

農業分野の特性を活かした
障害者の職域拡大に向けて

2011年3月

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構
障害者職業総合センター

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

まえがき

障害者職業総合センターでは、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、わが国における職業リハビリテーションサービスの中核機関として、職業リハビリテーションに関する調査・研究をはじめとして、さまざまな業務に取り組んでいます。

この報告書は、平成 21～22 年度に独立行政法人農業・食品産業技術総合研究機構農村工学研究所が同年度行った研究に協力しつつ実施した「農業分野の特性を活かした障害者の職域拡大のための具体的方策に関する調査研究」の研究成果をとりまとめたものです。

本調査研究の実施に際しましてご協力頂いた農業事業所、自治体、教育機関等、関係者の皆さんに厚く御礼申し上げます。

本書が今後の農業分野における障害者雇用の拡大に向けた一助となれば幸いです。

2011 年 3 月

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構
障害者職業総合センター
研究主幹 上村 俊一

執筆担当

佐渡 賢一 (障害者職業総合センター事業主支援部門統括研究員)

・・・概要, 第1章, 第2章第2節, 第6章, 第7章, 資料

河村 恵子 (障害者職業総合センター事業主支援部門研究員)

・・・概要, 第2章第1節, 第3章, 第4章, 第5章, 資料

目 次

概要	1
第1章 本研究の背景・目的と方法	3
第1節 農業の動向	3
1.1 農業生産の動向	3
1.2 産業としての基盤	4
1.3 輸入の拡大とその影響	6
1.4 農業への意識	7
1.5 農業への関心・参入の機運	11
第2節 農業施策の動向と障害者雇用	11
2.1 農業施策における障害者雇用への取り組み	11
2.2 障害者施策における農業の扱い	13
第3節 本研究の趣旨	14
3.1 研究の趣旨・目的	14
3.2 研究の方法	14
第2章 農業研究の系譜と当研究部門の取り組み	17
第1節 農業分野における障害者就労	17
1.1 福祉的就労場面での取り組み	17
1.2 農業経営者の障害者雇用の実態や認識	19
1.3 農業と障害者とのかかわり	20
第2節 本研究と関連する取り組み	22
第3章 農業分野における障害者就業の留意点	29
第1節 農園芸作業と障害者	29
1.1 農園芸作業の取り組み	29
1.2 農園芸作業と農業分野における就業	30
第2節 障害者雇用の観点からみる農業就業の制約	31
2.1 障害者雇用の観点からみる農業の産業的特徴	31
2.2 障害者雇用の観点からみる農業の実際的特徴	35
第3節 農業分野における障害者就業の実態	37
3.1 農業分野における障害者雇用の実態	37

3.2 先行事例の概観	39
第4章 事例調査からみる農業分野における障害者雇用の実際 43	
第1節 雇用事例の概観	43
1.1 事例調査の方法	43
1.2 調査結果の概要	44
第2節 類型化の試み	51
2.1 雇用の経緯に注目した類型化	51
2.2 生産作目による類型化	53
2.3 特徴的事項による整理	55
第3節 職業リハビリテーションにおける留意点の検討	57
3.1 農業分野における障害者雇用の可能性	57
3.2 今後の発展の可能性と課題	60
第5章 雇用促進に向けての取り組み 63	
第1節 自治体等における取り組み	63
1.1 中国四国農政局における「岡山地域農業の障害者雇用促進ネットワーク」の取り組み	63
1.2 静岡県における「ユニバーサル園芸の推進」に関する取り組み	65
1.3 浜松市における「浜松市ユニバーサル農業推進事業」の取り組み	66
1.4 その他の自治体等における取り組み	68
第2節 職業訓練および教育分野等における取り組み	68
2.1 職業訓練としての農業就労の受け入れ	68
2.2 教育分野における農業と障害者とのかかわり	70
2.3 その他の取り組み	73
第6章 農業の変革と障害者雇用 75	
第1節 農業の変革をめぐって	75
1.1 農業のシエア	75
1.2 農業の生産性	78
1.3 農業への提言	79
第2節 技術開発と障害者雇用	80
第7章 研究のまとめ 83	
第1節 本研究の周辺	83

1.1 制約と取り組み	83
1.2 取り組みの原動力	83
1.3 異なる観点からの問題意識・変化	84
第2節 障害者雇用の事例から	85
2.1 作目の重要性	85
2.2 作業遂行への工夫	85
2.3 農業における職業リハビリテーション	86
第3節 今後の農業と障害者の就業	87

資料

事業所訪問調査結果	89
-----------	----

概 要

本報告書は「農業分野の特性を活かした障害者の職域拡大のための具体的方策に関する調査研究」の研究成果を取りまとめたものである。本報告書は7章より構成されており、各章の概要は以下のとおりである。

第1章では、研究の背景のひとつとして、昨今の農業を取り巻く諸問題とそれらに対するさまざまな施策の動向について触れている。その中の障害者雇用に言及している施策や、具体的取り組みのひとつに当研究部門も関与を続けていていることを踏まえ、本研究の趣旨の整理を行っている。

第2章では、先行研究を概観し、福祉的就労場面での取り組みの特徴やそこから見出された課題、農業事業所における障害者雇用に対する認識などについて述べている。また、障害者と農業事業所とのかかわり方について、福祉的就労および雇用による就業という形態に注目して、それぞれパターンを紹介している。併せて、本研究部門との関連性を保ちつつ推進された農村工学研究所の研究・事業について、その取り組みの内容について触れている。

第3章では、農業分野における障害者就業に関する留意点を検討している。農園芸作業は医療、福祉分野においても注目を集めてはいるものの、農業には他産業とは異なる特質があり、それゆえ障害者の農業就業には制約も少なくないということについて、農業の産業的特徴および作業的特徴を踏まえて考察を進めている。一方、客観的データから近年の農業分野における障害者の就業実態の傾向などを概観し、障害者雇用の可能性についても述べている。

第4章では、農業分野において障害者雇用が実践されている事例に対する訪問調査の結果を踏まえ、それらの特徴について分析、検討を行っている。その結果からは、前章までに述べた多くの制約への懸念に反し、今後の障害者雇用の可能性について有効な示唆が得られている。これについて、職業リハビリテーションの観点から考察を行うとともに、今後の障害者雇用に向けた期待と課題について触れている。

第5章は、自治体、教育機関等におけるさまざまな取り組み実態を紹介している。農業における障害者雇用、就業に向けた直接的支援はもちろん、今後の障害者雇用、就業の広がりを考えるにあたり示唆に富んだ取り組みが確認されている。それぞれの取り組みを紹介しながら、それらの役割等について考察を加えている。

第6章では、少し視点を変え農業が直面する現状、求められている変革に触れつつ、そうした変革等による障害者雇用促進への波及的な影響について考察している。

以上をふまえ、第7章では先行の諸章のとりまとめを行いつつ、総括的な考察を加えている。

第1章

本研究の背景・目的と方法

第1章 本研究の背景・目的と方法

本研究は孤立した研究ではなく、近年農業における障害者の就業に向けた取り組みが種々の形で進められている中で実施された。農業の担い手確保の観点からは多用な人材活用に向けた施策の一環として障害者の雇用促進が位置づけられ、農作業のもついわゆる癒し効果の面からも、障害者支援における農作業の活用が農業での就業機会の実現に発展することへの期待がよせられている。本章では農業の現状と最近の動向について、上記のような取り組みも念頭に置きつつ概観した上で、本研究の目的と方法、その成果物である本報告の構成を概説する。

第1節 農業の動向

1.1 農業生産の動向

内閣府「国民経済計算」によれば、農業の2009年（暦年）における国内総生産は約5兆3,000億円で、国内総生産に占める割合は1.1%である⁽¹⁾。この割合は、その24年前にあたる1985年にはすでに2.4%にまで縮小していたが、その後の10年（1995年まで）にさらに0.9ポイントの低下が生じて1.5%となり、以降も回復の動きをみせずに現在に至っている（表1-1）。

表1-1 主要産業における国内総生産(名目)の推移

（10億円、%）

	1985年	1995	2005	2009
国内総生産	325,401.9 (100.0)	495,165.5 (100.0)	501,734.4 (100.0)	470,936.7 (100.0)
農業	7,892.8 (2.4)	7186.8 (1.5)	6,196.5 (1.2)	5,349.0 (1.1)
建設業	29,709.4 (7.7)	41,566.1 (8.2)	33,893.0 (6.4)	31,018.5 (6.2)
製造業	91,304.0 (28.0)	114,668.7 (23.2)	107,876.5 (21.5)	84,761.9 (18.0)
卸売・小売業	42,816.4 (13.2)	75,788.3 (15.3)	69,065.2 (13.8)	59,014.7 (12.5)
サービス業	67,042.0 (20.7)	110,175.0 (22.3)	131,263.5 (26.2)	133,981.5 (28.5)

資料出所：内閣府「国民経済計算」

（注）カッコ内は構成比である。また、サービス業は産業におけるサービス業、政府サービス生産者におけるサービス業および対民間非営利サービス生産者の合計である。

最近の増減を実質値によってみると、農業の国内総生産は年によって増減を繰り返したが、2000年から2009年をならした成長率は年率マイナス1.0%と、減少に終わった。この期間は日本経済がバブル崩

壊後の深刻な後退を経験した時期を含む上、近年はリーマン・ショックの影響も加わっており、建設業（年率 2.8% の減少）のように農業を上回る減少を示している産業もある。したがって農業だけが不振とはいえないが、サービス業（年率 2.0%）のような増加は示しておらず、国内総生産全体の伸び（年率 1.3%）への貢献は果たしていない。先にみた名目額における構成比の低下には価格の効果も働いているが、実質ベースの活動状況においても、全体に占める農業の構成比縮小に繋がる動きにとどまった。2000 年以前においても農業の活動は全体の成長率を下回る状況が長期的に続いていたが、最近においてもこの傾向を脱するには至らなかった（表 1-2）。

表 1-2 主要産業における国内総生産(実質)の推移

(10 億円, %)

	実額(平成 12 年基準)			増減率(年率)		
	1990 年	2000	2009	1990/80	2000/90	2009/00
国内総生産	457,552.8	505,369.6	571,578.1	3.74	3.12	1.31
農業	7,504.7	6,818.9	6,227.5	2.00	-0.95	-1.00
建設業	48,605.1	37,129.7	31,740.1	3.11	-2.66	-2.75
製造業	106,859.7	111,439.4	113,066.1	4.45	0.42	0.16
卸売・小売業	55,531.6	70,660.7	68,961.5	4.60	2.43	-1.81
サービス業	99,810.3	125,302.4	154,219.0	3.27	2.30	2.00

資料出所：内閣府「国民経済計算」

(注) サービス業の扱いは表 1-1 と同じ

1.2 産業としての基盤

産業としての基盤を示す指標についてみると、耕地面積の縮小、農業従事者の減少などが進んでおり、こうした動きは「農業構造の脆弱化」として懸念されている⁽²⁾。これら諸指標の中には最近縮小・減少傾向が鈍化しているものもあるが、全体としてはっきりとした反転ないし下げ止まりを示してはいない。特に農業に従事する人口は過去に著しい減少を示したあと、なお減少傾向が止まっている（表 1-3）。

表 1-3 耕地面積、農業就業人口等の推移

	1965年	1985	1995	2005	2009	対 65 年比率 (65 年=100)			
						1985	1995	2005	2009
耕地面積 (万 ha)	600	538	504	469	461	90	84	78	77
総農家数 (万户)	566	423	344	285	252	75	61	50	45
就業人口 (万人)	1151	543	414	335	290	47	36	29	25
基幹的農業従事者 (万人)	894	346	256	224	191	39	29	25	21

資料出所：農業白書（各年）をもとに、農林水産省総合情報データベースで補完して作成。

(注) 1985 年以降の農業就業人口および基幹的農業従事者は、販売農家ベースの数値。

このように就業者の減少はいわゆる農業構造の脆弱化のひとつにあげられているが、全体の人数だけでなくその構成にも懸念される点がある。本研究において先行して取りまとめた『農業分野における障害者の職域拡大』においても指摘したことであるが、就業者における高齢化の進行は各産業にみられる中、農業の高齢化は特に著しい。図 1-1 は就業者の構成を男女別・年齢別に把握できる直近のデータである 2005 年「国勢調査」によって示したものであるが、農業は半数以上が 65 歳以上という著しく高齢化した年齢構成となっている。また同調査結果において農業の占める割合は年齢計で 4.4% であるが、25 歳未満層では 0.8% に過ぎず、若年層における参入が進んでいないことを示している。

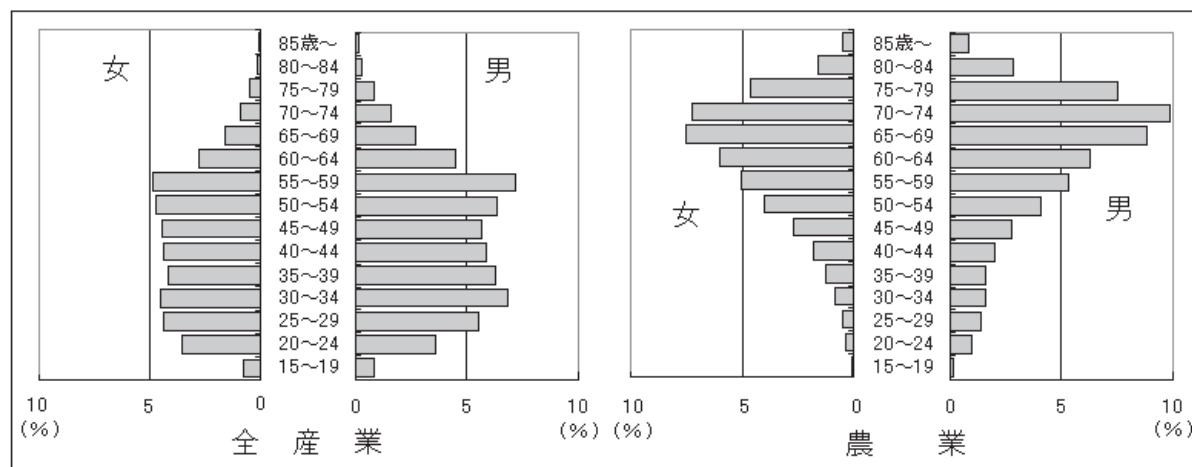


図 1-1 就業者の年齢構成(農業と全産業の比較、2005 年)

資料出所：総務省統計局「国勢調査」

高齢化が他産業を大きく上回るところまで進行し、若年層の参入が少数に限られている中、農業からの撤退の動きもみられる。2010 年における耕作放棄地（過去 1 年以上作付けせず、この数年の間に再び作付する考えのない耕地）は約 40 万 ha で、経営耕地面積をあわせた耕地面積に対する割合も 9% を越えている。農林水産省（2007）によれば、この比率は 1990 年（4.8%、耕作放棄面積は 21 万 7 千 ha）

以降増加傾向を示している。(財) 農政調査委員会が2006年に実施した調査によれば、耕作放棄地の発生原因の中で「高齢化等により労働力が不足」は45%を占めており、上で確認した就業者の動向が農業規模の縮小にも影響を及ぼしている。

1.3 輸入の拡大とその影響

こうした生産あるいは基盤の動向のもとで、輸入は拡大傾向にある。産業連関表を用いて輸入の国内需要に占める割合を輸入比率としてその推移をみると、農業の輸入比率は1995年に11.1%、2002年に11.5%となったあと、2005年は14.1%とはつきりした上昇傾向を示した(表1-4)。耕種農業に限ってみるとさらに上昇傾向が著しく、1995年の14.7%、2000年の15.4%のあと2005年の輸入比率は20.4%と20%台に達している。

表1-4 生産額ベースによる輸入比率の推移(1995年～2005年)

	(1) 国内需要 億円	(2) 輸入 億円	(2/1) 輸入比率 %	(3) 輸出 億円	(1-2+3) 国内総生産 億円
農業					
1995年	135,543	15,018	11.1	157	120,681
2000	124,402	14,335	11.5	133	110,200
2005	119,650	16,812	14.1	203	103,042
うち耕種農業					
1995	98,432	14,428	14.7	146	84,151
2000	89,521	13,827	15.4	125	75,819
2005	79,928	16,323	20.4	195	63,800
うち畜産					
1995	30,350	591	1.9	10	29,769
2000	28,945	508	1.8	9	28,446
2005	31,046	489	1.6	9	30,566
うち農業サービス					
1995	6,761	0	0.0	0	6,761
2000	5,935	0	0.0	0	5,935
2005	8,676	0	0.0	0	8,676
部門計					
1995	9,340,152	437,236	4.7	468,090	9,371,006
2000	9,555,605	541,612	5.7	574,867	9,588,865
2005	9,721,035	726,163	7.5	743,193	9,738,065

資料出所：総務省「産業連関表」(各年)

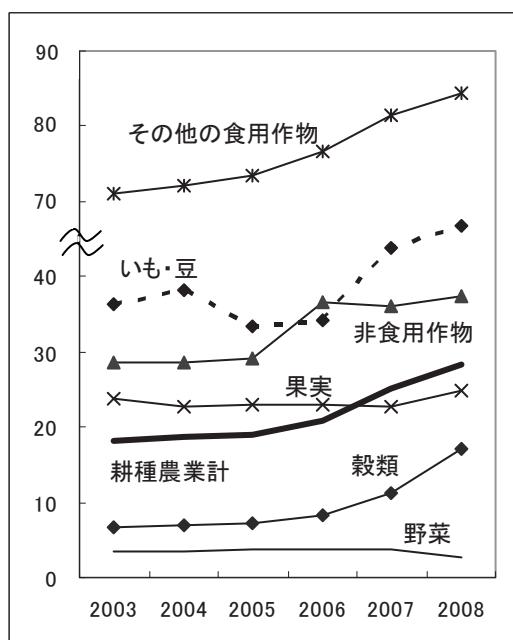


図 1-2 近年の輸入比率の動向(単位%)

資料出所: 経済産業省「産業連関表・延長表」

執筆時点では産業連関表によるだけでは 2005 年までの動向しか把握できないので、経済産業省が作成している延長表を用いて、耕種農業の内訳別に、かつ年別の推移で 2008 年までの動向を示したのが図 1-2 である。これによると耕種農業全体の輸出比率に増加傾向がみられるほか、内訳をみても穀類が 2006 年～2008 年にかけ明瞭な増加を示したほか、いも・豆類、穀類などでも傾向として輸入依存の度合いが強まっていることが確認できる。なお、内訳でみるとおり輸入比率の水準は項目によってかなり異なっており、これが後述の食料自給率の算定方法による違いにも反映している。

上記のような生産額によっても食料の自給の程度を類推することができるが、食料の自給の度合いを示す指標にはいくつかあり、その中でも頻繁に取り上げられるものが「供給熱量ベース（いわゆるカロリーベース）の食料自給率」である。これは我々が摂っている食料に含まれるカロリーを用いて国内で作られている割合を算出したもので、2009 年時点で 40% であり、減少傾向を示しているだけでなく、「主要先進国の中で最低の水準」とされている（表 1-5）⁽⁴⁾。

表 1-5 種々の食料自給率

(%)

	1975年	1985	1995	2000	2005	2007	2009
供給熱量ベース総合食料自給率	54	53	43	40	40	40	40
生産額ベース総合食料自給率	83	82	74	71	69	66	70
重量ベース主食用穀物自給率	69	69	65	60	61	60	58

資料出所：農林水産省「食料需給表（平成 21 年度）」等

(注) 2009 年は概算値である。

1.4 農業への意識

上述したような農業の現状に対し、いくつかの視点から関心が寄せられている。まずあげられるのは、輸入依存の強まりからくる懸念と不安である。食生活の輸入への依存はしばしば供給や価格への強い不安を引き起こす。例えば、2008 年には輸入冷凍食品が原因と疑われる健康被害が相次いで報道され、消

費者の食の安全性への不安を高める結果となった。同じ年にはバイオ燃料の原材料として注目されたことから穀物需要が急増する中で輸入価格が急騰し、気象などにとどまらない要因で供給や価格が変動する不安定さが幅広く実感された。

こうした中で食料自給への関心は高まっている。内閣府が実施している食料自給への意識をたずねる世論調査（例えば2008年の「食料・農業・農村の役割に関する世論調査」）においては、食料自給率について「低い」と考える割合は2000年に52.8%（「どちらかというと低い」を含む。これを除くと32.9%）、2006年に70.1%（47.0%）であったのが、上記の出来事の後に調査が行われた2008年には79.2%（57.6%）と9%の上昇を示した（表1-6）。その後2010年においては74.9%に低下したものの、以前に比べるとなお「低い」とする意識が強まっている。

表1-6 現在の食料自給率に関する意識

(%)

	計	低い	低い		妥当な 数値	高い	どちらか というと 高い		わから ない
			低い	どちらか というと 低い			どちらか というと 高い	高い	
2000年	100.0	52.8	32.9	19.9	19.8	10.8	3.9	3.9	16.6
2006	100.0	70.1	47.0	23.1	11.8	5.6	3.6	2.0	12.6
2008	100.0	79.2	57.6	21.5	8.3	7.3	4.9	2.4	5.2
2010	100.0	74.9	51.6	23.3	10.0	6.9	4.4	2.5	8.2

資料出所：内閣府「食料の供給に関する特別世論調査」（2010）他

また、将来の食料供給について「不安がある」とする意見は2000年の78.4%、2006年の76.7%に対し2008年には93.4%と大きく上昇し、上述のような情勢が意識に大きな影響を及ぼしたことがうかがえる（表1-7）。

その後2010年においては85.9%に低下したものの、8割を超える高い水準となっている。

表 1-7 将来の食糧輸入に対する意識

(%)

	計	不安がある	不安がある		不安はない	あまり不安はない	全く不安はない	わからない
			非常に不安がある	ある程度不安がある				
2000 年	100.0	78.4	26.6	51.8	18.5	16.6	1.9	3.1
2006	100.0	76.7	28.7	48.0	18.4	16.3	2.1	4.9
2008	100.0	93.4	56.5	37.0	5.7	5.3	0.4	0.9
2010	100.0	85.9	38.2	47.7	11.1	9.7	1.4	3.0

資料出所：内閣府「食料の供給に関する特別世論調査」(2010)他

また、食料の生産・供給のあり方に対する意識については、「外国産より高くても、食料は、生産コストを引き下げながら、できるかぎり国内で作る方がよい」とする意見が 53.1%と半数以上を占める(表 1-8)。この割合も 2000 年の 43.6%、2006 年の 42.3%から 2008 年に大きく増加して 51.5%となり、2010 年も前述のとおり半数を超えている。「少なくとも米などの主食となる食料については」という限定をつけた同種の意見は 37.2%を占めている(2000 年 40.6%、2006 年 44.5%、2008 年 42.4%)。これに対し 2000 年には 10.5%と 1 割を超えていた「外国産の方が安い食料については、輸入する方がよい」とする意見は 2006 年 7.8%のあと、2008 年は 3.1%と 2000 年の 3 分の 1 以下に低下したあと 2010 年も 5.4% にとどまっている。

なお、輸入品より国産品を選択する場合の基準については 2008 年と 2000 年との間で傾向的に大きな変化はないが、安全性、品質の割合がさらに高まっている。

表 1-8 食料の生産・供給のあり方に対する意識

(%)

	計	外国産より高くても、食料は、生産コストを引き下げながら、できるかぎり国内で作る方がよい	外国産より高くても、少なくとも米などの基本食料については、生産コストを引き下げながら国内で作る方がよい	外国産の方が安い食料については、輸入する方がよい	その他	わからない
2000 年	100.0	43.6	40.6	10.5	0.6	4.6
2006	100.0	42.3	44.5	7.8	0.6	4.7
2008	100.0	51.5	42.4	3.1	0.8	2.2
2010	100.0	53.1	37.2	5.4	0.5	2.2

資料出所：内閣府「食料の供給に関する特別世論調査」(2010)他

一方で、貿易、特にその自由化に向けた視点からも、農業は議論の対象となる。2010年には環太平洋戦略的経済連携協定（TPP）への参加の是非を巡り、農業への考え方が大きく分かれた。自由貿易の推進が農業に壊滅的な打撃を与えることを恐れる観点から、TPPに対しても消極的な主張がみられる一方で、自由貿易への取り組みが立ち遅れことが日本経済にとって致命的になることを懸念する立場からは、逆に上のような農業への配慮が批判的となる。

本研究では、この話題について何らかの立場を主張することは意図しないが、若干の関連する資料を提示する。

まず、内閣府が毎年実施している「外交に関する世論調査」では「対外経済で重点を置くべき分野」についてたずねており、選択肢のひとつを「貿易・投資の自由化の促進」としている。この設問への回答状況は表1-9のとおりである。各年の実施時期が10月後半で、2010年においてもTPPが広く知られたアジア・太平洋経済協力（APEC）の各種会合（11月上旬に横浜で開催）以前であったことを勘案する必要があるが、「貿易・投資の自由化の促進」を回答した割合は2007年以降1回の例外（2008年）を除き30%台で推移しており、水準では「エネルギー資源の確保」「食料の確保」を下回り、「日本への観光の促進」にみられるような明瞭な増加傾向もみられない。上記のような回答時期への考慮も必要であるが、既に確認した資源とともに輸入依存傾向が目立つ食料確保への関心と比較しても、貿易の自由化に関する意識の強さや高まりについては顕著なものとなるには至っていない。

表1-9 対外経済で重点を置くべき分野に関する意識

	2007年	2008年	2009年	2010年
エネルギー資源（含む鉱物資源）の確保	66.5	68.2	60.7	69.8
食料の確保	44.3	52.7	46.6	48.4
海外における日本企業の活動の支援	30.8	27.9	33.1	36.4
貿易・投資の自由化の推進（特定の国や地域との自由貿易協定（FTA）や経済連携協定（EPA）、投資協定（BIT）、世界貿易機関（WTO）の活用などを含む）	32.8	28.8	35.4	35.5
日本への観光の促進	15.2	20.7	24.5	30.8
特許などの知的財産権の保護	19.0	18.8	21.5	30.2
諸外国における日本経済への理解の推進（より積極的な広報）	27.3	22.1	23.0	25.7
日本への直接投資の推進	8.5	8.3	11.8	13.9
その他	0.3	0.2	0.1	0.3
特になし	1.4	1.2	2.4	0.7
わからない	4.0	3.6	5.5	3.9

資料出所：内閣府「外交に関する世論調査」（2010）他

前述のとおり直近の調査以降目立つようになった自由化の立ち遅れへの危機感に基づく論調が、今後

上記の意識にどのような影響を及ぼすか、注意する必要がある。

1.5 農業への関心・参入の機運

以上概観したように農業は長期的には縮小傾向にあるが、食等の生活基盤に関わる産業であること、今後の経済政策との関係での重要性もあり、注目される産業でもある。

最近における農業への関心の高まりの現われとして、農業法人の動向を確認しよう。

平成17年9月1日施行の農業経営基盤強化促進法改正に伴った「特定法人貸付事業」により、農業生産法人以外の法人が農地の権利を取得することが可能となった。その後2009年12月施行された改正農地法で農地の貸借の規制が見直され、一定の条件の下で農業生産法人以外の法人による農地の貸借が可能となったため、廃止されることとなったが、この制度が契機となった農業生産法人以外の法人の農業参入は、2009年12月までで436件、さらに改正法施行から2010年6月までの約7ヶ月でそれまでの参入件数の3割にあたる144件が上記法改正法によって参入している（第3章第2節、特に図3-1を参照）。

第2節 農業施策の動向と障害者雇用

農業施策については他の分野同様、政権の交代もあり一貫性をもった傾向的な変化を確認できるとは限らないが、近年において打ち出された施策の中に障害者に関する言及がみられる例について紹介する。

2.1 農業施策における障害者雇用への取り組み

(1) 食料・農業・農村基本計画

中長期的な計画における人材確保への考え方をみよう。農業にかかる政策推進の指針は食料・農業・農村基本計画であり、この計画は食料・農業・農村をめぐる情勢の変化、施策の効果に関する評価を踏まえ、おおむね5年ごとに見直すこととされている。現行の計画は食料・農業・農村政策審議会の答申を受けて2010年3月30日閣議決定されたものである。この計画において「農業の持続的な発展に関する施策」は、「食料の安定供給に関する施策」「農村の振興に関する施策」「食料・農業・農村に横断的に関係する施策」「団体の再編整備に関する施策」とともに食料、農業および農村に関し総合的かつ計画的に講ずべき主要な施策のひとつとなっている。さらに、その「農業の持続的な発展に関する施策」において人に関する施策は3番目の項目「意欲ある多様な農業者による農業経営の推進」にまとめられていく。

る（表1-10）。

表1-10 現行食料・農業・農村基本計画の構成（一部）

第3 食料、農業及び農村に関し総合的かつ計画的に講すべき施策
1. 食料の安定供給の確保に関する施策 (以下の項立て略)
2. 農業の持続的な発展に関する施策 (1) 戸別所得補償制度の創設と生産・経営関係施策の再整理 (2) 農業・農村の6次産業化等による所得の増大 (3) <u>意欲ある多様な農業者による農業経営の推進</u> (4) 優良農地の確保と有効利用の促進 (5) 農業災害による損失の補てん (6) 農業安全対策の推進 (7) 農業生産力強化に向けた農業生産基盤整備の抜本見直し (8) 持続的な農業を支える取り組みの推進
3. 農村の振興に関する施策 (以下の項立て略)
4. 食料・農業・農村に横断的に関係する施策
5. 団体の再編整備に関する施策

（注）下線は本章執筆者による。

（2）21世紀新農政

上記基本計画に加え、政府は「21世紀新農政」の語を冠する一連の政策指針を毎年策定してきた。これは食料・農業・農村政策推進本部（内閣総理大臣を本部長とし閣僚を構成員とする）の決定によるもので、まず2005年には上記基本計画の決定とほぼ同時に「21世紀新農政の推進について～攻めの農政への転換～」と題する決定を行い、「攻めの発想に立った農政、消費者に軸足を置いた農政、都市住民、企業など多様な主体と価値観を共有する農政、地域や農業経営のやる気と創意工夫の発揮を後押しする農政」を謳った。その後2006年から2008年にかけて「21世紀新農政2006」といった決定の年次を付した指針が毎年決定されてきた。

この指針では当初は「担い手」の育成・確保に重点を置き、その後2007年の決定では人材の多様性も意識した記述がみられるようになった。さらに2008年5月7日に決定した「21世紀新農政2008」では、「意欲と能力のある担い手の育成」の一環として「女性、高齢者、障害者等の多様な人材が活躍できる環境づくりを推進する」と、記述に障害者が現れるに至った⁽⁵⁾。

こうして、中長期的な指針における担い手・人材の確保・育成にかかる記述では、近年人材の多様性を意識して障害者も視野に置くことを含意する表現がみられ、近年の指針においては障害者が明記される例もみられる。

2.2 障害者施策における農業の扱い

一方障害者施策の基本的な枠組みの中でも、最近農業についての言及がなされている。

障害者施策の基本的な枠組みは、2002年(平成14年)12月24日閣議決定された「障害者基本計画」(計画期間2003年度～2012年度)であるが、障害者施策の総合的かつ効果的な推進を図るため、内閣総理大臣を本部長としすべての国務大臣を副本部長本部員とする障害者施策推進本部が内閣に設置されていた⁽⁶⁾。2007年(平成19年)12月25日、この障害者施策推進本部において、計画に基づく諸施策の着実な推進を図るため、後期5年間に係る「重点施策実施5か年計画」が決定された。この計画においては、農業法人等への障害者雇用の推進が明記されており、こちらにおいても農業における障害者雇用が意識されている。

表1-11 障害者基本計画と重点施策5か年計画の構成(雇用・就業にかかる部分の比較)

障害者基本計画 2002年12月24日 閣議決定	重点施策実施5か年計画 2007年12月25日 障害者施策推進本部決定
<p>5 雇用・就業</p> <p>(1) 基本方針</p> <p>(2) 施策の基本的方向</p> <p>① 障害者の雇用の場の拡大</p> <p>ア 障害者雇用率制度を柱とした施策の推進</p> <p>イ 障害者の能力・特性に応じた職域の拡大</p> <p>ウ 障害者の働きやすい多様な雇用・就業形態の促進</p> <p>エ I Tを活用した雇用の促進</p> <p>オ 障害者の雇用・就業を行う事業の活性化</p> <p>カ 障害者の創業・起業等の支援</p> <p>② 総合的な支援施策の推進</p> <p>ア 保健福祉、教育との連携を重視した職業リハビリテーションの推進</p> <p>イ 雇用への移行を進める支援策の充実</p> <p>ウ 障害者の職業能力開発の充実</p> <p>エ 雇用の場における障害者の人権の擁護</p>	<p>5 雇用・就業</p> <p>基本方針</p> <p>① 障害者の雇用の場の拡大</p> <p>○ 障害者雇用率制度を柱とした障害者雇用の一層の促進</p> <p>○ 各府省・各地方公共団体における「チャレンジ雇用」の推進等</p> <p>○ 公的機関における障害者雇用の一層の促進</p> <p>○ 精神障害者、発達障害者等の雇用促進</p> <p>[障害者の能力や特性に応じた働き方の支援]</p> <p>○ 障害者の在宅就業の促進</p> <p>○ 短時間労働による障害者雇用の促進</p> <p>○ 農業法人等への障害者雇用の推進</p> <p>② 総合的支援施策の推進(個々の施策は省略)</p> <p>[雇用、福祉、教育等の連携による地域の就労支援力の強化]</p> <p>[一般就労への移行を促進するための支援等の充実・強化]</p> <p>[障害者の職業能力開発の推進]</p>

(注)右欄の下線は本章筆者による。

第3節 本研究の趣旨

3.1 研究の趣旨・目的

前節で述べた農業政策における障害者雇用への取り組みの一環として、独立行政法人農業・食品産業技術総合研究機構農村工学研究所（以下、「農村工学研究所」という）は農業への障害者就業の促進を主題とする研究を実施してきた。当研究部門が2008年度に実施した「農業分野における職域拡大に向けての課題についての調査研究」は、農村工学研究所が同年に進めた「農業分野における障害者就労マニュアル」作成にあたり、作成にかかる諸会議への担当者の参画をはじめとする協力を開始した経緯から計画され、「マニュアル」作成への関与を進めるとともに、独自に資料収集や訪問調査を通じて分析を行った。本研究はその知見を踏まえて、農業分野の特性を踏まえつつその就業の場としての可能性、実現に向けての課題とその解決策について明らかにすることを目的として実施された。

なお、本研究の研究期間である2009年度～2010年度においても農村工学研究所は農業における障害者雇用促進に向け段階的に推進された事業を農林水産省より受託しており、本研究担当者も引き続きこれら事業への参画を続けてきた。通算3年間に及ぶ農業の側から続けられている障害者就業に関する取り組みへの関与は、本研究推進に欠かせない農業における就業に関する知見を深める好機ともなった。

3.2 研究の方法

本研究でとられた研究方法は文献調査、訪問調査、専門家ヒアリングであり、その中心は農業における障害者雇用の事例、および農業の雇用促進に繋がる教育機関や都道府県等公共団体の取り組みに関する訪問調査・ヒアリングである。本報告でも、これら訪問調査・ヒアリングの結果がその主要部分をなすが、これまで農業における障害者雇用が取り上げられることが少なかった分野であることに鑑み、学術分野の論文にとどまらず各種資料を活用した本研究分野の周辺に関する考察も盛りこまれている。

第2章以降の構成は次のとおりである。

本章に引き続く第2章では農業における障害者雇用に関する先行研究を概観し、併せて本研究部門との関連性を保ちつつ推進された農村工学研究所の研究・事業について、その取り組みの内容について触れる。

第3章では、農業分野における障害者雇用に関する留意点について考察する。農業は他産業とは異なる特質があり、それゆえに障害者雇用の促進が難しいとする認識が根強いが、本章においては農業における特質とされる種々の点を検証しつつ障害者雇用とのかかわりを考える。

第4章では、それまでの章を踏まえ、農業における障害者雇用が実践されている先進的な事例に対して実施した訪問調査の結果を中心にその特徴を分析する。併せて、これらの特徴を有する農業における

職業リハビリテーションにつき、その留意点、従来の手法の有効性などについて考察する。

第5章は、自治体、教育機関等における障害者雇用促進に向けての支援の事例を検討しつつ、これらの結果を踏まえてこうした分野に期待される役割等について考察する。

第6章では、少し視点を変え農業が直面する現状、求められている変革に触れつつ、障害者雇用との関連を考察する。

以上をふまえ第7章では先行の諸章のとりまとめを行いつつ、総括的な考察を加える。

【注】

- (1) 農林水産省は、産業別の国内総生産の結果がまとまるのにあわせて、「農業・食料関連産業の経済計算」として、農業、漁業、関連製造業(食品工業など)、関連流通業、飲食店を合わせた産業部門の動向を発表している。この資料の2008年版においては農業・食料関連産業全体の比率は「全体の約1割を占め、我が国経済の中で一大産業分野を形成している」とされている。その上で、農業について「そのうち約1割を占めている」と述べている(農林水産大臣官房情報評価課, 2008)。
- (2) 例えば農林水産省「平成19年度食料・農業・農村白書」。
- (3) 国勢調査においては調査月前月末の1週間に収入をともなう仕事を1時間行った場合就業者とカウントされ、主として従事していた産業をひとつだけ回答する。したがって、兼業で農業に従事する場合など農業就業者とみなされない場合があることに注意を要する。
- (4) 農林水産省が公表している各国の食料自給率は下表のとおりである(熱量ベース、2007年)。

オーストラリア	フランス	ドイツ	イタリア	オランダ	英國	アメリカ	日本
173	111	80	63	75	65	124	40

本文で記したとおり、農林水産省はこうした数値によって日本の自給率を「主要先進国の中でも最低水準と評しているが、これら数値は各国の公表値ではなく、各国のデータをもとに農林水産省が試算しているものであり、この手法による自給率によって国内自給の度合いを論じることの是非が議論されることもある。

- (5) 当該計画を決定した障害者施策推進本部に提出された資料においては、この施策に関して「女性の起業の助長、農業法人等が障害者を雇用する際のマニュアルの作成」と、より具体的な施策が盛り込まれている。
- (6) 2009年12月「障がい者制度改革推進本部」が設置され、これに伴い障害者施策推進本部は廃止された。

【文献】

内閣府：国民経済計算年報（各年）

日本学術会議：地球環境・人間生活にかかわる農業及び森林の多面的な機能の評価について（答申）（2001）

農林水産省：世界の食料自給率，<http://www.maff.go.jp/j/press/kanbo/anpo/100810.html>

（同）：平成18年度食料・農業・農村白書（2007）

（同）：平成21年度食料・農業・農村白書（2010）

農林水産大臣官房情報評価課：平成18年度農業・食料関連産業の経済計算（2008）

第2章

農業研究の系譜と当研究部門の取り組み

第2章 農業研究の系譜と当研究部門の取り組み

第1節 農業分野における障害者就労

本節では、先行研究など既存の資料の整理を通して、農園芸作業と障害者を取り巻く状況や課題の把握を行いたい。なお、農園芸作業は医療、福祉分野においても注目を集めており幅広い取り組みが展開されてきているが、それについては後章にて述べることとし、ここでは、「就労」という点に絞って触れていくこととする。

