

若者移行支援に関わる社会的企業の存立構造の検討(1)

JILPT統括研究員 小杉 礼子

1. はじめに

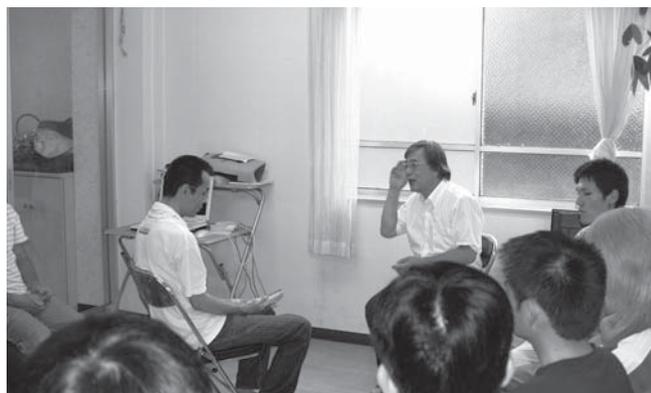
本稿では、ヒアリング調査結果から我が国の「社会的企業」における若者移行支援に関わる事業の存立構造とその課題を検討する。

若者自立塾や地域若者サポートステーションでの相談や生活・職業訓練を経て、一般労働市場では、なかなか就業機会が得られない若者たちは少なくない。そうした若者たちを今回ヒアリングしたいくつかの団体では受け入れて、就業体験先となったり、就業支援をおこなったり、居場所となったり、雇用関係を持ったりしていた。そうした役割を、これらの団体はどういう経済的、人的基盤のうえに行っているのか、それは継続的なものとなるのか、継続できるとしたらその条件は何か。本稿では今回のヒアリング調査結果を基にこの問題を考察する。

ただし、若者就業支援を直接の目的として公費が投入されている部分はこの限りではない。ヒアリング先には地域若者サポートステーション事業などの受託団体も含まれているが、問題意識の焦点はこれらの公的な支援を受けた後のプロセスである。一般労働市場の求める能力とまだギャップがあるとしたら、それをどう乗り越えることができるのか。直接の公的支援の投入は限りがあるなかで、「社会的企業」

が果たしている役割の現状と限界を考えたい。

ここで検討のための素材は、ヒアリング調査対象のうち就業への移行が困難な若者に対して、就業を体験する機会を提供していたり、就業支援をしていたり、直接雇用したりしている一四の団体を中心に取り上げる。取り上げる団体の概要は注2にあるJILPTのホームページ上でご参照いただきたい。以下では、各団体の財政基盤、構成員への報酬と社会保険加入状況、若者支援の内容と実績、若者支援事業存



写真と本文は関係ありません

続の課題を順に検討していく。

なお、ここでは民間企業の一ケース(株式会社パソナグループ)も取り上げるが、本稿における「社会的企業」には、民間企業のCSRとしての取り組みまでは含めない考え方を採っている。このケースは、株式会社の子体内で移行支援がどこまで可能かを考えるための参考事例という位置づけで取り上げる。

2. 事業内容と財政基盤

ヒアリング対象の各団体は、この株式会社のほかは任意団体である一例をのぞき、NPOか企業組合、またはその両方の側面を有機的につないでいる団体である。非営利法人、中間法人としての理念に基づく事業を展開しているわけだが、最初に各団体のおもな事業について、その業務の運営費がどのような形で調達されているのか、という視点から整理を試みる。

(1) 収入事業の種類

① 公共部門から受託した業務

各団体の事業のうち、まず挙げられるのは、地方自治体や国から受託している公的な性格の強い業務である。

具体的には、ワークスコープ・労働センター事業団では、事業の六割が自治体の指定管理制度に基づく事業の受託費であり、事業所レベルでは「F

USSA地域福祉事業所」はほとんどが児童館・学童クラブの運営管理費であり、「まめの樹」は障害者自立支援法に基づく自立支援給付費が収入の六割を占める。さらに、「まめの樹」の残りの収入である清掃業務費についても区公園清掃の受託からくる部分が多い。また、「ふくろうの家」も学童クラブの運営費、職業訓練の委託費の占める比率は高く、介護事業まで含めれば、公共部門からの受託は半分ぐらいになる。労働センター事業団全体でも、介護保険収入はおよそ一五%前後を占め、これと指定管理制度を合わせれば八割近くとなる。

