

韓国における社会的企業の展開 —背景、事例、課題—

目 次

- | | |
|--------------------|---------------|
| I. はじめに | III. 事例紹介 |
| II. 韓国における社会的企業の興隆 | IV. 問題点と今後の課題 |

駒崎 ナエコ（東京経済大学経済学部4年） 小倉 綾乃（東京経済大学経済学部3年）
（指導教授：金 成垣、東京経済大学経済学部・准教授）

要 約

I. はじめに

本稿では、2013年1月13日から2月7日にかけて、韓国ソウルで行った社会的企業に関するヒアリング調査の結果を報告する。

II. 韓国における社会的企業の興隆

韓国では、1990年代末の経済危機とその後の労働市場の柔軟化の中で、雇用情勢が悪化した。その問題を解決すべく、国の雇用創出・拡大政策の一環として社会的企業育成政策が展開された。2007年には、「社会的企業育成法」が制定され、社会的企業が雇用創出政策の主な担い手となった。

III. 事例紹介

ヒアリング調査の全体的な概要、また韓国における社会的企業の現況を簡単にまとめたあと、ヒアリング調査を行った6つの社会的企業とその関連機関のうち、代表的な事例として3つ——Organization Food（「多文化」支援事業を展開する社会的企業）、SEEDS（社会的企業の間接支援団体）、K2 International（日本の社会的企業の海外展開の可能性）——をとりあげ、それぞれの概要と活動内容またその特徴などを紹介する。

IV. 問題点と今後の課題

2つの問題点が指摘できる。まず、韓国における社会的企業の活動が、国の政策の一環として展開されていることに関わる問題点がある。すなわち、社会的企業の活動は法律に基づいて支えられているが、法定上の諸条件を満たせない団体は、社会的企業としての認定を受けられず、不安定な環境の中で活動をせざるを得ない。さらに、雇用創出・拡大政策の主体としての社会的企業が抱えている問題として、雇用の質が「短期間・低賃金・非熟練」にならざるを得ない現状がある。今後の発展過程において、国の支援のあり方や中間支援団体のあり方を再検討し、問題を解決してゆく必要がある。

I. はじめに

本稿は、2013年1月13日から2月7日にかけて、韓国ソウルで行った社会的企業に関するヒアリング調査の結果を報告するものである。まず第II章では、全体の背景として、韓国で社会的企業の活動が活発に行われるようになった1990年代末の経済危機以降の経済社会的状況を概観する。次に第III章では、ヒアリング調査を行った6つの社会的企業とその関連機関のうち、代表的な事例として3つをとりあげ、それぞれの概要と活動内容またその特徴などを紹介する。最後に第IV章では、以上の議論をふまえて韓国における社会的企業の問題点と今後の課題を提示する。

II. 韓国における社会的企業の興隆

1. IMF危機とその後¹（担当：小倉）

(1) IMF危機と大量失業・貧困問題の発生

1997年末にアジア各国を強打した通貨金融危機は、韓国にも大きな打撃を与えた。「IMF危機」と呼ばれたこの危機によって、GDPは1996年の5,183億ドルから1998年の3,130億ドルまで急落し、経済成長率は同期間に6.8%から-6.7%まで落ち込んだ。1人当たりのGDPも11,380ドルから6,742ドルまで減少した。失業率は、危機前の2.0%（1996年）から8.4%（1999年第1四半期）へと上昇し過去最高となり、失業者数でみると、同期間34万人であったのが176万人へと5倍以上に増加した。それにともない貧困率も悪化し、さらに世帯主の失業・貧困による家族解体やホームレスの急増など、韓国社会はいままで経験したことのない深刻な危機に陥っていた²。

このような経済社会全般の危機に対して、政府は積極的に対処しなければならなかった。一般的にその対処には、安定的な雇用の機会を提供する方法と直接所得を保障して当面の失業者や貧困者を救済する方法がある。前者を雇用保障政策と呼び、後者を社会保障政策と呼ぶことができる。危機直後に政府が出した「総合失業対策」をみると、たしかにその両政策の積極的な展開が含まれていた³。

(2) 雇用保障政策と社会保障政策による対応

雇用保障政策に関していえば、一方では、仕事を失った人々のために公共勤労事業や創業支援また企業への雇用支援金の支給などを行うことによって雇用の機会を提供し、他方で、雇用されている人々のためには、解雇・派遣濫用防止策の実施、労働組合の結成や政治活動の許容、最低賃金法の全企業への適用などによって、労働条件の確保や雇用の安定化をはかった。IMF危機の当時、毎日100以上の企業が倒産する状況が数ヶ月も続き、生き残った企業でも激しいリストラが進められる中、雇用安定策や労働条件の確保策はうまくいかず、政府の財政投入によって直接的に雇用機会を提供する諸政策がより大きな役割を果たしたといわれる。いずれにせよ、それらの政策を通じて、できるかぎり雇用を守ろうとしたが、それでも雇用の場が提供されない人々やそれらの雇用でも生活が維持できない人々がいて、彼

¹ 本節の記述は、主に金成垣『後発福祉国家論——比較のなかの館億と東アジア』（2008年、東大出版会）や金成垣「後発福祉国家における雇用保障政策——韓国の選択」（2012年、『社会科学研究』第63巻第5・6号）に準拠している。

² IMF危機当時の詳しい状況については、金成垣『後発福祉国家論——比較のなかの館億と東アジア』（2008年、東大出版会、104～108ページ）を参照されたい。

³ 「総合失業対策」の詳細な内容に関しては、労働部『失業対策白書——国民の政府5年（1998～2002）』（2002年、労働部、ハングル文献）を参照されたい。

(女)らのためには社会保障政策による支えが必要であった。

その社会保障政策においては、主に雇用保険と公的扶助の改革が課題となっていた。雇用保険に関していえば、それまで 30 人以上の企業のみを対象としていた制度を改革して、すべての企業をカバーすることとなった。公的扶助においては、高齢者や児童など労働無能力者のみを対象としていた既存の生活保護制度を廃止し、新しい公的扶助制度として、労働能力をもった者をもその対象とする国民基礎生活保障制度を創設した。これにより、短期失業者は失業保険で救済し、長期失業者や貧困者は公的扶助で救済するという社会保障制度の基本的な仕組みがつけられた。さらにいえば、雇用保険や公的扶助の改革が行われる中、「総合失業対策」の枠外ではあったが、それらの改革との関連で「第 1 次社会保障長期発展計画」が打ち出され、年金や医療を含む社会保障制度の全体的な改革が急速に進み、国民皆保険・皆年金体制の成立に至った。

