

<原著>

韓国の社会的企業の現状と課題

姜 美羅*・落合 俊郎**

社会的企業 (Social Enterprise) は、障害者を含む何らかの「弱さ」をもつ人々の働き口を創出する仕組みである。その出発点は英国にある。財政破綻からサッチャーリズムへの移行とともに、新自由主義のもと福祉予算の大幅な削減が行われ、いわば社会福祉と資本主義の共生した形態としての社会的企業が創設された。西ヨーロッパでは1980～1990年代に高い失業率を抱え、社会的企業の在り方について多くの研究・実践がなされてきた。一方、韓国でも英国から20年後の1997～98年度に財政破綻を起こし、新自由主義政策をとり、雇用のない経済成長を続け、社会の二極化現象を起こし、障害者の雇用問題、若年層の失業、雇用の減少等の問題が生じている。このような事態に対し、2007年に社会的企業法が設定された。本論では韓国の社会的企業導入の背景、基本方針、推進するための戦略と課題、社会的企業育成法の内容、社会的企業の現状について説明した。韓国における社会的企業の推進は、国際競争の激化、社会的格差の増大、少子高齢化、雇用のない経済成長の問題等を解決するための創造的資本主義への一翼として社会的企業を位置づけようとしている。日本においては、障害者福祉と一般若年層の雇用の問題や高齢者問題を別々に考えている。韓国よりも少子高齢化が高く、社会的格差が大きく、高齢化を加速しながら人口減少を起こし、債務残高も財政破綻した国より高い状況にあるなかで、韓国の社会的企業の在り方を真摯に考える時期にきていることを論じた。

キーワード：社会的企業、障害者雇用、社会的二極化現象、雇用なき経済成長

I. はじめに

封建制度の否定によって必然的に正当化された「自由と奔放→競争」を理論の基礎に据える資本主義は、18-19世紀に開花したが、20世紀初等において既に、矛盾をきたしていた(近江, 2002)。資本と富の蓄積は、18世紀後半に市場を重視する自由主義思想として台頭した。資本主義経済システム下では、人間による人間の搾取理論が出現し、それに対応する形で社会主義体制が出現した。しかし、1930年代の大恐慌により自由主義市場よりは国家の介入により経済的成長を遂げるようになった。1970年代のオイルショックは、資本主義に対する新しいパラダイムを要求することになり、やがて過去の自由主義がいわゆる新自由主義として現れた。市場主義と競争を強調した新自由主義思想は、勝者独占の新しい世界秩序を作った(김봉화・김재호, 2010a)。そして、社会主義経済体制においては、中国・ベトナム・ラオスなど、計画経済の下に競争原理(市

場主義)の積極的導入「一国二体制度」制が図られてきた(近江, 2002)。しかし、30年間以上行われてきた新自由主義も、今また危機を迎えている。

韓国の新自由主義は、労働市場の柔軟化や小さな政府、自由市場競争の重視、各種規制の緩和、公的企業の民営化をもたらした。一方で社会的二極化現象という負の遺産をもたらしている。韓国は現在、雇用なき経済成長の中において、社会的二極化現象と階層間の貧富の格差は新しい社会的危機として浮び上がっている。そして市場原理と競争は、途方もない失業問題を生じさせている。このような危機が韓国に社会的企業を登場させた直接的な原因といえる。なお、主要国のジニ係数をCIA(2011)のデータで見ると、1位：アメリカ合衆国、2位：トルコ、3位：日本、4位：ニュージーランド、5位：英国、6位：スイス、7位：カナダ、8位：イタリア、9位：スペイン、10位：韓国となっている。こうしてみると、社会的二極化現象による危機は、韓国よりもむしろ日本のほうが大きいのではないかと予想される。

韓国はIMF危機以降、保健福祉部の自活支援事業政策と労働部の社会的職場創出事業の結果から、社会

* 韓国児童発達教育研究所

** 広島大学大学院教育学研究科特別支援教育学講座

的企業に関心を持ち始めた。社会的企業は脆弱階層に職場または社会的サービスを提供して、社会的目的を追求しながら利潤を創り出すようにする Creative Capitalism (創造的資本主義: Kindsley, 2008) の考えを基にした事業であると考えられる。しかし、韓国の社会的企業は、ヨーロッパや米国に比べて歴史が非常に短いため、韓国型社会的企業モデルを作る必要がある。と同時に、失業と貧富の格差を解消させる役割と課題を抱えている。社会的企業創設を必要とする理由として、1. 成長率の低下、2. 社会の二極化現象、3. 出生率の低下と高齢化、4. 家族構造の変化、5. 国民の健康状態の悪化、6. 将来への不安の6つを挙げている。なかでも5. 国民の健康状態の悪化は、国民の健康意識への高まりから、予防医学的なニーズの高まりがある。この部分に対する社会的企業の役割が高まっている(鄭茂晟, 2008)。

そこで本稿では、韓国の社会的企業の発展の背景を紹介し、その現状と課題を考察する。

II. 韓国の社会的企業関連政策

1. 社会的企業の導入の背景

韓国では、勤労貧困層の問題、高齢化の問題、社会的サービスに対する需要増加、失業問題と雇用なき経済成長時代の到来などといった複合的な社会問題を解決するために社会的職場事業を始めた。この事業は、韓国保健福祉家族部の自活支援事業と労働部の社会的職場事業によるものである。保健福祉家族部の自活支援事業は、1999年の国民基礎生活保障法の制定により、2000年から始まった事業で、勤労維持型、社会的職場型、市場参入型、インターン型など自活勤労事業が中心だった。しかし、安定した雇用につなげることができず、政府から財政支援の効果に関連した論議が持続的に提起された(김봉화・김재호, 2010b)。

2003年7月、労働部の社会的職場事業が社会サービス分野において新しい職場を創り出す目的で始まった。この事業は、地域に基盤を置いた雇用政策で、政府の財政と民間の資源を結合させ、脆弱階層に対して社会的職場を提供する事業である。つまり、社会的に重要な役割を担っているが、利潤性が低くて、一般企業では十分にサービスを提供することができない保健・社会福祉・教育などの分野において、非営利団体が創り出す職場のことを指す(失業克服国民財団, 2008)。2007年から、この事業は広域型、企業連携型、NGO 単独型と変化した。政府への依存度が高く、

雇用が短期でかつ低賃金の職場がほとんどだったため、根本的な改善が必要となった(정병순・신경희, 2008)。そこで、ヨーロッパにおける社会的企業制度をモデルとし他事業の導入が検討された。そして、社会的職場事業が利潤を得て、自立できるモデルとして企業連携型モデルが挙げられる。また、非営利法人や非営利団体のような第3セクターを活用した安定的職場創出や良質の社会サービスを提供するモデルとして、社会的企業の導入に関する具体的な検討も行われた(김봉화・김재호, 2010b)。