1.1 福祉的就労場面での取り組み

(1) 福祉的就労場面での取り組み実態と課題

本研究に先行して当研究部門で取りまとめた『農業分野での障害者の雇用拡大』においては、全国社会就労センター協議会のホームページに公開されている全国約3,300施設のうち、「農耕」を作業種目としている施設は、2009年1月時点では695施設(21.1%)であり、「簡易」および「食品」の作業種目に次いで多い結果となっていたことを示している。その後の経過について、同様のデータに触れている調査では、「農耕」を作業種目としている施設は、700施設(安中ら, 2009)、711施設(農林水産政策研究所, 2010)と増加しており、最近のデータをみると865施設、全体の約26.2%であることが確認できた(2010.12時点)。この数値からも、福祉的就労場面において農園芸作業が注目を集めていることがうかがえる。

牛野ら(2007)が、農耕を取り入れている知的障害を対象とした社会就労センターに対して行ったアンケート調査結果では、農作業が障害者に与える好影響として、作物を育てるによる精神的な成長や、屋外での肉体労働による健康増進などがあげられており、障害者が農園芸作業に携わる効果が指摘されている。一方、福祉施設などが農園芸作業を行うまでの課題も少なくないようである。豊原(2006)は、園芸を活動として取り入れている高齢者施設および障害者施設等を対象に園芸活動を行うまでの課題についてヒアリング調査を行っている。その結果、職員の栽培に関する情報や知識の不足を課題のひとつとしてあげており、福祉的な園芸活動を推進するためには、主に活動を担当する職員への情報、技術提供が農業分野からの支援として必要であるとしている。さらに、福祉的な園芸は生産性を優先すべき農業分野で求められている支援技術と違い、対象者の意志や行動を妨げる障壁を取り除くものであって、活動の中にやりがいを見いだせるかどうかが重要であることや、そこに要求される技術は園芸に生きがいを見つけだそうとする人を補助するための道具であり、作業を肩代わりする省力を目的としたノウハウや自動化とは異なることも指摘している。

福祉的就労場面において広まりつつある農園芸作業ではあるが、生産性を求める農業においては農園

芸作業自体が目的であるのに対し、福祉的就労場面では農園芸作業に手段の要素が多分に含まれており、いわゆる農業とは顕著な違いがある。ただし、福祉的就労場面においても施設運営、工賃の維持や向上のために収益の確保は求められており、それらを重視した運営を進めている施設も少なくない。以下の先行研究レビューでは、この点に着目してみたい。

(2) 福祉的就労場面における経営的特徴

特定非営利活動法人大阪障害者雇用支援ネットワーク（2009）は、就労継続支援事業（非雇用型：B型）における農業分野の可能性を探るため、農業分野の作業に従事する障害者を対象とした福祉施設（新体系：就労移行、就労継続（A・B型）／旧体系：授産施設、作業所）を対象に、事業の実施状況等についてアンケート調査を行っている。その結果、全体的傾向としては、基本的な経営形態として露地での農産物生産を行っている施設が80%以上を占めていた。主な栽培品目は野菜が最も多く（全体の約70%以上）、次いでイモ類が33.8%であった。生産上の工夫として減農薬、有機栽培に取り組む施設が多いことからは（それぞれ54%、35%）、食の安全に対する意識の高さがうかがえた。

調査結果において、年間の総売上額が100万円未満の施設（約33%）と1,000万円以上の施設（約17%）に二極化していることに注目し、年間の総売上額と事業の実施状況等についてクロス集計を行っている。その結果、掛持ち事業の有無、事業形態、主な栽培品目とその選択理由、生産上の課題、今後の展望などにおいて顕著な違いがみられた（表2-1）。年間の総売上額100万円未満の施設がどちらかというと利用者重視の運営であるのに対し、1,000万円以上の施設では経営的視点、市場重視（地域密着）の運営がなされており、後者の運営の方がより収益の確保に繋がりやすいことがうかがえる。また、農作物生産の維持、発展という点からもより貢献度は高く期待がもてるものと思われる。

表2-1 年間総売上額の違いによる各施設の特徴

	年間売上げ100万円未満	年間売上げ1,000万円以上
工賃につながる事業	他の事業との掛け持ち 他の分野での食品製造、加工	農事業中心 収穫した農産物で食品製造、加工作業
事業（生産）の形態	露地栽培中心	施設栽培中心
経営耕地面積	小規模（20a未満が多い）	大規模（1haが多い）
主な栽培品目	野菜・イモ類が中心	主力品目はさまざま
栽培品目の選択理由	栽培が容易、販売量等の安定に主眼	障害特性に合う、販売量等の安定、地域需要を重視
生産上の課題	農地の確保、販路の確保と拡大、作業範囲	原材料・資材等のコスト問題、販路の確保と拡大
販路開拓	直売所、需要者との契約	直売所、需要者との契約のほか、官公庁との契約等
農業に従事するメリット	育てる喜びや達成感、自然とのふれあいによる情緒安定	育てる喜びや達成感、自然とのふれあいによる情緒安定
今後の展望	現状維持が多い	拡大と現状維持が半々

資料出所：特定非営利活動法人大阪障害者雇用支援ネットワーク（2009）

なお、農業に従事するメリットについては、いずれも「育てる喜びや達成感、自然とのふれあいによる情緒安定」をあげていた。それぞれの施設には顕著な違いがありながらも、農園芸作業に携わることにより障害者にとって共通の効果が見出されていることは興味深い点である。

1.2 農業経営者の障害者雇用の実態や認識

福祉分野と比較すると、労働分野で障害者の就業を考える際に農業が注目されることは多いとはいえない状況であろう。その背景や要因などについては後章にて触れるが、こうした状況もあり、農業分野での障害者雇用に関する研究や調査もそれほど多くはない。ここでは、数少ない調査の中から、やや古いデータではあるが、労働省・日本障害者雇用促進協会が行った調査、および、近年、独立行政法人農業・食品産業技術総合研究機構農村工学研究所が行った調査から、農業経営者の障害者雇用の実態や認識について概観してみたい。

(1) 労働省・日本障害者雇用促進協会による調査

労働省・日本障害者雇用促進協会では、平成5年から平成7年にかけ、農業分野における障害者の雇用促進方策について検討を行い、そのひとつとして事業主に対するアンケート調査を実施している。知的障害者を雇用している事業主を対象に調査を行ったところ、農業経営の中心部門は、養鶏や養豚を筆頭に全体の58%を畜産部門が占め、次いで、きのこ類や造園緑化が目立ち（各7%）、その他、施設野菜、花卉等多岐にわたっているが、耕種部門は少数であることが示されている。農業従事者総数は、5～10人が29.2%で最も多く、次いで10～20人（24.8%）、5人未満（20.4%）となっていた。作業内容（複数回答）は、作業補助が53.0%を占め、次いで掃除（50.4%）、雑用（33.3%）、給餌（30.8%）であった。一方、知的障害者を雇用していない事業主に対して知的障害者雇用に関する意向を把握したところ、農業経営の中心部門で最も多かったのは畜産部門であり75%を占めていた⁽¹⁾。その他、米麦、施設野菜、花卉等多様な部門にわたっていたが、きのこ類や造園緑化については該当事業所がなかった点、米麦の経営も一定程度みられた点は、知的障害者を雇用している事業所とは異なる傾向であった。また、農業従事者総数は、5人未満が36.5%と最も多く、次いで5～10人（26.0%）、10～20人（22.9%）となっており、最も小規模な分類である5人未満が30%以上を占めている点も、知的障害者を雇用している事業所の実態とは異なる傾向であった。

さらに、農業の仕事が障害者に適しているか否かについて、知的障害者の雇用の有無により認識を比較したところ、知的障害者を雇用している事業主の46.0%が「適していると思う」と答え、「適していない」と答えたのが9.7%であったのに対し、知的障害者を雇用していない事業主のうち「適していると思う」と答えたのは22.1%にとどまっていた。「適していると思わない」との回答も25.3%と顕著に多いわけではないものの、障害者雇用の有無で障害者に対する評価が大きく変わることがうかがえる。

同時に、「どちらともいえない」が 52.6%を占めていた点は大きな特徴であり、否定的な姿勢というよりもわからなさが強いという実態がうかがえ、障害者について知ることで適性を見出す余地を残しているといえるかもしれない。

(2)独立行政法人農業・食品産業技術総合研究機構農村工学研究所による調査

独立行政法人農業・食品産業技術総合研究機構農村工学研究所（2009）は、社団法人日本農業法人協会の会員 1707 法人（平成 20 年 5 月 29 日実施時点）へ障害者雇用に関するアンケート調査を実施している。回答法人の常用雇用労働者数は 56 人未満が全体の 9 割を占めていた。最も売上の多い農業生産部門は順に、稲作（26.6%）、施設野菜（7.4%）、施設花卉（6.3%）、露地野菜（6.1%）となっていた。障害者雇用の経験について、「現在雇用している」と回答した事業所は 16.1%にとどまり、「雇用したことはあるが現在は雇用していない」が 14.8%、「これまで雇用したことがない」は 69.2%に上った。障害者雇用に対する関心では、「大変関心がある」と回答した企業は 19.4%、「あまり関心がない」と回答した企業が 32.5%であった。障害者雇用の今後の意向については、当面は障害者の雇用は考えていない企業が 56.7%を占めた。

この結果からは、農業分野での障害者雇用の進展にはまずは農業事業所の意識変革の必要性がうかがえる。なお、この調査では、障害者雇用の不安や心配等についてもたずねているが、その中で最も高かったのは「障害者に適した業務の特定・開発」（59.6%）であり、次いで「障害者の事故や怪我」（53.7%）であった。これらについて、雇用の有無別に回答傾向をみると、後者については障害者を雇用している事業所では雇用していない事業所に比してその不安度合いが低いことも明らかとなっている。雇用前に漠然と抱いていた不安が、実際に雇用することで軽減、解消したと考えられ、そうした意味では、前段で紹介した先行研究と同様、障害者について知る機会を得ることが意識変革にも繋がるものと考えられる。

一方、「障害者に適した業務の特定・開発」については雇用の有無による顕著な違いがないことからは、雇用後にも引き続き配慮が必要な点であることがうかがえる。

1.3 農業と障害者とのかかわり

(1)福祉的就労を中心としたかかわり

障害者が農園芸作業に従事する場合、他産業においてまず連想されるような事業所に雇用される場合の他、さまざまな形態が考えられ、先行研究においてこうした形態の違いについて整理しているものもみられる。例えば労働省・日本障害者雇用促進協会（1997）では、障害者の社会的生活を福祉的側面から自立的側面に展開させたいいくつかのステージに対応させ、労働の場とノーマライゼーションの展開として 4 類型を示している。すなわち、まず①コロニー等の福祉施設が社会復帰訓練の場として作業を行う

場合、次に②自宅等から共同作業所等の通所施設に通いながら作業に従事する場合、さらに③共同作業所等が法人資格を取得する場合、④障害者が健常者とともに一般の事業所に雇用される場合⁽²⁾、と徐々にノーマライゼーションのステージが施設から地域へ移行していく形で整理を行っている。そして、①～③については福祉内部での展開であるのに対し、④については福祉外から福祉へのアプローチが必要であり、雇用の拡大には後者のパターンが必要であるとしている。なお、濱田（2008a）は、社会福祉法人が農事組合法人を立ち上げ、社会福祉法人が生活の場と就労訓練の場を提供し、生産組合が就労の場を提供するという事例を報告している。ここでは、事例の詳細についての記述は控えるが、この事例を上記のパターンにあてはめると、①～③のそれぞれのステージが共存していると考えられる。ひとつの福祉施設等においてもその中で多様な展開がなされれば、利用者の状況に応じた場の提供が可能になるといえよう。

牛野ら（2007）は、障害者が農業に取り組むパターンについて、①'障害者施設が施設内で農業を行っているパターン、②'農家で障害者が作業に参加しているもので、農家が障害者福祉への貢献という努力義務的な意味合いから障害者を受け入れているパターン、③'従業員としてではないが障害者施設が農家の委託を受けて障害者が作業しているもののうち、障害者施設が障害者を引率して作業するパターン、④'農家や農業法人の従業員として障害者が労働力として就業しているパターンの4類型に分類し、障害者の地域社会での自立生活の達成を視野に入れると、④'が最もそれに近く、以降③'、②'、①'と続くとしている。

以上の2つの分類では、いずれも最終的には農業事業所において障害者が雇用されるパターンが示されている点で共通しているが、前者の①～③が福祉施設独自での取り組み方のパターンに注目しているのに対し、後者の②'、③'では、福祉施設と農業事業所とのかかわりが意識されている点が異なっている。いずれにしても、福祉施設が独自で取り組む場合でも農業事業所と何かわりをもつ場合でも、障害者が農業に関わるパターンは多様にあるということがわかる。

なお、後者の類型においては、福祉施設と農業事業所とが関わりをもつ場合、どちらかというと農業事業所には受け身の姿勢がうかがえる。一方、福祉施設と農業事業所とが有機的に連携する、つまり双方向的なかかわりをもつことにより、それぞれの課題や経営に効果的な影響をもたらしている事例に注目した調査もなされている。農林水産政策研究所（2010）は、福祉施設の利用者が近隣の農家で施設外就労として就労したり、農園芸作業に取り組む福祉施設が近隣の労働力不足などで耕作しきれない農地を借り、農作業を行ったり、直売所を運営して地域の農家が出荷する野菜や果実、農産加工品等を販売したりしている事例を報告している。これにより、農業にとって人手不足の解消や耕作放棄地の拡大の防止、福祉施設にとっては働く場や収益の確保に繋がるといった効果が得られているということが示されている。

（2）雇用による就業パターン

上記の先行研究においては、「農業事業所における雇用」をひとつのパターンとしていたが、「雇用」

という形態においても一様に考えずその特性を意識する必要があると考えられる。また、農業経営の形態は家族経営が多数を占めるものの、いくつかの形態が存在しており、近年は企業の参入による経営もみられることは前章において触れたとおりである。こうした実情を踏まえ、本研究に先行して当研究部門で取りまとめた『農業分野での障害者の雇用拡大』において、障害者を雇用する農業事業所のタイプわけを試み、4つに類型化している。具体的には、「I：一般農家による障害者雇用」、「II：既存の企業による農業部門の立ち上げによる障害者雇用」、「III：農業分野での起業による障害者雇用」、「IV：社会福祉法人の農業法人格の取得による障害者雇用」である⁽³⁾。

このように経営形態の違いを意識してみると、それぞれの形態によって障害者雇用の動機、受け入れの基盤などは異なる特徴をもっていることが確認できる。例えば、「I：一般農家による障害者雇用」においては、小規模の場合は特に障害者やその家族などからの直接の依頼が雇用のきっかけになる場合が少なくない。一方「II：既存の企業による農業部門の立ち上げによる障害者雇用」や「III：農業分野での起業による障害者雇用」においては、それが特例子会社の場合には障害者の雇用義務も意識していると推測される。「IV：社会福祉法人の農業法人格の取得による障害者雇用」の場合は、障害者の雇用の場の確保が目的の中心におかれていると思われる。こうした動機の違いは、それぞれの受け入れ体制の整備の有無に影響てくる。例えば、Iの場合、雇用する時点においては障害者の受け入れ基盤が整っていないことが多い、従業員に障害についての知識はそれほどなく、物理的な面においても障害者を念頭に置いた整備は十分ではない。担当する作業についても不確定である場合が少くないであろう。一方、IIおよびIIIの中でも特に特例子会社やIVのパターンの場合には、障害者や障害者雇用に対する理解、そのための人的、必要であれば物理的環境整備はなされやすい。

このように、農業の場合は他の産業にも増して事業所の特徴が多様性に富んでいると考えられる。そのため、障害者雇用を支援する際にも、それぞれの性格を踏まえた事業所内での対応や働きかけが必要である。

第2節 本研究と関連する取り組み

本研究は独立行政法人農業・食品産業技術総合研究機構農村工学研究所（以下、「農村工学研究所」という）が取り組む研究・事業と協力を保ちつつ進められてきた。本報告書に盛り込まれた知見にはこの協力を通じて得られたものが少なくない。

本節では農村工学研究所が近年展開してきた農業における障害者の就業に向けた取り組みと、当研究部門による協力の概略を述べる。

第1章で述べたように農業に従事する人口は減少傾向を続け、かつ年齢構成も著しく高齢化している。そのため、幅広い人材の活用は担い手の確保の上で不可欠な課題である。農村工学研究所が2004年度か

ら 2008 年度にかけて実施した「農村生活総合調査研究事業」は女性、高齢者、障害者に注目して女性農業者の経営参画促進、高齢者の地域維持活動への活用、障害者の農業分野での雇用推進等の施策上の重要課題に対応するため、総合的な調査研究を実施し、その研究成果を普及事業における活用や行政による施策立案の参考に資することを目的に実施された。

障害者に関する成果としてはまず、2007 年度の成果物である「農業分野における障害者就労の手引き－作業事例編－」があげられる。さまざまな農作業における障害者の就労の作業事例と各々の事例における留意点が多数の写真とともに解説されている。

同調査研究事業には最終年度である 2008 年度に、当研究部門から本研究担当者が関与した。2008 年度においては

- ①次世代を担う女性農業者の経営参画への支援に関する調査研究
 - ②起業活動の継続的な発展による農村女性の経済的地位向上に関する調査研究
 - ③地域農業・農村の活性化に向けた高齢者の活用手法に関する調査研究
 - ④農業法人等による障害者雇用のために必要な労働環境等の整備手法のマニュアル化とその普及
- の 4 課題が設定され、農業法人等による障害者雇用の円滑な定着を目指す第 4 課題については障害者雇用に必要な労働環境整備の効果的・効率的な方法を提示したマニュアルの作成およびその普及と、農業法人等における障害者の試行雇用を通じた障害者雇用にあたり対応すべき内容および対応方法の提示が計画されたほか、既に言及した農業法人に対するアンケート調査も行われた。

本研究担当者は、これらアンケート調査の設計、試行雇用のための現地訪問、マニュアル作成のための会合等の開催および案文の検討に参画し、求めに応じ意見等を表明した。

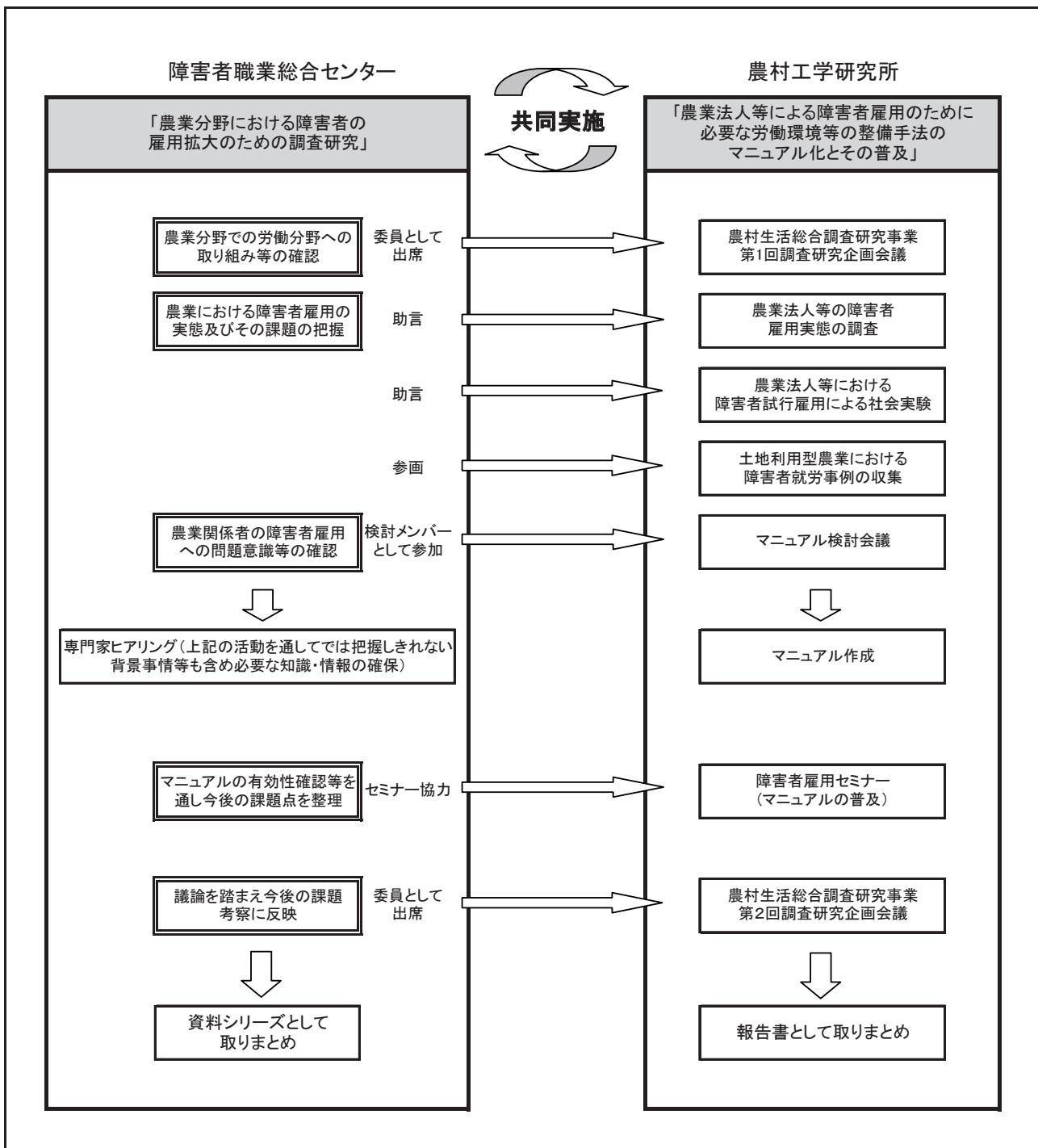


図 2-1 農村工学研究所との研究協力のイメージ(2008 年度)

(注)あくまでも、当センターにおいて検討資料として作成したものであり、この図に関する農村工学研究所と協議等は行われていない。

2008 年の成果物として作成が進められた「マニュアル」は「農業分野における障害者就労マニュアル」(農村工学研究所, 2009) として公表され、2008 年度末においては、このマニュアルの普及を主目的とするセミナーが 3 カ所（新潟県、広島県、埼玉県）で実施されている。

上記調査研究終了後、農村工学研究所は「障害者アグリ雇用推進事業（2009年度）」「障害者就労支援事業（2010年度）」をそれぞれ農林水産省から受託しており、2008年度の「マニュアル」作成等を通して獲得された障害者雇用のノウハウの普及、障害者雇用の優良モデルの構築、障害者支援のための組織づくり等を目指した取り組みを推進している。

2009年度に実施された「障害者アグリ雇用推進事業」では障害者就労の推進のための多様なモデル事例の構築をねらいとして実施された。具体的には障害者の就労促進のために克服すべき課題を①「農業に関する経験や情報の不足」等の障害者や福祉関係者における要因、②「障害者に関する経験や情報の不足からくる受け入れの不安」等の農業関係者における要因、および③「関係者の接点、仲介役の不足、求められる支援者が不明確」等双方にかかわる要因に整理しつつ設定し、これら諸課題の解決に向け、①（農業に関する）訓練や経験を積んだ障害者や福祉関係者の増加、②農業経営体やNPO、企業など障害者を受け入れる場の増加、③（両者を）マッチングできる支援者の増加、の3つの視点に基づくさまざまな内容のモデル実証を全国10ヵ所において実施した。

表2-2 モデル実証の概要

地区・所在県	実証地域の概況	実証の内容（計画時）
1 岩手県 一戸地区	実証地域周辺に、パン製造を主体にする（近年は雑穀を活用した商品開発にも取り組む）施設等、多数の障害者福祉サービス施設が所在する一方、地域において野菜生産を行う農業法人を中心に、これらの福祉施設から障害者の農作業訓練の受け入れを行っている。 また隣接地域に設立された後継者育成のための研修農場でも知的障害者の施設外就労を受け入れている。	近隣の福祉施設や就労支援組織の関係者が中心となり、これら農業法人等において障害者の受け入れ方法を学び、中山間地域で農業分野での障害者就労を進めるための取り組みを行う。
2 新潟県 長岡地区	実証地である市内には、花苗生産を取り入れた実績をもつ知的障害者通所授産施設が既にある他、近年作られた市民グループにより、関係者のネットワーク形成や意識醸成がなされてきた。一方、市は市内の河畔地区を文化・交流・医療・福祉の総合的な拠点として整備を進め、隣接する河川敷で一般向けの有機栽培体験教室が開始されている。	左記河川敷の土地を活用し、施設外就労や一般雇用につなげることを意識しつつ、障害者の農作業体験とその支援を通して、障害者と市民がともに働くモデル形成やそのための支援の方法を検討する。
3埼玉県 本庄・草加 地区	実証地内に位置するA市の一つが策定した障害者計画では、雇用対策の推進と社会参加と交流の推進を掲げている。市内では福祉施設やNPO法人による障害者の自立支援活動が盛んである。 一方、同じく実証地域内のB市における障害者福祉関係の推進としては、基本計画の中で、「パートナーシップまちづくり」プロジェクトにおいて、ともに暮らす地域の仕組みを推進している。	A市においては左記NPO法人が中心となり、法人拠点近隣の遊休農地や高齢者福祉施設の敷地内農園等で、同NPOを利用中の障害者が農作業し、支援者がサポートする。 またB市では、訓練農場整備による市民協働による障害者の就労支援に取り組む。

4	長野県 長野地区	実証地域ではこれまでに、きのこ栽培・卸を行う農業法人（株式会社）による障害者雇用の先進事例の他、障害者福祉サービス多機能型事業所による施設外就労を中心に、農業分野での障害者就労の受け入れが行われてきた。	中心市周辺において園芸福祉活動を行う任意組織のメンバーが中心となり、働きたい障害者と受け入れ希望のある農業法人等をマッチングする機能を作ることを目的とする。
5	静岡県 浜松地区	実証地域は、ユニバーサルデザイン推進に関する県を上げての取り組みの中心的な役割を果たしており、特に農業分野での障害者就労の受け入れに関しては、県の支援者派遣事業の支援を得つつ、農業法人等における福祉施設からの障害者の農作業訓練の受け入れの取り組みが全国に先駆けて進んでいる。	新たに補助具の開発を含む農業分野での障害者就労の受け入れ方法に関する検討を進めるとともに、他の実証地区からの視察受け入れと支援者間の交流を行う。
6	三重県 名張地区	実証地域では、市が中心となり、農業団体と福祉団体、教育機関、学識経験者等が会員となる協議会を立ち上げ、農業分野における障害者の雇用推進にあたっている。	左記協議会が中心となり、特別支援教育における職業キャリア形成への農の活用を念頭に置き、市内にある特別支援学校や障害者福祉サービス事業所と連携して、意識啓発のための学習会の開催、支援者の育成、および農業分野での障害者就労に関する実証を進める。
7	島根県 出雲地区	実証地域に農業生産法人（施設野菜や果樹生産とともに直売所活動による地産地消を展開する）が所在する。	左記農業生産法人が福祉施設の施設外就労の受け入れ先となり、施設利用者の農作業訓練と農業法人の生産活動との協働による地域づくりに取り組む。
8	岡山県 玉野地区	実証地域である市は、総合計画の中で、地域で支えあう体制づくりによる地域の福祉活動の促進を謳っている一方、雑穀の生産振興に関する研究会を立ち上げ、遊休農地の活用と生産者の所得向上を目指した活動を行っている。	福祉施設周辺の遊休農地等において、福祉施設の入所者（知的障害者）による雑穀の栽培とその支援に関する試みに取り組む。
9	広島県 呉地区	実証地域では、全国に先駆けて農業分野による障害者就労支援を行なっており、地域内の障害者福祉サービス事業所でも、施設利用者がポットの土入れ、植え替え、追肥等の育苗作業・花壇管理作業に従事する他、農業公園の宿泊施設の清掃や花壇管理も併せ行っている。	左記福祉サービス事業所の場所と経験を活かしながら、農業公園で園芸福祉活動を行っている組織が中心となり、障害者の農作業訓練を支援する試みを行う。
10	熊本県 水俣地区	実証地域である市は、現行総合計画においてエコポリスを目指した新たなまちづくりを進めている。その中で、障害者福祉に関しては、社会参画と自立に向けた環境づくりを推進するとしている。地域内の県立公園においては、公園敷地内にある就労継続支援B型事業所を運営するNPO法人が中心となり、同施設の利用者である障害者による園内バラ園の管理活動を行っている。	この公園での活動に留まらず、地域の農家での施設外就労を将来的に視野に入れ、公園施設内の温室で新規作物の栽培を通じた農作業訓練とその支援に取り組む。

資料：農村工学研究所(2010)の記述(pp.16～35)をもとに本節執筆者が作成。

2009年度の事業では多彩な内容のモデル実証を経て種々の成果を上げたが、その過程でいくつかの課

題も残された。同事業の報告書では、継続的な関係づくり、障害者の移送手段の検討、農業法人と福祉施設の双方のニーズ開拓、障害者にも使いやすい作業補助具の工夫等による職域の拡大、早期からのキャリア形成支援等が今後の課題として列挙されている。

2010年度の「障害者就労支援事業」では、これら課題解決に資するため、上記諸課題を整理したテーマ設定を行った上で、5カ所におけるモデル実証に取り組んでいる。また年度末にはこれら成果の普及等をねらい「障がい者就労推進研修会」の開催が3カ所で計画されている。

以上の、2009、2010両年度の事業には、本研究担当者も引き続き関与している。

このように当研究部門では、2008年度以来3カ年にわたる農村工学研究所における農業分野での研究・事業への協力を行ないつつ、本研究を通じた農業分野における障害者雇用に関する調査研究を推進してきたが、そのひとつの結果として、2010年11月当センターが主催した第18回職業リハビリテーション研究発表会では「農業分野における障害者雇用の取り組み」をテーマとする分科会が設けられた。毎年開催されるこの発表会において農業に焦点を当てた分科会が開かれるのは初めてであり、60名を越える参加者を迎えた5件の発表が行われた。

【注】

- (1) この結果については、当該調査対象の選定時点で、規模が大きく雇用労働に依存しながら経営を展開し、しかも先行調査（知的障害者を雇用している事業主への調査）において障害者の雇用例が比較的多かった畜産部門を中心に選定していることによる影響もあることに留意しておく必要がある。
- (2) ①～④および①'～④'の付番は筆者による。
- (3) その他、社会福祉法人と農業事業所等との連携による障害者派遣という形での雇用事例も、近年の調査研究等において散見される（例えば、濱田（2008b）など）。

【文献】

- 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構障害者職業総合センター：農業分野における障害者の職域拡大、
資料シリーズNo.45（2009）
(同)：第18回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集, pp. 70-87 (2010)
独立行政法人農業・食品産業技術総合研究機構農村工学研究所：農業分野における障害者就労の手引き
—作業事例編— (2008)
(同)：農業分野における障害者就労マニュアル (2009) (農林水産省ウェブページから電子ファイルの

ダウンロード可能)

(同) : 農業分野における障害者就労の受け入れ手法の検討, 平成 20 年度農村生活総合調査研究事業報告書④ (2009)

(同) : 農で進める “農” マライゼーション—農業分野における障害者就労の推進に関する実証一, 平成 21 年度障害者アグリ雇用推進事業報告書 (2010) (農村工学研究所ウェブページから一部 (文中表のもととなった部分が含まれる) ダウンロード可能)

濱田健司 : 農事組合法人を立ち上げた社会福祉法人における障がい者の農業就労への取り組み～鹿児島県・社会福祉法人「白鳩会」を事例として～, 「共済総研レポート」, No.100, pp. 28-37 (2008a)

濱田健司 : 社会福祉法人 (福祉組織等) と農家等の連携による障がい者派遣の取組み, 「共済総研レポート」, No.99, pp. 29-36 (2008b)

片山千栄・山下仁・唐崎卓也・石田憲治 : 農業分野における障がい者雇用の実態と意向—農業法人への質問紙調査からー, 日本職業リハビリテーション学会第 38 回神奈川大会プログラム・抄録集, pp. 100-101 (2010)

農林水産政策研究所 : 農業分野における障害者就労と農村活性化に関する研究—農家と社会福祉法人、NPO 法人等の連携にむけてー (2010)

労働省・日本障害者雇用促進協会 : 農業分野における障害者の積極的雇用促進方策に関する調査研究報告書 (1995)

(同) : 農業分野における障害者の積極的雇用促進方策に関する調査研究報告書 II (1997)

(同) : 農業分野における障害者の積極的雇用促進方策に関する調査研究報告書 III (1998)

特定非営利活動法人大阪障害者雇用支援ネットワーク : 農業が作るふくし・ろうどう～社会福祉分野における農業～ (2009)

豊原憲子 : 福祉施設等での園芸活動実践における障壁についての考察, 「大阪食とみどり技セ研報」, 42, pp. 11-15 (2006)

牛野正・中野裕子・林賢一 : 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ー, 「農村計画学会誌」, Vol. 25, No. 4, pp. 556-563 (2007)

安中誠司・山下仁・片山千栄・石田憲治 : 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, 「農工研技報」, 210, pp. 49-59 (2009)

全国社会就労センター協議会 : セルプデータベース, <http://www.selp.or.jp/database/index.html>

第3章

農業分野における障害者就業の留意点

第3章 農業分野における障害者就業の留意点

第1節 農園芸作業と障害者

前章冒頭で触れたとおり、農園芸作業は医療、福祉分野においても注目を集めている。また、福祉的就労場面において農作業が取り入れられる機会が増加してきていること、およびその特徴についても前節で触れたとおりである。本節では、農業分野における障害者「就業」について考える前に、まずは障害者が農園芸作業にかかわるということがどのように考えられているか、その効果などに注目して整理を試みたい。

1.1 農園芸作業の取り組み

(1) 農園芸作業への注目

日本において農園芸作業が注目を浴びるようになったきっかけのひとつは、1990年代に起こったガーデニングブームのようである。それ以降、近年にかけ農園芸作業が私たちにとって身近なものとなり、幅広い層からこれらのもつ「癒し」の効果に関心が寄せられている。

農業や園芸を福祉的に活用する活動も盛んになってきた中で、その効果について、植物がもつ「動機づけ」の力も指摘されている（豊原, 2007）。福祉的就労場面においても、事業形態などはさまざまである中、農園芸作業に従事するメリットとして多くの施設が自然とのふれあいによる情緒安定をあげていたことは前章でも述べた。

また、近年、「園芸療法」という言葉や「園芸福祉」の取り組みを耳にすることが多くなってきたようと思われる⁽¹⁾。園芸福祉とは、園芸のもつさまざまな効用を活用しながら、生活の質の向上、健康の維持・増進をはかり、さらには療法的専門技術を必要とする介護やケア、リハビリテーション、治療を行うことまで広範な活動を含むとされている（松尾, 2005）。特定非営利活動法人日本園芸福祉普及協会では、植物や園芸を介して、健康回復や生きがい作りをめざすコミュニティの創出を目的として、保健、医療または福祉の増進を図る活動、社会教育の推進を図る活動、まちづくりの推進を図る活動、環境の保全を図る活動等幅広い活動を展開しており身近な場面で積極的な取り組みが展開されていることがうかがえる。

(2) 農園芸作業と障害者とのかかわり

日本園芸療法普及協会は、園芸療法とは、①園芸と福祉／医療に関する高度な知識をもち、訓練を受けた専門家（園芸療法士）が、②心身になんらかの支障をもつために、医療のあるいは福祉的なかかわりとともに園芸をするには支援を欠かせないクライアント（被対象者）に対して、③その性格を把握し

たうえで、④目標となる症状を理解し、⑤その治療、改善、または改良のために、⑥媒体として、園芸（植物の栽培、手入れとそれにかかわる活動およびその過程であるいは自らかかわった結果として得られた産物の鑑賞や加工、利用など）を用い、⑦その過程と成果を記録、評価しつつ、⑧次の手続きを選択しながらゴールに向かって進める一連の手続きである、と規定している。田崎（2006）や長谷川（2007）の報告を整理すると、治療やリハビリテーションとしての園芸療法は、大きく身体的側面、認知的側面、精神的側面および社会的側面に効果が表れる可能性が示唆されている。身体的効果については、基本的運動能力（筋力、筋持久力、心肺機能等）の維持・増進、機能回復とリハビリテーション（巧緻性や座位バランスの向上等）、筋力や体力の衰え防止があげられる。精神的効果については、気分転換やストレス発散、うつ気分の改善が図られるとともに、満足感・達成感を味わうことができ、それが自信の向上や自尊心の増長にもつながる。認知的側面に関しては、注意力や集中力の向上、記憶力の向上が、社会的側面としては、集団で実施することで協調性や対人対応技能の向上が図られる。さらに、それらを職業訓練的に捉えれば、各作業能力や遂行機能の向上、責任感を養うことにもつながる可能性をもち合わせているといえる。

農業は障害者に合っているといった考えが広がってきており、こうした言葉や取り組みが普及する中で、障害者と農園芸との結びつきが強く認識されるようになってきたこともひとつの要因であると推測される。しかし、こうしたことから障害者にとって農業が就業の場として適切であると安易にいうことはできないと思われる。以下では、農園芸作業と就業としての農業との関係について考えてみたい。

1.2 農園芸作業と農業分野における就業

（1）農園芸作業と就業としての農作業との違い

園芸療法はあくまでも治療・リハビリテーションが、園芸福祉は健康回復や生きがい作りをめざすコミュニティの創出が目的であるのに対し、事業として農業に取り組む目的は生産活動によって収益を上げることであり、従業者にはそれに足るだけの生産性の発揮が求められる。こうした観点から、園芸療法と就農による農作業を比較すると、就農による農作業の場合は完成した商品は市場に出回ることを前提としたものであり、そのための生産計画（作目、出荷時期等）が明確であり、達成に応分の役割を果たすことが求められる。それに対し、園芸療法は作業過程を重視したものであり、体系立てたプログラムがある場合でも、個々人の状況に応じてやりがいを感じられるよう臨機応変な対応が可能である。療法にとらわれず農園芸作業と考えた場合も類似のことはいえるであろう。園芸福祉として取り組む場合や福祉施設などで作業種目として取り入れている場合、健康の回復、生きがいづくりや生活の充実、人によっては職業前訓練的な目的が主であり、個人に視点をおいた活動と考えられる。

確かに、農業事業所で雇用されている障害者が心身ともに健康になっていく様子など、個人の変化を

みて農園芸作業の効果を感じられるケースも多々あるが、そうした効果はあくまでも雇用した結果生み出された付加価値的なものと考えておくことも必要ではないだろうか。農業事業所が障害者を雇用する際には、園芸作業の効果を期待して雇用することは稀で、まずは労働力としての期待が前提にあり、ここに園芸作業と就業としての農業とに大きな違いがあるという点を再認識しておきたい。

(2) 農園芸作業と就業としての農業との関係性

ここまで、両者の違いを強調してきたが、両者に密接な関係があることも明らかである。例えば、農作業が職業準備性の向上のための手段として用いられ、その結果就農へつながるということも大いに期待できる。農園芸作業の「癒し」効果を過度に重視して就労の場として農業に期待するのでは限界があり、園芸療法という治療やリハビリテーションの効果が農業事業所での就労を含むさまざまな場面に効果をもたらし得る、という一連の流れの中で位置づける整理が求められよう。

第2節 障害者雇用の観点からみる農業就業の制約

本節では、第1章を中心にみてきた農業の現状と最近の動向について、障害者雇用の観点から課題や留意点の整理を行いたい。

2.1 障害者雇用の観点からみる農業の産業的特徴

農業分野において障害者雇用を進めるためには、産業としての農業、就業上の特質を把握しておく必要がある。ここでは、他産業との違いを意識しながらこれら農業ならではの特性について把握を行いたい。

