

まちの「すき間」で、未来を育てる ——ソーシャルビジネスの「かけ算」という方法

対談 中川悠

「NPO法人チュラキューブ代表理事・株式会社GREENGLI代表取締役」

× 弘本由香里

「大阪ガスネットワーク㈱エネルギー文化研究所研究員」



2020年からのコロナ禍で、顕在化したさまざまな地域課題。根底にある超高齢化と人口減、貧困・孤立の深刻化等に対し、空き家・空き地活用による解決は、けっして簡単ではない。そうしたなか、高齢化が進む団地の空き室を舞台に、障がい者の就労を成功させた「杉本町みんな食堂」をはじめ、幅広い困りごとに横断的に取り組んでいるのが、大阪のNPO法人チュラキューブの代表・中川悠さんだ。ソーシャルビジネスの新たな展開や関係人口の価値など、地域の「すき間」の未来について弘本由香里研究員と語り合う。



加藤しのぶ 構成 宮村政徳 撮影

培った編集的な手法を通じて 社会の「困りごと」を解決

中川 Daigasグループさんとは、社員の皆さんを対象にした「ソーシャルデザインフォーラム」を通じ、地域の中での社会貢献について考える場づくりのお手伝いをさせていただいています。2018年に初めてお招きいただいた、もう6年のお付き合いになりますね。

弘本 フォーラムのモデレーターとしての中川さんは、深刻なテーマの内容であっても希望を見出していく方向に話をもっていられるので、聞く側に訴えかけてくるものが大きいと感じます。これは中川さんのこれまでの実践に根ざした知見に加え、温かいお人柄があってこそです。中川 そんなふうに通じていただき、ありがとうございます。ここでちょっと私の立場を紹介させてもらいますと、NPOの代表として、さまざまな社会課題を「自分ごと」に感じられるよう、「未来を伝える活動」と「未来とともに

創る活動」のふたつに取り組んでいます。社会の困りごとの解決に向けて、試行錯誤をしながら持続可能なプロジェクトを生み出すこと。それが、自分たち自身の未来をハッピーにする方法のひとつだと考え、チャレンジを続けているところです。また、2022年4月からは週に2回、奈良県の生駒市役所の期間限定の専門職員として地域コミュニティ、生涯学習、SDGS推進などにも関わっています。

に、中川さんの多彩なチャレンジの原点、もの見方や考え方がどんなバックグラウンドから生まれたのか興味があるのですが、そういったあたりからお聞かせいただけますか。

中川 私の母方の祖父は大阪府豊中市に精神科の病院を立ち上げた人で、私たち家族は直接的に関わらないまでも、精神障がいの方とは近い距離にあっただけです。また、父親は義足の研究者で、たまに連れていってもらっていた父の職場では、ずらりと並んだ義足や義手を間近で見ることができたり、車いすにいつでも乗せてもらえるような環境でした。父の仕事場では、義足をつけた人がいかにバランスよく歩けるか、研究している様子を見る機会もあり、

「障がいは他人ごとではない」という感覚をもって社会に出たと思います。あと、もうひとつの大きなバックグラウンドといえるのが演劇です。大学生になって演劇を始め、憧れの「扇町ミュージアムスクエア」*1の舞台に立ちたいと、小栗一紅*2さんが脚本・役者として所属していた劇団に入って舞台を踏みました。弘本 中川さんの聞き手を惹きつける話術は、演劇仕込みだったわけですね。

中川 当時、演劇の先輩方にはさらに上を目指すために東京に出た方もたくさんおられたのですが、夢破れる方も多かった。好きなこと、クリエイティブなことを続けるのは難しいのだなという感覚がありました。私自身は大学を出た後、講談社で雑誌の編集をしていたのですが、リーマンショックを経て演劇の仲間や、さまざまなクリエイターさんが苦労しているのを目の当たりにして……。こうした目前に起こる社会の困りごとを解決できないかと、2007年に現在も代表を務めるGIVE&GIFTという会社を起こしたわけなんです。

弘本 世の中の困りごとをともに解決するという、中川さんの現在まで続く活動はそこから始まったわけですね。GIVE&GIFTでは、具体的にどのようなことをされたのですか。

中川 クリエイターの方々が生き残るには、ある種の自助努力、相手先にヒアリングをして自分自身も変容していくという、いわば「編集的」な能力も必要になるのですが、それが得意

