雇用契約を結んでおり国の最低賃金以上の賃金を得ていること。

- ・障害のある従業員と障害のない従業員の雇用契約の形（常勤、パートタイム、臨時）において平等であること。
- ・従業員と企業が成長するように従業員を関与させるように運営管理すること。
- ・機会均等と安全・衛生に関する手続きと指針をもつこと。
- ・意思決定と管理は、企業の従業員や労働者自らの委員会により行われること。

### ③エンパワーメントに関して

ソーシャル・ファームは、雇用を通じて、障害をもった人々の社会・経済的統合を使命としていること。そして、この目的を達成するための鍵となる手段は、全ての従業員に市場の賃金を支払うことで経済的にエンパワーメントすることであり、次の要件を満たすこと。

- ・従業員のニーズに対する合理的な調整が行われること。
- ・各々の従業員の能力と可能性を最大にするために、スタッフの成長を会社が第一に優先すること。
- ・管理のプロセスがあること。
- ・スタッフは、自分たちの働く環境を調整するよう奨励されること。
- ・スタッフの秘密保持のための規則が表示されていること。
- ・どのような情報が共有されるのかについてスタッフが同意したことを示す手続きがあること。
- ・ボランティアは、良いボランティア実践を行うための合意をしていること。
- ・全てのスタッフに対し、障害者が平等であることを認識するための訓練を提供すること。（例えば、精神保健に関する認識等）
- ・障害をもったスタッフのための訓練をより強調すること。
- ・適切な社会的技術を習得するための訓練を考慮すること。
- ・スタッフがビジネス上の決定に適切に参加できることを可能にし、それを奨励する会社の組織的な構造をもつこと。
- ・訓練生、就職希望者、ボランティアは、従業員とは異なるプログラムと責任をもつこと。
- ・訓練は時間を限って実施し、目標を達成したときは、賞を与えるようにすべきである。

### (3) ギリシャの定義

Hatzantonisi<sup>[6]</sup>によれば、ギリシャでは、ソーシャル・ファームとは呼ばずに有限責任社会協同組合（Social Cooperative of Limited Responsibility : SCLR）と呼んでおり、その設置のための法律（Law 2716/99 第12条）において、SCLRは、精神的問題をかかえる人々を社会経済的および専門的に統合するための制度として位置づけている。その要件は次のとおりである。

#### ①SCLRの枠組み

- ・厚生省令2716/99の規定に基づくこと。
- ・会員に対して限定された責任をもつ私的な法人であること。

- ・精神的な問題を抱える人のリハビリテーションと経済自立に貢献し、彼らの社会経済的かつ専門的インクルージョンを目的とする。
- ・精神衛生の機関であり、その発展とモニタリングの責任は厚生省にあり、厚生省精神衛生部が管理する。
- ・商業ベースであること。
- ・あらゆる経済活動（すなわち、農業、工業、手工業、観光、商業、その他）を行うことができる。
- ・精神衛生の各セクターに1つだけ設立することができる。

### ②SCLRのメンバー

SCLRのメンバーは、次の3つのカテゴリーに分けられる。

- ・少なくとも15歳以上で、少なくとも35%以上が精神病患者であること。
- ・精神衛生分野のワーカー、精神科医および心理学者は、最大45%までであること。
- ・市町村、コミュニティ、公的なメンバー、および民間の個人は、(SCLRの規則によって決められることが望ましい)、最大20%まで。彼らは、同じまたは類似の目標をもつ他の協同組合のメンバーや法人になることはできない。

### ③SCLRのメンバーの雇用

- ・精神病患者は、働くことにより、彼らの生産性と労働時間に基づき賃金が支払われる。これらの賃金は、手当と年金に付加される。
- ・メンバーが保険制度に加入できない場合には、SCLRは、彼らにかわって保険をかける。
- ・精神衛生のワーカー（公務員）、精神科医、心理学者は、SCLRの規則に基づき、フルタイム、パートタイムにより関与することができる。
- ・一般病院や他の精神科病院の精神医学的なワーカーは、彼らの同意に基づきその病院からSCLRに職を移ることができる。その場合、彼らの所属する機関が彼らの賃金を負担する。

