

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～

(基調報告)

我が国の障がい者福祉制度と障がい者雇用の現状、農福連携へむけて

調査研究部 濱田 健司

(活動報告)

障がい者施設からみた農業との連携について

特定非営利活動法人日本セルフセンター 副会長

社会福祉法人青い鳥福祉会 常勤理事

太田 衛

(施策報告)

「農」と福祉との連携について

農林水産省農村振興局都市農村交流課

松本 誠司・高塚 泰誠

本稿では障がい[※]者の就農に関する農福連携の動向について、研究者サイド・福祉サイド・農政サイドそれぞれの立場から報告するものである。

まず基調報告では、障がい者福祉制度と障がい者雇用にかかる現状、さらには障がい者の就農について概観する。

活動報告では、障がい者就労を支援する全国組織の特定非営利活動法人日本セルフセンターより福祉施設からみた農業について事例を踏まえ、今後の就労支援団体の取組みについて報告する。

施策報告では、こうした農福連携の取組みを促進するための国の制度について、農林水産省が本年度より新たに創設した農福連携にかかる助成金制度について報告を行う。

※ 本稿では人権尊重等の観点から、すべての人間が差別されことなく共生できる社会をつくっていききたいという意味を込めて、障害者（18歳以上）・障害児、心や身体に何らかの問題を抱える人々を指す表現として用いる場合は「障がい」と表記する。但し、国の法令等の制度に基づく場合についてはそのまま「障害」と表記している。



我が国の障がい者福祉制度と障がい者雇用の現状、農福連携へむけて

調査研究部 濱田 健司

- | | |
|------------------|---------------------|
| 1. はじめに | 4. 広がる障がい者雇用 |
| 2. 制度の概要 | (1) 障がい者の新規雇用状況 |
| (1) 新たな障がい者福祉制度 | (2) 障がい者の既雇用状況 |
| (2) 障がい者雇用にかかる制度 | (3) 特例子会社における障がい者の数 |
| (3) 障害者雇用促進法 | 5. 農業における雇用 |
| 3. 強化される障がい者雇用 | 6. 障がい者雇用の今後 |

1. はじめに

障がい者福祉制度は平成12年を境に大きな変化を遂げている。それ以前は「障害者基本法」（平成5年に「心身障害者対策基本法」が改正・改称）に基づく障害者基本計画等により行政が総合的かつ計画的に障がい者施策の推進をはかってきたが、提供する福祉サービスについては3障がい（身体、知的、精神）でそれぞれ異なっていた。また措置制度という行政主導のシステムに基づき行われていた。措置制度とは、各行政庁がその職権で必要性を判断し、サービスの種類や提供機関を決定する仕組みで、行政がその権限で社会福祉施設に利用者を入所させたり、その他の処置を行うというものであった。そのため多くの障がい者は、我々と同じ地域・学校・職場ではなく特定の地域や施設や環境等の中で生活・就労¹することとなった。

しかし、少子高齢化の進展等により社会保

障費が増大しつつあり、一方で景気もバブル崩壊後は低迷傾向にあり、福祉にかかる財政は厳しい状況にある。また、国際的にはノーマライゼーション²、ディーセントワーク³、合理的配慮⁴、障害者権利条約⁵など障がい者の社会的自立へむけた取り組みが求められるようになった。

こうした中で財政負担の軽減および障がい者の自立を促進するため、さまざまな制度改正が行われ、障がい者への支援およびサービスも大きく変化してきている。3障がいの支援サービスを一元化し、サービス体系を「施設単位」ではなく介護や就労移行などのサービスの内容に応じた「事業単位」へ変更したり、施設等から地域で生活・就労していくようにしたり（「地域移行」）、障がい者自身がサービスを自由に選択できるようにしたり、サービス利用にあたっては利用量に応じた料金を支払うこと（「応益負担」）になった。

-
- 1 ここでの就労は、労基法から除外された障がい者の福祉制度にかかる労働と労基法に規定された労働とする。雇用というものは労基法に規定された労働を指す。
 - 2 提唱者のバンク・ミケルセンによれば、「障害のある人たちに、障害のない人たちと同じ生活条件をつくり出すこと。障害がある人を障害のない人と同じノーマルにすることではなく、人々が普通に生活している条件が障がい者に対しノーマルであるようにすること。自分が障がい者になったときにしたいことをすること。」をいう。
 - 3 ディーセントワークとは、「働きがいのある人間らしい暮らしのこと（第87回ILO総会に提出された事務局長報告）」をいう。
 - 4 合理的配慮とは「障がい者が他の者と平等にすべての人権および基本的自由を享有し、または行使することを確保するための必要かつ適当な変更および調整であって、特定の場合において必要とされるものであり、かつ、均衡を失したまたは過度の負担を課さないもの」をいう（障害者権利条約第2条）。
 - 5 平成18年に国連総会で採択された「障害のある人の人権および基本的自由の完全かつ平等な享有を促進・保護・確保すること、固有の尊厳の尊重を促進すること」を目的とする国際的原則にかかる条約である。現在130か国が批准しているが日本はまだ批准していない。

