

第3章 コミュニティ・ベースド・オーガニゼーションによる 就労支援を通じた生活保障 ——アドヴォカシーとサービス提供の両面に注目して

第1節 はじめに

本調査プロジェクトの結果は、様々な立場の諸組織の連携による、就労を軸とした生活保障のための活動の様相を示すものである。本章は、そのなかでも、ローカルレベルにおける民間非営利組織による就労支援を検討する。

就労支援を通じた生活保障は近年の福祉国家研究やサードセクター（非営利組織）研究で関心を集める主題である。福祉国家研究では、積極的労働市場政策が整備されるなかで、雇用保障や、就労支援を通じた社会的包摂に関心が寄せられた（宮本 2009）。就労支援を通じた生活保障への関心の高まりは、サードセクター研究（非営利組織や協同組合研究）でも同様である。2000年代以降、国内のサードセクター研究では社会的に排除された人々の就労支援を通じた社会的包摂へと関心が向けられた（藤井他編 2013）。しかし、社会政策研究やサードセクター研究では、欧州の諸研究や実践に基づいて進められ、アメリカは参照先とされることは多くなかった。

しかし、非営利組織研究の分野では十分に検討がなされていないものの、アメリカでもコミュニティ・ベースド・オーガニゼーション（Community Based Organization=CBOs）と呼ばれる地域社会に根差した組織が、就労支援を通じた生活保障の担い手となっている（労働政策研究・研修機構編 2012; 2013; Osterman et al. 1998=2000）。本論では、いかにこの研究分野が空白状態となっているかを検討し、限られた事例ではあるがアメリカのCBOsによる就労支援に関して、そのアプローチを整理することを試みる。この作業によって、研究の偏りによって、光が当てられてこなかった就労支援のアプローチがあることを提示し、国内の非営利組織研究に対する含意を示したい。

本論の構成は以下の通りである。第2節では、国内のアメリカでの諸研究を基盤とする非営利組織研究は、生活保障的文脈で検討されなかったという状況、および、アメリカの就労支援にかかわる非営利組織の動向と研究を簡単に検討する。第3節では調査によって示されたアメリカの非営利組織と就労支援に取り組む3事例の特徴を検討する。第4節では3事例の就労支援のアプローチを整理し、就労支援にかかわる非営利組織研究への含意を提示する。最後に結論を述べる。

第2節 「生活保障の問題系」とアメリカの非営利組織研究

1 国内の非営利組織研究と生活保障

(1) 非営利組織研究における二つの問題系

1990年代以降、展開された国内の非営利組織論は欧米における研究蓄積をもとに成立した。

利潤の非分配制約を核とする NPO 論は主としてアメリカからの、意思決定過程の民主的性格を重視する協同組合論は欧州からの影響を受けた。

このうち、就労支援に関連した生活保障をめぐる非営利組織の役割は、アメリカ参照派の NPO 論ではあまり検討されなかった。これと関連して、教育社会学者の筒井美紀は、アメリカにおける就労支援に取り組む二つの社会的企業（Freelancers Union と CHCA）の強い影響力に比べて、日本国内での紹介が手薄であることを述べ、その背景に、アメリカ参照派とヨーロッパ参照派の社会的企業研究者が異なる背後仮説を持つことを指摘する（筒井 2012）。

筒井も指摘するように、このような問題設定の傾向は、社会的企業論に当てはまるだけではなく、非営利組織研究一般にも当てはまるものである。非営利組織研究では、生活保障に関して非営利組織がいかにかわるかという「生活保障の問題系」と、国家から自立した形での多元的価値を非営利組織がいかに担保するかという「価値多元主義の問題系」というべき、異なる問題系が存在すると考えられる⁶²。ヨーロッパ参照派は前者への関心が強く、アメリカ参照派は後者への関心が強かった。

そのためアメリカ参照派は、非営利組織を問題とするときに、多元的価値を象徴する非営利組織がいかに国家から独立し、自立性を持つのか、その条件は何かを問題とすることが多かった⁶³。公共経済学を中心として発展してきた NPO 研究では、政府の失敗／市場の失敗理論に基づいて、NPO は政府に代替する役割が強調された。その結果、アメリカ参照派は政府と非営利組織の関係については強い関心を寄せるものの、非営利組織と積極的に生活保障とのかかわりを焦点化することは少なかった。

一方で、欧州の研究や活動に影響を受けた研究者たちは、非営利組織を就労支援と生活保障とのあいだで関連付けた。2000 年代以降、サードセクター研究でも就労支援を通じた社会的包摂が主題とされるようになったが（藤井他編 2013）、その際も、欧州での諸研究の影響が大きく、アメリカの取り組みはあまり関心を持たれなかった。

（2）国内におけるアメリカ参照派の関心の傾向

生活保障的な視点の相対的弱さは、国内で注目される NPO の活動分野に関しても偏りを生じさせたと考えられる。アメリカ参照派の研究では、特に福祉、教育、環境などの分野が紹介されることが多かった。近年、就労困難者の生活保障に対して、特に問題とされる「就労支援」が焦点化されることは少なかった。

このことを、NPO 論のテキストや概説書をもとに検討しよう。第一に、包括的なテキスト

⁶² 教育社会学者の仁平典宏は国内のボランティアをめぐる歴史的言説のなかで、一つは国家に対する社会の自律であり、もう一つは国家による社会権の保障という、二つの問題系が議論されてきたことを示しているが、このような視点は本稿の問題系の区分とパラレルである（仁平 2012）。

⁶³ 社会学者の須田木綿子は、アメリカの市民社会観は政府からの独立を強調するものであることを指摘し、日本の非営利組織に対して、アメリカの市民社会イメージは大きな影響を与えた結果、日本でも政府から自立性の低い NPO は研究対象となりづらいことを指摘する（須田 2001; 須田 2013: 60）。

である雨森（2007; 2012）では、NPO の活動の代表領域が示されているが、第一版、第二版とも福祉医療・子供と教育、環境地域づくり、国際交流と国際協力であり、労働にかかわる項目は含まれていない（雨森 2007; 2011）。第二に、NPO を概観するデータブックでも、労働にかかわる非営利組織として取り上げられるのは労働組合のみであり、特に関心は労働組合員のボランティア志向の高まりに注目されている（菱田 1999）。第三に、NPO・ボランティアを解説する入門的テキストでも、NPO の雇用にかかわる節の半ページのみで、「エンプロイアビリティ」の向上に占める非営利組織の役割が指摘されるものの、ここで参照されるのは EU のみである（山口 2005）。第四に、アメリカの NPO を概観した学術書では、福祉や環境、芸術文化の NPO が紹介されているが、就労にかかわるのはまちづくり NPO の項目内に雇用創出・職業訓練という単語が確認できるだけである（菅原 2000）⁶⁴。これらのテキスト・概説書が示すように、アメリカに影響を受けた NPO 研究では相対的に就労支援を通じた生活保障に関する関心は高いものではなかった。

