

# 障害者と一般就労者が共に働く 「社会的事業所」の意義と課題 ——共同連を事例として

米澤 旦  
(明治学院大学講師)

本論文では、障害者と健常者が対等な立場で働く事業体である「社会的事業所」と呼ばれる事業形態の可能性と課題を検討するものである。社会的事業所は、共同連という事業団体のネットワークが構想してきた組織形態であり、国内において、障害者の多様な働き方の一つとして期待されるものである。本稿では二つの課題、社会的事業所の組織レベルの特性はいかなるものかという問題と、社会的事業所の働き方の特徴はいかなるものかという問題を検討することで、障害者就労研究への貢献を目的とする。第一の課題に関しては、障害者以外の就労困難者を対象とすること、組織内で対等な運営が行われることを社会的事業所の概念形成の経緯と事例検討によって示した。第二の課題に関しては、ある社会的事業所の複数の従業者へのヒアリングを通して分析を行った。分析の結果、就労困難者にとっては、就業条件の柔軟性や就労圧力の弱さ、非就労困難者にとってはやりがいや裁量の高さが評価されていることを示す一方で、賃金水準の相対的低さに関する課題が存在することを指摘した。最後に結論として、社会的事業所を研究対象とすることの障害者就労分野の研究や政策における含意を示した。運営における対等性の重視や就労困難者一般の対象化などの、社会的事業所の組織レベルの特性が、個々の就業者にとっての働きやすさを生じさせるメカニズムを明らかにすることは、障害者雇用にかかわる政策や研究へも貢献するものであると考えられる。

## 目次

- I 問題設定
- II 社会的事業所の形成過程と特徴
- III 社会的事業所での働き方の特徴——利点と課題
- IV 結論

## I 問題設定

本論文は、障害者の多様な働き方の一つとして注目される社会的事業所についての活動の意義と課題を論じるものである。社会的事業所とは、障害者を含む多様な就労困難者と健常者が対等な立場で就業する事業体を指す。

障害者就労の政策や研究は、基本的には、労働政策系の企業における一般就労と、福祉政策系の

就労支援事業等における福祉的就労の二つの領域を中心として展開されてきた。近年でも、一般就労の働き方にかかわる研究(柚山 2011; 山村 2011)や福祉的就労の問題点やその改善策についての研究(伊藤 2013; 松井・岩田編 2011)が発表されており、両領域は障害者就労のなかでは重要な意味を占める。

その一方で、一般就労と福祉的就労以外の就労の場の形成も模索されてきた。2010年から2012年にかけて、政府に設けられた障がい者制度改革推進会議総合福祉部会における、「就労(労働及び雇用)」合同作業チームでは、一般就労、福祉的就労以外の「多様な就業の場」についてが議論され、そのなかで社会的雇用や社会的支援雇用<sup>1)</sup>と並んで、社会的事業所のあり方が検討された(総

合福祉部会就労合同作業チーム 2011)。

この社会的事業所は、一部の例外を除くと(安井 2005; 安井 2006; 伊藤 2013), 障害者就労分野では研究対象となることは多くなかった<sup>2)</sup>。社会的事業所に対する学術的言及は、主には社会的包摂にかかわるサードセクター研究でなされ、社会的事業所は経済活動を通じて、就労困難者の社会的包摂に取り組む社会的企業(労働統合型社会的企業)の一つとして捉えられた(米澤 2011; 藤井 2013; ホームレス資料センター編 2013)。

社会的事業所に関する、障害者就労分野の研究が限られた背景には、社会的事業所が既存の障害者就労支援の体系との整合性に乏しいことが挙げられる。社会的事業所は、対象範囲が障害者に限定されず、働き方に関して反能力主義の考え方が採用され、障害者と健常者が対等に働くという性格を持つ。社会的事業所は、障害者就労の体系では特異な位置を占め、障害者就労の中心的な課題に対して直接的な含意を引き出しづらい。しかし、社会的事業所の諸特性を明らかにすることは、障害者就労領域の諸課題に対する直接的な解決策とはならないまでも、いくつかの意味で障害者就労に関する政策や研究に貢献できると考えられる。

本稿では、以上の問題関心から、二つの課題について分析を加え、社会的事業所の持つ障害者就労研究・政策における意義を示すことを目的とする。第一に、社会的事業所の組織的特性はどのようなものかという問題であり、文書調査と事例研究によってこれを検討する(Ⅱ)。第二に、社会的事業所での働き方の特徴——利点と課題は、どのようなものかという問題であり、ある社会的事業所の従業者へのヒアリングを通じて検討する(Ⅲ)。二つの課題を検討することで、障害者就労領域への示唆を明らかにする(Ⅳ)。

## Ⅱ 社会的事業所の形成過程と特徴

### 1 社会的事業所の構想の経緯

社会的事業所の組織レベルでの特徴はどのようなものだろうか。本節では社会的事業所の特性について整理する。最初に関係団体の発行資料から

社会的事業所が形成された経緯を示し、次に特徴的な活動事例を述べる。

社会的事業所という事業形態は、共同連という、事業体のネットワークのなかで形成された。共同連とは、障害者運動を土台として、障害者の就労の場、生活の場を作り出すことを目的とした事業体が集まって1984年に結成された団体である。共同連は、設立当初は中央政府との交渉が目的であったが、現在では、事業場の提携や新規の事業所への支援、諸外国の社会的企業との交流など多様化している。

社会的事業所という事業形態は、1990年代前半に共同連によって構想された共働事業所という事業形態を基礎として展開されたものである<sup>3)</sup>。共同連の発行資料によれば、共働事業所の特徴は、①「共に働く」、②「事業所化」、③「障害者の労働権」、④「協同労働の道」の四つである(共同連編 1998: 16)。ここでは、この資料に基づいて四つの性格の概要を示す。

