
修紅短期大学紀要

第42号

2 0 2 2

総 説

福祉的就労において農福連携が果たす意義と役割 館山壮一・宮城好郎 ... 1

原 著

農福連携事業の法人化戦略について 館山壮一 ... 13

ウェアラブルカメラ映像を用いた保育実践の共有と相互理解の試み 中尾彩子 ... 27

研究ノート

保育所を運営する社会福祉法人の財務的特徴と戦略
ー損益分岐点分析を用いた分析ー 館山壮一 ... 37

乾燥酒粕の色 高橋秀子 ... 45

BULLETIN OF SHUKO JUNIOR COLLEGE

No.42 (2022)

Review

- Significance and roles of agriculture and welfare cooperation in social employment
..... TATEYAMA Soichi and MIYAGI Yoshiro ... 1

Articles

- Incorporation strategy of “agriculture and welfare” cooperation business
..... TATEYAMA Soichi ... 13

- Attempt to share and mutually understand childcare practices using wearable camera images
..... NAKAO Ayako ... 27

Pesearch notes

- Financial characteristics and strategies of social welfare corporations that operates nursery
schoolsTATEYEMA Soichi ... 37

- Color of dried *Sake* lees TAKAHASHI Hideko ... 45

総説

福祉的就労において農福連携が果たす意義と役割

館山壮一^{*\$}・宮城好郎^{**}

Significance and roles of agriculture and welfare cooperation in social employment

TATEYAMA Soichi^{*\$} and MIYAGI Yoshiro^{**}

要 旨

この論文では近年、実践事例が蓄積されつつある農福連携について、障害者の農業分野での就労・雇用の文脈でどのように位置づけられるのか、どのような革新を提供しうるのか、文献資料を基に明らかにした。その結果、障害者雇用促進法と障害者総合支援法により障害者の就労支援が行われているものの、様々な理由により、一般雇用への転換の困難さや低い工賃などの課題を有しており、多様な支援が模索されている現状が明らかとなった。そしてこれらの課題を解決に結びつける手がかりとして新たな職域の拡大があげられた。業務を分解し、障害の特性に合わせた作業を担当することで多様な業務への対応も可能となり、さらに高付加価値で労働集約的な果実栽培などとの連携が、課題解決の糸口になり得ることが明らかになった。全面的な支援を擁する福祉的就労から、農業分野において障害者が雇用されるように変化することで(狭義の農福連携)、支援を必要とする一般的就労、つまり福祉的就労から脱却し保護雇用の段階に就労のレベルを底上げすることが可能となる潜在力を秘めていると指摘した。今後、障害特性に合わせた個別対応が一般化すると考えられ、作業の細分化による業務の遂行が、工程の細分化が行える農作業と適合しやすく、農福連携が福祉的就労に変化を与える可能性があるといえるだろう。

キーワード：農福連携 福祉的就労 保護雇用 就労支援

緒 言

2012年障害者自立支援法が廃止され、より一元的な支援体制の構築を意図した障害者総合支

援法が2013年から施行された。さらに2020年、障害者雇用促進法が改正され、精神障害者の雇用義務が生じるなど、障害者の就労・雇用に関連する制度が近年大きく変化を遂げた。特に障害者総合支援法は就労移行・継続支援等の根拠法であり、障害者雇用政策の基幹となる。

我が国の福祉的就労の主要政策である就労移行・継続支援の利用者は増加している。表1によ

* 修紅短期大学 幼児教育学科
Shuko Junior College
** 岩手県立大学 社会福祉学部
Iwate Prefecture University
\$ 責任著者
発行 2022(令和4)年3月1日

ると2019年時点で、就労移行支援は33,000人台で停滞しているもののその他は増加している。一般就労への移行者も2015年には11,928人であったものが21,919人に2倍近くへと増加している。

福祉的就労とは、明確な定義はないものの、広義には一般就労での労働が困難で、福祉的な支援を受けながら労働することと記述して、概ねの賛同は得られるだろう。山田(2016)は福祉的就労の用語の意味について論じており、「雇用されることが困難な障害者に対して、授産施設等の種々の就労の場において、(一般)雇用に向けての必要な訓練を行い、かつ、職業を与えること¹⁾」と定義している。語の意味をそのように捉えるならば、訓練を行い、一般的な雇用を目標とする点で本稿の対象とする障害者²⁾の就労は、より広義的な意味の労働と捉えることができる。当然ながら福祉的就労の対象となる人々は労働することにより、賃金だけにとどまらず様々な効用を得て、義務を果たすこととなる。国の政策的な面だけではなく、労働することにより自立してそれぞれの自己実現を達成することにつながるのである。

福祉的就労は援助付きの雇用により最低賃金を維持するべきであるという主張がある³⁾。高木らは援助の程度により、福祉的就労、保護雇用、(一般)雇用下での福祉的就業と段階を分け、福祉的就労の中に保護雇用は含まれると指摘している。

保護雇用についても定義は存在しない⁴⁾が、一般的には「社会的支援を活用して障害者の労働参画をはかる⁵⁾」ものとあるように、少なくとも自立での就労が困難ながら、支援を得て労働することと考えると差し支えないだろう。磯野(2015)が一般就労と福祉的就労の間に社会的雇用があると指摘するようにスペクトラム的な存在であると言える。

福祉的就労の利用者の中には、正規雇用化に至らず、特に就労継続支援B型を利用し続ける利用者も存在する。松井(2003)は、歴史の古い身体障害関連施設では5年以上の長期利用者が全体の約7割を占めていると指摘している。当然に介護保険の対象となる年齢まで就労継続支援を利用する方々も存在していることが推測される。

障害者雇用の課題のひとつに賃金があり⁶⁾、特に就労支援での賃金の低さが指摘されている⁷⁾。表2から確認すると、2015年でA型は月額67,795円、2019年には78,975円と向上しているものの、時間あたりの換算では最低賃金に遠く及ばない。B型は2015年では15,033円で、2019年では16,369円と向上しているものの、同様に最低賃金には遠く及ばない。労働基準法の見地から、福祉的就労に労働法の適用を検討する等の議論も存在する⁸⁾ものの、未だ模索的な取り組みが行われている状況で、確固たる仕組み等の成立は見られない。

表1 就労移行・継続支援の利用者数

	利用者数 (単位: 人)				
	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年
一般就労への移行者	11,928	13,517	14,845	19,963	21,919
就労移行支援	31,030	32,238	33,780	33,560	33,548
就労継続支援A型	57,527	66,025	69,037	70,015	72,197
就労継続支援B型	209,621	223,991	239,635	255,574	269,339

出所: 社会保障審議会障害者部会第113回(令和3年6月28日)資料、厚生労働省社会・援護局障害者保健福祉部障害福祉課「障害者の就労支援について」より抜粋

障害者の賃金向上が可能とされる取り組みに農福連携がある。契機となったのはJ A 共済総合研究所の濱田健治氏の取り組みといわれ、濱田(2015)等に詳しい。一般的には農業部門での障害者の雇用であり、高齢化し、不足した分の農業の担い手を、作業を細分化し、それぞれが担当可能な形で提供することで、障害者が補うという取り組みである。農福連携により賃金が向上したという事例も報告があり⁹、今後期待される取り組みの一つである。

行政でも農福連携に関して取り上げるなど、支援を強化するように様々な施策が整えられ、期待されている。例えば農山漁村振興交付金である。農山漁村振興交付金は農山漁村における所得向上や雇用増大を目的に実施されている助成金で、近年、農福連携対策が盛り込まれるようになった。

そこでこの研究では農福連携が福祉的就労の文脈においてどのような位置づけにあるのか、障害者の雇用形態にどのような変革をもたらしているのか検討する。具体的には障害者の雇用の政策的特徴を捉えるとともに、障害者就労分野においてどのような点が課題であり、変革の可能性があるのか、農福連携がどのような意義を果たすのか、障害者就労の先行研究を基に取組事例などを整理して明らかにする。

障害者就労支援等に係る法制度

障害者の就労に関する研究では制度についての分析・考察が多く、特に法律の不備や課題を指

摘する研究が散見される。大岡・菅野(2009)は戦後の身体障害者雇用促進法から現在の障害者自立支援法までの法律の変遷に着目し、近年では教育・福祉分野の仕組みの改革も視野に入っているとしている。また、障害者雇用促進法については発達障害者への対応などが課題であるとしている。

法的に障害者の就労は、「障害者の雇用の促進等に関する法律」、いわゆる「障害者雇用促進法」が、1960年に「身体障害者雇用促進法」として制定されて以来、政策対象としての意味を持つようになった。雇用義務制度が設けられ、法定雇用率が政策目標として利活用されるに至っている。

一方、「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」、いわゆる「障害者総合支援法」は、2005年に「障害者自立支援法」として成立したもので、受益者負担を課し、それぞれの自立を意図した法律である。就労面においては自立訓練及び、就労移行・継続・定着をそれぞれ支援するものとして自立支援給付を目的に具体的な仕組みづくりにまで踏み込んだ法律である。

障害者の就労・雇用は、法の性質が異なっているとはいえ、この2つの法によって成立していることは間違いなさだろう。障害者総合支援法は、障害者それぞれが有する障害の特性を考慮した就労を目指した法律で、障害者雇用促進法は、数値的目標を設定し、雇用の義務化を明文化している点で雇用側の法律であり、障害者の権利を意識した法律とはいえない¹⁰。峰島・岡本(2012)にお

表2 就労支援の平均賃金・工賃の変化

		平均賃金・工賃 (単位: 円)				
		2015年	2016年	2017年	2018年	2019年
月額	A型	67,795	70,720	74,085	76,887	78,975
	B型	15,033	15,295	15,603	16,118	16,369

出所：社会保障審議会障害者部会第113回(令和3年6月28日)資料、厚生労働省社会・援護局障害者保健福祉部障害福祉課「障害者の就労支援について」より抜粋

いても同様に一般就労と福祉的就労の2つの体系から法律が成り立っていると指摘されている。ただし体系は2つ存在するとしても福祉的就労を分けたことにより、一般就労への道が断たれた障害者が「福祉的就労に停滞¹¹⁾」する事態となり、そのことにより一般就労と福祉的就労に「乖離」(低賃金など様々な課題)が生じていると指摘している。この乖離を埋めるものとして社会的企業の活用や大企業への規制見直し等の検討が必要であるとも指摘している。また森口・久保(2007)が指摘するように、我が国の障害者雇用制度の中心を担ってきた雇用率制度が有する課題へ対応する形で、期待を持って障害者自立支援法が成立したものの、十分と言える対応ではなく法自体も課題を有しているといえる。

就労支援への具体的な支援策は、一般企業への就労が可能となるよう支援を行う就労移行支援と、一般企業での就労が困難ではあるものの雇用契約の形態を結ぶA型、雇用契約を結ばないB型からなる。厚生労働省は移行支援事業の対象者を「企業等への就労を希望する者」とし、A型の対象者を「移行支援事業を利用したが、企業等の雇用に関わりつかなかった者、特別支援学校を卒業して就職活動を行ったが、企業等の雇用に関わりつかなかった者」等を対象にしている¹²⁾。提示する方針は就労移行支援が基本であり、その条件に合わなかった者をA型の対象としていることから、A型、B型を積極的に利用するという方針ではないことが理解できる。この点に関して森口・久保は法が有する課題として指摘し、施設側の機能が明確にされた点は課題対応になりうるものの、受け入れ側企業に変化を及ぼさない点は労働政策として不十分であると指摘している。

障害者雇用促進法の課題について土田(2017)は2018年の改正を精神障害者が法定雇用率の対象に加える改正内容となった点を取り上げている。企業側の雇いやすさに重点が置かれているこ

とが課題であり、労働市場において障害者をどのように扱うかを議論することが焦点になると指摘している。障害者の雇用数だけではなく、労働力としての性格を考慮するならば、さらに労働から得られるやりがいを楽しむことが本来的には、第一に示すべき政策の方向性である。

2013年の障害者雇用促進法の改正により、差別禁止の原則が導入された。永野(2014)はこの改正に触れ、差別禁止原則が導入された意義は大きく、数的側面での判断基準である雇用率制度からの脱却が図られる可能性があるとは指摘している。しかし工藤(2008)は、改正前にアメリカの事例を検証し、「障害者差別禁止法のADA¹³⁾があるアメリカではむしろ就業率の改善が見られない¹⁴⁾」ことを指摘しており、差別禁止がどのように作用するかは未知数の可能性があるといえるだろう。

江本(2014)は大企業と中小企業とでは障害者雇用の状況が異なるとする研究を行っている。大阪府の中小企業を対象にアンケートを行った上で、割当雇用制度は運用次第で差別の是正につながる制度であるがそのためには受け入れ実習や定期的な相談など具体的な手段の構築が必要ではないかと主張している。この点について大川・本多(2018)は全国的就労移行支援事業所に人材育成の課題等についてアンケート調査を行っており、事業所の事業形態により人材育成の程度に違いが確認されたと述べている。大川・本多は事業規模や業務内容に合わせた取り組みの必要性を主張しているが、これはつまり現時点で人材育成の定式化が行われていないとも主張できるもので、改善の余地が存在することを示している。

杉原(2008、2009)は法改正の観点から障害者雇用施策の変遷を成立時にさかのぼって捉えている。特に障害者自立支援法は「障害があっても働くことを至上命題としている¹⁵⁾」ようにも受け止められ、福祉的就労の主要な対象である障害者

の意思が顧みられていない点や、障害者の労働権が企業に依存して成立しているかの印象を与えかねない点などの課題を主張している。同様の主張は狩俣(2009)にも見られ、市場経済とは相容れることが困難な条件下で共生を実現させるには「個々の差異を埋める支援¹⁶」が不可欠だと述べている。

多様な支援の形態

我が国の障害者雇用は身体障害者の雇用に端を発している¹⁷ため、リハビリテーションの観点からなされた研究が散見される。例えば佐伯ら(2017)はリハビリテーションの目標として社会参加・就労があり、中途障害者の復職支援の現状を整理している。

その後、障害者雇用促進法の雇用率制度に知的障害者が組み込まれたことで、知的障害者の雇用に関する研究がなされてきた。例えば今野・霜田(2006)は法整備前において知的障害者を積極的に雇用する埼玉県S社の取り組みを紹介し、障害への理解、本人の就労への意識付けなど具体的な手段により障害者を雇用することで、継続した雇用が可能ではないかと主張している。

その後さらに、障害者雇用促進法の2018年の改正により雇用義務に精神障害者が算定に組み入れられることとなった。早野(2005)は早い段階から精神障害者の就労について研究を行っている。事例研究として精神障害者への面接調査を行い、就労環境の改善を目的としたワークシェアリングが有効である可能性を提示している。田上(2019)は精神障害者の福祉的就労に対する利用者の意識分析を行っており、A型事業所に所属する利用者は一般就労を行っているという意識が強いと示している。

障害者の支援には就労も含め多様な支援が模索されている。近年ではより早い段階、すなわち特別支援学校卒業後、移行的に就職が可能となるよ

うな取り組みが行われている。鈴木・前原(2021)の研究では江戸川区立障害者就労支援センターの取り組みを紹介している。職業と障害の程度とのマッチング状況を確認する目的で作られた「評価キット」が特徴的であり、実際に作業を行ったうえで、就職先で行われる業務との適格性の判定が行われている。

他に藤本(2019)は、「雇用以外の形で就労する障害者への保護」のあり方を検討している。労働法の適用が議論されているものの、一律に労働法が適用された場合の不利益も考慮すべきであり、法の変更により障害者が顕著に影響を受ける可能性があるため、先んじて条件を整えるべきであると指摘している。

支援の方法に関する研究を簡単ながら整理したが、障害者の就労については障害の状況等により大きく事情が異なるためより個別対応が求められるが、そういった対応のあり方に現時点で明確な理論的裏付けがあるわけではなく試行錯誤的な取り組みが行われているといえる。ただし障害の程度に合わせて個別に支援することは、今後必須のものとなってくると考えられ、個別支援をいかに効果的に取り入れていくか、その仕組み作りが障害者の就労と、障害者の雇用の両立を行う上での課題になるだろう。

就労継続支援が有する課題

就労継続支援は一般的な会社組織での就労が困難な人々が支援を得ながら、訓練を行うことにより、一般企業での生産活動に従事できることが理念として掲げられており、長期間の利用が本来的ではない。しかしながら、前述したように長期的な利用が課題の一つとして掲げられ、障害者就労の最善のシステムとまでは言えない現状がある。そのうちの就労継続支援A型の課題について示した研究に伊藤(2010)がある。A型は法律上は保護雇用と呼称できる内容であるものの、実態や運

営面を考慮すると不十分であり、先進諸外国を参照し、わが国はそのシステムを取り入れる発展途上の段階にあると述べている。江本(2021)は適切な訓練等を行わないA型事業所への行政による対応が経営破綻や大量解雇を生じさせた事例を取り上げ、A型事業所が機能を発揮できるような支援が必要であり、地域への広報など地域連携の必要性を提言している。また、木下(2019)は、工場の下請けというルーティーンが崩れてしまった事例を取り上げ、地域の農産物の生産等により一般就労に近い賃金労働へシフトする可能性があるとして述べている。

就労支援B型について木下(2010)はB型事業所には居場所と就労の機能があるものの就労の在り方には課題を有していると述べている¹⁹。利用者が有する生活課題を整理した研究に水谷(2011)があり、事業整備、職員と組織文化の共有、その発展継続が必要であると指摘している。一般的なB型事業所が抱える課題について明らかにした研究に遠山(2016)がある。遠山はインタビュー調査により事業所の課題を明らかにしたところ支援を行いながらの業務の運営と、賃金をいかに向上させるかを両立することだと指摘している。

より実務的な課題解決の観点から賃金向上の事例を対象にした研究に池田ら(2014)があり、商品開発が成功した事業所の事例を分析している。「工賃倍増5か年計画」、つまり事業所の低賃金の改善に貢献した商品開発がなぜ可能であったのかを示した研究である。山口・八重田(2020)も同様に工賃の向上について検討している。岡本(2016)は、工賃倍増5か年計画を取り上げ、その現状と、特に工賃のあり方について論じている。福祉的就労は賃金が低いとはいえ、行われている作業の本質は、一般的な労働と大差なく、「工賃の制度をそのままの改善は限界がある²⁰」と指摘し、工賃ではなく賃金と呼称し、福祉的就労ではなく支援制度を用いた明確な雇用、すなわち保

護雇用政策へ明確な変換を行わなければならないと主張している。

先行研究から、就労支援の課題は、労働者として障害者をいかに適切に処遇するかという点にあると考えられる。事業者が委託した労働を委託料の範囲で障害者に振り分け、作業・納品するという仕組みのままでは低賃金から脱することは困難であり、しかし障害に対して個別に対応する事も求められるため、仕組みの変更を様々試行していくことが今後は求められるといえるだろう。

「新たな職域」について

農福連携は障害者の就労先として農業を選択しているものであり、それは障害者就労の職域²¹の拡大とも言えるだろう。

職域には、職業および担当職務の領域という2種類の意味があり、ここではどちらの系統の職域についても取り扱うが、農業部門での障害者の就労という観点からは、新規の職種という意味での職域が研究対象となる。清水ら(2005)は、特別支援学校²²の進路指導の観点から新規就労先の可能性を検討したものである。介護業務、事務補助などが今後開拓が見込まれる可能性があり、より広く行うには発想の転換が必要であろうと述べている。山崎ら(2018)の事例研究からは、職域そのものは拡大しているようであり、特別支援学校卒業生の就職先に電気工事業や、菓子製造、調理補助、倉庫での梱包、野菜の栽培などの項目が確認できる。

しかしながら新規の職種開拓という点で、多様な取り組みが行われているとはいえない状況で、職場内の担当領域の拡大という観点からの研究が少数存在するのみである。例えば、西口ら(1995)は主に身体障害者の職場定着支援の観点から、作業環境の改善により職場での対応可能業務の拡大手順を検討したものである。知的障害者等を対象にした研究ではないものの、対応可能な業務を拡

大するため、個人の障害の程度を把握し、状態に適した作業を割り当てる等、参考にできる手法であろう。他に高橋ら(2009)があり、同一法人内での新規事業開拓という点について述べられている点が興味深い。食品加工という単一の部門においても作業工程の手順を詳細に分化した場合に工程そのものはきわめて多様であり、製品を作るうえで一つ一つの作業は単純といえどもそれらを組み合わせることで複雑な工程が成立していることを考えれば、何か一つの作業に特化することで作業効率の向上、適材適所な作業の割り当てが可能となる場合もあるといえる。

