

公共職業安定所における広域ワンストップ相談の実践 —障害のある求職者のために就労支援機関が集まることの効果について—

○太田 幸治（大和公共職業安定所 精神障害者雇用トータルサポーター）
野澤 紀子（神奈川障害者職業センター）
柳川 圭介（障害者就業・生活支援センターぽむ）
佐藤 倫孝・大長 和佳奈（大和市障害者自立支援センター）
関野 由里子・今若 恵里子（大和公共職業安定所）
芳賀 美和（相模原公共職業安定所）

1 はじめに

（1）広域ワンストップ相談

平成19年4月2日付の職高発第0402003号「障害者福祉施策及び特別支援教育施策との連携の一層の強化について」の別紙に記載された、「地域障害者就労支援事業実施要領」中の「障害者を対象としたワンストップによる相談の実施」に基づき、大和公共職業安定所（以下「安定所」という。）では平成19年度より管轄地域に居住し専門援助部門求職登録者で支援機関につながっていない者を対象にワンストップ相談を実施した¹⁾。一方、安定所の管轄外に住所を置く求職登録者も存在するため、管轄にとらわれることなくワンストップ相談を提供すべく、広域ワンストップ相談（以下「広域ワンストップ」という。）と称し、平成23年12月より開始した。広域ワンストップを安定所で実施するにあたり、専門援助部門担当官（以下「担当官」という。）、精神障害者雇用トータルサポーター（以下「サポーター」という。）が協働し²⁾、安定所とチーム支援で協力関係にある障害者職業センター（以下「職業センター」という。）、障害者就業・生活支援センター（以下「就・生センター」という。）、自治体が設置する就労援助センター（以下「援助センター」という。）と連携した。

（2）本研究の意義と目的

障害者の就労支援における安定所と就労支援機関との連携についてはすでに報告されている^{1) 2) 3) 4)}が、職業センター、就・生センター、援助センター、安定所が一堂に会し、求職者の就労相談に応じた先行研究は筆者が知る限り見当たらなかった。したがって、広域ワンストップを扱うことは障害者の就労支援の方法を提示するうえで意

義のあることと考えられる。本発表では平成23年度から平成25年度間の広域ワンストップの実施状況とともに事例を提示し、職業センターをはじめとする就労支援機関、安定所との相互連携を含め、安定所に就労支援機関が集まることの効果について考察することを目的とする。

2 広域ワンストップの実施方法

広域ワンストップの実施にあたり、安定所に専用の予約簿をつくり、月1回、第一月曜日といった具合に実施日を固定し、年度のはじめに年間計画を策定した。対象は専門援助部門求職登録者で、求職者向けの張り紙等による広域ワンストップの周知は行わず、原則、担当官、サポーターが求職者の就労支援機関利用のニーズをくみ取り、個別に広域ワンストップの予約を入れた。会場は安定所の約15㎡の会議室を使用し、机2つを接合し、机を取り囲む形で椅子を人数分並べ実施した。9時30分から10時30分までを1ケース目、以降10時45分から11時45分、13時30分から14時30分、14時45分から15時45分と時間割し、1日最大4ケースとした。

出席者は、安定所から担当官1名、サポーター1名、職業センターから主任障害者職業カウンセラー1名、就・生センターから所長1名、援助センターから所長1名および相談支援員1名の計6名であった。他に各機関から登録者を広域ワンストップにつなぐ場合は各機関の担当職員が同席することもあった。広域ワンストップ開始前の15分間、職員のみで相談内容について情報を共有した後、対象者に入室してもらい、導入した職員が対象者を紹介し相談内容について改めて確認した。職員、対象者から相互に質問を交換したうえで、支援内容を就労支援機関の職員が具体的に提案し、利用

機関の選定等、支援の方向性について検討した。

3 広域ワンストップ対象者の概要

障害別の内訳は表1のとおりである。精神障害者保健福祉手帳の所持者であっても安定所に提出された主治医の意見書に発達障害である旨が記載されている場合は、発達障害に分類した。精神障害、発達障害が全体の64%であった。

表2は広域ワンストップに求職者を紹介した機関の内訳である。安定所が主催者であり、就労支援機関につながっていない求職者を支援機関につながる目的で行っているため、安定所が紹介元として全体の64%となった。職業センターから広域ワンストップにつながる場合は、職業センターの職業評価が終わったが、引き続き就職活動をする際に、地域の支援機関を活用していくのが望ましいと思われるケースであった。就・生センター、援助センターからつながったケースは、職業センターの活用が主目的であった。

表1 広域ワンストップ障害別内訳（単位：人）

	23年度	24年度	25年度	計
身体	2	6	4	12
知的	2	6	4	12
精神	9	13	6	28
発達	3	6	7	16
難病	0	1	0	1
計	16	32	21	69

表2 広域ワンストップの紹介元の機関（単位：件）

	23年度	24年度	25年度	計
安定所	11	22	11	44
職業センター	0	2	4	6
就・生センター	1	4	3	8
援助センター	1	1	1	3
その他	3	3	2	8
計	16	32	21	69