## (4) オーストラリアの定義

Social Firms Australia (SoFA)<sup>[7]</sup> は、ソーシャル・ファームを次のように定義している。

- ・非営利の企業で、その目的は、障害者の雇用創出であること。
- ・従業員の25-50%は障害者を雇用すること。
- ・すべての労働者が貢献度または生産性により賃金を得ること。
- ・障害のあるなしに関わらず、等しい労働機会を提供すること。
- ・雇用に関してすべての従業員に等しい権利と義務を与えること。

## 3. わが国の障害者雇用

わが国のソーシャル・ファームに類似した障害者雇用には、特例子会社、福祉工場、授産施設などがある。福祉工場と授産施設には、知的障害者、精神障害者向けのものもあるが、

内容は類似しているので、ここでは、議論を明確にするために身体障害者福祉工場と身体障害者授産施設を取り上げる。

### (1) 特例子会社

障害者の雇用の促進等に関する法律<sup>[8]</sup>第44条において、「子会社に雇用される労働者に関する特例」が示され、個々の事業主ごとに課している障害者雇用義務について、親会社が身体障害者等の雇用に特別の配慮をした工場等を子会社（特例子会社）として設立し、障害者の雇用のために特別の配慮をしていると公共職業安定所長から認定を受けた場合に、障害者雇用率制度及び障害者雇用納付金制度の適用において、この子会社を、特例的に親会社の事業所とみなすことができるとされている。これにより、企業は、障害者を従業員の一定割合（一般企業では1.8%）雇用しなかったときの支払う雇用納付金を減らすことができる。また、それによって、障害者の職域拡大と、障害者雇用率の達成及などの効果が期待されている。さらに、親会社が積極的に社会貢献に取り組む企業としてアピールすることができる。

特例子会社の認定要件は、次のとおりである。

- ①親会社が特例子会社の意思決定機関等を支配しているとともに、特例子会社が株式会社または有限会社であること。
- ②親会社からの役員派遣、従業員出向等、親会社との人的交流が緊密であること。
- ③雇用される身体障害者及び知的障害者が5人以上で、かつ、子会社の全従業員に占める割合が20%以上であるとともに、雇用される身体障害者等に占める重度身体障害者及び知的障害者の割合が30%以上であること。
- ④身体障害者等のための施設の改善、選任の指導員の配置を行っている等身体障害者等の雇用管理を適正に行う能力を有していること。
- ⑤その他、重度障害者等の雇用の促進及びその雇用の安定が確実に達成されると認められること。

なお、厚生労働省<sup>[9]</sup>によれば、平成19年6月1日現在で、特例子会社の認定を受けている企業は、219社であり、これらの特例子会社に雇用されている障害者の数は、10,509人であった。このうち、身体障害者は6,639人、知的障害者は3,721人、精神障害者は149人であった。

### (2) 身体障害者福祉工場

障害者自立支援法の施行（平成18年10月）に伴い福祉工場の類型はなくなったが、同法は、5年間の経過期間があり、多くの福祉工場が移行していないことと、ソーシャル・ファームとの比較でいえば、事業所の形態による比較のほうがわかりやすいし、同法は、事業による類型を用いているが、結果的には、事業所毎に特色をもつものと考えられるので、あえて、この類型を用いて比較することとする。

「身体障害者福祉工場設置運営要綱<sup>[10]</sup>」によれば、身体障害者福祉工場は、重度身体障害者に就労の場を与え、健全な社会生活を営ませることを目的とする施設として昭和47年度か

ら設置された。

#### ①設置目的

身体障害者福祉工場は、重度の身体障害者で作業能力はあるが、職場の設備・構造、通勤時の交通事情等のため一般企業に雇用されることの困難な者に職場を与え、生活指導と、健康管理のもとに健全な社会生活を営ませることを目的としている。

#### ②設置主体

地方公共団体又は社会福祉法人

#### ③経営主体

原則社会福祉法人とする

#### ④立地条件

#### ⑤従業員の要件

- (1) 従業員は、身体障害者手帳の交付を受けた重度の身体障害者であること。
- (2) 精神障害者または伝染性の疾病にかかっていないものであること。
- (3) 作業能力はあるが、その障害のため当該施設以外の場所においては就業することが困難であると判断されたものであること。

