

農作業を活用した就労支援

平井 正博(株式会社かんでんエルハート高槻フラワーセンター 臨床心理士)

1 かんでんエルハートの概要

当社は、大阪府（24.5%）、大阪市（24.5%）、関西電力株式会社（51%）の共同出資により平成5年12月9日に設立された特例子会社である。本社である住之江ワークセンター（大阪市住之江区）、ビジネスアシストセンター（大阪市北区、関電ビル18階）、高槻フラワーセンター（大阪府高槻市）の3つの事業拠点があり、合計173名の従業員が、花卉栽培・花壇保守、貸し農園のメンテナンス、グラフィックデザイン・印刷、IT関連業務、商品箱詰め・包装、メールサービス（郵便物・社内連絡便の受発信業務）、ヘルスマッサージ、厚生施設利用受付業務にそれぞれ従事している（平成22年8月現在）。

また当社は、平成21年5月1日より厚生労働省から「精神障害者雇用促進モデル事業」を受託した。これは就労の進んでいない精神障がい者雇用を実践・検証し、精神障がい者雇用についての適性なノウハウ等を習得して、精神障がい者雇用促進および定着化を図ることを目的としたプロジェクトである。平成21年度以降9名の雇用を行って就労支援に取り組んでいる。

2 農作業を活用した就労支援

当社はモデル事業において農業関係業務を取上げている。その理由は自然に親しむことによるセラピー効果の期待や労働集約的事業であり、将来の障がい者雇用拡大の可能性があることを考慮したものである。そのため農作業の多様性と特徴に注目し、農作業を精神障害者の就労支援（就労適性把握、能力向上、職場定着）に活用してきた。今回は農作業を取上げた理由である多様性とそれを活用した当社のこれまでの取り組み・支援経過について報告する。

(1) 農作業の多様性

農作業を活用した取り組みとして、当社は貸し農園事業を行う高槻フラワーセンターを研修場所として選択し取り組みを展開してきた。現在、精神障がいを持つ従業員（以下「従業員」という。）は、農作

物の栽培、貸し農園のメンテナンス業務に従事している。

農作業と一口にいても、その業務は極めて多岐に及んでいる。具体的にいくつか挙げてみると野菜栽培だけでも、実作業として作業具の準備・土作り・畑作り（畝たて等）・苗の植付け・水遣り・防虫防除・栽培の手入れ（剪定や誘引など）・収穫・収穫物の手入れなどがある。情報収集として栽培方法の収集と整理・蓄積（栽培マニュアル作成）・伝票入力・栽培日誌作成などがあり、また管理・計画として栽培作物の選定・栽培スケジュール・作業人員配置などの計画作成なども挙げられる。

これらの業務は①体力面②業務内容面③所要人数単位の3つのカテゴリに大別でき、さらにカテゴリごとにその内容で分類できると考えられる。具体的に述べると、以下のようになる。

・体力面

情報収集や実作業における苗の植付けや収穫物の手入れなどの軽作業から、土作りや畑作りなど重労働。

・業務内容

収穫や水遣りなどの定型化された作業から、情報の収集の整理・蓄積などの机上作業と栽培スケジュールや作業人員配置などの計画・管理作業。

・所要人数単位

情報収集作業など1人ずつ個別に行う業務から、水遣り・手入れなど数人数単位で行う業務、土作りや畑作りなど全員で行う業務。

このカテゴリ毎の内容は作業負担の高低にも関連があると考えられる。当然ながら個人の能力や障がい特性に起因する差異はあるが、傾向としては体力面では体力を必要としない作業が、業務面では定型業務が、所要人数単位では個別単位が、精神障がいをもつ従業員にとって作業負担が低いものと考えられる。以上のことをまとめると図1のようになる。

しかしながら、農作業では、たとえ重労働であっても所用人数を調整することによって1人あたりの

作業負担を調整することは可能である。

体力面	軽作業	中作業	重労働
	情報収集 収穫物の手入れ 苗植付け	水遣り 栽培の手入れ	土作り 畑作り(畝たて等)
業務面	定型業務	机上業務	計画・管理業務
	水遣り 収穫	情報収集 栽培マニュアル作成 栽培日誌	作業人員配置計画 作業スケジュール作成 作業指示
所要人数単位	個別単位	数人単位	全体
	情報収集 栽培マニュアル作業 伝票入力	水遣り 栽培の手入れ	土作り 畑作り(畝たて等)

低 ← 作業負担 → 高

図1 農作業の体力面・業務面・所要人数単位分類表と作業負担

(2) 多様性の活用

当社では上述してきた農作業の多様性を従業員の就労に対する能力（以下「就労能力」という。）の把握と、就労適性把握に活用を試みてきた。就労に対する能力把握では個々の従業員が現時点で3カテゴリーそれぞれについてどの程度の業務こなしているかを目安にして就労能力把握を行っている。さらに就労適性把握では評価した能力から、その従業員にとって農作業のどのカテゴリー・内容の業務が適しているのかを判断し適材適所に人員配置する目安として活用している。

また当社では、この分類を長期的な就労能力や職業適性の把握だけでなく日々の労務管理やキャリアアップにも活用している。例えば睡眠が十分にとれず体調が万全でない従業員がいれば一時的に通常よりも作業負担を落とした業務を割りあてるなど体調の波に応じた業務内容の変更の目安としたり、仕事に余裕が見られるようになった従業員に、より高度な業務を割り当て1つ作業負担の程度が高い業務課題に変更する際の目安にしたりなどである。このようにして能力把握を行いながら従業員の体調や就労能力の伸び具合にあわせた業務の割り当てを行うことで、負担を比較的小さくしながら着実な就労支援をすることができると思う。

(3) 当社のこれまでの取り組み

農作業を活用した具体的な取り組みとして、平成21年度からの高槻フラワーセンターでの取り組み

を時系列に沿って紹介する。

① 前期:平成21年9月～11月

(主たる業務)：土作り、畑作り

(人員配置)：従業員全員による協同

平成21年9月から当社で精神障がい者雇用のモデル事業がスタートした。勤務時間は1日4時間としていた。

この時期は就労を可能とする基本的体力・持久力の把握と向上を目的とし、スタッフの指示のもと土作りや畑作りの定型業務を従業員全員で行った。全員での作業としたのは労働力を集約することによって働き始めたばかりで体力が不足しがちな従業員個々の負担を軽減するためである。また“全員での作業”＝“グループ就労”とすることで就労そのものに対して従業員がもつ不安の軽減をも期待したためである。



従業員全員での土づくり

② 中期:平成21年11月～平成22年3月

(主たる業務)：農業実習(畑作り・野菜栽培)

机上業務(栽培マニュアル作成)

(人員配置)：個別単位～全体単位が中心

この時期には前期の業務を通じて従業員の体力・生活リズムが整い、勤務時間は1日6時間となった。

作業はそれまでの土作り等の体力を要し定型化された業務に加え、農業をテーマとした自立的な机上業務を取り入れた。具体的には担当する野菜を決め、個々人が担当野菜の栽培方法を書籍やインターネットを活用し調べ、PCでマニュアルを作成し、その発表訓練を行った。また従業員によって作成された栽培マニュアルを参考にスタッフが指示しながら野菜栽培に取り組んだ。

全体での協同業務を中心にしながらも、11月までの時点で体力に課題がある者には机上業務を増やすなどの調整を行い、逆に机上業務を苦手とするものには農業実習を増やし、長時間の机上業務に不安を覚える者には机上業務と農業実習を交互にしながら

少しずつ机上業務時間を延ばすなどの工夫を行った。

またこの頃には机上業務を加えたことで作業の多様性に広がりが見られたことから、就労能力だけでなく就労適性把握も本格的に実施し始めた。



栽培マニュアル作成



トマト苗の植付け

③ 後期:平成 22 年 4 月～現在

(主たる業務) :

農業実習 (野菜栽培、作業工程管理)

机上業務 (マニュアル作成、伝票入力)

(人員配置) : 個別業務～数人単位

4 月までの時点で従業員は従業員の中には本格的就業に向けて体力・生活リズムとも整い始めたため、勤務時間は 1 日 6 時間～7 時間 40 分(フルタイム勤務)となった。

この時期になると、指示があれば一通りの作業を行えるようになっていたが、従業員間で指示を待たなくては仕事に取り組めない者と、定型化した業務であれば指示がなくとも動ける者など就労能力の違いが大きくなっていった。そのため前者には農園メンテナンス (水遣りや手入れ) など農作業において常に必要となる定型業務を多く割り振り 1 日の業務が習慣となるように試みた。また後者に対してはこれまでスタッフがやってきた業務スケジュール作成や人員配置などの業務を補助から徐々に担わせ計画・管理業務を任せより実践的訓練に移行していった。

このようにして 4 月以降は就労能力に応じたキャリア支援を行い、主体的に考えて就労することが出来る従業員は管理・計画を主たる業務に配置し、また限定はされるが特定の業務を丁寧に取り組むことを得意とする従業員には野菜栽培で毎日必要となるメンテナンス業務に特化するよう配置していった。



