

農業分野における
障害者雇用の現状と可能性に関する研究

2017年4月

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION



農業分野における 障害者雇用の現状と可能性に関する研究

2017年4月

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
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、我が国における職業リハビリテーションサービス機関の中核として、調査・研究をはじめとする様々な業務に取り組んでいます。

本報告書は、平成 28 年度に当センターの研究部門において実施した「農業分野における障害者雇用の現状と可能性に関する研究」の成果を取りまとめたものです。

農業は、障害者の実雇用率や雇用率達成企業の割合が、他の産業と比べて高く、障害者雇用が進んでいる産業であるといえます。一方、農業を取り巻く環境は、農家の減少、就業人口の減少や高齢化、耕作地の減少等厳しい状況にあります。雇用労働者は企業の参入等に伴って増加がみられるところです。また、農業は、全産業に占める企業数や労働者数の割合こそ低いですが、伸び率は全産業を上回っており、障害者を含む労働者の雇用の場が広がりつつあります。

農業における障害者雇用に着実に進展させるためには、障害者の仕事の創出、職場適応、雇用管理の改善等を促進する雇用面の支援施策、農業の成長を促し障害者の雇用機会の拡大につながる産業面の支援施策に加え、関係者が有機的に連携するネットワークを構築し、農業における障害者雇用の積極的な取組を広げていくことが必要と考えられます。

これらの背景を踏まえ、本調査では、障害者雇用の現状・課題と可能性を明らかにするため、農業分野において障害者雇用を実践している企業を対象とする事例調査を行いました。

本調査研究を進めるに際しては、企業や研究機関をはじめ、多くの方から多大なるご協力を賜りました。ここに深く感謝申し上げます。

本報告書が、農業分野における障害者雇用の促進の一助になれば幸いです。

2017 年 4 月

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター担当理事 有澤 千枝

執筆担当

弘中 章彦	障害者職業総合センター 主任研究員	第1章 第2章 第3章
内木場雅子	障害者職業総合センター 上席研究員	第2章
野中 由彦	障害者職業総合センター 特別研究員	第2章

本研究の協力者として布施 薫（研究協力員）が参画した。

謝辞

本調査研究に係るヒアリング調査等については、数多くの企業並びに関係者の皆様に多大なるご協力をいただきました。本調査研究にご協力をいただきました皆様に心からの感謝を申し上げます。

目 次

概 要	1
第 1 章 農業分野における障害者雇用を取り巻く状況	5
第 1 節 農業の動向	5
1 農業分野の労働力の現状	5
2 耕作地の状況	6
3 農業経営体の動向	7
4 常雇いの動向	7
5 農地法改正による一般法人の農業参入	8
6 まとめ	9
第 2 節 農業分野における障害者雇用の現状	10
1 企業及び労働者全体の動向	10
2 障害者雇用の動向	11
3 障害の種類別雇用の状況	12
4 実雇用率と雇用率達成企業の状況	14
5 特例子会社の農業参入の動向	15
6 まとめ	15
第 3 節 農業分野における障害者の就労促進に係る施策等の動向	16
1 国の方針	16
2 農林水産省と厚生労働省の連携した取組	16
3 農林水産省の施策	16
4 厚生労働省の施策	17
5 就労・雇用についての研究等	17
6 まとめ	18
第 2 章 農業分野における障害者雇用に関する事例調査	21
第 1 節 目的及び方法	21
1 目的	21
2 方法	21
3 調査内容	22
第 2 節 各企業の事例	23
事例 A イオンアグリ創造株式会社	23
事例 B いわき小名浜菜園株式会社	27
事例 C 植村牧場株式会社	30
事例 D 株式会社柿の木農場	33
事例 E 京丸園株式会社	36
事例 F 農業生産法人株式会社 K K Y ファーム	39

事例G	埼玉福興株式会社	42
事例H	株式会社サニーリーフ	45
事例I	有限会社皿井植物園	48
事例J	株式会社ジズノーマ	50
事例K	タマアグリ株式会社	53
事例L	土佐香美農業協同組合土佐山田支所土佐山田園芸センター	57
事例M	は一とふる川内株式会社	60
事例N	ハートランド株式会社	64
事例O	パナソニックエクセルアソシエイツ株式会社	67
事例P	農業組合法人横手マッシュセンター	71
	【参考】大阪の支援ネットワークの取組	73
第3章	考察～これからの農業分野における障害者雇用～	75
1	農業分野における障害者雇用の拡大	75
2	障害者雇用を促進する仕組み	76
3	安定した障害者雇用に向けた企業の課題	78
4	障害者の雇用拡大に向けた展望（まとめ）	79

概 要

障害者職業総合センターの研究部門では、農業分野における障害者雇用の現状・課題と可能性について調査研究し、障害者雇用の拡大に資するため、平成 28 年度（2016 年度）、「農業分野における障害者雇用の現状と可能性に関する研究」を行い、本報告書にその成果を取りまとめた。

第 1 章では、農業分野における障害者雇用を取り巻く状況を整理し、第 1 節では農業の動向を、第 2 節では農業分野における障害者雇用の現状を概観した。

農業の担い手は減少と高齢化が進んでおり、経営耕地は減少している。農業経営体¹については、家族経営体が減少する中で、法人経営体は増加傾向にあり、法人経営体では常雇い²が増加している。さらに、平成 21 年（2009 年）の農地法改正により、株式会社などの農業参入は大幅に増加し、多様な業種等からの参入がみられるようになった。

一方、農業に雇用されている障害者数は平成 25 年（2013 年）から平成 28 年（2016 年）までの 3 年間に 30.3%増加し、特に、精神障害者においては人数こそ少ないものの倍増となった。ほかの産業と比べると、障害者数の増加率は医療、福祉に次いで高かった。雇用障害者数に占める障害の種類別の割合をみると、知的障害者では全産業の平均を大きく上回り、知的障害者が積極的に雇用されていることが明らかになった。実雇用率は 2.32%で法定雇用率を上回り、医療、福祉に次いで高かった。さらに、雇用率達成企業の割合は 64.4%でほかのすべての産業より高く、全産業を大きく上回った。また、障害者雇用義務のある常時雇用する労働者³50 人以上規模企業についてみると、企業数、常時雇用する労働者数のいずれも、全産業に占める農業の割合こそ低いが、その伸び率は全産業を上回った。

このように、農業においては、障害者雇用が進展しており、全産業に占める企業数や常時雇用する労働者数の割合こそ低いが、その伸び率は全産業を上回っており、障害者を含む農業全体での雇用の場は拡大している。

¹ 「農業経営体」等の定義については、以下のとおりである。

【農業経営体】農産物の生産を行うか又は委託を受けて農業作業を行い、次のいずれかに該当する事業を行う者いう。

(1) 経営耕地面積が 30a 以上の規模の農業、(2) 農作物の作付面積又は栽培面積、家畜の飼養頭羽数又は出荷羽数等、その他の事業の規模が基準以上の農業、(3) 農作業の受託の事業

【家族経営体】農業経営体のうち個人経営体（農家）及び 1 戸 1 法人（農業経営を法人化している農家）をいう。

【組織経営体】農業経営体のうち家族経営体に該当しない者をいう。

【法人経営体】農業経営体のうち法人化して事業を行う者をいう（一戸一法人を含む）。

【農事組合法人】農業協同組合法（昭和 22 年法律第 132 号）に基づき農業生産について協業を図ることにより、共同の利益を増進することを目的として設立された法人をいう。

【会社】株式会社、合名・合資会社、合同会社に該当するものをいう。

【各種団体】農協その他の各種団体に該当するものをいう。

【その他の法人】農事組合法人、会社及び各種団体以外の法人で、特例民法法人、一般社団法人、一般財団法人、宗教法人、医療法人などが該当する。

【地方公共団体・財産区】地方公共団体とは、都道府県及び市区町村をいう。財産区とは、地方自治法（昭和 22 年法律第 67 号）に基づき、市区町村の一部を財産として所有するために設けられた特別区をいう。

² 【常雇い】農林業センサスにおいて、主として農業経営のために雇った人で、雇用契約に際し、あらかじめ 7 か月以上の期間を定めて雇った人のことをいう。

³ 【常時雇用する労働者】雇用契約の形式を問わず、事実上期間の定めなく雇用されている労働者をいい、(イ)期間の定めなく雇用されている者、(ロ)一定の期間を定めて雇用されている者であってその雇用期間が反復更新されて事実上(イ)と同等と認められる者等は、常時雇用する労働者となる。また、常時雇用する労働者数の算定に当たっては、1 週間の所定労働時間が 20 時間以上 30 時間未満の短時間労働者をもって 0.5 人の労働者とみなすこととされている。

次に、第3節では、国の施策等について整理を行った。国は、重点施策実施5か年計画（平成19年（2007年））において農業法人等における障害者雇用を推進する方針を明らかにした。これに続く、現行の障害者基本計画（第3次）（平成25年（2013年））では、農業法人、福祉関係者への情報の提供を通じて障害者の就労を推進し、障害者の就労訓練及び雇用を目的とした農園の開設及び農園の整備を促進することとした。さらに、「日本再興戦略2016」（平成28年（2016年））でも、農業分野での障害者の就労支援（農福連携）等を推進することとした。また、同日に決定した「ニッポン一億総活躍プラン」では、農業分野での障害者の就労を支援し、障害者にとっての職域や収入拡大を図るとともに、農業にとっての担い手不足解消につながる農福連携を推進する等、障害者や難病患者が地域の担い手として活躍する取組を推進することとした。

障害者基本計画（第3次）に基づき、平成25年度（2013年度）、農林水産省と厚生労働省は連携して、パンフレット「福祉分野に農作業を～支援制度などのご案内～」を作成した。また、農業と障害者福祉の連携を促進するため、農と福祉の連携プロジェクトチームを設置するとともに、農業関係者及び高齢・障害者福祉関係者からなる連絡協議会を立ち上げた。一方、地方農政局（9ブロック）では、農業分野における障害者就労の促進ネットワーク（協議会）の構築を進め、関係者が情報の共有・蓄積を図る場とした。

さらに、厚生労働省は、平成28年度（2016年度）から、以下のような2つの事業を開始した。

1 つ目は、農福連携による障害者の就農促進プロジェクトである。障害者の就労を支援し、工賃水準の向上及び農業の支え手の拡大を図るとともに、1億総活躍社会の実現に資するため、障害者就労施設への農業に関する専門家の派遣や農福連携マルシェ⁴の開催等を支援することとした。

2 つ目は、農業分野における障害者雇用推進モデル事業である。農業分野での障害者の活躍の場を拡大するため、障害者雇用に積極的に取り組む農業事業者や農業分野への参入企業等に対して、先進的取組を実施する事業所の協力を得て、農業や障害者雇用等に係る知識・ノウハウを提供する支援プログラムを実施している⁵。

農林水産政策研究所では、平成19年度（2007年度）から、社会福祉法人等の農業分野への進出、障害者の農業分野での就労といった「農福連携」について調査研究を開始した。この調査研究では、農福連携、特例子会社の農業参入等の事例調査が行われ、それらの成果は、論文、報告書、農福連携セミナーの開催、講演等により積極的に情報発信されている。

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は、平成21年（2009年）3月に「農業分野における障害者就労マニュアル」を作成した。このマニュアルの作成に当たり、当機構も職業リハビリテーションの観点から協力し、その農業分野における就業の可能性、課題と解決策を明らかにすることを目的とする研究を行い、「農業分野の特性を生かした障害者の職域拡大に向けて」（平成23年（2011年）3月）を取りまとめた。

また、当機構の「障害者雇用事例リファレンスサービス」（<http://www.ref.jeed.or.jp>）では、企業における障害者雇用の創意工夫、合理的配慮の提供等の積極的な取組を紹介し、農業に関連する取組も紹介されている。

第2章では、農業分野において障害者雇用を実践している16社の企業を対象にヒアリング等による調査を行い、結果を整理して事例としてまとめた。

⁴ 【農福連携マルシェ】農業分野と福祉分野が連携する農福連携の一環として、農林水産省と厚生労働省の共同により、農業に取り組んでいる障害者就労施設によるマルシェ（市場）を開催し、障害者就労施設等での農業への取組状況の紹介や障害者が生鮮野菜等の展示・即売会等を実施する。

⁵ 事例E京丸園株式会社及び事例G埼玉福興株式会社はこのプログラムに参加している。

第3章では、第1章の概観、第2章の事例調査を基に、農業分野における障害者雇用の拡大、障害者雇用を促進する仕組み、安定した障害者雇用に向けた企業の課題について考察し、障害者の雇用機会拡大に向けた展望としてまとめを行った。

農業は、障害者の実雇用率や雇用率達成企業の割合が、他の産業と比較しておおむね最上位にある。平成25年（2013年）から平成28年（2016年）までの間の障害者雇用者数の伸び率は全産業より高い。また、障害の種類別にみると、知的障害者の占める割合が全産業を大きく上回り、伸び率では、身体障害者と精神障害者が全産業を上回り、特に精神障害では倍増となった。このように、農業分野では障害者雇用が進んでおり、さらなる障害者雇用の増加が期待される。

一方、農業を取り巻く環境は、農家の減少、就業人口の減少や高齢化、耕作地の減少等厳しいものがあるが、企業等の法人経営体は増加傾向にあり、雇用労働者に着目すると常雇いの増加が見られる。また、農業の全産業に占める企業数や労働者数の割合は低いものの、これらの伸び率は全産業を上回っており、障害者を含む農業全体での雇用の場が拡大している。

今回の事例調査でもみてきたように、農業で障害者を雇用する企業等では、障害者の実習、採用、職場適応、雇用管理、生産技術の獲得、生産体制の構築、安定した仕事の確保につながる付加価値の向上と販路の拡大等について、様々な工夫やノウハウが蓄積されてきている。

以上のことから、農業では、障害者の雇用が進んでおり、そのさらなる進展が期待できるとともに、農業全体での雇用が拡大すれば障害者雇用者数の拡大がさらに加速していくことも期待される。そして、こうした動きを確実なものにしていくためには、雇用の支援施策と、農業の支援施策が車の両輪をなすとともに、障害者、企業、就労支援機関、特別支援学校、農業関係者、農産物の需要家・消費者、行政機関等が、有機的に連携するネットワークを構築し、農業における障害者の積極的な雇用につなげていく取組を広げていくことが重要であると考えられる。

第1章 農業分野における障害者雇用を取り巻く状況

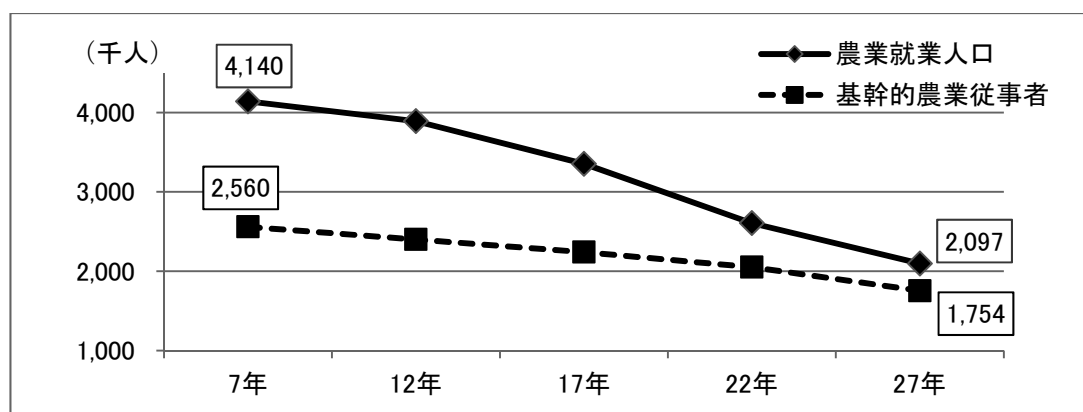
第1章 農業分野における障害者雇用を取り巻く状況

第1節 農業の動向

本節では、5年ごとに実施される農林業センサス等を基に、農業経営体、農業従事者等の動向を概観する。

1 農業分野の労働力の現状

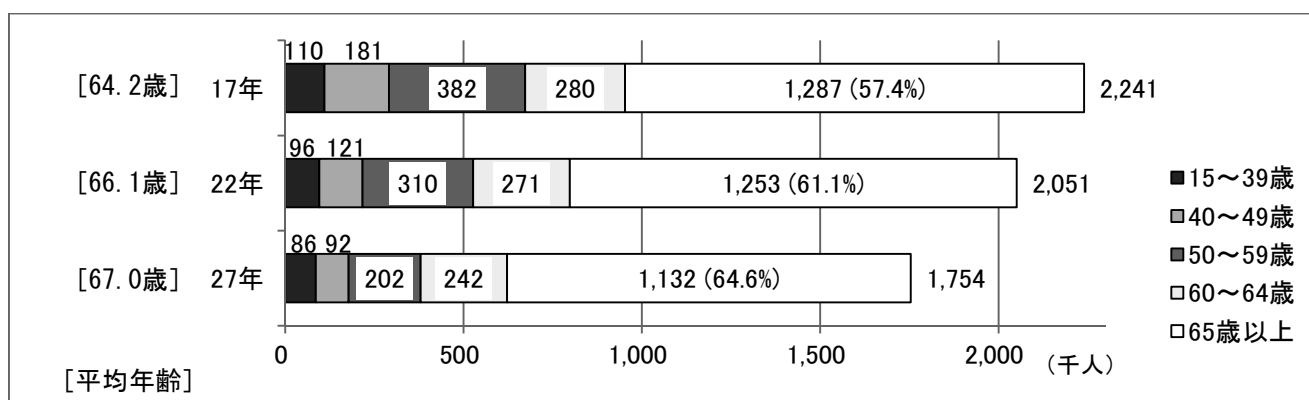
我が国における農業就業人口⁶を、5年ごとに実施される農林業センサスで見ると、平成27年（2015年）までの20年間に、農業就業人口は4,140千人から2,097千人へと半減し、そのうち基幹的農業従事者⁷数は1,754千人となった。このように、第1次産業である農業の担い手は減少傾向が続いている（図1-1）。



資料出所：農林水産省 農林業センサス

図1-1 農業就業人口と基幹的農業従事者の推移

平成17年（2005年）以降の年齢別基幹的農業従事者数をみると、すべての年齢層で減少が続いている（図1-2）。



資料出所：農林水産省 農林業センサス

図1-2 年齢別基幹的農業従事者の推移

⁶ 【農業就業人口】 自営農業のみに従事した者又は自営農業以外の仕事に従事していても年間労働日数で自営農業が多い者の人口をいう。

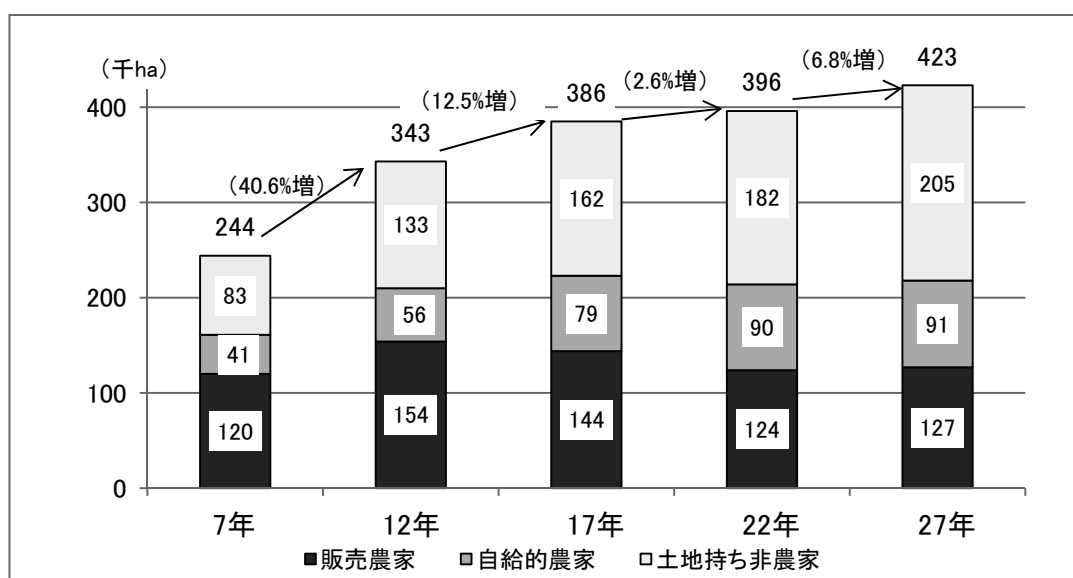
⁷ 【基幹的農業従事者】 農業就業人口のうち、ふだんの主な状態が「主に仕事（農業）」である者をいう。

また、年齢別でみると、65歳以上の割合は、平成17年（2005年）に5割を超えていたが、その後も上昇を続け、平成27年（2015年）には64.6%に達した。なお、平成28年労働力調査（年平均、速報）によると、我が国の就業人口における65歳以上の割合は11.9%である。

このように基幹的農業従事者数は、減少傾向と高齢化が並行して進んでいる。

2 耕作地の状況

全国の経営耕地⁸面積を農林業センサスでみると、平成27年（2015年）4,154千haで、5年間に4.9%減少した。一方、耕作放棄地⁹の面積は、平成27年（2015年）、423千haで、富山県の面積（4,248km²）に匹敵し（図1-3）、そのうち、土地持ち非農家¹⁰の耕作放棄地は48.5%を占めている。また、耕作放棄地は、平成22年（2010年）から平成27年（2015年）までの間に6.8%増加しており、増加分に対する土地持ち非農家の寄与率は85.2%であった。農林業センサスによると、同居農業後継者がいる農家数397,104戸（29.9%）に対し、いない農家数932,487戸（70.1%）となっており、農家の後継者不足を背景として、耕作放棄地の増加が進んでいることがうかがわれる。



資料出所：農林水産省 農林業センサス

図1-3 耕作放棄地の推移

⁸ 【経営耕地】調査期日現在で経営している耕地（あぜを含む田、樹園地及び畑）をいう。

⁹ 【耕作放棄地】以前耕地であったもので、過去1年以上作物を栽培せず、この数年の間に再び耕作する意思のない土地をいう。

¹⁰ 【土地持ち非農家】農家以外で耕地及び耕作放棄地を5a以上所有している世帯をいう。

3 農業経営体の動向

農業経営体¹¹の総数は、平成 27 年（2015 年）までの 5 年間に 18.0%減少しており、組織形態別経営体の状況をみると、法人化していない経営体が 18.5%減少している。一方、法人経営体は 25.3%増加しており、当該増加分に対する会社の寄与率は 65.6%であった（表 1-1）。

また、食料・農業・農村基本法では第 22 条において、「国は、（中略）経営管理の合理化そのほかの経営の発展及びその円滑な継承に資する条件を整備し、家族農業経営の活性化を図るとともに、農業経営の法人化を推進するために必要な施策を講ずるものとする」と定め、法人化を推進することとされている。

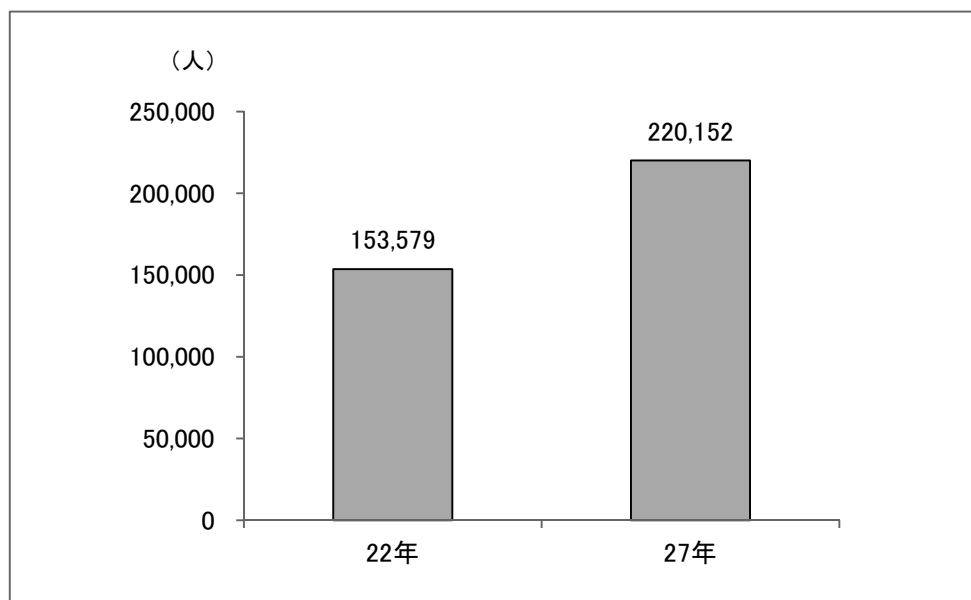
表 1-1 農業経営体における組織形態別経営体数の状況

年	計	法人経営体					地方公 共同体・ 財産区	法人化し ていない 経営体	家 族 経営体
		小計	農事組 合法人	会社	各種 団体	その他 の法人			
22 年	1,679,084	21,627	4,049	12,984	4,069	525	337	1,657,120	1,643,518
27 年	1,377,266	27,101	6,199	16,573	3,438	891	228	1,349,937	1,339,964
増減率(%)	-18.0	25.3	53.1	27.6	-15.5	69.7	-32.3	-18.5	-18.5

資料出所：農林水産省 農林業センサス

4 常雇いの動向

雇用されて農業に従事する常雇い¹²は増加しており、平成 27 年（2015 年）までの 5 年間に 43.3%増加した（図 1-4）。



資料出所：農林水産省 農林業センサス

図 1-4 常雇い数の推移

¹¹ 【農業経営体】脚注 1 参照。

¹² 【常雇い】脚注 2 参照。

平成 27 年 (2015 年) の常雇いの雇入れを行った経営体に占める家族経営体数と組織経営体数の割合はそれぞれ 74.1%と 25.9%だったが、雇い入れた人数では 45.2%、54.8%となっており、組織経営体が上回っている (表 1-2)。また、農林業センサスでみると、農業就業人口では 15 歳以上 44 歳以下が 9.2%であるのに対し、常雇いでは同年齢層が 42.4%を占めており (表 1-3)、常雇いでは、農業就業人口の年齢分布に比べ、相当程度若い年齢層の雇い入れが行われている。

表 1-2 常雇いの経営体別の状況 (平成 27 年 (2015 年))

	雇い入れた経営体数	(%)	人数	(%)
家族経営体	40,177	74.1	99,550	45.2
組織経営体	14,075	25.9	120,602	54.8
計	54,252	100.0	220,152	100.0

資料出所：農林水産省 農林業センサス

表 1-3 常雇いの年齢階層別の状況 (平成 27 年 (2015 年))

区分	計	15~24 歳	25~34 歳	35~44 歳	45~64 歳	65 歳以上
常雇い人数(人)	220,152	14,521	38,629	40,230	83,909	42,863
構成割合 (%)	100.0	6.6	17.5	18.3	38.1	19.5

資料出所：農林水産省 農林業センサス

5 農地法改正による一般法人の農業参入

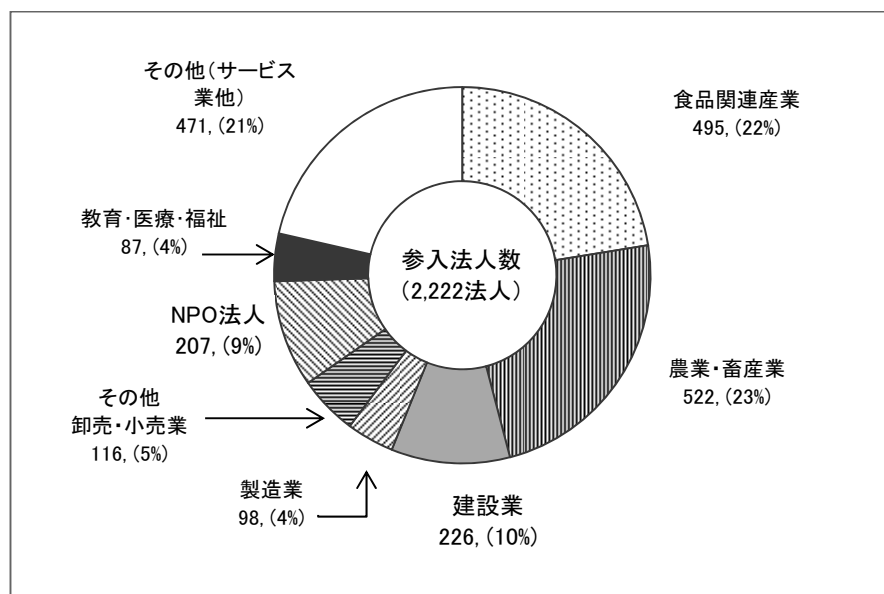
農林水産省は、平成 21 年 (2009 年) の農地法改正により、株式会社等が農地を貸借する要件を緩和した。制度改正後、農地の貸借により農業に参入した法人数は、平成 28 年 (2016 年) 6 月現在 2,222 法人 (うち株式会社 1,395 社) となった (表 1-4)。

