

農業分野における障がい者就労推進の経過と職域拡大方策

○石田 憲治（(独)農業・食品産業技術総合研究機構 農村工学研究所農村基盤研究領域 領域長）
片山 千栄（(独)農業・食品産業技術総合研究機構 農村工学研究所農村基盤研究領域）
落合 基継（(財)農村開発企画委員会）

1 はじめに ～報告の背景とねらい～

障害者自立支援法の趣旨に照らした地域移行支援が推進され、障がい者にとって日常の暮らしの場での社会参加や地域社会における受け入れ環境が少しずつ改善されつつあるものの、景気の停滞等により自立のための経済的基盤の確立は必ずしも進んでいない。一方、障がい福祉事業所等においては、職域を拡大することにより低迷する工賃の増加を図る工夫がなされている。こうした状況の下、近年では障がい者の就労先としての農業が急速に注目されることとなった。また、従来から農作業が障がい者の健康管理にもたらす心身両面でのプラスの効果が指摘されており、農業・農村がもつ多面的な役割への国民の関心も高まっている。

農業を障がい者の働く場として活用する試みもこうした流れの中に位置づけられる。農業分野における障がい者雇用の受け入れは、製造業やサービス業に比べて後発性が指摘されるが、一方では、作業の多様性や労働時間の柔軟性などにおいて、障がい特性や障がい者の個性に対応した働き方を提供し得る。また、農業は暮らしと密着した仕事の場を根源的に有している。これらのことから、農業分野は障がい者にとっての職域を拡大する要素を潜在的に有していると考えられる。

そこで、本報告では、障がい者就労の場としての農業の特徴を整理するとともに、農福連携の視点から農業分野における障がい者就労の取り組み経過を概観することを通して、障がい者の働く場の拡大方策を考察する。

2 障がい者にとっての職域としての農業分野

(1) 農業の特徴と障がい者就労

農業の主要な特徴は、地域の資源を活用するとともに自然条件に適応した生産活動が主体であるため、①天候に左右されやすい、②地域性が大きい、③多様性が高い、などの特徴を有している。このことを障がい者就労との関わりで捉えると、単純化や

マニュアル化が難しく、経験知の蓄積も期待される点では必ずしもハードルは低くない。

しかしながら、多様性を活かした作目選択の幅の広さや農作業の種類が豊富であることは、さまざまな障がい特性をもつ幅広い人々が担い得る作業の種類も多いことになり、作業を組み立て直したり分解したりすることで単純化すれば、就労の可能性も拡大する。補助具を利用して職域を拡大する可能性も高い。さらに、農業は他産業に比べてグローバリゼーションや経済動向による生産拠点の移動が少なく、むしろ農業生産の営みは地域資源を最大限に利活用することで持続性が高まる。そのため、地域に暮らし続けながら仕事の場を近隣に得られることが、農業の大きな利点であると言える。

(2) 近年の雇用率の推移からみた産業構成の中での障がい者就労の実態

農業分野における障がい者の受け入れは後発性が指摘される。これは零細規模の農家が多いことに象徴されるように、農業法人を含めても経営体としての規模が産業としては極度に小さいことに起因している。しかしながら、障害者自立支援法（平成 17 年法律第 123 号）制定以降について障害者雇用促進法の法定雇用率（民間企業）の推移をみると、その規制が適用される規模の経営体では、第一次産業（農林漁業）を第二、三次産業と比較した場合、雇用率の達成状況は必ずしも低くないことが理解される（障害者白書）。

平成 17～21 年度における産業全体での障がい者の雇用率は、各年度順に列举すると、1.49、1.52、1.55、1.59、1.63%となっており、この平均的な値を上回る雇用率を有する業態を取りあげて図示すると、農林漁業は変動の大きさが指摘されるものの必ずしも低い水準に留まっているとは言えない（図 1）。

しかしながら、農業分野における主たる雇用先となる農業生産法人や企業的経営農家は、他の業種に

比べて経営規模が零細で、障害者雇用促進法の法定雇用率の適用対象となっていない実情に照らすと、雇用を希望する障がい者にとっての就労先として、農業分野への期待は潜在的に大きいと考えられる。

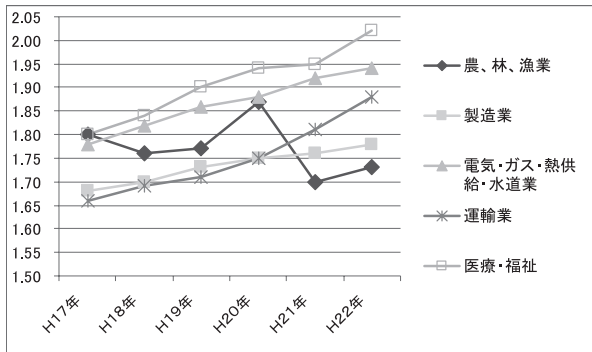


図1 産業別にみた障がい者の雇用率の推移
(各年次の厚生労働省集計資料による；単位%)

3 農業分野での障がい者就労支援の取り組み

(1) 農地の有効利用や人材育成による新規参入支援の取り組み

ますます加速する農業者の高齢化に対応して、新規参入による農業の担い手の確保は農政としても重要かつ緊急の課題である。21世紀新農政2008(平成20年5月7日、食料・農業・農村政策推進本部決定)においては、「国内農業の体質強化による食料供給力の確保」を目指して「意欲と能力のある担い手の育成」の一環として、「女性、高齢者、障害者等の多様な人材が活躍できる環境づくりを推進する」と明記している。

新規就農者の研修はじめ、効率的な農地利用を図るため、貸借手続きの簡素化や農地の流動化促進ならびに農地取得資格の緩和など、新たに農業に参入する場合の門戸を開き、新規農業参入者等が活用できる助成制度により積極的に支援している。

障がい者の農作業訓練などを想定した職業リハビリテーションのための農地利用についても、農地法に係る制限が大きく緩和されて久しいことに象徴されるとおり、福祉事業所等が施設利用者の就農に向けた取り組みを図ろうとする場合の農業分野における障がい者就労支援の位置づけは用意されており、21世紀新農政2008はその方向を確固たるものにしたと言える。こうした農業と福祉の連携を支持する施策は、「食」に関する将来ビジョン(平成22年12月、「食」に関する将来ビジョン検討本部)にも

反映されており、省庁の別を越えて取り組む10の成長プロジェクトの一つに「医療、介護、福祉と食、農の連携」が明記されている。

(2) 農業分野における障がい者就労支援の調査研究面からの取り組み

福祉政策における障害者の地域移行支援の方向が明確化した障害者自立支援法の制定以降、農林水産省では高齢農業者の支援施策を拡充しつつ、農業分野においても障がい者が農業の担い手となることを視野に入れた就労支援の取り組みを開始している。

農村工学研究所では、農林水産省経営局の委託調査研究を通じて、農業分野での障がい者の就労が広がらない要因の分析を進め、障がい者が農業法人等で福祉的就労をしたり、施設園芸や農園などの農作業を担うなど農業の現場で活躍している事例を収集・分析して成功事例の共通的要因を明らかにすることにより、障がい者の農業分野における就労を支援するための農作業の分解と現場での工夫、情報や知見の不足による農家や農業法人にとっての障がい者受け入れの阻害要因解消に向けた情報提供ツールとして「手引き」¹⁾と「マニュアル」²⁾を作成した。

この過程では、全国約1,700の農業法人を対象とした障がい者雇用に関する質問紙調査(回収率;27.9%、有効回収票;476件)を実施して、①3割の農業法人が障がい者の雇用経験の有していたこと、②雇用経験の有無により不安や心配を感じる点、必要な情報や支援内容が異なること、等を明らかにした³⁾(図2)。

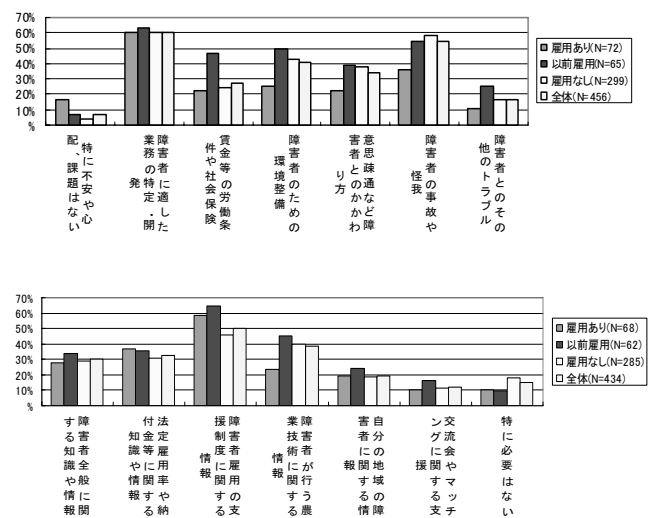


図2 農業法人にとっての不安要因や必要な情報

さらに、平成 21 年度からは農林水産省の補助事業により、「手引き」や「マニュアル」を活用してモデル実証事業に取り組んだ。各年度ごとに一部のモデル実証地区の変更や共同実施機関の協力を得ながら延べ 18 地区を対象に、農業と福祉、さらには教育との連携も視野に入れた実践的取り組みを検証しつつ、現在に至っている。