2008年11月「社会的企業育成基本計画」(2008年～2012年まで)が出された。基本方向と推進戦略は、ビジョン、目標、推進戦略、重点推進課題の4段階で構成された。特に4種類の重点推進課題は、英国の政策内容と類似している(정병순・신경희, 2008)。4段階の詳細は Table 1 に示した。

まず、第1の課題は、社会的企業を受け入れる社会的環境の醸成である。そこで、社会的企業に対する国民の認識を向上させ、社会的企業の価値を確立させるための教育と広報、「社会的企業の日」の制定を行うことである。一方、民間企業との協力によるモデルを普及・宣伝する方略も実施している。詳細に述べると、一般企業と社会的企業との投資および経営支援を連携させた、地方自治体を中心とした地域連携型企業や、モデルとして公表するに足る予備社会的企業(政府に社会的起業と認定される前の段階の企業)の発掘、民間企業と社会的企業による政策協議会を構成するなどの方法がある。更に公共サービスの刷新と社会サービスの市場に進出する方法がある。こうすることにより公共サービスの民営化および分権化で社会的企業の市場進出の機会を拡大させることが可能になる。

第2の課題は、創造的企業モデルの発掘および新規設立の活性化である。その理由は、韓国は社会責任投資(Social Responsibility Investment, SRI)、または社会的ベンチャーファンドなど社会的企業の創業基盤が脆弱なためである。従って第2課題の焦点は予備社会的企業に対する創業支援インフラを構築し、段階的に政府の職場関連事業を社会的企業に移行することである。次に分野別育成戦略方法、つまり、地域開発や環境、文化などの分野において、新たな事業を発掘する戦略である。例えば、農村の村おこし、都市再開発、都市農村連携、エコ代替エネルギーの開発および普及、地域エコ有機農産物の生産・加工・流通や学校給食との連携、地方自治体のリサイクル委託事業、伝統的家屋・文化財保護などである。

Table 1 韓国の社会的企業の基本方向および推進戦略

ビジョン	社会サービスの刷新と職場創出を牽引する第三セクター型の新しい形の企業を育成し、活気に満ちた市場経済と社会統合に貢献する
目標	創造的で市場競争力を整えた堅実な社会的企業の成功モデルを提示し普及させる
推進戦略	<ul style="list-style-type: none"> ・民間の自発的な参加を活性化させるための動機を与えること ・社会的企業の支援制度を先進化させること ・民間関連団体機構の構成・運営を活性化させること ・関係部局および地方自治体との協力を強化させること
重点推進課題	<ol style="list-style-type: none"> 1. 社会的企業を理解し受け入れる社会的環境の醸成 2. 創造的事業モデルの発掘および新規設立の活性化 3. 社会的企業の経営刷新への支援 4. 社会的企業の育成システムの構築

出典：韓国労働部（2008）、現在は雇用労働部に名称変更。

第3の課題は、財政支援に依存する傾向が強い社会的企業の経営刷新への支援である。社会的企業に対しては、経営コンサルティングを受けるためのクーポン経営コンサルティングシステムを導入する方法がある。社会的企業は中小企業コンサルティングによって、非営利組織は社会的企業支援センターを通じて、経営コンサルティングを受ける方法がある。社会的企業に対する経営・会計・マーケティングおよび労務管理支援方法がある。次に経営透明性の向上方策として、事務管理のための経営および会計の透明性を向上させることである。更に、社会的企業の支援ネットワークを拡充することも経営上必要である。

経営コンサルティングの支援は、(予備)社会的企業が必要なコンサルティングを企業別に一定金額内で、地域別支援機関と協議して申請することができる。雇用支援センターは(予備)社会的企業が申請したコンサルティング分野および提供機関などと検討して、承認の有無を決定(300万ウォン以上はモニタリング機関が審査)する。コンサルティングを行う期限および金額は、予備社会的企業の場合、年間300万ウォンであり、3年間で計500万ウォンである。そして、社会的企業は①年間1,000万ウォンで3年間で総額2,000万ウォン以内で超過分に対しては自己負担を10%にする場合と、②年間2,000万ウォンで3年間で総額3,000万ウォン以内の超過分に対しては、自己負担率を20%にする場合がある。雇用支援センターは、コンサルティング機関が提出した結果の報告書および実績を確認した後、地域支援機関を通じて、コンサルティング提供機関に費用を支給する(노동부, 2010b)。

そして第4の課題は、社会的企業を育成するシステムの構築である。韓国は社会的企業が導入されて間も

ないため、関係部局や地方自治体の機能・役割に対する合意が不十分な状態にある。従って、社会的企業の類型と成長段階に伴う標準化された支援体制を構築することが必要である。社会的企業の初期段階では、人件費のような財政支援と優先購買制度・税の減免などの支援を併行させながら、市場対抗力の程度により、弾力的な支援を行い、成長段階によって財政支援を最小限に抑えながら、優先購買制度や税制優遇措置、融資などの経営支援を通して、企業の継続可能性を模索する必要がある。

2. 社会的企業育成法の法的規定とその内容

韓国の社会的企業育成法は目的、定義、社会的企業の認定、支援方策などの条項で構成されている。以下は2007年に制定されて、2010年3月に改正され、2011年1月に施行される予定の社会的企業育成法である。

(1) 目的

この法は、社会的企業の設立・運営を支援・育成して、韓国社会で十分に供給できない社会サービスを拡充し、新しい働き口を創り出すことによって、社会統合と国民生活の質の向上に尽くすことを目的とする。

(2) 用語の定義

まず、社会的企業とは「脆弱階層に社会サービスまたは、職場を提供し地域社会に貢献することによって、地域住民の生活の質を高めるなどの社会的目的を追求しながら、財貨およびサービスの生産・販売や営業活動をする企業として認定を受ける者」と規定されている(法第2条第1号)。従って、社会的企業は、社会的目的を追求する企業であること、営業活動遂行企業であること、そして認定される要件を備えていることの3つの要件を全て満たさなければならない。法規定

上、社会的企業は社会サービス提供型と職場提供型そして地域社会に貢献する社会的企業の3種類がある。

次に、脆弱階層についての定義である。脆弱階層とは、「必要な社会サービスを市場価格で購入することに困難があり、労働市場の通常の条件で就職が特に困難な階層」としている(法第2条第2号)。その詳細は、①世帯月平均所得が全国世帯月平均所得の60%以下である者、②高齢者(55才以上の者)、③障害者(重度障害者含む)、④売春被害者、⑤長期失業者など、雇用労働部長官が脆弱階層と認定した者(施行令第2条各号)としている。この中で長期失業者とは、失業期間が1年以上で、かつ以下の①～⑦の条件を満たす者である：①青年および一部の経歴断絶女性(女性の早期退職者、あるいは既婚後の就業停止者)、②北朝鮮離脱住民(脱北者と同義)、③家庭内暴力被害者、④片親家族支援法の対象保護者、⑤結婚移民者、⑥更生保護対象者(刑余者あるいは、同様の理由で就職が困難な者)、⑦犯罪被害者保護法による救済対象者などが脆弱階層に追加された(社会的企業育成法施行令一部改正、2010年12月9日)。