これらの一連の政策展開により、1990 年代末の IMF 危機以降、韓国で雇用保障と社会保障を両軸とする「総合失業対策」が展開されることとなったのである。ちなみに、公共勤労事業や創業支援また企業への雇用支援金の支給などの雇用保障政策が、危機克服のための応急的あるいは臨時的な措置であったとすれば、雇用保険と公的扶助の改革また国民皆保険・皆年金体制の成立は、経済危機をきっかけとした社会保障制度の体系的整備であったといえる。

いずれにせよ、IMF 危機をきっかけとした以上のような対策の展開が、当時の失業・貧困問題の多くの部分を解決し、国民の生活安定に重要な役割を果たしたことは間違いない。2000 年代初頭に入ると、「IMF 早期卒業」がいわれたように、各種経済指標が回復に転じつつ、韓国経済は早いスピードで危機から抜け出した。公共勤労事業や創業支援また企業への雇用支援金などの雇用保障政策は、この頃から縮小あるいは廃止されていく。

2. 雇用創出政策の展開と社会的企業への期待⁴ (担当：駒崎)

(1) 2000 年代以降における雇用創出政策の展開と「社会的雇用」

IMF 危機以降、以上のような政策の展開によって韓国の経済社会は安定をしていくかのようにみえたが、その後、2000 年代に入ると、経済のグローバル化による国際競争の深化とそれに対応するかたちでの労働市場の柔軟化や企業の構造調整が激しく進められる中、雇用情勢は改善されず、むしろ悪化一辺倒となっていた。特に非正規職など不安定な雇用の増加やそれによる所得分配の悪化などが深刻な社会問題となった⁵。そこで政府はその問題に対処するために、ふたたび各種の雇用保障政策を打ち出すことになった。「中期雇用政策基本計画」(2003 年)、「雇用創出総合対策」(2004 年)、「国家雇用戦略」(2006 年)、「経済難局克服総合対策」(2008) などをつぎつぎと樹立・推進していき、最近では、それらの諸対策をふまえて「2020 国家雇用戦略」(2010 年)の発表に至っている。これらの諸政策・戦略は、IMF 危機の際の「総合失業対策」と類似の側面をもちつつも、中長期計画にもとづく経済成長政策によって、より積極的に雇用の場を拡大しようとする雇用創出政策であるという点で、短期的な失業対策中心の「総

⁴ 本節の内容は主に金成垣「後発福祉国家における雇用保障政策——韓国の選択」(2012 年、『社会科学研究』第 63 巻第 5・6 号)に準拠している。

⁵ この点については、環日本海経済研究所『韓国経済の現代的課題』(2010 年、日本評論社、第 1 章、第 2 章、横田伸子『韓国の都市下層と労働者——労働の非正規化を中心に』(2012 年、ミネルヴァ書房、第 4 章、第 5 章、終章)などを参照されたい。

合失業対策」とは明確に区別されるものである。

その中長期計画にもとづく積極的な雇用創出政策としてさまざまな政策が展開されるが、その過程で、雇用創出のための核心政策として特に注目されるようになったのが、いわゆる「社会的雇用」事業である。

社会的雇用事業とは、保健福祉、環境、文化・教育などの社会サービス分野において、雇用を創出・拡大していく事業をさす⁶。同事業は、2003年の後半から徐々にはじまったものであるが、2004年の「雇用創出総合対策」の実施初期から、当時の産業構造や労働市場の状況を反映するかたちで、同対策の主要政策として注目されるようになった。『2004年版労働白書』には次のようなことが述べられている。

「政府では、2008年まで200万の雇用を創出することを、国政の主要目標として推進している。しかしながら、近年、我が国の経済成長率は持続的な減少趨勢にあり、IT技術の発達、産業構造の変化および企業の常時的構造調整などによって、民間企業の雇用創出力は著しく弱まっている。その一方で、現代社会は急速な高齢化および女性の経済活動参加によって、福祉・看病、保育・託児などのサービスに対する需要が急増しており、このような社会サービス分野は、製造業より雇用吸収力が高らかに高いにもかかわらず、我が国の場合、この分野における雇用が先進国より非常に低い状況である。よって、民間企業と公共部門では創出しにくい社会サービス分野での雇用を、非営利団体を通じて創出する積極的な雇用政策として、社会的雇用の創出事業を実施している。」⁷

このように、民間企業における雇用の拡大が大きく期待できない経済状況の中で、またサービス産業、特に社会サービス分野に対する需要が増えている社会的変化を反映するかたちで、それら社会サービス分野における雇用創出策として、社会的雇用事業に期待が寄せられることとなったのである。この社会的雇用事業は、主に社会サービスを提供する非営利団体に財政的支援を行うものであったが、『2005年版労働白書』においても「わが国に不足している社会サービス分野を育成・支援し、国民の生活の質を向上させるとともに雇用を創出する社会的雇用事業が、最近新しい概念の雇用政策として強調されている」⁸とされ、その後も同事業の重要性はますます増していく。

実際、2003年後半に労働部を中心としてスタートした同事業は、2004年には教育部、福祉部、女性部、文化部、環境部が加わり5つの部署で取り組むことになり、2005年には7つ、2006年には8つ、そして2007年には11の部署まで拡大した。政府の財政面における支出拡大も著しい。2003年に73億ウォンであったのが、2005年には1,691億ウォンへ、2007年には12,945億ウォンへと、この5年間の財政支出の増加はおおよそ180倍にも達している⁹、この大幅な財政支出の増加からして、この社会的雇用事業が、当時の雇用創出政策における核心政策の1つであったとも評価されている。

⁶ 社会的雇用について日本語で書かれた論文としては株本千鶴「経済危機後の韓国における雇用政策——『社会的イリュチャー創出事業』が志向するもの」（2006年、『現代韓国朝鮮研究』第6号）がある。

⁷ 労働部『2004年版労働白書』（2004年、労働部、ハングル文献、141ページ）

⁸ 労働部『2005年版労働白書』（2005年、労働部、ハングル文献、24ページ）

⁹ 労働部『2007年版労働白書』（2007年、労働部、ハングル文献、39ページ）

(2) 「社会的企業育成法」の成立とその後

2003年後半以降、各種の社会的雇用事業が展開される中、それらの事業が安定的で持続的な雇用ではなく、政府の財政に依存した低賃金・短期間の雇用しか創出できないという批判も提起された¹⁰。そこで政府は、社会サービスを提供する非営利団体への個別的な支援ではなく、諸団体間のネットワークによる「広域型事業」や民間企業との協力による「企業連携型プロジェクト」などの新しい事業を実施しながら、このような事業を持続可能な雇用創出政策へと発展させようとし、ヨーロッパの社会的企業モデルを取り入れた「社会的企業育成法」の制定を推進することとなった。