#### ⑥従業員の定員

20名以上

#### ⑦職員

従業員以外に、施設長、指導員、看護婦（居住部門がある場合）、医師が置かれる。

#### ⑧食事

食事は、施設給食または自炊。

#### ⑨事業運営の原則

施設は、適正かつ円滑なる事業の運営に留意するとともに従業員の処遇の向上に努める。

### (3) 身体障害者授産施設

身体障害者授産施設についても、障害者自立支援法の施行（平成18年10月）に伴い類型はなくなったが、多くの授産施設が新体系に移行していないことと、新体系でも事業所毎に特色をもつものと考えられるので、この類型を用いて比較する。

旧身体障害者福祉法において、身体障害者授産施設は、「身体障害者で雇用されることの困難なもの又は生活に困窮するもの等を入所させて、必要な訓練を行い、かつ、職業を与え、自活させる施設とする。」とされていた。具体的な内容については、「身体障害者更生施設、身体障害者療護施設、身体障害者授産施設の設備及び運営基準<sup>[11]</sup>」に次のように定められている。ここでは、なるべく、ソーシャル・ファームに近い身体障害者通所授産施設についてまとめる。

#### ①設置目的

身体障害者通所授産施設は、身体障害者で雇用されることの困難なもの等を通所させて、

必要な訓練を行い、かつ、職業を与え、自活させる施設である。

#### ②通所者の要件

入所者の要件に該当する者であって、身体障害者授産施設への入所対象となる身体障害者のうち、地理的条件、障害の状況等を勘案して通所によっても十分その更生効果が得られるものとする。

#### ③通所定員

20名以上とすること。

#### ④職員

施設長、指導員、医師を置く。

#### ⑤作業収入

事業収入から原材料費、光熱費、運搬費等必要最小限度の事業費を控除した金額を全額工賃として作業員に支払う。工賃は、原則として出来高払とし、事情により固定給を併用する。

### 4. ソーシャル・ファームとわが国の障害者雇用組織と理念の比較

以上をまとめてみると、ソーシャル・ファームとわが国の身体障害者を雇用している機関は、かなり類似している。例えば、障害者の雇用率を比較すると、ソーシャル・ファームは最も低い国で20%以上であり、特例子会社も20%以上であり、身体障害者福祉工場と身体障害者授産施設は、職員以外が障害者であるから、20%よりも明らかに高い。そのため、雇用率では、ソーシャル・ファームも、わが国の身体障害者を雇用している機関を区別することはできない。そこで、設立の理念により、ソーシャル・ファームとわが国の障害者雇用組織と理念の比較をする。

ソーシャル・ファームの理念の特徴は次の5点である。

#### ①障害のある人々や労働市場において不利があるその他の人々を雇用するためにつくられていること

そのために、障害者を雇用することが目的であることを定めた規則や文書化された指針を有することや従業員的一定割合（20%以上）が障害等労働市場において不利がある人々であることが求められる。

#### ②企業としての活動を行っていること

ソーシャル・ファームの理念として特徴的なことは、企業として活動を行っていることである。すなわち、独立性やビジネス計画があるなど通常の商取引に関する手続きに従っていること、また、すべての従業員が雇用契約を結んでおり、その国の最低賃金以上の賃金を得ていることが求められる。さらに、企業は従業員と企業が成長するように従業員を関与させるように運営管理することや安全・衛生に関する手続きと指針をもつことなども求められる。ただし、Social Firm UKの定義で、総売上げの50%以上が商品やサービスの販売によることとしていること等からわかるように、必ずしも独立採算がとれているかどうかは問題にしていけない。

### ③全ての従業員が、同じ雇用の権利と義務をもつこと

全ての従業員が、雇用契約の形（常勤、パートタイム、臨時）において平等であることや、仕事の機会が等しくなければならないこと、生産能力にかかわらず、仕事に応じた市場賃金または給料が支払われることなどを求められる。

### ④ボランティアの活用

この点は、すべての国のソーシャル・ファームの定義において取り上げられているわけではないが、Social Firm UKでは、ボランティアに対して良いボランティア実践を行うための合意を求めている。また、訓練生、就職希望者、ボランティアなどの役割と責任についても言及している。

### ⑤委員会による意思決定

この点も、すべての国のソーシャル・ファームの定義において取り上げられているわけではないが、Social Firm UKでは、意思決定と管理は、企業の従業員や労働者自らの委員会により行われることを求めている。

