

社会的企業と女性の自立

— 女性のための社会的企業「アカウント3」の創造と展開 —

中 川 雄一郎

《概要》

本稿は、アジア、アフリカ、カリブ海の諸国から移民してきたエスニック・マイノリティが多く住む、貧しく恵まれない地域コミュニティを抱えるロンドンの特別自治区タワー・ハムレットにおいて「女性の経済-社会的自立」を目指して、女性のための「雇用の創出」をコアとする事業活動を展開している社会的企業「アカウント3」について論じたものである。イギリスの社会的企業は一般に1997年の総選挙で労働党がそのマニフェストで掲げた「雇用の創出」と「コミュニティの再生」を実現する手段の一つであったことから、社会的企業が市民の注目を集めるようになるのは97年以降に労働党政府が推進した社会的企業政策の展開に負うところが大きい。そこで、本稿は、労働党政府による「社会的企業の成長戦略」を、次に社会的企業の経済的、社会的それに政治的な重要性を近年認識するようになった保守党の「社会的企業政策」を論じて、イギリスにおける社会的企業の発展とアカウント3の事業活動の「創造と展開」とに論及する。

1991年に創設されたアカウント3は最初からメンバー・スタッフもクライアント（利用者）も女性のみ（women only）、という稀な社会的企業である。本稿は、「何故、『女性のみ』なのか」という視点を据えることで、ロンドンのイースト・エンドにおいて「女性だけにサービスを提供する」ことの意味と重要性を明らかにしている。

アカウント3は「協同に基づく自助」と「協同と自助に基づくエンパワーメント」を「女性の経済-社会的自立」の実践的コンセプトにしている。このコンセプトは、貧しく恵まれない「地域コミュニティの再生」に深く結びついたコンセプトでもある。その意味で、本稿は、アカウント3の事業活動を追いながら「地域コミュニティの再生」を想像させるよう論じたものでもある。

キーワード：社会的企業、雇用の創出、地域コミュニティ、エスニック・マイノリティ、女性の自立

はじめに

イギリスの社会的企業が世界的に注目を集めるようになった契機の一つは、1997年の総選挙で「ニューレーバー」の労働党によってマニフェストに謳われた「第三の道」の提言に基づいて、(保守党から政権を取り戻した)ブレア政権が提示した「福祉から労働へ」(welfare to work)の政策の一つ、すなわち、「社会的企業の成長戦略」の展開であった。

1979年末に新保守主義者として登場したサッチャー首相はすべての領域で自由化や民営化といった新自由主義=市場原理(至上)主義を徹底させる政策を展開したのであるが、その結果、イギリス社会は失業の増大、ニートの増加、経済-社会的格差の拡大、社会的排除の強まり、犯罪の増加、そしてそれらに起因する「地域コミュニティの崩壊」や「家族の崩壊」といった危機を目の当たりにするようになっていた。1990年代後半には、したがって、人びとは「市民社会の再生」を声高に叫ぶようになっていた。それにもかかわらず、マーガレット・サッチャーは「イギリスには社会というようなものはありません」(There is no such thing as society in Britain)と国民を諭そうとしたのである。しかし、彼女の説諭はすぐさま人びとの反撥を買ってしまった。というのは、人びとは、地域コミュニティと家族の生活全般のなかに「生活の共同的本性の意識」・「メンバーシップの意識と帰属の意識」・「互いに助け合う意識」・「責任と義務と規範の意識」・「直近の利害や商売を超えて物事を考えようとする意識」を相互に持ち続けていたからである。要するに、「イギリスに社会が存在している」ことを人びとは理解していたのである⁽¹⁾。サッチャーの言葉は、失業やニート、所得や生活の格差、社会的排除、福祉など私的領域から公的領域に至るまで一すなわち、労働、雇用、経営、住宅、教育、保健・医療、環境、地域福祉一の人びとの生活にもたら

された諸結果はすべて「自己責任」であるとのことを意味しているのだ、と人びとは見抜いたのである。

ニューレーバーのブレア政権による「福祉から労働へ」の政策アプローチは、当初はサッチャリズムを引き継いだ、福祉・医療など社会保障費の削減を正当化する政策である、と批判されたが、やがてこの政策アプローチに基づいた「雇用の創出」・「地域コミュニティの再生」・「社会的排除への対策」など具体的、実践的な指針が示されるようになると、次第に人びとの間に浸透していった。とはいえ、この政策アプローチが人びとによって理解されるようになっていったのには、市場原理（至上）主義を経済-社会政策の中心軸に据えたサッチャリズムによって瀕死の状態に追い込まれた多くの地域コミュニティを再生する取り組みや雇道を創出する試みが市民事業として実践され展開されていた、という事実があったことを忘れてはならない。実際のところ、地域コミュニティの再生に向けた事業活動に参加した人びとは、雇道の創出と地域コミュニティのニーズの充足を目指す「コミュニティ協同組合」、「コミュニティ・ビジネス」あるいは「コミュニティ・エンタープライズ」を立ち上げ、経営・管理する経験を積み上げて「社会的企業」の創出・展開を準備したのである。本稿で論究する「女性のための相談サービス」(Women's Consultancy Service)を提供しているアカウント^{スリー}3 (Account3)もその一つである。

アカウント3は、ロンドンのインナーシティにある特別自治区タワー・ハムレットにおいてトニー・メレデー現理事長 (service manager) 他2名の(白人の)女性たちによって「スタッフもクライアントもすべて女性」という一当時の協同組合法である「産業および節約組合法」に準拠して登録された一コミュニティ・ビジネスとして1991年5月に設立され、これまで職業訓練をベースにした「雇道の創出」を通じて「女性の経済-社会的自立」を実現し、そうすることによって「地域コミュニティの再生」を目指していく事業

を展開してきた。

タワー・ハムレッツ自治区は、現在でもなお、バングラデシュなどアジア諸国、ソマリアやケニアなどアフリカ東南部諸国それにカリブ海諸国からの移民＝エスニック・マイノリティが多数を占める貧しい地域コミュニティをいくつも抱えている。これらの地域コミュニティにおける失業率は依然として高く、したがって、多くの数の家族が貧困ライン以下での生活を余儀なくされている。それに加えて、タワー・ハムレッツ自治区では人びとの間で英語以外にいくつもの言葉が使われ⁽²⁾、また異なる文化や宗教それに生活習慣に基づいた文化的、社会的な意識を持ちながら人びとは生活している。

本稿の目的は、このような不利な条件の下に置かれている貧しく恵まれない地域コミュニティを抱えたタワー・ハムレッツにおいてアカウント3がどのようにして女性の「雇用の創出」（「仕事おこし」と「地域コミュニティの再生」）を遂行し、女性の経済・社会的自立を実現し支えてきたか、その事業活動の展開を論究することである。

筆者は既に1997年にメレデュエー理事長から「ミッション・ステートメント」を含む「アカウント3の概要」を知らせてもらっていたが、それでもなお、アカウント3は何故「スタッフもクライアントもすべて女性から成るコミュニティ・ビジネス」—いわば「女性の、女性による、女性のためのコミュニティ・ビジネス」—でなければならないのか、との素朴な疑問が筆者の脳裏から去らなかつた。しかし、2002年に筆者が「社会的企業研究」の重要な対象としてアカウント3を訪問し、メレデュエー理事長への「聴き取り調査」を実施したことでその疑問が解けた。彼女は「アカウント3設立の理由」を簡潔明瞭にこう語った。すなわち、「失業率が高く、貧困ライン以下での生活を余儀なくされているエスニック・マイノリティの多いタワー・ハムレッツ自治区のコミュニティにあって女性は母として妻として『家族への責任』を求められてしまう。だが、にもかかわらず、彼女たちは、実際には、適切

かつ合理的で持続可能な『有償（有給）労働』にアクセスする職業的スキルを欠いており、職業訓練や他の教育を受ける機会も少ない。彼女たちにとって、このようなバリアーこそ彼女たちが貧困を甘受せざるを得ない『悪循環のメカニズム』の原因である。この『悪循環のメカニズム』を断ち切るためにアカウント3が創設されたのである。アカウント3は、女性たちが自ら基本的な職業的スキルを身につけるための職業訓練と他の教育の機会を提供する『協同に基づく女性の自助支援組織』なのである。アカウント3のミッション・ステートメントを『女性の雇用の機会と職業訓練の機会を広げ、生活の質を高める』としたのは、そのことを意味しているのである」と。

21世紀に入ると一層の前進を見せるようになったアカウント3は、自らをコミュニティ・ビジネスと称するよりも、しばしば社会的企業と称するようになってきた。そのことは労働党政府の「社会的企業の成長戦略」と関係があるので、次に労働党政府の「社会的企業の成長戦略」を時間を追って見ていくことにしよう。

労働党政府による「社会的企業の成長戦略」

『社会的企業：成功のための戦略』

前述したように、1997年の総選挙で保守党から政権を取り戻した「ニューレーバー」のブレア政権は「福祉から労働へ」に応える具体的な政策として「社会的企業の成長戦略」に着手した。そしてその戦略の本格的な展開が「社会的企業局」(Social Enterprise Unit)を貿易・産業省内に設置(2001年10月)することを俟ってなされた。当時の貿易・産業大臣パトリア・ヒューイットは、社会的企業局は社会的企業にしばしば見られる資金アクセスの困難さや低い技術能力の克服、社会的企業に対する適切な事業支援体制の構築、社会的企業のイノベーションを促進するリスク引き受け文化の普及、社会的

企業についての正確な情報と適切な事例研究，社会的企業の発展を測る尺度
それに社会的企業の法的枠組みなどの諸課題に対処するために設置されたの
であると述べ，社会的企業局の役割を次のように説明した³⁾。

第1に，社会的企業局は，社会的企業が「公的セクターの改革」と「不利
な条件の下に置かれている地域コミュニティでの企業の設立」という二つの
重要なエリアに挑戦し，事業利益を生み出すノウハウと市民中心意識とを公
的サービスに結びつけるよう奨励し，促進する。これは，社会的企業を通じ
て多くの公的サービスがよりよく供給されるようになる，との理念である。

第2に，社会的企業が地域コミュニティにおいて経済活動を拡大し，雇用
受容能力（employability）を向上させてきたことから，社会的企業局は，社
会的企業によって地域コミュニティそれ自体が地域コミュニティの再生ある
いは再活性化を果たしていけるよう，経済活動の一層の拡大と雇用受容能力
の一層の向上を支援していく。これは，「地域コミュニティの再生」と「雇
用の創出」は相補的である，との理念を示唆している。

第3に，社会的企業局は，社会的企業に適切な資金助成を行なう役割があ
るとはいえ，資金の助成依存を避けるよう社会的企業を指導し，持続可能な
経済的基盤を創りあげなければならない。第4に，社会的企業局は，多様な
社会的企業によって生産される財やサービスの付加価値を高めていく方法を
検討する。そして第5に，社会的企業局は，社会的企業セクターの潜在能力
を拡大し，強力にするよう働きかける。これらのうち第3，第4および第5
は，社会的企業は持続可能な企業として社会的目的と事業的目的の双方を遂
行する自立した事業体となってはじめて地域コミュニティの経済-社会的発
展に貢献することができる，という理念を示している。

彼女のこのような説明には，社会的企業は，①地域コミュニティにおける
公的サービスを担う，②そのために地域コミュニティのニーズや特別なニー
ズを満たすことができ得る持続可能な事業体でなければならない，③「地域

コミュニティの再生」と「雇用の創出」との相補的な機能と役割を求められている、そして④資金的にも自立し得る市場志向の事業体である、とのことが含意されていた。そのことは、2002年7月に貿易・産業省が公表した『社会的企業：成功のための戦略』（以下『戦略』）に明確に示されている。ヒューイットは、『戦略』が公表された理由をこう強調している⁽⁴⁾。

社会的企業は現実の経済の隙間を埋める「傍流の経済」とみなされるものではない。(政府は)社会的企業が現実の経済のなくてはならないダイナミックな部分だと確実にみなされるようにするために、社会的企業を促進し、成長させ、持続させる戦略を打ち立てたのである。

ヒューイットはまた『戦略』の前書きに次のことを記し、イギリス社会における社会的企業の機能と役割についてのパースペクティブを人びとに訴えた⁽⁵⁾。

決定的なことは、社会的企業が社会的に排除されているグループを労働市場に参加させ、技能レベルを高め、将来における雇用引き受け能力の機会を増大するためのメカニズムを準備することである。もし企業家精神が従来に増して公的サービスにおいて発揮されるならば、そのプロセスに関わるすべてのパートナーが現在主流の私的(民間)セクターからやってくる理由はなくなるのである。私は、公的サービスが現代に見合うように改革されていくプロセスにあって、社会的企業が主要な構成要素となる現実的な機会は大いにある、と確信している。

