



労働政策研究報告書 No.129

2011

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

「若者統合型社会的企業」の可能性と課題

「若者統合型社会的企業」の可能性と課題

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

ま え が き

労働政策研究・研修機構では厚生労働省から提示された中期課題に対応して研究計画を立て、これをプロジェクト研究として推進している。第2期（2007年4月～）のプロジェクト研究のひとつが「新たな経済社会における能力開発・キャリア形成支援のあり方に関する研究」である。本資料は、同プロジェクト研究のサブテーマである「キャリア形成弱者の実態と支援に関する調査研究」の4年度目の成果のとりまとめである。

「キャリア形成弱者の実態と支援に関する調査研究」は、キャリア形成の上で困難を抱えている（抱える可能性がある）人々の現状と課題、必要な支援について明らかにすることを主な課題としている。

本年度は昨年度に引き続き支援の方向性を探ることとし、すでに我が国で取り組まれている若者移行支援のひとつの課題が支援の最終段階での就業への移行であることから、若者移行支援を行っている「社会的企業」に焦点を当てた研究を行うこととした。

若者支援の最前線で支援に取り組まれている団体へのヒアリング調査を実施したが、この場を借りて、今回のヒアリング調査に快く応じていただき、さらに取りまとめ内容の確認など、多大なご協力をいただいた諸団体のかたがたに御礼申し上げます。

本報告書がこの問題に関心を持たれる方々にご活用いただければ幸いである。

2011年3月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 山口 浩 一 郎

執筆担当者（執筆順）

氏名	所属	執筆章
堀 有喜衣	労働政策研究・研修機構 副主任研究員	序章、第1章、終章、 資料編Ⅱ(7)(9)
山口 浩平	公益財団法人 生協総合研究所 研究員	第2章、 資料編Ⅱ(11)(16)(20)
櫻井 純理	大阪地方自治研究センター 研究員	第3章、 資料編Ⅱ(3)(4)(5)(15)
小杉 礼子	労働政策研究・研修機構 統括研究員	第4章、資料編Ⅱ(6)(21)
米澤 旦	日本学術振興会特別研究員 ／東京大学大学院	第5章、 資料編Ⅱ(1)(8)(12)(13)
松本 典子	駒澤大学 専任講師	資料編Ⅱ(2)(10)(14)
寺地 幹人	労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員	資料編Ⅱ(17)(18)(19)

「若者移行支援機関研究会」委員名簿

櫻井 純理	大阪地方自治研究センター	研究員
山口 浩平	公益財団法人 生協総合研究所	研究員
松本 典子	駒澤大学	専任講師
米澤 旦	日本学術振興会	特別研究員
小杉 礼子	労働政策研究・研修機構	人材育成部門 統括研究員
堀 有喜衣	労働政策研究・研修機構	人材育成部門 副主任研究員
寺地 幹人	労働政策研究・研修機構	人材育成部門 臨時研究協力員

オブザーバー 厚生労働省 職業能力開発局基盤整備室
職業能力開発局キャリア形成支援室

(所属は2011年3月時点)

目 次

序章 研究課題と調査研究の概要	1
第1節 研究課題	1
第2節 「若者統合型社会的企業」の定義	4
第3節 調査の概要	11
第4節 本報告書の構成	15
第1章 若者統合型社会的企業の活動と経営の課題	19
第1節 はじめに	19
第2節 社会的企業の活動内容	20
第3節 組織と経営基盤の課題	26
第4節 おわりに	30
第2章 若者の移行支援機関としての社会的企業の特性と支援の方向性	33
第1節 はじめに	33
第2節 若者の移行支援機関としての社会的企業の特性	34
第3節 社会的企業と公的機関との関係性	38
第4節 必要とされる支援と関係性の構築	42
第3章 自治体政策における若者の移行支援 ーコーディネーターとしての役割を中心に	45
第1節 はじめに	45
第2節 若者の移行支援に関わる都道府県の事業	47
第3節 パートナーとしての地方自治体に求められる役割	50
第4節 今後の課題	56
第4章 若者自立支援事業のパートナーとしての条件の検討	65
第1節 はじめに	65
第2節 支援団体の組織の特徴から	65
第3節 支援の内容についての特徴から	67
第4節 有するネットワークの特徴から	69
第5節 まとめ	70

第5章 イギリス・イタリア・韓国における社会的企業政策	77
第1節 はじめに	77
第2節 社会的企業の法制度の現状	78
第3節 社会的企業の支援制度	82
第4節 結論と課題	86
終章 「若者統合型社会的企業」に期待される役割と、その役割を果たすために必要な支援について	91

資料編

I ケース記録

(1) STEP・北九州	101
(2) スチューデント・サポート・フェイス	105
(3) 恒河沙母親の会	113
(4) 京都府府民生活部青少年課	117
(5) インホープ	120
(6) 文化学習協同ネットワーク	123
(7) K2 インターナショナルグループ	127
(8) 茨城 NPO センター・コモンズ	131
(9) コミュニティレストラン・とらい	133
(10) 青少年の自立を支える会 シオン	137
(11) 近畿労働金庫 地域共生推進室	141
(12) 日本スローワーク協会	146
(13) ネクストステージ大阪 LLP	150
(14) 奄美青少年支援センター「ゆずり葉の郷」	154
(15) ユースビジョン	163
(16) 兵庫県産業労働部政策労働局しごと支援課	166
(17) 宝塚 NPO センター／生きがいしごとサポートセンター阪神北 (CDC)	169
(18) シンフォニー／生きがいしごとサポートセンター阪神南 (UN)	173
(19) コミュニティ・サポートセンター神戸／生きがいしごとサポートセンター 神戸東 (ワラビー)	177
(20) とちぎボランティアネットワーク	182
(21) マイクロソフト株式会社	186

II 講義録 海外の社会的企業の状況－若者層に対する政策的支援に特に着目して

田中 夏子氏（イタリア：都留文科大学 教授）	193
カン・ネヨン氏（韓国：草の根自治研究所‘イウム’ 研究員）	231
中島 智人氏（イギリス：産業能率大学 准教授）	257

