

Title	農業の事例による障がい者雇用創出のしくみについて
Author(s)	草野, 圭一; 徳丸, 宜穂; 小竹, 暢隆
Citation	年次学術大会講演要旨集, 33: 805-808
Issue Date	2018-10-27
Type	Conference Paper
Text version	publisher
URL	<a href="http://hdl.handle.net/10119/15717">http://hdl.handle.net/10119/15717</a>
Rights	本著作物は研究・イノベーション学会の許可のもとに掲載するものです。This material is posted here with permission of the Japan Society for Research Policy and Innovation Management.
Description	一般講演要旨

## 農業の事例による障がい者雇用創出のしくみについて

○草野圭一，徳丸宜穂，小竹暢隆（名古屋工業大学）

## 1. はじめに

企業の障がい者雇用者数は49万人を超え、法定雇用率を達成した民間企業は50%、実雇用率は1.97%と毎年増加している[1]。法定雇用率は2018年4月より2.2%に引き上がり、今後も引き上げられることが予定されている。法の遵守、社会的義務や責任を根拠としても、企業は継続的に障がい者を雇用していくことが求められる。継続的に雇用していくためには、受け入れ準備や採用から定着に至るまでのサポート体制を整える必要があり、家族や支援機関との連携体制、従業員の理解や支援員、指導員といった人材の教育、配置も考えていかなければならない。これらを負担と捉えるか利益へつなぐと捉えるかで、取り組みが大きく変わってくる。その一つのデータとして、障がい者の就労を目的とした特例子会社や障害福祉サービス等事業所（就労移行支援事業所、就労継続支援（A型・B型）事業所）の数は年々増加している。中でも就労継続支援A型事業所への企業参入は顕著で、2011年は事業所総数629のうち営利法人が経営主体は161事業所で割合は25.6% [2]であったのに対し、2016年は事業所総数3,455のうち営利法人が経営主体は1,980事業所で割合は57.3% [3]とあり、5年間で10倍以上増加している。これだけ企業が参入する背景には利益へつなぐ要素があると想定できるが、その一方でA型事業所の経営破綻という問題が生じていることも事実である [4]。

障がい者雇用はなぜ難しいのか。法の遵守、社会的義務や責任だけでは負担と感じてしまい、利益の追求だけでは経営が成り立たない恐れがある。雇用を促進させるためには、就労の場がどのような形態であれ企業が積極的に取り組めるよう、社会的な意義と経営的な利益とのバランスのとれたしくみを考えなければならない。

## 2. 研究目的と位置づけ

本研究は、農業分野の事例を通し企業が雇用創出に取り組めるしくみについて考察することを目的とする。障がい者の雇用においては、障害特性を理解しできることと業務とのマッチングを図ることや、支援機関などと連携しサポートしていくネットワークをつくることが重要である。しかし、企業が積極的に取り組むためには雇用により利益が生まれなければならず、雇用創出のしくみは収益が上がるしくみでなければ積極的な雇用につながらない。そこで、障がい者雇用によって生み出される利益とは何かを明らかにし、雇用創出の体制を整えるために必要な価値基準とは何かを示していく。

農業を事例とした理由は、農林水産省と厚生労働省が推進する農福連携を活用し、農業を事業とした新たな取り組みがなされていること、そして新たな雇用のしくみ作りに取り組んでいるからである。国は農業と福祉の連携を支援するパンフレットを発行して、事例の紹介や農地の利用、法人へ向けて障がい者雇用に関する相談等を掲載し [5]、農福連携を推進している。国の支援制度を活用し、福祉とビジネスとがバランスよく効果を発揮している農業の事例を取り上げることで、示すべき利益の在り方、価値基準を探ることができると考える。

本研究の構成は次のようになる。まず、第3節で農業分野と障がい者就労についての先行研究をレビューし分析を行なう。第4節で農業を事業として展開する企業の事例より分析を行なう。第5節で事例分析を通して雇用創出のしくみを考察していく。そして最後の第6節で今後の研究課題を示す。

## 3. 農業分野と障がい者就労について

## 3.1. 農作業と障害特性について

障がい者個々の能力と作業の能力とのマッチングを図るべく、業務を各工程に分解し、さらに各工程を単純作業にまで分解することは、障がい者を雇用するためだけでなく、企業にとってどのような利益へつながるのか。

独立行政法人農業・食品産業技術総合研究機構農村工学研究所の「農業分野における障害者就労の手引き」では、農業分野での障がい者就労への期待、事例による作業の特徴と指導のポイント、支援制度

