

第5回賀川豊彦シンポジウム

賀川豊彦とSDGs

だれ一人とり残されることのない社会

2019年11月9日（土）

明治学院大学 白金校舎 2号館2301教室

[プログラム] 13:30-16:30 総合司会 杉浦秀典 (賀川豊彦記念松沢資料館副館長)

[イントロダクション]

開会挨拶 杉浦秀典

—

開催主旨説明 稲垣久和 (東京基督教大学特別教授)

—

解説 SDGs と賀川豊彦—重なり合う精神 伊丹謙太郎 (千葉大学特任助教)

[第1部]

基調講演 SDGs と日本—ジェンダー平等を中心に

村木厚子 (津田塾大学客員教授、日本生活協同組合連合会理事、日本農福連携協会副会長理事、
若草プロジェクト呼びかけ人、元厚生労働事務次官)

—

テーマ講演 農福連携における社会参加—キョードー者のための

濱田健司 (一般社団法人 JA 共済総合研究所主任研究員)

— 休憩 —

[第2部] 進行：伊丹謙太郎 (千葉大学特任助教)

コメント① 逢見直人 (日本労働組合総連合会 [連合] 会長代行)

コメント② 稲垣久和

—

パネルディスカッション

村木厚子+濱田健司+逢見直人+稲垣久和+伊丹謙太郎+会場

閉会挨拶 永野茂洋 (明治学院大学副学長、同大学キリスト教研究所 賀川豊彦研究プロジェクト長)

[資料目次]

出演者プロフィール		2
[開催主旨説明]		
持続可能な社会と次世代への配慮	稲垣久和	3
[解説]		
SDGs と賀川豊彦—重なり合う精神	伊丹謙太郎	5
	スライド……5	
	参考資料……10	
[基調講演]		
SDGs と日本—ジェンダー平等を中心に	村木厚子	11
	要旨……11	
	スライド……12	
[テーマ講演]		
農福連携における社会参加—キョードー者のための	濱田健司	42
	アウトライン……42	
	スライド……43	
	参考資料……47	
[コメント]		
①SDGs と賀川スピリッツ		
—ILO100年と連合30年を踏まえて	逢見直人	50
	要旨……50	
	スライド……58	

* 第3回・第4回の模様はインターネットに公開しており、共立基督教研究所の websiteからご覧いただけます (<http://www.tci.ac.jp/info/kci/kci>)。

* 本日のシンポジウムの模様は、来年1月に公開予定です。

[出演者プロフィール]

基調講演



村木厚子（むらき・あつこ）

高知大学卒業後、1978年、労働省（現・厚生労働省）に入省。女性や障害者政策などを担当。厚生労働事務次官を経て2015年に退官。現在、津田塾大学総合政策学部客員教授、困難を抱える若い女性を支える「若草プロジェクト」呼びかけ人、累犯障害者を支援する「共生社会を創る愛の基金」顧問、日本生活協同組合連合会理事、日本農福連携協会副会長理事。著書に『日本型組織の病を考える』（角川新書）『あきらめない一働く女性に贈る愛と勇気のメッセージ』（日経ビジネス人文庫）ほかがある。

テーマ講演



濱田健司（はまだ・けんじ）

一般社団法人JA共済総合研究所主任研究員。東京農業大学大学院修了。農業経済学博士。一般社団法人日本農福連携協会顧問(旧全国農福連携推進協議会会長)、農林水産省農林水産政策研究所客員研究員。「農」の機能発揮支援アドバイザー、障がい者の就農に関する調査研究とそれを広めるための意識啓発・助言・講演などの活動を行う。人間と自然の多様性、そして「農」の福祉力や自然農を含めた農福連携に注目し、地域や人間関係まで包括した共生・共創の地域社会「里マチ」および「農生業(のうせいぎょう)」を提唱している。著書に『農の福祉力で地域が輝く』（創森社）『農福連携の「里マチ」づくり』（鹿島出版会）などがある。

コメンテーター

逢見直人（おうみ・なおと）

日本労働組合総連合会（連合）会長代行。1976年一橋大学卒業後、ゼンセン同盟入局。2012年UAゼンセン会長、2015年連合事務局長を経て2017年10月より現職。学生時代より社会労働問題に関心を持ち、労働組合運動に進む。労働運動の歴史を学ぶなかで、賀川豊彦の生き方に強い共感を覚える。ゼンセン同盟では、大型共済事業の設立、社会貢献活動、震災ボランティア等を実践。労働組合組織の強みを社会活動に生かす活動を行なっている。



稲垣久和（いながき・ひさかず）

東京基督教大学特別教授、同大学公共福祉研究センター長。東京都立大学大学院博士課程後期修了。アムステルダム自由大学哲学部・神学部客員研究員、同客員教授、東京基督教大学大学院教授等を経て現職。専攻は公共哲学、キリスト教哲学。著書に『実践の公共哲学』（春秋社）『「公共福祉」という試み』（中央法規出版）『宗教と公共哲学』（東京大学出版会）『国家・個人・宗教』（講談社現代新書）『キリスト教と近代の迷宮』（春秋社）。近著に『「働くこと」の哲学—ディーセントワークとは何か』（明石書店）がある。



コーディネーター

伊丹謙太郎（いたみ・けんたろう）

千葉大学特任助教。徳島県生まれ。東京工業大学大学院社会理工学研究科社会数理講座博士課程単位取得退学。千葉大学医学部等を経て、現在、同大人文社会系教育研究機構所属。東京大学PEAK国際環境学非常勤講師。専門は意思決定科学および社会倫理学（社会学）。賀川豊彦と同労者たちの事業を中心に協同組合思想史の研究を進めている。



1.

第5回のテーマは「SDGs（持続可能な開発目標）と賀川スピリッツ」。まずは去る9月23日のニューヨーク国連本部の16歳の高校生グレタ・トゥーンベリさんの素晴らしいスピーチを取上げたい。気候行動サミットで二酸化炭素排出量削減の対策をさぼってきた主要先進国の指導者たちに向かって「皆さんが口でできることと言えば、お金のことと、経済成長は永遠に続くというおとぎ話だ。皆さんは私たち若者を失望させつつある」と言い放った。何の注釈もいらない。持続可能な社会とはどういう社会なのか。大人たちは子どもたちの将来のためにいま行動を起こすべきである。特に日本で。

賀川豊彦は国際連盟で「児童の権利に関する宣言」（1924年、ジュネーブ）の3か月前に「6つの子供の権利」を出し、その4番目で「子供は大人に叱られる権利がある」と言ったのは有名だ。しかし、なんとグレタさんは逆に「子供は大人を叱る権利がある」と言っているのだ！地球環境がそこまで激変してしまった、ということだろう。世代間倫理の意味がまるで変わってしまった。

賀川の時代、まだ人権の確立が不十分であった。子どもを一個の人格として見る事を確立すべき時代であった。いまだに虐待などが頻繁に起こる日本で、十分に確立してはいない事柄だ。ただしこれは親密圏での倫理である。

グレタさんが言っている文脈はこれと全く異なり、いわゆる公共圏での倫理である。ここは「経済人間」（ホモ・エコノミクス）が闊歩して他を食い尽くす場所になってしまった。しかしその結果、地球は人が住めないところになりつつあり、次世代が生き延びるために悲鳴を上げ始めたを受け取るべきであろう。今のままでは次世代の生存権は無きに等しいからだ。いまわれわれは「倫理人間」（ホモ・エテイクス=友愛と連帯の人間観）への転換を必要としている。筆者は資本主義社会（第2セクターと第1セクターの強固な結合）を全面否定しているのではない。それだけでは不十分だと言っているのである。第3セクターをもっと強くしようと言っているのである。そうでないと次世代が生き延びられる社会にはならないということである。

昨年、第4回賀川豊彦シンポジウムのテーマは「地域とくらし 今、女性の視点から考える」であった。今年はその第二弾、女性でも特に社会に出る前の子どもに焦点を当て、村木厚子氏の取り組みから学びたい。また農業労働に「癒しの力」があると見る濱田健司氏の働きからヒントを得たい。基本は人間の労働である。人間はなぜ働くのか。ILOの掲げるディーセントワークとは何か。ILO100周年の総会に出席された逢見直人氏の提言を伺いたい。

賀川は日本の労働運動の黎明期、友愛会に参加して「労働者は人格である」という名演説をした。まさにディーセントワーク提唱の先駆けと言えるだろう。ILOの初代事務局長アルベール・トーマスは、フランスの協同組合運動の主導者で、1928年に来日し、神戸で賀川豊彦とも親交を深めたのであった。

2.

今日、日本での働き方改革の根本は「労働時間の短縮」「同一労働同一賃金」であろう。人が働く意味、休む意味についての根本的哲学を必要としているのではないだろうか。労働は喜びか、苦役か。

筆者は日本人の長時間労働を是とする労働倫理は歴史的に形成されたもの、特に多くが農民であった江戸時代の“勤勉革命” (industrious revolution) にあると考えている¹。家族総出で働く農家の産業としての農業は、頑張れば頑張るほど家族の年収が増える (労働集約的)。またそれを当時の儒教が「百姓の道」というような形で倫理化してしまえば鎖国時代の国民道徳にまで高めることができた。明治開国期の遅れた産業革命の導入期にも、二宮金次郎の像に託されたイメージは (尋常でない形での) 勤勉さを児童教育の時代から植えつけるのに役に立った。

同時期のヨーロッパと比較してみるとよく分かる。16-18世紀のヨーロッパは南方から北方へ世界貿易の中心が移り、産業資本主義の発展期である。いわゆる労働は「骨折りと苦勞」 (toil and trouble = アダム・スミス) でしかなかったから、賃金労働者となった民衆は「仕方なく働く」というわけだ。資本家は長時間働かせようとしても労働者は短時間労働を好む (資本集約的)。その後、歴史的に起こったことは、一方でマルクスの分析、他方でオーウエンの流れのアソシエーション (協同組合) 論が分かれたということである。ここで興味深いのは両方の流れを吸収した賀川豊彦の立場であろう。今、もう一度、われわれはそれをきちんと再評価すべき時に来ているのではないか。

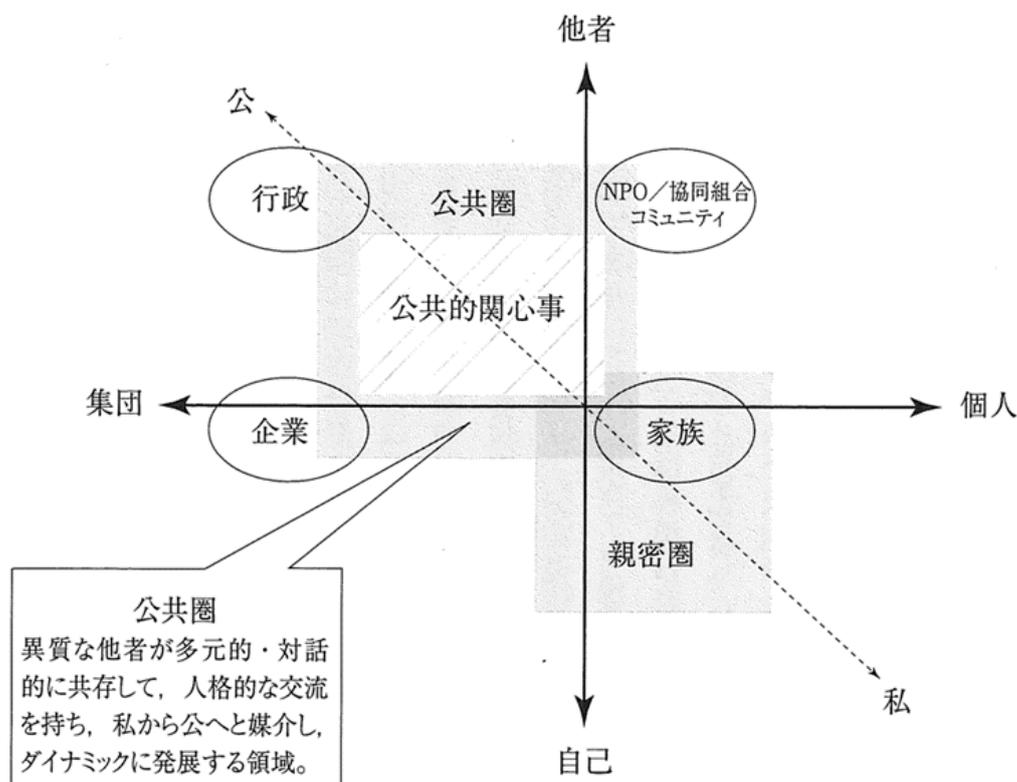


図1 四セクター論図：「自己-他者」と「親密圏-公共圏」

¹ 稲垣久和『「働くこと」の哲学—ディーセントワークとは何か』（明石書店、2019年）第1章参照。

SDGsと賀川豊彦

—重なり合う精神—

伊丹謙太郎(千葉大学)

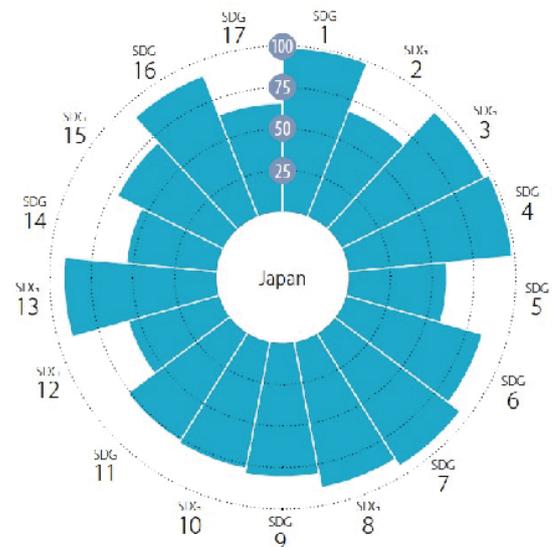
SDGsとは

ミレニアム開発目標 (MDGs) の後継として、2015年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」にて記載された**2030年までの15年間に**おける国際目標。**17のゴール**と**169のターゲット**をもち、地球上のすべての人びとがすべての地域において（共通だが差異ある責任という理念の下）この達成に向けて努力することを求めている。

達成度における日本の順位: **15位** (11位↓15位→)

極めて不十分な領域

- ◎ **ジェンダー不平等**
- ◎ **責任ある生産・消費**
- ◎ **気候変動**
- ◎ **パートナーシップ**



SDG Index and Dashboard, 2019より



だれ一人とり残さない

“Leave No One Behind”

6分という短い時間に記憶いただきたいこと。

**だれ一人とり残さないという精神は
賀川豊彦の実践を象徴する言葉であり、**

彼が目指した万人が主人公となる組合主義**、
この道なくして達成されないのではないか？**

賀川の2軸—For Others

神戸におけるスラムでの実践 (for Others)

誰もが「向こうの世界」として無視してきた場所へ
飛び込み、近代化が生み出した課題を投げ返そうと
した。：**最も弱き者への寄り添いの精神**

SDGsの前進となるミレニアム開発目標は、飢餓や貧困などの
苦しみが圧倒的に一部の国に
集中する国際社会の現状を打破
することを目的にしていました。
MDGsは、彼らの苦しみは私たちに
責任があるのだと訴えます。



賀川の2軸—Mutual

労働運動／協同組合運動における実践 (Mutual)

賀川は「組織化することが私の仕事である」と語る。弱者を目前の困難から救済するだけでなく、人びとが自ら活躍の場をもてる社会を創ることを課題とした。

：相愛互助を通じて万人が主人公となる社会の構築

2011年の国際協同組合年は、MDGsの達成には、ただ個々の生活環境を改善するだけでなく彼らが連携し自らの力で主体的に活躍することが必要だという国際社会の自覚によって採択された（内発的発展）。