4 農業分野の特徴を踏まえた障がい者の職域拡大方策

島根県出雲市では、一つの農業法人と一つの福祉事業所が、障がい者 3 名と支援者 1 名が単位となって、施設外就労として農園での農作業に取り組んだことを契機に、他の農業法人や福祉作業所のマッチングが実現する兆しが見い出せた。マッチングの対象が複数になることにより、作業の種類や両者の地理的距離などによる不便が解消するとともに、障がい者が担う作業量や職域の拡大が期待できる。また、農園に通う障がい者を固定せずに農作業を担う試みや施設内でできる資材作りやラベル貼りなどの農業関連作業を受託することにより、障がい者の職域拡大が実現している。

岡山県玉野市では、施設利用者と職員による雑穀栽培への参加を契機に、遊休農地等を活用して野菜などの栽培技術を蓄積し、福祉施設が農業参入を目指す取り組みに発展しつつある。こうした活動は耕作放棄地の解消にも寄与しており、減少する農業の担い手を支える役割としても重要である⁴⁾。作目を多角化することにより、障がい程度の異なる利用者によって幅広く農作業を担うことが可能となる。また、隣接県の島嶼部との福祉施設同士の地域間交流を通して、田植えや稲刈りはじめ収穫体験や農地管理に関わる農作業体験の幅を広げている。

また、農産物直売所を拠点として障がい者が生産に関わった農産物であることを PR しながら消費者との接点を重視する活動も試行されている。障がい者や支援者が店頭立つ試みは、生産に関わった農産物加工品や菓子類を販売する場にも農業関連の仕事が存在することを顕在化させた。

こうした活動の経過を概観すると、障がい者が担う仕事の量的拡大、質的多様性の実現による仕事量の増加、加工・販売やそのための準備を含めたバックヤード的作業の掘り起こし、農業参入障壁の低減

などの取り組みを通して農業分野における障がい者の職域拡大の可能性が示唆される。

さらに、「ふるさと雇用再生特別基金事業」を活用した地方自治体の取り組みも注目に値する。鳥取県の「鳥取発！農福連携モデル事業」や神戸市北区の「農でデザインする福祉のまちづくりプロジェクト」はいずれも行政が適度なリーディングを図りつつ、NPO 法人をも活用した農業と福祉のマッチングを支援することの有効性を実証しており、中間支援組織の重要性が指摘される。中間支援機能は障がい者の職域拡大方策の有用な視点の一つである。

5 おわりに

「農福連携」という用語が少しずつ市民権を得てきたと感じられる。人々が生きていく上で、農業も福祉も共にかけがえのない大切な分野である。また、相互に重要視されながらも近代の都市型社会の中では、相互に出会う機会があまりにも希薄であったと思われる。双方の情報を互いに共有し、農業に就労の場を求める障がい者と担い手不足の解消を望む農家や農業法人をマッチングすることから始まった「農業分野における就労支援の取り組み」は、「出会う」ステージから障がい者を含む多様な担い手が「農を支える」ステージへと少しずつ進化している。マッチングを推進する中間支援機能をもった公的・半公的な機関や組織の役割は決して小さくないが、農家や農業法人と福祉事業所等が障がい者を主人公として、直接相手を見つけ合える仕組みづくりへと農福連携の一層の強化が期待される。

【引用文献】

- 1) 農村工学会研究所:「農業分野における障害者就労の手引き—作業事例編—」(2008)
- 2) 農村工学会研究所:「農業分野における障害者就労マニュアル」(2009)
- 3) 片山ほか:「農業分野における障がい者雇用の実態と意向—農業法人への質問紙調査から—」、『日本職業リハビリテーション学会第 38 回抄録集』、p.100-101 (2010)
- 4) 石田ほか:「知的障がい者の農作業訓練の場としての耕作放棄地の活用」、『第 66 回農業農村工学会中国四国支部講演会講演要旨集』、p.101-103 (2011)

農業分野における障がい者就労に関わる活動主体からみた課題と対処方法

－活動場所の確保と作目選定に着目して－

○片山 千栄（(独)農業・食品産業技術総合研究機構 農村工学研究所農村基盤研究領域 契約研究員）
山下 仁（日本大学生物資源科学部食品ビジネス学科）
石田 憲治（(独)農業・食品産業技術総合研究機構 農村工学研究所農村基盤研究領域）

1 はじめに

福祉から雇用への流れの中、農業分野における障がい者の就労推進のためには、農業法人等における雇用に留まらず、福祉的就労の場である障害福祉サービス事業所（以下「福祉事業所」という。）や市民活動団体など多様な活動主体のもとで実施される農作業の取り組みに注目することで、連続的な支援が可能になると考えられる。一般的に現代では、障がい者も支援者も日常的な農作業への接触機会は少ないため、多様な場面でその機会を増し、経験を重ねることで、農業に対する戸惑い、不適應などの軽減が期待でき、滑らかな就労移行が期待できるからである。

しかしながら、こうした活動の主体となる組織や団体が、農作業を活用した障がい者の訓練や余暇活動を実施するには、農家や農業法人等と異なり農業に関わる資材や専門的な知識が不足していることが多い。また、農村地域では都市的地域と比べて相対的に、障がい者の住居や拠点となる福祉事業所、活動場所となる農地などが散在しているため、農作業を行う場所への移動に困難が伴うことが多い。

そこで、障がい者福祉に関わる社会福祉法人やNPO法人などの主体が、農業分野での障がい者の活動を実施する際に、作目選定や農地等の活動場所の確保をめぐる各地域でみられた課題とその対処方法を把握・考察することを通して、支援課題を検討したので報告する。

2 対象と方法

前報告で示すように、平成21年度より農村工学研究所では農林水産省補助事業により全国各地で農業分野における障がい者就労の推進を目標とした実践的な取り組みを支援している。主に同事業の平成21年度のモデル地域での聞き取りならびに参加観察により収集した情報に基づき¹⁾、各地域での多様な取

り組みの中で訓練または余暇活動として障がい者自身が農作業体験をした活動について、作目の選定、活動場所の確保に着目して、実態を把握し整理する。また、活動場所の選定条件には、活動への参加者（障がい者、保護者、支援者等）の移動が考慮されることから、農地などの活動場所（以下「作業場」という。）と、自宅や福祉事業所、特別支援学校など参加者の日常の居場所（以下「生活拠点」という。）との関係を模式的に示し、類型的な整理を試みる。

なお、社会福祉法人やNPO法人などの主体が、農業分野での障がい者の活動を実施する場合の形態は、大別して、こうした農家等以外の主体が農業を新たに開始して取り組む場合と、農家や農業法人等との連携により取り組む場合がある²⁾。ここでは、前者を「参入型」、後者を「連携型」と称する。

3 事例地域の活動の実態と課題

各地域における取り組みの概要を表1に示す。

(1) 作目選定について

①農作業を行った作目と内容の実態

農作業をした作目は、露地野菜、施設野菜、花卉・花苗、穀類やイモ類、果樹など、多岐にわたった。作業内容は、季節にもよるが播種や定植作業、管理（土づくり、草刈、水やり）作業、収穫作業、出荷調製作業などであった。また、栽培以外の加工や販売では、Aでの雑穀入りの餅つき、Eでの市民フェアでの販売など、イベント的に行われた。

②作目の選定と実施主体の関係

連携型の場合は、農家や農業法人の経営作目に既定された。また、短期の実習等の際は、季節や作業の繁閑による実施時期の制約がみられた。

参入型の場合は、周囲の農家と競合せず差別化しやすい作目や農法が選ばれていた。例えば、農家からの個人的協力を抵抗感なしに受けやすいように周辺農家の作らないものを選んだり（C）、将来の地域

表1 事例地域における主な取り組み(障がい者の農作業体験)の概要(表側のアルファベットは地区名で本文と対応)