第一の「共に働く」とは組織内で働く障害者と健常者の関係を指す。「授産所、作業所にみられる指導する、されるという関係」「一般企業での管理する、されるという関係」とは区別される形で、「障害者も健常者も対等な関係で働き、運営するのが『共働』の関係」と述べられる。福祉施設や一般企業における労働者の非対称の関係が問題とされ、共同連はそのような立場をとらないと想定されている。

第二の「事業所化」とは、事業体レベルでの経済的自立を意味する。発行資料では、福祉的就労の場である小規模作業所について、「福祉的就労の場であれば経済的な成果はなんら問われることなく、それなりに日々の活動が営まれていけばそれだけでよい」と評価され、その事業体としての自律性の弱さが問題とされている。そして、「障害者が労働を通じた自立を考えていくなれば、経済活動の成果やそのための経営センスが問われ」と述べられており、主に小規模作業所との対比を意識する形で、事業所レベルでの経済的成果が強調された。

第三の「障害者の労働権」は、障害者の労働者として働く権利の保障を意味する。「生活保護や

年金に頼るだけの暮らしでは、生活の充実感は十分ではないと指摘され、「金のためだけではなく、人と人との関係の中で自らの存在の意義を確認していくのが労働の重要な側面である」と指摘される。具体的に「所得（最低賃金）保障、8時間労働、週休2日制、社会保険・労働保険等一般労働者なら当たり前のことを働く障害者にも保障していくこと」が必要であると考えられる。ここでも、主として、小規模作業所との違いが意識され、最低賃金以下の水準で、各種社会保険も適用されず就業していることが問題だと考えられた。

最後の「協同労働への道」は、障害者、健常者の働き方が問題とされる。「資本主義社会と共に生み出されてきた労働疎外……の問題に立ち向かい、ますますつまらなくなる労働、金を得るための手段でしかない労働」が批判され、「人と人々が協力しあう労働の可能性を開いていく」ことが必要であると考えられる。ここでは、第一の点と関連するが、働き方に関して雇用関係ではなく、労働者協同組合的な働き方が目指されていると理解される。

四つの共働事業所の特徴は、ある程度自立した経済的な事業体<sup>4)</sup>としての性格（事業所化・障害者の労働権）と働き方にかかわる健常者と障害者の対等性（共に働く・協同労働の道）という二つの性格に区分できるだろう。前者に関しては主に小規模作業所での働き方、後者に関しては一般企業（部分的に小規模作業所）と対比される特徴である。共働事業所と他の障害者就労の就業形態との違いは、共同連による整理では表1にまとめられる。

共働事業所に特有の特徴である、障害者と健常者の対等性という特徴は、共同連の採る反能力主義的な考え方を背景とする。障害者の社会モデル<sup>5)</sup>から障害者の就業を考える際に、能力主義と反能力主義に区分することができる（遠山 2004）。能力主義とは、能力に対応した処遇が求められるように、社会的障壁の是正を求める立場であり、反能力主義とは、能力にかかわるすべての処遇上の差が正当なものではないと考え、その是正を社会に求める立場である。共同連は、反能力主義の立場を取り、個人の生産性と就業へのかかわり方や、組織の運営へのかかわり、報酬を関連付けず、対等性を強調する。

本稿で主題とする組織概念である、社会的事業所はこの共働事業所を土台に構想されたものである。共同連は2000年代以降、共働事業所に代えて社会的事業所という事業形態を提唱するようになる。

社会的事業所と共働事業所の顕著な違いは、「共に働く」範囲の拡大にある<sup>6)</sup>。共働事業所では、「共に働く」という関係で想定されたのは障害者と健常者の関係であった。社会的事業所では、その対象は障害者だけではなく、ひとり親、野宿者、就労経験の乏しい若年者などの多様な就労困難者も含む。

共同連が障害者だけではなく、広く就労困難者一般に対象を拡大した背景には、二つの要因があると考えられる。第一に、海外の取り組みからの影響である。共同連は2000年代前半に、イタリアの社会的協同組合<sup>7)</sup>の活動に触れ、その活動

表1 共同連による組織形態の整理

形態 \ 課題	共に働く	事業所化	障害者の労働権	協同労働の道
共働事業所	○	○	○	○
共働作業所（※）	○	×	×	○
一般企業	×	○	○	×
小規模作業所	×	×	×	×

注：本表には「（※）共働作業所とは共働事業所とは共通する考えを持ちながらもその経済力がともなわない場を指しています」との注記がある。ここからはより「共に働く」「協同労働」がより重要であることが伺える。

出所：共同連編（1998）

の可能性に刺激を受けた<sup>8)</sup>。第二に事業運営上の理由である。共同連は反能力主義に基づき、多数の重度障害者も含めた障害者の就業の場を形成したが、その結果、事業体レベルでは生産性の低下することも懸念されたためである(斎藤 2012)<sup>9)</sup>。

以上のように共同連は、対等性と経済的自立を特徴とする共働事業所を土台として、対象範囲を障害者以外へも拡張させた社会的事業所という組織形態を形成した。社会的事業所の考え方は、共同連内部で共有されるだけではなく、滋賀県や札幌市などの地方自治体でも制度化とされている(米澤 2013)。例えば、滋賀県の「社会的事業所制度」では、その目的として「障害のある人もない人も対等な立場で一緒に働ける新しい職場形態の構築」が挙げられ支援対象とされている。また、札幌市の「障がい者協働事業」でも「障がいのある者もない者も対等な立場でともに働ける新しい職場形態の構築」が目的に設定され、対等性を重視した事業所が認定・支援されている。両者は、障害者と健常者が共に働く事業所を支援するものであり、共同連の共働事業所の考え方と共通する<sup>10)</sup>。

