

研究所ニュース

No.16 2006.10.31

特定非営利活動法人

非営利・協同総合研究所いのちとくらし

〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷 1-29-3 日本パーティビル 4F

Tel. 03-5770-5045 Fax. 03-5770-5046

E-mail: inoci@inhcc.org <http://www.inhcc.org>

事務局が移転します

日頃研究所の活動へご理解とご協力をたまわり、誠にありがとうございます。

さて2006年11月末をもって渋谷区千駄ヶ谷の事務所を退去・移転することになりました。移転先は文京区湯島（平和と労働センター・全労連会館の近く）です。なお、定款に定めた住所が変更となるため、臨時総会を開催します。詳細は後ほどご案内申し上げますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。新しい連絡先等は、後日改めてご連絡いたします。

理事長のページ

角瀬保雄

2006年4月の医療改悪の影響がさまざまところで大きな問題になっています。地域医療の崩壊がテレビ、新聞などマスコミでも大きく報道されるようになっていきます。療養病床の介護保険型13万床の全廃、医療保険型25万床の15万床への大幅削減の影響は、施政者の「想定範囲」以上のものとなっているようです。また地域中核病院としての自治体病院からの医師の退職、経営の民営化など公的医療保障の後退は、今年から来年にか

けてその影響を顕在化させてくるものと思われれます。それに代わって救急医療など公益性の高い医療の受け皿に予定されているのが新しく創られることになった社会医療法人ですが、市場化、営利の拡大とセットになっており、「社会」という形容詞の乱用といえます。

また4月の診療報酬改定では、看護師を手厚く配置すれば、より多くの報酬を受けられるようになったため、看護師の争奪戦が激

しくなっています。改定で従来最高水準であった患者 10 人より手厚い、患者 7 人の水準を新設、10 人の場合より診療報酬（患者一人、一日あたり）を約三千円増やした結果、診療報酬全体が大幅に減るなか、大学病院などは年間億単位の収入増が見込まれると、看護師集めに拍車をかけているといわれます。大阪の民医連関係の看護学校にも東大病院から看護師集めに来ているということです。

看護の充実それ自体は良いことですが、こうしたメリットシステムは大病院と中小病院との二極分化を促進し、看護師を確保できない病院はバタバタつぶれていきます。その不足の穴を埋めるものが海を渡ってくる外国人看護師で、フィリッピン看護師の 85% (約 30 万人) は海外で働いているといわれています。途上国から先進国への医療スタッフの流入はすでにイギリスやアメリカで進んでいますが、いよいよ日本もその仲間入りをすることが現実の問題となりつつあります。これは看護師の賃金水準の引下げをもたらすことは明らかといえます。医療の分野での市場化はこうした形でのグローバル市場化となって進むこととなります。

今回の介護保険の見直しでは、「要介護 1」約 130 万人の 7 割程度が「要支援」に変わるといいます。NPO 法人理事で政府の社会保障審議会の介護保険部会委員の小川泰子さんによれば、審議会での議論は、給付を抑える手法に集中していたといわれます。「だれでもどこでも公平に医療を受けられる」という『国民皆保険』の理想が崩れ始めた」と、さすがにマスコミでも問題にするようになっている今日この頃です（『朝日新聞』06 年 9 月 19 日付）。

ところで、日本医療経済学会の第 30 回研究大会が 9 月 16 日、東京の日本医療労働会館で開かれましたが、今年のシンポジウムの論題は「医療専門職養成・配置の実態と矛盾」という今日の医師不足、看護師不足にメスを入れるものとなりました。報告は藤崎和彦（岐阜大学）「医師の不足・偏在、コメディカル養成の現状と問題点」、高木和美（岐阜大学）「看護・介護職員の養成・配置の実態と矛盾」、松田亮三（立命館大学）「看護労働力の国際移動をめぐる」、井上 久（日本医労連）「看護・介護現場の現状と問題点」とい

うもので、いずれも今日の医療の現場における矛盾を取り上げたものでした。

こうして日本医療経済学会が着実に研究を積み重ねている一方、新に 06 年の 6 月に「医療経済学会」という大変紛らわしい名称の新学会（西村周三会長）が発足しました。かねてから噂になっていたものですが、いよいよ医療経済の分野に競合学会の登場という新しい状況が生まれることになりました。事務局は日本医療経済学会が国民医療研究所に、医療経済学会が財団法人医療経済研究・社会保険福祉協会・医療経済研究機構となっています。今日、経済学の分野では大きく社会経済学と新古典派経済学が競い合っていますが、医療経済に関するものとしては研究領域、対象が同じですから、新学会の存在理由は方法論の違いと現実の医療政策へのスタンスの違いに求められることになるでしょう。新学会の登場は、日本医療経済学会にとっても大きな学問的な刺激になるものと思われます。ある種、学会の市場化ともいことができ、学会間競争がこれから繰り広げられることになるものと思われます。医療の公共性と公益性、市場化と営利化をめぐる議論が繰り広げられることになるでしょう。非営利・協同総合研究所もこうした学界状況のなかで、独自の役割を果たして行きたいものと思っています。

