

第2章 民間企業の障害者法定雇用率を充足するために 遠隔地にある農園等を利用させるサービスの実態と課題

直江 秀一郎

1. はじめに

本年度、農林水産政策研究所は、農福連携チームの研究テーマとして、「農福連携の取組が地域の農業、地域経済・社会に与える影響」を設定している。このうち、「地域経済に与える影響」を分析するためには、その前提として、どのような仕組みで障害者に支払う給与の原資を生み出しているかを把握することが重要である。

そこで、第2章では、特に、農業分野を主たる事業としない民間企業（以下、「企業」と言う。）が同分野で障害者を雇用するために、雇用主と異なる外部の法人が、企業に貸農園等を提供する新しいタイプのサービスを紹介・分析する。

（1）障害者法定雇用率

近年、企業や国・地方公共団体等が従業員等のうち一定割合の障害者を雇用することを義務付ける障害者雇用率制度が注目を集めている。本来、障害者手帳を所持しない障害者は原則として実雇用率の算定対象に含まれないが、2018年（平成30年）には、国・地方公共団体等が、このような障害者を誤って実雇用率の算定対象に含めていたため、実際には法定雇用率を達成できていなかったという「水増し問題」が報じられたことは記憶に新しい。

我が国では、1976年（昭和51年）から、努力義務でなく、未達成時に納付金を徴取することで障害者雇用を間接強制的に義務付ける制度が実施されている。現在の障害者雇用促進法では、従業員45.5人以上の企業は、その常時雇用する従業員のうち2.2%以上を障害者とすることが義務付けられており、身体障害者・知的障害者・精神障害者の三障害が、雇用義務の対象に含まれる。しかし、2020年（令和2年）6月時点において、法定雇用率を達成できている企業は約49%にとどまっている。また、企業が法定雇用率を達成できなかった場合、常用雇用する従業員が100人以上の企業は、不足分1人当たり月額5万円の納付金を独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（略称「JEED」）に納付する必要がある。さらに、障害者の雇用状況が一定の水準を満たしていない場合は、厚生労働大臣が企業に対して雇入れ計画の作成命令や計画の適正実施に関する勧告を行い、それでもなお勧告に従わない場合は、企業名を公表できることになっている⁽¹⁾。

（2）農園等を活用した障害者遠隔雇用サービス

このような事情から、近年、本社・支社・営業所で行う主たる事業とは異なる分野に進

出しながら、企業が法定雇用率を達成しようとする取組が目立っている。具体的には、①第1の方法として、企業が就労継続支援A型事業所を設置・運営することで、当該事業所において雇用契約を締結する利用者を企業の雇用率算定基礎に含める方法がある。②第2の方法として、企業が特例子会社を設立することで、当該子会社と雇用契約を締結する社員を親会社の雇用率算定基礎に含める方法がある。農業分野については、吉田（2017：2-3）は、これらの方法が2010年以降に本格化したことを指摘している。

これに加えて、筆者は、③第3の方法として、自社内のみで障害者を雇用して法定雇用率を達成することが難しい企業に対し、本社・支社・営業所と異なる場所で障害者専用のビニルハウスや植物工場といった貸農園等を提供し、そこで働く障害者を各企業に雇用してもらうことで法定雇用率の達成を支援する「農園等を活用した障害者遠隔雇用サービス」とも言うべきサービスが、2009年（平成21年）頃から現れていることに注目した。このようなサービスは、第2の方法と同様に、主として障害者を集めた環境で雇用するものである一方で^②、第1及び第2の方法と異なり、障害者の雇用主と異なる法人が農園を提供するものである。

しかし、通常の農福連携^③については、積極的に推進するものとして広く評価されるのに対し、農園等を活用した障害者遠隔雇用サービスについては、中島（2018：206）が「（障害者が）農作業の成果から給与を得ているのでない」「これが果たして障害者雇用のあるべき姿なのか疑問符が付く」と指摘していることを初めとして、「（障害者雇用促進）法の理念からずれた数合わせの雇用が進むだけ」（山田，2019）等、否定的な見解が示される場合がある。また、サービス提供法人の中には、就労系障害福祉サービス事業やその前身である授産事業等の一環として農業を通じた障害者の賃金／工賃向上に取り組んできた方々の存在を念頭に、企業に障害者法定雇用率が課されていることを逆手に取ったビジネスを行おうとして福祉の世界に入ってきたことへ疑義が呈されていると受け止めているところもある。もっとも、このようなサービスを提供する法人が複数あることを把握した上で、それぞれのサービスの実態を比較しながら、否定的な見解を整理して法律的・経済的観点から客観的に論じた既往文献は存在しない。

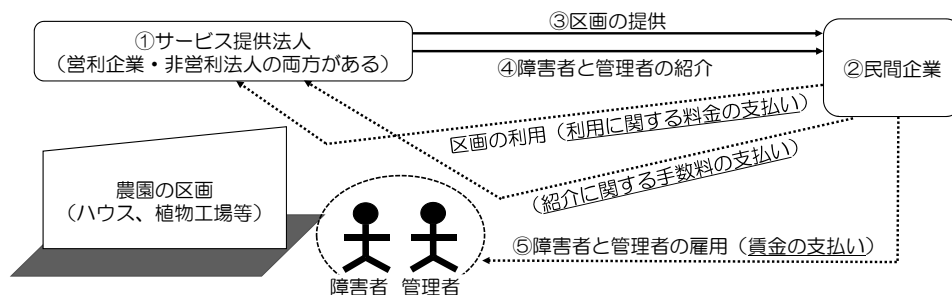
そこで、筆者は、農林水産省で農業分野における障害者の雇用・就労を担当していた2019年度（令和元年度）から2020年度（令和2年度）にかけて、このようなサービスを提供していたり、提供を計画したりしていることを把握した全国の各法人の協力の下、それぞれの取組を調査した。本稿は、調査結果に基づき、各社が提供するサービスの実態を比較した上で、このようなサービスにはメリットと課題があることを示すとともに、同省北海道農政事務所で同じ分野を担当していた2016年度（平成28年度）から2017年度（平成29年度）にかけて調査した事例等も踏まえながら、このようなサービスが将来に向けてどのように発展する可能性があるかを考察したものである。

2. 概要

(1) 農園等を活用した障害者遠隔雇用サービスの仕組み

農園等を活用した障害者遠隔雇用サービスの内容は各法人によって異なるため、サービス販売件数が全国で最も多いベーシックなパターンを紹介したい。それは、①サービス提供法人が、②企業に対し、③企業本社・支社・営業所等から遠隔の地にある農園の区画を利用させるとともに、④そこで働ける障害者及びその労務管理と指揮命令を行う管理者（健常者）も紹介した上で、⑤当該企業は障害者及び管理者とそれぞれ雇用契約を締結して、当該農園において農作業に従事させることで、企業の障害者法定雇用率の充足を支援するというものである。

障害者及びその保護者にとっては、企業の資金力で、サービス利用企業から最低賃金以上の給与を安定的に支給されるというメリットがある【サービスのメリット1】。また、サービス提供法人は、利用企業から、③に関する料金を徴収するとともに、④に関する紹介手数料も徴収することでビジネスを成立させている（第2-1図）。サービス提供法人としては、株式会社や合同会社といった営利企業のほか、NPO 法人や公益財団法人といった非営利法人もある。また、利用させる農園の区画は、水耕栽培を行う農業用ハウスや耐候性ガラス室の1棟～数棟のほか、小部屋で区切られた完全屋内型植物工場等も確認している。



第2-1図 農園等を活用した障害者遠隔雇用サービスのうちベーシックなもの（簡略図）

注. 調査を基に筆者が作成。



写真2-1 農園等を活用した障害者遠隔雇用サービスのイメージ

注 (1) 撮影日：2020年7月22日，撮影者：筆者

(2) 撮影場所：株式会社エスプールプラスが提供する「わーくはびねす農園ソーシャルファームさいたま岩槻」（埼玉県さいたま市）。

（２）農園等を活用した障害者遠隔雇用サービスの取組パターンと発展経緯

農園等を活用した障害者遠隔雇用サービスを提供する法人としては、9法人を把握しており、取組は全国に広がっている（第２－１表）。このようなサービスは、サービスを提供するために専用の貸農園等を設置しているかという観点から、二つに大別できると考える。

第２－１表 農園等を活用した障害者遠隔雇用サービスの取組パターンと発展経緯

専用の貸農園等を設置している			
開始順	サービス提供開始年月	サービス提供法人名	農園所在地
1	2009年(平成21年)9月	株式会社ファーマーズマーケット	千葉県:1か所
2	2010年(平成22年)6月	株式会社エスプールプラス	千葉県:14か所 埼玉県:2か所 東京都:1か所 愛知県:5か所 (合計:22か所)
3	2017年(平成29年)10月	株式会社スタートライン	埼玉県:4か所 神奈川県:6か所 東京都:1か所 大阪府:1か所 (合計:12か所)
4	2017年(平成29年)12月 * 農園において最初の 就職者が出たのは2018年 (平成30年)6月	NPO法人AlonAlon	千葉県:1か所
5	2018年(平成30年)4月	株式会社JSH	長崎県:3か所 宮崎県:1か所 熊本県:1か所 (合計:5か所)
6	2018年(平成30年)4月	日建リース工業株式会社	埼玉県:1か所 神奈川県:1か所 (合計:2か所)
専用の貸農園等を設置していない			
開始順	サービス提供開始年月	サービス提供法人名	農園所在地
1	2016年(平成28年)6月	合同会社ガイヤード	神奈川県:5名程度の農業者のほ場
2	2016年(平成28年)7月 * サービス利用企業は無し	公益財団法人日本ケアフィット共 育機構	山梨県:右法人のほ場(複数か所)

* 2020年度(令和2年度)以降に、株式会社農協観光もサービスの提供を開始する予定。

注(1) 調査を基に筆者が作成。

(2) 農園所在地は、2020年(令和2年)9月末時点。

1) 専用の貸農園等を設置しているパターン

まず、第２－１図のように、このサービスを実施するために専用の貸農園等を設置しているパターンの先駆けは、2009年(平成21年)9月からサービス提供を開始した株式会社ファーマーズマーケット(千葉県千葉市。以下、()内は農園所在地を示す。)である。2010年(平成22年)6月からは、2番目の法人として株式会社エスプールプラス(埼玉県さいたま市等)がサービスの提供を開始しており、同社は、関東地方と愛知県を中心に全国展開に乗り出した最初の法人である。その後、2017年(平成29年)10月から株式会社スタートライン(埼玉県戸田市等)、同年12月からNPO法人AlonAlon(千葉県富津市)、2018年(平成30年)4月から株式会社JSH(長崎県五島市等)、同年同月から日建リース工業株式会社(埼玉県飯能市等)が、それぞれサービスの提供を開始している。

株式会社エスプールプラスの親会社である株式会社エスプール及びNPO法人AlonAlonは、株式会社ファーマーズマーケットや障害福祉サービス事業所の取組等を参考にしつつ、オリジナルな視点を加えながら、形を代えたサービスを展開していった経緯を確認した。

このことから、株式会社ファーマーズマーケットは、我が国における農園等を活用した障害者遠隔雇用サービスの仕組みの発案法人であると考えられ、同社もこのようなビジネスモデルを業界に先駆けて作り出したことを公にしている。

2) 専用の貸農園等を設置していないパターン

次に、このサービスを展開するために専用の貸農園等を設置していないパターン、すなわち、就労系障害福祉サービス事業所が行っている施設外就労・施設外支援・施設内就労を応用したパターンは、2016年（平成28年）6月に開始した合同会社ガイヤイールド（神奈川県横浜市）が最初である。その後、同年7月から公益財団法人日本ケアフィット共育機構（山梨県甲州市）⁽⁴⁾が合同会社ガイヤイールドを参考にしたサービスを公表している。なお、2020年度（令和2年度）以降に株式会社農協観光（静岡県浜松市等）もサービスの提供を開始する予定である。

これらの法人は、株式会社エスプールプラスの取組を把握しつつも、既に就労系障害福祉サービス事業所を設置・運営して農活動を行っていたり、専用の貸農園等を設置したりするパターンにおける課題をクリアするためのやり方として、後発的に出現したものである。

3) 自らの取組を農福連携と呼んでいるか

我が国では、遅くとも昭和40年代には、かつての知的障害者施設である精神薄弱者救護施設において障害者が農作業に携わっており、昭和50年代には、酪農家がハローワークを通じて障害者の雇用を始めた取組が確認されている⁽⁵⁾。このことからすれば、農園等を活用した障害者遠隔雇用サービスは、典型的な農福連携の取組よりも、はるかに新しいサービスと言える。

しかし、このようなサービスの中には、典型的な農福連携の取組に類似するものも確認されており、株式会社ファーマーズマーケット、NPO法人 AlonAlon、公益財団法人日本ケアフィット共育機構、株式会社農協観光の4法人は、自らのサービスを農福連携と呼んでいる。具体的には、株式会社ファーマーズマーケットやNPO法人 AlonAlon は、障害者を企業から在籍外向させる形態を採用し、外部の労働力を補填しながら、通常の農業者と変わらない生産・出荷活動を行っており、株式会社ファーマーズマーケットは農林水産省関東農政局が運営する「関東ブロック障害者就農促進協議会」の千葉県幹事企業にもなっている。また、公益財団法人日本ケアフィット共育機構は、主たる事業として、農作業を行う就労系障害福祉サービス事業を提供して生産活動収益を確保しており、就労活動の場が農園を活用した障害者遠隔雇用サービスを提供する場ともなっている。さらに、株式会社農協観光は、サービス利用企業が農業者の所に通い、農作業の対価となる請負報酬を獲得する仕組みを構想している。

一方で、株式会社エスプールプラス、株式会社スタートライン、JSH 株式会社、日建リース工業株式会社、合同会社ガイヤイールドの5法人は、自らの取組を農福連携と呼んで

おらず、サービスを紹介する WEB サイトやパンフレットでも農福連携として紹介していない⁶⁾。これらのサービス提供法人の中には、サービスを利用しようとする企業は、実際に農園を見に来て、障害者が生き生きと働いている姿に共感して契約を締結するのであり、農福連携をする・しないは企業にとって重要でない旨を指摘する法人もあった。実際、自らの取組を農福連携と呼ばない法人の方が、より多くのサービス利用企業を獲得している実態がある。ただし、自らの取組を農福連携と呼んでいない法人の中にも、「農福連携へ興味がある方」をターゲットにしたセミナーを実施したり、大学が実施する農福連携に関する研修の視察先として協力したりしている事実も確認した。

3. 個別事例の分析

次に、調査した 9 法人のうち、専用の貸農園等を設置しているパターンから 4 法人、設置していないパターンから 1 法人の合計 5 法人を取り上げて分析する。また、残り 4 法人についても、取り上げた各法人の記載中で触れることとする。