平成15年には措置制度から支援費制度へ移行、平成18年からは障害者自立支援法へ移行し、平成25年からは障害者総合支援法へ移行した。こうして「措置」から「選択」へ、「3障がい種別」から「3障がい一元化」へ、「施設単位」から「事業単位」へ、「施設」から「地域」へ、「応能負担」（障がい者の支払い能力に応じたもの）から「応益負担」（現在は原則「応能負担」に戻った）へと大きな変化を遂げてきている。

2. 制度の概要

(1) 新たな障がい者福祉制度

それまでの3障がいごとの措置制度は、平成12年「社会福祉の増進のための社会福祉事業法等の一部を改正する等の法律」の成立を受け、社会福祉制度の大きな見直しが行われることになった。その中で障害者福祉サービスについては利用者の立場に立った制度構築をはかるため、障がい者がサービスを選択し、サービスの利用者とサービスを提供する施設・事業者とが対等の関係に立って、契約に基づきサービスを利用するという新たな制度、新たな利用の仕組み（支援費制度）へ移行することとなった。

措置制度から支援費制度への移行によりサービス利用者が急増し、また高齢化による社会保障費の増大によって財源などが問題となり、平成18年には障害者自立支援法へ移行することとなった。この法律では障がい者へサービス利用料金の1割負担、「応益負担」が適用されることになった。

平成21年には自民党政権から民主党政権へ交代し、「障害者自立支援法」に代わる新たな法律の制定について検討が行われることとな

った。そして平成25年4月より「障害者自立支援法」に代わり「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律」（障害者総合支援法）が施行された。国や都道府県の義務的経費が伴う個別給付としての「自立支援給付」（介護給付、訓練等給付、自立支援医療、補装具費の給付）、地域での生活を支えるために、国や都道府県の財政援助（裁量的経費）のもと、市町村が地域の実情に応じて、実施する「地域生活支援事業」が新たに創設された。

障害者自立支援法からの主な変更点としては、①障がい者の範囲を広げ難病等を加えたこと、②「障害程度区分」を改め、障がいの多様な特性その他の心身の状態を配慮することができる「障害支援区分」の創設、③重度訪問介護の対象拡大（重度の肢体不自由者等の常時介護を要する障がい者）、④共同生活介護（ケアホーム）の共同生活援助（グループホーム）への一元化、⑤地域移行支援の対象拡大、⑥地域生活支援事業の追加（障がい者に対する理解を深めるための研修や啓発を行う事業、意思疎通支援を行う者を養成する事業等）、⑦サービス基盤の計画的整備などである。

利用量に応じて利用料金を1割負担する「応益負担」ということに対して当事者や支援団体などから「応能負担」へ戻して欲しいという要望を受け、「障害者自立支援法」が改正され、平成24年度より原則「応能負担」へ変更された。「障害者総合支援法」においても、これを継承した。ただし、利用世帯の所得に応じて負担上限額が設定され、負担上限額に至るまではサービス利用にかかる1割負担をしなければならない。

(2) 障がい者雇用にかかる制度

障害者雇用制度は昭和35年に「身体障害者雇用促進法」が施行され、昭和51年の改正により身体障がい者の雇用が努力義務から法的義務とされることになった。これを受け法定雇用率も義務化され（後述の「障害者法定雇用率制度」）、さらに雇用納付金制度（後述の「障害者雇用納付金制度」）や重度身体障害者ダブルカウント方式などが採用された。昭和62年には知的障がい者および精神障がい者も対象とし法律名を「障害者の雇用促進等に関する法律」（以下、障害者雇用促進法とする）に変更した。ただし知的障がい者は法定雇用率への算定が可能となったものの、精神障がい者についてはなかった。平成9年の改正によって知的障がい者も雇用義務の対象となり、平成10年より法定雇用率は民間で1.8%、国・地方公共団体で2.1%へ引き上げられた。この法に基づく「障害者雇用対策基本方針」（前期：平成15～20年度運営、後期：平成21～24年度運営）が策定された。そして平成17年の改正により在宅就業障がい者への支援、ジョブコーチ助成金の支給が行われ、法定雇用率の算定には精神障がい者も対象となった（ただし雇用義務はない）。

また、平成18年の障害者自立支援法の施行により就労支援に関する新たな事業が法定化された。就労移行支援事業、就労継続支援事業（A型とB型がある）が設けられ、前者は①雇用（＝「一般就労」）へ向けた作業や実習の実施、②障がい者の適性にあった職場の開拓、③就労後の職場への定着支援を行う。後者は通常の雇用が難しい者に対する「福祉的就労」の場の提供、あるいは一般就労へむけた訓練を行う。A型は障がい者数は10人以上で雇

