

誰もが働ける社会をつくる

ソーシャルファームを知って、考えて、動きたくなるワークショップ

【第1回】世界のソーシャルファーム、日本のソーシャルファーム

2024年9月12日（木）19:00～21:00

ヒカリエ 8F クリエイティブスペース 8/

登壇者：

松本 勝男

国際協力機構（JICA）インフラ技術業務部 部長

ナビゲーター：

近藤 武夫 東京大学 先端科学技術研究センター 社会包摂システム分野 教授

ファシリテーター：

紫牟田 伸子 編集家／プロジェクトエディター／デザインプロデューサー

<はじめに>

紫牟田:皆さんこんにちは。今日は「誰もが働ける社会をつくる：ソーシャルファームを知って、考えて、動きたくなるワークショップ 2024」にお越しいただきまして、どうもありがとうございます。この授業は昨年度から実施している授業で、NPO 法人シブヤ大学と東京都のコラボレーション事業になります。

「ソーシャルファーム」という言葉をご存じの方もご存じない方もこの会場にはいらっしゃいます。ソーシャルファームという言葉を知ってる方はどれくらいいらっしゃいますか？（挙手）ありがとうございます。10名くらいですね。昨年度の授業にも来てくださった方もいらっしゃいますね。

簡単に説明しますと、ソーシャルファームは、障害や病気、引きこもりなど、本当にさまざまな理由から働く困難を抱えている人と他のその従業員の方々が一緒に働ける会社です。「社会的企業」という言葉を聞いたことある方も多いと思いますが、社会的企業のひとつでもあります。

昨年度は、ソーシャルファームの成り立ちと概要、海外（イタリア）の事例、東京都のソーシャルファームに認証された企業で働く人の側と経営する側のリアルなお話を聞いてまいりました。今年度はまた別の角度からソーシャルファームの考え方や実践されている会社のリアルなお話を聞く全4回の授業です。その第一回が本日は。

本日の前半は、「世界のソーシャルファーム日本のソーシャルファーム」というテーマで松本

勝男さんのお話をうかがい、後半を意見交換の時間にしたいと思っております。

遅くなりましたが、私は本日の司会をさせていただきます紫牟田伸子と申します。どうぞよろしく願いいたします。そして、ナビゲーターとして、東京大学の近藤先生に来ていただいております。

近藤：皆さん、こんばんは。東京大学の近藤と言います。私はいろんなご縁があって、去年行われたこの第 1 回目から参加をさせていただいています。私の専門はインクルーシブな教育やインクルーシブな働き方で、東京大学先端科学技術研究センターで普段いろんな取り組みをしております。東京都のソーシャルファーム条例をつくる際の委員もやっていたというご縁もありまして、参加させていただいております。毎回ナビゲーターという立場で参加させていただきますが、普段からいろいろな全国の自治体の中でインクルーシブな働き方をつくる取り組みをしておりますので、そういう観点から皆さんと一緒に疑問を掘り下げるような役割が果たせたらいいなと思っております。よろしく願いいたします。

紫牟田：よろしく願いいたします。続きまして、今回ご登壇いただきます松本さんをご紹介したいと思います。松本さんは国際協力機構（JICA）で途上国支援業務に携わっておられ、インドを含め 6 カ国の就業支援活動に従事されています。近藤先生の研究室にも在籍されていたということなので、近藤先生からご紹介いただいてもよろしいでしょうか。

近藤：はい。私から簡単にご紹介したいと思います。もう何より、JICA で ODA（政府開発援助）をされてこられた方なんです、開発のお仕事をされながら SDGs や障害のある方々をインクルージョンしていくような各国の取り組みの研究もされておられています。松本さんの著書『インドビジネス ラストワンマイル戦略 -SDGs 実現は農村から-』は一般向けにまとめられた本で、特にインドで行われていたソーシャルファームに当たるような活動がたくさん含まれています。社会課題を解決するための企業などの研究をまとめておられ、本学で博士号を取得された際のテーマも、インクルーシブな取り組みを行う企業についての論文でした。私の研究室で上席客員研究員もやっていただいております。

ソーシャルファームという概念は、実は世界中で完全に定まった定義や概念になっているわけではないんですね。ヨーロッパの見方、日本の見方、アジアの見方……さまざまなんです。今回、そのような世界の動向に造詣の深い松本さんに、ソーシャルファームをグローバルな視点からお話いただきたいと思っております。

紫牟田：近藤先生、ありがとうございます。それでは、松本勝男さんにお話いただきたいと思っております。松本さん、よろしく願いいたします。

<登壇者トーク>

松本：皆さま、こんばんは。ご紹介いただきました松本勝男と申します。

ご紹介にありましたように、JICA で途上国支援の仕事をしてまいりました。ODA の仕事というのは、政府と政府の間で取り決めをして、公共事業——例えば水道事業だったり職業訓練をやったりするんですけども、基本的には政府の事業です。私自身その仕事に携わりながら途上国の現場を回り、貧困家庭など教育からあぶれている人たちと話す機会もたくさんあったんですけども、私たちが支援するいわゆる公共事業だけでは、果たしていつ、その方々が教育の機会とか労働の機会を得られるのだろうかという疑問を持っていました。

そこで、JICA の仕事以外に自分でもできることが何かあるのではないかとということで、インドやタイ、マレーシアに駐在していた時期にさまざまな NPO の方々と接する機会がありましたので、特に障害者の方をターゲットにした就業支援をボランティアでやってみようと活動を始め、現在でも続けております。

私のテーマは「ラストワンマイル」——もう少しで到達できる、もう少しで労働の機会を得られるというのに、実はいろんな環境のために届かない人たちに、そのゴールまで、その機会までを繋ぐような役割とか機能を果たせる団体とか人々が非常に重要ではないか、特に今のこの世界の状況を見ると、ますますその重要性が増しているんじゃないか思い、そういう活動に携わってきております。

そういう意味で、今日はソーシャルファーム、もちろん大きなテーマなんですけど、やっぱりその働くということが大きな要素になります。働くということは、憲法でも義務であったり権利だったりするわけですけども、なぜ働くかを改めて考えてみますと、生活費を稼ぐ、収入を得るといような手段であったり、自分の知識や技術を磨くといような社会のために尽くすとい意味での場所であったり、さらに、自分がやってみたいこと・思うことを実現するとい自己実現の場でもありますから、やりがいや生きがいにも関わるもので、これは日本のみならず世界共通の重要な課題であることは間違いないと思います。

SDGs でも 17 の目標のうちの 8 番目に、雇用・労働の目標が入っております。目標 8 は働き甲斐とか経済成長とかい言葉でよく表わされますが、サブ目標 8.5 を見ますと「2030 年までに若者や障害者を含むすべての男性及び女性の完全かつ生産的な雇用及び働きがいのある人間らしい仕事並びに同一労働・同一賃金を達成する」ということを大きな目標としてますし、サブ目標 8.6 は 2020 年まででしたけども、「就労、就学及び職業訓練のいずれも行っていない若者の割合を大幅に減らす」ということで、まさに世界全体の大目標になっているわけです。目標を立てるといことは、実はこれが実現されていないためにこういった世界的な取り組みをしようといことでもありますので、まさしく先進国と有国のその共通の課題といことになっております。