弘本 後で詳しく伺う「杉本町みんな食堂」をはじめ、本場にさまざまな「かけ算」を手がけておられますね。

中川 たとえば、京都の伝統工芸の後継者不足と集中力に優れる障がい者の就労をかけ算した「伝統工芸×障がい者福祉」の取り組みのほか、イタリア野菜づくりと地域農業を障がい者がつなぐ「農業×障がい者福祉」、さらに「スーパーマーケット×子ども食堂×障がい者福祉」など、多様な試みを進めています(図1)。

弘本 伺っていると、中川さんご自身のさまざまな経験が今の活動につながっているわけで、「ソーシャルビジネスのかけ算」というお考えからは無限の広がりを感じられます。

「関係人口」を増やす 地域の「すき間」の可能性

弘本 そこで、今回の特集テーマである「空き

図1: 地域にあるさまざまな「かけ算」の要素

	目的	関係者
企業	●障がい者雇用を広げたい	●人事担当者 ●社員の皆さん
障がい者福祉作業所	●障がい当事者とい仕事をつなげたい	●福祉支援員 ●障がい当事者 ●ご家族
団地	●空き家を活用し、活性化させたい	●住宅会社の職員 ●団地の住民 ●近隣住民
伝統工芸	●伝統工芸を未来につなげたい	●伝統職人 ●購買者 ●行政
農業	●農業を未来につなげたい	●農家 ●JA ●地域の住民
水産業	●水産業を未来につなげたい	●漁師 ●組合
商店街	●商店街を未来につなげたい	●商店街組合 ●地域の商店 ●地域の住民
行政	●地域の困りごとを解決したい ●シニアプロモーションをしたい	●行政職員 ●地域福祉 ●市民
教育機関	●地域に開いた学校にしたい ●学生の満足度を高めたい	●教職員 ●事務職員 ●学生



左上／高齢者や子ども、その家族など団地と近隣の住民、さらに障がい者を含むスタッフが「食」を中心ににぎわいを生む「杉本町みんな食堂」。右上／調理に、ホールに、障がいのあるスタッフが活躍。右下／OPH杉本町(旧杉本町団地)の一角が週3回のランチ食堂に。写真提供/チュラキューブ

家・空き地とソーシャルデザイン」について考えていきたいのですが、現状の地域課題には産業構造の変化や人口減少などのほか、最もミクロな家族における変化、いわば家の機能がどんどん親密的な、個の世界に閉じてしまっている点にも原因があると思うんです。社会において、何か異質なものを受け入れるとか、関係性をふくらませるといのは確かに面倒ではありますが、これまではそうしたことも、たとえば地縁や血縁で大勢の人が関わる仕組みを通じて維持されてきました。それが、今のように核家族の小さな所帯で維持していく状態では、そのなかの誰かに何か起きた場合、とたんにこれまでの状況が維持できなくなってしまう。

中川 特にコロナ禍以後はそれが一気にあぶり出された感があり、いろいろと立ち行かなくなった状況をいくつも見ています。

弘本 そうしたなかで思い出すのが、前に中川さんが講演でおっしゃっていた「関係人口[*3]を増やす」という言葉で、個に閉ざれつつある社会を少しでも開いていく——いわば「すき間」を地域につくることが大切だという考え方はです。たとえば、既存の空き家で地域食堂を開いたり、クリエイターの方々に比較的リーズナブルな形で提供するなど、地域に場をつくって関係人口を増やしていくことが、ますます重要になってくるように思います。

中川 そうですね。ただ、空き家の活用という場合、物件の扱いがまだまだ難しい。所有者の

のつながりも失われました。春の花見、年末の餅つきといった地域行事もすべてなくなって、隣にどんな人が住んでいるのかもわからないような関係になっていったんです。

そんななか、府公社からのご相談を受けてくれたのが、スタッフとして企業が直面する障がい者雇用の課題とかけ算することでした。ただ、福祉の世界での雇用となると、たとえば「就労継続支援B型」という全国で33万人が就労する形態の事業所では、月20日働いても賃金が1万6000円を超える程度です。障がい者

側で「家賃は要らないから住んでほしい」という物件があったとしても、アクセスが非常に悪い場所だったり、多くの人が空き家を探している地域では、持ち主が高い家賃を希望してうまくいかないということも少なくありません。

これにはもちろん、地域や環境による意識の違いも大きいと思います。たとえば先日、福島県西会津町の空き家の視察に行ったのですが、雪国の場合は冬に人が住まなくなると、家が雪の重みで壊れたり、イタチなどの小動物が侵入したりということもあって、家を受け継いだ子ども世代が危機感をもち、積極的に空き家を貸してくれるそうなのです。一方、過疎の程度は同じでも、気候的に温暖な地域では、持ち主の側に危機感もないですし、物件の価値を実際より高く見積もっているために、なかなか空き家が動かない状況にあります。

