

# 大阪版ソーシャル事業所認証研究会報告書\_Vol2

2023年3月

特定非営利活動法人 福祉のまちづくり実践機構

## 目次

はじめに .....	3
<b>2022 年度 第 1 回 大阪版ソーシャル事業所認証研究会 .....</b>	<b>9</b>
1. 2021 年度事業のふりかえり .....	11
2. 大阪大学 社会ソリューションイニシアティブ (SSI) の取り組み .....	15
1) 近代を超えて 共助社会を支える共感資本主義経済 .....	15
2) 市民目線からの企業評価により三方良しを実現する .....	24
3. 一般社団法人の設立にむけて .....	42
4. 意見交換 .....	46
<b>2022 年度 第 2 回 大阪版ソーシャル事業所認証研究会 .....</b>	<b>62</b>
1. ソーシャル企業認証制度の運用について .....	64
1) ソーシャル企業認証 S 認証 .....	64
2) 質疑応答 .....	75
2. 一般社団法人ソーシャル事業者認証機構おおさかの設立について .....	88
3. 意見交換 .....	98
<b>中間支援組織、および事例についてヒアリング .....</b>	<b>106</b>
○中間支援組織 .....	108
・清掃訓練を通じて重度知的障がい者の就職支援に取り組む .....	108
・すべての人の人権が尊重される豊かな社会を目指す .....	115
・就労支援や職業教育を通じて地域の中小企業を活性化 .....	121
・精神障がい・発達障がい者が長く働き続けられるようにサポートする .....	126
・ボランティア支援を通じて市民活動を活性化する .....	132
○社会的金融 .....	137
・金融を通じてソーシャルビジネスを支援する .....	137
○ソーシャルな活動をしている企業、団体 .....	142
・ユニット就労で農業就労促進を目指す .....	142
・ろう者が活躍できる社会を目指して .....	147
・誰もが暮らせる地域づくりを .....	153
・仕事づくりでホームレス状態の人たちの自立を後押し .....	161
・多世代で交流できる拠点でひとり親家庭の子育てを応援 .....	169
・ビルメンテナンス業界の障がい者雇用のパイオニア .....	175
・誰もが安心して差別のない地域で暮らせるまちづくりを目指す .....	180
<b>ウェブ発信の取り組み .....</b>	<b>186</b>
1. ウェブプラットフォーム note による発信 .....	186
2. フェイスブック広告の発信 .....	187

<b>2022 年度 第 1 回 大阪版ソーシャル事業所認証研究会 資料</b> .....	189
0_01_次第 .....	189
1_01_2021 年度事業概要 .....	190
2_01_近代を超えて-共助社会を支える共感資本主義経済 .....	192
2_02_01_市民目線からの企業評価により三方良しを実現する .....	196
2_02_02_企業のエシカル通信簿 2021 年度スーパー版 .....	207
3_01_一般社団法人の設立にむけて .....	212
3_02_一般社団法人定款案 .....	214
<b>2022 年度 第 2 回 大阪版ソーシャル事業所認証研究会 資料</b> .....	219
0_01_次第 .....	219
0_02_委員名簿 .....	220
1_01_ソーシャル企業認証 S 認証 .....	221
2_01_一般社団法人 ソーシャル事業者認証機構おおさかについて .....	222
2_02_定款 .....	226

## はじめに

大阪版ソーシャル事業所認証研究会は、2022年度も引き続き『「行政の福祉化」にかかる「職域拡大」等支援のモデルづくり』を目指し、「中間支援組織と連携した大阪の福祉化プロジェクト」として、認証制度の発足にむけた取り組みを進めました。具体的には、「①認証機構の設立」「②研究会の開催」「③HP等による情報発信」です。

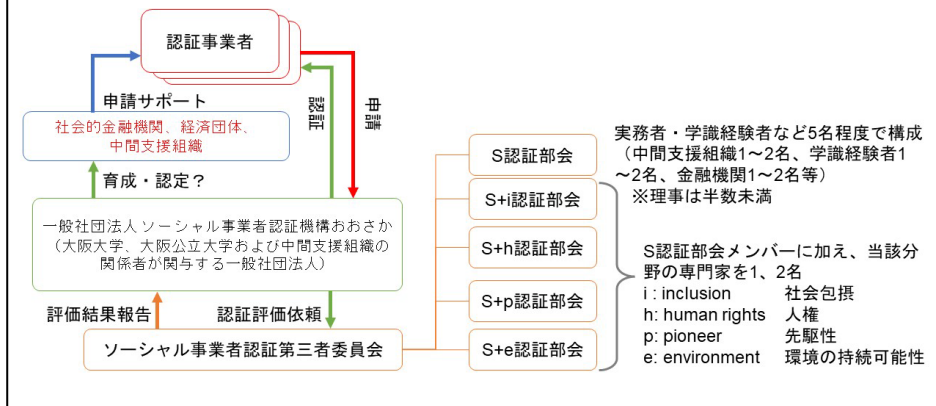
当初計画では年度内の認証制度のスタートを予定していましたが、社会的金融機関や経済団体等が認証制度への参画には慎重であったこともあり、認証制度のスタートは翌年度に持ち越しました。

「①認証機構の設立」では、公平性や信頼性を担保する大学や中間支援組織等の専門機関に所属される方々が役員として参画する「一般社団法人ソーシャル事業者認証機構おおさか」を設立しました。ソーシャル“事業者”という言葉には、地域に根差した“企業”のみならず、公益活動等を行う“NPO”“一般社団”等も担い手として、申請しやすい名称を採用しようとする研究会の意見を反映しています。

表：一般社団法人ソーシャル事業者認証機構おおさか 理事

役職	氏名	所属
代表理事	福原 宏幸	大阪公立大学 名誉教授
副代表理事	堂目 卓生	大阪大学大学院経済学研究科 教授 社会ソリューションイニシアティブ SSI長
理事	丸尾 亮好	大阪知的障害者雇用促進建物サービス 事業協同組合 理事・事務局長
理事	金塚 たかし	特定非営利活動法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク 副理事長 JSN 統括施設長
理事	永井 美佳	社会福祉法人 大阪ボランティア協会 常務理事・事務局長
理事	柴原 浩嗣	一般財団法人 大阪府人権協会 業務執行理事
理事	伊藤 武志	大阪大学 社会ソリューションイニシアティブ 教授
理事	五石 敬路	大阪公立大学大学院都市経営研究科 准教授
理事	小関 珠音	大阪公立大学大学院都市経営研究科 都市経営専攻 准教授
監事	高見 一夫	有限責任事業組合 大阪職業教育協働機構 A´ワーク創造館館長

## 大阪版 ソーシャル事業者認証システム



図：大阪版 ソーシャル事業者認証システム

## 2023年度事業計画（案）

2023年度は下記の4つに取り組む

- (1) 視察／学習会の開催：ネットワークをひろげる
  - 年4回程度の開催（6月以降2～3か月ごとに：9月、12月、2月）
  - ※第1回はキックオフ企画【6月】として大阪大学＋大阪公立大学からソーシャル関連の取組
  - ※S認証募集告知
- (2) ソーシャル事業者認証：まずは始める。初年度10社程度
  - 第1回目：6月 募集開始
  - 9月 募集締切
  - 10月 審査会（第三者委員会）
  - 12月 認証発表
  - 第2回目：1月 募集開始
  - 3月 募集締切
  - 4月 審査会（第三者委員会）
  - 6月 認証発表
  - ※まずは年2回。将来的には年4回

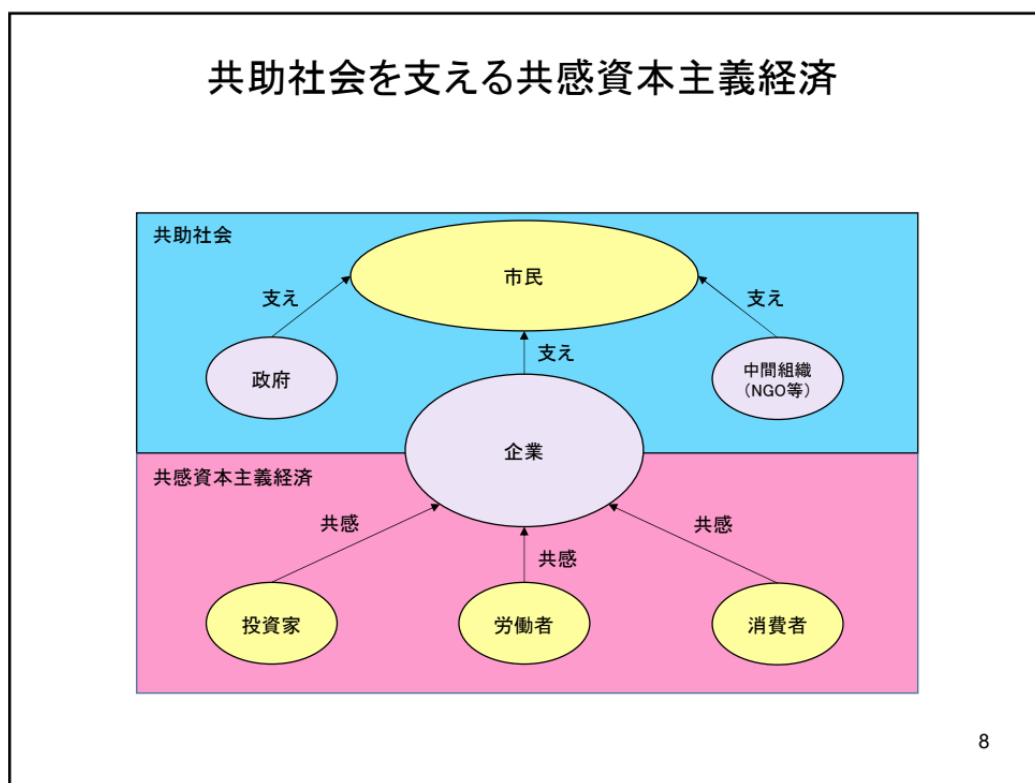
【2023年3月22日：研究会意見】  
 ○認証の実施は慎重に  
 ・社会的金融機関や経済団体、中間支援組織等のスクリーニング機能が、悪用されるリスクを軽減  
 ・認証機関ができたこともあり、申請サポート団体の発掘に注力。

## 2023年度事業計画（案）

- (3) アドバンス認証研究会：おおさからしさの追求
  - ・仕組みづくりのための研究会開催 年4回程度
  - +i : inclusion 社会包摂
  - +h : human rights 人権
  - +p : pioneer 先駆性
  - +e : environment 環境の持続可能性
- (4) 申請しやすい環境整備：
  - ・WEB 簡易なものを6月の募集に合わせた立ち上げ
  - ・申請サポート団体の発掘

「②研究会の開催」では、第1回は大阪大学が2018年1月1日に設立した未来社会を構想するシンクタンク「社会ソリューションイニシアティブ (SSI)」の取組みを紹介いただきました。

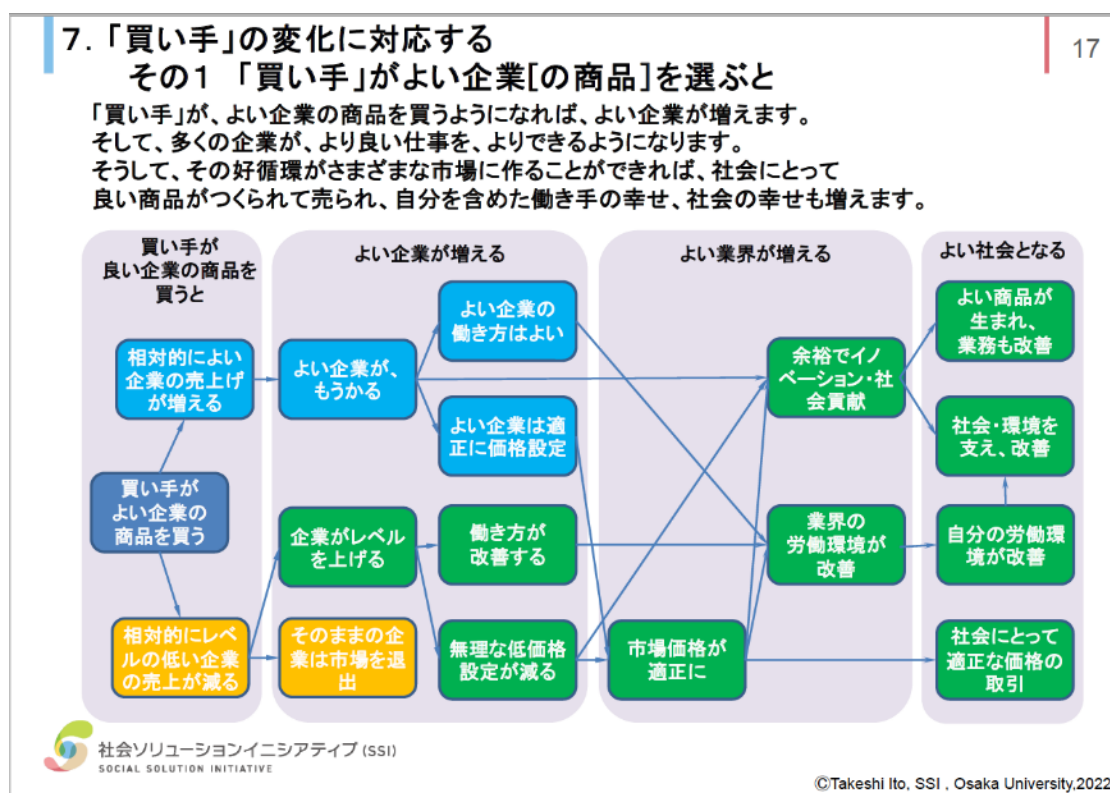
SSI長の堂目卓生教授からは「近代を超えて 共助社会を支える共感資本主義経済」と題して、コロナ禍を経験し、『助ける人と助けを必要とする人は、状況に応じて入れ替わっていくことを認識して支援をつくり、「助けを必要とする人」と「助ける人」との相互で共助社会を目指していく』ことの重要性。『安いから購入する。売上や給料が良いから就職するというだけでなく、(社会や地域にも)良いことをする企業を選ぶ“エシカル消費”や“エシカル就活”』を浸透させていく重要性を取り上げました。その実現の最初の一步としては『投資家でもあり、消費者でもあり、労働者でもある市民が自分たちの責任において、そのような社会を作り上げていくためにはまず意識を変えることが必要であり、“共感”する意志が必要』であることを説明していただきました。



(第1回研究会堂目卓夫氏発表資料「近代を超えて-共助社会を支える共感資本主義経済」より)

また、伊藤武志教授からは、「市民目線からの企業評価により、三方良しを実現する消費行動」と題して、「企業のエシカル通信簿」の事例について紹介いただきました。これは、市場のESGへの関心の高まりや企業活動が及ぼす多様なステークホルダーの存在を取

り上げながら、企業を第三者が評価するだけではなく、『企業が実績を出せる環境整備』として、企業自らが情報などを『ガラス張りにし、自己評価をして、自己評価で競争して良くなっていく』1つの手法として、自社の ESG や SDGs への取組みを診断するものです。また、企業だけでなく、三方良しの社会を実現するには『買い手が良い会社を見極めて買うこと』で『共感による市場経済を作るトレンド、ムーブメント』を起こすことの重要性を説明していただきました。

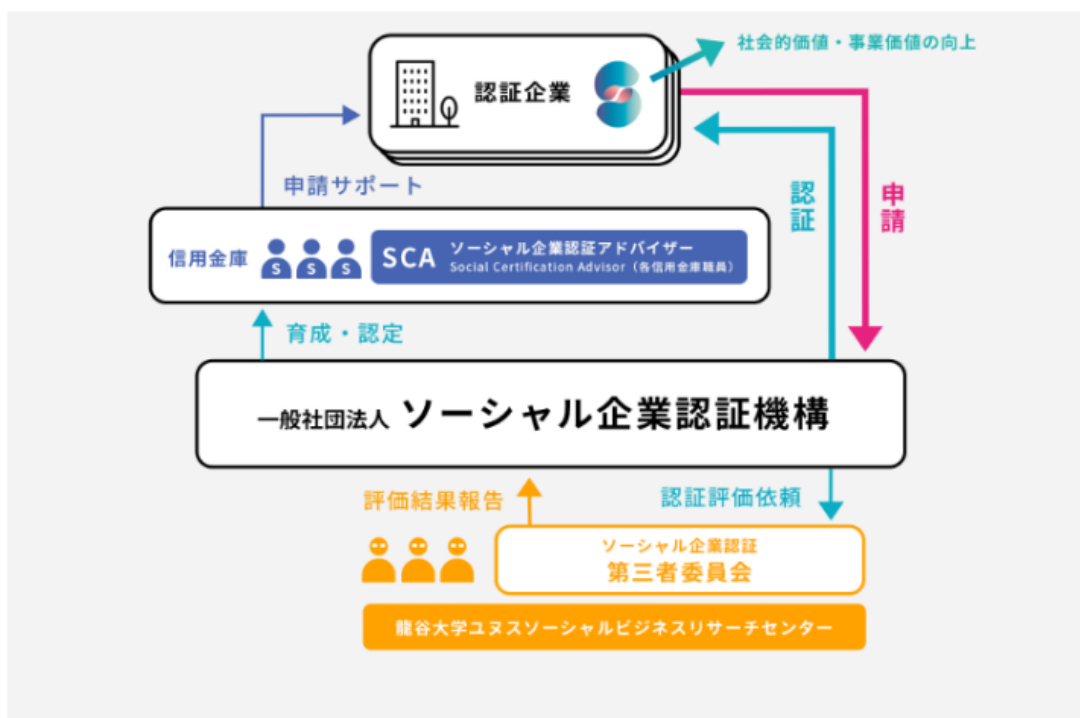


(第1回研究会伊藤武志氏発表資料「市民目線からの企業評価により三方良しを実現する」)

第2回は京都府域を中心にS認証を実践する「一般社団法人ソーシャル企業認証機構」と「龍谷大学ユヌスソーシャルビジネスリサーチセンター」から、認証の実務や運用のポイントを説明いただきました。

質疑応答では研究会でも議論されてきた「認証責任」や「認証メリット」について、『認証機関としての責任』を理解したうえで、『地域社会におけるあらゆる中小零細企業が挑戦できる包摂性を担保したいと考えていた』こと。メリットがなかったとしても『認証制度に共感を覚えて、取り組みをもっと発信して仲間づくりをしたい企業に参加してもらいたい』とコミュニティづくりへの志向が強かったこと。認証への『親和性を持つ企業を増やし、共感者を増やす入り口の認証』という位置づけでスタートしたことが紹介され

ました。また、S 認証を申請企業に提案する SCA は信用金庫の営業担当者が兼務しており、一定のスクリーニング効果に期待できることも述べられていました。



<https://besocial.jp/about/>より

「③HP 等による情報発信」では、研究会に参画している団体を中心に、インタビュー・取材を行い、note 上で 13 団体を紹介しました (<https://note.com/NP0wep>)。

#### ◆中間支援組織

大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合（エル・チャレンジ）  
 一般財団法人大阪府人権協会  
 有限責任事業組合大阪職業教育協働機構（A<sup>+</sup>ワーク創造館）  
 特定非営利活動法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク（JSN）  
 社会福祉法人 大阪ボランティア協会

#### ◆社会的金融機関

一般財団法人大阪府地域支援人権金融公社（ヒューファイナンスおおさか）

#### ◆ソーシャルな活動をしている企業、団体

株式会社泉州アグリ  
 株式会社サイレントボイス・NPO 法人サイレントボイス  
 NPO 法人南大阪自立支援センター



NPO 法人釜ヶ崎支援機構

団欒長屋

美交工業株式会社

NPO 法人暮らしづくりネットワーク北芝・一般社団法人 YDP

また、2023 年 3 月からフェイスブック広告による、周知をはかっています。

2023 年度以降は、一般社団法人ソーシャル事業者認証機構おおさかを中心に認証制度の発足を目指しながらも、ソーシャル企業認証機構における SCA 的役割の担い手の発掘と研究会で培われたネットワークを相互承認的な「ラウンドテーブル」として位置付けた学習会等を継続していきます。

## 2022年度 第1回 大阪版ソーシャル事業所認証研究会

### 開催概要

日時：2022年10月14日（金） 13:00～15:00

会場：大阪公立大学 文化交流センター大セミナー室



### 議事次第

1. 2021年度事業のふりかえり【事務局】
2. 大阪大学 社会ソリューションイニシアティブ（SSI）の取り組み  
企業の社会性を評価する「企業のエシカル通信簿」について  
【堂目卓生氏：大阪大学経済学研究科教授／大阪SSI長】  
【伊藤武志氏：大阪大学SSI 教授】
3. 一般社団法人の設立にむけて【事務局】
4. 意見交換

参加者 ※すべて対面参加

### 【委員】

- ・丸尾亮好 大阪知的障害者雇用促進建物サービス 事業協同組合 理事兼事務局長
- ・金塚たかし 特定非営利活動法人 大阪精神障害者就労支援ネットワーク
- ・永井美佳 社会福祉法人 大阪ボランティア協会 常務理事・事務局長
- ・柴原浩嗣 一般財団法人 大阪府人権協会 業務執行理事

- ・前田浩 一般財団法人 大阪府地域支援人権金融公社 常務理事
- ・福原宏幸 大阪市立大学 名誉教授
- ・菅野拓 大阪公立大学 大学院文学研究科 人間行動学専攻 准教授
- ・埋橋伸夫 特定非営利活動法人 暮らしづくりネットワーク北芝 代表理事
- ・尾中友哉 株式会社 サイレントボイス 代表取締役

#### 【オブザーバー】

- ・堂目卓生 大阪大学経済学研究科教授／大阪 SSI 長
- ・伊藤武志 大阪大学 SSI 教授
- ・杉森ゆかり 大阪府福祉部 障がい福祉自立支援課就労・IT 支援グループ 統括補佐
- ・堀久仁子 一般財団法人大阪市コミュニティ協会
- ・高谷邦啓 大阪シティ信用金庫 企業支援部

#### 【事務局】

- ・田岡秀朋 特定非営利活動法人 福祉のまちづくり実践機構
- ・四井恵介 有限会社 CR-ASSIST 代表取締役

#### (欠席)

- ・高見一夫 有限責任事業組合 大阪職業教育協働機構 ネットワーク創造館館長
- ・深尾昌峰 龍谷大学 政策学部 教授
- ・岸道雄 立命館大学 政策科学部 教授
- ・福田久美子 株式会社 美交工業 専務取締役

## 1. 2021 年度事業のふりかえり

### 【事務局 田岡】

2022 年初年度に引き続き、大阪ソーシャル事業所認証研究会を開かせていただきます。開会にあたって去年度（2021 年度）の研究会の座長の福原さんからご挨拶をお願いいたします。

（福原）

この研究会を立ち上げてちょうど 1 年になります。この 1 年間認証制度についていろいろ議論し、また皆さん方からも貴重なご意見を頂戴し、やれるぞという自信めいたものを皆さんと共有できたというふうに思っております。そして今日、新たに認証機構という形で組織を立ち上げる出発点に当たる研究会で、引き続き皆さん方から活発なご意見いただきながら今後の事業を実り多いものにして出発していきたいと思っておりますので、よろしくお祈いします。また、大阪大学の先生方にもお越しいただいて一緒にやっていくということですので、よろしくお祈いしたいと思ひます。

（田岡）

去年実施したことの報告をさせていただきます。事業実績については、次ページのとおりになります。

2021 年はこの研究会を立ち上げる前に、プレイベントとして公開学習会を実施しました。研究会で委員を務めていただいている深尾昌峰先生をお招きして、「社会と地域の目利き力」というタイトルで京都のソーシャルビジネス認証について皆さんと共有することを目的に実施しました。

それを元に 11 月 19 日に第 1 回目の研究会を開催しました。ヒューファイナンスおおさかの前田浩さんをお招きして「金融等通じた支援策」というタイトルでひと・まち・げんき融資の取り組みをご紹介いただきました。

2021年度 大阪版ソーシャル事業所認証研究会 事業概要		事業を実施したことによる成果
<p><b>事業概要</b></p> <p>●21年度は「認証制度の発足」に向け、大阪版ソーシャル事業所認証研究会（以下研究会）の立ち上げと、行政の福祉化やソーシャル・ファーム等の取組みの認知向上を目指したWEBによる広報の充実に取り組みました。</p> <p><b>1. 大阪版ソーシャル事業所認証研究会の設置</b></p> <p>●研究会の目的</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>「行政の福祉化」を「大阪の福祉化」へとつなげ、SDG<sup>s</sup>先進都市大阪モデルづくりに向けた取り組みを推進する。そのために、障がい者や就職困難者等の働く場づくりに取り組む事業所（インクルージョンファーム：法人格問わず）や地域課題解決につながるまちづくり等に取り組む事業所（バイオニアファーム：法人格問わず）を担い手として、「①大阪版ソーシャル事業所と認証する基準や認証システム」等を定める。</li> <li>また、認証事業所の経営・運営を持続可能なものとするため、「②公共団体（自治体等）や準公共団体（社会福祉団体等）等の興達における優遇」「③ESG投資など社会的金融（ソーシャルファイナンスによる財務支援）などの支援策も検討する。</li> </ul> <p>●研究会の柱</p> <p>当研究会では、次のテーマを柱に研究を進める</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>「大阪版ソーシャル事業所」の認証基準について</li> <li>「大阪版ソーシャル事業所認証システム」について</li> <li>「公共調達等を通じた支援策（準公共の発注促進等）」について</li> <li>「金融機関等を通じた支援策（社会的金融の整備等）」について</li> <li>その他</li> </ol> <p>●体制</p> <p>①中間支援組織</p> <p>②インクルージョンファーム領域</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ユル・チャレンジ（大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合）；障害者等の職場環境整備等支援組織（知的障がい者分野）</li> <li>・J S N（NPO法人 大阪精神障害者就労支援ネットワーク）；障害者等の職場環境整備等支援組織（精神障がい者分野）</li> <li>・A<sup>+</sup>ワーク創造館（L L P大阪職業教育協働機：障害者等の職場環境整備等支援組織（生活困窮者分野）</li> </ul> <p>③バイオニアファーム領域</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・（社）大阪ボランティア協会</li> <li>・（一財）大阪府人権協会</li> </ul> <p>④社会的金融機関 ソーシャルファイナンス</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ヒューファイナンスおおさか（一財 大阪府地域支援人権金融公社）</li> </ul> <p>⑤学識経験者</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・福原 宏幸（大阪市立大学大学院経済学研究科 現代経済専攻 教授）</li> <li>・岸 道雄（立命館大学 政策科学部 教授）</li> </ul>	<p><b>事業実績</b></p> <p>●研究会の開催前のプレイベントとして「公開学習会」、3回の研究会を開催しました。</p> <p>●研究会の委員は、「ストーリー・価値の共有」を大切に、今後の「ラウンドテーブル」への発展を企図し、インクルージョン領域・バイオニア領域・社会的金融・公共調達などに精通する中間支援組織・有識者・実践者に就任いただきました。</p> <p><b>1. 公開学習会の開催</b></p> <p>●「社会と地域の目利き力」9月30日 18:30~20:30 @オンライン</p> <p>龍谷大学 政策学部教授 深尾 昌峰 参加者：37人（申込42人）</p> <p>・アタイプ提供：5人 ・京都信用金庫、京都北部信用金庫、湖東信用金庫、龍谷大学が推進する京都のS認証について、「ソーシャル企業認証の必要性」と「社会的金融の役割」をテーマに、企業や事業所等が取り組む社会的な価値を認証するモデルを学びました。</p> <p>●第1回「金融等通じた支援策」11月19日 18:00~20:00</p> <p>@アネックスバブル法円版</p> <p>①研究会の概略</p> <p>②2018~20年度 事業説明</p> <p>③ひと・まち・げんき融資の経過と現状</p> <p>ヒューファイナンスおおさか 専務理事 前田 浩 参加委員：9人 オブザーバー参加：4人</p> <p>・2003年からNPOを対象としたコミュニティビジネス融資（ひと・まち・げんき融資）を実施し、累計21億円の貸付実績のあるヒューファイナンス。2019年には休眠預金を活用した分配団体として「ひと・まち・げんき助成」をスタートさせています。金融等を通じた支援策を検討するために、融資の活用条件や認証制度がスタートした場合のひと・まち・げんき融資の活用方法等の提案がされました。具体的には、これまでの融資対象の社会的性の判定は「提供サービスや財」に限定されていましたが、認証を活用し「経営（ガバナンス）」の社会的性を考慮した融資に拡充できる可能性も普及されました。</p>	<p>●研究会では認証制度の概略を取りまとめました。ポイントは2つ「段階を設けた認証制度」と公平性や信頼性を担保する「認証システム」の設立です。</p> <p><b>1. 段階を設けた認証基準</b></p> <p>●広げる認証「チャレンジ認証」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・事業を通じた社会的・公共的価値の実現に賛同する事業者等を広く認証する「チャレンジ認証（S認証と同様の評価基準）」</li> </ul> <p>●特定分野の上位認証「アドバンス認証」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・上位認証として就労支援など特定分野で特に秀でた取り組み（働く分野の拡大）を推進する「アドバンス認証」</li> </ul> <p>【例】S+1認証：inclusion社会包摂 認証基準 S+p認証：pioneer先駆型 認証基準 S+h+認証：environment環境・持続可能性 認証基準 S+h+認証：human rights人権 認証基準</p> <p>参考：大阪版ソーシャル企業認証の基準</p> <p>●対象とする事業者</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・府内中小企業・公益法人・NPO</li> <li>・法人格あり</li> </ul> <p>●2段階の認証</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・チャレンジ：S認証</li> <li>・アドバンス：S+O認証</li> </ul> <p>S認証を受けた団体の上位認証。Oには特定の領域を設定</p> <p><b>2. 公平性・信頼性を担保する認証体制について</b></p> <p>「認証システム」では、公平性や信頼性を担保するために、大学や中間支援組織等の専門機関が参画する団体を新たに設立し認証機関とすること。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・認証評価については、実務者・学識経験者・認定中間支援組織等で構成される第三者委員会によること。</li> <li>・企業等への申請サポートを担う社会的金融機関の拡充に努めること</li> </ul> <p>アドバンス認証においては、明確な基準を示すことなどが2022年度の認証制度のスタートに向けた大きな方向性として定まりました。</p>

2022年1月20日の第2回目の研究会では、「認証基準と認証システム」というタイトルで大阪版ソーシャル事業所認証基準とシステムについて検討しました。その中で事務局として一番大事にしなければならないと感じたのは、さまざまなステークホルダーを巻き込んでいけるように、信用金庫や信用組合も参画できるような、公平性を担保できる認証機構の必要性でした。

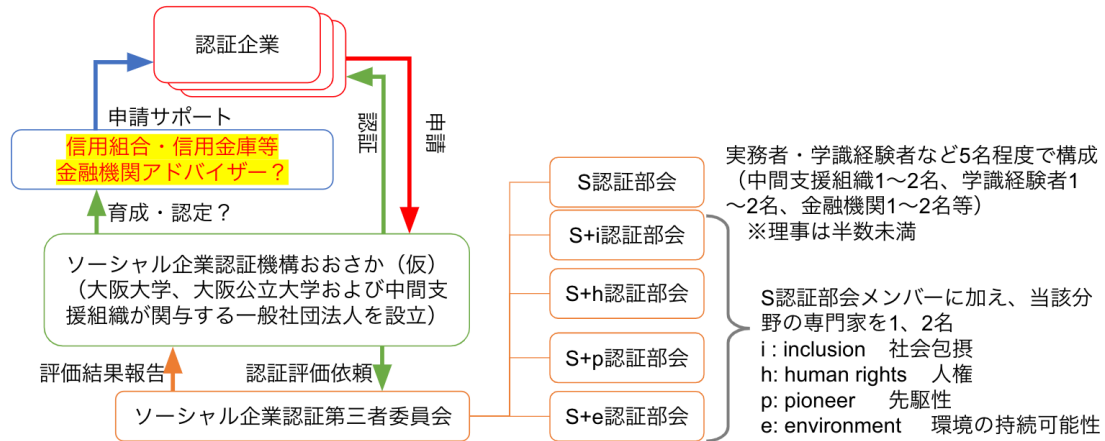
3月18日の第3回目の「社会的価値を考慮した公共調達」では、岸道雄先生をお招きして、EUの公共調達について、ご紹介いただきました。

これら「事業を実施したことによる成果」については、「1. 段階を設けた認証基準制度」ということで、2段階の認証制度を考えています。1つ目は「広げる認証」という形で京都のS認証に倣った「チャレンジ認証」。もう一つが、「アドバンス認証」。こちらは行政の福祉化にも関連する障がい者雇用、人権や環境に配慮した特定の分野で秀でた素晴らしい取り組みを認証するものです。

「2. 公平性・信頼性を担保する認証体制について」は、新たに一般社団法人を設立し、そこが認証機関となります。大学や中間支援組織が入ることで信頼性を向上させ、信頼性を高めていければと考えております。

認証制度については、次ページの図をご覧ください。

# 大阪版ソーシャル企業認証システム



本日はこの図の「大阪ソーシャル企業認証機構」について、どのような一般社団法人を作るか委員の皆様と議論させていただければと思います。

特定非営利活動法人 福祉のまちづくり実践機構  
2022年10月14日

<p>・深尾 昌峰（龍谷大学 政策学部 教授） ・菅野 拓（大阪市立大学大学院文学研究科・文学部地理学教准准教授）</p> <p>④実践者 ・NPO法人 暮らしづくりネットワーク北芝（代表理事 堀橋 伸夫） ・NPO法人サイレントボイス（代表取締役 尾中 友枝） ・（株）美交工業（専務 福田 久美子）</p> <p>○オブザーバー ・大阪府福祉部 自立支援課</p> <p>○事務局 ・NPO法人福祉のまちづくり実践機構 ・ヒューファイナンスおおさか</p> <p>2. WEBサイトのリニューアル ・2022年1月にウェブサイト（<a href="https://www.npo.com/">https://www.npo.com/</a>）をリニューアルし、福祉のまちづくり実践機構の取り組みや行政の福祉化にかかわる情報発信の拡充に努めています。</p> <p>●具体的なリニューアル内容 ①デザイン面 ・親しみやすくソーシャルな雰囲気を出すために、ロゴを新しく作成。ウェブサイトにもあたたかみのあるイラストを取り入れました。 ②コンテンツ ・行政の福祉化などの取り組みをわかりやすく伝えるために、内容を整理するとともに、事例紹介を増やしました。具体的には、福祉のまちづくり実践機構の理念である「住民参加で『やっつけていこう』という新しい福祉」の基軸となる、「行政の福祉化」についての説明を加えました。さらに、「行政の福祉化」を推進するために欠かせない存在であるソーシャルファームについて、これまでに報告書で取り上げた事例を掲載しました。</p> <p>リニューアルしたロゴ ホームページQRコード   Note QRコード  </p>	<p>●第2回「認証基準と認証システム」1月20日 15:00~17:00 @大阪市立大学 文化交流センター ①第1回会議のふりかえり ②大阪版ソーシャル企業認証基準・システムについて（案） 参加委員：10人 オブザーバー参加：3人</p> <p>・第1回の研究会を経て、認証基準・システムの事務局案を提示しました。委員からは、【制度への期待】として「①認証を受けた企業単体としてではなく、企業群として成熟した段階で各種施策、取り組みが推進される」「②認証企業へのメリットとして、公共調達等における優遇、集客や採用活動への波及などの検討」「③非営利法人が認証をうけるきっかけとして、ファンドレイジング等での優遇」「④第三者性や信頼性の確保にむけた大学等が関与した法人等の設立」「⑤社会的な意義を包含した事業活動を『やっつけていこう』と意識づけをする『チャレンジ認証』と、上位認証として特定領域に秀でたことを『やっつけていこう』アドバンス認証の2つの設定は期待できる」</p> <p>【制度案尾に向けた課題】として、「①多くの信用金庫・組合の参画を促すための体制づくり」「②認証を公共調達における優遇策につなげるための、行政との綿密な調整」「③公共調達等における優遇を通じて、解決したい具体的な政策課題の設定」「④京都のS認証に準じたチャレンジ認証のみならず、アドバンス認証においても明確な基準設定を」「⑤ストーリーや現場感を持たせるためにも業界・領域に精通した認証委員の確保」などの意見がありました。</p> <p>●第3回「社会的価値を考慮した公共調達」3月18日 18:00~20:00 @大阪市立大学 文化交流センター ①第2回会議のふりかえり ②社会的価値を考慮した公共調達について~欧州の取り組みを中心に~ 立命館大学 政策科学部教授 岸 道雄 参加委員：13人 オブザーバー参加：5人</p> <p>・SDG 12.7 に掲げられている持続可能な公共調達の慣行を目指す各国の取り組みから、社会的価値の実現を目指す事例として「①EUの公共調達指令（社会的責任のある公共調達の推進）」「②留保契約（通常の競争入札で不利な保護作業所等のみに入札参加資格を制限した競争入札）」「③MEATおよびBPRQ（価格だけでなく、社会的要素などの非価格的要害を組み合わせた落札基準）」「④オランダのソーシャルターン（公契約受注企業に契約価格の一定割合を就職困難者等の雇用や職業訓練に再投資する仕組み）」「⑤英国の公共サービス（社会的価値）法に基づく事例（公共調達の評価における社会的価値の最低割合は3.0%、マンチェスター市民の就労支援・雇用の実現を踏まえた契約）」などを紹介いただき、大阪府がすすめてきた「行政の福祉化」における公共調達に就労訓練を組みこむことの重要性を共有しました。</p>	<p>2. 大阪版ソーシャル企業認証の体制</p> <p>実務者・学識経験者など5名程度で構成 （中間支援組織1~2名、学識経験者1~2名、金融機関1~2名等） ※理事は半数未満</p> <p>S認証部会 S+i認証部会 S+h認証部会 S+p認証部会 S+e認証部会</p> <p>S認証部会メンバーに加え、当該分野の専門家を1、2名 i: inclusion 社会包摂 h: human rights 人権 p: pioneer 先駆性 e: environment 環境の持続可能性</p> <p>3. 事業の波及効果</p> <p>●研究会からラウンドテーブルへ ・数字だけでは測定できない「公益性や社会性」を反映した価値で合意形成をつくりあげるには「ストーリー・価値の共有」が欠かせないことこれまで指摘してきました。研究会の委員構成は、今後の「ラウンドテーブル」への発展に期待できるものであり、認証制度にとどまらず、多様な意見が交換できる場となっています。将来的には、研究会等に参画いただいた委員に協力いただきながら新たな団体等の設立を目指します。</p> <p>●認証企業コミュニティによるSDG等の推進 ・1企業を認証するかどうかだけでなく、認証企業をネットワークやコミュニティとして機能させることで、SDGや行政の福祉化等の取り組みを推進させることができます。</p> <p>●「行政の福祉化」との相関 ・チャレンジ認証は「行政の福祉化」を広げる呼び水。アドバンス認証は総合評価一般競争入札で培われてきたインクルージョン領域の取り組みや人権・まちづくりといった領域で先駆的な取り組みを評価できる認証となることを企図しています。 ・2019年度調査では社会福祉法人等が「今後、社会性や公共的な価値に配慮した調達を進めるために必要な支援」として、3.2%が「優良調達先などのリストや紹介」とあげており、そのニーズに資することが期待できます。</p> <p>●社会的金融の可能性 ・S認証を推進する京都信用金庫は、「インパクト志向金融宣言」に署名し、10年以内に取引先の80%がESGを考慮した経営を行う企業とすることを目標としています。また、2022年度休眠預金等交付金活用推進基本計画では、「休眠預金を活用した貸付けや出資の在り方、手法等について検討を進め、結論を得る。」とされており、事業性のみならず、社会性・融資等への判断基準を含む動きが加速しており、1つの柱として大阪版ソーシャル企業認証が活用される可能性があります。</p>
---	--	---

「3. 事業の波及効果」について、まずは「研究会からラウンドテーブルへ」ですが、数字だけでは測定できない公共性や社会性が非常に多いため、それら価値を共有していくラウンドテーブルの場が必要だと考え、認証機構だけにとどまらない語り合いの場、支援策を検討する研究会のようなものをつけていければと思っています。

「認証企業のコミュニティによるSDGs等の推進」については、認証機構は認証を受けた企業が群としてコミュニティとなり、さまざまな発信をしたり、政策提言ができればと考えております。「行政の福祉化との相関」については、チャレンジ認証は、ソーシャルな取り組みの入り口、呼び水になり、アドバンス認証というのは、もう一段階しっかり取り組んでいる認証となることで、大阪府が取り組んでいる総合評価一般競争入札等で活用できればと考えております。

また、2019年度に社会福祉法人等に対して、社会性や公共性のある調達を推進する方策を検討するためにアンケートを実施しましたが、実現に向けては、社会性や公共性を担保しながら業務を実施できる団体どこにあるか教えてほしいというニーズがありましたので、S認証がその基準の一つとなればと思います。

「社会的金融の可能性」については、京都のS認証を推進している京都信用金庫が、「インパクト志向金融宣言」に署名し、10年以内に取引先の80%がESGに考慮した経営を行うことを目指しています。

2022年度の休眠預金等交付金活用推進基本計画では、助成金以外の融資や出資についても今後検討を深めるとあるので、事業性だけではなくて社会性を融資等の基準に入れようという動きは今後も強まるだろうと考えられます。事業性のみならず、社会性も一つの基準になればと期待しています。

今年度は2回ぐらい研究会を開催し、後ほど議論する一般社団法人を設立して、実際に認証制度の公募までを計画しています。

## 2. 大阪大学 社会ソリューションイニシアティブ (SSI) の取り組み

1) 近代を超えて 共助社会を支える共感資本主義経済

【堂目卓生氏：大阪大学経済学研究科教授／大阪 SSI 長】

2) 市民目線線からの企業評価により三方良しを実現する

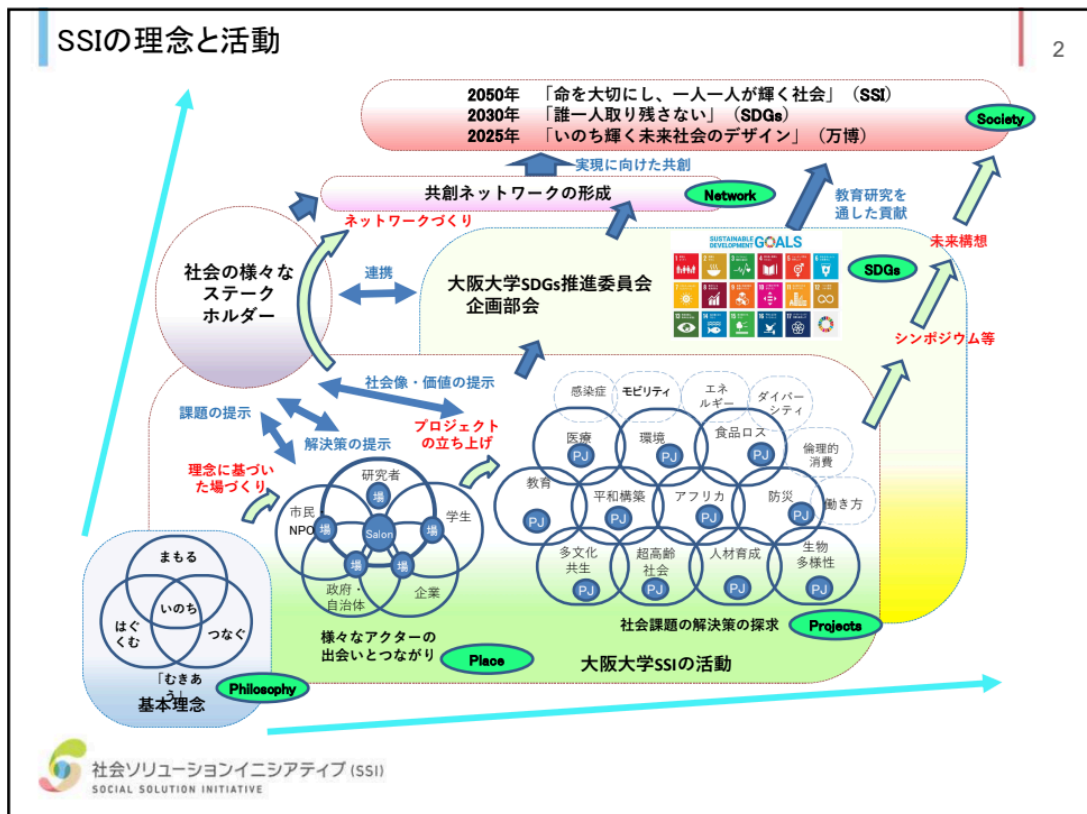
【伊藤武志氏：大阪大学 SSI 教授】

1) 近代を超えて 共助社会を支える共感資本主義経済

【堂目卓生氏：大阪大学経済学研究科教授／大阪 SSI 長】

### ・SSI の理念と活動

まずは SSI の説明から始めたいと思います。



SSI は 2018 年の 1 月に立ち上がりました。

私がちょうど経済学部長の頃でした。自然科学の分野では量子コンピュータや AI が社会の役に立っていますが、哲学や歴史、政治学、ましてや経済学が役に立っているか、また教育学はどうかという意見がありました。そういうことを国が言うようになったらもうおしまいだと思いますが、これだけいろんな問題が起こっているなら哲学や経済学で立ち向かっていかないとはいけないはずなのに、実際は細分化されて、なかなか答えられてい



ない。そこで、自然科学関係と連携して、社会とも一緒になって社会課題を考えていこう。さまざまな社会課題やニーズに一番期待しているものは何か、これから先どんな社会を私達は迎えたらいいいのか、作っていったらいいのかを伺い、一緒に考えていこうと立ち上げたシンクタンクです。

その際キーワードになったのが「いのち」です。いのちに向き合いながら「まもる、はぐくむ、つなぐ」を基本理念として、社会課題に向き合うという方針です。まずは場作りをし、具体的な社会課題について30人ぐらいで集まって話し合い、問題や課題を洗い出す場を作りました。そこでうまくチームのようなものができればプロジェクトにしていくということで、現在12ぐらいのプロジェクトが立ち上がっております。

参加者は今日お越しの菅野先生をはじめ、研究者、企業の方、行政の方、NPOの方、大学院生も含まれます。

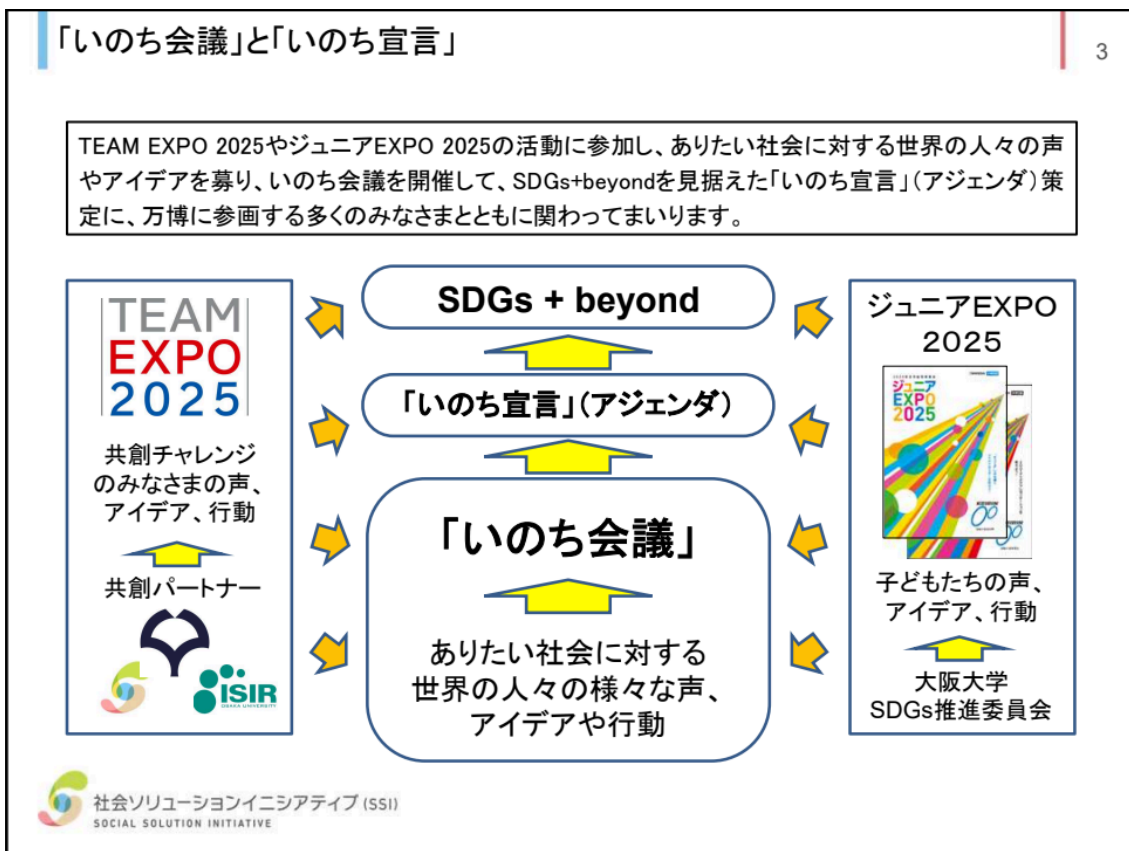
最近では、SDGsにも向き合い、誰一人取り残さない社会を目指して、2030年までに取り組むことで次のゴールと一緒に考えることを目指しています。その際に重要なのは、社会のさまざまなステークホルダーと一緒に課題や解決策、価値や社会像を双方向で提示し合いながら、「共創ネットワーク」を作っていくことだとしました。

「共創ネットワーク」とは繋がりのことです。常に連絡を取り合うわけではありませんが、何かあったときには気軽に情報をもらったり相談したり、助けに行ったりできるような間柄のことを指します。

4年ぐらいで100少しぐらいの組織ができあがりました。いずれは1000ぐらいにしたいと思っています。そのネットワークの中で、2050年「命を大切にし、一人一人が輝く社会」（SSI）を目指すわけですが、その手前に2030年の「誰一人取り残さない」（SDGs）がありますからそれをどう達成し、その後どうするかが重要になってきます。

また、2年後には大阪・関西万博を控え、大学として、ネットワークとしてどうむかえるのかということがあります。

・「いのち会議」と「いのち宣言」

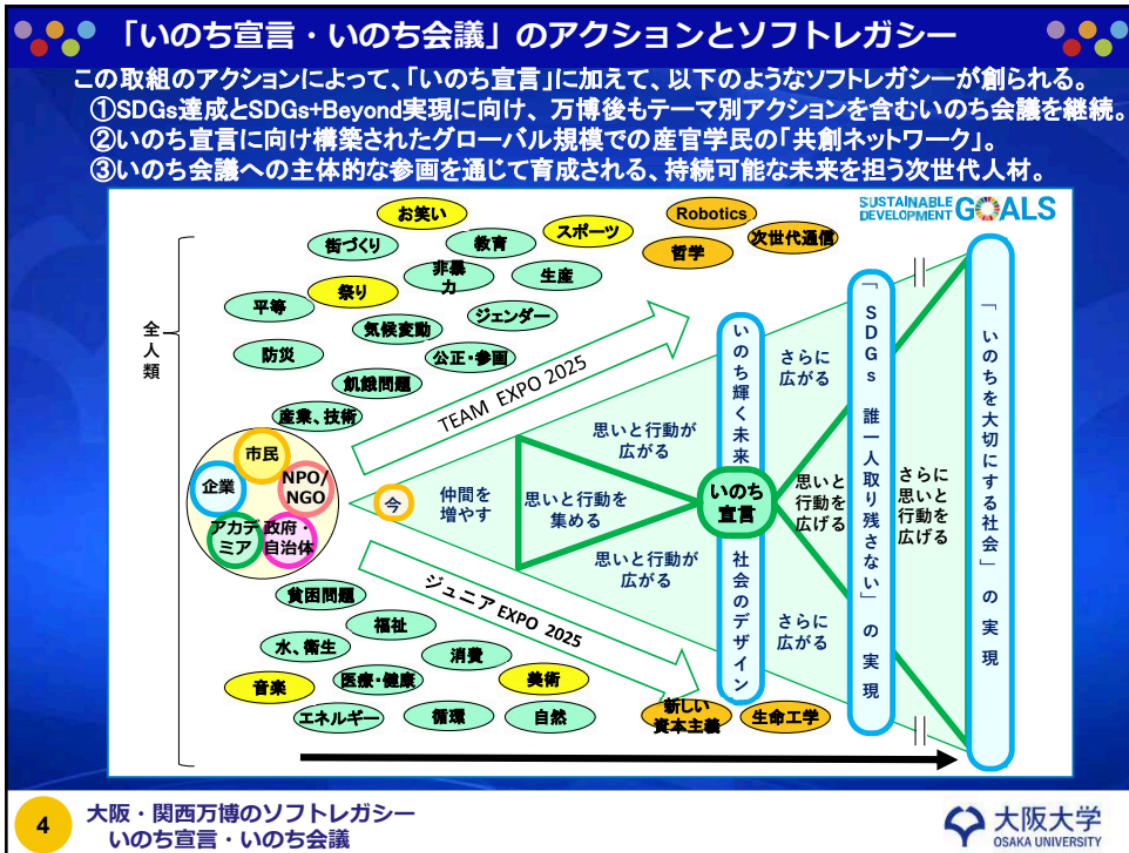


ありたい社会に対する世界の人々のさまざまな声、アイデアや行動を聞く「いのち会議」を立ち上げる予定です。大阪大学以外にもさまざまなステークホルダー、行政、NPOに入ってもらいます。

そこで、いのちとは何なのか、どう大切にしたらいいのかを聞きながら、2025年（SDGs）の次のゴールを自分たちで声を上げていき、万博のレガシーを残せたらと思います。識者だけで話すのではなくて、現場で動いている人たちやアクションを起こしている人たちが本当のところどう思っているのかをちゃんとまとめるようなアジェンダにしていきたいと思います。

その際に共創パートナーと開く「TEAM EXPO 2025」、小中学生の意見を聞く「ジュニアEXPO2025」を開催したいと思います。小学校や中学校の総合学習の自由時間で命の輝きや「誰一人取り残さない」というテキストをSSIの私と伊藤さんとで監修しました。大阪府を中心に配布しております。万博の紹介だけでなくどうしたら誰一人取り残さないのか、それにはどういう意味があるのかを学べるテキストです。

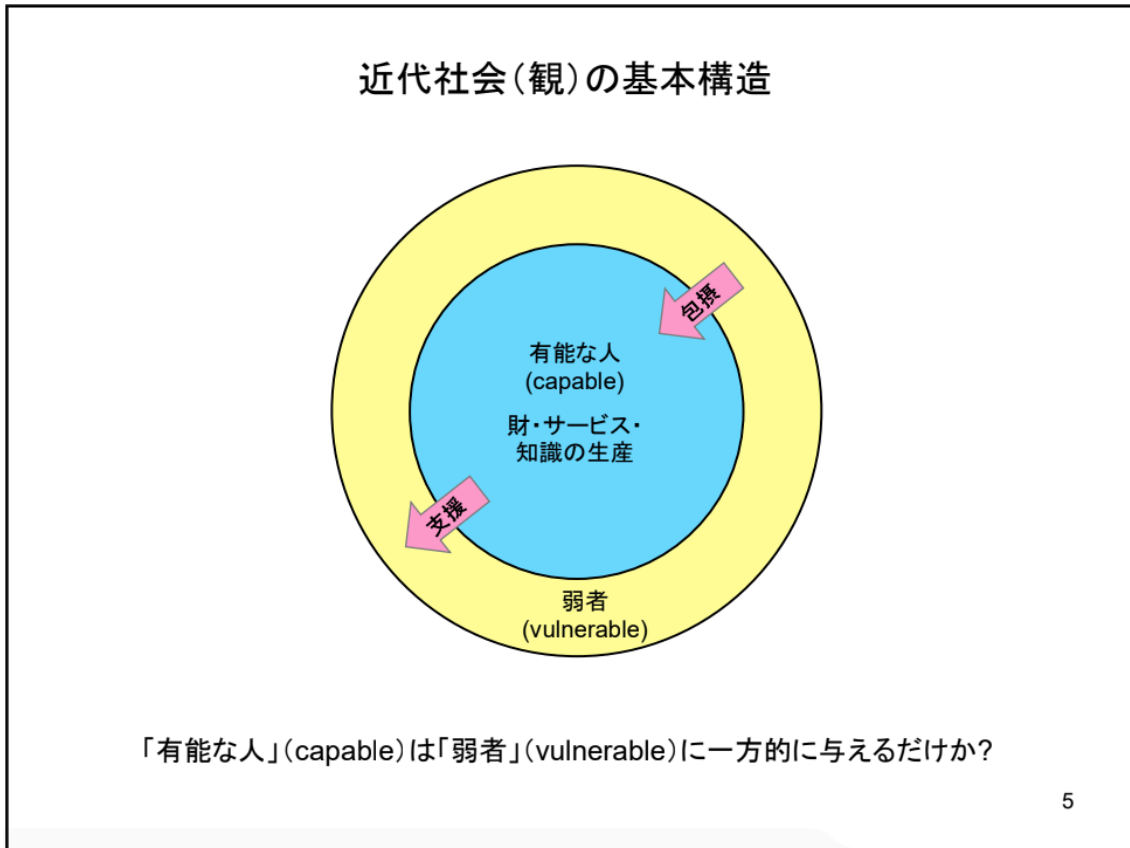
・「いのち宣言・いのち会議」のアクションとソフトレガシー



こういったことを通じて2年半後「いのち宣言」に集約していきます。さらにその思いと行動を集めて宣言にして、さらにまた広げていきたいと思えます。

2030年のSDGsは「誰一人取り残さない」をどうクリアするかを目標としています。難しいだろうが、どう超えていくか、さらに次のゴールをどう作っていくか。また2050年の「いのちを大切にできる社会」の実現のためのネットワークをグローバル規模で図のような扇形に広げていけたらと思っています。2025年の大阪万博はそれを広げるチャンスだと考え、SSIは万博に参画することにしました。

## ・近代社会(観)の基本構造



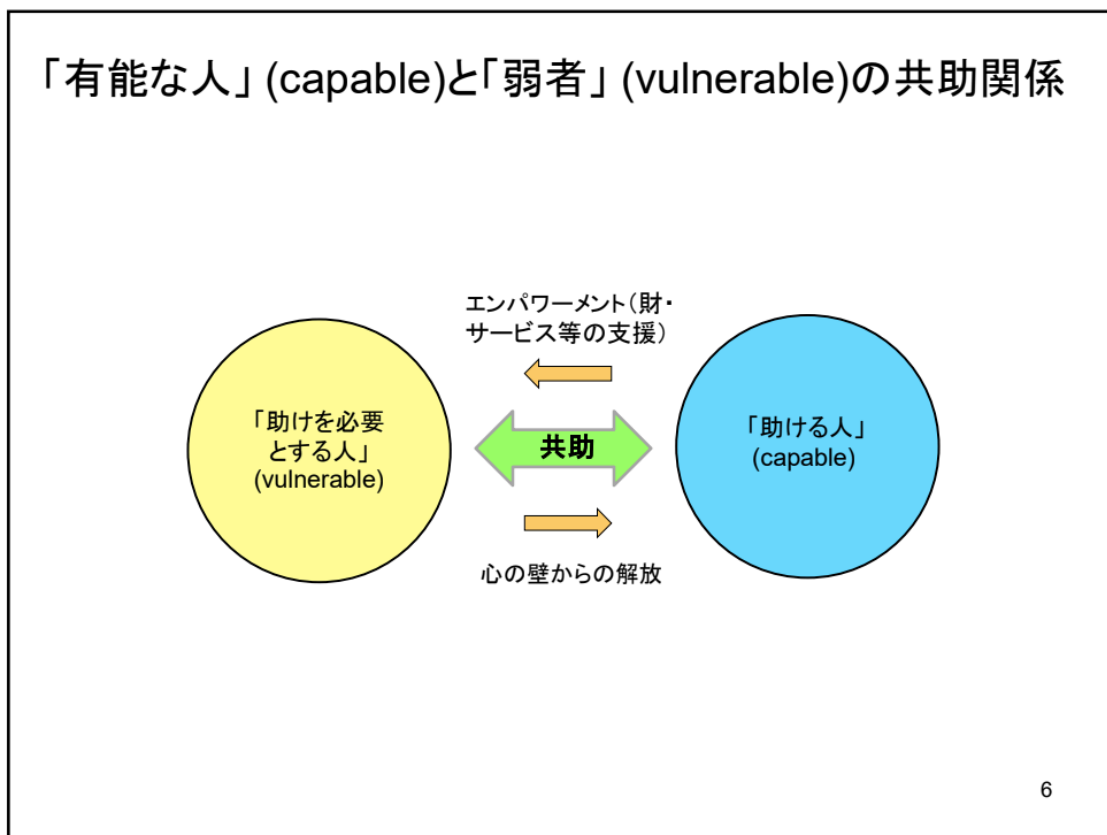
現代社会において根本的に何が問題なのかという点、近代社会は300年ぐらい前に作られた社会の仕組み、あるいは社会観が基本となっています。この基本構造に実は問題があるのではないのでしょうか。

社会の真ん中にいるのが「有能な人」です。有能な人というのは、「財・サービス・知識の生産」ができる人、つまり capable (ケイパブル) な人のことです。そういう人達が社会の真ん中にいてイノベーションをし、そうでない人は社会の周縁に追いやられています。周縁にいる人たちはインケイパブルだと言われています。つまり、弱者です。彼らには支援がありますけれども有能な人が作り出した財サービスや知識を分配してもらっているという見方です。

インクルージョン (包摂) という言葉がありますが、基本的には財やサービスを生産できる人になってくださいと、子どもや高齢者や障がい者が有能な人に合わせてもらう。つまり、基準が図の青色のところにあるのではないかと。しかし、4年ぐらい SSI をやっていたそれをもう一度見直す必要があるのではないかと思うようになりました。

「有能な人 (capable) 」は「弱者 (vulnerable) 」は本当に与えているだけか、あるいは、弱者はもらっているだけなのかという問いに対して、私は障がい者施設に行った経験からそうじゃない、そこには協調関係があると思いました。

