

わが国のソーシャル・ファームを発展させるための考察

寺 島 彰*

要約

ソーシャル・ファームは、社会的企業の一種で、障害者など労働市場において雇用されることに不利がある人々を雇用することを目的としており、一般就労という障害者などの社会参加の究極の目標の達成と、民間企業の導入による社会保障費の抑制の手段として世界的に期待がもたれている。我が国には、ソーシャル・ファームという公的な制度はないが、重度障害者多数雇用事業所、特例子会社、就労継続支援事業所などソーシャル・ファームと呼ぶべき事業所が多数存在する。これらの事業所について分析した結果、わが国においてソーシャル・ファームを発展させるためには、(1) 福祉団体がソーシャル・ファームを開設することを支援する制度、(2) 特例子会社の独立性を高め人権思想の普及を支援する制度、(3) 社会起業家を育成・支援する制度が必要であることが明らかになった。

キーワード ソーシャル・ファーム, 社会的企業, 障害者, 雇用, 社会制度

目次

1. はじめに
2. 就労支援制度
 - 2-1 障害者総合支援法による福祉的就労支援制度
 - 2-2 障害者雇用促進法による一般就労支援制度
 - 2-3 優先調達推進法による障害者の就労支援
3. ソーシャル・ファームの候補
 - 3-1 特例子会社
 - 3-2 就労継続支援事業所
 - 3-3 障害者を多数雇用している企業
 - 3-4 障害者雇用を目的に設立された企業
4. わが国のソーシャル・ファームの発展のための考察
 - 4-1 ソーシャル・ファームの構成要件の検討
 - 4-2 ソーシャル・ファームの発展のありかた
 - 4-3 日本のソーシャル・ファーム支援制度

1. はじめに

ソーシャル・ファームは、社会的企業の一種であり、イタリアからはじまり、ヨーロッパ各国に普及している。収入の多くをマーケット指向の商品とサービスの販売により獲得しながらも、利潤追求ではなく社会的使命の追求を最大の目的とするという社会的企業に共通の特徴を有している。しかし、障害者など一般労働市場において雇用されることに不利がある人々を雇用することをその社会的使命としている点に特徴がある。

先進国は、人口の高齢化に伴う社会保障費の増大に苦慮しており、社会的企業は自ら収益を得て社会保障の一翼を担ってくれることから、社会的企業の育成は、世界的に課題になっている。その一類型としてのソーシャル・ファームは、障害者の雇用をすすめることを目的としていることから、障害者等が就労することによる社会保障費の削減、労働力の確保、さらに、これらの人々が就労という究極の社会参加をすることで本人たちのアイデンティティの確立にもつながることから、社会保障政策、労働政策、および福祉政策の関係者など、広い領域の関係者から期待が寄せられている。

特に、ヨーロッパの国々においては、ソーシャル・ファームを支援するいろいろな制度がある。例えば、イギリスには、ソーシャル・ファームを含む社会的企業の設立促進を目的としてコミュニティ利益会社（CIC）という企業の類型が設けられている^[1]。また、イタリアやドイツには、障害のある従業員などに対する賃金補助制度がある^[2]。

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るソーシャル・ファーム・ヨーロッパ（Social Firms Europe：CEECE）は、ソーシャル・ファームを表1のように定義している^[3]。

表1 ソーシャル・ファームの定義（Social Firms Europe）

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ・障害者など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。（収入の50%以上は商取引によるものであること。） ・従業員の多く（少なくとも30%）は、障害者または労働市場において不利のある他の人々である。 ・すべての労働者は、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。全ての従業員が、同じ雇用の権利と義務をもっている。 |
|---|

（Social Firms Europe^[3] から作成）

わが国には、ソーシャル・ファームという公的な制度はない。しかし、この定義を用いれば、わが国にも、ソーシャル・ファームと呼ぶことのできる事業体やその支援制度がある。今後、わが国においても、ソーシャル・ファームは必要であることは明らかであるが、ソーシャル・ファームを発展させるためには、新しく制度化すべきなのか、既存の制度から発展させる方が好ましいのか、支援制度はどのようにあるべきなのかなど、わが国のソーシャル・ファームのありかたについて検討することが必要である。

寺島^[4]は、ヨーロッパのソーシャル・ファームの制度との比較から、わが国に既存の組織がソーシャル・ファームの発展のための方策について検討し、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。

その後、わが国においても、ソーシャル・ファームと呼ぶべき、企業が少なからず設立されてきたことから、本稿では、それらの状況の変化を受け、わが国のソーシャル・ファームを発展させるための方策について検討する。

2. 就労支援制度

我が国の障害者の就労支援は、大きく福祉的就労支援と一般就労支援に分かれる。それぞれの制度は、「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（以下、障害者総合支援法）」と「障害者の雇用の促進等に関する法律（以下、障害者雇用促進法）」を法的根拠としている。

2-1 障害者総合支援法による福祉的就労支援制度

障害者総合支援法は、障害者自立支援法が平成25年4月に改称されたものである。同法は、身体障害者福祉法、知的障害者福祉法、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律、児童福祉法により、身体障害者、知的障害者、精神障害者、障害児に別々に提供されてきたサービスを、障害の種別にかかわらず、必要なサービスを利用できるよう、サービスを一元化し、施設・事業を再編した。

表2のように、障害者総合支援法は、介護、医療、訓練を含む総合的なサービスを提供している。福祉的就労支援は、訓練等給付の就労移行支援事業、および、就労継続支援事業（A型、B型）において行われる。

表2 障害者総合支援法のサービス

介護給付	居宅介護（ホームヘルプ）、重度訪問介護、行動援護、同行援護、重度障害者など包括支援、短期入所（ショートステイ）、療養介護、生活介護、障害者支援施設での夜間ケア等、（施設入所支援）、共同生活介護（ケアホーム）
訓練等給付	自立訓練（機能訓練・生活訓練）、 <u>就労移行支援</u> 、 <u>就労継続支援（A型、B型）</u> 、共同生活援助（グループホーム）
自立支援医療	更生医療、育成医療、精神通院公費
補装具	義手、義足、上肢装具、下肢装具、体幹装具、座位保持装置、車いす、電動車いす、座位保持いす（児童のみ対象）、起立保持具（児童のみ対象）、歩行器、歩行補助つえ、重度障害者用意思伝達装置、排便補助具（児童のみ対象）、盲人安全つえ、義眼、眼鏡、補聴器等
地域生活支援事業	市町村地域生活支援事業、都道府県地域生活支援事業