2005年に労働部を中心に他の関係部署と民間専門家などから構成される「社会的雇用タスクフォースチーム」を設置し、十数回にわたって議論を重ね、同年末に法案をつくりだした。2006年にはそれを議員立法として推進しながら、また新しく「社会的企業育成戦略」を発表するなどのプロセスをへて、翌年の2007年初頭に「社会的企業育成法」の成立に至った(2007年7月施行)。この法律の制定によって、社会的雇用事業がより本格的に展開されることとなったが、何より重要なことは、社会的企業がその社会的雇用事業を含む雇用創出政策の主な担い手となったことである。その後、以前からの社会的雇用事業を持続しながらも、社会的企業に対して人件費や運営費はもちろん、設立・運営に必要な敷地購入費・施設費の支援、法人税・所属税の減免、経営コンサルティング等々の育成・支援政策を通じて、そこでの雇用を創出し拡大していくことが、政府の主要政策目標となっていく¹¹。

2008年に発生したリーマンショックによって雇用情勢が急激に悪化してしまい、そこで政府は、「経済難局克服総合対策」(2008年11月)を発表するとともに、大規模な財政投入による応急的な失業対策を展開しなければならなかった。「希望勤労事業」と名づけられたIMF危機の際の公共勤労事業に類似した短期的な失業対策が、その中心となって展開されたが、その一方では、「経済危機によって民間企業の雇用創出能力が低下し、また短期的な失業対策も限界を呈している現時点で、雇用創出政策としての社会的企業が大きな意味をもつ」¹²という認識のもとで、以前からの社会的雇用事業や社会的企業に対する財政支援を大幅拡大し、また事業の規模も種類も増やしていった。

2010年になると、雇用情勢がある程度回復したという判断から、これまでの失業や雇用関係の諸事業・政策を再整備しつつ本格的な雇用創出政策の樹立・推進に取り組んだ。毎月「国家雇用戦略会議」(2010年1月から)を開催し、その成果として2010年前半には「2010雇用回復プロジェクト」をまとめ、後半にはそれをふまえて、同政権の雇用創出政策の核心戦略として「2020国家雇用戦略」を発表するに至っている。

同戦略の中身を見ると、第1戦略として「雇用親和的経済産業政策」が示され、その戦略の推進のための重要な課題として「社会的企業の育成」が位置づけられていることは注目に値する¹³。実際、同戦略の推進の中で、社会的企業の発掘・育成のための「韓国社会的企業振興院」という専門機関を設置したり(2010年12月31日設立、2011年1月17日業務開始)、地方自治体に社会的企業の育成と支援に関する条例の制定を促進したり、さらには、いままでの各種支援政策に加え、中小企業経営支援のため

¹⁰ 雇用労働部『2011年版雇用労働白書』(2011年、雇用労働部、ハングル文献、62ページ)

¹¹ 労働部『2009年版労働白書』(2009年、労働部、ハングル文献、511～513ページ)

¹² 雇用労働部『2010年版雇用労働白書』(2010年、雇用労働部、ハングル文献、49ページ)

¹³ 雇用労働部『2011年版雇用労働白書』(2011年、雇用労働部、ハングル文献、42～43ページ)

の財政の一部を社会的企業へと回したりするなど、社会的企業に対する各種の支援・育成政策が、前政権と同様あるいはそれ以上に活発に展開されてきているのが現状である¹⁴。

Ⅲ. 事例紹介

1. ヒアリング調査の概要（担当：小倉）

(1) 日程

以上のような背景のもとで、2000年代後半以降に活発に活動を展開している韓国の社会的企業の現状を知るために、2013年1月31日から2月7日にかけて韓国でヒアリング調査を行った。その日程と調査先の概要は、以下の《図表1》の通りである。

《図表1》フィールドワークの日程と訪問機関の概要

日時		内容
1月31日		■ <u>出国</u>
2月1日	10:00	■ <u>韓国社会的企業振興院</u> : 社会的企業(家)の発掘、認証、運営支援、教育・訓練、事業開発、ネットワーク構築、コンサルティング等々、社会的企業を総括・管理する公共機関 (http://www.socialenterprise.or.kr)
2月4日	10:00	■ <u>K2 International KOREA</u> : 若者の自立支援、日本生まれの団体。現在は、韓国を含むいくつかの外国へ進出し活動を展開 (http://k2-inter.com/)
	14:00	■ <u>社団法人 SEEDS</u> ・事業内容: 社会的企業の中間支援団体 (http://www.theseeds.asia)
2月5日	11:00	■ <u>Organization Food</u> : 多文化家庭(国際結婚など)の女性の雇用・職業訓練を支援するために多国籍料理のレストランを運営している社会的企業 (http://orgyori.com/)
	13:00	■ <u>Organization Food 運営のレストラン(「オヨリ」)で昼食</u> : Organization Food が運営している多国籍料理のレストラン (http://orgyori.com)
	15:00	■ <u>SROLANH Flower Café</u> : テファ福祉財団が運営している精神障害者の職業・訓練機関および作業所 (http://xn--oi2b5q59vl3e.com/sub01/index.php?pageNum=1&subNum=1)
2月7日		■ <u>帰国</u>

(2) 社会的企業の概要と現況の簡単な紹介

ここでは、以上の6の社会的企業およびその関連機関のうち、代表的な事例として Organization Food, SEEDS, K2 international を取り上げ、その具体的な活動内容と特徴を紹介する。その前に、韓国社会的企業振興院でのヒアリング調査にもとづいて、韓国における社会的企業の概要と現況を簡単に紹介しておこう。

第1に、社会的企業概念であるが、社会的企業育成法によると、以下のように定義されている。

- ①社会的弱者層に社会サービスあるいは働く場を提供して地域住民の生活の質を向上させるなど、社会的目的を達成しつつ財貨やサービスの生産・販売などの営業活動をする企業

¹⁴ 雇用労働部『2011年版雇用労働白書』(2011年、雇用労働部、ハングル文献、63～642ページ)

②株主や所有者のための利潤極大化ではなく、社会的目的を優先的に追及し、企業活動による利潤をさらなる事業展開や地域共同体のために再投資する企業

第2に、社会的企業の種類についてであるが、以下の《図表2》にみられるように、設立経路別、組織形態別、社会的目的実現類型別、分野別という4つの大分類と、それぞれの下にいくつかの小分類がおかれている。