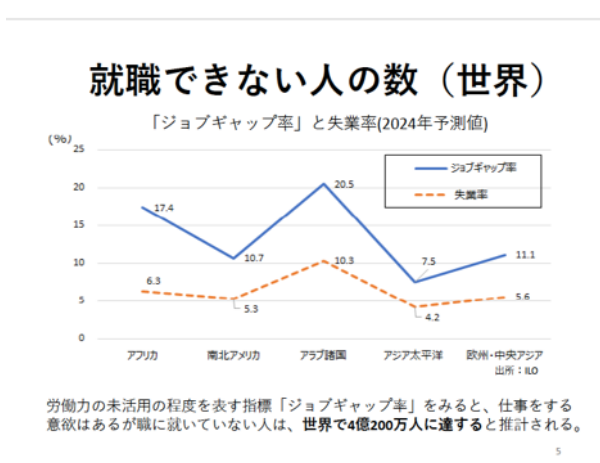
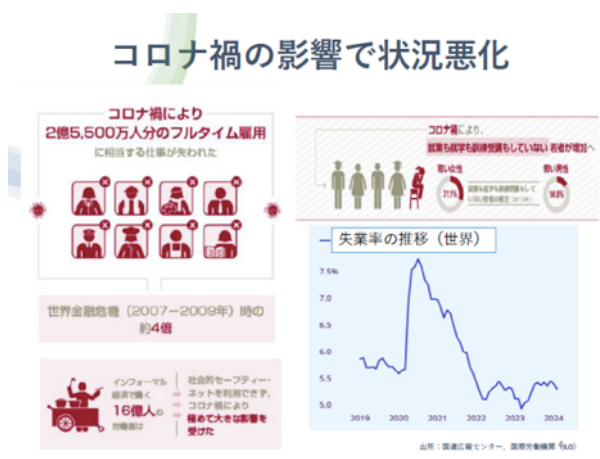
ところがこの労働に関しましては、非常にいま厳しい状況であるということをご理解いただければと思います。1つの契機はコロナでした。コロナの影響で、いろいろデータがありますが、国連の情報ですと2億5000万人ぐらいのフルタイム雇用が失われました。それから、いわゆる失業率が、(右図) 右下のグラフを見ていただきますと、コロナの時にぐんと上がってるわけです。去年収まってから落ち着いてきてはいるんですけども、まだ元に戻っていません。日本でも一部そういう状況が続いています。

これがどういう影響だったかという、簡単に言えば、特に貧困層の人たちからすれば収入が途絶えたということになるわけで、これにより貧困率なども、この間2年ぐらいには上がったわけですね。

世界全体の就職できない人の数は、コロナの影響があったにしろ、今は回復基調ですが、それでも大体7~10%が世界の平均ということになっています。ただし、例えば私が駐在していたインドの例で見ますと、若年労働者と呼ばれる20~25歳くらいまでの若者の失業率は20%に達している。1つの国の中でも就業において年代や階級でも差があったりしています。

(右図) こちらのグラフのオレンジの線はいわゆる通常の国際機関が出しているデータでの失業率なんです、青線はつい最近ILO（国際労働機関）による「ジョブギャップ率」で、働ける・働きたいと思ってる人の母数をカウントし、どれほどの人たちが働けていないかを出した数値なんです。ご覧の通り、通常出ているデータよりも非常に大きな数字になっています。

地域別になっておりますが、アフリカでも17%ぐらいの人にはそういう労働の機会がないですし、アラブ諸国も2割くらい。ですから、労働の機会・雇用の機会自体がシビアな問題として世界ではとらえられているわけです。数字で言えば、世界で4億200万人ぐらいは仕事につけていない。ちなみに世界の人口が80億人のうち、働ける年齢を考慮すると大体6~7割の人ですから、単純に母数を60億人としても、そのうち4億人ほどが働けていない。



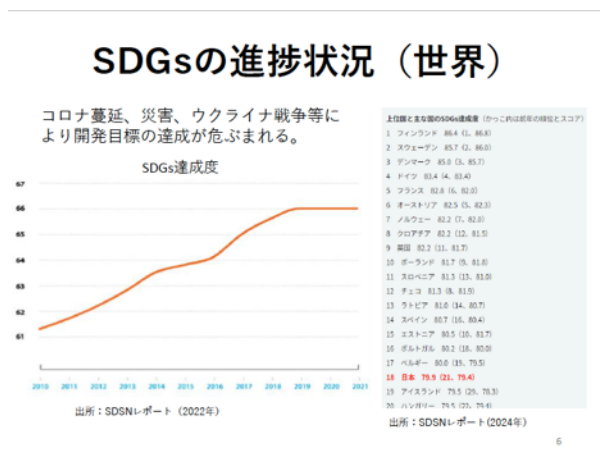
そういう意味で、先ほど SDGs を紹介しましたけども全体の進捗状況は、実は芳しくないんですね。(右図) SDGs の達成率はずっと上がってきたんですけども、改善してきたにも関わらず、コロナのせいで実は今止まってしましまして、達成率自体はここ数年足踏み状態です。目標の内、労働の占める部分というのもそれなりに影響しているということですね。2030 年までの達成を目指して取り組んでいるんですけども、もう無理じゃないかというのが今の観測なんですね。

ただ、国によっては一生懸命取り組んでいるところも多いので、国別ランキングで見るとフィンランドやスウェーデンがすでに 86% と達成率が高い。日本の場合は、2024 年データで 18 位です。ただ、ご覧の通り上位は基本的に先進国なんです。先進国は SDGs が設けられる前から制度や取り組みが充実していたので、コロナの影響からもすぐ立ち直れるんですが、その影響を受け続ける途上国は、達成を目指すことに困難を抱える状況と言えると思います。

今日は「世界のソーシャルファーム、日本のソーシャルファーム」という題なんですけど、世界といった場合、大体みなさんが念頭に置くのはヨーロッパとかアメリカとか先進国ではないかと思うのですが、世界の構成を見ますと大体約 200 の国々・地域がある中で、途上国の割合は大体 7 割、約 140 カ国あるんですね。世界の問題と言った場合、これはもう先進国だけじゃなくて途上国を念頭に置く必要があると私は常々思っています。人口も、中国とインドだけで 30 億人ぐらいの人がいますけれども、両国は途上国なわけなんです。ですから世界の現状と言った場合には、そういった国々の現状も考えなければいけないと思っています。

途上国の 1 つの特徴としては「インフォーマル雇用」が通常になっています。「インフォーマル雇用」と言うとなんとなくダークな印象かもしれませんが、決して違法ということではなく、正式な手続き（例えば商業関連の法律とか会社法）などに則らずにやっている商売です。

途上国の場合は、農村部から都市部に人が移動していて、都市部で仕事が見つからない場合、食べていくために路上に店を構えて、(右図) この写真のように床屋さんを



インフォーマル雇用

●インフォーマル経済とは？

個人や経済単位のすべてのインフォーマルな生産活動（法律で禁止されているサービスの提供や物品の生産、販売、所持、使用は除外。）

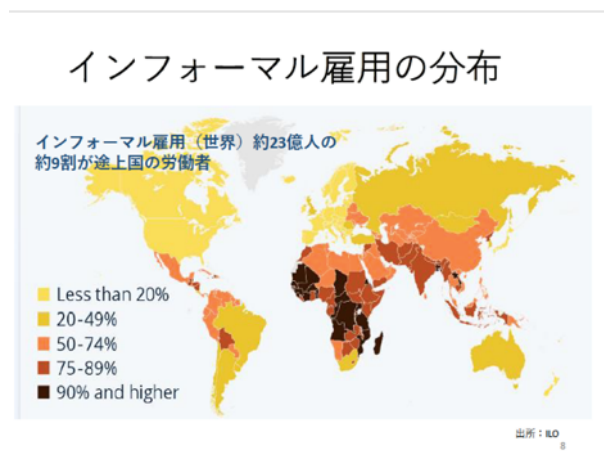
●インフォーマル雇用とは？

商業法、経済活動の報告手続き、所得税、労働法、社会保障法、活動遂行に伴う経済的・個人的リスクからの保護を提供する規制など、正式な取り決めによって効果的にカバーされていない、商品を生産したり、サービスを提供したりする人の活動。



始めたり物売りを始めたりしていて、旅行されたことがある方はよく見るシーンだと思いますが、これらは実は政府の統計には載らない雇用です。したがって「インフォーマル」な雇用なのですが、このインフォーマル雇用自体、労働法とか人権に関わるような手続きからは外れている商売ですので、当たり前ですが失業しても保険金をもらえないし、怪我しても労災が出るわけでもない、非常に脆弱な環境なわけです。そういう意味で、働きづらい人たちの中に、こういう人たちも入れようと思えば入れられる。

世界中でインフォーマル雇用がどれくらいあるのかというと、(右図) 黄色い部分、日本、アメリカ、ヨーロッパなどはインフォーマル雇用率は2割以下です。一方、アフリカや南アジア、インド、アラブ諸国の7~8割方はインフォーマル雇用です。正式な手続きで設立された会社などに雇用されていない人々がもう7割くらいいるという状況なわけです。