(1) 農業事業所の形態

日本における農業経営は伝統的に家族経営が主流であり、企業参入により農業の形態が多様化してきたとはいえ、現在も家族経営の占める割合は非常に高いのが実情である。独立行政法人労働政策研究・研修機構（2004）は、こうした農業生産活動のあり方について、農業従事者に農地についての考え方や共同作業などに関して特有の感性と心理的規範を形成してきた、また、それらは地域内人間関係に関する農業従事者のメンタリティーなどの要因とあいまって、他の産業や他の地域からの労働力が農業に参入することに対する排他的とも思えるほどの消極的な行動をとらせることになっているのではないかと推測している。こうした認識を踏まえて考えると、農業事業所にとって、まず人を雇うということ自体に馴染みが少なく、もし雇うといつても、収穫時期など一時的に手伝い的な位置づけでのニーズであり、状況のわかっている人材を求めるという農業事業所も少なくないと思われる。障害者を農家の常用的

な雇用労働力として認識してもらうことには大きなハードルがあるかもしれない。

農業事業所における雇用には、常雇、臨時雇、手間替・ゆい・手伝いといった雇用、あるいはそれに類する労働力の活用がある。しかし、販売農家のなかでこれらの労働力を活用する割合は高くないことがわかる（表 3-1）。常雇を雇用する販売農家は 2 万戸強に過ぎず、販売農家数約 200 万戸に占める割合は 1% にとどまっている⁽²⁾。雇用者数も約 6 万と農家数を大きく下回る。臨時雇など他の項目をみても、採用割合は 20% に満たず、農家が労働者を雇用する経験に乏しいという推測を裏付ける結果となっている。

表 3-1 販売農家における雇用労働の状況

	実農家数	投入量の単位	投入量
常雇	21,166	実人員	61,094
臨時雇	200,147	のべ日数	15,124,322
手間替・ゆい・手伝い	330,675	のべ日数	13,876,639

資料出所：農林水産省「農林業センサス」（平成 17 年）

（2）農業事業所の規模

農業の形態を整理するにあたっては、その規模についても触れておく必要があろう。家族経営が多くを占める現状や常用雇用者が少ない現状を踏まえると、必然的に非常に小規模の事業所が大多数を占ることは大いに推測できる。総務省の実施している「事業所・企業統計調査（平成 18 年）」によると、従業者の規模別分布は 50 人以上の規模の事業所数は 500 に満たないことからも明らかである（表 3-2）。ただし、この調査では対象から農林漁業に属する個人経営の事業所が除かれているため、農業の場合この調査から得られる情報はかなり限られている点には留意しておく必要がある。当該調査によると、農業の従業者数は 18 万 5 千人となり、第 1 章で紹介した就業人口（335 万人）、基幹的農業従事者（224 万人）の 1 割にも満たない数値にとどまっている。

表 3-2 事業所・企業統計調査における農業の事業所、従業者の把握(2006 年)

[経営形態別]

経営形態	事業所数	従業者数	内 個人業主	内 家族従業者	内 常用雇用者
計	15,779	184,810	0	0	129,715
民営	15,387	183,170	0	0	128,367
個人	0	0	0	0	0
法人	14,971	179,174	0	0	126,399
会社	9,688	112,786	0	0	86,962
独立行政法人	24	1,407	0	0	1,354
その他の法人	5,259	64,981	0	0	38,083
法人以外の団体	416	3,996	0	0	1,968
国・地方公共団体	392	1,640	0	0	1,348

[従業者規模別]

従業者規模	事業所数	従業者数	内 個人業主	内 家族従業者	内 常用雇用者
計	15,779	184,810	0	0	129,715
~4	5,417	14,265	0	0	8,562
5~9	4,543	30,262	0	0	19,862
10~19	3,324	44,832	0	0	29,339
20~29	1,120	26,645	0	0	17,154
30~49	748	28,027	0	0	21,371
50~99	344	22,516	0	0	17,621
100~199	84	11,511	0	0	10,115
200~299	22	5,287	0	0	4,425
300 人~	4	1,465	0	0	1,266
派遣、下請け 従業者のみ	173	0	0	0	0

資料出所：総務省「事業所・企業統計調査」(平成 18 年)

個人経営を含めた規模の分布を類推するにあたっては、「農林業センサス（平成 17 年）」において、農業投下労働規模別に農家数を集計したものがある。これは年間農業労働時間 1,800 時間（1 日 8 時間換算で 225 日）を 1 単位としてこれまであげてきた種々の労働量を換算し、各農家をその「農業投下労働」単位階級別に分類したものである。それによると、販売農家約 196 万戸のうち 4 単位未満で 9 割を、8 単位未満で 99% を占めており、ここでも農家の経営規模が非常に小さいという認識を裏付ける結果がみてとれる（表 3-3）。ここからも、このような小さな規模において障害者を常時雇うということは現実的

には考えにくい面がある感は否めないであろう。

表 3-3 農業投下労働規模別販売農家数

農業投下労働規模	販売農家数
計	1,963,424
~0.25 未満	169,083
0.25~0.5	312,748
0.5~1.0	437,630
1.0~2.0	502,266
2.0~3.0	327,430
3.0~4.0	105,355
4.0~5.0	65,577
5.0~8.0	38,441
8.0~10.0	2,744
10.0~20.0	1,922
20.0~30.0	160
30.0~50.0	50
50.0 単位~	18

資料出所：農林水産省「農林業センサス」(平成 17 年)

(3)企業の農業参入の実態

農業にまつわる種々の問題が取り上げられる中、農地の利用に関連する法律や制度も制定、改正されてきている。それと同時に、問題の解決の一助として企業の農業参入も注目を浴びるようになってきている。「農地法等の一部を改正する法律」の施行（平成 21 年 12 月）以前は、企業が参入し農業生産を行う方法としては、農業生産法人を設立し農地を取得して農業を営む方法、農地等を利用しない分野（畜産や施設型農業等）で農業を営む方法、特定法人貸付事業により農地をリースして農業を営む方法があるとされていた（室屋、2007）⁽³⁾。その後、農地法の改正により、一定の要件のもと、農業生産法人以外の法人が農地の権利を取得することが可能となり、一般企業などがより農業に参入しやすい仕組みがつくられた。特定法人貸付事業が開始された平成 17 年以降、一般法人（株式会社、NPO 法人等）の参入は年々増加傾向にあったが、農地法改正以降は 7 ヶ月で約 144 もの法人が参入しており、改正約 1 年後には 292 法人に達している（図 3-1）。参入形態としては、株式会社が最も多く、参入企業の業種は食品関連産業および建設業が多くを占めている。

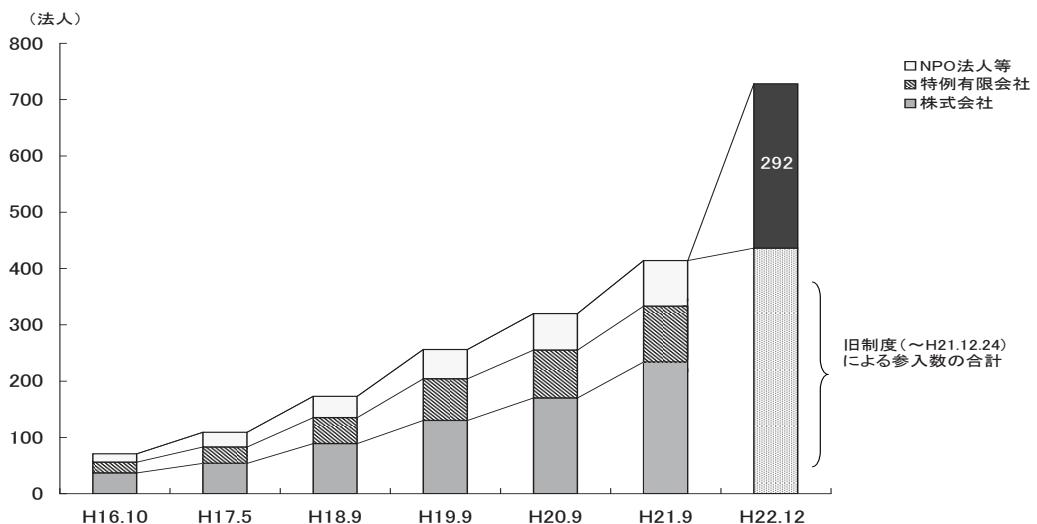


図 3-1 一般法人の農業参入

資料出所：農林水産省「改正農地法関係資料」

企業が農業に参入するにあたっては、参入当初のコストや安定経営の面において困難が伴うことは明らかである⁽⁴⁾。一方、企業が農業に参入するメリットもあり、それについて室屋（2007）は次のように述べている。①農繁期・農閑期と本業の繁忙期・閑散期を組み合わせた効率的な人員配置や従業員の周年雇用が容易となること、②食品事業者の場合、自ら有機栽培を行うことにより、自社製品の付加価値を高めることができること等があげられ、また、農業への参入が企業のイメージアップにつながったという声が少くない点は興味深い。第1章で紹介したように、消費者としての食の確保やその安全に対する意識は高まりをみせており、そうした需要に応えるという意義も意識していることが考えられる。①の場合は、現状の従業員の雇用の安定が念頭にあるため、障害者雇用に直結することは考えにくいかもしれないが、②のように、自社の経営力の向上にも繋がり得る場合においては、その人員確保という点で、障害者雇用についても検討に値するとの期待がもてるかもしれない。

2.2 障害者雇用の観点からみる農業の実際的特徴

ここまで産業としての特徴を整理してみたが、その背景には、作業面における他産業との違いや農業事業所独自の性格的傾向も少なからず影響を及ぼしていると考えられる。以下では、これらについての検討を行う。

(1) 作業的特徴

農業の特徴のひとつとして、作業内容が季節や天候に大きく左右される場合が少なくないということがあげられる。ハウス栽培などの施設利用型の農業や畜産の場合にはそれほど大きな影響を受けることは少ないと思われるが、土地利用型の農業の場合、まずは日々の天候によって作業内容に変更が生じる

ことは大いに考えられる。場合によっては、その日の作業がほぼなくなるといったこともあり得るであろうし、その分翌日以降に過重な作業負担が生じてしまうこともある。また、台風など自然災害の被害により作業のパターンが大きく変わらざるを得ないこともある。さらに、農作物の生産・栽培から収穫、出荷に至るプロセスは数ヶ月に及び、それを終えると閑散期が訪れるというパターンも多いようである。図3-2は、総務省「労働力調査」の月次数値（2007年12月まで）をもとに推計した農林業就業者数の季節パターン（2007年の季節指数、年平均=100）を非農林業と対比させたものであるが、非農林業が99と101の間で平坦な動きを示しどんどん季節性がみられないのに対し、農林業就業者は最高が115、最低が80と顕著な季節性を示している。

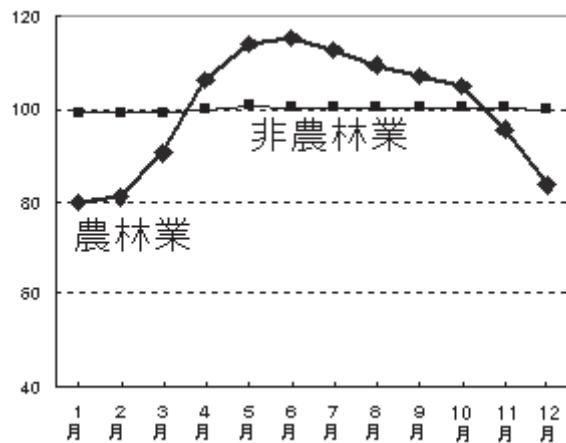


図3-2 農林業就業者の季節性

資料出所：総務省統計局「労働力調査」

このように、自然条件に大きく依存する農業は、長期的にも短期的にも見通しが立てづらく、作業量にもばらつきが生じるため、他産業のように、画一的に勤務時間などを決めた形で雇用する方法はそぐわないことが多い。

障害者雇用の面では、こうした特性からさらに課題が生じかねない。障害者が作業に従事する場合、その障害特性により作業手順を覚えたり要領をつかんだりするためには健常者に比べると時間がかかることが少なくない。また、繰り返し作業経験を積む中で習熟はみられるが、期間が開いてしまうと一旦習得したものを持続し続けることが難しいという特性をもつ場合もみられる。生産・栽培から収穫、出荷まで長期的なサイクルで行う農作業の場合、こうした障害者が不得手とする作業要素をどのように克服していくかは大きな課題である。また、肉体労働が多くを占める農業においては、肢体不自由者をはじめとする身体障害者にとって作業範囲が限られてくる可能性も否めない。

(2)事業所の特徴

障害者を雇用することを想定した際の懸念事項などについて、農業分野において特徴的なものを考えてみたい。前章でも取り上げた先行研究では、多くの農業事業所の意識として、すでに前述した作業面

に対する懸念が示されているばかりでなく、事故や怪我に対する不安や懸念を抱いていることも明らかとなっている（労働省・日本障害者雇用促進協会, 1995）。大型機械や刃物等、機械や器具の使用頻度の高い農作業においては、安全面に対する危機意識は高く、障害者雇用の阻害要因のひとつとなっていると思われる。

また、怪我に次いであげられていたのが、生活面へのサポートに対する懸念や不安である。自宅周辺の土地で季節や天候に合わせて、生活と並行して作業を行う場合が多い農業事業所にとって、農業と生活は密接な関係にあると思われる。こうした環境において長年障害者を雇用している事業主の中には、住み込みで家族のように生活をしている場合も少なくないようである。しかし、食事をはじめとする生活面への対応が求められてしまうと、作業指導面以外の部分で事業主の負担は過重になり、雇用に対して身構えてしまうのであろう。また、同調査において、知的障害者を雇用している事業主が雇用に際して重視することとして（複数回答）、「身辺処理ができるか（47.0%）」が大きなウエイトを占めており、この回答からも、雇用主と従業員との生活上の密接度の高さがうかがえる。

なお、住み込みでない形で働くためには自力通勤ができる必要が出てくるが、地域によっては公共交通機関の利便性が良いとはいえないところも多く、マイカー通勤が可能な場合か、近隣で生活しており徒歩もしくは自転車などでの通勤が可能な場合に限られてしまいがちなのが現状である。たとえ農業事業所と障害者双方に常時雇用、就業できる条件が整っていたとしても、こうした立地条件などにより雇用につながらないことも少くないようである。

第3節 農業分野における障害者就業の実態

3.1 農業分野における障害者雇用の実態

農業分野における雇用の実態を示すデータが非常に少ないことは、障害者雇用においても同様である。ここでは、限られたデータからではあるが、労働行政の側からみた農業分野における障害者雇用の実態について概観してみたい。

（1）障害者の雇用の促進等に関する法律に基づく障害者雇用の実態

国、地方公共団体および民間企業は、それぞれ障害者雇用促進法に定める法定雇用率に相当する数以上の障害者を雇用しなければならず、民間企業に対しては、雇用する労働者の1.8%に相当する障害者の雇用が義務づけられていることは周知のとおりである。

障害者の雇用義務の発生する民間企業などに毎年義務付けられている障害者雇用状況報告の結果から、産業別の障害者の雇用状況をみてみたい。ただし、ここで対象となるのは、障害者の雇用義務が発生する56人以上の企業であり、小規模経営が多い農業にとって、この報告対象に該当する事業所自体が

少なく、全産業に占める割合はごくわずかであるという点を踏まえておく必要がある。さらに、当該調査では、農業以外の林業、漁業も含めたデータである点も留意しておかなければならない。このような一定の制約がある中ではあるが、当該調査の結果をみてみると、過去5年間、その年により企業数に増減がみられる産業があるのに対し、農林漁業における企業数は、過去5年間絶えず増加し続けている（表3-4）。それと同時に、雇用されている障害者数も増加傾向をみせており、平成12年と平成22年とを比較すると約40%弱の増加である⁽⁵⁾。

表3-4 農林漁業における企業数および実雇用率の推移

	企業数(件)	構成比(%)	雇用障害者数(人)	前年度比(%)
H12.6.1	120	0.2	296.0	
H18.6.1	146	0.22	347.0	110.5
H19.6.1	155	0.22	354.5	102.2
H20.6.1	163	0.22	377.0	106.3
H21.6.1	173	0.24	385.5	102.3
H22.6.1	180	0.25	405.0	105.1

資料出所：厚生労働省「障害者雇用状況報告（平成12～22年度）」をもとに作成

（2）ハローワークにおける障害者の職業紹介状況等

上記の報告とは別に、毎年ハローワークにおける障害者の就職件数などの報告がなされている。これは、規模に関係なくハローワークにおいて職業紹介を行った件数や就職者数等を示したものである。上記と同様、そのうち農林漁業が占める割合はごくわずかではある。しかし、過去5年の就職件数をみてみると、平成19年度からは増加をみせており、その割合についても19年度が前年度の122.6%、平成20年度が109.5%、平成21年度が138.2%となっている（表3-5）。特に平成21年度においては、他産業との比較においても農林漁業での就職件数の伸びは大きいことが明らかとなっている⁽⁶⁾。また、同年の就職者数を障害種類別にみた場合にも、身体障害、知的障害、精神障害ともに前年度に比して増加傾向にあり、特に精神障害者については、56.7%もの増加をみせていることも明らかとなっている。

表 3-5 ハローワークの職業紹介における農林漁業への障害者の就職件数

	就職件数(件)	前年度比(%)	構成比(%)
H17 年度	435		1.1
H18 年度	412	94.7	0.9
H19 年度	505	122.6	1.1
H20 年度	553	109.5	1.2
H21 年度	764	138.2	1.7

資料出所：厚生労働省「障害者の職業紹介状況等(平成 17～平成 21 年度)」をもとに作成

以上 2 種のデータから農業分野における障害者雇用の実態を十分示せているとはいえないものの、近年の傾向として農業分野において一定の規模を有した事業所数が増加傾向にあり、それに伴い障害者雇用も他産業やこれまでの農林漁業にない進展をみせていることは事実である。前項において示したような農業就業におけるさまざまな制約から、これまで一般雇用を念頭においた障害者の就労支援では、支援者自身も関心の向きにくかった産業のひとつであった。しかし、本節で示した傾向を踏まえると、雇用促進について一定の目を向けその可能性を探ることも有効な産業であると考えられるのではないだろうか。

3.2 先行事例の概観

さまざまな制約がある中で農業分野における障害者雇用を積極的に進めている事業所について、好事例としてすでに紹介されているものも少なくない。当機構の障害者雇用事例を紹介するリファレンスサービスには、農業分野での障害者の雇用事例が 30 数事例掲載されている(2010. 12 時点)。これらの事例を生産作目別にみると、約 3 割を占めるのが施設野菜であり、次いで、きのこや畜産が 2 割程度を占め、花卉、果樹、お茶などは 2, 3 事例にとどまっていた。規模別にみると、法定雇用率の対象となる企業は全体の約 3 割弱にとどまった一方、10 人未満のごく小規模経営の事業所についても 1 割強とわずかであった。11 人以上 55 人未満の事業所が最も多くを占めていたわけだが、他産業と比較するとかなり小規模ではありながらも、一定の規模以上で経営を展開できている事業所であれば雇用労働力を必要としている事業所もあることがうかがえる。

このように、一定の要件のもと雇用による障害者の受け入れも実現されているわけだが、後章で取り扱う実際の訪問調査の検討においてこうした要件などについて考えていくこととしたい。

【注】

(1)「園芸療法」は、農園芸作業を人の機能維持や回復といった治療の手段として利用するものとして、

1990 年代始めに本格的に日本に導入されている。導入以降、関心を集めることでその解釈が多様化し混乱をきたしてきたことを受け、「園芸福祉」という言葉を新たに定義し、それぞれの特徴などを明確に示しながら普及させてきている。「園芸福祉」は幅広い対象に対して行う活動であり、その中のひとつに療法的な関わりである「園芸療法」が位置づけられていると整理することができる。

- (2) 農林業センサス（平成 17 年）によると、販売農家は 1,963,424 戸である。
- (3) 特定法人貸付事業については、農地法の改正により農業生産法人以外も農業に参入しやすくなつたことを受け現在は廃止されている。
- (4) 渋谷（2009）の調査によると、企業の農業参入時の黒字化見込み年数は、全企業平均で 5.4 年であったが、現在黒字経営の企業が実際に黒字化（収支均衡を含む）した年数は、平均して参入から 6.7 年であり、黒字化するまでに当初の想定以上に時間がかかっていることが示されている。農業参入においては、長期的な視野、初期の赤字に耐え得る企業体力、参入後に早期に黒字転換するための周到な準備と計画が必要であることを述べている。
- (5) 平成 18 年 4 月より精神障害者保健福祉手帳所持者が雇用率の対象となっていることに留意が必要である。表 3-5 「障害者の職業紹介状況等」の結果についても同様。
- (6) 「公務・その他」において前年度比 141.8% を示している他、「学術研究、専門・技術サービス業」の 129.3%、「医療、福祉」の 119.5% が目立つ。一方、障害者雇用数の多い「製造業」では前年度比 88.2% と減少を示している。こうした結果から「農林漁業」における増加率の大きさがうかがえる。

【文献】

- 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構：障害者雇用事例リファレンスサービス, <http://www.ref.jeed.or.jp/>
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構：農業と雇用労働力－そのあり方と今後の方向－, 労働政策研究報告書 No. L-2 (2004)
- 長谷川真人：園芸療法の紹介, 理学療法科学, 22 (2), pp. 301-304 (2007)
- 厚生労働省：平成 21 年度における障害者の職業紹介状況等, <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000006572-img/2r985200000658k.pdf>
- 松尾英輔：園芸福祉はいま－誕生、現状、そして、展望, 「園学研」, 4 (4), pp. 373-378 (2005)
- 室屋有宏：企業の農業参入の現状と課題－地域との連携を軸とする参入企業の実像－, 「農業金融」2007, 7, pp. 13-26 (2007)
- 日本園芸療法普及協会：園芸療法とは, <http://members.jcom.home.ne.jp/ht-society/HT-towa.html>
- 農林水産省：農林業センサス, <http://www.maff.go.jp/j/tokei/census/afc/index.html>
- 労働省・日本障害者雇用促進協会：農業分野における障害者の積極的雇用促進方策に関する調査研究報

告書（1995）

渋谷往男：戦略的農業経営，日本経済新聞出版社, pp. 79-133 (2009)

田崎史江：園芸療法，「バイオメカニズム学会誌」，Vol. 30, No. 2, pp. 59-65 (2006)

特定非営利活動法人日本園芸福祉普及協会：<http://www.engeifukusi.com/>

豊原憲子・石神洋一・宮上佳江：福祉のための農園芸活動－無理せずできる実践マニュアル－社団法人

農山漁村文化協会, pp. 11-15 (2007)

第4章

事例調査からみる農業分野における
障害者雇用の実際

第4章 事例調査からみる農業分野における障害者雇用の実際

第1節 雇用事例の概観

本研究の柱となる調査として、農業事業所における障害者の雇用事例の収集のため訪問調査を行った。本節では、調査結果の整理を通して、農業分野における障害者の雇用状況を概観するとともに、それぞれの事業所の傾向を見出し、農業分野での障害者雇用の可能性などについての検討材料としたい。

1.1 事例調査の方法

(1) 調査方法

事業所訪問による聞き取り調査および可能な場合は現場観察を行った。一事業所での調査時間は1時間半前後であった。

なお、調査対象事業所は、地域障害者職業センターへの照会により、過去3年間（平成19年度から平成21年度の照会時点まで）で、農業分野での障害者雇用事例として地域障害者職業センターが把握している、もしくは支援した事例のうち、調査可能な事例の提供を求めた。その他、文献やインターネットなどにより得られた情報を元に独自に調査対象事業所の開拓を行った。

(2) 調査内容

障害者雇用の実態を把握するために行った主な調査内容は、以下①および②である。なお、調査対象事業所には、異分野から農業に参入した、あるいは新たに農作業を取り入れた事業所（主に特例子会社）が一定数含まれているが、そこには③についても聞き取りを行っている。その他、障害者を雇用する事業主の立場から、農業分野での障害者雇用全般についての考え方や課題を把握するため、可能な範囲で④についても聴取した。

①事業所の概要：事業内容、現在までの変遷と障害者雇用のきっかけ、全従業員数および雇用障害者数とその障害種類、年間を通じての作業内容および作業状況等

②障害者雇用の状況：勤務形態、作業内容、作業面・管理面などにおいて苦労している（苦労した）点、作業面・管理面などにおいて配慮・工夫している点、支援機関や支援制度の活用状況、今後の雇用の可能性等

③農業分野への参入経過：農業を取り入れたきっかけ、農業に必要な知識や情報の収集方法、農業分野に参入するにあたって苦労した点、参入による事業所のメリットや事業所へ及ぼす影響、参入後の苦労点や今後の課題等

④農業分野での障害者雇用に対する意見：障害者を雇用することによる事業所のメリット、障害者が農

業分野で働くことのメリット、農業分野全般における障害者雇用の広がりの可能性、農業分野における障害者の雇用拡大のために必要な支援や情報等

(3)調査時期

平成 21 年 11 月から平成 22 年 11 月である。

1.2 調査結果の概要

全 18 事業所の協力が得られた。ここでは、それぞれの事業所の状況について、主に上述した①および②をもとに整理を行うこととする。なお、これらの概要については表 4-1 に示す。

(1)事業所の概要

まず、現在の事業所の形態について、いわゆる一般の農業者が 8 カ所（事業所 A～H）、特例子会社が農業関連部門を立ち上げている事例が 6 カ所（事業所 I～N）、もとは一般の農業者として障害者雇用を始め、後に就労継続支援 A 型事業所として運営している事例が 4 カ所（事業所 O～R）である。次に、事業所規模をみてみたい。特例子会社の場合、農業に関連しない事業も展開している事業所が 4 カ所（事業所 J, K, M, N）あった（このうち開設と同時に農業を始めているのは K の 1 例）が、それら 4 カ所の事業所についても、ここでは農業関連の事業に携わる従業員数のみに注目する。従業員 56 人以上の事業所は 4 カ所であり（事業所 A～C, I）、そのうち特例子会社 1 カ所（事業所 I）を除く 3 カ所に障害者の雇用義務が発生していることになる。10 名以下の事業所は 2 カ所（事業所 G, H）のみであった。また、11～30 名の事業所が 9 カ所（事業所 E, F, K～N, P～R）、31～55 名の事業所が 3 カ所（事業所 D, J, O）であった。雇用障害者数と障害種類について、2 名以上の障害者を雇用している事業所がほとんどであり、そのうち 5 カ所（事業所 E, F, H, L, M）は知的障害者あるいは精神障害者のみを雇用していたが、残りの事業所については、2 種以上の障害者を雇用していた。

主な栽培作目としては、施設野菜が 4 カ所（事業所 A, H, L, M）、露地野菜が 2 カ所（事業所 F, O）、施設野菜と露地野菜の両方を栽培している事業所が 3 カ所（事業所 G, K, N）、さらには水稻まで行っている事業所が 1 カ所（事業所 R）、きのこ（菌床しいたけ）が 2 カ所（事業所 B, D）、花卉が 3 カ所（事業所 I, J, P）、畜産関係が 3 カ所（事業所 C, E, Q）であった。なお、事業内容は、生産や栽培を中心としている事業所が 5 カ所（事業所 B, D, G, H, L）、これらに加えて加工や販売まで行っている事業所が 9 カ所（事業所 C, E, K, M, N, O, P, Q, R）、さらには貸し農園の管理や観葉植物レンタル業務などかなり複合的に展開している事業所も 4 カ所確認された（事業所 A, F, I, J）。なお、事業所として直接的に生産や栽培に携わるのではなく、農家との業務委託や請負契約により事業を展開している特例子会社も 2 カ所確認された（事業所 M, N）。

障害者雇用のきっかけは複合的でありひとつに絞ることは難しいが、大まかな傾向のみに触れておく。障害者の雇用の場の創出を目的として設立された事業所が 2 カ所（事業所 F, H）、訓練制度の活用や地域の障害者との交流経験を積み障害者雇用を始めた事業所が 4 カ所（事業所 0～R）と、障害者に関する一定の知識やかかわりの経験があった事業所は半数以下であることがわかる。特例子会社以外の事業所における障害者雇用の背景として、地元住民の雇用による地域貢献の理念が念頭にあった事業所が多くを占めており、障害者の雇用義務が発生する事業所であっても、雇用率の達成のための義務的な障害者雇用というよりは、それぞれの事業所の理念により雇用が開始されていた点は特筆すべき点である。また、特例子会社においては、親会社の障害者雇用率の達成という目的がまずあるわけだが、その中で農業を事業として選択した理由として、地方での障害者の雇用の場の創出を図りたい、農業関連の問題への解決に貢献したいなど、社会貢献への理念が影響している事業所も少なくなかった。

(2) 障害者雇用の状況

ア 勤務形態等

多くの事業所で週 30 時間以上の勤務であり、最低賃金以上の賃金が確保されていた。中には、特に就労継続支援 A 型事業所に多くみられたが、段階的に勤務時間を延ばしたり、障害特性や体調に合わせて柔軟に短時間勤務ができるような仕組みをつくっている事業所もみられた。賃金については、能力に応じて賃金の見直しを定期的に図っている事業所も確認された（例えば、事業所 C, E, I, J）。多くの事業所では正社員以外であり、契約更新により長期雇用につながっている場合が多かったが、もともと正社員で雇用している事業所や正社員へ登用する仕組みをもつ事業所もわずかではあるがみられた（例えば、事業所 C, E）。

また、農業ならではの特徴として、夏場と冬場では気温や日照時間などの違いにより作業内容や、それぞれの作業により適した時間などが異なってくるため、勤務時間を変えている事業所も少なくなかった（例えば、事業所 G, O、多くの場合は夏場の方が冬場に比べて 1 時間程度始業時間が早い）。また、一日の中でも作業の繁閑の差がある場合には勤務時間にシフト制を取り入れたり、生産作目や出荷などの都合によって、1 週間を通して作業が必要な場合は勤務日自体にもシフト制を取り入れたりと、柔軟な対応がとられていたことが明らかとなった（例えば、事業所 K, L）。さらに、酪農業を営む事業所 E では、日中心ではなく深夜から早朝および夕方に作業が発生するので、その時間を中心に勤務時間の設定がなされているなど、まさに農業ならではの働き方の多様性が感じられた。

表4-1 訪問事業所の概要

事業内容			全従業員数/障害者数	障害従業員の勤務形態	障害者が從事する作業の内容	備考	分析の視点
							事業内容
一般農業法人等	A 施設野菜の栽培・加工・販売、その他、温浴施設・レストラン・スーパー・マーケット等を展開	約300名 知:6名、精:1名	・9:00～16:00 ・730円/時 支給	農林水産省の事業補助を受け、事業を拡大することになった際、それに伴う人手不足の解消および地域貢献の考え方から障害者の雇用を始めた。	苗の定植、清掃、草取り、収穫、作業場での選別、パック詰め作業、これらに類する補助的作業	I-③ 施設野菜	生産 加工 販売 管理
	B 菌床しいたけの栽培・菌床製造	102名 身:1名、知:7名、精:1名	・9:00～16:00 ・最低賃金 支給	地域社会への貢献が経営理念にこうされたおり、地元住民の雇用の一環として障害者雇用にも取り組むという方針があつた。現在は定期的に特別支援学校の卒業生を受け入れ、飼料工場開業にあたり、市からの補助を受けたことなど、障害者雇用の直接のきっかけになつた。	・発生作業(菌を含んだ菌床からきのこの芽を出させるため、水に浸す・ださぐなどして刺激を与える、菌床の向きを変える、・菌床製作業(菌床の原料を袋ごつめる、菌をまく(接種))などの作業(※基本的に機械作業)	I-① きのこ	生産
	C 養豚業、飼料の製造・販売業等	約70名 身:3名、知:15名、精:2名	・8:30～17:00 ・730～800円/時 支給	飼料工場開業にあたり、市からの補助を受けたことなど、障害者雇用の直接のきっかけになつた。	・食料産業物の選別、解体作業 ・各農場での洗浄作業 ・分塊室での分娩助動、牙の研磨、注射、餌付けとそれに伴い争奪する清掃作業	I-③ 畜産	生産 加工 販売
	D 菌床しいたけの栽培・菌床製造	約46名 知:4名、精:1名	・9:00～16:00 ・最低賃金 以上支給	直接のきっかけは、知人の特別支援学校教頭、知的障害者の施設の長に雇用を依頼されたことにによるが、そもそも地域密着の産業であり、地域住民の雇用が念頭にあつた。	・菌床ブロックの管理作業(ブロックへの水やり、収穫と収穫の間のブロックに生える余分なきのこを取り除く、発育がよくなるようブロックをいたく等) ・合車洗い、菌床の施肥等の補助作業	I-① きのこ	生産
	E 酪農、牛乳処理販売、乳製品の加工・販売、牧場内での売店やカフェレストランの経営	23名 知:15名	・住み込み:深夜、早朝～夕方(日中4時間程度の休憩有)、通い:9:00～17:00 ・賃金は能力等に応じて支給	重労働のために人手不足が続き、ハローワークへ求人を出しとどろ、ハローワークより知的障害者の雇用を打診されたことなどが障害者雇用のきっかけであった。以降、主に知的障害者の雇用を懸けている。	・牛の飼育やり、搾乳 ・牛乳製造ラインでの洗浄、瓶詰め等の作業 ・配達	I-② 畜産	生産 加工 販売
	F 露地野菜・果樹・ハーブの栽培・加工、観光農園・販賣農園の管理等	20名未満 精:6名	・9:00～15:30 ・最低賃金 以上支給	社長が会社を経営しており、その会合で精神障害者の雇用の遅れを感じたこと、もともと家族が障害者施設の運営に携わつていてそこがきっかけであり、精神障害者の雇用のため農業生産法人を設立した。	・各種野菜の生産、厨房内作業等 ・施設・設備づくり、農地整備等	III 露地野菜	生産 加工 販売 管理
	G 野菜(キャベツ、白菜、ピーマン等10種類)の栽培(露地栽培、施設栽培)	7名(繁忙期は約320名) 知:2名、精:2名	・8:00～17:00 (夏時間・冬時間あり)	有機農法への転換を図った時期に、家族より障害者雇用の情報(制度、助成金等)を得たことにより、雇用を始めた。	種蒔き、定植、手入れ、収穫等	I-③ 露地野菜 施設野菜	生産
	H 高糖度トマトの栽培(施設栽培)	5名 精:1名	・最低賃金 以上支給	・とともに就労継続支援B型事業所を運営していた施設長が、利用者の一部が労働への移行の難しさを感じ、有志で障害者の就労経験の場として合同会社を設立した。	トマトの栽培に係る作業全般	III 施設野菜	生産
	I 主に花壇や苗の栽培と仕入れ、室内観葉植物のレンタルと管理、野菜栽培等	93名 身:3名、知:48名	・8:00～6時間勤務 (夏場は7:30～)	法定雇用率の引き上げもあり、グループ内で雇用の進んでいない知的障害者の雇用のため、親会社にも無理なく勧けられた事業として農園芸に携わる新たな特例会社を設立した。	左記事業内容に關する作業全般	III 花卉	生産 販売 管理
	J 花卉栽培・販売、花壇保守、観葉植物のメンテナンス、賞し農園の管理等	171名 うち農業担当部署 44名 身:3名、知:23名、精:6名	・9:00～17:35 ・平均117,000円/月 ・7時間40分勤務 ※短時間勤務もあり	雇用の進んでいない知的障害者や重度の身体障害者の雇用を促進するため特例会社を設立した。親会社の職域を越えて多様な職域を開拓する中で、そのひとつとして農園芸に携わる部署を設立した。	左記事業内容に關する作業全般	II 花卉	生産 販売 管理

事業内容		全従業員数/障害者数	障害従業員の勤務形態	障害者が従事する作業の内容	備考	分析の視点
					ハターン 主な作目	事業内容
K 野菜(アスパラ、ネギ、レタス等) の栽培・販売	22名 うち農業担当部署14名 身:2名、知:5名、精:4名	・8:00～15:00 ※収穫や出荷の状況による変更あり ・750円/時 支給	多くの障害者雇用を進めためには精神障害者の雇用が必要、そして障害者には外でできる仕事がよいと考え、農業分野での特例子会社を設立した。また、農業を取り巻くさまざまな問題の解決へ貢献できればと考えた。	種蒔き、定植、出荷調整(選別、計量、ラップかけ、箱詰め)等	III 露地野菜施設野菜	生産加工販売
L サラダホウレン草の栽培 (施設栽培)	13名 知:8名	・8:30～17:30 ・最低賃金以上支給	知的障害者や精神障害者の雇用のために特例子会社を設立した。地域の障害者雇用企業でつった農業研究会の講義を経て、農業に携わることは障害者にとって新しい雇用形態になると考えたことから農業を取り入れることになった大きさがきっかけであつた。	種蒔き、定植、收穫、出荷調整(計量、袋詰め、箱詰め)等	III 施設野菜	生産
M ビニールハウスでのハッシュヨンフルーツの栽培、ドリンクの製造	83名 うち農業担当部署13名 知:8名	・9:00～18:00 ※13:00～14:30は休憩 ・最低賃金以上支給	障害者雇用促進のため特例子会社を設立。雇用促進のため本体の業務とは関係のない業務も展開する必要がある。地域の障害者の雇用を進めたいため考え、就労ニーズの多い地方での農業事業に至つた。	・農園での草取り、蔓引き、水やり、受粉等 ・農園での果実の剪断と内容物の取り出し、搾汁、煮沸、ピッキング等 ・加工場での果実の搬入等	II 施設野菜	生産(受)加工販売
N 農業付帯の整作業の請負および農作物・加工品の販売	35名 うち農業担当部署16名 知:8名、精:4名	・8:00～15:00 ・最低賃金以上支給	障害者雇用分野での障害者就労の可能性が注目され、これまでの農業分野から農業は地域貢献や環境問題など幅広く広げできることにより農業開拓事業を始めた。	・請負農家の作業場の清掃、肥料運搬、苗運び、収穫補助、草取りといった農業に付帯する 農作業など ・請負先農家の農産物を使ったノベリティ商品の準備、袋入、シール貼り、パッキング等	II 露地野菜施設野菜水稻	生産(請)販売
O 葉ネギの露地栽培・販売	37名 身:2名、知:23名、精:1名	・1日6時間勤務(シフト制) ※畠場ごとに場でも勤務時間が異なる ・最低賃金支給	近所に知的障害者の施設があつたことや地元住民とのつながりを深める目的で始めた。しかし、知的障害者には農業作業が十分可能であることを実証してから、障害者に障害の増加に伴い、経営の安定と雇用の確保を図るため、就労継続支援A型事業所を設立した。	・畠場での收穫の補助(ネギのコンテナ詰め、支柱の設置等)、ハグースの設置や解体、除草作業等 ・加工場に於ける外側の葉を剥く、選別する、計量して束ねる、包装されにネギを箱に詰める等	I-④ 露地野菜	生産販売
P ポトキ苗の栽培・販売	28名 知:5名、精:19名	・9:00～16:00 ※体調を考慮しながら勤務時間を調整 ・最低賃金支給	社会適応訓練事業の受け入れを経て、雇用に至つた。次第に健常者と障害者の賃金を確保した上で障害者の雇用も維持したいと考え、就労継続支援A型事業所を設立した。	トレーハーへのボット植し、トレーハーの運搬、苗植し、出荷、水やり、トレーハーの洗浄、草取り、ボットの片づけ、配達等	I-④ 花卉	生産販売
Q 山羊の酪農・乳製品の加工・ニンニクの栽培	24名 身:7名、知:2名、精:11名	・8:00～18:00のうち4～5時間程度 ※体調を考慮しながら勤務時間を調整 ・最低賃金支給	明治43年に乳牛酪農として創業し、その後山羊の酪農を始めた。障害者雇用のきっかけは同業者が多數の障害者を雇用しているのを見たことであった。精神障害者を中心に乗用車を開始し、就労継続支援A型事業所を設立した。	・山羊小屋の清掃、餌やり、糞摺りの前の追い込み作業等 ・ニンニクの栽培にかかる作業	A 型事業所	生産加工販売
R 水稻栽培、ニンニク露地栽培 栽培・加工	25名 身:1名、知:11名、精:9名	・10:00～15:00 ※精神障害者の場合、就職時は1時間から徐々に拡大 ・最低賃金支給	イチゴの高設ベンチ栽培を導入した際、車イスでの作業が可能であることがわかつた。精神障害者社会適応訓練事業により受け入れを能となつた。精神障害者社会適応訓練事業により受け入れを始め、雇用にも至つている。その後、就労継続支援A型事業所を設立した。	・水田へのレンゲの栽培、収穫、除草、收穫調整等 ・ニンニクの栽培、出荷調整等	I-④ 水稻野菜施設野菜	生産加工