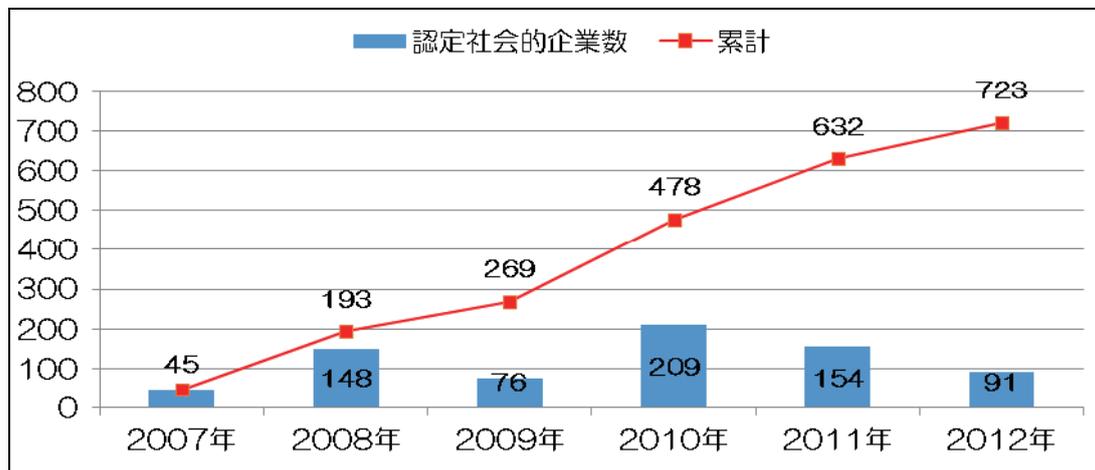
《図表2》社会的企業の種類

大分類	小分類
設立経路別	社会的雇用、自活共同体、障害者作業場、共同組合、その他
組織形態別	商法上会社、民法上法人、非営利民間団体、社会福祉法人、生活協同組合、営農組合法人
社会的目的 実現類型別	仕事提供型、社会サービス提供型、混合型、地域社会貢献型、その他
分野別	教育、保健、社会福祉、環境、文化、保育、看病、家事、その他

(出所) 韓国社会的企業振興院 (2012)

第3に、社会的企業の数についてであるが、2012年11月現在の全体の状況（《図表3》）と種類別の状況（《図表4》）は以下の通りである。

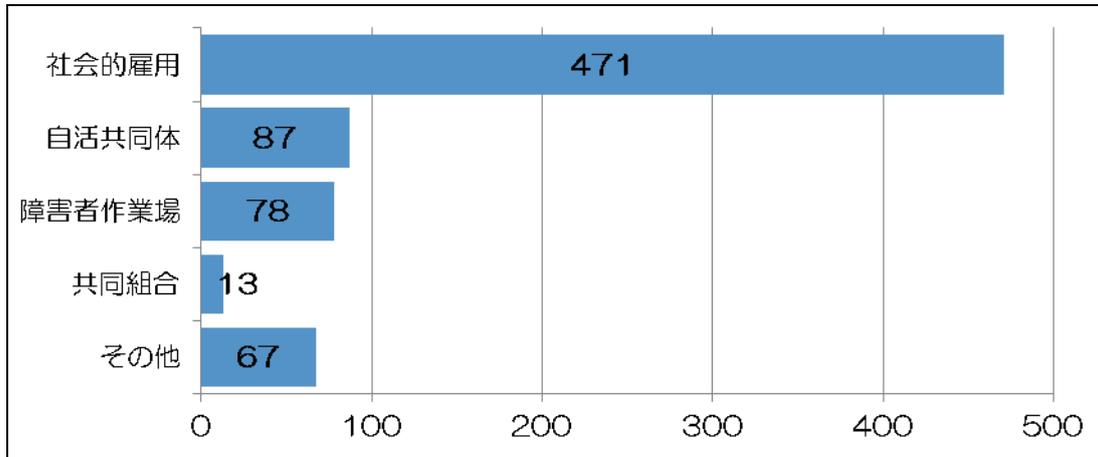
《図表3》社会的企業数の年度別現況（2012年11月）



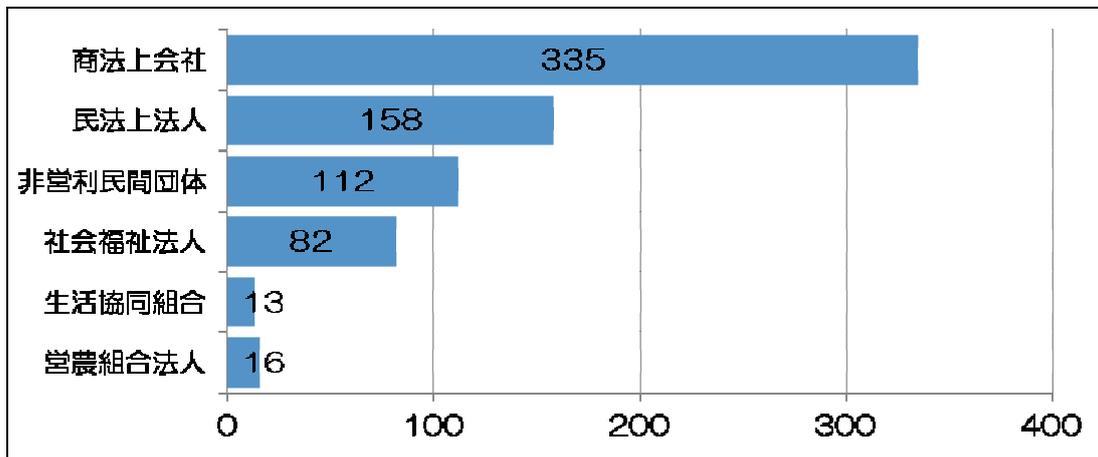
(出所) 韓国社会的企業振興院 (2012)