**Leave No One Behind
だれ一人とり残さない**

本当に求められていることは？

- 1) **個々の課題に対し、社会的・構造的課題自覚を育む**
17課題269ターゲットは「区分」ではなく「連関」を意識すること
- 2) **一律の基準(グローバル・スタンダード)を当てはめない**
個ではなく社会の課題でもあり、相手の文化や伝統を尊重すること
- 3) **「とり残さない」の意味を「とり違えない」**
万人が「主人公」として社会に参加し、尊厳ある生を営むことが目標
数字は目安にすぎない。みんなが主体性を発揮できる社会こそ必要



SDGsの「5つのP」が希求しているのは、
人間と地球が調和した豊かで平和な社会です。

その上で「パートナーシップ」は重要な視点となってきます。

今回の「農福連携」がひとつの事例であるとともに、
農協・生協・労働組合という3者が連携して企画・開催してきた
この連続シンポジウムも「連携の場作り」という挑戦の歴史です。
第5回賀川豊彦シンポジウム、お楽しみください！

ご清聴ありがとうございました。

Ken ITAMI

現場からの 農村学教室

145

伊丹謙太郎



千葉大学特任助教
いたみ・けんたろう 2007年、東京工業大学社会学研究科博士課程単位取得退学。千葉大学医学部特任助教などを経て、現在は同大学人文社会系教育法「立休農業」の普及に努める。研究機構に所属する。賀川豊彦を中心に協同組合の思想史研究を進める。

明治末に若き学生だった賀川豊彦(1888~1960)は、港町神戸に広がるスラムで貧困に苦しむ人々を支え、共に暮らし、「スラムの聖人」として世界中の耳目を集めた。また、コープこうべの前身となる消費組合を創設、戦後は日本生協連の初代会長を務めたことで「生協の父」としても知られる。

と云って、この彼が最も心を痛めたのは当時の疲弊した地方農村であった。今回は、比較的語られることの少ない「賀川と農村」に焦点を当ててみたい。

農村に関わる賀川の実践は多岐にわたるが、大きく四つのテーマから考えてみる。まず、杉山元治郎と共に創設した日本農民組合(1925年)。彼らは、わが国で初めて全国的に農民運動を組織し、地主制度の下で苦しむ日本中の農業者たちに大きな希望と連帯をもたらした。賀川は創立大会で、国民の7割が住む地方農村の復興こそ、あのゆるい社会問題を解決する根本だと訴え、「農は国の基であり、農民は国の宝であ

今週のテーマ ▶▶▶ 賀川豊彦に学ぶ社会構想

農村に関わる賀川の主な実践

個別テーマ	概要(それぞれ、地域間のネットワーク化が意識された構図を持つ)
① 農民運動の確立	農家の全国的連帯を通じた各地域における構造的平等の是正
② 農村経済対策	食糧の安定的確保を実現する域内循環経済の確立と地場産業振興
③ 医療・共済制度	保険技術と互助の精神を運動させる組合型医療・福祉事業の展開
④ 教育による人づくり	土と農を範とし、自立・協同の精神を涵養(かんよう)する農村学校の創設

協同の時代 到来を確信

21世紀は高齢化や担い手不足、対策としての外国人労働力などが農業界の話題となっているが、当時の日本は世界最大の移民輩出国であり、必死で土地を耕しても家族を養えなかった。人の「いのち」と宣言する。

今日も続く高崎ハムやリズム時

二つ目は農村経済対策で、賀川は農業技術や事業運営の改革にも取り組んだ。米作中心の日本農業において、特に傾斜地の多い山間部は困難が多い。賀川は、クルミやドングリなどの実なる木や畜産などを総合的に考える新しい農法「立休農業」の普及に努める。同時に、食肉加工組合も設立。畜産だけでなく、ハムやベーコンの製造・販売を手掛ける6次産業化で窮乏する農村を救おうとした。また、農閑期には時計など精密機器を製造することで、農村の自立と産業化を図るよう支援していた。

ポイント

- ◆ 農村興隆が国の根本
- ◆ 共助軸に地域自立促す
- ◆ 組織間連携・協力が鍵

ちが軽んじられ、「過剰労働力」として農村から締め出された人々が、都会で行き場を失いスラムに滞留する。賀川のまなざしは、当初からスラム救済のさし先にある農村復興に真つすべく向けられていたのだ。

計工業の源流には、賀川の農村経済に対する開明的な取り組みがあったのだ。

三つ目の大きな取り組みは全国的な医療・共済制度の確立である。恐慌により激増した無医村問題は、当時の人々の健康を脅か

が、住民自身がお金を出し合っ

自然災害の他、働き手の罹患(りかん)や死亡など、農村の暮らしはたくさんのリスク(不確実性)に囲まれている。保険技術はこの解決に効果的だが、賀川は自由で学ぶことができない。また、協同組合保険(現在の共済)の双方において時代の先覚者たっ

部に限定されていた健康保険を産

戦後体制が崩れ、将来の方向性を見失ったかに見える日本社会に

戦後体制が崩れ、将来の方向性を見失ったかに見える日本社会に

農福協会は、最も幸福な国と呼ば

SDGs と日本
ジェンダー平等を中心に

村木厚子

1.

SDGs の 17 の目標の中で、日本はとりわけ、目標 5 の「ジェンダー平等を実現しよう」について最も取り組みが遅れていると言われている。しかしながら、少子高齢化の進展の中で、わが国の少子化は女性が活躍で来ていないことの結果でもあるという認識がようやく定着しつつある。そしてそのための政策も、雇用機会均等法や育児介護休業法といった狭義の女性政策や両立支援策から、働き方改革や保育行政など、男女双方の働き方、家族に対する支援策の在り方などにまで拡大してきた。

また、女性のみならず多様な人々を包摂するダイバーシティの重要性についての社会の認識も高まりつつある。特に日本の場合、これまで社会の「強み」であると思われていた、同質性、均質性が「弱み」となりつつあることが明らかになりつつあり、ダイバーシティの実現は喫緊の課題と認識されるようになった。

このため、生産年齢人口の減少が見込まれる中、女性活躍やダイバーシティの推進は徐々に加速することが期待できる。

2.

一方で、格差の拡大、子どもの貧困などが進む中、活躍のスタートラインにさえ立てていない女性もいる。「誰も取り残さない」という SDGs の理念に照らせば、これを放置することはできない。筆者は、貧困、虐待、性暴力などの困難を抱えた少女、若年女性を支援する「若草プロジェクト」の代表呼びかけ人を務めている。こうした若年女性をはじめ生きづらさを抱えた人の支援は、行政の役割も重要だが、人々の日常生活の中での人と人のつながりもまた大きい。

これからの社会の在り方として、行政のみならず、企業や NPO など多くの組織が主体的、積極的にかかわり、「パートナーシップ」の力で社会課題を解決していくことが重要だ。

SDGsと日本 ～ジェンダー平等を中心に～

2019年11月9日

村木 厚子

0

SDGs 日本の達成度は？ (2018年度)

総合順位: 156か国中15位

▼ CURRENT ASSESSMENT - SDG DASHBOARD



日本の達成度を評価したもの。緑、黄色、橙、赤の順番に評価が下がる。目標14は昨年、橙だったが赤に変わった

1

ジェンダー・ギャップ指数・2018年

○ 各国における男女格差を測るジェンダー・ギャップ指数は、日本は 149カ国中**110位**(世界経済フォーラムレポートより作成)

順位	国名	スコア	分野	順位	スコア
1	アイスランド	0.86	総合	110	0.66
2	ノルウェー	0.84	経済活動	117	0.60
3	スウェーデン	0.82	教育	65	0.99
4	フィンランド	0.82	健康	41	0.98
5	ニカラグア	0.81	政治参画	125	0.08
6	ルワンダ	0.80			
7	ニュージーランド	0.80			
8	フィリピン	0.80			
9	アイルランド	0.80			
10	ナミビア	0.79			
110	日本	0.66			

2

女性の活躍による経済効果

OECD「男女間の格差縮小のために今行動が求められている」
(2012年12月)

労働市場における男女平等が実現すれば、今後20年で日本のGDPは20%近く増加することが予測されます。

男女共同参画会議基本問題・影響調査専門調査会報告書
(2012年2月)

342万人の女性の潜在労働力(就業希望者)の就労により、雇用量報酬総額が7兆円程度(GDPの約1.5%)増加。

IMF「女性が日本を救う」
(2012年10月)

日本が女性による労働参加をG7(日本とイタリアを除く)のレベルに引き上げられれば、一人当たりのGDPは、ベースシナリオに比べ恒久的に約4%増となると推計される。この概算によれば、女性の労働参加率は2010年の63%から2030年には70%になると想定される。さらに、労働参加率を例えば北欧レベルにまだ引き上げられれば、一人当たりのGDPをさらに4%引き上げることが可能となる。

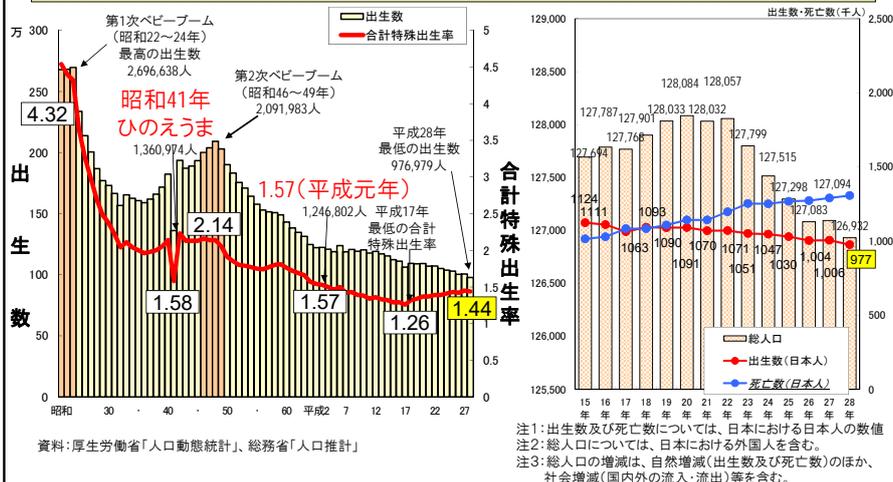
ゴールドマンサックス「日本：ポートフォリオ戦略
ウーマノミクス待ったなし」(2010年10月)

日本の女性の就業率が男性並み(日本の男性就業率は世界最高水準の約80%)に上昇すれば、820万人が労働人口に加わり、日本のGDPを最大で15%押し上げる可能性がある。

3

少子化の進行と人口減少社会の到来

- 平成28年の出生数は97万6,979人で、過去最少であった。合計特殊出生率は平成17年に1.26を底として、やや持ち直しの傾向が見られる。
- 平成17年には死亡数が出生数を上回り、我が国の人口は減少局面に入った。

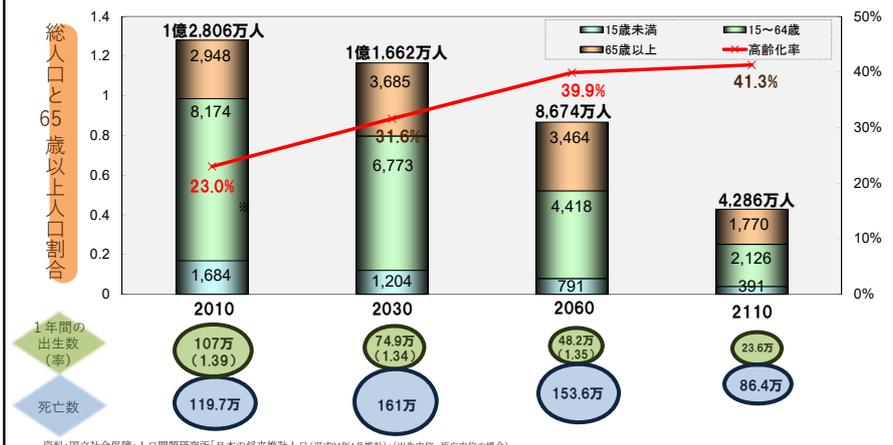


4

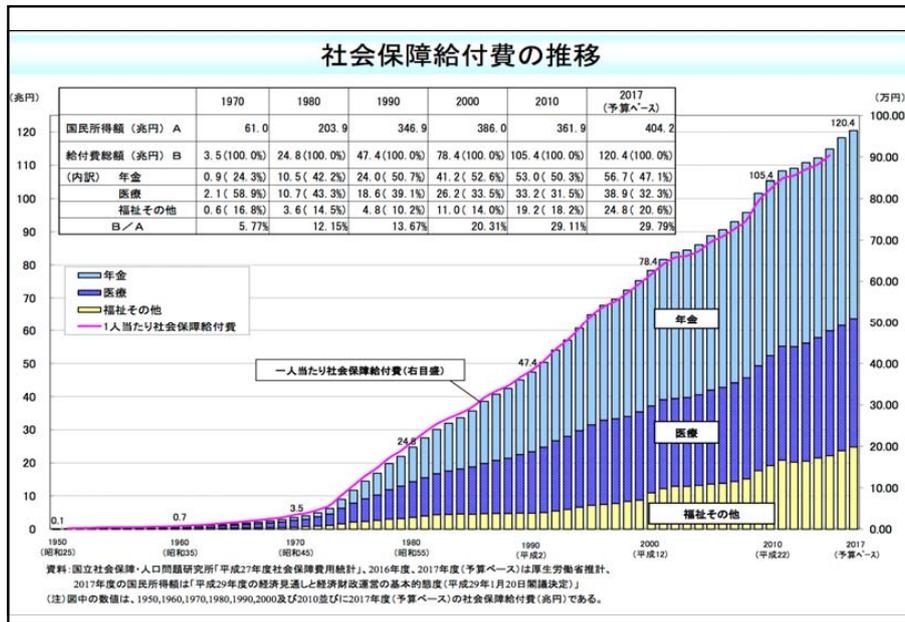
今後の我が国の人口構造の急速な変化

～日本の将来推計人口(平成24年1月推計)～

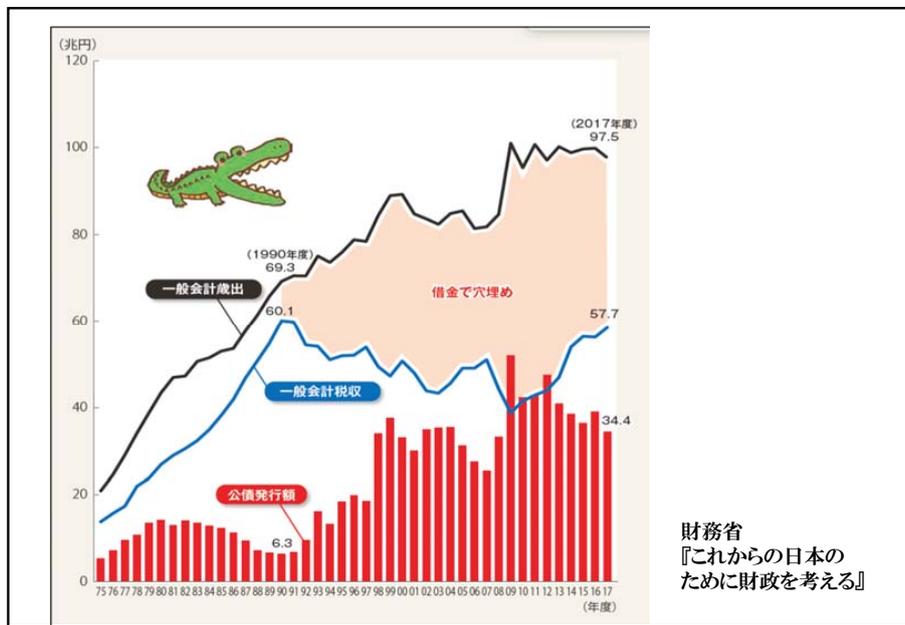
- 我が国の合計特殊出生率は、平成17年(2005年)に1.26と過去最低を更新。人口減少が始まった。
- 平成24年1月人口推計(中位)によれば、2060年に産まれる子ども数は現在の約5割、高齢化率は現在の約2倍(39.9%)、生産年齢人口(15～64歳)も現在の2分の1近くに急激に減少する。



