

誰もが働く社会をつくる

ソーシャルファームを知って、考えて、動きたくなるワークショップ 2025

【第1回】働けないってどういうこと？働くってどういうこと？

2025年7月8日（火）19:00～21:00

ヒカリエ 8F クリエイティブスペース 8/

登壇者：

伊野 淩司 認定特定非営利活動法人育て上げネット 社会連携事業マネージャー

ナビゲーター：

近藤 武夫 東京大学 先端科学技術研究センター 社会包摂システム分野 教授

ファシリテーター：

紫牟田 伸子 編集家／プロジェクトエディター／デザインプロデューサー

＜はじめに＞

紫牟田：本日は「誰もが働く社会をするソーシャルファームを知って、考えて、動きたくなるワークショップ」2025年度第1回を始めたいと思います。この授業は2023年度から実施している、シブヤ大学と東京都のコラボレーション授業です。よろしくお願ひいたします。

今日ご参加いただいた方の中には、“ソーシャルファーム”という言葉をご存じの方も、まだよく知らない方もいらっしゃると思います。ちなみにこれまでの授業に参加されたことのある方、手を挙げていただけますか？初めての方も多いですね。

では、おさらいも含めて簡単に説明しますが、ソーシャルファームというのは障害や病気、ひきこもりなどさまざまな理由から働くことに困難を抱えている人を他の従業員と一緒に雇用し、自律的な経営を行う社会的な企業のことです。これまでソーシャルファームの成り立ちや他国での位置付けや事例、ソーシャルファームで働く方々の視点と経営者の視点、東京都のソーシャルファームの認証事業者の方々に課題や今後の可能性などをうかがいました。今年はまた別の角度から、全4回の授業を行う予定です。

本年度第1回目のテーマは、「働けないってどういうこと？働くってどういうこと？」というテーマで、前半はナビゲーターの近藤先生とゲストのお話をうかがう時間、後半を皆さんの中で意見交換していただく時間したいと思っています。本日の進行は私が務めさせていただきます。どうぞよろしくお願ひいたします。

そして、ナビゲーターをしていただいている東京大学の近藤先生、そして、本日のゲスト、NPO 法人育て上げネットの伊野滉司さんご紹介いたします。

近藤：近藤と申します。よろしくお願ひします。私は東京大学の先端技術研究所研で教員をしておりまして、ソーシャルインクルージョンに関して、教育だったり雇用だったり、いろいろなアクションリサーチという取り組みをしています。また、この東京都のソーシャルファーム条例ができた時の委員の1人として関わっていました。そういうご縁もあって、今年で3年目のこのワークショップを担当させていただいております。よろしくお願ひします。

伊野：NPO 法人育て上げネットの伊野と申します。私たちは若者の就労支援、若年無業者の就労支援を行っている団体になりまして、企業だけでなく、行政や地域の方々など、さまざまな方々と、社会と連携して若者を支えようというプロジェクトのマネージャーをしております。本日、どうぞよろしくお願ひいたします。

紫牟田：それでは、まずは近藤先生から、これまでの授業の振り返りから始めていただきたいと思います。近藤先生、よろしくお願ひいたします。

<登壇者トーク>

近藤：はい。では、私の方からはまずこれまでシブヤ大学で2年間やってきたことの振り返りをさせていただきます。

今回は8割ぐらいが初めてご参加の方ですので、ソーシャルファームってそもそもなんなんだろうと思っておられる方が多いんじゃないかと思います。これまで私たち自身もソーシャルファームについて学びを深めてきたので、本当にざっくりですが、講義のような形でお話をさせていただきます。

シブヤ大学のホームページには、これまでの内容のアーカイブがまとめられていますのでご覧ください。例えば、2年前の最初の授業では、日本でいちばんソーシャルファームに詳しく、いろいろご尽力されておられる炭谷先生にお越しいただいて、基本的な考え方の授業をしていただいているし、アーカイブはとても参考になるものばかりだと思います。

さて、それではまず、ソーシャルファームって何なのかということを、私の方から簡単にお話をさせていただこうと思います。

これは大きな枠で言うと、ソーシャルエンタープライズ（社会的企業）と言われるものの中の一種です。ソーシャルエンタープライズというのは、私たちが生きる社会の中にあるさまざま課題-----例えば、貧困や分断、病気、障害、ひきこもり……さらには戦争や災害の被災であったり、私たちの周りには課題があるわけで、それを利益追求だけではな

く、課題解決にさまざまな形で関わっていく企業群です。そういう大きな枠組みでソーシャルエンタープライズと呼ばれている中のひとつにソーシャルファームという枠組みがあります。

では、ソーシャルファームの社会的な目的は何かというと、障害のある人や労働市場で著しく不利な立場にある人-----これは障害だけではなく、いろいろなものが含まれます。例えば生活が困窮状態にある人だったりとか、あとはひとり親世帯の人だったりひきこもり状態である人だったり、労働市場の中で本当に不利な立場にある人は世の中にはたくさんおられるわけです。そうした人たちを巻き込んで、持続可能な、実際に給料が支払われる雇用を創出していく-----この”雇用する”というところが大きなポイントになっているのがソーシャルファームなんですね。

もう1つのポイントは、ソーシャルファームは対象者の支援だけを目的としているのではなくて、物やサービスを市場に生産したり供給したりする普通の経済活動を行なっていることなんです。会社として普通を運営している。そして、その経済活動を通じてこの多様な人たちを持続可能な形で有給で雇用していくという社会的な使命を達成している。それをソーシャルファームと呼んでいます。

後で少し歴史を振り返りますが、特に欧州型のソーシャルファームと言われるものがよく知られているもので、東京都のソーシャルファーム条例も欧州型のソーシャルファームの考え方方がベースになっていると言つていいと思います。

ソーシャルファームはヨーロッパ各地にいろいろな形で存在していますが、国によって発展段階や制度が異なり、行政などがサポートでどれくらい介入しているかとか、法的にどう位置づけられているかは各国によってそれぞれ違うんですね。ただ、基本的な考え方としては、政府にとってみると、社会的に非常に深刻な不利な状況にある人たちが一生涯失業状態にあるより、何らかの形で雇用されて働いているという状況の方が、政府から見ても、（ちょっと身も蓋もない言い方かもしれないけれど）コストが低いんですよね。施設の中で福祉的にサポートをし続けているよりも、社会の中で何か役目を持って活躍をしていただいて、そこからも給料も支払われる。福祉的なサポートもあるけれども、単純に一生涯失業状態であるということよりは、そっちの方がいいよねという考え方方が政府としてもベースにある。その結果、政府がいろんな制度をつくってサポートしている国があるということなんですね。