序章 研究課題と調査研究の概要

第1節 研究課題

一般就労が困難な若者が経験を積み、社会関係を広げる機会を得ることのできる「中間的労働市場」としての社会的企業を行政がいかに支えていくか。これが本報告書を貫く問題意識である。

新規学卒一括採用が学校から職業への移行のメインストリームとなっている日本において、景気がよい時期には学卒就職者の職業への移行はスムーズに進行する。本報告書が刊行される2011年春現在の景気は十分に回復していないため、多数の未就職卒業者が出るのが懸念されており、新卒応援ハローワークやジョブサポーターの増員など、様々な施策が講じられつつある。未就職卒業者に対する支援については別途調査研究を行い、調査シリーズをとりまとめたところである（労働政策研究・研修機構2010b）。

しかし本報告書が取り上げるのは、雇用情勢悪化の影響を受け、一般労働市場に入ろうとしてつまづいてしまった若者層ではない。景気が良くても一般労働市場に受け入れられることが難しい若者層である。

景気が良くても安定した仕事に就けない若者は、日本だけではなく先進諸国が共通に抱える問題となっている。OECD（2010）は、景気が良く、若年失業率が低かった時でも、教育から職業への移行がスムーズに進まなかった若者層を問題視し、分析を進めている¹。

本報告書が主題とするのは、OECD諸国で課題として浮上している、若年失業率が低くても安定した就業状態に移行できない若者に対する政策的な支援である。これまでこうした問題は若年無業者（ニート）と関連付けて捉えられ、若者自立塾、地域若者サポートステーション事業などの政策的支援が進められてきたが、このような労働政策による支援を経てもなお一般労働市場に入ることが困難な若者層が少なからず出現するようになっている。しかし彼らは福祉政策の対象となるような障がいを抱えた人々ではない。いわば、労働政策と福祉政策の狭間に置かれた人々である。こうした人々を福祉政策によって支援するという方法もありうるが、近年のEUの政策においては、「参加」が欠如している人々を仕事を通じて社会に統合する政策が基軸とされている。

その一つの対応策として示されているのが、一般就労でも福祉的就労でもない「中間的労働市場」を提供する「社会的企業」である。すなわち労働政策の側からすれば、これまで行

¹ OECD（2010）は、移行がスムーズに進まない若者を2つに分類している。第一のグループは、取り残された（left behind）若者たちであり、学歴・移民やマイノリティなどのバックグラウンド・地理的な面などでしばしば複数の不利を抱えている若者たちである。第二のグループは、安定した仕事に就くには障害のある「十分に包摂されていない新規参入層（poorly-integrated new entrants）」である。彼らはしばしば一時的な仕事、失業、不活動の間をいったりきたりしており、景気回復期にも存在していたと指摘されている。これまでは第一のグループに対する言及はしばしばなされていたが、第二のグループは安定就業への道が細くなる中で浮上した層だと考えられる。

ってきた就労支援の対象を拡大するという方向性が示されているといえる。若者が一般労働市場に至るまでの中間的な労働市場として、あるいは継続的に働く場としての「社会的企業」の可能性を探っていくことが本報告書の目的である。

さて具体的な検討に入る前に、ここに至るまでの問題意識を以下で整理しておく。

労働政策研究・研修機構では厚生労働省から提示された中期課題に対応して研究計画を立て、これをプロジェクト研究として推進している（以下、労働政策研究・研修機構 2010a）。第2期（2007年4月～）のプロジェクト研究のひとつが「新たな経済社会における能力開発・キャリア形成支援のあり方に関する研究」である。本報告書は、同プロジェクト研究のサブテーマである「キャリア形成弱者の実態と支援に関する調査研究」の3～4年度目に行った成果のとりまとめである。

「キャリア形成弱者の実態と支援に関する調査研究」は、キャリア形成の上で困難を抱えている（抱える可能性がある）人々の現状と課題、必要な支援について明らかにすることを主な課題としている。当研究部門においては、これを研究蓄積のある若年者に焦点付けて展開してきた。若年者の中で、キャリア形成上の困難を抱えがちなのは、早い段階で学校を離れた者、労働市場における初期の経験が良好ではない者、労働市場の状況が厳しい地域の者であることが、先進諸国に共通の傾向として指摘されている（OECD 2008）。当機構の第1期を通じた研究成果においても、学歴や初職、また地域が学校から職業への移行を左右する重要な変数であることが示唆されており、我が国でも同様な傾向があるといえる（労働政策研究・研修機構 2005）。

こうした認識から本サブテーマ研究においては、初年度には、これまで日本の若者たちの初職への円滑な移行に大きな役割を果たしてきた「高卒就職システム」について、それがどう変化しているか、その変容からキャリア形成上の困難を抱える層が生まれていないかを検討した。この研究の成果は報告書（調査研究報告書 No.97 『『日本的高卒就職システム』の変容と模索』）として取りまとめたが、1990年代半ば以降高卒労働市場が大幅に縮小する中で、学校が配分機能を持つ伝統的な高卒就職システムは、それが機能している部分と十分機能していない部分があることが明らかになった。後者は、典型的には求人が極端に少なくなった地方の高校や求職者がわずかになった普通科高校で起こっていた。これに対する対策としては、その地域の実情に応じた学校外の移行支援組織（ハローワーク、ジョブカフェなど）の役割が重要になっており、さらに、マッチングレベルの対応ばかりでなく、地域の産業構造と学校教育との対応が重要であること、すなわち学校教育のカリキュラムレベルに踏み込んだ産業界と学校との連携が必要であることを指摘した。とりわけ地元の製造業からの求人の有無が学卒未就業者の増減と関係しており、高校までの段階で学校教育を終える若者にとって、生産工程の仕事が就業機会として重要であることが論じられた。

この結果を受け、第2年度は地方の若者のキャリア形成に研究の焦点を当てた。長野県と北海道の2地域に住む若者を対象にした質問紙調査によりそのキャリアの実態把握を試みた