この点に関し中本・澤野(2020)は、障害者の農業分野への就労で先進的な事例として先駆的な園を対象に、農業生産工程管理(GAP)を取り入れることで、職場内での担当職域が拡大し、一部門においては労働時間が8倍に拡大したと報告している。作業手順の細分化が重要であるという点については、片倉ら(2007)も指摘しており、現時点では一般セオリーとして定着しているといえるだろう。

障害者の新規就職先開拓という意味での職域の拡大については、障害者雇用支援法において知的障害者が雇用義務対象となってから、明確に議論されている状況ではなく、今後の試行錯誤が課題となるだろう。

また、農福連携は障害者が就労し、賃金を獲得していく仕組みを変更する可能性を有しているともいえるだろう。オートメーションが困難でなおかつ商品単価が高いという点で、果実栽培・収穫等もその可能性を担っている。作業工程を細分化し、障害の特性に適した作業を割り当てることができれば、一人一人で複数の作業を担うことは困難でも、複数人での作業分担が可能であれば規模の利益を獲得することも不可能ではない。

農福連携以前の農業と福祉

障害者の新規就労先としての農業という試みは農福連携という語が提唱される以前から模索されていた。障害者の農業分野での就労はそのものが新規性のあるものではなく、大澤(2009a)は、現時点の2021年から35年前の1986年から障害者を農業分野(正確には酪農分野)で雇用している奈良県の植村牧場の事例分析を行っている。事例分析からは、対象である組織が「福祉事業体」と経営「企業体」としての両面を有しているからこそ事業の継続が成り立っていると述べている。これは今後、農業分野で障害者を雇用する際に有益な考え方になるだろう。

牛野ら(2007)は、障害者が労働者として関連する4つの農家・農園の事例から就農形態を類型化している。また2004年に行われた農村生活総合研究センターによる調査から、知的障害者の作業種目に農耕を挙げている社会就労センターは全国で444施設あると示しており²³、当時でも農業分野での障害者の就労そのものは行われていることが確認できる。牛野らが行った自記式質問紙調査の結果から障害者雇用の課題として、即戦力とはならないこと、得意不得意による作業能率の差が大きいこと、出荷規格への適応が困難であることなどがあげられ、また「前例がない、事例を見聞きしたことがない²⁴」という指摘が多く挙げられたと示している点や「施設職員は、農業は障害者に向いていると評価していることが分かった。しかしその一方で、農業での就職は他の産業より難しいとする意見が多く²⁵」とも示されている点は興味深く、障害者雇用が進展しにくい事の核心の一つと言えるだろう。そして、農福連携がこのような課題への直接的な解決策を示しているということが推測できる。同様に障害者の農業分野での就労における課題を明確化した研究に安中ら(2009)がある。安中らは就労のタイプを1農業

法人等が障害者を雇用する、2 農業法人等が訓練の場を提供する・福祉施設に農作業を委託する、3 特例子会社が農場を開設する、4 福祉施設が農業活動を行うに分類し、それぞれの課題を抽出している。つまり障害者の農業分野での就労が有する課題を細分化し、対応を具体的に示している研究である。

片倉ら(2007)は農業経営の観点から障害者を雇用する際の現状を明らかにしている。調査対象として自治体レベルで1990年から農業分野での障害者雇用支援を横浜市障害者農業就労援助事業²⁶として行っている横浜市、及び静岡県、岐阜県の10の農業経営体や組織を選定し、聞き取り調査を実施した結果、「安価な労働力である反面(中略)労務管理にコストがかかる²⁷」ことや「公的支援は自営業である農業経営体には利用しにくい面がある²⁸」こと、「作業工程の調整や作業指導方法を工夫したり、障害者ができる仕事の範囲を拡大して²⁹」対応していることが明らかになったとしている。

濱田(2010)は障害者雇用をより詳細に類型化し、農家の経営的安定性を支える農業協同組合(JA)が介在し、JAの有する販売ルートや大規模な系統組織を生かすことでより障害者の雇用・就労が円滑に行えると指摘している。また、農業部門での障害者を雇用したビジネスモデルの構築を行っており³⁰、多様な研究に深化しつつあることが確認できるだろう。

農業を中心に据えることで、就労継続支援A型・B型の種別にとらわれることなく、中心的労働力として障害者の就労が可能となる道が開けつつある可能性が示唆される。このことはつまり、福祉的な支援からの脱却であり、農業分野での就労が、賃金的にも一般就労と差がなくなる可能性を秘めていると指摘できる。就労継続支援が目指している理想的な就労・雇用の形態が示されるのである。

結 論

この論文では、障害者就労にかかわる法制度、多様な支援方法(就労継続支援A型B型)、農業分野での障害者の就労・雇用について研究を概観してきた。法制度や支援については、雇用率制度のメリット・デメリットが浮き彫りになり、雇用する側への補助・支援という視点でのみ語られる点が大きな課題であった。障害者総合支援法については、就労移行支援等の支援策が、支援を活用した一般就労(保護雇用)とは現実的に結びついておらず、福祉的就労からの脱却が課題であった。今後は、障害者雇用促進法と障害者総合支援法をさらに融合した新法の制定なども視野に入れた政策展開が期待される。また、障害者が就労する点に関しては未だ試行錯誤的段階を脱してはいないものの、連携のあり方など、課題も明らかになりつつあり、今後明確な戦略をもって語られるべきである。

福祉的就労からの脱却については、農業分野において障害者が雇用されることで、それが図られる可能性を有しているといえるだろう。今後、障害者への個別対応が必須となっていくと考えられ、作業の細分化による業務の遂行はその流れと整合的であり、農作業への期待が高まるといえる。また、農作業の導入により賃金の上昇が確認されるなど、これまでの障害者就労支援で課題であったことのいくつかは解決されている。研究は事例を取り上げるものが多く、実践段階であり、理論化が待たれる段階である。農福連携は直接的には、就労継続支援B型の賃金上昇に貢献するものであるが、A型事業所においても取組事例があり、試行錯誤的な現状ながら今後の研究の深化が待たれるものである。

また、基本的に土地と切り離せない農作業が中心の労働であり、地域との連携をいかにスムーズに行うか、どのように行うかについても研究が

なされるべきであろう。高齢化し、人手不足が課題である点は農作業も農村集落も同じであり、高齢化を支援することにも活路を見出せる可能性がある。

さらに、持続可能な社会という潮流の中、就労先である企業体の経営分析にまで及んだ研究はごく少数である点も重要な争点の一つになるだろう。経営的視点を取り入れ、賃金・工賃の向上をいかに目指すかが、今後の障害者の自立の基盤として求められるだろう。さらに、今後主流となる可能性のある農作業分野での障害者の就労支援をいかに適切に支援するか、一過性の潮流で終わらせてはならないテーマであり、実践・研究の両面ともに活性化が求められる。

福祉はすそ野が広く、また農も日本の文化とは不可分の存在であることから、多様な存在を受け入れることが可能となったために、農業と福祉の連携がなしたことは確かでありこの点に、問題解決の糸口が見えているといえるのではないだろうか。

注 記

- 1 山田(2016)p.181
- 2 本稿では障害者の呼称について、(村上・松原(1997))にならい障害者を、障害を持たれる方々、健常者を障害を持たない方々とすべきとも考えたが、障害を持っていることを、むしろ良くない事や悪い事のように捉えているとも受け止められる表記であるとも考えた。我々は誰しもが社会に適合しにくい能力、障害を持っているものであり、全知的で万能な、理想的な能力には程遠い部分がある。本来ならば障害とは単なる能力差に過ぎないはずであり、それをむしろ特別視し隔てること、差を設けることが差別の根源ともなりうるもので、そもそも呼称を設けるべきではないはず

である。しかしながら實際上、表記せねばならない事情があるため、一般的な「障害者」という呼称を用いる。障害の害をひらがなにすべきという意見もあるがそれは単なる言葉狩りのような印象を与えかねないため、法律上の表記にも用いられる漢字の障害者という呼称を用いる。

- 3 高木ら(2017)
- 4 上掲書
- 5 上掲書p.163
- 6 山村(2015)
- 7 山口・八重田(2020)、池田(2018)他
- 8 安井(2005)
- 9 澤野(2018)、福岡(2016)等があり、澤野はブルーベリーなど高付加価値商品の栽培が工賃の向上に貢献したと述べ、福岡はそれ以外に作物の使いきりによる経費削減や固定客の獲得等が農業での事業性の改善につながると指摘している。
- 10 土田(2017)
- 11 峰島・岡本(2012)p.200
- 12 厚生労働省HP障害福祉サービス等 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougaishahukushi/service/naiyou.html
- 13 Americans with Disabilities Act of 1990
アメリカで運用されている、障害者の差別を禁止する連邦法
- 14 永野(2014)p.4
- 15 杉原(2008、2009)p.92
- 16 狩俣(2009)p.34
- 17 高橋ら(2009)p.143他にあるように、障害者雇用促進法の前身である身体障害者雇用促進法が昭和35年に制定され、知的障害、精神障害が順次追加されていった経緯を根拠としている。
- 18 藤本(2019)p.59

- 19 居場所については鴨野直樹(2020)も指摘している。
- 20 岡本(2016)p.33
- 21 ただし本論では多様で新規的な職種という意味と、職場内での多様な作業という意味で広域的に捉える。
- 22 本文では知的障害養護学校
- 23 資料の入手が不可能であり、2次引用となる。
- 24 牛野ら(2007)p.561
- 25 上掲書(2007)
- 26 大澤(2009b)
- 27 片倉ら(2007)p.82
- 28 上掲書
- 29 上掲書
- 30 濱田(2010)
- 江本純子(2014)「中小企業における障害者雇用の現状分析と政策課題—大阪府中小企業家同友会のデータを基に—」『人間と科学：県立広島大学保健福祉学部誌』14(1)、67-77.
- 江本純子(2021)「障害者就労継続支援A型事業における課題と解決策—事業所経営破綻の背景分析と提言—」『人間と科学：県立広島大学保健福祉学部誌』21(1)、7-17.
- 大岡孝之・菅野敦(2009)「我が国における障害者労働・福祉施策の変遷とこれからの課題—一般就労に向けての取り組み—」『東京学芸大学紀要 総合教育科学系』60、499-513.
- 大川浩子・本多俊紀(2018)「就労移行支援事業所における人材育成の現状—事業所管理者に対するアンケート調査から—」『北海道文教大学研究紀要』42、85-94.
- 大澤史伸(2009a)「農業分野における知的障害者就労支援の取り組み—奈良県「植村牧場」の事例から—」『職業リハビリテーション』22(2)、29-36.
- 大澤史伸(2009b)「農業分野における障害者雇用の実践と課題：横浜市「障害者農業就労援助事業」の事例から」『農林業問題研究』45(2)、288-291.
- 岡本友二(2016)「障害者の福祉的就労における工賃のあり方をさぐる：障害者就労支援施設「工賃倍増5か年計画」に関する考察をととして」『佛教大学大学院紀要』社会福祉学研究科篇44、19-35.
- 片倉和人・山下仁・工藤清光(2007)「農業経営における障害者雇用のマネジメント」『農林業問題研究』43(1)、78-83.
- 鴨野直樹(2020)「精神障害者の「労働生活の質(Quality of Working Life)」向上に関する質的内容分析：—就労継続支援B型事業所における職員へのインタビュー調査に基づいて—」『人間福祉学会誌』19(2)、79-86.

文 献

- 池田千登勢(2018)「授産事業の経営における障害者就労支援B型事業所の課題と新規事業所に有効な支援に関する研究」『福祉のまちづくり研究』20(3)、21-32.
- 池田千登勢・高山靖子・古瀬敏(2014)「障害者福祉事業所におけるデザインマネジメント手法の研究」『日本感性工学会論文誌』13(1)、17-26.
- 磯野博(2015)「障害者に対する「社会的雇用」の課題と展望—東アジアにおける保護雇用の取り組みをととして—」『社会政策』7(1)、112-125.
- 伊藤修毅(2010)「A市における就労継続支援事業(A型)の現状と課題」『立命館産業社会論集』46(2)、109-122.
- 牛野正・中野裕子・林賢一(2007)「農業における農業における知的障害者雇用に関する一考察—農業に労働力を、障害者に雇用の場を—：—農業に労働力を、障害者に雇用の場を—」『農村計画学会誌』25(4)、556-563.

- 狩俣正雄 (2009)「共生と障害者雇用」『経営研究』
大阪市立大学経営学会 60 (3)、17-38.
- 木下一雄 (2019)「就労継続支援A型事業所の新たなパラダイムシフトへの展開 ～北海道芽室町役場職員と障害者就労支援施設職員からのインタビュー調査から～」『地域と住民』名寄市立大学コミュニティケア教育研究センター年報 3、7-12.
- 木下隆志 (2010)「就労継続支援B型における就労支援のあり方について－個別就労支援ハンドブック作成過程から考察する－」『研究紀要』関西国際大学 11、25-34.
- 工藤正 (2008)「障害者雇用の現状と課題」『日本労働研究雑誌』50 (9)、4-16.
- 今野義孝・霜田浩信 (2006)「知的障害者の就労支援に関する研究－S社の「チャレンジド雇用」－」『人間科学研究』文教大学人間科学部28、69-78.
- 佐伯覚・伊藤英明・加藤徳明・松島康之 (2017)「障害者に対する就労支援の最近の動向」『リハビリテーション医学』54 (4)、258-261.
- 清水潤・内海淳・鈴木顕 (2005)「知的障害者の「新たな職域」開拓の背景と動向」『秋田大学教育文化学部教育実践研究紀要』27、45-54.
- 杉原努 (2008)「戦後我が国における障害者雇用対策の変遷と特徴(その1) 障害者雇用施策の内容と雇用理念の考察」『社会福祉学部論集』4、91-108.
- 杉原努 (2009)「戦後我が国における障害者雇用対策の変遷と特徴(その2) 障害者雇用施策の内容と雇用理念の考察」『社会福祉学部論集』5、91-103.
- 鈴木大樹・前原和明 (2021)「障害者の社会参加に向けた移行支援の取組みの現状と課題：江戸川区立障害者就労支援センターの取組みから」『秋田大教育文化学部教育実践研究紀要』43、89-95.
- 澤野久美 (2018)「ブルーベリーの生産・販売による農福連携の実態と展望－千葉県木更津市特定非営利活動法人一粒舎の取り組み－」『農村生活研究』61 (1)、50-53.
- 高木朋代・高岡英氣・佐藤邦政・渡正・清野絵 (2017)「総合地域研究所 平成28年度「共同研究」報告 障害者の雇用に関する研究：福祉的就労からの脱却、現代における「共生」の意味」『敬愛大学総合地域研究：敬愛大学総合地域研究所紀要』7、141-166.
- 高橋岳志・名古屋恒彦・高橋早苗 (2009)「食品加工事業における知的障害者就労支援の最適モデルの構築に関する研究」『岩手大学教育学部附属教育実践総合センター研究紀要』8、143-159.
- 田上博幸 (2019)「就労支援における福祉的労働に関する一考察」『東海学院大学紀要』13、13-20.
- 土田耕司 (2017)「「障害者雇用促進法」改正の背景に関する考察」『川崎医療短期大学紀要』37、15-18.
- 遠山真世 (2016)「障害者就労継続支援B型事業所における就労支援の現状と課題(1) Z県内3事業所の質的調査から」『高知県立大学紀要：社会福祉学部編』66、91-103.
- 中本英里・澤野久美 (2020)「「ユニバーサル農業」とJGAP導入が障害者の職域拡大に与える影響」『農業経営研究』58 (3)、21-26.
- 永野仁美 (2014)「障害者雇用政策の動向と課題」『日本労働研究雑誌』56 (5)、4-14.
- 西口宏美・齋藤むら子・尾関守 (1995)「障害者の職域拡大に関する研究作業環境改善からのアプローチ：作業環境改善からのアプローチ」『人間工学』31 (1)、81-86.
- 濱田健司 (2010)「農業生産分野における障がい者雇用モデルに関する研究」『共済総合研究』60、128-145.
- 濱田健司 (2015)『農福連携の「里マチ」づくり』鹿

- 島出版会.
- 早野禎二 (2005)「精神障害者における就労の意義と就労支援の課題」『東海学園大学研究紀要』シリーズB 人文学・健康科学研究編10、29-43.
- 福岡隆康 (2016)「農業分野における障がい者就労ー就労継続支援B型事業所「のんきな農場」の工賃向上に向けた取り組み事例ー」『高知県立大学紀要 社会福祉学部編』66、105-121.
- 藤本真理 (2019)「障害者の就労促進の課題」『三重大学法経論叢』36 (2)、59-73.
- 松井亮輔 (2003)「福祉的就労の推移、現状と今後のあり方について」『職業リハビリテーション』16、18-21.
- 水谷なおみ (2011)「障害者自立支援法移行期における就労支援事業所の機能選択ー就労支援B型事業所の事例研究からー」『日本福祉大学社会福祉論集』125、83-102.
- 峰島厚・岡本裕子 (2012)「障害者雇用の推進方策のあり方」『立命館産業社会論集』48 (1)、197-210.
- 村上和光・松原義弘 (1997)「障害を持つ人の福祉的就労に関する法制の現状と課題」『金沢大学教育学部紀要』46、133-146.
- 森口弘美・久保真人 (2007)「障害のある人の就労の現状と障害者自立支援法の問題点ー社会参加の機会平等の観点から」『同志社政策研究』1、42-52.
- 安井秀作 (2005)「滋賀県における障害者の就労支援に関する今後の方向性について：ー事業所型共同作業所を中心としてー」『近畿福祉大学紀要』6 (1)、43-51.
- 安中誠司・山下仁・片山千栄・石田憲治 (2009)「農業分野での障がい者就労の類型化による支援課題の抽出とその解決方策」『農村工学研究所技報』210、49-59.
- 山村りつ (2015)「基幹的能力の概念を軸とした障害者の賃金についての考察：合理的配慮規定に関連して」『社会政策』7 (1)、99-111.
- 山崎敏秀・大久保裕也・谷亜由美・宇川浩之・矢野川祥典・大薮安世・西本三智・坂本由布子・寺田信一 (2018)「知的障害特別支援学校における21世紀型の職業教育の在り方とその展開に関する考察」『高知大学教育実践研究』32、147-154.
- 山田耕造 (2016)「障害者の「福祉的就労」について (平野充好教授・山田耕造教授退職記念号)」『京女法学』9、169-182.
- 山口明日香・八重田淳 (2020)「地方部の就労継続支援B型事業所における精神障害のある利用者支援と課題ー利用率と工賃向上の取り組みに焦点を当ててー」『研究紀要』高松大学・高松短期大学74、1-11.