医療に関しては最近次々と注目される出版物が刊行されています。私が読む機会があったものに小松秀樹『医療崩壊』と内藤真弓『医療保険は入ってはいけない！』がありました。前者は医療の安全要求に関したもので、著者は虎ノ門病院泌尿器科部長ということで、内容は慈恵医大青戸病院事件に関連して検察に提出した意見書が元になっているということです。後者は個人の医療費問題に関するもので、著者は独立系フィナンシャルプランナー集団「生活設計塾クルー」のメンバーということです。日本でもアメリカのようにフィナンシャルプランナーという独立職業が生まれるようになったのかという感慨をもちました。ともに増刷を重ねているようです。前者は興味深い内容のものですが、専門的な内容なので言及を遠慮しておきたいと思います。後者は一般大衆向けの啓蒙書で、かねてから民間医療保険の横行に眉を顰め

INHCC, Institute of Nonprofit Health Care Cooperation
ていた 1 人として、大いに共感した次第です。

私の住んでいる東京の郊外都市には Aflac と Microsoft の日本本社ビルがあり、外国人ビジネスマン・ビジネスウーマンの姿も日常よく目にするようになっていきます。ところで著者の対場は「公的医療保障を使い切って貯蓄した方が合理的です」というもので、「民間医療保険はあくまでも営利目的の商品です」とその問題点に鋭く切り込んでいます。

しかし、貯蓄できない人はどうしたらいいのかということにまでには踏み込んでいません。そして最後には「あなたにあった医療保険はコレ！」と医療保険を推奨する立場になっているのがフィナンシャルプランナーとしての著者の限界かと思われました。

ともあれ、グローバル市場化の視点が医療・介護の分野でも重要になってきていることを痛感する今日この頃です。



副理事長のページ

「女性による女性のための社会的企業 —アカウント 3 訪問記—」

中川 雄一郎 (明治大学政経学部)

イギリスの社会的企業が今速いスピードで成長していることは多くの人びとの知るところとである。またその成長要因の一つが労働党政府の積極的な支援策にあることも人びとの知るところとなっている。1997 年に政権を取り戻した労働党政府は、トニー (Tony) ・ブレア首相の主張する「第三の道」に従って非営利・協同組織の拡大・強化を図ってきた。すなわち、労働党政府は、2001 年に通商産業省の内部に社会的企業局 (social enterprise unit) を設置して「社会的企業のために適切な事業支援体制の構築」を進め、02 年 7 月に社会的企業の特徴的性格と機能を明確にする「社会的企業：成功のための戦略」を、03 年 3 月に金融を含めた市場への対応能力の向上を求めた「コミュニティのための企業：コミュニティ利益会社 (CIC) の提案」を、03 年 10 日には地方・地域での福祉サービスやコミュニティ・サービスの専門的能力と資金調達能力を社会的企業に求めた「社会的企業に関する中間報告」などを公表し、そして 04 年に成立し翌 05 年 7 月に発効した「コミュニティ利益会社法」(CIC 法) の制定で締め括っている。その意味で、CIC 法は、協同組合法、チャリティ法、会社法それに開発トラスト法などさまざまな準拠法で登録されている非営利・協同組織を改めて「社会的企業」として登録させて、それらの社会的企業が福祉サービスや雇用サービスなどに関わる部門を担当するよう促進しようとするものである。

社会的企業は現在、政府の積極的な支援策やコミュニティのニーズと相俟って、加速度的に拡大し、成長しているのであるが、社会的企業を名乗る非営利・協同組織は CIC 法で登録されている組織だけではない、ということに注意しなければならない。政府の積極的な支援策にもかかわらず、CIC 法に準拠した組織は依然として少数なのである (06 年 10 月 16 日現在 525)。これから紹介するロンドンのイースト・エンド地区の (アジア・アフリカ・カリブ海諸国からの移民が多い) タワー・ハムレッツ自治区で「女性の経済

的、社会的自立」を目指して事業展開しているアカウント3 (Account3 Women's Consultancy Service Ltd.) も、ある時には「コミュニティ・ビジネス」を、またある時には「社会的企業」を名乗っている。