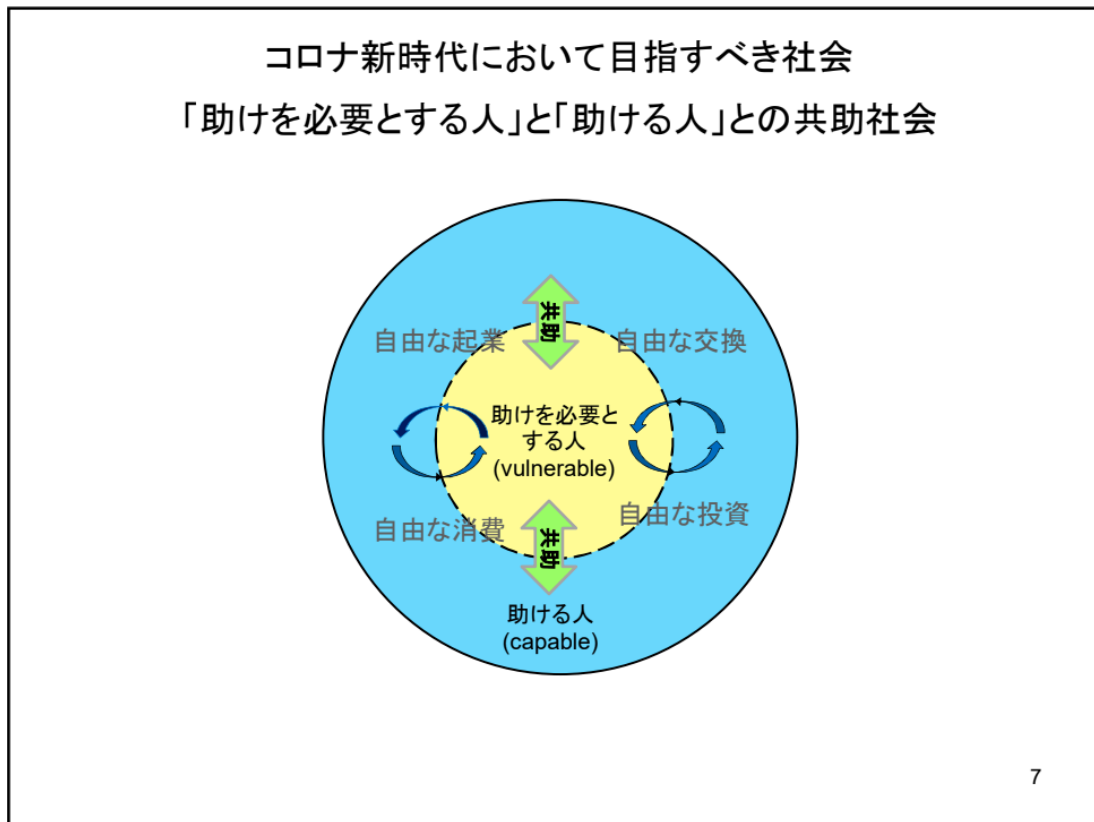
・「有能な人」(capable)と「弱者」(vulnerable)の共助関係



「助ける人 (capable) 」が「助けを必要とする人 (vulnerable) 」に対していろんなエンパワーメント (財やサービス等の支援) をしています。しかし、障がいを持つ人はそれでも一生懸命生きています。命の粘りづよさがあり、大変な中でも生きています。

青色の恵まれた環境の中にある人はいろいろあっても恵まれていて、そのことに接していません。そのことを考えないでおこうとしています。そして、考えないようにしながら、いつかはそうならないとは限らないと、恐れながら生きています。これは「有能な人」 (capable) たちの中にあるバルネラビリティとも言えるものです。そういう人たちが、「助けを必要とする人」に接していくことによって心の壁から解放されるという考え方がありうるのではないのでしょうか。

## ・コロナ新時代において目指すべき社会



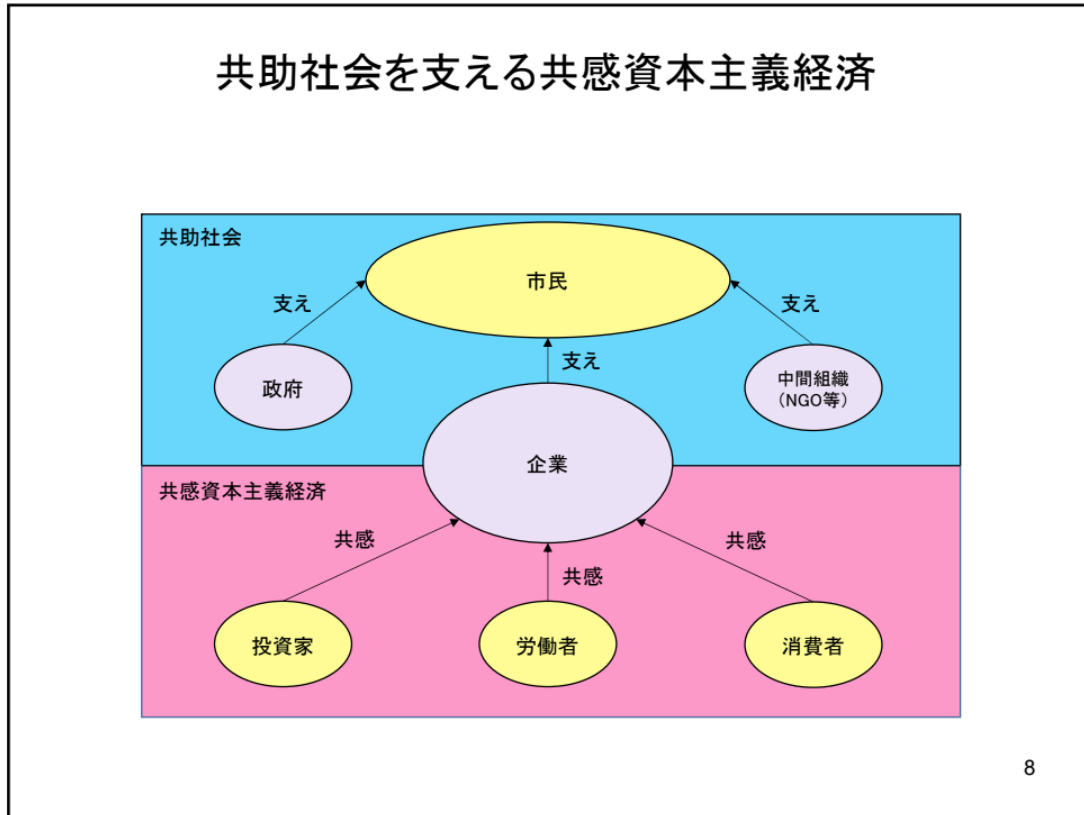
目下のところ目指したい社会というのは、「助けを必要とする人」を制度上でも意識の上でも中心に置いて、その間に共助というものがあることが認識できる社会ではないかと思えます。

コロナで学んだことは、「助けを必要とする人」と「助ける人」も入れ替わっていく、助ける側にいたのが突然助けを必要とする側になるかもしれないということです。あるいは、また今度助ける側になるかもしれないということです。

つまり、助ける人と助けを必要とする人は、状況に応じて入れ替わっていくことを認識して支援をつくり、「助けを必要とする人」と「助ける人」との相互で共助社会を目指していくべきではないかということです。

日本社会は経済的には現実的な問題として自由な起業、自由な消費、自由な投資、自由な交換と、個人の自由な選択に委ねる経済を基本にしていますが、今後はそこに共助を設置することはできないかと考えております。

・共助社会を支える共感資本主義経済



これまで述べてきたようなことを目標としながら、経済のあり方としては図の黄色の市民のように支えられているという脆弱性を持っている存在として位置づけます。市民の中の私というのは何物でもない、私という位置づけです。そういった市民を図のピンクの企業や中間組織（NPO）、政府、大学がそれぞれ支えていく。これが共助社会です。

真ん中の企業は、投資家や労働者や消費者というものが支えていく。投資家は金銭や事業価値だけでなく、ESG投資によって支える。労働者というのは、学生や離職者が何を優先して就職先を決めているのかという部分です。エシカル就活という言葉もあるように企業が何を狙っているのか、そこに共感して就職しようという人が増えています。消費者は次の伊藤さんの発表でありますので、そちらをご参照ください。

ただ安いからというだけで買ってはいけません。いいことをする企業を市民が支えようというのが大事です。しかし、環境、社員、下請け、地域住民などいろいろなところに配慮しているとコストがかかってそれを価格に乗せないといけません。

高くなると買えません。すると安い企業に負けてしまいます。そこは資本主義のシステムなのでしょうがありません。だから、配慮しているところを見えるようにし、それを応援する形で一票を投じるという買い物や消費が大切になってきます。

私は市場経済は投票システムだと思っていますが、デモクラシーが一人一票あるのと同じように、市場経済では一人の買い物が企業を支えます。しかし、これは一人一票ではなくお金持ちほど投票数が多くなります。

じゃあ、どこに投票するかというと、消費者がエシカル消費をしていかないといけない。つまり、この黄色で書いている部分を切り取ってぐるっと円柱にします。すると、市民が当事者であり、労働者であり、また消費者でもありうるということが理解できます。

逆に、投資家も消費者も労働者も元をただせば市民だというふうを考えられます。つまり、最終的には市民が自分たちで自分たちをどう支えるのかということになる。そうになると、広い意味では自分たちの責任において、そういった社会を成していくということになります。そのためにはまず意識を変えることが必要だし、共感する意志が必要です。

それはつまり、どこを見て何を買うのかだけでなく、企業の「支え」の部分を見えるようにしなければならない。例えば、環境に対してどうしているのか、他の企業と比べてどういうところで頑張っているのかということが見えないと共感しようがありません。

SSI では車座の会という企業集団を 30 ぐらい作り、大阪府商工会議所に協力してもらいながら見える化を進めているところです。

では次に、具体的にどんなことを進めているかについて、伊藤さんからお話いただきます。



## 2) 市民目線からの企業評価により三方良しを実現する

【伊藤 武志 氏：大阪大学 SSI 教授】

### ・自己紹介

堂目さんと初めて会ったのは12年前です。当時私は銀行で経営コンサルタントをしておりました。ところが、銀行があまりに忙しすぎて企業に向き合えない状態でした。もう少し個別の企業さんのお手伝いがしたいとコンサルタントになり、いろいろな経験をする中で一つ一つの会社さんだけでは解決できないこともたくさんあるとわかってきました。もっとその企業を横断的に、あるいは社会全体の仕組みとして何か改善できる方法はないかと考えていた頃、堂目先生にお会いしました。

それから12年経ち、会社の器がもう少し協同組合的になり、社会のための器としての企業というものが皆さんに支持されだしている時代にもなってきています。その時代の追い風を受けて何かいい形で進められればなと思いますので、よろしくお願ひします。

## 1. 現代の企業にもとめられるSGDs

### 1. 現代の企業にもとめられるSDGs

2

- 国連で2015年に採択された国連2030アジェンダでは、「誰一人取り残さない」誓いがなされ、SDGs(持続可能な開発目標)が定められました。SDGsは17ゴール、169ターゲット、232指標を含み、あとほぼ8年になりますが2030年の達成を世界で目指しています。
- SDGsについては、万博に関連して、ジュニアEXPOといった取り組みで小中学校への教育が総合学習の時間などでおこなわれたり、高校生などにも探求学習が提供され、大学の授業においても教えられたりもしています。テレビなどでもSDGsについての紹介は毎日ようになされています。こうして、**すでに学生のSDGs認知度は50%をこえているという調査もあり、一般の理解もすすんでいます。**
- 関連の動きとして、日本では政府が「まち・ひと・しごと創生総合戦略」(2018年閣議決定)でSDGs未来都市選定などを開始。さらに第2期「戦略」(2019年閣議決定)では、主に、地方における金融の促進を意図して「**地方創生SDGs登録・認証等制度**」を広げること決めました。この制度は、宣言、登録、認証という3段階で、企業が自らのSDGsについての取り組みを前提に、自治体に申請・登録し、その企業名が公表されるものです。全体の制度設計は内閣府地方創生推進事務局で、具体的な制度は各自治体によって導入されています。**これには多くの企業がすでに申請・登録はじめています。**

こちらについてはすでに堂目先生の方から説明があったので割愛します。

## 1. 現代の企業にもとめられるSDGs

- 国連で2015年に採択された国連2030アジェンダでは、「誰一人取り残さない」誓いがなされ、SDGs(持続可能な開発目標)が定められました。SDGsは17ゴール、169ターゲット、232指標を含み、あとほぼ8年になりますが2030年の達成を世界で目指しています。
- SDGsについては、万博に関連して、ジュニアEXPOといった取り組みで小中学校への教育が総合学習の時間などでおこなわれたり、高校生などにも探求学習が提供され、大学の授業においても教えられたりもしています。テレビなどでもSDGsについての紹介は毎日のようになされています。こうして、**すでに学生のSDGs認知度は50%をこえているという調査もあり、一般の理解もすすんでいます。**
- 関連の動きとして、日本では政府が「まち・ひと・しごと創生総合戦略」(2018年閣議決定)でSDGs未来都市選定などを開始。さらに第2期「戦略」(2019年閣議決定)では、主に、地方における金融の促進を意図して「**地方創生SDGs登録・認証等制度**」を広げること決めました。この制度は、宣言、登録、認証という3段階で、企業が自らのSDGsについての取り組みを前提に、自治体に申請・登録し、その企業名が公表されるものです。全体の制度設計は内閣府地方創生推進事務局で、具体的な制度は各自治体によって導入されています。**これには多くの企業がすでに申請・登録しはじめています。**

## 2. 現代の企業に求められる ESG

### 2. 現代の企業にもとめられるESG その1 BtoBの取引について

3

- 現在、株式を上場している企業(以下、上場企業)には、ESG(環境、社会、ガバナンス)の追求が、投資家・株主から強くもとめられて、その情報開示が進んでいます。もし、これを行わなければ、リスクが高いと評価されるなど、株価があがりづらくなります。証券取引所改革で新しくできるプライム市場に上場する会社は、気候変動に関する開示などがさらに厳しくなっています。この情報開示は、株式評価のためにESG評価機関といった組織が企業に対してもとめており、**上場企業は、ESG情報の開示を、一般への開示も含めて強めています。**
- CSR(企業の社会的責任)調達とよばれる資材等の調達における取引先におけるCSRのチェックは、従来からおこなわれてきました。昨今はさらに、上記のESGトレンドなどにより、**上場企業の取引する場合には、取引の前提として、また取引中は継続的に、自社および商品のESG/CSRのレベルを、より具体的に報告する必要性がでてきます。**このようにBtoB(企業から企業)と呼ばれる企業間取引においても、CSR/ESGのレベルが問われてきています。また、BtoG(企業から政府)とよばれる公共調達においても今後さらに厳しくなっていくことが見込まれます。

SGDs については、一般の理解も進んでいると思いますが、今後は、子どもたちにももっと理解していただきたいと思っております。ESG は BtoB でも BtoC でもものすごく強くなっています。ESG 投資は、プライム市場以上の会社にとっては当たり前のことになってきています。

しかし温度差があり、ちゃんと世界の基準に合わせなければならないと思っているのは統合報告書\*を出している 700 社ぐらいの会社で、残りの会社はそうでないかもしれません。

※統合報告書とは、企業の売上や資産など法的に開示が定められた財務情報に加え、企業統治や社会的責任（CSR）、知的財産などの非財務情報をまとめたもの

BtoB については、現在サステナブル調達が進んできておりますので、取引先の中堅中小企業も対応しなければいけないということになってきており、外堀は埋まっているという形です。

## 2. 現代の企業にもとめられるESG その2 BtoCの取引について

4

- 消費者に代表される最終的な顧客は、そもそも企業の生業の目的ですし、顧客に購入していただければ売上げ獲得できず仕事が成り立ちませんので、その購買の意思決定の影響は強く、企業にとってきわめて重要です。
- こういったBtoC(ビジネスから消費者)やBtoBtoCの取引では、一般に**エシカル消費(倫理的消費)**と呼ばれる動きが強まっています。これは、上場企業に対するESGトレンドも影響されていると考えられます。日本でも消費者庁や経済産業省(関西では近畿経済産業局)が、普及啓発活動に力を入れています。
- フェアトレードという言葉も普及し、フェアトレード認証ラベルがついた商品も増えています。フェアトレードとは直訳では、公正な取引ですが、適切な調査や働きかけにより、生産者や環境に負荷をかけないものであるとの認証のついた商品のことです。こういった商品がカフェチェーンやコンビニエンスストアなどでも提供されるようになってきています。
- 企業側の動きも強まってくるなかで、消費者の普及・啓発もなされてきており、商品や企業のESG/CSRに対する消費者の注目が強まっています。**

BtoC については就職活動、SDGs 的な消費、フェアトレード、楽天のウェルフェアモールなどの事例があります。それでも、まだ数%程度の購買行動にしかならない状況です。

### 3. 企業の公器性 『社会に奉仕しよう』

売り手・作り手と買い手・使い手の両方で良くなっていかないといいません。オムロンの事例ですが、74年に田尻副社長が上のような言葉を書いて実践しています。

こちらに書いてあるように、お客さんにとって必要であるということは社会にとって必要なものを作っているということで、社会的本業において社会貢献も達成できるということです。十分に儲けて十分に社会で分けることが企業の役割だというふうに述べています。

企業は、将来の環境や人類のため、社員のため、社会のため、公共のため、株主のため役割を果たしていますが、それは実は助け合いそのものと言えます。

1万年～5000年前に貨幣が生まれたときに、市場経済ができたわけですが、それ以前の数百人単位のコミュニティの中で何万年も生きていた人間は、お金なしにボランティア的に助け合いをしていたわけです。みんなを手伝わないと生き残れない。みんなを手伝っていると自分が生き残れる。そういうような形で長い間生活してきたと思います。

### 3. 企業の公器性 『社会に奉仕しよう』

5

すでに見習うべきモデルはあります。

社会を支えるには企業の役割は重要。立石一真は、企業の公器性を実践し、理念化し、共有し、オムロンの方々は、ステークホルダー共感・共助・共生経営を実践してきました。

「私は経験をもとに、私どもの企業理念として**企業の公器性**をうたっている。  
私どもの毎日の働きによって、まず**企業を伸ばす**。私どもは、**企業は伸ばすより手がない**  
いうことを信条としているので、**企業を伸ばすこと**によって、**より多く社会に奉仕しよう。**」  
「具体的にいうと、**企業を伸ばすこと**によって、私どもの企業が  
**近隣の地域社会に豊富な雇用を与えることができる**ということである。  
そうすると、その地域社会に対して好ましい隣人になる。さらに、  
**得意先にはよい仕入れ先になり、仕入れ先に対してはよい得意先になることで奉仕する。**  
また**企業は、当然適正な利潤を追求するから、**  
**その利潤によって、まずその半分ぐらいは税金の形で国家に奉仕する。**  
残りで、**社員に対しては“高賃金、高能率”の方針で奉仕する。**  
**株主に対しては、高配当という形で奉仕する。**  
**得意先に対しては、研究投資、設備投資により、よい商品を、より安くつくって奉仕する。**  
さらに、企業はその属する地域社会の恩恵をうけているから、  
**利潤の一部で地域社会に対して具体的な社会奉仕をしていく。**(中略)  
**現実につくっている商品の機能、働きそのもので、社会に対する奉仕を行なっていく。**  
それに続いて、**新しい商品、つまりその時点で社会に対してもっともよく奉仕できるような**  
**商品をつぎつぎに開発、生産することによって奉仕していく**—(中略)—  
**このようにいろいろの奉仕を積み重ねることによって、よりよい社会が実現してこそ、**  
**私どもも自由にして、平和な、よき生活を享受できる**」



社会ソリューションイニシアティブ (SSI)  
SOCIAL SOLUTION INITIATIVE

立石一真(1974)『わがベンチャー経営・創業者社長の実践経営学』 ©Takashi Ito, SSI, ©Osaka University, 2022

お金が生まれ、できることを交換していた時代が、貨幣で交換できる時代になった。それが拡大して役割分担、分業が生まれてきた。しかし、助け合いをお金を介してやること

は本質的には原始共産社会の助け合いと全く変わってないのではないかと私は考えています。

しかし、そのように考えている方が少なすぎて、小学校や中学校でこのようなことを言うと、企業はお金儲けのための道具ではないのか、競争して勝って売り上げが増えた人が勝ちで、負けた人はその人のせいだというように理解する子どもたちがとても多いのです。しかし、それは違うと申し上げたいと思います。

#### 4.企業がSDGs/ESGの主役

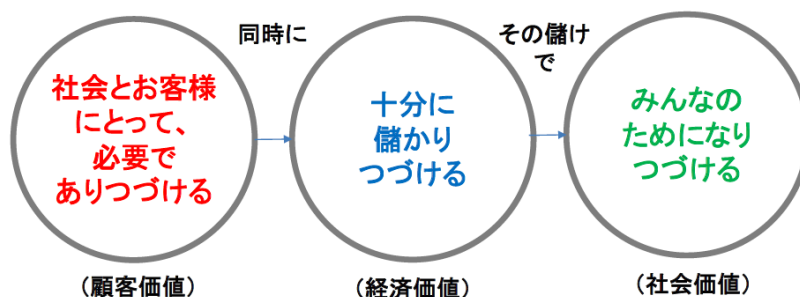
企業が意味のあるものをお客さんに作っているとすると、社員それぞれが全員で社会を支えていると言えます。創業者や社長がえらいというわけではなくて、現場で物を作っている人が、生産したり品質保証したり、サービスを提供したりしていること自体に付加価値が生まれてきています。

#### 4. 企業がSDGs/ESGの主役

##### その1 私たちが顧客価値、経済価値、社会価値をつくる

6

私たちが作りだした商品・サービスは社会をささえています。  
社会とお客様にとって必要なものを生み出し、同時に十分に儲かりつづけること、  
そして、その儲けがみんなのために使われ、社会にとっての価値を生む、これが  
生業、企業の役割です。



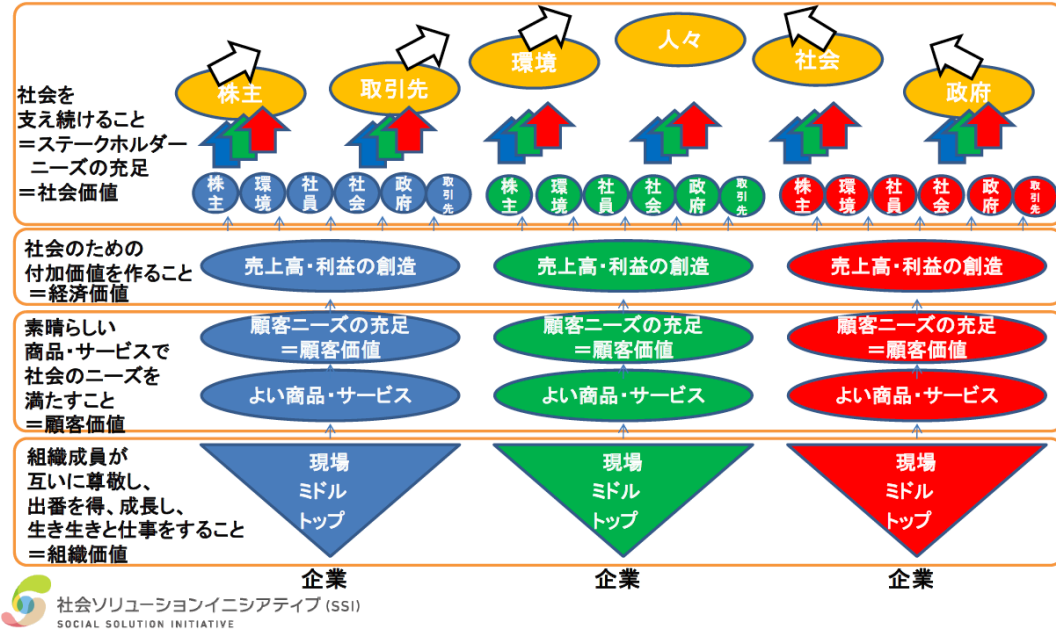
そこから売り上げも生まれるので、みんな世の中の役に立っているのですが、なかなかそれが伝わっていません。それを学生や先生方に伝えながら、社会をよりよく前向きに捉えてもらいたいと考えています。

#### 4. 企業がSDGs/ESGの主役

8

##### その3 私たちが協力して社会を支えている

商品・サービスは社会を支え、同時に儲けが生まれて、それを合わせればGDPです。GDPのほとんどを作っているのは民間企業。この企業の活動は助け合いそのものです。



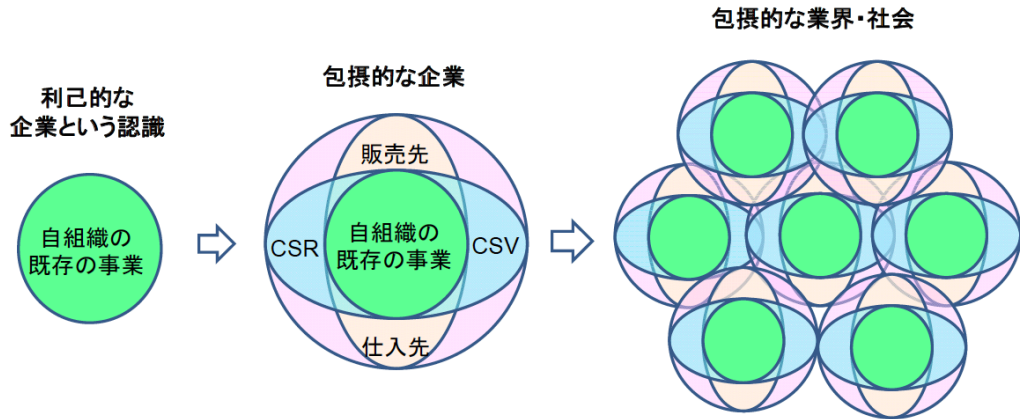
とはいえ、企業は利己的なものであるという認識は社会にも企業の側にもあるので、サプライチェーン全体を見て考えていただけるよう提案しています。そうすると企業の一人一人、あるいはリーダー的な企業がそのように変わっていったらだんだん好循環が生まれてくる。そうすると業界自体も変わっていったら、全体の平均値が上がってくるということが起こります。

ESG投資が浸透することで、上場企業が投資家や株主からの圧力、ステークホルダーの影響など、企業を見る目が厳しくなってきたり、そちらに対応していくようになっています。調達の影響もありますが、中小企業や個人事業に対してはなかなか直接アクションが取りにくかったり、評価されなかったりして、動きが強くありません。

#### 4. 企業がSDGs/ESGの主役

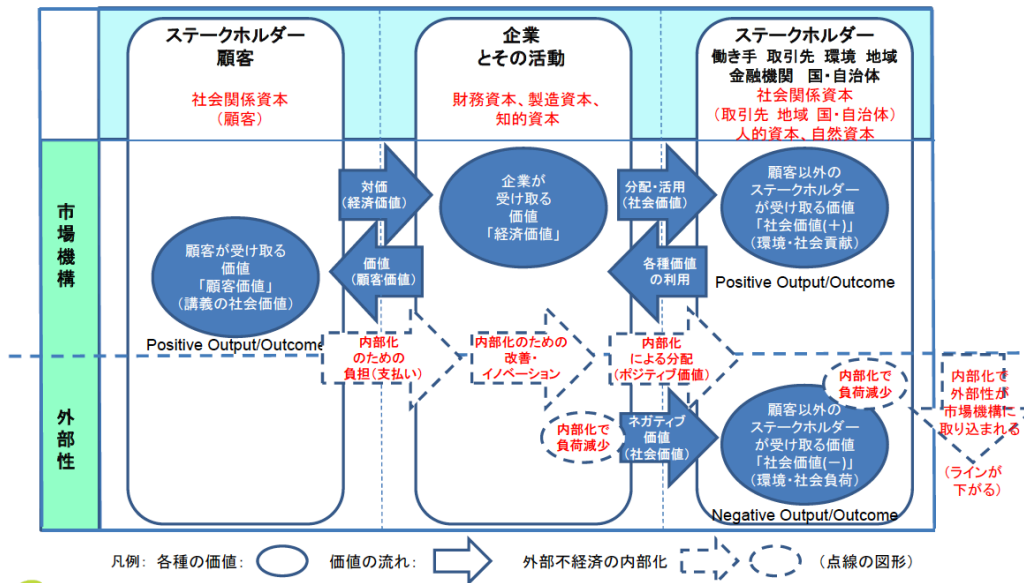
##### その4 企業の行動で業界・社会が包摂的に

ESGやSDGsの取り組みを通して、企業が利己的なだけの存在ではないと気づき、パーパス経営を全社で全社員が進めていく企業が増えています。自らの事業・業界・サプライチェーンにおいて持続性・ESG・SDGsを考えていけばいくほど、事業はもちろん、業界・社会が包摂的になっていきます。



#### 4. 企業がSDGs/ESGの主役 その6 市場機構と外部性を考える

社会の公器として顧客価値、経済価値、社会価値を追求するパーパス経営では、外部不経済を市場機構に取り込んでいく(内部化)。それはピグー税や補助金だけでなく、企業の改善・イノベーションと顧客の負担でこそ実現される。それでも外部不経済は残るため、みんなで解決する。



評価手法などの研究をしていたものの、企業の業績評価などにかかわっている間に、評価するよりも企業が実績を出せるよう環境整備をすればいいのではないかと思うようになりました。ガラス張りにしてなるべく見直して、自己評価をして、自己評価で競争して良くなっていくなら、他者が評価しなくてもいいかなとも思っています。

温かく見守るステークホルダーに評価してもらう、あるいは自己評価を競争して切磋琢磨していくことで、スポーツの世界のような市場経済が作れるのではないかという思いがあります。10年前はかすかな期待でしたが、最近はできるのではないかと思うようになりました。

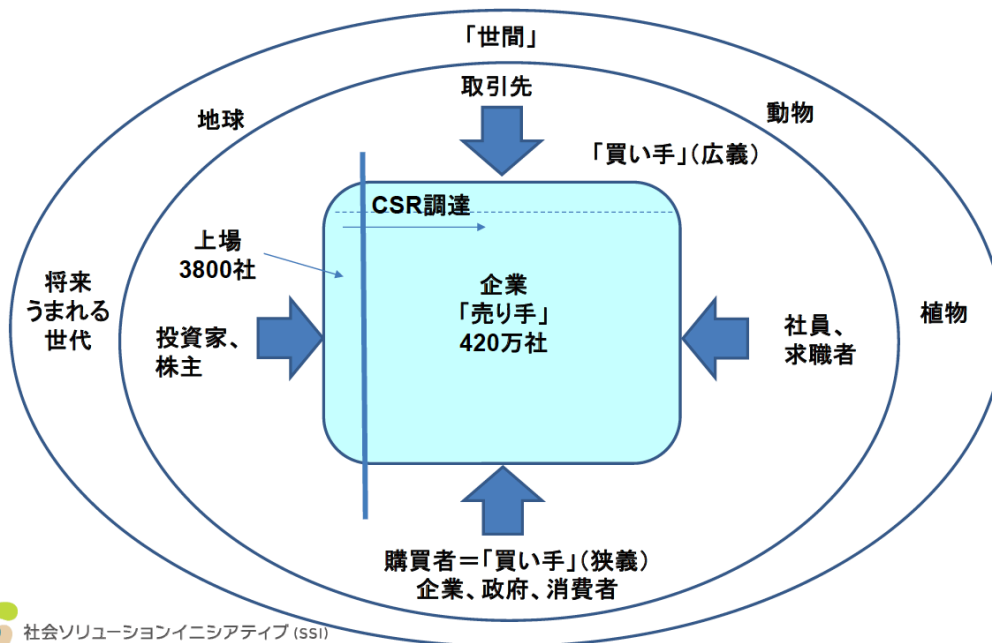
## 5. パーパス／サステナビリティ経営

### 5. パーパス／サステナビリティ経営

#### その1 ステークホルダーは、SDGs／ESGを企業に求めている

社会の各種の構成員が、企業に対して、SDGs/ESGのアクションを求めています

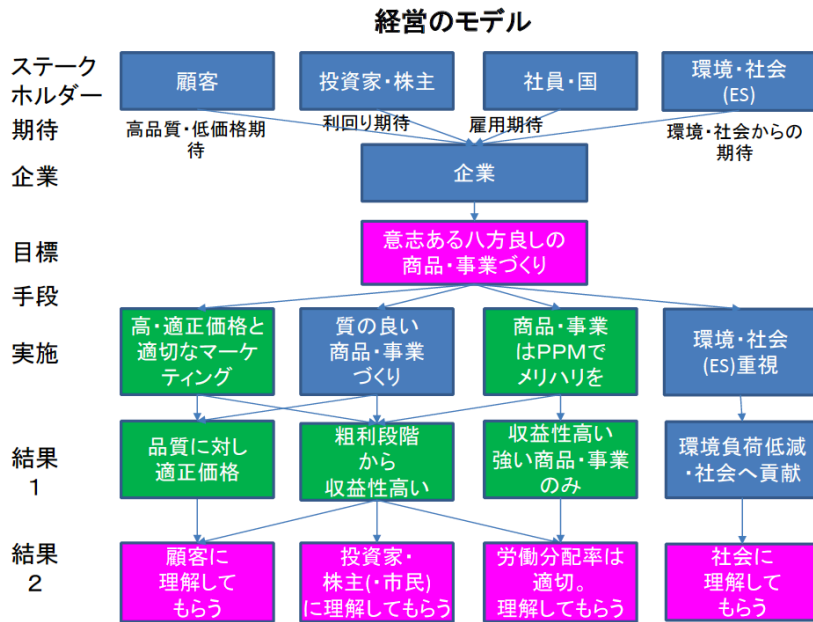
11





## 5. パーパス／サステナビリティ経営 その2 経営のモデル

12

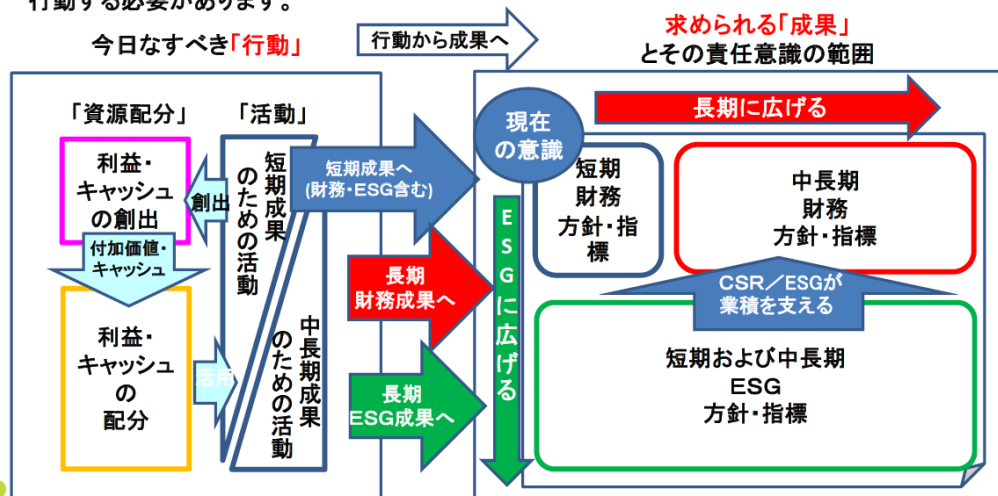


## 5. パーパス／サステナビリティ経営

### その3 事業単位のステークホルダー期待と長期・ESG成果、行動

13

日本の多くの企業の課題は、最前線から経営まで、極めて短期志向であることです。資本市場も短期的利益を求めるが、それよりも深刻なのは、新入社員から事業責任者までのみなさんが、**短期的な目標達成度管理が習い性**になっています。現場は半期・年次の定量的目標管理、事業責任者は短期の財務目標達成度管理。会社・事業は、長期に持続することがありたい姿であり、それはESGに支えられることを意識し行動する必要があります。



これはいい会社はどこなのかという程度の話なのですが、あまり企業が短期投資すぎるのはいけません。長期投資をしなくてはならないと思います。長期でESGもちゃんと考えますよねと、社長さんに働きかけていかななくてはなりません。今日やるべきことは、今日の売り上げのことではなく、30年後50年後のみんなのために何をするかです。そのためにリーダーは行動するべきだとお願いしています。

## 6「売り手」のESGレベルアップ

### 6. 「売り手」のESGのレベルアップ その1 概要

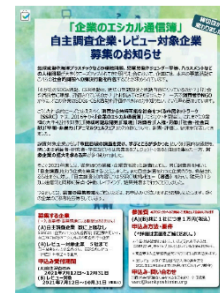
14

ESGやSDGs、CSRが上場企業やその取引先に求められるなかで、多くの企業が、ESG経営に向けて経営を改善していくための方法論が必要ですが、すでにさまざまな基準や制度、評価方法が存在します。

- ・B-Lab 「Bコーポレーション認証」
- ・内閣府 「地方創生SDGs登録・認証等制度」
- ・一般社団法人日本エシカル推進協議会(JEI)  
「エシカル基準」
- ・国連開発計画(UNDP)  
「企業・事業体向けSDGインパクト基準」
- ・一般社団法人 ソーシャル企業認証機構  
「S認証」
- ・消費から持続可能な社会をつくる  
市民ネットワーク(SSRC)  
「企業エシカル通信簿」ほか

SSRCは、もともと市民起点、消費者視点でつくられたもので、30年の積み重ねがあり、認証ではなく、レベルをチェックすることができるため、こちらについて実証を始めています。

### ESG診断例「企業のエシカル通信簿」



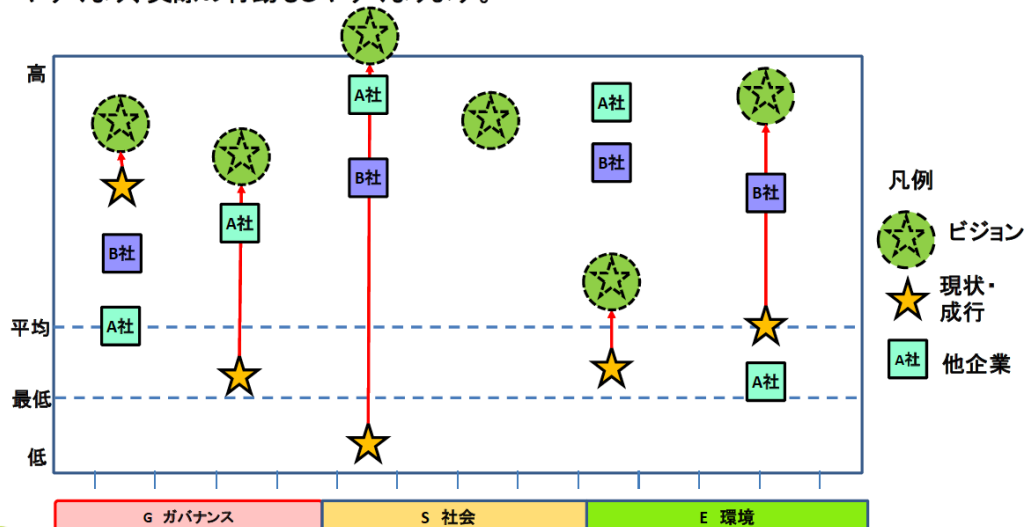
図表. 7つの診断分野

1サステナビリティ体制	Gガバナンス
2消費者の保護・支援	
3人権・労働	
4社会・社会貢献	S社会
5平和・非暴力	
6アニマルウェルフェア	
7環境	E環境
Aガバナンス	
B気候変動	
Cごみ削減	
D生物	
E化学物質	
F水	

## 6. 「売り手」のESGのレベルアップ その2 イメージ

15

自社のESGを診断すると、ESGのさまざま分野について、現在の自社の立ち位置がわかります。それを他企業などと比較できれば、さらに立ち位置が明らかになります。そして現状の立ち位置がわかると、どこが理想の位置なのか(改善目標)を決めやすくなり、実際の行動もしやすくなります。



社会ソリューションイニシアティブ (SSI)  
SOCIAL SOLUTION INITIATIVE

※この図は、レーダーチャートを横にしたものですが、書籍『ブルーオーシャン戦略』では、こういったグラフのことを「戦略キャンバス」と呼んでいます。

©Takeshi Ito, SSI, Osaka University, 2022

## 6. 「売り手」のESGのレベルアップ その3 成果

16

1. **診断票を読んで理解しただけで、ESGのレベルがアップします。**今の時代に仕事をする上で、考えるべき要素が網羅されているので、人材のESG感度が高まり、チャンスが増えリスクは下がります。
2. 実際にチェックすると、**自社の現状がわかり、課題もみえてきます。**さらに課題が見えれば改善目標を決めることができ、投資や行動がしやすくなり、改善が実際になされればESGのレベルが向上します。参加企業間で自己診断や振り返りを共有すればさらに様々なことが学べます。
3. **ESG診断・改善活動の実施やその内容を開示されれば、会社としての信頼性が増し、「市民目線の評価」でもあることから、取引先や消費者の評価が高まります。**またNPO/NGOと、事実に基づいた対話をし、改善に繋げることも可能であり重要です(右図)。
4. 取引先や消費者の評価がたかまると、**売上げも安定・向上し、長続きする会社になります。**SDGs認証など獲得準備にもなります。
5. ESG診断による改善や取引先・消費者の評価がたかまると、**社員の能力向上、労働環境の改善、社会貢献のレベル向上、社員のやりがいも向上します。**
6. **自社のESG診断・改善・結果を、業界他社等に伝えることで、他社のレベルアップが促されます。**このように、**自社が地域や業界でリーダーシップを取ることができ、地域・業界・社会もよくなります。**またそれによって自社の評価は高まります。

### 企業との対話・共創例



※アサヒグループホールディングス(2021年)「アサヒグループホールディングス環境報告書」14ページより



社会ソリューションイニシアティブ (SSI)  
SOCIAL SOLUTION INITIATIVE

©Takeshi Ito, SSI, Osaka University, 2022

売り手の ESG のディベロップについて、B コーポレーション認証や内閣府が旗を振っている「地方創生 SDGs 登録・認証制度」はありますが、大阪府では宣言制度はあっても、登録・認証制度を導入していません。参考としてはさいたま市 SDGs 企業認証制度があります。

金融のためのエシカルの基準が去年できました。ESG 診断例として「エシカル通信簿」という取り組みがあります。

「エシカル通信簿」では 12 の分野で大きく評価をつけます。「サステナビリティ体制、消費者の保護、支援、人権、労働、フェアトレードも含まれます。社会、社会貢献、平和、非暴力、アニマルウェルフェア、環境」などです。

企業のエシカル通信簿2021全体表

分野	分野	項目数	項目番号	中項目	趣旨	小項目	設問
1	サステナビリティ体制	15	サ1-A-1	1.基本方針・計画	サステナビリティについての取組みを促進するために、基本方針とその計画を確認するものであり、そのことが必要な個別の分野の取組みの基礎となるものです。	A.サステナビリティを巡る課題への対応の方針	(1)サステナビリティに関する方針*がありますか
			サ1-B-1			B.年度・中長期計画	(1)年度・中長期計画にCSR・SDGsなどサステナビリティへの取組みを明示していますか
			サ2-A-1	2.体制・推進部署	上記の方針・計画を確実に実践につなげるために必要な体制を確認するものです。	A.CSR・SDGsなどサステナビリティ推進	(1)サステナビリティに関する部門・部署がありますか
			サ2-A-2				(2)サステナビリティの取組みに関する監督体制がありますか
			サ3-A-1	3.サステナビリティ推進のための従業員教育への取組み	サステナビリティの取組みを促進していくために、さらに取組みが必要な基本的な内容を確認するものです。	A.従業員教育	(1)SDGsなどサステナビリティに関する従業員教育（ESD*）に取り組んでいますか
			サ3-B-1			B.従業員への浸透	(1)自社のサステナビリティの方針・計画の浸透に取り組んでいますか
			サ4-A-1	4.サプライチェーンを含めた取組み	CSRなどサステナビリティに関する取組みは、自社だけでなく、サプライチェーンを含めた取組みにしてこそ持続可能な社会の実現となることから、そのために必要な内容を確認するものです。	A.サプライチェーンの把握	(1)自社のサプライチェーンを把握していますか
			サ4-B-1			B.サステナビリティ全体に関する調達基準	(1)サステナビリティ全体に関する調達基準がありますか
			サ4-C-1			C.調査・確認	(1)自社のサステナビリティ全体に関する調達基準をどのように適用していますか
			サ4-D-1			D.実績の公表	(1)サステナビリティ全体に関する調達基準の適用に関する調査結果を開示していますか
			サ4-E-1			E.サプライヤー（またはその従業員）からの苦情申し立て・救済制度	(1)サプライヤー（またはその従業員）からの苦情申し立て・救済制度がありますか
			サ5-A-1	5.ステークホルダーとのコミュニケーション	CSRなどサステナビリティに関する取組みを進めるためには、サプライチェーンをはじめ、影響を及ぼすステークホルダーと良好な関係を築くことが重要であり、そのために必要なコミュニケーション内容を確認するものです。	A.ステークホルダーとのダイアログ	(1)ステークホルダーとのダイアログその他コミュニケーションを実施していますか
			サ5-B-1			B.ステークホルダーとのエンゲージメント*	(1)ステークホルダーと重要課題の特定、目標設定、KPI設定のための意見交換をしていますか
			サ5-B-2				(2)ステークホルダーとのエンゲージメントを実施していますか
			サ5-C-1			C.HP・報告書への開示	(1)サステナビリティに関わる取組みをHPや報告書に公表していますか

こちらはスーパーマーケットの評価基準の一部です。52 種類の分野があり、各分野 10、20 個ぐらいずつくらいの項目があります。自社の ESG を診断するために使います。さまざまな分野について立ち位置がわかるので、目標設定できるし課題がどこにあったのかとかわかりやすくなるということで使っています。3 月に大阪商工会議所さんをお願いして、会員でない企業さんも含めて募集をさせていただいてまとめました。

こちらの資料は 23 社の調査結果です。上場企業が 5 社、上場以外 10 社、公開データ利用 14 社で数字を出しています。この表は数値として点数に出てくるので、百分率で評価した結果を出すこともできます。消費から持続可能な社会をつくる市民ネットワークではスーパーマーケット業界を対象に、企業通信簿第 5 回という形で今年の 3 月に結果を公表しています (<https://cnrc.jp/works/business-ethical-rating/page-1094/>)。

数値化する方法ですが、65～70 くらいの項目があり、三択四択あるいは複数質問で複数選択、択一選択と回答する欄があります。エクセルで選んで全部の数値を入れると点数が集計され、百分率でどれくらいかが出ます。

大阪商工会議所の調査では、自主事業の調査ということで、参加者名も公開せずに会社の方には平均値と、自社の課題を表にしてグラフにして、立ち位置を見ていただいています。

上場企業と上場じゃない企業そして大規模な会社、そうでもない会社、そして製造業かそうじゃないかということで数字を作ってお見せしました。自己評価で立ち位置を確認してもらいながら、レベルを上げていこうという動きを作れないかと考えているというところ です。

アニマルライツのレベルが低くなっていますが、取り組んでいない企業が多いからです。こういった企業通信簿は企業にとっても、メリットがあることを伝えないといけません。通信簿を見ただけで ESG のレベルがアップします。また、企業からすれば自分の現状がわかりますし、課題も見えます。課題が見えれば目標も設定できます。

全体のレベルを上げながら、ESG の改善活動を続けていたら、市民目線からの評価も上がるでしょう。また、社員の方たちにとってもちゃんとやっているいい会社だというモチベーションや誇りにもなるのではないのでしょうか。さらに自治体も前向きに取り組んでいる企業への優遇制度や税控除など推進策を導入するのもいいと思います。

## 7. 「買い手」の変化に対応する

また、1 企業に限らず、業界団体でやることで業界団体自体が取り組んでいるとアピールできる。さらに、買い手がいい会社の商品を買うと、相対的にいい会社の売上げが増えます。そうでもない会社のもを買わないと売上げが下がるので、レベルを上げないといけないという圧力にもなります。

企業が ESG の取り組みのレベルを上げていくことで、買い手の意識を改善したり、価格を安く抑えるために、無理なことをするのを防ぎます。そうして価格を適正に抑えていくことを狙っています。ただ、実際はなかなかそうなっていませんが。

産地偽装などの不正をしてもわからないので、安い方にいってしまう。それを防ぐためには、規制だけでなく、購買行動で示す方法もあります。

消費者がいいことをしている会社の商品を買うことで意志を示し、不正をしている会社にレベルを上げた方が得だよねと、正直者が得するよねと思わせます。買い手が

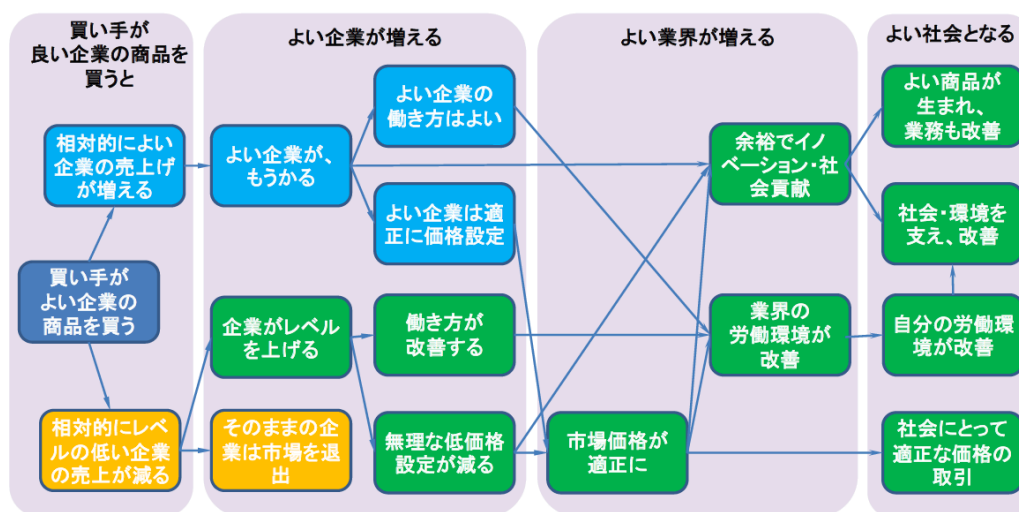
自社の働き手でもあり、自分の働いている業界のレベルが自分の購買行動で良くなったと実感できると、うまく循環するのではないかと考えています。

## 7. 「買い手」の変化に対応する

17

### その1 「買い手」がよい企業[の商品]を選ぶと

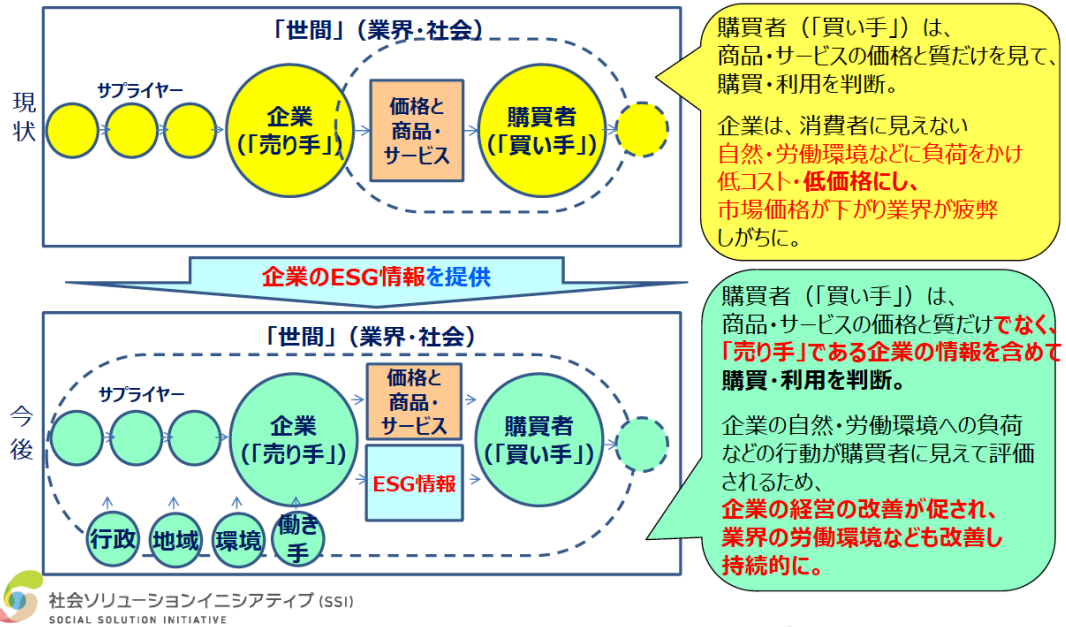
「買い手」が、よい企業の商品を買うようになれば、よい企業が増えます。そして、多くの企業が、より良い仕事を、よりできるようになります。そうして、その好循環がさまざまな市場に作ることができれば、社会にとって良い商品がつくられて売られ、自分を含めた働き手の幸せ、社会の幸せも増えます。



## 7. 「買い手」の変化に対応する その2 買い手の行動変化

18

「売り手」だけががんばっても「買い手」が共感し行動しなければ、それは独り相撲の孤立無援です。科学技術も活用し、私たちが行動すれば、共創が完成します。



以前は価格とサービスだけの情報で買わざるを得なかったのが安い方に流れてしまいました。美味しく安いものばかりが目立って、品質情報が見えませんでした。しかし、それがわかるようになると、それに基づいて買うようになるかもしれません。

そうすることは技術的には難しくありません。こういった評価が、上場企業については公開されているので調べれば点数は簡単に出てきます。

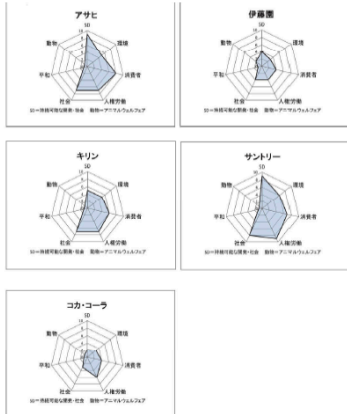
## 7. 「買い手」の変化に対応する

### その3 情報整備は、企業の情報開示がなければならない(2019年調査)

19

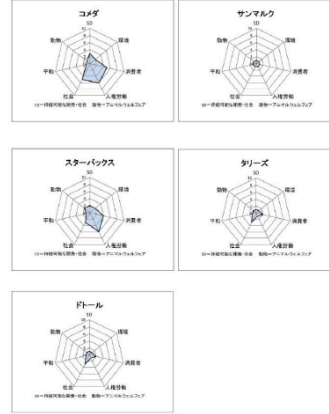
飲料メーカー

	SD	環境	消費者	人権 労働	社会 社会貢献	平和 非暴力	動物
アサヒ	9	5	8	7	7	1	1
伊藤園	4	3	4	4	4	1	2
キリン	5	5	6	7	7	1	1
サントリー	9	6	7	9	8	1	1
コカ・コーラ	2	3	4	6	3	1	1



カフェチェーン

	SD	環境	消費者	人権 労働	社会 社会貢献	平和 非暴力	動物
コメダ	3	2	5	6	5	1	1
サンマルク	1	1	1	1	1	1	1
スターバックス	2	2	4	6	3	1	2
タリーズ	1	1	1	3	2	1	1
ドトール	1	1	2	1	3	1	1



社会ソリューションイニシアティブ (SSI)  
SOCIAL SOLUTION INITIATIVE

iversity.2022

いろんな企業の点数をつけられる Web サービスを作っているのですが、もし点数さえあれば理屈上は政治家の評価もできます。飲料メーカーを対象に点数をつけたのですが、ウエートづけさえすれば今の技術だったらあっという間に点数をつけることができます。

ただ、私は企業が自己評価をするような動きの中、世の中からも評価されると危機感を煽ることができます。また、この評価指針そのものが絶対的なものでもないもので、環境や人権など、項目を決めてそれだけで評価してもいいわけです。



## 7. 「買い手」の変化に対応する その4 購買支援ツールも実現できる

20

すでにプロトタイプは開発済みだが、いまのICT技術があれば、データが整備されれば、このようなツールは、店頭で、あるいはウェブ上で利用可能になる。

評価軸	重みづけ	企業別				
		ソニー	パナソニック	コロワイドグループ	ゼンショー	買主堂
総合ポイント		3.1点	3.5点	0.7点	1.3点	3.3点
		3位	1位	5位	4位	2位
持続的な開発	30%	5点	5点	1点	2点	6点
		2位	2位	5位	4位	1位
		3点	3点	0点	1点	4点
環境	10%	6点	5点	1点	1点	5点
		1位	2位	4位	4位	2位
		4点	3点	1点	1点	3点
消費者	20%	5点	6点	1点	2点	5点
		2位	1位	5位	4位	2位
		3点	4点	0点	1点	3点
人権・労働	10%	8点	9点	1点	1点	8点
		2位	1位	4位	4位	2位
		3点	4点	1点	1点	3点
社会・社会貢献	10%	6点	7点	1点	3点	6点
		2位	1位	5位	4位	2位
		3点	4点	0点	1点	3点
平和・非暴力	10%	2点	3点	1点	1点	1点
		2位	1位	3位	3位	3位
		3点	4点	2点	2点	2点
アニマル・ウェルフェア	10%	1点	1点	1点	1点	2点
		2位	2位	2位	2位	1位
		3点	3点	3点	3点	4点

評価軸の重みづけを変更する

均等ウェイト

任意ウェイト

任意ウェイト (簡易版)

スマホアプリでスキャンすれば会社が登録されて、会社のデータベースがあれば、それを比較して、順位が出て、順位が出たら楽天のリンクに繋がってその会社の商品が買えるような仕組みも作ってあります。評価というと点数をつけて、減点評価というイメージがわくかもしれませんが、こんな使い方もできます。買い手がいい会社を見極めて買うということと、そのために売り手も一生懸命やるという方向もあります。

両方一生懸命やることで、共感による市場経済を作るために頑張りましょうというトレンド、ムーブメントを、皆さんのような方たちが先頭に立ってやれるような気がするのです。それが実現するよう願っています。

ただこれは、いいところを探す評価ではありません。それはS認証さんがやってらっしゃるので、両方必要だと思っています。それをうまく組み合わせられると、うまくいくのではないのでしょうか。今年北おおさか信用金庫のSDGsコンテストで、評価委員長をさせていただきました。

銀行員時代には、会社がいいか悪いかみたいな話は評価が難しいと感じていました。現場の全員に話を聞いていたらなんとなくわかりますが、全くそういうことなく紙の上だけで、定性的に評価することはものすごく難しいことです。

コンテスト自体はほとんどが北おおさか信用金庫の取引先なので信用調査ができてい  
るだろうし、大丈夫だろうと思っていますが、大企業でも不祥事がたくさん起こりますの  
で、その辺に注意しなければなりません。

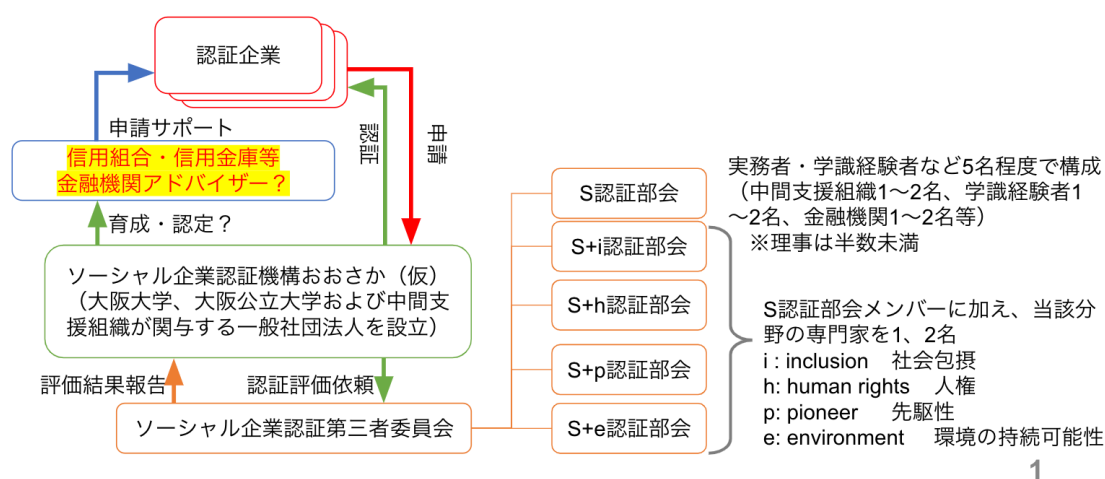
S 認証についても、たくさん通しすぎていいのかということを担当者から聞きました。  
それが心配なので気をつけながらちゃんとやっていると見せていくことが大事ではないで  
しょうか。この場以外でなにか起こった際に我々の責任では見きれませんというような言  
い訳もちゃんと立つようにした方がいいのではないかと思います。

### 3. 一般社団法人の設立にむけて

#### 【事務局・四井】

次に「一般社団法人の設立にむけて」に入ります。認証機構として一般社団法人を設立するという事務局案について説明します。

## 大阪版ソーシャル企業認証システム



今回作ろうとしているのが、図の左下のところです。この「ソーシャル企業認証機構大阪(仮)」と書いているところの組織を作りましょうという話をご提案させていただいています。先ほども話があったように、ソーシャル企業、いいことをやっている企業だよということを認証していくための仕組みを作るのに、まず一つ組織が必要だというのがこのソーシャル企業認証大阪になります。

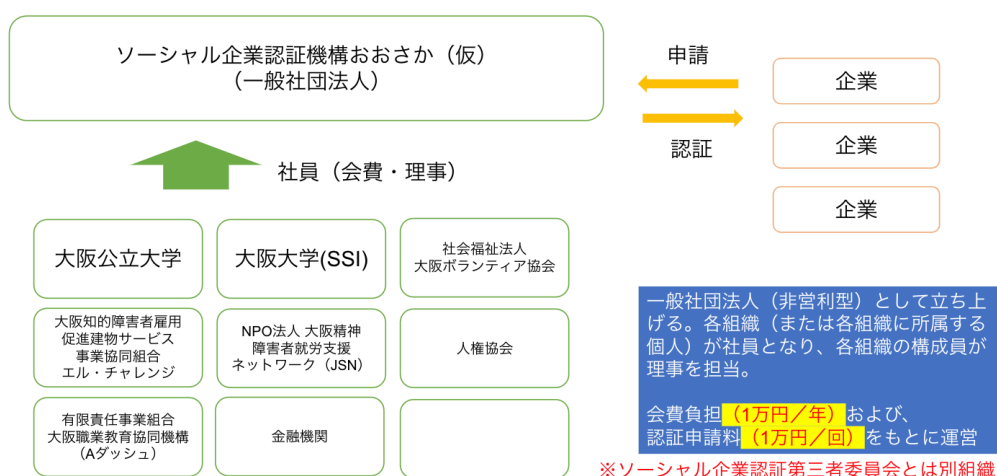
認証を受けようとするメインは中小企業になるかと思いますが、S認証の申請を受け付けて実際に第三者委員会っていうところに諮ってその評価結果をもとに認証するという事務的なところを担う組織になります。

もう一つ左上に信用組合とか信用金庫金融機関みたいなことが書かれていますが、これは後ほどご意見をいただければと思います。

京都のS認証を行っている京都信金などいくつかの信用金庫組合や金融機関が営業を兼ねていろんな企業にアプローチをしている実態があって、大阪でやる場合もいろんなルートがあると思いますが、単にホームページで募集したとしてもなかなか来ないと思うので、金融機関の営業ツールという形で広めたり、大阪商工会議所さんなどにご協力いただいたりして広く展開していく仕組みを作っていければと思っています。

京都のS認証が一つの規格になっていますが、大阪版でいろいろ議論していたときに、右側にあるS+i、S+h、つまり、社会包摂や人権といったパイオニア、先駆性のある取り組み、あるいはエシカル通信簿みたいな形で環境を意識したもの、そのように1段階上の認証を設けることでより大阪らしさというか、我々の独自性を作っていければと考えています。

## 大阪版ソーシャル企業認証機構（体制案）



2

また、非営利型の一般社団法人がいいのではないかと案を作っていますが、社員イコール理事みたいな形で、大阪公立大学、大阪大学さんなどの大学関係者を中心に入っていただきつつ、協賛のような形で今日お集まりいただいている委員の皆様、あるいは、金融機関さんにも何社か入っていただければ、形として成り立つのではないかと思います。

申請を受け付けて認証する仕組みなので、認証を受ける側の企業やNPOは入れにくいので、社員理事は大学関係や金融機関、中間支援などの役割を担う組織が中心になってくるのではないかなと思います。