(注1)事業所概要是基本的に訪問時、もしくは最終確認時の状況であり、現在の状況とは異なることがある。
(注2)特例子会社の中で農業開拓部門以外の部署を有する事業所(事業所JKMN)については、農業開拓の状況についてのみ記載している。

イ 障害者が従事する作業

農業において発生する作業としては、生産・栽培、出荷、加工、販売などが考えられる。ここでは、まずどの事業所においても発生する生産や栽培に関する作業の内容をみてみたい。なお、作業の内容は作目と深い関連をもつが、ここでは作業内容を簡単に列挙するにとどめ、より詳細な説明は項を改めて事業所を作目別に類型化した上で行う。

生産や栽培の範囲でも出荷作業まで含めると多岐にわたる作業が発生するが、障害者が担当している作業の範囲については、広範囲に及ぶ多くの工程を担当する事業所、一部を担当する事業所などさまざまであった。例えば主に施設野菜の栽培を行っている事業所 A, H, L, M では、種蒔きから収穫、出荷調整作業まであらゆる工程の作業に従事しており、作業内容が多岐にわたるのが特徴であった。担当する作業が繰り返される頻度や、どの程度の範囲に及ぶかは栽培している作物によって違ってくるが、作業が年を通じて確保できるよう留意され、その留意が作目の組み合わせにも反映していた。一方、きのこを栽培している事業所 B, D では発生の段階を受け持ち、菌を含んだ菌床からきのこの芽を出させるため、水に浸す、たたくなどして刺激を与える、菌床の向きを変えるなどの作業に従事していた。このように一部の段階の作業を担当する場合においても、担当する作業を切れ目なく確保できるよう計画的な育成が行われていた。他の事業所においても、年間を通じて切れ目なく作業が確保できることに留意されていた。

ウ 事業内容別にみた障害者の従事作業

上記で取り上げた生産作目において、栽培あるいは生産および出荷作業にとどまらず、加工や販売などまで行っている事業所も数多く確認されたことは先に述べた。障害者がこれらの作業に携わっている事例についてその具体的な作業内容をみると、次のとおりである。

例えば、事業所 E では、牛乳の処理作業および配達作業も障害者が中心的に担っていた。牛乳の処理作業においては、牛乳瓶やミルカーなどの洗浄作業や牛乳製造ラインでの作業があり、牛乳瓶の洗浄作業は、最初に手洗いをした後に洗浄機にかけ使用前に再度洗浄するため、絶えず作業が発生する。牛乳製造ラインでは、ミルカーから牛乳缶に移し、その後、機械で殺菌、瓶詰めされた牛乳をケースに納め冷蔵庫へ運搬する。6 人程度が各ラインでこれらの作業を行っていた。その後、個人宅やホテルなどへ販売（契約販売）するが、個人宅へは、障害者も健常者とペアになり配達に回っていた。事業所 M のパッションフルーツの飲料への加工作業では、果実の裁断と内容物の取り出し、搾汁、煮沸、瓶詰め、ラベル貼り等さまざまな作業に従事していた。事業所 N では、栽培した農作物からグループ会社で活用するノベリティ商品も作っており、そのための商品の袋詰め、シール貼り、パッキングなど、さまざまな作業が行われていた。

事業内容が加工や販売にとどまらず、複合的な展開をみせている事業所も数事例確認されている。例えば、貸し農園の管理を行っている事業所では、具体的に農園の水やりや土ならしなどに従事しており、自社で農作物を生産する際の作業を応用できる作業であった（事業所 F, J）。その他、事業所 J

では自社で栽培した花卉を用いてグループ会社の花壇保守も行っていた。ここでは、定植の後も、植替え、水やり、補植、除草作業などが発生するため、定期的にそれぞれの事業所へ訪問し作業を行っていた。事業所 I が行っていた観葉植物の管理についても、契約事業所へ訪問し、メンテナンスを行い、必要に応じて引き取り社内で手入れを行っていた。いずれも、サービス業の特色を有するが、それぞれの事業所での農園芸作業のノウハウを活用して行われている面も少なくないようであった。

エ 作業面での配慮や工夫

障害者が従事する作業に対し、各事業所においてはさまざまな配慮や工夫がなされていた（図 4-1）。多くの事業所では、ある程度障害者が従事する作業を想定して雇用を開始しているようであったが、それにあたり、事業所内での作業を改めて見直すことで細分化を図り丁寧に作業を切り出している事業所も確認された（例えば、事業所 A, C）。また、それぞれの障害者にとって容易な作業か否かを判断するために、まずは想定した作業を複数体験させている事業所も多くみられた（例えば、事業所 A, F, N, O）。その後、それぞれの障害特性を踏まえ作業内容を決定していたが、障害者が不得手としがちな判断を伴う作業か否かは、作業内容の決定にあたり大きな指標のひとつであった。作業体験の結果、判断を伴う作業は避け作業を組み立てている事業所も複数みられた（例えば、事業所 B, G）。一方、判断を伴う作業であっても、ツールを工夫することで障害者にも従事しやすくなるよう配慮している事業所も確認できた。事業所 A では、サイズによって収穫の可否が決まる作物について、サイズを照合して確認できるようなプレートを作成し、自身での判断を可能にするといったツールの工夫がなされていた。また、計量の際におおよその判断が求められる場合には、秤の目盛りに印をつけることで曖昧な判断基準を視覚化するという工夫もみられた（例えば、事業所 L, N）。こうした支援方法は、農業分野に限らず通常の障害者の就労支援と共通する部分も少なくない。

さらに、作業を決定する際には、単一の作業ではなく複数の作業を担当できるようにしておくことにより、作業量の確保につなげている事業所が複数確認された（例えば、事業所 A, L, O, P）。季節や天候の影響が少ない農業の方法をとっている場合でも、多少はその影響を受けることもあるという。常に一定の作業内容や作業量が確保されるとは限らないといった農業ならではの特徴を踏まえた対策ともいえる。また、障害者の能力に応じてスキルアップを図るため、難易度の高い作業にも従事させながら作業幅の拡大を図っている事業所も確認された（例えば、事業所 C, E）。生産作目別にみた作業内容からもわかるとおり、農作業には多くの作業が存在する。また、機械化できずどうしても手作業が必要になる部分が残っている。ここで取り上げた工夫は、こうした作業の多様性という農業の特性を踏まえた対応ともいえよう。

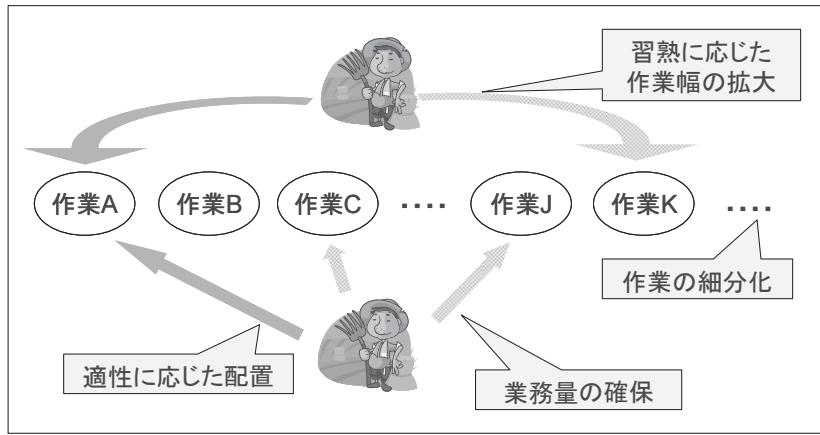


図 4-1 作業面での配慮や工夫

オ 人的支援について

人的な支援体制として、まずは事業所内での支援をみると、ある程度多くの障害者を雇用している事業所では、指導者を特定したり、健常者がリーダーシップをとりながら障害者と健常者がチームとして作業に従事している事業所が多くみられた。このような配慮を行うことにより、障害者のみならず職場全体の作業の効率化にも繋がっていることも明らかとなった。また、日ごとあるいは季節ごとに作業内容が変化するという農業の特性から、指示者を特定し、日々の作業内容を明確に伝達することがスムースな作業遂行には欠かせない支援であった。特例子会社の中には、こうした支援体制を構築するため第 2 号ジョブコーチの資格を取得している従業員を配置している場合もあった（事業所 J, L, N）。なお、農業分野で新たに起業した事業所 H では、農業経験者を採用していたが、その際障害特性などについての知識を得てもらうため、一定期間就労継続支援 B 型事業所で障害者と接する機会を設けることで、農業および障害者雇用の知識をもち合わせている人材の確保が図られていた。

一方、事業所外の資源を活用した支援については、ジョブコーチ支援事業を活用したり、そうでない場合も支援機関との連携を密にしながら、これまで触れてきたような配慮や工夫が行われている事業所が多数を占めていた。また、農業分野へ新規に参入した事業所においては、農業分野での知識や技能を習得あるいは補完するために人的体制に工夫がなされている場合も少なくなかった。例えば、園芸関係の学歴のある人や農業経験者を採用したり（例えば、事業所 F, H, J）、従業員として雇用していなくても、定期的に技術指導を受けるための契約を締結していたり（事業所 K）、普及指導員⁽¹⁾や近隣の農業者などに助言を求めたり（例えば、事業所 K, L）しながら技術的発展を目指している事業所も複数みられた。

また、同業者同士でネットワークを形成している事業所もあり、それぞれの事業所の経験や知識などを共有することで障害者雇用あるいは農業技術についての知識を補完しあっている状況も確認された（事業所 0～R）。

第2節 類型化の試み

ここまで調査対象事業所の状況を概観してきたが、それぞれの事業所の特徴は多岐にわたっていることもあり、本研究の目的でもある、農業分野での障害者雇用の可能性やその実現に向けての課題の整理や解決方策を示すためには、これらの事業所に類型化を施し整理する必要があると考える。農業分野での障害者雇用を考えた場合、農業事業所の規模の小ささや家族経営的な事業所が多いことから、そもそも雇用に馴染みがない場合が多いこと、必要な労働力が季節の影響を受けやすいことはすでに述べたとおりである。さらに、雇用対象が障害者である場合、季節や天候の影響を受けやすいうことにより不得手な場面が発生しやすく難しいのではないかということ、作業内容の設定への不安が高いことなどについても先に触れた。しかし、今回の調査対象事業所はこうした制約を一定程度回避、軽減できていたことがうかがえる。

雇用に馴染みが少ない事業所がなぜ障害者を雇用したのか、できたのか、ということを考えるためにあたり、経営母体の特徴が影響していることが推測されたため、まずは事業所が農業における障害者雇用を始めた経緯に注目し類型化を試みる。次に、作業内容の設定に対する懸念を踏まえ、対象事業所の生産作目に注目し類型化を行いたい。

2.1 雇用の経緯に注目した類型化

第2章第1節でも触れたとおり、本研究に先行して当研究部門で取りまとめた『農業分野での障害者の雇用拡大』において、障害者を雇用する農業事業所のタイプを雇用を始めた経緯に沿って4つに類型化している。具体的には、「I：一般農家による障害者雇用」、「II：既存の企業による農業部門の立ち上げによる障害者雇用」、「III：農業分野での起業による障害者雇用」、「IV：社会福祉法人の農業法人格の取得による障害者雇用」である。本報告書でも、この類型をもとに今回の調査対象事業所を分類していくこととする。ただ、本研究を通して、幅広い農業事業所について情報を収集する中で、Iの“一般農家”というのは調査対象事業所の規模などの面から、実態を上手く反映しきれていない感が否めないため、Iの名称は、「農業事業所による障害者雇用」と改め、整理に適用したい。

以上を踏まえて、本調査で収集した雇用事例を分類していくと、まず、Iに該当する事業所として、事業所A,B,C,D,E,G,O,P,Q,Rがあげられる。この中には現在就労継続支援A型事業所として運営している事例4例(0～R)が含まれる。IIに該当するのは、事業所J,M,N、IIIに該当するのは、事業所F,H,I,K,Lであった。なお、今回の調査対象は一般的な農業事業所を中心を開拓し、④に該当する事業所については収集していないため、以下、I～IIIについて整理を行う。

(1) I : 農業事業所による障害者雇用

農業事業所による障害者雇用事例は本調査対象事業所の半数以上を占めた。これらについて、さらに

障害者雇用のきっかけを細かくみてみると、①支援機関からの依頼などにより障害者雇用を始めた事業所（事業所B,D）、②人手不足による人員確保のために障害者雇用を始めた事業所（事業所E）、③事業拡大や事業の転換などを契機に障害者雇用を始めた事業所（事業所A,C,G）、④訓練制度の活用や地域の障害者との交流経験から障害者雇用を始めた事業所（事業所O～R）に整理できる。

いずれの事業所も長年の営農経験を経ており、農業についての知識を十分備えていることはいうまでもない。一方、障害者や障害者雇用の知識については、特に④以外では必ずしも十分でない事業所が少なくないと思われる。また、①はもっとも受動的なきっかけであり、想定外の増員である場合も少なくなく、雇用した以上は障害の有無にかかわらず、戦力としての貢献を期待することが推測される。②および③については、増員の必要性を感じているという点で①とは異なる。そして、人手不足の解消が目的となると、雇用自体への抵抗は少ないかもしれないが、雇用障害者に対する戦力としては期待が高まる可能性は否めない。このようにみてみると、④から①に向かうにしたがって、障害者雇用に対する積極性は低減していくと同時に、その知識や準備性が乏しくなりやすい傾向があると思われる。さらに、①においては、障害の有無に限らず、常時人を雇うということにも不慣れな場合も考えられる。

ただし、本調査対象事業所の場合は、いずれも現在に至るまで雇用が継続しており、各々のケースにおける要因が注目される。①の場合については地域貢献が経営理念に位置づけられていたこともあり、雇用を依頼された際に大きな抵抗はなかったことが確認されている。また、③に該当する事例については、事業拡大や事業転換の目的に地域の活性化が謳われていたり、自治体の補助を受けているなどの理由により障害者雇用の発想にも繋がりやすいという傾向があったようである。これらの事例からの示唆として、地域との密着性がどの程度意識されているかという点も一般の農業事業所が障害者雇用を進める上で重要な要素になり得ることが推察される。

(2) II :既存の企業による農業部門の立ち上げによる障害者雇用

これについては、本来は異業種（例えば食品業界や建設業界など）からの参入ケースも考えられるが、本調査対象で該当する事業所はすべて特例子会社で、農業部門の他に事務的な部門などがすでに稼動している上で、新たに農業部門を立ち上げた事業所であった。ここでは、こうした特例子会社であることを前提に整理を行うこととする。すでに特例子会社として障害者雇用の経験があるため、それについての一定の知識やノウハウは有しているものと考えられる。一方、農業については初めての経験である場合がほとんどで、知識や技能の習得、場合によっては農地の確保など農業に関する情報収集が重要な課題となる。ただし、特例子会社であることにより、障害者が農業を行なうための一定の環境調整はしやすいという特徴がある。

(3) III :農業分野での起業による障害者雇用

一般論としては、このようなパターンの場合、農業と障害者雇用ともに初めての経験となり、いずれの面においても知識やノウハウなどをあまり有していないこととなり、両者についての知識やノウハウ

の習得が求められる。ただし、本調査対象事業所の場合、特例子会社が農業分野で起業した事例（3カ所）が含まれており、親会社やグループ内の他の特例子会社などでの障害者雇用のノウハウも活用されていた。また、起業した事業所でも、農業についての一定の知識やノウハウを蓄積した上で起業している場合も確認されている。本来、農業から障害者雇用まで幅広い専門的知識が求められる分、起業というパターンには経営に係るリスクは高い。そういった意味では、本調査対象事業所のようにいずれかに對する知見や経験があることが、起業に対するリスクの軽減、回避に有用に作用していたものと考えられる。

このように、障害者を雇用するに至った経緯に注目した類型化を通して農業における障害者雇用の事例を見直してみると、農業および障害者雇用のいずれの領域で知識やノウハウが蓄積されており、いずれの領域で増強が求められるかなどの特徴や課題が反映されていることがわかる。有効な、あるいは必要とされる支援を検討する際にも、こうした経緯を踏まえる必要があることが再認識できる。

2.2 生産作目による類型化

生産作目については、障害者が従事する作業内容とともにすでに触れてきているところである。本調査対象事業所の取り扱っている作目は、主に施設野菜、露地野菜、きのこ、花卉、畜産であった。以下、これらの作目別に類型化し、生産や栽培において障害者が従事する作業内容の特徴を再度みてみたい。

（1）施設野菜

前節でも述べたように、施設野菜の栽培を行っている事業所 A, H, L, M では、種蒔きから収穫、出荷調整作業まであらゆる工程の作業に従事しており、作業内容は多岐にわたる。その種類や反復の度合いは事業所が栽培している作目の種類によって少しずつ異なる。事業所 A では、さまざまな野菜を栽培していること、種蒔きから収穫まで年間 2 サイクル稼動していることにより、周年収穫が可能な体制であり、苗の定植、清掃、草取り、収穫、選別、パック詰め作業などを行っていた。それに対して、事業所 H, L, M は、一種類の野菜のみを栽培していた。事業所 H は、ガラスハウス内で溶液栽培による高糖度トマトの栽培を行っており、障害者は栽培に係るさまざまな作業に従事していた。ハウス内を 6 つに区分けしており、栽培時期をずらしているため、種蒔きから収穫までが毎月一度のペースで行われ通年の繰り返し作業が可能な状態であった。この事業所は、前節でも触れたとおり、障害者の雇用の場の創出のために会社を設立したわけだが、一定量の繰り返し作業が可能であることが、この事業を選択した理由のひとつであった。サラダホウレン草を栽培している事業所 L でも、栽培時期をずらすことにより、種蒔きから収穫まで年に 18 サイクルも稼動しており、常に一定の作業量が確保されている状況であった。温度管理、水やり、培養液の管理は全て自動制御されており、障害者はこの前後に行われる種蒔き、定植、出

荷調整（計量、袋詰め、箱詰め）の作業に従事していた。

このように施設栽培を行っている多くの事業所では、種蒔きから収穫までの作業が年間を通して複数サイクル稼動していたという点がまず大きな特徴である。それにより、季節や天候の影響を受けやすい農業の特徴を避け、年間を通して一定の作業量の確保が可能になっている。また、類似の作業が短期間のうちに繰り返されることにより、障害者にとっても習熟しやすい作業環境といえる。

(2)露地野菜

今回の調査では、露地野菜の栽培を行っている事業所も一定数収集することができた。露地野菜のみを扱っている事業所 F, O に加え、事業所 G, K, N, R においても、施設野菜と組み合わせてはいるものの比重としては露地野菜の栽培が多くを占めていた。なお、事業所 R については水稻を主としており、次いで露地野菜が多くを占めていた。その中で、種蒔きから収穫、出荷調整作業まで栽培に係る作業全般を行っていたわけだが、除草作業といった周辺作業も一定の割合を占めていたことが露地野菜栽培の特徴である。特に半数の事業所（事業所 F, G, R）は、有機無農薬栽培を取り入れているため除草作業がより重要な作業となっていた。また、露地野菜の栽培は季節性が高いものが多いが、その中で周年収穫が可能なネギの栽培を行っている事業所 O では、収穫量に若干差はあるものの年間をとおして同様の作業内容が確保されていた。

このように有機無農薬栽培を取り入れていることにより、除草作業が一定の割合を占めかつ重要な作業となっていることや、季節によって収穫量は異なるものの周年収穫が可能な作目を取り入れていることが、作業量や作業内容が一定しないことに起因する障害者雇用の困難さをある程度克服することにつながっている。

また、露地野菜の栽培をメイン事業としながらも、施設野菜との組合せにより事業を展開している事業所も一定数を占めていたが、これらの事業所では、露地野菜の閑散期に施設野菜を中心に栽培することで、通年の作業の確保が可能となっている。事業所 R では水稻栽培も取り入れていたため、春先から夏場にかけては水稻栽培を中心に、その収穫後にはニンニクの露地栽培と出荷調整作業を中心に行うといった年間の作業サイクルが形成されていた。季節や天候の影響を受けやすい農業の性質をカバーする上で作目の効果的な組み合わせ、その前提として事業所が所在する地域がそれが可能な条件を満たすことが重要なポイントといえる。

(3)きのこ

きのこも施設野菜と同様、年間を通して複数サイクルの繰り返し作業が可能な環境であることにより、安定した作業量の確保に繋がっていた。きのこの栽培を行っている事業所 B, D では発生作業に従事していたが、刺激の与え方により菌の状態が変わるためにその判断は難しいものではあるが、最終的な収穫に大きな影響を及ぼすものではなく、それほど課題と考えていないと述べる事業所もみられた。このように、複雑な手順を要したり厳格な正確性を求められることがない点も障害者にとって従事しやすい作業

であるといえよう。

(4)花卉

花卉栽培を行っているのは事業所 I, J, P の 3 カ所であり、主にポット苗の栽培と胡蝶蘭の栽培であった。トレーへのポット挿し、トレーの運搬、苗挿し、水やり、トレーの洗浄、草取り、ポットの片づけ、出荷のための箱折りなど、周辺作業まで含めるとさまざまな作業が発生していた。また、ポット苗は季節により量や種類が変わるものとの作業内容に大きな変更もなく、胡蝶蘭も含め花卉栽培においては通年作業が可能な状況であった。

ハウス内での作業であり、天候による影響を受けにくいという点は施設野菜やきのこと同様である。また、季節によって栽培される花の種類が異なる場合も、前述のとおり年間を通してほぼ同様の繰り返しの作業が確保できるという点も障害者が作業に従事しやすくなる要因となる。

(5)畜産

事業所 C では養豚および飼料製造、事業所 E では乳牛の酪農、事業所 Q では山羊の酪農と、それぞれに異なっていた。まずは、事業所 C では、障害者が主に従事している作業は、飼料製造に関する作業（食品製造工場などから集められた食料廃棄物の開封作業や選別作業）であり、これは製造業の要素が強い感は否めないものの、大量かつ単純作業であり常に一定の作業量が確保されていた。また、当該事業所では、詳細は後述するが、障害者の能力に応じて農場での作業、具体的には清掃や餌やりなどへ従事する障害者も確認された。その他の 2 カ所の事業所も、動物への餌やりや清掃などの飼育に係る作業を中心にしており、季節や天候の影響を受けて年間を通して安定した作業内容および作業量が確保されていた。

餌やりや清掃など動物の飼育に携わることにより、他の作目のように成長に合わせて作業が変わっていくということは少なく、日々定型化された作業が確保されやすい環境となる。もちろん、動物の体調の変化などに目を配る必要はあるが、それが障害者にとってのメインの作業にならなければ、畜産の難しさは一定回避できよう。

2.3 特徴的事項による整理

上述した類型化以外にも、いくつかの興味深い特徴がみられたため、ここではそれぞれの特徴に個別的に焦点をあて、該当する事業所を取り上げながら整理を進めたい。

(1)農業としての付加価値・アピールポイント

調査対象事業所の中には、それぞれ独自の農業としてのこだわりや理念を有している事業所が少なく

なかつた。具体的には、付加価値を重視したりアピールポイントを掲げている場合であり、そうした理念が障害者雇用への結びつきを強めている場合も少なくないと感じられた。以下、この点に注目していくつかの傾向を取り上げたい。

まず、作目自体に対する付加価値を重視している場合である。例えば、事業所Dでは、食の安全への意識が高く、国産安心きのこ認証を取得し、それを事業所のアピールポイントのひとつとしていた。その他、事業所F,G,Rでは有機無農薬栽培を取り入れており、同じく食の安全・安心への意識と共に、美味しさを追求する強い姿勢も感じられた。有機栽培ではないが、食の安全・安心への意識から農薬を使わないようにしている事業所もみられた（例えば、事業所L）。また、特殊な栽培方法で品質の差別化を図り商品としての付加価値を高めている事業所Hや、機械化や自動化を極力押さえ、昔ながらの製法で味の良い商品を生産している事業所E、あまり取り扱いのない品種での酪農を行うことで市場価値を高めている事業所Qなど、それぞれに特徴的な生産がなされていた。こうした事業展開により、作業の手間がかかったり商品の需要が高まることで、人員の確保の必要性が高まり、そこに障害者の働く場が開かれている場合も少くないようである。

次に、農業や農山村地域を取り巻く種々の問題の解決への貢献を狙っている場合である。事業所A,Dでは、「農山漁村活性化プロジェクト支援交付金」⁽²⁾を受け、地域の活性化のための取り組みを進めている。さらに事業所Dではきのこ栽培を行っているが、地域の活性化のため、地域の主要農産物として確立、発展させることが経営の大きな目的のひとつであった。事業所Nでは、農業事業所との業務請負により障害者が農作業を行っていたが、その目的のひとつには、請負先農家の販路の拡大があげられており、個別の対象にはなるものの、農業事業所の維持や発展に貢献していると考えられる。また、事業所J,Kにおいても、耕作放棄地の拡大に対し、それらの土地を再び農地として活用することでその解決の一助を担っていた。

最後は、環境問題の解決を意識した事業展開がなされている事業所であり、例えば事業所A,Cでは循環型農業を取り入れている。農産物の出荷先で出た残渣は事業所Aにあるリサイクルセンターにおいて肥料に変わり、再び事業所Aにおいて農産物の生産に使用されていた。事業所Cの場合は直接の出荷先には限定されず、種々の店舗から出た余剰生産物を収集し、液体飼料工場において、豚の飼料へと作り変えることにより、環境に優しい生育の仕組みがつくられるとともに、畜産においてしばしば指摘される飼料の海外依存を緩和する効果も生み出していた。こうした取り組みには一定の規模が必要であるが、それが障害者雇用のきっかけとなる場合も本調査において確認されている。

（2）社会資源の活用や連携

調査対象事業所のほとんどが何らかの社会資源を活用しており、連携体制が構築されている場合も少くなかつた。

農業分野において障害者雇用をする際に、農業の知識と障害者あるいは障害者雇用の知識の両方を有していることが望ましいと考えられ、こうした人材育成の取り組みなどが広がりを見せている。本調査

対象事業所においてその両者の知識をもともと有していた事業所は多くはなかった。その中で、第2号ジョブコーチ資格の取得や農業経験者に障害者に対する知識を付与するといった形で、両方の知識を有した人材をそれぞれの事業所内において確保するという取り組みはいくつかみられていることはすでに触れたとおりである。

そうでない事業所の多くは、他機関との連携により事業を展開していたが、社会資源の活用パターンによって連携のタイプはいくつかに分類できる。まず、事業所の成り立ちに注目した類型化のⅠやⅢのパターンに該当する事業所では、ジョブコーチ支援事業などの活用により障害者雇用に対するノウハウを享受する形で就労支援サイドから各事業所へ支援が展開されていた。ⅡやⅣのパターンの場合は、農業に関する知識や技能の習得を図るために、技術指導者との契約により技術指導を受けたり、普及指導員や近隣農業者から助言を受けられる関係を築いている。いずれのタイプにおいても、それぞれが十分でない知識を補うために社会資源を有効活用することにより、知識や技能の蓄積が図られている。

また、同業者を含めて構築されたネットワークを活用している事業所もみられたが、そこでは事業所間での双方向の情報交換が知識や技能の習得に有効に作用していた。また、同業者との間での連携では、単なる知識や技能の蓄積だけでなく、類似の体験を通して感じられる困難さや達成感などについても共有しやすく、より親近感をもてる関係性が築かれやすいように感じられた。この点は、上述の社会資源の活用による連携とは異なる特徴ともいえよう。

第3節 職業リハビリテーションにおける留意点の検討

3.1 農業分野における障害者雇用の可能性

農業分野における障害者雇用にはさまざまな懸念事項や課題がある中、本調査ではこうした懸念を回避したり、軽減、克服しながら安定した障害者雇用が継続されていた事例を確認することができた。ここでは事例調査で得られた知見を踏まえ、職業リハビリテーションの観点から障害者雇用の可能性について考察を加えたい。

(1) 安定した障害者雇用維持のために

これまで、生産作目や事業内容に着目しながら調査対象事業所の類型化を行ってきたが、それを通じて、農業分野においても障害者にできる仕事があるということが明らかになったことは本研究の重要なポイントといえる。職業リハビリテーションの観点から農業就業をみた際の制約については前章でも触れたとおりであるが、それら制約に対して職業リハビリテーションに携わる側も過度に懸念を抱き農業分野へのアプローチが滞りがちであることも、障害者雇用が進まない背景にはあったのではないだろうか。もちろん、すべての農業事業所において障害者雇用の可能性を見出せるとはいはず、一定の規模や

より雇用しやすい生産作目があるということが大きな影響を及ぼしている。従来から障害者の雇用事例として多くみられる施設野菜の栽培や畜産などでは、さまざまな作業が発生するため障害特性に応じて作業設定がしやすいこと、また、それらの作業は繰り返し発生するため習熟が図られやすく、障害者雇用の可能性も見出しやすいことは本調査において再確認することができた。さらに、季節や天候の影響を受けやすく障害者には適していないと思われるがちな露地野菜の栽培においても、野菜の種類やそれらの組み合わせ、また農法によっては雇用の維持が図られていた点は、農業分野における障害者雇用の可能性に対して認識を新たにした点であった。

それぞれの調査対象事業所に対して、どのような事業展開をしていてどのような作業が発生しているのかを見てきたわけだが、こうした見方は、農業分野に特有な見方ではなく、他産業においても共通した、職業リハビリテーションを展開する上で重要な視点である。こうした視点で農業分野を障害者雇用の場としてみていくことで、雇用の可能性が多少なりとも広がるものと期待される。

なお、農業関係者の中には就労支援者や福祉関係者に対する農業の知識不足を指摘する声も少なくないよう思われる。確かに農業の知識については十分でない場合も多く、また農業についての知識があるに越したことはないだろう。しかし、本調査対象事業所での取り組みを通して、農業分野においても職業リハビリテーションの視点により仕事を見出したりツールを工夫するなど、効果的な支援が期待できることも明らかとなっている。農業関係者あるいは農業事業所に対しこうした視点を伝えるということ、それに係る支援を行うことにより、障害者雇用に対する不安や懸念を軽減するような働きかけが望まれる。

(2) 農業分野における障害者雇用および就業のメリット

農業分野において障害者雇用が可能であるということと併せて、雇用により農業事業所や障害者本人にも波及的な効果が得られたり、よい影響を及ぼしていることも少なくないことが明らかとなった。以下、農業事業所側のメリットと障害者側のメリットに分けそれぞれ述べていきたい。

ア 農業事業所にとっての障害者雇用のメリット

農業事業所側からみると、障害者を雇用することにより人手不足の状況を解消できているという効果に繋がっている場合も少なくないことが確認されている。例えば、有機無農薬栽培を取り入れている場合や機械化や自動化をしそうないことにより品質の維持を図っている場合などは、特に人員確保の必要性が高まる。こうした場合に障害者を雇用できることは農業事業所にとって人手不足の解消に繋がる。同時に、こうした方法を取り入れることで農薬や機械購入のコスト削減に繋がるというメリットも数ヵ所の事業所から聞かれている。また、農業というと人員を募集しても他産業に比して集まりにくい状況もあるようだが、こうした際に障害者から就業のニーズがあることは事業所にとって安定した労働力の確保にも繋がっている場合も少なくない。その他、健常者と障害者がともに働くことにより、それぞれの特性を踏まえ役割分担をすることができ、それが結果的に作業の効率化に繋がる

ているという事業所もみられている。

なお、有機無農薬栽培を取り入れたり事業の拡大を図ったりするタイミングで障害者雇用が開始されている事例からは、農業の方向性の転換や発展のきっかけに障害者雇用が効果的に影響を及ぼし得るということも示唆される。

イ 障害者にとっての農業就業のメリット

本調査対象事業所の中には、障害者にとって農業分野で就業することのメリットを指摘する声も少なくない。農作業の癒しの効果については多々取り上げられるが、本調査対象事業所においても、雇用当初と現在とで表情や対人面など症状の変化や改善について指摘されている。さらに、ゆったりとした自然の流れの中で作業ができること、育てた作物が製品になっていくという一連の過程に携わることが障害者に適しているという声も聞かれている。リハビリや余暇的な活動とは異なり、事業所にとっては経営的視点が求められ、障害者にとっても一定の負荷がかかる場面であるにもかかわらず、事業所からこうした変化が指摘されたという点は注目に値すると考える。

作業的な特徴をみた場合にも、自然相手の作業であることや、明確な作業量を設定しにくく生産量の制約が必ずしも厳密なものにならないことなど、他産業とは異なる農業ならではの特性がある。こうした特性をもつ農業は、ストレス耐性の低い障害者の場合にも従事しやすいと考えられ、調査対象事業所の中には、この点で農業は障害者に合っていると指摘する声も少なくなかった。

(3) 農業ならではの文化や風土

本調査対象事業所は、もともと福祉的な理念をもった事業所ばかりでなく、ほとんどの事業所において、障害者雇用の背景に地域貢献への理念があった。その中には、障害者雇用の義務が生じる事業所もあったが、そうした事業所においても、法定雇用率を大きく上回るだけの障害者を雇用している現状を考えると、雇用率達成の義務よりも事業所の理念が大きく影響していると推測された。農業の特徴のひとつとして、その土地を利用し、自然環境の恩恵を受け、特産物の生産を通じて地域の活性化を目指すなど、地域との繋がりが深いことがあげられよう。日本学術会議（2001）は、農山村地域社会の地域的特性について、土地の広がりを必要とし、自然を利用する農林業の特性から、生産の場と生活の場が同一であり、しかもそこはほぼ一つの生態環境のユニットとしても展開する場である、と述べている。本報告事例からは、もちろん障害者の受け入れ当初に事業主の不安がなかったわけではないが、このような他産業以上に根強い地域の土壤が住民の就業を受け入れるという判断に繋がり、それが障害者の雇用への促進効果につながったようにも感じられた。

しかし、家族を中心とした経営を行っている場合など常用的に人を雇うという経験自体が多くない農業事業所（いわゆる農家）が多くを占める日本の現状を考えると、本事例のような地域貢献の理念が一定の動機づけとなっても、実際の雇用に結びつくには、ある程度の規模で展開しているなどの要件が生じてくる可能性は否めない。本調査対象事業所においても特例子会社を除く 12 カ所のうち、10 人以下

の事業所は2カ所にとどまっていたという点からも、こうした一定の制約がうかがえる。

(4)就労継続支援A型事業所としての経営

本調査対象事業所の中には就労継続支援A型事業所が数カ所含まれている。雇用契約を結んでいるという点においては一般企業での就業と同様であるが、一方で障害者自立支援法に位置づけられた福祉サービスの一環であるということも留意しておく必要があり、安易に他の事業所と同一視したままで検討することには疑問が残るかもしれない。ただし、そうした前提を踏まえた上で当該事業所について再度振り返ってみると、設立当初は他の農業事業所と同様に家族を中心として事業を展開していた事業所がほとんどであり、その中で障害者にも従事できる作業を見出していくという経緯も確認されている。また、これらの事業所は、(障害者自立支援法上、A型事業所の要件として10名以上の障害者を確保しなければならないという制約はあるものの)特例子会社を除けば他の事業所に比して多くの障害者を雇用しており、一般に農業事業所において容易でないと推測される人数の従業員の雇用を継続する中で、経営の安定などのために付加価値の創造や事業展開の方策などの面で多くの工夫がなされている。こうした実績は、農業事業所において障害者雇用を進める上で克服すべき経営の面での諸課題を考える際にも参考とすべき汎用性をもつと考えている。

これらの事業所には、障害者の働く場を維持したいという強い思いがあったわけだが、その実践の過程で、障害者やその雇用管理についての知識が蓄積されてきたことはもちろん、上記のような観点からみると、並行して経営としての基盤の確保がしっかりと図られてきたとともに重要な点であり、障害者の雇用事例として種々の示唆を受けることができると考えている。

3.2 今後の発展の可能性と課題

本調査において、障害者が従事できる作業は予想以上に多く、それにより事業所および障害者双方によい効果をもたらす場合が少なくないこと、そもそも農業ならではの受け入れの風土が醸成されているということを認識できたことは、一見困難と思われるがちな農業分野での障害者雇用についても考えを新たにするきっかけとなった。こうした農業分野において、今後さらに障害者雇用を促進するための方策を考えるため、ここでは調査対象事業所が取り組む事業の特徴を再度振り返ってみたい。また、事業主から聞かれた課題認識などについて整理を行うことで今後の課題に触れておきたい。

(1)6次産業化による発展の可能性

本調査対象事業所のうち約半数の事業所は、生産や栽培にとどまらず加工や販売、貸し農園の管理などを手がけていたことが明らかとなっている。このように、農産物の生産(第1次産業)、食品加工・製造(第2次産業)、流通・販売、さらに観光(第3次産業)を組み合わせ、多角的または他産業との連携

による経営によって高い付加価値や新たな食と農の関連ビジネスを創出していく新しい産業を「6次産業」とよんでいる。こうした農業の6次産業化が図られていたことにより障害者が従事する作業幅の拡大につながっているという実態は本調査対象事業所の分析において触れたとおりである。一方、本調査対象事業所の中には障害者が加工や販売等の作業に重点的に従事していない場合も確認されている。しかし、障害者がそれらに直接携わっていなくても、こうした経営により事業としての安定が図られたり、発展が期待できることにより、結果的に障害者雇用の維持にも繋がっていることがうかがえた。渋谷（2009）は、農業生産に加工部門を付加するメリットとして、①付加価値向上による経営の拡大安定と、②労働力の標準化対策をあげているが、まさに本調査対象事例においても、こうしたメリットが障害者雇用の維持に繋がる大きな要因のひとつであったと考えられる。

なお、加工の導入については、近年増加しつつある異業種からの参入企業が農業で成長するためのポイントのひとつとしてあげられているが、従来の農家や農業法人でも経営的観点から十分参考となるものと考えられている。多くの農業事業所において、加工の導入にとどまらず販売などにも事業拡大が進んでいくことで、今後の障害者雇用の可能性も高まるものと思われる。

（2）今後の課題

本調査対象事業所、特に一般の農業事業所からは、障害者雇用を考えて初めて障害者やその雇用を促進するための制度があることを知ったという話も聞かれている。それは同時に、こうした制度などがいかに農業事業所へ伝わってきていないかということを実感する機会でもあった。他産業においても同様のこととはいえようが、こうした事業所の反応からは、人を雇う機会が少ない農業という産業にとって特に顕著な傾向であることが推察される。障害者雇用に関する制度の周知の必要性については障害者雇用促進全般の課題としてたびたび取り上げられてきている。しかし、農業分野に対してそれが意識的に行われることが少ないと現状を踏まえ、今後の課題として改めて認識しておく必要があると思われる。