## 2 社会的事業所の事例——わっばの会を対象に

社会的事業所は以上の経緯のなかで構想された事業形態であり、地方自治体でも制度化されている。具体的にはいかなる活動が見られるのであろうか。本節では、社会的事業所の代表例である「わっばの会」の活動概要を示す<sup>11)</sup>。

わっばの会は名古屋市に位置する1971年に設立された事業体である。会の組織目標は「障害を持つ人もそうでない人もみんなが共に働き、共に生活する場をつくり、共に生きる社会を実現する」というものである。

わっばの会は、共同連の中でも規模が大きく、2013年現在、100人の障害者、90人の健常者が所属する、障害以外にも元ホームレスの従業者も仕事に従事している。

事業内容も多様である。無添加のパンや菓子を製造する事業所、ペットボトルのリサイクルの委託事業を行う事業所、農場の運営、農産物の加工を行う事業所などが運営されている。わっばの会の活動範囲は、共同連の中でも顕著に広い。

わっばの会は障害者総合支援法における就労支援事業 A 型などの制度を利用しており、財やサービスの販売に加えて、そこからの委託収入がある。収入総額は7.5億円であり、そのうち、行政による補助金が3.5億円程度、事業収入は4億円である(ホームレス資料センター編 2013)。

報酬体系は下記の通りである。まず基本となる12万円の分配金が支給される。障害者の場合は障害基礎年金(1級の場合、約8万1000円、2級の場合、約6万5000円)と合わせて、12万円になるように調整される。その上で、従業者が一人暮らしをする場合には3万円が住居手当および世帯維持手当として支払われ、扶養家族がいる場合には扶養手当として一定の加算金が支給される。わっばの会のある事業所の賃金は表2の通りである(2002年段階)。

表2 わっばの会の平均・最高・最低賃金

(単位:円)

月 額	障害のある人	障害のない人
①平均	70,000	170,000
②最高	200,000	250,000
③最低	35,000	145,000

出所: 障害者労働研究会 (2002: 40)

会の意思決定に関して全体に関わることは月に一回の運営会議で決められる。この運営会議には障害者も含めて誰でも参加可能であり、会議では、会全体に関わる事が議論される。参加者は筆者が参与観察した2008年段階では、平均すると20人程度であることが多かった。分配金をどのように設定するかについても会議によって決められる。各事業は事業所ごとに運営は任されている。

わっばの会の活動に見られるように、社会的事業所は、対象が障害者に限定されないこと、および障害者を含む就労困難者と非困難者間での対等性を重視して運営される点に特徴がある。障害者が支援対象者として訓練対象者となるのではなく、従業者の一員として働き、障害者と健常者に差が生じにくい報酬体系が整備され、事業運営への参加保障がなされる点に特徴がある。これらは

個人の生産性を従業上の地位と結び付けない反能力主義的な性格を反映していると考えられる。

### Ⅲ 社会的事業所での働き方の特徴

#### ——利点と課題

#### 1 調査対象者の特性と分類

前節では社会的事業所の組織的特性について検討した。それでは社会的事業所での働き方はいかなる特徴を持つのだろうか。本節では、社会的事業所の従業者へのヒアリングデータから、社会的事業所の働き方の利点と課題を分析する。

対象事例である社会的事業所 A は、菓子の製造販売を中心しながら事業運営を行い、事業規模は 3 億円を超える社会的事業所である。

菓子製造の事業所では、健常者が 18 人、障害者が 41 人（身体障害者 9 名、精神障害者 10 名、知的障害者 22 名）が勤務している。障害者の中では比較的重度障害の人の割合は高く、41 人中 20 人が職業的には重度と判定されている。障害者自立支援法の制度体系の就労継続支援 A 型の制度を利用しており、健常者、障害者問わず、全員と雇用契約が結ばれている。基本的には健常者や身体障害者の多くが事務作業を行い、知的障害者や精神障害者は菓子の製造、発送業務に従事する傾向にある。また、それ以外に、多様な就労困難者が就業している。公式には障害者手帳を保持しないが、障害を持つと考えられる人や、シングルマザー、生活保護受給者などである。

事業所では、就労継続支援事業の規定に基づき健常者は正規職員（8 名）と労働時間 35 時間以上の非正規職員（4 名）、35 時間以下の非正規職員（5 人）、障害者は最低賃金の確保された施設利用者という立場で働く。ただし、この区分は就労支援事業を実施する際に要請されるもので、勤務においては両者の待遇には決定的な違いは存在しない。

社会的事業所 A では、能力に応じて賃金を支払う能力主義的な考え方に批判的立場をとる。そのため、障害者と健常者の間で、時間あたり賃金が大きく異なっているわけではない。社会的事業

所 A では、健常者、障害者問わず最低賃金を保障したうえで、なだらかな能力給が設定されており、生産性に応じた賃金という考え方は否定されている。

社会的事業所 A の報酬は、平均をとると障害者には 8 万 5 千円、健常者には 17 万円が支払われている。社会的事業所 A では、短時間労働者を除けば、障害者も含めて、雇用保険、労災保険、厚生年金、医療保険などの社会保険に加入している。労働時間は 40 時間が基本であるが、繁忙期には残業や休日出勤（月に 1 回程度）が発生することもある。正規職員に関して言えば、休日手当は支給され、時給制の社員には残業代は支払われている。また有給休暇制度も用意されている。