実際の運営に関しては、会費を集めたり、認証の申請料を決めていければと考えています。また、別に右下に書いていますが、ソーシャル企業認証の第三者委員会は学識者を中心に作っていく形になろうかと思います。

## 大阪版ソーシャル企業認証機構（体制案）

設立時理事（=社員）

肩書	氏名
代表理事	福原 宏幸
副代表理事	堂目 卓生
理事	伊藤 武志
理事	金塚 たかし
理事	五石 敬路
理事	柴原 浩嗣
理事	永井 美佳
理事	丸尾 亮好
監事	高見 一夫

事務局

肩書	氏名
事務局長	田岡 秀朋
事務員	四井 恵介
事務員	太田 明日香

※事務局機能については、一部外部委託も検討

企業認証第三者委員会

肩書	氏名
委員長	〇〇 〇〇
委員	〇〇 〇〇
委員	〇〇 〇〇

3

体制案について、事前に少しお話をさせていただいて今日はつなぎのメンバーとしてお名前を仮で入れさせていただいていますが、この形で進めることができると考えております。

検討事項（一部、定款に反映）	事務局案
所在地	大阪公立大学インキュベーター（初年度、10,000/月、） 阿倍野区昭和町シェアオフィス（12,000円/月）
名称	ソーシャル企業認証機構おおさか ソーシャル事業所認証機構おおさか ソーシャル事業者認証機構おおさか
社員の構成案・会費	会費1万円/年
理事の構成案・任期	社員＝理事を想定。任期は2年。
法人設立スケジュール	R4年度内に設立 R5年4月以降に設立
評価委員会（第三者委員会）	実務者・学識経験者など5名程度で構成 （理事は半数未満とする）
京都S認証の視察・勉強会	12月～1月頃で調整
認証開始のスケジュール	年度内に公募開始
認証費用	1万円/回（認証は3年有効）、S+認証は別途検討
申請支援体制	金融機関・経済団体等、幅広く連携

4

実際作る際には決めなくてはいけませんが、最後の4ページ目、4枚目のスライドに検討事項が入っています。ここは後にディスカッションできればと思います。

一つ目の所在地については、事務局として法人化するので、一つは大学発みたいなの、大学が中心に動いていることを出すために大阪公立大学の学内の1部屋を開示する。もう一

つは、私の会社でシェアオフィス・コワーキングスペースをやっているの、そこを使う案です。こちらには郵便物も届くようになっています。

最後、一般社団の名称についてですが、S 認証をベースにソーシャル企業認証と呼んでいますが、「企業認証」の企業の部分を事業所にすべきか、あるいはソーシャルファーム、社会的事業所などの名称の方がいいのかという問題があります。

社員の構成と会費については、先ほどお示した通りです。会費が1万円ぐらいなら、負担なくお支払いいただけるかなと思います。

理事の構成案については社員、理事というような形で任期を2年と想定しています。できれば今年度の事業の都合もありますが年度内に設立ということで考えています。

評価委員の方に関しては具体的にまだ詰めきれてないのですが、理事が半数未満になるような形にして、第三者性を担保しつつ、外部メンバーを中心に決めていけたらと思います。

実際にどのように評価をするのかという部分に関しては、先駆的にされている京都のS 認証の見学に行けたら一番勉強になるのではないかと思います。年末明けぐらいにスケジュールを合わせて、行ける方たちで見に行ければと思います。年度内に法人ができて、募集開始、申請を受け付ける体制までが出来上がれば良いなと思っています。

認証費用に関しては認定してほしい企業さんが申請にあたって払う出願料となります。認証費用の1万円は京都のS 認証の金額に合わせています。1万円で3年間有効ということなので、かなり安い設定にはなっていますが、もっと厳しくしっかり断層的にサーベイランスするのであれば値段を上げる必要もあるでしょう。まずはこのままでいって、S+iとかS+eになった場合にもう少しお金を取ることも考えていいのではないかと思います。

最後に申請支援体制について、大阪シティ信用金庫さんに来ていただいています。他の金融機関も含めて幅広くいろいろな経済団体を含めて連携していければと考えています。

定款案はこれまでの内容をもとにして、ペーパーの案を作らせていただいています。基本的には理事会を設置して、非営利型として、解散したときにはお金を公的なところに納めるといったことを書いています。

## 第1章 総則

(名称)

第1条 当法人は、一般社団法人ソーシャル★★★認証機構おおさかと称する。

(主たる事務所)

第2条 当法人は、主たる事務所を大阪府大阪市に置く。

(目的)

第3条 当法人は、大阪府を中心として、単に売上や利益率ではなく、経営方針や事業内容、社会的インパクト等を基準に評価する仕組みを構築し、以て、ソーシャル企業（地域性・社会性に配慮した事業経営を行う企業および事業所）を育成・認定し、地域社会と地域経済の持続可能性を高めることを目的として、次の事業を行う。

1. ソーシャル企業に関する研究
2. ソーシャル企業認証システムに関する研究
3. ソーシャル企業の認証と更新
4. ソーシャル企業への支援体制構築
5. ソーシャル企業および認証システムの広報・啓発
6. 及び、上記に付随する事業

(公告の方法)

第4条 当法人の公告は、当法人の主たる事務所の公衆の見やすい場所に掲示する方法により行う。

ご確認いただきたいのは第3条のところですが、法人の目的ということで、仮で文章を作らせていただいています。読み上げますと、「当法人は、大阪府を中心として、単に売上や利益だけではなく、経営方針や事業内容、社会的インパクト等を基準に評価する仕組みを構築し、以て、ソーシャル企業(地域性・社会性に配慮した事業経営を行う企業および事業所)を育成・認定し、地域社会と地域経済の持続可能性を高めることを目的として、次の事業を行う。

1. ソーシャル企業に関する研究、2. ソーシャル企業認証システムに関する研究、3. ソーシャル企業の認証と更新、4. ソーシャル企業への支援体制構築、5. ソーシャル企業事業および認証システムの広報・啓発、6. 及び、上記に付随する事業」というようなことを考えております。

## 4. 意見交換

(田岡)

何かご質問等あればお願いします。

(福原)

伊藤先生の発表で実際動いているものについて、大阪版のソーシャル企業認証システムにどう生かしたらいいかについて、ご意見がありましたらお伺いしたいです。

(伊藤)

+認証について、私がお社を運営していた経験から、いいところは出して悪いところは出さないということがありうると思えました。統合報告書にはいいことしか書かないという例を見聞します。そのためには企業自身が自社の情報をホームページなどで公開することが必要ではないでしょうか。あまり細かい条件ですと申請側に負担になります。例えば環境関係ですと質問項目が150くらいになってしまいます。しかし、それが多いとは思いません。

ある程度仕入れ先があり、販売するお店があつて、工場を持っていて作っているような会社では、社長がそれくらいわかっているべきだと思いますし、1度チェックをすればその後も継続して使えるので、それほど難しくないのではないのでしょうか。なので、+S認証においてはそういった質問項目を付け加えてはいかがでしょうか。

(福原)

評価するための第三者委員会を立ち上げ、その委員会の中での認証基準を検討することはこれからやっていく予定です。伊藤先生のお話の中で企業の自己評価も大事だという発言がありましたが、それは当然だと思います。企業自身の自己評価がまずは大事だと考えております。しかしそれが我々の認証基準とずれたときに、何かギクシャクしたようなものが生じるのではないかとということを危惧されているのでしょうか。

(伊藤)

そうですね。この質問表ですと、上場企業ですとオープンにしている情報も多くて、第三者も評価しやすいのですが、中堅中小企業の方や上場企業の方は情報があまり公開されていないところが多いので、まず自己評価しかできないだろうというのが一つあります。自己評価はできるけどそれを他者が評価することは難しいので、自己評価を実証実験的にやっています。

また、意識が高い企業や業界では、自分たちの業界の調達の仕組みを変えていっています。公共調達はお金を見すぎるのでちゃんと企業の質を見て評価してもらいたいのでこういった自己評価をやりたい企業もありますし、自分の業界の基準に合った形の評価基準を出してくれるとありがたいという意見もあります。みなさん、自分が業界の中でレベルがどのくらいかについてはものすごく気にされています。そのため、自己評価といっても平均値みたいなものがあればなおいいと思います。質問が適切で、各種経験値みたいなものがあると、すごくやる気が出るそうです。



(福原)

つまり、質問評価の項目をオープンした方がいいということですね。

現在たくさん評価機関があり、さまざまな評価機関が似たようなことをやっております。企業のESGの担当者はもうアップアップしています。そういう状態で取引先からもCSR調達が要望され、どんどん導入先ができており、対応していかななくてはならない。

それはちょっと不健康というか無駄なので、評価基準の共通化を社会的には設置しないとみんな疲弊してしまいます。なるべく評価基準を公開して、この基準がおかしいというならそれはそれで変えればいだけですし、いくつかパターンが変わったものが出せるといいのですが、出すぎても困るので、公開していくという形でやりたいです。どうもありがとうございました。

(堂目)

逆にお聞きしたいのですが、認証の目的についてどこにターゲットを置くのでしょうか。一部のブラックなところでは人権蹂躪したりということが起こっていますが、こういったところを正していこうとするのか、それとも頑張っているところを引き上げていこうというものなのかどちらですか。また、第3のものとしては、評価を通じてこういったことをご存知ない社長さんたちにインストラクトするというか、こういうものを今後考えていかないといけませんよ、投資家も労働者も消費者も企業の倫理を見て購買したりと労働サービス提供したりしていますよと学びを広げていくようなものも考えられます。

それらの方向性で審査の仕方や第三者委員会への依頼の仕方も変わってくるのではないのでしょうか。これまでの議論はどんなものだったのでしょうか。

(菅野)

おっしゃる通り、基本的には第3の学び合いの世界だと思っています。それが地域でやることの意味ではないでしょうか。

顔の見える関係の中である程度ネットワークができていくということなので、うちの事業だったらもっとこういうものを目指したらいいのではないか、いいことをやっている企業さんと取引したい、あるいはそういったところとネットワーク形成していければという議論がありました。大阪版という形でやるなら、地域という形を確認すべきだろうというのが基本的な議論の方向性です。

お互いをわかっているような世界の中でこういう人たちが働けるとか、こういう良い製品を作っているなどの情報やネットワークがあります。当初の構想では、金融機関がそれを見極めるために目利きが必要なので、うまくできるよということもありました。

(福原)

企業によって相手にしている市場の規模はかなり違います。大企業は広く世界相手のビジネスですから、環境や人権に配慮しているかどうかという評価は気にしていたと思いますが、ローカルなところとなると、なかなかそこまでは手が回らない企業が多かったと思います。いずれは世界を目指すのは志としても大事なことだと思いますが、まずは地域での評価に力点をおく必要があると思います。もちろん、我々は限定せずに、それを踏まえた上で日本全体から登録してもらえればなと思っております。

(菅野)

大学関係者の事務局の扱いについてはどうですか。

(田岡)

この研究会の委員を務めていただいている岸先生、深尾先生につきましては理事というよりはアドバイザーというようなポジションで関わっていただこうと思っております。埋橋さんや尾中さんはお名前がありませんが、理事としてではなく認証を受けていただく団体として携わっていただきたいと考えています。福原先生と岸先生と堂目先生と伊藤先生のお名前を入れているのは、国立大学（大阪大学）と公立大学（大阪公立大学）の二つが率先してこのような取り組みを進めようとしているという枠組みが組織体からわかりやすいと考えてのことです。

(福原)

私も皆さん同様、大学関係者はオブザーバーか理事で入っているのがいいのではないかと思います。また、認証を受ける団体をソーシャルな企業とするのか事業所にするのかについては、特殊法人、公益財団、NPOも一応対象にするということなので、企業としてしまうと自分たちは対象ではないと思うかもしれないので、そこに対してどう配慮するかが必要ですね。そうすると、事業所とするのが望ましいのではないのでしょうか。

(田岡)

しかし、逆に事業所とすると企業が入らないのではないかという意見があります。

(福原)

支社がある企業が、本社の許可を得ないと入らない場合も考えられる。

(田岡)

そういう意味では事業所という方がいいのではないのでしょうか。

(福原)

大阪府がやっている障がい者雇用の企業の認証制度、顕彰制度で会長をしていますが、そこでも同じ問題があります。基本的には大阪の事業所を対象にするのが望ましいのではないのでしょうか。

(田岡)

では企業というよりは事業所ということによろしいのでしょうか。

(福原)

ところで、企業は応募したくなるのでしょうか。

(伊藤)

例えば障がい者雇用でしたら事業所で働いているかどうか基準になりますが、企業体がいろんな取り組みをしている場合に商品を作って売るだけでなく、社会貢献活動として出前授業のようなことをやっているなど、幅広い。会社としてやっていることで評価するのか、ある事業所でやっていることを対象にするのかといったことで迷う可能性がある。また、評価の際、会社のことを紹介するのか、事業所としてやっていることを紹介するのかについても、迷うかもしれない。通常は後者だと思うが、事業所の数が多くないと事業所数を出す意味がないかもしれないです。つまり、事業所での取り組みとして出すのですが、会社全体での取り組みとして出してもいいということではないのか。そのあたり、どう判断しますか。

(福原)

大阪に事業所があって大阪での取り組みを紹介したい場合に、東京に本社があっても、大阪でもやっているという前提で紹介することは私はありだと思います。

(伊藤)

S 認証は事業所的ではないですね。

(福原)

京都信用金庫の営業エリアにある企業が対象だそうです。

(尾中)

NPO 法人と企業の二つを運営していますが、NPO 法人と名乗るときは企業という認識ではなく、法人という感じです。株式会社についてはもちろん企業です。

例えばメインターゲットが企業であれば、企業にできてしまっていて、ポスター等で広報の際に NPO も対象にしているといったような周知の仕方はあるのではないのでしょうか。

(菅野)

フランスはエンタープライズですか。

(福原)

一番有名なものは、アソシエーションです。でも、実際事業をやっている研究支援、環境関係の団体等は株式会社系が多いです。困窮者支援でも就労支援の場合は有限会社や株式会社でやっているところが多いですね。

(菅野)

社会連帯経済一括りで言うときはどういうふうに言っていますか？

(福原)

一括りで言うときは社会的企業としています。

(菅野)

英語で言うと Corporation ですね。

(福原)

エンタープライズとも言います。ソーシャルファームを使うことも多いです。

(菅野)

法人格で縛るのが日本独特ですね。永井さんのご意見はいかがですか。

(永井)

法人格で縛るのは日本独特かもしれないですね。おそらく細分化されるでしょうね。

(埋橋)

NPO 法からしたら、企業となったらもう、頭の上を通りこしたような感じがします。これだけ認証するのに必要なことがあるとあっちの世界というような感じになります。できればそれ以外の方がいいです。企業だけならそれは企業対象というふうに感じます。

(菅野)

話は変わりますが、チェック表については、企業を見るものになっていて、NPO 対象のものでとグッドガバナンス認証 ([https://jcne.or.jp/evaluation/good\\_governance/](https://jcne.or.jp/evaluation/good_governance/)) がありますね。非営利には非営利向けのチェックリストを別に用意した方がいいと思います。

(田岡)

シティ信用金庫からの意見では、事業者でいいのではということです。そうすれば企業も NPO も対象に入りますし。

(菅野)

個人事業主も入りますね？

(田岡)

入ります。

(福原)

協同組合はどうですか。

(田岡)

入ります。事業者ということにしましょう。

(尾中)

私のやっている寄付型の NPO の場合、支援をいただいているのは企業だけではなく、物を作っている人全てなので、企業というよりも事業ですね。

(田岡)

名称は事業者で進めていきたいと思います。他にご意見やアイデアがございましたら事務局までお知らせいただければと思います。

(永井)

実務ベースでの話ということでいいですか。

(田岡)

はい。実務ベースでお話を進めさせていただきます。

(菅野)

大阪公立大学に置くことについてですが、インキュベータ的なオフィスがあって自由に使えます。

(伊藤)

大阪大学では中之島にセンターがあって、5階にスペースをお借りすることができます。来年4月1日からそのスペースが使えます。

(堂目)

中之島のセンターに「いのち共感広場」があります。ここで万博関連のこととかSSI関連のこととか、学校関連とかをやっています。

(永井)

お家賃はおいくらなのですか。

(堂目)

まだ全然決まっておられません。私たちは取るつもりはないのですが。大学から取れと言われています。私自身はできるだけフリーでたくさん来てもらえたらうれしいです。

(伊藤)

所在地として中之島の住所を登記するとなると、大学との兼ね合いもあるので、今のところはスペースとして皆さんで集まっていただく場所として使っていただけたらと思います。それに関しては無料でも大丈夫です。本店所在地としては難しいかもしれません。

(福原)

認証作業のためには第三者委員会を立ち上げたり、各企業報告書類を整備するための作業場所が必要になってきます。会議でも集まれる場所が必要ですね。そういう意味では

一定のきちんとした施設が必要ではないでしょうか。四井君のところのスペースでそこまで確保できるのですか。

(四井)

郵便物の受付は大丈夫です。会議はニーズに応じてスペースを作ったり、近くの会議室を借りたりすることは可能です。要は届いたものをすぐに確認して整理できる状況が大事ですよ。

(福原)

事業の規模が大きくなるにしたがって、場所も変えていくことが必要ではないでしょうか。臨機応変に対応することが大事です。

(菅野)

大学も関与していると見せやすくするのか、実務的なものを取るのかどちらかだと思いますが。

(四井)

弊社ではお金を取ることは考えていませんので、うちの方が楽かなという気はいたしません。大きくなれば、より広い場所を借りてお金を払ってやっていければと思います。

(福原)

大阪大学さんは SSI という組織があるので、大学の組織としての関わりになってきますが、大阪公立大の場合は、どういう組織として関わることになるのですか。

(菅野)

教員も関わりながら作る場合は大学発ベンチャーと名乗ることは可能です。ある程度プレスリリースを出せるぐらいまではちゃんと進めたいと思います。

(福原)

そうすると大学、研究室であってもいいのですが、ここが拠点と言える場所が必要ではありませんか。

(菅野)

拠点だけではなく、集う場所としては、公立大のインキュベーターが安く使えるぐらいの特典なので、どこにあるかはあまり関係がないようです。

(福原)

はい、わかりました。

(堂目)

大阪大学では大学に理事になってもいいかという届け出を出し、これは公益性があるのでということで伊藤さんと私の2人が承認されるという形になります。大阪大学が全面的にこれを支持という形にはなりません。そういう意味では組織として私たち2人がたまたまソーシャル企業認証に関わっているという形になります。今の段階、将来的には今年度中に伊藤先生を中心に SSI の方で共感資本主義に関するプロジェクトを立ち上げます。こちら側の見え方としてはプロジェクトの活動の一環としてこちらの社団法人と連携して活動します、という形になります。

(菅野)

阪大の SSI プロジェクトに位置付けられるわけですね。

(堂目)

それでいいですよ。

(菅野)

わかりました。

(伊藤)

連携機関みたいな形でプロジェクトとしては設定しています。

(菅野)

公式に名前を載せてもらえますか。

(堂目)

ホームページを作るかまだ決まっていますが、作ることになりましたら、そこから周知することはできると思います。



同じようなものは公立大学さんのなにかの組織で、両方から入ってくれるようにするのもいいと思いますけど、そういう関わり方です。2人が主において兼業か何かのあれを受けられてだけのことです。でも将来的にはちょっと組織ができるっていいですか正社員が使っていていいとされている中之島のフロアを常設できるわけじゃないですが、イベントやりたいときなどに、無料で使えるようになれば。

(福原)

わかりました。まあ臨機応変に対応できれば。

(柴原)

組織の目的のところをもうちょっと膨らませられたらと思っています。堂目先生がおっしゃったようにスライド6にある今「助けを必要とする人」と「助ける人」とありますが、一人の人間でもある時には助けられ、あるときには助ける、そのような相対的なものが存在としてあって、それがあるときは労働者であったり消費者だったり、中間組織の役割を担ったりする。そしてそれらを社会の中で動かしていくために企業があって、それが事業者なのだということではないかと思いました。

私はドラッグーのことが好きですが、ドラッグーは企業とは社会のための道具であり組織であると言っています。利益が目的ではなく手段であると言っています。そこで、定款の目的にあるように、売上や利益ではなく、事業者がより良い社会を構成する社会の道具とか装置としてその役割を担っている。その役割から、この認証をして社会に役立てるということが大事ではないでしょうか。

私は人権が専門分野なので、人権によって社会に幸せを広げる、人権を広げるという役割を果たそうとしています。事業者の役割として、人権が尊重される社会を実現するためということも入れたらどうかと思いました。

あと二点追加があります。一点は、伊藤先生の ESG 診断で紹介していただいた社会の認証の中に消費者とか人権とか社会貢献とか環境が入っていたと思いますが、S 認証があつて、その中にそれがもっと盛り上がったような形で S + i 認証とか、S+h 認証があるというイメージになるのかなと思いました。

二点目は、私どもも理事に入れるかどうかです。内部で検討していてまだ途中なのですが、理事というのは、それ自身に役割があつて社会的役割の反映でもありますので、男性が多いのではと懸念しています。ジェンダーバランスは組織自身を表す大きな指標になってきているので、男性ばかりの団体が認証を進めるのかと言われると、私はぐっとつまるところがあります。そういうところを何とかしたいなという思いがあります。どんな

人を理事にしていくかというのも、調整になると思いますので、ちょっと考えたいなと思いました。

(田岡)

ありがとうございます。ジェンダーバランスについては検討させていただきます。

(丸尾)

具体的な話かもしれませんが、S 認証をどれぐらい広げていくつもりなのか、がすごく気になりました。基本的には中小企業メインになるのでしょうか。

先ほどの話で、東京本社に確認しなければならないような大企業が入るわけではないのだろうと思ったりしました。また、企業融資については、中小企業がお金を借りに行く場合に、銀行に行ってもなかなか貸してもらえないことがあります。これだけのことをやっているのだからこれぐらいは貸してほしい場合、この認証を受けていることが一つの評価基準になって、お金を借してあげようということになればいいと思います。

普通の銀行が貸してくれないけどこの認証を受けることによって貸せるとなれば、それが認証を受ける意義となるのかなと思います。

また、ある業界の中でレベルを全体的に上げていこうとした場合、行政の入札とか指定管理において、最低限の基準を業界の中で決めて、この業界はそれをクリアしていこうという目標になってきます。それに対して、例えばビルメンテナンスの仕事でいうと物件の大きさや目的によって具体的な、例えば障がい者雇用率のような、細かい指標になってくるのかなと思います。

また、指定管理者制度は日本の市場の中で非常にウエートを占めてきていますが、できたらこういった S 認証を受けておられるような中小企業や事業者が入れたらいいなと思います。指定管理を受ける、評価基準の中に認証を受けていることが盛り込まれるような仕組みができたらいいなと思いました。

(埋橋)

暮らしづくりネットワーク北芝の会長です。私どもは他の指定管理を受けて事業をやっておるわけですが、今のところは行政との関係も良好でこういう認証がなくても、あるいは特別な形がなくても指定管理は継続してできるだろうという見込みが立っております。

それはそれでいいのですが、北芝の地域は NPO 法人だけでなく合同会社や若者就労の関係で一般社団法人を作ったりしており、合同会社についても、いろいろ事業をやって融資を探したりしているのですけれど、結局うまくいかなかったようなこともありました。そういう意味で、ソーシャル企業認証制度には期待しています。

実際のところ、合同会社の経営からすると今日のような評価基準を見るとなかなか苦しいところもあると思いました。目標とすることは大事ですが、廃棄物の処理や公共施設の清掃管理が中心の会社なので、難しいとも思っています。この辺についてのあり方も今後の具体的などころで考えていただけたらなというふうに考えております。

(永井)

目的のところ、意見とか提案させていただきたいと思います。先ほどの柴原さんの意見と近いかもしれないのですが、目的のところ+ i とか+ h とか+ e のところに、社会包摂、環境、人権と、日本語のキーワードも入れておく方がいいだろうと思いました。

3条の本文のところのソーシャル企業の説明について、地域性社会性に配慮したコンパクトな文章だとは思いますが、事業の1から6のところの書きっぷりの中に社会包摂、環境、人権みたいなことを取り組んでいるという意味合いが具体的に現れるようなものにしていくと、文書と制度との連動性が目的の中で表現できるなと思うし、そういう方たちを増やしていきたいということも合わせて表現できるのだらうなと思いました。

目的のところから私が考えているのは、社会包摂性とか環境とか人権とかに配慮していることで、社会から選ばれると、それがその企業の持続可能性を高め、それが企業の利益になって社会にも循環するわけだから、4行目にある地域社会と地域、あるいは、3条の地域社会と地域経済の成功札、経済の観点で選ばれるから、持続可能性が高まるという点です。

そういう地域循環を作りたいことをもっと明確に書いて日本語と揃えられたらいいなと思いました。社会から選ばれることで、銀行からちょっと都合してもらいたいみたいな、対銀行資金マネタイズのことだとかも含まれてくると思います。そうなるには少し時間がかかるのですが、公共調達のところ、対自治体ですとか、消費者ということなら対市民、会社のファンを増やすためならその参画者ということで、そういった方たちに総合的に選ばれるという意味合いがそこに入ってくるだろうと思いました。

立ち上げた後、目指しているのは、ソーシャルファームの公共調達のところで、人権に配慮した取り組みをしているところが入札の中の基準で作られて、そういうことで選ばれるということもこの研究会の前段からの流れでいくということがあるから、そういうことも感じさせる文書になればいいのかなと思いました。その志を文書にもっと示せばいいと思いました。

進め方について、年度内とおっしゃいましたが、立ち上げてもう認証を受け付けるならそのくらいのペースで早く実装したいと思う一方で、みんなが頑張れるのかなという疑問がありました。このメンバーで合意して始めることはできるかもしれないのですが、申請したい事業所、事業者にとって、周知の前のプロセスのところ、こういうのがあつ

たらいいとか、世間の反応というかそういうことを聞きながら、周知を図っていけばどうかと思いました。

また申請する人たちを、この先到達しようとしている社会に巻き込んでいくようなつもりで、私たちも申請者あるいは推進者としても作っていきたいなと思いました。それができたら、とてもいいスタートを切れるのではないかと思います。

まずは半年で立ち上げるならそういったプロセスをちゃんと考えないと、とても忙しくなるのではないかと思います。その辺りの皆さんのデザイン作り、プロセスの作り方や意見交換を何らかの形でできたらいいなと思いました。

(前田)

ヒューファイナンス大阪の前田です。ノンバンクで事業融資を中心にやる団体です。この認証は事業融資をする側として、資金調達をしようとしている認証を受けた企業をどういうふうに応援できるのかが、気になりました。

私どもが関係している事業者さんは個人事業や中小零細企業がほとんどなのでソーシャル企業認証に事業者さんを誘導することによって社会的に役に立とうとか地域でもっと頑張ろうよというような事業者さんを作っていけるような手伝いができたらなと思いました。

私たちがやっているひと・まち・げんき融資につきましては、NPO法人や個人で非営利型の事業をやっている方を応援させてもらっています。この事業融資の関係で言えば、リレーションシップバンキングや経済産業省でやっている非資金的なところを見て融資対象を定め、その事業のいいところを伸ばしていこうという方針、財務的な判断だけでお金を貸せませんというのはやめましょう、ローカルベンチマークが推奨されているので、私どももそういったことを学習しています。ローカルベンチマークの非財務的なところの評価の仕方にソーシャル的な図が入ったのがこの認証なのかなと思いました。

深尾先生も、ソーシャル認証の中で企業さんや事業者さんに対して、人材確保や資金調達、ビジネスマッチングなどをいろんな地域でやりながら、お手伝いできるのではないかとおっしゃっていました。そのような意味では私どもも資金を提供する側として、その事業者さんが持っているお金だけではなくて、いろんな悩みや事業承継、あるいは税金の問題などのいろんな話を聞きながら、お金を融資するだけではなくて、非営利型であれば、いろんな資金調達の仕方とか含めて、そういったものを提供できるように今からいろいろと考えていって、多様な相談を受けながら資金調達できるお手伝いができたらと思います。

(尾中)

サイレントボイス の尾中です。重複するところもあるので、短くします。ソーシャル企業認証には認証する人と、その認証を取る事業所さんと、取った会社を見る人がいるということがわかりました。まず企業を見る人の存在をデザインしていくことが必要なのだなというのが、今日一番の気づきでした。

消費する、ものを買うことが、企業に対しての投資、投票になるということが広がっていくと、S 認証を取った会社の作ったものを大阪で買おう、みたいな流れになるのかなと感じました。企業を見る人が、認証を取った事業所を見る人の視点を考えていかないといけないのだろうと思いました。

今日、自分のスタンスがはっきりしたと感じました。僕は認証を取る事業所のスタンスなのだと。何度も研究会に参加させていただきながら、取ったらどうなるかが曖昧でした。今の自分の会社の中に持ち込んで、担当者を決めてお願いするときに、現場の申請づかれみたいのもありますし、認証基準が単純やったらええなどニーズがあります。そういうところも話し合えたらと思います。

(菅野)

調整します。

(杉森)

オブザーバーとして参加している大阪府の杉森です。今日は初めて参加させていただいたのですけれども、私の担当が障がい者採用、雇用なのでそれが中心かと思いましたが、ソーシャルファームの話が前提で、かなり広い範囲の内容だなっていうのを確認しました。また、こういったいい制度が出来上がったとして、それが大阪府行政とどういう関係性になっていくのかも今後伺えたらと思います。

(田岡)

ありがとうございます。

(堀)

今日初めて参加させていただきました大阪市コミュニティ協会堀です。

私は皆さんの議論についていくのが精いっぱい、まだまだわからないところがたくさんありますが、まず組織自身も指定管理の立場で受託を受けることもありまして、ソーシャルの部分頑張っている事業者が指定管理を取れるような制度になっていけばいいなと思いました。また、社会全体の流れとして、消費者の行動まで変えていけるような流れを

ちゃんと作らなければいけないということが、社会の流れとしてもちゃんと進んでいっているのがわかりました。何かそこで私としても関わることがあればと思いました。

(伊藤)

大阪府のSDGsの宣言制度があると思いますけど、その担当者がどういったものを作るか悩まれておられて、相談をしに来ていただいたのが1年前くらいです。例えば長野等の各自治体でもすごく似たような形のSDGs登録認証制度があるようで、思いは一緒だと思いますので、大阪府の方も中小企業に頑張っていただきながら、レベルを上げて、人権も雇用もちゃんとできるような制度として、実践できたらと思います。ただ、各地でバラバラにして作っていくのも問題だなと思うので、宣言だけの制度で止めていっちゃうようです。

皆さんの作っている制度がそういった制度に接続することもあり得るかもしれないと思いました。他の制度との重複についても検討をお願いできたらと思います。

(田岡)

今日いただいたご意見については、1、認証基準どうやって決めるのかということ、2、こじんまりとしないためにはプロセスをしっかりと共有すること、3、目的をこの研究会で深めてきた内容を入れるといったご指摘をいただきました。ご意見を踏まえた上で修正した文書を皆さんには送らせていただきます。

## 2022年度 第2回 大阪版ソーシャル事業所認証研究会

### 開催概要

日時：2023年3月22日（水） 18:00～20:00

会場：大阪公立大学 文化交流センター大セミナー室



### 議事次第

1. ソーシャル企業認証制度の運用について  
【ソーシャル企業認証機構 事務局：石井規雄 様】 オンライン  
【ユヌスソーシャルビジネスリサーチセンター 研究員：並木 州太郎 様】
2. 一般社団法人ソーシャル事業者認証機構おおさかの設立について【事務局】
3. 意見交換

### 参加者 ※すべて対面参加

#### 【委員】

- ・丸尾亮好 大阪知的障害者雇用促進建物サービス 事業協同組合 理事兼事務局長
- ・高見一夫 有限責任事業組合 大阪職業教育協働機構 館長
- ・永井美佳 社会福祉法人 大阪ボランティア協会 常務理事・事務局長
- ・柴原浩嗣 一般財団法人 大阪府人権協会 業務執行理事
- ・福原宏幸 大阪市立大学 名誉教授
- ・菅野拓 大阪公立大学 大学院文学研究科 人間行動学専攻 准教授
- ・埋橋伸夫 特定非営利活動法人 暮らしづくりネットワーク北芝 代表理事

- ・尾中友哉 株式会社 サイレントボイス 代表取締役

### 【オブザーバー】

- ・杉森ゆかり 大阪府福祉部 障がい福祉自立支援課就労・IT支援グループ 統括補佐
- ・堀久仁子 一般財団法人 大阪市コミュニティ協会
- ・高谷邦啓 大阪シティ信用金庫 企業支援部
- ・野田満由美 特定非営利法人 み・らいず2 理事

### 【ゲスト】

- ・石井規雄 一般社団法人ソーシャル企業認証機構 事務局
- ・並木州太朗 ユヌスソーシャルビジネスリサーチセンター 研究員
- ・堂目卓生 大阪大学大学院経済研究科 社会ソリューションイニシアティブ教授  
SSI 長
- ・伊藤武志 大阪大学 社会ソリューションイニシアティブ 教授
- ・小関珠音 大阪公立大学 大学院都市経営研究科

### 【事務局】

- ・田岡秀朋 特定非営利活動法人 福祉のまちづくり実践機構
- ・四井恵介 有限会社 CR-ASSIST 代表取締役
- ・森田智保 特定非営利活動法人 福祉のまちづくり実践機構
- ・太田明日香 特定非営利活動法人 福祉のまちづくり実践機構

### (欠席)

- ・金塚たかし 特定非営利活動法人 大阪精神障害者就労支援ネットワーク
- ・前田浩 一般財団法人 大阪府地域支援人権金融公社 常務理事
- ・深尾昌峰 龍谷大学 政策学部 教授
- ・岸道雄 立命館大学 政策科学部 教授
- ・福田久美子 株式会社 美交工業 専務取締役



## 1. ソーシャル企業認証制度の運用について

### 1) ソーシャル企業認証 S 認証

【ソーシャル企業認証機構 事務局：石井規雄 氏】

【ユヌスソーシャルビジネスリサーチセンター 研究員：並木 州太朗 氏】

### 1) ソーシャル企業認証 S 認証

【ソーシャル企業認証機構 事務局：石井 規雄 氏】

(石井)

初めまして一般社団法人ソーシャル企業認証機構の石井でございます。本日は我々一般社団法人ソーシャル企業認証機構が運営させていただいていますS 認証についての概略と運用について簡単にご説明をさせていただけたらと思います。

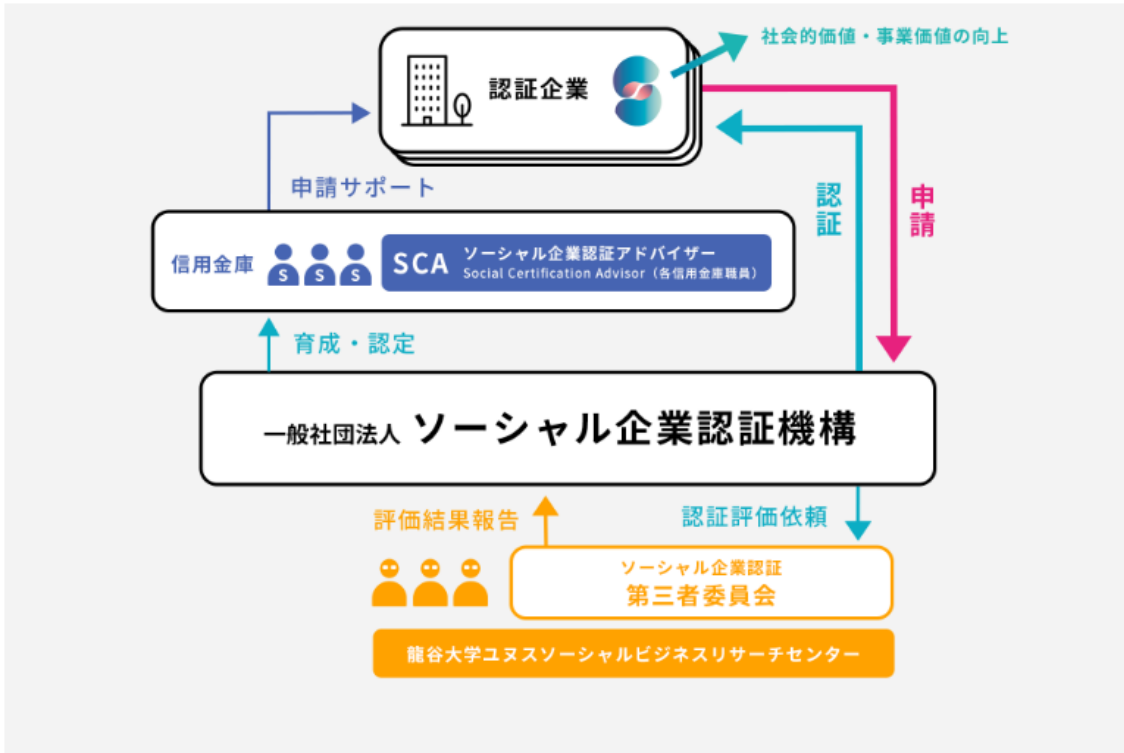
S 認証は2021年4月から運用を開始している制度でございます。三つの信用金庫（京都信用金庫、京都北都信用金庫、湖東信用金庫）と龍谷大学と共同で立ち上げた一般社団法人ソーシャル企業認証機構による運営という形になっております。

#### ・制度の概要

ソーシャル認証制度はあらゆる社会課題の解決を目指す企業に対する認証制度です。その企業さんの経営方針や事業の内容などの社会的インパクトをもとに評価させていただいて、認証をさせていただくという制度になっています。認証企業様の取り組みとか思いを可視化して、認証機構が認証制度を通じて発信することによって取り組みをしている企業さんを応援するという制度です。

併せてその企業さん向けのイベントや企業さんのコミュニティを作ることを目的として運営させていただいています。こういった取り組みを通じて地域社会のソーシャルマインドを育成し、地域自体がですね、持続可能な地域となって、誰1人取り残さない社会を実現するための認証制度です。

## ・認証に関わる関係者



<https://besocial.jp/about/>より

制度自体は大きく四つの関係者で成り立っています。

1つは一般社団法人ソーシャル企業認証機構、こちらが全体の事務局となり、全体をまとめます。

2つめは、企業の評価をする第三者委員会が龍谷大学のユヌスソーシャルビジネスリサーチセンターの中に設置されています。

3つめは、申請企業さんである地域の中小零細企業さん。

4つめは、そういった企業をサポートする人であり、企業の行動変容や取り組みの可視化のために、企業にアドバイスするSCA（ソーシャル企業認証アドバイザー）です。こちらは地域の連携機関にお願いをしています。現在連携機関は京都信用金庫、京都北都信用金庫、湖東信用金庫、但馬信用金庫の四つです。今後地域や、連携金融機関は段階的に増やしていきたいと考えています。

## ・申請フローについて

申請フローは、ソーシャル企業認証機構が申請を受付、申請書のチェックを行います。申請書の中での確認事項や、第三者委員会に提出するにあたって、情報の修正が必要にな

ればSCAにサポートをお願いします。こちらは、連携している金融機関に対してお願いすることになります。そうやって完成した書類を第三者委員会に提出します。

第三者委員会から評価の結果が出てそれをもとに認証機構の方で認証します。認証されると、連携金融機関から企業に対して認証状の発行、認証マークやステッカーをお渡しします。さらに取り組みをより深化していただくために、金融機関と認証機構とタイアップして、フォローも行います。

認証が保留になった場合は、連携している金融機関さんから第三者委員会や認証機構からのフィードバックをもとに取り組みへのアドバイスを行い、サポートした上で再度改めて申請してもらうようにします。

あくまでもすべての企業にこのようなソーシャルな取り組みをしてもらわないと、最終的にソーシャルな社会は作れないというふうに考えていますので、認証否決で終わらないようにしています。

#### ・運用開始後の現状(2023年2月現在)

運用開始は2021年4月1日。企業数は2月末現在で800社、連携金融機関は京都信用金庫、京都北都信用金庫、湖東信用金庫、但馬信用金庫です。認証企業800社はこれら信用金庫の取引先がほとんどです。今後ソーシャル企業認証機構としてサポートする企業を増やしていきたいと考えています。

今は連携金融機関さんありきの認証になってしまうので、認証できるエリアが限られてしまいます。エリア外からの相談もあるので、今後そういう企業をどうするか議論をしているところです。

#### ・認証の5つの効果

認証効果は1. 言語化、2. 共感の獲得、3. 業績、4. 資金調達、5. 人材の確保・定着の大きく5つです。これはすでに共有されているので割愛しますが、特に「5. 人材の確保・定着」に関しては非常に重要だと考えています。

S認証を取っている企業で働くことは社会に対して自分の仕事が役立っていると実感できるとも言えますので、その企業で働きたい人にとっては、働きがいを感じられる職場探しの選定基準の一つになるのではないかと思います。2社ほどS認証だから応募したというアルバイトやパートさんがいたそうです。

もう一つ大きな認証の効果として、企業価値の波及というものがあります。これは、「地域企業の事業への想いや、事業を通じて地域社会へのインパクトを創出するといった企業の努力や評価されるべき価値は、企業と金融機関や取引先の間だけで共有されている

ことがほとんど。認証は、このような企業価値を地域社会で波及させることで地域の企業が選ばれるきっかけとすることも目的の一つです。」というものです。

つまり、これまでは金融機関は金融経営支援や融資を通じた支援、経営サポートを通じてその企業の良さを理解していたのですが、社会の人たちにはそれがまだ知られていません。

また、金融機関の担当者によってその企業の評価が左右されることもあったのですが、S 認証を取っていると、S 認証企業ということがひとつの基準となるため、その企業の価値を社会に知らしめることができると考えています。

### ・認証企業の声

認証企業さんの声としては、「申請する過程で自社の新しい価値に気づくことが出来た」「自社の取り組みをどのように整理すればSDGsなどに関連づけられるかを知ることが出来た」「自社の取組を知らない層にどのような言葉を使って発信をすれば理解してもらえるかわかった」などがあります。事務局として嬉しかったのが「損得勘定だけではなくパートナーを見つける基準になった」とおっしゃっていただいたことです。

S 認証というのは取得したからといって金利が下がるとか、補助金が受けられるとか、経営にすぐ跳ね返ってくるようなものではありません。社会に対する取り組みを地道にやっている企業の集合体というふうに整理しております。ですので、そういった企業さん同士の方針がもう既に基準として一致していると考えられるので、業種や世代を超えてパートナーとして相談できる相手を見つけやすいと言えます。お付き合いを始めて、いろんな話をして、初めてお互いのことを知れることが、この認証を通じて短期間にお互いの良さを知ることができたというお声をいただいたのは、一番嬉しかったことです。

### ・コミュニティづくりやイベント

過去に行ったコミュニティづくりやイベントに関しては以下のものがあります。

#### ・ソーシャル認証企業交流会

開催日:2022年3月10日(木) 17時~18時15分

参加費 無料

内容:ソーシャル企業認証機構主催。オンラインで認証企業が交流する。1回につき80社程度が参加。過去2回開催。

## ・SOCIAL GOOD DAY

開催日:2022年12月9日(金)~10日(土)

内容:京都信用金庫が主催、同信用金庫が運営する QUESTION にて開催。S 認証企業が出店。9日は1階マルシェのみ、10日はマルシェ、ワークショップ、講演会など。2日で710人参加。

ソーシャル認証企業交流会については、参加企業の方から、自分たちの会社のためにもなるし、自分たちの取り組みを外に発信するという事は非常に勉強になるというお声をいただきました。

SOCIAL GOOD DAYについては、S 認証企業の取り組みを地域の人に知ってもらい、お客さまを広げていこうという目的があります。市民と企業が出会う場所作りのために、昨年12月9日と10日に京都信用金庫が保有している QUESTION を使ってイベントを開催しました。出店する企業は全てS 認証企業と、ソーシャル認証企業さんを応援するソーシャルグッド預金という預金制度の預金主さんを招いて開催しました。

イベントではマルシェのほか、実際に企業さんの思いを聞いてみたり、ワークショップをして体験してもらったり、商品を食べてもらったりして取り組みについて知ってもらいました。ほかにも、学生さんも参加するトークイベントを行ったりしました。

## ・きょうと SDGsネットワーク

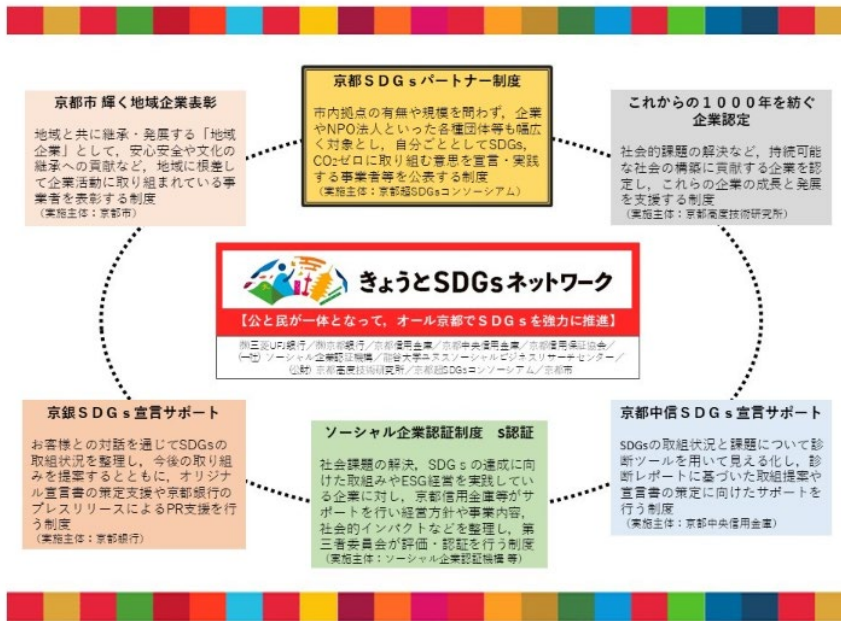
内閣府が先導している「地方創生 SDG s 金融」という自治体向けの SDG s の取り組みの認証制度があります。京都市も、SDG s 未来都市ということで認定を受けており、京都市と市中の金融機関とでネットワークを組んでいます。オール京都で SDG s を強力に推進するための新たなネットワークです。京都で SDG s の推進や社会課題の解決、地域の持続的な発展に貢献する事業者等を推奨するための制度を体系化し、相互に連携することにより、参画事業者等の取組の深化や制度自体の発展を促し、公と民が一体となって社会経済の好循環を生み出します。

## ・ソーシャル企業認証制度と他制度の関係整理

地方創生 SDG s 金融の認証制度は3段階なっています。宣言、登録、認証という形で、右に行くほどハードルが高くなっていきます。「宣言」は「頑張ります」という段階、「登録」は宣言をどう実行するか、「認証」はこんな実行して結果が出てインパクトを測るところまで、という3段階になっています。京都市は「宣言」の部分をフォローし、ソーシャル認証機構は「認証」のところをフォローして、棲み分けをしています。



「きょうとSDGsネットワーク」は、オール京都でSDGsを強力に推進するための新たなネットワークです。京都でSDGsの推進や社会課題の解決、地域の持続的な発展に貢献する事業者等を推奨するための制度を体系化し、相互に連携することにより、公と民が一体となって社会経済の好循環を生み出します。



<https://www.city.kyoto.lg.jp/sogo/page/0000295638.html> より

	宣言	登録	認証
概要	地域事業者等が地方創生SDGsに取り組む意思を宣言する	地域事業者等が地方創生SDGsの取組を表明・自己評価し、登録する	第三者が、地域事業者等の地方創生SDGsの取組を評価し、認証する
目的	地方創生SDGsへ取り組んでいる、または今後取り組むとしている地域事業者等の奨励	地方創生SDGsへ取り組んでいる地域事業者等の奨励	地方創生SDGsへ取り組んでいる地域事業者等に対する金融機関等の支援機会の拡大
被認証主体 (地域事業者等) の要件	地方創生SDGsに取り組む意思及び方針がSDGsの17のゴールと関連付けて明確化されていること SDGsの169のターゲットに関連した目標及び取組計画が示されていること 目標に向かって取組を推進する能力・体制が整っており、それを第三者が確認できていること		

(地方創生 SDGs 金融調査・研究会 (2020) 「地方公共団体のための地方創生 SDGs 登録・認証等制度ガイドライン 2020年度【第一版】」, p11より)

## ・認証申請について

事務手続きについては、ソーシャル認証機構のホームページに書類を上げています。認証を求める人はホームページから書類をダウンロードして、3種類の用紙を書いてもらいます。

様式1は一般的な企業の情報を書くところ。様式2は自社で取り組んでいる社会課題とそれに対する取り組みが見える化するところ、やっていることを箇条書きしてもらいます。様式3は特に頑張っていることを記述してもらいます。

# 書類(様式1)

(様式1) 2021.10.31改定  
 ソーシャル企業認証制度 申請シート

申請日：西暦 年 月 日

## 1. 貴社の基本情報

フリガナ 企業名・屋号						
フリガナ 代表者肩書			フリガナ 代表者名			
郵便番号	〒	—	都道府県からご記入ください。			
所在地						
設立年月日	西暦	年	月	日	事業開始年月日	西暦 年 月 日
電話番号	—	—				
メールアドレス						
URL (HP/ブログ)						
直近期決算売上			千円	経常利益		
従業員 (正社員数)				総従業員 (パート等含)		
業種(大分類)				業種(小分類)		
他に取得している 認証等						

## 2. 貴社の理念等

企業理念及び事業において大切にしていること	
事業内容について (企業の歴史等も含めて)	

※申請のお手伝いをさせて頂いたソーシャル企業認証アドバイザー

ソーシャル企業認証アドバイザー	支店・部署	担当者
	支店 部	



## 様式 2

企業名・屋号

0

0

文書

No. -

### 3.社会課題解決に向けた取組

貴社が取り組まれている解決しようとする社会課題・具体的行動内容をご記入ください。（件数制限はございません）

※参考資料として「社会課題発見シート」（HPからダウンロード可能）をご活用ください。

※実施欄には、既に実施されている行動であれば「●」、これから実施予定の行動であれば「○」を選択してください。

	カテゴリ	解決する社会課題	実施	具体的行動内容
1	①環境			
2	②地域・社会			
3	③働き方・雇用			
4	④伝統			
5	⑤多様性			
6	⑥教育			
7	⑦医療・福祉			
8	⑧健康			
9	⑨貧困			
10	⑩開示・説明責任			
11				

様式3にはその取り組みのきっかけや背景、どんな取り組みをしているかという具体的な記載、それが産んだ効果までを、定性的かつ定量的に具体的に記載します。最後に今後の取り組み計画を書いてもらいます。

### 様式3

(様式1) 2021.10.31改定

企業名・屋号 **ソーシャル企業認証制度 申請シート**

0  
0 申請日： 西暦 年 月 日

4. “世のため人のため”に実践していること  
様式2でご記入いただいた取組の中から、**特**に力を入れて取り組んでいることについて、詳しく教えてください。

<p>① 解決しようとする社会課題のカテゴリーをチェックしてください。</p> <p><input type="checkbox"/> 環境    <input type="checkbox"/> 地域/社会    <input type="checkbox"/> 働き方/雇用    <input type="checkbox"/> 伝統    <input type="checkbox"/> 多様性  <input type="checkbox"/> 教育    <input type="checkbox"/> 医療/福祉    <input type="checkbox"/> 健康    <input type="checkbox"/> 異国    <input type="checkbox"/> 防災/説明責任</p>	
<p>② 解決しようとしている社会課題と、その課題解決に取り組むこととなったきっかけや、その課題を事業を通じて解決したいと決意された動機</p> <p style="text-align: right;">残り 500 字</p>	
<p>③ この課題を解決するために取り組んでいる“世のため人のため”の行動 (提供する製品・サービス・取組を記載する際、それが課題解決のために効果的である理由を記載してください。)</p> <p style="text-align: right;">残り 500 字</p>	
<p>④ この取り組みが地域社会や他業の人々に与えた影響（効果）の記載。 その影響（効果）が客観的にわかるエビデンスやエピソード等について記載してください。 実績を計画されている行動については、想定されている効果、及びその効果を測る方法の記載をお願いします。</p> <p style="text-align: right;">残り 500 字</p>	
<p>⑤ 上記、課題解決のために実施される今後の具体的な取組計画を記入ください。 ※更新時に振り返って頂く予定です。</p> <p style="text-align: right;">残り 500 字</p>	

応募書類は (<https://besocial.jp/about/>) よりダウンロードした

## ・申請書の注意事項

ソーシャル認証機構で評価できない取り組みとしては、以下のものがあります。

- ・売上増加、経費削減、人材不足といった自社の経営課題
- ・法律など公的なルール範囲内の取組（特に制度ビジネス）
- ・公共事業、他社の取組みに参加しているだけ
- ・「丁寧」「よりそう」といった抽象的な表現
- ・「増加した」「改善した」といった定量的に表記できることを抽象的に記載
- ・当事者同士でしか分からない表現
- ・「何故」「意図」が分からない記載
- ・地域・社会課題の根拠が主観的で客観的でない（〇〇が課題と思っている、信じている）

上記の通り「売上増加」「人材不足」といった自社の経営課題を書いているケース、もしくは公的なルールの範囲内の取組みなどは認証できません。業種業界によっては法律を遵守しているだけでも素晴らしいというところもあるのは存じていますが、やはりそれはS認証の趣旨とは違うので、線を引きましょうということです。

もう一つは公共事業や他社の取組みに参加しているだけ、寄付を頑張っているなどCSR活動に近いものもあるとは思いますが、それ一点張りのもの。いろんな取組みをしている中の要素であればかまわないのですが、それだけですと評価できませんということです。

また抽象的な表現では認証は難しいので、具体的、定量的に表記をお願いしています。定量的には出せないけれども、エピソード的に書ける場合は、エピソードを記載していただくこともあります。

もう一つは当事者同士でしかわからない表現。これは結構多いのですが、よくあるのは業界用語や、金融機関の担当者と支援している社長さんの間でしか通じないような表現。やはり第三者がわかるように直してほしいということで修正を依頼しています。それから、意図がわからない記載や、社会課題や地域課題の根拠が主観的で客観的でない場合も同様です。主観的なのが駄目だというわけではありませんが、自分は課題だと思っているとだけ書かれても言ったもの勝ちになってしまうところがあるので、その課題の背景をきちんと伝えていただくよう、お願いしています。

記載例については、ソーシャル企業認証機構とユヌスソーシャルビジネスリサーチセンターさんの並木さんと一緒になって作り上げているものです。発表は以上となります。

## 2) 質疑応答

(田岡)

ありがとうございました。大阪版ソーシャル事業者認証を作るにあたり、京都のS認証の取り組みから実務的に学べることは多いのじゃないかということで、今日この場を設けています。その中でこの間の研究会出た意見としては認証を受けるメリットはどうするのか、認証を出したものの責任があるのではないかということでした。まず私からひとつ質問です。「きょうとSDGsネットワーク」の中でソーシャル企業認証制度はどのような位置づけですか。京都市と何か協定を結んでいるのでしょうか。

(石井)

連携協定は結んでいます。京都のSDGsに取り組む認証制度を作るためには、自分たちだけで全地域をカバーするのは難しいということで地域機関と連携するといいいのではないかと考え、オール京都でやっていくために、京都銀行、京都中央信用金庫、京都信用金庫の三つの金融機関が入ることになりました。

京都銀行と京都中央信用金庫は宣言サポートです。企業がSDGs宣言を作るためのサポートシステムで保険会社のシステムを流用されています。こちらについては第三者が評価しているとか金融機関内で可否を議論するものではなく、チェックシートを埋めてできる宣言シートを有料でサポートするというものです。

京都市としても、第三者が確認できている企業の取組みも組み入れていこうと、S認証もSDGsパートナーの一員として連携しています。京都市と金融機関等の連携の中で、「きょうとSDGsパートナー」制度の宣言サポートに加えてS認証の方で認証をカバーするというたてつけになっています。

(田岡)

ありがとうございます。「京銀SDGs宣言サポート」が京都銀行さん、「京都中信SDGs宣言サポート」が京都中央信用金庫さん、京都信金さんの「ソーシャル企業認証制度」があるということですが、このネットワークは、京都市内の中でどういう位置づけになっているのですか。

(石井)

これはあくまでも緩やかな繋がりです。自治体と各金融機関が京都市でやっている取り組みを集結させて、より1社でも多くSDGsの取り組みをしている企業を増やしましょうというためのネットワークです。明確に分担しているわけではなくて、対外的に説明するときにハードルの異なる宣言と認証の2つがあるとお話させていただいています。

(伊藤)

認証か認証保留かの境目がどの辺にあるのか教えていただけますとありがたいです。

(石井)

明確な基準があるわけではありません。申請時の注意事項にあたるような内容が書類にあった場合や、有識者からももう少し把握しなければならないのじゃないかというような助言があった場合など、第三者委員会で議論した結果、認証保留になるケースもあります。

(伊藤)

もう一点ユヌスソーシャルビジネスリサーチセンターと機構の体制と評価のプロセスと関わっておられる人数について教えてください。

(並木)

龍谷大学ユヌスソーシャルビジネスセンターの並木と申します。よろしくお願ひします。位置づけとしては、第三者委員会を運営する役割があります。この認証制度の立ち上げ時には龍谷大学も一緒になってさまざまな事例を調査して参りました。京都信用金庫さんとはソーシャル企業認証機構立ち上げ時から一緒にやらせていただいております。

認証の基準もしくはその審査のプロセスに関してなんですけども、第三者委員会の中には委員が10名おります。構成としては学識経験者と民間の業界団体の方、実際ソーシャルビジネス事業を営んでおられる方、一部学生委員という形で学生にもかかわってもらっています。

認証については、委員の方に事前に申請内容を見てもらって、採点をしてもらい、その上でボーダーラインに達していないものに関して、委員会で議論します。委員もそれぞれ専門分野が異なりますので、評価基準が違います。そのあたりの最終の判断を第三者委員会の場でしているというような実情となります。

(伊藤)

認証の更新プロセスはどのように考えておられますか。また、認証した企業さんが何か不祥事などを起こした場合にどのように対応したり、チェックシートのようなものはございますか。

(石井)

更新に関しては、来年の4月から順次更新の企業さんが出てきます。現在3年ごとに更新という形なので、ちょうどこれからそれをどういうふうにするかと検討中です。中小

企業は、3年間でそこまで大きく変わるのかどうか、特にコロナ禍において、いろんな外的要因があった中でどこまでハードルを課すことができるのかという議論をこれからしていくところです。

もう一つの不祥事や法令違反等に関しましては基本的にそれが起きたタイミングで認証機構の方で議論することにはなると思います。認証を取り止めとするのか、公表するののかに関してはこれまで出てきていないので議論に上げていません。基本的には係争事で負けるとか、内容が認証と違うとか、そういったケースにおいては、認証機構の方から認証を取り上げる形になるだろうと思います。

チェックシートについては現在は設けておりません。連携提携機関さんがおりますので、ネガティブ情報に関しては、連携によって補完できると考えています。

(伊藤)

最後に、金融機関さんから金利が下がるなど、融資等でメリットはございますか。

(石井)

そうですね。実は認証制度を始めた21年4月から1年間は全くメリットはつけていませんでした。けれども、昨今の認証企業が増えてきて、こういった取り組みを推進するにはやはり別途資金が必要だとか、設備投資をしたいというご要望もありました。そこで、各信用金庫のおまかせにはなりますが、京都信用金庫ではソーシャルグッド融資という融資商品を設けてもらい、S認証企業が受けられる融資スキームを各金融機関の裁量で受け皿として作ってもらいました。

(高見)

認証の目的はソーシャルグッドな企業がSDGsの目標を達成するような活動を広げていくことにあるのか、そういった企業さんに対して何らかのインセンティブを与えるためにあるのかどちらですか。

というのも、認証段階でその違いがすごく出てくるように思います。私は大阪府の商工会連合会のCSR推進委員会にも関わっており、その議論も結構ありました。商工会連合会では特に中小企業を対象にしております。CSRを推進するISO26000などには7つの中核課題というのがあります。CSR推進委員会では広めるのが目的なので、チェックはしますが、例えば環境問題で力を入れたいというふうに言っている企業ならそこを評価しようという形でとどめています。まずは宣言をした企業さんのネットワークを作ろうとしています。

つまり、この認証制度でどこまで狙うのかが問題になってくるのではないのでしょうか。融資までという話になるなら、不祥事があったらどうするのだというところまで考えないといけない。かなりチェックをしっかりやらないと後で禍根を残してしまいかねません。つまり、目的をどうするかという議論をもっとしないといけないなということを感じました。

(石井)

おっしゃる通りだと思います。認証する場合には認証機関としての責任が出てきます。認証を受けたことによってその企業さんが何らかの利益を得た場合、その企業さんに不祥事があれば、認証で与えた利益はどこに帰属するかが問題になります。我々としては、当然認証をどこまでとらえるかという議論があるというのは承知しております。しかし我々は宣言制度ではなく、僕たちあなたたちのことを本当に信用しています、信頼していますというお墨付きを認証という形で与えているということになります。

当初はチェックシートで認証を与えるという議論もございましたが、我々は地域社会におけるあらゆる中小零細企業が挑戦できるという、包摂性を担保したいと考えていたので、記述式をメインにしました。チェックシートで認証すれば、加点方式にして、最低限これくらいはチェックできなかったら駄目ですよという形になったと思います。しかし、この認証制度は最初はインセンティブをつけていませんでした。あくまでもこの認証制度に共感を覚えていただいて、自分たちはこういう取り組みをもっと発信して仲間作りをしたいのだという企業に参加してもらいたいと考えました。

このようなメリットも出ないような認証に手間をかけて、聞きたくもない意見も聞いて書類を書いてまで参加していただいた企業さんは、仲間作りも含めた部分に価値を見出していると思います。もちろん不祥事が起こる可能性はゼロではありませんが、不祥事が起こったときの縛りを強くしてしまうと、ここまでしないと評価されないならいいやと参加を取りやめる企業さんの方が多いのではないかと思います。

やはりより多くの企業さんに親和性を感じていただき、共感者を増やして欲しい、さらに良い取り組みをしていけるように、自分たちでステージを上げていただけるように、その入り口の認証ということで作りました。ですので、不祥事が起こるという可能性は考慮しつつも、あまりそこに注力しすぎないというふうに捉えております。

(堂目)

大阪大学の堂目です。ソーシャル企業認証機構というのはどんな知識を持っていなくてはないかについて教えてください。

(石井)

運用面でございますが、金融機関の職員全員がサポートを100%しきれるかという点と難しいのが現状です。金融機関もこのようなサポートについての知見はほとんどありませんでした。しかし、金融機関も経営サポートしながら、企業さんの伴走支援や企業価値を高めるお手伝いをする中でこれからの金融機関の重要な役割だと気づきました。そして、その伴走支援の一つの形として、ソーシャルやサステナビリティの考え方があるというふうに整理をしました。参加している金融機関が現場の人材育成という考えを取り入れながら、この取り組みに参加してくれています。

そしてソーシャル企業認証機構は、担当者や企業さんにあまり知識がなくても、申請書類を確認する防波堤のような役割を果たします。過去の認証委員会での発言、認証企業とはなんぞやというところも含めたこれまでの知見をもとに申請書の修正をサポートしています。そして、ある程度修正して第三者委員会にかけてOKという段階で第三者委員会に上申します。