用契約を結び労基法が適用されること、B型は事業開始時に障がい者原則20人以上、運営基準として工賃控除程度（月額3,000円）を超えることなどが事業の条件となっている。事業報酬についてみると就労移行支援事業は就労継続支援事業より高く設定されており、「福祉的就労」から「雇用」（平成19年の「成長力底上げ戦略」に基づく、平成19～23年度までの『福祉から雇用へ』推進5か年計画、そして平成19～23年度までの『工賃倍増5か年計画』を策定）への移行を強化する姿勢がみられる。

さらに、平成21～24年度運営される「障害者雇用対策基本方針」を策定し、職場の拡大、精神障がい者の雇用支援、職場定着、そして障害者権利条約対応のために「合理的配慮」の提供等を掲げ一層の雇用対策の促進をはかっている。また『工賃倍増5か年計画』に引き続き、平成24～26年度までの『工賃向上計画』が実施されている。

(3) 障害者雇用促進法

以下では障がい者の雇用をすすめるための法律である「障害者雇用促進法」について概観する。

その中の「障害者法定雇用率」は障がい者の雇用促進等のための雇用義務、職業リハビリテーションの実施などを通じて、障がい者の職業の安定を図ることを目的としている。内容は大きく事業主と障がい者に対するものに分かれる。

1) 事業主に対する制度

事業主に対しては、雇用義務制度と雇用納付金制度がある。

雇用義務制度というのはいわゆる「障害者法定雇用率制度」と呼ばれるもので、常用雇用する労働者の一定割合以上の身体・知的障がい者の雇用を義務づけるものである。平成25年4月1日現在、民間企業は2.0%、国、地方公共団体等は2.3%、都道府県等の教育委員会は2.2%以上の障がい者を雇用しなければならない。なお、大企業等が雇用しやすいよう、障がい者を多数雇用する等一定の要件を満たす会社（特例子会社）を設立した場合等、雇用率の算定となる特例も認めている。また、精神障がい者（手帳所持者）については、雇用義務対象ではないが雇用率（実雇用率）に算定できるようになっている。

ただし、業種によっては一律の雇用率を達成することが難しいということから、障がい者の就業が一般的に困難であると認められる業種については、雇用する労働者数を計算する際に、除外率に相当する労働者数を控除する制度がある。この除外率制度は、ノーマライゼーションの促進から平成14年の法改正で平成16年4月廃止が決定された。しかし経過措置として、除外率設定業種ごとに除外率を設定し、廃止の方向で段階的に除外率引き下げを実施している（平成16年および平成22年に一律10ポイント引き下げた）。

雇用納付金制度というのはいわゆる「障害者雇用納付金制度」のことで、障がい者の雇用に伴う事業主の経済的負担の調整をはかるもので、法定雇用率未達成事業主は不足一人当たり月額5万円のお金（納付金）を納めなければならない。そしてその納付金の一部が、調整金（障害者雇用調整金）として法定雇用率達成事業主へ、労働者数201名以上の場合超過1人当たり2.7万円が支給される。労働者数200名以下の場合

は障がい者を、各月の常時雇用している労働者数の4%の年間合計数または年間合計数72人のいずれが多い人数を超えて雇用すると超過1人当たり2.1万円が支給される（奨励金制度）。このほか、在宅で就業する障がい者に仕事を発注する事業主に対する特例調整金・特例報奨金の制度にも活用される（在宅就業障害者支援制度）。これらに加え、事業主が障がい者を雇用しやすくするため、施設の設置や介助者の配置等にかかる助成金を支給する制度もある（障害者作業施設設置等助成金・障害者介助等助成金など）。

2) 障がい者に対する制度

障がい者本人に対しては、地域での行政および関連機関における就労支援関係機関を通じた職業リハビリテーションを実施している。①ハローワークでの職業紹介・職業指導・求人開拓等、②地域障害者就業センターでの専門的な職業リハビリテーションとして職業評価・準備訓練等の実施、③障害者就業・生活支援センターでの生活・就労両面にかかる相談・支援である。

3. 強化される障がい者雇用

納付金の徴収は、昭和52年から経過措置として、常用雇用労働者を301人以上雇用する事業主のみを対象としてきた。だが中小企業における障がい者雇用状況の改善が遅れていたことから、中小企業における障がい者雇用を促進するため、平成22年7月より常用雇用労働者が201人以上300人以下の事業主も、平成27年4月からは常用雇用労働者が101人以上200人以下の事業主も納付金の対象とすることになった。

ただし、平成20年に障害者雇用促進法が改正され、平成21年4月から中小企業が一定の要件を満たし事業協同組合等を活用し協同事業を行い厚生労働大臣の認定を受けた場合は、事業協同組合等（特定組合等）とその組合員である中小企業（特定事業主）で実雇用率を通算できるようになっている（「事業協同組合等算定特例」の創設）。中小企業では大企業に比べ、少ない障がい者に対して健常者を割り当てることがマンパワーからすると困難と考えられることからこうした特例が設けられている。