ですから、その人たちにとって雇用は死活問題でして、例えばインドのある州庁(日本で言えば県庁)でお茶汲みの仕事を1人募集するという告知が出たんですが、その1人の枠に応募者が5万人来たんです。その5万人の中には老若男女が含まれていますが、中には博士号取得者もいました。それだけノーマルな職業につくということ自体が途上国では普通ではない。雇用環境という意味で非常に厳しい状況だということをご理解いただければと思います。

ソーシャルファームは基本的にはヨーロッパで成立して、その概念・考え方が広まり、現在はさまざまな取り組みがされているとお考えていただければと思います。

日本国内の身近なところでも、労働市場から取り残された、というか、なかなかアクセスできない方々と言うと、障害を持った方々や高齢者、引きこもりの方、ホームレスの方が挙げられますが、特にヨーロッパでは移民をだいたい受け入れているので、ヨーロッパの国々に住み着いても移民ではなかなか仕事にありつけないということもあって、移民の方々の就労も大きな課題になっています。

(右図)「労働統合」という言葉がありまして、これ自体がヨーロッパの一つの特徴なんですけど、そもそもそういった働きにくい方々が社会から排除されてるんじゃないかという「社会的排除」という言葉で語

就労が困難な人々の雇用



●労働市場からとり残された層
障害者や高齢者、ひきこもり、ホームレス、刑務所を出所した人、移民など、就業機会が乏しい人々。

●労働統合の考え方
ヨーロッパでは、貧困や障害、また長期失業などの困難を抱えた人々が雇用等から排除されている現象を「社会的排除」としてとらえ、そのような人々を社会に参加させ、統合していく「社会的包摂」を社会政策の目標として掲げている。社会的企業は、この政策に沿った活動をしている企業や団体を指し、労働市場の統合など、社会的目的と経済的目的の両方を追求した新しいビジネスモデルと見做される(Noya & Clarence, 2009)。

●雇用型社会的企業(ソーシャルファーム)
取り残された人々を対象に雇用機会や職業訓練を提供している社会的企業。労働市場から除外された人々を雇用し、たよりで財やサービスの生産を通じて、それを一般市場で取引する活動を行う。これにより、雇用の対象層は所得機会を獲得する。

られていますが、そうした排除された人々に社会参加してもらって社会の統合を図るということで、この「労働統合」という言葉でソーシャルファームが位置付けられています。ですので、そういう制度をつくって公的な支援も使いながら、働きづらい方々の雇用の場所を供給するといったことでこのソーシャルファームの考え方、制度ができていたというふうにお考えいただければと思います。

「社会的企業」とは、社会課題をビジネスの力で解決していこうといった取り組みをしている会社のことを言うのですが、ソーシャルファーム自体、雇用型の社会的企業——なかなか雇用できない人を雇用することで働くという一つの大きな問題自体の解決を試みており、社会的企業のひとつとして位置付けられると考えています。

では改めて、ソーシャルファームって何？ということなのですが、ヨーロッパの考え方とすれば「労働統合を目的とした企業体」ということになります。国によって支援制度が法制化されて、公的な支援——例えば資金の供与もありますし、技術的なアドバイスというか職業訓練もありますし、優先調達（公的機関が外部の契約でものを調達する時に、障害者を雇用している団体を優先して選ぶなど。日本ではまだ努力目標となっている）などの制度を設けて、社会的排除の状況を改善していく、その形の1つがソーシャルファームということになっています。

では、1人でも障害者を雇用すればソーシャルファームとして認知してもらえるのかと言うと、ヨーロッパの基準で言えばやはりいくつか条件があります。障害者など不利な立場にある人々の雇用が全従業員の3割以上。基本的に商業活動によってその収入全体の半分以上を獲得すること、つまり政府からの補助金は半分以下。それから、従業員の生産性に関わらず基本的に同一賃金、全従業員の同等の権利が確保されていること。こうした条件を満たす企業がソーシャルファームとして認定されて、さまざまな公的な支援が受けられるということになっています。

「社会的企業」は一般的な言葉としてだいぶ浸透してきましたけども、改めて言うと、商業活動を通じて社会課題の解決を図るということですが、他方で普通の民間企業でもこういった特徴を有しているんじゃないかと言われることがあります。

例えば、製薬企業などは皆さんの健康をなるべく維持して改善しているので社会のためになっているのではないかと。そういう意味で社会事業と呼べるんじゃないかということです。

ソーシャルファームと労働統合

●ソーシャルファームとは？

労働統合を目的とした企業体であり、国により支援制度が法制化され、政府は資金支援や優先調達、また人的育成の分野で社会的排除の状態にある人々の労働統合に係る活動を後押ししている（Linz Appeal Part B, 2015、Nyssens, 2014）。

●ソーシャルファームの基本要件

- (1)労働市場において障害者や不利な立場にある人々を雇用し（全従業員の3割以上）、
- (2)市場志向型の製品やサービスの提供により、収入全体の半分以上を商業取引により獲得し、
- (3)従業員の生産性にかかわらず、業務量に応じて市場相場と同等の賃金や給与が支払われ、
- (4)従業員の間で機会均等が保証され、全従業員が同等の機会、権利、義務を有している、ことである（Social Firm Europe, 2015）。

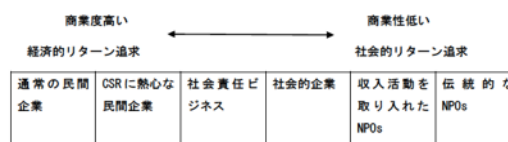
10

この点はこれまでいろいろと議論されてきました。アメリカとかヨーロッパでもちょっと考えが違うんですけども、(右図)この図は商業性の強さによって乱暴な分け方になってまして、左側が通常の民間企業、すなわち社会性をあまり意識しないでビジネスに特化しているというイメージの企業です。そこから右に営利があまり関係ない NPO やボランティアの団体となっていて、社会的企業は大体の真ん中に位置します。基本的に社会目的を第一義にして、ビジネスはその手段であるというような位置付けの企業ということになっております。

社会的企業の性格

社会的企業とは、商業活動を通じて社会課題の解決を目指す組織。

図 2-5 社会的企業のスペクトラム (商業性の度合い)



出所：オルター（2007年）に基づき作成

・モノ・サービス提供型
・雇用型（ソーシャルファーム含む）

11

では、どの団体が社会的企業なのかというと、日本では認定基準がありません。一時、経済産業省が、例えば社会課題を解決するとか、事業性のある NPO とか、革新性のある取り組みをしている会社……などの要件を出していたんですが、そう言われると「うちも社会的企業だ」とか、逆に「いや、そんなカッコいいことしません。社会的企業なんて名乗れません」などと企業側でいろいろな意見が出てきます。イギリスなどの社会的企業の認定制度がある国では認定されれば社会的企業なのですが、認定制度がない国々も多いので、社会課題に取り組んでいる企業は、“形式上社会的企業”というよりも“実質的に社会的活動をしている企業”と言えるかと思います。その中には物品やサービスを提供するタイプの企業もあれば、雇用型の企業もあるということになります。

では、制度をどういう国が持っているかというと、やはりヨーロッパが多いですね。イタリア、イギリス、ドイツ、フィンランド等はもう 30 年ぐらいにわたってこの活動に力を入れてきています。政府の方針として制度をつくってさまざまな取り組みがなされてきています。韓国は、アジアで初めて社会的企業に関する法律を 2007 年につくっています。いくつかの条件

を満たした企業を社会的企業として認定し、補助金やコンサルティングサービスなどの公的支援を行なっています。雇用型の企業もあります。

では、日本はどうか。まず自発的な取り組みとしてソーシャルファームジャパンという任意団体が 2008 年に設立されていて、いま賛同している企業が 200 社ほど活動していると聞いております。2019 年に東京都がソーシャルファームの制度を自治体のトップバッターとして立ち上げられました。非常に画期的な取り組みだと思います。