また、現場の知識レベルも2年前の21年4月から比べると各段に上がっています。一部の営業担当者などは自分なりにサステナビリティについて勉強して、お客様をサポートしてくれています。

(伊藤)

悪意の申し込みがあったりしますと拒否ができないのではないかという心配があります。それについていかがですか。

(並木)

審査をしている大学の立場からすると意外と楽観視しています。SCAは信用金庫の営業さんですが、営業さんがその企業さんに、ソーシャル企業認証に応募しませんかと持っているので、ある程度の信用があるところにしか行きません。というのも、SCAが働きかけるのは、将来的な信金の融資先かもう既に融資をしているところなのです。つまり、融資審査に耐えうる企業にしか話をもちかけないはずで、そのような仕組みになっているがゆえに、信金の管内以外からの申請はほとんどありません。実際のお客さんとフェイストゥフェイスで話して、申請書を作る環境にあるので、そこまで不安に思っておりません。

(伊藤)

とはいえ、図に掲載されているようにお客さんから直接の申請もあるのですよね。



(石井)

確かにそういう場合もありますが、お客様から直接申請が来ても、現状では取引金融機関に確認をしています。申請書の中には、取引金融機関名と、支店名、担当者名を入れる箇所があります。直接申請が来た場合は、金融機関に問い合わせることで裏取をしています。

(福原)

大阪市立大学を退任した福原です。二つほどお聞きしたいことがあります。一つは京都市さんの通称のSILK（ソーシャルイノベーション研究所）という組織がありますよね。こちらは「これからの千年を紡ぐ企業認定」ということで、SDGs等々も視野に入れた企業を育てる取り組みを行っているようです。こちらでは融資とか金融面の話はやってないようですが、連携などされていますか。この二つの組織がつながるとさらに面白いことができるのではないかと思ったのでお聞きした次第です。

もう一つは、事業系で社会課題に取り組むようになった企業さんは信用金庫さんが深くサポートしているようですが、一方でNPOが社会課題をメインに事業をしていく中で企業経営のノウハウについてそれほど十分な知識を持たずにあるいはそれが必要だと思ってもなかなか金融機関のサポートを受けにくいというお話を聞きます。そのあたりについて何かお考えや取り組んでいることがあれば教えてください。

(石井)

SILKとの連携は、明確に連携協定を結んでいるわけではありません。緩やかな連携というところですか。SILKさんにもいろんな方いらっしゃるの個人レベルでお話をしたり、こういうのってどうですかと話をすることは当然ございますが、SILKという組織そのものと認証機構とが何かしらのタグを組んでやっているということは現在ありません。

2点目の事業スキルが乏しいソーシャル事業者に対して認証以外でのサポートや連携があるかについてですが、認証企業さんもいろいろあるので、当然事業スキルや事業性が無いとおそらく事業の継続性が担保できないんじゃないかということになると思います。

採算度外視な事業者さんも想定されますが、金融機関の担当者が経営サポートをする一環としてS認証の申請をサポートしていますので、その中には当然、経営の持続性を高めるためのサポートも含まれています。そこに関しては、一般的な金融スキルによって生まれるサポートを伴走支援をさせていただいています。

1時間ほど経つのでここで失礼させていただきます。

(並木)

大阪版でソーシャル事業所認証されるということに関しては私達もすごく賛成ですし応援したいと思っているというところです。ただ現在のS認証の仕組みについては、石井さんからもご紹介ありましたように、現状のS認証の枠組みに加入する以外の方法で、認証を他地域に展開する手続きについては機構内で議論を始めようとしている段階です。また、S認証、ソーシャル企業認証制度については商標登録がされていますので、大阪版の名称については機構の方で、理事会で議論したりとか、ということも必要になってくるだろうというふうに思います。

(高見)

取り組みにあたってアドバイザーを派遣するというふうなお話があると思うのですが、具体的にどんなスキルを満たす方々なのか、その実際のコンサル活動というのはどんなふうになっているのかについて教えていただけますか。

(並木)

ソーシャル企業認証アドバイザーのことかと思いますが、こちらは基本的には現在の認証の仕組みでいうとソーシャル企業認証機構が提供している研修を受けた信用金庫の職員がソーシャル企業認証アドバイザーとしてかかわっています。

つまり、信用金庫の営業がほぼ認証アドバイザーになっております。研修を受けた信金の営業さんが、お客様のところに行って、石井さんからご説明のあった申請シートと社会課題発見シートを使って、その企業さんがやられているソーシャルの取り組みを洗い出しをするという流れです。中小企業さん、特に小さいところに関してはSDGsを言葉としては知っているけど具体的に考えたことはない場合もあると思います。

あとは自分で気づいてないけどもソーシャルな取り組みをしているのも多々ありますので、そういうところを掘り起こしをしてもらうのが最初のコンサルテーションのファーストステップになります。

その上で特にその中でも特に力を入れているものを申請書の様式3のところに書いていただきます。様式2を作るのは比較的簡単にできますが、様式3がかなりこれまでやったことがない部分になります。

基本的にはいわゆる社会的インパクト評価のロジックモデルのようなものをイメージして、どういう課題に取り組むのか、それに対して具体的にどういう取り組みをするのか、またそれが社会にどういう効果を生むのか、今後それをどういうふうに拡張していくのか、というようなことをロジカルに整理していただく必要があります。これを書く、ノウハウだったり慣れが一番現場の営業さんが苦勞されているところです。ソーシャ

ル企業認証機構としては営業さん向けに、個別相談会や研修を提供しながら、徐々にスキルアップを図っているところです。

(伊藤)

ソーシャル企業認証機構で持たなければならない知識について、営業さんを直接第三者委員会やユネスソーシャルビジネスセンターが育成するのは差し障りがあるのでしょうか。やはり機構が間に立って育成するということになるのでしょうか。

(並木)

現在認証が 800 件超で申請自体は 1200 件ぐらいです。800 件をさばく中で申請書の書き方のポイントは言語化されてきてはいると思います。第三者委員会が評価する目線やそのときの評価の点数付けのグラデーションみたいなもの、ソーシャル企業とは何かという目線とその企業がやっている取り組みをちゃんと言語化できているかどうかの基準については、少なくとも機構と第三者委員会の間では整合性がとれていると思います。その認識のもとで機構は営業さんから来た申請書に対して、もう少し掘り下げてくださいとか、論理的に整合性が取れていませんといったフィードバックをします。それをもう 1 回営業さんがお客さんにフィードバックしてもらって、やりとりをしています。

(伊藤)

認証がスタートして 2 年経ったとのことですが、その間にノウハウや知識が変わったところはありますか？ また、その変わった部分については、言語化されていますか？

(並木)

それについては言語化されている部分と、属人的な部分が相当にあると思います。言語化されている部分に関しては手引き書のような形で、こういうふうに取り組みをして、申請書を作ってくださいとかマニュアルがあります。これは SCA さんも共有されていますし、各信用金庫の SCA の本部みたいなものがそれぞれ四つの信金にあります。その取りまとめをしている人が、ある程度こういうことを聞いて書いたら基準に達しているということが身に付いてきており、その方がチェックして送ってくるものに関してはほぼ大丈夫だと考えられます。直接来てしまう申請に関しては一旦お戻しして、営業さんを介して修正を依頼する形になります。

(永井)

お客様が1200社で認証は800社だと認証保留が400社ということになりますが、SCAは銀行4社の何人くらいで1200社を扱っていたのですか。また、認証保留の400社は再度SCAが面倒を見たのですか。

(並木)

一つ目のSCAの数に関しては、実質的には全ての支店を対象に研修していますので、全ての信金の営業がアドバイザーとして活動できるということになっています。

二点目に関しては認証保留になったものは当然営業さんがブラッシュアップしているものもありますが、一部の事例に関してはまだ取り組みをしていなかったり、自社の課題を書いてきたというような認証できないものもありましたので、その場合はソーシャル取り組みをしてから申請してくださいと受理しなかったり、半年後とか1年後に申請してくださいと見送ったものもあります。

(永井)

申請受理されないのはSCAさんが所属する銀行の扱いになり、受理されたものについてはSCAが表現のブラッシュアップのお手伝いをするということですね。

(並木)

稀なケースとしては、設立直後の企業さんが応募されてくることがあります。その場合取り組み内容が全て計画しかないので、1年後にまた申請し直してくださいという形で、保留という形を取ります。400件の中には、認証作業していないものも含まれています。

(永井)

各信用金庫さんが「きょうとSDGsネットワーク」に書かれているところの「宣言」をサポートする制度を持っておられて、宣言の策定は自分たちがチェックできるけれど、認証は第三者機関を通すということで、宣言から認証へと段階を上がることとなりますよね。そうすると、営業さんが宣言している企業さんに認証も取るようにおすすめることもあるのでしょうか。

(並木)

はい。

(永井)

それは価値観に共感というところだけで動いてくれるものなのですか。

(並木)

最初の1年に関しては特に認証を取ったメリットはなかったのですが、価値観への共感と交流会などで他の事業者と繋がりたいといったこと、あるいは信用金庫さんによる広報をメリットに申請された方が多いと思います。2年目以降は実質的には融資商品と預金商品ができていますのでそれをメリットととらえて、申請されている場合もあると思います。

(永井)

わかりました。融資や、交流会など何をメリットに感じるかは企業さんによると。

(並木)

そうですね。SOCIAL GOOD DAYもソーシャル認証を取った企業さんが出店して、その商品を販売したりしていただいたりしています。

(永井)

マッチングまではいかないけど知っていただく機会にはなるということですね。広報みたいな形になるのですかね。

(並木)

そうですね。それよりもちょっと濃いと思います。普通だったら、消費者と生産者は物やサービスを買うことでしか繋がらないわけですけども、こういうネットワークや場があることで、どういう思いで生産者の方が作っているかや、どうして消費者はそれを買いたいと思ったかという部分で繋がれるメリットはあると思います。

(永井)

ソーシャル企業認証機構さんは認証の受理や第三者委員会にお渡しするだけでなくこういったソフト的な企画もやっているのですね。

(並木)

そうですね。厳密にはソーシャル企業認証機構が主催しているものはこの企業交流会で、SOCIAL GOOD DAYは京都信用金庫主催でソーシャル企業認証機構は共催、もしくは協力という形になっています。

実態としては、京都信用金庫さんがこういうモデルケースを作られて、それを他の信金さんも同じような形で展開されていていきます。

(伊藤)

SOCIAL GOOD DAY には預金者の方が参加されるのですか。

(並木)

はい。あと認証を取った事業者さんも来られます。

(永井)

それで知り合えたり、企業さんの商品やサービスや思いが伝えられる。

(伊藤)

京都中央信金さんはS認証には入ってないようですね。

(並木)

入っていません。京都中央信金は最大規模の信金さんでして、預金者数や預金残高もかなりあります。一方、S認証に参画されている京都信用金庫さんはかなり早くから、地銀信金の今後の展開を課題と思われていました。地域では事業者もどんどん減って、預金者も減っている中で、地銀信金というものの存在価値は何なのかをこの10年ぐらい取り組まれてきました。その中で今後の方針として、中小企業が社会課題解決をベースとしたソーシャル企業になっていく方向性が事業者さんのためでもあるし、それこそが信金の生き残り策じゃないかということ強く認識されたそうです。最近金融庁もそういうこと言い出していますけれども、そのようないわゆる信用創造をソーシャル領域に起こしていくということに取り組むことこそがその打開策とおっしゃっておられています。ですので2030年までに取引先の8割をソーシャル事業者にするということも提言されています。S認証のような取組みに信金が参画するかどうかは、信金それぞれの方針だということはあると思います。

(高見)

認証効果を五つ挙げておられる中で、私自身の経験の中でも中小企業さんにとって意味があるの一番目の「言語化」じゃないかと思います。

今これだけ世の中が流動化して地域経済がすごく疲弊しています。大企業からピラミッド型で仕事が降りてくるというスタイルが変わって、ネットワーク型の産業構造になりつつある中で、何をどうしたらいいのかと色々なトライアルをされていますよね。

でも、そのことがなかなかポジティブに表現できません。だから、その企業のやっていることをストロングポイントとして引き上げてあげることができればいいと思っているのです。例えばこれはSDGsの何番にあたりますとか、CSRで言えば環境や障がい者雇用やねみtainな話に位置づけてあげるとか、そのようなことが大事なのですよね。

もちろんウィークポイントは絶対残ります。おそらくトップダウンで時間を超過していたりすることもあるし、いろんなことが見えるのですが、それよりも大事なことは、この会社はここを伸ばすべきやということが、このコンサルテーションの中で見つかることじゃないかと思います。

だからおっしゃっているように、ソーシャルグッドなことに取り組む企業さんとの連携がこの場でできることに意味がある。そこから入るべきだろうなと思います。いきなり認証から入ってしまうと壁がドンとできて、参加者や応募が少ないということになってしまうのじゃないかなと危惧しています。応募がなくて、制度はできたのに潰れちゃったという事例もありました。先ほどご質問にお答えいただいたのでよくわかりましたが、やはり宣言をして、宣言したらこういうサポートがついてきてコンサルテーションが受けられてそれをやっていることの意義が言語化できて、発信できるようになるというのが、モチベーションに役立つと思います。

(並木)

私もまさにその点がこの認証がもたらすいちばんの価値だろうなと思っています。この申請書を作るプロセスはいわゆる大企業さんが統合報告書を作るときの視点で、大企業のマテリアリティ（重要課題）の言語化において、どういった課題に取り組んでいるのか、それがどう解決されていくのかということ言語化することが価値につながると思います。

これが如実に表れるのは事業承継をされる事業者さんの場合です。承継した直後のタイミングで営業さんが認証にチャレンジしませんかと持ちかけることがあるのですが、その際やはり後継者の方は引き継いだばかりで、なんで自分はこの会社をやっているのか、社会にとってどういう意味があるのかみたいなどをまだ咀嚼しきれないままに事業をやられていることが多いようです。そのときにこういう形で営業さんと一緒にシートにして言語化していきます。伝統産業からの応募が多いのですが、これまでやってきたことをそのまま受け継ぐのではなくて、それを今の社会課題の文脈に置き換えてそ

の企業が提供する価値として言語化する機会になっているというお声もいただいています。

一点だけ補足しておくとして「きょうと SDG s ネットワーク」で京都市が宣言をやっていて、ソーシャル企業認証制度が認証をやっているという図になっていますけども、実態としては営業さんからこれは京都市の宣言でいいですかと勧めることはほぼなくて、京都市のホームページを見て、簡単そうでいいなと思った人はもう宣言していますし、信金の営業さんが繋がっているところに関しては、ソーシャル企業認証制度にチャレンジするか、もしくはチャレンジに向けて何か取り組みをしませんかというような働きかけをするという形になっています。

(尾中)

高見さんがおっしゃったことにすごく共感しました。ほんまにそうやなって思いました。自分の周りにもソーシャル的な目的を持っている経営者がいて、お金だけの尺度で測った場合に本当に非効率なことをしているように見えるのですけれども、そういった方が報われる認証であったらいいなと思いました。反面、信金さんから融資を受けやすくなるというメリットでやると勿体ない部分があるなと思いました。

だから申請する経営者の人は何か成果にかえていかないといけないというところで、お金だけで見れば非効率的なのだけれど、自分たちのやっていることを本当に強みに変えて、それを知ってもらうことで、共感のコミュニティの中で人と出会えたり、新しい先が見つかったりが起きるための認証なんじゃないかなと改めて思いました。京都ではもうそういうことが起きているということで素晴らしいなと思いました。



## 2. 一般社団法人ソーシャル事業者認証機構おおさかの設立について

### 【事務局 田岡】

(田岡)

次の議題に移らせていただきます。

一般社団法人ソーシャル事業者認証機構おおさかを今年の3月中に立ち上げようと準備を進めてまいりました。概略の説明と定款をつけておりますので、定款の確認をさせていただきます。

## ソーシャル事業者認証機構おおさかの概略①

【名称】一般社団法人ソーシャル事業者認証機構おおさか

【目的】大阪府を中心として、事業活動が単に売上や利益率と いった経済的価値にとどまらず社会的価値を創造する営みであることに鑑み、経営方針、事業内容、人権・社会包摂・環境への配慮、地域内経済循環への貢献、新しい価値観の創出などによって事業者を評価する仕組みを構築し、以て、ソーシャル事業者(地域性・社会性に配慮した事業経営を行う企業および事業所)を育成・認定し、地域社会と地域経済の持続可能性を高めること。

【役員】

役職	氏名	所属
代表理事	福原 宏幸	大阪公立大学 名誉教授
副代表理事	堂目 卓生	大阪大学大学院経済学研究科・社会ソリューションイニシアティブ 教授・SSI長
理事	丸尾 亮好	大阪知的障害者雇用促進建物サービス 事業協同組合 理事・事務局長
理事	金塚 たかし	特定非営利活動法人 大阪精神障害者就労支援ネットワーク 副理事長・JSN統括施設長
理事	永井 美佳	社会福祉法人 大阪ボランティア協会 常務理事・事務局長
理事	柴原 浩嗣	一般財団法人 大阪府人権協会 業務執行理事
理事	伊藤 武志	大阪大学 社会ソリューションイニシアティブ 教授
理事	五石 敬路	大阪公立大学大学院都市経営研究科 准教授
理事	小関 珠音	大阪公立大学大学院都市経営研究科 都市経営専攻 准教授
監事	高見 一夫	有限責任事業組合 大阪職業教育協働機構 A^ワーク創造館館長

## ソーシャル事業者認証機構おおさかの概略②

【社員】理事に加え事務局2名

役職	氏名	所属
事務局	田岡 秀朋	特定非営利活動法人福祉のまちづくり実践機構
事務局	四井 恵介	有限会社 CR-ASSIST

【設立】2023(令和5)年3月

【その他】

項目	所属
所在地	阿倍野区昭和町シェアオフィス(12,000円/月)
社員会費	会費1万円/年
理事任期	任期は2年
認証費用	1万円/回(認証は3年有効)
申請支援体制	金融機関・経済団体等、幅広く連携
第三者委員会構成	理事2名+外部3名

## 2023年度事業計画

2023年度は下記の4つに取り組む

- (1) 視察／学習会の開催：ネットワークをひろげる  
○年4回程度の開催(6月以降2～3か月ごとに：9月、12月、2月)  
※第1回はキックオフ企画【6月】として大阪大学＋大阪公立大学からソーシャル関連の取組  
※S認証募集告知
- (2) ソーシャル企業認証：まずは始める。初年度10社程度  
第1回目：6月 募集開始  
9月 募集締切  
10月 審査会(第三者委員会)  
12月 認証発表  
第2回目：1月 募集開始  
3月 募集締切  
4月 審査会(第三者委員会)  
6月 認証発表  
※まずは年2回。将来的には年4回

## 2023年度事業計画

- (3) アドバンス認証研究会：おさからしさの追求  
・仕組みづくりのための研究会開催 年4回程度  
+i : inclusion 社会包摂  
+h : human rights 人権  
+p : pioneer 先駆性  
+e : environment 環境の持続可能性
- (4) 申請しやすい環境整備：  
・WEB 簡易なものを6月の募集に合わせた立ち上げ  
・申請サポート団体の発掘

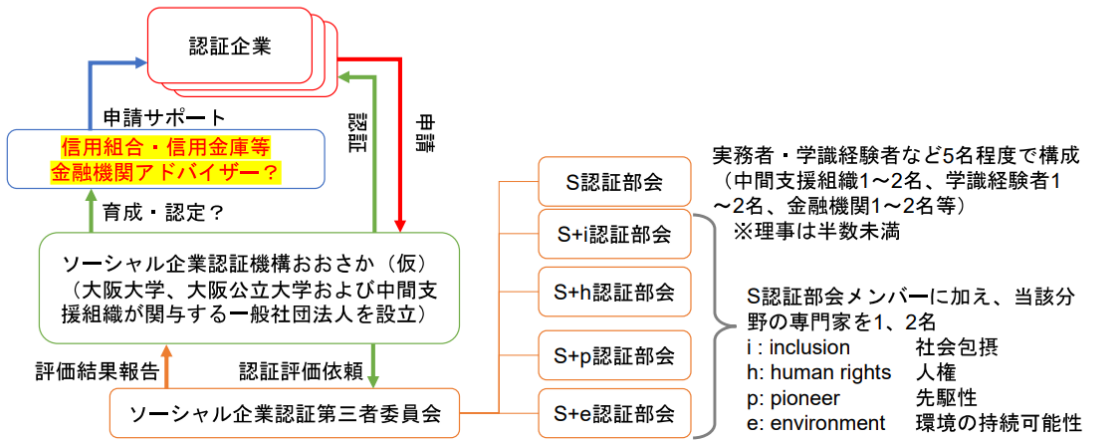
# 2023年度事業予算

○収入				
費目	単価	数量	単位	計
会費(社員)	¥10,000		12人	¥120,000
賛助会費	¥0		1社	¥0
学習会参加費 2000円×20人×2回	¥2,000		40人・回	¥80,000
視察参加費 1000円×5人×2回	¥1,000		10人・回	¥10,000
審査料	¥10,000		10社	¥100,000
			合計(A)	¥310,000

○支出				
費目	単価	数量	単位	計
家賃 ※CLIP月額	¥12,000		12月	¥144,000
WEB/MAILサーバー費用	¥1,000		12月	¥12,000
学習会(会場費・講師謝礼)	¥60,000		2回	¥120,000
学習会(視察謝礼)	¥5,000		2回	¥10,000
審査謝礼	¥10,000		5名	¥50,000
			合計(B)	¥336,000

収支 (A - B)    -¥26,000

## 大阪版ソーシャル企業認証システム (イメージ)



## 一般社団法人ソーシャル事業者認証機構おおさか定款

### 第1章 総 則

(名称)

第1条 当法人は、一般社団法人ソーシャル事業者認証機構おおさかと称する。

(主たる事務所)

第2条 当法人は、主たる事務所を大阪府大阪市に置く。

(目的)

第3条 当法人は、大阪府を中心として、事業活動が単に売上や利益率といった経済的価値にとどまらず社会的価値を創造する営みであることに鑑み、経営方針、事業内容、人権・社会包摂・環境への配慮、地域内経済循環への貢献、新しい価値観の創出などによって事業者を評価する仕組みを構築し、以て、ソーシャル事業者（地域性・社会性に配慮した事業経営を行う企業および事業所）を育成・認定し、地域社会と地域経済の持続可能性を高めることを目的として、次の事業を行う。

1. ソーシャル事業者に関する研究
2. ソーシャル事業者認証システムに関する研究
3. ソーシャル事業者の認証と更新
4. ソーシャル事業者への支援体制構築
5. ソーシャル事業者および認証システムの広報・啓発
6. 前各号に付帯又は関連する事業

(公告の方法)

第4条 当法人の公告は、当法人の主たる事務所の公衆の見やすい場所に掲示する方法により行う。

### 第2章 会 員

(種別)

第5条 当法人の会員は、次の2種とする。

(1) 社員 当法人の目的に賛同して入会した個人又は団体とし、一般社団法人及び一般財団法人に関する法律（以下「一般法人法」という。）上の社員とする。

(2) 会員 当法人の事業を賛助するために入会した個人又は団体とし、一般法人法上の社員にあたらぬものとする。

(入社)

第6条 当法人の目的に賛同し、入社した者を社員とする。

- 2 社員となるには、当法人所定の様式による申込みをし、代表理事の承認を得るものとする。

(経費等の負担)

第7条 社員は、当法人の目的を達成するため、それに必要な経費を支払う義務を負う。

- 2 社員は、社員総会において別に定める入会金及び会費を納入しなければならない。

3 賛助会員は、社員総会において別に定める賛助会費を納入しなければならない。

(退社)

第8条 社員は、いつでも退社することができる。ただし、1か月以上前に当法人に対して予告をするものとする。

(除名)

第9条 当法人の社員が、当法人の名誉を毀損し、若しくは当法人の目的に反する行為をし、又は社員としての義務に違反するなどの除名すべき正当な事由があるときは、一般法人法第49条第2項に定める社員総会の決議により、その社員を除名することができる。

(社員の資格喪失)

第10条 社員が次の各号のいずれかに該当する場合には、その資格を喪失する。

- (1) 退社したとき。
- (2) 死亡し、若しくは失踪宣告を受け、又は解散したとき。
- (3) 除名されたとき。
- (4) 総社員の同意があったとき。

### 第3章 社員総会

(構成)

第11条 社員総会は、すべての社員をもって構成する。

(開催)

第12条 定時社員総会は、毎年6月に開催し、臨時社員総会は、必要がある場合に開催する。

(招集)

第13条 社員総会は、理事の過半数の決定に基づき代表理事が招集する。

2 社員総会の招集通知は、会日より1週間前までに社員に対して発する。

(決議の方法)

第14条 社員総会の決議は、法令に別段の定めがある場合を除き、総社員の議決権の過半数を有する社員が出席し、出席した当該社員の議決権の過半数をもって行う。

(議決権)

第15条 社員は、各1個の議決権を有する。

(議長)

第16条 社員総会の議長は、代表理事がこれに当たる。代表理事に事故があるときは、副代表理事がこれにあたる。副代表理事に事故があるときは、当該社員総会において、議長を選出する。

(議事録)

第17条 社員総会の議事については、法令の定めるところにより議事録を作成し、議長及び出席した理事がこれに署名又は記名押印する。

#### 第4章 役員

(役員)

第18条 当法人に、次の役員を置く。

理事 6名以上12名以内

監事 1名

2 理事のうち1名を代表理事、1名を副代表理事とする。

(選任)

第19条 理事及び監事は、社員総会の決議によって社員の中から選任する。ただし、必要があるときは、社員以外の者から選任することを妨げない。

2 代表理事および副代表理事は、理事の互選によって定める。

(任期)

第20条 理事の任期は、選任後2年以内に終了する事業年度のうち最終のものに関する定時社員総会の終結の時までとする。

2 監事の任期は、選任後4年以内に終了する事業年度のうち最終のものに関する定時社員総会の終結の時までとする。

3 任期の満了前に退任した理事又は監事の補欠として選任された理事又は監事の任期は、前任者の任期の残存期間と同一とする。

(理事の職務及び権限)

第21条 理事は、法令及びこの定款の定めるところにより、その職務を執行する。

2 代表理事は、当法人を代表し、その業務を統括する。

3 副代表理事は、代表理事を補佐し、代表理事に事故があるときまたは代表理事が欠けたときには、その職務を代行する。

(監事の職務及び権限)

第22条 監事は、理事の職務の執行を監査し、法令の定めるところにより、監査報告を作成する。

2 監事は、いつでも、理事及び使用人に対して事業の報告を求め、当法人の業務及び財産の状況の調査をすることができる。

(解任)

第23条 理事及び監事は、社員総会の決議によって解任することができる。ただし、監事の解任の決議は、総社員の半数以上であって、総社員の議決権の3分の2以上に当たる多数をもって行わなければならない。

(報酬等)

第24条 理事及び監事の報酬、賞与その他の職務執行の対価として当法人から受ける財産上の利益は、社員総会の決議によって定める。

## 第5章 資産及び会計

(事業年度)

第25条 当法人の事業年度は、毎年4月1日から翌年3月末日までの年1期とする。

(事業計画及び収支予算)

第26条 当法人の事業計画及び収支予算については、毎事業年度開始日の前日までに代表理事が作成し、直近の社員総会において承認を受けるものとする。これを変更する場合も、同様とする。

(事業報告及び決算)

第27条 この法人の事業報告及び決算については、毎事業年度終了後、代表理事が次の書類を作成し、監事の監査を受け、定時社員総会に提出し、第1号の書類についてはその内容を報告し、第2号及び第3号の書類については承認を受けなければならない。

- 一 事業報告
- 二 貸借対照表
- 三 損益計算書（正味財産増減計算書）

2 前項の規定により報告され、又は承認を受けた書類のほか、定款及び社員名簿を主たる事務所及び従たる事務所に備え置くものとする。

(剰余金の不分配)

第28条 当法人は、剰余金の分配を行わない。

## 第6章 定款の変更及び解散

(定款の変更)

第29条 この定款は、社員総会の決議によって変更することができる。

(解散)

第30条 この法人は、社員総会の決議その他法令で定められた事由により解散する。

(残余財産の帰属)

第31条 この法人が清算をする場合において有する残余財産は、社員総会の決議を経て、公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律第5条第17号に掲げる法人又は国若しくは地方公共団体に贈与するものとする。

## 第7章 附 則

(最初の事業年度)

第32条 当法人の最初の事業年度は、当法人成立の日から令和5年3月末日までとする。

(設立時の役員)

第33条 当法人の設立時理事、設立時代表理事及び設立時監事は、次のとおりとする。

設立時理事 福原宏幸、堂目卓生、丸尾亮好、金塚たかし、  
永井美佳、柴原浩嗣、伊藤武志、五石敬路、小関珠音

設立時代表理事 福原宏幸  
設立時監事 高見一夫

(設立時社員の氏名及び住所)

第34条 設立時社員の氏名及び住所は、次のとおりである。

設立時社員	福原宏幸
設立時社員	堂目卓生
設立時社員	丸尾亮好
設立時社員	金塚たかし
設立時社員	高見一夫
設立時社員	永井美佳
設立時社員	柴原浩嗣
設立時社員	伊藤武志
設立時社員	五石敬路
設立時社員	小関珠音
設立時社員	田岡秀朋
設立時社員	四井恵介

(法令の準拠)

第35条 この定款に定めのない事項は、全て一般法人法その他の法令に従う。

以上、一般社団法人ソーシャル事業者認証機構おおさか設立のため設立時社員 福原宏幸、堂目卓生、丸尾亮好、金塚たかし、高見一夫、永井美佳、柴原浩嗣、伊藤武志、五石敬路、小関珠音、田岡秀朋、四井恵介の定款作成代理人行政書士塩谷巳佳は、電磁的記録である本定款を作成し、これに電子署名する。

令和5年3月 日

設立時社員	福原宏幸
設立時社員	堂目卓生
設立時社員	丸尾亮好
設立時社員	金塚たかし
設立時社員	高見一夫
設立時社員	永井美佳
設立時社員	柴原浩嗣
設立時社員	伊藤武志
設立時社員	五石敬路
設立時社員	小関珠音
設立時社員	田岡秀朋
設立時社員	四井恵介



まず一般社団法人ソーシャル事業者認証機構おおさかにつきましては、目的としては、「大阪府を中心として、事業活動が単に売上や利益率といった経済的価値にとどまらず、社会的価値を創造する営みであることに鑑み、経営方針、事業内容、人権・社会的包摂・環境への配慮、地域内経済循環への貢献、新しい価値観の創出などによって事業者を評価する仕組みを構築し、以てソーシャル事業者（地域性・社会性に配慮した事業経営を行う企業および事業所）を育成・認定し、地域社会と地域経済の持続可能性を高めること。」という形で定款に述べさせていただいております。

役員につきましては、代表理事には福原宏幸先生に就任いただきます。副代表理事には堂目卓生先生にご就任いただきます。理事の皆さんにつきましては、この研究会で参加いただいている中間支援組織と呼ばせていただいているエル・チャレンジの丸尾亮好様、JSNの金塚たかし様、大阪ボランティア協会の永井美佳様、大阪府人権協会の柴原浩嗣様。それから、今お話いただいた高見一夫さんにつきましては、監事という形で名前を書かせていただいております。

今回のこの認証機構を作るときに我々NPOだけではなく、大学発ベンチャー的な色合い、大学がしっかりと関わっていると印象付けていきたいということと、ジェンダーバランスについても指摘がありましたので、大阪大学の伊藤武志先生、あと大阪公立大学の五石敬路先生、あと大阪公立大の小関珠音先生にも理事に就任していただき一般社団法人の運営を進めていこうと考えております。

社員としましては、理事の皆様も社員になっていただいております。事務局として私と四井恵介の2名が関わりますので、社員としても名前を連ねさせていただこうと思っております。

設立につきましては今年の3月になります。所在地はCRアシストのシェアオフィスを利用させていただきます。

社員の会費につきましては年に1万円、任期は理事は2年。認証費用については1万円、認証は3年有効。これは京都さんと一緒にした方がいいだろうということでそうしております。今回私どもが困っておったのは申請支援体制の構築でございまして、いろんな金融機関、経済団体さんの方にお聞きしたのですが、なかなかうんという声はいただけていません。しかし、まずは社団を立ち上げようということで、設立をすすめているということになっております。今後、ここに申請支援体制をどう構築していくのかということをお悩んでおります。

第三者の委員会の構成としましては、理事の方2名と外部3名、5名ぐらいの体制で第三者委員会を作っていければなと思っております。

来年度の事業計画については、まずはネットワークを広げるというところからスタートです。

この取り組みから顔見知りになって、その後連絡をしやすいという関係ができつつあるのでこのようなラウンドテーブルのような場を、年4回作っていこうと思っております。細かいことは未定ですが、学習会と視察をしたいなと思っております。

第1回は6月か7月ぐらいにはキックオフ企画として、大阪大学様と大阪公立大学二つの大学からソーシャル関連でこんなことをするというご紹介をいただけるような機会を設けたいと思っております。

そしてソーシャル企業認証を6月には募集開始させていただいて、審査会等を開き、12月には第1回目の認証を発表できたらなと思っております。第2回につきましては1月から募集開始をして年2回の認証から始めさせていただいて、将来的には年4回というところが身の丈に合った取り組みかなと思っております。

認証の基準につきましては、京都の方をマネするという形で進めさせていただいたのですが、大阪の特徴としてはアドバンス認証があることです。アドバンス認証につきましては、大阪らしさを出すということで、これについては研究会で基準作りをちゃんと進めていきたいと思っております。これまで会議で出たインクルージョン（包摂）・ヒューマンライツ（人権）・パイオニア（先駆性）・エンパイオロメント（環境）の四つの分野について研究会を立ち上げて基準を作っていきたいと思っております。それから一番大事なのですが、申請しやすい環境整備について、理事の皆さんも含めまして何かアイデア等いただければなと思っております。

来年度の事業予算ですが、収入31万円、支出33万6000円、-2万6000円というところでございます。ここから徐々に始めて、手弁当でもやっていこうかということで考えております。2023年度の事業計画予算が、こんな形ですが、この部分につきましては皆様からの叱咤激励をいただくと非常にありがたいです。

### 3. 意見交換

(伊藤)

信金さんのご協力がまだ、十分にはいただけていないところがある点について補足をお願いします。それは、大阪信金、大阪シティ信金、大阪厚生信金、大阪商工信金、大阪永和信金、北おおさか信金、枚方信金の全てですか。

(田岡)

まだ全ては回ってはいないのですけれども、言われておりますのが、ある程度しっかりとした権威づけ的な信用に足る認証になっていけば、信金としては多様な中小企業さんから同様の悩みを聞くことが多いのでおすすめはするかもね、みたいなことは言っているのですけれども。

当初は京都のモデルを頭にいていたものですので、信金さんが営業部隊となっていくのはいきなりちょっと難しそうだという次第です。

(福原)

そこはちょっと壁になっているなと思います。23年度の事業予算で取り組んでいくということで、10社のリストが上がっていますが、めどがあるから10社になっているんですか、それとも希望ですか。

(田岡)

個別で10社ぐらい行こうかなと思っています。

(福原)

予算含めて信用金庫さんの協力を得られない中では中小企業さんの動きもちょっと鈍くなるような気がしています。本当はしっかりネットワークを作っていきたいと思うのですけれども。その分、NPOとかそういったところの熱がおのずと高まってくると思うのですけれども。それはもちろんお金の支援も必要だけどそれ以外の部分のいろんな支援というかネットワークができると思うし、大阪の一つの特徴になるかもしれないと思います。

しかしあまりそちらに行きすぎると金融機関さんからもっとしっかりした企業を集めてと言われるので、このあたりが難しいですね。

(伊藤)

SCAに相当する部分がない形でスタートすることになりますか。

(四井)

そうなりますね。

(伊藤)

そうするとダイレクトに申請が来るという話になりますね。

(堂目)

それはちょっと現実には難しいですね。評価しようがない。

(四井)

今年度は小規模でも知り合いベースでお声がけをして認証していったその過程で、そういった協力いただけるところを発掘していくっていうのを作らないといけないのかなと思います。やはり動いてないところで発掘もなかなか難しいというのが去年1年でしたので。うまく進められたらと思います。この1年が結構キーにはなると思います。

(福原)

ヒューファイナンスはどうですか。

(田岡)

ヒューファイナンスは「ひと・まち・げんき融資」とか「ひと・まち・げんき助成」の関係があるので、もしそういうものができた場合は協力はしますとは言っていただいています。

(菅野)

調整コストをどれだけ我々が取れるのか。そこに時間を割いている現状です。SCAはもちろんあった方がいいのはわかるけど、ビッグプレイヤーが1人で決められるものでもない。

(伊藤)

例えば信金さんじゃなくて、りそなさんなどの銀行はあり得るのでしょうか。

(福原)

もう少し金融機関の枠を広げて考えるのはいいかなと思いましたが。都市銀行、泉州池田銀行さんとか。

(菅野)

ベースはやはり地域なのですよね。多分都市銀行やメガバンクが入ってくると京都信金さんとかは協力できないよって話になります。地域でどうやってそれをやっていくんやということがベースとしてある話なので。お互いにノウハウ交換や、協力関係がとれるかもしれないことが重要だと思います。感覚的には自治体間で連携するようなものなので、そうするとグローバルにとか、全国で競合関係にある銀行さんとはなかなか難しい部分があるんじゃないかと思います。地域のしんどいところをどう応援するのがベーシックにある考え方なので、大きいところが参加するなら、そこでやればという話になってしまうので、それはちょっと違う流れになってしまうのかなと思います。

(伊藤)

京都では最初から京都信用金庫が受けていただけたのですか。

(並木)

そうですね。最初から3信金と一緒に始めています。ただその過程で先ほど名前が挙がった中信さんにもお声掛けをした上で、その3信金でということになりました。

(永井)

但馬信金さんが今年から参加されていますが、それはちょっと様子見てからという感じでしたか。

(並木)

そこは制度が始まってから、こういう制度を京都でやっているのですけどどうですかとお声掛けして、すぐに検討いただいたという形です。

(永井)

京都の場合は信金さんの側にこういったものを求める必然性というか、必要性があり、大学とかユヌスさんにご相談があり、ということで進んだのですよね。

(並木)

そうですね。

(永井)

京都信金は何年か後には取引先の80%はソーシャル企業にする目標がありましたが、大阪でもそういう目標を立てている信金さんはあるのでしょうか。また、大阪版ソーシャル事業者認証でも、もっと信金さんなどの金融機関に関わってもらうようなプロセス作りをどうしますか。

(尾中)

紹介と繋ぎとサポートって切り分けられるものなのですかね。

(並木)

そうですねはい。

(尾中)

大阪版で必要と考えられるのは繋ぎですかそれもサポートですか。

(菅野)

信用保証です。伊藤先生もおっしゃった部分、しんどいなこの案件という部分のスクリーニングです。

(尾中)

ということは、繋ぎですよ。信用の高い企業さんを繋ぐところにある。

(菅野)

ここは融資してええ、うちが審査しているので大丈夫ですということが誰が言えるかという話なんです。京都の場合は確定されていて、でもちょっとしんどいからもう1歩なにか言ってほしい、もうちょっと化けるために認証を取ってほしいとか、そういうことができるのです。逆に言うと、我々の世界としては本当はこういう会社さんと組みたいんやけどその信用をどこが保証するのかというところなんです。

(尾中)

信用保証のできる繋ぎってどういうことになるのですか。

(菅野)

調査とかをやろうとするものすごい与信業務なのでこんな額ではできません。

(福原)

大阪府さんはこういう京都市がやっているような取り組みはあるんですか。

(伊藤)

宣言制度があります。その後のものはいろいろ難しいので保留中だと思います。

(永井)

大阪版ソーシャル企業認証システムにはない、京都のソーシャル企業認証制度にある部分（信用組合、信用金庫等、金融機関アドバイザー）を大阪でも構築していかないといけない。あきらめず、時間をかけてでもやるべきだと思います。そうじゃないと、制度はできたけど誰も認証を取らないということになりかねない。一般社団を立ち上げるというのはそういうことを主体的に汗かいて対応していかないといけないということです。

(伊藤)

今年はやはりいいモデルをきちんと作るのが目標でしょうか。1つの信用金庫さんで良いので、寄り添っていただけたところをきちんと探す必要がありそうです。そのようにしてまずモデルを作って、さらにそういうことをすすめているならうちも参加したいような信金さんと、さらに繋がるようなモデルを後半に作るようなスケジュールで進めると良いのではないのでしょうか。

(福原)

基本的にはこの流れで進めることとして、最初は決まっているんやけどもなかなか金融機関が動かないなかで、京都にない大阪の強みも考えると、大阪は中間支援組織がしっかりできあがっているんでそれを生かせないかと思います。ただ、中小企業さんよりもNPO系との繋がりが強いのですけども。

実際相談に来てくれたら、お金を出せないけども事業のノウハウとかの蓄積を持っているので、これを上手に何か活かせると大きいなと思います。もちろん融資というところまで繋がられるよう展望する必要があるのですけども。中間支援組織はちゃんと答えが出せる部分があるので、それを一つの支援部隊みたいな形で構築していけたらと思います。そうすると、中小企業の支援だけじゃなく、NPOさんに関しても相談したり応援したりできますよと。そういったこともオプションというか事業として加えた方がいいのかなと思います。

先ほど京都の SILK の話をしたのは SILK 自体は京都市の事業で、京都市が出しているのはスタッフの件費 3000 万だけだと以前聞きました。それで結構全国からいろんな NPO や大企業や中小企業がネットワークに参加できるし、取引先が結構集まったというのですよね。しかもそのインキュベーターに大阪の事業家も参加している。そういう感じのものを作っていければと考えています。

(伊藤)

ソーシャル企業アドバイザーといった立ち位置に、中間組織が入るといったことでしょうか。

(福原)

そうですね。アドバイザーおよび、お金の相談

(伊藤)

人権とはどのようなことなのですよ、これを実践していく必要があるんですよと伝えられるメンバーですよ。それは確かに強みですよ。それが大阪でできるよに。ですが企業の目利きは、非営利組織のための中間支援組織では難しいところがありますね。

(福原)

政府系のいろんな交付金もありますがそういう資金の取り方は中間支援組織さんはもっているのです。

(伊藤)

なるほど。

(福原)

それについては経済部門、経済系の政府部門の出している補助金制度もあるんです。そういうものをしっかり取っていけるようなことも考えてもいいのじゃないかなと思います。

(尾中)

中間支援組織は全然違うものさしで見てくださいので。



(並木)

それはとても付加価値です。

(伊藤)

話を少し戻してしまいますが、やはり、信金さんなど関係していただいたみなさまに、それぞれご説明をさせていただくことをしていく必要がありますように思います。すでにそのようなご予定だったようにも思います。一般社団法人の組織ができた後に。北おおさか信金さんにはご連絡は可能です。

(福原)

例えば中小企業同友会のSDGsとか社会的企業とかに目を向けようという意見は強いですよ。それ見ていると大阪の中小企業さんの中にもそういった課題に関心のあるところはあるように思います。

(伊藤)

おっしゃるとおりです。基本的にはプラスになるものだと思います。長期的にお客さまである取引先企業さまのレベルがどんどん上がっていく可能性を作る機会だと思います。信金のみなさまにご理解いただければ、大阪ではいままでない仕組みであることはわかっていると思います。直感ですが、きちんと説明すれば、協力してくださるところは、確率的には3割ぐらいありそうに思います。

兵庫県にも信金さんは10組織ぐらいありますし、奈良も滋賀も和歌山も二、三組織ずつありますので、きちんとコミュニケーションをしてお話をいけば良いのかなと思います。

京都のS認証さんも、京都の信金さんだけでなく、滋賀県も兵庫県もありますね。大阪でも広げられるのではないかと思います。このような京都S認証さんの動きも参考にさせていただいたり応援となると思います。こちらは大阪が中心ですが、奈良もあるのでゆっくり広げていけば良いと思います。

しかしやはり2信金さんぐらいは何とか参加してくれるところを見つけたいですね。どうしても、金融機関や中間支援組織が間にはいついて信用が担保される仕組みが必要です。金融機関はお金を貸しているので、地域の会社さんがお客さまなので大事にしたいし、良い会社、やる気がある社長さんであればあるほど応援したいので、お金がどうこうということ以外にも、そういう気持ちがおありだと思っています。だから、金融機関のみなさんには関わってもらいたいですし、企業側も参加して金利が安くなったらなってそ

それはそれでウィンウィンな形になります。金融機関は企業さんをその後もずっとフォローしてくださる方々なのでやはり連携しないといけないし、そうなると良いなどに思います。

(福原)

先ほどお話聞いていると負担感みたいところがどうなのかと思います。事業のミッションについては共感しますよということだと思のですが、負担感というのをどう説得するか、とりあえず先行して京都の方で上手にやってらっしゃるので、現場の営業されている方たちがどう思っているのかをヒアリングの形で我々も学んでいく必要があるのかなと思います。そして、それをちゃんと大阪の信金さんにもお伝えするということが必要なのかなと思いました。

(伊藤)

去年前回の研究会でご紹介した調査票を企業さんに25社ほどやっていただいた感触としては、やる気のある会社さんはたくさんいらっしゃいます。だからこそ応募されているんですけども、チェックもやれるし、調査もできるし、もっとそれを業界全体に広げたいというところもあります。だからやはり、業界のリーダーになっているような良い会社さんとコミュニケーションして、信用金庫さんともコミュニケーションして少しずつ広げていくと良いと思います。やる気のある企業さんは明らかに存在するので、始動したら候補はたくさん出てくると思います。

(田岡)

いろいろご意見ありがとうございます。今年度はなかなか信用金庫さんが見つからなかったもので、どうすればいいのかということがありました。SDGsは2025年の万博が一番ピークになるのではないかという予感があるので、ちょっと早めに動いた方がいいのではという気持ちがあり、1回目の認証を急ぎましたけれども、来年度はじっくり時間をかけてSCAの役割を担うような中間支援組織なのか金融機関なのかはちょっとわかりませんが、ある程度明確にして、認証制度の公募についても動かしていけたらと思います。

来年度はこのような形で交流会ですとか、勉強会を年4回程度、並行して進めさせていただきます。改めました事業計画等は皆様の方にまた共有させていただきます。今日は貴重なご意見、どうもありがとうございました。

## 中間支援組織、および事例についてヒアリング

2022年5月から2023年1月にかけて以下の中間支援組織やソーシャルな活動をしている企業、団体のヒアリング調査を行った。

ヒアリング内容は記事として、ウェブサイトnoteに掲載した。

ヒアリングの詳細については以下の通りである。

### 中間支援組織

団体名	大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合（エル・チャレンジ）
訪問日時	2022年9月7日（水）午後4時～
回答者	理事兼事務局長・丸尾亮好氏
団体名	一般財団法人大阪府人権協会
訪問日時	2022年9月12日（月）午後4時30分～
回答者	業務執行理事・柴原浩嗣氏
団体名	有限責任事業組合大阪職業教育協働機構（エーダッシュワーク創造館）
訪問日時	2022年9月20日（火）午前4時～
回答者	館長・高見一夫氏
団体名	特定非営利活動法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク（JSN）
訪問日時	2022年9月21日（水）午前10時～
回答者	副理事長・金塚たかし氏
団体名	社会福祉法人 大阪ボランティア協会
訪問日時	2022年9月21日（水）午後3時～
回答者	常務理事・事務局長・永井美佳氏

### 社会的金融

団体名	一般財団法人大阪府地域支援人権金融公社（ヒューファイナンスおおさか）
訪問日時	2023年1月18日（水）午後3時～
回答者	常務理事・前田浩氏

## ソーシャルな活動をしている企業、団体

団体名	株式会社泉州アグリ
訪問日時	2022年4月21日（木）午後1時～
回答者	代表取締役・加藤秀樹氏
団体名	株式会社サイレントボイス・NPO法人サイレントボイス
訪問日時	2022年5月24日（火）午後4時～
回答者	代表取締役・NPO理事 尾中友哉氏
団体名	NPO法人南大阪自立支援センター
訪問日時	2022年8月17日（水）午後3時～
回答者	理事・石野英司氏
団体名	NPO法人釜ヶ崎支援機構
訪問日時	2022年8月22日（月）午前10時～
回答者	理事・松本裕文氏
団体名	団欒長屋
訪問日時	2022年8月31日（水）10時～
回答者	代表・淵上桃子氏
団体名	美交工業株式会社
訪問日時	2022年12月7日（水）10時～
回答者	専務取締役・福田 久美子氏
団体名	NPO法人暮らしづくりネットワーク北芝・一般社団法人 YDP
訪問日時	2023年1月25日（水）10時～
回答者	NPO法人暮らしづくりネットワーク北芝理事・埋橋伸夫氏、一般社団法人 YDP 代表・中村雄介氏

## ○中間支援組織

- ・清掃訓練を通じて重度知的障がい者の就職支援に取り組む

【大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合（エル・チャレンジ） 理事兼事務局長・丸尾亮好さんインタビュー】



### 大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合（エル・チャレンジ）

大阪府の庁舎や公共施設など、公共の建物を使って知的障がい者の清掃訓練を行い、就職につなげるための中間支援組織。大阪府の障がい者や就職困難者の就職支援について定めたハートフル条例の「職場環境整備等支援組織」にあたる。1999年に設立。当時進んでいなかった知的障がい者の雇用を進めるために、4つの社会福祉法人や企業により設立された。

### 設立までの経緯

——エル・チャレンジ設立の経緯について簡単に教えてください。

エル・チャレンジは大阪知的障害者育成会、大阪市知的障害者育成会、株式会社ナイス、株式会社グッドウィルさかいの四つの団体や企業によって作られました。知的障がい者が法定雇用率に算定されるようになったのが1997年でしたが、知的障がい者の雇用はまだ進んでいませんでした。当時府の行政は財政難で、新たな職業訓練施設を作る予算はありませんでした。そこで提案されたのが、今ある公共の建物を清

掃業務を職業訓練現場にすることができないかというでした。そこからエル・チャレンジはスタートしました。

——清掃という仕事が障がい者の訓練のための仕事として選ばれたのはどうしてですか。

私はもともとビルの管理・清掃業務を行うビルメンテナンス業界に勤めていましたが、この業界では比較的障がいのある人が働きやすく、多くの知的障がいのある人が働いていました。私が働いていた会社も当時、雇用率が5%以上あったので、多い方だったと思います。

——今はパン屋さんやファーストフード店や農業現場で知的障がい者の方が働いている姿をよく見かけますが、当時はどうして進んでいなかったのでしょうか。

いろいろありますが、社会に出るイメージを社会の側も家族の側も、なかなかもてていなかったのが大きな原因ではないでしょうか。知的障がいのある人は、何ができるかわからなかったのが理由だと思います。もちろん偏見もあったでしょうし、本人やご家族の不安もあったと思います。

だから、まずは知的障がいのある人が何ができるかを探るところからチャレンジしていけないといけませんでした。また、公共の建物の中で訓練することで、知的障がいのある人もやればできるということをいろんな方に見ていただけたのはメリットがあったと思います。

——確かに公共施設ですといろんな方の目に留まりますよね。

そうですね。それに、掃除はトイレ清掃から事務所、廊下などの掃き、拭きや、屋外の落ち葉拾いといろんな仕事があるのです。だから、その人にあった得意な仕事を選んで見つけやすいというメリットもあります。それに来場者の方もいるので挨拶をしたりすることもあり励みにもなります。

## 訓練～就職後の支援について

——どんな方が訓練にいらっしゃるのでしょうか。

まず、支援学校の卒業生が直接来ることは少ないです。支援学校の卒業生の就職率は25%ぐらいで、残りの70%ぐらいの人は、ほとんど障がい福祉サービス事業所に行きます。エル・チャレンジでは支援学校から就職できなかった、もう少し重度の人の支援をしっかりとやることを目的にしています。

知的障がいのある人の発達や成長はゆっくりなんです。18歳の時点ですぐに就職というところまでたどり着いているかということ、そうではありません。実際に訓練に来る方も20代半ば～後半ぐらいの方が多いです。そのようなゆっくり成長してきた人に対して、成長に合わせた支援をする場としてエル・チャレンジがあります。

——みなさんどれくらいの期間訓練して就職していくのですか。

平均で1年ですが、短い方は3カ月から半年。長い方で2年くらいいます。

今は制度が整ってきたので就労移行支援事業所を利用されている人が、自分たちの事業所の中で訓練をやって、社会に出ていく前に最後の仕上げとして使う場合もあります。

通われるうちに、外へ出て働くって面白い、楽しいといった変化が出てきます。そういう働く喜びが見えると、企業さんも本人さんも親御さんもやっていけると安心できます。この三方向の安心を作ることを目指しています。

——難しい点はありますか。

訓練といえども公共施設の営業している清掃現場を請け負っているので、プロとしての清掃をしなければいけない点です。それに、就労支援もしていけないといけない部分です。また、本部としては、就職先の開拓から就職してからの定着支援に至るまで様々な調整をすることかな。就労支援としての予算はゼロなので、すべて清掃業務の受託費の中から捻出しないといけないので。

——現場の人が清掃しつつ就労支援をやるとなると、具体的にどんな部分が大変ですか。

時間内に仕事を仕上げないといけないということですね。何時までにどこの清掃をしないといけないということが決まっているので、現場のスタッフはそれが一番大変です。

——今どれくらいの訓練生がいるのですか。

150人くらいです。その中で就職していくのが年間40人から50人程度です。全ての現場で、毎年1人の就職者は、出せるように組み立てています。今まで20年間でざっと1000人就職しています。訓練生は半年から2年の間で入れ替わっていきます。ある現場では、通常ビルメンテナンスの仕事は2人で現場に行くのですが、エル・チャレンジの場合は、1人のスタッフと2人の訓練生の3人でいきます。そうすると、2人の訓練生が2人とも同時に訓練に入ったり就職してしまったら現場は回らなくなるので、2人が訓練に入るタイミングと訓練が終わるタイミングがずれるようにしています。

——終了のタイミングはどう見極めるのですか。

人によって成長の度合いは違いますので、その人が所属している福祉サービス事業所と相談して決めています。その際に使っているのが、「訓練分析シート」です。これによって成長度合いをはかります。

これまで1000人あまりを訓練してきた結果、半年から1年ぐらいで訓練を終了する人が多いのですが、比較的職業的重度の人は2年ぐらいかかることがわかってきました。

どのタイミングで終了するかどうかを見極めるため、しっかりとアセスメントをしています。また、延長するならどこをサポートしていくか、どんな支援をするかを明確にして、残り1年で何をするかを明確にしていきます。

——「訓練分析シート」で能力を評価するということですか。

できる・できないを評価するというより、スタッフや福祉サービス事業所の人や保護者とのコミュニケーションツールに近いです。一概に成長を測ると言っても、訓練生の得意なところと不得意なところを分析して、不得意なところを伸ばせばいいというものではありません。挨拶ができるかどうかと掃き拭きという関係のない部分も仕事の出来具合に相関があったりします。単に一つのことだけを伸ばすのではなく、いろんなことをやりながら成長していくので、その人には何があるか見きわめるために作っているものです。



——能力を測ることだけが目的というわけではないのですね。

重度の障がいのある人にとって、成長することの見極めがむずかしい場合もあります。だからといって全く成長しないわけではありません。なにかのきっかけで成長することもあります。このシートがあることで、その人の特徴が明確になります。その人の能力や得意不得意を可視化して理解し、関係者と共有するために使っています。その人のことをわかっている人が周りにいるということが大事なのです。

——就職のサポートはどうしているのですか。

その人にあった就職先を探すのが理想としてはあります。エル・チャレンジの訓練現場でできることはたくさんあるので、それをもとに一緒に面談をさせてもらったり、うちに来た求人を提供させてもらったりします。訓練生であると同時に事業所さんの利用者でもあるので、うちの意見を事業所さんに提供した上で、事業所さんでその人にあった就職先を見つけていただくこともあります。なるべく事業者さんと一緒に情報共有して決めています。

——エル・チャレンジさんが就職先を探すわけではなくて、エル・チャレンジさんは訓練生に訓練の場を与えたり、事業所さんに訓練生のアセスメントをしたりすることで、訓練生の就職をサポートしているということなのですね。

事業所では問題を起こす人が現場では元気よく挨拶している場合もあるので、その人にどんな側面があるか、どんな力があるかを福祉的な視点から福祉事業所さんがアセスメントすることが大事ではないかと思います。そういった現場での様子と事業所からのアセスメントをきちんと就職先に情報提供することが、本人さんにとってメリットになると思います。

——就職後の支援も続けておられるのですよね。

就職後のフォローアップにはいろいろなものがあります。ジョブコーチなど既存の制度を利用しながら継続しています。しかし、制度上の支援というのは期限があって、そのあとは雇用主責任になってきます。就職後 10 年 20 年経ってくるとだんだん疎遠

になってくるので、「なかまの会“えーる”」という共済制度を作ったりして1人ぼっちにならないように支援をしています。

## 重度知的障がい者に光を当てるためにできること

——ところで、知的障がい者の人が働き続けられるのはどんな職場ですか。

簡単に言うと、周りの人が優しくする職場が一番働き続けられると思います。そのためにはその人自身のことをちゃんと周りに理解してもらうことが大事です。また、障がいのある人も成長しますので、5年後10年後たってから成長したときに、成長に合った職場環境をしっかりと作っていかなくとも働き続けるために必要なことです。

本人の障がい特性も変わってきますし、個性が変わるので延々と課題は出続けます。

その際に対応するのは職場の皆さんなので、職場の皆さんも力をつけていかないと、知的障がい者が働き続けるのは難しいです。

職場の人が優しくというのは、簡単に聞こえますが、自分の仕事もしながらフォローしないといけなくて、大変なことだと思います。なるべくフォローしないでいいようにその人たちを育てていければ、高い力になってくれます。

あとは、就職していった人が働くことにどう楽しみを見つけられるかですね。仕事場と家との往復だけになりがちなので、休日や終業後に集まりや旅行などの楽しみを一緒に作っていけると働き続けやすい職場になるのではと思います。

——現場の努力だけではなく、会社の雰囲気や制度も大切だということですね。

特にビルメンテナンス業界は、本社と清掃の現場が離れているので、本社の人に現場の状況を知らせていくことが必要です。そこで、トップへの働きかけが大事です。現場で働く障がい者に対する理解を会社に求めていくことが必要です。そうやって会社の理念や方針をしっかりと現場のスタッフに伝えていながら障がい者雇用を進めていかないとうまくいきません。一朝一夕で障がい者雇用はできません。

特に、行政の物件は入札によって数年ごとに会社が変わってしまいます。しかしスタッフは会社が変わってもその現場で働き続けたい人が多いです。ところが安い金額で入札してしまうと、同じ人を雇い続けられなくなってしまいます。そうすると、一

番先に切られてしまうのは障がい者です。せっかくエル・チャレンジで1年間訓練して、ジョブコーチを半年間つけて職場に定着してきたのに、会社が変わったらやめなければならなくなってしまいます。そうすると何のための定着支援だったのかわかりません。

そこで、大阪府の行政物件においては、総合評価入札制度という、金額だけではなく障がい者雇用をやっているか、環境にいいことをやっているか、といったことも含めて評価する入札制度を取っているわけです。障がい者雇用をするには、現場にも本社にも力や思いが必要です。かつ、清掃の質も求められています。両者の質を保てるように、そのような入札制度が取られています。

——障がい者の就労訓練を行政の施設を使ってやる意味はどんなところだと思いますか。

エル・チャレンジは単に障がい者雇用をやっているわけではなく、より重度の方の支援をしています。府はそれを推進しており、それを現場で支えているのがエル・チャレンジです。重度の知的障がい者にもチャンスがもてる仕組みです。大阪府はハートフル条例という条例で、障がい者や就職困難者の就職を後押しする団体を「職場環境整備等支援組織」と定めていますが、エル・チャレンジもその一つです。

いずれはこの仕組みが民間に広がるといいなと思っています。やはり行政の仕事はよりしんどい人に光を当てること、社会的弱者の就労の機会をつくることです。施策として、それに取り組んでいる団体をサポートできる仕組みを作っていくことが大事だと思います。

・すべての人の人権が尊重される豊かな社会を目指す

【一般財団法人大阪府人権協会 業務執行理事・柴原浩嗣さんインタビュー】



#### 一般財団法人大阪府人権協会

1951年に大阪府同和事業促進協議会として設立された。部落問題を中心に活動し、2002年に人権問題に取り組む財団法人大阪府人権協会に改組。2013年に現在の一般財団法人となる。大阪府内のさまざまな人権団体と連携しながら、被差別、社会的マイノリティの人権相談と自立支援、人権教育と人権啓発、人材養成および交流や協働、ネットワーク作りに取り組み、すべてのひとの人権が尊重される豊かな社会の実現を目指している。

#### 活動内容について

——大阪府人権協会の活動を教えてください。

被差別、社会的マイノリティの人権相談と自立支援、人権教育と人権啓発、人材養成および交流や協働、ネットワーク作りを活動の4つの柱としています。啓発に関しては直接発信するというより、大阪府内の団体や行政から啓発の相談を受けたり、当事者からの人権相談を受けたり、人材養成のため大阪府の人権総合講座を開催したりしています。

——現在大阪府内にどれぐらいの団体があるんですか。

少し古いデータになりますが、2012年に大阪府人権協会がとった「人権問題に取り組むNPO・団体・グループ等に関するアンケート」があります。その際に対象としたのは、726団体で、うち161団体から回答がありました。

——ネットワーク作りというのはどういう形で支援するのですか。

教育啓発や情報発信をやっている団体の活動をチラシやウェブサイトなどを通じて関連団体や行政等に周知しています。人権問題について知りたい、相談したいときに、問い合わせればどこかに繋がるプラットフォームのようなものになればと思っています。また、人権協会がハブあるいはきっかけとなって、団体同士がつながって、ネットワークができていくというのが理想です。

——人権協会が直接何かをするというよりも、人権に関する活動をしているそれぞれの団体を支援する中間支援組織のような活動をしているわけですね。

そうですね。大阪府域を事業の対象エリアとし、大阪府内にある市町村の人権協会や地域の人権地域協議会をはじめとして、人権に取り組む団体や行政、企業等と連携しながら、いろいろな事業を開催しています。

——ネットワーク作りや情報発信の支援だけでなく、金銭的な助成も行っているのですか。

少額ながら、大阪府内の人権に取り組むNPOや団体に助成金を出していました。去年からは休眠預金等活用法に基づき、休眠預金（2009年1月1日以降の取引から10年以上、その後の取引のない預金等）の助成金を活用して、人権に取り組むNPOなどの団体に助成をし、協働で事業を進めています。

——休眠預金を使って具体的にどんなことをするのですか。

以前は30万円の助成だったものが、休眠預金の助成を受けて1団体300万円を上限に支援できるようになりました。金額が上がったおかげで、団体の基盤を作るという

ような大掛かりなことを3年間一緒にできるようになりました。また報告交流会を半年に1回開催し（公開で開催するのは年に1回）、関心ある方に来てもらって、取り組みを広げていくこともしています。これまででもLGBTQの課題では、小さな団体は大事なことをやっても資金や人材の面でどこと繋がったらいいかわからなかったり、行政に訴える機会がなかったりします。そこで、一緒に行政に提案する中で相談事業や啓発事業にもつなげることができました。