## (1) 障害のある人々や労働市場において不利があるその他の人々を雇用するためにつくられていることについて

特例子会社については、「障害者の雇用等に関する法律<sup>[12]</sup>」第1条に同法の目的が「身体障害者又は知的障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等のための措置、職業リハビリテーションの措置その他障害者とその能力に適合する職業に就くこと等を通じてその職業生活において自立することを促進するための措置を総合的に講じ、もつて障害者の職業の安定を図ることを目的とする。」とされていることから、当然、この理念を目的の1つとしている。

身体障害者福祉工場についても、「身体障害者福祉工場設置運営要綱<sup>[13]</sup>」の目的に「重度の身体障害者で作業能力はあるが、職場の設備・構造、通勤時の交通事情等のため一般企業に雇用されることの困難な者に職場を与え、生活指導と、健康管理のもとに健全な社会生活を営ませることを目的とするものであること。」とされており、この理念を目的の1つとしている。

また、通所授産施設についても、「身体障害者更生施設、身体障害者療護施設、身体障害者授産施設の設備及び運営基準<sup>[14]</sup>」の定義において、「身体障害者通所授産施設は、身体障害者で雇用されることの困難なもの等を通所させて、必要な訓練を行い、かつ、職業を与え、自活させる施設とする。」とされており、この理念を目的の1つとしていることは明白である。

## (2) 企業的な目的・活動を行っていることについて

特例子会社は、会社であるから、あきらかに、企業的な目的・活動を行っている。

身体障害者福祉工場についても、「身体障害者福祉工場設置運営要綱<sup>[15]</sup>」の目的において、障害者を従業員と呼んでいることや原則として最低賃金法の適用を受けていること、また、実態をみても、企業としての事業活動を行い利潤を得ている身体障害者福祉工場もあること

から、企業的な目的をもち活動していると考えられる。

通所授産施設についても、「身体障害者更生施設、身体障害者療護施設、身体障害者授産施設の設備及び運営基準<sup>[16]</sup>」の目的において、「職業を与え、自活させる施設」という表現があり、企業的な目的をもち、活動していると考えられる。ただし、採算がとれている施設はほとんどないので、実質的には企業的な雰囲気はない。

### (3) 全ての従業員が、同じ雇用の権利と義務をもつことについて

特例子会社については、「障害者の雇用等に関する法律」第45条に雇用管理について言及しているように、企業としての義務を負っているため、原則的には、本理念を満たしていると考えられる。

身体障害者福祉工場では、「身体障害者福祉工場設置運営要綱」に従業員と職員を分けていることから、この理念は満たしていない。

通所授産施設についても、「身体障害者更生施設、身体障害者療護施設、身体障害者授産施設の設備及び運営基準」において、入所者と職員を分けていることから、この理念は満たしていない。

### (4) ボランティアの活用

実態をみれば、特例子会社は、企業であり、ボランティアを活用することは基本的にはない。一方、身体障害者福祉工場や通所授産施設では、ボランティアを活用することが広く行われている。

### (5) 委員会による意思決定

この理念については、特例子会社は、企業であり、企業主や親企業が企業の意思を決定する。また、身体障害者福祉工場や通所授産施設でも、施設長が組織の意思決定をする。

## 5. わが国におけるソーシャル・ファームの可能性

これまでの議論のなかから、わが国の身体障害者雇用機関の状況を勘案しながらソーシャル・ファームの可能性を検討する。

### (1) 精神障害者を対象としたソーシャル・ファーム

ソーシャル・ファームは、生い立ちからして精神障害者福祉との関連が深い。特にイタリアなど精神障害者福祉とのかかわりの強い国では、その傾向がある。精神障害者の場合、職業遂行という観点からいえば、他の障害よりも能力が高いといえるのではないか。例えば、視覚障害者の場合、文字の読み書きの障害があるため、就業にあたっては特別な支援機器を必要とする。しかも、障害のために読み書きの速度が非障害者よりも一般的には遅い。障害が固定していても、しなくても、その状況は変わらない。しかし、精神障害者の場合、症状

が改善されてくるにしたがって読み書きの速度は改善されるだろう。そのために、精神障害者の就労におけるおおきな課題は、勤務時間の調整や業務の配分等の雇用管理の問題であるのではないか。この問題が解決できれば、ソーシャル・ファームは企業として十分やっつけけるのではないかと考えられる。そのために、ソーシャル・ファームには、企業としてのイメージが強い。

