〈共同研究〉
「『ワーク・インテグレーション』の検討と社会共生的経営手法の開発」

「ワーク・インテグレーション」の検討と社会共生的経営手法の開発

重本　直利・三宅　正伸・山西　万三 [1)]

Ⅰ．報告概要 [2)]

1. 研究目的

本共同研究は「ワーク･インテグレーション（労働統合）」の検討を行うとともに、社会共生的経営手法の開発を目的とするものである。この「労働統合」を検討課題とすることは、「社会的排除」の現実と向き合い、共生経営のあり方を展望することを意味する。

資本主義社会・経済の特質は利潤の確保に向けての経済的一元性への傾向性である。このために、生産の効率性またスピードの向上は資本主義経営体の至上命題となっている。当然、そこでは障がい者などの社会的弱者への対応の仕方に関する諸問題が生じてくることになる。また、健常者においてもこの至上命題からはずれる者は排除される傾向性にある。この間、新自由主義的経営の進行の下でこうした現実諸問題は一層激化した。

しかし、経済合理性を包含する社会合理性の立場から捉えれば、経済合理性の過度の追求は、結果として社会非合理性を惹起することにつながる。さらには社会そのものの存立を脅かす事態を生むことにもなる。現在､深刻化するコミュニティ解体などによって生じている諸問題はその象徴的事例である。

経済合理性の追求に用いられる経済競争的経営手法は 100 年以上におよぶ経営学のメインテーマであり、その内容であった。これに対して、本共同研究での社会共生的経営手法は 21 世紀の新たな経営手法として提起するものである。この経営手法は、企業経営のみならず行政、学校、地域、福祉、医療、文化、家庭などの諸分野を含めた広がりの中で捉えられる経営手法である。

現代日本社会の現実は（日本だけではないが)、異なった経営体がそれぞれもっている「異質なものの価値」の共生的関係性ではなく、「異質なものの価値」を同質させる関係性が強まっている。この同質とは、商品・サービス、お金、人、情報等の多様・多元な諸関係性の経済競争的な一元的関係性への同化である。この経済競争的関係性という同質化は、行政、学校、地域、福祉、医療、文化、家庭などの諸経営体に及んでいる。つまり、これらの経営体における諸関係性が経済競争的関係性に一元的に支配されつつあるということである。

今日、経済的な価値は社会におけるより支配的な価値となっている。だが､「経営」とは、本来､「異質なものの価値」を前提として、それを「いかに組織しどのように管理するか」ということである。もし、同質なものを前提とし、その同質なものを組織し管理することが経営であるとするならば、それはファシズム（全体主義）であると言わざるをえない。それは､個々人の尊厳を無視し､それぞれの多様な経営体の論理を無視することになる。また、それは民主主義を否定した管理主義的な経営ファシズムと言える。

経営学説でみれば、少なくとも C・I・バーナードの言うような「自律的人間」という前提にたっ

た組織と管理のあり方が経営という名に値する。バーナードは次のように述べている。

「人間には選択力、決定能力、ならびに自由意思があるものと認める[3]」。

「協働や組織は、観察、経験されるように、対立する事実の具体的な統合物であり、人間の対立する思考や感情の具体的統合物である。管理者の機能は、具体的行動において矛盾する諸力の統合を促進し、対立する諸力、本能、利害、条件、立場、理想を調整することである[4]」。

経営学は、商品・サービス、お金、人、情報をどのように循環させるか・機能させるかといった経営手法に関する学問である。これらの循環・機能をとおして社会共生的関係性を形成する手法が社会共生的経営手法（management method for social symbiosis）である。これまでの企業を中心とした経営学は経済競争的経営手法に関する学問であった。社会共生的経営手法に関する学問としてあらたに社会経営学、市民経営学を提唱する。本共同研究の目的は以下の5点である。

1) ヨーロッパを中心とした「ワーク・インテグレーション（労働統合）」の現状および問題点を整理し、今後の課題を明らかにする。この課題を、2011年度は、主に本報告のⅡの橋本報告、Ⅲの松本報告およびそれに基づく議論において行った。
2)「ワーク・インテグレーション」概念を、経営学における組織論・管理論の視点から考察し、経営学的アプローチを行う。特に、「労働統合」概念から「賃労働」概念を問いなおし、「人間労働」の意味をあらためて問い直す。このことを、2011年度は、主に本報告のⅢの加藤報告およびそれに基づく議論において行った。
3)「労働統合」の事業実践（例えば福祉事業などの社会的企業、事業型NPO）の具体的な内容の調査研究を行う。実践的な共同研究とする。この課題を、2011年度は、主に本報告のⅡの土井報告およびそれに基づく議論において行った。
4) この「労働」の問い直しから、現行の資本主義下での企業のあり方（システム）、経済のあり方（システム）に代わる「システム」を展望する。特に、この新たな労働システムにおけるマネジメント（事業運営）の具体的なあり方として、これまでの「経済競争的経営手法」ではない「社会共生的経営手法」を開発・確立する。この課題を、2011年度は、主に本報告のⅡおよびⅢの「労働統合型社会的企業」の検討において行った。
5)「企業の社会的責任」（CSR）論の議論において「ワーク・インテグレーション」を積極的に位置づける。

以上の目的をもって本共同研究は進められている。2011年度において、以上の1）～5）の内容での報告・議論が行われた。本共同研究の最終目標は「社会共生的経営手法」の開発である。本報告はその初年度の中間的な報告である。

2. 研究方法

上記の研究目的で述べた「同質化傾向」においては、「対立する事実」、「対立する思考や感情」、「対立する諸力」、「対立する利害」、「対立する理想」は後退し、それらの協働や組織という経営の内実は失われることになる。しかし、個人、組織、社会のそれぞれのレベルおよび相互諸関係性において「対立」は常に存在し、それ故に、これを調整するのが経営である。しかし、現在、「新自由主義的経営」の下で、お金という同質性をめぐる対立のみが激化している。そこでは「異質なものの価値」の対立が減少し、さらには消滅しつつある。本共同研究では「対立」の調整という研究方法をとる。特に、社会的弱者における社会的排除問題の事例を調査・研究し、その解決を志向する共同研究とする。

社会共生的経営手法は社会的使命（特定のミッション、理念、考え方など）が前提であり、経済競争的経営手法は利益（利潤、金儲け）が前提である。社会共生的経営手法は社会的使命の下で、商品・サービス、お金、人、情報を循環・機能させる手法である。今日、大きな広がりをみせているいわゆる「民営化」（privatization）の手法は、この社会共生的経営手法に代わって、経済競争的経営手法を無理やり公共的分野、社会的・人間的価値に関わる分野に適用・機能させようとする手

法である。具体例としては、企業の資金および経営ノウハウなどを活用するPFI（private finance initiative）手法などの公共的分野への適応である。これに対し、経済競争的経営手法の適応ではなく社会共生的経営手法を適応するのが、「市民事業」、「社会的企業」等である。この手法の模索がヨーロッパにおいても隣国韓国においても続いている。この社会共生的経営手法は、民間金融（PF；private finance）をも利用するが、金融それ自体が目的ではなく、それは社会的使命を伴った社会共生的関係性形成のための方法である。この具体的な方法に関する共同研究を行う。