こうして、労働党政府は、イギリス社会における社会的企業の経済-社会的な位置づけを明らかにしつつ、次のような「社会的企業の定義」に基づいて

政府の「社会的企業の成長戦略」のスタンスを提示した⁽⁶⁾。

社会的企業の定義：社会的企業は何よりも社会的目的を有する事業体である。その剰余（利潤）は、社会的目的を果たすために、主に事業あるいは地域コミュニティに投資される。社会的企業の事業は株主や事業主のために利潤を最大化しなければならないとする動機によって遂行されるのではない。

成長戦略のスタンス：①社会的企業が主流の事業体（営利企業）と有効に競争できるよう保証する、②社会的企業の具体的で根拠のあるニーズが確実に承認されて、政策立案やプログラム作成の際に組み入れられるようにする、③持続可能でありかつ人びとを社会的に排除することなく事業を経営する方法があることを政府自身の行動を通じて社会に示し、既成の企業文化を変革していく、④社会的企業が融資など適切な財源に確実にアクセスできるようにする、⑤主流の事業体と同じように、社会的企業にも時機に適った事業アドバイスが確実に幅広くできるよう保証する、⑥持続可能な企業となることを望んでいるボランティア組織やコミュニティ組織にも政府の適切なアドバイスと支援が利用できるよう保証する、⑦社会的企業は（地域コミュニティにおける）諸問題や諸課題を解決する主要な手法であることを公的セクターが積極的にみなすよう促していく。

『社会的企業に関する中間報告』

政府のこのような「社会的企業の定義」と「成長戦略のスタンス」に基づいて、貿易・産業省は2003年10月に『社会的企業に関する中間報告』（以下『中間報告』）を提示し、「社会的企業の現状と課題」を次のように明示した。第1に、社会的企業は、地域コミュニティにおける公的サービスを担う事業

体として「質の高い専門性」と「高い費用対効果」の双方を実現しつつあるとはいえ、なお不十分であることから、サービス利用者に対してそのフレキシビリティをより高めなければならない。というのは、社会的企業は地域コミュニティのニーズを満たすサービス、すなわち、「育児・保育サービス、共同住宅サービス、レジャー・サービスそしてコミュニティ輸送サービスのような事業エリアにおける政府のコア・サービス」を提供するのにもっとも適しているからであり、したがってまた、「変化しつつある市場条件に適合してその事業を成長させていくことができるよう、よりフレキシブルになる」ことが求められているからである。このような現状と課題に対応するために、政府は「協同組合法」（「産業および節約組合法」）、「チャリティ法」それに「会社法」とも異なる、社会的企業に適切な準拠法（「コミュニティ利益会社法：CICs法」）を準備する。

第2に、政府は、持続可能な社会的企業の展開を通じて地域コミュニティにエンパワーメント（権利を行使する能力・権限）を保障し、雇用の創出・増大と地域コミュニティの再生それにジェンダー的平等を実現していくとの政策目標を示して、社会的企業の一層の促進を図る。そしてそのために社会的企業は「助成金依存」ではなく一社会的投資を含む一外部資金にアクセスできるよう「自己資金の調達能力」を高めていく「ビジネスの規律と方法」を身につけなければならない。

『コミュニティのための企業：コミュニティ利益会社の提案』

貿易・産業省は、『中間報告』に先立つ2003年3月に「コミュニティ利益会社」（Community Interest Company：CIC）について提案し、そのなかで「社会的企業の展開と成長に有利な法形態」に言及した。すなわち、この法律（CICs法）に準拠して登録された社会的企業は、（1）会社として登録されるが、追加的な資格条件として「地域コミュニティの利益に寄与している」

ことを明らかにする、(2) 利益と資産を地域コミュニティにあるいはもっと広い範囲の人たちのために利用する、(3) 事業活動にステークホルダー(利害関係者)をどのように参加させているか、ということについて「独立監視委員会」に報告する、とのことを趣旨とするものであった。それでは、CICとしての社会的企業は、「地域コミュニティの利益に寄与している」他の非営利・協同組織(コミュニティ・ビジネス、コミュニティ・エンタープライズ、コミュニティ協同組合それに労働者協同組合など)とどこが異なるのであろうか。「CICの提案」によると、CICとしての社会的企業は、利益と資産の確実な制度的固定装置を持つことによって社会的投資家を引きつけ、強力な新しいブランドと新しい社会的投資市場を創り出すことで社会的企業の創設と資金調達の費用を削減することが可能となる、というものである。換言すれば、この提案は、社会的企業が「高い費用対効果」を実現し、変化する市場に容易に対応できるフレキシビリティと(「助成金依存」から抜け出して)自己資金調達能力とを高める、ということである。これは、前述の『中間報告』を先取りしたそれであった。

事実、このような「CICのコンセプト」については、既に2002年9月に「戦略局」(Cabinet Office Strategy Unit)が公表した『私的(民間)活動、公的利益』(Private Action, Public Benefit)のなかで概説されていた。したがって、このことは、CICs法を多数のボランティア組織の準拠法である「チャリティ法」(Charitable Status)と協同組合の準拠法である「産業および節約組合法」(Industrial and Provident Societies Act)のオルタナティブと位置づける、との考えに基づいていたのである⁷⁾。

『私的(民間)活動、公的利益』はこの位置づけについてこう論及している。チャリティ組織および他の非営利組織のセクターは経済的、社会的に非常に重要な貢献を果たしている。これらの組織は社会に欠くことのできないサービスを提供し、地域コミュニティを強固にしている。このセクターは、

およそ60万の組織—そのうちイングランドとウェールズでは18万8,000がチャリティ法に準拠して登録されている—から成り、所得、組織数および雇用の点で成長してきている。特に毎年登録されるチャリティ組織の数は1990年以来およそ1,800に達している。このセクターが成功するためには政府から自立することが必要であるにしても、政府は、このセクターが機能する枠組みや制度を整備しなければならないのであるから、現代的かつ革新的であり、さらに説明責任を果たすことのできる非営利セクターを支援することで、多様な地域コミュニティと関わりあえるのである。それ故、政府はチャリティ組織および他の非営利組織のセクターに対して次の戦略を展開する。

- (1) これらの組織が地域コミュニティを再活性化し、市民にエンパワメントを与えるのに大きな役割を果たすよう支援する。
- (2) 公的援助を促進する。
- (3) 非営利セクターがより効果的で効率的になるよう支援する。
- (4) 非営利セクターが政策や方針を決定する際に政府と積極的なパートナーとなることができるようにする。

こうして、戦略局はチャリティ組織にも他の非営利組織にも、そして社会的企業にも適用可能な「新しい法形態」の制定を強調するのである。この「新しい法形態」こそ「一方で、制限付き配当を条件に株式発行を認めることで資金調達や財源へのアクセスを容易にし、強力なブランドを創りだし、しかも相互扶助組織から営利組織への転換を法的に防ぎ、社会的企業のために資産と利潤を保持するような『産業および節約組合法』の現代化を、他方で、チャリティ組織に適合的な組織形態でないにもかかわらずチャリティ組織が準拠する法人化形態となるための『保証付有限責任会社法』(Company Limited by Guarantee: CLG)に代わる、チャリティ組織のための新しい法形態の導入の提案を」意味していたのである⁽⁸⁾。

労働党政府は、2004年10月に「女王の裁可」を得た「会社法2004年」(Companies Act 2004)に基づいて制定されたCICs法を翌05年7月1日から施行するために「独立した公務員」としての「調整者」(Regulator)を任命し、またCICs法に準拠して登録した社会的企業—すなわち、「コミュニティ利益会社」(CIC)一に対し、自らを他の非営利組織と区別し得る「コミュニティの利益」の内容を明らかにする「コミュニティ利益テスト」を受けること、さらにその事業活動の成果に関わる「コミュニティ利益報告書」の提出を義務づけた(なお、CICs法の重要項目には、「コミュニティ利益テスト」・「コミュニティ利益報告書」の他に、「課税上の優遇措置」・「アセット・ロック(資産の固定化)」・「株式の発行」・「ステークホルダーとCICガバナンス」などがある)⁽⁹⁾。09年1月8日現在、CICs法に準拠して登録された「コミュニティ利益会社」としての社会的企業数は2,348である⁽¹⁰⁾。政府はこれまでコミュニティ協同組合、コミュニティ・ビジネス、コミュニティ・エンタープライズなどの名称で事業展開している社会的企業の数をおよそ1万5,000としてきたのであるから(06年には5万5,000と推計)、政府としてはこの数字について「未だしの感」を拭えないだろう。しかし他方で、ジョン・ピアースがWISELinkでの講演(05年12月)で述べているように、社会的企業は現実大きく成長しているのであるから、CICs法に準拠して登録する社会的企業が増える可能性も大いにあり得るだろう。ピアースはその講演で次のように述べている。

最近の研究によると、社会的企業はイギリス経済に今や180億ポンド—農業の3倍の貢献度—を占めており、50万人以上の人々を雇用し、20万人以上のボランティアを動員している。既に数年前にスコットランドのハイランド自治体は、スコットランド経済にとって社会的企業はツーリズムと相並んで重要なものとなっている、と評価していたのである⁽¹¹⁾。

保守党の「社会的企業政策」

2006年1月に保守党の新しい党首に就任したデイヴィッド・キャメロンは、就任早々保守党の「社会的企業政策」を提示するために「社会的企業ゾーンズ」(Social Enterprise Zones: SEZs)と称するタスクフォースを立ち上げ、このSEZsを通じて保守党として初めて社会的企業政策を国民に示した。キャメロンによると、SEZsの社会的企業政策は、①社会的企業への民間(私的)投資に対する課税減免を含めた「課税減免の促進」^{タックス・リリーフ}、②サードセクターを支援する「新しいコミュニティ銀行の育成」、の2つを基本とする政策である。ということは、保守党のこの基本政策は—これまで見てきた労働党政府の社会的企業政策から分かるように—労働党政府の社会的企業政策を是認するそれであって、違いは「社会的企業の成長戦略」のための政策⁽¹²⁾、ということになる。

キャメロンは保守党の基本政策についてこう説明している。①の「課税減免の促進」については、労働党政府の「課税上の優遇措置」ではCICとしての社会的企業は基本的に営利企業と同様な課税減免措置しか受けることができないので、チャリティ法で登録されたチャリティ組織としての非営利組織と同様な課税減免措置を設けることにより社会的企業が利益を得られるようにして、その利益を社会的企業の長期的なビジネス戦略のための「共同出資金」として積み立てる「コミュニティ利益準備金」(Community Interest Reserve)制度を設置する、というものである。

②の「新しいコミュニティ銀行の育成」は、社会的企業がしばしば遭遇する融資あるいは資金調達に対するバリアー、すなわち、財源へのアクセスに対するバリアーを取り除いていくために—現在のところは数少ないが—非営利の銀行である「コミュニティ銀行」を育成する、というものである。ただ

し、コミュニティ銀行を本格的に機能させるためには、コミュニティ銀行の経営を任せ得る人材を育成しなければならず、またコミュニティ銀行と社会的企業や他のコミュニティ主導の機関や制度とのパートナーシップの拡大と強化が図られなければならない、との2つの高いハードルを越える必要がある。特に後者のコミュニティ銀行の機能化は容易ではなく、少なくとも保守党が労働党から政権を取り戻さなければ現実的な戦略として具体化されないであろう。

実際のところ、保守党によるこのような社会的企業の基本政策は社会的企業の指導的な人たちから「期待と不安」の双方を以って受け取られている。例えば、「社会的企業連合」(Social Enterprise Coalition) 代表のジョナサン・ブランドの次のような言葉がそのことを示してくれている。

投資を押し上げ、計画の意思決定を容易にし、地方自治体との契約のアクセスを改善する、との(保守党の)新しい政策的アイデンティティはすべて、社会的企業にとって建設的なものである。コミュニティ銀行のアイデアも、もしそれがリスク・キャピタルへのアクセスを押し上げてくれるのであれば、大いに歓迎されるだろう。だが、SEZs に関して言えば、われわれとしてはなお、コミュニティ銀行がどのように機能するのか、もっと詳しく観察を重ねていきたい。それでも、地域コミュニティに利益をもたらしてくれる、チャリティ組織ではない社会的企業に対する課税減免措置の提案や地方自治体による一層の理解、それに地方自治体と社会的企業との協働の促進、といった提案は一般論としては優れた提案である⁽¹³⁾。