地域	主な主体	農作業の主な目的	作目	場所	移動	備考
●農家や農業法人等以外の主体が農業を新たに開始して取り組む(参入型)						
A	社会福祉法人 (入所ほか)	利用者の訓練	雑穀(無農薬)	敷地内施設、農地 近隣の遊休農地	徒歩 送迎	
B	社会福祉法人 (入所ほか)	利用者の訓練	花苗	敷地内施設、公園 公園	徒歩 送迎	
C	NPO法人	利用者の訓練、余暇	露地野菜(無農薬)	近隣の遊休農地	送迎	
D	NPO法人	利用者の訓練	花苗、イチゴなど	敷地内施設、公園	徒歩	
E	任意団体	複数の施設利用者と 在宅者の余暇活動	サツマイ、ソバなど (無農薬)	河川敷(入会地)	集合	
F	特別支援学校	生徒の校内実習	露地野菜	校内の実習畑	徒歩	
●農家や農業法人等との連携により農作業訓練等に取り組む(連携型)						
G	農業法人	利用者の訓練受入	ミツバ、チンゲンサイなど	農園内生産ほ場	徒歩	転居
H	農業法人	利用者の訓練受入	トマト、ブドウ、柿など	農園内生産ほ場	送迎	施設外就労
I	任意団体	利用者の訓練	ミニトマト	協力農家生産ほ場	送迎	施設外就労
J	NPO法人	利用者の訓練	キャベツ、レタスなど	協力農家生産ほ場	送迎	
F	特別支援学校	生徒の校外実習	花苗	協力農家生産ほ場	送迎	

※用語 協力農家：実習場所として生産ほ場の一部を提供した農家、遊休農地：農家が長期的に作付けしていないほ場

展開を意識して周辺農家に先駆けて試験的にイチゴ栽培を始めていた(D)。また、あえて手作業の多い労働集約的な無農薬栽培を行い、付加価値を高めようとしていた(A、C、E)。また、地域との関わりを意識したイベントを考慮した作目選定も行われていた。

これらから、参入型での作目選定には、周辺農家や地域住民との関係および取り組み主体の方向性が関わることが窺われ、目的を明確にした選定をする戦略が必要である。将来的に地元農家での就労を視野にいたした農作業訓練等ならば、地元で一般的な作目の作業を経験するのが好ましい。なお、周囲に先駆けた試みをした地区(A、D)では、普及指導員等からの農業技術面での協力が得られていた。

事業所利用者による農業法人での農作業訓練(G、H)、特別支援学校生徒の農家での校外実習(F)などである。

参入型の場合は、福祉事業所内の畑や施設などの活用(A、B、D)、地域の遊休農地の借用(A、C)、公共の緑地等での作業(E)、公園の緑地管理(B、D)などがみられた。

②活動場所の確保の経緯にみる支援課題

連携型の場合は、農地や施設を持ち、かつ障がい者の就労に理解ある農家と知り合う必要がある。事例地区で農家の協力を得るに至った経緯には、直売所出荷によるつながり、協議会(農福両分野の関係者から組織)での交流、役場を通じた協力農家の募集、支援者ネットワーク等からの情報などがあつた。

参入型の場合の、遊休農地や公共の緑地等の貸借や利用に至る過程でも、農福両分野に詳しいキーパーソンの存在や活動を通じて形成された公園等の管理者とのネットワークが契機となっていた。

これらから活動場所の確保の上での、福祉分野の主体と農業関係者との交流の場の重要性がわかる。また、貸借の仲介役となる人材・組織や、借りる側への意識啓発と共に、農地や施設を貸す側への理解促進や不安軽減が必要であり、先進事例のモデルとしての提示は有効であろう。

(3) 生活拠点と作業場の距離の解消

①類型的な整理

表2 タイプ別の作目選定の自由度と支援課題

自由度	支援課題
参入型 高い	<ul style="list-style-type: none"> 地域に適した作目の選定方法 具体的な栽培技術 周辺農家との関係への配慮 主体側の方向性の明確化
連携型 低い	<ul style="list-style-type: none"> 農家側の要する技術に合わせる必要 農家側の技術指導の負担 支援員の農業技術学習への支援 実施時期の制約を受けやすい





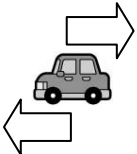
(2) 活動場所の確保

①活動場所の実態

連携型の場合は、連携先の農業法人等の使用する農地、農業施設が就労の場となった。例えば、福祉

通常、人の生活拠点と活動の場所は物理的に離れており、目的に応じて人は移動しなければならない。ただし移動は様々な負担を伴うため、両者は近接していることが望ましい。その方法は、大別して3通りであり、第1は作業場に生活拠点を近づけること、第2は生活拠点に作業場を近づけること、第3に両者が動けない場合は、交通などの移動手段により両者を近づけることである。以下では、順に「生活拠点移動型」「作業場移動型」「移動手段提供型」と称する。

表3 生活拠点と作業場の距離の解消方法

場所の接近の型	生活拠点	移動方向	作業場
			
生活拠点移動型 ：作業場にあわせて、生活拠点を近隣に移動	生活拠点が移動		畑などは一定の場所
作業場移動型 ：生活拠点にあわせて、作業場を近隣に移動	生活拠点は一定の場所		畑などを近くへ移動（近隣で確保）
移動手段提供型 ：生活拠点、作業場、地域等による移動手段の提供により解決	生活拠点は一定の場所		畑などは一定の場所

②生活拠点移動型

農場など作業場に合わせて、障がい者の側が生活拠点を作業場の近隣に移動させる場合である。例えば、訓練先の農場の徒歩圏に障がい者が転居したり（G）、市民団体が主体となった余暇活動では、作業場付近に自己責任で集合したりした（E）。また、構想段階ではあるが、農村集落にグループホームを作るという発想も示された（J）。

③作業場移動型

入所施設が園内や近隣に農場を確保するなど、生活拠点にあわせて、作業場を近隣に移動する場合である。入所施設では、職住接近が実現できる（A、B）。また、通所施設も近隣の遊休農地など新たな作業場所を確保していた（C、D）。また特別支援学校の校内の農園もこの型である（F）。

④移動手段提供型

既存の農場や福祉事業所は場所を移動できないことが多く、互いの距離が遠いと送迎が不可欠となる。

福祉事業所や学校では、通所・通学用の車両と運転者を活用した送迎を実施していた（A、C、F、H、Iなど）。ただし生活拠点と作業場の往復が容易でない距離になると、運転者、車両などの資源を活かせない（福祉事業所や学校では不足する）時間帯が発生してしまった（F、Hなど）。作業場と生活拠点の距離の増加とともに、送迎に伴う車両等の確保、燃料費、人員配置や時間配分などの検討が必要である。それらが用意できないと、活動の継続に支障の生じることが予想され、何らかの支援が必要である。生活拠点、作業場、地域等それぞれによる、移動手段の提供による解決が考えられる。

ただし、通勤・通学・買い物・通院など農村部における公共交通の不足は障がい者の就労に特有の課題ではない。個人や個々の農家や福祉事業所の負担ではなく、活動する人と作業場所をつなぐしくみとしての、地域の包括的な交通システムの構築などが課題である。

4 おわりに

農業法人等以外による農作業活動の実施について、作目選定や作業場所の確保に着目して整理した。農業法人等以外が主体となる場合に不足する農業関連の資材や知識・経験・情報などは、地域にある農業関係者との交流の場などにより補っていく必要性が示された。また、作業場への移動に関しては、地域交通システムなど当事者間では解決できない課題も関わることが示唆された。

こうした課題は、分野に関わらず地域に共通した象徴的なテーマと位置づけられうるものである。農業は地域の様々な資源を活用してこそ成立する産業であり、地域の課題と農業の課題は重なり合う。障がい者の就労支援を契機に、地域の関係者が同じテーブルにつく端緒となり、地域そのものが支え手となる社会の構築につながることを期待したい。

【引用文献】

- 1) 農研機構農村工学研究所:平成21年度障害者アグリ雇用推進事業報告書(2010)
- 2) 片山ほか:障害福祉サービス事業所等による農業参入形態と地域の農業資源との関係、「日本職業リハビリテーション学会第39回大会プログラム・発表論文集」、p.74-75(2011)

農作業訓練を通して得られた障がい者の就労支援方法

○坂根 勇（（独）農研機構 農村工学研究所 農村基盤研究領域資源評価 統括上席研究員）
 山下 仁（日本大学生物資源学部食品ビジネス学科）
 石田 憲治（（独）農研機構 農村工学研究所 農村基盤研究領域）

1 はじめに

障がい者の農業分野での就労を進めるためには、農業に従事したい障がい者と、作業をしてほしい農家等の双方を増やすことが様々なニーズのマッチングを進める上で不可欠である。そのための方法の一つとして、農作業の訓練（実習）の機会を作り、障がい者は農作業を、農家等は障がい者の受け入れ（雇用等）を経験することが効果的である。

しかし、農家等が障がい者の雇用を希望するときに、働いてもらえる者をどこで・どのように探し・募集するか、また、障がい者に担当してもらえる作業は何か、当該作業について訓練する場合にはどの程度の期間が必要か等、障がい者の就労に普段接していない農業分野の関係者には情報が無いことが多い。