栽培計画作成



農園メンテナンス

3 農作業の効果と留意点

農作業の多様性を就労支援に活用する利点について述べてきたが、農作業そのものにも多くの利点があると考えている。農作業は福祉側からみて体力づくりや身体機能の回復、注意力や集中力の向上、気分転換やストレス発散、達成感や向上感の効果が期待される (安中ら 2009¹⁾、佐渡ら 2009²⁾) ように当社においても従業員に、農作業に従事することでの様々な変化がみられた。また実際に農作業を就労支援に活用することによって、農作業ならではの留意点も明らかになった。

(1) 農作業による効果

① 就労に対する自信の育成

入社当時、初めて就労する者から長期の療養後の再就労と従業員の経歴は多彩であったが、全員が就労に対して強い不安を持っていた。その不安の中には仕事についていけるのか、失敗しないかといったことも含まれる。しかし農作業に従事しながら、従業員は少しずつではあるが当初抱いていた就労に対する不安を払拭しつつ、自信を深めていった。この点について安中ら¹⁾が述べるように農作業は工場労働等と比べてマイペースで作業ができ、失敗してもやり直しができる場合が多く結果として就労能力に応じた仕事がそれなりに可能となり成功体験を積みやすいという特徴が活かされたと考えられる。従業員は農作業という就労支援の中で、小さくとも一つずつ成功体験を積み上げ就労に自信を育成していったと思われる。

② 主体性の伸長

今回の事業では、従業員の多くが、それぞれに出来る範囲ながら仕事に主体的に関わるようになったことが大きな変化として見られた。平成 22 年 7 月 24 日に当社はギリシャの国立農業研究財団林業研究所研究員でグリーンケアの研究を精力的に行っているクリストス・ガリス氏を招き講演会を開き、その際にガリス氏は「障がい者をクライアントではなく、ひとりで従業員としてみるのが重要」「農業には多面的な機能があり、どんな障がいがあっても役に立つことが必ずあり、そのなかで障がい者に人に役立つということを教え、導くことが大事」と述べていた。当社で農作業を通じ就労能力や職業適性把握を行いながら従業員を“従業員”として雇用する

ことで、従業員は自信と（出来る限りの）責任感をもって働き、就労の主体性を伸ばしていったと思われる。

③ セラピー効果

従業員から「土をいじることで気持ちが落ち着いていく気がします。」「収穫したものを食べて喜んでもらえることがうれしい」「野菜が元気に育って感激だ」等の感想などを聞くことが多い。ヨーロッパでは古くから農業や園芸の効果が認識されており、「緑」にはエネルギーや効用があると考えられている（兼坂さくら 2008³⁾）ように、従業員は農作業に従事しながら収穫や食べてもらえることの喜び、やりがいや達成感など農作業ならではの感覚・感情を体験することによってセラピー効果を感じているのではないかと思われる。

(4) 農作業を活用する上での留意点

① 休憩

農作業は屋外作業も多く、体力が必要となることが多い。しかし片倉ら⁴⁾による福祉関係者からの聞き込み調査から示されるように精神障がい者は疲れやすく体調に波があるので長時間労働が苦手である傾向にあると思われる。そのため通常よりもこまめに休憩を挟む（特に農作業に慣れる迄）ことで、疲労蓄積を回避し、疲労が体調の波に繋がらないように配慮することが必要である。

② 天候

精神障がい者には急な予定変更が苦手である人も多いが、農作業は天候の影響を大きく、天候が不安定な時期は作業スケジュールが変更になることも多い。そのため翌日の作業スケジュールは天気予報を確認したうえで決め急な予定変更の避けることや、雨の日の室内業務をある程度定型化・モジュール化するなど変更に伴う負担を軽減する工夫などが必要である。

③ 安全配慮

農作業は重い物を運んだり農具を使用したりするため作業方法を間違えると大きな事故につながる可能性がある。そのため危険でない、怪我をしにくい作業方法などをきちんと伝え、事故に繋がらないように注意する必要がある。また夏場の作業は熱中症などの危険が伴うため先にあげた休憩や水分補給などに気を配ることも重要である。

4 まとめ

以上当社の農作業を活用した取り組みについて述べてきた。平成 21 年 9 月より進めてきた当社の就労支援は農作業のもつ多様性を従業員の特性とのマッチングを図りながら行ってきた。しかし現段階においてもまだまだ十分といえる段階でなく、試行錯誤の連続である。安中ら¹⁾も指摘するように農作業は多様である分だけ、個々の障がい者の適性を尊重しやすい反面、適性に応じた担当作業の特定が難しいためである。そのため図 1 で示すような農作業の分類と従業員の特性把握をより客観的に精緻に行い、アセスメントの精度を高めていくことが重要と考えられる。

最後に当然ながら当社の取り組みは常に順調といったわけではなく従業員の体調の波などもあり紆余曲折・試行錯誤の連続である。しかしながらそれは障がいのためだけでなく、社会復帰したばかりで初めての職場、初めての農作業であったことも大きな理由であると思われる。そのため当社では体調管理や精神的負担の軽減を目的としたカウンセリングだけでなく、上司との定期的な面談や、主治医や家族など社外の社会資源連携を図りながら従業員の心身の安定と就業支援を行っている。やはりこのような基本的な就労支援が、社内での本格的な就労支援の大前提になることには変わりないと思われる。当社では今後もこの前提となる支援・サポートを強化・実施しながら農作業を就労支援に積極的に活用していきたいと考えている。

【参考文献】

- 1) 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、「農村工学研究技報 210」、p.49-p.59、農業・食品産業技術総合研究機構農村工学研究所(2009)
- 2) 佐渡賢一・河村恵子：農業分野における障害者の職域拡大、「資料シリーズ 45」、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
- 3) 兼坂さくら：グリーン・ケアの価値と取り組み、「グリーン・ケアの秘める力」、p.22-p.32、創森社(2008)
- 4) 片倉和人・山下仁・工藤清光：農業経営における障害者雇用のマネジメント、「農林業問題研究第 166 号」、p.78-p.83、(2007)

教育福祉農場構築に向けた岐阜大学の取り組み

○大場 伸哉(岐阜大学応用生物科学部附属岐阜フィールド科学教育研究センター 教授)
矢野 倫子(岐阜大学応用生物科学部附属岐阜フィールド科学教育研究センター)
池谷 尚剛(岐阜大学教育学部)・安田 和夫(岐阜市立岐阜特別支援学校)
菊池 啓子(中部学院大学短期大学部)

1 岐阜大学附属農場の概要

岐阜大学応用生物科学部は、平成16年4月に岐阜大学農学部を改組して作られた。この時、附属岐阜フィールド科学教育研究センター（以下「フィールドセンター」という。）も附属農場と附属演習林を統合して設立された。応用生物科学部は、応用生物を基本とする農学系学部であり、生物生産環境科学課程、食品生命科学課程、獣医学課程で構成されている。フィールドセンターは、実践的生物生産管理技術や自然調査手法の実習教育・研究施設として、研究フィールドの提供と教育研究支援を行っている。センターは、岐阜大学の全学部が集中する柳戸キャンパス内にあり、柳戸農場と柳戸試験林、岐阜市外にある美濃加茂農場と位山演習林で構成されている。この内フィールドセンターの中核施設である柳戸農場では、平成20年度より知的障がい者の雇用を進め、彼らの力を活用した教育農場作りに取り組んでいる。

2 障がい者雇用に取り組むことになった経緯

岐阜大学は、昭和56年に岐阜市柳戸に統合キャンパスを完成させ、農場も現在の地に移転した。この時の農場系技術職員数は19名であった(図1)。しかしその後、度重なる職員数の定員削減によって平成22年度にはその半分の9名となり、平成23年度にはさらに8名まで削減される予定である。この間、農場の規模は維持されたままであり、約18haの農地と様々な農場実習メニューを、技術職員に加えて農場予算で雇用した非常勤職員とともに維持管理している(表1)。

一方、大学農場に対する期待は、近年益々強くなっている。これは、世界的に見ても先進国として著しく低い我が国の食料自給率の向上や、平成17年度に施行された食育基本法に沿った様々な教育活動の一つとして、また近年は口蹄疫問題に対する家畜防疫の教育施設として、大学教育農場の利用場面が増えているためである。

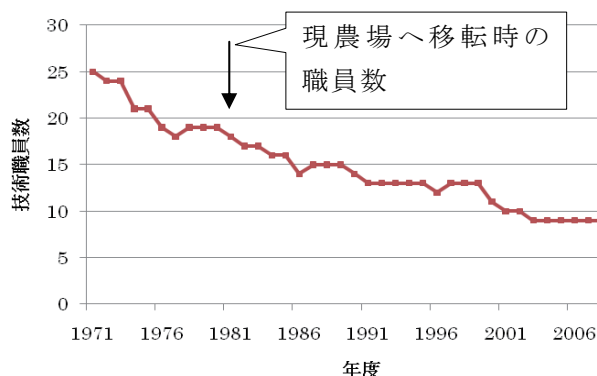


図1 岐阜大学農場における技術職員数の推移

また、岐阜大学は、東海・近畿・北陸地域の国立大学法人の中で、唯一キャンパス内に大学農場を有している。大学農場が統合キャンパスに位置することで、応用生物科学部学生だけでなく、教育学部学生に対する実習教育や、全学的な共通基礎教育などにおいても、大学農場は幅広く利用され高い利用率を示している。このため、岐阜大学農場は、教育資産として岐阜大学の大きな魅力の一つになっている。