社会共生的経営手法は、あくまでも「資本主義的（新自由主義的）経済合理性」に対置した（向き合った）「社会的経済合理性」（社会合理性の下におかれる経済合理性）の実現のための手法である。この社会共生的経営手法の担い手としての「市民事業」、「社会的企業」等が、21世紀の「社会的経済合理性」の役割の中心となるだろう。また、社会共生的経営手法の確立は、経済競争的関係性（競争社会）を社会共生的関係性（共生社会）へと変化させ、人類が直面している深刻な諸問題の解決につながることになるというコンセプトをとる。まず、ヨーロッパを中心とした社会的企業にみられる「ワーク・インテグレーション（労働統合）」の検討を行う。市民事業（事業型NPO）、社会的企業の実態調査を行う。日本国内での「労働統合」の事例として主に福祉事業（障がい者との共同事業、社会的企業など）の調査・研究を行う。

以上を通して、3年間の共同研究で「社会共生的経営手法」の内容を具体的に明らかにする。

Ⅱ．社会的企業とは何か、そしてどのような企業を言うのか[5)]

2011年9月3日土曜日の午後、折しも強い台風12号が京都をかすめた日、「労働統合・共生経営の現状と課題」をテーマとしたシンポジウムを紫英館6階会議室において開催した。中止が取り沙汰されている中で強行した背景には、台風の影響を受ける前に東京や中部地方の学外研究員が京都に着いていたことと、報告者二人の日程の都合により開催を了解していただいたことが大きい。そして何よりも開催を意識させたものは、このテーマでの検討をなるべく早い時期にやらなければならないという各人の意志であった。悪天候の心配をよそに20名の参加があり、窓から聞こえる雨風の音に負けない活発な議論が交わされた。

第一報告者は橋本理氏（関西大学社会学部）で、「労働統合型社会的企業（WISE）―労働と福祉の関連（ワークフェア）―」と題した理論的な発表であった。第二報告者は土井善子氏（有限会社思風都〈シーフード〉代表取締役会長、京都中小企業家同友会副代表理事・障害者問題委員会副委員長）の「中小企業における障がい者雇用の取り組みの現状と課題」と題する実践的な発表であった。司会は龍谷大学経営学部の重本直利教授で、コメンテーターとして同じく経営学部の山西万三教授と私（三宅）が、学術的な見解に対する質問や実践での苦労を質した。その後、会場のほぼ全員より質問・意見などが述べられ、その熱気は嵐の雨に匹敵するほどで、会場を京都産業人倶楽部に移した懇親会まで持ち越され、嵐の終息とともに熱気をはらんだまま解散となった。

1．橋本理氏の労働統合型社会的企業の見解について

橋本理氏の専門研究者としての見解を、私の拙い知識を交えてまとめてみると次のようになる。

社会的企業といわれるものには非営利性に重点をおいたアメリカ型と、いわばボランティア性に比重を載せたヨーロッパ型が存在することは多くの研究者に指摘されているところである。非営利性のアメリカ型とは、それにより発生する利益を個々に分配せずに社会に還元するもので、概念的にいささか広くて企業論におけるCSR（企業の社会的責任）と接するところも多くあると考えられる。一方、ボランティア性のヨーロッパ型は、近年ではサードセクターと呼ばれるもので、社会的排除への挑戦という面も備えている。一言でその違いを示すと、企業論という決められた土俵での競争と、新たな土俵を創るための闘いという違いがある。共通するところは、経済的な観点と社会的な観点が交差する営利企業とアソシエーション

の境界領域での事業ということが出来るであろう。

ここに労働統合なる語句が乗ることになり、WISE（労働統合型社会的企業）と称されるのであるが、この労働統合とは「労働市場にて深刻な困難を経験した人々を、職業を通じて自立させる」ことにある。社会的企業側から見れば、需要供給の市場経済の中で購買能力のない人々の経済的需要への財や労役の供給という一般的な事業領域とともに、障がい者をはじめとして社会的弱者と言われる人々が労働を通じて接する事業領域をも広げることを担うのである。ここでの経済的需要は社会的必要とも言い換えられると考えられるが、自立できる雇用も社会的必要である。これを新自由主義的に市場の経済性に任せるならば、社会性という概念は大きく後退してしまうのである。そうならないためにも、今後の福祉国家的政策とNPO などの市民団体の活動に期待のかかるところである。

さて、労働と福祉をめぐっては過去から様々な論議がなされていた。平たく言えば、「福祉から労働へ」という言葉を肯定的にとらえるか、それとも否定的に考えるかである。このワークフェア論争は、1980 年代のレーガノミックスと呼ばれる減税政策と強いアメリカの復活を目指す外交政策のレーガン政権を引き継いだ同じく共和党のブッシュ政権、さらに、その後の民主党のクリントン政権においても小さな政府論との兼ね合いによって、福祉的給付の制限による就労の奨励が推し進められた。しかしこれらは政府の財政事情により単に労働に駆り立てるだけではなく、社会的排除状態にある人々の社会的包摂を可能とする自立政策としての意味合いも有していたのである。日本においても再チャレンジと呼ばれたり、自立支援と称されて現在まで引き継がれているが、結果的に経済的格差は広がりを見せ、非正規雇用の常態化とともにワーキングプアという現象を顕在化させている。健常者に対してもこのような厳しい情況で、真の障がい者自立とその支援の道は険しいものであると考えられる。

今後の検討すべき論点を整理すると、第一点目には社会的企業という場合の企業像という基本的な問題がある。企業と称すれば、その事業収入によって経営する独立した組織をイメージすることが多い。それは経済的市場を戦場にして、絶えず競争企業の脅威にさらされて生き残りをかけていることを想起するであろう。ところが、ヨーロッパの社会的企業の経営は、競争ではなく効果的な組み合わせがカギとなっているのである。多様な資源、多様な関係者、多様な目的、多様な組み合わせにより、自らの存在理由を明確にするのである。たとえば、現存する人的資源を他の組織と融通し合うことや、財や労役の供給も独占囲い込みによる自らの利益よりも、その組み合わせによるクライアントの利益を考えるのである。

第二点目には、社会的企業がいわゆる企業論の土俵に乗ることによって、市場での競争の論理にさらされてしまうのであるが、ヨーロッパ的に考えると、むしろどのような土俵を創っていくかが重要となるのである。言い換えれば、社会的価値の創造ということになるのである。これは現代日本において社会的企業を諸外国の事例から模倣しようと考えれば、いわば「日本的」社会的企業を創造しなければならない重要な問題点である。

そして三番目には、供給される財や労役の特質によりその供給に即した事業形態が模索されるのであるが、それを実現するにはどうすればよいのかといった問題である。これも言い換えれば、その財や労役を必要としている人々、もしくは、それがなければ社会的生活ができない人々、さらに、基本的人権すらも充たされなくなる可能性がある人々が、ただ単に経済的な購買能力のないために所有することができないミスマッチに対して、いかに供給することを可能にするかを考えるかの問題である。この答えは、国家的政策としての社会保障や、その担い手となる NPO などの市民組織に対する考え方に尽きるのである。これも頭の中では承知しているものの、それの実行となれば、かなりの努力を必要とするものである。

四つ目の問題は、社会的価値を重視した環境において、事業と運動が両立するかの問題である。社会的事業として NPO などの市民団体が担っている場合、その目的は崇高なのであるが、資金的にその継続が苦しくなる場合もある。また、構成

員の事業に対する意思の力が減退していき、発起人が線香花火の最後の火の玉になっているケースなどはよく言われるところである。社会的企業の経営が経営者の所有する資産が尽きるとともに消滅することなどは、結果としてそれを利用しなければならない人々に迷惑をかけるということになるのである。つまり、事業の継続性の問題である。