保守党の社会的企業政策に対するブランドのような見解はおそらく社会的企業の多くの実践家が抱いているそれであろう。そこで、保守党の社会的企

業政策の責任者であるデイヴィッド・リディントンは、「期待」を高め、「不安」に応えるよう、保守党の社会的企業政策の3つのキー・コンセプトを提示した。すなわち、社会的企業は、①市民事業のアウトリーチの促進（福祉サービスなど地域コミュニティのニーズを満たす市民事業の裾野の拡大）、②経済-社会的自立を育む（人びとの）能力の向上、③企業経営上の規律およびスキルの向上、に貢献するというものである。

①は長期失業者、ニートや引きこもりの若者、社会復帰を望んでいる刑余者やアルコール・薬物依存者、エスニック・マイノリティなど経済的、社会的に弱い立場や不利な条件の下に置かれている人たちのために雇用の機会を創出する市民事業の拡大を意味し、②は「読み・書き・計算の能力」や「時間管理の能力」といった個人の基本的で不可欠なスキルを高めるだけでなく、「自尊心」や「自信」といった無形の資質もまた生み出す役割を遂行する、というものである。そして③は「社会的企業は事業体である」のだから、「企業経営上の規律とスキルの向上」を達成し、実現することもまた社会的企業にとってきわめて重要である、とのことを強調している。社会的企業が成功裡に展開されているかどうかの尺度は、確かに、「金銭的な利益配当」ではなく、「社会的な利益配当」であるとはいえ、それでもなお社会的企業は企業としては常に事業の最終結果である「収益額」に注意を向けなければならない。何故なら、地域コミュニティのニーズを満たす事業を通じてその社会的目的・目標を遂行しようとする社会的企業は、事業経営によってもたらされるべき収益を得ることができないのであれば、早晩解散することになり、「社会的な利益配当」を地域コミュニティに与えることができなくなるからである。

保守党の社会的企業政策の骨子はおおよそこのようなものである。イギリスの地域コミュニティとその住民にとって社会的企業はこれまで労働党政府の「専売特許」であったが、野党の保守党がこのような社会的企業政策を打

ち出したことは社会的企業の成長にとって大いに歓迎すべきことである。「保守党が、労働党政府に負けじと、社会的企業とその政策についてディベートすることは、社会的企業に関わっている人たちの、それこそ『自尊心』と『自信』を呼び起こすに違いないし、何よりもまた、イギリスの多くの市民が社会的企業の存在を知り、その経済-社会的な機能と役割を認識し理解する機会をつくりだすことになるからである」⁽¹⁴⁾。社会的企業の成長は市民による社会的企業の認識と理解の程度によって左右されることは言うまでもないことであろう。

さて、これまでイギリスにおける「社会的企業の成長戦略」のプロセスを見てきたのであるが、以下の論稿では、このプロセスを創りだしてきた一つの実体として、市民事業体であるアカウント3の事例が考察される。この市民事業体は、「女性の雇用創出」の事業活動を展開することによって「女性の経済-社会的自立」を実現し、またそうすることによって「地域コミュニティの再生」を遂行するユニークな「社会的企業の事例」である。このアカウント3の歴史は労働党政府の「社会的企業の成長戦略」に応えるかのような展開をわれわれに見せてくれるのであるが、その事業展開は実に創造的でもある。アカウント3が事業を展開する地域コミュニティは、前に述べたように、エスニック・マイノリティが多数を占めているロンドンの特別自治区タワー・ハムレッツにある貧しいコミュニティであり、したがって、アカウント3のサービスを利用する女性たちの多くも政治難民や経済難民などを含めた移民=エスニック・マイノリティであることを記しておく。

女性のための社会的企業・アカウント3の創造と展開

アカウント3の生成と挑戦

3名の女性（トニー・メレデュー、マーガレット・ムカマ、マギー・ホルゲイツ）⁽¹⁵⁾

がタワー・ハムレットで生活している、主にアジア、アフリカ、カリブ海の国々からの移民=エスニック・マイノリティの「女性の経済-社会的自立」を目指す「女性のための、女性によるコンサルタンシー・サービス」を創設した1991年から97年までの6年間におけるイギリスの経済-社会的状況について、いくつかの公式統計は次のように記している⁽¹⁶⁾。すなわち、①女性労働者の半数はパートタイマー (part-time jobs) であり、彼女たちの時間当たり平均収入はフルタイムの男性労働者の60%である。②したがって、現在(当時)の成長率を前提とすると、男女の賃金が平等になるのには200年以上かかることになる。③2006年までに労働者数は150万人増加すると予想されているが、そのうち女性の労働者数は110万人である。④1994-95年において職業訓練を開始した人の70%は女性であった。⑤経済活動に関わった女性の割合は、白人女性72%、黒人女性65.8%、インド人女性61.8%、そしてパキスタン人とバングラデシュ人の女性4.6%である。⑥^{クラフト}工芸および熟練を要する手工業の職業に従事している男女の増加割合は、男性の22.5%に対し女性はわずか3.5%である。⑦事務職に従事している男女の増加割合は、男性が6%、女性が27%である。⑧義務教育後の職業補習教育(継続教育)を受けている若者のうち、「ビジネス・経営管理」を学んでいる者は、女性38%、男性10%、また「エンジニアリング・テクノロジー」を学んでいる者は、女性3%、男性42%、そして「建築・建造・設計」を学んでいる者は、女性1.5%、男性27%である。⑩シニア・マネジャーやシニア・ディレクターの役職に就いている女性は全体の3%以下である。⑪建設産業の労働人口のうち女性は10%以下である。⑫建設産業の専門機関研究員のうち女性は5.2%である。⑬35歳以上の女性の40%はどんな資格も持っていない。⑭女性は男性よりも職業訓練を受ける機会が少ない。例えば、全国職業資格レベル3あるいはそれと同等の資格の修得は男性の46%に対し女性は34%にすぎない。⑮最も高いスキルを有する人は労働市場でもっと

も安定している。例えば、学位を得ている人の失業率は4%にすぎないが、いかなる資格も得ていない人の失業率は16%である。⑯タワー・ハムレッツ自治区の失業率は27.9%であるが、そのうち南アジアからの移民の失業率は43.4%で、またそのうちバングラデシュ人の失業率は47.3%である。

アカウント3の草創期から発展期の初め(1991-97年)にかけての女性を取り巻く条件や状況がこのように厳しいものであったのであるから、エスニック・マイノリティが多数生活している貧しい地域コミュニティを抱えるタワー・ハムレッツ自治区において女性が置かれている経済的、社会的な状況についてはおおよそ予想がつくというものである。

1. アカウント3の開始

3名のアカウント3の創設者は、この自治区の女性たちが日常生活において一母として妻として一さまざまな「家族への責任」を負っているだけでなく、「地域コミュニティへの責任」も負っているにもかかわらず、彼女たちには家庭的、コミュニティ的責任、すなわち、社会的責任を遂行する支えとしての実体が欠けていることを認識していた。例えば、自治区の多くの女性たちは適切で合理的な「有償(有給)労働」にアクセスすることができず、インフォーマルな労働かあるいは不当に低い賃仕事に就かざるをえない状態に置かれていたのである。彼女たちがそのような状態に置かれてしまう一つの要因は、彼女たちとその家族が生活していく上で絶対に必要な言葉=英語の習得が不十分、という事実であった。イギリスの市民として、就労するにせよ、子どもを教育するにせよ、またコミュニティで生活するにせよ、さまざまなコミュニケーションを不便なく行なうために、彼女たちには英語を身につける機会と雇用受容能力を高める職業訓練の機会とを得ることが不可欠であった。しかし、そうするには自治区やその他の公設プログラムと制度は、あまりに形式的で、彼女たちのニーズに容易に応えることができなかつ

た。

そこで、アカウント3は、エスニック・マイノリティが多数を占める地域コミュニティの特別なニーズに応え得るようプログラムと制度の改善方に着手し、その手始めに教育と職業訓練を必要としている16歳以上の男女のための一政府の資金で設けられた一カレッジ・コースを利用して「女性の教育と職業訓練」の機会を確保しようとした。ところが、そのコースを利用しようとする際に次のことにアカウント3は気づいた。女性がこのコースを利用するためには、①保育施設が極端に限定されている、②学校に子どもたちを送迎する時間帯に教育・訓練が行なわれている、③英語が日常語 (first language) ではない人たちのための援助システムが欠けている、④コース参加者の多くが男女共学コースに馴染めないムスリム (イスラム教徒) の女性であるにもかかわらず、女性だけのコースが限定されている、ということである。

しかし、このカレッジ・コースのプログラムと制度の改善方が容易でないことを悟ったアカウント3は、地域コミュニティとその住民の特別なニーズに適合した事業展開の戦略を立てることにした。かくして、アカウント3は「女性の雇用の機会と職業訓練の機会を拡大し、生活の質を向上する」という目標を明確にした。1996-97年の「年次報告書」はアカウント3の心響く「ビジョン」を次のように謳ったのである。

アカウント3は現在、「5ヵ年開発プログラム」(Five Year Development Programme)に取り組んでいるが、このプログラムはやがて「女性の開発・企業センター」(Women's Development and Enterprise Centre)に発展していだろう。このセンターは、それが直接的かつ実践的な支援を遂行することによって女性のスキルと潜在能力が価値あるものと評価され、また効果的に利用されるようになるのであれば、近い将来に経済的および

び社会的な分極化や不平等のプロセスを覆^{くつがえ}す、活気に満ちた環境を用意するであろう。このセンターはまた、女性たちがスキルを高め、事業のアイデアを促していくのであれば、富の創出と生活の質の改善に導いてくれる持続可能な事業を起こし、促進するためのスペースと資源^{リソース}と訓練と支援を用意することができるであろう⁽¹⁷⁾。

このビジョンはアカウント3のその後の発展を基礎づけたという意味で非常に重要である。アカウント3の事業展開の道筋が明確にされたからである⁽¹⁸⁾。メレディー理事長の報告にもそのことが見てとれる。「アカウント3は、この6年にわたって、『女性の開発トラスト』の立ち上げに力を注いできたが、今それが漸く現実のものとなった。この開発トラストの目標と目的が達成されるためには、女性が社会的、経済的な活動に十分参加することができるようになるのには何が必要であるのか、を人びとに理解してもらうことから始めなければならない。換言すれば、女性が社会的、経済的な活動に参加できるようになるためには乗り越えなければならないいくつかのバリアーが存在するのであるから、開発トラストの課題は、これらのバリアーの排除に取り組むこと、すなわち、より良好な生活のあり方に導いてくれる活動に女性が参画し、その活動を進展させること、また同じことであるが、女性が実際に社会に貢献し、利益をもたらす事業活動に参画し、それを進展させることである」⁽¹⁹⁾。かくして、アカウント3は、「社会的、経済的な活動に参加することを希求している」地域コミュニティの女性たちに「情報・助言・支援」を与える革新的で創造的な方法を見いだすことになる。この「革新的で創造的な方法」によってはじめて女性たちは「教育・職業訓練、雇用それに差別のないサービスにアクセスできる」ようになるからである。まさにこれは、アカウント3にとって「協同と自助に基づくエンパワーメント」(権利を行使する能力・権限)の実現に他ならないのである。

設立2年後の1993年にはアカウント3のメンバー・スタッフは、フルタイム・メンバーが3名、パートタイム・メンバーが4名に増え、97年にはフルタイム・メンバー4名、パートタイム・メンバー15名となった。そして97年のクライアント（利用者）はおよそ400人を数えるまでになった。アカウント3は、このような成長に応じて、タワー・ハムレッツ自治区の自治体や地域コミュニティ、それに協同組合組織との協同・協働や連携を広め、強化していった。この協同・協働や連携を通して、例えば、雇用や教育・職業訓練などの情報の相互交換、自治体の「用地と施設の無料使用」や助成金の受給が可能となり、またアカウント3が^{アイコム}ICOM（産業共同所有運動）⁽²⁰⁾の会員であったことから、法律上の助言、他の情報へのアクセス、EU（ヨーロッパ連合）のESF（ヨーロッパ社会基金）を得るための支援、協同組合ダイレクトリィによる無料広報、それにメンバー・スタッフの教育に関する支援などをICOMから受けることができた。