さらに、農家等が障がい者の就労等を検討したり構想したりしても、その情報が福祉分野の関係者に適切に伝わらないことには訓練の機会の提供やましてや雇用には結びつかない。

本発表では、障がい者の自立支援を進める方法の一つとして、障がい者の農作業訓練をモデル的に実証した事例を紹介し、そこで得られた障がい者の農業分野での就労を支援する方法等について報告する。

2 農作業訓練の目的と方法

報告する農作業訓練は、農林水産省の「平成22年度障害者就労支援事業」による補助を受けて実施した取り組みの一つである。この事業は、農業分野における障がい者就労を将来に向けて推進することを目的とし、①障がい者就労の多様なモデル実証事例を成功事例として構築するとともに、②モデル実証の事例が全国に拡大していくこと（展示効果の発現）をねらいとしている。

モデル実証地区の一つ、郡山地区では「農業を活かした中山間地域（農林水産統計の用語で、農山村や山村のような傾斜地が多い地域のこと。）における障がい者の働く場の確保」をテーマに、農作業訓練等の実践的な取り組みと検討を行った（表1）。

農作業訓練は、高度に効率化した生産システムを確立している企業的な農業法人「α農園」に訓練の場の提供と訓練の受講者（以下「受講者」という。）に対する指導および訓練全般に関する意見・感想の聴取について協力を要請し、設営した。一方、受講者として参加の協力を得る障がい者については、郡山市内の就労支援組織の協力のもと、福祉施設から適当と考えられる利用者を推薦していただき、2回の訓練にそれぞれ異なる2氏の協力を得た。さらに、第1回の訓練終了後に、関係者らが同席する中間まとめを実施し、第2回の訓練の効果的実施を図ることとした。

表1 郡山地区（福島県郡山市）での取り組みの概要

実施項目	実施時期等	参加者等	内容
準備（中山間地域の障がい者の働く場の確保に関する阻害要因の抽出、対応の検討等）	7月から11月にかけてのべ6日間	農村工学研究所、受入農園の担当者、郡山市役所担当者等のべ27名	受入農園との実習計画・支援体制の検討、市内の障がい者の就職状況、公共交通施策の内容等の把握など
農作業訓練の実施	第1回：平成22年12月1日～同10日 第2回：平成23年1月20日～同28日 いずれも土日除く	受講者4名、のべ30人日 受入農園の指導者約10名 福祉施設の支援者2名 農村工学研究所職員5名	ミョウガの収穫・出荷調整補助（遮光シートの上げ下げ、パッキング）、スプラウトの播種、収穫補助（残滓の廃棄）、トレイの洗浄、サンチュの収穫・出荷補助（段ボール箱の組み立て）など
中間まとめ（研究会として開催）	平成22年12月17日（2回の訓練の中間）	郡山市役所担当者（農林、障がい福祉、交通）、福島県担当者（農林）、特別支援学校教諭、受入農園担当者・経営者、福祉施設支援員、支援組織、農工研、農林水産省および東北農政局担当者など16名	第1回農作業訓練の結果（障がい者就労受け入れ、運行実験）の検討、第2回に向けての協議 など



訓練（実習）作業を現場で検討



中間まとめ（研究会）

(1) 訓練の方法

α農園（写真1）は、施設野菜の生産と農産物加工および販売を主要事業としている有限会社である。生産は0.8ha規模のハウスで行い、ブロッコリースプラウト、豆苗（とうみょう）、かいわれ大根、イエローマスタード等の芽もの野菜や、サンチュ等の葉もの野菜、薬味用のミョウガなど多様な作物を、土壌を使わず養液栽培によって生産し、パッケージして出荷している。土地利用型の一般的な農業とは異なり、全ての作業が室内での制御された環境下で行われる。

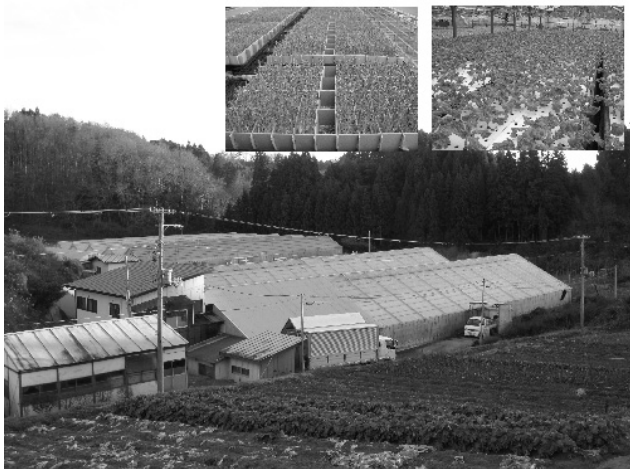


写真1 α農園のハウス団地(一部)

ハウス内で養液栽培により豆苗（上中）やサンチュ（右）などを栽培している。写真中央は出荷用のトラック。

同農園には、養護学校生徒（高等部）の農業体験を受け入れた複数回の経験があるが、成人等向けの就業を意識した訓練は初めてである。このためと、受講者個々の農作業への向き不向きや能力が判っていないため、綿密なメニューをあらかじめ組み立てておくことは適切ではないと判断し、訓練として取り組む作業の種類や方法の選定については受講者の反応や作業の出来高を一旦観察し、結果に応じて対応することと依頼した。一般的な職業訓練の方法等に準拠する一方で、生産性が高い上に適宜の注文にも柔軟な対応を可能としている同農園が持つ農作業のノウハウや特長を活かす方法である。しかし、受講者の観察と指導に指導者等の作業時間を大幅に割く必要がある。

訓練として取り組む農作業としては、養液栽培用の育成パネル（発砲スチロール製）の洗浄や種まき、収穫残渣の処理など農園ならではの農作業に加えて、段ボール箱の組み立てなど受講者が事

業所で日頃行っている作業も組み合わせることとした。これは、いたずらに待ち時間を生じないようにする配慮である。

訓練時間は、朝8時の朝礼に参加することから始まり、途中10時に15分間、お昼に1時間、15時に15分間の休憩をはさんで、午後4時までとした。帰宅のバスのダイヤに間に合うよう、終業時刻を1時間早めた以外は従業員と同じ勤務形態である。

作業環境は、ハウス内等室内での作業であることから、1年を通じて快適で、また、使用する洗浄水が手荒れしない程度に加温されるなど適切な配慮がなされている。このため、どの季節であっても、作業性や習熟度の向上に変化は無いものと想定されたが、積雪寒冷地に立地する農園での訓練であり、生活面との連携も要素として無視できないことから、積雪の無い時期とある時期の2回の訓練を設定した。受講者は1回目と2回目それぞれ2名で交代している。また、訓練の初期や終了時および節目のタイミングで、各送り出し事業所の就労支援の担当者の援助をお願いした。なお、当該援助者も農業関係の職場は初めての経験とのことである。

(2) 受講者の募集および就労面と生活面の橋渡し

受講者の募集は、郡山市内を所轄する障害者就業・生活支援センターに協力を仰ぎ、市内の障害者就労移行支援事業所や就労継続支援B型事業所に推薦を依頼して行った。

募集の過程では、各福祉施設の利用者が訓練に参加できる環境を整える必要に直面した。具体例としては、朝8時の始業に間に合うように通勤する手段の確保で、特に早朝に自宅等から郡山駅に到着する手段が無いことが、受講希望者に訓練への応募をためらわせる理由となっていた。このためと事故リスクの低減等の観点から、自宅等から郡山駅までの区間を貸切自動車での対応とせざるを得なかった。農園最寄りのバス停から農園までの区間を従業員の通勤の便に乗り合わせまたは貸切自動車により対応した。この他、早朝出勤に対応した朝食の準備や健康状態の確認、出勤が困難な場合等の非常時の連絡など受講者のご家族や施設の関係者に特段の協力を頂いた。また、通勤の途上で各人が購入する等により昼食を確保した。

3 農作業訓練の実施状況

(1) 第1回

平成22年12月1日から同10日の土日を除く計8日間に1回目を実施した。受講者は、就労支援組織に登録のあるA氏（男性、60歳代）と就労継続支援B型事業所の利用者B氏（男性、40歳代）の2名の参加を得た。両氏とも軽度の知的障害を有しているが、普段の働きぶりは「エース級」との評価を得ている。これは、受講者を送り出す事業所の側の「事業所としても利用者としても初めての経験である農作業を、利用者がこなせるのか不明」との心配があったことへの配慮である。

