

農事組合法人を立ち上げた社会福祉法人における 障がい者の農業就労への取り組み

～ 鹿児島県・社会福祉法人「白鳩会」を事例として ～

調査研究第二部 濱田 健司

目 次	
はじめに	6. 障がい者の就労状況
1. 地域概要	7. 障がい者雇用に取り組んだことによる影響
2. 組織の概要および沿革	8. 経営の方針
3. 社福における就労事業	9. 今後の展開
4. 生産組合における就労事業	10. まとめ
5. 就労事業の特徴	おわりに

はじめに

本稿では、知的障がい者の就労の場として農事組合法人を立ち上げ、農業、さらには農産物加工および販売などの多面的な高付加価値事業にまで取り組む社会福祉法人「白鳩会」（以降、社福とする）について報告する。ここでは社福・農事組合法人の取り組む、農業における障がい者就労の側面を中心にみていく。

なお、農事組合法人は2006年に障害者雇用優良事業所として鹿児島県知事表彰、2008年に農林公庫から「輝く経営大賞2008」特別賞、全国担い手育成総合支援協議会から法人施設等型部門優良認定農業者賞を受賞している。

1. 地域概要

社福は、鹿児島県肝属郡南大隅町にある。南大隅町は、鹿児島空港から自動車ですら3時間半程度、薩摩半島の先端に近い典型的な中山間地域である。人口1万人弱、高齢化率は40%を超えている。主産業は農林水産業となっており、2005年度1人当たりの町民所得は167万円で、1人当たりの県民所得227万円（全国43位）という鹿児島県内において、特に就労

および産業振興が大きな課題となっている地域である。



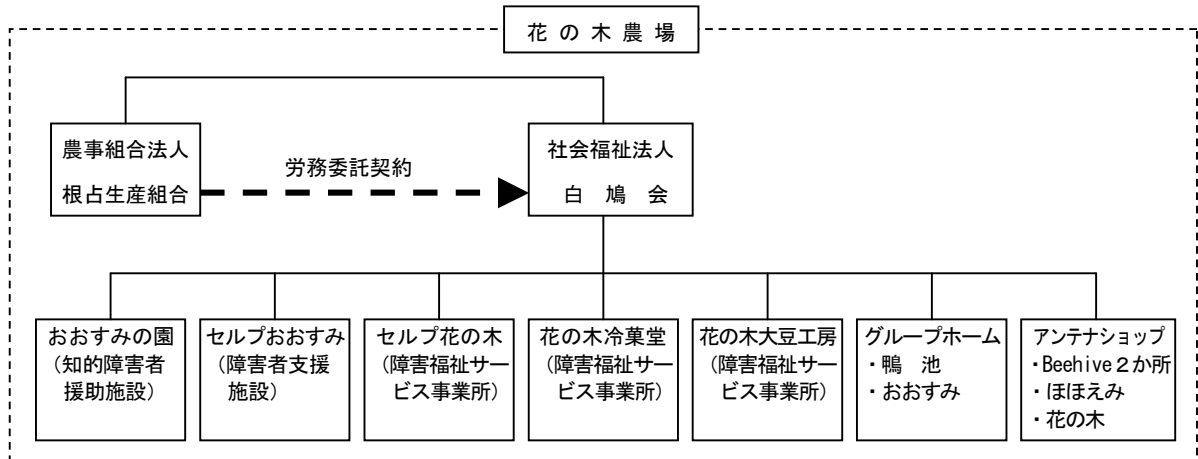
図1. 南大隅町の概要

①人口（2005年国勢調査）	
9,894人	
65歳以上：41.2%	
10歳未満：10.9%	
②産業（2005年度市町村村民所得）	
第一次産業総生産額	45億円
第二次産業総生産額	45億円
第三次産業総生産額	177億円

2. 組織の概要および沿革

本報告で紹介する取り組みの主体は、社福

図2. 組織概要



および農事組合法人「^{ねじめ}根占生産組合」（以降、生産組合とする）に大きく2つに分かれる。社福は、主として、生活の場+就労訓練の場を提供し、生産組合は、就労の場を提供している。それらの運営する敷地全体を「花の木農場」という。