ソーシャルファームの制度（例）

イタリア 「社会的協同組合法」を1991年に制定 ● ソーシャルファームを社会的協同組合で設立 ● 当事者の社会保険料の免除で援助（人件費の約3分の1に相当） ● 国、地方自治体による製品・サービスの優先購入	イギリス 社会的企業の支援政策を下に全国統括機関であるソーシャルファームUKが1999年に発足 ● コミュニティ利益会社、チャリティ等の法人格でソーシャルファームとして活動 ● 政府は、情報提供、職員の研修等で支援
ドイツ 「ソーシャルファーム法」を2001年に制定 ● 設立時にコンサル、設備費を補助 ● 設立当初3年間は人件費について補助 ● 法制定後、国は大規模な社会福祉団体にソーシャルファームを設立するように強力な行政指導	フィンランド 「ソーシャルファーム法」を2004年に制定 ● 設立に要する費用を補助 ● 運営費については当事者の人件費の援助 ● 職業訓練の機能を持つものもある。
韓国 「社会的企業育成法」を2007年に制定 ● 設立に要する費用（人件費、社会保険料、事業開発費の支援など）の補助 ● 優先購買の支援（認証社会的企業の製品を地方自治体などの公共機関に優先的に購入させる制度） ● 経営コンサルティングの支援、ネットワーク構築の支援	日本 ソーシャルファームジャパン（任意団体）が2008年に発足。東京都がソーシャルファームに係る条例を2019年に制定 ● 情報提供、コンサルティング支援等 ● 支援事業補助金

12

ただ、日本の場合は障害者の雇用ということではいろんな制度・取り組みがなされてきた歴史があります。障害者雇用には、大きく一般就労と福祉的就労があります。一般就労は普通の民間企業に雇用されること。それから、一般企業でも特例子会社をつくって、そこで障害者の人に働いてもらうという制度もあります。

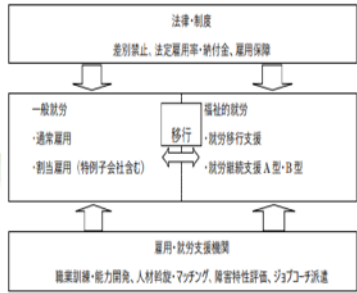
他方、福祉的就労は就労移行支援という形で一方的に支援が入る。A 型、B 型がありまして、かつて“作業所”と呼ばれていたところが B 型なんですけども、A 型はいわゆる民間企業と B 型の中間くらいの役割をなす組織ということになっています。ですので、A 型、B 型ということで活動を始めればそれは公的支援が受けられるので、そこだけ切り取ってみればソーシャルファームの役割を担っていたのではないかと思います。

なお、“ソーシャル”という言葉ですが、公的な支援が入るという意味でのソーシャルなのか、社会の大きな課題を解決していくような意味でのソーシャルなのか、人によって印象が違ったりもかもしれません。

障害者の就業だけで見ると、やはりさまざまな国でなかなか雇用には至っていません。(右図) グラフの濃い青色が障害者の雇用割合です。例えば、モンゴルでは障害者の方でも 2 割弱ぐらいしか働いていない。スリランカも似たような状況ですね。いわゆる健常者が右の薄い水色ですが、大体 6〜7 割は働いている。先進国でもそうですが、障害を持っている方々はなかなか一般就労にアクセスできないということが共通しています。

日本の場合、2023 年の民間企業の雇用している障害者の数は 64 万人で、いわゆる割り当て義務を初めて上回ったとニュースに出ていました。ただし、実際対象となる企業は 43.5 人以上の規模の企業なんですけども、達成率は約 5 割です。雇用率を全体平均で見れば確かに達成していますが、個々の企業を見ると 5 割は達成していない。つまり、多く雇用している企業とほとんどしていない企業があるわけです。

日本の障害者雇用



出所：公表資料より松本作成

- 日本の障害者雇用促進のアプローチは、一般就労を推し進める雇用政策と一般就労が困難な障害者を対象とする福祉的就労の二元的モデルである。
- 一般就労を促進する雇用政策では、法定雇用率と納付金の制度が中心的な役割を果たし、福祉的就労の中心は、公的資金により実施される障害者福祉サービス事業である。

13

障害者就業状況

Labour force participation rate for 18 countries or territories, by disability status
Persons with disabilities are much less likely to participate in the labour force.



日本の場合

- 2023 年の民間企業（2023 年は常用雇用労働者数43.5 人以上規模の企業：法定雇用率2.3%）が雇用している障害者の数（2023 年 6 月 1 日現在、以下同じ）は約 64.2 万人（前年約61.4 万人）で、過去最高となった。また、雇用している障害者の割合は2.33%（前年同日2.25%）であり、初めて実雇用率が報告時点の法定雇用率を上回った。但し、対象企業の約5割が雇用率未達成。
- 国の機関（2023 年は法定雇用率2.6%）に在職している障害者の割合、勤務している障害者数はそれぞれ2.92%、9,940 人で、全ての機関において法定雇用率を達成している（障害者白書2024年）。

14

参考までに、どんな企業が障害者を雇用しているのかというのが（右図）この表です。8 位にユニクロがありますが、実はユニクロは障害者雇用で結構有名なんです。ユニクロは途上国にも出店しており、そこでも障害者雇用を一生懸命やっています。

では、ソーシャルファームは成功しているのか。これは各企業・団体の取り組みの

状況を正確に分析しないといけないのですが、ソーシャルファームとして成功するのは非常に難しいというか、普通に考えれば、例えばラーメン屋さんとか洋服屋さんとかの商売で、どうビジネスを成功させていくかと同じ発想になります。ヨーロッパの論文などではソーシャルファームのビジネス面の成功は基本的には難しいと言われてはいますが、逆に言えば、成功している例があれば非常に参考になるということです。

成功しているソーシャルファームのエッセンスを探ると、従業員の能力に応じたジョブスキルの取得と仕事の満足度、組織運営に必要なビジネスプランの作成、市場のターゲティングなどが必要だという論文もあれば、ニッチ市場、つまり競争が激しくないところにビジネスを見つけること、労働集約的な製品やサービス——これは賃金に関係してしまうんですが、安くできるというのを 1 つの武器にして労働集約的なビジネスを選択すること、障害者の人が経営の方に意見を言えるとか、参加度を高める……などが成功の要因として書かれたりしています。

雇用する側は従業員同士の良好な職場関係が必要になってきますので、職場の動線から分業のやり方までを見直す。そうすると今まで気づかなかったことが改めて発見されて、効率が上がったというが例も報告されています。互いに助け合う、コミュニケーションを取るなども必要になってくるので、それによって雰囲気が良くなったということも報告されています。

途上国の事例を 2 つご紹介したいと思います。途上国では基本的にソーシャルファームの制度はありませんから、刑務所から出てきた人とか身体障害ある方、移民を雇用しているからと言って政府がサポートする制度はありません。先ほど申し上げたように、途上国の現状では、一般の人々ですら職場にアクセスするのが難しい。ですから、働きづらい方々を優先して雇用するという環境は先進国とはだいぶ違って非常に厳しい状況にあると思います。

ただ、その厳しい状況の中で、いろんな活動を通じて雇用を促進している団体や NPO がいくつもあります。

障害者雇用率の高い企業（日本） （2020年）

■ 障害者雇用率ランキング（1位から10位）

順位	社名	業種	2020年度 比率(%)	2020 年終 人数	2019年度 比率(%)	2019 年終 人数
1	ゼネラルパートナーズ	サービス業	17.90	39	17.86	37
2	エフビコ	化学	12.70	362	13.35	358
3	エイベックス	情報・通信業	7.40	14	10.00	24
4	M R Kホールディングス	小売業	6.90	4	8.62	5
5	キトー	機械	6.80	34	7.09	36
6	J S P	化学	5.54	49	5.54	48
7	関通	倉庫・ 運輸関連業	5.40	31	5.33	25
8	ファーストリテイリング	小売業	4.71	1,101	5.02	1,167
9	デコボコベース	サービス業	4.42	5	—	—
10	A O K I ホールディングス	小売業	4.40	5	5.00	6

出所：CSR白書2022年
15

(右図) ひとつ目はマレーシアの事例です。シュー・チンさんという女性が代表の Beautiful Gate Foundation という NPO です。シューさんは非常に活動的で、私も刺激を受けたんですけども、身体障害だからといって甘えちゃいけないとみんなを鼓舞しています。ちゃんと働けるはずだと。

