大阪版ソーシャル事業所認証研究会報告書

2022 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 4
２０２１年度 第１回 大阪版ソーシャル事業所認証研究会 議事録 7
１．設置要項の説明.....8
２．2018 年～2020 年度 実施事業説明 8
（１）2018 年度の事業.....8
（２）2019 年度の事業.....9
（３）2020 年度の事業.....11
（４）大阪の福祉化を目指すための課題 13
（５）2021 年～22 年度の事業.....14
（６）質疑 16
３．ひと・まち・げんき融資の経過と現状 17
（１）経過 17
（２）コミュニティビジネス融資、ひと・まち・げんき融資のきっかけ 17
（３）コミュニティビジネス融資、ひと・まち・げんき融資の融資実績 17
（４）融資の申し込み対象及び融資審査基準について 18
（５）ひと・まち・げんき融資の今後について 20
（６）金利について.....20
（７）質疑 21
４．意見交換 22
２０２１年度 第２回 大阪版ソーシャル事業所認証研究会 議事録 28
１．第１回会議のふりかえり 29
（１）認証対象 29
（２）認証視点 30
（３）公共調達 30
（４）社会的金融.....31
２．大阪版ソーシャル事業所 証基準・システムについて 案.....31
（１）大阪版ソーシャル事業所認証の基準 32
（２）大阪版ソーシャル企業認証の体制 37
（３）大阪版ソーシャル企業認証の年間運用イメージ 40
（４）大阪版ソーシャル企業認証の中期スケジュールとメリット 40
（５）告知呼びかけ先 40
（６）2023 年度以降の財源 41
３．意見交換 41
２０２１年度　第３回　大阪版ソーシャル事業所認証研究会　議事録.....57

１．第２回会議のふりかえり 58
（１）前回いただいたご意見 58
（２）金融機関へのヒアリング.....58
（３）公共調達の基本的な知識について 59
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－ 66
（１）はじめに 66
（２）本日の発表概要 66
（３）公共調達を用いた社会的価値の実現とは 67
（４）近年の国際的な持続的可能な公共調達の枠組みについて－社会的価値の観点から 68
（５）公共調達を用いた社会的価値実現の取り組み.....68
（６）英国の社会的価値を考慮した公共調達への取り組み.....71
（７）考察と日本への示唆.....74
３．意見交換 77
「社会と地域の利き力」オンラインセミナー記録.....85
１．ソーシャル企業認証制度が必要とされる背景 85
（１）問題意識は「地域が地域であり続ける」こと 85
（２）地域の課題解決をソーシャルセクターだけに任せていいのか？ 86
２．ソーシャル企業認証制度の概要.....87
（１）社会的インパクトを地域でも起こすには？ 87
（２）S 認証のねらい.....90
（３）S 認証の課題.....91
（４）S 認証によるコレクティブインパクトを目指して 91
３．セミナー会場からの質疑.....91
ウェブサイトのリニューアルについて 94
１．デザイン面のリニューアル 94
２．コンテンツのリニューアル 94
３．SNS との連動.....95

参考資料　会議資料

2021 年度 第 1 回 大阪版ソーシャル事業所認証研究会 資料

0_委員名簿 98
0_次第....99
1_大阪版ソーシャル事業所認証研究会規程 100
2_ 2018 年度-20 年度の事業概要説明....102
3_0_ひとまちげんき融資の経過と現状 118
3_1_大阪信用保証協会_保証料率....121

2021 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....122
0_02_委員名簿....123
1_01 第一回研究会_意見集約....124
2_01 大阪版ソーシャル事業所認証案について 125
参考_1-02 第一回議事録（割愛）
参考_2-02_社会課題発見シート Ver 2 144
参考_2-03_総合評価項目概要 147
参考_2-04_S 認証申請様式_記載方法 148
参考_2-05_第 1 回研究会_意見反映状況....156

2021 年度　第 3 回　大阪版ソーシャル事業所認証研究会　資料

0_01_次第....157
0_02_委員名簿....158
1_01_第 2 回研究会_意見要旨....159
1_02_京都信用金庫・在阪金融機関等へのヒアリング 160
1_03_公共調達等について 161
2_ 社会的価値を考慮した公共調達について_岸道雄　(1)（割愛）
参考_1_02_ソーシャルグッド預金チラシ 174
参考_1_03_第 12 回ヒルメン社会貢献セミナー報告 176

「地域と社会の目利き力」オンラインセミナー

【参考資料】「地域と社会の目利き力」チラシ 183

はじめに

2018 年 3 月、大阪府社会福祉審議会 行政の福祉化推進検討専門部会で、「行政の福祉化の推進のための提言」がとりまとめられました。その中で、「行政の福祉化」を「大阪の福祉化」につなげるための方向性として、「①プレイヤー（担い手）の拡大」と「②働く分野の拡大」の必要性が示されました。

当法人では、これらの具体化に向け、2018～19 年度は「大阪版ソーシャル・ファーム認定制度（ソーシャル・ファームおおさか）プロジェクト」に取り組みました。

○18 年度は大阪の福祉化に向けた「プレイヤー（担い手）探し」として、可能性のある団体等にアンケート・ヒアリング調査を実施。二つの領域（インクルーシブ領域とパイオニア領域）でソーシャル・ファーム候補の発掘をおこないました。

【インクルーシブファーム（就労支援分野等)】

・脆弱性を抱える人々の社会への再統合を志向する領域に、労働市場で雇用や働く場を具体化してく担い手

【パイオニアファーム（まちづくり分野等)】

・個人や地域の脆弱性に対して新たな価値・手法・必要な制度の開発を試みる担い手

○19 年度は「プレイヤー（担い手）支援」として、『行政の福祉化』が推進してきた「公共調達（公契約）等の活用」と「SDG s の実現や ESG 投資」など公共性や社会性への配慮が高まる「社会的金融等の活用」に向けた可能性を検討しました。

・「社会的金融」を通じた地域・社会的課題解決の可能性を探るセミナー
・府内の公益法人等（社会福祉法人）における「社会性に配慮した調達」の現状把握
・プレイヤーの「社会的価値の見える化」につながる、社会的インパクトマネジメント研修の実施。

2020 年度から 2022 年にかけては、『「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」を推進しています。

○20 年度は大阪府ハートフル条例の改正（以下　改正ハートフル条例）に伴い、「“公契約”における就職困難者の就労支援の推進」が明記されたこともあり、「公共の担い手」でもある「指定管理者」に着目し、職域拡大の可能性を探りました。具体的には、大阪府における指定管理者の選考方法や評価方法等を公開文書から悉皆で把握し、「社会的・公益的価値の評価」の課題を下記のとおり整理しました。

・社会的・公益的価値は「一元的な価値尺度」では測りにくいため、市場性効率性だけではない「ストーリー・価値の共有」の場の必要性がある。
・民営化等の進む中で「行政が現場感」を保つための対話の場の必要性がある。

こうした経過を踏まえ、21 年度は 22 年度の「プレイヤーの認証制度の発足」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度向上を目指した Web による広報を充実させました。

研究会では、「①認証基準と認証システム」「②認証を通じた支援策（公共調達・社会的金融)」をテーマに、第 1 回は「金融等通じた支援策」、第 2 回は「認証基準と認証システム」、第 3 回は「社会的価値を考慮した公共調達」を開催しました。

研究会の設置では、「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、インクルーシブ領域・パイオニア領域・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、大阪府にもオブザーバーとして参画いただきました。

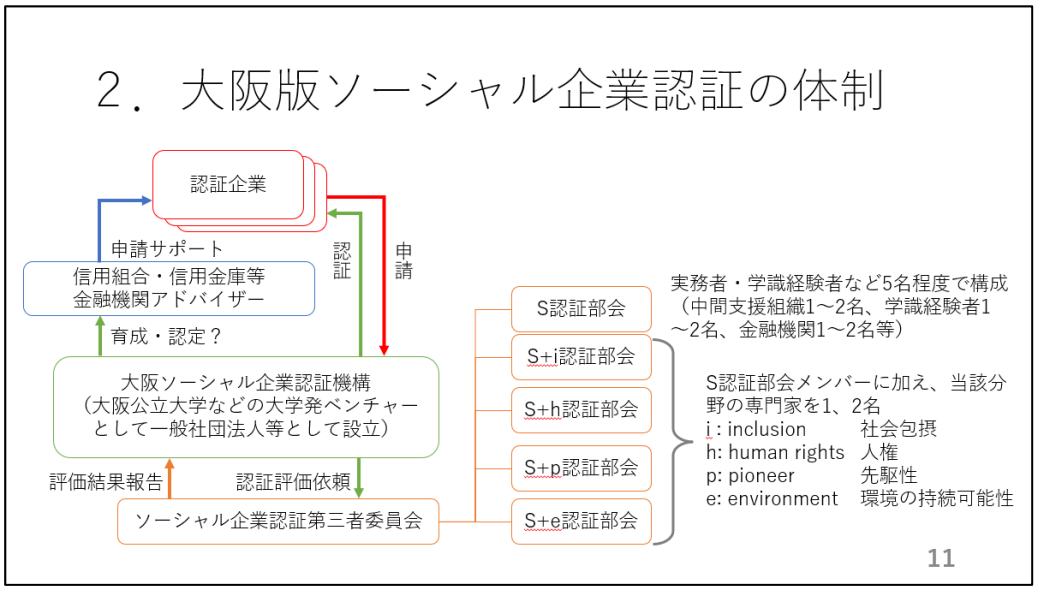
大阪版ソーシャル事業所認証研究会　委員名簿

氏名	所属	役職	分野	領域
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
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
高見　一夫	有限責任事業組合 大阪職業教育協働機構	館長	中間支援組織	インクルーシブ領域
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	中間支援組織	パイオニア領域
柴原　浩嗣	一般財団法人 大阪府人権協会	業務執行理事兼　事務局長	中間支援組織	パイオニア領域
前田　浩	一般財団法人 大阪府地域支援人権金融公社	専務理事	社会的金融	
福原　宏幸	大阪市立大学	名誉教授	学識経験者	社会的経済、社会的排除・包摂
岸　道雄	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 政策学部	教授	学識経験者	非営利組織、社会的金融
菅野　拓	大阪市立大学 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・企業、非営利組織
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	実践者	パイオニア領域
尾中　友哉	株式会社 サイレントボイス	代表取締役	実践者	パイオニア領域
福田　久美子	株式会社 美交工業	専務取締役	実践者	インクルーシブ領域

21 年度の研究会では、京都信用金庫、京都北都信用金庫、湖東信用金庫、龍谷大学が推進する京都の S 認証を参考に、「段階を設けた認証基準」「認証システム」について案を取りまとめました。

「段階を設けた認証基準」では、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）」と上位認証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」の 2 段階を設けること。

また、「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事務局とすること。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。などが大きな枠組みが決まりました。



22 年度も引き続き、数回の研究会の開催や HP 等による情報発信など、認証制度の発足に向けた取り組みを推進させます。本報告書では、研究会のプレ企画として実施した S 認証をテーマとした公開学習会「社会と地域の目利き力」。第 1～3 回の研究会の資料および議事録をとりまとめています。社会的価値を考慮した調達や金融の可能性に興味のある方は、ご確認ください。

２０２１年度 第１回 大阪版ソーシャル事業所認証研究会 議事録

開催概要

日時：2021 年 11 月 19 日（金）18:00～20:00

会場：アネックスパル法円坂　3 階 2 号室

議事次第

１．　設置要項の説明

２．　2018～2020 年度　実施事業説明

（発表者：【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）

参加者

【委員】

（対面）

・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

・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

・菅野 拓 大阪市立大学 大学院 文学研究科・文学部地理学教室

（オンライン）

・福原 宏幸 大阪市立大学 名誉教授

・岸 道雄 立命館大学 政策科学部 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

・高見 一夫 有限責任事業組合 大阪職業教育協働機構館長

・尾中 友哉 株式会社 サイレントボイス 代表取締役

（途中参加）

・柴原 浩嗣 一般財団法人 大阪府人権協会 業務執行理事

（欠席）

・金塚 たかし NPO 法人 大阪精神障害者就労支援ネットワーク 副理事長

・永井 美佳 社会福祉法人 大阪ボランティア協会事務局長

・福田 久美子 株式会社 美交工業 専務取締役

【事務局】

（対面参加）

・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

・植並 一馬 一般財団法人 大阪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 大阪府地域支援人権金融公社 プログラム・オフィサー
（オンライン）
・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

【オブザーバー】
（対面参加）
・上国料 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
（オンライン）
・岡本 勝之 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

１．設置要項の説明
会議資料（P.100）「1_大阪版ソーシャル事業所認証研究会規程」のとおり

２．2018 年～2020 年度 実施事業説明
（発表者：【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）
会議資料（「2_2018 年度-20 年度事業説明」（P.102）参照）に基づき説明

（１）2018 年度の事業
2018 年度事業では大阪の福祉化に向けた「プレイヤー探し」。インクルーシブファームとパイオニアファームの候補がどれくらいあるか 171 団体にアンケートを送り、116 団体より回答。 そこから把握できた実態は次のような 4 類型に分けられます。

■ **アンケートから把握できた実態 ①**

➢ 法人格で「営利・非営利」を判断するのは困難であり、事業目的やリターンとへの期待で４類型に分類できる

①「知識」「経験」「人脈」「満足感」 重視【２５団体】 （美交工業／サイレントボイス）
→社会ネットワークの中で社会的価値の創造を優先

②「環境改善」「自身・身近な友人等の課題解決」 重視【１７団体】
→事業性よりも課題解決を優先

③「金銭的利益」「事業規模の維持・拡大」重視【２４団体】 （美交工業）
→純然たる営利型ではあるが、社会性も含む取組

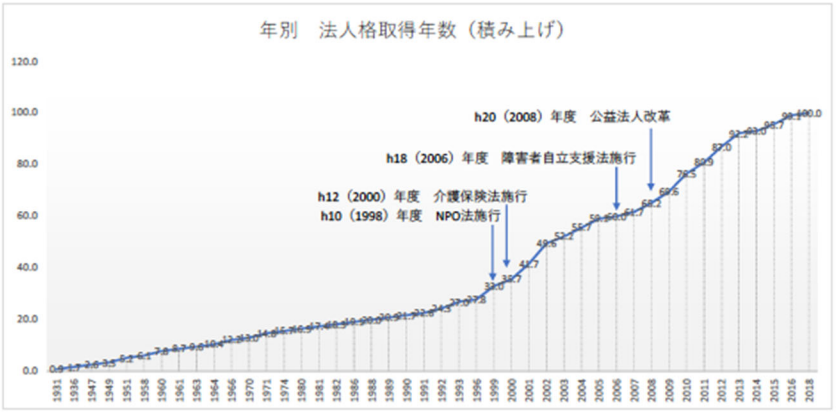
④「社会変化」「社会的価値創造」「雇用の維持・拡大」重視【２２団体】
→事業活動による社会的課題の解決を重視するｲﾉﾍﾞｲﾃｨﾌﾞな営利企業

9

もう一つわかった実態は、団体の設立に法律の改正が影響していることです。次の図のように、NPO 法施行（1998 年）、公益法人改革（2008 年）など、環境や制度が整備されたことで団体が増えてきています。

■ アンケートから把握できた実態 ②

➢ 身近な地域で多様な担い手が福祉事業に参加しやすい環境が整備や制度の狭間を意識した施策が推進されてきたこと。



11

（２）2019 年度の事業

2019 年度の事業では、担い手支援をするために、団体自身による価値の見える化が必要ではないかと考え、お金、金融、公共調達の分野で価値の見える化をはかりました。

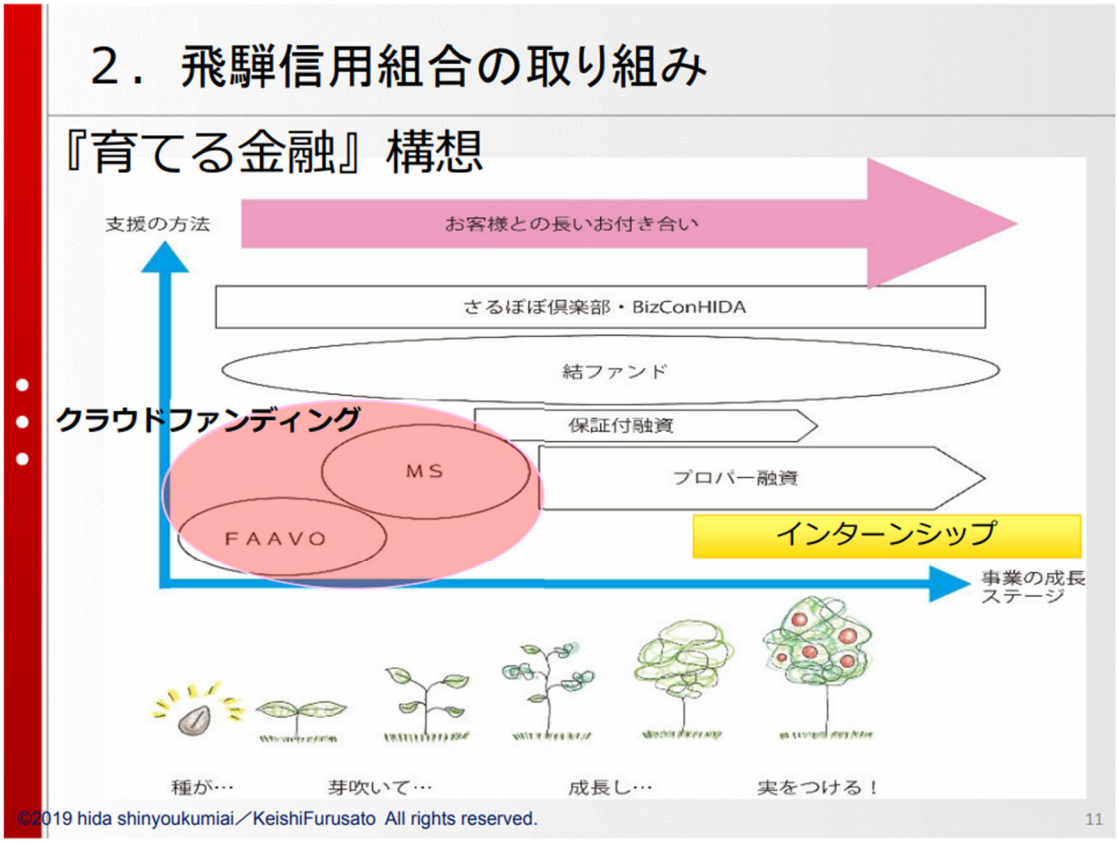
一つ目の、金融を通じた社会課題解決の可能性について考えるため、飛騨信用組合を招き、地域伴走型の強みを活かした金融の取り組みを紹介しました。また、地域通貨を使った子ども達の取り組み事例として北芝のまーぶの取り組みも紹介しました。

また、このとき休眠預金の分配団体の募集もあり、ヒューファイナンスおおさか（一般財団法人大阪府地域支援人権金融公社）へのコンサルテーション・アドバイスを行い、ヒューファイナンスおおさかが草の根分野の休眠預金分配団体に認定されました。

二つ目の、仕事で担い手支援を考えるため、大阪府内社会福祉法人における調達について調査を実施しました。結果は「①『社会性に配慮した調達』の意義は理解できながらも、十分に実施はできていないこと」、「②社会性や公共性に配慮した調達を進めるための支援ニーズはガイドライン 4 割、有料調達先リスト 4 割、相談窓口 2.5 割、事例紹介 2 割」ということでした。

三つ目の価値の見える化については、サイレントボイスの尾中さんも参加された、ソーシャルインパクト評価の研修を 2 日間開催しました。このうち一つ目の「金融を通じた地域・社会課題解決の可能性（お金で担い手支援）」において、ヒューファイナンスおおさかにコ

ンサルテーションをした際には、飛騨信用組合の「育てる金融構想」をモデルに、休眠預金の分配団体として立候補しました。



（出典）飛騨信用金庫ウェブサイト

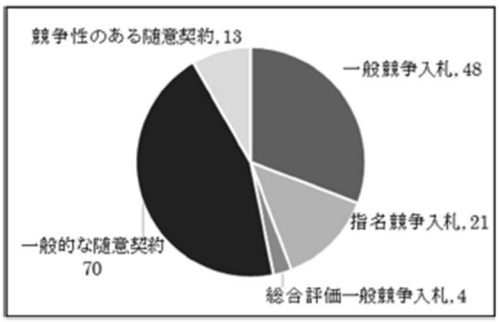
https://www.chusho.meti.go.jp/koukai/kenkyukai/smartsme/2019/190424smartsme03.pdf

このヒューファイナンス大阪が飛騨信用組合をモデルに作った「ひと・まち・げんき助成」の公募結果は 20 団体募集があった中から 8 団体が選ばれ、2020～2022 年度の 3 年間でまちづくりやつながりづくりの団体を支援していく予定です。

二つ目の「仕事で担い手支援」について、次の図の社会福祉法人の調達状況の基礎調査からわかることは、一般的随意契約がほとんどだということです。これまで信頼のあるところと契約をするのが圧倒的となっています。

■ 大阪府内の社会福祉法人における調達状況に関する基礎調査（仕事で担い手支援）

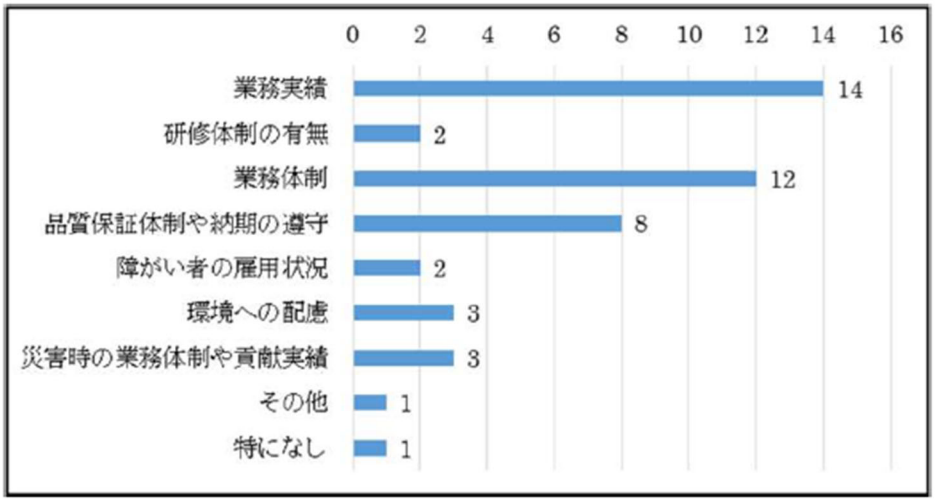
➢ 過去５年間で調達において導入した契約の種別（N=113）
総合評価･競争性のある随意契約を活用された発注業務（N＝16）



「総合評価一般競争入札」「競争性のある随意契約」を活用された発注業務			
	回答数	%	%(対N)
各種設備設置・改修	7	26.9%	43.8%
給食業務	5	19.2%	31.3%
施設業務関連	5	19.2%	31.3%
施設管理業務	3	11.5%	18.8%
備品購入	2	7.7%	12.5%
会計監査人	1	3.8%	6.3%
自動車購入	1	3.8%	6.3%
リネンリース	1	3.8%	6.3%
システム導入	1	3.8%	6.3%
合計	26	100.0%	162.5%

「総合評価一般競争入札」「競争性のある随意契約」について配慮している、評価している点については、下の図の通り業務実績、本業重視という傾向がはっきり見て取れます。

➢ 「総合評価一般競争入札」「競争性のある随意契約」について配慮･評価している事項(N=16)

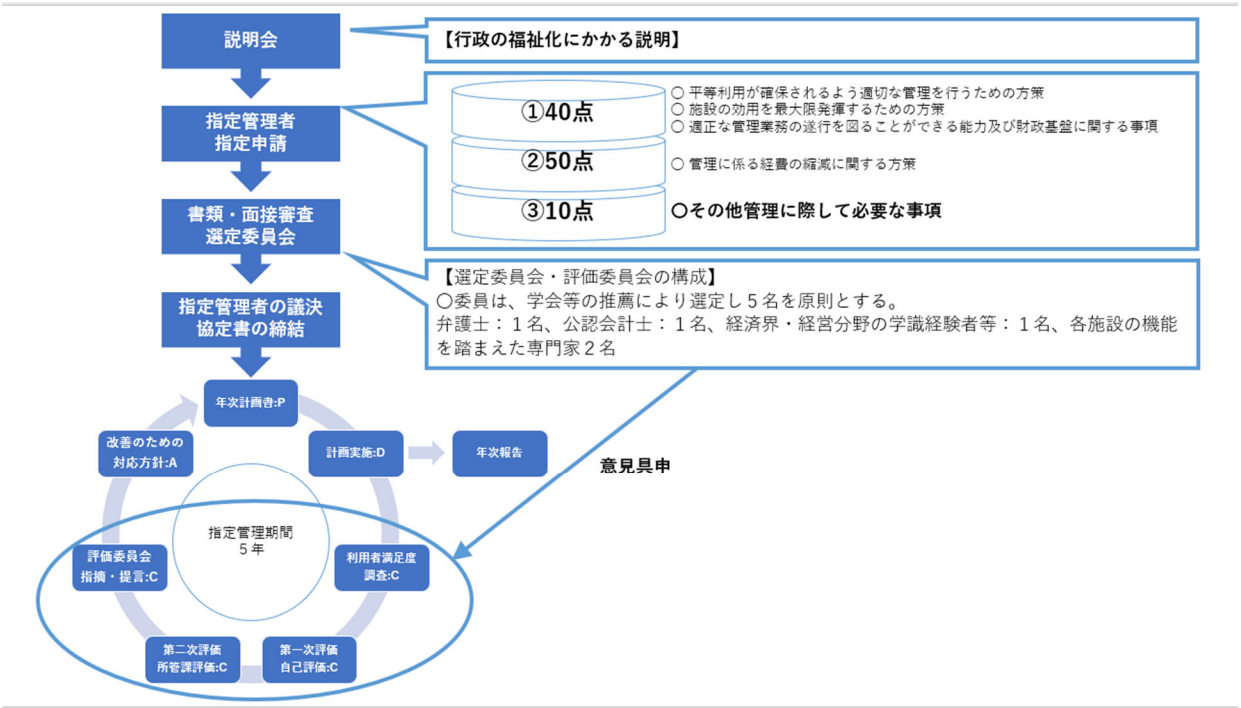


（３）2020 年度の事業

そこから社会福祉法人や指定管理者に、調達にあたって何に配慮しているか調査する予定でしたが、コロナの影響でできませんでした。その代わりに指定管理者の選定を取り上げ、社会的な価値を大阪府においてどう評価されているのかを調べました。

その他管理に際して必要な事項	10
府・公益事業協力等	1
行政の福祉化	6
就職困難層への雇用・就労支援	(2)
障がい者の実雇用率	(1)
知的障がい者の現場就業状況	(3)
府民、ＮＰＯとの協働	1
環境問題への取組み	2

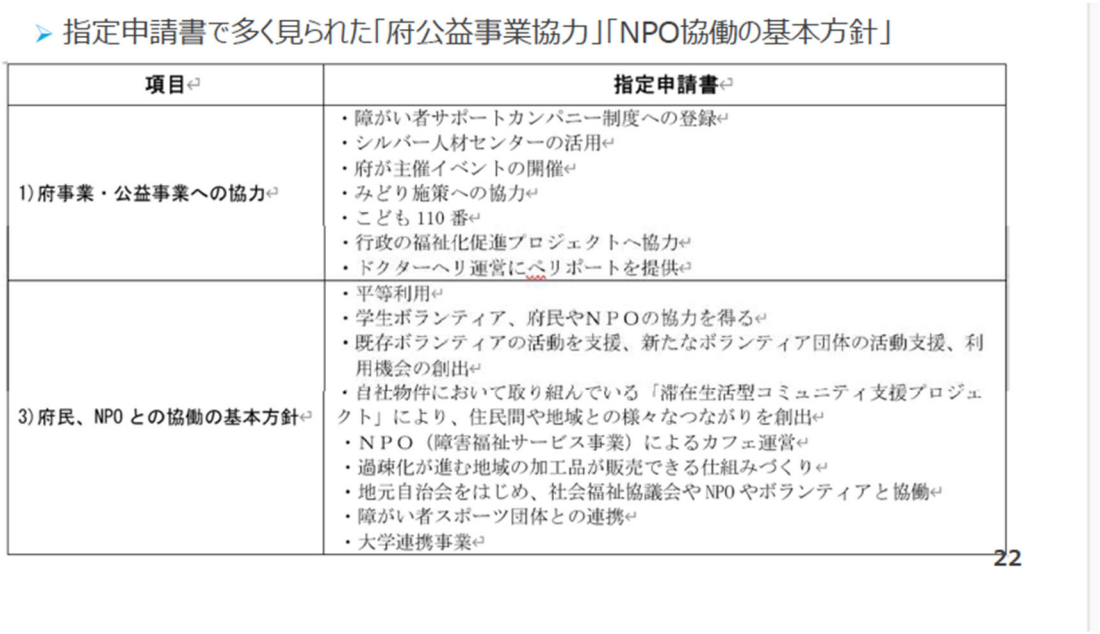
指定管理者の選定項目に、府の事業への協力という項目があり、その項目にどんなことが書いてあるかを分析しました。この項目は「その他管理に必要な事項」として 10 点が与えられています。下の図からわかるのは、評価においては何をした、どれくらいしたかという量的なものが重視されていること。また、社会的公益的価値を評価できる人材がいないという二点でした。
指定管理者を決める選定委員の中に専門家が見受けられないこともわかりました。



そしてこのようなあいまいな評価基準の中で、有識者のヒアリングを通じて「マーケットだけでなくパブリックで『目指すべき価値（共通価値）』を定める」大切さがわかりました。

特に、「①社会・公共的という価値は『一元的な価値尺度』では測りにくく、正しい（〇）正しくない（✕）ではなく、対話から得られる合意（納得感）が大切であること」、納得感を得るためには、「②『市場性・効率性を測る』だけでなく、『ストーリー・価値の共有』のための、パブリックサウンディングのような対話の場が大切であること」また、ユニークな意見としては、民営化が進む中で行政も現場感を保てるのかという意見や、行政が施策を通じて何かをやっていくのは大賛成だが、現場からすると不可能であることを評価項目に入れないでほしいというような意見もありました。

公募時の申請書で見られた内容としては、「府事業・公益事業への協力」として、シルバー人材センターを使うとか、障がい者サポートカンパニー制度への登録など、わかりやすい取り組みが中心でした。「府民、NPO の共同の基本方針」については、学生ボランティアを使う、NPO や障がい者団体とカフェを開くなど、施設そのものの土着性・地域性をどう活かすかがあまり書かれていないような印象でした。



➢ 指定申請書で多く見られた「府公益事業協力」「NPO協働の基本方針」

項目	指定申請書
1) 府事業・公益事業への協力	・障がい者サポートカンパニー制度への登録 ・シルバー人材センターの活用 ・府が主催イベントの開催 ・みどり施策への協力 ・こども 110 番 ・行政の福祉化促進プロジェクトへ協力 ・ドクターヘリ運営にヘリポートを提供
3) 府民、NPO との協働の基本方針	・平等利用 ・学生ボランティア、府民やＮＰＯの協力を得る ・既存ボランティアの活動を支援、新たなボランティア団体の活動支援、利用機会の創出 ・自社物件において取り組んでいる「滞在生活型コミュニティ支援プロジェクト」により、住民間や地域との様々なつながりを創出 ・ＮＰＯ（障害福祉サービス事業）によるカフェ運営 ・過疎化が進む地域の加工品が販売できる仕組みづくり ・地元自治会をはじめ、社会福祉協議会や NPO やボランティアと協働 ・障がい者スポーツ団体との連携 ・大学連携事業

22

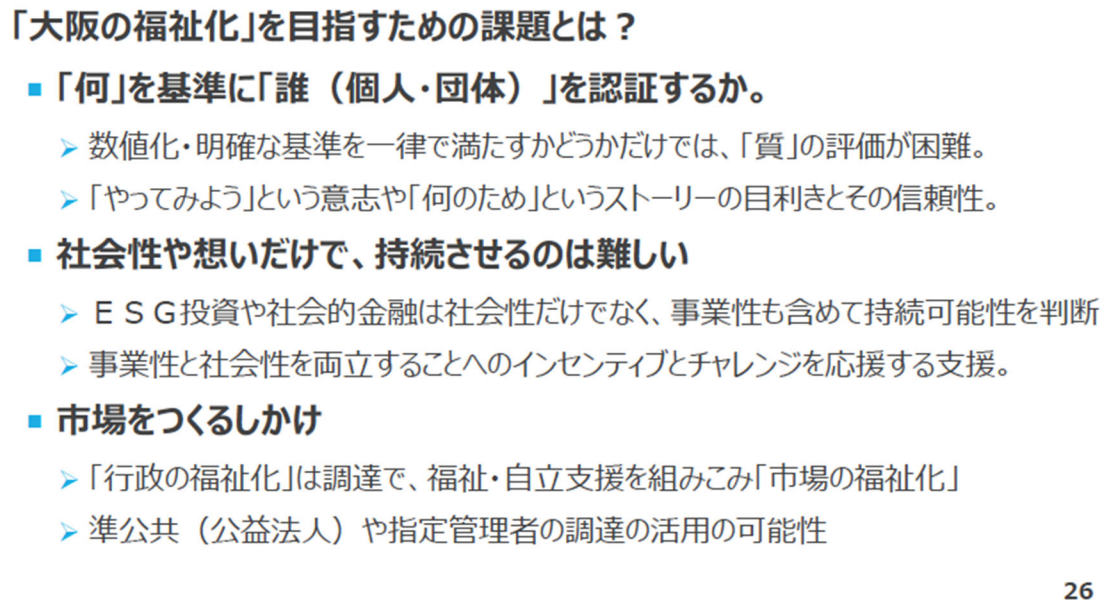
（４）大阪の福祉化を目指すための課題

大阪の福祉化を目指すにあたり、質の評価をどのようにするか考えた場合、さまざまな立場の人の議論が必要であると考え、委員構成を多めにしました。

できていることばかりでなく、やってみようという意志やその団体がなんのために取り組むかといったストーリーの目利きと信頼性をもてる基準を作っていきたいと思います。また、社会性や思いだけで事業として持続させるのは難しい場合に、ソーシャル事業所認証をボランティアとしてではなく、継続のために助成金などを活用して、事業性の中で社会性を組み込んでもらえるような事業所を応援したいと思います。そのためのインセンティブを応援できるような基準を目指します。

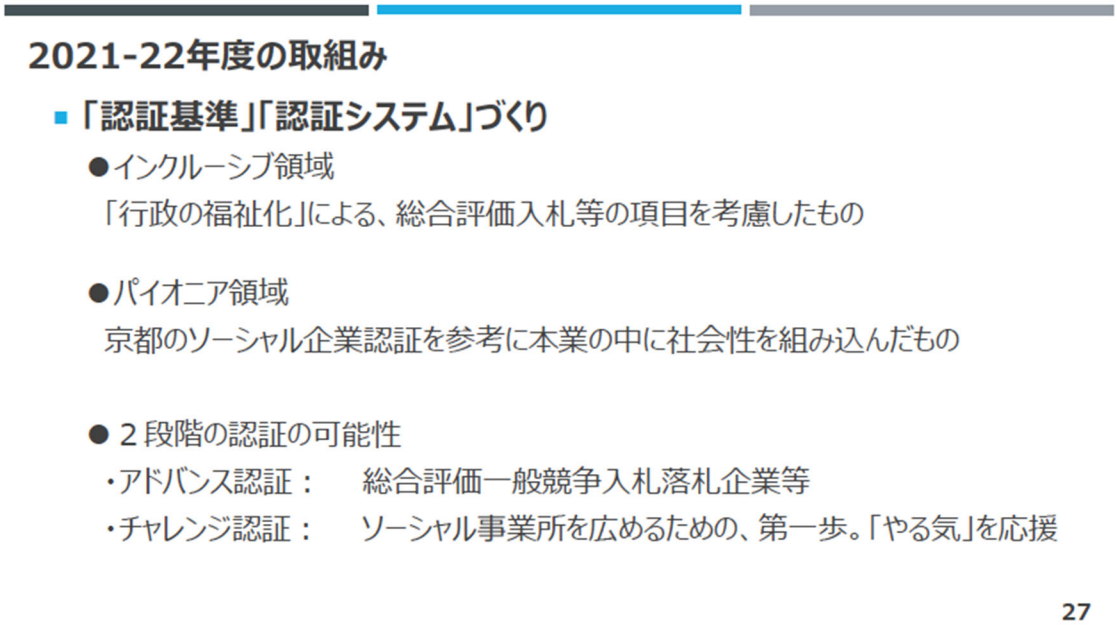
市場については、大阪府は総合評価入札制度など目一杯しているので、それ以外の指定管理者の再委託のルールを作る、社会福祉法人で調達ができるような市場を作るといったしかけをやっていきたいです。

その際には大阪府との協力も求めていきたいです。

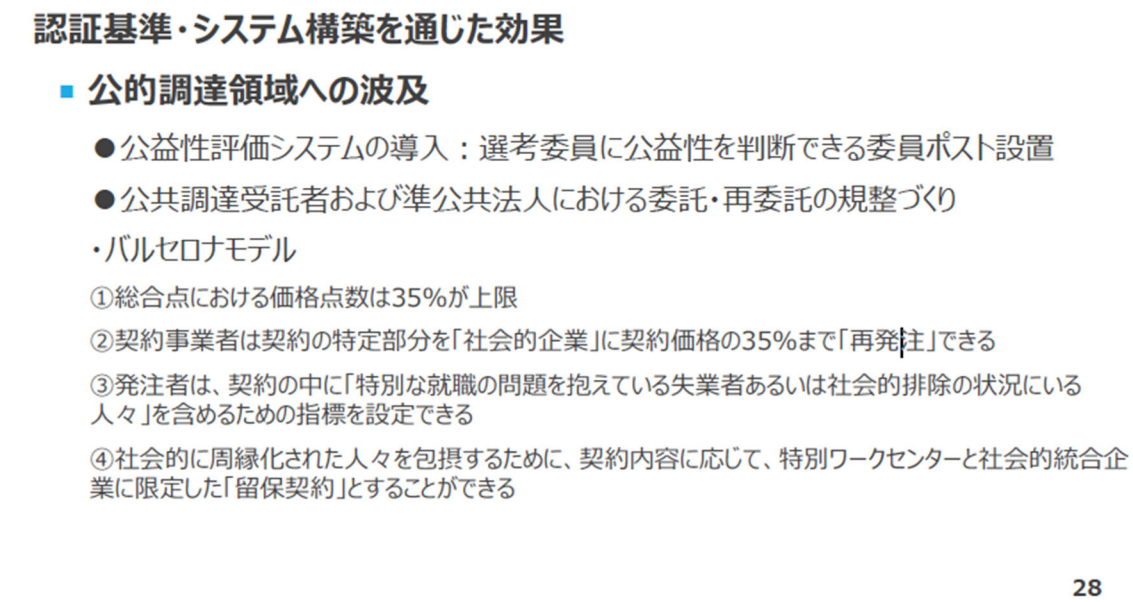


（５）2021 年～22 年度の事業

認証基準と認証システムづくりについては、インクルーシブ領域、パイオニア領域両方に必要であり、やる気を応援するために、ある程度取り組みを進めているアドバンス認証や、これからやってみようとするチャレンジ認証を作っていきたいです。



また、公益性を評価するために、選考委員会で公益性を判断できるポストを設置する、バルセロナを参考に受託者からの再委託などのルールづくりを行いたいです。今後は、助成金以外にも休眠預金を使った貸し付けや出資など、社会的金融のエコシステムについても検討したいです。



（6）質疑

（尾中）

サイレントボイスではコロナ禍で聴覚障がい児の緊急支援を実施しました。マスクで読唇もできない、学校にも行けないというストレスで子どもたちが精神的にきついことをありありと感じていました。オンラインで子どもたちとコミュニケーションを取りましたが、聴覚障がい児はもともとパイが小さく、事業性は高くありません。ただ、ニーズが明確にあること、サイレントボイスの行動が評価されて、多くの寄付が集まりました。サイレントボイスはニーズに対してビジネスの取り組みを行う株式会社と、ニーズはあるけど事業性の高くない取組みをおこなう NPO 法人で役割分担していますが、NPO ではクラウドファンディングや寄付というファンドレイジングを軸に活動ができるようになりつつあります。今回の認証制度で問う事業性とは、このような非営利のファンドレイジングで運営している NPO も含むのでしょうか？

（田岡）

認証していこうとは思っています。メリットがどう作れるかについては、まだそこまで案を持てずにいます。

（尾中）

ファンドレイジングは事業性とみなせますか。

（田岡）

みなせます。ちなみに、どうやってお金を集めたんですか。

（尾中）

広報で活動を定期的にレポートすることで寄付が集まりやすくなりました。クラウドファンディングだけではなく、新聞などでも寄付を受け付けていると報道されたことで、電話やメールで寄付したいという声が集まりました。

（四井）

寄付を集める際に、ソーシャル認証という仕組みが、寄付する人に対してアピールとして役立てばいいのではないかと思います。

（菅野）

良いことをしていると周りにわかるのが認証の意味合いだと思います。クラウドファンディングもある種のファンドレイジングで、それができればアピールになるのではないでしょうか。

（尾中）
サービスを提供して受益者からお金をいただくだけでなく、その活動に対して、寄付のようにお金を集めることも含めて、事業ととらえるというのは問題ないという理解でいいでしょうか。

（菅野）
問題ありません。

３．ひと・まち・げんき融資の経過と現状
（発表者：【委員】大阪府地域支援人権金融公社 前田 浩）
会議資料（P118「３_0_ひとまちげんき融資の経過と現状」）参考

（１）経過
1966 年に大阪府、大阪市が同和地区向けの中小企業融資を始め、1969 年 10 月、財団法人大阪府同和金融公社が設立されました。特徴は融資と記帳指導がセットになっていることです。モデルになったのは 1961 年に名古屋市にできた公益財団法人 名古屋市小規模事業金融公社です。
当時の小規模事業者は記帳できず申告できなかった人が多かったため、金融機関からお金を借りられない人が多くいました。名古屋は市の制度融資とは別に、記帳指導しつつ、銀行の融資を受けられるような団体を作りました。
大阪でも当時同和地区では文字が書けない人が多く、税申告ができない状況で、金融機関からお金が借りられない人が多くいました。そこで名古屋を例に経営指導と融資を始めるようになりました。その後同和地区事業者への融資をしていましたが、1998 年 12 月に NPO 法が施行され、2003 年に、融資対象を一般も対象に含めることになりました。そのときに名称を変更して現在の名 称となり、商工業融資とコミュニティビジネス融資を開始しました。さらに 2010 年４月にコミュニティビジネス融資をいまの「ひと・まち・げんき融資」に変更しました。

（２）コミュニティビジネス融資、ひと・まち・げんき融資のきっかけ
NPO 法人法施行後、金融機関からお金を貸す機関が少なかったため、大阪府地域支援人権金融公社が、大阪府で社会的な活動をしている組織・団体を応援するため、個人・法人を問わず NPO を対象に使える融資を作りました。

（３）コミュニティビジネス融資、ひと・まち・げんき融資の融資実績
これまでの融資実績については、以下の通りです。

コミュニティビジネス融資 152 件 10 億 8784 万円（2003 年 4 月～2010 年 3 月）
ひと・まち・げんき融資 111 件 10 億 8818 万円（2010 年 4 月～2021 年 9 月）
合計 263 件 21 億 7602 万円
現在残高 合計 17 件 1 億 43 万円

2011 年に NPO 法人が中小企業信用保証の対象となったことで、NPO に融資をすると保証がつくようになりました。貸し倒れになった場合でも、信用保証協会が保証することとなり、一般金融機関も NPO にお金を貸すようになりました。そのため、コミュニティビジネス融資、ひと・まち・げんき融資の需要が減ってきました。

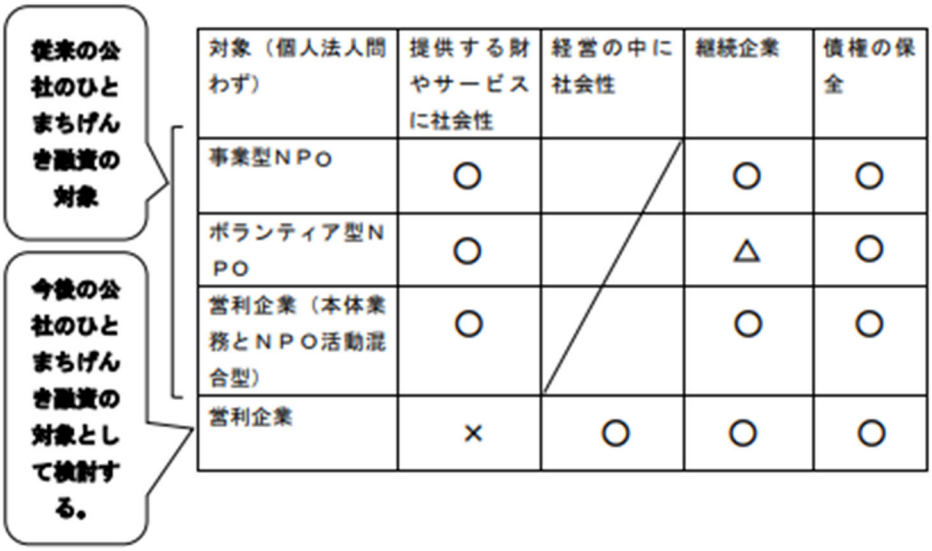
（4）融資の申し込み対象及び融資審査基準について

コミュニティビジネス融資、ひと・まち・げんき融資の審査基準については以下の通りです。

〇基本的に、事業が提供する「財やサービス自体に社会性が入っていること」
〇継続企業（借入金償還可能な財務状況）を有すること
〇債権の保全が出来ること（保証人や担保が確保できること）

基本的には、事業が提供する「財やサービス自体に社会性が入っていること」を条件にしていたこともあり、この融資の 6 割以上は福祉事業者という状況になっています。また、融資をするにあたってはお金を返していただかないといけないので、事業を継続することが前提になります。するとどうしても融資対象が収益部門のある団体に偏りがちになってしまいます。それから、融資をした分については、債権の保全をしていただかないといけないので、連帯保証人や担保が必要になります。そういった意味では、まちで頑張っているボランティア型の団体への融資実績は積めていませんでした。

ひと・まち・げんき融資の対象と採用要件



対象（個人法人問わず）	提供する財やサービスに社会性	経営の中に社会性	継続企業	債権の保全
事業型ＮＰＯ	○		○	○
ボランティア型ＮＰＯ	○		△	○
営利企業（本体業務とＮＰＯ活動混合型）	○		○	○
営利企業	×	○	○	○

次に「ひと・まち・げんき融資の対象と採用条件」ですが、1 番上の「事業型 NPO」については法人・個人を問わず、提供する財やサービスについて社会性があるといえます。経営のガバナンスの中に社会性があるかにいては、問いませんでした。また継続企業であり、債権の保全ができるということで融資対象になります。次に「ボランティア型 NPO」については、提供する財やサービスについて社会性はありますが継続事業ではない場合、評価は△あるいは×となり、×のところは融資対象にはなりません。ただし、そのような事業者が行政からの受託事業を受けたり補助金を受けた事業をしていく場合には、受託契約が行政とできているので、その事業に対するつなぎ資金としての利用はできるとして△としています。また例えば清算払いで途中の運営費がないような場合や、つなぎ資金がないために申請すらもあきらめてしまう場合に利用した例もあります。

「営利企業（本体業務と NPO 活動混合型)」は、問題なく融資ができます。最後に、NPO 活動や高齢・障がい・児童福祉事業以外の「営利企業」については、今まで融資に取り組んできませんでした。今後、物件販売業や飲食店など、提供するサービスとしては普通の販売や製造業でも、経営の中に社会的な要素をもっている企業へ融資していく可能性はあると思います。京都はそういった企業を認証して社会的価値を上げる取り組みをしていますが、大阪でもそのような事例の影響を受けて実施していく可能性があるでしょう。今後は経営の中に社会性がある企業で、債権の保全ができるなら、融資の対象にしていきたいと思っています。

これまで、提供する財やサービスに「社会性」がある例としては、「福祉サービスの提供―高齢者支援・障がい者支援・子育て支援等等」「雇用支援」などを取り上げていましたが、経営（ガバナンス）の中に社会性があるものとして、「雇用している外国人労働者の人権を

大切にしている」「シングルマザーを積極的に雇用している」「障がい者が働きやすい職場づくりをしている。」なども取り上げていきたいです。
経営の中で、社会性のある取り組みを当たり前にやっている企業もたくさんあります。そういった企業を認証して、この取り組みを横に広げていけばこのような企業がもっと広がっていくのではないでしょうか。
また一方で、提供する財・サービスは社会的な取り組みであったとしても、従業員等を大切にしていないとか、利用者さんに対して人権を尊重していない事業者もあったのではないかという思いもあります。ガバナンス面を重視して、融資をしていたわけではないので、若干の反省はあります。この反省を生かして今後ソーシャル認証制度ができたら、認証された団体、企業についてはそのようなことも考慮された上で認証されているはずなので、独自に判断しなくてもよくなればいいと思います。

（5）ひと・まち・げんき融資の今後について

2003 年にコミュニティビジネス融資を作った当時は創業支援をやっていました。事業者の中には有名になった支援団体もありました。そこの代表者の方はどこの銀行に行ってもお金を貸してくれなかったそうです。その方からコミュニティビジネス融資についての問い合わせがあり、融資するまでに 3~4 ヶ月かかりました。そういった創業支援はしんどいけど楽しいものでした。そ のような創業支援を改めて再開したいです。
今後は、経営の中にある社会性も評価して融資対象としたいです。
多様な事業者の相談を受けながら課題解決型の伴走型支援をめざしたいです。そのためには、自分たちだけでなく、今回関わった人に協力していただきながら、伴走支援をできるような体制を作る必要があるのではないかと思います。
懸念事項といたしましては、ソーシャル企業の認証について、金融機関を通じた支援策として、安易に安く貸せということにならないだろうかということ。また、事業性が認められなかったら融資対象にならないという問題もあります。

そのような場合は、クラウドファンディングを作ったり、いろいろな寄付を集めるようお手伝いできる仕組みを作れればと考えています。ゆくゆくはボランティア性と事業性をもったところにも融資していけるようにしたいです。

（6）金利について

（会議資料（P.121）「3_1 大阪信用保証協会__保証料率」参照）
信用保証協会では、金融機関が融資をする者に対して保証します。そのことで金融機関は中小零細企業に対して、低利で貸すことができます。ただし、事業者は信用保証協会に保証料を払っています。
保証制度には二つあります。一つは「責任共有保証」制度です。これは保証協会が 8 割ま

で保証し、金融機関が貸し倒れになった場合２割負担するというものです。
保証制度を利用するには企業評価をしてつけた「区分」ごとに料率がかわります。有担保で区分 1 の場合は 1.8、区分 9 の場合は 0.35 です。この保証料が銀行の金利にプラスされます。区分 1 の場合、銀行金利が 1 パーセントで実質金利は 2.8 パーセントです。ヒューファイナンスは保証制度を適用しませんので、銀行金利の金利だけで比較されると高いように見えますが、保証料と金利の合計公社の金利とほとんど差はないと考えます。
「責任共有外保証」制度については、コロナ対策などで 100 パーセント保証するので、金融機関に事業者へどんどんお金を貸してくださいという制度です。ただ、こちらも金利が高くなってしまいます。さらに、中小企業に行けば行くほど融資が難しくなります。
保証協会を通さず、独自で融資した場合は非常に金利が高いです。企業評価が悪い場合は、7～8%になる場合もあります。信用保証料は貸付の時に一度にもらいます。例えば金融機関から 500 万円借りたとします。1 パーセントが信用保証料だとすれば、5 年返済であれば 1 年間 5 万円で 5 年 25 万円が信用保証料で、元金も返済で減るので、12 万 5000 円が信用保証料です。これを 500 万円の融資から最初にいただきます。その後金融機関の利息＋元金を返していきます。

