

第5章 スペインの社会的企業

1 スペインにおける社会的企業登場の背景

スペイン憲法においては「社会的経済」という表現が条文に含まれており、根本的な土台として、社会的経済の理解や促進を社会の目的として捉えていることが窺える。例えば憲法 22 条では、社会的活動を行うアソシエーションの権利が認められており、また 34 条では、一般利益を目的とする財団の権利が認められている。

ビダル（2004）によると、その歴史的経緯としては、まず初期の段階においては教会などの宗教団体や信徒団体による民間主導の活動が主であり、そしてその次の段階として、公的組織による活動やより専門的な民間の社会的セクターの活動が高まりをみせていくこととなり、合わせてそれらに対する公的な財政支援が定着していったのだとしている。具体的には 1975 年におけるスペインの公共支出は GDP の 25%（EU 加盟国の平均は 40%を超えていた）であったが、1997 年には GDP の 43%を占めるほどに増大している。

社会的企業の出現と成長には、スペインの経済的状況とも密接に関連している。1970 年代初頭の産業危機によって、雇用は大打撃を受けることとなった。実際、1975 年から 1985 年にかけて 213 万人（雇用人口の 16.5%）が失業者として記録されている。そのような中、失業者や職を失う恐れがあった従業員たちが共同で会社を所有するという動きが出始めることとなった。その際にとった法人形態として、協同労働協同組合と労働会社の 2 つが主となっていたが、これらは現在もスペインにおける社会的経済の一部を担っていると考えられることができる。

2 社会的企業に関する政府の取り組み

社会的経済組織は財政的な優遇措置を受けることができるが、その形態によってその中身は異なっている。協同組合法（1994 年第 30 法）と非営利目的事業体財政法（1994 年第 20 法）において、財政的な優遇措置を謳っているが、ただしそれらは振興手段としてであって、必ずしも具体的な補償システムというわけではない。

直接的な援助としては、例えば給与保証基金（FOGASA）において、協同労働協同組合もしくは労働会社を結成することを決めている労働者の失業給付に関して、失業給付金の理論上の受給期間を通じて、労働省から国民雇用庁を通じて支払われるというものがある。新規の協同労働協同組合の組合員や労働会社の構成員労働者の多くの割合の人々がこの方策による恩恵を受けている（バレア他, 2000）。

また別の制度として、「社会的経済促進発展のための公的行政」に関わる固有資金が存在する。例えば主要な事業として、労働省の管轄による「社会的経済発展」計画などが挙げられる。これらの援助については基本的には条件が課せられているものが多く、協同組合と労働会社による目的達成のための活動遂行（構成員

の加入など)に結びつけられたものとなっている。

障害者の雇用に関しては、障害者の選抜雇用と雇用促進措置を定めている王令第145号(1983年)によって、契約ごとの補助金や職場の改造への補助金、職業訓練費の助成などが行われている。また、1999年法第55号では、社会的に排除された状況にある失業者を雇用することによって、労働契約後の24ヶ月間は社会保険料の60%の補助が受け取れるようになっている。しかしながら、Vidal 他(2006)は未だスペインでは、政府による社会的企業への理解が乏しいことを指摘しており、今後のより積極的な取り組みが望まれる。

3 ス페인における社会的企業の概要

バレア他(2000)によると、スペインにおける社会的経済は2000年に総額427億6,100万ユーロ(7億1,100億ペセタ)の販売高を記録しており、これはこの年のGDPの7.1%にあたる。また、雇用に関して言えば、1990年から2000年の間にスペイン経済全体においては15%増であったが、同期間における社会的経済は58%と4倍近い増大を示していると報告されている。さらに、1991年から1995年の5年間でスペイン経済全体では約50万人が職を失ったにもかかわらず、協同組合における雇用は18%以上の増加を示し、協同労働協同組合では32%以上の増加を示していたことから、雇用の維持という点において社会的企業の優秀さを示すものといえる。

以下ではバレア他(2000)をもとに、スペインにおける社会的企業の各形態について述べる。

3. 1 協同労働協同組合 (Cooperativa de Trabajo Asociado)

