

**EU諸国における  
社会的企業による障害者雇用の拡大**

2008年3月

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構  
障害者職業総合センター

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION



# EU 諸国における 社会的企業による障害者雇用の拡大

2008 年3月

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構

障害者職業総合センター

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION



# まえがき

障害者職業総合センターは、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、わが国における職業リハビリテーション機関の中核として、職業リハビリテーションに関する調査・研究をはじめとして、さまざまな業務に取り組んでいます。

さて、当センターの研究部門では「障害者雇用に係る需給の結合を促進するための方策に関する研究」において「授産施設等の個人調査」の分析結果を取りまとめる際に、福祉施設等から一般就労への移行の橋渡しとなる EU 諸国における社会的企業に関する検討を行いました。本資料シリーズは、その成果として得られた知見を取りまとめたものです。

本資料が、関係者の方々の参考となり、障害者の就業機会の拡大のための一助となれば幸いです。

2008年3月

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構

障害者職業総合センター

研究主幹 荻部 隆

## 執筆担当

石川 球子	障害者職業総合センター	主任研究員	本書の企画・構成 第1章、第2章
相磯 友子	障害者職業総合センター	研究協力員	第3章、第5章
原島 雅之	障害者職業総合センター	研究協力員	第4章、第5章

# 目 次

第1章 社会的企業による障害者雇用の創出 .....	1
1 雇用戦略の一環としての起業支援 .....	1
1. 1 起業支援の沿革.....	1
1. 2 障害者と労働市場計画.....	2
1. 3 構造的失業への対策 .....	4
2 社会的企業と障害者雇用 .....	6
2. 1 構造 .....	6
2. 2 社会的企業と市場性及び社会的課題 .....	7
2. 3 社会的企業の諸形態 .....	8
2. 4 社会的企業のカテゴリ .....	14
2. 5 現状 .....	24
2. 6 社会的企業による障害者の統合.....	25
3 おわりに.....	32
第2章 ドイツの社会的企業 .....	35
1 積極的労働市場政策の一環としての社会的企業 .....	35
1. 1 社会統合企業.....	36
1. 2 ノルトライン・ヴェストファーレン州におけるパートナーシップによる社会統合企業の開発.....	38
1. 3 地方自治体による社会的企業.....	40
1. 4 福祉団体による社会的企業 .....	41
2 連邦労働社会省による統合プロジェクト .....	44
2. 1 プロジェクトの概要 .....	44
2. 2 雇い入れの手順.....	45
2. 3 統合プロジェクトの方向性 .....	45
2. 4 統合プロジェクトにおける支援 .....	45
2. 5 統合プロジェクトの現状分析結果 .....	46
2. 6 統合プロジェクトのモデル事業における人材開発.....	51
2. 7 統合プロジェクト等の結果 .....	53
2. 8 財政状況に関する評価.....	58
3 おわりに .....	62

第3章 フランスの社会的企業.....	64
1 フランスにおける社会的企業登場の背景.....	64
2 社会的企業に関する政府の取り組み.....	64
2. 1 フランスの社会的企業にかかわる省庁の変遷.....	65
2. 2 経済活動による職業参入.....	66
2. 3 SCIC 法の制定.....	69
3 フランスにおける社会的企業の概要.....	71
3. 1 フランス経済における社会的経済の占める地位.....	71
3. 2 フランスにおける社会的企業の分類.....	71
4 フランスの社会的企業で使用される法的枠組み.....	73
4. 1 社会的経済セクターの構成.....	73
4. 2 社会的企業で利用される法的形態.....	75
5 障害者雇用の動き—適応企業への転換—.....	76
6 障害者を雇用している社会的企業の事例.....	77
6. 1 地区事業体 (Régie de Quartier, RQ).....	77
6. 2 生産協同組合 (Société Cooperative de Production, SCOP).....	79
6. 3 職業参入・品質のための経営者グループ (GEIQ).....	82
7 フランスの社会的企業の今後.....	84
7. 1 「伝統的社会的経済」から「新しい社会的経済」へ.....	84
7. 2 社会的企業と障害者雇用.....	84
第4章 イギリスの社会的企業.....	88
1 社会的企業とソーシャルファームの定義.....	88
1. 1 社会的企業.....	88
1. 2 ソーシャルファームの定義と中心的価値観.....	88
2 イギリスにおける政策と制度.....	91
2. 1 社会的企業に対する政府の役割.....	91
2. 2 コミュニティ利益会社.....	92
2. 3 社会的企業推進のための金融イニシアティブ.....	92
3 社会的企業に対するサポート.....	93
4 社会的企業の実状.....	100
4. 1 ソーシャルファームの従業員及び地域特性に関する調査結果.....	100

4. 2	社会的企業の金融アクセスに関する調査結果.....	102
4. 3	社会的企業に対する意識に関する調査結果 .....	106
5	イギリスの社会的企業の事例.....	110
5. 1	トラベルマターズ (Travel Matters) .....	110
5. 2	Pack-IT.....	110
6	おわりに.....	112
第5章	スペインの社会的企業.....	114
1	スペインにおける社会的企業登場の背景.....	114
2	社会的企業に関する政府の取り組み.....	114
3	スペインにおける社会的企業の概要.....	115
3. 1	協同労働協同組合 (Cooperativa de Trabajo Asociado) .....	115
3. 2	労働会社 (Sociedad Laboral, SL) .....	116
3. 3	その他の組織.....	118
4	スペインの社会的企業における法的枠組み.....	118
5	障害者を雇用している社会的企業の事例 .....	118
5. 1	スペイン盲人協会 (Organización Nacional de Ciegos de España, ONCE) .....	119
5. 2	統合会社 (Empresas de Inserción, EI) .....	125
5. 3	特別雇用センター (Centros Especiales de Empleo, CEE) .....	126
5. 4	就労センター (Centros Ocupacionales, CO) .....	127





# 第1章 社会的企業による障害者雇用の創出

欧米諸国や我が国において、障害者の社会的統合をさらに推進するための対策が重要な課題となっているが、ソーシャルエコノミー（社会的企業）については、我が国においてその概念は未だ広く普及する状態ではなく、政策レベルで取り扱われることも少ない（中島, 2005）。そこで、本章では、欧州連合（EU）諸国の社会的企業による雇用創出の推進策（Work Integration Social Enterprises, WISE）とりわけ、障害者の働く場の確保を推進するソーシャルファーム（social firm）などの推進策の沿革、枠組み、政府の取り組み、成果についてまとめた。

## 1 雇用戦略の一環としての起業支援

### 1. 1 起業支援の沿革

EU 諸国では、戦後の福祉国家のあり方の見直しが欧州委員会の雇用社会総局により行われた結果、税制と社会保険により活動人口から非活動人口に所得を移転するという福祉国家のあり方が、諸国の競争力維持の観点などから問題であるとされ、こうした所得再配分の政策から雇用に最優先順位を与えることにより、全ての人が社会に統合されることを目標とするという方針が打ち出された（Green Paper, 1993）。また、「社会に居場所のある者」と「社会から排除されてしまった者」の問題が指摘され、社会的排除への対策の必要が認識され始めた。

さらに、1997年のアムステルダム条約に基づいて、欧州委員会は差別禁止に関する2つの指令を欧州理事会に提出し、これらの指令は2000年6月と11月に理事会により採択された。アムステルダム条約では、「高水準の雇用を確保すること」がEUの目的の1つであった。

アムステルダム条約によって採択されたEUの新たな雇用規定について、各国代表により公式に採択されたガイドラインは、エンプロイアビリティの向上（employability）、起業支援（entrepreneurship）、事業や労働者間での適応性の奨励（adaptability）、機会均等政策の強化（equal opportunity）である（濱口, 2007a）。

「起業支援」では、以下の3つの重要点がある。明確で安定した予測可能な一連の規則を提供し、ビジネスの設立と経営を容易にする（中小企業に対する行政上の負担軽減等）、ベンチャーキャピタル市場を発展させる、各加盟が新規事業を優遇するための税制の改正などを行う、である。

「起業支援」では、具体的に「第3のシステム」と呼ばれる新しい産業分野における起業家精神の育成、資金援助などの政策が打ち出されている。ここでの「第3のシステム」とは、第1セクターである公共、第2セクターである民間に続く第3の分野という意味である。しかし、我が国の第3セクターは、国や地方公共団体と民間企業の共同出資による事業体を意味するが、EUの雇用戦略における第3の分野はそれとは全く異なり、国や地方公共団体及び民間企業のいずれとも共有する部分がない新たな分野を意味している点に注意す

ることが必要である（濱口，2000；川口，2005）。

こうした流れの中で、2003年7月の欧州委員会による第2期欧州雇用戦略の枠組みとして、以下の3点についての取り組みが示された。第1点は、フル就業である。61%である全体の就業率を2010年までに70%に引き上げることと、女性の就業率を51%から2010年までに60%に引き上げることである。この点について注目すべきことは、非労働力化している人々が積極的に労働市場に参入できるようにしようという姿勢である。また、この背景にあるのは、前述のグリーンペーパーで指摘されたところのすべての人の社会統合を目指す考え方である。

第2点は、仕事の質の向上である。仕事の質については、ラーケン欧州理事会で以下の10項目の指標が承認されている。これらの10項目は、①失業及び非就業者への活性化・予防措置、②企業家精神の育成と雇用創出の促進、③職場における変化への対応と適応能力の促進、④人的資本へのさらなる投資と生涯学習、⑤労働供給の増加と活力のある高齢化の促進、⑥ジェンダー均等、⑦労働市場で不利益を被っている人々の統合の促進と差別との戦い、⑧仕事の魅力を高めるインセンティブにより仕事を引き合うようにすること、⑨闇労働の正規雇用への変換、⑩職業移動及び広域移動の促進と職業紹介の改善である（濱口，2007b）。

第3点は社会的統合である。第2期欧州雇用戦略に先駆けて2000年12月のニース欧州理事会では、「社会的排除に対する戦略」が挙げられ、以下の4つの柱からなる「貧困と社会的排除と戦う諸目的」が承認された。

第1は、「雇用への参加と万人の資源、権利、財及びサービスのアクセスを容易にすること」である。雇用関連では、社会の最も弱い立場の者の労働市場への統合である。そのための方策として、訓練政策の充実、ソーシャルエコノミーによる統合と雇用の機会、人的資源管理、生涯学習による就業能力の向上などが挙げられている。

第2は「社会的排除のリスクの予防」、第3は「最も弱い立場の人を支援すること」、さらに第4は「あらゆる関係者を動員すること」である。

また、2001年のラーケン欧州理事会では、これらについての各国の成果を定量的に評価できるような共通の指標が作成された。

2003年の雇用タスクフォースにより、雇用保護法制の見直し、解雇の告知期間、コスト及び手続きや不当解雇の定義に柔軟性を導入することなど、こうしたこれまで触れられていなかった領域について新たな取り組みがなされた。