さらに、ソーシャルファームの理念なんですけれども、著しく不利な立場にある人々は、独自の支援ニーズを持っておられる方がいます。例えば何かご病気をお持ちだったりすると、病院に定期的に関わらないといけないとか、お休みをちょこちょこ取らないといけないとかはパツと思いつくと思いますし、障害がある方だとその障害に応じたニーズというのがあると思います。

そういう支えニーズを雇用主側が共感的に理解して、そうした方たちと一緒に働くという雇用も生み出していく。そういう雇用主がさまざまな人たちが就くことのできる仕事

をクリエイトしていくという、そういう考え方がソーシャルファームの理念にはあるんです。これは、この授業の中でも出てきたことでもありますし、ソーシャルファーム・ヨーロッパ (Social Firms Europe/CEFEC) という団体の定義にもあります。

このスライドは、CEFEC のウェブサイトの中に上がっている定義をわかりやすく噛み砕きながら書いたものですが、これがいわゆる欧州型のソーシャルファームの考え方の基礎にあると思っていただければなと思います。

これまでの話をまとめ直すと、1つは、対等な立場で共に働くということですね。病気をお持ちの人とか、なんらかの事情のある人のために、なにか特別なことをやってあげて一緒に仲間として働いていく。当然、同一労働であれば同一の賃金が払われます。さらに、そうした人たちを隔離して集中的にそこでだけ働いてもらうよりも、インクルーシブに働くということ。一緒に働くということが原則になっています。東京都のソーシャルファーム条例の中でもいろんな審査基準がありますが、その中でも“隔離ではなく一緒に働いている”という基準がつくられていたりするのは、やはりこの考え方を踏まえているんだと思います。

もう1つは、日本にも障害のある人には障害者雇用という枠がありますが、ソーシャルファームはそれだけではないということです。社会的に著しく不利な立場にある人も含めて多様な人たちと一緒に働く場所をつくるということですから、障害だけではなく、ひとり親、ひきこもり、ニート、刑余者（一時期服役されてた方たち）、ホームレス、薬物やアルコールなどの依存症……本当にうさまざまな背景をお持ちの方がおられます。この点が障害者だけが対象になっている障害者雇用とは異なっています。つまり、欧州型のソーシャルファームは障害に限らない。いろいろな方を対象としている。

そして、会社としては何をやってるのかと言えば、市場主導型の幅広い事業から利益を上げているということです。これまでも登壇してくださった経営者の皆さんがありますけど、まさに通常の企業として活躍され、利益を上げている。ですので、福祉的事業だけやるということではなく、普通の会社なんです。助成金に依存するのではなくて、例えばヨーロッパのソーシャルファームの定義の中では、少なくとも 50%以上の利益は市場の経営から上げていることという定義を持っている国も多かったりします。

日本では何%以上という定義はありませんが、「主たる収入が事業利益から上がっていること」と東京都のソーシャルファーム条例には書かれています。

それからもう1つ、ソーシャルファームの制度的な背景がちゃんと作られていて、政府や地方自治体の支援があるということ。これもソーシャルファームの1つの特徴かなと思います。例えば、イタリア、イギリス、フランス、フィンランド、スウェーデン、ベルギーなどのヨーロッパの国々、アジアだと韓国が、こうした法律を作っているという話が、初回の炭谷先生のお話の中でも出てきました。

ただ、日本にはまだ国には制度がありません。日本にはソーシャルファームを定めた法律がないので、東京都が独自にソーシャルファーム条例を作ったのが 2019 年。それが 1

番最初だと言われていて、徐々にそういう動きが出てきているところです。いわゆる欧州型の、さまざまな社会的排除のある人たちをインクルージョンしていくという考え方に基づいているものは東京都だけだと思うんですけれども、例えば奈良県や鳥取県など、各自治体の独自事業としてソーシャルファーム的な取り組みを行っている企業を助成金などでバックアップするなど、そういったところも最近少しづつ増えてきています。こうした動きが多発的に広がっていくと、今後、国においてもソーシャルファーム制度のようなものができるいくかもしれませんと期待が高まっているところです。

ソーシャルファームの歴史については、ぜひ住谷先生の講義のアーカイブを見ていただけたらと思うんですけども、きっかけは1970年代に遡ります。イタリアでは、精神科病院の中に精神疾患のある人たちを入院させて隔離する取り組みが70年代頃までは行われていました（日本ではいまも隔離するという方向です）。それが、70年代にトリエステの精神科病院で、施設の中に閉じ込めるのはやめよう、という取り組みが行われました。では、もともと施設の中にいた方々を、地域の中で一緒に働いていく、居場所を見つけていくにはどうしていけばよいのかということが社会現象になっていったんですね。その時、地域インクルージョンが、トリエステの活動が源流となって、90年代になるとイタリアでは「社会的協同組合」というものがつくられていきます。

社会的協同組合にはタイプAとタイプBがあり、タイプAは福祉的な活動を行うものであり、タイプBが社会的排除を経験してきた人たちを積極的に雇うというもので、このタイプBが、トリエステをはじめとしてさまざまな地域で独自に行われたために、それがいいよいよ法的に制度化された。以降、これが欧州各国のソーシャルファーム関連の法律のお手本になっていたというふうに言われているそうです。

1980年代は欧州ソーシャルファーム運動が始まってき、80年代～2000年代ぐらいにかけて、ソーシャルファームという用語がヨーロッパの中でよく知られるようになっていったと言われています。特にイギリスに「ソーシャルファーム UK (Social Firms UK)」という団体があったんですけど、その活動がすごく大きなポイントになったんじゃないかなと言われたりもしています。

ソーシャルファームは、最近は“労働統合型の社会的企業／Work Integration Social Enterprise (WISE)”と言われたりしていまして、こちらの言い方のほうが正規の文章の中ではよく見られます。ただ、ソーシャルファームという言葉はいまでもやっぱり使われていて、その中でもさらに自社で雇うという考え方を中心に力点を置いた用語がソーシャルファームとして使われるかなと思います。