表 1-4 改正農地法により農業に参入した法人数

	参入法人数	うち株式会社
改正農地法施行後 (21 年 12 月~28 年 6 月)	2,222	1,395

資料出所：農林水産省経営局 (平成 29 年 2 月 10 日ホームページ)

平成 28 年（2016 年）6 月時点で農業に参入した 2,222 法人を業務形態別にみると、農業・畜産業の割合が 23%と最も多く、次いで食品関連産業が 22%となっている（図 1-5）。室屋（2013）によれば、農地の新リース方式の下で、参入の割合は、食品関連が上昇する一方、かつて最大のシェアであった建設業が大きく後退し、また農業協同組合、農業協同組合出資法人が該当する農業・畜産業が大きなウエイトを占めるようになっており、従来ほとんどなかった製造業からの参入が増えている点が注目される。



資料出所：農林水産省経営局（平成 29 年 2 月 10 日ホームページ）

図 1-5 参入法人の業務形態別

一方、農林水産省経営局（平成 29 年 2 月 10 日ホームページ）によれば、平成 21 年（2009 年）及び平成 28 年（2016 年）の農地法の改正により、農地を所有することのできる法人の要件が緩和され、平成 28 年（2016 年）1 月現在、農業生産法人（平成 28 年 4 月から農地所有適格法人に呼称が変更された。）は、加工業者等が出資しているもの（株式会社）は 445 法人、そのうち加工業者等が 45%超を出資しているものは 50 法人である。

6 まとめ

農業の担い手は減少と高齢化が進んでおり、経営耕地は減少し、耕作放棄地は増加している。一方で、農業経営体については、家族経営体が減少する中で、法人経営体は増加傾向にあり、そこでは常雇いが増加していることが明らかになった。また、平成 21 年（2009 年）の農地法改正により、株式会社などの農業参入は大幅に増加し、多様な業種等からの参入がみられるようになった。

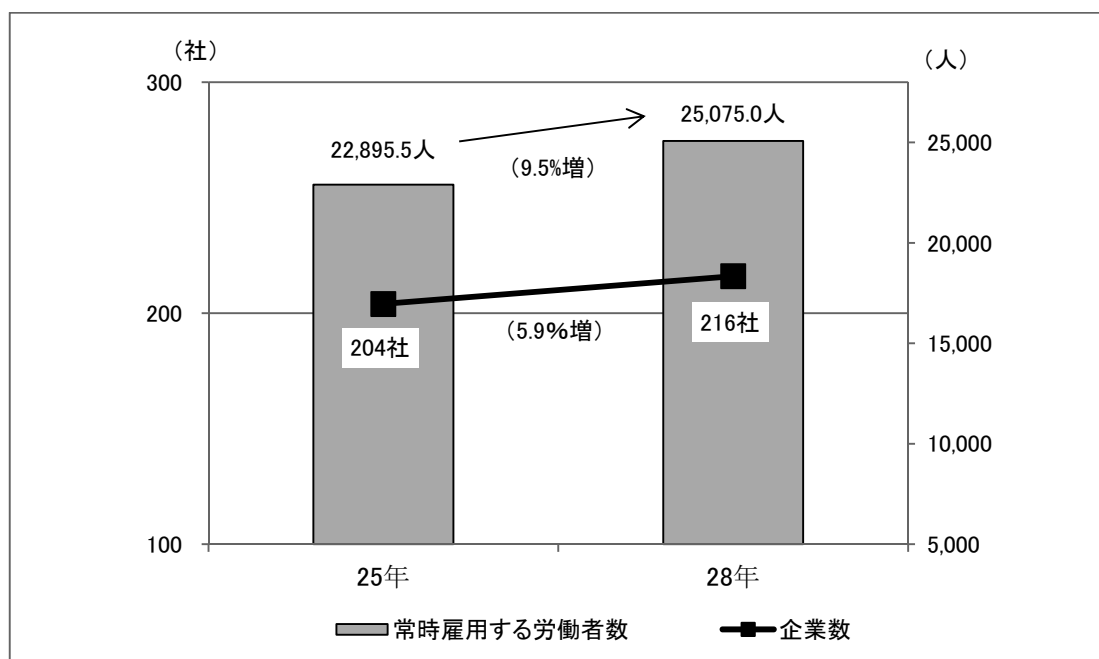
第2節 農業分野における障害者雇用の現状

障害者雇用促進法は、事業主に対し、常時雇用する労働者¹³の一定割合（法定雇用率、民間企業の場合は2.0%）以上の障害者を雇うことを義務付けている。厚生労働省は同法に基づき、毎年6月1日現在の障害者（身体障害者、知的障害者、精神障害者）の雇用状況について、雇用義務のある事業主に報告を求め、その結果を集計している¹⁴。本節では、この障害者雇用状況報告の集計結果等を基に、農業での障害者雇用の現状等を、他の産業と比較しつつ明らかにする。

1 企業及び労働者全体の動向

農業における障害者雇用義務のある企業（常時雇用する労働者数が50人以上規模のもの。以下同じ。）は、平成28年（2016年）216社であり、全産業に占める割合は0.24%で、平成25年（2013年）からの3年間の企業数の増加率は5.9%増と、全産業（4.7%増）を上回った。また、これらの企業が常時雇用する労働者数は25,075人であり、全産業に占める割合は0.10%で、同3年間の労働者数の増加率は9.5%増と、全産業（6.2%増）を上回るとともに農業における障害者雇用義務のある企業数の増加率（5.9%）を上回って増加した（図1-6）。

さらに、障害者雇用義務のある企業を規模別にみると、同3年間にいずれの規模でも企業数は増加しており、100人以上規模での増加率が高かった（図1-7）。

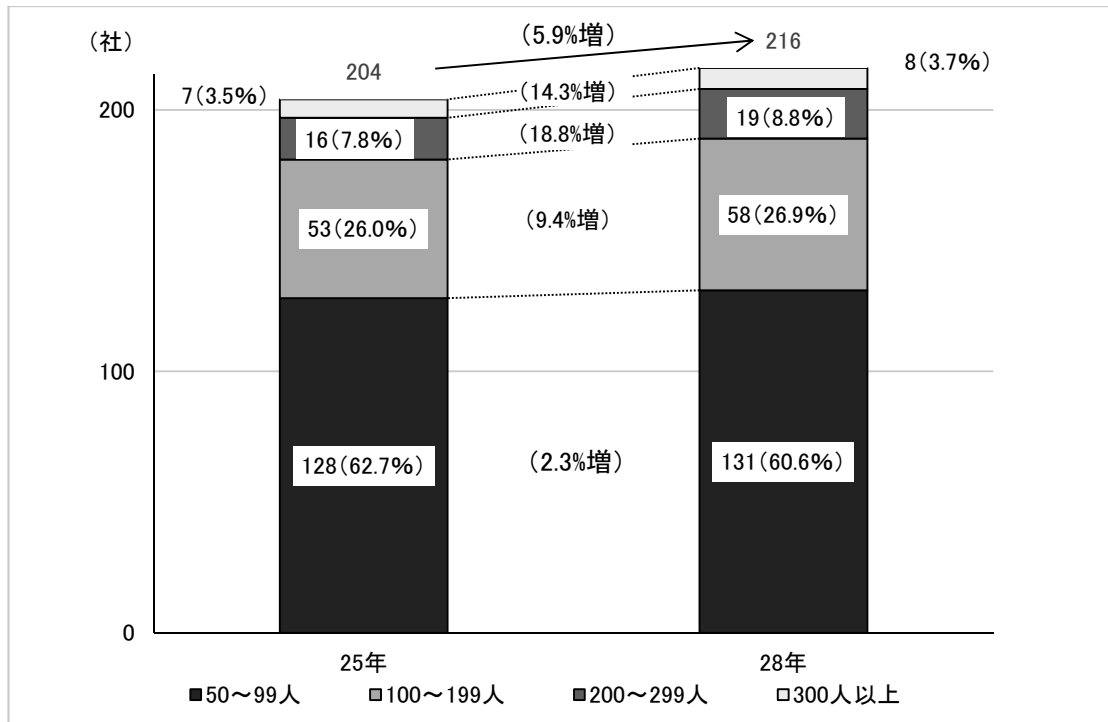


資料出所：厚生労働省

図1-6 農業の企業数と常時雇用する労働者数の状況

¹³ 【常時雇用する労働者】脚注3参照。

¹⁴ 本節における障害者雇用状況報告の集計結果は、毎年公表されているもの及び厚生労働省が産業中分類「農業」（平成25年及び28年）を対象に特別に集計したものである。

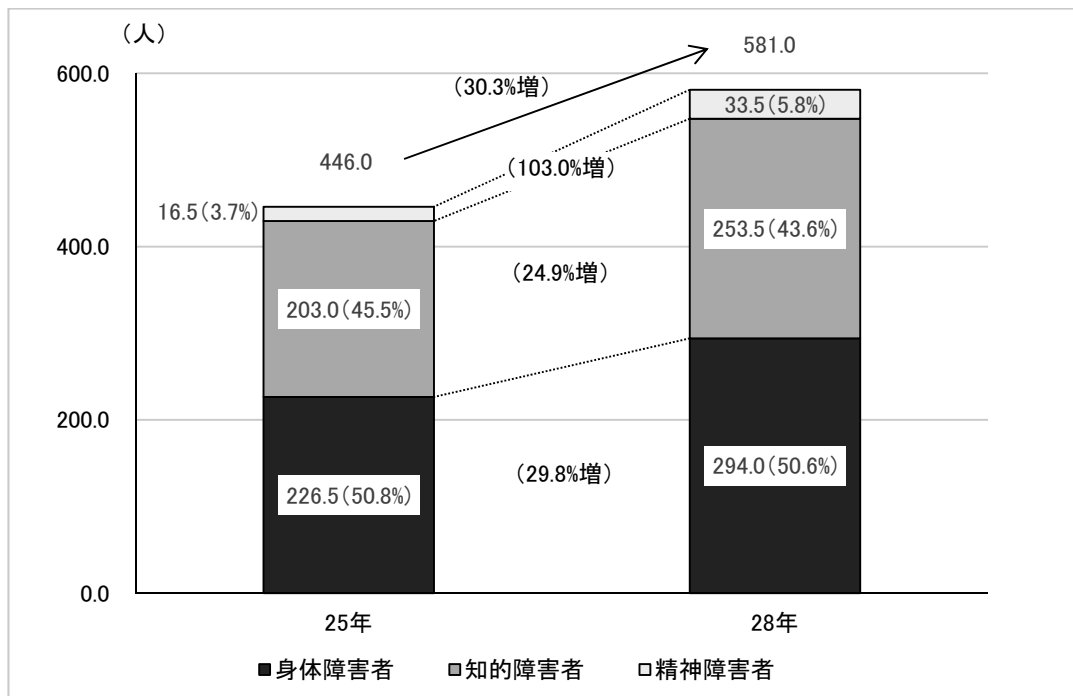


資料出所：厚生労働省

図 1-7 農業の企業規模別の状況

2 障害者雇用の動向

障害者雇用義務のある企業の常時雇用する障害者数についてみると、平成 25 年（2013 年）からの 3 年間に 30.3%の増加となっており、障害の種類別にみると、精神障害者においては、人数こそ少ないもののおおむね倍増した（図 1-8）。なお、障害者数の全産業に占める農業の割合（0.12%）は労働者数の農業の占める割合（0.10%）より高かった。



資料出所：厚生労働省

図 1-8 農業において雇用されている障害者の障害種別の状況

また、雇用されている障害者数の増加率を産業別に比較すると、農業 30.3%は、医療、福祉 31.9%に次ぐものとなった¹⁵（表 1-5）。

表 1-5 雇用されている障害者の産業別の増加率

(人)

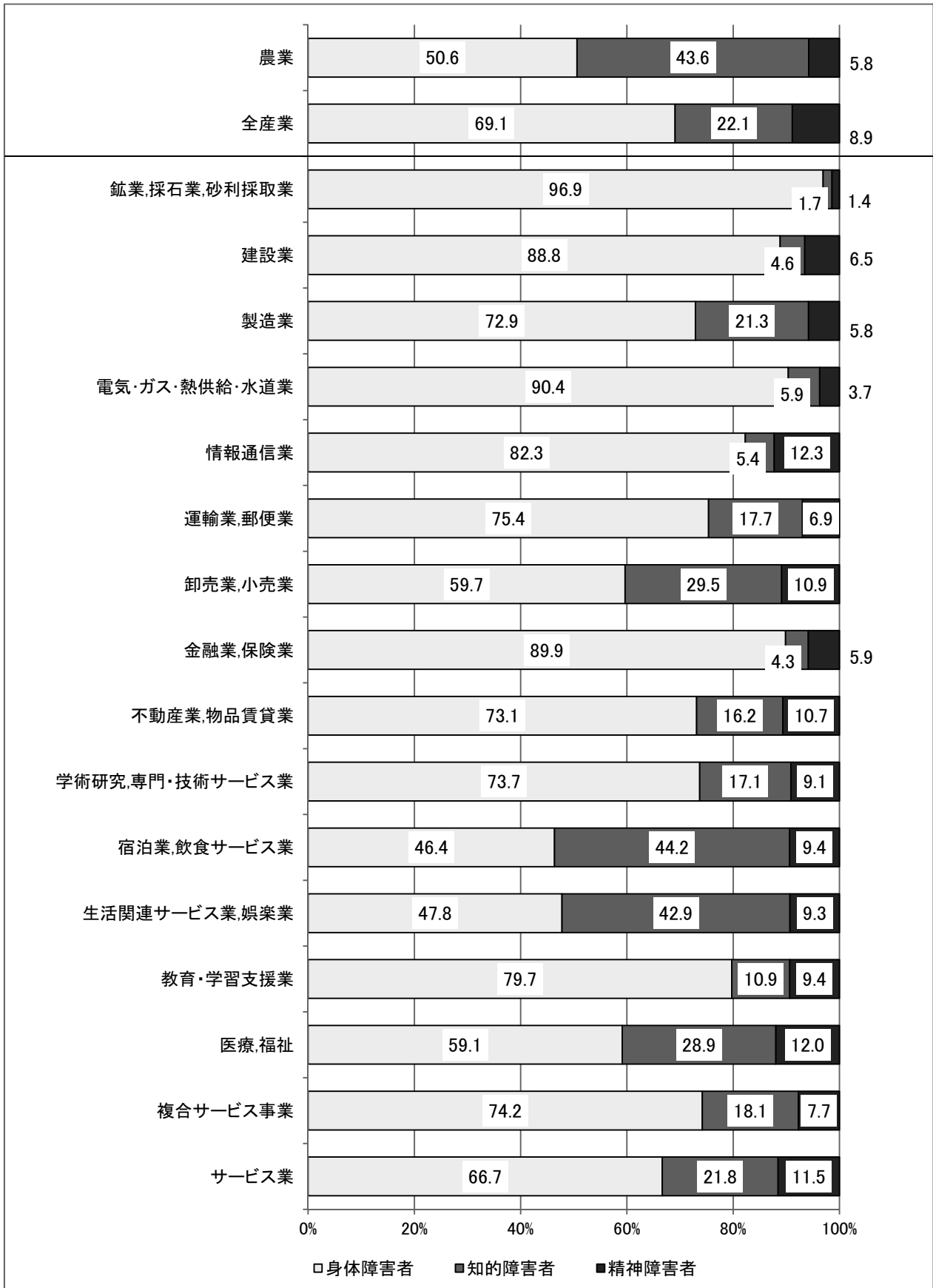
産業区分	25 年	28 年	増加率(%)
農業	446.0	581.0	30.3
全産業	408947.5	474374.0	16.0
医療、福祉	48709.5	64231.0	31.9
不動産業、物品賃貸業	5128.0	6605.5	28.8
宿泊業、飲食サービス業	11939.0	15283.0	28.0
学術研究、専門・技術サービス業	11056.5	13528.0	22.4
建設業	10137.0	12345.0	21.8

資料出所：厚生労働省

3 障害の種類別雇用の状況

農業における障害者雇用義務のある企業の障害者雇用数に占める障害の種類別の割合をみると、知的障害者については 43.6%であり、宿泊業、飲食サービス業 44.2%に次ぎ、全産業 22.1%を大きく上回った¹⁶。また、身体障害者については 50.6%であり、全産業 69.1%を下回り、精神障害者については 5.8%であり、全産業 8.9%を下回った（図 1-9）。

^{15, 16} 農業以外の産業区分は、厚生労働省から毎年公表されている障害者雇用状況報告の集計結果において用いられているものである。



資料出所：厚生労働省

図 1-9 雇用されている障害者の障害種別割合

4 実雇用率と雇用率達成企業の状況

農業における平成28年（2016年）の障害者雇用義務のある企業の障害者の実雇用率は2.32%で、法定雇用率2.0%を超え、全産業の実雇用率の1.92%を大きく上回り（表1-6）、医療、福祉2.43%に次ぐものになった¹⁷。

表 1-6 産業別の実雇用率の状況 (%)

産業区分	25年	28年
農業	1.95	2.32
全産業	1.76	1.92
医療、福祉	2.05	2.43
生活関連サービス業、娯楽業	1.98	2.11
電気、ガス、熱供給、水道業	1.93	2.05
運輸業、郵便業	1.82	2.00
製造業	1.86	1.98
金融業、保険業	1.83	1.94
サービス業	1.80	1.91
鉱業、採石業、砂利採取業	1.70	1.84
宿泊業、飲食サービス業	1.68	1.83
複合サービス事業	1.63	1.82
卸売業、小売業	1.56	1.74
建設業	1.58	1.72
学術研究、専門・技術サービス業	1.61	1.70
情報通信業	1.48	1.63
不動産業、物品賃貸業	1.43	1.61
教育・学習支援業	1.45	1.56

資料出所：厚生労働省

また、農業における法定率達成企業の割合は64.4%で、ほかのすべての産業より高く、全産業の48.8%を大きく上回った¹⁸（表1-7）。

表 1-7 産業別の雇用率達成企業の割合の状況 (%)

産業区分	25年	28年
農業	52.0	64.4
全産業	42.7	48.8
医療、福祉	53.7	61.8
製造業	50.6	56.6
鉱業、採石業、砂利採取業	50.9	56.1
運輸業、郵便業	47.9	54.4
建設業	43.1	48.1
サービス業	39.7	45.7
宿泊業、飲食サービス業	38.8	43.8
生活関連サービス業、娯楽業	35.9	42.5
金融業、保険業	33.6	41.1
複合サービス事業	41.6	45.2
電気、ガス、熱供給、水道業	40.9	44.8
教育・学習支援業	36.3	38.7
卸売業、小売業	31.8	37.7
学術研究、専門・技術サービス業	29.8	34.8
不動産業、物品賃貸業	29.9	34.7
情報通信業	22.1	26.8

資料出所：厚生労働省

^{17, 18} 農業以外の産業区分は厚生労働省から毎年公表されている障害者雇用状況報告の集計結果において用いられているものである。

5 特例子会社の農業参入の動向

障害者雇用率制度において、法定雇用率 2.0%は個々の企業ごとに義務づけられている。特例子会社制度は、障害者の雇用の促進及び安定を図るため、企業が障害者雇用に特別の配慮をした子会社を設立し、一定の要件を満たす場合には、その子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているものとみなして、実雇用率を算定できることとしている。

農地法の改正以降、新たに農業分野に参入する企業が増え、特例子会社が農業分野に参入する事例もみられるようになってきたが、その歴史は浅く、平成 19 年（2007 年）に農業生産法人¹⁹（現在は農地所有適格法人という。）としては第 1 号の特例子会社²⁰が認定された。

厚生労働省によると、平成 28 年（2016 年）6 月 1 日現在で特例子会社は 448 社認定されている。このうちホームページが公開されており、業務内容が確認できた企業は 432 社あり、このうち農業分野に参入している企業は 35 社であった。

6 まとめ

本節では、厚生労働省から毎年公表されている障害者雇用状況報告の集計結果等を基に、農業における障害者雇用の特徴を明らかにした。

農業における障害者雇用義務のある、常時雇用する労働者が 50 人以上規模の企業数は、全産業の 0.24% であるが、平成 28 年（2016 年）までの 3 年間に 5.9% 増加（全産業 4.7% 増）し、農業における常時雇用する労働者は全産業の 0.10% であるが同 3 年間に 9.5% 増加（全産業 6.2% 増）した。このように企業数及び労働者数の増加率は全産業を上回るとともに労働者数の増加率は、企業数を上回った。一方、これらの企業に雇用されている障害者は同 3 年間に 30.3% 増加し、特に、精神障害者においては人数こそ少ないものの倍増となった。ほかの産業と比べると、この障害者数の増加率は医療、福祉に次いで高かった。雇用障害者数に占める障害の種類別の割合をみると、知的障害者では全産業の平均を大きく上回り、知的障害者が積極的に雇用されていることが明らかになった。

農業における実雇用率は、平成 28 年（2016 年）、2.32% で法定雇用率を上回り、医療、福祉に次いで高かった。雇用率達成企業の割合は 64.4% でほかのすべての産業より高く、全産業を大きく上回った。

このように、農業においては、障害者雇用は進展していることが明らかになった。また、障害者雇用状況報告においても、農林業センサスでみてきたのと同様に、企業数と常時雇用する労働者数の全産業に占める割合こそ小さいものの、障害者を含む農業全体の雇用の場は拡大していることが示された。

¹⁹ 【農業生産法人】農地法に基づき農地等の所有権を取得することができる法人で、(1)法人形態要件（株式会社（公開会社でないもの）、農事組合法人、合名・合資・合同会社のいずれかであること）、(2)事業要件（主たる事業が農業及び関連事業であること）、(3)構成員要件（原則として総議決権の 4 分の 3 以上が農業関係者であること等）、(4)役員要件（役員の過半が農業に常時従事する構成員であること等）のすべてを満たす法人である。農地法改正（平成 28 年 4 月 1 日施行）により、法人が六次産業化等を図り経営を発展させやすくする観点から要件を見直すとともに、農地を所有できる法人の要件であることを明確にするために、「農地所有適格法人」に呼称が変更された。

²⁰ 事例 N のハートランド株式会社。

第3節 農業分野における障害者の就労促進に係る施策等の動向

本節では、国やその関係機関において実施されている農業分野における障害者の就労促進に係る施策等の現状を紹介する。

1 国の方針

国は、障害者基本計画（第2次）（平成14年（2002年）12月閣議決定、計画期間平成15年度～24年度（2003年度～2012年度））の後期5か年における諸施策の着実な推進を図るため、重点施策実施5か年計画（平成19年（2007年）12月障害者施策推進本部決定、計画期間平成20年度～24年度（2008年度～2012年度））において、農業法人等における障害者雇用を推進する方針を明らかにした。具体的には、農業法人等に障害者雇用のノウハウ及び関連情報等の提供を行うとともに、農業分野における障害者トライアル雇用²¹の推進を図ることとした。

これに続く、障害者基本計画（第3次）（平成25年（2013年）9月閣議決定、計画期間平成25年度～29年度（2013年度～2017年度））では、農業法人等の農業関係者や福祉関係者等に対する情報の提供、労働に係る身体的な負荷の低減に向けた技術開発等を通じて、障害者の就労を推進することとしている。また、障害者の就労訓練及び雇用を目的とした農園の開設及び農園の整備を促進することとしている。

さらに、「日本再興戦略2016」（平成28年（2016年）6月閣議決定）では、農業分野での障害者の就労支援（農福連携）等を推進することとし、「ニッポン一億総活躍プラン」（同日に閣議決定）でも、農業分野での障害者の就労を支援し、障害者にとっての職域や収入拡大を図るとともに、農業にとっての担い手不足解消につながる農福連携を推進する等、障害者や難病患者が地域の担い手として活躍する取組を推進することとしている。

2 農林水産省と厚生労働省の連携した取組

障害者基本計画（第3次）に基づき、平成25年度（2013年度）、農林水産省と厚生労働省は連携して、パンフレット「福祉分野に農作業を～支援制度などのご案内～」を作成した。ここでは、農業分野への期待、障害者雇用事例を紹介するとともに、制度や支援施策といった農業分野で障害者を雇用する企業にとって必要な情報を提供し、また、農業と障害者福祉の連携を促進するため、農と福祉の連携プロジェクトチームを設置するとともに、農業関係者及び高齢・障害者福祉関係者からなる連絡協議会を立ち上げた。一方、地方農政局（9ブロック）では、農業分野における障害者就労の促進ネットワーク（協議会）の構築を進め、行政、福祉、農業関係者などが多数参加し、各地の優良事例の紹介やセミナーなどを行い、関係者が情報の共有・蓄積を図る場とした。

3 農林水産省の施策

農林水産省では、農林水産業・地域の活力創造プラン（平成25年（2013年）12月農林水産業・地域の活力創造本部決定）に基づき、障害者や高齢者のための福祉農園の整備の推進（「農」と福祉の連携プロジェクト）に取り組むこととした。また、食料・農業・農村基本計画（平成27年（2015年）3月閣議決定）では、

²¹ 【障害者トライアル雇用】障害者を一定期間試行雇用することにより、その適性や業務遂行可能性を見極め、求職者および求人者の相互理解を促進すること等を通じて、障害者の早期就職の実現や雇用機会の創出を図ることを目的とする。第3章2(4)（78頁）参照。

農作業による心身の健康増進の効果等に着目し、高齢者の健康や生きがいの向上、障害者等の自立を支援するための福祉農園の拡大、定着等に向けた取組を推進することとした。

これらを背景に、同年、医福食農連携の取組事例集を公表し、雇用を含む障害者就労支援の促進に向けた社会福祉法人等による農業生産を通じた取組等を紹介した。また、平成 26 年（2014 年）、農福連携による地域の活性化等の取組を行うものとして、第 1 回「ディスカバー農山漁村（むら）の宝」に全国 23 地域が選定され、そのうち 2 地域²²において、積極的に障害者を雇用する 2 企業の活動が取り上げられた。

このような取組により、各地域で様々な地域の特徴をいかした農福連携の取組がみられるようになり、福祉分野での就労のみならず障害者雇用も徐々に進展している。

4 厚生労働省の施策

厚生労働省は、障害者福祉と農業が連携することにより、障害者福祉にとっては就労機会の確保や障害者の情緒の安定につながるなどのメリットがある一方、農業にとっても人手不足の解消などのメリットがあるとの認識の下で施策を推進した。具体的には、上述のように、農林水産省と連携して、パンフレットの作成、農と福祉の連携プロジェクトチームの推進、農業関係者及び高齢・障害者福祉関係者からなる連絡協議会の設置、地方農政局単位での農業分野における障害者就労の促進ネットワーク（協議会）の構築といった農福連携施策が展開された。

さらに、平成 28 年度（2016 年度）から、以下のような 2 つの事業が開始された。

1 つ目は、農福連携による障害者の就農促進プロジェクトである。障害者の就労を支援し、工賃水準の向上及び農業の支え手の拡大を図るとともに、一億総活躍社会の実現に資するため、障害者就労施設への農業に関する専門家の派遣や農福連携マルシェ²³の開催等を支援することとした。

2 つ目は、農業分野における障害者雇用推進モデル事業である。農業分野における障害者の活躍の場を拡大するため、障害者雇用に積極的に取り組む農業事業者等や障害者を活用して農業分野へ参入する企業等に対して、先進的取組を実施する事業所の協力を得つつ、農業や障害者雇用等に係る知識・ノウハウを提供するための支援プログラムを、埼玉、茨城、静岡労働局において実施している²⁴。

5 就労・雇用についての研究等

農林水産政策研究所では、平成 19 年度（2007 年度）から、社会福祉法人等の農業分野への進出、障害者の農業分野での就労といった「農福連携」について調査研究を開始した。この調査研究では、「農福連携」を、農業者や農業協同組合等の農業サイドと社会福祉法人や NPO 法人等の福祉サイドが連携して、障害者の働く場所づくり、あるいは居場所づくりを実現しようとする取組の総称と定義し、全国各地の社会福祉法人、特例子会社等による農業参入の事例調査等が行われた。吉田（2016）は企業における雇用の事例として、特例子会社を取り上げ、農業分野に本格的に進出した歴史が浅く、生産の不安定さや販路の確保の面で課題を抱えており、収支を黒字化できていない企業が多いとし、他方、親会社グループの営業ノウハウや人的なコネクションを活用できる強みがあり、周囲の農家や社会福祉法人等との連携など収益拡大のための様々な取組が積極的に行われていると述べている。それらの成果は論文や報告書として公表され、農福連携セミナー等の開催、各地での講演等積極的な情報発信も行われている。