表3は求職者のニーズであり、職業センターの活用および就労相談が大半を占めた。

表4は広域ワンストップ後につながった就労支援機関であるが、職業センターが全体の49%であった。

表5は広域ワンストップ後、1年以内に就職した

求職者数である。平成23年度の就労率は69%、平成24年度53%、平成25年度52%であった。平成25年度は平成26年9月1日現在の結果である。

表3 広域ワンストップ時のニーズ

内訳	件数
職業センターの活用(職業評価、準備支援)	29
就・生センター・援助センターの活用(就労の相談)	29
就労後のジョブコーチ支援	6
通所施設の紹介	4
入居施設の紹介	1
計	69

表4 広域ワンストップの紹介先の機関（単位：件）

	23年度	24年度	25年度	計
安定所	0	0	0	0
職業センター	6	16	12	34
就・生センター	5	4	3	12
援助センター	1	5	5	11
その他	4	7	1	12
計	16	32	21	69

表5 広域ワンストップ障害別就職者数（単位：人）

	23年度	24年度	25年度	計
身体	2	3	2	7
知的	2	3	2	7
精神	5	8	2	15
発達	2	2	5	9
難病	0	1	0	1
計	11	17	11	39

以上のことから、精神障害あるいは発達障害のある求職者が安定所から、職業センター、地域での就労相談を目的に広域ワンストップにつながり、職業センター等で支援を受けながら就労につながっていることがうかがえた。以下に職業センター、就労支援機関、安定所との相互連携を含め、広域ワンストップから就労につながった精神障害者、発達障害者の事例を提示する。

4 事例

(1) 職業センターにつながり就労に至った事例

A氏（30歳代後半、男性、統合失調症）はデイ

ケアに通所しながら、安定所主催の計5日間の就労支援セミナーに参加した。就労への意欲を高めたA氏は安定所に障害者求職登録し、サポーター面接につながった。面接でA氏は「3年以上再発せずデイケアに通所しているが、働いていない期間が5年近くあるので、就労のための準備から始めたい」と語った。サポーターは職業センターの活用を含め、広域ワンストップにつなぎ、当日はデイケア担当のスタッフも同席することとなった。広域ワンストップでA氏は職業センター、就・生センター、援助センターより支援内容を聞き、デイケアの担当スタッフと相談した結果、職業センターを活用することとなった。

職業センターでA氏は、厚生労働省編一般職業適性検査（以下「GATB」という。）を含む職業評価を受けた後、適職の見極め、通勤の練習等を課題に6週間の職業準備支援（以下「準備支援」という。）に進んだ。A氏は週4日、準備支援に休まず通いパソコンの操作に関心を示し、事務職で働くことを希望した。しかし、事務職を想定した課題の処理速度が平均より低く、どちらかという身体作業に適職が出た。職業センターの担当カウンセラー（以下「職業カウンセラー」という。）は身体作業を取り入れた事務補助的な職種がA氏の長期就労につながると考え、A氏、デイケアの担当スタッフ、職業カウンセラー、担当官、サポーターで準備支援終了後、安定所にてケース会議を行った。A氏は「他の準備支援参加者ともコミュニケーションが取れ就労への自信につながったので、事務職で仕事を見つけていきたい」と語った。職業カウンセラーは、準備支援の作業結果をA氏に示しながら、「事務職でデスクワークだけでなく身体作業を含んだ事務職に目を向けてもいいかもしれない。」と、選択肢を広げる提案したところA氏も同意した。A氏は方向性を定め、デイケアに参加しながら就職活動を進めた。

ケース会議から1か月後に行われた障害者合同面接会でA氏は事務補助的な職種を中心に応募したが不採用に終わった。後日、職業カウンセラーとの面談で仕事選びの方向性について確認しながら、A氏は就職活動を続けた。その1か月後A氏は安定所で紹介された事務職の障害者求人に応募し採用された。ファイリングと伝票処理中心で週30

時間より開始し、ジョブコーチの定着支援を受けA氏は1年半以上就労を継続している。

（2）求人情報の共有により就労に至った事例

B氏（20歳代前半、男性）は、新卒で勤めた会社を3か月で解雇されたと、安定所の専門援助部門学卒窓口に来所した。B氏は10歳代から日中眠くなる睡眠障害があるといい精神科に通院中であった。支援機関による就労前支援が必要と窓口で判断され、B氏も「どんな仕事をしたらよいのかわからない」と支援を希望したため、まずは安定所から職業センターにつなぎGATB受検を含め、今後の方向性を模索していくこととなった。

職業センターで職業評価が出た後、広域ワンストップの場でB氏を交えケース会議が行われた。生活リズムが不規則なことから睡眠障害の改善を図り医療的な支援を含め地域での相談が望ましいと、職業センターより提案がなされ、援助センターで面談をすることにB氏も同意した。