《図表4》種類別社会的企業の現況（2012年11月）

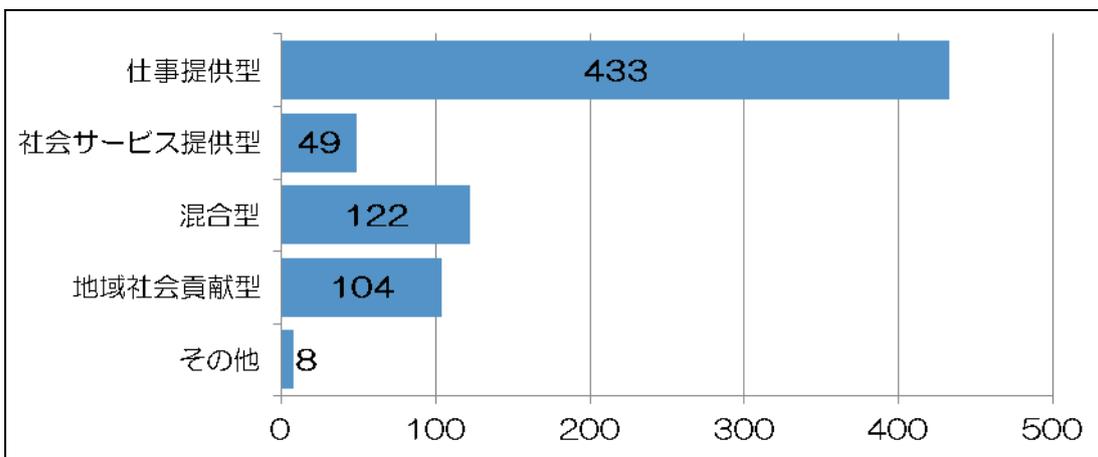
・ 設立経路別



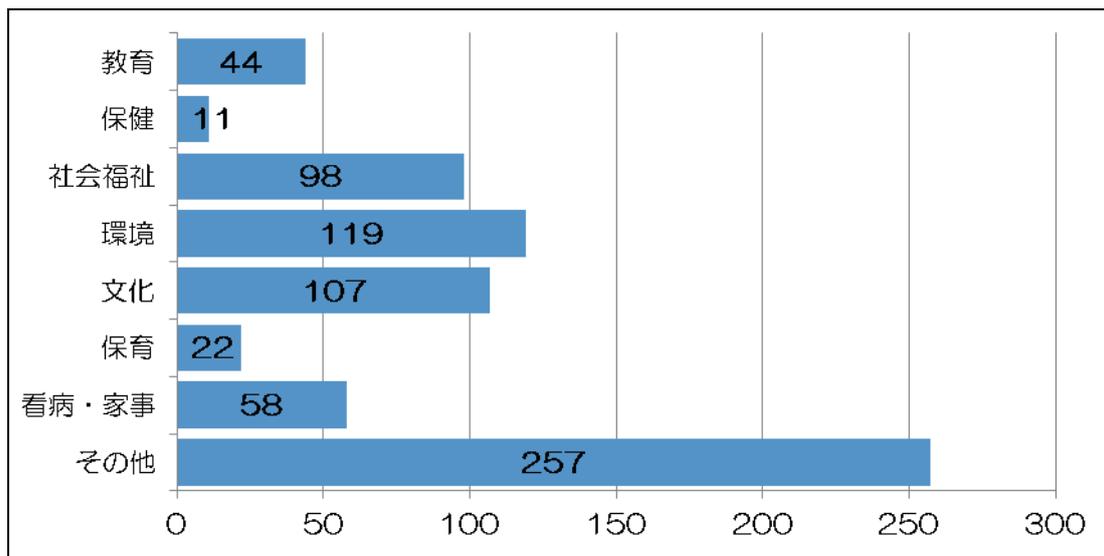
・ 組織形態別



・ 社会的目的実現類型別



・分野別



(出所) 韓国社会的企業振興院 (2012)

2. Organization Food——「多文化」支援事業の展開 (担当: 駒崎・小倉)

(1) 概要

Organization Food は 2007 年 2 月に、「教えながら学ぶ、学びながら働く」という考え方にもとづいた共同体企業として設立された。最初は、青少年や女性結婚移民者、キャリア断絶女性など、いわゆる社会的弱者層のためにさまざまな職業訓練事業を行っていたが、2008 年以降は、専門性と競争力を強化し持続可能な企業として成長していくために、「多文化」(多様な文化)をキーワードとした外食事業とそのための人材育成事業に力を入れるようになっていく。

なお、Organization Food は、設立当時は民間非営利団体 (NPO 法人) としてスタートしたが、2008 年 10 月に、労働部の社会的企業認定を受け、現在は社会的企業として活動を展開している。

(2) 事業内容

事業内容は、主に収益事業と教育事業とに分けられている。まず収益事業としては、出張料理サービス、公共機関や企業などへの給食サービス、カフェー運営、多文化レストラン(「オヨリ」)運営を行っており、次に教育事業としては、障害青少年のためのベーキング職業訓練事業、青少年シェフの養成事業(「ヤング・シェフ」)、女性結婚移民者のための保育園運営などを行っている。

これらのうち、現在の主力事業としては、収益事業では多文化レストラン(「オヨリ」)の運営、教育事業では青少年シェフの養成事業(「ヤング・シェフ」)があげられる。これが上記に述べた主力事業としての外食事業とそのための人材育成事業である。

(3) その他特徴など

Organization Food の事業展開のキーワードとなっている「多文化」について、その背景にある状況を簡単に述べてみよう。

韓国では、1990年代以降、国際結婚や就業移民・移住が増加し、それがまた2000年代になると、その国際結婚などで生まれた子どもが就学年齢となるにつれ、社会や学校で外国人の問題が注目を集めるようになった。その問題を扱う際に、特に子どもに対して「混血児」などの差別的用語は望ましくないとされ、「多文化家族」「多文化家庭」といった用語が使われるようになった。2008年には「多文化家族支援法」も制定され、それにもとづく、いわゆる「多文化支援政策・制度」が活発に展開されてきている。ちなみに、「多文化」といっても、実際の国際結婚や就業移民などの現状からして、中国や東南アジアが想定されることが多い。

以上のような背景の中で、Organization Foodでは、「多文化」をキーワードとした事業を活発に展開してきており、その主力事業ともいえる「オヨリ」と「ヤング・シェフ」もアジア料理をベースにした事業展開となっているのである。

一方、「多文化」をキーワードとしていることから、韓国国内での活動だけでなく、今後、海外進出も考えている。特に、上記のようにその「多文化」には、アジア諸国・地域が想定されることが多く、そのためアジアのさまざまな国・地域における事業展開を目指している。そのうち、タイやネパールでの事業展開に関してはすでに企画が進められている。その海外進出を考える上で、問題点となるのは、やはり言語と文化の壁であると思われるが、そのためには、それぞれの国におけるNPO、NGOや社会的企業など民間の諸団体とパートナーシップを組んで活動を行っていくことが大事であるとされている。

なお、このような事業を通じて、利益を上げることが最優先しているわけではないが、利益を上げないと持続していくことができないので、利益追求と社会的目的達成を並行して事業を進めていくことを目標とするのが、Organization Foodの基本的なスタンスになっている。

3. SEEDS——中間支援団体の役割（担当：小倉）

（1）概要

2007年の社会的企業育成法の施行以来、韓国では社会的企業に対する認知度が上昇し、さまざまな主体が社会的企業としての認定を受け多様な事業を展開するようになっている。しかし、社会的企業の持続的な発展のための市民自らの自立的基盤が弱く、政府への依存が強いというのが、改善点として指摘されたりしているのも事実である。そこで、市民社会の自発性と創意性を向上させていくことが、今後の社会的企業の発展にとって欠かせない要素と判断し、それを支援するための団体として2010年に設立されたのがSEEDSである。

SEEDSは、社会的企業に対して法律的・制度的支援を行っている国とは違って、現場のレベルにおいて実質的な支援を行うことを目的として活動を展開している。特に、いかに社会的企業の発展のための市民の自立的基盤をつくるか、都市と農村など各地域に適合した韓国型社会的企業モデルは何か、いかに若い社会的企業家を育成していくか、国際社会に提示できる韓国型あるいはアジア型発展モデルは何かなどといった問いを活動の中心に据えながら、社会的企業に対するさまざまな支援を行っている。