販売高、付加価値額、雇用などといった点において、協同労働協同組合はスペインの社会的経済の中心的な役割を果たしている。雇用人数においても、組合自体の数においても、持続的な増加傾向を示しており、1990年から2000年にかけて組合員数は31.2%の増加を示している。組合数及び組合員数の割合をセクター分野別にまとめたものを表5-1に示す。分野別にみると、サービス業が組合数及び組合員数の約半数あまりを占めている。

表5-1 協同労働協同組合（2000年12月31日時点）

企業数	14,658
セクター分野別	
－農業・漁業	6.2%
－工業	30.3%
－建設	16.6%
－サービス	46.9%
組合員労働者数合計	121,129 人
雇用合計	162,685 人
セクター分野別	
－農業・漁業	3.4%
－工業	31.4%
－建設	13.2%
－サービス	52.0%
協同組合当たり平均労働者数	11 人
推定事業高	
協同組合当たり平均（1000 ユーロ）	10,878
推定粗付加価値（1000 ユーロ）	4,504
労働者一人当たりの生産性（1000 ユーロ）	30

（出典：バレア他，2000，p.23）

協同労働協同組合は大半の州において連合体として組織されており、それら全ての連合体は単一の代表組織「スペイン協同労働協同組合連合会」にまとめられている。代表的な組合としては、モンドラゴン・グループ（MCC）所属組合が挙げられ、そこでは100足らずの企業がスペインにおける協同労働協同組合全体の中における労働者の16%、販売高の29%を占めている（詳しくは石塚，2005を参照）。

3. 2 労働会社（Sociedad Laboral, SL）

協同労働協同組合に続き、労働会社もまたスペインの社会的経済において、その雇用規模や事業高から重要な企業といえる。労働会社は営利会社であって株式会社あるいは有限責任会社としての形式が適用されるが、本質的な違いとしてはその資本の過半数がそこで働いている常勤の労働者が所有するという点である。さらに、組合員社員の個人が持つことのできる最高持ち株は全資本の33%以下とされており、臨時雇用の非組合員労働者の数についても制限が設けられている。1997年の法第4号「労働会社法」の施行以来、労働会社は急速に増加し、1997年には前年よりも1,315社（約85%増）が設立された。その後1998年には3,979

社が設立され、1999年と2000年については5000社ほど年間に設立されている。労働会社の数や社員数などをまとめたものを表5-2に示す。会社の形態としては有限責任会社が約65%を占めており、分野別ではサービスセクターが約40%となっている。

表5-2 労働会社の規模（2000年12月31日時点）

実働会社数			11,935社
－株式会社型	34.8%		
－有限会社型	65.2%		
社員数			64,954人
－労働社員	78.0%		
－出資社員	22.0%		
雇用			84,870人
－株式会社型	61.2%		
－有限会社型	38.8%		
分野別の雇用 (%)			
	労働会社全体	労働株式会社	労働有限会社
－農業・漁業	1.6%	1.4%	1.9%
－工業	39.8%	51.3%	21.6%
－建設	18.3%	11.7%	28.8%
－サービス	40.3%	35.7%	47.7%
平均労働者数			
－労働株式会社	12.5人		
－労働有限会社	4.2人		
売上高総計	51億5,100万ユーロ		
粗利益（付加価値）	24億1,600万ユーロ		
労働生産性（労働者一人当たりの付加価値）	3万ユーロ		

（出典：バレア他，2000，p.26）

労働会社は各自治州において連合会を作っており、全国レベルでは労働会社企業連合会（CONFESAL）にまとめられている。

3. 3 その他の組織

上記の2つの組織形態はスペインの社会的経済において大きな比率を占めているものの、農業協同組合も近年社会経済的に重要な位置を占めてきている。100万人以上の農民が約4,000の農業協同組合の組合員となっており、農産物の30%を取り扱っている。スペイン国内のみならず、ヨーロッパ農業の中でも大きな割合を占めており、農産物の60%を扱っている他、EUの農業政策に沿った企業活動を行い、制度的な役割も担っている。

