

第2章 ドイツの社会的企業

ドイツでは1974年に重度障害者の雇用が特定の企業を対象に義務づけられ、制度開始以来雇用率は6%であったが、2001年に5%に変更されている。

障害者の認定は10から100の程度に区分による認定である。障害者と認定されるのは20からである。重複障害についてとられる方法は、複数の障害の程度を単純加算ではないが加算方式である。重度障害者はドイツ国内に住んでいるか、働いている者であり、程度が50以上である。障害の程度を5年毎にチェックする必要があるが、医師により、障害の状況が変化しないと診断された者についてはその必要がない。2005年においては重度障害者（障害の程度が50以上の者）及び同等に扱われている者で働いている者は913,933人であった。

本章ではこうした状況にあるドイツにおける社会的企業、社会統合企業及び重度障害者の統合プロジェクトについてまとめることとした。

1 積極的労働市場政策の一環としての社会的企業

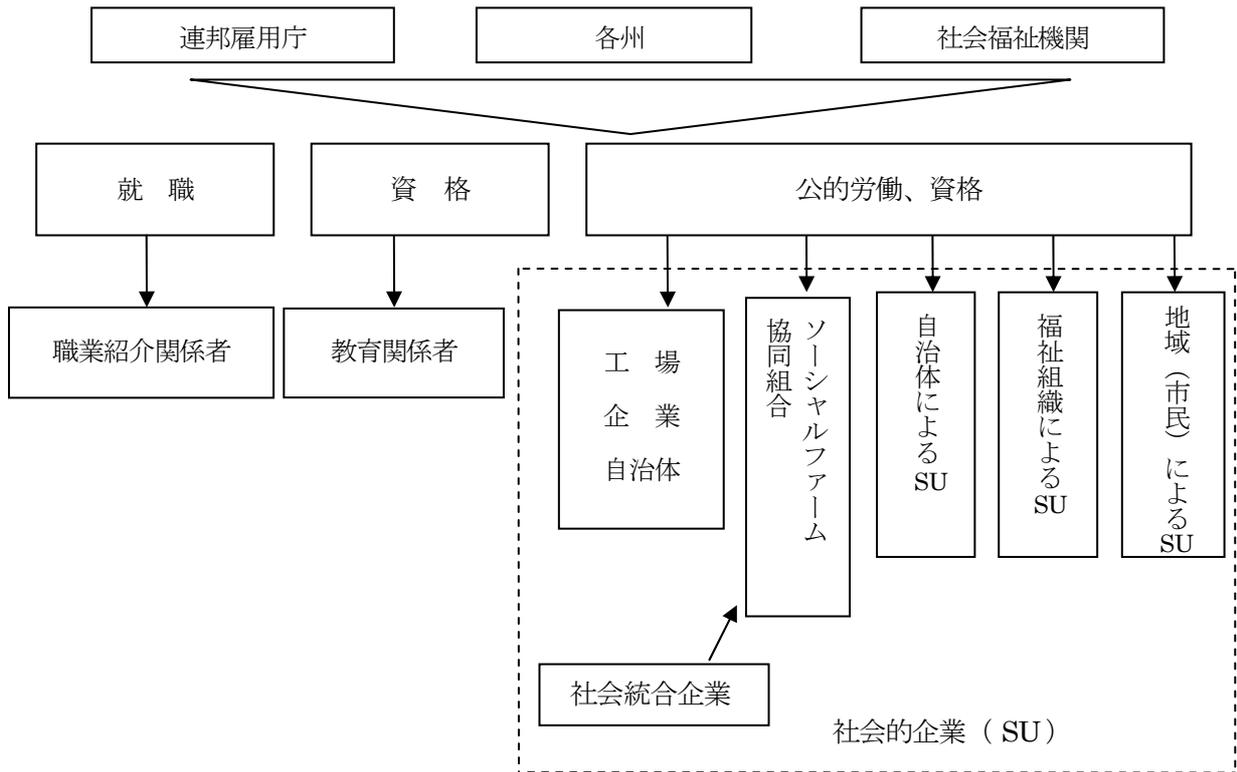
ドイツにおいて労働市場と失業対策については、保険料と連邦からのそれ以外の資金を財源とする連邦雇用庁と社会的給付を管理し、失業者を支払う地方自治体が担当する。

ドイツの労働市場政策は過去20年間に以下のような特徴的な変化が生じた。第1は、失業手当による救済から、公的資金による雇用、資格取得の支援、求職支援といったより積極的労働市場政策（active labour market policy）への転換である（Schulz, 2003）。

さらに公的資金による雇用から、失業者が一般労働市場に就職できるように支援するプロジェクトへ、短期的な失業などを減らすとともに予防的な労働市場政策へ、地方自治体を強化する政策へとといった方向転換がなされた。こうした長期失業者に焦点をあてた政策から、期限付きの公的資金による雇用を作り出すという政策への転換は社会的企業に影響を及ぼさなかった（Schulz, 2003）。

しかし、こうした動きと共に、各種の福祉団体や市民社会における純粋な地域の取り組みといったものが、資格の低い失業者に対する労働市場及び雇用に関する政策の展開が多くみられるようになったが、こうした傾向は社会的企業の発展を促進した。

ドイツの積極的労働市場政策を担う組織の関係を示したものが図2-1（Schulz, 2003）であるが、ドイツの社会的企業は、社会統合企業（ソーシャルファーム、協同組合）、地方自治体、福祉団体、地域住民がそれぞれ経営するものの4種類に大別される。これら組織の目標等について以下にまとめた。



(出典：Schulz, 2003)

図 2-1 ドイツの積極的労働市場政策を担う組織

社会的企業(Soziale Unternehmen)とは、自らの経済活動の傍ら不利な立場にある人達のための雇用を創出するという目的を追求している企業である。

1. 1 社会統合企業

社会統合企業の多くは NGO から企業組織になっており、設立の段階からの目標は、長期の失業者の一般労働市場への参入である。ドイツでは、長期の失業者は 12 ヶ月以上失業者であり、連邦雇用庁 (Bundesagentur für Arbeit) に登録している者である。こうした長期失業者の大多数が 55 歳以上の障害者及び職業訓練を受けていない者である。社会統合企業では、主として OJT を経験することで資格を得る。OJT の他に、時間の管理、免許、簿記などの専門的な技能を傘下組織の NETZ で受けることもできる。

従業員の一般労働市場の完全な統合を目標とする社会統合企業には、公的な補助の種類によりソーシャルファームと協同組合に分かれるが、これら社会統合企業では、フルタイムかパートタイムの雇用があり、期限の制限は設けていない。双方とも就職 1 年目の者に対して、そのコストの 1 部を補助金により支給し、次第に減額される方式がとられている。

障害のある人々のための特別な雇用を創出するソーシャルファームは正規の労働契約を提示し、従業員に地域標準賃金あるいは労働協約に基づく賃金を支払って、自己決定の可能な生活、公的扶助から自立した生活を可能にする。

ソーシャルファームは、その経営者により自らの経営責任をもって運営される。彼らは補助金を受け取るわけではなく、ただ一般労働市場におけるすべての企業と同様に重度障害者の雇用に対して、社会法典第3編及び第9編に基づく補償を受けているのみである。

ソーシャルファームは、郡レベルの特別労働市場プログラムの管轄であり、連邦の労働政策及び欧州の雇用プログラムと相補的關係にある。ソーシャルファームの所有構造は、企業（Gesellschaft mit beschränkter Haftung, GmbH）である。

一般労働市場への統合を目的とする 6,000 から 7,000 の主として中・小規模の協同組合が連邦にあり、連邦雇用庁の補助金を受けている。協同組合は労働市場の個人向けの補助金のみで、協同組合に対する補助はなく、協同組合員が個人的に受けとる補助は連邦の社会法典第3編（Sozialgesetzbuch III）によるものである。これに対して、ソーシャルファームに対する補助金は、ファームに対するものと従業員個人に対するものがある。

ドイツの法律では、ソーシャルファームでは、少なくとも 25%から 55%の従業員は障害者でなくてはならないとされているが、上限が 55%以上になっている場合もみられる。ソーシャルファームはドイツでは 1976 年から運営が始まり、2006 年 3 月現在ドイツ国内には 710 社のソーシャルファームがあり 25,000 人が雇用されているが、このうち障害者は 13,000 人である（BAG, 2006）。

ドイツにおけるソーシャルファームの初期の歴史的な流れを示したものが表 2-1 である(シュワルツ, 2007)。

表 2-1 ドイツにおけるソーシャルファームの流れ

時期	ソーシャルファームに関する動き
1970 年代末	ドイツで最初の「自助」企業の設立
1985 年	連邦ソーシャルファーム協会の設立
	ソーシャルファームの数が 100 を超える

