

# 共生社会に適合する ソーシャル・ファーム（社会的事業所）

藤 田 晃

## 要 旨

経済の規模が拡大しない中で、利益至上主義の株式会社中心の社会は過当競争となり、益々不祥事を起こし、社会不安は拡大するであろう。共生社会では株式会社が変わる事業体として利益至上主義でない非営利組織やソーシャル・ビジネスが望ましい。ソーシャル・ビジネスは一般企業に比べ収益は劣るが、ベーシック・インカム（基礎的所得）の導入でメンバーの賃金を実質的に補填されれば、人が応募しやすくなる。ソーシャル・ビジネスの1種であるソーシャル・ファームは、障害者とそうではない人々とが一緒に協力して、社会に通用する製品やサービスを提供する組織で、ヨーロッパで普及している。本稿では日本においてデータ解析を事業とするソーシャル・ファームの導入の可能性を検討した。

キーワード：共生社会、ソーシャル・ビジネス、ソーシャル・ファーム

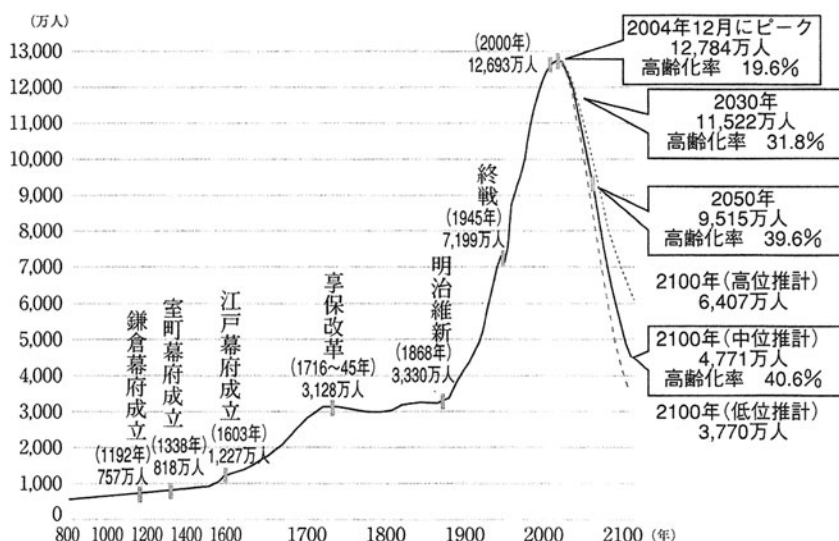
## 1. はじめに

近年、東芝の長期に及ぶ不適切な会計および三菱自動車の燃費の不正表示などの深刻な不祥事が起きている。これらの一因として人口減少社会における過当競争があると思われる。経済の規模が拡大しない中で、利益至上主義の株式会社の行きづまりが始まっているのではないかと考える。ベーシック・インカム（基礎的所得）などの導入により障害者なども働きやすく利益至上主義でない共生社会をつくる必要がある。本稿では21世紀の人口減少時代を支える共生社会に適合する製品・サービスの提供組織であるソーシャル・ファーム（社会的事業所）の導入の可能性について検討したい。

## 2. 日本の人口推移と産業社会の変遷

日本の長期的な人口の推移を図表1に示す。鎌倉時代、室町時代には800万人程度の人口が江戸時代に入って増加し3,000万人を超えた。明治時代に入り人口の急拡大が始まり、2000年には1億2千万人を超えた。2005年から減少に転じ2100年には4,700万人ま

図表1 日本の人口の推移



#### 日本の総人口の長期的トレンド

(出所) 総務省「国勢調査報告」、同「人口推計年報」、同「平成12年及び17年国勢調査結果による補間補正人口」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成18年12月推計)」、国土庁「日本列島における人口分布の長期時系列分析」(1974年)をもとに、国土交通省国土計画局作成

(広井2013より)