NPO では農園の経営、リサイクルビジネス、クラフトの販売などの活動をしていて、団体に属している身体障害者の方々にそういう技術を教えています。ピザハットからデリバリーのオーダーを受ける仕事を受託されて、自分の NPO のオフィスにオペレーター室をつくって 8 人ぐらいでデリバリーの応答もしていたりします。また、私が駐在していた頃、就職したい障害者と企業をつなぐジョブマッチングサイトがなかったので、私も一部関与したんですが、民間企業と連携してシステムを立ち上げて、すでに数百名以上の雇用が実現しています。

さて皆さんは、「インパクトソーシング」という言葉を聞いたことはありますか？インパクトソーシングは欧米でいま関心が高まっている、簡単に言うとアウトソースビジネスです。民間企業が会計とか経理の仕事を外部の企業にアウトソースする時に、そのアウトソース先に障害者の団体とか障害者を雇用している民間企業を選ぶ。つまり、民間企業の優先調達版の取り組みです。

実はインパクトソーシングはすごく広がっていきまして、インド、フィリピン、アフリカ等多くの国々でこの取り組みが拡大している状況にあります。

(右図) インドの例ですと、アメリカの企業が仕事の一部をインドの企業にアウトソースする。なぜインドの企業にアウトソーシングするかというと、まず価格が安い。非常にリーズナブルにアプローチできるし、インドの人たちは英語が喋れる。それから時差があるので、昼間に頼んだらもう次の朝に成果物が届いている。冗談でよく聞いたのは、アメリカの学生がインドの学生に宿題をアウトソースすると、夜連絡したら翌朝にできてるっていう(笑)。そして 10 ドルとか 20 ドルとかを払うんですね。

マレーシアの事例 (NPO)

- 農園経営、リサイクルビジネス、クラフト販売
- ピザチェーン店からの受託
- ジョブマッチングシステムの構築

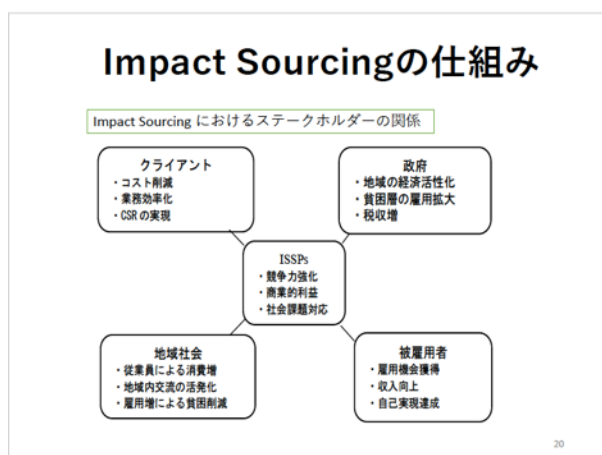


インドの事例：Impact Sourcing

- Impact Sourcingは、アウトソーシングビジネス (BPO) を通じて途上国の地方に居住する貧困層に雇用機会を提供し、被雇用者の所得向上や生活環境改善を図るもの (Nyoro, 2011; Carmel & Lacity, 2013; Malik, Nicholson & Morgan, 2016)。
- Impact Sourcingの主要国とされるインド、フィリピン、アフリカ6か国 (エジプト、ガーナ、ケニア、モロッコ、ナイジェリア、南アフリカ) では、Impact SourcingはBPO全体の約2割を占めるとされる。
- Impact Sourcingは、発注者 (クライアント)、受注者 (Impact Sourcing Service Providers: ISSPs)、被雇用者 (地方の貧困層) が直接の当事者。クライアントは安価で正確な成果物、受注者は経済的利益と社会的貢献、被雇用者は能力開発と所得機会、のそれぞれの獲得を通じて成立するシステム。
- これに加え、企業活動による地域活性化や雇用機会創出による経済活動の促進に伴い、企業が立地するコミュニティや雇用機会の創出を意図する行政当局がステークホルダーとして位置づけられる。

インパクトソーシングのフレームワークなのですが、(右図) ここでクライアントと書いているのがアウトソースする側の企業です。企業からすればコストを削減できたり業務の効率化を図ったり、もしそれが障害者の団体や貧困層が働いている企業なら CSR、すなわち社会貢献にもなるというメリットがあります。

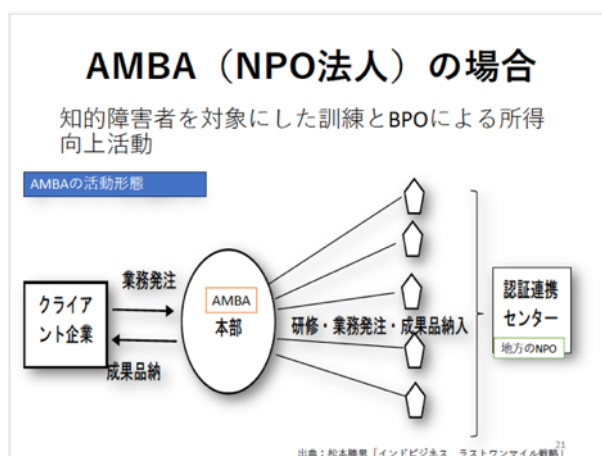
ISSPs というのはインパクトソーシングのプロバイダーというサービスを提供するところで、商業的利益も得られるし、雇用の拡大もできる。もちろん被雇用者である貧困層とか障害者の方々の収入も向上し、自己実現もできる。さらに地域社会の税収が増えるので町のお店が増えたり……win が5つぐらいあるような取り組みではあるんです。



(右図) AMBA というインドのカルナタカ州バンガロールの NPO 法人は、知的障害の方の教育と就労支援活動をしている団体です。ここではまず、知的障害の方の訓練手法を自ら立ち上げてカリキュラムをつくり、半年から1年ぐらいのプロラムで単純作業ができるようなスキルをつけてもらうんですね。

画期的なのは、自分の団体だけでなく、インド全国にある知的障害者を支援する団体を対象にしたカリキュラムを提供する活動も行っていて、300 以上の団体がその訓練を受けています。それにより、形の上では、図のように AMBA の本部と各地域の団体が親会社と子会社のような形になっていて、販売本部がクライアント企業から業務発注を受けて、それを分配する仕組みをつくっています。

これは非常に画期的なやり方で、300 あるこの認証連携センターと呼ばれている NPO 自体もこれによって収入を受けられる。この活動は優れた結果を出したので、国連からも表彰を受けたりしています。雇用者数ですけれども、AMBA 本部だけで234名のうち151名が障害をもった方です。地方の NPO を含めると大体この10倍ぐらいになるので、そういった方々の活動を可能にしているわけですね。



(右図) 表の真ん中に書いてある Vindhya という会社は IT 企業ですが、同じくアウトソースのサービスプロバイダーです。雇用者は 1,100 名のうち障害者の方が 709 名。社長さんは女性で、「企業というのは社会の凝縮された場所だ」と、バラエティのある方々が働くことで生産性が上がるという強い信念のもと、障害者雇用を率先してやっています。最初は 2 人ほどの雇用でしたが、どんどん増やしていま

や 700 人ほど雇用しています。障害者雇用の評判が幸か不幸か高まったことで働きたいと応募してくる方もいるけれど、いまスタッフが一杯なので頭が痛い問題だと言っています。

表の 1 番下にあるのが取引先の数です。3~4 年前ですが、30~40 社と取引していました。やはり大変なのは仕事をもらってくることです。まずは仕事ができるかどうかを説明しなければなりませんが、知的障害者と聞いただけでもうダメだところはまだ多い。ただ、中にはできるんだったら是非やってくださいと頼まれる場合がある。そこで成果をきちんと出して実績を上げているわけです。

(右図) 職場の風景をご覧ください。右上が AMBA の本部の様子です。右下が IT 企業 Vindhya を私が訪問した時の写真です。

左下の写真は Ruralshores という結構有名な企業で、地方でなかなか働く機会がない貧困層の若者を対象に下請けのビジネスをしていて、多いところは数百名の従業員を雇って、全国何十か所も経営しています。これが欧米にも伝わって、じゃあこういうところにどんどん仕事を任せようというような流れになっています。