(1) 株式会社ファーマーズマーケット

1) 概要

株式会社ファーマーズマーケットは、整骨院の療養代金の支払い代行等を事業内容とする株式会社メディックスが 2009 年（平成 21 年）1 月に設立した子会社である。株式会社ファーマーズマーケットは、株式会社メディックスの障害者法定雇用率を充足することを支援するため、同年 9 月、千葉県千葉市に下田農場を開園して障害者採用支援事業を開始している。当初は親会社のための事業であったが、後に外部の企業からもこの仕組みを使いたいとの要望を寄せられたため、2015 年（平成 27 年）2 月からは、外部の企業も農園を利用するようになっている。

2) 仕組み

株式会社ファーマーズマーケットは、障害者 7～8 名：管理者 1 名の割合で各企業に有料職業紹介し、被紹介者 1 名につき定額の手数料を徴収する。各企業は、障害者及び管理者と雇用契約を締結し、ファーマーズマーケットが提供する水耕栽培ハウス及び露地で農業生産活動を行い、水耕栽培装置の利用等に係る月額費用を支払う。株式会社ファーマーズマーケットは、利用企業に対して農業技術指導を行って指導料を徴収するとともに、各企業が生産した農産物をファーマーズマーケットの名義で外販し、売上から手数料等を差し引いた金額を各企業にバックする。

3) 特徴

株式会社ファーマーズマーケットが提供するサービスの特徴は二つある。

(ア) 独立して農業参入することの義務付け

一つ目は、将来は各利用企業が独立して農業参入することを契約で義務付ける点である。この特徴は、それ以外の8法人には見られない。

具体的には、①「フェーズ1」として、各企業に雇用される障害者が株式会社ファーマーズマーケットに在籍出向する形で入り混じって農業研修を受講し、②「フェーズ2」として、各企業が株式会社ファーマーズマーケットから生産を請け負い、ベッド単位で独立して作業を実施し、③「フェーズ3」として、自前のハウスを建設して独立して農業参入する。そして、フェーズ1は最大1年間、フェーズ2は最大5年間（反復契約可能）で次のフェーズに移行することを義務付けている。実際に、ファーストクライアントであったIT企業は、2019年（令和元年）2月に隣接地で独立して農業参入を果たしており、その他にも、就農に向けて相談している利用企業が1社ある。

一般に、企業がゼロから農園を開設して障害者雇用を始める際には、労働力（障害者、管理者）、農地・施設、農業用機械といった農業生産活動に必要な資本を揃えるために、各方面に個別に調整する相当な労力が必要となる⁽⁷⁾。しかし、農園等を活用した障害者遠隔雇用サービスの場合、サービス提供法人1か所のみに依頼すれば、同法人が必要な資本の全てを提供又は提供するために調整してくれる。そのため、農園等を活用した障害者遠隔雇用サービスは、企業が農業分野における障害者の雇用を始めやすくするための民間版ワンストップ窓口機能を持ち得るメリットがあると考えられる【サービスのメリット2】。その反面、株式会社ファーマーズマーケットのサービスを利用しようとする企業は、農業を障害者雇用の手段でなく、収益事業の一つとして位置付ける明確な覚悟が必要である。また、株式会社ファーマーズマーケットは、利用企業に対し、障害者が働けなくなったときのため、ファイナンスの仕組みを考えるよう促すなど、雇用に対する将来の責任についても期待しているとのことである。そのため、問い合わせの件数はあるものの、障害者法定雇用率を充足することだけを目的とする企業は契約締結に至っておらず、サービス利用企業は僅か6企業と、他社に比べて少ない状況である。

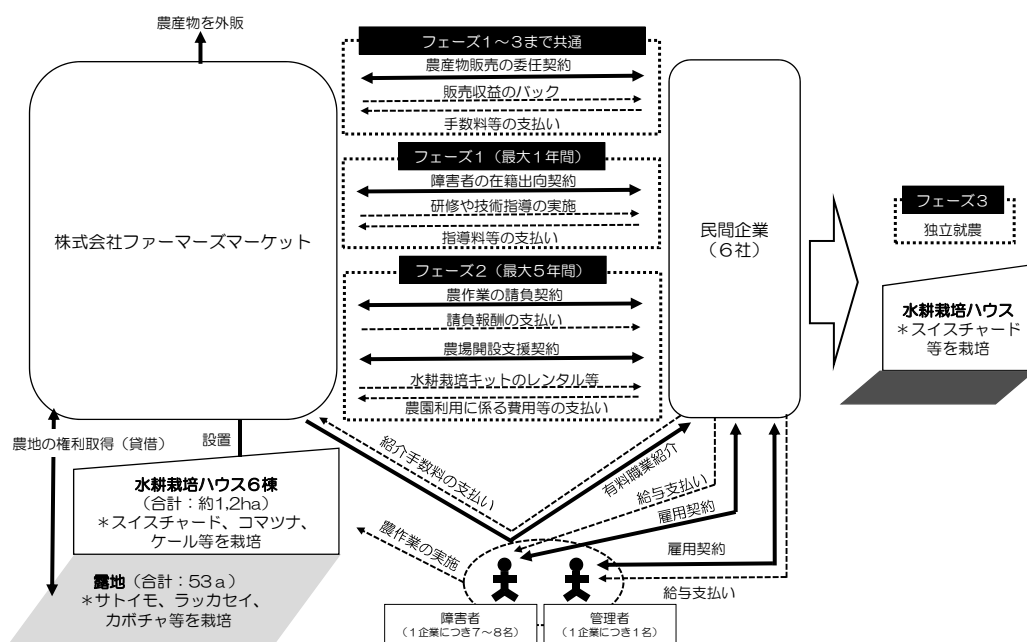
また、一般に農福連携の取組主体となり得る農業法人のうち、全ての法人が複数名の障害者を雇用して訓練できる余裕があるとは限らない⁽⁸⁾。そのため、株式会社ファーマーズマーケットのような仕組みは、障害者や新規就農を希望する健常者が、将来的に農業法人で就農する前提として、農業法人から委託を受けて基礎的技術を身に付ける場という役割に発展する可能性もあると考える【サービスのメリット3】。

（イ）農産物の外販

二つ目は、株式会社ファーマーズマーケットは、フェーズ1から3の全ての段階において、利用企業に対して、農産物の生産量及び品質が一定に達すればその全量の販売を受任することを保障する点である。サービス提供法人が販売代行するケースは他社でも見られるものの、外販が主であるのは株式会社ファーマーズマーケットのみである。

一般に、農園等を活用した障害者遠隔雇用サービスにおいては、利用企業の労務管理の独立性を確保する観点から、農業者はサービス提供法人でなく各利用企業であると評価し、

農産物の所有権は各利用企業に帰属する。しかし、株式会社ファーマーズマーケットの場合、フェーズ1では障害者は在籍出向して株式会社ファーマーズマーケットの一員として作業しているため農業者はあくまで株式会社ファーマーズマーケットであり、フェーズ2では各利用企業が株式会社ファーマーズマーケットから生産を請け負っていることから、農産物の所有権も株式会社ファーマーズマーケットに帰属する。そのため、各企業は株式会社ファーマーズマーケットに販売を委任するために、一度、農産物を買収取って所有権を移すことになる。各企業と株式会社ファーマーズマーケットの間では、売買契約・請負契約・委任契約に係る複数の債権債務が生じることから、帳簿を基に純額取引し、これらを相殺後に売上を各企業にバックする（第2-2図）。



第2-2図 株式会社ファーマーズマーケットが提供するサービスの仕組み

注. 調査を基に筆者が作成。

このような仕組みである以上、各利用企業は、障害者等に給与を支払う際に、できるだけ利益を上回る自社負担分を少なくするために、農業技術を習得して販売に耐え得る品質と量を確保しようとの動機が働く。また、株式会社ファーマーズマーケットは、販売量が多いほど手数料が増えることから、各企業を早く独立農業参入させて大量生産に移行させたい。このことは、法人が就労系障害福祉サービス事業を運営する際に、多くのサービス利用者を抱えておくほど訓練等給付費も多くなることと逆の関係である。

株式会社ファーマーズマーケットは、営業利益を常時黒字化するまでには至っておらず、各利用企業が支払う人件費については、各企業の利益を上回る自社負担分が発生している状態である。しかし、株式会社ファーマーズマーケットは、飛び込み営業を中心として複数の販路を開拓してきたこと、時期に応じて最も取扱い単価の高い品目を生産するよう勧めてきたこと等から、農産物の販売のみで粗利益が出ている。また、提携する仲卸の一つ

では取扱量が最多となったり、小売店の特売日に合わせて多量の納品を依頼されたりするまでになっている。さらに、2019 年（令和元年）12 月には、9 法人の中で、唯一、市町村から認定農業者として認定されている。これは、株式会社ファーマーズマーケットが在籍出向や請負方式を採用することで自らが農業者として評価されるという法的評価の問題にとどまらず、収穫量増加を図るための ICT 導入、生産・出荷・在庫・会計の一元管理システムの導入等によって年間労働所得を増加させるとともに、年間労働時間を減少させる経営改善計画の内容が評価されたものと考えられる。

しかし、このように農産物の外販を中心とする当初の取組は、全国展開されるに至らず、後述のように、農産物を外販しない後発の取組が、全国に広がっていった。

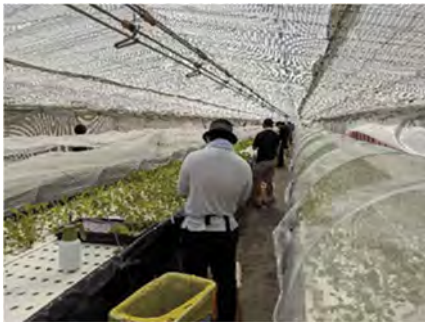


写真 2-2 株式会社ファーマーズマーケットが提供するサービスの様子

注（1）撮影日：2020 年 9 月 8 日，撮影者：筆者。

（2）撮影場所：株式会社ファーマーズマーケットが提供する「下田農場」（千葉県千葉市）。

（2）株式会社エスプールプラス

1）概要

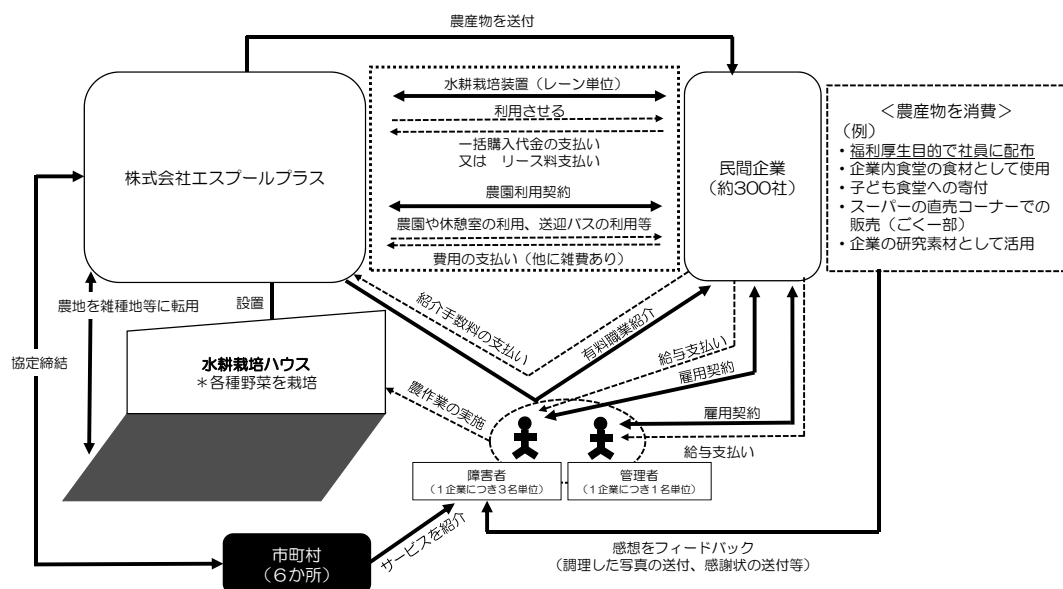
株式会社エスプールプラスは、株式会社エスプールが設立した子会社である。親会社である株式会社エスプールは、1999 年（平成 11 年）12 月、就職氷河期に就職が困難だった人材の就職先を開拓するために創設された法人であり、グループでは、人材派遣・人材紹介業といった人材サービスを中心とした事業を行っている。このような創業時の理念は、障害者のような就業機会が比較的少ない人に働く場を作るという子会社の事業内容に受け継がれている。株式会社エスプールプラスは、2010 年（平成 22 年）10 月から、企業向け貸農園である「わーくはびねす農園」の設置を開始した。当初は、市原市や茂原市とい

った房総半島が中心であったが、後に埼玉県や愛知県等にも展開し、千葉県内 14 か所・埼玉県内 2 か所・東京都内 1 か所・愛知県内 5 か所の合計 22 か所に拡大されている。また、サービス利用企業は約 300 社、農園で働く障害者は知的障害者を中心に約 1,800 名である。農園数・利用企業数・障害者数のいずれについても、9 法人の中で最多となっている。このようなサービスを広域展開する草分け的存在となっている。

また、知的・精神障害者の離職率は健常者に比べて高い状況であるが⁽⁹⁾、サービス提供法人のうち、定着率を公表している株式会社エスプールプラス及び日建リース工業株式会社では、開園から通算した定着率が 9 割を超える結果となっている。株式会社エスプールプラスによると、採用した障害者の退職が繰り返されると企業の人事は疲弊してしまう場合があるが、貸農園で雇用される障害者の定着率が高いので、安心して任せてもらえるとのことである。

2) 仕組み

株式会社エスプールプラスは、障害者 3 名及び管理者 1 名を 1 チームとして、チーム単位で各企業に有料職業紹介し、被紹介者 1 名につき定率の手数料を徴収する。各企業は、障害者及び管理者と雇用契約を締結した上で、株式会社エスプールプラスが提供する水耕栽培ハウスにおいて、水耕栽培ベッドを一括購入又はリースして農作業を行い、休憩室・駅までの送迎サービスの利用等に係る月額費用を支払う。なお、障害者 3 名のうち 1 名は、法定雇用率の算定に当たってダブルカウントされる重度障害者等とすることで、利用企業にとっては 4 人の人件費で 4 名のカウントを得られるようにしている（第 2－3 図）。



第 2－3 図 株式会社エスプールプラスが提供するサービスの仕組み

注. 調査を基に筆者が作成。

３）特徴

株式会社エスプールプラスが提供するサービスの特徴は、三つある。

（ア）企業ごとにハウスを分ける

一つ目は、企業ごとに利用するハウス棟を明確に分けている点である。日建リース工業株式会社でも同様の取扱いがなされていることに加え、ハウスでない完全屋内型植物工場を提供している株式会社スタートラインは、企業ごとの小部屋に分けている。