（障害者総合支援法から作成）

障害者支援施設は、これらの事業を選択・実施することで、障害者総合支援法にもとづく訓練等給付費、利用者負担金を得ることができる。また、同法以外の関連制度からの補助金等も用意されている。

(1) 就労移行支援事業

就労移行支援事業は、比較的軽度の障害者を対象とし、福祉的就労から一般就労への移行を目的としている。その概要は、次のとおりである。

A. 対象者

企業等への就労を希望する者、または、技術を習得し、在宅等で就労したり、起業を希望する者のうち、個人の適性に応じた就労等が見込まれる身体・知的・精神の障害がある者のうち、おおむね65歳未満の者が対象である。

B. 支援期間・内容

一般就労等への移行に向けて、事業所内や企業における作業や実習、適性に合った職場開拓、就労後の職場定着のための支援を、標準利用期間（最大24か月以内）に実施する。就労した場合、6か月の職場定着支援を行う。都道府県知事の認可があれば、最大1年間の利用延長が可能である。

通所を原則とし、個別支援計画に基づき職場実習等のサービスを組み合わせて実施していく。

C. 支援機関

都道府県知事から指定された、指定障害福祉サービス事業者、指定障害者支援施設、指定障害福祉サービス事業者等がサービスを提供する。指定障害福祉サービス事業従事者は、①サービス管理責任者（利用者60人あたり1人）、②職業指導員もしくは生活支援員（利用者6人あたり1人）、③就労支援員（利用者15人あたり1人）をおくことになっている。

(2) 就労継続支援事業（A型・B型）

就労継続支援事業は、通常の事業所に雇用されることが困難な障害者に、就労の機会や生産活動その他の活動の機会を提供することを目的としている。A型事業は、比較的生産性の高い障害者を対象としており、利用者を雇用することが原則であり、就労の機会の提供が主な目的となっている。B型事業は比較的生産性が低い障害者を対象としており、障害者に生産活動その他の活動の機会を提供することを目的としている。その概要は、次のとおりである。

A. 対象者

就労継続支援事業A型は、①就労移行支援事業（暫定支給決定を含む）を利用したが、企業就労に結びつかなかった者、②企業に就労していたが、離職等で現在雇用関係をもたない者、③特別支援学校卒業者で、就職活動を行ったが企業就労に結びつかなかった者のうち、生産活動やその他就労に関する知識や能力の向上を図ることによって、将来的に雇用契約の可能な身体・知的・精神の障害がある65歳未満の者を対象としている。

B型事業では、上の①～③に加えて、年齢が50歳に達していたり、障害基礎年金1級受給者の者が利用できる。

B. サービス内容

A型事業所は対象者に対し、原則、雇用契約に基づく通所による就労の場を提供し、B型事業所は雇用契約はないが、就労や生産活動の機会を提供する。

C. サービス提供方法

両事業とも個別支援計画に基づき支援を実施する。A型事業所は利用者定員が10人以上である。雇用契約を結んだ利用者には、労働法が適用され、障害者雇用納付金等による報奨金等が受給できる。

B型事業所は利用者定員が20人以上で、平均工賃が工賃控除額程度の水準（月額3,000円程度）を上回ることができることが事業認可の条件となっている。両事業とも利用期間の制限はない。

2-2 障害者雇用促進法による一般就労支援制度

障害者の一般就労は、主として障害者の雇用の促進等に関する法律（以下、障害者雇用促進法）を根拠として実施されている。障害者雇用促進法の特徴は、障害者雇用率を定め、企業が従業員的一定割合を障害のある従業員としなければ、その不足数に応じて、納付金と呼ばれる反則金を支払わなければならない、そのようにして集めた納付金を助成金として給付することで障害者雇用を促進している点である。この体系は、表3のとおりである。

表3 障害者雇用促進法による障害者雇用施策の体系

<p>1. 事業主に対する指導・援助</p> <ul style="list-style-type: none"> ○障害者雇用率制度 <ul style="list-style-type: none"> ・法定雇用率（一般の民間企業2.0%、特殊法人2.3%、国・地方公共団体2.3%、一定の教育委員会2.2%） ・雇入れ計画作成命令等による雇用率達成指導の実施 ○障害者雇用納付金制度等による事業主支援等 <ul style="list-style-type: none"> ・障害者雇用納付金・調整金による事業主負担の調整 ・障害者雇用のための施設・設備等の改善、介助者の配置、住宅・通勤に対する配慮、中途障害者の雇用継続等を行う事業主に対する助成 ・特定求職者雇用開発助成金による賃金助成 ○障害者雇用に関するノウハウの提供 <ul style="list-style-type: none"> ・障害者雇用に関する好事例や雇用管理ノウハウの提供 <p>2. 障害者の特性を踏まえたきめ細かな職業リハビリテーションの実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ○公共職業安定所における障害者の態様に応じた職業相談・職業紹介、職場定着指導の実施 ○障害者職業センターにおける職業評価等の専門的な職業リハビリテーションの実施 <ul style="list-style-type: none"> ・ジョブコーチによる職場適応のための人的支援の実施 ○多様かつ効果的な障害者職業能力開発の推進 ○身近な地域における就業・生活支援の一体的推進 ○医療、福祉等の関係機関との連携強化 <p>3. 障害者雇用に関する啓発</p> <ul style="list-style-type: none"> ○試行運用による事業主の障害者雇用のきっかけ作りの推進 ○障害者雇用促進運動の実施 ○障害者団体と連携した広報啓発活動の実施
--

(厚生労働省ホームページ^[5]から作成)

(1) 障害者雇用率制度

事業主に対して従業員の一部割合（法定雇用率）を障害者とすることを義務として事業主に課し、未達成の場合には障害者雇用納付金を徴収、徴収した納付金の一部は助成金として支給するという制度である。ただし、この法定雇用率は、実雇用率という概念が用いられ、重度障害者の場合は、2人にカウントされる仕組みになっている。その概要は、次のとおりである。

A. 障害者雇用納付金制度の適用対象範囲

常用雇用労働者101人以上の企業（平成27年4月までは常用雇用労働者201人以上）

B. 雇用率の算定の特例

事業協同組合等が、共同事業として障害者を雇用した場合には、当該組合等と組合員企業とをまとめて雇用率を算定できる

C. 雇用納付金

雇用率未達成企業からは、法定雇用障害者数に不足する分の人数に対して、1人当たり月額50,000円の障害者雇用納付金を徴収する。ただし、中小企業に対する支援策を充実するための経過措置として次の負担軽減措置がある。