援助センターで2週間に一度の割合で面接が重ねられ、その過程でB氏は生物が好きで河川清掃のボランティアに参加していること、絵を描くのが好きなことを話した。援助センターの相談支援員（以下「支援員」という。）との関係性が構築されたころ、B氏から「自分は発達障害ではないか、書籍の発達障害の項目と当てはまることが多い。」との発言があり、「発達障害であるとしたら、そのことを伝えて就職したい。」と、発達障害の専門医への受診と障害開示での就職活動の意向が語られた。後日、B氏の通院に支援員が同行し、主治医から発達障害の専門医への受診の同意を得た。3か月後、発達障害の受診に支援員が同行し、B氏は広汎性発達障害と診断された。その後B氏の就職活動の方向性について、日中活動の支援を含め支援員からの依頼で、サポーターを交え安定所にてB氏と面接を数回重ねた。結果、サポーターの紹介で、日中活動への安定参加を目的にB氏の特性に理解を示した就労移行支援事業所（以下「就労移行」という。）に通所を決めた。プログラム中にB氏は眠ってしまうこともあったが、支援員が定期的に就労移行を訪問しB氏を見守った。週5日通所したB氏は発達障害の受容を進め、半年後に精神障害者保健福祉手帳を取得した。

ところで、B氏が広域ワンストップにつながってから約1年後の広域ワンストップの場で職業センターから公園清掃の障害者求人の情報提供があった。公園清掃はB氏が行っているボランティア業務に類似する職種であったため、後日支援員が就労移行の担当者と相談しB氏を推薦した。職業センターが仲介しB氏の実習を進め、10日間の実習を経て採用された。援助センターと就労移行のスタッフが職場定着を行い、睡眠障害について職場に休憩所を準備してもらうなど理解と配慮を得ながらB氏は週30時間で半年以上勤務している。

5 考察

A氏は広域ワンストップにて職業センターを選択し、就労継続という観点から適職についての助言を職業カウンセラーから受け、ケース会議を通じて安定所と情報共有し就労に至った。B氏についても職業センターから地域の援助センターにつながり、面談、通院同行により支援員との関係性を深め、就労移行の活用を通じ、広域ワンストップの場で職業センターからの求人情報により就労に至った。

広域ワンストップでは、就労支援機関の活用を希望する求職者が、職業センター、就・生センター、援助センターから説明を聞いたうえで自ら選択し、求職者が希望すれば職業センターと就・生センターといった具合に複数の支援機関の併用も可能である（当然、活用しない自由も保障されている）。同時に、安定所ならびに上記の3つの就労支援機関で広域ワンストップの情報を共有するため、両事例のようにつながった先の就労支援機関は責任をもって求職者に対し就労支援を行うこととなる。

一方、広域ワンストップを主催する安定所は、就労支援機関に求職者をつなげて役目を終えたわけではなく、ケース会議に担当官、サポーターが同席し、就労支援機関と連携を取ることに努めている。つまり、安定所は、求職者が就労に向けて活動している様子を把握し、求職者に合った求人を紹介する役割を負っている。このように広域ワンストップは安定所と就労支援機関相互の連帯責任によって成立しているといえよう。また、就労支援機関が責任をもって求職者の就労支援に取り

組むため、求職者がたらい回しにされるのを避けることにもつながる。広域ワンストップは求職者にとって就労に向けて支援の連続性が担保されやすい環境にあると考えられる。

したがって、広域ワンストップで就労支援機関が集まることの効果として、スタッフ同士が顔の見える関係を構築し、求職者が就労支援機関につながった後もケース会議等を通じて報告するため、求職者には切れ目のない支援が体系化されることにあると考えられる。

【文献】

- 1) 太田幸治・芳賀美和・塩田友紀・柳川圭介・大箭忠司・和賀礼奈・松川亜希子:公共職業安定所における障害者ワンストップサービスー地域の支援者との連携による就労前支援についてー、「第19回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集」、p.251-254(2011)
- 2) 太田幸治・芳賀美和:公共職業安定所における精神障害者就職サポーターと障害者相談窓口との連携ー支援機関につながっていない求職者に対する支援を中心にー、「第18回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集」、p.268-271(2010)
- 3) 新木香友里・太田幸治・日高幸徳・芳賀美和:公共職業安定所と地域障害者職業センターの連携に関する一考察ー精神障害者雇用トータルサポーター実習を活用し就労に至った事例を通してー、「第20回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集」、p.211-214(2012)
- 4) 太田幸治・今若恵里子・大長和佳奈・関野由里子・芳賀美和:就職準備プログラムを通じた公共職業安定所と就労支援機関との連携ー就労移行支援事業所における事例を中心にー、「第21回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集」、p.211-214(2013)

雇用率達成指導と連携した提案型事業主支援の取り組みについて

～職業準備支援・ジョブコーチ支援の積極的活用を通して

- 齋藤 弘（兵庫障害者職業センター 障害者職業カウンセラー）
木村 平（兵庫障害者職業センター）
奥村 眞司・砂川 佳之（神戸公共職業安定所）

1 はじめに

平成21年4月以降に施行された障害者雇用促進法の改正等に伴い、兵庫障害者職業センター（以下「センター」という。）では近年、事業主に対する支援件数が増加傾向にある。また今後は、平成27年に常時雇用している労働者数が100人を超える中小企業に対しても納付金制度が適用されること、平成30年に法定雇用率の算定基礎に精神障害者が加えられること等から、より多くの事業主から支援の依頼が挙がってくることが予想される（表1）。