以上のように、アメリカのローカルレベルでの就労支援にかかわる非営利組織はアメリカ参照派の研究では扱われることが少なかった⁶⁵。就労支援を通じた生活保障という問題系で非営利組織に関心を向けた研究は欧州を参照例としたものであった。その結果、アメリカでの就労支援に取り組む諸組織は十分に問題とされなかった。

しかし、非営利組織研究に影響を与えたアメリカでは、不利な立場にある人に対する、就労支援や労働者の権利擁護の取り組みは確認され、近年ではより注目されている。次節ではその動向を検討しよう。

2 アメリカにおける就業関連の非営利組織の規模と変化

(1) アメリカにおける「生活保障の問題系」と非営利組織

アメリカでの民間非営利組織が就労支援に関わっていないかということ、それは妥当ではない。日本国内における研究紹介はあまり関心を向けなかった一方で、アメリカでは就労支援に取り組む非営利組織も、生活保障の問題系においても確かに議論されている。

ローカルレベルで、就労困難者への就労支援を行なう非営利組織はコミュニティ・ベースド・オーガニゼーション（Community Based Organization: CBOs）と称されることが多い

⁶⁴ 例外として労働組合と NPO の関連が議論されたこともある（柏木 1998）。これらは、労働組合と NPO の提携の可能性に関心を向けたが、このような問題設定は労働業界でも強い影響を与えなかったが（筒井 2012）が非営利組織研究でも中心的にはならなかったと考えられる。

⁶⁵ CBOs の活動は、アメリカの民間非営利組織の活動は、社会福祉学、特に地域福祉学でも、研究対象となったが、アプローチが本稿とは異なる。社会福祉学では、コミュニティ・オーガナイズと類似の用語であるコミュニティ・オーガニゼーション（CO）という用語が古くから用いられた（室田 2010: 11）。CO 論では地域資源を用いた援助技術としての側面に焦点が当てられ、地域住民への就労支援やアドヴォカシー（ソーシャル・アクション）は後景に退く傾向にある。社会福祉学者の室田信一は、コミュニティ・オーガナイズという用語は、ソーシャルアクションと結び付けられ、ソーシャルワークの文脈では敬遠されがちであったと述べている（室田 2010: 12）。

(Melendez ed. 2003)⁶⁶。CBOs に関する厳格な定義はないが、非営利組織研究では「特定の地理的コミュニティにおいて提供される社会サービスの提供に従事する非営利組織を表現するために用いられる一般的用語」(Anheier and List eds. 2005) と捉えられており、地域社会に根差した(非営利)組織を総称する用語だと理解できる。CBOs は、アメリカの労働力開発や権利擁護などの観点から重要な役割を持つと認識されている(Melendez ed. 2003)。

非営利組織と就労支援の関連について、アメリカの非営利組織を概観するテキストを検討しよう。アメリカの定評のある非営利組織の概説書として、“The State of Nonprofit America”があるが、このなかでは第一版、第二版ともに「教育・訓練」と題される章のなかで、労働力開発にいかに関係しているかが解説されている(Stewart et al. 2002; 2012)。また、定評のある非営利組織研究の体系的な研究書である“The Research Handbook of Nonprofit Organization”でも、地域開発を行なう非営利組織が条件不利地域における若年者支援に関して役割を果たすことを論じる章が用意されている(Deschenes et al. 2006)。また、労働力開発における民間非営利組織の活動に関する著作は、近年になって、労働系の研究者によってまとめられている(Melendez ed. 2003; Osterman et al. 1998=2000: ch5; Harrison and Weiss 1998)。

以上のように入門的な非営利組織研究の概説書でも取り上げられていることを踏まえると、非営利組織による就労支援へのかかわりは、アメリカ国内の研究上では必ずしも周縁化しているとは言えないと考えられる。

(2) 就労支援関連の CBOs の規模

アメリカの就労支援関連の CBOs の規模も小さいものではない。アメリカで NPO と一般的に判断される際には、該当組織が内国歳入法典の 501(c)(3)あるいは 501(c)(4)というタックスコードを持ち、免税資格を持つか否かが判断基準とされる。このコードでは活動分野に関して細目が定められており、細目では雇用・労働関連の分野も含まれる⁶⁷。

図表 3-1 は、501(c)コードの細目である National Taxonomy of Exempt Entities (NTTE) に基づいた団体数、年間支出総計、資産総計を示したものである。雇用(J: Employment)にかかわる分野で活動する非営利組織数は 26 分野のうち 11 番目であり、また年次収入では 8 番目である。ただし、この数値には労働組合なども含まれ、その一方で、就労支援を実施することが多いと考えられる地域団体(S: Community involvement & Capacity building)は別に分類されているため(団体数としては 3 番目、年次収入では 7 番目)、実際に本論で主題とする CBOs の正確な数値をあらわしては言えないが、組織規模でも必ずしも就労支援にかかわる非営利組織が少数であり、無視できる存在だと判断することはできないだろう。

⁶⁶ ただし、CBOs は就労支援に特化した団体を指すわけではなく、地域社会に根差した団体の総称である。CBOs は非営利組織であることが多いが、営利や政府組織も含めることがある(筒井 2013)。

⁶⁷ ただし、この項目には 501(c)のコードを持つ団体全体の総計であり、501(c)(3)、501(c)(4)以外の 501 の系統の税免除団体(例えば労働組合など)も含まれていることには注意が必要である。

