

労働統合型社会的企業をめぐる課題とその解決策 —スウェーデンの事例から—

Challenges and Solutions for the Work-Integrated Social Enterprises —from the Swedish cases—

福 地 潮 人¹⁾
Shioto FUKUCHI

抄録：スウェーデンにおける複数の労働統合型社会的企業(ASF)およびそれらの支援に携わっているいくつかの組織・機関に対して実施したリモート・インタビュー調査を実施した。調査の結果、ASFは①可能な限り市場での自主販売事業を強化しようとしていること、②中間支援組織による認証評価制度により認知度の向上を図っていること、③労使協約によって、従業員の労働条件の維持を図っていること、が明らかとなった。

キーワード：労働統合型社会的企業、スウェーデン、経営基盤、認知度、労働条件

I. はじめに

1. 研究の背景

近年の先進資本主義諸国では、地域活性化などの社会的課題の解決策として、社会的企業が注目を集めている。ここでいう社会的企業とは、事業を通じて社会的な目的を達成しようとする組織のことである。なかでも労働統合型社会的企業(Work Integration Social Enterprises: WISEs)は新たな雇用先として大きな注目に値する。WISEsとは、障害者や難病患者、移民、薬物濫用者や前科者などの労働市場から遠ざかりがちであり、長期失業のリスクが高い人々を生産活動に参入させ、社会復帰を図ることを目的とした事業(労働統合事業)を実施する社会的企業と定義できる。

WISEsには、一般企業と比べて、とくに労働市場から遠ざかりがちの人々に対する職場として柔軟に対応できるというメリットがある。しかしながら一方で、WISEsにはア)経営基盤の弱さ、イ)社会的な認知度の低さ、ウ)WISEsで働く従業員の労働条件といった点で課題がある。

こういった、WISEsにおける問題をいかに解決し、労働市場から遠ざかりな人々たちのための充実した職場の形成へと導くことができるのであろうか。

以上のようなWISEsをめぐる課題の解決策を明らかにするために、本稿はスウェーデンを事例として取り上げる。同国のWISEsは1980年代後半に活動を開始した。それらは、社会福祉法(SOL)やLSSに基づくコ

ミュンによる雇用に代替されたものであった。1990年代になると、その数はますます増え始めたが、社会的協同組合と呼ばれていた¹⁾。1990年代に社会的企業の概念が導入されるとともに、WISEsという組織形態もASF(Arbetsintegrerande Sociala Företagar)というスウェーデン語の略語で、実践現場や政策、学術分野においてしだいに着目されるようになってきた(Gawell 2021)²⁾。社会的企業については、2019年に当時の社会民主党政権が「社会的企業のための政府戦略」を提示し、SDGsを達成するための手段としてこれを位置づけ、①ニーズと需要、②事業及び指導スキルの強化、③効果の明確化と測定、④知識と交流の場の開発、⑤資金調達³⁾の5領域を特定して支援する方針を打ち出している(Näringsdepartementet 2019)。

しかしながら、同国ではなおもASFを含めた社会的企業の定義は曖昧なままであり、正確な組織数も把握されていない。管轄の経済・地域成長庁(Tillväxtverket)も、社会的企業の側で自己定義を行うことを勧めている状態である(Tillväxtverket 2021)。これを受けて、350ほどであると推計されている³⁾同国のASFのうち、150社(約4割)を束ねている最大の利益団体であるSkoopiは、ASFであるための4つの基準を示している(表1)⁴⁾。ここに示されている基準からは、同国のASFに求められている性格がいかなるものなのかを把握することができる。とくに、「基準3」は注目に値する。すなわち、本稿でも後に見るように、同国のASFがとっている組織形態は実にさまざまである。非営利団体(Ideell förening)

1) 人間福祉学部人間福祉学科

表1 ASFの4基準 (Skoopi)*

- 【基準1】 ASF は、人々を社会と労働生活に統合することを目的とした事業活動を行っている。
- 【基準2】 ASF は、協定、契約またはその他の文書化された手段を通じて従業員の参加を創出する。
- 【基準3】 ASF は、その利益を主に自社または同様の活動に再投資する。
- 【基準4】 ASF は、公的部門から組織的に独立している。

**Skoopi webbsida*, Skoopis ASF-kriterier (<https://skoopi.coop/om-oss/skoopis-asf-kriterier/>, 231030).

に加えて、協同組合などの経済団体(Ekonomisk förening)や株式会社も含まれている。経済・地域成長庁が他の3つの官庁と共同で運営しているビジネス支援サイト Verksamt.se によると、むしろ ASF は「可能な限り多くの従業員が会社の発展に関与し、責任を持つことが重要であるため、協同組合として運営されることがよくある」という⁵⁾。しかしながら、こういった組織形態の違いに関わらず、いずれの ASF も、通常の市場における商品・サービスの販売事業と同時に、労働統合事業という極めて公共性の高い非営利の受託事業を展開している点では共通している。

同様にこの点を指摘した先行研究に藤岡(2016)がある。同書は日本において初めてスウェーデンの ASF に本格的に言及した先駆的な業績である。同書で藤岡は、スウェーデンの ASF の特徴について、「二重のビジネスというアイデア」をもっていることと指摘している。すなわち藤岡によると、ASF は「労働訓練とリハビリサービスを公的セクターに販売すると同時に、企業が生産した商品とサービスを市場に販売する」企業である(藤岡 2016:137)。本稿でも後に見るように、これら公共機関から受託する労働統合事業と、市場における商品・サービス販売事業という二重のアイデア、そしてこの両者間でのバランス調整は、同国の ASF の経営にとって時には死活問題となるほどの重要性を有している。

以上を踏まえて本稿では、スウェーデンの ASF に対して筆者が実施したインタビュー調査の結果について整理しつつ、先に上げた ASF の課題と対策について論じる。さらに、事業間のバランスの調整をめぐる浮上している課題についても述べる。