さて、アカウント3であるが、正確に言えば、アカウント3は協同組合法（「産業・節約組合法」）に準拠して1991年5月に登録・設立されたのであるから、「女性によって構成されている協同組合」である、ということになる。しかし、アカウント3は「協同組合」としてよりもしばしば「コミュニティ・ビジネス」あるいは「社会的企業」として自らを公表している。ワーカーズ・コープ（労働者協同組合）の企業形態を取るアカウント3にはその方が現在の状況にマッチしているであろう。

そのアカウント3には他の社会的企業と異なる大きな特徴がある。その最大の特徴は「スタッフ（メンバー）もクライアント（利用者）も女性のみ」、ということである。何故、「女性のみなのか」、と問われれば、アカウント3がそこで活動している地域コミュニティの経済的、社会的、政治的、人種・民族・宗教的環境がそうさせている、と言う以外にない。タワー・ハムレッツ自治区はイングランドで5番目の貧困地域で、イギリスの旧植民地のバングラデシュ、パキスタンなどのアジア諸国、カリブ海諸国それにソマリアなどアフリカ東部諸国からの移民が比較的多く住んでいるコミュニティをいくつか抱えている。失業率が高く、「貧困ライン」以下の生活を余儀なくされ、犯罪も多発するこの地域では、英語以外になんと87もの言語が飛び交っており、文字通りの「人種・民族、文化や宗教が異なり、生活意識も異なる人たちが混住」しているのである。

このような困難を抱えているコミュニティで生活している人びと、とりわけエスニックの移民女性の多くがそのクライアントであるアカウント3にとって、「女性の経済的自立」こそ何よりも優先されるべき目標である。何故なら、彼女たちは家庭においてもコミュニティにおいても「生活に関わる行動や意思決定過程に完全に参加して」リーダーシップを発揮しているからであり、また成年男子の失業率が高いこのエリアでは彼女たちの「働き」なしでは子どもたちの育児・保育や教育は勿論、家族生活全般が成り立たないからである。

アカウント3はこのエリアのすべての女性たちを事業活動のターゲットにしているとはいえ、クライアントの多くはやはり貧しい移民女性である。彼女たちはアカウント3での職業訓練によってスキルを、したがってまた「雇用受容能力」(employability)を身につけ、就労の機会へのアクセス（「自己雇用」を含む雇用の創出）を確かなものにしようと努力している。そこでその一例を紹介して「アカウント3訪問記」とすることにしよう。

昨年12月にアカウント3の理事長（サービス・マネジャー）であるトニー・メレデュー (Toni Meredew) さんから「アカウント3で職業訓練を終了した女性 (Mary Edwards) がアットホームなゲストハウスを紹介するニュービジネスを始めます。あなたも是非一度ご利用ください。」とのメールが届いた。私は、アカウント3で職業訓練を終了した女性たちが経済的自立を目指して、高齢者・障害者送迎のタクシー会社、移民女性の故国の文化・工芸を活かした創作工芸産業、ビジネスの資金を提供するマイクロ・クレジットなどの事業体を立ち上げたことを知っていたので、ツーリズムに関わるニュービジネスも早晚出てくるだろうと思っていた。メレデューさんのメールからはそのビジネスが間もなく開始されると読み取れたので、一度利用してみようと考えた。しかし、後で聞いたことだが、この時点ではまだ乗り越えなければならないハードルが三つ残っていたとのことである。三つのハードルのうち「確かな資金計画とマーケティング」の二つのハードルはアカウント3の支援と元々タワー・ハムレッツ自治区の行政官であっ

た彼女の努力とによって乗り越えたが、あと一つのハードルは今年の3月になって漸く越えることができたそうである。それは一アカウント3の協力を得て考えだした一事業体を登録するための社名 **UKguests** である。しかし、世の中には同じようなことを考える人たちがいるもので、同じ（あるいは同じような）社名をノミネートした人たちの審査が行なわれることになり、結局、エドワーズさんが「イノベーション・カテゴリー」（進取の気象に富む部門）の「勝利者」になったのである（正式社名は **UKguests.com Ltd**）。

UKguests の主目的は、旅行あるいは研究や語学研修などの目的でロンドンにやってくるさまざまな国の女子学生に清潔・快適でアットホームな宿泊施設（一般住宅の部屋）を安い価格で提供することである（決められた条件に適合すれば学生以外の女性および男性も可能である）。メレデュエさんの誘いを受けて私も **UKguests** に申し込み、娘と大高研道先生（聖学院大学）の3人でヒースロー空港からさほど遠くないイーリングにあるシールさん宅の清潔で快適な3階の部屋を提供してもらった。私たちの場合は1人一泊朝食付き（いわゆる **B&B**）40ポンドであったが、女子学生の場合は、1～6の地域ゾーンによって異なるが、**B&B** タイプは1週間1人100～180ポンド、**B&B** プラス夕食付きタイプは同じく130～200ポンドである。その他にキッチンを使って自分で夕食を用意することができるタイプ、それに **B&B** プラス弁当プラス夕食付きのタイプがあり、ロンドンにやって来た目的や期間に応じて選択できるようになっている。