## 1. 2 障害者と労働市場計画

1986年の障害者雇用勧告により、公平機会原則、ネガティブな差別の除去と障害者雇用率の設定などのポジティブ・アクションを規定しているが、拘束力のあるものではなかった。さらに、1986年の「障害者の機会均等に関するコミュニケーション」では、機会均等と人権に焦点を当て、障害者の社会と労働市場への積極的参加を目標としており、障害者対策をEUの政策活動の主流に置くという政策の方向転換が示された。

1999年の欧州委員会第5総局のワーキングペーパー「EU雇用・社会施策における障害者のメインストリー

ミング」は、非差別、雇用、社会統合を3原則としている。

さらに、欧州委員会は、アムステルダム条約による改正後のローマ条約第13条に基づき、雇用及び職業分野における差別を禁止するEU指令を2002年に発出している。

障害により労働市場に参入できない立場にある障害者の生活水準を引き上げるためには、社会保障政策で障害者の統合機会の拡大を目指し、労働市場政策に結びつけることが重要である。このためEU加盟国間の労働市場計画においては積極的な労働市場プログラム(Active Labour Market Programmes, ALMPs)と、主として早期退職プログラムや失業給付や支援による(Lin 他, 2002)消極的な労働市場プログラム(Passive Labour Market Programmes, PLMPs)に大別される。

EU加盟国のこうした労働市場政策の経費はGDPの0.8%から4.6%である。また、この経費の額にかかわらず各国共当該経費の3分の2から4分の3をPLMPsに費やしている(Lin 他, 2002)。

ALMPsは障害者を含む社会的弱者に焦点を当てたメインストリームALMPsと障害者に焦点を当てた特別ALMPsに大別される(Lin 他, 2002)。

表1-1 メインストリームALMPsの内容

集中的なカウンセリングと仕事探し支援
訓練
雇用報奨
直接仕事創設(付加的な仕事を創設する)
新規事業報奨

(資料出所: Lin 他, 2002)

表1-2 特別ALMPsの内容

集中的なカウンセリングと仕事探し支援
職業リハビリテーション
助成金雇用
援助付雇用
保護雇用
障害者による起業のための報奨
組み合わせ手段(他の方策との組み合わせ)

(資料出所: Lin 他, 2002)

これら特別ALMPsにあたる保護雇用には、一般就労の競争にさらされずに障害者を保護された環境で雇用することを目指す多様なプログラムが含まれている(Lin 他, 2002)。また、Lin 他(2002)は、ALMPsに関する報告の中で賃金と社会保険の点で一般雇用の労働者と変わらない場合において保護工場(sheltered workshop)を保護雇用に分類し、比較できる水準にない場合は、sheltered work(保護作業所)として保護雇用に含めないとしている。

こうした保護雇用に分類されるEU諸国の保護工場は、ほとんどの国において、障害者の割合が決められている点、障害者以外の社会的弱者も雇用の対象となっている点が我が国と異なっている点である。これらの割合等の状況を下記の表に示した。EU諸国以外ではあるが、オーストラリアのように少なくとも障害者が80%と規定されている国もある。保護工場は障害者にとって一般雇用よりも保護された環境にはあるが、一般労働市場に比べ統合という点が弱い(Lin 他, 2002)という指摘もある。

表 1-3 保護工場における障害者の割合

アイルランド	少なくとも 50%
スウェーデン (サムハル)	少なくとも 40%が重度障害者
イタリア (B 型社会的協同組合)	少なくとも 40%が障害者と麻薬・飲酒の問題のある人
ドイツ	規定の割合はないが保護工場のおよそ 20%が障害者

(資料出所 Lin 他, 2002)

EU 諸国のうち保護工場で働く障害者数が多い国として以下の国々が挙げられる。オランダでは 90,000 人 (労働人口の 11.5%) が雇用されている。この他、スウェーデンの 26,878 人 (労働人口の 6.3%)、ベルギーの 17,978 人 (労働人口の 4.1%)、ドイツの 185,000 人 (労働人口の 4.7%)、フランスの 104,000 人の 4 カ国である (Lin 他, 2002)。

これら EU 諸国の保護工場は 5 つの代表的な組織形態に分けられる (Spear 他, 2003)。それらはスウェーデンの社会共同体とサムハルのような障害者保護工場、スペインのスペイン盲人協会 (ONCE)、就労センター (CO)、特別雇用センター (CEE) である。

保護雇用についてみると、その経費が GDP に占める割合の高い国はフランス、オランダ、ベルギー、デンマーク、スウェーデンである (Lin 他, 2002)。こうした保護雇用に使っている障害者の制度利用期間については、スウェーデン (男性 8.4 年、女性 8.2 年)、スコットランド (20 年-25 年) と国別に差異がある (Visier, 1998)。また、一般就労への移行率についてはノルウェー 11%、スウェーデン 3%~6%などが報告されている。

### 1. 3 構造的失業への対策

EU 諸国の労働市場の状況を障害者雇用との関連でみると以下の 3 点が注目される (Spear 他, 2003)。EU 諸国における一般の就業率は 2001 年において 64%であると報告されている。このように就業率が我が国や米国に比べ低い背景には、EU 諸国での早期退職の率先、社会保障ネット、とりわけ失業者に対する年金や給付金がより広範囲であることなどが主たる要因である (Spear 他, 2003)。一方、失業率は 2001 年 8%弱であった。

第 2 に、すべての年齢層に関して、職に就くために必要とされる技能のレベルがより高くなり、内容が増えたことが挙げられる。この背景には、新規成長分野の新しい仕事が出てきたこと、コミュニケーションや問題解決、さらにソーシャルスキルといったスキルが、特に社会的に非常に不利な立場にある人に対して今まで以上に必要とされているという現状がある。

第 3 は、過去 20 年間における精神障害者を含む障害者の社会的ケアの脱施設化と地域におけるケアへ、福祉から労働へという移行策が、労働市場への新たなグループの参入のきっかけとなっていることである。

こうした動向の中で、構造的失業を減らす方策が労働市場における近年の最も重要な方策であり、以下の

4点に焦点を当て、労働市場の活性化が図られて来ている（Spear 他, 2003）。

第1は、事業主と障害者従業員/求職者への情報の提供である。第2は訓練による技能向上である。第3は事業主と障害者従業員の双方のメリットとなるアクセスと移動の推進策である。そして、第4は仕事のマッチングプロセスの改善である。

このような労働市場政策を推進する中で、障害者を含む社会的に不利な当事者の労働市場統合について、訓練と雇用を結合させる方策が不十分であるとの気付きから、プログラムの計画とさまざまなタイプの事業主との協力関係の双方の面で仕事と雇用のつながりを密にすることが推進された。

結果として、より技能のある当事者が永続的な雇用に就く一方で、労働市場において障害者などのより社会的に不利な立場にある当事者は永続的ではない訓練と仕事の後、永続的雇用に就く機会が少ない傾向がみられた。こうした結果は、障害者などのより社会的に不利な立場にある人に対する社会的企業等の特別な統合イニシアティブを推進する発端となった。表1-4は社会的企業に関する統合の種類を示したものである。

表1-4 統合の種類

イニシアティブの種類/成果	個別	共同体
永続的でない訓練/雇用	永続的でない訓練計画 (事業主と連携した)	統合社会的企業
訓練+永続的雇用	訓練+事業所への就職	統合社会的企業

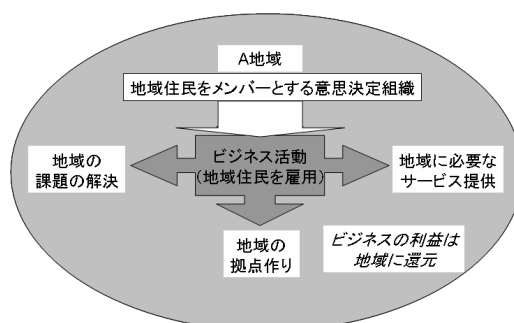
(資料出所:Spear 他, 2003)

## 2 社会的企業と障害者雇用

### 2. 1 構造

EU 諸国では、障害者や社会的に不利な人に対して働く場を創出する（需要創出）といった社会的統合を実現するための政策の1つとしてソーシャルエコノミー（社会的企業）への支援策が講じられ、その雇用のポテンシャルは700万人に相当すると考えられる（濱口, 2000）。

ソーシャルエコノミーとは、統一的な定義が決められているわけではないが、一般的に公的部門と営利企業との中間的な性格を持つ組織であり、社会的な目的を有しながら非営利の経済活動を営む活動体である（中島, 2005）。



（出典：中島, 2005, p19）

図1-1 ソーシャルエコノミーの構造

ソーシャルエコノミーでは、これまでの地域開発が資本集約的プロジェクト、先端技術工場、大規模集配センターといった相対的に少数の雇用しか生み出さない傾向にあったものを雇用集約型成長軌道に修正していくことを意味している（濱口, 2000）。さらに、ソーシャルエコノミーの雇用は、公的機関や営利企業に比べ労働条件は低い、仕事への満足度は公的機関や営利企業の11倍も高く、労働コストの低さと労働への自発的意欲の高さが両立している（濱口, 2000）。

こうした社会的企業は、特に障害者などの仕事や労働の創出の源としてEUがその推進に力を入れている。社会的企業に共通する特徴として、企業志向、社会的目的、社会的所有を挙げることができる（生協総合研究所, 2005, p8）。社会的企業は、市場活動を行い、利益をあげて存続できる会社であり、事業から余剰金を生み出そうとする企業志向である。

さらに、社会的企業は、雇用創出、職業訓練、住民サービスといった明確な社会的目的を持っている。収益はステークホルダーへの利益分配として配分するかコミュニティの利益のために用いられる。すなわち、地域住民によりその仕事が担われ、サービス等が地域において購入されるわけである。

社会的企業は利用者、顧客、地域のコミュニティ・グループなどの複数のステークホルダーグループあるいは理事の参加によるガバナンス構造と所有構造を備えた社会的所有による自律的な組織である。

社会的企業に必要な資本をまとめたものが表1-5である。社会的企業は、財務資本に加えて、他の3資本のいずれかを創造する事業体である (Thompson 他, 2000)。

