

共生社会の実現に向けて

主任研究員 古江晋也

〔要 旨〕

2016年6月、政府は「一億総活躍社会の実現」を掲げ、「ニッポン一億総活躍プラン」を閣議決定した。このことが追い風となり、近年では女性活躍や高齢者雇用が進展しつつある。一方、障がい者雇用の分野では、法定雇用率が引き上げられたこともあり、障がい者の雇用者数は年々増加しているが、まだ知的障がいや精神障がいのある人々や知的境界域の人々の就労の場が少ないという現実もある。

そうしたなか、本稿では、長野県松本市に本所を置く松本ハイランド農業協同組合の農福連携、生活クラブ虹の街（千葉県）を母体として設立された社会福祉法人生活クラブ風の村のユニバーサル就労の取組みを概観することで、誰もが就労できる事業モデルのあり方を検討する。

目 次

はじめに

- 1 民間企業で増加する障がい者雇用
- 2 松本ハイランド農協の農福連携
 - (1) 農福連携モデル事業の開始
 - (2) 農作業依頼の流れ

3 風の村のユニバーサル就労の取組み

- (1) ユニバーサル就労の導入経緯
- (2) ユニバーサル就労の事業モデル

おわりに

はじめに

近年、「働き方改革」「女性活躍」「法定雇用率の引き上げ」といった労務管理を巡る対応が民間企業等において喫緊の経営課題となっている。同取組みが注目されるようになった背景の一つには、「一億総活躍社会の実現」がある。ここでいう一億総活躍社会とは、「女性も男性も、お年寄りも若者も、一度失敗を経験した方も、障害や難病のある方も、家庭で、職場で、地域で、あらゆる場で、誰もが活躍できる、いわば全員参加型の社会」(首相官邸「ニッポン一億総活躍プラン」)を意味する。こうした社会の実現をめざすため、政府は2016年6月に「ニッポン一億総活躍プラン」を閣議決定、同一労働同一賃金など非正規雇用の待遇改善、長時間労働の是正や高齢者の就労促進といった働き方改革、子育て・介護の環境整備、「希望出生率1.8」「介護離職ゼロ」に向けた取組みなど、人口減少への対策と女性活躍の環境づくりが盛り込まれた。

一方、障がいのある人々の社会参加については、18年4月から法定雇用率が引き上げられたことに加え、ニッポン一億総活躍プランにおいては「障害者、難病患者、がん患者等の活躍支援」を掲げ、「就職支援及び職場定着支援、治療と職業生活の両立支援、障害者の身体面・精神面にもプラスの効果がある農福連携の推進、ICTの活用、就労のための支援、慢性疼痛^{とうつう}対策等に取り組む」としている。ただ、これらの取組みを

推進するためには、事業モデルの構築など、様々な仕組みづくりが欠かせないことに加え、例えば、知的能力に障がいがあるとはいえないものの、知的境界域にある人々は「働きにくさ」を抱えていることが少なく、彼ら(彼女ら)への支援体制はあまり整備されていないといっても過言ではない。

そうしたなか、本稿では、女性活躍や高齢者雇用促進だけではない、障がいのある人も、ない人も共に地域で暮らすことができる「共生社会の実現」に向けた取組みを、長野県松本市に本所を置く松本ハイランド農業協同組合と、生活クラブ虹の街(生活クラブ生活協同組合千葉)を母体として設立された社会福祉法人生活クラブ風の村(以下「風の村」という)^(注1)の事例から検討する。

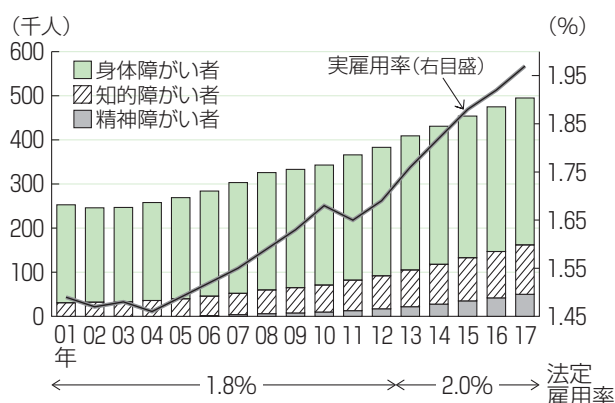
(注1) 本稿における松本ハイランド農協と風の村の事例は、古江(2018a, 2018b)を一部加筆修正したうえ、転載している。

1 民間企業で増加する障がい者雇用

ここでは厚生労働省が公表している「平成29年障害者雇用状況の集計結果」をもとに、民間企業における障がい者の雇用状況を確認する。17年における民間企業の雇用障がい者数は、49万5,795.0人^(注2)と14年連続で過去最高となり、実雇用率も1.97%と6年連続で過去最高となった(第1図)。