2. 方法

本研究では図1に示す ASF 支援策のイメージをもとに、スウェーデンの ASF と、その支援に携わっている組織・機関に対して、インタビュー調査を行った。各々の支援策の詳細を解明するなかで、どのような組織・機関が、どのような①経営基盤強化策、②認知度向上策、③労働条件改善策を通して各 ASF における雇用の充実を試みているのか。また各々の支援策の実際の効果はいかなるものなのか、明らかにしようとした。図1のイメージからそれらの支援策の種類としては、ア) 公共機

関からの補助金などを主とする「公的支援策」、イ) 中間支援組織の用意した諸制度を通じた「協的支援策」、ウ) 民間からの寄付を中心とする「私的支援策」の3つが考えられる。ASF にはいずれの種類の支援策が適用されており、その効果はいかなるものなのかを明らかにすることが目標に据えられた。

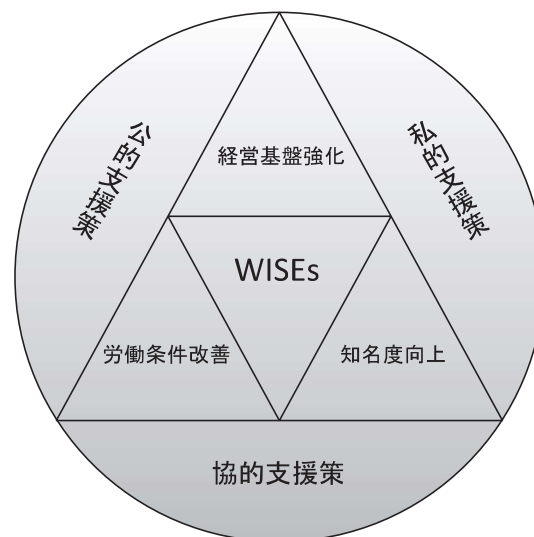


図1 WISEs 支援策のイメージ*

*筆者作成。

本研究でインタビュー調査の対象としたのは、スウェーデンにおける3つの ASF と、その支援に携わっている官民に渡る13の組織・機関である(表2)。なお、インタビューについては、事前に質問紙を示した上での半構造化面接の形を取り、Zoom を用いたりリモート形式で実施した。調査期間は2022年の9月から2023年の1月にかけてである。

3. 倫理的配慮

本稿は、人を対象とした研究ではないが、インタビュー調査を行うに当たっては、事前に調査対象者に対して、調査結果を研究以外には用いないことを約束し、同意を得た上で実施するなどの倫理的配慮を行った。

表2 インタビュー調査先一覧 (2022年度)*

名称	種別	調査実施日
M29社会的企業センター	労働統合型社会的企業	9月14日
非営利団体 BASTA!		10月28日
Unicus 社		11月16日
Skooppi	中間支援組織	9月20日
Coompanion		2月3日
Famna		9月12日
Fremia	非営利組織経営者団体	10月18日
参加局 (MfD)	官公庁	10月7日
公共雇用サービス		12月9日
一般遺産財団 (AAF)	財団	11月2日、11月11日
FUB (知的障害児者全国協会)	障害者団体	12月8日
DHR (機能障害者全国協会)		1月27日
機能権スウェーデン		12月22日

*筆者作成。

II. 調査対象 — 3つのASFの概要—

本章ではインタビューを実施した組織・機関のうち、3つのASFすなわち(1)BASTA!、(2)M29社会的企業センター、(3)Unicusを取り上げ、それらの組織概要について述べる。なお、これらの3つのASFの組織形態はそれぞれ異なっており、(1)が非営利団体、(2)が協同組合、(3)が株式会社となっている。

1. 非営利団体 BASTA!

BASTA! はアルコール依存症患者や薬物濫用者を構成員とするスウェーデンにおける最大のASFであり、先に上げた藤岡の著書においても代表的なASFの一つとして取り上げられている(藤岡 2016:157-159)。組織形態としては、非営利団体(ideell förening)であるBasta!本部の傘下に6つの株式会社が存在する。事業内容は、主力である公的機関からの職業訓練受託事業のほか、調理事業、牧場経営、木工品製造、自動車整備業、ホテル事業、公園管理、清掃業、ドッグデイケア事業などと多岐にわたっている。2021年の総収益は5億2,400万SEK(≒76.6億円)、純利益は6,300万SEK(≒9.2億円)となっており⁶⁾、このうち約半分は職業訓練受託事業からの収益である。

同団体は1994年、ストックホルム県のニクヴァーン市で設立された。設立者は左翼党に所属した政治家で、社会活動家でもあった故Alec Carlbergである。1980年代に彼が旅行で訪れたイタリア・リミニ市の社会的企業であり、現在では世界的に著名なワイナリーでもあるSan Patrignanoの活動に感銘を受けたことが、設立のきっかけとなった(Hansson et al. 1998)。San Patrignanoでは当時、薬物濫用者自身が「デザインやレイアウト、縫製スタジオ、イタリアで3番目に大きい種馬牧場から印刷、ブドウ園」などでの就労を通したリハビリテーショ

ンに取り組んでおり、従業員700人のすべてが濫用者としての経歴を持っていた⁷⁾。

今日のBASTA!の職員も、その大半は濫用者としての経験を持っている。例えば、同社の中心であるニクバーン事業所では、従業員と訓練生を併せた約90名のうち、代表者であるLago氏を含む3名以外はすべて過去にアルコールや薬物の濫用経験をもっている。「濫用経験があるからこそ、濫用に苦しんでいる従業員たちの気持ちがよく分かるんです。」自身も過去に濫用経験をもつ職業指導責任者のNambiar氏はそう語る。BASTA!におけるアルコールや薬物への態度は厳格であり、ゼロトレランスを原則としている。よって、従業員であれ訓練生であれ、少しでも再摂取・再使用するようなことがあれば、即時辞職扱いとなる。訓練生の多くはコミュニケーションの社会福祉事務所ないしは刑務所・保護監察局(Kriminalvården)から送致されてくる。しかし、2年間あるリハビリ期間の、はじめの3か月ほど経ったところに再び濫用を始めてしまい、辞めていく訓練生も多いという。