社福は1972年に設立され、根占地区の農地の一部を取得し、73年には知的障害者更生施設「おおすみの園」を開設した。78年に就労

図3. 「おおすみの園」（南大隅町）



図4. 組織の沿革

- 1972年：社会福祉法人白鳩会設立
- 1973年：おおすみの園開園（知的障害者更生施設）
- 1978年：農事組合法人根占生産組合設立（雇用の場）
- 1981年：おおすみ授産センター開設（知的障害者授産施設）
- 1989年：おおすみグリーンホーム開園（知的障害者福祉ホーム）
- 1994年：グループホーム白鳩開設（知的障害者グループホーム）
- 1998年：セルフ花の木開園（障害福祉サービス事業所）
- グループホーム花の木ハイツⅠ設置（知的障害者グループホーム）
- 2000年：鹿児島市内にアンテナショップBeehive開設（ショップ）
- 2001年：グループホーム花の木ハイツⅡ建設（知的障害者グループホーム）
- 2002年：農場内にアンテナショップ花の木開設（ショップ）
- 2003年：グループホーム花の木ハイツⅢ開設（知的障害者グループホーム）
- 2005年：花の木大豆工房開設（障害福祉サービス事業所）
- グループホーム白鳩Ⅱ開設（知的障害者グループホーム）
- 2006年：おおすみグリーンホームをグループホームおおすみ・グループホーム花の木ハイツⅣへ変更
- 2007年：鹿屋市内に地域活動支援センターおおすみ開設
- 鹿児島市内にグループホーム鴨池開設（知的障害者グループホーム）
- 2008年：花の木冷菓堂開設（障害福祉サービス事業所）
- おおすみ授産センターを障害者支援施設へ移行して、セルフおおすみとする

の場として生産組合を設立した。

80年代には授産施設・福祉ホームを開設し、90年代にはグループホーム・就労センターを、2000年代にはアンテナショップ、新たなグループホーム・就労センターを設立した。特に、2000年以降は、就労にかかる施設の急速な事業拡大をすすめ、加えて鹿児島市内へとその活動・事業の範囲を広げていった。

鹿児島市内には、生活のための施設として「グループホーム鴨池」等、就労のための施設として農場で生産した大豆・肉などの販売・加工施設である「アンテナショップBeehive」「花の木冷菓堂」「花の木大豆工房」等を開設している。この他、鹿屋市にも「アンテナショップBeehive鹿屋店」を開設している。

現在、社福および生産組合の敷地面積は、合計で25ha、実に東京ドームの約5.3倍の広大な敷地を有している。

敷地内には農地の他に、温室ハウス・牛舎・豚舎・食品加工施設（詳細は後述）、自家生産した食材を中心に提供するレストランを併設し、生産・加工品を販売する「アンテナショップ花の木」や「アンテナショップほほえみ」、さらには芸能人を招いての「チャリティコンサート&新茶まつり」や地元商店・県内の他施設も参加する「ふれあいバザーinおおすみ」が開かれる野外ステージ・イベント交流ゾーン、ソフトボール場、草スキー場などを備え、その様相はさながら「農場リゾート」のようである。

社福は生産組合との間で労務委託契約を結び、生産組合は社福での就労訓練後の雇用の場として位置づけられている。しかし実際の現場では、就労訓練する者と就労する者が、同じ場所で共同作業することも多くみられる。

就労訓練または就労をしている障がい者のほとんどは、社福内のグループホームや入所

施設から通っている。また、社福のスタッフは約100名、利用者は92名で、そのうち障害者自立支援法^{注)}にもとづき、一般就労を目指す就労移行支援事業対象者が46名に達しており、就労継続支援事業（B型）対象者が7名となっている。その他生活訓練等の対象者を含め、利用者のほとんどがなんらかの労働に携わっており、社福として就労に積極的に取り組んでいる。

なお生産組合は、スタッフ7名と障がい者15名で運営されている。

注) 2006年に身体・知的・精神の3障がい者の制度を一体化し、応能負担から応益負担となる障害者自立支援法（新法）が施行された。かつての措置制度の時代には、就労・就労訓練の場として授産施設・福祉工場などが整備されていたが、新法では、就労の場は就労継続支援事業（雇用契約を結ぶA型と結ばないB型がある）として、就労訓練の場は就労移行支援事業として整理されることとなった。