このように障がい者の雇用者数が増加している背景の一つには法定雇用率の引き上げがある。障害者雇用促進法では、障害者雇用率制度が定められており、民間企業の

第1図 民間企業における障がい者の雇用状況



出典 厚生労働省「平成29年 障害者雇用状況の集計結果」

事業主などに対して、従業員数の一定割合以上、障がい者を雇用するように義務付けている。法定雇用率は13年度からは2.0%、18年度からは2.2%へと引き上げられており、厚生労働省は21年4月までに法定雇用率を2.3%に引き上げることを予定している。

なお、18年度に法定雇用率が引き上げられた理由は、法定雇用率の算定基礎の対象に、新たに精神障がい者が追加され、雇用すべき対象者が増加したためである。また障がい者雇用を義務付ける企業の規模も、18年4月には50人以上から45.5人以上となった。^(注3)

法定雇用率の引き上げなどを受け、民間企業では障がいのある社員の特性に合った業務を確保したり、職場環境を整備することで、定着率を向上させる特例子会社を設立する動きも活発化している。^(注4) 第2図は、特例子会社数と雇用者数の推移を表したものであり、右肩上がりで増加していることがわかる。

ただ障がい者のなかには、一般就労が難しい人々もあり、地域社会で生活を営むう

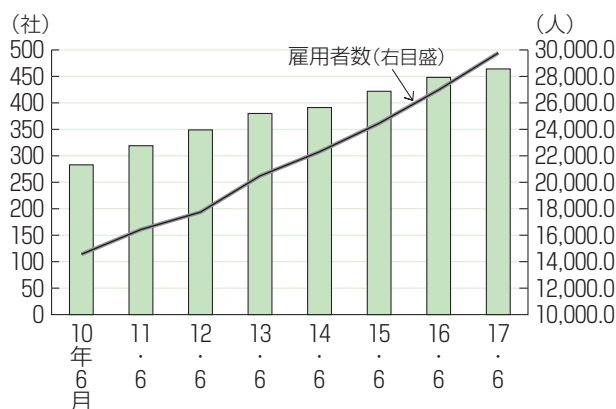
えで雇用を場をどのように確保していくのか、また、知的能力に障がいがあるとはいえないものの、知的境界域にある人々のなかには、障害者手帳（療育手帳）がなく、障害者年金を受給していない人々もあり、周囲の人々の理解を得ることが難しいため「働きたいのに、働きにくい」というケースも少なくない。

そうしたなか、松本ハイランド農協は「農福連携」、風の村は「ユニバーサル就労」によって、一般就労は難しくても、働く意欲のある人々が就労できる雇用モデルを構築している。

(注2) 障がい者の雇用者数の算定については、短時間労働者は原則1人を0.5人、重度身体障がい者、重度知的障がい者は1人を2人とみなしてカウントしている。そのため、雇用者数が小数点を含む数値となる場合がある。

(注3) なお13年6月に成立（16年4月に施行）した改正障害者雇用促進法では、雇用分野で、正当な理由がなく、障がいを理由に障がい者を差別することを禁じること（障害者差別禁止）と、合理的な配慮の提供が義務付けられた（合理的配慮の提供義務）。ここでいう「障害者差別禁止」とは、例えば、車椅子を使用していることを理由に求人の応募を認めなかったり、採用を拒否

第2図 特例子会社数の推移



資料 厚生労働省「障害者雇用状況の集計結果」

(注) 障がい者の雇用者数を算定する場合、短時間勤務を0.5とカウントするため雇用者数が小数点を含む数値となる場合がある。

することを禁じることである。また「合理的配慮」とは、例えば、募集・採用時に視覚障がい者に対し、点字や音声などで採用試験を行うことや、採用後は下肢不自由がある者に、机の高さを調整したり、精神障がい者に通院や体調への配慮を行うなどであり、この改正も障がい者の雇用等を促す要因の一つになる（厚生労働省ウェブサイトを参照している）。

（注4）特例子会社のメリットについては、厚生労働省資料「『特例子会社』制度の概要」（厚生労働省ウェブサイト）を参照している。

2 松本ハイランド農協の 農福連携

近年、生活協同組合や企業などでは、障がい者の雇用の場を確保するための一環として特例子会社や農業生産法人、就労継続支援事業所などを設立することで農業に取り組むケースが増加している。このような取り組みは、消費者に新鮮な農産物を供給し、障がい者雇用や農業就労の拡大に貢献するものの、「地域全体の農業の人手不足を解決することは難しい」という課題がある。また一般就労が困難で福祉事業所に通所している人々は所得が相対的に低い状況にあるという課題もある^{（注5）}。そこで松本ハイランド農協では、厚生労働省が定める無料職業紹介事業に基づき、農家と地域の福祉事業所（主に就労継続支援B型事業所）をマッチングさせることで、地域全体の人手不足、障がいのある人々の所得の向上などの社会的課題を解決することになっている。