8日間の訓練では、2氏がそれぞれ別の作業を担当し、両者が連携して実施する内容は無かった。

A氏が取り組んだ作業は、豆苗の播種（種まき）、育成トレイの洗浄やミョウガの収穫作業補助（遮光シートの上げ下げ）等17種類、同じくB氏は栽培用のパネルの洗浄や設置・撤去、プールのシートの洗浄・穴あき補修や出荷時の積み込み等19種類となった（表2）。

両氏の作業の習熟については、従業員並みの作業速度になるには訓練期間では至らなかったものの、指導者らが「働き手として見込みうる」「ここまでできるようになれば、あとは時間の問題」と評価する程度に高い習熟度となった。

ただし、加齢の影響も考えられるが作業の種類によっては得手不得手があることが観察された。例えば、A氏はある程度の握力が必要な作業は特に持久力の点で苦手なようであった。一方、B氏はパネルの洗浄について、洗浄完了の判断にやや困惑していた。

コミュニケーションに関しては、両氏とも朝礼や休憩時間を含め他の従業員や筆者らと一緒に過ごしたが、なんら問題なく、また作業の連携にも支障は観察されなかった。食品として出荷する農作物を扱う上で、手指の消毒や手袋等を装着することが厳に求められるが、作業に取りかかる段に従業員から声かけがあり、遵守できた。

(2) 第2回

2回目の農作業訓練は、平成23年1月20日から同28日の土日を除く計7日間実施した。受講者は、就労継続支援B型事業所の利用者C氏（男性、10

歳代）とD氏（男性、30歳代）の2氏である。両氏は前出のB氏と同じ事業所の利用者で、B氏よりは障害の程度がやや重く、また、D氏は軽い自閉症の症状があり、事業所での普段の作業時等の過ごし方として「いたずら好き」とのことであった。受講者を送り出す事業所の考え方としては、1回目の想像以上の農作業の出来具合や受講者の「作業が楽しい」との感想等を踏まえ、障害の程度は軽いものの「エース級」以外の利用者の推薦となったものである。

作業は、1回目と同様に両氏別々に取り組んだが、1回目と比べて他の従業員とのペアやチームでの作業が多いという特徴があった。

C氏が7日間の訓練期間中に取り組んだ作業は、ミョウガの出荷調整（パッキングやラベル貼り、箱詰め）、ミョウガの収穫作業補助等8種類となった。同じくD氏は、豆苗の播種および収穫補助（収穫残渣の廃棄場所への搬出）、育成トレイの洗浄、準備（培地として敷く不織布の切りそろえ他）等15種類の作業に取り組んだ（表2）。

表2 受講者の農作業の取り組み状況

作物	作業	写真	第1回		第2回	
			A氏	B氏	C氏	D氏
ミョウガ	シートの上げ下げ	2	○	○	○	○
	パッケージ・ラベル貼り	3			○	
	出荷用箱作り				○	
サンチュ	パネルの洗浄	4	○	○	○	
	パネルの設置・撤去		○	○		
	シートの穴探し・補修			○		
	残渣集め					○
豆苗(とうみょう)	育成トレイの準備		○	○		○
	播種(種まき)	5	○			○
	苗の取り外し		○			○
	育成トレイの洗浄	6	○			○
全般	段ボール箱作り	7		○		○
	ラベル貼り			○		
	トラックへの積み込み			○		
担当した作業の種類			17	19	8	15

C氏とD氏の作業の習熟についても順調で、1回目に参加の2氏と大きな差は無かった。C氏は体力面に不安があったが、従業員とグループで行う比較的繊細な作業でより能力が発揮でき、一方「いたずら好き」とのD氏は水を触ることが好きという性格に合致したらしく、水耕栽培の様々な農作業を楽しげにこなすようになっていた。

また、当初の固さはあったもののコミュニケーションにも問題は見受けられず、ペアを組んで作業した従業員は「普段1人で行っていた作業がは

かどり、楽だった」との評価であった。1人での担当作業が終わった段階で「（作業が）できました！」「まる！」と回りの従業員への報告もできるようになり、一緒に作業した以外の従業員や筆者らとも休憩時間等にコミュニケーションがとれるようになり、日に日に表情も明るくなった。



写真2 ミヨウガシートの上げ下げ
(収穫は専任の従業員が担当)

写真3 ミヨウガの出荷調整
(選別→計量→ラップかけ機械
→ラベル貼り)



写真4 パネル洗浄(機械)
(側面は手作業で洗う)

写真5 豆苗の種まき
(名前での呼びかけのため名札
を着用して訓練)



写真6 育成トレイの洗浄
(薬品を使用するため、防護する
服装で作業)

写真7 段ボール箱作り
(事業所での普段の作業でも
あり、手慣れた様子)

(3) 就労面と生活面の橋渡し

訓練場所のα農園への通勤については、受講者が普段路線バスを利用していること、タッチ式プリペイドカードを活用したこと等により、支障なく通えた。ただ、早朝の貸切自動車の利用に際して、自動車会社から運転手への連絡の行き違いにより受講者に料金を請求する等の場面が生じたが、伴走していた筆者らが適宜対応した。

最寄りのバス停から農園までの経路については、農園の従業員の車に同乗させてもらうことが最も

現実的であることが確認できたばかりでなく、受講者の健康状態の確認や挨拶等の社会性のトレーニングとしても役だった。また、通勤途上での昼食の購入等も支障は無かった。

4 障がい者の就労支援に役立つ農作業訓練

今回の農作業訓練は、受講者、指導者および関係者のいずれもが満足を覚え、それぞれの成果を得た結果となった。特に受講者が普段取り組んでいる授産作業の様子からは想像し難いほどの良い働きを見せた2回目の受講者2氏の訓練状況については事業所の全職員が交代で視察に訪れ、利用者の可能性について認識を新たにしたいそうである。確かに1回目の受講者に比べると、筆者らの目にも障害の程度が重いことは判ったが、農作業の習熟度の向上や取り組み姿勢、通勤の様子等には大差は感じられなかった。むしろ体力差の方が影響が大きいのと思われる。また、従業員の皆さんの働く様子も楽しさの中に個々の持ち場に真剣に向き合う姿勢が感じられ、農作業そのものが持つ働く魅力と人材の育成力を伺えた職場であった。

このような成果をもたらした要因としては、①農作物という生きものを扱う作業を徹底的に分析し、知り尽くして効率化を図っている農業経営体だからできる作業の分解・割り当ての技術であり、②個々の作業は単調ではあるが、対象が無機質でなく、生産のラインやロットの関係で1日の内でも多種類の作業を担当することになり、個々人の得意不得意をカバーできる「向いた」作業に巡りあえたこと、および③作業環境が快適性や安全性に徹底的に配慮されていること、等の点にあるのではないかと考えられる。

なお、訓練では受講生に高度な判断を求めるような作業は割り当てられなかったが、例えばB氏はミヨウガシートを下ろす際に、ミヨウガの芽の向きを修正することを任されていた。このように全く機械的な作業だけでなく、個々の能力に応じた作業が提供できたことも見逃せない。

5 むすび

農業と福祉の両方の分野が良好な連携の関係をむすぶきっかけとして、農作業訓練は就労に向けた現実的なビジョンを提供できると考えられる。

新規事業を立ち上げた事業主への支援に関する一考察①

―地域の就労支援機関が連携して特例子会社の新規事業立ち上げを支える取り組み―

- 村久木 洋一（静岡障害者職業センター 障害者職業カウンセラー）
豊川 真貴子（静岡障害者職業センター）
鈴木 修・水野 美知代（特定非営利活動法人くらしえん・しごとえん）
岩倉 寛子（障害者就業・生活支援センターだんだん）
寺本 建（浜松公共職業安定所）

1 はじめに

障害者の就労支援において、障害者本人及び事業主の支援を行う上で、雇用、福祉、教育等が役割分担の下、ネットワークを形成することが重要になっている¹⁾。だが、一方で作り上げたネットワークが機能しなかったり継続できなくなることも見られ²⁾、ネットワークの構築、維持、効果的な運用を行うことには困難さを伴う場合がある。

平成 22 年 4 月、伊藤忠テクノソリューションズ(株)が特例子会社として「(株)ひなり」を設立し、併せて静岡県浜松市に「浜松オフィス」を開設した。それに伴い、公共職業安定所（以下「ハローワーク」という。）、静岡障害者職業センター（以下「静岡センター」という。）、障害者就業・生活支援センター、第 1 号職場適応援助者認定法人等が連携し、長期間に渡って体系的な事業主支援を展開した。

そこで本稿では、地域の就労支援機関が連携して特例子会社の新規事業立ち上げを支えた取り組みについて紹介し、複数の支援機関が事業主に対して、長期間継続的に行う効果的な支援手法について考察する。