◆大阪府唯一の NPO バンクとして

最初は財団法人だったので、貸金業の登録は必要ありませんでした。ところが 2006 年に貸金業法が改正されます。また、公益法人改革で一般・公益財団の区分ができ、大阪府地域支援人権金融公社は一般財団法人を選び、貸金業法の適用が必要になりました。その際に特定非営利金融法人（いわゆる NPO バンク）の適用を受けました。NPO バンクは今のところ大阪府で一社だけです。
貸金業法には規制があり、年収の 3 分の 1 以上の貸金はできません。ただ、特定非営利金融法人はその規制外で貸付ができます。具体的に説明すると、学校入学時、5 月に奨学金の結果が出るのですが、4 月までに 100 万円近い入学金や授業料を納めないといけません。すると、低所得だったり親が事業に失敗していたりすると、金融機関はお金を貸してくれず、進学できないことになります。そういった問題を解決するために、大阪府と相談しながら進学のための融資制度を作りました。

（７）質疑

（菅野）
創業支援融資をしていますが、今後投資・出資みたいなものに踏み込む枠組みはありますか。創業時の支えを投資で実施する可能性は？

（前田）
貸金業法では可能です。ただ、大阪市・大阪府からの借入金が残っているので調整しない

とわからないのですが、まったくダメかどうかわかりません。これまで考えたことがありませんでした。休眠預金で出資制度ができれば、基本財産を棄損する可能性も少なく、エントリーしてやってみる価値はあると思いますが、まだなんとも言えません。

４．意見交換

（田岡）

社会的金融のメリットやユニークな融資制度についてご存じの方はいらっしゃいませんか。

（菅野）

話題提供として、飛騨信用組合に代表される協同組織金融機関の一部は、地域のネットワークを使って目利きをしながら、財務諸表だけでは評価が難しい部分にも様々なサポートをしています。一昔前で言うリレーションシップバンキングのような話なんですが、事業型の非営利みたいなところから、営利企業や創業間もないところまで、地域の中でここは応援しないといけないというところを加味して事業評価している例は増えています。京都の信用金庫もそういう傾向が強くなっています。

信用保証については、仙台市が国家戦略特区の中で、一般社団法人とか一般財団法人に対しても実施するといったことを市がやっています。

非営利かどうかを法人格だけで判断すると穴が出てきます。今は一般社団法人で非営利事業をやろうというところも増えています。法人格だけで判断するといたちごっこになります。そのため、法人格ではなく、事業への目利き力が必要になるのではないでしょうか。

（福原）

社会性を重視して社会的企業や民間企業に融資を広げるのは大事だが、社会性という場合に、人の問題だけでなく、エコロジーなど環境の問題も注目されている。すぐには無理でも将来的に広げる展望も必要ではないでしょうか？ フランスの例として、NPO や社会的企業に対する金融を行っている France Active という団体があります。この団体は、「人、雇用、地域に金融を役立てる」ことを使命とし、エコロジー、環境、文化の多様性や共生といった領域で「社会性がある」と認定された社会的企業などを融資の対象としているそうです。

もう一点、企業の融資にあたって、経営の社会化といった話があったと思います。従業員を大切にしていない企業を対象としていいのかということですが、社会的企業において、人に対する評価は就労能力で測られます。一方で、ハンデを持った人は能力が低いのが前提となって大切にされない部分も出てくる。そのような中では配慮という概念が大事ではないでしょうか。そういう視点に立ってどんな仕組みを作るのかを明文化する文化を作らないといけない。障害者就労支援などに取り組む NPO 法人共同連などの団体は、そういう取り組みをやっているので、いろいろなところを参考にして詰めて行く必要があるのではない

でしょうか。

（尾中）
両親が聞こえず、私は手話ができたので、聞こえない子どもに向けた教育事業を始めました。国の聴覚障がい者手帳が示す聞こえない 18 歳以下の子どもの数は 1 万 7000 人で普通の学習塾と同じスケールで事業展開はできず、事業性はもともとないので、量ではなく質の部分でやっていく必要があります。そこが評価されてお金的なリソースが獲得できるのは、もともと事業性のポテンシャルが低かったマイノリティへの支援が増えていくと感じました。

（埋橋）
これまでの作業の中で指定管理含めマーケットでなくパブリックサイドで目指す共通価値を作るべきだと思いました。そのためにストーリーを打ち立てるのがいいのではないかという点について、隣保館の指定管理を受けたとき、隣保館の活動がどうあるべきか、隣保館のあり方をストーリー的に具体事例も打ち出した。その甲斐もあり運営では行政とのやりとりもスムーズになっている。ただ、これをどういう形で一般化するかという問題意識があります。

（田岡）
具体的にどんなことをやりましたか？

（埋橋）
どういうことができるかを具体的に提案しました。

（高見）
融資について、コミュニティビジネスや社会起業家のさまざまの例を見てきたが、融資の例は少なかったです。融資だけでなく、投資、助成金、多様な資金調達の方法を考えないと返済能力の点でひっかかるのではないでしょうか。
社会性と事業性の観点から審査しないといけない。以前イタリアに行ったときに「バンカエチカ」という金融機関がありました。ここでは、社会性の議論は地域で審査委員会を作って、その企業が社会的に必要だとまず認定しています。そこから「バンカエチカ」に照会し、返済能力を審査するという 2 段階方式をとっていました。
社会性は幅広い概念で、返済能力の概念を柔軟に考えないと事業性だけの評価になってしまうと効果を発揮しないのではないかと思います。この間の事業を通じて、今育てようとする団体のイメージをどう具体的に描くかが私も見えてこないので、これからの議論の一つではないかと感じています。

（田岡）
バンカエチカはお金をどう集めているんですか？

（高見）
はっきりしたことは不明ですが、会員制度があって、市民がこういう活動に使ってと目的を指定して寄付だったかと思います。使用目的をある程度指定していたと思います。
（※寄付ではなく、預金の間違い。第２回研究会において、高見氏より発言を修正したいとあった）

（岸）
融資の話は初めてでした。大変興味深く伺いました。社会性の話は少し漠然としています。社会性とは社会的な価値、何を目指すかということを詰めていけばいいのではないかと思いました。
融資を受けた方々が融資を用いてその後どうなったかというストーリーが見えると、融資を使って事業が発展したりうまくいったかということが見えるし、意義の大きさや認知度が見えるのではないかと思いました。
一方で事業性について、返せなかったということがあるとよくないので、両方の面をもっと見える化できると議論に今後につながるのではないでしょうか。

（田岡）
ひと・まち・げんき融資ではそのような例はありますか。

（前田）
がんばって返している人はいます。守秘義務などもあり、貸してる側と借りてる側では、見える化というかオープンにしにくい部分があります。いいよと言うところは見える化していけばいいのではないでしょうか。
返済できなかったところや事業がうまくいかなかったところについても、誠実に対応してくれたらこちらも誠意をもって対応します。例えば5年かかるものを20年でもいいですよとします。ただ、開き直られるとどうしようもないことがありますし、破産した方がいいこともあります。ここはケースバイケースかなと思います。

（高見）
コミュニティビジネス融資が思っていた以上の額を貸し出していますが、どういう事例がありましたか？

（前田）

６～７割が福祉事業者です。デイサービスや福祉サービス事業が大きいです。利用者さんと介護保険料で回転しているので、小さいNPO法人や少人数でがんばっているところの運転資金や、開業時の半年分くらいの運転資金を融資したりしました。行政からの受託事業で、最初に大きな金額がいるので、申請ができないときに融資をしたりしました。

（高見）
制度事業や委託事業である程度の収入が見込めるNPOに貸し出すということですか。

（前田）
そうです。

（高見）
逆に営利団体や株式会社が社会的事業をやっているあるいは、やろうとしているとき、ひと・まち・げんき融資は対象になりますか？

（前田）
対象です。

（福原）
ヨーロッパの社会的企業や民間企業で社会的事業をやっているところには、全国的連合組織があります。そういうところが新しく事業を立ち上げるときの資金調達も含めたアドバイスや支援、あるいは相互に仕事を融通しあって支え合うような関係があります。
そのような当事者団体の相互に支え合う関係がないとうまくいかないと思います。大阪はボランティア協会ががんばっていますが、そういう団体の役割も掘り下げて考えていくことが必要ではないでしょうか。イタリアの話ですが、地域と金融機関と当事者の連合組織の三つが大事だと思います。

（菅野）
当事者の連合組織のように、良いことをやっている組織がつながるとか、相互に見える関係が大事だと思います。いい意味ではサポートなどのメリットもあるのですが、お互いがお互い監視している関係でもあるので、悪いことをしたら撤退せざるを得ないモニタリングをしあっているような関係でもあります。だから事業者同士のネットワークが大事で、それがある種の信用保証になっていると思います。
それから、高見さんが言った多様な資金調達パネルは必要だと思います。融資、出資、助成など、社会性を踏まえた事業であっても、ステージに合わせた資金調達は必要です。寄付などを集めやすくするような支援や、クラウドファンディングを伴走的にやる支援、公契約

にファンドレイジングを取り入れるなどいろんな形は検討の余地があると思います。
企業の CSR も変化し、CSV という概念もでてきて、お金を渡すだけではダメになっています。昔はお金あげるだけでよかったのが、一緒にやるからいい団体教えてと、そういう話に変わってきて、コラボレーションする時代になっています。今後はそういう仲介も必要ではないでしょうか？
そういう際にこういう組織がありますと紹介できるとメリットがあるのではないかと思います。資金だけでなく支援の仕方も多様にあるのではないでしょうか。

（丸尾）
いろんな事業評価の中身について、就労支援でいろんな人と会います。行政からの委託物件で、指定管理や総合評価にしても、障がい者雇用も雇用率達成を第一にやる会社と、雇用した障がい者個人を幸せにしようとがんばろうとする会社があります。だから、人権を大事にする会社を評価することが大事だと思います。
また、指定管理については、いろんなことが進むと行政の現場離れが起こります。現場を知らない行政の方が多いと感じます。自分たちはその橋渡し役とならないといけないと感じます。評価基準のあり方については、数字だけ見ていてはダメで中身も見ないとダメだと思います。

（菅野）
このような評価においては、思い、チャレンジ、配慮などについては、数字だけでない人的評価とそのための機構がいる。バンカエチカもそういうところがあるのではないでしょうか。そういうところを、審査する人を担うのが行政でいいのかは考えるべき。現場を見る機会はそこに集まるのではないか。そういう世界は半官半民で一緒に担う機構があると共通言語ができていいのではないか。そういうものがあると、知識経験のハブになると思います。

（柴原）
企業や NPO の取組みの継続性や社会性を評価するうえでは、返済能力や信用を評価する外部や第三者が必要だと感じます。NPO 活動に一定助成したり、それを継続して事業化したり、事業化を育てるようなファンドレイジングもあればいいと思います。事業を進める一つの手段として融資を受け、それを返済しながら事業が大きくなるような、NPO の取り組みにつなげられないかと研究会に参加しています。
ひと・まち・げんき融資について、これがどういう活動に活かされているか知りたいです。3 年間とか 5 年間とかお金が入ってくる前提で融資をされていると思いますが、事業としての信用をどう目利きしているのか、融資されているものがどんな活動に生かされているか知りたいと思いました。それを支援する機能がないとなかなか企業への認証だけで終わっ

てしまって融資につなぐのは難しいのではないかと感じました。

（岡本）
ひと・まち・げんき融資のことは勉強する機会がなかったのでとても興味深かったです。これからは福祉だから金融の話はいらないというふうにならないと痛感しました。総合評価入札とか指定管理者制度といった行政の福祉化の視点を入れて 20 年になります。量だけではなく、中身の評価について行政で先行できない分、もしかするとこの認証制度で先行できるのではないかと感じました。

（福原）
まとめとは別に、ひと・まち・げんき融資で気になることがあります。会議資料「3_ひとまちげんき融資の経過と現状」の 2 ページの「ひと・まち・げんき融資の対象と採用条件」の表があります。
経営の中の社会性を問う対象として営利企業だけ上がっているが、NPO や非営利のところではそういうことは問わなくてもやっているはずだというある種の性善説的な観点でそうなっていると思います。ところが、NPO においても、トップのリーダーシップで走ってメンバーのことを聞かず、トラブルを起こしているケースもあります。社会的事業をやってるから当たり前だという理解は控えた方がいいのではないか、NPO でもガバナンスやマネジメント分野での社会性を見ていく必要があるのではないかと思っています。
民間企業でも NPO でも双方の組織運営をどうするかという SDGs 的なものに配慮していく必要があると思います。ひと・まち・げんき融資はとても勉強になりました。これを認証制度作りにどう具体的に生かしていくのか、研究会で考えていきたいと思います。

２０２１年度 第２回 大阪版ソーシャル事業所認証研究会 議事録

開催概要

日時：2022 年 1 月 20 日（金）15:00～17:00

会場：大阪市立大学 文化交流センター 大セミナー室

議事次第

１．第１回会議のふりかえり

（発表者：【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）

２．大阪版ソーシャル事業所 証基準・システムについて 案

（発表者：【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）

３．意見交換

参加者

■会場参加

【委員】

（対面）

・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

・永井 美佳 社会福祉法人 大阪ボランティア協会

・柴原 浩嗣 一般財団法人 大阪府人権協会

・菅野 拓 大阪市立大学 大学院 文学研究科・文学部地理学教室

・福田 久美子 （株）美交工業 ※途中参加

（オンライン）

・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

・高見 一夫 有限責任事業組合 大阪職業教育協働機構　館長

・福原 宏幸 大阪市立大学

・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

・尾中 友哉 株式会社 サイレントボイス

（欠席）

・前田 浩 一般財団法人 大阪府地域支援人権金融公社

・岸 道雄 立命館大学 政策科学部

・深尾 昌峰 龍谷大学 政策学部

【事務局】

（対面）

・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
・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
（オンライン）
・四井 恵介 有限会社 CR-ASSIST

（欠席）

・植並 一馬 一般財団法人 大阪府地域支援人権金融公社
・中東 大輔 一般財団法人 大阪府地域支援人権金融公社

【オブザーバー】
（対面）
・前村 静香 一般財団法人 大阪府人権協会
・上国料 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
（欠席）
・岡本 勝之 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

１．第１回会議のふりかえり
（発表者：【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）

前回の大阪版ソーシャル事業所認証研究会は 11 月 19 日に実施させていただきました。2018～20 年度と 3 年度かけて福祉のまちづくり実践機構でどんなことをやってきたのかをご紹介をさせていただいたのと、大阪でもそのようなソーシャル事業所認証のようなものを始めていきたいということをご説明させていただいてます。
前回の研究会では、「ひと・まち・げんき融資」でコミュニティビジネスや NPO への融資をずっとされてきましたヒューファイナンス大阪（一般財団法人 大阪府地域支援人権金融公社）の方から、ソーシャル事業所認証する上で、社会的金融としてどういう役割を果たせるかということを踏まえて、事業の紹介をしていただきました。
その後質疑応答で委員の皆様からいただいた意見の要旨を次ページの資料「1_01 第一回研究会_意見集約」（会議資料 P.124）にまとめています。

（１）認証対象
いただいた意見をご紹介しますと、一つは認証対象に関しましては、NPO の委員の方から、事業性が高くない事業をやっているようなときに、クラウドファンディングやファンドレイジングを軸にして事業を展開している団体の事業所は、認証の対象となるのかという意見が出ておりました。
もう一つが、非営利型の一般社団法人、事業型の NPO 法人というふうに、法人格だけで

は事業内容の判断がつきにくくなっているので、法人格を限定するのはナンセンスではないかという意見も出ました。

（2）認証視点

そして認証の視点ということに関しては、事業の社会性ということだけではなくて、ガバナンスの社会化という観点が重要ではないかという意見が出ました。就職困難者の方や障がい者の方をしっかりと包摂して事業をやっていこうというところで、インクルーシブな視点、配慮という視点を持った認識が重要ではないか。配慮については企業の中で明文化しているところを評価するといったことも検討したらどうかというご意見をいただきました。

事業内容が社会的であればガバナンスも社会的であろう、いい仕事をしているところは労働者にとっても優しいだろう、というような性善説に立った理解を変えるべきではないか。事業内容とのバランスを判断していく必要があるのではないかという意見もいただきました。障がい者雇用の現場でもですね、雇用率達成を優先しようとする会社の一方、雇用した障がい者個人を幸せにしようとする会社があります。数字だけではなくて、人権を大切にするような姿勢で、中身をしっかりと評価できる進め方をしていかなければと思います。

もう一つは、インクルーシブファームやパイオニアファームは社会全体の幅広い概念なので、認証で育てようとする団体のイメージを、ちゃんと具体的に描き、目指す方向性を定めてやっていくべきではないかという意見をいただいております。また、事業性や財務諸表など、地域のメンバーシップ、まちづくりなどの事業をやっているときに、相互監視的な地域のメンバーシップも入れていけるような仕組みが大切だというご意見もいただきました。

さらに、地域のみならず事業所同士のネットワークなど、相互に見える関係も大切。業者間の相互評価はある程度信頼できるのでそういったネットワークを使っていきましょうという意見がありました。また、ネットワークの数字に表しにくい部分を評価する機構が必要ではないか。地域や業者間のネットワークを評価するのは難しいので、それをちゃんと評価できる機構を作っていくのが大事ではないかという意見がありました。その機構については、評価そのものを行政だけで担うのではなく、民間、行政が半官半民で一緒になっていけるような機構が望ましいのではないかという意見が出ておりました。

（3）公共調達

公共調達の可能性と活用ということにつきましては、行政事業の公募、指定管理で社会性公共性を踏まえた選考をするためには、そういうパブリックサイドでどんな団体がいいかしっかりと共有価値を示していく必要があるのではないかという意見がありました。

隣保館など対象施設などの役割を踏まえた上で、評価基準に含めることが大事。大阪府の職場環境整備機関が中間支援組織として認められておりますので、そういった団体が指定管理など民間の視点によって行政の現場離れが起こりうるので、中間支援組織が、行政の目

指したい方向と現場の現実的なつなぐ橋渡しをやっていく必要があるのではないかという意見をいただいております。

（4）社会的金融

社会的金融については、社会性と事業性の両方からの審査が必要になるという話が出ました。事例としまして、バンカエチカでは社会性と事業性を 2 段階で審査していました。社会性は地域の審査委員会で審査し、社会性が認められた団体は次の銀行的な金融で返済能力がどこまであるのかということを審査する。このような 2 段階方式もあるので、それを参考にするのもいいかもしれないという意見でした。

次に、国内において共同組合金融では最近では財務諸表だけではなくて、地域の中で応援しないといけない企業を評価する動きが出てきていますという紹介がありました。また、社会的金融を通じた融資の結果、ストーリーをしっかりと情報発信してはどうかという話題が出ました。前回の会議で言いますと、ヒューファイナンスでひと・まち・げんき融資が思っていた以上に活用されている例が紹介されていました。しかし、融資高が結構あるのにあまり知られてないので、問題意識があり、このような取り組みをしっかり伝えていきましょうという提言がありました。

さらに、事業性は低いが社会性の高い社会事業、新事業、市民事業 CB も、融資だけでは行き詰まるので、融資や助成金の資金調達パネルを用意していくべきという話も出ました。最後にヨーロッパの事例ですけれども、社会的金融というときに、社会的企業が全国連合組織を作って資金調達を含めたアドバイスやサポートをしています。時には仕事を融通して、相互に経営を支えていく仕組みがあるという例が出ました。社会的金融だけでなく、そのような事業を支えるベースとして、地域性、金融、当事者の連合組織といった視点を持っていけばどうかというご意見をいただきました。

2．大阪版ソーシャル事業所 証基準・システムについて 案

（発表者：【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）

本日は次ページのテーマでお話しします。

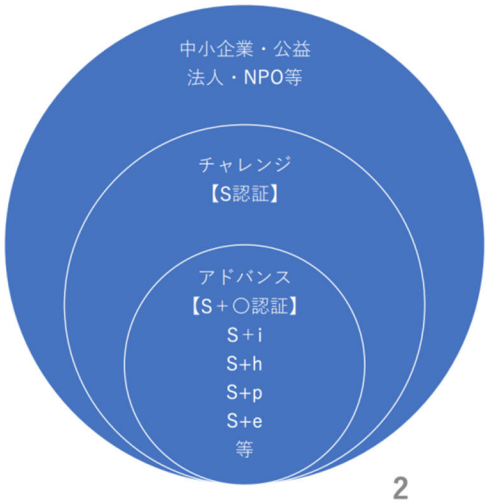
大阪版ソーシャル事業所認証基準・システムについて（案）

1．大阪版ソーシャル事業所認証の基準
2．大阪版ソーシャル企業認証の体制
3．大阪版ソーシャル企業認証の年間運用イメージ
4．大阪版ソーシャル企業認証の中期スケジュールとメリット
5．告知呼びかけ先
6．2023年度以降の財源

（1）大阪版ソーシャル事業所認証の基準

1．大阪版ソーシャル事業所認証の基準

◆対象とする事業者
・府内中小企業・公益法人・NPO
・法人格あり
◆２段階の認証
・チャレンジ：S認証
・アドバンス：S＋〇認証
S認証を受けた団体の上位認証。
〇には特定の領域を設定



2

◆対象とする事業者

「大阪版ソーシャル事業所認証システムについて（案）」では、まず対象とする事業者は、府内の中小企業、公益法人、NPO です。法人格については、法人格を持っているところに限定しようという形になっております。

◆２段階の認証

認証企業を広げる入口的な S 認証の後、S＋“なになに”認証という二段階で考えています。S 認証は京都のモデルを真似たものです。S＋認証はアドバンスと位置づけ、大阪らしさを追求するような認証ができたらいいなと思っております。後ほど説明させていただきますけども、S+i とか S+h とか S+p、S+e というような形で何種類か分野を作っていって上位認証としてやれたらと考えています。

チャレンジ：S認証 基準

◆認証基準

・各社の事業およびガバナンス体制等における、「①社会的課題解決に向けた取り組み」「②重点的な取り組み」を外部の認証機構で開催される委員会で評価・審査。

◆社会的課題解決の領域

①環境、②地域・社会、③働き方・雇用、④伝統、⑤多様性、⑥教育、⑦医療・福祉、⑧健康、⑨貧困、⑩開示・説明責任

◆評価基準

具体性、必要性、妥当性、協働性、ESG指向

◆S 認証の基準

S 認証の基準としましては京都モデルを大阪にも準用し、こういった取り組みを広げていくということを主たる目的にしたいなと思っておりまして、認証基準は京都のまま導入を考えています。

各社が申請してきた、「①社会的課題解決に向けた取り組み」と「②重点的な取り組み」を、外部の認証機構を外部の評価委員会が審査を基本とします。

◆社会的課題解決の領域

社会的課題の領域としましては以下の 10 個になっております。これが結構細かい内容になっています（参考：会議資料 P. 144 参考_2-02_社会課題発見シート Ver 2 」）。

分野としましては①環境、②地域・社会、③働き方・雇用、④伝統、⑤多様性、⑥教育、⑦医療・福祉、⑧健康、⑨貧困、⑩開示・説明責任というものです。その中でだいたい 113 の項目になっています。これはこの項目ができている、できていないというものではなくて、申請するときに自分のところの会社がどういった社会的課題の解決について取り組んでい

るのかを発見するためのヒントの項目です。この項目は自分の会社は何ができているかを発見するヒントとなるようなシートになっています。

このシートの項目はどんどん増やしたり減らしたり変わっていっています。第 1 弾が 2021 年の 5 月で 101 項目だったのが、バージョン 2 では 113 項目に増えています。ただ増えているというだけではなくて、例えば⑥教育で 11 項目あったものが 10 項目になり、⑧健康は 10 項目から 8 項目になりました。随時、項目は見直されています。

	Ver1 (20210500)	Ver2 (20211031)
①環境	18	22
②地域・社会	20	25
③働き方・雇用	12	13
④伝統	5	5
⑤多様性	9	8

	Ver1 (20210500)	Ver2 (20211031)
⑥教育	11	10
⑦医療・福祉	7	11
⑧健康	10	8
⑨貧困	5	7
⑩開示・説明責任	4	4
計	101	113

具体的にバージョン 1 と 2 を比較して面白かったのは、昆虫食です。環境に優しいということで、昆虫食に取り組んでいるというのがバージョン 2 で登場してきました。企業さんとの やりとりの中で新しい取り組みが出てきたら項目に追加していくということもあります。このような形でチャレンジ認証として S 認証の項目を用意して、広げていく中でいろんな人に入っていただく。そして、いろんな団体に幅広く参加いただけるものを作った上で、アドバンスという形で、例えば、社会包摂分野で特に優れている団体がれば S+I（インクルージョン）認証として、アドバンス認証するというものを考えています。

◆アドバンスの認証基準：S＋i:inclusion 社会包摂認証基準

アドバンス：S＋i：inclusion社会包摂
認証基準

◆認証基準

・チャレンジ認証を取得している団体の中から、障がい者や生活困窮者等の働き方・雇用分野について、特に優れた取り組みを評価。

◆基準（大阪府の総合評価一般競争入札評価基準を参考に）

①障がい者等の就業状況、支援体制（専任支援者の配置）、継続雇用・定着状況、キャリアアップ支援

②就職困難者等の就業状況、継続雇用・定着状況、キャリアアップ支援。※就職困難者（高齢、ひとり親家庭の親、若年無業者等）

③認定状況等（もにす認定、C-STEP加入、協力雇用主）、障害者等の職場環境整備等支援組織の活用状況

アドバンスの認証基準としましては、チャレンジ認証を取得している団体の中から障がい者や生活困窮者の分野で優れた取り組みをしている団体を認定していきたいなと思っています。基準につきましては、大阪府では総合評価一般競争入札を実施されていて、それが大阪のローカルシーンにもあっているだろうという認識もあり、そういうものを参考に評価基準を作っていきたいと思っています。

例えば障がい者の就業体制や何人雇っていますよ、だけではなくてその方々にとって働きやすい支援体制を整えているかどうかを見ていったり、障がい者だけじゃなくて就職困難者が働いてますよということ、その方たちの定着率も見ていきたいなと思っております。認定状況については、モニス認定とか C-STEP の加入、協力雇用主といった、わかりやすい認定を取り入れているかどうかも基準に入れていきたいなと思います。

会議資料_2-03_総合評価項目概要（P.147）にあるのが大阪府の総合評価一般競争入札の評価資料です。

これは令和 3 年度（2021 年）のものになるんですけれども、100 点満点中 50 点が「価格評価」、「技術的評価」は 14 点。「公共性評価」の中で「福祉への配慮」は 30 点です。あと「環境への配慮」が 6 点です。その中でも「福祉への配慮」という部分についてしっかりと大阪らしい認証基準の項目として、S+I 認証の方に入れていきたいなというふうに思っております。

参考資料：大阪府における総合評価一般競争入札項目

評価項目		評価点		評価内容	
分類	細分類	総点	個別点	項目	詳細
価格評価		50	50	入札金額の評価	
技術的評価	教育手法	14	2	Ⅰ 技術力向上を目的とした研修計画	1 作業員等に対する清掃技術向上や接遇等に係る研修契約の策定について評価する。
	履行体制		5	Ⅰ 業務実施体制図の内容 Ⅱ 業務責任者に係る資格者の配置	1 業務の履行に係る責任者等の具体的な配置計画及び本社との連携や緊急対応体制、苦情処理体制等を含めた業務実施体制を評価する。 2 一定の資格等をもった業務責任者の配置計画を評価する。
	品質向上への取組		7	Ⅰ 品質ﾏﾈｼﾞﾒﾝﾄISO9001認証の取得状況 Ⅱ 自主検査体制(ｲﾝｽﾍﾟｸｼｮﾝ)の計画内容	1 品質マネジメントＩＳＯ９００１認証の取得状況について評価する。 2 清掃成果の向上に向けた自主検査体制（インスペクション）の計画内容について評価する。
公共性（施策）評価	福祉への配慮	30	12	Ⅰ 知的障がい者等の就業状況	1 当該清掃業務等実施施設における知的障がい者等配置人数どおりの配置提案について評価する。 2 府の総合評価一般競争入札に基づき雇用している知的障がい者の継続雇用等に応諾する提案を評価する。 3 知的障がい者又は精神障がい者の雇用を実現するための支援体制の提案内容(企業として実施する具体的な内容）を評価する。 （1）専任支援者の配置の有無 （2）支援方法
			18 9	Ⅱ 障がい者雇用に関する取組	1 現在の障がい者の雇用状況 （1）障がい者の実雇用率又は法定雇用障がい者数超過数 （2）①障がい者の平均雇用継続期間を評価する。 ② 障がい者の労働条件等を評価する。 ③ 障がい者の定着率を評価する。 2 障がい者の就労支援に関する取組 （1）指定施設等に対する業務発注計画等について （2）指定施設等に対する業務発注実績等について
			18 9	Ⅲ 就職困難者の雇用に関する取り組み	1 就職困難者の雇用状況等 （1）就職困難者の新規雇用予定者数を評価する。 （2）就職困難者の既雇用者数を評価する。 （3）就職困難者の定着状況 （4）就職困難者の雇用促進 大阪府が実施する障がい者等就職困難者の雇用促進施策への協力を評価 ○就職困難者の就労支援 ○障害者等の職場環境整備等支援組織の活用 2 賃金等の労働条件 （1）育児・介護制度の充実に関する取組の有無 （2）公正採用選考人権啓発推進員の選任及び公正採用選考人権啓発推進員新任・基礎研修の受講の有無 （3）従業員が離職する際の再就職あっせん等の支援 （4）その他従業員の労働条件等の向上に取り組んでいる事項 3 現在のひとり親家庭の親の雇用状況 ひとり親家庭の親の雇用率又は雇用者数を評価する。
	環境への配慮	6	2	Ⅰ 環境ﾏﾈｼﾞﾒﾝﾄｼｽﾃﾑの導入	1 入札参加者の入札日の前日時点の環境マネジメントシステム認証の取得状況を評価する。
			2	Ⅱ 再生品の購入	1 当該業務で使用する清掃用具等の再生品の購入計画を評価する。
			2	Ⅲ 次世代自動車の使用	1 会社全体で使用している自動車のうち、下記の対象となる次世代自動車の使用状況を評価する。 （電気自動車、プラグインハイブリッド自動車、燃料電池自動車、天然ガス自動車）

◆アドバンスの認証基準：S＋p:pioneer 先駆性

アドバンス：S＋p: pioneer　先駆性認証基準

◆認証基準

・チャレンジ認証を取得している団体の中から、地域・社会分野で特に優れた取り組みを評価。

アドバンス：S＋e: environment環境・持続可能性認証基準

◆認証基準

・チャレンジ認証を取得している団体の中から、環境分野で特に優れた

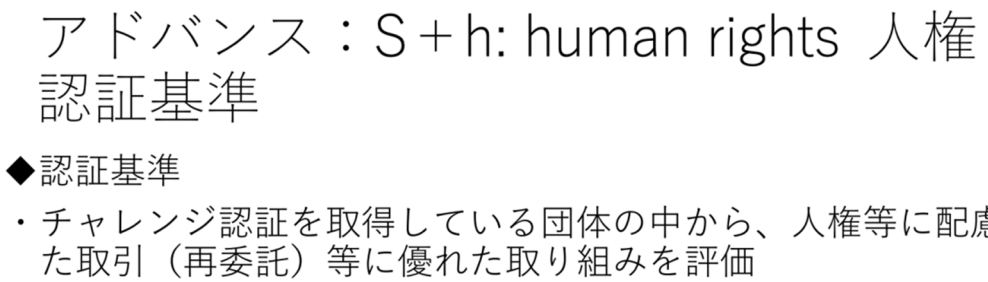
S+p はパイオニアですが、先駆性の認証基準になります。認証を取得している分野の中で特に優れた取り組みを評価していこうと思ってます。例えば市場性が高いわけではないが、必ずニーズがあるもの。そのニーズに対してファンドレイジングをしながらでも何とか事

業を成り立たせていってるようなもの。地域のなかできらりと光るような取り組みをされているところについては、この S+p 認証を進めていきたいと思っています。

◆アドバンスの認証基準：S＋e:environment 環境・持続可能性

あと、S+e は環境・持続可能性ですね、チャレンジ認証を取得しているところから環境分野で特にすぐれているものの基準を作っていきたいなと思っております。

◆アドバンスの認証基準：S＋h:humanrights 人権



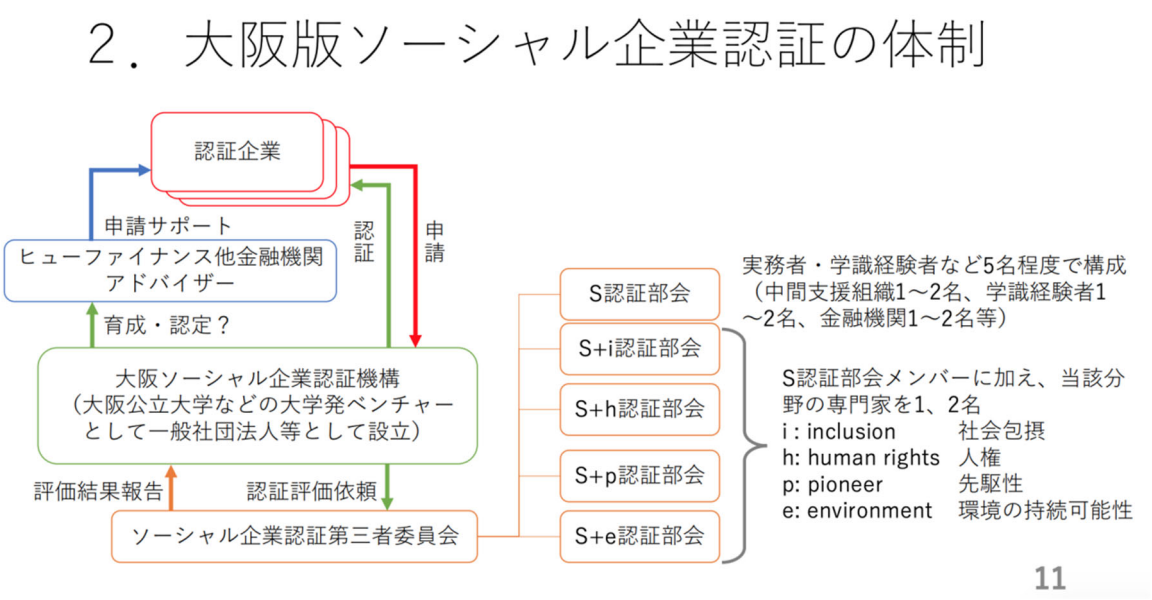
S+h は今注目されているサプライチェーンなどにしっかりと配慮されているところを認証するようなものができないだろうかと考えています。

また、就職困難者の方の雇用だけではなくて、現在おられる従業員の方に対する人権への配慮がしっかりあるような人権に特化した優れた企業について、人権認証基準ができないかと考えています。

（２）大阪版ソーシャル企業認証の体制

◆認証体制

認証体制につきましては、京都の S 認証に倣いました。認証するのが「大阪ソーシャル企業認証機構」。認証機構から「ソーシャル企業認証第三者委員会」の方に「認証評価依頼」をしまして、機構に「評価結果報告」を行ない、機構から「認証企業」に対して認証を行うという流れです。「大阪ソーシャル企業認証機構」は仮の名前ですが、大阪公立大学の大学発のベンチャーとして一般社団法人を設立できるように今相談中です。



認証企業を増やす営業については、現在ヒューファイナンスさんに、このソーシャル企業認証制度ができたときに、取引先に申請サポートをするアドバイザー的な部分をお願いしてご了承いただいております。図ではヒューファイナンスのお名前を書いております。

ただ、ヒューファイナンスだけでは預金機能がないので、ヒューファイナンス以外の信金さんや信組にも参加していただけるような形で事業運営をしていきたいなと思っております。第三者委員会の構成の中には「S 認証部会」が一番ベーシックなものとしてあって、そこには実務者、学識経験者 5 名程度で構成し、中間支援組織から 1 から 2 名、学識経験者 1 から 2 名、金融機関 1 から 2 名のだいたい 5 人ぐらいの委員会でやっていきたいなと考えています。

◆認証の対象について

アドバンス認証の＋iHPe につきましては、その分野の専門家を 1～2 名プラスしていくという形で考えております。第 1 回研究会で、委員の皆様からいただいた意見を認証基準へ反映させてみますと、団体認証の対象につきましては、法人格を限定せず幅広くした方がいいというご意見でしたが、府内の中小企業、NPO、公益法人を対象としているので、限定は緩やかなものだろうと思います。

◆認証の視点について

以下、会議資料 2-05_第 1 回研究会_意見反映状況（会議資料 P. 156）を参考にしながら、今後の方針について述べてまいります。

認証の視点としては、幅広い社会課題を対象にするということで、S 認証の基準をしっか

りと踏襲していきたいなと思っています。ガバナンス面のご指摘をいただいていたので、社会的課題発見シートに働き方や雇用分野で必ず一項目は該当するように、といったことを検討するようにしていきたいと思っています。また、独立性と客観性を持たせる独立認証機構として第三者委員会を設置します。

◆認証の対象について

アドバンス認証の＋iHPe につきましては、その分野の専門家を 1～2 名プラスしていくという形で考えております。第 1 回研究会で、委員の皆様からいただいた意見を認証基準へ反映させてみますと、団体認証の対象につきましては、法人格を限定せず幅広くした方がいいというご意見でしたが、府内の中小企業、NPO、公益法人を対象としているので、限定は緩やかなものだろうと思います。

◆認証の視点について

認証の視点としては、幅広い社会課題を対象にするということで、S 認証の基準をしっかりと踏襲していきたいなと思っています。ガバナンス面のご指摘をいただいていたので、社会的課題発見シートに働き方や雇用分野で必ず一項目は該当するように、といったことを検討するようにしていきたいと思っています。また、独立性と客観性を持たせる独立認証機構として第三者委員会を設置します。

認証委員会の構成としましては、現場から地域業界のメンバーシップを利用するような中間支援組織を委員に参加いただいて、将来的には行政の参加も呼びかけていきたいなと思っております。幅広い参加が可能な S 認証で、地域資源を生かして大阪の独特の課題解決を目指すような認証として、二つの認証をやっていきたいなと思っております。

◆公共調達の活用について

公共調達の活用ということにつきましては、第 3 回でこの分野を予定しておりますのでこの場では今回は反映できておりません。

◆社会的金融について

社会的金融という意味では、社会性と地域性の観点から審査をする必要があります。この会社の事業が社会的だという部分は第一段階の S 認証が担えている。事業性については、お金を貸せるか貸せないかという部分で金融機関がしっかり審査していければ、社会性の認証として S 認証が使えるのではないかと思います。

融資につきましては、守秘義務もありますので、自分たちの貸した団体がどうなったかっていうのは一方的には公開できないと聞いています。合意した団体に限定して見える化を図っていきたいなと思っております。地域への目利き力を上げることが重要かなと思います。

多様な資金調達パネル等につきましては、金融機関がお金を貸すだけではなくて、休眠預金等いろんな助成金も最近出てきておりますので、そういったものの活用も視野に動けるといいなと思っております。

金融機関を通じた広がりということについては、最初に小さく始めて最後に大きくなったらいいと思っています。アドバイザー領域に金融機関に入っていただければいいと思います。

（3）大阪版ソーシャル企業認証の年間運用イメージ

大阪版ソーシャル企業認証の年間運用イメージは、2023～24 年までに、年 3 回程度の認証を、認証機関の有効期限を 3 年間という形でやっていければと思っています。

中長期的なスケジュールとしては、来年度 2022 年度に S 認証プラス i をスタートさせていきたいと思います。S 認証企業側のメリットとしては、メディアでの情報発信、ソーシャルセクター全体のメリットとしては、どういった方々とコミュニティを作れるかということで、そのような組織を把握していくことが大事かなと思います。

（4）大阪版ソーシャル企業認証の中期スケジュールとメリット

23 年度～24 年度では、パイオニア認証を iHPe 認証（アドバンス認証）のメニューとして増やしていきたいと思います。認証企業のメリットとして、評価基準等への適応を求めていきたいなあと思います。

参考までに京都の S 認証さんの認証団体に対する広報は、ホームページを見てみますと、マップを使って、事業所のあるところにピンを立ててわかるようになっています。また各分野の各団体さんを紹介するようなページもあります。このように、広報から、メリットとして広めていければと思います。

◆S 認証

S 認証企業紹介ページ（2022 年 1 月 28 日アクセス）https://besocial.jp/list/

（5）告知呼びかけ先

告知、呼びかけ先としましては、ボランティア協会の賛助企業会員、行政の福祉化の総合評価入札に参加されてる会社などこちらが把握しているものだけを挙げていますが、こういった団体 に告知をしてみる。もしくは、先ほどできたアドバイザーに一度事業の説明に行ってもらう、そういったことを進めていきたいなと思っています。

また、中小企業同友会さん、大阪商工会議所さんなどの会員企業にも声をかけていければと考えています。

（６）2023 年度以降の財源

2022 年度は大阪府の地域福祉助成に申請予定ですが、23 年度以降の収入としては審査料として、2 万円×20 社で年間 60 社を目標に 120 万の審査料。賛助会員や寄付を募って 20 万円で、140 万程度の予算を獲得したいと思っています。
そして支出につきましては、審査員の謝礼として 30 万円を予定しています。事務局費用はホームページのメンテナンスを含めて 90 万円くらい考えています。以上、事務局からの提案です。

３．意見交換

（福原）

前回の研究会のみなさんからいただいた議論を踏まえてどういうふうに事業を構想していくのか、これに関する提案が出ると聞いていましたが、今いただいた田岡さんの報告を聞いて現時点では、かっちりしたものが提起されているなと思いました。確かにこれだったら次年度に事業実施というところまでいけそうだなという感想をもちました。事務局の皆さんたちが相当知恵を絞って、議論に議論を重ねた成果だと評価したいと思っております。
「2.大阪版ソーシャル企業認証の体制」（会議資料 2_01 大阪版ソーシャル事業所認証案について（P.125）中）の、認証の体制について、ヒューファイナンスの役割についてもう少し補足をお願いします。

（田岡）

ヒューファイナンスの前田さんがお休みですので、代わりにお答えします。事前にヒューファイナンスさんに説明させていただいて、金融機関アドバイザーという役割についてヒューファイナンスさんの方に応援いただけるか相談したところ、市民公益活動グループというものをヒューファイナンスさんは有しておられまして、もし認証がちゃんと形としてできてきた場合には、その人員を充当して、取引先とか公益的な活動をやっているような団体の方に営業し、認証を進めていくことに協力したいと言っていただいております。
アドバイザーの役割としましては、京都の S 認証の方で言いますと、実際に事業所さんの対応をされている方が、取引先の事業者の社会性を発見する地域の目利きを深めると聞いております。ヒューファイナンスさんの方にも、このような認証があると企業に勧める営業マンの役割を担っていただければと思っております。

（福原）

はい、わかりました、ありがとうございます。

（高見）

前回の議事録について 1 点だけ訂正させてください。第一回目議事録（P.25）の私の発言

のバンカエチカの財源について寄付と答えましたが、預金の間違いです。預金をするときに、預金者が金利の分をどこどこの事業所に使ってくださいと指定ができるという方法です。訂正をしていただければありがたいなと思います。

（田岡）
寄付ではなくて、預金の利子をどこに使うかというイメージですね。

（高見）
ありがとうございます。

（菅野）
「2.大阪版ソーシャル企業認証の体制」（会議資料 2_01 大阪版ソーシャル事業所認証案について（P.125）中）のところで大阪公立大の大学発ベンチャーとして、学問領域というか比較的第三者的に何か物を扱える世界としてやっていかないとあかんというところで、ここは頑張ろうと個人的にも思っています。
プラスしてメリットが何かという議論が今後出てくるんじゃないかと思うんですが、認証していくと認証を受けた企業が束になり、企業群ができるわけですが、そこに対していろんなアプローチができたりとかネットワークができたりとか、そういうものがこの制度で非常に大事な部分なんじゃないかなあと個人的には考えてます。
要は、何かええものがあったらその企業群にお知らせすることができるし、そこからの声が出てくることもあるし、他のセクターやこの地域と何かいろんな調整をするときに声を集められたり、そういう機能もあるだろうと思うので、そういうものとして見るといいかなと思います。

（丸尾）
認証を取ることによるメリットが二つあるんやろうなって思います。総合評価とか指定管理の中に認証制度が反映されるといいのかなと思いますね。20 年ほど総合評価の結果を見ているんですけども、障がい者雇用っていうと雇用率がなんぼとか、障がい者雇用率の点を取るためだけやろうとしてくるところがあって、どうしても仕方がないと思うんですけども、そうなってくるんですよ。
認証制度ができることで、もう少しソフトな面、実際中身は具体的にどういうことをやってるのかがしっかり見られてくる可能性はあるのかなと思います。どうしても行政の仕組みというのは誰が見てもわかるように見える化しなければいけないところがあるので、このような仕組みでソフトのところを押さえてるとありがたいなと思ってます。
総合評価と指定管理は似ていると思われるんですけども、総合評価は比較的、特に大阪府ではビルメンテナンスの仕事を中心にやられているので、掃除の仕事で障がい者雇用とい

うのが一つの目的になるんですね。ところが指定管理というのは結果として障がい者雇用ができたらいいよねというふうに、本来の行政庁の役割を担うということでしか評価基準ができてこないことがあるので、そこで認証制度が生きてくるんじゃないかなと思いました。

（永井）

「2.大阪版ソーシャル企業認証の体制」（会議資料 2_01 大阪版ソーシャル事業所認証案について（P.125）中）のあたりを見ながらコメントしたいと思います。菅野さんは大阪市立大学の所属だから、大阪公立大学になります。それは心強いと思うのですが、一個一個の機能が成立しないとこの図は動かないので、それを具体的に動かすということが実現可能性を高める一歩だと思います。

その中で申請サポートに位置する認証機関のところなんですけど、認証基準を京都に準じるというのは、京都を動かしてるものを大阪でも同じような形で認証制度として、導入させてもらい、大阪と京都の地域差とか事業者さんとの違いなどを京都と比較したり共有したりしながら、都道府県を超えたらエリアで高めていくようなことができたらいいと思いました。なので、一緒にやってくことは賛成なんですが、京都の部分と大阪の体制を見たときに、京都は 3 つの信金さんが関わっていて、顧客を持っておられて信金の職員さんがアプローチされていて、信金の職員さんがサポートしています。一方で大阪の場合はヒューファイナンスさんにも、お客さんがいらっしゃると思うんですけども、預金機能がヒューファイナンスさんにはないので、大阪の信金さんがこの仕組みにそういうところが入ってくることが大事なのかなと思います。

例えば、まだこの研究会に入ってない信金さんに、実際に認証制度を動かすタイミングのちょっと前にこういうことをして一緒に社会を高めていきましょうとお声がけすることのプロセスと、どなたの道筋から複数の金融機関と一緒に高められる体制にするか、その際にどういう道筋で声をかけて、信金さんに気持ちよく入っていただくかということを具体的に考えていく必要があると感じました。

京都で金融機関が認証を案内し、企業がお金と手間をかけてやっているのは、金融機関的に何かメリットがあるとか、企業や事業者にもメリットがあるんだろうというところがあると思うんですがいかがでしょうか。

また、中期スケジュールについて「4.大阪版ソーシャル企業認証の中期スケジュールとメリット」（（会議資料 2_01 大阪版ソーシャル事業所認証案について（P.125）中）において、認証制度を 22～24 年で実現していこうというのがあり、基本的には賛同なんですけども、24 年に行政の評価基準への適合ということをやろうと思ったら、行政のロードマップはどこからどういうふうにどんな道順で実現するかについて、ちょうど岡本さんがいらっしゃるので、教えてください。

また、金融機関の話に戻すと、金融機関でこれを促進するメリットみたいなところを、こ

この中期スケジュールにもう少し細かくロードマップに落としていくと、立場のある人が具体性のある話として落とし込んでいけ、実行を前提とした研究会に作り上げていけるんじゃないかと期待して聞いておりました。

（田岡）
こちらについては深尾先生に伺う予定でしたが、今日は欠席なので代わってお答えします。あくまで、わたしの見解です。
京都はどうしてこんなに S 認証が強いのか見ていました。S 認証は京都信用金庫、京都北都信用金庫、湖東信用金庫の 3 つの信用金庫が一緒に立ち上げています。その中でも一番大きい京都信金さんが中期経営計画で、8 割を ESG の融資先に変える、つまり、8 割は絶対 ESG の融資にしますという宣言を明記されています。そうなると今の取引先を ESG に取り組んでいる団体へと自分たちで変えていかなければ、お金が貸せなくなるという事があるのかなと思いました。この中期経営計画の 8 割を達成するために、営業で S 認証を取りましょうと声かけをされるでしょうし、事業主からしても信金さんが使えなくなったら困るということで、SDGs のような社会課題に向けた解決の視点を持って自分たちの事業を見直すことにつながっているのかなと。推測ですが、そういうような動機付けやメリットが企業にはあったのかなと思っております。
机上の空論的なスケジュールであることは認めておるんですけれども、岡本さんの方から、どういう動きをすれば行政は聞く耳を持ってくれるのか、という点を述べていただけると助かります。

（岡本）
スケジュールだけでなく、この認証の仕組みができた場合、その出発点は行政の福祉化の推進について、有識者から提言をもらったうえで、なにが政策的に実現できるのかという提案を民間にお願いした結果として、生まれたということがポイントになると思います。
まさにこの認証制度がこれだけ形づいたことで、行政の福祉化の担い手、つまりプレーヤーを育てる仕組みができてきたのかなと思っております。菅野先生もおっしゃっていましたが、例えばそれがメリットになるかは別として、そういった認証を受けた企業が、大阪版のソーシャルファームの群として、我々の施策、政策実現、政策立案のためのパートナーになっていただき、新しい形での我々の政策を作っていくパートナーとなりうるのかなというふうに感じています。
ロードマップで言いますと、例えば行政の評価基準への適合については、最初にこの基準で認定されるソーシャルファームは、総合評価の基準をベースにやっていったとしても、現在導入している総合評価以上の取り組みをされているところが必ず出てくるんだろうなと思います。また、逆に総合評価以上の取り組みをお手本にして施策のなかに取り込んでいくこともできるんだろうなと思います。そのような同じ目線で認証企業様とお話を続けるこ

とが、ロードマップを一つずつ早めていくきっかけになるのではと感じています。

（田岡）
そもそもこれら認証制度は、行政の福祉化を大阪の福祉化につなげるためにソーシャルな事業所を作り出し、見える化することも一つ大きな目的としてあります。
前回でも説明しましたが、社会福祉法人や公益法人といった社会性を踏まえた調達に興味があるけれども、実際にどこができるんだ、どこにそんな事業所があるんだという声も結構多かったということもあるので、このような社会性をちゃんと意識しながら事業をやっているような事業所や団体について見える化をするのが S 認証の動機でもあります。この認証をつくる事に精一杯になりすぎて、その大前提の説明をせずに進めておりました。申し訳ございません。