表1 兵庫センターが実施した事業主業務実施状況

	雇い入れ支援件数	実事業所数
平成23年度	621	187
平成24年度	654	277
平成25年度	753	287

2 ハローワークと連携した事業主支援の流れ

センターでは公共職業安定所（以下「ハローワーク」という。）の雇用指導官より依頼を受け、雇用率未達成企業への同行支援を行うことが多い。

雇用指導官は毎年各企業から提出される障害者雇用状況報告を基に、法定雇用率未達成企業との相談を行う。具体的には、企業の人事担当者等から障害者雇用に対する不安感や会社の状況、負担感を聞き取り、それらを解消するためのハローワークの活用法、障害者雇用支援制度、負担の少ない雇用から職場定着までの流れについて紹介を行っている。¹⁾

一方、センターは雇用に関する課題の整理や障害者雇用への理解を促す一助としてセンターの障害者職業カウンセラー（以下「カウンセラー」という。）が次のような支援を行っている。

まずは雇用指導官と一緒に企業のニーズの聞

き取りを行う。併せて、実際取り組まれている業務を見学し、会社が取組みで欲しいと考えている業務がどのようなもので、どのような障害者であれば対応できそうか、どの程度の時間でこなすことができそうか等を確認する。また、既存の業務から作業を抽出することが難しい場合は、障害者が取り組み可能な業務について改めて検討を行う。

後日、遂行可能な作業スケジュールや作業パターンを含めた提案書を作成して会社に提示し、より具体的に雇用について検討して頂く。その他、社内での受け入れをより円滑に進めるための職員研修の実施や職業準備支援の見学の提案、職場体験実習の受け入れ、ジョブコーチ支援の活用等を促す場合もある。

平成25年度は、ハローワークからの依頼に基づき提案書を活用して8件の事業主支援を実施したが、このうちセンターの支援サービスを多様に組み合わせて提供した事例について紹介し、今後の事業主支援のあり方を検討する。

3 実践事例

(1) 事業主支援での取り組み

① 対象事業主（B事業所）の概要

服飾関係の製造・販売等を行っているメーカー。事業所の従業員数は約600人。障害者雇用に関しては、これまで身体障害者の受け入れが中心で、知的障害者、発達障害者の受け入れの経験はなく、今後受け入れ可能な部署の発掘に苦慮している状況が窺えた。

② 提案書作成から受け入れまでの流れ

イ 情報収集・ニーズの整理

ハローワークが行っている雇用率達成指導に職業センターのカウンセラーが同行した。ハローワークの雇用指導官、就職促進指導官からB事業所の人事担当者に対して、B事業所の障

害者雇用率の達成状況、障害者雇用の不足数等の確認を行った。

B事業所としては、できるだけ早期に清掃等を担当する職員として3名程度の受け入れを希望しているとのことだった。

B事業所の希望と現在ハローワークに登録している求職者像(年齢、障害種別、希望職種等)を念頭に置いて、まずはセンターが、特に障害の種類を問わず勤務時間はそれぞれ週30時間程度に設定して設備管理業務、清掃業務での職務創出を行うこととなった。職務創出にあたっては、B事業所に各職員が主たる業務以外で、手が空いている時に適宜行っている業務を細分化して業務ごとに必要な実施頻度(毎日、週1回等)を確認した。

ロ 作業リストの作成

(イ)の結果と視察で確認した内容をもとに、カウンセラーが、他事業所で従事している障害者を参考に、おおよその所要時間と求められる精度(来客や従業員の目につきやすい場所かどうか)を設定し、作業リストを作成した(表2)。

表2 作業リスト(抜粋)

階	5階			R階
場所	給湯スペース 流し台まわり	階段 5階～R階	監査役室	屋上排水口 (3箇所)
作業内容	流し台清掃、食器用洗剤の補充、排水口清掃	階段の掃き掃除、拭き掃除、手摺拭き	室内の清掃、イス吸塵	屋上の排水口のゴミを取り除く
頻度	毎日	毎日	毎日	月1→適宜
予想作業時間	10分	20分	20分	5分
精度	易	易	易～中	易

ハ 作業スケジュールの作成

作業リストをもとに、作業スケジュールを2パターン作成した。作成にあたっては、早期に雇用したいB事業所の意向をくみ、複数の候補者が応募できるよう可能な限り簡易な作業を設定し、スケジュールの定型化を図った。また、頻度の少ない作業については、手順の習得に時間を要しやすいことや、一度習得しても忘れてしまう可能性があるため、適宜スケジュールに組み込むこととした(表3)。

二 提案書の作成、事業所への説明

作業リスト、作業スケジュールの他、雇用管理のポイント、利用可能な支援制度、今後の受

け入れの進め方を含めた提案書を作成。ハローワーク雇用指導官、就職促進指導官に内容を確認してもらった後に、B事業所の人事担当者に説明を行った。その後、候補者を募り、提案した内容で実習から受け入れを進めることとなった。

表3 作業スケジュール(抜粋)