（注5）13年4月に施行された障害者総合支援法では、就労系障害福祉サービスとして、通常の企業などに雇用されることが可能と見込まれる者に職業訓練や相談などを行う「就労移行支援事

業」、雇用契約に基づく就労が可能であり、最低賃金が保障されている「就労継続支援A型事業」、雇用契約に基づく就労が困難である者に就労機会の提供などを行う「就労継続支援B型事業」が定められている（厚生労働省資料「障害者の就労支援について」15年7月14日）。なお、就労継続支援B型事業所は、通所者の体調を考慮した作業などが前提となるため、就労継続支援A型事業所と工賃に大きな開きがある。厚生労働省によれば、16年度のB型事業所の月平均工賃は1万5,295円（時間額199円）となっている（A型事業所の16年度の月平均工賃は7万720円・時間額795円）。

（1）農福連携モデル事業の開始

農福連携事業は17年7月、松本ハイランド農協青年部が中心となって取り組むモデル事業として始まった。青年部の農家はこれまで草取りなどの作業を知人や友人などに依頼していたが、「最近はなかなか人が集まらない」と悩んでいたという。そこで営農部営農企画課課長代理の鎌伸吾氏は、農作業を手伝ってくれそうな人々や団体に声をかけた結果、福祉事業所が通所者の働く場を探していることがわかり、全国でもめずらしい無料職業紹介事業に基づくモデル事業が始まった。

モデル事業で最初に取り組んだのは、ねぎの畝間の草取りであった。同作業はこれまで農家の家族が数日かけて行っていたが、障がい者6人と、障がい者のサポートを行う福祉事業所職員2人が作業を実施すると、数時間で作業が完了したため、多くの関係者は手ごたえを感じた。その後は、農福連携事業としてどの作業が可能かを確認するため、ジュース用トマトの収穫、長いものを収穫するときに枯れた葉や蔓^{つる}を取り除く「棚の片づけ」、農業用マルチシートを取り

除く「マルチあげ」など、様々な業務に挑戦した。

工賃については、時給ではなく、作業量に応じた歩合制としている。その理由は、障がい者はその日の体調や気分によって作業の進捗状況が大きく異なるからである。また時給制にすると、雇用者側が「早く作業を行ってほしい」という思いから、無理な作業を行わせる可能性があるからである。さらに作業期間は、数日間から1週間で仕上げるなど、ある程度の「幅」を持って依頼してもらうようにしていることも当該事業の特徴である。