5



6

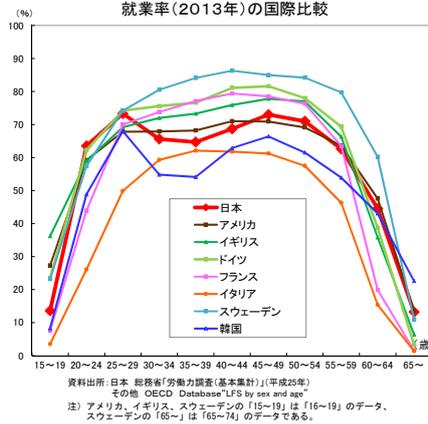


7

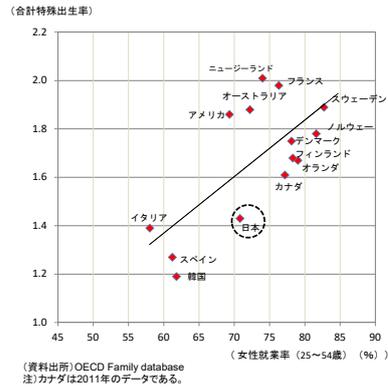
諸外国の女性の就業率(日本のM字カーブ)と合計特殊出生率

- 日本の女性の就業率は、先進国に比べるとM字カーブの傾向が顕著である。
- 女性の社会進出が進んでいる国ほど、合計特殊出生率も高い傾向にある。

就業率(2013年)の国際比較



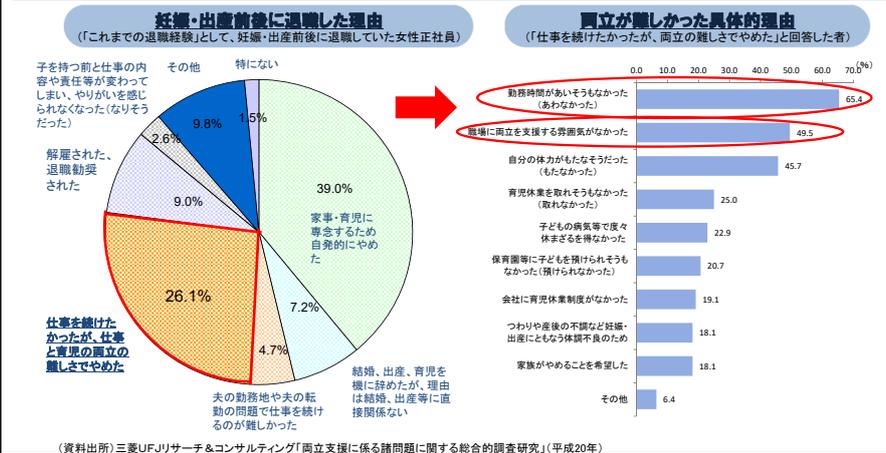
各国の合計特殊出生率と女性就業率(2013年)



8

妊娠・出産前後に退職した理由

- 妊娠・出産を機に退職した理由を見ると、「自発的に辞めた」が39%、「両立が難しかったので辞めた」が約26%、「解雇された、退職勧奨された」が9%
- 両立が難しかった理由として、勤務時間の問題、両立支援の雰囲気などのなさを挙げる者が多い。

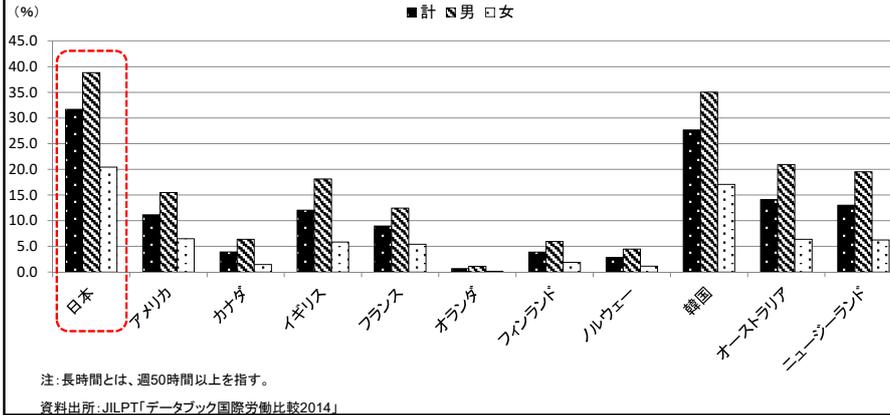


9

長時間労働者の割合(国際比較)

- 日本の長時間労働者の割合は国際的に見て高くなっている。
- 特に男性雇用者の長時間労働者の割合が高いが、女性雇用者の長時間労働者の割合も他国の男性と同水準となっている。

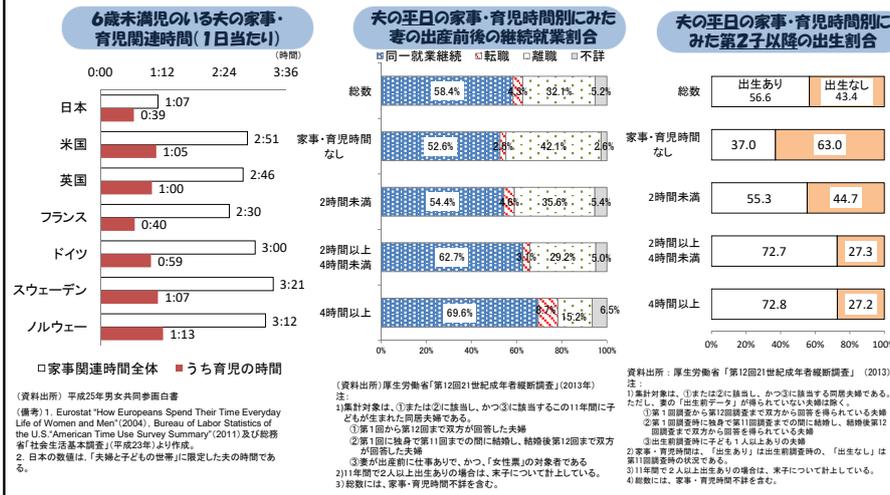
図：長時間労働者の割合(雇用者、2011年)



10

女性の継続就業・出産と男性の家事・育児時間の関係

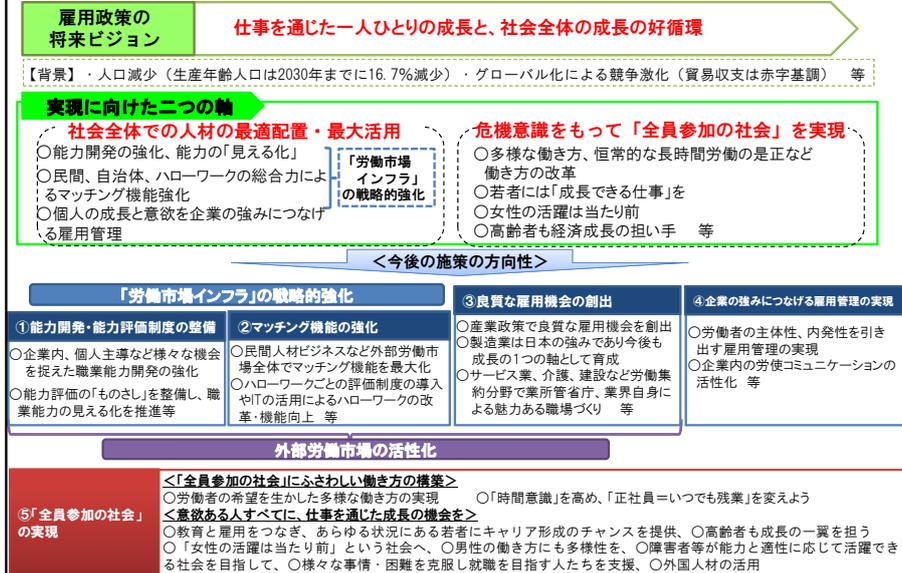
- 日本の夫(6歳未満の子どもを持つ場合)の家事・育児関連時間は、1時間程度と国際的にみて低水準
- 夫の家事・育児時間が長いほど、妻の継続就業割合が高く、また第2子以降の出生割合も高い傾向にある。



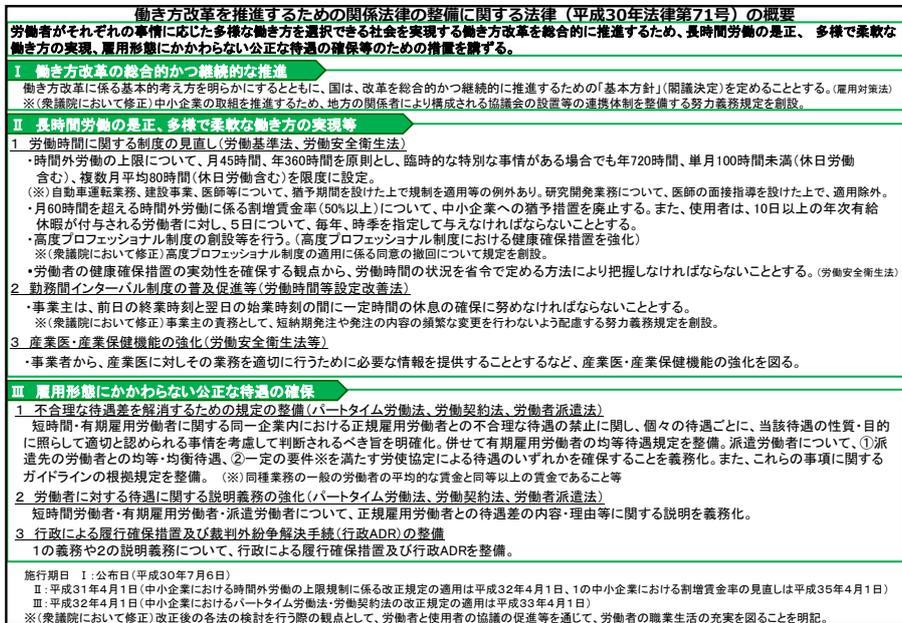
11

雇用政策研究会報告書(概要)

平成25年度 雇用政策研究会報告書 概要



12

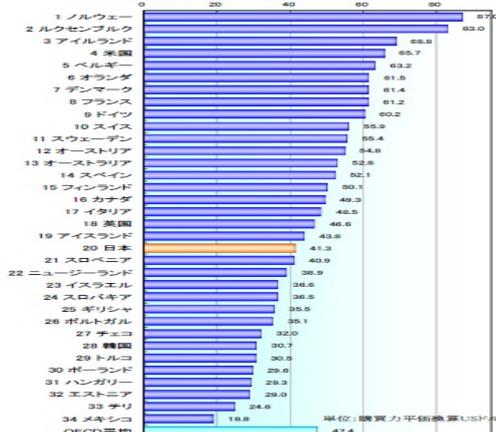


13

経済成長と生産年齢人口の減少・労働生産性

- 時間当たりの労働生産性を見ると、日本はOECD加盟34か国中20位となっており、1990年代後半から主要先進7か国中最も低い状況が続いている。

〈図3-8〉OECD加盟諸国の時間当たり労働生産性(2013年/34カ国比較)



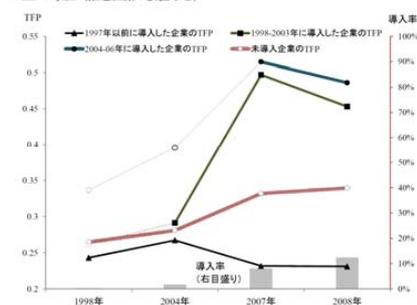
資料出所:「日本の生産性の動向 2014年版」2014年12月 公益財団法人日本生産性本部

14

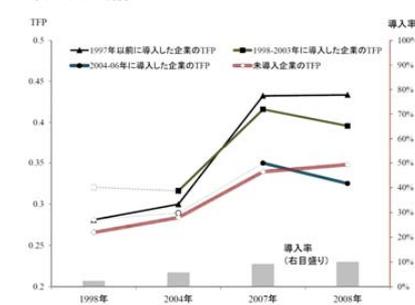
女性が活躍しやすい働き方への見直しが企業の生産性向上へ与える影響

- ワーク・ライフ・バランスの取組や、フレックスタイム制度の導入など、子育て中の女性であっても働きやすい環境への取組を行った企業は、一定期間後に生産性(TFP)の大きな上昇がみられる。

WLBの取組(推進組織の設置など)



フレックスタイム制度



資料出所:『ワーク・ライフ・バランス施策は企業の生産性を高めるか?—企業パネルデータを用いたWLB 施策とTFPの検証—』(山本 勲/慶應義塾大学、松浦 寿幸/慶應義塾大学)

15

ダイバシティーの持つ強さ①

- 「新しい人」を迎える
 - 「ムラの空気のガバナンス」(阿吽の呼吸で分かり合えるメンバーだけで構成する)の罨にはまるリスクの低減
- グローバル競争の中で中長期的に企業価値を高める可能性を大きくする

富山和彦 「なぜローカル経済から日本は甦るのか」

16

ダイバシティーの持つ強さ②

- 多様性というものの重要性を・・・教えてくれるのは、生物の世界である。・・・個々の生物はそれ自体では弱くとも、その多様性ゆえに、自然環境に適応できる強さ、しぶとさをもちえているのである。・・・多様性を維持することで、われわれ人類も・・・この地球上で将来も生存し続けることが可能であろうという漠然とした期待を抱かせてくれる。少なくとも多様性以上に期待をもたせてくれるものは現状では見当たらない。

17

- 日本人は世界的にもまれなホモジニアス(均質)な民族と言われる……明治以降の日本の発展は「世界の奇跡」と言ってよく、これを可能にした大きな要因の一つが日本社会特有の均質性である。…しかし、…いまではその均質性がむしろマイナスになりつつある。
- 均質社会の中では異質なものを排除してしまうという力がつねに働いている。…しかしこれは多様性の否定にほかならず、ここに日本社会と日本人にとっての大きな課題の一つがあろう。

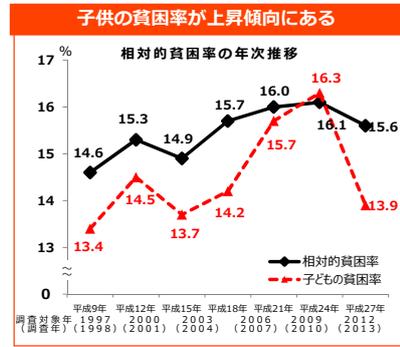
青柳正規「人類文明の黎明と暮れ方」

18

スタートラインに立てていない
子どもたち

19

子供の貧困と貧困の連鎖



貧困の状況にある子供の進学率は比較的低い

全世帯の子供の現役大学等進学率	73.2%
生活保護世帯の大学等進学率	33.4%
ひとり親家庭の子の大学等進学率	41.6%
児童養護施設の子の高校卒業後進学率	23.3%

(出所) 生活保護世帯の子は厚生労働省・経済産業省・国土交通省・労働政策研究・研修機構(平成27年4月1日)、「児童養護施設の子については厚生労働省・雇用均等・児童家庭局(平成27年4月1日)」、ひとり親家庭の子については平成23年度全国母子世帯調査(特別集計)、全世帯については平成27年度全国学力・学習状況調査

貧困の状況は次世代に連鎖する



子供の貧困を放置すれば将来を支えるはずの子供が支えられる側に!!