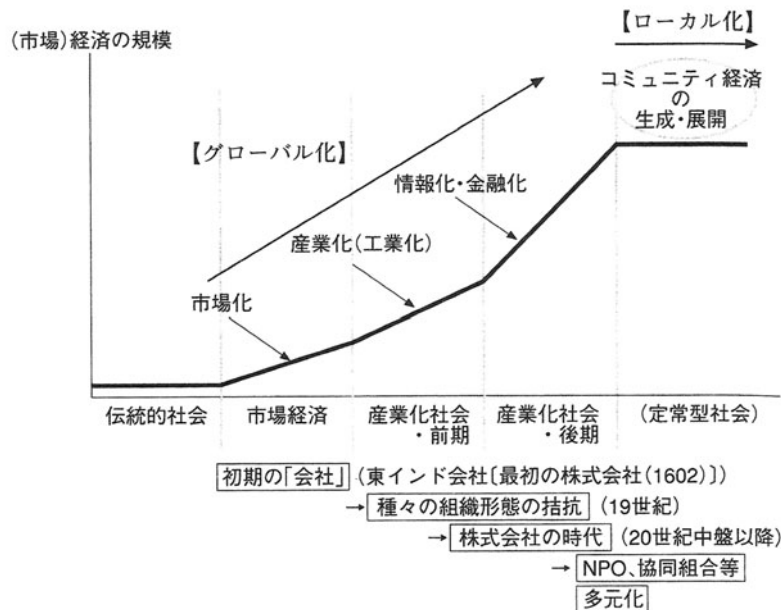
で減少すると推定されている。1900年頃から100年で頂点に達し、次の100年で元の人口に戻るといふ人口変動の激しい200年であることが分かる。

図表2では、経済システムの進化と組織形態の変遷が示されている。株式会社は経済の規模が拡大している場合に、非常に有効な組織である。しかし、経済が成熟・定常状態になると、問題が生じてくる。広井良典は次のように株式会社が定常経済で行き詰まる理由を説明している(広井2013:37)。

では、なぜある状況ないし時代においては、各企業ないし経済主体が単純に利潤の最大化を目指すことが社会全体にとってもプラスになり、別の状況においては、(中略)“互いに首を絞めあう”ことになってしまうのだろうか。

それは経済全体のパイ(実質的には人々の需要)が拡大を続けている状況か否かという点、つまり「成長経済か成熟(定常)経済か」という点が分水嶺になるだろう。すなわち経済が拡大を続ける時代においては、個人の私利の追及(利潤の極大化)がパイの拡大につながり、結果として各人皆が得をするという状況になるが、(中略)そうでない場合は、従来と同じ行動を続ければそれは“首を絞めあう”結果となり悪循環に陥る。

図表2 経済システムの進化と組織形態



(広井 2013 より)

近年、東芝の長期に及ぶ不適切な会計および三菱自動車の軽自動車の燃費の不正表示などの深刻な不祥事が起きている。これらの一因として人口減少社会における過当競争があると思われる。さらにブラック企業も過当競争の中から生じてきたのではないだろうか。企業の倫理がかなり劣化してきていると思われ、今の経済状況が続くと賃金低下など労働条件の悪化のもと犯罪が増加し、社会不安が増してくるものと危惧される。

### 3. ベーシック・インカムとソーシャル・ビジネス

#### 3.1 ベーシック・インカム

社会不安の基底である貧困問題の対策として、ヨーロッパではベーシック・インカム（基礎的所得）の導入が検討されている。ベーシック・インカムとは「すべての人に最低限の健康で文化的な生活をするための所得を給付するという制度」である（原田 2015: i）。

スイスで 2016 年 6 月 5 日、国民に一定額の現金を無条件に給付する「ベーシック・インカム」制度の導入の是非を問う国民投票が行われ、賛成 23.1%、反対 76.9%で否決された。この制度では月額で成人に 27 万円、未成年に 6.8 万円を支給するという案であった。推進派は、財源について、現行の社会福祉制度の切り替えなどで可能だと主張したが、支持は広がらなかった（松尾 2016: 2 面）。