3. 社福における就労事業

社福では、3つの障害福祉サービス事業所と1つの障害者支援施設において、農産物・食品の生産・製造・加工・販売に取り組んでいる。

図5. 社福の就労事業の取り組み

- | |
|--|
| ①障害福祉サービス事業所「セルフ花の木」 <ul style="list-style-type: none">・精肉、枝肉解体・ハム、ソーセージ、ハンバーグ、餃子等の製造・茶・野菜・花苗の生産・天然酵母パン製造 |
| ②障害者支援施設「セルフおおすみ」 <ul style="list-style-type: none">・製茶・養豚生産・茶・花苗の生産 |
| ③障害福祉サービス事業所「花の木冷菓堂」 <ul style="list-style-type: none">・アイスクリーム製造、販売 |
| ④障害福祉サービス事業所「花の木大豆工房」 <ul style="list-style-type: none">・豆腐、豆乳、豆腐ケーキ等製造 |

(1) 「セルフ花の木」

ここでは主として、生産組合や社福等で生産された農産物を加工したり、茶・野菜・花苗の栽培を行っている。

枝肉解体部門では、障がい者1名（契約社員）と社福スタッフ2名が就労し、障がい者もスタッフと同じ刃物を使った作業を行い、週26～36頭分の豚をともに処理している。

図6. 枝肉の解体処理



精肉部門では、障がい者2名（通所1名、グループホーム1名）と社福スタッフ1名とパート職員2名が就労し、障がい者は、「ラップがけ」「仕分け」「配列」などの作業を行っている。

図7. 精肉後の清掃



ソーセージ・ハム加工部門では、障がい者4名（通所3名、グループホーム1名）と社福スタッフ1名が就労している。障がい者は「つけこみ」「成形」「パッケージ」などの作業を行っている。

図8. ハムとソーセージ



茶・野菜部門では、障がい者4名（通所3名、グループホーム1名）と社福スタッフ1名が就労し、生産組合や「セルフおおすすめ」の障がい者とともに、「除草」「堆肥散布」「収穫の補助（生産組合の補助）」などを行っている。

花卉部門では障がい者1名（通所）と、社福スタッフ1名のほかパート約6名が就労し、「セルフおおすすめ」の障がい者とともに「植え付け」「運搬」などの作業を行っている。

(2) 「セルフおおすすめ」

茶・花苗・養豚生産、生産されたお茶の製茶を中心に行っている。

製茶部門では、障がい者4名（入所）と社福スタッフ3名が就労し、4月から8月は8～17時と13～23時の二交代制で製茶に従事している。それ以外の月は農場や社福内の「施設美化」などを行っている。

図9. 製茶工場



図10. お茶のパッケージ



養豚部門では、障がい者15名（入所）と社福スタッフ2名と生産組合スタッフ2名が就労している。母豚の飼養から、種付け、肥育に至るまでの一貫生産を行っている。注射や種付け、指示出しなどはスタッフが行うが、障がい者も「お産の介助」「厩舎のかき出し」をはじめ多くの作業に従事している。

茶部門では障がい者6名（入所）、花卉部門では障がい者4名（入所）が、生産組合や「セルプ花の木」の障がい者とともに作業している（作業内容は「セルプ花の木」とほぼ同じである）。

(3) 「花の木冷菓堂」

障がい者13名（通所）と社福スタッフ2名が就労し、生産組合で生産された大豆等を利用したアイスクリームの製造および販売を行っている。

(4) 「花の木大豆工房」

障がい者13名（通所）と社福スタッフ3名が就労している。生産組合で生産された大豆を利用した豆腐・豆乳・豆乳ケーキ等の製造および工房近隣での引き売りを行っている。

社福の就労にかかる取り組みの特徴は、既存の多くの障がい者施設と異なり、障がい者がほとんどの農産物生産、農産物等の加工および製造・販売にかかる多様な労働に取り組んでいることである。