（柴原）
「アドバンスの認証基準：S＋h:humanrights 人権」（「2.大阪版ソーシャル企業認証の体制」（会議資料 2_01 大阪版ソーシャル事業所認証案について（P.125）中）S 認証にプラス h は、おそらくこのような組み立てになるんじゃないかなと思います。
現在いろんな人権問題があって、障がい、女性などなど、なにが人権なのかという部分で少し混乱があります。例えば、仕事で不利があったりとか、生活面で困窮になったりとか、今回のコロナで余計に困窮になったりとか。人権が守られてないことで、社会的な困難が起こっている場合に、社会的な困難が社会的課題だと思うんですけども、それがまたそれぞれの人権問題を深刻化させているという関係があるような気がします。
S 認証基準の「教育・働き方雇用・貧困」という項目だけでなく、それを本当に原因から解決していく取り組みを評価することが「アドバンスの認証基準：S＋h:humanrights 人権」につながると思います。評価するためには、人権の観点や人権問題との関わりも合わせて考えていくことが必要になるんじゃないかなと思います。そのような意味で人権の項目を入れるというのは非常に大事なことだと思いました。それが 1 点です。
2 点目が融資の可否を検討するときに、その社会性を事業評価にどうやって活かすことができるのか。信用金庫はそういうところも考慮し、融資を決めているのでしょうが、現実は良いことをやってるんやけどもお金がないといった場合に何ができるのか。事業性がないとか、当事者を支援していても行政施策になってない場合、ちゃんとお金が回るような仕組みは作りにくい。結局、そこには行政の公費や税金を投入しながらやっていかないといけない形になってしまうところがあります。けれどもそういう行政の政策につながるところまでの民間の取り組みとか企業の取り組みとかを作っていくための資金としての融資とかとつながることができないかなというふうに思います。
人権を入れるのは大阪らしいかもしれません。世界的にも人権のいろんな取り組みをやってないと社会的信用や企業の信用は得られないんだという潮流があります。そういう意味

では大阪でもそうですよと。人権での取り組みをきっちりとやっていることが、大阪での融資だけでなく、行政のいろんな事業を受けるときにポイントになるとか、そういう位置づけをしていくと、社会性の認証が融資のポイントになるのにつながるのではないかと思います。私の夢は、それが人権という観点でポイントになると非常に嬉しいなということです。

（田岡）
人権でどういう評価基準を作ったらいいのか非常に難しいなと思っていてまたそういうときはよろしくお願いします。

（金塚）
大阪版ソーシャル事業所事業所認証ですが、先ほど田岡さんが説明したように、京都モデルにプラスアルファ大阪という形で大阪版というようなものを作っていこうというのがまず一つなんですよね。

（田岡）
そうです。はい。

（金塚）
その上で皆さんが今議論されていたのは、認証を取る過程もそうですし、取ったあとのメリットということでしょうか。自分たちが認証を取ったときに、どんなメリットがあれば嬉しいか、例えば利用者の方が集まってくるとか、スタッフがたくさん集まってくるようになれば嬉しいのかなと思っていました。
私の分野は精神障がい者の就労支援で、企業とのお付き合いが多くありますし、企業さんが今やられてる合理的配慮という部分だけではなくて目標設定と評価みたいなところからのキャリアアップも含みます。そんなところについて少し何かそういう議題が出たときにはしっかりと具体的に話ができるかなと思っています。

（田岡）
金塚さんの方からこの事業者が認証をとったときに利用者さんが集まるとか、従業員やスタッフの確保に役立てばいいなあというご指摘でしたが、実際京都の方でそういうこういうコミュニティができることで、人が集まるかもしれないということを期待しているとおっしゃっていました。そのあたりは菅野さん、お願いします。

（菅野）
例えば認証を取った企業が参加する就職説明会を行う場を作って、大学新卒で東京に行ってしまう学生が多い中、こんな企業があったら地元で働くという機会にしていこうとか、

異業種で企業群が構成されるのでその中での情報交換、ノウハウ交換とか、受発注の場になっていくという可能性があります。地元企業にどうやって就職させるかというときに、地元でいい会社を紹介できるのではないかと思います。

（埋橋）

我々が経験した指定管理については、前回もお話しましたが、ストーリーが大切だと。申請書や事業計画書の中にはなかなかそのストーリーを表記することは難しいんですが、議会も含めて行政の方にきちっと我々のミッションや事業の中身で今後どういうふうにしていきたいのか、をロビー活動しています。

例えば隣保館を使ってそれ以上のことをできるんや、具体的にはこういうような実例ですというようなことを常々行政に対して問題提起をし、結果として指定管理を取るということをしています。また議会の議員に対しても、説明を個別にやっています。そういうことを続けていると政策のパートナーとなり、行政が考えてる以上のことを地元でやっていき、問題提起もしながらきちっと指定管理を全うできてるんじゃないかなと思っております。

それぐらいの意気込みで進めていくべきじゃないかなと感じました。

（尾中）

ずっと自分は株式会社と NPO をやっているんですけれども、自分の団体は認証に通るのかなということを考えながらお聞きしていました。京都をモデルにされてるそうですが、京都の S 認証の Web サイトを見て 1 個もったいないなと思ったのが、ソーシャルなことは透明性が大事だと思うのですが、京都の S 認証は認証を取れた理由が外から見れないんです。というのも、良いことやろうとしてる会社さんと、実際に良いことしてる会社さんにはすごく大きい隔たりがあるんじゃないかなと思うんです。だから、どういう審査をしてどんなスコアで通ったのか外から見えた方がいいのではないかと思います。

自分の事業では、私は NPO の活動の中でコロナ禍の中で聞こえない子供に向けたオンライン教育事業を大阪から全国に広げていってるんですけれども、聞こえない子供って、近隣に自分が通える塾とかがないんです。支援拠点がないローカル地域もあったりするので、そういうお子さんから利用料をいただいてうちの塾に通ってもらうと、選択肢のない障がい児ほど塾代など負担が大きい状況が生まれてしまうことがわかったんです。

そこを緩和できるよう、社会にあるお金を集めるファンドレイジングをしているのですが、申請作業の中で良いことをやろうとしてるのではなくて、良いことをしていることをしっかり NPO 法人として立証していく必要があるんです。これが、ロジックモデルを作ったりアウトカム（最終的な成果）を調査する。最終的に僕たちの活動のソーシャルインパクトをインパクト評価するには、僕らのサービスを受けてない聞こえない子供にも調査するといったことまで必要なんです。そんなふうに、客観的に私達のサービスがどんな変化を起こしたかという情報を整えるだけでも、ものすごい苦労があったんです。

このS認証の中でも、良いことをやろうとしてる場合は提案だけで評価できますが、良いことをしている、実践を評価するためには、かなり調査が必要だったり、評価する方法を具体的に共有していかないといけないんです。つまり、良いことをしている実績を評価するのはとても難しいことなんです。

もし大阪版S認証がそういった評価に取り組まれるのであれば、僕は大阪版S認証を目指したいなと思いましたし、そうすることによって、ファンドレイジングの中の実績を信用してもらうこともできると、いい実績を残しているNPOの活動はかなり活性化するんじゃないかなと思いました。

良いことをやろうとしている法人への評価ももちろん範疇に入れられるのかなと思うんですが、今回の話は、どちらの評価に主眼を置かれているのかが気になりました。

（田岡）

ありがとうございます。良いことをやろうとしているという部分は、どちらかというと第1段階の京都のS認証なのかなあというふうに思っています。さらに良いことをやっているという実績を評価するのが、アドバンス認証になると思います。アドバンス認証は、すでに良い取り組みをやっている団体に向けてと考えています。ただ、おっしゃっていただいたようにいいことをしている団体を数字やデータで、どういうふうにわかっていただくのか、わかっていただけるように整えるのかには難しい部分があります。

前回か前々回、アウトカムやロジックモデルを整えるのは相当ハードルが高いというご指摘をいただきました。また、一昨年に尾中さんに参加いただいた評価研修でも、まる二日やってなんとかカタチができるぐらい時間を要するということもわかり、なかなか労力がかかるというのも実感しています。これはまた改めて検討をさせていただきます。ちなみに尾中さんにとって、良いことをしている会社と良いことをしようとしている会社の違いはなんでしょうか。

（尾中）

やっぱり受益者の声ですね。また、ソーシャルインパクト評価の研修を私も受けていますが、一番納得したのは、サービスを受けていない人たちと比較して、そのサービスがあることで、受益者が生まれていることをちゃんと証明することに意味があると感じましたね。

（田岡）

サービスを受けている方と受けていない方で、具体的にどんな違いがあるのかが見えるとわかりやすいということですね。

（尾中）

そうですね。客観的に意義があるデータを作る方法を僕は全然知らないのですが、客観的

に見て実際にそうだと言える状態にしておくことが大事だと思っています。

（菅野）
いろいろ考えさせられました。いろんな企業さんが認証にアプライされるとなると、なかなかそれを十把一絡げでこの基準というわけにいかないようになってくるのが現実だと思いますが、大事な原則があるような気はします。
例えば、障がい者の私達のことを私達抜きで決めないでくれというような気がしていて、結局プラスアドバンス認証のところなんかに、プラスアルファで専門性がわかる人、当事者団体の人などが加わる世界にならないといけないんじゃないかなあというふうに思います。そのサービスを使ってない人からは、どう見えるんだというような数値で表せる客観性を表せるようにしないとなというのを思いました。京都の例を聞いていると、アドバイザーとして、その企業さんに関わったり、委員会で言われた評価のコメントをどう伝えようかって話し合いをしてるようなんです。
そういうコメントとかを表に出した方がいいのかもしれないんですがそういう部分ほど、ちゃんとコミュニケーションを取る必要があるのかなと思います。

（尾中）
菅野先生がおっしゃっていただいた、良いことをやろうとしてる人たちを集める意味が出てくるのかなと思ってまして、例えば障がい者雇用は数値で国の基準を満たしていることは表せるんですけど、中身やソフトの部分を見ていくと、お互いに気持ちよく働くための仕組みがなかったりする。でも、良いことをやろうとしているという人たちが集まることによって、障がい者と一緒に働く経営を前進させるモジュールみたいなものが、提供しやすくなるんじゃないかなと思い ました。プラス i 認定を取ることで、どういうモジュールが取れていくのかが気になります。この大阪版が二重構造になっているのは発展性があっていいなと思いました。

（田岡）
似たようなところの話でいいますと、前回の会議で雇用率の達成については丸尾さんの方から発言いただきました。職場等を整備する中間支援組織として、金塚さんと丸尾さんの高見さんの 3 社が認定されていますので、尾中さんがおっしゃっておられたようなところで何か意見がありましたらご意見いただければ幸いです。

（丸尾）
尾中さんのいう通りだと思います。評価基準というと雇用率とかで数値化されてしまってポイント稼ぎになってしまうと全く意味のない話になります。知的障がいのある人のキャリアアップや、当事者の仕事をどう思っているかのヒアリングなど、我々が同席するかもわ

からないですがそんなことに、取り組もうとしているのか。やはり障がいのある人だけでなく、一緒に働いている人も含めた中で、その人達が幸せな人生を送れているんだろうというところまでしっかり見られるような仕組みが組み込めれば、このような認証システムの良いところになるというふうに思います。だから、尾中さんの意見は僕もその通りだなと思います。

（田岡）
金塚さん、高見さんの方で尾中さんがおっしゃったような数字だけじゃなくて中身を見ないといけないというところで企業さんを見られてきた中で、この点について感じることがありましたら、ご意見をいただきたいなと思っております。

（高見）
おっしゃっていることはよくわかります。表面的な数字や形だけでは見えないものが絶対あるだろうなと思いますし、そのことがアウトカムでどのように反映されてるかということまで見ないと、正しい判断はできないと思います。
今回の議論を聞いていて思うのは審査です。これから始めようとする人とか、事業体を育てようというよりも、やっていることをどう審査して、いわゆる融資、あるいは指定管理や委託事業の受託につなげるかみたいな議論がありますので、キーポイントになってくるのは審査だと思います。だとしたらその審査基準のところをどういった世界観、何を目指すのかという視点を持って審査をするのか？もう一度整理しながら審査基準をはっきりと作る必要があります。今までしたら、例えば事業性や社会性や波及効果といった抽象的なところで終わっていたんですけど、もう少し詰めて議論をするような審査基準を作らないと、さきほど議論があったようなことが出てくるんじゃないかと思います。

（金塚）
私もその通りだと思います。一昔前は障がい者の雇用数だけを、国も含めて追っていて、最近やっと国が雇用の質みたいなことを言い出して、私たちはそこにこだわってやってきました。ただ就職するということだけじゃなくて、長く働き続ける中でその企業が変わっていくみたいなことを就労支援の最終的なゴールとして求めていた部分があります。だから質をどう作るかが大事だと思います。
大阪版というのがすごくいいなと思っていて、私の中でローカルルールをどう作るかに興味があります。国は一斉にいろんな制度を、北海道から沖縄までおろしてくるんですが、この運用の仕方はいろいろあっていいと思うので、この認証の仕方においても東京や神奈川では知られていないけど、大阪の人は知っているといったような大阪の認証ルールみたいなものができればいいなと思います。具体的には独自のものを作れればと思っていますので、質というところにぜひこだわっていけたらなと思います。

（田岡）
実際の障がい者雇用では、今日お越しいただいてる美交工業は相当数雇用しておられますので、障がい者雇用をするにあたってどんな配慮されているのかについてお話いただければ。

（福田）
弊社でもずっと総合評価にも参加させていただいてますし、障がい者を雇用してから、15年くらいですが、つくづく振り返って感じているのは、障がい者雇用の中で私自身あるいはスタッフが感じていることは、一緒に働き続けるために、みんなで話し合うことだと思います。
最初から必ずしも社員全体が障がい者を受け入れようという企業風土ではなく、障がい者を受け入れたことから、そういう風土を作っていこうという企業理念を掲げて努力をしてきて、その中で働き続けることができてきたということがあります。それは障がいのある人も含めてみんなと一緒に協力し合ってできてきた企業風土だと思うので、その辺は会社にとっては本当にプラスになったと思っています。
先日も民間企業さんが障がい者雇用を始めたいので私どもの現場に視察に来られたんですが、そのときに必ず申し上げるのは、働く人を大事にするということや障がい者の方への配慮などは当然なので、そこにとどまらずそれを企業メリットへとつなげることが大切だということです。
単に雇用率を達成するとか、効率を上げていくだけじゃなく、どこに企業メリットを見出すのか。数合わせでなく、そこまで企業努力された方が、結果として会社のためになるということにつながっていくのではというお話をします。こういった大阪版の認証ができれば、私達の活動も見てもらえるし、そういうことをしている企業が評価される。例えば総合評価で事業が取れることも評価いただいたことにつながりますし、表彰制度もそうですし、そこに認証制度が加わって評価いただく形で、こういう認証制度がしっかり育っていけば大阪でこの認証を持った企業のイメージがアップしていくのではないか。何とかマークがついてる企業さんに就職したい人が多くなれば、私達の業界は 3K と言われる職場なので、そういった職場のイメージも払拭していけるところにつなげていけたらなと思います。

（岡本）
やはり役所は数字を追いかけがちです。条例に位置づく中間支援組織の認定においても、どれだけ数字以外のところを評価するのか？その点は一番苦労しました。結果として、評価の点数を数字ではなくどう支援をするのか、働く障がい者の方々にメリットがあるのかという、ある有識者の方が自由演技と言っていただいたんですけども、そういう部分をどのように評価するかは大切にしました。

それに加えて、中間支援組織になろうとする団体や中間支援組織と連携しようとする企業にどんなメリットがあるのかというところにも視点を当てる評価基準を作らせていただきました。ところが、一度審議会で再検討という判断をいただきまして、2回目の審議会で通ったという経緯もありました。こちらでもいろいろ基準を検討した経験がありますので。認証制度ができあがっていくときには、一緒にまた検討していきたいなと考えています。

（田岡）
認定支援組織をどうやって支援していくかという検討をされていく中で自由演技の割合を増やそうという話でよろしいでしょうか。

（岡本）
今日も3団体の皆様に出席していただいてますが、そういう議論を経て今の認定支援組織の基準ができてきたという経過があります。

（福原）
私はハートフル条例を踏まえて設置された「大阪府障がい者等の職場環境整備等支援組織認定等審議会」の委員でもあって、同時にその下部組織である「障がい者雇用貢献企業顕彰審査部会」の部会長をしています。障がい者雇用で、積極的に取り組みをやっている企業さんたちの中で顕彰に値する企業をどう選ぶのかという、私を含めて 5 人の委員で構成されている部会があります。
ここでは先ほど議論があったように、単に数値で評価するのは基本的にやめよう。量的評価だけでなく、質的な評価という部分をしっかりやろうというということで基準をこの3年間かけて作ってきたところです。
応募企業には質的評価の対象となる事柄をいろいろ書いていただくようにしてるんですが、またそれを何人かの中の委員の中で議論するんですが、疑問なところがあればまた各企業さんにこちらが問い合わせてフィードバックしていくという形で質的内容の理解を深めていく。それをまた評価委員が集まってみんなで議論しながら最終的に決めるということをやっております。学識経験者と当事者の声が非常に大事な部分だと思っているんですが、それを具体的にどう引き出す切り込み方ができるのかというところで、頭を抱えているところです。実は今日の本当に議論は非常に今日興味深く、そしてまた、私がこれまでやってきた仕事の中でも同じ悩みを抱えてるので、今日の議論を踏まえてさらにここの部分をしっかり押さえなければと思いました。

（田岡）
埋橋さんの方で、当事者の声をどうやって吸い取って行政や対外的なところに伝えていくのか、参考になるようなご意見がありましたら教えていただければ幸いです。

（埋橋）
若い子の意見を中心に就労促進をやっていますが、当事者自身が行政に対して自分自身の困難な状況を説明したりできる機会を設けているところです。行政の各課長に、直接伝えられる機会を用意し、行政に出向いて説明をしているというような状況です。

（高見）
例えば当事者がどう成長したかについて具体例というか、先ほどどなたかが障がい者のキャリア形成、キャリアアップとおっしゃいましたがそのような事例を伝えていってもいいのではないかと思いました。
就職しても途中で何年か経つとどうしてもルーチンワークばかりでしんどくなったり、後から来た人がどんどん先に行くのに置いてきぼり感をくらったりすると思うんですよね。例えばその会社がどれだけキャリアアップしたんだろうかみたいな物差しを考えるということはいるのかなと思いました。
もう一つ私自身が議論の中で気になったのは、いわゆるパイオニアファームと言われる部分の評価が非常に難しいなと思っていて、ここをどう扱っていくのかということをどなたかお考えでしたらお聞かせ願えたらと思います。

（田岡）
具体的に何をするのかは地域の声とかを集めていかないとなかなか認証というところにたどり着かないような気がしてるんです。S 認証はパイオニア領域の方々も手を挙げてやっていただけるんだろうというふうに思っているんだけど、アドバンスのパイオニアというところでは、何をもって認証していくか。
それこそ先ほど尾中さんが言っていたように、力を入れてやらないとできない認証になってしまうのではないのかと思っています。例えば尾中さんの例なら聴覚障がい者の方々の暮らし。障がい児聴覚障がい児の方々のコミュニティというか学力、その方たちを塾みたいな形でしっかりとつかんでいるとかを客観的に見るだけじゃなく、当事者の方から声をいただいていくというようなことがないと、明確な基準を作ることはできないので、今悩んでいるところです。

（菅野）
ひとつのアイディアですが、例えば JC さんがやってるような「人間力大賞」とか、推薦で選んだり、こういう取り組みがもっと広がればいいのにと周りが思うものを推薦するような形でできると比較的わかりやすいのかなあと思います。
こうなるといわゆる認証システムとはちょっと違うので、パイオニアだけを認証というよりは、もっとこういうものが広がったらいいのにとか、何かいい事例がいっぱいできたらい

いとか、このような事業だったら働きたいのにとか、そういうものとして考えるのもいいのかなと考えていました。
客観的な数字を取り出して行政が全国に対して調査するみたいな形だとコストをかける割にはそんなに面白いものは出ないじゃないですか。それなら、知っている人に聞いた方が早いので、そういう感じになるのではと思っています。

（田岡）
永井さん、パイオニア領域で何かありますか。就労系のインクルーシブの方はなんとなく明確な基準を作りやすそうなのですが、パイオニアと呼んでいる明確な基準を作りにくい領域について認証する際には何を目安にしたらいいんだろうという質問を高見さんからいただきまして、菅野さんもパイオニアというところで、基準を明確につくるのは難しいから、推薦してもらって、その団体を認証するのも一つの方法だという提案をいただいたんですけど。ボランティア協会さんの方でいろんな団体があると思いますが、その中でどうやって選ぶか、永井さんならどこを評価するかを、参考までに教えていただけるといいのですが。

（永井）
難しい。
パイオニアが先駆性ということなら、相対的に比較して抜きんでているという解釈をすると思います。ボランティア協会の事業や、世の中の審査や評価を受けるときに、どの範囲で先駆的かを判断するのか？という課題があると思います。
例えば、大阪府内なのか全国なのかグローバルでなのか。また、大阪府内で先駆性があると判断されても、大阪以外には普通にあるとか、そういった相対的な部分も考えられます。あるいは 2022 年度には先駆的だったけど 3 年後の 2025 年には先駆的がないというようなこともあります。そういったことを前提とすると、先駆性だけ言うと一番のところだけを認証するのでええのかな？ということは議論が必要かもしれませんね。他から先んじていくことのチャレンジや、社会の中で人権の観点でもまちづくりの関係でもその取り組みが必要だという評価者の中でも合意がとれているか、選考される方の整合性とか、経験を見て複数の方の意見を整える中で総合的な評価をするといったことを元に基準を整えていったらという意見です。

（高見）
なかなか難しいなと思うんです。グローバルな観点から言ったら SDGs なんだろうなと思います。ただ大阪的にいうとあてはまるか疑問です。ハートフル条例や行政の福祉化がスタートしたときも障がい者の雇用が行政的な課題として上がってきて、それを基準にして作られてきました。今グローバルに言えば誰もが SDGs で一致すると思うんですけど、大阪的にどうなのかというところはあります。あるいはテーマは諸々あれど、先駆性、あるいは

その波及効果の大きさみたいなところをどう評価していくのかという議論があっていいのかなというふうには思いました。

（永井）
助成金とか委託事業などの一社を選ぶとか限られた数を選ぶという場合でいうと、先駆性じゃないと思うんですね。ソーシャル事業所が大阪の中で増えていくことが重要なら京都の基準のようなものを作って、程度の差はあるかもしれないけどある程度基準をクリアしていたらたくさんの事業者がその観点で選ばれていくという形にする方がいいと思うんです。
すごく特徴的なユニークな取り組みをしているところを1社だけ選ぶなら別なんですけど、一定の規模をクリアする数が増えていくのを目指す仕組みを目指した方がいいんじゃないかと思いました。
そこも議論のポイントかもしれません。先駆性が抜きん出ていることだけを基準にするのではない。ある基準を超えるのが前提で、そこからさらに差別化というかユニークな取り組みをしているなら何らかの評価をされたらいいと思うんですけれども。
解決行動の一歩目なのか、障がい者雇用に積極的ということだけでなく、質の部分も含めるのか。ある一定の基準をクリアしていたらオッケーというものでないと広がっていかないんじゃないかなと思いました。

（田岡）
広げるというところではS認証の方はゆるやかなもので、プラスのところはおっしゃっていただいたように、先駆的なところを認めるもの。ただし、先駆性というと1社だけになってしまう。通常は同じ分野で10社も先駆があるって言いません。そういう意味ではパイオニアを先駆と書いていますが先駆というだけじゃなくてとんがっているみたいなイメージを持っていたので、ここのイメージには合致しません。説明不足ですみません。

（永井）
プラス認証というのは、何かオリジナリティをもっている、尖っているところを選ぶというところですね。S+p などを取ってたら尖りやすいということですか。だからみんながこぞってプラスを取りに来るという意味であればいいのかもしれないですね。

（福原）
2点気になることがあります。今回Sプラス何々でいくつか設けるのは非常に良いことなんですが、環境分野について今日は議論が何もなかったんですが、委員の中に環境が専門の人がいない。これは今後どうしますか。
それから今日の議論の前半の方で、この事業をどう社会的に広めていくのかというところ

で京都の場合は、信用金庫や金融機関さんが非常に頑張っていただいてるという話に対して、大阪はなかなかそこまでいってないというようなことだったんですけども、そもそも大阪にはいくつか代表的な信用金庫さん達があるわけですが、そういう信用金庫さんたちは SDGs にしろ、ESG 投資 にしろ、彼らが何をやろうとしてるのか。研究会の方でリサーチされてるんですかね。そういった金融機関とは何らかのコンタクトを取れる道を探る方がいいのかなと思いました。基本は NPO やそちらの団体さんが多いのですが、今後期待するのは地元の企業さんですよね。それを考えると商工会議所にしろ、中小企業家同友会にしろ、大阪青年会議所などは、SDGs 等への取り組みを間違いなく柱に掲げてますよね。そのような意味では彼らがここの取り組みの情報をきちんと知っていれば何らかの協力関係や応援の道を開けるかもしれないと思ったりするんですが。そのあたりは今後の課題だと思っているんですけども、それも視野に入れているのかどうか。

（田岡）
環境分野について環境に詳しい者がおらんのではないかというご指摘はごもっともでございます。委員がいないのはこちらも理解をしていて、e の認証について 1 年か 2 年遅れて検討させていただければと思っています。それを委員構成等含めて考えていきたいです。
2 番目にご質問いただいた信用金庫や地元企業へのアプローチはしているのか、把握しているのかという点は 2 月に信用金庫さんにヒアリングをさせていただこうと思ってますが、悉皆で大阪府下の信用銀行を全部調べるまではできていないです。信用金庫さんにこのような取り組みについての率直な感想について探りを入れてみようと考えています。地元の同友会、JC という部分につきましては、群として実態把握が必要だと思っていますが、何も動けておりません。高見さんが同友会の幹事をされていると聞いたのですが、その筋でお願いしたいと思います。

（高見）
ノーコメントです。

（田岡）
わかりました。またご相談に伺わせていただきます。

２０２１年度　第３回　大阪版ソーシャル事業所認証研究会　議事録

開催概要

日時： 2022 年 3 月 18 日（金）　18:00～20:00

会場：大阪市立大学 文化交流センター 大セミナー室

議事次第

１．第２回会議のふりかえり

（発表者：【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）

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－

（発表者：【立命館大学 政策科学部　教授】岸 道雄）

３．意見交換

参加者

【委員】

（対面）

・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

・菅野　拓 大阪市立大学 大学院 文学研究科・文学部地理学教室 准教授

（オンライン）

・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

・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 事務局長・常務理事

・柴原　浩嗣 一般財団法人 大阪府人権協会 業務執行理事

・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 学識経験者

・岸　道雄 立命館大学 政策科学部 教授 学識経験者

・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

・福田　久美子　株式会社 美交工業 専務取締役

・深尾　昌峰 龍谷大学 政策学部 教授

【事務局】

（対面）

・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

（オンライン）

・植並　一馬 一般財団法人 大阪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 大阪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

【オブザーバー】

（オンライン）

・岡本　勝之 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

１．第２回会議のふりかえり

（発表者：【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）

第２回の研究会以降、事務局サイドで動いてきた内容のご報告と、第２回会議の振り返りをご説明します。

（１）前回いただいたご意見

第 2 回で意見があった中から、要旨を共有します。詳しくは P.159 に掲載の会議資料「1_01_第２回研究会_意見要旨」をご覧ください。

（２）金融機関へのヒアリング

○第 2 回の研究会で、信用金庫・信用組合というローカル金融機関も参加できる枠組みの重要性の意見をいただいたこともあり、京都信用金庫の担当者の方と、在阪の金融機関にオンラインヒアリングをさせていただきました。その要旨は下記の内容でした。

◆ヒアリング内容

①S 認証の目的

○S 認証のメリット

・地域の中小企業にソーシャルマインドを共感で広げることであり、短期のメリットではなく、成長から充実した地域を目指す１０年プランの取組み。

・認証を受ける企業等への特別なインセンティブを用意したり、アワードなど優劣を競うことは考えていない。

・消費者と企業の両サイドが共感でつながる仕組み。ソーシャルグッド預金 S 認証は両輪。

※ソーシャルグッド預金は、「地域」「文化」「医療・福祉」「教育」「環境」「働き方」の課題解決に貢献する地域企業への融資に割り当てる。1000 億円規模で、融資先は「S 認証」等

○大阪における可能性

・ここ１・２年で ESG や SDG s の認知の広がり、社会的課題解決への顧客の関心は高まっている。
・大阪府北東部は S 認証の対象エリア（豊中・吹田・高槻・守口・枚方・茨木・寝屋川・大東・門真・東大阪・交野）ですでに 70 団体程度が認証されている。
・取引先以外でも申請は可能であるが、時間はかかる。
・認証機構等を構成する団体の信頼度は、制度に金融機関として参画する判断に影響を与える。大学の関与や公的な助成金などは重要。
・認証制度を特定の金融機関が旗振りしていると、他の金融機関にとって参画障壁はあがる。フラットな参画ができる枠組みは大切。

〇水平展開の可否
・現行の S 認証の枠組みに金融機関等が参画し、取り組みを広げることは可能。
・ＳＣA の人材育成は特定の研修があるわけではない。S 認証に取り組む金融機関等の社風で培われるものがベースにある。
・ＳＣA を担う人材を担保できるかがポイント。特定の誰ということではなく、すべてのスタッフがＳＣA。取引先と共に汗を書き、ソーシャルな言語に変換する仕事は一朝一夕ではない。

〇金融機関の状況
・ソーシャルな取り組みを推進する気運の高まりはあるが、ポストコロナでは本業支援による融資の回収という大仕事がある。多くの金融機関が人的資源を投入できない可能性がある。
・信用組合・信用金庫は地域限定という縛りだけでなく、それぞれ得意な産業がある。ソーシャルな取り組みを実現しやすい産業の取引先を有しているかという点も参画のポイント。

②金融機関の状況
・ポストコロナで融資をした分の回収業務が 2022、23 年度から始まるので、ソーシャル支援よりは本業支援により融資を回収しないといけないので、来年や再来年から始めるのは人的支援が投入できないため、難しいかもしれない。
・地域限定ではなく、得意な産業がある、ソーシャルな産業がある取引先があるかが参画のポイントになる。

（３）公共調達の基本的な知識について

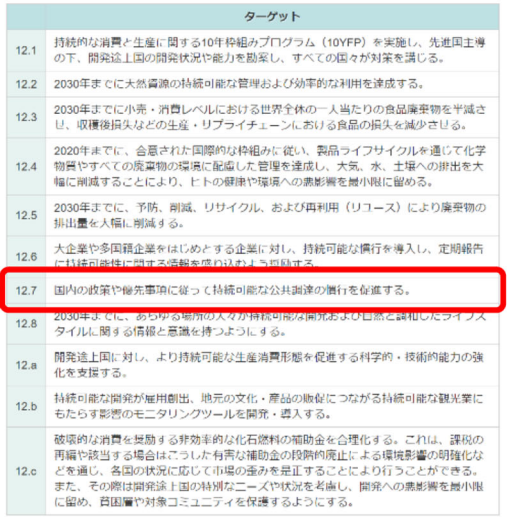
岸先生に報告をいただく前に、公共調達についての基本的な情報を事務局より説明させていただきます。まず、SDG s との関係では、「つくる責任、つかう責任」（SDGs12）の領域で、「7.国内の政策や優先事項に従って持続可能な公共調達の慣行を促進する。」がありま

す。

Ⅰ．SDGｓに位置づく　公共調達

• SDGs12.7

12.7	国内の政策や優先事項に従って持続可能な公共調達の慣行を促進する。



	ターゲット
12.1	持続的な消費と生産に関する10年枠組みプログラム（10YFP）を実施し、先進国主導の下、開発途上国の開発状況や能力を勘案し、すべての国々が対策を講じる。
12.2	2030年までに天然資源の持続可能な管理および効率的な利用を達成する。
12.3	2030年までに小売・消費レベルにおける世界全体の一人当たりの食品廃棄物を半減させ、収穫後損失などの生産・サプライチェーンにおける食品の損失を減少させる。
12.4	2020年までに、合意された国際的な枠組みに従い、製品ライフサイクルを通じて化学物質やすべての廃棄物の環境に配慮した管理を達成し、大気、水、土壌への排出を大幅に削減することにより、ヒトの健康や環境への悪影響を最小限に留める。
12.5	2030年までに、予防、削減、リサイクル、および再利用（リユース）により廃棄物の排出量を大幅に削減する。
12.6	大企業や多国籍企業をはじめとする企業に対し、持続可能な慣行を導入し、定期報告に持続可能性に関する情報を盛り込むよう奨励する。
12.7	国内の政策や優先事項に従って持続可能な公共調達の慣行を促進する。
12.8	2030年までに、あらゆる場所の人々が持続可能な開発および自然と調和したライフスタイルに関する情報と意識を持つようにする。
12.a	開発途上国に対し、より持続可能な生産消費形態を促進する科学的・技術的能力の強化を支援する。
12.b	持続可能な開発が雇用創出、地元の文化・産品の販促につながる持続可能な観光業にもたらす影響のモニタリングツールを開発・導入する。
12.c	破壊的な消費を奨励する非効率的な化石燃料の補助金を合理化する。これは、課税の再編や該当する場合はこうした有害な補助金の段階的廃止による環境影響の明確化などを通じ、各国の状況に応じて市場の歪みを是正することにより行うことができる。また、その際は開発途上国の特別なニーズや状況を考慮し、開発への悪影響を最小限に留め、貧困層や対象コミュニティを保護するようにする。

調達には、大きく分けると、一般競争入札と指名競争入札の二つがあります。

Ⅱ．地方公共団体の入札の種類

1. 一般競争入札　→　金額で決める
   予定価格の制限の範囲内で最低の価格で申込をした者が落札者
   例外として、最低の価格以外を落札者とできるのは下記
   ・低入札価格調査制度
   ・最低制限価格制度
   ・総合評価方式

2. 指名競争入札　→　特定の参加者の中で金額で決める
   次のいずれかに該当する場合は適用できる。
   ・契約の性質・目的が一般競争入札に適しない契約をするとき
   ・契約の性質・目的により、入札に加わるべき者の数が一般競争入札に付する必要がないと認められる程度に少数である契約をするとき。
   ・ 一般競争入札に付することが不利と認められるとき。

https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/jichi_gyousei/bunken/14569.html　参照　2

ほかに、随意契約（直接競争しなくても、特定の業者と契約できるもの）というものもあり

ます。その中で各自治体が就労支援などに活用しているのが、障がい者の作業所や生活困窮者の職業訓練をやっているところや、シルバー人材センターと契約するもので、福祉的随意契約や３号随契と呼ばれています。

3. 随意契約　→　任意に特定の者と契約できる。

① 少額随意契約（契約の予定価格規則で定める額を超えない契約）
② 政策的随意契約（契約の性質・目的が競争入札に適しない契約）
③ 福祉的随意契約（障害者関係施設、認定生活困窮者就労訓練事業、シルバー人材センター、母子福祉団体等から物品購入・役務提供の契約）
④ ベンチャー随意契約（ベンチャー企業の新商品や新役務の提供を受ける契約）
⑤ 緊急の必要により競争入札に付することができないとき。
⑥ 競争入札に付することが不利と認められるとき。
⑦ 時価に比べ著しく有利な価格で契約を締結することができる見込みのあるとき。
⑧ 競争入札に付し入札者がないとき、又は再度の入札に付し落札者がないとき。
⑨ 落札者が契約を締結しないとき。

https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/jichi_gyousei/bunken/14569.html　参照　3

大阪府の「行政の福祉化」で取り組まれてきた「総合評価入札」は「一般競争入札」に位置づけらるもので、価格のみならず、それ以外の要素や項目を踏まえて、落札者を決める方式です。

障がい者の就労支援や雇用創出を目的した、大阪府の清掃業務では福祉の取組み評価が30点とウエイトが大きくなっています。大阪府の指定管理者では、福祉点はその他の10点の一部となっており、価格以外の評価項目の設定は事業により異なります。

Ⅲ．総合評価方式とは？

①競争入札の１つ

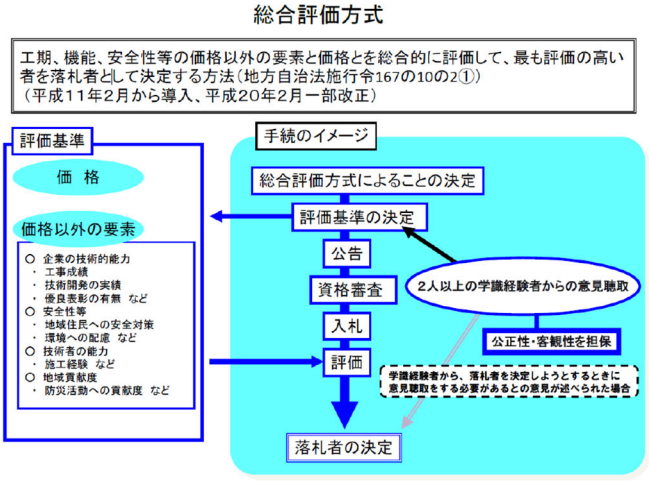
②お金だけでなく、各自治体が定める「評価項目」も含めて、落札者を決める。

③事例として、

大阪府清掃業務では、
価格50、技術14、福祉30、環境6
→障がい者等の雇用

大阪府指定管理者では、
価格50、平等利用・施設の効用の最大化・財政基盤40、その他10
→公の施設を担うものとしての責務

国のサポステ募集では、
価格150、事業方針・内容35、相談支援力155、組織の経験能力55、配置人員の経験能力25、えるぼし・くるみん・ユースエール30
→ワークライフバランスの実現



4

以下に挙げるのは、総合評価入札の評価方式です。
大阪府の総合評価一般競争入札の項目は以下の通りになります。大阪府では、障がい者雇用を目的として、大阪府の清掃業務で総合評価入札を導入してきた経過があり、障がい者雇用の取組みへの配点が大きくなっています。

参考資料：大阪府における総合評価一般競争入札項目

評価項目		評価点		評価内容	
分類	細分類	総点	個別点	項目	詳細
価格評価		50	50	入札金額の評価	
技術的評価	教育手法	14	2	Ⅰ 技術力向上を目的とした研修計画	1 作業員等に対する清掃技術向上や接遇等に係る研修契約の策定について評価する。
	履行体制		5	Ⅰ 業務実施体制図の内容 Ⅱ 業務責任者に係る資格者の配置	1 業務の履行に係る責任者等の具体的な配置計画及び本社との連携や緊急対応体制、苦情処理体制等を含めた業務実施体制を評価する。 2 一定の資格等をもった業務責任者の配置計画を評価する。
	品質向上への取組		7	Ⅰ 品質ﾏﾈｼﾞﾒﾝﾄISO9001認証の取得状況 Ⅱ 自主検査体制(ｲﾝｽﾍﾟｸｼｮﾝ)の計画内容	1 品質マネジメントＩＳＯ９００１認証の取得状況について評価する。 2 清掃成果の向上に向けた自主検査体制（インスペクション）の計画内容について評価する。
公共性（施策）評価	福祉への配慮	30	12	Ⅰ 知的障がい者等の就業状況	1 当該清掃業務等実施施設における知的障がい者等配置人数どおりの配置提案について評価する。 2 府の総合評価一般競争入札に基づき雇用している知的障がい者の継続雇用等に応諾する提案を評価する。 3 知的障がい者又は精神障がい者の雇用を実現するための支援体制の提案内容（企業として実施する具体的な内容）を評価する。 （1）専任支援者の配置の有無 （2）支援方法
			18 9	Ⅱ 障がい者雇用に関する取組	1 現在の障がい者の雇用状況 （1）障がい者の実雇用率又は法定雇用障がい者数超過数 （2）①障がい者の平均雇用継続期間を評価する。 ② 障がい者の労働条件等を評価する。 ③ 障がい者の定着率を評価する。 2 障がい者の就労支援に関する取組 （1）指定施設等に対する業務発注計画等について （2）指定施設等に対する業務発注実績等について
			9	Ⅲ 就職困難者の雇用に関する取り組み	1 就職困難者の雇用状況等 （1）就職困難者の新規雇用予定者数を評価する。 （2）就職困難者の既雇用者数を評価する。 （3）就職困難者の定着状況 （4）就職困難者の雇用促進 大阪府が実施する障がい者等就職困難者の雇用促進施策への協力を評価 ○就職困難者の就労支援 ○障害者等の職場環境整備等支援組織の活用 2 賃金等の労働条件 （1）育児・介護制度の充実に関する取組の有無 （2）公正採用選考人権啓発推進員の選任及び公正採用選考人権啓発推進員新任・基礎研修の受講の有無 （3）従業員が離職する際の再就職あっせん等の支援 （4）その他従業員の労働条件等の向上に取り組んでいる事項 3 現在のひとり親家庭の親の雇用状況 ひとり親家庭の親の雇用率又は雇用者数を評価する。
	環境への配慮	6	2	Ⅰ 環境ﾏﾈｼﾞﾒﾝﾄｼｽﾃﾑの導入	1 入札参加者の入札日の前日時点の環境マネジメントシステム認証の取得状況を評価する。
			2	Ⅱ 再生品の購入	1 当該業務で使用する清掃用具等の再生品の購入計画を評価する。
			2	Ⅲ 次世代自動車の使用	1 会社全体で使用している自動車のうち、下記の対象となる次世代自動車の使用状況を評価する。 （電気自動車、プラグインハイブリッド自動車、燃料電池自動車、天然ガス自動車）

大阪府の指定管理者制度におきましても、「その他管理に際して必要な事項 10」の部分

に、総合評価入札で用いられている基準が使われています。この部分は、公の施設を担うものとしての「社会性・公共性」を評価する項目となっており、ウエイトはそれほど大きくありません。

参考資料：大阪府指定管理者制度における項目

総得点：１００点　うち『その他管理に際して必要な事項』として「府の施策との整合」におおむね１０点。「公の施設」を担う者として、「社会性・公共性」を踏まえた評価が導入されている。

その他管理に際して必要な事項	10
・府・公益事業協力等	1
・行政の福祉化	6
（就職困難層への雇用・就労支援）	(2)
（障がい者の実雇用率）	(1)
（知的障がい者の現場就業状況）	(3)
・府民、ＮＰＯとの協働	1
・環境問題への取組み	2

令和 3 年度、4 年度の国のサポステ事業ではこのような基準が使われていました。

参考資料：国における総合評価一般競争入札項目（サポステ：2021,22）

総得点：４５０点（価格：１５０点、技術：３００点）

ワーク・ライフ・バランス指標が組み込まれ　30点

評価項目		提案要求事項	得点配分		
			基礎点（必須）	加点（任意）	合計
6	ワーク・ライフ・バランス等の推進に関する指標 ※　下記のいずれかに該当するか（複数該当する場合は、最も配点が高い区分により加点する） ※　内閣府男女共同参画局長の認定等相当確認を受けている外国法人については、相当する各認定等に準じて加点する。		/ 0点	0点 / 30点	0点 / 30点
	(1)女性活躍推進法に基づく認定（えるぼし認定企業）	1段階目（認定基準５つのうち１～２つが○となっているか）		/ 12点	0点 / 12点
		2段階目（認定基準５つのうち３～４つが○となっているか）		/ 21点	0点 / 21点
		3段階目（認定基準５つすべてが○となっているか）		/ 24点	0点 / 24点
		プラチナえるぼしの認定を受けているか。		/ 30点	0点 / 30点
		行動計画を策定しているか。		/ 6点	0点 / 6点
	(2)次世代法に基づく認定（くるみん認定企業・プラチナくるみん認定企業）	くるみんの認定（旧基準）を受けているか。		/ 15点	0点 / 15点
		くるみんの認定（新基準）を受けているか。		/ 21点	0点 / 21点
		プラチナくるみんの認定を受けているか。		/ 27点	0点 / 27点
	(3)若者雇用促進法に基づく認定（ユースエール認定企業）	ユースエールの認定を受けているか。		/ 27点	0点 / 27点

参考資料：国における総合評価一般競争入札の活用

（参考） 配点例（イメージ）（仮に総配点の3%～10%とした場合を例示）※1

評価項目例	認定等の区分※2		総合評価落札方式等［単位：%（総配点に占める割合）］ 評価の相対的な重要度等に応じて配点 配点例①（10%の場合）	配点例②（5%の場合）	配点例③（3%の場合）
ワーク・ライフ・バランス等の推進に関する指標	女性活躍推進法に基づく認定（えるぼし認定企業）	1段階目※3（認定基準1～2つ○）	5	2	1
		2段階目※3（認定基準3～4つ○）	8	4	2
		3段階目（全認定基準5つ○）	10	5	3
		行動計画※4	2	1	0.5
	次世代法に基づく認定（くるみん認定企業・プラチナくるみん認定企業）	くるみん	5	2	1
		プラチナくるみん	9	4	2
	若者雇用促進法に基づく認定（ユースエール認定企業）		9	4	2

※1 具体的な配点については、契約の内容に応じ、各府省において配点の割合を含めそれぞれ設定。
※2 複数の認定等が該当する場合、最も配点が高い区分により加点。
※3 労働時間等の働き方に係る基準は満たすことが必要。
※4 行動計画の策定義務がない事業主（常時雇用する労働者の数が300人以下のもの）に限る（計画期間が満了していない行動計画を策定している場合のみ）。

10

7

国の総合評価一般競争入札の項目は、大阪府と異なり、ワークライフバランス等を重視しています。国には法的根拠があり、女性活躍推進法第 20 条に総合評価一般競争入札を実施する際は、ワークライフバランス等を推進する「えるぼし」「くるみん」などを評価することが位置づけられています。

一方で、障がい者作業所に 3 号随意契約を適用するのは、障害者優先調達法にも書かれていますが、ワークライフバランスは「必要な政策を実施するものとする」となっていますが、障害者優先調達法は努力義務です。この点は大きく異なります。

そうしたこともあり、ワークライフバランス等への取組みを評価項目とした国の調達規模は 1 兆 8700 億円と公表されていますが、障がい者の優先調達法は市町村を全て含めて 198 億円です。

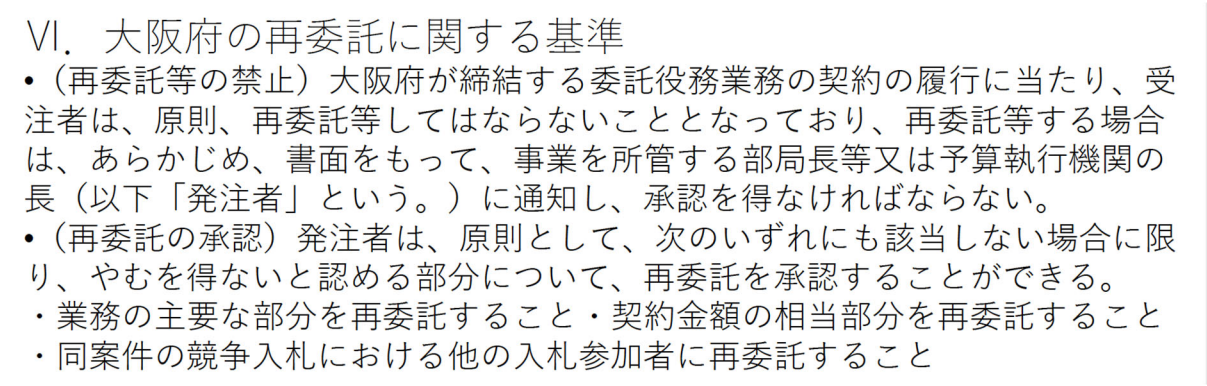
〇ワークライフバランス法
総合評価での加点評価の取組実施調達の規模
→2018年度実績：１兆８７００億円（物品役務８０００億円、公共工事等４０００億円）（国：１兆２１００億円、独法６７００億円）
〇障がい者優先調達推進法
障がい者就労施設等からの物品等の調達の推進
→2020年度実績：１９８億円（物品４０億円：役務１５８億円）（市町村１４１億：都道府県２７億：独法１５億：国１０億：地方独法３億）
Whttps://www.cas.go.jp/jp/seisaku/kagayakujosei/dai9/siryou2-2.pdfより
https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000189832_00001.html
Ⅴ．調達規模

•狙い：ワークライフバランス等の実現に向けた、企業のポジティブアクションを誘導
•根拠法：女性活躍推進法第２0条（国等からの受注機会の増大）
国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主（次項において「認定一般事業主等」という。）の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。
２地方公共団体は、国の施策に準じて、認定一般事業主等の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するように努めるものとする。
Ⅳ．ワークライフバランス等を総合評価項目とする根拠

参考資料：障がい者優先調達法(努力義務)
•（国及び独立行政法人等の責務）第三条国及び独立行政法人等は、物品及び役務（以下「物品等」という。）の調達に当たっては、障害者就労施設等の受注の機会の増大を図るため、予算の適正な使用に留意しつつ、優先的に障害者就労施設等から物品等を調達するよう努めなければならない。
•（地方公共団体及び地方独立行政法人の責務）第四条地方公共団体は、その区域の障害者就労施設における障害者の就労又は在宅就業障害者の就業の実態に応じて、障害者就労施設等の受注の機会の増大を図るための措置を講ずるよう努めなければならない。２地方独立行政法人は、当該地方独立行政法人の事務及び事業に関し、障害者就労施設等の受注の機会の増大を図るための措置を講ずるよう努めなければならない。

また、再委託でも就労支援やまちづくりに取り組む団体が優先的に受注できるような仕組みができないかということで、再委託に関する大阪府の基準を紹介します。

基本的には再委託は禁止です。再委託しようとする場合は発注者である大阪府に承認を得てくださいというのが基本的なルールです。また、業務の主要な部分を再委託してはいけません。また、同じ案件の競争入札で、他の入札参加者に再委託するのは禁止という取り決めがあります。



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－

（発表者：【立命館大学 政策科学部　教授】岸 道雄）

（１）はじめに

公共調達（Public Procurement）は、公契約とほぼ同義で使われている言葉です。私が社会的価値を考慮した公共調達の研究を始めたのは 5 年ぐらい前からです。当時、公契約条例が広まりつつありました。2009 年に千葉県野田市が最低賃金法に基づく地域別最低賃金よりも高い報酬下限額を設定し、野田市との契約の仕事に従事する労働者にはそれ以上の賃金を支払うことを民間事業者に求める公契約条例を日本で初めて制定しました。

こうした公契約条例の研究を行っていた頃に、大阪府から声をかけていただき、「行政の福祉化の専門部会」の委員に就任させて頂きました。このことをきっかけに、公契約を社会政策とリンクさせて活用できないかという問題意識を持ち、公共調達を通じた社会的価値の実現のあり方について研究をするようになりました。

海外の制度・事例の詳細については、現地で直接ヒアリング調査を行う必要がありますが、コロナ禍ということで、本日は各種ウェブサイトから得られる資料など公表された情報に基づいた報告となります。本日の発表を通じて、特に公共調達を活用した職業訓練の重要性を共有できればと考えています。

（２）本日の発表概要

本日は以下の項目についてお話します。

まず、公共調達を用いた社会的価値の実現とはどのようなことか、次に、近年の国際的な持続的可能な公共調達の枠組みについて社会的価値の観点からお話します。そして公共調

達を用いた社会的価値実現の取り組みとして、EU の公共調達指令、留保契約、オランダのソーシャル・リターンと EU から離脱しましたが英国についてお話します。英国は EU の加盟国であった時から、公共調達を用いて社会的な価値を実現するといったことに比較的早く取り組んだ国です。そこで、2012 年公共サービス（社会的価値）法、マンチェスター市の事例、英国中央政府における新たな社会的価値モデルについて紹介します。これらを踏まえた上で、最後に考察と日本への示唆についてお話します。

（3）公共調達を用いた社会的価値の実現とは

◆米国、英国の公共調達を用いた社会的価値実現の歴史

国や地方自治体は、清掃等の業務や道路工事をはじめとした土木・建設等の公共事業を民間に委託し、民間から業務や事業を購入しています。物品の調達も同様で、外部のサプライヤー（供給者）にお金を支払って物品を購入する。これが公共調達です。

OECD の統計によれば、OECD 諸国において 2017 年の公共調達の規模は名目 GDP の 11.8％です。日本は同年名目 GDP（約 553 兆円）の 16.1％（約 89 兆円）の規模です。

これだけ大きな金額の物品やサービス等を購入しているので、公共調達が民間市場に与える影響は非常に大きく、欧州、米国では古くから公共調達と社会政策とリンクさせ、社会的価値の実現に利用してきた歴史があります。