が記されている [6]。障がい者を受け入れる側のメリットとして、「①障がい者が参加することにより職場の雰囲気や和む、②障がい者の仕事への熱心な姿勢が他の従業員にも波及し、作業効率が上がる」などの効果が指摘されている。しかし、受け入れを困難とする要因として、「①収穫期など季節的な需要である場合が多く、年間雇用を望む障がい者側の意向に合わない、②経営規模が零細な農家が多く、人を雇用する経営的なゆとりがない」などが挙げられる。農作業事例において、障がい者就労によく利用される施設野菜（水耕栽培）の作業と指導ポイントをみていく。作業工程は、①播種、②定植、③収穫、④下葉取りと洗浄、⑤出荷調整からなる。①播種作業はウレタンマットを液肥に浸し、専用トレイにセットして種をまく。専用機械を用いる際は、担当者を決めて同じ人が作業にあたる。②定植作業は発芽した苗を一行毎に専用パネルに移す。収穫作業と合わせて作業量を決めておき、収穫作業が終わり次第定植作業を行なう。③収穫作業は栽培パネルから手で抜き取り、根の部分をカミソリを使用して切り落とす。カミソリの使用が困難な人は、専用のカッター（治具：職員と共同で開発）を用いる。作業体系を組みその日の作業量を決めることで、出荷量に合わせて調整することができる。④下葉取り作業は専用機械を使用して除去し、洗浄作業は水場を用いて作業する。空いた時間は出荷用段ボール箱の組み立てもする。独りで集中して作業したい従業員に適している。⑤出荷調整作業は選別し、パック詰めにはタネ等のチェック、フタを閉め輪ゴムをかけケースに入れる。一か所に集めて作業をするが、作業の速さはそれぞれ自分のペースに合わせて行なう。

以上のように、水耕栽培においては工程が一定しており、農業従事者でなくとも指導員による訓練によって作業が行なえ、土地の確保や設備投資など条件が揃えば、零細な農家と提携するなど企業や事業所などが比較的新規で参入しやすいといえる。農作業においては、一つ一つの単純作業にまで分解されていることによって、連続する作業が得意な人、一定間隔に揃えることが得意な人、同じ長さでカットすることが得意な人など個々の能力とのマッチングが図りやすくなる。また、独りで集中したい人、座り落ち着いて作業をしたい人、力のある人など個々の特性に合わせた環境で働くことが可能である。さらに作業における障害特性への配慮について、宇佐川 [7] による発達支援の方法を体系的に示した発達アセスメントの研究と照らし合わせて分析してみる。発達のプロセスにおける各段階にて想定される躓きを障害とみなし、どこで躓くかを観察の要点としてみていく。発達のプロセスは4段階「プロセス1：感覚の入力（どの感覚を得意として、もしくは不得意として情報を得ているか）→プロセス2：知覚のレベル（情報を処理する優位もしくは劣位な視知覚・聴知覚の能力）→プロセス3：中核となる発達（象徴化・概念化といった行動の中核となる存在が何か）→プロセス4：表出系（行動や動作に現れる表現）」で示される。例えば「プロセス2：知覚のレベル」が優位な人は、パターン性のある作業に能力を発揮し、「プロセス3：中核となる発達」に躓きのある人は、二次的な作業が発生すると適応に苦しむことがあるので単純作業を任せる。このように発達のプロセスを観察することで、障害特性への配慮が「見える化」され適材適所な人材配置が可能となる。「農業分野における障害者就労の手引き」の農作業事例にて示されているが、「ひとり一人のその日の作業内容をマジックボードに書き、かつ作業ケースを一人ずつ個別に名前を書いて用意することで、自分の担当分が一目でわかる工夫」や、「出荷量から収穫量を調整し、合わせて定植の作業量を決めていく」ことは、ひとり一人の作業量と出荷量を計算して効率良く生産していることに他ならない。障害特性を理解し個々の能力と作業の能力とのマッチングを図るために、業務を各工程に分解し、さらに単純作業にまで分解することは、生産の適正と効率化を図る業務開発へとつながり、生産性の向上につながると分析する。

### 3.2. 農業分野の事業について

障がい者の就労の場として農業分野を事業としていくためには、運営や経営の視点からの課題を捉えておく必要がある。

杉岡ら [8] は障害福祉サービス等事業所である就労移行支援、就労継続支援 A 型・B 型の事業所において、就労支援の多様な展開が進むなかで、農業あるいは農産加工にかかわる活動を通じて雇用問題と地域農業の衰退の解決に寄与している生産的活動の現状と課題を明らかにしている。その中で課題を「一般就労に近づけるためにも収益を上げる戦略の必要性」、「生産性の限界」、「販路拡大するための経営マネジメントを重視」、「顧客の定着化と新規顧客の開拓」を挙げている。吉田ら [9] は農業分野に進出する特例子会社の特徴と課題を明らかにし、農業技術・経営力の面からも分析を行ない、今後地域農業の担い手となり得るとした場合克服すべき課題はどこにあるのかを明らかにしている。特例子会社の農業分野への参入は、「CSR 活動の一環」としているケースが多く、「障がい者就労による地域貢献」をしていく傾向があると考えつつも、「採算の合わないケースにどこまで農業の引き受け手になり得るか」は未知数としている。また、生産した農産物の「販路確保や拡大」に課題はあるが、親会社の営業