アカウント3の草創期はサッチャーリズムによる保守党政権の最後の時期であったが、アカウント3は失業者の教育および職業訓練に責任を負う政府基金からの資金調達を含めて、①ESF、②タワー・ハムレッツ自治区、③教育促進基金協会、それに④コミュニティ再生機関から資金援助を受けることができた。これらの機関や組織からの資金援助、情報と教育などの支援は、アカウント3のその後の発展を基礎づける事業戦略とその展開に大きく寄与したのである。

2. アカウント3の前進

しかし、アカウント3の発展を準備したのはそれらの援助や支援だけではなかった。先に述べた「協同と自助に基づくエンパワーメント」は、実際には、アカウント3のメンバー・スタッフだけでなく、クライアント自身によって組織される「自助グループ」によっても担われるのであるから、その自助

グループがアカウント3のなかに組織されたことも大きな意味をもつことになる⁽²¹⁾。「自助グループを組織したことによって、女性たちはプログラムやプロジェクトの意思決定プロセスに参加することが可能になる」からである。実際、アカウント3は「資金調達とモニタリングを同時に進行させる管理・運営」をこの自助グループの一種の任務として位置づけているのである。

ところで、この「自助グループ」を構成する女性たちは「同質でも均質でもない」ことを認識する必要がある。彼女たちはアフリカ系、カリブ系それにアジア系のエスニック・マイノリティの女性であったり、また障害を抱える女性やレズビアンや老齢の女性であったり、さまざまなのである。したがって、彼女たちが「協同と自助に基づくエンパワーメント」を担うということは、彼女たちこそその直面する諸問題とそれらの解決策の双方を確認し、取り組む主役でなければならない、ということでもある。それ故にまた、アカウント3のメンバー・スタッフの挑戦課題は、自助グループの女性たちが自らの願いや向上心を実現するために職業的スキルを高め、信頼や信用を、したがってまた自信を高めることが確実にできるようにすることであり、また彼女たちに大きな影響を及ぼす諸問題について確かな意思決定ができるよう、彼女たちに正確な情報と明確な助言とを与える、ということになる。

そこでアカウント3は、経済-社会的な自立を希求している女性たちに一先に記した—「過去6年の間に培われた私たちのビジョンを共有する」よう求めつつ、「平等と生活の質の向上に引き続き努力する」ことを強調して⁽²²⁾、次のような「女性の雇用の機会」の拡大を目指す「アカウント3の目的」を示した⁽²³⁾。

- 貧困を取り除くために、(正確な)情報を提供し、助言と支援を与えることによって、女性の雇用の機会を広める。
- 職業訓練の機会を与えることで教育を促進し、女性の雇用の機会を広める。

- 雇用を求めている女性たちとその女性たちを援助する諸機関との仲介役を引き受ける。
- 女性の自助意識を高めるために彼女たち自らが相互の関係を保ち、また相互に共通の諸問題を確認し合い、それらの問題を克服する方法を検討する機会を提供する。

見られるように、アカウント3は、女性の経済-社会的自立を実現していくプロセスに「情報・助言・支援・職業訓練（教育）・雇用・自助意識・相互の連携」というコンセプトを埋め込んでいる。これらのコンセプトは、相互に関連し、また相補的な関係にある。

そしてアカウント3は、これらの目的を遂行するために、①（職業訓練・雇用・健全な融資の機会への）「アクセスの平等」の促進、②職業訓練プログラムの実施を通じた「女性の開発と企業のアイデア」の支援、③自助の進展に応じた「エンパワーメントの実質化」に向けたアウトリーチ（活動の裾野の拡大）の継続、④女性の職業訓練と「有償労働の雇用」の機会を創出する事業計画と起業への自助グループの参画、⑤ロンドンで生活する「女性の成長と企業活動」の中心となるような建物の購入、を優先項目とする「長期戦略」を提示した⁽²⁴⁾。この長期戦略は、雇用の創出（起業・仕事おこし）の実行可能性と持続可能性を確実にし、また健全な財務的な基盤を創りだすことを目標としており、現在のアカウント3の事業活動の基礎をなしている。1996-97年の「年次報告」は「過去6年にわたって、このグループは、社会活動や経済活動へのアクセスを改善するために企図された職業訓練、雇用それにコミュニティ参加プログラムを展開し、促進してきたのである」と記している。

3. アカウント3の成長

1997年にアカウント3のクライアントのうち22人が「公認自動車免許インストラクター」(driving instructor)の資格を得ることができ（そのうち3人は

ドライビング・スクールを開業)、また300人以上のクライアントが雇用の機会と職業訓練の機会にアクセスしたことなどの成果を上げ、そして世紀の転換年となる2000年にアカウント3はそれらの成果を踏まえた新しい「アカウント3のビジョン」を示した。

アカウント3は、地域のニーズを満たし、個々のクライアントの願望に応える事業活動プログラムを進展させるために、地域の女性たちと、また職業訓練のプロヴァイダーや地方自治体・政府機関と、さらには民間企業とも協働していく。アカウント3は現在、近い将来「女性の企業・開発センター」となるであろう「長期開発プログラム」を遂行している。このセンターは、女性がそのスキルを向上させ、事業のアイデアを展開するために、スペースと資源を用意し、職業訓練の機会を与え、女性を支援すべきだという既にこれまで確認されているニーズを満たしてくれるであろう。地域の女性たちは、このセンターにおいて、「地域コミュニティの再生」という文脈に基づく「富の創出」と「生活の質の向上」を導いてくれるイニシアティブを発揮して持続可能な事業活動を促進することができるのである⁽²⁵⁾。

このビジョンは、前記の(1996-97年)のビジョンを受け継ぎながらも、個々のクライアントのニーズに応えるだけでなく、「地域コミュニティの再生」という大きな課題にも応えることもアカウント3の重要な機能であり役割であることを明確にしている。そうすることでアカウント3は、「クライアントのニーズの充足」と「地域コミュニティの再生」とが相補関係にある一コインの裏表のような一同一つの課題であること、換言すれば、前者の成果が後者の前進に影響を与え、また後者の前進が前者のさらなる成果に繋がっ

ていく、との視点を女性たちに与えたのである。アカウント3が2000年の「年次報告」の「アカウント3の目的」の冒頭で強調した次の言葉はまさにそのことを裏づけている。「アカウント3は、地域の女性たちが地域コミュニティの再生について発言する権利の保障と地域コミュニティの諸課題を解決する手順、戦略それに優先事項の設定に効果的に参画する機会の保障とを確かなものにするために、地域の女性たちと協働するであろう」⁽²⁶⁾。

しかし、女性が一步家庭の外に出てさまざまな活動に参加しようとする、長期にわたり存続しているバリアーが彼女たちの行動を阻害し、意思決定者としての女性の役割がしばしば軽視される。これは、家庭と地域コミュニティにおいて女性が実際に担っている「意思決定者」としての実態と異なっており、いわば「アンバランスの状態」にある。それ故、地域コミュニティの経済-社会的開発における女性の機軸的役割が人びとの間で真に理解されるためには、それらのバリアー（注21を参照）を浮かび上がらせて、このアンバランス状態を正し、「生活の質」の向上をもたらす活動の展開をアカウント3は支えていく必要がある、と「年次報告」は強調している⁽²⁷⁾。

こうして、アカウント3は、女性が経済-社会的自立を実現していくための「雇用の創出」（「仕事おこし」・「雇用の機会の拡大」）と相補関係にある「地域コミュニティの再生」とを着実に進めていく。アカウント3は、1999-2000年には16歳から75歳までの女性650人以上に教育・職業訓練とその他のサービスを提供することができた。そしてこれらのサービスを受けた「エスニック・グループ」の比率はバングラデシュの移民44%、白人25%、アフリカ・カリブ海諸国の移民21%、その他10%であった。言うまでもないが、アカウント3が提供するサービスは、彼女たちのニーズに基づいたサービスであるのだから、1999-2000年における以下の事業プロジェクト⁽²⁸⁾を見ると、彼女たちが自立のためにどのような「雇用の創出」をし、したがって、職業的なスキルや能力を高めようとしたかが分かるのである。

アカウント3の事業プロジェクト（1999-2000年）

（1）公認ドライビング・インストラクター（ADI）コース

ADIコースは、政府公認の「ドライビング・インストラクター」を目指している一主に失業している一女性ドライバーや自動車関連産業への就労を希望している女性ドライバーに教育・職業訓練サービスを提供するコースである。この職業訓練を受ける女性たちは「ドライビング基準局」が定めた厳しい試験を経なければならない。このプロジェクトはベトナム・グリーン地区の「シティ・チャレンジ」が指導し、FEFCやESFによる融資を受けて開始された。これによってインストラクターの資格を得た女性たちは、実際に「雇用の機会」を確保したり、また女性のための自動車教習所（women's driving school）などの経営における財政的自立を実現したりしている。

（2）英語以外の言葉を話す人たちのための英語学習（English for Speakers of Other Languages: ESOL）プロジェクト（ESOLP）

ESOLPは、前に言及したように、1991年にアカウント3が最初に取り組んだサービス事業であるが、生活するのに絶対に必要な「英語習得」のニーズは増えることはあっても減ることはなく、したがって、拡大され続けてきた。このプロジェクトを通じて女性たちが英語を習得していくにつれて、彼女たちは家庭外でも次第に自分の能力を発揮するようになり、自らのライフスタイルに大きな変化を生みだすようになった。彼女たちは、このプロジェクトで英語を習得していくことによって、近隣の人たちだけでなく、同じようなニーズと関心を共有している人たちとも話し合うようになり、身近な人間関係をつくりだしていった。

(3) ジョブ・サーチ・プロジェクト (JSP)

JSP は、有償の雇用を求めている女性たちに実際的な支援を行ない、彼女たちが上級の教育を受けられるようにし、イギリスで公認されているさまざまな職業資格を取得できるようにする。換言すれば、彼女たちには、仕事探しの過程で一連の資源の取得、信頼・信用の構築それにガイダンスの利用が可能になる。またこのプロジェクトには、クライアント各人に適った雇用・仕事や職業訓練であるか否かの確認、雇用・仕事に必要な出願書や履歴書の作成それに効果的な面接方法などの支援が含まれる。さらにこのプロジェクトは低所得家庭の学生が利用できる奨学金や失業者に適用されるさまざまな手当についての情報なども提供している。

(4) 女性のためのポジティブ・アクション・プロジェクト (PAWP)

これは、タワー・ハムレッツ自治区およびバンクロフト・テナント・マネジメント協同組合とアカウント3との間で実行される^{コラボレーション}協働活動で、これまで有償の労働・仕事に就いたことのないクライアントに職業訓練や実際に役立つ労働体験を提供するために企画されたプロジェクトである。このプロジェクトに参加したクライアントは、その職業訓練や労働体験を基礎にして自分自身の力量・才能に自信を持つようになり、日常生活のなかに「仕事場」を位置づけるようになる。

(5) 女性企業プロジェクト (WEP)

WEP を 2000 年に立ち上げることになった契機は 1999 年に開催された「女性再生会議」(Women's Regeneration Conference) であった。この会議は、多くの女性たちが一家族の世話や家族への責任のために既存の雇用にアクセスするのにいくつもの困難に直面している実態を浮き彫りにした。これまでアカウント3は、地域コミュニティにおいて「雇用の創出」を促進していくのには地域コミュニティのなかに豊

富にある女性の才能を開発することの必要性を認識してきたので、この課題に対処するアプローチとして、雇用主が女性たちを雇用する（女性たちが被雇用者となる）アプローチと、もう一つのアプローチ—アカウント3にとってはこのアプローチが優先する—である、「女性たちが自分たち自身で雇用を創出する（自己雇用の）方法」を実施していくアプローチを提示することになった。このアプローチは「中小企業を展開するための女性の職業的スキルと事業的アイディアを正しく評価することによって雇用を創出する」ものである。換言すれば、このプロジェクトは、女性が事業的アイディアをより適切に活かしていき、事業を成功させるのに必要な信頼・信用を高めて事業が持続し得るよう支援するのである。