エドワーズさんの呼びかけに応じて「ホスト・ファミリー」になってくれた人たちのなかには私たちのホスト・ファミリーのヘレン・シールさん（**Mrs. Helen Sheill**）のように「子どもが3歳なのでまだ勤めに出たくない」と考えている若い母親に一定の所得をもたらしてくれることを理由としている人もいる。ヘレンさんは、夫君がマレーシア出身のこともあってか、「アジアの女子学生」を歓迎したいと言っていたが、私には「土足で家や部屋に入る習慣がない」ことも理由としてあげていた。最近、イギリスでも家に入る際に靴を脱ぐ家族が増えてきたと聞いているが、それは大変良いことで「部屋を清潔に保つ秘訣の一つだ」、と私はしばしばイギリス人に言ってきたほどである。

UKguests はまたヒースロー空港やガトウィック空港などから片道の、あるいは往復の移送（これももちろん距離によって運賃に幅がある）を行なっている。この移送はライセンスを得ている事業であり、運転者に一定の所得をもたらしてくれる。大きくはなはいかもしれないが、いわゆる「波及効果」が見られるのである。

UKguests を開始したエドワーズさんは、娘さんのシャネルさん（**Miss. Shanel**）と共同でこの事業を発展させていくために、次のような「ミッション・ステートメント」を送り続けている。

さまざまな国の人びとがお互いに知り合いになるよう奨励し、促進します。このことは私たちイギリス人家族の寛容と温かいもてなしによって可能となります。それ故、「私たちのゲストとしてやって来て、私たちの友人として去っていく」という私たちのスローガンを共にすれば、私たちには素晴らしい未来があるのです。

私が帰国すると間もなくエドワーズさんから土産が届いた。それは私の60歳の誕生を祝う小さな鏡の盾で、次のように記されていた。“**Happy 60th Birthday Don't count all those candles! Just enjoy the warmth of their glow.**” 実感するところである。

Thank you very much, Mary, Shanel, Toni and Josephine, for your warmer kindness.

Toni, I would like to congratulate you on winning the prize of MBE.

(メレデューさんはアカウント3による「雇用の創出」と「コミュニティの再生」に長い間貢献してきたことから、今年の春にMBE (Member of British Empire) をエリザベス女王から贈られた。この11月にその授与式が行なわれる。)



●事務局からお知らせ

1. 事務局移転のお知らせ

冒頭にもあるとおり、事務局は11月末に文京区湯島へ移転します。正会員の皆様へは臨時総会の開催をご案内申し上げますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。また新しい連絡先等は、後日改めてご連絡いたします。

2. 第6回公開研究会の(仮)お知らせ

キューバ友好円卓会議の招聘により、キューバ人医師が来日することになりました。この機会にキューバの医療事情について、ご講演をいただきます。

記

- ・日時 2006年11月27日(月)午後6時～8時
- ・場所 平和と労働センター・全労連会館 3階304・305室(東京・御茶ノ水)
- ・テーマ 「キューバの医療事情(仮題)」
- ・参加費 500円(資料代)

以上

※詳細については追ってご連絡いたしますので、ウェブサイトをご覧ください。

※お申し込みは事務局(移転前のため表紙の連絡先)へご連絡をお願い申し上げます。

3. 機関誌バックナンバー無料進呈継続

機関誌2～10号の無料進呈(送料のみご負担いただきます)を継続して受け付けておりますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

(希望の号数と部数、送付先をお書きの上、事務局へお申し込みください。着払いの宅急便で送付しております。申し込み用紙はウェブサイトからダウンロードできます。)

—2006年10月25日現在の会員状況—

団体(正会員66、賛助会員4)、個人(正会員199、賛助会員37)