また、人を雇う機会の少なさは、障害者そのものについて知る機会の少なさにも繋がっているように思われる。実際に、障害者が働いている様子をみた近隣の農業事業所が、障害者に対する認識を新たにする場合も少なくないようである。同業者が雇用できているという実態を知ることで自分のところでも仕事が用意できるかもしれないという手ごたえを感じているようであった。農業事業所が障害者について理解を深めるとともに、雇用に対する不安感の軽減に繋げるためには、すでに障害者雇用を進めている農業事業所が他の農業事業所との既存のつながりを活用するなどして、新たなネットワークを築くことも有用であると思われる。また、職業リハビリテーションの立場からも、そうしたネットワーク構築に対するコーディネートの一端を担いネットワークの一員となることができれば、ノウハウの提供など具体的支援にもつなげていくことができるのではないだろうか。

【注】

- (1) 高度で多能な技術・知識をより的確に農業現場に普及していくために、専門の事項又は普及指導活動の技術及び方法についての調査研究と農業者への普及指導を併せて実施している（Webbio 辞書、農林水産用語より）。
- (2) 人口減少、高齢化が進み活力が低下している農山漁村において、定住や都市住民による二地域居住、都市との地域間交流を促すことにより、農山漁村を活性化するための政策（農林水産省による）。地方自治体が地域の自主性と創意工夫により、定住者や滞在者の増加などを通じた農山漁村の活性化を図る計画を作成し、国がその実現に必要な施設整備を中心とした総合的取組を交付金により支援している。

【文献】

- 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構障害者職業総合センター：農業分野における障害者の職域拡大、資料シリーズ No. 45 (2009)
- 今村奈良臣：地域に活力を呼ぶ農業の6次産業化～農村で今こそイノベーションの推進を～、やまがた6次産業人材創生シンポジウム基調講演資料 (2009)
- 河村恵子・佐渡賢一：農業分野における障害者雇用と支援のあり方について、第18回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集, pp. 78-81 (2010)
- 日本学術会議：地球環境・人間生活にかかわる農業及び森林の多面的な機能の評価について（答申）、pp. 8-11 (2001)
- 農林水産省：農山漁村活性化プロジェクト支援交付金, http://www.maff.go.jp/j/kasseika/k_project/index.html
- 渋谷往男：戦略的農業経営, pp. 79-133, 日本経済新聞出版社 (2009)

第5章

雇用促進に向けての取り組み

第5章 雇用促進に向けての取り組み

第2章でもその一部に触れたように、福祉分野を中心に、雇用という形態以外で障害者が農業に携わっている事例は数多くみられ、また、それは年々増加傾向にある。一方で、農業分野での雇用事例とともに、それをサポートする取り組みや仕組みづくりも全国各地で散見される。本章では、こうした取り組みをすすめている各機関への訪問調査等により得られた知見を取りまとめ、農業分野での雇用拡大のための方策を考えるひとつの手立てとしたい。

第1節 自治体等における取り組み

1.1 中国四国農政局における「岡山地域農業の障害者雇用促進ネットワーク」の取り組み

中国四国農政局経営支援課（以下、「農政局」という）では、平成21年3月から「岡山地域農業の障害者雇用促進ネットワーク」を設立し、岡山市を中心として農業分野での障害者雇用促進のための支援を展開している。

（1）「岡山地域農業の障害者雇用促進ネットワーク」設立の経緯

当該ネットワーク設立のきっかけは、農政局が平成19年11月開催した「クローズアップ農の福祉力」というシンポジウムであった。プログラムには、精神障害者の就労支援についての講演や、労働行政および福祉行政からそれぞれの制度の説明、支援者、障害者を雇用する農業者、社会福祉法人等をパネリストとしたパネルディスカッションなどが取り入れられ、参加者の間に農業分野での障害者雇用を促進するための理解が醸成された。一方、シンポジウム開催にあたり、農政局が中国四国地域で障害者が農業に携わっている事例を集めたところ、93事例が確認されたものの、農業者が障害者を雇用している事例はそのうちの1割程度にとどまり、残りの9割が社会福祉法人など、福祉分野での取り組みであることも明らかとなった。そこで、農政局としては、縦割り行政を排し、農業・福祉・保健・労働の関係機関がより一層連携を深めることが必要と考えるに至った。

農政局内における推進体制の整備のため、平成20年4月に「農の福祉力推進チーム」を設けたほか、同年7月には岡山県の農業・福祉・保健・労働行政、農業団体、農業者、就労支援組織、学識経験者をメンバーとした「農業分野での障害者雇用の促進に関する検討会」を設置した。検討会では、①岡山市およびその周辺のモデル地域の事例の把握、②農業分野での障害者雇用に係る問題点の把握（雇用側および就労支援側等）、③問題点解決方策の検討（雇用側および就労支援側等）、④関係機関の連携方法の検討、⑤関係機関の連携に基づく地域内の支援方策の検討を行っている。その結果、①ネットワークの構築、②普及・啓発資料、農業者リストの作成、③農業者と障害者のマッチングを図るための情報交

換会、セミナーの開催、④先進農業者と就労支援組織が連携した近隣農家への働きかけ、といった4点の課題が浮き彫りとなった。検討会は1年間設置し4回検討したが、残された課題の解決へ向けて取り組む必要があったため、検討会報告を踏まえて「岡山地域農業の障害者雇用促進ネットワーク」が発足するに至っている。

(2)「岡山地域農業の障害者雇用促進ネットワーク」の取り組み

平成21年3月より、当該ネットワークの活動が開始されている。ネットワーク会員は、主には先の検討会メンバーに、NPO法人岡山園芸福祉協会が新たに加わっているが、その他、メンバーによる同業者の紹介により農業者数が増えている点は注目すべき点であろう(図5-1)。活動としては、①会員相互の情報交換、②ネットワークづくりの推進、③その他の農業分野での障害者雇用の促進に資する活動、④活動に関する広報、であり、年1回の情報交換会を開催している。これまで普及啓発資料(パンフレット)の作成、受け入れ農家の拡大のため農家への働きかけを行っているが、受け入れ農家の拡大はなかなかスムースに進まないのが現状のようである。その他、岡山地域農業の障害者雇用促進ネットワークセミナーを年1回開催し、支援施策や雇用事例の紹介等を行っている。これまでに2回のセミナーを開催しているが、1回目は広く周知し、特に福祉関係者をはじめ多くの参加者があった。2回目は、受け入れ農家の拡大を念頭に、農業関係者および行政担当者を中心に周知し、農業者にもわかりやすいよう障害者就労の支援施策の紹介を工夫したり、農業者にとってまずはまず雇用ではなく実習の方が受け入れやすいだろうという趣旨のもと、特別支援学校の職場実習の紹介なども取り入れたりと、具体的な受け入れに結びつきやすいような配慮がなされている。

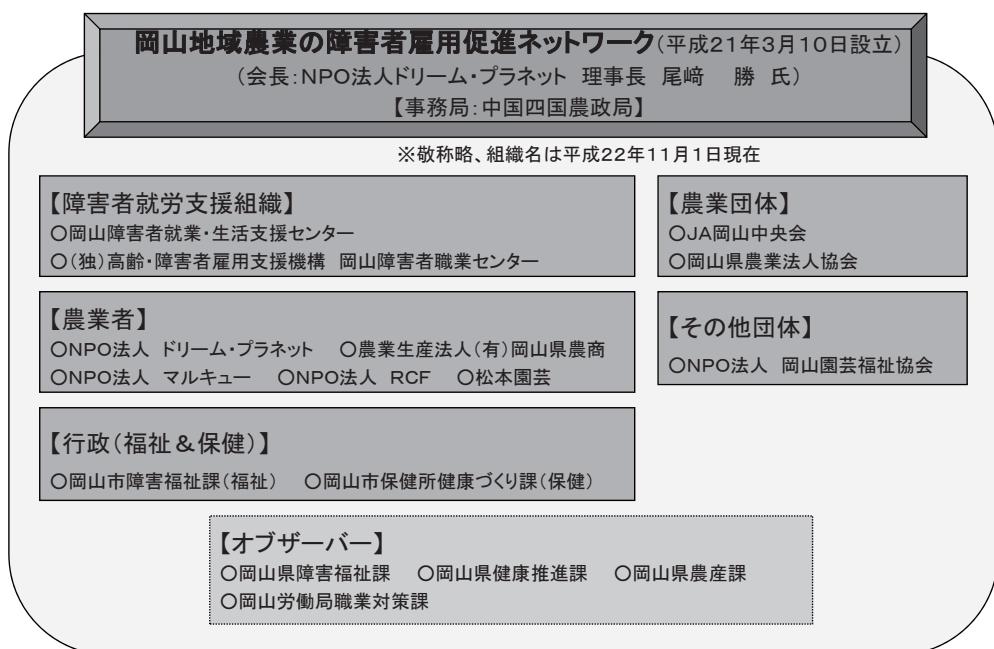


図5-1 岡山地域農業の障害者雇用促進ネットワーク構成図

資料出所:中国四国農政局経営支援課より提供

こうした取り組みには、教育機関からの問い合わせも増えてきており、特別支援学校生徒の卒業後の進路としても注目が高まっている。現在は岡山市内中心だが、同じ県内でも冬場の作物の確保が進みにくいなど地域によって自然環境が異なるため、雇用の促進には課題もある。そのため、来年度以降も当該活動を継続し、岡山地域農業での障害者の雇用促進を図っていきたいと考えられている。また、すでにいくつかの県かでは当該ネットワークの取り組みを参考に、類似の取り組みが始まられているようであるが、農政局としてもさらに各県関係部局へ働きかけ、各地域において当該ネットワークをモデルとした就労支援体制が構築できるとよいと考えている。

1.2 静岡県における「ユニバーサル園芸の推進」に関する取り組み

ユニバーサルデザインの先進県を目指している静岡県では、園芸活動を通じて得られるさまざまな効用（心身のリハビリテーションや心の癒し効果、コミュニケーション促進、共同作業による社会参加促進）を利用して、障害のある人ばかりでなく心身の健康や機能回復、心のゆとりや豊かさなど生活の質の向上を実現することを目的に、「ユニバーサル園芸」という名のもとで、これまで農業分野での障害者就労に向けた取り組みを推進してきており、すでにさまざまな分野からの報告も散見される。平成22年度も、静岡県経済産業部農林業局農山村共生課が中心となり、引き続きNPO法人しづおかユニバーサル園芸ネットワーク⁽¹⁾と協働して、同様の取り組みを続けている。なお、本取り組み自体は、幅広い分野にわたるユニバーサル園芸の中で、「農業における障害者雇用」と「市民農園」に重点をおいて推進されているが、以下では本研究の趣旨を踏まえ前者の取り組みについて取り上げたい。

(1)これまでの取り組みと課題

先行事業として過去6年にわたって、農業分野での障害者の就業・就労促進を図るため、特別支援学校生徒などの職場実習を受け入れる農業経営体に農業実習サポーター⁽²⁾を派遣する取り組み、近年では、特例子会社制度を活用した、農業の知識を習得した農業ジョブコーチ⁽³⁾を取り込んだ新しいビジネスモデルの再構築による、農業分野での障害者の就業・就労促進に関する啓発活動などが実施してきた。農業実習サポーターは、園芸福祉士の有資格者であり静岡県が実施したサポーター研修を受講することが必要であった。この取り組みを6年間実施する中で、農業実習サポーターがつかなくとも農業実習を受け入れてくれる農家が増加したり、障害者に対する理解が深まったりという効果が得られている。反面、個人経営の農家では実習を通じて障害者への理解が深まっても、雇用には繋がりにくいという課題も浮き彫りとなった。農業ジョブコーチについては、平成20年度に養成講座を実施したもの、障害者という特性をもった人材を企業の現場で支援するために重要な福祉の部分がジョブコーチのレベルに至らず、既存ジョブコーチとの連携により人材の養成を図ることが最良であると判断した。具体的には、ジョブコーチが農業に対する知識を身につけるための研修を受講したり、農業知識をもつ方が

ジョブコーチ資格取得をするような方法が考えられる。前者については、これまでに NPO 法人しづおかユニバーサル園芸ネットワークにより研修カリキュラムの検討などを行っており、随時対応できるようしている。後者についても、すでに実施されているケースもある。また、上述したような制約をもつ（小規模）経営が多い農業分野において、障害者に就業・就労の場を提供するためには、引き続き特例子会社制度を活用したビジネスモデルを啓発し、障害者を受け入れる企業や農業経営体を拡大していく必要もあると考えられた。

(2) 平成 22 年度の取り組み

上記の課題を踏まえ、特例子会社制度を活用したビジネスモデルに農業ジョブコーチを組み込んだ事例調査を行い、農業分野での障害のある人の就業・就労に結びつけ、就業拡大に努めている。併せて、以前からの継続的取り組みとして、農林事務所において、特別支援学校と農業経営体とのマッチングを図るため、受け入れ農家の拡大を図ることとしている。なお、当該事業は、県庁内の農林業関係、障害者支援関係、特別支援教育関係を含む 11 課からなる連絡会議の定期的な開催を通じて、情報の共有や連携体制の構築を図っている。

なお、西部地域では先進的に取り組みが進められているが、やはり規模の小さな農家が多い東部地域では西部ほどは進んでおらず、同じ県内であってもさまざまな条件の違いにより地域間差は生じてしまうため、全県的に進めていくことはなかなか難しい面もあるようである。

1.3 浜松市における「浜松市ユニバーサル農業推進事業」の取り組み

浜松市では、静岡県とも連携しながら上述した農業分野での障害者雇用に向けた取り組みを行うとともに、平成 17 年には、市独自の取り組みとして、ユニバーサル園芸の普及、啓発に向け、関連する部署および関係団体とのネットワーク構築のため、浜松市農業課（当時）が事務局となり「浜松市ユニバーサル園芸研究会（以下、「研究会」という）」を発足し、現在まで、農業分野での障害者就労に向けた積極的な取り組みを展開している。

(1)これまでの取り組みと課題

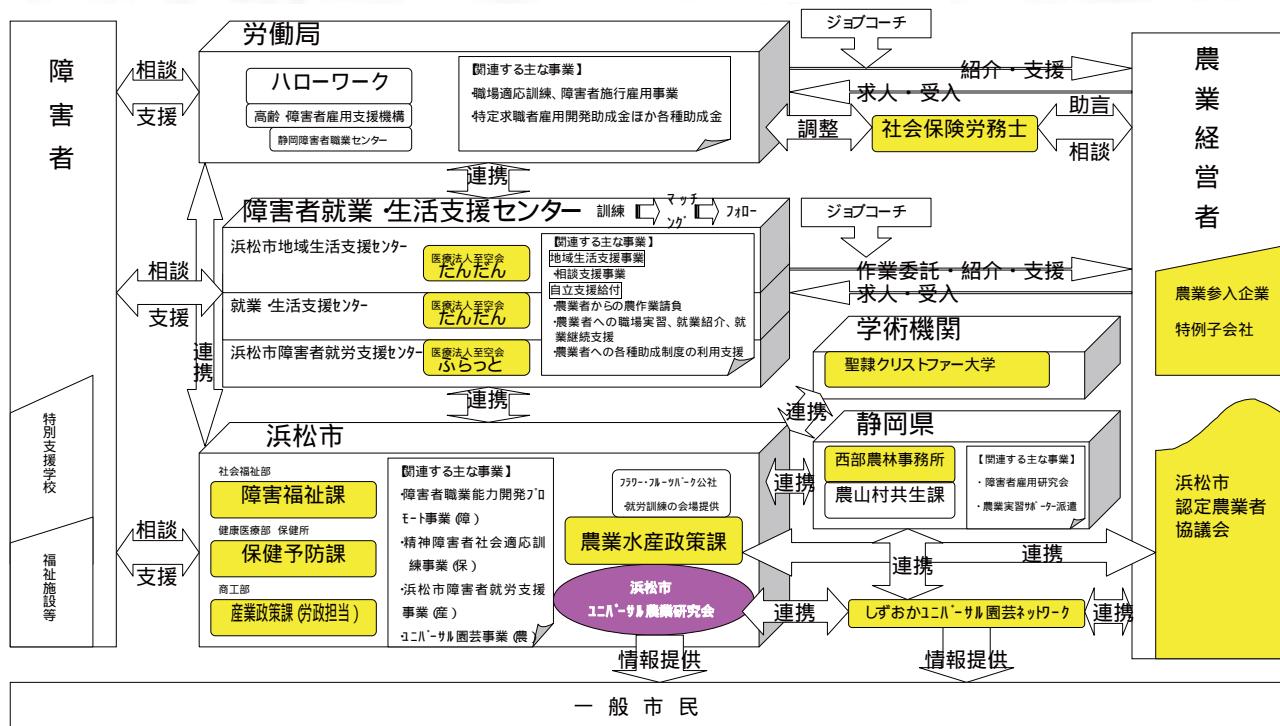
研究会のメンバー構成は、農業者、農業参入企業、福祉、学術機関、社会保険労務士、行政関係者（福祉関係、保健関係、産業関係等）であり、障害者の農業・園芸就業をテーマに月に 1 回の研究会を開催している。その他、事業活動としては、視察研修会、講演会等の実施、実践活動として、障害者就労支援機関が開拓した農業事業所における障害者の就農訓練の実施とモニタリングを定期的に実施している。なお、昨年度は、研究会のメンバーに学術機関の立場として大学の作業療法士資格を有する教員が加わり、地元機械メーカーの協力のもと障害者リハビリ機能付きの農作業機械の開発協力を実施するなど幅

広い活動を展開している。

研究会メンバーでもある農業者の中には、全国的にも農業分野での障害者雇用の好事例としてたびたび取り上げられる農業者（主に施設栽培を実施）もあり、研究会メンバー以外の農家からは、〇〇さんだからできる、施設園芸だからできる、との声があがるなど、自身での受け入れに対しイメージがもてず消極的な農業者も少なくない状況で、農業者に十分理解を得、広がりをみせるまでにはさらなる取り組みが必要と考えられたようである。

(2)「ユニバーサル農業推進事業」⁽⁴⁾について

上述した経過を踏まえ、研究会として、既存の取り組みからさらに裾野を広げたい、ひいては農業分野での障害者雇用を農業経営や農業振興にも役立てていきたいと考えた。そして、事業名を「ユニバーサル園芸推進事業」から「ユニバーサル農業推進事業」へと改称し、農業水産政策課（現在）を事務局とした「浜松市ユニバーサル農業研究会」において平成22年度も引き続き活動を展開している。



色掛けは浜松市ユニバーサル農業研究会メンバー所属組織。

図 5-2 浜松市ユニバーサル農業推進体系図(多様な担い手の育成・支援)※平成22年度版

資料出所:浜松市農業水産政策課より提供

これまでの取り組みを通じて、多くの農業事業所が訓練の場としては確立しつつあるが、ただ訓練として受け入れるだけではなく農業振興にまでもっていくためには、農業者も障害者のための作業をお膳立てした上で受け入れるのではなく、日常の農作業の中で受け入れる中で、作業的にらくになったか、経営的によくなったかなど、厳しい目で見てもらう必要があると考えている。それには、賃金、単価、効率などを分析し明確に示すことも必要ではないかとも考えている。また、その中で、経営者の家族や

パート社員が障害者を支援する役割を効果的に担えないかということを調査指標のひとつとして研究会の活動が進められている。

1.4 その他の自治体等における取り組み

ここまでに紹介した自治体等の取り組みは数年にわたっており、さまざまな課題の抽出とその解決のための取り組みが積極的に進められてきている。近年、こうした先進的な取り組みを参考にしていると思われる事業が他の自治体においても行われているようである。中には、雇用を目指すものではなく、福祉施設と農業事業所が有機的に連携できる仕組みづくりを狙っているものもあるが、いずれにしても自治体等が中心となって、それぞれの地域での農業の活性化や障害者の就労促進を図る取り組みが進められてきていることは注目に値するであろう。

例えば、農業に関心のある障害者福祉施設を対象に、農業分野における障害者就労支援および本格的な農業参入に必要な具体的情報を提供するための研修および視察を開催していたり、農業者に対するセミナーの実施、企業や福祉施設に対する誘致活動や参入支援、企業に対する農業分野での特例子会社設立支援等を計画していたりする自治体等もみられる。

第2節 職業訓練および教育分野等における取り組み

2.1 職業訓練としての農業就労の受け入れ

(1) 障害者の態様に応じた多様な委託訓練による受け入れ

障害者の職業訓練として農業分野に特化した取り組みがなされているもののひとつに、「障害者の態様に応じた多様な委託訓練（以下、「委託訓練」という）」がある。訓練コースとして、知識・技能習得訓練コース（民間教育訓練機関、社会福祉法人、NPO 法人等における就職の促進に資する知識・技能を習得する訓練）、実践能力習得訓練コース（企業等の事業所現場を活用して、就職のための実践能力を習得する訓練）など5つのコースがあり、特に実践能力習得訓練コースについては、訓練状況や企業などの受け入れ体制次第では、訓練終了後に雇用という形で継続的に働くことが可能な場合も少なくない。委託訓練の受託先の中には、農業に取り組む社会福祉法人、NPO 法人、企業等も含まれる。受託先にどれほど農業に取り組む法人などがあるかという全国的な実態は明らかではないが、各都道府県の委託訓練先の中には農業を営む法人も確認できる。一定の期間と経験を経た上で就労へ移行することが可能という点は、障害者および企業双方にとってメリットであり、農業分野での就労においても有効な手段のひとつとなり得るであろう。

(2) 障害者職業能力開発校の委託訓練による農業に関する訓練の取り組み

国および都道府県が設置する障害者の職業能力開発校は全国に 19 校ある。その中で、農業に関するコースを設置しているところはほとんどみられないが、その中で、福岡障害者職業能力開発校では、特定非営利活動法人ひとびと福祉事業団から委託訓練受託の提案を受け、平成 20 年より「有機農業科」を開設している。

ア 特定非営利活動法人ひとびと福祉事業団の概要

在宅生活を送る三障害者をはじめ引きこもりなど、社会生活に不安をもつ人々が利用できる施設、健常者と障害者が共に作業できる施設を設立したいと考えたことをきっかけに設立された法人である。代表理事を含め 3 名の職員で運営されているが、園芸福祉士との親交があつたり、実家が農業を営んでいたり、もともと土作りや化学肥料を専門として民間企業での職務経験があつたりと農業分野に関して一定の知識や経験をもった職員である。

委託訓練以外でも、法人の利用者が通所しており、利用者と委託訓練生とが共に作業に取り組んでいる。

イ 委託訓練の内容

法人の取り組みとして、主に露地野菜（レタス、プロッコリー、大根等）の栽培および稲作を行っている。栽培した作物は直売やマーケットへの委託販売を行っている。その他、知人から使用しなくなった農地を借り、サトウキビの栽培をしており、冬場に収穫し、その後黒糖を作り販売する。また、市からの委託を受け竹林管理をしており、春先にはタケノコを収穫、出荷している。訓練生は、これらの作業および農業機械の初步的な操作について学び経験を積んでいる。有機農業を取り入れていることもあり、土作りが非常に大切になるが、土作りについては座学でも指導しており、雨天時の中心的作業として取り入れられている。なお、土作りにおいては、管理している竹林の竹を使用した資源循環型の竹堆肥を作っていることが当該法人の特色である。座学においてその特徴や使用方法などについて学び、さらに実践を通して習得を目指している。その他、約 1 ヶ月の職場実習期間を設けており、実習先として近隣の農家に協力を求めている。

平成 22 年度の訓練期間は 10 月 1 日から約 4 ヶ月であり、その時期に合わせた野菜の栽培を中心に、1 月には黒糖作りの職場実習が行われている。訓練時間は 9 時から 15 時、土日祝日は休校となっている。

作業内容が多種にわたることと、例えばプロッコリーの種蒔きの時期を少しづづらして栽培していることなどにより、通年一定の作業量が確保されている。上述のとおり、農薬や化学肥料を使わない有機農業を取り入れていることが特徴であり、除草作業は欠かせない作業となっている。天候に左右される作業等に配慮した実習、日程の組み換えなどによりプログラムを実行しており、状況に応じてさまざまな作業が経験できる仕組みが用意されている。例えば、畝の幅や畝と畝との間隔をどの程

度にすれば作業がしやすいかなどを訓練生が考えられるよう複数パターンの畠を作る、といった体験を通じて学べる場も工夫されている。

訓練終了に向けては、集団面接会への参加や近所の農家へ受け入れのための働きかけを行っている。働きかけた農家はさほど抵抗感を示すことはなく、今後就職先として期待はもてるのではないかという手応えが得られている。これまでの就職先としては、農業を取り入れている特例子会社やスーパー・マーケットの野菜コーナーなどがある。訓練終了後も、何かあれば本人から連絡があつたり、定期的に就職先に訪問するなど、継続的なフォローを行っている。

2.2 教育分野における農業と障害者とのかかわり

(1) 岐阜大学応用生物学部附属岐阜フィールド科学教育研究センターでの取り組み

岐阜大学応用生物学部は、農業系学部として附属岐阜フィールド科学教育研究センターのキャンパス内の農場で、農場内作業に従事する職員として知的障害者を雇用している。以下、本事例について紹介しながら、農業分野での障害者雇用について考えてみたい。

ア 障害者雇用の状況

障害者雇用のきっかけは、大学として法定雇用率を達成しなければならないという状況があったこと、また、農場職員の定員削減が行われる中、農場の規模は維持されたままであり農場作業における人手不足が生じていたこと、重度の記憶障害を負った卒業生の雇用をもちかけられたことが重なったことであった。当該卒業生の雇用は障害が重度であったため継続することはできなかつたが、この経験を通して職員の間に障害者に対する理解が深まり、その後、特別支援学校生徒のインターンシップを受け入れ、現在の3名の知的障害者の雇用へと繋がっている。

雇用形態は、非常勤職員、時給815円（これは健常者の非常勤職員と同等）、勤務時間は8時30分から17時30分まで、週4日勤務である。作業現場は大きく植物系部門と動物系部門とにわかれています。前者に配置されている障害者1名は、花苗の生産（種蒔き、移植、鉢替え、除草等）、トマトの栽培（定植、支柱立て、剪定、収穫）、ブドウ管理（剪定、摘粒、収穫）に従事している。後者に配置されている2名のうち、1名は養鶏管理（集卵、除糞、洗卵）や鶏舎の清掃等に、1名は酪農（牛への給餌、搾乳、除糞）や養鶏管理に従事している。その他、農場作業では広い土地を管理する上で除草作業が大きな負担となるが、3名とも刈り払い機の使用方法を習得し、農場内の除草作業も行っている。なお、それぞれの業務を管理する技術職員の指導のもと作業に従事しており、技術職員のうち2名は障害者職業生活相談員の資格も取得している。

平成22年4月から、特別支援学校高等部の2年生および3年生の生徒15名を週1回2時間のデュアルシステムでの農事業実習として受け入れており、特別支援学校との連携体制が構築されている。

イ 大学農場としての意義と今後の広がりの可能性

当該学部の生徒は、卒業後の進路として食品業界や農業関連への就職が見込まれるが、大学農場で障害者と接した経験は、そうした産業現場で障害者を受け入れる際にプラスになるであろうと考えられる。大学としては、在学生と農場の障害のある職員との交流や大学と特別支援学校との交流を通して、教育農場としての機能だけでなく、「教育福祉農場」としての機能の構築も目指している。

なお、全国には大学農場や農場をもつ農業高校が数多くあるが、障害者を積極的に雇用し、活躍の場を提供している教育農場は少ない。これらの学校が、岐阜大学をモデルとし障害者を雇用することは、障害者にとっても働く場の拡大につながるであろう。平成 22 年夏に、全国の農場をもつ大学が岐阜大学へ集まった際に、当該取り組みが紹介されており、参加者からは障害者の作業能力などに高評価を得られ関心も寄せられたようである。

平成 22 年度から取り入れているデュアルシステムについては、岐阜市教育委員会との連携協力のもと、「特別支援学校高等部生徒の未来を拓く、共に学び共に働く福祉農場づくり」として取り組まれており、その目的のひとつに、「障害者の農業分野への就労に関わる研究、就労支援のノウハウの蓄積」が掲げられている。農業に関する専門機関での取り組みの成果から、大学農場に限らず農業分野での障害者就労に示唆が得られることで、農業者への波及も期待できるのではないだろうか。

(2) 農業高校への特別支援学校分校(分室)設置の取り組み

ア 農業高校と特別支援学校の実態

阿部（2005）は、農業高等学校（以下、「農業高校」という）に関する問題について、少子化による志願者の減少といった入口の問題、入学者の非農家出身者に伴う卒業後の就農率の低下という出口の問題の 2 点を指摘している。一方で、「農」の多面的価値や総合学習による農業体験、食農教育、食の安全の高まりにより「農」の再認識が進み、今まで見落としがちであった農業とその「農の持つ教育力」に多大な関心が寄せられており、これまで農業教育を実践してきた農業高校の持つ可能性が社会的にさまざまな角度から評価されつつある（阿部, 2003）。特別支援学校（以下、「支援学校」という）については、対象生徒の裾野が広がってきたこともあり、平成 22 年度の学校基本調査（速報値）によると、支援学校の数は平成 9 年度から 14 年連続で増加し過去最高となっている。併せて、在学者数も前年度より増加し過去最高となっている。

こうした中、上述した農業高校のもつ可能性に着目し、近年、農業高校に支援学校の分校や分室が併設されるケースが少しずつ増加してきており、今後も各都道府県に設置されていく見込みのようである。すでに併設されている例では、農業高校の敷地内に支援学校の棟を設け、農業高校と支援学校との間で定期的な交流がもたれている。しかし、そのかかわりは継続的、体系的な取り組みというよりもイベント的なものが少なくないのが現状のようである。

イ 農業高校生徒と支援学校生徒とのかかわり

上記のような傾向の中、農業高等学校の空き教室を支援学校分校用の教室として利用し、日常的に生徒同士の交流が生じる環境をつくること、合同で実施する授業を設けることにより、支援学校および農業高校の生徒ともに教育的によい変化をもたらしている例もみられる。ここではこうした事例について簡単に紹介したい。

静岡県立沼津特別支援学校伊豆田方分校は、静岡県立田方農業高等学校の敷地内に設置され、平成21年より知的障害をもつ生徒を受け入れている。なお、当該学校の場合は、特別支援学校の生徒を受け入れることによる教育的効果（以下で詳述）が当初の狙いとしてあり、そのための教室確保から始めているという点において他校との違いがある。現在は1年生8名、2年生10名が在籍している。他の事例以上に日常的に生徒同士の交流があること、支援学校としては定員オーバーの状況へ対応できること、設立費用の削減が図れること、農業高校としては「生物活用」の授業展開で連携ができるなどのメリットがあった。もともと、当該農業学校は支援学校や高齢者施設との園芸活動に早くから取り組み、生徒の「キャリア教育」や「生きる力の育成」に高い効果をあげている。支援学校の分校を設置することで、農業高校がもつ農業教育のノウハウを支援学校の授業の中で活かすこと、互いの学習効果を高めあうことが期待されてきたようである。

当該支援学校の作業学習のひとつに農業がある。また、作業学習の他に毎朝20分間農園管理の作業が組まれており農作業に携わる時間が非常に多い。授業の中で、農業高校と支援学校の生徒とがかかわりをもつのは交流活動および共同授業であり、前者は農業高校全科の生徒を対象としている。後者は農業高校全5科のうちライフデザイン科セラピーコースの生徒が対象であり、平成21年度は年6回（50分授業×2時限）実施されている。共同授業は、ほぼ1対1のペアを組んでおり農業高校の教員が全体へ説明を行い、セラピーコースの生徒が支援学校の生徒に教えながら作業などが進められている。支援学校の生徒にとっての共同授業の目的のひとつは、（当該支援学校生徒は小・中学校時は一般の学校へ通っていた生徒が多く、その中の経験が失敗経験として残っている場合が少なくないという背景もあり）農業高校の生徒とのコミュニケーションを通じて人間関係の修復を図ることや自信の回復を図ることである。結果として、セラピーコースの生徒との1対1のかかわりを通じて、これまで表情や意思表示の乏しかった生徒が自らコミュニケーションをとろうとするようになったり、集団行動において自己主張をしそうな等の不適切な行動をとりがちだった生徒がセラピーコースの生徒とかかわる中で行動に改善がみられたりと、共同授業の効果もみられている。また、自分たちが作ったものが成長して商品になっていくという体験は達成感を味わうことができとても有意義なものとなっている。農作業には多様な作業があり、出来上がった農産物に求められる精度は工業製品などと異なり緩やかであるという点は、こうした教育的効果を多く発揮できるものとなっている。

こうした意義を認めつつも、これをどのように支援学校卒業後の就業につなげていくかという点は学校としての課題であり、今後は、産業教育的、職業訓練的な要素を含めた授業展開を工夫することも念頭に置かれている。具体的には、来年度からはセラピーコースの生徒と共に販売まで行うことを

予定しており、消費者の目に耐える農作物を作る厳しさにも触れるという経験が期待されている。生徒にとって、農業の授業が充実することは、農業分野での就労の意欲が醸成されるきっかけになることも期待できる。また、栽培だけでなく、加工や販売などの経験の場を積むことで、農業分野での就労の幅を広げることにもなろう。

なお、支援学校の生徒が卒業するのは平成 23 年度からであり、生徒自身の農業分野での就職の希望は明確ではない状況ではあるが、農業分野での就職先を開拓するにあたっては、農業高校教員のネットワークや地域の農業高校の OB、OG（農協関係等）といったネットワークを活用することも一手段となり得ると考えられている。

その他の学校でも類似の取り組みは散見される。農業高校の生徒と支援学校の生徒が自然に声をかけ合うようになったり、交流経験や共同授業を通して、支援学校生徒は満足感や喜びが得られたり、農業高校の生徒はわかりやすい指示を心がけるようになったりと、双方に変化がみられ、教育的な効果も示されている（石上, 2010）。

これらについては、農業分野での就労の可能性に言及する趣旨のものばかりではないが、こうした取り組みが増加傾向にあることは、障害のある生徒にとって農業が身近になるきっかけのひとつになり得るものと考えられる。

2.3 その他の取り組み

ここまで述べてきた取り組み以外にも、水耕栽培農業を取り入れ障害者雇用を実践している企業が、他企業に対して、障害者雇用の促進のため自社のモデルを積極的に情報提供している事例や、主に水耕栽培農業を活用し、企業と障害者との間に立って就労支援を事業として展開している事例など、障害者の雇用促進という観点から、その手段として農業が注目されてきている例も見受けられる。こうした取り組みからも、農業を事業とした障害者雇用の注目度の高さがうかがえる。

【注】

- (1) ユニバーサル園芸の活動を実践、または、これから取り組もうとしている個人・団体が情報や人材を相互に活用するネットワークを構築し、ユニバーサル園芸の啓発、普及、推進、実践に取り組むことで園芸活動（園芸、農業）を通した健康の維持、生きがいのある生活、豊かな地域作りなどあらゆる人の幸福の実現に寄与することを目的として設立された団体であり、2006 年に NPO 法人認証を受けている。
- (2) 初級園芸福祉士の資格を有し、農家と障害のある人との間に入って、作業の調整や指示を行う助言者。静岡県独自の取り組み。

- (3) ジョブコーチと同等の知識をもち、(農家や企業に雇用されて) 自らも作業を行いつつ、障害のある人の作業の組立てや作業環境の改善などについて助言指導を行う援助者。静岡県独自の取り組み。
- (4) 平成 22 年度の浜松市農業振興基本計画では、基本方針の一つ目に「担い手の育成・確保」を掲げている。その施策の体系の中で、「多様な担い手の育成」のひとつとして、「ユニバーサル農業の推進・支援」を位置づけ、そこに「障害者の農業参画・啓発活動」および「障害者就業センターの養成・支援」を明記している。

【文献】

- 阿部英之助：地域社会と農業高校との新たな連関への模索～自営者養成農業高校を中心に～，日本教育社会学大会発表要旨収録（55），pp. 174-175（2003）
- 阿部英之助：農業高校からみた地域社会と学校統廃合～変化する地域と農業高校～，日本教育社会学大会発表要旨収録（57），pp. 137-138（2005）
- 中国四国農政局：農業における障害者雇用を促進するために（「農業分野での障害者雇用の促進に関する検討会」報告）（2009）
- 岐阜市：岐阜大学応用生物学部と岐阜市教育委員会との連携協力について，<http://www.city.gifu.lg.jp/c/40127705/40127705.html>
- 浜松市：浜松市農業振興基本計画 みんなで支え 次世代につなぐ はままつ農業～笑顔あふれ 明日を拓く～，pp. 79-82（2009）
- 石神王貴：高等学校と特別支援学校高等部の生徒交流について，特別支援教育研究（8），pp. 25-27（2010）
- 厚生労働省：障害者の態様に応じた多様な委託訓練，<http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/career-syougaisya/itaku-kunren.html>
- 久保田豊和：農業高校と特別支援学校との園芸授業の共有、「共同授業」の実践，日本園芸療法学会 2010 年大会研究発表抄録集，pp. 32-33（2010）
- 文部科学省：学校基本調査-平成 22 年度（速報）結果の概要-，http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa01/kihon/kekka/k_detail/_icsFiles/afieldfile/2010/08/05/1296403_2.pdf
- 大場伸哉・矢野倫子・池谷尚剛・菊池啓子：教育福祉農場構築に向けた岐阜大学の取り組み，「第 18 回 職業リハビリテーション研究発表会発表論文集」，pp. 74-77（2010）
- 大澤史伸：農業分野における知的障害者の雇用促進システムの構築と実践，株式会社みらい（2010）
- 静岡県：ユニバーサル園芸，<http://www.pref.shizuoka.jp/sangyou/sa-325/universal/index.html>

第6章

農業の変革と障害者雇用

第6章 農業の変革と障害者雇用

本研究の舞台である農業については、他の産業にみられない特性がしばしば注目され、議論される。その議論の過程で今後農業が向かう方向についても示唆が示され、先行の章でもその一端には触れてきた。

本報告では農業における障害者雇用やその周辺の実態について検討を加えているが、本章では農業をめぐる議論について改めて障害者雇用との関連も意識しつつ取り上げる。

第1節 農業の変革をめぐって

1.1 農業のシェア

第1章で確認したように国内総生産に占める農業の割合は最新時点の2009年（暦年）で1.1%であった。就業者でみても4%前後にとどまっている。こうした割合の低さをもとに「シェアの低い」農業を配慮するあまり日本の将来を損なうことへの懸念がしばしば表明される。

一方で、農業の役割を上記のような割合だけで評価すべきでないとの主張も存在する。生活の土台である「食」を担う産業であることがしばしば意識されることは第1章でみたとおりであるし、国土保全に果たしている役割への注意を促す議論も例としてあげられよう。ただ、このような議論に関連するデータは必ずしも主張を吟味するのに適した簡便な形で提供されていないように思われる。ここでは、まず、農業の「シェア」について若干の関連数値を確認しつつ考察する。

生鮮野菜等食料品の価格が高騰すると「家計を直撃」といった表現で家計圧迫への懸念が報じられる。このような例が示すとおり、家計に対する食費の影響力は周知の事実とみなされている。