北欧のフィンランドは、2017～18 年にかけて、国内からランダムに選んだ 7 千人を対象に試験導入する。児童手当や住宅補助等以外の社会保障をベーシック・インカムに統合

し、すべての 25 ～ 58 歳に月額 600 ユーロ、日本円で約 7 万 2 千円を支給する。(竹下 2016 : p.22)

ベーシック・インカムは経済的枷から人々を解放するという意味で、筆者は注目していた。労働者は結婚や子育てを行う上で、収入は非常に重要な要因である。非正規労働者は正規労働者に比べ結婚をする人が少ないことは事実である。福祉分野は賃金が低く福祉の仕事に興味があっても賃金の面で他の職業につく人がある。ベーシック・インカムはこのような人々が、自分の希望にそって仕事に就くことを後押ししてくれると思われる。

### 3.2 ソーシャル・ビジネス

ソーシャル・ビジネスを始めたいと思っても経済的な理由で諦める人もいる。ベーシック・インカムで住居、生活費、教育費などの基礎的なサポートが得られれば、社会的な意義のあるソーシャル・ビジネスに参加する人が増えてくるとと思われる。

利益の追求を目的とする営利ビジネスに対し、ソーシャル・ビジネスはどのような特徴があるのだろうか。

#### (1) ソーシャル・ビジネスの要件

経済産業省は谷本寛治氏を座長とするソーシャル・ビジネス研究会を 2007 年に発足させた。同研究会はソーシャル・ビジネスの要件を下記のように規定している(ソーシャルビジネス研究会 2008 : p.3)。

本研究会では、以下の①から③の要件を満たす主体をソーシャル・ビジネスとして捉える。

- ① 社会性：現在解決が求められる社会的課題に取り組むことを事業活動のミッションとすること。
- ② 事業性：①のミッションをビジネスの形に表し、継続的に事業活動を進めてゆくこと。
- ③ 革新性：新しい社会的商品・サービスや、それを提供するための仕組みを開発したりすること。また、その活動が社会に広がることを通して、あたらしい社会的価値を創出すること。

ソーシャル・ビジネスは、福祉、環境、教育などの社会的な問題の解決をミッションとし、その実現をめざして継続して事業をすすめるために、新しいビジネスのモデルを開発して、社会的な問題を解決するビジネスである。ビジネス手法は社会性のミッションを実現する手段として活用されるのである。

営利ビジネスは投資家のために利益の最大化を目的に運営されるのに対し、ソーシャル・ビジネスは利益が第 1 の目的ではなくひとつの制約条件であって、目的はミッションの実現の度合いである。

## 4. ソーシャル・ファーム（社会事業所）とは

筆者は 2016 年の春学期と 2011 年の春学期にサバチカル・リーフ（研究休暇）でロンドンに行き、ソーシャル・ファームの調査・研究を行うことが出来た。研修先はソーシャル・ファームズ UK でイギリスの中間支援組織である。

中間支援組織は中央政府と地方自治体との中間に位置づけられる組織で、政府が新しい政策を強力に推進する際に設けられる。中間支援組織であるソーシャル・ファームズ UK はソーシャル・ファームの開発により障がい者の雇用機会を創造することを目的として 1999 年に設立された。現在では障がい者だけではなく難病の人や犯歴を持つ人など一般企業への就職が困難な人々の雇用をも対象にしている。

### 4.1 ソーシャル・ファームの定義と要件

ソーシャル・ファームを SEFEC（Social firms Europe）は次のように定義している。「ソーシャル・ファームは社会的企業の 1 種で、その目的は障害者あるいは労働市場において、かなり不利な人々のために、有給の雇用を創出するビジネスである。これらは市場志向型の製品・サービスの提供を通じて、社会的使命を果たすビジネスである」（SEFEC の HP）。

ソーシャル・ファームズ UK は、“Social Firm Trainer”（Cox2005：pp.1-3）においてソーシャル・ファームの目的を実現するために、「事業（Enterprise）」、「雇用（Employment）」および「エンパワーメント（Empowerment）」の面から、下記のように具体的な要件を設定している（寺島 2008：pp.108-09）。