2. M29社会的企業センター

M29社会的企業センター(以下、M29と略)はスウェーデン最古の町シグトゥーナ市にある自閉症者を主な構成員とするASFである。当初はシグトゥーナ市当局による直営事業所であったが、2014年に事業を引き継ぎ、現在に至っている。なお、社名のM29とは当時、社屋があった住所から名づけられている。一見、行政機関との関りが深いASFのようだが、Ronmel代表によると「事業継承以来、行政機関からは完全に独立しており、財政的な支援も一度も受けたことがない」という。M29の事業内容は①不動産管理と②生地・手工芸品制作販売およびカフェ経営である。組織形態としては、本部である社会的企業センターを含めていずれも個別の協同組合とし

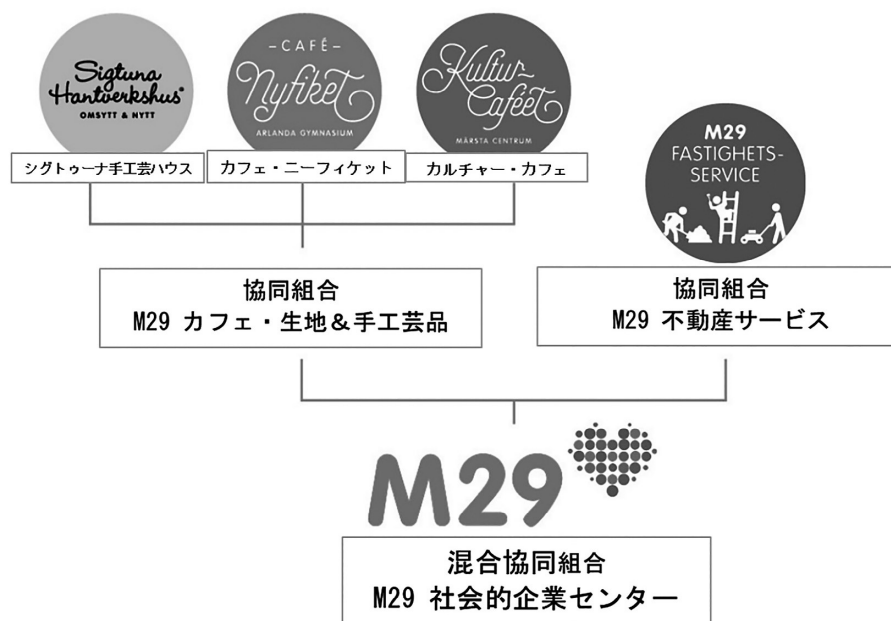


図2 M29グループの組織図*

*M29 webbsida, M29 Gruppen Organisation (<https://m29.se/organisation/> 231005) .

て運営されている（図2）。

M29の4人の事務職員と5人のジョブコーチを除く総計20名ほどの従業員はすべて自閉症者であり、コミュニケーションや公共雇用サービス（Arbetsförmedlingen）、コミュニケーション調整協会、社会保険事務所などの公的機関から紹介された人々である。従業員の中には重度の自閉症者もあり、ジョブコーチは毎朝、いわゆる「構造化」⁸⁾教育の手法を取り入れることで、丁寧に対応することを心がけているという。M29では、行政機関からの委託事業として、従業員以外の自閉症者の職業能力査定も行っている。この事業では、委託元の公的機関に査定結果のレポートを提出しており、1件当たり月に5,000～8,000SEK（≒7万～11.7万円）の委託費を受給している。この査定に参加した自閉症者は次のステップとして他の企業に就職する場合もあるし、M29に従業員として残る場合もある。査定で優秀な成績を収めた参加者は、他の企業からのリクルートの対象になることもあるという。

M29の2021年度の収益は1,800万SEK（≒約2.6億円）であり、この規模のASFとしてはかなり大きい。このうち、公的機関からの職業訓練委託事業収益が4割を、その他の商品・サービス販売収益が6割を占めている。

3. Unicus

Unicusはノルウェーに本社のあるITコンサルタント事業を営む社会的企業グループである。アイスランドの金融機関に勤めていたスウェーデン系ノルウェー人である現CEOのKjellerød氏によって2009年に設立され、スウェーデンでは2017年から事業を開始している。現在ではこの両国の他にフィンランド支社も設けられている。組織形態は株式会社であり、プログラミング、デー

タサイエンス、データ・エンジニアリング、テスト、品質保証などのソフトウェア開発サービスを国際的に提供している⁹⁾。

同社の最大の特徴は、従業員の入社の条件である。それらは、1)自閉症者で、2)失業状態にあり、3)プログラミングの知識をある程度習得できること、となっている。同社への入職経路は3つある。一つは①同社のことを本人か家族が知っており、Webサイトから直接応募してくるという経路である。2つ目に②公共雇用サービスからの紹介という経路である。3つ目に③他の企業からの紹介という経路もある。多くは①のルートで就職することになる。なお、2021年は約300人の応募があり、18人が採用されている。採用率約8%の狭き門を潜り抜けた同社の社員は、正に「選りすぐりの人材」であると言えよう。しかし、Unicusの従業員は特別な存在ではないとKjellerød氏は言う。

「従業員には、いわゆるギフテッドはいません。高度な知識も要求していませんし……ただ、プログラミングに関心のある方が多いですね。自閉症を持っている方は何らかの得意分野がある場合が多いんですが、その場合でもプログラミングに興味をどれくらい持っているかが出発点になるんです。」

離職率も年間1-2%と驚くほど低い¹⁰⁾。その背景には、Unicusで独自に開発され、計画的に組み立てられた実習方法が存在していることが挙げられる。この実習は1-2ヶ月間行われ、この間に一人一人の得意・不得意や長所短所が見極められる。加えて、プログラミングに関する基礎的な教育訓練も専門の指導員によって丁寧に行われる。

上述のように、Unicus は株式会社の組織形態をとっている。スウェーデンには同じく株式会社の形態をとる国営保護雇用会社サムハルが存在するが、サムハルとUnicusの最大の違いは何なのであろうか。Kjellerød 氏は次のように語る。