家計における食費の占める割合はエンゲル係数と呼ばれるが、総務省「家計調査」の年平均最新値である2009年において総所帯のエンゲル係数は23.4%であった。また、国内総支出を需要項目別にみると民間最終消費支出は同じ2009年（暦年）において59.4%を占めている。（この算出法では0.3%に相当する輸出超過分が分母に加算されている。これを加算しないで割合を求める割合となるが、これはほぼ同水準の59.6%となる。）両者を掛け算してみると、国内総生産の約14%は食への消費によって占められていることになる。一方で、本章の冒頭でも確認したとおり国内総生産ベースでは農業のシェアは1%にとどまり、それ故に農業はときに「極小産業」とまで評される⁽¹⁾。家計に、そして経済全体においても「食」関連分野が占める一定の割合と農業のシェアの乖離はどのような事情によるのであろうか。

後で数値でも確認するとおり、食費の支出対象が農産物に直接向かうことは少なく、支出先の大半は

食料品の購入や飲食店での外食である。もちろん食料品の原材料として農産物が使われるし、飲食店も食料・飲料そして農産物を購入している。これら中間投入への誘発額を求め、さらにこれを付加価値額によって評価して加算してゆけば、国内総生産と近い概念の生産額が得られる。この手法によって産業別の需要状況を体系的に把握分析するための最適な素材は第1章でも使用した産業連関表である。表6-1は2005年産業連関表を用いて、国内総生産と近い概念である粗付加価値誘発額について食費に関連する業種の割合とその内訳、さらに民間消費支出に起因する部分について同様の算出を行ったものである。

これによると、食費関連産業全体では6%を占めている中で、食料品製造業、飲食店がそれぞれ2%分を占め、農業は1%にとどまっていることがわかる。家計消費によって誘発される額に限定して構成をみると、食費関連産業の割合は9%に達するが、同じ事情で農業は家計消費においても2%にとどまっている。これらは近年の農業のシェアの低さの背景として食生活における加工食品や外食への依存を考えるべきことを示している。付言すれば、このような構造は他の先進国でもみられる。

表6-1 食費関連産業の生産額とその内訳

(億円、%)

	産業別粗付加価値額	家計消費による 誘発額	取引額ベースの家計 消費向生産額
農業	51,387 (1.0)	43,293 (1.8)	29,498 (1.0)
他の第1次産業	18,075 (0.4)	9,164 (0.4)	5,315 (0.2)
食料品製造業	117,185 (2.3)	101,085 (4.1)	238,283 (8.4)
飲食店	94,951 (1.9)	62,250 (2.5)	145,467 (5.2)
食費関連産業計	281,599 (5.6)	215,791 (8.8)	418,563 (14.8)
同(流通関係産業を含む)			600,120 (21.3)
産業計	5,052,686 (100.0)	2,465,293 (100.0)	2,821,566 (100.0)

資料出所：総務省統計局「産業連関表（2005年）」

なお、表の右欄には連鎖の出発点である取引額段階での生産額（この欄の数値は中間投入も含む生産額）を家計消費向けについて記載したが、これによって冒頭に記したとおり食費の支出対象が直接農産物に向かうことが少なく、大半が食料品や飲食店への支出となっていることが確認できる。また、産業連関表の分類方式では流通経費（商店における利益や貨物運輸のコスト）は別掲されるが、この額を加算すれば21%となり、先に確認したエンゲル係数に近い値が得られる。

シェアの問題は、地域別の視点を加味した考察も検討の対象となる。

表1-3に示したとおり、2009年における耕地面積は461万haであった。同じ表には2009年時点の面積が1965年の8割弱にあたることも示されており、近年の減少がまず印象付けられる。ただ、国土面積（37万平方キロ）に対する割合で考えると、最近時点においても国土の13%は耕地が占めていることに

なる。周知のとおり7割が山林であることも勘案すると、これまでみてきた経済規模や就業者の面から感じるのとは異なる農業の存在感が伝わってくる。

この土地利用の状況を地域別でみて、農業の基盤をなす耕地の分布を考えよう。

表 6-2 面積と人数に関する地域別構成(三大都市圏内外別)

(%)

《土地利用》(2008年)			《人口・就業》(2005年)		
	三大都市圏	三大都市圏外		三大都市圏	三大都市圏外
合計	14.2	85.8	人口	50.2	49.8
農地	12.5	87.5	就業者	50.0	50.0
森林	12.6	87.4	農業	20.0	80.0
水路河川道路	17.5	82.5	製造業	51.0	49.0
宅地	33.0	67.0	卸売小売	54.2	45.8
うち住宅地	33.3	66.7	金融・保険	50.9	49.1
うち工業用地	37.5	62.5	学術研究・専門技術	69.8	30.2
その他	17.0	83.0	生活関連サービス	45.3	54.7

資料出所：国土交通省「土地白書(2010年)」、総務省「国勢調査(2005年)」

(注)三大都市圏は、埼玉、千葉、東京、神奈川、岐阜、愛知、三重、京都、大阪、兵庫、奈良の1都2府8県である

いずれの項目も三大都市圏の割合と三大都市圏外の割合の合計が100となる。例えば人口において三大都市圏の割合+三大都市圏外=50.2+49.8=100

国土交通省がとりまとめた「土地白書」では土地の利用状況を三大都市圏（1都2府8県）とそれ以外に分けて掲載している。表6-2の左側は地域を三大都市圏の内外に二分して土地利用の状況を示す各項目について、その地域別構成を概観したものである。

最新の2008年における三大都市圏の占める割合をみると、面積でみた割合は14%にとどまる中で、住宅地は33%が、工業用地では38%が三大都市圏に集まっている。一方、農用地については三大都市圏での割合は13%にとどまり、87%が三大都市圏外にある。

土地利用とともに人口や産業別就業者について同様の地域区分で集計した。その結果を右側に掲げている。人口の都市集中が進行した結果、面積で14%にとどまる三大都市圏に2005年時点で人口のほぼ半分が集中している。この傾向は就業者でも変わらず、就業者のちょうど50%は大都市圏に居住している。

この就業者を産業別にみると、製造業では51%、卸売・小売業で54%、学術研究・専門技術サービス業では70%など、いくつもの産業で三大都市圏への集中が進んでいる。その一方で、農業は80%が三大都市圏外で就業している。

農業の規模を論じる際に、経済の面からの、しかも全国ベースでみた評価ですませる論調が少なくなっている。しかし、仮に農業について現状より更に縮小することもやむなしとした場合、なお国土の 13%（森林を除いて算出すれば 4 割）を占める農用地をどのように運営するか（あるいは放置するのか）への見解が関心事となろう。また産業別就業者の地域別構成を通して確認したように、農業は他産業以上に都市圏の外における雇用機会をもたらす効果をも有している。農業の今後を考える議論においては、これらの側面も勘案した多面的な検討を踏まえれば、主張にさらに説得力が加わるのではないかと思われる。

1.2 農業の生産性

農業については、その効率性、競争力がしばしば議論され、それらの視点との関連性が高い指標として生産性、特に労働生産性が関心事となる。事実、上記のような議論において「農業の生産性の低さ」はしばしば指摘の対象となる。

本研究すでに取り上げた指標を用いても、農業の生産性を示唆することができる。第 1 章では農業が占める割合を、国内総生産と就業者について示したが、国内総生産の割合は最新の 2009 年(暦年)でみて 1.1%、同じ時期の就業者を「労働力調査」(2009 年平均) でみると 3.8% であり、就業者の割合が国内総生産を上回っている。これは農業の労働生産性が全産業の平均を下回っていることを意味する。

労働生産性は生産物の価格競争力との関係が深く、農産物の国際競争力においても農業の労働生産性は重要な決定要因となる。そのため、農業の労働生産性は国内における産業間の比較にとどまらず、国際比較の視点からも考察の対象となる。

一般に労働生産性、特にその水準について国際比較を行うためには技術的な問題を克服する必要があるが、日本生産性本部はこの話題に長く取り組んできた。円高の亢進によって為替レートで評価した労働生産性が国際的に高い水準に達した時期に、購買力平価による比較を取り入れ、必ずしも日本の水準が高いとはいえないことを指摘している。以来この手法をはじめ、さまざまな方式を取り入れて行った国際比較の結果を定期的に公表し、日本の経済・産業のありかたについて問題提起を行ってきている。

ただ、同分析の関心の中心は製造業のようななかつて「競争力が高い」とされていた産業や、成長が期待されるサービス関連の産業であり、農業については分析の根拠を提供する指標の乏しさもあって、水準の比較はあまり実施されていない。毎年 12 月に公表されている「労働生産性の国際比較」の最新版(2010 年 12 月公表)においては近年みられなかった製造業以外の主要産業における購買力平価による労働生産性の国際比較が行われているが、この「主要産業」から農業は漏れている。2010 年に公表された「農業の生産性」と題するレポートにおいても、国際比較は上昇率の比較に限られており、水準の国際比較は限定的なものとなっている。

表 6-3 では、産業別の国民経済計算にかかる数値を用いた水準比較を製造業に適用した 2009 年レポートの手法を農林水産業に適用した試算結果を掲げた⁽²⁾。

表 6-3 農業の労働生産性の一試算(2007 年)

(US ドル／人)

	日本	アメリカ	フランス	ドイツ
製造業の生産性 (a)	80,400	101,920	87,495	83,171
農業の対製造業比 (b)	0.232	0.682	0.671	0.358
農業の生産性(試算値) (a × b)	18,653	69,509	58,709	29,775

資料出所：日本生産性本部(2009),OECD “Annual National Account”

この分野における研究分析の経験が豊富な生産性本部が農業の労働生産性水準の国際比較に言及していないことに留意した上で試算例をみると、農業の労働生産性が他国に比べ低いとの指摘を行いうる結果であることが確認できる。

1.3 農業への提言

これまで取り上げた農業の「シェア」や農業の生産性を問題と考える見解は、産業としての農業の成長力の減退や生産等のシステムにおける非効率性を問題とみなしているといえる。このような成長性や競争力における課題を踏まえた農業への提言も数多くなされている。ここでは、これらの提言から二～三を本研究の主題である障害者雇用の促進の視点との関連を意識しつつ取り上げてみよう。

まず上で触れた日本生産性本部が最近公表した「農業の生産性」を分析したレポートを取り上げよう。このレポートでは、農業の生産性を（労働生産性に限らず土地生産性等も分析の対象として）国際比較を含むさまざまな角度から検討し、農林水産業の労働生産性が全産業の約 3 割にとどまるなど、種々の課題を示した。その上で「農業の成長産業化」を実現するための政策として、①企業の農業参入促進に向けた参入条件の緩和、②生産性向上に向けた農業経営に関するデータベース構築、③輸出拡大に向けたブランド戦略の構築と推進、④企業家の農業経営人材の育成に向けた教育プログラムの検証と拡充の 4 点を提言している。

もう一つの例として富士通総研の分析と提言を紹介する。同総研は農業を題材とした論考を最近複数公表しており、ウェブで内容をみることができる。農業に懸念される事項として労働生産性の低さ、あるいは経営感覚の乏しさ等をあげ、資源産業としての可能性にも言及しつつ農業における改善の必要性を指摘している。そして具体的な改善策として、集約による大規模化や IT の活用等をあげている。

日本の農業の課題をあげ、改善の必要性を指摘する提言は、上にあげたものにとどまらずしばしば目

にする。特に最近(本報告書は2011年初に作成)のように貿易の自由化や経済のグローバル化が関心を呼ぶ時期には、農業の現状を開拓することがこうした方向を実現する上での課題になるという観点からの論調が目立っている。

本研究との関連では、これら農業に対する提言が実現した場合、障害者雇用促進にどのような影響が及ぶかが関心の対象となる。提言の内容は大規模化や企業の参入等であり、生産性の向上の要素をもつ点で共通している。提案されているような労働生産性の向上が果たされた農業の現場において障害者の雇用機会が増大することとは直接には関係しない。職務内容への要請が高度になると従来以上に雇用が難しくなる可能性も考える必要がある。農業での雇用が期待されるひとつの要素であるいわゆる「癒し効果」についても、現状からの変化が生じないとは言い切れない。

一方で、農業に向けられた提言が多かれ少なかれ指摘しているのは、これまで他産業が獲得してきた技術の向上や業務能率の向上を、農業においても加速することであり、ある意味では農業の特質を他産業に近づける方向での提言といえる。その過程で、他産業が求められている障害者雇用義務を果たそうとする観点から雇用促進の必要性が意識され、支援への関心が拡大する可能性を考えることができる。農業を障害者雇用から遠ざけている要因のひとつである事業所規模が著しく小さいという特質も、ここで触れている諸提案では改善の対象とされていることが多く、その意味では障害者雇用を促進する方向性を認めることも考えられる。

第2節 技術開発と障害者雇用

農業における技術革新はしばしば上記のような競争力強化、生産性向上といった発想と同方向の観点から論じられることが少なくない。現状でも決して容易ではない障害者の雇用機会は、これらの技術が導入されることによりさらに危うくなるのではないか、そのような懸念も払拭できない。農業分野における技術に向けた取り組みの傾向を示唆する一例として、農林水産省が主催する農業における最新技術の連携を目指した展示会(「アグリ・ビジネス創出フェア2010」)への出展状況を素材に、最近の農業技術における関心の所在を概観しよう。

展示はいくつかの分野ごとに区画を占めるよう配置されているが、その分類は基礎研究、環境技術、生産技術、食品技術、異分野融合、連携支援といった分野からなる。展示の3分の1を占める生産技術では、植物工場、病虫害対策、育成品の品質向上や収量増大にかかる技術を紹介したものが大半で、傾向としては上に示した農業の「成長産業化」の趣旨に沿った色彩が強い。

こうした中で障害者雇用促進を直接意図したものではないが、今後関係が期待されるものにも接した。一つは作業負担軽減に向けた取り組みである。長時間の作業が身体に大きな負担を与える収穫作業を支援するための補助手法を目的とした作業姿勢の計測など複数の内容をもつ取り組みが集積された結果、

補助具の開発に至っている。

また、樹木が育つのに伴い作業の妨げとなってくる下枝の刈り取りのため、既存の農具に装着して使用する補助具を開発した事例、収穫物の形や重量の選別を行う機器を広いスペースを必要とせず、高価なものにならないよう考慮しつつ製作した事例も会場では確認した。これらの案件は農林水産省による技術開発への支援事業対象事業⁽³⁾の一つとして推進された、あるいは教育機関において卒業製作等の題材として取り組まれた等さまざまな経緯によっているが、近隣の農業作業者の組合等、生産者からの要請をこれらの機会に反映させた点では共通している。

農業従事者の高齢化により、同様の需要はこれからも存在し、今後もそれを反映した取り組みが進むと思われるが、このような開発手法に障害者雇用に際して発生するニーズが反映されることによって、農業における障害者雇用促進に繋がる機器の設計・開発が、より現実性を増すことも期待できる。あるいはさらに普遍的に、機器等の開発にあたり障害者が使用する可能性を念頭において操作方法が検討されるなどの工夫がなされれば、開発される機器に障害者雇用促進の効果が付与されることとなる。このような工夫が定着するには農業の場で障害者が就業しているという認識が開発者に広がることが有効と思われ、そのためにも本研究で接した取り組みがより広がりをもつことが期待される。

【注】

- (1) この箇所は、国内総生産と就業者の割合を示した上で農業を「極小産業」と評価し、その呼称を見出しに掲げた記事を念頭に置いて記した（文献欄を参照）。
- (2) 表 6-3 の 1 行目は各国の 1 人あたり労働生産性で単位は米ドル。換算には短期的変動を除くため加重移動平均を行った為替レートが用いられており、しばしば試みられる購買力平価を用いたものではない。この数値は日本生産性本部(2009)の数値（報道資料掲載）そのものである。2 行目は農業の労働生産性の対製造業比であり、上記の製造業生産性算出に用いられた OECD の各国数値を用いた。ただし、上記製造業の数値が算出されたときから補正等による数値の訂正が行われた可能性がある。3 行目は両者の積によって求めた農業の労働生産性の試算値である。報告書本文には算出方法が明示され、現データも公開されているため、農業の生産性を直接求めることも可能ではあるが、上記の簡便な方法によった。なお、最新版である 2010 年版の「労働生産性の国際比較」では購買力平価を用いた産業別労働生産性の算出が行われているが、手法や使用された資料を検討した上で、これを農業に適用することは見合せた。
- (3) 「新たな農林水産政策を推進する実用技術開発事業」など。

【文献】

日本生産性本部：農業の生産性－現状と成長産業化に向けた課題、生産性レポート No. 22 (2010)

原英次郎：TPP 参加のキャスティングボートを握る日本の農業は GDP の 0.9%、就業者数の 3.8% の極小産業、ダイヤモンドオンライン、<http://diamond.jp/>（2010 年 11 月 4 日配信）

富士通総研：農業は「植物資源産業」だ！、オピニオン（2010 年 3 月 26 日付）

（同）：政治が農業の足を引っ張っている、オピニオン（2010 年 4 月 1 日付）、上記文献とともに同総研ウェブページ（<http://www.fri.fujitsu.com/>）にて閲覧可能）。

第7章

研究のまとめ

第7章 研究のまとめ

本研究は、これまで職業リハビリテーション研究において取り上げられることが少なかった農業分野における障害者雇用について可能性を探り、雇用促進に向けて留意すべき点を検討することを目指して実施された。以下ではこれまで各章で述べてきた事項を振り返りつつ総括的な考察を行う。

第1節 本研究の周辺

1.1 制約と取り組み

本研究に着手した時点では他産業以上に障害者雇用への障壁が存在し、農業における障害者雇用について十分な可能性が見出せないのではないかという危惧が少なからず存在していた。確かに、研究を進める過程でも当初想定したような制約はたびたび再確認した。例えばほとんどの作物がもつ季節の制約のため、一年を通して業務を設定することが最も難しい課題になっていた。圧倒的な比重を占める小規模農家においては人を雇用するという経験が乏しいことも確認され、障害者雇用への機運が一気に高まるることを安易に期待するのは難しいと思われた。

一方で、障害者の就業促進に向けての働きかけも行われていた。農林水産省およびその関係機関が主導する案件の他、都道府県等の自治体が行うもの、地域で実施されているものなどその主体もさまざまで、その取り組みのひとつに当研究部門が関与する機会を得たことが本研究のきっかけにもなっている。

1.2 取り組みの原動力

種々の制約の中で障害者の就業への取り組みが進む原動力としてはさまざまなものが考えられるが、まずあげられるものは、現状を開拓しなければならないという意識ではないかと思われる。

日本の農業が直面する課題はさまざまな観点から指摘されるが、本研究に直結するものとしては、まず担い手の確保がある。周知のように国内生産に占める農業の比重は長期的には低下傾向を示し、それは産業別の就業構造にも現れている。そして、農業の就業者は全体として減少するだけでなく、既に著しく高齢化した状況にある。その結果、担い手の確保に向けての取り組みが進められ、女性、高齢者とともに、近年では障害者の農業での就業を視野に入れて検討が進められ、本研究とのきっかけを作るに至ったといえる。

農村地域の活性化も本研究と関連する視点である。農業従事者やその家族の減少は、農業の基盤となる農村地域の機能にも影響を及ぼしている。今後農村地域がその機能を保ち新たな発展へと向かう条件

を考える際に、その一員である障害者が就業の機会を得ることも意識されている。最近ノーマライゼーションを起源とする「農マライゼーション」という造語にしばしば接するが、この言葉の背後にも、農作業の現場にとどまらず、その周辺を含む地域、コミュニティを意識した障害者の参加を農村において実現しようという意識が念頭に置かれているのではないかと思われる。

農作業が障害者に及ぼす効果への期待も、就業機会の増大への期待を高める要因にあげることができる。農作業のもついわゆる「癒し効果」はしばしば指摘され、障害者福祉の現場においても農作業を取り入れる事例が報告されている。これらの取り組みが一般就労に繋がれば、障害者の社会参加が心身の健康にとっても効果的な形で実現することに繋がる。「農の福祉力」を実践している側からも、それを活かした雇用機会の増大への期待が存在するといえる。

1.3 異なる観点からの問題意識・変化

ところで、農業における変化は、障害者雇用に近接しない分野においてもみられる。まず、農業に対する関心の強まりがあげられる。農業は食に深く関わる産業であり、それに加え近年はバイオ燃料のように、それにとどまらない分野に大きな影響を及ぼすことを認識する機会も少なくない。その上で、供給の安定性、安全性について、現状への危惧を意識する機会がしばしば生じる。

産業としての農業の成長力、効率性、競争力への懸念を出発点とする改革への働きかけも念頭に置く必要がある。このような発想に基づく提言には現在の農業の形態を大きく変えようとする方向性が見受けられる。

そして、農業がこのように種々の観点から注目される中で農業とかかわりをもとうとする動きもみられる。企業に関しては異業種からの参入がしばしば話題となり、個人については、これまで経験を有していないのに農作業への関心をもち、さらには農業に従事することを目指す人が若年・中高年ともにみられるようになっている。背景としては、経済情勢、気候・気象の変動、上でも述べた輸入品の量・質・安全性への関心等さまざまなものがあげられよう。いずれにせよ、農業への関心が深さと広がりをもつことをうかがわせる。

本研究では、農業における障害者雇用をめぐる動きが農業およびその周辺におけるさまざまな変化の中で生じていることを折に触れ意識し、研究に対してもいわば「変わろうとする農業における障害者雇用」という視点を意識するようになった。

第2節 障害者雇用の事例から

研究の過程で農業における障害者雇用を制約する要因について再認識したことは前述のとおりだが、一方で、種々の作目が栽培・育成される現場において障害者が就業の場を得ている事例にも接することができ、上にあげたような制約は決して克服できないものではないことを実感することもできた。具体的に接したのでは、調査対象として訪問した障害者雇用の事例18件で、個々の事例については本文で扱ったので、ここでは把握された特徴を障害者雇用の諸段階における課題によって整理する。

2.1 作目の重要性

まず、作物の選択が重要なポイントとなっていた。先にも触れたように、障害者を雇用するにあたって大きな課題である通年行える作業の確保は、ほとんどの事例で作物の選択により解決が図られていた。「反復の機会が少なく作業の習得が困難」という課題も、選択した作物によっては一定の軽減が図られていた。

きのこ類のように外気の影響を受けにくく、生育のサイクルが長くない作物が栽培されている例では通年性と一定の反復頻度が確保されていたほか、複数の作物（米と秋から冬にかけて栽培する野菜類）を組み合わせることで、空白が生じないように工夫している事業所も複数みられた。

栽培する作物は、作業の確保のみで決定されているのではなく、販路の確保等事業体としての経営にも影響していた。乾燥等の加工が行えれば遠隔地への搬送が可能となり消費期限の制約も軽減できる。都市部の近郊であれば一定の消費が見込めるため、鮮度が求められる作物も栽培でき、作物選択の範囲が広くできる。こうした一般的な条件からさらに進めて、契約により（定量の納品義務が発生する一方で）確実な販売先を確保している事例にも接した。

2.2 作業遂行への工夫

農業では製造業等とは異なり、多かれ少なかれ作業内容が日によって変化するのは避けられない。前述のとおり作物の選択や組み合わせを工夫した上で作業内容を組織的に組み立て、反復可能な作業の切り出しが進んでいる事例にも多く接したが、そのような事例においても毎日の作業には多少なりとも変動があり、それぞれの事例において従業員に作業の内容が周知徹底されるよう工夫がされていた。多くの事例で、毎日の分担が明記されたボード等を前に、始業時にその日の作業内容についての共有が図られていた。その上で、例えば具体的な内容や注意点をリーダーやサポーター（障害のない従業員であることが多い）が細部まで把握し、作業中にも必要な伝達や指導を行いつつグループで作業を進めて予定をこなしてゆくなどの方式がとられていた。

分担する作業の検討に加え、作業の進め方にも工夫がなされており、事例によってはカンや経験で処理されていた作業が確実に行えるよう、簡単な補助具の考案等も行われていた。例えば選別や計量の場面で、簡単に大きさが判別できる道具を考案したり、計量に誤りが生じないよう秤の重量表示にわかりやすい印を付したりする等の事例があげられる。

2.3 農業における職業リハビリテーション

本研究における視点の一つは、農業における障害者雇用を進めるには従来の職業リハビリテーションでは不十分なのか、という点であった。

この点については、地域障害者職業センターによるジョブコーチ支援等が行われ、効果を上げていた事例を確認できたことが示すように、現有の手法が雇用の促進に貢献する領域は十分存在していた。実際、上でも確認した作業の切り出しや、補助具の考案等は職業リハビリテーションの現場で実践されていることであり、農業の業務においても他産業との類似点は少なからず存在するというのが、本研究を通して得た概括的な印象であった。

その上でいくつか留意が求められる事項につき、気付いた点を列挙する。

職業リハビリテーションに従事する担当者が支援のため接する事業所の産業に通じているとは限らないが、農業の場合は就業支援の経験がないことが、職業リハビリテーションの技法の何が有効で、何が効果が乏しいのかが判然としないという認識を招いていると考えられる。

また、これまで触れてきた特徴点から雇用促進を支援する際の留意点について一定の示唆をえることができるかもしれない。

農業では規模が小さい事業所がほとんどを占めており、それら事業所では障害者雇用義務、雇用率未達成に伴う納付金義務の対象とならず、障害者雇用を進める動機として義務の遂行が該当しない場合が少なくない。このような場合には、障害のある従業員と作業を分担することにより、どのような点がよくなるのか、どのような課題の軽減・解消に効果的なのかという効果を明らかにしなければ、雇用しようという判断には至らないと思われる。障害者雇用の意義とともに、その利点を確実に伝えることが求められる。

また、規模が小さい事業所では従業員を雇用する経験もないところも多い。その場合、障害者雇用に対する躊躇には障害者であることに関するものだけでなく、人を雇用するということ自体に対するものも含まれる。これまでハローワークや労働基準監督署のような労働関係機関との接点も少なく、雇用に当たってどのような点を留意し、どのような法規定を遵守する必要があるのかについても認識や経験が十分でない、そのことからくる不安も含まれていると思われる。

この場合、他の人と業務を分担するということについても、経験が少ないことが考えられる。作業の内容を伝達・記述するということも意識的に行った経験が少なければ、初めのうちは「どのような業務があり、どのような作業が発生するか」「その中で障害者が担当するのに適した作業は何か」を明らかにすることも順調に進まない可能性がある。

農業という産業、農業事業所である故の業務の内容からくる難しさというより、人を雇用し作業を分担するということに伴う手続の面に及ぶ支援も視野に置くべき場合があると思われる。

一方で、農業のもつ地域とのかかわりの深さは障害者雇用を促進する特質として念頭に置くべきと思われる。

作業内容についても季節や天候の影響をどの程度受けるかによって、異なるアプローチが必要になる。いくつかの事例においては、ある程度こうした制約から免れている例もみられたが、露地野菜等の作物では、日によって作業内容が変化することは免れない。本文でみたように、後者のような作物についても障害者が活躍しているケースがあり、ひいては支援の対象となる可能性もある。栽培している作物等、対象事業所の業務内容を踏まえ、どのような助言や提案が有効かを吟味する必要がある。

当然のことながらこれら一連の事項は、雇用されている従業員が知的障害者か、精神障害者かといった障害の種類によっても、また一人ひとりの障害者によっても異なっている。屋外での草取りといった負荷を伴う作業が数時間継続して行われる事例がみられる一方、半日勤務のような時間を限定した勤務形態を選択肢に含む事例にも接している。こうした作業内容の多様性は障害の種類と深く関係している。さらに、一般論にとどまらない個別の対処が求められるケースも生じる。個々の事情に即した対処が求められ、そして支援の際にはその趣旨が理解されるよう説明することに留意すべきであろう。

第3節 今後の農業と障害者の就業

日本の農業への変化を促す要因に現状の打開に向けた意識があると述べたが、その危機感ともいえる意識に由来する変革の可能性があることは既に述べたとおりである。今後の農業に向けての取り組みのひとつとして生産性の向上・競争力の獲得を目指すものも存在する。他産業から農業への参入に取り組む企業や新たな技術に向けた取り組みについてこうした発想に基づく可能性が十分考えられる。

このアプローチでは、障害者等の就業に直結することは直ちに期待し難いと思われる。しかし、「他産業と遜色のない産業」への変貌に取り組む過程で大規模化が進行し、社会的責任の観点から障害者雇用を視野に入れた取り組みが進む可能性がある。

異業種から参入してくる企業が、これまでの障害者雇用への取り組みを農業においても活かすことにより、農業における障害者の就業を加速するという展開も想定することができる。

さまざまな観点から進められている農業の現状打開に向けた取り組みが、障害者の就業の場を提供する形で進展してゆくことを期待しつつ、そのために何をなしうるかについて、職業リハビリテーション研究の視点から検討する余地も少なくない。

農業における障害者雇用が加速すれば、農業の地域的な広がりから障害者の就業・社会参加の機会が大きく拡大し、農業における作業を通じ、従事する障害者の生活を向上させてゆくことも考えられる。農業にとっても産業としての存在感が再認識される効果が期待される。これまで確認してきたとおり、制約は確かに存在するが、他方で農作業のもつ可能性も小さくない。障害者雇用を実現している事例や就業促進に繋がる取り組みや、さらなる雇用促進に向けた研究や関連事業が、農林水産省やその委託をうけた研究機関においても進められている。地域においても、各地の特性を活かした試みが進められ、他地域からの注目を受ける事例が存在することは、本文で確認したとおりである。これらの試みが農業に根をおろすことにより、今後大きく展開しようとしている日本の農業の変化が、障害者に開かれた産業に向けた変化でもあることを期待したい。

資料

訪問事業所一覧

	事業所形態	主な作目	事業内容	規模	パターン	掲載頁
事業所A	一般農業法人等	施設野菜	生産・加工 販売・管理	56名～	I -③	p90～
事業所B		きのこ	生産	56名～	I -①	p92～
事業所C		畜産	生産・加工 販売	56名～	I -③	p94～
事業所D		きのこ	生産	31～55名	I -①	p96～
事業所E		畜産	生産・加工 販売	11～30名	I -②	p98～
事業所F		露地野菜	生産・加工 販売・管理	11～30名	III	p100～
事業所G		露地野菜 施設野菜	生産	～10名	I -③	p102～
事業所H		施設野菜	生産	～10名	III	p104～
事業所I	特例子会社	花卉	生産・販売 管理	56名～	III	p106～
事業所J		花卉	生産・販売 管理	31～55名	II	p108～
事業所K		露地野菜 施設野菜	生産・加工 販売	11～30名	III	p110～
事業所L		施設野菜	生産	11～30名	III	p112～
事業所M		施設野菜	生産(受) 加工・販売	11～30名	II	p114～
事業所N		露地野菜 施設野菜 水稻	生産(請) 販売	11～30名	II	p116～
事業所O	就労継続支援A型事業所	露地野菜	生産・販売	31～55名	I -④	p118～
事業所P		花卉	生産・販売	11～30名	I -④	p120～
事業所Q		畜産	生産・加工 販売	11～30名	I -④	p122～
事業所R		水稻 露地野菜 施設野菜	生産・加工	11～30名	I -④	p124～

(注1)特例子会社の中で農業関連部門以外の部署を有する事業所(事業所J,K,M,N)については、農業関連の状況についてのみ記載している。

(注2)障害の“がい”的字の表記について、本調査対象事業所の中には、日常的に平仮名標記もしくは“碍”を使用されている事業所もあったが、本事例紹介においては、“障害”に表記を統一させていただいた。

〔事業所 A〕

パターン I -③

もともと循環型農業を取り入れており、地域の活性化に向けた事業拡大がきっかけになり、障害者雇用に至った事例。地域の支援機関との密接な連携のもと、障害者雇用が進められている。

～事業所の概要～

事業内容	施設野菜の栽培、加工、販売等のほか、温浴施設、レストラン（1店舗）、スーパー・マーケット（2店舗）等の経営。貸し農園、キャンプ場の運営等、事業の拡大を進めている。
従業員数	約 300 名。うち、知的障害者 6 名、精神障害者 1 名、（内、1 名は身体障害者との重複）。

◆ 現在までの変遷および障害者雇用のきっかけ

現代表理事が家業であった農業に従事した後、平成 3 年に有志 5 名で野菜の産直を開始し、平成 8 年 6 月に会社を、平成 10 年 11 月に農事組合法人を設立。農林水産省の「農山漁村活性化プロジェクト支援交付金」を受け、新たに貸し農園、キャンプ場、レストラン、加工直売所、宿泊施設を建設することとなった。農地管理等のために人手が必要となるため、地元の高齢者、その指導の下で働く障害者の雇用を考え、昨年 7 月から具体的に障害者雇用を始めた。なお、障害者雇用による地域貢献も念頭にあった。

障害や障害者雇用について知識がなかったため、福祉施設等を見学、地元の雇用開発協会等へ相談し、ハローワークで求人を出した。求人票を見た障害者就業・生活支援センター（以下、「センター」）から事業所へアプローチがあり、昨年 7 月頃に 10 名の障害者を施設外就労にて受け入れ、その後トライアル雇用制度を 3 ヶ月活用し、その結果、最終的には 7 名が本雇用に移行している。

～障害者雇用の状況～

◆ 勤務形態等

雇用形態は、契約社員（1年更新）。勤務時間は、9：00～16：00、週休 2 日制である。賃金は 730 円/時を支給。それぞれ最寄り駅までは公共交通機関で通勤しているが、事業所まで距離があるため、最寄り駅－事業所間は社用車で送迎している。

◆ 作業内容

農場では、苗の定植、清掃、草取り、収穫、作業場での選別、パック詰め作業、これらに類する補助的作業に 4 人の障害者が従事している。ハウス 4 棟を使用し、栽培から収穫まで年間 2 サイクル稼動するため、周年収穫が可能な状態が確保できる。一人当たり 5～10 種類程度の作業が可能な状況である。

温浴施設では、3 名の障害者がフロアや脱衣場の清掃、リネン、食堂の調理補助に従事している。

◆ 雇用に対する配慮や工夫

障害者雇用へ取り組むことにした当初は、現場従業員から負担の増加を懸念する声もあった。しかし、説明の際にセンターにも同席してもらい、従業員の不安や疑問にはその場で対応し理解を得られるよう努めた。

タイ人の研修を受け入れている経験から、“教える”ことには一定のスキルが身についており（写真と日本語対応表で指導している）、障害者への指導にも活かせる部分は多い。ただし、障害そのものについては知らないことが多かったり、外国人と比べて繰り返しの指導が必要になる点が現場の従業員にとって負担になっている面もあった。作業上の工夫として、作業の分解、洗い出しを行い、判断を伴う作業かどうかを見極めた上で作業を決定している。現場の従業員が中心となっているが、第3者の視点も必要であり、センターと相談しながら取り組んでいる。大葉の収穫では適したサイズか否かの判断が伴うため、標準サイズのプレートを作成し、首から提げておくことでいつでも確認できるようにしたり、写真付きの説明を掲示して誰でもわるようとするなどツールの工夫も行っている。また、細分化した作業をいくつも準備しておくことで一定の業務量の確保に繋がっている。ハウスでの栽培とはいえ、季節により作業量などに変動が生じるので、事業場間で人材提供ができるようにもしている。

◆ 支援機関や支援制度の活用状況

障害者雇用開始当初から現在まで、困った点などあればセンターへ相談するようにしている。採用過程では、センターの登録者でない場合にも、登録の上、センターで相談を行い状況を把握してもらっている。就労前に働くまでの基本となる挨拶や清掃の体験や指導もしてもらっており非常に助っている。採用時にはトライアル雇用制度およびジョブコーチ支援事業を活用している。トライアル雇用時には、簡単な作業をいくつか行い、対応力を見極め、本雇用時の適材適所の配置につなげている。

◆ 障害者雇用による事業所のメリットおよび障害者にとっての農作業のメリット

農業は季節性に左右され、人員が集まりにくいが、障害者雇用により人手を確保ができる点はメリットである。また、単純作業が多いので作業の提供もしやすい。

ほとんど言葉を発せず意思表示もしなかった障害のある従業員が話をし、笑顔もみせるようになった。以前通っていた作業所との環境の変化もあるかと思うが、農場での作業が本人に与えた影響もあるのではないかとも感じている。

◆ 今後の障害者雇用について

現時点では健常者の3分の1程度の作業量であるが、地場産業である農業で地域貢献をするという意味合いもあるので長い目でみていきたいと思っている。貸し農園の運営等、事業拡大に伴い、今年度（平成21年度）中に10名まで増員、5年後には15名にできればと思っている。

[事業所 B]

パターン I -①

地域社会への貢献を企業理念に掲げ、特別支援学校の卒業生を定期的に採用しながら障害者雇用を進めている事例。「障害の有無を問わず皆一緒に」という考え方により、障害のある従業員と障害のない従業員がチームを編成し、作業に従事している。

～事業所の概要～

事業内容	しいたけのハウス栽培を主業務としており、他に菌床の製造も行っている。仕込みから出荷までは約 120 日かかるが、ハウス（全 52 棟）ごとに時期をずらして生育させ、毎日 2 トンの出荷ペースで年間を通じ出荷している。
従業員数	102 名。そのうち、身体障害者 1 名、知的障害者 7 名、精神障害者 1 名。

◆ 現在までの変遷および障害者雇用のきっかけ

特別支援学校から毎年 1 名のペースで採用し、現在に至っている。障害者の雇用期間は長い人は 5 年以上、これまで全員が 1 年以上勤務し続けている。なお、その間従業員全体も増加している。地域社会への貢献が経営理念に謳われており、地元住民の雇用の一環として障害者雇用にも取り組むという方針に基づいている。代表はさらに障害者雇用を増やしたいとの考えでいる。

～障害者雇用の状況～

◆ 勤務形態等

事業所としての勤務時間は 8 時間であるが、障害者については採用時に相談をして決めている。メインは 9 時から 4 時までの 6 時間勤務である。雇用期間は定めておらず（臨時ではなく常用雇用）、週休 2 日制のもとでカレンダーどおりの勤務日となっている。賃金は最賃の水準である。

通勤は自転車が主で、他に自動車通勤者（2 名、自分で運転）、公共交通機関利用者がいる。目立った欠勤、遅刻の例はこれまでにはない。本人が通えることが採用の条件であり、近隣地の居住者が対象となるが、なお就職を希望する障害者がいる状況である。

採用条件としては、特に技術を要する作業ではないが、その内容が肉体労働に類するものが多いので、健康の面で極端な問題がある場合には不適となる。事前に数ヶ月（1 ヶ月が主）の研修を実施している。

◆ 作業内容

障害者は主として発生と呼ぶ段階の作業を担当している。これは菌を含んだ菌床からきのこの芽を出させる仕事で、主として、水に浸す、たたくなどして刺激を与える、菌床の向きを変える（反転させる）という作業からなる。収穫作業を担当する場合もあるが、こちらは判断を要し（障害がない従業員にとっても）難しい面があり、少ない。

菌床製造においても基本的には機械作業であるが、菌床の原料を袋につめる、菌をまく（接種）等の作業を担当している。

収穫から発生へ、包装から収穫へというシフトがたまに発生する。発生においても先に述べた3種の作業が日によって変わるので、連日同じ作業が続くという形態ではない。

◆ 雇用に対する配慮や工夫

発生作業は細かい作業ではないが、1ハウスあたり8,000個の菌床すべてについてもれなく同じ作業を行う必要があり集中力を要する。障害者だけで作業を行う（責任を持たせる）ことはせず障害者4名、障害のない者3名計7名のチームを組んで行っている。能率については特に最初は常に注意している。

精神障害者は3名の実習生を受け入れ、その1名が常用雇用となった。受け入れに際しては、ちょっとしたことでパニックになるのではないかといった不安があったが、実際の作業ではそこまで不安定なことはなかった。わからないことをわからないままにしないことを徹底するなどの配慮を心がけている。