## 人権問題とは？

——人権というとカバーする範囲が広いですが、どういう分野を主にやられていますか。

元々は同和事業促進協議会ですので、部落問題を中心としてきましたが、事業や取り組んでいる課題はあらゆる人権になります。

そういう意味では中間支援組織としてさまざまな団体との接着剤の役割を果たすことを目指しています。

——人権についての活動で難しいと思うことはありますか。

人権は何か問題化しないと、行政施策としてとりあげられることや予算がつくことがありません。子どもや障がい者といった社会的に認められた課題が注目されがちですが、ふだんから大切な活動をしていても、問題化されないと予算がつかないというジレンマがあります。今注目されているLGBTQに関しても、予算の都合上、相談窓口を常時開設することが難しいということがあります。

——人権侵害されたときにはじめてそこに人権問題があるということが注目されるけど、それから対策したのでは遅いということですね。その理由を具体的にもう少し教えてもらえないでしょうか。

人権が侵害されたことで、生活や生存の困難が生じてきます。たとえば就職できないため経済的困窮に陥ったり、PTSDや精神疾患で苦しまれたりということが起こってきます。これに対して就労支援や生活支援を行います。そのような状態になった背

景にある人権問題を明らかにして、すべての人の人権を守って、そういうことが起こらないようにすることが大事です。

## 個別の 이슈をみんなが共有できるものにしていく

——そのためにどんなことをしていますか。

人権協会の役割としては、プラットフォームやネットワークの中で、共通言語になりそうなものを拾いあげ、一見関係がないと思われているようなところをつないで社会に通じる共通言語を作っています。

部落差別、LGBTQ、障がい者、女性、外国人など個別の 이슈としてはいろいろなものがありますが、 이슈単位ではあまり注目されなくても、「人権」というキーワードで繋ぎ合わせていくことで、共通の議題として取り上げられるプラットフォームを作れるようにしています。

最近インターネットのおかげで、当事者の人がつながりやすくなりました。人権侵害はそれが生じる構造や、差別から生活上の困難が起こってくる経緯は似ているところがあります。だから、例えば部落差別で培ってきた経験をほかの差別においても応用するなどして、解決の道をはかっています。

——個別の 이슈を持った当事者同士がつながることで、人権侵害に対処しているわけですね。

そうですね。しかし、当事者が社会に差別を訴えるだけではなく、社会が変わっていかないと解決できないことが多いので、当事者の支援だけでなく、人権侵害が起きないように社会に働きかけることも同時に行っています。

例えばひとり親の人が非正規でしか働けなくて仕事を切られて困っている場合に、仕事を斡旋するという解決方法だけでなく、そういった方が働きやすい社会を作るという方向で解決していかないと、対処療法にしかありませんよね。

女性であるから、被差別部落であるから、性的マイノリティだからというところに問題があるのではなくて、社会の側がその人たちが働きやすく生活しやすいように仕組みを変えていく必要があるのです。

——社会に対する働きかけとしてはどんなことを行っているのですか。

例えばそれぞれの人権問題に関する団体が教材やDVDを作ったりして、それを大阪府人権協会が学校の現場で紹介するなどして、小さなところの課題を発掘しつつその課題の大切さみたいなものを発信していくことを行っています。

——ここ数年多様性の尊重と言われ出しましたが、人権問題の分野は広がっているのでしょうか。

広がっていますね。インターネットやハラスメントなど、これまでになかったり気づかれなかったところでの人権侵害が起こっています。また、新型コロナに関する差別や人権侵害も新しいものですね。

——人権侵害が起こって社会問題化したときだけ人権が注目されるとなると、人権に取り組んでいる団体というのは、ふだんの活動はなかなか注目されにくかったりするということですよ。

そうですね。ただ、最近是人権デュー・ディリジェンスという考え方があります。そのひとつに、企業が原材料調達や生産現場において、人権侵害の可能性のある取引先を使わないということが進められています。

金融機関においても ESG 投資という考え方が出てきて、そのような人権侵害の可能性のある企業と取引している場合、投資の対象からはずすという流れになってきています。国連でも「ビジネスと人権」という考え方を打ち出しています。多国籍企業にとって、人権を守らなければ国際的競争力がなくなるという時代に入ろうとしています。ですから、今後は人権に関する取り組みは企業にとっても必要なものとなってくるのではないのでしょうか。

## 大阪版ソーシャル事業者認証の効果

——最後に大阪版ソーシャル事業者認証についてお伺いしたいのですが、大阪版ソーシャル事業者認証ができることでの効果やメリットはどんなものがありますか。



そうですね。企業は今後「ビジネスと人権」を考える上で人権侵害をしないで企業活動をしていることを証明するために、認証を受けることはメリットがあるのではないかと思います。

もう一つは、人権に配慮したビジネス活動をすることが、製品やサービスの品質の向上につながり、結果企業活動にもいい影響をもたらすということがあるのではないかと思います。

例えばハウスメーカーさんが、モデル家族（サラリーマンと専業主婦の両親、子ども2人）向けの住宅を作るばかりではなくて、高齢者向けや、家を一人で借りることが難しいような人向けにサイズの小さいものや安いものを作れば、社会的に排除されてしまう人たちの暮らしをカバーできるのではないかと思います。

企業も営利活動とはいえ、人の幸せを実現することを活動の目的としています。人権研修の中で企業の活動も一人一人の人権を実現する役割があると伝えると、「自分たちの製品も人権に関わっているんですね」と感想をもらったりします。人の幸せを実現することを目的にするという視点で製品開発をするときに、人権という視点を入れることによって、人権侵害だけじゃなくて、いろんな人の人権を実現するきっかけになるものが作れたりするかもしれません。この認証によってそんなことを実現できたらいいのではないのでしょうか。

・就労支援や職業教育を通じて地域の中小企業を活性化

【有限責任事業組合大阪職業教育協働機構 大阪地域職業訓練センター（A´（エーダッシュ）ワーク創造館） 館長・高見一夫さんインタビュー】



大阪地域職業訓練センター（A´ワーク創造館）

前身は職業能力開発促進法に基づいて作られた地域職業訓練センターで、厚生労働省により1991年に全国82ヶ所に設置されたものの一つ。地域の中小企業、特に小規模企業の経営者およびそこで働く人たちに対して、講座、就労支援、貸館などを通じて、職業訓練の場を提供することを目的としている。

愛称のA´（エーダッシュ）には最寄りの駅の芦原橋からダッシュしようという意味と、アルファベットが一番初めの文字であるA、基礎から始めようという意味が込められている。

1年で6万人程度が利用する職業訓練施設

——A´ワーク創造館の役割を教えてください。

就職にむけてスキルを身に付けようとしても、ハローワークの職業訓練の試験に通らない。なかなか就職できない。という負のスパイラルの問題が、A´ワーク創造館のある芦原橋をはじめ大阪府内の複数の地域課題としてありました。そういった方たちに職業訓練なり支援なりをするためにここが立ち上がりました。

2009年より、LLP（現大阪職業教育訓練機構）がA<sup>+</sup>ワーク創造館の運営に関わることになりました。当初は年間1万7000人ほどの利用でしたが、今では1年で6万人程度が利用するようになりました。

——これまでA<sup>+</sup>ワーク創造館ではどのような事業をされてきたのですか。

おおまかに言うと1. 職業教育訓練、2. 中小企業支援・協働、3. 就労支援を柱としています。

職業教育訓練については、自分たちで企画・立案したレディメイド講座と、企業からの研修や運営を受託して実施するオーダーメイド講座、府が実施する公共職業訓練があります。

レディメイド講座は開館当初からCAD、Illustrator、Photoshopなどのパソコン講座、ウェブ制作、ビジネススキルなどの講座を開講してきました。特に近隣の工場や事業所で働く在職者の方たちが夜間、土曜日に学べるように配慮しながら運営し続けてきました。

公共職業訓練については自治体や国経由で、求職中や離職中の人に対して職業訓練をすることで、次の仕事に就くサポートをするものです。かつては、雇用保険に加入していた求職者を対象とする公共職業訓練だけでしたが、今は雇用保険に入っていない人も、条件が揃えば月10万円の生活給付金をもらいながら受講できる、求職者支援訓練もあります。

——中小企業支援・協働についてはいかがですか。

ここ3年ぐらい取り組んでいるのが、地域の中小企業と連携をして一緒に人材育成をする事業です。企業さんができるだけ主体となり、その企業さんのニーズに合ったスキルを育てたり、職場作りをすることでその企業の人材確保と育成を担う事業を始めようとしています。

そのためにエスペランサ靴学院という靴学校を作りました。この地域の地場産業である靴の生産を担う人材育成のための学校です。学校の前身は浅草で1973年から始まった日本で一番古い靴学校です。全国の跡継ぎの方が靴づくりを学ぶために通う学校だったのですが、閉鎖する話になりました。そこで大阪の学院卒業生が権利を引き継ぎA<sup>+</sup>ワーク創造館でやることになりました。2021年に大阪校の第1期生が入学しました。今は海外製品に押されてしまい、価格で負けてしまうので、オーダーシューズ

の生産に切り替えて販路を広げていけたらと考えており、オリジナル商品を作るように値決めや発信など売り方やブランディングなど、靴作り+ビジネスをトータルに教えるカリキュラムを実施しています。

また、認定職業訓練を実施しています。これは民間の企業が自社の社員を研修したり、職業訓練したいと考えたときに、そのカリキュラムを作って大阪府に申請をし、府に認められたら、大阪府知事の名前で修了証がもらえます。さらに、人材支援開発助成金も使えます。

しかし、小規模企業の場合は一社でなかなかそんな訓練やカリキュラムを作ったりできないし、受講者も集められません。そこで、「大阪ものづくり企業認定職業訓練協会」という協会を作り、地域の地場産業を担っている小規模企業を集めて連携して講座を作るということをやっています。現在、会員数は14社です。

## 日本版のコミュニティカレッジのような存在

——A<sup>1</sup>ワーク創造館がこのような取り組みをするのはどうしてですか。

やはり、今技術の進歩も変化も早い時代なので、学生時代に学んだことや入社したときに教えただけの知識では足りません。しかし、一社で取り組むことは難しい企業さんが多いのです。そこで、社員に技術を身につけさせなければ会社が潰れるかもしれないし、不安もあるので、地域で受講することでスキルアップを目指しているところです。

海外ではコミュニティカレッジなどがあり、社会人教育が充実していますが、日本ではそのような社会人教育機関が企業まかせになってきました。特に大企業では内部で学校を作ったりと、研修をやっていましたが、中小企業はそういうことをできる体力がありません。私の若いころは中小企業でも親会社からの研修があり教育体系がしっかりとしていましたが、今はそのようなことをする企業も減ってしまいましたので、このような取り組みを始めたところです。

——就労支援についてはどうですか。

A<sup>1</sup>ワーク創造館は大阪府の障がい者や就職困難者の就職支援について定めたハートフル条例の「職場環境整備等支援組織」に認定されています。認定分野は生活困窮者ですが、分野に限らず、障がい者や就職困難者の就労支援を実施しています。地域

若者サポートステーションが全国展開される以前から若者支援に取り組んだり、リーマンショック後は若者や生活保護受給者、就職困難者等を対象としたプログラムに取り組んできました。

現在は生活困窮者支援の受け入れ企業の開拓と就労準備事業を大阪府や大阪市から受託しています。事業の実施主体である自治体に関わり、就労支援の仕組みづくりのお手伝いや相談員の研修を行っています。

また、最近では高校生の就労支援も行っています。今大学進学率が60%を超えているので、高卒の求人がどんどん減っているのが実情です。特に教育困難校の生徒たちの就職は非常に難しく、就職しても半分ぐらいが3年間のうちに辞めてしまいます。近所に西成高校がありますが、そこに入り込んで、生徒たちの支援を先生と一緒にやっています。具体的には、実際に実習や体験をさせさせてもらえる企業さんの開拓と体験プログラムを作り、就職した後の定着支援やフォローアップをしたりといった取り組みをしています。

## これからの展望について

——今後の方針はどのようなものですか。

今後考えているのは、地域連携です。

就職困難層の支援以前に、受け入れる会社がなくなってしまっただけで困るということ、企業の支援もしようと考えています。地域の地場産業を担っている企業を群として支援することで、雇用の受け皿になってくれることを期待しています。

やはりその際には地域の企業さんとの関係性が大事だと思います。物事というのはこちら側が描いた通りに全部進むわけではなく、出会った人と関係ができ、その中で要望を受けてこちらが実施するようなやり取りの中から事業が繋がっていくことが多いのではないのでしょうか。特に浪速区や西成区の地場産業である靴製造や、近隣の金属、プラスチックやゴム製品、中小企業が多く立地している地域性も大事にしたいと思いますね。

——最後に大阪版ソーシャル事業者認証に対する期待やご意見がありましたら教えてください。

特定非営利活動法人法ができた 1998 年以降、コミュニティビジネスは急速に広がり、大阪市も立ち上げ資金の提供や支援団体を通じて支援に取り組んでいました。その時の評価基準はテーマ設定の妥当性、解決策の有効性、新規性、波及効果、持続可能性等でした。

以来、活動の主体も活動内容も多様化しています。中には、一見社会課題解決を謳い、効果的な活動をしているようでも、「新手のビジネス?」「社会のしくみになるの?」と違和感を覚えるものもあります。大阪版ソーシャル事業者認証を考えるにあたっては、改めてその価値観を明らかにする議論をお願いしたいと思います。

- ・精神障がい・発達障がい者が長く働き続けられるようにサポートする

【NPO 法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク（JSN） 副理事長・金塚たかしさん  
インタビュー】



#### NPO 法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク（JSN）

精神・発達障がい者に特化した就労支援施設として、2007年に有志の精神科医師らによって設立されました。就労移行支援と就労継続A型を主な事業とし、門真、茨木、新大阪、東京を拠点に活動しています。専属のジョブコーチを4名おき、これまで600名以上の就職をサポートしてきました。大阪府の障がい者や就職困難者の就職支援について定めたハートフル条例の「障がい者等の職場環境整備等支援組織」にあたります。

#### 精神障がい者が働き続けるために

——NPO 法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク（JSN）のについて教えてください。

当法人は精神科医師の有志によって2007年に設立されたNPO法人です。

2006年に障害者の雇用の促進等に関する法律で、精神障がい者も対象となりました。が、当時はまだ精神障がいのある方々が一般企業で障がいをオープンにして働くことが当たり前ではありませんでした。

これまで精神障がいはいどちらかというと福祉の対象者ではなく医療の対象者として捉えられていたこともあり、支援も少ない状態でしたので、働き続けることを後押しするために法人が作られました。

現在は就労移行支援事業、就労定着支援事業、就労継続支援 A 型事業を実施しています。その他にリワーク支援や学生支援で大学の相談室と連携して大学生へインターンシップや座学を提供しています。また、医療機関へは出前講座を実施しています。

——どうして精神科の医師が就労支援事業所を設立したのでしょうか。

精神・発達障がいの方が働く上で最初にお医者さんに相談する事が多いです。

例えば統合失調症の場合は慢性疾患なので、発病してから一般企業で働けるくらい状態が安定するまでに 10 年ぐらいかかる人もいます。本人にとっても再発したらどうしようという不安があるため、お医者さんに相談し、先生たちも相談を受けて、働ける方はハローワークに行って仕事を探すようアドバイスしますが、当事者の方たちは働くことから離れているため、ある一定のトレーニングが必要であり、就労移行支援事業所を立ち上げました。

就労移行支援事業所の役割は、障がいのある人たちが訓練を通じて働けるようになり一般企業に送り出し、6 ヶ月間定着支援をすることです。特に私たちは就職をゴールではなくてスタートという位置づけ、5 年後 10 年後も働き続けられるような支援を目指しています。

——どのような方が利用されているのですか。

統合失調症、気分障がい、鬱病、双極性障がい、発達障がい、不安神経症、高次脳機能障がい、依存症の方などがいらっしゃいます。利用の流れとしては、医療機関や他の福祉サービスから紹介され、一度見学して体験していただき、使いたいということであれば契約してもらい流れです。

**まずは外に出ることに慣れることから**

——トレーニングはどんなことをしていますか。



利用開始の面接を経てから、基礎訓練でまず通うことからスタートです。そして、事業所内でプログラムをこなしてもらいます。今までずっと在宅していた方々が多いので、最初から週5日フルタイムで来られる方はほとんどいません。外に出ていくこともままならなかった方も結構いるので、まずは外に出ることに慣れていただきます。

週3から4~5日、午前だけから午後と少しずつ伸ばしていきます。内容は、座学やグループワーク、パソコン、事務、軽作業などをやってもらいます。特に私達が大事にしているのは企業実習です。実際の企業に行って、体験をさせていただくインターンシップでのトレーニングに重きを置いています。

——就職するまでにどれくらいインターンシップに行くのですか。

就職するまでに1人3~4ヶ所ぐらいインターンシップに行きます。そこで何かを学んでもらうことも大切ですが、体験の中から自分で学び、いろいろなものに気づくことが大切だと思います。座学も大切ですが、実際に社会に出てできるかどうか的大事ではないかと思っています。

実際に企業で体験してみてここで学んだことができるかどうかを、実習で確かめてみて、できたことと、できないことを実感してもらいます。そして、できなかったことについて、どうすればできるようになるのか、あるいはそれは障がいがあるがゆえにできないものなのか、といったことを明確にしていってもらいます。

自分でできることできないことを自覚し、自己理解し、できることを伸ばすきっかけにしてもらえればということで、インターンシップを重視しています。

——実習先はどうやって決めていますか。

なるべく本人の希望を尊重します。あまりにも本人の希望とできることがかけ離れている場合でも、基本的には否定しないで希望を受け入れて、実際に体験してもらうようにしています。そういう際には極力受入先からフィードバックをいただくようにしています。

## 長く働くためのポイント

——精神障がい、発達障がいをお持ちの方が長く働くためのポイントはありますか。

長く働き続けるためには自分に合った会社を探すことが大事です。インターンシップを通じて、自分ができることを明確にさせていただき、できない部分については会社に合理的配慮を求めていくことが重要になってきます。

それだけでなく、病気や障がいには波があるので、自分の体が出している SOS を察知できるようにしておくのも大事です。例えば眠れなくなるとか、食欲がないとか。そういった症状が出たらやばいなと自分でわかるようになったら、どんな対応をすればいいのか、ここにいる間に学んでもらうようにしています。

随時面談をしています。寝られない、食べられないといったようなサインがあったときには面談をして、本人の中に原因と対処法をしっかりと落とし込んでいくようにしています。

——関係性をしっかり作っていくのですね。

そうですね。そういう関係性があれば、就職した後に困ったことが起こっても、また相談に来てもらえます。だから、面談の機会はとても大事で、そこで彼らの苦しみや不安、悩み等を聞き、どう解決していくかを一緒に考え、乗り越えていくようにしています。

——就職後の定着や継続の支援はどういったことをされているんですか。

2018年にできた就労定着支援事業やジョブコーチという制度を活用しています。当法人では専属のジョブコーチを4名おいて、定着をはかっています。

——ジョブコーチの役割はなんですか。

採用された精神障がいの方の指導担当になる方（キーパーソン）に対して、声かけや病気の説明をします。たとえば「がんばれ」って声かけがきつく聞こえてしまうなら、表現なんかを変えてもらえるようにお伝えします。

また、キーパーソンの方で障がい者の方の指導することを負担に感じる方もいるので、キーパーソンだけでなく会社の全体でしっかりとケアしてもらうような状況を作っていくてもらえるよう、アドバイスするのも役割です。

——精神障がいの方が職場で定着するにおいて、ジョブコーチが必要となるのはどうしてなのですか。

現在働いている障がい者の数は身体障がいの方が一番多くて次に知的障がいだったのですが、ここ数年、年間の就職の件数が10万件を超えてきました。ところが、定着率が他の障害に比べて良くない。国の調査では精神障がいの方々の1年後の定着率が5割を切っています。

なので就職後の支援をしっかりと応援しましょうということでやってきました。これまで利用いただいた総勢600名以上のうち7割の方が今でも働き続けられています。中には10年以上お勤めされている方もいます。

## 企業が障がい者雇用から学べること

——当事者の指導ではなく、当事者に関わる人や場の調整をするのがお仕事なのですね。知的障がい、身体障がいの方たちとの違いはありますか。

就職先は一般就労がほとんどで、A型、B型はほとんどありません。

かなり高い専門性をお持ちの利用者さんもたくさんおられます。そうになると、仕事のスキルを上げるというより、気持ちへの支援が必要とされたりします。

症状の波があるとはいえ、仕事や病気の悩みを聞くのはもちろん、人間関係やコミュニケーションをとったりするのはあまり上手くない人が多いので、共感的に話を聞くようにしています。しんどいよなって共感しつつ、頑張っていきましょうと励まします。そういうマインドを企業の方たちにも持ってほしいと思います。そのための環境整備をお手伝いすることも私たちの役割です。

企業が彼・彼女らを戦力化していく過程でいろいろな事を学び、自社の仕事に生かしている企業さんもあります。これからのダイバーシティ（多様性）とインクルージョン（包摂）が重要とされる時代の中では、障がい者雇用から学べるのではないのでしょうか。

——ほかに工夫されていることはありますか。

職場だけでなく彼・彼女らを支えるための地域をつくることを大切にしています。一言でいうと、就労支援というのは、地域づくりだと思います。就労支援＝生活支援

=人生支援なので、彼・彼女らが働き、地域で住み続けるような地域をどう作っていくかが大事です。

——就労支援のやりがいはどこなところにありますか。

就労支援の面白みは変化があることです。彼らも変化するし、それにもなって企業もどんどん変化をしていく。そうやってお互いが影響を与え、変化していく姿を見られたときはやっぱり私も嬉しいです。そういった変化の上に、地域づくりがあるのではないのでしょうか。

長く働いてられる方が、会社でのコミュニケーションや仕事がうまくいかなかったなど、ちょっとしたことでやめていかれることがよくあります。その原因が恋人ができたとか別れたとか一人暮らしを始めた等々、生活の変化が関係しています。

そういったときにジョブコーチや我々が彼らを支えるためには、地域の関係機関と知り合っておくことがとても重要なことです。

——最後に大阪版ソーシャル事業者認証に対して何か希望や期待はありますか。

やはり、表彰された事が地域に認められて、利用者の方がどんどん来てくれるとか、優秀なスタッフが来てくれるようなメリットにつながると嬉しいです。そのためにも、大阪版ソーシャル事業者認証が多くの府民の方に知られてほしいですね。

・ ボランティア支援を通じて市民活動を活性化する

【社会福祉法人 大阪ボランティア協会 常務理事・事務局長・永井美佳さんインタビュー】



社会福祉法人大阪ボランティア協会

公正で多様性を認め合う市民主体の社会をつくるため、多彩な市民活動を支援するとともに、他セクターとも協働して、市民セクターの拡充をめざすことをミッションとし、1965年に設立。現在、ボランティアしたい人と企業や団体をつなぐコーディネーション、出版事業、調査研究活動を通じて、市民活動のための場作り（プラットフォームづくり）、参加の促進（人材育成）、理論化（仮説の創出と理論の生成）について取り組んでいる。

市民活動をコーディネートし、支援する

——社会福祉法人大阪ボランティア協会さんの役割について教えてください。

おおまかに言いますと、個人やNPOや企業がやっているボランティア活動や市民活動をコーディネートしたり支援したりしています。

他にもボランティアしたい人や団体を立ち上げたい人、企業でCSRを推進したい人の相談にもなっています。ほかには『ウォロ』という情報誌の発行や出版事業、NPOや企業との協業などをやっています。あらゆる立場の人たちがいろんなつながりをもって社会に関わることを推し進める団体です。

——設立は1965年ということですが、現在までの活動の経過を教えてくださいか。

現在は社会福祉法人ですが、最初は任意団体から始まりました。1963年に大阪で活動していたボランティア・グループが、大阪市社協を会場に月1回の月例連絡会を開催していました。そこでいろんなグループの方が活動上の悩みなどをグループ間で共同して解決しようと話していました。

そこから、1965年にボランティア協会を設立し、まず“人づくり”のためのボランティア・スクールを開催しました。1985年に終了しましたが、これは日本で最初とされています。

当時は高度経済成長期でもあり、暮らしに余裕が出てきた方が増えてきて、特に専業主婦の方たちが何かできることを探したり、学生たちがボランティアとして障がい者施設を訪問していたりとボランティア熱が高まりました。当時はそんな機運もあって、主婦の方や高校生などに向けてボランティア・スクールを開講し、人育てをしていました。

だんだんボランティアが増えていくと、ボランティアする人が活動先で悩んだり、逆にボランティアに来てもらっている施設側がボランティアの扱いやどう活動してもらおうかについて悩んだりするようになってきたので、それを調整することも求められるようになりました。今で言うボランティアコーディネーションですね。やがてボランティアコーディネーターを養成する役割も担うようになりました。

——1995年の阪神大震災がボランティア元年とされていますが、そこで何か変化はありましたか。

地域貢献や社会貢献をやりたい企業が増え、1991年に企業の市民活動を推進する相談窓口を作りました（現「企業市民活動推進センター」）。阪神・淡路大震災でボランティアの活躍が広く伝わったことから、ボランティア団体がもっと法人格を取りやすくしたいという運動が起こりました。

1998年に特定非営利活動促進法（通称「NPO法」）ができて、NPOという言葉が社会の中で認知されるようになってきました。1996年から各地でNPO支援センターが生まれ、大阪でもNPOの活動を推進しようということで、1999年に組織内に「NPO推進センター」を作りました（現「ボランティア・NPO推進センター」）。

2013年に谷町地域に移り、“民”の手による市民活動推進拠点として「市民活動スクエア CANVAS（キャンバス）谷町」を開設し、多くの市民や団体の方に利用していただいています。

——財源はどういったものがありますか。

個人や団体の会費や寄付が多いですね。また、自主事業として貸し会議室の利用料収入、出版物や情報誌『ウォロ』の収入、講演などに呼ばれた際の講師料収入などで賄っています。

『ウォロ』は有料の情報誌ですが、現場の動きを届けることがミッションの雑誌なので、営利目的ではありません。編集委員はボランティアですし、ライターには執筆料を支払いますがボランタリーに関わっていただいています。ほかには、大阪市の福祉ボランティアコーディネーションの委託事業や民間助成金などですね。

## ボランティアする人の変化

——最近のボランティアの動向についてはどんなものがありますか。

かつては主婦層と定年後のシニア層、学生が主流でしたが、働き続ける人が増えて専業主婦・主夫が減っていたり、定年の引き揚げによりシニア層の参加年齢が上がっていたり、学生も授業の出席率や課題が厳しいことやインターンシップやアルバイトで忙しくなっていたりするため、継続してボランティア活動に参加する人数は減っています。5年に1度行っている総務省の「令和3年社会生活基本調査」の結果が8月31日に出たのですが、ボランティア活動の行動者率はポイントが下がっていました。

ボランティアする人が減った理由のひとつに、全世代で働いている時間が長くなったことが挙げられます。一方で、行動した人数は減ったけど行動時間はあまり減っておらずむしろ増えているので、やっている人が頑張っていると言えます。

また、以前と比べてボランティア以外の関わり方が広がりました。ソーシャルビジネスを起業するとか、インターンシップなどの選択肢ができ、問題解決の手段、社会参加の手段が増えました。ボランティア協会が誕生してから60年近く経っているため、従来の仕組みやスキームも変わってきていますね。

その一方で、災害ボランティアやオリンピックなどの大型イベントに参加するボランティアは増えています。やはり、災害支援はほっとかれへんという気持ちが働く

し、大型イベントは晴の場に関われるという気持ちが働くのでしょうか。そういう方たちは週末や1週間休みを取ってボランティアに行ってまた普段の生活に戻るのですが、普段の生活で日常的にボランティアを続けるという形にはなりにくいのかもかもしれません。普段の生活においても何か関心をもって、ちょっと関わっていただけたらうれしいですね。

——どうやったらボランティア人口が増えると思いますか。

自分の時間を人たのめに割くには、「そうしたい」と思える出来事や知り合いがいないと難しいですよ。そういう時間を割きたくなるような出会いがあるかどうか結構大きいですよ。

現場の団体にしてみれば、趣旨を理解してくれて会費を払ってメンバーになって長く定期的に活動してくれる人に参加してほしいと思ってしまうのですが、先にお話ししたように市民がボランティア活動に割ける時間や金銭負担が減ってきています。家族や自分の時間も取りつつ、定期的な活動時間を取らなければならないとなると、参加率が上がりにくいわけです。現場では人がほしいけれど、活動のやり方は変えられなかったりすると、活動への参加を躊躇している人とのギャップは埋まらないですよ。

ボランティアマネジメントの観点では、現役世代の生活スタイルや現状にあったボランティアの関わり方やボランティアプログラムの構築など、モデルチェンジや発想の切り替えは必要だと感じています。

——どうしても参加しようとする側としては、片手間にはできないという思いがあるので、ボランティアすることにハードルを感じてしまいますよね。

そうですね。特に地域に根差した活動の場合は、離脱したときに気まづくなるのではという懸念もありますよね。

だけど地域の側も変わらなければ子育て世代や現役世代は入ってきにくいでしょう。奮闘している大阪の地域の方たちももちろんいらっしゃいます。ボランティアコーディネーターはボランティアをつなぐだけではなくて、どうやったらそのギャップを埋められるかということを考えつつ、提案するような仕事です。そういうことをしながら、何か起こってほしいと思いながら日々活動していますね。



あとは現場の声や姿を伝え、政策提言などもやって制度を変えていくようなこともしています。虫の眼だけでなく鳥の眼で見ていくことも必要だと思います。

## 大阪版ソーシャル事業者認証がボランティアや市民活動に役立ってほしい

——最後に大阪版ソーシャル事業者認証へ期待していることはありますか。

大阪版ソーシャル事業者認証では、企業が自分たちで大事にしていることや他社より整備している点を評価しますが、消費者や受け手の側のリテラシーはまだそれほど高くないのではと思うので、それを懸念しています。

例えば、メリットとして認証を受けた企業の就職志望者が増えるという点が挙げられましたが、市民の感覚としては、消費行動においてはまだコマーシャル力が高いところや名前の通っているところ、価格が低いことなどを重視してしまいがちですよね。そうすると、どうしても資本のあるところが1人勝ちとなります。

現在、その流れが少し変わってきており、ESG投資（企業活動において、環境、社会、企業統治といった観点を重視する投資の考え方）などが増えてきています。ですからそういう潮流を日本の市民に対してもっと周知するための仕組みが必要だと思います。その手段の一つとして、大阪版ソーシャル事業者認証のような制度ができたならなあと思っています。

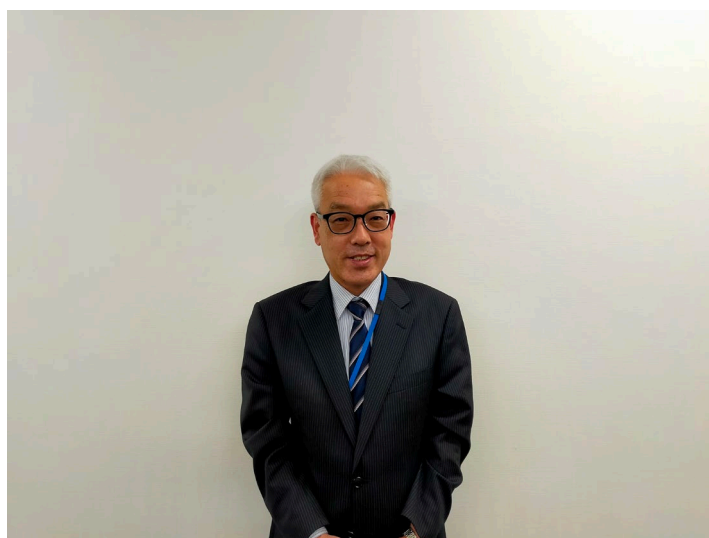
私自身はボランティアや市民活動を熱心にやっている人たちが評価される社会を作りたいと思っています。人権を大切にするとかインクルーシブを重視するとか、そういう部分で市民に選ばれて愛される企業が増えてほしいですね。

また行政にとっても、大阪で商売するなら大阪のちゃんとした企業から調達をする商慣習が生み出せれば、大阪の企業の元気をつけることにもつながります。ですから大阪版ソーシャル事業者認証が市民や行政にとって、企業やサービスを選ぶ基準になっていけば嬉しいなと思います。

## ○社会的金融

### ・金融を通じてソーシャルビジネスを支援する

【一般財団法人大阪府地域支援人権金融公社（ヒューファイナンスおおさか） 常務理事・前田浩さん】



#### 一般財団法人大阪府地域支援人権金融公社（ヒューファイナンスおおさか）

財団法人大阪府同和金融公社は1969年10月に大阪府及び大阪市の出資により設立された。2002年3月に財団法人大阪府地域支援人権金融公社と名称変更。2003年からはNPO（法人及び個人）向けの「ひと・まち・げんき融資」をスタートし、大阪の金融機関の中でもいち早くコミュニティビジネスへ融資の支援を始める。2019年には休眠預金活用事業によるコミュニティビジネスを応援するための「ひと・まち・げんき助成」をスタート。大阪のソーシャルビジネスを支援している。

#### ソーシャルビジネスを応援する大阪で初の金融機関

——ヒューファイナンスおおさかの設立経緯について教えてください。

1968年、同和地区の事業者さんに対して大阪府や大阪市が独自の制度融資を開始しました。

当時の同和地区の事業者さんの中には字を書くことができなかつた方も多く、銀行から融資を受ける際の手続きを書くのが難しい方もいて、なかなか融資を受けられませんでした。同和地区の事業者向けに大阪府及び大阪市の独自の制度融資を信用保証と

して特別に作ることで、銀行からお金を借りられるようにして地域の事業者を応援しようとしたのですが、銀行に融資申込み書類を作成し提出し、審査後融資を受けることを前提として信用保証制度を申し込むという利用の仕方だったので、なかなか利用が促進できませんでした。

このままでは同和地区の事業者を応援できないということで、大阪府と大阪市の出資により、直接お金を貸す金融機関を作ろうとなり、1969年10月に前身である財団法人大阪府同和金融公社が設立されました。

——ヒューファイナンスおおさかの特色として「ひと・まち・げんき融資」や「ひと・まち・げんき助成」などでコミュニティビジネスやソーシャルビジネスの支援をしているということがありますが、それはどのような経緯があったのですか。

当初は同和地区の事業者さんに対する融資や記帳指導を行う金融機関として設立されましたが、2003年同和対策事業の終了にともなって同和地区向けの融資は必要ないのではないかという議論になりました。金融公社の今まで果たしてきた役割は今後も必要であろう、さらにこれまでのノウハウを府民にも生かそうということで大阪府域の事業者の方にもお金を貸すようになりました。

新しく事業を始めるにあたって、当時まだ数が少なかったコミュニティビジネス（今で言うソーシャルビジネス）を応援する商品を作ろうということになり、大阪の金融機関としてはいち早くNPO（法人及び個人）向けの融資制度をスタートさせました。

——大学進学時に入学金を一括で納められない人のためのつなぎ融資制度はヒューファイナンスおおさかが初めてで、利用も多いそうですがどのように始まったのですか。

創設当時年間100件以上の利用があり、多くの方に利用していただきました。大阪府の教育委員会（現教育庁）などからの相談事例で、私立大学の入学前の入学金や諸経費には100万円近いお金を一括で納めることが必要ですが、それが払えずに進学を断念しているご家庭があると知りました。公的な奨学金等の利用は決まっていますが、奨学金の支給は学校入学後になるため、自分の預金などで支払いが出来るご家庭はいいのですがそれ以外のご家庭は一時的に金融機関などから教育ローンなどでお

金を借りて支払にあてないといけません。ご家庭の事情（例えば保護者の事業失敗や破産等）などで金融機関の教育ローンなどが利用できないご家庭を応援するためにつなぎ融資制度をつくりました。

2003年にスタートし、2004～2005年になると年間100件以上の利用があり、進学したくてもできなかった方々ができるようになったと多くの方に喜んでいただきました。

——NPO法人向けの「ひと・まち・げんき融資」についてはいかがですか。

2003年にスタートしましたが最初はなかなか利用が伸びず、事業型のNPO法人に対する融資が中心でした。まちづくりや制度外の福祉領域など収益をあげることが簡単ではない事業者さんのご利用は少ないです。どうしてもお金を借りると返さなくてはいけないので、融資を利用するというのは難しいのが現実です。利用が多いのは、清算払いの助成金や補助金のつなぎ資金としての利用です。

### 金融を通じて災害に強いまちづくりを応援したい

——「ひと・まち・げんき助成」についてはいかがですか。

2019年に福祉のまちづくり実践機構のコンサルティングにより、一般財団法人日本民間公益活動連携機構（通称JANPIA）が募集していた休眠預金の分配団体に応募し、採択されました。

これまで事業性が高くなくても地域にとっては大事な事業をやっているという団体さんからのご相談を受けることが多かったのですが、融資をお断りすることが多くありました。そういったご相談の中には、将来的には事業化できそうなモデルもあり、もったいないと感ずることがありました。そこで、そういった事業を応援できるようなくみとして、「ひと・まち・げんき助成」を立ち上げました。

——どのような団体が助成を受けたのでしょうか。

「ひと・まち・げんき助成」で、これまで助成を行った団体は8団体あります。どの団体の事業も印象的です。

たとえば、「誰もが暮らしやすい地域の創造」をテーマとして、大阪府の岬町に高齢者が高齢者を支えるという事業があります。その地域では子どもが少なく高齢化が進んでいるのですが、古民家を使って食事会を行ったり、レンタカーを借りてスーパーまで週2回地元の高齢者の方を送迎するサービスをしているそうです。ほかには、「被災者支援からインクルーシブコミュニティネットワーク構築事業」をテーマとして、高槻では古民家を使って子どものサードプレイスをつくったり、「I♥〈愛ラブ〉新小校区福祉プロジェクト」をテーマに、富田林ではLINEを使って各自治会や地域の自治組織にお知らせし、ボランティアネットワークづくりにつなげたり、いろいろあります。

私どもとしてはこれらの事業は各地域に存在する共通する課題解決の糸口になると期待しています。今後も「ひと・まち・げんき助成」は続けていきたいと考えていて、今後は、地域によっていろいろな課題が違うので、課題を絞って集中して助成できたらと考えています。

——「ひと・まち・げんき助成」を通じてどのようなことが実現できればいいですか。

仮に地域で孤立している人がいたとしても、その人のことを誰かが気付いていたり知っていたりするようなまちになってほしいですね。そういった取り組みを通じて、誰も孤立しないようなまちができたと思います。そういった各地域の取り組みが、近い将来必ず起きる東南海地震のときに役立つはずです。

災害時に「あのうちには高齢者や障がい者がいるから確認に行かないと！」と誰かが気づいてくれるまち、引きこもっている人がいてもその人のいつもいる場所をまちの誰かが把握していて災害時には探しに行けるような地域になってほしいなと思います。

こういったまちづくりがそのまま防災や減災に繋がっていけばと思いますし、これからはそれを意識したまちづくりをしていかなければならないのではないのでしょうか。私どもとしては融資を通じて間接的にでも防災のお役に立てたり、そのような地元の事業者さんをお手伝いしていきたいですね。そのためには何かあったときだけでなく、ふだんからのつながり作りが大切だと考えています。

## 個人事業主もできるSDGsを応援するのが大阪版ソーシャル事業者認証

——最後に大阪版ソーシャル事業者認証に対する期待があればお願いします。

大阪版ソーシャル事業者認証は事業内容だけでなく、雇用の形態や事業のマネジメント、従業員を大事にしているか、外国人労働者の扱いといったいろんな面で判断されます。現在金融機関がお金を貸す場合は事業面や財務面で判断されがちです。大阪版ソーシャル事業者認証ができて事業面や財務面だけでなく、マネジメントや地域貢献などの部分が評価されるようになれば、より多くの企業が多様な面から評価され融資対象事業者となるはずですが。当財団では「ひと・まち・げんき融資」や「ひと・まち・げんき助成」の対象事業者を独自に選定していました。しかし今後は、大阪版ソーシャル事業者認証制度ができれば、取得した事業者であれば、はじめからソーシャル事業者として対応できると思います。

また大阪版ソーシャル事業者認証によって、こんな事業者さんがいるという広報ツールとして使うことができたらいいなと思っています。SDGsは大きい会社でしかやれないわけではなく、小さい会社でも、あるいは個人事業主でもできると期待しています。さまざまな事業者によっていろいろな形で社会貢献ができるということをもっと広げていけるといいなと思います。例えばの話ですが、おっちゃんとおばちゃんが2人でやっているようなお好み焼き屋さんで、車椅子のお客さんにも来てもらいたいから、トイレや段差がないように店を改装したい。このことが社会的包摂の取り組みだと認証することになると思うのです。このような個人事業主さんや取り組みも認証しながら、地域の事業や産業を応援していきたいですね。

## ○ソーシャルな活動をしている企業、団体

- ・ユニット就労で農業就労促進を目指す

### 【株式会社泉州アグリ 代表取締役・加藤秀樹さんインタビュー】



写真右が加藤さん

#### 株式会社泉州アグリ

2001年に設立された若年無業者の就労支援を行う「NPO法人おおさか若者就労支援機構」で職場体験として農業見学や体験を開始。その後2005年の合宿型就労支援を行う若者自立塾で園芸と福祉を混ぜた園芸福祉に取り組むように。2010年に本格的に農業で就労支援を行うために「アグリ事業部」を設立。さらに補助金等がなくても運営できるように2015年2月に株式会社化し、「泉州アグリ」として独立。現在は水なすのぬか漬けなどの6次産業、ネットショップ販売、近隣のスーパーへの卸売り、たい肥づくりと販売などさまざまな事業を手掛けている。

また、大阪で農業の基本をまなび、地方の現場で実際に収穫や農作業を体験できる「泉佐野アグリカレッジ」では、現場を通じてさまざまな地方や作物の農業に触れることができる。農繁期の違う現場が全国にあるため、農閑期でも時間をもてあますことなく、年間を通じて就労できる。

#### 4人一組で農業現場で働く仕組み

——ユニット型就労というのはどんな仕組みなのですか。

泉州アグリでは農家さんで就労体験をするときは4人一組で現場に行きます。それを「ユニット」と呼んでいます。これまでですと農家さんはアルバイトに来た人それぞれに指示をしていました。来る人の能力や経験もバラバラな中で一人一人に作業を教えたり、見守ったりしながら自分も作業しなければいけないのは、労力も時間もかかります。本来農繁期の人手不足を解消するためのアルバイトなのに、それでは時間も手間もかかってしまいます。

その問題を解消するのが、この「ユニット」という仕組みです。ユニットの中には「ユニットリーダー」が1人いて、その人が農家さんからの指示を受け、ほかの3人に伝えたり、教えたりします。農家さん側はユニットリーダーに指示を出したり、相談すればいいので、1人1人に対応するときよりも時間も手間も省くことができます。また、ユニットリーダーはほかの3人の特性をよく知っているなので、どのような指示を出せばいいかがよくわかっています。そのため、作業を効率的に早く終わらせることができるのです。

——それは確かにとても効率的なやり方に思えますね。作業内容などはどうしているのですか。

農家さんにユニットに作業を依頼する場合は、農業スキルがなくてもできるものをお願いしています。というのも、農業スキルのいる作業はできる人とできない人の差が激しく、こちらもすべての要求にお応えすることができません。

それよりも農業スキルはなくてもいいから人手が必要な仕事に特化することで、ユニットの労働力供給力を上げようという判断をしました。

——もう少し具体的に伺えますか。

例えば羽曳野でブドウの摘果（実が大きく甘くなるように、成長前の果実を間引く作業）の仕事が入ったとします。通常の農家さんのやり方ですと、一つ一つの実を確認して、この実を取る、取らないを判断します。でも、農家さんと感覚が違って判断が難しい場合があります。だから、うちで受けるときは、上から5センチ取るといったような基準を決めます。

あとの細かい部分やこだわりのある部分は農家さんご自身に任せます。それで納得してもらえる農家さんの作業を請け負います。



——そうやって農業スキルのいらぬ作業を中心に請け負うのはどうしてなのか。

やはり、農業スキルの要る作業を請け負ってしまうと全然スピードが上がらないからですね。スピードが上がらないと、農家さんも頼んだ意味がないから、結局お互いにとってメリットがありません。農家さんにとっては、農繁期に必要な作業が終わることが目的なので、その目的をいかに達成するかを念頭においています。

### 農家さん目線のモデル

——農家さんの視点に立ったからこそ生まれたモデルなのですね。

農業で就労支援というと、効率よりもまずは体験となってしまうと、成果が出なくても就労支援だからしょうがないみたいな言い訳が通用してしまうことに疑問をもっていました。だって、農家さんにとってはそんなこと関係ない話じゃないですか。

僕たちは就労体験先を求めているも、農家さんは人手を求めているので、需要と供給が乖離しすぎて噛み合っていないのですよ。

正直言うと僕たちは農家さんには就労支援ですとか、障がいのある人も働いていますといったことは話していません。農家さんからすると、お願いした作業さえやってくれば問題ないからです。

——泉州アグリが福祉事業所やNPOではなく、株式会社としてやってきたことも影響するのでしょうか。

そうですね。泉州アグリとしてビジネスシーンで野菜を出荷していますが、就労体験や農業体験も受け入れています。体験を受け入れると手間暇がこんなにかかるんやと自分たちでやってみて驚きました。こんな手間を自分たちが今までほかの企業さんや農家さんに押し付けていたんだと反省したんです。

そうやって自分たちが体験を受け入れてきた結果わかったのは、農家さんにとって使いやすいモデルを提案しないと、就労体験は波及しないということでした。

## 入り口を低くするためのユニット就労

——おっしゃる通り、ユニット就労が農家さんのことを考えたとても使いやすいモデルなのですね。実際に就労する人にとってはどんなメリットがあるのでしょうか。

後進が育ちにくいことの一つに、勘や土地によって作物の育て方が違うといったマニュアル化できない部分があるので、ハードルが高く感じてしまうことがあります。そういった方に対して農業の入り口を学べる機会になるのが一つです。

また、ユニット就労が農業就労への入り口として機能して、来てくれた人の中から誰か雇いたいとか、アルバイトしてほしいという話があることもあります。

また、1人では就労体験に行きにくい方も、複数人だと行けるということもあります。なるべく入り口のハードルを低くすることに役立っていると思います。

——4人一組のユニットであることはほかにどんなメリットがあるのでしょうか。

ユニットとしての働きが注視されるので、一人一人が優秀じゃなくても大丈夫ということでしょうか。ある程度これ以上の能力は必要という基準はありますが、一人一人がめちゃくちゃ優秀である必要はない。そのおかげで、1人だと就労が難しい人でも働けるといえる点ですね。

## ユニットリーダーの育成が課題

——ものすごく理想的な仕組みに思えるのですが、何か問題点や課題はあるのでしょうか。

一つ目は農家さんが求める作業は全部できないことを理解してもらわないといけない点ですね。収穫ならスピードだけでなく傷物をよけて欲しいとか、一定の品質のものだけ収穫してほしいといったことも求められると、僕たちでは難しいです。

スピード重視の代わりに大きさがばらばらだったり傷物が入ったりすることは許容してほしいとか、とにかく品質重視でとか仕事の基準を作らないといけない。その調整の難しさはあります。

もう一つが、ユニットリーダーの育成ですね。ユニットを動かすにはユニットリーダーが必要なのですが、育成には時間がかかるのと現場でしかユニットリーダーのスキルは身につかないので、なかなかすぐには増えません。しかし、ユニットリーダーを増やしていかないことには、この仕組みも広まらないので、どうにかしたいところですね。

——こちらで就労支援や農業体験をされた方のその後のキャリアはどんな感じなので  
すか。

卒業して働きに出たメンバーもいるし、農業で独立したメンバーもいるし、いろいろですね。

できたらいろいろな農業の形を見てもらいたいので、ユニット就労である程度農業やユニットで働くことに慣れた人たちには「泉佐野アグリカレッジ」の仕組みを使って、青森でリンゴや加賀でナシ生産に携わってもらいます。

さまざまな作物に触れ、都市型農業や地方の農業に触れることで、漠然とした農業がやりたいという思いがどんな農業を目指すのか具体化できていいみたいです。

——就労支援というと、1人1人が社会で必要とされる決まったスキルを身につけて  
完璧になってから就職するというイメージをもっていました。全然違って  
驚きました。

やはり間口を広げないと農業人口は広がらないと思いますね。農家さんも農業はこ  
うという固定観念のある人が多いので、そうでなくても人を雇えると言っていきたい  
ですね。

- ・ろう者が活躍できる社会を目指して

【株式会社サイレントボイス・NPO 法人サイレントボイス 代表取締役・NPO 理事  
尾中友哉さんインタビュー】



#### 株式会社サイレントボイス・NPO 法人サイレントボイス

聴者（聞こえる人）と聴覚障がい者の働きやすい職場を作り出すことを目指し、法人向けの研修制度を行うために 2014 年に設立。

近年では NPO 法人を設立し、聴覚障がいのある子ども向けに教育を行うデフアカデミーを運営。営利と非営利の両面から、聴覚障がい者が活躍できる社会を目指している。

#### 尾中さんの原体験

僕の父は今 60 歳ですが、父の子どもの頃は聞こえない子は手話を使ってはいけない、声を出して発音できるようにならなければいけない、という口話教育を受けていました。しかし、父は小中高ほとんどの授業で何を言っているのかわからなかったそうです。

卒業して大手メーカーの工場に就職します。そこで大学生の期間工に、名前を呼んでも振り向けないため、ねじを投げて呼ばれるような経験をしてきました。今、サイレントボイスで働いてくれているデフ（聴覚障害のある人）の宮田翔実という社員がいます。宮田君は証券会社に勤めていたのですが、父と 30 年の開きがあるのに、同じような経験をしていたと聞いて驚いたのです。

一方、生活では、パソコンやインターネットやスマホの登場によって、できなかったことができるようになってきています。例えばうちの両親は以前は出前を取れなかったのですが、UberEatsの登場によって取れるようになりました。ほかにもあげたらきりがなくらい、変化がありました。ITは聞こえない人の生活を激変させ、できないことを減らし、できることをすごく増やしたのに、教育も働くことも30年前と変わらばえしない。そのことに対して僕は痛烈に疑問を感じていました。

## ろう者だからできることを事業の柱に

僕の両親は聴者（聞こえる人）と同じようにすべてのことができるわけではありませんが、違う角度から見たら活躍できる可能性があるのではという出来事がありました。

僕の母は喫茶店を始めたのですが、母が言うには、「私は『空調が寒い』と言われても聞こえないから、自分で観察して気づいて行動できるように、そこだけ集中してやっています」ということなんです。言われてやったら気遣いにならないけど、観察して気づいて行動したら気遣いになるじゃないですか。これって接客の基本だと感じました。

聞こえない母にとっては自然と観察から得る情報が多くなり、人の行動を読む能力が非常に高いと感じました。そこで、同じ特性を持つろう者を講師にした、接客業向けのコミュニケーション研修を始めます。

聞こえない人のコミュニケーション能力を活用したコミュニケーション研修をドコモの販売店さんが取り入れてくださったことで、メディアに一気に掲載されました。一方、会社では聞こえる人と聞こえない人の雇用を半分半分で進めていこうと考えていたのですが、会社が成長していく中で働きづらさを抱えるようになりました。

僕が電話で研修の仕事を受けても、声で話しているだけでは聞こえるメンバーと聞こえないメンバーで得られる情報のギャップが起ってしまう。聞こえる人と聞こえない人がどうやったら効率的に働けるのかを、自分たち自身が考えていかないと会社が潰れてしまうという状況に陥ったのです。

その時に、課題に出会えば出会うほど解決策にもたくさん出会えるのじゃないかと思ひ、僕たちは聞こえる人と聞こえない人の範囲ですが、ユニバーサルデザインのようなことを考えて実践していきます。

## デフアカデミーの設立へ

そうしているうちに大手自動車メーカーをはじめ、聞こえない人を雇用しているさまざまな企業でそのノウハウを展開していくようになりました。やがて、全国で働いている聞こえない人、聞こえにくい人と接するようになりました。

そこで知ったことは、聞こえない子に家庭や学校の中で孤立状態が起きているということでした。その学齢期の孤立をなくすためにデフアカデミーを作りました。NPO法人として立ち上げたのは、寄付を受けられたり、公的なお金が流れやすいようにしようと考えたためです。やはり、聞こえない子の親御さんが聞こえるお子さんと比べて塾代が高くかかるのは不公平だと思いました。

現在全国に1万4000箇所くらい放課後デイがあるなかで、聞こえない子向けは10数箇所くらいなのです。最初は大阪で始めて、ほかの地域でもやろうとしましたが、1000人に1人といわれる聞こえない子向けの教室の立地条件は非常に厳しく、オンライン授業という形式の展開を考え始めました。そうこうしているうちにコロナ禍に突入しました。

## コロナ禍での寄付

創業間もない頃、メンターをしてもらっていたNPO法人 edge（エッジ）の方に「寄付もらうのは恥ずかしい」といったような話をしたことがありました。すると、「何が恥ずかしいことあんねん」と言われたのです。その方は阪神淡路大震災のボランティアで、「神戸に助けに行きたいけど、どうしても行けないから、せめて寄付でも」という気持ちでいろんな人が寄付しているのを見てきたそうです。寄付はお金がないからもらうものではなく、活動の意義に集まってくるものなのだと学びました。

それから、コロナ禍での聞こえない子の孤立が問題になり、オンラインで無償授業を提供したり、透明マスクを配るプロジェクトを立ち上げた際には、たくさんのご支援をいただくことができ活動を継続することができました。

2019年にWEPの研修で、ロジックモデルをつくるというワークショップに参加しましたが、それがコロナ禍での資金調達にとっても役立ちました。

命を守るためという目的に事業なら、すでに必要性が理解されると思うのですが、聞こえない子の困りごとはあまり認知されてないのです。だから今社会がこういう状況なので、これが課題だと訴える必要があります。そのためにはデータが必要なので

すが、まず課題として、聞こえない子どもに対する社会調査を探すことに苦労がありました。

海外の事例や国内の社会調査を引っ張ってきた上で、僕らが目指す社会像を立ち上げ、それを目指すための数値を具体化したり、目標をまず設定するためにロジックモデルは非常に役立ちました。

## サイレントボイスだけががんばるだけではない

NPOとしてそういった社会的課題に対応していかなければいけないと思う一方で、サイレントボイスだけががんばるだけではないと思わされる出来事がありました。先日、某財団さんにオンライン教育事業の成果報告する機会がありました。その財団が目指しているのは、特別支援学校や手話の在り方を国レベルで刷新していくというものでした。

だから、サイレントボイスのオンライン教育事業が1つだけめちゃくちゃいい質になってもよくない。特別支援学校や文部科学省から、サイレントボイスがあるからいいだろうと言われたら困る、というご意見をいただいたのです。

最初はびっくりしたのですが、でもたしかにそうなんです。サイレントボイスの自己満足の活動は社会に求められていない。自分たちもそれを望んでいない。だからこそ、どのような生態系になっているのかを知りながら、お互いにシナジーを求めながらやらないといけないとわかったのは、NPOとしてめっちゃ大きい発見でした。

## 障がいはどうとらえるのか

障がいに対するとらえ方というのは国によってちがいます。日本では、障害者と健常者ははっきりと区別されることによってですが、フィンランドでは聞こえない人は聴覚障がい者というくくりではなく、手話通訳ニーズのある人として把握されています。

障がいのとらえ方って大きく分けると、医療モデル／社会モデル／人権モデルという3つに分けられると思うのです。

医療モデルというのは、聞こえないことを不健康状態と考え健康体になるために治療やリハビリを行うという捉え方です。しかし、成果を得られる人は限定的です。障がいは社会が作っているという社会モデルという考え方が登場します。

でも、社会モデルと医療モデルしか存在しないと、問題が起きてきます。それを解決するのが、フィンランドのようなニーズで考える人権モデルです。障害者と健常者を分けずに、人は幸福に生きるためのニーズがある、つまり人権がある。その本人のニーズに対して、国はサービスを行うという点にフォーカスしていこうという考え方です。

聞こえない子はさまざまで、聞こえるようになるアプローチが合う子もいれば、手話で学べる機会が保障されている方が良い子もいるため、ひとからげにはできません。だからといって、ビジネスをやる上では、全部個別対応することは難しいので、ある程度のニーズのまとまりに対してアプローチしていくしか方法がないのです。

だからデフアカデミーでは今は多様なニーズに対応できるように、汎用性の高い教材を作っていて、指導員が生徒さんのニーズをアセスメントできるのが大切だなと考えています。人権モデル的な考え方に基づいて、一对一のオンライン家庭教師みたいな枠組みの中で実現できることが多いと考えてチャレンジしています。

## 聴覚障がい者の中でもろう者は言語的マイノリティの側面を持つ

障害者の中でも”ろう者”という概念は言語的マイノリティの側面があると言えます。手話は言語の一つであり、使う言語が違えば文化も違います。聞こえない人の困りごとというのは、言語的マイノリティあるいは認識上の差別が大きいのです。

わかりやすい例としては、能力を期待されないといったようなことです。一般的に良い大学を出て障がい者雇用で一般企業に就職しても、はんこが正しく押されているかの確認の仕事しかさせてもらえないことだってあるのです。

確かにコミュニケーションが必要とされる営業職だと難しいです。といってもそのコミュニケーションも、聞こえる人にとってのコミュニケーションなのですが。一方で、チャットでコミュニケーションを完結できる仕事や職人的な仕事だとすごく合っているし、能力を発揮できる例もあります。エンジニアが増えていることや、もともと竹細工や木彫で有名な職人がいます。

実際の就労を見てみると、視覚障がいの場合ははりきゅうあんまといった職業や、お琴など伝統的に就く職業があり、その中で先生や経営者になれるキャリアパスが存在するのですが、聴覚障がい者の場合は教育や雇用の歴史も浅く、最も多い製造業の仕事の中にキャリアパスがないという状況も多いです。

「目が見えないことは人と物とを切り離す。耳が聞こえないことは人と人とを切り離す」という哲学者カントの言葉は今の時代に照らしても的を射ている（射てしまっ



ている) と思えます。例えば会社で上司が後ろを通りざまに「おはよう」と言っても、それは聞こえない人には挨拶としては伝わりません。それは、本人は無視しているわけじゃないけど、残念なことに無視として捉える人も居ます。基礎的な交流や理解がないまま、そういうささいなことの積み重なる延長に、技術を教えてもらえないとか、仲間に入れないといった仕事上の問題が起きるのです。

そもそも聞こえない人に関わったことのない聞こえる人、その逆もあると思います。学校や社会に制度的にも存在する、耳が聞こえる／聞こえない、健常者／障害者といった分断やそこから生じる無理解や方法のなさを乗り越えていくために、語弊のある表現を恐れずに言えば、新しい分断をつくる気持ちで取り組んでいます。フィンランドにおける人権モデルはその面で大変参考になりました。

ニーズを元に集団化するという発想です。例えば、図示したほうが分かりやすい人（目で見える人）、声で説明したほうが分かりやすい人（耳で聞く人）という分かれ方であれば、聞こえる人の中にも図示の方が良い人も居るでしょうし、聞こえない人のニーズも満たされる集団がつかれるかもしれません。

・誰もが暮らせる地域づくりを

【NPO 法人南大阪自立支援センター 理事・石野英司さん】



株式会社い志乃商会／NPO 法人南大阪自立支援センター

株式会社い志乃商会では、宿泊施設やジム、サロンにおしぼり、リネン、タオルの貸し出しとクリーニング事業と並行して、訪問看護事業や相談支援事業も行っている。また、NPO 法人南大阪自立支援センターでは、ともに一しょうりんじ（A型・B型事業所）やどりいむワーク（B型事業所）でリネン業を中心にすえた、福祉的就労の場と、障がい者が日中働ける支援事業や放課後等デイサービス事業などを行っている。

さらには、刑務所から出所してきた人（刑余者）や罪を犯した障がい者（触法障がい者）の社会復帰や生活支援にも取り組むなど、誰もが暮らせる地域づくりに取り組んでいる。

父の代から障がい者雇用を始めて

——株式会社い志乃商会さんで障がい者雇用が始まったきっかけを教えてくださいませんか。

障がい者雇用を始めたのは親父の代からです。すながわ高等支援学校（当時は佐野養護学校）の進路の先生が近所に住んでいて、通りがかりでよくうちの仕事をしていたそうです。その先生に「自分のところの生徒を実習させてみてくれへんか。1人で

一人前にはならんけど3人ぐらいで一人前になる」と言われ「じゃあ、つれてきたら」というのが始まりです。当然障がいのある人は外に出ない時代なのでお母さんたちは喜んでいました。給料は最低賃金を払っていました。

——じゃあ元々障がい者の人が働く姿についてはなじみがあったのですね。

私が物心ついたときから、会社には大勢いらっしゃいました。働いている人の障がいの度合いも、今で言う生活介護の必要なレベルの方もいらっしゃいました。重度の方は階段の上り降りができないから後ろからおしりで降りたり、働きながらオムツしていた方もいらっしゃいました。

一人前の仕事はできないので、例えばおしぼりを洗濯機に出したり入れたりするのに3人、使ったおしぼりを汚れのひどいのとひどくないのに選り分ける作業に3人というふうな具合で、多いときで27名ほどいました。

——それだけいると大変だったと思いますが。

ここで私が働き出したのが18か19歳でしたが、そのときは10数名おられました。軽度の方も多かったので、けんか、お金がなくなるトラブル、ほかには汚いおしぼりで顔を拭いてしまって目が腫れたり、中に入っていた食べ残しを食べてしまってお腹を壊して病院に連れていったりと四六時中毎日何かがありました。

——お仕事はい志乃商会で受けて、NPO法人にも協力してもらっているという形ですよ。そうすると、納期を守ったり、品質を保ったり、営利企業としてお仕事を回していかないといけないということになると思いますが、そういったトラブルが起こる中で毎日の仕事をやっているわけですか。

そういうことになります。ただし、障がい者といってもみなさん仕事はちゃんとできます。一人前にはできないのだけど、例えば3人4人集まれば、一つの仕事ができる。それに、何と言ってもみなさん休まないし、さぼったり、文句を言ったりせずに朝から晩までやってくれるので助かっています。

**触法障がい者や刑余者の支援に乗り出す**

——障がい者就労からさらに触法障がい者や刑余者の支援に乗り出していったきっかけはなんですか。

障がい者就労の頃から、仕事の帰りに物を盗んだとか、ちょっとイライラしたから火つけたといったような罪を犯して、お仕事の帰りに捕まったりという方が多々いらっしやったので、その延長で警察に行くようなことがしょっちゅうありました。

保護者に引き取りを拒否されるので、身元引受人として警察に行って、一時預かりでうちに預らせてもらっていました。

その延長線上で本格的に刑余者の方を支援していこうと始めたのがきっかけです。

——現在どれくらいの刑余者の方が働いてらっしゃるのですか。

NPO 法人のともに一しょうりんじ方ではA型とB型の事業所があり、クリーニングの仕事がメインです。どりいむワークはB型事業所でここでは軽作業をしています。また施設外で企業さんに働きに行っている方やマンション清掃などを行っています。それから大阪府から調達した水道メーターの解体の仕事があります。分担は本人に選んでもらっています。今は外に働きに行っている5名のうち4名が触法者ですね。

## 出所してから行き場のない人はどうなるのか

——刑余者支援は障がい者雇用の延長から始められたということですが。

今は健常者の方もいらっしやいます。い志乃商会もNPO法人南大阪自立支援センターも、「協力雇用主」になっています。どちらで雇うかは、法務省の方から依頼があって、その方のニーズに応じて受け入れています。