原著

農福連携事業の法人化戦略について

館山壮一*§

Incorporation strategy of “agriculture and welfare” cooperation business

TATEYAMA Soichi*§

要 旨

過疎集落に対する生活支援としての側面を持つ農福連携事業の運営組織体制を検討した。具体的には、より強固な組織とすることを目的に農福連携事業の運営法人と法人化戦略について検討した。法人が有する各々の属性(営利・非営利、利潤の配当の可否等)の観点から各種法人の特徴を法人登記等の条文に基づいて整理し、さらに農福連携事業の特徴を導出して比較することで、運営法人として最適な法人を検討・提案した。その結果、非営利で公益的であること、地域住民の安全安心な暮らしを保障すること、避けられない高齢化と介護への対応の必要性等の性質から、地域組織の持続性を考慮し、社会福祉法人に匹敵する強固な体制を志向した運営を目指すことを戦略の到達点と提案した。また、地域全体として高齢化していくことは明白であり、在宅での介護の必要性も生じるため、将来的に地域全体として社会事業を執り行えるような体制(高齢者自らが運営する高齢者施設等)の可能性を検討すること、そして地域包括ケアとの融合が農福連携事業の最終的な戦略として実施されるべきと指摘した。

キーワード：農福連携 過疎集落 社会的企業 企業形態 組織化

緒 言

中山間地域に対して、起業による支援活動が活発化している。例えば中塚ら(2020)は、農村集落への若者移住の課題を取り上げ、岡山県西栗倉村の株式会社「西栗倉・森の学校」の事例から、農村集落での移住及び起業には、それぞれの起業ステージを意識し、関係づくり、試行・事業化、

拡大・定着を段階にあわせた行動が必要であると、また行政がベンチャーキャピタル的位置づけになり支援を行う必要があると主張している。筒井ら(2015)は農村集落への移住者が「なりわい¹⁾」の形成を通してどのように地域とかわかっているのかを調査している。原・堀田(2014)は農村での女性起業家による活動が6次産業化を達成した事例の分析をしているなど、集落機能が低下することにより生じた生活課題を起業により解消することを主要なテーマとした研究が見受けられる。

* 修紅短期大学 幼児教育学科
Shuko Junior College
§ 責任著者
発行 2022(令和4)年3月1日

支援活動の活発化の背景には、少子高齢化が存在するといっても過言ではない。中村ら(2021)が指摘するように、農村集落では少子高齢化により生活が困難となり、それを補う形で生活支援ニーズが高まっている。それは農村集落における福祉的支援²の必要性とも重複する事項で、地域の限界集落化とも不可分な課題である。

一方、近年になって農村集落での障害者雇用を中心とした農福連携が盛んにおこなわれている。農福連携は担い手が高齢化し労働者が不足する農業分野において、障害を持たれる方々に労働してもらうことで労働力の不足、賃金の低さの両者を解消する画期的な取り組みである³。

農福連携には障害者就労以外に、農村での生活支援という側面がある。これは農業を実践する場の多くが農村集落であることに由来するもので、農村に居住し、高齢化して生活課題を抱える人々の支援も同時に行われる可能性を示唆したものである。農林水産省は、農福連携事業のモデルケースの一つに、高齢者の生きがい創出を掲げており⁴、過疎集落支援にも通じるといえる。

起業に際し組織形態の選択は重要な観点である。鷲尾(2021)は創業時の組織形態の選択による特徴を、企業組合での創業を事例として論じており、創業時に個人事業者以外の選択肢として、共同での創業の形態に営利、非営利、組合を例示し、それぞれの特徴を記述している。また、地域福祉についても岡村重男がコミュニティケア理論及び地域組織化活動を提唱して以来、組織化が重要な争点となることは間違いない⁵。

集落・農業活動についても組織化・法人化が焦点の一つである。石川・大江(2014)は農産物直売所を活用した女性の起業をテーマに統計解析を行っている。澤野(2010)は農村での女性起業にNPO法人を選択した事例を紹介している。他に梅田ら(2016)は大学発のベンチャーを事例に、法人格の選択について議論し、NPOが現時点で

は団体数も多く、法人化の障壁も少ないということから、一般的選択肢ではあるものの、改善すべき点を有すると指摘している。

法人化が有用である点については先行研究から明らかであるが、限界集落支援としての農福連携に関しては、明確な法人化の方向性が確立されているわけではない。さらに、農村集落を対象とした事業体が、どのような法人格を取得すべきか、明確な基準及び法人化を目指すまでの戦略が一般化されているとは言えない。農村集落における事業での法人格の選択に至った事例についてはほとんどの研究が農村で営まれる営農に関するものであった。

そこで本稿では、農福連携事業の特徴、農村集落への支援の形態、法人化の有用性を先行研究により明らかにし、企業形態の選択の視点から法人税法等をベースに法人の特徴を整理し、農福連携事業と比較することで、農福連携の組織化・法人化戦略について考察し、提言を行うことを目的とする。

方 法

本稿ではまず、集落を対象とした起業、生活支援サービスの担い手や業務など、農村集落の現状と支援について、社会的企業などその理念も捉えつつ、特徴を先行研究により整理する。そして、農福連携事業の行政支援や運営の形態と農村集落支援としての農福連携の特徴について行政資料や先行研究により明らかにする。その上で、法人が有する各々の属性(営利・非営利、利潤の配当の可否等)の特徴を法文等に基づいて整理・比較し、明らかにした農福連携事業の特徴と比較することで、運営法人として法人の選択を議論する。

農村集落の特徴と課題

農村集落が世間の関心を引くこととなった契機

は限界集落論であろう⁶。限界集落論は大野晃の一連の著作により、認知を得ることとなり、様々な集落研究や実践的活動を呼び起こすこととなった。その流れについては、例えば久保田(2021)や御前ら(2019)、山本(2014)、庄司(2011)等に詳しく、世間の耳目を集める主張ではあったものの、地域において危機意識の醸成や様々な契機となったことは確実である。

農村集落が抱える課題は集落機能および住民の生活力の減衰といえるだろう。総務省は平成26年度の調査事業⁷において地域での生活支援サービスを総合的なもの、生活支援関係、高齢者福祉関係、子育て支援関係、産業支援関係の5区分に定義している。つまり農村集落ではこれらに関係する機能が失われつつあって、農村集落において生じている課題であると言い換えることが出来る。これらは生活するうえで欠かせない機能であり、報告書は「高齢化や人口減少によって相互扶助活動の維持が困難となったことを受けてビジネスの要素を盛り込む形で展開される活動をコミュニティビジネスと位置付ける⁸」と定義している。農林水産省政策研究所(2015)では農村の機能を、地域資源管理、生活環境維持、地域振興、生活互助、災害対応、価値文化維持とより広義にとらえている。総務省ではソフト面を、農水省ではハード面にまで拡大して捉えており、農村集落の

機能に関してはおおむね網羅的であり、これらの機能を維持し衰退を防ぐことが農村集落研究の課題といえる。

ここで農村集落が本来的に有する機能を提示する。農村集落が有する機能は、農村で営まれる農業の多面性に由来しており、また、農業と農村はどちらが欠けても成立しづらい不可分な状態で存在している。農業の多面性については農林水産省が日本学術振興会へ諮問し、取りまとめたものが基準となりうる⁹。答申のうち食料供給以外で農業の多面的機能を整理したものを表1に掲げる。水資源や自然環境等のほかに景観や社会振興、人間涵養等いわゆる日本の原風景といわれるように多様な機能を有していることが理解できる。

さらに、本来であれば農村の居住者が生活するうえで自ら解決していた課題が高齢化に伴い出現する。それらは一般的に生活課題と呼ばれ、年齢により詳細は異なるが、誰もが抱える課題である。高齢期は自助の機能低下により様々な生活課題が表出する時期といえるだろう。農村集落が抱えるというよりは、高齢者の課題であるものの、農村集落に暮らす高齢者が多数となれば個人の課題が地域の課題へ変化することは自然なことである。高齢者の生活課題は介護予防支援にも通じるものであるため、生活支援サービスが行われているという事はそこに機能不全、つまり課題が存在

表1 農業・農村集落の機能

	具体的な機能
水質・水資源保全機能	・洪水防止機能・土砂崩壊防止機能 ・土壌浸食(流出)機能・河川流況安定 ・地下水かん養機能・水質浄化機能
自然調整機能	・有機性廃棄物分解機能・大気調整機能 ・資源の過剰な集積・収奪防止機能 ・生物多様性を保全する機能
その他環境保全機能	・土地空間を保全する機能(景観等)
地域社会・文化形成機能	・社会を振興する機能 ・伝統文化を保全する機能
都市的緊張の緩和機能	・人間性を回復する機能 ・人間を教育する機能

出所：農林水産省HP「農業・農村の有する多面的機能」に掲載されている日本学術振興会答申をもとに作成
https://www.maff.go.jp/j/nousin/noukan/nougyo_kinou/

していると判断し、2015年から施行されている「介護予防・日常生活支援総合事業の基本的な考え方¹⁰⁾¹¹⁾から生活支援サービスを抜き出して表2に示した。

表1に示されている内容を、農村の居住者が自身の時間を割り¹²⁾、実施することで地域や集落の維持・補修が可能となる。それは農村集落の農地整備から生じる効用であり、田畑を管理することで洪水防止や生物多様性、景観の美しさ等が保たれる。これらが有効に機能すれば熊井(1990)が示しているように「人間のより良い社会生活実現への希求¹³⁾」が充足される。しかしながら、居住者が高齢化することで表2のような課題が生じ、田畑・農地管理に労力を割くことが困難となる。そして割ける人員や時間・体力等の減衰から限られたサービスへ資源を分配しなければならなくなり、最後まで残存する機能、人口減に比して消失する機能などが生じる。最終的に、基本的な生活を営むことすら困難になればそれこそが限界化した集落と化することになる。

農福連携

農福連携は農業部門における障害者の就労・雇用に端を発したものであり¹⁴⁾一般的には、低賃金が課題であった障害者の雇用問題と高齢化等による農業部門の人手不足とを組み合わせることにより、同時に解消を目指す方法論である。農業での高齢化や人手不足、障害者の賃金(工賃)向上等を同時に解決可能な手段として、注目を集めた。そのため、農福連携を農業部門での障害者の

新規雇用と認識することは当然なことである。しかしながら、農業、田畑及び農村がほぼ不可分な要素であり、農業の場を活用した支援をすることが、農村集落支援へとつながるであろうことも同様に推測される。事実、農福連携に対する行政支援においても、障害者就労・雇用のみに限らない多様な農福連携の形が提示され¹⁵⁾、農林水産省は、それだけではなく農村振興・生活支援サービスの提供という側面を有するものとして農山漁村振興交付金等において農福連携の継続的な支援を行っている。集落の耕作放棄地の解消や高齢者の生きがいづくりなど複数の効用が期待されている取り組みである。

しかし農福連携事業のうち農村生活支援サービスは研究が活発になされているわけではない。障害者雇用を中心とした農福連携に関しては大場(2013)濱田(2015b)、済木・河野(2014)、本田・渋谷(2018)、木下(2019)他複数の研究が示され、連携の形態として作業を細分化し障害者の特性に適した作業分配を行うこと、農業者と福祉施設等との引き合わせ(マッチング)をすることが連携であるという知見が得られている。それに比して農村生活支援の側面については、合田(2019a)、志賀(2020)、館山(2020)程度が確認されるのみであり、地域活性化やまちづくり分野などの知見を取り入れながら研究を進めていく必要がある。

農福連携事業の特徴と支援対象

農福連携が対象とする事業を、農林水産省の助成金である農山漁村振興交付金をもとに整理す

表2 介護予防・日常生活支援総合事業における生活支援サービス(生活課題として)

支援・サービス区分	支援内容
生活支援・介護予防サービス	介護者支援、配食+見守り声掛け、食材配達、安否確認、家事援助(買い物、調理、掃除)、移動販売
高齢者の社会参加	外出支援起業、地域活動、コミュニティカフェ、交流サロン、趣味活動、健康づくり活動、権利擁護

出所：厚生労働省「介護予防・日常生活支援総合事業の基本的な考え方」から作成

る。農山漁村振興交付金では農福連携を支援する事業として、農福連携支援事業と農福連携整備事業を設けており、原則としてこの二つの事業を併用して行うことが示されている。支援事業の内容を表3に掲載する。

支援事業は障害者及び生活困窮者等が農業部門等で就労可能なように支援する手段を、整備事業はそれに高齢者の機能維持等を付加した上で、設備等の整備が可能になる支援を意図している。支援内容からもわかるように、単なる障害者就労・雇用だけではない農福連携の姿が理解できる。

農村・過疎集落支援としての農福連携事例

現時点では数事例の蓄積であるが、農福連携による農村・過疎集落支援は確実に行われている。本稿では農福連携に関する研究のうち、農村集落を対象とした研究として公表されている長野県阿南町鈴ヶ沢地区¹⁶、鳥取県智頭町各地区の福祉活動¹⁷、岩手県花巻市高松地区の高松第三行政区ふ

るさと地域協議会¹⁸、の3事例を分析対象として選定した。論文の記述をもとに筆者が表4を作成した。鈴ヶ沢地区の事例は、地域の過疎・限界集落化により地域の伝統野菜が途絶えることを危惧した住民が社会福祉協議会の協力を得て、任意組織として自立し、多角化した事例である。智頭町の事例は、市町村合併問題に直面した際、地域の自治問題や生活課題への対応として地域資源を活用し注目を浴びている事例である。高松地区の事例は、限界集落化への危惧から任意組織を立ち上げ、助成金の獲得から商品の生産・販売に成功しその収益で地域課題の解決を行っている事例である。高松地区は、農産品や特産品を活用し収益をあげ、その収益で生活支援ビジネス・サービスを安価に提供するという仕組みであり、ビジネスモデルとして確立可能なパターンといえるだろう。

しかしながら3事例とも法人化には至っておらず、それぞれ立ち上げた仕組みをいかに継続させられるかが今後焦点となるだろう。

表3 農林水産省 農山漁村振興交付金のうち令和3年度農福連携にかかわる事業

事業名等	内 容	交付率/助成額上限	対 象
農福連携支援事業	農福連携の取組を行う農林水産物生産施設等の管理者、当該施設に従事する障害者及び生活困窮者等が、専門家の指導により農産物等の生産技術、加工技術、販売手法、経営手法等の習得を行うための研修、視察等並びに分業体制の構築、作業手順の図化及びマニュアル作成	○交付率・・・定額 ○助成額上限・・・150万円 * 農福連携整備事業の(3)「農業経営支援型」と併せて実施する場合には、各年度の助成額の上限は、一事業実施主体当たり300万円。 * 分業体制の構築及び作業マニュアル作成を行う場合には、40万円を助成の上限として、事業開始年度の助成額に加算できる。	農業法人、 社会福祉法人、 特定非営利活動法人、 一般社団法人、 一般財団法人、 公益社団法人、 公益財団法人、 地域協議会(構成員として市町村を含むこと)、 民間企業
農福連携整備事業	障害者や生活困窮者の雇用及び就労を目的とする農林水産物生産施設、加工販売施設並びに高齢者の生きがい及びリハビリを目的とした農林水産物生産施設又はそれらの附帯施設(休憩所、農機具収納庫、駐車場、給排水施設、衛生設備、安全設備等)の整備	○交付率・・・2分の1以内 ○助成額上限 (1) 簡易整備型・・・200万円 比較的安価な設備投資による農林水産物生産施設及び附帯施設の整備 (2) 高度営農支援型・・・1,000万円 収益性の高い複合的な営農形態の導入又は農林水産物の生産、加工、販売等を併せて行う農林水産物生産施設等の整備 (3) 農業経営支援型・・・2,500万円 農福連携の取組を通じて経営改善を積極的に進めるために必要となる農林水産物生産施設等の整備 (4) 介護・機能維持型・・・400万円 高齢者の介護、機能維持、機能改善等の介護福祉を目的とした農林水産物生産施設及び附帯施設の整備	農業法人、 社会福祉法人、 特定非営利活動法人、 一般社団法人、 一般財団法人、 公益社団法人、 公益財団法人、 地域協議会(構成員として市町村を含むこと)、 民間企業

出所：農林水産省「農福連携の推進」HP <https://www.maff.go.jp/j/nousin/kouryu/kourei.html>

農村集落における生活支援・ コミュニティビジネスの現状

農村集落の機能低下を補完する形で生活支援サービスが実施されている。生活支援サービスは、明確な定義はないものの、厚生労働省は介護予防・日常生活支援総合事業において、訪問型、通所型とそれ以外の「その他の生活支援サービス」としてサービス内容を規定している。規定されている支援内容をその定義であるとしても差し支えないだろう。具体的には栄養改善を目的とした配食、住民ボランティア等が行う見守り等をあげている。

農村集落を対象にした生活支援サービスは社会的企業やコミュニティビジネスの範疇において語られる。例えば平口(2010)は民間組織としての社会的企業では供給が困難な地域では第三セクターが供給主体となるべきであると指摘し、経営分析の方向性を提示している¹⁹。

事業の継続性の観点から、石坂(2014)はコミュニティビジネスにおいても法人化が必要であると主張している。石坂は広島県の中山間地域である小田地区の自治組織である「共和の郷・おだ」の法人化等を分析している。小田地区は自治組織を立ち上げたものの、アンケートにより将来の高齢化等から組織への運営懸念がされたため、集落法人の設立へ至っている。小林(2017)は非営利組織が運営するワイナリー5事例を分析対象

に、コミュニティビジネスの発展段階を分類している。それによると、個人レベル、社会レベル、経済レベル、社会経済統合レベルへと発展するモデルを提示している。自発性を持った個人が活動を開始し、その主体に賛同者の協力により組織化が進展する。そして地域課題の解決が優先された利益構造から、経営支援を得て、事業の継続性を意識した段階にまで発展すると小林は指摘している。

社会的企業の観点から農村集落の持続性について論じたものに瀬沼・粕谷(2021)がある。社会的企業とは「ビジネスからの収益を社会的な目的のために²⁰」還元する点が営利法人と異なる点であり、瀬沼・粕谷はその社会的企業の役割としてさらに文化の観点を掲げている。それは「中山間地域の持続的地域形成のあり方²¹」を支援する際に地域の生活・文化を考慮しては語れないからであると述べている。そして、京都府美山町を取り上げ、「文化・社会的企業活動を通じた地域形成²²」が地域の持続可能性を保障すると指摘している。

社会的企業と農村集落支援

農村集落での生活支援は、平口(2010)等が課題とするように社会的企業化が望ましい展開であるといえるだろう。何らかの事業運営により生じた収益を株主への還元ではなく、地域の維持や生活課題の解決に用いる点で、農村集落支援という

表4 農村・限界集落支援としての農福連携実践地域

	現在の法人の状態	組織的活動・特徴	提供サービス・効用	仕組み・特徴
阿南町鈴ヶ沢地区	協議会 (任意団体)	任意参加、農業指導 を介した関係づくり	高齢者の活躍の場の創出、 伝統の復活	社協や村づくり協議会との連携による 伝統野菜の生産、域外への広報、 販売、農業体験の実施
智頭町	協議会 (任意団体)	全戸負担金徴収等、 百人委員会の設置	介護保険を使わないデイ サービス活動、キクラゲ栽培 の特産品化(地区ごとに サービスは異なる)	旧小学校の拠点化、賃貸事業など 収益化
花巻市高松地区	協議会他 (任意団体)	全戸参加	見守り、配食、移動支援、 サロン・勉強会	地域に自生するガマズミ等の加工 販売による収益でサービスを提供

出所：合田(2019a)、樂木(2021)、館山(2020)を要約して作成

ることが可能となる。例えば日本農業法人協会編(2017)は複数の利点を提示している。浜田(1998)は、少子高齢化等による「農業生産の衰退や農村生活の停滞、さらには地域資源の荒廃²⁹⁾」への対応に集落営農が歯止めになり得ると述べ、法人化により集落営農の機能を強化することで、「農家生活の維持・存続や活性化機能³⁰⁾」も強化されると主張している。浜田によると法人化された組織は任意組織に比して「農業・農地を守ることと合わせて、農村の美化、農村文化の継承、高齢者対策、子供の教育³¹⁾」を行う上で組織化により体系化して可能であるとしている。つまり、組織を強固にし生産体制を整えることが農村集落機能の強化にもつながると指摘しているのである。他に飯場・山端(2018)は「法人化は農業経営体の経営改善活動の促進や契機となりうる³²⁾」と指摘している。

地域コミュニティの組織化・法人化については様々な視点から研究が行われている。妹尾(1998)は、住民組織・地縁団体である町内会や自治会の法的性格を取り上げ、法人化することで少なくとも地方自治は進展するだろうと述べている。集落自治組織の法人化について検討した研究に藤岡(2018)がある。藤岡は地域自治組織が指定管理者の委託を受ける事例や事業者としてコミュニティビジネスを担う事例が増加してきた事例を取り上げ、既存のNPO法人や一般社団法人とは事業の性質が異なることを指摘している。その上で未だ法人格を有していない地域自治・地縁組織の法人化に際しては新たな法人格(スーパーコミュニティ法人)の成立が必要であると主張している。古山(2016)は、京都の祇園祭山鉾保存会の財団法人化の事例を取り上げ、内生的な性質を有するコミュニティと外部環境である法律がいかにコミュニティを変質させたかを記述している。伊藤(2016)は社会運動団体「わっぱの会」が社会福祉法人化した事例を紹介している。丁・櫻井

(2018)はマンション管理団体の法人化を事例に、法人化することで経営的な革新が生じる点を指摘している等、法人化が事業体の運営に利することは間違いないといえるだろう。