このほか、「きょうとNPOセンター」は市民活動総合センターとしての指定管理料が収入の六割を占めているし、「京都オレンジの会」は京都市からの通所型共同作業所としての助成金が収入の大半といえる(ただし、これは直接の若者就業支援の事業にあたるが)。

社会的に必要なサービスや製品を提供するという「社会的企業」のそもそもの性格ゆえに、こうした公共部門との関係は当然ともいえる。

② 関係団体から受託した業務

もうひとつの収入の大きな柱は、ワークスコープ・コレクティブに見られる強い関連を持った団体から受託した業務である。すなわち、「つどい」「轍

「ワーコーレ・キャリア」の三団体は、いずれも各地の生活クラブ生協、生活クラブ連合会からの配送・帳合・伝票受付などの業務を独占的に受託している。「ワーコーレ・キャリア」はこれ以外の業務も二割弱を占めるが、他の二団体は関連団体からの受注が収益業務のすべてである。こうした独占的な関係を「甘さにつながらる」(轍グループ)と自己批判する向きもあるが、組合員の出資により成り立ち、営利を目的としない独自の理念に基づくという組織の性格がこうした構造の背景にある。

このほかにも、「風車」のリユース食器レンタル事業への発注者も他のワーコーズ・コレクティブであったり、「ワーコーズ・コレクティブ協会」が運営する「ぼらん」(弁当・惣菜製造販売事業も他のワーコーズ・コレクティブからの応援(ボランティア)があつて成り立っていたりする。

一方、ワーコーズ・コップ・労協センター事業団においても、「まめの樹」や「芝山地域福祉事業所」の自立塾卒塾生が取り組む事業の一部は、他の労協の事業所が指定管理を受けている施設の清掃事業だったりしている。関連グループ内での支え合いといった構造がある。

③ 一般市場に対してサービス・製品を提供する業務

これらに対して、一般的な市場を相手にしてサービスや製品を提供することから収益を得ている事業もある。たとえば、「ふくろうの家」の弁当の製造・配食事業は収益の半分を占める。また、「ワーコーズ・コレクティブ協会」が

運営する「ぼらん」も現在月間一〇〇万円の売り上げになった。「きょうとNPOセンター」では民間からの調査研究の受託や講師派遣が年間収入の八割程度となっている。

「芝山地域福祉事業所」の自立塾卒塾生がとりくむ「菜の花プロジェクト」はバイオディーゼル燃料を開発して販売する計画であり、「風車」の食器レンタルも「まめの樹」の印刷など一般からの受注も期待している。ただ、その立ち上げ資金としては、「菜の花プロジェクト」では農水省のバイオディーゼル燃料研究の助成金を当てにしている段階であるし、「風車」は福祉医療機構の助成金を得ている。「ぼらん」も市のコミュニティビジネス支援事業助成金を受けている。一般市場での一定の成果を上げている事業もあるが、その立ち上げ段階に公的資金が活用されている点も見落としてはならないであろう。

④ 無償の業務、出資金・会費・寄付

「フレッシュユーステップ関西」の相談事業は、無償で提供されており、公的支援も得ていない。会員がボランティアで事業に当たるとともに、会員が他の活動から得た収入を寄付している場合もある。会員がすべて年金受給者で生活基盤が他にあることも背景になっている。

なお、企業組合の形態をとる団体が多いが、この場合は組合員の出資金が基本的な事業費となる。このほか、「京都オレンジの会」「フレッシュユーステップ関西」などNPOでは、会員からの会費が運営費の一部となっている。

(2) 収入の構造と特徴

以上、今回のヒアリング先団体全体としてみれば、四類型のうち③の一般市場からの収益はそれほど大きくない。事業体としては大きなワーコーズ・コップ・労協センター事業団の場合でみると、一般市場からの収入は全体の二割程度にとどまる。また、ワーコーズ・コレクティブでは、関連団体内での閉じた取引の占める比率が大きい。組合員の理解と出資に支えられた仕組みであり、公的資金に頼らない基盤があるといえるが、一方で、この範囲に事業が限られるということ、若者の受け入れについても現状の規模(後述)を拡大することは難しい。