それ以外にも例えば、消費協同組合は2000年には43億ユーロの事業高をあげ、3万人の労働者や100万人以上の消費組合員、5,000の事業所からなっている。なかでも代表的なものとしてはエロスキ生協グループがスペインの生協の中でも群を抜く規模を誇っており、1991年のグループ化後ではスペインの小売業界の最大事業体となっている。

4 スペインの社会的企業における法的枠組み

1978年のスペイン憲法では、中央集権的性質から脱却し、それぞれの自治州の権限を認めている（スペイン憲法2条）。よって、スペインの社会的企業は国と自治体の双方の権限において活動を行うこととなる。つまり、それぞれの社会的企業の活動領域に応じて、自治体あるいは国の法律に従う。特に自治体の法制がない場合については、国の法律がそれを補完することになるが、それ以外の場合ではそれぞれの社会的企業の形態や活動によって事情は異なる。例えば、労働法や商法に関する分野については主に国の権限とされているため（スペイン憲法149条）、労働会社は基本的に国による管理を受けることとなる。

社会的企業の育成や振興についても同様に国あるいは自治州によって行われるが、労働株式会社法（1990年第30法）において規定されている財政制度における税金の免除などの認可については全面的に国に権限が与えられている。これによって、協同組合や労働会社、その他財団や非営利組織などに対して、財政的利益の枠組みを提供している。

バレア他（2000）によれば、スペインの法律からみた社会的経済の定義については、その目的となる要素、つまり該当する事業体ないし企業が目的としている「社会的利益」に求めるべきとしている。したがって、先に述べたようにスペイン憲法における「社会的国家」という原則を実体化するための手段となる私的形態を構成していることを意味し、それは公的権力からの保護を正当化すると述べている。

今後はEUにおける協同組合の法的枠組みの発展に伴って、ヨーロッパ内での社会的経済のつながりがますます加速していくものと思われる。

5 障害者を雇用している社会的企業の事例

スペインにおいて障害者を雇用している社会的企業の事例としてONCE（スペイン盲人協会）を取り上げ

る。それは ONCE が、スペインにおける視覚障害者をはじめとする障害者雇用に重要な役割を果たしているためである。スペインでは、視覚障害者の就労率が約 75%と高く（日本点字図書館,2007,p4）、これも ONCE の活動によるところが大きい。国は ONCE に宝くじの販売権を独占的に認めるという独特の政策をとったが、これは視覚障害者には大きく二つの意味があった。まず、仕事の獲得である。スペインの視覚障害者にとって、宝くじの販売や、ONCE 関連の仕事は重要な就労の場となっている。そして、もう一つは、その宝くじ販売が路上で行われたことにより、盲人や視覚障害者が一般市民の目に見える存在となったことである（日本点字図書館,2007,p10）。1992 年には、それまでの宝くじ販売に依存した経済体制から、リスクを分散させるために、多様な事業に乗り出した。現在は、視覚障害者以外の障害者のための財団も有しており、スペイン国内の障害者雇用の大きな柱となっている。

5. 1 スペイン盲人協会（Organización Nacional de Ciegos de España, ONCE）

ONCE は、1938 年に国によって創設された社会的目標を持つ公共団体である。現在の ONCE は、1991 年 3 月 15 日付でスペイン国王令 358 によって組織されたものである。

ONCE の会員は、全盲、または重度視覚障害者である。会員資格は、スペイン国民であり、ONCE の視覚検査を受けて資格があると認められた者に与えられる。2007 年 5 月 31 日現在の ONCE 会員の数と年齢別構成比は表 5-3 の通りである。

表 5-3 ONCE 会員の数と年齢別構成比（2007 年 5 月 31 日現在）

年齢	人数		割合
0-5 歳	840	4,723	7%（未成年者）
6-16 歳	3,150		
17-18 歳	733		
19-30 歳	5,471	35,144	52%（労働年齢者）
31-64 歳	29,673		
65 歳以上	27,646	27,646	41%（高齢者）
合計	67,513		100.0%