また、欧州型のソーシャルファームの制度では、社会的に不利な条件である人たちを従業員の一定割合以上、大体25%とか30%ぐらい雇用するということがルールになっています。東京都の条例でも20%以上という認定基準があります。

さらに欧州型の制度では、収益の一定割合以上は市場での取引から得ていること、となっています。少なくとも50%以上というルールがあつたりもします。東京都の条例では、

これは明確な割合は定めていなかったと思いますが、主たる収入は経済活動から得るということが東京都の中でも書かれています。

では、日本にはこれまでソーシャルファームが全然なかったのか。ソーシャルファームは現時点では国としての制度がないのですが、障害者の支援について言えば、就労継続支援事業A型……昔は福祉工場と言っていた制度はありますし、就労継続支援事業B型……昔は福祉作業所と言っていたところもあります。あと、「特例子会社」と言って、大企業が傘下に特例子会社という特別な子会社をつくって、そこで障害のある人たちを集めて雇用するというものもあります。日本には「障害者雇用率制度」というのがあって、一定以上の規模の会社は従業員の何%以上は障害者手帳を持っている人を雇わないとダメ、というルールがあるんですね。その特例子会社で障害者手帳を持っている人たちを雇うと、親会社の雇用率に特別にカウントしてあげるという制度です。障害者雇用率を企業に義務化する制度は50年ほど前にできた制度なんですね。ただこれらは全部、障害者限定ですし、欧州型のように“一緒に働く”というものではない。

社会福祉法人はソーシャルファームではないのか。実は社会福祉法人は社会福祉に関する事業をやることになっている。でも、ソーシャルファームは社会福祉限定ではなくないんです。むしろ、どんどんいろんな経済活動をやってもらって、そこから収入を上げるという考え方があります。ですから、社会福祉法人とはちょっと違う。

では、NPO法人はどうか。ソーシャルファームになるためには、就職が不利な人たちをどんどん雇用する必要がありますが、NPO法人には特にそういうルールはありません。市場売り上げについても特に求められていない。社会福祉法人も同じです。その意味で言うと、やはりソーシャルファームは日本にはまだないのです。

東京都の条例が欧州型の考え方に基づいてできているというのは、すごく面白い話だと思います。

結局、ソーシャルファームに何が必要かというと、基礎になるものとして、やはりビジネスの成功は大事なんです。昨年、おふたりの経営者の方に来ていただいたんですが、ビジネスとして成功していくことがベースだよねっていうお話はおふたりからも聞かれました。制度的な支援もある。助成金もある。ただ東京都の場合はそうしたバックアップが5年間に限られ、かつ少しづつその助成金が減っていきます。これはヨーロッパでも同じです。どの国でも3年とか5年とかの期間があって、助成は少しづつ減らしていく。なぜかと言うと、経営的に自立していってほしいという考え方があるからです。

ただ、ヨーロッパでも課題になってることのひとつは、助成金がなくなってしまっても継続して社会的排除のある人たちを雇い続けられるかということで、途中でやはり利益追求型になってしまってできなくなってしまった……みたいな話はヨーロッパでも耳にすることはあるんですね。そこで大事になるのは、やはり経営者の社会的な使命感です。

過去2回のワークショップの中でも、いろんな経営者の方にお話をいただいているんです

けれども、みなさん控えめな方が多いので押し出してこられる方はいませんでしたが、やはりその人たちの経営の理念の奥底に光る、社会的な使命感……一般的に社会的弱者と呼ばれている人たちを巻き込んで、一緒に働いて会社を作っていくんだっていう意思をひしひしと感じました。

さらに、今日は伊野さんにお越しいただいているんですけども、もうひとつ大事には、経営者もまたその使命感を持った中で孤立することがあるということです。ソーシャルファームを支えて伴走する人がいることで、社会との繋がりを生み出し、経営者も成長し、企業としても成長していくという、そういう物語が過去のワークショップでも何度も語られていました。伴走がある。例えば、今日来ていただいている育て上げネットさんのような伴走される方々からのお話も本当に学びになりました。

紫牟田：第1回目の最初に炭谷さんのお話を聞いた時は、会場の皆さんも「日本では難しそう」とか「就職困難な人は1日8時間働くのか」とかいう疑問が会場中に溢れていたんですよね。ところが、リアルに実践している方々のリアルなお話を聞いて、だんだん解消してきたっていうところはありませんでしたか。

近藤：本当にそうでしたね。特にこのワークショップではやっぱり働く人の目線が必ず入っているということなんですよ。実際にソーシャルファームで働いている方に来ていただいて……1年目は株式会社ディースタンダード、小関さんという社長さんがやられているIT企業なんですね。コンピュータのソフトウェア開発やシステム開発やメンテナンスとか手広くやられている会社ですけれども、そこで実際に働いておられる元ひきこもりだったおふたりに来ていただいてお話をうかがいました。自分たちでどうやってこう今あるのかというお話とか、社長さんの考え方を社員はどう思っているとか、社内での付き合い方とか……また、彼らはひきこもり状態から育て上げネットを経てどういう経緯で働くようになったかというお話をもしていただいた。

紫牟田：そうですよね。ソーシャルファームって会社だけが頑張らるのではなくて、育て上げネットみたいなところがあつてこそ、一回挫折して履歴書を書くのもすごく大変な方々が働けるようになっている。

近藤：そうそう。僕が印象的だったのは、もう銀行とかのデータベース系のシステムとかを、もうバリバリつくっておられるような方だったんですね。「自分は3年引きこもつていたけど、6年引きこもっていた先輩を見て、自分はまだいける（笑）と思った」とかいう話をされていましたよね。いわゆるそのロールモデルに出会うみたいなことをおっしゃっていましたよね。ひきこもりの調査には、ひきこもり期間が短いければ短いほうが社会に繋がりやすいと出でたりするんですけども、やっぱり長期化する中で、皆さんそ

それぞれ、やっぱり社会がどんどん遠くなる。ひとりになつてると働くという壁がすごく高く見えてくるというお話はやはり聞きますよね。

そういう中で、ずっと同じ場所にいた人が急に働いて車の免許も取つた、みたいな話をしているロールモデルがいると、この間まで一緒に引きこもつたのに急にこんな差が出ているとか、自分もいけるんじゃないか、やってみたいとかっていうとこに繋がるかなと思いますね。