ここで言いたかったのは、ソーシャルファームってどうしても制度があって公的支援があるということが前提になっているように見えますが、そういった制度がなくても熱意とその行動で数百名の雇用を実現している企業や団体が途上国にもたくさんあるということです。

Impact Sourcing を活用する インド企業・団体の例

	AMBA	Vindhya e-Informedia	Rural Shores
組織の経緯(設立年)	慈善団体 (2004年)	民間企業 (2006年)	民間企業(2008年)
事業・活動内容	知的障害者の職業訓練及び雇用創出	BPOサービスプロバイダー	BPOサービスプロバイダー
雇用者数(内、障害者数)	234名(151名)	1,100名(709名)	3,800名(200名以上)
BPOの内容	Data Entry, Document Management, Employee Record Digitization, 等	Data Processing, Document Management, Employee Record Digitization, Voice and Non-Voice Process, 等	Basic Data Tasks, Voice and Non-Voice Process, Record Management, 等
取組みの特徴	・情報通信機器活用を通じた低自カリキュラム(5段階研修)による知的障害者の研修 ・Hub & Spokeモデルによる、全国325ヶ所の認定協力センターへの業務分配・検査・納入業務 ・勤務時間選択制・健康者と同一給与条件	・障害者(身体・聴覚・視覚・知的)の特性に応じた技術のスキルアップ、語学研修・業務割当及び職場環境改善の実施 ・指導員制度・チーム制導入 ・勤務時間選択制・健康者と同一給与条件	・地方の貧困家庭の若年層や障害者の優先雇用 ・技能訓練を目的とする子会社を連結した低学歴・雇用未経験者に対するIT技術やビジネススキルの研修 ・Hub & Spokeモデルによる、全国18ヶ所のオペレーションセンターへの業務分配・検査・納入業務
取引先数(累計)	15社	39社	40社

出典：松本勝男「インドビジネス ラストワンマイル戦略」

Impact Sourcing 職場の風景



(右図) 左上はベトナムのハノイでレストランをつくった時の写真です。ストリートチルドレンの子たち 16 歳以上を対象に、料理や給仕、会計などの職業訓練の場として使ってもらい、収入を経営やストリートチルドレンの教育費にする仕組みです。ここは現在も場所を変えて営業しています。

このような活動の困難さは自分で経験しないとわからない。雇用の話を口でいうのは簡単ですが、やはりどれくらい大変なのか、何に気をつけなければいけないか、などはやはり自分でも経験しなきゃいけないんじゃないかという思いもあってこういう活動も続けています。

以上で私のプレゼンとさせていただきます。ご清聴ありがとうございました。

< 質疑応答 >

近藤：ありがとうございました。松本さんのご専門はインドやアジアなんですけれども、今回、国際的な視点で説明してくださいとお願いしたので、本当に情報たくさん入れてくださいました。掘り返したいポイントはすごくたくさんあるので後で補足的に説明しますが、まずは皆さんから聞きたいことがあれば。

松本：おっしゃる通り、研修と教育の制度が非常に充実しています。AMBA の例は先ほど簡単に「カリキュラムを開発して」とか言いましたが、それ自体すごい試行錯誤で、知的障害者の方



がコンピュータで作業ができるようにするまでをつくり上げたのですが、その際には大学の先生とかコンピュータに詳しい方々にもアドバイスをもらってつくり上げていったんですね。

カリキュラム自体もレベル 1~6 ぐらいまであって、レベル 1 までできれば、例えば表だけつくれるとか、レベル 6 まで行けば計算も検算もできるみたいなどころまでできるとか、パターン化の工夫をされています。自分の団体のみならず、他の団体でも使えるようにしているわけですね。

実際、Ruralshores も Vindhya も研修システムはすごくしっかりしています。Ruralshores はデリーに研修センターをつくってまして、そこに一定期間、最低 6 か月ぐらい、その地方で高校卒業くらいの人たち、それまでコンピュータをまったく触ったことのない人たちを集めて、一から教えてレベルを上げていけるようなカリキュラムをつくっています。その制度をつくっているのがまず大きな要素だと思います。

2 つ目がやはり経営なんですよ。ソーシャルファームもそうなんですけれど、社会目的から入るかビジネスの方から入るかっていうような話があって、なかなかどちらとは言えないと思うんですけど、ビジネス的なものがないと、やはりサステイナブルではないんですよ。なので、非常にシビアに経営に取り組んでいるのは事実です。Vindhya は経営者が IT 企業で働いていた経験があるので、他の IT 企業の知り合いから助言をもらえるような環境をつくられていて、何でも相談に行けるという人たちが何人もいるとうかがいました。経営についてはそこで学んでいったとおっしゃっていました。

もちろん 3 つの事例に共通するのは、代表者の強い熱意、パッションですね。内に秘めるガッツというか……やる／やらないではなくて、やるのが当たり前。あとはどうやるかだ、という感じの人たちです。

近藤：ありがとうございます。パッション——本当にその通りだなと思いますね。例えば、先ほどご紹介いただいたソーシャルファームの成功要因として挙げられていたことは、スモールビジネスの成功要因でもあるんですよ。経営の持続性とか事業活動の継続が困難であるのはもう当たり前のことで、経営者がパッションに基づきながらどう成功させるかということだと思います。

日本でインパクトソーシングがないのはなぜかというと、日本だと障害者雇用があり雇用率制度があるので、現状では社内アウトソーシングのような形になっているんですよ。外部へのアウトソースを使わずとも社内で全部アウトソースできる余力を消費しているということになる。雇用率のみが障害者雇用の促進要因になった結果、雇用率の売買のような商売が出てきたりと制度の歪みも出てきているので、本当は多様な形の促進方法が出てくるといい。例えば社会正義に叶うかたちでインパクトソーシングが日本でもできるようになるといいですね。だから事例を挙げてくださったんだと思います。

AMBA の皆さんは、インパクトソーシングとは言うけれど、別に障害者のインクルージョンのためのインパクトソーシングを目的として企業がアウトソースしてるんじゃないくて、アウト

ソースするということ自体がインドの情報産業の中でもすごく一般的だという話がありましたよね。つまり、ビジネス的にうまく「うちだったら安くできます」というところでうまくやっているわけです。いま B 型をまとめて共同受注窓口みたいな取り組みを優先調達の流れの中でやろうとしてるんですが、インパクトソーシングの流れで今後 AMBA のようなイノベーションが日本の中にも起こしていけるかも、と可能性も感じてはいます。そういう制度的な追い風が今後日本で出てくる可能性はありそうですか。

松本: 誰がイニシアティブを取るかというのがあるんじゃないかと思うんですね。途上国の場合は往々にして起業家というか、「もう、これやらなきゃいけない」と思った人が活動を始めるところから広がっていくパターンなんですけど、日本だと政府がまず「やったら」というようなことにもなると思うんですね。それでは枠が決まってしまうので自由度がないというか……本来は自発的にそういう活動が広がっていくのが理想だとは思うんですね。

近藤: そうですね。ただ、何か動きはあるかもしれないですね。東京都のソーシャルファームも、どちらかと言えば、インパクトソーシング的に、システムのイノベーションで大きなビジネスモデルを生み出すぞ、というよりは、スモールビジネス型ですごく成功しているソーシャルファームが多い。その辺りは先ほどのソーシャルファームの成功要因にあったように、真つ当なビジネスをやりなさいということですね。それともう一つは、次回以降の話で出てくるはずなんですけど、いわゆるソーシャルファーム的なビジネスを支援する団体みたいなのが日本国内でも出てきていて、ビジネスが成功していくために一般の企業で部長級以上のお仕事をしてもらえるような人たちがプロボノ的に各ソーシャルファーム的な事業を伴走支援していくっていう取り組みがあったりするんですね。メンターだったりビジネスサポートを無償でバックアップしていくみたいな取り組みをしている団体もあったりするんです。そういうスモールビジネス型のバックアップみたいなのは今回のテーマになりそうだなと思います。