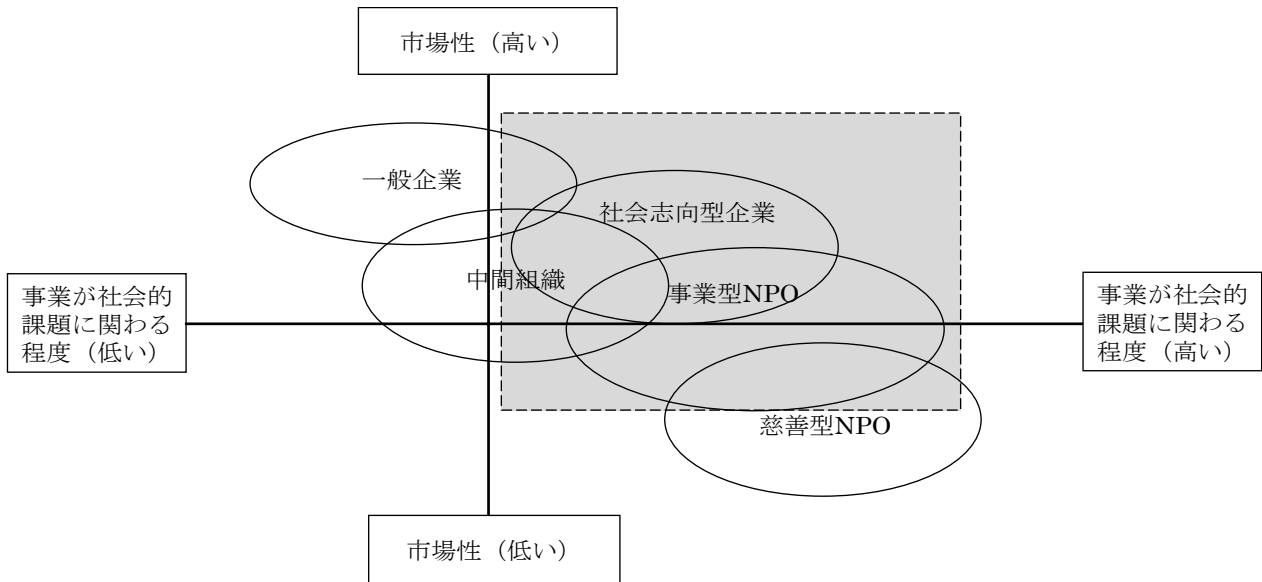
表1-5 社会的企業に必要な資本

財務資本	事業の成果である富の創造
社会資本	コミュニティ資源
環境資本	世界の持続可能な発展
美的資本	慈善など無形資本

(資料出所：Thompson 他, 2000)

## 2. 2 社会的企業と市場性及び社会的課題

事業型 NPO と社会志向型企業、さらに一般企業、慈善型 NPO、中間組織の位置付けを縦軸に市場性、横軸に社会的課題との関連性をとる2次元に配置したものが図1-2 (谷本, 2006, p15) である。網がけをした部分が社会的企業に該当する。



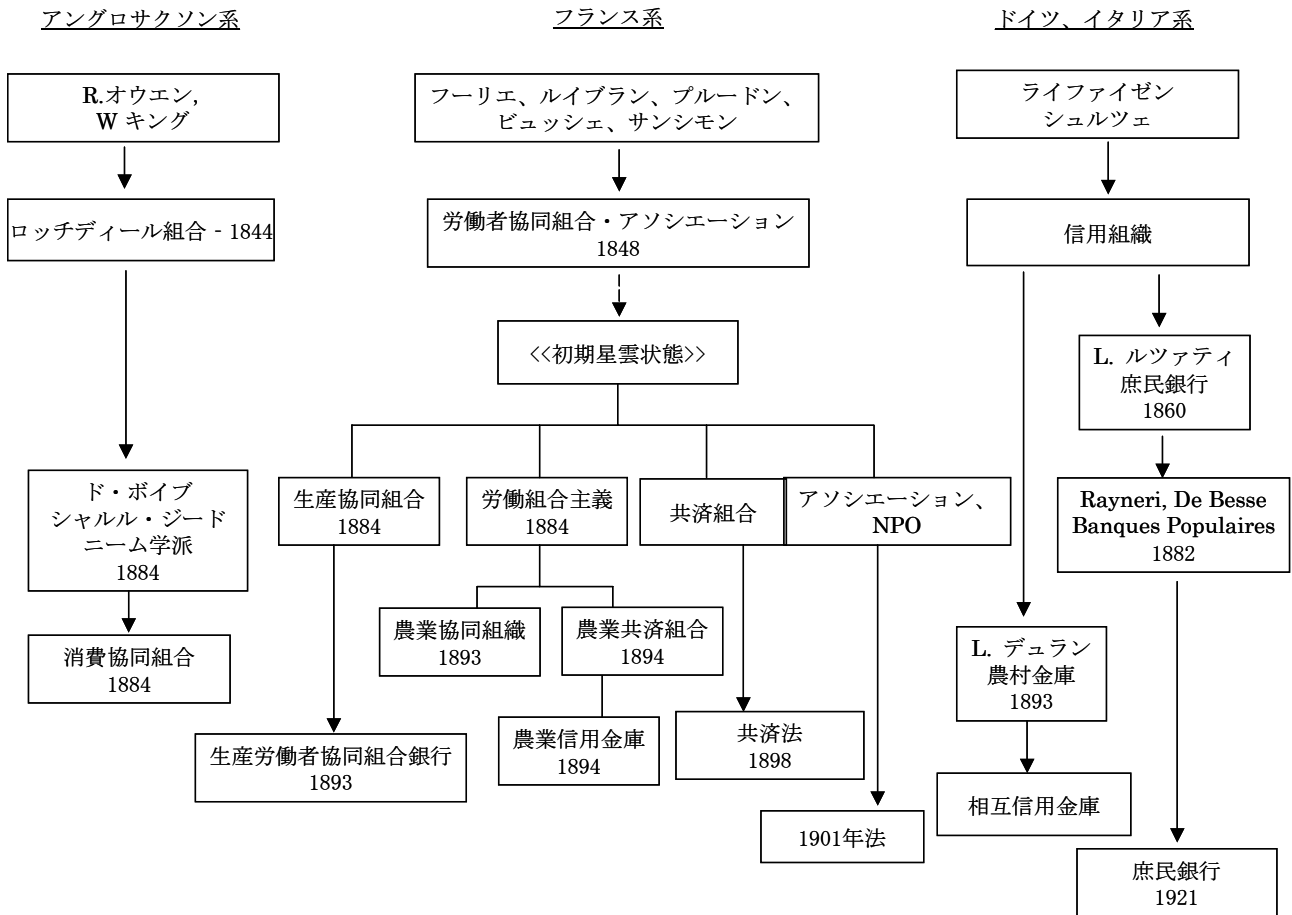
(出典：谷本, 2006, p15)

図1-2 社会的企業の位置づけ



## 2. 3 社会的企業の諸形態

社会的企業の諸形態について、その初期の流れを示したものが図1-3である。



(出典：ジャンテ, 2005)

図1-3 社会的企業の初期の流れ

さらに、現在の社会的企業の諸形態をまとめたものが表1-6である。これらの各形態については、英国を例に取り上げた。

表 1-6 英国の社会的企業の諸形態

ソーシャルファーム	障害や不利な条件を抱えた人々に対して、統合的な雇用と職業訓練を提供するための会社。
従業員共同所有企業	経済発展のための戦略の1部として、仕事を作り出し、維持する。
協同組合	共同所有された企業を通して、共通の経済的・社会的ニーズを満たすために集まった人々による。
開発トラスト	コミュニティに根ざした地域再生における主要なファクターである。
中間労働市場会社	長期失業者に対して職業訓練と就業の場を提供する。
ソーシャルビジネス	非営利ビジネスであり、しばしば、チャリティ団体や非政府組織の活動をサポートするために設立される。
コミュニティビジネス	強い地理的な規定を有する社会的企業である、地域における市場とサービスに焦点がある。
クレジットユニオン コミュニティ金融イニシアティブ	金融へのアクセスを提供する。
トレーディング・アーム	チャリティ団体が、革新的な方法でその目的をできるようにする。

(資料出所：生協総合研究所，2005)

### 2. 3. 1 ソーシャルファーム (Social Firm)

ソーシャルファームは、障害者の支援を目的としている点が特徴的である。ソーシャルファームはサポート付きの職場を創造することを目的としているが、売り上げの少なくとも半分が製品やサービス販売によることとされており、企業的な要素を有している。多くのファームはマルチステークホルダー・モデルを採用している。

ソーシャルファームについては2. 6. 2以降でさらに詳しく説明する。

### 2. 3. 2 従業員共同所有 (Employee Ownership)

従業員共同所有の組織構造は、持株プラン、代理人モデル、従業員互助組織、協同組合方式の4つに分類される。この形態では、現代的経営システムを構築できる手腕のあるマネージャーの存在が核心となる。マネージャーは、情報システムをオープンにすることを心がけ、個人への報酬を利益配分制度のような集団的な報酬に切り替えるために指令を下す。

持株プランについて英国を例にとってみると、政府は従業員共同所有を拡大するために税制優遇措置を用意している。持株プランを有する事業体が会社を設立し、株式を交付する。税額控除プログラムを管理するために、従業員福利厚生信託が従業員持株プランを設立するが、これらは会社と従業員個人にかなりの税制

優遇を提供する。

代理人モデルは、自らを雇用している水先案内人や開業医等の自営業者が会員となる。このモデルのサービスのうち最も重要なのは、各会員の提供しているサービスの市場開拓である。

従業員互助組織は、代理人モデルの延長線上にあるが、相違点はその重点が数年にわたるような中間的な労働を提供することにある。さらに、これらに加えて組合が就業者の継続的な職業訓練支援の提供、政府の生涯学習奨励制度である個人訓練講座も運営している。これらの他に、年金、健康保険、育児給付などその他の給付も提供しており、互助組織の会員は、育児などの理由で労働市場の外にいる場合でもそれらの給付の掛け金を支払い続けることができる。

協同組合方式、協同組合・コレクティブは、産業・共済組合法の下で法人化される例が多い。協同組合は利潤の一部を保留し、積み立てることが求められている。特徴は、出資者にキャピタルゲインはない、1人1票の原則による議決権の厳格な制限、外部からの資本投資は困難、税制の優遇をうけることは難しいなどである。

### 2. 3. 3 協同組合 (Co-operative)

協同組合の組合員は、自らが受益者となる共同サービスを提供するために集まる。協同組合の事業分野は小売り、保険、冠婚葬祭などであるが、英国では、こうした伝統的な分野に加えて、ハウジング・コープ、ケアコープ、労働者協同組合など新しい分野における協同組合が成長している。

### 2. 3. 4 開発トラスト (Development Trust)

開発トラストは、主として、地域における失業と住宅の問題等に対処するための地域に基盤を持つ地域再生組織である。英国には 250 以上の開発トラストがあり、その半数がこの 5 年間に設立された。それらの資産総額は 1 億 6 千万ポンド、雇用人総数は 1,700 人であり、会員数は 1 万 9 千人を上回る。表 1-7 は開発トラストの定義をまとめたものである (生協総合研究所, 2005)。

表 1-7 開発トラストの定義

1	特定の地域あるいはコミュニティの経済面・環境面・社会面の再生に取り組む。
2	自立した組織であり、経済的な独立を目指す。
3	私的な利益を目的としない。
4	コミュニティに基盤を持ち、コミュニティに所有される。
5	コミュニティ、ボランティア、民間営利、公共の各セクター間のパートナーシップに積極的に参加する。

(資料出所:生協総合研究所, 2005)

開発トラストのほとんどがマルチステークホルダー組織である。パートナーとして最もよくあるのは、地方自治体（100%）、教育機関（60%）、経済開発パートナーシップ（49%）、地域コミュニティグループ（47%）である。