紫牟田：拓実建設という建設会社で働くおふたりにも来ていただきましたが、おふたりとも刑務所に入っていらしたんですよね。その方たちがおっしゃっていたのは、刑務所から社会に出るのにはものすごい壁があるんだ、と。その壁に対して拓実建設の社長は身元引き受け人になってくれて、一緒に働いてくれて、何でも言えるような環境をつくってくれて、おふたりとも社長に惚れた、っておっしゃっていましたね。そうやって一旦、働く場所ができるということは、また次の会社に移ることも可能になっていくわけで、刑務所から出て働き始めるということがいちばん難しいようでしたね。社長は彼らを特別視していくなくて、会社の「戦力だから」と言つていましたね。

近藤：そうですね。社長の柿島さんは、刑務所だとメールのやり取りができないので、出所して雇用する段階になるまで、2年ぐらい手紙のやり取りをするって言われていましたね。社長は年中、全国の刑務所とか拘置所とかを回つて、刑務官の方たちからも、この方いいかもしないと紹介をもらつたりするぐらい信頼関係ができると言わられていました。「それだけのことをされるってすごいですよね」って言つたら、会社のためにそういう戦力として入れてるだけだから、俺は何も特別なことはやってないと。でも、会社のユニフォームとかもきちんと揃えたり。

紫牟田：かつこいいんですね。あと、スマホの契約もできると書いてあったのが魅力的だったとも言つていましたね。

近藤：そうですね。もう1人お越しいただいたヒューマンコメディという会社を経営している三宅さんは、刑務所の中で見られる求人誌『Chance!!（チャンス）』を始めた方なんですね。受刑者向けの求人誌は現在は何誌があるんですが、『Chance!!』が日本初なんですよ。そして『Chance!!』の中で最大の人気を誇るのが拓実建設なんです。なぜ人気かと言うと、拓実建設の募集ページに“携帯即日支給、最新機種選べます”と書いてある。柿島社長と手紙をやりとりしていた方は、どの機種を使えるのかとやり取りしていたと言つていましたね。給料とか部屋とかもそこに書かれていて、本当に戦力として迎えようという気持ちが表れていました。やる気があれば大丈夫だと。やはりご家族の支援とかは切れてしまっている方っていうのが多いですから。

紫牟田：出所時に迎えに来てくれたのは社長さん。先輩が来てくれる事もあるそうで、そういう意味でもロールモデルがいらっしゃる感じも共通しますしね。

近藤：そういう話が必ず入っているのがこのワークショップのよいところですね。

紫牟田：ローランズというお花屋さんの社長の福寿さんは、その人に合った働き方をつくっているとおっしゃっていましたよね。普通ならひとりの人がやっている業務の流れを分解して、「ここはできるよね」という部分をその人とお話をしながら決めていく。働く時間やできることを考えて、全体の経営に生かしていくというお話もいただきましたね。

近藤：経営者の福寿さんは花屋として多角的に事業をされていて、ビジネスとして成功することの重要性をお話くださいましたね。

紫牟田：そして、経営者の皆さんがあなたがおっしゃっていたのは、何かあった時に話ができる伴走者がいること。IT企業のディーネットでも、自社の中だけではできないことは育て上げネットさんに相談するとおっしゃっていましたね。

近藤：そうですね、そこはぜひ伊野さんに教えていただけたらなと思います。この2年間のワークショップを通じてわかったことは、経営者もまた伴走者によって支えられるということです。経営者は当然従業員を支えてるわけだし、いろいろな工夫をされている。ディースタンダード社のさまざまな従業員をひとりにしない工夫はすごかったなと思います。ディースタンダード社は、“若者の居場所になる会社をつくる”という理念があり、経営としても成功されている。ただ「やっぱり自分もわからなかつたんだ」とおっしゃっていましたですね。経営者として何をしていいかわからなかつた。そこで育て上げネットと一緒に育つていったんだ、と。自分もまた育ててもらったということをおっしゃっておられました。

伊野さんにおうかがいしたいんですが、育て上げネットでは、ソーシャルファーム的な企業との付き合い多いのではないかと思うのですが、どういう伴走の仕方をされているのか、教えていただけませんか。

伊野：ありがとうございます。まず、育て上げネットを経由する若者に関しては、その出口、つまり就職するまでにはかなり多くのステップがあると考えています。やはり10人いれば10パターンの通り道になってくるんです。引きこもっていたり、不登校経験があったりといろいろですけれども、その中には、うちに来た段階で挨拶も返せない方もいるし、履歴書書いたらもう受かりそうな人も来ている。幅が広いんです。1対1だとすごく

元気に見えるんですけども、話を聞くと実は集団行動ができないとか、やはりそれぞれの特徴はありますし、抱えている困難性も異なるので、基本的にはほぼ個別の対応が必要だと思います。

また、就職した先の企業さんもさまざまです。ディースタンダード社のように受け入れ体制がばっちり取れているところもありますし、これからやっていきたいという企業もあります。そういう企業に対して「じゃあこの人お願ひします」ではなく、進めていく中でそれぞれの困り事は出てくるので、僕らがサポートできるところとして、例えば企業を交えて3者で話すこともありますし、辞めたいという若者がいた場合も一緒に話したりして、「こういうところでこの若者は困難を抱えていたんですよ」という話をしたりします。企業さんからすると、「全く思いもよらなかつたから改善しよう」となる話でもあります。

近藤：会場に来てくださっている方々の中には、自分もソーシャルファーム的なものをやっていきたいとか、すでに何らかの生業を持ってるんだけど、次のステップとしてソーシャルファーム的なものに変わっていきたい、という方々が一定数おられるんです。

「始めてみたい」という企業もいることに関して、そこには2種類あると思うんです。ひとつは人手が足りないから、そういう人たちを雇って従業員として育っていってほしいっていうところ。もうひとつは、ソーシャルファーム的な理想があり、そこに向かっていこうという方がいると思うんです。育て上げネットに関わり始めるのはどのような方々で、それぞれどのような関わり方をされているんですか。