「サムハルはそうですね…… 自閉症の方々にも単純作業をやらせていますよね。でも、私たちはそういうやり方はもったいないと思うんです。私たちは、自閉症者の方々の能力を最大限に生かせる仕事を提供しています。もちろん、自閉症者は確かに時間の管理などは苦手です。けれど、改善の余地が全くないわけではありません。苦手なことでも繰り返し学ぶことで、できるようになることも多いんです。Unicus では自閉症者の得意分野での能力を最大限引き出すのと同時に、苦手な分野も克服してもらおうと考えています。その点がサムハルとの最大の違いですね。」

スウェーデンにおいても障害者雇用については、しばしば雇用者数に大きな注目が集まり、仕事の中身にまでは関心が及ばない場合が多い。そういった中で、自閉症者にただ仕事をあてがうということだけではなく、能力に応じた適切な職務を与えることを通して、その持っている潜在能力を最大限に引き出していこうとする Unicus の姿勢は特筆に値するだろう。

なお、スウェーデン支社の年間売上高は3,900万 SEK (≒ ¥5.7億)であり、同国の IT 関連企業としては低い方である。その理由は Kjellerød 氏によると、Unicus はまだ成長途上の企業であり、駆け出しの従業員も多いため、サービス料金を高く設定することができないからであるという。

Ⅲ. ASF をめぐる課題への対処法

本章では、前章であげた各 ASF が①経営基盤強化、②認知度向上、③労働条件改善という3つの課題にいかに対応しているのか把握する。

1. 経営基盤強化

ASF の経営基盤の強化のために必要となるのは1)財政面での強化策と、2)サービススキル面での強化策である。まず1)については公的機関が用意している各種の補助金制度があげられる。スウェーデンは非営利組織に対する公的機関からの補助金が充実している。Johannsson ら (2021: Kap. 5) によればそれらは組織補助金、運営補助金、プロジェクト補助金、設備補助金、ミッション補助金に大別される。このうち規模が大きく、重要性が高いのは①組織補助金と②プロジェクト補助金である。

まず①は政府の各機関やコミュニティから提供される、組織活動の維持と継続のために使用することを目的とした補助金である。非営利団体として最低限の活動要件を満たせば支給されるという点で、相対的に高い普遍性をもっている。次に②は、組織の発展・成長を目標とした

競争的資金であり、一般遺産財団 (Allmänna arvsfonden: AAF) から支給されている補助金が有名である。AAF では毎年400以上の児童・若者・障害者・高齢者に関わる活動を行っている団体にプロジェクト補助金を支給している。その財源は配偶者またはいとこよりも近い親族を残さずに死亡した身寄りのない人の遺産であり、2022年の総額は11.6億 SEK (約169.6億円)にも上っている¹¹⁾。

以上のように、制度ごとに目的が異なっているとはいえ、同国の補助金制度は公的な支援策としては大変充実していることがわかる。しかしながら、今回調査対象とした ASF はこういった公的補助金などの公的支援策を積極的に活用しようとはしていなかった。3つの ASF では M29 のみが、2019年に経済・地域成長庁からの約20万 SEK (≒292万円) のプロジェクト補助金を受けとっていた。M29によると、このプロジェクト補助金は主に、後述する Skoopi による認証評価を受けるための経費として使用したとのことであった。

こういった充実した公的支援策があるにも関わらず、ASF が公共機関に可能な限り依存せず、むしろそれらから距離をとろうとするのはなぜか。その背景には2つの理由がある。1つは、同国の労働市場政策は政治情勢に左右されやすく、非常に不安定だからである。例えば、ラインフェルト右派同盟政権が2007年に導入した労働市場プログラムであるフェーズ3 (Fas3) はその典型である。Fas3 は雇用・能力開発保証制度の第3段階に当たり、長期失業者に対し、公共雇用サービスが ASF を含む事業者を通して就労の場を提供する制度であった。この制度で就労の場を提供する事業者には、求職者1名当たり日額210SEK (≒3,070円) の報酬が支給された。Fas3 には多くの論者からその効果に疑問が寄せられ、この制度を利用した求職者は制度を利用していない求職者と比べても就職率が低いという調査結果もあった (例えば、Liljeberg et al. 2013)。ともあれ、数多くの ASF がこの制度の下で公共部門から労働統合事業を受託し、長期失業者に対する就労の場を提供していた。そして、それらはとくに小規模の ASF にとっては重要な資金源となっていた。

しかし、第1次ロベーン社民党政権は2014年、発展性が見られず、むしろ長期失業者に対しスティグマを与えかねないという理由で、この制度の2018年1月末までの段階的な廃止を決定した。この決定はとくに ASF に大きな影響を与えた。BASTA! の Lago 代表は次のように語る。

「…… あの (Fas3 の廃止の) 時は確かに、全国的に大きな影響がありました。うちにも対象となる人が10名ほどいたのですが、うちの主力は他の事業でしたので…… あまり大きな影響はありませんでした。でも、Fas3 の廃止で、スウェーデン全体では25%の ASF が倒産したんですよ」(カッコ内は筆者による)。

M29の Ronmel 代表も次のように述べる。

「M29 ではなるべく、商品やサービスの販売に力を入れるようにしています。スウェーデンの公的機関への職業訓練提供については、政策変更の影響などがしょっちゅうありますので、どうしても不安定なんです。2016年にFas3がなくなってしまった時は、とくに小さなASFがたくさん破産してしまいました。そういったことがあるので、公的機関との取引だけに頼ると危険なんです。」

実際に2019年にも公共雇用サービスに大規模なリストラが加えられ、結果的に多くのASFが職業訓練や強化型職業訓練といった労働統合関連の委託契約を減らされ、苦しい経営状態に追い込まれている（NOD 2022）。これらの点から考えると、同国のASFにとって公共機関が繰り出す政策は不安定であり、必ずしも長期的に信頼できるパートナーだとは言えないようである。

ASFが公的補助金を積極的に活用しようとしなない2つ目の理由は、より直接的である。すなわち公的補助金、とくにプロジェクト補助金の申請手続きが複雑であり、小規模な団体では人員的に対応が困難だからである。M29のRonmel代表は次のように述べる。