²² 事例 C 植村牧場株式会社、事例 N ハートランド株式会社参照。

²³ 【農福連携マルシェ】脚注 4 参照。

²⁴ 事例 E 京丸園株式会社及び事例 G 埼玉福興株式会社はこのプログラムに参加している。

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（現国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構農村工学研究部門）は、平成21年（2009年）3月に「農業分野における障害者就労マニュアル」を作成した。このマニュアルの作成に当たり、当機構障害者職業総合センターの研究部門は障害者の職業リハビリテーションの観点から協力し、その知見も踏まえた農業分野における就業の可能性、課題と解決策を明らかにすることを目的とする研究を行い、「農業分野の特性を生かした障害者の職域拡大に向けて」（平成23年（2011年）3月）を取りまとめた。佐渡ら（2011）は、障害者雇用の可能性を感じた点として、その背景に地域貢献の理念が存在しており、農作業には多くの作業が存在し、手作業が必要になり、人手不足の解消と安定した労働力の確保につながると述べている。課題としては、通年の安定した業務設定の困難性や反復して業務に従事する機会が少なく作業の習得が困難であることを挙げているが、事例の中では、作目の選択によって一定の軽減が図られていたとしている。

また、当機構は、「障害者雇用事例リファレンスサービス」（<http://www.ref.jeed.or.jp>）を公開しており、企業における障害者雇用の創意工夫、合理的配慮の提供等の積極的な取組を約2,700事例（平成29年（2017年）3月現在）紹介し、そのうち農業に関連するものは64法人66事業所の事例を紹介している。

6 まとめ

国は、障害者基本計画（第2次）（平成14年（2002年））の後期5か年における諸施策の着実な推進を図るため、重点施策実施5か年計画（平成19年（2007年））において、農業法人等における障害者雇用を推進する方針を明らかにした。具体的には、農業法人等に障害者雇用のノウハウ及び関連情報等の提供を行うとともに、農業分野における障害者トライアル雇用の推進を図ることとした。

これに続く、障害者基本計画（第3次）（平成25年（2013年））では、農業法人等の農業関係者や福祉関係者等に対する情報の提供、労働に係る身体的な負荷の低減に向けた技術開発等を通じて、障害者の就労を推進することとし、また、障害者の就労訓練及び雇用を目的とした農園の開設及び農園の整備を促進することとしている。

さらに、「日本再興戦略2016」（平成28年（2016年））では、農業分野での障害者の就労支援（農福連携）等を推進することとし、「ニッポン一億総活躍プラン」（同日に決定）でも、農業分野での障害者の就労を支援し、障害者にとっての職域や収入拡大を図るとともに、農業にとっての担い手不足解消につながる農福連携を推進する等、障害者や難病患者が地域の担い手として活躍する取組を推進することとしている。

障害者基本計画（第3次）に基づき、平成25年度（2013年度）、農林水産省と厚生労働省は連携して、パンフレット「福祉分野に農作業を～支援制度などのご案内～」を作成した。ここでは、農業分野への期待、障害者雇用事例を紹介するとともに、制度や支援施策といった農業分野で障害者を雇用する企業にとって必要な情報を提供した。また、農業と障害者福祉の連携を促進するため、農と福祉の連携プロジェクトチームを設置するとともに、農業関係者及び高齢・障害者福祉関係者からなる連絡協議会を立ち上げた。一方、地方農政局（9ブロック）では、農業分野における障害者就労の促進ネットワーク（協議会）の構築を進め、関係者が情報の共有・蓄積を図る場とした。

厚生労働省は、障害者福祉と農業が連携することにより、障害者福祉にとっては就労機会の確保や障害者の情緒の安定につながるなどのメリットがある一方、農業にとっても人手不足の解消などのメリットがあるとの認識の下で施策を推進した。さらに、平成28年度（2016年度）からは、障害者就労施設への専門家の派遣や農福連携マルシェの開催等を支援する農福連携による障害者の就農促進プロジェクト、農業や障害者雇用等に係る知識・ノウハウを提供するための支援プログラムを埼玉、茨城、静岡労働局において実施する農業分野における、障害者雇用推進モデル事業の2つの事業が開始された。農林水産政策研究所では、平成19

年度（2007年度）から、社会福祉法人等の農業分野への進出、障害者の農業分野での就労といった「農福連携」について調査研究を開始した。この調査研究では、「農福連携」の全国各地の社会福祉法人、特例子会社等による農業参入の事例調査等が行われた。

独立行政法人農業・食品産業総合研究機構農村工学研究所は、平成21年（2009年）3月に「農業分野における障害者就労マニュアル」を作成した。このマニュアルの作成に当たり、当機構障害者職業総合センターの研究部門は障害者の職業リハビリテーションの観点から協力し、その知見も踏まえた農業分野における就労の可能性、課題と解決策を明らかにすることを目的とする研究を行い、「農業分野の特性を生かした障害者の職域拡大に向けて」（平成23年（2011年）3月）を取りまとめた。また当機構は「障害者雇用リファレンスサービス」を公開しており、企業における障害者雇用の創意工夫合理的配慮の提供等の積極的な取組について、農業に関連するもの64法人66事業所の事例（平成29年（2017年）3月現在）を紹介している。

【文献・資料】

室屋有宏：企業が参入をめざす産業の構造と制度的枠組みの変化，Business Labor Trend, 25, 2013.

吉田行郷：農業分野での障害者雇用の現状と可能性について ～農業分野に進出した企業の事例を中心に～，
専門家ヒアリング資料，（2016）

佐渡賢一、河村恵子：「農業分野の特性を活かした障害者の職域拡大に向けて」，障害者職業総合センター
：調査研究報告書 No. 102，（2011）

障害者職業総合センター：資料シリーズ No. 45 「農業分野における障害者の職域拡大」，（2009）

第2章 農業分野における障害者雇用に関する事例調査

第2章 農業分野における障害者雇用に関する事例調査

第1節 目的及び方法

1 目的

本調査では、農業分野において障害者雇用を実践している企業を対象に訪問によるヒアリングを行い、企業での取組を事例としてまとめ、農業分野での障害者雇用に関心のある企業にとって参考となる情報を整理・提供し、障害者雇用の促進に資することを目的とする。

2 方法

(1) ヒアリング調査の実施

企業を訪問し、ヒアリングによる調査を行った。ヒアリング対象者は、農業に関わる分野での障害者雇用の担当者とした。1企業当たりの調査時間は1時間半程度であった。

(2) 対象企業・調査時期

調査対象企業は、文献等で得られた情報を基に選定した企業16社とした。

調査期間は、平成28年(2016年)6月から同年10月であった。(表2-1)

表2-1 ヒアリング調査対象企業一覧

	名 称	担当者(役職名)	実施日
事例A	イオンアグリ創造株式会社	人事総務部長	平成28年9月30日
事例B	いわき小名浜菜園株式会社	取締役農場長	平成28年6月17日
事例C	植村牧場株式会社	代表取締役	平成28年7月13日
事例D	株式会社柿の木農場	会長	平成28年7月8日
事例E	京丸園株式会社	代表取締役	平成28年6月30日
事例F	農業生産法人株式会社KKYファーム	取締役会長	平成28年10月17日
事例G	埼玉福興株式会社	代表取締役	平成28年8月23日
事例H	株式会社サニーリーフ	代表取締役社長	平成28年9月23日
事例I	有限会社皿井植物園	取締役	平成28年10月5日
事例J	株式会社ジンズノーマ	事業部長	平成28年7月27日
事例K	タマアグリ株式会社	代表取締役社長	平成28年8月25日
事例L	土佐香美農業協同組合土佐山田支所土佐山田園芸センター	センター長	平成28年10月14日
事例M	はーとふる川内株式会社	代表取締役社長	平成28年10月21日
事例N	ハートランド株式会社	相談役	平成28年8月4日
事例O	パナソニックエクセルアソシエイツ株式会社	事業開発部長	平成28年9月29日
事例P	農業組合法人横手マッシュセンター	理事長	平成28年7月29日

3 調査内容

ヒアリングの主な調査内容は、下記の3点である。

(1) 企業の概要

設立年、従業員数、雇用形態、事業内容、年間の作業内容

(2) 当該企業における障害者雇用の状況等

雇用されている障害者数と障害の種類、障害者雇用を始めたきっかけと今後の展望、障害者が従事している作業内容、労働条件、実習制度、支援機関、支援制度の活用状況、作業面や雇用管理面の配慮・工夫している点、地域のネットワーク

(3) 農業分野全般における今後の障害者雇用の展開等

農業分野における障害者の職域拡大の可能性、必要な支援や情報、地域のネットワーク

第2節 各企業の事例

事例A イオンアグリ創造株式会社

大手小売業が、異業種である農業に新規参入した事例である。第1号の牛久農場は耕作放棄地を借り受け、土づくり、栽培技術の蓄積、高度な分業化、経営管理、就業規則等の労務管理、労働安全管理などを整備しながら、安定生産体制を作り上げた。企業が行う農業の新しいビジネスモデルであり、耕作放棄地の活用、地域の活性化、雇用の創出につながっている。

障害者雇用については、農作業の安全対策や通勤手段の確保に配慮しつつ、親会社のダイバーシティ経営の推進の観点から、積極的に進めていくこととしている。

1 企業の概要

イオンアグリ創造株式会社（以下、「イオンアグリ創造」という。）は、イオン株式会社の100%出資の子会社として平成21年（2009年）7月に設立され、第1号の直営農場として牛久農場を開場した。平成28年（2016年）3月現在、全国に21か所の農場があり、平均面積は約15haと大規模である。

イオンアグリ創造は、グループ企業の中の機能会社として位置づけられており、プライベートブランド野菜等を生産し、グループ会社に安定供給する機能を担っている。社員数は平成28年（2016年）1月現在、正社員が130名（男性90名、女性40名）、パート従業員が約350名となっている。そのうち、障害者は10名（身体障害者1名、知的障害者6名、発達障害者3名）雇用されており、法定雇用率は達成している。

牛久農場の農地面積は16haであり、露地栽培、ハウス栽培（25棟）を行っている。ここでは、正社員（無期雇用）6名、パート社員（有期雇用）34名の社員が農作業に従事しており、このうち2名が知的障害者である。

作目としては、こまつな、ほうれんそう（年間）、春から夏にかけてトマト、ブロッコリー、キャベツ、秋冬作としてはくさいなど8種類ほどの野菜を栽培し、季節により出荷量に変動はあるものの、年間を通して安定生産をしている。

生産物は直接グループ企業の店舗、デリカ部門や外食専門店に供給されている。また、近隣の店舗には、朝採れ野菜を提供している。

2 障害者雇用を始めたきっかけと今後の展望

親会社はダイバーシティ経営の実現に向けて、グループ企業を含め全社的に積極的に取り組んでいる。その中のひとつの障害者雇用については、平成32年度（2020年度）に1万人を雇用することを目標として掲げている。イオンアグリ創造は子会社として親会社と同様の考え方で取り組んでいる。

人事総務部長は、「農業は現状では産業と呼べない状況にあり、新しい産業に転換させていかなければならない。企業として農業に取り組むからには、農業をやりたいという意欲を持った若い人が会社員として携われるようにしていきたい。障害者雇用については、農作業の安全対策や通勤手段の確保に配慮しつつ、ダイバーシティ経営の観点から積極的に進めていきたい。」と述べている。

3 障害者雇用の状況等

(1) 障害者が従事している作業内容

牛久農場には2名の知的障害者が雇用されている。

Aさんは支援学校の新卒として採用されて6年目になる。計算やまとめて文章を書くことが苦手なところがあるが、知的障害の程度は軽度であり、運転免許や大型特殊免許を取得している。Aさんは時間給の期間が4年間あったが、作業が好きで精力的に業務をこなし、勤務時間を徐々に延ばしていった。農場長から無期雇用（正社員）への登用試験（障害の有無に関係ない）にチャレンジしてみてもどうかと勧められ、一昨年、受験することを決断し、合格して正社員になった。農場長はAさんの働き方の選択については、本人の自主性を尊重したと述べている。Aさんは、現在リーダー的に全体を見ながら段取りするなど農作業に従事している。出荷量が多いときなどは残業もこなしている。一昨年、支援学校の後輩達と先生が見学に来た際には、A先輩のように仕事ができるようになりたいと後輩のあこがれの存在であった。

Bさんは、今年の4月から雇用され、短時間勤務でリーダーから指示を受けて農作業に従事している。

(2) 勤務形態

イオンアグリ創造の勤務形態は次の3パターンである。①無期雇用（正社員：日給月給、年間の変形労働時間、残業あり）、有期雇用（時間給）については、②長時間勤務と③短時間勤務である。障害者はほかの社員と同様にこれらの勤務形態で勤務している。

牛久農場は、最寄り駅から約12km離れており、路線バスがないことから、2名とも自家用車で通勤している。

(3) 支援機関や支援制度の活用状況

地域のネットワークとしては、牛久市から耕作放棄地を紹介され、農場を開場した。就労支援機関としてはハローワークがあり、求人の提出、紹介を受けている。また、本社とK農場では地域障害者職業センター²⁵のジョブコーチ（職場適応援助者）²⁶支援を活用している。近くの2か所の福祉施設から、期間を定めて週に2～3日、5～6人の実習を受け入れ、福祉施設のリーダーには送迎と作業指導をしてもらっている（図2-1）。

(4) 作業面、雇用管理面の配慮や工夫している点

牛久農場は耕作放棄地を借り受けて開場したが、農地に建物を建てることができないことから、事務室はもとより、トイレ、昼食、休憩などを行う環境をひとつひとつ整備する必要があった。また、障害者の雇用管理では、障害特性に応じた環境を用意する必要が生じる場合もある。

農業はいろいろな作業があり、イメージを持ちにくいことから、本人にとって苦痛に感じる作業もあるので、マッチングが重要になる。自分が農業という仕事に合っているかどうかについて、実習等で体験した方がよいし、ジョブコーチが入って支援を受けることも有効である。

知的障害者を育成するスキームとしては、基本的に自分が何をどこまでやるという明確な目標を示し、で

²⁵ 【地域障害者職業センター】障害者雇用促進法（第二十二條）地域障害者職業センターは、都道府県の区域内において、次に掲げる業務を行う。一 障害者に対する職業評価、職業指導、職業準備訓練及び職業講習を行うこと。二 事業主に雇用されている知的障害者等に対する職場への適応に関する事項についての助言又は指導を行うこと。三 事業主に対する障害者の雇用管理に関する事項についての助言その他の援助を行うこと。四 職場適応援助者の養成及び研修を行うこと。五 第二十七條第二項の障害者就業・生活支援センターその他の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言その他の援助を行うこと。六 前各号に掲げる業務に附帯する業務を行うこと。

²⁶ 【ジョブコーチ（職場適応援助者）】第3章2（2）（77頁）参照。

きなかった場合はどこにその原因があるのか、具体的に指導するようにしている。また、納入先にいつまでにこのくらい出荷しなくてはならないため、いつまでに草取りをしなければならないといったように、作業の意味付けやスケジュールを丁寧に説明し、理解させるようにしている。特に、スケジュールについては、天候に大きく左右されるので、納期を守るために計画を修正しなければならないことから、その都度明確に説明するようにしている。

農業は高齢化や機械化が進んだことにより事故等が多発しており、農林水産省によると農作業中の死亡事故は平成 26 年度（2014 年度）に 350 件発生していると報告されており、この傾向は継続している。イオンアグリ創造はグローバル G.A.P.²⁷の認証を取得しており、食の安全に加え、労働安全、環境保全などについて取り組んでおり、従業員の安全対策、安全講習を徹底している。

4 農業分野における障害者の職域拡大の可能性

露地栽培では、体力勝負のところがあり、健常者であっても夏場は体力を奪われ、熱中症に注意しなければならない。作業に集中しすぎて水分をとらないのも困るし、飽きっぽいとなかなかうまくいかない。安全面の観点から、障害の種類としては、身体障害者と聴覚障害者は危険への対応の面から雇用するのは難しいと考えている。また、能力的に可能な作業に従事させ、本人が望めば、無期雇用の登用試験を受験させていた。

農業参入には、①農地確保、②栽培、③販路の 3 つの壁があると言われている。イオンアグリ創造の場合は、①と③は行政や親会社の協力もあり比較的スムーズに進めることができたが、②栽培については、耕作放棄地を農地に再生させるために、抜木作業や土づくりから始め、大変苦労した。その中で、例えば、ICTを活用した農業を導入することによって、栽培に関する諸データ（例えば堆肥や農薬の量やタイミング、収穫量や収穫時期、気象観測データなど）を見える化し、それらを蓄積することによって、安定栽培ができるようになった。これらの情報は、本社やほかの農場と共有することができ、経験や勘に頼らない栽培技術のマニュアル化につながり、社員全員で共有できることから、障害者にとっても作業指示、作業内容や工程などが明確になり、作業性を高めたりモチベーションを維持する上で有効であり職域拡大の可能性が広がる。

²⁷ 【グローバル G.A.P. (Good Agricultural Practices)】グローバル G.A.P. とは、ヨーロッパで設立された農業生産工程管理の事実上の国際的な基準ことで、日本では地方自治体や民間で G.A.P. が作られており、農林水産省もガイドラインを公表している。農業生産活動を行う上で必要な関係法令等の内容に則して定められる点検項目に沿って、農業生産活動の各工程の正確な実施、記録、点検及び評価を行うことによる持続的な改善活動であり、結果として食品の安全性向上、環境の保全、労働安全の確保、競争力の強化、品質の向上に向けた取組である。

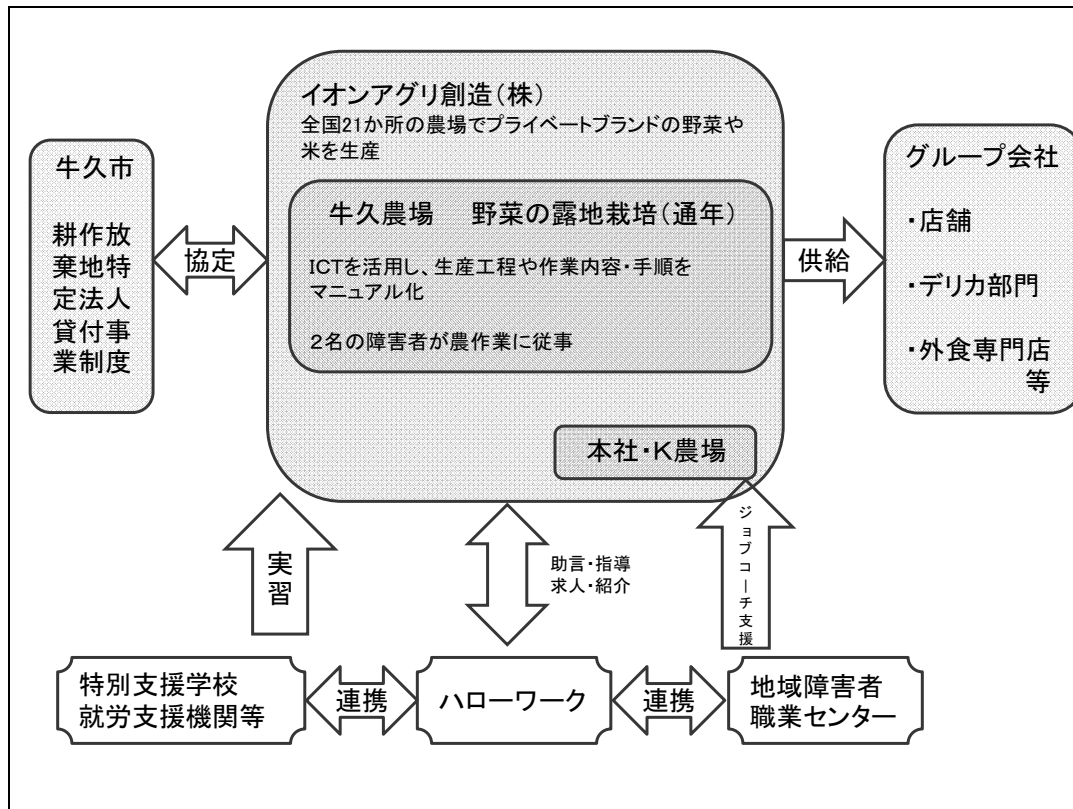


図 2-1 イオンアグリ創造における地域のネットワーク

事例B いわき小名浜菜園株式会社

大型温室内での生鮮トマトの栽培は、季節による日照時間の変化に伴って、作業量は変動するが途絶えることはなく、年間を通して作業があり、障害者の通年雇用の前提となっている。

障害者が従事している作業は、主に清掃作業であるが、これはハウスでの野菜栽培にとって必要不可欠な業務である。この作業を割り当てることによって、障害者が働き続けることができている。産業分類は農業であるが、障害者が従事している作業は、製造業等の工場内労務のイメージである。

1 企業の概要

いわき小名浜菜園株式会社は、平成15年（2003年）11月にカゴメ株式会社の子会社として設立され、平成17年（2005年）5月操業を開始し、現在11年を経過している。生鮮トマトの栽培及び販売を事業としており、生産品は、主に親会社に販売している。

従業員数は、正社員15名（8時～17時30分勤務）、準社員84名（8時～16時30分勤務。13名の外国人実習生を含む）、協力社員69名（8時～15時または9時～16時15分勤務）、アルバイト22名（そのほかの時間）である。これ以外に2～7月は、派遣社員の利用もあり、ピーク時には50名超となる。

2 障害者雇用を始めたきっかけと今後の展望

創業と同時に、ハローワークの紹介で障害者を採用している。創業後から現在までに退職した障害者は、1名のみで、ほかは全員雇用継続されている。

現在、提携している就労支援機関からの紹介により、月1回の実習を継続的に実施し、将来的な雇用の拡大を図ろうと考えている。実習を通して、葉掻き作業（葉を取る作業）、収穫作業、パッキング作業が可能かどうかを検討している段階である。

障害者雇用の今後の展望については、精神障害者の雇用を拡大することを考えている。管理部門及び現場ともに精神障害者の雇用についてあまり意識されておらず、精神障害に関する知識、経験不足から不安を感じているところであるが、実習の受入れを通し、精神障害者の持つ能力の高さを認識することができている。現在雇用されている精神障害者は、主に清掃作業を担当しているが、葉掻き作業、パッキング作業に職域を広げても問題ないのではないかと考えている。

3 障害者雇用の状況等

（1）障害者が従事している作業内容

雇用されている障害者数は4名、すべて男性の障害者を準社員として雇用している。年齢層は、40代2名、20代2名である。障害種類別の内訳は、知的障害者3名（障害程度：B2名、B軽1名）、精神障害者1名（2級）である。

障害者が従事している作業は、主に温室内の清掃作業であるが、葉掻き作業後の葉の回収作業、作替え時の作業等、状況に合わせて行う作業もある。

職務配置は、以前は、温室を4つに区分し、1つの区画に1名ずつ配属していたが、平成28年（2016年）1月から大きな組織変更があり、現在は、4人を1グループとして同じ作業場で作業している。

（2）勤務形態

勤務時間は、一律であり、季節による変動はなく、ほかの準社員と同じである。現在、行っている精神障害者の実習に関しては、実習者の状況から判断して、時間を決めている。今後、その実習者の雇用が決まった場合には、1日の就業時間を考慮する必要があるかもしれない。

賃金については、最低賃金の減額の特例許可申請は行っていない。以前は、最低賃金+能力給としていた。平成28年（2016年）1月から、時給制度を変更し、温室の清掃担当の時給は、710円+勤続給としており、すべての障害者が5年以上の勤続年数となっていることから、710円+50円=760円の時給となっている。（2015年の最低賃金は705円）。上記の時給制度変更は、清掃担当のみならず、すべての障害のある従業員を対象に実施された。賞与に関しては、ほかの従業員と同じ基準で定めている。

通勤方法は、個人状況により異なり、自動車による通勤者もいれば、自転車、バスによる通勤者もいる。また、自動車による通勤に対しては、10円×キロ数×出勤日数の通勤手当、バス通勤に対しては、上限1万円の交通費を支給している。

（3）支援機関や支援制度の活用状況

創業当初は、ハローワークから紹介を受けた。6～7年前まで継続的に特別支援学校、聾（ろう）学校等の実習を受け入れており、4名のうち1名は、地元の特別支援学校の実習の経験者が応募し、採用となったものである。平成28年度（2016年度）に入り、組織が大きく変わり、温室内清掃担当の雇用を拡大する方針となった。現在は、正社員、準社員、協力社員、派遣社員、アルバイト及び外国人実習生の雇用をしているが、障害者についても更に雇用していきたいと考えている。精神障害者の雇用については知識不足、経験不足であるため、障害者支援会社と提携し、月に1度、5日間の実習を実施し、雇用管理につながる経験を積んでいる。平成28年度（2016年度）の6月までの実績は、菜園見学会に5名参加、実習には6名が参加している。

以前は、採用時に障害者トライアル雇用²⁸を利用していた。支援制度では、ジョブコーチ（職場適応援助者）²⁹支援等の利用を勧められ、利用するかどうか迷ったこともあったが、ジョブコーチ（職場適応援助者）に作業内容を伝達し理解するまでに時間がかかり、煩わしさを感じたため、結局は利用しなかった。

（4）作業面、雇用管理面の配慮や工夫している点

ア 作業面での配慮や工夫

周囲から見ると作業の達成意欲が低いと見られがちなのがいるが、グループでの行動を基本とし、グループとしての1日の目標を与え、達成意欲が持続できるよう工夫している。

以前は1人1区画担当で、作業場所が別々であったが、現在は、同じ場所を4人で作業している。作業終了後にチェックすると指示どおりにできていないことがあるが、作業指示に当たっては、かみ砕きながら、より具体的な指示を出すよう意識している。

²⁸ 【障害者トライアル雇用】脚注21参照。

²⁹ 【ジョブコーチ（職場適応援助者）】第3章2（2）（77頁）参照。

イ 人事管理面の配慮や工夫

時給等賃金に関する事項については、評価の仕組み、時給制度の考え方で障害者を区別しないようにしており、その結果として、時給自体は、ほかの従業員とは異なるものになっている。

苦慮していることは、障害者が、周囲の状況を把握できずに話しかけたり、プライベートの事を聞き出すことがあるようなので、適宜指導をしている。

実習受入時には、社員、班長以外には、障害の内容は分からないように配慮している。

4 農業分野における障害者の職域拡大の可能性

(1) 雇用を通しての能力の発揮

栽培管理作業については、1人の者が定植から収穫、出荷まで担当するのではなく、作業を分業し担当している。温室内清掃作業は、病虫害防止のための非常に重要な作業であり、例えば、1つの作業に集中することを得意とする特性を有する障害者は、毎日温室内の掃き掃除をする担当として、重要な役割を担っている。

(2) 職域拡大の可能性

作業を分業化している比較的規模の大きい農業では、障害者雇用拡大の可能性があるのでないかとのことであった。

雇用する側もされる側もお互い理解不足の面があり、農業分野で障害者雇用を拡大していくためには、実習の機会を多く持つべきであり、そのような意味で障害者トライアル雇用があると思うが、本採用に移行しない旨の意思表示をすることは、企業としては非常に抵抗感があるので利用しにくい面もある。障害者支援機関を介した実習をもっと活用すべきではないかとの感想であった。

(3) 精神障害者の受入れ

精神障害者の受入れについては、精神障害者に対する知識不足により、何か問題が発生した場合の対処の方法が分からないため、積極的な雇用に結び付いていないが、雇用管理の方法を学ぶためには実習の受入れがよいと考えており、平成30年(2018年)の精神障害者の法定雇用率算入に向けても大きな影響はないだろうとのことであった。

事例C 植村牧場株式会社

植村牧場株式会社では、あえて機械化せず昔ながらの製法を守り、低温殺菌牛乳を製造している。乳牛の飼育、牛舎の清掃、配達等の多くの手作業を重度知的障害者が担っている。また、グループホームを併設し生活面の支援を行うことによって長期雇用継続を実現している。

瓶詰め牛乳の宅配を業務の柱と位置付け、顧客や地域の住民の信頼を得て、地道かつ着実に経営を続け、牛乳を使ったソフトクリームやクッキー等の製造販売、牛乳を使った料理を提供するなどいわゆる六次産業化³⁰にも取り組み、経営安定に向けて努力をしている。