が、第1期のプロジェクトで行った東京での調査と対比可能な設計にした。ここから、若年低学歴層のキャリアの不安定化は大都市では顕著だが地方ではその産業構造によって異なり、地域の産業構造と教育・職業能力開発の対応が重要なこと、学校中退者は地域を問わず離学直後もその後も不安定で、新卒採用の仕組みに乗れなかったことは後々まで影響すること、地域間移動の促進も一面では必要でその際には住居への配慮が必要なこと、30歳代前半の非典型雇用者の支援では職業能力開発は重要だが、これまでの彼らの経験を生かすことと、生活を支える給付と平行して実施することが必要なことなどが示された。教育、住居や生活費にまで視点を広げた包括的な支援の必要性をあらためて指摘する結果となった。

また、フリーターから正社員への移行において、地方ではハローワークや学校が果たす役割は東京と比べて大きいことや、政策担当者に対するインタビューに基づく分析からは、フリーターや無業者に対する働きかけはまだ限られており、とりわけ職業紹介を求めるまで至っていない段階において、若者が利用しやすい支援は十分でないことも示唆された（労働政策研究・研修機構 2009）。

第3年度目の研究課題は支援の方向性を探ることとし、これまでのファインディングスをもとに、一般労働市場に入るには課題を抱えた若者たちを対象とした支援に焦点を当てた。

こうした層に対しては、上述したように、若者自立塾、地域若者サポートステーション事業などの支援政策が展開されているが、そこでのひとつの課題は支援の最終段階での就業への移行であることが指摘されている。正規雇用に就くことが難しいばかりか、無業から非典型雇用への移行も簡単ではなく、仮に就業したとしても再び無業に陥ることもあるという問題意識である。その背景には、当事者からは「ゆるやかな」移行であること、すなわち柔軟性のある働き方で、ステップを踏んで一般就労へ移行することが求められているが、一般就労において働き方の柔軟さを求めることは難しいという状況がある（労働政策研究・研修機構 2010a；ワーカーズ・コレクティブ協会のケース記録より）。また、体調面や精神的な面で課題を抱えているために、障がいとは認定されないものの、正規雇用は難しいという層も目立ちつつある（労働政策研究・研修機構 2010a；粟東事業所 ふくろうの家のケース記録より）。

背景にあるのは、経済のグローバル化にともなう労働市場の大きな変化である。かつてこうした若者層は自営セクターに受け入れられていた部分があったが、80年代以降、自営セクターは縮小の一途をたどっている。また組織に雇用される場合も、企業内で余裕を持って人材を育てられないという厳しい社会状況の中では、正社員として求められる能力のハードルがあがり、労働強化が進んでいる。

大きな社会変化が進行する中で、彼ら・彼女らは、一般の労働市場において正社員の椅子を獲得するには競争力が弱い存在と言える。彼ら・彼女らは、正規雇用に移るまでに中間的な働き方を經由する必要があるが、あるいは中間的な労働市場の中で継続的に就業せざるをえない。

一般就労とも福祉的就労とも異なる中間的な働き方に対する労働政策は、従来はコミュニティジョブなどの60歳以上を主な対象として進められてきており、若い時期における必要性については十分に意識されてこなかった。しかし、仕事は単に収入を得るだけのものではなく、社会と個人をつなぐものであり、自尊心を与え、自立の根拠となるものである。「働きたいという気持ち」をもつ若者層が働く場が得られない、労働市場から疎外された状態にあるというのは、社会的排除の一形態とみなすことができよう。

こうした労働市場における排除の問題に対してはいくつかのアプローチが想定できると思われるが、本研究ではそのうちの有力な選択肢として、EU諸国において、社会的排除の問題への対応のしくみとして機能しているという「社会的企業」について参照することとした（労働政策研究・研修機構 2008b）。なお若者自立塾・地域若者サポートステーションの担当部局であるキャリア形成支援室からも、「社会的企業」についての研究の要請が寄せられた。

「社会的企業」の詳しい説明に入る前に、EUの問題意識を簡単に紹介しておきたい。濱口（2000）は、EUにおける第3のシステム（ソーシャル・エコノミー、公共部門でも利潤追求の民間企業でもないという意味）が、労働市場から排除されている長期失業者等を優先的に雇用するとともに、公的機関には資源がなく、民間では利益が見込めないサービスをきめ細やかに提供できる可能性を指摘する。第3のシステム（ソーシャル・エコノミー）により雇用されることによって、長期失業者等が能力を高め、一般市場での就労につながることもある。「第3のシステム（ソーシャル・エコノミー）」はここで研究対象とする「社会的企業」とほぼ同義といてよい。ひとつひとつの事例はそれほど大きな規模ではないが、社会的排除、ニーズに合ったサービスなど、これまでの社会的な課題に対する有効な支援の一つとして位置付けられており、「市場の失敗と政府の失敗」を乗り越える可能性が意識されている。

また岩田は「ソーシャル・エコノミー（社会企業、ここでいう社会的企業と同義）」は、「労働参加の強調の変形とも言うるし、労働参加が雇用中心では達成できない事実を表しているかもしれない」と述べており（岩田 2008）、労働を通じた参加を促していく際に、雇用中心では対応できない人々がいることを示唆している。

第2節 「若者統合型社会的企業」の定義

本節では、本研究における「社会的企業」について対象を確定するための概括的な定義を行う。さらに、「若者統合型社会的企業」で想定される「若者」について検討し、量的把握の現状について紹介する。

1. 本研究における、「若者統合型社会的企業」の位置づけ

前節で述べたように、ここで「社会的企業」に着目するのは、公共機関では対応が難しく、民間企業では利益が見込めない社会サービスを提供しながら、一般就労でも福祉的な就労で

もない中間的な働き方が可能である場、また一般就労への媒介の役目を果たす場としての可能性をもっているからである。では「社会的企業」とはどのような存在として位置付けられているのか、先行研究によりながら説明していこう。