それぞれのハウスに番号を表示して、作業の場所を迷わないようにするなどの工夫を行っている。

◆ 支援機関や支援制度の活用状況

ジョブコーチの受け入れは知的障害を有する女性（高校卒業から採用）を受け入れた際の打ち合わせで話が出た。包装業務に従事してもらったが、これまでに比べると細かく、忙しいラインの作業なので、現場にはとまどいがあった。特に注意のしかたが難しかったが、ジョブコーチの支援状況から厳しい面も必要だということがわかったなど、収穫があった。なお、この作業ではコンテナの積み上げや移動などで（若干の）危険が伴うので、安全面も気をつけて指導している。

急に具合が悪くなったときの対応（家族も働いていて連絡がとりにくい）で留意が必要なことはあるため、連絡先は一応管理している。また、関係する支援機関とは必要に応じスムーズな連絡が取れるようしている。

◆ 障害者雇用による事業所のメリットおよび障害者にとっての農作業のメリット

発生は大変な作業で長続きしにくいが、障害者は一旦覚えれば根気強く作業を続けてくれる。また、一旦慣れるとスピードが速い。覚えたあとが戦力といえる。障害者にとってのメリットは作業の結果がみえることではないだろう。

◆ 今後の障害者雇用について

これからも障害者雇用を増やしていきたいと考えている。今後加工部門の規模を拡大（乾燥なども）していくれば、適した作業も新たに生まれる。農業における障害者雇用は規模を大きくすることが必要であろう。事業を活発に展開する上で人の手がかかるところが多いので、障害者が従事するのに適した作業はある。

[事業所 C]

パターン I -③

補助事業の活用により循環型農業を取り入れており、地元の補助を受けていることも踏まえ、人員確保の際、地域貢献も考えつつ障害者雇用を始めた事例。地域の支援機関との連携のもと、障害者の能力などに応じた雇用管理の工夫もみられる。

～事業所の概要～

事業内容	養豚業、飼料の製造・販売業等
従業員数	6 農場 1 工場の総従業員数は約 70 名。障害者を含め、そのうち半数は工場に所属。身体障害者 3 名、知的障害者 15 名、精神障害者 2 名。

◆ 現までの変遷および障害者雇用のきっかけ

昭和 40 年、創業者が個人で養豚業を始め、その後会社を設立。平成 8 年から事業拡大を図り、現在は 6 農場を経営している。平成 19 年には日本で初めての液体飼料工場を開業している。

工場は農林水産省の補助を受けて設立したため、開業するにあたっては地域貢献が必要と考え、地元住民の雇用を考えた。作業内容としては、コンビニエンスストアや食品製造工場等から集められた食料廃棄物（賞味期限切れの商品）の選別（ダンボールから出す、竹串をはずす、シリカゲルを出す等）、解体であり、大量かつ単純作業であった。当初は 4~5 名で対応をしていたが、増員が必要になり、高齢者や障害者にもできるのではないかと考えた。その後、市役所へ相談したところ、障害者就業・生活支援センター（以下、「センター」という）の紹介を受け、センターの支援を受けることとなった。立地条件的に通勤面へのサポートも必要な状況であったため、最初は 5 名から受け入れを開始し（平成 19 年 10 月）、トライアル雇用制度やジョブコーチ支援事業を活用しながら徐々に増員していった。

～障害者雇用の状況～

◆ 勤務形態等

正社員 1 名、残りはパート社員。賃金は 730 円からスタートし、800 円（健常者と同賃金）まで昇給した従業員もいる。作業内容や作業スピードを踏まえて設定しており、定期的な見直しも実施。1 名の正社員はトライアル雇用制度を活用しパートで採用した後、1 年後に正社員に登用している。勤務時間は 8:30~17:00。重度障害者等通勤対策助成金を活用し送迎バスを購入しており、最寄り駅と事業所間等を送迎している。

◆ 作業内容

①工場内での選別、洗浄作業、②各農場で高圧洗浄機での洗浄（危険が伴う）、水洗洗浄、③分娩舎での分娩介助、牙の研磨、注射（抗生素や鉄分）、餌付け（液体）とそれに伴い発生する清掃作業の 3

種があり、①→③に伴い作業難易度が上がる。多くは①で勤務しており、それぞれの能力にあわせて作業を行っているが、スキルアップを図るため、各農場へ出張という形で②の作業を実施している障害者が数名、さらに能力の高い1名は③の作業へ従事している。

◆ 雇用に対する配慮や工夫

障害者雇用を計画した当初は、従業員からどう接したらよいのか、どのように指示を出したらよいのか、という不安の声があがった。センター職員に作業を体験してもらい、どのような仕事ができるかを洗い出してもらったことにより、従業員の安心が得られた。同時に、支援者との信頼関係も構築された。

一日の作業および担当者について、朝一番にホワイトボードに示した上で、担当者からそれに指示をするという流れをつくっている。最初は健常者と障害者が別れて作業をしがちであったが、健常者がリーダーシップをとりながら障害者と健常者がチームとして作業に従事する体制を築いたことで、主に作業に専念する人、主に指示出しをする人、といった役割分担ができ、作業の効率化が図られている。農業はマニュアルがあるようではない。作業が定型化できない分、指導の難しさも生じる。したがってサポートできる人がいることが大切である。

◆ 支援機関や支援制度の活用状況

採用時はセンターを通しており密な支援を受けている。トライアル雇用制度およびジョブコーチ支援事業を活用しており、新たな作業の導入を考える際には、センターのジョブコーチに作業を体験してもらっている。ジョブコーチと現場の従業員が相談しながら、従業員が中心となって段取りを立てている。ジョブコーチ支援時には、本人の作業遂行状況をチェックしてもらうと同時に他の従業員の障害者に対する指示出しの仕方等についてもチェックしてもらっている。

◆ 障害者雇用による事業所のメリットおよび障害者にとっての農作業のメリット

事業所としては、上記のような役割分担により作業の効率化が図られたことはメリットである。障害者が農業分野で働くことのメリットは、生産量の制約が少ないとある。また、完全に定型化できず、さまざまなパターンの作業内容があることで、障害者自身のスキルアップを図ることもできる。

◆ 今後の障害者雇用について

農場への出張については、障害者を受け入れた農場で作業がらくになることを実感してもらうことが必要と考えている。最近は、農場側から出張要望も出るようになってきた。丁寧な作業が必要な場合、大まかな作業が必要な場合など、状況に応じて個人を指名してくることもあり、それぞれの特性が理解してきたように思われる。

今後は、現在出張という形で行っている農場作業の担当者を、完全に農場へ固定配置し、その分工場人員の補充を考えたい。

[事業所 D]

パターン I -①

地域農業の振興、地域住民の雇用を念頭に農業経営を展開していく中で、障害者の雇用にもつながった事例。農業分野での障害者就労の可能性にも早くから目を向けていた。また、食の安全と安心に対する高い意識をもっている事業所である。

～事業所の概要～

事業内容	しいたけの栽培。菌床仕込み後、4ヶ月かけて培養、6ヶ月の収穫期間。これが年間2サイクル稼動する。収穫期間には1菌床あたり8~9回の発生を繰り返し、900g~1kgの生産量を見込んでいる。全体で発生菌床16万を収容。
従業員数	正社員およびパート社員を合わせ46名。そのうち、知的障害者4名、精神障害者1名。

◆ 現在までの変遷および障害者雇用のきっかけ

家業として昭和42年に就農し稲作を始めていた。その後、稲作単作地域から脱皮できない地域の将来を憂い、町の援助指導の下、菌床しいたけの導入により地域農業の振興を図ろうとした。平成7年に町で国の「特用林産物生産体制整備緊急対策事業」の交付を受け、3年計画で施設を建設、しいたけ栽培の拠点として産地化を進め、10年後には米に次ぐ基幹作目に成長した。その後、これらの経験を生かし、さらに企業化した生産体での産地化を目指し、また憂慮される現下の雇用情勢に少しでも寄与できればと、新しく現農事組合法人を仲間と設立し、国の補助事業「農山漁村活性化プロジェクト支援交付金」の交付を受け、仕込み棟、培養棟、発生棟、選果棟等を建設し、しいたけのホダ木にあたる菌床の製造、培養からしいたけ発生収穫、規格選別梱包、市場への発送まで一貫して行う事業所を設立した。

なお、代表者は以前から、菌床しいたけ栽培は障害者施設で導入してもよいのではないかという認識をもっており、菌床しいたけ栽培を導入し営利栽培を行っている障害者施設へ見学に行ったこともある。

障害者の雇用の直接のきっかけは、友人に特別支援学校の教頭、知的障害者の施設の長がおり、雇用を依頼されたことによる。上述のような考え方や、そもそも地域密着の産業であること、それゆえ地域住民の雇用の創出が念頭にあったこともあり抵抗はなかった。また、過去に数回にわたり特別支援学校の生徒の実習を受け入れた経験があったことも抵抗なく受け入れられた理由のひとつである。

～障害者雇用の状況～

◆ 勤務形態等

勤務時間はトライアル雇用期間中は9:00~15:00まで、トライアル終了後は9:00~16:00までに延長している。交通の便が悪いため、バスの利用時間を考えると、終業時間はこの時間帯が限界である。なお、すべてパート勤務であり、最低賃金以上を支給している。

◆ 作業内容

菌床仕込み、培養、発生させるための準備作業、収穫作業、収穫後菌床の疲れた菌糸体を回復させるための休養管理、また発生させるための移動作業、規格別の選別包装作業、またこれらの作業全般にわたる温湿度管理、水管理が主な作業内容である。

その中で、障害者は菌床ブロックの管理作業に従事。具体的にはブロックへの水やり、収穫と収穫の間のブロックに生える余分なきのこを取り除く、発育がよくなるようブロックをたたくなどである。その他台車洗い、菌床の廃棄等の補助作業も適宜行っている。

◆ 雇用に対する配慮や工夫

障害者雇用において特に苦労は感じていない。ただ、出勤したくてもできず長期欠勤が続き、半年ほどで自己退職した精神障害者が2名おり、体調管理の難しさは感じている。

なお、日々の指示出しは主任（もしくはその部下）が行うようにしている。複数人のグループで作業を行うようにしており、1名の能力が目につきにくく、個人のノルマもないでプレッシャーもかかりにくい環境である。障害者にとっても周囲の従業員を見ながら作業ができるので、とまどいなどは生じにくい。また、能率が劣る障害者がいてもその部分は他の従業員でカバーし合えている。

◆ 支援機関や支援制度の活用状況

雇用時にはトライアル雇用制度を活用している。ジョブコーチ支援事業を活用している対象者は、作業面だけでなく、休憩時間に体調確認の相談などでもフォローしてもらっている。

◆ 障害者にとっての農作業のメリット

ノルマはなくできたところまでという方法をとることができるので、障害者にとってストレスがかかりにくい環境である。

～農業としてのアピールポイント～

「国産安心きのこ認証（無農薬、培地原材料の制限、使用する水の管理、それらの記録補完などの厳しい生産条件が課されたもの）」を受けている。この認証の取得により、常に市場・消費者を意識した生産構造をつくるとともに、自分たちの栽培するしいたけに自信と誇りをもち従業員の生産意欲の向上に繋がることを経営者は意識している。その他にも、JASマークの取得等、安全・安心を意識した経営がなされている。

[事業所 E]

パターン I -②

古くからの製法のまま、機械化や自動化をせず手作業で手間をかけて高品質な牛乳を製造しており、人手が必要になることで多数の障害者雇用にも繋がっている事例。不規則な勤務形態であるため、多くは住み込みで働いている。

～事業所の概要～

事業内容	酪農、牛乳処理販売（乳牛の飼育、搾乳、飲用牛乳の製造、瓶詰め、自家ブランドによる宅配中心の販売、一部ホテル等へ卸している）。乳製品の加工、販売、牧場内の売店やカフェレストランの経営。
従業員数	正社員は 23 名。そのうち、知的障害者 15 名。その他、配達のアルバイトが数名。

◆ 現在までの変遷および障害者雇用のきっかけ

創業は 1883 年。現在の代表は 4 代目である。重労働のため人手不足が続き、ハローワークへ求人を出したところ、キツイ仕事のせいいかなかなか応募がなく、ハローワークより知的障害者の雇用を打診されたことが障害者雇用のきっかけであった。以降、主に知的障害者の雇用を続け現在に至っており、長い人は勤続年数約 30 年になっている。

～障害者雇用の状況～

◆ 勤務形態等

全て正社員である。賃金は勤続年数や現在の生産性を総合的に判断して決めており、3 万円～12 万円と幅広い。平均賃金は月額 87,800 円。なお、15 名のうち 10 名は住み込みで勤務しているため、給料の中から月々の生活費を支払ってもらっている。

勤務時間は深夜、早朝から夕方までと拘束時間が長いため、昼間に 4 時間あまり休憩時間を設けている。365 日稼動しており、休日は交代でとっている。ただし、通いの従業員の場合は、週 5 日、9 時～17 時の勤務である。

◆ 作業内容

以下、①～④の作業にそれぞれの能力に応じて従事している。能力や勤務条件により、単一の作業しかできない人もいれば、全ての部門を担当できる従業員もおりさまざまである。

①酪農部門：早朝 5 時頃から、牛の餌やり、搾乳（搾乳前には尻尾を紐に括りつけたり乳房を拭いたりする作業が生じる）を行う。搾乳は全て手しづりであり、現在は 3 名ほどの従業員が搾乳できるようになっている。15 時半ごろから再度搾乳、餌やり等を行う。通いの従業員は、日中に牛舎の清掃やわらしき等を行っている。

- ②牛乳処理部門：牛乳瓶やミルカー等の洗浄作業や牛乳製造ライン作業がある。牛乳瓶の洗浄作業は最初に手洗いをした後に洗浄機にかけ、使用前に再度洗浄しており衛生面には徹底的に気を配っている。牛乳製造ラインでは、ミルカーから牛乳缶に移し、その後、機械で殺菌、瓶詰めされた牛乳をケースに納め冷蔵庫へ運搬する。6人程度が各ラインで作業を行う。
- ③配達部門：毎日1,200～1,500本の牛乳を、アルバイト従業員と障害のある従業員で配達している。4ペアにわかれ県内各地の個人宅へ配達するが、ルートパターンはいくつもあり、毎日同じところへ配達するわけではない（一日おきのルートもあれば週1回のルートもある）が、障害者もルートやそれぞれの自宅へ何本配達すればよいかを覚えている。
- ④カフェレストラン部門：1名の従業員が厨房作業の補助作業（開店前）、接客、会計等に従事している。

◆ 雇用に対する配慮や工夫

入社当初にすべての作業を数ヶ月かけて体験してもらい、その間スタッフがマンツーマンで作業指導にあたっており、それを踏まえどの仕事が一番向いているかを見極めている。

危険が伴うこと、安全性に関わることについてはスタッフが1～2名つくようにしておらず、計数作業ではスタッフによる確認作業も行っている。機械操作の手順や使用時の注意点などについては、目につきやすい箇所にわかりやすく明記している。

◆ 支援機関や支援制度の活用状況

特別支援学校在学中から2,3回職場実習を経験してもらい、本人も希望し就業が可能と判断できれば卒業後トライアル雇用制度を活用し本雇用に移行している。その他、職場適応訓練を活用して本雇用に至ったケースもある。

なお、スタッフの賃金の一部には業務遂行援助者の配置助成金を活用している。

◆ 障害者雇用による事業所のメリットおよび障害者にとっての農作業のメリット

機械化や自動化を取り入れず手作業で手間をかけること、牛一頭一頭の様子を確認しながら作業できることで、高品質な製品を作ることが可能になっている。そして、その分手作業が多く発生する点が障害者の作業の創出に繋がっている。

自然相手の作業であり、時間に追われることなくさまざまな作業ができるることは障害者にあってる感じ。

◆ 今後の障害者雇用について

昔からの顧客を大切にすること、手作業で品質を維持すること、目の届く範囲での経営を行うことを心がけており、規模拡大は考えていない。しかし、従業員も高齢化しており、作業能力の低下が懸念されるケースもあるため、バランスを考え雇用を進めていきたい。

[事業所 F]

パターンⅢ

雇用が進まない精神障害者の雇用のため、農業法人の設立により起業した事例。農産物の生産やそれを活用したカフェの経営により、地域住民との交流の場づくりも目指している。

～事業所の概要～

事業内容	露地野菜・果樹・ハーブの生産・加工、カフェの経営（収穫した野菜等を使用）、観光農園や貸し農園の管理等
従業員数	20名未満。うち精神障害者6名。

◆ 現在までの変遷および障害者雇用のきっかけ

代表はもともと会社を経営しており、4年ほど前から中小企業家同友会の会合の場を通じ精神障害者の雇用の遅れを感じていた。なお、家族が障害者施設の運営に携わっており、障害者に対する知見などはあった。精神障害者の雇用の場の創出のため、農業生産法人を設立することを決意。もともとの企業で不動産業を営んでいたこともあり、土地の確保は比較的容易であった。

事前準備の後、平成21年1月より、生活訓練施設の利用者5名を実習で受け入れ、土作りの作業を開始。3ヶ月の実習の後、継続希望の3名に1名を加え、4月より雇用。6月には、600坪の土地にブルーベリーを100本定植、その他、大根、大豆、小麦の栽培も開始。農作物には、農薬や化学肥料を使用していない。

現在まで、野菜やハーブの生産に係る作業ばかりではなく、できるだけコストを抑えるためビニルハウスやピザ焼き窯の制作などを従業員全員で行っている。

～障害者雇用の状況～

◆ 勤務形態等

勤務時間は9:00～15:30。賃金は最低賃金以上を支給。通勤は最寄り駅から社員による送迎を行っている。

◆ 作業内容

各種野菜の生産、農地整備、厨房内作業等に係る作業全般に従事している。設立1年目でもあることもあり、施設・設備づくりも作業の多くを占めている。

◆ 雇用に対する配慮や工夫

当初は、どの作業に向いているかわからず、さまざまな作業を体験してもらった。精神的に不安定になる従業員も出てきたが、これまでの作業経験を通じてそれぞれの従業員の向いている作業、自信のあ

る作業もわかつってきたことから、新たな土地の整備をする際には、大工作業中心と農園中心とに分けて作業を実施することにした。不安定さがみられていた従業員には、農園作業中心に除草作業でもいいのでできるペースで行うようにしたところ、精神的な安定がみられた。ハーブの香りによるものなのかもしれない。厨房内作業では、責任者がつきっきりで指導するのではなく、慣れに応じて距離を置き見守りながらサポートするようにしている。

設立後しばらくしてから、苗の作り方等の知識のある農業経験者を指導員として雇用し、事業の幅も広がってきてている。貸し農園の利用者への助言も行っている。

◆ 支援機関や支援制度の活用状況

事業開始時期には、必要な器具の一部は県から寄付を受けた。

生活訓練施設の職員との連携、それを通して医療機関とも連携し、服薬管理等について相談したこと也有った（独断で服薬をやめ調子を崩した方もいたため）。生活訓練施設とは連携体制を構築している。

経営が落ち着いてきてからは、委託訓練の受託も行っている。

◆ 障害者にとっての農作業のメリット

農薬や肥料を使わない作物を育てるここと、それをカフェで活用することなどを通して、従業員自身の健康に対する意識も高まってきた。また、上述のように農作業には癒しの効果もあると感じている。

◆ 今後の障害者雇用について

現在の課題のひとつに雨天時の作業確保がある。雨天にはハーブの苗作りが考えられるが、そのためのハウスが必要であり、金銭的に厳しい部分もある。

現在は採算を度外視して設備や労働力を投資しており、障害者を雇用し事業を立ち上げるために最初は金銭的に赤字になるのは当然という理解である。ただし、経営していくかなければならないので、年計画により見通しを立てながら2年計画で経営的にも見通しをもてるよう考えている。経営の状況によってさらに障害者を雇用していきたい。

（障害者に限ったことではないかもしれないが）農業全体として、一次製品だけでは経営的に厳しい状況であり、二次、三次製品まで手がけている方が経営的に上手くいっており、今後はそうした取り組みが必要である。

～就労移行支援事業所および就労継続支援B型事業所の設立～

訪問調査時以降、事業所Fとは別にNPO法人を設立し、就労移行支援事業所および就労継続支援B型事業所を設立しており、現在精神障害者20名（うち、就労移行支援事業所6名、就労継続支援B型事業所14名）が在籍している。農業を通して、精神障害者の雇用の場の創出だけでなく福祉的側面からの受け入れも進めている。

[事業所 G]

パターン I -③

有機栽培の導入時期に障害者雇用を開始し、今後も規模の拡大を目指し事業を展開している事例。露地栽培による難しさも抱えながら、日々発生する多くの作業に対して作業スケジュールを調整しながら雇用管理を行っている。

～事業所の概要～

事業内容	キャベツ、白菜、ピーマン等の露地および施設での有機栽培。
従業員数	7名。そのうち、知的障害者2名、精神障害者2名。※繁忙期は20名ほどで作業を行っている。

◆ 現までの変遷および障害者雇用のきっかけ

以前は慣行栽培によって、すいか、キャベツだけを栽培していたが、数年前から有機栽培の導入を考え、特別栽培を経て、有機栽培へと移行。作目も徐々に増やし、現在は10種類を栽培している。障害者雇用のきっかけは、当時、精神障害者施設に勤務している代表夫人から、障害者の雇用制度、助成金等の話を聞いたことである。既にお互い知っている精神障害者を試験的な作業を経て一般就労として雇用することから始まった。当初は、急に気分が変わるものではないかと思うなど不安だらけの状態だったが、1週間ほど共に作業をして、作業能力や人格（協調性、柔軟性）から判断して雇用に踏み切った。家族以外の人を雇用するようになったのもこれが最初であった。

なお、この時期に有機農法への転換を試み始めた。

～障害者雇用の状況～

◆ 勤務形態等

就業時間は1日6時間を目安に8:00～17:00までを標準にしている（夏時間、冬時間の2通りを用いている。休憩を十分にはさんでいる）。給与は最低賃金に能力に応じた加算を行っている。雇用保険、労働保険にも加入している。

通勤は、精神障害者の2名は自家用車を運転して通っており、知的障害者の2名はバスと自転車によっている。遅れることははあるが、欠勤はない。

◆ 作業内容

担当する業務はといえば、全般ということになり、特に人の限定はつけていない。種蒔き、定植、手入れ、収穫、すべての段階に及んでいる。（手入れの複雑な部分はシルバー人材センターからの応援を得ることもある。）ただし、ピーマンの選別は判断が伴うので、従事していない。

◆ 雇用に対する配慮や工夫

一人ひとりの能力を活かせるようにパートナーを組んで作業するのが基本的な形態である。できる人とできない人を組み合わせ、特にできない人は代表のそばで直接指導を受けつつ作業を進めている。心構えとしては、できる範囲がこなせればよしとする割り切りではないか。

毎日、次の日の作業についての段取りとパートナーの組み合わせを考えている。当日になって、組み合わせがうまくいかなかったり、天候の変化など予想外の事態が起きて作業やパートナーの組み方が変更されることもある。作業状況も予定どおりに進むとは限らず、(人間関係の様子も含め) チェックする必要がある。

精神障害のある従業員は感情に浮き沈みがあるので様子を見る必要もある。指示待ちの人もあり、注意が必要なときは一人にしないようにしている。

◆ 支援機関や支援制度の活用状況

ジョブコーチ支援事業はハローワークから知的障害者の雇用を打診された際に制度の存在を知り、活用を始めている。

◆ 障害者雇用による事業所のメリットおよび障害者にとっての農作業のメリット

農業の場合、作業の種類が多いことが障害者を受け入れる上では良い点である。作物を育てようすると、土地に対して行うべき作業が膨大に発生する。それをこなすための人手が必要になる。能力がある人ができることも含め、仕事は多数ある。人が増えることは収穫の拡大につながる。

危険物(農薬や化学薬品等)を扱うことがないので、有機農法は障害者に合っているとも考えられる。また、精神障害のある人を紹介してきた施設の人が、数ヵ月後に訪ねてきて「明るくなった」と変化に驚いた事例もあった。

◆ 今後の障害者雇用について

規模拡大の予定はある。パート従業員と障害者が組んで作業することもできるので、現状が規模の限界とは考えていない。

なお、近隣の農家の人も障害者の作業能力に驚いており、そういう農家に紹介し実習等を試みもらうようにもしている(これまでに3件)。まだ雇用に至った例はないが、当事業所の試みが、障害者への印象を大きく改善しているという効果は生じている。周りへの波及がより広く、また強くなっていく可能性は少なくないと思われる。

[事業所 H]

パターンⅢ

花卉栽培により精神障害者を対象とした施設を経営する中で、障害者の雇用としての受け皿が必要であることを感じ、合同会社を設立した事例。障害者が従事しやすい施設栽培を取り入れており、栽培されている高糖度トマトは他のトマトとの差別化が図れ、高付加価値化につながっている。

～事業所の概要～

事業内容	ガラス温室 1 棟 (2,000 m ²) での高糖度トマト（フルーツトマト）の栽培。
従業員数	経営者を含め 5 名。そのうち、精神障害者 1 名。※常時 2 名程度の訓練生（主に精神障害者社会適応訓練等）を受け入れている。

◆ 現までの変遷および障害者雇用のきっかけ

県農政部の職員として花卉研究所で勤務していた頃に、植物の癒しの効果を感じ、退職後、就労継続支援 B 型事業所（旧精神障害者授産施設、以下「B 型事業所」という）を設立した。事業内容は、花卉栽培（10 万ポット）、公園管理（市からの委託）である。しかし、B 型事業所から一般就労への移行は極めて難しいという実態を痛感し、職業的雰囲気の体験の場をつくり一般社会への自立を支援したいと考え、有志で合同会社を設立した。B 型事業所の施設長が合同会社の代表を務めている。

温室内は 6 分割されており、それぞれ時期をずらして栽培しているため、年間 2~3 回の収穫が可能である。一般的な農業では年に 1, 2 度しか同様の作業が発生しないため習熟が難しいが、この方法をとれば、種蒔きから収穫までが毎月一度のペースで行われ通年作業が可能であるため、障害者も作業に習熟しやすいことがこの事業を選択した理由のひとつである。そして、味がよく他のトマトと差別化が図れるということもポイントであった。

設立当初に、B 型事業所の利用者を社会適応訓練生として 3 名受け入れ、2 名は別企業への一般就労へ移行、1 名が本雇用に移行した（その後、体調不良により退職しているが、現在は社会適応訓練生としての受け入れ経験のある別の精神障害者を雇用している）。なお、農場長は、農業経験者であり農業についての一定の知識はあった。障害については、B 型事業所で 2 年間支援経験を積み、精神障害者の特性について理解を深めた後、事業所 H の社員として採用されている。

～障害者雇用の状況～

◆ 勤務形態等

8:00～（夏場は 7:30～）、一日 6 時間、週 30 時間勤務である。最賃以上を支給している。

◆ 作業内容

主に農場長の指示のもと、トマトの栽培に係る作業全般に従事している。収穫のタイミングを見極め

るといった判断が難しい作業でも、毎日繰り返すことで習熟してきている。

◆ 支援機関や支援制度の活用状況

設立当初は、県で推進する作物に限り適用される市の事業により事業費への補助を受けている。（補助率は県：1/3、市：1/6）。その他、障害者雇用関係の助成金である作業施設設置等助成金および業務遂行援助者の配置助成金を受給している。

精神障害者の雇用管理、特に体調管理、体調の波の把握については難しさを感じている。福祉サービス機関との連携は必須であり、精神保健福祉士による定期的な面談の機会を設けている。

◆ 障害者雇用による事業所のメリットおよび障害者にとっての農作業のメリット

障害者を雇用することにより、社会的貢献による事業所の評価アップに繋がること、短時間作業へも対応してもらえることなどはメリットと感じている。

また、障害者が農業分野で働くことは、植物の成長を喜ぶ体験、身体を動かし汗を流す体験、植物に関わる体験による癒しの効果があると感じている。

◆ 今後の障害者雇用について

現在の雇用人数では、マンパワー的には不足している状況であり、職場適応訓練生の労働力に頼っている部分も大きい。しかし、雇用を増やすとなると、賃金の支払い等の負担が大きくなってしまうため難しいという現実もある。

～事業所 H と地域との連携から～

現在、B 型事業所の母体となる法人で就労継続支援 A 型事業所（以下、「A 型事業所」という）を立ち上げ、事業所 H のノウハウをもとに高糖度トマトの栽培を行っている（ハウス 1 棟）。トマト栽培の他、公園管理や苗の生産部門も立ち上げ、現在 13 名の知的、精神、身体障害者が就労中である。B 型事業所からの移行者、地域の障害者が就労している。

その他、現在、市からの誘致（事業所 H の約 8 倍の土地）を受けた、企業の社員 2 名の研修を受け入れており、高糖度トマト栽培の技術移転を行っている。当該企業は平成 23 年に子会社を開所予定であり、障害者雇用についても理解を示しているため、後々は事業所 H の研修生（社会適応訓練生や職場適応訓練生）や A 型事業所の利用者がその企業へ就職できればと考え、障害者雇用についても働きかけている。

B 型事業所では、農業者を含め地域住民との関係構築にも努力しているが、実際に障害者の作業状況をみた農業者からは、パック詰めならしてもらえそうだなどの話も出ている。農業は重労働ばかりでなく、パック詰めや洗浄等の軽作業も数多くあるにも関わらず、農業者はそれに気づいていない。障害者の支援機関は農業行政との関係を築き、農業サイドの理解を深めていく必要があると考えている。

[事業所 I]

パターンⅢ

知的障害者の雇用のために、花卉栽培等を主な事業とする特例子会社を設立し、全国に 3 事業所を開いている。設立後、収益確保のために試行錯誤しながら、現在は花卉栽培および観葉植物の管理業務を中心に雇用を進めている。

～事業所の概要～

事業内容	全国に 3 事業所を開いており、①主に花卉、苗の栽培と仕入れ販売、室内観葉植物のレンタルと管理、胡蝶蘭のラッピング、②主に野菜生産、CD の袋詰め等の内職作業、③主に花卉（胡蝶蘭）の栽培、出荷、販売等をそれぞれ行っている。
従業員数	3 事業所合わせて 93 名。そのうち、身体障害者 3 名、知的障害者 48 名。

◆ 現在までの変遷

グループ内ではすでに特例子会社を 2 社設立しており、聴覚障害者や肢体不自由者を中心に電子部品や家電関係の業務を行っているが、法定雇用率の引き上げがあったり、障害者の中でも知的障害者の雇用が進んでいない実態から、知的障害者を雇用できる形で特例子会社を設立しようと考えた。「全ての人々に花と緑あふれる快適空間を提案しよう」を目標に、障害者にも無理なく就業できる事業として花卉の栽培と観葉植物のレンタル業務、その他清掃業務を実施することとし、一つ目の事業所を設立。同時期に、親会社を定年退職する方々が貸し農園を借りることになったため、あぜ道の整備等農園管理を請け負うこととなった。その内、空き農地で特例子会社社員もイモ等の栽培を行うようになったが、販路の確保には苦労があった。その後、親会社が、食堂から出る生ごみの処理のため処理機を導入、それから出る残渣を使い堆肥を作り、貸し農園で販売を行うこととなった。しかし、グループ会社内で経費削減のため業務内容の見直しをすることとなり、農業関係は経営的に難しいとの判断で生ごみ処理および貸し農園の管理業務を徐々に縮小し、現在は上欄①に従事している。

その後、親会社の空調設備を導入して温室を作り、胡蝶蘭を栽培する別事業所を設立した。栽培された胡蝶蘭は市場へ出荷、もしくは直販している。胡蝶蘭の苗をメリクロン栽培するため別事業所を設立したが、現在は撤退しており、近隣の農家の土地を借りて野菜栽培を行っている。

～障害者雇用の状況～

◆ 勤務形態等

勤務時間は、9：00～17：35（内休憩 55 分）である。賃金は事業所平均で 117,000 円程度である。

◆ 作業内容

胡蝶蘭の栽培は、苗は海外から輸入しており、水や肥料を与えつつ日本の環境に慣れさせ、発育して

くれば支柱を立て開花のタイミングをみて出荷している（その間6ヶ月）。一連の作業のうち、障害者は治具を活用し支柱を曲げたり、出荷用の箱折り、ラッピング作業を行っており、仕事の難易度に合わせてパートタイマーと組み合わせながら作業を行っている。

室内観葉植物のレンタルおよび管理業務は、周辺の事業所と契約しており、月2回訪問し、水やりや葉とり作業を行っている。健常者と障害者数名で出張している。

◆ 雇用に対する配慮や工夫

親会社のOBが出向し、作業工程を決めたり障害者の指導を行ったりしているが、障害者にも仕事としてやりがいをもって取り組んでもらうため、最近は障害者の中からチーフを選出し他の障害従業員をリードしてもらうようにもしている。現在5名がチーフとなっており、半年に1度振り返りの面談を行い、給与へも反映するようにしている。こうしたチーフを増やし障害者同士で働く仕組みができることで、モチベーションのアップにつながり自立心を養うことができている。また、健常者的人件費を削減することができ、経営的にも負担が軽減されるという効果もある。

◆ 支援機関や支援制度の活用状況

必要に応じて支援機関も活用しているが、特に意識をしているのは、生活面のフォローが得られるよう、家族を巻き込んでおくということである。3ヶ月に1度は保護者会を開催し、事業所と家族との共通認識を深めたり、家族間での交流を図ったりしている。これは家族からの発案であり、当初積極的でなかった家族も他の家族からの働きかけで積極的になってきたという経過がある。

～企業が農業分野に参入すること、今後の取り組み～

さまざまな作業を試行錯誤してきたが、できること、させたいこと、必要なことを踏まえた作業内容の兼ね合いは非常に難しい。

そのような中、室内観葉植物の管理は、遠方出張になるとコストもかかり同業者との競合もあり厳しいが、一旦契約ができればそれは維持できている。植物が環境に順応し順調に育てば利益率も上がるところから、適切な管理方法などを研究し1日でも長く植物を楽しんでもらえるよう取り組んでいる。胡蝶蘭の出荷では、高品質の商品を市場に供給しており市場からの評価も高まっている。また直販にも力を入れており、コストパフォーマンスの高さから、企業から慶弔用の購入も増えてきている。今後はいかに直販の比率を上げていけるかが鍵となる。

現在、農政局からの働きかけがあり他社が開発した壁面緑化のシステムに使用する苗の試験栽培を行っている。自社の空き温室を利用し、水分を多く含むスポンジ（共同先が開発）を利用し観葉植物を栽培している。本格化には時間がかかりそうであるが、環境面に配慮した視点で新たな事業として積極的に取り組んでいる。

[事業所 J]

パターンⅡ

雇用の進まない知的障害者や精神障害者の雇用を促進するために特例子会社を設立。また多彩な職域の開拓を目指し、農作業を事業として取り入れた事例。グループ会社との花壇保守の契約を中心に、近年は、貸し農園の運営等業務の幅を拡大している。

～事業所の概要～

事業内容	①ヘルスケア、②電話受付サービス、デザイン・印刷・製本、データサービス、ノベルティ商品の包装・箱詰め、③花卉栽培・販売、花壇保守、観葉植物のメンテナンス、花篭販売、貸し農園の管理（水やり、土地ならし）、等を2カ所で実施。その他、休耕田を借りて野菜栽培を行っている（精神障害者雇用促進モデル事業として実施）。
従業員数	特例子会社全体で171名。そのうち、園芸部門は44名であり、身体障害者3名、知的障害者23名、精神障害者6名。

◆ 現在までの変遷

親会社では従来から障害者の雇用に積極的に取り組んできたが、事業の特性から特に重度障害者を雇用することは難しいと考えていた。しかし、「地域との共生、地球環境との共生」を経営理念としていることから、障害者の自立と社会参加に寄与する会社の設立を考え、平成5年12月に当該事業所を設立した。雇用の進んでいない知的障害者や重度身体障害者の雇用を一層促進することを目的として、親会社の職枠を超えて多彩な職域を開拓しており、そのひとつとして農園芸に携わる部署を設立している。なお、当該部署を設立した背景には園芸療法的な意味合いもあった。

～障害者雇用の状況～

◆ 勤務形態等

勤務時間は7時間40分を基本としているが、6時間勤務など短時間も設定している。

賃金は、最低賃金以上を支給している。職種による差はなく本人の能力によって決定している。

◆ 作業内容

- ①花卉栽培・販売：年間15種類の花卉を栽培し直売およびグループ会社へ販売している。
- ②花壇保守：グループ会社（全60事業所）との契約により、栽培した苗の花壇への定植、保守業務にあたっている。植替えは年に6回、水やりは年に69回、補植は年に6回、草取りや花ガラつみは月に1,2回。距離にもよるが、毎日3,4カ所の事業所を訪問している。当初は、知的障害者が中心の作業であったが、最近は上欄モデル事業の対象者である精神障害者も従事している。
- ③観葉植物のメンテナンス：本店の会議室等の観葉植物のメンテナンス（水やり等）を行っている。

④貸し農園の管理、野菜栽培：野菜の栽培は貸し農園内で実施しており、本格的な農業というよりは知識の習得と経験の蓄積を重視しており、将来的な作業導入への準備段階でもある。

◆ 雇用に対する配慮や工夫

花壇保守にあたっては、スタッフが花の並べ方について図を用いて指示するようにしている。最近は障害者が自ら図面をデザインすることもできるようになってきた。それぞれが現場にほぼ同じ回数出張できるよう1ヶ月単位での工程表を作成している。健常者1~2名、知的障害者3~4名のチームを組んでいる。作業はほぼ同内容であるため習熟もみられており、場所が変わったとしても問題なく作業が可能になってきている。

◆ 支援機関や支援制度の活用状況

グループホームに入所している従業員も10名ほどいるため、そこで生活面の支援を受けている。トラブル発生時には支援センターの支援を受けることもあるが、定期的にケースカンファレンスのようなブラッシュアップ会議を行っており、事業所主体でも課題の解決にあたっている。また、産業医がいるため、必要があれば相談を実施できる体制である。

◆ 障害者にとっての農作業のメリット

体力面や精神面の向上がみられるようになってきた従業員も多いと感じる。

◆ 今後の障害者雇用について

最近の経済状況を反映し、最近は採用を控えている状況。親会社であっても、委託料が他社より高いと契約を更新してもらえないこともある。

～企業が農業分野に参入すること、今後の取り組み～

事業開始にあたっては、指導者側の社員は造園関係の子会社の社員や園芸学校の卒業生を採用した。障害者に対する知識はなかったが、ともに作業を行う中で理解を深めていくことができ、それほど大きな支障はなかった。

ただ、企業が農業に参入するにはまだ法的な壁があるので、参入しやすくなるような法整備があればよい。そうすれば、後継者問題や食料自給率の問題の改善にもつながるのではないか。

将来的には本格的に農業分野へ進出したいという会社の思いがあり、以前から自治体の農業委員会などに問い合わせながら、どのようにしたら土地を借りることができるか、どこの土地を借りることができるかなど、休耕田の調査を実施していた。一昨年から、閉園する農地を借りて欲しいとの依頼があり、市、農協と協議を進めている。平成23年より本格的に稼動する予定であり、農業経験者の社員を中心に、上記作業内容④を通して健常者の社員も作業経験を積んでいる。

[事業所K]

パターンIII

雇用の機会の少ない知的障害者や精神障害者の雇用のためには屋外作業である農業が適していると考え特例子会社を設立。同時に耕作放棄地の活用という農業を取り巻く問題の解決にも貢献している事例。また、栽培した農産物をグループ会社で活用することで企業のPR効果も得られている。