4. 生産組合における就労事業

次に、生産組合の就労における取り組みについてみていく。

(1) 設立の経緯

社福では、その設立当初から「障がい者の自立＝経営の自立」を目指し、社福としての収益拡大を図る観点からも、就労事業にかかる取り組みを積極的にすすめた。しかし、農林水産業が基幹産業である当該地域では、他産業に取り組むことは難しく、結果的に農業を中心とした就労事業に取り組むこととなった。

農業経営の安定のためには、自立的な大規模経営を目指す必要がある。そのためには農地を取得する必要があったが、制度上、社会福祉法人は農地の所有が認められていなかったことから、理事長が個人でミカンのパイロットファームの遊休地5haを購入した（後に、そのほとんどを社福等へ寄付または賃貸）。

さらに農事組合法人の形をとった方が、経営の自由度が高まり、低利融資等さまざまな助成措置が利用できるようになるなど、農地取得等により一層の規模拡大をはかるうえでも有利であったことから、生産組合を設立することになった。

(2) 農地利用の推移

生産組合の設立時には、前述の5haの農地に加え、町の仲介で地域の養蚕農家の遊休地8ha弱を購入した。その後、遊休地やパイロットファーム等の跡地を3ha購入、6haを借りることになった。

設立当初は主にミカンを栽培していた。やがてミカンの価格が低迷し、かつ重量が大きく輸送コストも高かついたため、価格が比較的安定し、かつ軽量で保存も利くお茶の生産へと少しずつ作物転換をはかっていった。

大豆は1997年に30aからスタートし、現在は7.5haまで規模を拡大している。

現在では合計22haの農地を、茶畑7.5ha・大

豆畑7.5ha・牧草地7ha・その他ミカン畑等として利用している。

(3) 農業生産活動

農業生産の取り組みとしては、茶・大豆・花卉・ミカン・ブルーベリー生産等の畑作、畜産では豚の繁殖と肥育・牛の肥育等が行われている。

①畑作

茶生産は、社福の設立時より規模を拡大し、現在では製茶機械の処理能力である7.5haでの生産となっている。

図11. 茶畑



図12. 農場内での障がい者の重機作業



大豆生産については、取り組み当初、試行的に小面積でスタートしたが、フィルムハウスで台風等にも対応できるようになると、2003年から本格的な規模拡大を図っている。

図13. 大豆ハウス



花卉生産は、当初、社福敷地内の花壇整備からはじまったが、1994年には3棟×1,000m²のガラスハウスを建設し、ポット苗生産が行われている。

図14. 花卉ハウス



図15. 花苗生産



②畜産

豚の繁殖と肥育生産は、社福の設立当初、社福敷地内で5頭からスタートし、1979年に山間部へ厩舎を移設・拡張した。現在は常時150頭の母豚を飼養し、年間3,000頭(母

豚150頭×10頭／出産1回×年2回) が出荷されている。

図16. 豚舎



図17. 肥育豚



牛の肥育生産も、社福の設立当初、社福敷地内で1頭からスタートした。1994年には厩舎を建設し、現在は25頭を飼養している。

図18. 牛舎と堆肥盤



5. 就労事業の特徴

以上、社福と生産組合それぞれの生産活動

を概観してきたが、生産組合では主に農産物の生産に取り組んでいる。

また、社福および生産組合を一体として捉えてみると、そこには茶・大豆、豚・牛といった多様な農畜産物を取り扱われ、生産から加工、販売に至るまでの一貫した生産ラインが構築されている。その結果として、トレーサビリティも確保されている。

さらに、豚や牛の糞尿を利用してつくった堆肥を茶畑や大豆畑に肥料として還元するといった、循環型農業にも取り組んでいる。豚の糞尿は、通常自動水洗浄を行うが、ここではマンパワーでかき出しを行っている。厩舎内の気温を下げると思われる自家製の瓦屋根利用によって、子豚の生存率が9割と高くなるなど、家畜福祉（家畜の飼養環境の改善）につながる取り組みなども行われている。