開発トラストの理事会あるいは経営委員会の構成員は50%が地域の住民コミュニティであり、以下、地域のビジネスコミュニティからが20%、公共セクターからが13%、地域のボランティア団体からが10%、その他が5%である。

こうした開発トラストは、利益を生み出すことを目指すが、剰余金は事業に再投資されるか、コミュニティにおける他のプロジェクトを支援するために配分される。また、事業を辞めた場合も残った資産はメンバーに配分せず、チャリティ団体等に寄付することになっている。

ラウントリー財団の研究による開発トラストに共通する特徴をまとめたものが表1-8である。

表1-8 開発トラストの特徴

継続性	独立した資産基盤により生み出された収入が新たな先駆的な取り組みを 発展していく。
財政的な自立	プロジェクトの展開や資産の譲渡取得による収入を生み出す資産基盤を 構築する戦略をとる。早期のプロジェクトとしては建物の修復が多く、 これにより早期に収入基盤を固める。後にこれらを利用したプロジェクト を進める。
多機能	地域における先駆的な取り組みを組み合わせ活動する。
広域経済への参加	地域に基盤を置きながら、特定の近隣に便益をもたらし、有意義な経済 的インパクトを与える。
権限の付与	多角的な活動を支援する過程で成長するとともに ① 組織内部で活動するが独立運営の執行組織を設立 ② 全く独立したプロジェクトに物的・組織的インフラを提供する。
起業家的	プロジェクトを革新的に進め、成長する。
パートナーシップの構築	開発トラストはコミュニティが他の組織や政府等とパートナーシップを 形成するための手段となる。
委員会によるコントロール	能力を備えた指導機関としての委員会が本質的な要素をなす。
ステークホルダーへの説明責任	開発トラストはコミュニティ代表が組織の全てのレベルで参加している コミュニティ主導の組織である。組織の管理と意思決定へのコミュニティ の参加は決定的に重要な要素である。

(資料出所：生協総合研究所, 2005)

## 2. 3. 5 中間労働市場会社 (Intermediate labour Market Companies)

英国の恵まれない地域の労働市場において仕事が無い状態への打開策として、コミュニティのためのニューディール政策があるが、この政策の一環として中間労働市場 (intermediate labour market) による支援策として中間労働市場会社が設立されている。本政策は長期間、通常1年以上の失業者または失業以外の労働市場において最も不利な立場にある者を対象としている。中間労働市場は長期失業者を労働市場に統合するという重要な役割を担っており、非営利、営利、第3セクターにおける賃金労働、OJT、求職活動と個別支援を提供しており、中間労働市場会社によって、5,300の仕事が生み出され、年間約9,000人が参加している。多くのプログラムでは、少なくとも3分の2の参加者が、中間労働市場会社を経て、一般労働市場へ移行している (生協総合研究所,2005)。多くの中間労働市場会社はサービスモデルとコミュニティへの利益還元のための財務構造を採用しており、こうした構造を持つソーシャル・ファームや開発トラストが中間労働市場プロジェクトを運営している場合が多くみられる。ラウントリー財団 (Rowntree Foundation) の2000年の調査によると、中間労働市場会社の7割が複数財源であった。

中間労働市場が提供する賃金労働は通常6ヶ月から1年で、職業経験を提供する。中間労働市場の提供する雇用には、既存の組織に職場を作り雇用を提供するものと、新たに社会的企業を立ち上げて事業を営み雇用を提供するものの2種類である (生協総合研究所, 2005)。

中間労働市場が失業者の労働市場への移行に成果を上げていることを示す以下のような報告がある。

既存の組織に職場を創出し、雇用を提供している例として、イーストミルズバラ・ベンチャーという開発トラストは長期失業者に警備の訓練を提供し、95%の訓練生が地元の警備保障会社等に就職しており、就職した訓練生および事業主の双方にサポートを提供している (生協総合研究所, 2005)。

また、新たに社会的企業を立ち上げて事業経営をしている例として、リハビリマニュファクチャリングサービス会社では、家電製品等を修繕し、市の中心部の系列販売店で再販売しており、プログラム参加者の80%が雇用に至っている (生協総合研究所,2005)。

こうした中間労働市場についての統一された定義はないが、以下の4つの特徴を有する (Marshall 他, 2000)。第1に、地域における最も不利な立場にある者に対して失業と労働市場との架け橋となることである。第2は、賃金を得る期限付きの雇用、職業訓練、人間的な成長、求職活動を提供する。第3は、(しばしば)地域の利益となる付加的なサービスを提供している組織での雇用の機会を提供されることである。第4は、ニューディール、欧州社会基金、地域再生基金などといった複数の財源のそれぞれの特徴を活かした成果や価値を付与できるように工夫されていることである。

中間労働市場会社は、過去10年間に英国で急速に発展した。Marshall 他(2000)の調査によると、中間労働市場会社の実施プログラムにより5,300の仕事が創出され、年間約9,000人が参加している。こうした中間労働市場会社を経て、その多くのプログラムにおいて、3分の2以上の参加者が常用雇用に移行している。

こうした中間労働市場会社は、主として個人の成長と職業経験のための組織であり、事業体の製品やサービスにより市場から収益を上げることが難しいために社会的企業に含めないという考え方もあるが、中間労働市場

働市場会社が地域の他の商業的な組織、チャリティや財団、その他の収益の上がる組織とパートナーシップにより収益を上げることが可能となるように社会的企業として設立されるものもある（生協総合研究所, 2005）。

こうした中間労働市場会社の中で成果をあげている会社の事例を以下にまとめた（生協総合研究所, 2005）。グラスゴーワークスを例にとってみると、毎年失業者 800 人の参加者の 66%が就職し、就職者の 84%が6ヶ月後も就労を継続しているという高成績を上げている。

多機能コールセンターのテレワークスは、電話によるセールスやマーケティング、問い合わせ、センター製品発送、Web スクリプトなどの広範なコールセンターサービスをコミュニティの保険会社やカーディーラーなどの顧客に提供し、利益を上げ、経済的に自立している。テレワークスの終了者の 85%が常用雇用に移行している。このように、テレワークスは、長期失業者が新規経済成長分野の職にアクセスする機会を提供するとともに、高品質で採算の取れるサービスを提供するという2つの目的を達成している。

テレワークスの中間労働市場プログラムでは、テレワークの経験のない労働者に対して、相談相手となり、職業訓練の機会を提供する。こうした職業訓練の内容は全て、顧客サービスにおける職業資格、あるいは、業界標準であるコールセンター業務の職業能力認定につながっている。

### 2. 3. 6 ソーシャルビジネス (Social Business)

ソーシャルビジネスは、チャリティー団体や NGO に所有されているか、特殊なトラストとして運営されている。NGO の出資による社会的使命を持った社会的課題解決を目的に設立した有限会社や株式会社がこれらに含まれる（谷本,2006）。

組織構造は社会的所有の点では、サービスモデルを採用しており、コミュニティ利益還元モデルを採用している。

### 2. 3. 7 コミュニティビジネス (Community Business)

コミュニティビジネスは地域コミュニティにより所有される小規模ビジネスを指し、サッチャー政権時代に政府が担うことが困難となった、特に失業問題等の問題を住民が解決すべく地域の資金を財源に住民が事業を展開するものである（谷本, 2006）。

コミュニティビジネスは一般的にステークホルダーモデルに従う。共同組合の資金の出資及び管理形態の原理を踏襲し、共同組合を社会化した形態をとるものである。共同組合は、共同組合の直接的な利用者に対してのみ開かれているのに対して、コミュニティビジネスはコミュニティの全てのメンバーに対して開かれている。

コミュニティビジネスを促進することについては、以下のような強い経済的根拠が挙げられる（生協総合研究所, 2005）。

表 1-9 コミュニティビジネス推進についての経済的根拠

福祉から一般労働市場への移行	技術や意欲の低い者に対する一般市場への参加、職業訓練、自営業参入への道筋を提供。
社会的排除、権利・能力の剥奪状態の隠れたコストの相殺	福祉的給付に依存する者、失業、破壊行為、軽犯罪など社会的排除及び権利・能力の剥奪状態の隠れたコストを相殺する。
十分活用されていない地域資源の活用	建物や土地などの十分活用されていない地域資源をコミュニティが利用できるようにする。
補助金の形態の資金	公営宝くじや欧州社会基金の資金を引き出す。
特定地域内の貨幣循環	特定地域内の貨幣循環を可能にする。

(資料出所:生協総合研究所, 2005)

### 2. 3. 8 社会的所有

理事役を果たす少数の中核的な人がいる社会的企業と理事を選出する多数のメンバーを有している共同組合のような社会的企業がある。

社会的企業は補助金に依存するのではなく、市場における事業を発展させて経済的な自立を目指す。社会的企業の中でも社会的排除の問題に取り組む社会的企業は、その立ち上げ時の費用、施設の取得について融通されることが多い。こうした補助金は、職業訓練プログラムやその他の社会的利益の提供に関係することに用いられるが、期限付きあるいは次第にその額が減額される仕組みになっている。

社会的企業で成功した企業に共通して見られるのは、雇用機会の欠如や社会的排除といった社会的・経済的な諸問題の解決を目的とするといった強い意識を持っていることが挙げられる (生協総合研究所, 2005)。

### 2. 4 社会的企業の分類

ソーシャルエコノミーによる雇用創出推進策 (Work Integration Social Enterprises, WISE) を中心とした EU 各国の社会的企業の取り組みについて、そのモデル別に検討した。

WISE は EU12 カ国における障害者など労働市場で不利な立場にある人の需給結合のための統合モデルであり、その統合モデルを 1) 過渡的な仕事創出モデル (transitional occupation)、2) 市場資金による永続的雇用の創出 (creation of permanent self-financed jobs)、3) 永続的な助成金による職業統合 (professional integration with permanent subsidies)、4) 生産活動による社会化 (socialization through productive activity) の大きく 4 つに分類することができる (Davister, 2004)。

「過渡的な仕事創出モデル」の目的は、実際の職場で働く経験を得るための過渡的な雇用や OJT により失業者のエンプロイアビリティを高めることである。「市場資金による職業雇用の創出」の目的は、安定した雇用の創出を目指すことである。

助成金は初期の段階のみで当事者の生産性の基準に満たない部分を補うためのものであり、当事者が労働市場に統合されるに従い次第に減らされるか、支援者等のためのといった特別な目的のために使われる。「永続的な助成金による専門的統合」は最も不利な人を対象としており、永続的な助成金が支給され、仕事により社会的なアイデンティティと社会的能力を獲得することを目的としている。「生産活動による社会化」では一般就労への専門的な統合を目的としてはいない。薬物や飲酒の問題や犯罪といった社会的な問題を抱える人、障害者が対象である。

これらに加えて、過渡的な仕事と永続的雇用創出を混合した形態のもの、過渡的な仕事と生産活動による社会化を混合した形態のもの、永続的な助成金による専門的統合と永続的雇用の創出を混合した形態のもの、生産活動による社会化と永続的な補助金による専門的統合を混合した形態のものがある。