まず従来の NPO 研究や社会的協同組合研究とは異なる、「社会的企業」研究の貢献について簡単に整理する。

「社会的企業」という団体は、NPO や協同組合の一部と重なっている。しかしここで「社会的企業」概念に着目するのは、これまでの NPO 研究や協同組合研究では捉えられなかった主体に着目しているからである。NPO というカテゴリーには事業性がない活動も含まれ、協同組合の場合には社会的な目的が薄まっている事業者性の強い生協や農協が研究の中心を占めている。また両者とも、一般就労が可能な若者が（特に NPO において）安定したキャリアが歩めるかという視点の研究はなされてきたが、一般就労が難しい若者の働く場という射程からの研究はこれまでほとんどなされていない。

すなわち、「社会的企業」は社会的な目的を重視しながら事業を行う団体という点で新しい存在であるのだが、加えて特に本研究が着目しているのは、一般就労で働くことが難しい若者層についての関心が高い団体である。こうした対象は、これまで日本では十分に検討の対象となつてこなかったが、本研究においては、柔軟性を持った若者の「働く場」としての可能性に着目し、広い意味での労働政策の一環として研究を進める意図を持っている（第 1 節参照）。

さて「社会的企業」という言葉の持つ多義性はすでに資料シリーズ（中間報告）でも指摘したところであるが、本報告書においては主に 3 つの基準（社会的企業の目的、若者の関わり、想定される経済的基盤）から把握し、若者の就労の場としての社会的企業、本調査研究では「若者統合型社会的企業」、と呼ぶことにしたいと考えているが、これについて定義したい。

図表序－１ 社会的企業の代表的な定義に見る、共通する特徴と固有の要素

類 型	定 義	固有の価値	共通する要素
ソーシャル・ビジネス ※1	①社会性：現在解決が求められる社会的課題に取り組むことを事業活動のミッションとすること。 ②事業性：①のミッションをビジネスの形に表し、継続的に事業活動を進めていくこと。 ③革新性：新しい社会的商品・サービスや、それを提供するための仕組みを開発したり、活用したりすること。また、その活動が社会に広がることを通して、新しい社会的価値を創出すること。	革新性・イノベーション	①何らかの社会問題の解決を、その組織の主たる目的としていること ②目的を達成するためビジネスの手法を用いる ③法人制度は多様(営利法人も含む)
コミュニティ・ビジネス ※2	地域の課題を地域住民が主体的に、ビジネスの手法を用いて解決する取り組み	地域性・主体性	
ワーカーズ・コレクティブ ※3	ワーカーズ・コレクティブとは地域に暮らす人たちが、生活者の視点から地域に必要な「もの」や「サービス」を市民事業として事業化し、自分たちで出資し、経営し、労働を担う新しい働き方の組織をいいます。	地域性・民主的参加	

【出所】 下記より著者作成

※1 経済産業省(2008)

※2 関東経済産業局ウェブサイト <http://www.kanto.meti.go.jp/seisaku/community/>

※3 神奈川ワーカーズ・コレクティブ連合会ウェブサイト <http://www.wco-kanagawa.gr.jp>

出所：労働政策研究・研修機構（2010a：11）より引用

第一の基準は、「社会的企業」の目的である。図表序－1は昨年度の資料シリーズに掲載したものである（第1章参照）。「社会的企業」に類似する概念として、ソーシャル・ビジネス、コミュニティ・ビジネス、ワーカーズ・コレクティブなどが挙げられるが、その共通する要素として、「何らかの社会問題の解決を、その組織の主たる目的としていること」、「目的を達成するための手法として、ビジネスの手法を用いる」という点が指摘されている。なお後者については、ビジネスには公的セクターによる調達が含まれる（介護保険制度や子供の一時保育、職業訓練等）ことに留意する必要がある。

さらに今回の場合には、若者の働く場の提供や就業先とのマッチングなど、「社会的」な目的を併せ持っている団体を念頭に置いている点を強調しておく。

第二の基準は、目的レベルにとどまらない、「社会性」の内実としての組織への若者の関わりである。藤井（2004）は、社会的企業における「社会性」の内実を問う場合には、目的レベルだけでなく組織への着目も必要だとする。すなわち「社会的企業」を考える際には社会的な目的を掲げているだけではなく、組織の所有やソーシャル・キャピタルの形成、利用者・ボランティア・労働者といったマルチステークホルダーのガバナンスへの参加など、組織構造に現れる「社会性」についても重要な要素として捉えていく必要があるというのである。

組織の経営や意思決定に関わるというのは、今回の若者支援という問題意識にひきつけてみると具体的にどのようなことだと考えられるだろうか。当事者である若者が組織の経営や意思決定に直接関わるようになるのは、組織へ深く参加できるようになってからのことであろう。しかし「社会性」を問うたとき、若者を受け入れる社会的企業の側は、「組織の論理か

らではなく、当事者のニーズから組み立てること」を強く意識することが必要だと大高(2009)は述べる。例えば、本報告書に資料として掲載しているイタリアの社会的企業についての田中夏子氏の講義によると、イタリアの社会的協同組合B型においては、仕事に人を合わせるのではなく、人に合わせた仕事を作りだそうという姿勢が鮮明に見られるが、これは当事者のニーズを最大限に生かした経営や意思決定につながると解釈できる。

したがって、若者が柔軟に働く場としての社会的企業を考える場合には、当事者である若者側のニーズを生かして仕事が組み立てられていることや、若者の組織への参加が志向されていることも重要な指標だと考えられる。

第三の基準は、社会的企業において想定される経済的基盤である。

周知のように日本社会においてはアメリカ型の社会的企業のイメージが主に受容されてきたわけだが、われわれは欧州型の社会的企業に着目してきた。先に、昨年度の成果(補論)をもとに、図表序—2でその特徴を整理した。

図表序—2 欧州型社会的企業とアメリカ型社会的企業の相違

	欧州型社会的企業	アメリカ型社会的企業
領域	NPOと協同組合の中間領域	NPOと株式会社の中間領域
活動の範囲	サードセクター・「市場、公共政策、市民社会の交差点に位置するもの」	事業的なボランティア活動から営利企業の社会貢献(CSR)活動まで含む
想定される経済的基盤	行政からの補助金、市場からの事業収入、寄付やボランティア等の「混合」	社会的企業家としての経営者・ボランティア団体の事業化の強調
背景	社会的排除問題等の「福祉国家の危機」	NPOなどボランティアセクターへの政府援助の抑制