一方、わが国の障害雇用施策は、身体障害に始まり、知的障害を包含するようになってきた。精神障害が対象になったのは、ごく最近のことである。そのため、特例子会社、福祉工場や授産施設は、身体障害を補うための特殊な機器を活用した雇用の場と軽作業を中心とした保護的施設におおきく2種類が発展してきたのではないか。この両者とも、採算に合いにくいために、公的機関による支援を前提とした保護工場のような性格をもってきたのではないかと考えられる。

今後のわが国のソーシャル・ファームの可能性を考えれば、精神障害者を主として雇用する企業としての可能性はあると考えられる。

## (2) 協同組合として運営するソーシャル・ファーム

ソーシャル・ファームのもう1つの特徴として、企業的手法をもちつつも、利潤を企業主や株主に還元するのではなく、企業活動へ再投資することが挙げられる。また、管理は、委員会により意思決定される。この考え方は、株式会社などの一般企業とは異なるものである。わが国に、同様の考えで運営されているのは、協同組合である。

国際協同組合同盟（ICA）の定義によれば<sup>[17]</sup>、協同組合とは、「共同的に所有され民主的に管理される事業体を通じて、共通の経済的・社会的・文化的なニーズと熱望を満たすために、自発的に結びついた人びとの自治的な結合体」である。①自発的で開かれた組合員制、②組合員による民主的管理、③組合員の経済的参加、④自治と自立、⑤教育、訓練、広報、⑥協同組合間協同、⑦コミュニティーへの関心という7つの協同組合原則がある。

ソーシャル・ファームの理念の1つである委員会による意思決定は、まさにこの第2原則と合致している。イタリアやギリシャでは、ソーシャル・ファームを社会協同組合と呼んでいることからわかるように、わが国においても、協同組合として運営するタイプのソーシャル・ファームの可能性もあると考えられる。

## (3) 社会的企業としてのソーシャル・ファーム

英国<sup>[18]</sup>では、社会企業のひとつとしてソーシャル・ファームを位置づけている。その目的は、市場と福祉の結合による障害者等のインテグレーションである。そのために、従来から障害者雇用サービスを提供していた慈善団体が、市場を志向し変化しつつある。この場合、ソーシャル・ファームは、保護された労働と支援付一般雇用の中間に位置する障害者サービスとみることができる。そのために、ソーシャル・ファームは、企業ではあるものの、雇用主に対する政府や地方自治体からの助成金や補助金が支払われることもある。そのため

に、保護雇用との境界はあいまいである。言い換えれば、この場合のソーシャル・ファームは、福祉工場などの保護雇用に市場における競争力をつけるための企業の要素を取り入れることであるといえる。これは、従来、わが国の福祉工場や授産施設で志向されてきた方法ではあるが、それを、ソーシャル・ファームと位置づけることにより方法を強化することである。例えば、民間企業とソーシャル・ファームの競合により従来の福祉的雇用組織が市場競争力をつけるという方法である。

また、ソーシャル・ファームで働く障害者等が市場にさらされることによるエンパワーメントも狙いのひとつである。公的支援に依存してきた人々に、自立した生活を営むための意識改革を求める効果が期待される。

さらに、もう一つ重要な点として、ソーシャル・ファームという新しい概念を導入することによる仕事の創出がある。障害者の雇用の創出は簡単ではないために、障害者の職域は、これまでは、あまり、増えてこなかった。それを解決する方法のひとつとして、社会起業家を支援することで、新しいものに投資を行い、新しいサービス・商品を生み出すという効果は期待できる。特にニッチ産業の創出が期待される。

#### (4) 特例子会社から移行・拡大するソーシャル・ファーム

最後に、わが国独自の制度である特例子会社からソーシャル・ファームに移行したり、特例子会社が新たにソーシャル・ファームを設立する方法もありうると考えられる。すでに述べたように、特例子会社とソーシャル・ファームは、理念は違うものの、企業としての形態をみれば、ほとんど同じである。特例子会社としてのノウハウを生かし、親会社から独立した企業となることで、障害者雇用を目的とした、市場での競争力があるソーシャル・ファームの創出の可能性がある。そのためには、まず、特例子会社の障害のある従業員の割合を減らす必要があるだろう。