20

児童虐待相談の対応件数推移及び虐待相談の内容・相談経路

- 平成29年度における児童相談所の児童虐待相談対応件数は、133,778件(速報値)。平成11年度に比べて約11.5倍。
- 心理的虐待の割合が最も多く(54.0%)、次いで身体的虐待の割合が多い(24.8%)。
- 相談経路は、警察等(49%)、近隣知人(13%)、家族(7%)、学校等(7%)からの通告が多くなっている。



○ 虐待相談の内容別割合

	身体的虐待	ネグレクト	性的虐待	心理的虐待	総数
平成29年度(速報値)	33,223 (24.8%) (+1,298)	26,818 (20.0%) (+978)	1,540 (1.2%) (-82)	72,197 (54.0%) (+9,011)	133,778 (100.0%) (+11,203)

○ 虐待相談の相談経路

	家族	親戚	近隣知人	児童本人	福祉事務所	児童委員	保健所	医療機関	児童福祉施設	警察等	学校等	その他	総数
29年度(速報値)	9,664 (7%) (+126)	2,171 (2%) (+174)	16,982 (13%) (-446)	1,118 (1%) (+10)	7,626 (6%) (-47)	218 (0%) (-17)	168 (0%) (-35)	3,199 (2%) (+90)	2,046 (2%) (+274)	66,055 (49%) (+11,243)	9,281 (7%) (+431)	15,250 (11%) (-600)	133,778 (100%) (+11,203)

21

平成28年度 児童虐待相談対応の内訳

相談対応件数 122,575件	20年度 42,664件	21年度 44,211件	22年度 56,394件	23年度 59,919件	24年度 66,701件	25年度 73,802件	26年度 88,931件	27年度 103,286件
一時保護 20,175(16.5%)	20年度 10,869件 (25.5%)	21年度 10,682件 (24.2%)	22年度 12,673件 (22.5%)	23年度 13,251件 (22.1%)	24年度 14,891件 (22.3%)	25年度 15,487件 (21.0%)	26年度 16,816件 (18.9%)	27年度 17,801件 (17.2%)
施設入所等 4,845件(4.0%)	20年度 4,162件 (9.8%)	21年度 4,031件 (9.1%)	22年度 4,436件 (7.9%)	23年度 4,499件 (7.5%)	24年度 4,496件 (6.7%)	25年度 4,465件 (6.0%)	26年度 4,785件 (5.4%)	27年度 4,570件 (4.4%)

内訳															
児童養護施設 2,651人				乳児院 773人				里親委託等 568人				その他施設 853人			
20年度	21年度	22年度	23年度	20年度	21年度	22年度	23年度	20年度	21年度	22年度	23年度	20年度	21年度	22年度	23年度
2,583人	2,456人	2,580人	2,697人	679人	643人	728人	713人	282人	312人	389人	439人	638人	620人	739人	650人
24年度	25年度	26年度	27年度	24年度	25年度	26年度	27年度	24年度	25年度	26年度	27年度	24年度	25年度	26年度	27年度
2,597人	2,571人	2,685人	2,536人	747人	715人	785人	753人	429人	390人	537人	464人	723人	789人	778人	817人

○ 平成28年度の児童福祉法第28条措置 承認件数 237件
 平成28年度 児童虐待以外も含む施設入所等件数 11,285件

※平成22年度の相談対応件数、一時保護件数、施設入所等件数、児童福祉法第28条措置承認件数は、東日本大震災の影響により、福島県を除いて集計した数値。

22

被虐待児童への自立支援

○ 被虐待児童について、親子関係再構築支援を強化するとともに、施設入所や里親委託の措置が採られることとなった場合には、個々の児童の状況に応じた支援を実施し、将来の自立に結びつける。

(1) 親子関係再構築支援

- 親子関係再構築支援は、関係機関等が連携して行わなければならない旨を明記。(児童福祉法)
- 施設入所や里親委託等の措置を解除する際に、都道府県(児童相談所)が委託した民間団体等が必要な助言を実施できるようにする。(児童虐待防止法)(★)
- 施設入所や里親委託等の措置を解除された児童について、関係機関等が連携して、児童の継続的な安全確認を行うとともに、保護者への相談・支援を実施するものとする。(児童虐待防止法)

(2) 里親委託等の推進

- 里親支援について、都道府県(児童相談所)の業務として位置付け。(児童福祉法)(★)
- 養子縁組里親を法定化し、研修の義務化、欠格要件や都道府県による名簿の登録について規定。(児童福祉法)(★)
- 養子縁組に関する相談・支援について、都道府県(児童相談所)の業務として位置付け。(児童福祉法)(★)
- 政府は、改正法の施行後速やかに、特別養子縁組制度の利用促進の在り方について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。(改正法附則)

(3) 18歳以上の者に対する支援の継続

- 一時保護中の18歳以上の者等について、20歳に達するまでの間、新たに施設入所等措置を行えるようにするとともに、その保護者に対する面会・通信制限等の対象とする。(児童福祉法・児童虐待防止法)
- 自立援助ホームについて、22歳の年度末までの間にある大学等就学中の者を対象に追加。(児童福祉法)(★)

※ 現行は、20歳未満の児童養護施設退所者等が対象。
 ※ 併せて、施設入所等措置を受けていた者について、18歳(措置延長の場合は20歳)到達後も、22歳の年度末まで、引き続き必要な支援を受けることができる事業の創設を検討。

23

少女たちに起きていること

幼い頃から父からの虐待を受け、母はうつ状態で自分には無関心。自宅にいられなくて繁華街をうろろし、友達を誘って援助交際をしている。援交はさみしさを紛らわせたいから。「本当はうちにいたい」

街頭でスカウトされ芸能事務所だと思って行ったら、男性に囲まれて強姦場面を撮影された。動画はネットで有料視聴ができ、知り合いからもたくさんLINEが来た。

SNSで自殺願望をつぶやく女性を「一緒に死のう」と自宅におびき寄せ、睡眠薬を飲ませるなどして殺害。被害者は女性8人(15～26歳)、男性1人。(座間事件)

若草プロジェクト支援マニュアルの事例編、新聞報道

24

支援が必要な子ほど繋がらない

- ▼情報を知らなかった
- ▼危害を加えたり利用する大人ではない大人(安全な大人)との繋がりがなかった
- ▼人間不信、大人不信
 - 否定される、理解してもらえない、受け入れてもらえない、見捨てられたくない、親や学校や友達にバレてしまう(これまでの経験)
- ▼自分だけかと思っていた→とてもじゃないけど言えない
 - みんなそうかと思っていた→当たり前のことだから言う必要がない
- ▼自己肯定感が低い
 - 自分が悪い、自分なんかが相談してはいけない、もっと辛い思いをしている人がいる、自分なんてどうなってもいい
- ▼親を悪者(または犯罪者)にしたくない、迷惑をかけたくない、悲しませたくない
- ▼役所、相談先などに親族や知り合いがいる(地方の子に多い)

(bondプロジェクトの資料より)

25



若草プロジェクト

貧困、虐待、ネグレクト、DV、いじめ、性的搾取、薬物依存、育児ノイローゼなど社会の様々な問題に翻弄され、生きづらさを抱えた少女や若い女性たち。若草プロジェクトはそんな彼女たちに寄り添い、支えていくため、「つなぐ」「まなぶ」「ひろめる」の3つの活動を展開しています。

設立 2016年3月

役員 代表理事 大谷 恭子 弁護士。日本女子大学非常勤講師
理事 村木 太郎 (公社)全国シルバー人材センター事業協会専務理事
同 遠藤 智子 (一社)社会的包摂サポートセンター事務局長
同 瀬尾 まなほ 瀬戸内寂聴秘書
同 牧田 史 弁護士
同 佐藤加奈 社会福祉法人 日本身体障害者団体連合会 事務局次長
同 佐藤静江 社会福祉士/精神保健福祉士
同 福田万祐子 福田医院 統括、(株)ユーコー 代表取締役
監事 塩生朋子 弁護士

代表呼びかけ人

瀬戸内 寂聴(作家、僧侶) 村木 厚子(元厚生労働事務次官)

呼びかけ人

千葉景子 日本更生保護女性連盟会長、元法務大臣 山田洋次 映画監督
小津博司 弁護士、元検事総長 菊地裕太郎 弁護士、日弁連会長
小室等 ミュージシャン 道浦母都子 歌人
上野千鶴子 (NPO)WAN理事長、東京大学名誉教授、 浅倉むつ子 早稲田大学教授
熊坂義裕 医師、(一社)社会的包摂サポートセンター代表理事 堂本暁子 前千葉県知事

住所 東京都千代田区神田須田町1-6 弓矢四国ビル4階 アリエ法律事務所内

26

若草プロジェクトの活動

つなぐ

生きづらさを抱えた少女や若い女性たちと支援者をつなぎ、支援者と支援者、支援の現場と企業や社会をつなぎます

- ・LINE相談の実施
- ・若草ハウスの運営
- ・企業と支援の現場を結ぶ活動
- ・若草メディカルサポート基金

まなぶ

少女や若い女性たちの現状を理解し、支援の方法を学ぶため、連続研修会を実施します。また、支援者のためのマニュアルを発行しています。

- ・「女の子たちの今」を知り「信頼される大人」になるための連続講座
- ・少女 若年女性を支援する人のためのハンドブック

ひろめる

家出や援助交際、JKビジネスなどの背後にある貧困、虐待や性暴力、性搾取の罠など、少女や若い女性たちの問題の深刻さを社会に広く訴えます。

- ・シンポジウムの開催(毎年秋)
- ・広報活動

27

つなぐ(少女たちと支援者をつなぐ)

LINE相談 若手(ピア相談)+ベテラン(スーパーバイズ)
相談件数(昨年度実績) 年間約2,000件

若草ハウス 日本財団の助成で昨年秋に完成・受け入れ開始
・公的な支援だけでは繋がれない少女・若年女性の存在
公的機関よりも、敷居の低い場所
当事者のニーズに合わせて、短期から中・長期まで利用できる場所
「生きる力」を蓄える場所
・運営費用は助成金や寄付が大半・・・今後の運営が課題
・担当弁護士がついて、親・学校・行政との対応などについてサポート
・医療や就労のサポートなど、多角的な支援に広げていくことも目標

28

つなぐ(企業と支援の現場をつなぐ)

若草×服の”チカラ”プロジェクト
(株)ファーストリテイリングと協定を結び、コラボ事業を実施



少女たちを支援
する施設(約
130)にユニクロ
の肌着等を寄付



Theory販売員の
コーディネートや専
門家のメイクアップ
と写真撮影、服の
プレゼント

若草メディカルサポート基金
企業の寄付を基に、シェルター等に避難する少女たちのための
医療的経費を補助
(診察、妊娠検査薬、アフターピル、メンタル治療等)
協力企業 日本産業パートナーズ、日本生命、ロート製薬等

他にも企業や専門団体との連携を模索中

29

ひろめる シンポジウム 第1回(2016年10月 東京)
 第2回(2017年10月 京都)
 第3回(2018年10月 東京)
 第4回(予定、2019年10月 東京)

まなぶ

「女の子たちの今」を知り「信頼される大人」になるための連続講座

- 第1回(東京)「婦人保護施設を利用する 女性たちに起きたこと」
- 第2回(京都)「AV被害について考える」
- 第3回(東京)「保健室から見える貧困、虐待」
- 第4回(京都)「性虐待から生き延びる」
- 第5回(東京)「非行と少女」
- 第6回(東京)「少女たちが安心して『助けて』といえる社会に」
- 第7回(京都)「少女たちの居場所」
- 第8回(京都)「少女たちの心理」
- 第9回(東京)「少女、若年女性の妊娠によりそい、支援するには」



(京都 寂庵での研修)

若草プロジェクト支援マニュアル

- 若い女性たちの現状
- 分野別解説
- 支援事例と解説



(1冊500円 10冊単位で販売中)

30

SDGsと若草プロジェクト



SDGsが企業の間で注目されています。

SDGs:

国連が2015年に定めた2030年までの「持続的開発目標」。
 目標17では企業を含むすべての関係者の努力(マルチステークホルダー・パートナーシップ)をうたっている。

「若草プロジェクト」の活動は、SDGsの目標のうち、1貧困撲滅、2飢餓ゼロ、3健康と福祉、4質の高い教育、5ジェンダー平等、10人や国の不平等を無くす、16平和と公正、に該当します。

特に、5ジェンダー平等については、SDGsの達成率を測る進捗度調査(2017年)において、日本は非常に低い評価を受けており、改善を迫られている状況です。

31

若い支援者から学んだこと

- 日本のすべての公的福祉はJKビジネスのスカウトのお兄さんに負けている
- 「立派な大人」は敷居が高い
女の子たちの「戸惑い」と「葛藤」を知る信頼できる大人になってほしい

32

必要なものは何か

「安心できる居場所」

「味方」

「誇り」

大熊由紀子「誇り・味方・居場所 私の社会保障論」より

33

必要なものは何か

「居場所」と「出番」

34

国際社会は何を考えているか？

35

G20雇用労働大臣会合のテーマ

- 2014年(豪州): 包摂的成長
- 2015年(トルコ): 包摂的成長
大きすぎる格差は成長の足を引っ張る
- 2016年(中国): 包摂的成長
イノベーション
- 2017年(ドイツ): 包摂的成長 誰も取り残さない
- 2018年(アルゼンチン): 包摂的で公正かつ持続可能な
仕事の未来

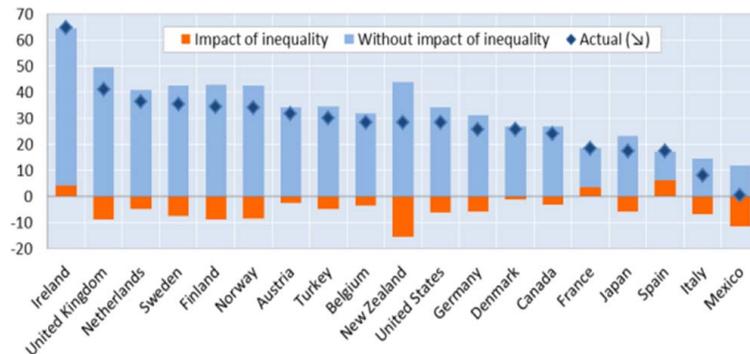
36



37

2. 格差変動（1985～2005年）のその後の累積的成長（1990～2010年）に対する影響（推計）

成長率（%）



注：格差の変動が1990～2010年の25～64歳人口1人当たりのGDP成長率にどのような影響を及ぼすかを推計したもの。「Actual（実際）」は、実際の1人当たりのGDP成長率。「Impact of inequality（格差の影響）」は、OECD各国の実際の格差変動（1985～2005年）および分析により推計された格差の成長に対する影響に基づき算出。「Without impact of inequality（反事実）」は、「Actual」から「Impact of inequality」を引いた差で、格差の変動がなかった場合の成長率と解すべきものを示す。ドイツの「Actual」成長率は1991年以降。オーストリア、ベルギー、スペイン、アイルランドの場合、格差の変動は1985～2000年。