社会サービスの定義については、「教育・保健・社会福祉・環境および文化活動分野のサービス、その他これに準ずるサービスとして大統領令が決める分野のサービス」と規定されている(法第2条第3号)。大統領令が決める分野のサービスとは、①保育サービス、②芸術・観光および運動・スポーツサービス、③山林保存および管理サービス、④看病および家事支援サービス、⑤その他に雇用労働部長官が認めるサービスに規定されている(施行令第3条各号)。

(3) 社会的企業の認定

社会的企業の認定には、認定手続きと認定要件の充足が必要である。認定手続きは認定申請公告(雇用労働部社会的企業課)、認定申請、認定申請受付先(地方雇用支援センター)、雇用政策審議会による審議、雇用労働部長官による認定後、官報に掲載されるという順序で実施される(法第7条に掲載)。そして社会的企業として認定を受けようとする場合、次の要件を全て整えなければならない(法第8条第1項各号)。

第1に、組織要件では、民法上の法人・組合、商法上の会社または、非営利民間団体など大統領令が決める組織形態でなければならない。非営利民間団体とは①公益法人、②非営利民間団体、③社会福祉法人、④生活協同組合、⑤他の法律にともなう非営利団体をいう(施行令第8条各号)。特別な事項としては、商法上の会社も社会的企業として認定を受けることができ

るため、企業が自身の社会的責任を社会的企業として履行可能である。

第2に、勤労者要件では、有給勤労者を雇用して、財貨とサービスの生産・販売など営業活動を遂行しなければならない。有給勤労者は正規職だけでなく非正規職(日々雇用ならびに派遣雇用)、パートタイム勤労者など関連事業を遂行するために雇用された人は、雇用形態と関係なく、有給勤労者と認定する。ただし、有給形態でないボランティアメンバーなど社会的企業の活動と全く関係がない勤労者は含まれない(労働部社会的企業のQ&A)。

第3に、目的要件としては、組織の主な目的が脆弱階層に職場や社会サービスを提供して、地域住民の生活の質を高めるなど、社会的目的を実現することで行なければならない。①職場提供型：全体の勤労者中、脆弱階層の雇用比率が50%(2013年12月31日までは30%)以上であること、②社会サービス提供型：全体サービス受給者中、社会サービスを提供される脆弱階層の比率が50%(2013年12月31日までは30%)以上であること、③混合型：全体勤労者中、脆弱階層の雇用比率と社会サービスを提供される脆弱階層の比率が各々30%(2013年12月31日までは20%)以上であること、④その他の雇用形態：審議を経て雇用労働部長官が決める(施行令第9条)。

第4に、意志決定要件では、サービス受給者、勤労者など利害関係者が参加する意志決定システムが存在しなければならない。ここでの利害関係者とは、サービス受給者、勤労者、後援企業または後援者などである。意志決定システムは、理事会、総会、重要意志決定事項の意見収集のためのその他の会議の構成を意味し、一般的には、定款、規約などを書面に明示することが望ましい(労働部、2007b)とされている。

第5に、収入要件では、申請した月の直近6ヵ月間に、営業活動による総収入が、支出された総労務費(サービスや生産に投入される人材に対する費用)の30%以上でなければならない(施行令第10条)。その際、総収入と総労務費については、検証できる書類を提出しなければならない。なお、補助金や後援支援金は総収入に含めない。

第6に、定款や規約などを定めなければならない。ここには①目的、②事業内容、③名称、④所在地、⑤運営方式および重要事項の意志決定方法、⑥利潤配分および再投資に関する事項、⑦出資および融資に関する事項、⑧従業員の構成および任命に関する事項、⑨解散および清算に関する事項、⑩その他大統領令が

決める事項（支部、財源調達、会計に関する事項）が記載されなければならない（法第9条、施行令第11条）。

第7に、商法上の会社の場合には、会計年度別に配分可能な利潤が生じた場合に、利潤の2/3以上を社会的目的のために使わなければならない。

第8に、その他、運営基準に関して大統領令が決める事項を整えなければならない。

(4) 支援方法

支援方法は、社会的企業に対する直接的な支援と連携企業に対する間接的な支援の2種類ある。まず、社会的企業に対する直接的な支援は①経営支援、②教育訓練支援、③施設費支援、④公共機関からの優先購買、⑤税金の減免および社会保険料への支援、⑥社会サービス提供型社会的企業に対する財政支援（法第10条で14号）。次に、連携企業に対する間接的な支援は、国家および地方自治体が社会的企業に寄付する連携企業・法人、または個人に対し、国税および地方税を減免することができる（法第16条）。連携企業とは、特定の社会的企業に対し財政支援、経営コンサルティングなど多様な支援をする企業とし、社会的企業と人的・物的・法的に独立している者をいう（法第2条第4号）。

(5) 連携企業と社会的企業の関係

連携企業と社会的企業の関係は、相互的だが独立組織である。その理由は、連携企業は社会的企業に対し、財政支援、経営コンサルティングなど多様な支援をする企業であるが、連携する社会的企業と人的・物的・法的に独立しているからである。また、連携企業が社会的企業の勤労者に対し、雇用上の責任を負わないという規定がある（法第15条）。

Ⅲ. 韓国の社会的企業の現状について

1. 韓国の社会的企業の現状

(1) 認定された社会的企業の現況

韓国には社会的企業として認定された企業は約300ある（2010年6月現在）。地域別でみると、ソウルおよび京畿地域など首都圏地域に多く存在するが、地方には相対的に少ない。

(2) 社会的企業のサービスに関する類型

社会的企業育成法により、社会的企業のサービス類型を10業種で区分している。教育、保健、社会福祉、環境、文化、保育、芸術・観光および運動・スポーツ、山林保全および管理、看病および家事支援、その他のサービスである（法第2条第3号、施行令第3条）。

(3) 社会的企業の組織形態

社会的企業育成法による組織形態は、民法上の法人、民法上の組合、商法上の会社、それに非営利民間団体である。非営利民間団体の詳細を述べると、非営利民間団体、社会福祉法人、生活協同組合、他の法律の非営利団体など5種類を合わせれば計8種類の組織形態がある（法第8条第1項第1号、施行令第8条各号）。この分類による社会的企業の組織形態は、商法上の会社（株式会社、有限会社含む）が89社（41%）、民法上の法人が52法人（24%）、非営利団体が38団体（17%）、社会福祉法人が28法人（13%）、消費者生協が10団体で多様である。