そもそも、労働者が供給元と供給先双方の支配下に置かれる労働者供給事業は、供給元が立場の強さを生かして上前を撥ねるおそれがあり、労働者の利益にならないことから、職業安定法は、供給元と雇用契約を締結し供給先とは指揮命令関係にあるという厚生労働大臣の許可を得た労働者派遣を除いて禁じている。しかし、農園等を活用した障害者遠隔雇用サービスでは、企業が障害者と雇用契約を締結して独立して労務管理等を行うものであり、サービス提供法人と障害者の労働者派遣契約を締結するのではない。それにもかかわらず、１棟のハウス内において、複数の企業に雇用される障害者及び管理者が入り混じると、Ａ企業に雇用される管理者がＢ企業に雇用される障害者に対し、日常的な会話を超えて栽培管理の方法等についても善意で指導してしまう可能性がある。そうすると、当該障害者があたかもＢ企業とＡ企業の双方の支配下に置かれる労働者供給事業と評価され、職業安定法に抵触しかねない。また、ハウス内で複数の企業が生産する農産物（労働の成果物）が混ざると、結局は、複数の企業が一緒に農産物を生産していると評価できる結果、それに携わる障害者も複数企業に雇用されていると評価されかねず、同様の懸念が生じる。

そこで、株式会社エスプールプラスは、企業が雇用する障害者が３の倍数を１名でも超えた場合には、新たにハウス１棟を当該企業のみで利用させることで、事業の合法性を確保している⁽¹⁰⁾。

このように、サービスを提供しようとする法人のうち少なくとも４法人は、あらかじめ、本社を管轄する地方労働局に法的問題を相談した上で、そのアドバイスにのっとりサービスを提供している事実を確認している。中には、管理者が欠席した日にのみ、企業との間で障害者の１日間の在籍出向契約書を取り交わすことで、指揮命令権の所在を明確にする扱いをしている法人もあり、対外的にも合法性を確保するよう、相当な注意を払って運営している実態がある。

（イ）農産物の福利厚生目的での活用

二つ目は、生産した農産物を原則として外販せず、各企業が福利厚生目的で社内消費することが中心であり、障害者はそのような福利厚生業務を担う社員という扱いになっている点である。これは、株式会社 JSH や日建リース工業株式会社も同様である。そのため、株式会社エスプールプラスは、株式会社ファーマーズマーケットと異なり、各企業に栽培品目候補を提示し、各企業が社内で好まれる農産物を選択して栽培を決定する傾向にある。

株式会社エスプールプラスは、農産物をこのように活用する理由として、以下の三つの理由を挙げている⁽¹¹⁾。

一つ目は、農産物を外販する場合には納期と品質を遵守することが求められるが、農園で働く障害者や管理者は農業経験がある方とは限らないことから、障害者にとって過大な負担を避けられる点である。2020年（令和2年）2月、埼玉県さいたま市役所がさいたま岩槻農園で働く障害者にアンケート調査を行ったところ、76%が「今の仕事が楽しい」と回答しており、障害者が満足する環境になっていることがうかがえる。一方で、このような農産物の取扱いに対しては、障害者の農作業から給与の原資が生み出されていないので農作業は雇用の手段にすぎず、障害者が農業生産活動という経済活動の主体になっていないため、障害者雇用促進法3条が「障害者は、経済社会を構成する労働者の一員」と規定していることとの関係で批判も想定される⁽¹²⁾。そのため、株式会社エスプールプラスのサービスを古くから利用してきた企業の中には、利用企業名で農産物を地元のスーパーマーケットで販売している所もあるほか、社員食堂で食材として活用する、主たる事業である飲食業の研究素材として活用する、子ども食堂に寄付するといった活用をしている企業もある。

また、農産物を外販しないサービスを利用していた企業の中には、障害者が楽しく過ごすだけでなく、きちんと農産物を販売するという仕事をしてもらいたいとして、農産物を外販するサービスに乗り換えたケースも確認している⁽¹³⁾。このような考えは、国際労働機関（ILO）の活動の主目標である「権利、社会保障、社会対話が確保されていて、自由と平等が保証され、働く人々の生活が安定する、すなわち、人間としての尊厳を保てる生産的な仕事」であるディーセントワーク（働きがいのある人間らしい仕事）に通じる。厚生労働省は、我が国におけるディーセントワークの内容を整理した項目として、「自己の鍛錬もできること」、すなわち、「能力開発機会が確保され、自己の鍛錬ができる職場かどうか」を示しているところである⁽¹⁴⁾。

一方で、同じように農産物を原則として外販していないサービスを提供する日建リース工業株式会社は、このようなサービスはあくまで一般就労の場であるとして、利用企業がいずれは農産物を外販して、その収益から給与を支払うことを期待すると言う。同社は、サービスを利用しようとする障害者の中には、これまで就労系障害福祉サービスを受給していたり、引きこもりだったりして、少し農業的なことを行ってみたいという意識の方がいると指摘する。そのため、同社は、障害者に対し、労働者として各企業の指揮命令に従って業務を遂行する義務があることを意識的に伝えとともに、作業速度を上げるための指導もするなど、外販する取組にステップアップするための取組を行っている。

二つ目は、障害者が企業の遠隔地において主たる事業と異なる分野で雇用されると、企業への帰属意識を醸成しづらくなってしまうが、生産した野菜を社員に送って食べてもらい、その感想等を写真・メッセージ・表彰状等でフィードバックしてもらうことで、企業への帰属意識を醸成できる点である。これに対し、別の法人のサービスを利用する企業の中には、本社から来園する社員が本社の財務状況等を話して、それを踏まえた生産活動を農園で行うよう指示している所があるほか、主たる事業で使う新社屋が完成した際には農園の障害者全員が休暇を取得し、見学に行った所もある。このように、農産物の配布でな

く、障害者が主たる事業に直接触れるきっかけを作ることにより、企業理念や企業文化と目に見えないものを共有する工夫をしているケースも確認している。

三つ目は、障害者が作った野菜をもらうことで、健常者社員の障害者雇用率制度への理解を深められる点である。農園等を活用した障害者遠隔雇用サービスに対しては、障害者を健常者社員と同じ本社・支社・営業所等で雇用せず、障害者だけの特別な環境で雇用することから、障害者雇用促進法の根底にあるノーマライゼーションの理念（障害者が他の一般市民と同様に、社会の一員として種々の分野の活動に参加できるようにしていこうという理念）⁽¹⁵⁾に反するとの意見が考えられる。しかし、事務系の補助業務からステップアップするのでなく、最初から貸農園等で障害者を雇用することは、高温多湿下での播種・育苗・定植・かん水・整枝・誘引等、健常者でも負荷がかかったり難度の高かったりする業務を障害者が担うことになるとも言える。これによって企業が障害者の能力を理解すれば、農園が主たる事業での雇用につなげるチャンスの場合になるとも考えられる【サービスのメリット4】。実際に、株式会社エスプールプラスのサービスを利用する企業の中には、貸農園での追加雇用を検討していたものの、障害者の能力を理解したことにより、主たる事業での雇用に切り替えた企業もある。

（ウ）自治体との連携

三つ目は、農園のうち8か所は、市と協定を締結して開園している点である。

そもそも、株式会社エスプールプラス及び日建リース工業株式会社は、取組開始当初は、自ら就労移行支援事業所を併設し、将来の農園での就職候補者を募集・育成していた。しかし、就労系障害福祉サービス事業についても地域で競合してしまうことから、市との協力体制が出来上がったタイミングで、事業所を順次閉鎖していった経緯がある⁽¹⁶⁾。そのような状況において、市と連携することにより、市内の就労系障害福祉サービス事業とのつながりが生まれたり、市が管内の障害者に周知活動を行ってくれたりするなど、公的な力を借りて農園で働く障害者の候補集団を形成することができる。また、市は、市民を優先して企業に紹介することを協力条件とすることができ、障害者雇用を進めることができる。

一方で、障害者手帳の発行事務を行う市役所が、当該事務によって得られた情報を企業利益のために活用することになるとの指摘も考えられる。また、一部の市では、既に就労系障害福祉サービス事業所の利用者として就労している障害者の家庭にもダイレクトメールを郵送した結果、企業から最低賃金以上の月給を安定的にもらえることに前のめりになる親と、新しい人間関係を築くことが難しく事業所を退所したくない障害者本人との意向の食い違いが生じ、混乱が生じたケースも報告されている⁽¹⁷⁾。このように、自治体に関わる仕組みにするのであれば、農園等を活用した障害者遠隔雇用サービスはあくまで選択肢の一つと明示すること、サービス提供法人から障害者に複数の企業を提示して選択してもらうこと、就労移行支援事業に準拠し、2年経過前に行政の無料職業紹介事業やハローワークを介して主たる事業での雇用をあっせんすることといった工夫も考えられよう。なお、現在は、障害者が雇用主を選択できるようになっている。



写真 2－3 株式会社エスプールプラスが提供するサービスの様子

注 (1) 撮影日：2020 年 7 月 22 日，撮影者：筆者。

(2) 撮影場所：株式会社エスプールプラスが提供する「わーくはびねす農園ソーシャルファームさいたま岩槻」(埼玉県さいたま市)。

(3) 上二つの写真は，写真 2－1 の再掲。

(3) NPO 法人 AlonAlon

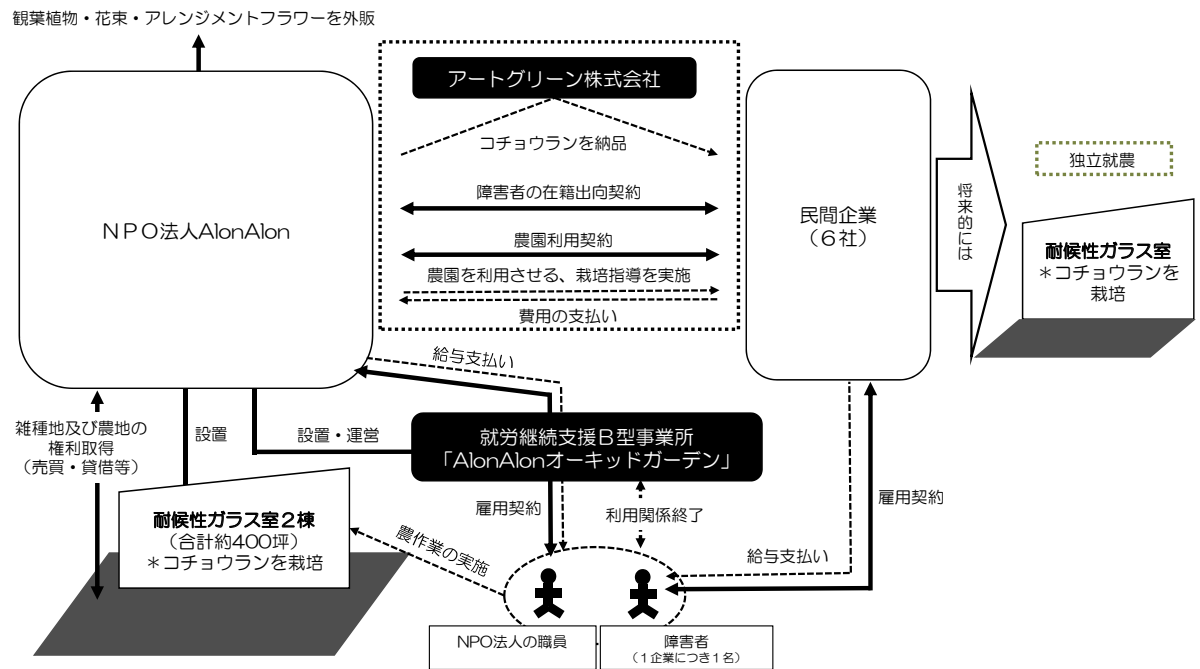
1) 概要

NPO 法人 AlonAlon は，就労系と介護系の障害福祉サービスを提供する法人である。2017 年（平成 29 年）12 月にコショウラン栽培を就労活動メニューとする就労継続支援 B 型事業所，2020 年（令和 2 年）3 月に就労定着支援事業所，同年 6 月に共同生活援助事業所をそれぞれ設置して運営している。また，就労継続支援 B 型事業所から一般就労への移行率が低いという課題を解決するために，農園等を活用した障害者遠隔雇用サービスも提供しており，2018 年（平成 30 年）6 月以降，就労継続支援 B 型事業所「AlonAlon オーキッドガーデン」の利用者だった障害者のうち一部が，順次，企業に遠隔雇用されることで，約 5 割の就職率を達成している⁽¹⁸⁾。現在，利用企業は 6 社，雇用されている障害者も 6 名となっている。

2) 仕組み

NPO 法人 AlonAlon は，就労継続支援 B 型事業所の利用者のうち一定レベルに達した者を各企業に 1 名ずつ紹介する。各企業は，その障害者と雇用契約を締結した上で，NPO 法人 AlonAlon が提供するコショウランハウスに在籍出向させて研修を受講させ，設備利

用等に係る月額費用や栽培技術指導に係る定額費用を支払う。NPO 法人 AlonAlon の職員は、引き続き障害者への指揮命令や労務管理を行うとともに、提携会社と連携して各企業にコショウランを納品して販売収益を得る。また、株式会社ファーマーズマーケットと同様に、将来的には、利用企業が自前でコショウランハウスを建設して独立し、コショウラン増産と物流コスト削減を目指しており、実際に、2020 年（令和 2 年）4 月、利用企業のうち 1 社がこれを建設している（第 2－4 図）。



第 2－4 図 NPO 法人 AlonAlon が提供するサービスの仕組み

注. 調査を基に筆者が作成。

3) 特徴

NPO 法人 AlonAlon が提供するサービスの特徴は二つある。

(ア) 事業所と同じ場所で同じ作業を継続

一つ目は、障害者は、各企業に雇用された後も、就労継続支援 B 型事業所の利用者だった際に就労活動をしていた同じ場所で、同じ作業メニューを続ける点である。

AlonAlon オーキッドガーデンの利用者は知的障害者が中心であるが、一般に知的障害者はワーキングメモリが小さいことに加え、学習する力や適応する力が弱いことから、就労継続支援 B 型事業所で作業能力を向上させても、環境が変わると同じパフォーマンスを発揮できるとは限らない。そのため、これまでと同じ環境で同じ作業をすることでパフォーマンスを発揮し、企業に納品するコショウランを確実に生産することができる。

また、各企業は NPO 法人 AlonAlon と障害者の在籍出向契約を締結することで、障害者がハウスで入り混じることから、各企業は相互に労働力を補い合えることに加え、就労

継続支援 B 型事業所の就労活動として行うコショウラン生産のスペースとも明確に区分しないことで、就労継続支援 B 型事業所も人手を失わずに済むことになる。

さらに、障害者に対する指揮命令や労務管理を行う職員は、NPO 法人 AlonAlon に栽培スタッフとして雇用されており、その給与は、約 2,000 社の企業に販売しているコショウラン以外の観葉植物・花束・アレンジメントフラワーの販売収益から賄われている。そのため、利用企業は管理者を雇用して給与を支払う必要がなく、サービスとして見ても安価に利用できる結果となっている⁽¹⁹⁾。

