農協による農福連携の展開

──「農作業請負の仲介」と「雇用」を行う事例に着目して──

主任研究員　草野拓司

〔要　　旨〕

近年、農業における人手不足解消や障害者の雇用を生む機会として、農福連携の取組みが注目されており、拡大の動きがみられる。そのなかで、特に期待されるのが農協である。農協は農家との密接な関係があることに加え、地域との接点も多いためである。実際、農協における取組みが徐々にみられるようになっており、さらなる展開が期待される。そこで本稿では、農福連携に取り組む４つの農協を取り上げ、農協が農福連携に取り組む際に阻害要因となる農業側の「障害者とともに働くことに対する不安」を軽減するための方法について検討を行った。その結果、次のポイントが明らかになった。

農作業請負の仲介の場合は、①明確な仕組みを作ること、②仕組みと福祉側の役割分担を明確にして農家に伝えること、③農家と事業所の間で生じるさまざまな問題に農協が調整役として対応することなどである。雇用の場合は、①雇用前に各障害者の個性を十分に把握できる仕組みを作ること、②雇用後も福祉側に相談できる仕組みを作ることなどである。

目　次

はじめに
1　農福連携の概要と課題
（1）　概要
（2）　課題
2　事例の実態
（1）　４つの事例の位置づけ
（2）　JA静岡市
──施設内での就労（内職）による農作業請負の仲介──
（3）　JAめぐみの
──施設外就労による農作業請負の仲介──
（4）　JAながさき県央
──実習受入れからの雇用──
（5）　JAぎふ
──特例子会社による雇用──
3　考察
──農業側の不安軽減のポイント──
（1）　農作業請負の仲介の場合
（2）　雇用の場合
おわりに

農林中金総合研究所
https://www.nochuri.co.jp/

はじめに

近年、農業における人手不足解消や障害者の雇用を生む機会として、農福連携の取組みが注目されており、拡大の動きがみられる。そのなかで、特に期待されるのが農協である。農協は農家との密接な関係があることに加え、地域との接点も多いためである。また、農協は事業が多岐にわたるため、年間を通して安定した仕事（作業）を確保しやすいという利点もある。実際、農協による農福連携の取組みは徐々にみられるようになっており、さらに展開を加速させるためには、農協に適した方法が求められているといえる。

そこで本稿では、農福連携に取り組む４つの農協を取り上げ、農協に適した方法を検討する。具体的には、農福連携を行う際の大きな阻害要因となる、農業側の「障害者とともに働くことに対する不安」を軽減することが農福連携を展開するうえで最も重要な課題になっていることから、そのためのポイントを検討する。

構成は以下のとおりである。１節では農福連携の取組みの概要と課題を紹介する。２節では事例とする４つの農協の実態を整理する。３節ではこの取組みを進めるためのポイントを考察する。最後にまとめを行う。

1　農福連携の概要と課題

(1)　概要

a　農福連携とは

吉田・里見・季刊『コトノネ』編集部（2020）によると、「農福連携」という言葉は使っている主体によっていろいろな定義がされており、決定版というものがないが、「農業サイドと福祉サイドが連携して農業分野で障害者の働く場をつくろうとする取り組み」と捉えることができるという。

取組方法としては、第１表のように、５つに類型化できるという。①社会福祉法人等による施設外就労や作業引受け、②社会福祉法人等が自ら農業を行う取組み、③農業法人等による障害者雇用、④特例子会社設置による障害者雇用、⑤園芸療法、である。

b　効果

同書によると、農福連携は農業、地方公共団体、福祉、企業にとって効果のあるものだと説明されている。

農業側には、福祉が農地の引き受け手になってくれること、農繁期等の農作業の人

第1表　農福連携の類型

① 社会福祉法人等による施設外就労や作業引受け（農作業請負）
② 社会福祉法人等が自ら農業を行う取組み
③ 農業法人等による障害者雇用
④ 特例子会社設置による障害者雇用
⑤ 園芸療法として

資料　吉田･里見･季刊『コトノネ』編集部（2020）

農林中金総合研究所
https://www.nochuri.co.jp/

手不足を解消してくれることなどの効果がある。

地方公共団体にとっても、地域における耕作放棄地問題や人手不足問題の解消の手がかりとなる。

福祉側には、仕事量の増加と工賃の改善が期待できる。

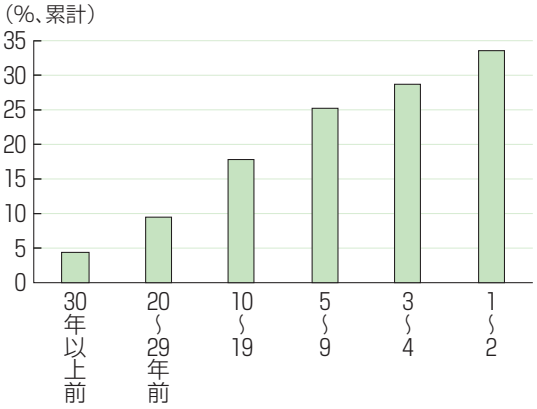
企業側には、法定雇用率の達成、およびCSR活動への効果が期待できる。

c　動向

近年、農福連携の取組みは増加傾向にある。第１図で社会福祉法人等の障害者福祉施設の農業分野への進出状況（第１表の類型①と②のこと）をみると、右肩上がりでの増加が確認できる。

また吉田（2020）によると、1987年に特例子会社制度が法制化されて以降、特例子会社の設立数が増加している。18年６月１日時点では486まで増加し、そのうち農業分野に進出しているのは少なくとも45社ある。