2 (株)ひなりの紹介

(株)ひなりは前述したとおり、伊藤忠テクノソリューションズ(株)が平成 22 年に障害者の雇用促進に向けて特例子会社として立ち上げた企業である。これまでも伊藤忠テクノソリューションズ(株)では積極的に障害者の雇用促進や職域開拓に取り組んでおり、東京本社等ではヘルスキーパーが勤務している。

(株)ひなりではクリーンキーパー業務や、ランド

リー（外部委託クリーニングの内製化）業務を行っており、現在注目されているのが、設立とともに立ち上げた農業付帯の軽作業の請負と親会社グループ会社向けの連携先生産者の農作物・加工品の販売と購入支援事業である。浜松オフィスを中心に生産農家と連携し、育苗補助や草取り、収穫補助などの業務を請け負い、作業メンバーの障害者、業務遂行援助者は地元から採用されている。

現場には第 2 号職場適応援助者の研修を受けた社員を配置。14 人の障害者が働いている。障害種別は知的障害者 10 人、精神障害者 4 人で、知的障害者の雇用を中心に進めている。

3 (株)ひなりを取り巻く就労支援機関の動き

(1) 浜松地区の就労支援機関のネットワーク状況

浜松公共職業安定所(以下「ハローワーク浜松」という。)管内で、障害者の就労支援に携わる担当者の相互理解を深め、各施設の状況や障害者の就労に向けた取り組み、抱えている問題点等について情報交換し、現状認識や情報の共有化を図ることを目的に「障害者就労支援ネットワーク会議」が開催されている。月 1 回、ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業の施設、浜松市等、約 20 か所の関係機関が参集している。

また、浜松市では障害者雇用関連の単独事業として、相談支援事業や障害者雇用アドバイス事業を実施している。

(2) (株)ひなりの支援にかかる各関係機関の役割分担

各機関の役割分担は以下の通りである（概要については図 1 参照）。

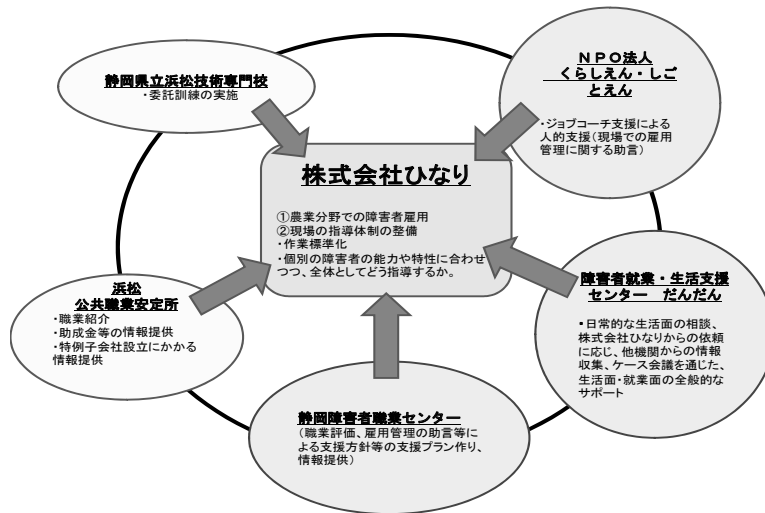


図1 ㈱ひなりの支援にかかる各関係機関の役割分担

① ハローワーク浜松

ハローワーク浜松は、㈱ひなり設立にあたり、本社を管轄しているハローワーク飯田橋での諸手続きが円滑に進むよう、情報提供を行った。

また、採用候補者に対する事業主委託訓練の受け入れ手続きの実施、採用者に対する試行雇用(以下「トライアル雇用」という。)実施の手続きを行い、求人紹介後の適応指導の一環として連絡会議に出席した。

② 障害者就業・生活支援センターだんだん

障害者就業・生活支援センターだんだん(以下「だんだん」という。)は、浜松市、湖西市を含む静岡県西部圏域を主な活動エリアとしている。だんだんと㈱ひなりは、浜松市で平成17年4月から発足した「浜松市ユニバーサル農業研究会」の活動を通じて浜松オフィス開設前から交流があった。浜松オフィス開設に先立ち、だんだんは㈱ひなり従業員の作業指導研修を行った。現在は、㈱ひなり従業員の職場定着に向けて、生活面を中心とした支援を行っている。

③ 特定非営利活動法人ぐらしえん・しごとえん

特定非営利活動法人ぐらしえん・しごとえん(以下「ぐらしえん・しごとえん」という。)では、第1号職場適応援助者として支援を行ったり、各種研修業務を行っている。また、全国で5機関指定されている職場適応援助者養成研修機関の一つにもなっている。

㈱ひなりへの支援では、作業環境、指示の出し方について具体的助言を行った。またジョブコーチ支援を単独で担当し、その後のフォローアップ

として支援を行っている(取り組みの詳細は、「新規事業を立ち上げた事業主への支援に関する一考察②」参照)。

④ 静岡障害者職業センター

静岡センターでは、㈱ひなりからの依頼により、精神障害のある採用予定者に職業評価を実施し、それに基づく職業リハビリテーション計画の策定を行った。また、ぐらしえん・しごとえんが実施するジョブコーチ支援の支援計画を作成した。

ほかに、㈱ひなりのニーズを踏まえ、全国にある特例子会社の雇用事例を収集・提供したり、㈱ひなりの実情に合わせた雇用管理の助言を行った。また、㈱ひなりが複数の支援機関と共同して事業を進めるための各々の役割分担とスケジュールの案を作成し、関係者の同意の下、連絡会議のコーディネートを行った。

⑤ その他

事業主委託訓練の実施については、静岡県立浜松技術専門校が担当した。

(3) 連絡会議～現在の状況

① 連絡会議の目的

㈱ひなりと複数の支援機関が各々の強みを生かしながら、新規事業が軌道に乗るよう定期的に参集し、現状把握と対応策の検討を図ることとした。

② 連絡会議の開催頻度と実施内容

イ 平成22年11月(第1回目)

静岡センターから連絡会議の目的及び全体スケジュール(案)と関係機関の役割分担(案)を説明した(表1参照)。

表1 ㈱ひなりの支援計画書

時期	株式会社ひなり	障害者就業・生活支援センターだんだん	NPO法人 ぐらしえん・しごとえん	静岡障害者職業センター
2010.12まで	<ul style="list-style-type: none"> ・11月29日、30日のリハビリテーション研究会にご出席いただき、全国での農業による障害者雇用について情報収集いただく ・作業標準化 ・従業員の特性に合わせた指導方法の確立 (対象者への教え方、出来・不出来の声掛けのしかた、体調把握の仕方等の方法について) 		<ul style="list-style-type: none"> ・ジョブコーチ支援事業を通じた作業標準化、障害特性に合わせた指導方法の強化 ・特に支援が必要な対象者を絞り込んでジョブコーチ支援の実施を検討 	<ul style="list-style-type: none"> ・他地域の特例子会社に係る情報の提供 ・連絡会議のコーディネーター ・採用予定者の職業評価、職業リハビリテーション計画の策定 ・各関係機関の役割分担、支援スケジュール案作成。
2011.06まで (半年後)	<ul style="list-style-type: none"> ・東京障害者職業センターからの情報提供、参考となる特例子会社等の見学のセッティング ・作業標準化 ・従業員の特性に合わせた指導方法の確立 (対象者への教え方、出来・不出来の声掛けのしかた、体調把握の仕方等の方法について) ・月1回程度のケース会議 	<ul style="list-style-type: none"> ・月1回程度のケース会議 (対象者の課題、全体の雇用管理上の整理) ・個々の課題に対しては、個別面談でヒアリングを行う 	<ul style="list-style-type: none"> ・ジョブコーチ支援を通じた作業標準化、障害特性に合わせた指導方法の体制づくり 	<ul style="list-style-type: none"> ・連絡会議のコーディネーター ・ジョブコーチ支援に向けての現場、対象障害者のアセスメント、及び支援計画書の策定
2011.12まで (一年後)	<ul style="list-style-type: none"> ・作業標準化・従業員の特性に合わせた指導方法の確立 (対象者への教え方、出来・不出来の声掛けのしかた、体調把握の仕方等の方法について) ・月1回程度のケース会議 	<ul style="list-style-type: none"> ・月1回程度のケース会議 (従業員数の増加が想定されるため、必要な者のみについて取り上げる) (全体の雇用管理上の課題点の整理) ・個々の課題に対しては、個別面談でヒアリングし対処 	<ul style="list-style-type: none"> ・月1回のケース会議にはジョブコーチ支援対象者へのフォローも含めて参加し、ジョブコーチ支援を通じた雇用管理のあり方について助言 ・その後は「ひなり」と「だんだん」との協議の中で、必要なケースに対してジョブコーチ支援を実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・連絡会議のコーディネーター ・各種雇用管理等に係る相談
2012.12まで (二年後)	<ul style="list-style-type: none"> ・対象者、管理者ともに入れ替わりがあっても、指導ができる体制作りの整備 	<ul style="list-style-type: none"> ・半年に1回程度でケース会議・より緊急対応が必要なケースは個別に対応 		
2013.12以降 (三年後)	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用定着管理が軌道に乗る 	<ul style="list-style-type: none"> ・定期的なケース会議は行わず、必要な場合に情報収集・対応を行う 		