常用雇用労働者が201人以上300人以下（平成22年7月～平成27年3月） 40,000円

常用雇用労働者が101人以上200人以下（平成27年4月～平成32年3月） 40,000円

D. 雇用調整金・報奨金・助成金

一定以上の障害者を雇用している企業には、調整金（超過1人あたり月額27,000円）、報奨金（障害者多数雇用中小企業を対象として超過1人あたり月額21,000円）が支払われる。

また、集めた納付金は、障害者の雇用の促進等を図るための各種の助成金としても利用される。助成金には、障害者作業施設設置等助成金（障害者の雇用に伴う施設の改修などの費用を助成）、障害者介助等助成金（手話通訳や職場介助者などの配置を助成）、職場適応援助者助成金（ジョブコーチの配置を助成）、通勤対策助成金（通勤用バスの購入や駐車場の賃借料などを助成）などさまざまな助成金がある。

納付金の徴収、調整金、報奨金、助成金等の支給は、独立行政法人高齢・障害者・求職者雇用支援機構が運営を委任されている。

(2) 特例子会社制度

特例子会社制度は、障害者雇用促進法第44条に規定され、親会社が身体障害者など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こととされている。これにより、親会社は、障害のある従業員を雇用することで雇用納付金の支払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などの効果も期待されている。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。

設立の要件は、表4のとおりである。

表4 特例子会社の認定要件

<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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など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。</p> <p>④身体障害者など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などの雇用管理を適正に行う能力を有していること。</p> <p>⑤その他、重度障害者など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。</p>
--

(厚生労働省ホームページ^[6]から作成)

2-3 優先調達推進法による障害者の就労支援

平成24年6月20日、「国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律（以下、優先調達推進法）」が成立した。同法は、障害者就労施設、在宅就業障害者及び在宅就業支援団体の受注の機会を確保するために必要な事項等を定めることにより、障害者就労施設等が供給する物品等に対する需要の増進等を図り、もって障害者就労施設で就労する障害者、在宅就業障害者などの自立の促進に寄与することを目的としている。

同法は、国・独立行政法人等に対し、優先的に障害者就労施設等から物品等を調達するよう努める責務を課し、厚生労働大臣に対しては基本方針の策定と公表、各省各庁の長等に対しては調達方針の策定と公表を求め、さらに、その調達方針に基づき調達を実施した実績の公表等を求めている。

また、国及び独立行政法人等は、公契約について、競争参加資格を定めるに当たって法定雇用率を満たしていること又は障害者就労施設等から相当程度の物品等を調達していることに配慮する等障害者の就業を促進するために必要な措置を講ずるよう努めることとしている。

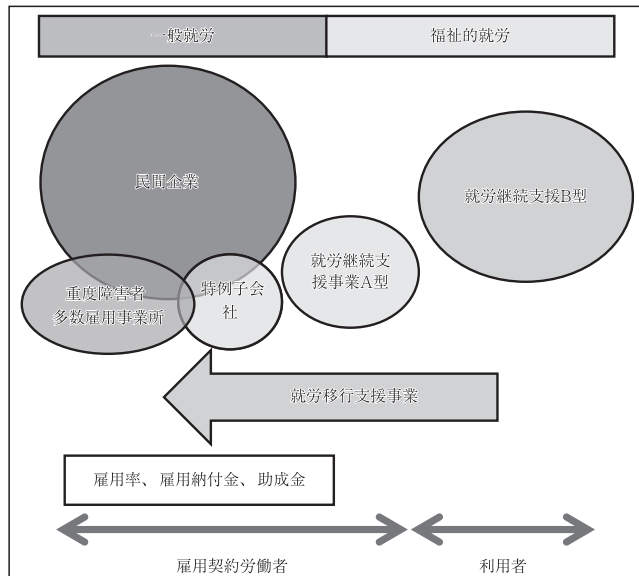
さらに、障害者就労施設等に対しても、単独で又は相互に連携して若しくは共同して、購入者等に対し、その物品等に関する情報を提供するよう努めるとともに、当該物品等の質の向上及び供給の円滑化に努めることを求めている。

本法は、平成25年4月1日に施行された。

3. ソーシャル・ファームの候補

これまで述べた、わが国の障害者に対する就労支援制度からソーシャル・ファームの候補となる組織を図示すると図1のようになる。

図1 我が国の障害者就労支援



3-1 特例子会社

厚生労働省^[6]によれば、平成23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、319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、10,883人であった。また、重度障害者をダブルカウントした場合、身体障害者は8,168.5人、知的障害者は7,594.5人、精神障害者は666.5人、全体で15,871.0人であった。

特例子会社の主な業種は表5のとおりである。広範囲の分野に特例子会社が存在することがわかる。全国でパン販売事業を展開している公益財団法人ヤマト福祉財団が設立した株式会社スワン^[7]、ITを使って最重度の障害者の在宅勤務を実現している沖電気工業株式会社が設立したOK Iワークウェル^[8]など、特徴のある特例子会社が数多く存在する。

表5 特例子会社の主な業種（平成23年5月末現在318社）

特例子会社の業種	会社数	構成比 (%)
サービス業（他に分類されないもの）	161	50.6
製造業	88	27.7
情報通信業	20	6.3
生活関連サービス業、娯楽業	8	2.5
複合サービス事業	7	2.2
農業、林業	4	1.3
金融業、保険業	3	0.9
医療、福祉	3	0.9
運輸業、郵便業	2	0.6
不動産業、物品賃貸業	2	0.6
建設業	1	0.3
宿泊業、飲食サービス業	1	0.3
分類不能の産業	10	3.1

特例子会社は、全従業員に占める障害のある従業員の割合が20%以上としていること以外は、ソーシャル・ファーム・ヨーロッパの定義を満たしている。ただし、現実的には、ほとんどの特例子会社で、障害のある従業員の割合は、全従業員の30%を超えていると考えられるので、特例子会社は、ソーシャル・ファームということもできると考えられる。