※年会費未納の方は、恐れ入りますがお支払いをお願い申し上げます。



●事務局経過報告（2006年7月～9月）

<p>【7月】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・04日 第1回事務局会議 ・14日 第2回理事会 ・21日 第1回共済学習会 ・31日 研究所ニュース No.15 発行 	<p>(事務処理)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・機関誌 16号編集 ・研究所ニュース No.15 編集・発行 ・国会図書館送付
<p>【8月】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・02日 すこやかの家みたて訪問 ・04日 座談会 ・05日 第1回企画機関誌委員会 ・06日 地域協働WG ・18日 第2回共済学集会 ・26日 共済研究会参加 ・29日 東京民医連講師（石塚） ・31日 機関誌 16号発行 ・31日 第2回事務局会議 	<p>(事務処理)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・機関誌 16号編集・発行 ・HP更新 ・事務所候補下見
<p>【9月】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・12日 キューバ友好円卓会議来訪 ・15日 第3回理事会 ・16日 健和会講師（角瀬）、医療経済学会参加 ・22日 第3回共済学集会 ・29-10/01 協同組合学会参加 	<p>(事務処理)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・機関誌バックナンバー送付 ・会員名簿整 ・研究助成募集締め切り

9月末で募集を締め切った今年度の研究助成には、合計5件の募集をいただきました。どうもありがとうございました。現在は審議途中ですので決定次第、ご報告いたします。改めて、いのちとくらしをめぐる非営利・協同の研究にはさまざまな分野がかかわるものだと思います。今後ともよろしくお願い申し上げます。

長い間休刊になっているメールマガジンですが、スパムメールへの対策が十分と思えず、なかなか発行に踏み切れずにいます。また登録いただいたメールアドレスが変わっている方は、恐れ入りますがご連絡をいただけますようお願い申し上げます。（竹）

※ 前号「ニュース No. 15」掲載はニチイ学館でした

コムスン「介護は儲かる?!」

石塚秀雄

●ディスコ王が買収したコムスン

株式会社コムスン(Comson、代表取締役社長樋口公一氏。彼はグッドウィル・グループが子会社化した「日本介護サービス」の元社長)は、現在資本金 141 億 5000 万円、従業員数 24,413 人(2006.7)、顧客数 67,440 人である。本社は、六本木ヒルズ 34 階にある。コムスンはグッドウィル・グループ(折口雅弘会長、本社は六本木ヒルズ 35 階)に属する。2000 年 9 月までコムスンの社長でもあった折口氏は 1961 年生まれで、防衛大学を卒業し、日商岩井に勤めたがその時、イギリスのレジャー会社ウェブリーのノウハウをモデルにして、1992 年に麻布のディスコ「ジュリアナ東京」を作り、ディスコブームを作り上げた。しかし、経営上のトラブルで 4000 万円の借金を負って去ることになり、独立して 1994 年に六本木にディスコ「ヴェルファーレ」を作り再びブームを達成した。1995 年に軽度作業を中心とする人材派遣会社グッドウィル・グループ(設立時、資本金 1000 万円、従業員 5 名)を設立した。父親の介護体験から介護制度の民営化に商機も感じていた折口氏は、九州で 24 時間介護を実践しているコムスンに 1997 年に資本参加し子会社化した。

●コムスンは九州の夜間介護の先駆者

もともとコムスンは 1988 年(s63)に九州で榎本憲一氏によって資本金 300 万円で設立されたものであった。創設者の榎本氏は、「Community Medical Systems and Network」の頭文字をとってコムスンと名付けた。設立時のコムスンの顧問は、先日亡くなった佐久総合病院の若月俊一氏であった。榎本氏はデンマークの介護サービスモデルを参考にして、夜間巡回型の介護サービス事業を日本においても実施したかったが、当時、社会福祉法人取得は困難でありまた NPO 法人制度も存在していなかったので株式会社形態を取ったといわれる。1992 年 8 月に夜間巡回型の介護サービスを開始した。この実験は秋田の鷹巣町長の関心を引きつけることにもなり、後の鷹巣モデルを生み出す一因ともなった。コムスンは在宅介護サービスを 24 時間 365 日行うというスローガンを掲げた。1991 年在宅入浴サービス開始。1992 年に「24 時間夜間巡回型介護サービス」のモデル事業として厚生省から指定された。これが 1996 年の新ゴールドプランの「24 時間ホームヘルプサービス」の実施につながったとされる。同 1996 年に東京に進出した。また宮城県との共同プロジェクトとして「過疎地域当在宅保険福祉サービス推進モデル事業」を始めた。1999 年居宅介護支援事業者申請した。折口氏が筆頭株主となり実権を握り、それまで介護拠点がわずか 13 カ所であったコムスンは 2000 年一挙に 1200 カ所の拠点を設立した。しかし、半年もたたないうちに一挙に 300 カ所に縮小した。この時期に労働争議も発生した。4400 人の従業員のうち 1400 人をリストラすると発表したためであった。しかしその後 2004 年に介護保険制度が開始され、コムスンの事業高は急速な成長を見せた。コムスンは福祉産業への参入モデルとしていっそうの全国展開を進めている。2005 年訪問介護顧客数全国 No.1.になった。2006 年日本シルバーサービス(株)を買収した。