(資料出所：シュワルツ, 2007)

ソーシャルファームにおける決定権は資本の所有権によっている。協同組合では組合員従業員の資本の所有権によっている。また、7人以上を雇用する組織に対して従業員会の設置が義務付けられている。社会統合企業では、収益の分配は法的に制限されている。社会統合企業が助成を受けている期間は収益の半分が分配が許されている。

ソーシャルファームの種類を示したものが表 2-2 である(Stadler,2005)。

表 2-2 ソーシャルファームの種類

種類	1995	2005
ソーシャルファーム (Integrationsunternehmen)	151	450
追加的稼得会社 (Zuverdienstfirmen)	29	70
一般企業内特別部門 (Beschützte Abteilungen)	34	50
一般企業への派遣 (Arbeitnehmer überlassung)	4	11
合計	248	581

(資料出所 : Stadler,2005)

ソーシャルファームの従業員についてまとめたものが表 2-3 である。また、ソーシャルファームの平均従業員数は 2006 年において 40 人である (BAG, 2006)。

表 2-3 ソーシャルファームの従業員

	1995	2005
総数	7,101 (100%)	14,000 (100%)
ターゲットグループ	3,714 (100%)	7,000 (100%)
精神障害者	1,288 (44%)	2,800 (40%)
身体障害者	1,425 (42%)	3,220 (46%)
発達障害者	388 (12%)	980 (14%)

(資料出所 : BAG, 2006)

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

2002 年 5 月から 2005 年 5 月にかけて、ソーシャルファームの開発を持続可能な形で支援するための新しいアプローチや戦略が試みられた。この計画は EU の共同体イニシアティブ「EQUAL」及びラインラント・ヴェストファーレン＝リッペ地方連合の負担調整税といった財源により推進されている。連邦レベルでの実行責任は連邦労働社会省 (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) が担っている (FAF(b))。

Equal は欧州社会基金 (ESF) が共同融資している共同体イニシアティブで、不利な立場にある人達に対する労働市場における差別を減少・撤廃することを目的にしており、過去のプログラムとは異なり、Equal では個々の小プロジェクトではなく、特定の課題・問題を提起するために結成されたいわゆる開発パートナ

ーシップ（EP）が中心となっている（FAF(d)）。こうした開発パートナーシップの様々な関係者に考慮することを通して、関係するすべてのレベルにおける経験・結果を生かす、相乗効果を得る、不利な立場にある人達の状況について持続的な改善を達成するといったことを確実に行うことが狙いである。

開発パートナーシップ「将来に向けた戦略 ノルトライン・ヴェストファーレン州における社会的企業」は、テーマ分野「企業家精神」に沿って活動しており、全国で109ある開発パートナーシップ（欧州全体では約1500）の一つである。各パートナーは共同作業プログラムに基づき共同で活動を行っている（FAF(d)）。

開発パートナーシップの運営主体は公益協会である「社団法人 pro concept（プロ・コンセプト）」である。各パートナーはすべてこの団体の会員であり、この方法を取ることで関係者が確実に共同決定できるようになっている。地方連合の中にあるケルンとミュンスターの社会統合庁、およびその他の戦略的パートナーがこの協会とプロジェクトを支援している。

開発パートナーシップの国内外レベルでの総合コーディネータは、ケルンを拠点にしている「労働及び企業プロジェクト・コンサルティング（FAF） 公益有限会社」が委託を受けている。付随して行われるプロジェクト評価により、開発プロセス全体の分析・評価及びプロジェクト結果報告が確実に実施される。実際に活動するパートナーすべてを対象にした、専門的なテーマについて定期的に開催されるワークショップでは交流と共同作業が行われる。

パートナーはすべて国際的な開発パートナーシップ「Le Mat・社会的経済によってディーセント・ワーク（適切な労働）を」のメンバーであり、Le Mat はスウェーデン、イタリア、ドイツ、イギリス、及びギリシャの全部で6つの開発パートナーシップから構成されている（FAF(e)）。これらは国内で社会的企業の発展のための新しいコンセプトと戦略に取り組んでいる。Le Mat は、一般労働市場において、また差別の撤廃に関して、不利な立場にある人達の状況を改善できているかという点からみた、欧州の社会的企業の質というテーマにその業務の重点を置いている。

この開発パートナーシップ（EP）では7社のソーシャルファームと複数の専門家プロジェクトが協力して、一般労働市場の地域企業との協力強化を通してソーシャルファームの財務状況を継続的に安定化するという目標を達成するべく取り組んでいる（FAF(b)）。これらのソーシャルファームは園芸・造園、組立て加工、手工業、サービス業など様々な分野で活動しており、プロジェクトの実施のために民間からパートナーを見つけている。

この目標に向けての過程では、様々な地域により異なる経験を反映させ分析して、こうした協力を推進する要因が何か確認し、これを他のソーシャルファームにも経営戦略として展開できるようにすることであった。

本開発事業は以下の2点を目的とした。第1の目的は、ソーシャルファームが、一般労働市場の他企業との緊密な協力により最終的に、経営戦略と社会的な取組みは互いに矛盾するものではなく、すべての参加者は同等の協力関係という基盤の上に継続的な経営的・社会的効用を実現できることを確認することである。第2の目的は、このプロジェクトで蓄積される経験により、他の企業家達（ソーシャルファームあるいは純粋な利益目的の企業の経営者にかかわらず）も、彼らが自分達から協力を積極的に提案・企画して、市場に

において相乗効果を活用できるようになるきっかけやノウハウを与えることとそれができるところを確認することである。

こうした地域経済内でのソーシャルファームと民間企業の協力パートナーシップのモデルについて、具体的なレベルでの協力内容は次の重点テーマに区分することができる(FAF(c))。

表 2-4 ソーシャルファームと一般企業の協力内容の重点テーマ

テーマ	具体的な内容
生産共同体	共同製品が作られる
情報交換	双方の役に立つノウハウを相互交換
職業訓練	ソーシャルファーム従業員に対するもの。 (協力会社における障害を持つ従業員の受入れ増加に結び付ける)
購買共同体	有利な購入価格を実現し、双方にとっての経営的効用をアップさせる
人員交流及び機械の共同使用	市場のニーズに柔軟に対応できるようにする
その他の補完効果	例えばマーケティング戦略

(資料出所：FAF(c))

1. 3 地方自治体による社会的企業

地方自治体による社会的企業は、社会保障給付の受給者を一般労働市場に統合することを目的としており、当時の連邦社会扶助法 (Bundessozialhilfegesetz) に基づいている。地方自治体による社会的企業は、地方議会からの制約をあまり受けない独立した組織であるため、地方自治体が直接的に実施する事業よりも、その計画や実施を行いやすい。これらの企業の目的は、失業による経費を地方自治体の社会福祉としてまかなうことを長期失業者の雇用と資格の獲得により減らすことである。

こうした社会的企業の形態には公益有限会社 (gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung, gGmbH) や登録協会 (eingetragener Verein) が含まれる。スタッフはフルタイムで雇用期間の制限はないが、従業員はフルタイムとパートタイムのいずれかであり、雇用契約期間は1年から2年である。従業員の訓練はOJTで、雇用期間に行われる。従業員のほとんどが一般労働市場で入ることの出来る保険を失っているため連邦雇用庁のクライアントではない者達である。

財源は、公的補助 (地方自治体、連邦雇用庁、欧州社会基金等)、商品の売り上げなど市場からの収入、市場以外 (ネットワーク等) である。また、公的補助の場合、その出所が税金である場合があるので、経済的なリスクは地方自治体からのサポート次第である。また、こうしたことから、地域における他の営利企業と競合する存在となることは許されていない。

これらの企業は、非営利企業であるため、収益の分配は許されないため、収益は会社の建物や設備、事業に再投資される。

1. 4 福祉団体による社会的企業

ドイツには6つの大きな福祉団体(Caritas, Diakonie, Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband, AWO, DRK, Jewish Welfare Association)がある。これらの団体は1980年から労働市場に関するプロジェクトに参画し始めた。Caritas を例にとると、1999年時点で400から500の社会的企業を運営していることが報告されているが、Jewish Welfare Association を除く、その他の団体によりさらに多くの社会的企業が起こされている(EMES, 2005)。

これら福祉団体による社会的企業の第1目標は、長期失業者を減らすこと、貧困と社会的排除をなくすことである。長期失業者の他に若年の失業者、社会福祉に頼っている失業者、その他の原因で貧困状態にある者の雇用を進めている。