米国においては 1938 年にワグナー・オデイ法が成立し、視覚障害者が働く非営利団体の作業所（ワークショップ）で製造されるモップやほうきなどを連邦政府機関が購入することを定めました。委員会が設置され、価格を決めていました。この取り組みは、第二次世界大戦後も継続し、1971 年には重度の障害者にも対象が拡大され、そして、2006 年にアビリティワン・プログラムという名称に変更されました。

アビリティワン・プログラムの HP では米国連邦政府が、障害者が作る製品を優先的に購入することで、全米で 40,000 人以上の雇用につながっていること、これに関わる非営利団体が 450 以上あることが示されています。国防省が全体の半分程度購入しており、2021 年度の購入額は日本円で約 4400 億円、提供される製品は 3,000 項目以上となっています。

また、英国では第一次世界大戦の退役軍人の障害者が働くプログラムで、作業所による製品を優先的に調達することが行われていました。

◆EU の社会的責任を考慮した公共調達

EU の公共調達を通じた社会的価値の実現については、2011 年に欧州委員会（European

Commission）が”Buying Social”という報告書を公表しています。この報告書において「社会的責任を考慮した公共調達（Socially Responsible Public Procurement）」について、以下のことなど８つの社会的要素が記述されています。

・雇用機会：ヨーロッパでは比較的若年層の失業率が高く、若年者や長期的な失業者、あるいは高齢者、あるいは障害者の人たちの雇用機会を促進する。
・働きがいある人間らしい仕事（Decent Work）を促進すること。
・社会と労働の権利とのコンプライアンス：社会、あるいは労働に関する法令を遵守し、促進する。
・社会的包摂：社会的企業への平等なアクセスを促進する。

◆英国の事例

英国では、2012 年社会的価値法に基づき、公共調達において経済（Economic）、環境（Environmental）、社会（Social）の便益を考慮（Consider）することを求めています。

また、2021 年 1 月から英国中央政府機関を対象として、下記の目指すべき社会的価値のテーマが新たに定められています。

・COVID-19 からの回復
・経済的不平等への取り組み
・機会均等：障害者雇用
・ウェルビーイング

（４）近年の国際的な持続的可能な公共調達の枠組みについて－社会的価値の観点から

2015 年に国連で合意された「持続可能な開発目標（SDGs）」において、公共調達も目標 12.7「持続可能な消費と生産のパターンを確保する」という形で含まれています。SDGs の目標の大きな枠組みは、経済成長、社会的包摂、環境保護で、先ほどの英国の公共サービス（社会的価値）法で紹介した経済、社会、環境と同じキーワードになります。

（５）公共調達を用いた社会的価値実現の取り組み

◆EU の公共調達指令

EU は公共調達指令に基づき、社会的価値を考慮した公共調達を推進しています。最新の EU 公共調達指令は 2014 年に発効しています。EU 加盟国では、これに基づき、「社会的責任を考慮した公共調達（Socially Responsible Public Procurement）」を推進し、法制化やルール化を進めています。

英国では 2015 年に公契約規則を定め、EU 公共調達指令の国内ルール化を行っています。

2014 年の EU 公共調達指令第 20 条において、一般競争入札では不利な保護作業所もしくは障害者等を雇用することを主な目的とした事業者のみに入札参加を制限する留保契約が認められることが書かれています。

さらに第 67 条において、価格のみの競争入札ではなく、環境や社会的な要素を考慮した「Best Price-Quality Ratio」を決定基準として用いることを認めています。これは、必ず適用せよということではなく、各国や各政府機関の公共調達における選択肢の 1 つという位置づけです。

◆留保契約

留保契約という言葉は、一般的にほとんど使われることのない言葉です。留保契約とは、保護作業所と事業者の主な目的が障害者あるいは恵まれない境遇にいる人々（Disadvantaged Persons）を社会的、専門的に包摂することとする事業者（Economic Operators）に契約を「留保」することができるというものです。公共調達において留保契約を適用する場合、そうした作業所、事業者にのみ入札への参加を認め、作業所や事業者の条件として、従業員の少なくとも 30%が障害者もしくは恵まれない境遇の人々であることとしています。

留保契約は、一般の民間企業と競争して落札することが困難、あるいは競争力がない事業者に配慮した制限的な競争入札を認めることを示しています。

◆留保契約の事例

欧州委員会が 2020 年に公表した報告書（“Making socially responsible public procurement work: 71 good practice cases”）に留保契約の興味深い事例が示されています。ベルギーの建物のクリーニング、緑地メンテナンス業務についてです。2019 年にブリュッセルにある社会資本ロジスティックス事務局が欧州委員会の 72 の建物の日よけ、カーテンや国旗等のクリーニング、植栽のメンテナンスについて 4 年間の業務委託入札を実施し、その入札要件として 2 種類の社会条項を適用しています。

第 1 は、契約履行期間中にクリーニング業務に関わる全従業員 700 名に定期的にクリーニングに関する職業訓練を実施し、訓練修了証明書の発行を求めています。

第 2 は、建物のクリーニングと緑地のメンテナンスにおいて、就職が特に困難な人々あるいは障害者に対して「社会的統合の措置を行うこと」と定めています。これは社会的経済企業への留保契約として再発注を意図したものです。

◆MEAT と Best Price-Quality Ratio

2014 年の EU 公共調達指令では落札基準を Most Economically Advantageous Tender(MEAT)とし、次の選択肢を示しています。

①価格

②費用対効果アプローチ(Cost-Effective Approach)

③Best Price-Quality Ratio

これは価格の要素と質、環境、社会的要素等の非価格要素を合わせた落札基準で、日本で言うところの総合評価一般競争入札方式に基づいて落札者を決定するということです。

◆2004 年と 2014 年公共調達指令における落札基準と「最も経済的に有利な入札（MEAT)」の違い

2014 年公共調達指令においては、唯一の落札基準は MEAT で、その中に上記の 3 つの選択肢が含まれ、どれを適用するかについては公共調達の担当機関に任されています。

◆オランダのソーシャル・リターン（Social Return）

オランダでは 2012 年に公共調達法が制定され、中央政府の公契約受注企業に「ソーシャル・リターン（Social Return)」を求めています。

ソーシャル・リターンは、契約金額が 25 万ユーロ（現在の円レートで約 3,300 万円）を超える公契約に適用され、一般的に公契約価格の一定割合を、通常の労働市場から距離がある長期失業者や障害がある若者の雇用や職業訓練等に「再投資」する仕組みです

公共調達法は地方政府には適用されませんが、2014 年時点で 79%、約 8 割の地方政府が、独自の基準を設け、契約条項にソーシャル・リターンを含めているとのことです。
ソーシャル・リターンの割合は契約金額の 5%が典型的ですが、地方政府によってはもっと高い割合の場合もあります。

【オランダのヴァーヘニンゲン市のソーシャル・リターンの事例】

ヴァーニゲン市のソーシャル・リターンの設定の仕方には、次の 3 つがあるとのことです。

・契約要件の中であらかじめ契約金額の 5%を失業者あるいは労働市場から距離がある人を雇うことを求める。この要件の実施計画については、受注企業の選定後にヴァーヘニンゲン市と合意することが可能。
・選定基準と組み合わせて契約要件に含めることで、契約金額の 5%を失業者あるいは労働市場から距離がある人々を雇うことに使うことを受注者の選定基準の一つとして含める。
・入札者にどのようにソーシャル・リターンを実施するか提案を求める。この提案は選定基準に含まれる必要はなく、受注者が決定した後で詳細をヴァーヘニンゲン市と協同で詰めていく。

また、アムステルダム市では、社会福祉給付を受けており、資格がなく仕事の経験も不足している、もしくは何らかの障害を持つ 18 歳から 25 歳の若者に対してソーシャル・リターンを活用した事例があります。アムステルダム市から契約を受注した道路建設会社が、道

路と広場の建設工事においてこうした若者たちを雇いました。週 1 日は座学で学習し、週 4 日はこの会社で職人によるオン・ザ・ジョブ・トレーニングを受けつつ働いたとのことです。単純に雇うというだけでなく、就労スキルを身につける職業訓練が用意され、その後、半年間はその建設会社での通常雇用が保証されていた事例です。

これは一種のトレーニングと言えるもので、インターン的に仕事の経験を積ませるという意味での就業訓練です。そうしたことを公契約の中に含めているのがオランダのソーシャル・リターンの特徴です。
ただし、現時点では費用についてどこまで民間事業者が、またどこまで政府が負担しているのかがわからないので、積算基準も含めてこれらについては今後さらに調査を行う予定です。

（6）英国の社会的価値を考慮した公共調達への取り組み

◆2012 年の公共サービス（社会的価値）法

この法律により、サービスの公共調達を実施する際に、公共調達の責任者はその公共調達が関係するエリアにおいてどのように経済、環境、社会におけるウェルビーイング（人々の幸福）を改善しうるのかについての検討が求められます。

ウェールズの一部を除き、イングランドとウェールズの中央政府、地方政府のサービスに適用されるもので、物品、事業については適用外となっています。

社会的価値に関して、どのように公共調達の落札基準に組み込むかなど、具体的なことは一切示されておらず、そうしたことは各政府機関、地方自治体の裁量に任されています。

物品や事業の調達は法律の適用外ですが、2014 年に EU の公共調達指令が発効する前にこのような社会的な価値を公共調達に取り入れていたことは非常に驚くべきことだと思っています。ただし、上で述べたように、どのような具体的な社会的価値をどのようにして公共調達の落札基準に組み込むのかに関する具体的なことは示されていません。

結果的にあまり使われず、社会的な価値が実現できたかということをしっかりと測定することもほとんど行われていませんでした。英国政府は公共サービス（社会的価値）法に関する取り組み状況について調査を行いましたが、実践的に取り組まれている例が少なかったことを踏まえ、新たな取り組みにつなげていきました。

◆マンチェスター市の社会的価値を考慮した公共調達への取り組み

公共サービス価値法に基づく取り組みの事例として、マンチェスター市の社会的価値を考慮した公共調達への取り組みの概要を紹介します。この後、英国中央政府の取り組みも取り上げますが、英国の地方自治体の先駆的な取り組みをベースに、英国中央政府の新たな社

会価値モデルの改革案を示したと政府の文書にも書かれています。おそらくマンチェスター市も先駆的な地方自治体の事例の一つではないかと推察します。

2012 年公共サービス（社会的価値）法施行後、マンチェスター市における社会的価値のウエイトは最低 10%でスタートしましたが、2015 年にこれを 20%に引き上げました。これはいわゆる価格以外の総合評価項目のうち、社会的価値のウエイトとして何点与えるかということを意味します。2021 年からは環境への貢献を加え、さらに 10%引き上げました。すなわち、公共調達の評価における社会的価値のウエイトを少なくとも 30%にしたということです。

マンチェスター市はサービスの契約のみでなく、すべての契約に関して社会的価値を考慮しています。具体的な数字に関しては、英国の民間シンクタンクのデータがあります。2019/20 年度において、マンチェスター市が上位 300 の外部サプライヤー（民間事業者）に支出した金額のうち、69.2%がマンチェスターに基盤を持つ組織への支出となっています（2008/09 年度の 51.5%から大幅に増加)。すなわち、大部分を地元企業から購入しているということです。日本でも公共事業等で地元企業を優先することが行われています。地元の雇用創出を意図していると言え、マンチェスター市はそれを実践していると捉えることができます。

◆マンチェスター市のアワータウンホールプロジェクト
（Our Town Hall Project）

マンチェスター市の歴史的建造物である市庁舎が老朽化したため、2024 年の再開に向けて 2018 年から改修・維持・更新に関する作業を行っているとのことです。そのプロジェクトにおいては、マンチェスター市に住む人々にスキル向上、資格取得等の機会を提供し、職業訓練を通じた雇用の実現を社会的価値の中に含めています。

また、大学を含む学校への関わりを重視し、少なくとも 50 回のキャリア、雇用に関するセッションを学校で行い、同様に 50 回の STEM（科学、テクノロジー、エンジニアリング、数学）に関するセッションを提供しました。さらに、14 歳～16 歳および 17 歳以上の学生に対して市庁舎で働く経験および建設業界を学ぶ機会を与えており、2019 年 7 月までに 48 人の学生にそうした機会を提供しています。マンチェスターにある高等教育機関（マンチェスター大学等）の学生には、仕事の経験あるいは、研究プロジェクトの機会を提供し、これまで 1,500 人以上が利用しています。

また、複数のレベルの見習い制度が職業訓練の１つとして契約の中に位置づけられ、石積み建築などの見習い制度の実習の場として本プロジェクトが活用されています。

さらに、マンチェスター市から契約を受注している民間企業は、ボランティア活動に 1 万時間を費やすことが決められているそうです。契約を受注しているある民間企業の社員が特定の場所に行って清掃を行っている事例が紹介されていました。

ここで重要なことは、業績指標（Key Performance Indicators）を用いて、例えば何人の学生に何を提供するという目標値を定め、一定期間にどこまで達成できているか進捗状況を把握する仕組みを設定していることです。

◆英国中央政府における新しい社会的価値モデル

2020 年 9 月に英国政府は「調達政策ノート　-　中央政府の契約の授与において社会的価値を考慮すること（“Procurement Policy Note Taking Account of Social Value in the Award of Central Government Contracts”, Action Note PPN 06/20）」を公表しました。

この調達政策ノートには社会的価値について、その要求されることがすべての中央政府の契約において「明示的に評価される(explicitly evaluated)」べきであると書かれています。2012 年公共サービス（社会的価値）法では社会的価値は「考慮されるべき」という表現に留まっていましたが、この調達政策ノートでは明確に評価されるべきと踏み込んでいます。

さらに中央政府機関に対して、新たな契約に適用されうる優先的な政策テーマとアウトカム（政策として目指す結果）について十分な理解を求めています。その上で、入札の評価において少なくとも 10%のウエイトを社会的価値に与えなければならないとしています（2021 年 1 月より）。この義務付けは非常に驚くべきところです。

◆新しい社会的価値モデルのテーマと政策アウトカム

また、「調達政策ノート　-　中央政府の契約の授与において社会的価値を考慮すること（“Procurement Policy Note Taking Account of Social Value in the Award of Central Government Contracts”, Action Note PPN 06/20）」には、新しい社会的価値モデルのテーマと政策アウトカムという表が掲載されています。そのテーマは、①COVID-19 からの回復、②経済的不平等への取り組み、③気候変動との闘い、④機会均等、⑤ウェルビーイングとなっており、これらのテーマ関して、政策として目指す結果（アウトカム）を示しています。

経済的不平等の取り組みについては、新しいビジネスや職、新しいスキルを創出する、機会均等のところでは、障害者の雇用格差を縮小するといったことが書かれています。

契約を通じて、社会的価値である各テーマを実現するためにはどのようなことをすべきかということを公共調達の担当者は考えなければなりませんし、民間事業者にも問いかけることになります。

◆契約管理、モニタリングのための業績指標

先ほど、マンチェスター市は社会的価値の目標値への進捗度合いをキー・パフォーマン

ス・インディケーター（KPI）という業績指標を用いて管理しているというお話をしましたが、中央政府も同様です。

上のスライドの表は、英国政府の社会的価値モデルのガイドに示されているものですが、ファシリティ・マネジメント（FM）、すなわち、施設管理を例としています。2021 年 7～9 月期においての SV（ソーシャル・バリュー）KPI は、「契約における労働者の中の障害者の人数」について目標値を 2%と定めています。KPI は 3 か月ごとに区切って設定され、3 か月ごとの目標達成度に応じて評価は「良い・目標に近づいている・改善が必要・不十分」と 4 段階でなされています。「改善が必要・不十分」という場合には、何らかの警告を受けるのかもしれません。年度内でも 3 か月ごとに年 1.5%→2.0%→2.5%→3.0%→3.5%と目標値は次第に高くなっています。このように、契約期間中において目標値の達成度を数値で把握する仕組みを設けていることは注目に値します。

（7）考察と日本への示唆

◆社会的価値を考慮した公共調達実施のための法的基盤

複数の自治体の入札の担当者と話す機会があり、その際に大阪府の「行政の福祉化」と同様に、公共調達において総合評価一般競争入札方式を用いて障害者雇用等に加点をすることを提案したところ、「公契約は一般競争原則ですので、なかなかそこまでは考えていません」という回答をいただくことが多かったです。大阪府や他の自治体でも総合評価一般競争入札方式を導入している事例はあり、自治体間の温度差を感じています。

EU では、EU 加盟国すべてを対象とする公共調達指令を作り、次に各国でその内容を法制化、ルール化を進めています。英国は 2012 年公共サービス（社会的価値）法を制定し、英国中央政府は、この法律よりもさらに踏み込んだ形で公共調達を活用した社会的価値の実現に取り組んでいます。こうしたことから得られる日本への示唆として、日本は社会的な価値を考慮した公共調達実施のためにベースとなる法的な基盤がないということではないでしょうか。

たとえば、障害者優先調達推進法は、障害者就労施設等からの優先調達に限定され、努力義務です。また、女性活躍推進法が制定され、総合評価一般競争入札方式を活用し、女性の活躍を推進するようになっていますが、当時の安倍政権において女性活躍推進が、政策的な優先順位が高かったことも大きく影響している　と思われます。すなわち、政策的優先度によって、個別イシューごとに社会的価値の中で強弱が生じてしまっているように思われ、公共調達において社会的価値を考慮するという大きな原則となる法的基盤がないことが非常に大きなことのように思います。

国であれば会計法の第 29 条の 3 第 1 項に「公告して申し込みさせることにより競争に付さなければならない」とあります。また、地方自治体の場合は、地方自治法の 234 条第 1 項

に「売買、賃貸、請負その他の契約は、一般競争入札、指名競争入札、随意契約又はせり売りの方法により締結するものとする」とありますが、第 2 項で、「前項の指名競争入札、随意契約又はせり売りは、政令で定める場合に該当するときに限り、これによることができる」としています。

先ほど述べたように、日本の公共調達においては一般競争入札が原則であり、それ以外は「一種の例外的な扱い」になっているので、その原則を重視することになり、あえて総合評価一般競争入札方式を適用するかどうかは、各地方自治体の判断に委ねられているわけです。

国においても一般競争原則に立てば、時の政権が非常に重視するということがあれば、女性活躍推進法のように総合評価一般競争入札を導入することもありえるでしょうが、基本には価格重視ということになっています。日本でも「公共調達を通じて社会的な価値を実現する、あるいは公共調達において社会的責任を考慮する」ということを、2014 年 EU 公共調達指令や英国の 2012 年公共サービス（社会的価値）法のように、国として明確に示すことが重要と考えます。障害者優先調達推進法という法律はありますが、その柱は物品、サービスについて障害者就労施設等から優先的に調達するという努力義務を定めたものですので十分とは言えないでしょう。やはり、日本においても社会的な価値を考慮した公共調達の実施を幅広く推進する法的基盤は必要だと思います。それがない限り、政府機関および特に地方自治体によって、取り組みに大きな差が生じると思いますし、現在は実際にそのような状況かつ一部の地方自治体のみでしか、障害者の雇用を推進するために総合評価一般競争入札方式を適用するといったことは行われていません。

◆国としての推進体制の整備

また、そうした法律が制定されたとしても、公共調達において社会的価値の実現を目指すということを国の政府機関や各地方自治体にただ任すだけでは限界もあります。そうした取り組みを広めるための強い推進体制が必要です。今後もし公共調達における社会的価値の実現のための法的基盤ができた場合、法律に加えて法に基づく推進体制を整備しなければ、日本で取り組みが進展していくことは難しいだろうと思っています。EU では欧州委員会のある部局がガイドブック的な報告書や様々な事例を集めた報告書を作成・公表し、講演会やワークショップ等を開催し、EU 各国でグッド・プラクティスの共有化が図られるように努めています。やはり、推進する体制を設定することが非常に重要だと考えています。

◆公共調達に就労訓練を組み込むことの重要性

EU や英国の事例により、公共調達に就労訓練・職業訓練を組み込むことの重要性はご理解いただけたかと思います。日本の事例としては、大阪府の「行政の福祉化」が 1 つのモデルです。エル・チャレンジが随意契約で清掃業務を受託する。その清掃業務の現場で就労訓

練を受けた修了生が、大阪府による総合評価一般競争入札の清掃業務委託において雇用される。この仕組みは公共調達で就労訓練・職業訓練を実現する非常に有効かつ重要なモデルだと思っています。ただし、日本全体では、大きな公契約の中に就労訓練を組み込む、あるいは再委託をすることで就労訓練を行うという事例はほとんどありません。

今後、1 つの公契約に職業訓練や就労訓練を組み込むことは、大きなテーマになると思います。

◆主契約と一部再委託

主契約の中から、その一部の業務等を障害者就労施設等に再発注することについては、たとえば、熊本県の令和 3 年度（2021 年度）障がい者優先調達推進方針において「なお、県の委託事業の受託者が契約等に従い、事業の一部を再委託する場合には、可能な限り障害者就労施設等へ再委託するような働きかけに努める」と書かれています。したがって、現行の法制度において、こうした形での再委託を実施することに問題はないことがわかります。

３．意見交換

（前田）

日本でも社会的価値を考慮した公共調達を推進するべきだと思いますが、原則として一般競争入札となっています。行政的には単純にお金が少ない方がいいという考え方でいいのでしょうか？

もう一つは、公共調達の中で障害をもった方などを職業訓練して、障がい者や高齢者を雇用していくことで、今まで生活保護で生活していた人が民間企業で働いて納税者になることもあります。そうやって税金を払ってくれる人を増やすにはこういう取り組みが必要だと思うのですが、そのあたりを教えてください。

（岸）

最初の質問については、一般競争入札は最も低い価格で落札者を決定しますので効率的と言えます。あまり低過ぎてもよくないので、最低制限価格が設定される場合がありますが、基本的な考え方は、税金をできるだけ効率的に使うためにできるだけ低い価格で事業を行うことが最善であるということです。

地方自治法の中に「最少の経費で最大の効果を挙げるようにしなければならない」という条文がありますが、公契約において土台となる考え方です。それが難しい場合に、一般競争入札ではなく指名競争入札を実施したり、総合評価一般競争入札方式を適用するなどして、ある意味であるいは価格面での競争性を制限します。随意契約では基本的に競争性がなくなりますが、何らかの事情がない限り、入札者間の競争を通じてより低い価格を追求することが前提です。

2 番目の質問については、おっしゃられたことは海外の文献や資料において、ほぼ必ずと言っていいほど出てきます。福祉給付を受けている人々が就労訓練を受けて、社会で働くことにより、人としての尊厳や自立心を得るとともに、賃金を得ることで福祉給付受給者から税の支払い者に変わることが社会にとって非常に大きなことであるといったことです。アムステルダムのソーシャル・リターンの建設会社の事例や米国のアビリティワン・プログラムのホームページにもそうした記述があります。すなわち、個人が自立した生活に移行するだけでなく、社会全体にとっても便益があるということは海外でも広く言われています。

（福原）

行政にとっての公共性とは一体何でしょうか。日本の自治体の考える公共性の概念の中身と、EU や各国の考える公共性にはズレがあると思います。EU の公共調達指令で言われているように、社会は市民で構成されています。市民が社会参加につながる道筋をきちんと整えることが国や自治体の社会的役割としてあるというのが、ＥＵなどの基本姿勢だと思

います。日本の自治体には、こうした公共性やその概念がないのではないでしょうか？
ヨーロッパやアメリカ的なものを、日本で広めるにはそのズレをどのように整理すればいいでしょうか。そこに対して何か見解があれば伺いたいです。

（岸）
海外で行われていることをそのまま日本で実施することは難しいですが、日本でも社会的価値を考慮した公共調達を推進する根拠となるものを示すことが大切だと思います。今のままですと各組織や地方自治体の自主性に任されているので、大阪府のようにしっかりと取り組む自治体がある一方で、他の自治体ではそうしたことは知らない、一般競争原則であるため価格のみで問題ないという意見もあります。
一般競争原則は柱ですので、公共調達を社会的価値の実現に活用するという合意や同意というベースをつくることがまず必要でしょう。公共調達を社会的価値の実現に活用することを全国に広げるためには、各自治体にとって根拠が必要です。それが法律だと考えます。社会的価値を考慮した公共調達を行わないことが、決して悪いことと言えませんが、非常に大きな規模の金額の支出を政策的にうまく活かすことに関して、より多くの人々が同意していくことができれば、大きな力になると思います。

（福原）
ヨーロッパが取り組んでいる大きな政策として、社会的困難を抱えている人を職業訓練によって社会で包摂しようとする動きがあります。失業期間は給付を受けるだけでなく、職業訓練の期間でもあると捉えています。ヨーロッパは失業率が高いですが、国の経済がそれで破綻しない理由は、人を育てる仕組みがあるということがあります。日本は失業率が低いのでうまく回っているように見えますが、失業者を雇用につなげても非正規が多く、きちんと稼げる仕事につなげていません。職業訓練をやることと公共調達がしっかり連動しているところがヨーロッパにはあります。日本は生活困窮支援の制度などはあるのですが、ちゃんと正規雇用につながるケースはまれです。

（菅野）
ＥＵでは法律や規則を定めるときに、どのようなアドボカシーグループがあるのでしょうか。例えばSDGs絡みで日本とヨーロッパとアメリカの最大の差は、有力なNGOやNPOがいるかどうかがあるようです。日本ではアドボカシーグループがないからルールが変わっていかない部分もあります。こういうものを推進する主体を知っていたら教えていただきたいです。

（岸）
本日の社会的価値を考慮した公共調達に関することでは知りませんが、違う観点からで

すと、英国の場合、リビング・ウェイジ（生活賃金）を挙げることができます。英国には、いくつかのリビング・ウェイジがあるのですが、日本の法定最低賃金に該当するものはナショナル・リビング・ウェイジ（National Living Wage）と呼ばれ、法律に基づくものです。ただし、生活費に基づいて計算されているものではありません。

一方で、2000 年代初め頃からロンドンでは最低賃金では生活できないという声を受けて、生活可能な賃金を各企業は支払うべきだというキャンペーンが開始され、現在ではリビング・ウェイジ・ファウンデーション（Living Wage Foundation）という非営利団体が生活費に基づく生活賃金を毎年公表し、非常に大きな影響力を持っています。企業が生活費をカバーできる生活賃金を支払っているという認証を与え、それを企業の評価につなげるなど、生活賃金に関してこの非営利団体の取り組みが社会にかなりの影響を与えています。

もう一つは、シェアアクション（ShareAction）という非営利団体です。この団体は大企業に対して、株主総会などで生活賃金を採用することを求めています。経営者側と交渉することなどにより、リビング・ウェイジ・ファウンデーションが公表している生活費に基づく生活賃金を導入する企業を増やすことにつながっています。

また、シェアクションは、ESG 投資においても、リビング・ウェイジ・ファウンデーションが公表している生活賃金を投資の評価項目の一つとして含めるように投資会社や年金基金に呼びかけており、これは ESG 投資において 1 つの非営利団体が影響を与えている事例と言えるでしょう。

（菅野）

もの言う株主のような形で、欧米では役割分担をしながらアドボカシーを進めています。日本のグローバル企業でも、後追いで参加させられる状態があります。ESG や社会的価値などの最新の取り組みは欧米のテーブルで決まっていて、非営利組織の力量の差が大きいところがあります。日本でも非営利組織の育成にどのような資本を投下していくのでしょうか。ヨーロッパの方が進んでいるので、もっとそういうことを考えないといけないと思います。

（高見）

今の話と関連するのですが、労働組合の存在が気になります。日本は企業別で欧州は産業別で形態は違います。欧州では、職業訓練も労働組合がベースになって関与していると聞いたことがあります。福原先生もご存知かもしれませんが、労働組合が公共調達などにも一定の影響を持っていると思うのですが、その辺についてはいかがですか。

（岸）

私が今回調べた中では、労働組合が関わっているかどうかはわかりません。

（福原）

日本の労働組合がこの課題に積極的にアプローチしているかは聞いたことがありません。ワーカーズコープはこのことに問題意識を持ち始めています。労働者協同組合法が今年から施行されるので公共の仕事を受託しようという考えのなかで、公共調達について問題意識をもっています。労働者協同組合連合会などが連合との関係をもう一度きちんと整理する流れの中で、公共調達まで踏み込めていませんが、労働者協同組合の発想を労働組合と共有したい流れがあります。フランスは労働組合と労働者協同組合はいい関係で、公共調達についても新しい法律が、今年できると聞きました。

それと別に、社会的企業の連合体がいくつかあります。その中で労働者協同組合が共同利益を持っている団体が働きかけ、公共調達による仕組みをつくる。労働者協同組合が地域課題解決に関する事業を行政から受託すると。また、発注だけでなく、地域課題解決に対して、民間、行政当局も合わせて投資し、一緒に事業実施する取り組みがフランスにあるそうです。レジードカルティエという、地域課題解決、コミュニティ再生に取り組む事業があります。これは地域の困窮者を雇用しながら、自治体の事業を受託することで地域の課題を解決するような仕組みです。また、困窮者を支援しながら公共調達している比率が多いのはベルギーです。ベルギーは組織が多く、国が率先してやっています。

（尾中）

NPO をやっていますが、SIB（ソーシャル・インパクト・ボンド）的手法を意識しています。ロジックモデルを書いて、インプットとアウトカムの関係をできるだけ定量化して明示する取り組みです。ベルギーなどでも、国の意思決定の際にお金だけではなく、社会性とお金の両面で選ぶことを採用していると思います。障がい者が就労できなければ、制度事業の支出が増えます。でも、障がい者が就労すれば、税金の支出を減らせます。その費用便益性はソーシャルインパクトを考慮してどれくらい計算されているのでしょうか。

（岸）

私が調べた範囲においては、オランダでは定量化し計算している事例はありませんでした。英国のある自治体は社会的価値を実現することでどれくらいの便益が返ってきたか（ソーシャル・リターン・オン・インベストメント）について、定量的に計算していると聞いたことがあります。そうした手法はある程度確立されているようです。本日のお話の中で最も近いのは、田岡さんがお話されましたが、大阪府の取り組みによって一定程度の金銭的な便益があったということです。大阪府は行政の福祉化による費用対効果を計算されています。

（尾中）

お金だけで判断しているところに、行政全体で得する、社会的なことも考慮して公共調達してもらうという提案の動きはあるのでしょうか。

（岸）
英国ではバリュー・フォー・マネー（Value for Money）という言葉がよく使われますが、費用に対して便益を金銭価値化したものを指す場合があります。最も低い価格だけで判断するのではなく、自治体全体にとって便益があるとアピールする根拠の一つになっています。

（田岡）
埋橋委員にお聞きしたいのですが、縦割りコストを横の目で見る、行政としての全体のコストを見て全体の戦略を立てていくようなロビー活動、アドボカシー的な動きをするならどんな戦略があるでしょうか。

（埋橋）
府では「行政の福祉化」で社会的価値を公共調達の中で活かすことがよく示されています。しかし、市町村では「行政の福祉化」という言葉は知られていません。だからといって、すべて競争入札、指名競争入札で終わっているわけでもありません。各自治体にとって都合のいい形で、総合評価による公共調達は導入されています。行政にとって価格以外の都合のいいところで、いろんな条件をうまく使っているんじゃないでしょうか。
そういう点からいうと、「行政の福祉化」という言葉には反対意見は出にくいですが、社会的価値という言葉には、価値を押しつけるとか、押しつけられるという感じになることもあるのでは？各行政と相対するときは、もう少し言葉を選び、反発が起こらないように、言葉選びに気をつける必要があるでしょう。行政と行政の職員や議員と話す際には、その点に気をつけています。

（田岡）
社会的価値と言えば言うほど押し付けられている感じがするのは、なるほどと思いました。具体的に何かを明示することは大切ですね。岡本さん、何かご感想があればお願いします。

（岡本）
話しづらいですが、社会的価値が何かということで、岸先生に海外の事例を教えてもらいましたが、府としてハートフル条例を明文化したのは大きいことだと思いました。文字に落とされたことで、府域の条例として、市町村においても使っていただけるものだと実感しました。大阪府はこれまでも行政の福祉化やハートフル条例の取組みを発信してきましたが、市町村にも浸透していきました。その流れをどうしたらもっと早くできるのか、それを視点に入れて議論していきたいし、自分たちも何か役に立てることを発信したいです。

（田岡）
丸尾さん、永井さん、柴原さん、福田さん何か一言感想をお願いします。

（丸尾）
今日の話を総括的に見たら、評価基準の決め方を明確にしないと、物事は進まないと思いました。評価基準というと雇用率がいくらといった具体的な数字で明示できる固定的評価と、数字化できない部分をどのように評価するかという視点があります。評価基準を合意していく点が今後の課題ではないでしょうか。
総合評価入札が具体的に広がりにくいのは、契約案件の業種・業務の特性を踏まえ、総合評価される項目と、発注する業務の合理性や親和性を業界団体などとしっかり意見交換する必要があるからだと思います。この点は大きなポイント　　だと思います。
一方で行政の発注システムの中には総合評価以外に、指定管理者制度とか、WTO とか、いろいろな契約方法もあります。総合評価一般競争入札だけでなく、公共調達として評価項目を具体的に提示できれば、社会性を踏まえた調達が広がるのではないでしょうか。
これまでの業界の慣習などもあり、公共調達で障がい者雇用などを進めようとしても、業界団体からの反発を受けることもあります。この部分で合意をとれなければ、一般競争入札を行うことになりやすいです。

（岸）
具体的に清掃ということであれば、清掃の業界ということで具体的に評価項目を示す必要があるという話ですか？

（丸尾）
総合評価入札を他の自治体に広げようとするには、評価項目を明示し、業界団体との意見交換を行うことで、一定の合意を　　しないとなかなか進まないのではないでしょうか。

（岸）
おっしゃる通り、業界との合意が必要とのことはまさしくその通りだと思います。契約の内容と評価項目および評価基準について、業界団体との合意があってこそだと思います。
大阪府やエル・チャレンジの取り組みが自治体にとって便益があり、多くの人々にとってもメリットがあるということをわかりやすい形で伝えることができれば、他の自治体に広がるきっかけになるかも知れません。
社会的価値は多様で、その中でどのように優先順位をつけるかについては、各自治体や個々の契約によって何を目指すかで変わってきます。社会的価値という言葉自体が非常に抽象的で漠然としているので、公契約で何を便益として目指すのか、その基準はどういった

ものなのかについてしっかりと示すことが重要だと思います。

（柴原）

人権の観点からいうと、ヨーロッパは個人の尊厳が基本になっています。それも自由権だけじゃなくて社会権、いろんな社会的不利があっても価値が平等になる、そういうところを進めてきているし、その基盤があります。福原先生の市民性というのも、菅野先生の非営利組織とか、労働組合の強さみたいなところにもつながっていると思います。

アメリカは多数決で、BLM（Black Lives Matter）のように運動で社会を動かす面があります。社会的価値というと受け入れられにくい日本の状況があるのですが、日本は個人の尊厳という意識が弱いです。

東洋的人権と言われるように、集団や国家や社会があって個人が認められる面があります。権利よりも障がい者の法律のように、配慮になってしまいます。大変なところ、困っているところを助けるみたいな感じになります。権利を主張すると逆に批判されがちです。ワーク・ライフ・バランスでは、国際的ダイバーシティの取り組みに乗っていかないといけない部分もあり、国も対応してきました。国際的な動きは行政の施策に反映されています。社会的価値を認めるような法的な基盤は、すぐにはできないと思うので、S 認証の項目など、先に基準をつくる必要があるのではないか。権利ではなくとも、配慮や努力義務からでも、やっていく必要があると感じました。

（永井）

現実的にＥＵのような取り組みを、日本でどのように実現していけるのでしょうか。行政の福祉化でも 10 年かかりました。災害ボランティアもそれくらいかかりました。もう少し早くするためには法律がいるのもわかるし、外圧が必要なのもわかります。しかし、行政は変わりにくいです。公契約を変えるのは法律だと思うが、ほかに進むための方法があるのでしょうか。またそれを進めるのに反対する勢力はいるのでしょうか。

（岸）

制度はそう簡単に変わりませんので、地道に行っていくしかないでしょう。日本は海外諸国とは違うと言うとそれまでですが、どのように違うかについて知ってもらうことが大切だと思います。それは、研究者の大切な役割だと考えています。

（福田）

総合評価に参加するようになって 10 年以上になりますが、総合評価を広げていくのは条例も大事ですが、エル・チャレンジのような中間支援機関が企業にいろんな知識や技術といったことをつないでくれるのが大事です。

大阪市でも総合評価は進んでいますが、大阪市では女性活躍推進でえるぼし認定を取得

することなど、評価項目がどんどん増えていき、ハードルが高くなってばかりです。評価項目を満たすことの苦労が増えるばかりで、障がい者や女性活躍など総合評価で何を目指しているのかわからない状況です。業界に応じた社会的価値を見出すことがあるので、なんでもかんでもはしんどいと思います。

企業とビルメンテナンス業界とエル・チャレンジがつながって、大阪府と三者連携しながら進めていることが大事だと考えています。今後大阪以外で進めるためには、大阪以外でもエル・チャレンジを作らないと進まないと思います。そういう意味の壁を感じています。

（田岡）

丸尾さん、永井さん、柴原さん、福田さん、ありがとうございました。

引き続き来年度もこの研究会を 2 回ほどやりたいと思っています。その際にはみなさまどうぞよろしくお願いいたします。本日はありがとうございました。

「社会と地域の利き力」オンラインセミナー記録

開催概要

日時：9 月 30 日（木）18:30～20:30
開催方法：オンライン

セミナー内容

１．ソーシャル企業認証制度が必要とされる背景
２．ソーシャル企業認証制度の概要
３．質疑

登壇者

深尾昌峰（ふかお　まさたか）
龍谷大学学長補佐、政策学部教授。株式会社 PLUS SOCIAL（https://www.plus-social.org/ps）代表取締役、経済財政諮問会議政策コメンテーター、総務省地域づくり懇談会委員、東近江市参与。

１．ソーシャル企業認証制度が必要とされる背景

（１）問題意識は「地域が地域であり続ける」こと

現代は社会の構造が大きく変わり、制度と制度のはざまで起こる問題や、激甚化する格差が顕在化してきました。そんな時代において、地域でこれからも安心して生きていくために、何ができるか考えないといけません。私は中山間地域での活動を経て、「地域が地域であり続けるために」どうすればいいかを自分の課題とするようになりました。

現代は、生き方のモデルのない時代であり、答えがない時代です。今までのようにお金やいい会社に就職することを基準にするのではなく、何が幸せか問い直す時代になっています。そのためには、今あるまちやしくみ、これまでの立ち位置を構造からひっくり返さないといけません。

最近話題となっている SDGs（貧困、ジェンダー、気候変動など 2030 年までにすべての国が取り組むべき 17 の目標）は、そもそもは社会の構造を問い直すものです。そして、社会の構造をひっくり返すときには痛みが伴います。現在、東日本大震災やコロナにより、中山間地域などでは暮らしが限界にきており、それはまったなしの状況になっています。そのためには、新しい自治モデルの模索が必要となっているのではないでしょうか。

（2）地域の課題解決をソーシャルセクターだけに任せていいのか？

しかし、なかなか社会が変わるのは難しいと感じています。行政の力を頼るだけでも、NPOやボランティアの力を借りるだけでも限界があります。企業も含めた、総力戦で社会を変えていかなければなりません。

これまでは世間の間に行政やNPOが社会に役に立つことをし、社会の課題を解決し、企業は稼ぐというイメージがありました。しかし、積極的にお祭りや地域の行事にかかわるローカル企業など、社会や地域に役立つ企業もたくさんあります。これまでの、企業＝稼ぐ立場という限定的な図式をどう根底からひっくり返すことがより重要になっています。

◆マーケティングの変化

マイケル・ポーターが提唱したCSV（Creating Shared Value：共有価値の創造）と呼ばれる経済価値を創造しながら、社会ニーズに対応することで、社会価値を創造する経営戦略があります。企業の側にも社会問題解決のために企業活動を行う動きが出てきています。代表的なものはスリランカの紅茶農園を長期的に支援し、レイン・フォレストアライアンス認証（農園の環境、土壌・水を含めた天然資源、生態系や生物多様性を守り、労働者の労働条件やその家族・地域社会を含めた教育・福祉などの厳しい基準を満たした農園に与えられる認証）の茶葉使用を拡大するような取り組みなどを通じて、社をあげてCSVを経営戦略の柱にしているキリンホールディングス株式会社などの例があります。

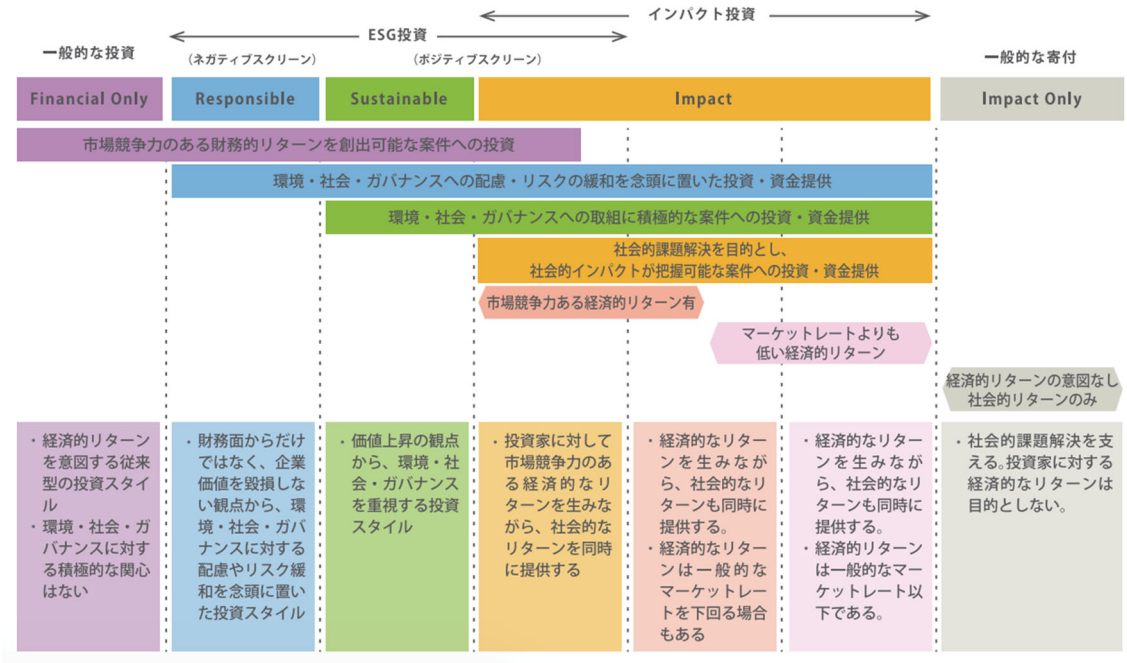
これまでの企業間の競争戦略は価格が中心でしたが、これからはその軸足を移さなければならなりません。そのためには持続可能な社会をつくるための共通価値を盛り込み、気候変動やジェンダーなどの課題解決に取り込むことが必要とされています。このような企業のCSVとソーシャルな世界がいかにつながり、どうやったらもっとみんなで取り組めるのか。企業に足りないものを、どうやって導入できるのかを考えていくことが課題となっています。

◆機関投資家の意識変化

企業の置かれている環境の変化に加えて、機関投資家（法人の大口投資家のこと。大口の資産で長期の投資を行うことが特徴で、市場に与える影響が大きい）の側にも投資で社会を変えられるという意識変化が起こっています。ESG投資（Environment ：環境、Social：社会、Corporate Governance：企業統治の三つを考慮した投資のこと）、投資によって社会的変化や環境的変化を目指すインパクト投資など、社会課題に責任をもち、社会課題解決を目指す企業に優先的に投資をするようなものが登場してきています。

例えば、アパルトヘイトの撤廃には投資家が南アフリカの企業からお金を引き上げたことが、実質的に経済制裁としての効果をもったことによる影響があったといいます。このように、人種差別・環境破壊に関与する企業へ機関投資家が投資しないことによって影響力を行使することで、お金の力を使って社会を変えていける可能性があるのです。このような環境

保護や人権、平等、正義といった問題に変化を促すことを目指す投資は、インパクト投資と呼ばれ、欧米で広がりつつあります。



（出典）「インパクト投資拡大に向けた提言書 2019」（第 2 章 p.12）（GSG 国内諮問委員会、2020、修正版：2021）
https://impactinvestment.jp/user/media/resources-pdf/impact_investment_report_2019.pdf

◆インパクト投資専門の金融会社・PLUS　SOCIAL 設立

このようにグローバルな規模で、投資によって環境や人権といった社会課題に対する影響力を行使できますが、そこからさらに地域のスケールに合わせて同じようなインパクトを起こすにはどうすればいいのだろうかという問題意識が芽生えました。そこで、地域の事業者と一緒にインパクト投資に取り組むことで、地域を変えることを目指して、インパクト投資専門の金融会社・PLUS　SOCIAL（https://www.plus-social.org/ps）をつくりました。これによって社会に必要なものを作っていくことができるのではないかと思っています。現在、PLUS　SOCIAL がかかわっている進行中の事業としては、熊本で市民も資金を出し事業計画に参加するサッカー場を作る計画があります。

2．ソーシャル企業認証制度の概要

（1）社会的インパクトを地域でも起こすには？

◆ソーシャル企業認定制度（S 認証）をスタート

PLUS　SOCIAL の設立の目的は、企業の社会性を生かすことです。現在、大企業のダイ

バーシティー経営が話題になっていますが、世間に知られていないだけで、ローカルな企業でもそのような社会的課題に取り組んでいるところはたくさんあります。例えばある地方の工場では、外国人技能実習生に教育を受けさせ、生活支援、技術支援も行い、家族のように受け入れています。しかし、このような取り組みはあまり広く知られていません。そのためには企業を応援していく仕組みが必要です。それをけん引していくためのエンジンとして、地域の金融機関と手を組んで「ソーシャル企業認定制度　S 認証（https://besocial.jp/）」をスタートしました。

◆S 認証とは？

S 認証とは環境や福祉といった社会的課題に取り組む企業をソーシャル企業として認定する制度です。地域の金融機関 3 社（京都信用金庫、湖東信用金庫、京都北都信用金庫）とおよそ 2 年間の議論のすえに 2020 年に「ソーシャル企業認証制度 S 認証」を創設し、認証機関として一般社団法人ソーシャル企業認証機構（以下、機構）を設立しました。

地域の金融機関は認証結果を「企業の格付け」に使い、財務諸表のみだけでなく、非財務的評価軸を融資などに反映させると明言しています。また、連携している金融機関の一つである京都信用金庫は、中期計画の中でソーシャル融資を 7 割にしていこうとしています。

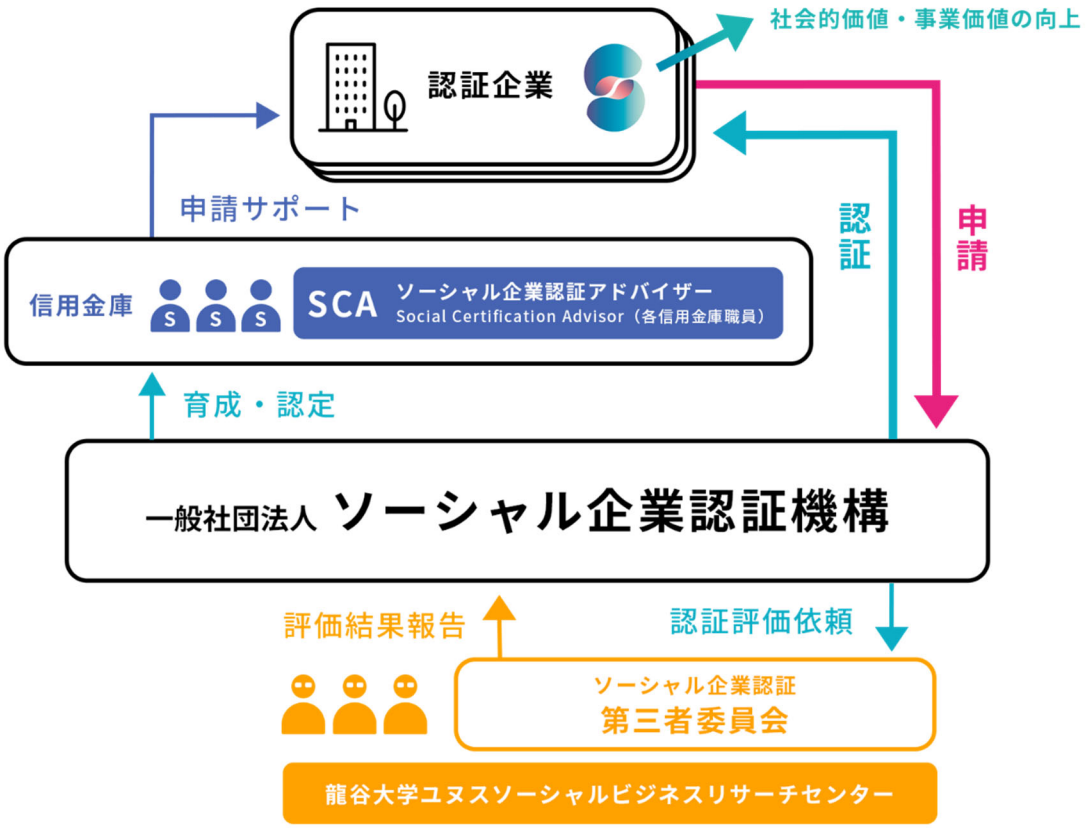
◆S 認証の目的

S 認証の目的は、ソーシャルマインドを持った地域社会のための企業を応援し、そういった企業を増やしていくことにあります。さらにそれによって企業価値の向上を目指し、NGO のようなソーシャルセクターとの連携を強化することを目指しています。

◆組織について

S 認証の認証組織は次ページの図（https://besocial.jp/about/）の通りです。認証を出すのは一般社団法人ソーシャル企業認証機構で、認証評価を行うのは、ソーシャル企業認証第三者委員会です。これは公平性を保ち、第三者性を担保するため、龍谷大学内に委員会を置き、メンバーは代表理事 2 名、委員会 10 名、大学生 3 名よりなります。独自性を保つために金融機関は委員には入りません。

実際に現場で話を聞いて申請サポートなどを行うのは、ソーシャル企業認証機構の認定を受けた金融機関の職員であるソーシャル企業認証アドバイザー（S CA）です。文化、環境、人権などの事例が記載されている社会課題を発見、評価するシートをもとに、地域企業の社会課題への取り組み支援および認証サポートを行います。



（出典）「S 認証　認証制度について」https://besocial.jp/about/

◆申請から認証までの流れについて

申請から認証までの流れについては以下の流れになります。

1　SCA に申込・申請の相談（※SCA：ソーシャル企業認証アドバイザー）
申込手順の説明・申請のサポート等
　↓
2　申請
SCA のサポートのもと、一般社団法人ソーシャル企業認証機構の Web サイトより申請
https://besocial.jp/
　↓
3　申請料のお支払い
申請料を振込
申請料：10,000 円（税込）3 年更新
　↓
4　認証評価
ソーシャル企業認証委員会（第三者委員会）による公正な認証評価

↓

5　認証状のお受け取り

一般社団法人ソーシャル企業認証機構より認証状を郵送

（出典）　「S 認証　認証制度について 6.「ソーシャル企業認証」応募までの STEP」

https://besocial.jp/about/

※認証の有効期間は３年間で、費用は１万円。認証されるとアドバイザーのコメントと認定証がもらえます。

現在の認証件数は２８２件、申請は５４６件（2021 年９月末現在)。現在、申請が予想以上に多く、認証が間に合ってない状態です。

（２）S 認証のねらい

S 認証による企業側のメリットとしては次のようなものがあります。

◆人材定着・育成

地域の事業者・中小企業にとっては、人材定着と育成が不可欠でしたが、S 認証を取ることによって、社員のモチベーションにつながります。社会的意義のある会社に勤めている、自分の仕事が世の中の役に立っているという社員の喜びや、会社へ誇りを持つことにつながり、離職率低下にもつながります。また規模や知名度にかかわらず、やりがいや社会的意義のある仕事を求める人にとっては S 認証をとったことは魅力となるので、採用活動に役立てやすいといったこともあります。