(4) 社会的企業の有給勤労者数

社会的企業育成法には有給勤労者の採用規定はあるが、有給勤労者の数に対する規定はない。これは有給勤労者の数に対する判断に弾力性を持たせて解釈し、社会的企業の拡大を誘導するための政策といえる。現在の社会的企業の10の活動分野を中小企業基本法上の有給勤労者数で調べると、製造業・保健および社会福祉事業は300人未満、芸術・スポーツおよび余暇関連産業は200人未満、下水処理・廃棄物処理および環境リサイクル業・教育サービス業・修理およびその他サービス業は100人未満である。

(5) 社会的企業の社会的役割を実現する方法に関する類型

社会的役割を実現するための類型は、職場提供型が90(41%)、混合型が63(29%)、その他が35(16%)、社会サービス提供型が30(14%)である。韓国の社会的企業は職場創出のために設立された背景があるので、目的別に類型を比較すると、職場提供型が最も多い。

2. 予備社会的企業による職場創出事業の現状と課題

次に、社会的企業として認定される前の段階にある予備社会的企業における職場創出事業について述べる。

(1) 定義および機関別の役割

予備社会的企業とは、自立を目指す社会的雇用などと同様に、社会的役割の実現や、営業活動による利潤創出など、社会的企業の大まかな要件を整えているが、収益構造など法的認定要件の一部を充足できていない組織（企業）のことで、将来要件を補完し、社会的企業への転換を目指す組織（企業）として、「社会的企業育成のため（予備）社会的企業職場創出事業施行指針」により、支援対象として選ばれた機関をいう（労働部、2010a）。この指針は「（予備）社会的企業職場創出事業」を推進するため、地方自治体との協力を強

化して環境・文化・地域開発など戦略的育成分野を中心に、地域の特色に合う予備社会的企業を積極的に発掘し、企業と地域との連携、収益構造の創出や拡大のためのインキュベーション（起業支援）を通じて、社会的企業育成のための拠点として、社会的職場創出事業を効率的に管理・運営することを目的としている。

(2) 事業モデル

潜在力のある予備社会的企業に対しては、社会的企業の趣旨と目的、支援事項などを広報し、積極的に社会的企業への転換を促している。Fig. 1のように、予備社会的企業には3つの事業モデルがあり（労働部, 2010a）、これらの事業を推進するための具体的な流れを Fig. 2に示した。

1つ目は、企業連携型（Enterprise Connection Type, ECT）である。企業連携型は、非営利団体・民間企業・地域社会が適切に役割を分担し、職場を創り出す事業で、企業の多様な資源（現金・現物・専門性など）を活用して、自立を目指すモデルをいう（労働部, 2010a）。

例えば、地域社会が製品などを購入し、民間企業は経営と販売戦略および方法を提示して、予備社会的企業が営業活動を行うことである。このモデルの長所は、予備社会的企業の立場で見た時、地域社会が購買を支援するため、財源が安定する。一方、民間企業側が、販売効果を実証されたマーケティング方法を教示するため、マーケティング能力の向上が期待される。従って、このモデルの特徴は予備社会的企業が社会的企業に転換するための最適の条件を備えていると考えられる（김봉화・김재호, 2010b）。

2つ目は、地域連携型（Community Connection Type, CCT）である。これは、地方自治体・大学・研究所・公共機関・他の非営利団体など、民間企業以外のコミュニティー内の多様な資源との結合を通じて、職場を創り出し、自立を目指すモデルである（労働部, 2010a）。例えば、地方自治体は予算を支援し、大学は予備社会的企業家を教育し、研究所は販売する製品の開発と市場を把握し、公共機関や非営利団体な

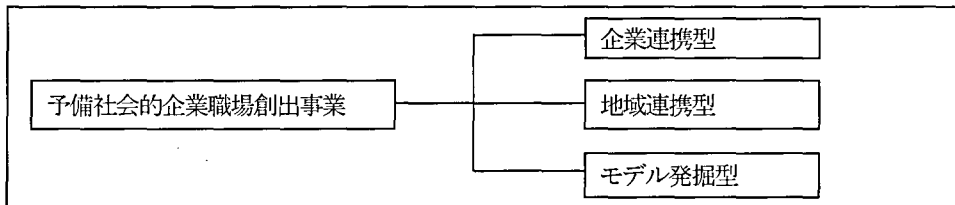


Fig. 1 (予備) 社会的企業職場創出事業の種類

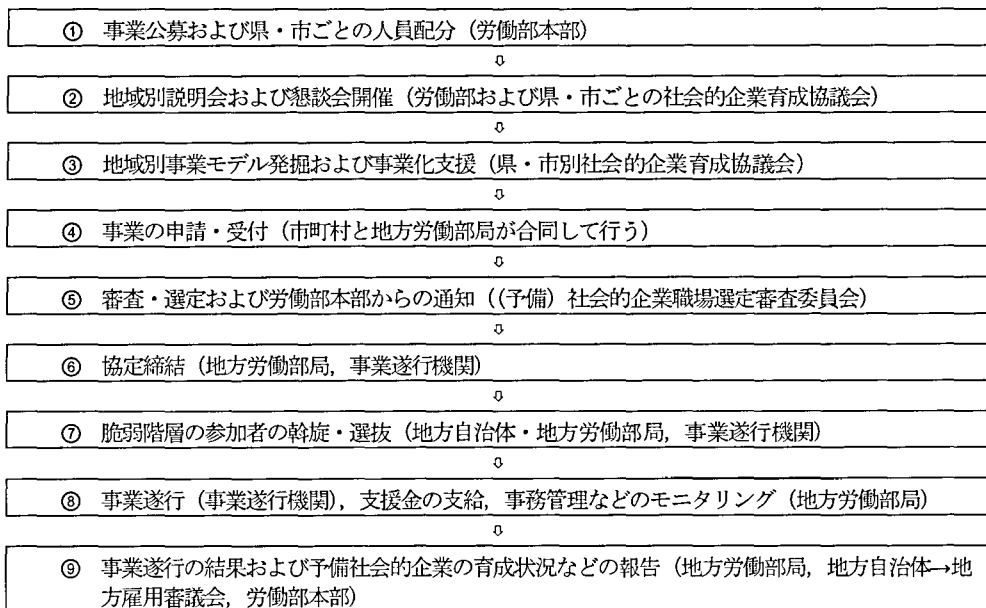


Fig. 2 (予備) 社会的企業の事業推進体系（出典：労働部, 2010a）

どは、その製品を購入することである。このモデルの長所は、地域社会の特性に応じた予備社会的企業を運営でき、予備社会的企業とコミュニティーの統合を通じて、社会福祉に対する認識を高めることができる(김봉화・김재호, 2010b) 点である。