農村集落に対象を限定しても、その事業を法人化することは有用といえるだろう。國井(2017)は農地集約化が経営効率を上げるため、法人化すべきであると主張しその課題を論じている。他に農村における多様な事業の展開に法人化の有用性を示した研究に高橋(2016)、伊庭(2013)、片岡(2018)、今井(2013)、兵頭・大隈(2004)等がある。これらの研究は農村集落においては民間サービスでは成立しなくなるほどの人口が減少する地域を対象に農業機械の共同化や外出支援サービスをはじめとして集落営農を維持・支援するための活動を集落における社会貢献型事業と示し、その活用の方向性を論じている。

農福連携事業の企業形態

法人は法律により成立が規定されていることから、分析対象の選定も、法律に則る必要がある。法人の種類には、営利・非営利や公法人・私法人等様々な区分があり、また独立行政法人、弁護士法人等様々な種別があり、新しい非営利法人制度研究会(2003)³³⁾等にあるよう膨大である。

この研究で対象とする法人は集落の住民数名で設立可能な法人を対象としているためある程度まで絞ることが可能であるが、一定の基準を設けることで、恣意性を排除できると考え、法人格取得の選択肢に関する基準として、法人が設立時に登記を必要とする事に着目した。具体的には、法務局において通常、登記を受け付けている法人形態を対象とした。法務局のホームページにおいて、「商業・法人登記申請手続き³⁴⁾」に記載のある法人から、常識的に農村居住者が設立不可能ではない法人³⁵⁾を抜き出し表5として示した。それぞれの法人の特徴を法律の条文等³⁶⁾から判断し特徴を簡

農福連携事業の法人化戦略

易的に示した。

それによると営利／非営利の別、運営可能事業の違い、設立時に要する人員や要件などにより法人ごとの活動可能範囲や対象が絞られることとなる。また、法人形態の選択時に個人が責任を負うことがない点も重要な判断要素となるだろう。

本稿では、農村集落支援組織の法人化の可能性を提言することが目的である。梅田ら(2016)は、大学発のベンチャー組織を大学が立ち上げる際のリスク管理を目的に法人化形態を選択しており、その際の判断基準を信用力－柔軟性、資金回収要－不要の2軸で判断している。本稿でもそれになら、目的に適合した2軸、すなわち利潤の自由

配分－利潤の地域への循環(利潤の用途)、容易な設立－組織の強固さ(組織の継続性)、の2軸による判断基準を提案する。

図1の縦軸は組織の継続性により分類した。設立が容易な組織は解体も容易であり、設立に多様な条件を要する場合は運営も強固なものであると想定している。横軸は利潤の用途により分類した。事業により生じた利潤を自由に配分した場合、一時的に地域は潤うとしても、地域の持続性を目的とした場合それは目的と整合的ではない。農村集落の場合は、地域での生活の維持継続が大きな目的である。

右側の株式会社を中心とした群は利潤を株主や

表5 法人の特徴

		営利・非 営利の別	剰余金 の配分	財務状況の公表	債務の責 任範囲	ガバナンスの 特徴	設立要件等	運営に必要な 人員	運営可能な事業
1	株式会社	営利	○	定めなし	有限	株主総会	資本を有すること	－	－
2	合資会社	営利	○	定めなし	無限	社員等による議決	2人	－	－
3	合名会社	営利	○	定めなし	無限	社員による議決	2人	－	－
4	合同会社	営利	○	定めなし	有限 (出資金内)	社員による議決	1人	－	－
5	一般社団 法人	非営利	×	定めなし	有限	社員総会での議決	社員2人	理事3もしくは1	－
6	一般財団 法人	非営利	×	定めなし	有限	評議員会	拠出財産300万 円以上	理事3、監事1、 評議員3	－
7	NPO法人	非営利	×	所轄庁への報告、 帳簿の備付等	有限	社員総会での議決	社員10人	理事3、監事1	特定非営利活動 (収益事業も可)
8	社会福祉 法人	非営利	×	所轄庁への報告、 帳簿の公表等	有限	評議員会の設置、 理事会での議決	原則一億円以上の 財産	理事6、監事2、 評議員12	社会福祉事業 (収益事業も可)
9	事業協同 組合	営利*	△	－	有限	総会での議決 一人1票	4人(個人事業主)	－	制限なし(共同事 業、員外制限)
10	学校法人	非営利	×	所轄庁への届出等	有限	評議員会の議決	生徒定員が40人 以上である事など 制限あり	理事5、監事2	教育研究活動 (付随事業・収益事 業も制限付きで可)
11	農事組合 法人	営利	○	－	有限	組合員総会の開催	3人	－	共同施設設置事業、 農業経営及び付帯 事業
12	農業協同 組合	営利*	△	－	有限	組合員総会の開催	15人	－	制限なし(共同事 業、員外制限)
13	有限責任 事業組合	営利*	○	－	有限	組合員の総意	2人	－	制限なし(共同事 業、員外制限)
14	投資事業 有限責任 組合	営利*	○	－	有限	組合員の総意	出資を要する	－	制限なし (投資事業)

○は可能、△は制限や一定の条件が課されている、×は法律により許可されていないものを意味している。－は特徴的な制限や定めがないことを示している。*組合員を対象とした場合は営利ではない等、多様な条件がある。

出所：各法文および政府公表資料等から要約して作成

社員等へ自由に分配可能であり、左側の社団法人やNPO、財団は、社員等への分配は不可能であり、事業の運営継続に充当される事が求められる。学校法人や社会福祉法人は組織の継続のため利潤を内部留保の形で保持する事が望ましいとされている。

考察：農福連携事業の企業形態と戦略

この節ではこれまで示した農村集落の特徴と法人格のそれぞれの特徴及び先行研究から、農村集落が法人化に至る戦略の導出を試みる。

農村は本来は多様で多面的機能を有する存在であるが、高齢化等の影響により集落機能・生活機能共に機能の低下がみられる。それに対して、多様な支援が行われ、農業を中心とした起業等も行われている。事例で提示した3例のような地域は今後増加するだろう。しかし実際に住民自ら対

応・対策を行っている地域は一見すると力強い印象を抱くが、メンバーの高齢化による自身の生活課題の出現や介護問題の増加、それに伴う組織の継続性が懸念される。

一方、法人化については株式会社、NPO、社団法人が、設立時に必要とする要件が少ないため比較的容易に設立が可能で、対応事業にも大きな制限はない。組織の管理面からは財団法人、社会福祉法人、学校法人が、各種制限があり実施事業に制限はあるものの、財務諸表の公開の義務や、監査等を必要とし組織体として強固な位置づけとなろう。

ただし、強固な組織は設立が容易とは言えず、地域組織がスタートアップ時に社会福祉法人を設立することは現実的ではない。(長野県飯田市の社会福祉法人「千代しゃくなげの会」など事例が

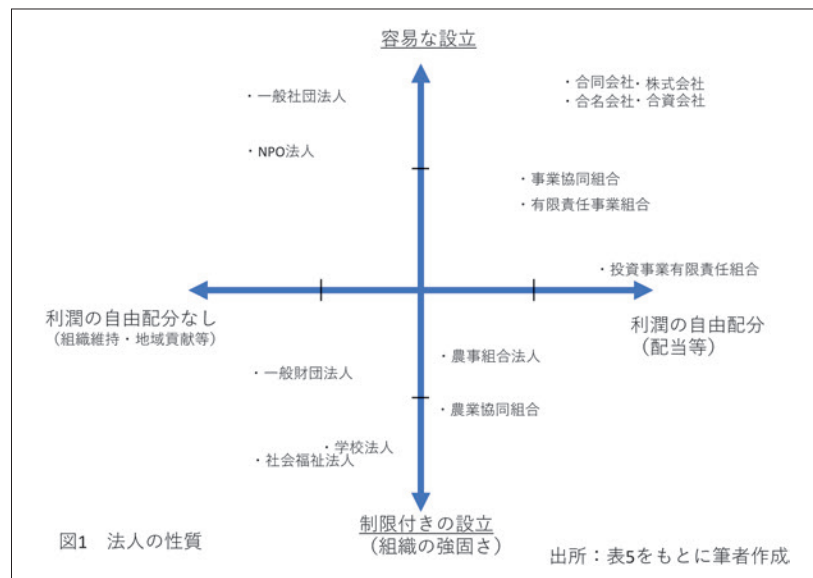


図1 法人の性質

表6 農村集落の段階的法人化戦略

運営レベル	選択すべき法人等
1～数人の段階	個人事業、株式会社、有限責任事業組合
地域住民の何割かが運営に携わる段階	サークル、任意団体、株式会社、有限責任事業組合
任意団体の組織化を検討している段階	NPO法人、社団法人、株式会社、有限責任事業組合
運営経験の蓄積が得られた段階	NPO法人、財団法人
組織の継続性を考慮する最終的な段階	財団法人、社会福祉法人

出所：筆者作成

ないわけではない。)そこで、これらの特徴から、表6のように事業開始時には設立の容易な法人を選択し、経験や資金を獲得しつつ、一般財団法人や社会福祉法人化等の強固な運営体制を理想として、地域運営の組織化を推進していくべきではないだろうか。つまり、地域運営組織の段階にあわせた法人形態を選択していくことも戦略の一つと指摘できる。法人は一度設立したら終了という類のものではなく、農村集落の場合、事業目的は営利ではなく地域・事業の維持・存続という公益のものであるものの、活動の原資となる収入を得る必要があることを考慮しなければならない。

また、特に今後、組織を構成する地域住民の高齢化は避けられないことから、地域住民による介護事業の運営も検討課題となろう。そのような状況に移行した場合には、思考実験の枠を超え実際に社会福祉法人を設立し、地域立の特別養護老人ホームの運営を行うことも可能性としては検討すべきであろう。

結語に代えて

一地域立の社会福祉法人化の提案と戦略一

この論文では、農村集落支援としての農福連携の取り得る法人化形態とその戦略について、先行研究並びに法人の特徴等から考察した。その結果、地域の持続可能性を目的とするなら、表6に示す通り、事業の段階ごとに法人形態を変化させていき、運営実績蓄積のためまずは社団法人や株式会社等を設立し、事業体としての実績と資金面の課題を安定化させる。そして将来的に介護が発生することは必然で、運営者の高齢化も避けられないため、地域でも介護事業が営めるような強固な法人作りという意味から、最終的に理想とする姿は地域の社会福祉法人化であると主張する。

高齢化は避けられない農村集落においても地域に愛着を持ち生まれ育った土地の世話をしながら暮らしたいという人々にとっては、地域住民自ら

が介護まで行うことを事業として選択することも選択肢の一つになるだろう。

これらを視野に入れ、高齢者が自ら地域で介護施設を運営する可能性を追求すること、地域運営組織の社会福祉法人化を最終的な戦略として提案することの2つをこの論文の結論としたい。これはつまり、実践的な農村型の地域包括ケアに通じるといえるだろう。

注 記

- 1 筒井ら (2015) p.45
- 2 高木 (2019)
- 3 濱田 (2015a)
- 4 <https://www.maff.go.jp/j/nousin/kouryu/kourei.html#取組事例>
- 5 岡崎 (2013)
- 6 御前ら (2019) 他、多数の研究者の指摘による。
- 7 総務省 (2014)『平成26年度 地域における生活支援サービス提供の調査研究事業報告書』
- 8 総務省 (2014) p.5
- 9 農林水産省HP「農業・農村の有する多面的機能」
https://www.maff.go.jp/j/nousin/noukan/nougyo_kinou/
- 10 厚生労働省老健局振興課HP <https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12300000-Roukenkyoku/0000192996.pdf>
- 11 介護予防・日常生活支援総合事業ではその他に従来型の通所型、訪問型を設けている。
- 12 館山・宮城 (2020)
- 13 熊井 (1990) p.210
- 14 濱田 (2015a)
- 15 農林水産省HP <https://www.maff.go.jp/j/nousin/kouryu/kourei.html>
- 16 合田 (2019a)
- 17 樂木 (2021)
- 18 館山 (2020)

- 19 平口 (2011)
- 20 瀬沼・粕谷 (2021) p.77-78
- 21 上掲書p.78
- 22 上掲書p.81
- 23 秋山 (2011) p.54
- 24 山本 (2010) p.203
- 25 上掲書p.40
- 26 上掲書p.40
- 27 法人の定義については、民法第34条を基準に、概念上一般的に定着していると考え、中央法規出版「社会福祉士講座」及び辞書等の記述から筆者が整理した。
- 28 Oxford Languages WEB版 <https://languages.oup.com/>
- 29 浜田 (1998) p.27
- 30 上掲書p.33
- 31 上掲書p.33
- 32 飯場・山端 (2018) p.15
- 33 新しい非営利法人制度研究会 (2003)「検討報告書～NPO・市民活動をふまえた非営利法人制度のあり方～」
- 34 法務局HP 商業・法人登記申請手続き
<https://houmukyoku.moj.go.jp/homu/touki2.html><https://houmukyoku.moj.go.jp/homu/houjin4.html>
- 35 例えば国立大学法人、国家公務員共済組合等も法人の一つとして例示されているが、地域住民による設立は現実的ではない。認可地縁団体は、不動産所有を地域共有のものとする目的が強く、事業の運営を行うことが主要な目的ではないため、検討対象からは除外した。医療法人は設立者のうち一人が医師である事を条件としているため除外した。管理組合法人はマンションなどの区分所有となる物件を管理することが主要な目的であるため除外した。組合は法人格を持たない存在であるものの、組織の形態を論じる本稿の趣旨から、対象から除外はしていない。

- 36 一般社団法人及び一般財団法人に関する法律施行規則、特定非営利活動促進法、会社法、社会福祉法、社会福祉法人審査基準等、及び政府公表の設立の解説等

文 献

- 秋山紗絵子 (2011)「日本における社会的企業論の現状と課題」『岩手大学大学院人文社会科学研究所研究紀要』20、51-60.
- 新しい非営利法人制度研究会 (2003)「新しい非営利法人制度研究会検討報告書－NPO・市民活動を踏まえた非営利法人制度のあり方－」
- 飯場聡子・山端 直人 (2018)「認定農業者における法人化の意向と経営管理能力に関する考察：三重県の認定農業者を対象に」『農業経営研究』56 (2)、15-20.
- 石川悠紀・大江靖雄 (2014)「農村女性起業における経営活動の参画と多角化要因」『食と緑の科学』68、15-20.
- 石阪督規 (2014)「中山間地域における集落ビジネスの展開：－広島県の中山間地域集落における取り組み事例から－」『東京未来大学研究紀要』7、1-10.
- 伊藤綾香 (2016)「「わっぱの会」における対抗文化的手法の変遷」『社会学年報』(45)、51-61.
- 伊庭治彦 (2013)「地域農業における社会貢献型事業の展開と可能性」『農林業問題研究』48 (4)、433-434.
- 今井裕作 (2013)「島根県における地域貢献型集落営農の推進と新たな展開：広域連携による複合的なサポート組織を事例として－」『農林業問題研究』49 (2)、421-426.
- 梅田綾子・清水悦郎・川名優孝・大出剛・岡本信明 (2016)「産学連携におけるリスク管理手法としての法人の一利用法」『産学連携学』産学連携学会誌 13 (1)、65-73.

- 大場伸哉 (2013)「大学農場における障がい者の就労支援と農福連携の可能性」『農業および園芸』88 (2)、279-288.
- 岡崎昌枝 (2013)「地域福祉論における「地域社会」概念についての一考察：岡村重夫の「地域福祉論」を中心に」『現代社会研究科論集』京都女子大学大学院 7、59-72.
- 片岡美喜 (2018)「経営戦略論にみる農業・農村における社会貢献型事業の展開方向」『農業経営研究』56 (1)、34-48.
- 木下一雄 (2019)「北海道における農福連携の今後の展望に関する考察：スマート農業を通じての障害者における就労機会の拡大」『名寄市立大学社会福祉学科研究紀要』(9)、25-33.
- 熊井治男 (1990)「農山村地域における生活課題と地域福祉活動の展開」『農村研究』69・70、208-221.
- 久保田治助 (2021)「限界集落における地域運営と高齢者の自治：鹿児島県の中山間地域公民館を事例に」『鹿児島大学教育学部研究紀要』72、201-211.
- 國井義郎 (2017)「農業経営法人化および農地集約化の現状と課題：「食料・農業・農村基本計画（平成27年策定）」の実施状況を中心として」『名古屋学院大学論集』54 (2)、129-138.
- 小林康志 (2017)「コミュニティ・ビジネス発展段階のモデル化に向けた一考察：－非営利組織が経営するワイナリーを事例として－」『農林業問題研究』53 (1)、20-30.
- 小山顕子・宮田剛志 (2012)「中山間地域における集落営農の運営管理：協業経営型農事組合法人に焦点をあてて」『農業経営研究』50 (1)、35-40.
- 合田盛人 (2019a)「多機関の活動が融合し限界集落の問題解決をめざす農福連携：伝統野菜を守り新たなつながりをつくる「鈴ヶ沢モデル」」『長野大学地域共生福祉論集』13、49-63.
- 合田盛人 (2019b)「限界集落において住民と多機関が一体化した農福連携：地域の問題解決を図る「鈴ヶ沢モデル」」『長野大学紀要』41 (1)、17-24.
- 済木千恵子・河野恵伸 (2014)「農福連携による新たなナレッジの創出：京丸園（株）を対象に」『関東東海農業経営研究』104、37-44.
- 澤野久美 (2010)「農村女性起業の新たな可能性：高齢者福祉を中心に」『農業経営研究』48 (1)、136-141.
- 桜井政成 (2012)「農村活性型社会的企業の起業とソーシャルキャピタル」『政策科学』20 (1)、29-39.
- 志賀文哉 (2020)「農福連携と高齢者の社会参加について：家族農業の10年と関連付けて」『富山大学人間発達科学部紀要』15 (1)、141-147.
- 庄司知恵子 (2011)「「限界集落論」の現在」『岩手県立大学社会福祉学部紀要』13 (22)、71-77.
- 妹尾克敏 (1998)「「地縁による団体」の法人化とコミュニティの新局面」『松山大学論集』9 (6)、312-272.
- 瀬沼頼子・粕谷美砂子 (2021)「文化・社会的企業活動視点からの中山間地域の持続的地域形成についての一考察」『学苑』964、77-83.
- 高橋明広 (2016)「集落営農組織における社会貢献型事業の展開」『関東東海北陸農業経営研究』106、49-52.
- 高木健志 (2019)「農山村における福祉的支援の課題に関する一考察」『山口県立大学学術情報』12、89-96.
- 高木健志 (2018)「中山間農山村地域における福祉的課題とソーシャルワークとの関連に関する考察「農村ソーシャルワーク」という可能性」『山口県立大学学術情報』11、135-143.
- 館山壮一 (2020)「農福連携における住民主体の福祉サービス：岩手県花巻市の取り組みを通して」『消費経済研究』9、147-158.
- 館山壮一・宮城好郎 (2020)「農村コミュニティの価値と評価手法に関する考察」『修紅短期大学

- 紀要』40、1-13.
- 中村努・西島文香・深山誠也・執印太郎・宮野伊知郎・玉里恵美子・下村珠美(2021)「中山間地域の生活支援ニーズと地域福祉活動の特徴ー高知県の町吾北地区を事例にー」『E-journal GEO』16(2)、201-218.
- 樂木章子(2021)「住民による政策立案システムの試み：鳥取県智頭町「百人委員会」」『岡山県立大学保健福祉学部紀要』27、133-139.
- 筒井一伸・佐久間康富・嵩和雄(2015)「都市から農山村への移住と地域再生：一移住者の起業・継業の視点からー」『農村計画学会誌』34(1)、45-50.
- 丁志映・櫻井泰行(2019)「集合住宅における新たな所有形態の実態と普及可能性に関する研究：組合所有、個人所有および第三者所有の比較を通して」『住総研研究論文集・実践研究報告集』45、11-21.
- 中塚雅也・谷川智穂・井筒耕平(2020)「中山間地域における起業促進の支援システム：岡山県西栗倉村を事例として」『農村計画学会誌』39、238-244.
- 日本農業法人協会編(2017)『農業経営法人化ガイドブック』
- 農林水産省政策研究所(2015)『食料・農業・農村白書』
- 濱田健司(2015a)『農福連携の「里マチづくり」』鹿島出版会.
- 濱田健二(2015b)「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』141、32-35.
- 浜田年騏(1998)「集落営農の法人化とその意義」『島根大学生物資源科学部研究報告』3、27-35.
- 原珠里・堀田和彦(2014)「農村女性起業の組織的展開に関する考察：「古座川ゆず平井の里」を事例に」『農村研究』118、29-40.
- 平口嘉典(2011)「生活サービス事業に取り組む第三セクターの経営分析と展開方向」『農業経営研究』49(2)、75-80.
- 平口嘉典(2010)「農山村地域における第三セクターの新たな役割：生活サービス事業の展開をふまえて」『農業経営研究』48(2)、107-112.
- 兵頭宏美・大隈満(2004)「愛媛農業を通して見る法人の設立条件と存続の可能性について」『愛媛大学農学部紀要』49、37-42.
- 日向貴久(2017)「農村地帯における社会的企業の機能：グラウンドワーク西神楽の事例より」『農業経営研究』54(4)、54-59.
- 藤岡秀英(2018)「「まち・ひと・しごと創生総合戦略」と地縁組織の再編問題：「小規模多機能自治」と「地域自治組織」の法人化問題について」『国民経済雑誌』218(6)、1-14.
- 古山真知子(2016)「法による祭りの保存ー祇園祭山鉾保存会財団法人かにおけるいコミュニティの法使用ー」『法社会学』(82)、185-217.
- 本田恭子・渋谷直樹(2018)「就労継続支援にもとづく農福連携の現状：ー岡山県と大分県を事例に」『環境情報科学論文集』ceis32、257-262.
- 松井真理子(2019)「社会的企業の持続可能性についての論点整理」『四日市大学論集』32(1)、91-105.
- 御前由美子・安井理夫・小榮住まゆ子(2019)「限界集落論をめぐる現状とソーシャルワークに基づく課題：先行研究レビューを通じて」『関西福祉科学大学紀要』23、1-8.
- 山本公平・田渡雅敏・西山敦士(2010)「社会的企業としての集落法人の経営と展望：広島県の集落法人アンケート調査結果から」『農林業問題研究』46(2)、201-206.
- 山本努(2014)「限界集落論への疑問」『県立広島大学経営情報学部論集』6、113-123.
- 鷺尾紀吉(2021)「創業と創業組織の選択：「企業組合」の企業性と有用性」『神奈川大学国際経営論』62、75-98.