「プロジェクト補助金の申請は煩雑なんで……それよりも、もっと規模の小さい補助金があればいいんですけどね。障害を持った人たちのケアには人手がいります。ASFはコミュニケーションや公共雇用サービスと連携しなければならないんですが、連携先の方々には従業員である障害者の目線に立ってもらう必要があります。例えば、プロジェクト補助金を申請する際には膨大な量の書類を用意しなければなりません。もっと簡単に申請できるものでもいいんですけど……。今の制度だと、人員の少ない中で大変な思いをして申請しても、必ずしももらえる訳ではありませんからね。」

この点に関しては、AAFも十分に認識しているようである。AAFのAndersson評価担当主任はこう述べる。

「私たちも申請を簡易化できるよう、取り組んでいるところです。用紙も簡易化し、できれば2023年はじめから、オンラインでも申請できるようにする予定です。これは、どの組織にとっても申請の仕方を同じものにするつもりです。その他に、申請を希望している方は自分たちのプロジェクトのアイデアを、Web上でテストすることができるようにもなっています。担当者とは電話で話せる時間も毎週火曜日から木曜日までの9時から11時に設けています。補助金の申請を希望している方にはその際に自分たちのアイデアを紹介してもらえれば、担当者からアドバイスを受けられるようになっています。」

このようにAAFでは、多くの希望するASFがより申請しやすく、受給しやすいように配慮しようとしていることがわかる。しかしながら、Andersson氏も指摘するように、プロジェクト補助金はASFの経営基盤そのものの強化策とはそもそもの制度設計が異なっている。

「小さい規模の団体のほとんどは、経営を維持したい

という希望を持っていると思います。でも、プロジェクト補助金はそういった目的ではなく、自分たちの独自のプロジェクトを実施することで、成長・発展したいという団体のために用意されています。経営を維持したいという目的なのであれば断然、組織補助金を申請すべきでしょう。組織補助金ならば、プロジェクト補助金のような厳しい審査はありませんからね。」

このような発言から考えるに、AAFをはじめとする公共機関が実施しているプロジェクト補助金は、本節の冒頭であげた1)財政面での強化策というよりは、むしろ2)サービススキル面での強化策に分類することができる。しかしながら、組織補助金は多くの場合、非営利団体が対象となっており、同国のASFの多くを占める株式会社や経済団体はそもそも申請対象とはならない。このような補助金制度のあり方も、ASFの私企業化傾向を強めている一因と考えられる。

2. 認知度の向上

組織規模が小さいASFにとっては、自社の社会的認知度を向上させる取り組みは重要である。そのような認知度は通常、公共部門や他の民間企業といった顧客との取引を重ねることで信頼性を高めることによって次第に向上する。しかし、とくに取引実績が少ないASFにとっては、単独で自社の信頼度を高めることは困難である。そのようなASFに対して、1999年に設立されたASF代表利益団体Skooppiでは、独自の認証評価制度を用意している。前章で見たBASTA!やM29社会的企業センターもその認証を受けている。

Skooppiの認証評価は2018年から実施されており、申請したASFが本稿の冒頭でも触れた4つの基準（表1）を満たしているのか、Skooppi自身が中心となって審査を行う制度である。さらに、この認証過程では審査とは別にガイダンスも施される。最終的に審査員は、当該ASFが10分野（目的と焦点、資金調達と経済性、組織、人材と能力、責任と参加、環境責任、社会的責任、経営システム、作業環境、SDGs）において、十分な要件を満たしているかどうかをチェックする。なお、この認証評価におけるガイダンスの指導員と審査員を務めるのは、過去に認証を受けたASFの管理職である（Skooppi 2021: 1）。

Skooppiによるこの認証制度は、同団体がスウェーデン標準化協会(SIS)と協力して開発した基準に基づいて実施されている¹²⁾。認証は2年間有効であり、認証を受けたASFには認定証（図3）を使用する権利が与えられる。認証評価を申請できるのは1年以上の営業実績があり、年次報告書を作成しているASFである。Skooppiの会員であるASFに限られてはいないものの、申請時には6,000SEK（≒8.8万円）の費用と、SIS書類購入費755SEK（≒1.1万円）を支払う必要がある。なお、この認証評価への申請は毎年12月に始まり、翌年の5～7月に評価とガイダンスが実施される。なお、2023年5月の



図3 認証ASF証*

*出典：Skoop webbsida (<https://skoopi.coop/certifieringar/>,231216).

時点ではちょうど50社が認定を受けている¹³⁾。

このような認証評価を受け、認定ASFとして認められた企業はSkoopのWebサイト内のASFリスト(ASF-LISTAN)¹⁴⁾に掲載され、検索が可能となる。認証を受けることで、小規模のASFであっても信頼度と認知度を確保でき、公共部門や民間企業との取引に繋がる可能性も確実に高まる。実際にこの制度を利用したM29は2020年以降、不動産事業部門で顧客が増え、経営の立て直しにつながっていることから、十分な効果が期待できると言えよう。

なお、Skoopはこのような認証評価制度の改善について、欧州社会基金(ESF)からの資金を得て、2021年1月から2022年末まで実施した「ASFの離陸(ASF Lyftet)」プロジェクトの重要項目に位置づけている。このプロジェクトは労働市場政策におけるASFの特殊な性質と役割を明確にすることを目的としており、リーダーを務めたのはBasta!のLago代表であった¹⁵⁾。

また、本稿が調査対象としたASFでは、組織としての認知度のみならず、そこで働く従業員の特徴についても広く社会に知らしめようとしていた。例えば、BASTA!の従業員のほとんどは元アルコール・薬物中毒患者であるが、顧客とのコミュニケーションを通してリハビリを図ると同時に、元濫用者である従業員たちの特性と社会復帰に熱心に取り組む姿勢を地域社会に理解してもらおうとしている。前出のNambier氏は次のように述べる。

「もちろん、各部署の責任者が従業員の管理をする際に体調に留意をするよう配慮しています。けれど、やっぱり従業員の皆さんにとって一番のリハビリはお客さんとのコミュニケーションなんです。BASTA!にはたくさんのお客さんたちが来ます。従業員はみんなお客さんたちとのコミュニケーションを通して、自尊心を取り戻し、エンパワーメントされます。その結果、アルコールや薬物のことが忘れられるようになるんです。お客さんたちも、ここの従業員が元中毒患者だと知っています。けれど、偏見なんて持っている人はいませんよ。一所懸命に仕事に取り組む従業員たちの姿を見て、みんな大切