(イ) 企業会計全体に着目した障害者の経済活動

二つ目は、企業会計全体の観点から障害者の経済活動を捉えている点である。

一般に、企業には、取引先の慶弔時にコショウランを贈る文化があるが、コショウラン 1 体（1 本立て～数本立て）の販売価格は数千円～数万円と高価である。また、NPO 法人 AlonAlon によると、自社のコショウランが他社に劣らないよう安価なコショウランは選択されづらい。そのため、鉢物コショウラン等の洋ラン市場の年間取扱高は約 360 億円にも上り、特に大企業を中心とするグループではコショウランの年間購入コストは相当なものと推測される。そのため、NPO 法人 AlonAlon のサービスは、自社でコショウランを栽培して購入コストをなくすとともに、障害者法定雇用率の達成にも寄与するため、歓迎されることになる。

このような仕組みは、株式会社ファーマーズマーケットと異なり、農産物の販売先と障害者の雇用主が同じであることから、障害者の労働の成果物から生まれた収益がその給与の原資になっていない。しかし、企業にとって必ずかかるはずだった仕入れコストが障害者の給与に回っていると考えて、企業会計全体の観点から障害者の経済活動を捉えるものである⁽²⁰⁾。

この考え方は、株式会社スタートラインが提供する屋内農園型障がい者雇用支援サービスについても当てはまる。一般に、企業は、来客対応のためのお茶や手土産を購入するコストをかけているところ、株式会社スタートラインは、完全屋内型植物工場「IBUKI ファーム」等の各小部屋を各企業に提供し、各企業はそこで障害者を雇用してハーブ等を生産することで、ハーブティーや手土産としてのハーブティーパックの原材料を確保している。

ただし、障害者がどれほど多量の農産物を作って給与をもらえていても、各企業が外部から農産物を仕入れるコストと障害者に支払う給与を比較して、後者が前者を下回っている場合でなければ、企業の利益を上回る自社負担分があることに変わりない。そのため、障害者の経済活動の主体性を確保するには、サービス利用企業が相当量の農産物を消費できるかどうか検討が必要との発想も考えられる⁽²¹⁾。また、現実には、企業は、障害者雇用納付金も含めてコストを比較するだろうが、納付金は障害者の経済活動性とは直接関係ないことに注意が必要であろう。



写真 2－4 NPO 法人 AlonAlon が提供するサービスの様子

注（１）撮影日：2020 年 7 月 13 日，撮影者：筆者。

（２）撮影場所：NPO 法人 AlonAlon が提供する「AlonAlon オーキッドガーデン」（千葉県富津市）。



写真 2－5 株式会社スタートラインが提供するサービスの様子

注（１）撮影日：2019 年 11 月 12 日，撮影者：筆者。

（２）撮影場所：株式会社スタートラインが提供する「農園 IBUKI『TODA FARM』」（埼玉県戸田市）。

（４）株式会社 JSH

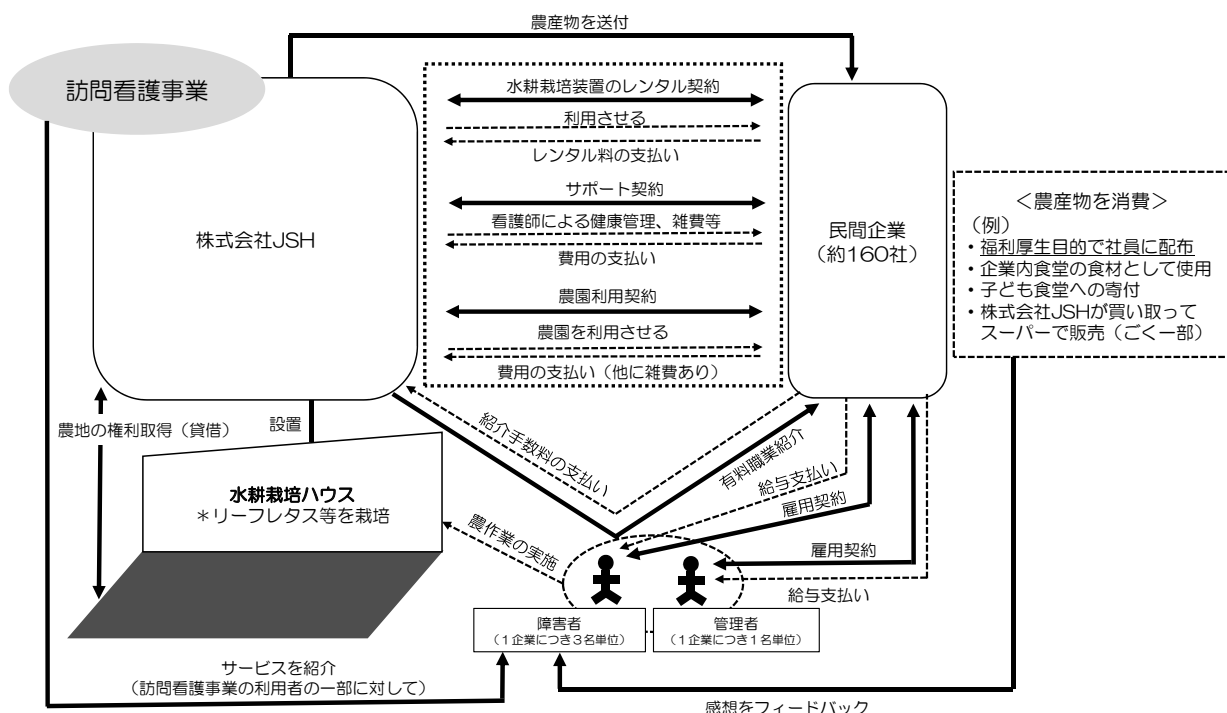
１）概要

株式会社 JSH は、精神科に特化した訪問看護を主たる事業とする法人である。代表者は、約 20 年間の看護師経験の後、2003 年（平成 15 年）に株式会社 N・フィールドを設立してこのような事業を行ってきており、2016 年（平成 28 年）に株式会社 JSH を設立して以降もこれを継続している。株式会社 JSH は、患者にとっての次のステップとなる雇用の受け皿を作るために、2018 年（平成 30 年）4 月、「コルディアレー農園」と名付けた農園等を活用した障害者遠隔雇用サービスの提供を開始しており、全ての農園に看護師

が常駐して障害者の健康管理等を行っているのが特徴的である。

2) 仕組み

株式会社 JSH は、障害者 3 名及び管理者 1 名を 1 チームとして、チーム単位で各企業に有料職業紹介し、被紹介者 1 名につき定率の手数料を徴収する。各企業は、障害者及び管理者と雇用契約を締結した上で、株式会社 JSH が提供する水耕栽培ハウスにおいて水耕栽培ベッドをレンタルして農作業を行い、看護師による健康管理や農園利用等に係る月額費用を支払う（第 2－5 図）。



第 2－5 図 株式会社 JSH が提供するサービスの仕組み

注. 調査を基に筆者が作成。

3) 特徴

株式会社 JSH が提供するサービスの特徴は、主たる農園を代表者の出身地である長崎県五島市という離島に設置した点である。

(ア) 五島市における障害者雇用状況と農園の効果

五島市は、2020 年（令和 2 年）3 月末時点において、人口が約 36,000 人、障害者手帳を所持する障害者数（重複障害を除く）が約 3,200 人の都市であり、いずれも他の 8 法人が設置した農園の所在地と比較すると多くはない。しかし、同時点において、就労継続支援 A 型事業所は 1 か所しか存在せず、一般就労している障害者は約 190 名（株式会社 JSH の農園で働く障害者を除く）にとどまっており、約 50 名が求職中⁽²²⁾と障害者の雇用機会は十分に確保されていない状況である。

一方で、障害者法定雇用率は、常用雇用労働者数に失業者数等を加えた値を分母にし、身体障害者・知的障害者・精神障害者である常用労働者数に失業している障害者数等を加えた値を分子にした上で、全国一律のものとして算出されていることから、五島市内にある従業員 45.5 人以上の企業にも 2.2% の雇用率が課されることになる。しかし、離島は都市部に比べてこのような従業員数規模の企業が少ないことから、法定雇用率の規定を生かして障害者雇用を創出するには、大企業の支社・営業所等を誘致する必要があるが、現実的でないとも思える⁽²³⁾。

そこで、株式会社 JSH は、農園のみを五島市に設置することで 22 企業が雇用主となり、定員にして 120 名、実雇用者にして五島市出身の障害者 102 名及び健常者 34 名分の雇用機会を創出している。また、株式会社 JSH は、本事業を観光事業と並んで「地方創生事業部」で実施しており、企業の法定雇用率達成はあくまで副産物と考えている。実際、農園では年間約 3 億円の賃金が発生し⁽²⁴⁾、地域の活性化にもつながるとする。

(イ) 農園が五島市に所在することによる留意点

農園等を活用した障害者遠隔雇用サービスでは、サービス利用企業が栽培品目を決定したり、自社の社員として雇用した管理者から送られる障害者の勤務状況を承認して労務管理を行ったりするほか、企業本社の社員に農園を定期訪問させる場合が多い⁽²⁵⁾。これは、企業による障害者法定雇用率は各企業の内部努力で達成されるべきであり、外注が定着すると障害者雇用への理解が深まらないまま、雇用率を達成するための数合わせが横行するという見解を意識した上で、本社に対し、障害者支援のために動くという物理的負担や障害者支援のために人員を割くという組織的負担をあえて負わせる趣旨と考えられる⁽²⁶⁾。

しかし、株式会社 JSH の利用企業は、東京都・大阪府・静岡県等に本社がある企業が中心であり、他法人のサービスと比べると農園までの距離が遠い。そのため、利用企業の本社の社員が農園を訪問する頻度は、利用企業によって異なるものの、他法人のサービスを利用する企業に比べて、おおむね少ない傾向にある（第 2－2 表）。そこで、株式会社 JSH は、全ての農園に Wi-Fi を通しており、WEB 面談ツールや WEB クラウドを活用することで、日々の業務日報のやり取りや定期面談を行える環境を整えている。

また、長崎県の最低賃金は 793 円と東京都を中心とする関東圏や大阪府を中心とする近畿圏より低くなっており、株式会社 JSH もサービス紹介パンフレットにその旨を記している。企業が人件費を低く抑えることを主眼としてサービス利用を決定するとの指摘もあるかもしれないが、企業が株式会社 JSH のサービスに関心を持つきっかけにはなると思われる。また、株式会社 JSH は、障害者の就労場所が少ない地方では、最低賃金でも障害者の求人としては競争力がある旨を指摘している。



写真 2－6 株式会社 JSH が提供するサービスの様子

- 注 (1) 新型コロナウイルスの影響により、長崎県五島市の農園に訪問できず、東京都内の本社で聞き取り調査を実施したことから、写真は同社パンフレットより引用した。
- (2) 撮影場所：株式会社 JSH が提供する「コルディアール高田農園」(長崎県五島市)。

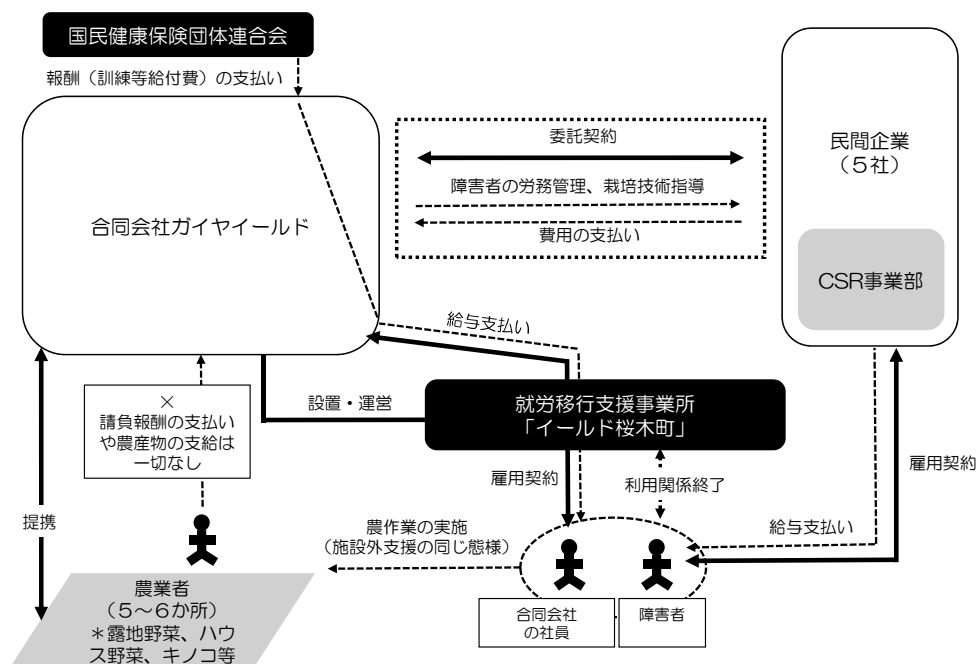
(5) 合同会社ガイヤイールド

1) 概要

合同会社ガイヤイールドは、2016 年（平成 28 年）2 月に設立され、同年 6 月から就労移行支援事業所「イールド桜木町」を設置・運営している法人である。イールド桜木町は、農業団体のトップを務めている知人の紹介で農業者とつながり、施設外支援（職場実習）として神奈川県内の農業者 5～6 か所のは場に通って農作業を行っている。また、2018 年度（平成 30 年度）からは、就労移行支援事業所における 2 年間の法定利用期間が終了した後に、障害者が企業に遠隔雇用される仕組みとして、「障害者雇用補完支援サービス」と称する取組を開始しており、利用企業 5 社、雇用される障害者は十数名程度となっている。

2) 仕組み

合同会社ガイヤイールドが提供するサービスは、(1)～(4) で取り上げたサービスと異なり、専用の貸農園を設置しない。合同会社ガイヤイールドは、就労移行支援事業所の利用者である障害者を各企業に紹介し、各企業は障害者と雇用契約を締結する。障害者は、引き続き農業者のは場で農作業を行う⁽²⁷⁾。各企業は、合同会社ガイヤイールドに栽培技術指導や障害者の労務管理を委託し、障害者 1 名につき毎月委託費を支払う（第 2－6 図）。農園利用に係る費用が発生しないため、専用の貸農園等を設置するパターンよりも、費用が大幅に安くなっている。



第２－６図 合同会社ガイヤイールドが提供するサービスの仕組み

注．調査を基に筆者が作成。



写真２－７ 合同会社ガイヤイールドが提供するサービスの様子

- 注（１）新型コロナウイルスの影響により、神奈川県内の農園に訪問できず、事業所に対して電話で聞き取り調査を実施したことから、写真は同社パンフレットより引用した。
- （２）撮影場所：合同会社ガイヤイールドが提供する「障害者雇用補完支援サービス」の協力農業者のほ場（神奈川県内）。