3つ目はモデル発掘型(Model Excavation Type, MET)である。これは、インキュベーションという草創期職場創出事業の一環で、企業・地域社会などとの連携や収益創出構造には不十分だが、今後(最大1年)企業連携型または、地域連携型に転換が可能な新しい事業モデルを発掘していく方式を指す(労働部, 2010a)。モデル発掘型の意義は、社会変化により新しい商品や多様なサービスを提供することで、福祉マーケティングの商品開発に該当することである。例えば、高齢者のため新しい発想による健康補助食品や免疫強化のための健康補助食品、病気予防のための健康食品などが挙げられる。その他のサービスでは、多文化家族のための結婚および家族生活サービス、外国人勤労者に対する個別相談、共稼ぎ夫婦に対する地域のニーズに応じた児童保育および放課後保育などがある。このモデルの長所は、社会変化に伴う新しい商品や多様なサービスを民間組織で開発する点である。しかし利潤を創り出すには不十分なため、国や地方自治体などの支援が必要になるといった短所がある。そのため、今後、企業連携型や地域連携型に、早期に切り替えられるような支援・指導を実施しなければならない(김봉화・김재호, 2010b)。

(3) 勤労者数

勤労者に対する法定雇用率は、勤労者のうち脆弱階層を50%以上雇用するが、脆弱階層の雇用比率が30%に達しない場合、継続支援に対する制限がある。そして障害者雇用促進および職業リハビリテーション法により、全雇用者の3%は必ず障害者を雇用しなければならない。地方労働部局と事業への参加団体は、勤労者(参加希望者含む)の勤労意欲や職業意識を向上させるために、雇用開始以前あるいは雇用期間中に、集団相談プログラムを履行することができる。参加団体は、勤労者の就職能力向上のための職業訓練が実施することができ(訓練期間は1ヵ月以上)、勤労者の出勤状況・活動実績などを管理・記録して、月1回以上の苦情相談などを実施し、勤労者の勤労意欲を高めるように努めなければならない。

(4) 支援の申請および支援

支援期間は、事業開始日(協定書に定めた日)から12ヵ月(モデル発掘型は6ヵ月)間であり、当該事業

の発展の可能性・収益性などを総合的に勘案し、協定期限内に選定(再審査)を行うが、予備社会的企業については、最長2年(1+1)、社会的企業については、最長3年(1+1+1)まで支援可能である。また、政府による雇用支援期間は計5年を超過しないこととされている。雇用勤労者1人当たりの支援金は、年次ごとに支給額が異なる。例えば予備社会的企業では、1年目は100%、2年目は90%(3年目80%)であり、社会的企業では、1年目は90%、2年目は80%、3年目は70%(50%)である。なお支援金は、勤労者の人件費(最低賃金以上)および事業者によって負担される社会保険料にのみ使わなければならない。また、支援金の分配については、支援は企業の準備期間を考慮して、2011年1月1日から施行される。予備社会的企業は1年目は100%、2年目は90%、3年目は80%であり、社会的企業は1年目が90%、2年目が80%、3年目が70%(50%)である。2年間支援した社会的企業には、1年間延長して(2年→3年)支援するものの、予備社会的企業であった期間を含んだ総支援期間を考慮して、4年以下の支援を受けた社会的企業は、事業実績を評価した後、支援金の70%のみが支給される。そして5年以上の支援を受けた社会的企業は、事業実績を評価して、支援金の50%のみが支給される計画である。

(5) 管理運営の効率化の方法について

(予備)社会的企業職場創出事業の管理には、賃金台帳や勤労者の事業遂行の有無、不正需給など消極的指導・監督に重点を置き、政府財政の効率的執行、実際の事業運営状況など、根本的に管理に不十分な点がある場合がある。(予備)社会的企業職場創出事業に参加している団体から出る問題事例は、大きく4つに分類することができる。それらは、①自立不可能型、②過多投入型、③市場かく乱型、④管理・会計不完全型である(노동부, 2010b)。

重点管理方策として、自立能力向上のために、総収入に対応して営業収入の比重を分期ごとに点検し、年次別に自立のための力量が改善されるように指導することによって、支援金の中断による廃業や倒産を防ぐ。そして、総収入の中で市場(公共売り上げ含む)を通じて稼ぐ営業収入が一定水準で向上しているかどうかを一定期間ごとに点検して、1年間の支援後に行われる再審査時に、一定基準の未達成または改善がないと判断された場合、指導・勧告後、支援人員の調整等を行う。

会計・人事・労務など管理改善に関しては、(予備)社会的企業職場創出事業参加団体および社会的企業は

非営利機関が多く、会計管理などに困難が生ずる場合があるため、参加団体の教育、会計管理マニュアルの普及（提供）、会計支援機関を通じたコンサルティング等を通して、当該機関の会計管理の力量を向上させ、支援金（補助金）および収入金の管理を強化（分科ごとの指導・点検）させ、必要時には会計監査を実施することが必要である。会計管理との関連では、（予備）社会的企業の職場創出事業を通じて、発生する総収入（営業活動を通じた収入、政府支援金など）と支出額は、他の財源と明確に区分管理していること、そして、支援金は人件費および4つの社会保険料（国民年金、医療保険、労災保険、雇用保険）以外の用途で使用していないことを確認する。

3. 政府調達庁の社会的企業の活動への参加

政府調達庁への社会的企業の参加現況を調べると、京畿道では、社会的企業のうち、障害者関連企業は5ヵ所で、優先購買市場での障害者企業の比重が高い。江原道では、管内の5ヵ所の社会的企業に対して、優先購買または公共サービス委託を実施している。清掃サービス関連事業は2つあり、障害者バウチャー事業者で社会的企業を指定し、バウチャー事業への進出を支援している。釜山地域の場合、障害者車両移動サービス事業と関連し、車両維持費などで支援を受けている。それ以外には、公共弁当事業に、おかず店が参加している。ウルサン地域の場合、障害者事業所2ヵ所が公営駐車場事業と公共弁当事業に参加している。大田・忠清地域は、地方自治体政府調達に参加している企業は、20%に過ぎない。光州と全羅は、他の地域に比べて、地方自治体との交流が活発な方である。政府調達庁の社会的企業の参加現況についての示唆は、以下の通りである（한국노동연구원, 2009a）。

(1) 同等な条件で競争力確保のための努力の必要性

社会的企業は、社会福祉の社会的価値と競争力がある企業の市場価値を同時に追求するという課題を抱えている。つまり、初期段階から消費的な社会的職場事業とは異なる企業として、競争力をもつことが重要である。企業の市場力量が強化されるためには、できるだけ例外特典を期待しない観点でアプローチをする必要がある。社会的企業がモラルハザードに陥って、非効率性を創り出す危険があるためである。