図表 3-1 アメリカの各領域の非営利組織の規模

非営利分類	IRS年次報告組織数	%	IRS年次報告支出 (単位100万ドル)	%	IRS年次報告資産 (単位100万ドル)	%
A: Arts, Culture & Humanities	43392	8.22%	26632	1.90%	94722	2.88%
B: Education	78074	14.79%	165339	11.77%	611567	18.58%
C: Environmental Quality, Protection & Beautification	10382	1.97%	9487	0.68%	31840	0.97%
D: Animal-Related	7381	1.40%	4576	0.33%	12466	0.38%
E: Health Care	26904	5.10%	637067	45.36%	787570	23.92%
F: Mental Health & Crisis Intervention	9421	1.78%	23500	1.67%	19203	0.58%
G: Diseases, Disorders & Medical Disciplines	12636	2.39%	18820	1.34%	22849	0.69%
H: Medical Research	1798	0.34%	7098	0.51%	33107	1.01%
I: Crime & Legal-Related	9307	1.76%	7591	0.54%	8301	0.25%
J: Employment	17124	3.24%	28947	2.06%	33404	1.01%
K: Food, Agriculture & Nutrition	6620	1.25%	7710	0.55%	7115	0.22%
L: Housing & Shelter	20146	3.82%	18579	1.32%	62820	1.91%
M: Public Safety, Disaster Preparedness & Relief	9495	1.80%	2403	0.17%	6843	0.21%
N: Recreation, Sports	42753	8.10%	24561	1.75%	39673	1.21%
O: Youth Development	7254	1.37%	5756	0.41%	12956	0.39%
P: Human Services	38795	7.35%	91540	6.52%	135402	4.11%
Q: International, Foreign Affairs & National Security	5732	1.09%	20843	1.48%	19630	0.60%
R: Civil Rights, Social Action & Advocacy	2779	0.53%	3098	0.22%	3434	0.10%
S: Community Improvement & Capacity Building	45433	8.60%	29757	2.12%	91124	2.77%
T: Philanthropy, Voluntarism & Grantmaking Foundations	72825	13.79%	54842	3.91%	493945	15.00%
U: Science & Technology	3281	0.62%	12284	0.88%	14860	0.45%
V: Social Science	926	0.18%	1520	0.11%	3129	0.10%
W: Public & Societal Benefit	17803	3.37%	31866	2.27%	391442	11.89%
X: Religion-Related	2160	0.41%	2006	0.14%	14408	0.44%
Y: Mutual & Membership Benefit	34316	6.50%	165318	11.77%	339668	10.32%
Z: Unknown	1286	0.24%	313	0.02%	409	0.01%
Total	528023	100%	1404544	100%	3291886	100%

出所：Wing et al. 2008（ただし、非営利分類冒頭のアルファベットは引用者による）

注：本統計は2005年の統計に基づいている。また、年次報告は25,000ドル以上の収入のある非営利組織に提出が求められる。

（3）1990年代以降の政策環境の変化とCBOs

アメリカでは非営利組織は、伝統的に就労困難者の就労支援にかかわっていたが（Stewart et al. 2012）、1990年代後半からその状況は変化しているという。

政策的変化とは、1998年の労働力投資法による職業訓練制度の改革とWIAの導入と1996年の「個人責任及び就労機会調整法」による福祉改革である（Stewart et al. 2003; Melendez 2004）。その結果、WIAの導入によって非営利組織は説明責任（Accountability）を発揮することが強く求められるようになり、さらに営利事業体を含めて、利用者の選択の中での競争状況に追いやられた（Stewart et al. 2003）。説明責任の強化や競争状態の激化は、非営利組織の自律性を損なうものであるとの危惧も存在するが（木下 2007）、同時にこれらの改革のなかでより一層、CBOsは重要な役割を果たすと考える論者もいる（Melendez 2003: 30）。

このようにアメリカの就労支援に携わる非営利組織は規模が小さいものではなく、学術領域でも研究対象とされている。本論では、就労を通じた生活保障をいかにCBOsが果たしているのか、事例を通じて検討し、就労支援のアプローチを整理することを目的とする。

第3節 CBOs と就労支援

CBOs による就労を通じた生活保障はいかになされているのだろうか。ここでは CBOs が就労支援に取り組む三つの事例を検討する。第一にサンフランシスコにおける SFOP (San Francisco Organizing Project)、第二に、シカゴにおける Dupage United、第三に、デトロイトにおける Focus: Hope である。これらの団体の基本的性格は図表 3-2 の通りである。

図表 3-2 調査団体概要

団体名	地域	職員数	会員数	就労支援活動分野
San Francisco Organizing Project (SFOP)	カリフォルニア州／サンフランシスコ市	5人	40000人	CBAsでの規約策定へのかかわり
Dupage United	イリノイ州／デュページ郡	2人	50000人	地域の労働力予算への圧力行使
Focus: Hope	ミシガン州／デトロイト市	267人	-	就業訓練／ワンストップサービスの提供

1 SFOP (San Francisco Organizing Project) : サンフランシスコ

(1) 組織概要

San Francisco Organizing Project (以下 SFOP) は、サンフランシスコに拠点を置く、コミュニティ・オーガナイズング組織であり、501(c)(3)のステータスを保有する。全米の連合組織の一つである PICO (People Improving Communities through Organizing) の会員である。SFOP は、職場を基盤とするものではなく、教会信徒 (congregations) を基盤とするものであり、Institutional based のコミュニティ・オーガナイズング組織といえることができる。

設立は 1981 年であり、アリンスキー氏の影響を受けて宗教的団体と労働組合の連合のもとで設立された⁶⁸。ただし、現在では労働組合はメンバーからは外れている。1990 年代初頭までは労働組合も会員組織であったが、労働組合の組織化が職業的になりすぎることや、貧困者などと利害が対立することがあったためである。

SFOP では 3 名のオーガナイザーを含む職員 5 名が 30 組織を会員としながら、40,000 人の住民を代表して、政府や企業などに要望を訴える。SFOP では、基本的には教会信徒ごとにグループが作られリーダーを選出される。そのリーダーを中心として住民の課題を討議することを SFOP は支援し、住民が直面する現状を変えるために何ができるかを模索する⁶⁹。SFOP

⁶⁸ 「[現在では労働組合との提携は] 場合によります。つまり、政治的なものに関しては、SEIU は必ずしも我々の味方ではありませんが、味方のときもあるのです。つまり、「永遠の友も、永遠の敵もない。永遠の利害があるだけ」という教訓があります。ですから、利害が一致すれば SEIU と非常にうまく協力しますし、労働党会議…こういった組織とも非常にうまく協力します。」

⁶⁹ 地域での組織化は個別訪問による (door to door)。団体の代表者は次のように述べる。「(現在のリーダーや次のリーダーはどうやって見つけるのですか?) 個別です。我々は個別ミーティングと呼んでいます。教会信徒の聖職者や他の人のところに行き、「あなたはこの教会信徒で誰がリーダーになれると思いますか、あるいは興味深い話がある人やこの問題に関心がある人はいますか?」と聞くのです。そうしたらその人たちの家の居間にお邪魔して彼らに話をします。彼らと知り合い、経歴、家族を理解するようにします。彼らが関心のある

が解決に取り組む社会問題は医療ケアへのアクセスや安価な住宅供給などがあり、ここに公平な経済的機会の確保も含まれる。

（２）SFOPの就労支援を通じた生活保障—Community Benefit Agreementへのかかわり

SFOPが実施した、労働と関連しながら生活保障を試みる取り組みとして、サンフランシスコにおける地区開発でのCommunity benefit agreement（CBA）と呼ばれる協約締結への取り組みがある。