３）特徴

合同会社ガイヤイールドが提供するサービスは、NPO 法人 AlonAlon のように、事業所

の就労活動と同じ場所で同じ作業メニューを続けることに加え、二つの特徴がある。

（ア）労働対価のない農作業

一つ目は、農業者から、請負報酬や農産物といった一切の労働の対価をもらわない点である。

そもそも、就労移行支援事業所は、2年間限定で一般就労に向けた訓練をする場であることから、就労継続支援事業所と異なり、事業所から利用者に対して賃金／工賃を支払うことが義務付けられていない⁽²⁸⁾ため、賃金／工賃の原資となる請負報酬を確保する必要もない。そして、障害者が企業に就職した後は、障害者の給与は企業から支払われるため、対価をもらわない活動を継続できる。このことは、農業者にとっては、無償で労働力を確保できるため、口コミで協力農業者が増えている。

また、合同会社ガイヤールドは、知的障害者や精神障害者に対し、決められた時間までに決められた量の仕事を終わらせる指示をすると負荷がかかると考え、効率性や生産性を度外視した指示を徹底していると言う。これは、農業者を無償で援農している以上は効率性・生産性を求められる必要はないという考えの裏返しでもある。さらに、通常の農福連携として取り上げられる施設外就労では、請負報酬が発生するところ、請負報酬単価の設定をめぐって農業側と福祉側の折り合いを付けることが難しい点も指摘している。

なお、これに対し、同じように外部の農業者に通う形で企業の法定雇用率を充足するサービスを稼働する予定の株式会社農協観光は、CTC ひなり株式会社が浜松オフィスで実施しているモデルを参考にして、利用企業が農業者から請負報酬を獲得できる仕組みにする予定であり、株式会社農協観光は、請負報酬単価の設定基準等も利用企業に提示することを検討している。

（イ）企業の CSR 活動との位置付け

二つ目は、農作業について、利用企業の事業としての農業生産活動でなく、利用企業の CSR 活動と位置付けている点である。実際、障害者は各企業の CSR 事業部に所属しており、CSR 活動を担う社員としてこの活動を行っている。

ア）障害者雇用や援農と CSR 活動の関係

障害者雇用促進法5条は、「企業等は、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有する」としているが、一つの企業だけが就職先を開いてもこれは達成されないため、各企業が「社会連帯の理念」に基づいてそれぞれ行うとしている。しかし、企業にとっては、マルチタスクができる若い健常者を雇用すると人件費が少なく済む一方で、障害者を雇用すると、業務の切り出しやフロアの物理的改造等を負担して、企業外に貢献するとの見方もできる。そして、経済産業省は、CSRを「企業を取り巻く様々なステークホルダーからの信頼を得るための企業のあり方」と表現しており、企業に対して法規で義務付けられた行動を除外していない。そのため、就業機会の乏しい障害者を雇用することもCSRの一環と考えられる⁽²⁹⁾。しかし、ここでの障害者は企業のCSR活動の客体であることから、障害者自身が農作業を行う本取組においては、

「労働力が不足している農業者を企業が無償で手伝うこと」も含む意味で、CSR という言葉が使われている。これは、企業が雇用した障害者が農作業している姿を外に見せることで CSR を充足していることをアピールする発想と考えられる。

ところで、かつては、日本の株式市場では、投資家が、企業が多数の障害者を雇用している情報を経営効率が悪いシグナルと判断する等して、法定雇用率未達成企業にはポジティブな評価をし、反対に達成企業にはネガティブな評価をすることが指摘されていた（長江，2005：91-109）。しかし、本調査では、CSR の充足を主たる意義と位置付けたサービスであるかにかかわらず、大半の区画等には利用企業名を掲げていることに加え、サービス提供法人のパンフレットに名称を掲載したりサービスを使って障害者雇用を開始したことをプレスリリースしたりする利用企業を合わせると少なくとも二桁に上る事実も確認した。このことは、CSR とは別の発想の下、本サービスを利用することがポジティブな評価につながると判断した企業があることを示唆しているとも考えられる。

イ) 公益財団法人日本ケアフィット共育機構の取組との共通点

農作業の主たる意義を利用企業の CSR 活動と説明した法人は、合同会社ガイヤイールドを除いた 8 法人のうち、公益財団法人日本ケアフィット共育機構のみである。

公益財団法人日本ケアフィット共育機構は、山梨県甲州市で、就労移行支援事業と就労継続支援 B 型事業の多機能型事業所「ケアフィットファーム」を設置・運営しており、自社が権利取得した約 2.5ha の農地でブドウ生産及びワイン醸造等を行っている。2019 年度（令和元年度）の生産活動収益は約 500 万円、ブドウ収穫量は約 8,700kg であり、作付け延べ面積が 2 ha～3 ha の農業経営体における平均生産量⁽³⁰⁾とほぼ同量を達成している。また、2019 年（令和元年）12 月には、都道府県版 GAP である「やまなし GAP」認証を 16 品目で取得するなど、農業生産活動に力を入れている。

公益財団法人日本ケアフィット共育機構は、利用者の就職先を確保するため、合同会社ガイヤイールドを参考にして、形式上は外部の企業の社員として遠隔雇用されつつ、事業所の活動と同じほ場で同じ農作業を継続する仕組みを考案し、費用も合同会社ガイヤイールドと同額に設定した上で、利用企業を募集している。しかし、ハウスを棟単位で利用させる株式会社エスプールプラス等と異なり、露地のブドウ畑を物理的に分けすることは難しく、各社が生産したブドウが混ざってしまう可能性がある。また、利用企業は、粗品程度であってもブドウやワインが欲しいと考えるものの、公益財団法人日本ケアフィット共育機構は、同じほ場で生まれた生産活動収益から 15 名程度の利用者に工賃を支払う必要があることから、利用企業が十分な生産量を求めないことを条件としている。このような事情から、公益財団法人日本ケアフィット共育機構は、企業の農業生産活動でなく CSR 活動や社員の交流活動等と位置付けた上で、活動内容がたまたま農業的なものにすぎないとするすることで、労働法規を遵守するとともに、企業の納得を得ようとしている。



写真 2－8 公益財団法人日本ケアフィット共育機構が提供するサービスの様子

注 (1) 撮影日：2020 年 7 月 6 日，撮影者：筆者。

(2) 撮影場所：公益財団法人日本ケアフィット共育機構が提供する「ケアフィットファーム」（山梨県甲州市）。

このように，CSR 活動という位置付けは，農業生産活動と位置付けることで生じる不都合を念頭に，別の角度からサービスの価値を見いだすものと考えられる。しかし，障害者雇用のための企業の負担が経済的に補填されない位置付けであり，取組の理念に共感する企業を探すことが必要である。今後，全国にどの程度普及していくか注目したい。

（6）個別事例のまとめ

以上を踏まえて，9 法人が提供している又はこれから提供しようとするサービスについて，①サービス提供法人又はその親会社がサービス参入以前に行っていた主力事業は農業・医療・福祉・雇用に関係するものであり，参入動機がこれらに関わるものであったか，②利用企業と労働者が新たに締結する契約関係，③利用企業とサービス提供法人との契約関係，④農作業の目的や位置付けから見える障害者の経済活動や企業コストへの考え方，⑤利用企業の農園への関与の度合いの 5 要素に着目して比較・分類を行った（第 2－2 表）。

①については，サービス提供法人又はその親会社がサービス参入以前に行っていた主力事業が農業・医療・福祉・雇用に関係するものであり，参入動機がこれらに関わるものであった法人が六つ，そうでない法人が三つとなった。

②については，全ての法人のサービスにおいて，障害者と利用企業が雇用契約を締結するものであった。一方で，管理者については，利用企業と雇用契約を締結するサービスが五つ，サービス提供法人の職員が労務管理を実施する取組が三つ，サービス提供法人から利用企業に社員を派遣する取組が一つとなった。

③については、農作業に関する部分では農園利用・栽培技術指導等で共通していた。人員部分については、利用企業とサービス提供法人が障害者の在籍出向契約を締結する取組が二つ、利用企業がサービス提供法人に障害者の労務管理を委託する取組が二つ、利用企業がサービス提供法人の社員を派遣してもらって障害者の労務管理を行う取組が一つ、企業として管理者を雇用するためサービス提供法人との間には契約関係がない取組が四つとなった。

④については、外販を目的とした本格的な農業生産活動を行うことで、販売収益や請負報酬が障害者の給与の原資の一部になっている取組が二つ、企業活動に必要な農産物を生産することで、企業の仕入れコストが障害者の給与の一部に回っていると考える取組が二つ、福利厚生目的等で農産物を利用することに意義を見いだしている取組が三つ、農業生産活動を目的とせず、農作業を主として CSR 活動の一環とする取組が二つとなった。

⑤については、サービス提供法人の中には、農園等で雇用する障害者を各企業につき 1 名にする、雇用すべき障害者の 5 割を超えて農園等で雇用してはいけない制限を設けるといった対応をしているところがあったほか、利用企業は規模が大きいため本社等でも障害者を雇用しており農園等は補完になっている現状も確認できた。

また、「1. はじめに」に記載したとおり、このようなサービスについて、民間企業に障害者法定雇用率が課されていることを逆手に取ったビジネスと捉える場合もあることから、サービス費用の妥当性の判断に資するよう、サービス提供開始前である株式会社農協観光を除いた 8 法人に協力いただき、できるだけ具体的にサービス費用の内訳を整理した（第 2－3 表）。

第2-2表 9 法人が提供するサービスの仕組みの比較

専用の貸農園等の設置の有無	サービス提供法人名	① サービス参入前の主力事業		② 利用企業と労働者が新たに締結する契約関係		③ 利用企業とサービス提供法人との契約関係(主たるもの)	
		親会社又は企業グループ	当法人	障害者	管理者	農作業部分	人員部分
設置している	株式会社 ファーマーズ マーケット	× 整骨院の療養 代金の支払い 代行	→本事業に参入	雇用契約	雇用契約	フェーズ1 農園利用、 栽培技術指導 ↓ フェーズ2 農作業請負	フェーズ1 障害者の在籍出 向 ↓ フェーズ2 契約関係なし
	株式会社 エスブルプラ ス	○(雇用) 人材派遣事業、 職業紹介事業	→本事業に参入	雇用契約	雇用契約	農園利用	契約関係なし
	株式会社 スタートライン		○(雇用(障害者)) 障害者雇用コンサル ティング事業、サテラ イトオフィス事業 →本事業に参入	雇用契約	雇用契約	農園利用	契約関係なし
	株式会社 JSH		○(医療) 精神科に特化した訪 問看護事業 →本事業に参入	雇用契約	雇用契約	農園利用	契約関係なし
	日建リース工業 株式会社	× 日建リース工業 の人事・総務・ 企画等	× 建設用仮設資材の供 給事業 →本事業に参入	雇用契約	契約関係なし (利用企業と日建リース 工業株式会社が労働者 派遣契約を締結し、日建 リース社員を労働者派遣 するため)	農園利用	管理者の労働者 派遣
	NPO法人 AlonAlon		○(福祉) 就労系障害福祉サー ビス事業 →本事業に参入	雇用契約 (法人が設置・運 営する事業所の 利用者がスライ ド)	— (サービス提供法人の職 員が労務管理を実施する ため)	農園利用、 栽培技術指導	障害者の在籍出 向
設置していな い	合同会社 ガイヤイールド		○(福祉) 就労系障害福祉サー ビス事業	雇用契約 (法人が設置・運 営する事業所の 利用者がスライ ド)	— (サービス提供法人の社 員が労務管理を実施する ため)	栽培技術指導	障害者の労務管 理の委託
	公益財団法人 日本ケアフィット 共育機構		○(福祉) サービス介助士の養 成、就労系障害福祉 サービス事業	雇用契約 (法人が設置・運 営する事業所の 利用者がスライ ド)	— (サービス提供法人の職 員が労務管理を実施する ため)	栽培技術指導	障害者の労務管 理の委託
	株式会社 農協観光 (* 予定)		× 旅行業	雇用契約	雇用契約を基本とする (利用企業と外部の人材 派遣会社が労働者派遣 契約を締結し、外部人材 を労働者派遣することも 可能)	農福ポート(事業 所)の利用	契約関係なし

第2-2表（続き） 9法人が提供するサービスの仕組みの比較

専用の貸農園等の設置の有無	サービス提供法人名	④ 農作業の目的や位置付け 障害者の経済活動や企業コストの考え方		⑤ 利用企業の農園への関与の度合い	
		農作業の主たる目的	障害者の経済活動や企業コスト	本社から農園への訪問頻度 (注:同じ法人のサービスを利用する場合でも、企業によって訪問頻度が異なる)	農園で雇用する障害者の割合
設置している	株式会社 ファーマーズ マーケット	外販を目的とした本格的な農業生産活動	障害者の労働の成果物から生まれた収益が給与の原資になる	おおむね1週間に1回程度 (多い企業は1週間に2～3回程度)	農園で雇用する障害者が、雇用すべき障害者の5割を超えないよう指導
	株式会社 エスプールプラス	企業の福利厚生目的での少量生産	障害者の労働に大きな経済性を求めない	おおむね2週間に1回程度 (慣れた企業は頻度が下がる)	条件なし (利用企業は従業員300人以上が多いことから、実際には、本社の事務職等でも雇用されている)
	株式会社 スタートライン	企業活動に必要な農産物を生産	企業の仕入れコストが障害者の給与に回っている	おおむね1か月に1回程度	条件なし (利用企業は従業員300人以上が多いことから、実際には、本社の事務職等でも雇用されている)
	株式会社 JSH	企業の福利厚生目的での少量生産	障害者の労働に大きな経済性を求めない	おおむね3ヶ月に1回程度 (他にWEB面談等を併用)	条件なし (利用企業は従業員300人以上が多いことから、実際には、本社の事務職等でも雇用されている)
	日建リース工業株式会社	企業の福利厚生目的での少量生産	障害者の労働に大きな経済性を求めない	おおむね1か月に1回程度	農園のみで雇用率を充足させることは不可と指導
	NPO法人 AlonAlon	企業活動に必要な農産物を生産	企業の仕入れコストが障害者の給与に回っている	義務付けなし	1企業につき1名に限定
設置していない	合同会社 ガイヤイールド	企業のCSR活動 (農業生産を目的としない)	企業のCSR業務を担う	義務付けなし (いつでも来園して構わない)	条件なし
	公益財団法人 日本ケアフィット 共育機構	企業のCSR活動、 交流を通じた地域活性化 (農業生産を目的としない)	企業のCSR業務を担う	おおむね1か月に1回程度。その他に、交流目的で本社から来園し農作業体験することを義務付ける。	条件なし
	株式会社 農協観光 (*予定)	請負報酬の獲得を目的とした本格的な農業生産活動 (CTCひなり株式会社が実施している「ひなりモデル」を参考にしたもの)	障害者の労働の成果物から生まれた収益が給与の原資になる	義務付けなし	条件なし