（出典：日本点字図書館,2007,p8）

ONCE は、個人の自立とすべての会員の社会への完全な統合を目標としている。ONCE は、寄付や助成金など、他の組織では習慣的になっている財源ではなく、自ら資金を得ている。ONCE は、国から宝くじ販売の独占権が保障されている。このような宝くじに関する政府との継続的な契約は、ONCE の財政的な安定の保障と宝くじを運営する権利をもたらした。

これらの経済的資源は、盲人のための広範囲な社会的サービスの財源としてだけでなく、ONCE と ONCE

財団によって、108,222名の在宅就労の仕事提供にも役立っている。(47,743名は、ONCE関連の仕事であり、60,479名はONCEに間接的な仕事である。)これは、スペインにおける合計仕事数の0.54%にあたり、さらに重要なことに、これらのポジションの78.6%に、盲人かその他の障害者がついていることである。さらに、これらの財源は、障害者の社会的統合のためのONCE財団の財政を助けるものともなっている。宝くじの売り上げがこのONCE財団の歳入の3%を占めており、視覚障害者ではない、他の障害者の連帯モデルともなっている。

5. 1. 1 組織

ONCEの組織は、ONCE総評議会と地方評議会からなる。ONCEは公共団体であるため、自己組織化は基本的な原則である。ONCEの最高意思決定機関である総評議会のメンバーは、4年ごとに民主的な選挙によって選ばれる。すべてのONCEの成人メンバーが選挙名簿に登録される。

総評議会には、15人の評議員が選ばれる。そして15人の評議員の中から、代表者と4名の副代表者が選ばれる。2006年には、17の自治州から149人の地域評議員が選出され、さらに、15名の総評議員が選ばれたので、合計164人が選出されている。

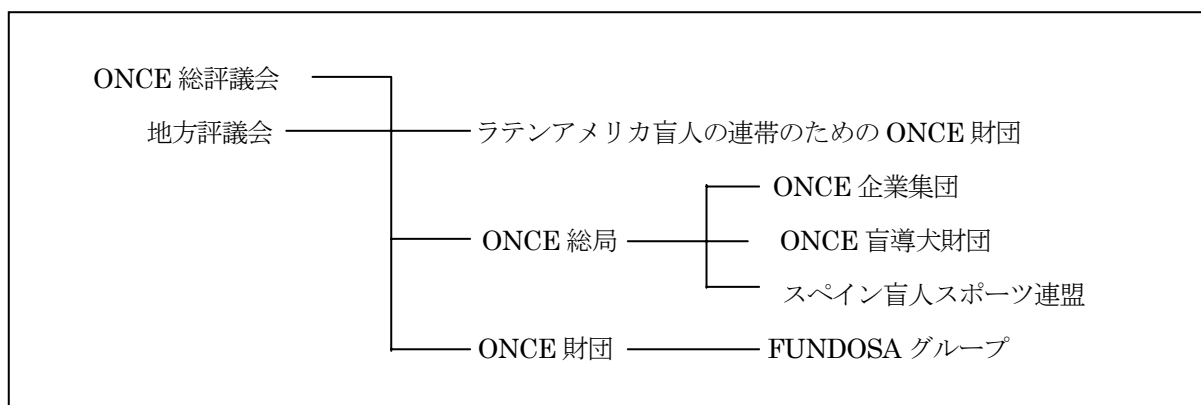
5. 1. 2 ONCE財団 (Fundación ONCE, 視覚障害者以外の障害者のための組織)

ONCE財団 (Fundación ONCE) は、スペインの盲人とその他の障害者との連帯政策の結果、誕生したものである。1988年に、社会的団体と障害者の統合のためのONCE財団 (Fundación ONCE) が創設された。主な目的は、すべての労働統合の保障とすべての障壁を除去するために障害者の新しい仕事と訓練の機会を創ることであった。この財団の財源は、ONCEの宝くじの売り上げの歳入の3%が充てられている。

5. 1. 3 ONCE企業集団 (Corporación Empresarial ONCE, CEOSA)