伊野：最近ではシンプルに経営的に人が必要になっているから、高卒・大卒に代わる第3の新しい働き手を探し始めたというところもあります。

ただ、私たちからすれば、人がいないからとりあえずちょっと来てもらって、なんとか頑張って働いて欲しいんだという企業と、これから人生で初めて働くかもしれない若者とのマッチングはかなりサポートが必要だと思いますし、慎重にしなきやいけないことだと思っています。当然ながら、明日の朝10時から来て欲しいという会社もありますし、それは別に悪いこととは思っていません。

後者に関しては、地元の中小企業とかは地域に還元していきたいとか、育った町を盛り上げていきたい、行政などとも連携して……という思いを持ってらっしゃるところは多くありますし、そういったところは長い目で面倒を見てくれるという印象はあります。

近藤：本当にそうですね。人口がどんどん減っていってるので、働き手がいないので、会社自体が成り立たないという会社もどんどん出てきています。良い捉え方をすれば、それはチャンスもありますよね。後者の方は、私自身も地域に貢献したいという強い思いを持っておられる経営者の方と本当によく会います。素晴らしいなと思うんです。

ただ、ひとりではどうしたらいいかわからない、というところもあるんですね。「場面緘默」と言って、親しい人とは話せるけど、違う場面になると、急に一言も喋れなくなってしまう方が結構おられたりするんです。そういう方とどう付き合つたらいいかわからなくなる時がある。そんな時に、育て上げネットのような伴走してくださるところがあると、安心して小さなチャレンジが始められる。

紫牟田：育て上げネットでは、ひきこもりなどのつまずきを持つ方々を支援されており、そのあたりのことを少し説明していただいてもよろしいでしょうか。

伊野：ありがとうございます。私たちは2004年からNPO法人として活動している団体になりました、すべての若者が自分に合った働き方と自分に合った生き方を実現できることがビジョンです。元々はニート、ひきこもりを中心とする若年の無業者に対して就労支援を行ってきましたが、最近ではソーシャルファームも含めて、本当にさまざまな働き方と、それに付随する生き方というところがどんどん出てきていると思っています。昔は正社員であることが、ある種正義というか、保護者の年代だと子どもたちにそう願うことが多かったんですけども、現在は、例えば動画の編集とか、AIを使った何かとかYouTuberとかいろいろな新しい仕事のかたちがどんどん出てきていて、そういうもので稼いでる若者がいて、やりたいことをやっている時代に、それでも正社員であることが本当に正しいのかは、内部でもまだ議論しています。ただ、本当にさまざまな企業、組織で働くというところも含めて応援したいと思っています。

先ほど“就労に困難性を抱えている”という言葉が出ていましたけれど、私たちは特に若年の就労支援をしています。社会から孤立している若者は大体17人に1人と言われていますので、およそ200万人近くの方々が対象になっています。一応、15歳からの39歳の若者を対象に支援を行っています。

先ほどの近藤先生のご説明にもありましたように、社会投資であるというところに個人的には共感します。25歳から生活保護を始めた場合と、納税者になった場合のコストギャップはすごくある（厚労省試算では約1.5億円）と考えられますので、こういった意味で社会全体の問題である、社会全体が考えるべきものというふうに認識しています。

僕らも若者たちがソーシャルファームを知る機会をつくったりしていて、いろいろなソーシャルファームをお呼びして、これから働きたい若者たちにこんな企業があることを知ってもらい、若者たちにもこれだけの企業、大人が応援しているんだということを伝えていかなければならないと思っています。関心を持っていただくだけでもそこから始まることが多いなと思っています。

また、働くまでにはいろいろな道があるとお伝えしましたが、ちょっとした社会参加という形で、例えば地域のお祭りに出て初めて焼きそばを焼いて提供することから、お客様という知らない大人と関わることになったりするんですよね。

面談して強み弱みとかを話す機会は当然必要ですけど、その一方で、やはり新しい・小さいチャレンジを設けていきたいなと思いますし、近隣の農家さんや会社と連携して、イチゴの収穫という仕事を初めて体験する機会を設け、それからいろいろな企業に見学に行ったり、ちょっと体験させてもらったり、1週間それを続けて、週3日から働いてみたり……というステップになっていく。これはすべて繋がってることだと思いますし、ソーシャルファームのような企業が増えるということは、それだけ若者は選ぶことができるようになれると思っています。

近藤：ソーシャルファームはスーパーマンみたいな経営者が必要なのかな、みたいな印象が最初はあったかもしれません。ヒーローに人が集まっていって、何か物語ができていく……というイメージだったのが、実際ワークショップを2年間やってきたら、そうではなくて、経営者はまたいろんな思考し続けていて、ただやはり1人ではいられないで、そこを支える繋がりみたいなものが必要で、そうやって誰かを支え、また自分もまた支えられる、というような形で社会の層になっていくような、働く場所を一緒につくっていく会社の形をみんなでその働き方からつくっていってるんだという、同じゴールを見つめながら関わっているような風景がすごく見えてきました。

紫牟田：いわゆる就職氷河期世代がいるという事実がありますよね。若者世代だった人たちの年齢が上がっていく。そういう年齢層の働きづらさに関して何かお考えになってることとかありますか。

伊野：これは非常に難しいですね。先ほど39歳までを対象と言いましたけれども、やはり一部の厚生労働省の事業では49歳までに変わったりしているところもあります。

そうなってくると、15歳の方と49歳の方を同時に受け入れてくれる場所というのは、私たち現場としては難しいなとは思います。当然ながら育ってきた文化も違いますし、サポートの仕方も異なるという点では難しいですね。ただ、40～50歳になったからもう受け入れませんということではないので、そういう方々にとっても本当に良い形になればなと思う一方で、企業などの社会の受け入れ体制が難しいところもあるかなと思います。

<参加者同士の意見交換>

紫牟田：そうですね。インクルーシブな働き方、雇用がもっともっと広がれる可能性をもっともっと考えなきゃいけないですね。

さて、それではこれから参加者のみなさんの間で意見交換をしていただこうと思います。20分ほど意見交換していただいた後、代表の方からグループでどのような意見が出たかを発表していただこうと思います。時間になりましたら声をかけます。どうぞよろしくお願いいいたします。

(グループでの意見交換)