従業員の就業形態はフルまたはパートタイムであり、雇用期間は1年から2年である。公的補助を受けている。従業員は、パートタイムのOJTを受ける。これらの社会的企業の財源は、公的な補助、製品の売り上げ等の市場からの財源、ネットワーク等の社会資本である。

これらの社会的企業は、地域の営利企業と競合しないことを前提としているため、その事業内容は、環境やサービス関連が主である。非営利企業であるため、収益の分配は法律により制限されており、収益は組織の建物、設備、組織の他の社会事業に再投資される。

1. 4. 1 ProJob ベーテル公益有限会社

ProJob ベーテル公益有限会社は、ベーテル社会福祉総合施設「フォン・ボーデンシュヴィンク施設」の子会社であり、その基金部門 proWerk (プロヴェルク) に所属している。これ以外の主要業務分野が障害者作業所である proWerk にとって、ProJob ベーテル公益有限会社は唯一のソーシャルファームである。

1993年に既に設立されていた先行会社である追加的稼得会社(主に神障害者に対して短時間の負荷の低い労務を提供し、追加的稼得を得られるようにした会社) MCH は、意識的にベーテルから切り離された。その理由は ProJob ベーテル公益有限会社をごく普通の企業として設立すること、精神障害者の多くがベーテルの作業所との関係を知られたがらないという事情があったからである。

こうした背景を持つ ProJob ベーテル公益有限会社は 50名の正社員と 20名の臨時職員を雇用し、その2004年の売り上げは700万ユーロであった(Janssen, 2003)。

1. 4. 2 追加的稼得会社 (Zuverdienstfirma)

ここでは、ミュンスター市にある HFR 追加的稼得会社について述べる (HFR-Zuverdienstfirma)。

追加的稼得会社は、慢性精神病患者の外來ケアの中で労働の場を提供する。これは、精神病患者が1週間に数時間、規則的かつ拘束的に有償の労働に従事し、それにより年金あるいは生活保護への「追加的稼得」

を得るといふ会社である。労働時間や勤務行動、例えば能力などについて求められる要求は意識的に低く設定されている。同時に労働についてはコミュニケーション的な観点と社会的な観点が非常に重視されている。追加的稼得会社は、特に長期・重度精神病患者の能力や必要に合わせた「敷居の低い」労働を提供する。追加的稼得会社は、生活習慣を確立するための無償労働と市場に即した労働状況の間の隙間を部分的に埋めるものである。時間単位の有償労働は、「追加的稼得者」（以下の文では「従業員」）にとって追加的稼得を得られる継続的な雇用を意味する。さらに追加的稼得会社の基本方針には職業的リハビリテーションへの取り組みも含まれる。追加的稼得会社は自社の利益とミュンスター市からの補助金で資金を賄っている。

（１）追加的稼得会社の開発

ミュンスターで敷居の低い労働提供を行おうというきっかけは、振興協会の社会復帰施設から出たものである。この施設では、長い入院生活の後、病院外での日常生活に困難があり低い能力しか持たない場合が多い入居者のため、適当な労働提供を求めていた。ミュンスターに既に存在していた、外来作業療法や訓練を伴う労働提供や、自助会社や障害者ワークショップの精神障害者部門などによる様々な労働提供は、これら入居者の多くにとって対象とはならないものであった。時間単位の労働が可能で、コミュニケーションの多い職場環境を持ち、適切な能力要求を伴う職場が求められていた。

（２）業務分野

業務分野は、紙折り・封入作業の請負、ダイレクトメール業務、（パンフレット / カタログ等） 発送作業、クリーニングサービス、 木工製品製造、データ入力、事務作業及びコンピュータ練習・訓練作業が含まれる。

（３）雇用 / 労働時間

約40名の精神病患者が週4時間～8時間働ける労働機会を提供している。週当たり労働時間の上限は10時間で、労働時間は平日の10:00～12:00及び14:00～16:00である。全従業員が固定のシフトで勤務している。これは週間シフト計画表で定められている。

（４）報酬

給料は、一律1時間あたり3.00ユーロで、報酬は週末に支払われる。特別手当継続支払により、病気の場合は最高6週間まで支払われる。24日の有給休暇を契約書で取り決める。さらにそれ以上の休暇を個人的に取り決めることもできる。

(5) スタッフ

業務指導・ケアスタッフチームは手工業マイスター2名と運動療法士1名からなる。このチームは必要に応じて定期的に監督者による指導を受ける。

(6) 心理社会的ケア

労働の部分と治療的ケアの間には明確な境界線が引かれている。従業員は採用時に、危険な状況が起きた場合に会社からの連絡先となる世話人を指名する。会社内でのケアは、個人的な接触と具体的な業務指導に限定されている。この範囲を超えるすべての質問・問題については基本的に、従業員から心理社会的ケアのカウンセラーあるいは治療担当医に相談する。

(7) 負荷検査のための措置

通常の常用雇用の他に、追加的稼得会社は振興協会のリハビリテーション施設に対して、「負荷検査及びリハビリテーションの明確化のための措置」も提供している。この措置は3ヶ月かかり、最大2回3ヶ月ずつ延長することができる。負荷検査では、運動療法士の責任の下、職場で集中的なケア及び観察が行われる。取り決めたリハビリテーション目標をもとに練習や作業が実施され、これは能力の明確化及び職業上の見通しを立てるのに役立つ。これに関しては経過報告書及び最終報告書が作成され、社会復帰施設に提出される。さらに、定期的な間隔においてケア担当者と措置参加者との間で調整の打合せが行われる。

(8) HFR 公益有限会社及び振興協会との連携

法的には、追加的稼得会社は子会社としてHFR 公益有限会社 Rumpelfix に所属している。追加的稼得会社の構想及び設立にあたっては社団法人社会精神医学振興協会による後援及び既存の自助会社であるHFR 公益有限会社 Rumpelfix の経済的なノウハウが大きな助力となった。この後援はプロジェクトの成功及び会社の存続にとって欠かせないものであった。Rumpelfix との緊密な協力は、追加的稼得会社にとって特に重要であった。というのも、意図的に両方の施設間で融通性を持たせることにより、職業上の見通しを与える社会保険義務を伴う仕事も提供できるようになったからである。しかし基本的にRumpelfix と追加的稼得会社は2つの別の分野である。

2 連邦労働社会省による統合プロジェクト

2. 1 プロジェクトの概要

重度障害者の労働市場における統合プロジェクトは社会法典第9編第11章に規定されている。その第132条で社会統合企業プロジェクトは以下のように規定されている。

「社会統合プロジェクトは一般においてプロジェクト以外の就業への参画が障害の種類もしくは程度またはそれ以外の事情により、おそらくあらゆる助成可能性を駆使し、社会統合専門機関が努力しても特に難しいような重度障害者を、一般労働市場での就業のための法的及び経済的に独立した企業（社会統合企業）または企業内もしくは第71条3項の趣旨による公的な雇用主により経営される事務所（社会統合事務所）もしくは部門（社会統合部門）である。」

このプロジェクトを連携しつつ推進するのは、社会統合事務所と連邦雇用庁である。双方の機関に障害者諮問委員会が設置される。こうした社会統合プロジェクトのターゲットグループとなっている職業仲介が困難であると予想される重度障害者とは表2-5に例示するような職歴上の特徴を単独ないし複数有している（FAF gGmbH, 2002a）。

表2-5 就職困難と予想された社会統合プロジェクトの重度障害者の職歴上の特徴

1	失業期間が6ヶ月以上
2	試用期間ないし採用申し込みにおいて頻繁に失敗する
3	転職が頻繁、特に試用雇用期間中・期間後の解約告知
4	適性能力の養成またはリハビリテーションなどの措置に参加するが修了しない、または効果を上げられない、または措置から途中で脱落する
5	度重なる病欠または入院
6	著しいコミュニケーション不足
7	行動上の問題や作業遂行能力の波
8	その他の個々の事例独特の具体的な事情がある

(資料出所：FAF gGmbH, 2002a)

統合プロジェクトの雇用対象となるのは表2-6に示した者である（FAF gGmbH, 2002a）。これらの者は統合プロジェクトにおける雇用または一般労働市場における事業所または機関への移行が検討されており、統合プロジェクトにおいては職業上の経験、能力及び適性を獲得することが目的である。

表2-6 統合プロジェクトの雇用対象となる障害者の障害

1	労働生活において特に不利に作用する精神障害、身体障害、感覚障害あるいは重複障害を有する重度障害者
2	障害者作業所または精神障害者向け施設において目的に応じた準備を済ませた重度障害者
3	学校教育を修了した重度障害者

(資料出所：FAF gGmbH,2002a)