ここでは、従業員への聞き取りと社会的事業所 A から提供された賃金、労働条件の資料を中心に分析を行う。ヒアリングの対象は、正規職員 6 人と労働時間 35 時間以上のパートタイム労働者 2 人、身体障害者 3 人、精神障害者 2 人、社会的事業所 A からの退職者 1 人の計 14 人である（表 3）。今回の対象者には労働時間 35 時間以下の短時間労働者は含まれておらず、仕事内容でも中核的な従業員が多い。ヒアリングは 2010 年 5 月から 6 月にかけて、事業所内で 1 時間から 2 時間程度をかけて行われた<sup>12)</sup>。

#### 2 入職経緯

社会的事業所の働き方の特徴を明らかにするうえで、本稿では入職の経緯に注目する。これは、多様な就労困難者を含む社会的事業所では、障害の有無という基準では従業者の就労困難の程度を把握できないためである。障害者手帳を保持していたとしても、就業先には不自由しないケースもあり、手帳を保持しなくても就業先が見つからないケースがあるためである。

そのため、本分析では入職時の状況によって「就労困難層」と「自発的就労層」に区分する。ここで就労困難層を入職時に他の職業を選ぶ選択肢のなかった者と定義し、他に選択肢があったと考えられる者を自発的就労層とする。なお、社会的事業所 A への入職経路は、知人の紹介（10 人）と公的な職業支援機関の紹介（4 人）の二つに分けら

表3 ヒアリング従業員リスト

障害のない従業員							障害のある従業員									
No.	性別	年代	週当たり 労働日数	一日当たり 労働時間	週労働 時間	ヒアリング 有無	就労困難 /自発	No.	性別	年代	障害種別	週当たり 労働日数	一日当たり 労働時間	週労働 時間	ヒアリング 有無	就労困難 /自発
1	F	10代	5	8	40			1	F	40代	身体障害	5	7	35	+	就労困難
2	F	30代	5	8	40	+	就労困難	2	M	40代	精神障害	4	2	20		
3	M	30代	5	8	40	+	自発	3	M	40代	精神障害	4	5.5	22		
4	M	30代	5	8	40	+	自発	4	F	50代	身体障害	5	7	35	+	就労困難
5	F	20代	5	8	40			5	M	20代	知的障害	5	7	35		
6	M	40代	5	8	40			6	M	20代	知的障害	5	7	35		
7	F	50代	5	8	40	+	自発	7	M	40代	知的障害	5	8	40		
8	F	50代	5	8	40	+	自発	8	F	40代	知的障害	5	8	40		
9	F	50代	4	8	32	+	自発	9	M	20代	知的障害	5	7	35		
10	M	30代	5	8	40			10	M	30代	知的障害	5	7	35		
11	M	60代	5	8	40			11	F	40代	身体障害	5	4.5	22.5		
12	F	40代	5	8	40	+	就労困難	12	M	30代	知的障害	5	6	30		
13	F	40代	5	7	35	+	就労困難	13	M	20代	知的障害	5	5.3	26.5		
14	F	50代	5	7.5	37.5			14	F	30代	身体障害	5	5	25		
15	F	30代	4	5.3	21.2			15	F	30代	精神障害	5	4	20		
16	F	30代	3	4	12			16	F	20代	知的障害	5	4	20		
17	F	50代	3	7	21			17	M	30代	知的障害	5	4	20		
18	F	30代	4	5	20			18	M	20代	知的障害	5	6	30		
19	F	50代	5	5	25			19	M	30代	知的障害	5	4	20		
20	M	20代		退職者		+	自発	20	M	40代	身体障害	5	4.5	22.5		
								21	F	20代	知的障害	5	4	20		
								22	M	20代	知的障害	5	4	20		
								23	F	30代	知的障害	5	5	25		
								24	M	30代	精神障害	5	6	30	+	自発
								25	F	20代	知的障害	5	4	20		
								26	M	20代	知的障害	4	5	20		
								27	F	20代	精神障害	1	2	20		
								28	F	40代	身体障害	4	5	20		
								29	M	10代	知的障害	5	4	20		
								30	F	20代	知的障害	5	5.5	27.5		
								31	M	30代	精神障害	5	7	35	+	就労困難
								32	M	30代	精神障害	4	5	20		
								33	F	20代	知的障害	5	4	20		
								34	F	40代	身体障害	5	5	25		
								35	M	30代	知的障害	5	4	20		
								36	M	20代	身体障害	5	4	20		
								37	M	20代	精神障害	5	6	30		
								38	F	40代	身体障害	5	8	40	+	就労困難
								39	M	20代	知的障害	5	4	20		
								40	F	30代	精神障害	5	4	20		
								41	F	30代	精神障害	5	4	20		

れる。

就労困難層の従業員にとって、就業は、他の選択肢が十分に選択できる状態でなされたとは言えない。例えば、ある重度の身体障害者の従業員が前職から転職する際には、当時の就業先である企業の経営が傾いており、近い将来の失業が予測されたにもかかわらず、職業安定所を通して、他の職場を紹介されなかった。

なかなか就職がなかった、採用してもらえない所が。年齢的にもありましたし、というか。……〔職業安定所に〕行ってみたけれども、「もうあそこで我慢せえや」みたいに言われました。「ほかに、もうないで」と言われて……

このようにこの従業員は前の職場に「我慢して」残ることを勧められ、他に選択肢がない状態にあった。そこで、以前から交友のあった、関係者の紹介により社会的事業所 A に勤め始めた。

また、あるシングルマザーの従業員は離婚したのちに就業先を探していたが、「子供のために仕事を休める環境に無かった」ことを理由として応募自体を断られるなど、安定した仕事をあきらめざるを得なかったという。このとき、公的職業機関から紹介があった社会的事業所 A に入職した。応募をした際に、社会的事業所 A 側に学歴やシングルマザーであることを理由に断られなかったため「救われた」と感じた。