弘本 確かに、空き家があってもマッチングが難しいケースは多いですね。一方で、街のなかに埋もれている空き家や空き地というのは、やはり大きな可能性をもっているとも感じます。本誌123号で、大阪市大正区の空き家のオーナーさんと「大正・港エリア空き家活用協議会」(WeCompass)が協働でプロデュースした「ヨリドコ大正メイキン」というシェアアトリエを紹介していますが、実はこのアトリエの隣にもう一棟空き家があり、今、そこをインフォーマルな福祉の拠点のような形で運営しようとして再生中です。ちょっとした困りごとが大きい

の雇用であっても、本来は生計が立って経済がきちんと回ることが前提だと思うのですが、この働き方ではそれが成り立ちません。一方で、企業には障害者雇用率制度[*4]により全社員数の2・3%以上、障がい者手帳をもつ人を雇わなければならない責務があります。しかし、実際は「雇い方がわからない」「仕事のつくり方がわからない」「ケアの方法がわからない」といった理由で雇用できないまま、障害者雇用納付金[*5]を払っているところが多いのも実情です。

弘本 企業側からすると、固定観念にとらわれていて、障がい者の働き方のイメージも貧困でどうすればいいのかわからない。ならば、納付金を納める方がむしろ楽だと思わなければならないかもしれないですね。

中川 2019年度の資料によると、大阪府内では約8000人の障がい者雇用枠が未達成という数字が出ています。IT化が進んだ社会のなかで、障がい者が会社でできる仕事は減っていく一方ですし、社内での差別は簡単にはなくなりません。ならば、社外に向かうという形で働く場をつくってはどうかと考えたのが、状況を動かすきっかけになりました。つまり、企業で雇用された障がい者スタッフが、在籍出向というスタイルをとって地域食堂で働くという仕組みです。こうして2018年にオープンした「杉本町みんな食堂」には、現在、Yogibo[*6]さん、協和テクノロジー[*7]さんなど

な困りごとになる前に、気軽に相談できるような窓口として活用できればということ、これなども空き家を利用しながらゆるやかに支え合える関係人口を増やすことにつながるのではないかと、おおいに期待しています。

3つの困りごとを「かけ算」杉本町みんな食堂」の挑戦

弘本 空き家の活用という点では、中川さんが関わっておられる「杉本町みんな食堂」も、住民の高齢化が進んで空き部屋が増えた団地と、障がい者雇用、地域住民のためのコミュニティ食堂の運営という3つの困りごとを「かけ算」で解決した事例ですね。

中川 あの場所は、もともと大阪府住宅供給公社が運営する1000人以上が住む大きな団地を建て替え、71戸に減築した団地です。戸数を少なくしても高齢化がさらに進み、空き部屋が20戸もあった。それに危機感をもった府公社から、1室まるまるを期間限定で貸すので交流が生まれる取り組みをできないか、というご相談をいただいたのがきっかけでした。

弘本 大きな団地だった頃は、地域コミュニティのつながりもそれなりに維持されて、行事なども活発だったのでしょうか。

中川 そうですね。それが建て替えた後は、子ども会や老人会といった団地に住む人たち同士

数社が雇用している、知的あるいは精神障がいのあるスタッフ12人が働いています。

弘本 収益を生み出しづらい地域食堂の運営費の多くを占める人件費が、企業の雇用でまかなわれるというのは、社会的な意味でも大きなインパクトがありますね。

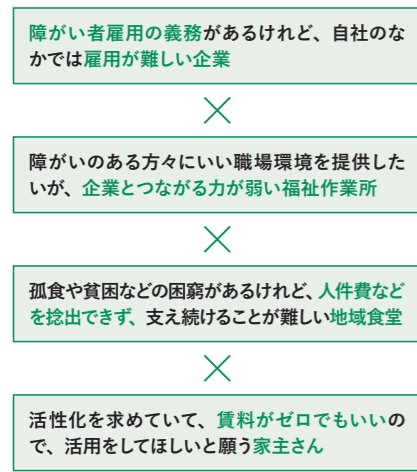
中川 この食堂は一食350円で利益は少ないのですが、家賃は当面無料、人件費は連携企業が担うので、もし今後、家賃が少々発生しても運営は持続可能です。一方、現在、全国に子ども食堂などの地域食堂はたくさんありますが、そのうち経済的な問題などで続かないケースもかなりの数にのぼります。

