

EUにおける労働統合を目的とした社会的企業（ワーク・インテ
グレーション・ソーシャル・エンタープライズ）の動向
——社会的企業論の批判的検討から*

橋 本 理

The Current Status of Work Integration Social Enterprises
in the European Union:

From the Point of View of a Critical Analysis on Social Enterprises

Satoru HASHIMOTO

Abstract

This paper focuses on work integration social enterprises (WISEs) in the European Union. First it clarifies the issues of social enterprises. Second it reviews WISEs. There are various types of WISEs. This study shows how we can categorise them. Finally, it explains the issues of WISEs.

Keyword: work integration, social enterprise, WISE, workfare, EU

抄 録

EUにおける労働統合を目的とした社会的企業（work integration social enterprise: WISE）を取り上げる。最初に、社会的企業論の論点を明らかにする。次に、WISEについて検討する。WISEには多様な形態がある。多様なWISEの形態がどのように分類されるかを示す。最後に、WISEに関する論点を説明する。

キーワード：労働統合、社会的企業、WISE、ワークフェア、EU

*この論文は、平成20年度関西大学在外研究による成果である。

1. はじめに

「社会的企業」という言葉を眼前にすると、果たして「社会的」という言葉に込められた意味とは何かといった素朴な疑問が沸いてくる。そもそも、「社会的ではない」企業が存在は許されるのであろうか。元来、企業とは社会的な存在ではないのか。あるいは、社会的企業という言葉が使われるからには、反社会的な企業が存在が前提とされているのか。これらの疑問は、社会的企業論と近接した概念として使用される「ソーシャル・アントレプレナー」や「ソーシャル・ビジネス」と言う語句に関してもあてはまる¹⁾。つまり、ここでの「ソーシャル」という修飾語は何を意図して使用されているのかという疑問が生じるのである。社会的企業やソーシャル・アントレプレナー、ソーシャル・ビジネスなどの語句を用いる際には、この疑問に即して、果たして「社会的」「ソーシャル」といった言葉の中身は何なのかということを検討していかなければならない。

もちろん、具体的な現場レベルの動きに目を向けると、社会的企業やソーシャル・アントレプレナー、ソーシャル・ビジネスとして位置づけられることのある種々の事業活動の多くは、真摯な実践者によって営まれているものであることがわかる。したがって、それらの営みが不当に貶められることがあってはならないことはいままでもない。また、各論者が、社会的企業やソーシャル・アントレプレナー、ソーシャル・ビジネスといった概念を使用するのは、それらの種々の活動の意義付けや促進を意図したものであるだろうから、それらの議論が意味のないものであるというわけではない。しかしながら、社会的企業やソーシャル・アントレプレナー、ソーシャル・ビジネスといった用語が、既存の「企業」や「アントレプレナー」、「ビジネス」といった言葉と違った意味合いを有しているのであれば、それは一体どのようなものであるかを明らかにしていくことが必要である。とりわけ、学術的に社会的企業やソーシャル・アントレプレナー、ソーシャル・ビジネスを分析するうえでは、なぜ敢えて「社会的」「ソーシャル」といった修飾語を冠した概念を使用しなければならないのかを検討することが必要となろう。

社会的企業やソーシャル・アントレプレナー、ソーシャル・ビジネスといった用語はここ数年、とみに使用されるようになった。だが、現在のところ、社会的企業論やそれに類する諸研究においては、なぜ既存の概念に代えて、新たに社会的企業やソーシャル・アントレプレナー、ソーシャル・ビジネスという語句を用いるかについて十分に検討されているとはいえない。社会的企業論における「社会的」「ソーシャル」といった語句は、「社会的な目的」や「社会的な使命」を有していることとして理解され、社会的企業を「社会

的な目的を有した事業組織」として把握するのが一般的な理解であると考えられる。しかし、現存の社会的企業論においては、様々な次元の「社会的な目的」が十分に整理されないままに議論の対象とされており、社会的企業論が何をどのような意図のもとで解き明かそうとしているのかについて、各論者間に共通の合意が形成されているとはいいがたく、議論が交錯している状況にある²⁾。

本稿では、上記のような問題を念頭に置きつつ、さしあたり、多種多様な事業組織を包含して使用されることもある社会的企業という概念のなかから、限定的な一部分をピックアップして検討を加えることに重点を置くことにする。すなわち、本稿では、「労働統合を目的とした社会的企業（work integration social enterprise：WISE）」に焦点をあてる。WISEという概念に焦点をあてる理由は、WISEに関する実践や研究から導き出される論点が、多種多様な社会的企業論のなかでも既存の議論を超えた新たな論点を提起しているのではないかと考えられるからである。社会的企業論には様々な領域における様々な立場からの議論があり、多様な分野における多様な事業形態が対象とされる傾向にあるが、WISEという概念は社会的企業論のなかでも特徴的な性格を持つものであり、その意義や課題について検討を要すると考えられるのである。

なお、本稿では、EUにおけるWISEに関する議論を主として取り上げることにするが、WISEという限定された議論にせよ、社会的企業全般に関わる議論にせよ、果たして、日本社会の文脈にうまく位置づけることができるかは検討を要する。後にみるように、日本における社会的企業論は、米国やヨーロッパの議論を踏まえて展開されており、それらの議論が日本の社会に適合的かどうかについて考察することが求められているのである。その意味では、日本の文脈においてWISEや社会的企業という語句を用いることがふさわしいかどうかを検討し続けていくことが必要である。さらには、そもそも、社会的企業という概念を使用すること自体が望ましいことかどうかについても、改めて検討を続けていくことが必要であろう。この点に留意しながら、本稿では、ひとまず社会的企業論の特質および社会的企業の「社会的」という用語の持つ意味を明らかにしていく。続いて、EUにおけるWISEの最近の動向について整理する。最後に、改めて、社会的企業論およびWISEに関する議論の課題について整理する。

2. 「社会的企業」概念をめぐる問題

2.1 社会的企業論の特質

ここでは、社会的企業論の先行研究を概観する。日本における社会的企業の研究は、海

外の研究を踏まえて展開されている状況下にある。ラフな分類をすれば、それらは米国の研究の流れを踏まえたものと、ヨーロッパの研究の流れを踏まえたものとに大別できる。そしてこれらは、北島健一らの議論に依拠すれば、前者が主として「ソーシャル・アントレプレナー個人の社会的使命に焦点をあてるアプローチ」をとるのに対し、後者は主として「社会的企業の組織構造や社会政策とのかかわりに焦点をあてるアプローチ」をとるものとみなすことができる³⁾。またこれらを敢えて単純化して特徴づければ、前者のアプローチは、研究対象に一般の民間営利企業を含み、企業の社会的責任 (corporate social responsibility: CSR) や社会貢献として論じられてきた領域の課題も含むことが多い傾向にあるのに対し、後者のアプローチは、研究対象に一般の民間営利企業を含まず、その対象をサード・セクターに属する組織 (非営利組織や協同組合など) に限定することが多い傾向にある (表1 参照)。これらのアプローチの欧米の先行研究の代表例として、前者についてはデイズ (Dees, G. J.) らによる諸研究があげられ⁴⁾、後者についてはEU諸国の学者を中心とした社会的企業研究のネットワークであるEMES (L'Émergence des Entreprises Sociales en Europe) による諸研究があげられる⁵⁾。もちろん、既存の研究のすべてを単純にこれら2つのアプローチに分類したり特徴づけたりすることはできないが、上記の分類はさしあたり现阶段の日本の社会的企業の研究の状況を理解するうえで有効であろう。

上記の分類は、別の見方をすれば、社会的企業の活動領域における需要面に着目するか、供給面に着目するかということとも関わっている。この問題について、既存の非営利組織論の文脈を踏まえて考察することにしよう。ここで、非営利組織論の文脈から論じるのは、社会的企業論の多くが日本では非営利組織論の延長線上の問題として扱われていることが多く、社会的企業論の特徴をつかむのに適していると考えからである。

非営利組織の存在根拠に関しては既に様々な議論が展開されているが⁶⁾、その代表的なものは、市場の失敗と政府の失敗を乗り越える存在として非営利組織を位置づけるものである。すなわち、市場によっても政府によっても供給されることが難しい分野において財やサービスの供給を担うところに非営利組織の存在根拠があるという考え方がとられる。このような状態は、準公共財の供給の際に生じやすく、例えば、介護や保育などの福祉サービスの供給ではこの議論があてはまることが多いと考えられる。また、財・サービスの供給者と利用者間に情報の非対称性が存在する場合に、非営利組織の存在根拠が生じるという考え方もある。この場合、サービスの供給者に情報が偏在する場合には、供給者が機会主義的な行動を取ることが可能となるが、非営利組織の場合には利益非分配の制約があるために供給者側には機会主義的な行動を取るインセンティブが働かず、需要者の信頼が