#### 1. 事業に関して

ソーシャル・ファームは、市場志向と社会的使命を組み合わせ「取引するためのプロセス」ではなく「支援する」企業であり、次の要件をみたすものである。

- ・総売り上げの 50%以上が商品やサービスの販売によること。
- ・適切な法的地位を得ていること。個人的財産により管理運営されてはいけい。また、（労働者協同組合を除く）外部出資者が不合理な利益を得てはいけい。
- ・商取引を行っておりビジネス計画があるなどの手続きに従っている。
- ・障害者を雇用することが目的であることを定めた規則や文書化された指針を有すること。
- ・会社の基本的な目的として取引を支援する管理構造があること。
- ・企業は独立していること。

#### 2. 従業員に関して

ソーシャル・ファームはすべての従業員に対し、労働環境において、支援、機会、有効な仕事を提供する支援的な職場であり、つぎの要件を満たすこと。

- ・従業員の 25%以上が障害者（精神障害を含む）であること。



- ・すべての従業員が雇用契約を結んでおり国の最低賃金以上の賃金を得ていること。
- ・障害のある従業員と障害のない従業員の雇用契約の形（常勤、パートタイム、臨時）において、平等であること。
- ・従業員と企業が成長するように従業員を関与させるように運営管理すること。
- ・機会均等と安全・衛生に関する手続きと指針をもつこと。
- ・意思決定と管理は、企業の従業員や労働者自らの委員会により行われること。

### 3. エンパワメントに関して

ソーシャル・ファームは雇用を通じて、障害をもった人々の社会・経済的統合を使命としていること。そして、この目的を達成するための鍵となる手段は、すべての従業員に市場の賃金を支払うことで経済的にエンパワメントすることであり、次の要件を満たすこと。

- ・従業員のニーズに対する合理的な調整が行われること。
- ・各々の従業員の能力と可能性を最大にするために、スタッフの成長を会社が第一に優先すること。
- ・管理のプロセスがあること。
- ・スタッフは、自分たちの働く環境を調整するよう奨励されること。
- ・スタッフの秘密保持のための規則が表示されていること。
- ・どのような情報が共有されているのかについて、スタッフが同意したことを示す手続きがあること。
- ・ボランティアは、良いボランティア実践をおこなうため合意をしていること。
- ・全てのスタッフに対し、障害者が平等であることを認識するための訓練を提供すること。（例えば、精神保健に関する認識等）
- ・障害をもったスタッフのための訓練をより強調すること。
- ・適切な社会的技術を修得するための訓練を考慮すること。
- ・スタッフがビジネス上の決定に適切に参加できることを可能にし、それを奨励する会社の組織的な構造をもつこと。
- ・訓練生、就職希望者、ボランティアは、従業員とは異なるプログラムと責任をもつこと。
- ・訓練は時間を限って実施し、目標を達成したときは、賞を与えるようにするべきである。

筆者らは、職場の民主的な運営を進めるために、「現業部門における「自主管理システム」の設立要件を図表3のように設定した（矢田・藤田 1979：pp.65-71）。働く人が気持ちよく熱意をもって働く条件には「ソーシャル・ファーム」と「自主管理システム」とに類似の要件が見られる。

ここでは、「組織の民主的な性質」に関する共通点について見てゆく。ソーシャル・ファームの設立要件の中では「従業員と企業が成長するように従業員を関与させるように運営管理すること」「意思決定と管理は、企業の従業員や労働者自らの委員会により行われ