また平成25年4月より「障害者法定雇用率制度」の法定雇用率が1.8%から2%へ引き上げられた。これによって、51名（以前は56名）以上の労働者を雇用する事業主は障がい者を雇用しなければならないことが法的に義務づけられた。

一方で、短時間労働しかできない障がい者の20以上30時間未満の労働時間であっても、重度でない身体障がい者や知的障がい者である短時間労働者については、実雇用障害者数や実雇用率にカウントすることができるようになった（重度障がい者と精神障がい者は以前から可能）。障がい者にとっては心身の状態により長時間働くことが難しい者もあり、こうした障がい者を雇用した場合もカウントできることになった。

また大企業に配慮し、平成21年4月より一定の要件を満たす企業グループとして厚生労働大臣の認定を受けたものについては、特例子会社がない場合でも、企業グループ全体で実雇用率を通算できるようになっている（「企業グループ算定特例」の創設）。

そして本年（平成25年）6月13日に衆院本会議で障害者雇用促進法改正案が可決された。これを受け平成30年より身体障がい者と知的障がい者だけでなく精神障がい者の雇用

が法的に義務づけられることとなった。

また平成25年4月1日から障がい者就労施設・在宅就業障がい者・在宅就業支援団体・特例子会社等のつくる商品等を国・地方自治体・独立行政法人は優先的に購入しなければならないという「障害者優先調達推進法」が施行された。これにより障がい者就労にかかる自立を促進するというものである。

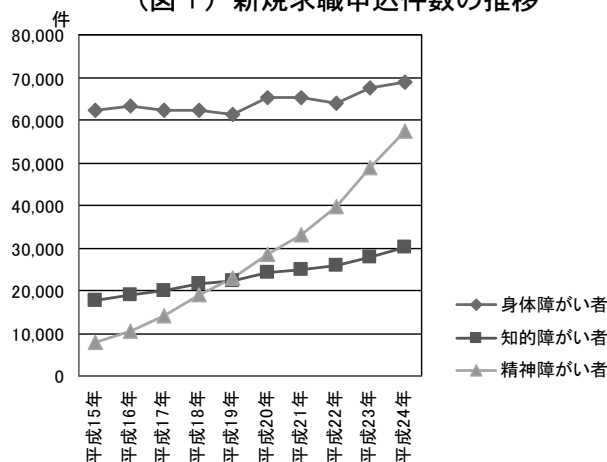
4. 広がる障がい者雇用

(1) 障がい者の新規雇用状況

1) 新規求職申込件数

ハローワークを通じ新たに就職した障がい者の「障害者の職業紹介状況等」についてみる（図1）。平成24年度新規求職申込者数は身体障がい者68,798件（前年比2.1%増）、知的障がい者30,224件（前年比8.9%増）、精神障がい者57,353件（前年比17.6%増）であり、近年、精神障がい者の求職者数が急速に増えている。平成19年に精神障がい者の求職申込件数が知的障がい者を上回っている。

（図1）新規求職申込件数の推移



（出典）厚生労働省「障害者の職業紹介状況等」より筆者作成

2) 就職件数

そして就職件数でみると平成24年度は、身体障がい者26,573件（前年比6.9%増）、知的障がい者16,030件（前年比11.9%増）、精神障がい者23,861件（前年比26.6%増）と3障がいとも増加している（図2）。平成22年には精神障がい者の就職件数が知的障がい者を上回り、近いうちに身体障がい者を追い越しそうな勢いである。

以上のようにかつては身体障がい者を中心とした雇用であったものが知的障がい者へ、さらに近年では精神障がい者の雇用がすすみつつある。当初は身体障がい者は軽度の者であれば健常者と同様な知的水準が高いおよび管理等の仕事が可能であったこと、意思疎通などが他障がい者に比べ容易であることから雇用がすすんだと考えられる。しかし知的障がい者は肉体的にはとても安定しており、一度仕事を覚えると丁寧に継続して行うことができる等といった一定の理解がすすんだことなどから雇用が増加していると考えられる。精神障がい者については躁うつ病等により職場

などでも増加する傾向にあり、また発達障害などに対する情報や理解が広まりつつあることから雇用がすすんでいると予想される。

つまり、前述のように法的な義務が強化されつつあること、知的障がい者および精神障がい者に対する理解が一定程度すすんだことやイメージが変化ししつつあることなどが就職件数の主な増加要因になっていると考えられる。