——協力雇用主は、刑務所から出てきた人を積極的に雇う制度で、再犯防止のためには就労支援が必要ということでできたということですが、いつ頃からやられているのですか。

10年以上前からやっています。この協力雇用主という制度ができ上がる前からいわゆる反社（暴力団）の方であったりとか、少年院を出たり入ったりしていた18歳19歳くらいの方を雇っていたことがあります。ただ、急にやめさせてほしいとか、来

なくなったりすることもあり、なかなか定着するまでは正直難しいのですが、雇用という形で受け入れてほしいと言われた場合は受け入れていました。

——出所してそのまま就職という形ですか。

仮釈放（刑期の満了前に仮に釈放し、保護観察をつけて、問題なければそのまま釈放する制度）のときに、働く会社が決まっていると早く出られるので、その際に利用する人が多いです。

仮釈放者や満期出所者で帰る先がない人は更生保護施設に入りますが、そこにいられるのは、仮釈放期間または出所後6カ月までなので、そこから先行くところがない人を受け入れます。

——石野さんのところで働きたいというのは、本人から連絡があるのですか。

役所や相談支援、地域のコミュニティの支援をしているような方から要請が来ることが多いです。大阪刑務所から出てこられた満期の方は、刑務所の作業で得たわずかな所持金を持って出てくると、まず堺市の役所に行きます。戻るところや家族のいる方、相談するあてのある方はそこに行くのですが、そうじゃない方は役所に行って役所に相談するんですけど、役所は住民票がある人にしか対応しません。刑務所に入っていた方の中には堺市内の住民じゃない方もいますが、そういう方は相手にしてくれません。なので、役所から私のところに連絡が来ることもあります。

——そこで石野さんはどのような役割を担っているのですか。

若い方や働ける方は家族のところや住み込みの仕事を見つけられますが、65歳以上の高齢者や障がい者などは行くところがない場合が多いです。そういう方は「地域生活定着支援センター」で住むところを探す支援をしています。その際に私は地域に定着するための相談や調整をしています。

——最終的に行くところがない方は、障がい者だったり、高齢者だったり福祉的なサービスを必要とされる方が多いということなのですね。支援をされるときに、地域の作業所さんや障がい者サービスを提供されているところと連携を組んだりされているのですか。

連携というか、思いを共有している有志の勉強会を立ち上げて、継続的に活動しています。年に1回ぐらいオンラインでという形になるのですが。その中で地域生活定着支援センターや、法務省、福祉サービス行政機関の方たちも一緒に参加しながら、事例を共有して、連携して、受け入れ先を見つけています。

### もっと早く繋がっていたら……と泣く人も

——堺市には大阪刑務所があるので、さまざまな事例を見聞きしたと思いますが、何か思うことはありますか。

行き場のない人や家族のない人が出所したあとの支援が少ないと思います。例えば所持金がなくなってきたりしたら罪を犯すのがよくあるケースです。しかし、役所の方では堺市の住民ではない方をフォローアップすることはできない。そういう制度の中の難しさのようなものを感じます。

例えば役所にそういう出所者がいたら情報を上げるとか、相談できる窓口があって弁護士を呼んでもらえるとか、保護観察や緊急保護につなげて、数ヶ月でも滞在できる場所を用意してもらえると、救われる方が増えるのではないかと思います。だけど現状は住民票がないと法令上は手を差し伸べることはできないので、地域で再犯してまた刑務所に入ったり、ホームレスになっていかれたりしてしまうことが多いです。また、こういうことをやる場合にはやはりマンパワーが当然必要になってきますね。

私に関わったケースでもこのような事例がありました。その方は65歳の方だったのですが、「もっと早く繋がっていたら、自分は何回も刑務所に出たり入ったりしなかった」とおっしゃっていました。

### 累犯者の社会復帰に携わるなかで

——これまで石野さんが支援してこられた方は累犯者（何度も刑を重ねて刑務所に入ること）の方が多かったと思うのですが、累犯者が一般社会に復帰することの難しさはどんなところにあるのでしょうか。

刑務所に入ることによって食事提供され、定期的にお風呂に入れ、体調が悪くなると医療も受けられるので、刑務所がセカンドホームのようになってしまっていて、刑務所に入ることによって躊躇がなくなってしまうような場合があります。

特に ASD などの障がいをお持ちの当事者にとっては一般社会では自分のことをわかってもらえなくて辛いということがあるそうです。刑務所は 365 日 24 時間スケジュールが決まっています、ルーティーンがあって、番号で呼ばれるし、コミュニケーションが取れなくても独居房に入れてもらえる。そうするといじめられたりしないので、コミュニケーションが苦手な人にとっては居心地いい場合もあるのです。

また、長年刑務所暮らしだと毎日のルーティーンが決まっています食事や洗濯をしなくてもいいので、自分でものごとを決めるとか家事をできないとか、お金の使い方に慣れておらず、いきなり社会に出て一人暮らしすると混乱してしまう方もいらっしゃいます。そこで社会に慣れてもらうためにグループホームに入らせていただきます。

——グループホームに入った方をどうやって社会復帰までもっていくのですか。

弊社で今 2 棟のグループホームを運営しています。日中は弊社の福祉サービスで働いてもらって、終わったらグループホームに帰ってという生活をしています。

入るときにまず、依存症の人もいたりするので酒タバコは駄目、24 時間自由はないですというふうに言います。また、休みの日は生活リズムと健康のために全員体を動かすために野球をすることか、スケジュールが決まっています。買い物は、窃盗の常習犯だったような人もいますので、最初は一緒に行って横についていきます。使える金額も本人に合わせて決め、少しずつランクアップします。

弊社では訪問看護ステーションと計画相談をやっているのです、社会福祉士さんに月 1 回入ってもらって助言を行ったり、健康管理のために訪問看護も週 2 回ずつ入ってもらって支援計画を立てて社会復帰までの計画を立てています。

——だいたいお一人で生活できるようになるまでどれくらいかかるのですか。

大体 2~3 年ぐらいかかります。みなさん出てきたばかりのときは就職したい、お金が欲しい、独立したい、生活保護をやめて自分で稼ぎたいとおっしゃいますが、まずはグループホームでタバコや酒のない生活に慣れてもらい、運動して健康を取り戻してもらおう。そこから、3 年くらい経つともう少しゆるいグループホームに移ってもらいます。最終的には近隣のワンルームを借りて一人暮らししてもらおう計画です。

一足飛びにやらず、段階を踏んで社会復帰してほしい。若くて力もあって稼ぎたいような人にはがんばって一般就職できるところまでは一生懸命がんばってほしいですね。

## 地域に根付くために

——社会復帰の際に何がネックになっていますか。

とにかく再犯させないことです。薬物依存やアルコール依存の方は、薬物やアルコールを買うためのお金がないから罪を犯すというようなことがリンクしているんで、最初はグループホームで生活を管理する必要があります。だから、365日24時間勝手に出られないようにしています。一人暮らしになってきたら、お金もできたらお酒ぐらいいいやろうってなってしまう。なので、なるべくグループホームにいるうちにちゃんとした生活習慣を身につけて再犯させないようにすることが大事です。

——グループホームは会社のお近くにあるのですか。

そうですね。近隣に2棟、本社がある並びにもう一棟作っています。

——刑余者のグループホームというと、地元と対立する場合を耳にすることもありますが、こちらの場合はいかがですか。

おかげさんでと言うか、元々ここが障がい者雇用を50年近くやっているんで、地域の方にとって障がい者の方が働いていることは普通なのです。美化活動で近所の清掃をしたりとかしているんで近所のおっちゃんおばちゃんとお話もするので結構受け入れてもらっています。また、刑余者という部分についても「たまたまそういう罪を犯していて帰るところがないので、福祉サービスがない人にフォローアップして、福祉的支援をすることによって再犯も防止できるのですよ」というお話をすると、ほとんど理解してもらえていますね。

——そこまで理解してもらえているのは、半世紀ほどここで活動されてきたからでしょうか。



以前から警察が来たりパトカーが止まったりしていたので、周辺の人はまだ来ているなどという感じの受け止め方なのかもしれません。罪を犯したとか警察が来たとかパトカーが止まったという部分では近所の方がそんなに怒ることはなくて、結構理解していただいていると思います。

——理解には時間がかかるということですね。

そうですね。とはいえ、小さいお子さんがいるようなお家からは反対があったりして、なかなかマッチングしないところもあって、グループホームを立ち上げるまでには1年半ぐらいかかりました。やっぱりなんていうのですかね、障がいを持っている方たちが地域で暮らすっていうこと、ましてや罪を犯した方が歓迎されるわけではないので。

### 支援の前に一人の人間としてかかわる

——障がい者雇用だけでなく、刑余者支援も大変なことが多いと思いますが、それでも続けてこられたのはどうしてですか。

私が小さいときから障がいのある方ともずっと一緒に成長してきたので、障がい者とかあまり思っていないですし、私自身も身体障がい者の一級なのです。心臓が悪くて。学校で特別扱いされたり、先生に腫れ物に触るみたいな扱いされたりして、ものすごく嫌でした。反発心から、非行の道にも走りました(笑)。

人と違うという見方をされるのが一番辛くて、一緒にしてほしいけど、やっぱり一般の方はそういうふうに見てくれない。だから人を特別扱いすることが自分の中では受け入れられないのです。

昔も今もサービスとかいろんな制度ができてきて活躍されている方もいるんですけど、社会の中でやっぱりまだまだと思う部分もあります。フラットになってバリアフリーになっているけど、やっぱりバリアフリーじゃないところがあるので、当事者はまだ受け入れられていない。だから、支援とはいえ、関わる際には支援者じゃなくて1人の人間として関わってあげて、というのは自分だけでなく働いている人にも常々言っています。

・仕事づくりでホームレス状態の人たちの自立を後押し

【NPO 法人釜ヶ崎支援機構 理事・松本裕文さんインタビュー】



#### NPO 法人 釜ヶ崎支援機構

釜ヶ崎支援機構は、建築現場の日雇労働者が多かった釜ヶ崎で、野宿者の自立支援に取り組んできた。大阪では1990年代初頭のバブル崩壊による建築不況により、現場を支えてきた日雇労働者が職にあぶれ、路上生活を送らざるをえなくなり、1990年代末の調査では大阪市内で8,660人が路上で生活していた。

日雇労働は高齢になるほど雇われにくくなるため、釜ヶ崎支援機構では99年から55歳以上の釜ヶ崎を拠点としている労働者に向けて、道路清掃、公共施設や公園等の除草、保育所での塗装や補修作業等で就労の機会を提供する高齢者特別清掃事業（特掃）を、大阪府・大阪市より受託し実施してきた。

#### 「仕事があれば野宿せえへん」

——高齢者特別清掃ができたきっかけはどのようなものですか。

1990年代は大阪府下で約1万人、ホームレス状態で生活する人がいました。仕事に就けなくなった建設の日雇労働者が簡易宿所の宿代を支払えなくなり、釜ヶ崎を出て公園や河川敷等にテント小屋掛けをするようになったのです。釜ヶ崎とその周辺でも概ね1000人が野宿となっていました。

当時の社会のホームレス生活者のイメージは「正業につかずに怠けている人」というものでした。民法では「生計の途がないのに、働く能力がありながら職業に就く意思を有せず、且つ、一定の住居を持たない者で諸方をうろついたもの」という扱いで、現在でも取り締まりの対象という条項が残っています。

ところが当事者のみなさんにお話を伺ってみると、「仕事があれば野宿せえへんのやけどな」という答える人が大多数だったのです。そこで、「野宿者＝怠け者」という当時の社会の偏見を覆し「野宿しないでよい仕事の保障を」と訴えていくことになりました。府庁・市庁の前で座り込みをし、座り込みが長期化するとそのまま野営テントを張って交渉を続けました。ついに行政が折れて釜ヶ崎での就労対策を自治体の単独費で展開することに乗り出しました。釜ヶ崎の地域内で期間限定の生活道路清掃より始まり、1999年より大阪府全域の公共施設・道路・公園などの現場で高齢の日雇労働者が輪番で働ける特別清掃事業に発展することになりました。

こうした釜ヶ崎の日雇労働者の運動の過程で、特別清掃事業を実施しうる事業体が必要となり設立されたのが釜ヶ崎支援機構です。そのため仕事や生活が不安定な方のための仕事づくりに取り組むということが当機構の基本理念となっています。

行政からの委託事業である高齢者特別清掃以外に、都市公園管理共同体の一員として公園のトイレ清掃等での就労支援、民間より請け負った剪定・刈払作業、リサイクル自転車の販売、認定内職あっせん所、コインランドリーの清掃業務などの仕事づくりにも取り組んでいます。

——高齢者特別清掃の対象は55歳以上の生活保護受給者以外にむけて作られたそうですね。

55歳以上としたのは、90年代にゼネコンが55歳以上の現場入場を制限する動きを主導し、釜ヶ崎の寄り場でそのことが大きな問題となっていたからです。バブル崩壊により求人数が極端に減少しましたから、手配師が高齢者を仕事に連れていかなくなったこともあります。

現在にいたっては、高齢の日雇労働者からは建設現場に出る日数を月に数日までにしているという話をよく聞きます。アンケートをとりますと、就労の希望としては清掃業等の軽易な作業を求めている人が多い結果が出ています。

また、生活保護については元々ホームレス状態の方が居宅保護になることがとても難しかったのです。生活保護にまつわる裁判等を通して少しずつ運用が変化してきましたが、居宅保護が実際に受けやすくなったのは2008年のリーマンショックの後から

になります。特掃のスタート当時は、特掃で働ける機会は月1回でした。現在でも特掃で働いた収入は居宅保護で支給される金額にはるかに及びません。それゆえ特掃は、ホームレス状態かホームレスに陥る可能性のある高齢の日雇労働者を対象とし、生活保護を既に受けている方は就労できない仕組みとなっています。

——ホームレス状態で生活をしている方の就労が難しい理由は何かあるのでしょうか。

釜ヶ崎で日雇労働をしていた方の中には、発達障がいがある方も多く含まれていました。また、就学の機会を十分に与えられなかったため、お名前ぐらいしか書けない方が昔は結構いましたね。人間関係で悩んでしまうため固定した職場で働き続けるのが難しい方、アルコールやギャンブル依存で家族や職場での人間関係が希薄となってしまった方がおり、そうした方が雇い主や働く場所が変わる日雇いを選ぶ場合があります。

建設の現場は暑さ寒さのなか肉体を酷使しなければいけないような大変な職場環境ではありますが、一定の技術があって単純なことを繰り返すことができれば、それなりにお金を稼げて生活できました。刑務所を出てきたばかりでも肉体労働についていけさえすれば、分け隔てされることなく働けました。

しかし、機械化で土工や片付けなどの仕事が減ってしまいました。若い世代の場合は、ちょっとしたアルバイトでもパソコンを扱えることが必須、マルチタスクをこなす、複数の人とやりとりしなければならないなどが前提条件となっています。つまり、企業・社会の側が働く人を制限している面があり、そのような職場に適合できない人たちが1人立ちしうる環境を国として作れていない状況があります。

## 収入はあるが自立するには少なすぎる

——実際にホームレス状態にある方の生活状態はどのようなものですか。

厚生労働省が発表している「ホームレスの実態に関する全国調査（生活実態調査）」を見ますと、第一は高齢化、第二に長期化の傾向が顕著です。また、収入を得る手段としては、アルミ缶拾いや古紙回収などの都市雑業が多いです。ホームレス状態で生活をしている人たち同士で情報交換をし仕事を融通し合いながら、平均すると月5万円程度の収入はあるようです。

大阪でホームレス状態にある人たちの多くは、路上とシェルター・簡易宿所・ネットカフェ等を行き来しています。ずっと路上で生活している人は少数になりました。平均して月5万円程度の収入では、部屋を借りることまではできず、無料もしくは費用が安く敷金保証人などを求められない場所を利用することしかできないわけです。

——やはり生活保護につながることが自立への道なのでしょうか。

自立支援相談員は行政からそのような方針で対応するように言われていることもあり、生活保護の受給を勧める相談を積極的にしています。ところが高齢のホームレス生活者ほど「働けるうち身体が動くうちは自分でなんとかします」「（病気になるなど）もうあかんくなったらまたお願いしますわ」とお答えになる場合が多いです。さらに高齢になった未来においては生活保護に頼らなければならないと思っているのですが、今ではないというわけです。生活保護と働くこととの間に制度上まったく矛盾はありませんが、ケースワーカーに全体的に面倒をみてもらう形になり保護費を支給されるとなると、自立して生活している意識や生きるハリのようなものを失うと考えてしまうようです。

民間での就職に結びつき自立という場合もありますが、若い方の場合は寮付きの派遣、高齢者の場合は清掃ということが多く、常備就職と言っても仕事や住まいの不安定さがつきまわってきます。

——高齢者の場合は年金もあると思いますがそれだけでは足りないのでしょうか。

制度の不備により年金制度からこぼれ落ちてしまった方が、高齢になってホームレス状態になる場合があります。年金があっても2ヶ月で数万円くらいという方が多いです。その金額では自立は難しいと思います。

過去のアンケート調査を見ると、「大体月に8万円ぐらいあったら野宿しない」という結果が出ています。現在ホームレス生活者の収入は年金なども加味して全国平均が5万円です。つまり、あと3万円あれば、大阪ではホームレス生活を回避できる人がほとんどなのです。

——なるほど。働いていないからホームレス生活をしているわけではなく、働いていて収入があるからこそ、生活保護をもらって部屋を借りない。しかし、働いているとはいえ、それは自立するには足りないということなのですね。

そういうことになりますね。ホームレス状態の方や住居不安定の方のために行政が仕事を作る政策はほとんどありません。特掃はレアなケースです。そのため支援機構では仕事づくりに取り組むのです。

私見ですが、生活保護をもっと柔軟に適用できるようになると、ホームレス問題はなくなるのではないかと思います。特に生活保護を受給するとケースワーカーが生活・就労・医療など全てに関わることになるので、この仕組みを拘束されていると感じて嫌がる方が多いようです。働ける場を作り、元気で働いている間はその収入で生活費はまかなってもらい、ケースワーカーの指導は控えめにし、住宅扶助の単給（生活保護のなかで家賃を補助する「住宅扶助費」だけを支給すること）で住まいの安定化に努めれば、高齢・長期化にかかわらず路上での生活を続ける方は急速に減っていくのではないのでしょうか。

そうすると路上に残るのは、認知症も含めて精神の病気や依存症がある・障がいがあるといった働くことが難しい方たちです。その方たちに対しては、国が勧めているおりの方法、制度に関する丁寧な説明と相談支援、地域で生活できる支援関係づくりが生きてくると思います。

## 仕事へのイメージが持てない不安をもった若い世代

——前は高齢者のホームレス生活者の現状について伺いましたが、若い世代のホームレス状態の方たちについてはいかがでしょうか。

若い世代といっても、相談に来られる方は40～50代の方が多いですね。その世代の方は世の中の「勝ち組にならなくちゃ」という風潮から降りざるを得なかった方が多いです。高齢の方は仕事に関してのイメージをはっきり持っていて、自分の得意・不得意をわきまえておられますが、若い世代の仕事経験が少ない方だと仕事へのイメージが持てないという人が多いようです。

そういう方に就職を勧めても、その仕事を難しいとってしまう。そうすると、就労の前に必要なのは、就労支援員と本人との一対一の関係だけではならず、一息つける場所や同じ境遇の仲間です。だから、中間的就労や日雇の形態でスタートしてもらいつつ、あわせて仕事のチームを形成していくことが重要ではないかと感じます。

——仕事のチームとはどういうものなのですか。

支援機構内部にいくつかある「居場所／仕事上の寄り場」につながるのある人たちと、その方それぞれの得意不得意で組み合わせを考えながら、請負仕事や地域に貢献する中間的就労の内容の変化に応じチーム編成をして、求められている作業をこなしながら収入のアップを図るという柔軟なまとまりのことをさしています。もともとの居場所とのつながりがあるので、新しい仕事に取り組む場合もハードさや不安を和らげることができるわけです。釜ヶ崎支援機構で運営をしている無料職業紹介所を中心に府民の森作業、あいりん労働公共職業安定所での清掃等作業、仕事内容にバラエティがある内職作業、ひと花センターやどーん！と西成の地域貢献型中間的就労等々で、いくつかチームができています。

働くということと居場所との関係は重要です。高齢者の話ではありますが、特撮は好例でしょう。900人ぐらいの方が登録して順番に就労しますが、登録番号帯に応じていつもの顔なじみが生じます。とりわけ深い関係になる必要はなく、仕事をしながら、「よう、元気か」「今日は暑いで」のような会話で軽いおつきあいをしつつ一緒に汗を流していくような関係があります。そうした関係が、生活のメリハリや就労意欲・健康の維持につながるわけです。働く場が安心できる居場所となっているわけです。そのような働く場＝居場所があると、相談支援も円滑になります。相談員は、日々の仕事を通して健康状態やその人らしさを知り、よいころ合いにステップアップについて話し合える関係性を築くことができます。

——若い世代に対しては、ほかにどのような支援があるのでしょうか。

生活保護を受けて総合就職サポートが終わった後でも就職が決まらなかった方に向けて、就職支援を行う「西成版サービスハブ構築・運営事業」という西成区の委託事業があります。対象者は65歳未満の方で、若い方ですと20代の方もいらっしゃいます。

そういった方は、サービスを受けていただけるよう事務所に来ていただくまでに相応な支援が要る場合が多いです。1週間に1回の訪問で関係を作り、事務所に来てもらうようにします。そこから、事務所でテレビを見たり、同じ境遇の人と話したり、ゲームをしたりして居場所への定着をはかります。そうすると就職しても継続率が高くなるのです。部屋で1人どこにも行き場所がないという状態で無理に就職しても、すぐやめてしまいがちになります。

——そこからどう就職につなげていくのでしょうか。

地域に貢献するボランティアや簡単なお仕事をしてもらいながら、働く感覚を取り戻してもらったり、慣れていってもらいます。

なるべく釜ヶ崎支援機構内部の業務をスタッフだけでせずに、利用者さんにもやっていただけることを増やしています。業務の切り出しということですね。

——ところで、コロナ禍ではどんな支援を行ってきましたか。

ネットカフェ等がコロナの影響で泊まれない時に、「新型コロナ・住まいとくらし緊急サポートプロジェクト OSAKA」というプロジェクトを立ち上げて、相談会を開催するようになりました。

西成労働福祉センター、Homedoor、ビッグイシュー基金をはじめ、大阪の23団体と共同で開催しています。お仕事をなくされて相談会を訪れたホームレス状態になった方に、短期間のホテル宿泊を支援しつつ、生活保護申請のお手伝いや仕事の紹介をしています。

資金集めはクラウドファンディングで行いました。700万円ぐらい集まり、緊急の宿泊支援費用に使っています。対象者はいろいろで若い方もいれば女性もいらっしゃいます。支援対象者は広く一概には言えません。当初はもともと私たちが支援に努めてきた日雇いの方も多かったです。広報のおかげで、派遣の仕事が途切れてしまった方や親子での利用者も増えてきました。コロナ禍での支援も3年経ちましたので、新たな社会情勢にあわせつつこの事業は今後も続けて行く予定です。相談会の情報はホームページに掲載しています。

## 働く環境が居場所となるような社会を目指して

——今後のホームレス支援において大切なこととはなんのでしょうか。

繰り返しのなってしまうのですが、ホームレス状態で生活をしている方というのは怠け者や働きたくない人というのではなく、顔馴染の業者から時折声をかけてもらっての日雇い仕事やアルミ缶拾いなどの都市雑業をしながら一定の収入を得て生活をしている方が多いです。そういう方たちに、もう少し働く機会を、企業の雇用任せにせず、社会全体で提供することができればいいなと思います。そうした就労の機会を活



用して収入を増やすことができればホームレス生活をしないで済むようになると思います。

また、生まれ育った環境が困難な状況にあった方、依存症の方、発達障がいや精神障がいを持っている方が、働くことが難しく結果的にホームレス状態となっている場合もあります。そういう方たちは、表面上の見え方はいろいろですが好きでやっているわけではなく、社会で孤立してしまって路上で生活しています。このような方への支援としては、生活保護の活用はたいへん重要なツールです。ただそれだけでは不十分で再ホームレス化を防止するために地域での支援チーム・つながりづくりが欠かせません。

ホームレス状態であっても自身の人生を選択できるように支援者は多様な選択肢を準備できるよう社会に働きかけなければなりません。

少し前から居場所の力やピアカウンセリングが大事だと言われるようになりました。経済的に独り立ちできることをめざす就労支援や生活保護の申請の支援に留まることなく、働く環境が居場所となるような社会を当事者とともにめざしていくことが重要ではないでしょうか。

・多世代で交流できる拠点でひとり親家庭の子育てを応援

【団欒長屋 代表・淵上桃子さんインタビュー】



#### 団欒（だんらん）長屋

豊中市の蛍池で2013年に開設。0歳児～就学前の子どもを預かる認可外保育所、小学生の児童を預かる学童保育などの保育事業を行っている。

毎月第3土曜日にはこども食堂、毎月第1土曜日の夕方には軽食付きの学習支援も行い、親子だけでなく、地域の学生やリタイア層などがゆるく関わり合いながら子どもを真ん中にした多世代交流の拠点をめざしている。

#### 「あったらいいな」をかたちにした

——団欒長屋を始めるまでの経緯について教えてください。

2013年に学童保育から始めました。ここを立ち上げる前に仕事で関わりのあった民間学童保育さんが閉めると聞いたので、関わっている学生ボランティアさんや利用しているお子さんや保護者さんごと引き継ぐかたちでスタートしました。

学童保育をやっている間に保育士の資格も取りました。元々私がひとり親で知らない土地に来て預け先に困ったり、育児に関わる大人が私と保育所の先生ぐらいしかいないことに不安を覚えて、多世代で子どもを見守るようなコミュニティがほしいと思って始めたのです。

ちょうど2016年に「保育所落ちた日本死ね」というブログから保活問題がものすごくクローズアップされたことがあったのですが、そのときに保育所として開設しました。

——利用はひとり親の方が多いですか。

保育はそうでもないですが、こども食堂や学習支援は8割9割ぐらいです。保育はプレシングルの方がいらっしゃって、離婚前相談も受けています。あとは、他市から転入してきて保育所に入れなかった方なども利用しています。

——ご自身で感じた困りごとを形にしたところから始まったのですね。

そうですね。始まりは自分の困りごとからですね。地域の課題や困りごとを解決するために、自分があればいいのにと考えた事業を始めたのです。今もそうですが、ひとり親家庭のニーズを聞いて、それに対して柔軟に即時的に対応しているうちに、いろんな事業が広がっていきました。

### 周囲の困りごとから事業が広がる

——そこからこども食堂も始められたのですよね。

2013年に学童保育を始めたときから来てくれていた小学生の男の子のお母さんがいたのですが、「ちょっと子育ても落ち着いたし地域でいろいろやりたい、団欒に恩返ししたい」という気持ちから、「やってみたいからここ貸してくれへん？」となって、2017年から毎月第3土曜日、こども食堂が始まりました。

——コロナ前に一度見学させてもらったときは本当にたくさんの方が利用されたり、お手伝いされていたので驚きました。

最初は子どもたちと一緒に調理をするところから盛り付け、配膳、片付けまでしていたのですが、今はリスクも高いのでお弁当を60食ほど作って配っています。外でミニ縁日や工作教室などをしてお弁当を取りに来た方と交流をはかっています。

お弁当だけだと段取りとか効率ばかり重視になってしまいます。交流が一つもないと味の感想が聞けないし、作っている人たちもしんどいよねということだったので、つながりを重視する意味で交流会を始めました。

——学習支援を始められたのはコロナがきっかけなのですか。

学習支援は第1土曜日の夕方にやっています。コロナ中にお弁当を渡していたときにあるお母さんから、自分の子が「学校が休校あけても学校行かんようになった」というような話を聞いて、居場所として自習したりボードゲームできるようなところを作れたらと思って始めました。

休校で家で食費が結構かさむという話も聞いていたので、それなら夕飯つきの無料の学習支援を月1から始めてみようということになりました。コロナが厳しいときは夕食はご家族分もお弁当をお持ち帰りしてもらっていたのですが、今はここで食べてもらっています。

——こども食堂や学習支援はボランティアで運営されているんですか。

近所の方やひとり親の方が来てくださっています。この辺りには一人暮らしの阪大生も多いので、近所の大学生が勉強サポーターとして来てくれています。謝礼としてはお米など食材になってしまいますが一人暮らしの学生にとっては助かっているようです。

——食材はどうされているのですか。

食材は寄付でまかなっています。有機農業の農家さんと年間契約をして、団欒のためにお米を毎月届けてくれるような支援者や、豊中で家庭菜園している方がいてくださるおかげですごく助かっています。以前に阪急阪神の助成金をいただいたことがあった関係で、阪急阪神ビルマネジメントのビルに入っているテナントの会社さん全員が参加できる農園部というサークル活動でできた野菜を大量にいただくこともあります。

また寄付金の受付や、助成金を取るなどして、広くPRしつつ地元の方たちに応援していただいています。ほかにはAmazonの欲しいものリストを公開しておく、匿名で

全国から商品が届いたりします。そこに保存食や子ども1人でも作れるような即席のものを登録しておく、支援者の方が買ってうちに送ってくださったりするのです。

——保育という収益事業だけでなく、学習支援やこども食堂を始められた背景にはどんな思いがあったのでしょうか。

私自身、職も住むところもないような状態で豊中に来たときに、保育所と職探しを同時進行してもものすごく苦勞したのです。そのときに就職させてもらったのが、ひとり親の就労支援をしているところでした。娘が1歳になるかならないかの頃に預け先がなかったので一時保育に預けて週3で働きに行っていました。

だけど、預けた先で病気をもらっては熱を出して、熱でお迎えに行くことがしょっちゅうでした。そんなときでも会社の方は、嫌な顔一つせず「行っといで」って帰してくれたのです。そこからステップアップしてその後の生活を立て直せたので、すごくありがたかったです。だから、私も恩返ししたい気持ちがありました。

#### 地域で認められるようになったきっかけ

——もともとここは湊上さんの地元ではなかったそうですが、地域の人々の信用を得るきっかけはありましたか。

豊中市市民交益活動推進助成金という助成金を取ったときに広報誌に載せていただいたのをきっかけに、地域の方々に知ってもらえるようになりました。よそ者だったので、活動を遠巻きに見られていたのが、助成金を取ることで地域の一員として認められたのかなと思いました。このような市民活動を推進する助成金では、PRも兼ねて市の広報誌に載せてもらえたりするので、ありがたかったですね。

——食材等の寄付があっても助成金は必要でしょうか。

例えば、社会福祉協議会から食材の寄付があっても、それを取りに行くための交通費が必要です。そのような費用を調達できたらといろいろな助成金にチャレンジしています。

## ボランティアも成長できる場

——地域の方とはどのように関わっているのでしょうか。

一度豊中市のひきこもりの若者に、仕事について話をさせていただいたことがあります。話を聞いてくれた男の子がすごく興味を持ってくれて、ボランティアとして関わってくれるようになりました。

こども食堂と学習支援のボランティアに来てくれるのですが、まだうまく状況を見て動けない部分があります。そんなときは主婦の方や社会人ボランティアさんにちゃんと叱ってくださいとお願いしています。そうやって経験を積むことで、周りの人と信頼関係をつくって、彼の居場所にしてもらえたらなと思っています。

——ボランティアの成長の場にもなっているのですね。

そうですね。ほかには、ボランティアさんの娘さんがちょっとメンタルの調子を崩されてお仕事できないときに、お支払いして毎日消毒に来てもらったこともありました。仕事ではないけど、決まった日時に出かける習慣づくりのお手伝いをさせてもらったことがあります。

——地域の人にとっても大切な居場所になっているのですね。いろんな世代の人が関わっているのがいいですね。

「いろんなことを言う大人がおんねや」と思うだけでも子どもにとっては良い経験だと思います。お年寄り「畳の敷居を踏んだらあかん」とか、親と違う観点で何か言ってくれるのです。子どももいつも言われてないことを言われると新鮮で、印象に残るみたいです。だから、会食形式でこども食堂をしていたときは、なるべく親と子どもは離れて食べてもらっていました。

## シングルの方が安心できる場を目指す

——コロナでひとり親家庭にはかなり影響があったとありますが、実際のところどうでしたか。

非正規の方は休んだ分収入が減ってしまうのに「休んでくれ」と言われて休まざるをえませんでした。保証もなく家にいて、収入はないのに食費はかさんで困ったという話も聞きました。雇用調整助成金が出る場合もありましたが、それは会社の都合で休んだときのものなので、子どもの休校や保育所の休園、濃厚接触者になったせいで休まざるをえない場合は、自己都合になってしまって、もらえなかったそうです。

——保育所の方も結構影響があったのですか。

コロナになって周りの認可保育所が続々と休園したときは需要が増えて忙しくなりました。でもそうなる精神的にギリギリで、こちらは絶対に感染者を出したらいけないとひりついた感じになるし、保護者さんもピリピリしてお互いにいっぱいいっぱいでした。

——ここまでお話を伺っていると、シングルに対する制度的な支援が少ないと感じたのですが。

制度的なものと言えば児童扶養手当や保育料の保障はありますし、私はどちらかというとその恩恵を受けてきた方だと思います。けど制度があっても、お金が出るまで時間がかかったり、ご自身で窓口申請しないといけなかったりするものが多いので、使いにくい部分はあると思います。

また、特にプレシングルのような制度の間（はざま）の場合が難しいですよ。私もこれから調停というときに、離婚相相談に行っても「引き返せるもんやったら、もうちょっと辛抱して結婚生活続けなさい」というようなアドバイスで、すでに悩み抜いた末に行動し始めているのに、「なんでそんなこと言うかな」とすごくショックでした。そんなときには民間の出番じゃないかと思います。当時から、同じ目線で生活を立て直すまで伴走してくれる人がいたり、同じ立場で励まし合える人たちがいたりしたらいいなと思っていました。

今後は夜間保育をしていきたいと思っています。両親が遠く離れていて頼れないような、ギリギリのところをつな渡りしているような方は、何かあったときの保険として頼る場所があれば安心して過ごせるのではないのでしょうか。

・ビルメンテナンス業界の障がい者雇用のパイオニア

【株式会社美交工業 専務取締役・福田久美子さんインタビュー】



株式会社美交工業

主な事業はビルメンテナンスと公園管理で、ビルメンテナンス業では公共施設の清掃業を中心に、就職困難者や障がい者が活躍できる環境を整備し、積極的に雇用している。障がい者雇用率は22.22%（2021年6月）、このような取り組みの結果、2005年ハートフル企業大賞を受賞、2020年には障がい者雇用に関する優良な中小企業に対する「もにす認定」を大阪で初めて取得した。

「はたらく応援室」を設け障がい者雇用を後押し

——美交工業さんが障がい者雇用をはじめたきっかけについて教えてください。

弊社はもともと障がい者雇用は0パーセントで、従業員規模も小さく法定雇用率が義務付けされる会社ではありませんでした。設立は昭和55年（1980）で、公共事業をメインに、役所や大阪市営地下鉄の清掃業務を請け負っていました。これら公共事業は入札により価格が最も低いものが落札されるため、価格競争にさらされていました。

障がい者雇用を始めたきっかけはエル・チャレンジさんとの出会いです。エル・チャレンジの構成メンバーは手をつなぐ育成会が入っていることから、ご家族や支援機



関との連携、ノウハウを得られるなどの安心感を抱いたことから、平成15年（2003年）から開始しました。

——実際に障がい者雇用を始めてからどんな変化がありましたか。

最初の面接ではエル・チャレンジさんやご家族も参加されて、ひとりの人生がこれで変わるのだという緊張感がありました。実際現場に入ってもらうと、驚くことの連続でした。例えば一生懸命掃き掃除をしすぎて、土を掘ってしまうような方もいました。しかし、そうやって働く姿を見て、ビルメンテナンス業界は最低賃金の上、3Kの職場と言われますが、障がい者雇用を通じて社会に役立っているという実感を得ることができました。

——障がい者雇用をする上で、障がいのある人と障がいを持たない人がうまく働くコツのようなものはあるのでしょうか。

弊社では現場の支援のために「はたらく応援室」を設けています。ビルメンテナンス業界は、本社と現場が離れているという特徴があります。はたらく応援室には企業内ジョブコーチがいますが、現場に常駐している専任支援者が日常的に当事者をサポートし相談に応じる体制を作っています。ケース会議を行い、トラブルがあった場合はケースカンファレンスを行っています。清掃現場を2年以上経験した現場責任者が大阪ビルメンテナンス協会が開催している障がい者雇用支援スタッフ養成講座を受講して知識を深めた専任支援者を配置しています。

—— マッチングはどのようにしていますか。

支援機関とも相談し、その人の特性に合う現場に配置するようにしています。例えば以前、人が行き来するようなロビーや廊下を掃除するのが苦手だという方がいました。そこで、人の行き来が少ない階段の清掃をまかせました。また、作業の進捗を把握するために、ケース会議でビルの所有者の許可を得て階段の案内板に色のついた小さなシールをつけさせてもらいました。そうすることで、休憩時等に場所を移動する際、どこまで作業したか自己管理できるようになり、結果的には利用する人にとっても一目で階段の色によって方角がわかるようになりました。

苦手なことをやっても成果は出ません。その方の特性に合わせた現場に配置することが大事だと思います。また、支援機関と連携して就労面と生活面の相互関係を大切にし、必要に応じて障がい者の方が入れるグループホームを探すといったこともしています。

## ホームレス状態の人の雇用、生活困窮者の雇用へ

——障がい者雇用からホームレス状態の人の雇用も始めたのはどんなきっかけがありましたか。

大阪では1990年代の建設不況でホームレス状態の人が増え、公園では野宿生活をすするテントが点在していました。公園清掃でホームレス問題に直面しました。特に当時は西成区、生野区はテントだらけでしたし、大阪城にはシェルターがありました。

公園を清掃するうちに、ホームレス状態の人を減らすためにできることはないかと考えるようになりました。ホームレス状態の人の中には自分が住んでいるところだからと自主的に公園を清掃している人もいました。そういった方たちを雇えば仕事になるのではないかと思いつきました。そこで、ホームレス状態の人の支援機関である株式会社ナイスのくらし応援室さんと連携して、働く意欲のあるホームレス状態の人の雇用を始めました。

——ホームレス状態の人の雇用で難しかったことはありますか。

いちばん大変だったのはお金の管理です。貯金や現金を持っていない人が多かったため、日払いで給料を払っていましたが、それをすぐにアルコールやギャンブルに使ってしまう人が多く、なかなか貯金ができない方が多かったです。こちらとしては正社員を目指してほしかったので、金銭感覚を身に着け少しでもお金を貯めてもらうため、支援者と三者で面談し、一日の生活費を計算して、一日に必要な金額だけを仮払いし、残りを給料日にお支払いするなど工夫してお給料を渡していました。

——企業でそれを続けていくのは大変だと思いますが、何か継続できるコツのようなものはありましたか。

やはり、ホームレス支援はいろんな団体とつながることが大切です。一つの支援機関や団体だけで、働くことや生活することの両面を支援するのは難しいので、弁護士や医療機関等と連携することでより大きな支援ができると考えています。久宝寺緑地では、おひとりおひとりと話し合っ、本人の希望を聞いて支援につなげ、30世帯ほどのホームレス状態の人がゼロになって、大阪府から表彰されたことがありました。私たちのホームレス対策は、誰一人排除しません。支援につなげられるのは弊社独自のネットワークやノウハウがあってできることだと思います。

——そこから現在は生活困窮者の方の雇用を進めているそうですね。

大阪のホームレス状態の人は2000年代の終わりにはシェルターに入ったり生活保護を受けるなどして少なくなりました。現在は発達障がいのある方や引きこもりといった生活困窮者の方の雇用も進めています。ホームレス支援との違いは経験の差です。ホームレス状態の方の多くはそれまで働いた経験もあったし、就労意欲もありました。しかし、生活困窮者の場合はそういった経験のない方が多く、どちらかというとその方の特性を見極めて合った環境を整備していくという障がい者支援の経験が生きました。例えば弊社では、一度やめた方が出戻りできるようにするなど、工夫をしたりしていました。

## 中間支援組織と協力しながら支援体制を構築

——支援対象により、やり方や問題が変わるんですね。最後に大阪版ソーシャル事業者認証への期待をお願いします。

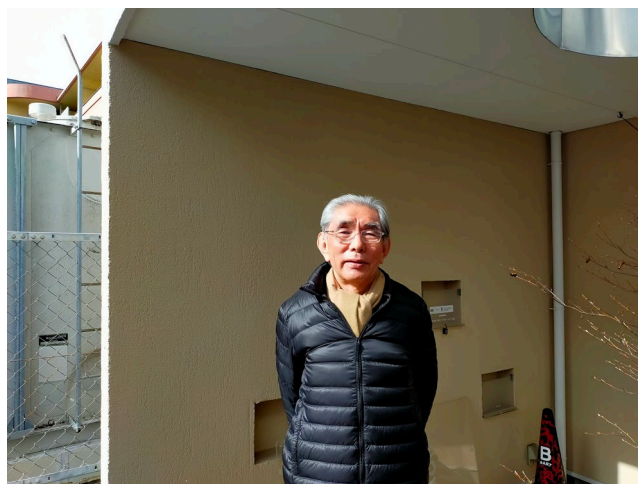
まずはエル・チャレンジさんのような中間支援組織が、行政や支援機関とつながり、民間企業ともしっかり連携していけることが大切だと思います。現在さまざまな支援制度がありますが、生活困窮者や障がい者を十分支えているかというところではない部分もあります。中間支援組織が、社会資源や各団体の力を調整し、支援体制を整えてほしいです。

行政に対しては、どうしても企業と行政は対等ではないので、行政との対等な関係を作り協議できる仕組みを公民連携で作ってほしいです。また、企業側としては、障がいのある方等の雇用の紹介窓口を一本化してほしいです。障がいのある方が働き続けるための連携（支援）についていろんなところからお声があるのですが、企業とし

てはすべての依頼に対応できません。また、働き続けるための伴走型支援や企業の相談にも応じてほしいです。そのためにも、中間支援組織の存在が大切ではないでしょうか。

・誰もが安心して差別のない地域で暮らせるまちづくりを目指す

【NPO 法人暮らしづくりネットワーク北芝理事・埋橋伸夫さん、一般社団法人 YDP 代表・中村雄介さんインタビュー】



写真は埋橋さん

#### NPO 法人暮らしづくりネットワーク北芝

被差別地域だった北芝地区で 2001 年に生まれた NPO 法人。誰もが安心して差別のない地域で暮らせるまちづくりを目指す。部落解放運動の経験を生かし、地域内外と連携しながら子ども、若者、高齢者、生活困窮者まで、地域の人たちのあらゆる困りごとに対応した支援活動を行っている。

#### 多元的な支援ツールと場による支援

——この北芝はどんな地域なんですか。

(埋橋)

北芝は通称で正式な地名ではありません。南が「芝」という名前の地域で、江戸時代はその芝の北側にある枝村だったことから北芝と呼ばれるようになりました。被差別地域で 1960 年代末から差別からの解放を目指す運動が取り組まれています。現在は近接する地区に大型ショッピングモールができたり、地下鉄御堂筋線の延伸工事と新駅建設が進んだりしており、これから人口の増加が見込まれる地域です。

——暮らしづくりネットワーク北芝が生まれた経緯について教えてください。

### (埋橋)

1990年代から、地域のことを同和対策事業だけに依存しては駄目なんじゃないか、新しい活動はどうあるべきかという模索が始まりました。1995年1月の阪神淡路大震災でそれまで解放運動ではピラミッド型の組織で上意下達で動いてきましたが、復興支援においては自発的にボランティアが動くネットワーク型の市民活動に注目するようになりました。

また同じころ、地域でコミュニティ道路を作る際に、当時としては珍しいワークショップを開催しました。地域の人たちのつぶやきを拾い上げて、具体化していくという意思形成のあり方が面白いと地域みんなが体感できたことで、地域みんなが自主的に考えて動いていくというような活動のあり方を模擬体験しました。

こうした経験から住民一人ひとりのアイデアを形にしたいという思いから、2001年にこのNPO法人暮らしづくりネットワーク北芝を立ち上げました。

——現在はどんな活動をされていますか。

### (埋橋)

地域の隣保館（らいとぴあ21）の指定管理業務を受けて生涯学習などのコミュニティ活動や子どもの社会教育事業を推進していくほか、総合生活相談を通じた就労準備支援、子どもや若者の居場所事業など多面的な事業を行っています。また、連携している団体も多く、「510（ごっとお）デリ」というお総菜屋さん、福祉サービス事業所などさまざまな事業をしています。

さらには子どもたちの社会体験・就労体験を促す地域通貨も発行しています。

近くのショッピングモールで定期的開催しているまーぶハローワークは、ショッピングモールで20分働くと100円と同じ価値のある100まーぶもらえます。ショッピングモールにも販促という形で協力を仰ぎながら、まーぶを稼ぐ・つかう・また稼ぐというプロセスをこどもたちの日常に組み、こどもたちと地域の人と豊かなつながりをつくと同時に、多様な生き方や仕事に触れ、未来の自分の選択肢を広げていくことを目指しています。

——そういった事業を通じて、地域や地域の人たちにどんな効果がありましたか。

### (埋橋)

特徴としては、生活困窮者自立支援、就労準備支援を受けた若者たちが、地域づくりを通じて、それまでは一方的に支援されるという所から今度は自分たちで地域を盛り上げていく担い手として成長しています。

以前、地域とは少し離れたところにある公団住宅の中の空き店舗を利用して「あおぞら」という若者の居場所を作っていたのですが、そこからコーヒー焙煎や商品開発などが始まり、今ではアパレル会社と協同してリサイクル商品の製造などが始まりました。

### (中村)

また、地域の若者たちと「なんでもやったるデイ」というボランティア活動を2015年頃にスタートしました。お年寄りの大型ごみを出すお手伝いをしたり、家具を動かしたりして、地域の困りごとを手伝ったりしているうちに、事業へと成長、現在は一般社団法人 YDP として遺品整理や資源回収を行っています。

ここでは就労支援や就労訓練も行っており、無償ボランティアからフルタイムに近い形まで、さまざまな働く場を用意しています。一般就労することが唯一絶対の目標ということじゃなく、いろんな形の仕事づくり、仕事探しがあることを知ってもらい、その中で合うものを見つけていってほしいと考えています。

NPO だけではなく、まちづくり会社や福祉サービス事業所、解放同盟といったいろいろな主体が事業やイベントを行い、多角的な支援ツールと参加の場を提供しているのも北芝の特徴です。

### 青年期の体験から排除された若者のサポート

——どうしてこのような若者の居場所が必要なのでしょうか。

### (中村)

いわゆる就労支援や若者支援の団体というと、面談してカウンセリングで相手のコンディションを整理して、さあハローワークに行きましょうみたいなものが多いんです。それがハマる人もいると思うので否定するわけではありませんが、私たちが対象とした若者というのは、差別によって貧困が連鎖していたり、働くロールモデルが身近にいなかったり、弱年でサポートを受けにくい状況で妊娠したり、不登校や引きこもりなどの経験により青年期の体験から排除されてきた方が多いです。

ところが、そういう人たちをターゲットにした支援は少ないんです。制度としては地域若者サポートステーションがありますが、かなり就労の準備が整っている人が対象になっていて、そこまで準備ができていない人や学校に行かなかった人たちに対して、修学旅行的なお出かけやイベントへの参加など青年期や学生時代に体験できなかった場の提供を地域でやっていく必要があるのではないかと考えました。

ここには地域の資源がたくさんあるので、地域の活動にいろいろ参加して地域活動の中で受け入れられたり役割が生まれていったりした結果、相談員と相談者という関係だけではない、地域のおっちゃんに関わることで地域や社会との繋がりを取り戻していくというのがこの若者支援の一つの特色じゃないかと思います。

——必ずしも就労することだけを目指しているわけではないんですね。

#### (中村)

そうですね。就労を目標にした団体に比べると就労に向けた準備はゆっくりで、数としても多くはないかもしれません。僕たちが目指す質というのは、就労だけでなく、地域の中で役割や居場所を獲得して、色んな人に支えられながら生活していくモデルをつくることです。

そのためには、一般的な幸せよりも多様な生き方を認めることが大事ではないかと思っています。根本的な問いとして、社会で働くことにしんどくなって引きこもった人に、もう1回働く準備と整理をして、助走期間をもつてもう1回その社会で頑張ってこいという支援が、果たして若者たちにとって持続的なのか。そもそもの働くということのをどう捉えるかという問いでもあります。

——現在ではこのようなユニークな支援や若者を巻き込んだまちづくりが知られて、他地域からも通ってくる人がいるそうですね。

#### (中村)

地域のみなさんにいろいろなアイデアがあったので、コミュニティスペースの芝樂広場にコンテナを設置してカフェをやったり、チャレンジショップをやったり面白い映画を上映したり、コンサートをやったり、いろんなことを始めたんです。若い人はそういう活動を見てなんかおもしろいことやっていると興味をもって通うようになった人が多かったです。



また、僕は北芝の隣の小学校区出身です。北芝が部落解放運動を転換して周辺からの参加型になって子ども会も地域限定から会員制にしてオープンにしていった時期に、生活圏が重なってここに遊びに来たので、タイミングよく参加させてもらいました。

今 NPO や YDP で働いている職員には地区出身のメンバーもいれば周辺で一緒に育ってきたメンバーもいるし、教育、対人援助、若者支援、まちづくりといったテーマから参加してきた人もいて、多層的です。

### 北芝が持ついろんな背景の人を受け止める素地

——これまでの長い北芝での活動の積み重ねと、新しい人が入ってくることによって、ここ独自の支援体制が生まれたということなんですね。

#### (中村)

そうですね。特にこの地域の人たちには、いろんな背景の人たちを受け止める素地があると思います。僕たちは「おやおや感知器」と呼んでいるんですが、新しい若者が入ってきたときに、「おやおや、なんか、この人はわけありやな」ということをすぐに見抜くんですよ。地域には一番厳しい時期の差別を受けた体験があるから、同じような差別や排除を経験してきた人たちを受け入れることができる素地があるんです。

それが、支援にも役立っています。例えば、やっとな顔出してくれた人と初めて現場に行くときに、僕なら「今回頑張って、次回来られたらいいね」とちょっと気をつけてしまいますが、おっちゃんたちは「お前ここへ来たら 10 万稼げるんや。頑張って毎月 10 万稼ぐんや。引きこもったらあかん」と、逆に空気を読まないようなことを言うんです。それがしんどくなる人もいるけど、そんなことを言われたことがないと刺激になる人もいます。

支援者が想定しない刺激とか出会いが地域の中にあるのが、この地域の持っている特色なんじゃないかと思います。だからここにあるそういう雰囲気も含めて何か財産というか地域資源だと言えらると思います。

——最後に大阪版ソーシャル事業者認証への期待をお願いします。

#### (中村)

北芝の場合は、すでに箕面市の行政との関係の中では関係がきちり作れているから、認証はあろうがなかろうが変わらない部分が多いかと思います。

しかし、これから一般社団法人 YDP がもう少し契約や入札などに参加するようになると、他社や他団体と競争できるようにならないといけないので、その際には必要になると思います。また、今後いろいろな事業を手広くやっていくためには、大阪版ソーシャル事業者認証の獲得は必須となってきますので、もし制度が出来たら取ってきたいです。それから、行政が大阪版ソーシャル事業者認証についてどういうふうに認識していくかが、大阪版ソーシャル事業者認証の効果を発揮する決め手になるので、行政の側も大阪版ソーシャル事業者認証を取った企業や団体をきちんと評価してほしいと思います。

## ウェブ発信の取り組み

### 1. ウェブプラットフォーム note による発信

福祉のまちづくり実践機構の活動の周知をはかるために、SNS と連動して日々のお知らせを発信しています。2023 年にはウェブプラットフォーム note を使って、行政の福祉化を推進していくためのさまざまな情報発信をスタートしました。

2023 年 4 月から発信を始め、毎月 1～5 記事のペースで更新し、これまで 25 記事を掲載しました。掲載記事は以下のものです。

掲載日時	タイトル
2022 年 4 月 13 日	経済学から社会問題解決のいとぐちを見つけたい 大阪市立大学名誉教授 福原宏幸先生
2022 年 4 月 25 日	地域における社会連帯経済部門の育成が行政の福祉化の鍵 大阪市立大学名誉教授 福原宏幸先生
2022 年 5 月 13 日	リサイクル事業とソーシャルファームは相性がいい 第 8 回ソーシャルファームジャパンサミット in ふくしま基調講演より一部抜粋
2022 年 6 月 10 日	ユニット就労で農業就労促進を目指す 泉州アグリ 加藤秀樹さんインタビュー（前編）
2022 年 6 月 22 日	ユニット就労で農業就労促進を目指す 泉州アグリ 加藤秀樹さんインタビュー（後編）
2022 年 6 月 24 日	福祉のまちづくり実践機構の HP に報告書をアップしました
2022 年 8 月 5 日	ろう者が活躍できる社会を目指して サイレントボイス 尾中友哉さんインタビュー vol.1
2022 年 8 月 17 日	ろう者が活躍できる社会を目指して サイレントボイス 尾中友哉さんインタビュー vol.2
2022 年 8 月 24 日	ろう者が活躍できる社会を目指して サイレントボイス 尾中友哉さんインタビュー vol.3
2022 年 9 月 30 日	誰もが暮らせる地域づくりを 南大阪自立支援センター 石野英司さんインタビュー vol.1
2022 年 10 月 5 日	誰もが暮らせる地域づくりを 南大阪自立支援センター 石野英司さんインタビュー vol.2
2022 年 10 月 11 日	誰もが暮らせる地域づくりを 南大阪自立支援センター 石野英司さんインタビュー vol.3
2022 年 10 月 25 日	多世代で交流できる拠点でひとり親家庭の子育てを応援 団欒長屋 淵上桃子さん vol.1

2022年11月10日	多世代で交流できる拠点でひとり親家庭の子育てを応援 団欒長屋  瀧上桃子さん vol.2
2022年12月20日	清掃訓練を通じて重度知的障がい者の就職支援に取り組む エル・チャレンジ
2023年1月9日	すべての人の人権が尊重される豊かな社会を目指す 一般財団法人大阪府人権協会
2023年1月17日	就労支援や職業教育を通じて地域の中小企業を活性化 大阪地域職業訓練センター（A <sup>+</sup> ワーク創造館）
2023年2月24日	精神障がい・障がい者が長く働き続けられるようにサポートする NPO 法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク（JSN）
2023年2月26日	ボランティア支援を通じて市民活動を活性化する 社会福祉法人大阪ボランティア協会
2023年3月15日	仕事づくりでホームレス状態の人たちの自立を後押し（前編） 釜ヶ崎支援機構 松本裕文さん
2023年3月17日	仕事づくりでホームレス状態の人たちの自立を後押し（後編） 釜ヶ崎支援機構 松本裕文さん
2023年3月21日	金融を通じてソーシャルビジネスを支援する ヒューファイナンスおおさか（大阪府地域支援人権金融公社）
2023年3月27日	誰もが安心して差別のない地域で暮らせるまちづくりを目指す NPO 法人暮らしづくりネットワーク北芝
2023年3月31日	ビルメンテナンス業界の障がい者雇用のパイオニア 株式会社美交工業

## 2. フェイスブック広告の発信

2023年3月27日からフェイスブックでの認知と、noteの記事への誘導を図るためにフェイスブック広告を出しました。

2023年3月27日の「福祉のまちづくり実践機構」のフェイスブックページの「いいね」は94件、「フォロワー」は103人、3月31日の「福祉のまちづくり実践機構」のフェイスブックページの「いいね」は136件、「フォロワー」は149人となりました。

## 参考資料 目次

<b>2022 年度 第 1 回 大阪版ソーシャル事業所認証研究会 資料</b> .....	189
0_01_次第 .....	189
1_01_2021 年度事業概要.....	190
2_01_近代を超えて-共助社会を支える共感資本主義経済 .....	192
2_02_01_市民目線からの企業評価により三方良しを実現する .....	196
2_02_02_企業のエシカル通信簿 2021 年度スーパー版.....	207
3_01_一般社団法人の設立にむけて .....	212
3_02_一般社団法人定款案 .....	214
<b>2022 年度 第 2 回 大阪版ソーシャル事業所認証研究会 資料</b> .....	219
0_01_次第 .....	219
0_02_委員名簿 .....	220
1_01_ソーシャル企業認証 S 認証.....	221
2_01_一般社団法人 ソーシャル事業者認証機構おおさかについて .....	222
2_02_定款 .....	226

2022年度 第1回 大阪版ソーシャル事業所認証研究会 資料  
0\_01\_次第

2022年10月14日

2022年度 第1回 大阪版ソーシャル事業所認証研究会

次 第

日時：2022年10月14日（金） 13:00～15:00

場所：大阪公立大学 文化交流センター

大セミナー室

1. 開会

2. 議事

(1) 2021年度事業のふりかえり【事務局】

(2) 大阪大学 社会ソリューションイニシアティブ（SSI）の取り組み  
企業の社会性を評価する「企業のエシカル通信簿」について

【堂目 卓生 氏：大阪大学経済学研究科教授／大阪SSI長】

【伊藤 武志 氏：大阪大学SSI 教授】

(3) 一般社団法人の設立にむけて【事務局】

(4) 意見交換

【配布資料】

0\_01\_次第

0\_02\_委員名簿

1\_01\_2021年度大阪版ソーシャル事業所認証研究会 事業概要

3\_01\_一般社団法人の設立にむけて

3\_02\_一般社団法人定款案

3. 閉会

【お問い合わせ先】

特定非営利活動法人 福祉のまちづくり実践機構（担当：田岡）

大阪市浪速区木津川2-3-8 A'ワーク創造館内

TEL：06-6562-4601

FAX：06-6562-1549

携 帯：080-2412-9762

MAIL：[info@wep-npo.com](mailto:info@wep-npo.com)

HP：<https://wep-npo.com/>

特定非営利活動法人 福祉のまちづくり実践機構  
2022年10月14日

2021年度 大阪版ソーシャル事業所認証研究会 事業概要

事業概要	事業実績	事業を実施したことによる成果
<p>●21年度は「認証制度の発足」に向け、「大阪版ソーシャル事業所認証研究会（以下研究会）」の立ち上げと、行政の福祉化やソーシャル・ファーム等の取組みの認知向上を目指したWEBによる広報の充実に取り組みました。</p> <p>1. 大阪版ソーシャル事業所認証研究会の設置</p> <p>●研究会の目的</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>行政の福祉化を「大阪の福祉化」へとつなげ、SDGs先進都市大阪モデルの働きかけに向けた取組を推進する。そのために、障がい者や就労困難者等の働く場づくりに取り組む事業所（インクルーシブファーム；法人格問わず）や地域課題解決につながるまちづくり等に取組む事業所（バイオフィーム；法人格問わず）を担い手として、「①大阪版ソーシャル事業所と認証する基準や認証システム」等を定める。</li> <li>また、認証事業所の経営・運営を持続可能なものとするため、「②公共団体（自治体等）や準公共団体（社会福祉団体等）等の調達における優遇」「③ESG投資など社会的金融（ソーシャルファイナンス）による財務支援」などの支援策も検討する。</li> </ul> <p>●研究の柱</p> <p>当研究会では、次のテーマを柱に研究を進める</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>「大阪版ソーシャル事業所」の認証基準について</li> <li>「大阪版ソーシャル事業所認証システム」について</li> <li>「公共調達等を通じた支援策（準公共の発注促進等）」について</li> <li>「金融機関等を通じた支援策（社会的金融の整備等）」について</li> <li>その他</li> </ol> <p>●体制</p> <p>①中間支援組織</p> <p>○インクルーシブファーム領域</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>エル・チャレンジ（大阪的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合）；障害者等の職場環境整備等支援組織（知的障がい者分野）</li> <li>JSN（NPO法人 大阪府障害者就労支援ネットワーク）；障害者等の職場環境整備等支援組織（精神障がい者分野）</li> <li>A・ワーカー創造館（LLP大阪職業教育協働機；障害者等の職場環境整備等支援組織（生活困窮者分野）</li> </ul> <p>○バイオフィーム領域</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>（社福）大阪ボランティア協会</li> <li>（一財）大阪府人権協会</li> </ul> <p>②社会的金融機関 ソーシャルファイナンス</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ヒューファイナンスおおさか（一財 大阪府地域支援人権金融公社）</li> </ul> <p>③学識経験者</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・福原 宏幸（大阪市立大学大学院経済学研究科 現代経済専攻 教授）</li> <li>・岸 道雄（立命館大学 政策科学部 教授）</li> </ul>	<p>●研究会の開催前のプレイベントとして「公開学習会」、3回の研究会を開催しました。</p> <p>●研究会の委員は、「ストーリー・価値の共有」を大切に、今後の「ラウンドテーブル」への発展を図り、インクルーシブ領域・バイオフィーム領域・社会的金融・公共調達などに精通する中間支援組織・有識者・実践者に就任いただきました。</p> <p>1. 公開学習会の開催</p> <p>●「社会と地域の目利き力」9月30日 18:30～20:30 @オンライン</p> <p>開催大学 政策学部教授 深尾 昌峰 参加者：37人（申込42人）</p> <p>アーカイブ提供：5人</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>京都信用金庫、京都北部信用金庫、湖東信用金庫、龍谷大学が推進する京都のS認証について、「ソーシャル企業認証の必要性」と「社会的金融の役割」をテーマに、企業や事業所等が取り組む社会的な価値を認証するモデルを学びました。</li> </ul> <p>2. 大阪版ソーシャル事業所認証研究会の開催</p> <p>●第1回「金融等を通じた支援策」11月19日 18:00～20:00 @アネックスババル法円坂</p> <p>①研究会の概略</p> <p>②2018～2020年度 事業説明</p> <p>③ひと・まち・げんき融資の経過と現状</p> <p>ヒューファイナンスおおさか 専務理事 前田 浩 参加委員：9人 オブザーバー参加：4人</p> <p>・2003年からNPOを対象としたコミュニティビジネス融資（ひと・まち・げんき融資）を実施し、累計21億円の貸付実績のあるヒューファイナンス、2019年には休眠預金を活用した分資団体として「ひと・まち・げんき助成」をスタートさせています。金融等を通じた支援策を検討するために、融資の採用条件や認証制度がスタートした場合はひと・まち・げんき融資の活用方法は「提案がされました。具体的には、これまでの融資対象の社会的性の判定は「提供するサービスや財」に限定されていましたが、認証を活用し「経営（ガバナンス）」の社会的性を考慮した融資に拡充できる可能性も言及されました。</p>	<p>●研究会では認証制度の趣旨を取りまとめました。ポイントは2つ「段階を設けた認証制度」と公平性や信頼性を担保する「認証システム」の設立です。</p> <p>1. 段階を設けた認証基準</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●広げる認証「チャレンジ認証」                     <ul style="list-style-type: none"> <li>事業を通じた社会的・公共的価値の realization に賛同する事業者等を広く認証する「チャレンジ認証（S認証と同様の評価基準）」</li> </ul> </li> <li>●特定分野の上位認証「アドバンス認証」                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・上位認証として就労支援など特定分野で特に秀でた取り組み（働く分野の拡大）を推進する「アドバンス認証」</li> </ul> </li> </ul> <p>【例】S+I認証：Inclusion社会包摂 認証基準 S+p認証：pioneer先駆性 認証基準 S+e認証：environment環境・持続可能性 認証基準 S+h認証：human rights人権 認証基準</p> <p>参考：大阪版ソーシャル企業認証の基準</p> <p>◆対象とする事業者</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・府内中小企業・公益法人・NPO</li> <li>・法人格あり</li> </ul> <p>◆2段階の認証</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・チャレンジ：S認証</li> <li>・アドバンス：S+O認証</li> </ul> <p>S認証を受けた団体の上位認証。Oには特定の領域を設定</p>  <p>2. 公平性・信頼性を担保する認証体制について</p> <p>・「認証システム」では、公平性や信頼性を担保するために、大学や中間支援組織等の専門機関が参画する団体を新たに設立し認証機関とすること。</p> <p>・認証詳細については、実務者・学識経験者・認定中間支援組織等で構成される第三者委員会によること。</p> <p>・企業等への申請サポートを担う社会的金融機関の拡充に努めること</p> <p>・アドバンス認証においては、明確な基準を示すこと</p> <p>などが2022年度の認証制度のスタートに向けた大きな方向性として定まりました。</p>