私からうかがいたいのは、ソーシャルファームの認定のことです。日本では東京都が初めてソーシャルファームの条例ができて、認定するぞ、となりました。日本は 1960 年代から障害者雇用の制度があったので、障害特化型のソーシャルファームというのは制度的に実現されてきたわけです。ただ、いま東京都でも言っているソーシャルファームは障害者だけじゃない。生活困窮者だったり、さまざまな背景でなかなか働けないという人たちを全部取り込んでいく。さらにそれをしっかり調べて認定していくことをやろうじゃないかというところが、東京都、まさに国際的な潮流のソーシャルファームと一致するところだなと思います。

一方で、ヨーロッパは 30 年前から認定に取り組んでいるわけですね。障害者だけでなく。日本は 1960 年ですから 50 年以上前からやっているわけです、障害者だけを。けれど障害者以外はソーシャルファーム認定してこなかった。逆に考えると、日本でなぜそういう認定が難しいと考えられているのか、やってこられなかったのか。ヨーロッパでその認定ができてるのは一体どういう背景があるのか。もし何かお考えのことがあれば、今後日本がどう動いていくかを皆

さんが考えていただく上で参考になるかと思いますので、お願いします。

松本：いくつか要素があると思うんですが、いちばんの要素は、ヨーロッパはやはり、植民地時代の繋がりから始まって、いろんな国からの移民の流入があったと思うんですね。よくフランスで若者の暴動のニュースがありますが、移民の待遇改善などから起こったりするわけです。言葉がわからないしバックグラウンドがわからない人たちにも働いてもらうという動機は強かったと思うんです。

けれども日本の場合は、均一的な日本人で言葉も通じる環境でしたが、もし仮に言葉が通じない人がたくさん入って来た場合、環境が変わると思うんです。どうやってその人たちが安定して平和な社会をつくっていくかということが、雇用をちゃんと担保するということに繋がると思います。今後、外国の方が特に技能を持っている人だけではなく入ってくることが許容されていくのであれば、こういう議論が出始めるかもしれないなと思っているんですけどね。

近藤：国が30年前から認定に取り組んできたというのは、労働を通じた国家の安定みたいなのところかなりコミットしてたところがあるんじゃないかということですね。日本の場合、日本国民でなんとなく安定していたから、障害だけが突出したので、そこだけがやられてきた。ただ東京都が先鞭をつけたので、今後30年を見た時にはそういう潮流が広がっていく位置付けにあるのかもしれないですよ。ありがとうございます。

＜参加者同士の意見交換＞

紫牟田：社会のあり方も変わってきていて、考え方も変わってきていて、一様な働き方ができる状態でもないという中で、世界を見渡した時に、いろいろな考え方のソーシャルファームがもってできてくるであろうというような観点もいただいたかと思います。

それでは、今回お話を伺って、皆さんがどういうことを考えたのか、グループで意見交換していただく時間をこれから30分ぐらい取りたいと思います。それではお願いいたします。

(グループでの意見交換)

紫牟田：さて、お時間になりましたので、各グループから簡単に発表していただけたらと思います。

グループA：質問なんですけど、障害にはいろいろありますが、AMBAではどういう障害の方を教育するのかをどんなふうを選んで決めているのでしょうか。身体障害の方にも違うプログラムをつくっているのでしょうか。

松本：AMBA自体は知的障害者の方を対象にしていまして、障害者の方には軽度の方も重度の

方もいらっしゃると思いますが、程度によってカリキュラムの内容も変えていると聞いています。カリキュラム自体は業務のためだけの研修で使われています。ちなみに Vindhya は視覚障害者から身体障害者からいろいろなタイプの障害者の方をターゲットにしている、それぞれの独自のカリキュラムをつくっています。

グループ B: いろんな観点で話をしました。私の前職の会社も障害者の特例子会社をつくってやっていたんですけども、既存の制度とか法律のある中でソーシャルファームという仕組みがどうどう融合していったりとか、どう役割分担していったり棲み分けしたりしたらいいのかというところに結構課題があるんじゃないかということ、誰もが働ける社会をつくるという時のダイバーシティ・インクルージョンの観点で言うと、日本ではどうしてもまだまだ障害者雇用だけがフォーカスされていて、生活困窮で学校に行けなかったり、移民だったり、犯罪歴がある方などの雇用ということにあまりフォーカスされてなかったことがあるね、という話をしていました。インドとかの途上国の方が結構進んでいるところもありましたが、移民や犯罪経験のある方への心理的な抵抗も結構あり、海外とは文化や社会慣習が異なりますから、日本でソーシャルファームが根付いていくにはいろんな課題があるのかなって話をしておりました。

グループ C: 私たちのチームでは、日本と海外では多様性に対する考え方がちょっと違うというか、雰囲気的なところも大きく違うのかなって話ができました。障害者の方かマイノリティの方が活躍する場をつくるということはすごく重要で、そうした方がしっかり働いていただくというのもすごく重要なんですけども、受け入れる側の人たちをどういうふうに変えていくかというところがすごく重要ではないかという話をしました。基本的には仕組みをつくる——障害者の方を評価したり、障害者の方をサポートする方が、例えば人事制度で評価されるような仕組みをつくるということも重要です、一方でそういう仕組みをつくるだけではなくて、究極的に教育とか研修とかそういうことをしっかりやっていかないと、日本だとすんなりとマイノリティの障害のある方を助ける文化というのは根付いていきにくいところがあるので、そういうところから変わっていく必要があるのかなって話をしました。

グループ D: 私たちのチームは支援に携わる人が半分いました。で、そこから、精神に障害のある方、あるいは発達に課題がある方が体感として増えてるのではないかという話から、どちらかというと、日本ではいま障害のある方が企業に合わせるような感じなのじゃないか、それに対して海外は、会社側がそういう障害のある方たちに合わせるという、文化的な違いがあるのではないかという話になり、自分たちの体験談や実際のソーシャルファームとの連携事例などを話しました。思ったのは、やはりそのソーシャルファーム側の企業もですが、そこと繋がっている支援機関とかとの繋がりやはり大切だと思ったことと、支える側の企業の教育……支えるスタッフの教育だったりその理解、カリキュラムのその充実というのもすごい大切なかなと思いました。

グループE: このグループには企業の方もおられて、ソーシャルファームのような概念がどんな小さな町工場でもできたらいいけれども、企業目線ですと、生産性のどのぐらいかによらず最低賃金ベースの雇用が本当に小さい会社でできるかという、やっぱり生産性が出せるジョブとスキルのマッチングが成り立たないとサステナブルにその活動が続かない。では、それをどうコーディネートする制度があるのかという話ができました。また、企業がソーシャルファームの活動続けるにあたって、宗教的な背景がだいぶ日本とインドでは違いますから、ソーシャルファームの位置付けも違うものがあるのかな、というところから、イタリアのソーシャルファームの事例を知っておられる方から、イタリアのカトリック文化で活動しているソーシャルファームは、やはり生産性というよりもソーシャルファームという活動としてその文化があるんだということを教えてくださったので、宗教という背景が日本と違う文化を生んでいるということはあるのかなということを話していました。

グループF: 私たちのグループでは、2人はソーシャルファームという言葉を知っていて、2人は知らないという状態で話し合ったんですけども、大きく2つの話題が出ました。ひとつが、いま目指しているソーシャルファームというのを実現していくのは難しいよねっていうのがざっくり出て、その中で、企業自体の母体もそうですし働いている人自体の余裕とかゆとりとか、そういうものが本当に大切になっていくねっていうのがひとつ目です。ふたつ目は、障害のあるなしに関わらず、コミュニケーションが得意な人と苦手な人とかいますから、ここで掲げるソーシャルファームを目指していく中で、その先は障害がなくなっていくんじゃないだろうか、そういう区別自体がなくなっていくかないと実現が難しそうだなよね、みたいな話をしました。

<おわりに>

紫牟田: ありがとうございます。実現するにはいろんなハードルがあるよねっていうようなことをお話いただいたところが多かったかなと思うんですけど、松本さんはいまの皆さんのお話を聞いて感じたことなどあれば教えていただけますか。