しかし、限られた職員で広い農場と様々な実習メニューを維持管理するには限界がある。高まるニーズに対して、人手不足をどのように解消するかが大きな課題である。こうした中で、恩師の紹介で平成20年度に重度の記憶障がいを負った卒業生A氏を、大学本部予算の障がい者雇用枠で受け入れた(図2)。これは、岐阜大学が国立大学法人として2.1%の障がい者の法定雇用率を有するためである。A氏に関しては、農場内で迷子になったり、作業をすぐ忘れるため職員が付きっきりで指導しなければならないなどの理由で、継続的な雇用には至らなかった。しかし、これをきっかけに職員の中で障がい者に対する理解が深まった。また、A氏に対しての指導のあり方などを各方面に相談する過程で、特別支援学校からのインターンシップの受け入れへとつながった。その結

果、本部予算の障がい者雇用枠を利用する形で、平成21年4月に特別支援学校の卒業生を非常勤職員として1名採用し、さらに12月には2人目、平成22年4月には3人目を採用した。また、A氏については、本人が引き続き農場で働くことを希望したため、父親が同行し指導することを条件に、ボランティアとして受け入れることになった。

大学農場が障がい者の受け入れ態勢を整える中で、岐阜市教育委員会と岐阜大学応用生物科学部は教育に関する協力協定を締結した。これを受けて平成22年4月から、岐阜市立岐阜特別支援学校高等部の生徒15名の農場実習が始まった。

3 岐阜大学農場での障がい者の就労状況

農場に就労する障がい者のB氏、C氏、D氏の年齢は18歳から19歳であり、障がいは軽度である。3名は、それぞれ野菜（そさい）・花卉（かき）、養鶏、酪農の業務に就いており、できるだけ専門技能を習得できるように配慮している（表1）。勤務は、雇用規程によって週30時間となっており、8時30分～17時15分までの間、週4日間の勤務としている。彼らの給与体系は一般の非常勤職員と同じである。業務の遂行にあたっては、野菜、養鶏、酪農の担当職員の指揮の下で作業を行っている（表1）。

B氏は、花が好きであり、特別支援学校在学中

から花栽培に関して特に学習しており、このため野菜・花卉の分野に配置した。就職後、勤務態度にムラが見られたためジョブコーチの指導を受けたが、その後順調に落ち着いて仕事を行っている。C氏は、養鶏管理に主として携わっており、集卵や洗卵、除糞作業を行っている。D氏は酪農に主として携わり、毎日の牛への餌やり、搾乳を担当している。D氏は、父親の指導で空手をやってきたため体力的に3人の中で最も優れており、また大型動物を扱う上で必要な俊敏性に優れ、酪農業務の適性に合っている。

また、A氏については、平成21年3月に雇用契約を終了したが、大学農場での仕事に魅力を感じ、ボランティアとして活動することを希望した。このため、大学農場としてもボランティア制度を作り、平成21年7月から受け入れることにした。ただし、A氏の補助を行うために職員を配置することはできないため、父親のE氏とともに働くことを条件とした。これによって、A氏とE氏の父子は週2回の頻度で農場内の仕事をボランティアとして、手伝ってくれることになった。A氏の雇用期間中は、担当職員が付きっきりで指導することができなかつたため、A氏に十分活躍の機会を与えることはできなかつたが、父親のE氏との共同作業では、大きな力になっている。このため、平成22年10月からE氏を大学農場予算での非常勤職員

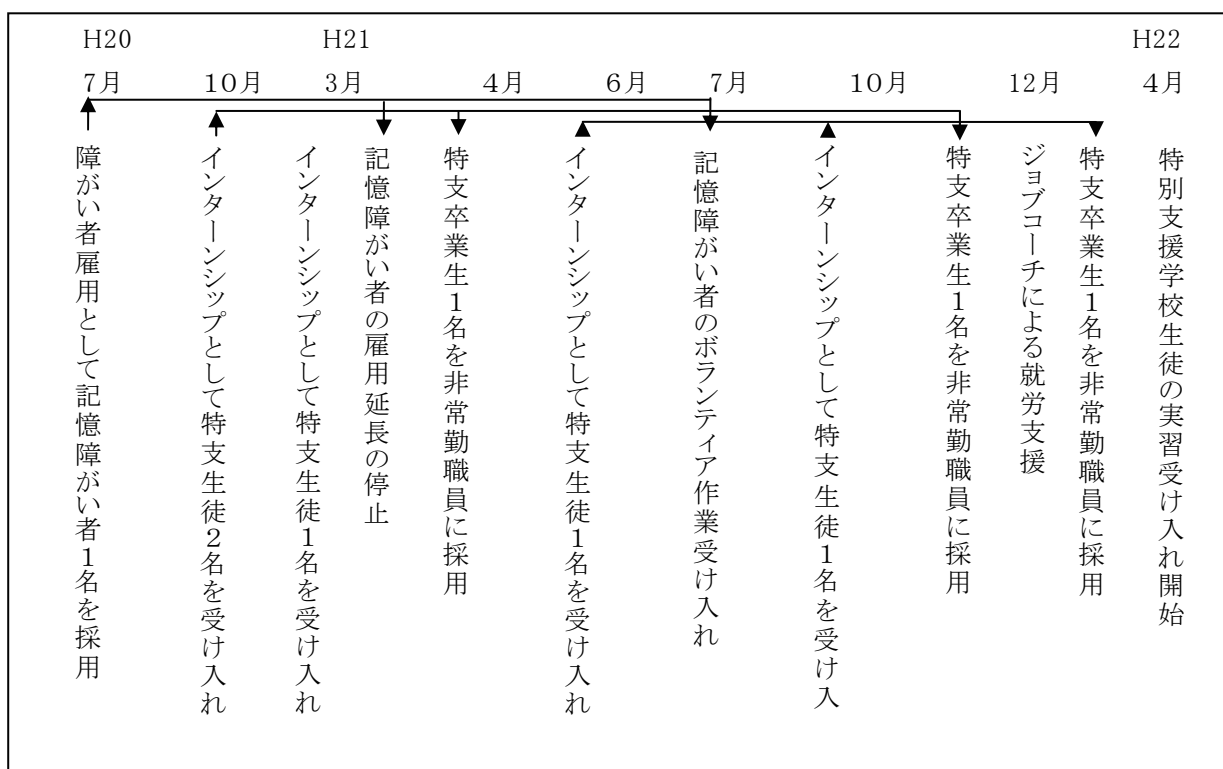


図2 岐阜大学農場における障がい者の受け入れ経過

表1 岐阜大学農場における技術職員の配置と業務内容

		正職員数	非常勤職員数	障がい者雇用枠非常勤職員数	
植物系部門	蔬菜	1	1	1	ハウストマト、施設マスカット、公開講座用菜園管理
	花卉	1	1		ガラス温室5棟（パンジー、ピオラ等 鉢物類）
	果樹	1			ブドウ、ナシ、カキ、ウメ、プラム等
	作物	2			水稲栽培 約2ha
	農産加工				漬物加工、ジャム加工
動物系部門	酪農	1		1	乳牛 18頭
	養鶏	1	1	1	無窓鶏舎2棟、開放鶏舎1棟 産卵鶏約1400羽
	肉牛（美濃加茂農場）	2			肉牛 43頭
	畜産加工				アイスクリーム加工、ヨーグルト加工、燻製加工

表2 障がい者雇用枠非常勤職員の作業

職員	作業内容
B	花苗の生産（播種、移植、鉢替え、除草、追肥、灌水、培土作り） トマト栽培（定植、支柱立て、剪定、収穫）、ブドウ管理（剪定、摘粒、収穫） 温室周辺の除草作業、刈り払い機を用いての農場内の除草作業
C	養鶏管理（集卵、除糞、洗卵）、鶏舎の洗浄、雛の入れ替え作業 鶏舎周辺の除草作業、刈り払い機を用いての農場内の除草作業
D	酪農（ウシへの給餌、搾乳、除糞）、養鶏管理（集卵、除糞、洗卵） 鶏舎周辺の除草作業、刈り払い機を用いての農場内の除草作業

として雇用することで、A氏にも働きやすい環境を作るよう工夫した。

農場業務の中では、広い農地を管理する上で除草作業が大きな負担となっている。障がい者に関しては、当初、鎌を使った手除草をしてもらっていたが、能力的に刈り払い機を使うことが可能と判断し、学内での刈り払い機使用に関する講習を受講させた。その結果、B氏、C氏、D氏は平成22年度7月から刈り払い機を使った除草を行うことができるようになり、能率的に農場内の雑草管理ができるようになった。

4 岐阜市立岐阜特別支援学校の生徒受け入れ

平成22年4月から、岐阜市立岐阜特別支援学校高等部工業コースの園芸班とバイオ班に属する2年生から3年生 15名を週1回2時間のデュアルシステムでの農業実習として受け入れた。15名を5名ずつ、3つに分け、養鶏管理作業、果樹園作業、花卉・蔬菜管理作業の実習を行っている。現在は、約2カ月ずつの期間で、それぞれのメニューを体験できるようにローテーションしてい

る。3つのグループには、卒業生でもあるB氏、C氏、D氏がそれぞれ付き、職員とともに指導にあたっている。また、卒業研究として農場での障がい者の活動を研究する学部4年生も、研究・調査の傍ら指導を補助している。

5 大学農場技術職員の反応

平成20年7月にA氏を障がい者雇用することになった際に、技術職員の中に少なからず戸惑いがあった。ただ、応用生物科学部附属動物病院の技術職員が岐阜大学卒業生である彼のことをよく知っていたため、受け入れにつながった。しかし、多くの職員にとっては、実際に障がい者と一緒に仕事をするのは初めてであったため、どのように業務を遂行していったらよいかわからず対応に困る場面もあった。

そうした中で平成20年10月に、B氏とC氏の2名が特別支援学校からのインターンシップ生として派遣されると、大学生らが嫌がる仕事を真面目に働き、業務内容も十分理解できたことから、障がい者も一定の配慮さえあれば大きな働き手になり

表3 岐阜大学農場の1週間の標準的な職員の勤務体制と主な実習ならびに業務

曜日	正職員数	障がい者雇用職員数	非常勤一般職員数	学生アルバイト数	備考
月	6	3	3	0	農場管理業務
火	7	3	0	0	(通年) 特別支援学校 実習 9:30-11:30
水	7	1	0	0	(前期) 教育学部技術教育講座 実習 12:50-16:00 (後期) 応生部 実習 12:50-17:40
木	7	2	1	0	(通年) 応生部 実習 12:50-15:20
金	6	3	2	0	農場管理業務
土	1	0	0	1	農場管理業務(主として給餌、搾乳、集卵、灌水、温度管理)
日	1	0	0	1	農場管理業務(主として給餌、搾乳、集卵、灌水、温度管理)

365日の勤務体制で、上記以外にも実習・実験ならびに公開活動が多数ある。

うることが分かってきた。一般に大学農場の関係者は、岐阜大学に限らず知的障がい者についての知識が十分でなく、多くの人は障がいを持つ人が大学農場の勤務ができるとは思っていないようである。インターンシップの2名が職場のニーズに合う形で農場の業務を担ってくれたため、大学農場内での障がい者に対する教職員の理解や配慮が大きく進み、精神的にも受け入れ態勢が醸し出されていった。また2名が頑張っており、仕事としても大変面白く、是非就職したいと希望してくれたため、雇用に向けて進むことができた。

平成21年8月の段階で、障がい者雇用として働くのはB氏だけで、A氏はボランティアとして農場に来るようになっていた。この時、大学農場職員の中で、障がい者の職業能力の開発と職場適応の向上を図り、障がい者の特性に応じた雇用管理を目的として、自発的に2名の職員が障がい者職業生活相談員の資格を得た。さらに、障がい者雇用が増え、また岐阜市立岐阜特別支援学校の生徒を受け入れるようになると、障がい者の就労を理解するためにさらに2名の職員が同資格を取得した。

このように、継続的雇用につながらなかったが、A氏の就労をきっかけとして大学農場の教職員の意識が変わり、受け入れ態勢も整えられ、教育農場としては極めてユニークな体制ができつつある。

6 教育福祉農場としての今後

全国には、農業技術教育の場として、54の大学農場があり、391校の農場を持つ農業高校がある。しかし知的障がい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。

岐阜大学農場では、農場内に学生サークルが存

在し、日常の様々な業務をサポートする約20名の学部学生がいる。3名の障がい者雇用枠の非常勤職員は、同年齢の彼らと交わりながら一緒に仕事をする機会がしばしばある。障がいのある職員と一緒に働く学生たちが、彼らから何を学び、感じるかは大変興味深いところである。

また3名の非常勤職員は、現在のところ学生実習の中で多くの学生と交わることは少ないが、今後そのような機会が増えて行く(表3)。岐阜大学には、福祉系学部はなく、医学部や教育学部特別支援学校教員養成課程の学生などを除くと、多くの学生にとって障がい者との関わりは専門外である。岐阜大学農場が所属する応用生物科学部は、農学系学部として食品業界や農業関連の分野に卒業生を多く送り出す産業学部である。今後実習の中で、大学生が障がいのある職員と共に仕事をするが増えれば、大学生が彼らを理解し、障がい者の就労を学ぶ機会が生まれるであろう。そのようになれば、大学農場で障がい者の仕事ぶりを学んだ大学生は、卒業後に会社などの産業現場で障がい者を受け入れる理解者になる。

岐阜大学農場における障がい者雇用の取り組みは端緒に着いたところであり、手探りの部分も多いが、様々な可能性を産むと期待される。

農業分野における障害者雇用と支援のあり方について

○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)
佐渡 賢一(障害者職業総合センター事業主支援部門)

1 問題及び目的

昨今、農村における担い手の不足、耕作放棄地の拡大、食料自給率の低下、食の安全など農業にまつわる種々の問題がクローズアップされ、日本の農業が見直されつつある。農林水産省は、既存の農家を支える仕組みや企業の農業参入に対する支援など様々な取組みを展開しており、そのひとつとして農業分野における障害者の就労に期待を寄せている¹⁾。また、農による癒しの効果から、農業は障害者に合っているのではないかといった声も聞かれるなど、農業分野における障害者の就労が多方面から注目を浴びてきている。

一方で、農業は小規模で家族を中心とした経営が多い、天候や季節により作業量や作業内容が一定しない、曖昧な判断を伴う作業が少なくない、といった特徴から、障害者雇用の難しさが推測される。実際、多くの農業法人は障害者雇用に様々な不安を感じているだけでなく、雇用に対する関心自体も低いことが当該法人を対象に行ったアンケート調査で明らかになっている²⁾。

こうした状況を踏まえ、本報告では障害者を雇用している農業事業所への聴き取り調査を基に、障害者が就業している事業所の特徴、従事する作業の内容、課題への対応や支援の状況等から、農業分野における障害者の雇用事例を概観するとともに、上述したような農業の難しさを軽減・回避できているか、できている場合どのような対応によるのかなどについて検討してみたい。

2 方法

(1)調査方法

事業所訪問による聴き取り調査及び現場観察を行った(1時間～1時間半程度)。

(2)調査内容

調査内容は、事業所の概要、障害者の作業状況、作業面・管理面等における苦労点及び配慮点や工

夫点、支援機関や支援制度の活用状況等、農業分野での障害者雇用に対する意見などである。

(3)調査時期

平成21年11月から調査を開始し、現在(平成22年9月時点)も調査継続中である。

3 結果

(1)訪問事業所の概要

本報告では、これまで訪問した事業所のうち、平成21年度中に訪問した7事業所を中心に整理を行った(表1)。7事業所のうち、障害者の雇用義務の発生する事業所は3カ所(事業所A,B,C)、家族を中心として経営している事業所は1カ所(事業所F)のみであった。2名以上の障害者を雇用している事業所が6カ所(事業所A～F)あり、そのうち5カ所(事業所A,B,C,D,F)は複数種類の障害者を雇用していた。主な栽培作物としては、施設野菜が2カ所(事業所A,G)、露地野菜が1カ所(事業所E)、施設野菜と露地野菜の両方を栽培している事業所が1カ所(事業所F)、きのこ(しいたけの菌床栽培)が2カ所(事業所B,D)、養豚及び飼料製造が1カ所(事業所C)であった。なお、事業内容は、ほとんどの事業所が栽培や出荷を中心としていたが、事業所A,Eでは、加工、販売、貸し農園など、複合的に事業を展開していた。

障害者の雇用形態は、全ての事業所で週30時間以上勤務、最低賃金以上の賃金が支払われていた。

障害者雇用のきっかけとして、もともと障害者との交流経験等があった事業所が2カ所(事業所E,G)、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4箇所(事業所A～D)、そのうち直接のきっかけは人手不足の解消であった事業所が2カ所、知人等からの依頼による事業所が1カ所であった。

表1 訪問事業所の概要

	従業員数 障害者数	雇用形態	事業内容等	障害者雇用のきっかけ、経過等	障害者が従事する作業の内容
A	約300人 知的:6人 精神:1人	・9:00～16:00 ・契約社員(1年更新) ・730円/時	野菜の栽培・加工・販売等 (施設栽培)	農水省の事業助成を受け、事業を拡大することになったが、それ伴う人手不足の解消及び地域貢献の考え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
B	102人 身体:1人 知的:7人 精神:1人	・9:00～16:00 ・常用雇用 ・最低賃金	菌床しいたけの栽培・出荷・菌床製造	地域社会への貢献が経営理念にうたわれており、地元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った。現在は定期的に特別支援学校の卒業生を受入れている。	・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、たたきなどして刺激を与える、菌床の向きを変える(反転させる)など) ・菌床製造作業(菌床の原料を袋につめる、菌をまく(接種)などの作業 ※基本的には機械作業)
C	約70人 身体:3人 知的:15人 精神:2人	・8:30～17:00 ・正社員及びパート ・730～800円/時	養豚業、飼料の製造・販売業等	飼料工場開業にあたり、市からの補助を受けていたこともあり、地域貢献、地元住民への雇用を考えた。また、大量かつ単純作業であったことも、障害者の雇用理由のひとつになった。	・食料廃棄物の開封、選別作業 ・各農場での洗浄作業 ・分娩舎での分娩助助、牙の研磨、注射、餌付けとそれに伴い発生する清掃作業
D	46人 知的:6人 精神:3人	・パート ・9:00～16:00 ・最低賃金以上	菌床しいたけの栽培・出荷	直接のきっかけは、知人の特別支援学校教諭、福祉施設の長に雇用を依頼されたことによるが、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った。	・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たたき) ・台車洗い、菌床の廃棄等の補助作業
E	11～20人 精神:6人	・9:00～15:30 ・最低賃金以上	露地野菜、果樹、ハーブの栽培・加工、観光農園、貸し農園、カフェ経営等	もともと福祉施設の運営に携わっており、精神障害者の雇用の遅れを感じ、精神障害者の雇用のため農業生産法人を設立した。	・(設立1年目でもあることから)施設・設備づくり、農地整備が中心 ・その他、各種野菜の生産、厨房内作業、等々
F	7人 知的:2人 精神:2人	・8:30～17:00 (夏時間・冬時間あり) ・最低賃金以上	野菜(キャベツ、白菜、ピーマン等10種類)の栽培(施設栽培及び露地栽培)	有機農業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)を得たことにより、雇用を始めた。	野菜の播種(種まき)、定植、手入れ、収穫等、すべての作業段階に従事
G	5人 精神:1人	・8:00～15:00 (夏場は7:30～) ・最低賃金以上	高糖度トマトの栽培・出荷(施設栽培)	もともとB型施設を運営していた施設長が、利用者の一般就労への移行の難しさを感じ、障害者の就労経験の場として合同会社を設立した。	トマトの生産に係る作業全般

※内容は聴き取り時点のものであり現在とは異なることもある。

(2)障害者が従事する作業内容と支援状況等

① 障害者が従事する作業内容等

作業内容については、表1のとおりである。以下、これらを主な栽培作目別に整理してみたい。

主に施設栽培を行っている事業所A,Gでは、種蒔きから収穫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。なお、事業所Gでは、溶液栽培による高糖度トマトの栽培を行っているが、それを事業として選択した理由のひとつは、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であることであった。事業所Aでも、種蒔きから収穫まで年間2サイクル稼働しており周年収穫が可能な体制であった。

きのこの栽培・出荷を行っている事業所B,Dでは、障害者はいずれも主に発生作業(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、たたきなどして刺激を与える、菌床の向きを変える(反転させる)など)に従事していた。これも上記で紹介したトマト栽培と同様、年間を通して複数サイクルの繰り返し作業が可能であった。なお、事業所Bからは、収穫作業は障害がない従業員にとっても判断の難しい面があり、障害者が従

事することはほとんどないとのコメントが得られている。

事業所Cでは養豚と飼料製造を行っているが、障害者が主に従事している作業は、後者に関する作業(食品製造工場等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、常に一定の作業量が確保されていた。その他、障害者の能力に応じて、農場での洗浄作業・分娩舎での分娩助助、牙の研磨、注射、餌付けとそれに伴い発生する清掃作業へと作業幅を拡大していた。

事業所A,Eは複合的に事業を展開していることもあり、作業内容が豊富で適材適所に障害者を配置していた。特に、事業所Eは設立したばかりであり、野菜などの栽培と並行して農地や施設の整備を行っていることから、農作業にとどまらず障害者が従事する作業は多岐にわたっていた。

② 障害者への支援状況

今回報告する事例は地域障害者職業センターからの紹介を受けていたこともあり、7事業所中5事業所(事業所A,B,C,D,F)がジョブコーチ支援事業を活用していた。また、残りの2事業所も含め、全ての事業所で支援機関の活用が確認された。

支援の詳細について、作業面と精神面及び生活面とに分けて整理をしてみたい。

まず、作業面に関しては、複数の作業を経験する中でそれぞれにあった作業を見極め配置する（事業所A,E）、徐々に作業幅を拡大する（事業所C）、判断を伴う収穫作業は避ける（事業所B）といったように、それぞれの適性に応じた配置がなされていることが確認できた。事業所Aでは、再分化した作業を数多く準備しておくといった業務量の確保に対する配慮もみられた。また、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る事例もあった（事業所A）。その他、健常者がリーダーシップを取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ようになり（事業所B,C）、指導者を特定したり（事業所D）、それぞれの一日の作業内容をボードに記載したり（事業所C）と、体制や作業を明確にすることによってスムーズな作業遂行や業務の効率化につながっている事例も複数得られている。

こうした支援の多くは、ジョブコーチによる助言などを受けながら事業所の工夫により行われていた。なお、事業所Gでは、農業経験者を採用し、その後一定期間、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、農業技術と障害特性等について一定の知識を習得した後に、事業所で障害者とともに働いていた。

精神面及び生活面については、ジョブコーチによる支援を活用している事業所では事業所での継続的なフォローアップを受けているのはもちろん、PSWなど医療機関の担当者との定期的な面談を設定している事業所（事業所E,G）、就業時間外のフォローについて支援機関と役割分担している事業所（事業所C）、何かあった際に福祉機関と連絡がとれる関係を構築している事業所（事業所B）など関係性は様々であった。

4 考察

(1) 農業事業所の障害者雇用に対する認識

今回取り上げた7事例は、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超え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る。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挙げられよう。本報告事例から、もちろん障害者の受入れ当初に事業主の不安がなかったわけではないが、住民の就業を受入れるという地域の土壌が他産業以上に促進効果を示しているように感じられた。

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³⁾、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あるように思われる。これについては、更に事業所の特徴を整理していく中で検討を深めたい。

(2) 農業分野における障害者雇用に対する負担の軽減や課題の解消のために

上述したような受入れ基盤が整っていたとしても、実際に障害者が従事する作業や現場の受入れ体制が整っていないければ、継続的な就労に結びつくことは難しい。農作業自体の特徴から障害者が従事することの難しさは冒頭触れたとおりである。(独)農業・食品産業技術総合研究機構農村工学研究所が農業法人に行ったアンケート調査結果の詳細分析では、雇用経験の有無による不安の感じ方の違いを指摘しているが、「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関わらず不安や心配が大きいとの結果を示しており²⁾、職務の切り出しが継続的な課題であることが窺える。

しかし、本報告の対象事業主からはこの点に関する直接的な懸念は特に述べられなかった。以下では職務の切り出しに焦点を当て、その難しさを軽減・回避できている要因を考えてみたい。

① 作業支援のあり方

職務の切り出しにおいては、作業工程を再分化するという視点が必要になる。本報告事例からも、それにより複数の作業を抽出することができ、個々の障害者に合った作業内容を見出すことが容易になっていることが窺える。また、抽出した作業の中には、例えば判断を伴う作業など障害者が従事することが困難と思われる作業もあるが、ツールを工夫することで作業の対応幅を広げることができていた。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ことが窺える。農作業には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という。同時に専門的知識や長年の経験による勘所のようなものが求められる部分も少なくない。そうした中で、手作業が必要になる部分や障害者が従事できそうな部分をいかに見出すかという点において、農業の専門家である事業主と障害者の就労支援者とが上手く連携し、それぞれのノウハウと共有していくことが職務の切り出しに置いて重要であると言えよう。

また、担当者を特定したり役割分担を明確にしてグループで作業に従事する等、職場内で支援体制を構築することが、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が窺え、人員体制の工夫も重要な支援要素になっていることがわかる。

② 農業のもつ特徴から

障害者の作業内容の検討において懸念されることとして、天候や季節による影響を挙げたが、本報告の7事例は、こうした課題について一定程度は軽減・回避できていた。それは、栽培作目によるところも大きかったと思われる。きのこやトマトなど、施設栽培が可能な作物の場合、天候の影響は最小限にとどめることができ、さらに年間を通じて種蒔きから収穫まで複数サイクルの作業が発生する場合は季節による影響も少ない。同時に、繰り返しの作業が多くなるため、障害者も作業に習熟しやすいというメリットがある。その他、事業内容として、栽培から出荷、加工や販売まで幅広く展開することによって、作業種類が増えることは障害者が従事できる作業幅の拡大につながる

という点でメリットと言えよう。こうしたことが、職務の切り出しを容易にしていると考えられる。

③ まとめ

障害の有無に関わらず、農業には農業ならではの多くの難しさがあると思われる。しかし、本報告事例を通して、農業分野での障害者就労において、経営体制や事業内容によっては、これまでの就労支援のノウハウを活用しながら、障害者雇用を進めることも十分可能であることが窺えた。今後の施設栽培の発展や、近年注目されつつある、栽培・出荷にとどまらず加工や販売まで手がける農業の6次産業化⁴⁾の進展により、農業が経営的に発展していけば、雇用労働力への期待は高まるであろう。

