

就労継続支援A型事業に貧困対策と障害者雇用を取り入れた実践報告

労働統合型社会的企業の可能性について

○堀田 正基（特定非営利活動法人 社会的就労支援センター 京都フラワー 理事長）

1 はじめに

今日のあらゆる福祉国家において、社会的に不利な立場の人々の労働市場への統合問題は、重大な関心事となっている。労働市場から排除されがちな人々に対して労働市場への統合（Work Integration）を目指してトレーニング、就労支援、直接雇用、社会的参加支援を行う諸組織を「労働統合型社会的企業」（Work Integration Social Enterprise.以下「WISE」という。）と称されている。社会的企業には様々なタイプが存在するが、WISEは幅広くEU全域で見られる形態である。2001年から2004年にかけてEU内の社会的企業研究者ネットワーク（L'Emergence des Entreprises Sociales en Europe; EMES）によって、EU内11ヶ国で150の労働統合社会的企業を対象に調査（PERSE リサーチプロジェクト）が行われたことでその実態が明らかとなった。EU諸国やイギリスでは、80年代の「福祉国家の危機」以降、「福祉から雇用へ」の政策的方向付けがなされた。そうした状況下で、排除されがちな人びとの就労支援を行う主体として存在感を増してきたのがWISEである。

2 WISE理論を就労継続支援A型事業所に

就労継続支援A型事業所（以下「A型事業所」という。）に、企業の運営システムと仕事を取り込み、地域の現業職に携わっていた高齢者、長期失業者、シングルマザー等が障害者と共に働くことにより、A型事業所は、WISE変容することが可能であると推測した。

欧州のWISE、特にイタリアの就労支援に関わるB型社会的協同組合について文献研究を進め、研究の過程で、WISEが置かれている労働市場である「架橋的労働市場」の在り方を丁寧に調べていると、A型事業所も「架橋的労働市場」に位置づけることは可能で、実際に、WISEと共通する支援対象者を受け入れている現実があった。その根拠として、米澤（2011a）は、WISEの支援対象となるのは若年者、女性、高齢者、長期失業者、障害者、刑余者などがあげられることが多いと述べている。

3 WISEの市場

「労働統合型社会的企業の可能性—障害者就労における社会的包摂へのアプローチ（2011年初刊）」のなかで、米澤（2011b）は、シュミッドは架橋的労働市場におけるサードセクターの役割を強調しているがWISEも、この架

橋的労働市場での活動が求められている組織形態の一つであると述べている。

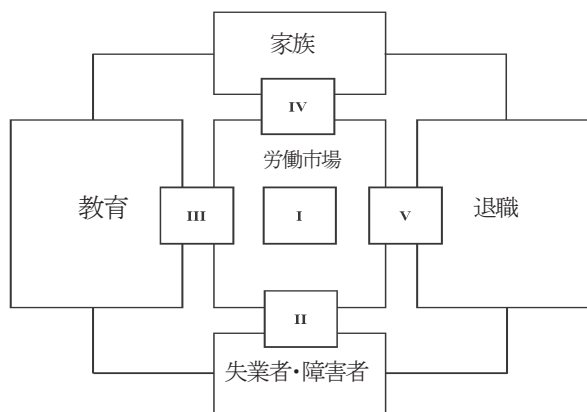
石田（2009）は、福祉国家の「黄金時代」においては、完全雇用を実現しながら同時に格差の縮小をはかることができたのに対して、今日では完全雇用を目指して雇用を増やそうとすれば格差の拡大を容認せざるをえずと述べており、この米澤、石田の文脈から、個人のライフサイクルの中で「完全雇用」を全うするにしても、国や経済団体が雇用の拡大路線を選択し「完全雇用」を推進するにしても、それを後押しする補完的なものの必要性が示唆されていると考えるのである。終身雇用の途中下車は退職に直結するものである。例えば、仕事の技量を向上させるために教育の場に戻っても、帰るべき職場がなければ、向上した技術は発揮できない。このような、状況を量産しないためにも、さまざまなライフイベントに対応し、誰もが安心して休暇を取得でき、雇用が確保される制度は、今後、日本の社会にも必要とされるだろう。終身雇用への復帰のために健常者のためのWISEが必要となる。転用できる事業制度、事業体の1つがA型事業所であると考えた。

4 就労継続支援A型事業所を「架橋的労働市場」に

障害者支援政策や若年支援政策、ホームレス支援政策のいずれでも就労支援が強化され、福祉と労働のあり方が見直されつつある。そして、日本でもWISEの活動の意義は高まることが予想される。また、「架橋的労働市場」も付随して注目されるだろう。しかし、EUの積極的労働政策が日本ではそのまま適用することができないという側面があることは忘れてはならない。例えば、フレキシキュリティ・システムの場合は、日本のように、解雇規制が厳しい低福祉国家で、退職後の職業訓練も脆弱であり、景気後退の影響を受けて企業の倒産と失業者が急増した場合、それまで正常に働いていたセキュリティの部分が弱くなる。ある程度の雇用の安定と生涯学習に関する制度を兼備しない日本に、直接持ち込むことが難しい。このように、EUから他国へ簡単に労働政策を持ち込めるものではない。岩田（2008）は、「外来語」は、それぞれが示す理念と実態としての「何か」とともに移入されてくると述べており、経路依存性の意味合いが理解できるだろう。