表1 社会的企業論の2つのアプローチ

アプローチ	ソーシャル・アントレプレナー個人の社会的使命に焦点（主に米国でとられるアプローチ）	社会的企業の組織構造や社会政策とのかかわりに焦点（主にヨーロッパでとられるアプローチ）
用いられる語句	社会的企業、社会起業家、ソーシャル・ビジネス	社会的企業、サード・セクター
対象	一般の営利企業を含む	サード・セクターに属する組織に限定（非営利組織、協同組合など）
活動内容	幅広い社会課題の解決、社会貢献	社会的排除の克服（対人社会サービスの供給、労働統合など）

出所）筆者作成。

得られるとされるのである。

需要面から非営利組織の存在を説明する議論は、上にみたように、需要はあるものの、市場によっても政府によっても供給されない財やサービスの供給の主体のあり方を模索したものといえよう。つまり、需要もしくは社会的なニード⁷⁾があるにも関わらず、一般の民間企業や政府によって十分に供給されない財やサービスを供給する事業主体として、非営利組織が注目を集めるようになり、さらには、非営利組織の事業化が進行するなかで、社会的企業という新たな概念への注目が高まるという状況があるのである。

このような位置づけのもとでは、社会的企業は、社会のニードや社会的な課題の克服という面にその存在意義が認められることになり、ここに社会的企業の「社会的」側面や「社会的な目的」を見出すことができるということになる。したがって、例えば、介護や保育などの福祉的な課題に対応する事業主体は、その主体が供給する財やサービスの性質が「社会的」とみなされることから、社会的企業として位置づけられるということになる。

先にあげた社会的企業論の2分類に照らし合わせれば、このように需要面から社会的企業の存在根拠を見出す議論は、「社会的企業の組織構造や社会政策とのかかわりに焦点をあてるアプローチ」と親和的である。このアプローチは、社会政策上の課題の克服という観点に注目し、その具体的な担い手として社会的企業という存在を取り上げているからである。いわば、社会のニードや課題を出発点とし、その課題をどのように乗り越えるかという観点から、非営利組織や社会的企業に着目するというスタンスが取られているのである。

他方、供給面から非営利組織や社会的企業の存在に着目する場合には、非営利組織のアントレプレナーに着目し、アントレプレナーによるイノベーションを重視する立場をとる。そして、そのイノベーションが、社会的な価値の創造や社会的な貢献という要素を含んでいるところに、その「社会的」な側面を見出そうとするのである（その営みは、ソーシャ

ル・イノベーションと称されることもある)。このような立場によれば、社会的な価値の創造や社会的な貢献に取り組むアントレプレナーがどのような事業形態に属しているか（すなわち、一般の民間営利企業に所属しているのか、非営利組織や協同組合などのサード・セクター組織に属しているか）という点にはこだわらない傾向がある。そこで、このような供給面からのアプローチは、先にあげた社会的企業論の2分類に照らし合わせれば、「ソーシャル・アントレプレナー個人の社会的使命に焦点をあてるアプローチ」と似通っているといえよう。

2.2 社会的企業における「社会的」という用語の検討

ここで改めて、それぞれの社会的企業論が、どのように企業の「社会的」な側面を捉えようとしているのかを確認しておこう。ところで、そもそも企業とはどのような存在なのだろうか。企業は財やサービスの生産および流通といった活動を行うものであり、それは「多数の人間の『分業と協業』に基づき構成される組織」によってなされるものである。また、企業は、利益を創出する過程としても把握され、さらには「自らの労働力以外に『資産』を持たない多くの人々が、労働力を提供することによって『資金』を稼ぐ場」⁸⁾でもある。

ここで、非営利組織や社会的企業を論じるうえで、「利益を創出する過程」をどのように理解すべきかという問題が生じる。とりわけ、非営利組織という概念の場合には、「利益を創出する過程」という表現がなじまないという疑問を持たれる可能性があるだろう。だが、一般に非営利組織論においては、事業活動を行った結果として利益が生み出されるかどうかには頓着しない。たとえ利益が生み出されたとしても、生み出された利益の分配に対して制約が課せられている点が強調されるのみである。したがって、非営利組織や社会的企業を論じるうえでも、「利益を創出する過程」を前提としてもかまわないであろう。だが、現実には、非営利組織という概念には多様な事業組織が含まれ、そのなかには恒常的に利益を生み出しているものもあれば、まったく利益が生み出されないような事業運営がなされているものもあることには留意が必要である。また、一般に、非営利組織に関しては、利益という用語を使用せず、「剰余」という言葉が使われる傾向があることも指摘できよう。他方、社会的企業という概念は、「企業」という語句を用いていることから、原則として「利益」や「利益を創出する過程」という語句を使うことに「ためらい」を感じるような要素は払拭されていると考えられよう。

さて、上記のように企業を位置づけた場合、社会的企業論の「社会的」な側面はどのよ

うに理解されるであろうか。第1に、供給される財やサービスの特徴から「社会的」な側面を見出す場合があげられる。既にみたように、社会的企業論のなかには、社会的なニードや社会的な課題に対応した財やサービスの供給を重視するものがある。具体的には、最も端的な例として福祉サービスの供給があげられるが、環境問題に対応した事業（例えば、環境負荷の低い製品の供給、リサイクル事業）もその例としてあげられよう。その他、財やサービスの供給の過程で「社会的」な目標を有しているものとしては、国際協力に関する事業（例えば、フェアトレード商品の供給）や金融に関する事業（例えば、上にあげた「社会的」な事業活動への融資）などがあげられよう。これらはいずれも本業の一環として「社会的」な特徴を有した財やサービスを供給しているという共通性がある。

だが、ここで注意すべき点がある。それは、本来、財やサービスの供給はどのような企業によるものであろうとも、「社会的」に有用なものであるはずではないかということである。もちろん、現実には、例えば奢侈な財やサービスの供給や、自然環境や人々の健康を損ねる財やサービスの供給など、それらの財やサービスの供給が「社会的」にみて望ましいかどうか疑わしいようなケースもあるであろう。そして、現実にはそれらの事業が「見合う」ものである限り、供給される財やサービスが反社会的とおぼしきものであっても、法律に触れない範囲で（時には法を犯してでも）、それらの財やサービスは供給されるであろう。卑近な言い方をすれば、その事業活動が儲かるものであれば、政府や非営利組織、社会的企業などの登場を待たずとも、一般の民間営利企業によって財やサービスは供給されるはずである⁹⁾。同様に、それらの事業活動が、極めて「社会的」に重要な財やサービスである場合にも、事業活動として見合うものであれば、一般の民間営利企業によって提供されるであろう。つまり、その事業が儲かる可能性が高い場合には、「社会的」な有用度の高いものであろうと低いものであろうと（時には反社会的なものであろうと）、財やサービスの供給がなされるのである（もちろん、前提として、果たしてどのような財やサービスが「社会的」であるのかということについては別途、検討が必要である）。

したがって、「社会的企業の組織構造や社会政策とのかかわりに焦点をあてるアプローチ」のように、供給される財やサービスの特徴から「社会的」な目的を見出すタイプの社会的企業論では、「社会的」な財やサービスの供給によるだけでは儲からない（儲かりにくい）領域、すなわち単に財やサービスの供給による事業収入だけでは事業活動が成り立たない領域（成り立ちにくい領域）の活動に着目しているといえよう。先にみた需要面からの視点に照らし合わせると、社会的なニードはあるものの事業として見合わない領域における財やサービスの供給を行うからこそ、「社会的」な側面が際だち、社会的企業と称する

に値する事業組織として認識されることになるのである。このような理解のもとでは、企業という用語を使うこと自体に矛盾があるかのような場合（事業性は低いが社会性が高い場合）においてこそ、社会的企業という存在がクローズアップされるということになる。