2. 2 雇い入れの手順

雇い入れの手順における、労働局及び統合局との意見調整の目的は、社会法典第9編132条のターゲットグループに属するの、あるいは、社会法典第3編及び/または第9編ないし重度障害者調整負担金令による給付の付与が正当である労働市場の他のターゲットグループに属するのかを双方で検討することである (FAF, 2002a)。この評価には労働行政機関ないし統合局専門機関職員の意見、統合プロジェクトの試行雇用または訓練措置の結果の報告書、施設の意見/判定の結果である。ここでの施設は、職業リハビリテーション機関、適性能力養成施設、障害者作業所などが含まれる。

社会統合企業の責任者は先行措置の結果及び雇用庁ないし統合局が表明した可能な支援に関する見解の分析評価をもとに自己責任において1名以上の応募者の採用を決定する。

2. 3 統合プロジェクトの方向性

統合プロジェクトの2つの方向性には、利益を基準とする利潤追求指向の方向性と公益ではあるがマーケット指向の方向性が含まれる。こうした社会統合企業は以下のようにすべきであると指摘されている。

「統合企業は、長期継続をめざして設置された、マーケット指向の目標設定を持つ法的、経済的に自立した組織である。統合企業は個人商店、個人会社、資本会社の法形態により運営されなければならない。統合企業は商法及び会社法の規定に従って会計を行う義務があり、その利益と損失を明示しなければならない。統合プロジェクトに対して慈善または公益の目的に従うことを理由とする税の優遇が認められる場合でも、それは当該定義が意味するマーケット指向の目標設定とは矛盾しない」としている (FAF gGmbH, 2002a)。

2. 4 統合プロジェクトにおける支援

社会法典第9編第133条の規定により統合プロジェクトは、重度障害者に就業と就労に伴う支援を提供する任務を持っている (FAF gGmbH, 2002a)。支援として定義される行為は、個々の重度障害者に対する指導的かつ動機付けの側面もある心理的な介入のような多くの事例の中に見られるだけでなく、より広範囲な観点を考慮して、それに対して責任のある職員による介入にも及ぶ (FAF gGmbH, 2002a)。注¹⁾

個別支援という意味での就労している個別の重度障害者の具体的な支援は、「統合プロセスの具体的構築と支援の一環としての個人的支援」と表記するほうがより正確であろう（FAF gGmbH, 2002a）。注②

しかし、「統合プロセスの具体的構築と支援」の任務範囲に境界を設定していく際に、事業所外での役割葛藤を防ぐために、精神的、心理社会的、心理療法的、あるいはその他のセラピー的なケアという意味での活動（例えば事業所の状況を超える個人的な精神内部の、あるいは心理社会的な問題の対処といった内容の）が、可能な限りにおいて、心理社会的あるいは他の専門サービス、心理学者、セラピストや医師等による既存の提供サービスを利用することにより、実施されるべきであろうとも指摘している（FAF gGmbH, 2002a）。

2. 5 統合プロジェクトの現状分析結果

2. 5. 1 統合プロジェクトの法形態

連邦全域で社会法典第9編第132条による統合プロジェクトの現状を把握するための調査が統合庁共同事業体（BIH）及び関連する統合庁により2001年に行われた。ここでは本調査結果をもとに、ドイツに存在する重度障害者の統合という任務を特に大きな規模で義務付けられている250以上の特別な事業所についてまとめておく。これらの4分の3は非営利ではあるがマーケット指向の事業所としていわゆる「第3セクター」に分類される。統合プロジェクトの運営機関の中に占める民間企業の割合は調査時点で約25%であった。調査対象企業の30%は、社団法人または財団の目的指定事業所として、社会法典第9編第132条、第133条の規定の適用を受けなくとも助成を受けることができる（FAF gGmbH, 2002b）。

表2-7 統合プロジェクト及び統合会社の法形態

有限会社、税の優遇は受けていない	57	23%
有限会社、税の優遇を受けている	112	45%
社団法人の特定目的事業所（Zweckbetrieb）	73	30%
財団（特定目的事業所）	2	1%
公的サービス	2	1%
民法上の組合（Gesellschaft bürgerlichen Rechts）	1	0.4%
合計	247	100%

（資料出所：FAF gGmbH, 2002b）

税の優遇を受けていない有限会社及び民法上の組合（1件のみ）という法形態は、合わせると5分の1弱を占め、公的サービス領域の統合プロジェクト（独立した事業所の1部門ないしは連邦管轄下の官庁の部署）

は2件であった。それ以外のすべての統合プロジェクト及び統合会社は非営利であり、112件は公益有限会社(45%)、73件は社団法人の特定目的事業所(30%)、2件は財団の特定目的事業所であった。

この結果について特徴的であったのは、以下の2点であった。統合プロジェクトと統合会社に重度障害者のための職場を作り出すための活動の多くは、その目的のために設立された非営利の法人であった。

民間企業の事業所に重度障害者のための職場を作り出すための統合プロジェクトに対する法的な助成可能性の利用は、調査時点では比較的少なかったことが確認された(FAF gGmbH, 2002b)。

2. 5. 2 社会法典第9編の第132条、第133条により助成される統合プロジェクト

調査対象となった247の統合会社及び統合プロジェクトのうち2001年12月1日の時点で合計106が、社会法典第9編の第132条、第133条の新規定によって助成を受けていた。残りの141について調整負担金の財源による助成は認められているが、社会法典第9編の132条、133条の規定による助成ではなかった(FAF gGmbH, 2002b)。

表2-8 助成を受けている統合プロジェクト

132条、133条による助成を受けていない	141	57%
うち132条、133条による助成がまもなく見込まれている	35	12%
132条、133条による助成を受けている	106	43%
調査時に助成を受けていた統合プロジェクト	106	100%
うち統合企業	100	94.4%
うち統合事業所	2	1.9%
うち統合部門	4	3.8%

(資料出所：FAF gGmbH, 2002b)

2. 5. 3 就業している対象者グループ

247の統合企業及び統合プロジェクトは、合計で7,816人の従業員を雇用していたが、そのうち6,299人は、社会保険加入義務を負いながら、フルタイム又はパートタイムの職場で週15時間以上就業であった。それ以外の就業者1,517名は、パートタイム被用者として週15時間未満就業であった(表2-9)(FAF gGmbH, 2002b)。

表 2-9 既存の全統合プロジェクト及び全統合企業の従業員構成

社会保険対象の従業員	6,299	100%
その従業員のうち重度障害のある者	3,250	52%
その従業員のうち重度障害のない者	3,049	48%
そのほか週 15 時間未満のパートタイム被用者	1,517	100%
そのうちの重度障害のある者	594	39%
パートタイム被用者を含む全従業員数	7,816	

(資料出所：FAF gGmbH, 2002b)

社会保険加入義務のある就業者のうち、計 3,250 名の従業員 (52%) は重度障害者で、3,049 名の従業員 (48%) は非障害者である。また労働時間が週 15 時間未満のパートタイム被用者 1,517 名のうち、594 名 (39%) が重度障害をもつ者であった。

なお、社会法典第 9 編第 132 条による支援を受けている統合プロジェクト及び承認されていない有限会社で就業している社会保険加入義務のある従業員の数 は 5,088 名で、そのうちの 2,621 名 (52%) が重度障害者である。雇用主として個別的に支援を受けている統合企業には 1,211 名の従業員が就労し、そのうち 52% が重度障害者であった (FAF gGmbH, 2002b)。

2. 5. 4 就業している重度障害者の特徴

調査では、就業している社会法典第 9 編第 132 条の意味における重度障害者を次のような特徴で区別して質問がなされた。精神障害、知的障害、さらに、重度障害者が次の条件に該当するかどうかを確認された。それらは、重度障害者作業所の卒業者か、学校教育終了後に企業ないし統合プロジェクトにおいて労働関係を開始したかである。

就業している重度障害のある従業員 3,250 名のうちの 63.5% は男性、36.5% は女性であった。1,387 名の従業員に精神障害があり、314 名が知的障害であった。また 108 名は障害者作業所卒業者、191 名が学校卒業者であった (FAF gGmbH, 2002b)。

表2-10 就業している重度障害者の特徴 - 全統合プロジェクト及び全統合企業

すべての統合プロジェクト及び統合企業に属する 重度障害者	(人)	
合計	3,250	100%
うち男性	2,063	63.5%
うち女性	1,187	36.5%
そのうちの第132条による知的障害	314	9.7%
そのうちの第132条による精神障害	1,387	42.7%
そのうちの第132条による障害者作業所卒業者	108	3.3%
そのうちの第132条による学校卒業者	191	5.9%
合計	3,250	100%
そのうち30時間以上のフルタイム	247	76.0%
そのうち30時間未満のパートタイム	751	23.2%
そのうち職業訓練生	24	0.75%