人材開発機構の調査によれば（図2）^[9]、「親会社からの支援がないと経営がなりたたない。」（74.0%）、「支援がないと経営がかなり苦しい」（18.3%）と9割以上が親会社の支援が不可欠としており、独立採算は、厳しい状態である。しかし、5.8%は、「支援がなくてもなんとか経営していける」、1.9%は「支援がなくてもまったく問題ない」と答えている。つまり、7.7%が独立採算を達成しているわけである。

また、黒字の企業が32.7%、ほぼ収支均衡が41%、赤字が24%となっており（図3）、見方を変えれば、親会社の収益により特例子会社の赤字を埋めているともいえるのであり、その意味では、いろいろな社会資源を活用しつつソーシャル・ファームとして成り立っているともいえる。

図2 特例子会社の経営と親会社の支援

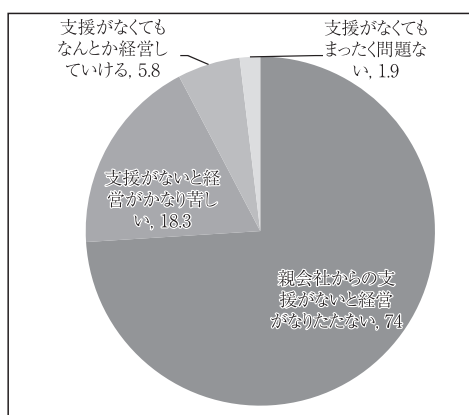
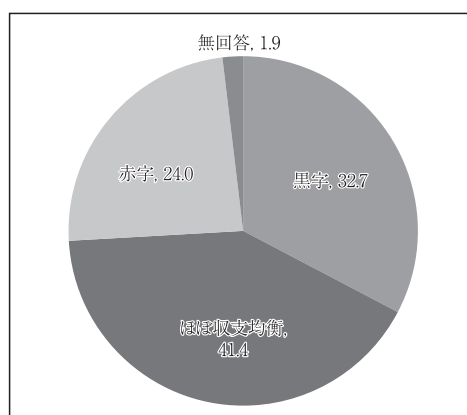


図3 特例子会社の収支状況



3-2 就労継続支援事業所

厚生労働省^[10]によれば、平成23年10月1日現在における就労継続支援事業所の数と利用者数は表6のとおりである。設立主体には、社会福祉法人が多いが、特定非営利活動法人や公的機関も実施している。

表6 就労継続支援事業所の事業所数と利用者数

	事業所数	利用者数
就労継続支援A型	629	12,309
就労継続支援B型	4,590	99,182
(参考) 就労移行支援	1,557	16,266

就労継続支援A型事業所については、福祉的就労を支援する事業であるので、「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。」という点については該当しないが、それ以外については該当する。

また、就労継続支援B型事業所については、「従業員の多く（少なくとも30%）は、障害者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。」という要件には合致するものの、それ以外の要件については、該当する事業所もあるとは考えられるが、多くは、そうではないと考えられる。この意味で、就労継続支援B型事業所については、一部の事業者がソーシャル・ファームとみなせると考えられる。

中小企業診断協会石川県支部^[11]は、就労継続支援事業所が実施している事業を、①受託作業、②企業内作業、③自主事業に整理している。その例は表7のとおりであり、さまざまな事業を行っている。

これらの就労継続支援事業所は、きょうされん^[12]や全国社会就労センター協議会（セルフ協）^[13]などを組織し、全国規模で事業所の製品やサービスを販売している。

表7 就労継続支援事業所の事業例

①受託作業

箱折り、タオルたたみ、袋詰め、電子部品等の組み立て、ハーネス組み立て、Tシャツ袋詰め、ネジ組み、検品、醤油注し等バリ取り、割箸等検品・選別、広報誌袋詰め、野菜袋詰め、チェーン並べ、清掃、縫製

②企業内作業

いわゆる「企業内授産」のことで、企業等の工場などに出向いて、企業の監督の下で作業を行う。

③自主事業

紙漉き製品製造、菓子・ボン菓子・ケーキ製造、ウエス製造、グッズ製造、味噌製造、竹炭製造、パン製造、弁当製造、ボカシ・有機肥料製造、空き缶潰し、発泡スチロール減容、納豆製造、無添加アイスクリーム製造、野菜チップス製造、養鶏、農業、苗製造、ハーブ製品製造、手芸品・クラフト製品製造、漬物製造、こんにやく製造、葉書・名刺販売、クリーニング、印刷

就労継続支援事業所の経営状況は、人材開発機構^[14]の調査によれば、就労継続支援A型事業所においては、「生産活動による収益は出ていない」12.5%、生産活動による収入は、「生産活動以外の福祉的な収入より少ない」としている事業所が54.4%、就労継続支援B型事業所では「生産活動による収益は出ていない」12.8%、生産活動による収入は、「生産活動以外の福祉的な収入より少ない」としている事業所が72.0%であり、収益的には、厳しい状態による。ただし、就労支援A型事業所については、「生産活動による収益とその他の収入が同じくらい」が10.9%、「生産活動による収益はその他の収入以上2倍未満」が6.5%、「生産活動による収益はその他の収入の2倍以上」が8.3%、全体で25.9%が、生産活動による収益がその他の収入以上ある。また、B型事業所についても、「生産活動による収益とその他の収入が同じくらい」が4.4%、「生産活動による収益はその他の収入以上2倍未満」が1.6%、「生産活動による収益はその他の収入の2倍以上」が2.8%であり、全体で4.5%が生産活動による収益がその他の収入以上ある（図4）。すなわち、これらのA型事業所は、ソーシャル・ファームとしての要件を満たしており、また、就労支援B型事業所についても、ソーシャ

ル・ファームに移行できる可能性を秘めている。

就労継続支援事業所は、障害者の就労を大きな目的にしており、また、市場で売れる製品やサービスの提供のために努力していることから考えれば、理想的には、ソーシャル・ファームであると考えられる。多くの事業所でその理念が実現がされていないだけである。

図4 就労継続支援事業所の生産活動による収入



3-3 障害者を多数雇用している企業

近年、障害者を多数雇用する企業が増えている。その中には、ソーシャル・ファームと呼べる企業もある。

重度障害者多数雇用事業所等重度障害者を雇用する事業所を会員とする厚生労働省の認可公益法人として社団法人全国重度障害者雇用事業所協会（以下、全重協）は、障害者、とくに重度障害者の雇用をめぐる諸問題を解決するための調査・研究や研修、さらには雇用管理に関する相談・援助等の事業を行っている。