さて、グループ内の取引であることから事業の規模が限定されるという事情は、株式会社であるパソナグループの事業でも同様に見られた。パソナグループの「仕事大学校」は、前半では若者から授業料を取って研修を行い、後半では若者を企業に「研修派遣」することで派遣料をとるという収益構造を持つているが、研修の講師や研修先を探す営業を社内他の部門に頼り、また、研修派遣の機会が十分なかったり、若者側の課題が大きく一般企業に派遣しづらかったりする時には、自社内の他の部署が派遣先になっていた。

「仕事大学校」はこうした自社グループの資源があつて成立している面がある。これだけの他部門からの協力が取り付けられるのは、「雇用インフラを使つての社会問題の解決」という同社が強く意識しているミッションによる。こうしたミッションをもち、また社内

資源を持つ企業だから成立しているところがある。

また、「仕事大学校」事業自体で採算をとることは求められていないというが、やはり事業継続のためには一定の実績を出すことは必須である。現在、不況が深まる中で研修派遣先の確保が難しくなっているため、次の期の募集では、これまでのフリーターを対象にしたものから大学四年生向けのものにして設計を変える予定だという。

若者の移行支援に携わる「社会的企業」の収入の構造を検討すると、公共的な仕事の担い手として社会的な役割を果たしていれば、公的資金が収入に占める割合は大きい。一方、組合として互助的な性格が強ければ、事業の範囲が限定的になるという性格があるといえる。

3. 報酬・社会保険

事業が公的資金と互助的な出資金とで支えられる構造のもと、そこで働く人たちの収入はどのような水準にあるのだろうか。若者の職業的・社会的自立のためには、食べていける収入をどう確保するかは重要な点だが、現在の「社会的企業」はそこで働く人に自立できる水準の報酬を提供できているのだろうか。

(1) 配分のルールと報酬の水準

調査対象団体は、事業収益(余剰金)を報酬として組合員・メンバーに配分しているが、その配分のルールは明確で透明性が高い。労協センター事業団も、ワーコーズ・コレクティブも組合員の相互の理解の下で配分のルールを

決めている。労協の地方事業所の場合、収入のうち一定比率については中央機能の維持のために本部に提供するが、原則として配分は事業所単位で考えられ、実施される。ただし、同じ業務で同地域の場合は（例えば東京都内で受託した児童館の運営）、統一の給与基準により配分しているし、また配分に当たっては地域における同職種の一般的な賃金が参考にされる。また、本部機能を担い全国転勤がある事務局長は別の給与体系によっている。一方、ワーカーズ・コレクティブやそのほかのNPOでは、それぞれの団体でルールを決めて相互の納得の上で配分している。例えば「つどい」では職務内容と累計の労働時間によって体系化した賃金基準が明示されていた。

収入では食べていける水準ではない（「つどい」という認識を多くのメンバーが持っている。「児童館で働ながら生計を成り立たせていきたい人は多いが、一般に子どもに関わる分野の仕事は経済的に厳しいところが多く、職員の給与が低い傾向にあるため、一人の収入で子育て家庭を支えるのは難しい」（FUSSA 地域福祉事業所）という実態がある。

働き方は、常勤と勤務時間や勤務日が少ない非常勤の働き方が組み合わさっている場合が多く、非常勤の場合は時間給で常勤の場合は月給めの固定給あるいは時間給という場合もある。時間給の水準は地域と職種による違いが大きい。具体的な聞き取りができた範囲では、七五〇円（ふくろうの家）から一〇〇〇円（ワークコレ・キャリア）までである。常勤の場合は一六万〜二五万円までという範囲を示した団体もあった。年収では、「つどい」の理事長で三二〇万円、NPOでは高い水準だという「きようとNPOセンター」で「若い人で年収三〇〇万円ぐらい」「働く人もある」といった水準である。