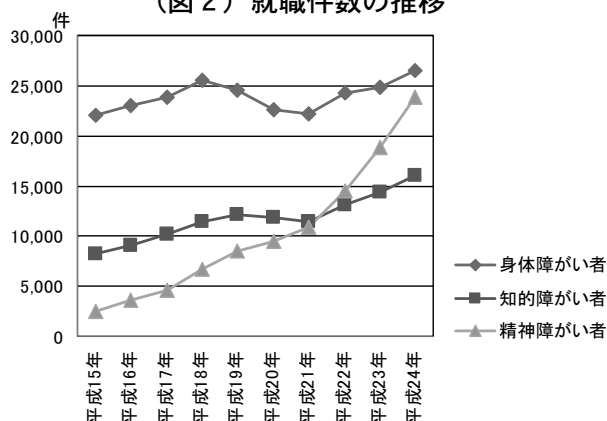
3) 産業別就職件数

産業別の就職件数をみると、3障がいとも「医療、福祉」への就職が最も多く、身体障がい者は第2位が「製造業」、第3位が「サービス業」となっている（表1）。知的障がい者と精神障がい者は第2位が「卸売業、小売業」、第3位が「製造業」である。

産業別に障がい者の多さで比べると、「農林漁業」「宿泊業、飲食サービス業」は【精神障がい者＞または＝知的障がい者＞身体障がい者】となっている。「卸売業、小売業」「医療、福祉」は【精神障がい者＞身体障がい者＞知的障がい者】、「製造業」は【身体障がい者＞知的障がい者＞精神障がい者】となっている（表2）。

この傾向から「農林漁業」は、他の職業に比べ精神障がい者および知的障がい者にとって働きやすい職業である可能性がある。今後の自然科学的な心身への効果にかかる実証研究が必要であるが、人工的な労働環境に比べ、自然と接する機会の多い農林漁業は仕事をしやすいのかもしれない。

（図2）就職件数の推移



（出典）厚生労働省「障害者の職業紹介状況等」より筆者作成

(2) 障がい者の既雇用状況

厚生労働省「障害者雇用状況の集計結果」によれば、障がい者の雇用および実雇用率は

(表 1) 平成24年度産業別就職件数

単位:人

	身体障がい者	知的障がい者	精神障がい者
農林漁業	278	390	511
鉱業、採石業、砂利採取業	14	2	4
建設業	1,141	303	725
製造業	②3,788	③2,856	③2,691
電気・ガス・熱供給・水道業	73	3	25
情報通信業	619	85	545
運輸業、郵便業	⑤1,788	755	⑤1,149
卸売業、小売業	④3,249	②2,902	②3,857
金融業、保険業	838	60	157
不動産業、物品賃貸業	396	153	273
学術研究、専門・技術サービス業	721	175	575
宿泊業、飲食サービス業	1,031	⑤1,145	1,145
生活関連サービス業、娯楽業	714	601	675
教育、学習支援業	593	240	430
医療、福祉	①6,713	①4,042	①7,565
複合サービス事業	341	150	310
サービス業	③3,332	④1,825	④2,670
公務・その他	944	343	554
合計	26,573	16,030	23,861

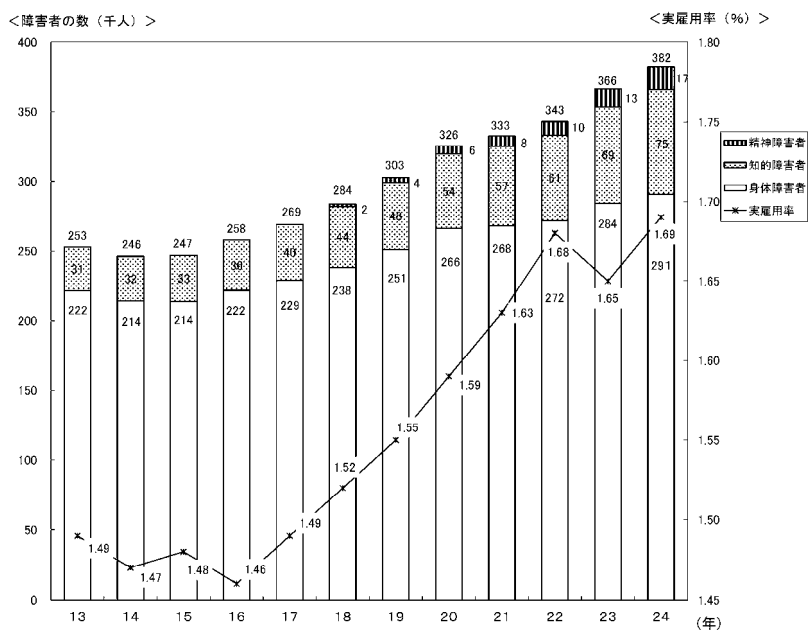
(出典) 厚生労働省「障害者の職業紹介状況等」より筆者作成

(表 2) 平成24年度産業別就職件数の障がい別の順位

産業	第1位		第2位		第3位
「農林漁業」「宿泊業、飲食サービス業」	精神障がい者	>または=	知的障がい者	>	身体障がい者
「卸売業、小売業」「医療、福祉」	精神障がい者	>	身体障がい者	>	知的障がい者
該当なし	知的障がい者	>	精神障がい者	>	身体障がい者
該当なし	知的障がい者	>	身体障がい者	>	精神障がい者
「製造業」	身体障がい者	>	知的障がい者	>	精神障がい者
残り	身体障がい者	>	精神障がい者	>	知的障がい者