最後に、労働統合型社会的企業と称する事業体は企業なのかという「そもそも論」がある。財や労役供給による利潤により事業継続を図る企業の独立した採算性の論理では、それによって不本意に社会的排除された人々の救済や支援が出来るのかといった問題である。平易に言えば、利潤を生むことと社会的供給の統合は可能なのかということである。さらに言い換えれば、市場という競争的な環境での労働統合とは何を意味しているのかという問題である。この論点指摘は、福祉分野における経営学の適用を阻む根深いもので、されどこの矛盾を突破しなくては、労働統合型社会的事業は企業経営学では扱えないこととなるのである。福祉分野をいわば金儲けとして割り切って考えるか、もしくは経営学自体を社会的拡張した概念に押し上げるしか、解決は困難と思われるのである。

2. 土井善子氏の社会的事業としての労働統合の実践について

土井善子氏自らの労働統合型社会的企業における経営者としての実践を、私の理解とともに述べると次のようになる。

土井善子氏は金閣寺の近くでレストラン「思風都」を営業されている経営者である。自慢のシーフードと契約農家からの新鮮野菜が人気を呼んでいる。コンセプトは体に良いものをおいしい雰囲気で味わってもらうことである。2004 年、自らもメンバーである京都中小企業家同友会との縁があって、知的障がい者が働く共同作業所と連携して、介護老人保健施設内に「お山のれすとらんパズル」を立ち上げられた。「思風都」、共同作業所、それぞれの調理人や職員と障がいのある仲間たちとの協働において、介護老人保健施設や地域の方に昼食を提供している。経営については、「思風都」、共同作業所、介護老人保健施設の三者とともに、そこで働く仲間も加わって、経営指針づくりを行っているということである。また、昨年からは JR 二条駅前にある佛教大学二条キャンパス内に「就労継続支援 A 型事業所あむりた」を立ち上げ、学生食堂として障がい者の仲間とともに頑張っている中心メンバーである。大学内の学生食堂には思い入れがあり、普段よりファストフードや食事抜きの学生に、栄養があって安価で安心の食事を安定的に提供するということは、日本の将来を支えることに通じるという考えである。

京都中小企業家同友会の障害者問題委員会の活動の中で、障がい者に活躍の場を提供することにより、決して慈善事業ではなく仲間として受け入れることを感じたとのことである。自らは経営者として、社員はパートナーであるとの自覚において、障がい者も健常者も働く仲間である意識を強く感じているとのことである。つまり、働く仲間は社会的財産であり、事業を通じての利益とは地域とともに生きることであるという認識なのである。もっと平易に言えば、社会的事業とはまさに地域の共生事業であり、なおかつ経営者としてはその事業に継続性を持たせなくてはいけないことを意味しているのである。

さて、就労継続支援 A 型事業所として経営するからにおいては、従業員として雇い入れた働く仲間が自立して生活できる給料を用意するということに、経営者としての責任と感じるということで、健常者に対しても、また障がい者に対しても、少なくとも法的な最低賃金としての時給は維持しなければならないと考えるということである。また、たとえ非雇用型である就労継続支援 B 型事業所であっても、障がい者の活躍の場を提供するとともに自立して生活できる給料に近づける努力が、経営者の役割として必要であると強調された。そもそも障がい者と言えば、掃除や封筒詰めと言った作業をイメージされていたが、これをレストランというお客さんの目の前でする健常者と同じ仕事などは無理であるとの先入観が強く、「私はそのことによってこそ各人が成長する」と、説得したとのことである。そうすると、「いらっしゃいませ」とか、「ありがとうございました」「お待たせしま

した」などと、一週間もしないうちに口から自然に出てくるようになったとのことである。それと同時に、経営者や健常者が上から目線で仕事をやらせるのでなく、障がい者が自ら仕事を行う経営に参加していて、なおかつ自分たちで決定するということが、社会的事業の維持発展のためには必要なことであることを、経営を実践している経験から話された。

結論として、以上のことは口で言うほど簡単なことではなく、いろいろな問題が毎日のように生じてくる現実がある。それを働く仲間同士で自ら解決していることが大切なことであると強く述べられている。たとえば、計算が出来ない障がい者のために当初メニューは500円に統一した。それを積み重ねていくと、300円メニューや800円メニューがあっても、ゆっくりながら計算できるようになってきたのである。これが進んでいくと、自ら「仕事だいすき！」と、自らの気持ちを発するようになり、お客さんもはじめは早くしてくれとのクレームもあったが、お客さんも加わって協働しているとの理解度が深まっていき、相互に共生意識が深化していくことになった。また、当面は経営実践において、健常者と障がい者に賃金格差が生じている事実も話され、各自がやれるパートを全力で取り組んでいくと、そのようなことも自ずと解決の方向に向かうことなども述べられた。たとえば、障がい者がレジ担当になることは無理であるとの認識に立つのではなく、お互いが協力して行っていく努力から自然と優しさが生まれ、お互いが支え合って生きているという共生意識が高まって行き、最終的に地域の利益として人と人との関わり合いを大切にする共生地域社会に至る旨を力説されていた。しかしながら、企業経営における事業であるからには、「今あなたに時給として750円支払っています。他の方にも750円です。さて、あなたの到達度はどのぐらいですか」という厳しさも必要なのだと指摘された。そうすると、一か月前は500円ぐらい、今は600円、そして750円の目標を自ら掲げて頑張りますということになるわけである。これには、他の仲間の協力が不可欠で、決してきれい事でなくて自らの目標に向かって自らを管理するようになることが大事であると話された。「私はこれを成長の度合いと考えますが、低いからと落ち込むことなく、少しずつでも前へとみんなで励ますのです」と、社会的企業の経営における秘訣を話された。

さらに、障がい者だからと言って甘やかしてもいけないことは事実です。無断欠勤がありました。事情は理解できるものでした。しかし、一つは無断であるということ、そして仲間に迷惑をかけたということを話しました。そうすると、本人は「ここを辞めたくない」と詫びるのです。私は「そうならないように、自分で考えなさい」と言いました。そうすると、みんなに説明する文章を考えると言うのです。この一件は数日間かかりましたが、みんながそれを許すということで落着しました。今は「“ここで働きたい”の一念で頑張っておられます」と具体例を示された。「お互いの責任感で信じ合える職場は大事だと考えます。このようなことは行政が民間よりも先に手本を見せなければならないことですが、中小企業はその存在理由をかけて頑張っています」と結ばれた。

以上が講演の中身で私が感じたところをピックアップした内容である。この話には重要なことが、当たり前のようにさらりと述べられている。中小企業の経営における利益は、中小企業が地域密着型であることからして、地域の利益であると述べられている点である。さらに、経営者も従業員も働く仲間であるととらえて、経営においての目標とは決して経営者の目標ではなく、働く仲間の目標であるということである。しかも、それは自らが考えて設定し、結果に責任を持つということである。この言葉の意味に、労働統合型社会的企業の一端を垣間見たような思いとなった。

3. 論点整理

以上のような報告を受けて、質疑応答および論点確認のフリーディスカッションに入った。たとえば、自ら収益性のためでなく社会性において必要な財や労役を提供するのが社会的企業と定義するならば、現在のような市場経済においてその存在を維持し続けられるのであろうかという問題点である。橋本氏はそれこそが市場経済社会における企業論と社会的企業論の違いを際立たせること

となり、そこのところの研究を継続して答えを探し出さなくてはならない旨が述べられた。また、土井氏は自らの経営実践において、なおかつ現在も経営を継続している事実をどのように考えるかといった旨の説明があった。さらに現在のような雇用社会において、労働と雇用を社会的に統合する社会的労働なることが可能であるかとの論点も話題となった。一歩話を進めて、雇用における機会平等は賃金等処遇の結果平等を実現しうるかの問題も大きな論点となった。これらに対する解答はすぐに見つかるものではなく、今後の研究会活動において模索していくことが確認された。