◆資金調達

S 認証を取ることで社会的信用度や企業イメージ、金融機関からの資金調達力の向上が見込まれます。

金融機関の側にまちに必要な企業だからなんとかして資金調達しようという意識が生まれます。財務諸表のみで判断した場合に融資が難しくても、違う形で資金調達を支援しようと、金融機関と一緒にクラウドファンディングを仕掛けたり、金融機関が広報をして支援を呼び掛けたりすることで、融資以外の資金調達の幅が広がります。

◆ソーシャル認証企業のコミュニティ形成

S 認証を取ることで非営利の組織とのマッチングや連携がはかれます。企業と社会的課題をもつ現場をつなぐことで、あらたなパートナーシップが生まれます。ソーシャル企業のコミュニティを大きくしていくことで、情報をしっかりと発信し、大企業に偏重しがちな学生の就職活動を少しずつ変化させ、地域の中小企業と学生をマッチングしていきたいと思います。

（3）S 認証の課題

現在 S 認証はできてまだ間がない制度のため、現場の職員の育成が必要です。そのために研修をもっとやっていく必要があります。今後地域の金融マンがソーシャル認定にかかわることで、地域のソーシャルセクターに詳しくなり、ネットワークをつくることが可能になります。さらに金融マンが保育や福祉といった地域の特定分野に強みを持つことで、資金調達と現場をつなぐ中間支援人材となり、企業の組織運営や資金調達や事業内容にコンサルタントができるようになります。そのような人材は、市民社会にとって心強い味方になるはずです。また、地域から逃れられない信用組合・信用金庫という金融機関にとっても、地域で新しい事業が起こり、存続できる企業が増えていくことにつながるので、力になる可能性を秘めています。

（4）S 認証によるコレクティブインパクトを目指して

S 認証を受けた企業が増えると、地域のことを考えるラウンドテーブルについてくれるプレイヤーが増え、参加者が増え、解決策が増えていきます。それによって地域が地域であり続けられる生態系をつくれるのではないかと期待しています。

現段階において認証企業を増やす段階なので、現在は「励ます認証」となっており、認証基準についてはそれほど厳しくありません。

今後は、質、量を策定するステップ 2 の認証が必要ではないでしょうか。S 認証を取った企業がこれからも増えることで、今後また違うグラデーションができてくることに期待します。地域、社会のことを考えながら事業をすることをどうスタンダードにしていくかが、今後の課題となっています。

3．セミナー会場からの質疑

セミナーで発表しきれなかった部分について、質疑応答で補足します。

Q.なぜ地域の金融機関と組むときに信用金庫を選んだのですか。

A.地方銀行も考えなかったわけではないですが、現在地方銀行は銀行法改正で再編の波が訪れ、多角経営化していいます。ある地銀は手間のかかる中小企業は相手にしない、ある一定規模の中小企業しか相手にしないと明言しました。信用金庫はエリアが決められていて、地域と心中するしかありません。その中でどうやって生き残りをかけていくのか、地域に役に立つ金融を残し発展させていくのかは課題です。現在信用金庫も過渡期となっており、たくさんの中小企業を顧客として抱えています。地域とともにある金融機関ということで信用金庫に声をかけました。信用組合については、あまり京都にないので声をかけませんでした。

Q.認証を受ける企業の応募の動機はどういったものですか。

A.推測になってしまいますが、一つは、金融機関の担当の営業者が熱心に営業していることがあるのではないでしょうか。

Q.非営利組織は対象になっていますか。
A.はい。対象にしています。ただし、介護事業所や士業の範囲で相談会をやっているような業務の範囲に社会性も含まれる業種については、あえてソーシャルと言っていいのかということは議論しているところです。

Q.2021 年 4 月スタートということですが、6 月〜7 月の申請がのびた原因はなんですか。
A.営業マンからするとノルマがあったわけではありません。また、4 月当初は申請書の書き方もわからないなど様子見のところがあり、定着に時間がかかりました。金融期間の研修なども終わり、申請書類の処理などもスムーズにいくようになったところが原因ではないでしょうか。

Q.どのような企業に認証を勧めていますか。また、金融機関にとって認証を勧めるメリットはありますか。
A.現在はこれまでの顧客が多いそうですが、少しずつ新規の顧客も増えているそうです。また、まだ取引はありませんが、これからつながっていきたいというところなども増えてきています。金融機関のメリットとしては、新たな企業と出会えるというよりも、今の取引企業の取り組みをどう強みに変えていけるか、いいアライアンスやいいマッチングやいいプロダクトにつなげていけるかという部分の方が強いと思います。

Q.信用金庫の目利き力向上にも使えますか。
A.昔あったような、この経営者なら大丈夫だから貸してもいいというような意味での目利き力の復活につながっているのではないでしょうか。バブル、リーマンショック以降は金融庁の指導により財務諸表を中心に融資を決めており、ストーリーや思いや人柄を見るような融資の仕方をしてきませんでした。このような認証を通じて、今日的なまなざしを元にした新たな軸による目利き力を養成することにつながっていると感じます。それにより、地域の金融マンがコンサルテーションに関わり、それが新たなビジネスにつながるかもしれません。今後、金融的な目利き力と地域社会に根ざした目利き力を兼ね備えた金融マンが出てくる可能性もあるでしょう。

Q.非営利の世界にもこのようなプログラムオフィサーと呼ばれる人たちが登場してきていますが、将来的に連携など考えていますか。
A.将来的にはボーダーがなくなっていくのではないでしょうか。今後もっと両者がつながったり、交流したりすることが、ローカルベースで起こっていくのではないかと思います。

Q.運営コストはどのようになっていますか。
A.基本的には SCA の人件費は金融機関の業務の中での仕事なので、そこから報酬が出ています。委員については、認証料から出ています。毎年 1000 団体が認証を受けてくれれば、回っていくような計算でやっています。

Q.コレクティブインパクトの中身がはっきりしていないのが気になります。外国人労働者を雇っているような企業が共同で話し合いの場を持つなど、そういう展開が見られるのでしょうか。具体例を示していただけるとありがたいです。
A.まだコレクティブインパクトをはかるところまではできていません。これからそのような場を作っていきたいと思っています。

Q.認証基準はどのように作りましたか。
A.具体性、必要性、妥当性、共同性、ESG 指向の 5 つの観点からチェックしています。この最初の 3 つを特に大事にしています。また、有給休暇の取得率が低い業界の中で平均より取りやすくしているといった、その業界の中で見ると画期的だというようなことも評価の対象としています。

Q.認証がスタートした際に広報や宣伝はどのようにしましたか。また、市民にはどのように認証をアピールしていますか。
A.企業に対しては、金融機関の営業マンが営業活動の中で周知しています。市民のみなさんにはまだ周知できていません。今後の課題として、市民に周知していくことで、認証を受けたことを宣伝に使うといったことも増えてくると思います。そのための認証シールやバッジをつくることなどは検討しています。

Q.ほかの金融機関とつながっていくことは考えていますか。
A.認証機関に他の金融機関が加盟して、第三者委員会をそれぞれの地域で作れたら横展開はできると思います。今後、基準を揃えて、展開していくのを目指したいです。

ウェブサイトのリニューアルについて

2022 年 1 月に福祉のまちづくり実践機構のウェブサイトをリニューアルしました（https://wep-NPO.com/）。大阪府福祉基金地域福祉振興助成金の委員のみなさまからもご指摘を受け、福祉のまちづくり実践機構の取り組みおよび、行政の福祉化について一般の方に広く知ってもらうためです。

1．デザイン面のリニューアル

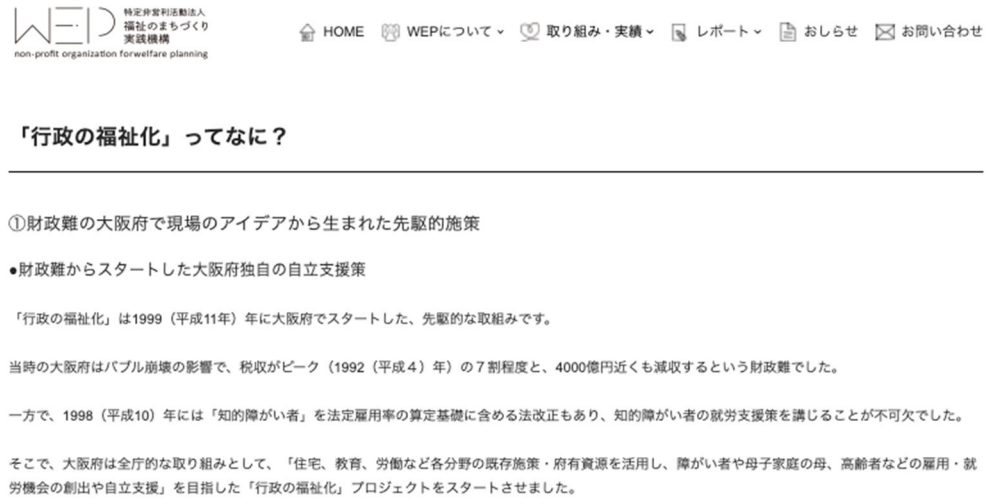
デザインについては、親しみやすくソーシャルな雰囲気を出すために、ロゴを新しく作成しました。さらに、ウェブサイトにもあたたかみのあるイラストを取り入れました。

リニューアルしたロゴ

ウェブサイトトップページ（https://wep-NPO.com/）

2．コンテンツのリニューアル

さらにコンテンツについては、これまで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、これまで報告書で取り上げた事例を読み物として掲載しました。



行政の福祉化ってなに？（WEP ウェブサイト「取り組み・実績」より）

事例紹介の一例（WEP ウェブサイト「レポート」内「株式会社サクセス」より）

3．SNS との連動

ウェブサイトをリニューアルするとともに、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。今後は文章や写真など

の作品を発表できる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に努めていく予定です。

福祉のまちづくり実践機構フェイスブックページ（https://www.facebook.com/WEPNPO）

福祉のまちづくり実践機構の note（https://note.com/NPOwep）

参考資料　会議資料

2021 年度 第 1 回 大阪版ソーシャル事業所認証研究会 資料

0_委員名簿 98
0_次第....99
1_大阪版ソーシャル事業所認証研究会規程 100
2_ 2018 年度-20 年度の事業概要説明....102
3_0_ひとまちげんき融資の経過と現状 118
3_1_大阪信用保証協会_保証料率....121

2021 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....122
0_02_委員名簿....123
1_01 第一回研究会_意見集約....124
2_01 大阪版ソーシャル事業所認証案について 125
参考_1-02 第一回議事録（割愛）
参考_2-02_社会課題発見シート Ver 2 144
参考_2-03_総合評価項目概要 147
参考_2-04_S 認証申請様式_記載方法 148
参考_2-05_第 1 回研究会_意見反映状況....156

2021 年度　第 3 回　大阪版ソーシャル事業所認証研究会　資料

0_01_次第....157
0_02_委員名簿....158
1_01_第 2 回研究会_意見要旨....159
1_02_京都信用金庫・在阪金融機関等へのヒアリング 160
1_03_公共調達等について 161
2_ 社会的価値を考慮した公共調達について_岸道雄 （1）（割愛）
参考_1_02_ソーシャルグッド預金チラシ 174
参考_1_03_第 12 回ヒルメン社会貢献セミナー報告 176

「地域と社会の目利き力」オンラインセミナー

【参考資料】「地域と社会の目利き力」チラシ 183

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	館長	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 大阪ボランティア協会	事務局長	中間支援組織	パイオニア領域
柴原　浩嗣	一般財団法人 大阪府人権協会	業務執行理事	中間支援組織	パイオニア領域
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	社会的金融	休眠預金分配団体・ひとまちげんき融資
福原　宏幸	大阪市立大学	名誉教授	学識経験者	社会的経済、社会的排除・包摂、貧困
岸　道雄	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 政策学部	教授	学識経験者	非営利組織、社会的金融
菅野　拓	大阪市立大学 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、非営利組織
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	実践者	パイオニア領域
尾中　友哉	株式会社 サイレントボイス	代表取締役	実践者	パイオニア領域
福田　久美子	株式会社 美交工業	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		
植並　一馬	一般財団法人 大阪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 大阪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			

【オブザーバー】

岡本　勝之	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		

２０２１年１１月１９日

２０２１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：2021 年 11 月 19 日（金）　18:00～20:00
場所：アネックスパル法円坂　3 階 2 号室

１．開会

２．委員紹介、事務局紹介

３．議事

（１）大阪版ソーシャル事業所認証研究会の概略【事務局】
（２）２０１８～２０２０年度　実施事業説明【事務局】
（３）ひと・まち・げんき融資の経過と現状【一般財団法人　大阪府地域支援人権金融公社】
（４）意見交換

４．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

2021 年 11 月 15 日

特定非営利活動法人 福祉のまちづくり実践機構

大阪版ソーシャル事業所認証研究会　設置要綱

１．目的

「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り組む事業所（パイオニアファーム：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。

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。

２．研究の柱

当研究会では、次のテーマを柱に研究を進める

（１）「大阪版ソーシャル事業所」の認証基準について

（２）「大阪版ソーシャル事業所認証システム」について

（３）「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

（４）「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

（５）その他

３．体制

①中間支援組織

○インクルーシブファーム領域

エル・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）

ＪＳＮ（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）

Ａ´ワーク創造館（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）

○パイオニアファーム領域

(社福)大阪ボランティア協会

(一財)大阪府人権協会

②社会的金融機関　ソーシャルファイナンス

ヒューファイナンスおおさか（一般財団法人　大阪府地域支援人権金融公社）

③学識経験者

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）
岸　道雄（立命館大学　政策科学部　教授）
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・文学部地理学教室　准教授）

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　埋橋 伸夫）
NPO 法人サイレントボイス（代表取締役　尾中 友哉）
(株)美交工業（専務　福田　久美子）

なお、研究会と関わりの深い関係団体や専門家については、必要に応じて参加を要請し、意見等を求めるものとする。

【オブザーバー】

大阪府福祉部　自立支援課

【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

４．基本日程（案）

〇９月３０日（木）　　公開勉強会の開催
社会と地域の目利き力　～ソーシャル企業認証の必要性と社会的金融～
龍谷大学 政策学部　教授　深尾　昌峰
参加者：３７名

〇１１月１９日（金）　　第１回研究会　金融等を通じた支援策の検討
大阪版ソーシャル事業所認証研究会の概略
２０１８～２０２０年度　実施事業説明
ひと・まち・げんき融資の経過と現状

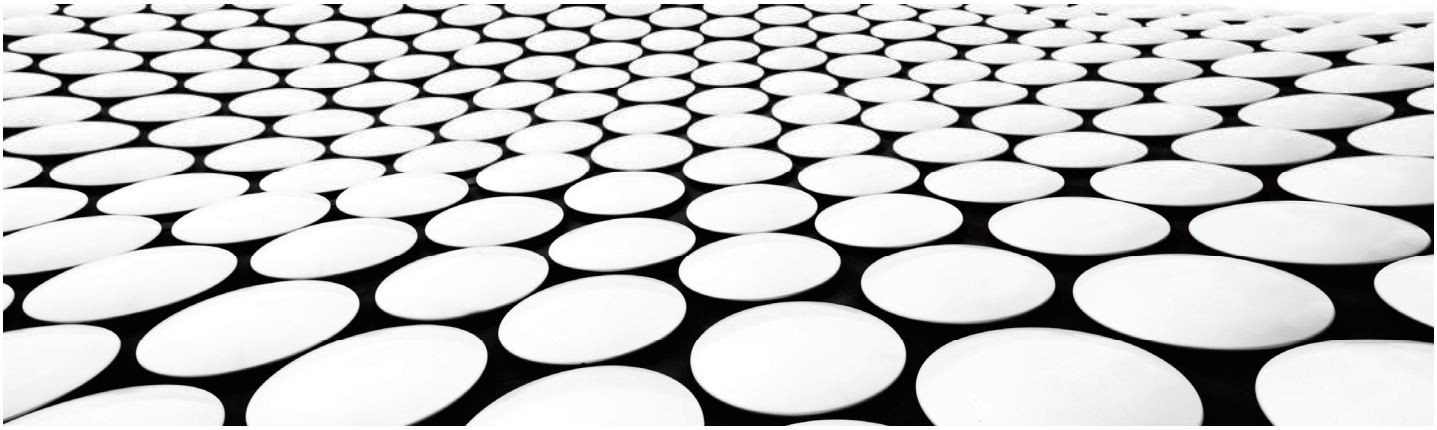
〇　１月　　第２回研究会　認証基準の検討
〇　３月　　第３回研究会　調達等を通じた支援策の検討
〇３月下旬　　「中間まとめ」の作成
〇２０２２年度　継続を予定

５．経費・財源

「大阪版ソーシャル事業所研究会」にかかる経費については、以下によって賄う。
(1)大阪府福祉基金地域福祉振興助成金によって賄う。
(2)カンパ、その他（基金の活用等）の収入による。

2018-20年度　実施事業説明

NPO法人　福祉のまちづくり実践機構　田岡　秀朋



2021年11月19日

「行政の福祉化」を「大阪の福祉化」につなげよう

- **「行政の福祉化」とは？**
  - 大阪府のＣＳＶ（Creating Shared Value＝共通価値の創造）政策
    庁内横断（共通価値）に「福祉」を位置付け、一般施策の中に「自立支援」を包摂（価値創造）したCSV政策。
  - 「府自らのとりくみとして、福祉分野の制度・施策の枠組みにとらわれず、福祉を基本に住宅・教育・労働など府政の各分野が連携し、障がい者や高齢者などの自立支援につながる施策を推進する取組」として、下記のような具体的な取り組みがある。
    障がい者・就職困難層の「雇用を競う」総合評価一般競争入札や指定管理者選定
    府営住宅等の既存施設を活用した「福祉的利用」 など

参考：総合評価一般競争入札

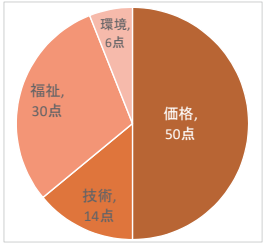
産経新聞

大阪府の入札 障害者や母子家庭の雇用後押し

「価格」と「技術」＋『公共性』考慮

6月から企業選定

2003.05.05（産経・朝）



参考：府営住宅の空室活用

3

大阪府社会福祉審議会　新たな課題検討専門分科会　行政の福祉化推進検討専門部会 大阪府における行政の福祉化の推進のための提言(2018年3月)

- **「大阪の福祉化」を目指すとは？**
  - 多くの人々が「福祉」と関わる時代。いまこそ『福祉観の転換』を！
    行政の福祉化においては、福祉の積極的意味を求めていく。ポジティブな福祉であり、それは、福祉の語義にある『幸福』という意味を現代に具現すること。
  - 基本理念である「障がい者、生活困窮者、ひとり親、就労困難者など生活に困難を抱える者を支援するため、『それぞれが持てる資源』を有効に活用すること」を大阪全体で共有し、「大阪の福祉化」を目指す。
  - 支援対象者が拡大している背景を踏まえ、取組みの方向性は「活躍の場の拡大」『プレイヤー（担い手）の拡大』と『働く分野の拡大』
  - 提言をうけ、改正ハートフル条例【2019(平成31)年4月1日】施行
    2018年度より大阪府福祉基金地域福祉振興助成金を活用した事業スタート

4

https://www.pref.osaka.lg.jp/attach/20980/00259637/gyofukukateigenshogaiyo.pdf

大阪府社会福祉審議会新たな課題検討専門分科会行政の福祉化推進検討専門部会

大阪府における行政の福祉化の推進のための提言（概要）

○行政の福祉化のさらなる推進のため、平成 29 年度、大阪府社会福祉審議会に行政の福祉化推進検討専門部会を設置し検討。（４回開催）
平成 30 年３月に「行政の福祉化の推進のための提言」をとりまとめ。

1 検討の背景

○「行政の福祉化」とは：府政のあらゆる分野において、福祉の視点から総点検し、住宅、教育、労働などの各分野の連携のもとに、施策の創意工夫や改善を通じて、障がい者やひとり親家庭の父母などの雇用・就労機会を創出し、「自立を支援する取組」であり、平成 11 年度より全庁的に進めてきたもの。
○開始約 20 年を迎え、これまでの取組の総括（評価）や社会経済情勢の変化と課題を踏まえ、今後、行政の福祉化を一層進めていくために、概念の拡大も含めた展開を検討する必要性。

社会経済情勢の変化と課題

①人口減少・超高齢化社会に突入
②格差の広がり、就労困難者（生活困窮者）、子どもの貧困（ひとり親の就労支援）
③孤立化の防止、地域とのかかわり（我が事・丸ごと）
④価値観（ユニバーサルデザイン、ダイバーシティ、働き方改革、SDGs）
⑤ＣＳＲからＣＳＶへ

2 これまでの主な取組内容と実績

【主な取組と実績】
（１）雇用・就労支援の強化
①就労支援
庁内職場実習の受入、清掃業務による就労訓練の場の提供、府庁舎での生活困窮者自立支援就労訓練の場の提供
②就業支援：府による取組
ハートフルオフィス推進事業、公務労働における非常勤雇用
③就業支援：民間による取組
公共工事発注における障がい者の雇用・就業促進、指定管理における就労困難者雇用の評価、大阪版市場化テストにおける就業困難者雇用評価
④職場定着支援
府有施設清掃業務に係る総合評価入札
（２）既存資源等を活用した福祉施策の推進
府営住宅のＧＨへの提供、府有施設の就労支援に係る取組への提供（こえたんショップ）、府障がい者優先調達推進方針に基づく物品等購入

【行政の福祉化の取組効果の見える化～総合評価一般競争入札の費用対効果の試算～】
◆試算方法：総合評価一般競争入札による契約額と一般競争入札による契約額との差額を総合評価一般競争入札にかかる経費とし、社会保障給付費の削減額及び税・社会保険収入の増加額を障がい者が就労することによる利益として、比較を行った。
◆結果：利益が経費を１年間で約 4,000 万円上回る、すなわち、行政コストが削減されたとの試算となり、総合評価一般競争入札制度には費用対効果の面で一定の政策効果があることがわかった。

【評価（部会意見より）】
・障がい者等の雇用については一定の成果。特に総合評価入札制度とそれを支える中間支援機能の仕組みについては、全国でも先進的なものであり、行政の福祉化の取組の中核をなすもの。参加企業の障がい者雇用率は極めて高く、この仕組みにより企業が育てられてきたといえる。
・また、府有資源の活用を中心に、今日的な福祉課題を解決する取組（府営住宅における保育所運営等）も実施されてきており、取組を継続する中で新たな展開の芽が生まれている。
・子どもの貧困対策としてのひとり親の就労支援といった新たな福祉課題への対応を考えた場合、主として公務労働をフィールドとした現状の取組では限界があり、プレイヤーを拡大する必要がある。
・新たなプレイヤーとして、市町村はもとより、当該業務において行政と同様の役割を有する指定管理者、府の地方独立行政法人や社会福祉法人などの公益的役割を担う法人などが考えられる。

5

https://www.pref.osaka.lg.jp/attach/20980/00259637/gyofukukateigenshogaiyo.pdf

3 「行政の福祉化」のさらなる推進のために（提言）

基本理念である「障がい者、生活困窮者、ひとり親、就労困難者など生活に困難を抱える者を支援するため、『それぞれが持てる資源』を有効に活用すること」を大阪全体で共有し、『大阪の福祉化』をめざす

背景
支援対象者の拡大
（障がい者・生活困窮者・ひとり親への取組の充実　難病患者等への取組の検討）

取組の方向性
活躍の場の拡大
『プレイヤー（担い手）の拡大』と『働く分野の拡大』

具体的取組の提言

◆『プレイヤー（担い手）の拡大』
・好事例の発信やひとり親の就業をすすめるための顕彰制度の創設、社会福祉法人の参画支援やソーシャルファーム支援を通じた府内市町村、地方独立行政法人、公共性の高い法人などへの普及促進
・プレイヤーの拡大にあたっては、それぞれの主体が別々に取組むのではなく、例えば関係者が一堂に会したラウンドテーブルを設けるなど、それぞれが有機的につながりながら連携した取組がすすむよう検討

プレイヤー	府	地方独立行政法人	市町村等	準公共的団体（社福等）	民間企業等	府民
① 雇用・就労支援の充実・強化	・直接雇用 ・府契約等の相手方への一定の条件・アドバンテージ付与	・府同様の取組の推進	・好事例の発信・働きかけ	・好事例の発信・働きかけ	・顕彰制度の創設 ・好事例の発信・働きかけ	
			拡大			
② 雇用・就労支援以外の様々な取組みの充実・強化	・各部における取組の推進	・府同様の取組の推進	・好事例の発信・働きかけ	・学習支援事業への場所の提供 ・好事例の発信・働きかけ	・ソーシャルファーム支援 ・好事例の発信・働きかけ	・社会貢献に取組む仕掛け
			拡大			

◆『働く分野の拡大』等取組の充実

雇用・就労支援の充実・強化
【総合評価入札をはじめとした政策評価調達の充実・強化】・総合評価入札の堅持と清掃業務以外への拡大や生活困窮者の認定就労訓練事業所の加点を検討、公募型プロポーザル方式で実施する契約におけるひとり親の雇用促進
【雇用創出につながる行政資源、公共施設、公共的空間のさらなる活用】・府営住宅の空室や府営公園など府有施設等を活用した雇用創出・生活困窮者就労準備支援事業の更なる拡充
【障がい者・ひとり親等が働く分野（職域）のさらなる開拓】・小型家電リサイクル、農業、介護などの分野における障がい者等の就労促進や病院の売店等との協働によるひとり親の就労支援
【中間支援組織の位置づけ】・中間支援組織の位置づけの明確化や育成支援、地方自治法施行令 167 条の２第１項第３号（いわゆる３号随契）に定める障がい者支援施設等に準ずる者の認定の活用
【ソーシャルファーム支援】・ソーシャルファームの活動を促進するためのコンサルテーション、府立施設等活動場所の提供や民間資金へのつなぎ等の検討
【その他】・就労訓練事業や就労準備支援事業参加者へ民間資金を活用した助成、新子育て交付金を活用した市町村におけるひとり親の就業促進のための取組支援

既存資源等を活用した福祉施策の推進
・府営公園を活用した障がい者スポーツ施設や府営住宅の空室を活用した学習支援事業の実施、居場所等活動拠点づくり等行政資源、公共施設、公共的空間のさらなる活用と好事例の発信

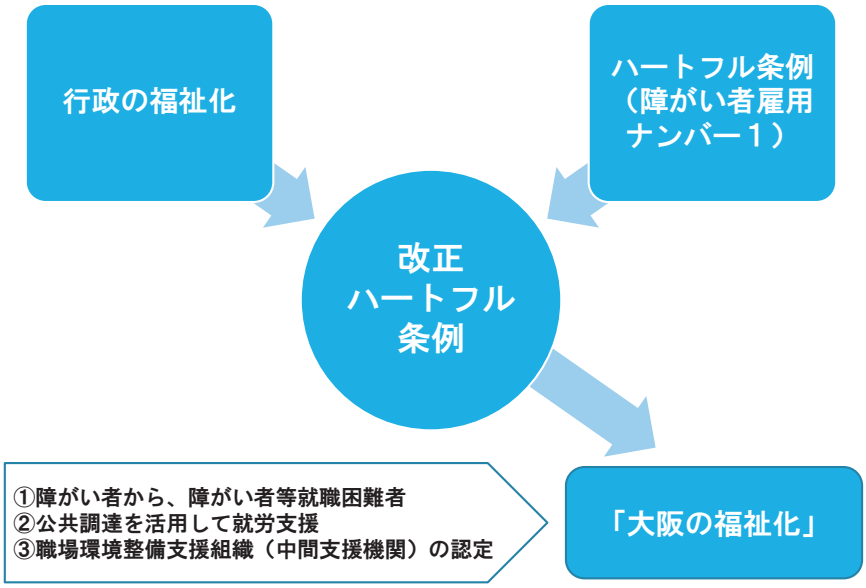
取組対象者の拡大に向けた検討など
・庁内職場実習の受入対象として難病患者を追加

◆「大阪府ユニバーサル就労条例（仮称）」の検討
・「民都・大阪」として、府・府民・事業者などが協働して、「誰もが活躍できる社会」をめざし、「ユニバーサル就労（ひとり親・障がい者・生活困窮者などの就労困難者の就労）」を推進することを基本理念とした条例の検討

6

https://www.pref.osaka.lg.jp/attach/9495/00000000/heartfulchirasi.pdf

■「改正ハートフル条例」のポイント



大阪府

事業主の皆さまへ

改正ハートフル条例が平成31年４月１日に施行されました

改正の主なポイント

1．ひとり親、生活困窮者など、就職困難者に対象を拡大します

○ひとり親、生活困窮者など、対象を拡大し、障がい者を含む就職困難者の雇用・就労支援を進めるための基本理念や、府・事業主等の責務を規定します

【事業主の責務に関わる規定】
・障がい者以外の就職することが困難な者について、雇用の機会の創出及び拡大を図る
・一人一人の事情に配慮しながら働きやすい職場環境を整備し、府が実施する施策に協力

2．公契約における就職困難者の就労支援を進めます

○障がい者等の継続雇用のため、事業主における環境整備を支援する「障がい者等の職場環境整備等支援組織」を認定します

○総合評価一般競争入札等の公契約等において、事業主が障がい者等の雇用・就労支援に資する取組を行っていることを勘案する規定を新設します

障がい者等の職場環境整備等支援組織とは

障がい者等の特性、事情等に配慮した働きやすい職場環境の整備等に資するため、事業主と、その雇用する障がい者等との間に立って支援する法人

就職困難者 → 事業主

府

3．ひとり親雇用を進める事業主への表彰制度を新設します

○働きやすい環境整備などの取組を促進すると同時に、ひとり親家庭の親の就業促進に向けた社会的機運を高めます

4．新たに審議会を設置します

○有識者からなる審議会を新設し、「障がい者等の職場環境整備等支援組織」の認定、顕彰の審査等について審議し、就職困難者の就労支援についてご意見をいただきます

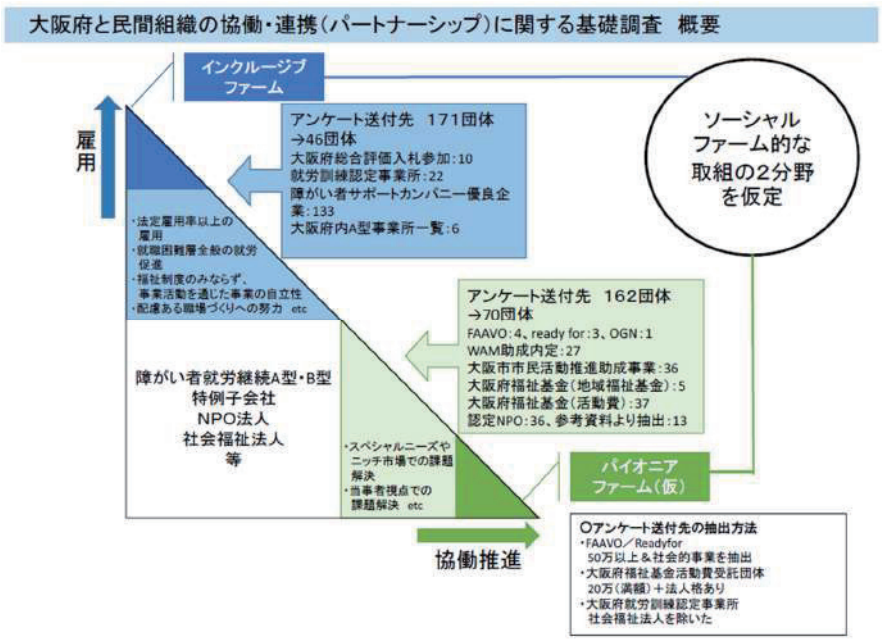
「雇用の質」の向上に向け、長く安定的に働き続けられる環境を整え、就職困難者の雇用・就労支援をオール大阪で推進していきます

EXPO 2025

GOALS

7

２０１８年度　大阪の福祉化に向けた「プレイヤー（担い手）探し」



■ インクルーシブファーム

- 脆弱性を抱える人々の社会への再統合を志向する領域に、労働市場に雇用や働く場を具体化してく担い手

■ パイオニアファーム

- 個人や地域の脆弱性に対して新たな価値・手法・必要な制度の開発を試みる担い手

8

アンケートから把握できた実態　①

- 法人格で「営利・非営利」を判断するのは困難であり、事業目的やリターンとへの期待で４類型に分類できる

①「知識」「経験」「人脈」「満足感」 重視【２５団体】　（美交工業／サイレントボイス）

→社会ネットワークの中で社会的価値の創造を優先

②「環境改善」「自身・身近な友人等の課題解決」 重視【１７団体】

→事業性よりも課題解決を優先

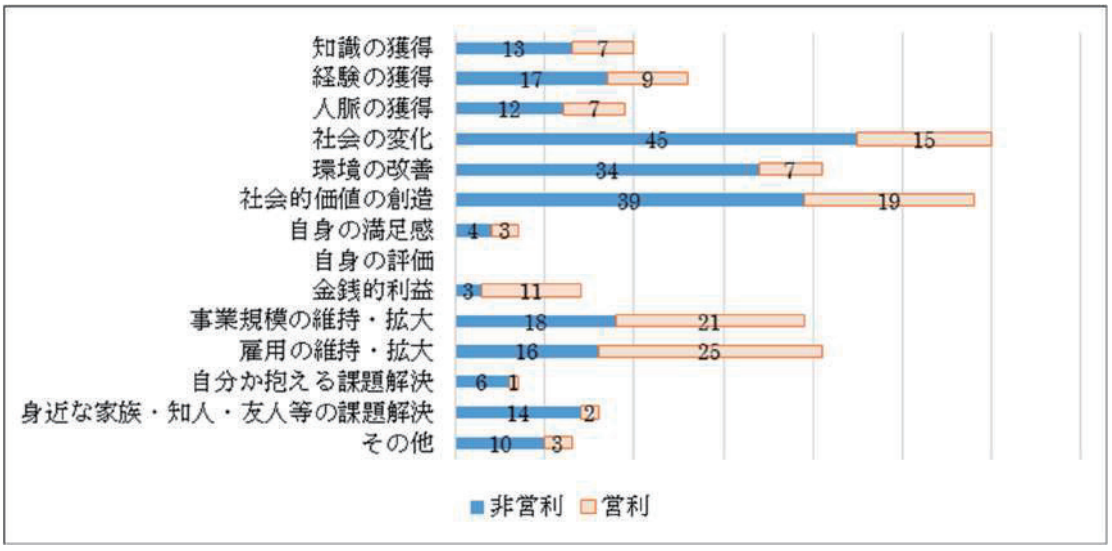
③「金銭的利益」「事業規模の維持・拡大」重視【２４団体】　（美交工業）

→純然たる営利型ではあるが、社会性も含む取組

④「社会変化」「社会的価値創造」「雇用の維持・拡大」重視【２２団体】

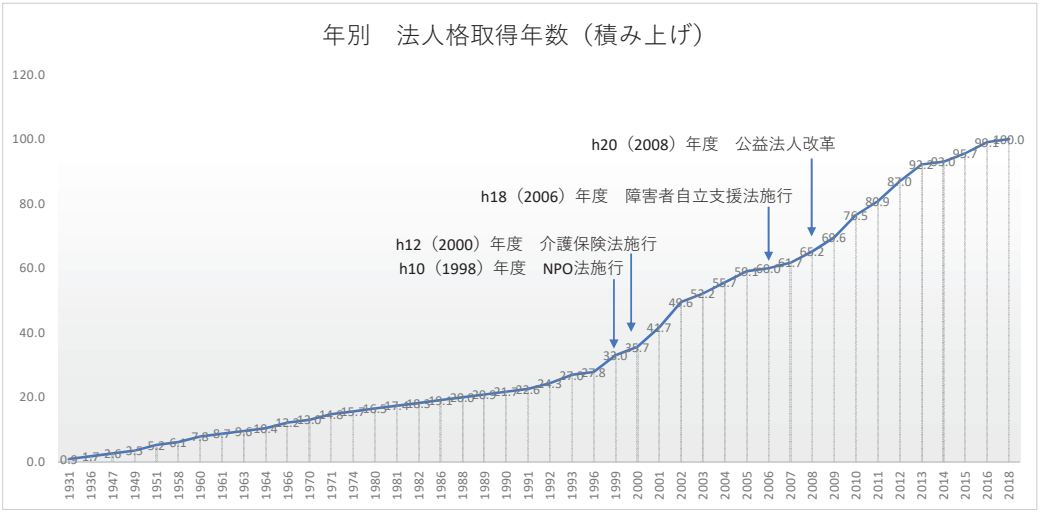
→事業活動による社会的課題の解決を重視するｲﾉﾍﾞｲﾃｨﾌﾞな営利企業

- 事業活動を始めた目的、事業活動を行うことによるリターンとして期待すること



■ アンケートから把握できた実態　②

- 身近な地域で多様な担い手が福祉事業に参加しやすい環境が整備や制度の狭間を意識した施策が推進されてきたこと。



２０１９年度 「お金」「調達」＆「価値の見える化」で担い手支援策

■ 金融を通じた地域・社会課題解決の可能性（お金で担い手支援）

- 「金融」を地域課題や社会課題を解決するツールとして活用する事例紹介。
- 事業性・担保力のみならず、NPO や地域をベースとした事業者などへのお金の流れをつくるには、「顔の見える関係」が生み出す信頼関係や応援を「共感」で作り出すことの重要性を共有。
- 休眠預金分配団体　ヒューファイナンスおおさかへのコンサルテーション・アドバイス

■ 大阪府内の社会福祉法人における調達状況に関する基礎調査（仕事で担い手支援）

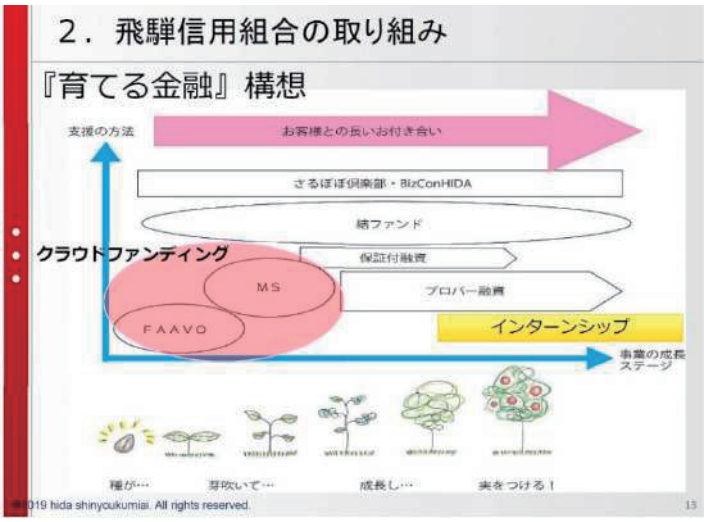
- 「社会性に配慮した調達」の意義は理解できながらも、十分に実施できていない現状
- 社会性や公共性に配慮した調達をすすめる支援ニーズ（ガイドライン4 割弱、優良調達先リスト3割強、相談窓口2.5 割、事例紹介2 割）を把握

■ 社会的インパクトマネジメント研修（価値の見える化で担い手支援）

- インクルーシブ・パイオニアファームを対象に、自らの事業を「社会的影響（インパクト）＝社会の変化」から検討する機会を提供

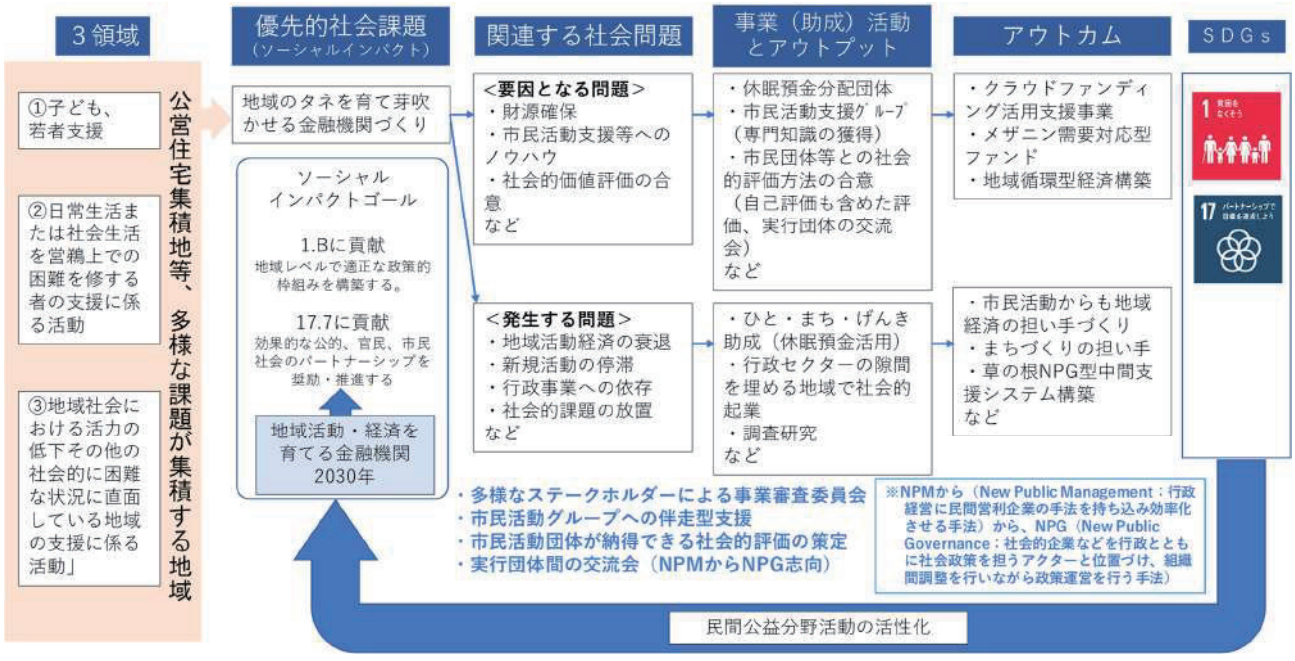
■ 金融を通じた地域・社会課題解決の可能性（お金で担い手支援）

➢ 飛騨信用組合をモデルに「育てる金融構想」を休眠預金の分配団体として



13

➢ 地域の想いを支え、地域の種を育て芽吹かせる金融機関づくり



14

ヒューファイナンスおおさかの休眠預金を活用した「ひと・まち・げんき助成」の公募要領

■対象地域・活動：大阪府内で公営住宅及び公営住宅等を含む地域の互助・共助づくり

■事業期間：2020年度～2022年度

■採用予定実行団体数：6～8団体を予定

■助成事業費：3年間で4800万円

■1団体あたりの助成金：150万円～300万円

■対象となる団体：地域に根差して従来から事業を展開しており、活動の拡大及び成果の向上を目指したい団体（法人格の有無は問いません）

■公募期間：2019年12月23日（月）～2020年2月17日（月）

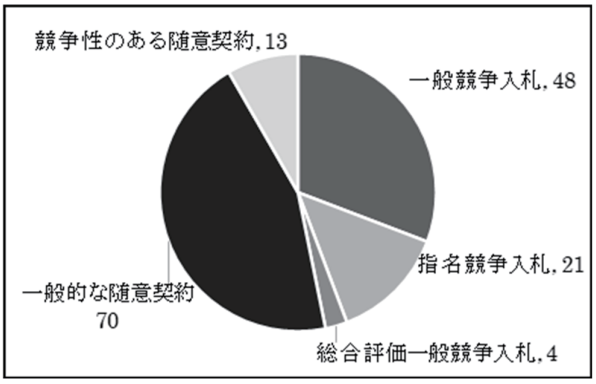
■応募団体数：20団体

■採択団体数：8団体

15

■ 大阪府内の社会福祉法人における調達状況に関する基礎調査（仕事で担い手支援）

➢ 過去５年間で調達において導入した契約の種別（N=113）
総合評価・競争性のある随意契約を活用された発注業務（N＝16）

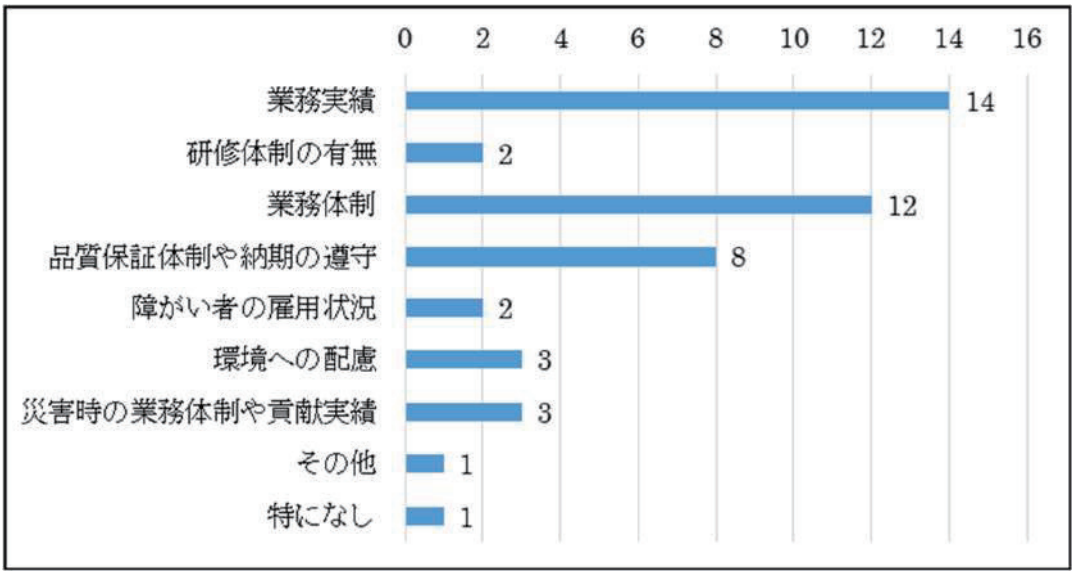


「総合評価一般競争入札」「競争性のある随意契約」を活用された発注業務

	回答数	%	%(対N)
各種設備設置・改修	7	26.9%	43.8%
給食業務	5	19.2%	31.3%
建築業務関連	5	19.2%	31.3%
施設管理業務	3	11.5%	18.8%
備品購入	2	7.7%	12.5%
会計監査人	1	3.8%	6.3%
自動車購入	1	3.8%	6.3%
リネンリース	1	3.8%	6.3%
システム導入	1	3.8%	6.3%
合計	26	100.0%	162.5%

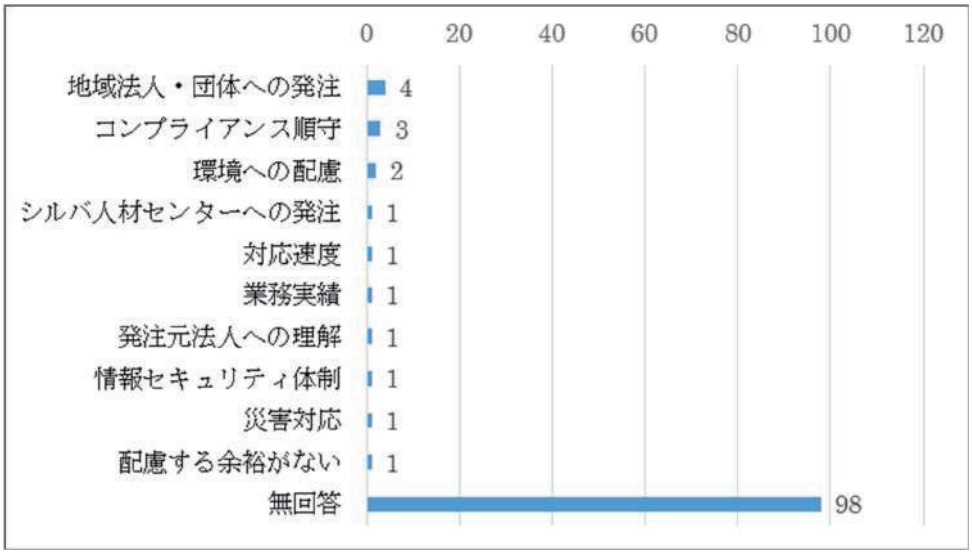
16

➢ 「総合評価一般競争入札」「競争性のある随意契約」について配慮・評価している事項(N=16)



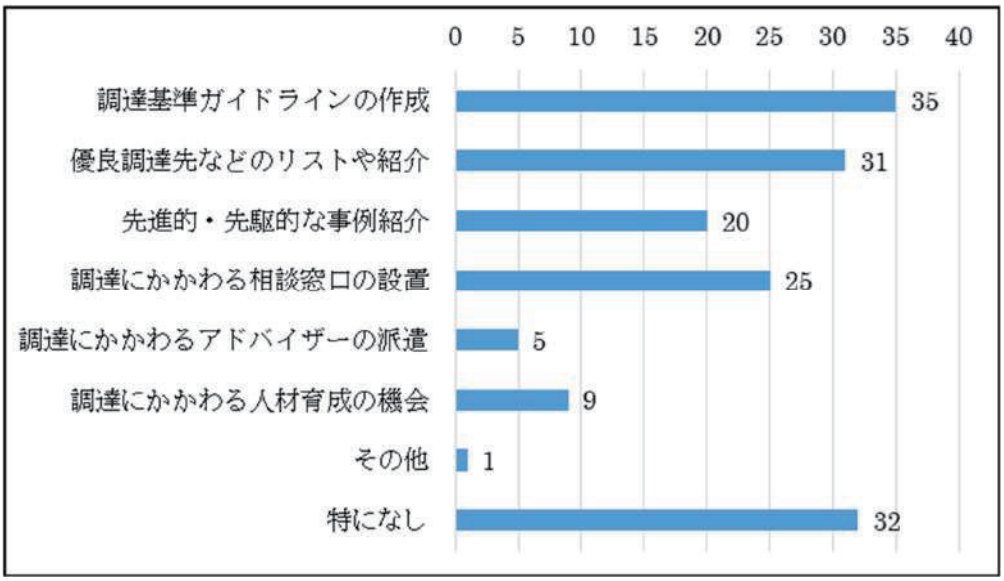
17

➢ 調達にあたり、経済合理性以外の、社会性や公共的な価値への配慮事項(N=113)



18

- 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(N=113)



19

２０２０年度 「社会的･公共的価値の評価」の課題とは？

- **指定管理者の取組みにおける「府施策との整合」部分を検証**
  - 府・公益事業協力、行政の福祉化、府民・NPOとの協働、環境問題の取組みを検証
  - 「何のため（ストーリー）」「やってみる（プロセス）」「どのような」という質的な価値より、「何をした」「どれくらい」という量的な価値が重視されている傾向がある。
  - 社会的・公共的価値を評価できる人材は不明確（弁護士、公認会計士、経済界の学識経験者、対象施設の専門家２名）
- **マーケットだけでなくパブリックで「目指すべき価値（共通価値）」を**
  - 社会・公共的という価値は「一元的な価値尺度」では測りにくく、正しい（〇）正しくない（✕）ではなく、対話から得られる合意（納得感）が大切。
  - 「市場性・効率性を測る」だけでなく、「ストーリー・価値の共有」のための、パブリックサウンディングのような対話の場を。
- **行政も現場感を保ち続けられるか**
  - 民営化が進むなか、現場と行政の関係が希薄になり、選定は委員、現場は民間事業者まかせになる恐れ。
  - 現場感を維持するためにも、発注を通じて実現したいこと（哲学）や企業等との対話の場が必要