その中で、普通の家族形成ができる賃金水準とすることに積極的で、比較的高い賃金水準を実現しているのは、労協の事務局長であり、また、ワーカーズ・コレクティブ「働くグループ」や「ワークコレ・キャリア」、「きようとNPOセンター」である。労協の事務局長は地方事業所の運営責任者となるなど責任の大きい仕事を任されており、また「働くグループ」「ワークコレ・キャリア」は配送の仕事がメインで、一般貨物運送業者の認可を受けての事業であり、一・五トン車の運転や高いプロ意識が要求されている。「きようとNPOセンター」は、自治体との職員の相互は派遣を実現し地域公共人材という考え方でその資質を高めている。

収入の水準はそれぞれの団体による違いが大きい。扶養家族の範囲で働くメンバーは少なからずいて、「ここで

採用においても、労協の事務局長については新規大卒の定期採用を行っているし、「働くグループ」ではハローワーク経由で一般労働市場から採用している。こうした採用が成立していることから、一般市場のレベルの賃金であるということができよう。

こうした比較的高い給与水準の部分があるものの、他の団体がこれに倣うことができるとはいえないし、また、例えば労協の一般の組合員から事務局長への昇格試験も用意されているが、合格することは簡単ではない。さらに、「きようとNPOセンター」が指摘するように、「NPOで働いた後のキャリアパスがない」という外部労働市場との適正なつながりが形成されづらいという問題もある。

一人の例を挙げると、自信がないと常々口に出していた三〇歳を越えた人で、卒業した後就職活動をしてもなかなかうまくいかないようだった。自立塾のフォローアップとして電話で近況を尋ねており、上手くいっていないことがわかってきた。たまたまその人の住所に近いところで労協の現場に空きがあったので、生協の宅配の仕事で一日三〜四時間の仕事だったが、どうかと誘ってみた。しかし、最初は「ちゃんと働きたいから」と断られたが、何度か話すうちに、このままじゃまいと本人も思ったようで、やってみようということになった。

（2）社会保険の加入状況

労協センター事業団の事務局長、「働くグループ」では社会保険加入が原則である。「ワークコレ・キャリア」「つどい」では週労働日数が一定以上であれば加入している。そのほかの場合、扶養家族の範囲内で働いている場合は少ない。

4. 若者支援の内容、実績

調査対象団体における若者移行支援の内容はいくつかに分かれるが、ここでは、困難を抱える若者の直接の就業先となっているケースに注目する。

（1）就業先・就業体験先としての受け入れ状況

若者自立塾やサポートステーションからの依頼で若者の就業体験先となり、さらに、継続的な就業先となった例は、ワーカーズコープ労協センター事業団、ワーカーズ・コレクティブにそれぞれ十数件の例がある。

まず労協では、自立塾の受託団体でもあることから、在塾中の就労体験場所の提供もしているが、卒業後の就業先ともなっておりすでに一四〜一五人

を受け入れている。うち三人は、さらに一般企業に転じて雇用されている。「芝山地域福祉事業所」で、一人の卒業生の事例を挙げてもらったので、その経緯を次に詳しく記す。

一人の例を挙げると、自信がないと常々口に出していた三〇歳を越えた人で、卒業した後就職活動をしてもなかなかうまくいかないようだった。自立塾のフォローアップとして電話で近況を尋ねており、上手くいっていないことがわかってきた。たまたまその人の住所に近いところで労協の現場に空きがあったので、生協の宅配の仕事で一日三〜四時間の仕事だったが、どうかと誘ってみた。しかし、最初は「ちゃんと働きたいから」と断られたが、何度か話すうちに、このままじゃまいと本人も思ったようで、やってみようということになった。

現場のほうには、卒業生だということも含めてその方がどういう方か理解していただいて、その上で受け入れてもらった。作業は丁寧な方だが時間がちよつとかがかってしまうということがあったが、周りの人が理解してくれていて、フォローしてくれた。そのことが本人はとてもうれしかったようで、最初は「一カ月だけです」と言っていたのが、一年ぐらい続き、現場のリーダーにまでなっていた。そこで、労協の組合員として、正規に働いてみないかという声をかけたところ、彼は「いや、自分の力を試したい」ということで一般企業に自分で応募し、二カ月ぐらいはかかったが、見事に就職を決めた。今、彼に聞くと、労協という現場