また、現代社会における実体と形体を同じように考えることの疑問も論点として出され、たとえば企業という形体であるものの実体をどのように考えるかで、社会的企業なる語句の解析も可能になるのではないかという論点である。つまり、企業の実体が個別資本の増殖活動であるとするならば、社会的企業なる語句の社会的のほうに比重がかかり、社会は存在するものでなく創るものであるという認識が必要であるという論点である。いずれにしても、形体的にはどのようなものであってもよいのであるが、企業を変えて社会を創るのではなくて、むしろ社会を創って企業を変える手立てが必要で、そのなかでの過程が社会的企業であるという認識なのである。このような論点は研究の根本的なところにあると考えられ、これらの認識も具体的な研究を通じて、共同研究者同士で共通の認識に高められることが重要であるとの確認を行った。

以上のようなことが研究そのものに関わる大きな論点であるが、障がい者にとっての福祉施策は「受益」ということになっているが、実体的に考えれば社会における「人権」そのものではないかという論点や、法に言う「自立」とはただ単に福祉施策の対象でなくなるということであって、本当の意味での自分のことは自分で決められるという自立ではないという論点、さらに市場経済の下にさらされる福祉施策は当事者同士の契約を前提にしており、経済的効率性が重視されるゆえに本当は必要なのであるが経営上非効率と思われるものは排除されるのではないかという論点なども、今後の研究の余地が大きいものと考えられる。共生的な地域福祉を当事者意識を有してマネジメントできることが、今回のテーマである社会的企業とは何かを解題する糸口になると確信した。

一つ踏み込んで、労働統合型社会的企業によって、障がい者就労における社会的包摂が可能であるかという根源的な論点は、少し骨の折れる研究となりそうである。社会的企業には経済的側面と社会的側面があることには異議のないところである。ところが、市場経済の下でその継続性を保てるかが論点として浮上してくるのである。たとえば、経済的な側面として自律的な採算性や労働の質的・量的評価による反対給付の決定がある。平易に言えば、健常者の労働に対して障がい者の労働で採算が合うかということである。それを補うために行政による支援や賃金格差の設定が検討されることになるのである。一方、社会的側面としての市民的共生コミュニティの形成や、自発的な参加意識が考えられなくてはならないことも言うまでもないことである。しかしながら、社会における崇高な使命遂行ということのみでは継続性に欠けるのである。市場経済の下における利潤動機による企業活動であることを、全く捨象することは出来ないのである。

ここで大企業が全国市場を対象に行う経済的効率性による資本集約的経営と相違するオルターナティブを考えられないかという課題が生じるのである。経営とは現代日本の代表的な大企業のそれだけを指すのではなく、地域密着型の中小零細企業や、さらに市民的豊富化および社会的拡張された経営体のそれも含んで考えることも必要であるという観点である。それを端的に言えば、共生地域社会限定の社会的効果性による労働集約的経営が成り立たないかという検討である。さらに言えば、そこで生み出される財や労役をなるべく地域外に向けることなく内部化できないかという課題である。活動領域を限定して、経済効果を地域内で生産して地域内で消費する域内循環の可能性は、地域とともに歩む中小企業という土井報告を踏まえて考えると、一考に値するものであると考えられるのである。

さらに、行政という公共セクターが中央に居

座って、市場における企業など経済セクターやコミュニティでの市民団体など社会セクターを操るようなモデルは現実的であるかという問題点もある。確かに1960年以降における経済の高度成長期における福祉活動においては、企業による従業員を対象にした経営福祉主義や、地域での核家族化以前の家族を単位とした共生社会によって、日本型福祉社会形成が国家的な政策によって可能であったかもしれない。しかしながら、二重構造と言われる経済の高度成長のひずみを受けて、中小企業が本当の意味での地域の財産となりえたかというと疑問が残るところである。つまり、自らの存在理由を大企業の下請け・孫請けとしての役割に埋没しなければ、生き残れなかった現実があることは否定できないところである。また、集中および集積の利益を求めての人口の都市部への大量移動は、人工的な大型開発団地の形成と相まって人と人との関係性を希薄なものにしてきたと言える。ここにきて社会関係資本の充実が、「地域主権」「新しい公共」としての共助という言葉に集約されている現実を、以上のような諸事情から肯けるのである。

中央と周辺において、また上下関係においての支配と従属の関係を乗り越えた関係性は、公共、経済、社会の各セクター間でも、また組織レベルおよび個人レベルでも可能ではないかという論点も重要である。つまり、フラット化したネットワークである。そもそも支配従属関係では、従属層からは支配層の姿を見ることができるが、支配層から従属層の全体像を見ることができないのである。一般的には、一段高いところに存在すれば隅々まで見渡せると考えられているが、そうでないことは、たとえば農村から都市を知るすべがあってもその逆は大きな誤解の中に埋もれてしまうことなどから理解できるところである。これは都市が農村より中央であり、上位にあるとの誤解から生まれる社会文化的な差異と考えられ、相互理解の妨げともなっている。この常識の否定も考えなくてはならない課題であると思える。労働統合型社会的企業を考えるにおいては、誤った支配従属関係という認識を、すべてに対等で異なる価値観の融合体としての考えに改めなくてはならないだろう。その考え方は簡単なことである。市民団体による社会セクターの活動に、行政などの公共セクターが支援し、企業などの経済セクターが協力するものを、形体的に社会的企業と仮に称すればよいのである。されど、それを実践して実体化することは難しいことなのである。これがこれからの重要な研究課題であると感じた次第である。

Ⅲ．障がい者就労支援と雇用の現状からみる労働統合の課題―「共生経営」の実現に向けて―[6)]

第4回労働統合・共生経営研究センター共同研究会は、2011年12月24日、シンポジウム形式をとり、松本典子先生（駒沢大学）と加藤博史先生（龍谷大学）の御二人にご報告の労をおとり頂き開かれた。なお、シンポジウムのコメンテーターは、私（山西）が務めさせていただいた。

松本報告では、障がい者が就労する場を提供する社会的企業の役割や可能性についての報告がなされた。加藤報告は、障がい者が働くための支援の在り方について、人間性や人間労働の普遍性を問いながら実践する方向性を追求しようとする意欲的な報告であった。

本稿は、当日のシンポジウムの概要を知って頂くために、お二人の先生のご報告の概要を紹介したうえで、労働統合・共生経営研究の今後の論点と課題の一端について述べたものである。

1．松本典子「障がい者就労支援事業の現状と社会的企業としての課題」について

松本報告では、社会的排除や貧困問題など社会的課題に取り組む組織として近年注目されている社会性と企業性を兼ね備えた「社会的企業」について、障がい者の就労支援問題に的を絞り、その内外の動向と日本の課題についての包括的な報告がなされた。

なお、本報告内容は『企業研究』20号（2011）に掲載される予定とのことである。

松本報告のポイントは、以下の通りである。

1）社会的企業とは何か

「社会的企業とは何か」を問うために、社会的

企業に関するアメリカとヨーロッパの先行研究の動向が紹介されました。

1980年代アメリカでは、NPOに関する政府補助金削減がきっかけとなってNPOが事業収入を確保する必要に迫られ、社会的課題をビジネスとして解決する社会的企業に注目が集まることになった。このような事情を背景として、ディーズらによって組織目的を重視した「社会企業型」社会的企業研究がなされている。研究の特徴は、社会的課題解決に取り組もうとする社会起業家の精神や役割が重視され、社会的企業経営の実務的・実戦的マネジメント研究が重視されるとともに事業活動の組織目的・組織資源に着目することにある。