20

- **指定管理者の取組みにおける「府施策との整合」部分を検証**
  - 2020年度に公募された８施設の評価基準

	大阪府立農業公園	大阪府立青少年海洋センター：本館・ヨットハウス	大阪府立青少年海洋センター：ファミリー棟	大阪府立男女共同参画・青少年センター	大阪府立滝畑センター	大阪府立臨海スポーツセンター	大阪府立体育会館	大阪府立中之島図書館
平等利用が確保される適切な管理方策	4	3	3	適・不適	7	8	8	7
・施設の設置目的及び管理運営方針	2	2	2	適・不適	2	2	2	2
・具体的な手法及び期待される効果	2	1	1	適・不適	5	6	6	5
施設の効用を最大限発揮するための方策	37	23	23	30	26	26	36	26
・施設の魅力の向上、イベント誘致・開催等の取り組み内容、利用者の増加を図るための具体的手法及び期待される効果	-	7	7	13	10	10	12	17
・農業体験、研修の実施等府民の農への関心・理解を高める業務を効果的に行う具体的な手法及び期待される効果	7	-	-	-	-	-	-	-
・農業における障がい者等の雇用の促進と就労の支援の機会を創出する業務を効果的に行う具体的手法及び期待される効果	7	-	-	-	-	-	-	-
・農のある新たなライフスタイルの実現や地域農業の活性化への波及効果	3	-						
・サービスの向上（自主事業含む）を図るための具体的手法及び期待される効果	3	9	9	13	6	6	6	4
・施設の維持管理・安全対策・修繕補修等の内容、適格性及び実現の可能性	3	7	7	4	8	8	8	5
・ネーミングライツによる収入確保策の実施	4	-	-	-	2	2	-	-
・投資による活性化策	10	-	-	-	-	-	10	-
適正な管理業務の遂行能力・財政基盤	9	14	14	10	7	6	6	7
・収支計画（貸館含む）の内容、的確性及び実現の可能性	3	4	4	4	2	2	2	2
・安定的な運営が可能となる人的能力	3	4	4	2	2	2	2	2
・安定的な運営が可能となる財政的基盤	3	6	6	4	3	2	2	3
管理にかかる経費の縮減方策	40	50	50	50	50	50	40	50
その他管理に際して必要な事項	10	10	10	7	7	10	10	10
・府・公益事業協力等	1	1	1	1	1	1	1	1
・行政の福祉化	6	6	6	3	3	6	6	6
（就職困難層への雇用・就労支援）	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)
（障がい者の実雇用率）	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)
（知的障がい者の現場就業状況）	(3)	(3)	(3)	-	-	(3)	(3)	(3)
・府民、ＮＰＯとの協働	1	1	1	1	1	1	1	1
・環境問題への取組み	2	2	2	2	2	2	2	2
合計	100	100	100	97	97	100	100	100

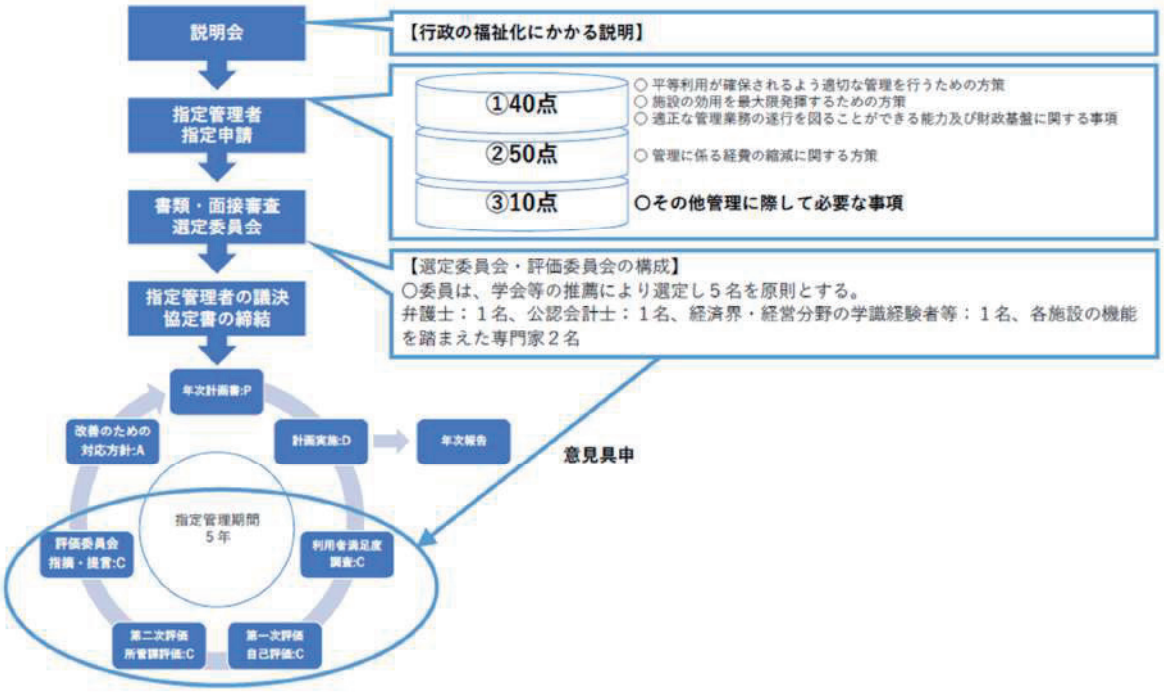
21

- 指定申請書で多く見られた「府公益事業協力」「NPO協働の基本方針」

項目	指定申請書
1）府事業・公益事業への協力	・障がい者サポートカンパニー制度への登録 ・シルバー人材センターの活用 ・府が主催イベントの開催 ・みどり施策への協力 ・こども 110 番 ・行政の福祉化促進プロジェクトへ協力 ・ドクターヘリ運営にヘリポートを提供
3）府民、NPO との協働の基本方針	・平等利用 ・学生ボランティア、府民やＮＰＯの協力を得る ・既存ボランティアの活動を支援、新たなボランティア団体の活動支援、利用機会の創出 ・自社物件において取り組んでいる「滞在生活型コミュニティ支援プロジェクト」により、住民間や地域との様々なつながりを創出 ・ＮＰＯ（障害福祉サービス事業）によるカフェ運営 ・過疎化が進む地域の加工品が販売できる仕組みづくり ・地元自治会をはじめ、社会福祉協議会や NPO やボランティアと協働 ・障がい者スポーツ団体との連携 ・大学連携事業

22

➢ 指定管理者制度におけるPDCAサイクル



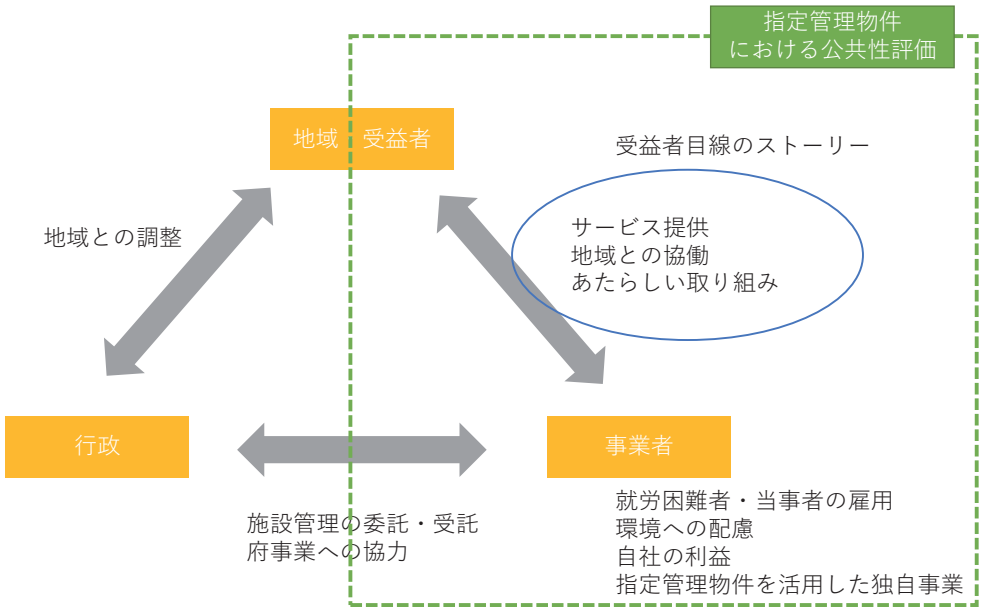
■ マーケットだけでなくパブリックで「目指すべき価値（共通価値）」を

➢ 例えば、横浜市の協働契約(2019年度調査より)

	委託（請負委託）	協働契約
事業実施	委託者（市）が作った委託契約書、仕様書に基づき、受託者が業務を行う	市と協働の相手方が合意した協働契約書、仕様書に基づき、お互いが役割分担をしながら業務を行う
契約書・仕様書	委託者が項目を定め、受託者が受託する	双方が対等な関係で業務を行うことが明記される。項目は双方の合意により決定
成果の帰属	原則委託者に帰属	双方に帰属
責任の所在	委託者が最終的な責任を負う	それぞれの主体の役割に応じてそれぞれ応分の責任を負う
協議の内容	決まった内容、スケジュール等の進捗管理が中心	必要に応じて見直しや修正のための協議を行う

■ マーケットだけでなくパブリックで「目指すべき価値（共通価値）」を

指定管理評価におけるストーリーと公共性



「大阪の福祉化」を目指すための課題とは？

■ 「何」を基準に「誰（個人・団体）」を認証するか。

- ➢ 数値化・明確な基準を一律で満たすかどうかだけでは、「質」の評価が困難。
- ➢ 「やってみよう」という意志や「何のため」というストーリーの目利きとその信頼性。

■ 社会性や想いだけで、持続させるのは難しい

- ➢ ＥＳＧ投資や社会的金融は社会性だけでなく、事業性も含めて持続可能性を判断
- ➢ 事業性と社会性を両立することへのインセンティブとチャレンジを応援する支援。

■ 市場をつくるしかけ

- ➢ 「行政の福祉化」は調達で、福祉・自立支援を組みこみ「市場の福祉化」
- ➢ 準公共（公益法人）や指定管理者の調達の活用の可能性

2021-22年度の取組み

- **「認証基準」「認証システム」づくり**

●インクルーシブ領域

「行政の福祉化」による、総合評価入札等の項目を考慮したもの

●パイオニア領域

京都のソーシャル企業認証を参考に本業の中に社会性を組み込んだもの

● ２段階の認証の可能性

・アドバンス認証：　総合評価一般競争入札落札企業等

・チャレンジ認証：　ソーシャル事業所を広めるための、第一歩。「やる気」を応援

27

認証基準・システム構築を通じた効果

- **公的調達領域への波及**

●公益性評価システムの導入：選考委員に公益性を判断できる委員ポスト設置

●公共調達受託者および準公共法人における委託・再委託の規整づくり

・バルセロナモデル

①総合点における価格点数は35%が上限

②契約事業者は契約の特定部分を「社会的企業」に契約価格の35%まで「再発注」できる

③発注者は、契約の中に「特別な就職の問題を抱えている失業者あるいは社会的排除の状況にいる人々」を含めるための指標を設定できる

④社会的に周縁化された人々を包摂するために、契約内容に応じて、特別ワークセンターと社会的統合企業に限定した「留保契約」とすることができる

28

認証基準・システム構築を通じた効果

- **社会的金融のエコシステム**

●休眠預金活用：2021 年度休眠預金等交付金活用推進基本計画（案）より

2021 年度において本制度の下で指定活用団体が行う資金提供は、資金分配団体への助成のみとする。また、休眠預金を活用した貸付けや出資の在り方等について、2020 年度に引き続き、調査を行い議論を進める。

29

参考：「行政の福祉化」はSDGsターゲット12.7の先駆

目標 12
持続可能な消費と生産のパターンを確保する
Goal 12
Ensure sustainable consumption and production patterns

12.7	国内の政策や優先事項に従って持続可能な公共調達の慣行を促進する。

「大阪の福祉化」はOsaka SDGs ビジョン実現の１つの手法

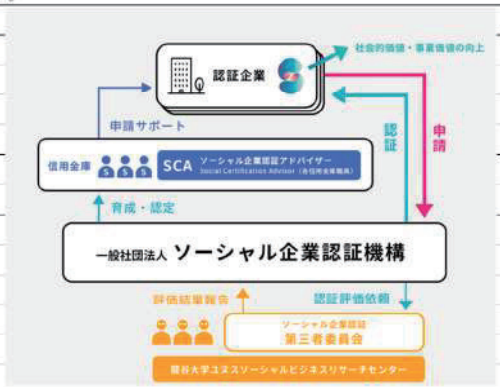
その仕掛けの１つに大阪版ソーシャル事業所認証

ソーシャル事業所がESG投資先の発掘につながる可能性

30

参考：ソーシャル企業認証

制度名	ソーシャル企業認証制度
コンセプト	「経営方針」「世のため人のために取り組むこと」「地域社会や地域の人々に与える影響」など、企業理念や企業活動、企業活動の成果、社会的に影響を与えた内容等に基づいて評価を行います。 評価・認証結果は、金融機関が行う企業の格付けや融資など企業と金融機関の個別案件に反映することを想定しているほか、ソーシャル認定企業の公表やソーシャル認定企業のコミュニティ形成などへの活用も視野に入れています。
認証者	一般社団法人 ソーシャル企業認証機構
認証者構成	京都信用金庫
	京都北都信用金庫
	湖東信用金庫
	龍谷大学YSBRC
認証団体数	２８２社（８月末）
	4月：23社、5月：33社、6月：71社、7月：82社、8月:73社
期待する効果	企業の社会的信用度やイメージの向上
	それに伴う資金調達や業績などへのプラスの効果
	共感者の増加や新たな購買層の獲得による売上の増加
	学生の就職活動における新たな企業選定の基準に
	働きがいや生きがいを感じる企業風土の確立
	認証企業向けのイベント・コミュニティへの参加
	社会課題に取り組む地域企業の成長を支えることで地域経済の持続的成長に繋がる企業・消費者のエコシステム構築
ポイント	ESG投資先の確保に向けた、金融機関スタッフの社会的事業への目利き力向上→認定SCA（プログラムオフィサー育成）
	産学連携による認証機関で信頼度の蓋然性の確保
	社会課題（環境、地域・社会、働き方・雇用、伝統、多様性、教育、医療・福祉、健康、貧困、開示・説明責任）の例示



31

ひと・まち・げんき融資の経過と現状

一般財団法人　大阪府地域支援人権金融公社

１．経過

1966 年 7 月に大阪府・大阪市同和地区中小企業融資開始
1969 年 10 月　財団法人大阪府同和金融公社は、同和地区中小企業者融資を引き継ぎ設立
1998 年 12 月　特定非営利活動促進法（ＮＰＯ法）施行
2003 年　財団法人大阪府地域支援人権金融公社と名称変更、商品は、商工等融資、コミュニティビジネス融資、教育つなぎ資金融資となる。
2010 年 4 月にコミュニティビジネス融資を地域貢献活動支援融資（以下「ひと・まち・げんき融資」という。）と変更
2011 年 5 月中小企業信用保証法改正、特定非営利活動法人が保証対象となる。

２．コミュニティビジネス融資、ひと・まち・げんき融資のきっかけ

〇ＮＰＯ法施行後、ＮＰＯ法人が多く設立し活動を展開している
〇ＮＰＯ活動を実施する団体を融資対象とする金融機関が少なかった。
〇ＮＰＯ活動を実施する団体（個人法人問わず）への貸付制度を創設

３．コミュニティビジネス融資、ひと・まち・げんき融資の融資実績

コミュニティビジネス融資	152 件	10 億 8784 万円	（2003 年 4 月～2010 年 3 月）
ひと・まち・げんき援融資	111 件	10 億 8818 万円	（2010 年 4 月～2021 年 9 月）
合計	263 件	21 億 7602 万円	

現在残高　合計	17 件	1 億	43 万円

2011 年度から、ＮＰＯ法人が中小企業信用保証の対象になったころから資金的な需要が減少している。

４.融資の申し込み対象及び融資審査基準について

仮に社会性としました

コミュニティビジネス融資、ひと・まち・げんき融資

〇基本的に、事業が提供する「財やサービス自体に社会性が入っていること」

〇継続企業（借入金償還可能な財務状況）を有すること

〇債権の保全が出来こと（保証人な担保の徴求）

ひと・まち・げんき融資の対象と採用要件

従来の公社のひとまちげんき融資の対象

今後の公社のひとまちげんき融資の対象として検討する。

対象（個人法人問わず）	提供する財やサービスに社会性	経営の中に社会性	継続企業	債権の保全
事業型ＮＰＯ	〇		〇	〇
ボランティア型ＮＰＯ	〇		△	〇
営利企業（本体業務とＮＰＯ活動混合型）	〇		〇	〇
営利企業	×	〇	〇	〇

〇提供する財やサービスに「社会性」がある

・福祉サービスの提供―高齢者支援・障がい者支援・子育て支援等等

・雇用支援

〇　提供する財やサービスに上記の「社会性」をもたないが、経営（ガバナンス）の中に社会性がある。

・雇用している外国人労働者の人権を大切にしている。

・シングルマザーを積極的に雇用している

・障がい者が働きやすい職場づくりをしている。等

☆この場合に、従業員等を大切にしていない事業者を対象としていいのか？

公社が「ひと・まち・げんき融資」融資の対象としていなかった領域
（ソーシャル企業認証制度が必要な領域か？経営の社会化とか福祉化？）
定性分析の一側面的（その企業の組織の強み）

〇継続企業－定量（財務）分析

〇債権の保全

〇資金使途の妥当性

５．ひと・まち・げんき融資の今後について

〇創業支援融資の再開

〇経営の中にある社会性を評価し融資対象とする。

〇多様な事業者の相談を受けながら課題解決型の伴走型支援をめざす。
（多くの関係機関と協力関係を築きながら）

信用保証料率（保証料率弾力化体系）

保証料率は、お客様の決算内容等をもとに、CRDによるスコアリングシステムを活用し、保証審査を踏まえ、下表の9区分のいずれかの料率を適用します。貸借対照表及び損益計算書を作成していない中小企業者については、下表の区分5の料率を適用します。

CRDは、「中小企業信用リスク情報データベース（Credit Risk Database）」の略称で、信用保証協会や金融機関から中小企業の財務データ等を収集し、データベース化したものです。

※匿名データであり、個々の企業を特定したデータベースではありません。

(単位%)

区　　分		1	2	3	4	5	6	7	8	9
基本となる責任共有保証料率(年)（貸付額の80%保証）	有担保	1.8	1.65	1.45	1.25	1.05	0.9	0.7	0.5	0.35
	有担保	1.62	1.49	1.31	1.13	0.95	0.81	0.63	0.45	0.32
	無担保	1.9	1.75	1.55	1.35	1.15	1	0.8	0.6	0.45
基本となる責任共有外保証料率(年)（貸付額の100%保証）	有担保	2.1	1.9	1.7	1.5	1.25	1	0.8	0.6	0.4
	無担保	2.2	2	1.8	1.6	1.35	1.1	0.9	0.7	0.5
	上記の保証料に金融機関の貸出金利がプラスになります。									
ひと・まち・げんき融資利率（年）	有担保	1.95％~3.25％								
	無担保	2.45％～3.55％								

信用保証料率区分の決定時期とお問い合わせ

信用保証料率区分は保証諾否とともに決定し、お客様には金融機関よりお渡しする「信用保証決定のお知らせ」にて保証料率および保証料等をお知らせします。保証決定以前でも、保証料率等についてお客様からのお問い合わせがある場合、お答えすることも可能ですが、あくまでも見込みであり、確定した保証料率等ではありません。

信用保証料の支払い方法

貸付実行時に金融機関にて、一括でお支払いいただきます。一定の条件を満たす場合で、お客様のお申し出がある場合には、分割でのお支払いも可能です。分割でお支払いされる場合は、信用保証料の総額に分割割合を乗じた額を各年度にお支払いいただきます。分割支払回数、分割支払割合については、こちら をご覧ください。

２０２２年１月２０日

２０２１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：2022 年 1 月 20 日（木）　15:00～17:00
場所：大阪市立大学 文化交流センター
　　大セミナー室

１．開会

２．議事

（１）第 1 回会議のふりかえり【事務局】
（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）【事務局】
（３）意見交換

【配布資料】

0_01_次第
0_02_委員名簿
1_01 第一回研究会_意見集約
2_01 大阪版ソーシャル事業所認証案について

【参考資料】

参考_1-02_第 1 回_議事録
参考_2-02_社会課題発見シート Ver２
参考_2-03_総合評価項目概要
参考_2-04_S 認証申請様式_記載方法
参考_2-05_第 1 回研究会_意見反映状況

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

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	館長	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 大阪ボランティア協会	事務局長・常務理事	中間支援組織	パイオニア領域
柴原　浩嗣	一般財団法人 大阪府人権協会	業務執行理事	中間支援組織	パイオニア領域
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	社会的金融	休眠預金分配団体・ひとまちげんき融資
福原　宏幸	大阪市立大学	名誉教授	学識経験者	社会的経済、社会的排除・包摂、貧困
岸　道雄	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 政策学部	教授	学識経験者	非営利組織、社会的金融
菅野　拓	大阪市立大学 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、非営利組織
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	実践者	パイオニア領域
尾中　友哉	株式会社 サイレントボイス	代表取締役	実践者	パイオニア領域
福田　久美子	株式会社 美交工業	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		
植並　一馬	一般財団法人 大阪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 大阪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			

【オブザーバー】

岡本　勝之	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		

第１回　大阪版ソーシャル事業所認証研究会　意見要旨

意見
認証の対象について
・NPOなどでクラウドファンディングや寄付というファンドレイジングを軸にした事業も認証の対象となるのか
・非営利型の一般社団、事業型のNPOなど法人格だけでは判断は困難。法人格を限定するのはナンセンス。
認証の視点について
・事業の社会性だけでなく、業種を問わず経営（ガバナンス）の社会化という観点は重要。特にインクルーシブ領域では「配慮」という視点を持った認証が重要では。配慮の仕組み化を明文化するなども評価の１つ。
・事業内容が社会的であれば、ガバナンスも社会的であろうという性善説にたった理解は控えるべきで、事業内容とガバナンス両面を判断する必要がある。
・障がい者雇用等でも、雇用率達成を優先する会社。雇用した障がい者個人を幸せにしようとする会社に分かれる。数字だけでなく後者のように人権を大切にするという姿勢・中身を評価することが大切。
・社会性は幅広い概念で、認証で育てようとする団体のイメージを具体的に描いたり、目指す方向性を定めて基準を定めるべきでは。
・事業性や財務諸表だけでなく、地域視点からみた必要性、地域のメンバーシップによる評価は大切。
・地域のみならず、事業者同士のネットワークなど相互に見える関係も大切。
・ネットワークなど数字に表しにくい部分を評価する機構は必要。また、評価を行政で担うのかは検討すべき。半官半民的で一緒に担う機構があれば、現場との共通言語ができるのでは。
公共調達の活用について
・行政事業の公募や指定管理で社会性・公共性を踏まえた選定をすすめるには、パブリックサイドで目指す共通価値を示す必要性がある。対象施設の公的な役割を踏まえ、事例を例示しながらストーリーを提示することも必要。
・指定管理など民営化の進展で行政の現場離れが起こりうる。中間支援組織としては、目指したい方向性と現場をつなぐ橋渡しを担う必要がある。
社会的金融について
・社会性と事業性の観点から審査が必要になる。バンカエチカでは、社会性を地域の審査委員会で審査。事業性（返済能力）はバンカエチカ（金融）で判断する２段階方式だった。
・国内においても協同組合金融等では、財務諸表だけでなく、地域の中でここは応援しないといけないという評価を加味することが増えている。
・社会的金融を通じた融資の結果やストーリーを示すことで、意義の大きさが伝わり、認知度も高まるのでは。
・事業性は低いが社会性の高い、社会的事業・市民事業・CB等は融資だけではなく、投資・助成金・多様な資金調達パネルを用意する必要がある。
・欧州では金融機関のみならず、社会的企業等が全国連合組織をつくり資金調達を含めたアドバイス・サポート、仕事の融通など相互に支え合う仕組みがある。社会的事業を支えるベースは地域・金融・当事者連合組織の３つ。

大阪版ソーシャル事業所認証基準・システムについて（案）

１．大阪版ソーシャル事業所認証の基準
２．大阪版ソーシャル企業認証の体制
３．大阪版ソーシャル企業認証の年間運用イメージ
４．大阪版ソーシャル企業認証の中期スケジュールとメリット
５．告知呼びかけ先
６．2023年度以降の財源

１．大阪版ソーシャル事業所認証の基準

◆対象とする事業者

・府内中小企業・公益法人・NPO

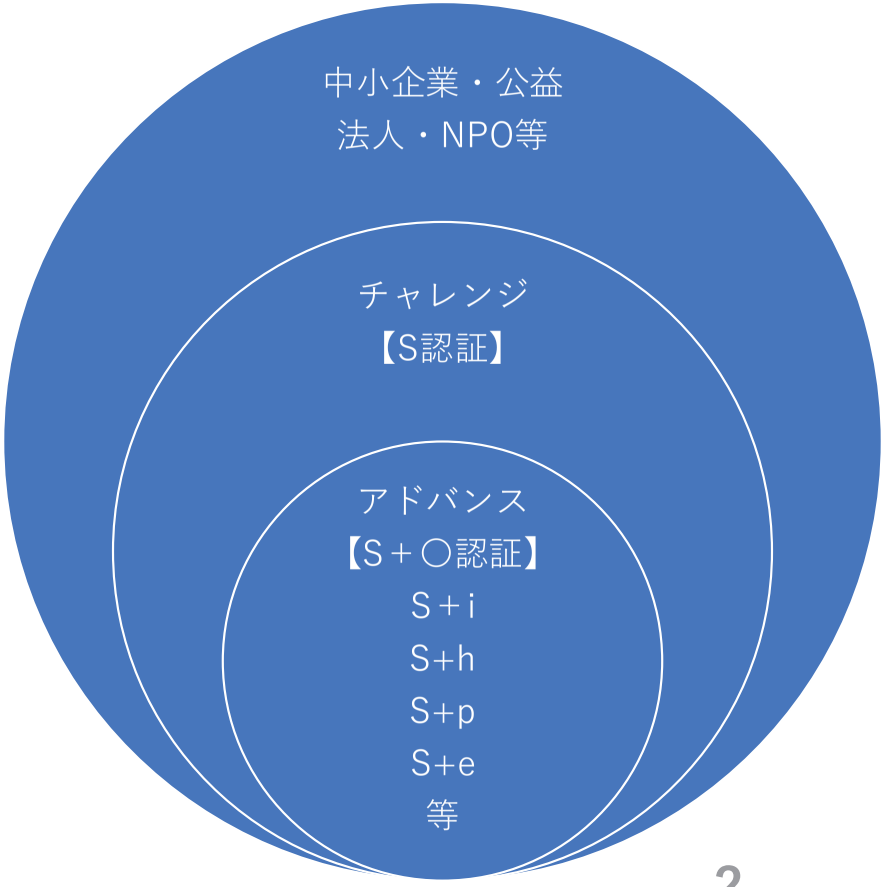
・法人格あり

◆２段階の認証

・チャレンジ：S認証

・アドバンス：S＋〇認証

S認証を受けた団体の上位認証。
〇には特定の領域を設定



チャレンジ：S認証 基準

◆認証基準

・各社の事業およびガバナンス体制等における、「①社会的課題解決に向けた取り組み」「②重点的な取り組み」を外部の認証機構で開催される委員会で評価・審査。

◆社会的課題解決の領域

①環境、②地域・社会、③働き方・雇用、④伝統、⑤多様性、⑥教育、⑦医療・福祉、⑧健康、⑨貧困、⑩開示・説明責任

◆評価基準

具体性、必要性、妥当性、協働性、ESG指向

社会課題発見シート　2021.10.31			
社会課題 カテゴリー	社会課題	解決行動（抽象例）	解決行動（具体例）
環境	化石燃料への依存(再エネ比率)	ソーラーパネル、風力発電等の設置	自然エネルギー比率の高い電力会社との契約
環境	化石燃料への依存(再エネ比率)	自然エネルギーの利活用	自然エネルギー比率の高い電力会社との契約
環境	化石燃料への依存(再エネ比率)	地域社会・環境に配慮した再生可能エネルギー発電設備の導入	パネル設置時の災害対策、近隣への反射光被害の低減に配慮した設計
環境	電気の過剰使用	節電の徹底	省エネ設備への入れ替え・投資
環境	排気ガスによる大気汚染	電気自動車・ハイブリッドカーの導入、エコドライブの推進	自社の社用車○○台のうち、○○台をエコカーに置き換えた
環境	排気ガスによる大気汚染	自動車排気ガスの削減	バイオディーゼルの導入
環境	排気ガスによる大気汚染	自動車排気ガスの削減	仕入・配送ルートの見直し
環境	排気ガスによる大気汚染	代替移動手段（電車、自転車等）の利用推進	代替移動手段（公共交通、自転車等）の利用促進
環境	環境破壊・汚染	プラスチックから別素材への置き換え	紙等や環境に配慮した代替素材への置き換えや製品開発
環境	環境破壊・汚染	環境負荷の少ない商品の販促	取引先へのエコ商品の提案・販売(売り上げの内 ○%)
環境	将来的な食料難	昆虫食等新しい食料の開拓	昆虫食・バイオミートの生産・販売
環境	水の過剰な使用、枯渇	廃水の再利用	工場排水を浄化して再利用するための施設を導入し、年間○○t水使用量を削減した
環境	森林資源の活用不足	間伐材の利活用	間伐材を加工した製品の製造
環境	固有種の絶滅	生態系保護活動	地域に生息する固有種の地域内での保護や周知活動
環境	環境汚染	地域環境の保全に関する取組	定期的、継続的な森林や河川等の清掃活動
環境	獣害被害	獣害被害のある地区でのジビエの活用	害獣の駆除に伴うジビエ商品の開発、ジビエ食材の導入
環境	フードロス	食べ残し削減への取組	食材等の過剰仕入れ防止への環境改善や消費者への積極的な呼びかけ
環境	フードロス	一次産品廃棄量削減への取組	規格外野菜の活用
環境	フードロス	ロス食品、食材の再利用	ロス食品の寄付や再販売、食材の肥料等への活用
環境	産業廃棄物	生産プロセスの見直し、副産品の活用、再利用可能な資材の使用	製造過程等で発生する廃棄物を別の商品にリメイク、紙コップ等を再利用可能なものに変更する。
環境	水質汚染	廃水の無害化	環境配慮した洗剤や薬剤の開発・利用
環境	水質汚染	廃水の無害化	浄化装置の開発、取り付け
地域・社会	オーバーツーリズム	地域住民と宿泊客の交流を促進する宿泊施設	宿泊客と地域住民との交流イベント等を開催し、相互理解を図る
地域・社会	高齢者の孤立化	自社サービス等を利用した見守り活動	宅食サービス等による高齢者の見守り
地域・社会	子どもの犯罪被害	子どもの見守り活動	事業所を利用した児童見守り、子ども110番の店
地域・社会	地域産業の衰退(企業と地域の相互理解不足)	企業と地域の相互理解促進、コミュニケーション	ワークショップイベントの開催
地域・社会	地域産業の衰退(企業と地域の相互理解不足)	企業と地域の相互理解促進、コミュニケーション	オープンファクトリーの実施
地域・社会	地域産業の衰退(地域産業の担い手不足)	起業家の育成	起業家塾の開催
地域・社会	地域産業の衰退(地域産業の担い手不足)	地元雇用の促進	地元出身者の積極的採用や新しい仕事の創出
地域・社会	地域産業の衰退	特産品の製造販売	地域の事業者とのコラボレーションによる地域ブランド商品の開発
地域・社会	地域産業の衰退	一次産業体験イベントの実施	一次産業体験イベントの実施
地域・社会	地域産業の衰退（地域資源の活用不足）	地域特産品の認知度向上、ブランド化	地域の特産品を取り扱う店舗の増加や商品開発
地域・社会	地域産業の衰退（地域資源の活用不足）	規格外産品を利用した商品の販売	生産者等と連携・協働した規格外産品の商品化と販路開拓
地域・社会	耕作放棄	耕作放棄地の利活用	イベントの開催や自社事業への土地利用
地域・社会	空き家	空き物件の利活用	廃校や空きテナントのイベントや自社事業への活用
地域・社会	空き家	空き家の再利用	空き家を宿泊施設として活用
地域・社会	空き家	空き家の再利用	空き家をリノベーションして販売、または自社事業への活用
地域・社会	空き家	空き家の再利用	空き家をコミュニティスペースとして利用、貸出
地域・社会	地域コミュニティ希薄化	店舗等を利用したイベントの開催や交流空間の提供	自社スペースや貸スペース等を解放・活用したイベントの実施や地域住民の交流場所の提供
地域・社会	情報格差	情報格差を是正するようなスキルや知識の提供	タブレット端末を利用した山間地域のお年寄りへの情報提供
地域・社会	買い物難民	少人口地域への小売店の出店	閉業される予定だったスーパーの事業を引き継ぎ、買い物困難地域で小売店を出店
地域・社会	地域の過疎化	地方移住促進事業	移住希望者向けに、短期間お試し入居できる住宅を提供
地域・社会	自然災害の多様化	防災グッズの製造・販売	災害時に職場で使用できる防災グッズを製造・販売している
地域・社会	自然災害の多様化	地域で想定される災害に関する住民への意識醸成	防災意識を醸成するセミナーの開催や独自の防災訓練等の実施
地域・社会	自然災害の多様化	地域防災への法人としての参画	地域防災計画への参画や、災害時の自社資源の提供
地域・社会	地域活動の衰退	地域活動への支援	地元スポーツ団体へのスポンサー活動
地域・社会	地域活動の衰退	地域活動への支援	地域活動への継続的な寄付や、物品・人員の提供

社会課題発見シート　2021.10.31			
社会課題 カテゴリー	社会課題	解決行動（抽象例）	解決行動（具体例）
働き方・雇用	ワークライフバランス	フレックスタイム制の導入	フレックスタイム制の導入
働き方・雇用	ワークライフバランス	テレワークの導入(週〇日、従業員の〇%実施)	テレワークの導入(週〇日、従業員の〇%実施)
働き方・雇用	ワークライフバランス	裁量労働制の導入	裁量労働制の導入
働き方・雇用	ワークライフバランス	定時退社日の設定(週〇回〇曜日)	定時退社日の設定(週〇回〇曜日)
働き方・雇用	ワークライフバランス	育児休暇の利用促進	社員の取得に向けた働きかけ、取得した場合のキャリアパスの提示
働き方・雇用	ワークライフバランス	キャリアパスの多様化	知識・技術習得に係る研修や機会の充実
働き方・雇用	労働災害	危険な作業を減らす	ドローンの利用や技術開発による危険作業の代替
働き方・雇用	労働災害	危険な薬品等の代替、作業環境の改善	人体に有害な薬品の使用を中止し、代替の製品を導入
働き方・雇用	多様な人の働きづらさ	働きづらさを抱える人(障がい者、ひきこもり等)の雇用	働きづらさを抱える人に対して、従業員の勤務変更等の職場環境やそれぞれの個性に合わせた柔軟な働き方への工夫がある雇用
働き方・雇用	ジェンダーバランス	女性の雇用を促進するための、環境整備や相互理解促進のための取り組み	産休取得促進のため、業務の棚卸しや、短時間勤務が可能なよう業務フローの見直しをおこなった
働き方・雇用	ジェンダーバランス	キャリアアップおけるジェンダー平等の徹底	性別関係なくその人の目指すキャリアが実現できる職場制度・環境への工夫
働き方・雇用	ジェンダーバランス	業務内容におけるジェンダー平等の徹底	業務内容によって性別による不平等が発生しないような職場制度・環境への工夫
働き方・雇用	非正規雇用の増加	非正規雇用の柔軟な正規雇用化	正規雇用を希望する非正規雇用者の、積極的な正規雇用化とそれが可能となるキャリアパスの整備
伝統	伝統工芸等における担い手不足	伝統工芸を担う職人の働き方を発信	学生訪問やインターン等の受け入れ
伝統	伝統文化・工芸等の衰退	伝統文化・工芸等の社会的認知度向上	ワークショップ、オープンファクトリーの実施
伝統	伝統文化・工芸等の衰退	伝統文化・工芸等の社会的認知度向上	多様なチャネル・ツールを利用した情報発信活動
伝統	伝統文化・工芸等の衰退	他業種とのコラボレーション製品の開発	西陣織の事業者が家具メーカーとコラボレーションして製品を開発
伝統	伝統文化・工芸等の衰退	現代的価値観と融合した新しい製品の開発	現代風にアレンジした製品の開発や販路開拓
多様性	フードダイバーシティー	様々な背景を持つ人々が自由に食を楽しむための取組	ヴィーガン、ベジタリアン・アレルギー等に対応する工夫されたメニューの開発
多様性	アニマルライツ	エコファー、ピースシルク等を活用した製品開発	エコファー、ピースシルク等を活用した製品開発
多様性	アニマルライツ	動物の保護（犬・猫・その他）に関する活動	犬や猫の保護活動や動物虐待防止のための啓発活動
多様性	セクシャルマイノリティへの偏見	LGBTQに対する理解促進のための活動	LGBTQに関する理解啓発を目的としたイベントの実施やサービスの提供、職場環境の整備
多様性	障がい者の活躍機会が少ない	障がい者のスキルアップにつながる取組	特色ある職業訓練や自立につながるプログラムの実施
多様性	障がい者への偏見	共生社会実現につながる取組	障がい体験やシンポジウムの開催等、相互理解促進の場の創出
多様性	犯罪歴のある人の就職難	犯罪歴のある人への就職につながる取組	職業訓練の実施や積極的な採用の実施
多様性	薬物依存	薬物依存治療プログラムの提供	薬物依存に関するケア、治療、更生プログラムの実施
教育	専門分野に関する学習機会の不足	子どもの特性を伸ばす教育プログラム	STEAM教育やプログラミング等、多様な専門領域に触れるためのメニュー開発、提供
教育	障害児教育資源の不足	障がいを持つ子どもへの学童保育	特色ある保育・教育プログラムの開発、実施
教育	教育の所得間格差	低所得者層への教育プログラムの提供	低所得者等向けの経済的負担の少ないプログラムの金額設定
教育	教育の国際地域間格差	発展途上国等への教育機会の提供	教育機会が十分に与えられない地域における学習場所・機会の提供
教育	社会課題解決主体の不足	社会課題を解決する人材の育成	社会課題を認識させる教育プログラムの実施
教育	社会課題解決主体の不足	社会課題を解決する人材の育成	社会起業家の育成プログラムの実施
教育	生涯学習、特化型教育の必要性	生涯学習・特化型教育機会の提供	生涯学ぶ楽しみを提供する高齢者向け教室の実施等
教育	食育機会の不足	食に関する知識をつける、食材に触れる等の機会の醸成	店舗での食育要素含めた料理教室の開催や、生産者との交流機会づくり
教育	養育者の孤立	子どもを起点とした地域の繋がりづくり	店舗等を母親・父親のコミュニティとして開放
教育	児童虐待	保育園・幼稚園等での児童虐待防止を目的とした取組	独自で実施する保護者や地域の悩み・子育て相談の受付
医療・福祉	医療の地域間格差	過疎化地域、発展途上国等への医療提供	医療・福祉サービスが十分に行き渡らない地域への工夫されたサービス提供
医療・福祉	医療の地域間格差	地域医療の充実	地域に即した医療サービスの提供や周辺機関との連携によるサービス創出
医療・福祉	医療の地域間格差	地域の課題に則した特化型医療の提供	産後ケア等母子福祉に特化した独自の事業・取組
医療・福祉	地域の医療・福祉資源の活用不足	地域ニーズを取り入れた事業運営	24時間診療や来院が難しい人への訪問サービスの実施等
医療・福祉	地域の医療・福祉資源の活用不足	地域のニーズを取り入れた他機関と連携した事業・取組	地域事業者と連携した医療・福祉サービスの創出・提供
医療・福祉	難病に関する認知度・理解不足	難病の認知度向上	特定の病気や障害等に関する広報・啓発活動
医療・福祉	難病への対応	治療法等の開発	治療法、予防法、術後のサポートの考案、提供
医療・福祉	希少疾患への対応	少数ニーズに応える医療装具の開発、販売	障害者や未熟児向け製品の開発販売
医療・福祉	治療・リハビリ期間の長期化	カスタムメイドなリハビリプログラムの提供	在宅でも可能なリハビリメニューの提供や指導
医療・福祉	高齢者福祉施設利用・入居者の人権	カスタムメイドな高齢者福祉サービスの提供	入居者の個性が活きる高齢者施設、デイサービス
医療・福祉	障がい児におけるサービスの選択肢不足	カスタムメイドな障がい者福祉サービスの提供	児童の個性に合わせた放課後デイサービスの提供・運営
健康	食の安全	トレーサビリティの推進	入出荷食材等の徹底した管理
健康	食の安全	添加物不使用	有害な添加物を使用しない食品の製造、販売
健康	運動機会の減少	地域での健康的な運動方法の指導	本業での技術を活用・応用した地域での健康教室の開催（頻度：月○回）
健康	健康寿命の延伸	健康に関する知識の向上	SNSやその他ツール等を使用した啓発活動
健康	健康寿命の延伸	健康的な食事の提供、食生活の指導	栄養バランスのとれたメニューの開発・提供や健康な食事に関する情報発信
健康	うつ病患者の増加	心の健康維持に関する取組	カウンセリングやセラピーの実施、回復に寄与するプログラムの提供
健康	自殺者数の増加	自殺者減少に寄与する取組	カウンセリングの実施、ホットラインの運営等
健康	交通事故	地域への交通安全啓発	交通安全教室の実施（頻度：月○回）

社会課題発見シート　2021.10.31			
社会課題 カテゴリー	社会課題	解決行動（抽象例）	解決行動（具体例）
貧困	海外貧困問題	国内での貧困地域出身者雇用	自社にて貧困地域出身者を積極的に雇用
貧困	海外貧困問題	海外拠点地域での貧困解決を目的とした事業の実施	現地人採用や技術伝承による仕事の提供や所得の向上
貧困	海外貧困問題	経済的困窮が課題となっている地域から資材、商品等を輸入	経済的困窮が課題となっている地域の生産物の利用・販売、フェアトレード
貧困	国内貧困問題	シェルター運営や住宅の提供	生活保護者や低所得者世帯等への暮らしの場（住宅等）の提供
貧困	国内貧困問題	社会的弱者への食の提供	炊き出しや子ども食堂など社会的弱者に対する食の提供
貧困	外国人の孤立化	外国人従業員に対する文化の相互理解や技能教育の実施	地域と連携した日本語教室、交流イベントの実施
貧困	ひとり親家庭の貧困	ひとり親世帯への支援	ひとり親世帯対象のサービス開発・実施
開示・説明責任	消費者との情報の非対称性	ネガティブ情報まで開示した製品説明	重要事項説明の徹底や借主が必要とする物件情報の説明・提供
開示・説明責任	投資家との情報の非対称性	企業情報の開示	企業属性、従業員属性、ネガティブ情報等の自主的開示
開示・説明責任	取引先との情報の非対称性	優越的地位の非濫用	ネガティブ情報まで開示した取引条件設定
開示・説明責任	情報化社会におけるリスク・コミュニケーション	不良品・不祥事への適切な対応	誠実な返品・リコール対応等

	Ver1 (20210500)	Ver2 (20211031)
①環境	18	22
②地域・社会	20	25
③働き方・雇用	12	13
④伝統	5	5
⑤多様性	9	8

	Ver1 (20210500)	Ver2 (20211031)
⑥教育	11	10
⑦医療・福祉	7	11
⑧健康	10	8
⑨貧困	5	7
⑩開示・説明責任	4	4
計	101	113

アドバンス：S＋i：inclusion社会包摂
認証基準

◆認証基準

・チャレンジ認証を取得している団体の中から、障がい者や生活困窮者等の働き方・雇用分野について、特に優れた取り組みを評価。

◆基準（大阪府の総合評価一般競争入札評価基準を参考に）

①障がい者等の就業状況、支援体制（専任支援者の配置）、継続雇用・定着状況、キャリアアップ支援

②就職困難者等の就業状況、継続雇用・定着状況、キャリアアップ支援。※就職困難者（高齢、ひとり親家庭の親、若年無業者等）

③認定状況等（もにす認定、C-STEP加入、協力雇用主）、障害者等の職場環境整備等支援組織の活用状況

大阪府の総合評価一般競争入札評価基準

評価項目		評価点		評価内容	
分類	細分類	総点	個別点	項目	詳細
価格評価		50	50	入札金額の評価	
技術的評価	教育手法	14	2	Ⅰ 技術力向上を目的とした研修計画	1　作業員等に対する清掃技術向上や接遇等に係る研修契約の策定について評価する。
	履行体制		5	Ⅰ 業務実施体制図の内容 Ⅱ 業務責任者に係る資格者の配置	1　業務の履行に係る責任者等の具体的な配置計画及び本社との連携や緊急対応体制、苦情処理体制等を含めた業務実施体制を評価する。 2　一定の資格等をもった業務責任者の配置計画を評価する。
	品質向上への取組		7	Ⅰ 品質ﾏﾈｼﾞﾒﾝﾄ ISO9001 認証の取得状況 Ⅱ 自主検査体制(ｲﾝｽﾍﾟｸｼｮﾝ)の計画内容	1　品質マネジメントＩＳＯ９００１認証の取得状況について評価する。 2　清掃成果の向上に向けた自主検査体制（インスペクション）の計画内容について評価する。
公共性（施策）評価	福祉への配慮	30	12	Ⅰ 知的障がい者等の就業状況	1　当該清掃業務等実施施設における知的障がい者等配置人数どおりの配置提案について評価する。 2　府の総合評価一般競争入札に基づき雇用している知的障がい者の継続雇用等に応諾する提案を評価する。 3　知的障がい者又は精神障がい者の雇用を実現するための支援体制の提案内容(企業として実施する具体的内容）を評価する。 （1）専任支援者の配置の有無 （2）支援方法
			18 (9)	Ⅱ 障がい者雇用に関する取組	1　現在の障がい者の雇用状況 （1）障がい者の実雇用率又は法定雇用障がい者数超過数 （2）①障がい者の平均雇用継続期間を評価する。 ②　障がい者の労働条件等を評価する。 ③　障がい者の定着率を評価する。 2　障がい者の就労支援に関する取組 （1）指定施設等に対する業務発注計画等について （2）指定施設等に対する業務発注実績等について
			18 (9)	Ⅲ 就職困難者の雇用に関する取り組み	1　就職困難者の雇用状況等 （1）就職困難者の新規雇用予定者数を評価する。 （2）就職困難者の既雇用者数を評価する。 （3）就職困難者の定着状況 （4）就職困難者の雇用促進 大阪府が実施する障がい者等就職困難者の雇用促進施策への協力を評価 ○就職困難者の就労支援 ○障害者等の職場環境整備等支援組織の活用 2　賃金等の労働条件 （1）育児・介護制度の充実に関する取組の有無 （2）公正採用選考人権啓発推進員の選任及び公正採用選考人権啓発推進員新任・基礎研修の受講の有無 （3）従業員が離職する際の再就職あっせん等の支援 （4）その他従業員の労働条件等の向上に取り組んでいる事項 3　現在のひとり親家庭の親の雇用状況 ひとり親家庭の親の雇用率又は雇用者数を評価する。
	環境への配慮	6	2	Ⅰ　環境ﾏﾈｼﾞﾒﾝﾄｼｽﾃﾑの導入	1　入札参加者の入札日の前日時点の環境マネジメントシステム認証の取得状況を評価する。
			2	Ⅱ 再生品の購入	1　当該業務で使用する清掃用具等の再生品の購入計画を評価する。
			2	Ⅲ 次世代自動車の使用	1　会社全体で使用している自動車のうち、下記の対象となる次世代自動車の使用状況を評価する。 （電気自動車、プラグインハイブリッド自動車、燃料電池自動車、天然ガス自動車）

アドバンス：S＋p: pioneer　先駆性認証基準

◆認証基準

・チャレンジ認証を取得している団体の中から、地域・社会分野で特に優れた取り組みを評価。

アドバンス：S＋e: environment環境・持続可能性認証基準

◆認証基準

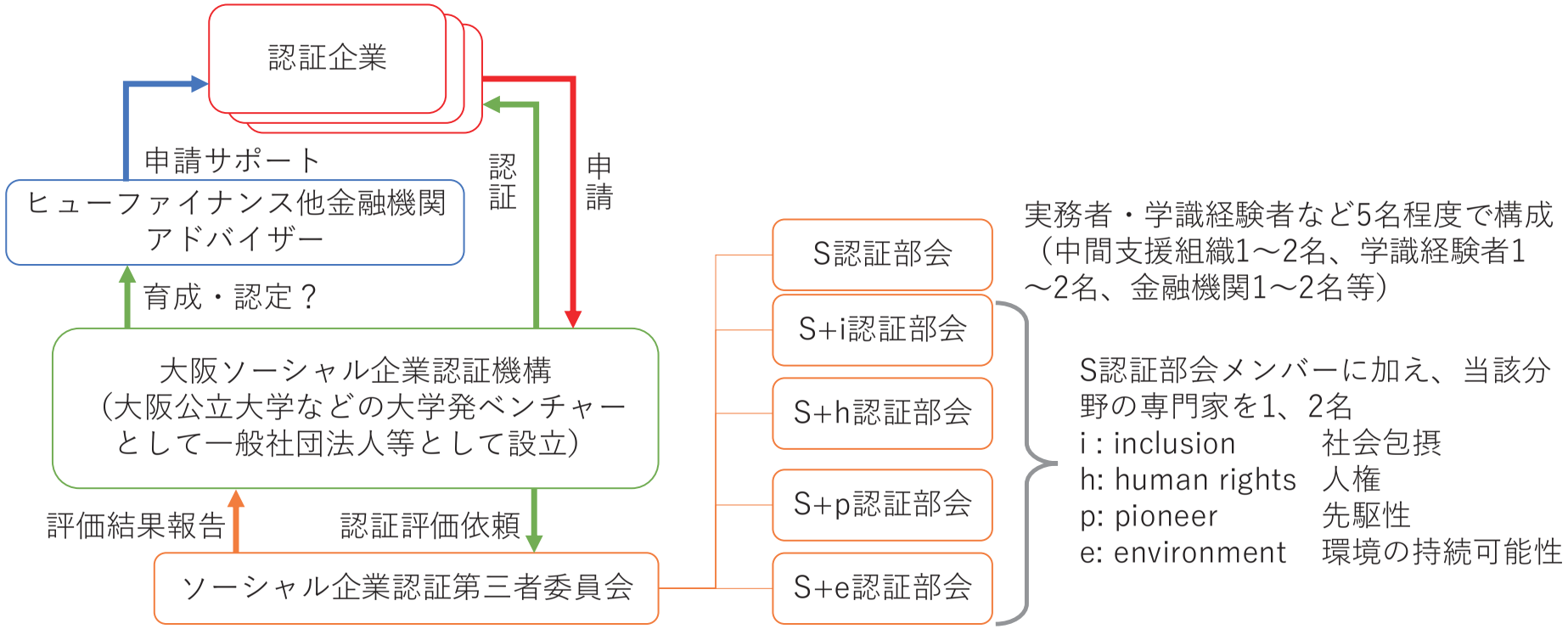
・チャレンジ認証を取得している団体の中から、環境分野で特に優れた

アドバンス：S＋h: human rights 人権 認証基準

◆認証基準

・チャレンジ認証を取得している団体の中から、人権等に配慮した取引（再委託）等に優れた取り組みを評価

２．大阪版ソーシャル企業認証の体制



第１回委員意見の認証基準への反映

意見		認証の方向性について
認証の対象について		
・NPOなどでクラウドファンディングや寄付というファンドレイジングを軸にした事業も認証の対象となるのか	→	・府内の中小企業、NPO、公益法人を対象
・非営利型の一般社団、事業型のNPOなど法人格だけでは判断は困難。法人格を限定するのはナンセンス。		
認証の視点について		
・事業の社会性だけでなく、業種を問わず経営（ガバナンス）の社会化という観点は重要。特にインクルーシブ領域では「配慮」という視点を持った認証が重要では。配慮の仕組み化を明文化するなども評価の１つ。	→	・Ｓ認証のスキームと社会課題発見シートを踏襲。
・事業内容が社会的であれば、ガバナンスも社会的であろうという性善説にたった理解は控えるべきで、事業内容とガバナンス両面を判断する必要がある。		・ガバナンス面では、社会課題発見シートの「働き方・雇用」分野を必須とするなど検討
・障がい者雇用等でも、雇用率達成を優先する会社。雇用した障がい者個人を幸せにしようとする会社に分かれる。数字だけでなく後者のように人権を大切にするという姿勢・中身を評価することが大切。		・独立・客観性を持たせる認証・評価機構として第三者認証委員会の設置
・社会性は幅広い概念で、認証で育てようとする団体のイメージを具体的に描いたり、目指す方向性を定めて基準を定めるべきでは。		・認証委員の構成では、現場感や地域・業界のメンバーシップを有する中間支援組織ポストを用意
・事業性や財務諸表だけでなく、地域視点からみた必要性、地域のメンバーシップによる評価は大切。		・将来的には行政の参加等も視野に入れる。
・地域のみならず、事業者同士のネットワークなど相互に見える関係も大切。		・幅広い参加が可能なS認証（チャレンジ認証）と課題解決を目指す（アドバンス認証）としての、S+認証の２段階
・ネットワークなど数字に表しにくい部分を評価する機構は必要。また、評価を行政で担うのかは検討すべき。半官半民的で一緒に担う機構があれば、現場との共通言語ができるのでは。		