原著

ウェアラブルカメラ映像を用いた保育実践の共有と 相互理解の試み

中尾 彩子*§

Attempt to share and mutually understand childcare practices using
wearable camera images

NAKAO Ayako*§

要 旨

園内研修を実施するには、厚生労働省が示した①日常的・継続的であること、②対話を通じた学びであること、③目の前の実際の子どもの姿をもとにしていることの3つを満たすことが適切であると考え、上記3つを満たす園内研修を行う方法として、ウェアラブルカメラを用いた研修方法を考案した。各学年の保育士がウェアラブルカメラを装着し撮影した映像を、筆者がエピソードをもとに抽出・編集し、その映像を視聴することで振り返りを行う研修会を計3回行った。そして研修を基に改善意図のある保育実践を立案・実施し、その様子を撮影した映像視聴による研修を行った。それらの研修を通して、他学年の保育実践と子どもの姿の共有ができ、相互理解によって得た知見をもとに保育実践の向上に取り組むことができた。また、園内研修におけるウェアラブルカメラの有効性と課題を確認した。

キーワード：園内研修 保育実践の共有 相互理解 ウェアラブルカメラ

序と目的

保育の質向上を考えると、日常の保育を1歩進めて子どもたちの成長のために良い保育とは何かを考えるための場が必要である。2019年6月に厚生労働省より公表された「子どもを中心に保育の実践を考える～保育所保育指針に基づく保

育の質向上に向けた実践事例集～」⁽¹⁾の中で、「保育の質の向上に当たっては、各現場で、目の前の実際の子どもの姿をもとに、保育実践をより良いものにする取組が、日常的・継続的に行われること、保育の改善・充実の取組は、職員間の対話を通じて現状・課題に関する共通理解を図ること」と示されている。この事例集は、2018年に改定された保育所保育指針の適用などを踏まえ、厚生労働省子ども家庭局において開催された「保育所等における保育の質の確保・向上に関する検討

* 修紅短期大学 幼児教育学科
Shuko Junior College
§ 責任著者
発行 2022(令和4)年3月1日

会」の「中間的な論点の整理」として取りまとめられたものである。その保育所保育指針⁽²⁾には、「保育所は質の高い保育を展開するため、絶えず、一人一人の職員についての資質向上及び職員全体の専門性の向上を図るよう努めなければならない。」と示されている。また、職員の研修等についても示されており、「職場における研修では研修が日々の保育実践を通じて、必要な知識及び技術の習得、維持及び向上を図るとともに、保育の課題等への共通理解や共同性を高め、保育所全体としての保育の質向上を図っていくためには、日常的に職員同士が主体的に学び合う姿勢と環境が重要であり、職場内での研修の充実が図られなければならない。」とあり、そのためには職員が計画的に研修等に参加し、その専門性の向上が図られるように努めなければならないとされている。

このように、保育の質向上と、改善・充実の取り組みを目的とした研修を行うことが求められている中、外部の保育者または講師が知識、技術、情報を伝達するスタイルの研修は数多く提供されている⁽³⁾。しかしながら保育者が相互に対話するような互いに学び合う場としての研修は外部で行われる研修会で賄うのは難しい。なぜならば、互いに学びあう研修は、講義形式の研修のように1回で終了するような方法は効果的ではなく、気づきを共有し、実践を繰り返す行うことによって効果が得られると考えるからである。

以上のことから、厚生労働省が示した①日常的・継続的であること、②対話を通じた学びであること、③目の前の実際の子どもの姿をもとにしていることの3つを満たす研修は園内で行うことが妥当であるとする。

そこで、本研究では、日々の保育実践を対象として実施した園内研修を重ね、さらにそれを基にした保育を実施し研修を行った。なお、日々の保育はウェアラブルカメラを用いて記録し、筆者がエピソードに沿って抽出・編集した。その映像を

保育士らが視聴し振り返りを行った。その後、振り返りを基にした改善意図のある保育を計画し、実践した内容をウェアラブルカメラを用いて記録し、再度研修で振り返りを行った。これらの映像視聴を活用した振り返りに着目して園内研修の質の向上を考察した。

方 法

概要：園内研修を岩手県内の小規模保育園A園において2021年6月から2021年11月にかけて実施した。今回の研修は、保育園から保育の振り返りを行う研修を実施したいと要望があり、筆者もともに参加する形で研修を推進させた。

研修のテーマ：園内研修の目標は、職員全員が意見を発信しあい、日常的に職員同士が主体的に学び合う姿勢と環境の醸成とした。そこで、副園長及び主任との話し合いのもと、場面ごとの保育士のかかわりや意図を振り返り、期待される子どもの成長や育ちにつながる部分について共有することを目指した。

研修スケジュールを表1に示す。園内研修は5回行い、研修1は筆者による乳幼児の発達に関する講義、研修2、3、4は事前に撮影した映像をエピソードに沿って抽出・編集した記録映像を視聴し振り返りを行った。研修5は、研修2、3、4の振り返りを反映させた指導案を作成しそれに基づいて保育実践を行った記録映像を視聴し振り返りをおこなった。

対象者：A園に所属する職員11名(副園長、主任、2歳児学年担当保育士3名、1歳児学年担当保育士2名、0歳児学年担当保育士2名、栄養士1名、看護師1名)であった。対象となった園は日頃から定期的に保護者や地域住民にも開かれた講座を開くなど活発な研修が行われている園である。

使用機材：ウェアラブルカメラは、Action Camera AC700 (Victure製)を使用し、クリップ(360°回

園内研修による保育実践の共有と相互理解

転式クリップマウントDJI (TELESIN製))を用いて保育士の襟元に装着できるようにした。カメラは4台用意し、2歳児学年用2台、1歳児学年と0歳児学年用はそれぞれ1台ずつとした。また、研修会での発言を録音するためボイスレコーダー(ICレコーダー ViceTrek Vn-541PC (OLYMPUS製))を使用した。

撮影方法：保育士はウェアラブルカメラをクリップで襟元に装着し、録画を行った。録画は朝の活動から午睡までの間で行われた。研修2、3、4のための各撮影期間の撮影平均日数は4.42日(SD= ±1.85)、撮影平均時間は132.00分(SD= ±90.73)であった。

ビデオ編集：保育士は、撮影した保育の中で印象に残っている場面の日時とエピソードメモ(例：とうもろこしの皮むき)を提出した。それをもとに筆者が映像を抜き出し10分～20分になるように編集し、研修2、3、4の視聴映像とした。最

終回である研修5は、撮影内容と記録(活動内容、環境構成、保育士のかかわり・配慮、展開・連携)が書面でなされ、それをもとに筆者が10～20分になるように編集したものを視聴映像とした。これらの編集はすべてiMovie (apple社製)を使用した。

研修の実施時間と方法：研修は定期的に実施可能な時間帯である午睡の時間を利用し、13時から15時までの間で行われた。研修1と研修5は全職員が同時に集まり研修を行い、研修2、3、4は前半後半グループに分けて研修を行った。研修は映像を視聴しながら筆者の進行によって撮影当時の様子を思い出し、説明を加えることで話し合いが行われた。

倫理的配慮：研修実施前に、研究の趣旨と研究参加における任意性およびプライバシーの保護について書面と口頭で説明し、同意の得られた協力者のみのデータを使用した。なお、2021年5月に、

表1 研修スケジュール

	月日	概要
1	6月30日	研修1 全職員同時参加(講義形式)
2	7月5日～7月16日	保育の撮影*
	7月18日～7月28日	録画データの編集期間
	7月30日	研修2 前半グループ：0歳児学年 後半グループ：1歳児学年・2歳児学年
3	7月20日～8月12日	保育の撮影*
	8月16日～8月25日	録画データの編集期間
	8月26日	研修3 前半グループ：0歳児学年・1歳児学年 後半グループ：1歳児学年・2歳児学年
4	8月17日～9月17日	保育の撮影*
	9月18日～9月28日	録画データの編集
	9月29日	研修4 前半グループ：0歳児学年・2歳児学年 後半グループ：1歳児学年・2歳児学年
5	10月上旬	研修4までの振り返りから得たキーワードを基に各学年で保育内容を見直し実践を行うための話し合いを行う。
	10月下旬	アクションカメラで記録する保育内容を決め、指導案を作成し保育士間で共有
	10月下旬から11月12日	保育の撮影(2日)
	11月13日～11月16日	録画データの編集
	11月17日	研修5 全職員同時参加

*撮影平均日数は4.42日(SD=1.85)、撮影時間は132.00分(SD=90.73)

修紅短期大学研究倫理審査委員会に倫理審査申請書を提出し、承認された(承認番号:3研倫第1号)。

保育士の手遊びを見て真似をする子や見て笑っている子ども、興味がなく椅子から降りたい子どもの様子が映されている。

結果と考察

1. 研修2～研修4について

表2に研修2、3、4に用いたエピソード映像一覧を示した。また、合わせて研修5での保育実践映像も示した。

表2 研修2～5に用いた映像一覧

回	学年	研修に用いた映像一覧
研修2	0歳児	水遊び、おやつ、滑り台
	1歳児	昼食、着脱、お絵かき、ビジーカー
	2歳児	外遊びの終わり、着脱、パズル遊び
研修3	0歳児	水遊び、昼食
	1歳児	砂場遊び、ダンゴムシの観察
	2歳児	昼食、お絵かき、トウモロコシの皮むき
研修4	0歳児	朝の会、鏡越しのバイバイ、バツタの観察
	1歳児	ちらし遊び、うたあそび、バツタの観察
	2歳児	砂場遊び、AEDごっこ
研修5	0歳児	落ち葉遊び、お山登り、朝の読み聞かせ、朝の会
	1歳児	ねんど遊び、ままごと遊び
	2歳児	病院ごっこ、恐竜の島めぐり(リズムミック)、三輪車のガソリンスタンドごっこ

研修は、学年ごとに映像視聴と振り返りを行い、省察を深めていったことから、研修内容は学年ごとに示した。また、表2に示した研修で視聴したエピソードのうち、研修5につながるきっかけとなったエピソードと保育士による省察を次に取り上げる。

(1) 0歳児学年についての研修

エピソード：水遊び・朝の会

水遊び 研修3

大きなプールに浅く水が張られた中で子どもたちはそれぞれの皿の中のおもちゃで遊んでいる。

月齢の低い子どもは、プール横で、水の入った皿とおもちゃで遊んでいた。

朝の会 研修4

紙芝居から目を離さずにしっかり見ている子ども、

保育士による省察：

0歳児の発達を考慮して、自分だけのスペースを確保できるよう小さな皿を用意し、その中でもちちゃを使用できるようにした。朝の会も月齢に合わせて参加度を変えている。また、0歳児の時期は発達差が大きく、個々の発達に応じた援助が求められる一方で、まったく別の遊びを個人ごとに提供することは難しい。そこで一つの活動の中で発達差に配慮した保育を行いたい、発達への理解を深めたい。

(2) 1歳児学年についての研修

エピソード：着脱・ちらし遊び

着脱 研修2

靴の入ったワゴンを保育士と一緒に頑張って運び、友達の分の靴下を出してあげようしたり、靴をワゴンから出すなどしている。保育士は「あら、お友達の分も出してくれたの」と応えている。

ちらし遊び 研修4

保育室いっぱいちらしが散らばっている。それを保育士が裂いて宙に舞うように飛ばしている。

子どもは保育士の真似をしてちらしを裂いたり、飛ばそうとしたりしている。保育士の「わー」という声にも反応し、大きなちらしを持ってきて裂いてもらおうとする子もいる。

しばらくすると、子どもたちはちらしで遊ぶのをやめ、ビジーカーに乗ったり、思い思いの遊びを始めた。

保育士による省察：

自分でやりたいという気持ちを優先できるように、着脱などの時間も含め十分に確保できるように配慮している。それらの配慮によって、子どもが見る、触れる、探索するといった行為を十分に行えている姿が見て取れた。しかし、遊びが展開せず単調になりがちなので、もう少し遊びが広がる援助をしたい。

(3) 2歳児学年についての研修

エピソード：昼食・AED ごっこ

昼食 研修3

Aちゃん：「先生おいでー、こっちにおいでー」

保育士1：「先生ね、今日はBちゃんの横なんだ」

Aちゃん：「おいでー！こっち！！こっちにおいでー」

保育士2：「Aちゃん、今日はBちゃんの横に座ってご飯食べるんだってよ」

Aちゃん：「おいでー！！！！！」

保育士1：「困ったなあ……どうしようかなあ。Bちゃん、先生Aちゃんの横に行っていく？」

Bちゃん：首を横にふる

保育士2：「どうしよう。困った」

保育士1：「どうしようか、Aちゃんは来てほしいって言うてるけどBちゃんと約束したしね」

Bちゃん：「いいよ」

保育士1：「え？……いいの？(Bちゃんがうなずく)。ありがとうBちゃん、じゃあAちゃんの横に行くね」

保育士2：「え？Bちゃんいいの？本当に??」

Bちゃん：「うん」

保育士2：「ありがとうBちゃん、良かったねAちゃん」

AEDごっこ 研修4

子どもC：「地震、きたから、こっちに逃げて！」

保育士2：「まあ、大変」(子どもたちがいる軒先へと行く)

保育士2：「どうですか？もう大丈夫ですか？」

子どもたち：「大丈夫」(走り出す)

すると1人の子どもが地面に倒れこむフリをした。

保育士3：「大丈夫ですか？聞こえますかー」(心臓マッサージのフリをする)

子どもD：「離れて！(両手を広げたあと、その手を倒れている子どもの胸に当て)バン！」
倒れた子どもが起き上がる。

保育士3：「あー良かったー」

そういつて、保育士が周りを見渡すと、別の子どもが倒れていた。この後、倒れる役、AEDを当てる役になる子どもたちが次々と入れ替わりながらAED処置ごっこをしていた。

保育士による省察：

昼食の場面では、約束していたBちゃんと隣に来てほしいAちゃんの気持ちどちらも優先してあげたかったが、どうしていいか困ってしまった場

面だった。Bちゃんが「いいよ」と言ってくれたことで収まったが、この対応が正解だったのかわからない。もう少し保育士同士で連携して対応できていたら違う解決方法があったのではないだろうか。

AEDごっこは、保育士たちの人命救助訓練の様子を、遊びで再現している姿が見られた。子どもが始めた遊びを展開して広げていきたい。

(4) 研修2～4の考察

研修2で使用した映像には、ウェアラブルカメラで子どもたちの様子を撮影できているか確認している様子や、保育士の姿や撮影者の体の一部が映っていることに照れている様子が記録されていたが、撮影回数を重ねるごとにカメラを気にせず保育が行われるようになっていった。一方で子どもたちはカメラを気にする様子はほぼ見られなかった。このことから、撮影データを用いての研修等を行う場合は保育士が撮影する・されることに慣れる時間を設けるのが適当であると考え。

ウェアラブルカメラの映像は、子どもが膝の上に乗ってしまえば、カメラに映るのは子どもの後頭部だけである。しかし、撮影者である保育士の視線の高さや子どもとの距離感を明確に記録し、その時の様子を保育士が説明するには十分な情報量を備えていることが分かった。また、映像は様々な活動が映し出されていたが、それらを筆者らに説明する過程で様々な活動の中に共通する改善点を保育士自身が見つけ出していることが、保育士の省察から見受けられた。

2. 研修5について

研修2～研修4を受け、研修の中で保育士が繰り返し口にした改善点を筆者と副園長および主任と検討し、それらを保育士たちにはキーワードとして主任が伝えた。そして、研修5ではその改善点に注意を払った保育実践を撮影してもらうこととした。各学年に伝えられたキーワードは、0歳

児学年は「発達理解・発達差」、1歳児学年は「遊びの展開」、2歳児学年は「保育士の連携・遊びの展開」であった。

研修5で使用した映像は、保育士間で改善策を話し合い、保育実践を行うために1か月の準備期間を設けてから、撮影を行った。また、今までの研修とは異なり、撮影後に撮影内容のエピソードを一言加えるのではなく、事前に撮影したい子どもの姿と指導案を作成した。筆者には、活動、環境構成、保育士のかかわりや配慮、どのように保育が展開したかの記録が渡され、それを基に映像を抽出・編集した。

(1) 0歳児の指導案に基づいた保育実践

キーワード：発達理解・発達差

保育のねらい	・健やかにのびのび育つ ・身近なものとかかわり感性が育つ
活動(撮影内容)	・秋の自然物、感触遊び、見立て遊び、お山のぼりなど
環境構成	・低月齢児用レジャーシートを敷く ・砂場のおもちゃの準備 ・秋の自然物、落ち葉を園庭に準備 ・カメの遊具を設置(自分のスペースが欲しい子用)
保育士のかかわり・配慮	一人一人の欲求を受け止め、応答的にかかわり安定を図る。また、保育士が率先して遊びを楽しむ、子どもたちが興味を持てるよう関わる。
展開・連携	・園庭で遊びはじめた子どもたちや腹ばいで遊ぶ子に落ち葉を動かして見せたり上からひらひらと落として自然物にふれる機会を援助する。→風がなく、落ち葉が湿っていたのでドサッと落ちてしまい、意図した「ヒラヒラ」を見せることが出来なかったが、その様子を一緒に見たり手で触れることを通じて「あれれ？ドサッと落ちたね」という面白い様子を一緒に共感する事ができた。 ・「お山にいかうか」「おいでー」等、保育士からかけられる言葉を理解して一緒にお山に登ってみる。お山にのぼり援助する保育士、下の方で子どもたちの様子を見てはげます保育士、月齢が低い子達を援助する保育士と役割分担しながら活動をすすめた。お山から手を振ったり、見つけたカラスを知らせようと声を発する姿を受け止めながら一人一人の動き(歩いて登れる子、四つん這いで登る子、手をつないで欲しいとサインを出す子)に合わせて全身を使って遊べるように関わった。

保育士による省察：

低月齢時の子どもたちには落ち葉を見たり触ったりができるように手渡ししたことで、感触遊びを楽しむ姿があった。また、お山のぼりでは個別で対応できるよう保育士が立ち位置を調整している姿が捉えられており、発達差を考慮しながら活動を楽しむ姿を援助できている様子を見ることが出来た。