注. 調査を基に筆者が作成。

第2－3表 8 法人が提供するサービスの費用項目の比較（金額除く）

株式会社ファーマーズマーケット				
(1)サービスの利用に関する費用				
【フェーズ1】				
項目	労働者の採用	研修	農業技術指導	
内容	【有料職業紹介】 障害者（7～8名程度）：管理者（1名）の紹介に係る手数料 （利用企業が独自に管理者を見つける場合もある）	管理者に対し、障害者への接し方と農業技術に関する研修を実施（2週間×2回）	農業技術指導料、農作業に必要な消耗品	
設定方法	被紹介者1名につき固定額 （障害者が退職しても、半年間は、採用のための再支出不要）	管理者1名につき固定額	障害者及び管理者1名につき毎月固定額	
【フェーズ2】				
項目	利用企業からサービス提供法人に支払う費用	サービス提供法人から利用企業に支払う費用	相殺	
内容	水耕栽培ベンチのレンタル費用、設備管理費用、液肥代・苗代、農作業に必要な消耗品 生産物の買取費用、生産物の販売委任に係る手数料	農作業の請負報酬、生産物の販売収益	（純額取引）	
設定方法	全幅0.6m×全長30cmのベンチ1本につき、毎月固定額	全幅0.6m×全長30cmのベンチ1本につき、毎月固定額		
【フェーズ3】				
項目	共益費	生産物の販売委任に係る手数料		
内容	農作業に必要な消耗品	生産物の販売委任に係る手数料		
設定方法	随時支払い	販売収益×一定率		
(2)労働者に支払う費用				
項目	障害者との雇用契約に基づく給与	管理者との雇用契約に基づく給与		
設定方法	【例】 日給月給払い：1日につき定額×月の労働日数 （1日につき6時間勤務） （待遇は各利用企業の就業規則等によって異なるが、最低賃金相当額を上回る給与を支払っている利用企業が多い）	各利用企業の就業規則等によって異なる		

株式会社エスプールプラス				
(1)サービスの利用に関する費用				
項目	労働者の採用	水耕栽培装置	農園利用	経費
内容	【有料職業紹介】 障害者（3名）：管理者（1名）の紹介に係る手数料 （利用企業が独自に管理者を見つける場合もある） （障害者のうち1名は、法定雇用率の算定にあたってダブルカウントできる重度障害者等になっている）	発砲スチロール製の水耕栽培ベッド、そこに敷き詰める軽石、装置の維持管理コスト分等	農園の利用、休憩室の利用、栽培技術指導、送迎バスの利用等	苗代、液肥代、夏場の飲料代等
設定方法	対象労働者の理論年収×相場率 （障害者が退職しても、半年間は、採用のための再支出不要）	サービス利用開始時に一括購入又はリースで毎月固定額 （ベッド単位）	1チーム（障害者3名＋管理者1名）につき、毎月固定額	随時支払い （各利用企業が独自に調達することもできるが、サービス提供法人に調達を頼む場合には、手数料分を上乗せ）
(2)労働者に支払う費用				
項目	障害者との雇用契約に基づく給与	管理者との雇用契約に基づく給与		
設定方法	【例】 農園が所在する都道府県の最低賃金×1日6時間×月22日 （労働時間は7時30分～14時30分 又は 8時30分～15時30分） （待遇は各利用企業の就業規則等によって異なる）	（パート雇用又は契約社員が多い） （待遇は各利用企業の就業規則等によって異なる）		

株式会社スタートライン				
(1)サービスの利用に関する費用				
項目	労働者の採用	水耕栽培装置	農園利用	
内容	【採用事務代行】 障害者（3名）：管理者（1名）の採用事務代行に係る手数料 （有料職業紹介事業の許可を取得しているが、本サービスについては職業紹介でなく採用事務の代行という扱いにしている） （利用企業が独自に管理者を見つける場合もある）	完全屋内型植物工場の区画本体、農業用資材、農業用機械器具	地代、種苗代、面談等のサポート料	
設定方法	障害者は1区画（3名）につき固定額 管理者は1区画（1名）につき固定額 ＊1区画＝小部屋1部屋	サービス利用開始時に一括購入・リース・レンタルで毎月固定額 （区画単位）	1区画につき毎月固定額	
(2)労働者に支払う費用				
項目	障害者との雇用契約に基づく給与	管理者との雇用契約に基づく給与		
設定方法	【例】 各利用企業の給与体系に基づく時給単価×1日6時間×月20日 （1日につき6時間勤務） （待遇は各利用企業の就業規則等によって異なる）	（パート雇用又は契約社員が多い） （待遇は各利用企業の就業規則等によって異なる）		

株式会社JSH				
(1)サービスの利用に関する費用				
項目	労働者の採用	水耕栽培装置	農園利用	サポート等
内容	【有料職業紹介】 障害者(3名):管理者(1名)の紹介に係る手数料	水耕栽培装置のレンタル料	農園の利用	看護師による障害者の健康管理(血圧・体温測定、軽問診、服薬確認、メンタル管理) 種苗代、肥料代、送迎代、研修費、消耗品、水道光熱費
設定方法	対象労働者の理論年収×相場率	障害者1名につき毎月固定額	障害者1名につき毎月固定額	障害者1名につき毎月固定額
(2)労働者に支払う費用				
項目	障害者との雇用契約に基づく給与		管理者との雇用契約に基づく給与	
設定方法	【例】 農園が所在する都道府県の最低賃金×1日7時間×月20日 (待遇は各利用企業の就業規則等によって異なる)		(パート雇用又は契約社員が多い) (待遇は各利用企業の就業規則等によって異なる)	

日建リース工業株式会社				
(1)サービスの利用に関する費用				
項目	初回紹介料	管理者の派遣	水耕栽培装置	農園利用
内容	【有料職業紹介】 障害者の紹介に係る手数料 及び 参入にあたって必要な農業用備品等	障害者の労務管理等を行う日建リース工業の社員を労働者派遣する	水耕栽培装置	農園の利用、水道光熱費等
設定方法	被採用者1名につき固定額 (障害者が退職しても、1年間は、採用のための再支出不要)	障害者1名につき毎月固定額 (管理者3名を1組にして、複数の利用企業と労働者派遣契約を締結する。実際には、うち1名が特定の利用企業のハウスを担当。残り2名は、別の利用企業のハウスを担当し、万が一担当が欠席した場合には、2名のうち1名が補填に入る。)	費用徴収なし (日建リース工業が本業で所有している建設用仮設資材を加工しているため、外部から購入する必要がない)	障害者1名につき毎月固定額
(2)労働者に支払う費用				
項目	障害者との雇用契約に基づく給与			
設定方法	【例】 農園が所在する都道府県の最低賃金×1日6時間×月20日 (1日につき6時間勤務) (待遇は各利用企業の就業規則等によって異なる)			

NPO法人AlonAlon			
(1)サービスの利用に関する費用			
項目	労働者の採用	農園利用	栽培技術指導
内容	なし (サービス提供法人が設置・運営する事業所の利用者をスライドさせるため、新たに人材を発掘する手間がかからず、この部分で費用は発生しない。)	農園の利用、水道光熱費等	コチョウランの栽培技術指導料
設定方法	(障害者の労務管理をNPO法人の職員が実施するため、企業が別途に管理者を雇用する必要がなく、この部分で費用は発生しない。)	障害者1名につき毎月固定額	苗1個あたり固定額
(2)労働者に支払う費用			
項目	障害者との雇用契約に基づく給与	* 就労系障害福祉サービスの利用者と本サービスで雇用される障害者は、同じ場所で同じ内容の作業に従事しており、実質的には、両者への支援を分けることができない。	
設定方法	【例】 農園が所在する都道府県の最低賃金×1日6時間×月20日 (待遇は各利用企業の就業規則等によって異なる)		

合同会社ガイヤイルド			
(1)サービスの利用に関する費用			
項目	労働者の採用	障害者の労務管理	栽培技術指導
内容	なし (サービス提供法人が設置・運営する事業所の利用者をスライドさせるため、新たに人材を発掘する手間がかからず、この部分で費用は発生しない。)	障害者の労務管理の委託費	栽培技術指導の委託費
設定方法	(障害者の労務管理を合同会社の社員が実施するため、企業が新たに管理者を雇用する必要がなく、この部分で費用は発生しない。)	障害者1名につき毎月固定額。2人目以降は安くなる。	
(2)労働者に支払う費用			
項目	障害者との雇用契約に基づく給与	* 就労系障害福祉サービスの利用者と本サービスで雇用される障害者は、同じ場所で同じ内容の作業に従事しており、実質的には、両者への支援を分けることができない。そして、前者について、事業所の職員の給与は、サービス提供法人に入る訓練等給付費から充当されていることから、後者について別途給与を支払っている訳でない。	
設定方法	【例】 企業本社が所在する都道府県の最低賃金×1日6時間×月20日 (労働時間は、9時～16時 又は 10時～17時) (待遇は各利用企業の就業規則等によって異なる)		

公益財団法人日本ケアフィット共育機構			
(1)サービスの利用に関する費用			
項目	労働者の採用	障害者の労務管理	栽培技術指導
内容	なし (サービス提供法人が設置・運営する事業所の利用者をスライドさせるため、新たに人材を発掘する手間がかからず、この部分で費用は発生しない。)	障害者の労務管理の委託費	栽培技術指導の委託費
設定方法	(障害者の労務管理をNPO法人の職員が実施するため、企業が別途に管理者を雇用する必要がなく、この部分で費用は発生しない。)	障害者1名につき毎月固定額。2人目以降は安くなる。	
(2)労働者に支払う費用			
項目	障害者との雇用契約に基づく給与	＊就労系障害福祉サービスの利用者と本サービスで雇用される障害者は、同じ場所で同じ内容の作業に従事しており、実質的には、両者への支援を分けることができない。	
設定方法	【例】 農園が所在する都道府県の最低賃金×1日6時間×月20日 (労働時間は、9時～16時) (待遇は各利用企業の就業規則等によって異なる)		

注. 調査を基に筆者が作成。

4. 栽培管理・販売等委託型の農福連携との関連性

これまで、農福連携の取組の中には、農業者が障害福祉サービス事業所には場の区画を使ってもらいながら、その区画における栽培管理・収穫・販売等のうち全部又は一部を行う広範な裁量までも認めているものがあった。このような「栽培管理・販売等委託型」とも言うべき農福連携は、サービス提供法人が貸農園等の区画をサービス利用企業に提供するとともに、サービス利用企業が区画における品目決定・栽培管理・収穫等を行う広範な裁量を持っているという点で、外形上は、農園等を活用した障害者遠隔雇用サービスに類似した取組と言える。

栽培管理・販売等委託型の農福連携は、農業者の求めに応じて福祉側がスポット的な労働力を提供するタイプ、農業者や就労系障害福祉サービス事業所における単独の農業生産活動に障害者が携わるタイプの農福連携と異なり、後述のとおり、当事者が互いに経済的なメリットを分け合う発想に基づく特徴がある。

また、栽培管理・販売等委託型の農福連携は、農業側が所有する農業用機械・器具を使うことで福祉側が導入の手間をかけずに済む点、必要に応じて栽培技術指導を受けられる点は、農園等を活用した障害者遠隔雇用サービスと同様である。しかし、前者は、障害福祉サービス事業所の設置・運営法人が、農業者から相対の関係において障害者の働く場所を確保するのに対し、後者は、サービス提供法人という第三者が確保した農園等を障害者の働く場所として提供してもらうものである。農園等を活用した障害者遠隔雇用サービスに対して、「障害者法定雇用率は各企業の内部努力で達成されるべき」との見解が考えられるのは、このためとも思える。

これらのことを踏まえながら、ここでは、本研究の関連事項として、栽培管理・販売等委託型の農福連携の取組を二つ紹介した上で、そのメリットを生かしながら、企業の障害者法定雇用率の充足にも貢献できる仕組みとの関連性を考察したい。

(1) 取組紹介

1) 山田農場×就労継続支援 B 型事業所「菓子工房笑くぼ」

(ア) 概要

北海道江別市にある山田農場は、露地野菜を中心とする複合経営の非法人農家である。経営耕地面積は約 12ha であり、山田氏・妻、常雇 2 名、パート 4～5 名程度の労働力を中心として経営している。

市内の就労継続支援 B 型事業所「菓子工房笑くぼ（読み方：えくぼ）」は、2012 年度（平成 24 年度）から 2019 年度（令和元年度）まで、山田農場に施設外就労して除草や定植等を行うとともに、2014 年度（平成 26 年度）からは、農場の一角に「笑くぼ農園」を設置してもらっている。笑くぼ農園とは、山田農場が菓子工房笑くぼに対して栽培管理・収穫・収穫物の販売を任せている区画のことである。2017 年度（平成 29 年度）からは、売上金

を山田農場：菓子工房笑くぼ＝6：4の割合で分割した上で、菓子工房笑くぼはその生産活動収益を利用者の工賃に変えている。山田農場と菓子工房笑くぼのマッチングは、同市にある酪農学園大学の義平大樹教授を中心とした江別農福連携協議会が実施した。



写真2－9 山田農場×菓子工房笑くぼの取組の様子

注（1）撮影日：2014年6月，撮影者：農林水産省北海道農政事務所企画調整室。

<https://www.maff.go.jp/hokkaido/kikaku/syougai/torikumijirei.html>（2020年8月30日参照）

（2）撮影場所：山田農場（北海道江別市）。

（イ）特徴

山田農場の取組は、区画における年間の農業サイクルの大部分を障害福祉サービス事業所に任せるものである。したがって、障害福祉サービス事業所からしてみれば、オフィスワークに従事したり、農業者の所でスポット的な施設外就労をしたりすることと異なり、事業所の裁量により、障害者が責任を持って耕作するマイスペースを確保することができる。また、障害者が経済活動の主体として、より良い質・量の農産物を作るほど、収益を増やせることから、農作業の技術の向上を図る鍛錬をする動機になり得る。さらに、合同マルシェ・官公庁・企業など、農業者にはない障害福祉サービス独自の販路とネットワークを生かすことで、農業者・障害福祉サービス事業所の双方の手取りを増やせる可能性があるとも考えられる。

なお、本調査では、日建リース工業株式会社のサービスを利用する企業の中には、水耕栽培ベッドを2m程度に区切って、「Y農園」というプレートを設置していた所があることを確認した。これは、Yさんという障害者が責任を持って耕作し、栽培管理するマイスペースを作っていることを示すものであった。このように、農園等を活用した障害者遠隔雇用サービスのうち貸農園等を設置するパターンにおいても、当事者の裁量によって、障害者に業務管理を任せるなど鍛錬の場を作り、やりがいのあるディーセントワークを生み出す可能性があるとも考えられる【サービスのメリット5】。



写真 2-10 日建リース工業株式会社が提供するサービスの様子

- 注 (1) 撮影日：2020 年 7 月 7 日，撮影者：筆者。
 (2) 撮影場所：日建リース工業株式会社が提供する「はーとふる農園飯能」(埼玉県飯能市)。
 (3) 同社が主たる事業で所有している建設用仮設資材(足場材)を半分にカットしてベッドにしている。

2) 京丸園株式会社×生活介護事業所「ほっと」

(ア) 概要

京丸園株式会社は、静岡県浜松市にある農業法人である。代表者家族を含む役員 10 名及びパート 86 名が、35 棟(合計 130a)のハウスでミツバやチンゲンサイ等を水耕栽培している。労働者のうち 25 名が障害者であり、直接雇用型の優良事例として取り上げられることが多い。