かつては授産事業として瓦を生産していた。今も多くの農場内の施設で利用されている。

6. 障がい者の就労状況

(1) 作業内容

障がい者の取り組んでいる主な作業について整理すると、以下の通りである。

①茶生産

茶生産では、ほぼすべての肉体労働に従事している。「肥料および農薬の散布」、「機械による収穫」、夜間の霜対策など、早朝から真夜中の作業、そして大型機械・草刈り機の操作についても行っている。

障がい者はスタッフが毎朝出す指示のもとづき作業を行う。夜間については、輪番で担当を決め、霜の発生時など必要に応じて作業に取り組む。

障がい者は、機械についても農場内においてスタッフの管理・指示のもと操作している。肉体労働については、全くスタッフと変わらない、あるいはスタッフ以上の作

業量をこなす者もいる。

②大豆生産

大豆生産でも、「ネット張り」「肥料および農薬の散布」「播種」「除草」等ほぼすべての作業に従事している。

③養豚生産

養豚生産については、種付けや予防接種以外のほぼすべての作業を行っている。「出産の介助」（場合によっては夜中の作業となる）「厩舎への糞の散布」「給餌」「厩舎の掃除」等を行っている。

④肥育牛生産

肥育牛生産については、「給餌」「厩舎の掃除」等の作業を行っている。

(2) 雇用賃金

《社福》

①「セルフ花の木」

月給の最高賃金は平均4万円弱で、平均賃金は約2万円となっている。

平均賃金は花卉部門では約1.2万円、ソーセージ・ハム加工部門では約2万円、惣菜部門では約2.8万円、精肉部門では約1.8万円、茶・野菜部門では約2万円である。

②「セルフおおすみ」

最高賃金は6万円で、平均賃金は3.3万円となっている。

畜産生産や精肉・枝肉解体・茶生産部門においては3.2万円で、大豆生産や花卉部門では2.2万円となり、畜産関係での賃金が高い。

③「花の木冷菓堂」

最高賃金は2万円で、平均賃金は約1.1万円となっている。

④「花の木大豆工房」

最高賃金は5万円で、平均賃金は約1.5万円となっている。

一般の作業所等の平均賃金は月に1.2万

円程度であるが、社福全体の平均賃金は約2.1万円（「セルフおおすみ」就労移行支援事業対象者31名については3.5万円）と、高賃金を実現している。

《生産組合》

生産組合では、月に7万円から10万円が支払われている。これは、鹿児島県内の所得水準からみても、他の都道府県の平均所得水準からみても、知的障がい者の賃金としては極めて高い。

(3) 就業時間

養豚生産および製茶生産以外の作業は平日に行われ、土日は休みとなっている。就労時間は、半日の者もいるが、終日7時間が基本となっている。

就労時間は8時から17時で、休憩時間は12時からの1時間、10時からの30分、15時からの30分となっている。ただし、時期によって、あるいは仕事の分担などによってはシフト勤務、さらには残業なども発生する。

(4) 利用者のアクセスと負担

措置制度時代（障害者自立支援法施行前）においては、利用者は行政の紹介による鹿児島県内の者がほとんどであった。サービス利用は行政による全額負担であり、行政がどの施設を利用するかを決定していた。

障害者自立支援法施行以降は、主に県内の本人・家族・養護学校の教員・病院の担当者などからの相談や見学の申し込みがあり、障がい者本人およびその家族が利用するかどうかを決定している。また、施設利用にあたっては、利用料の1割を負担しなければならない。