紫牟田：さて、お話が盛り上がっているところ申し訳ありませんが、時間になりましたので、グループごとに発表していただきたいと思います。

グループA：色々な話をさせていただきました。日本では眠っている労働力を使えていない、そもそもなんのかっていうところもありながら、何かと繋がりが弱くなっているのはどうなのか。ソーシャルファームはひとつだけあってもしようなくて、たくさんあって、要はプラットフォームみたいになって、この会社ではちょっと合わないけど、こここの業界だったら合うんじゃない？みたいな共感し合えるようなところが出てくると、もっとその人が輝けるような社会になれるのではないか。企業からからすると戦力となってくれて業績も向上したら、引きこもっていようが刑務所にいたとか別にどうでもいい。業務としては戦力になってくれたらそれでいい。僕は採用をやっているので、そういう観点でもっともっと柔軟な、柔らかい社会になっていったらいいなと、個人的な思いを込めて話をさせていただきました。以上です。

グループB：みんなで感想をシェアしたんですけど、ソーシャルファームというものをよく知っているか知らないかというレベルの違いはあります、点在しているいろいろな取り組みの話があって、どこがどう繋がっているかが正直なかなか掴みづらいよね、という話をしました。障害者雇用における制度も2.5%とか2.7%みたいな数字の話になってしまっているけれど、一方で、それでぐっと雇用が増えたみたいな現実はあるし、ソーシャルファームという制度も、東京都とか一部のところかもしれないけれど、それでぐっと広がったっていういい面もある。ただ、もう少し身近なところで言うと、障害者雇用をしている会社の人たちはそこにはインクルーシブだけれども、元受刑者の人たちはちょっと無理とか、外国籍の人たちが大勢いる会社では、知の方たちはちょっと……みたいな、本当の意味でインクルーシブになっていないみたいなことが起きている中で、ソーシャルファームという、大きなインクルーシブにいきなり行けるところは本当にあるのかな、みたいなことを内心思いながら話してました。ポジティブなところとネガティブな話を両方一緒に話すことがこういうリアルな場ではすごくしやすい。オンラインだとどうしてもネガティブな話をなかなかしづらいけど、顔合わせるんだったらそういう話もできたらいいかもねっていうようなことを話をしていました。以上です。

グループC：私自身、精神障害者の就労支援を20年ほどやってまして、特例子会社で採用も人事も評価もやっていましたので、誰でも働けるという表側ではない裏側で「なんとかあいつ辞めさせられないか」なんていう、そういう仕事までさせられて、もういい加減嫌

になってしまって退職したという経緯があります。ソーシャルファームには20年前からとても憧れています、ソーシャルワーカーとしてイタリアのトリエステとかニューヨークとかのクラブハウスで仕事をすることに憧れて、5日間ニューヨークに行こうという夢も持っていたんですけど、残念ながら東京でいろいろ現実を見すぎてしまいました。今回、皆さんとお話ししてソーシャルファームって何なのかよくわからないという方が多かったので、私が裏事情をひとりで喋っちゃいました。結局、そのビジネスとして成功していくなくちゃいけないということは、収益をしっかりと上げられるだけの力がないとソーシャルファームもできない。それだけの力がないと人を育てるだけの余裕がない。それを両方できる人っているのかなという話にもなり、そういうビジネスセンスがすごくあって、なおかつ人を育てるのが好きという人がタッグを組んだら最強じゃないかという話をしました。取り留めなくなっちゃいましたけど、私自身はソーシャルファームをやりたいなどずっと憧れていますので、ビジネスセンスがあって、お金が余ってる方がいたら、教えてください。

グループD：私たちのグループでは、ご苦労された方のお話をうかがっていました。いろいろと大変な思いをされてるんですけども、かつての経験が思いがけない形で生きてきたとか、フルタイムで働くには体力がなくても短時間で働いてみるとか、そうやってスマールステップを刻んでいくことが、後々実を結んで、現在、生活支援員としてご活躍されていらっしゃるというお話をしました。やっぱりそういう諦めない気持ちであったりとか、何かしらの困難さを抱えてる方が活躍できるチャンスをどうやってつくっていくかということが、会社の発展にも繋がるんじゃないかなと個人的に考えました。以上です。

グループE：こちらのグループでは、誰もが働いてる社会をつくるというこのテーマに関して、働きたくても働けないっていう方がいらっしゃるっていうことにはいろんな観点がありますよね、という話がありました。例えば年齢。今日のお話は若者の就労支援でしたが、逆に高齢者の仕事がなかなかないみたいな話とか、年齢以外にも障害、ひきこもり、さらに経営者にもいろいろな観点があって、なかなか難しいなという話がありました。働く人の側からすると、年齢もそうですが、例えば障害者手帳を持っている方だと、言葉が悪いかもしれません、はっきりと障害者だということで、企業も受け入れ側として法律も決まっていて、受け入れやすいところがありますけれども、グレーゾーンの方の受け入れは非常に難しいなという話もありました。

あとは、20年ぐらい前からヨーロッパのソーシャルファームのことを知ってらっしゃる方からの話なんですけれども、企業の経営者と働く当事者を分けて議論されるところには若干違和感がある、と。当事者の方も主体的に仕事をつくっていくようなこともできるんじゃないかなというお話をありました。以上です。

グループF：このワークショップに来たことがあるという方もいれば、ソーシャルファームという言葉自体よくわからないという方もいて幅のあるすごく面白い話ができました。これまで何回か参加している方の話の中で、聞きに来る方の中には、友人やご家族に働くのが難しいという人もいる。去年4回聞いてみた結果、いろいろな企業の話がすごく勉強になったんだけども、思い浮かんでいる身近な人が働けるかというとなかなか糸口がない。経済活動をまず成功させなきゃいけないのはもちろんそうだと思う一方で、ノルマを達成するとか、この時間から来てくださいとか、この時間働いてくださいとか、いろいろな働き方があると言いつつも、じゃあ最終的にはフルタイムでお願いします、みたいな……もちろんそうだと思うんですけど、解決には結びつかないかも知れない、でも解決するかもしれない。ここではすごくいい話をいっぱいしてくるんだけども、4回終わったら何もなかったのと一緒にみたいな結果に多分今年もなるんだろうなと思いながら、ちょっともったいないなと思うんですよね、みたいな話をしていました。誰でも話せる状況が整ってるんだから、これから話と一緒にできるんじやないか、それをちょっと見たいなって思った、というような話をしました。

グループG：全員今回初参加メンバーでした。3つあります。1つ目。概念としては素晴らしいんですけど、腹落ちしません。2つ目。働き方はすごい多様なんじゃないかなと。時間の問題もあれば、向き不向きもある。人と向き合うのがいいのか、人と関わらない方が向いてるのかとかあるだろう。3つ目はマッチングの問題。働きたいと思ってるけど働けない、働き出ない、組み合わせがないという人がどこに助けを求めればいいのか。それがいちばんわからない。障害者だったら、たぶん短時間働くプログラムがあったりとか制度化されていますが、働きづらさや居場所のなさを感じた人がどこに行けばいいのかっていうのがわからないし、それを引き受けてくれる経営者の方……そういう経営者の方とマッチングされていると思うんですけども、これは恐ろしく大変な仕事だなというだけはわかりました。多分これから2回、3回、4回と参加させていただければ、多分4回目には腹落ちして、何か前に行けることになるのではないかと期待しております。

紫牟田：みなさん、ありがとうございました。いろいろな意見が出てすごくよかったです！

近藤：今年は、面白いですね！本当にいくつか課題というか……この場の課題もあるのと、ソーシャルファームというものが理想なんだけれども根付いてないので、働きたいと思っている人たちに対しての入口がほとんど見えないという問題とか、問題が幾層にも重なっているというのが現状ではある。

ただ、育て上げネットさんもやってらっしゃるし、企業もやっているところはある。もしかすると会場の中からやっていこうかなという方が出てくるかもしれないし、すでにや

ってらっしゃる方が見えないけれどもいるかもしれない。そうなると、今度はソーシャルファームというものをネットワーク化していったりとか、見える化とかして、もっと大きなフレームワークみたいなものが必要なのかもしれない。そこにはたくさんの育てる人もいれば、ビジネスセンスがある人もいるかもしれない。いろいろな問題が構造的にあるんだと思うんですよね。

紫牟田：そうですね。伊野さんはいまの皆さんのお話を聞いてどんなふうに思いましたか。育て上げネットさんから見ていま課題だと思ってること、育て上げネットの目から見たソーシャルファームの課題などがあるのではないかと思うんですけど、いかがでしょうか。

伊野：ありがとうございます。本当にいろいろな観点からおうかがいできましたので、私たちとしても耳が痛いようなところもありますけれども、まず1つ。社会性を持っているというところと営利の側面っていう話が冒頭からありました。その中で私たちは企業ではなくNPO法人で就労支援を行う側として、やはり社会性のところはサポートできるところが多いと思っています。つまり、今まで働いたことない方が働くところまで一緒に伴走していく。企業に入ってからも、その方の働くに関連する相談事にも乗れることがあるかなと思っています。一方で、企業側の経営センスがあるとかいう話に対して私たちが言えることがどれだけあるかというと、なかなか限られてくるなと思います。

そういう意味で、ソーシャルファームの中でもすごくレイヤーがある。ちょっとソーシャル寄りの企業もあれば、おそらくビジネス寄りの企業もある。そこがやはり、先ほどネットワークで、という話があったと思います。

私たちは若者就労支援で、いわゆる、「ひきこもり」のような社会的な孤立状態の方の支援を得意としているところですけれど、女性の支援をしている団体もありますし、障害のある方を支援をしている団体もあります。困難を抱えるというカテゴリーでいえば、おそらくとんでもない数がある。企業は全方位分かってるかというとそんな企業はたぶんないんじゃないかなと思います。ですから、それぞれの専門性の高いところと組んでいくしかない。これからチャレンジしたい企業に対してのサポートしていくっていうところは、中長期的な観点でやっていけたらすごく嬉しいと思っています。

近藤：結構答えたいと思う意見や質問がいろいろありましたね。グループEの方が言わられた、当事者の関わりと経営者の関わりの分断が見えるみたいな意見がありましたが、これはちょっと私の説明が悪かったのかなと思うんですけど、元々、欧州型のソーシャルファームのベースになったイタリアの取り組みはどちらかというと協同組合、みんなで一緒に仕事をつくるという考え方なんです。実際、1年目にお話をうかがったイタリアの「地区的の家」という取り組みは、まさに先ほどお話ししたタイプBという社会的協同組合をや

られているところです。代表のファビオさんご自身も当事者の方で、自分も支えられてきたところがあるからこそ今度は支える側に、一緒に混じりながらやってるよ、というお話をあったんですね。基本的にそういう考え方がソーシャルファンのベースにあるなと思います。

日本はソーシャルファームの制度はまだこれからで、東京都しか条例がないんですけれど、ただ、「ソーシャルファーム的なもの」はやっぱり以前からあるわけです。ソーシャルファームのを経営する方のお話を聞いていると、実はご自身のライフヒストリーの中に何かしらの特性や共感を持っておられたりする方は少なくないというのは感じてはいます。育て上げネットさんの中でもあるんじゃないかな、と。学校に行けていなかった人が、経営者としてそういう関心持ってくださって、自分もまたやっぱり雇う側に回りたい、というところがあるのかなと思うので、当事者と経営者が分かれているというよりも、本当に共に働くっていう側面があるんだという指摘は、まさにおっしゃる通りだと思いました。

あともう1つ、やっぱり日本にソーシャルファームが必要だということなんだろうなあ、と思ったのが、ソーシャルファームって桃源郷じゃないんですよ、ってことです。会社なんです。ただの会社なんだけど、経営者がソーシャルな観点を持っていて、一緒に働くぜっていう枠を持っているということなんですよ。日本では福祉と利潤追求の会社がバクっと分かれている。だから、その間をつくろうって言っているのがソーシャルファームなんですよ。会社としては成功していくぞ、ってやっているのだけれども、ソーシャルな観点を持ってその使命を果たしていくんだ、っていうのも持っているというところです。だから、日本にもソーシャルファーム的な会社というのは元々あった。ただ、それが社会的に可視化されてこなかったんですよね。“ここに行けば一生安泰”みたいな場所をつくろうとは経営者は特に思っていないと思うんですね。会社としてやっているんだけど、ただ一緒にやろうよっていう幅がすごく広いっていう……そう思っていたほうがいい。

“桃源郷じゃないじゃないか”って言ってそこを潰しちゃったらもったいない。やっぱそこもまた社会の一部なんです。

だから、社会全体の中で雇う力を広げていく必要があるし、そこでだけ桃源郷のじゃなくて、やはりそこを支える育て上げネットさんのような……育て上げネットさんは若者のひきこもりしかやってないなら、違うところと連携していく……というふうに、社会全体としてレイヤーを分厚くしていく必要があるだろうと思います。