なお、農業経営特例子会社をはじめとした企業からの注目も集めつつあり、障害者の雇用の場としての期待も高まる場所である。

5 おわりに

当研究部門においては平成21～22年度にかけ「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」を進めており、その成果の一部として本報告を行った。今回報告したのはわずか7事例ではあったが、これらの中からも農業分野における障害者雇用の可能性を見出すためのヒントが得られたように思う。今後も、障害者雇用の事例等を多角的とらえながら、農業分野での職域拡大のための方策について検討を続けたい。

【文献・資料】

- 1) 農林水産省:21世紀新農政2008
- 2) (独)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受入れ手法の検討、「平成20年度農村生活総合調査研究事業報告書④」(2009)
- 3) 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」、p.21,67-73(2009)
- 4) 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」

「マニュアル作成」を通じた農業分野の障がい者就労支援

○山下 仁((独)農研機構 農村工学研究所農村計画部集落機能研究室 契約研究員)
片山 千栄・唐崎 卓也・石田 憲治((独)農研機構 農村工学研究所農村計画部)

1 はじめに

障害者自立支援法等の施行により障がい者の福祉的就労から一般就労への移行が進む中、農業分野における障がい者就労の受入れも、少しずつではあるが全国的に広がりつつある。

農村工学研究所では、平成17年度から農林水産省の委託を受け、農業経営における障がい者就労の受入れ条件の解明を行なう一方、平成19年度には、支援の一助となるよう、障がい者が従事する農作業の概要と作業実施時の障がい特性への配慮等を紹介した手引きを作成した¹⁾。

一方、平成20年5月に実施した農業法人を対象とするアンケート調査では、障がい者雇用に関して「障がい者に適した業務の特定や開発」や「障がい者の事故や怪我」等について不安があり、雇用に躊躇する場面があることを明らかにした²⁾。

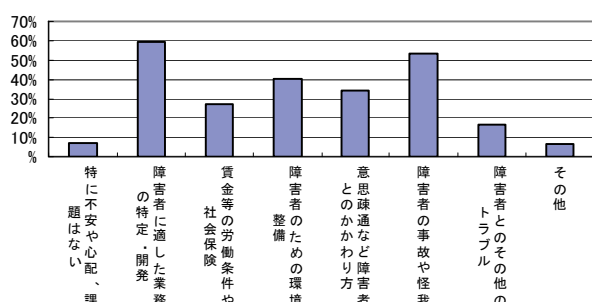


図1 障がい者雇用に対する不安(n=456) (出典:文献4)

また、平成20年度の調査研究の成果を、農業分野での障がい者就労の受入れに関する受入れ手法や受入れ事例における要点をまとめたマニュアルとして作成した。

本発表では、農業分野の障がい者就労受入れに関するこれらの成果に基づき、マニュアル作成の意義と受入れ手法の具体的な内容を考察した結果について報告する^{3) 4)}。なお、本稿ではマニュアルのⅡ章で解説した農業分野での障がい者就労受入れの流れにおける各受入れ段階でのねらいや方法、留意点に関する農業分野での特徴についての考察を中心に報告する。

2 マニュアル作成の目的と方法

農業経営体の法人化を施策として推進していることもあり、農業経営体の従業員数の増加が予測される一方、法定雇用率適用に関する算定方法の改正から障がい者雇用が義務づけられる経営体の増加が見込まれている。このように農業分野での障がい者雇用への対応が重要な課題の1つとなっていることへの対応の一助となることを目指して作成したものである。

マニュアル利用者として、農業分野における障がい者就労(雇用)に関心のある人、ならびにそれを支援する人と設定し、農業法人等が障がい者就労を受入れる際の手法を解説する内容とした。このため、平成17年度から実施してきた農業経営における障がい者就労の受入れ事例調査の成果とともに、平成20年度に新たに、岐阜県内で農業法人における職場実習と試行雇用に関する社会実験を実施して内容に反映させる成果を得た。これらに基づき、職場実習における農作業訓練や農業経営での就労受入れにおける障がい特性への配慮等に関する農業分野での特徴を中心に解説を行った。

3 マニュアルの構成

マニュアルは、全体で次の5つの章で構成される。「Ⅰ章はじめに」では、平成20年度時点における障がい者就労施策の状況とともに、農業分野での障がい者就労の展開、農業法人に対する障がい者雇用に関するアンケート調査の結果等を解説した。「Ⅱ章就労受入れの流れ」では、農業分野での障がい者就労の受入れ方法について、①関係者への意識啓発や障がい者の訓練、②職場実習から試行雇用まで、③定着の3つの段階に分け、段階毎の概要と受入れ方法について解説した。

「Ⅲ章受入れ事例」では、農業経営での就労受入れ事例や訓練事例について、静岡県、神奈川県横浜市、広島県における、それぞれの地域での受入れ事例と支援内容について整理した。「Ⅳ章受入れ手法」では、実際の障がい者就労の受入れ時に、現場において障がい者に対して行う農作業に

関する指導や支援のポイントについて、具体的な事例を示しながら解説した。

「V章Q&A」では、農業分野での障がい者就労受入れに関してよくある質問と回答を紹介した。

4 就労受入れにおけるねらい、方法、および留意点の農業分野での特徴

(1) 受入れ段階の設定

「II章就労受入れの流れ」では、農業分野での障がい者就労の受入れの流れについて、図2のとおり受入れ段階を設定し、段階毎の事項や流れを整理している。

通常の就労受入れの場合、職場実習の受入れ募集を含め、受入れを望む事業者（農業分野では農業法人等）がハローワーク等を通じて求人を出すことから始まるが、農業分野での受入れでは、農作業の内容は、製造業やサービス業に比べて作目や経営体の保有する技術の相違、ならびに地域性を有するため、事前に、農業法人を含む関係者に対する意識啓発を行う一方で、障がい者にも農作業の訓練・研修が不可欠となる。

そこで、障がい者の農業就労に向けた取り組みの段階をSTEP1とし、職場実習を含め、農業法人等が障がい者を募集し、採用・試行雇用するまでの段階をSTEP2、さらに雇用後の職場への定着の段階をSTEP3とした（図2）。なお、本マニ

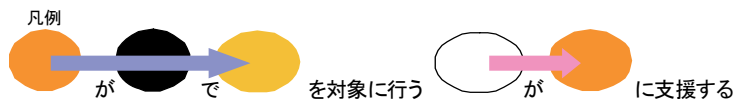
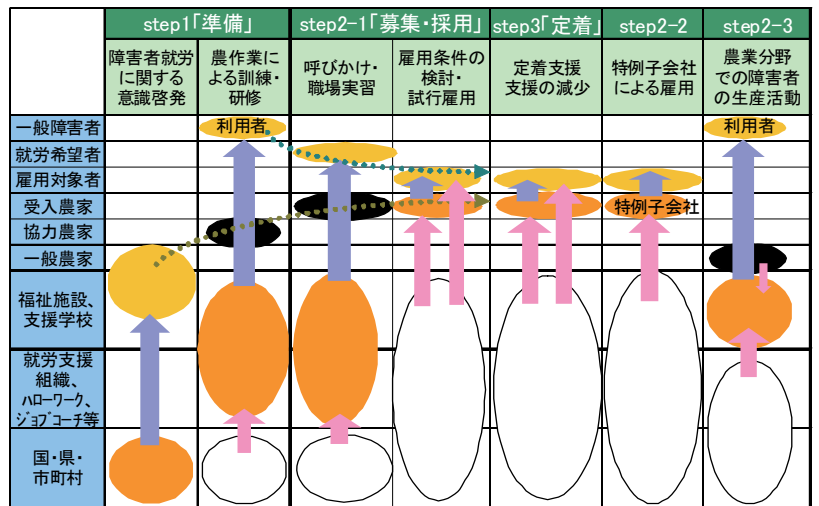


図3 各段階の受入れ主体と参加主体、支援主体(出典:文献4)

ルでは、農業法人等による就労受入れをタイプ1とし、特例子会社での雇用受入れをタイプ2、福祉サービス提供事業所（以下「福祉施設」という。）が農園芸作業を取り入れ、就労訓練を行う等、福祉施設の農業分野への参入をタイプ3と設定した。本稿ではタイプ1について記述する。

(2) 受入れ段階毎の主体の関わり

本マニュアルでは、先に設定した受入れ段階の特にSTEP1の障がい者就労に関する意識啓発や農作業による訓練・研修等、必ずしも、受入れ事業者（農業法人等）が主体とならない方法も紹介している。それらも含め、受入れ段階毎の主体の関わりを図3のとおり整理した。

図中の楕円は、それぞれ受入れ方法の実施主体（濃い色で表記）、客体（薄い色で表記）、支援主体（白色で表記）、協力主体（黒色で表記）を表している。

STEP1の障がい者就労に関する意識啓発では、国や県、市町村などの行政が意識啓発の実施主体となり、一般農家や福祉施設・特別支援学校等が客体となる。同じくSTEP1の農作業による訓練・研修では、福祉施設や特別支援学校ならびに就労支援組織が訓練の実施主体となり、農家からの訓練場所である圃場提供等の協力を得て、一般障がい者が客体となる（図3）。