勤続年数の最も長い障害者は31年になり、中には高齢化による作業能力の低下や認知症等の症状が見られる人もいるなど、高齢化への対応が課題となっている。

1 企業の概要

植村牧場株式会社（以下「植村牧場」という。）の創業は明治16年（1883年）で、133年続く奈良県で最も古い牧場である。

植村牧場では30頭の乳牛を飼育し酪農を営み、機械化せず昔ながらの製法を守り、品質の良い低温殺菌牛乳を製造している。瓶詰めにした1,500本の瓶詰め牛乳を一般家庭に配達しているほか、ホテルや店舗等に納めている。

また、20年ほど前に設置した売店では、牛乳を加工し製造したソフトクリームやクッキー等を販売し、10年ほど前に設置したカフェレストランでは、牛乳を使った料理を提供している。最近では、近隣農家、大学、県と共同で地元食材を使った菓子の新商品の開発にも取り組んでいる。

植村牧場では、酪農、牛乳製造・加工、宅配等に関連する作業を毎日休むことなく行っている。酪農の仕事は朝が早く不規則で重労働である。従業員は28名で、そのうち14名は重度知的障害者であり、さらにそのうちの10名は併設されたグループホームに入居している。

2 障害者雇用を始めたきっかけと今後の展望

37年前に人手不足からハローワークに求人を出したが、牧場の仕事は重労働であり応募がなく困っていたところ、ハローワークの担当者から、特別支援学校を卒業した1名の知的障害者を紹介され採用したことが、障害者雇用を始めたきっかけである。

当時、代表は知的障害の特性や指導方法についてほとんどわからず、試行錯誤しながら苦労を重ねたが、ハローワークの担当者と特別支援学校の先生が熱心に支援してくれたこともあり、徐々にノウハウを学んだ。

3 障害者雇用の状況等

(1) 障害者が従事している作業内容

雇用されている障害者は重度知的障害者14名（男性13名、女性1名）で、全員が正社員である。そのうち10名が併設されたグループホームに居住している。年齢構成は25～67歳となっており、勤続年数は7～

³⁰ 【六次産業化】一次産業としての農林漁業と、二次産業としての製造業、三次産業としての小売業等の事業との総合的かつ一体的な推進を図り、地域資源を活用した新たな付加価値を生み出す取組（地域資源を活用した農林漁業者等による新事業の創出等及び地域の農林水産物の利用促進に関する法律（六次産業化法））

31年である。寝食をともにして生活支援や健康管理を行いながら、長期継続雇用を実現しているが、一方で高齢化に伴う作業能力の低下等の課題も生じている。

障害者が従事している作業内容としては3種類あり、①酪農の仕事で、牛舎の清掃、牛糞取り、えさやり等の牛の世話、搾乳（朝、夕の2回）、堆肥の運搬、②牛乳製造の補助、牛乳瓶や釜の洗浄、冷蔵庫への運搬、③牛乳の宅配や店舗等への配達の補助などがあり、この中から得意な作業に従事している。

また、カフェレストランでは女性の知的障害者が注文、配膳、調理補助、片付け等に従事している。

（2）勤務形態

牧場の仕事は早朝から始まることから、30年ほど前から住み込みを始め、現在はグループホームを設置して、10名が生活している。早朝5時から夜遅くまで拘束時間が長くなるので、昼間に4時間の休憩を挟んでいる。

（3）作業面、雇用管理面の配慮や工夫している点

植村牧場の特徴として、あえて機械化せず手作業を中心としており、この手作業の大部分を重度知的障害者が担っていることが挙げられる。例えば、牛舎の清掃は徹底して行われているので牧場独特の臭いは少なく、このことは住宅地が近接していることもあって、地域住民との信頼関係を維持する上で重要なポイントになっている。

職務の検討については、上記3（1）①～③の作業を数か月かけて一通りの体験してもらい、マンツーマンで粘り強く繰り返し教え、得意不得意を見極めた上で、一番得意な作業をやってもらうようにしている。重度知的障害者の場合、1人前の作業ができるようになるには2～3年かかることもあるが、一度覚えれば確実にできるようになり、多くの手作業の中から必ずできる作業を見いだすことができるとのことだった。

また、生活面では、グループホームにおいて、寝食をともにしながら食事、栄養、睡眠、健康管理、定期検診をしっかり行うことにより、重度知的障害者の長期雇用が実現している。一方で、高齢化により認知症の症状などの対応が必要な人や両親が他界して身寄りのなくなった人がいるなどの生活上の課題も出てきている。グループホームを自分の家のように思っている人も多い。

（4）地域のネットワークの状況

代表は人と人のつながりを大事にしており、地域の祭りや清掃活動などには必ず全員参加するようにしている。また、植村牧場は障害者が働く牧場という特徴から特別支援学校、中学校の職場体験実習や高校生や大学生のインターシップの受け入れに積極的に協力してきたが、最近では登校拒否の生徒やうつ病等で休職している社員の復職に向けた研修プログラム等の依頼が増え、関係者から一定の効果がみられると評価されている。

奈良県では障害者雇用を推進する施策を打ち出し、平成26年（2014年）5月に奈良労働局と奈良県健康福祉部が雇用対策協定を結び、「障害者はたらく応援団なら」が創設された。具体的な取組としては、障害者雇用に積極的に取り組む企業等を登録し、職場実習や雇用機会の創出をバックアップし、障害者雇用の理解を促進する広報誌の発行、イベントやセミナー等の啓発を行っている³¹。登録企業は平成27年（2015年）9月現在42社にのぼっている。代表は、これまでの長年の知的障害者の雇用経験³²を踏まえ、講演会での講師

³¹ 奈良県の平成28年（2016年）6月1日現在の障害者実雇用率は2.6%で全国第1位であった。

³² 平成26年（2014年）、農福連携による地域の活性化等の取組を行うものとして、第1回「ディスカバー農山漁村（むら）の宝」に選定された。

やマスコミへの取材協力など広く情報発信をしてきたが、この事業についても積極的に協力している。また、近隣の農家にも障害者雇用を勧めてきた（図 2-2）。

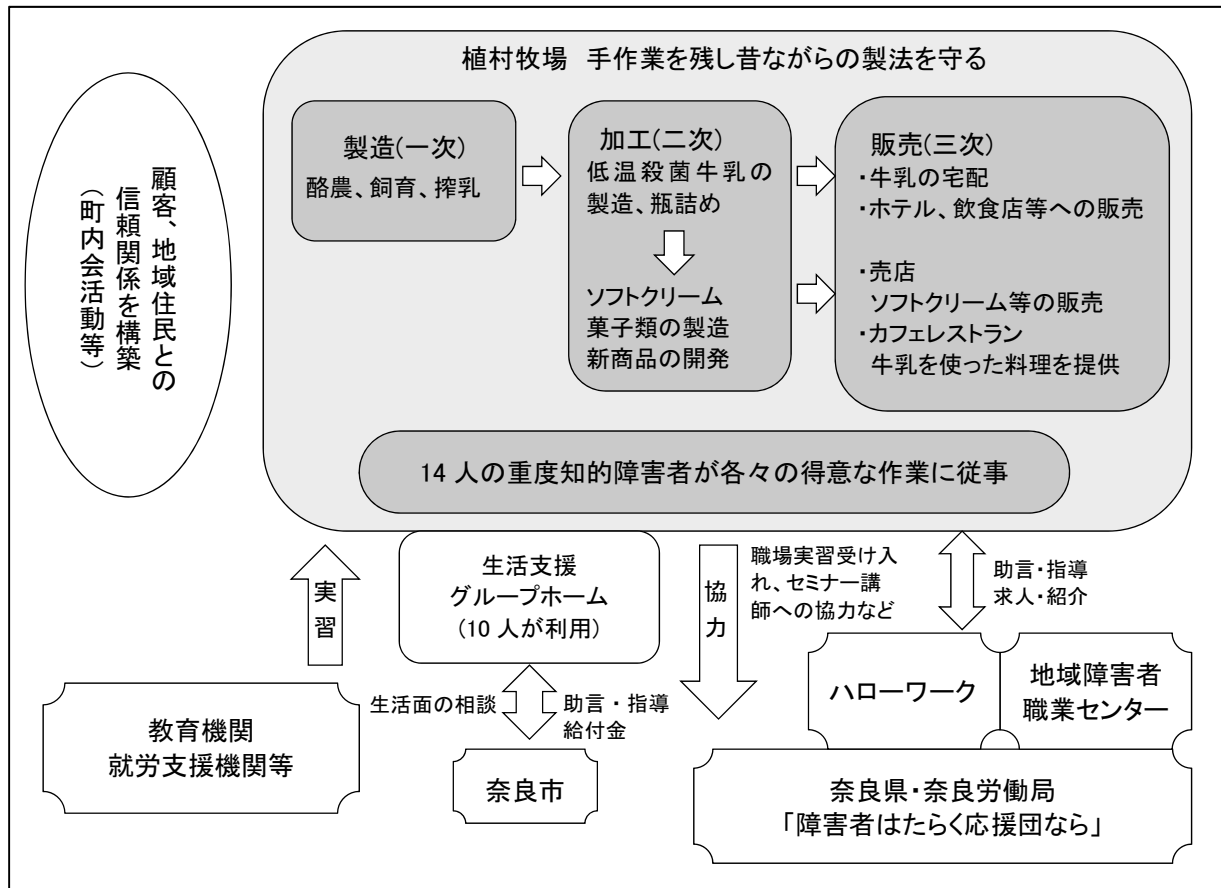


図 2-2 植村牧場における地域のネットワーク

4 農業分野における障害者の職域拡大の可能性

代表は、「酪農の仕事は、身体で覚える手作業が多く、重度の知的障害があっても、粘り強く指導すれば、必ずできるようになると確信している。また、今後も顧客や地域住民の信頼を堅持し、企業として着実に経営しつつ、高齢になっても、働きたいと望む限り、雇用を継続していきたい。」と考えている。

事例D 株式会社柿の木農場

作業が先にあつて人手が足りないから採用するのではなく、障害者を雇用するために作業を作り出しながら規模を拡大してきた事例である。主要な生産品目が、年間を通して作業が確保できるきのこ栽培であったことが、障害者雇用を拡大することができた要因である。また、障害者の雇用継続のためには生活面のサポートが重要であることに気づき、グループホームを始め、さらには福祉施設の運営にも携わることとなった。

1 企業の概要

株式会社柿の木農場（以下「柿の木農場」という。）は、昭和53年（1978年）に設立され、昭和56年（1981年）より、えのきたけを生産する農業法人である。

設立当初から障害者雇用に関心を取り組み、現在では、従業員73名（正社員42名）のうち、障害者は、知的障害者18名、精神障害者4名、身体障害者1名、計23名を占める。

2 障害者雇用を始めたきっかけと今後の展望

障害者雇用を始めたきっかけは、養護学校からの依頼を受けて、実習をしたことであつた。当時は健常者のみ8名の規模だったが、障害者を受け入れるために、新たに仕事を作り出して対応した。その後、徐々に障害者が増えていき、そのたびに仕事を作り出していった。企業では仕事が増えて新たに人を雇用するのが一般的であるが、柿の木農場では人が増えるから仕事を増やすという形で事業を拡大していった。

露地栽培ではなく、工場でのえのきたけの栽培が主な事業であるので、年間を通して作業が確保でき、早くから障害者雇用に取り組むことができた。

障害者の生活面のサポートの必要を感じて、グループホームを始めた。これをきっかけとして、福祉施設の運営も行っている。地域に耕作放棄地が増えている中で、耕作放棄地を取得し、そこを開拓して農業を行っている。就労継続支援A型事業所³³で17名、就労継続支援B型事業所³⁴か所で25名、就労移行支援事業所³⁵で6名の障害者が利用している。

就労継続支援A型事業所は、継続が難しくなり撤退した企業の施設・設備を受け継いで設立したものである。企業の従業員は支援者として雇用し、17名の障害者とともに働いている。ただし、柿の木農場では、就労継続支援A型事業所は、障害者が働き続けるためのものではなく、スキルアップするためのものと位置付けており、株式会社柿の木農場に既に4名雇用し、更にもう1名雇用することとなっている。さらに、ほ

³³ 【就労継続支援A型事業所】通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が可能である者に対して、雇用契約の締結等による就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供、その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練等の支援を行う。

³⁴ 【就労継続支援B型事業所】通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が困難である者に対して、就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供、その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の必要な支援を行う。

³⁵ 【就労移行支援事業所】就労を希望する65歳未満の障害者で、通常の事業所に雇用されることが可能と見込まれる者に対して、①生産活動、職場体験等の活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練、②求職活動に関する支援、③その適性に応じた職場の開拓、④就職後における職場への定着のために必要な相談等の支援を行う（利用期間2年）

かのきのご関係の企業や一般企業に就職する例もあった。就労継続支援A型事業所から企業に移行する人が出れば、就労継続支援B型事業所の利用者が移行できるようにしている。

3 障害者雇用の状況等

(1) 障害者が従事している作業内容

知的障害者18名、精神障害者4名、身体障害者1名の計23名の障害者が雇用されている。定着率が高く、これまで数名が外的要因で辞めているほかは、ほとんど入れ替わっていない。特に知的障害者の場合は長期雇用になっており、高齢化に伴って能力低下がみられたり、障害者就業・生活支援センター³⁶に間に入ってもらって相談したりしている人も出てきている。

仕込み作業、選別、チェック、異物混入等の点検、箱詰め、植え付け、収穫など様々なところに障害者ができる仕事がある。えのきたけの生産工場の中だけでなく、働く場所が広がってきている。配置は、それぞれの障害者の能力・適性、経験に応じて決めている。

(2) 勤務形態

自力通勤ができることを採用の条件にしている。企業としては、通勤に対する支援はしていない。障害者はそれぞれ様々な手段で通勤しているが、自力で通勤できない場合は、保護者が支援している。

(3) 支援機関や支援制度の活用状況

雇用している障害者の多くは、就労支援機関の支援を受けており、実習を行うことからスタートしている。最近では、就職が難しい人たちが、ハローワークや県の青年サポートセンターに相談に行き、そこから実習を依頼されることが多くなっている。

精神障害者の場合、体調に波がありいろいろな問題が起こる。そのようなときは、地域障害者職業センター³⁷に支援を求め、職業準備支援を利用するなど、地域にある機関とフルに連携し活用していくことが大事だと考えている。うつ状態になったケースについて、障害者就業・生活支援センターで相談したこともある。保護者と企業だけで話すよりも、就労支援機関が間に入ってもらうと話を進めやすい。

(4) 定着に向けた生活面への配慮や工夫

障害者雇用を続けていく中では、家庭環境が原因で定着できないケースが出てくることがある。生活面も一緒に支援する必要を強く感じた。また、親のいない知的障害者のために寮を建て入寮させ、定着を図った。その後、生活の安定が難しい人たちにとっては、グループホームが必要だろうと考え、NPO法人を立ち上げた。

³⁶ 【障害者就業・生活支援センター】障害者雇用促進法（第二十八条）障害者就業・生活支援センターは、次に掲げる業務を行うものとする。一 支援対象障害者からの相談に応じ、必要な指導及び助言を行うとともに、公共職業安定所、地域障害者職業センター、社会福祉施設、医療施設、特別支援学校その他の関係機関との連絡調整その他厚生労働省令で定める援助を総合的に行うこと。二 支援対象障害者が障害者職業総合センター、地域障害者職業センターその他厚生労働省令で定める事業主により行われる職業準備訓練を受けることについてあつせんすること。三 前二号に掲げるもののほか、支援対象障害者がその職業生活における自立を図るために必要な業務を行うこと。

³⁷ 【地域障害者職業センター】脚注25参照。

(5) 地域のネットワークの状況

障害者雇用を理解してもらうため、地域との良好な関係構築を目指している。地域との連携を深める活動は、どんぐり福祉会を通して展開している。小学生が社会見学として訪れることが定例になっており、一般の中学校の見学や実習も受け入れている。

4 農業分野における障害者の職域拡大の可能性

(1) 職域拡大の可能性

農業分野では、経営を維持しつつ障害者の雇用を維持していくことは大変であるが、えのきたけの工場生産でそれなりにやっていくことはできる。今、地域では、りんご農家やぶどう農家が高齢化し、農業経営の継続が問題になっているが、そんな中、農福連携により、障害者の就農がすすめられている。一方、農業経営が大変な中で、障害者を雇用して最低賃金以上をどう成立させていくかが課題である。

精神障害者については、所定労働時間週 20 時間以上でなければ障害者雇用の算定対象に入らないが、それを下回る短時間の働き方に配慮すれば、定着する人もいるのではないかと思われる。

(2) 必要な支援や情報、地域のネットワーク

柿の木農場には、これから障害者雇用を考えている企業が、見学や勉強に来る機会が多い。他県から見学に来ることもある。柿の木農場が委員として参加している、長野県中小企業家同友会の障害者問題委員会では、特別支援学校との交流会や企業見学会などを開催し、障害者雇用促進に努めている。

農業では、生産調整の課題もある。えのきたけについても、夏と冬の生産量の差が大きい。柿の木農場では、人手が足りない時には、就労継続支援 A 型事業所や就労継続支援 B 型事業所から応援してもらったり、逆に、柿の木農場から仕事を融通したりして、年間を通して仕事の平均化を図っている。

地域では、農業関係者との連携が大事であり、生産者の仲間に入れてもらえるところまで来ている。地域の農業協同組合とスーパーが連携してできた地場製品の売場に生産品を出してもらえるようになった。農業での市民権が多少得られてきたという感触がある。

また、今まで地域で農業をやってきた人たちとの連携を図っていくことも重要で、それには農家の人に障害者を理解してもらうことが必要であるが、そのためには積極的にアタックしていかないといけないと考えている。

事例 E 京丸園株式会社

老若男女、障害者が働くユニバーサル農業を立ち上げ、新しい農業のやり方を展開している事例である。障害者をボランティアではなくビジネスパートナーとして迎入れ、障害者を中心にした作業の組立や分業化を行い、治具や機械の開発などにより仕事を作り出した。その結果、効率化が図られ水耕栽培の商品開発に結びつき、経営規模を拡大してきた。行政機関、地域の特例子会社³⁸、就労支援機関、福祉施設、特別支援学校等とユニバーサル農業のネットワークを構築し、積極的に普及に努めている。

1 企業の概要

京丸園株式会社（以下、「京丸園」という。）は、社長が父親から農業を継承した平成 16 年（2004 年）4 月に設立された農業生産法人である。社長は京丸園を「ユニバーサル農園」と位置付け、老若男女やいろいろな障害を持っている人達が一緒になって働いている。平成 28 年（2016 年）6 月現在、役員 4 名、社員 9 名、パート 61 名の計 74 名が働いており、そのうち障害者は 24 名（身体障害者 4 名、知的障害者 10 名、精神障害者 6 名、発達障害者 4 名）である。

京丸園は、水耕部、土耕部、心耕部の 3 部体制になっている。まず、水耕部では、水耕施設（100a）で芽ねぎ、ミニちんげんさい（1 日 2 万本出荷）、みつばを通年生産していて、全体の売上げの 90%以上を占める事業の柱となっている。また、土耕部では、無農薬合鴨農法による水稲（70a）や露地栽培のさつまいも等の野菜（50a）を栽培している。障害者は全員が心耕部に所属している。心耕部では本人が望む働き方を検討した上で、水耕部や土耕部に指示しながら実現できるようにしていく。

2 障害者雇用を始めたきっかけと今後の展望

社長は、平成 8 年（1996 年）頃、規模拡大のためにハローワークに求人を出したところ、障害者が応募してきたが、農作業は職人的な作業が多く、無理だろうと考えて断っていた。ある障害者と母親から働かせて欲しいと頼まれた時も断ったが、母親からまずは実習でもいいので働かせて欲しいと熱心に頼まれたことから、うまく受け入れられるか不安を感じながらも 1 週間の作業体験として受け入れた。彼の仕事に対する熱意もあったが、周囲の従業員が彼をサポートするようになり、コミュニケーションが生まれ職場の雰囲気が明るくなった。その後、作業性を高めるための工夫や治具や機械を開発することによって、全体の作業の効率が上がり生産性が向上したことから、障害者雇用に確信を得て、毎年 1 人ずつ障害者を雇用し、現在 24 名を雇用している。

現在、ユニバーサル園芸を中心にした農福連携を一步進め、企業（特例子会社）を巻き込んだ農・福・企一体の連携モデルを実践している。

3 障害者雇用の状況等

（1）障害者が従事している作業内容

京丸園の組織体制は、水耕部、土耕部、心耕部からなる。水耕部は売上げの 90%以上を占める経営の柱である。障害者は全員心耕部に所属している。心耕部は 3 部の上位に位置づけられており、企業在籍型ジョブ

³⁸ 【特例子会社】第 1 章第 2 節 5（15 頁）参照。

コーチ（職場適応援助者）³⁹の資格を持った社員が、本人にどのような働き方をしたいかを聞きながら、その人にふさわしい作業のやり方や働き方を見だしていく。障害者は水耕の生産現場で作業に従事するが、水耕部は心耕部の指示を受けて、作業の仕方を考え、効率的な作業をするための工夫を重ね、場合によっては治具や機械の開発により、従来の作業のやり方を変えることもある。この方法は障害者を中心に置き、従来の農作業のやり方に人を合わせるのではなく、人に合わせて農作業のやり方を考えるという発想であり、このことが、京丸園全体の効率性を改善し生産性を高めることにつながっている。

（２）勤務形態

働き方はそれぞれ異なっており、障害者本人の希望に応じ、勤務時間は週３日、１日３時間半の人から週５日でフルタイムの人まで様々である。賃金の決め方については、社長はお互い無理をせずに長く安心して働いてもらうためには、能力と賃金を一致させることの重要性を指摘している。実際には、賃金は能力の評価に基づき、本人と家族、就労支援機関の職員の相談によって決めており、時間の延長や短縮も柔軟にできるようにしており、障害の程度によっては労働基準監督署に最低賃金の減額の特例許可申請を出すこともある。通勤については、近くに路線バスが通っているので、自力で広範囲から通ってきている。

（３）支援機関や支援制度の活用状況

障害者の採用については必ず就労支援機関を通してしている。京丸園には一般の企業で働く人と就労継続支援事業所⁴⁰や就労移行支援事業所⁴¹を利用する人の狭間にいる障害者が応募してくる。障害者が在籍する就労支援機関と連携し、専門的な視点を通して、京丸園で働ける能力、理解力があるだろうという人がハローワークを通じて紹介されてくるので、知的障害者は１か月程度、精神障害者は１～２年単位で実習期間を設けて採用することとしている。

採用後についても、長く安心して働くために、ハローワーク、在籍していた就労支援機関の生活面のサポートや医療機関等の支援を受けられるようにしており、京丸園と本人、家族間の良好な関係を維持し、何か問題が生じた場合にも早期に対応できるようにしている。

一方で、地域の就労支援機関や福祉施設に農作業を委託をしており、働く場を提供している。また、就労支援機関や特別支援学校からの職場体験実習も常時受け入れている。

（４）地域のネットワークの状況

京丸園は、浜松市が平成１７年（２００５年）に立ち上げた「浜松市ユニバーサル農業研究会」（発足当時は「浜松市ユニバーサル園芸研究会」）に、発足当時から参画している。研究会の取組としては、農業者、福祉関係者、企業関係者、学識経験者、県及び市の各関係機関が集まり、障害者の農業参画を主なテーマとし、農業者を始めとする市民への活動の普及・啓発を図るため、事例紹介や支援制度等の研究・調査活動、就労体験や講演会等を行っている。また、NPO法人しずおかユニバーサル園芸ネットワークの事務局長も務めており、県レベルの広域的に園芸活動を通じた福祉の向上を目指して普及活動を展開している。

これらの活動を通して、ユニバーサル園芸を広く普及したいと考えており、京丸園には企業、福祉機関や行政機関等から見学者が多く来ている。

³⁹ 【ジョブコーチ（職場適応援助者）】第３章２（２）（７７頁）参照。

⁴⁰ 【就労継続支援事業所】脚注 33, 34 参照。

⁴¹ 【就労移行支援事業所】脚注 35 参照。

4 農業分野における障害者の職域拡大の可能性

農業は仕事はたくさんあるが、人手不足という問題がある。就労移行支援事業所は、利用者を就労へ移行させたいが、受け入れる企業が十分でないという問題がある。企業は法定雇用率を達成する義務があり、障害者を雇わなければならないが、受け入れる仕事がないという問題がある。

この3つの問題を三者が協力し合うことで解決できないだろうかと考えたのが、「農業、福祉、企業（特例子会社）の連携によるモデル」である。現在、京丸園では福祉施設や特例子会社に作業委託を発注している。具体的には、近くに設置された特例子会社事務所から社員が京丸園に出勤してきて、特例子会社の担当者の管理・指示の下、ミニちんげんさいの定植や収穫、根切り、下葉とり、パック詰め等に従事している。作業場の中に調製、パック詰め用の自動ラインを設置したことにより、作業効率が大幅にアップし、1日当たり2万本のミニちんげんさいを出荷している。

企業側のメリットとしては、自社で農地や作業を用意する必要はなく、複数の農家と年間の受託契約することができれば、仕事を用意でき、初期投資や技術的な問題も軽減される。社長はこの「農業、福祉、企業（特例子会社）の連携によるモデル」を採用にすることにより規模の拡大を実証できたことから、広く普及したいと考えている。

事例 F 農業生産法人株式会社 K K Y ファーム

農業生産法人株式会社 K K Y ファームは、代表が税理士法人として業務に携わる中で、農家の所得が低く、農業が儲からないことに疑問を感じ、数年前に代表自らが法人を設立し、農業を開始し、農地を工場ごと買収するなどにより、現在では農地の半分は自前で所有するまでになった。

生産作目はだいこんとかんしょ、高糖度トマトと野菜の生産、ブランド豚の委託飼育・販売などである。緻密な「年間栽培管理表」⁴²を基に、3名の正規職員とシルバー人材センターのスタッフを有効に活用し、8.5hの農地を運営管理する農業ビジネススタイルを構築し、今後も生産規模と販路を拡大する予定である。また、知的障害者も、チームの一員として主としてトラクターを運転しかんしょを掘る作業をするなど安定した高い能力を発揮している。

1 企業の概要

農業生産法人株式会社 K K Y ファーム（以下、「K K Y ファーム」という。）は、平成 23 年（2011 年）1 月に宮崎県に設立された税理士法人が母体の企業グループの 1 つである。

K K Y ファームの従業員数は、約 50 名（知的障害者 1 名、身体障害者 2 名）である。また、グループ会社に精神障害者 2 名を雇用している。

K K Y ファームの事業内容は、農産物の生産を主軸に青果・食肉の加工・販売などを含む六次産業化を図っており、平成 25 年（2013 年）5 月には六次産業化・地産地消法に基づき農林水産省による総合化事業計画の認定を受けている。

2 障害者雇用の状況

K K Y ファームは、現在、知的障害者（療育手帳 B2）1 名と身体障害者 2 名を雇用している。このほか、グループ企業である介護施設では、ジョブコーチ（職場適応援助者）⁴³支援と障害者トライアル雇用⁴⁴を利用して精神障害者 2 名を雇用しており、庭の手入れ、利用者の買い物の支援、掃除などの業務を担当している。

K K Y ファームでは、従業員数の十分な確保ができておらず、必要な力仕事があり、ハローワークの勧めで特定求職者雇用開発助成金⁴⁵（1 年半）を活用して障害者の給料の補填ができたことから、地元の就労支援機関からジョブコーチ（職場適応援助者）支援を受けて、特別支援学校高等部の卒業生を雇用している。

受け入れた障害者は、指示をきっちり理解し、大変熱心に農作業に取り組んでいる。また、最近では応答がしっかりするなど、本人を農作業の大きな戦力と捉えている。なお、本人は自家用車で約 20 分をかけて通勤している。

⁴² 【年間栽培管理表】作目別・品種別に播種や定植の時期、収穫時期と収穫量、販売金額などを表した栽培計画表。

⁴³ 【ジョブコーチ（職場適応援助者）】第 3 章 2（2）（77 頁）参照。

⁴⁴ 【障害者トライアル雇用】脚注 21 参照。

⁴⁵ 【特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者雇用開発助成金）】平成 29 年（2017 年）4 月 1 日から、「特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）」に名称変更された。なお、同コースの対象は 60 歳以上 65 歳未満の高年齢者、身体障害者、知的障害者、精神障害者及び母子家庭の母等である。なお、特定求職者雇用開発助成金には、同コースのほか、発達障害者及び難治性疾患患者を対象とした発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース、65 歳以上の離職者を対象とした生涯現役コースなど全 8 種類のコースがある。