アカウント3は、このようなプロジェクトを展開することによって、貧しく恵まれない地域コミュニティを抱えるタワー・ハムレッツで生活しているエスニック・マイノリティの女性の経済-社会的自立を着実に進めてきた。その結果、2002年には、ケースワークに関わる助言ができる CLSQM (*Community Legal Service Quality Mark*) を授与され、また OFSTED (*Office for Standards in Education*) による保育・育児施設の視察・監視にも合格した。アカウント3は、これらのプロジェクトを成功裡に遂行してきたことによって、2002年にさらに大きな成長を見ることになる。そのことはメレデュー理事長の次の報告に見て取れる。「アカウント3は、大きな変化を経験してきたけれども、タワー・ハムレッツ自治区で遂行されている他の事業活動を補完する『事業パートナーシップ・アプローチ』を引き続き展開していく。このパートナーシップのいくつかはその他のパートナーシップよりも好結果を生みだしてはいるが、私たちはそれらのすべてから教訓を学んでいる。……アカウント3にとって2002年は好結果を生みだした年であったので、

私たちは、その業務を継続し、近い将来にそのサービスを拡大することができるだろう、と期待するものである」⁽²⁹⁾。

アカウント3の事業プロジェクト（2002-03年）

アカウント3は、2001年10月に事業の拡大に伴ってセント・マーガレット・ハウス（Old Ford Road）から「廃棄処分されたボタン製造工場を修復・修繕した2階建ビルディング」（Birkbeck Street）に移転した。この移転は1996-97年の「年次報告」で提示された「長期戦略」の5つの優先項目の1つを実現したことを意味した（注24を参照）。このことはまた、アカウント3が事業的に成長してきたことによってタワー・ハムレット自治区にある地域コミュニティの女性たちの「コミュニケーションの場」となり得たことも意味した。2002-03年の「年次報告」は、「アカウント3は今や、女性たちにとって欠くことのできないセンターとなり、また喜ばしいセンターとなっている」⁽³⁰⁾、と記している。そのアカウント3は、次のようなビジョンを地域コミュニティの女性たちに簡潔明瞭に示した。

アカウント3は、女性の職業的スキルと潜在能力の価値が評価される活気に満ちた環境の下で、助言・指導、職業訓練、企業・事業支援の提供と諸資源へのアクセスとを通じて地域の女性の成長と発展を支えることを目的とする、女性の教育・職業訓練の機関であり、女性を育成する機関である。（中略）

私たちは、地域の女性たちが容易に入手できる一連のサービス、すなわち、個々の女性や女性グループがスキルを高め、事業のアイデアを創りだし、ネットワークを効果的に働かせて持続可能な事業活動に着手し、それを促進していくためのスペース、資源、職業訓練および支援を提供する。私たちは、そのことが富の創出と生活の質の向上をもたらす

であろうと期待するものである⁽³¹⁾。

このビジョンの意図するところは 2002-2003 年に展開された次のようなプロジェクトに体现されている⁽³²⁾。

(1) コミュニティ・アウトリーチ・プロジェクト (COP)

COP は、アカウント 3 がこれまでパートナーシップを継続してきたタワー・ハムレッツ自治区の「女性開発トラスト」(WDT) の他に、「ロンドン・ファイアー・ブリゲイド」(火災防止)・「環境トラスト」(エネルギーの効率化と環境保全)・「シャドウェル・トラスト」(地域の住宅団地やアパートの住民の健康と福利の促進)・「難民女性協会」(難民女性の人材開発を図り、パートナーシップのエートを鼓舞する)・「ユニヴァーシティ・カレッジ・ロンドンおよび THELPS」(健康・保健・衛生教育)・「タワー・ハムレッツ夏期大学」(若い女性たちに職業訓練の準備を施す)と新たなパートナーシップを展開することによって、タワー・ハムレッツにおける「サービスの裾野の拡大」を企図して展開されるプロジェクトである。COP は「これまで家庭内に留まっていた(地域コミュニティの)再生プロセスにほとんどまったく参加したことの無い地域の女性たちにコミュニティ再生の活動についての情報を知らせ、彼女たちが再生プロセスに参加するよう働きかける」、というアカウント 3 の新たな試みである(「彼女たちが再生プロセスに参加するよう働きかける」という COP の思想は、あのモンドラゴン協同組合企業体を思想的に導いてきたホセ・マリア・アリスメンディアリタの「協同は新しい社会秩序を形成する経済的、社会的プロセスに人びとを確実に統合する」との言葉を想起させる)。

(2) ジョブ・サーチ・プロジェクト (JSP)

JSP は、雇用、教育・職業訓練について女性たちが自らの職業的選択肢をしっかりと確認して、彼女たち自身に適した職業あるいは雇用の

進路を自ら創りだし、最終的に彼女たちがその目標を達成し得るよう、さらには彼女たちの事業・仕事や就労が軌道に乗るよう支援するプロジェクトである。アカウント3はそのために「キャリア・ガイダンス・カウンセラー」(Careers Guidance Counsellor)を配置している。JSPは、特に雇用に対するバリアーを取り除く必要のある女性たちのために彼女たちのニーズに沿ったジョブ・サーチを実施する。このプロジェクトはまた、スキルの高い労働者を求めているロンドンの雇用主との関係を密にして、職業資格を得た女性たちの雇用の促進を図っている(なお、「ロンドンの雇用主との関係を密にして」という言葉に注目すべきであろう。それは貧しく恵まれない地域コミュニティを抱えているタワー・ハムレッツの女性たちがロンドンというさらに広い地域で活動することを意味するからである)。JSPのクライアントの比率(2002年)は、バングラデシュ人系52%、アフリカ人系11%、白人系11%、カリブ人系6%、その他のアジア人系5%、その他15%である。

(3) 女性企業プロジェクト(WEP)

WEPのサービスによる事業範囲は「自宅を事業所とする文化的事業」から「インターネット関連事業」までさまざまであるが、その中心はマイクロ・ビジネスである。2002年にはWEPを利用してマイクロ・ビジネスを立ち上げた女性たちは186人に上った。このプロジェクトではマイクロ・ビジネスの立ち上げあるいはその「成長戦略」の展開を望んでいるクライアントのために、助言や実践的な支援を行なう「企業オフィサー」として複数のスペシャリストを配置している。WEPは年々活発になってきており、その成功の要因は、①アウトリーチ(裾野の広がり)、②徹底した実践的支援、③パートナーシップと仲介リファーマル、そして④マイクロクレジット・ローン、であるとアカウント3は強調している。例えば、WEPのセールス・ポイントは「1対1

の助言・指導・支援」であるが、それは、クライアントの事業のアイディアを発展させ、市場調査を実行し、事業的スキルを高め、そして事業展開のロード・マップとしての「事業計画」を仕上げることを職務とするビジネス・アドバイザーと彼女たちが面談して助言・指導・支援を受けることを意味している。

WEP にとっての大きな課題は「創業資金の確保」である。銀行などから事業立ち上げの資金や設立後の資金をフォーマルに借り受けるための信頼・信用をなお持ち得ないでいる女性たちにとってこの課題は早急に取り組むべき課題であった。そこで彼女たちは自ら 12 の「マイクロクレジット・ローン」を立ち上げ⁽³³⁾、それらのうち 5 つが事業連合である「イースト・エンド・マイクロクレジット・コンソーシアム」を組織している（なお、このコンソーシアムを組織した 5 つのマイクロクレジットの場合、貸付けはコンソーシアムを通してなされることになっている）。クライアントは 2,000 ポンド（約 40 万円）まで無利子のローンを利用することができる。12 のマイクロクレジットの 2002-03 年における実績は、貸付け件数 34、貸付け総額 2 万 4,420 ポンド（約 490 万円）である（メレチュー理事長によれば、返済率は 95% で、アカウント 3 の役割はマイクロクレジットを立ち上げるノウハウを教えることと返済を指導することである⁽³⁴⁾）。なお、このマイクロクレジットは貸付け数を増やすと同時に、新規事業に利用できる資金の貸付け額を増大していく計画を立てている。

WEP を利用したクライアントの比率は、白人系 23%、バングラデシュ人系 17%、カリブ人系 12%、アフリカ人系 11%、その他のアジア人系 5%、その他 32% である。

(4) 福祉連携プロジェクト (WLP)

労働党政府は福祉サービス事業に関わる資金交付の範囲の拡大を承

認したので、アカウント3のWLPもこれに含まれることになった。WLPは、イギリスの制度や慣行に不慣れであったり、また保健・医療と福祉に関わる問題や肉親との死別あるいは家族・夫婦間の不和・軋轢といった対人的な問題のために孤立し、苦悩していたりしている女性や少女に—それらの問題の解決を図る—専門家を紹介し、あるいは相談や診断を委託するプロジェクトである。このプロジェクトではフルタイムのメンバー・スタッフが彼女たちを支援して、彼女たちが必要とする福祉サービスにアクセスできるようにしたり、社会福祉に関わるさまざまな専門的な事柄について女性だけのセッションを開設したりするのである。WLPを利用したクライアントの比率は、バンラデシュ人系51%、白人系12%、アフリカ人系9%、カリブ人系4%、その他のアジア人系4%、その他20%である。

(5) ドライビング・センター (DC)

これは、前に言及した1999-2000年における事業プロジェクトの一つ「ADIコース」を拡充したプロジェクトである。DCはアカウント3に不可欠な事業活動の一つであって、職業訓練と雇用に関わる一連のサービスを包含しているが、その中心は「公認ドライビング・インストラクター」を養成する職業訓練プログラムである。「雇用への道を創りだすための理論的および実践的なスキルの向上」を目標とするこのプロジェクトには、①「公認ドライビング・インストラクター養成プログラム」、②「ドライビング・インストラクション修了コース」、それに③「ドライバー理論・事故認知訓練」の3つのプログラムがある。

①は「ドライビング基準局」(Driving Standards Agency)が合格認定するプログラムであって、女性ドライバーがドライビング・インストラクターを職業とするためには3段階のレベルの試験を経なけ

ればならない、高いレベルの職業訓練コースでもある。女性にとってこの資格の取得は大いに有用である。というのは、この資格を取得することによって、彼女たちは雇用の機会を得るだけでなく、自立した事業者としてビジネスを立ち上げる機会も得ることになるからである。事実、この資格を取得した女性たちは、ドライビング・スクールや高齢者・障害者のためのタクシー協同組合を運営して、地域コミュニティのニーズに答えている。

②はアカウント3の新しいコースで、ADIRSOH (Association of Driving Instructors and Road Safety Officers) とのパートナーシップに基づいて運営されている。このコースの履修者は、職業的、専門的な能力を高めながら、資格の取得に必要な5モジュールから構成される履修単位(60単位)を修了する。アカウント3は、このコースをさらに拡充して「地域生涯学習戦略」の一部としたいと考えている。

③は女性たちが自動車免許を取得し、また公認ドライビング・インストラクターに合格するよう、アカウント3がドライヴを習う女性たちを支援するプログラムである。

DCを利用したクライアントの比率は、バングラデシュ人系25%、白人系23%、その他のアジア人系14%、アフリカ人系9%、カリブ人系5%、その他24%である。

(6) 職業訓練プログラム (TP)

アカウント3は引き続き次のような一連の集団職業訓練の機会を提供する。すなわち、①ESOL (英語の習得)、②基礎学習 (読み・書き・計算) クラス、③情報テクノロジー (IT) コース、④保育コース、⑤救急訓練コースである。①および②は、前に述べたように、地域の女性たちが英語の習得と読み・書き・計算能力の向上を通じて、コミュニケーションのスキルを高め、自信を取り戻す、という生活の基礎づく

りである。なお、②では「AQA レベル1-3」と「王立職業技能検定協会」⁽³⁵⁾の「入門レベルおよびレベル1-3」の認定がなされる。③の訓練は、公的資金の援助による機器を完備したアカウント3のIT専門施設で行なわれる。このコースで彼女たちは「OCR（光学式文字読取り装置）検定委員会」によって認定されたさまざまなレベルの資格を取得することができる。④には入門レベルからNVQ（全国職業資格）レベル3までがあり、2つのエリアの保育をカバーしている。すなわち、1つは「0～5歳の就学前児童の保育」、もう1つは「5～15歳の就学児童・生徒の保育」である。アカウント3で「保育」を学んでいる女性たちも保育実習を受けなければならない。⑤は非常に人気のあるコースで、家族はもちろん他の人たちとの関係にも有益である。

TPを利用するクライアントの比率は、バングラデシュ人系58%、白人系9%、アフリカ人系6%、カリブ人系6%、その他のアジア人系4%、その他17%である。

(7) バック・トゥ・ベイシックス・プロジェクト (BTBP)