受入れ段階が図3の左側から右側に進行するのに従い、受入れ側（農業法人等）は、意識啓発の

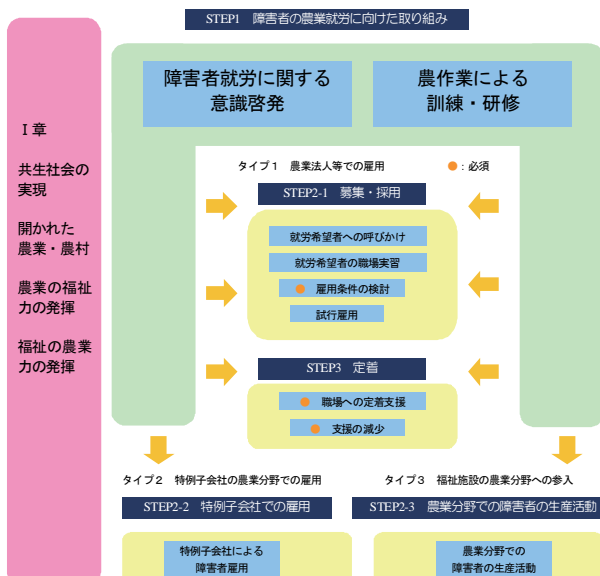


図2 就労受入れまでの流れ(出典:文献4)

対象である一般農家（以下「農家」の表記には「農業法人」を含む）から、農作業訓練等における協力農家の段階を経て、受入れ主体に移行していく様子や、障がい者側は、協力農家の畑等で行う農作業訓練に参加する一般障がい者の段階から、雇用受入れ農家での職場実習に参加する就労希望障がい者、さらに雇用対象の障がい者と移行していく様子を図示している。このことは、農業分野での就労受入れにおいて、ただ受入れを希望する農家と就労を希望する障がい者のマッチングを期待して待つだけでなく、意識啓発を通じた一般農家や、農作業訓練における訓練場所の提供者としての協力農家への積極的な働きかけが不可欠であることも示している。

(3) ねらい、方法、留意点の農業分野での特徴

全体の流れにおける「ねらい」、「方法」、「留意点」について、農業分野での特徴を中心に考察する。

①ねらい

表1に、関係者への意識啓発から職場における障がい者に対する支援の減少までの8つの受入れ方法について、マニュアルに記載したねらい、方法、留意点について整理した。

「ねらい」に関する特徴は、受入れ農家が求人を出す以前の、関係者（特に農業関係者、農家含む）への意識啓発や、訓練への協力農家が障がい者に馴れる機会にもなる農作業による訓練・研修が不可欠なことにある。

また、次に重要な要素は、STEP1の農作業による訓練・研修とSTEP2の職場実習における農家と障がい者、障がい者と農作業とのマッチングである。農業分野での就労は、農作業が多種多様であることと、職場が家族経営的であり、従業員と作業を通じて触れ合う機会も密であることから、障がい者側は作業内容や職場の雰囲気を知り、受入れ農家側は就労希望者（障がい者）の能力ややる気等をみる機会になる。さらに、定着支援や支援の減少では、障がい者側が作業に馴れることばかりでなく、受入れ農家側の環境づくり（ナチュラルサポート体制づくり）や外部からの支援や援助（助成金による補助も含む）に頼らない自立した受入れ体制づくりが不可欠である（表1）。

表1 ねらい、方法、留意点の農業分野での特徴

	ねらい	方法	留意点
関係者への意識啓発	農業関係者へ関心、福祉関係者に農業を知ってもらう	シンポ、セミナーによる知識、意見交換やワークショップ	農業側においてリーダー層への参加の呼びかけ
訓練・研修	雇用以前に事前に作業を修得する	基礎訓練と応用訓練	訓練用の農場を持つ場合には、生産や販売に関する技術指導が必要
就労希望者への呼びかけ	出来るだけ広く呼びかける	ハローワークのほか、支援機関を活用する	通勤は本人の自力による移動が基本であるため、あらかじめ公共交通機関（バスなど）の有無を確認する
職場実習	雇用を前提とする農園で、雇用後の作業に合わせて実習する	作業内容、期間、実習時間などは関係者を交えて検討する	所属先の有無で実習時の事故や怪我への対応が異なる
雇用条件の検討	採用にあたり、候補者の能力を考慮しながら、雇用条件（労働条件など）を検討する	関係機関の担当者が集まり、検討する	農業側の支援者を必ず、関係者の中に入れる（受入れ側の意見を支援するため）
試行雇用	試行期間中に本人の適性をみながら仕事を覚えるように支援する	状況に応じて試行雇用制度やジョブコーチ支援制度などの制度を活用し、受入れ側の負担を軽減する	助成制度の活用にあたっては、農園の経営状況に則して支援する（無理やり助成制度を活用しない）
定着支援	就労（雇用）が長く継続できるように必要に応じて支援する	ジョブコーチなどの支援者の助言や援助を受けながら、受入れ農園の担当職員などが障がい者に支援する	通勤方法への助言などにも支援する。小さな職場では障がい者がひとり作業することも多く、周囲の人が心配りする
支援の減少	障がい者が自立して就労できるように支援を減らしていく	フォローアップについては、支援者と職場（農園）の担当職員が連携を図る	農業分野では障がい者が農作業に馴れるのに時間がかかることが多いため、十分なフォロー期間が必要となる

②方法

「受入れ方法」に関する特徴として、イ. 関係者の意識啓発において、座学的な知識習得だけでなく、少人数によるワークショップや意見交換等の農業関係者と福祉関係者との交流の機会づくりが重要、ロ. 園芸作物におけるポットへの土入れや肥料置き、畜産における畜舎の掃除や家畜への餌やり等、基礎的な農作業に関する訓練とともに、協力農家の畑における実践的な作業訓練が有効、ハ. 農業分野に限らないが、就労希望者への呼びかけや職場実習における実習方法の検討、雇用条件の検討等、多くの場面で、関係機関の担当者が集まり、連携を図ることが重要、ニ. 試行雇用や定着支援においてジョブコーチ等の援助者による支援や助言を有効に活用する、ホ. 支援の減少の場面では、支援者と受入れ農家の担当職員が連携を図り、障がい者の事故や病気等への相談や対応が出来る体

制づくりが不可欠、等がある。

③留意点

「留意点」に関する特徴として、イ. 関係者への意識啓発では、農家に呼びかける際に、リーダー層の参加への声かけがその後の農作業訓練への協力等で有効になる、ロ. 職場実習や雇用への求人に関しては、就労場所（農園）の位置により、あらかじめ公共交通機関（バス等）の有無等、通勤手段の検討が不可欠、ハ. 職場実習においては、実習生が福祉施設利用の有無により傷害保険等の保険加入状況が異なるので、特に小規模な農家で実習する際には、保険加入等の対応が不可欠、ニ. 障がい者の採用時における雇用条件等の検討に際しては、雇用受入れに不慣れた農家の意見や意向を代替できる農家側の支援者が不可欠、ホ. 試行雇用における試行雇用制度や特定求職者雇用開発助成金等の助成制度等の活用にあたっては、最初から助成金ありきにならないような経営に関する指導が必要、ヘ. 定着支援において、小規模な職場では障がい者が単独での作業を任される場合があることから、周囲の気配り体制づくりが必要、ト. 一般に農業生産では、畜産や施設野菜等の周年性のある作物を除き、季節毎に作業内容が変化することで、障がい者が就労先の作業に馴れるまでの期間が長いため、フォローアップに際しても十分なフォロー期間が必要、等がみられた。

5 マニュアル作成の意義と課題

(1) 意義

本マニュアルは、農業分野での障がい者就労受入れを初めて行おうとする農家（農業法人）や、それを支援する人に、受入れまでの流れや受入れ方法をわかりやすく解説することを目的としたものである。このため、農業分野での特徴を強調しているものの、日常の業務として就労支援に携わっている福祉側の読者には物足りない情報と感じられるかもしれない。

しかし一方で、福祉関係者が農業分野の就労受入れにアプローチする際に、きっかけがなかったり、相手（農家や農業関係者）への説明資料が少ない現状において、本マニュアルが話の切り出しに有効に活用できたという声も、実際のマニュアル利用者からの意見として得ている。様々な立場からの活用を期待する。

(2) 課題

本マニュアルは、農業分野で障がい者就労（雇用）の受入れを行う人、支援する人、送り出す人がそれぞれ参考になる情報の提供を目指し作成したが、具体的な受入れ場面になると、経営体毎の障がい者に適した作業の切り出し（職域開発）の詳細な方法や、実習や雇用の際の障がい者の通勤（移送）方法の確保の問題、雇用条件の検討の際の障がい者の作業能力と賃金設定の問題等、より具体的なノウハウが求められており、これらへの対応が次の課題である。

6 おわりに

本発表では、農業分野における障がい者就労（雇用）受入れに関するマニュアル作成による就労支援に関して、とりわけ農業法人（農家含む）が障がい者を受入れる際の受入れの流れや受入れ方法における農業分野での特徴について報告した。

今回のマニュアルでは、特例子会社での雇用受入れや福祉施設の農業参入での障がい者就労についてはⅡ章で簡単に触れるにとどまっている。これら福祉施設の農業参入等に関するマニュアル作成を含め、今回のマニュアルを現場に適用することにより、さらなる現場の要望に応えられるような情報提供と支援方策の推進が必要であろうと考える。

【引用文献等】

- 1) 農村工学研究所: 農業分野における障がい者就労の手引き (2008)、<http://www.nkk.affrc.go.jp/merumaga/02/2-3-2.pdf>
- 2) 質問票調査の結果については、文献3)を参照
- 3) 農村工学研究所: 平成20年度農村生活総合調査研究事業報告書④「農業分野における障がい者就労の受入れ手法の検討」(2009)
- 4) 農村工学研究所: 農業分野における障がい者就労マニュアル (2009)、<http://www.maff.go.jp/j/keiei/kourei/senior/pdf/2008.pdf>

(謝辞)

本稿の作成にあたり、坂根勇 農村工学研究所都市農村交流研究チーム長から貴重なる助言をいただいた。深く謝辞を申し上げる。

農村地域の活力向上の視点からみた障がい者の就農支援

○坂根 勇((独)農研機構 農村工学研究所農村計画部集落機能研究室 室長)

片山 千栄・山下 仁・唐崎 卓也・石田 憲治((独)農研機構 農村工学研究所農村計画部)

1 はじめに

農村工学研究所は、ここ数年農林水産省からの委託や補助を受け、全国各地にモデル実証地区を設定する等の方法で農業分野における障がい者の就農支援について実践的に調査研究している。

「農業分野での雇用創出」は、対象者が障がい者であるか否かを問わず、農業の正負両面の特質について良いところは活かし、マイナスの作用に対してはカバーする工夫とその対応が必要である。更に、「地域」という視点でも同様に、農業農村の活性化に関する戦略との整合性や就農に対する地域的な支援が必要なことも対象者を問わない。

そして、このような共通的な課題への対応だけでなく、障がい者の特質の理解とそれに対する適切な対応方策を踏まえた農業の持つ「包容力」の活かし方が重要な課題の一つである。

本発表では、これまでのモデル実証等の取組やそれらから得られた成果について、農村振興の観点を意識して報告する。

2 補助事業の目的と方法

平成21年度障害者アグリ雇用推進事業、平成22年度障害者就農支援事業は、いずれも農林水産省の補助事業である（事業の名称をそのまま表記。以下、引用の場合も同じ。）。これら事業の目的は、農業分野における障がい者就農を将来に向けて推進するため、①障がい者就農の多様なモデル（成功）事例を構築するとともに、②モデル事例が全国に拡大していくこと（展示効果）をねらいとするところにある。更に、障がい者の能力活用が地域づくりへと波及していく部分にも注目している。21年度事業では10地区の、22年度には5地区のモデル実証地区をそれぞれ設定し、地区現地の主体と連携して、社会実験的な仕掛けも含めて様々な取組を実践してきている。

また、農業者等の関係者（ステークホルダー）の理解促進のための研修会も、全国数カ所で開催してきている。

3 農業分野での障がい者の就農とその支援

(1) 就農の場としての農業の特質

働く場として農業を捉えるとき、製造業など農業以外の分野と比べて特徴的で、障がい者の就農に取り組む際にも留意すべき点を掲げると、

- ①作業の多様性：作業（農作業や出荷調整の作業）が多種多様で、各工程も多岐にわたる
- ②作業の変動の大きさ：作業の種類、量や負荷などの季節的変動が大きく（「農繁期」「農閑期」等）、日々の天候にも大きく左右される
- ③地域性の高さ：立地条件（自然的条件）により、気候や水資源等の状況が異なり、農業の種類や方法が全く異なる。産地形成など地域農業の展開に関する戦略や地域づくりの方向性（社会的・経済的条件）によって、強く特徴づけがなされる
- ④作業環境の多様性：農地や農業用機械など農業生産のための資本装備の違いにより、また、作業の種類によって、作業する環境が全く異なる等、多様性と経営の規模や質におけるばらつき一度合いが高い分野であると整理できる。

近年の景気低迷・雇用情勢の悪化により、農業への求職者が増えている一方で、就職してもすぐに離職してしまう事例も多いとの指摘¹⁾もある。

「仕事がきつい」「想像していたものと違う」など就労者側の都合が多いが、就労条件や給与が引き金になっている例が多いと報告¹⁾されている。期待と現実のギャップの表れと言え、これも同様に障がい者就農での留意点である。

(2) 障がい者の就農の場としての農業への期待

障がい者が農業法人等で働くことは、農業の側からすれば労働力としての期待、ひいては地域農業の活性化への寄与も期待できる。一方、障がい者の側にも心身の健康保持・向上、リハビリ効果、生活保障などのメリットが見いだせる。これらから、農林水産省は「農業は自然と触れ合いつつ障害者が無理なくその能力に応じて農作業に関われることで、自立を促すための有益な産業である」

とし、厚生労働省と連携して施策を展開している。

実際、農業分野の中でも施設園芸や畜産経営を中心に、障がい者を労働力として受け入れている事例が近年少しずつ増加してきており、このような現場での評価として「一緒に働くことで職場の雰囲気が和む」「障がい者の仕事に対する熱心な姿勢が他者にも波及し、作業効率が上がる」などの効果が関係者から言及されている²⁾。

(3) モデル地区での就労に向けた様々な取組

実証の方法は、農作業や園芸作業を活かした多様な取組を行い、各地区の実情や目標に応じて、障がい者の農作業訓練やそれに係わる支援者の育成、作業等の環境の整備、地域での連携組織の運営など様々なパターンを試行している。

これらを、熟度の向上段階ごとにまとめると、次のように整理でき、実証項目はそれぞれ例示するとおりである。

①「経験の蓄積期」～農業分野も福祉分野も実践経験を積む段階

- ・ 農作業訓練の支援方法の学習、ほ場でのつきそい体験などの農作業訓練のプログラムの体験、施設外就労による農業側の不安解消・障がい者の農作業への適応の確認

②「支援者の拡大期」～就労の支援者を増やすことにより、実践経験を量的に拡大する段階

- ・ 一般市民、まちづくり関係者や定年退職者などへの支援者の拡大、地域内の複数の組織へと活動を拡大、行政による協議会の立ち上げによる組織的な支援体制の確立

③「新たな契機を捉えた展開期」～就労支援の取組拡大や質的向上を図る段階

- ・ 実践地区同士の交流、機械技術者や医療関係者など新分野の人材との交流、生産・販売など多角的な支援の展開

4 実証の成果と課題の概要

(1) 成果

これまでの実証を総体的に眺めると、農業分野における障がい者の就労支援とは、

- ・ 現実的な問題が複合的に絡み合っている存在
- ・ 様々な立場やそれぞれの特徴を理解した上で、関係者の納得を得ないと実現しえない
- ・ 様々な領域の実務的な知識と経験を持ち寄つ

て、分野横断・総合的な対応が必要

と特徴を総括できる（なお、これまでの数カ年に及ぶ実証の成果は、農作業の種類に即した「手引き」²⁾ や実践的なガイドブックとしての「マニュアル」³⁾ などの形にとりまとめ、公表している。）。

(2) 課題

上述の成果は、概ねが個々の支援技術に関するもので、今後は次のような課題への適切な対応が必要であろうと考えているところである。

① 農業分野での課題

- ・ 農業経営の環境が厳しく、障がい者就労の経営モデルや地域農業の戦略が見いだせない
- ・ 公的支援制度を活用したいが、窓口が多く地域行政のどこに相談すれば良いのかわからない
- ・ 障がい者の特性への理解や能力を適切に引き出すための技術、補助具などの情報入手が困難

② 福祉分野での課題

- ・ 福祉行政には相談できるが、農林水産行政のどこに相談すれば良いのかはわからない
- ・ 農業への参入には多くの法律・制度の知識や農業技術の取得が必要だが、これらが多岐にわたるため、地域行政等に相談するだけでも多大な労力が必要

③ その他の課題

- ・ 相互の実情やニーズ等について調整し、マッチングを図る行政等の組織が限定的または不在

5 おわりに

農業分野における障がい者の就労支援は、個々の支援技術の確立とともに、体系的で実務的な対応が不可欠であり、縦割りの行政等のサービスを越えた統合的な支援システムの構築に向けた調査研究を、多くの分野と連携しながら今後とも進めていく所存である。

【引用文献等】

- 1) 全国農業会議所：農業雇用改善推進事業HP、
<http://www.nca.or.jp/Be-farmer/roumu/>
- 2) 農村工学研究所：農業分野における障害者就労の手引き（2008）、<http://www.nkk.affrc.go.jp/merumaga/02/2-3-2.pdf>
- 3) 農村工学研究所：農業分野における障害者就労マニュアル（2009）、<http://www.maff.go.jp/j/keiei/kourei/senior/pdf/2008.pdf>