(出典) 厚生労働省「障害者の職業紹介状況等」より筆者作成

(図 3) 民間企業における雇用者数・実雇用率の推移



増加傾向にある（前頁、図3）。特に平成16年以降の雇用は急速にすすみ、3障がいとも増加している。平成24年には382,363人が雇用されている（前年比4.4%増）。その中の障がい別雇用割合をみると、身体障がい者76.1%、知的障がい者19.5%、精神障がい者4.3%と、知的障がい者、さらに精神障がい者にいたってはまだまだ低い。しかし、増加率でみると、身体障がい者2.3%、知的障がい者8.7%、精神障がい者27.5%と、特に精神障がい者の雇用が大きく増加しており、今後も精神障がい者の雇用がすすんでいくことが予想される。

雇用されている障がい者数の推移をみる（表3）と、10年ごとで比較すると、平成2年／昭和55年では1.51倍、平成12／平成2年は1.24倍、平成22年／平成12年は1.36倍と着実に増加している。実雇用率についてみても全体としては増加傾向にある。

企業規模別実雇用率（図4）でみると、労働者数500～1,000人未満、1,000人以上の企業は平成14年以降、雇用率を上げている。それ

に対し56～100人規模の企業では低下し、100～300人未満の企業は低迷している。

また法定雇用率の達成割合（企業規模別達成企業割合）（図5）をみると、1,000人以上の企業は平成13年には27%程度であったものが平成24年には57.5%へ増加している。56～100人未満、100～300人未満の企業では45%前後で推移しているが近年はやや増加傾向にある。

このようにみると企業規模の大きな企業は、当初、実雇用率も達成企業割合も企業規模の小さな企業よりも低かったが、この10年で逆転している。大きな企業の実雇用率は向上し小さな企業の実雇用率が低下したのは、ブル要因として福利厚生やより高い賃金を得ることができる大きな企業が雇用に動き出したこと、プッシュ要因として景気の低迷により小さな企業ほどマンパワーの余力がなくなったことから、また雇用にかかる制度が大きく変化したことにより、大きな企業への移行等があったためと考えられる。

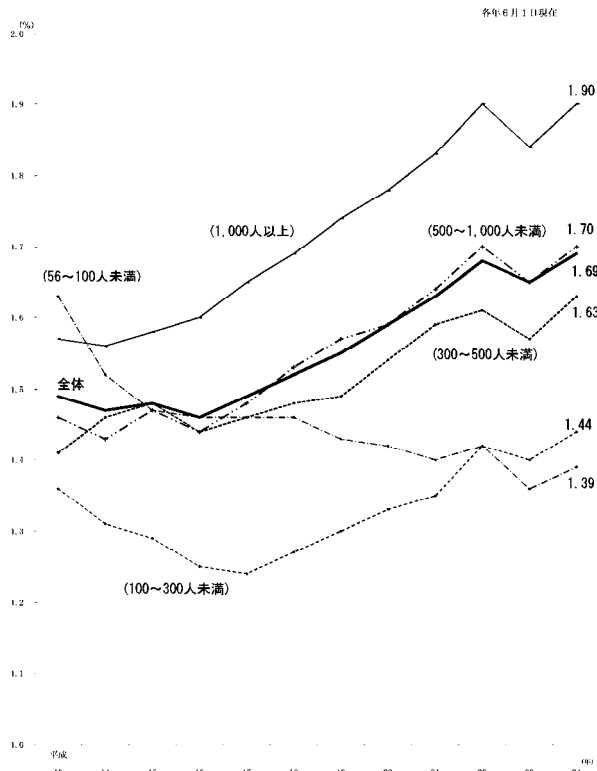
（表3）民間企業における障がい者雇用の推移

単位：人、%

	障がい者数	実雇用率		障がい者数	実雇用率
昭和54年	128,493	1.12	平成8年	247,982	1.47
昭和55年	135,228	1.13	平成9年	250,030	1.47
昭和56年	144,713	1.18	平成10年	251,443	1.48
昭和57年	152,603	1.22	平成11年	254,562	1.49
昭和58年	155,515	1.23	平成12年	252,836	1.49
昭和59年	159,909	1.25	平成13年	252,870	1.49
昭和60年	168,276	1.26	平成14年	246,284	1.47
昭和61年	170,247	1.26	平成15年	247,093	1.48
昭和62年	171,880	1.25	平成16年	257,939	1.46
昭和63年	187,115	1.31	平成17年	269,066	1.49
平成元年	195,276	1.32	平成18年	283,751	1.52
平成2年	203,634	1.32	平成19年	302,716	1.55
平成3年	214,814	1.32	平成20年	325,603	1.59
平成4年	229,627	1.36	平成21年	332,812	1.63
平成5年	240,985	1.41	平成22年	342,974	1.68
平成6年	245,348	1.44	平成23年	366,199	1.65
平成7年	247,077	1.45	平成24年	382,364	1.69