●コムスンのノウハウは人材派遣事業から

現在、コムスンの事業内容は①ケアマネージメント(介護相談、認定申請代行、ケアプラン作成、ケア管理) ②在宅介護サービス(訪問介護、介護タクシー、デイサービス、訪問歯科サポート、福祉用具レンタル販売、住宅改修) ③施設介護サービス(有料老人ホーム「コムスンホーム」(有料老人ホーム)、「コムスングーデン」(シニアマンション)、グループホーム「コムスンのほほえみ」)、④ケア専門学校「コムスン・ケアカレッジ」 ⑤メディケアレジデンス、などである。介護サービスの提供地域は全国にまたがる。今後の進出分野としてペットケア、チャイルドケア、障害者ケアの分野をあげており、すでにペットケアについては試みが始まっている。コムスン・ケアカレッジは全国14カ所にあり、首都圏には5校ある。中心はホームヘルパー2級資格の取得である。全国1150拠点のコムスンケアセンターがある。

●コムスン、アメリカ型ビジネスモデルで家父長モデル?

コムスンはグッドウィルのDNAを引き継いでいるとは、会長や社員がよく言う言葉のようである。コムスンの企業理念は「一人でも多くの高齢者の尊厳と自立を守る」である。コムスンの使命(ミッション)は毎朝、全国の各事業所で従業員によって唱和されるという。この唱和があつてこそ思い入れの強いサービスを実施することができた、という考えからだというのが、宗教団体やファナチック集団のようなイメージを連想してしまう。正社員比率の低い会社で社是の唱和の義務化をするのは、従業員の尊厳と自立を守るという点からは問題があろう。またコムスンのピンクのユニホームは折口氏の好きな色を採用しているようである。これは富士通ファナックのなんでも黄色と同じ類である。しかし、折口氏はアメリカの経営哲学者の言う、なせばなる、ビジネスはスピードは力なり、という信念に強い共感を持っているといわれそれらが経営理念として掲げられており、ビジネスのスタイルもそれらを踏襲しているようである。

「コムスンの誓い⇒私達は、一人でも多くの高齢者の尊厳と自立を守り、お客様第一主義に徹します。私達は、明るい笑顔、愛する心、感謝の気持ちを大切にします。私達は、常にサービスマインドを心がけ、真心込めて介護を行います。私達は、責任をもってお客様のプライバシーを守ります」

「グッドウィル・グループ十訓⇒①お客様の立場にたて、究極の満足を与えよ。 ②夢と志を持ち、常にチャレンジせよ。 ③困難の先に栄光がある、逆境を乗り越えよ。 ④物事の本質を見抜け、雑音に動じるな。 ⑤原因があるから結果がある、公正に判断せよ。 ⑥積極果敢に攻めよ、守りは負けの始まりなり。 ⑦スピードは力なり、変化をチャンスと思え。 ⑧自信を持って、謙虚さと思いやりをもて。 ⑨笑顔と共に明るくあれ。 ⑩正しくないことをするな、常に正しい方を選べ。」

これらの誓いと教訓はいずれも正社員むけのものであつて、契約者や人材登録者むけのものではないであろう。

ところで2006年度、コムスンは1,600名の新規採用を行っている。

コムスンのスタッフの種類はケアマネジャー、ケアスタッフ(ホームヘルパー1・2級、介護福祉士)、センターマネージャー(運営責任者)、看護師、訪問入浴オペレーター(ボイラー技術者)、グループホームスタッフ、タクシーケアスタッフ(ヘルパー2級と運転資格)、福祉用具専門相談員、歯科医師、歯科衛生士、訪問歯科コーディネーター、理学療法士、などである。

●コムスンで働くこと

コムスンの従業員は 24,000 人あまり（2005 年度）であるが、そのうち正社員は 6,300 人で残りの 17,000 人は非社員すなわち臨時従業員である。正社員もグッドウィルと同じくおそらくフルタイムと契約社員とに分かれているとみられるので、センターが約 1,150 カ所に一人、そして本部機能の人員を考えると実質的な正社員数は 2,000 人程度と想像される。正社員の平均年齢は 32 歳、非常勤社員は 45 歳である。ちなみにグッドウィルの正社員の平均年齢は 26 歳である。これらの正社員は短期間で責任的な役割や地位を与えられるのが特徴である。1 年ないし 2 年で人事責任者になったりする。また社員に対するキャリアアップ制度のインセンティブが「社内公募制」と「フリーエージェント制」によって、「やる気」のある社員の「チャレンジ」を保障している。