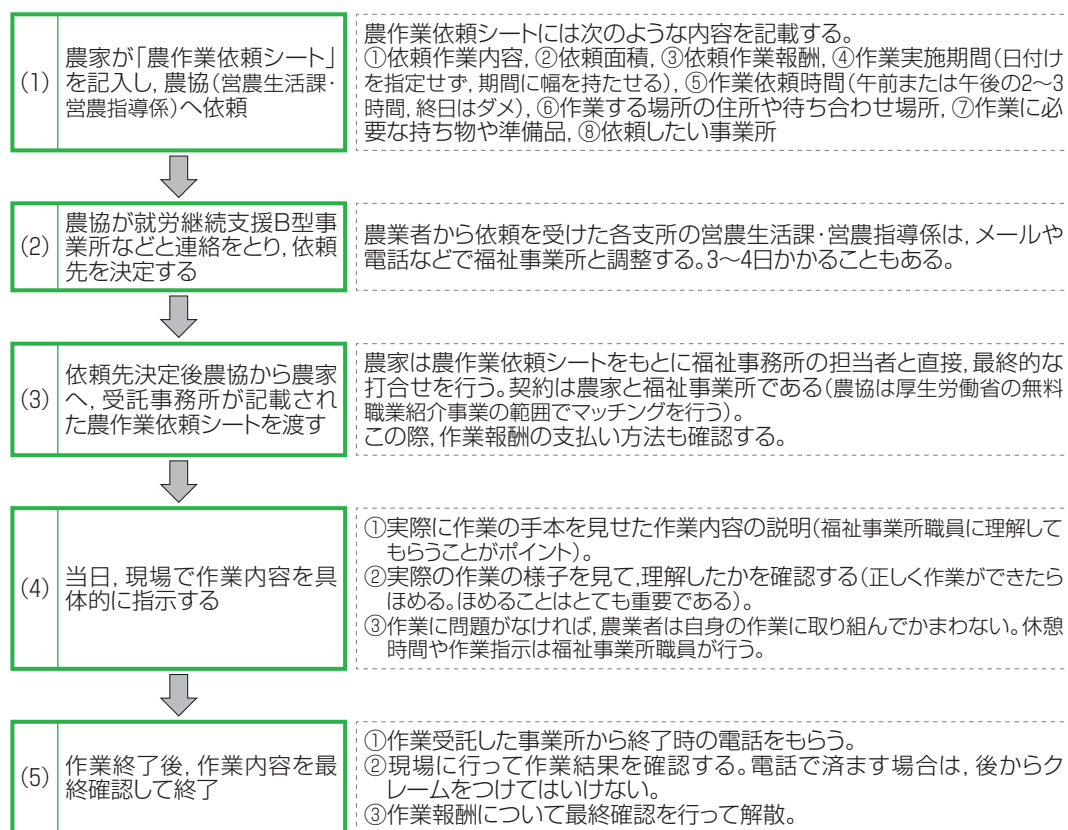
なお、同農協は、農福連携事業において

手数料を取っておらず、厚生労働省が定める無料職業紹介事業の範囲で行っている。また作業中のけがなどについては、農家と受託契約を結んだ福祉事業所が保険に加入しているため、農家が改めて保険に加入する必要はない。そして障がい者には必ず福祉事業所職員が付き添い、コミュニケーションがスムーズにいかない場合は職員が対応する。

(2) 農作業依頼の流れ

それでは、第3図をもとに農作業依頼の流れをまとめることにする。農家が福祉事務所に農作業を依頼する場合は、「農作業依

第3図 松本ハイランド農協の障がい者支援施設への農作業依頼の手順



資料 松本ハイランド農業協同組合

頼シート」に必要事項を記載し、最寄りの農協支所の営農生活課または営農指導係に連絡する（第3図（1））。農作業依頼シートには、①依頼作業内容、②依頼面積、③依頼作業報酬などの項目があるが、作業内容と報酬は「農作業メニュー」と「基準料金表」で第1表のように定めているため、農家や福祉事業所からは「分かりやすい」と評価されている。

農作業依頼シートが送付されると、各支所の営農生活課等は、福祉事業所と連絡を取り、依頼先を決定する（第3図（2））。その際、担当者はA福祉事業所に連絡をして、対応することができなければB福祉事業所に連絡をする、というように各福祉事業所

を次々と連絡していく方式としている。

当初は、農協がファクスやメールを一斉送信すると、福祉事務所に「早いもの順」に依頼作業を受託するスタイルを検討したが、レスポンスが遅い福祉事業所もあったため、上述のような方式となっている。また、農作業依頼シートは県内約170か所の福祉事業所を会員とする就労支援組織NPO法人「長野県セルフセンター協議会」の農業就労チャレンジコーディネーターから福祉事業所に送付してもらうこともある。依頼作業を受託する福祉事業所は、同シートの事業所記入欄に参加予定者、作業できる日時などを記載して、担当者に送り返す。そして支所の営農生活課等は、すべてをチ

第1表 松本ハイランド農協「農福連携」農作業メニュー（一部）と基準料金表

農作業の内容	依頼期間	基準料金	算出根拠など
ジュース用トマトの収穫	7月下旬～9月上旬	1箱 300円	アルバイトと同額、交通費支給なし。
ジュース用トマトの苗の土入れ作業	5月中旬～6月上旬	1反歩 2,400円	農家1人で3時間 時給795円×3時間＝2,385円 作業時間は自由。畑に植わっている株を少し持ち上げ、土を入れて、周りにこぼれた土を払う。
ジュース用トマト畑の収穫後片づけ	9月中旬～10月中旬	1反歩 4,000円	農家2人で2.5時間 時給795円×2.5時間×2人＝3,975円 作業時間は自由。畑に植わっている株を抜き取り、マルチをはいで丸めて包み、端によせてまとめておく。マルチ留めも回収する。
白ねぎ・小ねぎ畑の畝間の草取り	5月下旬～9月上旬	1反歩 1,600～4,000円	草の伸び具合によって料金に差が出る。農家の作業時間に応じて都度算出。
マルチあげ	6月～7月、 8月中旬～10月末	1反歩 1,600円	農家2人で1時間 時給795円×1時間×2人＝1,590円 マルチシートを押えてある土を取り、マルチをひっくり返して乾燥させ、丸めて包んで終了。
ぶどう剪定枝の棚卸しと片づけ	12月下旬～3月下旬	1反歩 5,000円	農家1人で6時間 時給795円×6時間＝4,770円 生産者が剪定して切った枝が棚に付いたままになっているため、樹から切られて棚に付いたままになっている枝を、棚からはぎ取る。はぎ取った枝を1か所にまとめる。
加工用ぶどうの収穫	9月中旬～下旬 加工用ぶどうは短期間での収穫。雨でも実施	1箱 160円	農家8時間で600kg（40箱×15kg）、1時間で5箱収穫。 時給795円÷5箱＝159円
長いもの棚片づけ	10月下旬～12月上旬 一部の作業は9月下旬からでも作業可	1反歩 3,200円	農家2人で2時間、時給795円×2時間×2人＝3,180円 ①長いものつるの根本にある留め具を取る、②棚を張っているワイヤを支柱から外す、③支柱を抜いて所定の位置に種類ごと分別して運ぶ、④1つの棚を3か所に分けて、それぞれまとめて終了。