BTBPはソマリア人女性移民（難民）の特殊なニーズに応える特別なプロジェクトである。「バック・トゥ・ベイシックス」(Back to Basics)は「原点（基本）に戻る」ことを意味するのであるから、このプロジェクトは、職のないソマリア人女性の健康と福利を改善する新たな方法の一つとして一かつて彼女たちや彼女たちの母親たちがソマリアでそうしていたように一彼女たちの伝統的な「コミュニティ工芸」の技能を活かし、彼女たちの自立的な生活と労働を図ろうとするものである。したがって、BTBPは、具体的には、20～50歳のソマリア人女性のグループが参加し、仲間がともに協力・協同してロンドンにおける生活上のプレッシャーを彼女たちから取り除くために、伝統工芸の技能

を利用したり、その技能を基礎に創作工芸を生みだしたりしながら、市場向けの良質な作品や製品を合理的な価格で販売することで、生活基盤を徐々に確立していく試みである。

ところで、現在でも継続されている BTBP についてのエピソードをここで紹介しておこう⁽³⁶⁾。このエピソードは BTBP の評価を示唆するだけでなく、アカウント 3 全体の事業活動をも評価するものとして興味深い。

このエピソードは 2005 年 11 月 29 日に「ヨーロッパ社会基金」(ESF) 担当のジェームズ・プラスキット大臣がロンドンで生活しているソマリア出身の移民女性グループの「ハードワーク賞」の表彰式に出席して、彼女たちの学習・仕事振りを「自信をもって学習・仕事に従事している」と称賛したことから始まっている。この表彰式には 100 人以上のソマリア人移民女性が出席したのであるが、彼女たちは雇用を確保するために保育など「NVQ レベル」の資格を取得し、スキルを高め、自信をつけ、そして保育の体験学習を積んできた。彼女たちの多くは、以前は難民であり、現在は独身あるいは未亡人の女性たちである。ソフィアという名の女性はこの表彰式で次のように述べている。「私は保育の NVQ レベル 2 の取得を目指して学習していますが、私はそのためにセンター（アカウント 3）にやって来ます。そのセンターは一女性しかおりませんが一私たちを温かく受け入れてくれる居心地の良い環境の下にあります。ここのプロジェクト（BTBP）は、女性たちの背景や原因が何であれ、女性たちを援助してくれますので、私は本当に自分の労働体験を楽しんでいます。私は NVQ レベル 2 を取得してフルタイムの雇用に就く希望を持つことができました」。プラスキット大臣は表彰式後に女性たちによってなされた前進・発展をその目で見るとするためにアカウント 3 の「職業訓練センター」を訪問し、

こう語った。

女性たちはこの段階に到達するのに懸命に学習してきた。彼女たちの多くは戦争で破壊され疲弊してしまったソマリアからの難民であって、異国で新しい生活を築いていくためには相当の苦難に直面しなければならなかった。ロンドンのソマリア人コミュニティは現在、数多くの課題に直面しているもっとも貧しいエスニック・グループの一つである。このプロジェクトは首都ロンドンのソマリア人女性の統合を促進するのに与って力のある役割を果たすだろう⁽³⁷⁾。

(8) スパフラットフェイスズ・プロジェクト (SFP)

Supaflatfaces (この言葉はおそらく造語であろう) と名づけられたプロジェクトは若者たちによる「協働のための企画」である。若者による同じような企画には「グローブタウン・ヤングウイミンズ・プロジェクト」(Globe Town Young Women's Project: GTYWP) があるが、GTYWPが、少女たちが週に一度集合して「土曜学校」や「少女クラブ」をアカウント3の施設の一部を借りて開いている、いわば「テーマのない自由な活動」のプロジェクトであるのに対して、SFPは、11~16歳の少女たちが自らを「21世紀における『多文化としてのイギリス』の市民である」との認識を促すために創作活動に参加するプロジェクトである。創作活動は個人的な活動でも協働による活動でも構わないが、いつまでも記憶に残るような創作活動が奨励される。その成果の一つが独自のウェブサイトで、ユニークなビジュアル・ステートメントである、との高い評価を受けている。このプロジェクトは「コミュニティの連携と学習アイデアの計画」による「特別地域再生予算」

(the Single Regeneration Budget: SRB) から資金を得た。

アカウント 3 ではこれらのプログラム・プロジェクトの他に、ロンドンにおける他の女性組織とのパートナーシップ活動を含むプログラムやプロジェクトを実践している。例えば、「相補的療法」(Complementary Therapies) プロジェクト (毎年 20 人のセラピストを学習・訓練し、公認資格の取得を目指す)⁽³⁸⁾、「女性開発トラスト」(Women's Development Trust: WDT) プロジェクト (保健・医療、福利それにセイフティを中心にした共同と連帯の取り組み)⁽³⁹⁾、そして「ニュービギニングス・ニューセツルメント」(the New Beginnings New Settlements: NBNE) プロジェクト (他の組織とのパートナーシップによるプロジェクトであって、新たに移民してきたエスニック・マイノリティの女性たちに基本的スキルを身につけさせて、彼女たちの雇用を支援する取り組み)⁽⁴⁰⁾ の活動を行なっている。

2002-03 年にアカウント 3 は大きく成長し、以後の発展の基盤を創ることになる。メンバー・スタッフは 17 名になり、ボランティアも 20 名を数えるまでになった。そのことは、アカウント 3 が自らの成長を確かめ、将来の発展の道筋を探究するために、2003 年 3 月に「JH コンサルティング」(JHC) に依頼し、03 年 4 月に提出された事業活動評価報告書「女性のための目標達成計画」(Opportunity Schemes for Women: OSW)⁽⁴¹⁾ にも明確に見いだせる。現在のアカウント 3 の現状を理解するために少しく言及しておこう。

「女性のための目標達成計画」

この目標達成計画は次の 4 つの明確な目標を調査項目としている。①女性が自己雇用⁽⁴²⁾においても外部雇用においても高いスキルを要求される労働(仕事)にアクセスできるような支援、したがって、さらに高い学習を目指すような支援、②一連のカウンセリング、助言それに支援のサービスの提供、③活動のための追加的資金や新たな資金の誘引、そして④同じような事業活

動に着手している組織との専門知識・技術や情報の交換，である。アカウント3の事例では一稿で既に考察した「雇用と職業訓練に関わるプロジェクト」，「福祉連携プロジェクト」，「ボランティア活動」，「パートナーシップ活動」そして「プログラム・プロジェクトを援助するための資金調達活動」ということになる⁽⁴³⁾。

この評価報告書はアカウント3のこれらの事業活動について次の主要調査結果と勧告を示した⁽⁴⁴⁾。

【主要調査結果】

- (1) アカウント3の目標達成計画は4つの調査項目のすべてを成功裡に達成しており，不利な条件の下に置かれている女性や社会的排除を経験した女性に有意義なそして長期にわたって効果のある建設的な影響を与える一連の質の高いサービスを提供している。
- (2) そのようなサービスが女性にしか提供されないという設定と現場での説明および判断の有効性はサービスへの高い応募率にとって不可欠である。このようなファクターこそ，文化的な問題や言葉（英語）のバリアーがエンパワーメント（権利を行使する能力・権限），学習それに労働に対する大きなバリアーの原因となってしまう背景を背負っているエスニック・マイノリティの女性たちを（アカウント3が）引きつけるのに決定的に重要なのである。
- (3) アカウント3の地域的および利便的条件と結びついている，アカウント3で（女性たちが）利用できる支援の幅は，アカウント3がそれらの女性とその家族の多様なニーズに対応するのに非常に有効な「ワン・ストップ・サービス」(one-stop service) の提供を可能にしている。
- (4) アカウント3のパートナーシップ活動のアプローチは，女性が自立するための機会を幅広く提供してくれているので，同じような組織も

(アカウント 3 を) 参考にしてサービスを展開することが可能となる。

- (5) 「相互連帯コミュニティ」(the Connecting Community) プログラムに参加している他の組織との関係は、このような組織がロンドンでは数少ないために、また通勤・通学とスタッフの時間給に割り当てられる予算が不十分なために、解決すべき課題となっている。それでも、アカウント 3 はハーフォードシャーのある組織を支援している。
- (6) アカウント 3 のスタッフは高いスキルを有しており、可能な限り質の高いサービスを提供しようと懸命である。彼女たちの知識は、その建設的な「意欲的精神」(can do spirit) と結びついているので、彼女たちスタッフの仕事が好結果をもたらすのに不可欠である。
- (7) マネジメントは、事業活動を支えるのに効果的であって、クライアント(利用者)のニーズやクライアントと関係のある組織のニーズに応じてサービスを直ちに展開することができている。仕事の計画は、活動が予定通りに運ばれるので、明瞭で、実際的かつ遂行可能である。多様な資金調達が梃子となって政府交付金を活かしている。
- (8) サービスを提供している期間のモニタリングは効力があり、クライアントや組織の活動と進行状況を記録することができるデータベースを管理することによってなされている。

[勸告]

- (1) 目標達成計画に基づいてなされるサービスは、地域の女性、地域コミュニティそれに女性グループのニーズに対応して引き続き安定的に提供されなければならない。これまでの事業活動によって展開された最良の実践がサービスの計画立案のなかで具体化されるべきである。
- (2) 既に言及したように、(クライアントもスタッフも)「女性のみ」という一託児所を完備した一環境の下で引き続きサービスが提供されるべき

である。サービス拡充のために補充されたどのスタッフも、クライアントの主たる母国語 (mother tongues)⁽⁴⁶⁾ の一つを使いこなすべきである。

- (3) クライアントのための「ワン・ストップ・アプローチ」の継続を確かなものにするために、提供されるサービス間の連環が維持・発展されなければならない。
- (4) 適切な基金への申請とその基金を管理・運営する彼女たちの能力を高めることに関して、地域コミュニティに基礎を置いている同じような女性グループとアカウント3との協働が継続されるべきである。
- (5) 特にアカウント3の事業を通じて展開されている最良の実践を普及していくことに関して、可能であるならば、「相互連帯コミュニティ」プログラムに参加している他の組織とのネットワークが創られるべきであり、またこの作業を支援するための適切な経費が認定されるべきである。
- (6) この目標達成計画のための活動を支える資金調達戦略を引き続き履行する必要があるので、すべての可能な財源を調査すべきである。
- (7) すべてのクライアントの進行工程^{ル-ット}のモニタリング並びに融資情報とプロジェクト活動情報を「結びつけること」に特別な注意を払いながら、モニタリングとマネジメントの情報システムを引き続き進展させていく計画が遂行されるべきである。

JHCはこのような[主要調査結果]と[勧告]の報告書をアカウント3に提示し、そのなかでアカウント3の事業活動を高く評価した。報告書は、アカウント3がこれまで蓄積してきたサービスのスキル、プロジェクトやプログラムの実践経験、スタッフとクライアントとの信頼関係それに他の組織やクライアントとのネットワークの構築を一首都ロンドンにおける地理的、

地域的な立地条件を加えて一分析し、アカウント 3 の事業展開そのものの経済-社会的な意味を見事に言い当てている。事実、JHC の報告書は「幅広く質の高いサービスの提供」と題するページでアカウント 3 の事業活動を「驚嘆すべき需要」(An amazing demand!) である、と次のような例を述べている。「2001 年 6 月から 2003 年 3 月までの間に、総勢 499 人の女性がアカウント 3 において助言、ガイダンス、職業訓練それにボランティアリングの機会にアクセスしたが、その 499 人のうち 37% が福祉に関わる助言のセッションを受け、63% が学習、職業訓練そして雇用にまで進むための支援を受けた」⁽⁴⁶⁾。

JHC の評価報告書はアカウント 3 の歴史と事業実績、したがってまた、アカウント 3 が置かれている地域的、民族的、経済的、社会的な環境を正確に把握している。その意味で、アカウント 3 に対する (JHC の) 評価の真骨頂—と筆者は考えている—は報告書の最後のページに記されている「次の段階」(Next steps) に簡潔に表現されている。

アカウント 3 は、地域コミュニティで社会的排除に直面している女性たちや地域の女性グループのニーズに直接対応する一連のフレキシブルで質の高いサービスを提供し続けている。この組織には、地域の女性たちの間に現れてくる新しいニーズの幅広い情報と連動している既存の事業について、慎重にそして確かな見通しをもって検討することによりサービスの提供のあり方を構築してきた歴史がある。