3 本人の働き方とその配慮・工夫等

KKYファームで働く障害者は、出勤後、軽トラックで始業時には圃場に出るほか、事務所の朝夕の打合せに参加し、夕方は簡単な日報を書いている。また、本人は計算が苦手であるが、例えば、農薬量などの計算を要することは周囲が行い、本人に圃場に持っていかなせるなどの工夫を行っている。

4 労働条件等

KKYファームの障害者の労働条件は、8時～16時（途中1時間半の休憩を挟む。他の従業員は8時～17時勤務）の土日休みの週休2日であるが、多忙時は1時間の延長や、農作物の栽培・収穫状況によっては土曜日出勤となる。また、本人の身分は、雇用期間の定めのない社員であり、給料は時給制で、額は最低賃金である。

5 農産物の生産・加工・販売とその流れ

8.5haの圃場での農産物生産の主力は、露地栽培によるだいこん（年間収穫量約350t）とかんしょ（同約200t）のほか、特殊栽培技術を用いて建屋でハウス栽培をする高糖度トマト（糖度8～11度）である。それ以外は、キャベツ、ニンジン、じゃがいも、かぼちゃを生産している。

加工は、だいこんとかんしょが主で、だいこんは電気乾燥で切り干しだいこんに、かんしょは電気乾燥で干しいもにして販売するが、収穫量が多く加工ができない場合は、卸の青果業者に販売する。「Mの雫」として商標登録している高糖度トマトの栽培面積は1haであり、収穫後は問屋に卸し、関東、関西の百貨店、スーパーマーケット等で販売されている。

飼料にこだわるブランド豚を開発し、「ロイヤルポークKIJO」として商標登録し、近くの養豚場に飼育委託している。具体的には、委託先から月約50頭の肉豚を仕入れ、部位分けしたものを入荷し、顧客ニーズに合わせた一次加工後、販売店に卸している。また、鶏肉は大手食鳥会社から仕入れ、月間約90tを加工・販売している。

このように農作物は問屋に卸しているが、運送コストや人員体制、販路の確保が整わず、一般消費者に小売りはしていない。

また、平成28年（2016年）4月から、「ものづくり補助金」と自己資金で約2,000万円の惣菜製造設備を整備し、「カツサンド」「煮込みハンバーグ」「塩豚」「鳥ハム」その他の惣菜の製造を開始し、現在は卸問屋への大量生産を行っている。

6 業務内容

従業員のうち圃場で作業をするのは3名である。多忙時はシルバー人材センターのスタッフの手伝いを3名程度依頼するほか、収穫の作業が多い時は、農家（1軒）に圃場整備、収穫作業を委託する。知的障害者は、主としてトラクターを運転しかんしょを掘る作業で、多忙時は本人がシルバー人材センターのスタッフを指示する等、周囲から頼りにされている。ここでは、緻密な「年間栽培管理表」を基に、作業員3名と経営者1名が圃場の状況を常に共有し、その状況に応じ微調整をするチームワーク農業が行われている。

農作業の基本的な流れは、畑を耕作し堆肥を入れ、自動機で畝を立てた後、播種（種植え）及び定植（植付け）をし、収穫までの間は除草作業等（薬剤散布・肥料散布、機械での草刈）を行う。

かんしょの収穫作業は、中型のトラクターを使って行い、運転者の左右に各1名ずつ乗車して作業を行う。それ以外の者はトラクターの先において、マルチングされた（圃場に張られた）黒いビニールシートを剥ぎ取

る作業をする。掘り上げられたかんしょは、コンテナに入れ、ダンプカーで加工場に運び、大きさによる選別、熟成、機械による洗浄後、青果加工に回す。

だいこんの収穫作業は、だいこんの劣化が早く、1週間ずつ時間差をつけ、需要に合わせて収穫する。だいこんの場合、掘る機械がなく作業員3名とシルバー人材センターのスタッフ3名が、マルチングされた黒いビニールシートを剥ぎ取りだいこんの枝葉を刈った後に1本ずつ手でだいこんを引き抜いて収穫している。収穫後はだいこんを工場に運び、洗浄後青果加工に回している。

7 農業経営の工夫・課題

KKYファームは、農家の所得の低さや儲からない農業への疑問から事業化したものであるが、大手企業のような莫大な設備投資による完全機械化は難しいと考え、当初は、プロの農業者を多数雇用したものの生産性は上らなかった。試行錯誤の末、緻密な「年間栽培管理表」を作成し圃場を管理したことで、自然災害などによる農産物被害は農業全体の1～2割程度以内であると把握ができ、圃場を「自然の工場」と割り切ることで、露地栽培とハウス栽培をしている。

六次産業化・地産地消法に基づく農林水産省の総合化事業計画認定を受けたことにより、行政（県・市・町）から信頼を得たことや、県及び町の誘致企業となり、それが農業経営をプラスにしていると考えている。しかしながら、売れる農産物の生産（第一次産業）、高額補助を受けた設備投資に見合う成果品（第二次産業）としての加工品のでき栄え、そして、販路開拓（第三次産業）に苦心し、六次産業化⁴⁶の厳しさを痛感している。ただ、今年になり、人材を確保し営業力を強化したことで、コンビニエンスストアや外食産業などの大手企業との取引ができるようになり、経営が軌道に乗りつつあると考えている。

8 農業分野における障害者の職域拡大の可能性

農業を支援する補助金、設備投資の補助を得て事業化した但、農業経営は、採算がとれないことが多く、運転資金に対する補助金があるとよいと考えている。また、障害者雇用を条件にするなど一定の要件で運転資金の調達を手軽にできることや、緩やかな返済や一定期間の返済免除などの支援があると非常に稼働しやすいと考えている。また、スケールメリットを活かして農産物の生産を行っているが、地権者、地主の意向もあり、まとまった圃場が借りられず、圃場が点在している。今後、生産規模拡大に伴う圃場の確保について、行政の支援・協力があるとありがたいと考えている。

当初、受け入れた障害者は、できる業務が単純な荷物運搬作業などの業務に限られるなど、職業領域の拡大が難しい状況であったが、中小企業として障害者に1日（6時間）分の単純な荷物運搬作業などの業務を用意することは難しく、その際に行政や就労支援機関の担当者から本人の具体的な働き方の提案がほしかつたと考えている。また、障害者の働き方（雇用）として1日3時間でも障害者雇用率への反映が認められるような制度の特例や、地域の幾つかの企業で本人が対応可能な単純な荷物運搬作業の業務を集約する働き方（雇用）もあればと考えている。

⁴⁶ 【六次産業化】脚注30参照。

事例 G 埼玉福興株式会社

生活寮を運営しており、利用者の働く場として株式会社を作り、製造メーカーの下請け作業を行っていたが、不景気の影響が少ない農業分野に新規に参入した事例である。水耕栽培によるサラダほうれんそうの栽培を軌道に乗せ、野菜の露地栽培やオリーブ栽培にも取り組んでいる。

また、就労継続支援B型事業所⁴⁷やグループホームなどを設置しており、農福連携に取り組んできたが、更に前進させた「農福一体」を目指し、様々な就労困難な人々を受け入れるソーシャルファーム⁴⁸としての活動を展開している。

1 企業の概要

社長は、両親とともに平成5年(1993年)に知的障害者生活寮を設立し運営していたが、利用者の働く場がなかったことから、自ら就労の場を作ることとし、平成8年(1996年)に埼玉福興株式会社(以下、「埼玉福興」という。)を設立した。当時は製造メーカーの下請け作業を受注していたが、不景気の影響を受け、受注作業が徐々に減少したことから、農業参入について研究を重ね、平成16年(2004年)に新規参入した。

また、就労継続支援B型事業所やグループホームなどを設置しており、農福連携に取り組んできた。

埼玉福興では、ハウス(600坪)でサラダほうれんそうの水耕栽培やねぎの苗づくり(年間)、露地(3ha)ではたまねぎ、はくさい、かぶなどを栽培している。また、生産の拡大を目指し、今年からトマトの試験栽培をしている。現在の従業員数は10名で、そのうち障害者は2名である。

2 障害者雇用を始めたきっかけと今後の展望

埼玉福興は新たな事業展開を検討していた時、食料に関わる農業であれば需要が大きく落ち込むことはなく、担い手不足である地域の農業の活性化に貢献できるのではないかと考え、情報収集や研究を重ねていた。そのような中、障害者がサラダほうれんそうの水耕栽培に従事している企業の先進事例に遭遇し、その企業にすぐに見学に行き、水耕栽培のノウハウや経営方法などを学び、農業に参入することを決断した。

平成18年(2006年)に農地を1,500坪借り、ビニールハウスを建て水耕栽培を始めた。翌年、農業生産法人に認定され、埼玉県において株式会社が農業に参入した第1号であった。その後、露地栽培も徐々に拡大してきている。

また、社長はこれまでの間、NPO法人や就労継続支援B型事業所を設立しており、これらの利用者約30人が埼玉福興から請け負った農作業に従事する農福連携を実践してきた。現在は、更に前進させ「農福一体」

⁴⁷ 【就労継続支援B型事業所】脚注34参照。

⁴⁸ 【ソーシャルファーム】公益財団法人日本障害者リハビリテーション協会ホームページ(障害保健福祉研究情報システム(DINF)の用語解説)によると、日本では、障害者の働く場として、福祉制度に基づく施設と企業の2種類があるが、ヨーロッパでは第3の分野として、ソーシャル・エンタープライズ(社会企業)がある。ソーシャル・エンタープライズは、社会的な目的をビジネス手法で行うものである。通常の賃金、労働条件で生産活動を行い、製品・サービスを市場で販売し、利益を事業に再投資する形で、社会的目的を実現させる。

ソーシャル・ファームは、ソーシャル・エンタープライズの一種であり、障害者あるいは労働市場で不利な立場にある人々のために、仕事を生み出し、また支援付き雇用の機会を提供することに焦点をおいたビジネスである。

ソーシャル・ファーム(イタリアでは「ソーシャル・コーポラティブ(社会的協同組合)」)は1970年頃に北イタリアの精神病院で始まった。入院治療が必要でなくなった者が地域に住み仕事に就こうとしたが、偏見差別意識から雇用する企業が現れなかったため、病院職員と患者が一緒になって仕事をする企業を自ら作っていったのが、はじまりである。この手法は、1980年代に、ドイツ、オランダ、フィンランド、イギリスなど、ヨーロッパ各地に広がった。

を目指し、高齢障害者、精神障害者、ニート、引きこもり、触法者など就労が困難な人達の受け皿となるような農業を基盤にしたソーシャルファームとして活動している。

また、10年ほど前から自然栽培によるオリーブの木を栽培しており、現在は700本に増えた。現在、オリーブ茶やオリーブオイルなどの商品開発を行っているが、将来的には100万本を目指し、オリーブ園を活用したソーシャルファームを目差しており、さらに、グリーンケア⁴⁹を展開したいという壮大な構想を掲げている。

3 障害者雇用の状況等

(1) 障害者が従事している作業内容

農作業に従事している2名の障害者はともに正社員である。

知的障害のAさんは、精神障害の重複障害があり、生活寮に入り2年間農作業に従事し、その後埼玉福興に採用されて5年目になる。Aさんは農業班に所属し、はくさい、たまねぎなどの露地物の栽培全般に従事している。また、自動車免許を取得しており、今年から野菜の納品も担当するようになった。

精神障害のBさんは就労継続支援B型事業所に1年間在籍し、農作業の訓練を受け、採用されて2年目になる。Bさんも農業班に所属し農作業に従事しているが、自然栽培の試作をするなど商品開発にも取り組んでいる。

(2) 作業面、雇用管理面の配慮や工夫している点

障害者雇用については、まず就労継続支援B型事業所に在籍してもらい、埼玉福興がB型事業所に委託した農作業に従事させ、適性を見極めながら、それぞれの作業の役割を果たすことができるように育てた上で、採用を検討することとしている。農作業の特性上、行き詰まったり、途中で飽きてしまう人もいる。本人達も訓練を受けながら、農作業に向いているのか、やっていけるのかしっかり検討することができる。これらのことは長く働くためには重要である。Aさん、Bさんとも農業班の中心となって働きながら、訓練生に対して指導、助言もしている。

なお、水耕栽培については、作業の流れが一定でわかりやすいことから、社員の管理者を1名配置して、作業指導を行っている。

社長は生活寮や就労継続支援B型事業所を運営していることから、働くことについて、人生の長いスパンで捉えている。農業以外の職種で就職を希望する人への就職支援や職場を退職して再び農作業に関わりたいと希望する人への支援を、当事者とよく相談しながら行っている。

(3) 地域のネットワークの状況

社長は障害者雇用、異業種からの農業参入の経験や農福連携の実践を踏まえ、関連するセミナー等の講師などを積極的に引き受け、広く情報を発信している。農業分野においては、関東農政局関東ブロック障害者就農促進協議会の会長に就任し、農福連携の旗振り役を担っている。また、平成28年度(2016年度)から埼玉労働局が主催する農業分野障害者雇用推進検討チーム(農業分野における障害者雇用推進モデル事業⁵⁰)の委員として、セミナーの講師や農業分野に参入する企業や参入したいと考えている企業等に、障害者雇用のアドバイスをしている。

⁴⁹ 【グリーンケア】濱田(2014)によると、スウェーデンのグリーンケアの定義は、LRF(農業者連盟)が「特別な支援を必要とする人々のために、充実した意味のある労働を自然環境及び農場において提供するもの」としている。

⁵⁰ 第1章第3節4 厚生労働省の施策(17頁)参照。

企業から見学や相談を受けたときには、農業経営の現実の厳しさや難しさを率直に伝えた上で、企業1社の取組ではハードルが高いので、福祉と連携することによって、農業に参入しやすくなることを説明している。

4 農業分野における障害者の職域拡大の可能性

埼玉福興は、当初障害者を雇用して縫製作業やボールペン組立などの製造作業を行っていたことから、社長は農業の特徴と比較検討しながら次のように述べている。社長によると、農業は力仕事や単純な手作業も多く、それぞれの障害特性にあった作業が用意できる。生活寮における生活支援の面からも、体力がつき健康になる。また、狭い空間や細かな枠組みから開放され、自然を相手にしていることから、対人ストレスが減少し、トラブルが少なくなったとのことだった。

また、社長は近年、利用者の障害の質が変化してきていると指摘している。具体的には、高齢障害者、精神障害者、発達障害者、ニート、引きこもり、触法者といった就労が困難な人達が増えていることから、農業はそれらの人達の受け皿になることができると考えている。それが、社長が目指している「農福一体」による持続可能なソーシャルファームの取組である。

事例H 株式会社サニーリーフ

地域との密接な関係がある親会社が、知的障害者及び精神障害者が働ける場をつくろうと、農業分野で障害者を雇用する目的で設立した特例子会社⁵¹である。計画段階から、施設設備等のハード面でも、作業内容や作業手順等のソフト面でも、様々な工夫をしている。安全・安心な野菜を届けることと、障害者の雇用を事業目的として、事業として成り立つことを目指している。

地域の障害者就業・生活支援センター⁵²と密接に連携し、障害者はすべて同センターに登録し支援が受けられることを採用の条件としている。地域の高齢者の働く場づくりにも関与しており、地域との良好な関係を深めつつ事業展開している。

1 企業の概要

株式会社サニーリーフは、滋賀県を中心とした総合スーパー等の小売チェーンとその関連事業を展開している株式会社平和堂の特例子会社として、平成24年（2012年）に滋賀県で創業、設立された農業生産法人である。

事業内容は、約2,900㎡のハウスによる自然光型水耕栽培による野菜の生産と親会社への商品供給である。作目としては、レタス類、セロリ、ねぎ、みずな、しゅんぎくなどである。障害者が従事している作業は、野菜の生産、収穫、包装、出荷作業である。勤務時間は、8時から15時まで。1日3～4品目を扱う。トリミング、計量、袋詰め、定植、後片付けといった一連の仕事を障害者が行っているが、障害者全員がすべての作業ができるわけではないので、テクニカルな部分や細かい複雑なところは健常者が行っている。商品は、夕方出荷して、翌朝店頭に並び販売される。地域で消費されるので、商品の流れが目に見える。

従業員数は16名、うち障害者は13名である。設立当初から、障害者が大多数を占める構成で運営されている。

2 障害者雇用を始めたきっかけと今後の展望

社会的に食の安全が課題になっているが、スーパーで販売している食料品を自社で作れないかということが最初の発想であり、野菜づくりであれば、5～6名の障害者を雇用できるのではないかと考えていた。初期投資が高くつくので難しい状況にあったが、助成金を活用する手段があることを知り、ハローワークに相談した。その結果、重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金を申請し認定されたので、その条件のひとつになっている障害者雇用15名を平成25年（2013年）2月に採用し、同年3月、特例子会社に認定された。助成制度が障害者雇用の非常に大きなインセンティブになっている。

今後は、現在の規模で障害者雇用を続け、さらに、スキルアップと効率性の向上に努め、安定した事業として経営できるようにするとともに、高齢者の働く場づくりを進める等により、地域への貢献の度合いを高めていくことを意図している。

⁵¹ 【特例子会社】第1章第2節5（15頁）参照。

⁵² 【障害者就業・生活支援センター】脚注36参照。

3 障害者雇用の状況等

(1) 障害者が従事している作業内容

現在雇用されている障害者 13 名の内訳は、知的障害者 9 名、精神障害者 4 名である。男性 8 名、女性 5 名であり、平均年齢は、27.4 歳である。

当初は、15 名の障害者でスタートした。当時、作業所に所属していた人ばかりであった。応募が 30 人あり、そこから選抜された。15 名のうち、9 名が退職し、7 名が追加で入社している。現在、人数は 2 名減となっているが、出荷数は、当時の 1.5 倍となっている。それだけ、全体的にスキルアップしている。

障害者は、半分ほど入れ替わっているが、退職理由は、仕事を続けることが難しかったことによる。作業所ではエース級であったものの、仕事を続けるうちに自分の能力について自信を失うケースが多かった。

障害者が従事している作業は、野菜の生産作業で、毎日種を植えて、毎日収穫する。洗浄作業も多い。割当表を作って、作業ごとに担当者を割り当てている。どの作業を誰がやるかが決められていて、その場所や対象は日によって変わる。予定どおり進まないときは、割当表を使い、口頭で配置を指示する。能力によって仕事が偏るが、できない作業についても少しずつ訓練し、できる限り公平に仕事が割り当てられるように工夫している。

(2) 勤務形態

勤務時間は、原則 1 日 6 時間である。週 30 時間相当となるので、社会保険が適用になる。親会社がスーパーで、大きい店舗は元旦でも営業している会社であり、その店舗に野菜を供給している関係で、正月、ゴールデンウィーク、盆等には関係なく、休日は、日曜日とウィークディの 1 日の週休 2 日としている。季節によって日照時間が大きく異なるため、作業が少なくなる冬場でも 1 日 6 時間の仕事を確保するようにしている。夏場は、反対に作業が多くなり、勤務時間を延長して対応している。実質、6~7 時間勤務となっている。

賃金は、最低賃金が基礎であるが、スキルの高い人には定額を上乗せしている。スタートから、最低賃金だけは守りたいと考えてやってきた。最低賃金の上昇に伴い昇給している。

自力通勤ができることを採用の条件としていて、それぞれ様々な方法で通勤している。

(3) 支援機関や支援制度の活用状況

採用方法は、ハローワークに求人を出し、ハローワークから紹介された応募者の面接をする。応募者と合意すれば、2 週間の実習を行い、意欲や潜在的な能力をみる。採用については、本人の意向を重視しているが、自ら辞退を申し出るケースもある。特に、精神障害者に多く、半日から 3 日のうちに辞めてしまうこともある。

採用が決定すると、3 か月間の障害者トライアル雇用⁵³を活用している。地域の障害者就業・生活支援センターと緊密に連携しており、同センターに登録することを採用の条件とし、応募の段階から関わってもらい、採用後に何か問題が生じた場合の相談相手になってもらっている。助成金では、特定求職者雇用開発助成金⁵⁴を積極的に活用している。

⁵³ 【障害者トライアル雇用】脚注 21 参照。

⁵⁴ 【特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者雇用開発助成金）】脚注 45 参照。

(4) 作業面、雇用管理面の配慮や工夫

障害者雇用に係る作業環境や動線などについては、建物の建設段階から様々な工夫をしている。ハウスは1棟のみで、一定のエリアの中で終日作業をしているので、どの位置からも作業している人の動きが見えるようになっている。また、事務所からハウス内が見えるように窓が設置されている。

事務所、ハウスの床面はフラットで、安全に移動でき、動線もできるだけ少なくなるように設計されている。

作業はほとんどすべて立位作業で、座って行うことがない。作業中は、しゃべらない、動かないことを基本としている。これは多動性の傾向がある人が多いためと、作業する位置を決めているからである。作業手順は、作業の混乱やミスが出ないようにすべて標準化されていて、作業の効率化が図られている。

また、メモの取り方から教えて、振り返りノートを付け、毎日みることによって、課題を決めて取り組むようにするなど、仕事への意識を高めるように工夫している。

(5) 地域のネットワークの状況

地域障害者職業センター⁵⁵とは、設立の時に協力してもらった経緯がある。その後も、職員、ジョブコーチ（職場適応援助者）⁵⁶に来てもらうことがあるが、支援内容は、方向性の確認が大半で、ジョブコーチ（職場適応援助者）支援は利用したことはない。

開設するに当たって、地域の住民の理解が重要であると考えて、説明会を開いた。また、地域の高齢者に情報発信し、毎日2から3人の方に来てもらっている。

4 農業分野における障害者の職域拡大の可能性

(1) 職域拡大の可能性

親会社の障害者雇用率は2.5%あったので、障害者雇用率を達成するために設立したのではなかったが、サニーリーフの障害者雇用実績は合算できるので、対外的に障害者雇用に積極的に取り組んでいることを示すことができる。

一般の農業は、年に1回しかやらない作業が多々あるが、障害者がそういう作業をこなしていくのは難しい部分がある。軽度の知的障害者は、能力差は比較的少ないので、作業の標準化を進めて、毎日続けていけば、できたことは覚えていく。

障害者を採用するとき、応募者は、農業に関心があり魅力を感じている人が多いので、仕事の中身をアレンジすれば、定着できるようになるのではないかと考えている。

(2) 必要な支援や情報、地域のネットワーク

農作物は販売価格が低く、農業分野で事業を成立させるのは難しい部分もあるが、農業には、いろいろな形態があるので、ジョブコーチ（職場適応援助者）のような人がパイロット的に、このようにやれば農業分野で障害者雇用ができるという事例を作り上げていくと説得材料になるだろうと考えている。

また、農業の場合は、年間を通して作業を確保するのが難しい面があるので、季節限定の雇用スタイルを仕組みられれば、障害者の雇用拡大が図れるのではないかとの感想を持っている。

⁵⁵ 【地域障害者職業センター】脚注25参照。

⁵⁶ 【ジョブコーチ（職場適応援助者）】第3章2(2)（77頁）参照。

事例Ⅰ 有限会社皿井植物園

年間を通して、同じ作業が確保されているので、その作業に馴染む障害者を雇用し、それが10年以上の長期間の継続雇用につながっている。

作業は、観葉植物を保護するために1鉢ごとにネットで包み、それを車の荷台に載せやすいように並べておく作業である。ある程度の筋力と持久力が必要な作業で、慣れてしまえば特に作業指導を必要とせず、こうした作業に適性のある知的障害者が従事している。工程の一部を限定して担うようにすることで安定して作業ができる。

作業量が年間を通してあまり変化がないことも雇用の安定につながっている。多少の変動はあるが、作業量が少ない時期は、労働時間を短くし、時給で給与を支払うことで、企業の負担を軽くしている。

従業員が高齢化していて、平均年齢が60歳程度にまであがっている。若年者を採用しようとしているが、数日から1か月ほどで「自分には合わない」と言って辞めてしまうことが多く、なかなか定着しない。その結果として、高齢者を中心に雇用する企業になりつつある。その中で、体力のある若年障害者は貴重な存在になっている。

1 企業の概要

有限会社皿井植物園は、昭和42年（1967年）設立され、現在の従業員数は83名である。設立当初から、観葉植物・鉢花の生産・出荷作業を行っている。約8haの農地で、生産量は年間350万株ほどを生産している。

生産品は、定まった取引先が集荷に来るので、車に荷物として積み上げることができるよう整えるまでの作業をしており、直接販売はしていない。

2 障害者雇用を始めたきっかけと今後の展望

障害者雇用は、近くの特別支援学校から勧められたのがきっかけであった。単純作業を続けられるかどうかのポイントだったが、まず実習を受け入れ、応募者の中から適性をみて採用した。

今後の展望としては、園芸の業界全体が業種として小さくなっているため、これ以上新たに障害者を雇用するのは難しいと判断しており、現在働いている障害者の雇用を継続していきたいと考えている。

3 障害者雇用の状況等

（1）障害者が従事している作業内容

知的障害者を2名雇用している。ほかに、知的な発達の遅れがあり特別支援学校を卒業しているが障害者手帳を有しておらず、制度上の障害者としてのカウントはされていない者も2名いる。

障害者は、出荷作業の一部の単純な作業を担当している。具体的には、出荷する観葉植物を保護するために丁寧にネットをかけることと、それをラインから降ろし台車に並べる作業である。同じ作業を反復することで、混乱を防ぎ、安全面にも配慮している。

作業内容、職務配置は、会長が適性をみて決めており、1つの作業に集中させるようにしている。

(2) 勤務形態

賃金は、時給制で、最低賃金で雇用している。勤務は、日曜日定休であり、勤務時間は、8時から16時30分を基本とし、作業が少ない時期は、15時終了としている。

通勤については、公共交通機関の利便性がよくないことから、自家用車が1人、自転車が1人、親の送迎が2人である。

(3) 地域のネットワークの状況

特別支援学校の紹介で実習を1か月ほど行い、ハローワーク経由で就労可能と判断された者を採用している。支援機関からは、電話連絡等がある程度で、日常的なつながりは特にない。また、NPO、特別支援学校、福祉機関等が、見学を兼ねて来社し、障害者雇用を打診して来ることがあるが、今雇用している人たちは10年続いていて継続雇用を予定しているので、現在は新たな障害者雇用は考えていないと伝えているとのことである。

4 農業分野における障害者の職域拡大の可能性

障害者は、安定した労働力として長期間にわたり企業に貢献しており、ほかの従業員たちからも一定の評価を受けている。障害者にとっては、仕事が生きがいとなっている。農業は気候の変化に左右されやすく、消毒などの辛い作業が多いものであり、農業分野での障害者雇用の拡大のためには、事業の規模を大きくして、単純な事を繰り返す作業を作り出し確保することが必要と思われるが、一般の農家ではそれは難しいだろうとの感想を持っている。

給与は最低賃金を支払っているが、最近は最低賃金が高くなってきており、企業としては最低賃金を守るのに苦慮しているという状況がある。農業分野における障害者雇用については、経営として成り立つことが障害者雇用の前提で、規模の大きな経営形態なら可能になるだろう。農業協同組合などの助力があれば職域拡大も考えられる。地域の農業に関する情報を集約する機能があればよい。国や行政が障害者の働く場を運営するのによいのではないかといった意見が述べられた。

事例 J 株式会社ジズノーマ

株式会社ジズノーマは、障害者雇用と地域貢献を目的として、地域の協力事業者から農作業等を受託し業務とすることを目的に特例子会社⁵⁷が設立された。障害者の働き方は、健常者1～2名と数名の障害者で編成したチームによる共同作業で、作業の細分化や適材適所の配置をするほか、将来的なシフト勤務に備えた労働契約を結んでいる。現在、障害者の法定雇用率を達成しているが、親会社の業務拡大に対応し障害者の採用数を増やすには、さらなる受託量の増加と委託元の確保が課題であるとしている。

1 企業の概要

株式会社ジズノーマ（以下、「ジズノーマ」という。）は、平成27年（2015年）年5月、群馬県に設立され、株式会社ジズ⁵⁸（メガネの企画、製造、販売）の特例子会社として認定を受けた。障害者雇用は、同年11月から開始している。

従業員数は、38名。このうち障害者は現在28名（契約社員）である。障害者の内訳は、知的障害者が25名（自閉症などの3名を含む重度知的障害者が17名）で、精神障害者が3名（双極性障害と発達障害）である⁵⁹。