一方、ヨーロッパでは、戦後福祉国家体制危機によって顕在化した社会問題を市民運動や協同組合運動と結合して解決していこうとする社会的企業が生みだされてきている。ヨーロッパの社会的企業研究をリードしているのは、1996年に成立した「EMESネットワーク」による社会的企業の比較研究プロジェクトである。EMESは、EU15ヶ国の社会的企業の研究から共通する指標・基準を見出して試論的な定義も試みている。EMESの社会的企業研究の特徴は、組織目的、組織特性、ガバナンスなど社会的企業のトータルな社会性を重視するところにある。このような社会性を帯びた社会的企業として、労働統合型社会的企業に着目が集まっている。以上の点を踏まえて、ヨーロッパでは、労働統合型社会的企業（WISE）を「労働市場から永続的に排除される危険性をもつ、社会的に不利な立場にある人々を支援する」目的を持ち、「一般的に生産活動を通じてそうした人々を仕事や社会に再統合する企業」であると定義されているという。

松本報告の社会的企業の定義を図式的に整理すると、アメリカ型の組織目的重視型の「社会企業型社会的企業」とヨーロッパ型の組織特性重視型の「協同志向型社会的企業」に大きく分けられ、ヨーロッパ型では労働統合型社会的企業が存在感を示しているということが示される。

2）社会的企業に関する海外の動向

報告では、イタリアと韓国の社会的企業制度についての紹介がされた。イタリアは、社会的協同組合法が1991年に成立し、社会的企業制度やその取り組みの先進地域である。昨年、我が国でも劇場公開されたイタリア映画「人生、ここにあり！」は、精神障がい者の雇用を切り開き精神病棟から解放しようとする協同組合型社会的企業の実例をモデルとした映画である。

韓国では、社会的企業育成法が2006年に成立、2007年に施行されている。イタリアが協同組合運動を母体にして社会的企業が発達してきたのに対し、韓国は1997年のIMF通貨危機による大量失業者などを救済しようとする社会運動等が社会的企業のさきがけとなってきた。韓国社会的企業の実例として、身体障がい者を雇用する印刷工場「RIDRIK」や重度障がい者や知的障がい者を雇用する「ドンチョン（帽子）」の取り組み紹介がされた。

3）日本の動向…制度・施策の問題

日本では、2008年に発表された経済産業省の「ソーシャル・ビジネス研究会報告書」、2009年の緊急雇用対策、2010年の「新しい公共」円卓会議などで社会的問題を解決する社会的企業への注目が高まることになった。

しかし、日本の社会的企業をめぐる状況は、この分野で先行するヨーロッパの蓄積を日本の仕組みにとりいれていない。そして、社会性の認識が希薄である。また、財政負担軽減策として社会的企業を利用しようとしている面もある。制度的・政策的支援体制も貧弱である。そのため、社会的企業発展を支える制度的条件の確立・充実が求められることを示したうえで、報告の焦点は、障がい者就労支援の制度的枠組みの問題点へ絞り込まれる。

障がい者就労の実態と就労をめぐる制度の問題では、障がい者の希望をかなえる障がい者が働く場所の確保の問題が取り上げられる。それは、なによりも障がい者の自立を支えるための必要条件であるからであり、その観点から、現行の障がい者自立支援制度・法の以下の問題が指摘された。

①障がい者年金＋就労収入（就労・就業支援）による障がい者の経済的自立だけでなく、多様な障がい者が「主体的に生きる」ための自立支援として生活支援が重要であるが、対応がとられ

ていない。
②障がい者自立支援法は、多様な障がい者を一元的に支援しようとする矛盾や、利用者の応益負担を基本前提においている点等に問題がある。
③福祉制度である障がい者自立支援法の就労支援が利用者負担を求めるのに対し、雇用制度である障がい者雇用促進法のもとでの就労支援は無料という矛盾がある。この点も含めて、就労支援に関する福祉分野と雇用分野の整合性が欠けている。

4）日本における社会的企業の事例

様々な問題を抱えながらであるが、日本においても障がい者就労支援に取り組む労働統合型社会的企業が現れてきている。きょうされん、共同連、ワーカーズ・コレクティブ、日本労働者協同組合連合会センターの諸事例の簡潔な事例紹介がなされた。

「きょうされん」は、1977 年に 16 の共同作業所が参加設立され、現在 6000 名の会員を持ち、政策提言や障がい者制度の調査も行っている団体である。きょうされんに所属する社会福祉法人・麦会は、グループホームなどによる生活支援、精神障がい者福祉工場での労働支援などを通じて、「福祉」と「事業」の両立を模索している事例である。

「共同連」は、1984 年に設立された団体で、「障がいがある人もない人も、ともに働く関係」を目指し、「労働への参加によって、どんな障がいのある人もすべて社会的・経済的自立ができるような事業体」を創ろうとする組織目的を掲げている。共同連に参加する実践体のひとつに大津市の「ねっこ共同事業所」（設立 1975 年）がある。滋賀県では県の施作として 2005 年に共同連の掲げる理念を具現化する社会的事業所制度が成立、これを受けて、「ねっこ共同事業所」も社会的事業所へと移行した。障がい者の経営参画、ともに働く、誰も解雇しない、という方針を掲げている。

「ワーカーズ・コレクティブ」は、生活クラブ生協のなかから生み出された。資本・経営・労働の一体化した事業と民主主義的、平等、連帯という価値と原則を保持している。2005 年の第 7 回ワーカーズ・コレクティブ全国大会で障がい者の働く場に関する分科会がもうけられ、障がい者雇用支援の実践例が報告されて以降、障がい者雇用支援への取り組みが強化された。また、2008 年にイタリア B 型社会的協同組合を参考に「コミュニティキッチンぼらん」を開設するなど実践的な場を広げている。

「日本労働者協同組合連合会センター事業団」は、協同労働、共同経営による仕事おこしやまちおこしを通じて雇用されない働き方を目指している。具体的な取り組み事例として、奈良西事業所が紹介された。

5）松本報告のまとめ

以上の点を踏まえて、障がい者支援社会的企業の課題として次の二点が指摘された。
①障がい者自立支援法の問題…障がい者を参加者でなく利用者と位置付けている。
②事業団体の力量の問題…就労支援にとどまり、生活支援までとどかない。

そして、日本の社会的企業の課題として、「収入が補助金だよりであること」、「営利企業の CSR との差別化ができておらず、社会的企業の目指しているところの社会性の不明確さがある」という指摘がなされた。

松本報告は、さらに「障がい者だけではなく全ての従業員に働きやすい職場」の形成を求める主張がなされるなど傾聴すべき論点が多く含まれた好報告であったが、報告全体を通じて浮き彫りにされたのは、社会的企業の社会性についての次の二点である。

社会性をめぐる二つの論点（かつ課題）
①「働き方の違い」；働かされる労働ではなく、連帯・参加を基礎とする労働をいかに実現するか。
②「利益非分配」；社会的企業が得た利益を投資家に分配するのではなく「利益非分配」としているかどうかが、社会的企業が社会性を担保しているかどうかの基準となる。