でちよつと自信がついて、その自信のもとで就職活動をしたから上手いってたと話してくれた。

自立塾側のフォローと職場となった労協の現場の理解で、短い時間の労働から始めて、次第に責任ある立場になっていく。そこからさらに一般企業に職場を求めて自ら動き出すという経過があった。

一方、ワーカーズ・コレクティブ協会では、二〇〇六年から地域若者サポートステーションの就業体験「ジョブトレ」の受け入れ先をコーディネートする事業を引き受けた。二〇〇八年度は二四人をいくつかのワーカーズ・コレクティブでの体験へとつなげた。

最大一〇日間のジョブトレによって、すぐに就労に結びつくケースは少ないものの、その後に協会独自の枠組として「チャレンジ訓練（二六〇時間程度）」という枠を設け、引き続きそのワーカーズでトレーニングをすることも可能とした。この結果、二〇〇八年度は

ジョブトレ後にメンバーに加入した若者が三人、アルバイトとして雇用が一人、チャレンジ訓練後メンバー加入が一人という実績となった。累計では一二人がワーカーズ・コレクティブのメンバーになっている。このなかに直営の「ぼらん」で働いている人や「ワーコレ・キャリア」で働いている人がいる。

自立塾やサポートステーションからの依頼によらなくとも、いくつかの団体は、困難を抱えた若者の就業体験・就業先として機能していた。まず「輻グループ」は、若年層の就労問題の解

決を組織のビジョンとして掲げており、就労困難者に対してアルバイトや無償で数か月働くなどのかたちで就労の機会を設けている。これまでに三人の若者を受け入れており、一人は他で就職し、二人は現在も同グループで働いている。仕事内容は、配達業務だと難しいが、倉庫の作業であれば受け入れやすいという。

また、「ふくろうの家」では、受託している職業訓練の後、組織で働くことが苦手な若者をスタッフとして受け入れていたり、うつ傾向があったりして就職できなかった若者を別の地域での農業関係のアルバイトとして受け入れてきたりしている。いずれも周囲の理解とサポートが必要で、農業アルバイトの場合は、ボランティアのシニアスタッフが面倒をみている。

このほかにも、「まめの樹」では労協が指定管理を受けている児童館の利用者が卒業後も仕事がないというので、働きに来ていたこともある。休みがちで対応に苦慮した面もあるという。このほかある組織では、現在働いている人のうち三〇歳代までの若い人が五人おり、今回の調査にあわせてアンケートをとったところ、いずれも不就労・不就学の期間があり、うち一人はそれが七年間にわたっていたという。

人と話すこととかも慣れてもらったり、自分の意思表示とかもちゃんとできるよとか、そういう社会性というものを身につけて少しずつでもステップアップしてもらえろといいたくないかと思うんです。私たちも力をつけて、そういう若者もここで食っ

ていけるような職場作りをしていければいいなというのも理想ではあるんですけど、それも時間がかかることだし、その双方でやっつけていければなと思っっているんです。

「きょうとNPOセンター」は長期引きこもりの人たちに緩やかな仕事の場を提供し、「風車」は「居場所つきの仕事、仕事つきの居場所」というコンセプトで運営され、「京都オレンジの会」も併設のカフェでの接客の仕事などを提供している。

なお、生活クラブ東京では二〇〇七年に全国の生活クラブ生産者団体生活クラブ親の会を対象に「若者自立就労支援に関する関心度と活動協力可能性」についてアンケート調査（対象数は一三三団体、回収数四九団体）を実施している。その結果はケース記録から引用すると下記のとおりで、多くのワーカーズ・コレクティブが就労体験の機会を提供できる可能性が示唆されている。

この調査によれば、若年層の就労問題について関心をもっている団体は多い（二六団体）が、「若者自立就労支援に関する取組の実績、あるいは計画の有無」については、三九団体が「取り組み実績、計画はない」と回答しており、就労困難者への対応はほとんど行われていない。

ただし、「就労体験の受け入れ可能性の有無」については、二二団体が「可能性あり」、一八団体が「可能性なし」と答えており、若年雇用問題を解決しようとする姿勢はみられる。