全重協の正会員の会員資格は、「重度障害者を1人以上雇用しており、今後これらの雇用を促進しようとする事業所の事業主」であり、特例子会社や就労継続支援A型事業所も参加している。平成24年3月31日現在 正会員287社が登録されている。

全重協^[15]が平成21年6月に実施したアンケート調査によれば、株式会社・有限会社等164事業所、特例子会社69事業所、社会福祉法人の運営する福祉工場（就労継続支援A型事業所を含む）22事業所、その他5事業所が回答し、その内訳は、全体の従業員数43,014人、雇用障害者数6,933人（身体障害者2,801人（重度1,768人）、知的障害者3,902人（重度1,920人）、精神障害者230人）であった。全体の障害者雇用率は25.8%になる。また、従事している業種は、表8のとおりである。

表8 全重協加盟の業種と事業所数

業 種	事業所数
生産・加工	95
栽培飼育・食品	24
繊維・衣服	4
木工・家具	2
印刷・製本・紙製品	25
窯業・土石製品	7
ゴム・プラスチック・装飾品	3
金属製品・機械機器	12
電機機器	18
流通・サービス	105
卸・小売業、飲食店	7
クリーニング・リネンサプライ	70
情報処理サービス	13
マッサージ・清掃・リサイクル	15
その他の業種	60

障害者を多数雇用している企業がすべて全重協に加盟しているわけではないし、また、特例小会社や就労継続支援A型事業所も加盟していることから、全重協加盟の事業所を一つのカテゴリーに分類するわけにはいかないが、株式会社・有限会社等164事業所（以下、障害者多数雇用事業所）については、ソーシャル・ファームとみなすことのできる一群の企業としてとらえることはできるだろう。

また、高齢・障害・求職者雇用支援機構は、①重度身体障害者、知的障害者及び精神障害者を常用労働者として10人以上雇用していること、②重度身体障害者、知的障害者及び精神障害者の割合が20%以上であること、という2つの条件を満たす重度障害者多数雇用事業所には、重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金を支給している。

例えば、川崎市にある日本理化学工業株式会社^[16]は、76名の従業員中56名が障害者であるが、会社創業から23年たって知的障害者2人を雇用したことから始まり、徐々に障害のある従業員が増えてきたものである。

大分県宇佐市にある株式会社宇佐ランタン^[17]は、ビニール製提灯の製造・販売を行っている。創業から8年くらいたって障害者を雇用するようになり、以後障害者を多数雇用するようになった。従業員14名のうち障害者が10名である。

印西市にある株式会社本埜共進^[18]は、廃棄物収集運搬・処理などを行っている企業で、1998年の創業であるが、7年ほど前から知的障害者による家電リサイクル事業を実施している。

このような企業は、最低賃金以上の賃金を支払いながら、倒産していないことから、当然であるが、独立採算を実現している。

3-4 障害者雇用を目的に設立された企業

社会福祉法人を母体として、その利用者の就労先の確保のために、最初から障害者雇用を目的として作られた企業もある。これらは、まさに、ソーシャル・ファームと呼ぶべき企業である。このような企業の歴史は古く、大分県別府市の社会福祉法人太陽の家^[19]は、1972年に補聴器などの電子機器を生産している企業と共同出資会社を設立している。現在では、全国に8つの共同出資会社を経営しており、電気製品、自動車部品および電子機器の生産、製図・デザイン、福祉機器の開発など、さまざまな業務を行なっている。全従業員781人中445人が障害者である。

神奈川県平塚市にある株式会社研進^[20]も、大規模な社会福祉法人である進和学園の営業窓口会社として、自動車メーカーの自動車部品組立加工の業務を受注している。この会社も1974年設立に設立されている。近年は、喫茶店の経営や在宅就業障害者支援制度による「在宅就業支援団体」としての業務も実施している。

栃木県足利市にある有限会社ココ・ファーム・ワイナリー^[21]も、歴史のある会社で、社会福祉法人こころみる会が運営する指定障害者支援施設こころみ学園が、1980年に知的障害者の働く場を提供するために設立した会社である。アメリカから醸造技師を招き、本格的なワインの生産を行っている。従業員のうちの24人が知的障害者である。

また、近年、社会福祉法人が設立する会社が増えてきた。

岡山市にある有限会社トモニー^[22]は、重度障害者の雇用を目的にした企業である。社会福祉法人旭川荘が設立し、法人の利用者及び職員、地域住民向けに喫茶店、日用品食料品等販売、環境整備、建物清掃、洗濯工場（ランドリー）、汚物洗濯（ベントリー）の事業を行っている。43名の従業員のうち、障害者22名（重度21名、中・軽度1名）である。

福岡県大野城市にある障がい者つくし更生会^[23]は、春日市大野城市の一般廃棄物処理施設の管理・運營業務の委託を受けている企業である。障害者が自ら雇用の場を創造・開拓し、自立更生を図ることを目的としている。従業員数38名中、障害者31名（平成22年3月現在）である。

また、東京都新宿区にある株式会社ストローク^[24]は、ビル清掃、ダイレクトメール発送代行等を行う企業であり、特定非営利法人が母体になっているが、設立当初から精神障害者の雇用を前提として設立された。従業員33名中15名が障害者である。

また、企業ではないが、障害者の雇用を目的としている事業を展開している事業体もあり実質的にはソーシャル・ファームと考えられる。エコミラ江東^[25]は、NPO法人の「地球船クラブ」と江東区が協働して始めた環境福祉事業である。区内の家庭やスーパーなど約9,000ヶ所から使用済みの食品トレー発泡スチロールのトレーを回収し、ペレットにもどして再資源化している。注目すべき点は、職員16人中11人が知的障害者であり、全員に対して正規職員として最低賃金として月に12万円前後支払っている点である。

4. 我が国のソーシャル・ファームの発展のための考察

4-1 ソーシャル・ファームの構成要件の検討

ソーシャル・ファーム・ヨーロッパのソーシャル・ファームの定義は、表1でみたとおりであるが、この定義をもとに、ソーシャル・ファームとしての要件をさらに分析すると、①障害者など労働市場において不利がある人々の一般就労を支援することを目的としている（従業員の30%以上は障害者である）、②マーケット指向の商品とサービスを販売するビジネスである（収入の50%はビジネスによる）、③賃金・職務内容などにおいて労働者としての平等の権利が保障されている、という3つの要件で構成されていることがわかる。