	第1日目 出勤	第2日目 出勤	第3日目 出勤
8:30	○監査室清掃	○監査室清掃	○監査室清掃
8:50	○5階清掃 ・給湯スペース ・コピー用紙補充等 ・シュレッダー作業等	○5階清掃 ※第1日目と同様	○5階清掃 ※第1日目と同様
9:50	○4階清掃 ※5階清掃と同様	○4階清掃 ※第1日目と同様	○4階清掃 ※第1日目と同様
10:50	小休憩	小休憩	小休憩
11:00	○3階清掃 ・TV会議室・ミーティング室 ※以下、5階清掃と同様	○3階清掃 ※第1日目と同様	○3階清掃 ※第1日目と同様
	○会議室清掃(A・B) ・室内清掃 ・レイアウト戻し ・配線整理等	○会議室清掃(A・C) ※第1日目と同様	○会議室清掃(B・C) ※第1日目と同様
13:00	昼休憩	昼休憩	昼休憩
14:00	○午前中に未実施の作業 ○2階清掃 ・事務所受付内清掃等 ・ストック室の整理 ・食堂・流し台清掃等	○午前中に未実施の作業 ○2階清掃 ※第1日目と同様	○午前中に未実施の作業 ○2階清掃 ※第1日目と同様
15:30	○社内便 ○その他の雑務 ・雑務電球確認 ・屋上排水溝等	○社内便 ○その他の雑務 ※第1日目と同様	○社内便 ○その他の雑務 ※第1日目と同様
16:00	退勤	退勤	退勤

※2人作業の場合は、1人目を会議室A・Bで固定

(2) 職業準備支援での取り組み

Aさん(20代男性、発達障害)は当初、就職への強い希望を持ち、積極的に就職活動を行っていたものの、なかなか結果が出ずに自信を喪失しかけていた状態であった。センターで職業評価を実施し、就職活動が思うように進まない要因について整理したところ、発達障害の特性として挙げられることの多い三つ組の特性(社会性、コミュニケーション、想像力)に加え、これまでの体験からくる自己肯定感の低下が関連していることが推察された。

そのため、職業準備支援を活用し、自身の得意・不得意や障害特性に関する詳細な整理、ナビゲーションブックを用いた自身のアピール方法の習得、また自信回復のためのセールスポイントの

掘り起こしを目的に支援を実施した。また、様々な作業に関わる機会や他受講者との意見交換を行う場面等の提供を行った。

結果、職業準備支援終了後すぐの就職には結びつかなかったが、半年後にB事業所の求人応募へとつながることとなった。

(3) ジョブコーチ支援での取り組み

① 支援までの経過

雇用率達成指導の後、AさんにB事業所の求人について情報提供を行った。面接の後、他の候補者2名を含めた計3名で5日間の職場実習を行うこととなり、結果Aさんと知的障害者1名が採用となった。Aさんには、本人とB事業所の同意を得た上で、職場実習の開始に合わせてジョブコーチの雇用前支援を実施した。

② 職場実習時のB事業所に対する支援

カウンセラー、ジョブコーチが事業主支援で作成した作業リスト、作業スケジュールをもとに現場担当者と相談しながら作業に従事する頻度や従事時間帯を改めて整理し、暫定的な作業スケジュールを作成した。また対象者の特性(臨機応変な対応が難しい等)について現場担当者と情報共有を図った。

③ 採用後のB事業所に対する支援

職場実習時に作成した作業スケジュールは3名の受け入れを想定し業務を分配していたため、2名分の作業スケジュールに変更する必要があった。

スケジュールの変更にあたっては、ジョブコーチが支援に入り、実習時の対象者の適応状況、各作業現場から上がった要望も加味し、試行実施を重ねて適宜修整を加えた。

現在のところ、Aさんは指示理解がスムーズであることや作業が丁寧であることを高く評価されており、上司や同僚との対人面の課題も確認されていない。適応状況は良好と思われる。

4 考察

(1) 取り組みの効果

① 事前の準備から雇い入れまでのイメージの共有化

提案書を作成し、受け入れ前に雇用の流れや職務に合わせた対象障害者像等を具体化したことで、

センター、ハローワーク、B事業所が受け入れまでのイメージが早期に共有できたと言える。そのため、支援者はハローワークと連携を図りながら具体的な対象者をイメージして職務のマッチングを図ることが可能となり、B事業所側も受け入れのための配慮事項や留意事項を事前に把握したことでスムーズな受け入れに繋がったと思われる。なお、平成25年度に実施した提案書を活用した事業主支援を行った全ての事業所(8社)において障害者の受け入れに繋がっており、一定の効果を上げていると言える。

② ニーズの遷移に応じた目標及び使命の共有

企業、各機関、各担当者によって本支援に関わる目的(目標達成、対象者の就職等)は様々であり、また、事の経過によっても支援の目的(雇用率達成から職場定着)は変化していくこととなる。各々の機関、担当者が異なるアプローチを行うことで支援の方向性を見失いがちになることが想定されるが、雇用率達成という使命の下で、経過に応じた目標のすり合わせ、設定を行うことで、目標に向けた取り組みができ、連携の効果が生かされたことが想定される。

③ 一連の業務サービスを提供したことによる相乗効果

従来、センターが行っている事業主支援、職業準備支援、ジョブコーチ支援それぞれ単一のサービスを一つのパッケージとして提供したことで、それぞれサービスが質的に向上したと言える。