一方で、2011 年度(平成 23 年度)から 2015 年度(平成 27 年度)にかけて、露地で行うサツマイモ栽培の一部を市内の生活介護事業所⁽³¹⁾「ほっと」に任せていたことがある。具体的には、休耕地の活用に悩む地元の農業者 A から農地を借り受けた上で、サツマイモ栽培のノウハウを持っていた農業者 B(農業者 A の隣地)に、土作りから収穫直前までの作業を請け負ってもらった。そして、その後の収穫作業と販売は、ほっとに任せるという仕組みである。

京丸園株式会社は、シーズン初めに、農業者 B に労力相当の 25 万円を支払っておく。収穫期になると、ほっとは、畑の全てのサツマイモを購入して収穫し、事業所の加工施設で干芋や芋菓子等に加工して販売する。そして、ほっとは、その売上から 25 万円を京丸園株式会社に支払い、25 万円を上回った生産活動収益を利用者の工賃に変えていた。



写真 2-11 京丸園株式会社×ほっとの取組の様子

- 注 (1) 左：京丸園株式会社 WEB サイトより引用。
<https://kyomaru.net/news/2020/05/post-33.html> (2020 年 8 月 30 日)
 (2) 右：京丸園株式会社より提供(2020 年 6 月 15 日)。

（イ）特徴

京丸園株式会社の取組は、山田農場の取組と異なり、短期間の作業のみを障害福祉サービス事業所に任せるため、障害者のマイスペースを作ったり、収穫増に向けた鍛錬を行ったりする意義を求めづらいと考えられる。しかし、京丸園株式会社の取組を農業者との関係で見ると、仲介者（京丸園株式会社）が先んじて農業者に労賃を支払うことから、農業者は販売を気にすることなく作業分の現金副収入を得られるというメリットを生み出している。また、障害福祉サービス事業所は、販売額が少なければ、仲介者に返金した後に手元に収益が残らないリスクを負うものの、仲介者による実質的な立替が行われており、資金が不要というメリットを享受している。一方で、仲介者は、後から全額が補填されずにマイナス損を被る可能性があり、当事者の中でも最も高いリスクを負うものである。

このような仕組みは、仲介者が最も高いリスクを負いながら、農業者の「いつ・いくらで売れるかわからない」という不安、障害福祉サービス事業所の「きちんと生産できるかわからない」という不安を同時に解決するものであった。

（２）企業の障害者法定雇用率を充足する仕組みとの関連性

それでは、仮に、二つの取組を企業の障害者法定雇用率を充足する意義も持たせると、どのようになるだろうか。なお、二つの取組は、就労継続支援B型事業所又は生活介護事業所が関わるものであり、障害程度が比較的重たい利用者が多いが、ここでは、NPO法人AlonAlonのように、一般就労に近い働き方にステップアップできる利用者がいることを前提とする。

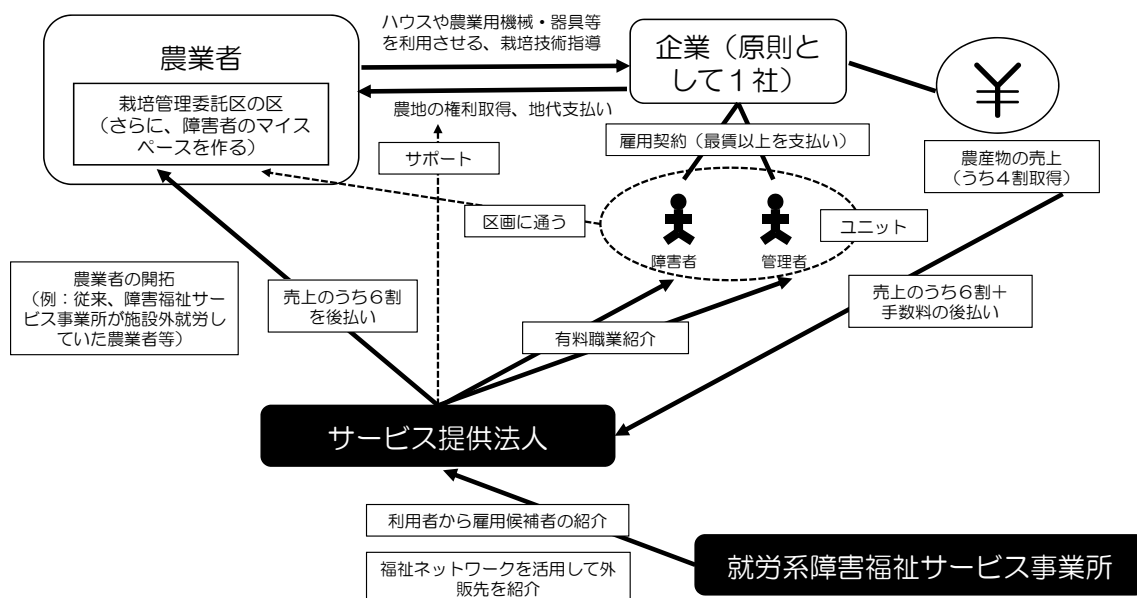
１）山田農場の取組との関連

山田農場の取組に障害者法定雇用率を充足する意義を持たせる場合、サービス提供法人は、障害者及び管理者を企業に紹介して雇用してもらうとともに、協力農業者を開拓する。協力農業者は、企業が収益を確保できるよう、相当規模の露地栽培、通年出荷できる施設園芸や畜産等に取り組む者であり、例えば、障害者が利用者として登録していた障害福祉サービス事業所の施設外就労先等が考えられる。企業は、障害者の労働の場を自社で賄っていると評価されるよう、農業者と相対の関係において、農地の権利を取得して地代を支払う、利用料等を支払う、ハウス等を建設するといった扱いにする。障害福祉サービス事業所は、サービス提供法人に対し、利用者から雇用候補者を紹介するとともに、福祉ネットワークを使って外販先を紹介する。サービス利用企業は、農産物の売上の４割を取得するとともに、売上の６割に手数料を加えた金額をサービス提供法人に後払いする。そして、サービス提供法人は、農業者に対し、売上の６割を後払いするということになる（第２－７図）。

また、指揮命令系統が混同されて違法の疑いが生じないように、境界を区切ることが難しい露地では、サービス利用企業は原則として１企業とする。サービス提供法人が収益を確保するために、複数企業に農園を利用させる場合は、障害者は農業者への在籍出向という

形にする。管理者は、将来的な新規就農を希望する者であってもよい。なお、農園で働く障害者を法定雇用率の算定基礎に算入するため⁽³²⁾、雨天時には、屋内型貸農園の利用を併用する工夫も必要であろう。

しかし、このような取組に対しては、農業者が得られる経済的利益が当初から保証されていないことから、サービス提供法人は、障害者が企業から最低賃金以上の給与をもらえることに共感する農業者を掘り起こす必要があるとの指摘も考えられる。また、障害福祉サービス事業所にとっては、一方的に人材と情報を提供することになることから、就労移行支援事業所のように利用者の就職後の定着率によって報酬単価が決定される事業所でなければ、割に合わないという指摘も考えられる。さらに、2者間の施設外就労においても、農業者と障害福祉サービス事業所の設置・運営法人が締結する請負契約の内容をすり合わせるのが容易でない場合があることから、4者間において相互の利益を調整するには、サービス提供法人が費用を定型化して示す工夫が必要との指摘も考えられる。



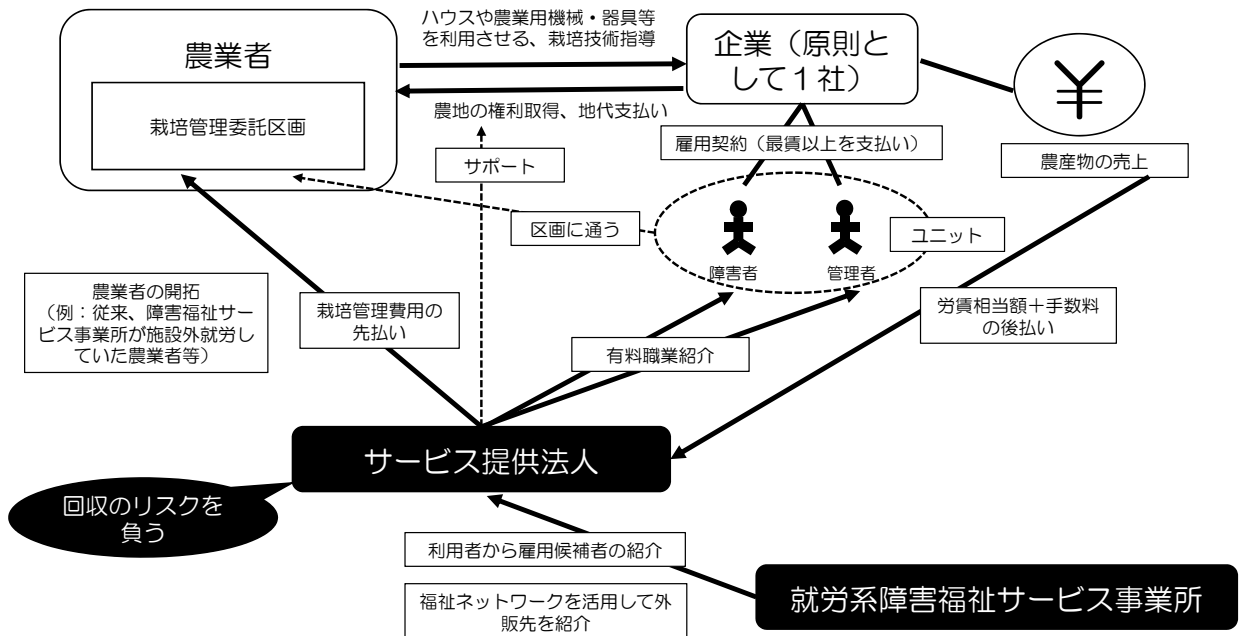
第2-7図 山田農場の取組を応用して企業の障害者法定雇用率の充足に貢献する取組例

注：筆者が作成。

2) 京丸園株式会社の取組との関連

京丸園株式会社の取組に障害者法定雇用率を充足する意義を持たせる場合、サービス提供法人は、農業者の栽培管理に係る労賃を先払いし、サービス利用企業は農産物の売上を元に、農業者の労賃相当額に手数料を加えた金額をサービス提供法人に後払いする（第2-8図）。サービス提供法人の資金力を生かすのであれば、費用回収のリスクをサービス提供法人が最も負うこちらの取組の方が、農業者・障害福祉サービス事業所の協力を得やすい可能性があると考えられる。

ただし、こちらについても、山田農場の取組に障害者法定雇用率を充足する意義を持たせる場合と同様の指摘が考えられる。そのため、現時点では、これまで農園等を活用した障害者遠隔雇用サービスを提供してきた法人が、直ちにこの仕組みを主に据えることは難しいかもしれないが、モデルとして実施できる可能性はあるとも考えられる。



第2-8図 京丸園株式会社の取組を応用して企業の障害者法定雇用率の充足に貢献する取組例

注. 筆者が作成。

5. おわりに

本稿は、農産物の外販から始まった農園等を活用した障害者遠隔雇用サービスの取組が、外販を主としない取組等にアレンジされて全国展開されていった歴史的経緯を明らかにした。その上で、ビジネスとしては成立する反面で、目立ってくる課題の分析を行うために、各法人のサービスの実態を明らかにするとともに、取組メリットも紹介した。また、既存の農福連携にも類似の取組があることを示した上で、そのメリットを生かしながら障害者法定雇用率の充足にも貢献する新しい取組を検討した。

障害者雇用促進法施行令の附則では、企業の法定雇用率は、2021年(令和3年)4月までに2.3%に引き上げられることとされており、このようなサービスを提供する法人にとって追い風が続く状況を生み出しているとの評価も示されている。また、新型コロナウイルスの影響によりテレワークが普及することで、清掃やシュレッダー業務が減ったり、社内カフェやマッサージルームの休止があったりする等が指摘されている。さらに、今回の

調査では、サービス利用企業のうち約 10 社が特例子会社となっている法人があることを把握した。このことは、親会社の合併等を通じて、雇用率算定の分母が増えた結果、特例子会社のみで障害者を雇用できる仕事を創出できなくなっていることを示している。これらの状況から、社外に障害者雇用の場を求められる本サービスを利用する企業は、今後も増加すると考えられる。

企業は、このようなサービスのメリットと課題を十分に認識した上で、サービスを選択する必要がある。また、今後、障害者の経済活動を確保しつつ、サービスのメリットを生かした新しい取組パターンが出現することも考えられる。今後の展開や自治体の態度等については、注視を続けていきたい。

注(1) 中島（2018：206）は、「厚労省から“未達成企業”の烙印を押されて評判を落とすくらいなら、賃金と手数料を払ってもエスプールプラスに障害者を引き受けてもらった方が得策と考えても不思議でない」と指摘している。しかし、ここ数年、実際に企業名を公表された企業は、1 年間に 0～数社にとどまっており（厚生労働省 WEB サイト「障害者雇用対策のトピックス」参照）、公表されるのは極めて稀である。

(2) 特例子会社制度も、①障害者だけの特別な環境を作ってしまうとともに、②本社が子会社に障害者雇用を外注するように見えることから、農園等を活用した遠隔雇用サービスに対するものと同じ批判が当てはまるようにも思える。しかし、①障害者に配慮した特別な環境を作ることで、バリアフリーを確保したり、健常者と一緒が良い・静かな環境が良いといった障害者の多様な要望に応える選択肢を増やし、障害者雇用が促進されることに加え、②本社は子会社設立時に出資して自社として障害者雇用の場を確保している、本社から役員が派遣されたり従業員が出向することが認定要件になっているという違いがある。

(3) 筆者は、農福連携の取組パターンについて、取組主体でなく契約外形に着目して分類している。具体的には、①障害者雇用促進法の枠組みにおいて農業者が障害者を直接雇用するパターン（直接雇用型）のほか、障害者総合支援法の枠組みにおいて、②就労系障害福祉サービス事業所の利用者と職業指導員がユニットを組んで農業者の所に施設外就労したり、作業を施設内に持ち込むパターン（連携型）、③農業者が自ら就労系障害福祉サービス事業所及びその設置・運営法人を併設したり、その逆のパターン（グループ内連携型）、④就労系障害福祉サービス事業所が単独で農業生産活動に取り組むパターン（福祉完結型）の四つとしている（農林水産省（2020a）『農福連携事例集 Ver.2』参照）。

(4) 公益財団法人日本ケアフィット共育機構は、サービス利用企業を募集しているものの、2020 年（令和 2 年）8 月時点において、サービスの利用を開始した企業はない。

(5) 例えば、北海道音更町では、（現）社会福祉法人音更晩成園が、昭和 40 年代初頭から畑作を開始したことを把握している。また、奈良県奈良市の植村牧場は、昭和 50 年代から障害者雇用を行っている。