出所：労働政策研究・研修機構(2010a)補論をもとにとりまとめ

前節で述べたように、中間報告における知見においても、日本の社会的企業の経営や継続には行政の委託や補助金が重要な役割を果たしており、本業であるビジネスからの事業収入と合わせて何とか経営が成り立っている状態であった。こうしたハイブリッドな経営資源は、欧州型の社会的企業において強調される経済的基盤に近い。したがって日本の社会的企業について考える場合には、アメリカ型よりも欧州型の社会的企業の定義が参考になると考えられる。調査では、社会的企業にとっては経営の資源のひとつとなっている民間企業の社会貢献も対象としているが、念頭にあるのは主として欧州型の社会的企業である。

また欧州型の社会的企業はさらに2つに分けられる。社会的企業に関する研究を精力的に進めている、欧州の研究者グループであるEMES(Emergence of Social Enterprise in Europe)によれば、欧州型の社会的企業は、①対人サービス供給型：社会サービスの提供を目的としている社会的企業、②労働統合型(WISE: Work Integration Social Enterprise)：障害者・仕事のない若者などに対する、就労機会の提供を目的としている社会的企業、の2つに大きく分

類される。WISE とは「労働市場において深刻な困難を経験したことがある人々が、WISE それ自体もしくは一般の企業内で職業を通じた統合を実現することを主な目的とする自立した経済主体」（訳は高齢・障害者雇用支援機構 2008）であり、「労働統合」には一般的な労働市場だけでなく、働く場の提供を通じて、当事者が社会に関わる場を作り出すことも含意されているという。この WISE という類型は、本研究が意識している社会的企業のタイプと特に重なりが見られる。

さて以上を踏まえて、本研究が対象とする社会的企業とはどのようなものか。昨年度の資料シリーズにおいては「社会的企業」を次のように定義した。

『（公的セクターとも営利セクターとも異なる）サードセクター』に属し、行政からの補助金や市場からの事業収入、寄付やボランティアなどの資源を混合した経済基盤を持つという特徴がある欧州型を念頭に置き、①何らかの社会問題の解決を組織の主たる目的としていること、また、②課題解決のための手段としてビジネスの手法を用いること、をとりあえずの定義とする。」

今年度もこの定義を念頭に置きつつ、若者の就労の場であり、労働統合の場としての社会的企業を WISE にならって「若者統合型社会的企業」と呼び、次のように定義したい。

『（公的セクターとも営利セクターとも異なる）サードセクター』に属し、行政からの補助金や市場からの事業収入、寄付やボランティアなどの資源を混合した経済基盤を持つという特徴がある欧州型を念頭に置き、①何らかの社会問題の解決を組織の主たる目的としていること、また、②課題解決のための手段としてビジネスの手法を用いること、③当事者である若者のニーズによりそって仕事を組み立てており、若者の参加を志向していること、④若者への教育訓練や就労機会の提供を目的としてもっていること、を本研究における定義とする。

2. 「社会的企業」の量的な把握

それでは「社会的企業」は、現在日本においてどの程度のボリュームを占めるのか。結論を先んじて言えば、「社会的企業」概念は多義的で法的な位置づけもないため、量的に「若者統合型社会的企業」を把握することは困難であった。これまで実施された代表的な調査をいくつか参照したい。

まず、若者統合型に限らない社会的企業に関する調査である。経済産業省のソーシャル・ビジネス研究会においては、各都道府県や中間支援団体等の協力を得て抽出した約 1,300 の調査対象に対して実施した調査（回答数 473 件）から、日本においてソーシャル・ビジネスを行っている事業者を 8000 と試算している（経済産業省 2008）。ソーシャル・ビジネスについての団体名簿が整備されていない状況での調査は評価できるが、ソーシャル・ビジネスの抽出上の定義がややあいまいであり、結果的に「自称」に近い団体を含んでしまっていると

いう可能性が否定できず、かつ本研究が対象とする若者を対象にした活動についての知見は指摘されていない。

また NPO の定款に記載された活動分野を集計したものを内閣府のホームページから引用すると（2010、複数回答 <https://www.npo-homepage.go.jp/data/bunnya.html>）、「第 15 条 職業能力の開発又は雇用機会の拡充を支援する活動」が定款に定められているとする法人が 8268 団体存在している。また、経済産業研究所・サーベイリサーチセンター（2007）によれば、第 15 条を主な活動分野としているのは回答数 2636 のうちの 1.9%（約 50 団体）であり、活動の一つと回答している NPO は 341 団体ある。しかし同様にここからは、若者を対象とした活動の実施について確認することができない。

社会的企業に対して若者のニーズに応じた雇用の状況について尋ねた調査はほとんど行われていないが、厚生労働省（2004）『コミュニティ・ビジネスにおける働き方に関する調査報告』（NPO/ワーカーズコレクティブ・企業等に対して実施した調査・回収率 14.9%）によれば、「雇用や生きがい・就労体験の場を提供することについての意向」を尋ねたところ、「若年者に雇用の場を提供したい」と回答した団体は 45.3%にのぼった。

またワーカーズ・コレクティブ協会が、協会が行う若者の体験実習の受け入れについて尋ねた調査によれば、調査に回答した 116 団体のうち、すでに受け入れている団体が 14、今後受け入れてもよいという団体は 36 存在した。障がい者についてはすでに受け入れたことのある団体が 50 を超えていたという（特定非営利活動法人ワーカーズ・コレクティブ協会 2009）。同様の調査は生活クラブ生協でも実施されており、調査対象の 123 団体のうち回収されたのは 49 団体であるが、うち 26 団体が若者の雇用問題に関心を持っている。取組実績があるのは 10 団体にとどまっているものの、今後の可能性については、22 団体が可能性があるという回答している。

このように、社会的課題をかかげて事業をしている団体においては、若者の就労についても問題意識を持っている団体が少なくない。実際に受け入れた団体は少数にとどまっているものの、今後の受け入れの可能性が注目されるころではある。ただしいずれも関連団体に調査したにとどまり、マクロな数量的把握には至っていない。