第１図　障害者福祉施設における農業活動の実施割合（2013年実施のアンケート結果）



資料　日本セルプセンター(2014)「農と福祉の連携についての調査研究報告」

加えて、06年に施行された障害者自立支援法に基づき、同年に企業による福祉事業所の第１号が認定され、それ以降、そうした福祉事業所も急増している。10年以降は、CSR活動の一環として農業分野で障害者雇用に取り組む施設も増加し、23の施設がそのような取組みを行っていることが把握されている。

農福連携の推進を目指し、行政等による動きも活発になっている。17年には全国農福連携推進協議会（現・一般社団法人日本農福連携協会）が設立され、同年、農福連携全国都道府県ネットワークも設立された。「平成30年度食料・農業・農村白書」や20年閣議決定の「食料・農業・農村基本計画」に農福連携が盛り込まれるなどの動きもみられる。20年に設立された農福連携等応援コンソーシアムにはJA全中、JA全農、JA共済連、農林中金も参加するなど、JAグループとしても農福連携を推進する動きがみられるようになってきた。

(2)　課題

ただし、農福連携に取り組む就労継続支援Ａ型事業所（以下、就労継続支援Ａ型事業所は「Ａ型事業所」、就労継続支援Ｂ型事業所は「Ｂ型事業所」という）は13％、Ｂ型事業所は17％という状況であり(注1)、特例子会社のうち農業分野に進出しているのは９％など、増加傾向とはいえ、依然として途上の段階にあるともいえる。そのような状況下、農協による取組みがみられるようになってきた。

農林中金総合研究所
https://www.nochuri.co.jp/

では、農協による農福連携のさらなる展開のために、何が求められるのだろうか。吉田（2020）や豊（2020）などを参考にすると、一般的に、農福連携に取り組もうとするとき、最も大きな障害になるのは、農業側の「障害者とともに働くことに対する不安」であり、農協による農福連携の展開を進めるためには、それを軽減する方法が求められているといえる。

そこで本稿では、４つの事例の分析を通して、その不安を軽減するポイントを探っていく。農業側からみた「障害者とともに働くことに対する不安」を具体的にみると、「障害者に適した業務の特定や開発が困難」「障害者が働きやすい環境整備が必要」「障害者とのコミュニケーションの取り方がわからない」といったものであり、それらを軽減するポイントを検討することになる。

（注１） 障害者就労の支援制度としては、主に「就労継続支援Ａ型事業」「就労継続支援Ｂ型事業」「就労移行支援事業」「就労定着支援事業」がある。

就労継続支援Ａ型事業では、利用者が事業所と雇用契約を結び、定められた給与が支払われる。対象は、雇用契約に基づいた勤務が可能なものの、障害・難病などにより一般企業への就職が難しい障害者である。利用者は働きながら、同時に訓練も受け、就職のための知識・能力を身につける。ここからさらに、一般企業への就職ができるような就労移行支援が行われている。

就労継続支援Ｂ型事業では、利用者と事業所で雇用契約を結ばない。対象は、Ａ型事業で行う仕事が難しい障害者、年齢・体力などから一般の企業で働くことができなくなった障害者である。利用者には作業訓練などを通じて生産活動を行ってもらい、成果に対して賃金（工賃）が支払われる。利用者が就労継続支援Ａ型、就労移行支援へと進めるよう支援が行われている。

厚生労働省によると、18年度の平均工賃（賃金）は、Ａ型事業所で時間額846円、月額７万6,887円、Ｂ型事業所で時間額214円、月額１万6,118円である。なお、施設数はそれぞれ3,554、１万1,750となっている。

一方、就労移行支援事業は、職業訓練・職場探し・職場への定着支援を行うもので、対象は一般企業に就労したい障害者である。利用者は事業所で訓練を受けながら一般企業への就職を目指す。

なお、本稿では触れないが、18年に「就労定着支援事業」が新設されている。これは、職場に定着するための精神面、生活面でのフォローを目的とした事業となっている。対象は、就労継続支援や就労移行支援、そのほか自立訓練などを経験して障害者雇用枠での就労を含め一般就労したい障害者である。

2　事例の実態

(1)　４つの事例の位置づけ

事例とするのは、農作業請負を仲介する２つの農協、および雇用を行う２つの農協である。第２表にあるように、農作業請負の仲介を行うのはJA静岡市とJAめぐみのである。前者は主に施設内での就労（内職）を仲介するのに対し、後者は主に施設外での就労を仲介する。

雇用を行うのはJAながさき県央とJAぎ

第2表　各事例の位置づけ

形態		JA	類型	農業側
農作業請負の仲介	施設内での作業	JA静岡市	①	農家組合員
	施設外での作業	JAめぐみの	①	農家組合員
雇用	JAによる雇用	JAながさき県央	③	JAながさき県央
	特例子会社による雇用	JAぎふ（(株)JAぎふはっぴぃまるけ）	④	(株)JAぎふはっぴぃまるけ

資料　ヒアリング結果をもとに作成

農林中金総合研究所
https://www.nochuri.co.jp/

ふである。前者はJA自身で雇用を行うのに対し、後者は特例子会社により雇用を行う。

各事例において農業側となるのは、JA静岡市とJAめぐみのの場合は農家組合員（以下「農家」という）、JAながさき県央の場合はJA自身、JAぎふの場合は特例子会社である（株）JAぎふはっぴぃまるけとなる。

(2) JA静岡市
――施設内での就労（内職）による農作業請負の仲介(注2)――

a JAの概要と管内農業の特徴

JA静岡市は静岡市の葵区と駿河区を管内とする。19年度末現在の組合員総数は２万7,629人で、そのうち正組合員数は9,129人である。管内では、沿岸部でイチゴ、葉ショウガ、葉ねぎやほうれんそうなどのそさい、桃等の施設園芸作物、山間部では茶、かんきつ、わさび、しいたけ、じねんじょ等の栽培が盛んである。農業者の高齢化が進んでいることなどにより、管内では慢性的な人手不足の状況にある。

b 取組みのきっかけ

JAは18年３月から無料職業紹介所を開設し、求人、求職者のマッチングを行ってきた。18年６月に葉ねぎ等の生産を行う農家から無料職業紹介所に対して求人相談があったが、要望に適した求職者の確保が困難であった。その際、JAの担当者が、過去に就労支援施設から営農指導の依頼を受けて実施した経緯から、農家に対して、就労支援施設への農作業依頼を提案したことがこの取組みのきっかけとなった。