(2) 社会的企業の価値の地域化

社会的企業の利益を実質的に地域社会に還元させるための方法を、地方自治体と共同で模索する必要がある。そして、社会的企業の理念と地方自治体が追求す

る政策における価値を共有できれば、競争入札を確保することが可能になる。

(3) 高い付加価値を創出するための実質的な支援体系の構築

社会的企業を支援するための各種政策手段が、実質的な効果を創り出すことができるかどうかを検討する必要がある。実際、個別企業が直面する様々な状況で、必要なオーダーメイド型支援方策が計画されなければならない。初期段階では、零細企業水準で販売網を構築することは容易ではない。これを支援するためには、生産設備への投資に必要な資金を長期低利で融資できる投資支援方策と、流通過程での資金運営を支援する新しい金融管理手段が開発される必要がある。

(4) 既存企業が社会的企業へ転換することへの条件についての段階的緩和

社会的企業として承認を受けるためには、脆弱階層の雇用、利潤の社会的還元、そして、従業員の役員任命と同様に、一般企業の経営とは異なる社会的要素がある。例えば利潤の社会的還元についての条件は、企業の会計および財務構造の透明性が前提になる。しかし、社会的企業に対する認識が低い現状では、零細企業が現実的に社会的企業として承認されることは容易でない。また、あまり良好とはいえない勤労条件を考慮すると、勤労者の役員任命に関する条件を履行することも容易ではない。従って、このような社会的価値を画一的に適用するよりは、例えば協定を通じて、段階的に社会的企業へと移行できる過渡的あるいは試行的措置も検討する必要がある。

4. 障害者による生産物の購買と社会的企業

(1) 重度障害者優先購買制度（重度の障害者が生産する物品を優先的に購買する制度）について

韓国政府は、障害者の自立を助けて生活の質向上に貢献するために、2000年から障害者生産品優先購買制度を実施している。2008年以後、この法は「重度障害者生産品優先購買特別法」となり、政府は重度障害者生産品に対する優先購買を奨励している（한국노동연구원, 2009a）。この法の内容は次の通りである。

1) 法の目的と重度障害者生産品の範囲

法は競争的雇用が難しい重度障害者を雇用する職業リハビリテーション施設などの生産品に対する優先購買を支援することによって、重度障害者の職業リハビリを助け、国民経済の発展に寄与することを目的としている。法では重度障害者生産品とは、保健福祉家族副長官から指定を受けた生産施設（以下、重度障害者

Table 2 重度障害者生産品施設指定要件

<ul style="list-style-type: none"> ・物品の生産または、サービス提供過程に参加する障害者が5人以上 ・全体勤労者中障害者の比率が70%以上 ・勤労障害者中重度障害者の比率が60%以上 ・物品の生産または、サービス提供過程にかかる総労働時間中、障害者の労働時間が50%以上
--

Table 3 障害者優先購買指定品目

① 事務用品(封筒, 文書, ファイル, 本の表紙)	⑪ 事務用消耗品(綴込表紙, 再生トナーカートリッジ)
② 事務用紙類(コピー用紙, 新聞用紙, 中質紙など)	⑫ 書籍その他の雑種印刷物
③ 化粧用紙類(チリ紙, 紙タオル, 紙おむつ)	⑬ 垂れ幕
④ 歯ブラシ	⑭ 紙コップ
⑤ 手袋および被覆付属物(手袋, ネクタイ, ハンカチ)	⑮ 箱(ボール紙箱, 段ボール箱)
⑥ 袋(ポリエチレン製, ポリプロピレン製)	⑯ 靴類
⑦ 被服類(帽子, 作業服, ジャンパー, ベスト)	⑰ 食料品(パンおよび餅類, ピーナッツ, ドライフルーツ類)
⑧ 家具類	⑱ 草花および農産物
⑨ 電子・情報装備(携帯用フラッシュメモリー保存装置および家庭電話器)	⑲ 労務用役(サービス)などのサービス(郵便物DM 発送作業, 建物清掃, 新聞配達, タオルなどの洗濯, 広告企画, あんま, ピアノ調律)
⑩ 家庭用設備物(毛布, タオル, ふとん, 枕, 座布団)	⑳ その他

生産品施設という)で生産された製品および同生産施設が提供するサービスなどと規定している。

2) 重度障害者生産品施設指定要件について

保健福祉部では2010年11月17日、重度障害者生産品優先購買促進委員会を設け、2011年から、公共機関で総購買額の1%以上に対して、重度障害者生産品を優先購買するように義務化した。重度障害者生産品指定施設には、障害者職業リハビリ施設あるいは障害者団体と規定しており、保健福祉部に登録した障害者施設以外の一般障害者企業が参入できる余地を基本的になくしている。また、このように保健福祉部登録障害者施設といっても、重度障害者生産品施設は Table 2 に示す要件を全て満たす施設に限っている。

3) 優先購買しなければならない重度障害者生産品と購買方法

政府が優先購買するように指定した重度障害者生産品の内容 (Table 3) は、過去の18個の品目に対し、障害者生産品の優先購買比率を定める方式をとったが、重度障害者優先購買特別法によれば、すべての製品を1%以上優先購買するようになっている。購買方法については、自らの購買、調達庁購買、該当機関と契約した用務(サービス)業者、維持・保守契約業者、団体給食委託業者などによる購入方法がある。

(2) 社会的企業にあたる困難

韓国における重度障害者生産品優先購買特別法の内

容は米国の障害者生産品調達関連法と似ている。この法が社会的企業に及ぼす影響は次の2つである。1つ目は、この強力な法が施行されることによって、障害者生産品に対する政府調達、重度障害者生産品施設で生産される製品とサービスに限定されてしまう可能性が高いという点である。2つ目は、この法では、社会的企業が重度障害者生産品施設として指定を受ける機会を剥奪し、障害者を雇用している社会的企業が政府調達を得ることが一層難しくなるという点である。社会的企業が障害者生産品調達で完全に排除されないように、重度障害者生産品施設認定を受けられる方策を講じなければならない (한국노동연구원, 2009a)。

IV. 韓国の社会的企業の問題点と解決方法について

1. 社会的企業の問題点

韓国の社会的企業は、社会的企業育成法によって支援を保障される組織であり、社会サービスの職場が産業化へと進む政策的手段である。社会的企業は、利潤の創出を目的とすることによって、社会サービス供給者として、民間への参加と市場開拓の効果が期待され、社会サービス供給機関が脆弱な状況で主要な供給者で育成され、職場総量だけを増やす方式の社会サービス雇用を止めるために、また、社会サービス産業の成長