アカウント 3 は、そのような要素が将来に向けた計画立案に確実に織り込まれる最良の実践的領域を整理・統合することで事業の安定化を図る必要性を明確に認識している。この組織はまた、サービスの成長と歩調を合わせた継続的發展こそが求められるべきことだと十分察知している。とりわけ、この組織の事業の多面的な影響力と有効性の尺度となり

得るマネジメント情報システムと質の高いサービスの提供の方法に関してはそうである。このことは、サービスの開発と展開方向を特徴づけるだけでなく、資金拠出者の支持を引きつける際に引き続き重要な役割を果たすであろう。

アカウント3の卓越した実績は、この組織こそ、女性がその目標を達成するために権利を実現する能力を生み出す機会を創りだし、提供する中心に存在し続ける、という挑戦課題を高く掲げるであろうことを予兆させるのである⁽⁴⁷⁾。

JHCの報告書が「次の段階」と題して記述した「期待」は、それ以後現在に至るまでアカウント3の事業活動のなかに明確な形で具体化されてきた。そのことは、すぐ後で言及するアカウント3の事業活動の経済的、社会的な基盤のなかに見てとれる。換言すれば、アカウント3における現在の事業展開プロセスの確たる基盤は2000年から2003年にかけて構築され、この基盤の上に現在の成長が生みだされている、ということである⁽⁴⁸⁾。それはまた、クライアント数の増大、事業の活発な立ち上げ（「雇用の創出」・「仕事おこし」）、雇用需要能力の向上、アウトリーチ・プロジェクトの拡大、それに2009年3月に完成したばかりのアカウント3の7階建ビルディング—これは増え続けるクライアントやアウトリーチ・プロジェクトの拡大などに対応したスペースの確保を意味する—などに反映されているのである。「年次報告 2003—2004年」は自信をもってこう主張している。

（協同に基づく）自助という概念を大切に育てよう、また他の女性たちと自助のモチベーションを分かち合おうと考えてきた3人の女性によって1991年にベトナム・グリーンで創設されたアカウント3は、職業訓練や企業（雇用の創出）支援などのサービス事業を展開し、現在ではそれ

らのサービス利用者も多数に及ぶようになり、毎年 1,000 人を超える人たちと協働するようになってきた。私たちはまた、一人ひとりの女性やグループの女性たちが職業的なスキルを高め、事業のアイデアを創りだすスペースと資源・資力を提供するだけでなく、その他の一連のサービスも促進している。そうすることによって、私たちは事業のアイデアや経験を共有し、効果的にネットワークを作ることができ、また富を生みだし、生活の質を向上させる持続可能な活動を起こすことができるのである。(中略)

この 13 年間、私たちは、地域の女性たちが事業を立ち上げ、取り引きし、そして職業的なスキルをさらに高めていく、という着実な歩みを創りだしていくことに大いに貢献してきた……と確信するものである⁽⁴⁹⁾。

アカウント 3 のこの自信は、例えば次のような数字にも裏打ちされている⁽⁵⁰⁾。2003 年 4 月から 2004 年 3 月の 1 年間に、①約 600 人の女性が雇用と職業訓練に関連するプロジェクトを利用し、そのうち 95 人が(労働市場にアクセスして)「有給の雇用」に就き、また 137 人がよりレベルの高い職業訓練・教育を受けた。②約 500 人の女性が職業訓練を修了し、政府の技能習得学習受講者達成目標に寄与した。③360 人の女性が「福祉連携プロジェクト」(WLP) による支援を受け(受給の権利のある「社会保障給付金」を受給し、「他のサービス」を受け)、過少請求による 3 万 9,000 ポンドの追加分を取得した。④286 人の女性が、「女性企業プロジェクト」(WEP) を通じて、とりわけ新規事業がオープンな市場で効果的に競争するための支援を受けた⁽⁵¹⁾。⑤WEP の 1 つであり、その副産物でもあって、小規模な新設企業のためのローンである「マイクロクレジット・プロジェクト」(MCP) が 92 人の女性たちに創業(操業開始) 資金を貸付け、その総額は 14 万ポンドに達した。92 人のうちの多くはバングラデシュ人系である。その返済率は 98% で、MCP は「この国で

もっとも急速に成長しているコミュニティ・ファイナンス・パートナーシップ」と称されている。⑥2003年8月にアカウント3が主催してマイル・エンド・エコロジー・パビリオンで開催されたファッションショーに地域のアーティスト、サービス提供者、インテリアデザイナーそれにファッションデザイナーなどを含め約100名のビジネスウーマンが参加した。このファッションショーはエスニック・マイノリティの多い「イースト・エンドの女性たちが創作した良質の製品を披露する」ための企画であるが、この企画がニューヨークのバイヤーの注文、またその他のアメリカ市場へ彼女たちの製品を輸入することを望んでいるエージェントとの交渉といった成果をもたらした。また「年次報告 2004-2005年」は「クライアントが1,200人を上回る」数になったと言い、さらにそのなかでメレデュー理事長は「ジョブ・サーチ・プロジェクトが10年前に開始されたとき、私は、このプロジェクトがいつの日か持続可能な事業になるまでに大きく成長してくれることを願った。そして10年後の今、その夢が現実となり、(アカウント3は)社会的企業……となった」⁽⁵²⁾、と記しているのである。

このような成果は、アカウント3がパートナーシップを重視していることの証左でもある⁽⁵³⁾。アカウント3が「協同に基づく自助」を企業プロジェクトや職業訓練などクライアントの活動の一つのコアとし、また「協同と自助に基づくエンパワーメント」を「女性の経済-社会的自立」のための実践的コンセプトであるとしていることは既に述べたが、このコアの活動や実践的コンセプトが「パートナーシップによる協働」を一層効果的に機能させるのである。アカウント3の「年次報告 2006-2007年」はこう記している。「私たちは、この16年にわたって、最小限の持続可能性しか持ち得ない小さな自助グループとして慎ましやかな出発から始まって、女性にとっての利益を生み出すサービスの価値に沿い、またさまざまなギャップを認識してはそれらのギャップを埋めていくためにステークホルダーとパートナーシップを組

むことで機能を発揮する十分な能力を持つ組織へと大きな前進を成し遂げてきたのである」⁽⁶⁴⁾。アカウント3は、メンバー・スタッフも2006年には30名を数えるようになり、この種の社会的企業としては大きな経済的、社会的な機能と役割を担う事業組織となった。貧しく恵まれない地域コミュニティを抱えているタワー・ハムレッツ自治区に位置する社会的企業として、「女性の自立」を目指す—したがってまた、「地域コミュニティの再生」を目指す—アカウント3の「創造と展開」は、イギリス国内のみならず他の多くの国の「社会的企業の試み」にインパクトを与えるであろう。

むすびに代えて

アカウント3の目標は「女性の経済-社会的自立」を実現することである。そのためには、多くのエスニック・マイノリティが生活している地域コミュニティの女性たちが職業訓練・教育や起業を通じて「自立」のための基盤を創り出すことが必要である。本稿は、アカウント3によってそのことがどのようになされてきたのかを見てきたのであるが、「地域コミュニティの再生」という視点を敢えて明確に置くことをしなかった。しかし、一般に、失業を克服するための—自己雇用を含む—雇用の機会を創出することは「地域コミュニティの再生」に繋がっていくのであるから、「雇用の創出」と「地域コミュニティの再生」は別々のことではないのである。何故なら、「健全で活気に満ちたコミュニティ (good community)」は、人びとの安全 (public safety) を促進し、活発な経済 (strong economy) を生みだし、健康管理 (health care) の施設を備え、教育の機会 (educational opportunities) をもたらし、人口の規模さえも最適にしてくれる (optimum population size) からである⁽⁶⁵⁾。アカウント3を通じて遂行されてきた女性の経済-社会的自立は、地域コミュニティに一種の「エコシステム」を徐々に埋め込んでいき、「コミュニティの意識」

(a sense of community) を創りだしていくのである。2004年以降のアカウント3の「年次報告」はそのことを語ってくれている。それは、「コミュニティの意識を身につけていくことが生活の主要な^{タスク}の一つ」となっていくことを示唆しているのである。したがって反対に、この「コミュニティの意識」が欠如することは、「疎外や匿名に導く、われわれの社会のもっとも破壊的な力の一つ」となる、ということでもあるのだ⁽⁵⁶⁾。

地域コミュニティを再生するためにはいくつかの有益なガイドラインがある⁽⁵⁷⁾。第1は、アカウント3がそうしているように、エスニック・マイノリティの多い地域コミュニティの女性たちが自らの活動の「ビジョンと目的」を明確にして「共通する実践のプロセス」を確立していく道筋を提示する、ということである。何故なら、地域コミュニティを再生するには、コミュニティの構成員の間に信頼でき得る堅実な関係を構築する試みが重要になるからである。第2は、「対立を解決し、権限、責任それに資金(財源)について明確な協定に至る適切なプロセス」が存在しなければならない、ということである。そして第3は、「献身、自発的責任、積極的な思考それにフレキシビリティについて各々の質(内容)が改善・向上され、さらにエゴを超え出ることの意識が教化されなければならない」、ということである。これまで見てきたように、アカウント3の事業活動にこのガイドラインは実によく当て嵌まるのである。

またコミュニティが十分に機能するには7つの条件があるという⁽⁵⁸⁾。これらの条件もアカウント3の事業活動によく当て嵌まる。すなわち、①自発的責任を高めること：コミュニティの構成員は、効果的にその役目を果たせるよう「コミュニティの力量」を率先して維持する。②コミュニティのさまざまな構成員をして各構成員のアイデンティティや相互関係を理解できるようビジョンが十分明快にされること：コミュニティのある構成員の利害と他の構成員の利害とを共存させ得る方法をコミュニティの構成員が考える。③コ

コミュニティの各構成員が自分の意見、判断それにニーズをはっきり述べる
 ことができる能力を育成すること。④オープンかつ建設的に対立・衝突に取り
 組む手順や手続きを創りだすこと。⑤コミュニケーションのオープン・チャ
 ンネルを維持すること。⑥相互の触れ合いや意思決定を容易にするための
システム
 制度を確立すること。そして⑦より広い社会との関係をマネージングするこ
 と、である。

「コミュニティの再生」のためのこれらのガイドラインや条件は—これまで
 で論及してきたように—アカウンタブルの事業活動の展開にも見られるが、ロ
 バート・パトナムの「社会的資本」(社会関係資本)を創りだすガイドライン
 や条件でもあるように筆者には思える。例えば、パトナムは、相互利益(相
 互依存・互惠主義)の規範(norms)は「ある人が他の人に与える利益は将来返
 報されるであろう」という「信頼の意識」を包含していると言う。また彼は、
 コミュニティに市民の取り組みや参加のより進んだネットワークが存在して
 いるのであれば、コミュニティの市民はコミュニティの相互利益のために大
 いに協力・協同する傾向がある、とも述べている。要するに、地域コミュニ
 ティにおける諸活動への市民の自主的な参加や責任意識は、社会的資本によっ
 て高いレベルの「信頼・協同・共同の福利」に導かれ、コミュニティの生活
 環境を改善していく、すなわち、「人びとの労働と生活の質」と「コミュニ
 ティの質」の向上が実現されていくのである。貧しく恵まれないコミュニティ
 の女性たちの経済・社会的自立を支援してきた「アカウンタブル」の創造と展開
 はまさにそのコミュニティを再生していくプロセスを用意してくれているの
 である。

《注》

- (1) Richard Jenkins, *Foundations of Sociology: towards a better understanding of the human world*, Palgrave Macmillan, 2002, p.42.
- (2) メレデュエー理事長は筆者宛の手紙のなかで「この特別自治区では 87 の言葉