他方、「ソーシャル・アントレプレナー個人の社会的使命に焦点をあてるアプローチ」においては、「社会的」に有用な財やサービスの供給がなされる場合には、それが一般の営利企業によるものでも、非営利組織によるものでも、社会的企業の営みとして理解されることになる。だが、このような場合には、事業形態のあり方にこだわりがないため、敢えて、「企業」という概念ではなく「社会的企業」という概念を使うことはさして意義あるものとはいえなくなる。そのためもあるのか、「ソーシャル・アントレプレナー個人の社会的使命に焦点をあてるアプローチ」においては、どちらかという、事業形態の区別を想起させる「社会的企業」という用語よりも、ソーシャル・イノベーションを実現する主体を指す言葉として、「ソーシャル・アントレプレナー」という用語の方が好んで用いられる傾向にある。だが、「ソーシャル・イノベーション」と単なる「イノベーション」の区別の根拠となる「ソーシャル」という用語に含まれている中身は、供給される財やサービスの特徴に由来するとみてよいだろう。つまり、供給される財やサービスの特徴から何らかの「社会的」な目的が見出される場合に、ソーシャル・アントレプレナーという言葉が使用されていると考えられるのである。但し、「ソーシャル・アントレプレナー個人の社会的使命に焦点をあてるアプローチ」においては、財やサービスの供給による事業収入だけでは事業活動が成り立たない領域に限らず、事業性があるような領域の活動も含まれることが多いということも指摘できる。したがって、先にみた「社会的企業の組織構造や社会政策とのかかわりに焦点をあてるアプローチ」のように「事業性が低いが高社会性が高い分野」に限定されず、事業性の高低にはこだわらず「社会性が高い分野」の事業活動全般が対象とされる傾向が強いといえよう。

いずれにせよ、社会的企業に関する議論においては、まず何よりも供給される財やサービスに「社会的」な特徴があることから、「社会的」「ソーシャル」などの修飾語を取って付した議論を展開しようとしていると考えられる。しかし、果たして、どのような財やサービスが「社会的」に有用であるかという根本的な問題についてはここでは十分に明らかにされていない。この点については、さしあたり、個々の分野におけるそれぞれの社会的な課題について、その課題に即して社会的な有用性について考察するしかないであろう。また、「社会的企業の組織構造や社会政策とのかかわりに焦点をあてるアプローチ」の場合には、事業性が低いにもかかわらず社会的な課題やニードが高い財やサービスの供給に取り

組むという点に「社会的」な側面の独自性がみられるが、「ソーシャル・アントレプレナー個人の社会的使命に焦点をあてるアプローチ」においては、事業性の高低にこだわらないことにより、そのような独自性を際立たせることができないという問題が残る。このアプローチは、社会的企業だけでなく企業全般を対象として、その「社会的」な特徴とは何かを問おうとしているものと理解すべきであろう。

さて、社会的企業論の「社会的」な側面としては、第2に、企業の社会的責任論に関するものがあげられる。最近では、企業の社会的責任を示す英語——Corporate Social Responsibility——の頭文字をとったCSRという表記が多用されるようになっており、従来、企業の社会的責任論として論じられてきた問題と、企業の社会貢献論として論じられてきた問題の双方がCSRとして一括して扱われる議論もみられるようになってきた。だが、本来、これらの両者は、区別されるものである¹⁰⁾。当初、企業の社会的責任論は、主として企業が引き起こす不祥事や犯罪行為などを取り上げて、それらの企業活動のネガティブな問題に対していかに対処するかという観点から論じられてきた。例えば、企業によって引き起こされた公害問題や商品の不当表示などはその典型例である。すなわち、企業が本業の事業活動を展開するうえで引き起こす負の側面に着目した議論といえよう。これに対し、企業の社会貢献論では、どちらかというところ、本業の事業活動以外における社会に寄与する活動が議論の対象の中心となってきた。例えば、文化・芸術活動の推進や地域社会への奉仕活動などはその例としてあげられよう。もちろん、これらの活動は企業イメージの向上を通じた販売促進といったかたちで本業の一環として戦略的になされていると捉えるほうがふさわしい場合も多いだろう。また、本業として、「社会的」なニードのある財やサービスを供給しているケースもあるであろう（例えば、高齢者を対象とした商品や環境問題に配慮した商品の開発・販売など）。だが、いずれの場合でも、企業の社会貢献論においては、企業のポジティブな側面に注目した議論がなされる。

社会的企業論との関わりでは、企業の社会貢献論に含まれる諸活動は、ソーシャル・アントレプレナーによるソーシャル・イノベーションによって進められるという点に着目しながら、議論の俎上にのせられる。これらは、事業形態や組織構造というよりは、供給面からの新たな取り組みに着目するという意味で、「ソーシャル・アントレプレナー個人の社会的使命に焦点をあてるアプローチ」の社会的企業論の一種として論じられている場合が多い。すなわち、社会的企業論においては、企業活動と社会との関わりのうえで、ポジティブな側面の促進に焦点があてられており、その際には本業での財やサービスの供給において「社会的」な要素が含まれている場合と、本業以外の部分での活動（社会貢献活動）

に「社会的」な要素が含まれている場合がある。なお、社会的企業論においては、企業の社会的責任論の重要なテーマである企業活動のネガティブな側面は是正という観点はどちらかという希薄と考えられる。しかし、企業活動の反社会的な側面に対する抗議や意見表明に取り組む組織による事業活動の展開は、社会的企業論における研究対象として見逃すことはできない。例えば、多国籍企業やグローバル化の進展に対抗しようとする動きが事業活動を伴って展開される活動はその典型例であり、社会的企業論においても重要なトピックスの1つとなっている¹¹⁾。

第3に、労働に関わる「社会的」な側面に関する論点があげられる。ここでの論点は、本来、企業の社会的責任論の領域にあてはまる問題も多い。例えば、サービス残業や不当解雇のように労働基準が遵守されていない状況は、企業が社会的責任を果たしていないことを意味する。また、多国籍企業によるスウェットショップ問題なども、労働に関わる重要な企業の社会的責任に関わる事柄である。したがって、これらの諸問題は、企業の社会的責任論における重要なトピックスとなる。これらの問題は、上にみたように、企業の反社会的な側面に対する抗議や意見表明に取り組む組織が事業展開するような場合以外では、社会的企業論として論じられることは少ない。

だが、上記以外に、労働に関連して、社会的企業論の1つの領域として重要視されつつある視点がある。それは、雇用や就労を増やすという観点に企業の「社会的」な側面を見出すという視点である。例えば、障害者雇用の促進や中高年齢者の雇用継続などはその例である。ここでの問題は、法律を遵守するレベルの問題（例えば、障害者雇用の法定雇用率の達成）は社会的責任論の範疇に入る。だが、社会的企業論の観点からいえば、そのような法律の遵守というレベルを超えて、雇用・就労の場を積極的に創出するという独自の特徴的な観点を見出すことができる。その動きは、既存の企業の事業活動の遂行のなかでなされる場合もあるが、他方で、雇用や就労の場を増やすことを第一義的な目的とする事業主体に着目した議論がなされていることに注目すべきであろう。次節で取り上げる「労働統合を目的とした社会的企業（work integration social enterprise: WISE）」は、まさに、雇用や就労の場を創出することに主眼をおいた事業形態である。本業において供給される財やサービスの特徴ではなく、また本業以外における社会貢献でもなく、本業を遂行する過程に「社会的」な要素を見出せるところに、社会的企業に関する他の議論とは異なるWISEの独自の特徴がある。納税とともに雇用の維持および増進は、企業経営者にとって重要な責務として理解される傾向にある。だが、これらの責務はあくまでも本業を遂行するうえで付随して生じる責務として理解されるのが一般的である。つまり、企業の事業目

的としては、具体的な財やサービスの供給活動があげられるのが普通である。これに対して、WISEという概念においては、雇用や就労の増進自体が事業の目的そのものとなっているという特徴があるのである。なお、雇用や就労の場の創出という場合には、多くの雇用を創出するという量の問題とともに、どのようなかたちの雇用を創出するかという質の問題も含んでいることに注意しておく必要がある。

ところで、先にとりあげたヨーロッパの社会的企業に関する研究ネットワークであるEMESでは、社会的排除の克服を目指すという特徴がある。ヨーロッパ諸国では、構造的失業問題やグローバリゼーションに伴う労働市場の変化などを背景として、社会的排除という概念を用いた政策展開の動きが広がりつつある。社会的排除の克服に向けてはワークフェア的な政策や積極的労働市場政策の展開の必要性が指摘され、そのようななか、労働需要の場を増やす事業主体に対する注目が高まっている。そして、EMESによる社会的企業論においては、様々な分野の事業活動を対象とするものの、特に、「労働市場から排除された人々を訓練したり、雇用に再統合したりする活動」「急速に発展している対人サービス領域」に焦点が当てられているのである¹²⁾。そこで、本稿においても、労働統合を目的とした社会的企業であるWISEに焦点をあてる。具体的には、EMESの研究グループに属しているダヴィステール（Davister, C）らによる現状整理を紹介することを通じて、多様な形態をとるWISEの概観を示すことにする。