（2）事業内容

事業は、「青年社会的企業家を育て、社会的企業の革新モデルを作り、未来を研究する」というスロー

ガンのもとで、次の6つの分野で展開されている。

- ①**青年社会的企業家支援**：若者への創業支援・教育、地域再生貢献型青年社会的企業アイデア公募および支援、青年社会的企業家の育成のための基金助成および社会的投資支援など、青年社会的企業家を育成・養成していくための多様な支援を行っている。
- ②**社会的企業支援**：社会的企業の発展段階別のニーズに合わせた経営コンサルティング、社会的企業間のネットワーク構築、それによるビジネス融合および共同事業の模索、社会的企業に親和的な経営環境の造成など、社会的企業の持続可能な発展のための活動を展開している。
- ③**地域モデル開発**：地域社会を基盤として、公益性を迫及する経済共同体モデルづくり、あるいは地域雇用と地域経済の活性化に貢献できる社会的企業モデルづくりなどを目指して、政策開発・提言活動を展開している。
- ④**セクター間協力事業**：社会的企業の持続可能性と社会的効果を向上させるために、新しい資金調達や経営戦略を模索する事業を展開している。また倫理的消費者運動を活性化するためのフォーラム、倫理的消費促進キャンペーンなどの活動も行っている。
- ⑤**社会的企業政策研究**：企業の社会責任経営、非営利セクターの革新、地域社会エンパワーメントおよび社会的資本形成、社会的企業の生産性向上など、現場を重視した政策開発を目指した研究活動を展開している。
- ⑥**国際交流および協力事業**：貧困問題を抱えているアジアの国・地域の発展に貢献できるアジア型社会的企業を発掘し、そのための支援金を助成している。またアジア若者インターンシップ支援と若者の国際開発社会的企業創業支援などの活動も展開している。

(3) その他特徴など

社会的企業の持続可能性を高めるためには、政府や民間企業の支援だけでは足りず、中間支援団体の役割が必要であることは、社会的企業活動の長い歴史をもつイギリスをはじめとするヨーロッパで言われていることである。韓国も似たような状況にあり、SEEDS は、その中間支援団体として、上記のように社会的企業を支援するために多様な活動を展開しているのである。

中でも現在、力を入れて展開しているのが、青年社会的企業家の発掘と支援事業であり、年間約 30 チームに教育やコンサルティングまた資金・資源支援などを行っている。この青年社会的企業家の支援事業の中で直面している問題や課題といえば、社会的企業で働いている若者のモチベーションをいかに向上させるかということである。というのは、ほとんどの社会的企業は、活動の初期には事業収入が無いに等しく、そのため、収入面を中心に考えると、社会的企業家を養成していくことが難しい。いいかえれば、若者に対して、「ビジネス目標」ではなく「社会的目標」をいかに設定しそれを実現していくのかといった将来ビジョンを提示することが、社会的企業家を発掘し養成し、また持続可能な社会的企業を育ていく上で、もっとも重要な課題となっている。

4. K2 International (Seoul) ——海外活動の可能性（担当：駒崎）

（1）概要

K2 International は日本の社会的企業で、1989年から登校拒否、ひきこもり、ニート、家庭内暴力など、生活に困難を経験している若者の自立を支援し、共に生きる場を提供するために、設立された民間団体（NPO 法人）である。同団体の活動の背景としては、既存の社会システムの中で少数派になっている子どもと若者たちに対して、行政の支援やサービスが行き届かないことが多いという問題を解決するために、民間の力で、特に「教育と福祉の連携」を中心とした支援をするようになったということがある。

K2 International は、日本での経験をふまえ、現在、オーストラリア、ニュージーランド、韓国でも活動を展開している。

（2）事業内容

日本では、「暮らす・遊ぶ・学ぶ・働く」をキーワードとして、次のような多様な事業を展開している。

- ①**共同生活**：共同生活寮ハマコロ・Y-MAC 寮・K2 ハウス・ステップハウスなど、利用者の状況に合わせた共同生活の場を提供する活動である。
- ②**福祉支援**
 - ・<フェロップ>就労継続支援 B 型事務所：若者の特性や課題を理解した職場づくりを目指しながら、清掃や軽作業などを通じて楽しく、やりがいをもって働く場を提供する活動である。
 - ・<ヒューハウス>共同生活援助／共同生活介護事務所：他の共同生活寮と連携しながら、安心して暮らせる住まい、楽しい住まいと食事、余暇支援などのサービスを提供する活動である。
- ③**自立支援・就労支援**
 - ・Y-MAC 横浜研修センター：合宿型の若者自立支援プログラムとして、働くことの基礎となる生活基盤づくりから自立・就労まで、包括的にサポートする活動である。
 - ・湘南・横浜若者サポートステーション：横浜、鎌倉、藤沢、茅ヶ崎、横須賀の自治体と連携して、湘南地域と横浜南西部を対象とした若者支援相談窓口である。自立や働くための相談を無料で行っている。
- ④**雇用創出**：外部企業に頼らない、自立した雇用の場を作る活動として、「お好み焼きころんぶす」、「250 にこまる食堂」、「アロハチキン」などのレストランを運営している。店舗スタッフの約 8 割が、同団体の卒業生である。
- ⑤**学童・子育て**
 - ・子育てスポットくすくす：乳幼児親子が気軽に来て、ゆっくりくつろいだり、リフレッシュしたり、また子育ての悩みを共有することなどによって安心でき、地域で支え合う子育てができるような場を提供している。
 - ・ぽによぽによ学童クラブ：24 時間対応の学童保育サービスを提供している。共同生活や飲食事業を展開する K2 ならではの給食や一時預かり、学習サポートなどを行っている。
- ⑥**不登校支援**：不登校やひきこもり、家庭内暴力・ニート、非行などのさまざまな相談を受けたり、

保護者相談・親の会なども開催している。

⑦**学習支援**：小学校から大学まで一人一人の状況に合わせた学習、視角取得、学び直しを個別支援している。

⑧**居場所**

・**横浜南部ユースプラザくなんぷら**>：漫画や本を配置しておいて読書の場を提供したり、講習会やイベントを開催するサービスを提供している。

⑨**体験**

・**横浜型若者自立塾<JOB CAMP>**：働くスキルを学ぶのではなく、働くことの喜びと楽しみを発見するためのプログラムである。10～20人のチームで様々な就労体験に取り組んでいる。

⑩**海外研修**

・**オルタナティブ留学プログラム<海外での就労体験>**：これまでの生活の場とは異なる環境や文化の中での新しい出発を支援する活動である。オーストラリア（シドニー）、ニュージーランド（オークランド）、韓国（ソウル）に、現地のスタッフとの共同生活寮、働く場などのサポート体制を整えている。