2. 加藤博史「障がいのある人の就労支援の現状と課題」について

加藤氏の報告は、ご自身のご経歴と多彩な活動のご紹介から始まった。加藤氏は、龍谷大学教員になられる前に、14 年間精神医学ソーシャルワー

カーとして精神科病院に勤務されたご経験を持たれている障がい者問題のエキスパートである。現職（現職名のあとは事業内容）として、①社会福祉法人京都光彩の会理事長、A 型配食サービス、B 型印刷事業、② NPO 法人洛南福祉会理事長、B 型クッキー作り、喫茶（京都府で初めての精神障がい者就労施設）、③社会福祉法人京都ライトハウス理事、テープ起こし、点字関係、喫茶、④ NPO 法人コリアン生活センター監事､袋詰めなど、⑤社会福祉法人吹田授産所理事、B 型福助製品下請け、⑥ NPO 法人城陽市の精神保健福祉をすすめる会野の花副理事長、B 型紙すき、⑦ NPO 法人ステップアップ理事長、ホームヘルプ、⑧摂津市障がい者施策推進協議会会長代行、⑨京都市障がい者施策推進協議会会長、京都市障がい者就労支援推進会議長、と多数の障がい者就労活動と関わられている。また、龍谷大学でも、障がい者による深草学舎のカフェ樹林運営や花壇の維持管理の支援をされている。

ご報告は、豊富なご経験に基づくリアリティーにあふれる内容であったが、ここでのご報告の紹介は加藤先生のご用意されたレジュメのポイントを中心とした内容に限定させて頂くことをお断りしておきたい。なお、読者の皆様には、加藤先生の近著､『共生原論―死の質、罪の赦し、可能性からの問』（晃洋書房、2011 年）も参考にしていただきたい。

1）働くことの意味

加藤氏は、労働に関する言語的側面を、ラスキン、ヘーゲル、マルクスの労働観について一瞥したうえで、ご自身の労働観を披露される。

まず、英語の 1. Labour, Occupation, 2. Task, Job, Work 3. Vocation を比較されたうえで、マルクスの労働観は、肉体も精神も消耗、退廃するという疎外された労働感であると否定的にとらえられる（なお、マルクスの労働観について筆者は、人間発達論として読み込むことも大事である、というコメントをした）。

さらに、加藤氏は、ラスキンの「労働というのは、人間の生が、それに対立するものと争うことである」や、ヘーゲルの労働観として、ヘーゲルのいう普遍的な労働の定義…私たちは労働によって、相互に深くつながり、共在的になっていくのである…をあげられる。

その上で、加藤氏自身の労働観…人間の自己変革・発達と社会の改革・社会創造の根源にあり、実存の基礎となるもの、「自分を創りだす実存する営み」…が語られた。

加藤氏は、労働を、「身体性、全体性、世界性、共同性、目的志向性」を総合したところのつながりあうことによる人間性確保の営みととらえられ､「働くとは､すべての人の尊厳の回復と向上（自由、平等、友愛の実現）を目的に、人が心身全体の機能をさせて、共同的な世界全体に関与し、社会変革と歴史創造に参画することによって、自分の実存を表現し、自己を変革創造（自己実現）する営み、をいう」と定義される。

2）労働の質（QWL）

人間が人間性をもった人間としてあることを実感できるという契機や実体が、労働とかかわるものであるという認識は、労働の質の問題へと発展することになる。

加藤氏は、リチャード・ウォルトン教授の提案する 4 つの QWL 指標、①自主性を発揮する余地がある、②自分の仕事と全体の連関性がわかる、③自分の仕事に自己完結性がある、④当人が計画することができる、と､「労働の人間化」に関する議論を参考に、以下の 12 点の指標を考えられる。

加藤氏の QWL 指標

①全身汗して働く。②手と頭で創作する。③協働がある。④搾取が少ない。⑤差別的処遇がない。⑥発展感がある。⑦安定感がある。⑧評価が公平・公正・透明である。⑨役割期待と役割関与が相応している。⑩創造性が発揮できる。⑪社会貢献している実感がある。⑫自己成長している実感がある。

現場と深く関わって来られた加藤氏ならではの含蓄のある指標である。

3）障がいのある人の雇用支援―ステージごとの対応―

加藤氏によれば、障がい者をめぐる現況は、雇用対象者 360 万人（身体障がい 134 万人、知的障がい 34 万人、精神障がい 192 万人）であり、通

所福祉施設12万人のうち就労移行支援等施設にいる人は9736人、就労した人は2387人である。障がい者就労支援がいかにのぞまれるかを如実にあらわしている。

加藤氏は、京都府の障がい者OA講習会の面接を通してエリート障がい者を育てる方向性に疑問を感じられるとともに、自己責任論の落とし穴にも眼を向けなければならないと考えられたといわれる。それらの経験から以下の雇用支援の課題を語られた。

①就労支援の社会資源を連結すること。
　特別支援学校との連結や企業との連結。
②障がい者雇用に向けたステージと課題に応じた支援。
　適性把握、能力開発、仕事評価のステージ。
　マッチング支援のステージ。
　職場定着のステージ。
　QWL（労働の質）向上のステージ。

ステージごとの雇用支援と関わって、非定形精神病のAさん、高次脳機能障がいのBさん、統合失調症のCさん、3人の就労調整援助の事例が紹介された。

4）障がい者権利条約のめざすもの

2012年に国連「障がい者権利条約」が採択されるまでの歴史を、リハビリテーションに関する歴史を追いながら説明された。その中で以下のリハビリテーションの定義が紹介された。

①国連のリハビリテーションの定義。
②身体障がい者審議会のリハビリテーション定義。
③中井久夫のリハビリテーション定義。

紹介された中井の定義、「リハビリテーションは、（中略）生の持つ多様性に患者の個々の生を開こうとするもの」が秀逸である。

1993年に「心身障がい者対策基本法（1970）」を改正・制定された障がい者基本法は、障がい者福祉を進める計画策定、障がい者の主体性、自律性を尊重する、障がい者の情報へのアクセス権などにおいて理念面で前進があり、改正法の役割は大きかったといわれる。

障がい者基本法を受けた障がい者プランの理念においても、地域共生、自立支援、生活の質といった理念が盛り込まれた。

理念を現実化するためには、地域リハビリテーションの充実が求められる。

法制ができてもその法の中身の実現プロセスが問題になる。障がい者権利条約（日本は2007年に批准署名、2008年批准国になった）は、日本の障がい者法の中身の実現プロセスにもよい影響をもたらしている。加藤氏によって指摘された評価点のなかから3点紹介しておきたい。

①3条の「一般原理」では、（人）の固有の尊厳、個人の自律、人としての自立、で構成される人権保障規定が盛り込まれている。
②19条では、「地域社会で生活する権利」、「特定の居住施設で生活する義務を負わない」という規定が定められている。これは障がい者が、地域から排除され隔離されてはいけないということを明らかにしたもの、「フル　インクルージョン　アンド　パーティシペイション」である。
③17条では、「他の人と同等の基盤の上に、全ての障がいのある人は、心身の『自分らしさ（integrity）』を尊重する権利を持っている」という定めがされている。

5）職場での指針

加藤氏は、職場に求められる関与の基本姿勢は自己決定権を保障することであるといわれる。そのための職場での指針を当日レジュメに以下の14点にまとめられている。実践的な内容でおおいに役立つと思われ、この指針を基にした加藤先生のレクチャーが聞きたいと思うのは私ばかりではなかろう。

①安心を届け信頼関係作り。
②傾聴、気持ちを汲む非言語的コミュニケーション。
③分かりやすく説明する。
④信頼できる人の仲介。
⑤選択できる環境づくり。
⑥可能性を広げるための動機や能力開発。
⑦拒否しやすい関係づくり。
⑧専門化の持つ威圧性を自覚・反省・制御。
⑨多様性の受容と積極的理解。
⑩現実的制限を理解することを促進。
⑪権利擁護と自分の都合の良い方向に誘導するものに対するチェック。