また、各参集者のスケジュールを勘案し、連絡会議は火曜日 15 時～17 時、前半 1 時間は雇用管理にかかる意見交換、後半 1 時間は個別のケース相談を行うこととした。

ロ 平成 22 年 12 月と平成 23 年 1 月 (第 2 回目、3 回目)

(3)②イのとおり、前半 1 時間は雇用管理にかかる意見交換、後半 1 時間は個別のケース相談を実施した。

雇用管理の部分では、㈱ひなりが単独で取り組んできた作業の標準化が課題として残っていることを確認し、ぐらしえん・しごとえんが作業現場を見学した上で、次回連絡会議において対応策を検討することとなった。

ハ 平成 23 年 3 月 (第 4 回目)

ぐらしえん・しごとえんより、㈱ひなり浜松オフィスの作業環境について口頭と映像により報告があり、一日の流れの中で状況を整理する必要があること、複数の支援方法が考えられることの説明があった。参集者間で検討の上、ジョブコーチ支援を行うこととなった。

ニ 平成 23 年 4 月 (第 5 回目: ジョブコーチ支援事前打合せ)

ジョブコーチ支援対象者との顔合わせ、支援目標、内容にかかる打合せ、情報共有を実施した。

4 考察

今回の取り組みについて、以下の 3 点から考察する。

(1) 共通認識の形成

異なる機関の支援者が集まったの支援ネットワーク構築においては、「意識の共有」「目標の共有」等のステップが重要であり、共通の目標や展望こそがネットワークの活動を促進していく原動力となる²⁾。この共通認識を持つ際に、通常であれば口頭のみでの確認で終わってしまうことも少なくないと思われる。今回のケースでは、初回の連絡会議時に合わせて、各関係機関の役割分担や、3 年後まで見据えた支援スケジュール案を作成 (内容については表 1 参照)。それを連絡会議時に事業主やネットワークを構成する各機関に配布、提示し、共通認識を図る一つのツールとして使用した。実際に参加者からは「先のスケジュールまで見えていることや、その中で自分たちがどの役割を担えばいいかが分かりやすかった」といった意見も上がっており、共通認識を図るツールとして一定の効果があつたと考えられる。

(2) 全国レベルの情報収集・共有・交換

今回のハローワーク浜松とハローワーク飯田橋の動きについて、㈱ひなりからは「(ハローワーク間で) 情報共有が図られていたので、手続きが

円滑に進められた」との感想が上がっていた。

また、静岡センターは、全国の特例子会社の雇用事例について他地域の職業センターより情報収集する役割を担った。連絡会議では、収集した雇用事例を基にして、(株)ひなりの実情に合った雇用管理等の方法が検討された。

全国組織であるハローワーク、職業センターが、上述の役割を担うことにより、新規事業に取り組む事業主の見通しの立たない不安は軽減されたものと思われる。

地域での連携を円滑に進めるためには、他地域での支援ノウハウの提供¹⁾や支援窓口担当者どうしの情報共有が必要である。そのためには、全国レベルの情報収集・共有・交換を行うことができる機関が機能的に動くことが重要であり、それが地域のネットワークを支え、効果的に機能させることにつながるものと考えられる。

(3) 連絡会議の確実な実行

複数の関係機関が連携して支援を行う際、継続的な関わりを保つこと（ネットワークの維持）の重要性が基本であるとされているが、実際には、限られたマンパワーで、日々の業務に忙殺される中、緊急性の低い連絡会議は流れてしまうケースも少なからずあると思われる。

今回報告した取り組みでは、第1回目の連絡会議で、関係者全員が集まりやすい曜日、時間帯を明確にし、(株)ひなりのニーズに基づき連絡会議の進め方を整理していた。また、連絡会議終了時に、次回の予定と内容を確認していた。

このように、いつ、どこで、何について話し合うのかを、その都度、明確化し参集者間で共有できたことが、継続的な関わりを持てた一因だと考えられる。

今回の取り組みにおいては上述で考察した3点に加え、「ネットワークに属する機関内での支援目標の共有化（Plan）」、「各々の役割の遂行（Do）」、「連絡会議での振り返りと工夫・改善策の検討（Check）」、「改善策の実行（Action）」というPDCAの一連の流れを繰り返したことが、場当たりの支援に終わらない、長期的、継続的な支援につながったものと考えられる。

5 今後の課題とおわりに

当初の計画では平成23年12月以降、徐々に連絡会議の回数も減らし、支援機関が徐々にフェーディングを行うこととしている。今後については、現状の課題や事業所の状況等を確認し、支援が必要なポイントを整理した上でのフェーディングを行っていくことが重要と考えられる。

今回は(株)ひなりに対して複数の支援機関が長期間継続的に行った支援について取り上げ、就業支援におけるネットワークの維持、形成について考察を試みた。単独機関の支援に限界がある中、この取組みを通じて、効果的なネットワーク形成のあり方について見つめ直し、業務に反映させていきたい。

【参考文献】

- 1) 厚生労働省:福祉、教育等との連携による障害者の就労支援の推進に関する研究会報告書—ネットワークの構築と就労支援の充実をめざして—(2007)
- 2) 障害者職業総合センター職業リハビリテーション部:新版就業支援ハンドブック—障害者の就業支援に取り組む方のため—,p169-180(2011)

新規事業を立ち上げた事業主への支援に関する一考察②

－判断基準が曖昧な農作業における支援に関する考察－

○鈴木 修 (特定非営利活動法人くらしえん・しごとえん 第1号職場適応援助者)
水野 美知代 (特定非営利活動法人くらしえん・しごとえん)
村久木 洋一・豊川 真貴子 (静岡障害者職業センター)

1 はじめに

特定非営利活動法人くらしえん・しごとえん(以下「当法人」という。)では、2007年より厚生労働大臣の定める研修として第1号・第2号職場適応援助者養成研修に取り組むと共に、地域においては静岡障害者職業センター(以下「職業センター」という。)と連携を取りながら、第1号職場適応援助者認定法人としてジョブコーチ支援事業に取り組んできている。

また、(株)ひなりは当法人の開催する第2号職場適応援助者養成研修を受けた職員を配置するなど、浜松オフィスの開設当初から関わりを持っている事業所である。

今回、(株)ひなりへのジョブコーチ支援を実施したが、「『曖昧さ』を伴う作業指導」という視点と「地域支援ネットワークの一つとしてのジョブコーチ支援」という二つの視点から今回の支援を振り返ってみたい。

2 支援にいたるまでの経緯

先に述べた第2号職場適応援助者養成研修後もフォローアップ研修や地域における日常的な繋がりの中、事業所に出向き作業状況の見学を行った。

その際「曖昧さを伴う作業指導」が大きな課題となっており、「ジョブコーチ支援に入っていく事の必要性」も話としては出てきていたが、「立ち話」の域を出ないものであった。

そのような中、職業センターが中心となり連絡会議が立ち上がり、当法人も第一回目から参加することとなった。

(「連絡会議」については、「新規事業を立ち上げた事業所への支援に関する一考察①」参照)

会合の中では、雇用管理と個別ケースの相談とあわせ、現場における効果的なジョブコーチ支援の検討もなされ、作業スピードがなかなかあがらないAさんに対しジョブコーチ支援を実施するこ

とを全体の中で確認し、職業センターが支援計画を立て、現場支援には当法人の鈴木、水野の二人が入ることとなった。

3 支援の概略

(1) Aさんについて

23歳男性 療育手帳B

5年間一般企業への就労経験あり。作業速度の遅さを指摘され解雇となる。その後、就労移行支援事業所を経て(株)ひなりへ就職。

真面目に物事に取り組む姿勢はあるが、確認行為がやや多く、就労移行支援事業所から「こだわりが強く、作業スピードがあがらない」と伝えられる。

(2) ミニチンゲン菜の収穫作業

①作業スピードの要求水準

コンテナ一杯(22列、144本)の収穫

一般 → 20分(8秒/本)

障害者 → 40分(16秒/本 最低基準)