ONCE企業集団 (Corporación Empresarial ONCE, CEOSA) は、ONCEが、1989年から創った会社を集合して統合したもので、1993年に設立されたものである。ONCE企業集団は、ONCEによって所有される会社である。ONCEが、いくつかの分野にわかれているグループ会社の経営を行う。ONCE企業集団は、2つの目的をもって設立されたものである。1つは、ONCEの収入源多様化のためである。2つは、ONCE会員に対して、宝くじの販売という特定の分野だけでなく、様々な労働統合の機会を提供するためである。

ONCEの組織図を図5-1に示す。



(出典：ONCE,2007,p256)

図5-1 ONCE 組織図

5. 1. 4 法的枠組み

ONCE 企業集団は非営利企業である。ONCE 財団は様々な障害者団体の代表を理事にすえた財団である。CEOSA は、1993 年に ONCE が設立したいくつかの企業をまとめて有限会社として設立したものである (EMES, 2003)。

5. 1. 5 事業内容

ここでは、ONCE の事業内容を見ていくこととする。

(1) 主要事業

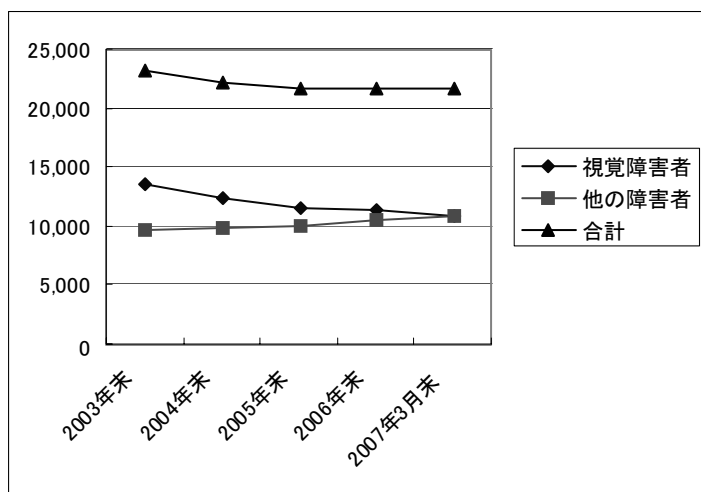
宝くじは、ONCE の主要事業である。2006 年度の ONCE による宝くじの売上合計は、21 億 4,270 万ユーロである。2006 年度には新商品で、1 枚 0.5 ユーロのスクラッチ&ウィンの発売を開始した。

過去5年の ONCE の宝くじ販売人数と障害種別人数は、表5-4の通りである。また、宝くじ販売人以外の仕事に就く重度視覚障害者数を表5-5に示す。

表5-4 ONCEの宝くじ販売人数と障害種別人数

	2003年末	2004年末	2005年末	2006年末	2007年3月末
視覚障害者	13,458	12,406	11,565	11,266	10,856
他の障害者	9,608	9,802	10,022	10,420	10,807
合計	23,066	22,208	21,587	21,646	21,663

(出典：日本点字図書館,2007,p9より作成)



(出典：日本点字図書館,2007,p9)

図5-2 ONCEの宝くじ販売人数と障害種別割合の変化

表5-5 宝くじ販売人以外の就労重度視覚障害者数

	2006年末
ONCE 本体	933
ONCE 企業集団	217
FUNDOSA	187
ONCE 内部 (関連企業・財団を含む) 小計	1,337
民間企業	850
公的機関	657
保護労働施設	706
NGO (民間非営利団体)	103
自営	310
特殊な期間での雇用	14
ONCE 外部 小計	2,640
ONCE 内部・外部合計	3,977

(出典：ONCE, 2007,p92)

図5-2を見ると、宝くじ販売人に占める視覚障害者の割合が減少していることがわかる。

2004年1月から2005年を通して、多くの労働者が、自主退職と早期退職している。これは、2003年12月5日のスペイン王令1539の適用により、重度障害労働者のための退職年齢が引き下げられたためである。早期退職を希望した者の65%がその法律の適用者であった。