(2) 1歳児学年の指導案に基づいた保育実践

キーワード：遊びの展開

保育のねらい	・様々な素材に興味を持ち、保育士と一緒にやってみようとする
活動(撮影内容)	・小麦粉粘土遊び
環境構成	・椅子、テーブル、粘土、おしぼり ・食紅(赤・黄) ・型抜きやヘラを自由に使えるようにする
保育士のかかわり・配慮	・色々な感触を一緒に楽しみ、共感する。 ・子どもの不思議や発見に寄り添う。 ・小麦粉粘土を通して様々な素材に触れられるように環境、準備を整える。 ・小麦粉アレルギーがないか確認する。
展開・連携	・小麦粉→水を加えてこねる→ベタベタする、色が変わる→粘土になるという過程を子どもに見えようにした。 ・子どもに見せながら「何色にする？」と言葉掛けをし、好きな色を手にして遊ぶ姿や保育士が丸めたり伸ばしたりするのを見て真似る姿、ヘラや型抜きで遊ぶ姿が見られた。 ・道具を使うだけでなく、手指を使っても身近なモノが作れることを見せながら丸めたりできたことを共感した。

保育士による省察：

スライム遊びに興味を持った姿から別素材での感触遊びをと考え粘土遊びが行われた。粘土遊びは十分に遊びを行える受容感はそのままに、様々な道具を用意することで触るだけでなく、丸める、切る、抜くという様々な遊びへと展開していった。

(3) 2 歳児学年の指導案に基づいた保育実践

キーワード 保育士の連携・遊びの展開

保育のねらい	・模倣遊びや見立て遊びを通して、言葉のやりとりを楽しむ
活動(撮影内容)	・病院ごっこ
環境構成	・AEDの設定場所や病院の場所などを決めておき、コーナーを明確にしておく ・病院コーナーにはベッドに見立てたベンチやマット、注射器や聴診器などの道具を用意する ・ナースキャップなどなりきるものを用意する
保育士のかかわり・配慮	・医者や救急隊など役割分担を共有しながら楽しんで進める。 ・子どものイメージしている救急対応に合わせる。 ・倒れたふりからなかなか起き上がらない子どもは、救急車に見立てた抱っこなどで病院コーナーへ運んでいく。
展開・連携	職員の人命救助訓練から遊びの中で倒れて救助するやり取りのごっこ遊びを繰り返し楽しんでいた。戸外では葉っぱをAEDに見立てて遊ぶ姿がある。AEDを貼ってもなかなか元気になる子どもは、救急隊員となった保育士が病院コーナーへと運び、病院コーナーで、医者や看護師たちが注射などの処置をおこなっていた。子どもと保育士、保育士同士でイメージが共有され、子どものイメージを補完するように保育士たちが援助することができた。

保育士による省察：

前回の研修の映像にあったAEDごっこが広がるように、コーナーの設置や道具などの準備を行った。また、保育士間でその遊びを広げるために役割分担をして子どもの声や様子を拾いながら関わることができた。活動中も子どもの声を職員間で伝え合い共有しながらすすめることができた。

(4) 研修5の考察

研修5では、振り返りを基に保育を改善した結果どのような子どもの姿が見られるかを検討するために撮影に臨んだ。その結果、0歳児学年では保育士らが「個別に対応できるようにするため」という理由を共有し、配置につき応答的に関わる姿と、子ども全員が葉っぱをじっとみたり触れたり、もしくはお山なりに夢中になる姿を撮影することができた。1歳児学年は遊びが広がるような

材料や道具を用意したことで、保育士の見立て遊びを楽しむ様子やこねる、丸めるだけでなく、切る、型を取るといった遊びの広がりを撮影することができた。2歳児学年はごっこ遊びの展開のきっかけとなる役割を保育士同士で分担したことで、AEDから、救急車、救急病院へと展開する様子を撮影することができた。これらの予想した子どもの姿を撮影できた結果から全学年において保育改善が行えたといえる。

また全学年で共通して保育士自身が楽しむという配慮の記述がみられた(下線部)。これは、研修4までの中で保育士が子ども以上にバツに夢中になる姿やごっこ遊びの役割になりきる姿を同僚らが評価し、また保育士の楽しんでいる姿に子どもが強く反応する姿に気づいたことから、改めて楽しむ姿を見せることに注意を向けた結果である。このように苦手な部分を修正するのではなく、良い部分を増やしたり強めたりすることができたことも映像によって確認し、同僚間で共有し評価することができた。

総合考察

研修2～研修4にかけ、自身の保育する映像を見ながら振り返りを行った。映像に映っている場に参加していない職員からの「あっちに走っていったのは○ちゃん？」などの何気ない質問から撮影当時の様子を思い出し説明を加えることで話し合いが行われた。それらのやり取りによって、職員間で子どもの姿を共有するができた。また、研修では指摘や修正などの意見は求めず、日常保育の映像を見ながら説明する事を主とすることで、職員たちは映像に映る子どもの姿を思い思いに語り、当事者は説明する中で自身の保育に気づき、次の保育への期待を持って研修を終えることができたと考える。

研修5では、研修2から研修4までの積み重ね

のまとめとして、キーワードを基に保育を展開する形で実践をおこなったものが報告された。その結果、0歳児クラスでは、低月齢児への環境設定や保育士の配置などを再確認することで、発達に合わせた活動を行っている様子を捉えることができた。1歳児クラスは、粘土遊びの道具を揃えることで様々な感触遊びを経験できるよう環境を整えただけでなく、保育士が様々な道具や色のついた粘土を使って楽しむ様子を見せることで遊びに広がりをもたせることができた。2歳児クラスは、保育士間で子どものイメージを共有し、役割分担の想定を行ったことで病院ごっこ遊びの展開を援助することが出来た。これらの省察を基にした保育の改善を可視化することで、各学年で行われた保育実践を、共有し向上したことを認め合う研修となった。

今回試みた園内研修は、ウェアラブルカメラを装着して撮影した映像を、職員間で視聴し、話し合い、省察し、参加者全員で共有することを繰り返した。ウェアラブルカメラを用いることで保育士の視線で目の前の実際の子どもの姿(③)をもとに研修会を行うことができた。また、映像によって子どもの育ちや、保育中には気づかなかった子どもの動き、同僚保育士との連携を振り返ることができた。ウェアラブルカメラでの録画はビデオの配置などを気にすることなく撮影ができる一方、撮影していることを気にしないあまり自身の足や子どもの後頭部だけが記録されている時間もあった。それでも音声によって状況を理解し振り返りを行えるものの装着場所や確認等の改善が必要であろう。また、映像記録の編集はすべて筆者が行ったが、3学年計4台のウェアラブルカメラで録画された映像の編集には数日を要した。このことから、編集時間をいかに短縮するか、もしくは編集をしなくても済む撮影方法の改善がウェアラブルカメラを使用した園内研修をより推進させると考える。

研修会では筆者が、映像を編集し、ファシリテーターになることで、普段の様子を知らない相手に説明することとなる。それによって、職員が互いに話を補完し合い、本人が気づくことができなかった保育実践の姿を同僚が伝えることで、対話を通した学び(②)を行うことができた。対象園では日常的・継続的な研修はすでに行われていたことから、①日常的・継続的に行われること、②対話を通した学びであること、③目の前の実際の子どもの姿をもとにしていることの3点を本研修会は満たすことができたと言えよう。また、研修を通して自身が設定した環境が子どもの行動や遊びを変化させたことに気づき、自身の保育の効果を実感していることが読み取れた。今回の研修方法によって、計画(Plan)・実践(Do)・評価(Check)・改善(Action)のPDCAの一連の流れを検討することができたのではないかと考える。

園内研修の利点は、目の前の子どもの姿を共有しやすく、また同僚と研修を行うことで共通理解と共同性を高め、園職員全員で保育を行うという姿勢を醸成することができる点である。また、園内でできる研修を重ねることによって同僚性が構築され、園のよさが継承されていくと思われる⁽⁴⁾。一方で、研修を行うための素材の準備や会の進行役を園内の職員で賄おうとすると職員間での負担の偏りや進行役の中立性の確保など解消することが難しい問題がある。また、岸井⁽⁵⁾によれば、園内研修は価値観の共有という長所があるものの、自分たちだけでは気づかない保育課題や研修テーマは設定しようがなく、視野の狭さにつながる短所であると指摘し、その解消には外部からの視点を取り入れることが有効であると述べている。このことから、園内研修に研究者を含めることで、園内研修の問題点を解消し、より効果的な研修を行えるのではないだろうか。

謝 辞

本研究の端緒をご提案いただき、そしてその展開に協力してくださったA園の保育士・職員の皆様に深く感謝申し上げます。

文 献

- (1) 厚生労働省.「子どもを中心に保育の実践を考える～保育所保育指針に基づく保育の質向上に向けた実践事例集～」2019.
- (2) 厚生労働省.「保育所保育指針」2018.
- (3) 文部科学省初等中等教育局幼児教育課.「令和元年度 幼児教育実態調査」2020.
- (4) 島内智秋・江莉川淳子.「保育の質向上への一つの取り組み(第2報)」『東北女子短期大学』2020、59、1-9.
- (5) 岸井慶子.「園内研修」 日本保育学会編著『保育学講座4 保育者を生きる－専門性と養成』東京大学出版会、2016、50.

Attempt to share and mutually understand childcare practices using wearable camera images

NAKAO Ayako*§

In order to implement in-school training, it is appropriate to meet the three criteria set forth by the Ministry of Health, Labor and Welfare. (1) It should be daily and continuous, (2) It should emphasize learning through dialogue, and (3) It should be based on the children present with them. To conduct in-school training that satisfies the above three requirements, we devised a training method using wearable cameras. A total of four training sessions were held where childcare workers in each grade wore cameras and filmed. As a result, we were able to share childcare practices and children's images from the other grades. The childcare workers were also able to use the knowledge gained through mutual understanding to improve their childcare practices.

Key words: in-school training, sharing childcare practices, mutual understanding, wearable cameras

* Shuko Junior College

§ To whom correspondence should be addressed.

(Bulletin of Shuko Junior College No. 42, 2022)

研究ノート

保育所を運営する社会福祉法人の財務的特徴と戦略

ー損益分岐点分析を用いた分析ー

館山壮一*§

Financial characteristics and strategies of social welfare
corporations that operates nursery schools

TATEYEMA Soichi*§

要 旨

本稿では、保育所を運営する社会福祉法人の財務的特徴を把握するため、東北地方で一園のみ保育所を営む社会福祉法人6法人5期の財務諸表を取り上げ、事業活動を表す資金収支計算書を基に基礎的財務分析及び損益分岐点分析を行った。その結果、事業収入のうちおよそ7割が人件費に充てられており、固定費が大きい業界であることが確認された。次に、損益分岐点分析を勘定科目法により実施したところ、限界利益率は83%、事務費の一部を変動費に振り分けた場合で77%となった。損益分岐点売上高は1億815万円で、事務費の一部を変動費に振り分けても1億710万円という結果となった。固定費である人件費が大きいことから、需要の変動に対応しづらい業界体質であり、経営的にはパート・アルバイトの採用を増やし変動費化させることも戦略の一つではあるが、そのような戦略では長期的な人材の質が保てず、保育所の特色が打ち出せなくなると指摘した。そして、さらなる少子化が目前に迫る時代だからこそ、人件費が大きいことを逆手に取り、保育所の特色を打ち出せる特徴ある人材の確保が、園の人材戦略になり得ると指摘した。本稿はごく狭い範囲の分析にとどまっているため、今後は、大規模園との比較や、法人全体としての決算の特徴、他県との比較など多様な分析により保育所の財務的特徴を明らかにし、少子化に備えるための戦略の構築を考えていきたい。

キーワード：保育所 社会福祉法人 財務分析 損益分岐点分析 管理会計

はじめに

昨今のコロナ禍により少子化がさらに進んでいる。教育保育産業で少子化の影響を第一に受け

るのは保育所・幼稚園・こども園であろう。これら教育保育施設は民営化が図られており、園児数は経営状況に直結する。公立の園が、園児が数名となっても閉園には至りづらいことと対象的である。

保育所等を運営する組織は社会福祉法人、学校法人、株式会社、自営業等があげられる。社会福

* 修紅短期大学 幼児教育学科
Shuko Junior College
§ 責任著者
発行 2022 (令和4) 年3月1日

祉法人は設立時に資産要件を課すなど、経営の安定性が高いといわれているものの、近年では、社会福祉法人の倒産が課題となっている。

社会福祉法人の経営を分析した研究に荒巻(2021)、内記(2021)等がある。特に内記は保育所の経営状況を地域別・赤字黒字別で分析を行っており、経営状況を判断する指標を与えている。こういった研究を基礎に、園の財務を把握し安定性を指向することは組織の持続可能性を考慮する際、非常に有益な情報となるだろう。持続可能性に直結すると言い換えることもできよう。

そこで本稿では保育所を運営する社会福祉法人を対象に、基礎的に財務の特徴を記述し、さらに損益分岐点分析を用いて特性を明らかにする。そして保育所が採るべき経営戦略について示唆を得ることを目的とする。

研究方法

1. 使用データ

社会福祉法人は財務状況の公開が義務である。そのため、保育所を運営する社会福祉法人の財務諸表を厚生労働省管轄のWAMネットから取得し、財務の特徴を把握して損益分岐点分析により財務的特徴を考察する。

使用するデータは、WAMネットで公表されている社会福祉法人のうち、宮城県で保育事業を単園で営む6法人を対象とし取得可能な5期分のデータを用いる¹。使用データは財務諸表のうちの「拠点区分資金収支計算書」を用いた。

単一の園の収支構造を分析したものには、例えば手塚(2010)がある。手塚は和歌山県白浜市町の1園をとりあげ、園児数だけではなく備品購入の内訳にまで踏み込んで分析している点が興味深い。

本稿では、保育所の財務の特徴を捉え、経営戦略についての示唆を得ることが目的である。特に

地方では少子化が顕著であり、その目的のために宮城県を対象とした。宮城県は人口規模が大きく、かつ地方的特徴も兼ね備え、一般的な保育所の特徴を把握できると考えたためである。

属性データを表1に掲げる。定員の平均は91人で、400人超の園もある中、比較的小規模であることがわかる。保育士数の平均は23人、非常勤の平均は4人であり、30人前後で運営している。事業活動収入は9700万円から1億5千400万円で一億円前後に集中している。一般企業の經常収支にあたる事業収支差額はマイナス67万円の赤字から1千740万円の黒字で平均して878万円のプラスであった。

費用関数の推定には勘定科目から直接、変動費と固定費を指定する勘定科目法と、回帰分析を用いて変動費と固定費を推定する回帰分析法等が知られている²。変動費、固定費の水準は不明であるものの、財務データを直接取得することが可能であったため、本稿では勘定科目法を採用した。表2にあるように、人件費のうち職員給料・賞与、退職給付、法定福利を固定費に設定した。事業費は、利用園児数が0になれば発生しないと仮定して全ての科目を変動費に算入した。事務費は、利用園児数が0でも発生すると仮定して全ての科目を固定費に算入した。ただし実務上は、園児数が変動すれば事務消耗品費や業務委託費なども変動することが考えられるため、表2のアスタリスク(※)がある勘定科目を固定費と変動費に分類し、その場合についても損益分岐点を算出した。

ただし園児数が0であれば発生しない固定費もありうるため、モデルとして仮定の状況を示しているに過ぎない点には注意されたい。

保育所の財務的特徴

表1 法人の属性データ

園名	定員(人)	常勤教員数 (人)	非常勤教員数 (人)	法人設立年	5年平均事業活動収入 (円)	5年平均事業収支差額 (円)
A	120	20	4	H16	97,245,909	-678,339
B	60	16	3	S52	106,137,538	5,164,779
C	90	24	8	H12	154,263,607	15,689,114
D	90	24	5	S59	128,302,696	4,528,999
E	98	35	1	H24	108,414,664	10,622,051
F	90	19	5	H28	117,729,773	17,411,373
平均	91	23	4	—	118,682,365	8,789,663

出所：WAM ネットから取得したデータをもとに作成

※定員、教員数は令和3年度のデータを使用した。

表2 勘定科目法による変動費、固定費の分類

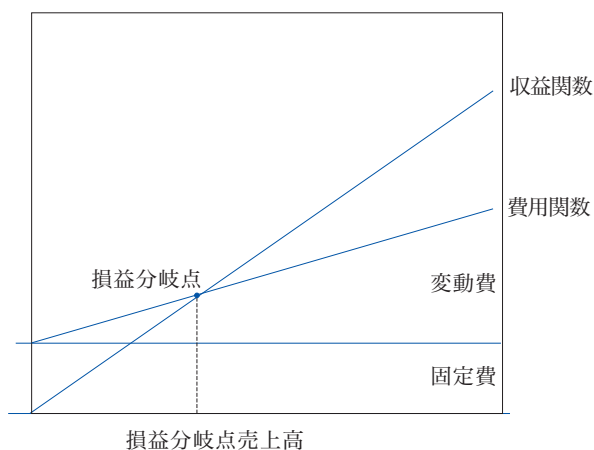
	各勘定科目		
	人件費	事業費	事務費
変動費	非常勤職員給与支出 派遣職員費支出	給食費支出 保健衛生費支出 保育材料費支出 水道光熱費支出 燃料費支出 消耗器具備品支出 保険料支出 賃借料支出 車両費支出 その他雑支出	なし
固定費	職員給料支出 職員賞与支出 退職給付支出 法定福利費支出	なし	福利厚生費支出 職員被服費支出 旅費交通費支出※ 研修研究費支出※ 事務消耗品費支出※ 印刷製本費支出※ 水道光熱費 燃料費 修繕費支出 通信運搬費支出※ 会議費※ 広報費支出※ 業務委託費支出※ 手数料支出※ 保険料※ 賃借料支出※ 租税公課※ 会費・渉外費※ 保守料支出※ 雑支出※

出所：筆者作成

※固定費のうち、園児数の増減に連動して変動すると想定した科目

2. 損益分岐点分析について

損益分岐点分析は、図1にあるように企業の収入と費用を単純な線形関数と仮定し、一次連立方程式として解析する分析方法である。売上に費やした費用を、変動費と固定費に分解し、その比率により企業の財務体質を明らかにする。ケインズの有効需要の原理と同様の構図といえるだろう。その交点が収入と支出の均衡の取れた点、つまり収支が0となる点になり、経営判断を行い、組織の戦略を導くものである。一般的には、限界利益率(売上に対する売上－変動費の比)が低ければ、売上の変化に対応しやすく、高ければ固定費の割合が大きく、売上の変化に対応しにくい等とされている。



出所：筆者作成

図1 損益分岐点分析の概略図

限界利益率をUとすると

$$U = (X - v) / X \quad \cdots (1)$$

と表現される。

損益分岐点売上高をxとおくと

$$x = f / (1 - (v / X)) \quad \cdots (2)$$

と表現される。

f：固定費，v：変動費，X：総事業収入

損益分岐点分析は、管理会計の基本的な分析手法であり、この手法を用いた実証研究は複数存在する。例えば谷本・土屋(2015)はガソリンスタンドを主題に、財務諸表が入手困難な場合でも、

一般的に入手可能なデータから損益分岐点を推計する研究を行っている。佃・大隅・胡(2006)はイチゴの栽培方式の違いによる収入差を、個人農家や農業試験場の損益分岐点比率を比較する手法で明らかにしている。他に里道・中原(2019)は漁協に所属する自営定置網業に対し、経営モデルの提案と経営改善による効果の計測のため損益分岐点分析を用いている。

結 果

1. 財務状況の基礎的な分析

6園の平均を年度ごとに平均したものが図2で、事業活動収入に連動して人件費、事業費は増減しているものの、事務費は増加傾向にあった。事業活動収支は540万円から1200万円まで変動していることが確認できる。

6園5期分の収支計算書を平均したものが表3で、事業活動収入合計は、1億1871万円であった。事業活動収入には、委託収入の他に、私的契約利用料、受取利息なども含まれるが、保育事業収入に比べてわずかであるため本稿では事業活動収入に合算している。