ノウハウや人的コネクションを活用し積極的に展開していると述べている。小柴ら [10] は地域における農業と福祉の連携の支援体制を分析し、地域において農業と福祉の連携のプラットフォームを形成することの意義と課題を考察している。その特徴を「地域課題の解決」、「地域の限られた人的・物的資源の有効活用」、「プラットフォームで主体間の連携を実現するための人材が重要」とし、課題を「プラットフォームとなりうる場の運営にかかる予算確保と事業の継続」、「プラットフォーム構築の効果として新たな取り組みや付加価値形成を促進する創発性」を挙げている。

これらの先行研究より、事業形態は異なるが農業分野を事業とする際、共通して課題となるのが「運営を継続していくための収益」をどのように上げていくかといえる。そのために障害福祉サービス等事業所では「経営マネジメント力」を、特例子会社では「CSR 活動と収益とのバランス」を、農福連携プラットフォームでは「効果を継続していく創発性」が、それぞれ問われているといえる。障がい者の就労の場として農業分野を事業とする際、生産した農作物を生産品として収益へどのように転換していくか、そのしくみが重要であると分析する。

#### 4. 農業を事業として展開する企業「A社」の事例

A社は農業を活用した障がい者雇用のコンサルティング、就労支援、貸し農園の運営を事業としている。事業内容は、A社が所有する農園を企業へ貸し出し、そこで働く障がい者を紹介する。障がい者へは、農園体験・実習を通して就職に至るまでの支援を行なう。そのためのサービスとして、人材発掘、採用支援としての農作業訓練、定着への継続したアドバイスと、一貫したサポートを行なっている。企業にとって、企業の社屋では就労が困難な場合や、勤務条件に合わない障がい者なども含め、農業

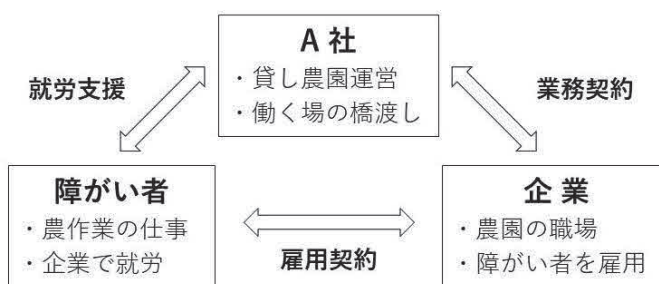


図1. A社における雇用創出のしくみ (筆者作成)

を事業とすることで雇用が創出できる体制を整えている。障がい者と企業は雇用関係である従業員として、障がい者は農園で働き、企業は給料を支給するという体制である。図1に示すように、A社は農園を通して障がい者と企業との雇用契約が結ばれるための橋渡的存在といえる。A社は障がい者へ就労を支援し、かつ、企業と業務契約を結び、農園の貸し出しや職場のサポートをサービスとして事業を成り立たせている。福祉とビジネスとがバランスよく効果を発揮している事例である。

A社と契約し障がい者を雇用した企業にとって、どのような利益がもたらされているかを分析する。まずは雇用率制度の障がい者雇用算定の人数を確保することができる。法定雇用率に達せない場合は一人あたり50,000円の納付金を支払わなければならない。法の遵守が根拠であれ支出を抑えることができる。次に生産した農作物を企業の福利厚生として社内提供や自社食堂の食材、地域貢献などCSR活動の一環として活用することができる。これは社員全体へのモチベーションやダイバーシティ、ノーマライゼーションへの意識を高め、結果として企業業績へもつながる。企業は障がい者雇用として貸し農園へ投資をする。その収益は農作物の売り上げではなく、障がい者就労と社員の意識向上という社会的な目的と企業理念の達成を得る。利益を経済的な収益と捉えるだけではなく、社会的な価値を利益と捉える価値基準によるものと分析する。A社は企業へこのような価値基準を与えるとともに、自社においても契約による収益と障がい者の雇用創出という社会的価値を得るビジネスモデルが構築されていると分析する。