(6) ただし、新聞報道の中には、サービス提供法人が農福連携と呼んでいない取組を農福連携と紹介しているものも確認されている。

(7) 例えば、障害者の獲得については、ハローワークの専門援助部門・自治体の無料職業紹介・民間企業の有料職業紹介を利用したり、近隣の就労系障害福祉サービス事業所や特別支援学校等と調整したりすること、管理者の獲得については、同様の方法のほか、農業者・農協 OB・普及員 OB 団体にかけあうことが必要である。さらに、農地の権利取得については、市町村農業委員会に相談して農地を探して農地法上の許可を得ること、農業用機

械・器具の購入やリースについては、農機具メーカーやJA等を利用したり、近隣の農業者等から厚意で無償貸与してもらったりすることが必要である。

- (8) 令和元年度におけるハローワークを通じた障害者の就職件数のうち、農林漁業分野への就職は僅か 1.0%となっており、雇用の余裕がないことを示している。
- (9) JEED が実施した 2015 年度（平成 27 年度）に雇用された障害者を対象にした調査によると、一般企業への就職後 1 年時点の障害特性別の定着率は、身体障害者 60.8%・知的障害者 68.0%・精神障害者 49.3%・発達障害者 71.5%となっている。また、厚生労働省が実施した 2015 年度（平成 27 年度）の新規学卒者（高卒者）の就職後 1 年時点の定着率は 81.8%となっている。
- (10) 例えば、甲企業が 5 名の障害者を雇用する場合、ハウス A1 棟で 3 名＋ハウス B1 棟で 2 名となる。ハウス B には 1 名分の余裕があるが、そこに乙企業が雇用する障害者 1 名を入れることはない。
- (11) これ以外の理由として、別のサービス提供法人は、農産物の販売を事業として位置付ける場合、定款変更の手続き（株主総会を招集の上、過半数が出席して 2/3 以上の賛成を得る特別決議）が必要であり、株主の相応の理解が求められるという実務的な理由も挙げている。
- (12) これについては、①企業には、事業に関する業務のほか、内部管理業務もあることから、社員の福利厚生に関する業務を担う社員がいても不自然でないところ、どのような高い給与を払っていても、内部管理業務自体は企業に収益をもたらしておらず、それが事務的内容か農作業的内容かという差異にすぎない、②品目によって出荷時期が決まっている農業は、収益を得られる時期が決まっており、収益性も高くないという特徴があることから、通常の農業法人であっても、農林水産省からの補助金等を加えて農業経営を成り立たせている、③農福連携の取組事例として取り上げられている就労系障害福祉サービス事業所の中にも、訓練等給付費を利用者の賃金／工賃に充当していたケースもあるのが実情（就労系障害福祉サービス事業所は、生産活動収益から生産活動にかかった経費を差し引いた上で、利用者に賃金／工賃を支払う。また、国民健康保険団体連合会に公費（国 1/2＋都道府県 1/4＋市町村 1/4）を原資とする訓練等給付費を請求し、職員の人件費や水道光熱費等の運営経費に充当することができる。前者を就労支援事業会計と言い、後者を福祉会計と言う。両会計は分離する必要がある、訓練等給付費を利用者の賃金／工賃に充当することは違法である。）であるといった理由から、障害者が作った農産物を外販していないことを理由に、この取組を否定できないとの意見も考えられる。
- (13) このことを当事者家族について言い換えると、福祉関係者がこのようなサービスを疑問視する一方で、当事者である障害者の親の一部が、事業所の利用としてもらえる賃金／工賃よりも高い給与をもらえることを歓迎するアンチテーゼが生じているとも言える。
- (14) 障害者に仕事を与えないことが問題になった裁判例として、札幌地裁令和元年 6 月 19 日、労判 1209 号 64 頁がある。この事案は、うつ病に罹患していた障害者が上司から十分な業務を与えられず、仕事を増やしてほしいと頼んだが改善されなかったものである。札幌地裁は、①労働者に労務提供の意思及び能力があるにもかかわらず、使用者が業務を与えず、又は、その地位・能力及び経験に照らして、これらとかけ離れた程度の低い業務にしか従事させない状態を継続することは、業務上の合理性があるのでなければ許されない、②精神障害を有する者は、ささいな心理的負荷にも過大に反応する傾向があることを踏まえると、上司は、業務量に関する申出があった場合には、現在の業務量による心理的負荷があるか、あるとしてどの程度のものか等を検討し、対応可能な範囲で当該申出に対応すべき義務を負うと判示した。
- (15) 筆者は、調査時には、「共生社会」という言葉を使って質問させていただいたが、中野敏子によると、厚生労

- 働省は「共生社会」を従来の「ノーマライゼーション」の考えを承継した概念としており、同義と考えてよい。
- (16) 農園等を活用した障害者遠隔雇用サービスの正当性は、公費を原資とする障害福祉サービス費用が年率 7%～8%で伸びて国家財政を悪化させている現状において、サービス提供法人がビジネスの力で自立しつつ、障害者も納税者になれる点に求められる。そうだとすると、サービス提供法人がこのサービスの利用者を確保するために移行支援事業所を併設し続けることは、これに矛盾することに加え、仕事がない障害者のために職場を作るサービスと言いながらも自作自演のように映ることから、説得性を欠くとの指摘も考えられる。
- (17) 現在は、新たにこのようなケースは生じていない。
- (18) 就労継続支援 B 型事業所は、通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が困難である障害者が利用できることとされている。そのため、B 型事業所から一般就労に至った利用者は、過去 10 年間を通じて僅か 1 %程度で推移している（厚生労働省（2020）「令和元年度農福連携支援研修資料『障害者の就労支援施策』」：11 参照）。障害福祉サービス事業所には、利用申請時の応諾義務が課されていることから、実際には比較的能力が高い障害者も受け入れることになるだろうが、最初から就職ありきでそのような障害者も受け入れることは、B 型事業所の役割を超えるため、A 型事業所以上で行うべきとの指摘も想定される。
- (19) 訓練等給付費よりも利用企業から支払われる費用を高く設定することで、民間の力を活用したサービスであることを担保している。
- (20) 中島は、企業が就労系障害福祉サービス事業所に業務発注した場合、それに携わる障害者も法定雇用率の算定基礎等にできる「みなし雇用制度」を紹介している。仮に、みなし雇用制度が導入されると、企業は、コチョウランやハーブ生産に特化した事業所に業務発注し、障害者はそのプロフェッショナルとして働けることで、障害者の職務上の尊厳が確保できるとも評価できる。しかし、みなし雇用制度を導入すると、企業にとって障害者雇用をする動機が少なくなることから、厚生労働省は導入しないと思われる。
- (21) 2018 年度（平成 30 年度）における就労継続支援 B 型事業所の平均月額工賃は、約 1 万 6,000 円にとどまっている。そこで、NPO 法人 AlonAlon は、就労継続支援 B 型事業所の利用者に高い工賃を支払うという理念を達成するために、WEB サイトや facebook 等でこのような現状を積極的に発信するとともに、コチョウランのオーナー制度を実施して、苗の出資者及び販売先となる企業を多数募ることで生産活動収益を上げており、2019 年度（令和元年度）の平均月額工賃は約 4 万 5,000 円と千葉県平均を大幅に上回る。このように、就労継続支援 B 型事業所の就労活動の段階では、外部に農産物を販売するほど生産活動収益が増え、工賃も増える関係にあるが、遠隔雇用にステップアップした場合にはこの関係が成り立たないので、両者を一連のストーリーとして混同しない必要がある。
- (22) 長崎新聞社から五島市社会福祉課に対する聞き取り結果。2020 年（令和 2 年）3 月末の数値。
- (23) これに対しては、地方部でも農業生産活動に取り組む特例子会社を設立することが可能であるとの見解も考えられる。例えば、パナソニック株式会社の本社は大阪府に所在するが、特例子会社であるパナソニックハートファームアソシエーツ株式会社は群馬県に所在する。
- (24) 株式会社 JSH 試算。
- (25) ただし、いずれのサービス提供法人も、本社からの訪問頻度等を契約書面上で定めておらず、現場の運用として柔軟に設定している状態であり、原則とされた訪問頻度を下回る利用企業もある。
- (26) 農園等を活用した障害者遠隔雇用サービスにおいては、利用企業の労務管理の独立性を確保する観点から、企業が雇用した管理者が障害者の日々の勤怠管理を行うとともに、障害者雇用促進法により配置が義務付けら

れている障害者職場生活相談員も管理者が担っている。このことから、企業の本社の社員が定期的に農園に来なければ法に抵触するというわけでない。

(27) 本稿では問題にしないが、そもそも、就労移行支援事業所は、企業等への就職を希望する者が利用できるとされており、当然、外部の企業への就職を目標にしている。しかし、事業所の訓練と同じメニューを継続しながら形式的に企業に雇用される形態は、入所時のレベルからさほどステップアップしないまま、形式上、雇用契約を締結して就職率を上げ、高い報酬単価での訓練等給付費を得る結果とならないか懸念されることから、想定していないものと考えられる。

(28) 障害者総合的支援法に基づく指定障害福祉サービスの事業等の人員・設備及び運営に関する基準より。なお、就労継続支援事業所との多機能型事業所の中には、異なるサービスの利用者が同じ作業をするにもかかわらず、一方には賃金／工賃を支払わないことを不公平になるとして、これを支払っている事業所もあるが、あくまで、利用者との任意の契約関係に基づく。

(29) 黒田かをり・長谷川雅子は、障害者雇用が CSR に含まれるとしている。

(30) 農業経営統計調査によると、作付け延べ面積が 2ha～3ha の農業経営体における果樹の平均生産量は、 $25,340\text{kg} \div 3$ 経営体＝約 8,447kg となっている。

(31) 生活介護事業所は、「常に介護を必要とする人に、昼間、入浴・排せつ・食事の介護等を行うとともに、創作的活動又は生産活動の機会を提供するサービス」を提供する事業所であり、就労系障害福祉サービス事業所ではなく、介護系障害福祉サービス事業所に区分されている。実際には、生活介護事業所から利用者が外部の農業者等のほ場に通り、農作業に従事するケースは、京丸園以外にも確認されている。

(32) 障害者法定雇用率の算定基礎に算入できる障害者は、一週間の所定労働時間が 20 時間以上の者であるが、半分以上の月で実際の労働時間がこれを下回る場合には、所定労働時間と常態的な乖離があるとして算定できない場合がある。独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）による取扱い。

[引用・参考文献]

小野隆（1990）「障害者雇用における割当雇用・納付金制度の役割」（財）日本障害者リハビリテーション協会『リハビリテーション研究』第 63 号：2-9.

黒田かをり・長谷川雅子（2010）「企業の社会的責任（CSR）と障害者支援～数字から見る企業の障害者雇用・支援の実態～」(財) 日本障害者リハビリテーション協会『月刊ノーマライゼーション障害者の福祉』第 30 巻第 7 号：10-12.

厚生労働省（2012）『障害者雇用対策について』.

厚生労働省（2018a）「平成 28 年度 障害者の雇用の促進等に関する法律に基づく企業名公表等について」.

厚生労働省（2018b）「新規学卒就職者の離職状況（平成 27 年 3 月卒業者の状況）」.

厚生労働省（2019a）『令和元年 障害者雇用状況の集計結果』.

厚生労働省（2019b）『障害者雇用率制度の概要』.

厚生労働省（2020a）『令和元年度 障害者の職業紹介状況等』.

厚生労働省（2020b）『令和 2 年度障害者雇用納付金制度記入説明書』23-24.

厚生労働省「企業会計、開示、CSR（企業の社会的責任）政策」,

https://www.meti.go.jp/policy/economy/keiei_innovation/kigyokaikei/ (2020 年 10 月 10 日参照).

厚生労働省「地域別最低賃金の全国一覧」,

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/minimumichiran/
(2020 年 10 月 10 日参照).

厚生労働省・都道府県労働局 (2015)『労働者派遣・請負を適正に行うためのガイド』.

個人投資家向け株式情報 WEB サイト「Kabutan」2020 年 7 月 27 日付け記事「【特集】エスプール Research Memo (5): 障がい者雇用支援サービスは都心周辺でさらに拠点が広がる可能性」,
<https://kabutan.jp/news/marketnews/?b=n202007270613> (2020 年 9 月 30 日参照).

埼玉県さいたま市役所 (2019)『平成 30 年度第 6 回さいたま市障害者政策委員会会議録』19-20,
<https://www.city.saitama.jp/006/008/002/012/004/009/p018651.html> (2020 年 8 月 12 日参照).

総務省 (2017)『国勢調査 (「都道府県・市区町村別統計表 (国勢調査)」「都道府県・市区町村別統計表 (男女別人口, 年齢 3 区分・割合, 就業者, 昼間人口など)」』.

東京新聞 (2020 年 10 月 18 日付け記事)『広がるテレワーク 障害者雇用消えた』.

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター (2017)「障害者の就業状況等に関する調査研究」『調査研究報告書』No.137.

長江亮 (2005)「障害者雇用と市場評価—大阪府内個別企業障害者雇用状況開示のイベントスタディ」(独)労働政策研究・研修機構『日本労働研究雑誌』第 536 巻: 91-109.

長崎新聞 (2020 年 6 月 28 日付け記事)「五島市内の障害者とは」.

長崎新聞 (2020 年 6 月 28 日付け記事)「島の障害者を都市部の企業に紹介 新たなビジネスモデルの可能性や課題は」.

中島隆信 (2018)『新版・障害者の経済学』東洋経済新報社.

中野敏子 (2003)「共生社会の実現となるためには何をすべきか」(財)日本障害者リハビリテーション協会『月刊ノーマライゼーション障害者の福祉』第 23 巻第 4 号: 28-29.

日本経済新聞 (2020 年 8 月 1 日付け記事)「農福連携たわわに実る」.

農林水産省 (2019)『花きの現状について』.

農林水産省 (2020a)『農福連携事例集 Ver.2』.

農林水産省 (2020b)『農福連携技術支援者育成研修テキスト Ver.1』.

農林水産省 (2020c)『農業経営統計調査 (「営農類型別経営統計 (個別経営) 確報」「平成 30 年度営農類型別経営統計 (個別経営, 野菜作・果樹作・花き作経営編)」』.

濱田健司 (2011)「農業における障がい者就労の可能性～福祉と農業の新たな連携の視点～」(社)農協共済総合研究所『創立 20 周年記念論文集』: 150-179.

みずほ情報総研株式会社 (2012)『ディーセントワークと企業経営に関する調査研究事業報告書』.

毎日新聞 (2019 年 10 月 8 日付け記事)「障害者雇用『外注』に賛否」.

山田奈緒『企業の障害者雇用「外注」 分断広げる「数合わせ」』毎日新聞 (2019 年 11 月 7 日付け記事)『記者の目』.

吉田行郷 (2017)「企業出資の障害者福祉施設の農業分野への進出」農林水産政策研究所『農業と福祉の連携による農業・農村の活性化に関する研究』(平成 28 年度行政対応特別研究[農福連携]研究資料).

ILO 駐日事務所「ディーセントワークとは」,
<https://www.ilo.org/tokyo/about-ilo/decent-work/lang-ja/index.htm> (2020 年 9 月 30 日参照)