人件費は8651万円で収入合計のうちの72.8%がそれに充てられていた。総費用の内の78.5%を占めており、8割弱が人件費に支出されていることが分かった。内訳は職員給料、いわゆる本俸が5383万円で、総費用に占める割合は48.9%、賞与は1470万円で13.3%を占めている。パート・派遣にかかる人件費は、総費用のうちのおよそ7%に当たることが分かった。

事業費は、保育事業の運営に充てられる費用であり、入園した児童の諸活動・サービスとして使用された費用である。最も大きいのは給食費で628万円(対収入比5.3%)であった。次に大きいのは水道光熱費の261万円(同2.2%)で、次に保育材料費230万円(同1.94%)となった。事

保育所の財務的特徴

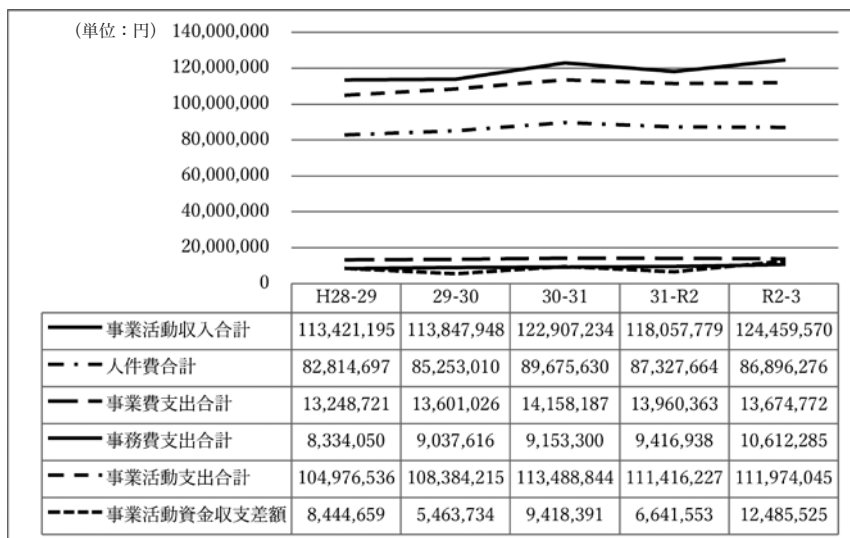


図2 年度ごとに平均した6法人の財務データ

出所：WAM ネットから取得したデータをもとに作成

表3 6法人5期分財務データ(平均値)

6法人5期平均	金額(円)	対収入比率	対費用比率
事業活動収入合計	118,715,213	100.00%	107.70%
職員給料支出	53,835,275	45.35%	48.84%
職員賞与支出	14,708,366	12.39%	13.34%
非常勤職員給与支出	4,754,254	4.00%	4.31%
派遣職員費支出	3,209,129	2.70%	2.91%
退職給付支出	1,206,389	1.02%	1.09%
法定福利費支出	10,463,342	8.81%	9.49%
人件費合計	86,516,861	72.88%	78.49%
給食費支出	6,286,658	5.30%	5.70%
保健衛生費支出	457,494	0.39%	0.42%
保育材料費支出	2,307,139	1.94%	2.09%
水道光熱費支出	2,616,722	2.20%	2.37%
燃料費支出	2,789	0.00%	0.00%
消耗器具備品支出	1,202,820	1.01%	1.09%
保険料支出	238,705	0.20%	0.22%
賃借料支出	692,817	0.58%	0.63%
車両費支出	258,348	0.22%	0.23%
その他雑支出	172,851	0.15%	0.16%
事業費支出合計	13,745,162	11.58%	12.47%
福利厚生費支出	830,940	0.70%	0.75%
職員被服費支出	16,479	0.01%	0.01%
旅費交通費支出	223,777	0.19%	0.20%
研修研究費支出	218,186	0.18%	0.20%
事務消耗品費支出	198,127	0.17%	0.18%
印刷製本費支出	155,048	0.13%	0.14%
水道光熱費	376,377	0.32%	0.34%
燃料費	3,727	0.00%	0.00%
修繕費支出	443,259	0.37%	0.40%
通信運搬費支出	476,938	0.40%	0.43%
会議費	105,011	0.09%	0.10%
広報費支出	125,655	0.11%	0.11%
業務委託費支出	3,730,095	3.14%	3.38%
手数料支出	393,368	0.33%	0.36%
保険料	291,208	0.25%	0.26%
賃借料支出	1,594,860	1.34%	1.45%
租税公課	24,845	0.02%	0.02%
渉外費	133,948	0.11%	0.12%
会費	92,657	0.08%	0.08%
保守料支出	466,899	0.39%	0.42%
雑支出	247,321	0.21%	0.22%
事務費支出合計	9,344,520	7.87%	8.48%
その他	1,055,312	0.89%	
支払利息支出	163,082	0.14%	
事業活動支出合計	110,222,850	92.85%	100.00%
事業活動資金収支差額	8,492,362	7.15%	7.70%

出所：筆者作成

業費の総額は1374万円で総費用に占める割合は12.5%であり、人件費の1/6に当たる額が支出されていた。

事務費は、総額で934万円(対収入7.8%)で費用のうち8.5%を占めていたが、事務職員人件費は、保育事業を運営する教職員と分けられておらず、その割合・人数が判断できなかった。推定だが現場の保育士が経理事務等まで担当しているとは考えにくく、専任の事務職員が1-2名は確保されているはずである。職員給料支出と職員賞与支出を足して平均教職員数で除するとおおよそ300万円前後となるため、事務費に事務職員人件費を加えて1人の場合には1234万円、2人の場合には1534万円になると推測可能である。また、福利厚生費支出から推定することも可能と考えられるが、推定の域を出ていない。

事業活動支出合計は1億1千22万円(対収入比92.8%)となり、収入と支出の差である事業活動資金収支差額は849万円(対収入比7.15%)であった。収支差額は民間企業の営業利益に相当し、組織の基礎体力に相当するものである。

資金収支計算書はこのほかに施設整備等による収支と、その他活動による収支科目があるものの、園によって大きく異なり平均により財務的特徴を捉える本稿の趣旨とは異なるため分析対象とはしなかった。施設整備等による収支は、園に関連する物品等の整備に伴う補助金・寄付金、固定資産の売却収入等を収入とし、土地、建物、車両、ソフトウェア等の固定資産購入を計上する科目である。その他活動による収支は、借入金による収入、積立資産取り崩しによる収入等を主な収入とし、支出は積立資産支出を主な支出としている。積立資産支出のうち特に人件費積立資産支出は、基本的にほかの支出へは転用が推奨されないもので、行政からの委託により保育事業を運営しているという性格上、将来にわたっての人件費の補償を視野に入れた科目である。

施設整備等による収支とその他活動による収支の2つは、保育という本業と性格を異にする収支とも言え、次期の事業活動に直接かわるものではない。本稿では保育事業において営業利益がどのような構造から生じているのかを分析することが目的であるため、対象としなかった。

2. 損益分岐点分析

ここまで整理した財務データをもとに、損益分岐点分析を行ったのが表4、表5と図3である。表5は変動費及び固定費に含まれる勘定科目を表2に従って分解したものである。表4によると事務費をすべて固定費とみなした場合に、変動費は2千万円、固定費は8966万円となった。限界利益は事業収入合計から変動費を差し引いたものであり、9866万円となった。限界利益率は限界利益と事業収入の比率で、およそ83%となり、損益分岐点売上高は1億815万円となった。これは企業で言えば売上高から変動費を差し引いたものであり、固定費に利益を加えた数値である。変動費の割合が17%であり、総支出に占める人件費の割合が高いことを示している。

事務費の一部を変動費、固定費に分解した場合には変動費は2786万円、固定費は8184万円で限界利益、限界利益ともに低下し、9085万円、77%という結果になった。ただし固定費を限界利益率で除したものが損益分岐点売上高になるため、1億710万円と100万円の減少にとどまった。

表4 事務費を全て固定費にした場合

(6法人5期の平均値)	金額または比率
変動費	20,048,650円
固定費	89,664,739円
限界利益	98,666,562円
限界利益率	0.83
損益分岐点売上高	108,159,590円
損益分岐点売上高比率	0.91

出所：筆者作成

表5 事務費を変動費と固定費に分けた場合

(6法人5期の平均値)	金額または比率
変動費	27,863,911円
固定費	81,849,479円
限界利益	90,851,302円
限界利益率	0.77
損益分岐点売上高	107,108,942円
損益分岐点売上高比率	0.90

出所：筆者作成図3

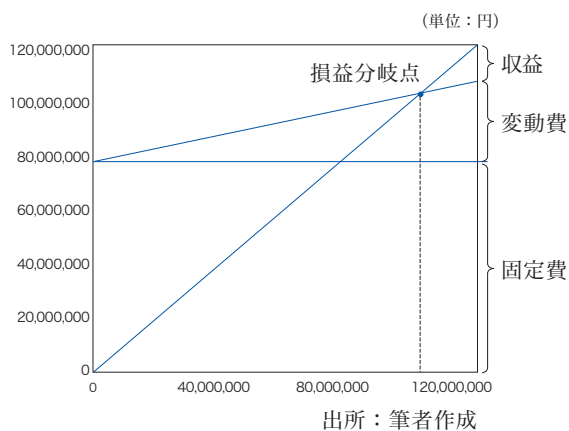


図3 6園を対象とした場合の損益分岐点

考 察

保育所を運営する社会福祉法人の財務的特徴

保育所を運営する社会福祉法人の特徴を財務諸表の一部を用いて明らかにした結果、人件費が総収入の8割近くにのぼることから、固定費が大きく、需要の変動に対応しにくい構図である可能性が指摘できる。

かつて、保育所の運営主体で多数を占めていたのは行政であり、個別の園の運営においては人件費に対して憂慮する必要が生じない体質であった。また、保育士・幼稚園教諭の一人当たり対応可能な園児数は法律に基づいて決まっていることから、財務体質的に“思い切ったこと”が実施しにくい状況にあるといえる。

さらにこれまでは少子化といえども待機児童問

題があるほど施設が不足しており、課題は明らかにされてこなかったが、少子化がこれ以上進めば財政難となる園や施設は増加傾向になるだろう。私見だが、2020年前後が安定して園児を獲得可能な最後の時期ではないかと考えている。それ以降から、少子化と園の経営問題が顕在化してくるのではないだろうか。

この課題は将来的に病院経営、私立学校経営等の先陣を切る形になる。つまり、少子化の影響を最も最初に受ける位置にあって、いかに組織の倒産・廃止を避けていくか、園・組織の魅力づくり、経営改革、コスト削減、効率化等を行いか経営資源を総動員して課題に当たり、少子化でも経営可能な組織のモデルケースを構築し、その経験を蓄積できるチャンスとなる可能性も秘めているといえるだろう。

最も安易な選択肢は、人件費の変動費化である。つまり正規雇用の教職員を減少させ、パート・アルバイトでも対応可能な組織づくりを行うのである。その場合は、潜在保育士の活用なども視野に入るだろう。しかしながら、パート・アルバイトの大量採用は、園としての人材の蓄積ができないことにつながり、園としての保育の質の低下にもつながることは明白で、この戦略は採るべきではない。

人件費が大きいという事を逆手に取り、いい人材を育て、良質な人材の運用による高い保育の質を提供することが可能となれば、園・組織の評価が高まり、少子化といえども“子どもを入れたい園”にさせることは可能だろう。今後はそのような園の特色を表せる人材の確保等、人材戦略の明確化も視野に入れる必要が生じるといえる。

結論にかえて：今後の研究の展開

本稿では保育所を運営する社会福祉法人の財務的特徴を明らかにしてきた。しかし宮城県の単一の園を営む6法人の5期分の事業支出についてと

いう、ごく狭い範囲での分析であり、人件費が費用の大半を占めるという程度しか言えるものではなかった。

今後明らかにできると思われるものを以下に示す。1.学校法人との比較、2.宮城県内すべての園の財務諸表による分析、3.大規模園との比較、4.施設整備支出等も含めた財務諸表全てを対象にした分析、5.時系列解析、6.過疎地域の園との比較、7.赤字園・黒字園の体質の比較、8.定員充足率と支出の関連性、9.園児数との関連性、10.教員定着率と人件費の関連性、11.株式会社との比較等、明らかになっていない点は数え切れぬほど指摘できる。

本稿はそのごく一端を試験的に明らかにしたに過ぎないが、今後の研究への端緒を開くことにながれば本望である。多様な研究の知見を取り入れ、継続して研究に臨みたい。

注 記

- 1 単園で営んでいる法人は他に2法人ほど存在するが、ごく最近開園したため5期分のデータが揃わないなどの理由から6法人とした。また標本のうち、1法人の平成28年-29年の1期分は、園の開設準備期に当たるため、除外している。
- 2 例えば柴川(2009)等

文 献

- 荒巻登史治(2021)「2019年度(令和元年度)社会福祉法人の経営状況について」『WAM : welfare and medical service』679 p.22-27 独立行政法人福祉医療機構。
- 内記恵和(2021)「2019年度(令和元年度)保育所及び認定こども園の経営状況について」『WAM : welfare and medical service』676, p.22-27 独立行政法人福祉医療機構。
- 里道菜穂子・中原秀人(2019)「筑前海における小型定置網漁業の経営状況」『福岡水海技セ研報』29、39-48。
- 柴川林也(2009)「経営戦略と利益計画の連携－存続と持続可能な成長に向けて－」『上武大学ビジネス情報学部紀要』8(1)、9-30。
- 谷本圭志・土屋哲(2015)「過疎地域のケル給油所の持続可能性に関する概略分析」『土木学会論文集D3(土木計画学)』71(5)、261-268。
- 佃公仁子・大隅満・胡柏(2006)「損益分岐点分析等を使ったイチゴ高設栽培方式の比較に関する研究」『愛媛大学農学部紀要』51、1-8。
- 手塚崇子(2010)「過疎地域における幼保一体化施設の財政文政－和歌山県白浜町「幼保一元化施設白浜幼稚園」を事例として－」『保育学研究』48(2)、119-130。

研究ノート

乾燥酒粕の色

高橋秀子*§

Color of dried *Sake* lees

TAKAHASHI Hideko*§

要 旨

酒粕は水分含量51%程度のペースト状態で流通している。そのため、水分量の多い状態ではなく乾燥させた酒粕ならば、保存性と加工利用性が高まると考え、乾燥後の酒粕の色を調べた。黄色味を帯びた白色、黄土色及び褐色の3種類のペースト状の酒粕を50℃ 84時間通風乾燥させた場合、乾燥前に比べいずれも濃い色の乾燥酒粕になった。2種類の粉末酒粕の溶解量を変えて水溶液にしたところ、黄色味を帯びた白色粉末酒粕の水溶液上清は、溶解量が多くなっても分光光度計による吸収スペクトラムでの最大吸収波長の位置は変わらなかったが、褐色粉末酒粕の水溶液上清では溶解量が大きくなると吸収スペクトラムの最大吸収波長が長波長側にシフトした。褐色粉末酒粕の溶解量の多い12.0g / 100ml水溶液においては、濃いこげ茶色の上清の色となった。酒粕は、乾燥前後に色の変化があること、また、粉末酒粕を水に溶かした場合に溶解量によって上清の色が異なることが示された。

キーワード：ペースト状酒粕 乾燥粉末酒粕 乾燥酒粕水溶液上清

JIS準拠標準色票 吸収スペクトラム

緒 言

酒粕は日本酒を製造する工程で生産される。日本酒の製造は米を原料とし、麴による糖化と酵母によるアルコール発酵を経て得られたもろみを圧搾して清酒を分離して行うが、圧搾後の残渣が酒粕である。酒粕は、古くから漬物や料理に用いられており、51%程度の水分(文部科学省2021)を

含んだ状態で流通している。酒粕には、日本酒を製造する際に発酵分解されなかった成分が残り濃縮されていることから、有用な物質を含んでいる(渡辺2012)とされる。渡辺(2012)は、酒粕中にレジスタントプロテインが多いことに注目し、酒粕を再度発酵させてレジスタントプロテインと食物繊維含量を高めた酒粕発酵物を開発し、その健康と美容に貢献する機能性を報告している。

市販されている酒粕の色は、白色、褐色、そして濃い褐色など様々な色を呈しているものがある。これらの色の違いは、酒粕を販売出荷する前

* 修紅短期大学 幼児教育学科
Shuko Junior College
§ 責任著者
発行 2022(令和4)年3月1日

に熟成させる期間の長さや熟成温度などの違いから生じている(山下ら1981,1982)と考えられる。山下ら(1981,1982)は、20℃から50℃までの温度で熟成させ、成分と着色度の推移を調査した結果、着色については40℃では4週間、50℃では2週間で褐変したとし、その他の成分の推移と合わせて判断すると、熟成期間として20℃では1.5～2ヶ月、30℃では1ヶ月、40℃で2週間を要するとし、50℃は褐変がひどく不適であると発表した。

酒粕は水分量が51%程度のペースト状態の物質であるが、乾燥させ粉末にすることで品質の保持と常温保存が可能になるとし、ふる里食効研究所(2019)が酒粕乾燥粉末を販売している。木村(2001)は、酒粕をエタノールで洗浄し乾燥する方法で白色乾燥粕を開発し、粕臭がほとんどないと官能試験結果を報告した。

筆者は、酒粕の風味を残して粉末化し調理に用いることで料理のおいしさを高められるのではないかと考え、酒粕をそのまま乾燥し粉末にしたものに着目した。本研究は、酒粕の色に関する研究で、ペースト状の酒粕の乾燥前後の色の変化と、乾燥粉末状の酒粕を水溶液にした場合の色について調べたものである。酒粕の色に関する報告は近年見当たらないため知見を得ることとした。

方 法

1. 試料

ペースト状の酒粕3種類を、2011年に一般小売店より購入し試料とした。3種類の酒粕は、それぞれ黄色味を帯びた白色、黄土色、こげ茶色を呈していた。

乾燥粉末状の酒粕2種類を、2011年に粉末製造所より入手し試料とした。乾燥粉末酒粕は、それぞれ黄色味を帯びた白色と褐色を呈していた。2種類とも同じ銘柄のペースト状酒粕を乾燥さ

せたもので、黄色味を帯びた白色粉末は40℃程度、褐色の粉末は60℃程度で乾燥させた後それぞれ粉碎し200メッシュの篩を通過させたものであった。

2. 色の測定

色の測定は日本工業規格(JIS) Z 8721 準拋標準色票(JIS色票委員会1991)に依った。すなわち、試料の色の色相:Hue(H)、明度:Value(V)、彩度:Chrome(C)の三属性について、試料と同じ色の色票を肉眼で選び出し、色票に示されたH V / Cの三つの値を表示した。判定は4で行い、合議して一つにした。

JIS Z 8721 において色相(H)は、R(赤)・YR(橙)・Y(黄)・GY(黄緑)・G(緑)・BG(青緑)・B(青)・PB(青紫)・P(紫)およびRP(赤紫)の10種で示している。さらに、それぞれの色相(H)は2.5・5・7.5および10の4種に細分化しアルファベットの前に数字を付け、合計40種に区分した色票チャートにしている。実際には、試料と色票チャートを見比べ最も近い色相(H)を選び出し、例えば2.5Yと示した。

明度(V)は、2(明度の低い方)から9(明度の高い方)までの8段階に分け、色票チャートの縦軸に示し、彩度(C)は、N(無彩色)・1・2・3・4・6・8・10・12および14の10段階に彩度が高くなることを色票チャートの横軸に示している。試料の色と色票を見比べ最も近い1枚を選び出し、例えばその1枚の色票の明度(V)を6、彩度(C)を8と数値を読み取り6/8とし、色相(H)2.5Yと合わせて2.5Y 6/8とした。

3. ペースト状酒粕の乾燥前後の色

ペースト状の酒粕3種類をそれぞれ10g程度ずつアルミ缶に秤量し、50℃で84時間通風乾燥した。乾燥前後の酒粕のH V / CをJIS Z 8721 準拋標準色票を用いて判定し、変化の様子を調べた。