〔募集の書類上は〕短大卒以上って書いてましたね。電話したんですよ。高卒なんですけどって言って。「ああ、全然構わない。足し算、引き算、割り算、かけ算ができたらいい」って言われたんです。「母子家庭なんですけど」って、やっぱり気になるんで言ったら、「ああ、全然構へん」って言ってくれはったんですね。それがすごい救われたんです。

就労困難層にとって社会的事業所 A は他の職場よりは、就業の障壁が低い事業所であった。労働市場にいないことによるスキルの低減や労働市場への障壁を抱えた人々を許容できる性格を社会

的事業所 A が持っていたと考えられる。

一方で、ヒアリング対象者には、ほかに就労できる職場があったにもかかわらず、社会的事業所 A に就業した層も存在する（7人）。彼（女）らは、団体の考え方や仕事内容、雰囲気によって社会的事業所 A に就業した層（4人）と、他の就業先との違いをあまり気にかけず、就業を始めた層（3人）に大別できる。両者をここでは自発的就業者層と呼ぶ。

前者の自発的就業者は、知人の紹介などを介して社会的事業所 A を知り、他にも就業できる可能性のなかから選択し就業を決めている。積極的に社会的事業所 A での就業を選択した従業員は親族に障害者がいるとか、学生時代に障害者の介助をしたなど、社会的事業所 A の考え方に肯定的になるような経験を持ち合わせている。前者に該当する、ある従業員は次のように述べる。

〔就職先を〕どうしようかなってときに〔大学時代に介助をしていた障害を持った同級生から〕「おもしろいところあるで」言うて、ここを紹介してもらったのが最初の縁ですわ。（ほかに、就職活動はされたんですか？）1回行きましたね、福祉の就職説明会とか行って、あまり興味がわかかったんですけどね。

一方で、自発的就業者の全てが社会的事業所 A の理念に関心を持って就業しているわけではない。社会的事業所の理念や方針に関心を持っていない例も存在する。彼（女）らにとっても、社会的事業所 A は就業先のひとつとして選択されているが、特に積極的な動機づけがなされていない。ただし、今回の調査ではヒアリング対象が中核労働者に偏っているためか、就業時を理念や方針に関心を持たない層でも、仕事にやりがいを感じ始めていた例が少なくなかった<sup>13)</sup>。

以上のように、社会的事業所 A の従業員を、自発的就労層と就労困難層に区分したうえで、分析を行う。次に、それぞれの従業員層にとっての社会的事業所 A の働き方を検討する。

### 3 働き方についての評価

#### (1) 就労困難層——柔軟な働き方と労働圧力の弱さ

社会的事業所のいかなる就労条件を従業員は評価しているのだろうか。結論から言えば、就労困難層が評価する社会的事業所 A での就労の特徴は、第一に「働き方の柔軟性」、第二に「ゆったりとした働き方」にあると考えられる。

第一の点であるが、社会的事業所 A では、何らかの理由のもとで、経営者と相談の上で、所定の就業時間の中で出勤や退勤をある程度自由に設定することや休暇をとることが許容されている。この柔軟性を評価する従業員は7人の就労困難層のうち、6人であった。柔軟な対応は障害を持つ人に限らずひとり親など、他の就労困難層にも適用される。

例えば、精神障害のある従業者の一人は、これまで働いてきた別の事業所との違いに関して、次のように働き方の柔軟さを評価する。

ねえ、やっぱり、病気のことをもちろん隠しているし、だから調子悪くなったら休んでもええと言われてるし、やっぱり気が楽ですよ。気が楽、やりやすいです。

このような就労条件の柔軟さに関しては、ひとり親らの評価も高い。ひとり親親族に頼らずに子育てしながら働く際には病気など子供の事情で突発的に仕事を休まなくてはならないなどの問題が存在する。ひとり親の従業員のほぼ全てが、社会的事業所 A の柔軟な就業時間の調整について高く評価していた。例えば従業員は次のように述べる。

今は本当に子ども中心になるので、〔社会的事業所〕A からしたら、いらん人間かもしれないですけど、私としてはありがたいですね。融通を利かせていただけるというのが一番。

(筆者：その融通というのはかなり大事なところになるんですか?)。

そうですね。……恥ずかしいお話ですけど、

今も毎日遅刻なんです。子どもがやっぱりグズグズ〔学校に行かなかったり〕で……遅れてくることが多いんです。やっぱり企業さんやったら、もう「辞めて」やと思うんです。〔私のことを問題に〕思っちはいらっしゃるかもしれないですけど、まだ大目に見てくださっているの。甘えさせてもらってますけど。

就業時間の調整は雇用契約が結ばれた際に経営者との相談の上でなされる。もし、従業員の生活に変化があり、調整が必要であれば見直しがなされている。例えば、ある精神障害を抱える従業員は次のように述べている。

仕事量を自分で抱えてしまう癖があったので。逆に早く帰れというようにセーブをかけてもらった。……所定の時間ではなくて、仕事がたまってしまうので、早く片付けてしまわないと、気持ち悪いというか帰るに帰れないということがあったんですけども。……〔最近は〕仕事量は減ったというか、減らしてもらったので、その辺は、仕事量も適量もという感じで。……やっぱり A さん〔=経営者〕が様子見てセーブかけたり、時間増やしたりしてもらってくれますので。状況とか見てはって。

第二の「ゆったりとした働き方」についてである。社会的事業所 A では営業や生産のノルマが設けられておらず、仕事のペースが速くないことも肯定的に評価されている。社会的事業所 A においては職場の同僚からの仕事の圧力が強くないという。このことは、就労困難層の7人中3人の従業員から指摘された。