資料 第3図に同じ

チェックした後、シートを農家に送付する（第3図（3））。

当日は、農家が現場で、福祉事務所職員や障がい者に作業内容の指示を行う。松本ハイランド農協では、農家に「受け入れの心得」として、体力面等で一般就労が困難なことを理解し、健常者を基準とした作業を求めたり、叱ったり、作業を急がせてはいけないということを伝えている。また、指示においては、「あいまいな指示」は行わないように、とも伝えている。

ここでいうあいまいな指示とは、例えば、剪定枝の片づけの場合、「臨機応変にしてください」「長い枝だけ拾ってください」「10cmぐらいの枝を拾ってください」というような指示のことであり、「手のひらからはみ出る大きさの枝は拾ってください」と具体的な指示を求めている。

またジュース用トマトの収穫の場合は、3つの色のかごを用意し、ジュース用に使えるトマトは青色のかごに、農家や職員に相談するものは黄色のかごに、ジュース用のトマトにならないものは赤いかごに入れるなど、用具を工夫すると作業が進めやすくなることも伝えている。

そして、指示どおり作業ができたらほめるほか、休憩時間に障がい者とともに過ごす場合は「かっこいい帽子だね」というようにコミュニケーションを図ることも、農福連携には必要であるといい、「単なる作業者」と考えてはいけないことを強調している。

現在、松本ハイランド農協の農作業メニ

ューには11の作業が記載されているが（第1表）、作業工程を分割することで、農福連携事業で取り組むことができる作業範囲はまだまだ拡大することができるという。このことは農家がより付加価値の高い業務に注力することにもつながり、農産物の品質向上など新たな可能性が広がることを意味する。また、農福連携事業に参加することで、服用する薬の量が減少したり、生活リズムが保たれるためよく眠れるようになったなど、症状が改善した人や、「お金を貯めて、自転車を買いたい」と話す人もいる。

ただ、その一方で各支所の営農生活課等の担当者には負担感もあり、事業として軌道に乗せるためには、福祉事業所とのスムーズな連絡体制や、行政機関をはじめとした様々な団体の理解や支援が今後の課題となるであろう。

3 風の村のユニバーサル就労の取組み

風の村は、高齢者支援（特別養護老人ホーム、サービス付き高齢者向け住宅、有料老人ホーム、デイサービス等）、子育て支援（保育園等）、障がい児者支援（重心通所、放課後等デイサービス等）、医療（訪問看護ステーション、診療所）、相談支援（包括福祉相談、生活困窮者相談等）などの分野を中心に、千葉県下で80以上の事業を運営している。

同法人が設立された98年当時の一般的な高齢者介護施設は、入居者等への配慮が行き届かず、「入居者の着替えが丸見え」とい

う施設もあった。そうした状況のなか、「人間の尊厳を大切にする」ことをモットーに、風の村の運営が始まった。2000年には、八街市に全国初の「全室個室ユニット型」の特別養護老人ホームを開設するなど福祉業界から注目を集めたが、ここでいう「人間の尊厳」とは施設利用者だけではなく、「働きたいのに、働きにくいすべての人々」にも向けられている。

(1) ユニバーサル就労の導入経緯

風の村がユニバーサル就労という、働きたいのに、働きにくいすべての人々が働ける仕組みづくりに取り組むようになったのは06年頃からである。この時期は、社会的課題を解決することを目的とする「社会的企業」への関心が高まり、新聞や雑誌でも取り上げられていた。そこで生活クラブ千葉グループ連絡協議会（生活クラブ生協が活動由来の10団体）も、「自らが社会的企業である」との認識の下、海外の社会的企業の事例などを中心に研究を開始した。

一方、この時期にJR市川駅南口地区の再開発事業が始まり、風の村が同地区で高齢者施設の運営を行うこととなったが「いかに地域社会に溶け込みながら事業を行っていくか」が課題となっていた。

そうしたなか、風の村では、地域のホームレス支援を行う団体や、知的障がいの子どもを抱えた親の会などから「ホームレスや知的障がい者の働ける場がほしい」という切実な要望を受けたという。周知のように、近年では、多くの企業で障がい者雇用

に対する関心が高まっているが、身体障がい者と比べ、知的障がい者や精神障がい者の雇用の場は少なく、知的境界域にある人々の雇用の場は、さらに少ないという実態がある。

そこで、JR市川駅南口地区にオープンする高齢者施設では、生活困窮者、ニート・ひきこもり、障害者手帳の有無などに関係なく「誰もが働くことができる」ことをコンセプトとすることにした。これがユニバーサル就労の始まりである。