コムスンの募集条件をみるとつぎのような例が散見できる。一方で、現場で雇用される人々の意見は、労働がきついなどという不満が多くみられるようである。

管理者(正社員)、⇒30 万円—34 万円。相談員(ケアプラン作成)⇒23 万円—27 万円。看護師⇒22 万円—30 万円。32—42 万円。

グループホーム・ケアマネージャー(契約社員)⇒19 万円—24 万円。6 ヶ月後正社員あるいはパートとして勤務。社会保険完備・パート)

●コムスンでは少数の正社員

「コムスン労働組合」は当初、2000 年の拠点縮小にともなうリストラ紛争の際に同年 9 月に結成された。そのときは全国一般全国協議会加盟であった。しかし、会社側は労働組合の委員長、書記長、福岡分会長、組合会計担当などを解雇する手段に出て、また暴力事件をでっち上げた。労使紛争は裁判に持ち込まれた。2001 年に現在のコムソン労組（ゼンセン同盟系「日本介護クラフトユニオン(NCCU)コムソン分会）が会社の封筒を使って、全正社員に対して労組加盟案内を送付して、ユニオンショップ制（組合員でなければ正社員になれない）の労働組合を第二組合的に成立させて、現在に至っている。この NCCU にはニチイ学館労組も加入しており全部で 5 万人ほどの組合員がいるという。しかし、その 8 割はパート社員だといわれる。コムスン労組の場合も同じで 85%の組合員が 3 年以内契約社員で、さらにその 80%が一年以内契約社員だという（すなわち約 6 割が一年契約社員）。

●老人ホーム産業へ参入意欲

コムスンの老人ホームは、「コムスンホーム」と名付けられている。たとえば 20 m²の居室が入居金 980 万円として、他の施設では 2,000 万円以上というのに対する比較優位を持つ。月額 23.5 万円。さらに(19.5 万円)の介護保険報酬があり、一人あたり月 43 万円の売り上げを計上している。

一方、リッチ層むけに医療介護付き高齢者住宅（メディケアレジデンス）は、コムスンレジデンスとよばれ、その手始めとしてバーリントンハウスとよばれるものを東京の馬事公苑近くに建設している。これは入居金が 7,000 間円から 3 億円の部屋でプールや美容室など様々なサービスを付帯している。コムスは都市の中流以上の高齢者に主たるターゲットを当てている。コムスは 2015 年までには老人介護施設産業の 1 割を占有して 1 兆 4 千億円の事業をこの分野で目指している。IT を活用することによって、事務経費を大幅に削減できると言っている。このいずれも自社で土地取得から開発までを行う自己所有型の施設事業である。一方、グループホームは自社で施設所有するのではなくてリース契約に基づいて施設運営を行う。

●グッドウィル・グループの中のコムスン

コムスは、持株会社であるグッドウィルの子会社である。グッドウィルは約 10 年前 (1995) にわずか 5 人の従業員で立ち上げたものであることをすでに記したが、現在の正式名称は「グッドウィル・グループ株式会社であり、(2006/8/1 現在)資本金 266 億円、売上高 1,859 億円、経常利益 67 億円、正社員 13,819 人、臨時従業員 23,856 人、事業所拠点 800 カ所、派遣登録者 230 万人、派遣登録会社 51,000 社を擁する持ち株会社である。人材派遣は、雇用の流動化という労働市場の変化に対応して作られた、本来的には否定されてきた「人身売買」に当たる事業であったゆえに、以前は職安などの公的機関にしかその役割は認められなかったものである。グッドウィルはそうした労働市場の変化に対応して、「アウトソーシング事業」から「リプレース事業」としてグッドウィルのスタッフを登録会社の従業員として置き換えることを目的にしている。グッドウィルの事業は 3 部門に分かれ、同社によれば、①人材ビジネス、②健康ビジネス、③感動ビジネスに分かれる。事業高比率は人材ビジネスが 6、健康ビジネスが 4 である。感動ビジネスはまだ始まったばかりである。人材ビジネスには (株) グッドウィルをはじめとする 7 つの子会社がある。また健康ビジネスには (株) コムスンをはじめとする 5 つの子会社がある。

グッドウィルは請負・人材派遣会社であり、折口会長みずから、それらの DNA はコムスンの経営にも引き継がれているという。それは 2000 年に起きた介護拠点をわずか 3 ヶ月で一挙に 1,200 も新規に立ち上げた手法に現れている。折口氏の語るところによれば、それは派遣会社の拠点事務所の立ち上げと同じ手法が取られたという。通常だと事業所拠点には最低 2 名の正社員を置くが、グッドウィルの基本的な考えは正社員 1 名でよいという。それを補うのは各拠点における IT 活用による相互乗り入れ方式だという。また派遣労働者への派遣先紹介も携帯電話などによるモバイル通信によるアクセスによって、最小 2 時間の労働斡旋を行っている。折口氏はまたグッドウィルは、いわば「日本一の日雇い労働者派遣業」だとも述べている。これは、「現金日払い」という原則を採用し、また派遣者への当を事務所で現金で手渡すことに労働者管理のメリットを感じていることにも現れている。派遣労働者は派遣先から A から E までの 5 ランク評価が行われる。E はが最低で、このランク付けで次の仕事における賃金の査定や待遇の差別化を計っている。こうした手法がコムスンの拠点拡大の時にも応用された。3 ヶ月で 1200 の拠点とは一日に 13 カ所の立ち上げのペースであったという。不動産を探し、準備金を出し、人材を募集し、教育して営業を始めるという派遣事務所の立ち上げと同一のやり方であった。また撤収も素早く、拠点の合併を下だけで、拠点サービスを撤収したのではないから顧客には迷惑をかけなかったという説明であるが、従業員の大幅なリストラがあったことは、営利企業がまず労働者の首切りを手段として使うという問題点がある。しかし、営利企業の経営者としては首切りは何の疑問もない当然の手段なのであろう。

表 1. グッドウィル・グループの連結子会社 (2006)

	名称	資本金	事業内容
人材ビジネス (請負事業、 人材派遣事業)	(株) グッドウィル・グループ (株) グッドウィル	141 億円	軽作業請負
	共同エンジニアリンク (株)	1.2 億円	軽作業
	東邦アドライス (株)	0.9 億円	構内作業請負
	(株) ソア	3.5 億円	構内作業請負
	(株) グッドウィルキャリア	4 億円	運転手派遣など
	(有) エヌアンドエスプランニング	4.9 億円	採用支援事業など
		300 万円	共同エンジニアリンクの子会社

健康ビジネス (介護・医療 支援事業)	(株)コムスン (株)コティ 【アドホック(株)】 【(株)マッサージ師事務代行センター】 【バー林トンハウス】	141億円 2.1億円 4.5億円 3億円 コムスン	在宅介護サービス 保育所運営 ペットケアビジネス 訪問マッサージ 【独立会計らしい】
感動ビジネス	【(株)フードスコープ】	3.4億円	飲食店の経営【非連結】

出所:グッドウィル、決算短信 2006

表2. グッドウィル・グループ事業規模

	2005年度/6月期	2006年度/6月期	前年対比
連結売上高	93,042	142,157	+52.8%
連結売上総利益	30,740	45,966	+49.5%
連結経常利益	5,539	4,320	-22.0%
グッドウィル売上高	52,356	83,944	+60.3%
グッドウィル経常利益	4,323	5,773	+33.5%
コムスン売上高	36,503	50,911	+39.5%
コムスン経常利益	1,781	1,569	-12.4%
株主資本当期純利益率	14.5%	6.7%	

出所:グッドウィル・グループ、決算短信 2006。なお、コムスンの2006年度前年対比減少は、老人ホームやレジデンスへの投資によるもの。株式配当は一株当たり4,500円。

●コムスンモデルに対する非営利・協同セクターの代案を

コムスンは営利企業の手法を取り入れ、広告宣伝で名前を売り、規模の経済とネットワーク化により効率化を図っている。従業員の多くはフルタイムの労働者ではなく、正社員の中ではフルタイムの中核的労働者は2割程度しかいないと思われる。そうした一部の社員の給与は非常に高く設定されており、社員の二極化とさらにパートとの区別化という労働形態の差別化は人材ビジネスと健康ビジネスに共通して見られる。コムスンはそもそもの榎本氏による創業の時に、非営利・協同セクターという考えが現在の日本におけるようにあったならば、いわば社会的企業という形で発展継続が可能であったであろう。厚生省が当時コムスンを介護サービスの民営化の格好の実行モデルと見て、折口氏に紹介したことで、コムスンは営利事業のモデルとして行政がらみで育てられたと言ってよい。現場の労働者は期間契約労働者として、使い捨てのような形で利用しながら介護サービスが進められているという構図に対して、批判的に見るばかりでなく、非営利・協同セクターとしてはどのような代案を出せるのかということのをわれわれは考えなければならないだろう。すなわちコムスンのもともとの考えであるコミュニティの医療システムとネットワーク化を、そこでサービスを受ける人また働く人の連帯の立場にたって、非営利・協同セクターはどのように作り出すかという課題である。

※研究所ニュースへのご要望やご感想など、事務局へお寄せください。