および持続性を可能にする利潤創出システムを計画することによって、民間への社会サービス進入効果が高いという面で、積極的に導入される必要がある。しかし、社会的企業における労働条件の現状と課題に関する研究(이정분, 2010)で次の3つが問題点として指摘された。

まず、社会的企業内には脆弱階層の労働者の比率(58%)が高いことである。韓国政府が社会的企業を通じて「脆弱階層に持続可能な職場を提供する」という目標を立てたことは、社会的企業内の脆弱階層の比率が高くなるということである。そして、政府の支援が増加する必要があるということでもある。次に、社会的企業労働者たちの賃金水準が低いことである。社会的企業で非正規職労働者の賃金は、政府の支援金より若干高い。3つ目は、社会的企業は、雇用不安要素が高いことである。非正規職員の比率が約73%で、女性労働者10人中8人(78.9%)が非正規職員であることが明らかになった。そして労働契約期間が決まった労働者中98.8%が1年未満の労働契約をしたことが分かった。

2. 解決方法について

(1) 社会的企業政策のビジョンの普及・啓発

これまで地方自治体が仕事の相手は、福祉施設または営利企業の2つに1つだったが、現在は社会的企業もあるということを確認に認識させる必要がある。社会的企業が進出した公共団体が物品を調達する市場で、最低30%、特に社会サービス分野では50%を占めるように努力する必要がある。

(2) 随意契約締結の支援

競争入札が活性化した特定業種で入札が可能になるには、技術、資金、実績を全て整えなければならない。現在の認定社会的企業の大部分は、入札に参加しにくい状況であるため、入札に参加できる方法を示さなければならない。その中の1つが随意契約を通じた公共市場の確保である。韓国では契約単価が安い場合、随意契約は可能である。地方自治体が社会的企業に随意契約を締結する場合、該当社会的企業に補助金が支給されるシステムを考える必要がある。競争が激しい事業領域ではない新しい事業を開発する場合、これに対して補助金が支払われると、既存の営利、非営利業者からの反発は少ないだろう。

(3) 事業開発および再計画、広報支援のため専門組織の設立

既存の利害関係者による組織が強化されている事業

に社会的企業が進入し、市場占有率を高めていく方式は、成功の可能性が不透明である。既得権者の反発も強いだけでなく、担当職員の態度も消極的である。公共領域で新しい事業は、既存予算を再組織化することで可能である。例えば、地方自治体予算の中には、各課で臨時職を雇用して清掃業務を担当させることがあり、雇用を散発的にしているが、これを1つにまとめて清掃分野の社会的企業が代行することができる。しかし、いくら良いアイデアでも、担当職員を説得できなければ解決策は出てこない。地域の社会的企業が公務員を相手にうまく営業できるように広報する方法、対話する方法、事業計画書を整える方法を教育し、支援する必要がある。このような役割には、全国的な活動範囲をもつ専門家グループが必要である。

(4) 地方自治体と社会的企業が協力する地域公募型競争事業モデルの開発と遂行

地方自治体で遂行する事業には大きく2種類の事業がある。1つは地方自治体の義務的事業であり、もう1つは地域公募型競争事業である。地域公募型競争事業の場合、地方自治体の承認を得るだけでなく、予算の50%を負担しなければならない。事業規模が大きい地域公募型競争会社事業は、地方自治体名義で計画書を提出する。事業規模が小さい地域公募型競争事業は、事業を主導する団体が計画書を提出する。その際、地方自治体対応投資の可否が選定において決定的な役割を果たす。

(5) 社会的企業支援のため新しい中央・地方行政および財政関係の導入

地方自治体の社会的企業政策と労働部の政策がうまく繋がらなければ、過剰支援あるいは過小支援の非効率の問題が発生する。そのための代案は、現在の社会的企業に対する労働部の直接支援方式(民間経常補助)を地方自治体に対する国庫補助事業に切り替え、地方自治体が労働部の指針に従って、社会的企業の認定および支援業務を委任遂行することである。地方自治体と労働部間の成果に関する責任と罰則規定を適用できる成果契約体系を構築し、活性化すれば、地方自治体の公共調達市場分野で社会的企業育成のための地方自治体の支援をより積極的に行うことができる。

(6) 社会的企業認定取り消し手続きの体系化および強化

地方自治体と事業をする社会的企業に対しては、労働部次元で顧客満足度調査を実施してみることも考えられる。社会的企業に事業を委託した際に、他の組織に比べて、どのような長所や短所があったのかについて

て調べることで、改善点を探ることができる。もし地方自治体が、認定社会的企業が他の福祉施設や営利企業と別段違わないと感じているならば、認定システムに問題があるということである。認定取り消しが常時可能なシステムを整備しなければならないであろう。必要ならば再認定審査を新設して、全ての社会的企業を定期的に再評価することも検討してみる必要がある。全ての社会的企業に対して再認定を受けるようにするのか、認定取り消しの危険性が高い企業を選別して審査するのかについては、政策的判断を下さなければならないだろう。

(7) 地方自治体公務員対象の広報の強化および褒賞について

韓国では、地方自治体内で社会的企業に対する認識が低いのが実情である。そのため労働部は、地方自治体公務員を対象とした社会的企業の認知度調査をする必要がある。その調査結果をもとに、どのような側面で広報を補強する必要があるのかを抽出し、次の認知度調査でさらに認知度を高めるように努力しなければならない。地方公務員対象の広報資料を作成する時、社会的企業全体を説明しなければならないが、該当業務分野別では、社会的企業がどのような事業内容をしているかを広報することも重要である。また、地方自治体の認識が低い現状では、社会的企業の趣旨を理解する公務員を発掘し、これらの事例の情報を普及・啓発し、社会的企業側から感謝の意を伝える必要がある。社会的企業協議会あるいは労働部で、優秀な地方公務員を選定し、毎年賞を授与することも必要であろう。このような褒賞の授与は、社会的企業の日または社会的企業祝祭週間に実施する必要がある。

(8) 社会サービス範疇の包括的適用

社会サービス職場事業の社会的企業化のためには、社会サービス範疇の包括的適用が考慮されなければならない。民間支援機関および専門家等を通して、変化する社会サービス関連情報の共有と包括的適用をしなければならない。このためには脆弱階層の基準を緩和し、青年失業者、高学歴で仕事を中断している女性、企業退職者、専門技術のある失業者などに拡大し、競争力のある人材の流入促進と雇用率向上に寄与しなければならないだろう。

(9) 多様な層の人的資源の開発

競争力が脆弱な階層には、職業訓練、能力開発、勤労意欲の増進、職場の斡旋などを提供できる職場提供型社会的企業を活性化するなど、多様な層の人的資源開発がなされなければならない。