当時、ユニバーサル就労の仕組みづくりに関するワークショップ（検討会）に携わったNPO法人ユニバーサル就労ネットワークちば・副理事長の平田智子氏によると、市民団体など多くの参加者がいくつかのグループとなり、意見やアイデアを付箋に記入し、模造紙に貼り付けることで事業モデルを構築していったという。

ユニバーサル就労の特長は、個別の事情を抱えた人々を不採用とせず職場に迎え入れることにある。そのため、すぐに一般就労を行うことができず、就労準備が必要な人もいる。この就労準備に向けたトレーニングを行う人を「コミュニーター」と呼び、スキル等が向上することで、職員へと移行できるようにした^(注6)。ユニバーサル就労はその後、風の村の他の施設でも展開され、12年には多様な企業や団体などにも広がっていくことを目的に「ユニバーサル就労ネットワークちば」が設立された（14年10月からはNPO法人となった）。

（注6）厚生労働省は、生活困窮者が早期に困窮状

態からの脱却を図ることを目的に、13年度から全国で生活困窮者自立促進支援モデル事業を実施しているが、ユニバーサル就労は、そのなかで厚生労働省から就労訓練事業（中間的就労）の取組み事例として紹介された。

(2) ユニバーサル就労の事業モデル

第4図は、ユニバーサル就労の全体像を示したものである。就労希望者は、ユニバーサル就労ネットワークちばに連絡を取り、スタッフと就労に向けての個別相談（第4図（1））を実施することからスタートする（スタッフは総勢18人）。

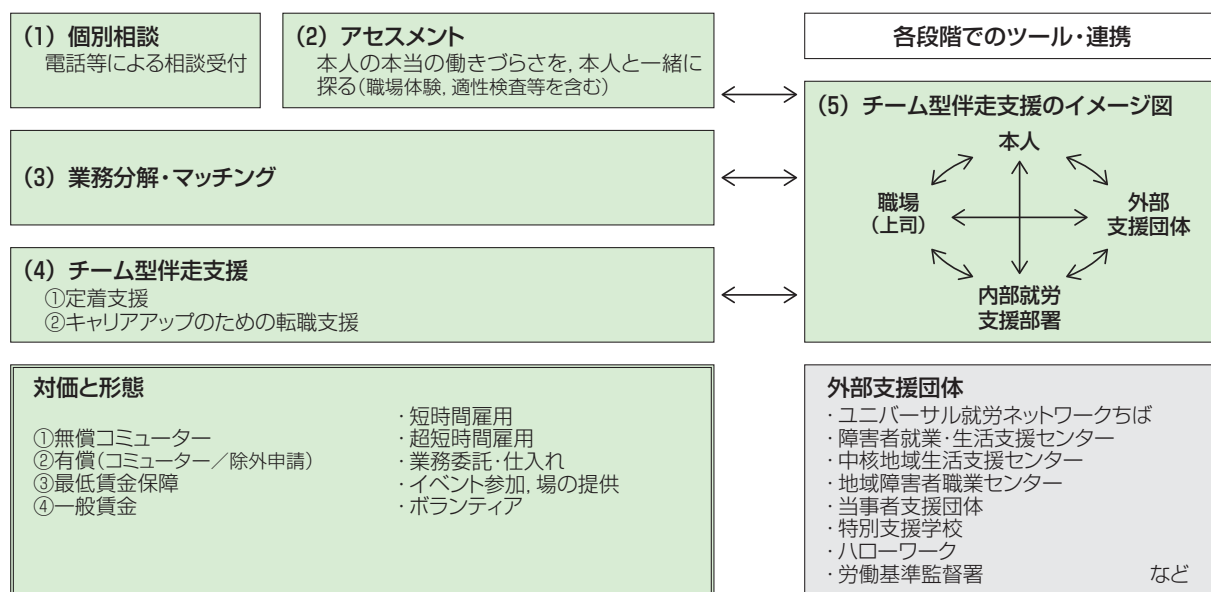
スタッフは、就労希望者が、なぜ働きのくいのか、という理由を探るため、面談を繰り返すとともに、自らにあった職場環境や得意とする業務を把握するため、職場体験や適正検査なども行ってもらう（第4図（2）、このプロセスを「アセスメント」と呼んでいる）。

アセスメントで個性を把握すると、ユニ

バーサル就労ネットワークちばでは、風の村を含む会員に就労希望者を紹介する。ただ、個性を把握することが難しい就労希望者がいることも事実であり、なかには紹介までに半年から1年ほどかかることもある。