社会的事業所 A で求められる仕事の負荷は高いとは言えない。この点については、精神的疾患にかかった従業員や、これまでの職業経歴で、強い労働負荷を感じていた層が評価していた。たとえば、精神的障害を抱える従業員の1人は次のように述べている。この従業員は、過去に他の職場で働いた経験もあり、仕事や家庭上のトラブルもあって精神障害を抱えるようになった。

人間関係ももっと一般のとき厳しいですからね。

(筆者：これまで働いてきた所はもう少し厳しいですか)

うん厳しいですわ、もっと。……ギスギスしてますよね、もっとサバサバでそんな人のことどうのこうの、そこまで思わないですからね。ここは、みんながね、障害持ってはる人ばかりやで、柔らかいですよね、人間関係が。

以上の「柔軟性」や「ゆったりとした働き方」は、就労困難層にとって重要な意味を持つと考えられる。彼（女）らの経験してきた前職においては職場における人間関係的なトラブルや厳しいノルマのために就業が難しかったと考えられるためである。

## (2) 自発的就労層——やりがいと自己裁量

一方で、自発的就労層では柔軟性や労働への圧力の弱さが社会的事業所 A の特徴として評価されているものの、両者が決定的な仕事継続の誘因となっているわけではない。

誘因の一つは、仕事自体のやりがいや意義である。具体的には、障害者と同じ現場で働くことや社会的に望ましい製品を製造することの意義について言及した従業員は複数存在した。前者は、自発的就労者では7人中5人が、就労困難層でも1人が言及した。また、後者も自発的就労者層では7人中5人、就労困難者層では1人が述べた。例えば、ある従業員は次のように述べ、仕事上のやりがいを障害者と共に働くことに求めている。

障害を持った人とこうペアで、一緒に仕事するんですけども、やっぱりそういう仕事していく中で溶け込んでいった……。一緒に働いてきて、この先もやっぱりずっと一緒にやっていきたいなと思つたし、その人らをほって、辞めていくっていうことが、できない。……最初はそういう営業の数人だけの話やったんですけど、〔それ以外にも〕やっぱりこう色々、いろんな人と関わりを持つ中で、一緒にこう、生きていけたらなみたいな、と、思うようになってきたという

ところですかね。

また、仕事上の裁量の大きさを評価する意見もある。次の例では、障害を持つ従業員とともに働くことと同時に、自己の裁量で仕事が決められることを評価する意見も見られた。

やっぱり、おもしろいからやね、この仕事が。例えば、一緒に回ってよく売れたときは、彼ら（障害を持つ従業員）がやっぱりうれしそうやね。そういうのを見てると楽しいし、自分自身も例えばよく売れたときに、このやり方で合うてたんやなとか。逆に、失敗した場合でも「きょうは売れなかったな」で彼らと話して「何で売れなかったんやろう」って彼らと話しながら「次はこの時間に行ってみよう」とか。成功も失敗も含めて、やっぱり一緒に働くのがおもしろいのと……。

以上のように、自発的就労層にとっては、障害者と同じ立場で働くことについての好意的な考え方や、自律的な労働スタイルが就労継続の理由として語られている。

## 4 社会的事業所における労働条件の課題と対応

社会的事業所 A について以上のような肯定的な評価がなされている一方で課題も指摘された。一つの問題は、賃金の相対的な低さである。

社会的事業所 A では、障害者に対して、最低賃金以上の賃金が支払われ、平均賃金は8万5千円程度である。これは、障害者にとっては同県の継続支援 A 型を利用する団体と比べると高水準である<sup>14)</sup>。

ただし、障害者年金を受給しない健常者にとっては、平均賃金が平均すれば17万円ほどである社会的事業所 A の場合、高い水準とは言えない。このような平均賃金の低さは、「給与が上がらないこと」「賞与がないこと」「一般に比べれば安い」など、聞き取り対象者の半数以上が言及しており、『賃金構造基本調査』で比較しても、社会的事業所 A の賃金の低さは確認できる。同県内の食品製造業と医療福祉業の平均賃金と比較したと

き賃金水準は高くはない。

ただし、就労困難層と自発的就労層のそれぞれの従業者から、労働条件との兼ね合いで賃金水準は妥当だと考えているという指摘も聞かれた。低賃金は、就労困難層にとっては柔軟でゆったりとした労働条件であるということ、自発的就労層にとってはやりがいや自律性に見合ったものであると考えられている。生活困難から月に2万～3万円程度の上積みを望む従業員もいるが、他の多くの従業員は就労困難層も含めて、それなりの生活であれば上積みがなくても生活は可能であると答えている。

しかし、「それなりの生活」は社会的事業所 A からの収入だけではなく、複数の収入源によって支えられていることに注意しなければならない。ヒアリング対象の就労困難層のほぼ全ては世帯単位で見れば、他の収入源が存在した。

どちらのタイプにおいても、収入源の一つは他の家族成員による収入である。男性で主たる稼ぎ手となっている従業者は2人確認されたが、双方とも共稼ぎ世帯であり、配偶者が同程度の収入を稼ぐことが可能であった。また、女性の従業者の場合、夫が高い収入を得ているケースもあった。

さらにとりわけ就労困難層の場合、政府による何らかの形での所得保障も収入源の一つである。ヒアリング対象者のうち5人が障害基礎年金、1人が遺族年金、2人が生活保護を受給している。すべてではないにしろ、社会的事業所からの収入と多くの就労困難層は所得保障との組み合わせにより、生活を成り立たせている。

また、相対的な低賃金問題は、利点となる働きやすさによって生じている点に社会的事業所の運営の難しさがうかがえる。賃金水準が高くない要因の一つは、経営の効率性と望ましい労働条件の整備が両立できない点にあると考えられる。従業員から評価されている個人にあわせた労働時間の調整は労務管理の難しさを意味する。一般には仕事への圧力が弱い職場で労働意欲を高めることは難しいと考えられる。例えば、中核的従業員の一人は従業員の意識について次のように述べる。