その後、JAがハローワークを含む行政機関への相談、およびインターネットでの検索等により、候補になりそうな福祉事業所（以下「事業所」という）へ相談し、18年８月から、JAが仲介し、A型事業所による農作業請負が始まった。その２か月後には、依頼先を系列のB型事業所に変更した。以後、他のB型事業所やA型事業所も加わり、農作業が請け負われている。

現在では、静岡市保健福祉長寿局健康福祉部障害福祉企画課から事業所の紹介を受けるなど、JAは行政との協力関係も構築している。

c 仕組み

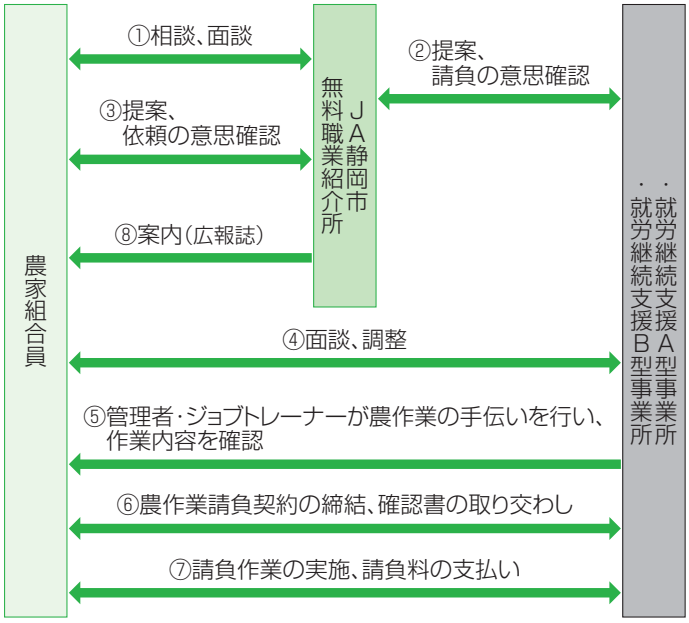
この無料職業紹介所の担当部署は営農経済部担い手支援課で、１人の職員が他の業務と兼務しながら取り組んでいる(注3)。

第２図で、農作業請負までの流れをみていこう。はじめに、この取組みに関心を持った農家がJAに相談する（図中①）。相談を受けたJAは、健常者雇用・シニア雇用・事業所による請負いのいずれが適しているかを検討し、事業所が適していると判断した場合に、A型・B型事業所にその内容を提案し、請負の意思を確認する（②）。そして、JAが農家の意思確認を行う（③）。

その後もJA立ち会いの下、農家と事業所の相対でのやり取りとなる。最初に面談、調整を行った後（④）、事業所の管理者・ジョブトレーナーが農家から報酬を受けて農作業の手伝いをし、作業内容を確認する

農林中金総合研究所
https://www.nochuri.co.jp/

第2図　JA静岡市による農作業請負の仲介の流れ



資料　ヒアリング結果をもとに作成

（⑤）。そして、農作業請負の契約を結ぶとともに、確認書を取り交わした後（⑥）、事業所側で実際の請負作業を行い、農家から事業所へ請負料が支払われる（⑦）[注4]。この請負料は、A型事業所も含め、すべて出来高制となっている。その後、JAは波及効果を狙い、農家に対して、広報誌でこの取組みを案内している（⑧）。

契約は最初の１か月間を試用期間とし、その後は１年ごとの更新となっている。農家と事業所の相対のやり取りになった後も、JAは農家の巡回を行う。また、事業所へのヒアリングも適宜実施している。特に、10月には最低賃金が更新されるので、請負料の調整等について話し合うなど、大きな問題等がある場合はJAが調整役になる。

農家が現地視察・現地指導をしたいときは、「確認書」に記載することとなっている。ただし、指揮命令と責任範囲を明確にするため、指導等を行う場合でも、利用者（障害者）に直接行うことは禁止しており、事業所職員を通した指導となる。これにより、利用者が作業しやすい環境とすることに加え、農家のリスクを取り除いているのである。

作業を行うのは、主に精神障害者の人々である。作業の際は事業所職員が付き添う。

d　作業内容

最初に事業所職員が農家まで葉ねぎを受け取りに行き、事業所に持ち帰った後、作業開始となる。主な作業は、葉ねぎの不要な葉や傷んだ部分の除去、長さによる分別、１束75～100gに束ねるというものである。５～８人が、以上の３つのパートに分かれて行う。その際、作業場のみやすい場所に各工程を写真で掲示し、確認しながら作業できるようにしている。作業の細分化（パート分け）は、JAが助言しつつ、事業所職員が決定する。そして、利用者の希望をとったうえで、事業所職員が適性をみて各利用者のパートを固定していく。作業終了後には、葉ねぎを事業所職員が農家まで運ぶ。作業に問題がある場合や質問がある場合などは、この際に農家と事業所職員で話すことができる。