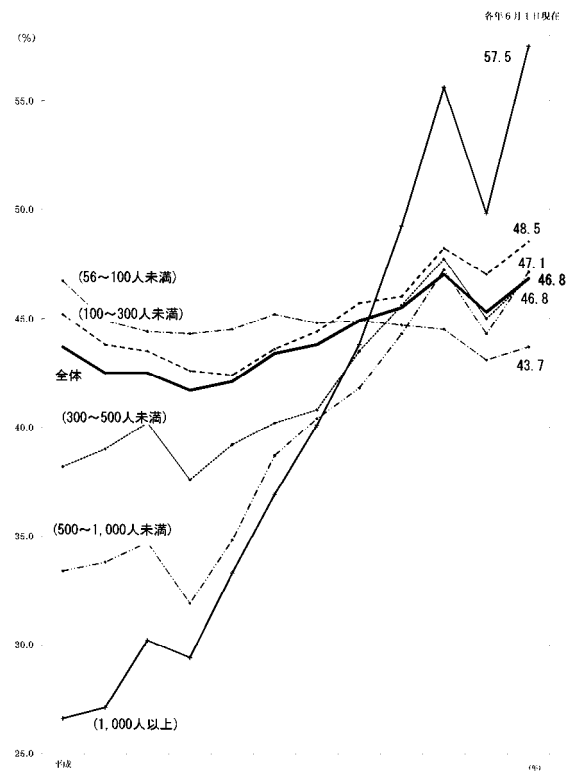
（出典）厚生労働省「障害者雇用状況の集計結果」より筆者作成

(図4) 企業規模別実雇用率



(出典) 厚生労働省「平成24年 障害者雇用状況の集計結果」

(図5) 企業規模別達成企業割合の推移



(出典) 厚生労働省「平成24年 障害者雇用状況の集計結果」

平成23年の東日本大震災時にはいずれの企業規模でも低下したものの、平成17年以降、56～10人未満の企業を除いて実雇用率および達成企業割合は増加し、障がい者雇用はすすんでいるといえる。

(3) 特例子会社における障がい者の数

規模の大きい企業は特例子会社を創設し、そこでの障がい者雇用を増やしている(表4)。平成15年は129会社であったが平成23年には319会社と9年間で2.5倍へ増加した。障がい者の実人員は3,491人から10,883人へと3.1倍へと急速に増加していることが分かる。

障がい別でみると特例子会社では身体障が

(表4) 特例子会社数と障がい者数

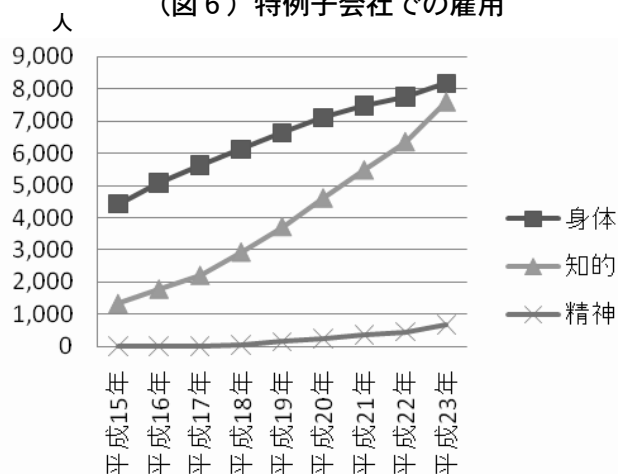
	特例子会社数	障がい者数 (実人員)
平成15年	129	3,491
平成16年	153	4,186
平成17年	174	4,853
平成18年	195	5,695
平成19年	219	6,650
平成20年	242	7,679
平成21年	265	8,635
平成22年	283	9,516
平成23年	319	10,883