この3つの要件をあてはめた場合の特例子会社、就労継続支援A型事業、就労継続支援B型事業、障害者多数雇用事業所、障害者雇用を目的に設立された企業それぞれの要件の達成度は、表9のとおりである。

表9 ソーシャル・ファームの要件の達成度

	特例子会社	就労継続支援 A型事業所	就労継続支援 B型事業所	障害者多数 雇用事業所	障害者雇用を 目的に設立さ れた企業
①障害者など労働市場において不利がある人々の一般就労を支援することを目的としている（従業員の30%以上は障害者である）	○	○	△	△	○
②マーケット指向の商品とサービスを販売するビジネスである（収入の50%はビジネスによる）	○	△	△	○	○
③賃金・職務内容などにおいて労働者としての平等の権利が保障されている	△	△	△	△	△

(○は要件を満たしている、△は要件を満たしている事業所もあるという意味である)

(1) 特例子会社

特例子会社は、障害者雇用を目的に設立された企業であるので、①「障害者など労働市場において不利がある人々の一般就労を支援することを目的としている（従業員の30%以上は障害者である）」は基本的に満たしている。ただし、厳密に言えば、特例子会社は、従業員の20%以上が障害者であることになっているので、従業員の30%以上が障害者であるという要件を満たしていない場合もあるかもしれないが、経験的には、そのような特例子会社はごく少ないと考えられる。②については、特例子会社が単独で要件を満たしてはいないこと

るも多いが、親会社を含めれば要件を満たしている。③については、満たしているべきであるが、実態をみれば、最低賃金法による最低賃金が長期にわたって支払われていたり、昇進の機会が障害のない者より少ないことがあるようである。

(2) 就労継続支援A型事業所

就労継続支援A型事業所は、設立目的からして当然①は満たしている。②については、マーケット指向の商品とサービスを販売していこうとする姿勢はあるが、公的資金が投入されているために、そうでなければ事業を継続できないというわけではない。そのために25%程度の事業所が要件を満たしているのみである。③は、賃金水準が低いところが多いので要件を満たしている事業所は少ない。

(3) 就労継続支援B型事業所

就労継続支援B型事業所は、就労のみを目的としているのではなく、生産活動の機会を提供することも目的の一つであるので、①についても要件を満たしている事業所は少ない。②と③については、基本的には、就労継続支援A型事業所よりも達成度は低くなっている。

(4) 障害者多数雇用事業所

障害者多数雇用事業所は、すでに述べたように、特例子会社や就労継続支援A型事業所を除く企業を対象とした場合、①については、かならずしも、これらの企業は、障害者など労働市場において不利がある人々の一般就労を支援することを目的として設立されたわけではない。ただし、設立後、障害者を雇用するようになって、目的の1つとして追加しようとしている企業も多いので、ソーシャル・ファームといえるかもしれない。②については、企業として倒産せずに運営されていることから、要件を満たしていると考えられる。③については、特例子会社と同じで、満たしているべきであるが、実態をみれば、要件を満たしていない企業が多いと考えられる。

(5) 障害者雇用を目的に設立された企業

障害者雇用を目的に設立された企業は、まさに、ソーシャル・ファームと呼ぶべき企業である。当然、①は要件を満たす。企業であるため②についても当然満たしている。しかし、③については、特例子会社、多数雇用事業所と同じように、最低賃金を支払うのがやっとなったり、障害のない従業員との差が大きかったりするので完全に要件を満たしているとは言えない。

4-2 ソーシャル・ファームの発展のありかた

これまで述べたように、わが国のソーシャル・ファームともいえる事業所は、制度的にはソーシャル・ファームとしての要件を満たそうと思えばできるが、実際に満たしているところは多くはない。このような状況のなかで、わが国においてソーシャル・ファームを発展させるには、どのようにすればよいのかについて検討する。

(1) 特例子会社

特例子会社は、基本的にソーシャル・ファームといえるが、企業であるため、生産性を重

視し、より軽度の障害者を採用するという企業もある。しかし、親会社の多くは大企業であるため財政的にも余裕があることから、特例子会社をより発展させていくことが考えられる。例えば、現在の特例子会社は、より重度の障害者を雇用することにより、雇用率のカウントを3倍にするようなことも考えられるだろう。また、重度の障害者の雇用のための取り組みに対して企業に対する税制上のメリットをさらに拡大するということもあるだろう。親会社が特例子会社の障害者を雇用した場合や、親会社の企業としてのノウハウを生かして新たな産業を創出した場合に同様のメリットを得られるようにすることも考えられる。

(2) 就労継続支援事業所

就労継続支援事業所も基本的には、ソーシャル・ファームとしての理念をもっている。しかも、運営主体には、社会福祉法人が多い。その中には規模の大きい社会福祉法人も含まれている。この構造は特例子会社と同じである。違いは、企業としての潜在力にある。特例子会社は、親会社が企業であるため、ビジネス手法についてなじみが深い。しかし、社会福祉法人は、福祉の領域から出発するために、その点の問題がある。ただし、3-2でみたように、就労継続支援A型事業所については、25.9%が、また、就労継続支援B型事業所についても、4.5%が、生産活動による収益がその他の収入以上あると答えており、独立採算を実現できる可能性はある。就労継続支援事業所がソーシャル・ファームに移行することや就労継続支援事業所の一部がソーシャル・ファームとして独立することを推進する施策も考えられる。

(3) 障害者多数雇用事業所

特例子会社や就労継続支援A型事業所などを除く重度障害者多数雇用事業所は、ほとんどが株式会社や有限会社などの企業であり、企業としてのノウハウは十分もっていると考えられる。このような企業に対して、障害者などの雇用の必要性に関する理念を理解してもらうことで、ソーシャル・ファームとしての企業となることは可能だろうか。営利を目的にしている企業が、障害者など労働市場において不利がある人々の一般就労を支援することを目的とする企業に変わるかということは、かなり難しいのではないかと考える。実質的には、同じである場合があるかもしれないが、経営者の理念の大きな変更になるため、大きな影響を与えるものがなければ難しいと思われる。特例子会社を設立するという選択肢もあるが、中小企業の場合は難しいだろう。