<p>・ 深尾 昌峰 (福谷大学 政策学部 教授)</p> <p>・ 菅野 拓 (大阪府立大学大学院文学研究科・文学部地理学教室准教授)</p> <p>④実践者</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ NPO 法人 暮らしづくりネットワーク北芝 (代表理事 理橋 伸夫)</li> <li>・ NPO 法人 サイレントボイス (代表取締役 尾中 友哉)</li> <li>・ (株) 美空工業 (専務 福田 久美子)</li> </ul> <p>〇アドバイザー</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 大阪府福祉部 自立支援課</li> </ul> <p>〇事務局</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ NPO 法人 福祉のまちづくり実践機構</li> <li>・ ヒューマンアイナンスおおさか</li> </ul> <p>2. WEB サイトのリニューアル</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 2022年1月にウェブサイト (<a href="https://web-npo.com/">https://web-npo.com/</a>) をリニューアルし、福祉のまちづくり実践機構の取り組みや行政の福祉化にかかわる情報発信の拡充に努めています。</li> </ul> <p>● 具体的なリニューアル内容</p> <p>①デザイン面</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 親しみやすくソーシャルな雰囲気を出すために、ロゴを新しく作成。ウェブサイトにあったかみのあるイラストを取り入れました。</li> </ul> <p>②コンテンツ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 行政の福祉化などの取り組みをわかりやすく伝えるために、内容を整理するとともに、事例紹介を増やしました。具体的には、福祉のまちづくり実践機構の理念である「住民参加で『やっついでいこう』という新しい福祉」の基軸となる、「行政の福祉化」についての説明を加えました。さらに、「行政の福祉化」を推進するために欠かせない存在であるソーシャルファームについて、これまで報告書で取り上げた事例を掲載しました。</li> </ul>	<p>● 第2回「認証基準と認証システム」1月20日 15:00~17:00</p> <p>@大阪府立大学 文化交流センター</p> <p>①第1回会議のふりかえり</p> <p>②大阪版ソーシャル事業所認証基準・システムについて (案)</p> <p>参加委員：10人 オブザーバー参加：3人</p> <p>・ 第1回の研究を基に、認証基準・システムの事務局案を提示しました。委員からは、「制度への期待」として「①認証を受けた企業単体としてではなく、企業群として成熟した段階で各種施策、取り組みが推進される」「②認証企業へのメリットとして、公共調達等における優遇、集客や採用活動への波及などの検討」「③非営利法人が認証をうけるきつかけとして、ファンドレイジング等での優遇」「④第三者性や信頼性の確保にむけた大学等が関与した法人等の設立」「⑤社会的な意義を包含した事業活動を『やっついでいこう』と意識づけをする『チャレンジ認証』と、上位認証として特定領域に秀でたことを『やっついでいこう』アドバンス認証の2つの設定は期待できる」</p> <p>【制度発足に向けた課題】として、「①多くの信用金庫・組合の参画を促すための体制づくり」「②認証を公共調達等における優遇策につなげるための、行政との綿密な調整」「③公共調達等における優遇を通じ、解決したい具体的な政策課題の特定」「④京都のS認証に準じたチャレンジ認証のみならず、アドバンス認証においても明確な基準設定を」「⑤ストーリーや現場感を持たせるためにも業界・領域に精通した認証委員の確保」などの意見がありました。</p> <p>● 第3回「社会的価値を考慮した公共調達」3月18日 18:00~20:00</p> <p>@大阪府立大学 文化交流センター</p> <p>①第2回会議のふりかえり</p> <p>②社会的価値を考慮した公共調達について～欧州の取り組みを中心に～</p> <p>立命館大学 政策科学部教授 岸 道雄</p> <p>参加委員：13人 オブザーバー参加：5人</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ SDGs 12.7に掲げられている持続可能な公共調達の慣行を目指す各国の取り組みから、社会的価値の実現を目指す事例として「①EUの公共調達指令 (社会的責任のある公共調達の推進)」「②留保契約 (通常の競争入札で不利な保護作業所等のみに入札参加資格を制限した競争入札)」「③MEAT およびB PRQ (価格だけではなく、社会的要素などの非価格的要素を組み合わせた落札基準)」「④オランダのソーシャルリターン (公契約受注企業に契約価格の一定割合を就職困難者等の雇用や職業訓練に再投資する仕組み)」「⑤英国の公共サービス (社会的価値)法に基づく事例 (公共調達の評面における社会的価値の最低割合は30%、マンチェスター市民の就労支援・雇用の実現を踏まえた契約)」などを紹介いただき、大阪府がすすめてきた「行政の福祉化」における公共調達に就労訓練を組みこむことの重要性を共有しました。</li> </ul>	<p>2. 大阪版ソーシャル企業認証の体制</p> <p>● 研究案からラウンドテーブルへ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 数字だけでは測定しきれない「公益性や社会性」を反映した価値で合意形成をつくりあげるには「ストーリー・価値の共有」が欠かせないことはこれまでも指摘してきました。研究会の委員構成は、今後の「ラウンドテーブル」への発展に期待できるものであり、認証制度にとどまらず、多様な意見が交わられる場となっています。将来的には、研究会等に参画いただいた委員に協力いただきながら新たな団体等の設立を目指します。</li> </ul> <p>● 認証企業コミュニティによるSDGs等の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 1企業を認証するだけでなく、SDGsや行政の福祉化等の取り組みを推進させることができそうです。</li> </ul> <p>● 「行政の福祉化」との相関</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ チャレンジ認証は「行政の福祉化」を「大阪の福祉化」に広げる呼び水。アドバンス認証は総合評価一般競争入札で採られたインクルーシブ領域の取組みや人権・まちづくりといった細域で先駆的な取り組みを評価できる認証となることを企図しています。</li> <li>・ 2019年度調査では社会福祉法人等が「今後、社会性や公共的な価値に配慮した調達を進めるために必要な支援」として、3.2%が「優良調達先などのリストや紹介」とあげており、そのニーズに資することが期待できます。</li> </ul> <p>● 社会的金融の可能性</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 認証を推進する京都信用金庫は、「インパクト志向金融宣言」に署名し、10年以内に取引先の80%がESGを考慮した経営を行う企業とすることを目標としています。また、2022年度低炭素等交付金活用推進基本計画では、「休眠預金を活用した貸付けや出資の在り方、手法等について検討を進め、結論を得る」とされており、事業性のみならず、社会性も融資等への判断基準に含まれることが加速しており、1つの基準として大阪版ソーシャル企業認証が活用される可能性があります。</li> </ul>
---	--	--



## 2\_01\_近代を超えて-共助社会を支える共感資本主義経済

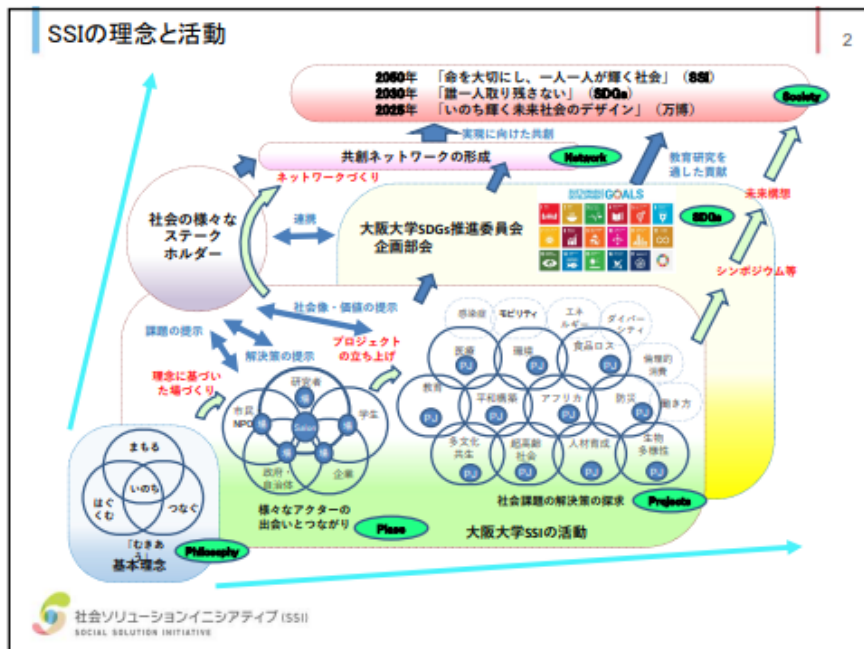
2022年度 第1回 大阪版ソーシャル事業所認証研究会

### 近代を超えて 共助社会を支える共感資本主義経済

2022年10月14日

堂目卓生

大阪大学大学院経済学研究科教授  
社会ソリューションイニシアティブ長  
t-dome@econ.osaka-u.ac.jp



「いのち会議」と「いのち宣言」

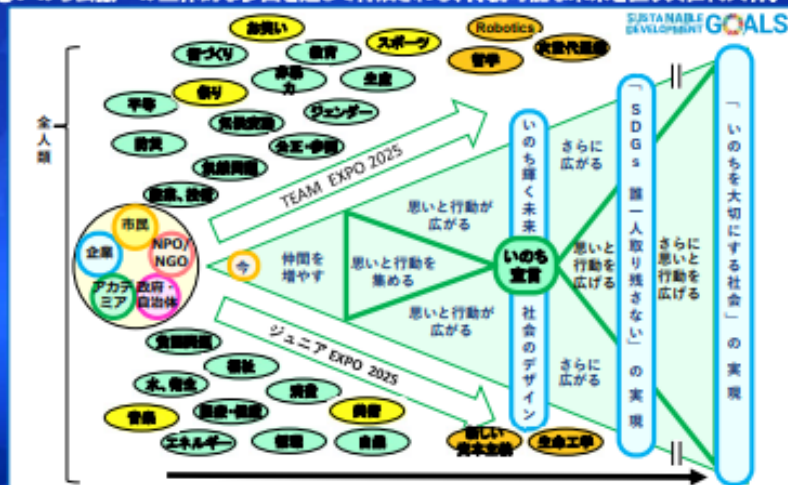
TEAM EXPO 2025やジュニアEXPO 2025の活動に参加し、ありたい社会に対する世界の人々の声やアイデアを募り、いのち会議を開催して、SDGs+beyondを見据えた「いのち宣言」(アジェンダ)策定に、万博に参画する多くのみなさまとともに関わってまいります。



社会ソリューションイニシアティブ (SSSI) SOCIAL SOLUTION INITIATIVE

「いのち宣言・いのち会議」のアクションとソフトレガシー

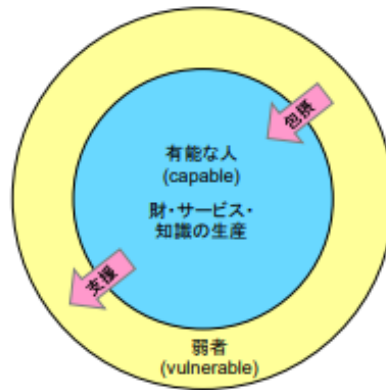
この取組のアクションによって、「いのち宣言」に加えて、以下のようなソフトレガシーが創られる。  
 ①SDGs達成とSDGs+Beyond実現に向け、万博後もテーマ別アクションを含むいのち会議を継続。  
 ②いのち宣言に向け構築されたグローバル規模での産官学民の「共創ネットワーク」。  
 ③いのち会議への主体的な参画を通じて育成される、持続可能な未来を担う次世代人材。



4 大阪・関西万博のソフトレガシー  
いのち宣言・いのち会議

大阪大学  
OSAKA UNIVERSITY

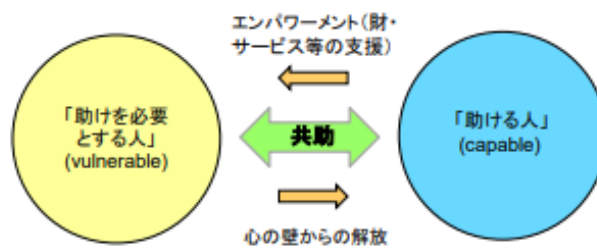
### 近代社会(観)の基本構造



「有能な人」(capable)は「弱者」(vulnerable)に一方向的に与えるだけか？

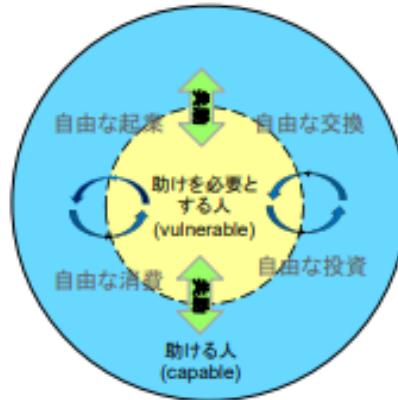
5

### 「有能な人」(capable)と「弱者」(vulnerable)の共助関係



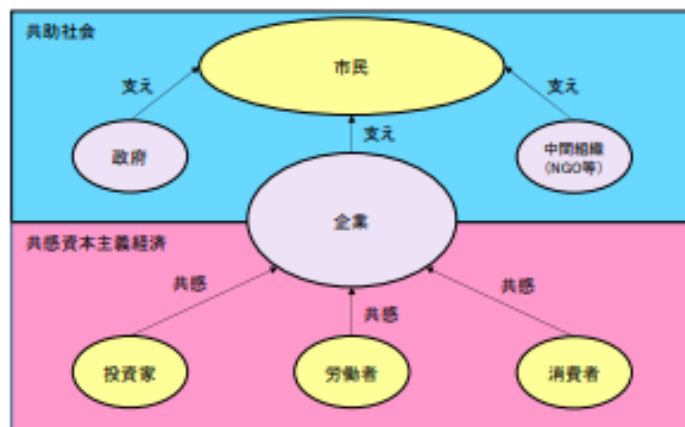
6

コロナ新時代において目指すべき社会  
「助けを必要とする人」と「助ける人」との共助社会



7

共助社会を支える共感資本主義経済



8



**市民目線からの企業評価により  
三方良しを実現する**

2022年10月14日

大阪大学  
社会ソリューションイニシアティブ  
伊藤 武志



社会ソリューションイニシアティブ (SSI)  
SOCIAL SOLUTION INITIATIVE

**本日のアジェンダ**

1

1. 現代の企業にもとめられるSDGs
2. 現代の企業にもとめられるESG
3. 企業の公器性 『社会に奉仕しよう』
4. 企業がSDGs/ESGの主役
5. パーパス/サステナビリティ経営
6. 「売り手」のESGのレベルアップ
7. 「買い手」の変化に対応する

## 1. 現代の企業にもとめられるSDGs

2

- 国連で2015年に採択された国連2030アジェンダでは、「誰一人取り残さない」誓いがなされ、SDGs(持続可能な開発目標)が定められました。SDGsは17ゴール、169ターゲット、232指標を含み、あとほぼ8年になりますが2030年の達成を世界で目指しています。
- SDGsについては、万博に関連して、ジュニアEXPOといった取り組みで小中学校への教育が総合学習の時間などでおこなわれたり、高校生などにも探求学習が提供され、大学の授業においても教えられたりもしています。テレビなどでもSDGsについての紹介は毎日のようになされています。こうして、**すでに学生のSDGs認知度は50%をこえているという調査もあり、一般の理解もすすんでいます。**
- 関連の動きとして、日本では政府が「まち・ひと・しごと創生総合戦略」(2018年閣議決定)でSDGs未来都市選定などを開始。さらに第2期「戦略」(2019年閣議決定)では、主に、地方における金融の促進を意図して「**地方創生SDGs登録・認証等制度**」を広げること決めました。この制度は、宣言、登録、認証という3段階で、企業が自らのSDGsについての取り組みを前提に、自治体に申請・登録し、その企業名が公表されるものです。全体の制度設計は内閣府地方創生推進事務局で、具体的な制度は各自治体によって導入されています。**これには多くの企業がすでに申請・登録しはじめています。**

## 2. 現代の企業にもとめられるESG その1 BtoBの取引について

3

- 現在、株式を上場している企業(以下、上場企業)には、ESG(環境、社会、ガバナンス)の追求が、投資家・株主から強くもとめられて、その情報開示が進んでいます。もし、これを行わなければ、リスクが高いと評価されるなど、株価があがりづらくなります。証券取引所改革で新しくできるプライム市場に上場する会社は、気候変動に関する開示などがさらに厳しくなっています。この情報開示は、株式評価のためにESG評価機関といった組織が企業に対してもとめており、**上場企業は、ESG情報の開示を、一般への開示も含めて強めています。**
- CSR(企業の社会的責任)調達とよばれる資材等の調達における取引先におけるCSRのチェックは、従来からおこなわれてきました。昨今はさらに、上記のESGトレンドなどにより、**上場企業の取引する場合には、取引の前提として、また取引中は継続的に、自社および商品のESG/CSRのレベルを、より具体的に報告する必要性ができています。**このようにBtoB(企業から企業)と呼ばれる企業間取引においても、CSR/ESGのレベルが問われてきています。また、BtoG(企業から政府)とよばれる公共調達においても今後さらに厳しくなっていくことが見込まれます。

## 2. 現代の企業にもとめられるESG その2 BtoCの取引について

4

- 消費者に代表される最終的な顧客は、そもそも企業の生業の目的ですし、顧客に購入していただければ売上げ獲得できず仕事が成り立ちませんので、その購買の意思決定の影響は強く、企業にとってきわめて重要です。
- こういったBtoC(ビジネスから消費者)やBtoBtoCの取引では、一般に**エンカル消費(倫理的消費)**と呼ばれる動きが強まっています。これは、上場企業に対するESGトレンドも影響されていると考えられます。日本でも消費者庁や経済産業省(関西では近畿経済産業局)が、普及啓発活動に力を入れています。
- フェアトレードという言葉も普及し、フェアトレード認証ラベルがついた商品も増えています。フェアトレードとは直訳では、公正な取引ですが、適切な調査や働きかけにより、生産者や環境に負荷をかけないものであるとの認証のついた商品のことで、こういった商品がカフェチェーンやコンビニエンスストアなどでも提供されるようになってきています。
- 企業側の動きも強まってくるなかで、消費者の普及・啓発もなされてきており、商品や企業のESG/CSRに対する消費者の注目が強まっています。**

## 3. 企業の公器性 『社会に奉仕しよう』

5

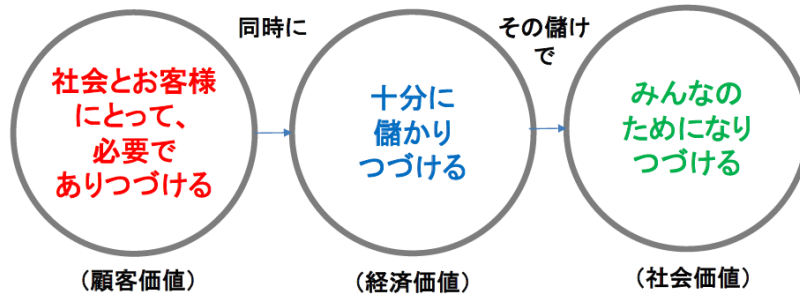
すでに見習うべきモデルはあります。  
社会を支えるには企業の役割は重要。立石一真は、企業の公器性を実践し、理念化し、共有し、オムロンの方々は、ステークホルダー共感・共助・共生経営を実践してきました。

「私は経験をもとに、私どもの企業理念として**企業の公器性**をうたっている。  
私どもの毎日の働きによって、まず**企業を伸ばす**。私どもは、**企業は伸ばすより手がない**ということを信条としているので、**企業を伸ばすことによって、より多く社会に奉仕しよう。**」  
「具体的にいうと、**企業を伸ばすことによって、私どもの企業が近隣の地域社会に豊富な雇用を与えることができる**ということである。  
そうすると、その地域社会に対して好ましい隣人になる。さらに、**得意先にはよい仕入れ先になり、仕入れ先に対してはよい得意先になることで奉仕する。**  
また**企業は、当然適正な利潤を追求するから、その利潤によって、まずその半分ぐらいは税金の形で国家に奉仕する。**  
残り、**社員に対しては“高賃金、高能率”の方針で奉仕する。**  
**株主に対しては、高配当という形で奉仕する。**  
**得意先に対しては、研究投資、設備投資により、よい商品を、より安くつくって奉仕する。**  
さらに、企業はその属する地域社会の恩恵をうけているから、**利潤の一部で地域社会に対して具体的な社会奉仕をしていく。**(中略)  
**現実につくっている商品の機能、働きそのもので、社会に対する奉仕を行なっていく。**  
それに続いて、**新しい商品、つまりその時点で社会に対してもっともよく奉仕できるような商品をつぎつぎに開発、生産することによって奉仕していく**—(中略)—  
**このようないろいろの奉仕を積み重ねることによって、よりよい社会が実現してこそ、私どもも自由にして、平和な、よき生活を享受できる**」

#### 4. 企業がSDGs/ESGの主役

##### その1 私たちが顧客価値、経済価値、社会価値をつくる

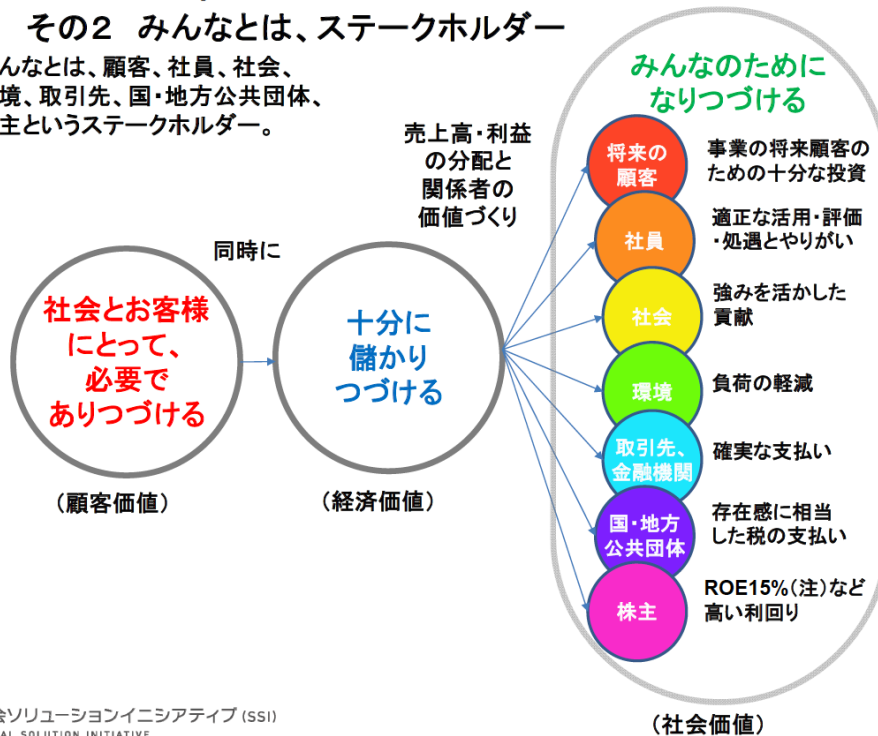
私たちが作りだした商品・サービスは社会をささえています。  
 社会とお客様にとって必要なものを生み出し、同時に十分に儲かりつづけること、  
 そして、その儲けがみんなのために使われ、社会にとっての価値を生む、これが  
 生業、企業の役割です。



#### 4. 企業がSDGs/ESGの主役

##### その2 みんなとは、ステークホルダー

みんなとは、顧客、社員、社会、  
 環境、取引先、国・地方公共団体、  
 株主というステークホルダー。



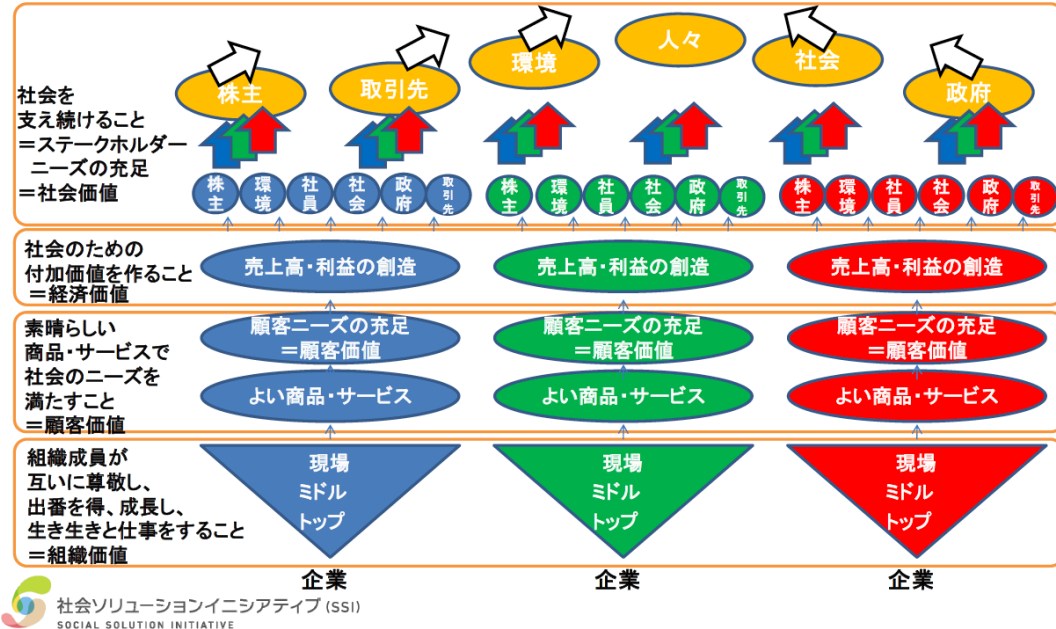


#### 4. 企業がSDGs/ESGの主役

8

##### その3 私たちが協力して社会を支えている

商品・サービスは社会を支え、同時に儲けが生まれて、それを合わせればGDPです。GDPのほとんどを作っているのは民間企業。この企業の活動は助け合いそのものです。



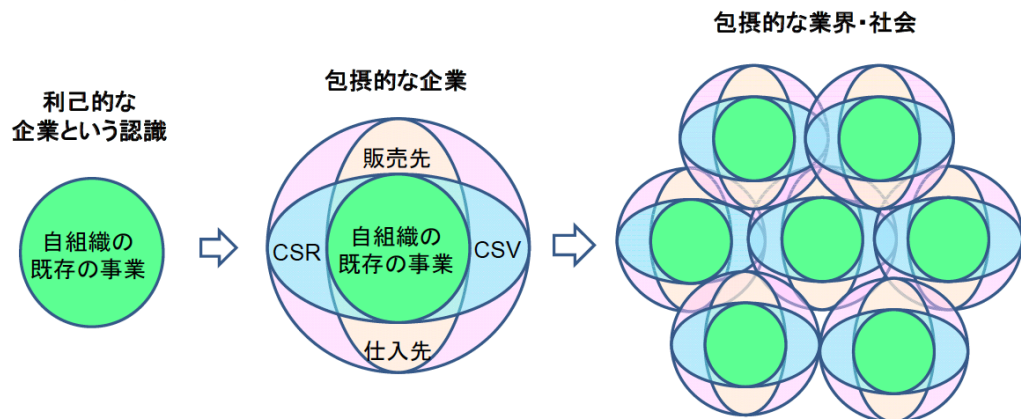
©Takeshi Ito, SSI, Osaka University,2022

#### 4. 企業がSDGs/ESGの主役

9

##### その4 企業の行動で業界・社会が包摂的に

ESGやSDGsの取り組みを通して、企業が利己的なだけの存在ではないと気づき、パーパス経営を全社で全社員が進めていく企業が増えています。自らの事業・業界・サプライチェーンにおいて持続性・ESG・SDGsを考えていけばいくほど、事業はもちろん、業界・社会が包摂的になっていきます。

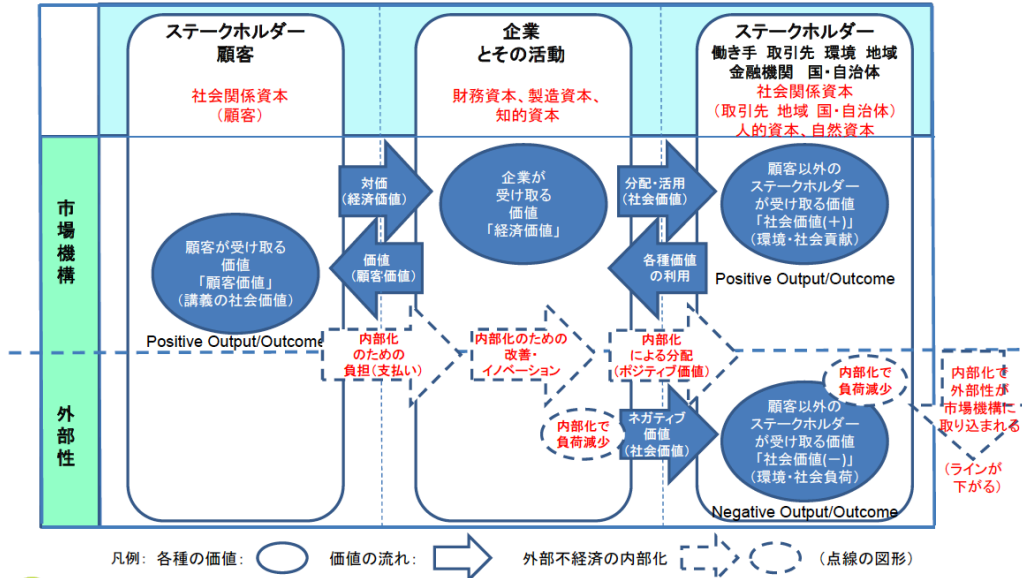


©Takeshi Ito, SSI, Osaka University,2022

#### 4. 企業がSDGs/ESGの主要 その6 市場機構と外部性を考える

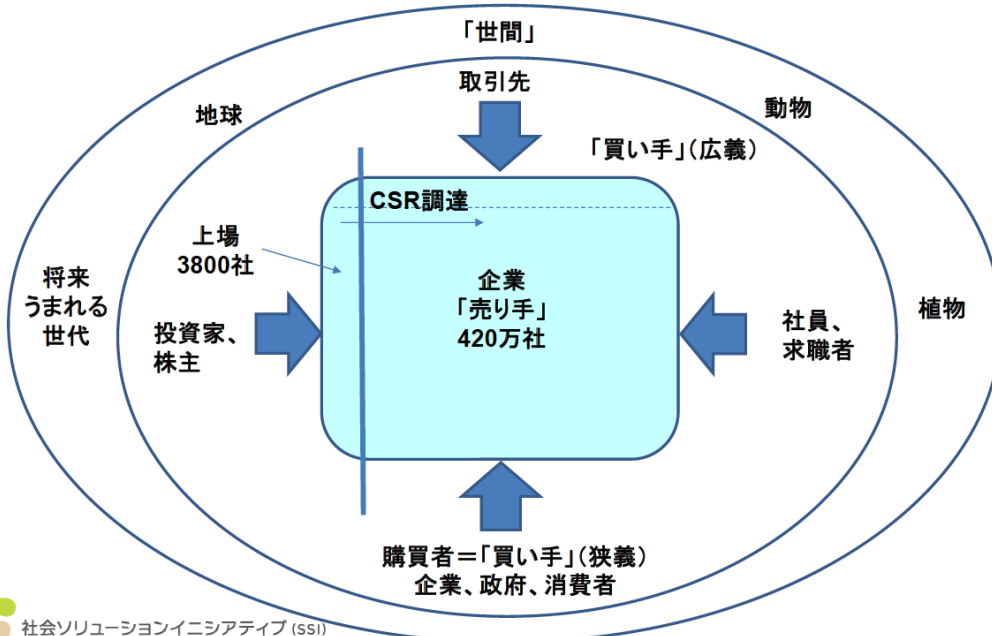
10

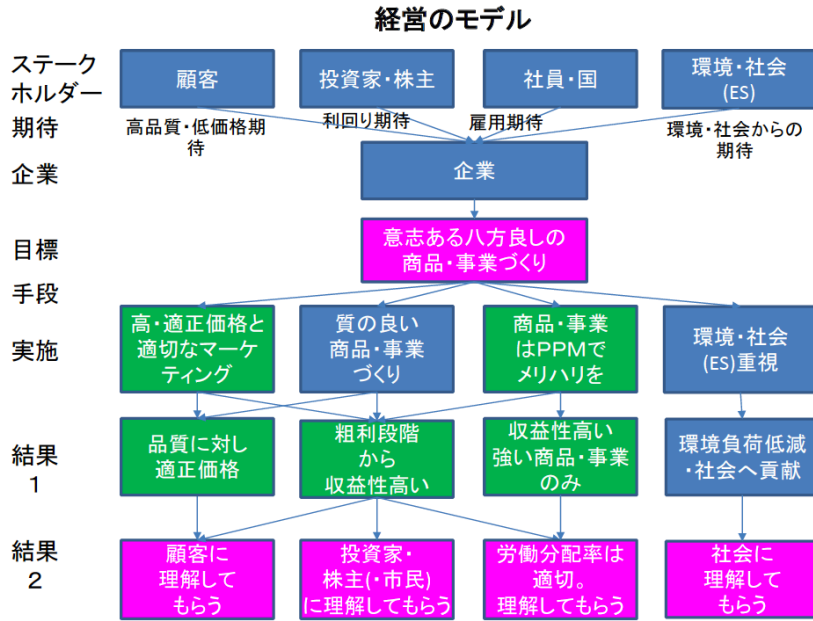
社会の公器として顧客価値、経済価値、社会価値を追求するパーパス経営では、外部不経済を市場機構に取り込んでいく(内部化)。それはビグー税や補助金だけでなく、企業の改善・イノベーションと顧客の負担でこそ実現される。それでも外部不経済は残るため、みんなで解決する。



#### 5. パーパス/サステナビリティ経営 その1 ステークホルダーは、SDGs/ESGを企業に求めている 社会の各種の構成員が、企業に対して、SDGs/ESGのアクションを求めています

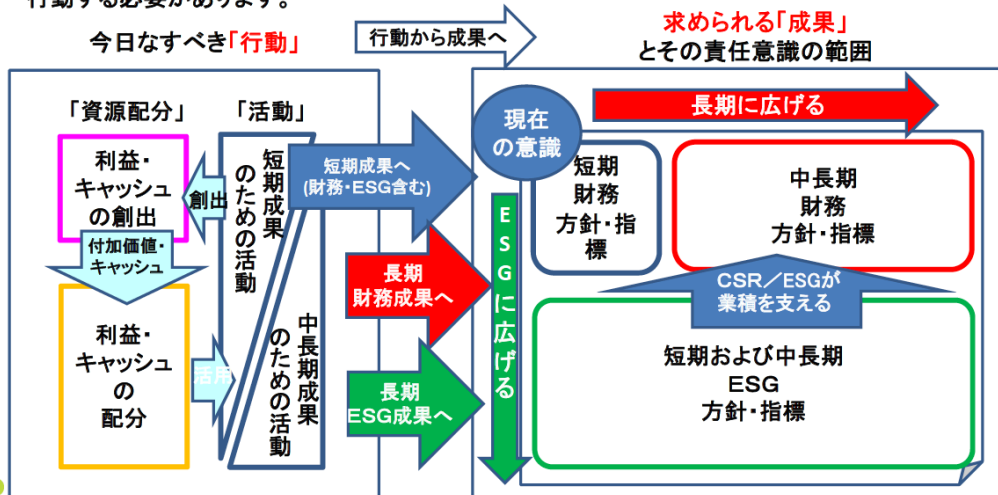
11





### 5. パーパス／サステナビリティ経営 その3 事業単位のステークホルダー期待と長期・ESG成果、行動

日本の多くの企業の課題は、最前線から経営まで、極めて短期志向であることです。資本市場も短期的利益を求めるが、それよりも深刻なのは、新入社員から事業責任者までのみなさんが、**短期的な目標達成度管理が習い性**になっています。現場は半期・年次の定量的目標管理、事業責任者は短期の財務目標達成度管理。会社・事業は、**長期に持続することがありたい姿**であり、それはESGに支えられることを意識し行動する必要があります。



## 6. 「売り手」のESGのレベルアップ その1 概要

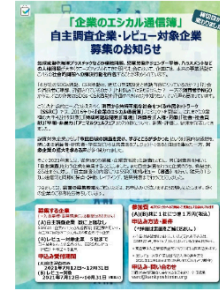
14

ESGやSDGs、CSRが上場企業やその取引先に求められるなかで、多くの企業が、ESG経営に向けて経営を改善していくための方法論が必要ですが、すでにさまざまな基準や制度、評価方法が存在します。

- ・B-Lab 「Bコーポレーション認証」
- ・内閣府 「地方創生SDGs登録・認証等制度」
- ・一般社団法人日本エシカル推進協議会(JEI) 「エシカル基準」
- ・国連開発計画(UNDP) 「企業・事業体向けSDGインパクト基準」
- ・一般社団法人 ソーシャル企業認証機構 「S認証」
- ・消費から持続可能な社会をつくる 市民ネットワーク(SSRC) 「企業エシカル通信簿」ほか

SSRCは、もともと市民起点、消費者視点でつくられたもので、30年の積み重ねがあり、認証ではなく、レベルをチェックすることができるため、こちらについて実証を始めています。

### ESG診断例「企業のエシカル通信簿」



図表. 7つの診断分野

1サステナビリティ体制	Gガバナンス
2消費者の保護・支援	
3人権・労働	
4社会・社会貢献	S社会
5平和・非暴力	
6アニマルウェルフェア	E環境
7環境	
Aガバナンス	
B気候変動	
Cごみ削減	
D生物	
E化学物質	
F水	

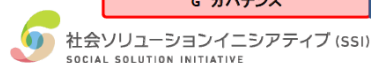
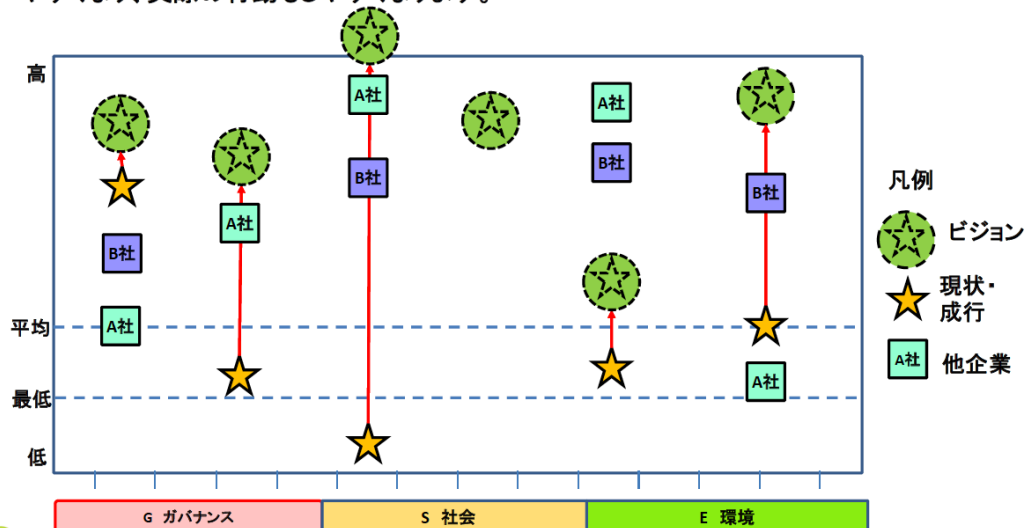
©Takeshi Ito, SSI, Osaka University,2022



## 6. 「売り手」のESGのレベルアップ その2 イメージ

15

自社のESGを診断すると、ESGのさまざま分野について、現在の自社の立ち位置がわかります。それを他企業などと比較できれば、さらに立ち位置が明らかになります。そして現状の立ち位置がわかると、どこが理想の位置なのか(改善目標)を決めやすくなり、実際の行動もしやすくなります。



※この図は、レーダーチャートを横にしたものですが、書籍『ブルーオーシャン戦略』では、こういったグラフのことを「戦略キャンバス」と呼んでいます。

©Takeshi Ito, SSI, Osaka University,2022

## 6. 「売り手」のESGのレベルアップ その3 成果

16

1. **診断票を読んで理解しただけで、ESGのレベルがアップします。**今の時代に仕事をする上で、考えるべき要素が網羅されているので、人材のESG感度が高まり、チャンスが増えリスクは下がります。
2. 実際にチェックすると、**自社の現状がわかり、課題もみえてきます。**さらに課題が見えれば改善目標を決めることができ、投資や行動がしやすくなり、改善が実際になされればESGのレベルが向上します。参加企業間で自己診断や振り返りを共有すればさらに様々なことが学べます。
3. ESG診断・改善活動の実施やその内容を開示されれば、**会社としての信頼性が増し、「市民目線の評価」でもあることから、取引先や消費者の評価が高まります。**またNPO/NGOと、事実に基づいた対話をし、改善に繋げることも可能であり重要です(右図)。
4. 取引先や消費者の評価がたかまると、**売上げも安定・向上し、長続きする会社になります。**SDGs認証など獲得準備にもなります。
5. ESG診断による改善や取引先・消費者の評価がたかまると、**社員の能力向上、労働環境の改善、社会貢献のレベル向上、社員のやりがいも向上します。**
6. 自社のESG診断・改善・結果を、業界他社等に伝えることで、**他社のレベルアップが促されます。**このように、**自社が地域や業界でリーダーシップを取ることができ、地域・業界・社会もよくなります。**またそれによって自社の評価は高まります。

### 企業との対話・共創例

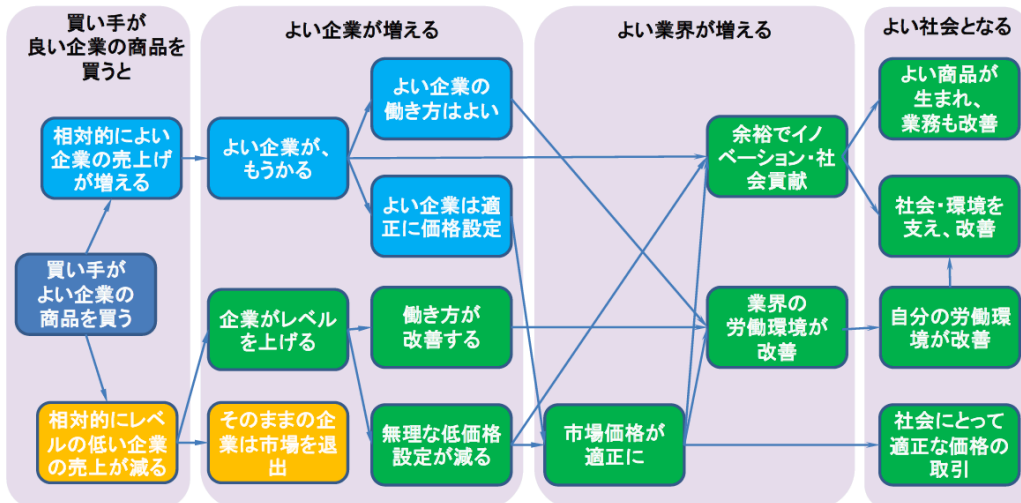


※アサヒグループホールディングス(2021年)「アサヒグループホールディングス環境報告書」14ページより

## 7. 「買い手」の変化に対応する その1 「買い手」がよい企業[の商品]を選ぶと

17

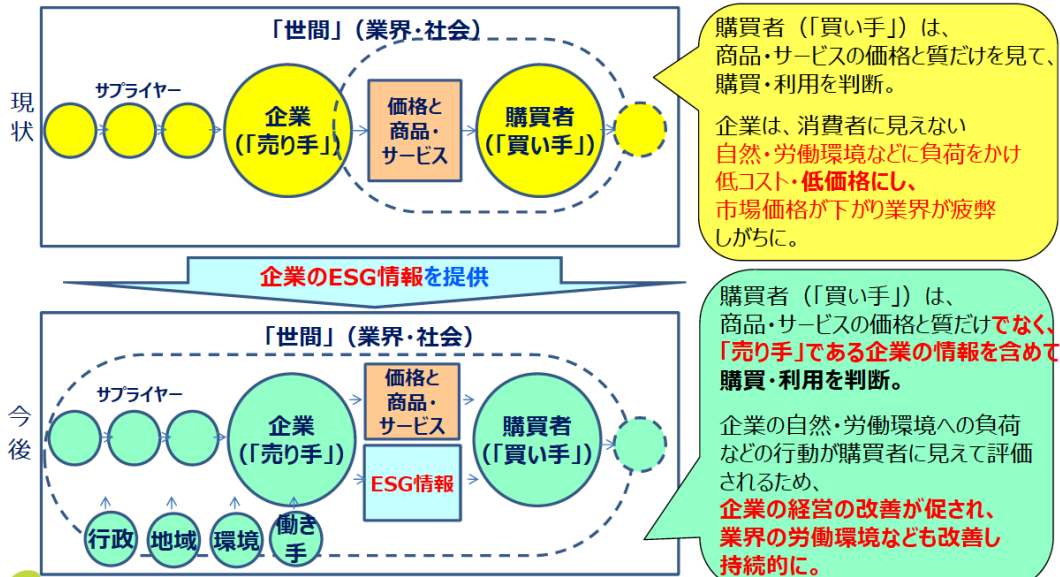
「買い手」が、よい企業の商品を買うようになれば、よい企業が増えます。そして、多くの企業が、より良い仕事を、よりできるようになります。そして、その好循環がさまざまな市場に作ることができれば、社会にとって良い商品がつけられて売られ、自分を含めた働き手の幸せ、社会の幸せも増えます。



## 7. 「買い手」の変化に対応する その2 買い手の行動変化

18

「売り手」だけががんばっても「買い手」が共感し行動しなければ、それは独り相撲の孤立無援です。科学技術も活用し、私たちが行動すれば、共創が完成します。



社会ソリューションイニシアティブ (SSI)  
SOCIAL SOLUTION INITIATIVE

©Takeshi Ito, SSI, Osaka University, 2022

## 7. 「買い手」の変化に対応する その3 情報整備は、企業の情報開示があればできる(2019年調査)

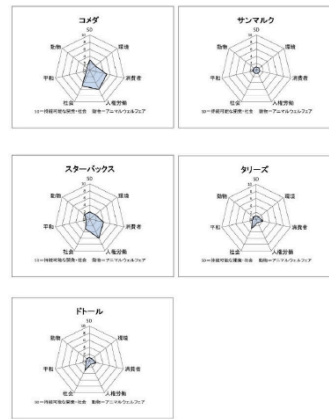
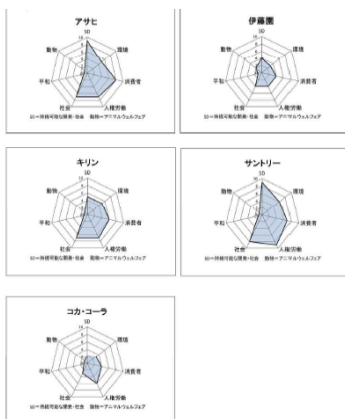
19

飲料メーカー

	SD	環境	消費者	人権労働	社会 社会貢献	平和 非暴力	動物
アサヒ	9	5	8	7	7	1	1
伊藤園	4	3	4	4	4	1	2
キリン	5	5	6	7	7	1	1
サントリー	9	6	7	9	8	1	1
コカ・コーラ	2	3	4	6	3	1	1

カフェチェーン

	SD	環境	消費者	人権労働	社会 社会貢献	平和 非暴力	動物
コメダ	3	2	5	6	5	1	1
サンマルク	1	1	1	1	1	1	1
スターバックス	2	2	4	6	3	1	2
タリーズ	1	1	1	3	2	1	1
ドトール	1	1	2	1	3	1	1



社会ソリューションイニシアティブ (SSI)  
SOCIAL SOLUTION INITIATIVE

iversity, 2022

## 7. 「買い手」の変化に対応する その4 購買支援ツールも実現できる

20

すでにプロトタイプは開発済みだが、いまのICT技術があれば、データが整備されれば、このようなツールは、店頭で、あるいはウェブ上で利用可能になる。

評価軸	重みづけ	企業別				
		ソニー	パナソニック	コロワイドグループ	ゼンショー	買主堂
総合ポイント		3.1点	3.5点	0.7点	1.3点	3.3点
		3位	1位	5位	4位	2位
☑ 持続的な開発	30%	5点	5点	1点	2点	6点
		2位	2位	5位	4位	1位
		3点	3点	0点	1点	4点
☑ 環境	10%	6点	5点	1点	1点	5点
		1位	2位	4位	4位	2位
		4点	3点	1点	1点	3点
☑ 消費者	20%	5点	6点	1点	2点	5点
		2位	1位	5位	4位	2位
		3点	4点	0点	1点	3点
☑ 人権・労働	10%	8点	9点	1点	1点	8点
		2位	1位	4位	4位	2位
		3点	4点	1点	1点	3点
☑ 社会・社会貢献	10%	6点	7点	1点	3点	6点
		2位	1位	5位	4位	2位
		3点	4点	0点	1点	3点
☑ 平和・非暴力	10%	2点	3点	1点	1点	1点
		2位	1位	3位	3位	3位
		3点	4点	2点	2点	2点
☑ アニマル・ウェルフェア	10%	1点	1点	1点	1点	2点
		2位	2位	2位	2位	1位
		3点	3点	3点	3点	4点

評価軸の重みづけを変更する

デフォルトウェイト

均等ウェイト

任意ウェイト

任意ウェイト (簡易版)

再評価

[← Step.1に戻る](#)

21

今日はありがとうございました。

2\_02\_02 企業のエシカル通信簿 2021 年度スーパー版

企業のエシカル通信簿2021全体表

分野	分野	項目数	項目番号	中項目	趣旨	小項目	設問			
1	サステナビリティ体制	15	サ1-A-1	1.基本方針・計画	サステナビリティについての取組みを促進するために、基本的方針とその計画を確認するものであり、そのことが必要な個別分野の取組みの基礎となるものです。	A.サステナビリティを巡る課題への対応の方針 B.年度・中長期計画	(1)サステナビリティに関する方針*がありますか (1)年度・中長期計画にCSR・SDGsなどサステナビリティへの取組みを明示していますか			
			サ2-A-1	2.体制・推進部署	上記の方針・計画を確実に実践につなげるために必要な体制を確認するものです。	A.CSR・SDGsなどサステナビリティ推進	(1)サステナビリティに関する部門・部署がありますか (2)サステナビリティの取組みに関する監督体制がありますか			
			サ3-A-1	3.人材・研修推進のための従業員教育への取組み	サステナビリティの取組みを促進していくために、さらに取組みが必要な基本的な内容を確認するものです。	A.従業員教育 B.従業員への浸透	(1)SDGsなどサステナビリティに関する従業員教育（ESD*）に取り組んでいますか (1)自社のサステナビリティの方針・計画の浸透に取り組んでいますか			
			サ4-A-1	4.サプライチェーンも含めた取組み	CSRなどサステナビリティに関する取組みは、自社だけでなく、サプライチェーンを含めた取組みにしてこそ持続可能な社会の実現となることから、そのために必要な内容を確認するものです。	A.サプライチェーンの把握 B.サステナビリティ全体に関する調達基準 C.調査・検証	(1)自社のサプライチェーンを把握していますか (1)サステナビリティ全体に関する調達基準がありますか (1)自社のサステナビリティ全体に関する調達基準をどのように適用していますか			
			サ4-B-1	5.ステークホルダーとのコミュニケーション	CSRなどサステナビリティに関する取組みを進めるためには、サプライチェーンをはじめ、影響を及ぼすステークホルダーと良好な関係を築くことが重要であり、そのために必要なコミュニケーション内容を確認するものです。	A.ステークホルダーとのダイアログ B.ステークホルダーとのエンゲージメント C.HP・報告書への開示	(1)ステークホルダーとのダイアログその他コミュニケーションを実施していますか (1)ステークホルダーと重要課題の特定、目標設定、KPI設定のための意見交換をしていますか (2)ステークホルダーとのエンゲージメントを実施していますか (1)サステナビリティに関わる取組みをHPや報告書に公表していますか			
			サ4-C-1				E.サプライヤー（またはその従業員）からの苦情申し立て・救済制度	(1)サプライヤー（またはその従業員）からの苦情申し立て・救済制度がありますか		
			サ4-D-1				D.実績の公表	(1)サステナビリティ全体に関する調達基準の適用に関する調査結果を開示していますか		
			サ4-E-1							
			サ5-A-1				A.ステークホルダーとのダイアログ	(1)ステークホルダーとのダイアログその他コミュニケーションを実施していますか		
			サ5-B-1				B.ステークホルダーとのエンゲージメント	(1)ステークホルダーと重要課題の特定、目標設定、KPI設定のための意見交換をしていますか		
			サ5-B-2					(2)ステークホルダーとのエンゲージメントを実施していますか		
			サ5-C-1				C.HP・報告書への開示	(1)サステナビリティに関わる取組みをHPや報告書に公表していますか		
			2	消費者の保護・支援	22	消1-A-1	1.基本方針・計画	「消費者利益」を重視するためには、消費者に対する方針・計画が重要であり、その内容を確認するものです。	A.消費者志向経営*に関する方針 B.計画	(1)消費者志向経営に関する方針がありますか (2)消費者志向経営に関する方針に次の内容がありますか (1)消費者志向経営に関する方針を実現するために計画を策定していますか
						消2-A-1	2.体制・推進部署	「消費者利益」を実現するために、上記の方針・計画のもとに必要な体制が整備されているかどうかを確認するものです。	A.消費者対応部門・部署 B.消費者安全に関する部門・部署 C.適切な広告・表示に関する部門・部署 D.社内研修	(1)消費者対応部門・部署あるいは横断的な委員会等がありますか (1)消費者安全に関する部門・部署あるいは横断的な委員会等がありますか (1)適切な広告・表示になっているかチェックする部門・部署あるいは横断的な委員会等がありますか (1)消費者志向経営を実現するための従業員研修等を行いますか (2)次のような内容を含んだ研修をしていますか
						消2-D-1				E.設備の安全、利用のしやすさの考慮
消2-E-1								(3)顧客への設備配慮における表示		
消2-E-2								(4)商品の陳列		
消2-E-3								(5)サービス		
消2-E-4										
消2-E-5										
消3-A-1	3.具体的な課題への取組み—消費者対応、安心、広告・表示	「消費者利益」を実現するために必要な、具体的な実践を確認するものです。				A.消費者の不满・苦情、要望への対応 B.消費者の安全への取組み C.適切な広告・表示への取組み	(1)多様な問合せ手段*を用いている (2)消費者の不满・苦情等消費者の意見を関係者に届出していますか (1)消費者の安全を確保するために、次の取組みをしていますか (1)消費者に適切な広告・表示にするために、次の取組みをしていますか			
消4-A-1	4.具体的な課題への取組み—持続可能性への取組み	「消費者利益」の実現は持続可能な社会の基本ですが、同時に社会・環境課題の解決を図っていくことも求められます。そこで、消費者が社会・環境課題の解決に向けて行動できるよう促すのに必要な内容を確認するものです。				A.持続可能性に関わる商品・サービス	(1)社会・環境課題解決を図るための商品、サービスを提供していますか (2)社会・環境課題解決に関わる商品、サービスについて、消費者の評価を把握していますか (3)自社のサプライチェーン上の社会・環境課題についての正負の影響*を開示していますか			
消5-A-1	5.消費者の声の開示・活用	「消費者利益」の実現のためには当事者である消費者の声を知り、その声を開示することが求められます。また消費者の声でわかる実態をもとに、持続可能な社会の実現のために消費者に対して行っている取組みの内容を確認するものです。				A.消費者の声の開示 B.消費者啓発・教育	(1)消費者の不满、苦情等消費者の声を開示していますか (1)消費者啓発・教育を実施していますか			
3	人権・労働	32				人1-A-1	1.人権に関する基本方針・計画・研修	まず企業として人権を尊重する基本方針があるかどうかは大前提です。具体的には、世界人権宣言やILO宣言、ビジネスと人権に関する指導原則などを踏まえることにより、また個別の課題についての具体的な方針や行動計画等を定めることに基づいて、（自社および取引先の）職場での人権尊重が実質的に図られることとなります。	A.人権に関する基本方針 B.人権に関する個別課題への方針・行動基準等 C.人権に関する計画	(1)「人権尊重」を自社の基本方針として企業理念、経営理念などにおいて明文化していますか (2)「人権尊重」について、基本方針に次のような宣言を盛り込んでいますか (3)ビジネスと人権に関する指導原則*（以下「指導原則」）に関する取組みを行っていますか (1)人権に関する方針に、「児童労働」「強制労働」「人身取引」の防止が含まれていますか (2)社内におけるハラスメント*および差別*を防ぐための方針・行動基準等がありますか (1)年度・中長期計画に「人権尊重」を盛り込んでいますか、また同計画に、自社やサプライチェーン上の人権課題に関する具体的な取組みを盛り込んでいますか
						人1-B-1				
						人1-B-2				
						人1-C-1				
			人2-A-1	2.人権に関する体制・推進	基本方針で謳っている人権尊重の方針を具体的に実施していくためには、幹部および従業員への研修が欠かせません。また、社内の人権啓蒙の訴えをしつかり取り上げ是正する体制を整えること、そのため	A.人権に関する研修	(1)人権に関する社員研修を体系的に行っていますか（過去に一度きり、などの場合は除く） (2)人権に関する研修には、次の内容が含まれていますか			