に接してくれるているんです。」

Unicusの場合はさらに先進的な取り組みを行っている。

「Unicusはニューロ・ダイバーシティ¹⁶⁾の考え方に立っていて、自閉症について社会に理解を深めてもらう役割を持っています。なので、お客様には従業員である自閉症者のことを理解してもらうことも大変重要なんです。……お客様には納期が遅れてしまう可能性があることも事前に丁寧に説明しています。もちろん、お客様の理解度は様々ではありますが、私たちは自閉症者に対する理解を深めてもらうことも重要な仕事として実施しています」(Kjellerød氏)。

ここにはASFの事業が単なる収益事業ではなく、むしろ事業活動を通しての社会的リハビリテーションであるのと同時に、社会啓発の側面もあることが伺えよう。

3. 労働条件改善策

われわれが調査した3つのASFの従業員は、いずれもアルコール・薬物濫用者や自閉症者などであった。これらは、スウェーデンでは労働市場から遠ざかりがちな人々の典型でもある。よって、離職防止のためにも、賃金水準や労働時間といった労働条件の改善・維持が一層強く求められる。

調査対象としたいいずれのASFでも、スウェーデンにおける他の職場と同様、労働条件については労使交渉を通じた協約にもとづいて規定されていた。この労使協約は「ASF協約」と呼ばれ、各ASFが加入している非営利組織雇用者団体Fremiaと、ASFの従業員が加入する地方自治体労働組合Kommunalとの間での毎年の交渉に基づいて結ばれているものである。また給与については、例え労組に入っていない従業員であっても、このASF協約で労組が認めた額となっている必要がある。

なお、Fremiaのコーディネーター、Schröder氏によると、同組織には約5,400の非営利組織が加入しているが、そのうち200がASFであり、ASF協約の締結対象となっている被用者は約1,700名である。Kommunalとの協約では、労働時間は週40時間あるいは37時間となっており、いずれも休暇や残業などに関しての違いはない。賃金については、月20,388SEK(≒約29.7万円)が協約上の基準額となっている。この協約が締結された2019年時点の同国の平均賃金月額約35,100SEK(≒51.3万円)と比べても、かなり低い額であることは確かである。しかしながら、Schröder氏によればこの額はあくまでも最低額の基準であり、勤務年数などで大きく変化する。

BASTA!でも、上述のASF協約に基づいて初任給を定めており、2022年度時点では、職種に関わらず、リハビリ期間である最初の2年間の賃金は、協約上の基準額と同額である。2年間の後、正規の従業員になった場合の給与は、職種や経験に応じて異なってくる。このようなASF協約に基づく労働条件は、労働時間にも適用されている。しかし、賃金とは異なり、それらは職種によって異なっている。例えば、通常のBASTA!の従業

員の労働時間は週40時間と定められているが、ドッグデイケアや調理など不規則な勤務になりがちな部門では、週37時間が上限となっている。

以上に見たように、ASF で働く障害者の労働条件は、労使交渉の結果である ASF 協約で守られていることがわかる。徐々に減少してきているとは言え、スウェーデンの労組組織率は2019年の時点でなおも7割弱を記録している(Kjellberg 2020: 7)。そういった中で、アルコール・薬物濫用者や自閉症者である従業員も、労働組合を通して、ASF の経営者と労働条件について交渉することが制度的に保障されているのである。とは言え、M29 の Ronmel 代表によると、実際の組合加入者はそう多い訳ではないようである。

「うちの従業員が入る労組は *Kommunal* で、失業保険も *Kommunal A-kassa* に入るよう勤めています。でも、失業保険の方にはほとんどの従業員が入るんですが、労組の方に入る従業員は本当に少なく、だいたい10人ぐらいしかいません。給料にもよりますが、労組に入ると月に380SEK (≒ 5,500 円) ほどの組合費を払う必要があるんです。従業員の給与はそう高い訳ではないですから、もっと組合費が安い労組があればいいのと言っている人もいますね。」

労組と同様、従業員の給与を支えているのは賃金補助金制度である。この制度は AF が実施しており、労働能力が減退している障害者を雇用する事業主に、給与の一部が補助金として支給される。この制度はスウェーデンにおける障害者雇用支援策の柱でもあり、ASF に勤務する障害のある従業員も利用することができる。

また、同じく障害年金も受給できる。スウェーデンにおける障害年金は医療保障制度に組み込まれており、19歳以上64歳 (2023年からは65歳) までの、労働能力が恒久的に減退している者を対象とした疾病補償と、3年間の期限がついた30歳未満の若年障害者向けの活動補償に大別される。それらの特徴は何よりも、「部分障害」の考え方すなわち、受給者の稼働能力に応じて支払われる点である。すなわち、稼働能力の減退の程度が4段階(100%、75%、50%、25%)で判定され、これに応じて年金の支給額が決められる。年金額はいずれも最大で月額10,000SEK (≒ 約14.6万円) 程度であり、同国の平均月収の3分の1程度にしかない。とは言え、受給と並行した就労による稼得が認められており、むしろ年金にはその補足的な給付としての機能が期待されている(福地 2020)。

いずれも同国の障害者の就労支援環境に欠かせない制度であるが、今回われわれが調査した ASF では積極的に利用している訳ではなかった。例えば、賃金補助金制度に関して、BASTA! では、入社当初の2年間の訓練期間のみ補足的に利用している従業員がほとんどであった。

また、Unicus 代表の Kjellerød 氏によれば、同社でも賃金補助金は大半の社員が入社当初の半年間だけ受給し

ており、公共雇用サービスからのその他の補助金の受給も訓練期間中とその後の使用期間中のみであるという。また、障害年金についてはどの社員も受給が可能であるが、Unicus では、売り上げを増やして給与を増やすことで、自閉症者である従業員たちが年金を受給しないでも生活できるようになることを目標としている。ここには、同社の ASF ならではの確固たる障害者観が伺える。すなわち、自閉症者であっても働けるのであれば、公的保障制度に依存する者ではなく、一人の自律した労働者であるべきであり、また社会もそのように扱うべきである、という主張である。