(5) 障がい者を雇用する場合の留意点

社福および生産組合が障がい者を雇用する際に特に留意している点を、以下に列挙する。

- ・障がい者は人のやっている姿を見てがんばろうとする。まず担当責任者がやってみせ、次にスタッフがやってみせ、そして障がい者がやってみる。
- ・農作業の指導にあたっては、仲間同士・上司としてだけでなく、場面に応じて親・兄弟という意識で障がい者に接する。また、はじめはなかなか理解できなくても、何回も話せば、ほとんどのことは理解してもらうことが可能ということである。こうしたコミュニケーションの中で、それぞれの作業の必要性、重要性を理解でき、結果として、同じ目標に向かうことが可能となる。
- ・障がい者もスタッフをしっかりと見ており、彼らなりの評価をしている。そのため、スタッフは健常者に接する以上に配慮して、一人の人間として真剣に接することが求められる（これはひるがえって、健常者同士のコミュニケーションを見直すことにもつながる）。
- ・仕事内容の選定や指導等にあたっては、必ず複数の方策を用意する。はじめは、一つを提案する。提案が拒否された場合は、社福と生産組合でできること、できないことを説明する。そして他案を提示し、もう一度考えてもらうようにしている。そうすれば、ほぼ同意を得ることができる。
- ・スタッフには、施設利用者の自立のために取り組み、単なるボランティアではなく、必ず事業として考えるように指導・教育を行っている（既存の福祉従事者はボランティア意識が強い）。

7. 障がい者雇用に取り組んだことによる影響

障がい者が農業に取り組み、障がい者・両

法人・地域に与えた影響は以下のとおりである。

<障がい者>

- ・自分の役割が分かる。
- ・働くことに充実感を持つことができる。
- ・症状が改善していく。
- ・難しい仕事もできるようになっていく。

<社福および生産組合>

- ・新たな収益事業となる。
- ・持続的かつ自立的な収益事業となる。

<地域>

- ・耕作放棄地の農地管理に役立つ。
- ・地域農業の新たな担い手となる。
- ・地域産業振興に貢献している。

8. 経営の方針

措置制度時代の多くの就労施設では、障がい者が商品・サービスを販売する行為については、結果的に収益のほとんどを障がい者自身が手にしていた。

しかし社福では、早い段階から一般企業同様、減価償却費、内部留保の積み上げ、障がい者への賞与支払などを行ってきた。

さらに近年は、外部の専門家の協力を得ながら、会計管理・労務管理・販売管理などのノウハウを得て、社会福祉法人といえども、経営管理の一層の向上を目指している。

福祉も「無償ボランティア」ではなく、事業として利益をあげていくことが重要である。

9. 今後の展開

(1) 就労事業を中心とした自立経営

近年、障がい者にかかる制度が変更されるなか、農山村地域である南大隅町において通所事業を継続していくことが難しくなってきたことから、鹿児島市内に通所拠点を開設した。今後は、この地域に現在ある入所施設を縮小しながら、就労の場を中心に提供していく予定である。

一方都市地域では、奇声を発することなどが原因で、重度の障がい者を世話することは難しい。そこで将来的には、農山村地域である南大隅町にのんびりと治療・療養に専念できるグループホーム等の施設を開設していくことも構想している。

これからは、社福が就労にかかる事業を中心に安定した経営状態を維持することによって障がい者に高い労賃を支払うことを実現し、施設として生活の場を提供していくことをめざしている。

(2) 総合性の発揮

今後は専門性ではなく、様々な事業の垂直的・水平的な総合性を発揮した取り組みを行っていくとのことである。そうすることで、経営資源の有効活用・リスク分散につなげ、持続的で安定した事業運営をはかることが可能となる。

(3) ニーズにあった機敏な事業展開

福祉事業においても、これからは部門毎に事業収益を検討していくことが重要になるとのことである。事業の展開やスクラップアンドビルドについても、単にスタッフが判断するのではなく、これまで以上により客観的に障がい者のニーズ・利用状況を判断し、機敏にやめたり、拡大したり、新規事業をおこしていくことが求められる。撤退することは空しい側面もあるが、今後は機敏な事業展開ができなければ事業や法人が成り立たない状況になりつつある。

農業は第一次生産だけでなく、リスク分散や有効な経営資源有効活用のため、加工・製造・販売といった多面的かつ高付加価値事業にも、より一層積極的に取り組んでいくことが重要となる。

(4) 「互助・共助」の精神、そして「なくてはならない存在」

これからの5年、多くの福祉施設にとって大変な時期になると考えられるが、万が一、当該両法人が経営困難になったとしても、社会にとって「なくてはならない存在」として、まわりに「助けてい」という意識をもってもらえるような存在でありたいとのことである。そのためには、「互助・共助」の精神にもとづく地域の取り組みがますます重要となる。