第１回委員意見の認証基準への反映

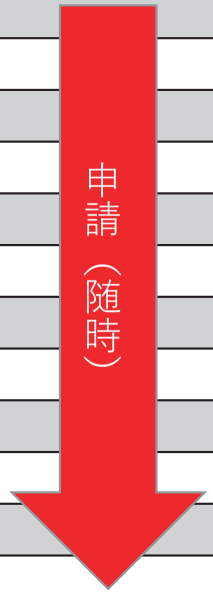
公共調達の活用について		
・行政事業の公募や指定管理で社会性・公共性を踏まえた選定をすすめるには、パブリックサイドで目指す共通価値を示す必要性がある。対象施設の公的な役割を踏まえ、事例を例示しながらストーリーを提示することも必要。	→	第三回で検討
・指定管理など民営化の進展で行政の現場離れが起こりうる。中間支援組織としては、目指したい方向性と現場をつなぐ橋渡しを担う必要がある。		
社会的金融について		
・社会性と事業性の観点から審査が必要になる。バンカエチカでは、社会性を地域の審査委員会で審査。事業性（返済能力）はバンカエチカ（金融）で判断する２段階方式だった。	→	・社会性・地域性等の審査をS認証が担えることを目指す。事業性は融資する金融機関で審査。
・国内においても協同組合金融等では、財務諸表だけでなく、地域の中でここは応援しないといけないという評価を加味することが増えている。		・融資は守秘義務等もあり、貸す側から一方的な「見える化」は困難。合意した団体に限定した「見える化」から。
・社会的金融を通じた融資の結果やストーリーを示すことで、意義の大きさが伝わり、認知度も高まるのでは。		・地域への目利き力は多様な資金調達パネルは、金融機関のアドバイザーが担えるように、休眠預金等の活用も視野に。
・事業性は低いが社会性の高い、社会的事業・市民事業・CB等は融資だけではなく、投資・助成金・多様な資金調達パネルを用意する必要がある。		・金融機関を通じた広がりも
・欧州では金融機関のみならず、社会的企業等が全国連合組織をつくり資金調達を含めたアドバイス・サポート、仕事の融通など相互に支え合う仕組みがある。社会的事業を支えるベースは地域・金融・当事者連合組織の３つ。		

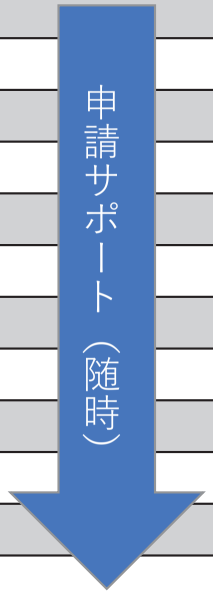
３．大阪版ソーシャル企業認証の年間運用イメージ

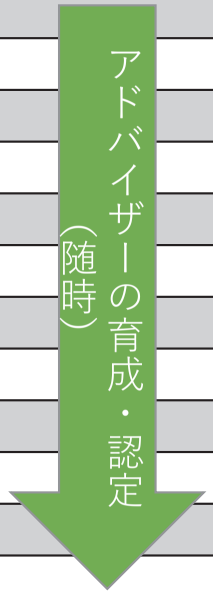
◆申込は随時。審査会は年３回程度。（※2022年度は１回の開催を予定）

◆認証期間3年間。申請費用2万円

月	申請企業	金融機関 アドバイザー	大阪ソーシャル企業認証機構
4			
5			申請締め切り
6			第1回審査会
7			認証通知
8			
9			申請締め切り
10			第2回審査会
11			認証通知
12			
1			申請締め切り
2			第3回審査会
3			認証通知

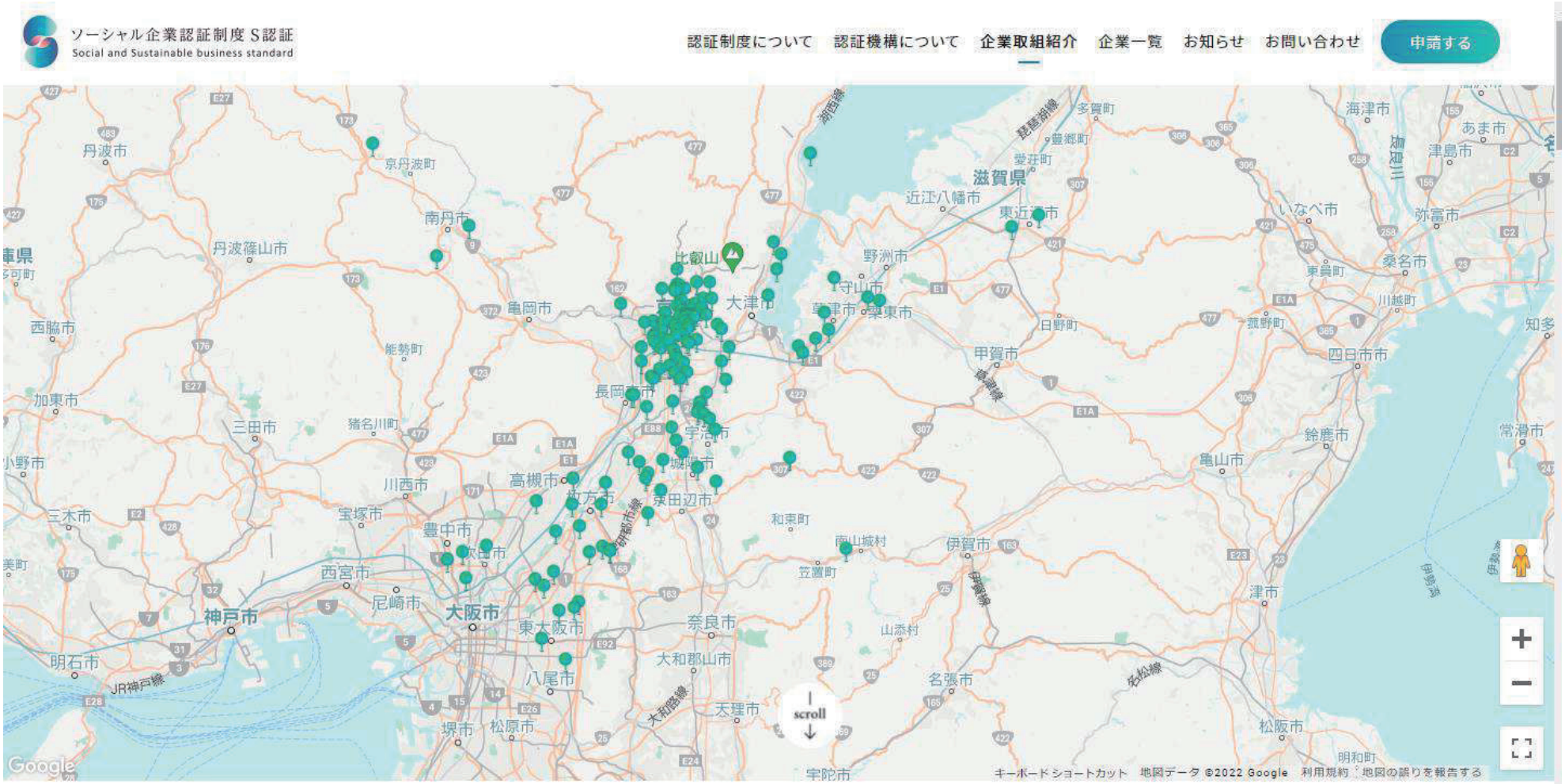






４．大阪版ソーシャル企業認証の中期スケジュールとメリット

	2022年度	2023年度	2024年度
新規実施内容 （過年度分は継続）	S認証 S認証＋i	S認証+p	S認証+ h・e
認証企業のメリット	• ロゴ表示 • HP・SNSなどのメディアでの情報発信	• ファイナンス • 行政等の評価基準への適合	• ファイナンス • 行政等の評価基準への適合
ソーシャルセクター全体へのメリット	• セクター構成組織の把握	• セクター構成組織間のネットワーキング • 行政等との窓口機能の強化	• セクター構成組織間のネットワーキング • 行政等との窓口機能の強化



https://besocial.jp/map/

ソーシャル企業認証制度 S認証
Social and Sustainable business standard
認証制度について
認証機構について
企業取組紹介
企業一覧
お知らせ
お問い合わせ
申請する
すべて
滋賀県
京都府
大阪府
環境
地域/社会
働き方/雇用
伝統
多様性
教育
医療/福祉
健康
貧困
開示/説明責任
農業,林業
漁業
鉱業,採石業,砂利採取業
建設業
製造業
電気・ガス・熱供給・水道業
情報通信業
運輸業,郵便業
卸売業・小売業
金融業,保険業
不動産業,物品賃貸業
学術研究,専門・技術サービス業
宿泊業,飲食店
生活関連サービス業,娯楽業
教育学習支援業
医療,福祉
複合サービス事業
サービス業
公務
分類不能の産業
株式会社ローカルフラッグ
京都府
サービス業 / サービス業
たんたんエナジー
たんたんエナジー株式会社
京都府
卸売業・小売業 / 小売電気事業
株式会社大滝工務店
京都府
建設業 / 工務店
有限会社三葉商事
京都府
製造業 / 繊維工業

5．告知呼びかけ先

1. 大阪ボランティア協会　賛助企業会員　42社
2. 行政の福祉化：総合評価入札参加企業　10社
3. 就労訓練認定事業所 72社
4. 障がい者サポートカンパニー　148社
5. 女性活躍推進法に基づく「えるぼし」認定企業　82社
6. 次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん」認定企業 197社
7. OGNおよび2018調査枠（＝自由枠）
8. 中小企業同友会、大阪商工会議所など　会員企業　など

６．2023年度以降の財源

○収入　　140万

審査料（20,000円 x 20社 x 3回）　120万

賛助会員・寄付（1口　10,000円 x 20口）　20万

○支出

審査員謝礼（ 20,000円 x 5人 x 3回）　30万

事務局費用 （ 75,000円 x 12か月）90万

社会課題発見シート　2021.10.31			
社会課題 カテゴリー	社会課題	解決行動（抽象例）	解決行動（具体例）
環境	化石燃料への依存(再エネ比率)	ソーラーパネル、風力発電等の設置	自然エネルギー比率の高い電力会社との契約
環境	化石燃料への依存(再エネ比率)	自然エネルギーの利活用	自然エネルギー比率の高い電力会社との契約
環境	化石燃料への依存(再エネ比率)	地域社会・環境に配慮した再生可能エネルギー発電設備の導入	パネル設置時の災害対策、近隣への反射光被害の低減に配慮した設計
環境	電気の過剰使用	節電の徹底	省エネ設備への入れ替え・投資
環境	排気ガスによる大気汚染	電気自動車・ハイブリッドカーの導入、エコドライブの推進	自社の社用車○○台のうち、○○台をエコカーに置き換えた
環境	排気ガスによる大気汚染	自動車排気ガスの削減	バイオディーゼルの導入
環境	排気ガスによる大気汚染	自動車排気ガスの削減	仕入・配送ルートの見直し
環境	排気ガスによる大気汚染	代替移動手段（電車、自転車等）の利用推進	代替移動手段（公共交通、自転車等）の利用促進
環境	環境破壊・汚染	プラスチックから別素材への置き換え	紙等や環境に配慮した代替素材への置き換えや製品開発
環境	環境破壊・汚染	環境負荷の少ない商品の販促	取引先へのエコ商品の提案・販売(売り上げの内 ○%)
環境	将来的な食料難	昆虫食等新しい食料の開拓	昆虫食・バイオミートの生産・販売
環境	水の過剰な使用、枯渇	廃水の再利用	工場排水を浄化して再利用するための施設を導入し、年間○○ℓ水使用量を削減した
環境	森林資源の活用不足	間伐材の利活用	間伐材を加工した製品の製造
環境	固有種の絶滅	生態系保護活動	地域に生息する固有種の地域内での保護や周知活動
環境	環境汚染	地域環境の保全に関する取組	定期的、継続的な森林や河川等の清掃活動
環境	獣害被害	獣害被害のある地区でのジビエの活用	害獣の駆除に伴うジビエ商品の開発、ジビエ食材の導入
環境	フードロス	食べ残し削減への取組	食材等の過剰仕入れ防止への環境改善や消費者への積極的な呼びかけ
環境	フードロス	一次産品廃棄量削減への取組	規格外野菜の活用
環境	フードロス	ロス食品、食材の再利用	ロス食品の寄付や再販売、食材の肥料等への活用
環境	産業廃棄物	生産プロセスの見直し、副産品の活用、再利用可能な資材の使用	製造過程等で発生する廃棄物を別の商品にリメイク、紙コップ等を再利用可能なものに変更する。
環境	水質汚染	廃水の無害化	環境配慮した洗剤や薬剤の開発・利用
環境	水質汚染	廃水の無害化	浄化装置の開発、取り付け
地域・社会	オーバーツーリズム	地域住民と宿泊客の交流を促進する宿泊施設	宿泊客と地域住民との交流イベント等を開催し、相互理解を図る
地域・社会	高齢者の孤立化	自社サービス等を利用した見守り活動	宅食サービス等による高齢者の見守り
地域・社会	子どもの犯罪被害	子どもの見守り活動	事業所を利用した児童見守り、子ども110番の店
地域・社会	地域産業の衰退(企業と地域の相互理解不足)	企業と地域の相互理解促進、コミュニケーション	ワークショップイベントの開催
地域・社会	地域産業の衰退(企業と地域の相互理解不足)	企業と地域の相互理解促進、コミュニケーション	オープンファクトリーの実施
地域・社会	地域産業の衰退(地域産業の担い手不足)	起業家の育成	起業家塾の開催
地域・社会	地域産業の衰退(地域産業の担い手不足)	地元雇用の促進	地元出身者の積極的採用や新しい仕事の創出
地域・社会	地域産業の衰退	特産品の製造販売	地域の事業者とのコラボレーションによる地域ブランド商品の開発
地域・社会	地域産業の衰退	一次産業体験イベントの実施	一次産業体験イベントの実施
地域・社会	地域産業の衰退（地域資源の活用不足）	地域特産品の認知度向上、ブランド化	地域の特産品を取り扱う店舗の増加や商品開発
地域・社会	地域産業の衰退（地域資源の活用不足）	規格外産品を利用した商品の販売	生産者等と連携・協働した規格外産品の商品化と販路開拓
地域・社会	耕作放棄	耕作放棄地の利活用	イベントの開催や自社事業への土地利用
地域・社会	空き家	空き物件の利活用	廃校や空きテナントのイベントや自社事業への活用
地域・社会	空き家	空き家の再利用	空き家を宿泊施設として活用
地域・社会	空き家	空き家の再利用	空き家をリノベーションして販売、または自社事業への活用
地域・社会	空き家	空き家の再利用	空き家をコミュニティスペースとして利用、貸出
地域・社会	地域コミュニティ希薄化	店舗等を利用したイベントの開催や交流空間の提供	自社スペースや貸スペース等を解放・活用したイベントの実施や地域住民の交流場所の提供
地域・社会	情報格差	情報格差を是正するようなスキルや知識の提供	タブレット端末を利用した山間地域のお年寄りへの情報提供
地域・社会	買い物難民	少人口地域への小売店の出店	閉業される予定だったスーパーの事業を引き継ぎ、買い物困難地域で小売店を出店
地域・社会	地域の過疎化	地方移住促進事業	移住希望者向けに、短期間お試し入居できる住宅を提供
地域・社会	自然災害の多様化	防災グッズの製造・販売	災害時に職場で使用できる防災グッズを製造・販売している
地域・社会	自然災害の多様化	地域で想定される災害に関する住民への意識醸成	防災意識を醸成するセミナーの開催や独自の防災訓練等の実施
地域・社会	自然災害の多様化	地域防災への法人としての参画	地域防災計画への参画や、災害時の自社資源の提供
地域・社会	地域活動の衰退	地域活動への支援	地元スポーツ団体へのスポンサー活動
地域・社会	地域活動の衰退	地域活動への支援	地域活動への継続的な寄付や、物品・人員の提供

社会課題発見シート　2021.10.31			
社会課題 カテゴリー	社会課題	解決行動（抽象例）	解決行動（具体例）
働き方・雇用	ワークライフバランス	フレックスタイム制の導入	フレックスタイム制の導入
働き方・雇用	ワークライフバランス	テレワークの導入(週〇日、従業員の〇%実施)	テレワークの導入(週〇日、従業員の〇%実施)
働き方・雇用	ワークライフバランス	裁量労働制の導入	裁量労働制の導入
働き方・雇用	ワークライフバランス	定時退社日の設定(週〇回〇曜日)	定時退社日の設定(週〇回〇曜日)
働き方・雇用	ワークライフバランス	育児休暇の利用促進	社員の取得に向けた働きかけ、取得した場合のキャリアパスの提示
働き方・雇用	ワークライフバランス	キャリアパスの多様化	知識・技術習得に係る研修や機会の充実
働き方・雇用	労働災害	危険な作業を減らす	ドローンの利用や技術開発による危険作業の代替
働き方・雇用	労働災害	危険な薬品等の代替、作業環境の改善	人体に有害な薬品の使用を中止し、代替の製品を導入
働き方・雇用	多様な人の働きづらさ	働きづらさを抱える人(障がい者、ひきこもり等)の雇用	働きづらさを抱える人に対して、従業員の動線変更等の職場環境やそれぞれの個性に合わせた柔軟な働き方への工夫がある雇用
働き方・雇用	ジェンダーバランス	女性の雇用を促進するための、環境整備や相互理解促進のための取り組み	産休取得促進のため、業務の棚卸しや、短時間勤務が可能なよう業務フローの見直しをおこなった
働き方・雇用	ジェンダーバランス	キャリアアップおけるジェンダー平等の徹底	性別関係なくその人の目指すキャリアが実現できる職場制度・環境への工夫
働き方・雇用	ジェンダーバランス	業務内容におけるジェンダー平等の徹底	業務内容によって性別による不平等が発生しないような職場制度・環境への工夫
働き方・雇用	非正規雇用の増加	非正規雇用の柔軟な正規雇用化	正規雇用を希望する非正規雇用者の、積極的な正規雇用化とそれが可能となるキャリアパスの整備
伝統	伝統工芸等における担い手不足	伝統工芸を担う職人の働き方を発信	学生訪問やインターン等の受け入れ
伝統	伝統文化・工芸等の衰退	伝統文化・工芸等の社会的認知度向上	ワークショップ、オープンファクトリーの実施
伝統	伝統文化・工芸等の衰退	伝統文化・工芸等の社会的認知度向上	多様なチャネル・ツールを利用した情報発信活動
伝統	伝統文化・工芸等の衰退	他業種とのコラボレーション製品の開発	西陣織の事業者が家具メーカーとコラボレーションして製品を開発
伝統	伝統文化・工芸等の衰退	現代的価値観と融合した新しい製品の開発	現代風にアレンジした製品の開発や販路開拓
多様性	フードダイバーシティー	様々な背景を持つ人々が自由に食を楽しむための取組	ヴィーガン、ベジタリアン・アレルギー等に対応する工夫されたメニューの開発
多様性	アニマルライツ	エコファー、ピースシルク等を活用した製品開発	エコファー、ピースシルク等を活用した製品開発
多様性	アニマルライツ	動物の保護（犬・猫・その他）に関する活動	犬や猫の保護活動や動物虐待防止のための啓発活動
多様性	セクシャルマイノリティへの偏見	LGBTQに対する理解促進のための活動	LGBTQに関する理解啓発を目的としたイベントの実施やサービスの提供、職場環境の整備
多様性	障がい者の活躍機会が少ない	障がい者のスキルアップにつながる取組	特色ある職業訓練や自立につながるプログラムの実施
多様性	障がい者への偏見	共生社会実現につながる取組	障がい体験やシンポジウムの開催等、相互理解促進の場の創出
多様性	犯罪歴のある人の就職難	犯罪歴のある人への就職につながる取組	職業訓練の実施や積極的な採用の実施
多様性	薬物依存	薬物依存治療プログラムの提供	薬物依存に関するケア、治療、更生プログラムの実施
教育	専門分野に関する学習機会の不足	子どもの特性を伸ばす教育プログラム	STEAM教育やプログラミング等、多様な専門領域に触れるためのメニュー開発、提供
教育	障害児教育資源の不足	障がいを持つ子どもへの学童保育	特色ある保育・教育プログラムの開発、実施
教育	教育の所得間格差	低所得者層への教育プログラムの提供	低所得者等向けの経済的負担の少ないプログラムの金額設定
教育	教育の国際地域間格差	発展途上国等への教育機会の提供	教育機会が十分に与えられない地域における学習場所・機会の提供
教育	社会課題解決主体の不足	社会課題を解決する人材の育成	社会課題を認識させる教育プログラムの実施
教育	社会課題解決主体の不足	社会課題を解決する人材の育成	社会起業家の育成プログラムの実施
教育	生涯学習、特化型教育の必要性	生涯学習・特化型教育機会の提供	生涯学ぶ楽しみを提供する高齢者向け教室の実施等
教育	食育機会の不足	食に関する知識をつける、食材に触れる等の機会の醸成	店舗での食育要素含めた料理教室の開催や、生産者との交流機会づくり
教育	養育者の孤立	子どもを起点とした地域の繋がりづくり	店舗等を母親・父親のコミュニティとして開放
教育	児童虐待	保育園・幼稚園等での児童虐待防止を目的とした取組	独自で実施する保護者や地域の悩み・子育て相談の受付
医療・福祉	医療の地域間格差	過疎化地域、発展途上国等への医療提供	医療・福祉サービスが十分に行き渡らない地域への工夫されたサービス提供
医療・福祉	医療の地域間格差	地域医療の充実	地域に即した医療サービスの提供や周辺機関との連携によるサービス創出
医療・福祉	医療の地域間格差	地域の課題に則した特化型医療の提供	産後ケア等母子福祉に特化した独自の事業・取組
医療・福祉	地域の医療・福祉資源の活用不足	地域ニーズを取り入れた事業運営	24時間診療や来院が難しい人への訪問サービスの実施等
医療・福祉	地域の医療・福祉資源の活用不足	地域のニーズを取り入れた他機関と連携した事業・取組	地域事業者と連携した医療・福祉サービスの創出・提供
医療・福祉	難病に関する認知度・理解不足	難病の認知度向上	特定の病気や障害等に関する広報・啓発活動
医療・福祉	難病への対応	治療法等の開発	治療法、予防法、術後のサポートの考案、提供
医療・福祉	希少疾患への対応	少数ニーズに応える医療装具の開発、販売	障害者や未熟児向け製品の開発販売
医療・福祉	治療・リハビリ期間の長期化	カスタムメイドなリハビリプログラムの提供	在宅でも可能なリハビリメニューの提供や指導
医療・福祉	高齢者福祉施設利用・入居者の人権	カスタムメイドな高齢者福祉サービスの提供	入居者の個性が活きる高齢者施設、デイサービス
医療・福祉	障がい児におけるサービスの選択肢不足	カスタムメイドな障がい者福祉サービスの提供	児童の個性に合わせた放課後デイサービスの提供・運営
健康	食の安全	トレーサビリティの推進	入出荷食材等の徹底した管理
健康	食の安全	添加物不使用	有害な添加物を使用しない食品の製造、販売
健康	運動機会の減少	地域での健康的な運動方法の指導	本業での技術を活用・応用した地域での健康教室の開催（頻度：月○回）
健康	健康寿命の延伸	健康に関する知識の向上	SNSやその他ツール等を使用した啓発活動
健康	健康寿命の延伸	健康的な食事の提供、食生活の指導	栄養バランスのとれたメニューの開発・提供や健康な食事に関する情報発信
健康	うつ病患者の増加	心の健康維持に関する取組	カウンセリングやセラピーの実施、回復に寄与するプログラムの提供
健康	自殺者数の増加	自殺者減少に寄与する取組	カウンセリングの実施、ホットラインの運営等
健康	交通事故	地域への交通安全啓発	交通安全教室の実施（頻度：月○回）

社会課題発見シート　2021.10.31			
社会課題 カテゴリー	社会課題	解決行動（抽象例）	解決行動（具体例）
貧困	海外貧困問題	国内での貧困地域出身者雇用	自社にて貧困地域出身者を積極的に雇用
貧困	海外貧困問題	海外拠点地域での貧困解決を目的とした事業の実施	現地人採用や技術伝承による仕事の提供や所得の向上
貧困	海外貧困問題	経済的困窮が課題となっている地域から資材、商品等を輸入	経済的困窮が課題となっている地域の生産物の利用・販売、フェアトレード
貧困	国内貧困問題	シェルター運営や住宅の提供	生活保護者や低所得者世帯等への暮らしの場（住宅等）の提供
貧困	国内貧困問題	社会的弱者への食の提供	炊き出しや子ども食堂など社会的弱者に対する食の提供
貧困	外国人の孤立化	外国人従業員に対する文化の相互理解や技能教育の実施	地域と連携した日本語教室、交流イベントの実施
貧困	ひとり親家庭の貧困	ひとり親世帯への支援	ひとり親世帯対象のサービス開発・実施
開示・説明責任	消費者との情報の非対称性	ネガティブ情報まで開示した製品説明	重要事項説明の徹底や借主が必要とする物件情報の説明・提供
開示・説明責任	投資家との情報の非対称性	企業情報の開示	企業属性、従業員属性、ネガティブ情報等の自主的開示
開示・説明責任	取引先との情報の非対称性	優越的地位の非濫用	ネガティブ情報まで開示した取引条件設定
開示・説明責任	情報化社会におけるリスク・コミュニケーション	不良品・不祥事への適切な対応	誠実な返品・リコール対応等

2021年度　大阪府総合評価入札　評価項目・評価点等

評価項目		評価点		評価内容	
分類	細分類	総点	個別点	項目	詳細
価格評価		50	50	入札金額の評価	
技術的評価	教育手法	14	2	Ⅰ 技術力向上を目的とした研修計画	1　作業員等に対する清掃技術向上や接遇等に係る研修契約の策定について評価する。
	履行体制		5	Ⅰ 業務実施体制図の内容 Ⅱ 業務責任者に係る資格者の配置	1　業務の履行に係る責任者等の具体的な配置計画及び本社との連携や緊急対応体制、苦情処理体制等を含めた業務実施体制を評価する。 2　一定の資格等をもった業務責任者の配置計画を評価する。
	品質向上への取組		7	Ⅰ 品質ﾏﾈｼﾞﾒﾝﾄISO9001認証の取得状況 Ⅱ 自主検査体制(ｲﾝｽﾍﾟｸｼｮﾝ)の計画内容	1　品質マネジメントＩＳＯ９００１認証の取得状況について評価する。 2　清掃成果の向上に向けた自主検査体制（インスペクション）の計画内容について評価する。
公共性（施策）評価	福祉への配慮	30	12	Ⅰ 知的障がい者等の就業状況	1　当該清掃業務等実施施設における知的障がい者等配置人数どおりの配置提案について評価する。 2　府の総合評価一般競争入札に基づき雇用している知的障がい者の継続雇用等に応諾する提案を評価する。 3　知的障がい者又は精神障がい者の雇用を実現するための支援体制の提案内容(企業として実施する具体的な内容）を評価する。 （1）専任支援者の配置の有無 （2）支援方法
			18 9	Ⅱ 障がい者雇用に関する取組	1　現在の障がい者の雇用状況 （1）障がい者の実雇用率又は法定雇用障がい者数超過数 （2）①障がい者の平均雇用継続期間を評価する。 ②　障がい者の労働条件等を評価する。 ③　障がい者の定着率を評価する。 2　障がい者の就労支援に関する取組 （1）指定施設等に対する業務発注計画等について （2）指定施設等に対する業務発注実績等について
			9	Ⅲ 就職困難者の雇用に関する取り組み	1　就職困難者の雇用状況等 （1）就職困難者の新規雇用予定者数を評価する。 （2）就職困難者の既雇用者数を評価する。 （3）就職困難者の定着状況 （4）就職困難者の雇用促進 大阪府が実施する障がい者等就職困難者の雇用促進施策への協力を評価 ○就職困難者の就労支援 ○障害者等の職場環境整備等支援組織の活用 2　賃金等の労働条件 （1）育児・介護制度の充実に関する取組の有無 （2）公正採用選考人権啓発推進員の選任及び公正採用選考人権啓発推進員新任・基礎研修の受講の有無 （3）従業員が離職する際の再就職あっせん等の支援 （4）その他従業員の労働条件等の向上に取り組んでいる事項 3　現在のひとり親家庭の親の雇用状況 ひとり親家庭の親の雇用率又は雇用者数を評価する。
	環境への配慮	6	2	Ⅰ　環境ﾏﾈｼﾞﾒﾝﾄｼｽﾃﾑの導入	1　入札参加者の入札日の前日時点の環境マネジメントシステム認証の取得状況を評価する。
			2	Ⅱ 再生品の購入	1　当該業務で使用する清掃用具等の再生品の購入計画を評価する。
			2	Ⅲ 次世代自動車の使用	1　会社全体で使用している自動車のうち、下記の対象となる次世代自動車の使用状況を評価する。 （電気自動車、プラグインハイブリッド自動車、燃料電池自動車、天然ガス自動車）

S認証
Social and
Sustainable business
standard

申請書記載方法

2021.12.08

申請シート（様式１・２・３）

S認証
Social and Sustainable business standard

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		フリガナ	
代表者肩書		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/ブログ等）			
直近期決算売上	千円	経常利益	千円
従業員（正社員		総従業員（パート等含む）	
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	
アドバイザーコメント		

様式２

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。

※実施場に 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				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				

様式３

(様式1) 2021.10.31改定

企業名・屋号

0

0

ソーシャル企業認証制度 申請シート

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。

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。

☐ 環境　☐ 地域/社会　☐ 働き方/雇用　☐ 伝統　☑ 多様性
☐ 教育　☐ 医療/福祉　☐ 健康　☐ 貧困　☐ 開示/説明責任

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　　残り 500 字

③ ②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。）　　残り 500 字

④ ③の取り組みが地域社会や地域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。実施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。　　残り 500 字

⑤ 上記、課題解決のために実施される今後の具体的取組計画をご記入ください。※更新時に振り返って頂く予定です。　　残り 500 字

申請シート記入方法（様式１）

(様式1) 2021.10.31改定

様式１　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/ブログ等）			
直近期決算売上	千円	経常利益	千円
従業員（正社員		総従業員（パート等含む）	
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	
アドバイザーコメント		

【企業の基本情報を記入】
- 企業名/屋号
- 代表者肩書
- 代表者名
- 所在地
- 設立年月日
- 電話番号
- メールアドレス
- URL（HP/ブログなど）
- 直近期売上
- 経常利益
- 従業員数(正社員のみ、非正規含む全社員)
- 業種(大分類・小分類)
- 取得している認証等
- 代表者が本業以外で関係している団体等
- 他アワード等の実績

【企業の理念等を記入】
- **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）

- SCA(ソーシャル認証アドバイザー）を記入
- コメントは担当者が思うお客様のソーシャルなところを記載

記載例

(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

ﾌﾘｶﾞﾅ			
企業名・屋号	ワークライフバランス製造株式会社		
ﾌﾘｶﾞﾅ	ﾀﾞｲﾋｮｳﾄﾘｼﾏﾘﾂｸ	ﾌﾘｶﾞﾅ	ﾆﾝｼｮｳ　ﾀﾛｳ
代表者肩書	代表取締役	代表者名	認証　太郎
郵便番号	〒　612　－　29	都道府県からご記入ください。	
所在地	京都府伏見区深草西浦町1-1		
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/ブログ等）			
直近期決算売上	500,000　千円	経常利益	20,000　千円
業種(大分類)	製造業	業種(小分類)	
従業員（正社員のみ）	20	従業員（パート非正規含む）	45
他に取得している認証等	・●●認定　ものづくり企業 ・●●●商工会議所　ものづくり企業		

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	小物や食料品などを入れる箱など〝二次製品〟を作る事業者として、エンドユーザーが商品として扱う〝一次製品〟のパッケージ、販売促進用のPOPや紙製の什器などの企画から設計、紙製品の量産まで対応しています。取引先事業者様が大切な商品を心をこめたパッケージで包みたいという気持ちにお応えしたく、創業以来「取引先様が商品にこめた心を見える力タチにします」ということを心がけて社員一同社業に取り組んでいます。
事業内容について（企業の歴史等も含めて）	ソン抜き(*2)を行っています。当社が企業理念を形にするための主力機械は、刀材メーカーと開発した刃物を使った木型です。トムソン型を使用した紙製品には、①箱（ギフト・果物、野菜の通函 等）・②販売促進用什器（主に化粧品・家電・薬品向け）・③緩衝材（機械や陶器 等の保護材）等がございます。紙製品や紙器は、商品を保護する為だけでなく、購買意欲の刺激・高級感を持たせる効果を与える等、様々な可能性を秘めております。 *1:ベニヤ板に溝を掘り、溝の部分に曲げ等の加工を施した刃物を打ち込んだ型。

※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	
アドバイザーコメント	ワークライフバランス製造株式会社様の雇用における取組は、地域の中小企業の中でも特徴的なものとなっております。また、職場の雰囲気も良く、外国人労働者の方々の日本語能力や関係性も良好です。社長様の雇用に対する想いを実現する取組について、社内に浸透していると感じております。	

申請シート記入方法（様式２）

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。
※実施等には、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				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				

【社会課題を記述するシート】

別紙の社会課題発見シートを参考にカテゴリを選択し、
・解決に取り組む社会課題
・具体的行動内容
を記述ください。

【記載ポイント】

・取り組む社会課題の数に制限はございません
・現在実施している行動内容とこれから実施する予定（計画）をそれぞれ分けて記入してください。

「現在実施している行動」「これから実施予定」両方の記載があると望ましいです。

・お客様が自主的に記載いただくものの他、SCAからのサポートで気づかれた取り組みについても記載をお願い致します。
・ご事業によりどのような地域課題の解決に至ることができるかなどの仮説を立てることにもご活用ください。

【様式３への流れ】

様式２に記載いただいた内容の中から、より詳しく説明したい内容を様式3で記載ください。

記載例

(様式2) 2021.5.20改定

企業名・屋号

ワークライフバランス製造株式会社

認証　太郎

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。

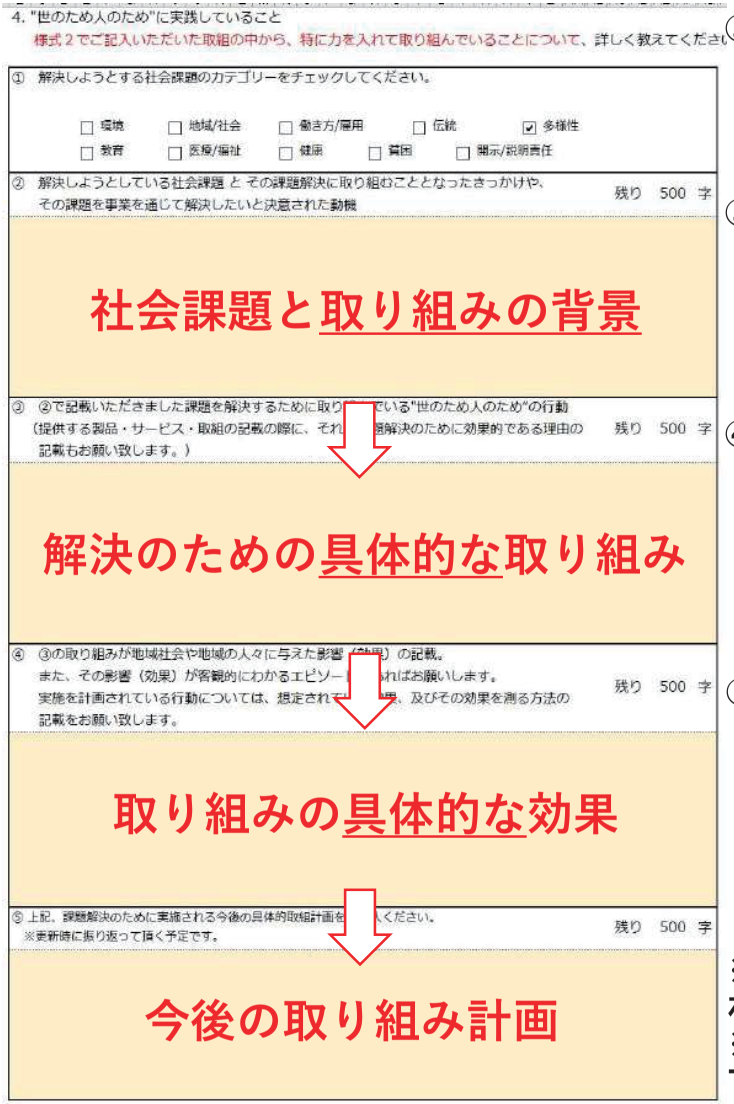
※実施欄には、既に実施されている行動であれば「●」、これから実施予定の行動であれば「○」を選択してください。

	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	CO2削減	●	自然エネルギー比率の高い電力会社への切り替え
2	①環境	CO2削減	●	配送ルートの見直しによる自動車排気ガスの削減
3	②地域・社会	地域とのつながりの希薄化	●	地元小中学校の社会科見学や職業体験の受け入れ
4	働き方・雇用	ワークライフバランス	●	従業員が子育て中でも働きやすいよう子連れでの出社や場合に応じてリモートワークができるような環境整備
5	働き方・雇用	ワークライフバランス	●	フレックスやパートタイム等柔軟な雇用形態で子育て中で仕事が見つかりにくい
6	働き方・雇用	外国人労働者の孤立化	●	外国人従業員が会社や地域での孤立しないため地域と連携した交流機会の創出や日本語教室の実施
7	働き方・雇用	障がい者の雇用	●	法定雇用率を上回る４名の障がい者の雇用
8	働き方・雇用	障がい者の雇用	●	地域の福祉施設と協力したそれぞれの個性に合わせた労働環境づくり
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				

申請シート記入方法（様式３）

S認証
Social and Sustainable business standard

様式３



①解決しようとしている社会課題のカテゴリー
・様式２で記述したものの中から、特に力を入れて取り組んでいるものや申請者が記載したい内容をチェックしてください

②解決しようとしている社会課題とそれに取り組むきっかけもしくは動機
・ストーリーの要として以下の記載に繋がる重要な項目です。
・課題の背景（○○人が影響を受けている、業界特有の事情等）、 ③に記載する行動に至ったプロセスや想いなど。

③世のため人のために取り組んでいる行動
・商品性やサービスそのものを説明するのみではなく、取り扱い商品やサービスを通じてどのように課題が解決されるのか
・取り組み内容が業界の標準と比べて優れているか
・取引先や行政、地域社会と連携しながら取り組んでいるか（協働性）

④その取組が地域社会や地域の人々に与える影響
・取り組みによって課題を抱える人々や顧客、取引先等に起こった変化（エピソード、可能であれば数値を交えて具体的に記入ください）
・事業（取組）により生じると想定されているポジティブなインパクトや、ネガティブインパクトの抑制についてなど
・③の取り組みから波及して起こった事業など

⑤上記、記載内容を含め、今後の具体的な取組計画をご記入ください
・課題解決のステップと想定している年次
・課題が解決解決に至ったと判断できる状況
（解決時の自社の状況に置き換えていただいても構いません）
・数値目標　（売上だけでなく、○人、○個など）

※記載内容の具体性や、事業や取組の動機を表すエピソードを記載いただくとわかりやすくなります。
※記載内容には経営におけるガバナンス、課題解決のための協働性なども把握できるような記載が望ましいです。

記載例

(様式3) 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**

ワークライフバランス製造株式会社

認証　太郎　　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。

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。

環境　地域/社会　働き方/雇用　伝統　多様性

教育　医療/福祉　健康　貧困　開示/説明責

【ポイント1】
社会課題発見シートを使って洗い出した課題の中から、会社として注力する社会課題、その社会課題の気付きへのきっかけや動機を記載。

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
その課題を事業を通じて解決したいと決意された動機

弊社の取り組む社会課題はワークライフバランス、女性や外国人雇用についての取り組みです。
取組を始めたきっかけは弊社女性従業員の妊娠、子育てを理由とした離職があったことです。働きたい人が十分に活躍できない職場環境はその他の社員にとっても良い影響は与えないと思い、職場環境の改善、多様性を考え始めました。
また、業界的にもまだまだ女性や、その他にも外国人の方、障がいを持つ方に働きやすい環境が整備されているというわけではないので弊社の取組が見本の一つになれればと考えています。

【ポイント2】
②で設定した社会課題に対して対応する取組の具体的な内容、現状等を記載。
具体的な数値や事例等を記載できるとより取組の状況がイメージしやすい。
また技術等専門的な内容は「専門外の人からみて内容が把握できるか」を意識してください。

③ ②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。）　残り 175 字

女性の雇用に関しては主に子育て中働きやすいよう、育休産休の整備はもちろんとして場合により子連れでの出社やリモートワークが出来るよう社内運用を変更しました。また段階に応じてフレックスやパートタイム等時間の融通が効くような雇用形態も選べるようになっています。
外国人従業員については、地域の方に先生になっていただき月に２回程度日本語教室を開催しております。またゲストスピーカーを招く回もあり、これについては一般の方にも開放し交流会のような形で実施しています。
また障がい者雇用については現在法定雇用を超える４名の方に就業いただいています。業務については近隣福祉施設にご協力いただき、専門的知見もいただきながら個々人の個性に合わせた作業をお願いしています。

④ ③の取り組みが地域社会や地域の人々に与えた影響（効果）の記載。
その影響（効果）が客観的に分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。
実施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。　残り 200 字

【ポイント3】
③の取組の結果・効果等を記載。
どのように取組から生まれたものが地域や社会に良い影響を与えているか。
主観的な内容、書き方になってしまうとソーシャル性が判断されづらいので、なるべく具体的な数値やエピソード等交えて記載してください。

女性従業員についてはパートタイム雇用も含みますが２割から３割に増加しました。子育て支援の取組についても概ね好評で、いつもではありませんが子どもさんがいることで職場の雰囲気も少し柔らかくなっていると感じます。
また外国人従業員は現在弊社で３名おりますが、皆少しずつ日本語も上達し地域の方とも挨拶を交わす様子が見られます。障がい者雇用については何より「働いているという」ことで自立心が芽生え雰囲気も明るくなったと親御さんから喜びの声をいただきました。
地域への影響としては、取組を行う中で多様な方々に弊社を知っていただけること、そのことが福祉施設との協力のような新しい繋がりづくりが出来ていると考えます。

⑤ 上記、課題解決のために実施される今後の具体的取組計画をご記入ください。
※更新時に振り返って頂く予定です。　残り 252 字

今後１年以内には製造工程の一部を地域の障がい者就労を実施しておられる事業所にお願いしようと、工賃等含めご相談させていただいています。
外国人雇用の面では今後も継続的に雇用を進め、地域のコミュニティ形成に努めていきます。現在はコロナウイルスの影響で日本語教室はオンラインで実施していますが、収束後には以前のように対面で交流機会なども作っていきたいです。
また、その他従業員含め、地域の中での困りごとを見つけていき、小さなことでもできることを考え、地域になくてはならない企業でありたいと思っています。

【ポイント3】
②～④の取組を踏まえ、今後の計画や、またそれ以外でも"世のため人のため"の取組の予定があれば記載してください。
目標であってもなるべく具体的に「○年以内」等のスケジュール感がわかるような記載方法を意識してください。

S認証
Social and Sustainable business standard

第1回　意見の認証基準への反映

意見		認証の方向性について
認証の対象について		
・NPOなどでクラウドファンディングや寄付というファンドレイジングを軸にした事業も認証の対象となるのか	→	・府内の中小企業、NPO、公益法人を対象
・非営利型の一般社団、事業型のNPOなど法人格だけでは判断は困難。法人格を限定するのはナンセンス。		
認証の視点について		
・事業の社会性だけでなく、業種を問わず経営（ガバナンス）の社会化という観点は重要。特にインクルーシブ領域では「配慮」という視点を持った認証が重要では。配慮の仕組み化を明文化するなども評価の１つ。	→	・Ｓ認証のスキームと社会課題発見シートを踏襲。
・事業内容が社会的であれば、ガバナンスも社会的であろうという性善説にたった理解は控えるべきで、事業内容とガバナンス両面を判断する必要がある。		・ガバナンス面では、社会課題発見シートの「働き方・雇用」分野を必須とするなど検討
・障がい者雇用等でも、雇用率達成を優先する会社。雇用した障がい者個人を幸せにしようとする会社に分かれる。数字だけでなく後者のように人権を大切にするという姿勢・中身を評価することが大切。		・独立・客観性を持たせる認証・評価機構として第三者認証委員会の設置
・社会性は幅広い概念で、認証で育てようとする団体のイメージを具体的に描いたり、目指す方向性を定めて基準を定めるべきでは。		・認証委員の構成では、現場感や地域・業界のメンバーシップを有する中間支援組織ポストを用意
・事業性や財務諸表だけでなく、地域視点からみた必要性、地域のメンバーシップによる評価は大切。		・将来的には行政の参加等も視野に入れる。
・地域のみならず、事業者同士のネットワークなど相互に見える関係も大切。		・幅広い参加が可能なS認証（チャレンジ認証）と課題解決を目指す（アドバンス認証）としての、S+認証の２段階
・ネットワークなど数字に表しにくい部分を評価する機構は必要。また、評価を行政で担うのかは検討すべき。半官半民的で一緒に担う機構があれば、現場との共通言語ができるのでは。		
公共調達の活用について		
・行政事業の公募や指定管理で社会性・公共性を踏まえた選定をすすめるには、パブリックサイドで目指す共通価値を示す必要性がある。対象施設の公的な役割を踏まえ、事例を例示しながらストーリーを提示することも必要。	→	
・指定管理など民営化の進展で行政の現場離れが起こりうる。中間支援組織としては、目指したい方向性と現場をつなぐ橋渡しを担う必要がある。		
社会的金融について		
・社会性と事業性の観点から審査が必要になる。バンカエチカでは、社会性を地域の審査委員会で審査。事業性（返済能力）はバンカエチカ（金融）で判断する２段階方式だった。	→	・社会性・地域性等の審査をS認証が担えることを目指す。事業性は融資する金融機関で審査。
・国内においても協同組合金融等では、財務諸表だけでなく、地域の中でここは応援しないといけないという評価を加味することが増えている。		・融資は守秘義務等もあり、貸す側から一方的な「見える化」は困難。合意した団体に限定した「見える化」から。
・社会的金融を通じた融資の結果やストーリーを示すことで、意義の大きさが伝わり、認知度も高まるのでは。		・地域への目利き力は多様な資金調達パネルは、金融機関のアドバイザーが担えるように、休眠預金等の活用も視野に。
・事業性は低いが社会性の高い、社会的事業・市民事業・CB等は融資だけではなく、投資・助成金・多様な資金調達パネルを用意する必要がある。		・金融機関を通じた広がりも
・欧州では金融機関のみならず、社会的企業等が全国連合組織をつくり資金調達を含めたアドバイス・サポート、仕事の融通など相互に支え合う仕組みがある。社会的事業を支えるベースは地域・金融・当事者連合組織の３つ。		

２０２２年３月１８日

２０２１年度　第３回　大阪版ソーシャル事業所認証研究会

次　第

日時：2022 年 3 月 18 日（木）　18:00～20:00
場所：大阪市立大学 文化交流センター
　　大セミナー室
　　ＺＯＯＭ

１．開会

２．議事

（１）第２回会議のふりかえり【事務局】
（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－
　　【岸 道雄　立命館大学 政策科学部　教授】
（３）意見交換

【配布資料】

0_01_次第
0_02_委員名簿
1_01_第２回研究会_意見要旨
1_02_京都信用金庫・在阪金融機関等へのヒアリング
1_03_公共調達等について
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－

【参考資料】

参考_1_01_第２回_議事録
参考_1_02_ソーシャルグッド預金ちらし
参考_1_03_第 12 回ビルメン社会貢献セミナー報告

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

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	館長	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 大阪ボランティア協会	事務局長・常務理事	中間支援組織	パイオニア領域
柴原　浩嗣	一般財団法人 大阪府人権協会	業務執行理事	中間支援組織	パイオニア領域
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	社会的金融	休眠預金分配団体・ひとまちげんき融資
福原　宏幸	大阪市立大学	名誉教授	学識経験者	社会的経済、社会的排除・包摂、貧困
岸　道雄	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 政策学部	教授	学識経験者	非営利組織、社会的金融
菅野　拓	大阪市立大学 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、非営利組織
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	実践者	パイオニア領域
尾中　友哉	株式会社 サイレントボイス	代表取締役	実践者	パイオニア領域
福田　久美子	株式会社 美交工業	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		
植並　一馬	一般財団法人 大阪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 大阪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			