障害あるからといって、こうできへんやっという風に思ってる人がやっぱり、まだいるんちゃうかなと。ほんまはできるのに、障害で逃げてると、そういうところも感じるところはあるんで。やっぱり、できる部分は努力してやって欲しいなっていうところはありますね。障害あるなしに関わらず。……障害ない人でも、やっぱり、福祉の考え方の違いっていうか。……ちょっと甘く見てるといふか、そういう人もいるんで、うちら、どっちかやったら社会的なね、ところがあるんで、その辺の意識をもうちょっと〔心がけてほしい〕<sup>15)</sup>。

このように、反能力主義的な考え方による働きやすさと組織レベルでの生産性をどのように両立させるかが社会的事業所の一つの課題になると考えられる。

## 5 分析のまとめ——社会的事業所の意義と限界

分析からは、就労困難者と自発的就労者では、社会的事業所 A への就労の評価が異なることが示された。就労困難者にとっては、社会的事業所 A は、その「柔軟性」や「仕事への圧力の弱さ」が評価されている。自発的就労層においてはやりがいや自律性の高さから賃金の低さにもかかわらず満足度は高い。社会的事業所 A は就労困難層にとっては社会からの排除のなかでの参加を保障する機能を保持すると同時に自発的就労層にとってはやりがいある働き場という機能を持つ。

社会的事業所の就労環境の課題としては、賃金の相対的低さが指摘される。福祉的就労と比較するとその賃金水準は高いものの、フラットな賃金体系を持つゆえとりわけ非就労困難者、特に障害者年金を受給しない健常者にとっては、その賃金水準はさほど高いとは言えない。その分、共稼ぎや障害者年金を組み合わせることによって世帯単位での収入を維持している。賃金水準の低さは働きやすさと両面的な関係にあり、運営の難しさが見て取れる。

社会的事業所では複数の背景を持つ従業者が、異なる性格に意義を見出して就業にかかわりながら、同じ生産活動に携わるといふ点に特徴がある。

このような多様性を生み出すことの背景には、障害者を含めた就労困難者と非困難者が対等な立場で働くことが、組織の目的とされていることや意思決定に就労困難者もかかわることが影響していることが想定される。組織的性格と働きやすさのメカニズムの詳細な検証は別に必要であるが、本分析は「共に働く」職場における働きやすさの一端を示していると考えられる。

#### IV 結 論

以上のように本稿では社会的事業所の理念の特徴とその形成過程、および事業所での主観的働きやすさを分析した。最後に、社会的事業所での就労が、障害者就労にかかわる研究や諸政策に与える示唆に関して述べる。

社会的事業所という組織形態は障害者就労の中では、市民権を得ているとはいいがたい。一部の自治体で、障害者と健常者が対等な立場で働く事業所を認証し支援するという制度が形作られているが、現状の法制度のもとでは、社会的事業所が急速に拡大することは現実的であるとは言えない。しかし、このような事業形態での障害者就労の取り組みは、障害者就労一般の取り組みにも示唆を与えるものである。

第一に社会的事業所における、働き方の対等性にかかわる点である。本研究からは、生産性にかかわらず対等な立場で就業する社会的事業所では、就労困難者、非困難者双方にとって異なる利点が存在することが示された。今回の分析からは組織レベルの特性が働きやすさを生み出すプロセスに関する考察は十分にできなかった。しかし生産性を問わず、同じ立場で働くこと、あるいは組織の意思決定にかかわることができるといった組織特性が、就業時の精神的負担の軽減や就業ルールの柔軟化を生み出すメカニズムの探求は重要な意味を持つと考えられる。

第二に、社会的事業所における対象範囲の問題である。社会的事業所では、障害者に限らず、ひとり親や元ホームレスなどにも配慮した事業運営がなされる。一つの事業所が複数のタイプの就労困難者を受け入れることの可能性を示唆するもの

であり、このような形での運営は、組織内部にコンフリクトを生み出す可能性もあるが、障害者の生活モデルへの転換が進み、障害者の範囲が揺らぐなかでは重要な特性であると考えられる。

先にも述べた通り、社会的事業所の取り組みが拡大することは簡単なことではない。しかし、拡大可能性のみを問題とするのではなく、社会的事業所で用いられている、共に働くことを支える組織内の諸制度の役割に焦点を当てることで、より一般的な障害のある人々を含んだ事業体のあり方を検討する手がかりも得られるだろう。このような視点から社会的事業所を捉え、検討の対象とすることは障害者就労分野の研究に対しても一定の貢献をなすものと考えられる。