一方、受入れ事業者には「業務分解」を実施してもらうことが欠かせない（第4図（3））。ここでいう業務分解とは、例えば、通常の介護職職員の一日に行う業務が、①利用者との接触（着替え、食事の配膳、入浴介助、見守りや出迎えなど）、②力を必要とする作業（荷物の運搬、布団干しなど）、③軽作業（居室やトイレの清掃など）、④事務作業（データ入力など）であるならば、就労希望者が業務を行えるように、これら一連の業務の「切り出し」を行うことを意味する（コミュニケーションが苦手な場合は、布団干しとデータ入力をしてもらうなど）。また、就労希望者に障がいがあると「どのように接す

第4図 ユニバーサル就労システムの全体像



出典 ユニバーサル就労ネットワークちばの資料を一部加筆修正

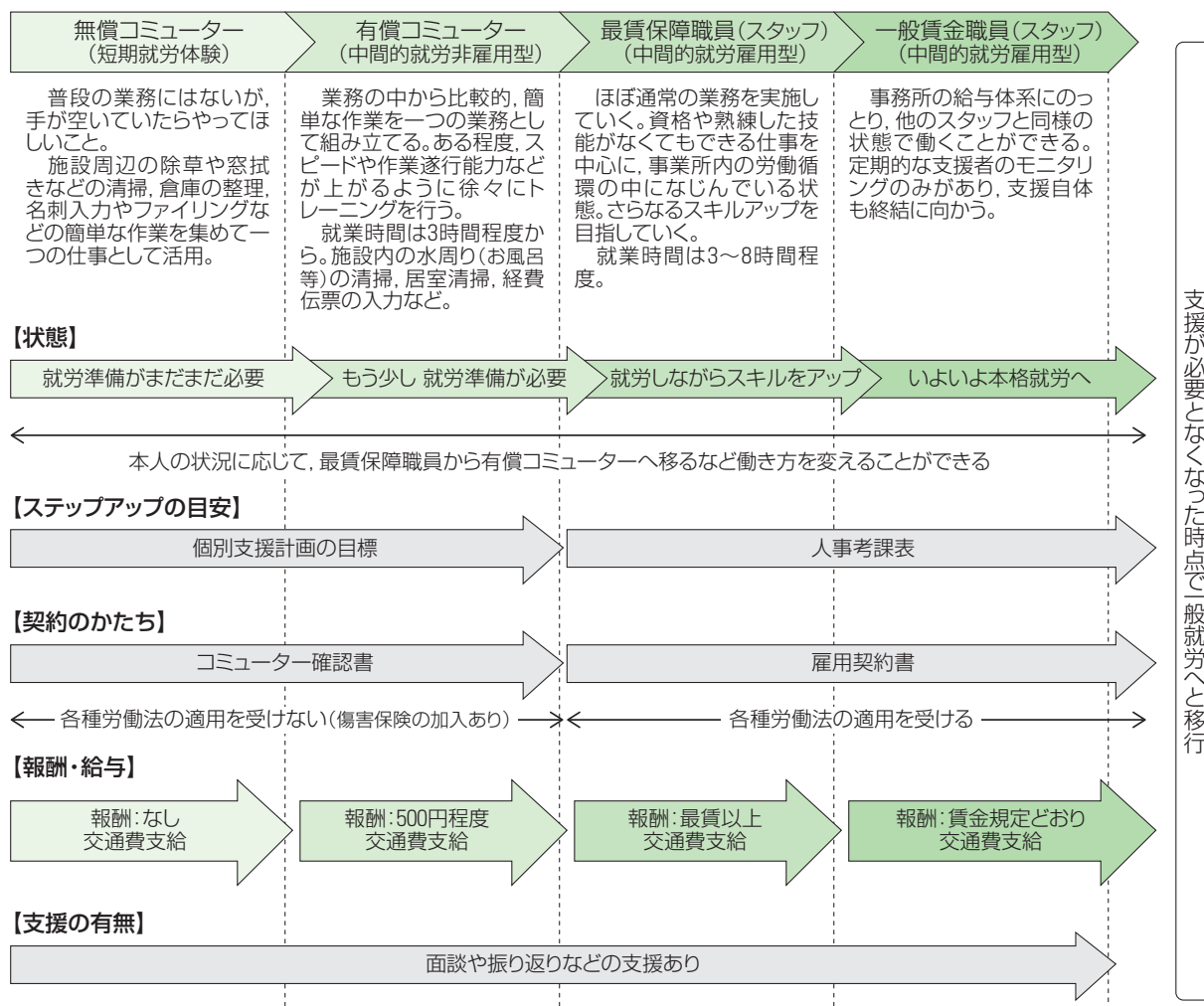
ればよいか分からない」という職場担当者は少なくない。そこで、本人、職場担当者（上司）、内部就労支援部署（人事部など）、外部支援団体がどこに相談をしてもよい体制づくりとした（第4図（4）（5）、これをチーム型伴走支援という）。