(4) 障害者雇用を目的に設立された企業

これらの企業は、まさに、ソーシャル・ファームであるが、これらの企業の起業を支援するシステムは十分ではない。例えば、志の高い個人がソーシャル・ファームを起業したいと考えても、自己資金がなければ、銀行などから融資を受けるなどにより資金調達をしなければならないが、現状ではかなりハードルが高い。発展させるためには、起業の際の資金調達に関する助言をしてくれる機関や社会起業家と投資家を結びつける仲立ちをしてくれるような制度が必要であろう。

また、ソーシャル・ファームを起業しようとする際に、どのような事業をすればよいかについて相談に乗ってくれる機関も必要である。特に、ソーシャル・ファームは、既存の産業

の隙間を探して起業する必要があるため、どのような産業が有望なのかについて助言が必要である。また、人事についての助言も必要である。

さらに、ソーシャル・ファームを設立後の支援も必要である。企業の広報や会計処理など、社会起業家は、志が高くても、ビジネスノウハウを知らないことも多いことから、起業後経営が軌道に乗るまではそのようなノウハウを教える制度が必要である。

4-3 日本のソーシャル・ファーム支援制度

これまでの検討の結果から、わが国においてソーシャル・ファームを發展させるためには、つぎのような支援制度が必要であると考えられる。

(1) 福祉団体がソーシャル・ファームを開設することを支援する制度

ソーシャル・ファームは、障害者など、労働市場において雇用されることに不利がある人々を雇用するという明確な目的をもっている。その背景には、人権思想がある。ソーシャル・ファームの開設者や従業員は、障害者の権利擁護、ノーマライゼーション、エンパワメントなどの理念を理解している必要があり、さらに、それを実践に結び付けていかなければならない。このような理念を福祉マインドと呼ぶならば、これを身に着け、実践できることが、ソーシャル・ファームの運営のためにはもっとも重要である。それには、経営者の強い情熱と実行力が必要であり、職員の資質も問われる。この職場環境を構築するのは一朝一夕にはいかない。しかし、社会福祉法人やNPO法人等はこの職場環境をすでにもっている。特に、規模の大きな社会福祉法人やNPO法人は、財政的にも可能性は高く、また、これまで蓄積した人脈などの活用もできるので、ハードルは低いだらうと考えられる。

ソーシャル・ファームとして必要なもう一つの重要な資質は、ビジネス能力である。ソーシャル・ファームは企業である以上、市場経済の中で利益を上げていかなければならない。資金の調達も必要であろう。しかし、福祉団体は、この能力が不足しがちである。これまでの福祉制度にどっぷりとつかっていたために、行政からの補助金を期待してしまう傾向があるだろう。ビジネス能力を高められるような制度構築が必要であろう。

例えば、イタリア、英国、ドイツ、ベルギーなどには、ソーシャル・ファーム設立のためのネットワークや支援組織があり、ビジネスのアイデア、組織、障害者の雇用等アドバイスを得ることができる。このような組織も必要であろう^[26]。

近年は、ソーシャル・フランチャイズという方式も發展しつつあり、成功しているソーシャル・ファームがあれば、それを全国的に展開していくという方法も検討できる^[27]。

(2) 特例子会社の採算性を高め人権思想の普及を支援する制度

特例子会社は、日本独特のソーシャル・ファームであり、親会社は一流企業が多く、財政的にも安定している。日本独特のソーシャル・ファームとしてさらに發展させる必要があろう。ただし、特例子会社は、雇用調整金などの行政からの補助金を前提としているところも多い。ソーシャル・ファームの基本からいえば、なるべく行政機関から資金は減らした方が好ましい。親会社はビジネスで成功しているのであるから親会社からビジネス手法を学ぶこ

とを支援するとともに、採算性を高め、行政機関からの補助金を減らせるような制度が必要であろう。例えば、補助金ではなく、補助金相当額の2倍を企業の事業税から減免するような制度も考えられるであろう。

特例子会社支援において、もう一つ重要なことは、福祉マインドの醸成である。現状をみれば、残念ながら、「障害者を雇ってあげている」という姿勢がみられたり、「障害者は特別なひとである」と考えているような特例子会社もある。福祉団体の職員が身につけているノーマライゼーション、エンパワメント、アドボカシーなどの理念と実践に欠けるような印象をうける。このような福祉マインドを醸成する制度が必要である。また、社会的企業に対する理解も十分ではないようである。法定雇用率を満たし、さらに、赤字を減らして、親会社の経営に貢献するという消極的な目標を立てるのではなく、補助金なしで企業として自立することで、社会貢献をするというような目標を立てられる素地が作られるよう支援できることが好ましい。

例えば、政府が主導して、特例子会社と福祉関係者の交流の場を設定するなどにより、率直な意見を交換できる場が必要であろう。

(3) 社会起業家を育成・支援する制度

これまで、既存の組織を活用してソーシャル・ファームを増やしていくことの必要性を述べたが、ソーシャル・ファームは、社会的企業であり、福祉マインドをもった社会起業家を育てることがなにより必要であろう。たとえ、困難があっても、社会貢献をする手段として企業を設立しようとする人が増えるように制度を構築することが重要である。

学校教育の中に起業家精神を育成できるような内容を組み込むこと、大学などに講座を設けること、投資家と社会起業家の出会いの機会を日常的に設けること、社会的企業に投資する人や社会的企業に対する税制上の優遇策、社会的企業に対する公的機関からの融資制度、社会的企業に対するメリハリのある公的助成などの組み合わせで、社会起業家を育成・支援する制度が必要である。

英国では、ソーシャル・エンタープライズ資格認定が導入された^[28]。これは若い人たちが積極的な社会改革のために働くことを奨励するプログラムである。

また、企業設立時の融資制度も必要である。欧州連合の社会的企業に対する融資制度^[29]、英国のビッグ・ソサエティ・キャピタルと呼ばれる小規模投資^[30]なども参考になる。

さらに、ソーシャル・ファームは、従業員が障害者であることが多いことから、一般市場で競争できるように、ドイツでは、ソーシャル・ファーム設立から3年間のみ財政的支援が行われる^[31]。また、イタリアでは、障害のある従業員に対しては賃金補助も行われる^[32]。ソーシャル・ファームは、独立採算が基本であるが、それを厳密にとらえるのではなく、さまざまな社会資源を有効活用していく必要がある。

加えて、ソーシャル・ファームは、障害者など労働市場において雇用されることに不利がある人々を雇用することを目的としていることから、障害者、刑余者、ホームレス、ひきこもり、高齢者など、このような対象者と社会起業家の出会いの場が必要である。職業安定所