対象者の雇用形態として、正式な雇用関係、訓練生の契約、契約なしの3種類がある。正式な雇用関係では各国の労働法に則り、賃金を受けとり、期限のある場合と無い場合の2種類の契約がある。訓練生としての契約は2年以内とされる。「契約なし」は一般就労ほど厳しくない環境で社会復帰と仕事をする機会が与えられるが給料はないものである。手当てと無料の食事付き宿泊所があることもある。

これらの統合モデルの中から主として雇用率制度をとっている国の取り組みについて以下で検討した。なお、これらのモデルの対象者には障害者以外の資格を持たない人、薬物等の依存症者、ニートなどを対象としている者も含まれている。

#### 2. 4. 1 過渡的な仕事創出モデル

このモデルは、訓練生 (traineeship) や、期限付き契約の人を含めて、一般労働市場における職業統合を目的としている(Davister, 2004)。過渡的な仕事/OJT モデルとしてフランスの ETTI と GEIQ がある(Eme 他, 2003)。双方とも企業内の現場で、企業内の人材による訓練を実施し、一般就労を目指すモデルである。雇用契約は期限付きと期限なしの2種類である。

フランスでは過渡的な仕事/OJT モデルに集中する傾向がある(Davister, 2004)。

#### 2. 4. 2 市場資金による永続的雇用

このモデルは、安定した、経済的に持続可能な一般労働市場との中間的な立場を創出することを目的としたものである(Davister, 2004)。助成金によらない、市場資金による永続的雇用モデルは、雇用期間に制限がなく、市場からの資金による統合を実施しているドイツ、フランス、ベルギーの社会的企業が挙げられる。

このモデルの特徴は、設立当初は助成金の支援を受けるものの軌道に乗った時点で徐々に助成金が減らされていく点である。このモデルに該当する取り組みは、企業的な側面を強く持っており、通常期限なしの雇用契約が結ばれる。

ここでは、ベルギーの取り組みとして EI と IB(Gregoire, 2003)を表 1-10 及び表 1-11 に示した。



表 1-10 ベルギー 統合企業(Entreprises d'Insertion, EI)

対 象	困難な立場にある求職者 (hard-to-place jobseeker)
活動内容	商品の生産活動やサービスの提供といった経済活動を通して、安定した仕事に就くことを目標としている。変更可能な契約を結ぶ者が多い。
訓練内容	雇用前に、6ヶ月間の準備期間を提供する。溶接、リサイクル、機械の操作などの実践的な訓練が通常続けられる。EI の OJT では企業内訓練支援会社 (Entreprise de Formation par le Travail, EFT) が準備段階の訓練を実施する。他の訓練は、労働条件 (安全、衛生、応急手当など) に関連したものが提供される。社会的ガイダンス (行政上の書類の書き込みや住宅問題など) も訓練セッションとして考慮される。
雇用形態	期限なしの雇用契約
資 金	いかなる企業も利用可能な資金援助の他に、特別な助成金を得ている。
基本データ	2001年にワルーン地方に41のEIがあり、そのうちの27のEIでの雇用者数は197人であった。

(資料出所 : Gregoire, 2003)

表 1-11 ベルギー 統合企業 (Invoegbedrijven, IB)

対 象	資格の無い者 (lowly-qualified workers)
活動内容	IBは営利企業で、12ヶ月以上の失業者に対して変更可能な雇用契約を結び恒久的な仕事を創出する。
訓練内容	財政上の自立により中期以降労働者への助成金が次第に減少するが、自立後も生産性を上げ続けることが必要であり、訓練時間をとることが困難であるが、徐々に技術的訓練とOJTで実績を上げている。
雇用形態	期限なしの雇用契約
資 金	1年目、2年目、3年目にそれぞれ賃金コストの60%、40%、20%の助成金を受けることができる。
基本データ	2002年、26のIBの雇用者約240人の内67%は統合された職場環境における従業員であった。

(資料出所 : Gregoire, 2003)

## 2. 4. 3 永続的な助成金による職業統合

このモデルの特徴は、企業（保護的企業も含む）と雇用契約を結ぶ点である。雇用契約の種類は、期限付きと期限なしの2種類がある。公的助成金により、sheltered workshops（ポルトガル、スウェーデン、アイランド）、adapted work enterprises（ベルギー）などは、様々な生産活動を身体障害や精神障害のある人に提供している。ベルギーではETAが挙げられる（Gregoire, 2003）。

これらの仕事は、“社会的アイデンティティ”を構築し、職業能力の獲得を促すものだが、一般労働市場で仕事を見つけられる者は少ない（Davister, 2004）。その中でも、スウェーデンのサムハルでは、年間1,000人が就労に移行しており、このモデルの代表的存在となっている。

ここでは、サムハル及びベルギーのETAについてまとめた。

### （1）スウェーデンのサムハル

スウェーデンでは国営のサムハル福祉事業団が挙げられる（Stryjan 他, 2002）。サムハルは公立の授産施設をまとめて国営企業にしたものであり、1980年に創立された。サムハルの取引先はイケア、IBM、エレクトロラックス、エリクソン、ABB、ボルボ等である。

2004年度においてサムハルには24,000人の従業員がおり、およそ22,000人が1つ或いは複数の障害を抱えている。障害の内訳は身体障害が18%、精神障害が14%、知的障害が16%、社会医学的障害が8%、移動に関連した障害36%、その他が8%であった（日本障害者リハビリテーション協会）。サムハルの従業員の50%以上は、清掃や不動産管理サービス、市の介護サービス、民間企業向けの人材派遣サービスなど、サービス業に従事している。

サムハルの主な事業を表1-12に示す。

表 1-12 サムハルの事業概要

サムハルの事業名	事業内容	取引先
ベースオペレーション	建設現場や森林で使われる保護ヘルメット、車用のシートベルト、車内で使う犬用のシートベルトなど、様々なタイプの安全保護製品の生産。	地域のビジネスコミュニティ及び市当局など。
清掃／不動産管理サービス	階段、地下室及び屋根裏部屋、洗濯場、その他の共有部分の定期的な清掃、季節ごとの芝生の手入れ、落ち葉の清掃、雪かき、照明、ドア、フェンス、遊具、その他、公共の備え付け品など、屋内及び屋外の不動産メンテナンスサービスの提供。	レルニア、イケア、ヨーテボリのノルドスタン、パウハウス、ダルキア、ストックホルム市内など。
製造業	約 50 の工業団地のユニットがある。機械工学、電子工学、電子及びファイバー光学、ケーブル、バッテリー、表面加工、組立て、多種多様な梱包技術などの様々な分野の製品及び生産過程における生産。	生産全体あるいは生産の一部を長期間提携先に下請けに発注する製造会社。ボルボ、スカーニア、サーブ、エリクソン、エマーソン、ヒイドラウトなど。
市の公共事業サービス	家庭で暮らす年金生活者向けサービスとしては、清掃、買い物、食事の配達、洗濯物の集配など、老人ホーム居住者向けサービスとしては、清掃、食事、起床及び終身の日常的な世話、散歩、日常生活全般の介助、洗濯、病院等への同伴などである。	全国 290 市のうち、約 100 都市で提供している。
統合事業／人材派遣	倉庫管理や輸送、リサイクル及び製造会社を対象とした人材派遣を行っている。「統合事業」という名称は、まとまった作業チームを派遣し、取引先と協力することにより、取引先の事業への統合を強調したものである。	ヘルマーインダストリーズ社、オスラム、イケア、ルスタなど。

(資料出所：日本障害者リハビリテーション協会ホームページ)

表を見ると、サムハルが多様な事業を展開していることが分かる。このような多様な事業展開は、障害のある従業員に多様な仕事を提供することになり、彼らにあった仕事に就く機会を増加させている。

#### a. サムハルのビジネス観

サムハルは、生産を複数の段階に分け、また仕事を数人で分担することにより、訓練を簡素化しペースを調整できるようにしている。サムハルは全ての生産活動について、仕事の負担を減らし、職場での危険を小さくして職業上の学習を強化するなど、市場との連携を調整し合理化するというビジネス観に基づいて活動している（日本障害者リハビリテーション協会）。

#### b. 連絡協議会

連絡協議会は、公平な専門機関で、望ましいビジネス慣習とは矛盾する不正な競争の結果、民間企業がサムハルの活動から損害を蒙ったと考えた場合、協議会に対してその申立てをすることができる（日本障害者リハビリテーション協会）。

#### c. サムハルの目標

政府は、サムハルに 2004 年度の目標として以下の 4 点を設定した。①2,640 万時間の労働時間、②最低 5 % の従業員の一般企業への移行、③最低 40%を優先順位の高いグループから採用、④バランスのとれた財政、である。優先順位の高いグループとは、知的障害者、精神障害者、あるいは重複障害者のことである。

この目標に対して、サムハルは 26,343 万時間の労働時間を提供している。また、優先順位の高いグループからの採用率は 49%である。さらに、一般企業への移行率は 4.6%であった。

なお、優先順位の高いグループからの採用のうち、51%が重複障害者、25%が精神障害者、24%が知的障害者である。サムハルから一般企業への移行については、目標を達成することはできなかったものの、2003 年度の 4.3%に比べて移行率を高めている。一般企業へ移行した障害のある従業員は、移動に関連した障害のある従業員の割合が高く、精神障害や知的障害のある従業員の移行は少ない。今後、精神障害や知的障害のある従業員の一般企業への移行率を高めることが課題である。ちなみに、サムハルからの移行先の内訳は民間企業 46%、民間大企業 33%、市当局 10%、非営利団体 5 %、自営業 4 %、その他 2 %であった。サムハルから民間企業に移行した従業員は、1 年間はサムハルに復職することができる。2003 年度、移行先から復職した割合は 34%であった（日本障害者リハビリテーション協会）。

2006 年度現在、サムハルから一般企業への移行率は、5.2%になっている（読売新聞, 2007）。政府の設定した目標は達成されているものの、3 割～4 割がサムハルに戻っている（読売新聞, 2007）。このことから、単にサムハルから一般企業への移行率を高めるだけでなく、一般企業への定着を支援することも課題といえる。

従業員の採用は全て職業紹介所をとおして行われているが、全国労働市場委員会（Arbeitsmarktservice Österreich, AMS）との共同で雇用基準が設定されている。試用期間を設けた雇用も多く、求職者と職業紹介所とサムハルが共同して明確な雇用の目的を設定する。

d. 法的枠組み

サムハルは、スウェーデン国有の営利企業である。2002年までに、7つの子会社を合併して1つの会社になった (Stryjan 他, 2002)。

e. 組織の状況

サムハルの2006年度の収入は、売上29億クローナ、政府からの補助金が42億クローナ、その他が1億3000万クローナである (読売新聞, 2007)。

表1-13 スウェーデン サムハル(Samhall)