それから、グループFからご指摘いただいた、4回で終わってしまうということなんですが、実はこれ、議論として何回も“ネットワークで支える”という言葉が出ているので、ぜひシブヤ大学が終わった後の声かけ、LINE集まり会みたいな感じになっていただけたらいいんじゃないかな、って思います。そこもまた自分たちでやっていくっていうね。ほら、自分たちもまた雇い主になるのと同じように、私たちもまたシブヤ大学のネットワークを支えるみたいな形で関わってもらえたたらすごい嬉しいな、と思いながら聞きまし

た。これってやっぱり継続的な、今回は始まったばかりなので、この後に向けて、ネットワークで支えるとかレイヤーの厚みをみんなでつくっていくみたいなところがテーマになってくるんじゃないかなと思いながら、皆さんとのともいいご意見を聞いていたところでした。

<おわりに>

紫牟田：本当にぜひ第2回目、第3回目にも来ていただきたいと思います。今日は本当にたくさんの方が来てくださったんです。ということは、徐々に社会的にこういう考え方と実践がすごく必要になってきているんだろうなと思います。働きに行きたいという人を支えるためには、じゃあ一緒に働くよとか言える仲間ができればいいんだなっていう感じもするんです。育て上げネットさんと企業の関係もある意味、仲間というか、同じ志を共有している企業、というような感覚はあるのでしょうか。

伊野：そうですね。そういう志のある企業との出会いはありますし、法人として連携を進めていく企業数はやっぱり年々増えてはいます。多様性という言葉も出てきましたが、一緒に若者を育てていくという、この観点をやはり持ってもらいたいと私たちも思っていますし、逆に言うと「私たち、こんなにいいことしているんだから企業の方、助けてくださいよ」っていうコミュニケーションではないです。

営利活動に寄り添うという部分をやはりこちらも考えていかなければいけないですし、そこを一緒につくっていく、ということがすごく必要だと思います。先生がおっしゃっていた“分厚くする”がすごくしっくりきました。

近藤：だから“繋ぎ目のなさ”みたいのがすごい大事だなと思うんです。

例えばこれもグループFから出てきたと思うんですけど、結局「最終的にはフルタイムでお願いします」みたいに言われると、「やっぱり自分たちは結局会社からあてにされる人じやないんじやないかと思っちゃう」みたいなところにすごく共感するんですよね。そこも、もうちょっと段階をいっぱいいくつっていいのではないかと思います。

例えば、育て上げネットさんでも、外側の段階もいろいろつくっておられるのかなと思います。育て上げネットさんは立川が拠点ですが、立川のまちなかで急に若者たちが、掃除しながら歩き回ってたりとかするじゃないですか。「あ、これは育て上げネットだな」みたいな……（笑）。今はもう立川市の人たちは知っているけれど、2004年頃とかは、「なんだ、あいつら」みたいな感じでだいぶ怪しまれた、と（笑）。

伊野：そうです（笑）。「育て上げネット」と書いてある制服をそろえて少しでも不審に見えないようにしたり。

近藤：そういうお仕事をちょこちょこつくっていると。以前育て上げネットの阿部さんが来てくださった時に言っていましたけれど、活動を続ける中で、そういう機会や取り組みも、また分厚くなつたってことですよね。

そうやっていつの間にか、全員じゃないかもしないけれど、一部の方はディースタンドード社とか他の会社で働いたり……なにかそういう機会をどれぐらいみんなでつくっていくかということかなと思ったんです。

伊野：本当にそうですね。私たち地域のみなさんに知られてるとはまだまだ言いがたく、やはり今日明日で何か変わるものではないかもしないんです。けれども、分厚くしていくところには、本当にいろいろな方々が組む必要がありますし、いろいろな人たちが社会について、いろんな人たちで社会を支えているんだ、ということが、実際に今から働く方とか困難に直面している方に伝わっていくといいなと思います。どうやって働きたいかわからないということもあると思いますけれど、やはり伝えるところまでが必要かなと思います。

近藤：そうですよね。グループGの方がおっしゃってた、「どこにそれがあるんだ？」っていうところですよね……。

実は僕、「超短時間雇用モデル」というのを全国で提唱していて、12年ほど前から始めているんです。超短時間雇用の仕組みを入れてくれる自治体がだんだん増えてきているんですが、そのテーマにもやはり繋がるんですよね。やはり「それはどこにあるんだ？私の近くにはない」と言われる。

けれどやはり、ひとつことをやっていくのも結構大変ですよね。みんなが分断している中、それを立川でじっくりやられてきてたけど、やっぱ価値観を超えていくということはすごく大変なことですよね。

伊野：大変だと思いますね。私たちのところは、傍から見るとひきこもりたちが通いに来る場所であるという、そこをまず地域の理解を得るのにやっぱりだいぶ時間がかかります。さらに”NPO”であるという……「なんか知らないローマ字がある」みたいなところもあります。

紫牟田：週末に若者が集まっていたりしますよね。

伊野：そう。土曜日の夜に。居場所として、ご飯を食べに来たり、ゲームをしたりということで解放しています。夜に働いていない若者が1か所の建物に吸い込まれていくという（笑）……これは地域のご理解あってこそだと思うので、そういう意味では確かに“分厚く”的な1歩ですよね。

近藤：私もいろいろな取り組みをやっていて感じることは、やはり安心して繋がれるような部分をどうつくっていくか、ということですね。今日のワークショップでは、そういう意識がみなさんの中に最初からあるということはすごいな、と思いながら聞いていました。この辺りは引き続き議論できたら嬉しいなと思います。

紫牟田：話は尽きませんが、そろそろ終了時間です。まだまだ話し足りないことがいっぱいありますね。本日は初回ですので、今後の回にもぜひご参加いただければと思います。ご意見の中にもあったように、何らかのアクションがここから出てきたら本当に素敵だと思っています。

伊野さん、どうもありがとうございました。そして、いつものことながら近藤先生、ありがとうございます。みなさんもありがとうございました。

それでは、ここで本日のソーシャルファンを考える知って、考えて、動きたくなるワークショップ 2025 第1回を終了いたします。ありがとうございました。

以上