ONCEは、宝くじ部門のほかに、ONCE企業集団を有しており、サービス部門、旅行部門、不動産部門、保険部門、道路設備部門、食品スタッフ部門がある。

(2) ONCE 財団

ONCE財団は、視覚障害以外の障害者を支援するための財団である。そして、最優先課題は、障害者のための仕事の創造にある。それは、労働統合を通しての完全な社会的統合を目指すためである。2004年に、ONCE財団は労働統合と職業訓練に投資するために宝くじの売上の少なくとも60%を充てることを政府と合意した(ONCE, 2007, p146)。

ONCE財団による仕事と求人(occupational vacancies)補充、訓練機会の数は、次の表の通りである。

表5-6 ONCE財団による障害者の仕事と訓練機会の数

	2006年
仕事と求人の補充	5,441
求人以外の仕事(=創造した仕事)の合計	4,356
在宅就労	743
訓練受講生	4,632

(出典: ONCE, 2007, p147)

2006年、ONCE財団は、8つの団体と労働及び訓練の枠組みに関する契約を結んだ(ASEMPAL、Youte European アカデミー財団、Triodos銀行、San Patricio財団、など)。

2006年、ONCE財団は、仕事の質を高めるための開発計画を継続した。この計画は、45歳以上の者、女性、重度障害者、精神障害者など、統合の困難度が高い障害者グループの労働統合促進の目的と行動を含むものである。この計画は、ONCE財団とFUNDOSAグループ労働者の利益のための在宅就労を含む。これらの活動の目的は、家庭生活と仕事間のバランスの改善と、それぞれの労働者の理想的な適応を促進することである。

(3) FUNDOSA グループ

FUNDOSAグループは、1989年にONCE財団によって設立された、障害者に雇用機会を生み出し、マネ

ージメントする企業である。FUNDOSA の助成金と関連企業は、13,625 名のスタッフを雇用しており、その内、71%は障害者である。このように、FUNDOSA は、事業効率と社会的な委任が完全に互換性があるのを示す。

FUNDOSA の活動は、次の5つに分けられる。①技術生産とサービス、②産業、③サービス、④健康、⑤アクセシビリティの5つである。それぞれの活動は、その傘下に子会社を有している (ONCE, 2007)。

5. 1. 6 訓練

2006 年に、ONCE は再び訓練活動に投資を行った。127 以上の訓練活動が実施され、5,274 の訓練グループがあり、合計 31,503 人が参加した。合計の訓練時間は、56,620 時間に上る。

ONCE は訓練を実施するほかに、ONCE は、191 の団体が訓練を実施するのに財政的な援助を行った。

ONCE の訓練と他の団体への助成金は、合わせて、合計 180 万ユーロに上る。この合計の 59%は、教育助成金によってまかなわれた。ONCE の訓練に対して、参加者の満足度は、10 点満点中 7.7 ポイントだった (ONCE, 2007, p.120)。

5. 1. 7 組織の状況

ここでは、主に、ONCE グループの経済的データを挙げることにする。

まず、ONCE と関連組織の予算規模と雇用規模を表 5-7 に示す。

表 5-7 ONCE と関連組織の予算規模と雇用規模 (2006 年)

	収入		支出		雇用者数 (単位：人)
	(単位：ユーロ)	(単位：億円)	(単位：ユーロ)	(単位：億円)	
ONCE 本体	2,736,104,000	4,515	2,700,122,000	4,455	26,367
CEOSA (企業集団)	564,637,779	932	591,375,566	976	20,314
FUNDOSA	297,850,417	491	302,532,813	499	13,692
合計	3,598,592,196	5,938	3,594,030,379	5,930	60,373

注：1 ユーロ=165 円で換算

(出典：日本点字図書館, 2007,p9)

2006 年度の ONCE グループの収益は表 5-8 の通りである。

表5-8 2006年のONCEグループの収益（単位：百万ユーロ）

ONCE	76.5	81.4%
CEOSA と助成金	17.4	18.5%
IDEELLA SPEL A.B.	0.2	0.2%
PATROMCE S.L.U.	0.05	0.1%
TOTAL GAMING SYSTEMS	-0.15	-0.2%
合計	94	100.0%