(出典) 厚生労働省

い者の雇用が最も多いが、この数年の間に知的障がい者の雇用を大幅に増やしている(次頁、図6)。身体障がい者は身体に一部不自由はあ



(図6) 特例子会社での雇用



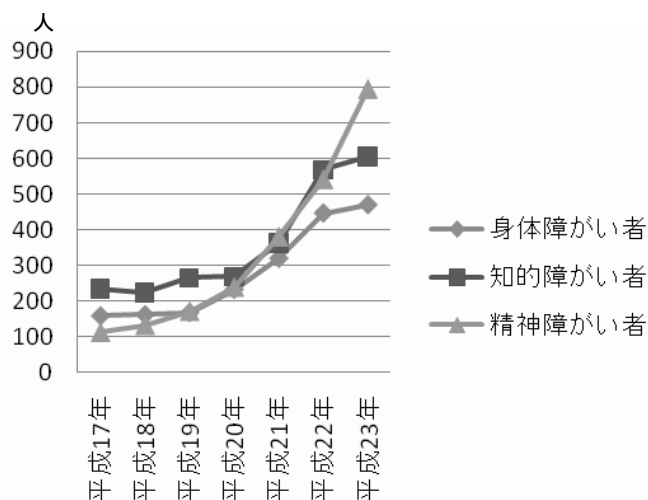
(出典) 厚生労働省「障害者の職業紹介状況等」より筆者作成

るが特定の作業、さらにはパソコンなど作業、判断・管理する作業が可能である。知的障がい者は判断することなどがあまり得意ではない側面もあるが、肉体労働であれば身体および精神障がい者よりも安定して作業ができる。そのため知的障がい者は仕事の役割を明確にすることで、多くの作業時間をこなすことができる。当初は障がい者に関する理解が十分ではなかったことから身体障がい者の雇用がすすみ、知的障がい者の特性を知った企業が雇用を増やしていると考えられる。それに対して精神障がい者については、その特性がまだまだ理解されていないことや対応方法に不安を持っていることなどから、雇用がすすんでいないと考えられる。しかし、ここ数年雇用への取り組みが加速しつつある。

5. 農業における雇用

農林漁業における就職件数(図7)をみると、平成23年には身体障がい者は469人、知的障がい者は606人、精神障がい者は794人が雇

(図7) 農林漁業への職業別就職件数の推移



(出典) 厚生労働省「障害者の職業紹介状況等」より筆者作成

用され、精神障がい者の雇用が多い。また3障がい者とも増加し、平成21年以降は急速に増加していることが分かる。特に精神障がい者は東日本大震災にかかわらず大きく増加した。

特例子会社においても障がい者を雇用し、農業に取り組む企業も増えている。そうした中で露地栽培よりも天候に左右されにくく、通年作業が確保できる水耕栽培やハウス栽培を中心に増加傾向にある。

6. 障がい者雇用の今後

障がい者の雇用はこれからもすすみ、軽度の障がい者から順に雇用されていくであろう。法的な雇用義務が強化される中で、まずは都市地域での障がい者の獲得競争が始まるかも知れない。農村地域においても101名以上の中小企業も障がい者雇用が義務づけられることから、障がい者の雇用が促進されていくであろう。これまで都市地域に比べ働く機会

が少ないと言われてきた農村地域でも雇用がすすむと考えられる。また農村地域では中小企業の中に農業法人もあり、農業法人などでの雇用もすすむ可能性がある。したがって、障がい者就農による農福連携の取組みの拡大が今後ますます期待されるところである。さらに農（林漁）業だけでなく加工や販売や飲食など六次産業化へ取り組むならば、新規の職域開拓やより高い売上の確保を実現することにもつながるであろう。

こうした状況は、障がい者にとっては企業で働く機会が増え、さらには賃金を向上させる可能性がある。しかし、障がい者福祉制度における「福祉的就労」にかかる事業に取り組む障がい者施設にとっては障がい者を失う側面もある。そのため雇用（＝「一般就労」）のための就労訓練の一層の強化、より重度者を受け入れるための就労事業の強化、生活支援に特化した障がい者施設へと事業をシフトせざるを得なくなる可能性がある。

企業で障がい者が雇用されていくことはノーマライゼーションの観点からは望ましい。そしてより高い賃金が支払われることになれば、現在の障がい者の1万3千円ほどの月額賃金が大幅に改善されることになるであろう。また、「福祉的就労」から「一般就労」へ、つまり雇用契約が結ばれ、最低賃金を上回り、障がい者も税金を支払うことも可能となるであろう。

しかし、法定雇用率の未達成企業に課される障害者雇用納付金は不足1人当たり月額5万円であることから、実際には仕事をしなくても、形式上、障がい者を雇用し、5万円を賃金として支払うことで「障害者法定雇用率を達成している」「社会貢献している」という

企業のPR手段に利用される事態も想定される。これでは真のノーマライゼーションとはいえない。

障がい者が働き、働いた分を賃金として支払い、それでも足りない分を税金等で補完する。また障がい者を雇用していながらも法人が税金を支払う、さらには障がい者も所得の中から税金を支払うことができるような事業運営を目指すことが重要である。

障がい者の雇用機会が増え、そして賃金が向上し、私たちの日常の中にもっと障がい者がいるそんな社会となって欲しい。障がい者と農業等の農福連携の取組みが、そうした当たり前の社会を構築するきっかけとなることを願うものである。

<参考資料>

1. 厚生労働省「平成24年度・障害者の職業紹介状況等」（2013年5月15日報道発表）
2. 厚生労働省「平成24年 障害者雇用状況の集計結果」（2012年11月14日報道発表）
3. 杉原努「障害者雇用率制度における「ダブルカウント方式」の考察」『Core Ethics』vol.5、2009年
4. 大澤史伸『農業分野における知的障害者の雇用促進システムの構築と実践』（株）みらい、2010年9月
5. 農林水産政策研究所「特例子会社の農業分野への進出について」『多様な主体と連携モデルによる農村地域の再生に関する研究』、2012年7月