K2 International のもっとも大きな特徴といえば、海外研修プログラム、特に現地での研修活動を行っていることであろう。その背景を簡単にみると次のようである。

K2 International の前身は、株式会社テクノランドというヨット会社であった。会社のなかの教育プログラムとして、若者の留学や海外研究などを支援するプログラムを行っていたが、それが現在の K2 International で行っている海外研修プログラムの母体となっている。研修先としては、ニュージーランドがヨットの聖地であることから選ばれ、その後は、ニュージーランドと近いオーストラリア、そして日本と近い韓国が加わり、その3カ国での研修事業を展開するようになった。

同団体で海外研修プログラムを重視する理由は明確である。すなわち、同団体で支援している人々、特に若者が抱えている問題は多種多様で、それに個別に対応することは非常に難しい。しかし、それらの問題に共通する要因が1つあって、それは、人と接する機会が少ないことである。そのため、親元から離れて他人との共同生活を送ることによって、人との接する機会を増やし、またコミュニケーションの取り方を自ら学んでいくことが求められる。このようなことから、同団体では、海外研修プログラムを積極的に推進しているのである。

(3) **その他特徴など**

現在は、主に日本の若者を海外に送ることが海外研修プログラムのメインとなっているが、今後は海外の若者を対象としたプログラムも考えている。すでに韓国では3件の相談を受けてそのうち2人の若者が現地で日本人の若者と共同生活を行っており、将来的には、それら韓国の若者を日本に送り出す事業を考えている。

韓国での事業展開の期間が短く（3ヵ月）、そのため、現在の時点での事業評価は難しい。ただし、この間の経験からすると、日本人と比べて韓国人は「自分の悪いところはみられくない」という意識が

より強く、そのため、日本と似たような問題を抱えながらも、それが水面下で見えない状況となっているのが現状と判断される。もちろん、韓国と日本は文化的な面で共通するところが多く、また抱えている社会問題とそれに対する意識も似通っており、それを積極的に共有していくことによって、上記の問題もある程度克服していくことができると思われる。韓国での活動をより積極的に展開していくことによって、社会的企業あるいは NPO の海外活動のモデルケースとなっていくことが、同団体の目標の 1 つでもある。

なお、海外研修プログラムとかかわって、韓国とは異なり、ニュージーランドやオーストラリアでは言語や文化など環境面での相違が大きく、そのため若者支援プログラムがうまくいかないことがあるという点も指摘されている。このようなことからみると、海外活動のために言語や文化などのハードルを下げる必要があるとあり、それに向けて、現地の自治体や民間企業との協力関係が重要になってくると思われる。

IV. 問題点と今後の課題

1. 評価および問題点（担当：小倉）

第 II 章で述べたように、韓国で社会的企業の活動が活発に行われるようになった背景には、1990 年代末の IMF 危機とその後における経済のグローバル化の進展があった。すなわち、経済危機やグローバル化による労働市場の柔軟化の中で雇用情勢が悪化し、その問題を解決すべく、雇用の創出と拡大のための主な手段として社会的企業が注目されるようになったのである。諸外国にみられる社会的企業の登場の背景やその活動展開の経緯には、それぞれの国々におけるさまざまな状況があるが¹⁵、韓国では以上のような状況の中で、政府の雇用創出・拡大政策の一環として社会的企業が登場し展開されるようになったことを再度指摘しておきたい。

その意味において、韓国における社会的企業の活動を評価するためには、その活動によって実際どれほどの雇用創出・拡大の効果があつたのかを測定することが重要であろう。しかしながら、韓国で社会的企業の活動が本格的に展開されはじめたのは、社会的企業育成法施行の 2007 年 7 月以降であり、それから現在までの社会的企業による雇用創出・拡大の効果を正確に評価することは容易ではない。それはもう少し時間を要する問題であると思われる。ここでは、今回の調査と事前学習を通じて明らかになった、社会的企業の活動の現状とそこで生まれた雇用についての全体的状況に対して、以下の 2 点の問題点を指摘することに止めたい。

第 1 に、韓国における社会的企業の活動が、国の政策の一環として展開されていることにかかわる問題点である。

日本を含む他の国と区別される韓国の社会的企業の主な特徴といえば、「下から」というより「上から」、いいかえれば「民」からの自発的な必要性というより、「公」からの政策上の必要性によって、その活動が展開されることとなった点である。日本にはない社会的企業育成法が制定されたのもその文脈で理解

¹⁵ これについては、カルロボルザガほか編＝内山哲朗ほか訳『社会的企業——雇用・福祉の EU サードセクター』（2004 年、日本経済評論社）、米澤旦『労働統合型社会的企業の可能性——障害者就労支援における社会的包摂へのアプローチ』（2011 年、ミネルヴァ書房）、神野直彦・牧里毎治『社会起業入門—社会を変えるという仕事』（2012 年、ミネルヴァ書房）などを参照されたい。

できよう。現在、韓国では、その社会的企業育成法にもとづいて国が社会的企業を認定し、認定された企業は国から財政的な面を含めてさまざまな支援を受けながら活動を展開している。いうまでもなく、認定されなければ社会的企業にはなれず、国からの支援も受けられない。

このように、社会的企業の活動が法律的にきちんとした仕組みにもとづいて支えられていることは、一方では、法律で定められている一定の条件を満たしている社会的企業に関しては、安定した活動の展開が保障されるというメリットがあるものの、他方で、その条件を満たせない団体は、不安定な環境の中で活動をせざるをえない状況におかれてしまうという問題を発生させている。

実際、本稿では具体的に紹介しなかったが、今回ヒアリング調査を行った社会的企業振興院によると、2012年末現在、社会的企業として認定されている企業は774社であるが、その厳しい認定基準のため、認定を受けていない団体がその数倍にもものぼっているのが現状であるという。それらの団体は、当然ながら国からの支援を受けられず不安定な環境の中で活動を展開している。最近そのような問題を解決するために、地方自治体の予算を投入して「予備社会的企業」の枠が設けられた。現在約2000社が予備社会的企業とされ活動を行っているが、その予備社会的企業に対する認定もそれほど簡単とはいえ、さらにそれに対する支援の内容も社会的企業に比べると脆弱である。たとえば、国からの主な財政支援である人件費の補助に関していえば、社会的企業に対しては最大3年間の補助が行なわれるのに対して、予備社会的企業に対しては補助の期間が最大2年間となっている。1年あるいは2年間、予備社会的企業として活動を行った後に、社会的企業として認定されれば補助は続くが、そういったケースはそれほど多くないという。