(10) 企業特性の考慮

企業の社会的役割を実現させる判断基準である脆弱層の比率を現行の50%から経過措置期間に適用させて30%に引き下げることで社会的企業の競争力を強化し、有給勤労者数は企業の成長段階、地域の供給と需要、業種特性、参加対象などを総合的に考慮し判断されることから、法的基準以上充足した際には、企業の特性を考慮し、弾力的に適用されなければならない。つまり、中小企業においては、認定後に雇用を段階的に拡大できる方を明示し、社会的企業へ参入する際の障壁を引き下げ、雇用に責任をもつよう誘導する必要がある。

(11) 調達制度の改善の考慮

公共機関優先購買を現実化させるための調達制度の改善も図る必要がある。制度が導入されて間もないため、社会サービス産業が未活性的な状態であり、社会的企業の認知度、営業マーケティングの力量などが不足している。そこで公共機関優先購買を通じた市場開拓や営業実績の確保、利潤基盤の構築への支援が重要である。特にパウチャー事業については、供給機関指定方式を登録方式に切り替えるなど、地域の社会的企業が参入しやすい条件の整備が必要がある。

V. おわりに

韓国は、IMF危機以後経済・雇用・社会保障の問題が深刻化し、社会・経済的二極化を緩和させるために社会投資を拡大させてきた。構造化された社会二極化現象克服のために、脆弱階層に対する社会的職場創出と雇用支援、高齢層に対する福祉を拡大させることにより、経済的成長と社会福祉成長を共に成し遂げるための新しいパラダイムに切り替えた。新しいパラダイムへの転換の1つとして、社会的企業を採択した。

外国の場合、社会的企業は社会問題を解決するための歴史的な必要性によって、長期間かけて育成されてきたため、安定的で地域社会に定着していると言える。しかし、韓国はそのスタートが遅れたため外国の経験を検討しながら慎重に進んでいる。だが、そうした努力にもかかわらず、韓国の社会的企業は、雇用が短期で低賃金という問題点がある。社会的企業を通じて脆弱階層が持続的に仕事ができるような土台を作らなければならない。そうでなければ、脆弱階層の職場を作るために人件費を支援して、収益創出を成し遂げられないため、社会的企業をあきらめることになって、また他の社会的企業を作るという矛盾に直面すること

になる。社会的企業が雇用を持続し、勤労条件を改善することができるように、さらに多い資源を投じる必要がある、社会的企業も自ら勤労条件を改善して、構成員の間に社会的企業の価値を共有する努力をしなければならない。

我々の社会が社会的企業だけでなく、社会全体に対する社会福祉投資を拡大しなければならないのは、社会的弱者に対する単純な支援でなく、社会・経済的二極化を克服するための未来に対する投資であることを認識しなければならない。今、社会の二極化をそのまま放置するならば、我々の社会が支払わなければならない未来に対する社会的対応費用が、子孫が耐えるに忍びないほどの苦痛になる危険性があるからである。これは韓国がIMF危機から得た教訓でもある。そして、韓国の社会的企業が成功するためには、高度成長の中の勝者独占の競争的社会でなく、成長と福祉が共に成り立つ同伴成長を通じて、健康な社会を作ろうとする認識への転換が最も必要なことである。

文 献

- 천정환・김기현 (2010) 교도소 출소자를 위한 사회적 기업의 교정적 의의. *矯正研究*, 48, 194-225.
- 한국노동연구원 (2009a) 사회적기업 시장 확대를 위한 지방자치단체 공공조달 연구: 최종보고서. 노동부.
- 한국노동연구원 (2009b) 사회적서비스 일자리 재정지원 사업 실태분석. 노동부.
- Linsley, M. (2008) *Creative capitalism*. Simon & Schuster, New York. 和泉祐子・山田美明訳 (2008) *ゲイツとバフェット 新しい資本主義を語る*, 徳間書店.
- 鄭茂晟 (2008) 講義 3 : 「韓国におけるソーシャル・エンタープライズの現状と最近の発展」, (財) 日本障害者リハビリテーション協会 日英高齢者・障害者ケア開発協力機構, 国際セミナー報告書, ヨーロッパとアジアのソーシャル・ファームの動向と取り組み ソーシャル インクルージョンを目指して, 67-86.
- CIA Factbook (2011) <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook>. 又は ISSN 1553-8133
- (제)실업극복국민재단 함께 일하는 사회 (2008)2007년도 노동부 사회적 일자리 창출사업 연구보고서. 서울: 실업극복국민재단 함께 일하는 사회.
- 정병순・신경희 (2008) 사회적 기업을 통한 서울시 양극화 해소 방안. SDI 정책리포트, 제7호, 1-19.
- 강신욱 외 (2008) 경제・사회양극화의 현황과 대응 방안 (2차년도) 경제・사회 양극화에 대한 선진국의 정책 대응: 총괄보고서. 한국보건사회연구원.
- 고용노동부 (2010) 사회적 기업육성법 시행규칙. 고용노동부.
- 고용노동부 (2010) 사회적 기업육성법 시행령. 고용노동부.
- 고용노동부 (2010) 사회적 기업육성법 (타법개정). 고용노동부.
- 김봉화・김재호 (2010a) 세계 사회적 기업의 현황과 전략. 한국학술정보(주).
- 김봉화・김재호 (2010b) 한국의 사회적 기업 모형개발과 운영전략. 한국학술정보(주).
- 이정봉 (2010) 사회적 기업의 노동조건 현황과 과제. *노동사회* 2010년 3・4월, 58-64.
- 노동부 (2007a) 사회적 기업제도에 대한 이해. 노동부.
- 노동부 (2007b) 사회적 기업육성법. 노동부.
- 노동부 (2008) 사회적 기업 육성 기본계획 (2008-2012). 노동부.
- 노동부 (2009) '07, '08 사회적 기업 개요집. 노동부.
- 노동부 (2010a) 사회적기업 육성을 위한 (예비)사회적기업 일자리 창출사업 시행지침. 노동부.
- 노동부 (2010b) (예비)사회적기업 경영지원 운영 지침. 노동부.
- 노동부 www.molab.go.kr
- 노동부 사회적 기업 (2010) <http://www.socialenterprise.go.kr>
- OECD (1999) *Social enterprises*. OECD, Paris.
- 近江幸治 (2002) *New Public Management* から 「第三の道」・「共生」理論への展開—資本主義と福祉社会の共生. 成文堂.
- 박대석・박상하・고두갑 옮김 (2009) 사회적기업 I : 이론과 실제. 시그마프레스.
- 사회적 기업 연구원 (2009) 2008 사회적 기업에 대한 일반인 대상 인식 조사 분석. *사회적 기업*, 9, 25-28.
- 사회적기업연구원 (2010) <http://www.rise.or.kr> (2010. 12. 24受理)