3 人 権 ・ 労 働	人2-B-1		の相談窓口の設置も重要です。	B.人権方針の社内浸透の取組み	(1)研修以外で、人権の基本方針や社員行動規範に関する社内浸透の取組みを行っていますか
	人2-C-1			C.人権に関する是正・救済のための体制・取組み	(1)人権に関する相談窓口を設置していますか
	人3-A-1	3.具体的課題への取組み	労働者(はそれぞれ固有の事情があり、同じように働くにしても配慮を必要とする場合があります。主に女性、子育て社員、障害者、LGBT当事者について、企業がその配慮を社内の制度として確立しているか、またそれを目標としているか、は人権を守る企業の姿勢の表れであることから、調査項目に入れています。	A.女性の活躍～女性活躍推進法2016年施行に基つた取組み	(1)「一般事業主行動計画」の策定・届出・公表を行っていますか (2)女性管理職比率向上の取組みを行っていますか
	人3-A-2	3.具体的課題への取組み		B.従業員の子育て支援	(1)小学校教育前の子を持つ社員が利用できるような制度がありますか (2)従業員の仕事と子育ての両立を図るための次の取組み・表彰を受けていますか
	人3-B-1	3.具体的課題への取組み		C.障害者雇用、職場のバリアフリー化	(1)「障害者雇用促進法」において義務付けられている、労働者の2.3%に相当する障害者雇用を実施していますか (2)障害者の雇用促進、活動支援のために、次のような、職場のバリアフリー化などの合理的配慮やその他の取組みを行っていますか
	人3-B-2	3.具体的課題への取組み		D.LGBTに対する配慮	(1)職場におけるLGBT当事者に対する次の配慮がなされていますか
	人3-C-1	3.具体的課題への取組み		A.自社における、意思に反する就労や不当に不利な労働条件をなくす取組み	(1)自社内で児童労働・強制労働・人身取引を防ぐために、次の配慮を行っていますか(特に外国人労働者について)
	人3-C-2	3.具体的課題への取組み	B.自社における長時間労働、低賃金労働などの労働搾取を防ぐ取組み	(1)自社における長時間労働、低賃金労働などの労働搾取を防ぐために、次のような取組みを行っていますか	
	人3-D-1	3.具体的課題への取組み	C.自社における結社の自由(団体交渉)の尊重	(1)自社における結社の自由や団体交渉の尊重に関して、以下のような取組みを行っていますか	
	人4-A-1	4.具体的課題への取組み	自社で直接雇用している従業員に対する、労働搾取の防止についての取組です。特に過重労働による過労死などが問題になっており、5で扱う取引先(サプライヤー)のみならず、グループ企業やフランチャイズ店などを含む自社での労働者の権利の保護も、しっかりと取り組むべき課題です。	D.労働者の権利侵害への外部からの批判・指摘	(1)労働者の権利侵害について、批判を受けたことがありますか(マイナス点)
	人4-B-1	4.具体的課題への取組み	労働搾取の防止、労働者の権利の保護	A.サプライヤーに対する人権尊重の要請	(1)国内外を問わず、サプライヤーに対して人権の尊重を要請していますか
	人4-C-1	4.具体的課題への取組み	労働搾取の防止、労働者の権利の保護	B.サプライヤーに対する、意思に反する就労や不当に不利な労働条件等禁止の要請	(1)国内外を問わず、サプライヤーに対して、意思に反する就労や不当に不利な労働条件をなくし、児童労働、強制労働、人身取引を防ぐために、次のような要請を行っていますか
	人4-D-1	4.具体的課題への取組み	労働搾取の防止、労働者の権利の保護	C.サプライヤーに対する、長時間労働や低賃金労働などの労働搾取防止の要請	(1)国内外を問わず、サプライヤーに対して、長時間労働や低賃金労働などの労働搾取を防ぐために、次のような手立てを講じているように要請していますか
	人5-A-1	5.具体的課題への取組み	「ビジネスと人権」の文脈で特に問題となるのが、サプライチェーン上の人権侵害に、企業がきちんと対応しているかどうかという点です。企業はサプライヤーに対して、労働搾取や権利の侵害が起きていないかを把握し、必要であれば是正していく義務があります。小売業におけるサプライヤーには、直接的に取引のある卸売業者、仲卸業者等の他に、直接・間接に取引のある生産者も含まれます。	D.サプライヤーに対する、結社の自由(団体交渉)、団体交渉権の尊重	(1)サプライヤーに対して、結社の自由や団体交渉の尊重に関し、次のような要請を行っていますか
	人5-B-1	5.具体的課題への取組み	労働搾取の防止、労働者の権利の保護	E.サプライヤーにおける労働者の権利侵害に関する、外部からの批判・指摘	(1)サプライヤーにおいて、労働者の権利侵害について、批判を受けたことがありますか(マイナス点)
	人5-C-1	5.具体的課題への取組み	労働搾取の防止、労働者の権利の保護	F.現代奴隷法への対応	(1)2015年英国現代奴隷法*および2018年オーストラリア現代奴隷法*への対応を行っていますか
人5-D-1	5.具体的課題への取組み	労働搾取の防止、労働者の権利の保護	A.社内でのフェアトレード調達	(1)社内でのフェアトレード調達に取組んでいますか(商品製造・販売のための調達を除きます。製造に関しては以下のBで、販売に関してはCで質問しています)	
人5-E-1	5.具体的課題への取組み	労働搾取の防止、労働者の権利の保護	B.フェアトレード商品の製造	(1)メーカーなど、商品の製造や製造委託がなされている業界のみ (2)フェアトレードの商品を製造していますか	
人5-F-1	5.具体的課題への取組み	労働搾取の防止、労働者の権利の保護	C.フェアトレード商品の販売	(1)小売、卸売、商社など、商品の販売が行われている業界のみ (2)フェアトレード商品を販売していますか	
人6-A-1	6.具体的課題への取組み	フェアトレードとは、生産地の人権や労働環境、自然環境を守り、公平・公正な取引を保証するシステムです。企業はフェアトレード原料・製品を利用することで、立派の持続可能な生産者や労働者の生活改善と自立を積極的にサポートすることができます。	A.ジェンダーの役割固定や性の商品化に関する人権侵害	(1)過去3年以内に、ジェンダーの役割固定や性の商品化に関する次のようなテレビ・ウェブCM、新聞広告、看板広告等の作成・使用、あるいは幹部による発言等はありませんか(マイナス点)	
人6-B-1	6.具体的課題への取組み	労働搾取の防止、労働者の権利の保護	B.差別の助長に関する人権侵害	(1)過去3年以内に、国籍・人種・民族・出身・年齢・性別・性的指向・性自認・宗教・思想・障害・学歴・収入などにもとづく差別を助長するような、テレビ・ウェブCM、新聞広告、看板広告等の作成・使用、あるいは幹部による発言等はありませんか(マイナス点)	
人6-C-1	6.具体的課題への取組み	労働搾取の防止、労働者の権利の保護	A.ジェンダーの役割固定や性の商品化に関する人権侵害	(1)過去3年以内に、ジェンダーの役割固定や性の商品化に関する次のようなテレビ・ウェブCM、新聞広告、看板広告等の作成・使用、あるいは幹部による発言等はありませんか(マイナス点)	
人7-A-1	7.社会全体での人権侵害助長の防止	企業には社会の一員としての発言力があります。宣伝のための広告や幹部発言なども企業の姿勢を社会に示すものであり、また一般市民に与える影響力も大いにあります。企業は広告や幹部発言においても人権を尊重する姿勢を示すべきです。	B.差別の助長に関する人権侵害	(1)過去3年以内に、国籍・人種・民族・出身・年齢・性別・性的指向・性自認・宗教・思想・障害・学歴・収入などにもとづく差別を助長するような、テレビ・ウェブCM、新聞広告、看板広告等の作成・使用、あるいは幹部による発言等はありませんか(マイナス点)	
人7-B-1	7.社会全体での人権侵害助長の防止	労働搾取の防止、労働者の権利の保護	A.ジェンダーの役割固定や性の商品化に関する人権侵害	(1)過去3年以内に、ジェンダーの役割固定や性の商品化に関する次のようなテレビ・ウェブCM、新聞広告、看板広告等の作成・使用、あるいは幹部による発言等はありませんか(マイナス点)	
4 社 会 ・ 社 会 貢 献	16	1.ガバナンス・コンプライアンス	コンプライアンスの徹底を継続するための根拠となる方針や、その実施についてお聞きしています。また、ステークホルダーとの信頼関係を構築し、ガバナンスの強化につながる情報開示と透明性につながる質問をしています。	A.法令等遵守に関する方針	(1)法令等遵守に関する方針等がありますか
	16	2.社会貢献	自社として持続可能な社会に向けてどのような責任を果たしたいのかという基本方針を明らかにすることによって、その取組みが思いつきでないことが示されることになり、結果として社会貢献活動の推進が促進されることになり、また、基本方針を明らかにすることで目標を効果的に推進することや、社会貢献の支援体制や仕組みも想定できます。他にも社員が積極的に社会貢献活動に参加しやすい環境づくり、様々なステークホルダーとの関わりによる、相乗効果が生まれることも重要な視点です。	B.内部通報窓口*や外部通報窓口	(1)内部通報窓口や外部通報窓口*がありますか (2)内部通報しやすい環境を整えていますか (3)内部通報窓口への通報等については、法令違反の是正がなされていますか
	16	3.次世代(子ども)育成	次の世代に公正で公平な機会を提供し、希望のある未来をつくり出していくための支援を行うことは大切です。	C.ネガティブ情報の開示	(1)次のネガティブ情報を公開していますか
	16	4.格差の是正	本質的な格差是正、働き方改革が行われているかどうかを調べるための質問です。また、社会への真の分配が行われているかどうかを質問しています。	A.方針	(1)社会貢献活動*に関する方針はありますか
	16	1.ガバナンス・コンプライアンス	コンプライアンスの徹底を継続するための根拠となる方針や、その実施についてお聞きしています。また、ステークホルダーとの信頼関係を構築し、ガバナンスの強化につながる情報開示と透明性につながる質問をしています。	B.主な社会貢献活動	(1)主な社会貢献活動の取組みについて教えてください
	16	2.社会貢献	自社として持続可能な社会に向けてどのような責任を果たしたいのかという基本方針を明らかにすることによって、その取組みが思いつきでないことが示されることになり、結果として社会貢献活動の推進が促進されることになり、また、基本方針を明らかにすることで目標を効果的に推進することや、社会貢献の支援体制や仕組みも想定できます。他にも社員が積極的に社会貢献活動に参加しやすい環境づくり、様々なステークホルダーとの関わりによる、相乗効果が生まれることも重要な視点です。	C.社会貢献活動の金額	(1)社会貢献活動支出総額*および寄付金額を教えてください
	16	3.次世代(子ども)育成	次の世代に公正で公平な機会を提供し、希望のある未来をつくり出していくための支援を行うことは大切です。	D.NGO/NPO、市民活動、自主的な地域活動への助成等	(1)NGO/NPO、市民活動、自主的な地域活動に対して、次のような助成活動、サポート活動がありますか
	16	4.格差の是正	本質的な格差是正、働き方改革が行われているかどうかを調べるための質問です。また、社会への真の分配が行われているかどうかを質問しています。	A.社会貢献方針と次世代(子ども)育成	(1)社会貢献方針に「次世代(子ども)の育成を支援する」等の記載はありますか
	16	1.ガバナンス・コンプライアンス	コンプライアンスの徹底を継続するための根拠となる方針や、その実施についてお聞きしています。また、ステークホルダーとの信頼関係を構築し、ガバナンスの強化につながる情報開示と透明性につながる質問をしています。	B.具体的な次世代育成への取組み	(1)次のような次世代への具体的な活動を行っていますか、ただし、過去3年以内の活動に限ります
	16	2.社会貢献	自社として持続可能な社会に向けてどのような責任を果たしたいのかという基本方針を明らかにすることによって、その取組みが思いつきでないことが示されることになり、結果として社会貢献活動の推進が促進されることになり、また、基本方針を明らかにすることで目標を効果的に推進することや、社会貢献の支援体制や仕組みも想定できます。他にも社員が積極的に社会貢献活動に参加しやすい環境づくり、様々なステークホルダーとの関わりによる、相乗効果が生まれることも重要な視点です。	A.国内での格差是正	(1)国内で広がる収入・待遇等の格差を是正するために、次の様な取組みがありますか
16	3.次世代(子ども)育成	次の世代に公正で公平な機会を提供し、希望のある未来をつくり出していくための支援を行うことは大切です。	B.内部留保	(1)2015年度と2020年度の内部留保(利益剰余金)を記入してください	

		社5-A-1	5.サステナブル投資基準	企業自らが取得・保有する株式について、どのような社会的・倫理的な指標を重視して投資先を選択しているかを情報開示することは、個人投資家や消費者が企業の考え方を知る大切な手がかりとなります。	A投資基準内容	(1)サステナブル投資基準の内容には次の項目がありますか
		社6-A-1	6.地域との連携・地域への影響	スーパーマーケットは、地域における重要な役割をもち、そのため、地域との協力も重要である。また、出店や撤退が与える影響も大きい。	A.地域協定 B.地域への影響	(1)社会課題の解決のための地域協定を結んでいますか (2)店舗の出店時、撤退時の地域への影響を配慮していますか
5 平和・ 非暴力	7	平1-A-1	1.平和的課題への取り組み-非暴力への関わり	戦争・紛争・兵器等によって命の危険にさらされない、人種・民族・文化・信仰・性別・身体的特徴によって迫害されない、大規模開業によって住む場所を汚染・収奪されない、あらゆる排開・拉致・暴力行為を受けない、平和な社会は、すべての市民がめざすべきものであり、企業活動とも切り離せないテーマです。	A「平和・非暴力」に関する方針 B「平和・非暴力」に関する計画	(1)平和・非暴力」に関する方針がありますか。また、その方針には次の内容がありますか (1)年度・中長期計画に「平和・非暴力」への取り組みを明示していますか
		平2-A-1	2.具体的課題への取り組み-軍との関わり	企業が果たすべき社会的役割には、戦争や紛争やテロリズムにつながる構造的暴力を排除する「構造的な平和」への貢献が求められ、あらゆる産業に関わらない明確な方針を会社として打ち出すことが望まれます。	A「軍との関わり」に関する方針	(1)軍との関わり」に関する方針がありますか。また、その方針には次の内容がありますか
		平3-A-1	3.具体的課題への取り組み-武装勢力との関わり	企業が果たすべき社会的役割には、戦争や紛争やテロリズムにつながる構造的暴力を排除する「構造的な平和」への貢献が求められ、武装勢力は一切関わらない明確な方針を会社として打ち出すことが望まれます。	A「武装勢力との関わり」に関する方針	(1)正規軍ではない武装勢力との関わりについて、次のような内容を経営方針に記載していますか(複数選択)
		平4-A-1	4.具体的課題への取り組み-反社会的勢力との関わり	反社会的勢力と関わらないことはもちろん、関わりを防止するための方針を社内にも宣言し、体制を整備することが求められます。	A「反社会的勢力との関わり」に関する方針等	(1)反社会的勢力との関わり」に関する方針がありますか。また、その方針には次の内容や取り組みがありますか
		平5-A-1	5.具体的課題への取り組み-兵器産業との関わり	企業が果たすべき社会的役割には、戦争や紛争やテロリズムにつながる構造的暴力を排除する「構造的な平和」への貢献が求められ、兵器産業は一切関わらない明確な方針を会社として打ち出すことが望まれます。	A「兵器産業との関わり」に関する方針	(1)兵器産業との関わり」に関する方針がありますか。その方針には次の内容がありますか
		平6-A-1	6.具体的課題への取り組み-紛争地域における関わり	近年、企業活動における調達に紛争に関わっている事例が指摘されています。鉱物資源だけでなく、あらゆる資源にそのような可能性があり、企業として調達方針を定め、自主的に責任ある調達を実施することが求められています。	A「紛争原因に関連する責任ある調達」に関する方針	(1)「紛争地域との関わり」に関する調達方針がありますか。また、武装勢力の資金源となる等で紛争原因を生まないように、調達方針において、鉱物等についての責任ある調達を定めていますか
		6 アニマル ウェル フェア	19	ア1-A-1	1.基本取組み	衣食住に関する製品に広く関わる動物への配慮について、方針と行動計画を持つことは重要です。
ア1-A-2						(2)アニマルウェルフェアに関する方針に、アニマルウェルフェアの増進、動物利用の削減を明記していますか
ア1-A-3						(3)代表者や責任ある立場の担当者による、アニマルウェルフェアへの言及をしていますか
ア1-B-1					B.計画	(1)アニマルウェルフェアの取組みに関する計画について、次の内容を実施していますか
ア1-C-1					C.調達基準	(1)アニマルウェルフェアの生産・調達基準を持ち、公開していますか
ア1-D-1					D.報告書	(1)企業が発行する報告書にアニマルウェルフェアについて記載していますか
ア1-E-1					E.コミュニケーション	(1)アニマルウェルフェアについて、専門的な第三者の意見を聞き、改善を促していますか (2)次のような動物の飼育の監視や集約的なシステム*を選択する立場を方針、経営計画、NGO等への回答等で明らかにしていますか (a)豚豚のストールフリー (b)鶏のケージフリー (c)牛の繋ぎ籠りフリー (d)肉用鶏のペターチン* (e)過密飼育を避ける*
ア2-A-1	4.具体的課題への取り組み-畜産動物、水産動物の飼育			年間800億頭の陸生動物と、数億頭の水生動物を食のために利用しており、最も動物への影響の大きい項目です。	A.飼育的監視・集約的システム*	(1)次のような飼育的監視・集約的システム*を選択する立場を方針、経営計画、NGO等への回答等で明らかにしていますか (a)豚豚のストールフリー (b)鶏のケージフリー (c)牛の繋ぎ籠りフリー (d)肉用鶏のペターチン* (e)過密飼育を避ける*
ア2-B-1					B.慣習的部分切除や、残酷な手技	(1)次のような慣習的部分切除や残酷なしの外科的処置を経た畜産物、水産物を選択する立場を、方針、経営計画、NGO等への回答等で明らかにしていますか (a)麻酔なしの去勢* (b)麻酔なし*で身体の一部を慣習的に切除する行為 (c)探卵嚔のオスひよこの殺処分 (d)フォアグラ生産のための強制給餌* (e)エビの眼の切除*
ア2-C-1					C.抗生物質(抗生物質)	(1)次のような抗生物質(抗生物質)の予防的使用や成長促進目的の使用、成長ホルモン等成長促進剤の使用を選択する立場を、方針、経営計画、NGO等への回答等で明らかにしていますか (a)抗生物質の使用 (b)成長ホルモンの使用
ア3-A-1	3.具体的課題への取り組み-畜産動物、水産動物、次期等の素材のために飼育される動物の殺害	アニマルウェルフェアが最も脅かされる殺害に関する工程は、最も配慮の必要がある部分です。	A.屠畜できない動物の殺処分方法(淘汰方法) B.屠畜時の扱い	(1)屠畜できない動物の殺処分方法は淘汰方法を使う屠畜の素材を選択する方針を持っていますか (2)屠畜時の扱いについて人道的な配慮をすることを決めていますか		
6 アニマル ウェル フェア		ア4①-A-1	4.具体的課題への取り組み-①動物実験	動物の犠牲を当惑とするのではなく、なくしていくという目標のもとに削減と代替に取り組むことが重要です。	A.動物実験	(1)化粧品(医薬部外品を含む)、食品、その他商品の動物実験(原料を含む)を選択する立場を、方針、経営計画、NGO等への回答等で明らかにしていますか
		ア4①-B-1			B.動物実験代替法	(1)動物を利用しない人間ベースの試験方法(動物実験代替法)の推進をしていますか
		ア4②-A-1	4.具体的課題への取り組み-②動物利用の削減	動物利用を減らしていくことは、取り扱ひ方法の改善と並んで重要です。	A.動物利用	(1)動物利用(広告や支援を含む)を選択する立場を、方針、経営計画、NGO等への回答等で明らかにしていますか
		ア4②-B-1			B.動物輸送	(1)生きた動物の輸送について、方針、経営計画、NGO等への調査回答等で明らかにしていますか

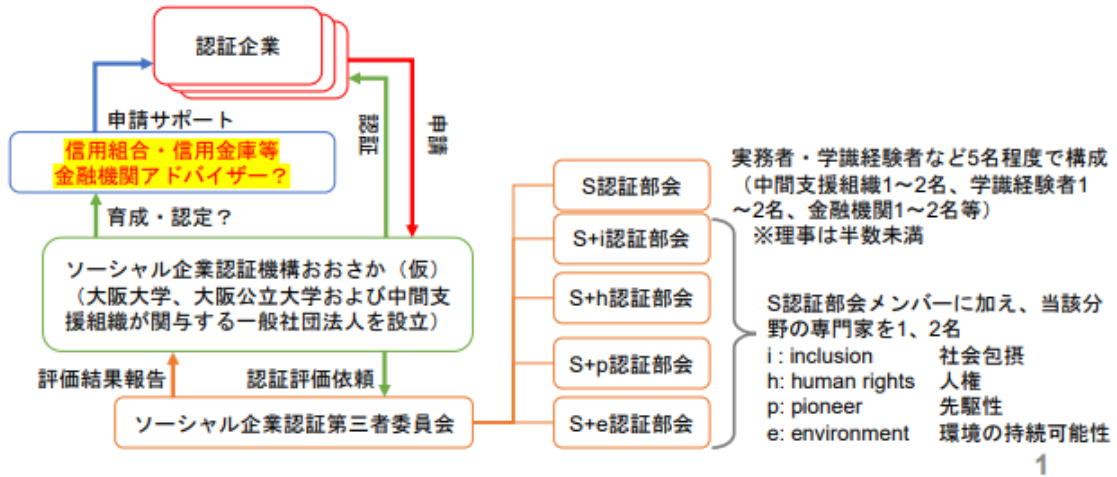
			ア4②-C1		C熱帯雨林等生態系の破壊に 関与している畜産物	(1)熱帯雨林、森林、海洋、河川又は生産加工地域の生態系 の破壊に關与している畜産物、飼料、動物性養料を避ける立派な、方針、経営計画、NGO等への回答等が明らか になっていますか		
			ア4②-D1		D動物性食品等を減らす取組み	(1)動物性食品、動物性養料の利用を減らすための取組みが ありますか		
7 環境	A ガバナ ンス	18	ガ1-A-1	1.環境部署・報告書	環境報告書は環境コミュニケーションの重要なツール です。企業が社会に対して丁寧なコミュニケーション を取れているかどうかを判断します。	A.環境部署 B.環境報告書	(1)環境の取組みを担当する部署がありますか (1)環境報告書を作成し公表していますか	
			ガ2-A-1	2.環境行動基準、環 境行動指針、環境行 動計画の策定	自社が引き起こす可能性のある環境問題に対して、 それを予防するための方針や体制・制度を構築して いることは重要です。個別の問題だけでなくそれら を総合的に見て相乗的予防や解決の効果を得ていく ための要請です。	A.環境行動基準、環境行動指 針、環境行動計画の策定	(1)環境行動基準、環境行動指針、環境行動計画はありま すか	
			ガ3-A-1	3.環境マネジメント システム (EMS)	環境影響を限りなく低くするために必要な管理手法 についてお聞きします。また、サプライチェーンへ の責任を果たすことも重要です。求めるだけでなく 支援しているかどうかをお聞きしています。	A.システムの構築	(1)環境マネジメントシステム (EMS) を構築しています か (2)EMSを構築している場合は、国内本社・事業所に占め る取得事業所の割合を記入してください (3)EMSを構築している場合は、国内工場・店舗に占める 取得事業所の割合を記入してください (4)EMSを構築している場合は、国外事業所に占める取 得事業所の割合を記入してください	
			ガ3-A-2			B.サプライチェーンのEMS構築	(1)国内の直接取引のあるサプライヤー、請負契約先企業や 委託/準委任先企業に対して環境マネジメントシステム (EMS)の構築を必須もしくは推奨していますか (2)国内の直接取引のあるサプライヤー、請負契約先企業や 委託/準委任先企業に対してEMSの構築を必須もしくは推 奨していますか	
			ガ3-A-3					
			ガ3-A-4					
			ガ3-B-1					
			ガ3-B-2					
			ガ4-A-1	4.環境監査・法令遵 守	法令遵守は当然のことですが、最近問題が起きた 時に、全てを公開するのではなくどこまで公開する かコントロールすることがリスクマネジメントだと 解釈する企業もことから、お聞きしています。	A.環境監査	(1)環境監査 (内部監査) を実施していますか (2)環境監査 (外部監査) を実施していますか	
			ガ4-A-2					
ガ4-B-1		B.ネガティブ情報	(1)大気や水質汚染など環境への悪影響を及ぼす事故を起 こしたことがありますか (2)もし、事故が起きた場合、その事実を直ちに公表する 体制になっていますか					
ガ4-B-2								
ガ4-C-1			C.環境基準	(1)大気汚染、水質汚染、土壌汚染及び騒音に係る 法令に基づく環境基準への対応をどのようにしています か				
ガ5-A-1	5.グリーン購入	グリーン購入は法律に定められています。調達の際 は購入の必要性を十分に考えて、必要な場合は品質 や価格だけでなく環境負荷が低い製品・サービス を、環境負荷低減に努める事業者から優先的に購入 する事で、持続可能な社会づくりに資する取り組み です。	A.実施状況	(1)グリーン購入(調達)を積極的に実施していますか				
ガ5-B-1			B.購入実績の公開	(1)グリーン購入(調達)実績もしくはガイドラインの範疇 とした購入物品、サービスに関して、その実績を把握し 公開していますか				
ガ6-A-1	6. 環境配慮型製 品・サービスの自社 基準	グリーンウォッシュに陥らないためにも、第3者理 証を取得していない環境配慮型製品・サービスにつ いての明確な自社基準は必須であり、基準に準じた 製品・サービスの現状把握も重要です。	A.環境配慮型製品・サービス	(1)自社が製造 (委託生産を含む) する環境配慮型製品・ サービスについて自社基準を設定していますか				
ガ7-A-1	7.環境に関する社員 研修	全社員の環境意識の向上により、自社の事業におけ る環境への影響についての理解が深まります。また、 EMSに基づいた行動だけでなく、全社員の構造的 な環境保護活動の促進にもつながります。	A.環境に関する研修の有無	(1)全従業員を対象とした環境教育を実施していますか				
7 環境	B 気候 変動	11	気1-A-1	1.2050年ネット・ゼ ロに向けた温室効果 ガス削減政策	人類・生物が生存するためには気温上昇を1.5度未満 に抑える必要があり、そのためには2050年までに は温室効果ガスの排出をネット・ゼロ、2030年ま でも大幅に削減する必要があると、2050年までに ネット・ゼロをめざすことは今や世界の目標ではあ りますが、この目標をどれだけ早く実現する計画 か、をお尋ねしています。	A.2050年までにネット・ゼロ を実現するための方針	(1)2050年までにネット・ゼロを実現するための方針はあ りますか (2)ネット・ゼロの目標達成にあたっては、スコープ3※ (サプライチェーンを通じて間接的に排出する部分) も 対象にしていますか (3)温室効果ガスの削減目標がSBT (Science Based Target) ※の承認を得ていますか	
			気1-A-2					
			気1-B-1					
			気2-A-1	2.再生可能エネル ギーの推進	ネット・ゼロをめざすにあたって再生可能エネル ギーへのシフトは必須ですが、その目標があるかど うか、また選択される再生可能エネルギーの社会 的、環境的配慮についてもおたずねしています。再 生可能エネルギーの推進にあたっては、電気使 用量を減らす、省エネが重要です。その上で必要な 電力を再生可能エネルギーに切り替えることによっ て、日本全体で再生可能エネルギーにシフトするこ とができます。また再生可能エネルギー普及による環境 負荷 (大規模太陽光発電や大規模水力による環境破 壊など) を減らすことができます。	A.方針、指針	(1)電力を100%再生可能エネルギーに切り替える施策を策 定していますか	
			気2-B-1			B.大規模再生エネ設備	(1)メガワットソーラー、風力発電、バイオマス発電等の 大規模な再生可能エネルギー発電設備設置に取り組み ている場合、地元貢献方針等がありますか、また自然環境 などに結びつかないよう地元自治体と環境協定を結ん でいますか	
			気2-C-1			C.再生可能エネルギーへのシフト (再生可能エネルギーの割合 の高い電力事業への投資)	(1)再生可能エネルギーへのシフト状況を教えてください (2)上記(1)でと回答した場合、右記のような点を考慮して 電力会社を選んでいきますか、該当するものにチェックを入 れてください	
			気2-C-2					
			気3-A-1	3.脱原子力と脱石炭 火力	国のエネルギー基本計画案では原子力も石炭火力も 予定に組み込まれていますが、ドイツなど先進的な 目標を掲げる国にあっては脱原発と再生エネへのシフト を進めています。国内企業でもこの方針を掲げる ことで企業の社会的責任と価値を高める動きが出て きています。貴社の方針を伺っています。	A.原子力 B.石炭火力	(1)脱原子力または原子力に依存しない方針等を明文化し 、公表していますか (1)投資なども含め石炭火力発電所の新増設にたいかなる 影響があれかわからないという方針等を明文化し、公表して いますか	
			気3-B-1					
			気4-A-1	4.パリ協定	パリ協定とは、2020年以降の地球温暖化対策の国際 的な枠組みです。世界の平均気温上昇を産業革命前 と比較して、2℃より高くない範囲、1.5℃に抑える 努力を追求することを目的としています。この目的 のため、パリ協定の下で国際社会は、今世紀後半に 世界全体の温室効果ガス排出量を実質的にゼロにす ること、つまり「脱炭素化」を目指しています。さ らに、気候変動による影響に対応するための適応策 の強化や、諸々の対策に必要な資金・技術などの支 援を強化する仕組みを持つ包括的な国際協定となっ ています。このパリ協定に企業として積極的に取り 組んでいるかどうかを伺っています。	A.パリ協定	(1)パリ協定を積極的に支持する、賛同することを発表し ていますか	
気5-A-1	5.店舗での取り組み		A.店舗での省エネ対策	(1)店舗での省エネ対策のため、次のような取り組みをして いますか				

7 環境	C ごみ削減	11	ご1-A-1	1.廃棄物削減の取組	3R(リデュース、リユース、リサイクル)の中で最も重要なのは廃棄物量自体を減らす取組みです。企業全体あるいは組織単位で企業活動に伴う廃棄物量を把握し、いかに減らしていくが中長期目標を立てて取り組むことが重要です。	A3Rの推進の位置づけ	(1)環境方針もしくは環境行動計画等において、省資源、廃棄物の削減を明記していますか	
			ご1-B-1	み		B.廃棄物削減についての目標と実績の公表	(1)廃棄物の削減目標を設定し目標と実績を公表している組織単位・拠点がありますか	
			ご1-B-1			B.食品廃棄物とプラスチック容器包装の削減の方針	(1)食品廃棄物の削減方針、削減目標、具体的な削減計画がありますか	
			ご1-B-2				(2)プラスチック容器包装の削減方針、削減目標、具体的な削減計画がありますか	
			ご1-C-1			C.リサイクル率の実績の公表	(1)商品や関連物品の処理・処分について、加分量に対するリサイクル率の目標を設定し、実績を公表していますか	
		ご2-A-1	2.各段階での廃棄物削減の工夫	商品の原材料調達、製造、流通、販売、消費までの様々な段階で、ごみの削減に取り組むことが重要です。特に適切な課題と取り組みが急務であるのは、プラスチックに代表される容器・包装と使い捨て製品です。	A.原材料調達・設計段階でのごみ削減の工夫 B.製造段階でのごみ削減の工夫 C.流通段階でのごみ削減の工夫 D.販売段階でのごみ削減の工夫 E.商品使用時以降の段階でのごみ削減の工夫	(1)商品の原材料調達や設計の段階で、具体的なごみ削減の工夫や取組みがありますか (2)商品の製造段階で、具体的なごみ削減の工夫や取組みがありますか (3)商品の流通段階で、具体的なごみ削減の工夫や取組みがありますか (4)商品の販売段階で、使い捨て品について具体的なごみ削減の工夫や取組みがありますか (5)商品の販売段階で、食品について具体的なごみ削減の工夫や取組みがありますか (6)商品使用時以降の段階での具体的なごみ削減の工夫や取組みがありますか		
		ご2-B-1						
		ご2-C-1						
	ご2-D-1							
	ご2-D-2							
	ご2-E-1							
	D 生物多様性	9	1	ご3-A-1	1.社有地での生物多様性保全	生物多様性および生態系サービスに関する政府間科学政策プラットフォーム(IPBES)が2019年に発表した『地球規模評価報告書』によると、生物多様性減少に最も影響を与えているのは土地の改変です。荒された生物多様性の豊かな地域を保護するのにもちろんのこと、都市を含むあらゆる地域に野生生物の生息地が存在することがますます重要になっています。	A.自社利用の土地・建物における生物多様性保全の方針	(1)自社利用の土地・建物(国内外の自社・支社・生産拠点や店舗、倉庫など)の生物多様性、廃棄物施設、発電施設等の運営(土地取得・整備、建屋新築・改築等)に際して、多様な生物の存在の確保(森林・草原・湿地、海浜、サンゴ礁、河川等の自然環境の破壊や、地域を特徴づける生態系の喪失・改変を回避・最小化する)の方針、目標および行動計画等がありますか
				ご3-B-1			B.生物多様性への悪影響の最小化	(1)自社利用の土地・建物(国内外の自社・支社・生産拠点や店舗、倉庫など)の生物多様性、廃棄物施設、発電施設等の運営(土地取得・整備、建屋新築・改築等)に際して、生物多様性に与える影響を評価し、悪影響を回避・最小化する対策をとっていますか
				ご3-C-1			C.建築資材・調度品	(1)自社利用の土地・建物(国内外の自社・支社・生産拠点や店舗、倉庫など)の生物多様性、廃棄物施設、発電施設等の運営(土地取得・整備、建屋新築・改築等)に際して、使用する資材・調度品にどのような配慮を実施していますか
ご3-D-1						D.保全への寄与	(1)自社利用の土地・建物(国内外の自社・支社・生産拠点や店舗、倉庫など)の生物多様性、廃棄物施設、発電施設等において、地域の生態系を保存するまたは回復する取り組みがありますか	
ご3-A-1			2.調達での生物多様性への配慮	同じく『地球規模評価報告書』では、生物多様性が減少する理由として、生産地と消費地が離れているため輸送が難しいことを挙げています。企業活動における調達を見直すことは、世界の生物多様性保全において重要です。	A.原材料調達の方針、基準、ガイドライン B.生物多様性に配慮した原材料の調達実績 C.取引事業者の見直し	(1)資材、原材料の購入・調達に際して、調達基準・ガイドライン、方針等に右の要素が含まれていますか (2)生物多様性に配慮した原材料の調達実績 (3)生物多様性に悪影響を与えていることが判明した企業との取引関係を見直し、右のような方針、基準、制度等がありますか		
ご3-A-1			3.抗議の有用	同じく『地球規模評価報告書』では、先住民や地域社会によって保持・管理されている地域ではそれほど生物多様性の減少が深刻ではなかったことが明らかにされています。抗議運動の有無は、企業活動が自然に調和した人間社会に配慮しているかどうかの指標です。	A.抗議の有無	(1)国内外で自然環境破壊や生物多様性喪失に関して、住民からの抗議、環境NGOのウェブサイトでの指摘、抗議、マスメディア報道等がなされた事例がありますか		
ご3-A-1			4.現在特に注意が必要な問題	二酸化炭素は環境省とIUCNにより、絶滅危惧種に指定されています。そしてシラスナガは2020年12月に成立・公布された水産資源法改正法の対象であり、IUU(違法・無報告・無規制)漁業のおそれの大きい魚種です。スーパーでの取り扱いの大きいウナギ製品は、IUU漁業を排除する対策が取られていることは、コンプライアンスとトレーサビリティが確保されている実例です。	A.コンプライアンスとトレーサビリティの確保	(1)ウナギおよびウナギ製品が、IUU漁業とは無関係であることを確認していますか		
E 化学物質			3	ご4-A-1	1.化学物質*・有害物質	製品製造過程で、健康や生態系をむしばむ可能性のある化学物質を可能な限り削減し、あるいは無くすこと、およびその情報が消費者に開示されているかどうかをお聞きするものです。	A.化学物質・その他の有害物質の使用	(1)原材料・商品又は食品の包装に含まれる化学物質・その他の有害物質を削減し、規制するための方針、計画を定め、取り組みをしていますか (2)社内の調達など、製品製造の過程における化学物質の使用について、方針、計画、取り組みがありますか (3)原材料・商品又は食品の包装に含まれる化学物質・その他の有害物質に関する情報を公表していますか
	ご4-A-2							
	ご4-A-3							
	F 水	5	ご5-A-1	1.水リスク問題	気候変動などの環境汚染によって、水の調達は難しくなりつつあります。こうした水リスク要因を「企業活動に影響を及ぼす不確実性」を「水リスク」と言います。まずはリスクを認識し、いかに減らしていくか、目標をたてて取り組むことが重要です。	A.水リスク政策の有無 B.水リスクの評価の有無	(1)水リスクに関する方針・政策・目標などがありますか (2)水リスクの評価を行っていますか	
			ご5-B-1					
			ご5-A-1	2.水使用量の削減	水リスクを減らすためにもまずは水の使用量を減らすことが重要です。ここではその目標があるかどうか、また具体的にどのような方法で削減しているかをお聞きしています。	A.水使用量の削減目標・実績の公開	(1)水の使用量について数値的な削減目標を設定していますか。また、使用実績、目標達成状況等を公開していますか (2)水の使用量の削減、管理をすすめるための具体的な取り組みを行っていますか	
ご5-A-2								
ご5-A-1	3.排水保全、水資源確保	水リスクの軽減には、使用量の削減だけでなく、排水保全や水資源確保のポジティブアクションが大切です。安全で良質な水の安定した供給に向けた具体的な取り組みについてお聞きしています。	A.水使用削減・管理の方法	(1)排水保全、水資源確保のための事業、活動をしていますか				

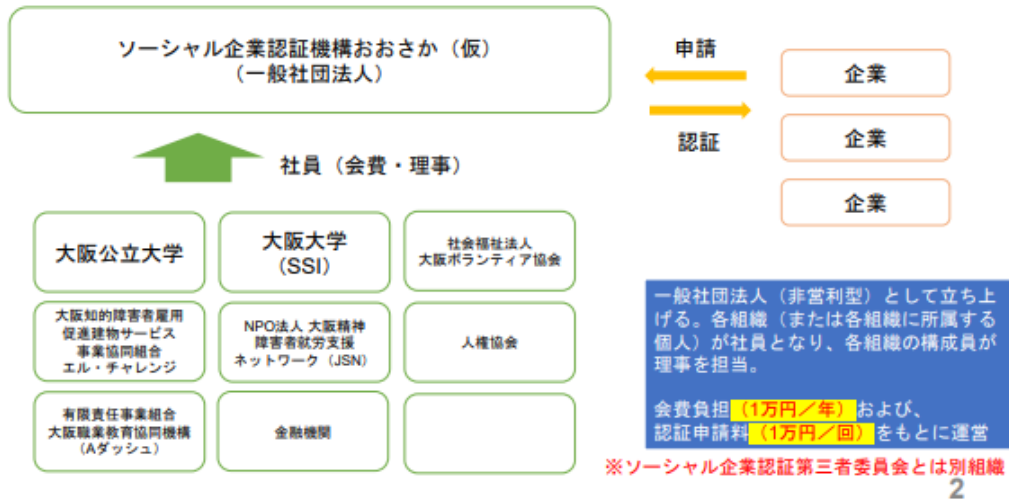
### 3\_01\_一般社団法人の設立にむけて

一般社団法人の設立に向けて

## 大阪版ソーシャル企業認証システム



## 大阪版ソーシャル企業認証機構 (体制案)



## 大阪版ソーシャル企業認証機構（体制案）

### 設立時理事（＝社員）

肩書	氏名
代表理事	福原 宏幸
副代表理事	堂目 卓生
理事	伊藤 武志
理事	金塚 たかし
理事	五石 敬路
理事	柴原 浩嗣
理事	永井 美佳
理事	丸尾 亮好
監事	高見 一夫

### 事務局

肩書	氏名
事務局長	田岡 秀朋
事務員	四井 恵介
事務員	太田 明日香

※事務局機能については、一部外部委託も検討

### 企業認証第三者委員会

肩書	氏名
委員長	〇〇 〇〇
委員	〇〇 〇〇
委員	〇〇 〇〇

3

検討事項（一部、定款に反映）	事務局案
所在地	大阪公立大学インキュベーター（初年度、10,000/月、） 阿倍野区昭和町シェアオフィス（12,000円/月）
名称	ソーシャル企業認証機構おおさか ソーシャル事業所認証機構おおさか
社員の構成案・会費	会費1万円/年
理事の構成案・任期	社員＝理事を想定。任期は2年。
法人設立スケジュール	R4年度内に設立 R5年4月以降に設立
評価委員会（第三者委員会）	実務者・学識経験者など5名程度で構成 （理事は半数未満とする）
京都S認証の視察・勉強会	12月～1月頃で調整
認証開始のスケジュール	年度内に公募開始
認証費用	1万円/回（認証は3年有効）、S+認証は別途検討
申請支援体制	金融機関・経済団体等、幅広く連携

4

## 3\_02\_一般社団法人定款案

### 一般社団法人ソーシャル★★★認証機構おおさか定款（案）

#### 第1章 総則

（名称）

第1条 当法人は、一般社団法人ソーシャル★★★認証機構おおさかと称する。

（主たる事務所）

第2条 当法人は、主たる事務所を大阪府大阪市に置く。

（目的）

第3条 当法人は、大阪府を中心として、単に売上や利益率ではなく、経営方針や事業内容、社会的インパクト等を基準に評価する仕組みを構築し、以て、ソーシャル企業（地域性・社会性に配慮した事業経営を行う企業および事業所）を育成・認定し、地域社会と地域経済の持続可能性を高めることを目的として、次の事業を行う。

1. ソーシャル企業に関する研究
2. ソーシャル企業認証システムに関する研究
3. ソーシャル企業の認証と更新
4. ソーシャル企業への支援体制構築
5. ソーシャル企業および認証システムの広報・啓発
6. 及び、上記に付随する事業

（公告の方法）

第4条 当法人の公告は、当法人の主たる事務所の公衆の見やすい場所に掲示する方法により行う。

#### 第2章 社員

（入社）

第5条 当法人の目的に賛同し、入社した者を社員とする。

- 2 社員となるには、当法人所定の様式による申込みをし、代表理事の承認を得るものとする。

（経費等の負担）

第6条 社員は、当法人の目的を達成するため、それに必要な経費を支払う義務を負う。

- 2 社員は、社員総会において別に定める入会金及び会費を納入しなければならない。

（退社）

第7条 社員は、いつでも退社することができる。ただし、1か月以上前に当法人に対して予告をするものとする。

（除名）

第8条 当法人の社員が、当法人の名誉を毀損し、若しくは当法人の目的に反する行為をし、又は社員としての義務に違反するなどの除名すべき正当な事由があるときは、一般社団法人及び一般財団法人に関する法律（以下「一般法人法」という。）第49条第2項に定める社員総会の決議により、その社員を除名することができる。

（社員の資格喪失）

第9条 社員が次の各号のいずれかに該当する場合には、その資格を喪失する。

- (1) 退社したとき。
- (2) 死亡し、若しくは失踪宣告を受け、又は解散したとき。
- (3) 除名されたとき。
- (4) 総社員の同意があったとき。

### 第3章 社員総会

(開催)

第10条 定時社員総会は、毎年6月に開催し、臨時社員総会は、必要がある場合に開催する。

(招集)

第11条 社員総会は、理事の過半数の決定に基づき代表理事が招集する。

2 社員総会の招集通知は、会日より1週間前までに社員に対して発する。

(決議の方法)

第12条 社員総会の決議は、法令に別段の定めがある場合を除き、総社員の議決権の過半数を有する社員が出席し、出席した当該社員の議決権の過半数をもって行う。

(議決権)

第13条 社員は、各1個の議決権を有する。

(議長)

第14条 社員総会の議長は、代表理事がこれに当たる。代表理事に事故があるときは、副代表理事がこれにあたる。副代表理事に事故があるときは、当該社員総会において、議長を選出する。

(議事録)

第15条 社員総会の議事については、法令の定めるところにより議事録を作成し、議長及び出席した理事がこれに署名又は記名押印する。

### 第4章 役員

(役員)

第16条 当法人に、次の役員を置く。

1 理事 6名以上12名以内

2 監事 1名

2 理事のうち1名を代表理事、1名を副代表理事とする。

(選任)

第17条 理事及び監事は、社員総会の決議によって社員の中から選任する。ただし、必要があるときは、社員以外の者から選任することを妨げない。

2 代表理事および副代表理事は、理事の互選によって定める。

(任期)

第18条 理事の任期は、選任後2年以内に終了する事業年度のうち最終のものに関する定時社員総会の終結の時までとする。

2 監事の任期は、選任後4年以内に終了する事業年度のうち最終のものに関する定時社員総会の終結の時までとする。

3 任期の満了前に退任した理事又は監事の補欠として選任された理事又は監事の任期は、前任者の任期の残存期間と同一とする。

(理事の職務及び権限)



- 第19条 理事は、法令及びこの定款の定めるところにより、その職務を執行する。
- 2 代表理事は、当法人を代表し、その業務を統括する。
  - 3 副代表理事は、代表理事を補佐し、代表理事に事故があるときまたは代表理事が欠けたときには、その職務を代行する。
- (監事の職務及び権限)
- 第20条 監事は、理事の職務の執行を監査し、法令の定めるところにより、監査報告を作成する。
- 2 監事は、いつでも、理事及び使用人に対して事業の報告を求め、当法人の業務及び財産の状況の調査をすることができる。
- (解任)
- 第21条 理事及び監事は、社員総会の決議によって解任することができる。ただし、監事の解任の決議は、総社員の半数以上であって、総社員の議決権の3分の2以上に当たる多数をもって行わなければならない。
- (報酬等)
- 第22条 理事及び監事の報酬、賞与その他の職務執行の対価として当法人から受ける財産上の利益は、社員総会の決議によって定める。

## 第5章 資産及び会計

(事業年度)

第23条 当法人の事業年度は、毎年4月1日から翌年3月末日までの年1期とする。

(事業計画及び収支予算)

第24条 当法人の事業計画及び収支予算については、毎事業年度開始日の前日までに代表理事が作成し、直近の社員総会において承認を受けるものとする。これを変更する場合も、同様とする。

(事業報告及び決算)

第25条 この法人の事業報告及び決算については、毎事業年度終了後、代表理事が次の書類を作成し、定時社員総会に提出し、第1号の書類についてはその内容を報告し、第2号及び第3号の書類については承認を受けなければならない。

- 一 事業報告
- 二 貸借対照表
- 三 損益計算書(正味財産増減計算書)

2 前項の規定により報告され、又は承認を受けた書類のほか、定款及び社員名簿を主たる事務所及び従たる事務所に備え置くものとする。

(剰余金の不分配)

第26条 当法人は、剰余金の分配を行わない

## 第6章 定款の変更及び解散

(定款の変更)

第27条 この定款は、社員総会の決議によって変更することができる。

(解散)

第28条 この法人は、社員総会の決議その他法令で定められた事由により解散する。

(残余財産の帰属)

第29条 この法人が清算をする場合において有する残余財産は、社員総会の決議を経て、公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律第5条第17号に掲げる法人又は国若しくは地方公共団体に贈与するものとする。

## 第7章 附 則

(最初の事業年度)

第30条 当法人の最初の事業年度は、当法人成立の日から令和5年3月末日までとする。

(設立時の役員)

第31条 当法人の設立時理事、設立時代表理事及び設立時監事は、次のとおりとする。

設立時理事	〇〇〇〇、〇〇〇〇、〇〇〇〇、〇〇〇〇
設立時代表理事	〇〇〇〇
設立時副代表理事	〇〇〇〇
設立時監事	〇〇〇〇

(設立時社員の氏名及び住所)

第32条 設立時社員の氏名及び住所は、次のとおりである。

住 所	
設立時社員	〇〇〇〇
住 所	
設立時社員	〇〇〇〇

(法令の準拠)

第33条 この定款に定めのない事項は、全て一般法人法その他の法令に従う。

以上、一般社団法人 **ソーシャル★★★認証機構おおさか** 設立のため、この定款を作成し、設立時社員が次に記名押印する。

令和〇年〇〇月〇〇日

設立時社員	〇〇〇〇	印
設立時社員	〇〇〇〇	印
設立時社員	〇〇〇〇	印
設立時社員	〇〇〇〇	印
設立時社員	〇〇〇〇	印

設立時社員	○○○○	印
設立時社員	○○○○	印

2022年度第2回大阪版ソーシャル事業所認証研究会 資料  
0\_01\_次第

2023年3月22日

2022年度 第2回 大阪版ソーシャル事業所認証研究会

次 第

日時：2023年3月22日（水） 18:00～20:00

場所：大阪公立大学 文化交流センター

大セミナー室

1. 開会

2. 議事

(1) ソーシャル企業認証制度の運用について

【ソーシャル企業認証機構 事務局：石井規雄 様】 オンライン

【ユヌスソーシャルビジネスリサーチセンター 研究員：並木 州太郎 様】

(2) 一般社団法人ソーシャル事業者認証機構おおさかの設立について【事務局】

(3) 意見交換

【配布資料】

0\_01\_次第

0\_02\_委員名簿

1\_01\_ソーシャル企業認証 S 認証

2\_01\_一般社団法人 ソーシャル事業者認証機構おおさかについて

2\_02\_定款

3. 閉会

【お問い合わせ先】

特定非営利活動法人 福祉のまちづくり実践機構（担当：田岡）

大阪市浪速区木津川2-3-8 A`ワーク創造館内

TEL：06-6562-4601 FAX：06-6562-1549

携 帯：080-2412-9762 MAIL：[info@wep-npo.com](mailto:info@wep-npo.com)

HP：<https://wep-npo.com/>

## 0\_02\_委員名簿

第2回 大阪版ソーシャル事業所認証研究会

2023年3月22日

氏名	所属	役職	分野	備考
丸尾 亮好	大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合	事務局長	中間支援組織	インクルーシブ領域：障害者等の職場環境整備等支援組織（知的障がい者分野）
金塚 たかし	特定非営利活動法人 大阪精神障害者就労支援ネットワーク	副理事長・JSN統括施設長	中間支援組織	インクルーシブ領域：障害者等の職場環境整備等支援組織（精神障がい者分野）
高見 一夫	有限責任事業組合 大阪職業教育協働機構	総長	中間支援組織	インクルーシブ領域：障害者等の職場環境整備等支援組織（生活困窮者分野）
永井 美佳	社会福祉法人 大東ボランティア協会	事務局長・常務理事	中間支援組織	バイオニア領域
柴原 浩嗣	一般財団法人 大東府人権協会	業務執行理事	中間支援組織	バイオニア領域
前田 浩	一般財団法人 大東府地域支援人権金融公社	常務理事	社会的金融	休眠預金分配団体・ひとまげんき融資
福原 実幸	大阪市立大学（現 大阪公立大学）	名誉教授	学識経験者	社会的経済、社会的排除・包摂、貧困
岸 道謙	立命館大学 政策科学部	教授	学識経験者	公共経済、公共経営
深尾 昌峰	龍谷大学 経済学部	教授	学識経験者	非常利組織、社会的金融
曾野 拓	大阪公立大学 大学院 文学研究科・文学部地理学教室	准教授	学識経験者	社会的経済、社会的企業、非常利組織
櫻橋 伸夫	特定非営利活動法人 暮らしづくりネットワーク北茨	代表理事	実践者	バイオニア領域
尾中 友哉	特定非営利活動法人 サイレントボイス	代表理事	実践者	バイオニア領域
福田 久美子	株式会社 美文工業	専務取締役	実践者	インクルーシブ領域

### 【事務局】

田岡 秀樹	特定非営利活動法人福祉のまちづくり実践機構			
四井 憲介	有限会社 CR-ASSIST	代表取締役		
横益 一馬	一般財団法人 大東府地域支援人権金融公社	プログラム・オフィサー		
中東 大輔	一般財団法人 大東府地域支援人権金融公社	プログラム・オフィサー		
太田 明日香	特定非営利活動法人福祉のまちづくり実践機構			
森田 智保	特定非営利活動法人福祉のまちづくり実践機構			

### 【オブザーバー】

杉森 ゆかり	大阪府福祉部障がい福祉自立支援課就労・IT支援グループ	統括補佐		
堀 久仁子	一般財団法人大阪市コミュニティ協会			
野田 清由美	特定非営利活動法人 み・らいず2	理事		
前村 静香	一般財団法人 大東府人権協会	プログラム・オフィサー		
上園科 洋子	大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合	事務局次長		
高谷 邦勝	大阪シティ信用金庫 企業支援部	次長		

### 【ゲスト】

石井 規雄	一般社団法人ソーシャル企業認証機構	事務局		
巖木 州太郎	ユスソソーシャルビジネスリサーチセンター	研究員		
堂田 卓生	大阪大学大学院経済学研究科、社会ソリューションイニシアティブ	教授・SSI長		
伊藤 武志	大阪大学 社会ソリューションイニシアティブ	教授		
小関 珠音	大阪公立大学大学院都市経営研究科 都市経営専攻	准教授		
五石 敬路	大阪公立大学大学院都市経営研究科	准教授		

## 1\_01\_ソーシャル企業認証 S 認証

(非公開資料のため、掲載いたしません)

# 一般社団法人 ソーシャル事業者認証機構おおさか について

2023年3月22日



1

## ソーシャル事業者認証機構おおさかの概略①

【名称】一般社団法人ソーシャル事業者認証機構おおさか

【目的】大阪府を中心として、事業活動が単に売上や利益率と いった経済的価値にとどまらず社会的価値を創造する営みであることに鑑み、経営方針、事業内容、人権・社会包摂・環境への配慮、地域内経済循環への貢献、新しい価値観の創出などによって事業者を評価する仕組みを構築し、以て、ソーシャル事業者(地域性・社会性に配慮した事業経営を行う企業および事業所)を育成・認定し、地域社会と地域経済の持続可能性を高めること。

【役員】	役職	氏名	所属
	代表理事	福原 宏幸	大阪公立大学 名誉教授
	副代表理事	堂目 卓生	大阪大学大学院経済学研究科・社会ソリューションイニシアティブ 教授・SSI長
	理事	丸尾 亮好	大阪知的障害者雇用促進建物サービス 事業協同組合 理事・事務局長
	理事	金塚 たかし	特定非営利活動法人 大阪精神障害者就労支援ネットワーク 副理事長・JSN統括施設長
	理事	永井 美佳	社会福祉法人 大阪ボランティア協会 常務理事・事務局長
	理事	柴原 浩嗣	一般財団法人 大阪府人権協会 業務執行理事
	理事	伊藤 武志	大阪大学 社会ソリューションイニシアティブ 教授
	理事	五石 敬路	大阪公立大学大学院都市経営研究科 准教授
	理事	小関 珠音	大阪公立大学大学院都市経営研究科 都市経営専攻 准教授
	監事	高見 一夫	有限責任事業組合 大阪職業教育協働機構 A`ワーク創造館館長

## ソーシャル事業者認証機構おおさかの概略②

【社員】理事に加え事務局2名

役職	氏名	所属
事務局	田岡 秀朋	特定非営利活動法人福祉のまちづくり実践機構
事務局	四井 恵介	有限会社 CR-ASSIST

【設立】2023(令和5)年3月

【その他】

項目	所属
所在地	阿倍野区昭和町シェアオフィス(12,000円/月)
社年会費	会費1万円/年
理事任期	任期は2年
認証費用	1万円/回(認証は3年有効)
申請支援体制	金融機関・経済団体等、幅広く連携
第三者委員会構成	理事2名+外部3名

## 2023年度事業計画

2023年度は下記の4つに取り組む

(1) 視察/学習会の開催: ネットワークをひろげる

○年4回程度の開催(6月以降2~3か月ごとに: 9月、12月、2月)

※第1回はキックオフ企画【6月】として大阪大学+大阪公立大学からソーシャル関連の取組

※S認証募集告知

(2) ソーシャル企業認証: まずは始める。初年度10社程度

第1回目: 6月 募集開始

9月 募集締切

10月 審査会(第三者委員会)

12月 認証発表

第2回目: 1月 募集開始

3月 募集締切

4月 審査会(第三者委員会)

6月 認証発表

※まずは年2回。将来的には年4回



## 2023年度事業計画

(3)アドバンス認証研究会::おおさからしさの追求

- 仕組みづくりのための研究会開催 年4回程度
- +i : inclusion 社会包摂
- +h : human rights 人権
- +p : pioneer 先駆性
- +e : environment 環境の持続可能性

(4)申請しやすい環境整備:

- WEB 簡易なものを6月の募集に合わせた立ち上げ
- 申請サポート団体の発掘

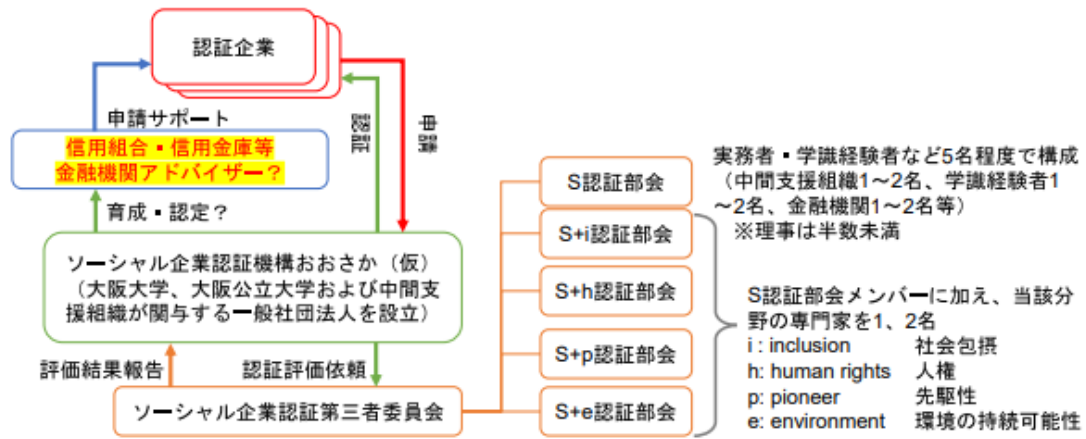
## 2023年度事業予算

○収入					
費目	単価	数量	単位	計	
会費(社員)	¥10,000		12人		¥120,000
賛助会費	¥0		1社		¥0
学習会参加費 2000円×20人×2回	¥2,000		40人・回		¥80,000
視察参加費 1000円×5人×2回	¥1,000		10人・回		¥10,000
審査料	¥10,000		10社		¥100,000
			合計(A)		¥310,000

○支出					
費目	単価	数量	単位	計	
家賃 ※CLIP月額	¥12,000		12月		¥144,000
WEB/MAILサーバー費用	¥1,000		12月		¥12,000
学習会(会場費・講師謝礼)	¥60,000		2回		¥120,000
学習会(視察謝礼)	¥5,000		2回		¥10,000
審査謝礼	¥10,000		5名		¥50,000
			合計(B)		¥336,000

収支 (A - B) -¥26,000

## 大阪版ソーシャル企業認証システム（イメージ）



2\_02\_定款

一般社団法人ソーシャル  
事業者認証機構おおさか  
定 款

## 一般社団法人ソーシャル事業者認証機構おおさか定款

### 第1章 総 則

(名称)

第1条 当法人は、一般社団法人ソーシャル事業者認証機構おおさかと称する。

(主たる事務所)

第2条 当法人は、主たる事務所を大阪府大阪市に置く。

(目的)

第3条 当法人は、大阪府を中心として、事業活動が単に売上や利益率といった経済的価値にとどまらず社会的価値を創造する営みであることに鑑み、経営方針、事業内容、人権・社会包摂・環境への配慮、地域内経済循環への貢献、新しい価値観の創出などによって事業者を評価する仕組みを構築し、以て、ソーシャル事業者（地域性・社会性に配慮した事業経営を行う企業および事業所）を育成・認定し、地域社会と地域経済の持続可能性を高めることを目的として、次の事業を行う。

1. ソーシャル事業者に関する研究
2. ソーシャル事業者認証システムに関する研究
3. ソーシャル事業者の認証と更新
4. ソーシャル事業者への支援体制構築
5. ソーシャル事業者および認証システムの広報・啓発
6. 前各号に付帯又は関連する事業

(公告の方法)

第4条 当法人の公告は、当法人の主たる事務所の公衆の見やすい場所に掲示する方法により行う。

### 第2章 会 員

(種別)

第5条 当法人の会員は、次の2種とする。

(1) 社員 当法人の目的に賛同して入会した個人又は団体とし、一般社団法人及び一般財団法人に関する法律（以下「一般法人法」という。）上の社員とする。

(2) 会員 当法人の事業を賛助するために入会した個人又は団体とし、一般法人法上の社員にあたらぬものとする。

(入社)

第6条 当法人の目的に賛同し、入社した者を社員とする。

- 2 社員となるには、当法人所定の様式による申込みをし、代表理事の承認を得るものとする。

(経費等の負担)

第7条 社員は、当法人の目的を達成するため、それに必要な経費を支払う義務を負う。

- 2 社員は、社員総会において別に定める入会金及び会費を納入しなければならない。

3 賛助会員は、社員総会において別に定める賛助会費を納入しなければならない。

(退社)

第8条 社員は、いつでも退社することができる。ただし、1か月以上前に当法人に対して予告をするものとする。

(除名)

第9条 当法人の社員が、当法人の名誉を毀損し、若しくは当法人の目的に反する行為をし、又は社員としての義務に違反するなどの除名すべき正当な事由があるときは、一般法人法第49条第2項に定める社員総会の決議により、その社員を除名することができる。

(社員の資格喪失)

第10条 社員が次の各号のいずれかに該当する場合には、その資格を喪失する。

- (1) 退社したとき。
- (2) 死亡し、若しくは失踪宣告を受け、又は解散したとき。
- (3) 除名されたとき。
- (4) 総社員の同意があったとき。

### 第3章 社員総会

(構成)

第11条 社員総会は、すべての社員をもって構成する。

(開催)

第12条 定時社員総会は、毎年6月に開催し、臨時社員総会は、必要がある場合に開催する。

(招集)

第13条 社員総会は、理事の過半数の決定に基づき代表理事が招集する。

2 社員総会の招集通知は、会日より1週間前までに社員に対して発する。

(決議の方法)

第14条 社員総会の決議は、法令に別段の定めがある場合を除き、総社員の議決権の過半数を有する社員が出席し、出席した当該社員の議決権の過半数をもって行う。

(議決権)

第15条 社員は、各1個の議決権を有する。

(議長)

第16条 社員総会の議長は、代表理事がこれに当たる。代表理事に事故があるときは、副代表理事がこれにあたる。副代表理事に事故があるときは、当該社員総会において、議長を選出する。

(議事録)

第17条 社員総会の議事については、法令の定めるところにより議事録を作成し、議長及び出席した理事がこれに署名又は記名押印する。

#### 第4章 役員

(役員)

第18条 当法人に、次の役員を置く。

理事 6名以上12名以内

監事 1名

2 理事のうち1名を代表理事、1名を副代表理事とする。

(選任)

第19条 理事及び監事は、社員総会の決議によって社員の中から選任する。ただし、必要があるときは、社員以外の者から選任することを妨げない。

2 代表理事および副代表理事は、理事の互選によって定める。

(任期)

第20条 理事の任期は、選任後2年以内に終了する事業年度のうち最終のものに関する定時社員総会の終結の時までとする。

2 監事の任期は、選任後4年以内に終了する事業年度のうち最終のものに関する定時社員総会の終結の時までとする。

3 任期の満了前に退任した理事又は監事の補欠として選任された理事又は監事の任期は、前任者の任期の残存期間と同一とする。

(理事の職務及び権限)

第21条 理事は、法令及びこの定款の定めるところにより、その職務を執行する。

2 代表理事は、当法人を代表し、その業務を統括する。

3 副代表理事は、代表理事を補佐し、代表理事に事故があるときまたは代表理事が欠けたときには、その職務を代行する。

(監事の職務及び権限)

第22条 監事は、理事の職務の執行を監査し、法令の定めるところにより、監査報告を作成する。

2 監事は、いつでも、理事及び使用人に対して事業の報告を求め、当法人の業務及び財産の状況の調査をすることができる。

(解任)

第23条 理事及び監事は、社員総会の決議によって解任することができる。ただし、監事の解任の決議は、総社員の半数以上であって、総社員の議決権の3分の2以上に当たる多数をもって行わなければならない。

(報酬等)

第24条 理事及び監事の報酬、賞与その他の職務執行の対価として当法人から受ける財産上の利益は、社員総会の決議によって定める。

## 第5章 資産及び会計

(事業年度)

第25条 当法人の事業年度は、毎年4月1日から翌年3月末日までの年1期とする。

(事業計画及び収支予算)

第26条 当法人の事業計画及び収支予算については、毎事業年度開始日の前日までに代表理事が作成し、直近の社員総会において承認を受けるものとする。これを変更する場合も、同様とする。

(事業報告及び決算)

第27条 この法人の事業報告及び決算については、毎事業年度終了後、代表理事が次の書類を作成し、監事の監査を受け、定時社員総会に提出し、第1号の書類についてはその内容を報告し、第2号及び第3号の書類については承認を受けなければならない。

- 一 事業報告
- 二 貸借対照表
- 三 損益計算書(正味財産増減計算書)

2 前項の規定により報告され、又は承認を受けた書類のほか、定款及び社員名簿を主たる事務所及び従たる事務所に備え置くものとする。

(剰余金の不分配)

第28条 当法人は、剰余金の分配を行わない。

## 第6章 定款の変更及び解散

(定款の変更)

第29条 この定款は、社員総会の決議によって変更することができる。

(解散)

第30条 この法人は、社員総会の決議その他法令で定められた事由により解散する。

(残余財産の帰属)

第31条 この法人が清算をする場合において有する残余財産は、社員総会の決議を経て、公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律第5条第17号に掲げる法人又は国若しくは地方公共団体に贈与するものとする。

## 第7章 附 則

(最初の事業年度)

第32条 当法人の最初の事業年度は、当法人成立の日から令和5年3月末日までとする。

(設立時の役員)

第33条 当法人の設立時理事、設立時代表理事及び設立時監事は、次のとおりとする。

設立時理事 福原宏幸、堂目卓生、丸尾亮好、金塚たかし、  
永井美佳、柴原浩嗣、伊藤武志、五石敬路、小関珠音

設立時代表理事 福原宏幸  
設立時監事 高見一夫

(設立時社員の氏名及び住所)

第34条 設立時社員の氏名及び住所は、次のとおりである。

設立時社員	福原宏幸
設立時社員	堂目卓生
設立時社員	丸尾亮好
設立時社員	金塚たかし
設立時社員	高見一夫
設立時社員	永井美佳
設立時社員	柴原浩嗣
設立時社員	伊藤武志
設立時社員	五石敬路
設立時社員	小関珠音
設立時社員	田岡秀朋
設立時社員	四井恵介

(法令の準拠)

第35条 この定款に定めのない事項は、全て一般法人法その他の法令に従う。

以上、一般社団法人ソーシャル事業者認証機構おおさか設立のため設立時社員 福原宏幸、堂目卓生、丸尾亮好、金塚たかし、高見一夫、永井美佳、柴原浩嗣、伊藤武志、五石敬路、小関珠音、田岡秀朋、四井恵介の定款作成代理人行政書士塩谷巳佳は、電磁的記録である本定款を作成し、これに電子署名する。

令和5年3月 日

設立時社員	福原宏幸
設立時社員	堂目卓生
設立時社員	丸尾亮好
設立時社員	金塚たかし
設立時社員	高見一夫
設立時社員	永井美佳
設立時社員	柴原浩嗣
設立時社員	伊藤武志
設立時社員	五石敬路
設立時社員	小関珠音
設立時社員	田岡秀朋
設立時社員	四井恵介



大阪版ソーシャル事業所認証研究会報告書 Vol.2

2023年3月

特定非営利活動法人 福祉のまちづくり実践機構

大阪市浪速区木津川2丁目3番8号 A'ワーク創造館内

TEL 06-6562-4601 FAX 06-6562-1549

メール [info@wep-NPO.com](mailto:info@wep-NPO.com)

本事業は2022年度大阪府福祉基金地域福祉振興助成金を受けて実施いたしました。