事業所によって異なるが、おおむね作業は９～10時頃から開始し、１日３～４時間程度である。

農林中金総合研究所
https://www.nochuri.co.jp/

施設内での作業の様子（筆者撮影）

なお、葉ねぎは年間で４～５回転と高回転のため作業量が多いことに加え、かさばらないので事業所職員は運搬しやすいというメリットがある。また農家が作業する場合、葉ねぎ収穫後の作業は農家の作業場で行うが、広さには限界があるため、作業場を用意できる事業所と農家の両者にメリットのある品目といえる。

e　工賃と労災保険

事業所から利用者に対して支払われる工賃は、Ａ型事業所の場合、最低賃金（20年度現在885円）以上である。Ｂ型事業所の場合、時給換算すると400円ほどになり、平均的な工賃よりもかなり高いという。労災保険にはＡ型・Ｂ型ともに事業所が加入している。

f　実績

依頼する農家の数は18年度と19年度に２戸であったが、20年度には６戸に増加している。一方、事業所の数は18年度と19年度に２つであったが、20年度には５つに増加している。このうち４つがＢ型事業所で、１つがＡ型事業所である。

ある農家は通年で、またある農家は９か月の作業を依頼するなど、長い期間の作業依頼が多くなっている。それにより、事業所の多くは、年間200日を超える作業を請け負うことができている。

g　関係者の声

事業所からは、この取組みを評価する声が上がっている。「１週間で３日の作業が確保できてありがたい」「一般的な内職より単価が高いため、頑張ればそれなりの工賃になる」「地域で事業所の存在を知ってもらい、障害者も仕事ができることを知ってもらうきっかけになっている」という。

農家からの評価も高い。「事業所への依頼はなくてはならなくなっている」「（自前の作業場にはもう空いたスペースがないので）事業所が作業場も提供してくれることなどでコストが軽減できることに加え、出荷量を増加させることが可能になっている」などである。

JA担当者は、JAが農福連携を行う場合のポイントを次のように指摘する。「地域の農業者の状況はJAだからこそわかる情報があり、地域に根差したJAだからこそ、事業所なども含む地域の事業体の把握ができ、農福連携につなげることができる。利用者にとって環境変化の少ない施設内での就労（内職）から始めることがとても重要である」。

（注２） JAでは、主に葉ねぎの調製作業など施設内

農林中金総合研究所
https://www.nochuri.co.jp/

での就労を仲介しているが、茶摘みやアボカドの植替えなど、施設外就労の仲介も行っている。

（注３）20年３月までは営農課の担当だったが、同年４月の機構改革で同課が営農課と担い手支援課に分かれ、それ以降は担い手支援課が担当している。

（注４）JAでは農作業請負の契約書を「委託契約書」と呼んでいるが、本稿では「委託」を「依頼」、「受託」および「受委託」を「請負」と統一して呼んでいる。

(3)　JAめぐみの
――施設外就労による農作業請負の仲介(注5)――

a　JAの概要と管内農業の特徴

JAめぐみのは岐阜県関市、美濃市、美濃加茂市、可児市、郡上市、加茂郡の７町村、可児郡の御嵩町を管内とする。19年度現在の組合員総数は６万1,636人で、そのうち正組合員数は２万9,390人である。管内における特産品は、サトイモ、キウイフルーツ、ダイコン、ナス、トマト、イチゴ、明方ハム等である。

JAで農福連携を行っている中濃営農経済センターのある中濃地域では、07年から円空サトイモによる産地振興を進めた結果、一時は30人ほどだった生産者が、18年には68人まで増加した。これに伴い、サトイモに関わる調製作業等が増加したことにより、人手不足の課題が深刻化した。

b　取組みのきっかけ

元々、サトイモの栽培は土寄せなど夏場の管理が大変だったが、産地振興の一環で12年と13年にマルチプランタ機の導入が進んだことで、作業量が軽減された。その結果、生産者数が増加した。

しかし、例年11月から３月にかけての出荷作業は依然として大変なままであった。農家は昼間に収穫・乾燥を行った後、寒い夜に倉庫や車庫で行う毛羽取り作業が特に根気を要する大変な作業であり、人手を必要としていたのである。そのような作業が規模拡大の阻害要因にもなっていた。円空サトイモ部会としても、生産量の維持・拡大が必要であると考えていたが、それが難しい状況であった。

そこで、JAとして人手を探していた時期、県農業普及課から、A型事業所DAI（以下「DAI」という）が農作業等の請負を求めていると聞き(注6)、16年10月、作業を依頼することになった。これ以前から、JA職員と県農業普及課職員でサトイモ農家を巡回し、そのような労働力の必要性を共有していたことにより、このようなきっかけが生まれた。

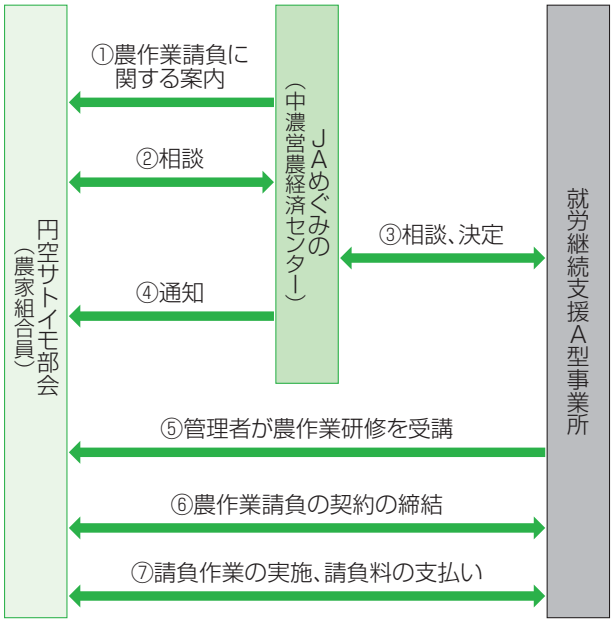
c　仕組み

この業務は中濃営農経済センターの３人が他業務と兼務で担当している。

第３図で農作業請負の流れをみていこう。最初に、JAが円空サトイモ部会に対し、農作業請負の案内をする（図中①）。そして、利用を希望する農家とJAで依頼する作業の特定化（切り出し）や出荷量等について相談を行う（②）。JAはその内容をDAIと相談し、請負が決定すると（③）、JAから農家へ通知される（④）。そして、DAI職員が農家で農作業研修（無償）を受講し（⑤）、その後、両者で農作業請負の契約を結ぶ（⑥）。

農林中金総合研究所
https://www.nochuri.co.jp/

第3図　JAめぐみのによる農作業請負の仲介の流れ



資料　ヒアリング結果をもとに作成

そして請負作業が実施され、請負料が支払われる（⑦）。請負料はkg当たりの出来高制である。２回目以降は、農家とDAIが相対で契約を結び、請負作業が行われている。

ただし、両者による相対のやり取りになった後も、JAが調整役となる。JA職員が毎日作業場を訪れるなどして、常時DAIや農家からの相談に乗るようにしている。

作業を行うのは、７人の利用者である（20年10月現在）。そのうち４人が精神障害者、２人が身体障害者、１人が知的障害者となっている。作業の際はDAI職員が付き添う。

d　作業内容

最初に農家が収穫したサトイモを作業場へ運んだ後、作業開始となる。主な作業は、サトイモの乾燥と毛羽取りと選別である。特に毛羽取りは根気のいる作業であり、利用者に向いた仕事であるという。調整作業が済むと、DAI職員と利用者がサトイモを選果場へ運ぶ（トラックの運転は職員が行い、利用者は補助を行う）。

DAI職員は、JA職員と相談して作業を細分化し、各利用者の個性を生かせるよう工夫している。JAから借りた水稲の育苗ハウスを利用することで、サトイモの乾燥が速くなり、流れ作業も行えることがより効率性を高めているという。この育苗ハウスは、遊休期間に有償で借りている。

作業時間は９～13時の４時間が基本となっている。月曜日～金曜日に作業を行い、出荷の期限を守れるよう、日程を組んでいる。

農家は、作業に関する問題等がある場合、利用者に直接指導することはせず、DAI職員かJAの担当者に相談し、解決することとなっている。DAIからの作業内容等に関する相談は、農家がサトイモを作業場へ運んできた際、あるいはJA職員が作業場を訪問した際に行われることが多い。

作業場となっている育苗ハウス（筆者撮影）

農林中金総合研究所
https://www.nochuri.co.jp/

e　工賃と労災保険

農家から事業所へは、kg当たりの出来高制で請負料が支払われている。これを時給換算すると、工賃は最低賃金（20年度現在852円）を上回る。A型事業所の場合、事業所から利用者への工賃は最低賃金以上を支払うことになっているが、それが十分に可能な請負料になっているといえる。工賃に関する相談・交渉は、DAIが農家と直接行うことはせず、JA職員が調整役になっている。労災保険はDAIで加入している。

f　実績

作業依頼を行っている農家数は、16年度に４戸であったが、17年度と18年度には10戸に増えている。サトイモの依頼量は16年度の約５トンから、17年度の約30トン（総生産量の15%）、18年度の約27トン（同じく18%）と増加している。

g　関係者の声

この取組みに関して、DAIからは、「地域の人々とのつながりが持てる」との声が聞かれた。利用者からは、「任される作業が増えてうれしい」「自信につながる」という声が上がっている。

農家からの評価も高い。「規模拡大につながった」「他の作業に労力をまわせるのでありがたい」「取り残しがなく仕事が丁寧」「この関係を大切にし、サトイモの生産面積を増やしたい」などである。

JA役職員からは、「この取組みを通して、農家、地域のために貢献してくれている」との声が聞かれた。

（注５）JAでは、主にサトイモの調製作業などの施設外就労を仲介しているが、キウイフルーツの袋詰めなど、施設内での就労の仲介も行っている。

（注６）DAIはA型事業に加え、B型事業も行っているが、サトイモの調整作業等はA型事業として請け負っている。

(4)　JAながさき県央
―実習受入れからの雇用―

a　JAの概要と管内農業の特徴

JAながさき県央は諫早市（多良見地区を除く）、大村市、東彼杵郡の東彼杵町と川棚町と波佐見町を管内とする。19年度末現在の組合員総数は４万379人で、そのうち正組合員数は１万1,495人である。管内では、ニンジン、ばれいしょ、イチゴ、アスパラガス、ミニトマト、温州みかん、茶等の農産物のほか、カーネーション等の花き、豚・牛の畜産と、多様な農業が営まれている。管内における組合員の平均年齢は60歳を超え、農業をやめるケースがある一方で、規模を拡大する農家において人手不足が問題になっている。

b　取組みのきっかけ

15年10月、JAでは、障害者法定雇用率の未達成に伴い、労働局から雇用率達成指導を受けた。同月、ハローワーク主催の「障害者雇用セミナー」が県立希望が丘高等特別支援学校(注7)において開催され、参加した。同校の概要説明、授業内容（当時の校内作業実習はウエアクリーニング、ハウスクリーニング、窯業等）を見学したところ、レベルの

農林中金総合研究所
https://www.nochuri.co.jp/

高い作業を目の当たりにし、JAによる総合事業を生かした障害者雇用ができるのではないかと考え、16年度から同校の生徒を実習で受け入れることとなった。

c　仕組み

第４図でJAが同校生徒を雇用するまでの仕組みを確認しよう。最初に、１～３年生を対象に、「デュアルシステム型現場実習」が実施される。これは、年間15～20回程度実施されるもので、各回で生徒10～20人、教師４～５人が参加し、農作業、Ａコープでの作業、清掃作業等を行う。

この実習を行う際は、JAの総務部総合企画課が担当し、各部署に作業受入れを依頼する。農作業については、営農部指導振興課と相談し、指導員から農家に依頼したうえで行われる。

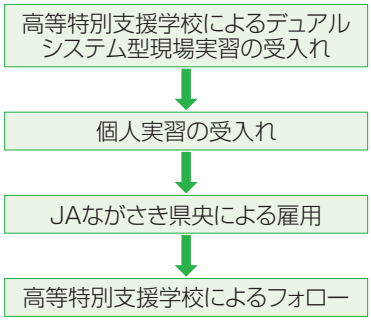
次に行われるのが個人実習である。これは、デュアルシステム型現場実習を経験した生徒が希望する職場で行う実習で、より実践的なものである。不定期で行われ、１回の実習期間は３週間ほどである。１年次に１回、２・３年次に各２回行うもので、特に３年次に行われる個人実習は、就職（就労）を念頭にした本格的な作業となっている。総合企画課が窓口となり、現場との受入調整は総務課が行う。

この２つの実習を経て、３年次に生徒がJAへの就職（就労）を希望し、JAも実習の様子をみて採用したいと考えた場合、生徒が雇用される仕組みとなっている。

雇用後も、同校が２年間にわたってフォローすることとなっており、２年を超えた場合でも適宜対応するという。場合によっては、同校が持つネットワーク（ジョブコーチや事業所）を生かし、ジョブコーチ等と同校教員がともにJAを訪問し、支援することもある。このようなフォロー体制が、離職防止につながっているという。

なお、この取組みを進められた背景には、JAの女性部の協力があったという。女性部のイベントで同校の生徒に和太鼓を演奏してもらったり、一緒にゼリー作りを行ったりして、交流を深めた。女性部が同校に見学に行くこともあった。こうして女性部から評価する声が多く上がり、それが後押しになった。

第4図　JAながさき県央における雇用までの流れ



資料　ヒアリング結果をもとに作成

d　作業内容

採用された生徒は、実習で経験した作業をベースとして、農作業、Ａコープでの作業（販売、店内整理など）、清掃作業などの業務を担当している。農作業は、JAが農家から作業依頼（ニンジンやばれいしょの収穫等）を受けて行うもので、ほ場の面積当たりの請負料（掘取り料）を受け取り、業務と

農林中金総合研究所
https://www.nochuri.co.jp/

実習の様子（ニンジンの収穫作業、JAながさき県央提供）

して実施されている。農閑期にはＡコープでの作業や清掃作業を行うなど、適宜就業内容を変えることもある。

ｅ　報酬と労災保険

雇用形態はフルタイム（実働7.5～８時間）の時給制（最低賃金以上）で、時給は毎年昇給する。１年ごとの更新で、ほとんどの場合で更新が繰り返されている。労災保険と健康保険にはJAが加入している。

ｆ　実績

JAでは、同校と連携を始めて以降、毎年１～２人を採用し、現在、６人の知的障害者を雇用し、Ａコープに３人、営農センターに２人、支店に１人配置している。これにより、JAは法定雇用率に達している。

ｇ　関係者の声

このような取組みに対し、関係者からは評価する声が上がっている。採用された生徒、親族、同校からは、「JAは総合事業を行っているため、さまざまな体験ができることから、実習の場を設けてくれることだけでもありがたい」「この取組みが報道などで取り上げられることで、地域の人々や企業に対して、働くことができることを証明する機会にもなっている」という。

受入農家からは、「労働力が増えて助かる」「また来て欲しい」「このような機会を増やして欲しい」という声が多く上がっている。

JA役職員からも、「このような取組みを地域の人々にみてもらうことで、地域におけるJAの活動を理解してもらう良い機会になっている」「同校生徒の働く姿をみた職員のモチベーションを上げることにもつながっている」「Ａコープに実習に来ている生徒が売るとお客さんが集まり、良く売れる」と高く評価する声が多い。

（注７）同校は、軽度の知的障害のある生徒が就職による社会的、職業的自立を目指す学校である。

(5)　JAぎふ
──特例子会社による雇用──

ａ　JAの概要と管内農業の特徴

JAぎふは岐阜市、羽島市、各務原市、山県市、瑞穂市、本巣市、羽島郡の笠松町と岐南町、本巣郡北方町を管内とする。19年度現在の組合員総数は10万1,493人で、そのうち正組合員数は４万1,236人である。管内では、米、麦、大豆のほか、イチゴ、柿、枝豆等の園芸作物、肉牛、肉豚等の畜産物が生産されている。

管内では全国平均よりも高齢化が進んでいることもあり、農業の現場における人手不足もみられる。

農林中金総合研究所
https://www.nochuri.co.jp/

b　取組みのきっかけ

JAでは、以前から障害者を雇用していた。10年代半ばになり、組合員のなかにも障害者のいる家庭が少なからずあり、その組合員の悩みを解決することがJAの仕事であるという着想に基づき、JA内部から「農福連携は農協がやるべき」「これこそ農協のあるべき姿」という声が上がり、特例子会社設立のためのプロジェクトが始まった。

このプロジェクトを進める段階で、地元のB型事業所ウェル・ファーム（以下「ウェル・ファーム」という）の当時の代表がオブザーバーとして当プロジェクトに参加し、障害者の情報共有が可能な関係が構築された。そして、20年７月に子会社「(株) JAぎふはっぴぃまるけ」を設立し、20年12月に認可を受け、単位農協初の特例子会社となった。

c　仕組み

同社は障害者の従業員16人、役員（非常勤）１人、監査役（非常勤）１人、運営を担当するスタッフ３人で、計21人で組織されている。

従業員16人のうち、11人はJAからの転籍者で「総合部門」に所属し、５人は20年度に「農業部門」に新規採用されている。

スタッフ３人のうち１人はJAからの出向者で同社の統括部長、１人はJAの元職員でジョブコーチの資格者、１人はウェル・ファームの元代表で、同社の真正事務所の所長である。所長は作業療法士の資格を持ち、病院での勤務経験もある。統括部長と所長は同社設立後にジョブコーチの資格を取得している。また、監査役もジョブコーチの資格を持つ。

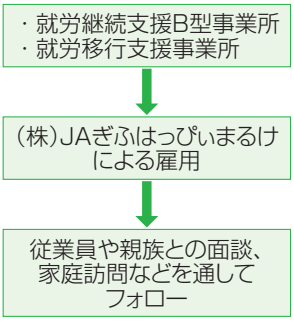
ウェル・ファームは、14年に法人登記し、15年にオープンした。20年12月現在、登録者数23人で、そのうち精神障害者12人、知的障害者９人、身体障害者２人となっている。

ウェル・ファームは、オープン当初から農家からの農作業を請け負ってきたほか、農業以外の内職も請け負ってきた。既述のとおり、当時の代表（現・真正事務所の所長）はプロジェクトのオブザーバーとして参加してきた。オープン以降、事務所としているのはJA敷地内の施設である。現在は隣にはっぴぃまるけの真正事務所がある。

同社による20年度新規採用は第５図のように行われ、既述のとおり計５人であった。内訳は、ウェル・ファームから４人（精神障害者３人と身体障害者１人）、就労移行支援事業所パッソ（以下「パッソ」という）から１人（精神障害者）となっている。

同社とウェル・ファームの関係は既述の

第5図　はっぴぃまるけにおける雇用までの流れ（農業部門）



資料　ヒアリング結果をもとに作成

農林中金総合研究所
https://www.nochuri.co.jp/

はっぴぃまるけ真正事務所（左）と
ウェルファーム事務所（筆者撮影）

とおりである。パッソからは、総合部門に所属する障害者を採用してきた経緯がある。また、これまでJAが雇用した障害者のケアをパッソが担当するなど、連携関係を維持してきた。

同社では、従業員の親族と面談を行うことを重視しており、ほとんどの従業員の家庭訪問を行っている。また、従業員本人との面談（個別面談）も重視し、週に１回以上実施することで、社内で各従業員の個性について情報共有するようにしている。出勤時間、退勤時間、労働時間等については、親族、医師、支援団体などとも相談し、柔軟に変更しているという。ジョブコーチによる作業内容の指導も実施している。このようにすることで、各従業員と良好な関係を構築することが可能になっているという。

d　作業内容

農業部門の従業員は年間を通して農業に関する作業を行う。具体的には、農家からの請負作業やJAの選果場やライスセンターにおける作業などである。また、同社所有の農地でジャガイモの栽培にも従事している。

なお、総合部門の業務は主に印刷、清掃、直売所勤務だが、農繁期には農業部門を補助している。

e　報酬と労災保険

障害者の従業員16人の雇用形態は基本的にフルタイムの時給制（最低賃金以上）で、半年更新である。週休２日制で、１日の就業時間は８時間以内としているが、従業員の健康状態などにより、６時間ほどにすることもある。(注8) 労災保険と健康保険には同社が加入している。

f　実績

上記のとおり障害者の従業員数は16人で、農業部門５人、総合部門11人である。JAではプロジェクト開始当初から法定雇用率を達成していたが、今年度の５人の採用により、さらに雇用率を上げている。(注9)

g　関係者の声

従業員の親族からは、「子供が元気になっているのでありがたい」、従業員からは「いろいろな仕事を行いたい」「仕事が楽しみでしょうがない」との声が聞かれる。農業部門の４人はＢ型事業所からの雇用であり、同社に入社してからの報酬は最低賃金以上になり、とても喜ばれているという。

ウェル・ファームからは、「従業員たちが安定した職を得てくれて良かった」「４人を送り出せたことが、福祉全体、地域全体への貢献になった」との声が聞かれた。また、

農林中金総合研究所
https://www.nochuri.co.jp/

パッソからは、「この会社なら安心して預けられる」として、有望な人材が紹介されるという。

農家からも、農作業依頼に関する問合せが多くなったという。「農繁期など必要な時期に作業を手伝いに来てくれるので助かる」「米と麦の生産規模拡大につながった」などである。

JA役職員からは、「従業員の楽しく元気な声が飛び交うようになった。挨拶も元気良く、職員との交流も多くなった」「農福連携は地域貢献を目指すJAのあるべき姿」などの声が聞かれた。

（注８）総合部門の転籍者も以前からこの条件であった。

（注９）法定雇用率を下回る雇用率の場合、常用労働者100人超の企業は納付金の支払いが必要になる一方で、上回る場合は調整金・奨励金を受け取ることができる。

3　考察
―農業側の不安軽減のポイント―

既述のとおり、農業側には、「障害者とともに働くことに対する不安」があり、農協が農福連携を展開するために、それを軽減することが求められている。本節では、４つの事例の取組みから、農業側の不安軽減のためのポイントを考察する。

(1)　農作業請負の仲介の場合

農作業請負の仲介の場合、一つ目は、明確な仕組みを作ることである。作業の特定化、指導方法や運搬方法の確立、作業場の確保、請負料の設定などがそれに当たる。

二つ目は、福祉側の役割分担を明確にし、仕組みとともに農家に伝えることである。福祉側の役割とは、作業の細分化や各障害者の担当決め、作業の際の事業所職員による付添い、事業所による労災保険への加入などである。

三つ目は、この取組みを進めるうえで農家と事業所の間で生じるさまざまな問題等について、農協が調整役として対応することである。そのために、農協の担当者が現場を十分に把握しておくことが求められる。

加えて、JA静岡市とJAめぐみのでは、農家の不安を軽減するための各々の工夫もみられる。JA静岡市の取組みでは、事業所が、障害者にとって負担の少ない内職から取り組み、各工程を写真で示すなど、障害者が取り組みやすい作業環境とすることで、農家が求める成果を可能にしている。

JAめぐみのでは、生産部会でDAIへの作業依頼を行うことを決議し、部会の方針の下で各農家が作業を依頼する方法にしている。

(2)　雇用の場合

雇用の場合、一つ目は、雇用前に各障害者の個性を十分に把握できる仕組みを作ることである。高等特別支援学校からの採用なら実習を取り入れた方法であり、事業所からの採用なら事業所職員にプロジェクトを進める段階から参加してもらう方法がそれに当たる。

二つ目は、雇用後も福祉側に相談できる仕組みを作ることである。農協および特例

農林中金総合研究所
https://www.nochuri.co.jp/

子会社が福祉側と連携関係を構築・維持することにより、福祉の専門家に相談しながら、各従業員に適した対応を検討することができる。

加えて、JAながさき県央と（株）JAぎふはっぴぃまるけでは、農家の不安を軽減するための各々の工夫もみられる。JAながさき県央においては、女性部と高等特別支援学校との交流の場を設けることにより、同校生徒に対する農協役職員の理解を深めることにつながっている。

（株）JAぎふはっぴぃまるけでは、従業員の親族との面談や家庭訪問等を通して、各従業員の個性を理解し、社内で情報共有するよう努めている。また、ジョブコーチの有資格者を登用することなどで、福祉の専門知識を持つ職員が採用後の障害者の指導等に当たることができる体制としている。

おわりに

本稿では、４つの農協の取組みを検討することで、農福連携の取組みを行う際の農業側における「障害者とともに働くことに対する不安」を軽減するポイントを検討した。結果は３節で考察したとおりである。

さらに、以上の検討を行った結果、次のように、農協が農福連携に取り組む意義についての含意が得られた。

農作業請負の場合、①農協は農家との密接な関係があるため、農福連携を説明する機会を持ちやすいことから、農家の不安を軽減しやすいこと、②農協は地域の関係機関とのネットワークがある、または築きやすいこと、③農協による事業の総合性により、管内の多様な経営を組み合わせて紹介することで、長い期間の作業請負を実現できることである。

雇用の場合、①上記③と同様に、事業の総合性により、農閑期や雨の日の作業でも柔軟に作業作りができること、②取組みのきっかけは法定雇用率の問題であっても、農協が取り組むことで、農家や地域社会に貢献しうる分野での障害者就労を促進できることである。

このような意義をみいだすことができた一方で、農協にとって何が誘因になるのかという疑問が生じる。例えば、各事例から農協がこの取組みを行うメリットを考えた場合、農家の規模拡大により一定の集荷量確保が可能になる、農家・地域への貢献により地域における農協の活動を理解してもらう機会になることなどが挙げられる。ただし、この取組みを行う際は農協にコストが発生することから、コストとの関係も踏まえた詳しい分析が求められるところであり、それは今後の課題としたい。

＜参考文献＞

- 弦間正彦（2019）「農福連携と持続的な農業・農村発展」柏雅之編著『地域再生の論理と主体形成──農業・農村の新たな挑戦──』早稲田大学出版部、285～299頁
- 小柴有理江・吉田行郷（2016）「地域における農業分野での障害者就労の支援体制の構築──異分野が連携するプラットフォームの形成──」『農業経済研究』第87巻第４号、412～417頁
- 小柴有理江・吉田行郷・香月敏孝（2016）「農業と福祉の連携の形成過程に関する研究──農業分野における障害者就労を事例として──」『農林水産政策研究』

農林中金総合研究所
https://www.nochuri.co.jp/

第25号、１～17頁
・農林水産省（2019a）「農福連携の取組実践事例集」
・農林水産省（2019b）「農福連携事例集（ver.1）」
・濱田健司（2015）「社会貢献・高齢者福祉 JAグループにおける障がい者雇用にかかる現状と期待」『共済総研レポート』第141号、32～35頁
・古江晋也（2018）「共生社会の実現に向けて」『農林金融』10月号、15～26頁
・皆川芳嗣（2019）「SDGsと農福」『金融市場』９月号、１頁
・皆川芳嗣（2020）「農福と農泊と農協改革」『農林金融』11月号、38～39頁
・宮部和幸（2020）「野菜生産・販売における新しい農福連携システムづくり──徳島県・株式会社リバーファームの挑戦──」『野菜情報』12月号、2020年12月15日アクセス
https://vegetable.alic.go.jp/yasaijoho/senmon/2012/chosa01.html
・豊輝久（2020）「地域共生社会づくりにつながる農福連携」『AFCフォーラム』第68巻第２号、３～６頁
・吉田行郷（2019a）「農福連携が来た道、これから行く道」『農村と都市をむすぶ』第69巻第６号、７～17頁
・吉田行郷（2019b）「農業分野での労働力不足下における農福連携の取り組みの現状と展望」『農業市場研究』第28巻第３号、11～21頁
・吉田行郷（2020）「農福連携の現状と全国の取り組みについて──千葉県下での展開を考える──」（2020年９月23日開催「農福連携セミナー」報告資料）
・吉田行郷・香月敏孝・吉川美由紀（2014）「農業分野に本格進出した特例子会社の実態と課題──地域農業の担い手としての特例子会社の可能性──」『農業経済研究』第86巻第１号、12～26頁
・吉田行郷・小柴有理江・石橋紀也（2018）「企業出資の障害者福祉施設の農業分野への進出の意義と課題──農業分野に進出している社会福祉法人、特例子会社との比較から──」『農業経済研究』第89巻第４号、357～362頁
・吉田行郷・里見喜久夫・季刊『コトノネ』編集部（2020）『農福連携が農業と地域をおもしろくする』コトノネ生活

（くさの　たくじ）

農林中金総合研究所
https://www.nochuri.co.jp/