（2）就労先・就業体験先としての特徴

こうした就業先・就業体験先としての特徴は、第一に、「芝山地域福祉事業所」の事例や「つどい」が指摘していたとおり、一緒に働く人たちの理解を得た（場合によっては数年にわたる）時間をかけての対応があり、「少しづつステップアップ」していける働き方ができることである。その点は、次のワーカーズ・コレクティブ協会での指摘にも共通している。

体験実習から一般の就労への移行のポイントは、ゆるやかさにある。それはいきなりフルタイムの勤務形態に移行することではなく、本人が自信をつけながら、可能な範囲で働いていくということにある。

ステップアップは労働時間もそうであるが、仕事内容も当初は責任の軽い、限定的な仕事から始め、次第に責任や仕事範囲を広げていく働き方という意味でもある。前述の「芝山地域福祉事業所」での清掃も時間も日数も少ないところから始めている。また、「ふくろうの家」では職業訓練受講者で引きこもり期間があった人を施設の介護職員として紹介したが、また、引きこもってしまった時に、本人とも相談の上、夜勤がある大きな施設は無理なので、非常勤でグループホームに通うように斡旋しなおしていた。

第二には、対象によっては就労による自立を求めない対応もあることである。会社で行われている「仕事のスピ-

「ド」に合わせて働くことが難しい若者には自分の特技を生かした事業を起こすなど別の働き場所を見つけることに可能性を求め（京都オレンジの念）、就業体験の目的が仕事探しというより自己効力観の回復である場合もあるし、また、居場所としての機能のほうを重視する段階もある。「きょうとNPOセンター」はNPOだからこそそうした対象層・段階を意識すべきだという。

就労させやすい人を囲い込んでしまったり、一律に支援するため「プログラムが合わない」「年齢があわない」「実施場所まで行けない」人たちは排除され、成果主義に走りがちになるが、当団体ではそういったことはない。NPOが行う支援は、社会的に注目されていない人々のなかにも支援の必要な人たちがいることを把握し、一人でも多く救えるよう支援につなげていくことが大切だと考えている。

第三には、前述とは裏腹であるが、食べていける仕事への通過点となりうる就労であるという点である。はやり「芝山地域福祉事業所」の事例で、労協での仕事を通じて自信を回復させ、「自分でどこまで歩けるか試したい」「自分の力を試したい」と本人から一般企業への応募を希望するケースがあった。すでに三人が一般企業に移行しており、ここでの働き方は、民間企業への就職のステップボードとなっている。ワーカーズ・コレクティブ協会の「ぼらん」もこれをステップにして調理の力をつけ一般就労に結びつくことが目標だという。

タイプによるし、人にもよるから、すべてが機械的にいくとは思いませんが、若者はここで十分経験を積んで、社会経験も自信持てば、ほかに流れる可能性もできると考えていて、だから、ここが最後の働き場としているんじゃないよと。次に行くんだよっていうふうに思っています。

他にも「食べられるだけの給与は難しい（つらい）」というものの、時間をかけて能力を引き出す訓練には、各団体ともに経験に基づいた自負が感じられる。

第四には、受入団体での就労のみで自立して食べていくことが可能なケースは多くないということである。ヒアリングした範囲では、扶養される家族としてではなく、自立して新たな家族形成ができるような水準の報酬が支払われている団体はそれほど多くない。そして、そうした報酬が支払われているのは、責任のある仕事を任せられ、高い職務遂行能力と意識とを求められる働き方をしている人たちがほとんどであった。今、被支援者として受け入れられている若者たちがそうした立場にまで達することはありうるが、限定的な仕事をこなしている現状からは、かなりの時間と努力が必要だろう。

5. 若者支援継続の課題

ここまでの検討で明らかになった、「社会的企業」の経済基盤やそこでの若者就業機会の提供の特徴は、そのまま、こうした団体における若者支援を継続する上の課題につながる。課題としては、次の五点を挙げたい。