対 象	障害者
活動内容	ビジネス活動と人材開発。電化製品、配線、包装、通信機器の箱詰めなどの下請け作業。
訓練内容	カウンセリング、実務に関するコース、一般就労を目指す能力開発コース、スウェーデン語、読み、数学などの基本的な技術まで、幅広い内容である。 訓練対象者数は1,744人で、対象者一人当りの訓練時間は年間47時間であった。
雇用形態	期限付きと期限なしの雇用契約がある。
資 金	商品とサービスの販売による収入と国の助成金。(スウェーデンの国営企業)
基本データ	2001年に27,726人を雇用し、その内25,328人が障害者であった。毎年、外部の保護雇用に平均1,000人の従業員が移行している。

(資料出所: Stryjan 他, 2002)

表1-14 サムハルの経営状況

年度	契約労働時間 (百万時間)	収益	補助金 (クローナ)
1994	33.6	3,825	4,960
1997	32.2	4,499	4,424
1998	32.3	4,974	4,456
1999	31.9	5,017	4,262
2000	31.9	5,744	4,262
2001	31.0	4,689	4,262
2002	28.5		4,262

(資料出所: Stryjan 他, 2002)

表 1-15 ベルギー 適応労働企業(Entreprises de Travail Adapté, ETA)

対 象	障害者
活動内容	従業員は、変更可能な契約 (open-ended contract) を結び、最低賃金が支払われる。
訓練内容	ETA は可能な限り、継続的な訓練による障害のある労働者のスキルの活用と向上、訓練を通して労働者の ETA 内の昇進、一般就労への移行を図る。2000 年には、51 種類の訓練 (応急のトレーニング、インターネット、火事の予防など) に 25 の ETA で働く 348 人が参加した。
雇用形態	期限なしの雇用契約
資 金	収入の平均 60%が経済活動から、その他は州からの助成金による。
基本データ	61 の ETA の 2000 年の障害者雇用数は 6,075 人であった。

(資料出所 : Gregoire, 2003)

#### 2. 4. 4. 生産活動による社会化モデル

このモデルは、社会との関わり、規則の遵守、規則正しい生活などを通して、再統合することを重視するモデルで、法律上の立場や労働契約は“準正式” (semi-formal) なものである。このモデルの主な対象者は、深刻な社会的問題を抱えている人 (アルコール中毒や麻薬中毒など)、重度の身体障害、精神障害のある人で、主に2つのタイプがある。1つは、フランスにおける職業生活適応のための障害者労働支援センター (CAT) で、仕事を通しての再統合を目的とし、精神障害者や社会的な問題を抱える人を対象としている。類似するタイプに、ベルギーにおけるリサイクル活動社会的企業 (ESR) がある。この活動は、職業問題とごみ問題を解決するために深刻な社会的問題を抱える人を雇用し、社会的、職業的自立のための確かなレベルを身につけることを目的としている。

表 1-16 ベルギー リサイクル活動社会的企業  
(Entreprises Sociales d'Insertion actives dans la Récupération et le Recyclage, ESR)

対 象	資格の無い者 (lowly-qualified) や雇用の見込みのない者
活動内容	資格の無い人が満足できる仕事、安定した恒久的な仕事の提供を目指している。主に、リサイクルやごみの再利用の分野で活動をしている。
訓練内容	可能な限り、提供された仕事に関連するトレーニングで資格を取得。
雇用形態	雇用契約は結ばない
資 金	売り上げによる収入は 3%から 14%を占め、その他は助成金である。

(資料出所 : Gregoire, 2003)

## 2. 4. 5. 過渡的な仕事と助成金によらない永続的雇用創出モデルとの混合型

過渡的な仕事/OJT モデルと永続的雇用創出モデルの混合型に相当する。この型は、市場から資金を得ながら、一般市場での就職へ移行することを目指すモデルである。代表的なものとしては、フランス、スペイン、イタリアの社会的企業がある。このモデルに該当するフランス及びスペインの社会的企業については各国の章にまとめた。

ここでは、イタリアの B 型社会的協同組合（COSO）についてまとめた。

表 1-17 イタリア B 型社会的協同組合 (Cooperative Sociali di tipo b, COSO)

対 象	身体障害者、精神障害者、保護観察中の受刑者など。障害者の占める割合は 50%未 満である。
活動内容	地域に根付いた生産活動、クリーニングサービス、緑地のメンテナンス、レストラン の運営などを通して、不利な立場にある人の職業機会を創出し、OJT などを行い職 業統合することが目的である。
訓練内容	不利な立場にある労働者の OJT と統合プログラムによる支援だけでなく、不利な立 場にある労働者を支援する中で得た労働者の生産能力に関する知識により、どの仕事 がそれぞれの労働者に最も適切であるかを明示できることから民間企業 (private enterprises) にとっても価値ある情報源と評価されている。
雇用形態	期限付きと期限なし契約がある。
資 金	商品やサービスの提供による市場からの資金が 50%を占める。法律によって、公的 機関の協同組合への優先発注が認められている。その他は、公共負担金、寄付、税制 上の優遇などによる。
基本データ	2000 年には 1,915 の協同組合が存在し、32,939 人を雇用した。その内、13,569 人 が不利な立場にある従業員であった。1 つの協同組合に平均 17.2 人が働いており、 不利な立場にある従業員が労働力の 41.2%を占めている。

(資料出所 : Loss, 2003)

## 2. 4. 6 過渡的な仕事創出モデルと生産活動による社会化モデルの混合型

過渡的な仕事/OJT モデルと生産活動による社会化モデルの混合型であるが、このモデルに該当するのはス  
ペインの就労センター (CO) である。このセンターは、一般労働市場では仕事を見つけることの難しい重度  
障害者に、社会と個人への適応支援と職業訓練等を提供している (Davister, 2004)。このモデルの特徴は、  
雇用契約による社員としてではなく、賃金は出ないが手当てや一時的滞在場所が提供され作業に従事する点  
である。また、このモデルは、我が国の就労継続支援 (非雇用型) に近いモデルと考えられる。

## 2. 4. 7 永続的な補助金による専門的統合モデルと過渡的でない雇用創出モデルの混合型

永続的な補助金による専門的統合モデルと過渡的ではない雇用の創出モデルの混合型モデルの代表的なものとしてオランダの近隣開発企業（BBB）がある。

オランダの BBB は、フランスの RQ に触発されたものである。当初は、BBB の労働者は近隣住民のみとされたが、現在は近隣地区も含めた人材募集を行っている（ルノイ, 2004）。

表 1-18 オランダ 近隣開発企業(Buurt Beheer Bedrijven, BBB)

対 象	長期失業者、移民、高齢者、障害者、若年犯罪者。
活動内容	集合住宅の維持管理、公共空間の清掃、簡単な修理、スイミングプールやスポーツ施設の管理、高等専門学校での試験監督、清掃、ベビーシッターなど。 ①「営利活動」：社会的目標を達成するための営利活動。 ②「追加労働」：政府からの補助金によって労働者に賃金支払いが行われる。 ③ 労働経験が必要な者や社会的孤立にある人々を支援する。
訓練内容	—
雇用形態	期限付きと期限なしの雇用契約がある。さらにフルタイムとパートタイムがいずれの場合にもある。
資 金	委託労働による市場からの事業高が、15%~94%を占める。その他は、政府からの補助金による。
基本データ	1997年には24の BBB が存在し、その内の19の BBB で494人が雇用された。

(資料出所：ルノイ, 2004)

## 2. 4. 8 生産活動による社会化モデルと永続的な補助金による専門的統合モデルの混合型

就労継続支援（非雇用型）に近いモデルとして、生産活動による社会化モデルと永久的な補助金による専門的統合モデルの混合型モデルがある。

ここではベルギーの労働支援センター（AZC）についてまとめた。



表 1-19 ベルギー 労働支援センター (Arbeidzorgcentra, AZC)

対 象	長期失業者、資格の無い者 (lowly-qualified people)、アルコール中毒などの個人的な問題を抱える求職者、精神、身体、感覚障害者など。ソーシャルワークショップに雇用される人々よりも深刻なハンディキャップを持つ者。
活動内容	労働市場において通常の条件下では働くことができない人々に仕事を提供することを目的とする。恒久的な仕事が、変更可能な契約によって提供される。
訓練内容	労働態度訓練 (時間管理、上下関係の尊重など) に焦点を当てた問題解決のための個別化されたモニタリング。雇用主と労働者の間で同意の形で行われる。
雇用形態	期限なしの雇用契約
資 金	州と地方自治体から助成金を受けている。
基本データ	1998年には約 55 の AZC がフランダース地方で活動していた。

(資料出所 : Gregoire, 2003)

## 2. 5 現状

社会的企業 (ソーシャルエンタープライズ) に対する支援は、イギリスでは全国の再生事業政策の中心である (シュワルツ, 2006)。イギリス政府は、各省の調整と政策を通じて、多様な方法でソーシャルエンタープライズを支援している。通商産業省は 2002 年にソーシャルエンタープライズユニットを設立し、ソーシャルエンタープライズ政策に着手している。

社会的企業の法的形態は、有限責任保証会社かつ公認の事前団体、株式非公開の個人会社あるいは株式公開会社などがある他に、イギリス政府によって導入されている投資から得られる収益ではなく、社会的な責任のある投資により強い関心を抱く投資家をひきつけるための新しい産業共済組合あるいはコミュニティ・インタレスト・カンパニーである。

イギリスを例にとると、社会福祉的な目的を持って取引を行っている企業は 15,000 社である。およそ 50 万人が、ソーシャルエンタープライズに属する企業に雇用されており、年間 180 億ポンド (3 兆 6000 万円) をもたらしている。民間企業部門の総労働人口の 50 人に 1 人がソーシャルファームに勤めている。主な業種は 33% が保健・社会医療、21% がその他のコミュニティ、社会福祉または個人サービス事業、20% が不動産またはレンタル業、15% が教育、3% が卸売・小売業である (パービス)。さらに、図書館のチケット販売、カフェ運営、ガイドツアーなどのサービス分野で成功を収めている事例もある。保健・社会医療分野には、高齢者、障害者、児童の介護が、社会福祉または個人サービス事業には環境保護団体、社交クラブ、芸能団体が、不動産、レンタル業については大部分がファームの所有する不動産の賃貸、ビジネス上のアドバイスや支援の提供が、教育では IT 及び職業技術訓練がそれぞれ含まれている。

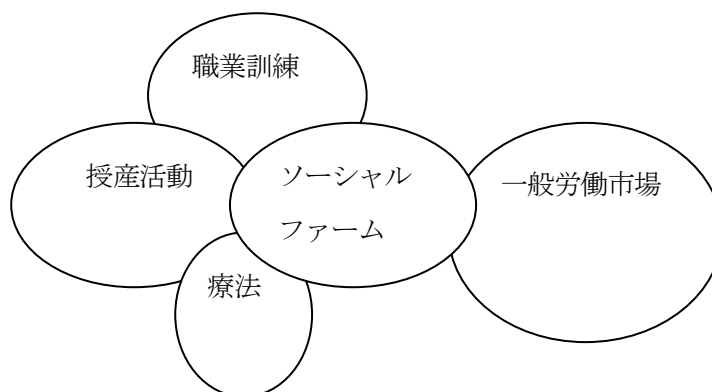
## 2. 6 社会的企業による障害者の統合

### 2. 6. 1 社会的企業の枠組み

社会的企業は協同組合とNPOとの接点に位置しており、共同体あるいはNPOのどちらに近いものとなるかは、各国の社会的企業に関する法律の内容による。社会的企業と共同体を比較した場合の特徴としては、以下のようなことが挙げられる。社会的企業に関する法律を持っている国として、イタリア、フランス、ベルギーが挙げられる。特別な法律を持たない国にはドイツとオランダが含まれる。ドイツはソーシャルファームに関する法律がある。