38

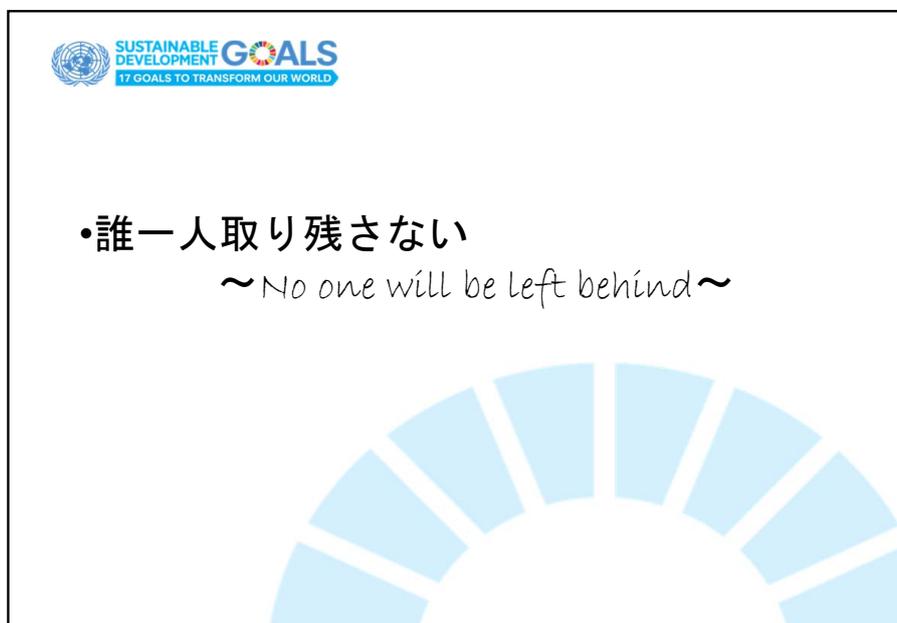
主要な結論

- ・ 富裕層と貧困層の格差は今や大半のOECD諸国において過去30年間で最も大きくなっている。
- ・ このような所得格差の趨勢的な拡大は、経済成長を大幅に抑制している。
- ・ 所得格差の全般的な拡大は、他の所得層を大きく引き離している1%の超富裕層にも牽引されているが、成長にとって最も重要なのは、置き去りにされている低所得の世帯である。
- ・ 格差の成長に対するマイナス影響は、貧困層ばかりでなく、実際には下位40%の所得層においても見られる。
- ・ これは、とりわけ社会的背景の貧しい人々は教育に十分な投資をしないためである。
- ・ 租税政策や移転政策による格差への取り組みは、適切な政策設計の下で実施される限り、成長を阻害しない。
- ・ 特に、再分配の取り組みは、人的資本投資に関する主要な決定がなされる対象である子供のいる世帯や若年層を重視するとともに、生涯にわたる技能開発や学習を促進すべきである。

39



40



41

変化の速い時代をどう生きる？

「今ほど変化のペースが速い時代は過去になかった。だが今後、今ほど変化が遅い時代も二度とこないだろう」

(カナダ トルドー首相のダボス会議での発言)

42

私の中の「合言葉」

- WE DO
- 異なるものと繋がる

43



44

甌島で学んだこと

- WE DO
- 「風土」は「風の人」と「土の人」が創る
- 声に出して呟く/先輩の知恵を借りる/仲間を集める/いい「担当者」と出会う/「現場」を見てもらう/
「出来る」と信じて取り組む

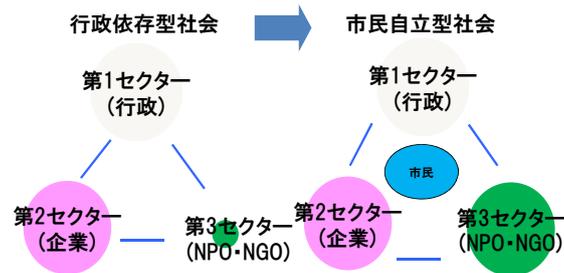
45

島根で学んだこと

- 「困ったなあ」と「私でできることでよければ」

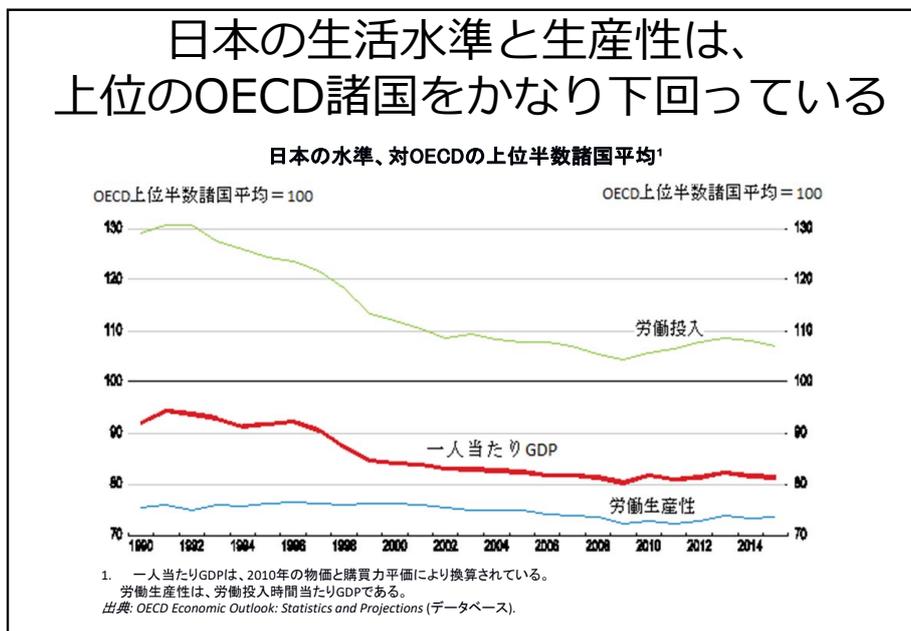
46

社会システムの変化



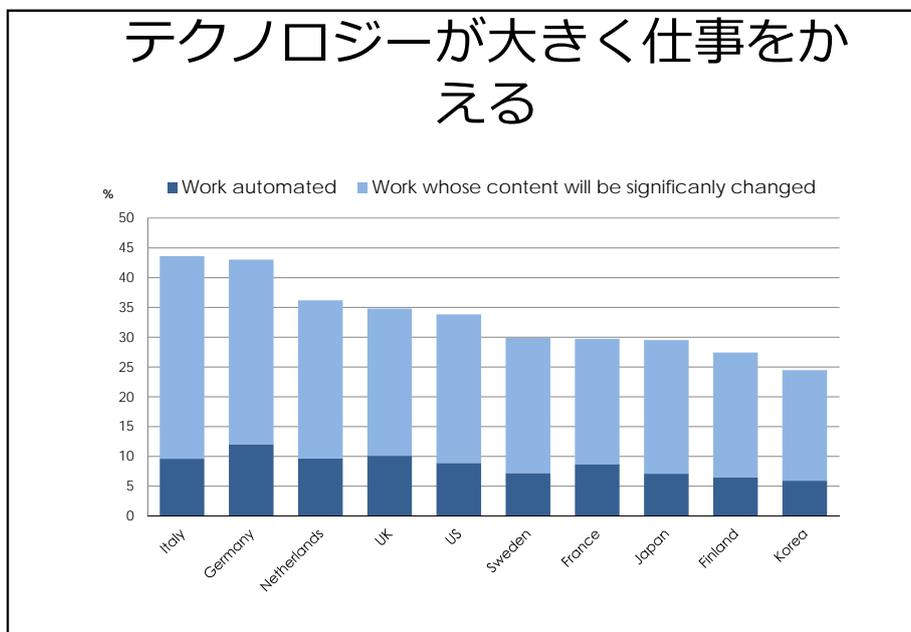
47

日本の生活水準と生産性は、 上位のOECD諸国をかなり下回っている



48

テクノロジーが大きく仕事をか える

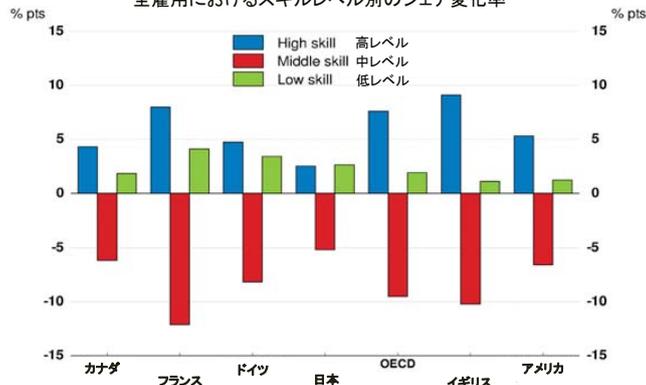


49

雇用の喪失は中レベルのスキルを持つ労働者に集中

仕事の両極化の国別比較

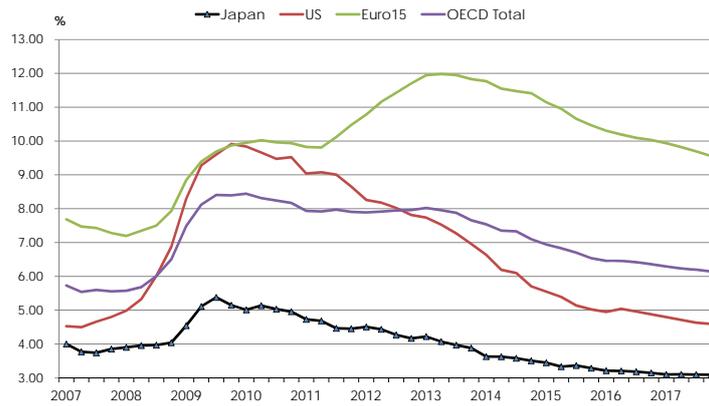
全雇用におけるスキルレベル別のシェア変化率



Note: OECD is the unweighted average of 24 countries. For Japan 1995-2010.
 Source: OECD Employment Outlook 2017; European Union Labour Force Survey; Labour force surveys for Canada, Japan and the United States; and OECD calculations.

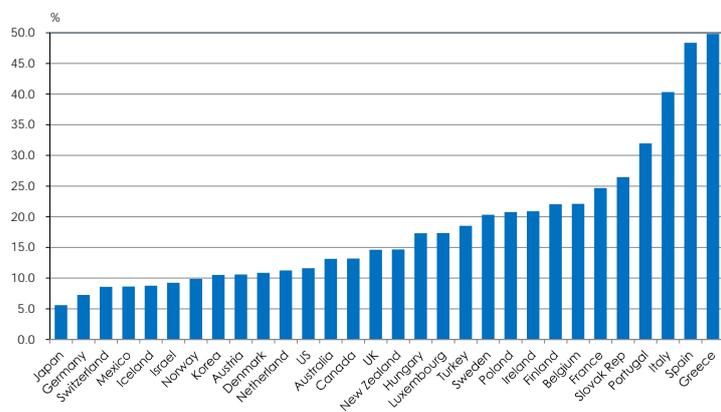
50

失業率の推移



51

失業率の推移 若年層（15-24歳）



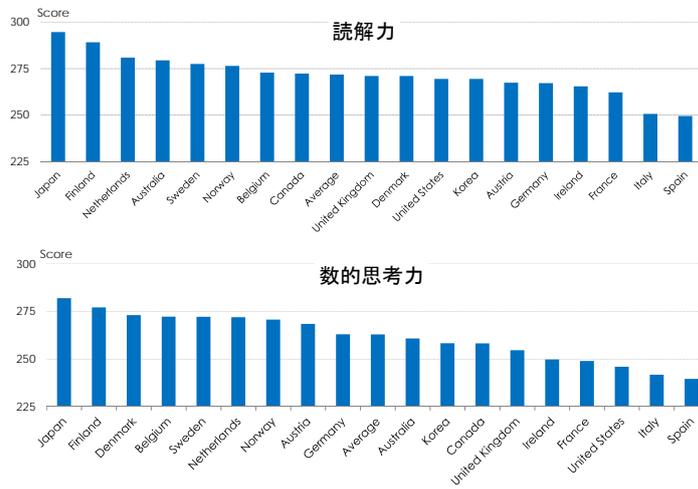
52

成人力調査の結果－読解力・ 数的思考力

読解力		数的思考力	
Score	Country	Score	Country
296	日本	288	日本
288	フィンランド	282	フィンランド
284	オランダ	280	ベルギー
280	オーストラリア	280	オランダ
279	スウェーデン	279	スウェーデン
278	ノルウェー	278	ノルウェー
276	エストニア	278	デンマーク
275	ベルギー	276	スロベニア
274	チェコスロバキア	276	チェコスロバキア
274	スロベニア	275	オーストリア
273	カナダ	273	エストニア
273	OECD平均	272	ドイツ
273	韓国	269	OECD平均
272	英国	268	オーストラリア
271	デンマーク	265	カナダ
270	ドイツ	265	キプロス
270	米国	263	韓国
269	オーストリア	262	英国
269	キプロス	260	ポーランド
267	ポーランド	256	アイルランド
267	アイルランド	254	フランス
262	フランス	253	米国
252	スペイン	247	イタリア
250	イタリア	246	スペイン

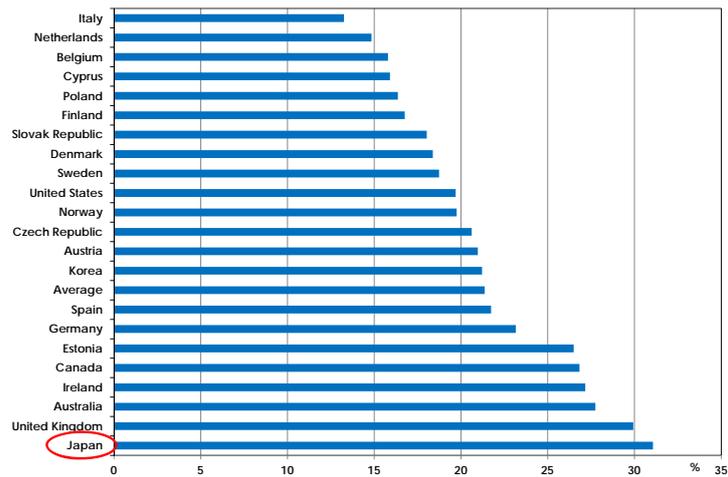
53

成人女性の読解力と数的思考力



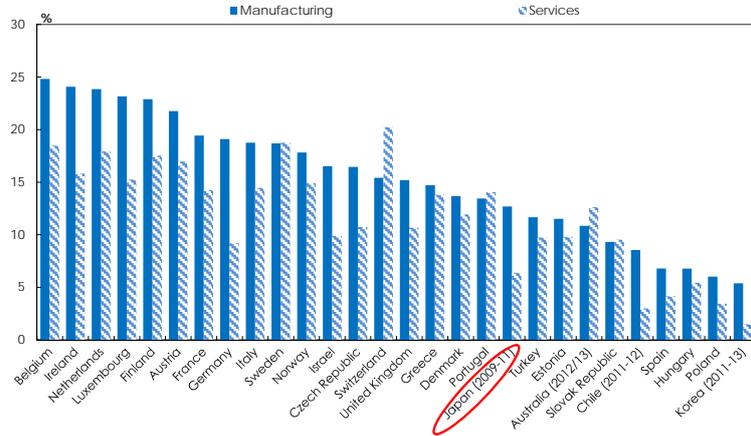
54

学歴過剰の割合



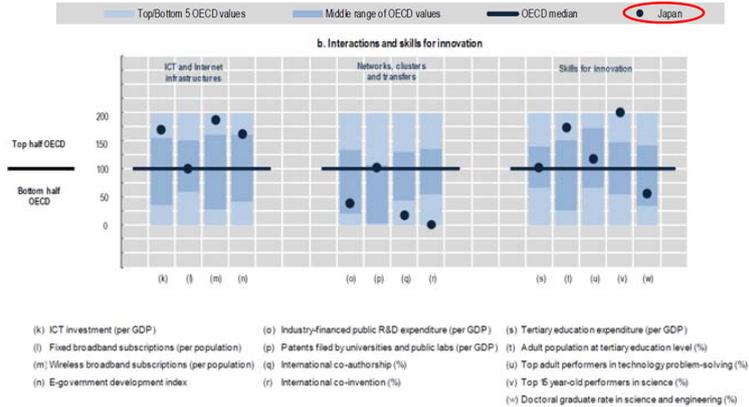
55

市場に新製品をもたらした企業の割合、製造業とサービス業



56

日本の科学技術及びイノベーションシステムの比較（対OECD加盟国）



57

目標17: 持続可能な開発に向けて実施手段を強化し、
グローバル・パートナーシップを活性化する



ノウフク

2019年11月9日

農福連携における社会参加～キョードー者のための～

JA共済総合研究所 主任研究員
濱田 健司

1. 農福連携とは
2. 今、なぜ農福連携なのか
3. 取り組み事例
4. 農の福祉力による効果
5. キョードー者(KDS)の可能性

- 日本農福連携協会
ホームページ <http://noufuku.jp/>
フェイスブック <https://www.facebook.com/noufuku/>
- ノウフクオンラインショップ <https://noufuku.shop/product/>
- 農林水産省・厚生労働省 「福祉分野に農作業を」Ver.7
<http://www.maff.go.jp/j/nousin/kouryu/kourei.html>
- 書籍
濱田健司 『農の福祉力で地域が輝く』 創森社
濱田健司 『農福連携の「里マチ」づくり』 鹿島出版会

農福連携における社会参加 ～キョードー者のための～

J A 共済総合研究所 主任研究員
濱田健司

1

農の福祉力による効果

農の福祉力とは

農には

- ①その場にいること
- ②触れること
- ③食べること

によって癒し、健康づくり等の効果がある。

濱田健司『農の福祉力で地域が輝く』創森社

2

農は百姓

農にはさまざまな仕事がある！

- ①いろいろな作物
- ②さまざまな生産方法
- ③加工、販売など

だから、さまざま人々を受け入れる力がある！

3

一般就労が難しくても

- 1) 福祉的就労
- 2) 中間就労
- 3) 緩やかな就労

⇒重要なのは・・・居場所と役割

4

農福連携の領域・対象・意義の広がり

(1)領域

これまで)・・・農業

これから)・・・水産業、林業、エネルギー産業
そして商工

(2)対象

これまで)・・・障害者

これから)・・・生活困窮者(受刑者含む)、生活保護受給者、
要介護高齢者、ニート、引きこもり等←全部で?