EUの場合、家庭の事情、学業再開等で退職後、再度、中央の労働市場（就職・雇用）に参入するためのフレキシキュリティ・システムの大枠は説明しやすい。ここでは、

架橋労働市場を4つの領域で示したシュミッドのモデルで説明することとする。Figure:1のシュミッドの架橋的労働市場モデルでは、Iが労働市場。IIが、労働市場と長期的失業者・障害者をとりもつ移行調整機関。IIIが、労働市場と教育をとりもつ移行調整機関。IVが労働市場と家族をとりもつ移行調整機関。Vが労働市場と退職をとりもつ移行調整機関である。



- I 労働市場
- II 労働市場と長期的失業者・障害者をとりもつ移行調整機関
- III 労働市場と教育をとりもつ移行調整機関
- IV 労働市場と家族をとりもつ移行調整機関
- V 労働市場と退職をとりもつ移行調整機関

Figure:1 シュミッドの架橋的労働市場モデル

以上の移行調整機関が、架橋的労働市場にあたるもので、WISEや訓練機関として機能する。すぐに再就職をしなくても十分な訓練を受け、個々に合った最良の雇用を獲得することが目的であるためである。もちろん訓練で働いた分は給与として支給される。

EUでは、フレキシキュリティ・システムが機能し、手厚い失業手当で、充実した職業訓練などにより、雇用者、被雇用者のどちらにもメリットがあるようになっている。退職も容易だが、再就職も容易であるといえるだろう。

日本では、完全にEUの方法論が、ほぼ当てはまらないにしても、部分的に適用可能な領域は存在するだろう。

「架橋的労働市場」の対象者は、米澤が提唱した対象者よりも複雑である。より、複雑で混迷を極める数多の人達が存在し、その人達は丁寧に分類されるべきである。その人達を受け入れる事業体も必要である。「架橋的労働市場」は、労働市場から排除された人々を包摂する場所であることに変わりはない。

5 WISEとしての京都フラワー

特定非営利活動法人 社会的就労支援センター 京都フラワー（以下「京都フラワー」という。）は、イタリアの労

働統合型社会的企業、B型社会的協同組合を研究し、平成27年3月に設立した法人である。

B型社会的協同組合は、正に架橋的労働市場で様々な事情で社会的排除を受けた、健常者、障害のある方が共に働く事業体である。京都フラワーは、イタリアのB型社会的協同組合の実際の運営、構成員等を障害者総合支援法、労働基準法に照らし合わせ運営準備を始め、就労継続支援A型事業のフレームを活用し、就職まで達しない健常者を職業指導員に養成し、就職までに至らなかった障害のある方を指導する方法で運営を行っている。仕事はもちろん、B型社会的協同組合同様に、企業連携である。そして、施設外就労制度を利用し、地元の優良企業内で利用者が働き、社会的排除を受けていた職業指導員が障害のある利用者の職業支援を行っている。

給与支払いも、WISEの原則に則り互酬制を採用。政府による再分配（給付金、助成金）、市場での交換（利用者の施設外就労での事業収入）を法人の定める原則等（就業規則、給与規定、各種法令等）によって分配（給与支払い）を行っている。

EUの社会保障は手厚い。企業頼みの社会保障政策を実施してきた日本は、終身雇用制度を維持することが困難で最大の福祉である「雇用と社会保障」が崩壊し始めている。京都フラワーの理念は、「すべての人達に働く場と雇用と社会保障を」である。雇用だけではなく、社会保障も充実させているのが、京都フラワーが展開するWISEの特徴である。正職員、パート職員、利用者には、それぞれの、状況に応じて何らかの社会保障を提供している。その内容は、フォーマル、インフォーマルと多岐にわたっているが、今後も京都フラワーは貧困対策と障害者雇用を続ける所存である。

【引用文献】

- 岩田正美(2008). 社会的排除 参加の欠如・不確かな帰属 有斐閣 pp. i. i.
- 石田徹(2009). 欧州雇用戦略とフレキシキュリティ:欧州社会モデルの現代化が意味するもの. 龍谷法学, 41(4), 645-676、03-1.
- 米澤旦(2011a). 労働統合型社会的企業の可能性 - 障害者就労における社会的包摂へのアプローチ - ミネルヴァ書房 pp. 37.
- 米澤旦(2011b). 労働統合型社会的企業の可能性 - 障害者就労における社会的包摂へのアプローチ - ミネルヴァ書房 pp. 37-38.