図表3 「自主管理システム」の設立要件一覧

要 素		要 件
Ⅰ. 作業 者	1. 個人	a. 現業部門の管理運営に対して、積極的に取り組める自発性と能力（各種管理手法の習得等）をもっていること b. とくに他のメンバーとのコミュニケーションができる会活能力をもっていること
	2. グループ	a. グループの運営はグループメンバーの総意によっておこなわれること b. グループリーダーはグループメンバーが選出すること c. グループには各メンバーにとって実感できる相互協力の雰囲気があること d. グループが担当する業務についての計画・運営・評価ができる能力をもっていること
Ⅱ. 業務	1. タスク	現業部門の直接作業のみでなく、現業部門の管理運営に関する業務もグループが担当すること
	2. 責任・権限	グループが担当する業務全般について、その責任と権限がグループに与えられていること
Ⅲ. 組織	1. 構造	a. グループがライン上の組織として公式に認められていること b. グループを指導・助言する高度なスタッフ部門を確立すること c. グループと上位組織相互の情報交流が組織化されていること
	2. 管理	a. 上司はグループの権限・責任を尊重し、それが活用されるように指導・助言をおこなうこと b. グループに対する評価制度を確立しておくこと c. グループが管理運営をおこなう上で必要な管理の簡素化がおこなわれていること
Ⅳ. 情報		a. グループに対して、明確な企業方針、企業目標が示されていること b. 現業部門で直接必要な情報以外にも広く社内情報をグループに与えること
Ⅴ. 教育		メンバーが希望するグループ内および外の職務についての教育が受けられるシステムを確立しておくこと
Ⅵ. 企業風土		作業者および労働組合のもっている諸権利を抑制することのないような企業風土であること

(矢田、藤田 1979)

ること」「スタッフがビジネス上の決定に適切に参加出来ることを可能にし、それを奨励する会社の組織的な構造をもつこと。」がある。

一方、「現業部門の自主管理システム」の要件においては、「グループの運営はグループメンバーの総意によっておこなわれること」「グループリーダーはグループメンバーが選出すること」「グループが担当する業務全般について、その責任と権限がグループに与えられること」がある。

障害をもっている人などが働くソーシャル・ファームでは、平等に自分の意見や考えを表明できる民主的な雰囲気が非常に重要であると思われる。さらにソーシャル・ファームの組織的な側面についてのシステムティックな検討が必要である。

#### 4.2 2006年のソーシャル・ファームの調査

ソーシャル・ファームズUKは毎年、ソーシャル・ファーム および エマージング・ソーシャル・ファーム（ソーシャル・ファームを目指している組織）などに対し実態調査を実施している。調査担当の品質部長 キャシー・ベーカー氏がイギリス全土の現地に赴き、面

接調査で実態を丁寧に把握しながら、事業推進のコンサルティング活動もあわせ行っていた。その際、会計的、財務的な問題についてはソーシャル・ファームズUKの財務部長ナイジェール・カドリップ氏を紹介し指導を受けるように推奨していた。筆者はキャシー・ベーカー氏の2006年度の調査に同行させて貰い、下記のような多くのソーシャル・ファームを見学することができた。