(3)意義

これまで)・・・農業と福祉が輝く

これから)・・・地域が輝く

5

新しい福祉と農業

農生業 (のうせいぎょう)

これまで：モノ提供

これから：モノ+サービス (飲食、レストラン、
教育、体験など)

福祉→消える

これまで：障害者、要介護認定高齢者など

これから：「キョードー者」

6

キョードー者の可能性

「キョードー者に光をでなく、キョードー者が光を」

キョードー者が地域を輝かせる！！！！

7

農福連携の精神

日本固有の精神「八百万の神々」

つまり「やおよろずの精神」
= 「私はあなた、あなたは私」

⇒すべての命に役割を持ち、支えあっている。

○社会的弱者 = 社会的に不利な立場にある人々
= 取り残された人々

⇒だが、農福連携では「キョードー者 (KyoDo Sya)」
(濱田健司『農の福祉力で地域が輝く』創森社)

8

現場からの 農村学教室

150



濱田 健司

障害者が農業生産に従事するという、農業と福祉を連携させた取り組みを農福連携という。実は農と福を連携させた取り組みは以前より園芸療法、園芸福祉、障害者就業などで取り組まれてきた。こうした中、近年、農福連携が急速に広まっている。その主たる背景にあるのは、高齢化と後継者不足で労働力が乏しく担い手を求める農業サイドと働く機会を求める福祉サイドの課題がある。

農福連携の研究を始めたのは15年前。現場の課題に対応してほしいと相談があったからである。地方のある障害福祉サービス事業所における障害者の工賃(いわゆる月額賃金)の向上について、障害者の低い就業率と低い賃金の仕事という状況があった。地域においては労働力、担い手不足の農業生産者が存在したが、双方がつかないことは少なかった。そこで両者をつなげれば、双方がHappy Happyになるのではないかと考え、農業と障害者に関する実態調査を進めることとした。

◆
◆
◆

今週のテーマ ▶▶▶ 農福連携のこれから

表1. 農福連携の取り組みパターン

主体	主な取り組み内容	※
農業 サイド	①農業法人などの障害者雇用	△△
	②農家らが障害福祉サービス事業所を設立	△△△
	③障害福祉サービス事業所への農業技術指導	△△△
	④JAなどが障害福祉サービス事業所が生産した農産物を販売	△△
福祉 サイド	①障害福祉サービス事業所における農業生産	◎
	②障害福祉サービス事業所が農業法人を設立	△△
農業・福祉 両サイド	農家らから障害福祉サービス事業所への農業委託	○
企業など	企業などが特例子会社(障害者雇用の促進と安定を目的)を設立し農業生産	△

※取り組みの広がり ◎>○>△(多い←少ない)

表2. 農生業のイメージ

提供内容	例	主な目的
モノ提供 (モノを提供し対価を得る)	農産物の生産・販売	食料供給
サービス提供 (サービスを提供し対価を得る)	農家民泊、観光農園 体験農園、市民農園	レクリエーション
	環境保全	環境保全
	障害福祉	就労訓練
	園芸療法	リハビリテーション
	園芸福祉 交流	交流
	食農教育の提供	教育

連携を点から線そして面にするために、企画・助言・つなぐなどの

産官学巻き込み地方創生

「都市農村共生・対流総合対策交付金事業」などの中で福祉農園を整備するためのハードとソフト両方の支援をスタート。多くの点を「産官学巻き込み」で解決することとした。農福連携は、16年度から「農福連携に

**J A 共済総合
研究所主任研究員**

はまだ・けんじ 1999年に東京農業大学大学院修了。博士(農業経済学)。2002年度から現職。農林水産政策研究所客員研究員、日本農福連携協会顧問。農業農村における障害福祉、介護保険サービスなどを研究。著書に『農の福祉力で地域が輝く』(創森社)など。

プロデュースにも取り組んだ。研究は世のためになるものを目指し、地域や社会と絶えず結び付け、成果を必ずフィールドバックした。その繰り返しが、国や都道府県など行政、メディア、障害福祉サービス事業所、さらにはさまざまな協力者・参画者とのつながりを生み、産官学連携、農福連携の全国普及を実現した。

ポイント

- ◆ 現場から課題解決
- ◆ 省庁、J Aも目標設定
- ◆ 日本固有の仕組み構築

よる障害者の就業促進プロジェクトを開始。都道府県で農福連携の農福連携の意識啓発が進んだ。その結果、福祉関係者を中心に農福連携が広まることとなった。

まさに研究が、さまざまな機関や関係者と連携を図り、プロデュースすることで、社会・地域を動かしたといえるだろう。

19年3月には、J A全中およびJ A全農が3カ年計画の中に農福連携を取り組むという文言を盛り込んだ。4月には、内閣府に内閣府、農水省、厚労省、法務省、文部科学省が構成員となる「農福連携等推進会議」が設置され、6月には「農福連携等推進ビジョン」が掲げられ、国を挙げて農福連携に取り組むことを宣言した。

これにより、農業関係者や一般農産物を提供して対価を得るだけでなく、サービスを提供することでも対価を得る「農生業(のうせいぎょう)」―表2、「ノウハウ(農福)」という文言、障害者が生産した農産物等食品を認証する農福の(あるいは、ノウハウの)J A Sなど、これまでの概念では取まらないものが生まれている。

今後さらに「農福+α連携」に取り組めば、例えば、農福商工連携、農福教育連携、農福観光連携などで、地域の多くの主体と福祉が結びつく。また「農」を林業、水産業、エネルギー産業まで広げれば、さらに多くの主体が結びつく。これは、地域活性化や地方創生の原動力を創るものだ。

これまで政府などの行政は、あんなに成功事例や海外の事例・制度などをモデルとして広めようとしたが、うまくいくことは少なかった。なぜなら、地域により歴史・生活習慣・主体・関係性・資源などが異なるからである。

農福連携の概念、仕組みは、現場から生まれた日本固有のものである。欧米を中心とした「私とあなたは異なる」という二元論ではなく、「私とあなたは同じである」というおおよぼの考えだ。そして研究が絶えず現場に寄り添いながら、現場の人々、関係機関との連携を図り実現してきた。だから広がりを見せるのである。

21世紀以降の社会は現場から創り上げていくことが必要だ。変革は速く、小さく、弱く、ことから始まる。今後も新しい概念、事業、制度、研究などは現場との連携で創り出されていくであろう。

国民への周知が進められることになった。今後は、農業関係者による農福連携の普及が期待される。そして両省は相互に情報共有し、農水省と厚労省自らの「農福連携」に取り組んだ。ここに障害者就業に係る全国団体も加わり、メディアも協力したことで、一層を促進するための意識啓発、人材派遣、マルチエなどの予算を組んだ。今後は、農業関係者による農福連携の普及が期待される。

基礎的農業従事者は14年に168万人いたが、18年は145万人、その平均年齢が67歳で、毎年ほぼ4万6000人ずつ減少している。一方で、障害者は全国で約937万人おり、その中の18〜64歳の約362万人のうち、企業など雇用者数は、5人以上の企業等での一般就労障害福祉サービス事業所で就労する者は23.4%にすぎない。こうした中、今後も多くの障害者や障害福祉サービス事業所が農業生産に取組む、あるいは農家などから食料供給を支えることに貢献するであろう。

I 農福連携等の推進に向けて

農福連携は、農業と福祉が連携し、障害者の農業分野での活躍を通じて、農業経営の発展とともに、障害者の自信や生きがいを創出し、社会参画を実現する取組。年々高齢化している農業現場での貴重な働き手となることや、障害者の生活の質の向上等が期待

農福連携は、様々な目的の下で取組が展開されており、これらが多様な効果を発揮されることが求められるところ

持続的に実施されるには、農福連携に取り組む農業経営が経済活動として発展していくことが重要で、個々の取組が地域の農業、日本の農業・国土を支える力になることを期待

農福連携を全国的に広く展開し、裾野を広げていくには「知られていない」「踏み出しにくい」「広がっていない」といった課題に対し、官民挙げて取組を推進していく必要

また、ユニバーサルな取組として、高齢者、生活困窮者等の就労・社会参画支援や犯罪・非行をした者の立ち直り支援等、様々な分野にウイングを広げ、地域共生社会の実現を図ることが重要（SDGsにも通じるもの）

農福連携等の推進については、引き続き、関係省庁等による連携を強化

II 農福連携を推進するためのアクション

目標：農福連携等に取り組む主体を新たに3,000創出*

1 認知度の向上

- ・定量的なデータを収集・解析し、農福連携のメリットを客観的に提示
- ・優良事例をとりまとめ、各地の様々な取組内容を分かりやすく情報発信
- ・農福連携で生産された商品の消費者向けキャンペーン等のPR活動
- ・農福連携マルシェなど東京オリンピック・パラリンピック等に合わせた戦略的プロモーションの実施

2 取組の促進

○ 農福連携に取り組む機会の拡大

- ・ワンストップで相談できる窓口体制の整備 ・スタートアップマニュアルの作成
- ・試験的に農作業委託等を短期間行う「お試しノワーク」の仕組みの構築
- ・特別支援学校における農業実習の充実
- ・農業分野における公的職業訓練の推進

○ ニーズをつなぐマッチングの仕組み等の構築

- ・農業経営体と障害者就労施設等のニーズをマッチングする仕組み等の構築
- ・コーディネーターの育成・普及
- ・ハローワーク等関係者における連携強化を通じた、農業分野での障害者雇用の推進

○ 障害者が働きやすい環境の整備と専門人材の育成

- ・農業法人等への障害者の就職・研修等の推進と、障害者を新たに雇用して行う実践的な研修の推進
- ・障害者の作業をサポートする機械器具、スマート農業の技術等の活用
- ・全国共通の枠組みとして農業版ジョブコーチの仕組みの構築
- ・農林水産研修所等による農業版ジョブコーチ等の育成の推進
- ・農業大学校や農業高校等において農福連携を学ぶ取組の推進
- ・障害者就労施設等における工賃・賃金向上の支援の強化

○ 農福連携に取り組む経営の発展

- ・農福連携を行う農業経営体等の収益力強化等の経営発展を目指す取組の推進
- ・農福連携の特色を生かした6次産業化の推進 ・障害者就労施設等への経営指導
- ・農福連携でのGAPの実施の推進

3 取組の輪の拡大

- ・各界関係者が参加するコンソーシアムの設置、優良事例の表彰・横展開
- ・障害者優先調達推進法の推進とともに、関係団体等による農福連携の横展開等の推進への期待

III 農福連携の広がりの推進

「農」と「福」のそれぞれの広がりを推進し、農福連携等を地域づくりのキーワードに据え、地域共生社会の実現へ

1 「農」の広がりへの支援

林業及び水産業において、特殊な環境での作業もあることにも留意しつつ、障害特性等に応じた、マッチング、研修の促進、経営発展を目指す取組の推進、林・水産業等向け障害者就労のモデル事業の創設

2 「福」の広がりへの支援

高齢者、生活困窮者、ひきこもりの状態にある者等の働きづらさや生きづらさを感じている者の就労・社会参画の機会の確保や、犯罪や非行をした者の立ち直りに向けた取組の推進

はまだけんじ 1969年東京都生まれ。東京農業大学大学院修了。博士(農業経済学)。農の福祉力、障がい者就農、農福連携などについて調査研究。農林水産省農林水産政策研究所客員研究員なども務め、若志 謙彦活動、さらには国、自治体、現場への助言、協力も積極的に行う。



対談

全農 神出 元一 代表理事 理事長

一般社団法人 JA 共済総合研究所主任研究員
一般社団法人 日本農福連携協会 顧問
濱田 健司 さん

農福連携で労働力不足に取り組む 全農も一翼を担い、地域創生へ

障がい者が農業で働く「農福連携」が注目されています。全農としても取り組みをスタートするに当たり、農福連携の動きをリードするJA共済総合研究所主任研究員で一般社団法人 日本農福連携協会 顧問の濱田健司さんを招き、神出元一理事長と対談を行いました。【広報部】



当初は無理と 言われた農福連携

濱田健司さん 農福連携の研究を始めたのは14年前です。その頃、農業関係者に話すと「障がい者って何ですか」「障がい者に農業ができるんですか」という反応でした。また、福祉の方からも、「農業って難しいじゃないですか」「障がい者が農業ができるんですか」とも言われました。大学の先生にも、省庁の方にも、無理と言われました。

でも、私は現場を見たらと確信しました。私はJA共済総合研究所の研究員なので、もともとJAの職員ではないですし、生産者でもなければ福祉の職員でもありません。でも、日本の農村地域に働く人がいなくなるといって、非常に恐ろしいことになるという危機感がありました。

「何か困ったことはありませんか」という問いに「はい、ありません。JAにはすごい可能性があると思います。農福連携を進めようとするとき、JAが動けば、あっという間に進みます。農福連携というのは、農福商工連携、農福介護連携、農福医療連携、農福教育連携といった「農福+α」で一層広がっていくんです。JAには直売所も遊果場もあるし、介護施設も厚生連病院もあります。JAは今ある資源を使うと、地域ごとの農福+αの取り組みができます。

神出理事長 日本は、地域が疲弊して東京だけが生き残るというところはありません。地域が活性化するのは何をかいて、1次産業である農業が元気になること、元気がなること、これは、生産量が上がること、あるいは差別化した産品を生産すること。そのためには必ず労働力の問題を乗り越える必要があります。

労働力の問題を支援する」として、地域に人が集まり、お金が落ちて、商工会も潤うし、病院だって学校だって充実するこ

か」と聞いたら、「何も困っていません」との答えが返ってきました。障がい者年金を月8万円から10万円まで、お父さんお母さんからお小遣いをもっと、不自由はないということでした。しかし、いまでも続かないのはありません。また、あるJAの介護施設に行ったら、その職員が「本当はもうと違う仕事ができるの、内部障がいがあつて介護施設で働いているんです」と打ち明けてくれました。

私は、福祉の世界は何かおかし、何とかしなければいけないと思いましたが、障がい者の就労のことを考えたとき、一方で人が少なくなっている農村のことを思い起して、モチベーションを上げて考えたのが「農福連携」でした。

神出元一理事長 農業部門だけで労働力不足に対処するのは不可能です。農福連携はその大きなファクターになります。また、異業種連携も重要で、工場や働く人を農業場に農業で働いてもらうと、市場としても、農業が資金を支払う分コストが抑えられます。また、農福期に工場が製造計画を組むと、農業から工場に労働力を融通できます。