本事例では、提案書で作成した作業スケジュールを、ジョブコーチ支援の中で対象者の特性や事業所の事情等に合わせた形に修整して導入することができた。また、職業準備支援を通してアセスメントした対象者の障害特性や必要と思われる配慮事項については、ジョブコーチが対象者への支援、事業所への支援を行う際の有益な材料となった。以上のようにそれぞれの役割を補完することで支援効果が高められていると考えられる。

(2) 今後望まれる取り組みについて

① タイムリーな対象障害者の確保とアセスメント情報の把握

通勤面や処遇面、事業所側が受け入れを想定している時期等の事情によっては、タイムリーに職

業準備支援受講者から受け入れ候補者を選定することが難しい場合がある。その場合はハローワークが主体となって速やかに求人情報を他の支援機関等に周知し、センター利用者以外にも候補者を募っている。

センター利用者以外の候補者をマッチングさせる際に、ジョブコーチ支援などの職場定着支援を行うための事業所と対象者のアセスメント情報が重要になると思われる。

例えばセンターが事業所から確認した具体的なニーズや事業所の物理的環境、人的環境等を職場定着支援を行う支援者に伝達しきれていないと不応の一因となる可能性がある。そのため、他の支援機関の利用者であっても、他の支援機関と共同的に連携支援しながら職業準備支援受講者同様に事業所のニーズにマッチした対象者をコーディネートし職場定着させていく仕組みを確立させる必要がある。

②業務とのマッチング

本事例では、早期の受け入れを想定していたこともあり、受け入れの間口を広げ、多くの障害者が対応できるよう比較的簡素で雑務的な要素を多く含む作業を中心に切り出しを行った。しかし、事業所側のニーズや対象者の職業的なキャリア、スキルによっては、特定のスキルを有する対象者に向けた切り出し方も想定していく必要性を感じた。Aさんの場合も、今後の適応状況によっては現在の業務だけでなく、段階的に緻密さや習熟が必要な業務を部分的に担当していくことなども考えられる。

一方で、対象者のキャリアアップを図ることで、心身の負担が増大したり、コミュニケーション面の課題が顕著になる等、対象者に負の影響を及ぼす可能性もある。

そのため、職業準備支援等で得られた対象者のアセスメント情報を活用して、対象者の負担の少ない方策を模索することが重要と思われる。

③所内での連携体制

一連の業務サービスを提供するためには、センター内での各業務担当者間の連携体制構築が不可欠である。所内ミーティング等の情報共有の機会を活用して、一連のサービスによる支援という意識を所内で醸成し、担当者レベルにとどまらずセ

ンター全体の取り組みと捉えることが望まれる。また、各担当者が次のサービスに引き継ぐために必要な支援、確認しておくべき情報は何か常に把握しておくよう努めることが重要と考える。

本事例では、達成指導同行に係る事業主支援では早期の受け入れに関するニーズが主であり、ジョブコーチ支援での事業主支援ではスムーズな職場定着に関するニーズが主であった。それぞれのタイミングでニーズの変化があり、その変化にスムーズに対応できるような所内での密な情報共有が必要である。

5 終わりに

冒頭で述べたとおり、障害者雇用に関する企業からのニーズは、今後も増えていくと予想される。各社のニーズを踏まえた、きめ細かな支援に取り組む必要があるが、センター単独で行う支援には限界があるため、日頃からハローワークや地域の就労支援機関と綿密な連携体制を整え、各機関の強みを活かした支援につなげていくことが重要であると考えられる。

また、今回事例で報告した提案書を活用した事業主支援についても、同様の事例を積み重ね、各障害特性の強みを活かせる作業パターンの構築、企業の規模、想定している職種にあわせた支援モデルを体系化していくことが必要と考える。

以上のことを視野に入れ、これからの業務の中で引き続き経験を蓄積させ、センターとして事業主のニーズに的確に応えるための方法を確立していきたい。

【参考文献】

- 1) 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研究企画部企画調整室：職リハレポートNo.6「第21回職業リハビリテーション研究発表会の概要」p.10-22, (2014)
- 2) 四方宣行、矢代美砂子、中條靖子：発達障害者の雇用を進める取り組みについて「第18回職業リハビリテーション研究発表会論文集」p.46-49, 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 (2010)
- 3) 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職業センター：発達障害者のワークシステム・サポートプログラムとその支援事例「障害者職業総合センター実践報告書No.19」, 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職業センター (2007)

営利と非営利によるパートナーシップ③

内木場 雅子（障害者職業総合センター 研究員）

1 はじめに

障害者職業総合センター研究部門では、平成22年度～25年度に亘り、「民間企業等」（以下「企業等」という。）と「障害者の職業自立支援を行う非営利法人等」（以下「非営利法人等」という。）による障害者雇用・働く場作りの可能性を検討する調査研究を行った。これは、障害者の雇用や就職、働く場作りの新たな取り組みの模索と地域の課題解決を目的に行ったものである。

障害者については、「障害者自立支援法」（現障害者総合支援法）（以下「支援法」という。）の施行と改定に伴い就労の支援が強化されてきた。また、障害者の就労では、目標の達成度に応じた報酬体系の導入と加算配分の見直し等がなされたが、企業との関わりに課題を抱える非営利法人等がみられ、障害者の職業自立支援は必ずしも十分とはいえない状況にある¹⁾。