IV. 総括

本稿では労働統合型社会的企業を通じた雇用支援策について筆者が実施したスウェーデンにおける関係組織・機関に対するインタビュー調査の結果について分析した。いま一度、本研究の目的を振り返ると、スウェーデンではどのような組織・機関が、どのような①経営基盤強化策、②社会的認知度向上策、③労働条件改善策を通して、ASF における雇用の充実化を試みているのか。また各々の支援策の実際の効果はいかなるものなのか、明らかにすることであった。

まず①の課題については、組織形態の違いに関わらず、いずれの ASF も公的支援策にはなるべく頼らず、可能な限り自立した経営を試みようとしていた。ASF がこのような営利企業化の傾向を強める要因には、ア) 近年の同国の労働市場政策が不安定であり、急展開が起りやすいことが挙げられた。ASF の多くが公的機関から受託している労働統合事業は、政治情勢に大きく左右される。極右であるスウェーデン民主党が躍進し、左右のブロック政治の先行きが不透明になっているなかでは、それらの事業は常に大幅に減らされるリスクさえある。よって ASF では、リスク軽減のために、行政からの受託事業以外のサービス・物品販売の比率をなるべく高め、営利企業として独立しようとしていた。また、イ) 同国の公的補助金制度のもつ構造的特徴も、ASF がこのように営利企業化を通して独立志向を高める要因ともなっていた。同国には受給が非常に容易な組織補助金が存在するものの、それらは非営利団体を対象にしている。よって、株式会社や経済団体の形態をとる ASF の場合、いくら組織規模が小さくても、その支給対象とはならない。プロジェクト補助金は組織的発展が目標とされているため、申込手続きや審査の面で煩雑であり、とりわけ地方の零細な ASF にとっては敷居が高い。この様な点も、同国の ASF の営利企業化傾向を促す一因となっていた。

次に、②社会的認知度向上策については、ASF の統括団体である Skoopi の認証評価制度が挙げられた。この評価制度のもとで認証された ASF の認知度が向上

し、取引が増える可能性が高まることは言うまでもない。「公的支援策」と比較すると、このような中間支援組織（インターメディアリー）を通した「協的支援策」（図1）がより充実していることも、スウェーデンのASF支援策の特徴であるといえよう。2023年11月時点での認証ASFは50とまだ少ないが、ASFの認知度向上はもちろんのこと、サービス品質の保障にもつながる重要な制度であり、今後のさらなる発展が期待できる。

最後に③労働条件改善策であるが、この点では同国における労働組合の影響力が非常に大きいことが明らかとなった。どのASFの従業員にもASF協約で決定された時間で勤務し、同じく協約で決められた給与が支給されていた。このような労働組合の影響力の大きさはスウェーデンの産業構造の特徴でもある。同国では1938年のサルトーシェバーデン協定（Saltsjöbadsavtalet）以来、労使交渉を通してコンセンサスを得る慣習があった¹⁷。それは賃金などに留まらず、あらゆる重要政策に及んでいた。こういった中央交渉のスタイルはすでに消失して久しい。しかしながら現在もなお、各業界内部で労使が対話し、決定していくという民主主義の習慣が、ASFにも息づいていることが確認できた。

翻って、日本にはこのような社会的対話の習慣が根づいているとは言い難い。厚生労働省の「令和4年労働組合基礎調査」によると、日本の労働組合の組織率は2023年6月末時点で17%を大きく下回っており（16.3%）、従業員99人以下の企業では0.8%となっている（厚生労働省2023b）。このような状況では、社会的対話を担うパートナーとしての正統性さえ訴えることが困難になる。労組の存在が希薄な社会で、障害者をはじめとする労働統合型社会的企業従業員の労働条件をいかに守っていくのか。この点は、本研究を通して新たに見えてきた課題のひとつでもある。

今回の調査から明らかになった以上の3点の中でも、とくに①については注目に値する。すなわち、少なくとも私たちが今回調査を行ったASFは、公共から受託する労働統合事業が不安定化しているが故に、市場における物品・サービス販売事業の拡大をもって経営の安定化を図らざるをえない状況に至っていた。しかしながら、もう一度確認すると、ASFがASFたる所以は「二重のビジネスのアイデア」を持ち合わせているからである。よって、労働統合事業はASFの不可欠の一部である。市場における販売事業もASFの取り組むべき事業として重要ではあるものの、それらは労働統合事業の代替とはなりえない。市場における事業を緊急避難的に拡大することはやむを得ないとしても、あくまでもそれは一時措置と捉えるべきである。この点では不安定な政情に左右されずに、ASFが労働統合事業を持続的に受託できるような安定した体制づくりを早急に行うことが求められよう。

本研究で把握した限りにおいても、公共領域と市場と

の間で苦悩するASFの姿が十分に読み取れよう。しかし、このような私企業化は果たして、同国の近年のASF全般に見られる傾向として一般化できる特徴なのだろうか。公的補助金制度がASFの戦略に与えているより具体的な影響も含めて、さらなる調査を重ねていく必要がある。