弘本 それでは活動の先にある食堂を頼りにしている人たちが、たちまち困ってしまいますね。

地域と福祉、企業をつなぐ試み「ユニリク」がもたらした変化

中川 福祉の世界だけで頑張ろうとしても、限

■図2:「杉本町みんな食堂」を実現したユニリクの「かけ算」



界があるんです。企業と組むことで、こうした社会課題解決に取り組む団体も持続的な運営が可能になります。企業側にも、雇用の問題に加え、社会貢献もできるというメリットがある。私たちは、この新しい障がい者雇用の仕組みを「ユニリク(ユニバーサル・リクルーティング)」と名付け、活動を広げています(33頁・図2)。

弘本 「ユニリク」の仕組みなら、地域食堂などに限らず、先ほど話されていた伝統産業、一次産業など、なくなっただけはいけないけれど後継者不足に悩む産業にも、光が見えてきます。「杉本町みんな食堂」の取り組みによって、地域にはどんな変化がありましたか。

中川 一番の変化は食堂の立ち上げ後、団地の71室のうち20室あった空き室が10室に減少したことです。いつも来られるお客さんは居住者のシニアの方がほとんどで、食事をしながら「昔、餅つきをしたなあ」と懐かしい話に花が咲いたりしています。15席の食堂に、多いときには30人ほど集まることがあるんですよ。

弘本 スタッフに対するお客さんの反応は、どうですか？

中川 「何もないところに来てくれてうれしい、障がいがあるとかないとか関係ない」と喜ばれました。スタッフの仕事も、おおらかに見守ってくれています。少々時間がかかっても、失敗しても、「全然いいよ」という雰囲気なので、落ち着いて働ける。スタッフにも、コミュニティの一員としての自覚が生まれてきています。

から障がい者福祉の論文を書こうという思いがあった。29歳の時にも一度別の大学院に行ったので、15年ぶりの学び直しです。人生100年時代、増え続ける社会課題に対し、自分たちができることを広げていきたいと思っています。今もほかの学校では講師をしており、学生が「社会課題に興味があります。今まで全然知らなかったことに気が付いたので、勉強させてください」と言ってくることがあります。今のところ、現場についてきてもらうくらいのことしかできていませんが、若い世代は社会課題に関心をもっている。ただ、ソーシャルビジネスではなかなか食べていけないという面があるので、「ソーシャルビジネスをしなくてもいい、ただ、社会課題とその現場を知ってから一般企業に入りたい」と言っています。



たとえば、常連のお客さんに認知症を発症したおばあちゃんがいるんですが、ある日、本人が出かけていくのをスタッフが見かけ、心配で後をついていったこともあります。その時は、隣町まで徘徊していたのを無事に連れ帰った後、食堂でお客さんたちと老いや介護について皆で話し合えた。この場所を通じて、互いに支え合っている。さまざまな思いを共有できることが印象的でした。

弘本 それは貴重な経験ですね。

中川 経済的な面でも従来とは大きな変化が出てきて、スタッフによってはお給料が月16万円になる人もいます。

弘本 先ほどの、B型事業所で働いて得られるお給料の10倍ですね！

中川 そうなると、やりたいことや欲しいものも出てきて、生活全体が豊かになっていきます。そうしたこともあってか、食堂を立ち上げてから3年間、スタッフの離職率はゼロなんです。

弘本 素晴らしい。経済的にも、人材的にも持続可能が実現していますね。そのためには、スタッフの方々へのケアもさまざまにされているのではないですか。

中川 確かに、毎週のように面談をしていますし、こまやかなサポートは必要です。同様の取り組みをやりたいというご相談もいただくのですが、障がいのある人と一緒に働くというのはやはりエネルギーがいることですので、最初に「簡単ではないですよ」と申し上げるようには

弘本 社会問題にしつかり向き合った経験のある人材が社会に出ることで、さまざまな分野でできることの幅が広がると思います。若い方はそうやって学ぼうとしているなか、中川さんより上の世代はどうですか。

中川 正直、厳しい面がありますね。教育委員会などで講師もするのですが、委員の方たちは学生が将来に働くべき企業や、会社員の現状をご存じないと感じるものが少なからずあります。それは先生方が生きている世界が教育社会であって、地域社会とはつながっていない、見えないからではないかと思えます。そういう意味で、まず本当に困っている現場を見てほしい。そして心から「悲しいな」と感じる方々が増えるといいなと願っています。