(資料出所：FAF gGmbH, 2002b)

2. 5. 5 年間売上げ及び1人あたりの売上げ

分析評価では、合計で206の統合プロジェクト及び統合企業のデータが考慮の対象となった。これらの統合企業及び統合プロジェクトの2001年度の総売上高は約2億6,180万マルクであった。この売上高は、社会保険対象の従業員5,626名によって達成された。したがって計算上、社会保険対象の個々の被用者は、4万6500マルク(約2万4000ユーロ)の年間売上高を達成したことになる(表2-11)(FAF gGmbH, 2002b)。

表2-11 統合企業及び統合プロジェクト206件の2001年度の推定総売上げ

2001年度総売上高	2億6180万マルク
社会保険加入義務のある従業員	5,626名
従業員1名あたりの売上高	4万6,500マルク

(資料出所：FAF gGmbH, 2002b)

従業員1人あたりの売上高(表2-12)は、パートタイム就業者の割合が高い点をふまえて相応に修正され、フルタイム従業員に換算された。2、3の企業は年間売上高についての数字を記入できなかったまたはしなかったため、それらの企業の従業員は次の分析評価の対象外である(FAF gGmbH, 2002b)。

表 2-12 統合プロジェクト及び統合企業におけるフルタイム従業員 1 名あたりの売上高

	統合プロジェクト 及び有限会社	統合企業 (登録社団/財団)
各種企業数	144	62
全企業の総売上高	2 億 1280 万マルク	4,900 万マルク
企業 1 社あたりの売上高 (マルク)	148 万マルク	79 万 300 マルク
社会保険対象のフルタイム従業員推定数	4035	872
フルタイム従業員 1 名あたりの年間売上高	5 万 2,755 マルク	5 万 1,778 マルク
フルタイム従業員 1 名の年間売上高 (ユーロ)	2 万 6,973 ユーロ	2 万 6,473 ユーロ
企業 1 社あたりの平均フルタイム職場数 (推定)	28	14

(資料出所 : FAF gGmbH, 2002b)

統合プロジェクト及び有限会社では、社会保険の被保険者として就業する従業員 1 人あたりの年間売上高の平均は、その外の統合企業のそれをごくわずかに上回っているに過ぎない。統合プロジェクトに属する企業及び有限会社 (144 プロジェクト) 1 社あたりの年間売上高は年間約 150 万マルクであるが、企業数はその外の統合企業 (62 社) の約 2 倍である。

これらの結果から以下のことがらが推論された。第 1 は、既存の企業及びプロジェクトの年間売上高でみた経済力は、何よりもまず (地域の) 市況、マネジメントの質、製品及びサービスの質並びに各業界の特異性に左右され、法的形態や社会法典第 9 編第 132 条の基準により支援を受けられる統合プロジェクトのグループに属するか否かは関係がない。その法的形態のゆえに第 132 条の基準による支援が受けられない統合企業の中にも、良好な経済的成果と高い雇用効果を上げているものが存在する。

第 2 点は、現在のデータ収集状況からすれば、統合プロジェクト又は統合企業の経済的成果は主に就業している重度障害者の全従業員に占める割合に左右される、という仮説を保証するだけの結果は得られなかった。

第 3 点は調査対象となった 247 の事業所から著しい就業効果が明らかとなっている。188 の事業所が従業員の新規採用を計画しているが、そのうち 152 社が事業所の拡大を通じてである (FAF gGmbH, 2002b)。

2. 5. 6. 退職者の行方

2001 暦年に退職した重度障害者のうち 105 名 (25.4%) は一般労働市場における労働関係への転向に成功し、21 名 (5.1%) は障害者作業所に転出した。また 23 名 (5.6%) は職業適性能力養成措置及びリハビリテーション措置であった。

414 名の重度障害者離職者の 30% は統合プロジェクトで働いたあと一般労働市場での職に就いたか、あるいは能力向上措置に移ったわけである。この移動は、一般労働市場またはキャリアアップ継続措置への重大な「橋頭堡機能」を果たしている (FAF gGmbH, 2002b)。

表 2-13 2001 暦年に退職した重度障害者の数とその行方

	(人)	
2001 年に退職した重度障害者	414	100%
退職後の重度障害者の行方		
一般労働市場	105	25.4%
障害者作業所	21	5.1%
職業リハビリテーション及び適性能力養成	23	5.6%
年金	54	13.0%
一般的な失業状態	16	3.9%
病気、長期入院	10	2.4%
妊娠・出産及び養育に関連した個人的理由	4	1%
他地域への転居	2	0.5%
死亡	8	2.0%

(資料出所：FAF gGmbH, 2002b)

2. 6 統合プロジェクトのモデル事業における人材開発

ここでは、統合プロジェクトのモデル事業における人材開発に焦点をあててまとめておく。

2. 6. 1 雇用政策上の重点

モデル事業の主要な任務は、その優先的な雇用政策上の目的を長期的な職場の創設に置いている社会統合企業等の事業所の開発と安定化、地域経済界の他の企業への重度障害者の（再）職業仲介を可能にする人材開発のアプローチと方法を考え出し、試してみることであった。

しかし、16 の事業のほとんどにおいて、目標基準としての職業仲介の課題については、直接の設立段階だけでなく問題があるなどの理由で 16 のモデル事業中 15 において完全に、またはほとんど断念された。新たに社会法典第 9 編第 132 条以下が生み出された結果、統合プロジェクトから「第一労働市場」への重度障害者の職業仲介は、もはや統合プロジェクトの課題ではなくなった (FAF gGmbH, 2002b)。

2. 6. 2. 目標グループ

16 のモデル事業及び社会統合企業に関する他の調査による従業員の既存の個人データによれば、これらの会社で働いている重度障害者は、重度障害にもとづく特別な不利益以外にも、失業に見舞われることが多い、転職が頻繁である、リハビリテーションや能力向上措置を何回も受けているといった特徴を有している。こ

うした特徴は、例えばニューメディア領域など要求の高い業務分野のモデルプロジェクトで働いている能力を備えた重度障害者にもあてはまるものであった。これらのことから、社会法典第9編第132条に規定された統合プロジェクトのためのターゲットグループの基準に加えて、その職歴から判断して「特別な該当性」を有する人々もまた統合プロジェクトの対象にできるかを検討する必要がある（FAF gGmbH, 2002b）。

2. 6. 3 準備のための能力向上措置と人選

モデル事業への就業前に失業していたモデル事業の従業員の割合は89%であり、これは他の研究で調査した社会統合企業の従業員割合のほぼ倍であった。他の研究結果とは異なりモデル事業では就業前にトレーニング措置、研修、仮採用関係もしくは能力向上措置という形で就業予定者に合わせた数多くの事前措置が実施された点が特徴である。

モデル事業における多くの準備措置の一部は外部の専門家と共に実施されたが、それらは各モデル事業における付設の障害者作業所で能力向上措置、副収入の範囲内でモデル運営機関の別の既存部署での試し労働などであった。2つの運営機関が、雇用関係を結ばないで職業安定所のためのトレーニング措置を実施した。こうした人選の一環としての事前措置に対する費用負担者は主として職業安定所である（社会法典第3編）が、州保険局（LVA）、連邦職員年金庁（BfA）もしくは障害者作業所から助成を受けた者もいた。3つの事業ではすべての事前措置に対してEUから資金が提供され、2つのプロジェクトでは事前措置の費用は連邦労働省（BMA）助成の枠内であった。

16のモデルプロジェクトにおいて社会法典第3編による準備措置については、今後統合プロジェクトによって積極的に利用されるべきであろうと指摘された（FAF gGmbH, 2002b）。

2. 6. 4 人材開発

すべてのモデルプロジェクトで、現在使用している施設内での業務と並行した人材開発のための能力向上措置が指導者によって行われる。モデル運営機関ではその80%以上が専門的／職業的能力を促進するための措置、主として能力向上措置ないしはトレーニング措置及び講習を実施したが、この他に施設外での個別の専門的指導も行った。

さらに必要であったのは（障害の種類及びそれ以外の個人的な特別な特徴に合わせた）コミュニケーション促進（例えばドイツ語講座）、ストレス克服のための措置もしくはモチベーション向上のための措置である。全従業員を対象とする措置としては、各モデル事業において、コミュニケーション改善のための聴覚障害あるいは障害を持たない就業者のための手話講座の実施、もしくは手話通訳の利用が行われた。