※本研究は、文部科学省科学研究費補助金（課題番号：20K02308）を受けて実施した研究成果の一部である。

註

- 1) *Skoopis webbsida*, Om Skoopi och ASF (<https://skoopi.coop/om-oss/>, 231008). なお、同国の社会的協同組合とこれを基軸にした障害者雇用をめぐる新しいガバナンスについては福地(2010)を参照せよ。
- 2) なお、本稿でも以降ではASFの用語を用いる。
- 3) 'Sociala företag som ser utanförskapets resurser', i *Kollega*, Publicerad 4 oktober 2019 (<https://kollega.se/arbetsmarknad/sociala-foretag-som-ser-utanforsskapsresurser>, 231222).
- 4) *Skoopis websida*, Skoopis ASF-kriterier (<https://skoopi.coop/om-oss/skoopis-asf-kriterier/>, 231007).
- 5) *Verksamt.se*, Arbetsintegrerade sociala företag, senast uppdaterad 220307 (<https://www.verksamt.se/fundera/socialt-foretagande-och-samhallsentreprenorskap/arbetsintegrerade-sociala-foretag>, 231104).
- 6) 以下、本稿が参考までに示している日本円のレートは、本稿脱稿時点での1 SEK ≒ 14.6円で統一している。
- 7) *Basta!*, Till minne av Alec Carlberg, Bastas grundare, 31 december 1945–15 februari 2020 (<https://basta.se/minnessida-alec-carlberg/>, [231003]). なお、BASTA!という名称もイタリア語で「もうやめよう」「十分だ」といった意味がある。
- 8) 「構造化」とは生活の場面での環境や時間、作業といった諸事象を構成する要素を当事者に把握させ、意味理解に導く支援技法のことである。この技法は自閉症教育で重視されてきた歴史があり、例えばアメリカ合衆国ノースカロライナ州で実施されている自閉症者のための幼児期から成人期に至る包括的支援プログラムであるTEACCHがよく知られている（梅永編2008：2-5）。
- 9) なお、Unicusの経営戦略面での特色については、日本のWebマガジンForbes Japanでも2022年12月の記事ですでに取り上げられている（*Forbes Japan*, 「ノルウェー発『アスベルガー』だけのITコンサル企業のユニークな経営戦略」, 2022年12月13日 [<https://forbesjapan.com/articles/detail/52715>, 231006]）。
- 10) 例えば、日本のIT業界の離職率は2022年時点で12%程度となっている（厚生労働省[2023a]）。

- 11) *AAF webbsida*, Hur kommer pengar in till Allmänna arvsfonden? (<https://www.arvsfonden.se/om-allman-na-arvsfonden/arv-som-utvecklar-sverige/hur-kommer-pengar-in-till-allman-na-arvsfonden>, 231024).
- 12) 認証評価の基準に関しては、2022年秋より SIS-WA 10:2022と呼ばれる文書にまとめられている。同文書は認証評価を受けようとする Skoopi 傘下の ASF のみが購入できる。非公開のため具体的な基準の内容は確認できないが、Skoopi がまとめている年次事業報告書の「作成の手引き」によれば、例えば「職業訓練と従業員」として「従業員数、職種、1年間に雇用された人数、特に『ASF のターゲットグループから』雇用されたかどうかを記述する」と指南されているほか、「研修、能力開発、監督、動機付け、キャリア支援」の提供方法と実施状況などの記述も求められている (Skoopi 2023)。この事業報告書は認証評価に際して提出義務が課せられており、各 ASF はこの報告書における記述に基づいて評価される。
- 13) *Skoopi webbsida*, Snickeri MIMOSA i Falkenberg blev det 50:e företaget som certifierats av Skoopi, 15 maj 2023 (<https://skoopi.coop/snickeri-mimosa-i-falkenberg-blev-det-50e-foretaget-som-certifierats-av-skoopi/>, 231008).
- 14) *Skoopi webbsida*, ASF-LISTAN, Hitta ASF i Sverige (<https://skoopi.coop/frisok/>, 231008).
- 15) *Skoopi webbsida*, En branch reser sig av egen kraft, updaterad 221021 (<https://skoopi.coop/en-branch-reser-sig-av-egen-kraft/>, 231008).
- 16) neuro (脳・神経) と diversity (多様性) という2つの言葉をつないだ合成語であり、1990年代末から自閉症当事者たちによって使用されるようになった。村中(2020)およびデラフーク(2022)も参照せよ。
- 17) なお、Fremia はこのような同国独自の伝統的な協約の文化に立ち返ろうという運動を展開している (*Fremia webbsida*, Avtalsrörelsen 2023 [<https://www.fremia.se/avtal2023/>, 231030])。

引用文献

デラフーク, M 発達障害からニューロダイバーシティへ: ポリヴェーガル理論で解き明かす子どもの心と行動, 春秋社, 2022.

- 藤岡純一 スウェーデンにおける社会的包摂の福祉・財政, 中央法規, 2016.
- 福地潮人 障害者雇用をめぐる新しいガバナンス: スウェーデンを事例に 中部学院大学研究紀要第11号, pp.110-121, 2010.
- 福地潮人 スウェーデンの障害年金制度 賃金と社会保障第1751号, pp.30-42, 2020.
- Gawell M, Social Enterprises in Sweden -Intertextual Consensus and Hidden Paradoxes, in Defourny, J. and Nyssens, M (ed) *Social Enterprise In Western Europe --Theory, Models and Practice*, pp.218-234, 2021.
- Hansson J H och Wijkström F, Basta arbetskooperativ -ett tecken i tiden?, i *Socialvetenskaplig Tidskrift* nr 2-3, ss. 194-221, 1998
- Kjellberg A, Den svenska modellen i en oviss tid -Fack, arbetsgivare och kollektivavtal på en föränderlig arbetsmarknad Statistik och analyser: facklig medlemsutveckling, organisationsgrad och kollektivavtalsäckning 2000-2029, Arena Ide', 2020.
- 厚生労働省 令和4年雇用動向調査結果の概況, 2023a。
- 厚生労働省 令和5年労働組合基礎調査の概要, 2023b。
- Näringsdepartementet, Regeringens strategi för sociala företag -ett hållbart samhälle genom socialt företagande och social innovation, 2019.
- 村中直人 ニューロダイバーシティの教科書: 多様性尊重社会へのキーワード, 金子書房, 2020.
- Skoopi, Certifierade Arbetsintegrerande Sociala Företag håller hög kvalitet, 2021.
- Skoopi, Guide Inklusive Mall för "Förvaltnings-berättelse av ASF", 2023.
- 梅永雄二編 「構造化」による自閉症の人たちへの支援: TEACCH プログラムを生かす, 教育出版, 2008.

謝 辞

本研究を実施するに当たって、現地で調査コーディネーターとしてご尽力いただいた Arisa Sandh 様に心より御礼申し上げます。Sandh 様にはご多忙中にもかかわらず、スウェーデン語の通訳・翻訳のほか、調査先との事前調整や、調査計画に関わる貴重なご助言までも頂きました。重ねて深謝いたします。