「農福」は農業に触れてみた

それが地域の分野「厚生労働省や文部科学省や内閣府などの官庁が関係しますが、役所がやってくれる」ということではなく、私たち全農が所管の官庁と協議して、福祉や教育といった世界にプロデュースしていきます。

濱田さん 全農に期待したいのは、農福連携という言葉がまだまだ知られていない中で、全農が動くことで、連合会やJAにできれば農家にも、そういうことがあるのだということを知ってもらうこと、まず農業サイトに「一番やっほい」として、私はいくつかを研究だけでではなく、いかに社会を変えていくかを考えています。初めは、「農業は社会的弱者のためであるわけではない」と否定されましたが、現場で頑張っている方がいて、それを私が伝えることになって、徐々に認められるようになってきました。私は研究員でもあり、「総合プログラマー」でもあります。現場も分かる、企画もするし、人もつなぐ、研究も行う、全部や

という方、外国人のインバウンドも含め、そういう方を、農業労働に参加してもらおうとも考えられます。学校教育は体験を通してもらうこと、それが強く印象に残ると、職業選択の際に農業を選ぶ割合が増えます。これはデータが出ています。シンクワーカー「働いておらず、求職活動もない人」が社会復帰への訓練のため、農業労働に参加することもあります。

新規就農を確保するためには、親子への承継だけでは将来おぼつかず、労働力支援の経験を積みながら、就職につなげていきます。

農福連携は協同組合らしい取り組み
濱田さん 農福連携は協同組合らしいと思います。それは、地域で困っていること、必要としていることを共に取り組むことにあると思います。農協が信用事業や共済事業をやっているのは、それが地域になくて困っていたからです。すなわちそれは、今地域で困っていることは何だろうと考えたとき、高齢化について、生活の場がない、働く場がない、そういうことを一緒に考えることが重要です。

全農にもできることからやりつつも、多様な人たちが一緒にいる社会、笑顔になれる社会を作りたいと思います。

濱田健司さんの著書プレゼント

濱田健司さんの「農の福祉力で地域が輝く〜農福+α連携の所展開〜」(創森社)を抽選で5名様にプレゼントします。郵便はがきに、郵便番号、住所、氏名、年齢、所属JA、電話番号、JA全農ウォーカーの感想を各1人の上、ご応募ください。

〒100-6832 東京都千代田区大手町1-3-1 JA全農広報部
JA全農ウォーカー「濱田健司さん本プレゼント」係
平成30年12月31日(月)当日前印有効

※応募者多数の場合は抽選で当選者を決定いたします。また、当選の発表はプレゼントの発送をもって代させていただきます。
※いただいた個人情報は、プレゼントの発送にのみ使用いたします。



SDGsと賀川スピリッツーILO100 年と連合 30 年を踏まえてー

逢見直人

ILO100 年を踏まえて

ILOは今年創立100周年を迎えた。ILOは1919年に、ベルサイユ条約によって国際連盟と共に誕生した。その背景には、平和を確保するにあたり、社会正義の重要性が強く認識されていた。また、世界経済の相互依存性及び市場を求めて競争する国々の労働条件の差異を縮小するための協力の必要性についても理解が深まりつつあった。こうした考えを反映し、ILO憲章前文は以下のように述べている。

1. 世界の永続する平和は、社会正義を基礎としてのみ確立することができる。
2. そして、世界の平和及び協調が危くされるほど大きな社会不安を起すような不正、困苦及び窮乏を多数の人民にもたらす労働条件が存在し、且つ、これらの労働条件を改善することが急務である。
3. また、いずれかの国が人道的な労働条件を採用しないことは、自国における労働条件の改善を希望する他の国の障害となる。

1944年に採択されたフィラデルフィア宣言では、「労働は商品ではない」、「一部の貧困は、全体の繁栄にとって危険である」といったILOの基本目標と基本原則が再確認された。そして、国際条約によって、1日8時間労働、母性保護、児童労働に関する法律、さらに職場の安全や平和的な労使関係を推進する一連の政策といった産業社会の画期的な成果を生み出してきた。

1946年、ILOは新たに設立された国際連合と協定を結んだ最初の専門機関となり、創立50周年にあたる1969年にはノーベル平和賞を受賞した。経済のグローバル化が進む中、1998年に「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言とそのフォローアップ」を採択し、①結社の自由と団体交渉権の効果的な承認、②強制労働の禁止、③児童労働の撤廃、④雇用及び職業における差別の排除を基本原則と定め、加盟国はそのその尊重、促進、実現に向けた義務を

負うとし、対応する中核8条約については未批准の場合でも、原則の推進に向けた努力を求めている。

2008年のILO総会では「公正なグローバル化のための社会正義に関するILO宣言」を採択した。この宣言は、進歩と社会正義の達成を支援するというILO憲章に体现された価値と原則の上に立ち、ディーセント・ワーク課題を通じて、この目標を進めることへの支持を宣言したものとなっている。世界は、2008年のリーマンショックで大きな金融経済危機に瀕した。2009年の第98回総会では、「危機からの回復 グローバル・ジョブズ・パクト」を採択した。この政策文書は、国際的な金融経済危機が社会と雇用にもたらす影響に鑑み、投資、雇用、社会的保護を中心とする生産性のある回復を促進すべきことを宣言したものとなっている。このように、ILOは100年の歴史の中で、時代の節目、節目で重要なメッセージを発してきた。

ILOと日本

日本は、ILO創立時からの原加盟国の1つである。しかし、当時の日本の労働状況は、治安警察法によって労働者の団結権、ストライキ権は事実上封じられ、労働組合法は、1945年の第2次世界大戦終結まで制定されることはなかった。ILOが創立された1919年当時の日本は、米価が5年前の3~4倍に跳ね上がるなど生活難が国民生活を襲い、米騒動や労働争議が全国で相次いでいた。9月17日、1万6千人もの人が働いていた神戸の川崎造船船本工場でサボタージュ闘争が発生した。生活苦に対応した賃上げを求めるものであったが、松方幸次郎社長は「8時間労働制と賃上げ」を実施すると発表した。わが国最初の「8時間労働制」の実施である。この年10月にILO第1回総会がワシントンで開催され、8時間労働制を規定した「第1号条約」が採択された。松方社長が「8時間労働制」の実施を決めたのは、第1号条約の採択にあったことは想像に難くない。これは先駆的な例だが、日本の労働時間法制は、国際水準には到底及ばないものであった。1916年に施行された工場法では、1日14時間労働が認められていて、2組以上に分かれた交替制労働の深夜業には禁止規定が適用されなかった。それでもILOで、女子及び年少者の深夜業禁止が取り上げられたことから、1923年に工場法が改正され、深夜業を午前5時までとし、二交替制による猶予期間を1929年6月末とした。わずかな前進ではあったが、ILOの原則が工場法改正を促した。

戦時体制に突入した日本は、1933年に国際連盟を脱退し、国際社会から孤立することになったが、その時にILOも脱退した。日本がILOに復帰したのは、1956年のサンフランシスコ講和条約発効後のことである。その後は、日本はアジアの先進国としてILOの活動に積極的に参加してきた。しかし、日本はILO条約（190）のうち批准しているのは49に過ぎず、先進国の中では低いほうに位置する。とりわけ中核8条約のうち、2条約（105号、111号）が未批准であることは、国際社会からも批判がある。公務員の労働基本権についても、これまで10回にわたる勧告が出されているが、前進の兆しは一向にない。

「仕事の未来に向けたILO創立100周年宣言」

ILO憲章（1919年）やフィラデルフィア宣言（1944年）などの歴史的文書の重要性や価値を再確認したうえで、それにとどまることなく、ILOが新たな100年においても力強い歩みを進めていくための宣言が今年の総会で採択された。

「宣言」は、前文において、政労使三者の継続的かつ協調的な活動が、社会正義の実現、民主主義及び普遍的かつ恒久的な平和の推進のために必要不可欠であること、社会対話が社会の全体としての結束に貢献し、十分に機能し生産的な経済にとって極めて重要であるとの認識を再確認した。そして、ILOのすべての政労使構成員に対し、社会正義などの達成のための揺るぎない社会契約の再認識と活動の再活性化を呼び掛けるものとなった。さらに、総会にILO事務局長報告として提出された「仕事の未来世界委員会報告書」の内容も踏まえ、仕事の未来を人間中心のアプローチで実現するためにILOおよび加盟国政労使がとるべき行動を盛り込んでいる。

宣言では、ILOが今後力を振り向けるべき点として以下のものを挙げている。◇持続可能な発展に寄与する仕事の未来への公正な移行、◇ディーセント・ワークと持続可能な発展を達成するための、社会対話の利用を含む、テクノロジーの進歩と生産性の向上の最大限の活用、◇全ての労働者の職業人生を通じた技術、能力、資格の獲得の推進、◇若年者にディーセント・ワークの機会を創出することを目的とした有効な政策の立案、◇高齢労働者に就業機会を利用しながら選択を広げ、活動的な加齢を可能にする方策の支援、◇包摂的で持続可能な成長を要素とする労働者の権利の促進、◇男女の同一労働に対する同一の賃金を含めた平等な機会、参画および待遇の保証、◇障がい者やその他の被害を受けやすい人々のために仕事の世界において平等な機会と待遇の保証、◇中小零細事業、協同組合、社会的連帯経済における起業や持続可能な企

業を可能にする環境の推進、◇質の高い公共サービスの供給者である公共セクターの役割支援、◇労働行政と監督の強化、◇国内およびグローバルサプライチェーンにおけるディーセント・ワークの推奨、◇強制労働および児童労働の廃絶、◇インフォーマルからフォーマル経済への移行の推進、◇適切で持続可能かつ仕事の世界の発展状況に適応した社会的保護システムの強化、◇国際移民労働に関連した業務の更なる掘り下げ、◇政策の一貫性強化を念頭に置いた多国間システム内での取り組みと協力の強化。

宣言について、ガイ・ライダー ILO 事務局長は、「仕事の未来とはすなわち私たちの組織の未来であり、今日採択したものは行程表、この組織の未来において私たちを前進に導く羅針盤」と評した。

SDGs達成に向けた連合の取り組み

連合は、2019年に結成30周年を迎えた。この節目の年に当たり、新たな連合ビジョン「働くことを軸とする安心社会 ーまもる・つなぐ・創り出す」を策定した。「連合ビジョン」では、2035年の社会を展望し、これまで連合が運動の基軸としてきた価値観を継承・深化させた社会像を、次のとおり提起した。

連合がめざす社会は、働くことに最も重要な価値を置き、誰もが公正な労働条件のもと、多様な働き方を通じて社会に参加でき、社会的・経済的に自立することを軸とし、それを相互に支え合い、自己実現に挑戦できるセーフティネットが組み込まれている活力あふれる参加型社会である。

加えて、「持続可能性」と「包摂」を基底に置き、年齢や性、国籍の違い、障がいの有無などにかかわらず多様性を受け入れ、互いに認め支え合い、誰一人取り残されることのない社会である。

「連合ビジョン」の第一歩を踏み出すにあたり、連合のあらゆる取り組みを貫くものとして、希望ある未来が次の世代に続いていく「持続可能性」と、互いに認め支え合い、誰一人取り残されることのない「包摂」の理念を、これまで以上に重視していく。その観点から、グローバル規模での社会全体の取り組みとして、連合は国連「持続可能な開発目標（以下、SDGs）」の達成に向けても、様々な団体・組織と対話し、連携・協力していくこととした。

この「ビジョン」を踏まえ、連合は、2019年10月10～11日に開催した第16回定期大会において、2020～21年の「運動方針」を決定した。そこでは、3つの重点分野、4つの推進分野を掲げ、運動資源を集中させることとしている。

重点分野－１：

すべての働く仲間をまもり、つなぐための集团的労使関係の追求と、社会に広がりのある運動の推進

1. 多様な就労者の法的保護の取り組み推進など働く者を守るワークルールの強化

- (1) すべての職場における集团的労使関係の構築に向けて、過半数代表制の適正な運用を徹底するとともに、労働組合の役割の強化につながる方向で、労働者代表制の法制化に向けて検討。
- (2) 集团的労使関係による成果を、より多くの働く者に波及させるために、労働協約の拡張適用を可能とする法改正を含めた仕組みづくりについて検討。
- (3) 「曖昧な雇用」で働く就業者について、労働者概念の拡張も含めた法的保護に関する考え方を取りまとめ、その実現をはかるとともに、集团的労使関係による課題解決を促進。

2. 働く仲間をつなぎ支える新たな取り組みの推進と組織化を担う人材の体制構築

- (1) 特別参加組織などの構成組織移行と、中小地場企業の組織化などの受け皿としての「地域ゼネラル連合（仮称）」の創設について検討。
- (2) 多様な雇用・就労形態で働く人たちが緩やかに連合とつながる「ネットワーク会員（仮称）」の創設について検討。
- (3) 組織化や健全な労使関係づくりを担う実践的な人材の確保と育成に向けた体制構築

3. 「1000万連合 NEXT(仮称)」に向けた体制強化と戦略の構築

- (1) 「1000万連合 NEXT（仮称）」に向けた体制強化と、産業構造や労働市場の変化に対応する連合全体の戦略の構築
- (2) 組織強化を通じた組合員減少への歯止めの取り組みを推進
- (3) パート・有期契約・再雇用労働者や子会社・関連会社の組織化目標の必達

4. 中央・地方で、社会対話による広がりのある運動の推進

- (1) 対話を通じて課題の共有化と、課題解決に向けたネットワークの構築、協働の推進
- (2) 社会的キャンペーンの展開
- (3) 効果的な発信方法の検討

重点分野－２：

安心社会とディーセント・ワークをまもり、創り出す運動の推進

1. 2035年を見据えた社会保障・教育と税制の一体改革に向けた取り組み

- (1) すべての人が安心して生きていけるよう社会保障の充実、誰もが生涯を通じて学び続けることができる教育制度の確立。これらの基盤となる「公平・連帯・納得」の税制改革の実現
- (2) 医療・介護・子ども子育てなどのサービスが利用し続けられるための提供体制の改革と人材確保、安心と信頼の年金の実現に向けた取り組みの推進
- (3) 地域共生社会の実現に向け、社会的孤立や経済的困窮、ダブルケア、就業困難、住宅の確保や移動の制約など多様で複合的な課題を抱える人や世帯の生活を支える体制を整備するための取り組みの推進
- (4) 学校の働き方改革を実現し、教職員の長時間労働を是正

2. 持続可能で包摂的な社会を実現するための経済・社会・環境課題の統合的解決に向けた取り組みの推進

- (1) 良質な雇用の創出と生活の質的向上につなげるための総合対策の検討・策定および技術革新と雇用に関する考え方のとりまとめ
- (2) 気候変動対策、循環型社会の形成、自然資本の保全、水へのアクセス、食品ロス削減など環境分野の課題解決に向けて社会的運動を展開
- (3) カスタマーハラスメントを根絶するため、消費者教育の実施に向けた社会的合意形成。倫理的な消費者行動に関する啓発運動を実施

3. すべての働く者のディーセント・ワーク実現に向けた雇用・労働政策の推進

- (1) 36協定の適正化・労働時間把握など長時間労働是正の取り組みや商慣習の見直しの徹底。パート・有期契約労働者や派遣労働者と正規雇用労働者との間の不合理な待遇の是正に向けた実態把握や労働条件改善などの取り組みの推進
- (2) 労働者派遣法、労働契約法（有期契約）について、労働者保護の視点に立った見直し
- (3) 複数の事業場で働く就業者の保護に向けた見直し、労働時間の通算規定の堅持及び健康確保措置などの制度改正
- (4) 就労を希望する高齢者が、年齢にかかわらず働くことのできるための事業場の整備、社会制度の整備
- (5) 労働災害を撲滅するため、業種・業態ごとの対策。ハラスメントを含めた