を中心に、分野を超えた交流ができるような制度が必要であろう。しかも、対象者を限定せず、それぞれの能力を生かして事業を展開できるような、柔軟性の高い制度構築が必要である。

引用文献

- [1] Department for Business Innovation and Skills : A Guide to Legal Forms for Social Enterprise, Department for Business Innovation and Skills, 2011, p3-4
- [2] ゲーロルド・シュワルツ, 「ヨーロッパにおけるソーシャル・ファームの概観」, 国際交流基金『国際シンポジウム ソーシャル・ファームを中心とした日本と欧州の連携』, p64-69, p67
- [3] Social Firms Europe, Social Firms, <http://socialfirmseurope.org/social-firms/definition/> ([参照日] 2013年7月15日)
- [4] 寺島彰「わが国におけるソーシャル・ファーム發展の可能性に関する考察」, 浦和論叢, 38, 2008, p105-119, p106
- [5] 厚生労働省, <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisa02/pdf/02.pdf/> ([参照日] 2013年7月10日)
- [6] 厚生労働省, 特例子会社制度の概要, <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisa/dl/07.pdf> ([参照日] 2013年7月17日)
- [7] 公益財団法人ヤマト福祉財団, スワンベーカーリー事業, <http://www.yamato-fukushi.jp/works/swan/> ([参照日] 2013年7月17日)
- [8] O K I ワークウェル, 在宅勤務制度, <http://www.okiworkwel.co.jp/system/> ([参照日] 2013年7月17日)
- [9] 人材開発機構『新しい障害者の就業のあり方としてのソーシャルファームについての研究調査報告書』, 平成23年3月, p45
- [10] 厚生労働省, 平成23年社会福祉施設等調査, <http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/fukushi/11/> ([参照日] 2013年7月17日)
- [11] 中小企業診断協会石川県支部, 『授産施設経営支援事業に関する調査研究報告書』, 平成21年1月, p15
- [12] きょうされん, きょうされんの事業活動, http://www.kyosaren.com/special_campaign/ ([参照日] 2013年7月19日)
- [13] 全国社会就労センター協議会 (セルプ協), セルプとは?, <http://www.selp.or.jp/selp/> ([参照日] 2013年7月19日)
- [14] 人材開発機構, 『新しい障害者の就業のあり方としてのソーシャルファームについての研究調査報告書』, 平成23年3月, p43
- [15] 社団法人全国重度障害者雇用事業所協会, 全重協について, <http://www.zenjukyo.or.jp/about/> ([参照日] 2013年7月15日閲覧)
- [16] 日本理化学工業株式会社, 日本理化学工業における障害者雇用の取り組みとチョーク, キットパスのおはなし, <http://www.rikagaku.co.jp/pdf/shoukai.pdf> ([参照日] 2013年7月15日)
- [17] 株式会社宇佐ランタン, 会社紹介, <http://www3.coara.or.jp/~lantern/company.html/> ([参照日] 2013年7月19日)
- [18] 株式会社本塾共進, 本塾共進のコンセプト, <http://www.motonokyoushin.jp/04.html> ([参照日] 2013年7月19日)

- [19] 社会福祉法人太陽の家, 共同出資会社紹介, <http://www.taiyonoie.or.jp/about/jointinvestment>, ([参照日] 2013年7月26日)
- [20] 株式会社研進, ホンダ車部品授産事業の歩み, <http://www.kenshin-c.co.jp/hondaparts/> ([参照日] 2013年7月15日)
- [21] 有限会社ココ・ファーム・ワイナリー, ころみ学園の歩み, <http://www.cocowine.com/winery/ayumi.html/> ([参照日] 2013年7月17日)
- [22] 有限会社トモニー, 働いて・輝いて・笑顔がいっぱい, <http://www.tomony.co.jp/working.html> ([参照日] 2013年7月17日)
- [23] 株式会社障がい者つくし更生会, 会社のあゆみ, <http://www.csf.ne.jp/~tukusi-2/ayumil.html/> ([参照日] 2013年7月15日)
- [24] 株式会社ストローク, 会社プロフィール, <http://www.stroke.jp/kabu/gaiyou.htm> ([参照日] 2013年7月17日)
- [25] エコミラ江東, リサイクル事業, <http://www.chikyuuusen.org/ekomira/> ([参照日] 2013年7月19日)
- [26] ゲーロルド・シュワルツ「欧州のソーシャル・ファームの現状と評価」, 公益財団法人日本障害者リハビリテーション協会, p25-37, 『インクルーシブな障害者雇用の現在－ソーシャル・ファームの新しい流れ』, 公益財団法人日本障害者リハビリテーション協会, 平成24年9月30日, p30
- [27] 同上, p35
- [28] フリーダ・パービス「英国のソーシャル・ファームの動向」, 公益財団法人日本障害者リハビリテーション協会, p55-68, 『インクルーシブな障害者雇用の現在－ソーシャル・ファームの新しい流れ』, 公益財団法人日本障害者リハビリテーション協会, 平成24年9月30日, p66
- [29] ゲーロルド・シュワルツ, 上記, p33
- [30] フリーダ・パービス, 上記, p27
- [31] ゲーロルド・シュワルツ, 上記, p28
- [32] ゲーロルド・シュワルツ, 上記, p35

参考文献

障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）

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17年11月7日法律第123号）

厚生労働省, 障害者福祉, http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougaishahukushi/index.html ([参照日] 2013年7月19日)

Summary

A Consideration to Develop Japanese Social Firms

Akira Terashima

A social firm, which is one category of the social enterprise, is a private company created for the employment of persons with disabilities or disadvantages in the labor market. The social firms in the world are expected to achieve the employment in the labor market which is an ultimate accomplishment of the social participation for persons with disabilities, and to cut the budget of social security by the contribution of private companies. Although Japan does not have the public system of social firms, it has same kinds of facilities which can be called social firms, such as the enterprises employing a large number of persons with severe disabilities, the special subsidiary companies, the welfare factories for continued employment for persons with disabilities, etc. After analyzing these facilities, it is found that we need those public systems in order to establish social farms in Japan such as; (1) the support system for welfare entities to establish social firms, (2) the support system for special subsidiary companies to raise the independency and spread the human rights philosophy, (3) the system to bring up and support social entrepreneurs.

Keywords Social firm, Social enterprise, Persons with disabilities, Employment, Social system

(2013年11月21日受領)