これまで「社会的企業」における若者の雇用問題を取り扱った包括的な調査がないことを考慮すると、現在のところ、就業が難しい若者を実際に受け入れているとみなせる団体を量的に把握するとすれば、基金訓練と呼ばれる職業訓練のうち「社会的事業者等訓練コース（合宿型若者自立プログラムを除く）」を受託している団体数を用いるのが最も現実的のように思われる。

「社会的事業者等訓練コース（合宿型若者自立プログラムを除く）」とは、「新たな雇用創出分野として期待され、社会貢献が感得できる働き方の実現に資する社会的事業者等による訓練を通じて、受講者の効果的な職業能力開発と就職の実現を図ること、また、これらの社会的事業者等の担い手を育成すること」とされ、①法人格を有する団体である、②営利を目

的とせず、社会教育、環境保全、人権擁護、男女共同参画社会の形成、子供の健全育成など、特定非営利活動促進法第2条別表の特定非営利活動に相当する社会性の高い事業を展開しているものであること、③社会的事業者等分野での人材育成機能を備えているものであること、④宗教、政治活動を目的としたものでないこと、が要件となっている（厚生労働省 2010）。

若者の参加面については十分に確認できないものの、②の社会的目的や③の人材育成機能については、「若者統合型社会的企業」の定義とかなりの程度重なっていることがわかる。

22年度の実績によれば、「社会的事業者等訓練コース（合宿型若者自立プログラムを除く）」のコース数は158、定員数は2,497人となっている。ひとつの団体が複数のコースをもっていることもあるが、コース数を団体数に近似的に読みかえてもおおよそ160程度にすぎず、まだ限定的な存在として位置づく。

こうした複数の知見からは、まだ「若者統合型社会的企業」はまだグロスに把握できるほど大きな規模には達していないというのが妥当であろう。また今後発展したとしても、一定程度の大きさにとどまるものと思われる。

限定的な市場であるということは、すでに「社会的企業政策」を進め、法的な位置づけにより量的把握をしている諸外国でも同様である。社会的企業数が多いと言われているイギリスでも、典型的な社会的企業であるコミュニティ株式会社(CIC)制度が成立した初年度(2005-2006)の認証団体数は208団体にすぎなかった(三菱UFJ総研 2009: 24)。認証制度が後押しとなり、5年後の2010年には4,455団体になっているが(2010年:資料編の中島報告を参照)、予想ほど伸びていないとも言われる。イタリアの社会的企業にあたる社会的協同組合B型は2,419団体(2005年:田中報告参照)、韓国も406団体(2010年10月現在:カン報告参照)である。地域に根差し、個別のニーズにあわせる「社会的企業」の特質からすれば、おのずから量的な拡大について制約がある。しかし各国ともに就業先の確保のために、社会的企業の拡大が目指されている。

したがって本研究が把握していない「若者統合型社会的企業」もむろんあると考えられるものの、現在の日本において量的にはまだ限定された存在だと推測される。法的な位置づけがない現状では、これ以上の量的なアプローチは難しい。

3. 「若者統合型社会的企業」において想定される対象者像

続いて、今回想定している若者統合型社会的企業における支援対象の「若者層」について整理しておきたい。

本報告書で対象とするのは、人生の初期でつまずき、様々な経験や社会関係を取り結ぶ機会を得られていない若者層であるが、不安定な移行状態にある若者層というカテゴリーには、様々なタイプの若者が含まれる。若者を対象とした支援には、彼ら・彼女らのニーズに対応した支援が必要であり、本報告書で扱う「若者統合型社会的企業」がどのタイプの若者層を対象としているのかについても簡単に措定しておく必要がある。

例えば、パート・アルバイトを続けるフリーター層については、彼らは不安定雇用ではあるものの、景気改善の際には正社員に吸収されていく可能性がある若者が含まれている層であり、本研究の主たる対象とはなっていない。なおフリーター層については、平成23年度中にとりまとめる予定となっている労働政策研究報告書にて別途検討を行うことになっている。また上述したように、現在は新卒者の就職が狭隘化しているため、多くの新卒者がフリーターになることが懸念されるが、彼らが社会的企業に参入してきたとしても、支援する側のスタッフかそれに近い役割を担う層であり、今回の調査研究が対象としている「若者統合型社会的企業」に支援される若者層ではない。

では今回調査対象となっている若者統合型社会的企業によって支援されているのはどのような若者層であろうか。

ひとつの重要な特徴として、「障がい」とは認定されないが、一般の労働市場で普通に働くことが難しい若者層が集まっていた。障がい者手帳によって認定された若者層については特例子会社などで働く道が開けつつあるが、今回の対象となった若者たちは、一般の労働市場にすぐには入れないが、かといって障害者雇用促進政策の対象にはなっていなかった。例えば長期のひきこもり・発達障がい・非行経験あり・年齢が高いが就業経験なし・不登校・病弱・知的障がいではないが困難を抱えている、などのリスクを彼らは抱えており、複数にわたる場合もある。彼らは一般の労働市場に出ていくことが難しいという点では共通しているものの、かなり多様な若者から構成されている。しかし共通した特徴としては、景気改善によって一般就労が容易になるわけではない若者層だということである。

現在、内閣府に設置されている「障害者制度改革会議」では、障害者雇用促進法における「障がい」の定義を見直し、就労の困難さに基づいて「障がい」を定義するという方向の議論が進められている。こうした面からは、本稿で取り上げる「若者統合型社会的企業」についての政策は、広義の障害者の社会参加や就労支援政策として位置付けることも可能である。

第3節 調査の概要

続いて今回の調査研究について紹介する。

本研究は「若者統合型社会的企業」についての調査研究を進めるにあたって、質的な側面からアプローチした。すでに述べたように、「社会的企業」の概念がまだあいまいであり、法的な位置づけがないため、どんな団体でも「社会的企業」を名乗ることができる。しかし先の定義でも述べたように、「若者統合型社会的企業」の「社会性」の内実を吟味し、まだ定型化されていない支援について検討するためには、インタビュー調査がふさわしい。