### 2. 6. 2 ソーシャルファーム

社会的企業の特別な範疇に属するソーシャルファームの取り組みは、障害者を保護雇用から一般労働市場に統合するための効果的な方策である (Spazio-lavoro)。下記の図はソーシャルファームの概念を示したものである



(シュワルツ, 2007 を参考に筆者作成)

図 1-4 ソーシャルファームの概念図

ソーシャルファームは、障害者やその他の非常に不利な立場にある者に雇用の機会を提供するために存在している。ソーシャルファームに関する経済分析として、公的資金の最高 150%の金額が税金及び社会保険料として政府に還元される。また、平均してコストの 70%に当たる収入が市場で得られる (シュワルツ, 2007)。

ヨーロッパ全体では、現在までにおよそ 10,000 のソーシャルファームと社会的協同組合が結成され、およそ 50,000 人の障害者に雇用の場を提供している (シュワルツ, 2006)。

ソーシャルファームは、障害者の雇用創出のために作られたビジネスであり、「障害者または、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、援助付き雇用の機会を提供することに焦点をおいている（シュワルツ, 2007）。英国の通商産業省は社会的企業を「社会的目的を有する事業体である。その余剰は、その社会的目的を果たすために、主に事業あるいはコミュニティに再投資される。社会的企業の事業は株主や事業主のために利潤を最大化しなければならないとする動機によって遂行されるのではない。」と定義している（中川, 2005, p100）。

この他、1996年に始まった欧州委員会内の EMES（L'Emergence des Entreprises Social en Europe, EMES）は、経済面と社会面の両側面からソーシャルファームを表1-20のように定義している（Defourny, 2001）。

表1-20 EMESによるソーシャルファームの定義

経済面に関する定義	
1	継続的な作業と商品と／あるいはサービスの生産と販売が主たるものの1つとする。NPOと異なり、権利擁護活動、利潤の再配分は目的としない。
2	自治権 公的な助成金の支給を受けるかもしれないが、公的部門等に管理されない。
3	経済的リスク 経済的なリスクは企業を設立した人達が担う。
4	最低限の賃金 少なくとも最低限の賃金が支払われる。
社会面に関する定義	
1	地域に対する利益 地域のためになることが明確な目的
2	市民による設立
3	資本提供と決定権の分離
4	関係者の参加
5	利潤の再配分 営利追求に対する歯止め

（資料出所：Defourny, 2001）

ソーシャルファームの組織形態は以下の5つに分類される (Spear 他, 2003)。

表 1-21 ソーシャルファームの組織形態

形態	特徴	国
社会共同体	営利本位であり、永続的雇用	イタリア 英国 スウェーデン スペイン
連合	永続的あるいは一時的雇用、 ターゲットを絞る傾向	英国 フランス ベルギー アイルランド
地域共同体	訓練/雇用の双方	フランス 英国 スウェーデン
過渡的雇用企業	過渡的雇用	英国 (ILMS) フランス ベルギー ポルトガル
障害者保護工場	本章の 1. 2 を参照	本章の 1. 2 を参照

(Spear 他, 2003 を参考に筆者作成)

ソーシャルファームは、障害者などの社会的弱者の雇用率が 25%以上であり、収入の 50%以上を市場からの事業収入で得ている会社であると定義されている。また、こうした規定の条件を満たすことで国から創業後 3 年間の補助金を受け、ビジネス手法を使って障害者の働く場を創出する企業体である。英国では、社会的企業は、多くの場合、障害者、高齢者など、社会から排除されがちな人々の積極的な雇用を作り出すことを目的の一つとしているビジネス形態である (中島, 2005)。

ソーシャルファームの補助金比率は 1 年目 90%、2 年目 80%、3 年目 70%でその後に自立を図る。このように、その主たる財源は市場、混合経済、国の助成金の大きく 3 種類に分けることができる。ソーシャルファームの効果をまとめたものが表 1-22 である。

表 1-22 ソーシャルファームの効果

エンパワーメント (患者から従業員に)
統合 (ファームにおける統合、労働市場への統合)
健康面での利益 (メンタルヘルス面での利益)
コスト効果 (他のモデルに比べて、離職が少ない)
仕事を創出する (一般企業ではみられない)

(シュワルツ, 2006 を参考に筆者作成)

EU が 2 年前に発した EU 指令 (EU 理事会が決定するもので加盟国は目標を達成する義務を負う) の政府の入札に係る条項に政府の発注に関して社会的な影響を考慮することが含まれている。このことは障害者の雇用を創出するという点でソーシャルファームの効果の 1 つといえるかもしれない。

さらに、社会的企業の大半は、授産施設や一般企業から排除された精神障害を持つ人のために生み出された (Thornton 他, 1997) が、これらの社会的企業で就労した障害者のうち、約半数は 5 年以内に職を離れており、うち 40%は一般労働市場で就職している (Thornton 他, 1997)。

## 2. 6. 3 雇用状況

EU 諸国の社会的企業による雇用促進策 (Work Integration Social Enterprises, WISE) に関して、ソーシャルファームの国別の雇用実態を示したものが表 1-23 であるが、イタリアに多数存在していることがわかる。ソーシャルファームはイタリアで興り、ドイツ、フィンランド、ギリシャ、イギリスへと広がっている。ヨーロッパ全体では 1 万社以上あるとされている。

表 1-23 ソーシャルファーム雇用実態

国名	ソーシャルファーム数 (箇所)	雇用者数 (人) 障害者の割合 (%)	売り上げ (ユーロ)
イタリア	8,000	60,000 40	6 億 (83 億円)
ドイツ <sup>(注)</sup>	710	25,000 50	1 社平均 50 万
英国	120(内 70 萌芽期)	1,550 55	3,000 万 (4 億円)

(注) BAG Integrationsfirmen (2006 年 3 月)

(資料出所: シュワルツ, 2006)

## 2. 6. 4 ソーシャルファームに対する財政支援と政府の取り組み

### (1) イギリスの財政支援

イギリスの場合を例にとると、ソーシャルファームを支えているのは、活発な地域ネットワークとそれを全国レベルでとりまとめるソーシャルファーム UK である。この部門の政府の援助は、そのほとんどがビジネス研修とサポートである。

財政支援については、他の中小企業と同様に、地域のベンチャーキャピタル・ファンド (リスクキャピタル・ファイナンス)、初期成長型投資信託、小規模借入保証、革新的なアイデアの探求のための補助金などである。また、恵まれないコミュニティや事業所有権の観点から見て弱い立場にあるグループの起業を促進する政府の特別支援は、国家フェニックス基金<sup>(注)</sup>により、ソーシャルファーム UK のような仲介機関を通じて行われる。ソーシャルファーム UK は他のソーシャルファームモデルの代表組織とともに、イギリス政府の活動を企画・実行する委員会のすべてに参加する。

事業を始めるにあたり、こうした政府資金やヨーロッパ基金、あるいは国営等の宝くじ基金を利用することもできる。

これらの他に、大手/社会銀行からの借入金が挙げられる。ベンチャーキャピタルによる資金調達はあまりないが、アドベンチャーキャピタルファンドなど新たなソーシャル・ベンチャー・キャピタルが利用可能となっている。さらに、補助金を提供しながら、組織とともに活動する投資事業慈善家もみられる。

表 1-24 イギリスのソーシャルファームに対する財政支援

開発基金	衰退地域又は社会的に排除された人々の起業家を支援する 100 の印刷事業プロジェクトを支援
企業経営アドバイス	企業経営アドバイスを行うボランティアの国家的ネットワークへの支援
チャレンジ基金	通常の金融機関から資金調達できない 40 の地域開発金融に対する融資または歳入補助
債務保証	民間またはチャリティの金融機関が行う地域開発金融の融資に対する債務保証
マッチング投資	地域開発ベンチャーキャピタルにおける民間セクター投資家とのマッチング投資 2000 万ポンド

(中島, 2005 を参考に筆者作成)

(注) 国家フェニックス基金：1999 年に英国で設置された。基金は、商業銀行から融資を受けることができない社会的企業への資本提供を行う地域開発金融機関に対する支援など、直接的な起業化支援、金融支援などに活用されている (中島, 2005)。設立年には 1 億ポンドが拠出され、2006 年までにコミュニティビジネスを支援するために 5000 万ポンドを基金に拠出。

## (2) 社会的企業と社会的資本

社会的企業の成功の鍵となるのは社会的資本であり、社会的資本の基になるものは社会における価値観、基準、信頼である (Dijkstra, 2004)。

社会的企業は財務資本に加えて、表 1-25 に示す資本のいずれかを創造する事業体である (Thompson 他, 2000)。

表 1-25 社会的企業が生み出す資本

資本の種類	内容
財務資本	事業の成果である富の創造
社会資本	コミュニティ資源
環境資本	世界の持続可能な発展
美的資本	慈善など無形資本

(Thompson 他, 2000 を参考に筆者作成)

## (3) イタリアの社会的企業「社会的協同組合」(cooperativa sociale)

### a. 社会的協同組合の構造

イタリアではおよそ 30 年前から障害者の権利を守る運動が展開されている。その一環として 1978 年から精神病院の廃止・解散が着手され、障害者が地域社会の中で生きていくという改革が進められた。こうした背景の中で 1991 年に社会的協同組合に関する法律が制定された。イタリアでは社会的企業は法律的に認められた社会的協同組合のことを指す。また、その他の EU 諸国と同様に社会的な目的を達成するために市場取引を目的とした商業ビジネスを経営するすべての企業は、通常、社会的企業とみなされる。社会的共同組合

は、こうした社会的企業であり、法律に認められたものである。

社会的協同組合として運営できるための条件には、「社会的協同組合」を名称に入れる、30%が「社会的に不利な人々」でなければならない、州が管轄する、会計監査を行うなどが含まれる。こうした社会的共同組合で働く障害者は一般市場で働く障害者も含めた障害者全体のおよそ 8.5%である（協同総合研究所,2003）。

イタリアの法定雇用率は7%であるが、とりわけ、重度障害者の一般労働市場への統合が難しい状況である中で、社会的協同組合対策として、表 1-26 に示した事柄が推進されている。

表 1-26 社会的協同組合の振興策

1	社会的に不利な従業員の社会保険料の免除
2	公的な事業への参加については 20 万ユーロ未満の仕事に対する社会的協同組合への優先発注
3	事業立ち上げ資金の援助
4	働きながら奨励金を受け取る制度
5	設備改善などへの資金援助

(協同総合研究所, 2003 を参考に筆者作成)