- 過労死・過労自殺防止対策や、関連する労災認定基準の見直し
(6) 解雇の金銭解決制度の導入阻止

4. 賃金・労働諸条件の向上と地域社会を支える中小企業の基盤強化

- (1) 「賃上げ」「すべての労働者の立場に立った働き方の実現」の実現とあらゆる格差（企業規模間、雇用形態間、男女間、地域間）の是正、社会横断化の促進
- (2) 働き方も含めた「サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配」の実現と公契約基本法、公契約条例、中小企業振興基本条例の制定に向けた取り組みの推進
- (3) 地域を支える政労使などの各団体が地域の諸課題の解決にむけて連携する場としての「地域活性化フォーラム（仮称）」の発展
- (4) 豊かな生活時間の確保とあるべき労働時間の実現
- (5) 最低賃金を労働の対価としてふさわしい水準への引き上げ、社会的セーフティネットとしての機能強化

重点分野－3：

男女平等をはじめとして、一人ひとりが尊重された「真の多様性」が根付く職場・社会の実現

1. 性別・年齢・国籍・障がいの有無・就労形態などにかかわらず、やりがいをもって働くことのできる職場・社会の実現
 - (1) あらゆるハラスメントの根絶に向けて、禁止規定を含めた国内法整備、ILO条約の批准に向けた取り組みや、職場におけるハラスメントの根絶
 - (2) ジェンダー・バイアス（無意識を含む性差別的な偏見）や、固定的性別役割分担意識を払拭するため、周知・啓発のためのガイドラインの策定
 - (3) 選択的夫婦別氏制度や、同性パートナーの権利の確保など、民法改正の整備の推進と職場環境の改善
 - (4) 日本で働く外国人労働者の「共生」に向けた環境整備
2. 男女平等の実現、均等待遇、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に向けた取り組み
 - (1) 女性の指導的地位に占める割合を国際的水準に引き上げるため、クォータ制の導入をはじめとするポジティブ・アクションの強化
 - (2) 「連合第4次男女平等参画推進計画」の達成に向け成果と課題を共有。
2020年10月以降の取り組みにつなげる

- (3) 雇用の分野における性差別の禁止、男女雇用機会均等法の改正に向けた雇用管理区分間の格差の実態把握。男女間賃金格差の是正
- (4) 男性の育児休業促進、育児や介護などの両立支援制度の拡充と、職場環境の改善

3. 多様な相談への対応力向上を含む、「フェアワーク」推進の取り組み

- (1) 「真の多様性」が根付く職場・社会の実現に向けた「フェアワーク推進センター」の設置
- (2) 「フェアワーク」の必要性・重要性の発信。多様な相談への対応力向上に向けて労働相談体制のあり方の検討
- (3) 非正規雇用・曖昧な雇用・若年労働・外国人労働など、多様な働く仲間の課題解決や社会的波及力の強化に向けて、行政・NGO・NPOなど各種関係団体と連携した取り組みの推進

推進分野－１：

社会連帯を通じた平和、人権、社会貢献への取り組みと次世代への継承

志を同じくする仲間の思いと力を、幅広く国民的課題や地域の課題に対して発揮していくとともに、戦争や大規模災害などの実相を風化させず継承。社会貢献活動への参加体験を通じ仲間の思いを結集し、運動の力を高める

推進分野－２：

健全な議会制民主主義と政策実現に向けた政治活動の推進

健全な議会制民主主義と働く者・生活者のための政策実現に向け、組合員はもとより未組織労働者を含むすべての働く者のための政治活動を推進

推進分野－３：

ディーセント・ワークの実現に向けた国際労働運動の推進

グローバル化の進展にともなうサプライチェーンの拡大、多国籍企業による労働者の権利の侵害や労使の日常的なコミュニケーション不足などを背景とする労使紛争が世界で多発していることから、建設的労使関係にもとづいた国際労働運動を様々な組織と連携し、推進

推進分野－４：

連合と関係する組織との相乗効果を発揮し得る人材育成と労働教育の推進

連合と関係する組織とともに相乗効果を発揮できる人材育成体系の構築。労働教育、労働に関わるルールや働くものの権利などを幅広く学べる機会の充実

以上

SDGsと賀川スピリッツ

—ILO100年と連合30年を踏まえて—

連合 会長代行 逢見直人



1

ILO憲章前文

- 世界の永続する平和は、社会正義を基礎としてのみ確立することができる。
- そして、世界の平和及び協調が危うくされるほど大きな社会不安を起すような不正、困苦及び窮乏を多数の人民にもたらず労働条件が存在し、且つ、これらの労働条件を改善することが急務である。
- また、いずれかの国が人道的な労働条件を採用しないことは、自国における労働条件の改善を希望する他の国の障害となる。

2

ILOフィラデルフィア宣言

- (a)労働は、商品ではない。
- (b)表現及び結社の自由は、不断の進歩のために欠くことができない。
- (c)一部の貧困は、全体の繁栄にとって危険である。
- (d)欠乏に対する戦は、各国内における不屈の勇気をもって、且つ、労働者及び使用者の代表者が、政府の代表者と同等の地位において、一般の福祉を増進するために自由な討議及び民主的な決定とともに参加する継続的且つ協調的な国際的努力によって、遂行することを要する。

3

ディーセントワーク

- ディーセント・ワーク = 働きがいのある人間らしい仕事
- ディーセント・ワークとは、権利が保障され、十分な収入を生み出し、適切な社会的保護が与えられる生産的な仕事を意味する。
- 「働きがいのある人間らしい仕事」とは、まず仕事があることが基本だが、その仕事は、権利、社会保障、社会対話が確保されていて、自由と平等が保障され、働く人々の生活が安定する、すなわち、人間としての尊厳を保てる生産的な仕事のこと。

4

ディーセントワーク(2)

【国連「持続可能な開発目標（SDGs）」】

2015年9月に「すべての人に対する完全かつ生産的な雇用とディーセントワークの促進」が掲げられた。

権利が保障される仕事

- 労働者保護ルールの堅持・強化
- 労働時間の見直し
- 男女平等と女性活躍の推進
- ワーク・ライフ・バランス社会の実現

十分な収入を生み出す仕事

- 最低賃金の引き上げ
- 格差・貧困の縮小

5

ディーセントワーク(3)

適切な社会的保護が与えられる仕事

- 持続可能な社会保障
- セーフティネットの構築・拡充
- 全世代型の社会保障制度

十分な仕事があること

- 若年者、高齢者、障がい者の雇用対策
- 雇用拡大と雇用の質確保
- 非正規雇用の雇用安定と処遇改善

6

ILOの中核的労働基準8条約

- **結社の自由・団体交渉権の承認**

結社の自由及び団結権の保護に関する条約(87号)

団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約(98号)

- **強制労働の禁止**

強制労働に関する条約(29号)

強制労働の廃止に関する条約(105号)

- **児童労働の禁止**

就業の最低年齢に関する条約(138号)

最悪の形態の児童労働の禁止及び廃絶のための即時行動に関する条約
(182号)

- **差別の撤廃**

同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約
(100号)

雇用及び職業についての差別待遇に関する条約(111号)

7

ILOの三者構成の原則

- ILOの最大の役割は、国際労働基準の設定。ILOには、政府、労働者、使用者の代表が対等な立場で意見を述べる「三者構成」の原則がある。総会や理事会のメンバーは、政府の代表2、労働者の代表1、使用者の代表1の割合で構成されている。



8

仕事の未来に向けたILO創立100周年宣言(1)

- ・ILO憲章（1919年）やフィラデルフィア宣言（1944年）などの歴史的文書の重要性や価値を再確認したうえで、それにとどまることなく、ILOが新たな100年においても力強い歩みを進めていくための宣言が採択された。
- ・「宣言」前文

政労使三者の継続的かつ協調的な活動が、社会正義の実現、民主主義及び普遍的かつ恒久的な平和の推進のために必要不可欠であること、社会対話が社会の全体としての結束に貢献し、十分に機能し生産的な経済にとって極めて重要であるとの認識を再確認。

ILOのすべての政労使構成員に対し、社会正義などの達成のための揺るぎない社会契約の再認識と活動の再活性化を呼び掛け。

さらに、総会にILO事務局長報告として提出された「仕事の未来世界委員会報告書」の内容も踏まえ、仕事の未来を人間中心のアプローチで実現するためにILOおよび加盟国政労使がとるべき行動を盛り込んでいる。

11

仕事の未来に向けたILO創立100周年宣言(2)

- ・宣言では、ILOが今後力を振り向けるべき点として以下のものを挙げている。
 - ◇持続可能な発展に寄与する仕事の未来への公正な移行
 - ◇ディーセント・ワークと持続可能な発展を達成するための、社会対話の利用を含む、テクノロジーの進歩と生産性の向上の最大限の活用
 - ◇全ての労働者の職業人生を通じた技術、能力、資格の獲得の推進
 - ◇若年者にディーセント・ワークの機会を創出することを目的とした有効な政策の立案
 - ◇高齢労働者に就業機会を利用しながら選択を広げ、活動的な加齢を可能にする方策の支援

12

ILOと日本(1)

- 日本は、ILO創立時からの原加盟国の1つ。しかし、当時の日本の労働状況は、治安警察法によって労働者の団結権、ストライキ権は事実上封じられ、労働組合法は、1945年の第2次世界大戦終結まで制定されることはなかった。
- ILOが創立された1919年当時の日本は、米価が5年前の3~4倍に跳ね上がるなど生活難が国民生活を襲い、米騒動や労働争議が全国で相次いでいた。
- 9月17日、神戸の川崎造船船本工場でサボタージュ闘争が発生した。生活苦に対応した賃上げを求めるものであったが、松方幸次郎社長は「8時間労働制と賃上げ」を実施すると発表した。わが国最初の「8時間労働制」の実施である。
- 日本の労働時間法制は、国際水準には到底及ばないものであった。1916年に施行された工場法では、1日14時間労働が認められていて、2組以上に分かれた交替制労働の深夜業には禁止規定が適用されなかった。それでもILOで、女子及び年少者の深夜業禁止が取り上げられたことから、1923年に工場法が改正され、深夜業を午前5時までとし、二交替制による猶予期間を1929年6月末とした。わずかな前進ではあったが、ILOの原則が工場法改正を促した。

9

ILOと日本(2)

- 戦時体制に突入した日本は、1933年に国際連盟を脱退し、国際社会から孤立することになったが、その時にILOも脱退。
- 日本がILOに復帰したのは、1956年のサンフランシスコ講和条約発効後のこと。
- その後は、日本はアジアの先進国として、ILOの活動に積極的に参加してきた。政府は常任理事国のポストを現在まで継続している。労働側も、1957年から連続して、理事職を務めてきた。
- 日本は2018年時点で、ILOの通常予算に対して9.684%の分担金を拠出している。これはアメリカ(22%)に次ぐ2番目の高さである。このような財政負担の割には、ILO職員に占める日本人の割合は低い。
- 日本は、ILO条約(190)のうち批准しているのは49に過ぎず、先進国の中では低いほうに位置する。とりわけ中核8条約のうち、2条約(105号、111号)が未批准。
- 公務員の労働基本権についても、これまで10回にわたる勧告が出されているが、前進の兆しは一向にない。

10

仕事の未来に向けたILO創立100周年宣言(3)

- ◇包摂的で持続可能な成長を要素とする労働者の権利の促進
- ◇男女の同一労働に対する同一の賃金を含めた平等な機会、参画および待遇の保証
- ◇障がい者やその他の被害を受けやすい人々のために仕事の世界において平等な機会と待遇の保証
- ◇中小零細事業、協同組合、社会的連帯経済における起業や持続可能な企業を可能にする環境の推進
- ◇質の高い公共サービスの供給者である公共セクターの役割支援
- ◇労働行政と監督の強化

13

仕事の未来に向けたILO創立100周年宣言(4)

- ◇国内およびグローバルサプライチェーンにおけるディーセント・ワークの推奨
- ◇強制労働および児童労働の廃絶
- ◇インフォーマルからフォーマル経済への移行の推進
- ◇適切で持続可能かつ仕事の世界の発展状況に適応した社会的保護システムの強化
- ◇国際移民労働に関連した業務の更なる掘り下げ
- ◇政策の一貫性強化を念頭に置いた多国間システム内での取り組みと協力の強化

14

第108回総会における代表演説



- 仕事の未来世界委員会報告書を、ディーセントワークの提唱に続く、歴史的な文書として歓迎し評価。
- 特に、普遍的な労働諸権利の保障の確立、社会的対話を通じた公共財としての労働者と使用者の集団的利益代表の再活性化の提唱は注目に値する。加えて、労働組合として、私たちは公正で公平な仕事の未来のため、社会契約の再活性化させるための提唱を高く評価している。我々は、それが今後の我々の運動の発展のための深遠で心強い後押しになると信じる。
- このときをとらえ、ILOとその構成員はそれぞれの決意を新たにし、未来を変えるために行動を起こすべき。
- 我々は、他の歴史的な文書とともに、「ILO100周年宣言」が、ILOがその次の世紀に力強い一歩を踏み出すための推進力となることを強く期待。

15

SDGs達成に向けた連合の取り組み

働くことを軸とする安心社会
—まもる・つなぐ・創り出す—

連合がめざす社会は、働くことに最も重要な価値を置き、誰もが公正な労働条件のもと、多様な働き方を通じて社会に参加でき、社会的・経済的に自立することを軸とし、それを相互に支え合い、自己実現に挑戦できるセーフティネットが組み込まれている活力あふれる参加型社会である。加えて、「持続可能性」と「包摂」を基底に置き、年齢や性、国籍の違い、障がいの有無などにかかわらず多様性を受け入れ、互いに認め合い、誰一人取り残されることのない社会である。

16

SDGsと 連合の第16期運動方針との関係

る 次世代に統 て 持続可能性と に め え合 一人 り る
 のな 包摂と う理念 連合 ジョシ 働 とを と る 心社会 ー ま る な
 り出 ー を踏まえた た 連合の り組 を 連合 の に けて
 な団 と 連携 協 て

重点分野-1：すべての働く仲間を まもり、つなぐための集団的労使関 係の追求と、社会に広がりのある運 動の推進

- ①多様な就労者の法的保護の取り組み
推進など働く者を守るワークルールの
強化
- ②働く仲間をつなぎ支える新たな取り
組みの推進と組織化を担う人材の体制
構築
- ③「1000万連合NEXT(仮称)」に向け
た体制強化と戦略の構築
- ④中央・地方で、社会対話による広
がりある運動の推進



推進分野-1



重点分野-2：安心社会とディーセント・ワークをまもり、創り出す運 動の推進

- ①2035年を見据えた社会保障・教育と
税制の一体改革に向けた取り組み
- ②持続可能で包摂的な社会を実現するた
めの経済・社会・環境課題の統合的解
決に向けた取り組みの推進
- ③すべての働く者のディーセント・ワ
ーク実現に向けた雇用・労働政策の推進
- ④資金・労働諸条件の向上と地域社会を
支える中小企業の基盤強化



推進分野-2



重点分野-3：男女平等をはじめと して、一人ひとりが尊重された「真 の多様性」が根付く職場・社会の実 現

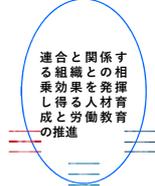
- ①性別・年齢・国籍・障がいの有無・
就労形態などにかかわらず、やりがい
をもって働くことのできる職場・社会
の実現
- ②男女平等の実現、均等待遇、仕事と
生活の調和(ワーク・ライフ・ balan
ス)に向けた取り組み
- ③多様な相談への対応力向上を含む
「フェアワーク」推進の取り組み



推進分野-3



推進分野-4



17

ご清聴ありがとうございました。

18

共催：賀川豊彦シンポジウム実行委員会、賀川豊彦記念講座委員会、
明治学院大学キリスト教研究所 賀川豊彦研究プロジェクト
協賛：(一社)日本協同組合連携機構(JCA)日本協同組合学会、日本キリスト教社会福祉学会、
賀川豊彦学会、(株)朝日エル、(株)キリスト新聞社、東京基督教大学 公共福祉研究センター