3. 労働統合を目的とした社会的企業の様相

3.1 EUにおけるWISEの概観

WISEは、各国の歴史的な背景や関連諸制度の状況を反映して、非常に多様な形態をとるものとして把握される。EMESの研究グループに属するダヴィステールらは、EUの10カ国に存在する39のカテゴリーのWISEを対象とした実態把握を試みている（表2参照）。ダヴィステールらは、これらの多様なWISEの形態を整理するために、(1)統合の方法（Modes of integration）、(2)統合における労働者の地位（Status of the workers in integration）、(3)職業訓練の方法（Modes of professional training）、(4)対象当事者グループの基本的特徴（Main characteristics of the target groups）、(5)動員される資源の形態（Types of resources mobilised）という5つの観点をを用いている¹³⁾。ここでのWISEの分類は、EU内で国際比較を進める際に活用されるだけでなく、今後、日本におけるWISEの営みを分類し、その現状把握を進めていく際の指標としても役立てられるだろう。但し、当然のことながら、EUならびに日本におけるWISEの動向を理解するうえでこれらの指標が適当か

表2 WISEの39分類とその略称

ベルギー	El _b	Entreprises d'Insertion	Work Integration Enterprises	職業参入企業
	ETA _b	Entreprises de Travail Adapté	Adapted Work Enterprises	適応労働企業
	EFT _b	Entreprises de Formation par le Travail	On-the-job Training Enterprises	OJT 訓練企業
	SOLIDR _b	Entreprises Sociales d'Insertion	SOLID'R's WISEs	社会参入企業
	ESR _b	Entreprises Sociales d'Insertion actives dans la Récupération et le Recyclage	WISEs with recycling activities	リサイクル活動を行う社会的企業
	SW _b	Sociale Werkplaatsen	Social Workshops	社会的作業所
	IB _b	Invoegbedrijven	Integration Enterprises	統合企業
	BW _b	Beschutte Werkplaatsen	Sheltered Workshops	保護工場
	AZC _b	Arbeidzorgcentra	Work Care Centres	労働支援センター
フィンランド	LCO _{fin}	—	Labour Co-operatives	労働協同組合
	CSFDP _{fin}	—	Co-operative Social Firms for Disabled People	障害者のための協同組合型ソーシャル・ファーム
フランス	CAVA _f	Centres d'Adaptation à la Vie Active	Centres for Adaptation to Working Life	職業生活適応センター
	EI _f	Entreprises d'Insertion	Work Integration Enterprises	職業参入企業
	AI _f	Associations Intermédiaires	Intermediate Associations	仲介アソシエーション
	RQ _f	Régies de Quartier	Neighbourhood Enterprises	地区事業体
	ETTI _f	Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion	Temporary Work Integration Enterprises	一時的職業参入企業
	GEIQ _f	Groupements d'Employeurs pour l'Insertion	Employers' Groups for Work Integration and Training	職業参入と訓練のための経営者団体
	EIN _f	Entreprises Insérantes	Long-Term Work Integration Enterprises	長期的職業参入企業
ドイツ	SBG _g	Soziale Betriebe und Genossenschaften	Social Firms and Co-operatives	ソーシャル・ファームおよび協同組合
	KB _g	Kommunale Beschäftigungsgesellschaften	Municipally-Owned Social Enterprises	自治体所有の社会的企業
	BW _g	Beschäftigungsgesellschaften von Wohlfahrtsverbänden	Social Enterprises organised by Welfare Organisations	福祉団体による社会的企業
	BLUI _g	Beschäftigungsgesellschaften von Lokalen, Unabhängigen Initiativen	Social Enterprises organised by Local Initiatives	地方自治体による社会的企業
アイルランド	SE _{irl}	—	Sheltered Employment	保護雇用
	LD _{irl}	—	Local Development Work Integration Social Enterprises	地域開発労働統合社会的企業
	SEW _{irl}	—	Social Economy (National Programme) Work Integration Social Enterprises	社会的経済労働統合社会的企業
イタリア	COSO _i	Cooperative Sociali di tipo b)	Type B Social Co-operatives	社会的協同組合B型
ポルトガル	EI _p	Empresas de Inserção	Integration Enterprises	統合企業
	EP _p	Emprego Protegido	Sheltered Workshops	保護工場
スペイン	CEE _{sp}	Centros Especiales de Empleo	Special Employment Centres	特別雇用センター

EUにおける労働統合を目的とした社会的企業の動向（橋本）

スペイン	CO _{sp}	Centros Ocupacionales	Occupational Centres	就労センター
	ONCE _{sp}	Empresas de la Organización Nacional de Ciegos de España	Enterprises of the Spanish National Organisation for the Blind	スペイン盲人協会
	EI _{sp}	Empresas de Inserción	Enterprises for people at Risk of Social Exclusion	統合会社
スウェーデン	SOCO _{sw}	—	Social Co-operatives	社会的協同組合
	SH _{sw}	Samhall	Sheltered Workshops for the Disabled	障害者のための保護工場
英国	WCO _{uk}	—	Worker Co-operatives	労働者協同組合
	CB _{uk}	—	Community Businesses	コミュニティ・ビジネス
	SF _{uk}	—	Social Firms	ソーシャル・ファーム
	ILMO _{uk}	—	Intermediate Labour Market Organisations	媒介型労働市場会社
	R _{uk}	—	Remploy (Large Quasi-state Enterprise)	レンプロイ (大型の準国営企業)

注) 略称、原語表記、英語表記、日本語表記の順に記した。英語のみ記されているものは、原語表記の欄を「—」とした。略称、原語表記、英語表記は出所そのまま記し、日本語表記については筆者が試みの訳をつけた。

出所) Davister, C., Defourny, J. and Gregoire, O., "Work Integration Social Enterprises in the European Union: An Overview of Existing Models", EMES Working Papers (no.04/04), 2004, p.27をもとに作成。

どうかの検討も併せて分析を進めていくことが必要となる。だが、ダヴィステールらによるWISEの分類は、少なくとも現時点において、WISEを分析するうえでの手がかりの1つとして意義があろう。そこで、本稿では、この分類がどのようなものであるかを紹介し、そのなかから、今後の日本のWISEのありようを検討するうえでの課題を導き出すことに努めたい。

ところで、一般にWISEとはそもそもどのような事業主体として位置づけられるのであろうか。ダヴィステールらによると、WISEとは「労働市場において深刻な困難を経験したことのある人々が、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」¹⁴⁾と説明される。そしてWISEの事業領域としてヨーロッパにおいて最も一般的なものは、単純労働（建築や大工仕事など）、廃品回収やリサイクル、公共空間・緑地の管理、梱包作業などがあげられるという¹⁵⁾。

また、WISEによって提供される職業には、伝統的な雇用契約とは異なるものも含まれる。すなわち、WISEを通じて労働統合が図られる際に、訓練生の形態や定められた期間契約による被雇用者という形態が取られる場合がある¹⁶⁾。この点は、WISEを通じた労働統合が、賃金労働というかたちをとらない場合があることを意味している。

以上に関して注目すべきことは、WISEを通じた統合は、一般労働市場への統合とそれ以外のものが含まれているということである。すなわち、WISEを通じた労働統合は、WISE

での就労体験や職業訓練などの経験を活かして一般労働市場に統合されるようなかたちをとることもあれば、一般労働市場への統合を第一義的な目的とせず、何らかの就労阻害要因を抱える人々に働く場を提供することにより、対象当事者が社会に関わり続ける場をつくりだすことを主な目的とする場合もあるということの意味する。したがって、WISEの営みは、単なる労働市場への統合だけではなく、多様なかたちでの仕事を通じた社会への参入（再参入）という面からも理解されることが必要となる。WISEが社会的排除の克服との関連から捉えられることからわかるように、その営みはソーシャル・インクルージョンという観点とも密接な関わりがあると指摘できよう。

3.2 分類の視点(1)——統合の方法

ダヴィステールらによれば、ヨーロッパのWISEによる労働統合の方法は大きく4つに分類できる¹⁷⁾。第1が、「移行的職業(Transitional occupation)」によるものである。具体的には対象当事者グループに職業体験やOJT訓練を提供するケースであり、ベルギーのOJT訓練企業(EFT_b)やポルトガルの統合企業(EI_p)がその例としてあげられる。

第2が、「自己資金による永続的な仕事の創出(Creation of permanent self-financed jobs)」によって労働統合を行うものである。労働市場において不利な条件におかれた人々に対して中期的に安定した経済的に持続可能な仕事を創出するものであり、フランスの長期的職業参入企業(EIN_i)、ドイツや英国のソーシャル・ファーム(SBG_g, SF_{uk})などがその例としてあげられる。

第3が、「永続的な補助のもとでの職業を通じた統合(Professional integration with permanent subsidies)」である。この方法においては、主として障害者の労働者が雇われるが、深刻な「社会的に不利な条件におかれた人々」も雇われることもある。例としては、ポルトガル、スウェーデン、アイルランドの保護工場(EP_p, SH_{sw}, SE_{iri})やベルギーの適応労働企業(ETA_b)があげられる。

第4が、「生産活動を通じた社会化(Socialisation through a productive activity)」を行うものである。ここでは、労働市場への統合ではなく、社会契約を通じた対象当事者グループの再社会化が目指される。活動は法や労働契約によって規制されていないという意味で「半公式的(semi-formal)」である。深刻な社会的問題を抱える人々(アルコール、薬依存、元受刑者など)の働く場をつくるという特徴がある。

「生産活動を通じた社会化」は、さらに2つのタイプに分けられる。第1が、「生産性を追い求めるのではなく、まずなによりも心理的社会的問題を抱える人々を『仕事を通じて

EUにおける労働統合を目的とした社会的企業の動向（橋本）

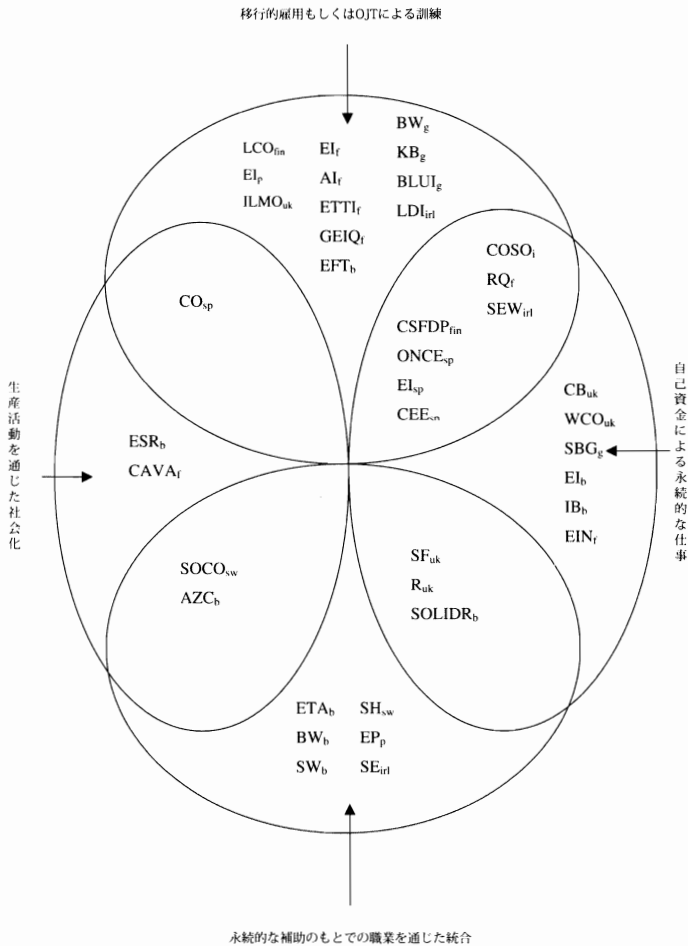


図1 統合の方法

出所) 表2に同じ、p.6。

再社会化』することを目指すもの」であり、フランスの職業生活適応センター（CAVA_r）やベルギーのリサイクル活動を行う社会的企業（ESR_b）がその例としてあげられる。第2が、「職業的なセラピーを行うとともに、労働市場で仕事をみつけにくい深刻なハンディキャップを持った人々に適合的な社会的および個人的なサービスを提供するもの」であり、例えばスペインの就労センター（CO_{sp}）があげられる。

EU10カ国における39の категорияの WISE がこれらの4つの統合の方法のいずれを採用しているかについてダヴィステールらが示したのが図1である。

3.3 分類の視点(2)——統合における労働者の地位

ダヴィステールらが分類の視点として次にあげるのが、統合における労働者の地位がどのようなものとなっているかである。先に述べたように、WISEを通じて労働統合が図られる人々は、従来型の雇用契約を取る場合と取らない場合がある。WISEにおける労働者の地位として3つの場合があげられるという¹⁸⁾。

第1は「公式的な労働契約 (Formal work contact)」によるものである。この場合は、当該国の労働法にしたがった契約が交わされ、契約期間は期間の定めがあることもあれば、期間の定めがないこともある。

第2は「訓練生としての地位 (Trainee status)」に就くものである。訓練生は報酬を受け取らないが、何らかの給付を受け取ることもある。訓練期間は一般に12ヶ月までから24ヶ月までである。

第3は「作業員としての地位 (Occupational status)」に就くものである。当事者に対して職業や再社会化の機会を提供することが目指される。労働者は給料を受け取らないが、手当や無料の賄いおよび仮住まい (共同生活) を享受することがある。社会的支援 (social support) と似た形態である。

労働による統合を進める際に、EU10カ国における39のカテゴリーのWISEがこれらの3つの地位のいずれを採用しているかについては表3に示してある。WISEの多くは一定期間もしくは期間の定めがない公式的な契約関係を構築している (39の事例のおよそ3分の2)。なお、イタリアや英国、フィンランドは、WISE独自の契約形態を持っていない。また、WISEの39のカテゴリーのうち5つのタイプでは、労働契約を取り交わすとともに、「訓練生としての地位」もしくは「作業員としての地位」を与えている。唯一、ベルギーのOJT訓練企業 (EFT_b) だけは、すべての労働者が訓練生として位置づけられている。この例外をのぞき、「訓練生としての地位」を提供するWISEは、一般に被雇用者としての地位も併せて提供している。逆に、「作業員としての地位」を与えるWISEは、一般に他の地位を提供しない。フランスの職業生活適応センター (CAVA_f)、ベルギーのリサイクル活動を行う社会的企業 (ESR_b)、スペインの就労センター (CO_{sp}) がそれに該当すると説明される。なお、先に述べた「統合の方法」の分類に照らし合わせれば、「作業員としての地位」を提供するWISEは、「生産活動を通じた社会化」を供給するカテゴリーに属することになるという。

EUにおける労働統合を目的とした社会的企業の動向（橋本）

表3 WISEの39分類と統合における労働者の地位、職業訓練の方法

			労働者の地位				職業訓練	
			訓練生	作業者	労働契約		OJT	定型的
期間の定めがある	期間の定めがない							
ベルギー	El _b	職業参入企業			✓		✓	
	ETA _b	適応労働企業			✓		✓	
	EFT _b	OJT 訓練企業	✓					✓
	SOLIDR _b	社会参入企業			✓		✓	
	ESR _b	リサイクル活動を行う社会的企業		✓			✓	*
	SW _b	社会的作業所			✓		✓	*
	IB _b	統合企業			✓		✓	
	BW _b	保護工場			✓		✓	
フィンランド	AZC _b	労働支援センター			✓		✓	*
	LCO _{fin}	労働協同組合			✓		✓	✓
フランス	CSFDP _{fin}	障害者のための協同組合型ソーシャル・ファーム			✓	✓	✓	✓
	CAVA _f	職業生活適応センター		✓			✓	*
	El _f	職業参入企業			✓		✓	✓
	AI _f	仲介アソシエーション			✓		✓	✓
	RQ _f	地区事業体	✓			✓	✓	
	ETTI _f	一時的職業参入企業			✓		✓	
	GEIQ _f	職業参入と訓練のための経営者団体	✓		✓		✓	✓
ドイツ	EIN _f	長期的職業参入企業			✓		✓	
	SBG _g	ソーシャル・ファームおよび協同組合			✓		✓	
	KB _g	自治体所有の社会的企業			✓		✓	✓
	BW _g	福祉団体による社会的企業		✓※	✓		✓	✓
アイルランド	BLUI _g	地方自治体による社会的企業			✓		✓	✓
	SE _{irl}	保護雇用	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	LD _{irl}	地域開発労働統合社会的企業	✓	✓	✓	✓	✓	✓
イタリア	SEW _{irl}	社会的経済労働統合社会的企業			✓		✓	✓
	COSO _i	社会的協同組合 B 型			✓	✓	✓	✓
ポルトガル	EI _p	統合企業	✓		✓		✓	✓
	EP _p	保護工場			✓		✓	
スペイン	CEE _{sp}	特別雇用センター			✓		✓	✓
	CO _{sp}	就労センター		✓			✓	✓
	ONCE _{sp}	スペイン盲人協会	✓		✓		✓	✓
	EI _{sp}	統合会社			✓	✓	✓	✓
スウェーデン	SOCO _{sw}	社会的協同組合		✓	✓		✓	
	SH _{sw}	障害者のための保護工場			✓	✓	✓	✓
英国	WCO _{uk}	労働者協同組合			✓		✓	
	CB _{uk}	コミュニティ・ビジネス			✓	✓	✓	✓
	SF _{uk}	ソーシャル・ファーム			✓	✓	✓	✓
	ILMO _{uk}	媒介型労働市場会社			✓		✓	✓
	R _{uk}	レンブロイ（大型の準国営企業）			✓		✓	✓

原注) * = Socialisation complementing the professional training

注) ※については、原文ではSW_gと記載されているが、表2の分類にしたがいBW_gとした。

出所) 表2に同じ。p.8、p.10をもとに筆者作成。

3.4 分類の視点(3)——職業訓練の方法

職業訓練の方法がどのようなものであるかという視点も WISE を分類する指標としてあげられる¹⁹⁾。その方法は、「OJT」による職業訓練（“on-the-job” professional training）と「定型的な」職業訓練（“structured” professional training）の2つのタイプに分類される。

「OJT」による職業訓練は、訓練それ自体が目的ではなく、自分自身の仕事や機械の使用、安全規則についての情報を速やかに労働者に伝える手段となっている。実地経験を通じたこの訓練は通常、短期間（数時間から数日間まで）で実施され、その内容は労働者が自らの仕事を行うために必要な情報の提供に厳しく限定される。また、この訓練は通常は経験の長い労働者によって提供される。他方、「定型的な」職業訓練は、コンピテンシー（単純労働、コンピュータの知識、言語など）および労働者の技能の改善などを通じて、労働市場におけるエンプロイアビリティを増進するという明確な目的があり、専門的な指導者によって行われ、通常は長期間（数ヶ月間）にわたって実施される。

分析対象となった39のカテゴリーのうちわずか5のカテゴリーのみが「定型的な」職業訓練だけを採用しており、およそ3分の1が「OJT」による職業訓練だけを提供しており、39のうち20のカテゴリーにおいては両者の訓練が組み合わされている（表3参照）。

また、WISEによって提供される訓練のタイプは、どのような「統合の方法」（3.2の項参照）をとるかとの関係があるという。例えば、「OJT」による職業訓練は、主に「自己資金もしくは永続的補助金に基づく安定的な仕事」と結びついている。同様に、「生産活動を通じた社会化」に焦点をあてた WISE は「OJT」による職業訓練だけを提供している。逆に、「移行的職業」を提供する WISE は、単に「定型的な」職業訓練のみを提供するか、「定型的な」職業訓練と「OJT」による職業訓練を組み合わせる傾向にある。その理由は、「移行的職業」を提供する WISE は様々なタイプの統合をめざす（例えば、一般労働市場への統合を目標とするものも含む）が、他方、その他の統合の方法では、労働者がその企業内にとどまり、しかもその多くは労働者が同じ部署にとどまることを想定しているからであるという²⁰⁾。「定型的な」職業訓練よりも「OJT」による職業訓練のほうが多く採用される理由は、何らかの仕事に就くための手段として職業訓練が位置づけられているだけでなく、仕事の間を経験すること自体に意味があると理解され、その場を提供する機会として職業訓練がなされることを意味しているからではないかと考えられる。すなわち、仕事を通じて当事者が社会との関係を保ち続けることができることを意図して職業訓練の場が活用されていると考えられるのである。

3.5 分類の視点(4)——対象当事者グループの基本的特徴

対象とする当事者グループについては、まずは法的枠組みという観点で大別できるが、この点については各国の法的な枠組みがどのように整備されているかによって状況は異なる。ダヴィステールらは、WISEが対象とする当事者グループは、「障害者（handicapped people）」と「統合の際に深刻な問題を抱える健常者の求職者（able-bodied jobseekers with serious integration problems）」に分けることができ、多くのWISEは前者に属すると述べる。後者についてはさらに以下の5つの属性に分類できるという。すなわち、「深刻な社会的問題を抱えている求職者（jobseekers with serious social problem）」「就職困難者かつ（もしくは）長期求職者（“Hard to place” and/or long-term jobseekers）」「若年で技能の低い求職者（young low-qualified jobseekers）」「不利益を被っているマイノリティーに属する求職者（jobseekers belonging to disadvantaged minorities）」「女性の求職者（female jobseekers）」の5つの属性である（表4参照²¹⁾。

実際のところは、上記の属性分類にまたがっている者も多いであろう。就職困難者層はいくつかの問題を重複して抱えている場合も多いと考えられるため、WISEが対象とする人々にはどのような特徴があるのかについて、実態調査に基づき明らかにする必要がある。

3.6 分類の視点(5)——動員される資源の形態

動員される資源の形態は、一般的にいても企業形態の特徴を理解するうえで重要な視点であるが、WISEの形態を分類するうえでも重要な指標として活用される。ダヴィステールらは、動員される資源の形態を、まず、「金銭的な資源」と「非金銭的な資源」の2つに分類する。そして、さらに「金銭的な資源」を、財やサービスの販売によって得られる収入からなる「市場の資源」と寄付からなる「非市場の資源」に分類し、他方、「非金銭的な資源」は「ボランティア」と「社会関係資本」に分類するのである²²⁾。

また、ダヴィステールらは、上記の分類をもとにWISEは3つのタイプに分けることができるという²³⁾。すなわち、「主として市場の資源から資金調達するWISE」、「主として公的補助によって資金調達するWISE」、「寄付とボランティアを高い割合で動員するWISE」の3つのタイプである（図2参照）。

第1のタイプは財やサービスの販売収入によって資源を動員（資金調達）するが、それには公的機関との契約に基づいた収入が含まれていることに注意しておかなければならない。公的機関との契約には様々なタイプのものが含まれるが、例えば、日本の状況に照らし合わせてみれば、政府や自治体からの事業の受託や指定管理者制度のスキームで指定を

表4 WISEの39分類と対象当事者グループの属性

			対象当事者グループの属性					
			精神的、身体的もしくは感情的な障害のある人々	社会的な抱え人々[アルコールやドラッグなど]	「就職困難者」かつ(もしくは)長期失業者	若年で技能の低い求職者	不利益を被っているマイリテイー [海外からの移住者など]	弱い立場にある女性
ベルギー	El _b	職業参入企業			✓			
	ETA _b	適応労働企業	✓					
	EFT _b	OJT 訓練企業				✓		
	SOLIDR _b	社会参入企業		✓	✓			
	ESR _b	リサイクル活動を行う社会的企業		✓				
	SW _b	社会的作業所		✓	✓			
	IB _b	統合企業			✓			
	BW _b	保護工場	✓					
AZC _b	労働支援センター	✓	✓	✓				
フィンランド	LCO _{fin}	労働協同組合			✓			
	CSFDP _{fin}	障害者のための協同組合型ソーシャル・ファーム	✓	✓	✓	✓	✓	
フランス	CAVA _f	職業生活適応センター		✓				
	El _f	職業参入企業		✓				
	AI _f	仲介アソシアシオン			✓			✓
	RQ _f	地区事業体		✓	✓	✓	✓	✓
	ETTF _f	一時的職業参入企業			✓	✓		
	GEIQ _f	職業参入と訓練のための経営者団体			✓	✓		
	EIN _f	長期的職業参入企業			✓			
ドイツ	SBG _g	ソーシャル・ファームおよび協同組合	✓		✓	✓		
	KB _g	自治体所有の社会的企業	✓		✓	✓		✓
	BW _g	福祉団体による社会的企業	✓		✓	✓		
	BLUI _g	地方自治体による社会的企業			✓			
アイルランド	SE _{irl}	保護雇用	✓					
	LD _{irl}	地域開発労働統合社会的企業	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	SEW _{irl}	社会的経済労働統合社会的企業	✓	✓	✓	✓	✓	✓
イタリア	COSO _i	社会的協同組合 B 型	✓	✓				
ポルトガル	El _p	統合企業		✓	✓			
	EP _p	保護工場	✓					
スペイン	CEE _{sp}	特別雇用センター	✓					
	CO _{sp}	就労センター	✓					
	ONCE _{sp}	スペイン盲人協会	✓					
	EI _{sp}	統合会社		✓	✓	✓	✓	
スウェーデン	SOCO _{sw}	社会的協同組合	✓	✓				
	SH _{sw}	障害者のための保護工場	✓					
英国	WCO _{uk}	労働者協同組合			✓		✓	✓
	CB _{uk}	コミュニティ・ビジネス		✓	✓	✓	✓	✓
	SF _{uk}	ソーシャル・ファーム	✓	✓				
	ILMO _{uk}	媒介型労働市場会社			✓	✓		
	R _{uk}	レンプロイ (大型の準国営企業)		✓	✓			

出所) 表2に同じ。p.13をもとに筆者作成。

EUにおける労働統合を目的とした社会的企業の動向（橋本）

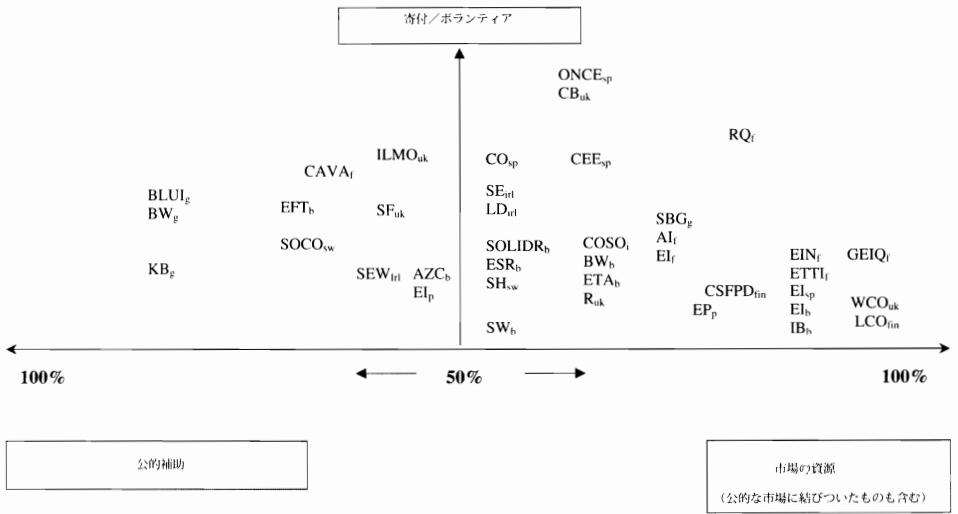


図2 使用される資源の形態

出所) 表2に同じ、p.16。

受ける場合などがその例としてあげられるであろう。第2のタイプにはドイツの事業者のほとんどが含まれることが注目されるほか、英国の媒介型労働市場会社（ILMO_{uk}）もこのタイプに含まれる。第3のタイプは、スペイン盲人協会（ONCE_{sp}）が端的な例であり、英国のコミュニティ・ビジネス（CB_{uk}）もこのタイプに含まれるという。

なお、ダヴィステールらは、WISEによる資源の動員には多様な方法があり、WISEの法的な地位のあり方や現在の公共政策のあり方などの制度的な側面や社会的および文化的な側面が、それぞれのWISEがどのような資源を重視するかに影響を与えることを指摘している²⁴⁾。したがって、日本におけるWISEの資源の動員や資金の調達のある方を検討する際には、日本の法人制度や社会政策のあり方、社会的および文化的な文脈を踏まえることが重要となろう。

ところで、EMESの研究グループによる社会的企業論においては、WISEに限らず、社会的企業全般に関して、以下のように述べられる。すなわち、社会的企業の資源の動員の特徴としては、財やサービスの販売を継続的に行っているという点があげられる一方、その収入源（資源）については財やサービスの売上だけでなく、補助金や寄付・ボランティアなど多様なものが含まれる点にあると述べられるのである²⁵⁾。すなわち、企業やビジネスという言葉から一般に想起されやすい、財やサービスの供給による事業収入のみで独立して経営が可能な事業組織というよりは、多様な収入源のルートを持っている点にこそ、社

会的企業の特徴が現れていると考えられているのである。

4. おわりに

以上を踏まえて、社会的企業およびWISEに関する議論について示唆されることや今後の研究の課題を整理しておく。

まず、社会的企業の「社会的」な側面について改めて触れておく。社会的企業論が論じる「社会的」な特徴は、第1に、本業として供給される財やサービスの性質に求められ、第2に、本業以外の部分での「社会的」な貢献活動から見出され、第3に、雇用や就労の場を増やすというかたちで「社会的」な意義を果たすという場合にみられる。このように、一概に社会的企業といっても、それぞれの事業組織が有する「社会的」な特徴は異なる。そして、社会的企業の活動を分析するうえでは、それぞれの事業組織の「社会的」な特徴は何かを見極めることが重要となる。但し、現実には、社会的企業と呼ばれる事業組織の多くは、上記にあげた「社会的」な特徴を組み合わせて活動している場合も多い。したがって、社会的企業と称される事業組織がどのような「社会的」な特徴を持っているのかを明らかにし、どのような特徴が組み合わされる傾向にあるのかを分析していく必要がある。その作業を進めるうえでは、事業組織の業種や業態、規模との関わりから明らかにしていくことが有効となろう。今後は、社会的企業論の対象となっている多種多様な事業組織や事業活動を、業種や業態、規模などの指標も踏まえて分類し、それぞれの事業組織や事業活動の特徴を明確化することが求められる。

次に、社会的企業によって動員される資源についてである。社会的企業は、「企業」という言葉から想起されるような財やサービスの供給から得られる事業収入のみによって経営が成り立つ事業組織であるというわけではない。事業収入が収入源の1つとして重要な位置を占めるとしても、公的な補助金や事業の受託、寄付などによる資金調達、現物寄付やボランティアなど、多様な資源を動員するところにその特徴がある。また、財やサービスの供給から得られる事業収入については、一般の市場におけるものだけでなく、公的な財源に支えられた準市場における財やサービスの供給によるものが含まれている。本論で述べたように、「社会的企業の組織構造や社会政策とのかかわりに焦点をあてるアプローチ」をとる社会的企業論では、敢えて事業面でのハンディを抱えてでも「社会的」な機能を果たすことに重きが置かれているが、ここに社会的企業が「社会的」である所以を見出すことができる。したがって、社会的企業という用語の「企業」という言葉から想起されるような事業収入に依拠したりビジネス的手法を大いに活用した事業活動というイメージとは

異なり、むしろ、事業面でのハンディがあったとしても「社会的」に支持されるような特徴を有し、多様な「社会的」な資源を動員することが必要とされる事業組織のあり方を提示しようとしている点に、社会的企業論の独自性があると考えられる。

最後に、WISEの特徴や課題についてである。WISEは労働統合を目的とした企業のことを指す概念だが、実のところ、ダヴィステールらによるEU諸国のWISEの現状整理からわかることは、その活動の中身は、労働統合を目指すものだけに限定されず、他の支援策との組み合わせによる事業が行われているということである。就労するうえで何らかの阻害要因を抱えている人々に対して就労支援を行う際には、就労支援だけでなく生活支援や当事者の居場所づくりといったかたちの多様な支援策が求められる。ダヴィステールらによるWISEの分類では、「社会化」という用語が示されていたが、労働統合を進めるためには、当事者それぞれが抱える就労阻害要因を取り除くためにいくつかの支援策をうまく組み合わせていくことが求められている。これらの試みは、社会政策の領域で最近盛んに論じられるようになった社会的排除やソーシャル・インクルージョンといった用語のもとで議論されている問題と関わるものである。

また、WISEが目指している労働統合という課題は、労働と福祉の関係のあり方の再検討という社会政策上の重要な論点を含むという特徴もある。近年、「福祉から就労へ（from welfare to work）」という言葉に代表されるように、従来、福祉の対象者としてみなされてきた人々が就労を通じて「自立」することを促す政策の試みの模索が始められている。この試みは、今日ではワークフェアという概念のもとで論じられている問題とも重なり合っている。したがって、WISEを分析するうえでも、ワークフェアの議論との関わりを内包したかたちでの現代社会における新しい「働き方」の提起やその問題点についての検討が欠かせない。この点に関する議論は、日本においても関連する社会課題の深化とともに進展がみられる。ワークフェアといっても、実際には、単に仕事に駆り立てるだけではなく、半就労・半福祉というかたちでの労働と生活支援を組み合わせた社会への参入のように、新たなかたちの労働を通じた統合への模索が進められている。もちろん、これらの論点は、社会政策全般にも関わるものであり、政府の役割の再検討も含めた議論を積み重ねていくことが必要であろう。それらの多様な論点をここで論じ尽くすことはできないが、WISEの試みが、これらの様々な多様な論点との関わりのもとで進められるものであることを認識したうえで、その試みのあり方について検討を深めていくことが求められている。

注

- 1) 「ソーシャル・アントレプレナー」「ソーシャル・ビジネス」などの用語は、社会的企業という概念が指す範囲と重なり合う言葉として使われている。まず、英語をどのように日本語に置き換えるかについては、social enterpriseの訳語としては、「社会的企業」「社会企業」が使われたり、カタカナでそのまま「ソーシャル・エンタープライズ」と表記されることが多い。social entrepreneurおよびsocial entrepreneurshipについては、「社会起業家」「社会的企業家」などの用語があてはめられるほか、social enterpriseと同様に「社会的企業」として訳されたり、カタカナで「ソーシャル・アントレプレナー」と表記される。social businessについては、カタカナで「ソーシャル・ビジネス」と表記するのが一般的である。経済産業省はコミュニティ・ビジネスという語句のもとで支援策を講じていたが、新たにソーシャル・ビジネスという概念のもとで研究会を立ち上げたため、今後、ソーシャル・ビジネスという表現が広がっていくことも考えられる。これらの各用語は、生み出された背景が異なることもあり、後に本論でみるように、どの用語が選択されるかについては各論者の議論の特徴に依拠する傾向がある。
- 2) 社会的企業に関する研究は、諸外国の研究や事例を紹介するかたちをとりながら、広範な領域の問題が扱われている。そしてその研究対象や分析の視点は多様である。したがって、社会的企業論においては、その研究の対象や目的を明確化したうえで議論を展開することが必要となる。社会的企業論の多様性やその問題点についてはすでに別のところでも論じた。拙稿「NPO・社会的企業と地域再生——新しい産業システムの創成に向けて」中山徹・橋本理編『新しい仕事づくりと地域再生』文理閣、2006年、117-150頁および拙稿「社会的企業論の現状と課題」『市政研究』162、2009年、130-159頁を参照されたい。
- 3) 北島健一・藤井敦史・清水洋行「解説」生協総研レポートNo.48『社会的企業とは何か——イギリスにおけるサードセクター組織の新潮流』生協総合研究所、2005年、63-64頁。
- 4) 例えば、Dees, G. J., Emerson, J. and Economy, P., *Enterprising Nonprofits: A Toolkit for Social Entrepreneurs*, 2001 や Dees, G. J., “The Meaning of “Social Entrepreneurship”, Draft Report, Kauffman Center for Entrepreneurial Leadership. Original Draft: October 31, 1998. Reformatted and revised: May 30, 2001. (http://www.caseatduke.org/documents/dees_sedef.pdf), および Dees, G. J. and Anderson, B. B., “Framing a Theory of Social Entrepreneurship: Building on Two Schools of Practice and Thought”, in *Research on Social Entrepreneurship ARNOVA Occasional Paper Series*, vol.1, no.3, 2006, pp.39-66などがあげられる。
- 5) 例えば、Borzaga, C. and Defourny, J. eds., *The Emergence of Social Enterprise*. Routledge, 2001 (内山哲朗・石塚秀雄・柳沢敏勝訳『社会的企業——雇用・福祉のEUサードセクター』日本経済評論社、2004年) や Nyssens, M. eds., *Social Enterprise*, Routledge, 2006などが代表的な著作としてあげられる。
- 6) この点については、さしあたり、拙稿「非営利組織理論の検討」『経営研究』第48巻第4号、1998年を参照されたい。また、非営利組織論が社会的企業論の文脈からどのように理解されるかについては、塚本一郎「アメリカにおけるソーシャル・エンタープライズの動向」塚本一郎・山岸秀雄編『ソーシャル・エンタープライズ——社会貢献をビジネスにする』丸善、2008年、18-24頁を参照されたい。
- 7) ここでは、需要とニードを並列に並べているが、武川正吾は社会政策の登場を説明するために、この両者を区別している。武川正吾『福祉社会——社会政策とその考え方』有斐閣、2001年、21-29頁参照。需要とニードの違いについて検討することは、社会的企業によって供給される財やサービスの「社会的」な特徴を分析するうえでも重要な意義があるかもしれないが、本稿ではこの点に関して立ち入った分析をするに至っていないため、両者を厳密に区別して使用していない。また、武川は、「ニード」

ではなく「必要」という用語を使うべきであると述べているが（同上書、32-36頁）、両者のどちらを使うべきかという論点についても本稿の対象とする範囲を超えるために、本稿ではさしあたり一般的に使用される「ニード」という言葉を使用している。

- 8) 濱川一憲「企業と企業間関係」大阪市立大学商学部編『ビジネス・エッセンシャルズ①経営』有斐閣、2003年、11頁。
- 9) 但し、儲かる事業活動を「発見」する必要はある。ここに「イノベーション」を論じることの必要性があるであろう。
- 10) 企業の社会的責任論と社会貢献論のどちらに含まれるかは、企業に対する社会の要請によっても変化する。また、実際には、企業の社会的責任論と社会貢献論の両者の間に位置づけられるような領域が存在する。だが、個々の具体的な事例から、分析対象とされる社会的な課題の性質がどのような内容を含んでいるかを見極めておくことは重要である。なお、本稿では、企業が法的責任を果たすことを社会的責任として位置づけたが、例えば、厚東偉介は、「社会的責任」は本来「法的責任」とは異なる領域のものであり、本稿で社会貢献活動と位置づけたものこそが、企業の社会的責任の範疇に入るといふ考え方を述べている。だが、他方で、「法的責任も広い意味において社会的責任と解することができる」と述べており、「現代社会では『法律違反』が『社会的責任』の議論の契機になっている」といふ（厚東偉介「企業行動と企業責任」菊池敏夫・平田光弘・厚東偉介編著『企業の責任・統治・再生——国際比較の視点——』文眞堂、2008年、4-5頁）。また、奥村宏は、そもそも今日の企業の社会的責任論で論じられている内容は、わざわざ企業の社会的責任として論じられるべきものなのかどうかという論点を提起し、そのうえで株式会社制度の矛盾や企業改革の方向性について検討を加えている（奥村宏『株式会社に社会的責任はあるか』岩波書店、2006年）。本稿ではこの論点にこれ以上立ち入ることはできないが、企業の社会的責任論の再吟味は社会的企業という概念を検討するうえでも重要な課題となる。また、社会的企業論の論点を考察するうえでは、奥村が述べるように株式会社制度の矛盾や企業改革の方向性も含め、既存の企業制度のあり方を再考するという視点が欠かせない。
- 11) ある社会的企業が対象とする「社会的」な課題が既存の企業による活動に起因している場合には、その領域における社会的企業の活動が既存の企業活動の反社会的な側面の是正という方向性を取ることにつながる場合もあろう。例えば、環境問題に携わる事業主体が活動を進めるなかで、既存の企業の行動に対して批判的な立場をとることもあろう。
- 12) Defourny, J., “Introducion: from third sector to social enterprise”, Borzaga, C. and Defourny, J. eds., *op. cit.*, p.18. (ジャック・ドゥフルニ「緒論——サードセクターから社会的企業へ」内山哲朗・石塚秀雄・柳沢敏勝訳、前掲書、30頁。)
- 13) Davister, C., Defourny, J. and Gregoire, O., “Work Integration Social Enterprises in the European Union: An Overview of Existing Models”, EMES Working Papers (no.04/04), 2004, p.4を参照。なお、ダヴィステールらの論稿の一部分は、特に障害者雇用の観点から独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構障害者職業総合センター『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）』2008年において紹介されている。本稿では、ダヴィステールらによる文献を紹介する際に、適宜、団体名や専門用語等の訳出の際に同書を参照している。
- 14) Davister et al. *op. cit.*, p.4.
- 15) *Ibid.*, p.3.
- 16) *Ibid.*, p.4.
- 17) 以下、この項の叙述は、*ibid.*, pp.4-6による。
- 18) 以下、この項の叙述は、*ibid.*, pp.7-8による。
- 19) 以下、この項の叙述は、*ibid.*, pp.8-11による。

- 20) Ibid., p.9. () 内は引用者。
- 21) Ibid., pp.11-14.
- 22) Ibid., pp.14-15.
- 23) 以下、この項の叙述は、ibid., p.15による。
- 24) Ibid., p.15
- 25) Defourny, J. and Nyssens, M., “Defining social enterprise”, Nyssens, M. eds., *op. cit.*, p.7.

—2009. 7 . 4 受稿—