4月19日：Show Trust（ロンドン、援助付き雇用の支援業）

4月21日：Scotch Bonnet（ロンドン、弁当出前業）

5月9日：Touchwood（スコットランド北端のスカイ島、木材パレットの再利用・色付き壇の再利用）

5月10日：Solstice Nurseries（アバディーン、園芸業）

5月10日：Rosies Café（アバディーン、コーヒーレストラン業）

5月11日：Green Tracks（アバディーン、園芸業）

5月11日：Turning Point Scotland（アバディーン、手仕上げ作業）

5月12日：Green Team（エディンバラ近郊のファイフ、園芸業）

5月12日：Springback（エディンバラ近郊のファイフ、ベッドの解体と部品の再利用）

5月12日：Burgh Lodge（エディンバラ近郊のファイフ、ホテル事業）

5月18日：Rumbles Catering（ノッティンガム、弁当出前業）

7月3日：Working with Words（ロンドン、ことば学習プログラムの製作と活用）

8月15日：Soap（ケズウィック、石鹸の小売業）

9月4日：Six Mary's Place（エディンバラ、ホテル業）

これらのソーシャル・ファームの見学を通して以下の知見を得ることが出来た。

- （1）ソーシャル・ファームは小規模の事業体が多かった。しかし、種々の障がい者が雇用できるホテル業のような各種の仕事がある事業の方が、人員の配置や育成などの点で望ましい。
- （2）色つき壇の再利用のように、マネジャーの優れたアイデアによるニッチ的な事業の方が収益をあげていた。これは再利用が難しいといわれているワインボトルなどの色つき壇を機械により1 cm 大に破碎し、小石代わりに再利用する事業である。
- （3）優れたマネジャーの確保が非常に重要である。優れたマネジャーとしてはビジネスのアイデアが豊富であることと、障がいをもっている人たちと信頼関係を構築できることが重要である。
- （4）季節や時期により仕事に繁閑のある事業は運営が難しい。できるだけ一定した仕事が期待できる事業の方が良い。
- （5）成功しているソーシャル・ファームの中にはフランチャイズ化を試みているところがあった。



### 4.3 2008 年 8 月のスター・ソーシャル・ファームへの面接調査から得られた知見

スター・ソーシャル・ファームはソーシャル・ファームの中で特に優れた実績をあげているソーシャル・ファームである。2008 年 8 月の調査では、スター・ソーシャル・ファーム 5 社中 2 社に対する調査であったが、それらの調査を通して得られた知見を以下にまとめた。

#### (1) 障害者がコミュニケーションをとれるための工夫

障害者が仕事をする際、コミュニケーションをどうやってとるかは非常に重要な問題である。生産の指示、仕事の進め方など情報を通じておこなわれる。知的障害者や学習障害者などはこの情報を用いるコミュニケーションが不得意である。

ソーシャル・ファーム「プラス」では、「総合的コミュニケーションシステム」を開発し導入して、この課題と正面から取り組んでいた。「プラス」ではコミュニケーションをとる方法として、シンボルやサインを開発し、障害者によって理解可能な情報の形をすべて網羅しようとしていた。

日本では、知的障害者を多く雇用している日本理化学工業株式会社では、材料の重さを測る工程で、重さの分銅と材料が入っている缶の色を同じにして、知的障害者が重さを測る工程を担当できるようにしていた（大山 2009：pp.79-80）。

障害者のもっている能力ができるだけ活かせるように、治工具や働き方を工夫することで、障害者とのコミュニケーションが改善されるものと思われる。

#### (2) 目標管理の導入

ソーシャル・ファームの目標を達成するために、「プラス」も「フレーム」も目標管理を、障害者個々人にまで導入していることは驚きであった。賃金の面で障害者と健常者で区別していないことと同様に、この目標の割り当てにおいても区別がされていなかった。

日本の共同作業所では障害者の個々人まで目標が割り当てられている所はほとんどないと思われる。

なお、ソーシャル・ファームズ UK では、目標管理の目標がどこまで達成されているかの診断を手助けするパソコンソフト「ダッシュボード」を開発して目標管理の導入を薦めている。

#### (3) 政府、地方機関の援助

ソーシャル・ファーム「プラス」は工場レベルで、年に約 12,000（240 万円）ポンドを障害者に支払っていた。イギリスでは障害者を雇用すると政府から年に 4,800 ポンド受け取ることが出来、障害者に支払う 40%を国から援助されていることになる。また地方機関からは、会社全体で 1 週間 3,000 ポンド（60 万円）のプロパティの所有に対する税金の免除を受けていた。

これらの金銭的な援助のほか、行政を中心とした組織的な取組みが行われており、ソーシャル・ファームのスタッフも十分な収入を保障され、ビジネス経験豊かな優秀な人材が多数携わっている。

日本では、特別に有利な条件をもっている共同作業所がようやく数万円の支払いができる状態である。組織的な行政の支援が求められていると思われる。

#### (4) カウンセラーの配置

「プラス」では障害者が相談するカウンセラーが配置されている。筆者が2008年9月に調査したソーシャル・ファーム「ニューコプロダクツ」(ロンドン)でも、視覚障害をもつカウンセラーがいた。彼のオフィスには視覚障害者用のワープロとプリンターおよび電話が置かれていた。それらの機器を用いて従業員が100人近い組織のカウンセラーの役割を果たしていた。イギリスでは視覚障害者の職種が日本に比べて多様であることを実感した。