すでに述べたように、特例子会社は、従業員の20%以上が障害者であればよいわけであるが、実際には、半数以上の従業員が障害者であるという特例子会社がほとんどである。そして、雇用助成金を活用すれば、親会社からの支援なしでも採算がとれている会社が多いといわれている。これを別の角度からみれば、現状では、特例子会社は、かなり軽度の障害者を雇用していると考えられる。そのために、特例子会社の数が増えてきたために、そこで働く障害者を採ることが大変であるという声が聞かれるのであろう。

もし、市場競争力をもつ独立企業とするためには、障害のある従業員の生産性などを分析し、どのくらいの障害のある人をどの程度採用することが可能かを分析する必要がある。それを行うためには、特例子会社での経験が役にたつと考えられる。その際、軽度の障害者を雇用するのではなく、できるだけ重度の障害者を雇用していくという方向性を明確にしておく必要がある。それが、ソーシャルの意味であると考えられる。

## まとめ

ヨーロッパでは、近年、ソーシャル・ファームが普及しつつある。わが国においては、障害者の働く場として、授産施設、福祉工場、特例子会社などがあるが、ソーシャル・ファームのような形態が存在しうるのかについてその可能性を検討した。その結果、①精神障害者を対象としたソーシャル・ファーム、②協同組合として運営するソーシャル・ファーム、③社会的企業としてのソーシャル・ファーム、④特例子会社から移行・拡大するソーシャル・ファームの4つの可能性があることを示した。

## 注

- [1] ゲラルド・シュワルツ「障害者にとって有意義な雇用の創出」, 国際セミナー報告書「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 —, 日本障害者リハビリテーション協会, 2005
- [2] 同上
- [3] Warner, W., Mandiberg, J., An Update on Affirmative Businesses or Social Firms for People With Mental Illness, PSYCHIATRIC SERVICES, 57, 1488-1492, 2006
- [4] CEFEC (Confederation of European Firms, Employment Initiatives and Co-operatives), ホームページ <http://www.cefec.de/>
- [5] Social Firm UK, ホームページ <http://www.socialfirms.co.uk/>
- [6] Dimitri Hatzantonis, The Social Cooperatives of The Law 2716/99 (SCLR) An Initiatives to Create A Favorable Framework for The Growth of Social Entrepreneurship in Greece, 16th International CEFEC Conference, Athens, <http://www.cefec.de/2003CONFERENCE.htm>
- [7] Social Firms Australia (SoFA), ホームページ <http://www.socialfirms.org.au/>
- [8] 障害者の雇用の促進等に関する法律, 昭和35年7月25日法律第123号
- [9] 厚生労働省発表資料「平成19年6月1日現在の障害者の雇用状況について」, 平成19年11月20日
- [10] 「身体障害者福祉工場の設備及び運営について」, 昭和47年7月22日社更第128号各都道府県知事・各指定都市市長あて厚生省社会局長通知
- [11] 「身体障害者更生施設等の設備及び運営について」, 昭和60年1月22日社更第4号各都道府県知事・各指定都市市長あて厚生省社会局長通知
- [12] 障害者の雇用の促進等に関する法律, 上記
- [13] 「身体障害者福祉工場の設備及び運営について」, 上記
- [14] 「身体障害者更生施設等の設備及び運営について」, 上記
- [15] 「身体障害者福祉工場の設備及び運営について」, 上記
- [16] 「身体障害者更生施設等の設備及び運営について」, 上記
- [17] 「協同組合のアイデンティティに関するICA声明」, 1995年9月23日マンチェスター ICA全体総会
- [18] 英国貿易産業省「社会企業 — 成功への戦略」, <http://www.socialfirms.org.uk/index.php?SK=58754593bf2ef320bda6e2229de96af2&W21ID=237>

## Summary

A Discussion on the Possibility of Development of Social Firms in Japan

Akira Terashima

In late years, social firms have been developing in Europe. There are sheltered work shops, welfare factories and exceptional subsidiary companies as work places for persons with disabilities in Japan. This article examined the possibility whether there could be a form such as social firms in Japan. As the result, there could be 4 types of possibilities, ①social firms for persons with mentally disabilities, ②social firms managed by cooperatives, ③social firms as a category of social enterprise, ④ social firms moving or developing from exceptional subsidiary companies.

**Keywords** Disability Policy, Social Firm, Employment of Persons with Disabilities, Exceptional Subsidiary Companies