社会的企業と女性の自立

が話されている」と記している。

- (3) 拙著『社会的企業とコミュニティの再生：イギリスでの試みに学ぶ』（第2版）大月書店、2007年、pp.110-111.
- (4) Department of Trade and Industry, *Social Enterprise: a Strategy for Success*, July 2002.
- (5) *Ibid.* (拙著、前掲書、p.112.を参照されたい)
- (6) *Ibid.* (同上、pp.114-116.を参照されたい)
- (7) 内閣府戦略局は、2003～04年にかけて CICs法の制定・実施に合わせて「チャリティ法」と「産業および節約組合法」の双方を改正する手続に入った。前者については、チャリティ組織に対して「法人格を取得し、社会サービスの任務を果たすよう自覚を促す」ために「公益法人組織」(Charitable Incorporated Organisation)としてのあり方を問うた「政府見解」(例えば、「公益を前面に出したうえでのチャリティの定義の明確化、チャリティ監督委員会の機能の改革」)に基づいて、2006年11月に「チャリティ法」(Charitable Act)が制定され、また後者については、1965年の「修正産業および節約組合法」を改正して、2003年7月に「協同組合およびコミュニティ利益組合法」(Co-operatives and Community Benefit Societies Act)が制定された。この法律は「公益のためにはCICと同様のアセット・ロックによる資産保護」を求め、さらには「従来から規定のあった『真正の協同組合』の他に、コミュニティ利益概念を設けた」(柳沢敏勝「社会的企業の発見と『第三の道』」, 中川雄一郎・柳沢敏勝・内山哲朗編著『非営利・協同システムの展開』[日本経済評論社、2008年]所収、p.116-117)。なお、「コミュニティ利益組合」とは「コミュニティの利益に適う事業 (enterprise) であり、会社 (company) として登記してはならない理由をもつ組織、例えば、小売協同組合や農業協同組合、住宅協同組合などがそれに相当する」(同上、p.117)。
- (8) 拙著、前掲書、p.122. なお、上記(注7)を参照されたい。
- (9) CICs法の重要項目については拙著・第四章(同上、pp.123-126.)を参照されたい。
- (10) 08年3月19日現在の時点でCICとして登録された社会的企業の数 は1,592であったのだから、約10ヵ月間で756増えた「登録数2,348」をどう評価するか、検討を要する。
- (11) John Pearce, "The Future of Social Enterprise". This is a transcript of a speech made by John Pearce and presented at the event to launch Wiselink in Dublin on 6th December 2005.
- (12) 保守党の社会的企業政策については、拙論「社会的企業のダイナミズム」

- (中川・柳沢・内山編著, 前掲書, pp.164-168.)を参照されたい。
- (13) Claudia Cahalane, "Tories reveal social enterprise plans", *Social Enterprise*, pp.1-2.
- (14) 拙論, 前掲書, p.168.
- (15) 3名の創設者のうち現在もアカウント3の事業を指導しているのはトニー・メレデュエー理事長のみである。メレデュエー理事長によると, マギー・ホルゲイツさんは1998年に夫の仕事の都合で地方に転居し, マーガレット・ムカマさんは2001年に死去したとのことである。
- (16) Account3 Women's Consultancy Service Ltd, *Report 1996-97*, pp.15-17.
- (17) *Ibid.*, the vision page.
- (18) 1996-97年におけるアカウント3の事業プロジェクトは次の5つであった。
(1) 英語以外の言葉を話す人たちのための英語学習 (ESOL), (2) ドレスメーカーキング・ファッション・デザイン, (3) ジョブ・サーチ, (4) 公認ドライビング・インストラクター (ADI) コース, そして (5) 女性のためのポジティブ・アクション (このプロジェクトは自治体, 地域コミュニティ再生委員会, 職業訓練機関, 協同組合, 民間企業など公的機関や非営利・協同組織などとの協働活動である)。
- (19) *Ibid.*, p.1.
- (20) 労働者協同組合 (workers' co-operative) の連合組織である ICOM は 1976 年に成立した「産業共同所有法」(ICOA) により本格的な発展を見るようになる。この法律によって, 労働者協同組合, コミュニティ協同組合, コミュニティ・ビジネスそれにコミュニティ・エンタープライズなどの非営利・協同の企業が「有限責任の法人格」を取得し, またそれらの企業の「共同所有制」が認知されるようになったからである。1985年には1,000以上の「労働者協同組合」が ICOM に加盟している。なお, ICOM は, 現在, 消費者協同組合の連合組織 (Co-operative Union) と合併し, イギリス協同組合全体の連合組織である Co-operative UK を形成している。拙著, 前掲書, pp.66-69.を参照されたい。
- (21) アカウント3は, クライアントによって組織されている「自助グループ」が置かれている次のような悪しき状況を把握していた。すなわち, 彼女たちは, ①人種, 民族あるいは宗教を理由とする差別に直面している, ②女性 (sexuality) の故に差別に直面している, ③年齢を理由とする差別に直面している, ④身体的障害や感覚障害の故に差別に直面している, ⑤低所得あるいは所得のないことによって孤立状態に置かれている, ⑥ (移民のため) 不慣れた社会的環境, 未経験の科学技術的環境, それに新たな経済的環境に対応しなければならない, ⑦社会活動や経済活動に対する言葉 (言語) のバリアーと文化

社会的企業と女性の自立

- 的バリアーとに対応しなければならないのである (Account3, *op.cit.*, p.3)。
- (22) Account3, *ibid.*, p.2.
- (23) *Ibid.*, p.3.
- (24) *Ibid.*, pp.7-8. この「長期戦略」の第5の優先項目「ロンドンで生活する『女性の成長と企業活動』の中心となるような建物の購入」は、パークベック・ストリートにある2階建て建物に2001年10月に移転して実現され、また2007年末から09年3月にかけて新しい7階建てのビルディングを建設し、「女性の成長と企業活動の中心」となる目標を継続している。
- (25) Account3 Women's Consultancy Service, *Annual Report 2000*, vision page.
- (26) *Ibid.*, p.1.
- (27) *Ibid.*, p.2.
- (28) *Ibid.*, pp.6-15. 本稿で記したプロジェクトの他に、アカウント3は、「地域コミュニティ・グループとコミュニティ企業とに情報・助言・支援を提供し、またEUなどの資金を調達し、それらのキャパシティを高める Stepney Capacity Building Project」, 「地域コミュニティの住民のニーズを知り、それらに対応するアウトリーチ・プロジェクトを通してコミュニティの再生を図る Stepney Outreach Project」それに「バンクロフト地区でクライアントが生産した製品を販売するために毎金曜日にマーケットを開く Bancroft Women's Friday Market」などを実行した。
- (29) Account3, *Annual Report 2002-2003*, p.1.
- (30) *Ibid.*, p.2.
- (31) *Ibid.*, p.2.
- (32) *Ibid.*, pp.4-14.
- (33) このマイクロクレジットは2006年に「ノーベル平和賞」を受賞したバングラデシュのグラミン銀行をモデルとしたローン組織である。ただし、グラミン銀行とは違って借り手の女性はグループを構成しない。詳しくは、拙著、前掲書、pp.246-247.を参照されたい。
- (34) アカウント3での「聴き取り調査」(2003年9月15日)による。
- (35) この協会 (the Royal Society of Arts: RSA) は、職能的な技術の習得と産業の振興を目的とする協会で、1754年に設立された。
- (36) Press Release by ECOTEC, 29th November 2005, *Minister Visits Somali Women's Project*.
- (37) *Ibid.*
- (38) cf. Account3, *op. cit.*, p.15.
- (39) cf. *ibid.*, p.16.

- (40) cf. *ibid.*, p.16.
- (41) JHCの事業活動評価報告書「女性のための目標達成計画」は、アカウント3が2000年の秋にイギリスの内務省から授与された交付金（the Opportunity Schemes for Women Programme of the Connecting Communities Grant）に基づいて実施された「独立評価」（independent evaluation）である。この独立評価には調査対象の「主要項目」と「勧告」とがある。
- (42) 「自己雇用」という概念は—今のところ、日本社会には存在していないが—ヨーロッパ社会では次のように理解されている。すなわち、自己雇用は『雇う・雇われる』という関係を超えて、一人の事業者あるいは複数の共同事業者が『自治的で高い専門的資質を有する労働者』としてその能力を発揮し、地域コミュニティのニーズや他の特別なニーズに応える労働（仕事）のあり方を意味する。したがって、自己雇用に求められる労働の革新性と労働の質は、その労働を遂行する労働者の専門的な資質と創造力に左右される」。
- (43) JHConsulting, *Opportunity Schemes for Women: An evaluation commissioned by Account3 Women's Consultancy*, April 2003, pp.1-3.
- (44) *Ibid.*, pp.4-5.
- (45) mother tongue（母国語）は「幼い時期に母親などから自然に習い覚える言語」である。
- (46) JHConsulting, *op. cit.*, p.6.
- (47) *Ibid.*, p.12.
- (48) 事実、2002年9月に行なわれたトニー・メレデュー理事長への（私たちによる）インタビューで、彼女は次のように述べていた。「これまで展開してきた7つ（実際は8つ）のプロジェクトの他にプロジェクトを立ち上げようとは考えていません。それよりも既存のプロジェクトをしっかりと運営していく計画です。ただし、プログラムについては、既存のプログラムをしっかりと運営していくことはもちろんですが、クライアントのニーズに応じて新しく立ち上げていくつもりでいます」（拙著、前掲書、p.256）。
- (49) Account3, *Annual Report 2003-2004*, p.1. なお、JHCの事業活動評価報告書は「（サービスの提供が）女性のみという環境は活力に満ちている」（Women only environment is vital）と次のように記している。多少長くなるが引用しておく。この報告書は、「何故にアカウント3はサービスの提供を女性に限っているのか」という疑問にも答えてくれている。「女性だけにサービスを提供することの重要さは『（女性の周りをブラブラして）付いて回る男性がいない方が居心地が良く、気楽である』と述べているクライアントによって強調されている。女性だけにサービスを提供することは特に、アフリカやカリ

出身の黒人やエスニック・マイノリティの女性たちにとってきわめて重要なことなのである。……アカウント3のアウトリーチ担当者も、女性たちを励まして（アカウント3の）サービスを受けるようにさせると、夫、父親あるいは兄弟がしばしばやって来て、女性たちにサービスを受けさせまいと抵抗したが、アカウント3が『サービスを提供するのは女性だけである』と話す、『少しは態度を軟化させた』と説明してくれた。……女性だけにサービスを提供することは、アカウント3がバングラデシュ人の女性たちや他のエスニック・マイノリティの女性グループを引きつけ、支援する主要な要因であり、したがって、彼女たちは技能習得の機会、職業訓練の機会それに雇用の機会を手にすることができるのである（略）」（JHConsulting, *op. cit.*, p.8）。

(50) Account3, *op. cit.*, pp.5-13.

(51) アカウント3は2003年8月に *Passions: East End Women's Success Stories* と題する本を出版した。この本は、起業・事業に成功した25名の女性のプロフィールを紹介し、またコミュニティ事業のダイレクトリィも含まれており、イギリスの多くの地方の大学やビジネス支援機関からも注目されている。

(52) Account3, *Annual Report 2004-2005*, pp.1-3. またこの「年次報告」の冒頭に記されている「ミッション・ステートメント」と「アカウント3の目的」とが一部書き改められていることにも注目すべきであろう。女性の自立、協同と自助がより強調されている。すなわち、

* ミッション・ステートメント：女性の企業、雇用および職業訓練の機会を広げ、生活の質を向上する。

* アカウント3の目的：①貧困を取り除くために、情報を提供し、支援、助言を与え、また資源にアクセスすることによって、女性が経済的自立を達成する機会を広げる。②職業訓練を受ける機会と職業的スキルと移動可能なスキルを高める機会を提供することによって教育的発展を進める。③仕事を求めている女性たちと彼女たちを援助する他の機関との仲介役を引き受ける。④情報とガイダンスの提供を通じて自助を促進する。⑤グループの意思疎通を図ることによって、また女性たちが集まって共通の問題を確認し、それらを克服する方法を議論・検討する機会を通じて協同を促進する。⑥不平等を克服する戦略や活動を展開するグループや個人を支援する。

(53) アカウント3はその「年次報告2003-2004年」で「パートナーシップ活動」の一つにユニヴァーシティ・カレッジ・ロンドンなどと共に「明治大学」を記し、次のように書いている。「アカウント3は、日本の明治大学の中川雄一郎教授が『コミュニティの再生』について著した本の研究対象の一つであった。私たちは、既に数年にわたってファクス、eメールそれに手紙でコミュニケー

ションを図ってきたが、幸運にも、ヨーロッパ諸国の実態調査の一つとしてアカウント3を訪問するよう彼の研究チームを招くことができた。彼のチームはインナーシティの（民族的、文化的、宗教的、慣習的）多様性と生活を研究対象とする方法を一東京における生活の、新たなそして成長し続ける現実を重ねながら一探究している」（Account3, *op. cit.*, p.14）。

- (54) Account3, *Annual Report 2006-2007*, p.1.
- (55) Leonard A. Jason, *Community Building: Values for a Sustainable Future*, Praeger, 1997, p.71.
- (56) *Ibid.*, p.72.
- (57) *Ibid.*, p.74.
- (58) *Ibid.*, p.74.