### 4.4 2011年のスター・ソーシャル・ファームの調査

2011年には、イギリスにスター・ソーシャルファームが二つあった。HavenProductsとPlussである。この両社に対し、下記のように面接調査を行った。

#### (1) HavenProducts (グラスゴー) の調査

2011年8月10日(月)にグラスゴーの郊外にあるHavenProductsを訪問し面接調査を行った。HavenProductsは従業員数が89人、そのうち障がい者など一般雇用で不利な立場にある人が64%を占めていた。このソーシャル・ファームではウイスキーなどの化粧箱の組み立てや、パソコンのリサイクル事業などを行っていた。

マネージャーのイアン氏は障がい者個人のスキルの程度など個人ごとの情報の入っているグリーンファイル(厚さ約1cm)を見せてくれた。そして障がい者の家族のことまで詳しく知っていることに驚かされた。また、もう一人のマネージャーのトム氏は、この工場の家族的な雰囲気によって一般雇用に移る人が少なくなっていると複雑な表情をされていた。これらのマネージャーは一般企業でのビジネスマンの経歴を有していた。

#### (2) Pluss (ドーセット) の調査

2011年8月31日(水)に、ソールズベリー近くのPlussのドーセットサイトを訪問し面接調査を行なうことができた。ドーセットサイトは広大な畑群に囲まれた工場団地の中にあった。Pluss本部、部長のポール氏とドーセットサイト、マネージャーのジェーン氏から2時間ほど社内の案内と質問に対応していただいた。

ドーセットサイトでは、ドーセット地域の障がい者や高齢者を対象とする移動

機器や介護機器のレンタルなどのサービスビジネスを行っていた。ドーセット地域はイギリスの中で最も高齢者が多く、地域のニーズにそったビジネスをきめ細かく展開し成功していた。

Pluss は、従業員が 500 名とイギリスのソーシャル・ファームの中で最も規模が大きい。経営陣や、マネージャーの「マネジメント力」の高さも実感し、Pluss がスター・ソーシャル・ファームに連続して選ばれた理由を理解することができた。

## 5. データ解析を事業とするソーシャル・ファームの検討

大阪商工会議所の調査（大阪商工会議所 2014）により、ビッグデータを扱う人材が日本では不足していることが示された。多摩地域でも各中小企業自体がデータサイエンティストを育成する必要がある、本学が地域貢献活動としてその支援にあたることが求められていると思われる。そのようなアプローチとともに、もうひとつのこの問題に対する取り組み方を提案したい。

それは「データ解析を業務とするソーシャル・ファーム」の活用である。「データ解析を業務とするソーシャル・ファーム」は、対人関係は苦手だがデータや数字には興味のある自閉症スペクトラム<sup>1)</sup>などの一般就労が困難な人と、データ解析の経験者（健常者）などが協力してすすめる。

従来、一般就労が困難な人たちには、主として掃除、食堂、農業、単純作業などの職業訓練が行われているが、それらに関心がなかったり、プライドの面から従事できない人もいようである。「青い鳥症候群」<sup>2)</sup>「一流大学症候群」<sup>3)</sup>と言われるひきこもりの人たちなどである。

「データ解析を業務とするソーシャル・ファーム」では対人関係が苦手な人のために、インターネットを利用して在宅で教育、就労に参加できるようにしたい。具体的には「ひきこもりの人」などに、放送大学の「社会統計学入門」などを視聴してもらい、メールで質問を受ける。オフィスまで来られる人には面会して質問を受ける。時々講義内容の理解度をさぐる問題をメールで送り講義のポイントを示唆する。また、独自の教材を開発して配信し、質問を受けることも考えられる。

教育によりデータ解析の基本を習得できた人に、データをインターネットで送り、解析ができれば、インターネットで送り返してもらう。当分の間はオープンデータを解析対象としたい。オープンデータの解析なら自分（障害をかかえている人）のペースで解析できるからである。またそのオープンデータは「ひきこもり」や「発達障害」に関するデータが望ましい。解析結果を解釈する際、当事者視点を発揮できるものと思われるからである。良い解析結果と解釈が行われたら資料にして販売して収益をあげていく。