専門的／職業的能力を開発するための措置の主たる資金調達にはBMAモデル助成の予算である。この他に、3つのプロジェクトで、数人について適応能力向上措置のための費用（の一部）を職業安定所が負担した。手話講座実施及び業務補助者投入の費用は、担当する統合官庁が負担した。その他、欧州社会基金（ESF）

であった（FAF gGmbH, 2002b）。

さらに人材開発に関しては、以下の2点が指摘されている。

これらの能力開発措置は外部の向上訓練施設ないしは地域経済の事業所において実施することが望ましい。職場の必要条件と就業者の能力プロフィールの適合は、業務と並行した能力向上措置を伴った長期的な就業を通じてのみ確立されることがわかった。これらから業務と並行した能力向上措置の必要性に関連して、社会法典第3編の第417条第1項の中高年の被用者のための向上訓練費用を負担する可能性が重度障害者にも開かれないかどうかを検討するべきである（FAF gGmbH, 2002b）。

2. 7 統合プロジェクト等の結果

ここでは、統合プロジェクト及び統合プロジェクトのモデル事業双方について、その結果についてまとめておく。

2. 7. 1. モデル事業の結果

BMA モデル助成期間中、職業仲介の任務はモデル責任者の活動の中心ではなかったものの、多数のプロジェクトにおいて、重度障害者を地域経済の事業所に斡旋するための措置が実施された。これらの結果をまとめたものが表2-14である。

積極的な仲介努力の結果として8人の重度障害者が無期限の雇用関係を、5人の重度障害者が有期の雇用関係を、モデル段階の途中でプロジェクトの雇用関係を離れた。これはモデル段階中にプロジェクトの雇用関係を離れた合計82人の重度障害者の約16%であった。

モデル段階の途中でプロジェクトを離れた82人のうち、さらに20人の重度障害者についてその後の職業見通しが良好であった。12人は自分で個人的に活動した結果、無期の雇用関係を、2人が有期の雇用関係を結び、トレーニング措置後すぐに就職した重度障害者は4人であった。

さらに5人がプロジェクト内での労働契約構成の変更により、長期の職業的見通しを得た。以前に障害者のための作業所で働いていた1人の有期労働契約が無期契約になり、4人は変更告知によりモデルプロジェクトでの雇用が確実となった。

しかしながら、モデル段階の途中でプロジェクトを離れた82人の就業者のうち55%は、直接目に見えるような良好な職業見通しは開けなかった。

8つのモデルプロジェクトの報告から、ほぼ推測値をベースにはしているものの、職業仲介活動に費やした平均時間は、就業者一人あたりの平均労働時間の5～6%であった（FAF gGmbH, 2002b）。

表 2-14 雇用関係の終了もしくは変更 (2001 年 3 月現在)

区 分	小計	合計
無期限の雇用関係の開始		20
積極的な仲介努力による	8	
個人的な活動による	11	
記載なし	1	
有期の雇用関係の開始		7
積極的な仲介努力による	5	
個人的な活動による	2	
職業訓練関係の開始		2
積極的な仲介努力による	0	
個人的な活動による	2	
トレーニング措置後に仲介		4
変更告知		4
以前に働いていた障害者のための作業所の職に就く 有期の雇用関係から無期の雇用関係に変更		1
解雇 (新たな就業関係への移行はなし)		21
就業者側からの退職 (新たな就業関係への移行はなし)		9
契約は終了したが、職業仲介もしくは正規就職は不可		8
両者の合意により破棄契約を結ぶ		7
退職させ年金を支給		1
障害者のための作業所に移る		1
医療リハビリテーションへ移行		1
死亡		1
総 計		87

(資料出所：FAF gGmbH, 2002b)

2. 7. 2 統合プロジェクトの結果

他の調査結果と関連して、統合プロジェクトにおける一般就労等への移行率は、全体として高いことが窺える (表 2-15) (FAF gGmbH, 2002b)。また、統合プロジェクトに関する 3 つの研究を平均すると 1990 年から 1994 年の間に約 950 人が会社を辞め、辞めた従業員のうち一般労働市場 (地域経済の企業または統合プロジェクトにおいて) で職を得た者は約 31%であった。さらにリハビリテーション措置または能力向上措置に移行した者は 8%であったが、これもまた良好な率であったと報告している。

統合プロジェクトを辞めた後に再び失業した重度障害者のグループは 21%であり、モデルプロジェクトと比較すると、どちらかといえば少ない。

表 2-15 統合プロジェクトを辞めた後の就業者の労働状況

	平均	連邦労働 社会省	ノルトライン・ ヴェストファーレン州 (NRW 州)	バイエルン州
一般労働市場	31%	23%	32%	38%
雇用創出措置 (ABM) / 連邦社会扶助法 (BSHG)		6%		
リハビリテーション / 能力向上措置	7%	9%	3%	9%
年金生活	8%	10%	5%	9%
クリニック / 病院	13%	16%	8%	14%
障害者のための作業所	5%	6%	2%	6%
失業	21%	20%	23%	
その他 / 不明	20%	10%	27%	24%

(資料出所: FAF gGmbH, 2002b)

すでに自助会社 (バイエルン州などにおける社会統合企業の呼称) における精神障害者の就業と職業リハビリテーションに関する 1993 年の研究においても、他の地域事業所への移行に関する社会統合企業の重要性の根拠が示された。合計 984 人が就業している 51 社について、4 年間で 572 人の障害者 (58%) を調べたところ、217 人の就業者 (就業している障害者の 15.5%) が会社を辞めたがこのうち 4 分の 1 (54 人) が無期の雇用関係に移り、さらに 33 人が職業訓練関係ないしは職業教育措置に移行した (14.8%)。

ノルトライン・ヴェストファーレン州 (NRW 州) のモデル事業「Horizon」における 264 人の有期の従業員のうち、社会保険加入の義務付けられた一般市場の雇用関係への移行は 3 年間合計で 19%であり同様に良好であった。

Horizon モデル事業の一環として、例えば、あるクリニックと「通常の事業所」による共同能力向上プロジェクトを実施した。この協力プロジェクトにおいては、地域の事業所にそれまで以上の研修場所と「試し労働」の可能性の提供に成功し、それによって仲介成功率も上昇した (NRW 州労働・社会福祉・都市開発省, 1999)。

労働省 (1993) 及び労働省 (1999) により以下の 2 点が報告されている。第 1 点は、別の雇用関係への移行のための前提条件として通常よりも長めの就業が挙げられており、重度障害者はこの長めの就業期間の間に「保護され」排除に脅かされることのない雇用関係の中で自己価値を認める感情を発達させることができることである。さらに第 2 点は、移行に必要な作業能力基準のわかりやすさが、別の雇用関係への移行のための主要な前提条件として挙げられている。

2. 7. 3 生産性、作業能力低下度及び就労支援

モデル事業における障害者目標グループの就業者の生産性は（他の就業者と比べると）最初の2年間は、平均してそれぞれ36%と40%であり、3年目（2000年）には約49%であった。2001年については59%の平均生産性が期待され、2002年の目標値としては62%であった。

表2-16 モデル事業における重度障害者の生産性

生産性	%
1998年	36%
1999年	40%
2000年	49%
2001年 目標	59%
2002年 目標	65%

（資料出所：FAF gGmbH, 2002b）

しかし、個別の事業の数値はこの平均値から大幅にはずれており、その変動幅は設立初年度で20%～55%、2年目は25%～60%、3年目は25%～65%となっている。2001年と2002年の誤差を訂正した生産性は、それぞれ約63%と約67%となり、2002年には大多数のプロジェクトで70%の生産性あるいは30%の作業能力低下度が期待されている。

生産性の数量化は、ほぼ推測値に基づいて行っており、部分的には評価用紙や評価の話し合い、労働時間把握方法、試験手順、労働省察に関する話し合いもしくは促進プランに関する話し合いに基づいている。仕事率の減少については適格性に基づく理由の他に、個人の障害固有のファクターに完全に、あるいは部分的に起因する理由が考えられる。

いくつかのモデル事業における一番の問題は欠勤時間が多く、かつ増加していることであり、一部には30%を超えるところもあり、平均すると約10%（1999年）から12%（2000年）となる。試用期間の終了後に欠勤時間が大幅に増加したことが確認された事業もあった。

重度障害者の一般的な社会感情能力を判定すると、作業能力、仕事へのモチベーション、社会的能力は、「まあまあ」の領域に定着している一方で、信頼性と時間の遵守についての評価は「通常」であった。障害に基づく制約は同様にほぼ「通常」に位置する一方で、個人的な問題は高位にランクしている。