CBAとは、最近の都市開発の中で注目されている地域における合意形成の方式であり、「ディベロッパーと私的な地域団体による、地域への支援の確保と訴訟リスクの軽減を交換に設定した、開発プロジェクトについての法的拘束力のある合意」（Jacobs 2010:2）である。CBAは、地元の低所得層に良い仕事や安価な住宅が提供されず、むしろ排除されるという問題を孕んだ伝統的都市開発への反省（Jacobs 2010: 1）のなかで編み出された手法であり、2000年代以降、ロサンジェルスやサンジョゼ、サンディアゴなどで導入された。

SFOPは、サンフランシスコ南東に位置するベイビュー・ハンターズポイントにおける地域開発におけるCBA締結にかかわった。この地域開発では、住宅地やスポーツスタジアムの設置などが進められ、700エーカーの土地を開発し、10,000戸以上の住宅や、フットボールスタジアム、商業施設の開発が予定されている。

ベイビュー・ハンターズポイントでの地域団体と開発企業とのCBAは、2008年の5月に結ばれ、SFOPはベイビュー・ハンターズポイントの40,000人の住民を代表する組織として、CBAを取り結ぶ関係主体の一つとなった⁷⁰。そして、SFOPは聖職者や報道機関を利用し、日曜日に人々をオーガナイズし、開発について討議することで、ディベロッパーに圧力をかけた。ディベロッパーは開発にかかるコストを節約したいと考えているため、市長や一般市民との良好な関係を望み、悪評を避けることへのインセンティブを持つ。そのため、SFOPによる組織化による圧力は開発のなかで地域の利益を確保する上で重要な力になったという。

CBAによって、ディベロッパーは、既存の法制度が求める程度以上の住宅や労働条件、仕事へのアクセスを支持することに同意した。CBAに定められた労働にかかわる条件は、雇用の生活賃金（living wage）の保障、開発地区のホテルやレストランへの労働組合設立手続きの簡素化、立ち退き者の優先雇用などが定められた。職業訓練のための基金の設置も含まれている。

CBAが結ばれた後も、実施委員会（Implementation Committee）と呼ばれる意思決定機関が

ことを理解しようとしています。それから現状を変えるために何をしたいのか尋ねます。そして、状況を変えるために我々がしていることに参加するように誘います。参加してくれる場合もあります。参加すると、リスクを冒して新しいことを試してみるようになります。参加しない場合もあります。しかし、より多くの人々を引き入れる方法は、文字通りその人の家の居間にお邪魔し、関係を築くことなのです。そして誘うのです。」

⁷⁰ 他の地域団体としては、サンフランシスコの労働評議会（Labor Council）やACORNがある。ACORNについては労働政策研究・研修機構（2013）を参照。

組織される⁷¹。実施委員会は最低でも3か月に一度開かれる。実施委員会では、CBAによってもたらされる資金の利用法を決定するという仕事の主たるものである。資金は15年間にわたって支給されるが、その資金は、様々な労働力開発プログラム、住宅プログラムに使用されることになっている。実施委員会ではその具体的な方策を調査した上で決定する。SFOPでは、短期間の職業訓練プログラムの実施などの短期間の利益をもとめるのではなく、住民の長期的なメリットになるように予算配分自体の見直しに取り組んでいる。

SFOPでは地域開発において、包括的に弱い立場に置かれる人々の権利を守り、望ましい仕事に就けるために公的資金を使用するように働きかけを行なっている。

2 Dupage United——シカゴ

(1) 組織概要

Dupage United (以下:DU)は、2003年に設立された、シカゴ東部のデュペイジ(Dupage)地区のコミュニティ・オーガニゼーションの一つであり、IAFの会員団体である。組織ベース(institutional based)のコミュニティ・オーガニゼーション団体であり、教会や医療ネットワークを会員組織とする。会員団体数は26団体であり⁷²、代理する会員数は50,000人程度である⁷³。代表する地域住民数は多いが、組織の運営メンバーは少なく、専属のオーガナイザーが二名である。DUは比較的新しいCBOである。

DUでは、基本的に政府の補助金に頼らず、メンバーからの会費による。宗教組織(キリスト教だけではなくイスラム教なども含む)とその他組織で会費の構造は異なるが、基本的には規模や会員数によって金額が異なり、年間600ドルから15,000ドルの幅がある。

組織が取り組む課題の設定は、会員の決定に依存する。多様な宗教・住民が参加するDUでは、立場によって、論争になるような議題、例えば——妊娠中絶や人種問題——などは積極的に扱わない⁷⁴。より雇用の確保、地域の治安、環境問題など、住民の関心が高く合意が採りやすい課題がテーマとされる。

そのためDUでは現在、環境保護や、安価な住宅供給や学校改善プログラムに取り組んでいるが、優先課題と設定されているのは地域での雇用問題である。

⁷¹ 実施委員会の議長は、関係団体が半年ごとに交代しながら、意見が集約される。

⁷² 民間労働組合は、基本的には地域の貧困層向けの取り組みには関心がない(ただし、全体的な傾向ではなく、個々のパーソナリティに依存する)という。SEIUとは最初は提携関係にあったが、現在ではDupageから手を引いた。

⁷³ 資金的理由により、脱退する機関もある。2009年には資金上の理由により3団体が脱退した。

⁷⁴ 「デリケートな問題をどのように検討するのか、ですか？そうですね。取り組まない問題もありますよ。死刑や中絶などの問題です。すぐに思いつくのは主としてこのような問題です。このように多種多様な人たちが協調している理由の1つは、彼らが常に分極化した問題に焦点を当て続けているためです。しかし、そうしたところで事態は変わりません。…我々が同意するものに目を向けましょう。我々は高賃金の職に就くことができるコミュニティ、優良学校がある健全で強固な素晴らしいコミュニティを望んでいます。そしてこのコミュニティが安全であることを望んでいます。そうでしょうか？我々全員がそう望んでいます。」

（２）Dupage United の就労支援を通じた生活保障——労働力開発のための政治的働きかけ

DU では、労働力開発が優先度の高い目的に設定されている。DU の労働力開発分野は、2011年11月から活発に機能するようになった。この部門は、リタイヤしたビジネス界の起業家であった人物がリーダーとなっている。

DU が最初に労働力開発に関して行なったことは、地域の雇用状況の調査である。例えば、デュペイジ郡の失業者数、訓練不足により、三分の一の製造業の従業員が定員を満たしていないこと、製造業の平均賃金は比較的高めであることなどである⁷⁵。ヒアリングの対応者であったエイミー・ローレス・アヤラ氏（Amy Lawless Ayala）も、当該地域では製造業は地域の労働者には人気がないが、賃金水準は高くよい仕事であることが多いと指摘している⁷⁶。実際、デュペイジ郡には600の製造会社があり、空港、航空機部品、医療装置部品などの多様なメーカーが存在する。製造業の仕事の賃金水準は高く、よい仕事が多いという。大規模な組み立てラインの製造業は衰退しつつあるが、専門的な製造業は国内外に需要があり、今後も生き残りが期待される。

調査の結果から、比較的良好な仕事があるにもかかわらず、仕事へのイメージや就業訓練の不足から仕事が埋まっていないことが問題視された。コミュニティ・カレッジでは、技術製造向けの訓練プログラムが実施されているものの、訓練を受講する住民は多くはない。そのため、DU では「製造業に対する認識の改革」を目指している。

「製造業に対する認識の改革」はどのように達成されるのか。DU は政治に働きかけることにより、状況を改善しようとしている。DU では、職業紹介や職業訓練などを実施する予定はない。その代わりに、デュペイジ郡の労働にかかわる50万ドルの予算の使用法を変えるための政治的圧力をかけることで、雇用状況の改善を試みている。

その方向性として彼らが強調するのは地域内部での雇用開発である。アヤラ氏は「我々が見たいのは本物の雇用創出であって、他の場所からもたらされた雇用ではありません」と述べる。すなわち、誘致などによる雇用創出ではなく、地域内部での雇用創出のために、地区の予算配分を変えようと政治に働きかける⁷⁷。

政治に働きかける際には、地域の雇用主との関係が重要になると判断されている。さらに、雇用者一般が問題となるのではなく、対象となる住民が仕事に就くことが望ましい職業（この場合は製造業）との関係が問題となる。そのため、商工会議所などのビジネス組織との関係はあるものの、彼らは熟練労働者を必要としておらず、ニーズとマッチしていないため、

⁷⁵ Dupage United ウェブサイトによる。http://www.dupageunited.org/workforce/details/

⁷⁶ 「製造の仕事は比較的安定した仕事だと思います。大量生産アセンブリーラインという点では製造業は衰退しましたが、専門的製造業は、継続して米国で生き残っていくでしょう。なぜならそれはアセンブリーラインではないからです。専門的だからです。未来の製品が必要とされています。海を越えた出荷が待たれています。製造に係るこの種の訓練が安定していると思えるのはこうした事情があるからです。」

⁷⁷ 「我々が果たすことができる役割は、プログラムの提供ではなく、資金の使い方や労働力、経済に関する政治論争の変革だと思います。できれば当該エリアの資金の方向転換をし始める際に政治圧力をかけたいと思います。」

関係性はさほど強くない。その代わりに地域の製造系の大企業との関係は強い⁷⁸。

DU では地域における良い仕事に住民が就くことができるように、労働力開発予算の望ましい方向性への割当を目指し、政治的に働きかけている。

3 Focus: Hope——デトロイト

(1) 組織概要

DU が小規模ながら地域における良質な雇用創出と労働者との接続を目指しているとする、次にあげる Focus: Hope は、職員が 200 人を超える大規模な非営利組織である。Focus: Hope は 1968 年に設立された、貧困層向けの支援を目的とした、歴史ある団体である⁷⁹。

Focus: Hope は、設立から 40 年以上活動を継続し、連邦政府や州政府から表彰されることもあるデトロイトにおける有力な非営利組織として活動している。Focus: Hope のオフィスは、三ブロックにわたる広大なものである。また、営利形態の人材提供やスペースを貸与する部門もあり、その収益は地域住民の機会の増加のために用いられている。

Focus: Hope の事業内容は大きく分けて、貧困者向けの食料提供プログラムである Food Program、地域開発である Hope Village Initiative、職業訓練である Career Training Programs の三つに分けることができる。第一の貧困者向けの食料提供プログラムは、1971 年に開始され、Focus: Hope の出発点である。6 歳までの子供を持つ家族や、60 歳以上の高齢者などの貧困層を対象とするもので、40 年間で延べ 2100 万人に食料を提供した。第二の HOPE Village Initiative は、教育を中心に据えた、地域の生活の質の向上を目指す活動である。第三のキャリアトレーニングプログラムは、一般の労働市場で働き生計をたてることができるようになるために、これまで 12,000 人の人々に訓練機会を与えてきた。職業訓練は団体のパンフレットやウェブサイトでは第一に掲げられ、組織のなかでも優先度が高いプログラムであることがわかる。

ここでは、第三の Career Training Programs の概要と、Hope Village Initiative で実施される貧困家庭向けの職業訓練紹介事業について詳細に検討してみよう。

(2) Focus: Hope による就労支援を通じた生活保障①——職業訓練プログラムの提供

Career Training Programs では多様なプログラムが展開されているが、情報技術や製造業の

⁷⁸ 「我々が実施していることに係る商工会議所からの利益はそれほどないと思います。というのも、商工会議所は、さらに小規模なビジネスになる傾向があり、現時点での商工会議所の問題の核心は、熟練労働者を見出すことではないのです。…一方で製造業には独自の協会 (association) があります。この協会は、商工会議所の中央部と同じようにはならない傾向があります。ですから、この状況では商工会議所から多くの利益を得られないと思います。我々は、大企業、特に製造部門の大企業、およびおそらく我々の組織の拡大に伴い別の企業とのパートナーシップを構築したり、良好な関係を構築するだろうと思います。」

⁷⁹ Focus Hope は、牧師であるウィリアム・キュニンガム氏 (William T. Cunningham) と、市民権運動の運動家であった、エレナー・ヨサイティス氏 (Eleanor M. Josaitis) によって設立された。設立の目的は、困窮と経済的不平等、不十分な教育、人種差別といった問題の現実的解決策の模索であった。Focus Hope の最初の取り組みは、市民権運動を広げるフェスティバルの開催であったという。

分野に集中している。これらのプログラムの一部は、WIAのもとで委託を受けて職業訓練が実施されている。プログラム総体では2011年には788人の受講者がおり、このうち78%が仕事に就くことができたという⁸⁰。

Career Training Programsは2013年現在、様々な就労訓練プログラムが実施されている。そのうち、三つの事例を取り上げよう。

第一に、工作機械オペレーターの訓練（Machinist Training）プログラムがある。このプログラムは、12週間にわたり、平日5時間半程度、工作機械オペレーターとなるための教育を受ける。このプログラムで受講者が学ぶ事柄は、旋盤と研磨機の使用法、設計図の読み方、職業訓練の理論・数学・コミュニケーション・コンピューター、二つのタイプのコンピューターの数値制御、基礎的な就労習慣の重要性⁸¹などである。このプログラムの受講のためには、高校卒業の資格が求められるが、プログラムの卒業によって、生活賃金レベルの職を得ることが期待される。

第二に、Earn and Learn プログラムは、ミシガン・ワークスが提供するプログラムを Focus: Hope が受託したものである。18～24歳の男性を対象に職業訓練を提供するものでパートタイムの仕事に就くための準備としての意味合いが強い。このプログラムの受講のためには、初等教育レベルでの就学経験やアメリカで就労できること、ドラッグテスト以外には何も必要とされず、2011年度には24人の受講者を受け入れた。4週間の職業準備訓練を受けたのちに、6か月間の補助金付きの仕事に就くことができる。また、他の研修を受けるための4500ドルの奨学金を受ける権利を得ることができる。

第三に、地域企業と直接的に提携して実施されるプログラムである。Android Industry との提携がその顕著な例である。団体が保有する敷地内には製造関連の施設があり、その施設の一部を GM の一次下請け企業である Android Industry に貸与した。Android Industry はその施設内で製品を製造し、従業員として、Focus: Hope によって雇用された地域住民を勤務させる。

このように、Focus: Hope では様々な状況に置かれている人に対して、多様なレベルの就労訓練プログラムが用意されている。

（3）Focus: Hope による就労支援を通じた生活保障②——ワンストップサービスの提供

Hope Village Initiative では就労にかかわるコーディネイト業務も実施している。Greater Detroit Centers for Working Family (CWF) と呼ばれるもので、ヒアリング対応者であった Judith 氏が担当している。CWF プログラムは、Local Initiatives Support for Corporation (LISC) という地域開発を目的とした財団と United Way（全米レベルの福祉を目的とした財団）の資金を基に構築された地域の団体のネットワークである。このネットワークには、Focus: Hope と

⁸⁰ Focus Hope の2011年年度報告書による。

⁸¹ Focus Hope のウェブページによる。http://www.focushope.edu/page.aspx?content_id=148&content_type=level2

並んで、デトロイトにおける若年者に雇用訓練を提供する団体や、住宅を提供する団体関わっている。

CWF では半径 10 キロ程度の範囲で職業開発を目的とした諸活動と住民をつなげる。地域住民は、三年間は無料でケースマネジメントを受けられる。そのなかでは、職業訓練への参加や技能開発が促され、経済的安定へのアドバイスを受けられる。CWF が対象とする人々には高いスキルを持つ人は少なく、高い学歴を持たず、識字率も低い人々が多い。そのため、彼らにも就くことが可能な初等レベルの仕事を探す。仕事が見つければ、それを支援団体や行政機関に連絡して適切な支援を受けられるよう調整する。

このようなプログラムが実施される背景には、地域における職業開発活動と住民とのミスマッチがある。デトロイト地区ではかなりの数の労働力開発を目的とした活動が行われているが、それらの活動は住民とつながっていない。つまり、住民はどのような資源が地域にあるのか知らず、彼らが必要とするスキルを身に着けることができず、仕事を得ることができないという問題がある。

Focus: Hope の職員でヒアリングを担当したジュディス氏はセンターでは地域住民を CWF へとつなげるために、「パイプライン」の役割、つまり主として団体間の情報交換や調整業務を担っている。彼女は、まず、団体向けのアウトリーチ活動をコンピューター上で実施して、確認がとれれば、CBOs などに訪問して、Centers for Working Family にかかわる資源をいかに CBOs が利用できるのかを伝える。

また、彼女は労働力開発にかかわるアドヴォカシー活動も担当している。ミシガン・ワークス！やデトロイト・ワークス（Detroit Works）の会議に参加する。ミシガン・ワークス！やデトロイト・ワークスは、労働力開発の予算や雇用者の情報を保有し、仕事創出にかかわるニーズを満たすためのパートナーを探している。彼らの関心を、彼女らが支援する地域へとひきつけ、支援対象地域には労働力開発機関が求める人材がいることを理解させるのである。

第 4 節 CBOs による就労支援アプローチの整理と含意

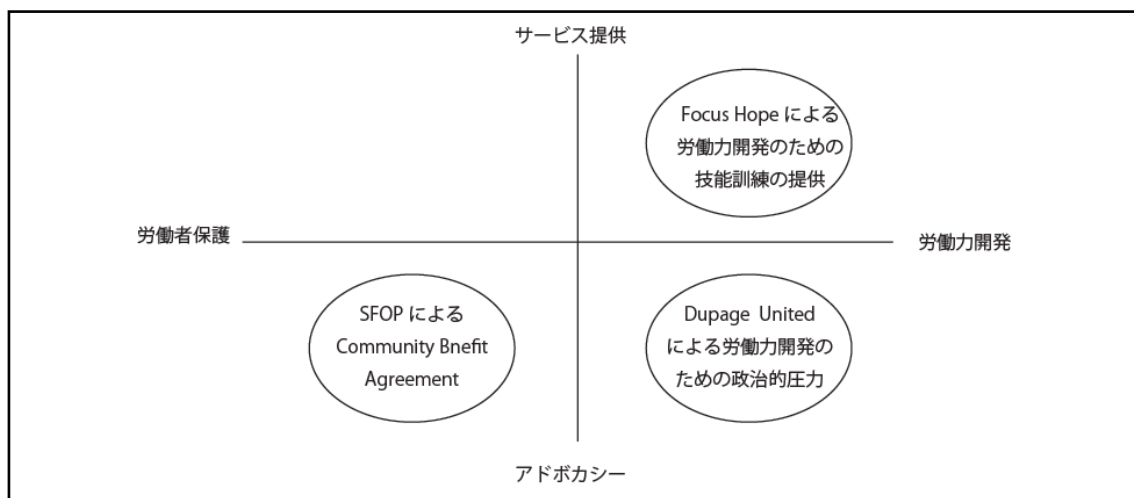
三つの事例と共に、就労支援を通じた生活保障を志向したプログラムを実施している。これらのプログラムでは、社会的に不利な立場に置かれた人々の生活保障を、どのように就労支援を通じて実現しようとしているのか。CBOs が実施するプログラムや取り組みに関して、その目的と方法という視点から整理を行いたい。

就労支援の目的は、労働者の権利擁護と技能形成の二つに大別できると考えられる。権利擁護とは、労働者の労働条件を守ることを目的とし、技能形成は労働者の人的資本を形成し、より望ましい仕事に就けるように支援することを目的とするものである。前者は、不利な立場にある人々の過剰な労働力の商品化をとどめるということを意味するのに対して、後者は適切な形での労働力を（再）商品化することを志向するものと理解できるであろう。

それでは、CBOs はその二つの目的をいかにして実現しようとするのか。このときに参考となるのが、非営利組織の役割に関して、伝統的に強調されてきたサービス供給とアドヴォカシーという区分である⁸²。前者は必要を抱える人へサービスを提供することで非営利組織の目的を達成しようとする方法であり、後者は必要を抱える人を代弁して行政などに訴え、法律や条例を変更することで非営利組織の目的を達成しようとする手法である。

就労支援にかかわるCBOsの活動を整理し、各事例を位置づけたのが図表3-3である。CBOsの三つの事例は四象限のそれぞれの位置に位置づけられる。第一に、SFOPでは、CBAを締結する際に、労働組合の結成権を認めることや労働条件を守る規定をCBAに導入させた。労働者の権利擁護を目的とし、アドヴォカシー的手法を用いており、第三象限に位置づけられるだろう⁸³。第二の労働者の職業開発、DUの労働力開発プロジェクトへのかかわりでは、ローカルの労働力開発予算をより熟練労働者養成のために使用するよう、アドヴォカシーによって働きかけている。この場合、第四象限に位置づけられるだろう。第三の、Focus: Hopeは、労働力開発のための雇用主と提携しながら職業訓練プログラムを提供し、また、職業開発にかかわる情報の提供を行なっている。これは、第一象限に位置すると考えられる。

図表 3-3 CBOs の就労支援のアプローチの整理



出所：著者作成

このように整理することで、アメリカのCBOsの活動のなかで、欧州の事例を参照する既存の生活保障の問題系の非営利組織研究では十分に問われなかった側面が浮かびあがる。ヨーロッパ参照派の研究では主として、第一象限、あるいは第二象限にかかわる、独立してサービス提供を行なう事例が多く取り上げられてきた（藤井他編 2013）。このような既存研究

⁸² Kramer 1981などを参照。Kramerは二つ以外に先駆的役割、価値の守護者役割の存在を指摘するが、安立も示すように、NPO論における主要な区別は、サービス供給者とアドヴォカシーであった（安立 2008: 49）。

⁸³ この事例についてのCBAは、労働力開発にかかわる予算措置についての規定もあるため、厳密に言えば、第三象限と第四象限にかかわる場所に位置づけられると考えられる。

では、あまり注目されなかったのは、①労働力開発における非営利組織と雇用者（企業経営者）との提携、と②アドヴォカシーを通じた就労支援の可能性である。

第一に労働力開発における雇用者との提携である。就労支援サービス提供に関しては、ローカルレベルでの CBOs と企業との提携が重視される (Sutton 2004)。Sutton は、CBOs がローカルレベルの雇用主と連携することで、短期的な仕事創出と長期的なキャリア形成の機会を創出することが出来ると指摘しているが (Sutton 2004: 465)、DU や Focus: Hope の取り組みは、その例だと言えるだろう。DU による労働力開発にかかわる公的資金の配分に関する政治的行動でも、今後、労働力として求められる分野についての情報を地元雇用主から得ており、地域の企業との連携を重視している。Focus: Hope ではより直接的に企業と提携して職業訓練を実施している。

このような取り組みからは、技能形成や職業紹介に対して、CBOs 単独よりも雇用主と提携することによる有効性の高さがうかがえる⁸⁴。中小企業経営者は、教育訓練機関に対して、地域で求められるスキルの種類や程度、今後の産業動向の情報を伝えることができる。このような側面があってこそ、CBOs は効果的な活動が可能になっていると考えられる。

第二に、より重要だと考えられる点として、労働力開発も含めて就労支援のアドヴォカシー的活動が積極的に試みられている点である。アドヴォカシーは一般には労働者の権利擁護と関連付けられがちであるが⁸⁵、Dupage United の活動や、SFOP の CBAs の一部では、就労困難者が適切な形で就業訓練を受けられ、良い仕事に就くことが目指される労働力開発が目的となっている。労働力開発のあり方もまた、公正性をめぐる一種の政治的争点となり得るのである。

アドヴォカシーに実効性を持たせていると考えられるのは、地道なコミュニティ・オーガナイズングの手法である。住宅や福祉などの生活問題と労働問題を合わせて問題にする、またそれを地域住民の主体的な運営に任せる枠組みは有効であると考えられる。取り組みの成功は、個別訪問 (door to door) による組織化と地区レベルでの会合が成功するかに依存している。この結果、有権者登録、住宅供給、生活賃金運動などで政治にも一定の影響を与えることとなった。

これまでアメリカの就労支援は、就労優先として否定的に捉えられがちであった。確かに政策レベルでは就労圧力の強さは確認できるものの、CBOs は受動的にその状況に置かれるだけではなく、ローカルレベルの政治に働きかけることで、規制の状況を変化させ、限られた労働力開発予算の再設定⁸⁶や地域開発における弱い立場に置かれる労働者の権利擁護の役割を果たそうとしている。その帰結は別途精査しなければならないが、生活保障の問題系の

⁸⁴ オスターマンが検討した、CBOs による有効な就労訓練の事例でも、コミュニティ・オーガナイズング組織は、組織単体ではなく、地域の雇用者を巻き込んでいることが指摘されている (Osterman 2006: 633)。

⁸⁵ 労働 NPO によるこの側面の検討については遠藤編 (2012) を参照。

⁸⁶ このような予算設定にかかわる政治的圧力の行使が労働力投資委員会などの公式的な場で行われるのか、あるいは限定的な場面 (例えば CBAs など) で見られるのかはさらなる検討が必要である。

もとで非営利組織に関心を持つ研究者は、アメリカの動向、特に、政策の就労支援強化の側面と長期的で公正な労働力開発を目指す CBOs との緊張関係を焦点化することで得られる知見は少なくないであろう⁸⁷。

第5節 結論

本論の分析からは、ローカルレベルで CBOs が多様な手法で就労にかかわる生活保障がなされていることが示された。CBOs は地域開発において、貧困層を保護するための契約を結ぶ、労働力開発にかかわる自治体予算を有効なものとする、地域における就労訓練にかかわるワンストップサービスを提供する、といった多様な形での生活保障の試みが確認できる。分析からは、これまでの就労にかかわる非営利組織研究では検討されなかった側面を CBOs が担っていることが明らかにされた。

本調査が焦点を当てたアメリカの非営利組織の活動はこれまで、「生活保障の問題系」ではあまり注目されなかった領域である。このような空白状況の存在は、非営利組織研究の分析枠組みと対象の区別が十分に整理されてこなかったことを示唆するであろう。「生活保障の問題系」のなかでアメリカの非営利組織がどのような役割を果たし、その存立基盤は何かという問いは今後問われるべきである。より具体的には、労働者をめぐる規定の内容や交渉手順、サービス提供を支える団体間の連携の内容などが問われるべきと考えられる。これらの論点は、アメリカにおけるローカルレベルの生活保障の仕組みの理解だけではなく、就労支援にかかわる日本国内の非営利組織の研究をより進展させることになるだろう。

参考文献

安立清史 (2008)『福祉 NPO の社会学』東京大学出版会。

雨森孝悦 (2007)『テキストブック NPO——非営利組織の制度・活動・マネジメント』東洋経済新報社。

雨森孝悦 (2012)『テキストブック NPO——非営利組織の制度・活動・マネジメント 第二版』東洋経済新報社。

Anheier H. K. and R. List eds. (2005) *A Dictionary of Civil Society Philanthropy and Non-profit Sector*, Routledge.