就労形態は、個別的な事情に応じて、無償コミューター、有償コミューター、最賃保障職員（「最賃」とは最低賃金のこと）、一般賃金職員に区分しており、その業務内容、契約、報酬・給与などは第5図のとおりと

なっている。風の村事業本部事業部企画課主任の会田晃子氏（18年2月取材時）は、「ユニバーサル就労を導入して10年が経過した今日、その理念は風の村の各職場に浸透するようになり、特に『成功体験』がある施設では、好評を得ている」と話す。ここでは、その一例を記しておく。

○高齢者施設における介護職職員は、利用者の身体介護がメイン業務となり、その合間に、施設の掃除や洗濯などを行う。

第5図 ユニバーサル就労のステップと制度の概要



出典 第4図に同じ

そのため、衣類に「色落ちや縮み」が生じることもあった。しかし、コンピューターに洗濯業務を担当してもらうようになると、その業務のみに専念するので、衣類の色落ちや縮みがなくなり、介護職職員の業務負担も軽減されるようになった。当該コンピューターは精神障がいを抱えていたが、洗濯業務に携わり、多くの人々とコミュニケーションを図ることで体調も改善されるようになった。

コンピューターとして就労した者のなかには、経験と技能を高めながら一般介護職職員として勤務する者もいる。そしてユニバーサル就労という事業モデルは現在、千葉県だけではなく、静岡県富士市（17年2月、富士市ユニバーサル就労の推進に関する条例が全会一致で可決成立）、生活クラブ生協東京、大阪府社会福祉協議会、奈良県（社会福祉法人協同福祉会）など、全国で少しずつ実践が始まったことは、特筆される。ただ、ユニバーサル就労に関する相談業務については、地方自治体などからの委託事業ではないため、相談者が風の村に就労する場合は、風の村が費用を負担するが、他の企業に就労する場合は、相談者本人が費用負担を行っているという現状もある。

おわりに

「一億総活躍社会の実現」という方針が掲げられるなか、女性活躍推進や高齢者雇用促進に注目が集まっている一方、「働きた

いけど、働きにくい」という人々への対応は後手になっているという感は否めない。そうしたなか、本稿では、「共生社会の実現」をテーマに松本ハイランド農協の農福連携と風の村のユニバーサル就労を取り上げた。

これらの事例で共通していることは、組合員をはじめとした地域の人々の声に真摯に耳を傾け続けた結果、構築された事業モデルであることと、作業工程の「分解」「分割」という考えをベースに業務を生み出してきたことである。また、体調に波がある人々に対しては、時給制ではなく歩合制を導入したり、作業日数に幅を持たせるといった対応をしており、こうした取組みは、作業者への配慮といった観点からも大きなヒントを与え、就労範囲を拡大させる可能性を有している。

ただ、前述したように、松本ハイランド農協の農福連携や風の村のユニバーサル就労に関する相談業務などは、農協やNPO法人が単独で運営を行っており、他の団体等の支援を受けていないため、職員等の負担感も少なくない。こうしたなか、これらの事業が継続して発展、普及していくためには、行政機関など様々な団体との連携も今後は重要な課題となる。^(注7)

(注7) 近年では、地方自治体が農福連携事業に取り組むようになっている。例えば、新潟市では、15年から「新潟市あぐりサポートセンター」を設置し、農福連携をコーディネートしたり（『新潟日報』16年5月17日付）、三重県では障がい者の農業就労を促進するため、複数の福祉事業所と産地を結び付けるモデル事業を開始しているという（『日本農業新聞』17年7月2日付）。また17年3月には、農業分野や福祉分野の企業や

団体、個人や自治体などが会員、賛助会員となり「全国農福連携推進協議会」が設立された。

<参考文献>

- ・厚生労働省（2015）「障害者の就労支援について 平成27年 7 月14日」
- ・厚生労働省『厚生労働白書』（平成28～29年版）
- ・厚生労働省「障害者雇用状況の集計結果」
- ・厚生労働省「『特例子会社』制度の概要」
- ・首相官邸（2016）「ニッポン一億総活躍プラン（平成28年 6 月 2 日閣議決定）」
- ・内閣府『障害者白書』（平成28～30年版）
- ・古江晋也（2018a）「共生社会の実現に向けて——生活クラブ風の村の取組みに学ぶ——」『農業協同組合経営実務』 5 月号

- ・古江晋也（2018b）「共生社会の実現に向けて——松本ハイランド農業協同組合の取組みに学ぶ——」『農業協同組合経営実務』 9 月号

<参考WEBサイト>

- ・厚生労働省
<https://www.mhlw.go.jp/index.html>
- ・首相官邸
<https://www.kantei.go.jp/>
- ・内閣府
<http://www.cao.go.jp/>
- ・全国農福連携推進協議会
<http://noufuku.jp/>

（ふるえ しんや）