事業内容（業務）は、農作業及び軽作業である。

2 農業の事業を開始した経緯等

親会社が、創業地である群馬県で障害者雇用の分野で地域貢献を考えていたところ、社長同士が以前より親交のあった農業の事業を経営する企業の理解と協力を得て業務を受託できることになったことから、ジズノーマを設立し、障害者雇用を開始した。

3 業務内容

受託する業務の内容は、委託元から、1週間ごとに日々の作業内容と作業場所が示される。取り扱う農産物の種類は、土壌栽培ではきゅうり、なす、はくさい、にんじんなど、水耕栽培（ハウス）ではみずな、紅ほうし、青しそ、ルッコラ、リーフレタス、みつば、細ねぎ、こまつななどである。また、農作物を扱う業務以外に、除草や水耕栽培で使用するパネル洗浄、清掃などの作業があり、時季により業務が無くなることはないとしている。

受託している具体的な業務としては、収穫された農作物の汚れや枯葉の除去、水洗い、根切り、計量及び袋詰め作業などがある。また、観光客向けのいちご栽培ハウスでは、いちご狩りシーズン中は、ハウスの清掃や不要なツルの除去、オフシーズンは、プランターの土壌の入替えや株の植替えなどといった業務も受託している。これらの業務は、圃場の事務所からいずれも概ね徒歩10分圏内の範囲である。

⁵⁷ 【特例子会社】第1章第2節5（15頁）参照。

⁵⁸ 株式会社ジズは、平成29年（2017年）4月1日に、株式会社ジェイアイエヌから商号変更をした。

⁵⁹ 従業員数は、平成29年（2017年）3月末現在の数である。

4 職務内容と配置

設立準備期には、業務を管理するスタッフが農業の業務における障害者の雇用管理に関する研修を受講した。作業は、健常者1名～2名と障害者5～6名の複数のチームで行い、ジズノーマでは、これを「チーム農業」と呼んでいる。チーム内の作業分担は、障害者1名で1つの作業の全てができることもあれば、ある特定の部分だけができることもあることから、業務内容を細分化し、チームの構成員がお互いに補い合うようにしている。例えば、根っこが長い細ねぎは、収穫時に、茶色の部分を剥ぐと根っこが見え、親指でそれを切る工程があるが、1人でそれを行うことが難しい場合には、初めの者が茶色の部分を剥ぎ、次の者が根っこを切り枯れ葉を取り除く工程を担当するといったことが行われている。

障害者を適材適所で配置するため、各チームの構成員、職務内容は固定せず、必要に応じ柔軟に替えている。スタッフは、普段から障害者の業務への取組を通じ個々の得意不得意を見極めるほか、個々に応じた作業目標を作成し、職務範囲の拡大や作業量の増加を目指している。また、担当スタッフが2週に1回、障害者との面談を通じて本人の希望や状況を把握し、職場におけるトラブルを未然に予防している。受託量の季節変動があっても、受託内容の範囲や仕事内容は、大きく変わることはないとのことである。

5 採用と労働条件

採用に当たっては、単独での通勤が可能であることが必要と考えており、障害者トライアル雇用⁶⁰や県委託訓練制度などを活用して周囲とのコミュニケーション能力や働く意欲、作業能力を見極めるようにしている。また、特別支援学校などは生徒を対象に、在学中2回の職場実習を実施することで、その能力を見極め採用している。

なお、受入れ直後に家庭的な問題などから気持ちが不安定になる障害者もいたが、その後は落ち着いて業務に取り組むようになっていく。

勤務時間は、1日6時間（8時45分～15時45分、休憩1時間）、週5日（月曜～金曜日、土日休み）であり、障害者の賃金は、実際に勤務した時間数に応じて支払われている。

6 地域とのかかわり

前述の特別支援学校とは生徒の職場実習の受け入れでつながりがある。また、就労支援機関からジョブコーチ（職場適応援助者）⁶¹支援を受けており、最近では企業在籍型ジョブコーチ（職場適応援助者）も置いている。

7 農業で障害者が働く効果と企業の効果

働く障害者の姿を見た外部の視察者から、従業員が一生懸命働いているという感想を聞かされるときが、意欲やモチベーションを持って業務への取組が行えていると改めて感じられる瞬間だとしている。

群馬県における地域貢献と社会的責任としての障害者雇用は、農作業を委託する企業の協力で成り立っており、必ずしも金銭に換算できないが、その成果を今後さらに発展させていきたいと考えているとのことである。

⁶⁰ 【障害者トライアル雇用】脚注21参照。

⁶¹ 【ジョブコーチ（職場適応援助者）】第3章2（2）（77頁）参照。

8 職域拡大の可能性と必要な支援

農地取得などの初期投資と納税などの負担や、情報収集と準備する時間などを考慮すると農作業の業務受託は、最も現実的な選択であると考えている。しかし、将来的には安定的な業務の受託や、親会社の従業員数の増加を考慮すると、他の委託元（車で20分程度の範囲）を確保する必要があると考えており、そのような情報を提供する支援があれば利用したいとのことである。

事例K タマアグリ株式会社

タマアグリ株式会社は、障害者雇用率の達成と地域農業の活性化を目的に親会社の旧社屋を活用して設立され、特例子会社の認定を受けた。障害者を幅広く採用し、人と仕事を上手くやりくりするため農業と印刷業を立ち上げ、農業を主としつつ、作目の工夫などにより、年間を通じた業務量の平準化を図っている。農業での障害者の業務は栽培管理で、指導員の指導の下、障害者はその特性や状態、栽培内容に合わせた働き方をするほか、タイムリーに就労支援機関を活用して障害者の職場定着を図っている。

また、農作業が障害者に安心感を与えるといった効果も意識しており、個々の障害者の秀でる部分でできる仕事を作る試みや、新たな仕事（業務）を増やしそれを得意とする障害者を社内に見つけるという発想で、職域拡大の可能性を図り、収益にもつなげていこうとしている。

1 企業の概要

タマアグリ株式会社（以下、「タマアグリ」という。）は、平成21年（2009年）6月、福岡県に設立され、タマホーム株式会社（建設、設計、不動産業、保険代理店業）の特例子会社⁶²として認定を受けた。

従業員数は29名で、うち障害者は21名、障害種類の内訳は、身体障害者が4名（うち重度身体障害者1名）、知的障害者が10名（うち重度知的障害者3名）、精神障害者が7名（うち統合失調症1名、うつ病4名、発達障害2名）であり、障害者以外では正社員7名、パート社員1名となっている⁶³。

農産物等の生産・加工・販売及び印刷事業を営んでいる。

2 会社設立と事業等

タマアグリは、障害者雇用率の達成と、親会社の創業地の農業の活性化に貢献したいという思いから親会社の旧社屋を活用し福岡県で設立された。また、農業が主事業であるがそれを補完する形で印刷業を立ち上げ、例えば、親会社や関連会社から名刺印刷（チラシ・ハガキの印刷・発送準備補助など）を受注できる利点を得て、双方の業務に向けた従業員を幅広く採用し、人と仕事を上手くやりくりできるのではないかと考えている。

農業で恒常的な安定した障害者雇用には、それに併せた農地の効率活用、農産物の生産・収穫などによる業務の平準化が必要であるとし、栽培作目、栽培方法、栽培時期などの組合せを工夫することで業務と働き方が偏らないようにしている。

3 採用と雇用管理

障害者の採用に当たっては、県の委託を受けた職業紹介事業及び労働者派遣事業の許可を得ている事業者から障害者の紹介を受け、2週間の職場実習と面接を経て採用を決めている。また、採用時に個々に農業か印刷等の担当を決めるが、農業の繁忙期は、全社員で農業を行うことを採用要件にしている。また、今後の採用は、経営の安定次第としている。

⁶² 【特例子会社】第1章第2節5（15頁）参照。

⁶³ 従業員数は、平成28年（2016年）11月現在の数である。

障害者の年齢構成は、年長者が50歳台後半、年少者は30歳前で30～40歳台が最多年齢層である。採用した障害者は離職者も少なく職場定着しており、いずれも業務に慣れ、職務能力と職場適応力が高まっているとみている。

なお、地権者1人を指導員として受け入れ、農業指導を担当してもらい、障害者の働きぶりをみてもらっている。作業遂行時には、正社員を配置し、安全に配慮し、障害者の指導や助言を行うとともに緊急時の対応に努めている。また、障害者の生活面や体調管理に配慮し、突発的な連続した休みなどの場合には、本人が所属していた就労支援機関などとも連絡を取り、対応を相談している。

4 働き方とその工夫・配慮

農作業の業務は、担当を固定にせず全社員が全ての業務に携わり、習得することで、個々の職務範囲を広げ、収益向上につなげたいと考えている。また、代表者と3名の農業担当社員は、必要の都度打合わせ、個々の準社員の状況に応じ指導や助言をしている。取組方法は、全員一斉に収穫などの同じ作業をする場合と手分けをして行う場合などがある。

また、個々の障害者本位で何か秀でている部分を見つけ、それをいかしてできる部分で仕事に頑張ってもらうことも考えている。その1つとして、準社員の中で本人の働く意欲と能力の高い者2名に、小型耕耘機の操作方法を習得させ作業効率が向上したとしている。その使用に当たっては、安全に十分配慮している。

5 農作物の生産・加工・販売

農業では、施設栽培（ビニールハウス）と露地栽培を行っている。施設栽培では、アスパラとにらを栽培している。これらの地下茎植物は冬前に切り、春に芽が出て、長期間繰り返し収穫ができるため、1作、又は1年ずつ作目を作り替える場合と比べ、障害者の業務にしやすいとのことである。また、昨年からは、水耕施設で、レタスとこまつなを栽培し、地元で品薄になる夏季に、新鮮で安定した出荷ができるようにしている。さらに、露地栽培では、冬作はレタス、たまねぎ、にんにくを栽培して1～5月に収穫し、夏作はオクラ、かぼちゃ、つるむらさきなどを栽培して7～10月に収穫する。

農業での業務は、通常の栽培管理（播種、植付、収穫、選別、草むしりなど）であるが、その内容は、作目や栽培方法により様々である。夏季は、オクラ収穫の繁忙期で農業協同組合に出荷する限られた時間までに収穫・選別、袋詰めを要するが、選別作業はスピードと判断を要する難しい作業なので、特に早朝の収穫作業には期間作業として地元住民を短時間雇用している。

農地は、耕作が放棄されている状態のもの約3haを、農家から借りたが、農地に工作物（ハウス）を快く作らせてくれた。賃借した農地を最大限に活用し今後も事業を継続する予定であるが、その農地の多くは、土地改良事業が行われていないため、形状が多様で排水が不十分であり、夏季は隣接する田んぼから水が入る。このため、夏季は水を被っても栽培可能な作目、例えば、農林水産省が推奨する飼料米を作付けし、水田活用の奨励金などの一部を農地の借地料に充てている。

規格外で出荷できないオクラは、乾燥オクラに加工し、品薄の時期に出荷するなどして無駄がないようにしている。また、コーヒー豆を自家焙煎して販売するほか、八女茶100%のペットボトル、パックジュースをOEM方式⁶⁴で委託販売している。現在の主な販路は、農業協同組合、スーパーマーケット、地元の直売所、青果業者に直接卸すが、ペットボトルのお茶やジュースはスーパーマーケットに現在参入できていない。

⁶⁴ OEM方式とは、委託元ブランド名製造をいう。

特に八女茶のペットボトルの商品化は、地域振興と障害者雇用を兼ねており、販路をもっと広げて販売量を増加したいと考えている。

6 職域拡大の可能性

障害者の職域拡大について、新たな業務の中に、これを得意とする方がいる可能性があり、そうした業務を増やすことで、個々の職務遂行に対する自信と能力の向上、組織全体の能力の高まりが期待できると考えている。現在取り組んでいるコーヒー豆の焙煎はその1つで、今後も検討していきたいとしている。

7 勤務形態と待遇

正社員と準社員の勤務形態は、基本的に同じ週5日勤務の週休2日（通常は土日休、祝日がある週の土曜日は勤務）である。準社員の勤務時間は、8時～15時までの1日6時間で、障害者雇用率も意識して週30時間勤務にしている。

賃金は、最低賃金に加算をした金額を支払っている。

8 農業と精神障害者に対する工夫・配慮

現在、雇用している精神障害者については、その特性として、物事を深く考え過ぎる面や、こだわりと思ひ込みによる作業スピードの低下、季節の変わり目（春と秋）には精神的不調を来すことがみられ、そのような場合には適切な業務量の配分や休憩を取りながら仕事をさせるなどの配慮をしているが、それ以外には職務内容や雇用管理に特段の工夫・配慮の必要を感じていないとしている。

また、印刷担当の準社員の出勤時に不調な様子が見られる場合、一時的に圃場の業務を担当させると終業時には明るく和らいだ表情をみせることもあり、自然や土と触れ合うことで心身に安心感を与える効果があるのかも知れないと感じている。

9 助成金・奨励金等の活用

要件が厳しく活用できないことが多いと考えているが、特定求職者雇用開発助成金⁶⁵と農業担当社員の1名を職業コンサルタントとして申請して障害者介助等助成金を利用している。栽培作目の転作奨励金については活用している。

10 地域のネットワーク

雇用管理と職場定着については、本人が元々所属していた就労支援機関と連携している。3か月に一度定期的な会議を行い、本人の生活面や体調面など企業の雇用管理上、不安を感じる部分を把握するほか、就労支援機関に本人の体調面のフォローを依頼するなど、就労支援機関が本人の状態に応じてすぐ対応できることも職場定着率の高さにつながっていると考えている。

農業を営む上で、農地は市の農業委員会及び農業協同組合の仲介で賃借しており、その仲介のおかげで点在する農地の賃貸契約の年数と更新時期について、各地権者との間で統一され、煩雑さの解消につながっているとされている。

⁶⁵ 【特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者雇用開発助成金）】脚注45参照。

11 農業で障害者雇用をする効果と障害者が農業で働く効果

農業では播種から収穫・出荷するまでに多種多様な作業があり、機械化できない作業も多く存在しており、障害者はその働き手として非常に重要であるとともに、地域農業を支える一助になっていると考えている。また、従業員が冬季の圃場の寒さや夏季のハウス内の暑さの中で、土に触れながら農作物を育て、職場の同僚や仲間と職務をこなすことで、個々の生き生きした生活につながっていくのではないかと考えている。

12 職域拡大の可能性と必要な支援

企業が農業分野で収益を上げ障害者を働き手としてさらに雇用するには、次のことが必要であると考えている。

- ① 企業による農業分野の参入や農産物の生産が容易に開始できるよう農地（遊休地や耕作放棄地）を柔軟に借り上げられるようにする。例えば、ITを得意とする企業の参入により農業の工業化が進む可能性があるほか、農業の衰退を食い止める効果や雇用の発生も期待できるのではないかと。
- ② 中小企業が独自で行うことが難しい首都圏への販路拡大に地方自治体や農業協同組合の理解と協力を得て地域が一体となり物流ルートを確立する。
- ③ 障害者雇用のための奨励金などの要件の緩和をする。タマアグリでは、多様な障害者に合わせ圃場の畝の間を幅広く取るが、そのため各圃場の有効活用率が大きく下がり、1反あたりの標準収穫量が下がる。そういったものを含めて、障害者を雇用して農業を営むための建物や圃場などを作る場合、その施設に対しても要件緩和や補助率等のかさ上げ及びニーズに合った新たな補助事業の創設など、障害者雇用に関わるものには、配慮措置や制度が必要ではないかと。
- ④ 障害者が農業分野の働き手としての有効性を示すために、就労支援機関や自治体等が障害者と農家との橋渡しをすることが必要である。

事例 L 土佐香美農業協同組合土佐山田支所土佐山田園芸センター

平成 17 年（2005 年）頃、知的障害者の職域として集荷・出荷業務を検討し、特別支援学校の実習や地域障害者職業センター⁶⁶のジョブコーチ（職場適応援助者）⁶⁷の支援を受けて採用した。現在では、安定出勤できており、出荷業務に欠かせない人材に育っている。職場内のコミュニケーションもよく、ナチュラルサポートの体制が構築されている。

特産であるには周年供給体制が確立されており、季節による変動はあるものの、年間を通じて出荷作業があり、繁忙期には残業もこなしている。

1 企業の概要

土佐香美農業協同組合は、平成 6 年（1994 年）に 8 つの農業協同組合が合併して発足した。正職員は 235 名、特定業務職員は約 100 名（集荷・出荷場や給油所など、その業務を行う職員）である。

土佐香美農業協同組合の事業は、香美市、香南市を事業地域として、指導事業（営農経営支援など）、信用事業（金融）、共済事業（保険）、購買事業（生産資材などの共同購入）、販売事業（農産物の共同販売）、利用事業（施設等の共同利用）を行っている。

特産のには安定した品質が確保され、周年供給体制が確立されており、土佐香美農業協同組合の出荷量は 5,000t を超えている。

土佐香美農業協同組合土佐山田支所土佐山田園芸センター（以下「土佐山田園芸センター」という。）は、農家が生産する野菜の集荷、検査、出荷業務を行っている。職員数は正職員 5 名、特定業務職員は 12 名（知的障害者 3 名を含む）、出荷業務を担当する作業員を含めて全体で約 40 名である。

土佐山田園芸センターの出荷場には、毎日午後 3 時を過ぎると、生産農家から箱詰めされた大量のには、やっこねぎ、青ねぎ、ししとう（以上、通年）、オクラ（夏場）、しゅんぎく、ブロッコリー（以上、冬場）が運び込まれてくる。出荷場では保冷庫に一晩保管され、翌日の午前 6 時から検査作業が始まり、出荷作業は午前 8 時から始まる。山積みされた検査済みの野菜が入った段ボール箱をベルトコンベアに載せると、包装ラインに流れていく。包装担当者が一束ずつ手に取り機械に投入すると、鮮度保持用のフィルムで個別包装され出荷場に流れる。出荷場では最終の検査、計数を行い、梱包され出荷される。包装ラインは全部で 12 本設置されているが、搬入された量によって稼働するラインが調整される。通常は 15 時頃には終了するが、3～5 月の繁忙期では 18 時頃までかかることもある。

2 障害者雇用のきっかけと今後の展望

センター長が着任した 12 年前には、既に 4 名の知的障害者が雇用されており、その後、定年などで退職したので、新たに支援学校の実習を経て、3 名が雇用に至ったということである。また、3 名とも出荷作業に欠かせない人材に育っており、健康面、事故等に注意して長く働いてもらいたいと考えている。

⁶⁶ 【地域障害者職業センター】脚注 25 参照。

⁶⁷ 【ジョブコーチ（職場適応援助者）】第 3 章 2（2）（77 頁）参照。

3 障害者雇用の状況等

(1) 障害者が従事している作業内容

現在雇用されている3名の知的障害者は、検査が終了した野菜の入った段ボール箱を包装ラインに流す作業に従事している。箱の重さは5kg程度で、手際よく箱を持ち上げ、ベルトコンベア上に次々載せていく。そのほか、出荷時の運搬、段ボールの組立、片付け、掃除等を行っている。

集荷場に山積みされた検査済みの箱をベルトコンベアに1箱ずつ載せると、包装ラインに流れていく。包装担当の作業員は箱からにらを1束ずつ取り出し、自動包装機に投入する。にらは商品名や産地が書かれたビニールに包装され、出荷台へと流れていく。そこでは、最終の目視検査、計数、箱詰め、出荷準備、出荷作業が行われ、翌日には店頭に並ぶ。

3名とも作業の流れを理解しており、この作業には欠かせない人材になっている。ほかの職員とのコミュニケーションにおいても、特に問題はみられない。また、家族の協力も得られており、安定して働いている。

3人の中には、運搬作業だけではなく、いろいろな作業に対応できるようになっている人もいる。例えば、箱蓋の部分が機械に引っかからないように大きな輪ゴムで留める作業を、要領よくできる人もいれば、包装ラインに入って1束ずつ素早く機械に投入する作業や最終の計数・箱詰め作業もできる人もいる。このように、一人一人の適性に応じて、最初は単純な作業に配置し、作業できる範囲を徐々に広げていくように指導している。

(2) 勤務形態

3名の知的障害者は集荷・出荷業務を担当する特定業務職員として雇用されている。契約期間は1年間で、更新されている。勤務時間は8時から16時であり、社会保険に加入している。基本的に土日は休みではなく、4週に4日以上以上の休日を確保して、出勤日のローテーションが組まれている。給与については、日給月給制で最低賃金はクリアし、賞与は年2回支給されている。繁忙期には本人、親の了解を得た上で、残業もこなしている。3名の勤務年数は3～8年となっている。

通勤については、1名は自動車免許を取得しており自動車通勤している。ほかの2名は自転車で通勤している。

(3) 作業面、雇用管理面の配慮や工夫している点

知的障害者の採用については、支援学校や就労支援施設から実習を受け入れ、応募者の中から適性を見極めた上で採用している。採用時は障害者トライアル雇用⁶⁸を活用しており、指導担当者が1か月程度目配りしながら指導している。ベルトコンベアに流す作業は単純ではあるが、包装ラインの流れが止まらないように手際よく一定のリズムで流さなければならないので、黙々と根気よく作業を行うことが求められる。また、終日立ち作業であり、5kg程度の箱の運搬を繰り返す体力や持久力が必要である。

センター長によると、繁忙期には残業をしてもらうこともあるが、その際は必ず本人、家族の了解を得た上で行うようにしており、その場合でも帰宅時の事故等を防ぐために、暗くならないうちに帰ってもらうように配慮していると述べている。

また、Aさんのように適性をみながら、包装ライン等での作業にチャレンジさせ、職域を広げるようにしている。

⁶⁸ 【障害者トライアル雇用】脚注21参照。

(4) 地域のネットワークの状況

平成 17 年 (2005 年) 頃に、2 名の知的障害者を受け入れるに当たって、地域障害者職業センターのジョブコーチ (職場適応援助者) 支援を利用した。そのほかの地域のネットワークとしては、特別支援学校、土佐あけぼの会、障害者就業・生活支援センター⁶⁹がある。支援学校の実習は夏休みに 2 名を 2 週間ずつ受け入れている。最近、土佐あけぼの会からも 1 名の知的障害者を受け入れている。障害者就業・生活支援センターで 3 名の職場適応の状況を年に 3 回程度見に来る (図 2-3)。

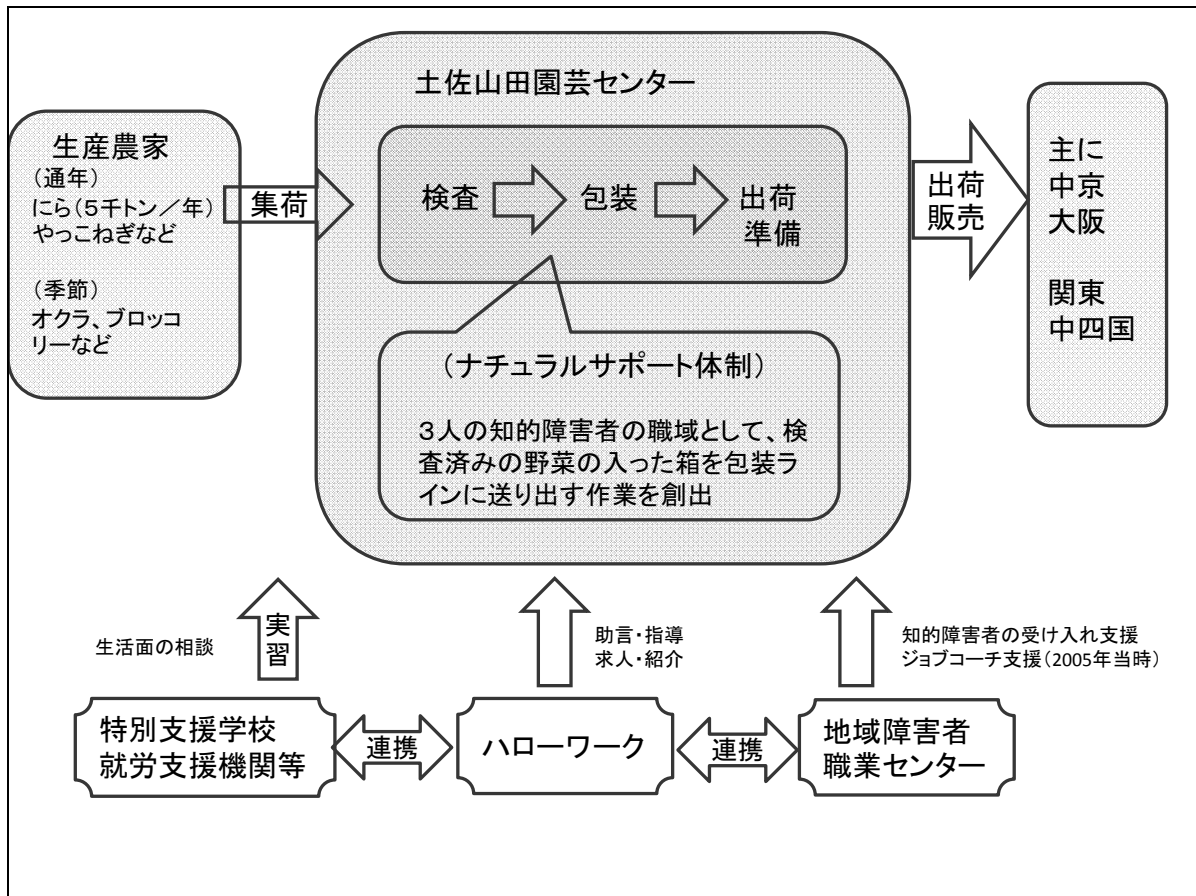


図 2-3 土佐山田園芸センターの地域のネットワーク

4 農業分野における障害者の職域拡大の可能性

ほかの農業協同組合においても、ねぎやにらのように通年で安定的に集荷・出荷している生産物があれば、知的障害者が担える作業はあると思われる。

⁶⁹ 【障害者就業・生活支援センター】脚注 36 参照。

事例M は一とふる川内株式会社

は一とふる川内株式会社は、障害者雇用率の達成と親会社の創業の地に対する貢献を目的に設立された特例子会社⁷⁰である。自社の既存業務では多様な障害者の受入れが難しいことから農業（アグリ事業）を取り入れることとした。アグリ事業における障害者の主な業務はトマトの収穫・選別・袋詰め・手入れなどで、全ての障害者は一斉に同じ業務をするが、個々の障害特性や状態像に応じた業務調整、複数人員の作業体制、わかりやすい指示を与えるなどの工夫・配慮を行っている。また、必要に応じ支援員（有資格者）による個別指導や、支援制度の利用、地域の支援機関などの積極的な活用で障害者の職場定着を図っている。

1 企業の概要

は一とふる川内株式会社（以下、「は一とふる川内」という。）は、2011年（平成23年）年10月、徳島県に設立され、大塚製薬株式会社の特例子会社として認定を受けた。

従業員数は、46名であり、障害者は31名で、身体障害者7名（うち重度6名）、知的障害者7名（うち重度3名）、精神障害者17名のほか、支援員8名、パート社員3名、親会社からの出向者4名である。そのうち、アグリ事業に携わる従業員数は12名であり、障害者は6名で、知的障害者4名（うち重度2名）、精神障害者2名、支援員2名、パート社員3名、出向者1名である。

オフィスサポート事業（印刷事業、IT事業、デリバリー事業）、生産ラインサポート事業、アグリ事業を営んでいる。

2 事業化と障害者の受け入れの経緯

理念は、親会社の創業地への貢献と障害者雇用という企業の社会的責任を果たして働きやすい環境を創造することである。特に親会社が製薬会社であることから、精神障害者の雇用を重視した特例子会社を設立することで、付加価値の高い業務を目指している。

オフィスサポート事業では、印刷事業（名刺業務などの印刷）、IT事業（データのデジタル化やWeb作成など）、デリバリー事業（会議資料作成や親会社社員の人事業務の受託）を扱っている。また、生産ラインサポート事業では、親会社の生産管理業務を受託し、精神障害者が工場内で原材料の運搬業務に従事しており、親会社が海外展開に向けて誰もが取り組めるように工夫した仕組みを導入している。

本社の既存業務は臨機応変な対応能力が必要であり、知的障害者には不向きな業務であると考え、農業分野での事業化を検討し始めた頃、グループ会社から栽培技術の提供・指導とトマトの買い上げを条件付きでトマトの生産の誘いを受けた。折しも就労支援機関から受入れ要望があった知的障害者に向けた部分であると考え、知的障害者を雇用し、アグリ事業として阿波事業所まごころファームを設立し、トマトの生産・加工・販売を開始したものである。