（出典：ONCE, 2007, p211）

表5-8を見ると、ONCEグループの81.4%の収益をONCE、つまり、宝くじ事業で得ていることがわかる。様々な事業を展開しているCEOSAは、18.5%を占めている。

CEOSAの内訳を表5-9に示す。

表5-9 CEOSAの営業収益

	営業収益 (単位：百万ユーロ)	割合
サービス部門	306	51.8%
不動産部門	162.2	27.4%
フードスタッフ部門	45.9	7.8%
ホテル部門	43.7	7.4%
その他	33.2	5.6%
合計	591	100.0%

（出典：ONCE,2007,p220）

2006年度の業績は、フードスタッフ部門が、不振であった。しかし、その分をホテル部門が前年に比べて業績を伸ばしている。2006年度は、食品業界にとって厳しい状況であったようだが、そのような状況でもCEOSAグループ全体としては利益を出しており、これは、ONCEの収入源の多様化という戦略によるものであるといえる。

5. 2 統合会社 (Empresas de Inserción, EI)

EIは、社会的に排除された人々を社会的に統合するための企業である。EIが、最初に誕生したのは、1980年代の半ばである。EIは、労働市場への足がかり的存在である。

5. 2. 1 法的枠組み

EI は、法的形態としてアソシエーションを採用していたが、それは法的枠組みとして利用できる公的団体と運営費用がほとんどないためである。現在は、社会的企業を促進する人々は、財団や協同組合といった他の法的枠組みのように広く認知されている法的枠組みの採用を検討している。

5. 2. 2 活動内容

EI は、従業員と期限付き雇用契約（1年か2年）を結ぶ。期間中に、労働市場参入のための訓練や準備をすることができる。すぐに雇用が難しい人々に対して、職業的、個人的な訓練を提供する。この訓練は、市場における平均生産性に関する不利の減少や除去を目指して当事者の技術を向上することを支援するためのものである。

5. 2. 3 組織の状況

1999年現在、市場からの収入が51%、公的分野からの収入が33%、助成金が13%、その他の収入が3%である（EMES, 2003）。

5. 3 特別雇用センター（Centros Especiales de Empleo, CEE）

スペインでは、障害者の職業と社会への統合に関する法律に、1982年の障害者の社会的統合に関する法律（LISMI）がある。この法律の第37条では、障害者が労働市場に統合することを促進するために2つの方法を定義している。1つは、いわゆる雇用率制度である。企業に雇用しなければならない障害者の数を割り当てるといふものである。2つめは、CEEの枠組みにおける、保護雇用を通してである。CEEは、1985年、王令2273によって規定された機関である。

CEEは、身体障害者、精神障害者、感覚障害者に優先権を与えているが、最も多いのは、精神障害者である。CEEの認定を受けるためには、すくなくとも従業員の70%は障害者でなければならない（EMES, 2003）。

5. 3. 1 法的枠組み

CEEは、公的機関または民間に所有される。CEEは、公的機関によって設置されるかもしれないし、他の機関とのコラボレーションによって設置されることもある。最も多く見られる法的形態は、財団、協同組合、アソシエーションである。

5. 3. 2 活動内容

CEE における障害者雇用については、1999 年の王令 427 によって規定されている。登録段階では、契約は無期限契約である。法律は、減少した生産性を保障する可能性を提供する。この契約は、複数の専門家チームによって観察され、従業員ごとの労働条件を評価する責任を負う。CEE は、主流の労働市場への踏み台となるべきものであるが、実際には、一時的な契約の数が増加している。

5. 3. 3 組織の状況

INEM の 2001 年のデータによると、CEE では、17,837 人が契約をしている。そのうち、166 人が無期限契約に移行した。1994 年には、379 の CEE があり、9,989 人の従業員がいた。これら従業員の経済的統合のため、財政支援の合計が、4,030 万ユーロである。その 76%は、従業員の支援に配分され、24%は、従業員の開発プロジェクトに割り当てられた (EMES, 2003)。