Deschenes, S., M. McLaughlin and J. O'Donoghue, (2006) "Nonprofit Community Organizations in Poor Urban Setting: Bridging Institutional Gaps for Youth", W. W. Powell, and R. Steinberg,

⁸⁷ 福祉社会学者の武川正吾は、福祉国家研究において規制の占める役割が過小評価されることにより、福祉国家のパフォーマンスの錯誤が生じる可能性を指摘する(武川 2007)。ローカルレベルの規制生成と機能に注目することは、アメリカ福祉国家の理解の上でも重要であろう。同様に、公的福祉以外の側面として租税支出や企業への規制、非営利組織の役割も含めてアメリカの政治、経済、社会の三つの社会編成原理のバランスに注目して、社会統合総体の変化を捉える試みとして、谷・義弘(2011)があり、本論の問題意識に近いが、非営利組織に関してはそのサービス提供機能にのみ焦点を当てている。

- eds., *The Nonprofit Sector: A Research Handbook Second Edition*, Sage Publishing, 506-522.
- 遠藤公嗣編 (2012)『個人加盟ユニオンと労働 NPO——排除された労働者の権利擁護』ミネルヴァ書房.
- 藤井敦史・原田晃樹・大高研道編 (2013)『闘う社会的企業——コミュニティ・エンパワーメントの担い手』勁草書房.
- Jacobs, K., (2010) “The Hunters Point Shipyard and Candlestick Point Development Community Benefits Agreement”, *Issue brief*, 1-8.
- 柏木宏 (1998)「アメリカの労働組合と NPO——労働者と市民の組織連携による新たな運動」国際労働財団編『NPO 時代の幕開け——アメリカの経験に学ぶ労働運動と NPO』第一書林, 111-134.
- 木下武徳 (2007)『アメリカ福祉の民営化』日本経済評論社.
- Kramer, R.M., (1981) *Voluntary Agencies in the Welfare State*, University of California Press.
- 菱田尚幸 (1999)「労働組合——最近は組合員のボランティア活動に注目」山内直人編『NPO データブック』有斐閣, 180-181.
- Meléndez, E., (1997) “The Potential Impact of Workforce Development Legislation on CBOs.” *New England Journal of Public Policy* 13(1):175-186.
- Meléndez, E., (2004) “Communities and Workforce Development”, E, Meléndez ed. *Communities and Workforce Development*. WE Upjohn Institute, 1-36.
- 宮本太郎 (2009)『生活保障——排除しない社会へ』岩波書店.
- 室田信一 (2010)『アメリカにおける福祉国家の政策とコミュニティ・オーガナイズングの力動——コミュニティ・オーガナイザーの役割分析を通して』同志社大学大学院社会学研究科社会福祉学専攻提出博士論文.
- 仁平典宏 (2011)『「ボランティア」の誕生と終焉——《贈与のパラドクス》の知識社会学』名古屋大学出版会.
- Osterman, P., T. A. Kochan, R.M. Locke and M.J. Piore, (2001) *Working in America: A Blue Print for the New Labor Market*, MIT Press. (=2004, 伊藤健市・中川誠士・堀龍二訳 『ワーキング・イン・アメリカ——新しい労働市場と次世代組合』, ミネルヴァ書房)
- Osterman, P., (2006) Community Organizing and Employment Representation, *British Journal of Industrial Relation*, 44(4): 629-649.
- 須田木綿子 (2001)『素顔のアメリカ NPO——貧困と向き合った 8 年間』青木書店.
- 須田木綿子 (2013)「市民社会のグローバル化——同型化と多様性のせめぎあい」副田義也編, 『闘争性の福祉社会学——ドラマトルギーとして』東京大学出版会, 47-64.
- 武川正吾 (2007)『連帯と承認——グローバル化と個人化のなかの福祉国家』東京大学出版会.
- 労働政策研究・研修機構編 (2012)『アメリカの新しい労働組織とそのネットワーク』労働政策研究・研修機構.

- 労働政策研究・研修機構編 (2013) 「労働力媒介機関におけるコミュニティ・オーガナイジング・モデルの活用に関する調査」 労働政策研究・研修機構.
- 谷達彦・義弘憲介 (2011) 「アメリカ型福祉国家——『小さな政府』を支えるメカニズム」 井手英策・菊地登志子・半田正樹編『交響する社会——「自律と調和」の政治経済学』ナカニシヤ出版, 251-280.
- 筒井美紀 (2012) 「『相互扶助』を軸とする労働組織の活動とネットワーク化」 労働政策研究・研修機構編『アメリカの新しい労働組織とそのネットワーク』労働政策研究・研修機構, 141-174.
- 筒井美紀 (2012) 「地域社会・就労支援・労働市場——ボストン JPNDDC にみるキャリアアラダー・プログラムからの撤退」『法政大学キャリアデザイン学部紀要』9: 253-272.
- Stewart, D. M., P. R. Kane and L. Scruggs, (2002) “Education and Training.” *The State of Nonprofit America*, The Brookings Institution, 107-148.
- Stewart, D. M., P. R. Kane and L. Scruggs, (2012) “Education and Training.” *The State of Nonprofit America Second Edition*, The Brookings Institution, 137-191.
- Sutton, S., A., (2004) “Corporate-Community Workforce Development Collaborations”, E. Meléndez, ed. *Communities and Workforce Development*. WE Upjohn Institute, 439-473.
- Wing, K. T., T. H. Pollack and A. Blackwood, (2008) *The Nonprofit Almanac*, The Urban Institute Press.
- 山口浩平 (2005) 「雇用問題と NPO」 川口清史・田尾雅夫・新川達郎編『よくわかる NPO・ボランティア』ミネルヴァ書房, 100-101.