⁷⁰ 【特例子会社】第1章第2節5（15頁）参照。

3 障害者の採用方法と待遇

障害者の受入れには、約2週間の職場実習の体験を行い、本人の障害特性と職業適性・能力を見極めた後、3か月間の障害者トライアル雇用⁷¹を活用している。障害者トライアル雇用期間中は、勤務時間を1日4時間から開始し、翌月は5時間、最終月は6時間と徐々に延長して、本人の体調管理や働く姿勢を判断するとともに、障害者トライアル雇用が終了し常用雇用への移行時には7.5時間の勤務が可能となる。

なお、障害者の採用面接時には支援者の同席を依頼し、採用要件には単独通勤をできることが含まれている。障害者は契約社員として雇用され、賃金は時給制で、最低賃金に能力給として時給を加算して支給されている者もいる。また、交通費が支給される。

4 職務配置と働き方

はとふる川内では、誰もが互いに補完し業務遂行することを基本に全事業に障害者を配置している。業務内容は、障害者個々の職業適性、障害の状態に応じ変更し、対人関係を考慮して配置転換をすることもある。また、今後、ジョブローテーションの導入も検討したいとのことである。

アグリ事業の業務は、月・水・金曜日にトマトの収穫、選別、袋詰めを、火・木曜日に消毒作業、誘引、葉かき、芽かきなどの手入れ作業を全員で行っている。全社員が一通りの業務を習得することが望ましい職務範囲には個々の障害特性に合わせ、支援者が必要に応じ指導をすることで障害者の職場定着を図っている。

アグリ事業では、業務量と業務の種類と内容の増加に伴い、障害者の職務範囲や職業領域が拡大しており、個々のモチベーションの維持と職業能力のアップにつながっているとのことである。

はとふる川内では、有資格者（社会福祉士、精神保健福祉士等）を支援員に採用しており、アグリ事業の事業所の支援員は、関連会社の農業研修を受講して農業の基本的知識を習得している。アグリ事業において、支援員は、ハウスの運営（栽培のスケジュール管理）と個々の障害者に対する指導に携わり、月1回本社に向いて、事業の進捗報告をしている。なお、個別指導を多く要する障害者には、パート従業員が補助的な指導にあたっている。

5 働く障害者に対する工夫と配慮

はとふる川内では、障害者の雇用管理の配慮として、業務の内容や量を個々の能力と体調に合わせて調整する、複数の人員で作業をできるようにする、支援者はわかりやすい指示を出すよう心がけるといった業務遂行上の工夫を行っている。一方、業務以外の配慮としては、通院や体調不良時に利用しやすいように1時間単位で取得できる年次有給休暇制度を設ける、有資格者による業務指導や相談の体制を整備する、健康管理システムによる睡眠、服薬状況等の把握と情報交換ができるようにするといった工夫を行っており、これらは精神障害者にとっても必要な配慮である。また、個々の障害特性に合わせた具体的な配慮・工夫の例としては、身体障害者のために施設・設備のバリアフリー化をしたり、重い資材を取り扱わないことや、発達障害者のために周囲の視線を遮断したり、多動に対する事故防止措置を取るといったことがある。

6 農作物（トマト）の生産・加工・販売

栽培しやすく、1本の苗で年間収穫できる味の良い同一品種のトマトの水耕栽培を行っており、周期終了後は新たな苗の植付けを繰り返している。トマトの安定した生産・供給と障害者の安定就労のために、当面はこの状態を続けていきたいとしている。

⁷¹ 【障害者トライアル雇用】脚注21参照。

生産したトマトの販路について、関連会社への依存から脱却できるよう阿波事業所がある地元の農業協同組合に直接持ち込んだり、レストラン、スーパーマーケットに宅配便を使って卸しているほか、親会社の社員食堂にも卸しており、100 kg単位の県外の大口の取引先には、市場に持ち込んで発送している。

一方、トマトは鮮度を保てる期間が限られていることから、約30倍に濃縮するドライトマトへの加工を就労移行支援事業所に委託して行っており、品薄時期の需要を見込んで生産を増やし販路を広げたいと考えているとのことである。また、販路の開拓・確保には県の協力が欠かせないとしている。

7 農業による障害者の職域拡大の可能性

障害者が農業の分野で働くことは、一定の職務の範囲で、ある程度の配慮を行うことにより可能であると考えており、そうした取組の中で職域の拡大もあり得るのではないかとしている。

8 活用した支援制度

はとふる川内では、障害者トライアル雇用、特定求職者雇用開発助成金⁷²、重度知的・精神障害者職場支援奨励金⁷³、ピアサポート体制整備奨励金⁷⁴、企業在籍型職場適応援助促進助成金（企業在籍型ジョブコーチ（職場適応援助者）⁷⁵）を生産ラインサポート事業に2名、印刷業務に1名を配置し、アグリ事業には配置していない。）、障害者職場定着支援奨励金、職務試行法、重度障害者等通勤対策助成金、第1種作業施設設置等助成金、第2種作業施設設置等助成金などの様々な支援制度を活用してきている。

9 地域のネットワーク

はとふる川内で雇用した知的障害者の多くは、特別支援学校の卒業生で、教員の職場訪問で職場定着に必要な情報を収集するほか、精神障害者や発達障害者は就労支援機関などからジョブコーチ支援や職場定着支援を受けてきている。また、通常は社内の各業務担当のリーダーが支援者として対応し、必要に応じて外部の医療機関の担当者に相談や支援を依頼している。

関連会社から技術提供と指導を受けトマト栽培を開始したほか、その土地は、自治体の紹介で個人から1haの農地を借りることができたとのことであり、地域や地元自治体の協力やつながりは不可欠としている。

10 農業での障害者雇用の意義

はとふる川内では、障害者雇用をする理由や効果について、親会社の社員に対して障害者雇用の理解を促進したい、障害者が働く意欲とモチベーションを持って働く姿勢を示し、多様性を啓発するメッセージを発信するとともに、障害者雇用率を向上させ、本社では職務創出が難しい知的障害者の職域拡大をさせるとしている。

特に、大規模農業を想定し農業には多くの作業があり、障害特性に合う多様な業務や働き方の提供が可能であることや、農業の業務を使った働き方は、本社勤務の精神障害者をリハビリ的に受け入れた経験から、社内の休職者の職場復帰支援に活用できるのではないかと考えたことも考えているとのことである。

また、農業の業務では、実が成る、収穫するといった成果が目に見え、働く実感とやりがいを持ちやすく、対人関係やコミュニケーションの苦手な方でも従事できる、身体を使うことで気持ちが落ち着き、目の前の

⁷² 【特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者雇用開発助成金）】脚注45参照。

⁷³ 【重度知的・精神障害者職場支援奨励金】平成27年（2015年）4月10日廃止。

⁷⁴ 【ピアサポート体制整備奨励金】平成27年（2015年）4月1日廃止。

⁷⁵ 【ジョブコーチ（職場適応援助者）】第3章2（2）（77頁）参照。

作業に集中できるので、障害者にとって良い効果が期待できるのではないかと考えている。

11 地域で農業による障害者雇用が拡大する可能性

(1) 必要な制度や仕組み

はとふる川内では、「農業の儲かる化」を前提に自治体などは企業誘致をすること、大規模農場化と六次化をも含めた販路の確保を行政が積極的に支援すること、障害者雇用をする農園からの特別販路を確立すること、都市交流に特化した農林水産省の交付金の改変すること、農の雇用事業の視野を拡大すること、職場定着支援のあり方(就職後3年経つと就労支援機関の継続的な支援が途絶える)の見直しを提案している。また、農業で企業が障害者雇用をする問題点として、農における障害者のパフォーマンス(量やレベル)により企業が障害者に最低賃金を支払う額と、パート社員に支払う賃金に大差がない反面、本来少人数で職務遂行が可能な業務が倍の人数を要するという実態があり、企業が障害者雇用の重要性をどの次元で捉え、赤字を吸収して収益の確保をいかに考えるかに企業の農業による障害者雇用があるのではないかとしている。

(2) 必要な支援や情報、地域のネットワーク

農業分野の障害者の職域拡大に必要な支援や情報、地域のネットワークについて、はとふる川内では、次のように述べている。

- ① 地方自治体主導の就農システムとして、地域ぐるみの地方創生、地産地消の推進、農産物のブランド育成、農業特区の設立、行政と農業と福祉の連携が必要である。
- ② 農業協同組合がもつ公共性という観点から、高齢化の進む農家への役務提供、農業協同組合の本来業務に障害者の登用(雇用)が必要である。
- ③ 成功事例の紹介(就労継続支援A型事業所⁷⁶は除く)として、一般の企業が農業で障害者雇用をする場合は、1年を通じた安定した業務確保状況の把握が重要としている。また、企業の事業規模別に、多様な作目による障害種類に応じた作業内容、利用した助成制度、利用できる障害種類別の就労支援などの取組事例を知ることが、農業で障害者雇用をする企業に必要なほか、若年障害者の将来像や農場における立場・処遇、個々の障害者の将来に向けたキャリア形成を検討する資料としても活用できるのではないかとしている。
- ④ 収支、初期投資、販路確保の方法について、農業を開始する際、はとふる川内では農林水産省の交付金など一切受給していないが、農林水産省の交付金などを受給することで、土地の賃借料や設備の建設費などの初期投資に係る経費が抑えられ、交付金などの受給要件に一定の緩和措置があると農業で障害者雇用をする企業の負担軽減につながるとしている。しかし、交付金は会計を別にしなければならず、一方で初期投資の減価償却を行って収支決算を黒字にするのは難しく、売上げを増やすことが急務であるなど、収支は販路確保の問題と密接に結びつくとしている。また、農地法の改正で企業は農地を借りやすくなったが、農地を障害のある従業員の通勤用の駐車場にすると用途が農地ではなくなり別の地目⁷⁷となりやすく、結果として固定資産税が高くなるのが問題である。
- ⑤ ジョブコーチ(職場適応援助者)支援、相談支援、生活支援、企業そのものへの支援と支援体制(福祉機関-就労支援機関-医療機関)の整った障害者の紹介があることにより、障害者の受け入れや職場定着がスムーズになり、企業の雇用管理の負担が軽減するほか、法定雇用率を達成できる企業が増えていく可能性が高まり、その結果として障害者の職業参加が進むのではないかとしている。

⁷⁶ 【就労継続支援A型事業所】脚注33参照。

⁷⁷ 【地目】土地の用途による区分のこと(不動産登記法)

事例N ハートランド株式会社

ハウス内でのサラダほうれんそう栽培のみに特化した農業を展開している。これにより、作業は年間を通して確保され、作業内容は変わらない。特例子会社⁷⁸として、積極的に知的障害者、精神障害者を雇用することで、経営の安定につながっている面がある。

1 企業の概要

ハートランド株式会社は、コクヨ株式会社の特例子会社として、平成18年（2006年）12月に設立、平成19年（2007年）10月から操業している。年間を通して水耕栽培による野菜の栽培及び販売を行っている。野菜はサラダほうれんそうのみに特化している。水耕栽培の技術や設備について知っている職員はいなかったが、先行していた富山県の事業所を見学し、その事業所のやり方を全面的に模倣し、技術指導を受けた。

従業員は18名で、うち障害者は7名（知的障害者5名、精神障害者2名）である。

親会社では戦前から障害者雇用に取り組んでいたが、身体障害者に限られていたため、知的障害者や精神障害者にも就労の場を提供すること、更にグループ全体として障害者雇用率を達成することを目標として、農業分野で障害者を雇用する特例子会社を立ち上げた。農業生産法人である特例子会社としては、全国第1号⁷⁹である。

2 障害者雇用を始めたきっかけと今後の展望

親会社は、明治38年（1905年）に創業し、障害者雇用は昭和15年（1940年）から始めている。当時は町工場で騒音の多い環境だったので、聴覚障害者は集中して良い仕事をしてもらえるのではないかと期待して聴覚障害者を雇用したのが始まりである。企業の義務としてではなく、障害者が能力を発揮できるとの理由で雇用を始めている歴史があり、その精神は今も引き継がれている。なお、一定の考え方を基に、障害者の表記を「障害者」⁸⁰に統一している。

会社の規模が拡大し、分社化して多くの会社ができただけでなく、更に障害者が能力を発揮するには、それぞれの会社で雇用するよりも特例子会社を作ったほうがよいのではないかと判断で、平成16年（2004年）に身体障害者を中心としたコクヨKハート株式会社を設立した。特例子会社1社のみでグループ全体の障害者雇用率を達成するのは難しいこと、国全体として身体障害者以外の障害者の雇用が立ち後れていることを考慮して、知的障害者や精神障害者が働ける場をつくることを考え、様々調査する中で、富山県の水耕栽培で障害者を雇用している事例を見学し、これをモデルとした会社設立を実現した。

特例子会社のスタッフは、農業については専門外の者ばかりで、参考にした富山県の事業所の方法をそのまま取り入れることにした。栽培する野菜をサラダほうれんそうに特化し、設備も同じものを導入し、生産・栽培の技術について指導を受けた。「障害者に優しい場」と「コクヨのものづくりの伝統を活かす」とことが両立すると考え、さらには新しい障害者雇用のビジネスモデルを作りたいとの思いもあり、特例子会社

⁷⁸ 【特例子会社】第1章第2節5（15頁）参照。

⁷⁹ 平成26年（2014年）、農福連携による地域の活性化等の取組を行うものとして、第1回「ディスカバー農山漁村（むら）の宝」に選定された。また、障害者雇用の取組が評価され、NPO法人大阪障害者雇用支援ネットワークが主催する「大阪府ハートフル企業大賞」を受賞した。

⁸⁰ ハートランド株式会社ホームページによると、『コクヨグループでは「障がいを持つことは困難なことではあるが害ではない」という基本的な考えに基づき、「障害者」ではなく「障害者」という表記を用いています。』とされている。

として農業生産法人になって農業に参入した全国第1号となった。ハートランド株式会社としては、雇用率の達成よりも、企業の戦力としての障害者雇用を第一義としているとのことである。

現在は、サラダほうれんそうの知名度を上げ、需要を増やすために、レシピを作り宣伝する活動にも力を入れている。

障害者雇用の今後の展望としては、収益面で自立し、雇用されている従業員の給料を上げていくことを当面の課題にしている。

3 障害者雇用の状況等

(1) 障害者が従事している作業内容

障害者は7名雇用されている。内訳は、知的障害者5名、精神障害者2名（男性7名）である。

サラダほうれんそうの水耕栽培に係る作業を全員で、担当を決め、手分けして実施している。苗テラスで苗ができるまでが10日間、種を植えてから収穫まで18日（夏場）と計算して生産管理を行っている。苗テラスでは、温度・湿度、光線、溶液の管理が行き届いているため、苗づくりの期間は10日間で一定している。しかし、定植からは日照で育てる栽培方法のため、季節や気候の変化による影響を受けやすく、収穫までの期間は変動する。冬場はほぼ倍の日数がかかるので、冬は作業量が大幅に落ち込むが、春から秋にかけては非常に忙しい。季節によって5種類の種を使い分け、それぞれの季節に合う品種のものを栽培している。

作業によって、スピードを要求されるものと、遅くてもよいものがあり、障害者はそれぞれの持ち味に合わせて、作業の担当を決めている。難しい機械操作は職員が担当するが、それ以外は、一つ一つが単純作業であり、障害者は、長時間、手を抜くことなく、きっちりと作業している。このため、品質についてほかの所よりも良いとの評価を得ているという。

出荷の前には、下葉や小さな葉、折れている葉などを目視で1つずつ取っていき、重量を量って自動包装機で包装し、ダンボールに入れる。1日におおむね3,000袋ほどを生産し、多いときには4,000袋ほどになる。この作業が一番大変で時間がかかるため、全体の収穫量は、この作業にかかる時間で調整している。

(2) 勤務形態

野菜の栽培なので毎日仕事があるのが基本だが、勤務形態としては週休2日にしている。土曜日に休日出勤し、振替で平日の1日を休みとし、平日の休みは順番に取ることにしている。

始業時間は年間を通じて同じであるが、季節により収穫量が異なることに伴い、終業時間を3回変更し、勤務時間を調整している。

(3) 地域のネットワークの状況

1社だけの取組では限界があるので、地域で農業を行っている障害者雇用企業等と連携し、様々な新たな展開⁸¹を画策している。

また、近隣の7か所の作業所等に出荷作業を委託し施設外就労を受け入れている。対価を払うことにより、相互に益する関係となっている。

⁸¹ 【参考】大阪の支援ネットワークの取組（73頁）参照。

4 農業分野における障害者の職域拡大の可能性

農業で独立した企業経営ができないと事業の成功とはいえないとの方針で、障害者の特性を活かして高品質で高付加価値化の野菜作りを目指している。

事例〇 パナソニックエクセルアソシエイツ株式会社

特例子会社⁸²が障害者雇用を拡大することになり、多くの障害者を雇用できる農業分野に新規参入した事例である。農業事業を開始して4年目だが、28名の障害者の特性に応じた雇用管理体制や農作業のやり方を構築し、安定出荷できるようになった。

短期間に農業参入、事業の安定化が図られた要因としては、① 参入時に行政機関から農地の斡旋やインフラ整備等の支援が受けられたこと、② 販路が確保できたこと、③ 公共交通機関を利用して自力通勤できる範囲が広いこと、④ 農地が住宅地に隣接しており、そこに事務所を設置できたこと、⑤ 農業をリタイアした人（3名）とアドバイザー契約を結び、栽培技術の支援を受けるとともに、アドバイザーを通じて地域のネットワークづくりを行えたこと、などが挙げられる。

1 企業の概要

パナソニックエクセルアソシエイツ株式会社（以下、「パナソニックエクセルアソシエイツ」という。）はパナソニックエクセルスタッフ株式会社の子会社として、平成22年（2010年）10月1日、大阪府に設立され、平成23年（2011年）4月に事業を開始し、同年8月に特例子会社に認定された。

パナソニックエクセルアソシエイツは、オフィスサービス事業、清掃サービス事業、パン・クッキー事業、農業事業の4事業を展開しており、平成28年（2016年）4月現在、全体の社員数は77名、うち障害者は58名である。

農業事業は富田林市にある「ぺあファーム富田林」で運営しており、天王寺（大阪阿倍野橋駅）から電車で約40分、最寄り駅から徒歩で約20分のところに位置し、都市近郊型の農業とすることができる。

「ぺあファーム富田林」の農地面積は約1haであり、露地栽培、ハウス栽培を行っている。ここでは、約40名が農作業に従事しており、このうち28名全員が知的障害者（軽度～中度）である。

作目としては、ほうれんそう、なす（水なすと千両なす）、トマト、きゅうり、たまねぎ、いちご（今年から）、いも類（4～5種類）、えんどう、いんげん、オクラ、バジル、だいこん、はくさい、みずな、しゅんぎくなどで、年間を通じて夏野菜、冬野菜それぞれ10種類ほどを通年で生産している。これらの生産物は減農薬野菜として認定を受けており、地元スーパー、病院の給食業者などに販売するとともに、親会社やグループ会社の売店で販売している。

2 障害者雇用を始めたきっかけと今後の展望

パナソニックエクセルアソシエイツは、平成23年（2011年）4月から、本社においてオフィスサービス事業と清掃サービス事業を開始した。その後、親会社、グループ会社の組織拡大等があり、全体の従業員数が増えたことから、障害者の法定雇用率を達成するために、パナソニックエクセルアソシエイツにおいて障害者雇用を拡大することになった。そして、平成24年（2011年）年6月にパン・クッキー事業、10月に農業事業を開始した。

農業分野に参入した主な理由としては、多くの障害者を雇用できることと、農地の紹介、賃借契約等農業参入に係る諸手続きにおいて、行政機関の大阪府と富田林市の協力が得られたことである。

⁸² 【特例子会社】第1章第2節5（15頁）参照。

事業開発部長によれば、平成30年（2018年）に法定雇用率の引き上げが見込まれているが、この地域は農地の拡大（賃借）、通勤範囲の広さ、応募者の確保のしやすさなどの条件がそろっていることから、農業事業を拡大し、障害者を更に雇用することを視野に入れているとのことである。

3 障害者雇用の状況等

（1）障害者が従事している作業内容

農業事業では、障害者が28名（知的障害者26名、発達障害者2名）が雇用されている。ほかの3事業の雇用障害者数が7～9名であることから、多くの障害者が農作業に従事していることが分かる。

特別支援学校の卒業生や職業能力開発校の修了生を定期的に採用しており、障害者の平均年齢は約21歳で、若い集団となっている。

障害者が従事している作業内容としては、土づくり、畝づくり、種まき、水やり、草取り、害虫駆除、剪定、施肥、収穫、調製、出荷準備等の一連の農作業である。「ぺあファーム富田林」では付加価値の高い減農薬野菜を生産しており、大阪府から「大阪エコ農産物⁸³」の認証を受けている。草取りや害虫駆除は大変重要な作業になっている。

（2）勤務形態

障害者の採用時の待遇は、半年間は見習社員であるが、その後正社員になる。

勤務時間については、一律9時30分から16時15分（実働6時間）である。全体を「金土休み」と「日月休み」の2班に分け、年間の出勤日を決めている。

通勤については、公共交通機関を利用し全員が自力通勤をしている。通勤可能な地域は大阪市内、堺市、和歌山県と広く、社員の中には大阪府内から片道2時間ほどかけて通っている者もいる。

（3）作業面、雇用管理面の配慮や工夫している点

農作業は大変さや楽しさのイメージを持ちにくいいため、実習は有効である。年間を通じて特別支援学校、障害者能力開発施設や就労支援機関などから多くの障害者を受け入れている。大阪市職業指導センターや大阪府立の高等支援学校では農業、園芸、食に関するコースを設置しているので、そこで農業を学んだ人が応募してくることも多く、優秀な人材の確保につながっている。採用に当たっては、面接時に保護者に同席してもらい、保護者に会社の説明を行い、働くことへの理解を求めている。保護者の理解は安定した雇用継続のためには欠かせないものである。新入社員は支援学校の卒業生が多いので、働く意識や心構えといった社会人教育を意識して、OJTで指導している。

採用後の雇用管理面の工夫としては、親会社の定年退職者に指導者として勤務してもらっているが、現在は作業の流れややり方が確立しているので、見守り程度になっている。作業の進め方については、2班にそれぞれリーダーを配置し、班は更に作業能力に応じて4名程度のグループに分け、それぞれのリーダーが班・グループを束ね、作業に当たっている。

特例子会社では大勢の知的障害者の雇用管理を行うことになるため、職業生活面の着替え、トイレ、昼食・休憩（体調不良時を含む）、朝夕のミーティングや研修、個別の面接や相談などを行うことが一般的であり、そのためのスペースが必要になる。しかし、農地法では農地に建物を建てることはできないが、幸い「ぺあファーム富田林」は住宅地に隣接しており、住宅を2軒確保し事務所として使用している。

⁸³ 【大阪エコ農産物認証制度】農薬の使用回数、化学肥料（チッソ、リン酸）の使用量を慣行栽培の5割以下に削減して栽培された農産物を大阪府が市と連携して認証する制度である。

(4) 地域のネットワークの状況

農地の賃借については、大阪府みどり公社に相談したところ、すぐにこの農地を紹介してくれた。農業事業開始に当たっては、富田林市の協力が得られた。両者の連携も良好であり、行政機関の協力は企業が農業参入する上でたいへん重要であり、後押しとなった。また、地域の農家でリタイアした3名とアドバイザー契約を結び、技術指導を受けつつ、地域の横の連携づくりを行い、このことは地域との良好な関係をつくる上で貢献しており、地域に受け入れられる上でたいへん有効であった。

また、採用や生活面の支援については、ハローワークや支援学校、障害者能力開発施設、障害者就業・生活支援センター⁸⁴との連携体制を構築している。高等支援学校の生徒を半年間に亘って週1回、授業の一環として受け入れている(図2-5)。

4 農業分野における障害者の職域拡大の可能性

事業開発部長によると、知的障害者、発達障害者の社員は覚えるまでに時間はかかるものの、体の動きや感覚で作業を覚え、日々成長していく様子がうかがえることから、農業は障害者の職域の一つとなる可能性は大きいと述べている。ただ、新卒者の社員が多いことから、農業をやりたくて応募してきたというよりは、『体を動かすことが好き＝苦にならない＝体力をいかした作業ができる＝農業に向いている、農業が好き』という具合につながるのではないかと、また農業に対して前向きな興味を持っている人(言葉ではなく行動や態度で示す人)は、手を抜かず丁寧に作業し、楽しんでやっているようだと述べている。

事業開発部長は、精神保健福祉士と企業在籍型ジョブコーチ(職場適応援助者)⁸⁵の資格を持ち、精神障害者の実習受け入れやデイケアでのボランティアなどにも参加しているが、「精神障害者にとっては、農作業は自分のペースで黙々とできる、あまり人と関わらない、お日様の下でのびのびやることができるといった点で、彼らの精神状態に対しては非常によい環境ではあるものの、体力と興味・関心が合致している人は実際には少ない、露地栽培では特に体力が必要である。」と述べている。

「ペアファーム富田林」は農業事業を開始してまだ4年目だが、生産量は年々増加し安定栽培ができるようになった。親会社から経営面で支援は受けているが、親会社やグループ会社からは特例子会社として多くの障害者を雇用し法定雇用率の達成に貢献していること、また、障害特性に応じた専門的な雇用管理を行うことによって、離職者が非常に少ないことが高く評価されている。

今後、障害者の法定雇用率の引き上げが想定されるので、農業事業においては土地の拡大も見込めることから、更に障害者雇用の拡大を検討する可能性がある。

⁸⁴ 【障害者就業・生活支援センター】脚注36参照。

⁸⁵ 【ジョブコーチ(職場適応援助者)】第3章2(2)(77頁)参照。

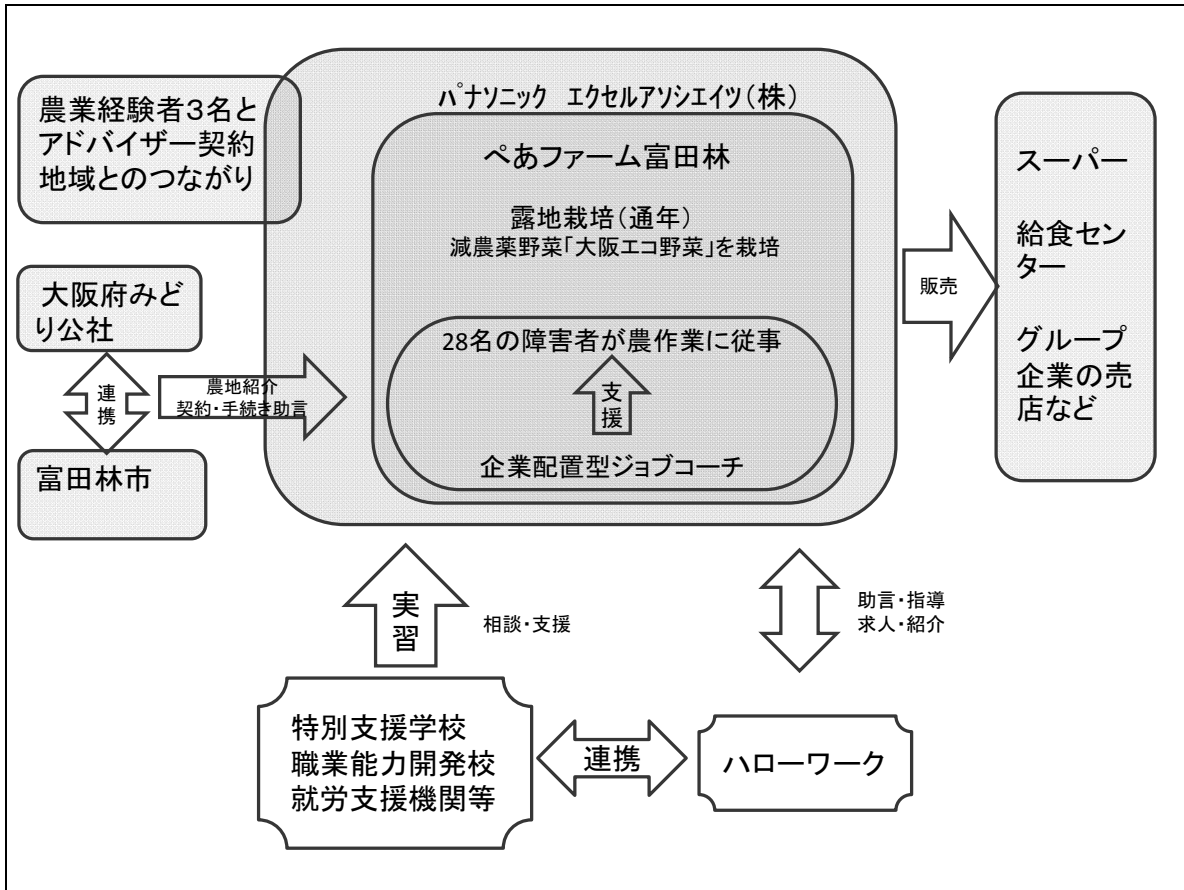


図 2-5 パナソニックエクセルアソシエイツにおける地域のネットワーク

事例P 農業組合法人横手マッシュセンター

障害者雇用が継続できている要因としては、年間を通して作業があること、障害者が作業に習熟し企業の戦力になるまで、ある程度長期間かけて育成するようにしていることなどがある。