こうした振興策の 1 つである協同組合で働く社会的に不利な立場の人々への社会保険料の免除は、他の協同組合に比べて 40%のコスト削減となっている（協同総合研究所, 2003）。

また社会的協同組合に優先発注することにより、市場と同じ条件と質を備えたサービスを国・地方自治体が受けることができ、また、障害者が納税者となるという行政のメリットがある（協同総合研究所, 2003）。

こうした社会的協同組合は特別法 381/91 により、A型とB型の 2 種類に分けて定義されている。A型は社会的排除者への社会（福祉）・保健・教育サービスを提供する協同組合であり、全体に占める割合は 2000 年現在、57.9%である。B型は労働市場において不利な立場にある人々に合わせた就労のための協同組合で、こうした不利な立場にある者が 30%以上を占めることが要件であり、全体に占める割合は 2000 年現在、36.7%である（鈴木, 2004）。B型については、社会保険料の免除、税の減額、官公需の優先措置がある（鈴木, 2004）。不利な立場の者については、本法第 5 条で例えば、身体障害者や精神障害者、薬物やアルコール依存の問題を抱えている者、発達障害者、法律違反の問題を抱えている者等が含まれている。

さらに、1983 年の社会的協同組合のセミナーで各協同組合の小規模性を前提にしつつも、「規模の経済」のメリットも享受できるよう、「コンソーシアム（事業連合組織）」を積極的に活用すべきである（田中, 2007）としたことは注目すべきことである。社会的協同組合及びコンソーシアムの経済構造を示したものが表 1-27 及び表 1-28 である。

例えば、Prisma コンソーシアムでは、主として ULSS（地域保険医療・社会機構）をベースにした労働参加のためのサービス部門から委託される利用者（精神障害者、知的障害者、身体障害者、知覚障害者、薬物依存者、アルコール依存者等）を支援している。

表 1-27 社会的協同組合及びコンソーシアムの経済構造 2003 年（収入源）

（単位：1000 ユーロ）

	公共団体からの調達为主	私的市場からの調達为主	総計
A型	2,664	1,043	3,707
B型	998	981	1,979
混合型	153	96	249
コンソーシアム	152	72	224
	3,067	2,194	6,159

（資料出所：田中, 2007）

表 1-28 社会的協同組合及びコンソーシアムの事業高

（単位：1000 ユーロ）

	2001 年事業高	2003 年事業高	単位協同組合の事業高
A型	2615,102	2853,640	769.8
B型	812,779	936,740	473.3
混合型	92,640	155,770	624.6
コンソーシアム	398,465	486,782	2,173.1
合計	3918,077	4432,932	719.7

（資料出所：田中, 2007）

## b. 関連の法律

### 〈国法 30/2003〉

イタリアの国法 30/2003、第 13 条、第 14 条及び委任立法 273/03 の中で不利な立場にある人々の職場への参加の推進するために、障害者を雇用する社会的協同組合に仕事の一部を委託することを企業に奨励している。

### 〈国法 68/69〉

国法 68/69 で 15 人以上の従業員を抱えている企業は（民間企業や社会的な協同組合）、15 人に対して 1 人の障害者を、50 名以上であれば 3 人を雇う義務がある。この法律に関連して、最も革新的な今後の可能性として、B型社会的協同組合に所属した障害者が、一般企業への移行を保障されるといったことができる。具体的には、12 ヶ月という期間を経て、障害者が一般企業に勤めることになる。

これにより、営利企業と営利企業への移行に特化した社会企業との間のパートナーシップを築くことができる。営利企業は、国法 68/69 の義務を遵守することが出来ると共に、社会的な責任を果たすことにもなる。



一方、社会的企業は、経済的活動を広げるとともに、より不利な立場にある者が労働市場に統合される機会を手に入れることにもなる。

こうした実践はまだ広がっていないが、その背景として以下のことが挙げられる。

第1点は、法律的な制限である。一例として、営利企業サイドの障害者雇用に対する制約が挙げられる。第2点は、営利企業への移行に特化した社会的企業について、営利企業サイドに情報が少ない。第3点は、すべての関係機関の連携をとることが難しい。すべての関係機関には、営利企業及びB型協同組合の他に、雇用サービス、障害者団体が含まれる。

#### 〈国法 328/00〉

国法 328/00 は、社会的企業など第3セクターにとって影響のあるものである。この法では社会的企業が保健衛生サービス、ソーシャルサービス、その他のコミュニティサービスを提供するために備えなければならない基本的なスキルについて定義している。

#### 〈国法 381/91〉

国法 381/91 はソーシャルサービス、その他のアウトソーシングの直接委託契約の対象を社会的協同組合とそのコンソーシアムに限ることを規定している。例えば地方自治体条例に例外を作ることになったとしても、サービスをアウトソーシングするために正式な公的調達を取らずに、自ら交渉相手を決定できる、不利な立場にある人達の雇用の創出を目的とした社会的協同組合と契約を結ぶことが許されている。

この法律の内容は以下の2点である。

- ① 例えば、地方自治体条例に例外を作ることになったとしても、不利な立場にある人達の雇用の創出を目的とした社会的協同組合と契約を結ぶことが許されている。
- ② 社会的協同組合は、この契約を地方自治体と結ぶために地域の地方自治体名簿に登録しておく必要がある。

### （3）社会的企業に関する国内法

社会的企業に関する各国国内法には、前述したもの他ベルギーの社会的責任を持った会社法、ポルトガルの社会連帯協同組合法、ギリシャの有限責任社会的協同組合法、フィンランドの社会的企業法がある。

## 3 おわりに

欧州における社会的企業の取り組みの始まりは、かなり以前にさかのぼることがわかった。また、社会的企業がEU諸国における雇用戦略の一環として明確に位置づけられており、各国の状況に合わせたさまざまな施策が展開され、とりわけ1997年のアムステルダム条約以降に推進されてきているが、こうした取り組み

により、欧州全体としてみても障害者の雇用を作り出していることが把握された。

第2章以下では各国の取り組みについて、ドイツ、フランス、英国、スペインの取り組みについてまとめた。

## 【文献】

BAG Integrationsfirmen: Internal Survey (2006.3)

Davister,C., Defourny,J., Gregoire,O. : Work Integration Social Enterprises in the European Union : An overview of existing models, EMES (2004)

Defourny,J.:From Third Sector to Social Enterprise,in Borzaga,C. and Deforny,J.(eds) The Emergence of Social Enterprise,pp.1-28,London and New York,Routledge (2001)

Dijkstra,P.,Knottnerus,S.:Successful Partnerships for Social Enterprise,Karmac Lelystad (2004)

Eme,B.,Gardin,L.: National Profile of Work Integration Social Enterprises: France (2003)

Green Paper: European Social Policy Option for the Union (COM(93)551) (1993)

Gregore,O.: EMES National Profiles of Work Integration Social Enterprises : BELGIUM (2003)

濱口桂一郎 : EU の地域雇用創出政策と第三システム, 自治研, 485, pp.57-64 (2000)

濱口桂一郎 : EU の社会保障改革と欧州社会モデルの将来—その日本社会への含意 (2007a)

濱口桂一郎 : EU 雇用戦略の新たな展開 (2007b)

ジャンテ, T. : ヨーロッパの社会的経済, 市民国際フォーラム記念講演 (2005.11)

川口清史 : 社会的企業とは何か,生協総研レポート,財団法人生協総合研究所,pp.1-2 (2005)

協同総合研究所 : シンポジウム イタリアの社会共同組合にみる障害者の就労の可能性,協同の発見,134,pp.49-53 (2003.9)

Lin,Micha.,Prins,R.,Kok,J.:Active Labour Market Programmes for People with Disabilities,EIM (2002.8)

Loss,Monica: National Profile of Work Integration Social Enterprises: Italy (2003)

Marshall,B.,MacFarlane:The Intermediate Labour Market : A Tool for Tackling Long-term Unemployment, Joseph Rowntree foundation,September (2000)

中川雄一郎 : 「社会的企業とコミュニティの再生」, 大月書店 (2005)

中島理恵 : EU・英国における社会包摂とソーシャルエコノミー,大原社会問題研究所雑誌,561,pp.12-28 (2005)

日本障害者リハビリテーション協会 : 2004 年度サムハル年次報告書 <http://www.dinf.ne.jp/doc/japanese/resource/ld/samhall2004/integrated.html>

パービス, フィリーダ : 「ソーシャル・エンタプライズに対するイギリス国民の意識」,日本リハビリテーション協会 [http://www.dinf.ne.jp/doc/japanese/conf/co20060115/wadai1\\_yousi.html](http://www.dinf.ne.jp/doc/japanese/conf/co20060115/wadai1_yousi.html)

ルノイ,P.H.: オランダ : 近隣開発企業, ボルザガ C.・ドゥフルニ J., 内山哲朗・石塚秀雄・柳沢敏勝 (訳) :

- 社会的企業－雇用・福祉の EU サードセクター, 日本経済評論社, pp.133-158 (2004) [Borzaga, C. Defourny, J.: The Emergence of Social Enterprise, Taylor & Francis Books Ltd.(2001)]
- 生協総合研究所: 社会的企業とは何か－イギリスにおけるサードセクターの組織の新潮流－, 生協総研レポート, No48 (2005)
- シュワルツ, ゲーロルド: 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」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, PP.24-31 (2006)
- シュワルツ, ゲーロルド: ドイツにおけるソーシャル・ファーム－障害者のために有意義な雇用の創出するには－, 国際セミナー講演資料, 日本障害者リハビリテーション協会 (2007)
- Spazio-lavoro : (<http://www.spazio-lavoro.it/pdf/libro/04socialfirms.pdf>)
- Spear, R., Bidet, E.: The Role of Social Enterprise in European Labour Markets, EMES (2003)
- Stryjan, Yohan, Laureli, Eva.: National Profiles of Work Integration Social Enterprises: Sweden (2002)
- 鈴木勉: 人間発達に適合的な福祉供給主体像を求めて, 協同の発見別冊「イタリア社会的協同組合調査報告」 pp.33-41, 協同総合研究所 (2004)
- 田中夏子: 第6章「社会的排除との闘い」の担い手としての非営利・協同事業－イタリアにおける社会協同組合事業連合 (Consortio) の取り組みと課題－, ポスト福祉国家における非営利・協同セクターの役割に関する日米比較研究, 平成14年～17年度科学研究費補助金基盤研究 (A) 研究成果報告書, pp.134-151 (2007)
- 谷本寛治: ソーシャル・エンタープライズ: 社会的企業の台頭, pp.15, 中央経済社 (2006)
- Thompson, J., Alvy, G. & Lees, A.: Social Entrepreneurship-a new look at the people and the potential, Management Decision, 38(5) (2000)
- Thornton, P., Lunt, N.: 18カ国における障害者雇用政策, ヨーク大学 (1997)
- Visier, L.: Sheltered Employment for Persons with Disabilities, International Labour Review, 137 (3), pp.34, ILO (1998)
- 読売新聞: 障害者就労スウェーデン報告 (2007年10月2日、10月3日の記事)