- 1) 社会的支援雇用、社会的雇用は賃金補填を前提とした、欧州などで見られる保護雇用的な働き方のことを指す（伊藤 2013）。
- 2) ただし、これらの言及も障害者と健常者の対等性を持った事業という点ではなく、保護雇用的な性格に注目するものであった。
- 3) 最初に提唱されたのは、1993年の共同連第10回全国大会である（共同連編 1993）。
- 4) ただし、事業体の経済的自立は完全に市場からの収入のみで事業が成立するというを想定しない。福祉行政にかかわる助成金を利用しながら運営することは当初から重視されている（米澤 2011: 4章）。このように複数の形態の資源を組み合わせて運営することは就労支援にかかわる社会的企業の特徴である（Gardin 2006）。
- 5) 社会モデルとは「障害者の問題を健常者を中心に構造化された社会が生み出すものとして捉え、そうした社会のあり方を変化させることで問題の解決を図ろうとする」パラダイム（遠山 2004: 161）を指す。
- 6) 共同連が発行したパンフレットには次の表現が見られる。「障害のある人ない人との共働にとどまらず、「働く」ことから排除されている人々——ホームレス、ニート、引きこもりの若者、薬物、アルコール依存者、刑を受けた者、外国人、高齢者、シングルマザーなど——が参加できる労働の場としていくこと、そして派遣切りされた若者、職の無い人々を含めて様々な人々が参加して、しっかりした稼ぎをあげながら自立できる、分けない・切らない事業体をめざそうとしたのです。／これが「社会的事業所」です」（共同連 2010: 54-55）
- 7) イタリアの社会的協同組合の活動内容とその展開については田中（2004）を参照。
- 8) 共同連のパンフレットには、「2000年以降、イタリア社会的協同組合との出会いは共同連に新たな方針展開をもたらしました」（共同連 2010: 54）と述べられている。
- 9) 共同連の事務局長は「結局、私たちが一生懸命展開してきたけれど、やはり重い障害者がどんどん加わってきて、障害者が多数いる場がほとんどでした。障害のない人は、そこで働いてもなかなか自分の所得にもならないし、そんなところに

は来たがらないということもあって、どんどん障害者が増えていく仕組みでしかなかった」（斎藤 2012: 157）と述べる。

- 10) 対象は障害者に限定されているため、社会的事業所というより共働事業所の考え方に近い。
- 11) 本項は、米澤(2011)およびホームレス資料センター編(2013)に基づく。
- 12) 事業所内でのヒアリングであり、経営者の許可のもとで行われたことを考えると回答の結果には、問題点に関してより少なめに回答するバイアスが発生している可能性もある。
- 13) ただし、事業代表者によれば、このような傾向は働き方と関係しており、労働時間が20時間以下の短時間労働者の少なくない層が、社会的事業所の理念に共感して働いているわけではないという。
- 14) 平均賃金は労働時間や障害程度によっても影響されるため、単純な比較はできない。また、本調査では知的障害のある従業者へのヒアリングはできていないが、比較的程度の知的障害者に関していえば、報酬の水準は比較的高めであると考えられる。
- 15) 引用部では、当人の努力について言及され、能力主義的な側面が見られる。しかし、その後すぐに、「やっぱり身体の人には物理的に動けない、知的な人は考えられないと言ったらいき過ぎですけど、そういうところ、部分はあると思うんですね。ほんなら、その逆のことをそれぞれがカバーし合えばいいんじゃないか」と述べられており、個別の能力が問題とされるだけではなく、組織レベルでの生産性向上が意識されていることが見て取れる。

#### 参考文献

伊藤修毅(2013)『障害者の就労と福祉の支援——日本における保護雇用のあり方と可能性』かもがわ出版。  
 共同連編(1993)『共同連全国大会10回』共同連。  
 ——(1998)『明日へ共働創る——共働事業所づくりハンドブック』。  
 ——(2010)『明日へ共働創る② 入門編』。  
 斎藤縣三(2012)「共同連運動の歴史をふまえ——今、社会的事業所を」共同連編『日本発 共生・共働の社会的企業——経済の民主主義と公平な分配を求めて』現代書館, 147-163。  
 総合福祉部会就労(労働及び雇用)合同作業チーム(2011)『「就労(労働及び雇用)」合同作業チーム報告書』[http://www.mhlw.go.jp/bunya/shougaihoken/sougoufukusi/2011/06/dl/0623-1a06\\_02.pdf](http://www.mhlw.go.jp/bunya/shougaihoken/sougoufukusi/2011/06/dl/0623-1a06_02.pdf) (2014年2月27日最終アクセス)

杉山貴要江(2011)『知的障がい者雇用における経営の福祉性』白地社。  
 障害者労働研究会(2002)『21世紀における障害者の就労と生活のあり方とその環境条件に関する総合的調査』障害者労働研究会。  
 田中夏子(2004)『イタリア社会的経済の地域展開』日本経済評論社。  
 遠山真世(2004)「障害者の障害問題と社会モデル——能力をめぐる試論」『社会政策研究』4: 163-182。  
 藤井敦史(2013)「社会的企業概念はどのように捉えられてきたか」藤井敦史・原田晃樹・大高研道編(2013)『開う社会的企業——コミュニティ・エンパワーメントの担い手』勁草書房, 20-55。  
 ホームレス資料センター編(2013)『生活困窮者・孤立者の就労による生活再建の先進事例とあるべき仕組みに関する調査研究事業 報告書』  
 松井亮輔・岩田克彦編(2011)『障害者の福祉的就労の現状と展望——働く権利と機会の拡大に向けて』中央法規。  
 安井秀作(2005)「滋賀県における障害者の就労支援の今後の方向性について——事業型共同作業所を中心として」『近畿福祉大学紀要』6(1): 43-51。  
 ——(2006)「障害者自立支援法における雇用・就労システムの課題」『近畿福祉大学紀要』7(2): 43-51。  
 山村りつ(2011)『精神障害者のための効果的就労支援モデルと制度——モデルに基づく制度のあり方』ミネルヴァ書房。  
 米澤旦(2011)『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のアプローチ』ミネルヴァ書房。  
 ——(2013)「障がい者就労をめぐる諸制度から学ぶべき点」『生活困窮者・孤立者の就労による生活再建の先進事例とあるべき仕組みに関する調査研究事業 報告書』24-28。  
 Gardin, L. (2006) "A Variety of Resource Mixes inside Social Enterprises," M., Nyssens, ed., *Social Enterprise: At the Crossroads of Market, Public Policies and Civil Society*, Routledge, 111-136.

よねざわ・あきら 明治学院大学社会福祉学科専任講師。  
 最近の主な著作に『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, 2011年)。福祉社会学, サードセクター論専攻。