より問題なのは、社会的企業として認定を受けた企業においても、状況はそれほど大きく変わらないということである。上記のように、社会的企業への人件費支援は最大3年間（具体的には1年次は人件費の90%、2年次は70%、3年次は50%）受けられることとなっている。その規定には、3年間で自立した経営を行うことが前提とされているようであるが、実際に3年間の支援によって自立できた社会的企業数は非常に限られているという。予備社会的企業の2年間を含むと、最大5年間は国の支援を受けて活動を展開することができるが、その後の状況は決して楽観的とはいえない。たしかに今回ヒアリング調査を行った企業において、今後のもっとも重大な課題として、経営の自立、安定した経営などの問題が指摘されていることをみると、少なくとも現在の時点で、社会的企業としての持続可能性が問題視されていることは明らかであるといえる。なお、社会的企業振興院によると、2007年7月の法施行後、ちょうど5年が経過した2012年後半から、この間の支援の成果や実績に関する調査を進めており、正確な調査結果が出るまでは少し時間が必要であるという。

以上のような状況を考えると、第2に、社会的企業の活動によって生まれた雇用のあり方についての問題点も指摘しなければならない。

2012年末の時点で、社会的企業として774社、予備社会的企業として約2000社が活動を展開しており、政府によると、それらの社会的企業において約4万人が雇用されているという。政府の計画では2017年まで、社会的企業数を現在の774社から3,000社に増やし、そこに雇用される人数も4万人から10万人まで増やすことを目標として発表している。ただし、上記の社会的企業をめぐる状況との関連で考えて問題となるのは、社会的企業における雇用の量というより、その質であろう。具体的には次の3

点を主な問題点と指摘できよう。

すなわち、まず1点目は、予備社会的企業として2年、社会的企業として3年、合わせて最大5年で国の支援が切れ、その後の経営の持続が保障されない状況の中で、その社会的企業の活動によって生まれた雇用はあくまで「短期間」になるしかない。次に2点目は、国からの人件費の補助が最低賃金の水準であり、その水準が諸外国に比べて非常に低いレベルであることを考えれば¹⁶、社会的企業における雇用は「低賃金」であるに違いない。3点目は、韓国で社会的企業の歴史がまだ短くその活動が未成熟であることとかかわると思われるが、社会的企業における仕事に専門性が低く、そのため多くの場合、単純事務補助や雑務などといったような「非熟練」の雇用になってしまっていることも指摘しなければならない。

要するに、韓国における社会的企業の活動が、国の雇用創出・拡大政策の一環として支えられ活発に展開されているとはいえ、それをめぐる制度的・法的状況からして、そこにおける雇用のあり方が「短期間・低賃金・非熟練」にならざるをえないのが現状であるといえよう。

もちろん、以上のような問題は社会的企業の発展過程において過渡期的なものであり、今後、解決していく可能性も十分あると思われる。そのためには、社会的企業に対する支援だけでなく、その支援の成果と実績を正確に評価し、社会的企業が抱えている問題点を改善していくこと、それによって何より社会的企業の持続可能性を確保していくことが必要になってくるであろう。

2. 今後の課題と展望（担当：駒崎）

以上のような韓国の社会的企業をめぐる状況やそれにおける問題点を考えると、国からの支援だけでなく、それ以外のサポート策が求められると判断される。その1つの可能性として期待できるのが、今回の調査対象であったSEEDSのような中間支援団体の役割であろう。

第Ⅲ章で紹介したように、SEEDSは、依存度が高いという現在の社会的企業の問題を認識し、それらの社会的企業に対して自立的基盤の整備をサポートするために設立されたものである。新しい社会的企業家を発掘・養成したり、既存の社会的企業に対して経営のノウハウ提供や民間資金の調達を行ったりしながら、国の支援が行き届かないところで社会的企業をサポートする役割を果たしている。

もちろん、このSEEDSの事業は2010年にスタートしたばかりで、現在の時点においてその成果についての正確な評価は難しい。ただし、SEEDSによると、諸外国においても、政府への依存から脱皮して自立型の社会的企業を作っていくという方針のもとで、中間支援団体によるトレーニングやコンサルティングが活発に展開されているのが現状であるという。韓国の場合、その中間支援団体の役割がまだ脆弱であるが、今後、それらの諸外国の中間支援団体との意見・情報交換や共同研究などを進めながら、より活発に活動を展開していくことが期待されている。社会的企業に対する国からの直接的な支援だけでなく、その両者を媒介したり、現場により近いところで国の役割の一部を担ったりするような中間支援団体をいかに育成していくかが重要な課題になるのであろう。

¹⁶ 国際比較からみた場合、韓国の最低賃金の水準はそもそも非常に低く、OECD基準（2008年）で21カ国のうち17位、ILO基準（2007年）で59カ国のうち48位になっている。時間当たりの絶対額をみると、2009年に4,000ウォン、2010年に4,110ウォン、2011年に4,320ウォンへと年々上がっているものの、大きな変化はなく、日本円で換算すると300円程度の低い水準である。

近年、韓国の雇用情勢はますます悪化している。「雇用なき成長」がいわれている今日、韓国では、かつて先進国が経験したような重化学工業を中心とした製造業の分野での雇用創出・拡大は難しいように思われる。そこで社会的企業のような新しい分野での雇用創出と拡大が求められているが、今回の調査で明らかになったように、その成果に関しては大きく期待することはできない。ただし今日の状況からして、雇用の創出と拡大のために社会的企業が必要とされる以上、それが抱えているさまざまな問題を解決することが重要であろう。そのためには国の支援のあり方や中間支援団体の役割のあり方を真剣に再検討していくことが必要であると思われる。

また、今回の調査を通じて、社会的企業においても、グローバルな展開が進んできていることを知った。本稿でとりあげた、多文化をキーワードとした **Organization Food** の東南アジアへの進出、中間支援団体として **SEEDS** で行おうとしている諸外国の団体との共同研究や情報交換、またすでに多くの国で活動を展開している **K2 International** の若者向けの海外研修プログラムなどの国際的な事業展開である。こういったグローバルな動きは、今後の各国における社会的企業の発展に貢献する可能性があると考えられる。

日本の場合、韓国ほどではないが、1990年代前半以降いわゆる「失われた20年」の中で、従来の雇用慣行が崩れつつ労働市場が柔軟化し、全体的に雇用情勢が悪化している。そのような中で、韓国と似たようなかたちで、かつての製造業ではなく、サービス産業の分野で社会的企業のようなサードセクターにおける雇用創出と拡大が期待されつつあるのも事実である。その日本に対して、ここで紹介した韓国における社会的企業の展開状況とそれに対する評価が、微力ながら役立てることを期待したい。

本レポートは、指導教授のもと現役学生に、日頃の研究分野の視野を広げてもらうことを目的としてフィールド調査を踏まえた研究委託をした成果であり、当研究所創設 25 周年記念事業として実施したものです。