「障害者の雇用の促進等に関する法律」（以下「促進法」という。）による「障害者雇用率」（以下「雇用率」という。）の達成義務がある企業には、促進法の規定に基づく雇用率の引き上げ（民間企業の雇用率は2.0%）と、それに伴う障害者雇用義務が発生する事業主範囲の変更（従業員50人以上へ）の他、障害者雇用納付金制度の対象事業主の範囲拡大（平成27年4月1日から常用労働者数100人を超える事業主が対象）が決定している。また、平成30年4月1日から精神障害者の雇用が義務化される等、企業等における雇用率の達成は喫緊の課題となっている。

2 目的

このような状況から障害者の職業自立支援を強化する非営利法人等と障害者雇用を急務とする企業等が、障害者雇用・働く場作りに取り組むことは、地域課題の解決とともに、1つの雇用モデルの提案に繋がると考えられる。そこで、先行事例を調べ、担当者からヒアリング調査を実施した²⁾。また、障害者の職業自立支援を行う非営利法人等に対して、事業の実施状況や企業等との障害者雇

用・働く場作りをすること等について、アンケート調査を実施した³⁾。今回は、ヒアリング調査結果（概要）とアンケート調査結果（概要）を併せて報告する。なお、ここでは、立ち位置の異なる企業等と非営利法人等による障害者雇用・障害者の働く場を作るという目的を達成する仕組みをパートナーシップとしている。

3 内容

(1) 調査内容（概要）

①ヒアリング調査

ヒアリング調査は、次の6ヶ所である（表1）。

事例 a は、企業が、社会福祉法人の側に働く場を作り、その利用者（障害者）を雇用した。また、企業は、社会福祉法人の既存の機能を活用し併せて継続的な雇用管理の助言と生活支援、フォローアップを受けられるようにした。社会福祉法人は、障害者（利用者）の就職と利用者（障害者）の優先的な職場実習先を確保した。

表1 パートナーシップの取り組み（概要）

記号	取り組みの特徴	目的	成果（現在・今後）
a	・双方が相手を探し目的と条件を一致させた。 ・企業は新しい働き方を提案。 ・福祉は地域と企業に貢献。	・企業は障害者雇用。 ・福祉は利用者の職業自立と地域貢献を達成。	・企業は雇用率を達成。 ・利用者の就職。
b	・企業が行政の公有施設を活用した事業公募に応募。	・企業は障害者雇用。 ・行政は未利用施設の利活用と市内在住の障害者の就職	・企業は雇用率を達成。また、地域の福祉から雇用管理の支援を受ける。 ・行政は公有施設の賃料収入。
c	・独立組織が企業、福祉、その利用者と仕事・働き方等の全体をマネジメント。	・企業は障害者雇用 ・福祉は利用者の仕事と働く場を確保し障害者の職業自立を支援。	・企業は時期変動（受注量・人手不足）に対応。 ・福祉は障害者の就職を達成。 ・独立組織は参画する企業・福祉を募る。
d	・農業・農業事業者の活性化に、企業の障害者雇用を活用。	・農業・農業事業者支援。 ・地元企業の障害者雇用を支援。	既存の組織と仕事を活用した障害者雇用の仕組みを作り企業の障害者雇用を支援。
e	・公共事業をきっかけに新しいサービス（事業）と相手を模索。	・地域に障害者・高齢者の暮らし働く場を作る。	・事業者と連携し働く場作りのために、新しい事業（サービス）を模索。 ・施設内作業を独立させ働く場を作る。
f	・農業団体の協力で利用者の職業自立支援に農産物の生産・販売を行ってきた福祉に、行政が地域・農業の活性化の仕組みを組み込もうとしている。	・地域・農業の活性化と利用者（障害者）の職業自立支援。	・地域・農業の活性化と働く場を作るために、福祉・農業団体・行政が話し合いを重ねている。

事例 b は、企業が、地方自治体から建物の賃借と新規事業立ち上げにより障害者を雇用した。地方自治体は、未利用物件（資産）を賃貸しその収入を得た他、地域在住の障害者雇用に繋げ

た。また、企業等の従業員（障害者）に福祉サービスを得られるようにすることで雇用管理を容易にした。

事例 c は、障害者の受入れ等に調整役（マネジメント役の有限会社）が企業と社会福祉法人を繋いだ。調整役が自ら提案した「企業と福祉を繋ぐ仕組み」で、企業の障害者の受け入れと雇用を支援する他、障害者の職業能力や職業適性を把握し障害者の働き方や待遇等を提案した。これにより企業は、受注量の増加と人手不足の解消に対応できた。また、調整役は、利用者（障害者）の職業適性の評価と職業能力の開発を行い、個々の利用者（障害者）の適切な指導方法を社会福祉法人に提供する他、社会福祉法人の職員を指導者として育成した。これにより社会福祉法人は、利用者の仕事・作業場の確保と工賃収入を増やした他、利用者（障害者）の就職先に繋がった。