#### 5. 考察

農業分野の事例を通し、第3節より障がい者個々の能力と作業の能力とのマッチングを図るべく、業務を単純作業にまで分解することは、生産の適正と効率化を図る業務開発へとつながり、生産性の向上につながることを述べた。しかし困難なのは、事業を継続していくための収益をどうするかである。第4節の事例で挙げたA社は、利益を経済的な収益と社会的な価値へと転換して事業を行なっていた。企業が障がい者雇用を創出していくには、このような自己の利益と利他的な行動とが相まって発生すると考えることができる。パッドナム [11] は、市民共同体における市民性の特徴を、公的諸問題への積極的な参加として、その市民は「トクヴィルが『正しく理解された自己利益』と呼ぶものを追求する」と

し、「『近視眼的』であるよりは『啓蒙された』自己利益」を追求すると述べている。社会的問題へ取り組み、その解決に向かうための利益の捉え方を示しているといえ、A社の事例分析と合致する。この「啓蒙された自己利益」が雇用を創出させる価値基準であると考察する。さらに、障がい者支援には、家族や支援機関との連携体制、従業員の理解や支援員、指導員といった人材の育成も求められる。これらを遂行するには、地域や各機関とのネットワークを必要とし、その形成には企業理念や社会的価値に共感し一緒に追求するという信頼し合った組織間によって成り立つ。これらの考え方は社会関係資本（ソーシャルキャピタル）[11]といえ、図2に示すように、障がい者雇用という共通の目的と評価によって「社会的信頼」が生まれ、「互酬性の規範」として障がい者雇用により得られる価値へ期待し、結ばれた組織間の「ネットワーク」による体制が障がい者雇用を創出すると考察する。

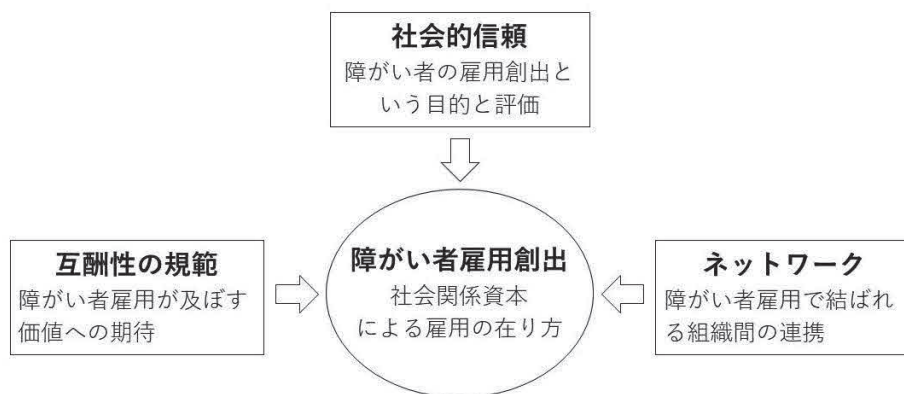


図2. 社会関係資本と障がい者雇用創出の関係（筆者作成）

## 6. 今後の研究課題

障がい者雇用を創出するしくみは、「啓蒙された自己利益」による価値基準を持って障がい者の能力に価値を見出すことを追求する「社会関係資本」の体制にあることを示した。今後は、障がい者が働く場として農業分野の他に、アート分野、製造業分野、CSR型の特例子会社などあるが、それぞれの就労環境においても同様であるか。また、これら実行するには強い信念と行動力のある市民意識の高いキーパーソンが存在する。継続して研究を進めていきたい。

## 参考文献

- [1] 厚生労働省：平成29年障がい者雇用状況集計結果
- [2] 厚生労働省：平成23年社会福祉施設等調査の概況
- [3] 厚生労働省：平成28年社会福祉施設等調査の概況
- [4] 毎日新聞：「障がい者解雇220人事業所方針・経営悪化一斉閉鎖倉敷/岡山」（2017/07/20,地方版）
- [5] 農林水産省，厚生労働省：「福祉分野に農作業を～支援制度などのご案内～Ver.1-5」（2013/06-2017/06）
- [6] 独立行政法人農業・食品産業技術総合研究機関農村工学研究所：「農業分野における障がい者就労の手引き－作業事例編－」（2008/03）
- [7] 宇佐川浩：「発達障害児支援のための発達臨床類型と発達アセスメント」，発達臨床研究，No.22,pp3-32(2004)
- [8] 杉岡直人，畠山明子：「農業に関わる障害者就労支援事業にみる雇用問題の一考察」，北星論集No.51,pp117-140(2014/03)
- [9] 吉田行郷，香月敏孝，吉川美由紀：「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，No.86-1,pp.12-26(2014)
- [10] 小柴有理江，吉田行郷：「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，No.87-4,pp.412-417(2016)
- [11] ロバート・D・パットナム，河田潤一訳：「哲学する民主主義－伝統と改革の市民的構造」，NTT出版(2001)