【オブザーバー】

岡本　勝之	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		

第2回 大阪版ソーシャル事業所認証研究会 意見要旨

意見
認証のメリットや期待
・認証を受けた企業が束になり、企業群ができる。ネットワークとしてのメリットだけでなく、この企業群へ情報提供や事業者のマッチングなど様々なアプローチを仕掛けることでメリットを生み出すことは非常に大事。
・認証を受けた企業群が、大阪版ソーシャルファームの群として、施策立案、実現のパートナーになっていただいたり、新しいパートナーとなる可能性がある。
・認証を受けた結果、利用者や顧客が集まったり、働きたいと希望する人材が多く集まるというメリットにつなげてほしい。
・認証を受けることが、NPOなど非営利法人のファンドレイジングに役立つものとなれば価値が高い。
・公共調達では、総合評価等の価格以外の評価部分はわかりやすさが求められ、雇用率など明確な指標が中心となる。実際の現場でのサポート体制など、中身の「見える化」を補うのが認証という役割を果たせれば、認証の価値が出てくる
・NPOや公益法人等のみならず、地域の中小企業など本業以外のソーシャルな取り組みに視点が当たることが重要。
・第三者性や信頼性の確保に向けて、認証システムにおける、大学発の一般社団法人等の設立に期待。
制度発足に向けた課題
・京都モデルを水平移動させようとする場合、顧客へのアプローチの拡充、預金機能といった面で信金・信組に協力いただけるかが大切。認証制度を早く動かすだけでなく、協力いただける体制づくりも考慮し、丁寧な対応が必要。
･2024年度に行政の評価基準等への適合を掲げるのであれば、行政協議や制度化するためのロードマップが必要。また、他の金融機関と協働するため、もう少し細やかなロードマップが必要。
・行政への働きかけでは、申請書や事業計画書の中だけで完結させることは困難。ストーリーを理解してもらうためにも、行政職や議員のみなさんに現場で実践や当事者が声を伝えるなど個別アプローチが必要。
・現状、行政における明確な位置づけがあるわけではない。行政を巻き込むためには、行政の福祉化の審議会における有識者の提言からスタートした取組みである点がポイントとなる。
・社会的な取り組みには「透明性」が不可欠。個別企業の情報にはなるものの、認証される過程や審査結果の見える化など、共感を生み出すために取り組むとよりよくなるのでは。
・チャレンジ認証「やってみよう」アドバンス認証「やっていること」で２段階を設けることには期待できる。ただ、「やっていること」については、ロジックモデル活用や実践者、当事者、受益者の声など求めるなど高めの評価基準が必要。
・統一的な基準をつくるには、それなりの時間とコストが必要。それよりもこの領域に精通している人に聞くのが、間違いないし、早い。といった人的なつながりをどのように活用するのか。
・対外的なことやパフォーマンスとしてではなく、社内でのスタッフ同士の話し合いなど、コンプライアンス的に求められるものだけでなく、職場を共につくる、結果として変わってきたという風土も評価できるような仕組みが欲しい。
・パイオニアなど、幅広い領域で先駆的と取り扱うのは、非常に難しい。大阪なのか世界的なのかという地域性の問題もあり、時代性の課題もある。納得感という意味では、経験・実践から総合的な評価が必要になる。
・一定の基準を満たした団体・企業を増やすのか、スペシャル・ユニークな企業を認定するのかという、アドバンス認証の基準は明確にすべき
・アドバンス認証の環境分野に精通した委員をどのように確保するか。
公共調達分野での認証制度活用について
・行政の福祉化で導入された「総合評価」は清掃業務で障がい者雇用の実現が目的で「福祉」のウエイトが高い。「指定管理者も」も同様の項目はあるが、行政庁の役割を担うことが最重要で「福祉」などのウエイトは高くない。チャレンジ認証は指定管理者選考、アドバンス認証は総合評価など、将来的にS認証が評価項目に組み込まれるのも一案。
・公共調達で個別の取組みを評価するというのであれば、「何のために」という目的が明確に必要。行政の福祉化は知的障がい者の雇用実現という政策的課題の解決が目標にあったから進んだ点がある。
社会的金融について
・社会性を重視しても事業性の有無で融資が決まるのが現実。行政施策が未整備な領域の取組みは資金需要は高いが、事業性は低い。認証団体等が将来的な行政施策化を目指すような取り組みへの資金調達面での支援は必要。

2022 年 3 月 18 日

京都信用金庫・在阪金融機関等へのヒアリング結果

○Ｓ認証のメリット

・地域の中小企業にソーシャルマインドを共感で広げることであり、短期のメリットではなく、成長から充実した地域を目指す１０年プランの取組み。

・認証を受ける企業等への特別なインセンティブを用意したり、アワードなど優劣を競うことは考えていない。

・消費者と企業の両サイドが共感でつながる仕組み。ソーシャルグッド預金とＳ認証は両輪。

※ソーシャルグッド預金は、「地域」「文化」「医療・福祉」「教育」「環境」「働き方」の課題解決に貢献する地域企業への融資に割り当てる。1000 億円規模で、融資先は「S 認証」等

○大阪における可能性

・ここ１・２年で ESG や SDG s の認知の広がり、社会的課題解決への顧客の関心は高まっている。

・大阪府北東部はＳ認証の対象エリア（豊中・吹田・高槻・守口・枚方・茨木・寝屋川・大東・門真・東大阪・交野）ですでに７０団体程度が認証されている。

・取引先以外でも申請は可能であるが、時間はかかる。

・認証機構等を構成する団体の信頼度は、制度に金融機関として参画する判断に影響を与える。大学の関与や公的な助成金などは重要。

・認証制度を特定の金融機関が旗振りしていると、他の金融機関にとって参画障壁はあがる。フラットな参画ができる枠組みは大切。

○水平展開の可否

・現行のＳ認証の枠組みに金融機関等が参画し、取り組みを広げることは可能。

・ＳＣＡの人材育成は特定の研修があるわけではない。Ｓ認証に取り組む金融機関等の社風で培われるものがベースにある。

・ＳＣＡを担う人材を担保できるかがポイント。特定の誰ということではなく、すべてのスタッフがＳＣＡ。取引先と共に汗を書き、ソーシャルな言語に変換する仕事は一朝一夕ではない。

○金融機関の状況

・ソーシャルな取り組みを推進する気運の高まりはあるが、ポストコロナでは本業支援による融資の回収という大仕事がある。多くの金融機関が人的資源を投入できない可能性がある。

・信用組合・信用金庫は地域限定という縛りだけでなく、それぞれ得意な産業がある。ソーシャルな取り組みを実現しやすい産業の取引先を有しているかという点も参画のポイント。

Ⅰ．SDGｓに位置づく　公共調達

- SDGs12.7

12.7	国内の政策や優先事項に従って持続可能な公共調達の慣行を促進する。

	ターゲット
12.1	持続的な消費と生産に関する10年枠組みプログラム（10YFP）を実施し、先進国主導の下、開発途上国の開発状況や能力を勘案し、すべての国々が対策を講じる。
12.2	2030年までに天然資源の持続可能な管理および効率的な利用を達成する。
12.3	2030年までに小売・消費レベルにおける世界全体の一人当たりの食品廃棄物を半減させ、収穫後損失などの生産・リプライチェーンにおける食品の損失を減少させる。
12.4	2020年までに、合意された国際的な枠組みに従い、製品ライフサイクルを通じて化学物質やすべての廃棄物の環境に配慮した管理を達成し、大気、水、土壌への排出を大幅に削減することにより、ヒトの健康や環境への悪影響を最小限に留める。
12.5	2030年までに、予防、削減、リサイクル、および再利用（リユース）により廃棄物の排出量を大幅に削減する。
12.6	大企業や多国籍企業をはじめとする企業に対し、持続可能な慣行を導入し、定期報告に持続可能性に関する情報を盛り込むよう奨励する。
12.7	国内の政策や優先事項に従って持続可能な公共調達の慣行を促進する。
12.8	2030年までに、あらゆる場所の人々が持続可能な開発および自然と調和したライフスタイルに関する情報と意識を持つようにする。
12.a	開発途上国に対し、より持続可能な生産消費形態を促進する科学的・技術的能力の強化を支援する。
12.b	持続可能な開発が雇用創出、地元の文化・産品の販促につながる持続可能な観光業にもたらす影響のモニタリングツールを開発・導入する。
12.c	破壊的な消費を奨励する非効率的な化石燃料の補助金を合理化する。これは、課税の再編や該当する場合はこうした有害な補助金の段階的廃止による環境影響の明確化などを通じ、各国の状況に応じて市場の歪みを是正することにより行うことができる。また、その際は開発途上国の特別なニーズや状況を考慮し、開発への悪影響を最小限に留め、貧困層や対象コミュニティを保護するようにする。

Ⅱ．地方公共団体の入札の種類

1. 一般競争入札　→　金額で決める
予定価格の制限の範囲内で最低の価格で申込をした者が落札者
例外として、最低の価格以外を落札者とできるのは下記
・低入札価格調査制度
・最低制限価格制度
・総合評価方式

2. 指名競争入札　→　特定の参加者の中で金額で決める
次のいずれかに該当する場合は適用できる。
・契約の性質・目的が一般競争入札に適しない契約をするとき
・契約の性質・目的により、入札に加わるべき者の数が一般競争入札に付する必要がないと認められる程度に少数である契約をするとき。
・ 一般競争入札に付することが不利と認められるとき。

https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/jichi_gyousei/bunken/14569.html　参照

3. 随意契約　→　任意に特定の者と契約できる。

① 少額随意契約（契約の予定価格規則で定める額を超えない契約）

② 政策的随意契約（契約の性質・目的が競争入札に適しない契約）

③ 福祉的随意契約（障害者関係施設、認定生活困窮者就労訓練事業、シルバー人材センター、母子福祉団体等から物品購入・役務提供の契約）

④ ベンチャー随意契約（ベンチャー企業の新商品や新役務の提供を受ける契約）

⑤ 緊急の必要により競争入札に付することができないとき。

⑥ 競争入札に付することが不利と認められるとき。

⑦ 時価に比べ著しく有利な価格で契約を締結することができる見込みのあるとき。

⑧ 競争入札に付し入札者がないとき、又は再度の入札に付し落札者がないとき。

⑨ 落札者が契約を締結しないとき。

https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/jichi_gyousei/bunken/14569.html　参照

Ⅲ．総合評価方式とは？

①競争入札の１つ

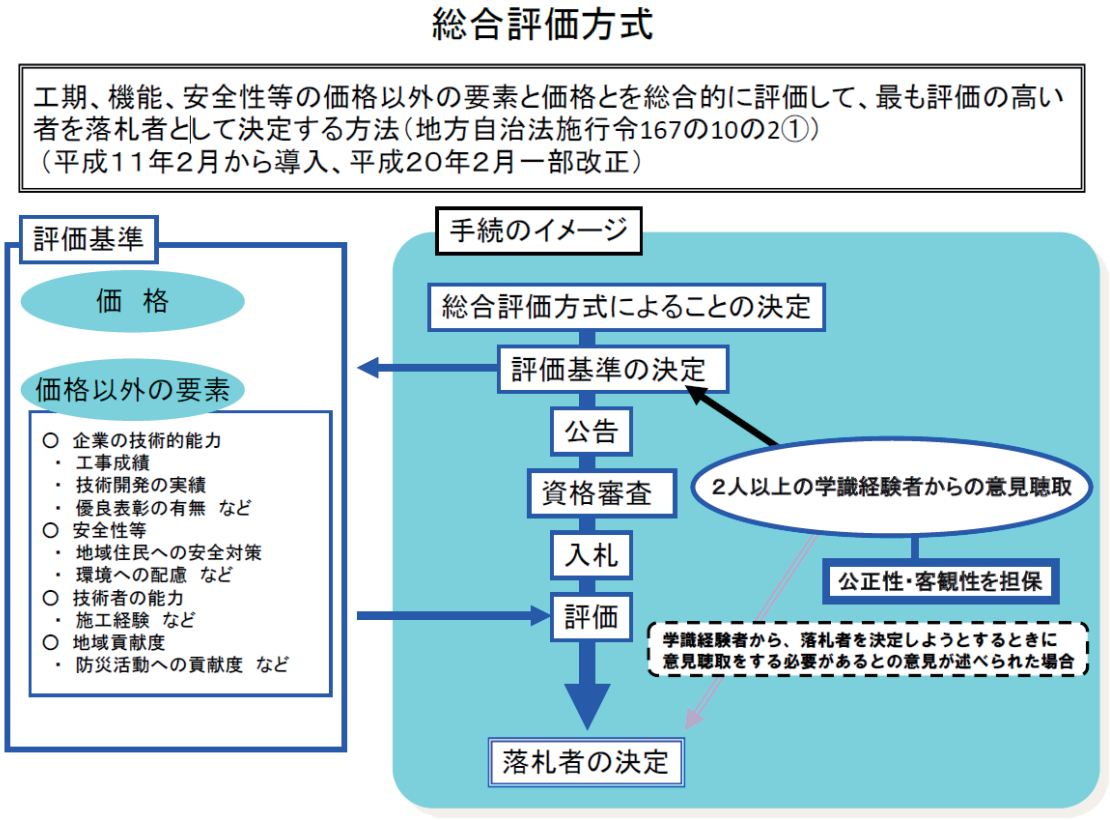
②お金だけでなく、各自治体が定める「評価項目」も含めて、落札者を決める。

③事例として、

大阪府清掃業務では、
価格50、技術14、福祉30、環境6
→障がい者等の雇用

大阪府指定管理者では、
価格50、平等利用・施設の効用の最大化・財政基盤40、その他10
→公の施設を担うものとしての責務

国のサポステ募集では、
価格150、事業方針・内容35、相談支援力155、組織の経験能力55、配置人員の経験能力25、えるぼし・くるみん・ユースエール30
→ワークライフバランスの実現



評価項目		評価点		評価内容	
分類	細分類	総点	個別点	項目	詳細
価格評価		50	50	入札金額の評価	
技術的評価	教育手法	14	2	Ⅰ 技術力向上を目的とした研修計画	1 作業員等に対する清掃技術向上や接遇等に係る研修契約の策定について評価する。
	履行体制		5	Ⅰ 業務実施体制図の内容 Ⅱ 業務責任者に係る資格者の配置	1 業務の履行に係る責任者等の具体的な配置計画及び本社との連携や緊急対応体制、苦情処理体制等を含めた業務実施体制を評価する。 2 一定の資格等をもった業務責任者の配置計画を評価する。
	品質向上への取組		7	Ⅰ 品質ﾏﾈｼﾞﾒﾝﾄISO9001認証の取得状況 Ⅱ 自主検査体制(ｲﾝｽﾍﾟｸｼｮﾝ)の計画内容	1 品質マネジメントＩＳＯ９００１認証の取得状況について評価する。 2 清掃成果の向上に向けた自主検査体制（インスペクション）の計画内容について評価する。
公共性（施策）評価	福祉への配慮	30	12	Ⅰ 知的障がい者等の就業状況	1 当該清掃業務等実施施設における知的障がい者等配置人数どおりの配置提案について評価する。 2 府の総合評価一般競争入札に基づき雇用している知的障がい者の継続雇用等に応諾する提案を評価する。 3 知的障がい者又は精神障がい者の雇用を実現するための支援体制の提案内容(企業として実施する具体的な内容）を評価する。 （1）専任支援者の配置の有無 （2）支援方法
			18 9	Ⅱ 障がい者雇用に関する取組	1 現在の障がい者の雇用状況 （1）障がい者の実雇用率又は法定雇用障がい者数超過数 （2）①障がい者の平均雇用継続期間を評価する。 ② 障がい者の労働条件等を評価する。 ③ 障がい者の定着率を評価する。 2 障がい者の就労支援に関する取組 （1）指定施設等に対する業務発注計画等について （2）指定施設等に対する業務発注実績等について
			9	Ⅲ 就職困難者の雇用に関する取り組み	1 就職困難者の雇用状況等 （1）就職困難者の新規雇用予定者数を評価する。 （2）就職困難者の既雇用者数を評価する。 （3）就職困難者の定着状況 （4）就職困難者の雇用促進 大阪府が実施する障がい者等就職困難者の雇用促進施策への協力を評価 ○就職困難者の就労支援 ○障害者等の職場環境整備等支援組織の活用 2 賃金等の労働条件 （1）育児・介護制度の充実に関する取組の有無 （2）公正採用選考人権啓発推進員の選任及び公正採用選考人権啓発推進員新任・基礎研修の受講の有無 （3）従業員が離職する際の再就職あっせん等の支援 （4）その他従業員の労働条件等の向上に取り組んでいる事項 3 現在のひとり親家庭の親の雇用状況 ひとり親家庭の親の雇用率又は雇用者数を評価する。
	環境への配慮	6	2	Ⅰ 環境ﾏﾈｼﾞﾒﾝﾄｼｽﾃﾑの導入	1 入札参加者の入札日の前日時点の環境マネジメントシステム認証の取得状況を評価する。
			2	Ⅱ 再生品の購入	1 当該業務で使用する清掃用具等の再生品の購入計画を評価する。
			2	Ⅲ 次世代自動車の使用	1 会社全体で使用している自動車のうち、下記の対象となる次世代自動車の使用状況を評価する。 （電気自動車、プラグインハイブリッド自動車、燃料電池自動車、天然ガス自動車）

参考資料：大阪府指定管理者制度における項目

総得点：１００点　うち『その他管理に際して必要な事項』として「府の施策との整合」におおむね１０点。
「公の施設」を担う者として、「社会性・公共性」を踏まえた評価が導入されている。

その他管理に際して必要な事項	10
・府・公益事業協力等	1
・行政の福祉化	6
（就職困難層への雇用・就労支援）	(2)
（障がい者の実雇用率）	(1)
（知的障がい者の現場就業状況）	(3)
・府民、ＮＰＯとの協働	1
・環境問題への取組み	2

参考資料：国における総合評価一般競争入札の活用

（参考） 配点例（イメージ）（仮に総配点の3%～10%とした場合を例示）※1

評価項目例	認定等の区分※2		総合評価落札方式等［単位：%（総配点に占める割合）］ 評価の相対的な重要度等に応じて配点 配点例①（10%の場合）	配点例②（5%の場合）	配点例③（3%の場合）
ワーク・ライフ・バランス等の推進に関する指標	女性活躍推進法に基づく認定（えるぼし認定企業）	1段階目※3（認定基準1～2つ○）	5	2	1
		2段階目※3（認定基準3～4つ○）	8	4	2
		3段階目（全認定基準5つ○）	10	5	3
		行動計画※4	2	1	0.5
	次世代法に基づく認定（くるみん認定企業・プラチナくるみん認定企業）	くるみん	5	2	1
		プラチナくるみん	9	4	2
	若者雇用促進法に基づく認定（ユースエール認定企業）		9	4	2

※1 具体的な配点については、契約の内容に応じ、各府省において配点の割合を含めそれぞれ設定。
※2 複数の認定等が該当する場合、最も配点が高い区分により加点。
※3 労働時間等の働き方に係る基準は満たすことが必要。
※4 行動計画の策定義務がない事業主（常時雇用する労働者の数が300人以下のもの）に限る（計画期間が満了していない行動計画を策定している場合のみ）。

参考資料：国における総合評価一般競争入札項目（サポステ：2021,22）

総得点：４５０点（価格：１５０点、技術：３００点）

ワーク・ライフ・バランス指標が組み込まれ　30点

評価項目		提案要求事項	得点配分 基礎点（必須）	加点（任意）	合計
6	ワーク・ライフ・バランス等の推進に関する指標 ※　下記のいずれかに該当するか（複数該当する場合は、最も配点が高い区分により加点する） ※　内閣府男女共同参画局長の認定等相当確認を受けている外国法人については、相当する各認定等に準じて加点する。		/ 0点	0点 / 30点	0点 / 30点
	(1)女性活躍推進法に基づく認定（えるぼし認定企業）	１段階目（認定基準５つのうち１～２つが○となっているか）		/ 12点	0点 / 12点
		２段階目（認定基準５つのうち３～４つが○となっているか）		/ 21点	0点 / 21点
		３段階目（認定基準５つすべてが○となっているか）		/ 24点	0点 / 24点
		プラチナえるぼしの認定を受けているか。		/ 30点	0点 / 30点
		行動計画を策定しているか。		/ 6点	0点 / 6点
	(2)次世代法に基づく認定（くるみん認定企業・プラチナくるみん認定企業）	くるみんの認定（旧基準）を受けているか。		/ 15点	0点 / 15点
		くるみんの認定（新基準）を受けているか。		/ 21点	0点 / 21点
		プラチナくるみんの認定を受けているか。		/ 27点	0点 / 27点
	(3)若者雇用促進法に基づく認定（ユースエール認定企業）	ユースエールの認定を受けているか。		/ 27点	0点 / 27点

Ⅳ．ワークライフバランス等を総合評価項目とする根拠

- 狙い：ワークライフバランス等の実現に向けた、企業のポジティブアクションを誘導
- 根拠法：女性活躍推進法第２０条（国等からの受注機会の増大）

国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主（次項において「認定一般事業主等」という。）の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

２　地方公共団体は、国の施策に準じて、認定一般事業主等の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するように努めるものとする。

参考資料：障がい者優先調達法(努力義務)

- （国及び独立行政法人等の責務）
  第三条　国及び独立行政法人等は、物品及び役務（以下「物品等」という。）の調達に当たっては、障害者 就労施設等の受注の機会の増大を図るため、予算の適正な使用に留意しつつ、優先的に障害者就労施設等 から物品等を調達するよう努めなければならない。
- （地方公共団体及び地方独立行政法人の責務）
  第四条　地方公共団体は、その区域の障害者就労施設における障害者の就労又は在宅就業障害者の就業の実 態に応じて、障害者就労施設等の受注の機会の増大を図るための措置を講ずるよう努めなければならない。
  ２　地方独立行政法人は、当該地方独立行政法人の事務及び事業に関し、障害者就労施設等の受注の機会の 増大を図るための措置を講ずるよう努めなければならない。

Ⅴ．調達規模

○ワークライフバランス法

総合評価での加点評価の取組実施調達の規模

→2018年度実績：１兆８７００億円（物品役務８０００億円、公共工事等４０００億円）（国：１兆２１００億円、独法６７００億円）

Whttps://www.cas.go.jp/jp/seisaku/kagayakujosei/dai9/siryou2-2.pdf　より

171

○障がい者優先調達推進法

障がい者就労施設等からの物品等の調達の推進

→2020年度実績：１９８億円（物品４０億円：役務１５８億円）（市町村１４１億：都道府県２７憶：独法１５億：国１０億：地方独法３億）

https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000189832_00001.html

Ⅵ．大阪府の再委託に関する基準

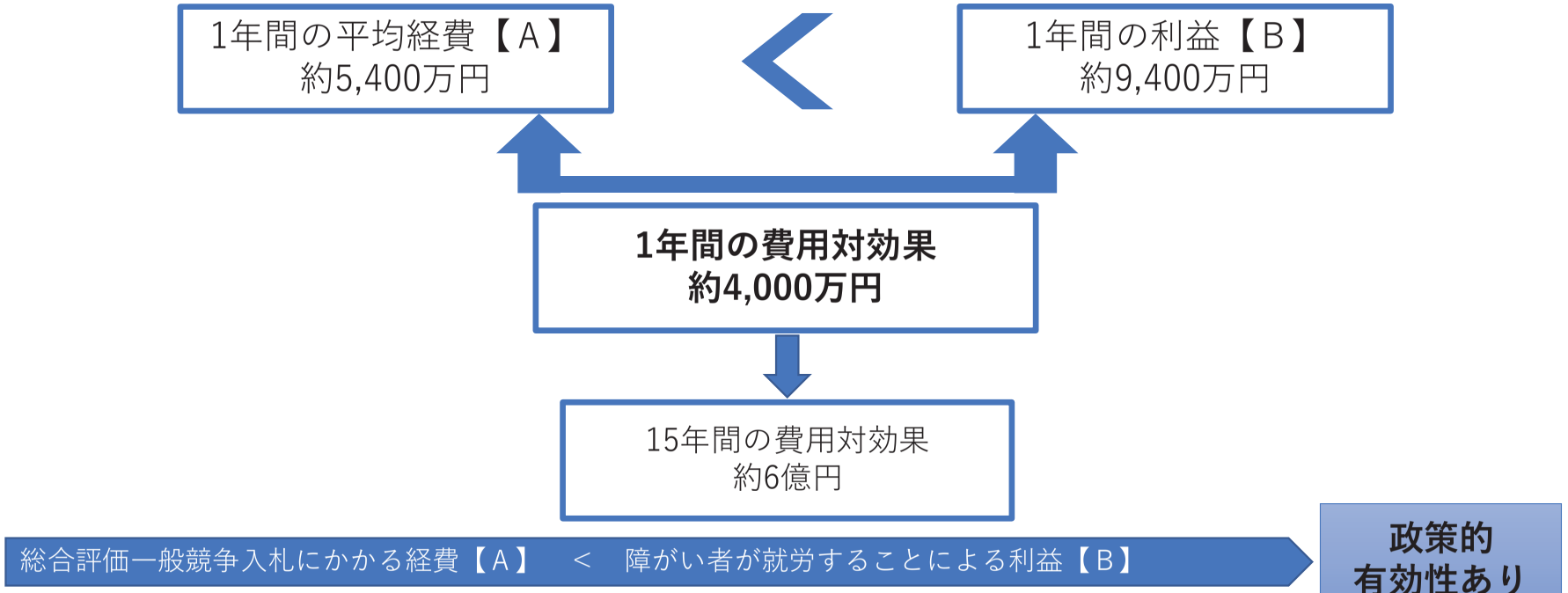
- （再委託等の禁止）
  大阪府が締結する委託役務業務の契約の履行に当たり、受注者は、原則、再委託等してはならないこととなっており、再委託等する場合は、あらかじめ、書面をもって、事業を所管する部局長等又は予算執行機関の長（以下「発注者」という。）に通知し、承認を得なければならない。
- （再委託の承認）
  発注者は、原則として、次のいずれにも該当しない場合に限り、やむを得ないと認める部分について、再委託を承認することができる。

・業務の主要な部分を再委託すること
・契約金額の相当部分を再委託すること
・同案件の競争入札における他の入札参加者に再委託すること

参考資料：大阪府における総合評価一般競争入札の推計効果

【A】総合評価一般競争入札の平均経費
総合評価物件が一般競争物件だった場合の想定落札価格①を落札率の比較から試算。
実際の総合評価物件落札価格②との差を経費とした
①－②＝過去12年間で約6億5,200万円
⇒年間平均経費　約5,400万円

【B】障がい者が就労することによる利益
障がい者１人がＢ型を利用に必要な社会保障額は、
145,000円／月。年間では174万円/年
総合評価物件での就労者(2016年実績）54人
174万円×54人（2016年度実績）＝9,400万円



行政の福祉化の取組みに係る検証　社会的コスト推計に関する調査検討業務　報告書　より

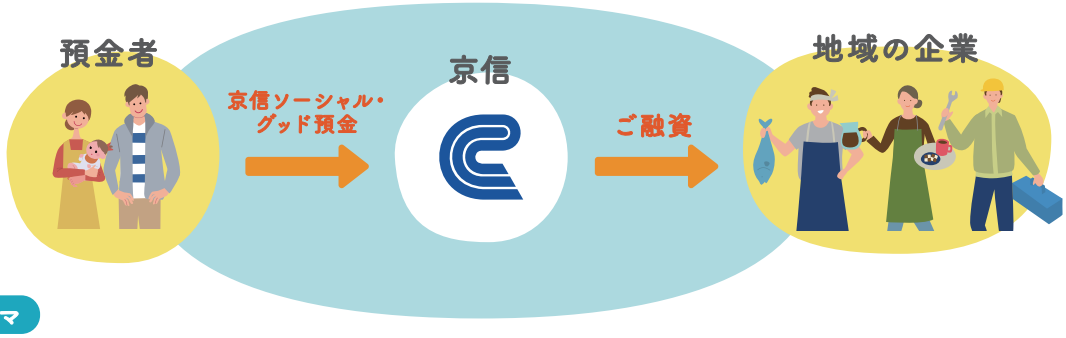
絆 KIZUNA ゆたかなコミュニティを求めて

想いをむすび、地域をゆたかに

京信 ソーシャル・グッド預金

Kyoshin Social Good Deposit

「世の中を少しでも良くしたい」という預金者の想いを6つのテーマに乗せて企業に託し、
今も未来も安心して過ごせる地域をともに創るための預金です。



6つのテーマ

- 地域：安心できる地域づくり
- 文化：文化をずっと残したい
- 医療・福祉：すこやかな心と身体のために
- 教育：みんなに教育を
- 環境：誰もが住みよい環境づくり
- 働き方：暮らしも仕事も大切に

3つの特徴

1 お客様の想いを託せます！

6つのテーマの中から、「良くしたい」と思うテーマを選んでお預け入れいただくことで、そのテーマに取り組む企業に想いを託すことができます。

2 企業の想いもお伝えします！

お預け入れいただいた皆様に、6つのテーマに沿った取組を行う企業の想いや活動情報をお届けします。

3 みんなで「ソーシャル・グッド」な世の中へ！

ご希望される方には、企業の活動情報だけでなく、企業と出会う場や、セミナー・体験プログラムなどをご案内させていただきます。

取扱期間：2022年1月4日（火）～2022年9月30日（金）
予定販売額1,000億円に達した時点で、新規取扱を終了させていただきます。

THE KYOTO SHINKIN BANK
https://www.kyoto-shinkin.co.jp/

京都信用金庫

裏面に商品のくわしいご案内があります。
必ずご覧ください。
2021年12月13日現在

京信 ソーシャル・グッド預金

取扱期間	２０２２年1月４日（火）～２０２２年９月３０日（金） ※予定販売額の１，０００億円に達した時点で取扱いを終了させていただきます。
ご利用いただけるお客さま	法人、個人のお客様で当預金の趣旨にご賛同いただける方
特徴	・当預金は、「世の中を少しでも良くしたい」というお客様の想いを、以下の６つのテーマの中から１つお選びいただき、ご資金をお預かりする定期預金です。 テーマ：「地域」「文化」「医療・福祉」「教育」「環境」「働き方」 ・お預かりしたご預金は、６つのテーマの課題解決に貢献する地域企業の融資に振り当てられます。 （地域企業とは、「ソーシャル企業認証制度 S認証」(注1)の認証企業及び、当金庫が別途認めた企業です。） ・６つのテーマ毎に地域企業の取組を当金庫ホームページで公開します。さらに、ご希望の預金者には当金庫の定めるＳＮＳを通じて、企業の取組を含む様々な情報を提供するだけでなく、企業と出会う場や、セミナー・体験プログラムなどをご案内いたします。
お預け入れ期間	１年（利払式の自動継続のみ）
お預け入れ金額	１万円以上３００万円以下 ※お１人様３００万円を上限とさせていただきます。
適用金利	・固定金利 ・預入日のスーパー定期1年もの金額階層別店頭表示金利を満期日まで適用します。 ・自動継続後の適用金利は継続日におけるスーパー定期1年もの金額階層別店頭表示金利を適用します。 ・京信ポイントサービス(注2)をご利用の個人のお客様は、金額10万円以上のお預け入れで、上記金利に預入日（または継続日）における京信ポイントサービスの適用ステージに応じた金利を上乗せいたします。
満期前解約時の取扱い	・解約時預入期間が６ヵ月未満の場合 解約日の普通預金金利 ・解約時預入期間が６ヵ月以上１年未満の場合 解約する預金の約定金利の５０％となります。 ただし、解約日の普通預金金利を下回るときは、解約日の普通預金金利とします。
税金について	・個人の利息には、２０％（国税１５％、地方税５％）の税金がかかります。（ただし、マル優を利用の場合は除きます。） ※２０１３年１月１日から２０３７年１２月３１日までの間に支払われる利息には復興特別所得税が追加課税されるため、２０．３１５％（国税１５．３１５％、地方税５％）の税金がかかります。 ・法人は総合課税となります。
その他	・預金保険制度の付保対象預金です。預金保険制度によって元本1,000万円までとその利息が保護の対象となります（当金庫に複数の口座がある場合には、それらの預金元本を合計して1,000万円までとその利息が保護されます）。 ・預金保険制度の詳細については、窓口までお問い合わせください。

（注１）「ソーシャル企業認証制度 S認証」とは、ESG経営や社会課題の解決を目指す企業に対し、経営方針や事業内容、社会的インパクトなどを基準に、評価・認証を行う制度です。
くわしくはソーシャル企業認証制度 S認証ホームページ（https://besocial.jp/）をご覧ください。　S認証のHPはこちら▶▶

（注２）京信ポイントサービスについては、窓口までお問い合わせください。

くわしくは窓口までお問い合わせください。
店頭に「説明書」をご用意しています。
2021年12月13日現在

第12回 ビルメン社会貢献セミナー

委員長　福田　久美子

第12回　ビルメン社会貢献セミナー
「行政の福祉化について」

開催日時：令和3年11月9日（火）14：00～16：15
場　　所：アネックスパル法円坂3階　第6会議室
参 加 者：大阪府福祉部障がい福祉室自立支援課就労・IT支援グループ　総括補佐　岡本勝之 氏
大阪府福祉部障がい福祉室自立支援課就労・IT支援グループ　塩田尚子 氏
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　丸尾亮好 氏
大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合　事務局就労支援課長　上国料洋子 氏
（一社）大阪ビルメンテナンス協会　公益・契約委員会　委員長　福田久美子
（一社）大阪ビルメンテナンス協会　公益・契約委員会　副委員長　梶山孝清
（一社）大阪ビルメンテナンス協会　公益・契約委員会　山元委員・金ヶ崎委員・河本委員

【開催趣旨】

大阪府が「行政の福祉化」に取り組んだのは平成11年。「障がい者等の就労支援を目的とした清掃業務委託」「総合評価一般競争入札」「ハートフル条例の改正」などの施策を生み出し、府内自治体のビルメンテナンス現場で、障がい者や就職困難者等の雇用就労機会を創出してきました。SDGsという言葉のない中で生まれた「行政の福祉化」は間違いなく、SDGs12.7「つくる責任　つかう責任：国内の政策や優先事項に従って持続可能な公共調達の慣行を促進する」の先駆的事例です。

コロナ感染予防の観点から令和2年に引き続き開催を見送ることも検討しましたが、もう一度「行政の福祉化」の理解を深め、これからの可能性を追求しようと大阪府担当課をお招きし、エル・チャレンジ、公益・契約委員との忌憚のないラウンドテーブルを少人数の非公開形式で設けました。

【大阪府における行政の福祉化の取組みについて】

大阪府福祉部障がい福祉室自立支援課就労・IT支援グループ
統括補佐　岡本勝之 氏

●「行政の福祉化」が大阪に根付くまで

今日現在、大阪府の各部局の中枢で「行政の福祉化」を知らない者はいません。ただ、そこまでの道のりは簡単なものではありませんでした。

平成10年に知的障がい者を法定雇用率の算定基礎に含める改訂がありました。大阪府では厳しい財政状況の中、既存の予算・事業・資源を活用

OBM委員会・部会活動報告
公益・契約委員会

し「知的障がい者等の雇用就労機会の創出」を図る独自のプロジェクトとして平成11年に「行政の福祉化」を発足させました。当時は障害者総合支援法や就労移行支援事業などもありませんでした。

そんな中、「行政の福祉化」は障がい者部門を所管する健康福祉部（当時）だけでなく、「府の全部署を巻き込んで、福祉の視点から住宅、教育、労働などの各分野が連携し、施策の創意工夫や改善を通じて、障がい者やひとり親家庭の父母、高齢者などの雇用・就労機会を創出し、『自立を支援する取り組み』」を取りまとめました。

その成果として、「清掃業務を活用した知的障がい者の就労訓練（エル・チャレンジ）」や「府営住宅を活用したグループホーム」などの取組みがスタートしました。ただ、提案された取組みであっても地方自治法との整合性や適合性の確認に時間がかかり、具体化は滞っていました。それでも時間と不況は待ってくれません。雇用失業情勢はさらに悪化し、改めて「行政の福祉化推進プロジェクト」を立ち上げ、平成15年に報告書を取りまとめ、公共調達（官公需）を活用し雇用就労支援を推進する「総合評価一般競争入札制度」のモデル実施も決まりました。

金額のみならず、応札業者の障がい者雇用の取組みなども評価する「総合評価一般競争入札制度」はその実効性も高く、平成16年からは本格実施にもつながり、平成18年からは指定管理者制度の選定においても同様の評価項目が導入されるなど、少しずつ各部局におけるも認知を広げていきました。

そして、「行政の福祉化」の発足から20年を迎えるにあたり、大阪府社会福祉審議会において行政の福祉化推進検討専門部会が設置され、これまでの総括と行政の福祉化を一層推進するための提言が取りまとめられました。提言では、「府の行政の福祉化のうち、特に障がい者の雇用・就労支援については、職域開発をはじめ就労訓練、職場定着支援等を担ってきたエル・チャレンジとの協働により進めてきたものであり、その果たしてきた役割は極めて大きい。このような中間支援組織について、明確に位置付けるとともに、これら組織の育成なども検討を進めるべきである。」と中間支援組織の位置付けについて言及されています。

左　塩田尚子 様　右　岡本勝之様

この提言をもとに、平成31年には「対象を障がい者を含む就職困難者に拡大」「公契約における就職困難者の就労支援推進を規定」「障がい者等の職場環境整備等支援組織（以下：支援組織）の認定」などを盛り込んだ、ハートフル条例の改正もなされ、「行政の福祉化」の経験を大阪全体で共有し「大阪の福祉化」を目指していくという方向性が示されました。　※年表参照

●総合評価入札のこれから

総合評価一般競争入札の本格実施に向けては、様々な議論がありました。例えば、総合評価一般競争入札の目的は一丁目一番地が「障がい者雇用の創出」であったため、「障がい者雇用をしない企業は入札参加資格がない」ということを検討しました。しかし、地方自治法へ抵触する可能性

が高いことなどから、検討するプロセスで「排除よりも、やる気を育てよう」という方向性へ移行したのです。各企業で障がい者や就職困難者の雇用就労環境を整える専任支援者の配置を評価しているのもその一つです。「これまで」の実績だけでなく、「これから」専任支援者を配置してやっていこうとする体制を評価しています。

指定管理者の選定に総合評価項目を導入していますが、そもそもの指定管理者導入の目的は「民間活用による行政経営」であり、雇用創出ではありません。対象物件も大小バラバラで、業務も多様です。メンテナンス部分での働く場づくりには期待できますが、それ以外は難しいのが現実です。だからこそ、当該現場での雇用のみならず、自社の指定管理者物件以外で就職困難者の活躍できる場づくりや市民公益活動への貢献など未来志向の提案も評価しています。

とはいえ、「総合評価項目」として示すと、そのあたりの意図がなかなか伝えきれないことが一つの大きな課題です。これは応札いただく企業もそうですし、行政の福祉化が位置づいた庁内においても同様です。また、今日の福祉的課題解決に向け、いろんな仕組みもできた分、よりややこしくなり、わかりにくくなっていると思います。

【意見交換】

総合評価と認定支援組織の役割

●福田（公益・契約委員会　委員長）

平成15年に大阪府が総合評価一般競争入札制度を導入されたことで、府内の自治体にも広がっています。障がい者雇用が評価項目に導入された当初は戸惑いもありましたが、法定雇用率以上のハードルが設定されたことで、公共物件を受託する企業が中心となり、大阪ではビルメンテナンス業界の障がい者雇用が進みました。

大阪ビルメンテナンス協会でも、各企業内で障がい者雇用を推進いただくため、エル・チャレンジとの協働事業を行い、ビルメン社会貢献セミナーの開催をはじめ、企業内の専任支援者を育成する「障がい者雇用支援スタッフ養成講座」等を進めているところです。

障がい者雇用に対する意識を法定雇用率の遵守やCSR（企業の社会的責任）の達成からCSV（共通価値の創造）へと進化させ、障がい者雇用を各社の経営に盛り込む企業が増えれば、業界の社会的価値をより高めていけるものと考えています。

また、ハートフル条例の改正にともない、障がい者等の職場環境整備等支援組織（以下、支援組織）として、エル・チャレンジのほか、精神障がい者や生活困窮者の支援組織が認定されました。このことで、支援組織の役割の明確化と伴走型支援の充実を期待するところです。

一方で、総合評価の物件においても、これまでの施策の経過や意図が反映されず、重度障がい者が働いてきた現場であっても、安易に軽度障がい者・働ける障がい者を雇って数合わせを優先する風潮には違和感があります。

OBM委員会・部会活動報告
公益・契約委員会

特例子会社制度やA型、企業のコンプライアンス意識の高まりなど、障がい者雇用は追い風です。そんな状況で、大阪府等の公共調達を活用し、障がい者の雇用定着に注力されている企業も増えてきました。障がい者雇用を評価いただくのであれば、職業的重度の障がい者を、職場定着も3年ではなくそれ以上の定着期間を評価するなど、あえて少し高めのハードルを設定されてもいいと思います。

●岡本（大阪府福祉部障がい福祉室自立支援課就労・IT支援グループ　統括補佐）

総合評価一般競争入札物件では、職業的重度障がい者の雇用を進めたいと思っています。ただ、働くためには、職業能力だけでなく、生活環境も考慮する必要がありますし、職業的重度という定義づけが難しい。自立支援課に「職業的重度障がい者を雇いたい」と問い合わせがあれば、行政の福祉化の一環で改正されたハートフル条例に基づき府が認定した支援組織を案内しています。

また、認定支援組織に担っていただく役割を明確にするのもこれからの課題です。財源・予算もなく、企業等から支援の対価を求めてはならないと規定した中で、どこまでお願いしていいのか、庁内でまだ定まっていません。これから議論を深めていきたいです。

●丸尾（エル・チャレンジ事務局長）

認定支援組織も同じような悩みを抱えています。総合評価物件でも業者が変わることもあります。受託事業者が変わっても重度障がい者が継続雇用されればいいですが、体制などが変わり、やむなく退職されることもあります。次に雇う障がい者を一緒に探そうとする事業者であればいいですが、他の就労支援機関から軽度障がい者の雇用を進めようとすることもあります。

本来、発注者である自治体が重度障がい者を雇用してほしいと事業者に伝えることがいいのでしょうが、総合評価で重度障がい者の雇用を実現しようという思いにはバラツキもあるので、支援組織としても関わり方が難しい。障がい者の雇用数だけでなく、質も担保していこうとするのであれば、府の施策に位置づく清掃訓練や総合評価の意義を他市町村や企業、福祉関係者のみなさんにも理解いただくなど、もう少し支援組織が関われるような工夫をしていただきたいです。

丸尾（エル・チャレンジ事務局長）

●福田

職場定着を評価するのであれば、就職困難者や生活困窮者などの相談窓口の継続性も大切にしてほしいと思います。受け入れた人材のことで相談しようにも、相談窓口事業者（支援者）が変わってしまい、相談に応じてもらえなかったことが過去にありました。「企業の相談は受けられない、当事者からの相談しか受けない」という理由でしたが、職場や生活でトラブルを抱えた本人が相談に行けるでしょうか？

定着支援について、新しい相談窓口事業者が担うのか支援組織が担うのか整理が必要だと思います。

●**河本**（公益・契約委員会　委員）

就職困難者や生活困窮者については、自治体によって相談者数のバラツキが大きいです。求人を出そうと相談に行っても、都市部では人材を紹介いただけても、他の地域ではなかなか人がいません。広域自治体である大阪府の認定支援組織には、地域差を補うような役割に期待したいです。

河本（公益・契約委員会 委員）

「行政の福祉化」を民間にも波及させるには？

●**福田**

「行政の福祉化」を「大阪の福祉化」にと、これからの方向性が示されていますが、そのためには民間物件が障がい者雇用を推進しようと思えるインセンティブが不可欠だと思います。

エル・チャレンジ代表の冨田さんは、所有する物件で清掃業務を外注した場合、受託者が当該現場で雇用する障がい者の半分程度を、発注者の雇用率にも算定できるような「共生雇用率」という概念を打ち出されています。大手の民間企業であれば、自社物件の清掃業務を特例子会社が担当し、障がい者雇用率を達成するケースもあります。「共生雇用率」も似たような発想です。実現すれば、中小企業や個人が所有する物件での障がい者雇用が広がるのではないでしょうか。そうすれば、中小企業も障がい者雇用率が達成できますし、ビルメンテナンス業界も就労支援という社会的価値をもっと高めることができます。

●**岡本**

「共生雇用率」という発想は理解できます。ただ、民間企業の事業活動に法律を超えた枠組みをつくることはできません。大阪府としてそのような建物オーナーを表彰することはできたとしても、障がい者雇用率に算定するという法改正は国の領域で手出しはできません。

「大阪の福祉化」に向けては、まずは公益法人や指定管理者にも「行政の福祉化」の理念を理解いただいて、担い手になってもらうことが大切と考えています。

●**梶山**（公益・契約委員会　副委員長）

「行政の福祉化」の理念を理解することを指定管理者や受託者に求める気持ちはわかります。ただ、行政サイドから一方的に理解を求めるということではないと思います。行政として実現したいことを事業者に伝え、事業者の意見も組み込んだ形で、入札の方法や条件を整えていくことが大切です。

障がい者雇用において、人数だけでなく職場定着も求めるのであれば、複数年契約が

左 梶山副委員長　右 福田委員長

実効性は高いと思います。単年度契約での入札となると、職場定着は考慮されにくい。さらに、複数年の総合評価入札であっても、障がい者雇用を無視して、一番低い金額の評価のみで落札した事例もあります。民間の一企業と行政担当者が協議したことを反映させるのが難しいのであれば、業界団体と協議する場をつくるとか。協働をすすめるしかけが必要です。

指定管理者制度では行政の財政的負担を減らそうと、民間の自主事業の可能性を「マーケットサウンディング」で事前に測定したり、公共事業を民間が担えるか「市場化テスト」をしてきた実績もあります。行政の福祉化をさらに進めるのであれば、単年度ではなく検証する時間を確保し、「福祉化テスト」のような取り組みをしながら、モデル的に導入する価値はあると思います。

今後、国は予算を確保するけど口出ししない。地方自治体の創意工夫に任せるという流れもあると思うので、行政だけでなく民間と役割分担をしながら、三方よしの取り組みをすすめていきたいです。

●上国料（エル・チャレンジ　事務局就労支援課長）

総合評価一般競争入札物件での就職を職業的重度障がい者のゴールにはしたくないと考えています。同じ物件や同じ企業で働き続けられることも大切ですが、総合評価物件が大きく増えないままでは、働く場所も増えません。また、障がい者が長期的に定着すると企業の新規雇用への支援力も低下してしまい、また働く障がい者にとっても仕事がマンネリ化して、デメリットになることすらあります。

エル・チャレンジでの清掃業務を活用した就労訓練を経て、総合評価物件で働ける力を蓄えて、民間物件でも働いたり、他の職種にチャレンジする。そんな障がい者のキャリアパスをつくるモデルがあってもいいと思います。

上国料（エル・チャレンジ事務局就労支援課長）

●丸尾

総合評価一般競争入札も平成15年にモデル実施され、平成16年から本格化しました。障がい者の雇用だけでなく、転職支援や職域を広げるといった事業者の取組みを評価する仕組みなども、官民が協議しながらモデル的に進められれば、大阪の福祉化につながると思います。

民営化のこれから

●福田

昨今、契約期間が20年という公園の指定管理など、民間投資を促進し、民営化をすすめるための長期契約が増えている印象です。民営化を否定はしませんが、財政負担の軽減ばかりで公共施設の「商業化」が優先され、公共施設の公益性を担保できるのか疑問です。入札やプロポーザルの時点では「行政の福祉化」など事業者に公益的な提案を求めていますが、長期的な契約でその履行確認や新たな行政課題への対応などは求めることができるのでしょうか？

●岡本

指定管理者の履行確認は、毎年施設ごとに「評価委員会」で実施しています。ただ、委員構成は府の規程があり、弁護士1名、公認会計士1名、経済界・経営分野の学識経験者1名、各施設の機能を踏まえた専門家2名となっています。

指定管理者の評価については、公共施設の公益性の担保のためにも、行政の福祉化や公益性の専門知識を有する委員を加えることや、選定時の提案だけでなく毎年の事業計画に公益的な新たな取り組みを求めることなどが、大阪府福祉基金の施策推進型公募事業で民間団体から提案されています。

●梶山

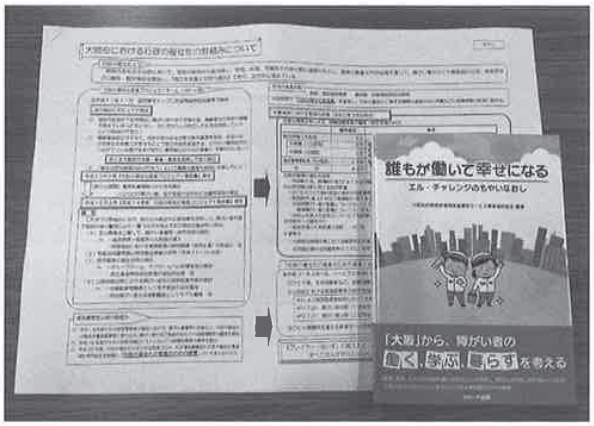
公益性の担保も大切ですが、民営化が進み、行政が現場業務を理解する体制を維持できるのかという課題もあります。他府県の自治体では、発注する案件の技術担当が不在ということもありました。直営から民営化という方向性の中で、行政は現場がわからないという事態になると、現場にとっては無理難題でも行政の意向だけを受託事業者に求めることになりかねません。そのあたりは民営化の副作用として、行政も留意していただきたいです。

●丸尾

最近では「地域包括清掃契約」と呼べばいいのか、市有施設の清掃業務を1社でマネジメントするプロポーザル入札が豊中市で実施されました。仕様書には障がい者雇用の継続や市内事業者への優先発注など、豊中市が実現したい政策も盛り込まれ、契約業務の効率化の一石二鳥を狙った取り組みだと思います。ただ、梶山副委員長が指摘されたように、行政内部で履行確認できる能力が失われ、総合評価入札でも障がい者雇用率などわかりやすい項目や数字ばかりが評価され、悪貨が良貨を駆逐してしまうことがないようにしていただきたい。

最後に

第12回ビルメン社会貢献セミナーは、行政・福祉・産業がおなじテーブルで「行政の福祉化」プロジェクトについての理解を深め、意見交換できたことは大変有意義でした。ご参加くださった大阪府福祉部障がい福祉室をはじめ、皆さま方に感謝申し上げます。2025年の大阪・関西万博を目前にした大阪で、それぞれが役割と責任を担い、創意工夫して大阪発の大阪モデル「福祉化テスト」（仮称）を実践し、SDGsに取り組むことで経済価値と雇用創出に貢献していきたいと思います。



ソーシャル企業認証の必要性と社会的金融

社会と地域の利き力

9/30

18:30～20:30

オンラインセミナー

要申し込み

こちらの→
申込フォームから
お願いします。

https://forms.gle/RPAUApXeLFUAygER8

いま“お金”と“しごと”の流れは、大きく変わろうとしています。
誰ひとり取り残さない持続可能な社会のあり方を目指す『SDGｓ』
その実現にむけ、“資本”の流れを大きく変えようとする『ESG投資』
それに伴い、カーボンニュートラルを目指した二酸化炭素排出権取引、
人権への配慮など、国境を越え、地球を舞台にした動きがスタートしています。
スケールの大きさに圧倒されそうにもなりますが、大阪府では1999年から
『行政の福祉化』に取り組み、先駆的に施設の維持管理や既存資源の
活用等の“しごとや調達”の場面に、障がい者等の就労機会の創出など
金額だけでない、「福祉の視点」を盛り込んできました。
また、毎年700億円規模で発生するといわれる休眠預金を活用した民間
公益活動支援でも「社会的インパクトの視点」が導入されています。
実はこの流れは、大きな話ばかりでなく、身近な事業や活動においても、
金銭だけでは表せない、社会や地域への付加価値を見直す動きなのです。
その実践として、京都信用金庫・京都北都信用金庫・湖東信用金庫・
龍谷大学では、民間独自で「ソーシャル企業認証制度」の取組みを、
2021年４月からスタートさせ、400社近くが認証されました。
認定や認証制度では指標を満たすことが求められがちですが、企業文化や
地域密着性など、指標化の難しい付加価値をどのように目利きしているのか。
今回は、ソーシャル企業認証制度の仕掛け人でもあり、地域課題と市民
活動、地域の事業所と向き合いながら、持続可能な地域社会の構築に
取り組む龍谷大学政策学部教授の深尾昌峰教授をお招きし、認証の
必要性やその課題と展望などお聞きします。

龍谷大学 政策学部 教授
深尾 昌峰

熊本県出身。1998年きょうとNPOセンター設立、2009年に公益財団法人京都地域創造基金の理事長に就任。市民による持続可能な地域づくりのエコシステムづくりを展開。2012年に社会的投資をデザインする非営利型企業の株式会社 PLUS SOCIAL を起業、代表取締役に就任。2016年4月にプラスソーシャルインベストメント株式会社を共同起業し代表取締役会長に就任。現在、龍谷大学政策学部教授、G8社会的投資タスクフォース国内諮問委員会委員、東近江市参与等を務めている。

主催｜NPO法人 福祉のまちづくり実践機構（☎ 06-6562-4601）
共催｜釜ヶ崎のまち再生フォーラム

＊この学習会は、2021 年度大阪府福祉基金からの助成を受けて実施しています。

大阪版ソーシャル事業所認証研究会報告書

2022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

ｈｔｔｐｓ：／／ｗｗｗ．ｗｅｐ－ｎｐｏ．ｃｏｍ

本事業は2021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。