～事業所の概要～

事業内容	①野菜（アスパラ、ネギ、レタス等）の栽培（約 16,000 m ² 、アスパラ以外は露地栽培）、出荷、加工、販売、②印刷業務
従業員数	22名。そのうち、農業関連の従業員は14名であり、身体障害者2名、知的障害者5名、精神障害者4名。

◆ 現在までの変遷

ハローワークから雇用促進の指導を受けたことが直接のきっかけである。一般事務職を中心に採用を進めたが、社内の認知も少なく、ハード、ソフト面での環境整備も遅々として進まず、加えて雇用した障害者も短期間で退職する状況であった。全社をあげて取り組むこととなり、他企業の障害者雇用の実態視察を始めた。そもそも、多くの雇用を進めるためには知的障害者や精神障害者も働ける環境整備が必要と感じており、障害者の家族の思いも考えると、明るいかたちで、特に外でできる作業がベストであると考え、農業での雇用を考えた。同時に、農業を取り巻くさまざまな問題が生じている中、企業として農業の再生・活性化に役に立てればと考え、平成21年6月に特例子会社を設立、10月から採用を開始。数ヶ月おきに採用を進め徐々に雇用を増やしている。なお、最近親会社の印刷業務の受託も始めている。

特定法人貸付事業により農地をリースしているが、近隣農業者からは参入に対する抵抗などもなく、むしろ使われていない農地を使ってもらえることで理解が得られやすかった。

～障害者雇用の状況～

◆ 勤務形態等

すべて準社員として勤務。賃金は一律時給750円としているが、今後は作業能力なども考慮して評価することを検討中である。

勤務時間は基本的には8:00～15:00、週30時間。基本的に土日は休日としているが、収穫や出荷の状況等によって、始業時間を早めたり祝日がある場合はその分休日を出勤日とするなど、状況に合わせて対応している。

◆ 作業内容

ネギは露地で、アスパラはハウス内で通年栽培、レタスは露地にビニルがけをし（霜よけ）冬期に栽培（2回）、その他トウモロコシ、オクラ、タマネギ、ジャガイモは夏期に露地栽培（それぞれ1回ずつ）

しており、それらにかかる種蒔き、定植、出荷調整（選別、計量、ラップかけ、箱詰め）等に従事している。なお、日常的な現場の指導や作付け計画の立案には専務があたっている。

◆ 支援機関や支援制度の活用状況

全ての社員に支援機関のサポートが得られる状況であり、現在は、月1回は支援者会議を開催し、情報交換、企業に対する要望の聴取、一人ひとりの状況把握などを行っている。ジョブコーチ支援事業も活用しており、適宜支援者が現場出入りできる状況である。親会社からの出向である健常者社員は障害についての知識がなかったため、支援機関の助言は非常に有益であった。

会社設立にあたっては、特例子会社設置および機械購入にかかる助成金を活用。

◆ 今後の障害者雇用について

平成23年3月には加工場を設立し事業化する計画である。3年目には借地面積を約30,000m²とし、水耕栽培やネギやレタスを増やしていく計画もある。それに伴い、雇用も障害者を20名に、全体で30数名に増やしていきたい。そうすることで親会社の雇用率達成にも繋がる。

将来的には、ひとつの地域・場所だけではなく、地域を分散して幅広く障害者に仕事が提供できればよいと考えている。

～企業が農業分野に参入すること、今後の取り組み～

◆ 知識や技術の習得および向上について

出向社員にはいずれも農業に関する知識や経験はなかった。そのため、年間契約を結び週に1度、農業技術者に具体的な助言を得たり農地整備をしてもらっている。その他、適宜JAや周辺の農業者から知識や情報を得ている。加工場の設立に向けては、インターネットで情報を得たり、それをもとに実際の加工現場へ視察に行くなどさまざまな方法で知識や技術の習得を図っている。

◆ 販路の確保について

農業は自然相手で難しい点が多い反面、製造業やサービス業が発注元の生産状況等に影響を受けやすいのに比べ、独自の判断で経営することができる。JAやスーパーへ卸すだけではプラスアルファの収益は見込みにくいが、販売ルートを確立し、消費者が求めるものを求めるタイミングで供給することができれば経営の安定が図れる。加工場を設立し事業化できれば収益アップを図ることができ、ひいてはそれが雇用の確保に、また露地栽培の難しさを補うことにも繋がると考えている。

障害者雇用の有無に関わらず農業分野へ参入して成功している企業は多くない。事業所Kの場合、親会社が全国に約170の支店を展開しており、農産物を各展示場のイベントの粗品として活用することで販売ルートの確保につながっている。これはグループ会社にとってのPRにもなるというメリットがある。こうした企業の独自性を發揮できることも、農業分野で障害者雇用を進めるためには必要である。

[事業所 L]

パターンⅢ

すでにグループ内にある特例子会社では雇用が進みにくい知的障害者や精神障害者の雇用の場の創出のため、農業分野に進出し特例子会社を設立した事例。機械による一定の管理が可能な施設栽培を取り入れていることにより、周年の安定した雇用が可能となっている。

～事業所の概要～

事業内容	3,000 m ² のハウス内のサラダホウレン草の水耕栽培（ほぼ無農薬での栽培）。
従業員数	13名。そのうち、知的障害者8名。

◆ 現在までの変遷

すでに別の特例子会社を設立していたが、そこで業務を行うことが難しい知的障害者や精神障害者が働く喜びを感じ、主役となって働ける場をつくろうと考え、平成19年、当該事業所を設立。地域の障害者雇用企業で構成されている農事研究会での議論を経て「農業に携わることは障害者にとって新しい雇用形態になる」と考えたことが農業で特例子会社を立ち上げる大きなきっかけになった。また、種蒔き、定植、収穫と知的障害者にできる仕事も多く、季節や天候に左右されず毎日同じ仕事ができることが水耕栽培を選択した理由であり、農業を取り巻く問題（食の安全、食料自給率の低下等）の解決の一助となるとも考えた。

～障害者雇用の状況～

◆ 勤務形態等

勤務時間は8:30～17:30である。日曜日は休日、土曜日は交代勤務。事前に出荷量を調整することができるため、現在は土曜日に出勤する従業員は少なめであるが、今後はシフトを組むことも検討したい。

賃金は最低賃金からスタートし、作業能力などを踏まえ年1回の見直しを行っている。

最寄り駅まではそれぞれ自力通勤、そこからは社用車による送迎をしている。

◆ 作業内容

種蒔きから収穫まで、年に18回稼動している。夏場は2週間、冬場でも28日で収穫が可能である。温度管理、水やり、培養液の管理も全て自動制御されており、育苗は苗テラス（温度・光・水を自動的に管理する専用装置）により育てている。収穫後は、ホウレン草調整機により根を切りそろえて下葉をとり、計量、自動包装機による自動パック、箱詰めを行う。その中で、障害者が携わる作業は、種蒔き、定植、収穫、出荷調整作業（計量・袋詰め・箱詰め等）である。野菜の種類や品種を上手く選択すれば、重労働を控えられるとともに生産量を安定化させることも可能である。

◆ 雇用に対する配慮や工夫

雇用当初はさまざまな作業を試してもらった。そのうち向き不向きもわかってくるので、それぞれの

特性にあった仕事に従事してもらうようになった。ただし、欠勤者が出了たときなどの対応のため、2,3種類の作業ができるようにしている。

健常者が季節によって収穫のタイミングの目途を立て、その指示により作業を実施している。計量作業については、“おおよそ”の判断が苦手な人のために規定のグラム数に前後数グラムの幅をもたせ明確化し（例、80gの場合は80～85g）、アナログ秤の場合は視覚的判断が容易なように印をつけている。

◆ 支援機関や支援制度の活用状況

2名の第2号ジョブコーチがいるが、そのうち1名は親会社からの出向であり農業についても障害者に関わることについても初めてであった。1名はプロパー社員であり、学生時代に障害者との関わりの経験もあったため、彼を中心に障害者に対する指導を実施している。

支援機関の活用状況について、設立当初、就業・生活支援センターから障害者や障害者雇用についての知識を習得するための支援（講義形式）を受けた。また、従業員も生活面のフォローのため各支援センター等を利用している。

ホウレン草調整機、自動包装機、使用済みパネルの自動洗浄機等は、障害者雇用促進関係の助成金を活用、ハウスや苗の育苗設備等は農業関係の助成金を活用している。

◆ 障害者にとっての農作業のメリット

自然のリズムが障害者に適していると感じる。また、作物を育てる喜び、商品になる喜びを感じることができるという点は、障害者にとって働きがいを実感することにも繋がる。

◆ 今後の障害者雇用について

さらに雇用を増やしたいという思いはあるが、経営的にはこれ以上増員することは難しい。人員不足の部分は作業所と連携して施設外授産として作業を委託している。精神障害者には定植作業を依頼している。定植作業は午前中のみの短時間作業であり、互いのニーズに合った作業、条件となっている。

～企業が農業分野に参入することについて～

農政室から企業で農業を進める制度的条件整備の協力を、市から土地利用などについて支援を受けた。その他、地元農家や障害者就労支援団体からの支援、同業者（農業に参入した特例子会社や中小企業）からの助言も得た。農業生産法人なので、わからない点は農業普及員に相談することもできる。

販路の開拓が農業経営にとって重要な点である。事業所Lの場合、親会社が出入りしている量販店との契約が可能であった。生協から事業の趣旨に賛同を得ることができ、販路のひとつとすることもできた。最近は、期間限定で地域のコンビニエンスストアやファミリーレストランと契約するなど、ネットワークもできつつある。

[事業所 M]

パターンⅡ

障害者雇用が進まない地方での雇用を目的に特例子会社を設立した事例。地方の農業主との間で業務受託をすることで農産物の栽培支援を、収穫後の農産物を買い取りドリンクとして加工・販売をしており、グループ会社のPRにも繋がっている。

～事業所の概要～

事業内容	①WEB制作、②ヘルスキーパー、③農業、④オフィス業務を展開している。③農業では、地方にてビニルハウスでのパッションフルーツの栽培支援（ビニルハウス 1,000 m ² × 6棟）、ドリンクの製造、販売を行っている。
従業員数	特例子会社全体では83名。農業関連部門は13名。そのうち、知的障害者が8名。

◆ 現在までの変遷

親会社は情報システム開発を行っているが、一定レベルを確保できるIT業務が大半を占め障害者雇用の場が見出しにくい状況であった。障害者雇用を進めるため、平成20年7月、特例子会社を設立。雇用促進のためには本体の業務とは関係のない業務も展開する必要があると感じていたこと、自社で知的障害者の雇用経験がなく知的障害者の雇用を進めたいと考えたが、都心では働く知的障害者の多くが就職している一方で、地域には働きたいというニーズに対して働けていない知的障害者が多いこと等を知り、地方での農業事業の展開を考えるに至った。

企業が農地を取得するにはさまざまな要件を達成する必要があるが、要件を満たすことは困難であったため、すでにパッションフルーツを栽培している農業主を支援する（栽培業務を受託する）形態をとることにした。当時、ハウス6棟のうち1棟しか稼動していなかった農園主の「手伝ってほしい」というニーズがあったわけだが、企業の障害者雇用の取り組みとのタイアップという形態に理解を得るには、十分な説明が必要であった。その他、地元企業や市役所に対して自社の状況や事業の目的等について説明し、事業上の核となる人材や障害者の人選などについて情報収集を行い、最初の2名の障害者はその地元情報を受けて雇用した。同年11月より栽培支援を開始、平成21年3月6日に清涼飲料水製造の営業許可を取得、農園で収穫されたパッションフルーツを買い取り農業主が所有している工場を借りる形で、ドリンクの製造、販売を行っている。

～障害者雇用の状況～

◆ 勤務形態等

常勤嘱託社員。勤務時間は9:00～18:00と拘束時間は長いが、そのうち13:00～14:30は休憩している。現在、土日は休日をしているが、作業になれてくれば、ローテーションを組むことも検討したい。賃金は最低賃金以上を支給しており、年1回の契約更新に係る面接の際に見直しを行っている。

事務所は交通の便の良いところに構えているのでそれぞれ自力で通勤している。ただし、事務所と農園が離れており、事務所－農園間は送迎を行っている。

◆ 作業内容

ハウス栽培では、年間3回の収穫が見込める。その間、草取り、蔓きり、水やりは常時作業として行っている。実をなりやすくなるために蔓を切って日当たりを良くする必要があり、現時点ではそれが十分習得できているとはいえないが、作業への習熟は見込まれる。その他、時期に応じて、受粉作業や脇芽取りのほか、加工場での果実の裁断と内容物の取り出し、搾汁、煮沸、瓶詰め、ラベル貼り等の作業に従事している。

◆ 雇用に対する配慮や工夫

定型作業の繰り返しが得意という点を踏まえて始めた農業事業だったが、一日の中で複数の異なる作業を行わねばならず、当初は混乱があった。また、当初は複数の異なる作業をすべての障害者に割り振っていたが、次第に得意・不得意の見分けがついてきたため、それぞれの得意な作業を分担制で実施することにした。前日のうちにサポートーから、翌日の作業を一人ひとりに説明し、当日の朝再度繰り返して説明するという対応をとるようにしている。また、個別のOJTを繰り返すことによって習熟を図っている。なお、管理体制として、作業内容は農園主がサポートーへ指示を出し、サポートーが障害者を支援しながら作業を実施する体制ができている。

受粉作業について、ひとつの花が開くのは夕方の数時間の一回のみであり、そのときに受粉を逃すと果実がならない。しかし、終業時間との兼ね合いで障害者が十分対応できおらず、サポートーが対応している状況である。フレキシブルな労働時間の設定に難しさがあり、自然相手の農業事業の今後の課題である。

◆ 支援機関や支援制度の活用状況

現在は近隣の特別支援学校と良好な関係ができたため、実習の受け入れや卒業生の雇用を進めている。障害者の指導担当として、地元住民の中からサポートーを5人雇用しているが、サポートーは障害者雇用についても農業についても経験がなかったため、採用後、障害者の就労支援を行う企業にて研修を受講し、障害者サポートについての知識を習得してもらった。

～企業が農業分野に参入すること、今後の取り組み～

初年度は農園整備を中心に進めてきたこともあり、すべてのハウスを稼動できていない状況で、生産量も目標の4分の1～3分の1程度であった。農園主とともに試行錯誤しながら進めているが、本格稼動には後数年はかかると感じている。

このような難しさもある一方、ドリンクに加工した後はグループ内企業へ販売、そこから取引先へ提供されており、企業としてのPR効果が期待できるというメリットもある。社員向けの嗜好品としての販売も平成22年度から開始しており、販売数は増加傾向にある。今後はインターネット上の販売等も検討したい。

[事業所 N]

パターンⅡ

特例子会社が農家との業務請負契約を結ぶ形態で障害者雇用を進めている事例。農産物・加工品のひとつであるお茶はグループ会社に設置されている給茶機に使用することでコスト削減を図ったり、ノベリティ商品としてグループ会社へ提案している。請負先農家の販路の維持拡大も狙っている。

～事業所の概要～

事業内容	グループのオフィス内における①従業員向けマッサージ・指圧サービス、および②美化清掃（クリーンキーパー）業務および関連する衣類等の洗濯サービス（ランドリーサービス）の提供、③農業付帯の軽作業の請負および農産物・加工品の販売。※①および②と③とは所在地が異なる。
従業員数	特例子会社全体では 38 名。農業関連部門は 16 名。そのうち、管理者（健常者）4 名、知的障害者 8 名、精神障害者 4 名。（2011 年 2 月 1 日現在）

◆ 現在までの変遷

特例子会社での業務の検討に際して情報収集をする中で、農林水産省の障害者就労の取り組みや厚生労働省の重点施策実施 5 カ年計画など、昨今、農業分野での障害者就労の可能性が注目されていることを知り農業分野での事業を検討した。また、CSR の観点からも、農業は地域貢献や環境問題など幅広くカバーできると感じた。全国の農業施設や特例子会社の見学を行い、企業が農業に直接参入するリスクがあり、いきなり多品種の生産も難しい、プロが作ったほうが良いものができる等の理由から、請負と販売の双方で農家と連携するという形態を考えた。また、親会社やグループ会社など（オフィス、および社員食堂）で給茶機をアウトソーシングしていたが、それを特例子会社で受託することで、農家との直接取引等から、コスト削減に繋がると考えた。

これらの案を具体化するために、お茶を栽培している連携農家をみつける必要があったが、東京本社からも比較的近く、お茶以外にも周年で農作業があり請負受託の可能性があること、農業分野での障害者就労に先進的な取り組みの実績があることからこの土地を選んだ。

～障害者雇用の状況～

◆ 勤務形態等

勤務時間は 8:00～15:00。事務所へ出勤し、請負先農家の場合は、そこから社用車でそれぞれ請負先農家へ向かう（事務所と請負先農家との移動時間は勤務時間に含まれるため、委託先農家は基本的に 30～40 分以内で移動できる範囲内で考えている）。賃金については、最低賃金以上を支払っている。

◆ 作業内容

現在の連携農家は、お茶栽培農家、稲作中心農家、果実栽培農家、施設園芸農家等である。規模とし

ては、家族中心の経営にそれぞれパート社員といったいすれも小規模(多いところは30名程度の規模)。1名の管理者と2,3名の障害者がチームになって作業を行っている。それぞれの農家において、作業場の清掃、肥料運搬、苗運び、収穫補助、草取りといった農業に付帯する軽作業を行っている。稲作の場合も、苗箱の洗浄や機械での田植えができない箇所への手植えなど種々の作業が発生する。施設園芸の調整作業も請負っており、事務所1階の作業場で調整作業を行っている。

その他、親会社などが対外的に活用するノベリティ商品について、お茶などの農産物・加工品を使った商品を提案しており、それら発注のあったノベリティ商品の準備(袋詰め、シール貼り、パッキング等)など、気候や天候に大きく左右されることなく、常時作業を作りだそうとしている。

◆ 管理者による支援状況

それぞれの連携農家につく管理者は固定しており、農家と管理者との間での関係構築を心がけている。管理者は、障害者ができる仕事とできない仕事の整理や作業指示、雇用管理などを行っている。具体的な作業支援としては、例えば視覚的に容易に判断ができるよう秤に印をつけたり、収穫しても良いものと良くないものを例示する等の工夫をしている。こうした工夫には同特例子会社内他部署での取り組みも活かされている。

なお、管理者4名については、大学卒業後に社会福祉士の資格を取得した者1名を新規に雇用しており、残り3名については、親会社の社員の中から出向という形ではなく本人の意志に基づき新たに雇用している。現在、2名の管理者は第2号ジョブコーチの資格を取得しており、残りの2名も近いうちに研修を受講予定。

◆ 支援機関や支援制度の活用状況

雇用前に委託訓練として2ヶ月間受け入れ、受け入れ期間中に受託業務のある連携農家をすべてまわり、自力通勤可能か、定時勤務が可能か、作業での様子から農業への意識、社会性などを確認するとともに、障害特性や農家との相性を把握している。雇用に移行する際には、委託訓練時の状況を踏まえ、主な配属先を決定、トライアル雇用を活用している。

～企業が農業分野に参入すること、今後の取り組み～

親会社グループ会社向け販売(給茶機、ノベリティ商品、贈答品)と、グループ会社社員7,000人向けの社員販売により、障害者の職域拡大につながることを目指している。連携農家が複数あることで、商品にも多様性をもたせることができると考えている(ニーズに応じたいろいろな商品の組み合わせが可能)。

同様のスタイルで企業が農業分野への進出が広がる可能性はあるとは思うが、販路の獲得が重要であり、安易な参入では難しい。

[事業所 O]

パターン I -④

年間を通じて葉ネギの栽培を行っており、地域の障害者や高齢者の雇用により地域貢献を目指している。雇用障害者が増加する中で、さらなる雇用の場の拡大や賃金確保のため、就労継続支援 A 型事業所を設立し、雇用を継続している事例。

～事業所の概要～

事業内容	葉ネギの露地栽培。加工場やスーパーへ卸している他、市の学校給食会を通じて約 40 校に納入している。通年栽培が可能であり、一日 500～1,000kg を出荷している。季節によって育苗から出荷までの期間が異なるが、早ければ 2 ヶ月ほどで収穫できる。
従業員数	37 名。そのうち、身体障害者 2 名、知的障害者 23 名、精神障害者 1 名。

◆ 現在までの変遷および障害者雇用のきっかけ

平成元年、家族経営で青ネギの栽培を開始。規模の拡大を図り、精農してきた 10 年間の営農経験を基に平成 11 年 7 月に農業生産法人を取得し有限会社を設立。近所に知的障害者への支援を行う社会福祉法人があり、その施設と地域住民のつながりを深める目的で平成 9 年よりサツマイモ作りを始めていた。畑を提供し、苗の植え付けや収穫などを楽しんでもらう中で、知的障害者の様子から農作業が十分可能であると感じたことが障害者雇用のきっかけであった。パート従業員の作業効率を上げる目的でネギの選別ライン、洗浄機を導入したが、それが結果的に知的障害者の取り組める作業工程として活かされることになり、多数雇用につながった。

雇用障害者の数も増えてきたため、経営の安定と雇用の確保の方策を考える必要が出てきた。そこで、就労継続支援 A 型事業所の設立を念頭に、平成 20 年 10 月、NPO 法人を設立し、翌年 4 月に就労継続支援 A 型事業所の認定を受けている。

～障害者雇用の状況～

◆ 勤務形態等

収穫担当の場合は夏場と冬場で始業時間が異なり、夏場は早朝から勤務している。いずれの場合も一日 6 時間勤務である。ただし、精神障害者は夏場は体調管理への配慮から、午前中のみの勤務にしている。休日についてはローテーションを組んでいる。賃金については最低賃金を確保している。

◆ 作業内容

畑 2 カ所と加工場があり、畑は加工場のそばに 1ha、車で 30 分ほどの場所に 4.5ha ある。夏場は朝のうちに収穫し出荷調整作業が行われるが、冬場は夕方収穫し出荷調整作業は翌日行っている。収穫量に多少変動があるものの、通年で栽培を行っている。畑での作業を担当する障害者は主に収穫の補助（収

穫したネギのコンテナ詰め、支柱の設置等)に従事。収穫後は、土を踏んで馴らしたりシートをかぶせたり、ハウスの設置や解体をしたり、草取りをしたり等、さまざまな作業が発生する。雨天時には仮設ハウス内の作業もある。

加工場では、ネギを洗浄機にかける、外側の葉を剥く、選別する、計量し束ねる、包装されたネギを箱に詰める等の作業がライン作業で行われており、それぞれが担当する作業に従事している。

◆ 雇用に対する配慮や工夫

雇用当初はさまざまな作業に従事してもらい、本人の希望も踏まえ担当作業を決定している。ひとつの作業だけでなく、2,3種の作業に対応ができるようにしている。農場では責任者が指導者(1名)に作業指示等を行い、その指示を障害者5~6名に伝え作業を行っている。ただし、除草の場合は指導を必要としないなどの事情も勘案し、指導者と障害者の人数配分はその日の作業に応じて変化させている。加工場では1ラインに健常者と障害者を交互に配置し、作業の効率化を図ると同時にサポート体制を整えている。

当初は知的障害者を中心に雇用を進めてきたが、最近では精神障害者も雇用し始めた。精神障害については知的障害ほど指導の知識がないため、体調に波があることへの対応など難しさを感じている。下記記載のとおり、支援機関のサポートを受けながら進めている。

◆ 支援機関や支援制度の活用状況

近所の障害者施設の支援を受けている従業員(通勤寮、グループホーム等)が半数程度、他の施設から通勤している従業員が数名いる。自宅から通勤する従業員も含め多くの場合、障害者が障害者就業・生活支援センター等と連携体制をとっている。

～食の安全などへの工夫～

納品先のほとんどと契約を結んでおり、契約に即した一定の出荷量が確保できるよう、季節による生育期間の変化も考慮して栽培スケジュールをたてて調整している。地元スーパーや学校給食との契約のため新鮮な葉ネギを販売することができる。

また、収穫時に、根から掘り出さず、畑でカットした後、加工場での機械洗浄を経て出荷している。根に付いた土との接触を減らすことで、付着する大腸菌等の数を大幅に減少させることでき、安全面への配慮に繋がっている。

[事業所 P]

パターン I -④

精神障害者社会適応訓練事業をきっかけに多くの精神障害者を雇用し、安定した雇用の場の確保のために就労継続支援 A 型事業所として花卉栽培を行っている事例。体調の変化を考慮した柔軟な勤務体制の構築により、働きやすい職場環境が提供されている。

～事業所の概要～

事業内容	ポット苗の栽培。年間 140～150 万ポットを栽培しており、7 つのハウスそれぞれで年間 2～2.5 回稼働する。春先には約 40 種類、秋は数種類の苗を栽培し、県下のホームセンターへ出荷している（年間契約、4～7 月および 9～12 月）。冬場は出荷場へ卸している。
従業員数	28 名。そのうち、知的障害者 5 名、精神障害者 19 名。

◆ 現在までの変遷および障害者雇用のきっかけ

障害者雇用との関わりは社会適応訓練事業の受け入れがきっかけであった。障害者自身の就労意欲も高まり、別の形での障害者を受け入れられないかと考え、社員として雇用するようになった。

日々の体調に合わせて 30 分単位で柔軟に時間調整をしていたが、健常者と障害者との能力と賃金との間にアンバランスさが生じるようになった。しかし、障害者の賃金は最低賃金を維持しておりそれを下げるわけにはいかないと考え、これまでの経験により障害者雇用についてのノウハウは蓄積されていたことから、就労継続支援 A 型事業所を設立し雇用を維持しようと考えた（平成 20 年 5 月に NPO 法人を設立、同年 9 月には就労継続支援 A 型事業所を設立）。その後、順調に雇用者数を増やし、現在は特別支援学校の卒業生等、知的障害者も増えてきている。

～障害者雇用の状況～

◆ 勤務形態等

標準の勤務時間は 9：00～16：00。30 分単位で日々の体調に合わせて設定している（朝礼時の自己申告を踏まえ決定）。精神障害者の場合、半日から開始することにしており、本人の意志を尊重しながら徐々に時間を延ばすようにしている。

基本的には月～金曜日を出勤日としているが、繁忙時には土曜日も出勤したり、配達担当の場合は大型連休なども出勤している。

賃金はほとんどは最低賃金を支払っているが、数名は最低賃金を下回っている。

◆ 作業内容

トレーへのポット挿し、トレーの運搬、苗挿し、水やり、出荷、トレーの洗浄、草取り、ポットの片づけ等に従事している。ポッティングマシンは現在 4～5 名で操作している。フォークリフトの免許も 4

人が取得している。従業員数がまちまちなので繁忙時には負担がかかることがあるが、日々の明確なノルマがないのでそれほど問題にならない。従業員数が多いときも人手が余るということではなく、草取りや空のポット洗浄などやるべきことはある。季節により栽培する数も異なるので忙しさもまちまち。

ホームセンターへの配達業務は、自動車免許を取得している精神障害者自身からやってみたいという申し入れがあった。現在は4班にわかつて、週4、5回は各ホームセンターへ配達を行っている。危険がないかを常にチェックできるよう2名体制にしている。

◆ 雇用に対する配慮や工夫

作業内容は日によって変わるため、朝礼時にその日の段取りを説明、また、多くの作業は特定の担当を決めずそれが複数の作業に対応できるようにしている。障害者の中にもリーダー的な方が3名ほどおり、社長の息子さんの指示を受け現場の段取りを決めている。作業内容にもよるが、健常者1名に対し障害者が2~3名ほどのバランスである。

◆ 支援機関や支援制度の活用状況

精神障害者の場合、病院や支援センターのケースワーカーとは適宜連絡をとりあう体制ができており、職場で調子が悪そうにみえたときには、それをケースワーカーへ伝え、主治医にも伝わるようにしている。また、ケースワーカーも事業所に来て直接様子を確認してくれている。

障害者の職場環境の改善のため、作業施設等設置助成金を活用し、トイレの改修、休憩室（シャワー室あり）を設置した。その他、日本財団の助成金を活用しトラック購入の補助を受けた。その他、月々調整金を受けている。目前の利益を考えると決して楽ではないが、大きな目で見ればさまざまな制度や補助はありがたいと感じている。週20時間勤務が困難な場合、特定求職者雇用開発助成金は受給できないが、それは仕方のないことであり、助成金をあてにはせず結果としてついてくるものだと考えている。

◆ 障害者にとっての農作業のメリット

“その日までに○個”という明確なノルマはなく余裕をもって取り組める作業が多いことはメリットである。障害者には、作業を急かせることはせず、ミスがでないよう一生懸命やるように、ダラダラきつそうにするのだけはやめるように言っている。

～今後の経営について～

健康食品としても注目されているタモギダケの栽培を手がける計画がある。菌床を購入するとコストが高くつくため、菌床づくりから手がけ栽培まで行う。出荷数に余剰が出そうであれば乾燥させたり粉末にしたりして販売もできる。通年安定した作業量が確保でき、障害者の受け入れも拡大できるかもしれない。高付加価値の作物を栽培することができることも、農業を経営する上で重要なことである。

[事業所 Q]

パターン I -④

全国でも数少ない山羊の牧場を経営しており、加工も手がけ乳製品としても販売している。多数の障害者を雇用している同業者の取り組みを知り、精神障害者を中心に雇用を始めた事例。障害者の安定した雇用の場の確保のため、現在は就労継続支援 A 型事業所として経営している。

～事業所の概要～

事業内容	山羊の酪農、乳製品（ミルク、チーズ、ヨーグルト、プリン等）の加工、卸、販売、通信販売、山羊の販売を行っている。最近、ニンニクの栽培も始めている。
従業員数	24名。そのうち、身体障害者7名、知的障害者2名、精神障害者11名。

◆ 現までの変遷および障害者雇用のきっかけ

明治43年に乳牛酪農として創業。その後、山羊の酪農を始めた。

障害者雇用のきっかけは、10年ほど前に同業者の花卉栽培を行っている事業所で多数の障害者雇用をしている様子を見て、自社でも雇用できるのではないかと考えたことである。市や病院等を通じて、精神障害者を中心に雇用を開始した。平成20年9月、NPO法人を設立。平成21年5月に就労継続支援A型事業所の認定を受ける。その後、精神障害以外の障害者も受け入れるようになった。

～障害者雇用の状況～

◆ 勤務形態等

基本的な勤務時間は、8:00～18:00のうち4～5時間程度である。精神障害者の場合は特に体調の波などがあるため、日々社長との話し合いも踏まえながら勤務日や勤務時間を決めている。

全て最低賃金を支給している。通勤手段は、自家用車もしくは公共交通機関の利用者は最寄り駅から送迎している。

◆ 作業内容

山羊小屋の清掃、餌やり、乳搾りの前の追い込み作業等に従事している。最近、ニンニクの栽培を始め、それにかかる作業も行っている。

◆ 雇用に対する配慮や工夫

ひとつの作業に複数人で従事しているので、出勤人数が少ない日であっても大きな支障は生じずフォローできる体制である。

障害が異なると、他の障害について理解しづらい面があるためか揉め事になることもあるが、支援員と適宜話し合いなどをしながら対応している。

◆ 支援機関や支援制度の活用状況

上述のとおり、体調管理などへの気配りは社長や農場長が中心となって行っている。また、日々の支援に支援員（2名）も携わっており、特に支援機関の活用はしていない。

障害者雇用を始めたことは同業者の取り組みがきっかけであり、ニンニクの栽培についても、同業者から知識や情報を得ながら進めているなど、同業者とのネットワークを多々活用している。

◆ 障害者にとっての農作業のメリット

自然の中で動物と接する作業の中に癒しの効果が多くあることは、障害者にとってメリットが大きいと感じている。作業に追われるのではなく、ゆったりとした環境を整えていくことが大事である。従業員それぞれが楽しんで作業に従事しており、そうした意味でもヤギの酪農は合っていると感じる。

障害のある従業員が一般の来場者と接する機会もあるが、来場者に喜んでもらえるように障害者が農場内を管理することにより、少しずつではあるが自立、社会復帰への助けになる。

◆ 今後の障害者雇用について

収益が上がらなければ雇用人数も増やしていけない。今年から始めたニンニクの栽培作業を軌道に乗せることができれば障害者の人数も増やしていくと考えている。

～農業としてのアピールポイント～

山羊の酪農を開始した一番の理由は山羊の乳の乳質にある。山羊の乳は高品質であること、外であまり扱われておらず市場に多く出回っていないことから、高い付加価値が期待できることが山羊の酪農を行う理由のひとつである。

～同業者とのネットワーク～

事業所 O, P, Q, R は「岡山地域農業の障害者雇用促進ネットワーク」の会員事業所である。事業所 Q は、ネットワーク設立時には会員ではなかったが、これまでの同業者とのかかわりもあり、平成 22 年度から会員になっている。

障害者雇用を始めたことも、経営の安定を図るため新たにニンニク栽培に取り組み始めたことも、同業者とのつながりがあってこそである。障害者雇用やそのための経営面に関する多くの情報が得られるネットワークのつながりは非常に有効である。

[事業所 R]

パターン I -④

精神障害者社会適応訓練事業をきっかけに多くの精神障害者を雇用し、障害者の安定した雇用の場の確保のために就労継続支援 A 型事業所として米や露地野菜の有機栽培を行っている事例。新たな作目にも目を向け、品質の維持や付加価値をつけるための工夫した取り組みがなされている。

～事業所の概要～

事業内容	メインは水稻栽培である (6.4ha)。その他、ニンニクの露地栽培（今年度で2年目）、アスパラガスの施設栽培（今年度から開始）等を行っている。近隣農家の田植え、稲刈り、米の乾燥調整等農作業の受託もしている。
従業員数	25名。そのうち、身体障害者1名、知的障害者11名、精神障害者9名。

◆ 現までの変遷および障害者雇用のきっかけ

もともと病院に納品する物品の販売や水稻とニンニクの栽培を行っていたが、平成8年頃、ニンニクに変えて、付加価値の高いイチゴの高設ベンチ栽培を導入した。その際、ハウス内での車イスの進入・作業が可能であることがわかったことが、障害者の受け入れに関心をもつようになった理由のひとつである。平成9年精神障害者社会適応訓練事業により初めて障害者の受け入れを開始し、平成14年には雇用による受け入れも始めた。その後、就労継続支援 A 型事業所の設立を考え、同年11月にはNPO法人を設立。翌年2月に就労継続支援 A 型事業所として県の認証を受け、障害者雇用を進めている。

～障害者雇用の状況～

◆ 勤務形態等

勤務時間は10:00～15:00。知的障害者の多くは最寄り駅から事業所までバスで通勤しているが、運行頻度が少ないためバスの運行時間を考慮した勤務時間になっている。精神障害者の多くは自家用車で通勤している。

勤務日は基本的には月～金曜日。全て出勤できるのは7割程度である。土曜日の勤務については平日に休んだ人は出勤してもよいということにしており、賃金確保にもなっている。精神障害者の場合は、雇用1ヶ月目は一日1時間勤務とし体調の安定を図っている。1ヵ月後からは、大まかなスケジュールは決めておいた上で、相談しながら勤務時間を延ばすようにしている。賃金は最低賃金を確保している。

◆ 作業内容

水田では、撒粒機（さんりゅうき）によるレンゲの手振り播種、機械植え後の苗の補植、草取りや草刈り、収穫作業をしている。収穫時期は、もみ運びや袋入れ等収穫から出荷にかけてさまざま作業が発生する。農地の草取りは手作業が多い（草刈り機・草払い機を使用できる障害者も数人いる）。

ニンニクは、10月半ばに植え翌6月に収穫となり、その間除草作業が発生する。収穫後も根切り、水分カット（4週間）など出荷までには手間がかかる。玉があまりよくなくても、剥きニンニクにすることで出荷ができるため、ひとかけらざつ剥いた後、痛み具合を確認し計量、パッキングする。

その他、周囲の田んぼの稲の収穫や調整作業も行っている。

◆ 雇用に対する配慮や工夫

知的障害者にはなるべく同じ作業を継続的に担当できるようにするなど、障害の違いなどに配慮しながら作業へ配置している。4人の職員が指導員として従事しており、それぞれの職員が指導にあたるとともに農業生産活動にも参加している。兼業農家であり農業の経験のある従業員、自身の土地を提供してくれている従業員もいる。

ニンニク栽培では、作業の確保のため、1,2個ずつネットに入れて出荷したいと岡山中央卸市場へ相談していた。今年度は2年目ということ、気候の影響もあり、本来の4分の1の量の収穫で、玉もあまりよくなかったが、岡山中央卸市場から、それであれば剥きニンニクとして出荷してほしいとの要望を受けたことが作業量の確保に繋がった。水稻とニンニクを組み合わせることで通年の作業確保が可能であり、さらに、来年度からはアスパラガスも本格的に収穫できるため、さらに作業量の確保が見込める。

◆ 障害者雇用による事業所のメリットおよび障害者にとっての農作業のメリット

事業所のメリットとして、有機無農薬栽培では除草作業などの作業が増えるが、その分農薬コストもかからないというメリットもある。同時に、作業量が増えれば、障害者の作業の確保、雇用にも繋がる。

障害者の場合は特に自然と身近に接すること、有機無農薬、低農薬の田畠で働くことが健康増進にもよいと思っている。精神障害者の場合は表情が顕著によくなっていると感じる。

～農業者および福祉との連携の取り組み～

就労継続支援A型事業所という経営も有機無農薬農業という栽培方法も広めていきたいと考えており、現在、農場1.3haを就労継続支援A型事業所（もともと農作業経験はない）に貸して作業を経験してもらっており、ノウハウを蓄積中である。将来的には、農家とジョイントして事業を展開してもらいたいと思っている。その他、ある農家と別の就労継続支援A型事業所との仲介役を担い、二者で農作業を進めてもらっている。安全、安心な農業ということに徹底的にこだわりたいため、農家には有機減農薬での農業、将来的には無農薬で行うことを勧めた。現在は、農家の夫婦に指導員的役割を担ってもらい、農機具もその農家から借り受けているが、人手が増えることで耕作面積も広げられると見込んでいる。障害者の就労のための指導員に農業経験のある高齢者を活用することは、高齢者の活動性を高め地域貢献にもつながると考えている。

なお、社長は農業委員を担っており地元の農業者との関わりも深い。こうした農家との接点の多い農業委員も、障害者の就農における橋渡し役として有効である。

ホームページについて

本冊子のほか、障害者職業総合センターの研究成果物については、一部を除いて、下記のホームページから PDF ファイル等によりダウンロードできます。

【障害者職業総合センター研究部門ホームページ】

<http://www.nivr.jeed.or.jp/research/research.html>

著作権等について

視覚障害その他の理由で活字のままでこの本を利用できない方のために、営利を目的とする場合を除き、「録音図書」「点字図書」「拡大写本」等を作成することを認めます。その際は下記までご連絡下さい。

なお、視覚障害の方等で本冊子のテキストファイル（文章のみ）を希望されるときも、ご連絡ください。

【連絡先】

障害者職業総合センター研究企画部企画調整室

電話 043-297-9067

FAX 043-297-9057

調査研究報告書 No. 102

「農業分野の特性を活かした障害者の職域拡大に向けて」

編集・発行 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構
障害者職業総合センター
〒261-0014
千葉市美浜区若葉 3-1-3
電話 043-297-9067
FAX 043-297-9057

発 行 日 2011年3月
印刷・製本 名取印刷工業有限会社