5. 4 就労センター (Centros Ocupacionales, CO)

CO は、王令 2274 によって統治され、障害者の社会的統合に関する法律 (LISMI) によって満たさなければならない条件を規定されている。この王令は、重度障害者にサービスとケアが提供され、個人的社会的適応指導を受けながら、活動や職業的な課題が実行できるようにするためのものである (EMES, 2003)。

5. 4. 1 法的枠組み

CO は、地方公共団体と、非営利団体、または、法人によって設立される。CO は、地方公共団体または民間によって所有される。最も多く見られる法的形態は、アソシエーション、財団、協同組合である。地方公共団体によって設立された CO は、その経費によって財政支援される。地方団体によって設立された CO にも公共団体の経費から割り当てられる。非営利団体や民間企業が設立した CO は、地方公共団体から助成金を受けている (EMES, 2003)。

5. 4. 2 活動内容

CO の目的は、障害による困難のため、主流の企業や CEE に参加することのできない障害者に対して作業療法と、個人的、社会的な調整サービスを提供することである。CO は、障害者が障害を克服するのに助けるために適切な手段を構成するように設計されている。CO は、CEE や障害者のための労働市場の統合に向けた第 1 ステージ以前の段階である。CO は、実際には市場に参加していないにもかかわらず、物や商品やサー

ビスの生産に向けて指導される。CO は、障害者の生産的活動に対してわずかな工賃を支払うが、有給の仕事を提供するわけではない。しかし、CO は、障害者とともに働くために資格を与えられた専門家を雇用している (EMES, 2003)。

5. 4. 3 組織の状況

雇用と社会問題省のデータによると、1995 年現在、スペイン全土に 600 の CO が存在する。スペインの精神障害者支援組織連合 (FEAPS) のデータによると、1994 年には、493 の CO が存在し、23,890 人の利用者がいる (EMES, 2003)。

【文献】

バレア, J. , モンソン, L, 佐藤誠・石塚秀雄 (訳) : スペイン社会的経済概括報告書 (2000 年), 特定非営利活動法人 非営利・協同総合研究所 いのちとくらし (2000) [Barea, J. & Monzón, J. L.: Informe de síntesis sobre la economía social en España en el año (2000)]

EMES : National Profiles of work integration social enterprises : Spain (2003.1)

石塚秀雄 : モンドラゴン協同組合 MCC, 「スペイン・ポルトガルの非営利・協同取材報告書」, pp.6-29 (2005)

日本点字図書館 : 国際セミナー「視覚障害者と就労」報告書 (2007.11)

ONCE : 2006 memoria dela ONCE y su Fundación (2007)

ビダル, I, 内山哲朗・石塚秀雄・柳沢敏勝 (訳) : スペイン : 雇用政策の失敗と社会的企業, 「社会的企業－雇用・福祉の EU サードセクター」, ボルザガ, C & ドゥフルニ, J (編), pp.273-294, 日本経済社 (2004)

[Borzaga, C. & Deforuny, J.: The Emergence of Social Enterprise (2001)]

Vidal, I. & Claver, N.: Spain: weak public support for social enterprises, 「Social Enterprise—At the crossroads of market, public policies and civil society」, Nyssens, M. (ed.), pp.145-156 (2006)

視覚障害者その他の理由で活字のままではこの本を利用できない方のために、営利を目的とする場合を除き、「録音図書」「点字図書」「拡大写本」等を作成することを認めます。
その際は下記までご連絡ください。

障害者職業総合センター企画部企画調整室

電話 043-297-9067

FAX 043-297-9057

なお、視覚障害者の方等でこの報告書（文書のみ）のテキストファイルをご希望される
ときも、ご連絡ください。

資料シリーズ No.40

EU 諸国における社会的企業による障害者雇用の拡大

編集・発行 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◎
〒261-0014
千葉県美浜区若葉3丁目1-3
電話 043-297-9067
FAX 043-297-9057

発行日 2008年3月

印刷・製本 株式会社 上野高速印刷



NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION