

公募研究シリーズ

62

社会的企業による職 縁の再構築機能： 「絆」組織における "Co-Production"と "Relational Skills"

今村 肇

東洋大学経済学部

桜井 政成

立命館大学政策科学部

全労済協会

発刊にあたって

本報告誌は、2011年度の全労済協会公募委託調査研究テーマ「大転換期の日本社会の展望」で採用となった、「社会的企業による職縁の再構築機能：「絆」組織における“Co-Production”と“Relational Skills”」の成果です。

本研究では、現在では希薄になりつつあるといわれている日本人の人間関係について、日本と西欧との制度・文化の違いを前提にしつつ歴史的な側面も含めた比較を行ない、「絆」組織として、従来いわれていたようなNPO・社会的企業などのサードセクターに限らず、政府・地方自治体や営利企業も含めた水平的な「連帯」を実現することによる、職縁を通じた再構築の方向を探っています。

『そもそも「絆」組織とは何か?』という問いに対し、研究者は『社会的経済・連帯経済、社会的企業、非営利組織・協同組合、ボランティア組織、NGO・NPO等の限定された領域として囲んでいいのだろうかという疑問を抱き、むしろ営利組織や政策当局組織との人的組織としての共通性・異質性の確認が必要である。』と説き、『自立した「個」をベースとした既存の組織の壁を越えた仮想的な空間において柔軟に形成され、また発生するタスクごとに変成をしていく空間的・ネットワーク的な人間関係のことを念頭に置くべきである。』とも分析しています。

日本企業における人的資本蓄積のありかたは、職場内でのマネジメントやガバナンスを共有することを通して、専ら企業（組織）に特化した人的資本を蓄積することにより実現したものであるものの、経済成長を支えた企業内での人的資本の質の向上と最近の非営利組織や社会的経済研究における社会関係資本の蓄積とは異質のものではなく、相互に排他的な要素の残るメカニズムで行われている日本の現状を転換し、両資本間の柔軟な流動化によって今後の人口減少社会日本における社会的サービス供給構造を量的・質的に安定的なものにできる、と述べています。

このように、「絆」組織を支える人材の育成と相互移動は喫緊の課題であり、とりわけその人材像にはリレーショナル志向を持っているということが最重要要素と位置づけています。その人材には、セクターの壁を越えた「参加的」「民主的」「連带的」要素を持つことが強く求められているのです。

第2部においては、コ・プロダクションとリレーショナル・スキルを、若者の自立支援における「職縁」という視点に置き換えて支援を行っている3つの組織に対して行なった調査結果を分析しています。

本報告誌が、日本においてNPO・社会的企業・協同組合、政府・地方自治体や営利企業といった枠を越えた水平的な「連帯」を実現するために、そしてこれからの日本を支えていく若い世代のためには何が必要かを考えていただく一助になれば幸いです。

「公募委託調査研究」は、勤労者の福祉・生活に関する調査研究活動の一環として、当協会が2005年度から実施している事業です。勤労者を取り巻く環境の変化に応じて毎年募集テーマを設定し、幅広い研究者による多様な視点から調査研究を公募・実施することを通じて、広く相互扶助思想の普及を図り、もって勤労者の福祉向上に寄与することを目的としています。

当協会では研究成果を「公募研究シリーズ」として順次公表しています。

はじめに	1
第1部 社会的経済・連体経済を通じたコ・プロダクションとリレーショナル・スキル	10
1. 「社会的経済」というネットワークの選択肢	10
2. 日本における「福祉」と「雇用」を両立する生活保障システムの現実	14
3. 公共サービスの担い手として期待される社会的経済・サードセクター	15
4. 民間と政府のコ・プロダクションとそれを支えるリレーショナル・スキル	20
5. 「企業社会」に代わるつながりとは	25
6. 「絆」組織としての社会的経済・協同組合が今後日本の中心的位置を占めるために	26
参考文献	27
第2部 社会的企業による職縁の再構築機能 実証研究	30
1. 本研究の背景：就労困難な若者の支援	30
2. 先行研究	30
3. 調査の概要	32
4. 議論とまとめ	38
参考文献	39

はじめに

日本人の人間関係が希薄になってきているという。一方、最近の研究ではむしろ職場や地域での人間関係が良好であればあるほど、たとえ所得は少なくとも生活の満足度は高いこと、また質・量の両面での生産性が高いということがわかってきている。この問題を考えるためのキーワードは本稿のタイトルにある“Co-Production”（以下「コ・プロダクション」とする）と、“Relational Skills”（以下「リレーショナル・スキル」とする）であるというのが我々の基本的なスタンスである。もっと基本的には、これまでの日本社会や経済において最優先とされてこなかった、欧米的な“Citizenship”（以下「シティズンシップ」とする）の文脈を源流とする「討議力」「対話力」「社交力」といった要素を日本の社会・経済組織、とりわけ本来はそういった点は「自家薬籠中」と自負するはずのサードセクターと呼ばれる、NPO・社会的企業・協同組合などを中心に、広く営利企業や政府・地方自治体まで展開して考えたいというのが我々の見通しである。歴史をさかのぼれば、明治期に一度導入を試みたヨーロッパのシティズンシップの文脈での、より開放的で水平な新たな職縁の再生を職場や地域での人間関係改善から考えていきたい。

本研究における主題である社会的に排除されがちな人びと、とりわけ若者たちの就労支援については、これまでは主として就労意欲の未熟さや、働く上での知識や技術の不足が問題とされ、それへの支援が重要とされてきた。しかし、それらの課題に加えて、対象者自身や職場の同僚が感じる人間関係上の問題によって、就労継続が困難になるケースが報告されている。そもそも我々がこの問題に対して取っている主張を端的に言えば、支援者の組織の垣根を越えた“リレーショナル・スキル”によるガバナンスや社会ネットワークの構築が個々の現場においてもまた人口減少高齢社会における国や地方政府の福祉政策上も重要な視点であるということである。ただし、この“Relation”を中心に着目してのメカニズムの解明はまだ十分に進んでいない。研究代表者はすでに今村（2009）などにおいて、日本の営利企業や政府・地方自治体と、社会的企業・非営利組織との間でのスキル蓄積の不均衡が存在することや、それを克服するためのリレーショナル・スキルがそれらのガバナンス構造の特徴ゆえに不足していることを指摘した。そこでの研究蓄積をもとに、本稿では支援対象が「職縁」を築くための課題を解決する取り組みを、いわゆる労働包摂型社会的企業（work integration social enterprise；以下「WISE」と略記）の取り組みから分析する。Nyssens, M. (Ed) (2006) は数少ないまとまったヨーロッパでのWISE研究の一つとして存在しているが、繰り返して言う人間の相互関係を中心に置いたものはまだ見当たらない。

本研究はまだまだ進化の途上である。WISEをはじめとする社会的企業・サードセクター研究と、日本における企業組織研究、労働市場・労働経済学研究、さらには日本と西欧との制度・文化の違いを前提としつつ経済学・社会学的な理論的系譜との統合を目指す研究の端緒として、さらに今後進化を遂げていくその過程としてとらえて頂ければ幸いである。

日本の「絆」組織の水平的連帯とヨーロッパ市民社会的な対話・社交のスキル

我々日本人にとって忘れがちなのは、ヨーロッパの社会的経済・連帯経済の背後にある“Dialogue and Compromise”（以下「対話と妥協」とする）の精神である。すなわち市民社会セ

はじめに

クターとしての「サードセクター」に関しては、日欧の社会的制度的文脈のなかでの「絆」的要素が出发点から異なっていることを忘れてはならないのである。このことこそが、われわれが本研究でもっとも強く主張したい点であり、後で詳しく述べるように、トップダウンで制度化されたいわば「垂直的連帯」の経済社会に、ヨーロッパ的な対話と妥協の「水平的連帯」の可視的な部分だけを導入しようとして、いかに理念的に精緻化した高邁な理想を掲げても無理ではないかということである。

これまでのサードセクター研究は、どちらかという市場セクターや営利企業については最小限の言及にとどめつつ、比較研究にしてもサードセクターの市場セクターに対する独自性が強調されることが多かった。とりわけ日本において非営利と営利の組織にある仮説的な異質性を強調し、個人が縦割りに帰属することを念頭にすることが、日本の市民社会をベースとした政策体系を構築する上で必然のことだろうかという疑問が筆者（今村）の問題意識としてずっと継続しているものである。今日の複合的ネットワーク社会のなかで、個人が多様な組織に重複して帰属することを念頭に、境界を越えてお互いの異質性を理解し対話と妥協することが、本来の意味での水平的連帯であり、それを実現するためのスキルを総称して「絆」スキルと呼ぼうというものである。

そもそも「絆」組織とは何か？それは、社会的経済・連帯経済、社会的企業、非営利組織・協同組合、ボランティア組織、NGO・NPOだけの限定された領域として囲んでいいのだろうかという問題意識から、むしろ営利組織や政策当局組織との人的組織としての共通性・異質性の確認を行うことからスタートした。

ただし、「絆」組織という言葉といたつとも、これからの日本において「絆」をもたらすのは、サードセクター組織も含めて決して組織の殻を前提とした絆ではない。むしろ自立した「個」をベースとした既存の組織の壁を越えた仮想的な空間において柔軟に形成され、また発生するタスクごとに変成をしていく空間的・ネットワーク的な人間関係のことを念頭に置いている。したがって今回のプロジェクトの困難さはその中心となる理論的な命題の導出であった。当面の本研究の持つ方向性は、サードセクター組織、とりわけ労働統合型社会的企業を「絆」を紡ぎ出すための「ハブ (Hub)」となるべき組織としてとりあげるものであるが、実際に形成される「絆」はその実体を越えて幅広く関係する個人の間形成されるものであると考えられる。

たとえばこれは社会学的な言明であるが、以下のような既述に近いものを我々は考えている。

『そのなかで現代人は少なくとも組織原理の危機には気づき、それを補綴（ほてつ）し存続させようという努力を始めている。誰もが知ることだが、たとえば弱体化しつつある国家の力を補強して、いわゆるセーフティネットを完備することが提案されている。特に西欧の社会民主主義はこれに生き残りの道を求め、アンソニー・ギデンズのように、福祉政策を現状に対抗する「第三の道」と呼ぶ論者も現れている。グローバル化を推進する自由主義と、社会主義が標榜する平等主義の中間の道という意味だろうか。』（山崎正和（2003））

そして、山崎（2003）は新たな紐帯となるべき人間関係を以下のように示唆している。『もし現代文明に正しく「第三の道」と呼べるものがあるとするれば、それは一方的に茫漠たる地球社会、他方に国家や企業を含めた組織社会をひかえて、その両方に拮抗して個人に心の居場所を与える、もう一つの間人間関係でなければならないだろう。』

ここでいう「国家」「企業」を含めた組織社会には、既存のサードセクター組織も当然入ることになる。つまり、サードセクター組織そのものが無条件で「絆」組織であるという命題を我々はとらず、むしろ後に「ペストフの三角形」で示す三角形の各頂点やそれらの部分的共通集合で

あるところのサードセクター組織を越えたメゾ的な人間関係の構築が日本の今後のためには急務であるということを中心命題として設定する。

本稿における著者たちの分担は以下の通りである。

今村：「絆」組織とコ・プロダクション・リレーショナル・スキル

桜井：社会的企業による職縁の再構築機能

とりわけ、本稿の研究期間中に会った良質の研究書は枚挙に暇が無いが、なにより「水平的連帯」の姿として、ジャン＝ルイ・ラヴィルからのアドバイスは最も大きい、しかも、水平的な連帯のスキル（リレーショナル、ベーシックスキル）としての研究のフレーミングに関するアドバイスは彼との対話から生まれてきたものである。

そのほか、研究報告書執筆中に会ったMarazzi（1994）の「コミュニケーションによってすべき仕事を社会的に共有する」、Benkler（2011）の「与えること」、あるいはLatoushe（2010）の「消費に追われないこと」などは、少し簡潔過ぎるかもしれないが、本研究の「絆」あるいはリレーショナル・スキルを展開する上できわめて重要なキーワードであり、本文中にそれを整理して埋め込んでいくこととする。

二重の意味でのネットワークへの注目

本研究ではWISEによる人間関係面での就労支援について長期的に職に就いていない若者や、障がい者の就労継続を支える、組織内外のネットワークという視点に注目する。社会的企業は、ヨーロッパでは民主的な運営がなされ、経済的リスクをある程度有し、自律性を持って財・サービスを提供する組織として定義されている。日本ではNPO・協同組合・営利企業と多様な組織形態をとっており、またそれらを組み合わせたハイブリット組織も多い。WISEは幅広くヨーロッパ全域で見られる社会的企業の一形態である。

本研究では、二つのことを明らかにすることを目標にする。まず、サービス受容者（支援対象者）自身が仕事上のことやその多諸々を相談できるパーソナル・ネットワーク（サポート・ネットワーク）を広く築いていることが、就労継続につながっているという仮説の実証である。そのため、支援対象者がサポート・ネットワークを築くための過程をWISEがどのように組織的に実行しているのかを明らかにする。そして第二に、そうした人的ネットワークを築く支援を実現するために、WISEでは他機関（行政機関、一般企業、NPO等）との組織間関係を効果的に築くことによってそれを実現しているのではないかと考え、そのネットワーク構築のされ方（プロセスと構造）に焦点をあて、そこでの様々な技能・経験や情報・ノウハウの伝播が行われるメカニズムの特徴を析出する。ここではその調査対象WISEの代表者に加え、関係諸機関へのインタビュー調査を行うことになる。そしてそうした社会的企業をめぐる協働の過程において必要なスキル、とりわけ「リレーショナル」な視点に基づく各種スキルの必要性・有効性の検証を行う。

欧米とちがう日本人の「公共」の感覚は変わってきたのか

欧米的な、市民によるボトムアップの「公共」的感觉による絆のスキルを考える上でもっとも障害になるのは、日本人の「公共」に対する考え方の違いである。

福澤諭吉（1880）のベストセラー『学問のすすめ』には、日本人の公共の感覚に対して『独立の気力なき者は国を思うこと深切ならず』として、以下のような注意喚起がなされている。

■ はじめに

『もともと国の政（まつりごと）をなす者は政府にて、その支配を受くる者は人民なれども、こはただ便利のために双方の持ち場を分かちたるのみ。一国全体の面目にかかわることに至りては、人民の職分として政府のみに国を預け置き傍らよりこれを見物するの理あらんや』

また、日本（今川義元）とフランス（ナポレオン）の士民比較として、それぞれのトップが居なくなったときの対応の比較をして、以下のような記述をしている。

『駿河の軍勢は蜘蛛の子を散らすがごとく、戦いもせずして逃げ去り、当時名高き駿河の今川政府も一朝に滅びてその痕なし。』

『ナポレオンはプロイセンに生け捕られたけれども・・・ますます憤発して防ぎ戦い・・・数月籠城ののち和睦に及び足れども、フランスは依然として旧のフランスに異ならず。』

『駿河の人民はただ義元一人によりすぎり、その身は客分のつもりにて・・・。フランスには・・・国の難を銘々の身に引き受け、人の勧めを待たずして自ら本国のために戦う者あるゆえ、かかる相違もできしことなり。』

福澤の例をあげるまでもなく、日本の言語体系の中には、欧米と違う「公共」の感覚が埋め込まれている。すなわち、英和辞典で“Public”を引けば通常「公」「公共」は最上位の訳語として登場する。しかし、この“Public”と「公共」をそれぞれの国の言語体系に引き戻してその意味を探るとまったく異なっていることがわかる。

Longman contemporary では、

Public (n.) Ordinary people who do not work for the government or have any special position in society

Public (adj.) Relating ordinary people who do not work for the government or do not have important jobs; Relating to the government and the services it provides for people

とあり、名詞でも形容詞でもごく普通の人々という意味が前面に登場する。しかし、広辞苑などで日本語の「公」の意味を引くと、

- ①おおよけ。朝廷。官府。国家。
- ②社会。世間または衆人。おもてむき。
- ③主君。諸侯。貴人。

等と出てきて、ここではかろうじて②の意味は英語に近いものの、主として国家や主君といった普通の人々という意味とはかけ離れた存在を意味することが多い。

それでは、日本において西欧的な一般的市民によるボトムアップの「公共」を目指さなかったかということ、しばらく前に政府主導で目指したこともあったのである。それが、鳩山由紀夫内閣による「新しい公共」の提唱であった。2009年10月26日鳩山首相所信表明演説での「新しい公共」とは以下のようなものとして提唱された。

- ①人と人が支え合い、役に立ち合う「新しい公共」の概念

- ②「新しい公共」とは、人を支えるという役割を、「官」と言われる人たちだけが担うのではなく、教育や子育て、街づくり、防犯や防災、医療や福祉などに地域でかかわっておられる方々一人ひとりにも参加していただき、それを社会全体として応援しようという新しい価値観です。
- ③新たな国づくりは、決して誰かに与えられるものではありません。政治や行政が予算を増やさずすれば、すべての問題が解決するというものでもありません。国民一人ひとりが「自立と共生」の理念を育み発展させてこそ、社会の「絆」を再生し、人と人との信頼関係を取り戻すことができるのです。

これはまさに、人口減少・高齢社会において、これからの「社会的サービス供給の質と量」と「サービスを提供する人の生きがい・働きがい」の両立は、福澤諭吉の指摘以来の、日本人「ひとりひとり」と「公」との関係を変えることなくしては実現されないという、西欧的な市民社会を一つの理想とするものであった。まさにそこには、ボトムアップから社会的サービスを作り出すという、コ・プロダクションによる子育て・介護などの社会的サービスの供給体制の整備と、その前提となる協働のためのリレーショナル・スキルを育てることを目指したものであった。ただし、残念ながら民主党の政権内でもその後「新しい公共」の体制づくりは次第に減衰し、民主党政権の崩壊とともに多くの国民の記憶から忘れ去られようとしている。はたしてこの西欧的ボトムアップの市民社会型公共概念がいまだに十分理解されないのは、政権の崩壊によるものだけなのだろうか。以下においては、それが日本の経済・社会の発展がたどってきた「経路」(path)によるものであるということを示して、日本において、市民社会組織からのボトムアップによる西欧型の水平的連帯からの「絆」の形成には課題と限界があることを示すことにする。

強力な人材蓄積装置としての企業組織とサードセクター組織の二重構造

ここでのキーワードはコ・プロダクションである。今後の社会的サービス供給において、営利企業、非営利組織（社会的経済）、政府・地方自治体間での「協働」が提案され、「協働」がコ・プロダクションの訳語として扱われるのを目にするが、両者の意味するところは決して同じではない。実は「協働」には、組織の垣根を越えて個々の人材が移動し、共通のプラットフォームでの“Co-governance”（コ・ガバナンス）や“Co-management”（コ・マネジメント）を共有することで、社会的サービスのコ・プロダクションに至り、その過程でいわば「摺り合わせ」的にスキルを共有・蓄積するという、人材育成の最も重要なメカニズムがはっきり見えないからである。

このような「摺り合わせ」による人材育成装置構築の経験は我々にとって初めてのことはない。これまでの日本企業における人的資本蓄積のありかたは、職場内ではあるがマネジメントやガバナンスを共有することを通して専ら企業（組織）特殊的人的資本を蓄積することにより実現したものである。日本の経済成長を支えた企業内での企業（組織）特殊的人的資本の質的向上と、最近の非営利組織や社会的経済研究における社会関係資本の蓄積とは異質のものではなく、もともと職場内での社会関係資本の蓄積が企業（組織）特殊的人的資本の蓄積を補完・強化したことは明らかである。職場内社会関係資本と、地域内（市民社会）社会関係資本の蓄積とが相互排他的な要素の残るメカニズムで行われている日本の現状を転換し、両資本間の柔軟な流動化によって今後の人口減少社会日本における社会的サービス供給構造を量的・質的に安定的なものにすることは可能なのではないだろうか。

筆者（今村）がなぜ、日本のサードセクター研究において、とりわけ市場経済組織である営利

はじめに

企業を積極的に考慮に入れ、それと人的・知的な水平的「連帯」に着目するかというと、日本独特のサードセクター組織と営利企業との人的資源蓄積の大きな格差である。後者は、QCサークル（小集団改善活動）のような企業内の自発的提言・改善ネットワークによって、大きな生産性向上をしてきたのは間違いない。ただしその時に、企業による費用支援は行われるものの、活動そのものに対する報酬は支払われないという仕組みとなっている。ある意味では強制された自発的な協力であるが、そのような協力のスキルは、GMとトヨタのカリフォルニア工場でのパフォーマンス格差などではっきりとその効果が検証されている。すなわち、チームワーク、互助、共同生産といったものが自発的に起こってくる組織は、日本においてはサードセクター組織の専売特許ではないのである。

Marazzi (1994) によれば、生産体系の中でのコミュニケーションの拡大は、これまでの道具的行為の領域ではなく、より幅広く柔軟なコミュニケーションの領域にまで拡大されているのが日本の企業組織だという。また、Hirschman (1970) によれば、企業と労働者の「相互贈与」が、勤労態度、関心、関与、忠誠心に影響をおよぼし、それによる発言の活性化によって忠誠心が拡大するという。それによって離脱 (Exit) オプションを使用できない対人サービスでは、発言 (Voice) によるサービスの質改善、関係性財 (Relational Goods) としての要素を持つことが強調されている。

つまり、日本において企業概念を幅広くとることは、公共財からの離脱可能性の低さ、発言し忠誠する存在としての市民、サービスへの不満と離脱したときのコスト、離脱を土台とした消費財性になったアメリカ社会と、発言を土台とした公共財性に傾く欧州との狭間で、アジア的な要素として日本のサードセクターの人的資本蓄積向上のために、営利企業からのスキルの移転が不可欠であることを強調しておかなければならない。

本来であれば、ヨーロッパのような討論的民主主義のもとで、自然な帰結としてコ・プロダクションが成り立つのが理想であるが、ヨーロッパにおいては長い歴史と時間をかけて、シティズンシップ教育や対話志向の教育システムが構築・維持されている点が決定的に日本と違う点である。別の言い方をすれば、有識者階級ともいべき人材が日本のような企業社会における人材とは独立して厳然と存在することが、市民によるコ・プロダクションを考える上では決定的である。その要素は、1. 人間関係、2. コミュニケーション、3. 無形労働、4. 知的資本などである。

また、Laville (2007) がいうような、近隣公共空間の明確な意識化とその醸成は、またこれも日本にとっては得意とするところではないように見える。その中身は、1. 社会経済的なステークホルダーが向き合い交渉する場所、2. 連帯サービスを構築する際の一つの方法、3. 部門間の調節の場、経済論理の複数性を承認する場、などであるが、これは公共空間のネットワーク化が多元的に進行するために不可欠な要素でもある。すなわち、代表が必ずしも一人の人間で具象化されないことと、ある活動の実現のために各ステークホルダーが動員する人間関係に応じて複数の人によって具象化されること、また、集団への加入は必ずしも会費納入を前提としないといった形で実現されつつある。

一方で、日本における仕事に関するパーソナル・ネットワークの貢献は、これまで労働経済学でいうところの分厚い「内部労働市場」の存在によって確保されてきたところである。こうした石田光規 (2009) の「キャリアの成功と社会関係資本」の主張や、沼上幹ら (2007) の「組織の重さ」の研究などは、営利企業組織とサードセクター組織の連携を考える上できわめて重要である。とりわけ、沼上は「組織の劣化度」の検証を行っているが、その際劣化度の指標として、1. 過剰な「和」志向、2. 経済合理性から離れた内向きの合意形成、3. フリーライダー問題、

4. 経営リテラシー不足の4つをあげている。いまずぐにサードセクター組織の「重さ」に応用できる枠組みではないにしても、同様の文化的制度的要素を持つ日本のサードセクター組織が、なぜ水平的な「連帯」を実現しないのかを解く上には欠かせない視点である。

一方で、これまで日本人が培ってきた「協力」あるいは「チームワーク」といった、必ずしも経済的な結果のみによらない、より精神的な満足 of 要素に着目しているのが、Benkler (2011) である。彼の協力による連帯感と社会的アイデンティティの要素は、1. 人間化、2. 共感、3. 共通アイデンティティ、4. ウィキペディアのような非報酬型貢献評価、といったものである。

実はこれは、ニッセンたちがEMESの社会的企業の多元性の定義のなかで、多元リソースを用いて社会的イノベーションの分散機能を持った社会的企業という要素と重なることが多い。ここが、一見お互いを寄せ付けないように思われる、日本のいわゆる「企業社会」組織と、サードセクター組織との共通性として注目すべきところであり、筆者（今村）の主張としては、ここがまさに日本におけるサードセクターの「絆」組織の展開に不可欠となる場所である。このような「絆」組織を支える人材の必要性は喫緊の課題であり、とりわけその人材像にはリレーショナル志向を持ったものという要素が最重要要素となるのである。サードセクター組織、あるいは社会的企業のレジティマシー（正統性）として、多くの「民主的」要素を持つことが強く求められるのである。

国際比較すると顕著となる日本の労働意欲の高さと起業家精神の低さの不均衡

これまで見てきたように、強力な人材育成装置としての内部労働市場を持つ日本企業を基軸として経済成長を実現してきた日本社会において、その「特徴」ゆえにボトムアップの自律的起業家精神の育成装置としては極めて不十分なものであったと言わざるを得ない。

アメリカ合衆国やヨーロッパのNPO・社会的企業で働く人たちのような起業家精神と高度な国際的専門性を持った人材が、日本における同様の組織（NPO・非営利組織、民間営利企業、金融機関、政府組織など）に十分に存在することが期待できるのだろうか。もちろん個々の事例を見れば意欲が高く、能力を十分に持った人材がいることは間違いないが、国全体で見た時の比較とその連携の点では現時点では悲観的にならざるを得ないデータが少なくない。

例えば、スイスのIMD世界競争力センター（WCC）の世界競争力ランキングにおける日本の順位は、2014年の数字で先進60カ国中以下のとおりである。

ビジネス効率 17位、労働生産性 26位、サービス生産性 21位と、経済・ビジネス活動の効率性についてはほぼ中位の数字を示しており。これらはバブル崩壊前の1980年代にはトップクラスにあったものが、ここまで評価を下げている。

さらに、労働の意識面に関しては、労使関係 2位、勤労意欲 6位、リーダーの社会的責任 3位と依然として高い位置にランクされている。しかし、目を転じて組織に依存しない個人の自発的意思決定、国際的な経験・能力となると、管理職の起業家精神 55位、国際経験 59位と比較対象国中ほぼ最下位のランキングに落ち込んでしまう。

NPO・社会的企業をめぐる国家による文脈の違いと日本への適用可能性

ヨーロッパの文脈では、社会的企業の制度化による地域・領域の開発は公共政策の中に位置づけられている。その事例は、2014年のフランスにおける社会連帯経済法によるNPO・社会的企

はじめに

業・協同組合を公共政策のフレーミング（枠組み化）の中にしっかりと位置づけたことを上げなければならない。

また、Développement territorial（デベロップモン・テリトリアル）と呼ぶ、単なる地理的な領域だけでなく地域に生活・活動する者たちの社会的関係も含めたフランス語圏独特の「地域開発」「地域発展」の考え方があり、少し具体的すぎるかもしれないが、「自治会に入った方がいいのか」「会費が高いので辞めようかと思う」などという悩みに終始する日本の地域社会への意識とは対照的な概念として紹介しなければならない。

公的主体がさまざまな形で社会的企業をサポートする信頼のシグナルとしてのガバナンスである。つまり、ヨーロッパにおいては社会的起業家による事業収入や社会的イノベーションよりも、特定のガバナンス構造の主張が支配的であり、参加型民主主義追求の反映がEUレベルの公共政策にもなされている。つまり、参加型民主主義が実現しているかどうか、公的主体が様々な形で社会的企業を支援する“シグナル”となっているのである。

これはある意味で「企業社会」と呼ばれる、日本の大企業中心に依然として支配的な「メンバーシップ型社会」（濱口敬一郎（2013））の中では、それに対して欧米中心に行われている「ジョブ型社会」に比べると、仮に労働意欲は高くても、個々人の自律的な意思決定や、特定のスキルや経験に特化したキャリア意識は育ちにくい危険がある。

また、Estévez-Abe（2003）や筆者（今村）自身も指摘しているように、社会福祉サービスの供給システム自体が官庁によって縦割りになった「トップダウンで制度化された」システムであるために、市民レベルからボトムアップで立ち上がったNPO・社会的企業を積極的に生かして取り込むという「法制度のフレーミング（フランス語ではEncadrement（元々は額縁に入れて絵などを飾り引き立てること、転じて市民の自発的な組織活動を公共サービスの供給の法制度の中に取り入れて強化すること））」とは違った成立過程をたどっていることなどが関連する。

ノーベル経済学賞・ミュルダールの予言

後にノーベル経済学賞を受賞するグンナー・ミュルダールが大阪万博の折、日本に招かれて1970年来日した時のNHKにおけるインタビューの記録がある。それによると彼は日本に対して以下のような、今となっては極めて的確なコメントを残している。（NHK編（1960））

『古い日本のよい部分が残っていますね。（中略）そして高度成長の中にも、日本の伝統が見られると私は思います。日本の社会的規律が、この偉業を成し遂げた原因だと思います。』

『たとえば大学制度は、世界的に改革の必要があると思いますが、日本のように全くアメリカのまねをする必要があったかどうかです。伝統文化を、性急に変えすぎたような気がします。』

『日本の経済成長は、先ほど述べた日本人の自己規律とか、創意とか、また、技術者や労働者の質を実証しています。確かに素晴らしい。しかし、果たしてこれがいつまで続くか。また、終局的にそれで満足できるかどうかですね。というのは、世の中には国民総生産の増大よりも重要なものがあるからです。』

『わたしたちは4～6%の成長率で十分です。富は分配され、老人や子どもは保護され、結構管理が進み、それによって乳幼児の死亡率は低いのです。日本も、一定の水準に達すれば、高度成長よりも重要なものがあることがわかるでしょう。事実すでに、それに気づきつつあるように私は思います。』

『経済学者の立場からいえば当然、もっと多くの住宅が必要です。住宅政策は高い経済成長を

もたらしませんが——。さらに、保健衛生の面でも、教育の面でも、社会保障を完全なものにするという面でも、しなければならぬことがたくさんあります。目先の成長率は落ちるでしょうが、長い目で見れば日本の将来の発展になるのです。(中略)日本が経済成長で世界を追い抜いたように、国民の福祉の面でもやる気になれば、世界を追い抜くことが出来るでしょう。』

いまから振り返れば、先ほどの鳩山元首相の「新しい公共」と同様、その後日本において西欧的な水平的連帯による「絆」スキルの形成が行われたかもしれない分岐点ではあるが、当時この「予言」に耳を傾ける人はほとんどいなかったようだ。以下では、そのミュルダールが念頭に置いた、北欧を中心としてヨーロッパにおいて市民社会の水平的連帯が一つの基軸となって形成されている、社会的サービス供給のあり方を整理して、コ・プロダクションとリレーショナル・スキルの姿を探ることとする。

第1部 社会的経済・連帯経済を通じたコ・プロダクションとリレーショナル・スキル

1. 「社会的経済」というネットワークの選択肢

日本でいうところの非営利組織・協同組合といったサードセクター組織はヨーロッパにおいては、「社会的経済 (Social Economy)」として一般に認知されたセクターにおける重要な存在であり、EUの政策のなかにも社会的連帯や社会的包摂、さらには地域開発といった文脈とともにしばしば社会的経済が登場する。しかし一方で、日本における同様の政策的文脈のなかで、協同組合や非営利組織の統一的なセクターとしての社会的経済の認知度は残念ながら低いと言わざるを得ない。そもそもヨーロッパの定義に従えば社会的経済に含まれている組織や人々でさえ、社会的経済というアイデンティティを共有しているとは言い難い程度の社会的経済の認知度の現状である。

そもそも社会的経済とは何か、まず本論の冒頭で簡潔に表現するならば、人間、市民、個人を中心とした経済のことであり、経済に社会という視点を埋め込み、経済が抱える問題を規制・解決していこうというものである。また別の表現をすれば、ネオ・リベラリズムのような市場価値を優先する経済至上主義に対する代替的な選択肢として、社会的価値や市民社会の視点から経済活動と共存しつつもそれを制御しようとするのが社会的経済である。日本において社会的経済は、サードセクターあるいは非営利組織・協同組合、社会的企業などと、そもそも境界が未分化なままであり、その点でもセクターとしての社会的経済という認識を持つにはいたっていないのが現状である。

一方、ヨーロッパにおける社会的経済の定義については、Social Economy Europe (CEP-CMAF: la Conférence Européenne Permanente des Coopératives, Mutualités, Associations et Fondations) が2002年6月20日の宣言によって行った社会的経済組織の定義や、社会的経済企業 (Social Economy Enterprise) ともいべきEMES (L'émergence des entreprises sociales) のヨーロッパにおける社会的企業の定義などがあり、それらのいずれもが「個人と社会の目的の資本への優位性」であるとか、「資本所有に基づかない意思決定の力」などをあげ、また民主的・参加的ガバナンス構造を条件としている。これについては別途詳述するとして、ここで重要なことは、ヨーロッパのような隣接した地理であっても、国ごとに組織やネットワークの成り立ちが異なっているために各国の「社会的経済」像にも大きな違いがあるということである。それはまた、筆者(今村)自身がヨーロッパの社会的経済に関する研究者・実務家や団体の組織である CIRIEC (Centre International de Recherches et d'Information sur l'Economie Publique, Sociale et Coopérative) や、上記のEMESなどの中に身を置いてきて実感として感じるところでもある。

しかし、このような歴史上・制度上の異質性がヨーロッパの社会的経済というアイデンティティにマイナスになるどころかむしろプラスとして働いていることを強調しておきたい。Social Economy Europe やEMESのような共通の定義のもとで国ごとの異質な制度や組織が「対話」を繰り返すことによって、国や組織形態を越えた連帯が成立しているのである。たとえば前出のEMESの代表的存在である Jaques Defourny は繰り返しEMESの定義によって社会的企業という膨大な銀河のなかで自らをはっきりと識別出来るようになると言っている。ひるがえって日本

において「社会的経済」に相当する組織を見たときに、ヨーロッパのような組織の境界を越えての「対話」が成り立っているのか、あるいは成り立つためにはどのような努力が必要なのかというのはこの研究を通じての重要な関心である。

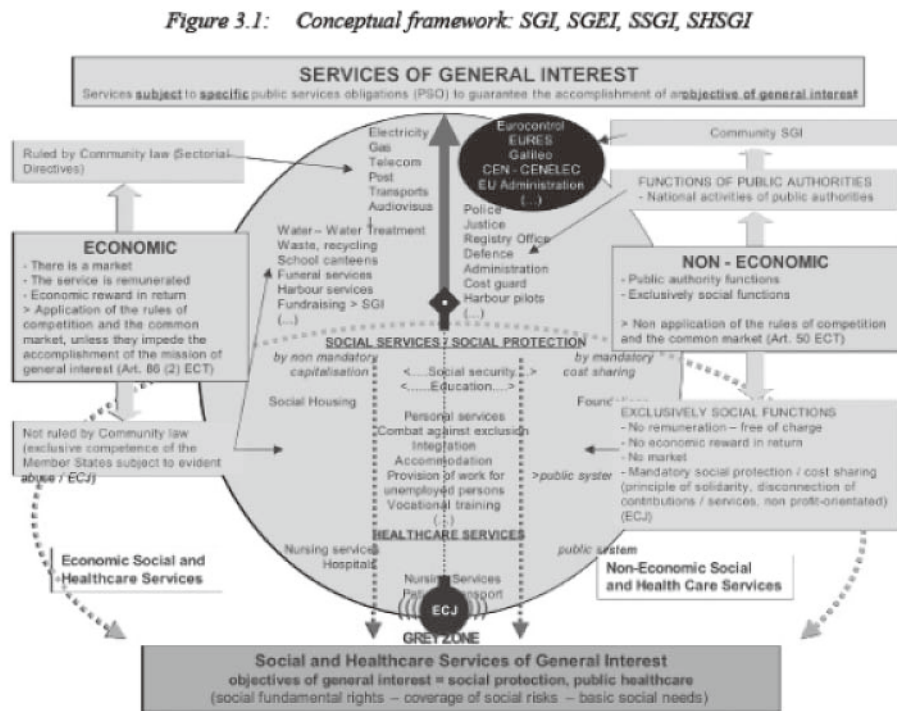
市民の一般的利益サービス (Services of General Interest) : 多様な企業とステークホルダー

日本語になかなか訳しにくい英語のキーワードであるが、グローバルな環境変化の中で協同組合の社会的意義を考えるにあたり、サービスを受ける市民の視点から対話によって問題解決を図ろうとする欧州の試みのためのキーワードである。

そもそも、市民の一般的利益サービス (Services of General Interest : 以下SGIと略す) とは何だろう。欧州の社会的経済・協同経済と、公企業・公共経済の研究者・エキスパートの学会である CIRIEC International の第29回大会 (2012年9月ウィーン) における定義を以下に紹介しよう。「市民の一般的利益 (General interest) はいくつかの定義が可能である、すなわち集合的利益、メンバーの相互利益、利他的利益などである。それは様々な手段、プロジェクト、企業体、公共政策によって満たされるものである。ガバナンスや規制のイノベーション、再点検された倫理観、市民社会の動員、さらにそれらに対する反応などは、市民の一般的利益のために行動するツールの見直しや再考案、社会の再構築への参加の具体例である。とりわけ、企業やステークホルダーが市民の一般的利益の価値をどのように支えていくのか、またそれらがどのように変化する環境に適応していくのが検討されなければならない。」

より具体的に、欧州委員会の例示によると、SGIには経済的一般的利益サービス (Services of General Economic Interest : SGEI) や、社会的一般的利益サービス (Social Services of General Interest : SSGI) などがある。前者は経済的側面から市民を支えるサービスであり、エネルギー、通信、放送、郵便、水道、ゴミ処理、教育など、後者は、社会的側面からのもので、社会保障、雇用・訓練、公共住宅、保育、介護、社会的支援サービスなどがある。これらは伝統的には国家、あるいは市場化によって参入した営利企業のほか、少なからぬものは「社会的企業」と呼ばれる、組織形態・法人形態はさまざまながら一定の社会的貢献を目的として設立された組織によって供給される。協同組合などの社会的経済・連帯経済組織はこの「社会的企業」に属することになる。(図-1はHuber, Maucher and Sak (2006))

図-1 EUにおける“Services of General Interest”の概念フレームワーク



もう一つ重要な関心として記しておかなければならないのは、1998年特定非営利活動促進法施行によるいわゆるNPO法人の設立増と、1995年ごろから急速に高まった営利企業における成果主義賃金の導入とが、ちょうど時を同じくして起こったことが、日本における社会的経済の存在価値を浮上させることになったのではないかということである。もう少し具体的に説明すると、株主によって所有され市場競争に晒されている営利企業がバブル崩壊後の経済停滞とグローバルな経済競争の進展の中で労働の費用対効果をあげるために導入した「成果主義賃金制度」は結果的に設計の意図通りの労働インセンティブの上昇をもたらさないどころか、企業への忠誠心や帰属意識の低下をもたらした。その一方で、1995年1月の阪神淡路大震災の後に活性化した市民活動を受けて法制化されたNPO法人などにおいては、組織の社会的使命達成に向けての高い労働インセンティブをもたらすことになった。まさに経済至上主義の代替的選択肢としての社会的経済の存在を浮き上がらせる契機となった1995年という年は日本の市場経済における営利企業と、社会的経済における非営利組織・協同組合にとっての分岐点となった年と言えるだろう。

“Social Services of General Interest”における“Relational Goods”

Pestoff (2009) およびPestoff (2008)、Hirschman (1970) によれば、財サービスのタイプによって、その品質の向上のために需要者がとる行動には大きく2つがあり、一つは退出 (Exit)、もう一つは発言 (Voice) である。上にあげられたSGIのうち、“社会的一般的利益サービス (SSGI)” に関しては、多くの場合一対一ないしは直接的にサービスを提供する、対人社会サービスの形をとる、保育サービス／就業前教育、基礎・高等教育、高齢者ケア、障がい者ケア、住宅、そして予防的プライマリーケアなどであり、これらはすべて継続的 (Enduring) 福祉サービスという

性質を持つ。すなわち、サービスの質を上げるためには積極的に提供者に対して発言（Voice）をすることでより期待する結果を得られることが多いことを示している。これが、退出（Exit）が有効な一般的な消費財と性質を異にするところである。（図-2はPestoff（2008））

図-2 退出（Exit）と発言（Voice）および財サービスのタイプ

	G O O D S	S E R V I C E S	
REGULAR DURABLES	exit & voice (p/c ratio)	V O I C E	ENDURING
IRREGULAR DURABLES and NON- DURABLES	E X I T	exit & voice (service management)	NON- ENDURING

まさにこのような退出は選択できず発言しかない継続的対人社会サービスの時に、“リレーショナル・スキル”は重要な効果を発揮することになる。もう少し言うと、このような積極的な発言や参加の背景には、欧州の対話文化の背後にあるシティズンシップ教育があると考えられる。すなわち、これからの日本における社会的一般的利益サービス（SSGI）は、このような関係性（Relational）の再フレーミング（re-framing）から行うことが必要であり、こうした「関係性」によってもたらされる財サービスを「関係財」と呼び、それがとりわけサードセクター組織（単一の組織であることに注意）が得意とするものであることは忘れてはならない。こうした「関係財」に着目した研究は欧州では盛んに行われているのだが、日本においては鈴木（2008）が数少ない「関係財」とサードセクターのガバナンスに着目した論考の一つである。

また、こういった関係性（Relational）からの再フレーミングの事例としての労働者協同組合・ワーカーズ・コレクティブによる Enduring Services と community との共存としての労働者協同組合事業震災復興支援プロジェクトや、医療生協・佐久総合病院などによるプライマリーケアをはじめとしたコ・プロダクションへと発展していく。例えば Pestoff（2009）の第7章 “Democratizing medical and healthcare – the Japanese example” では、協同組合であるJAの活動としてとりあげ、「この保健・医療の協同組合は、その活動に、利用者／組合員を「変革の主体者（agents of change）」としてとりこんでいるところがユニークである。利用者は自分や他のメンバーの健康に関する知識を得ることができ、それが利用者／組合員と医療ケアサービスの提供者との共通のゴールである市民の健康と生活の質向上に向けてのより効果的なコラボレーションを生む環境を作り出している。彼ら利用者／組合員は、彼ら自身の保健サービスの「協働生産者（Co-Producer）となっているのである」と指摘している。福祉国家の民主的構造 “Democratic Architecture for the Welfare State” をどう考えるかについての重要な示唆を与えている。

2. 日本における「福祉」と「雇用」を両立する生活保障システムの現実

雇用レジームから福祉レジームへの転換の可能性

日本の雇用システムにおいては、高い社会規律と自己規律の上に、終身雇用と企業内教育訓練の相互強化の関係によって人的資本は高められ、企業の生産性の向上と成長に貢献した。しかし、日本における生活保障の基本は「雇用」のウェイトが依然として高いために、システムが標準的に想定している「男性働き手」中心の家族以外のさまざまな事情を抱えた人たち、たとえば妻も働いて子育てをしているカップルや家族の介護に従事する人たち、あるいは慢性的な病気の治療が継続的に必要な人たちなどにとっては、それが原因となってこれまでの雇用の場から去らねばならぬことが、同時に企業によってこれまで提供されてきた「福祉」から切り離されることを意味する。すなわち、企業側で若干の努力をすれば雇用が維持できる人であるにもかかわらず、事情を抱えた人たちに対する雇用維持制度の未整備によって、福祉とセットになった機会を剥奪されることは、本人にとっても一国の経済にとっても経験を蓄積した人的資源のロスとなるはずなのであるが、戦後日本の経済成長を支えた効率性重視の人的資本蓄積装置としての企業組織は、夫と妻の家事労働時間の偏りや地域コミュニティの停滞をもたらした働き方の仕組みをいまだに変えられないでいる。このように福祉の大きな部分を企業に頼る日本の仕組みを、宮本太郎は、「雇用レジーム」から「福祉レジーム」への円滑な転換ができないとして以下のように述べている。

『日本は、戦後一貫して社会保障には大きな支出をしてこなかった（中略）、にもかかわらず平等で安定した国という見方が強く、ある種の「社会主義国」という言い方までされた。これは、日本の政治が実現してきた、社会保障ではなく雇用に主眼をおいた生活保障、たとえば「日本の経営」や「土建国家」などのメカニズムがあったからである。』（宮本太郎（2008））

また、生活保障そのものの仕組みについては、『生活保障とは何か。それは、雇用と社会保障を結びつける言葉である。人々の生活が成り立つためには、一人ひとりが働き続けることができ、また、何らかのやむを得ぬ事情で働けなくなったときに、所得が保障され、あるいは再び働くことができるような支援を受けられることが必要である。生活保障とは、雇用と社会保障がうまくかみあって、そのような条件が実現することである。』（宮本太郎（2009））と述べている。

このことはまさに「男性稼ぎ手」中心の雇用システムと補完的な企業福祉システムによって支えられた福祉であり、ミュルダールたちが戦後スウェーデンの社会民主党政権において実現してきた、国家や社会が担う福祉とは全く違った方向で成立していたものだったのである。しかし、それだけではなく、なぜ宮本の言うような「雇用レジーム」が成立したかの背景には、高度成長を支えた日本の「ものづくり」のもつ生産技術・生産組織の特徴が影を落としているのである。

ものづくりスキルの企業特殊性と組織をこえたコミュニケーションへの制約

日本の「ものづくり」製造業が得意としたのは、自動車や機械産業など従業員同士が情報を暗黙に共有して製造プロセスにおける擦り合わせを行う「擦り合わせ型・インテグラル型」のデザイン特性をもつ製品の製造であり、それに対してコンピュータ産業や電気産業など従業員同士の摺り合わせや暗黙の情報共有がそれほど必要でない「オープン型・モジュール型」のデザイン特

性を持つものには、日本のものづくりは競争力を持っていなかったのである。

一方、それを労働者個人が身につけるスキルの視点から見れば、前者のインテグラル型のデザイン特性をもつ製品の製造には、つねに情報の暗黙の共有やたえまない摺り合わせの過程を経て形成された、その企業においてしか役に立たない、長年働く従業員とのチームワークや人間関係、取引相手との関係などといったスキルである「企業特殊的人的資本」が多く用いられ、一方後者のモジュール型のデザイン特性を持つ製品の製造においては、そのような特定の財や組織・人間関係に左右されずどのような組織でも共通に発揮できる、企業会計や企業税制などの知識、マニュアル化された道具や機械の操作といったスキルである「一般的人的資本」が形成されると考えられる。

このような男性稼ぎ手中心で、企業特殊的人的資本の比重の高い日本の雇用システムにおいては、ミュルダールの言う「高度成長よりも重要なものがあることに気がつく」ことに結びつかなかったことは明らかだろう。すなわち企業に忠誠をつくし帰属意識を高めて長期的に企業の成長に貢献することがすなわち自らの福祉も高めることになるという仕組みだったからである。

日本における生活保障が、企業内福祉という形で雇用機会と密接に関連しているなかでは、雇用機会を失うことが企業によって提供されていた福祉を同時に失うことを意味する状況となり、労働者にとって個人生活やコミュニティ、市民社会とのワークライフバランス的な視点からの企業外とのコミュニケーションよりは、企業組織の中でのコミュニケーションの優先順位が高くなることはやむを得ないことである。そして、それが先ほどの企業特殊的人的資本形成に特化した人材育成装置との相互補強的な関係をさらに強化することになるため、戦後の経済復興から高度成長期を通じて形成された企業内人材育成システムと企業福祉の相互補完関係を崩すのは容易なことではなかったと言えよう。

そしてそのことが企業に雇用される日本の男性たちの組織の壁を越えたコミュニケーション能力の形成や、コミュニティへの関与、さらには家族とのつながりにダメージを与えていることはこれまでも多くが指摘しているところであるが、さらに重要なことは日本の男性労働者たちが合理的な選択として企業内のコミュニケーションにとどまっていたということである。さらにそれは、日本の労働組合活動が企業別労働組合を中心としたものであり、それがまた企業内のコミュニケーションに多くの労働者をとどめることになったのであるが、これについての詳細はまた別の機会に論じることにしよう。

どの程度日本の労働者、特に男性が企業内のコミュニケーションに閉じ込められてきたのか、それを直接に示す研究結果は残念ながら筆者の知る限り存在しないが、たとえば杉澤秀博・秋山弘子（2001）では、職域での社会参加に限定されている日本の高齢者の傾向が示されていて、職業からの引退から地域などへの社会参加を促すためには、在職中から地域などに社会参加の場を確保しておくことが、職業から引退した後地域において社会参加を推進することに貢献していることが示されている。

3. 公共サービスの担い手として期待される社会的経済・サードセクター

社会的経済とは何か

「社会的経済」の定義そのものはこれまでも多くの組織・文献によって行われてきた。またと

■ 第1部 社会的経済・連帯経済を通じたコ・プロダクションとリレーショナル・スキル

りわけこのような「定義づけ」が盛んに行われるのも、「社会的経済」とかなりの部分がオーバーラップし広く一般的に用いられる「サードセクター」分野の特徴でもある。

そこでまず「社会的経済」に関する、おそらく現時点で最も新しく、なおかつヨーロッパでも共有されていると思われる、2000年に設立された“Social Economy Europe”（CEP-CMAF：la Conférence Européenne Permanente des Coopératives, Mutualités, Associations et Fondations）が2002年6月20日の宣言によって行った「社会的経済」組織の定義は以下の通りである。

- ・個人と社会の目的の資本への優位性
- ・自発的でオープンなメンバーシップ
- ・メンバーシップによる民主的な統制
- ・メンバー・利用者および（または）一般利益の結合
- ・連帯と責任の原則適用の擁護
- ・自律的マネジメントと公的権威からの独立
- ・剰余のほとんどは持続的成長のため、メンバーの利益そして一般利益のために利用

具体的にこの「社会的経済」に所属する組織として主なものは、ヨーロッパにおいてはまさにCMAFという部分が示している、協同組合、ミューチャリティー、アソシエーション、ファンデーションの4つである。

一方、Chaves, Rafael and Monzon Campos（2006）においては、社会的経済の構成として2つの大きなサブセクター、市場・ビジネスサブセクターと非市場サブセクターの2つに分け、前者には協同組合とミューチャリティーに加えて社会的経済ビジネスグループを加えているのが特徴である。また、後者については残りのアソシエーションとファンデーションの2つが分類されている。

そこで日本において「社会的経済」に該当するものはなにかというと、以下のような組織が含まれることになる。それは、協同組合（各協同組合法に準拠した法人）、労働者協同組合、ワーカーズ・コレクティブ、非営利組織（NPO法人、公益法人や社会福祉法人など）、社会的企業、コミュニティー・ビジネスなどである。

こうした日本の特徴を考慮して、一部では日本の「社会的経済」を「非営利・協同」と呼ぶ場合があるが、組織形態の分類としては妥当であるものの、上記の“Social Economy Europe”などによる民主的なガバナンス構造や公共・社会戦略に着目したメッセージは「社会的経済」という用語の方を用いる必要があるのではないと思われる。また、Chaves, Rafael and Monzon Campos（2006）のようにビジネスとしてサービスを行っている組織を取り込むのであれば、ソーシャル・ビジネス組織をどこまで取り込んでいいのかという問題も残されているが、ここでは問題の提示にとどめ別の機会にあらためて議論させて頂きたい。

ヨーロッパにおける市民参加の福祉ガバナンスへの模索と日本の「新しい公共」

前出のSocial Economy Europeによる定義と並んで、ヨーロッパにおける社会的経済・サードセクター組織に関するものとして重要なのはEMESによる社会的企業の新たな定義づけ作業である。EMESによる社会的企業の定義は、社会的経済やサードセクターの定義とは一定の整合性を含んでいるが、それだけでは含みきれない新しい社会的企業の特徴を把握するためにいわば作業

3. 公共サービスの担い手として期待される社会的経済・サードセクター

仮説的に導き出したのが、4つの経済的・企業家的側面と、5つの社会的側面による定義である。Borzaga and Defourny (2001) 所収のDefournyによる緒論によると（邦訳書から引用）、サードセクター（社会的経済）に深く根ざした社会的企業の定義は以下の通りであった。

4つの経済的・企業家的側面

- ・財・サービスの生産・供給の継続的活動
- ・高度の自律性
- ・経済的リスクの高さ
- ・最小量の有償労働

5つの社会的側面

- ・コミュニティへの貢献という明確な目的
- ・市民グループが設立する組織
- ・資本所有に基づかない意思決定
- ・活動によって影響を受ける人々による参加型のしくみ
- ・利潤分配の制限

しかし、その後、このEMESによる社会的企業の定義において、「参加型ガバナンス」を別立てにした、あらたな社会的企業の定義が使われている（Defourny and Nyssens (2012)）。

社会的企業の経済的起業家的次元

a) 財の製造および／またはサービスの販売の継続的な活動

社会的企業は、いくつかの伝統的な非営利組織と違って、通常はアドホカシー活動や資金フローの再分配（例えば多くの財団など）を主要な活動としないで、彼らは財の製造やサービスの提供を継続的ベースに直接関わる。生産的活動は、社会的企業の存在のための理由、あるいは主要な理由の一つを表すものである。

b) 有意なレベルの経済的リスク

社会的企業を設立するものは活動によるリスクを全体的もしくは部分的に省略している。多くの公的組織と違って、社会的企業の財政的生存可能性はそのメンバーや労働者が十分な資源を確保するという努力に依存するのである。

c) 最低限の有償労働

多くの伝統的な非営利組織の場合と同様に、社会的企業は金銭的資源と非金銭的資源、ボランティア労働と有償労働を結びつける。しかしながら、社会的企業において実行される活動は最低限の有償労働を必要とするのである。

社会的企業の社会的次元

d) コミュニティを利するという明確な目標

社会的企業の1つの主要な目標はコミュニティもしくは人々の特定のグループに奉仕するとい

うことであり、社会的企業の特質は彼らの地域レベルにおける社会的責任を促進しようとする欲求である。

e) 市民のグループや市民社会組織によって開始されたイニシアティブ

社会的企業はよく定義された必要や目的を共有するコミュニティやグループに属する人々を巻き込む集団的なダイナミックスの結果である；この集団的次元は何らかの形で長期にわたり維持され、リーダーシップ（個人または少数グループによるもの）は無視されてはならないのである。

f) 限定された利潤分配

社会的目的の重要性は利潤分配の制限に反映されなければならない。しかしながら、社会的企業は完全な非分配制約で特徴づけられる組織だけを含むのではなく、多くの国の協同組合のように、限定された範囲で利潤を分配するものも含むのであり、すなわち利潤最大化行動を避けるということである。

社会的企業の参加的ガバナンス

g) 高いレベルの自律性

社会的企業は自律的プロジェクトをベースとした人々のグループで構成され、それらの人々で組織統治が行われる。彼らは公的補助に頼ってもいいがそれによって、公的権威や他の組織（連盟、営利企業その他）に直接的間接的に管理されてはならない。彼らは自分自身の位置を決める権利（ボイス）と彼らの活動を終わりにする権利（エグジット）の両方を持つ。

h) 資本所有に基づかない意思決定力

この企業は一般的には「1メンバー1票」のことで、あるいは最終的な意思決定権を持つ運営組織の投票権が資本の所有割合によって分配されないことを指す。

i) 活動によって影響を受ける様々なグループを含む参加型の性質

ユーザーや顧客の代弁や参加、意思決定における様々なステークホルダーの関与そして参加型のマネジメントはしばしば社会的企業の重要な性質を構成する。多くの場合、経済的活動を通して地域レベルの民主主義をより深めることが社会的企業の1つの目的である。

このような一連のサードセクター（社会的経済）とそれに根ざした社会的企業の定義の特徴は、参加型の民主的ガバナンス構造と利潤・営利セクターへの規制的な関係である。Paul Hirstはこのような民主的構造を、アソシアティブ・デモクラシー（Associative Democracy）と呼び、Hirst（1994）において次のように記述している。

『アソシエーションリズムは、社会的な支給を削減することなく、国家統治の範囲を限定することにより責任ある代議民主制を再び可能にするものである。それは市場システムを協調的規制の社会的ネットワークの中に埋め込むことにより、市民が望む実質的な目標を提供する市場ベースの社会を可能にする。

アソシアティブ・デモクラシーは、その一番基本的な政治的主張において一見単純である。そ

3. 公共サービスの担い手として期待される社会的経済・サードセクター

れらは簡単に言うと以下のように説明される。アソシエーションナリズムは、個人の自由と人間の福祉は、可能な限り多くの社会の業務が自主的かつ民主的に自治されているアソシエーションによって提供されるときに最高の提供を行われるという、中心的・規範的主張を行う。』(筆者訳)

この「自主的かつ民主的に自治」されている組織とは、これまでの社会的経済や社会的企業の定義において中心として位置づけられているものであり、また「市場システムを協調的規制の社会的ネットワークの中に埋め込む」ということは、まさに冒頭にあげた社会的経済の基本的特徴の経済に社会という視点を埋め込むという表現に相当する。Hirstの福祉ガバナンスに関する主張は、これまでの「集産主義的福祉システム」(Collectivist welfare system)から「協同主義的福祉システム」(Associationalist welfare system)への移行であるが、まさに上記の社会的経済や社会的企業は後者のシステムにおいて公共サービスを提供する中心的な役割を演じることが期待されるということになる。また、後述するPestoffによる“コ・プロダクション”の提示は、市民の声(Voice)を自らが供給者の一部となることによって直接サービスの専門的供給者に伝えるという役割を演じさせるものである。

Hirstのいう「集産主義的福祉システム」の行き詰まりは、たとえばフランスにおいても、最終的に実現することはなかったが、2012年の大統領選挙に向けての政策論争の中でもその解決策の提案が、当時大統領候補の一人とみられていたマルティヌ・オブリの提案にも現れている。マルティヌ・オブリが提案したのは、「相互ケア社会」(La “Société du Care”)であり、その発端は、2010年4月2日Site Mediapart(サイト・メディアパール)のインタビューのなかで『“幸福な社会”(La société du bien-être)とは個人間の関係を変えた社会だ。個人主義的社会から“ケア社会”へ移行しなければならない。このケアという英語の言葉は、フランス語では“相互的に世話・配慮しあう”(soin mutuel)と翻訳される。すなわち、この“ケア社会”とは、「社会はあなた方に配慮し世話する。しかし同時に、あなた方もまた他の人々、社会に配慮し、世話する社会だ。」ということになる。「相互ケア社会」(la société du “soin”)とは「いかなる手当も、配慮・世話の絆(les chaînes)や家族・友人間の連帯に置き換えられない。』と説明している。

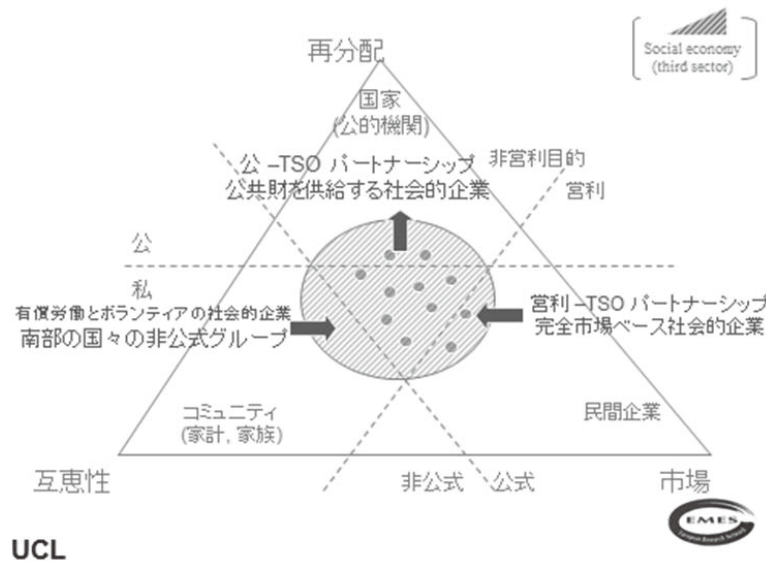
それとほぼ期を一にして提案されたのが、2009年10月26日の首相所信表明演説に出てきた当時の日本の鳩山政権による「新しい公共」であった。これは一見すると、これまで見てきたヨーロッパの文脈での社会的経済や社会的企業を公共サービス供給に取り込みつつ、Hirstのいうアソシアティブ・デモクラシーの実現を目指すかの印象を受ける。しかし、『「新しい公共」とは、人を支えるという役割を、「官」と言われる人たちだけが担うのではなく、教育や子育て、街づくり、防犯や防災、医療や福祉などに地域でかかわっておられる方々一人ひとりにも参加していただき、それを社会全体として応援しようという新しい価値観です。新たな国づくりは、決して誰かに与えられるものではありません。政治や行政が予算を増やしさえすれば、すべての問題が解決するというものでもありません。国民一人ひとりが「自立と共生」の理念を育み発展させてこそ、社会の「絆」を再生し、人と人との信頼関係を取り戻すことができるのです。』という記述の中にも、またその後の円卓会議の議論をみても、市民による営利セクターに対する協調的規制の社会ネットワークはおろか、公共サービスについての情報の非対称性の解消といった、福祉サービス供給のガバナンスの中にまで「地域で関わっておられる方々」を取り込むところまで踏み込めていない。

4. 民間と政府のコ・プロダクションとそれを支えるリレーショナル・スキル

ペストフによるマルチ・ステークホルダーによるガバナンス構造の解明

以下の図-3は、頻繁に用いられてきたペストフの三角形に、ヨーロッパに見られるさまざまなセクターを越えたパートナーシップを、DefournyおよびNyssensが分類したものである。大きく分けて、サードセクターと国家による公共財を供給する社会的企業、サードセクターと営利企業による市場ベースの社会的企業、それにヨーロッパ南部においてよく見られるコミュニティをベースにした有償労働とボランティアの社会的企業である。

図-3 ペストフの三角形を用いたさまざまなパートナーシップの可能性



Nyssens(2013)、日本NPO学会大会基調講演より

地域の社会的サービス需要を満たすための存在として、政府・地方自治体に代わり営利企業や非営利組織の民間が登場してきて久しい。例えば「子育て」のための社会的サービスとしての保育所をめぐる「ステークホルダー」を見ると、

需要者

子どもの親・家族（子ども自身）

供給者

地方自治体

民間の営利企業・非営利組織

保育に必要な資材提供者

といった分類が可能である、それではこのサービス提供組織をどのようにガバナンスすることが次の課題となる。その有力な答えとなるのが、“コ・プロダクション”による解決である。

以下、Pestoff（2009）によって、社会的サービスにおける市民参加の新しい型を整理すると、

4. 民間と政府のコ・プロダクションとそれを支えるリレーショナル・スキル

まず、多くのヨーロッパ諸国が抱える3つの課題がある。それは、以下の3つである。

- i. 高齢化
- ii. デモクラシーの欠陥（赤字）の増大
- iii. 恒常的な緊縮財政

そのため、各国は市民やサードセクターを社会的サービスの提供やガバナンスに参加するような新しい方法を見つけなければならなくなっている。同時に多くの市民は公共・民間による社会的サービスの提供は、自分たちの影響力を最小化していると感じている。市民は自分たちの日常生活の重要な位置をなす社会的・福祉サービスの影響力を(再)獲得したいと思っているのである。

ヨーロッパにおける市民による社会的・福祉サービスの影響力獲得のトレンドとして以下の4つがある。

- i. ユーザーを、社会的サービスのコ・プロデューサーとして関与させる方法の拡大
- ii. 社会的サービスのコ・マネジメントやコ・ガバナンスの新しい手法の普及
- iii. ユーザーを公共サービス提供に関わる審議に参加させるしくみの導入
- iv. 機能的民主主義 (functional democracy)

すなわち、コ・プロダクションは市民による影響力再獲得の手段として認識されているのである。その定義は、公共サービス主体と市民の両方が、公共サービスの供給に関わる活動を協働して行うこと。前者は公共サービス提供のプロフェッショナルもしくは「通常の提供者」'regular producers' として、一方後者の市民による生産 'citizen production' は、彼ら自身が利用するサービスの質および（または）量を高めたいという、個人やグループの自発的努力によるものである。日本における典型的な例としてPestoff (2008) に、日本の医療生協やJA 佐久総合病院の例があげられていることはすでに述べたとおりである。

このようなマルチ・ステークホルダーによるガバナンスのあり方については、Pestoff (1998) において以下のような図式化が行われている。(引用は同翻訳書(2000)による。)

表-1 さまざまなステークホルダーの存在

さまざまなステークホルダー、彼らの期待の対象とコスト

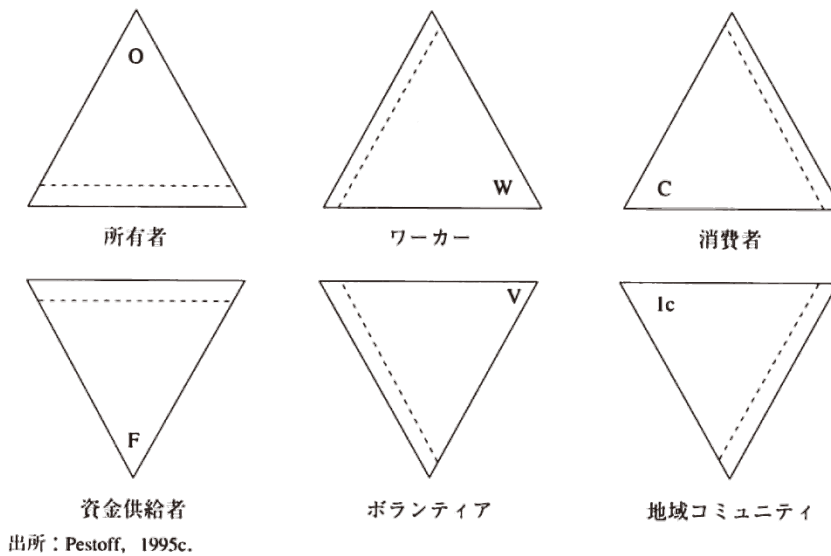
ステークホルダー	利害ないし期待の対象	コスト*
投資家	利潤、収益の最大化	投資の収益
資金供給者	予定どおりの償還	資本施設
ワーカー	公平な所得、良好な労働条件	労働、訓練
供給者	資源の利用、適正な価格、信頼できる買い手	資源、供給品
消費者	支払う価値のある財・サービス	広告、マーケティング
コミュニティ	市民生活の質の向上	税、法律、規制
社会	法律と社会的価値の尊重	法律、規制
世界コミュニティ	環境への影響、持続可能なマネジメント	天然資源

注：*経営管理者からみたコスト。

出所：Deetz, 1994, 図4-1.4-2, pp. 24, 27; Breton & Coté, 1995; Hill & Jones, 1992, p. 133を修正。

図-4 個々に独立した単一ステークホルダーのガバナンス

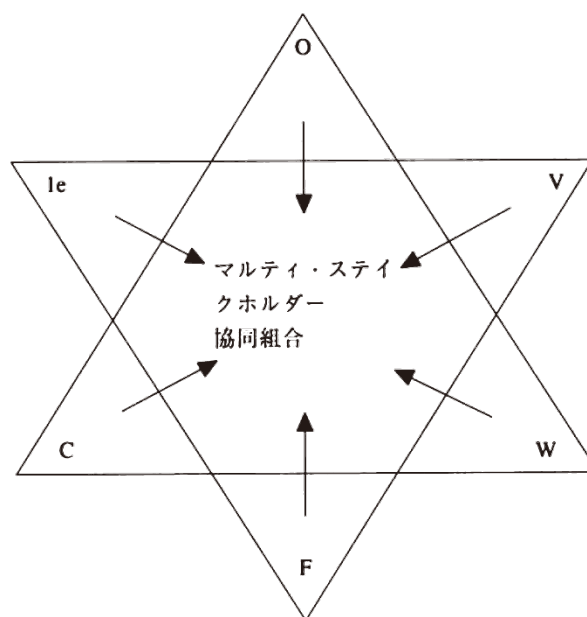
組織ないし企業におけるさまざまな集団に適用した単一ステイクホルダー・モデル



このように単一のステークホルダーによるガバナンスでは、そこに属さないグループがガバナンス構造の下部（反対側）に追いやられる危険がある。また、こういった単一ステークホルダーによるガバナンスのもとでは、ステークホルダーの壁を越えた、リレーショナル・スキルの発生する余地がきわめて少ないことになる。したがって、このような状況を回避するためには、図-5のように全てのステークホルダーが均等に関わるようなガバナンス構造が望ましいことになる。

図-5 マルチ・ステークホルダーにおけるガバナンス

マルチ・ステイクホルダー協同組合



著作権：Pestoff, 1995c.

地域の基盤づくりと多様な組織のつながり

現在の日本をはじめ多くの国では、地域の社会的サービス需要を満たすため、これまで伝統的にその役割を果たしていた政府・地方自治体に加えて、さまざまな営利企業や非営利組織がかかわるようになってきている。そのため、例えば「子育て」といった一つの社会的サービスをとっても、サービスを提供する側、つまり公立の保育園や民間の営利・非営利の保育所等に限らず、実際に保育所に預けられる子どもたちの親や家族などサービスを需要する側まで、多数のステークホルダーが存在している。したがって、それらサービスの供給者と需要者をめぐるガバナンス問題の解決は、いまや地域における社会的サービス供給の基盤づくりにおいて最大の課題となっている。

これまでの行政中心の「公」に対して、地域住民、非営利組織、ボランティア、民間営利企業などの「民」がアイデアを出したり、実際に協力・参加したり「協働」したりしてニーズにあった社会的サービスをより効果的・効率的に提供することをめざす体制を日本における「新しい公共」とし、それを支える市民によるボトムアップの組織を市民社会組織と呼ぶことにしよう。

地域の基盤づくりの登場人物は、地方自治体、非営利組織、民間企業などで、社会的使命を達成することを目的とした「社会的企業」もその中に含まれるが、これらは点としてだけでなく、それらを取りまくさまざまな支援組織、ボランティア・ネットワーク、人材育成機会、金融等の課題を共有する面あるいは立体を構成している。いかにこれらの構造を組み立てていくかがこれからの「新しい公共」の最大の課題のはずである。

ここで最も重要なのは、組織の垣根を越えた社会的サービスのコ・プロダクションによって、人的資本、経営人材の移動をはかることである。特に、日本の経済発展に貢献してきた営利企業における人的資源蓄積装置は極めて精巧で効率的な仕組みを作り上げてきたが、日本の社会的経済はむしろ人的基盤整備がこれからの最大の課題である。こういった営利企業・非営利組織における人的資本や経営人材の「不均衡」は、両者の組織の垣根を低くしたコ・プロダクションを通じた社会関係資本の蓄積によって可能なことを具体的に提案したい。同時に、地域における社会的経済と地方自治体との「協働」においても、コ・プロダクションを通じた社会関係資本の蓄積によって、より効果的な社会的サービス供給が実現されることになる。

スウェーデンの社会的企業による子育てサービス供給組織のコ・プロダクション

Pestoff (2009) によるコ・プロダクションの定義は、「公共サービス主体と市民の両方が、公共サービスの供給に関わる活動を協働して行うこと。前者は公共サービス提供のプロフェッショナルもしくは「通常の提供者」‘regular producers’として、一方後者の市民による生産‘citizen production’は、彼ら自身が利用するサービスの質および（または）量を高めたいという、個人やグループの自発的努力によるものである。」であるが、この典型的なケースとして、Pestoff (2009) には、保育サービス供給における、親協同組合、労働者協同組合、地方自治体、小規模営利企業のサービス受容者とサービス提供者（保育師・栄養師など）双方の満足度に相当する「自らの影響度」の実証研究があげられている。

表-2には親の影響度、表-3にはスタッフの影響度の、組織形態別の比較が載せられている。これによると、子どもを通わせている親たちのあいだでは、自分たちの影響力が行使できることや、自分の子どもの日常生活への参加が可能なこと、などの点で他の組織よりは顕著に高い

第1部 社会的経済・連帯経済を通じたコ・プロダクションとリレーショナル・スキル

評価となっており、親協同組合で働く労働者たちにとっても、親たちの積極的参加により頻繁にサービス需要者との情報交換ができるところが貢献となって、働く者の希望により設計された労働者協同組合とほぼ同等の遜色ない満足度となっている。とりわけ市場原理に基づくガバナンスの小規模営利企業が、親と労働者の双方から影響度の低さや、さらに影響度を希望する数値が高い結果を示したのとは顕著な対照を示している。

表 - 2 認識および希望している親の影響度、保育供給者別

供給者 \ 認識している影響度:	大きい*	平均**	(回答数)	さらに希望
親協同組合保育	88.7	5.6	(107)	13.2
労働者協同組合保育	50.0	4.6	(48)	28.3
地方自治体保育	44.9	4.4	(89)	37.3
小規模営利企業保育	12.5	3.6	(24)	58.3

出所：Tables 8.6 & 8.8 in J. Vamstad, 2007. より *三つのカテゴリーの合算：“どちらかという大きい” “大きい”, “非常に大きい”. ** 1～7のスケールに基づいた平均値、低いスコアは低い影響度を示す。

出所：Pestoff (2009) より筆者訳

表 - 3 認識および希望しているスタッフの影響度、保育供給者別

供給者 \ 認識している影響度:	大きい	非常に大きい	平均*	(回答数)	さらに希望
親協同組合保育	34.1	22.7	5.7	(44)	16.3
労働者協同組合保育	16.7	72.2	6.4	(18)	16.7
地方自治体保育	23.9	10.9	4.8	(46)	57.8
小規模営利企業保育	37.5	12.5	5.4	(8)	75.0

出所：Tables 8.7 & 8.8 in J. Vamstad, 2007 より. * 1～7のスケールに基づいた平均値、低いスコアは低い影響度を示す。

出所：Pestoff (2009) より筆者訳

リレーショナル・スキル (Relational skills)

最後に紙面が限られてきたが、日本において社会的経済・サードセクター組織が、さまざまな社会的・公共的サービスにおいて行政や民間・営利組織とのコ・プロダクションを実現するために、組織（営利・非営利・行政）の垣根を越えて協働で事業を行うことを可能にし、特定の組織に特殊なスキルに依存しないスキルとしてのリレーショナルスキルの重要性を指摘しておきたい。既述の通り、これまでの日本人の働き方に起因するところの、組織の境界を越えたコミュニケーション能力不足を、すべてのセクターで解消しない限り、日本の社会的経済・サードセクターが福祉サービス供給のガバナンスにおいて中心的な役割を果たすことはあり得ない。

そのために例えば、「官」にいる人たちに求められるスキルは、①地域にある社会的サービス供給資源のマッピング把握、②必要な社会サービス供給に民主的なガバナンスを構築し、自らの専門能力を解放して民間と協働で運用できる能力などであり、また、「民間・営利」にいる人た

ちに求められるスキルは、①職域を通じた社会参加から、地域・市民組織を通じた個人としての社会参加、②その機会を得るため、これまでの固定観念にとらわれずに自らの企業における「働き方」を変える能力、③CSRのプログラムの柔軟かつサードセクターとの協働によるデザイン過程の導入などが考えられる。さらに「民間・非営利（サードセクター）」にいる人たちに求められるスキルは、①各種専門能力・経営管理能力などの強化や、②カリスマ的な指導者にたよらないボトムアップによるガバナンスのスキルなどが考えられる。

5. 「企業社会」に代わるつながりとは

忘れてはならないのはこれまで日本人が社会とのつながりを維持する上で重要な役割を果たしていた企業というコミュニティが果たしていた役割の重要性である。つまり、「企業社会」というのはすでに述べたとおり高度成長期の日本においてそれまで日本社会の中心を占めていた農村における地域とのつながりを持った「互助社会」から、多くの労働力を都会の企業に吸引をしてそれにかわるコミュニティを、居住地におけるコミュニティとは切り離れた形で形成したものである。したがって、最近に至って4割を超えようとしている非正規労働者が雇用の内訳を占めるに至っては、それまで社会との紐帯として機能していた企業から切り離された人々が孤立する「無縁社会・孤立社会」が拡大しつつあるということであり、それを依然として「企業社会」に求めることは不可能なのは明らかである。

これまでの企業社会に代わる、個人が社会とつながりをもつための空間、あるいはコミュニティについては、フランスやカナダのケベック州において地域的紐帯の形成におけるコア概念としての“Développement territorial”（デベロップモン・テリトリアル）は重要な参考となるだろう。これは言い換えればLaville（2007）の言う「近隣公共空間」であり、これまで日本が企業社会に移行する過程で遺棄してきた地域における対話を通じた市民の参加による公共的広がりのことである。これは、人間が交通手段を使って随時移動できる程度の中小の都市が複数程度の領域で、人々が自発的に自らの住む地域を維持・発展するために、協調的な方法で多くのステークホルダーとの対話を実現しつつ様々な経済活動・社会活動を行うもので、ここではその紹介にとどめておく。

まさに企業活動が我々の日常生活にしっかりと埋め込まれていることが、あえてここで自分たちが世の中を変えるために具体的に行動をするという、これまでも言い古されてきたことをここで繰り返す理由である。Freire（1970）には、『被抑圧者が抑圧者は抑圧者なのだとはっきり発見し、自らの開放のための闘いに従事しようとするときにのみ、抑圧的な体制との「共生関係」を克服することができ、自らへの信頼もつくられるようになる。』という記述がある。これを、これまでの日本における企業を中心とした雇用制度に置き換えれば、長い間慣れ親しんだ制度という相手の見えない抑圧との「共生関係」を自らの意思で変えようと「闘い」を挑まない限り「解放」はあり得ないということになる。

またFreire（1970）では、『だからこそ私たちは被抑圧者に心からの信頼を置くことが大切なのだ。このような信頼が欠けていると、対話や省察や言葉を分かち合う本当の意味でのコミュニケーションという理想をあきらめざるをえず、つまらないスローガンや一方的な伝達や、知識の注入や、指図ばかりを行うことになってしまう。人間の自由、開放に中途半端なかかわりを持つことの危険はこのあたりにあるといえよう。』と、信頼をベースにした対等なコミュニケーション

ンの必要性を解いている。ただし、日本における企業での終身雇用を前提とした「タテ社会」（中根千枝（1967））的な縦割りのコミュニケーションが主体の社会では、Freireのいうような同じ問題を抱える者たちが、企業や組織という境界を越えて、信頼のあるコミュニケーションを築くことは依然として簡単ではない。

複合的なスキルと経験のミックスを持った人材を、NPO・社会的企業、政府・地方自治体、営利企業のそれぞれにプロジェクト推進に十分なだけ調達・養成しなければならない。ただし、現状ではこういったよりマクロ的な視点をもった人材を日本の雇用制度・労働市場で得るのはきわめて難しい。以下のような点が論点となる。

- ①開かれた流動性のある労働市場・福祉制度
- ②縦割りの官僚機構によるトップダウンの意思決定とそれに順応した人材
- ③自律性・自発性や水平的な連携の経験の少ない地方自治体の人材
- ④労働意欲は高い一方でリスクをとる起業家精神は不十分な企業人材から、よりイノベーションと起業家志向の強い人材を企業セクターの中に養成する。

6. 「絆」組織としての社会的経済・協同組合が今後日本の中心的位置を占めるために

今後社会的経済・協同組合が政府や社会による社会的・公共的サービス供給を中心となって担っていくためには、社会的経済・協同組合がこれからの人口減少・高齢社会における雇用とサービス供給の両方の担い手となることの強い認識が必要なのは言うまでもないが、これまでの経済成長に貢献した労働市場制度の改革も含めた大幅な変化が求められる。とりわけ、これまでの終身雇用とセットにされた雇用レジームにおける企業ベースの福祉が急速に縮小する中で、また政府サイドで一方的にデザインされ供給されてきた社会的サービス提供の財政・機能の両面からの縮減のなか、社会的経済・協同組合による市民・個人の参加による社会的サービス供給の整備が急務である。

その際に、セクターを越えたコーディネーションが不得意な日本の社会が抱える障害を乗り越えて、社会的サービス供給のための新たなプラットフォーム構築が必要となる。とりわけ重要なのは、これまでの終身雇用に根ざした閉ざされたソーシャル・キャピタルでなく、リレーショナル・スキルを持った働き手が、組織の境界を越えて自由にコーディネートに参画できるような経験・スキルを形成することが極めて重要となる。

さらにそのために重要なのは、社会的経済・協同組合のもつ民主的なガバナンス機能の再生と強化であり、これからの「社会的サービス供給の質」と「サービスを供給する人の生きがい・働きがい」の両立は、日本人「ひとりひとり」と「公」・「公共」との関係を変えることなくしては実現されないだろう。これまでの行政が中心となった「公共」に代わり地域住民、非営利組織、ボランティア、民間営利企業などの「民間」が実際に協力・参加・協働して、ニーズにあった社会的サービスをより効果的・効率的に提供することが求められる。

社会的経済・協同組合の持つ構成員を積極的な参加者として活動や意思決定に巻き込んでいくしくみや、社会的経済・協同組合の「社会的使命」「コミュニティ貢献」を共有し、組織の壁を越えてコーディネート出来る人材の育成機能の強化などは特に努力を傾注すべきであるし、また、社会的経済・協同組合と営利セクターや地方自治体・政府部門との流動性の拡大、スキルの相互共有や、民間の営利企業や地方自治体・政府において、社会的経済・協同組合・非営利組織

などでの就労経験を積極的に評価して、中途採用として採用するしくみの創設、あるいは、営利企業におけるCSRや地方自治体・政府部門の側からの「新しい公共」人材の育成のための雇用流動性もしくはトレイニーシステムなどによるセクターの壁の解消など、労働市場改革を巻き込んだ本格的な努力が急務であることは間違いない。

とりわけ「絆」組織のコ・プロダクションとリレーショナル・スキルという二つのキーワードは、これまでいわば「たこつぼ」的な個々の組織やセクターで努力を蓄積するという日本の「絆」組織の行動様式から、いわば水平的な「連帯」をさらに実現することによって組織が固有で持っていた能力やスキル・ネットワークなどの人的資本や社会関係資本を、さらに共有することにより効果的なサービス提供が実現するのである。第2部においては、コ・プロダクションとリレーショナル・スキルを、若者の自立支援における「職縁」という視点に置き換えて、サービスをうける若者と、サービスを提供する側の人・組織において既述の発言・退出モデル、また、それによって生み出される水平的な「連帯」によるサービスの量と質への貢献の実証を試みる。

【参考文献】

- Arrow, Kenneth J. (2000), *To Profit or Not to Profit: The Commercial Transformation of the Nonprofit Sector*, Cambridge University Press, 356
- Benkler (2011), *The Penguin and the Leviathan: How Cooperation Triumphs over Self-Interest*, Crown Business (山形 浩生訳 (2013)『協力がつくる社会 ペンギンとリヴァイアサン』、NTT出版)
- Borzaga, Carlo and Defourny, Jacques (eds.) (2001), *The Emergence of Social Enterprise*, Routledge (内山・石塚・柳沢訳 (2004)、『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)
- Chaves, Rafael and Monzon Campos (2006), *The Social Economy in the European Union*, The European Economic and Social Committee (EESC)
- Defourny, Jacques and Nyssens, Marthe (2012), “THE EMES APPROACH OF SOCIAL ENTERPRISE IN A COMPARATIVE PERSPECTIVE”, EMES working paper series No 2012/3
- Elinor Ostrom (1990), *Governing the Commons: The Evolution of Institutions for Collective Action (Political Economy of Institutions and Decisions)*, Cambridge University Press, 298
- Elinor Ostrom (2005), *Trust And Reciprocity: Interdisciplinary Lessons For Experimental Research (Russell Sage Foundation Series on Trust (Numbered))*, Russell Sage Foundation, 424
- Estévez-Abe, Margarita (2003), “State-society Partnerships in the Japanese Welfare State,” In Schuartz, Frank J. and Pharr, Susan J. (Eds.) *The State of Civil Society in Japan*, Cambridge University Press.
- Evers, Adalbert (2004), *The Third Sector in Europe (Globalization and Welfare)*, Edward Elgar Pub, 288

■ 第1部 社会的経済・連帯経済を通じたコ・プロダクションとリレーショナル・スキル

- Freire, Paulo (1970), *Pedagogia Do Oprimido*, EDITORA PAZ E TERRA (三砂ちづる訳 (2011)、『被抑圧者の教育学』、亜紀書房)
- Hirschman, Albert (1970), *Exit, Voice, and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations, and States* Harvard University Press 176
- Hirst, Paul (1994), *Associative Democracy: New Forms of Economic and Social Governance*, Polity
- Huber, Manfred, Maucher, Mathias and Sak, Barbara (2006), *Study on Social and Health Services of General Interest in the European Union*, European Centre for Social Welfare Policy and Research (European Commission)
- Imamura, Hajime (2011), “Accumulation of the relational skills in Japan for promoting cross sectoral co-productions in the context of blurring boundaries”, in 3rd EMES International Research Conference on Social Enterprise, 4-7 July 2011, Roskilde University, Denmark
- Latoushe, Serge (2010), *Sortir de la société de consommation*, LES LIENS QUI LIBERENT EDITIONS (中野佳裕訳 (2013) 『〈脱成長〉は、世界を変えられるか——贈与・幸福・自律の新たな社会へ』、作品社)
- Laville (2007), *L'économie solidaire. Une perspective internationale*, Hachette Littératures (北島健一、鈴木岳、中野佳裕訳 (2012)、『連帯経済 その国際的射程』、生活書院)
- Marazzi, Christian (1994), *Il posto dei calzini. La svolta linguistica dell'economia e i suoi effetti sulla politica*, Edizioni Casagrande (多賀 健太郎訳 (2009)、『現代経済の大転換 コミュニケーションが仕事になるとき』、青土社)
- Nan Lin (2010), *Social Capital: An International Research Program*, Oxford Univ Pr on Demand, 468
- NHK編 (1960)、『ゲンナー・ミュルダール博士講演集』、日本放送出版協会
- Nicholls, Alex (2006), *Social Entrepreneurship: New Models of Sustainable Social Change*, Oxford Univ Pr, 444
- Ogawa, Akihiro (2010), *The Failure of Civil Society?: The Third Sector and the State in Contemporary Japan*, State University of New York Press, 288
- Pestoff, Victor (1998), *Beyond the Market and State –Social Enterprises and civil democracy in a welfare society-*, Ashgate (藤田・川口・石塚・北島・的場訳 (2000)、『福祉社会と市民民主主義 協同組合と社会的企業の役割』、日本経済評論社)
- Pestoff, Victor (2007), *Co-production: The Third Sector and the Delivery of Public Services*, Routledge, 136
- Pestoff, Victor (2008), *A Democratic Architecture for the Welfare State (Routledge Studies in the Management of Voluntary and Non-Profit Organizations)*, Routledge, 336
- Pestoff, Victor (2009), “Towards a Paradigm of Democratic Participation: Citizen Participation and Co-Production of Personal Social Services in Sweden”, *Annals of Public and cooperative economics*, Vol. 80, No 2.
- Social Economy Europe (2002), *Declaration finale commune des organisations europeenes de l' Economie Sociale*, CEP-CMAF, 20 Juin 2002
- Vamstad, Johan (2012), “Co-Production and Service Quality A New Perspective for the Swedish Welfare State”, in Pestoff, Brandsen and Vershuere eds. *New Public governance, the third Sector and Co-Production*, Routledge

- 石田光規 (2009)、『産業・労働社会における人間関係—パーソナルネットワーク・アプローチによる分析』、日本評論社
- 今村 肇 (2009)、「日本における営利企業・非営利組織間の人的資本および社会関係資本の不均衡—“Co-Production”による問題解決のためのアプローチ—」、清家篤・駒村康平・山田篤裕編著『労働経済学の新展開』、慶應義塾大学出版会
- 今村 肇 (2012)、「社会的経済・協同組合とリレーショナル・スキル —境界を超える人材と組織のつながりを求めて—」、農林金融2012・9
- 杉澤秀博・秋山弘子 (2001)、「職域・地域における高齢者の社会参加の日米比較」、日本労働研究雑誌2001年1月号 (No.487)
- 鈴木 純 (2008)、「非営利組織と関係財 —福祉サービス供給における関係特殊性—」、『神戸大学経済学研究所年報』、55, pp.51-63,
- 中根千枝 (1967)、『タテ社会の人間関係』、講談社
- 沼上 幹、軽部 大、加藤俊彦、田中一弘、島本 実 (2007)、『組織の“重さ” 日本的企業組織の再点検』、日本経済新聞出版社
- 濱口敬一郎 (2013)、『若者と労働「入社」の仕組みから解きほぐす』、中央公論新社
- 福澤諭吉 (1880)、『学問のすゝめ』 (合本版)、岩波書店 (1942年岩波文庫版)
- 宮本太郎 (2008)、『福祉政治 日本の生活保障とデモクラシー』、有斐閣
- 宮本太郎 (2009)、『生活保障 排除しない社会へ』、岩波新書
- 山崎正和 (2003)、『社交する人間 ホモ・ソシヤビリス』、中公文庫

第2部 社会的企業による職縁の再構築機能 実証研究

1. 本研究の背景：就労困難な若者の支援

最近のフリーターの人数は、厚生労働省では183万人（2010年）、内閣府では417万人（2001年）とも言われており、いずれの定義によってもその人数は10年間で倍増しているとされている。フリーターのとらえ方については、厚生労働省の定義は、フリーターという立場を選択している人（正社員になりたくない人）、内閣府の定義は、フリーターにならざるを得ない立場の人（正社員になれない人）を含むという違いがある。現在無職の人のうち前者はパート・アルバイトを希望する人のみカウントし、後者では、正社員を希望する人を含めてカウントしている点に違いがあらわれている。後者は、正社員になりたくない人となれない人を両方含んでいるので、当然、数は多くなるのである。なお、内閣府定義のフリーターには就業者としてパート・アルバイトばかりでなく最近増えている派遣・契約等も含めているのでなおさら数が多くなっている。これらの中には障害を抱えていたり、あるいはボーダーと呼ばれる若者も多く含まれていることが分かっている。ニートやひきこもり、そして非正規雇用が社会問題となったこともあり、若者の就労支援は、政策的に喫緊な課題となっている。厚労省がモデル事業として2007年度まで行い、そして2008年度以降、一般事業として継続している「地域若者サポートステーション」事業はその象徴とも言える。

本研究は、そうした若者就労支援を行う社会的企業に注目する。社会的企業は、ヨーロッパでは民主的な運営がなされ、経済的リスクをある程度有し、自律性を持って財・サービスを提供する組織として定義されている。日本ではNPO・協同組合・営利企業と多様な組織形態をとっており、またそれらを組み合わせたハイブリット組織も多い。80年代の「福祉国家の危機」以降、「福祉から雇用へ」の政策的方向付けがなされたため、近年では積極的労働政策の補完的役割を担わされることも多い。実際、フランスでは2004年時点において、政策的枠組みで2300の労働包摂サービスを提供する組織があり、そこでは22万人が雇われているとされている（Davister et al., 2004）。日本では社会的企業が、若者の就労支援において、社会的ひきこもりや不登校の若者といった就職から「遠い」層への支援を、行政機関や民間企業に比べ、集中して取り組んでいる現状がある（小杉・堀, 2003）。そこでの、若者自身が仕事上のことやその他諸々を相談できるソーシャル・ネットワーク（サポート・ネットワーク）を広く築く支援を行っている過程について注目し、分析する。

2. 先行研究

就職や転職に際して、社会的なネットワークが何らかの影響を与えていることが明らかになっている。端緒となったのは、グラノヴェッターによる、アメリカのホワイトカラー労働者の転職の研究である。彼は転職の成功に働く社会ネットワークの性質として、「強い紐帯」（親しい友人や家族や親戚など）より、「弱い紐帯」のほうが効果的であることを明らかにした（グラノベッ

ター 1998)。しかし、他方で、利用するソーシャル・ネットワークの質によって転職がうまくいくか否かよりも、そもそも個人が置かれた立場によって転職経路が制約される点も指摘されている(蔡・守島, 2002; Lin, 2001=2008)。

この視点に立った時、女性や若者など、労働市場から排除されがちな者は、より望ましい結果をもたらす確率の高いソーシャル・ネットワークを持ち合わせていない位置にいる(堀, 2004)。堀(2004)は、無業・フリーターの若者へのインタビュー51ケースをまとめた、労働政策研究・研修機構(2004)の結果を用いて、無業・フリーターの若者のエゴセントリックなソーシャル・ネットワークを整理している。それによれば、まず、ネットワークの形態を「孤立型」「限定型」「拡大型」の3類型に分類している。そして、その特徴として、無業の若者のソーシャル・ネットワークは、どの段階で学校を離れたのか、また性別によってもそのタイプが異なっていることを指摘している。早く学校を離れた男性は地元の狭く強い「限定型」ソーシャル・ネットワークに生きているが、雇用情勢の厳しい地域の女性のソーシャル・ネットワークは「孤立型」になっていた。学校を離れるのが遅い男性の場合には、家族以外にほとんどソーシャル・ネットワークを持たない、典型的な「孤立型」が多かった。

また、石黒(2006)が青森の若者を調査した結果によれば、ソーシャル・ネットワークの多様性は就職する可能性を高めていた。それも、職業的な多様性ではなく、世代的な多様性が影響を与えていた。とりわけ、世代多様性の上昇による無職者の減少は、大卒者よりも高卒者でより顕著であった。逆に言えば、世代的に限定的なソーシャル・ネットワークしか持ち得ない若者は、無職者である可能性が高まるということになる。さらに、就労支援が必要とされる若者には精神障害を持つ者も多いとされるが、そうした者にとってソーシャル・ネットワーク構築はより困難であり、福祉施設等の職員では対応しきれない(南, 2010)。

以上の先行研究が明らかにしている状況からは、就労支援機関が就労のためのコネクションを提供する必要があることが示唆される。しかし、ソーシャル・ネットワークから得るソーシャル・サポートが就職に与える影響は、直接的な仕事の紹介や情報を得ることだけではない。情緒性などの、間接的な「支援」を得られることも明らかとなっている。Ślebarska et al. (2011)は、失業中の者(N=104)の受け取ったソーシャル・サポートが、その個人の求職行動に与えた影響について調査した。その結果、求職行動に対してソーシャル・サポートは、自尊心を媒介し、影響を与えていた。

労働政策研究・研修機構(2012)は次のような調査結果を報告している。第一に、2006年に行った調査の結果から見出された、正社員よりも非典型雇用の方が、そしてそれよりも無業の方が、相談ネットワークの平均チャンネル数が少数になる傾向は、2011年に行われた調査の結果からも(多少曖昧になっている面もあるものの)基本的に見出すことができたとしている。第二に、第一の点の例外として、「今の仕事や働き方」についての悩み、および「これからの生き方や働き方」についての悩みという、自分自身の働き方や生き方に直接関わる悩みに関しては、無配偶の男性の正社員と非典型雇用の間で相談ネットワークや相談チャンネルの状況に大きな差はみられなくなっているとしている。そして第三に、無配偶の男性の正社員において、家族・職場関係・友人・恋人のいずれにも相談相手をもたない人たちが、2006年調査より大きく増加して10%を上回るほどにまでなっているとしている。同調査からは、大まかに言って、無業者にとって、情緒的なサポート・ネットワークは極めて限られたものになっていることが示唆されている。

3. 調査の概要

(1) 調査の目的

先行研究の考察より、就労困難な若者は、道具的な意味でも、情緒的な意味でも、サポート・ネットワークを十分に持っていないことは明らかとなった。それは就労に際しての資源の不十分さとも言い換えることが出来る。これに対し、就労支援を行っている組織では、どのように支援が行われているのか。その過程についての分析はほとんどない。

そのため、以下では、「若者包摂社会的企業」の就労支援において、若者のサポート・ネットワークを構築する支援がどのようになされているのかについて、調査し、分析する。支援対象者の若者がサポート・ネットワークを築くための過程を、どのように組織的に実行しているのかについて明らかにする。

(2) 調査対象の定義：若者労働包摂型社会的企業

社会的包摂を、European Union (2004) は、『貧困や社会的排除のリスクを背負う人が経済的、社会的で文化的な生活の中に十分に参加し、彼らが生活する社会の中で平均的だと考える標準的な生活や福祉を楽しむことができるように機会や必要な資源を増やすことを確実に行っていくプロセスである。それは彼らの生活に影響を与える決定に十分に参加し、彼らの基本的な権利へのアクセスを保障するもの』であると定義している（なお翻訳は大友, 2008を一部修正）。そしてこの社会的包摂を、主に労働市場への包摂の面から支援を行う社会的企業が、労働包摂型社会的企業（WISE）である（Davister et al., 2004；Defourny & Nyssens, 2008）。

労働政策研究・研修機構（2011）では、こうしたWISEの概念にならい、一般就労が困難な若者が一般労働市場に至るまでの中間的な労働市場として、あるいは継続的に働く場として「若者統合型社会的企業」を定義し、調査を行っている¹。同書によれば若者支援の現場を持つ団体の支援は、①居場所の提供、②教育訓練の実施、③柔軟な就労機会の提供、④一般就労への移行支援、の4つの機能に分けられるが、しばしば複数の機能が併せ持たれており、当事者にとっては連続したステップとして意識されていたり、あるいは当事者のニーズによって同じ活動が別の機能を果たしているケースも見られるという。また、他の団体にはあまり見られない社会的企業の意義として、①困難を抱える当事者の状況を認識し、②公的な制度に先んじて課題を解決するため事業化し、③その課題を可視化し、制度化を要請する、という一連の流れにあるとしている。

この概念では、ヨーロッパのWISE概念よりも、支援内容を幅広く想定している。すなわち、労働面での排除を問題にするだけでなく、若者の居場所といったようなコミュニティからの排除なども問題にし、その課題を包括的に取り扱い、支援を行っている社会的企業としている。この点は、日本における労働市場から排除されがちな若者の就労支援の有り様を反映しており、そのために本研究でもこの概念を踏襲し利用することが有益であると考えられる。ただし、本研究では

¹ 正確には次のように定義している。『（「公的セクターとも営利セクターとも異なる）サードセクター」に属し、行政からの補助金や市場からの事業収入、寄付やボランティアなどの資源を混合した経済基盤を持つという特徴がある欧州型を念頭に置き、①何らかの社会問題の解決を組織の主たる目的としていること、また、②課題解決のための手段としてビジネスの手法を用いること、③当事者である若者のニーズによりそって仕事を組み立てており、若者の参加を志向していること、④若者への教育訓練や就労機会の提供を目的としてもっていること』（労働政策研究・研修機構（編），p8）。

“Integration”を統合ではなく、包摂と訳している。そのため用語の統一として、若者統合型社会的企業も、本研究では若者包摂型社会的企業と呼ぶこととする。

(3) 分析方法

本研究では「若者包摂型社会的企業」の3事例を対象に、ヒアリング調査と団体関係の諸資料を用いて分析を行う。とりわけ、ヒアリング内容については、本研究の分析趣旨に沿った発話部分を、修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ（以下、M-GTAと略記）に準じる方法で分析処理を行う。グラウンデッド・セオリーとは、継続的比較分析法による質的研究で生成された理論であり、『データに密着した分析から独自の概念をつくって、それらによって統合的に構成された説明図が分析結果として提示される』（木下, 2007: 1）。このM-GTAは、ヒューマン・サービス領域である場合や、対象となる現象がプロセス的特性を持つ場合が適している研究とされている。

M-GTAでは、研究テーマを設定することを重要視しており、解釈重視のコーディング法としてデータの解釈から直接概念を生成するとし、データの切片化も行わないとしている。これは、『切片化の方向での厳密さの重視ではなく、研究者の問題意識に忠実に、データをコンテキストでみていき、そこに反映されている人間の認識や行為、そしてそれに関わる要因や条件などをていねいに検討していく』（木下, 2007: 6）ためであるとしている。またM-GTAの分析作業については、データの解釈など全てにわたって、継続的に比較法を持ち込むが類似比較ではなく、対極比較、反対の例であるということも重要としている。

本研究の調査では、複数の若者包摂社会的企業が調査対象組織であるということ、そして第二にそれぞれの組織の類似点・相違点を見ていくことを分析の視点としているため、M-GTAの手法を参考にすることが望ましいと考え、それを採用している。

分析では、ヒアリング調査で得たデータを、カテゴリーと概念を抽出した。そして若者へのソーシャル・ネットワーク支援の構造を図として表し、それらの関係性の考察を本研究の結果とする。

(4) 調査対象²

① 横浜市のK2インターナショナル

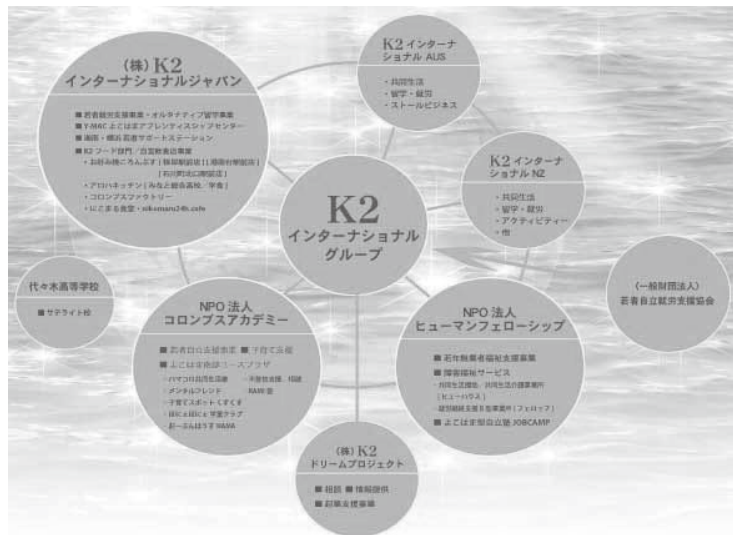
「K2インターナショナル・グループ」は、不登校・ひきこもり・ニート・家庭内暴力など、社会に馴染みにくい若者の自立を支援し、共に生きる場をつくってきた複数の法人組織の総称である。もともとは団体代表が、お好み焼き屋を経営しながら不登校の若者を預かり、親の話も聞きつつ、一緒に働き共同生活をしたことが発端となっている。組織の整備は、1989年に任意団体インターナショナルコロンブスアカデミーを設立し、1996年に株式会社として登記した（2003年株式会社K2インターナショナルジャパンに社名変更）ことが契機となる。また、2000年に親の会が中心となり、NPO法人コロンブスアカデミーを設立し、相談・訪問事業、子育て支援事業、共同生活事業、若者自立支援事業などを引き継いだり、新たに実施したりしている。活動当初より重視してきた共同生活の場として、横浜市根岸駅周辺に家族寮4棟20室、アパートタイプ30室を居住の場として確保している。その他、また海外拠点も整備し、海外生活を経験させることも行っている。

² 以下の記述は、2011年6月から11月にかけて行われたヒアリング記録と、各調査先のホームページやその他、団体資料によるものである。

就労支援としては、K2インターナショナルジャパンが2005年より厚生労働省から事業を受託し、「若者自立塾 Y-MAC」の運営を開始した（現在は合宿型若者自立支援プログラム「Y-MAC」を実施）。また、(株)K2インターナショナル内にフード部門を持ち、飲食店の経営（直営店3店舗）やみなと総合高校の学食を運営するなどし、支援対象者の雇用の場を創出している。また、就労支援を求める若者の中には、様々な障害を持つ者、あるいはボーダーと呼ばれる、そうした傾向が強い者が多く存在することが明らかになってきたため、2007年 NPO法人ヒューマンフェローシップを設立し、グループホームを開設した。2010年には就労継続支援B型事業所「フェロップ」を開所し、ポスティングや内職などの作業を行っている。

現在、同グループでは、相談数が年に約3000件、合宿型プログラム参加者 120名～150名、通所・訪問支援 約120名であるとされている。

図-6 K2インターナショナル グループ組織図



※出典：K2インターナショナルホームページ。

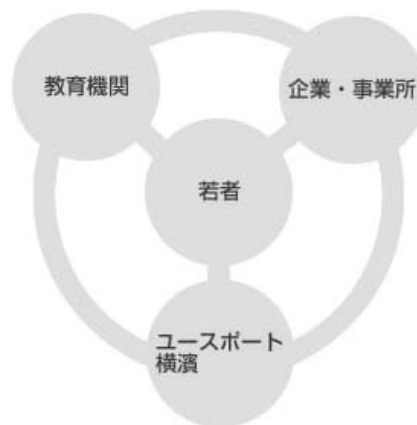
② ユースポート横濱

NPO法人ユースポート横濱は、若者の就労支援を目的とした団体で、その支援の目指すところは、「若者が自己の生活や人生を豊かにするための働き方の実現であり、かつ若者が安心して生活し相互に必要としあう地域社会づくりに貢献すること」（同法人定款より）である。

2005年6月、厚生労働省の施設であった「ヤングジョブスポットよこはま」の現場スタッフを中心として組織され、「若者ライフキャリア研究会」をスタートさせた。2006年9月、法人認証・登記し、12月より「よこはま若者サポートステーション」を受託・開所させた。その後、様々な事業委託を受け、2010年1月には若者の就職&仕事の相談室ユースポートを開所させた。現在、職員は30名程度である。

同団体では、行政の他、企業や学校とも積極的に連携を行っている。例えばこれまでに、企業と連携して農業再チャレンジ委託事業を受託し、「野菜販売地モノ市」を実施したり、「就農体験バスツアー」を実施したりしている。また学校とは、文部科学省事業「専修学校を活用した再チャレンジ支援推進事業」受託による事業実施などの実績がある。

図-7 ユースポート横濱の支援連携イメージ



※出典：ユースポート横濱ホームページ。

③ 札幌市若者総合支援センター

札幌市若者総合支援センターの前身は、働く若者の集う場や余暇活動支援を行っていた「勤労青少年ホーム」である。しかし時代の変遷の中でニーズが変化し、勤労青少年ホームの存在意義が問われるようになった。そこで2006年頃から、フリーターのキャリア形成支援を始め、2010年4月に、札幌市内に若者支援総合センターと若者活動センター5館が改めて開設された。同年8月には若者サポートステーションを受託し、若者の就労支援が本格的に取り組まれるようになった。若者支援総合センターでは、引きこもりやニートとよばれるおおむね40歳未満の若者の相談窓口を設け、必要なサポートを行いながら社会的自立を支援している。また、若者活動センターは、若者と地域をつなぐ拠点として、若者のまちづくり活動やイベントへの参加をサポートしている。

札幌市若者総合支援センターでは、他の札幌市内の専門機関と連携し、若者の就労支援を行っている。支援を希望する者から個人情報をもとに最初に聞く時に、その情報を共有することへの合意を得て、他機関との情報共有を行っている。また、企業や個人に若者の就労を応援してくれるサポーターとしての登録を促している。

(5) 調査結果

概念は、3つの調査対象組織へのインタビューから得られた逐語録から、関係性の支援についての発言をピックアップし、そのデータから生成する。さらに、その概念からコーディングし、概念間のまとまりであるカテゴリーを形成した。以下、【】内に概念を、〈〉内にカテゴリーを示し、分析結果の概要を述べる。

表-4 本研究におけるカテゴリー・概念の構成

カテゴリー	概念
〈支援専門家との関係性〉	【一対一の寄り添い】 【支援者同士の連携】
〈仲間との関係性〉	【情緒的な相互支援】 【道具的な相互支援】 【専門家による場の支援】
〈外部者(ボランティア)との関係性〉	【叱咤激励】 【就職紹介】
〈家族との関係性〉	【セーフティネットとしての家族】 【家族というリスク】

まず、若者包摂型社会的企業においては、専門家による支援が展開されることで、〈支援専門家との関係性〉が、まず構築される。その支援は【一対一の寄り添い】によることを特徴としており、それによって被支援者の若者の孤立がまず防止される。そして就労に向けての個別支援が展開されるのだが、その際、複数の専門家がいる場合にはそれぞれ適切に関わる必要があるし、あるいは支援者のバーンアウトを防ぐためにも、【支援者同士の連携】が欠かせない。

若者包摂型社会的企業ではさらに、若者が〈仲間との関係性〉を構築できる場となっていることも多い。そこでの仲間との関係性は、二種類の相互支援（ピア・サポート）を生んでいる。ひとつは【情緒的な相互支援】である。例えば、ひきこもりなどで、人が大勢いる場に身を置くことすら困難であった若者もいるなかで、ゲームなどをきっかけとして、人と人とのコミュニケーションを徐々にとることが可能となり、やがて相互に承認される。次のようなヒアリング内容に、それが現れている。

麻雀の時に元気になったり。周りから面白い奴だと思われ、そこから仲間ができたり。特性もりもりの人が多い。

また、就労に向けての具体的な作業をグループで取り組むことで、教え合いがなされたり、何かが「できる」共同作業の達成経験が生まれている。例えば、ある若者包摂型社会的企業では、料理を作って食べることを、就労訓練のあるステップに取り入れており、ヒアリングでは次のような語りを聞いた。

食事は段取りも役割も自然と決まっていくので、「ミスター仕事作り」みたいなもの。ある程度とんとんとんっていったって、できましたーと。別に、最低限のコミュニケーションでよくて、その日のうちに成果が出る。評価も自分でできる。おいしいかどうか。時間（お昼）までにできたか、とか。そんなに難しいこともない。任されるパートによっては、かき混ぜるだけとかだし。

ただし、そうした状況は、組織として意図的につくられている。その背景には、ひとつには、専門家による個別支援の限界がある。ある若者包摂型社会的企業では次のような問題意識から、

被支援者同士のコミュニティが必要となったとしている。

ここ（若者包摂型社会的企業）を卒業して帰ってくる人がいっぱいいた。居場所がない。会社に入っても人間関係が作れない。呑み会に行けない。上司に怒られる。家庭にも帰れない。若い人の社会的孤立。このままだと彼らが死ぬまで一対一の支援をしていかなければ行けないのか…

そうした仲間同士の関係性は、若者包摂型社会的企業のグループワークの支援スキルを持つ専門家などによって、【専門家による場の支援】が実施されることでこそ、しっかりと形づくられる。

また、専門家、仲間以外との関係性も若者包摂型社会的企業では育まれていた。それは、〈外部者（ボランティア）との関係性〉である。外部者からは、仲間と同じように情緒的なサポートを受けるが、ときにそれは、優しい言葉だけでなく、【叱咤激励】の場合もある。これは、就労支援のステップが出口にさしかかり、実際に企業にインターンやアルバイトとして働きに行く中で出会う人からの影響であることが多い。例えば年配の人から、働かなければいけない、という主旨の「説教」が若者に対してなされる。これは、支援組織の専門家には出来ない役割だ。それによって就労意欲がより高まる者もいるし、そうでなくとも、多面的な価値観として与える影響は、外部者ならではである。ある団体のヒアリングで聞かれた「社会に出て自立していくのは専門家の力が及ばない」とのコメントが象徴的である。

〈外部者（ボランティア）との関係性〉では、具体的な就労のコネが用意されることも大きい（【就職紹介】）。そもそも、支援施設を訪れる若者は、公的な就職斡旋機関からの紹介で就労できないのだから、来ている。だからこそ親身になって、自分の会社で働かせるだとか、それ以外で働かせてくれる場所の情報を提供してくれる外部支援者の存在は貴重である。

最後に、若者包摂型社会的企業では、家族や地域社会との関係性も意識し、支援がなされていた（〈家族との関係性〉）。それは二つの対称的な概念によって説明される。一方では、就労できない若者を支えるという意味で、【セーフティネットとしての家族】という機能が存在している。若者の就労支援を行う上では、親との連携が欠かせない、とある団体の職員は語っていた。他方で、そうした家族が支援に協力的ではない場合、あるいは家族自体が機能不全に陥っていて支援が必要な場合、それは、【家族というリスク】とも呼ぶべき、就労支援をより困難なものとするボトルネックとなっている状況も伺われた。ヒアリングでは次のような語りで、それが出されていた。

親と問題がある場合、大変。そういう子はすぐいなくなる。みんなで探さなければならなくなる。

唯一対応できていないのが生活ニーズ。家庭が崩壊しているのには、こちらはお手上げ。

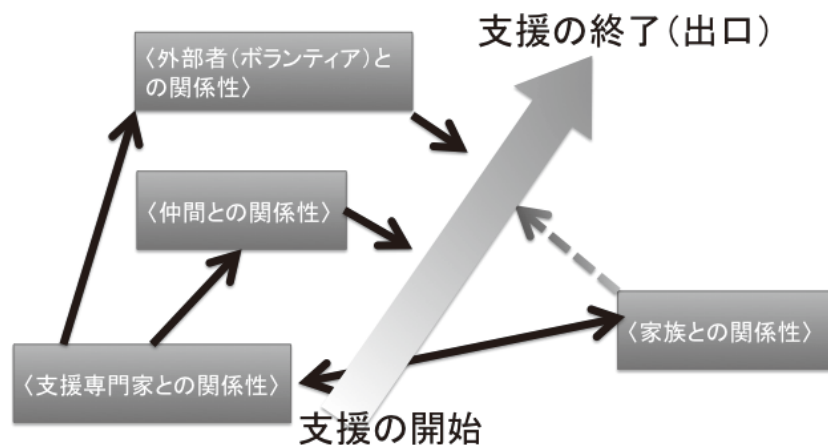
このように、家族自体も支援対象である場合に、就労支援機関では対処は不十分となる。その場合、例えば、児童相談所など、家族支援の専門機関とつながり、就労支援も行われることとなる。

4. 議論とまとめ

以上、本研究では、若者包摂型社会的企業の就労支援において、若者のサポート・ネットワークを構築する支援がどのようになされているのかについて、考察してきた。まとめると、それは、〈支援専門家との関係性〉、〈仲間との関係性〉、〈外部者（ボランティア）との関係性〉、〈家族との関係性〉に大別された。支援専門家との一対一の関係性が構築されることで、まず、支援が開始される。

そして、その支援専門家が、仲間との関係性や、外部者との関係性を創り上げることを、被支援者である若者に働きかけたり、あるいはそうした場を提供していた。それらの関係性が、若者の就労可能性を様々なかたちで高めていることが、調査結果からは明らかとなった。またそうした支援のプロセスが順調に進むかどうかは、被支援者の家族との関係性も、大いに関係していた。すなわち家族がリスクとなる場合においては、就労支援のボトルネックとなりうることが示唆された。こうしたプロセスをモデル化したものが下図である。

図-8 若者包摂型社会的企業による若者のソーシャル・ネットワーク形成モデル



本研究の限界としては、事例の数が3つと少ないため、明らかになった見地の確からしさと適用範囲について、十分に信頼性がないということである。M-GTAは現場（グラウンデッド）からの理論の生成を目的としているので、その点ではこの問題は分析手法から起因するものとも言える。いずれにしても、本研究の成果を確認することが新たな研究の課題として存在している。

【参考文献】

- Davister, C., Deforny, J. & Greroire, O. (2004), "Work Integration Social Enterprises in the European Union: An Overview of Existing Models," EMES Working Papers no. 04/04
- Defourny, J & Nyssens, M (2008), "Social enterprise in Europe: recent trends and developments," *Social Enterprise Journal*, 4(3), pp.202-228.
- European Union, Joint Report on Social Inclusion 2004, European Union, 2004.
- Granovetter, M. (1995 [1974]), *Getting A Job: A Study of Contacts and Careers*, 2nd edition, University of Chicago Press. (渡辺深訳 (1998)、『転職—ネットワークとキャリアの研究』ミネルヴァ書房)
- Lin, N. (2001), *Social Capital*. Cambridge: Cambridge University Press. (筒井淳也・石田光規・桜井政成・三輪哲・土岐智賀子訳 (2008)、『ソーシャルキャピタル：社会構造と行為の理論』ミネルヴァ書房)
- Ślebarska, K., Moser, K. & Gunnesch-Luca, G. (2009), Unemployment, social support, individual resources, and job search behavior. *Journal of Employment Counseling*, 46(4), pp.159-170.
- 石黒格 (2006)、「県内若者の就労にパーソナル・ネットワークの多様性が与える影響」『人文社会論叢. 社会科学篇』16, pp.1-15.
- 大友優子 (2008)、「EU、イギリスにおける社会的排除の概念と対応施策の動向—日本へ与える示唆」法政大学大学院紀要60号 281-298
- 木下康仁 (2007)、「修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ (M-GTA) の分析技法」『富山大学看護学会誌』6(2), pp.1-10.
- 小杉礼子・堀有喜衣 (2003)、「学校から職業への移行を支援する諸機関へのヒアリング調査結果：日本におけるNEET問題の所在と対応」『JIL Discussion Paper Series』03-001、独立行政法人労働政策研究・研修機構
- 蔡苕錫・守島基博 (2002)、「転職支援システムとしての公的職業紹介機能」『日本労働研究雑誌』No.506.
- 堀有喜衣 (2004)、「無業の若者のソーシャル・ネットワークの実態と支援の課題」『日本労働研究雑誌』No. 533
- 南 多恵子 (2010)、「障害者の就労支援における課題と展望：大阪府交野市におけるニーズ調査を通して」『夙川学院短期大学研究紀要』39, pp.51-59.
- 労働政策研究・研修機構(編) (2004)、『移行の危機にある若者の実像 無業・フリーターの若者へのインタビュー調査 (中間報告)』労働政策研究報告書 No. 6
- 労働政策研究・研修機構(編) (2011)、『「若者統合型社会的企業」の可能性と課題』労働政策研究報告書 No.129
- 労働政策研究・研修機構(編) (2012)、『大都市の若者の就業行動と意識の展開：「第3回若者のワークスタイル調査」から』No.148
- 渡辺深 (1991)、「転職結果に及ぼすネットワークの効果」『社会学評論』42巻1号

〈プロフィール〉

今村 肇 (いまむら はじめ) : 研究代表者

東洋大学経済学部総合政策学科 教授

東洋大学グローバル・イノベーション学研究センター副所長

専門は、労働経済学、社会的企業、社会的経済・連帯経済、社会連帯金融

慶應義塾大学大学院商学研究科博士課程単位取得満期退学

東洋大学経済学部専任講師を経て、1995年から現職。その間、厚生労働省独立行政法人評価委員（2011年より労働部会長）、厚生労働省労働政策審議会専門委員、安全衛生関係指定制度運営評価会議座長等を歴任。現在、独立行政法人評価に関する有識者会議労働WG主査、農林水産業みらい基金事業運営委員、CIRIEC International (本部・リエージュ) Vice President、Mont Blanc Meeting (本部・パリ) Core Member of the Scientific Committee、国際公共経済学会 (CIRIEC Japan) 副会長等を務める。

2017年4月からは東洋大学に新設される国際学部グローバル・イノベーション学科の学科長に就任予定。

〈主な発表、論文〉

- 「SIB推進におけるNPO・社会的企業の可能性と課題」、塚本一郎・金子郁容編著『ソーシャルインパクト・ボンドとは何か』、ミネルヴァ書房、2016年11月
- 「働く結婚カップルのゆくえ」、棚沢直子・中嶋公子・森田明美・今村肇 (編著)『カップルのゆくえ-日仏の比較から-』、高橋書店、2016年 (予定)
- “Social Economy and Public Policy in Japan: Uniqueness of its Relational Development and Current Status in the Social Service Provision,” in Chaves and Demoustier eds., The Emergence of Social Economy in Public policies. An international analysis, Peter Lang, 2013, pp.311-334.
- 「日本における営利企業・非営利組織間の人的資本および社会関係資本の不均衡-“Co-Production”による問題解決のためのアプローチ」、清家篤・駒村康平・山田篤裕編著『労働経済学の新展開』、慶應義塾大学出版会、2009年

等多数。

桜井 政成 (さくらい まさなり)

立命館大学政策科学部政策科学科 教授

立命館大学大学院政策科学研究科博士課程修了。博士 (政策科学)。

専門は、福祉社会学・組織社会学 (NPO論・ボランティア論)

立命館大学ボランティアセンター助教授、同大学政策科学部准教授、トロント大学地理学部客員教授 (兼務) を経て現職。

〈主な発表、論文〉

- 『東日本大震災とNPO・ボランティア』 (編著) (ミネルヴァ書房、2013年)
- 『ボランティア教育の新地平』 (編著) (ミネルヴァ書房、2009年)
- 『ボランティアマネジメント』 (ミネルヴァ書房、2007年)

等多数。

社会的企業による職縁の再構築機能：「絆」組織に
おける "Co-Production" と "Relational Skills"

2016年12月

発行 ■ 一般財団法人全国勤労者福祉・共済振興協会
〒151-0053 東京都渋谷区代々木2-11-17
ラウンドクロス新宿5階
TEL: 03 - 5333 - 5126
FAX: 03 - 5351 - 0421

印刷 ■ 太平印刷株式会社

全労済協会「公募研究シリーズ」既刊報告誌

(所属・役職は発行当時です。)

⑥1 『社員による企業ボランティア参加に関する現状と課題』 2016年11月

東京大学大学院学際情報学府 文化・人間情報学コース博士後期課程 小林 智穂子 (研究代表者)

- 近年、地域でボランティア活動を行う社員を奨励・支援する企業が増え、公共の福祉に寄与しようとする人々は増加傾向にある。本研究では、従業員参加型の社会貢献活動モデルを示した上で、活動に参加した社員本人、企業、NPOにインタビュー調査を行った。そして、現状と課題を抽出し、勤労者と社会双方の福祉をいかに実現するか、その条件を考察した。

⑥0 『中間支援組織調査を通して見た日本の労働統合型社会的企業 (WISE) の展開と課題』 2016年11月
立教大学コミュニティ福祉学部教授 藤井 敦史 (研究代表者)

- 労働統合型社会的企業 (WISE) は社会的課題の解決に取り組み、社会的包摂を目指す担い手として注目されている。本研究では、日本のWISEの展開過程においてその中核を担ってきた中間支援組織に着目し、ホームレス支援等の課題に取り組み各組織にヒアリング調査を行った。そして、多様な機能を発揮している中間支援組織の実態を明らかにした。

⑤9 『東日本大震災被災地における水産業中小企業と地域雇用の再生 —釜石・大槌地域の事例より—』 2016年10月
岩手大学人文社会科学部准教授 杭田 俊之 (研究代表者)

- 東日本大震災で津波被害を受けた岩手県の釜石・大槌の沿岸地域を対象として、水産業中小企業と地域雇用再生に向けた調査をした。産業・生活・コミュニティの基盤は、震災前から持続可能な条件が失われつつあり、震災が崩壊を決定的にした。単純な復旧がありえない状況の中で、新たな条件を探り生産現場を動かし、家庭と地域事情との両立のあり方を探していく。

⑤8 『低所得労働者の社会的包摂に対する価値の評価と包摂のための社会保障制度設計』 2016年10月
東京大学大学院工学系研究科技術経営戦略学専攻 特任助教 赤井 研樹 (研究代表者)

- 本研究では、労働者のあり得るべき未来を見据え、社会から排除の対象となりやすく、社会的孤立に陥りやすいと考えられる低所得労働者を対象に、どのような労働環境への選考が高いのかを調べるために選択型実験法を用いて、労働環境を構成する諸要因への支払い意思額を推計した。

⑤7 『社会的排除状態の拘束性：若年層パネル調査による検証を通じて』 2016年10月
公益財団法人世界平和研究所・主任研究員 高橋 義明

- 本研究では、1990年代以降の欧州における「社会的包摂」に関する議論の高まりとともに相対的貧困率等の指標が開発されてきたのに対し、日本においてはこのような指標の具体的な検討が進んでいない実態に鑑みて、社会的排除状態が時間を経ても解消しない「拘束性」の観点から若年層に焦点を当てて指標の有効性を検証している。

⑤6 『多様な就業形態の仕事の質に関する実証研究』 2016年9月
一橋大学大学院商学研究科准教授 島貫 智行

- 本研究では、日本における「正規雇用」、「非正規労働」、「派遣労働」の就業形態について「労働者にとっての仕事の望ましさ」を示す「仕事の質」という観点から検討し、非正規労働や派遣労働の問題を論じる際には、仕事や労働条件を多面的に捉えた上で、その問題が労働契約と雇用関係のいずれによるのかを踏まえることが重要であると説いている。

- ⑤③ 『分権型福祉国家・福祉社会の確立に向けて 一地域共同体・福祉の構築一』 2016年9月
慶應義塾大学経済学部教授 駒村 康平
- 本研究では、日本が高齢化・人口減少社会に突入する中での社会保障制度の持続可能性、格差・貧困の拡大する社会における社会問題や生活困窮問題について着目し、その克服への地域互助の可能性について調査・分析を行った。
- ⑤④ 『高齢法改正に伴う人事・賃金制度の再構築と社会保障制度のあり方に関する研究』 2016年9月
高千穂大学経営学部教授 田口 和雄
- 本研究では、政府の高齢者雇用法施策の変遷について概観するとともに、高年齢者雇用確保の主要な制度である継続雇用制度を導入している日本を代表するリーディングカンパニー3社の事例調査をもとに、2013年4月に施行された改正「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」が企業における60歳代前半層の高齢者雇用施策に与えた影響を明らかにした。
- ⑤③ 『障がい者の雇用と企業の新しい人的資源管理システム 一特例子会社24社の事例分析一』 2016年9月
高知県立大学社会福祉学部講師 福間 隆康
- 身体障がい者の雇用促進に向けて義務付けられた実雇用率が2002年に法改正された。特例子会社の障がい者の実雇用率を、親会社だけでなく子会社・関連会社の全体で算定することが可能にされ、雇用率を引き上げやすくなった。雇用率を義務として見るのではなく、障がい者を戦力と考えらる雇用管理とはどうあるべきか。障害者従業員が自立できる雇用システムとはどのようなものか、一定の明確化がされた。特例子会社24社の事例分析から明確化を試みる。
- ⑤② 『社会連帯における子育て支援の役割機能 一幼稚園・保育所・認定こども園の役割機能一』 2016年8月
川村学園女子大学講師 手塚 崇子
- 保育所の待機児童問題や子育ての孤立化など、子育てに関する問題が山積する中、本研究では福井県の永平寺町・鯖江市・小浜市の3つの市町村の事例について、保育者・保護者・施設・地域などで聞き取りおよびアンケート調査を行い、それぞれの連携の実態と課題を明らかにした上で、社会連帯による地域の子育て支援に必要な人材や連携の方法を考察した。
- ⑤① 『地域産業創造の三点セットとその可能性 一震災復興の手がかりとして一』 2016年7月
代表研究者 東北福祉大学教授 齊藤 幹雄
- 本調査研究では、雇用の場の創出をはじめとする震災被災地復興への道筋について考察した。「地域産業創造の三点セット」と称する概念図式・分析視角によって、地域産業の課題と方向を示した。「三点セット」とは、天然資源、技術力、流通（マーケティング力）を指す。三点セットをもとに、被災地復興を含めた全国各地の地域産業の可能性について考察した。
- ⑤① 『社会保障の規範的基礎としての勤労に関する研究』 2016年5月
北海道大学公共政策大学院教授 西村 淳
- 近年、経済の長期低迷の中での少子高齢化等により、増加する社会保障給付とそのための負担に支持を得られにくい状況になってきており、このような状況下、社会保障の負担を誰が何のためにするのかという観点から、社会保障の権利の基礎が改めて問われている。
本研究では、社会保障の規範的基礎とそれを実現していくための方法論について、「参加・貢献支援原則」「多様性原則」「公的責任原則」「納得原則」の4つの観点からまとめている。
- ④⑨ 『コミュニティ経済に関する調査研究』 2016年5月
京都大学こころの未来研究センター教授 広井 良典（研究代表者）
- 近年、地域経済活性化の議論が活発な一方、コミュニティの希薄化が問題となっている。本研究では、資本主義の流れの中で切り離されていったコミュニティと経済の関係を再び結びつける「コミュニティ経済」をコンセプトとして、自然エネルギー、伝統文化、農業、福祉・ケア、商店街、都市・農村、若者の各分野での実際の取り組みについて考察した。

全劳济协会