⑫失敗する自由、傷つく自由、間違ったことをする自由の尊重。
⑬情報の咀嚼吟味。
⑭生活体験を豊富に。

6）加藤報告のまとめ

自立とはどのようなことかを加藤氏は重視される。

自立とはなにか、加藤氏が紹介されたJ. ヒースの言葉を紹介しておきたい。シンプルであるが、自立の本質をついている。「自立とは、自分の行動に責任を負うこと、自らの生活を自分で選択すること、選択した生活を実践すること（障がい者インターナショナル、オーストラリア代表、J. ヒース）」。

次の言葉は、加藤報告のまとめとして述べられた言葉である。

「効率だけではなく《時熟》、合理だけでなく《implicit 含意》、競争だけではなく《共同》を。障がいのある人と共に働く意義の確認を。」

3. 討論

コメンテーターの発言も含めて、当日の討論でだされた主要論点について紹介しておきたい。

①企業の障がい者雇用の実情…仕事に見合った賃金を支払える障がい者のみ雇用しているという現実があり、そのようなできる障がい者の奪い合い現象も生まれている。これは、働ける障がい者（良い障がい者）、働けない障がい者（悪い障がい者）と考える弊害をもたらしかねない。
②障がい者が就労する産業の重要性…地域の産業として育成していく視点を持つことが大切である。
③障がい者雇用への金融的支援は、注意しないと、返済確保の視点からの効率化重視に陥る危険がある。
④イタリア映画「人生ここにあり」の意義…精神病院をなくそう！というテーマのコミカルな映画であるが、日本の状況はお粗末である。
⑤自立とは何か…経済的自立だけではなく、主体的に生きる自立を実現する生活支援の役割が重要である。
⑥福祉的就労（自立支援法）と一般的就労（障がい者雇用促進法）の矛盾を追求し、なくしていく努力が大切である。
⑦CSR 論に関して、中味の違いを見分けること、上澄みをすくう CSR と泥の底を担う CSR の違いを認識した議論が必要である。
⑧松本報告の提起した、ⅰ. 組織の事業活動のあり方に着目するアプローチ→協同志向型社会的企業と、ⅱ. 資本所有に基づかない意思決定方式の開発→参加型組織運営の開発というふたつの課題は大変重要なポイントである。
⑨営利企業の社会貢献型社会的企業の意義と限界について

オムロンやヤマト運輸で採用されている子会社方式の障がい者雇用は、本日の報告者の論点からしても、障がい者とともに働くという視点の欠如、さらには、健常者と隔てられた雇用という論点があるのではないか。子会社方式での障がい者雇用の一方で、正規労働者の徹底的な働かせ方、そして、過労死問題と表裏一体の部分はないか。このような視点は、単純に目的の社会性から議論してしまうと見えなくなる論点ではないか。

⑩社会的つながりの弱い人への支援が大切、これは、加藤氏が指摘された「刑務所入所者の 75% が IQ の低い人」というデータからももっと強調されてよい。

4. 労働統合・共生経営研究の今後に向けた課題

松本報告、加藤報告を踏まえながら、この研究会の課題として挙げられる事柄の一端について考えてみたい。あらためて、お二人のご報告を簡潔に振り返ると、次のようにまとめられるのではないかと考えられる。

松本報告は、労働統合を行っている企業の経営形態と社会性の関係を内外の労働統合型企業の事例を踏まえながら問うものであった。

加藤報告は、障がい者雇用問題を総合的にとらえた内容であった。すなわち、哲学的・倫理的な研究、内外の法令、日本における現実の実践などにわたる総合的なご研究内容のご紹介があった。

お二人のご報告を聞きながら考えたことのひとつは、「労働統合・共生経営」研究の方法論のようなものはあるのだろうか、ということであった。

そこで筆者なりに、お二人のご報告も含めてこれまでの議論の中から諸課題について考えてみたところ、以下のような事柄が浮かんできた。

・障がい者にやさしい社会は、健常者にもやさしい社会形成に貢献するのであるから、社会全体の制度も考え方も含めてユニバーサル・デザイン化するという課題が浮上している。この点の実体化のための人権規制ということも考慮が必要になる。
・発言してヒューマンな社会をつくるという責任ある文化形成が、障がい者も含めた参加型民主主義の条件的課題としてある。
・社会的企業は何を創造するのか、という視点から考えることが要る。
・企業自体、社会的な存在であるが、あえて、社会的という意味を考えることが必要。
・社会的弱者を支える仕組み、そして、支えるものが崩壊した社会の創造的再建を考えなければならない。
・賀川豊彦など、日本の運動史から学ぶこともこれからの課題である。
・歴史を創る労働を考えなおすという加藤先生のご発言は、どういう社会生活を目指すか、という課題と直結している。
・海外における障がい者雇用拡大政策の動向。
・障がい者雇用・職業リハビリ政策の動向。
・多様な障がい者に対応した実際の就業支援マニュアル。
・障がい者雇用に関する社会科学諸分野からの研究。

次に、考えたいことは、これらのテーマをどのような脈絡に位置付けながら研究すればよいのだろうか、ということである。

5. 現場起点の研究 MAP を

労働統合・共生経営の研究は、何のために、何に向かって研究すればよいのだろうか。理念的に、すべての障がい者のためにする、という答えもあると思う。しかし、私たちは、理念を、もう一歩、具体的なところに落とし込んで、実践的な脈絡をつけながら研究を組織的に行っていかなければならないように思うのである。

労働統合・共生経営の守備範囲は、女性労働、高齢者労働、外国籍者労働、障がい者労働など広い。しかし、その共通の出発点は現場にあると考えられる。

例えば、障がい者雇用の現場が一番必要としているのは、多様な障がいをもった障がい者の一人一人に対応できる就業の工夫ではないだろうか。もし、このような仮説的な推定が正しければ、カスタマイズされた障がい者就業の実現プログラムが一番望まれていることになると言えよう。

障がい者の就労に限って言えば、現場では、障がい者が就労するために、障がい者が、困っていることや不自由していることを取り除いたり軽減したりすることをできるカスタマイズされた就業のための手引きが必要とされている。

現場では、たいへん有用な手引きが作られたとしても、その手引きを活かすことができなければどうにもならない。現場では、次々と生じる困りごとや不自由が待ち構えている。そこには、心の問題、人間関係、設備の問題やお金の問題、人手の問題など多様な問題がある。そこでそのそれぞれの問題を解決する道筋を考え研究して解決の実現を目指すことが必要になる。

実は、私は、何のためにその研究するのですか、という問いかけがされるたびに困ってしまう。すべての障がい者のために、などという上から目線の言葉では答えにならないからである。私には、階層的に幾重にも積み重なった現場での困りごとや不自由が見えていない、感じ取れていない、からである。

経営者や管理者から、現場主義とか現場を知る、ということがよく言われる。現場主義や現場を知る、ということは、現場の困りごとや不自由を見ようとすることやその解決を図ろうとすることであると考える。

労働統合・共生経営の研究も、現場の困りごとや不自由を発見しその解消を目指すものでなければならないし、それこそが研究の脈絡にならなければならない。私のような感受性の鈍いものにとっては、何のためにその研究をするのですか、という問いかけに対する答えはそこからしか生まれない。

個人的な主観で発言することは危険であり避けなければならない、という鉄則を破ることになるが、松本先生と加藤先生のご報告に対する率直な感覚を述べさせていただきたい。松本先生のご報告はよくまとまった素晴らしいご報告だが、あまり現場の匂いが感じられない。一方、加藤先生のご報告からは、真摯なお人柄を感じるだけでなく、現場と実直に向き合ってこられた方のみが発することのできる匂いを感じさせて頂くのである。