松本: ソーシャルファーム自体がこれからどういう役割・機能というか、うまく運営されていくのかというところで難しい点もあるというのは、もちろんその通りだと思うんです。一方、まずカテゴリーとして、さまざまな職場、企業の形……法人の中でもいろんな種類がある中で、ソーシャルファームがどういうふうに位置付けられて、どういうふうなことが期待されて、どういう活動をすべきなのかといえ、行うのはビジネスですが、労働統合——働きづらい人を雇用する団体であるという位置付け・意義付けが浸透していきながら、魅力的になっていくんだと思うんですね。障害者を対象とする就労A型、B型と何が違うのか、特例子会社と比べて何が優れているのかとか、どこにいい味を出しているのかなどは、いま東京都の実例もある中でもっとも浸透していった認知度が高まることが大切だな、というのが感想のひとつです。

それから宗教の話。まさしくそうで、宗教のバックグラウンドは非常に大きな影響力があると思うんですよ。例えば、マザーテレサはインドのカルカッタで活動していたんですが、彼女はもちろんキリスト教の信念の中で、「いちばん困った人を助けなさい」ということが自分の使命になっていました。だから、やるか／やらないかではなくて、やる。揺るがないんですよね。やり方はその都度違いがあり、不都合があつたりして議論もありましたけれども、いまでも神の使命に基づく無私の活動はやっぱり人の心を打つ。インドの場合でも、基本的にはヒンズー教ですが、神様の存在自体が非常に身近なんです。今日挙げた 3 つの団体の代表の方それぞれにインタビューした時、神様が自分に課した使命だと。それがもうなんか当たり前になっていて、やらなきゃいけないんです、ということなんですよね。

日本の場合は、そこは社長さんとかそういう意識を持った人の信念、「やるんだ」という意気込みの違いによってその取り組み方が変わっていくのかもしれない。

紫牟田：ありがとうございます。近藤先生はいかがでしょう。

近藤：みなさん、それぞれの意見をありがとうございました。世界のソーシャルファームということで見てきましたが、日本の歴史との食い違い……当然そうですね。東京でソーシャルファームの制度が始まったのもまだ最近なわけですから、日本にこれまでなかったものをまさにつくろうと思っているわけです。そうするといろいろな齟齬や課題が見えてくるので、時々「ああ、ちょっとこれ無理だったな、ダメだったな」と思うことあるのかもしれない。ですけど、実はもうすでに東京都のソーシャルファーム認証を受けてる人たちっていっぱいいるわけです。みんないろんな工夫しながら、かつ経営者のパッションはみんなすごいんですけど、それだけじゃなくて、いろんな人の助けを借りなが、サポートを得ながら成功してきている人たちがおられます。

例えば、次回来てくださるのは、株式会社ローランズの福寿さんは、お花のビジネスや料理のケータリングもされていて、原宿に素晴らしいお店がある。そういう方に来ていただきます。もちろん福寿さんがビジネスパーソンとして優れているというのもあると思うんですけど、それを助けてくださっている人も周りにたくさんおられて、そういう話もしたいとおっしゃっていました。

それから、もう 1 人のディースタンダード株式会社の小関さんは、「ソーシャルファームのリアル」をテーマに、昨年度も登壇いただきました。こちらは IT の会社です。福寿さんは障害のある方や障害のあるお子さんを持つ家庭のお母さんたちを雇ったりされています。小関さんは、引きこもりのある方たちをどんどんプログラマーに育てていって、「若者の居場所となる会社をつくりたい」というキーワードが多く参加者の皆さんの心を打ちました。ディースタンダード社さんにも支えてくださった人たちが周辺におられたので、自分たちが何をやっているのか、どういう人たちに支えられてきたのかというお話をしてくださると聞いています。今日出てきたこの課題をこの経営者たちがどういうふうに解決してきたのかを次回は聞けますよ、皆さ

ん。きっと今日ご参加の皆さんの中からもソーシャルファームの経営者になっていく人が出てきますから、ぜひ聞いていただきたいと思います。

第3回・第4回については、ソーシャルファームのリアルを株式会社拓実建設さんからうかがいます。刑余者、元受刑者と言われる人たちを積極的に雇っておられるのでとても有名な会社なんですけど、そこで働く社員さんがお話をしてくださいます。第4回では拓実建設の経営者の方が、どんな観点で、どんな思い、パッションを持ってやっておられるかというお話を伺えます。今日、皆さんが世界の状況や課題を見て、「何をやっていけばいいのか」という迷いを持たれたかもしれません。それぞれの経営者のみなさんと働き方の中からいろんなヒントが得られてくるのは間違いないと思います。

最後に私の経験をお話して終わりたいなと思います。私は障害とか困窮とか引きこもりとかの背景がある人たちを私自身のラボで雇用しています。もともと「超短時間雇用」を提唱しているので、週に1時間だけ働いてくれる人もいて、そのままずっと働いてくれてる人もいますけど、中には時間数が伸びていってフルタイムの職員さんになってくれた人たちもいたりします。同僚の研究者の中にも、目が見えないとか耳が聞こえないとか、肢体不自由があつて体が動かないとか発達障害があるとか、いろんな研究者たちがいるんです。彼らとはいつも一緒に働いています。研究所全体としてはバリアフリーとか障害のことの他に、太陽光エネルギーのことをやってるとか、風力のことをやってるとか、量子コンピュータのことをやってるとか、いろんな人たちがいるんですね。

で、そうすると、やはり一緒に働くということで明らかに意識が変わってくるんですね。だって同僚だから。同僚として働いている中で、リアリティを持ったディスアビリティの理解が出てくるわけですね、いいところも大変なところも含めて。

大事なのはやっぱりそういう場が生まれるということ、その場が生まれて一緒にいる同僚たちがその理解を共有していくってことだと思います。スモールビジネスであろうとビッグビジネスであろうと大企業の研究所の1つであろうと、やっぱりその“場”をつくることに私たちがパッションを持って関わるというのは、間違いなく社会正義に叶うことだなといつも思っています。

私はそういう皆んなと働くようになって、私もちょっと難病があつたりとかするし、子どもに障害があることが後からわかったりしたんですけど、ずっと一緒にそういう障害のある同僚たちと働いてきたので、絶望を感じないんですね。だって、これまで一緒に仲間として働いてきたみんなと、いろんな生き方や、そこでの解決の仕方なんかも共に歩んできたわけなので、自分がその当事者になってもあんまり絶望しないです。

だから、やっぱそういう場が生まれて、その場の広がりがあるということは、間違いなく人間の人生の中で絶望を少しずつなくしていくってということにも当たるし、私たち自身の救いにもなっていくってことなんじゃないかなと思っています。

東京都のソーシャルファームができたことは本当に素晴らしいことだと思いますが、その源泉にあるのは、もともとそんな制度がなかった頃から、インフォーマルな形の中でパッションに

基づいて何かをやってきたことが、結果として制度に繋がったということだと思うんです。こども食堂の広がりなんて、まさにそうですね。どこにも制度がないのに放っておけない。行政に「なんとか関わる場所をつくってください」じゃなくて、「私たちがそこを用意して関わりたい」という気持ちで生まれたものがいま全国 9,000 か所以上ですよ。このソーシャルファームの取り組みも、次回以降、経営者の皆さん、働く人の皆さんの経験を見ることで、皆さんにも元々持っておられるパッションがもっと広がったり、共有できたりとかするのは、本当に素晴らしいと思いますので、ぜひ継続してご参加いただけたらありがたいなと思います。

紫牟田: ありがとうございます。私は第4回に登壇される株式会社ヒューマンコメディの三宅明子さんにお会いしたいんですよね。この方は受刑者ための就職情報誌を出している方です。拓実建設さんはその雑誌にいつも求人を出していて、一番人気だそうです。そういうリアルなお話が聞けるとと思います。昨年のディースタANDARD社さんで働いている方々のお話も経営者のお話もレポートでお読みいただけますので、ぜひお読みください。

さて、時間も過ぎておりますので、そろそろ終わりにしたいと思います。松本さん、本日は本当ありがとうございます。近藤先生、みなさま、どうもありがとうございました。また次回以降もお会いできたらと思います。

以上