「慣れるまでは1時間(20秒/本)でも可」とされていた時間に対し、Aさんは一本辺り58.4秒かかっていた。



②作業工程と指導ポイント



工程としては、
イ 大きな葉二枚を親指と人差し指中指で挟んで抜く。

イ 大きな葉を二枚
挟んで抜く



ロ 葉の悪いものを見る



ハ 横に倒す



ニ 葉を折る



ホ 切る



ヘ コンテナに入れる

ロ 葉の悪い物（傷・穴・変色等）があれば除く。
ハ 横に倒す。

ニ カミソリを入れる位置の葉を折る。

ホ カミソリで切る（葉の数が多ければもう一枚切る）。

ヘ コンテナへ入れる。

という工程であるが、イ・ロ・ニ・ホの工程において判断に迷うことが多く、結果として時間が非常にかかってしまうという状況であった。

そこで、まず、作業工程の統一のため、全員に対し、作業手順、カミソリの持ち方、切り方、道具の配置、コンテナへの入れ方、作業上の注意点等を改めて確認すると同時に、Aさんに対しては、

・迷いのある工程の判断基準

・丁寧になりすぎ

て時間がかかってしまう部分の切り上げ方の2点を重点的に指導することとした。

③支援経過

（株）ひなりでは、作業に慣れておらず時間がか

かる従業員に対しては、通常のコンテナの1/2の大きさのコンテナを使い葉が傷まないようにしているが、Aさんも小さなコンテナ（11列分）を使用して収穫作業にあっていた。

Aさんに対し「一緒に作業スピードを上げられるように頑張りましょう」と具体的な支援に入っていたが、主な経過は以下の通りである。

イ 6月6日

1 コンテナ目…観察（所要時間48分/11列）

2 コンテナ目…介入指導（所要時間30分/11列）

3 コンテナ目…速さを意識させた声掛けを積極的に実施（所要時間27分/11列）

この結果に対し指導を担当している職員のBさんに「凄いじゃん。自己最高記録!」と皆の前で褒められAさんは嬉しそうな顔をする。

ロ 6月9日

スピードを速くするための指導（目標1コンテナ/11列 30分以内）を伝える。

リズムを刻みペースを作れるように「①抜く、②見る、③倒す、④折る、⑤切る、⑥置く」のカウントと行為で声掛けを実施

1 コンテナ目…観察。（所要時間56分）

→遅い要因は①②③⑥の確認行動が長い

2 コンテナ目

…カウントと行為の声掛け（所要時間27分）

3 コンテナ目…カウント中心（所要時間27分）

①～⑥の数を意識しリズムカルに行っていけば30分以内で出来る事を伝える。

介入する前に、1コンテナ目の作業の様子の動画を観てもらい、どこで立ち止まってしまうのかを本人に説明、確認を行う

ハ 6月14日

判断に迷い「無駄な動き」が多い（工程④の切り取る葉が1枚で終わらずに3、4枚折る等）

時計を置き、視覚的に終了目標時間を明示。

自分でペースを作る事ができるのかについては経過観察。

ニ 6月17日

時計の効果なし（10分～15分オーバー）

「全体時間」から「工程時間」に意識を変更

・全ての工程を20秒内

・時間のかかる「駄目なものの判断に要する

時間を「5秒以内」と設定

「駄目なものが混ざってしまったらどうするんですか？」と本人より質問有り。

「混ざっても次のパック詰めの人へのチェックがあるから大丈夫」と答える。

→心配になる部分についてどうしても時間がかかる為、繰り返し安心材料を与えて行くことが必要



ホ 6月21日

「最初の1本」を収穫する際に指導者の声かけでペース作りを行う。

ペースが安定し、2コンテナ目も30分で終了
効率化のためにカミソリを手に持ったまま作業できるように廃棄用のチンゲンサイで練習
(カミソリが怖く一回ずつ置いていた)

結果、持ち方がスムーズになる

→ 3コンテナ目はカミソリを手に持ったまま作業するも問題なく30分で終了。

ヘ 7月2日

なめらかに手順通りの作業ができています。

時間も目標時間の30分はクリアできています。

職員のBさんより

「安定して青コンテナ（11列用）で30分以内で出来ているので問題ない。黄色コンテナ（22列用）に移行していく事を考えている。」

「日誌から本人が速くできるようになりたいという強い思いが感じられる。」との話しがある。

ト 7月7日

職員のBさんより

・黄色コンテナで45分で終了できた。

・黄色コンテナはコンスタントに60分以内で終了出来ている。

・「葉の数が多から少なくする」という変更に対し指導をした時に、一時的に遅くなったことがあったが直ぐに元のペースに戻る事ができた。

・時計での管理も自分でできている。

・「こんなに早く皆に追いつく事ができ驚いているし、Aさんは皆の中でも速いグループに入ってきている」との報告あり。

その後、Aさんの作業状況は安定しており、最低基準とされた40分をクリアし、現在では30数分で作業を行っている。

4 支援を振り返って

(1) Aさんのスピードアップの要因

①本人の意欲と努力

②作業分析と本人の課題の把握

③効果的な作業指導

④指導者の正のフィードバック

の4点があると考えます。

その中でも③「効果的な作業指導」の点については、

①「時間がかかる」理由は「こだわり」なのか「迷い」なのかの見定め

②「迷い」に対する安心感の付与

③曖昧なものは「曖昧なもの」（幅のあるもの）として教える≠「いい加減に教える」

④曖昧なものについては「迷う時間」は一定期間必要

⑤経験が判断の短縮化につながる

⑥しっかり見ることによる「迷い」は正確な判断へとつながる

と言えるのではなかろうか。

(2) Aさんと事業所との「良い循環」

また、もう一点見落としとしてはならないこととして、Aさんと事業所との間の「良い循環」についてが挙げられる。

若林が「障害者に対する職場におけるサポート体制の構築過程」¹⁾の中で「(ナチュラルサポートとは)対象者・支援先事業所間に相互の適応行動を強化するような良い循環が存在し、その

循環に基づき支援先事業所の対象者に対し生じているものである」と述べているように、真面目に頑張りたいと思うAさんの思いに対し、試行錯誤を繰り返しながらもAさんの事を一生懸命に考え接している事業所。その気持ちが具体的な指導となって伝わる中、Aさんに更なる意欲が芽生えていくという状況を垣間見ることができた。

(3) 地域支援ネットワーク

今回の支援の中で、Aさんの作業スピードを上げるための指導をしてきたが効果があまり出なかった事業所に対し、ジョブコーチが果たした役割は、わずかな工夫と視点を提供したに過ぎないと思える。

支援に入る前、我々ジョブコーチには「判断基準の明確さ」ということに意識が集中していた。そのため、「基準の作成」に目を奪われていた。しかし、連絡会議の中で様々な情報交換がなされる中、「曖昧なもの」についてはあえて「大体」とか「2、3枚」とか「大きい方」という伝え方をしていくというように視点が変わっていった。

この点については、就業・生活支援センターからの生活面における情報や、職業センターからのアドバイスに負うところが大きい。

5 今後の課題

(1) 次の作業へのつながり

今回のAさんの支援に関して言えば、他の作業でも同じような結果が得られるのかはわからない。

しかし、今回「作業スピードがあがった」という事実が出来たことは、次のステップへの足がかりになってくれることを期待したい。

(2) 他の作業への応用についての検証

当初、農作業の請負という事から「農業」というくくりの中で考えていた点もあるが、今回の支援結果だけで、「農作業」や「曖昧な作業」全般に通じるとは到底言えることではない。

今後、多くの現場支援をする中で検証されていかなければならない。

(3) 支援ネットワークの構築

今さら言うまでも無いことだが、ジョブマッチ

ングの重要性を改めて実感する結果となった。

但し、今回のように「改善方法が見つからない」という判断が本当に正しいのかどうかは、支援者側の「見立て」に寄るところが大きい。

自らの支援能力を高めていく事は勿論だが、自身の力量や限界をしっかりと見定め、事業所、本人を中心とした支援ネットワークを一つ一つのケースにおいて構築していくかが求められている。

6 終わりに

最近、「ジョブコーチ」という言葉の広がりを感じるが、言葉のみがクローズアップされ、「ジョブコーチ」が一人歩きをしているように思えてならない。私達としては、「ジョブコーチ」が目立たない支援が良いと思っている。

障害者の就労支援の中、共通認識、共通の目標をもった地域支援ネットワークの中で、その時々に応じた「支援主体」が絶えず流動的に動いていく、その中の一部であればと……。

また、今回、当法人としては初めて、職業センターが立てた支援計画の下に1号ジョブコーチ二人で現場支援を行ったが、同一法人内ということによる動きのスムーズさと職業センターによる客観的な視点という二つのメリットを感じることができた。

そして、今後もジョブコーチ支援の一つの形態として積極的に取り組んでいきたいと思うと同時に、職業センターと地域の認定法人との関わり方を考え、結びつきをより確かなものにしていくきっかけになることを実感した。

【引用・参考文献】

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構：若林功、2008「障害者に対する職場におけるサポート体制の構築過程」p105