① 公的事業の受託の現状に伴う問題

「社会的企業」では公共性の高い業務を引き受けていることが多いが、その委託の仕組みである指定管理者制度などにおいては競争入札が一般化している。そこで提供されるサービスの質が適切に評価基準に入らないと、価格だけの競争になりがちで、こうした事業を受託することで経営を悪化させることにもなりかねない。若者支援以前の各団体の財政基盤に関わる問題である。地方自治体が行ってきた公的な事業には質の適切な評価がされにくいものがある。あるいは行政内部で行っていた時には、質を厳しく問うことがなかった分野がある。それを外部組織に委託していく際には、質を評価する仕組みが非常に重要であるが、その構築が十分とはいえないのではないかと。そのことが受託団体にとっての運営上の課題にも繋がってきているのではないかと思われる。

② 協同組合における働き方と自立の距離

ワーカーズ・コレクティブでの受入は組合員の社会問題としての若者自立問題への関心と理解のうえに進められている。協同組合のいうなれば「閉じた」関係の中でゆるやかな仕事のステップが作られ、有効な支援となっている。課題は閉じた関係の中では、機会に限られることとその関係の中だけでは経済的自立にいたる収入基盤を形成することは難しいことである。支援団体の多くは、それゆえにステップボードとしての役割を強く意識しているが、それは後に述べる第五の課題と絡んで、簡単には解けないものを含んでいる。

③ 若者たちの状況の多様さと成長に必要な時間の長さ

就業への移行に困難を伴う若者には一口に言えない多様な層が含まれることは、これまでもたびたび指摘されてきたことであるが、本調査で具体的に語られたケースをみてもそれぞれの団体が見えている対象の姿は多様であることが明らかである。それだけに、一般労働市場への参入を第一義的には考えていない支援もあれば、経済的自立を強く意識した支援もある。個人にとってはそれぞれに連続した課題なのだが、支援及び支援機関はそれぞれに違う層に違う目標地点を持ち、違うプログラムを展開している。それゆえに「包括的」支援の必要が指摘されてきたのだが、理念としての包括支援を掲げても現実の多様性を裁くことは難しい。

社会的企業の活動への関心が高まっているのは、資源に限界のある公的支援との補充によってより包括的な支援の実現を図るためであろう。「きょうとNPOセンター」の指摘する、NPOの役割は誰をも排除しない支援であるという指摘は重要である。支援団体の性格による役割分担的な広がり設計する必要がある。

多様性に有効に対応するためには、その広がりの中での役割分担と連携が重要であろうが、そこではおそらくこれまででの分類、すなわち障害を持つ人か、病気を持つ人か、といった「見極め」というレベルをこえた連携の手段が必要だろう。全体としてはゆっくりから次第にステップアップしていくプログラムになり、人によってかかる時間が異なることを許容することが必要

で、一人の被支援者を継続的に支援し続ける伴走型の支援者と壁の一つ一つを越えるための支援者が連携していくような形かもしれない。前者を社会的企業が後者を公的支援機関が担う関係が考えられるのではないか。

ただし、社会的企業は公的資金抜きで成立しているのでは無い。その点は第一の点で指摘したような、指定管理制度などのあり方を見直して、経済基盤の強化を図ることと同時に行われなければならない。

④ 人間関係の課題の重さ

対象となる若者たちに共通する課題は、人間関係の問題への対応の不得意さであろう。にもかかわらず、これまでの公的支援のスキームで欠けていたのは、「人間関係の課題を乗り越える力を与える人間関係」への配慮ではないか。すなわち、支援を通じて獲得した人間関係、信頼関係を次へのステップとできるようにする継続的な関係の重視である。自立塾で始めて仲間ができたのなら、その仲間関係を力にできるように継続させる仕組みが、また、支援者との信頼関係ができたなら、その信頼を力にできる継続をプログラムに組み込むことが重要ではないか。

一般市場でも実は誰と働くかということ、仕事を継続する上で重要な点である。この点をもっと重視すべきであろう。一人の支援者が長期に関わる伴走型の支援や被支援者であった仲間と一緒にとりくむ仕事おこしなどを支援プログラムに取り込むことは有効であろう。

⑤ 一般労働市場との適切な接続

最後の課題は、こうした団体での就

業、就業体験がどうしたらステップインボードとして機能できるのか、一般労働市場との接続をどうしたら図れるかである。

この点は困難を抱えた若者だけの問題ではない。「きょうとNPOセンター」が指摘するNPOを担う人材を育成するうえでの基本的な課題とも低通するものである。この問題の背景にあるのが、日本型雇用慣行における採用は新規学卒採用を基本とし、企業内での人材育成を重視する企業の雇用管理のあり方であるだけに、解くことは簡単ではない。