弘本 お聞きしていて、われわれ企業の人間も企業社会に生きるばかりで、地域社会とつながっていない面があると痛感します。社会課題をきちんと知ること、自分ごととして捉えること、そして年齢に関係なく学び続けることが大切ですね。より良い未来の協業のため、中川さんが企業の役割として望むことは何でしょうか。

中川 たとえば、障がい者施設で作った商品を売るために、単に場所を設けるというのでは違うと思うんです。本当に必要なのは伴走であり、売る場所より、どう売るかを考えようという、プロセスの方が大事だと思います。企業の方々は、さまざまなプロセスの生み出し方を知っておられるのですから、今後皆さんが社業で培っ

ています。でも実際、この仕組みで私たちは企業から障がいのある方をお預かりし、ケアやサポートをする代わりにいくばくかのお金をいただいている。そういう形で経済が回る。時間と手間はかかりますが、事業として展開できる可能性はあると信じています。

弘本 雇用している企業側からは、どういった反応がありますか。

中川 Yogiiboさんの例ですと、「社内報で取材してもいいでしょうか」「若手社員を連れてきてもいいですか」などと言っています。積極的に社内啓発をしてくださっています。障がい者雇用を「道具」としてしか考えていない企業もまだまだ多いなか、一緒に取り組んでくださる企業の方々は、障がい者に対する見方が大きく変わってきておられるのを感じます。

より良い未来をつくるために課題を知り、学び続けること

弘本 人生100年時代といいますが、私たちが自身が社会の困りごとを解決し、「未来をともに創る」ため、今後はどうあるべきだとお考えになりますか。

中川 昨年4月から生駒市の職員になり、肩書きをひとつ増やしたのですが、同じく4月からは関西大学人間健康学部の博士課程の学生になりました。実は2016年から同じ関西大学で非常勤講師もしているのですが、事務局の方々はちょっと混乱しておられますけれど(笑)、以前

てこられたスキルを使った、新たな「かけ算」が創出できるといいなと心から思います。

弘本 その意味で、生かすべき「すき間」、空き家・空き地は私たち自身の内にこそある、と言えるような気がします。本日は貴重なお話をありがとうございました。

注

- *1 大阪ガス㈱の遊休不動産活用事業として1985年、大阪市北区に開業した小劇場「関西小劇場のメッカ」と呼ばれた。2003年、建物の老朽化に伴い閉館。
- *2 劇作家・俳優・演出家。現在は養成所での俳優の育成のほか、整体師としても活動。第13回OMS戯曲賞(扇町ミュージアムスクエアで開催、大阪ガス主催)佳作受賞。
- *3 移住した「定住人口」でもなく、観光に訪れた「交流人口」でもない、地域と多様に関わる人々のこと。
- *4 従業員が一定数以上の規模の事業主に対し、従業員に占める身体障害者・知的障害者・精神障害者の割合を「法定雇用率」以上にすることを定めた制度。
- *5 法定雇用率を未達成の企業のうち、常用労働者100人超の企業から徴収。これをもとに、達成している企業に対し、調整金、報奨金、雇用環境整備のための助成金を支給する。
- *6 大阪府に本社を置く、主にビーズソファの製造・販売を行っている企業。2002年設立。
- *7 大阪府に本社を置く通信インフラ企業。1948年設立。

中川悠(ながわ・はるか)

NPO法人チユラキープ代表理事、株式会社WEED「代表取締役。1978年生まれ。2007年に株式会社、12年にNPO法人を立ち上げる。障がい者福祉、高齢化、伝統工芸や農業の低迷など、さまざまな支援プロジェクトを創出。グッドデザイン賞を2度受賞し、「健康寿命をのばそうアワード2019」では厚生労働大臣優秀賞にも選ばれる。関西大学ほか、多くの大学で講師を務める。著書に『SDGs時代のソーシャルビジネスが私たちの未来を変える——僕が出会った29人の社会起業家たち』(SDGs経済出版)がある。

弘本由香里(ひろもと・ゆかり)

大阪ガスネットワーク㈱エネルギー・文化研究所研究員、住宅建築専門誌『新住宅』編集員を経て、1992年からCELにて都市居住文化やコミュニティ・デザインに関わる実践研究に取り組んでいる。共著に『大阪・新・長屋暮らしのすずめ』地域を活かすつながりのデザイン——大阪・上町台地の現場から』(ともに創元社)など。同志社大学大学院総合政策科学研究科嘱託講師、一般社団法人大正・港エリア空き家活用協議会理事なども務める。