誤解されないように断っておきたい。お二人のご報告の優劣をつけようというのではない。私は、分業関係が大切だと思う。現場に軸足を持てない、持たないものは、感性を研ぎ澄まして現場の匂いを吸い込まなければならない。そのようにして、少しでも現場を知ることで、研究をしなければならない。そうすることで様々な研究が統合されていく一助となり、研究が進められることが理想ではないだろうか。

このことは、現場起点の研究 MAP（地図）を作りながら研究を進めていく必要を示してもいる。現場の問題解決を展望しようとする研究が必要なのである。

一般に生産の経営学は、ある意味で標準化による効率を求めてきたといっても過言ではないであろう。労働統合・共生経営の研究は、標準化のために開発された研究手法をそのままに使うことはできない。実際の現場の経験知を十分に吸収して作成されたカスタマイズ・マニュアルの中身を実現するにはどうすればよいか、その研究が求められているのである。

最後に

以上の課題は、簡潔に言えば、つながりの再構築⇒**社会の関係性の再創造**をどうしていくか、ということに収斂されるといってよいのではないかと考えられる。

そうだとすれば、問題のひとつは、どのような社会経済的ネットワークを形成するのか、であり、その当面の目的は、資本によって解体される人間性の再建、そして人間発達の実現ということになろう。そこへのアプローチをどうするかが課題である。

アメリカの制度派政治学者・経営学者 M.P. フォレットは、社会は創造するものであるとして「社会の機構を創造する」ということを強調した。我々は、社会を創造するという時、

「社会の関係の中に社会の実態があり、社会の実態のなかに社会の関係がある」ということを正しく認識する必要がある。色即是空、空即是色である。労働統合・共生経営の研究にも現象と本質の関係をあぶりだすような方法・実践が求められている。

最後に、私は、社会全体の経営をも包括する概念として社会経営学という概念をとらえたいと考えているが、障がい者雇用を促し労働統合・共生経営を進めることが社会の経営にいかに貢献するのかを明らかにしていくことが大切であるということを訴えて本稿の締めくくりとしたい。（障害者や障碍者の表記は、すべて障がい者に統一した）

Ⅳ．共同研究の今後の課題

現代日本社会が「国家・行政中心社会」あるいは「企業中心社会」と言われることの意味は、国家・行政あるいは企業が地域、福祉、医療、学校、文化、家庭などと連動せず、むしろこれを解体させている中身をさしている。また、このことの帰結は、今日、国家・行政の機能不全と財政破綻あるいは企業不祥事（犯罪）の多発などの問題群に追い込んでいる。現在、日本社会は見事なまでに、「市民中心の社会経営」形成の基盤となる共同性（コミュニティ）が解体させられている。本共同研究はこうした社会的問題に応える。このことは、山西の述べる「社会の関係性の再構築」の課題である。

職場内コミュニティの解体は 1960 年代後半に始まり 70 年代後半から 80 年代にかけて広範囲なものとなった。今日では、「家庭崩壊」、小学校の低学年にまでおよんでいる「学級崩壊」（学校内コミュニティの解体）といった現象にまで行き着いている。そこでは、「行政経営」と「企業経営」を含め「地域経営」、「学校経営」、「家庭経営」のそれぞれが解体し、同時に公共性の実質が経営体において解体している。この日本社会において、

我々は、「社会経営」の解体メカニズムを「国家・行政中心社会」、「企業中心社会」の拡大・発展との関係で論証することによって、解体された「社会経営」の今日的・市民的な再形成を目指さなければならない。本共同研究はこうした「コミュニティ問題」に応える。このことは、三宅の述べる「経済的効率性による資本集約的経営と相違するオルターナティブ」の形成という課題である。

同時に「管理中心」の「行政経営」、「効率中心」の「企業経営」に対する規制を強める「市民中心の社会経営」を具体化せねばならない。今日、「国家・行政中心社会」、「企業中心社会」に対する「市民中心社会」の「社会経営」、つまり「行政経営」、「企業経営」を含む各経営の「異質なものの価値」の相互関係の総体における方法論を明らかにする必要がある。この方法論を本共同研究では「社会共生的経営手法」において捉える。また、本共同研究は「市民中心の社会経営」を実現する実践的方法を提示する。

注

1）本報告は、ⅠとⅣは重本、Ⅱは三宅、Ⅲは山西がそれぞれ担当執筆した。

2）本共同研究を 2011 年 4 月から開始する以前の関連する主な研究経過、そして研究の意義については以下のとおりである。

本共同研究者の多くは、2001 年度から、龍谷大学経営学会の共同研究部会（社会経営学研究会）として研究活動を継続して行ってきた。毎年度、研究報告書として『社会経営学研究』誌を発行してきた（なお、2012 年 3 月には第 10 号を発行した）。企業経営学から社会経営学・市民経営学への経営概念の拡張と豊富化を具体的な事例研究をふまえながら理論研究を重ねてきた。さらに、2007 年度から 2009 年度の 3 年間、龍谷大学社会科学研究所の共同研究として、研究テーマ「社会経営学方法論の確立のための経営学説研究」の下に共同研究を進めてきた。この成果は『社会経営学研究』（晃洋書房）として 2011 年 3 月に刊行した。この共同研究は学説（理論）研究を中心としてきた。2011 年度からのあらたな本共同研究は、この学説（理論）を具体化するために、「ワーク・インテグレーションの検討」を通して「社会共生的経営手法の具体的な開発（経営モデル）の提示」を行うことにある。また、経営学関連学会などにおいて、近年、社会的企業、事業型 NPO、ワーク・インテグレーション（労働統合）、社会的排除問題などの研究が行われるようになってきた。本共同研究には、企業経営学から市民経営学を展望する上で、社会経営学の理論をふまえたより具体的で事業的な内容の「社会共生的経営手法」の提起が求められていると言える。また、国際的にも「社会共生的経営手法」の提示は行われていない。本共同研究はこうした経営学および社会科学がかかえる今日的な諸課題に応える。

3）C・I・バーナード、山本安次郎他訳、『新訳　経営者の役割』ダイヤモンド社、1956 年、14 ページ。

4）同上、22 ページ。

5）このⅡの原稿は、2011 年 9 月 3 日に、龍谷大学（深草学舎）で開かれた以下のシンポジウムの報告である。

テーマ；「労働統合・共生経営の現状と課題」

ⅰ）「労働統合型社会的企業（wise）―労働と福祉の関連（ワークフェア）―」橋本理（関西大学社会学部）

ⅱ）「中小企業における障がい者雇用の取り組みの現状と課題」土井善子（京都中小企業家同友会副代表理事・障害者問題委員会副委員長、有限会社思風都＜シーフード＞代表取締役会長）

コメンテーター；山西万三（龍谷大学）、三宅正伸（龍谷大学非常勤講師）

司会；重本直利（龍谷大学）

6）このⅢの原稿は、2011 年 12 月 24 日に、龍谷大学（深草学舎）で開かれた以下のシンポジウムの報告である。

テーマ；「障がい者就労支援と雇用の現状からみる労働統合の課題―『共生経営』の実現に向けて―」

ⅰ）「障害者就労支援事業の現状と労働統合型社会的企業としての課題」松本典子（駒澤大学）

ⅱ）「障碍のある人の就労支援の現状と課題」加藤博史（龍谷大学）

コメンテーター；山西万三（龍谷大学）、馬頭忠治（鹿児島国際大学）

司会；重本直利（龍谷大学）