作業能力減少ファクターを調整するための介入は、人に関する措置、すなわち個別の及び／またはグループでの話し合い、さらに進んだ援助提供への仲介、社会環境とのコンタクトであった。

表 2-17 社会感情能力の評価

	高い	通常	まあまあ	低い	非常に低い
作業能力	0	0	12	2	1
労働意欲	0	0	13	1	1
社会的能力	0	5	7	3	0
負荷能力	0	0	7	7	1
信頼性	0	9	5	1	0
時間の遵守	4	11	0	0	0
障害に基づく制約	4	8	3	0	0
個人的な問題	8	3	1	3	0

(資料出所：FAF gGmbH, 2002b)

さらに一部では、例えば指導者との調整や助言、快適な労働環境づくり、管轄と組織体制の明確化、別の(より適した)職場への配転などの職場に関する介入も行われた。

重度障害を持つ従業員の作業能力低下／生産性に関する質的な評価は、ヘッセン州のモデル事業所 GENA/Plag について 1992 年 10 月から 1996 年 11 月にかけて行われた長期研究の一環であった。26 人の重度障害者について調査したところ、平均作業能力低下は 43% (最大で 70%、最少で 35%) であった。この結果は、モデル事業における重度障害をもつ就業者の作業能力の低下度に関する数値 (約 40%から 50%) にほぼ一致していた (FAF gGmbH, 2002b)。

他の研究の結果においても類似の結果であった。FAF が実施した統合プロジェクトに関する調査の一環として、社会統合企業の業績を業務によって得た粗利益と公的な補助の割合に従って詳細に調べた結果、自己採算率はすべての統合プロジェクトを平均すると約 52%、最大で 63%であった (FAF gGmbH, 2002b)。

2. 7. 4 特別費用

「特別費用」は障害固有の個人的な特殊性に基づかない、事業所の法定雇用率を超える数の重度障害者の雇用により発生する費用である (FAF gGmbH, 2002b)。この特別支出の詳細な把握と評価は、モデル段階においては不可能であった。モデル事業において実施された、最適な職場作りをめざす業務・組織開発のための広範な措置は、ほとんどが設立初期段階固有の条件に基づいており、そのため組織と構成に制約されている。

他の研究においても「特別費用」に関する量や質については記述がない。社会統合企業連邦事業共同体 (BAG) の情報によれば、以下の項目に関する特別支出がある (FAF gGmbH, 2002b)。

- ◆ 障害に合わせた柔軟な施設整備、作業工程での付き添い、労働補助
(例えば仕事を教える、監督、後からの修正のための費用の増加)

- ◆ 事業所全体の整備、例えば障害を持たない従業員に対して障害の後遺症や障害への対処に関する知識を身につけさせる、様々な従業員を事業所の全体的な枠組みの中にまとめるための追加的話し合いや指導時間を設定
- ◆ 主として申請や証明提出に関する公的な助成支給者との連絡、職業リハビリテーションの他の施設との協力
- ◆ 障害を持つ就業者の人数が多いために人員関連の特別なケア支出を超えて必要となる重度障害をもつ従業員への心理社会的なケア

2. 7. 5 統合プロジェクトの成功

統合プロジェクトは、公益有限会社（gemeinnützige GmbH）という法形態を取った場合に最も成功し安定していた。この形態のもとで、経済性だけでなく個人的及び社会的な統合、すなわち重度障害者の理想的な統合の社会政策的側面を可能にする社会的な経営者層が成長した（FAF gGmbH, 2002a）。

最新の現状調査では、連邦全体で把握された統合プロジェクトの45%は公益有限会社として、31%が協会または財団の非営利事業である。統合プロジェクトのうち税制優遇措置を受けていない運営者は現在のところ約24%である（FAF gGmbH, 2002a）。

こうした背景にあるのは、第1は多くの既存の公益有限会社は職業リハビリテーションや統合のための施設と理念的に近いことから、とりわけ地域レベルの市民の社会参加とネットワークで結びつく環境を有していることである。第2は、業務上の動機からだけでなく社会的な価値観からプロジェクトを支援している経営者や発注者から利益を得ており、このような潜在的な支援は、純粋に利益を追求する民間企業であれば通常は持ち得ないものである。第3は、経済界において「社会的支援（social sponsoring）」というキーワードのもとで社会プロジェクトとのパートナーシップを確立する努力がなされていることである。第4は社会的関係への抱合は、統合プロジェクトに対する重要な支援機能である（FAF gGmbH, 2002a）。

営利企業と統合企業との間のいくつかの協力例を助言し支援した経験から、統合部門や統合事業所を独自に新たに設立して企業の責任を果たしてもらうことを経営者に要請するよりも、統合プロジェクトに仕事や注文を委託してもらうように経営者を説得することのほうが、はるかに成功が見込まれるということが認識された（FAF gGmbH, 2002a）。

2. 8 財政状況に関する評価

ここでは、連邦労働省の「統合プロジェクトのモデル事業の最終報告書」（FAF gGmbH, 2002 b）をもとにプロジェクトのモデル事業及び統合事業全体の財政状況に関する評価結果をまとめた。

労働市場政策の措置とプログラムの文脈中で経営されるマーケット指向の企業プロジェクト及び社会統合企業の財政全体における評価を行ったところ、わかっている調査すべてにおいてプラスの結果がもたらされ

ている (FAF gGmbH, 2002a)。

2004 年度ようやくプラスの還流が期待された、すなわち統合プロジェクトの社会保険分担金及び納付される税の総額は、現行の社会法典第 9 編による経常損失調整及び社会法典第 3 編による補助金とモデル助成の開始から割合に応じて考慮される出資補助金も含めた額に比べると 110 万マルク、2005 年度には 280 万マルク上回るであろうとの状況である。

他のマーケット指向の労働市場政策モデル (ニーダーザクセン州の社会的事業所、ノルトライン・ヴェストファーレン州 (NRW 州) の社会的経済事業所) の評価は、公共の補助金と還流を比較して見た場合に、財政全体でプラスの収支であった。

重度障害者の就労のための社会統合企業と特別会社に関連する当該研究結果ならびに現状調査の結果では、1978 年以降 247 社において重度障害者という特に不利益な扱いを受けた目標グループの割合が高いが、市場においてその生産能力と経済行為を実証できている。モデルプロジェクトに関しても、それらの多くが、与えられた統合という目標設定のもとで長続きしていた。

さらに「病氣進行中の復帰率」に関する経験と最初の経済的調査は、税と社会保険分担金における直接の還流率を超えて、社会保障の他の費用負担者にとっても明らかな節約であることが推論された。

労働市場で特にひどく不利益な扱いを受けている労働市場政策の目標グループを雇用するための不利益調整金を雇用主に対して支払うほうが、そのグループの生計維持のために完全に費用を負担するよりも、公共財政にとってプラスであると指摘されている。

財政全体における評価の基盤として、社会保険分担金並びに賃金税及び教会税という形の国庫還流金に占める経常補助金という形の公的支出の割合が算定された。通常一回限りの補助金として支給される投資費用助成金はこの算定に含まれてはいない。

国庫還流金の算定基盤として、連邦労働・社会省の調査データの中から、計 1,357 の社会保険加入義務のある職場をもつ企業計 80 社 (統合企業 55 社、追加的稼得企業 6 社、保護ステーション 7 か所及び社会的企業 12 社) について以下のような分析評価結果が得られた。なお、「追加的稼得企業」とは、時間制で就業する障害者の報酬が追加的稼得の性質を持つ企業である。「保護ステーション」は認知症・痴呆症の人が利用する施設である。

1994 年には、80 の企業に対して投じられた経常補助金は合計約 3,080 万マルクであった。同時期に、これら 80 社からは社会保険料並びに賃金税及び教会税の形の公課により、合計約 1,800 万マルクが国に返還された。したがって、国庫還流金分を調整すると、経済的にみれば国にとっての「実質」費用は、80 社に対して 1,300 万ユーロであった。

全企業を平均すれば、国庫還流率は約 59%であった。つまり、受給した補助金の半分強が、租税及び社会保険に支払われる公課の形で国に返還されたことになる。したがって、従業員 1 件あたり年間約 2 万 2,000 マルクの費用全体において、社会保険加入義務のある職場 1 件あたりの純費用は、国にとって平均約 9,500 マルク/年ないし約 800 マルク/月であった。

表 2-18 連邦労働社会省 補助金及び国庫還流金の概観 (1994)

補助金合計	30,891,804DM
社会保険保険料	12,786,716DM
賃金税・教会税	5,286,491DM
返還分合計	18,073,207DM
差引＝「実質」費用	12,818,597DM
割合：補助金に対する国庫還流金の比率	59%