ある程度安定して解析が進められようになったら、比較的納期の厳しくない大学や非営利組織などから仕事（データ）を出してもらう。

ソーシャル・ファームのスタッフについては、データ解析ができる学生のボランティアや、一般人向けの「ビッグデータの解析」の講習会参加者のなかで、ソーシャル・ファームの活動に賛同して頂ける方から募りたい。

## 6. おわりに

経済の規模が拡大しない中で、利益至上主義の株式会社中心の社会は過当競争となり、益々不祥事を起こし、社会不安は拡大するであろう。共生社会では株式会社が変わる事業体として利益至上主義でない非営利組織やソーシャル・ビジネスが望ましい。しかし非営利組織は収益性が低く従業員の賃金が低いところから、人の応募に問題がでてくる。一般企業に比べ収益は劣るので、ベーシックインカムを導入でメンバーの賃金を実質的に補填出来れば、人が応募してソーシャル・ビジネスが導入しやすくなる。またベーシック・インカムにより、ある意味で経済的枷から解放されることにより、自分が行えたいことをするために小規模な非営利組織を立ち上げる人が増加するであろう。

ソーシャル・ビジネスの1種であるソーシャル・ファームは、障害者とそうではない人々とが一緒に組織し、社会に通用する製品やサービスを提供する組織でヨーロッパで普及している。本稿ではデータ解析を業務とするソーシャル・ファームの開発を検討した。今後我が国では、これらの非営利組織に関するマネジメントの研究が、益々求められてくるものと思われる。

## 注

- 1) 自閉症スペクトラム（旧、アスペルガー症候群）は興味のある対象に、きわめて強い、偏執的ともいえるほど集中することがある。例えば、鉄道、数学、天文学、地理、法律などに特によく興味を持つ。（宮西 2001：82）
- 2) 「青い鳥症候群」：超一流大学卒業後、銀行に入社し、数か月後簡単な窓口での対応業務にプライドを傷つけられ、優秀な自分にそんな仕事を与える会社は理解できないと憤りひきこもりへ。（宮西 2001：33-34）
- 3) 「一流大学症候群」：子供のころから受験一本やりで育ち、希望の一流大学受験に失敗し、不本意な大学（うらやましがられる大学）に入学。受験失敗にこだわり続け、ひきこもりへ。（宮西 2001：35-36）

## 引用文献

- Geof Cox (2005) "What is a social firms" in "Social Firm Trainer" Social firms UK  
SEFEC ホームページ(2016) <http://socialfirmseurope.org/social-firms/>  
大阪商工会議所 (2014) 「「ビッグデータ活用に関する調査結果」について」  
[http://www.osaka.cci.or.jp/Chousa\\_Kenkyuu\\_Iken/press/261112bigdata.pdf](http://www.osaka.cci.or.jp/Chousa_Kenkyuu_Iken/press/261112bigdata.pdf)  
大山泰弘 (2009) 『働く幸せ、仕事が一番大切なこと』WAVE 出版  
ソーシャルビジネス研究会 (2008) 『ソーシャルビジネス研究会報告書』経済産業省  
竹下郁子 (2016) 「「予防」でコスパ〇、学校・病院は無料 フィンランドの「チルドレンファースト」」  
週刊アエラ、2016年7月4日発行  
寺島彰 (2008) 「わが国におけるソーシャル・ファーム発展の可能性に関する考察」浦和論叢、第38号

原田泰（2015）『ベーシック・インカム—国家は貧困問題を解決できるか』中公新書

広井良典（2013）『人口減少社会という希望』朝日出版社

松尾一郎（2016）「(にっぽんの負担) 公平を求めて 保険料、低所得者に重く」朝日新聞夕刊、2016 年 7 月 4 日発行

宮西照夫（2011）『ひきこもりと大学生』学苑社

矢田博・藤田晃（1979）「「自主管理システム」の設立要件について」日本経営工学会誌、Vol.30、No.1