結果および考察

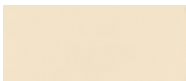
4. 乾燥粉末酒粕の色と水溶液上清の色

RO水(以下水とする。)100mlに、乾燥粉末酒粕を0.5・1.0・2.0・4.0・8.0および12 gをそれぞれ加え攪拌し溶解させた。30分間静置後、溶解前の乾燥粉末と溶解させた水溶液の上清の色のH V / CをJIS Z 8721 準拠標準色票を用いて判定した。次に、上清の吸収スペクトルを、分光光度計(SmartSpec™ 3000 BIO-RAD製)を用いて200 nmから700 nmの範囲で測定した。乾燥粉末酒粕の溶解前後の色、溶解量と上清の色の関係を調べた。

1. ペースト状酒粕の乾燥前後の色

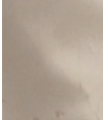
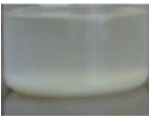
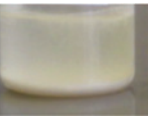
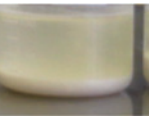
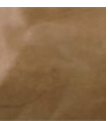
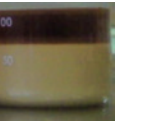
乾燥後の酒粕の色は、3種類とも乾燥前に比較し濃い色に変わった(表1)。黄色味を帯びた白色の酒粕は乾燥により茶色に近い黄土色になり、色相(H)はY(黄)からYR(橙)に変わった。黄土色の酒粕は乾燥により濃いこげ茶色になり、明度(V) 彩度(C)とも数値が小さくなり、暗い色調に変化した。乾燥前にこげ茶色だった酒粕は乾燥後には黒に近いこげ茶色になった。色相(H)はYR(橙)からRP(赤紫)に変わり、明度(V) 彩度(C)

表1 ペースト状酒粕の乾燥前後の色相(H) 明度(V) / 彩度(C)

乾燥前	目視による色調 JIS Z 8721 準拠 標準色票による H V / C			
		黄色味を帯びた白色 2.5Y 9 / 2	黄土色 10YR 7 / 6	こげ茶色 7.5YR 4 / 6
乾燥後	目視による色調 JIS Z 8721 準拠 標準色票による H V / C			
		茶色に近い黄土色 7.5YR 6 / 10	濃いこげ茶色 5YR 2 / 3	黒に近いこげ茶色 10RP 2 / 2

乾燥条件：50℃ 84時間

表2 乾燥粉末酒粕および水溶液上清の色相(H) 明度(V) / 彩度(C)

乾燥粉末	黄色味を帯びた乾燥粉末酒粕水溶液 (g / 100 ml)					
	0.5	1.0	2.0	4.0	8.0	12.0
						
2.5Y 9 / 2	5Y 9 / 2	5Y 9 / 2	5Y 9 / 2	5Y 9 / 2	5Y 9 / 3	5Y 9 / 4
乾燥粉末	褐色の乾燥粉末酒粕水溶液 (g / 100 ml)					
	0.5	1.0	2.0	4.0	8.0	12.0
						
10YR 7 / 6	5Y 9 / 4	2.5Y 8 / 8	10YR 8 / 10	10YR 7 / 12	5YR 6 / 10	5YR 3 / 4

とも数値が小さくなり、暗い色調に変化した。また、黄色味を帯びた白色の酒粕の乾燥後は、内部に未分解の原料と思われる白い粒状の物質が現れた。

ペースト状の酒粕が乾燥後にいずれも濃い色に変わった理由としては、乾燥が50℃ 84時間であったことが挙げられる。山下ら(1981、1982)によると、酒粕の熟成期間は40℃で2週間を要し50℃では褐変がひどく不適であるとしていることから、通風乾燥による褐変の発生は50℃で

加温されたことで発生したもので、メイラード反応(臼井2015)であると推定する。

ペースト状の酒粕3種類は入手時にすでに色が異なっていたが、その発生要因は酒粕の熟成期間の違いによるものと思われる。特に、黄色味を帯びた白色の酒粕は、乾燥後に白い粒状の物質が現れたことから熟成期間が短いと推測する。

乾燥粉末酒粕は、乾燥前のペースト状酒粕の色によって乾燥後の色には目視で確認できる明白な差があるため、実際の調理に利用できる特徴と考

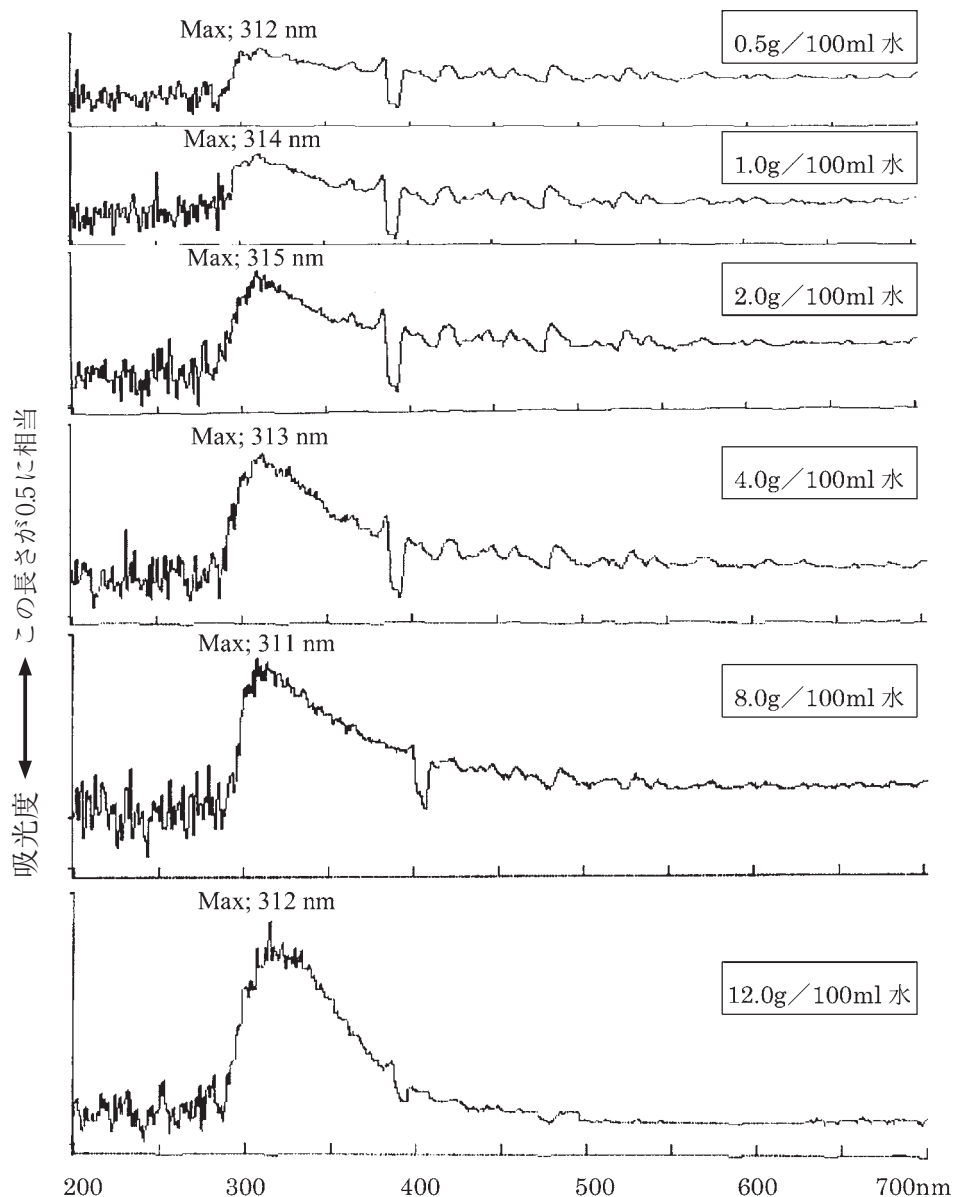


図1 黄色味を帯びた乾燥粉末酒粕水溶液上清の吸収スペクトラム

分光光度計 (SmartSpec™ 3000 BIO-RAD 製) で測定

□ 内は水100ml中の酒粕の溶解量

Max の数値は吸収スペクトラムの最大吸収の波長

える。例えば、色の薄い調理品に添加する場合は白色乾燥粉末酒粕を用い、色の濃い調理品には濃色乾燥粉末酒粕を用いる、調理品を濃い色にするときは濃色乾燥粉末酒粕を用いるなど、多様な用途例が挙げられる。

本研究はペースト状酒粕を50℃ 84時間乾燥の条件のみであったため、50℃より低温の条件あるいは84時間より短い時間での乾燥を行った場合の色の推移を調べる必要がある。しかしながら、酒粕の乾燥粉末を製造する際は、50℃の乾燥温

度では明らかな褐変が発生することを想定して作業することが必要と言える。

2. 乾燥粉末酒粕の色と水溶液上清の色

表2に溶解前の乾燥粉末酒粕および水溶液上清のH V / Cを示した。

乾燥粉末酒粕を水に溶解させると、色素は水溶液に溶出するが、溶けずにビーカーの底部に沈殿した固形部分があった。固形部分の色はほぼ白色を呈した。

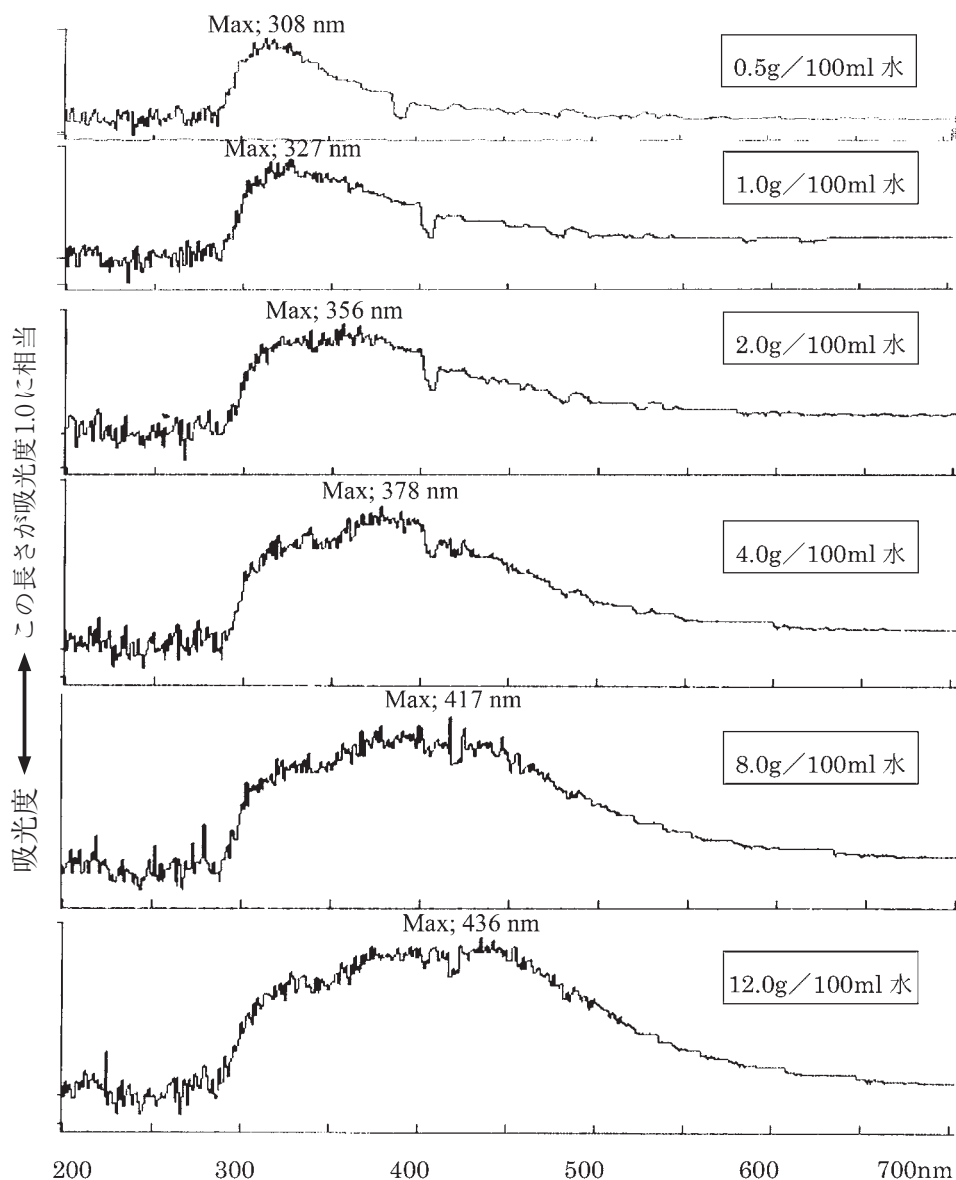


図2 褐色の乾燥粉末酒粕水溶液上清の吸収スペクトラム

分光光度計 (SmartSpec™ 3000 BIO-RAD 製) で測定

□ 内は水100ml中の酒粕の溶解量

Max の数値は吸収スペクトラムの最大吸収の波長

黄色味を帯びた乾燥粉末酒粕の水溶液上清は、水100 mlに4.0gの溶解量まで変化は見られなかったが、6.0gを超えると彩度(C)が高くなり、黄色味が濃くなった。

褐色の乾燥粉末酒粕の水溶液上清は、水100mlに0.5gおよび1.0 gの溶解量では黄色の色調で高い明度(V)であったが、2.0gを超えた溶解量では色相(H)はYR(橙)で明度(V)彩度(C)とも低い数値になり、12.0g溶解させた場合は、濃いこげ茶色になった。

水溶液上清の色は、2種類の乾燥粉末酒粕両方とも溶解量が少量の場合は乾燥粉末酒粕の色より薄い色を示し、溶解量が多くなると粉末酒粕の色より濃い色になった。

調理の際には水を用いることが多く、また食品自体に水を含んでいることが多いため、粉末酒粕を調理に用いた場合は、水を溶媒として均一に着色していくものとする。詳細については、今後の検討課題とする。

3. 乾燥粉末酒粕の水溶液上清の吸収スペクトラム

図1に黄色味を帯びた乾燥粉末酒粕水溶液上清の吸収スペクトラムを示した。いずれの溶解量の水溶液においても、波長280nmから吸光度が上昇し始め310nmから315nm付近で最大値を示し、その後に波長が大きくなるにつれて吸光度は低下した。

褐色乾燥粉末酒粕水溶液上清の吸収スペクトラムを図2に示した。いずれの溶解量の水溶液においても波長280nm付近から吸光度が上昇し始めたが、最大吸光波長は溶解量の増加とともに波長の高い方に推移した。0.5g/100mlの溶解量では、最大波長は308nmであったが、12.0g/100mlの溶解量では、最大波長は436nmを示し、ピークの形はなだらかなものになった。

乾燥粉末酒粕の色は水溶液に溶出し、溶けずに

残った固形部分に溶解前の色は残らずほぼ白色を呈したことから、色の成分は水溶性とみる。

黄色味を帯びた白色の乾燥粉末酒粕水溶液上清は、溶解量が多くなっても最大吸光波長はほぼ310nmから315nmまでに出現したことから、溶解量の異なる水溶液において溶出した色は同様なものと推定できる。

褐色の乾燥粉末酒粕水溶液上清は溶解量が多くなると、黄色から濃いこげ茶色に変化し、吸収スペクトラムの最大吸光波長の値は308nmから436nmの長波長側にシフトしていき、黄色味を帯びた白色酒粕と異なるスペクトラムの推移を示した。褐色粉末酒粕の溶解量が多くなったことで溶出した色成分も多くなったことは推定できるが、そのことが最大吸収波長の値の推移の理由にはなりにくいと考え。メイラード反応はアミノ基とカルボニル基が起点となり様々な物質を生成する反応である(臼井2015)ため、溶解した成分同士で新たな物質が生成した可能性もあると推測する。

なお、酒粕乾燥粉末には水に溶解しない部分があることから、食品材料として乾燥粉末を使用する場合はその配慮が必要と考える。また、食品材料として調理に使用する際に、ペースト状酒粕の有する香りや味(鳥居・村上2021)が乾燥粉末酒粕にした場合にどの程度保持されるのか、あるいはどのような変化がもたらされるか検討が必要である。

まとめ

ペースト状の酒粕の50℃ 84時間の通風乾燥後は、乾燥前に比べ、いずれも濃い色の乾燥酒粕になった。黄色味を帯びた白色の酒粕は乾燥後に未分解物質と思われる白色粒上の物質が現われた。乾燥粉末酒粕の水溶液上清は、黄色味を帯びた白色の酒粕では、溶解量が多くなっても分光光

度計による吸収スペクトラムでの最大吸収波長の位置は310nm付近で変わらなかったが、褐色粉末酒粕では、溶解量が大きくなると吸収スペクトラムの最大吸収波長が長波長側にシフトしていった。褐色乾燥粉末酒粕の最も溶解量の多い12.0g／100mlにおいては、濃いこげ茶色の上清の色となった。また、黄色味を帯びた白色および褐色の乾燥粉末酒粕いずれの溶解量の水溶液においても、水に溶けない白色に近い固形部分があった。

文 献

ふる里食効研究所(2019)“秋田県産「爛漫酒粕粉末」” <http://furusato-shokko.com/product/32sakekasu01.pdf> (閲覧2021年9月22日)
JIS色票委員会(1991) JIS Z 8721 準拠標準色票(光沢版)第7版解説.
木村貴一(2001)「長期保存が可能な酒粕及び白色乾燥粕の開発」『秋田県総合食品研究所報告』第

3号、35-43.

文部科学省(2021)“食品成分データベース”
<https://fooddb.mext.go.jp/> (閲覧2021年9月13日).

鳥居優理香・村上陽子(2021)「酒粕の添加が蒸し菓子(松風)の物理特性および食嗜好性に及ぼす影響」『日本調理科学会大会研究発表要旨集』32、104.

白井照幸(2015)「食品におけるメイラード反応」『日本食生活学会誌』26、7-10.

渡辺敏郎(2012)「健康と美容に貢献する「酒粕」の成分」『日本醸造協会誌』107、282-291.

山下美由紀・浜田浩・小嶋操(1981)「温醸法による清酒粕熟成中の成分変化」『日本醗酵工学大会講演要旨集』191.

山下美由紀・浜田浩・小嶋操・山城敬一(1982)「貯蔵温度を異にする清酒かす熟成中の成分変化」『日本醸造協会雑誌』77、825-830.

Colour of dried *Sake* lees

TAKAHASHI Hideko *§

Sake lees are generated in the process of producing *Sake* and are marketed in paste form with a water content of about 51%. I hypothesized that the storage stability and processing usability of *Sake* lees would be improved if they were dehydrated instead. To test our hypothesis, I examined the colour of dried *Sake* lees. When three colours of *Sake* lees—yellowish white, ochre, and brown—were air-dried at 50°C for 84 hours, all of them became darker-coloured. When various amounts of the dried *Sake* lees were dissolved, the aqueous solution supernatants of the dried yellowish white *Sake* lees had the same maximum absorption wavelength in the absorption spectrum, as measured by a spectrophotometer, regardless of the dissolved amount. However, in the aqueous solution supernatant of dried brown *Sake* lees, the maximum absorption wavelength of the absorption spectrum shifted to the longer wavelength side as the amount of dissolution increased. In the 12.0g / 100ml aqueous solution that had the largest amount of dissolved dried brown *Sake* lees, the colour of the supernatant was dark brown. The colour of *Sake* lees changed before and after drying, and when the dried *Sake* lees were dissolved in water, the colour of the aqueous solution supernatant differed depending on the amount of *Sake* lees dissolved.

Key words: absorption spectrum, aqueous solution supernatants of powdered *Sake* lees, Japanese industrial standard compliant colour slip, paste forms of *Sake* lees, powdered *Sake* lees

* Shuko Junior College

§ To whom correspondence should be addressed.

(Bulletin of Shuko Junior College No. 42, 2022)

編集委員

委員長 高 橋 秀 子

委 員

千 葉 正 鈴 木 美樹子
館 山 壮 一 横 山 恵

庶 務

齋 藤 美紀子

修紅短期大学紀要 第42号 2022

発行日 令和4年3月1日

発行所 修 紅 短 期 大 学
〒021-0902

岩手県一関市萩荘字竹際49-1

TEL. 0191-24-2211(代)

FAX. 0191-24-2213

印刷所 コンカツ印刷有限会社
〒021-0021

岩手県一関市中央町一丁目7-16

TEL. 0191-48-5963

FAX. 0191-48-5964