なお対象団体については参考になるような名簿が存在していないことから、若者を支援している団体、ないしはそれを取りまく自治体や中間支援団体の中から、特に注目される活動を実施している団体に対してインタビューをお願いすることとした。したがって無作為に抽

出された調査ではないが、今後の参考になりそうな事例が選ばれている。

本年度の調査の概要は下記のとおりである。

【調査対象】 21 団体：うち自治体が 2 か所、中間支援団体が 7 か所、株式会社 1 社

【調査時期】 2010 年 6 月～9 月

【調査方法】 半構造的ヒアリング調査、下記の項目についてあらかじめヒアリング対象者に提示の上で聞き取りをおこなった。

図表序—3 調査対象団体一覧

組織名	
1	STEP・北九州
2	さが若者サポートステーション内 特定非営利活動法人スチューデント・サポート・フェイス
3	NPO法人 恒河沙母親の会
4	京都府青少年課
5	NPO法人 インホープ
6	文化学習協同ネットワーク
7	K2インターナショナルグループ
8	茨城NPOセンターコモンズ
9	とらい(レストラン)
10	シオン
11	近畿労働金庫
12	スローワーク協会
13	ネクストステージ大阪
14	奄美青少年支援センター ゆずり葉の郷
15	ユースビジョン
16	兵庫県産業労働部しごと支援課
17	生きがいしごとサポートセンター阪神北 CDC
18	生きがいしごとサポートセンター阪神南 UN
19	生きがいしごとサポートセンター神戸東 ワラビー
20	栃木ボランティアネットワーク
21	マイクロソフト株式会社

【ヒアリングの内容】

1. 当該団体の概要

- ・歴史、経緯
(どのようにして、現在の団体が生まれたのか。活動へのニーズ)
- ・目的や理念
- ・主な活動内容 (特に若者の就業移行支援に関わる部分)、活動地域

2. 組織の特徴（複合的に事業を展開している場合は、グループ全体の特徴も併せて）

- ・現在の法的組織形態（法人格）を選んだ理由
- ・主な収入の金額と内訳・資金調達（自前の事業収入[どのような顧客から収入を得ているか]・会費・公的助成の割合と状況）
- ・意思決定の仕組み（NPO 法人の場合理事構成、従業員の経営参加の有無、会議の頻度や参加者など）
- ・団体の信用力の形成のための方策
- ・類似の活動をしている団体と比べたときの、団体の特徴
- ・広報の方法

3. 団体のスタッフの状況

スタッフの構成

①スタッフ：一般的に

- ・スタッフの属性（平均的な在籍年数、賃金、など）
- ・スタッフの専門性（例えば、各種資格[キャリアコンサルタント、教員免許、社会福祉士、臨床心理士、等]を保有するスタッフの内訳、など）
- ・スタッフの働き方の労働者性（賃金や報酬・仕事の種類や範囲・指揮命令関係・日数や時間・勤務する場所・事故などの場合の補償）
- ・賃金や労働時間を決める際に、個別の事情を配慮しているか（例えばシングルマザーだと賃金を手厚くするなど）。
- ・バーンアウトや労働条件についての課題（産休・育休等は実際に取得できる状況にあるかなど）
- ・足りない人材やスキルはあるか。

②スタッフ：働いている若者について

- ・若いスタッフの属性（平均的な在籍年数、賃金、など）
- ・本人のキャリアの上での当該団体の位置づけ
- ・当該団体以前のキャリア（学校歴、活動参加の経路、生活歴、関わるきっかけ）
- ・当該団体内でのキャリア：団体内キャリア：職務のラダー、昇進、能力開発（OJT、OffJT）、能力評価（評価シートなどがあればおみせいただきたい）
- ・当該団体での経験の後のキャリア：民間企業や公務への転進があるか、転進の際に団体での経験が評価されているか
- ・現在の満足度と今後のキャリアをどう考えていると思うか（本人の希望）。

4. 活動中での若者支援

①社会経験がない若者（元ひきこもりやニートと呼ばれるような若者層など）を受け入れた経験について

（・自立塾系の場合：自団体で支援した者、それ以外の者の内訳）

- ・若者の人数、属性（年齢・性別）、キャリア（補助金や障害等の有無を含め）
- ・支援の内容

就労経験の内容（運営スタッフと同じ仕事内容か）、就労支援以外のアクティビティ、就労外の生活支援、就労者の家族との関わり

- ・今後の受け入れの可能性。受け入れ上の課題は何か。
- ・若者の外部への送り出しの実績と評価（どういう受け皿が好ましいか）
- ・送り出したあとの若者とのつながり（送り出したあとどのくらい関係が続くものか、関係が続いている人数、など）

②社会経験がない若者（元ひきこもりやニートと呼ばれるような若者層など）に対する、団体での受け入れ以外の支援について

- ・内容
- ・対象者の特徴

5. 団体の外部機関とのつながり、連携

①他団体との交流について

- ・地域、企業、高校・大学（キャリア教育、キャリア形成のための講座等に関わっているか）、人（専門家）と交流しているか。
- ・具体的には、「行政との関係」、「地域内の企業との関係」、「地域内の地縁、市民活動団体との関係」、「同種の団体（社会的企業）との関係」
- ・交流内容と交流頻度
- ・経緯：関係はいつどこでどのようにして形成されたか。

②特に中間支援団体との意見や支援について

- ・どのような団体（施設）と、どんな（人材、資金、情報、活動場所などのうち、どの側面で）関わりを持っているか。不足している支援は何か。
- ・連携の課題について

6. 課題と今後の展開について

①若者支援の課題について

- ・若者の移行支援分野での社会的企業、ソーシャル・ビジネスなど、社会的目的をもった営利を目的としない事業体の可能性と課題はどのようなものだと考えるか。
- ・若者の自立にはどれくらいの期間を要すると考えるか（そもそも自立をどのように考えるか[どのレベルに達したら「自立」と考えるか、等]）。
- ・行政への要望：「移行に困難を抱える若者を社会でうまく受け入れるにはどのような支援が必要か」という点に関するご意見