(資料出所：FAF gGmbH, 2002b)

企業類型によって異なる国庫還流金の計算は、この平均値と異なる結果であった。統合企業 55 社の国庫還流率の平均は 63%であった。12 の社会的企業では、国庫還流率は平均を下回る 52%、9 か所の保護ステーションでは 48%、追加的稼得企業では 38%であった(FAF gGmbH, 2002b)。

NRW 州及びバイエルン州のための統合企業・社会的企業・統合プロジェクト専門相談機関(FAF)の調査では、国庫還流率は平均約 70%(NRW 州)と 64% (バイエルン州)であった。この 2つの調査によると、企業類型ごとに異なる考察が行われた。それによれば、NRW 州の市場志向型の自助努力企業 (バイエルン州などにおける社会統合企業の呼称) は、3年間 (1991 年から 1993 年まで) の平均で、社会保険加入義務のある従業員 1 人あたりの公的助成が 1 万 5,800 マルクであったが、同時期の国庫還流金が 1 万 5,170 マルクであることから、国庫還流率は 96.5%であった。バイエルン州の市場志向型企业では、1990 年から 1992 年までの 3 年間の平均で、国庫還流率は 101%であった。

これらの調査で把握された NRW 州及びバイエルン州のすべての自助企業を平均すると、目標グループの雇用のないし職場に対する公的助成の合計額は 3 万 2,400 マルクと、ある障害者作業所の生産部門 (1993 年秋にバイエルン州のミュンヘン及びヴェルツブルクの障害者作業所 2 例で算定された費用) よりも 1 万 マルク弱、またはこの 2 か所の作業所の労働部門よりも約 2 万 マルク少ない額であった。作業所の費用には、社会扶助ないしリハビリテーション措置の運営主体の平均的給付も算入されている。但し比較に際しては、自助企業と作業所では就業者の内訳がそれぞれ異なっていることに留意する必要があるとの指摘がある。

1996 年から 1998 年までの間の国庫還流率は、1996 年が 166.8%、1997 年が 140.2%、また 1998 年が 150.5% であった。3 年間の国庫還流率の平均は 151.5%であった (表 2-19)。また、ベルリンの統合企業における目標グループの雇用のないし職場あたりの「純費用」は、年間約 1 万 2500 マルクないし月々約 1000 マルクの「マイナス」であった (表 2-20)。

表 2-19 公的助成の国庫還流 - ベルリン

(単位：マルク)

	1996	1997	1998	合計
納付された賃金税・教会税	412,118	484,190	482,058	1,387,365
納付された社会保険 保険料雇用主負担分+ 被用者負担分	1,891,308	1,960,886	2,259,887	6,112,081
国庫還流金合計	2,312,426	2,445,076	2,741,945	7,499,446
公的助成合計	1,386,055	1,743,491	1,822,151	4,951,697
公的助成国庫還流率	166.8%	140.2%	150.5%	151.5%

(資料出所：FAF gGmbH, 2002b)

表 2-20 障害のある従業員 1 人あたりの純費用 - ベルリン 1996-1998

(単位：マルク)

	1996	1997	1998
公的助成	1,386,055	1,743,491	1,822,151
障害のある従業員の数	68.50	76.50	73.30
障害のある従業員 1 人あたりの「純費用」	-13,524	-9,171	-12,548
月額	-1,127	-764	-1,046

(資料出所：FAF gGmbH, 2002b)

直接の定量化が可能なこの国庫還流率のほかに、プロジェクト長及び専門家の発言から推測されることは、特に精神障害者に関しては、適切な仕事及び統合企業における仕事の提供による他の費用負担者への大幅な費用節約である。その理由は、精神障害の出現頻度を減少させ、持続期間を短縮することができるからである (FAF gGmbH, 2002b)。

ミュンスター大学精神医学診療科の学術調査の一環として、ヴェストファーレン・リッペ地方の 126 名の精神病患者の職業リハビリテーションに関する予測的研究が実施された。患者に対するリハビリテーションの進行状況は、毎年の追跡調査によって文書に記録された。3 年間の調査期間中の再入院率は、24.1%から 32.5%であった。調査期間全体では、計 41 名の患者 (49.5%) が少なくとも 1 回以上精神科で入院治療を受けた (FAF gGmbH, 2002b)。

こうした研究結果から、かつての患者で、継続的に一般労働市場に統合され得た者、労働生活への復帰のための作業療法による指導を受けた者、又は他の敷居の低い仕事の提供を受けた者は、継続的に就業していなかった患者や、リハビリテーションの過程に頻繁な職場替え及び／又は労働市場における統合の試みの失敗といった特徴がある患者よりも、再入院の頻度が大幅に少なく期間も大幅に短かったことである。費用節約についての定量調査は、長期的な学術研究によらない限り不可能であるとの指摘もある (FAF gGmbH, 2002b) が、本研究は長期ではないが、こうした成果がみられたことは注目すべきである。

3 おわりに

本章では、ドイツにおける積極的労働市場政策を担う社会的企業についてまとめた。ドイツの統合プロジェクトはその目標を重度障害者としている点と、精神障害者の割合が比較的高いことが挙げられる。さらに、こうしたプロジェクト等の統合企業が障害者の雇用の面とともに、一般就労への移行についても成果を上げていることが窺えることから、マーケット指向の企業体であるとともに、重度障害者にとって敷居の低い企業として、障害者の働く場を提供しているものと考えられ、我が国における福祉から一般就労への移行の促進のための施策の参考となると考えられる。

【注】

- (1) その例としては、(予見できない) 作業量のばらつき、生産性のばらつき、作業テンポのばらつき、余計にかかる仕事を教え込む手間、柔軟性と負荷能力の低さ、意思伝達プロセスの形成、余分に必要となるコントロール及びそれに関連する生産工程の(再)編成、病気と欠勤の結果調整及びそれに伴う「代替要員」の投入、薬と医療の副作用、障害の影響に関する障害を持たない同僚に対する助言、特別な業務プラン作成ならびに個人的な話し合い、作業グループでの話し合い、摩擦の生じているグループでの話し合いに関連する必要な介入が挙げられる。
- (2) この支援は、事業所での日常生活においてはたいていの場合、一人の特定の人間によってではなく、職長やマイスター、個別ケースにおいては人事部や首脳部に所属していることもある様々な従業員によって行われる。

【文献】

BAG Integrationsfirmen: Internal Survey (2006.3)

FAF (a): Was Sind Soziale Unternehmen? <http://www.faf-gmbh.de/www/start/>

FAF (b): Entwicklung Sozialer Unternehmen in NRW <http://www.faf-gmbh.de/www/start/>

FAF (c): Intergrationsfirmen <http://www.faf-gmbh.de/www/start/>

FAF (d): Equal – Partnerschaftliche Entwicklung <http://www.faf-gmbh.de/www/start/>

FAF (e): Europäische Zusammenarbeit <http://www.faf-gmbh.de/www/start/>

FAF (f): Expertenprojekte <http://www.faf-gmbh.de/www/start/>

FAF gGmbH: Abschlussbericht zum Modellproject des BMA: A. Zusammenfassungen und Empfehlungen (2002.a)

FAF gGmbH: Abschlussbericht zum Modellproject des BMA: Teil B. Abschlußbericht (2002.b)

HFR-Zuverdienstfirma: Tagesgestaltung und Berufliche Eingliederung: Zuverdienstfirma

<http://www.ibe-epilepsy.org/>

Janssen,L: Ein soziales unternehmen als verlängerte wekbank, projob.Bethel gGmbH

<http://www.ljanssen.de/pdf/fafbunch.pdf>

Konzept derEinrichtung(a) : HFR gGmbH Zuverdienst,

http://www.mnenster.org/pdf/KONZEPT_Zuverdienst.pdf

Konzept derEinrichtung(b) : Die Zuverdienstfirma aus der Sicht der Beschäftigten

http://www.mnenster.org/pdf/KONZEPT_Zuverdienst.pdf

連邦労働省 : ノルトライン・ヴェストファーレン州労働・社会福祉・都市開発省 : FOKUS の評価,pp.12,ケ
ルン (1999 年)

連邦労働省 : ノルトライン・ヴェストファーレン州における共同体イニシャティブ「就業」、活動領域「Horizon」
－ FOKUS の措置に関する評価,pp1-9, (1999,7 月)

連邦労働省 : 研究報告書 228,pp.124-125, 連邦労働省,ボン (1993)

Schulz,A: National Profiles of Work Integration Social Enterprises: Germany,EMES (2003)

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を創出するに
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)

Stadler,P: Social Firms in Germany,FAF (2006)