1度に多数の障害者を雇用する方法は取らず、1人または2人までにとどめて、何年か経って徐々に戦力になるようにしている。経営に無理がかかることを避け、無理のない範囲で障害者雇用を行っており、定年まで雇用を継続することができるように条件を整えている。企業にとっても障害者を雇用することで助かっている部分もあり、今後とも障害者雇用は続けたいとのことである。

1 企業の概要

農業組合法人横手マッシュセンターは、平成19年（2007年）設立、従業員数は35名である。しいたけに特化して、栽培及び菌床生産を行っている。しいたけ及び菌床は、年間を通して生産できる品目である。

2 障害者雇用を始めたきっかけと今後の展望

障害者雇用のきっかけは、役員が福祉施設との関係があり、授産施設からの紹介で実習を受け入れたことであった。また、近くの精神科病院からの受入れもあり、初めは6名の障害者雇用からスタートした。

障害者の育成には、通常ならば半年かかるところを2～3年かけてもよいとの長期的な見方で障害者雇用を続けていくこととしている。

3 障害者雇用の状況等

（1）障害者が従事している作業内容

現在は知的障害者3名が雇用されている。以前、精神障害者が雇用されていたが、自分で体調面のコンディションを整えることが難しく辞めてしまった。また、発達障害、身体障害があると診断されているが障害者手帳は所持していない人がいる。

雇用されている障害者は皆ほかの従業員と同じ仕事をしている。グループで作業しているため、多少能率が落ち込んでも周囲がカバーできるようになっている。慣れれば1人でやることもある。

（2）勤務形態

自力通勤が採用の条件であるが、2人は親が送迎をしている。もう1人の新卒の女子は、運転免許を取り自動車通勤している。

勤務時間は、採用当初は9時から15時までの5時間勤務を原則としている。体力がある人は、16時まで、最長の人は8時から17時30分までの実働8時間である。

給与は、最低賃金を上回る時間給としている。

（3）地域との連携

特別支援学校からの実習はほぼ毎年受け入れている。最近雇用した事例では、3回連続で実習をした人が希望して卒業と同時に採用となった。

4 農業分野における障害者の職域拡大の可能性

農業全般については、農作業は簡単なように見えて、実は非常に難しいうえに、天候や日照などにも左右されやすく、農産物生産を主体とする営農形態の場合には労働基準法の労働時間等の規制が適用されないことからわかるように、その働き方はほかにはない特徴があるので、そのようなことを踏まえて考えていく必要がある。また、農産物の販売の仕事では、金銭管理を担当する人がいれば、障害者が働くことができる状況を作ることが可能ではないかと考えている。

【参考】大阪の支援ネットワークの取組

大阪市職業指導センターは知的障害者の職業能力開発施設であるが、全国に先駆けて平成7年（1995年）に知的障害者の新たな職域として農業を取り上げ、水耕栽培設備を設置して、露地栽培や食品加工も含めた職業訓練を行っている。近年、農業を営む特例子会社や農業法人、食品加工の企業等に就職する修了生が増えてきている。最近では、農業法人が訓練場面を見学に来ることもあるということだった。

永井（2017年）によると、平成16年（2004年）に特定非営利活動法人大阪障害者雇用支援ネットワークの有志会員による農業の障害者雇用の職域としての可能性を検討する勉強会が誕生し、その後「農事研究会」として活動するようになった。このメンバーは農業分野に参入した企業、行政機関、就労支援機関や職業能力開発機関などで構成され、この活動を通して、メンバーだったココヨの特例子会社のココヨKハートが事業化を進め、平成18年（2006年）にハートランドを設立した。

農事研究会ではその後も事例研究やアンケート調査などに取り組み、農業に参入する企業や農福連携を進める支援を行っている（平成19年度（2008年度）、平成20年度（2009年度））。大阪は食の大消費地であり、都市近郊型の農業を展開できることもあり、農業分野に参入する特例子会社も徐々に設立されるようになった。大阪府では、それらの動きをさらに進めるために、平成27年（2015年）4月に、障害者を雇用しようとする企業をサポートする「ハートフルアグリサポートセンター」を環境農林水産部農政室推進課に設置している。

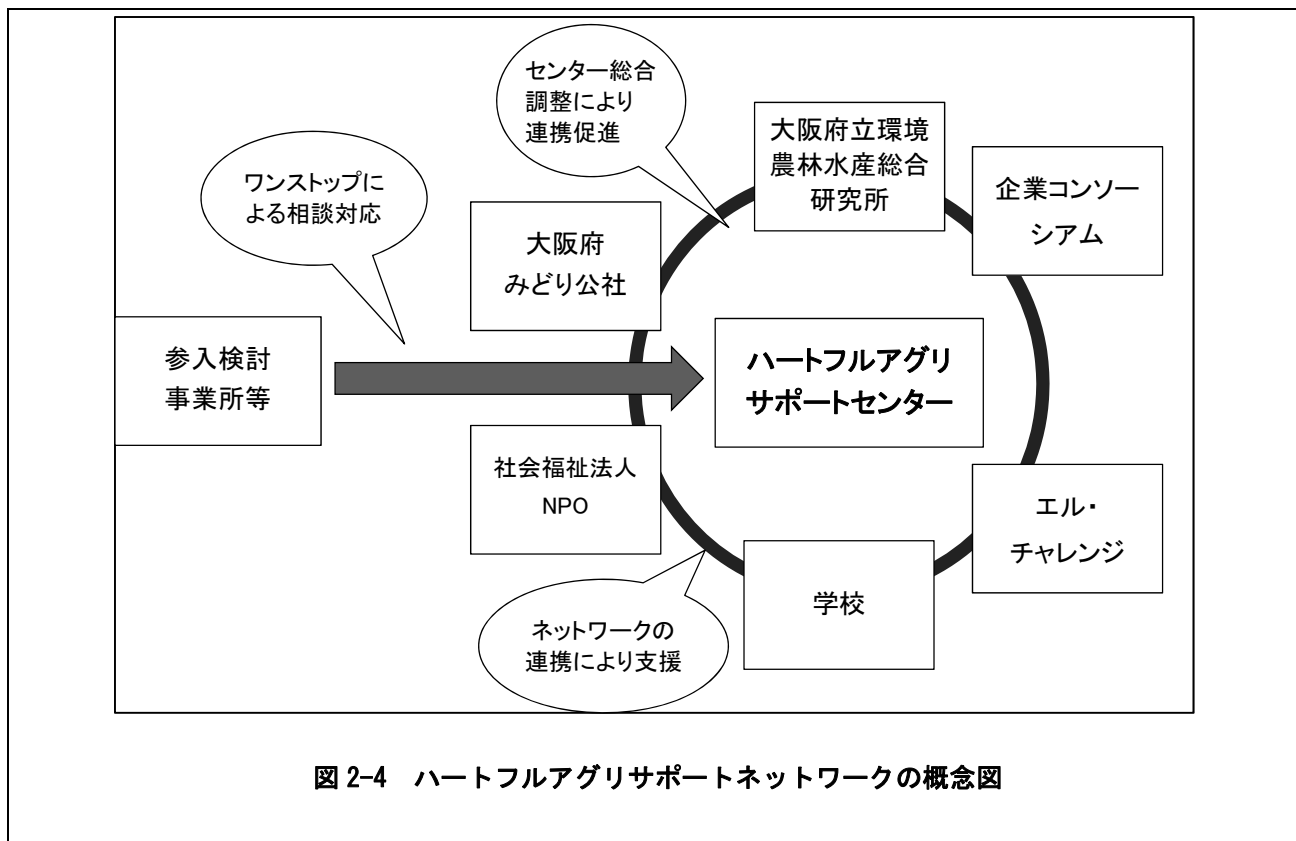
ハートフルアグリサポートセンターは、企業の農業分野への参入に係るワンストップ相談の窓口となっているほか、企業の参入から事業継続に向けたサポートを行っている。これは、既に参入している企業等で構成されている企業コンソーシアム、社会福祉法人、大阪府みどり公社（農地中間管理機構）、エル・チャレンジ、学校、大阪府立環境農林水産総合研究所等による「ハートフルアグリサポートネットワーク」の連携によって行われている。課題としては、農地や農業技術、指導者となる人財や販路の確保といった参入に関することや、地域の理解、施設の整備など障がい者が働き続けられる環境づくり、そして新たな販路の開拓、農業経営の安定化など⁸⁶が挙げられている（図2-4）。

また、これと関連して、「水耕栽培を行う民間企業と福祉事業者が相互の連携を通して互いの強みを活かし、それぞれで抱える課題の解決（①生産コスト低減、②高単価販売、③ノウハウ共有、④障がい者の安定した就業機会の確保）をする事で、経営の安定化と福祉事業の両立を目指す」⁸⁷目的で、「ハートフルアグリアソシエーション」を設立している。ハートフルアグリアソシエーションは、2016年8月現在、ハートランド株式会社を含め、8事業所で構成されていて、新規に参入する予定の会社が2社ある。

ハートフルアグリアソシエーションは、大阪府がアドバイザーとして関わっているほかに、一般財団法人大阪府みどり公社、地方独立行政法人大阪府立環境農林水産総合研究所、大阪府環境農林水産部農政室推進課が支援しており、地域の官民一体となった協力・支援体制を整えようとしているのが特徴である。

⁸⁶ 一般財団法人大阪府みどり公社「農と福祉の連携促進調査報告書」p.11, (2016)

⁸⁷ ハートフルアグリサポートセンターによるパンフレット「ハートフルアグリアソシエーション」



【文献・資料】

- 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 『～農業分野における職域の可能性と展望』 報告集」, (2007年)
- 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～」, (2008年)
- 一般社団法人大阪府みどり公社 永井啓一, 大阪府における農と福祉の連携の推進 農業と福祉の連携に関するセミナー資料, (平成27年2月26日)

第3章 考察～これからの農業分野における障害者雇用～

第3章 考察～これからの農業分野における障害者雇用～

1 農業分野における障害者雇用の拡大

(1) 農業分野における雇用の拡大の背景としての企業の参入

農業就業人口については、農家における担い手の減少、高齢化の進展など厳しい状況にあるが、その一方で企業等の法人経営体は、平成21年（2009年）の農地法改正等を背景とした株式会社などの農業参入などの動きを反映して増加傾向にあり、そこで雇用される常雇い⁸⁸も増加している。

事例調査では、企業が農業に参入するためには農地の確保が必要であるが、行政から耕作放棄地を紹介された事例や近隣の農家から使用しなくなった畑を賃借した事例がみられた。また、農地中間管理機構に相談したところ、すぐに農地を紹介され、約1年程度の準備期間で農場を開場できたという事例もあった。このように、企業等の農業参入による雇用拡大には、行政の後押しや地域の農業関係者の協力が重要な役割を果たしていると考えられる。

(2) 障害者雇用の状況

ア 企業の状況

障害者実雇用率や雇用率達成企業割合を他産業と比較するとおおむね最上位にあり、農業は障害者雇用が進んでいる産業であると考えられる。障害の種類別障害者数の構成比では、知的障害者が他の産業に比べて多く、積極的に雇用されている。また、障害者雇用状況報告によると、農業における企業及び常時雇用する労働者⁸⁹の数が全産業に占める割合は低いが、その伸び率は全産業よりも高く、障害者を含む農業全体での雇用は拡大しつつある。

事例調査によると、障害者雇用のきっかけには、人手不足の解消、ハローワークからの紹介、特別支援学校や就労支援機関からの要請など様々な態様がみられた。また、その背景として地域への貢献を挙げるものも多かった。

イ 従事する仕事の創出

事例調査によると、障害者を雇用する企業では、物理的環境や機械設備の整備、作業補助具の導入、作業マニュアルの整備等が行われており、例えば、種が播いてあるスポンジをベッドに埋め込む際に、手際よくできるようにするための治具や小さな害虫を駆除する機械の開発が行われていた。また、ICT技術を用いて栽培に関する諸情報を収集、活用する例もみられた。ICT技術の活用は、障害者雇用に限らずすべての労働者の作業工程を明確にすることができ、農作業のマニュアル化を容易にする。そのマニュアルを活用すれば、障害者にも作業目標や手順をわかりやすく説明することができるようになり、作業についての理解が進むことで、モチベーションの維持・向上につながると考えられる。

労働条件面では、作業能力を評価する仕組みを設け、能力などに応じて、勤務時間や仕事内容に柔軟に反映させることが重要と考えられる。また、賃金面について、作業能力と賃金を一致させることが重要であるとの指摘もあった。

⁸⁸ 【常雇い】脚注2参照。

⁸⁹ 【常時雇用する労働者】脚注3参照。

ウ 知的障害者の雇用

農業分野で積極的な雇用がみられる知的障害者については、多くの事例で、役割として与えられた作業を根気よく、丁寧に行うことのできる特性がよくいかされていた。例えば、露地栽培では土づくり、水やり、除草、害虫駆除、剪定、収穫といった作業を、屋内でのきのこ栽培や水耕栽培では植え付け、収穫、洗浄、選別、調製、箱詰め、ハウスの清掃、出荷等の作業を、毎日行えるようスケジュールが組まれており、知的障害者の能力や適性に応じた作業が創出されるとともに、企業にとっても知的障害者がなくてはならない人材になっていた。

エ 精神障害者の雇用

障害者雇用状況報告では、農業では全産業に比べて障害者に占める精神障害者の割合こそ低かったが、精神障害者の雇用数が3年間で倍増していることや、事例調査対象企業の半数を超える企業において、精神障害者や発達障害者が雇用されており、農業分野における雇用拡大に伴って、精神障害者の雇用の増加も期待される。

事例調査では、自然の中で伸び伸びと自分のペースででき、対人ストレスも少ない農作業は精神障害者に向いているとするコメントが得られた一方で、農業分野で働くには興味・関心と体力が必要であり、これらを合わせ持つ精神障害者は少ないのではないかとの指摘もあった。また、精神障害者を長く継続して雇用している企業からは、就労移行支援事業所等で行われる施設外就労のような長期の実習・訓練が有効であるという意見もあった。

このようなことから、精神障害者においては、短時間から始めて体調に応じて徐々に時間を延長しつつ、作業の環境や内容になじめるか、体力的に対応できるか、繁忙期や季節・天候の影響による変化に対応できるかといった様々な要素を考え合わせて、個々の精神障害者ごとに農作業に向いているかを地域の就労支援機関等とも連携しながら確認していくことが、本人にとっても企業にとっても重要なことと考えられる。

2 障害者雇用を促進する仕組み

(1) 関係機関との連携

農業分野の障害者雇用を進めるには、生産技術の獲得と障害者の雇用管理体制の構築が課題となる。特に異業種から新たに農業に参入する場合、農業技術の獲得のハードルは高い。事例調査では、農林振興センターなどの支援を受けた事例、農家をリタイアした高齢者を雇用したりアドバイザーとする契約を結んだ事例、地域の農家からノウハウを伝授してもらった事例、先駆的に障害者が水耕栽培を行っていた企業から生産技術のノウハウを学んだ事例、ICT技術を活用し生産管理体制を構築した事例などがあつた。農業分野に参入する企業には、このように農業技術を獲得するための工夫や支援が欠かせないと考えられる。

障害者の雇用管理体制の構築については、農業に限らず、初めて障害者を受け入れる企業にとっては、特に大きな課題である。事例調査でも、障害者の雇用を始めるに当たり、どのような作業ができるのかわからなかった、教え方がわからなかったといった声が多く聞かれ、ハローワークや就労支援機関等の担当者が、企業と障害者の橋渡しの支援を行っていた。具体的には、採用前に、実習受入れの調整、障害特性や配慮事項の説明、接し方や指示の出し方の伝授といった、企業が抱える課題を軽減する支援が行われていた。また、採用後についても、企業が行う職場の人間関係や体調面などの障害者との相談の支援、家族との連絡体制の

整備の支援といったフォローアップが継続されていた。さらに、職業リハビリテーションの専門機関である地域障害者職業センター⁹⁰が行うジョブコーチ支援事業（下記(2)参照）などを活用する事例もあった。

ハローワークや就労支援機関等では、企業ごとに職場環境、作業環境、生産体制、雇用管理の仕方などが異なる中で、個々の障害者の能力や適性に配慮した作業を創出し、作業の目的・方法や目標の示し方を伝授するといった企業支援が行われている。このように企業と障害者の間で、仕事のマッチングを行うとともに、良好な関係の構築を支援し、障害者の受入れと職場への定着を促進することは、ハローワークや地域障害者職業センター、就労支援機関の重要な役割である。

（2）ジョブコーチ（職場適応援助者）支援

国が行う職場適応援助者による支援には、①地域障害者職業センターの職場適応援助者（以下、「配置型ジョブコーチ」という。）による支援事業（以下、「ジョブコーチ支援事業」という。）、②障害者の就労支援を行う社会福祉法人等の訪問型職場適応援助者による援助の事業（以下、「訪問型職場適応援助者支援事業」という。）、③障害者を雇用する企業が雇用する企業在籍型職場適応援助者による援助、の3つのタイプがあり、いずれもきめ細かな支援を実施して職場適応の促進を図ることを目的としている。

配置型ジョブコーチ、訪問型職場適応援助者及び企業在籍型職場適応援助者は、当機構が実施する養成研修又は厚生労働大臣が定める養成研修⁹¹を修了した者が担当することになっている。また、訪問型職場適応援助者支援事業、企業在籍型職場適応援助者による援助については、雇用保険法に基づく助成金制度の対象となっている。

事例調査では、障害者の職場適応を図るため、職業リハビリテーションの専門的支援である配置型ジョブコーチや訪問型職場適応援助者、企業在籍型職場適応援助者による支援が数多くみられ、長期の安定した職業生活につながる有効な支援として機能していると考えられる。また、地方自治体や就労支援機関等の中には、独自の人的支援を行っている事例もあった。今後も、これらの様々な人的支援が一層活用されることが期待される。

（3）職場体験、実習の活用

障害者が、農業に触れたり、農作業を経験したりする機会が多いとはいえ、農業で働くイメージを持つことは難しいとみられる。一方、企業においても、障害者がどのような作業ができるのかわからない、接し方や指導方法がわからないといった課題がある。

このような課題を解決する方法としては、農作業体験や職場実習を行うことが有効である。事例調査では、その多くが特別支援学校や就労支援機関等から短期の職場実習を受け入れていた。また、就労移行支援事業所等との連携により施設外就労を受け入れていた事例や、特別支援学校の授業の一環として半年間に渡って毎週1日の実習を受け入れていた事例もみられた。このように、それぞれの目的に応じて用意された多様な職場実習が効果を上げていた。

⁹⁰ 【地域障害者職業センター】脚注 25 参照。

⁹¹ 【職場適応援助者養成研修】障害者雇用促進法の 20 条 3 及び 20 条 4 に当機構の障害者職業総合センター及び地域障害者職業センターにおいて、職場適応援助者の養成及び研修をすることが規定されている。

(4) 各種助成制度等の活用

厚生労働省にはハローワーク等の紹介により障害者等を雇用した場合に事業主に支給される各種の助成制度がある。事例調査の中では、特定求職者雇用開発助成金⁹²と障害者トライアル雇用奨励金⁹³がよく利用されていた。特定求職者雇用開発助成金は、障害者を継続して雇用する労働者（雇用保険の一般被保険者）として雇い入れる事業主に対して2年間（重度障害者等は3年間）にわたり助成金が支給される。また、障害者トライアル雇用奨励金は、原則3か月の試行雇用を助成することにより、障害者の適性や能力を見極め、継続雇用への移行のきっかけにしようとするものであり、企業と障害者双方の不安を解消できる。

また、このほかにも障害者の雇入れや継続雇用を容易にしようとする制度として、障害者雇用納付金制度に基づく助成金もある。障害者の新たな雇入れや、安定した雇用の維持のため、作業施設や設備の改善をしたり、職場環境への適応や仕事の習熟のためのきめ細かな指導を行ったりする場合の経済的負担の軽減を図ることができ、事例調査でも多くの企業が利用していた。

さらに、障害者のみを対象とする制度ではないが、農林水産省の「農の雇用事業」では、農業法人等が雇用した新規就農者に対し農業技術等の習得を図る実践的な研修を行った場合に、必要な経費の助成を受けることができる。

このように助成制度には様々なものがあり、あらかじめ企業と実施機関の担当部署がよく相談を行い、対象要件を満たすかなどについて十分に確認した上で、積極的に活用されることが期待される。

(5) 特例子会社

事例調査で把握された特例子会社による農業参入の目的は、障害者雇用の拡大、知的障害者や精神障害者の職域の確保などであった。

例えば、水耕栽培は、分業が容易であり、反復作業が多いこと、生産物や扱う機材が比較的軽いこと、作業台が一定の高さにあり身体的負担が少ないこと、季節や天候の影響を受けにくいことから、多くの特例子会社で取り入れられている。また、最近では露地栽培に取り組む特例子会社もみられるようになってきた。

特例子会社の立ち上げでは、ハローワークや就労支援機関等の支援を受けるとともに、企業在籍型職場適応援助者を配置して、障害者に対する支援体制の充実強化を図る事例がみられた。このような取組により、安定生産や雇用管理体制については3～4年程度の比較的短期間で整備される一方で、販路の確保や経営については親会社の支援を継続的に受けているものも多かった。

3 安定した障害者雇用に向けた企業の課題

(1) 年間を通した仕事の確保

障害者の雇用を維持するためには、年間を通して一定以上の仕事が確保されることが不可欠である。農業は、季節や天候の影響を受け作業量に変化しやすく、繁忙期と閑散期の作業量の差が大きい。

事例調査では、きのこ栽培、水耕栽培、牧場での乳牛の飼育、集荷センターでの出荷作業などを行うことにより、年間を通して反復される作業を確保していた。また、露地栽培においても、ハウス栽培を取り入れながら、通年で栽培できる作目、季節野菜の組み合わせなどにより、安定した作業量を確保していた。さらに、閑散期には勤務時間の短縮や資格取得のための講習の受講、社員研修などを組み入れている事例もみられた。

⁹² 【特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者雇用開発助成金）】脚注45参照。

⁹³ 【障害者トライアル雇用奨励金】平成29年(2017年)4月から「トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）」に改正された。その他、障害者を対象としたトライアル雇用助成金には、直ちに週20時間以上勤務することが難しい精神障害者及び発達障害者の求職者について、3か月から12か月の期間をかけながら20時間以上の就業を目指して試行雇用を行う事業主に対して助成する「トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）」がある。

農作業は、経験を踏まえた農業技術者が一人で多数の作業を次々こなしていく作業形態が一般的であるが、障害者雇用では、作業の分業化、作業工程管理や作業内容のマニュアル化、グループ体制による作業が積極的に取り入れられていた。

このように、年間を通じて一定の作業量を確保しつつ、分業化を基本に様々な工夫を行うことによって、年間を通じた業務を作り出すことが重要である。

(2) 付加価値の向上と販路の確保

事例調査では、障害者の特性をいかした根気よく丁寧な作業が、生産物の付加価値を高め、収益を上げるために一役買っている例がみられた。人手や機械による害虫の駆除や草取り等を徹底して行い、無農薬野菜や減農薬野菜を生産して行政の認証を受けている事例、品質のよい低温殺菌牛乳を生産している事例、ミニちんげんさいのように手数がかかる割に収益性が低くほかの生産農家が作りたがらない野菜に特化して生産している事例などがあった。

生産物の販路の確保でも様々な工夫がみられた。市場への出荷や消費者への直売を行う事例がみられる一方、親会社、グループ会社等による全量買取りの仕組みを構築した事例、インターネットを通じて販売する事例などがみられた。一方、収益を高めるために生産規模を拡大したいが、販路の開拓に苦労しているという声も聞かれた。

六次化⁹⁴による販路の拡大と経営安定のための工夫としては、農業での生産品を用いて作られるスープ、ジュース、お茶、菓子等の販売やレストランの経営などの例がみられた。

(3) 職場の環境整備

障害者の雇用管理では、トイレ、休憩室（体調不良時を含む）、面談室などに配慮が特に必要と考えられる。しかし、農地に建物を建設することができないため、事務所の設置は重要な問題になる。事例調査では、近隣の住宅を事務所として使用するなどの例があった。

4 障害者の雇用拡大に向けた展望（まとめ）

農業は、障害者の実雇用率や雇用率達成企業の割合が、他の産業と比較しておおむね最上位にある。雇用率の算定対象となる常時雇用する労働者 50 人以上規模企業における障害者雇用者数の伸び率は、平成 25 年から 28 年の間に 30.3%増（全産業 16.0%増）と高い。また、同障害者雇用者数を障害の種類別にみると、知的障害者の占める割合が 43.6%（同 22.1%）と全産業を大きく上回り、平成 25 年から 28 年にかけての伸び率は、身体障害者 29.8%増（同 7.8%増）、知的障害者 24.9%増（同 26.3%増）、精神障害者 103.0%増（同 89.2%増）といずれにおいても高い伸び率であり、身体障害者と精神障害者の雇用者の伸び率は全産業を上回り、特に精神障害ではこの間に倍増となった。このように、農業は障害者雇用が進んでおり、さらなる障害者雇用の増加が期待される。

一方、農業を取り巻く環境を農林業センサス等でみると、農家の減少、就業人口の減少や高齢化、耕作地の減少等厳しいものがあるが、企業等の法人経営体は増加傾向にあり、雇用労働者に着目すると常雇いの増加がみられるところである。また、障害者雇用義務のある常時雇用する労働者 50 人以上規模企業について、平成 28 年（2016 年）の企業数及び常時雇用する労働者数をみても、全産業に占める農業の割合はそれぞれ 0.24%、0.10%と低いものの、平成 25 年（2013 年）から 3 年間の伸び率はそれぞれ 5.9%増（全産業 4.7%

⁹⁴ 【六次化】脚注 30 参照。

増)、9.5%増(同6.2%増)と全産業を上回っており、農業では障害者を含む労働者の雇用の場が拡大している。

さらに、今回の事例調査でもみてきたように、農業で障害者を雇用する企業等では、障害者の実習、採用、職場適応及び雇用管理、生産技術の獲得、生産体制の構築、安定した仕事の確保につながる付加価値の向上の努力や販路の拡大等について、様々な工夫やノウハウが蓄積されてきている。

以上のことから、農業では、障害者の雇用が進んでおり、さらなる進展が期待できるとともに、農業全体での雇用の拡大により、障害者雇用者数の拡大がさらに加速していくことも期待される。そして、こうした動きを確実なものにしていくためには、障害者の個々の能力・適性に応じた農作業とのマッチング、職場適応、雇用管理の改善等を促進する雇用面の支援施策と、農業の成長を促し雇用機会の拡大につながっていくような産業面の支援施策とが車の両輪をなすとともに、障害者、企業、就労支援機関、特別支援学校、農業関係者、農産物の需要家・消費者、行政機関等がそれぞれの役割を務めていくことで有機的に連携することのできるネットワークを構築し、農業における障害者の積極的な雇用につなげていく取組を広げていくことが必要であると考えられる。

【文献・資料】

- 農林水産政策研究所 小柴有理江・吉田行郷 地方公共団体等における農福連携の推進体制の構築に関する分析、農業と福祉の連携に関するセミナー資料 (平成27年2月26日)
- 公益財団法人日本障害者リハビリテーション協会ホームページ(障害保健福祉研究情報システム(DINF)の用語解説)
- 濱田健司：スウェーデンにおける農を活用したグリーンケア，共済総合研究，68，55，(2014)

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/>

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ております。その際は下記までご連絡ください。

なお、視覚障害者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

資料シリーズ No.98

「農業分野における障害者雇用の現状と可能性に関する研究」

編集・発行 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

障害者職業総合センター

〒261-0014

千葉県美浜区若葉 3-1-3

電話 043-297-9067

FAX 043-297-9057

発行日 2017年4月


印刷・製本 社会福祉法人 東京コロニー 東京都大田福祉工場

©2017 障害者職業総合センター

NIVR

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

ISSN 0918-4570

リサイクル適性 

この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。