②政策についてのお考え

- ・支援機関が持続的に事業を続けるうえで、求められていることや、支援のあり方についてのご意見

- ・支援機関の「事業化」や「商業化」についての考え
- ・「指定管理者」「行政からの委託」を受けている場合、その理由・目的。受ける際の問題点・課題や、本来のミッションや理念との葛藤はあるか。
- ・補助金が短期的だと感じる場合、どれくらいの長さが適切か。また、補助事業ではなく委託事業で事業を展開している場合には、適切な委託期間はどれくらいと考えるか。
- ・現在の国家の政策をどのように考えているか（例えば「新しい公共」の議論は、自組織にとってメリットと考えるかデメリットと考えるか、仕分け事業についての正当性について、など）。

7. その他

なお、2009年度の調査においてもインタビュー調査を実施している。インタビュー項目は上記とほぼ重なっているが、先行して「仕事おこし」を行ってきたワーカーズコープやワーカーズ・コレクティブに焦点づけて調査を実施した点が、本年度の調査対象とは異なっている。

【調査対象】 17団体 NPO（3か所）、協同組合的組織（ワーカーズコープ5か所、ワーカーズ・コレクティブ5か所）、民法法人（2か所）、商法法人（1か所）、地方自治体（京都府）

なお、このほか次の団体から関連する事柄についてうかがった。

中央労働金庫 総合企画部次長 山口郁子氏

NPO 新座子育てネットワーク 代表理事 坂本純子氏

ワーカーズコレクティブネットワークジャパン 代表 藤木千草氏

【調査時期】 2009年6月～11月

第4節 本報告書の構成

以上のような問題意識から、現在の日本における「若者統合型社会的企業」と、関連する自治体等に対するインタビュー調査に基づき、その実態を探ることにした。

本報告書では次のような5つの課題について分析する。

- ①「若者統合型社会的企業」の活動類型とそれを支える経営基盤の課題とは何か（中間報告である資料シリーズから）。
- ②「若者支援」という機能から社会的企業を捉えた場合の特徴とは何か。その特徴ゆえに生まれる社会的企業が直面しやすい課題とは何か。
- ③社会的企業のパートナーとしての自治体の支援はどのようにありうるか。
- ④行政のパートナーとしての社会的企業には何が必要か。

⑤諸外国（イギリス・イタリア・韓国）で先行している「社会的企業政策」はどのように進行しているのか。

また、各国の具体的な状況については、識者からの講義録を巻末に収録しているので、あわせてご覧頂きたい。

【参考文献】

- 藤井敦史，2004，「NPO 論を超えて——社会的企業論の可能性」『都市問題』95(8): 49-67.
- 濱口桂一郎，2000，「EU の地域雇用創出政策と第三のシステム」『月刊自治研』42 (485): 57-64.
- 岩田正美，2008，『社会的排除——参加の欠如・不確かな帰属』有斐閣.
- 経済産業省，2008，『ソーシャルビジネス研究会報告書』（2011年2月23日取得，http://www.meti.go.jp/press/20080403005/03_SB_kenkyukai.pdf）.
- 経済産業研究所・サーベイリサーチセンター，2007，『平成18年度「NPO 法人の活動に関する調査研究（NPO 法人調査）」報告書』（2011年2月23日取得，<http://www.rieti.go.jp/jp/projects/npo/2006/2.pdf>）.
- 厚生労働省，2004，「コミュニティ・ビジネスにおける働き方に関する調査報告書概要」（2011年2月23日取得，<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/06/dl/h0618-5a.pdf>）.
- 厚生労働省，2010，「第60回労働政策審議会職業安定分科会 雇用保険部会 資料」（2011年2月23日取得，http://www.mhlw.go.jp/shingi/2010/06/dl/s0623-13b_0004.pdf）.
- 高齢・障害者雇用支援機構，2008，『EU 諸国における社会的企業による障害者雇用の拡大』（資料シリーズNo.40）.
- 内閣府，2010，「障害者制度改革の推進のための基本的な方向について」（2011年2月23日取得，http://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/kaikaku/honbu/k_2/pdf/s2.pdf）.
- 大高研道，2009，「日本における社会的企業の展開に向けて」『協同の発見』209: 7-13.
- 労働政策研究・研修機構，2006，『大都市の若者の就業行動と移行過程——包括的な移行支援にむけて』（労働政策研究報告書 No.72）.
- 労働政策研究・研修機構，2008a，『「日本的高卒就職システム」の変容と模索』（労働政策研究報告書 No.97）.
- 労働政策研究・研修機構，2008b，「労働政策フォーラム『若者自立支援、この3年を問う』開催報告」（2011年2月23日取得，http://www.jil.go.jp/event/ro_forum/giji/20080203/panel.htm#p）.
- 労働政策研究・研修機構，2009，『地方の若者の就業行動と移行過程』（労働政策研究報告書 No.108）.
- 労働政策研究・研修機構，2010a，『若者の就業への移行支援と我が国の社会的企業——ヒアリング調査による現状と課題の検討』（資料シリーズ No.68）.

- 労働政策研究・研修機構，2010b，『高校・大学における未就職卒業生支援に関する調査』（調査シリーズ No.81）.
- 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング，2004，『非営利セクター・社会的企業の雇用等について』（2011年2月23日取得，<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2010/04/dl/s0416-4d.pdf>）.
- 宮本みち子，2009，「若年層の貧困化と社会的排除」森田洋司監修『新たなる排除にどう立ち向かうか——ソーシャルインクルージョンの可能性と課題』学文社，61-79.
- 宮本太郎，2009，『生活保障——排除しない社会へ』岩波新書.
- 社会経済生産性本部，2007，『ニートの状態にある若年者の実態及び支援策に関する調査研究報告書』（2011年2月23日取得，<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2007/06/dl/h0628-1b.pdf>）.
- OECD，2008，"Off to a good start? Youth Labour Market Transitions in OECD Countries" *Employment Outlook 2008*.
- OECD，2010，*Off to a good start? Jobs for Youth*, OECD Publishing.
- 特定非営利活動法人ワーカーズ・コレクティブ協会，2009，『若者の就労体験実習協力事業者の開拓及びワーカーズ・コレクティブの有効性を探るための調査研究報告書』.