10. まとめ

(1) ヒトを活かす

組織を持続・発展させていくためには、よいスタッフを育成・確保できるかがカギとなる。そして、リーダーが自分の理念・夢を持ち、それをスタッフに伝え、ビジョンを共有していくことが求められる。また、それぞれが「自助、互助、共助」を目指していくこと、スタッフ一人一人が現状を把握し、経営者意識をもつことが重要となるだろう。

白鳩会・中村理事長（69歳）は次のように語っている。「設立当初からのスタッフは単なる部下ではない。同じ目標に向かう同志である。もちろん対等ではない側面もある。ヒトは一人では何もできないが、それぞれには役割がある。理解のできる約40名（3割）近くに思いを伝えれば、そのように行動してくれる。そうすることで全従業員スタッフ約120名（生産組合を含む）が大きく変わる。」

ここでは、理事長、施設長、スタッフ等が夢を共有し、そして現状を把握し、それぞれの役割を果たすことのできる環境がつけられている。単なる危機意識の醸成によって、ヒトを動かすのではなく、自主性を引き出し、それに対ししっかりと評価²³⁾することで、ヒトが活かされている。

注) 社福では、社福独自の人事考課制度を数年間かけて作り、考課者の育成・研修等を行ってきた。この制度では、最短34歳で施設長になることができ、若い人の目標となっている。反面、年齢が上がっても昇進しないこともあるが、最低の給与水準は確保されている。なお、評価にあたっては、事業（施設）ごとにその複数人の担当者が決定し、公正・公平なルールづくりに努めている。

(2) プロデューサーとしてのリーダーの役割

スタッフは理事長について、次のように語ってくれた。「理事長の人間性が好き」「青年のような感性を持っている」「自分の夢を実現していく、理想的なリーダー」。

一方で理事長は、「それぞれに役割を与えることが重要」「自主性を重んじることが大切」「まず自分で考え、行動する、分からない時はリーダーに問えばよい」「リーダーはスタッフの失敗の責任をとる。しかし、実際には、まわりはそうさせまいと一生懸命に頑張る」と語ってくれた。

これらの言葉の中には、リーダーのプロデューサー（演出家）としての役割を示唆する、極めて重要なキーワードを見い出すことができる。つまり、夢や将来の方向性を語り共有し、透明性の高い組織運営を行い、それぞれに役割を与え、自分で考えさせ、それでも分からない時は一緒に考え、失敗した時には、リーダーが責任をとるということである。

仕事を任されたスタッフの中には、残業することも楽しいと感じる者もいる。それが、結果として障がい者にも伝播し、障がい者の作業効率も高まった。

理事長は自らの収入も公開している。例えば、障害者自立支援法の施行等により経営が厳しくなった時などは、率先して報酬を大幅にカットし、その上で、スタッフや障がい者

の賃金を見直した。

このような姿勢、実践の積み重ねが、スタッフとの深い信頼関係を築き、結果として、スタッフの組織への強い忠誠心へとつながっていった。

おわりに

(1) 協同組合への示唆

当該両法人には、障がい者、社会福祉法人、農業、農山村等の多くの新たな価値・可能性が示唆されているといえるだろう。

両法人は地域「互助・共助」の精神にもとづいて「地域社会になくってはならない存在」を目指している。協同組合以外の組織がこうした取り組みを積み重ねていることについて、協同組合としても改めて問題意識を持つ必要があるのではないだろうか。

(2) 持続的な発展と「農の福祉力」・「生命の福祉力」

当該中山間地域においては、過疎化・高齢化がすすみ、地域や農業の担い手が不足しているが、こうした社会福祉法人が地域で対立・競合せず今後も持続的に発展していくためには、地域住民、農家、JA等との十分なコミュニケーションと連携をはかっていくことが重要と考えられる。

本稿で紹介した「農の福祉力」を活かした取り組みは、障がい者だけでなく、ニート・フリーター・高齢者の就労の場、社会復帰の場、生きがいづくりの場、教育の場としても大いに役立つことが考えられる。

林業や漁業という場においてもこのような可能性がある。それは「生命（いのち）の福祉力」を活かし、農山漁村の新たな価値・可能性を見い出すための取り組みといえるだろう。