6. まとめ…課題への対応の可能性

まとめとして、こうした課題に対してどう対応していくのか。可能性のある対応を考える。

第一に、社会的企業を公共サービスを担うパートナーと位置づけその育成をはかることである。特に、現状の指定管理制度を通じての分担のあり方は、社会的企業を疲弊させかねない。公共サービスの質の評価の仕組みを確立し、地方公共団体の職員の仕事と受託した団体の行う仕事との等価性を明確にする必要がある。競争入札が一般化する中でサービスの質を保つにはその質を適正に評価することが欠かせない。質が十分コントロールされた入札の仕組みは、社会的企業の財政基盤の強化に繋がるだろう。さらに、新しい公共を担うものという位置づけで、入札における特段の配慮も考えるべきだろう。

第二に、就業への助走を支援できるより長期(場合によっては年単位)の

仕組みが必要である。一人の被支援者を長期にわたって一人のキャリアアコンサルタントが担当するような伴走型の社会的企業での支援と、越えるべき壁を低くする公的支援(たとえば訓練的雇用の助成金)の組み合わせで、より長期的な支援を可能にする仕組みはできないだろうか。

第三は、仲間関係を維持・発展しつつ就業へつなげるしくみである。自立塾などで形成された仲間としての連帯感を生かした就業も一般市場へのステップとして可能にすることである。

例えば、「芝山地域福祉事業所」でのバイオディーゼル燃料実験には、支援スタッフとともに仕事を覚えていくようにする若者たちの姿があった。こうした新たな仕事を作っていく「起業」の初期費用について支援することのできる仕組みは効果的ではないかと思われる。

第四に、一般労働市場との接続のための第一歩として、「地域公共人材」という発想で支援スタッフの専門性の確立を図ることである。地域公共人材開発機構は、地域の公共サービスを担う人材について、学位(大学を中心とする教育機関)、職能、教育訓練を一体化させ、行政、NPO、企業などのセクター間の異動ができるようなシステムをつくることをめざしていた(ピアリングケース記録(13)参照)。新たな公共を担う人材とこれまでの公共を担っていた人材は実は同種の専門性を要求される人たちであるという発想である。NPOを担う側の若者のキャリア形成の問題であり、ここで考えている被支援者であった若者たちのキャリア形成の問題とは異なる面はあるもの

のセクター間の移動を可能にするのは相互の職種、職能についての理解であるという点は変わらない。支援スタッフ側のキャリア形成を円滑にすることは、被支援者のキャリア形成にもよい影響を与えるであろう。

〔注〕

1. 本稿はJILPT調査シリーズNo.68「若年の就業への移行支援と我が国の社会的企業—ピアリング調査による現状と課題の検討(二〇一〇年)の第三章に当たる。資料全文はJILPTホームページの研究成果・資料シリーズ <http://www.jil.go.jp/institute/chosa/2010/068.htm>を参照。

2. ピアリングした団体の概要は、右記資料のp.52～55に所収。

〔参考文献〕

藤井敦史、二〇〇七「ボランタリー・セクターの再編成過程と「社会的企業」社会政策研究」山口公平、二〇〇九「社会的企業での働き方—カーズ・コレクティブの「新しい働き方」を踏まえて」NPOと社会的企業の経営学」富野暉一郎、早田幸政編、二〇〇八「地域公共人材教育研修の社会的認証システム」日本評論社

〈プロフィール〉

こすぎ・れいこ／東京大学文学部卒業。専門分野は教育社会学、進路指導論。一九七八年にJILPTの前身である雇用職業研究所に入所。二〇〇六年三月より現職。労働政策研究・研修機構で、「学校から職業への移行」、「若年者のキャリア形成・職業能力開発」に関する調査研究を担当。日本学術会議連携会員。最近の主な研究成果は、労働政策研究報告書No.108「地方の若者の就業行動と移行過程」。主な編著書に「大学生の就職とキャリア—「普通」の就活・個別の支援(二〇〇七年、劉草書房)など多数。