事例 d は、特定非営利活動法人（以下「NPO 法人」という。）が、地域農業の活性化と農業事業者の確保のために、地方自治体から農業就業サポーター事業の受託と農業ジョブコーチを育成する他、「障害者の就農と企業の障害者雇用を活用したプラン」（以下「新プラン」という。）を作成し企業の障害者雇用を支援した。地方自治体は、新プランの企業への周知に協力した。

事例 e は、NPO 法人が公共事業をきっかけに障害者や高齢者等の暮らし働く場作りのために、地域事業者・専門家・住民等とつながることで、バリアフリー観光や住まいのための事業等、様々な取組みを行った。

事例 f は、障害者の職業自立を目的に農業に取り組んできた社会福祉法人が、農地・農業生産量の拡大、加工品の製造・販売を続けながら農業団体の協力を得て、地域に利用者（障害者）の働く場を作ろうとする他、地方自治体とともに農業事業者が農業を続けるための仕組みを併せて作ろうとしている。

②アンケート調査

アンケート調査（「非営利法人と企業による障害者雇用のための調査」）を実施した。

イ、目的

非営利法人等の現状と課題を把握し、「企業等の他の法人とともに障害者の雇用や賃金を支払える働く場を作る」（以下「企業等の相手と働く場を作る」という。）方策を検討する資料とすることを目的とする。

ロ、調査対象

調査対象は、支援法における就労移行支援事業（以下「就労移行」という。）を行う法人及び同法の就労継続支援事業雇用型（以下「雇用型」という。）、同事業非雇用型（以下「非雇用型」という。）を行う法人並びに促進法における障害者就業・生活支援センター事業（以下「支援センター」という。）を行う法人、又、地域若者サポートステーション事業（以下「サポステ」という。）を行う法人である。

対象となった法人数は、5,557件である。その内訳は、非営利法人が4,993件、営利法人が564件である（表2）。なお、東日本大震災の影響を考慮し岩手県、宮城県、福島県は、調査対象から外している。

表2 アンケート調査の対象法人数とその割合

法人種類	営利法人		法人種類	非営利法人	
	法人数(件)	比率(%)		法人数(件)	比率(%)
株式会社	417	73.9	社会福祉法人	2,673	53.5
有限会社	90	16.0	NPO法人	2,060	41.4
合同会社	44	7.8	医療法人	121	2.4
合資会社	7	1.2	社団、財団法人	117	2.3
企業組合	6	1.1	学校、宗教法人	10	0.2
			事務組合等	7	0.1
			その他	5	0.1
合計	564	100.0	合計	4,993	100.0

ハ、調査時期

実施時期は、平成25年2月上旬～3月中旬にかけてである。

ニ、調査方法

調査方法は、郵送によるものである。

ホ、調査内容

アンケート調査の内容（概要）は、法人形態、事業形態、運営・規模、法人の事業の利用者と就業・就労支援、パートナーシップによる障害者等の雇用・働く場作り取り組みである。

(2) 調査結果（概要）

①ヒアリング調査

ヒアリング調査（概要）の結果は、次のとおりである。

パートナーシップの契機は、相手を見つけて開始した事例、調整役が介在し関係者を繋いだ事例、公共事業を取り組みの契機に活用したものである。

パートナーシップとして取り組んだ具体的な内容は、菓子製造や農業、リサイクル等、企業等がこれまで実施してきた事業の充実や異業種分野に進出した事例等である。

パートナーシップの手法は、既存施設・制度の有効活用、地域を含めた新しい仕組みの提案・実践等を行うものである。

②アンケート調査

アンケート調査（概要）の結果は次のとおりである。回答があった法人数は、2,044件で、非営利法人が1,841件（90%）、営利法人が179件（8.8%）、その他が24件（1.2%）である。その内訳は次のとおりである（表3）。回収率は、36.8%である。

表3 アンケート調査結果の法人数と割合

法人種類	法人数(件)	割合(%)	法人種類	法人数(件)	割合(%)
社会福祉法人	950	46.5	学校法人	2	0.1
NPO法人	798	39.0	協同組合	2	0.1
社団法人	35	1.7	株式会社等	179	8.8
医療法人	33	1.6	その他	24	1.2
財団法人	21	1.0	合計	2,044	100.0

パートナーシップによる障害者雇用・働く場作りに取り組む法人が35.1%、取り組まない法人が43.5%、無回答が21.4%である。

パートナーシップの具体的なきっかけは、「法人自ら企業等の相手を探した成果の一つ」が43.8%、「企業等の相手からの打診」が38.1%である。パートナーシップで取り組んでいる企業等の相手の業種（上位6つ）は、製造業が37.0%、その他サービス業が31.1%、医療・福祉が25.1%、農業が25.0%、卸・小売業が21.6%、飲食店・宿

泊業が16.5%の順である（図1）。また、パートナーシップで取り組んでいる内容（業務）を業種別に分けてみる（上位6つ）と、製造業が42.0%、その他サービス業が36.1%、農業が17.4%、飲食店・宿泊業が15.2%、卸・小売業が12.7%、医療・福祉が11.5%であり、製造業とその他サービス業を行う企業等が他の業種と比べ元々多い他、増加している。

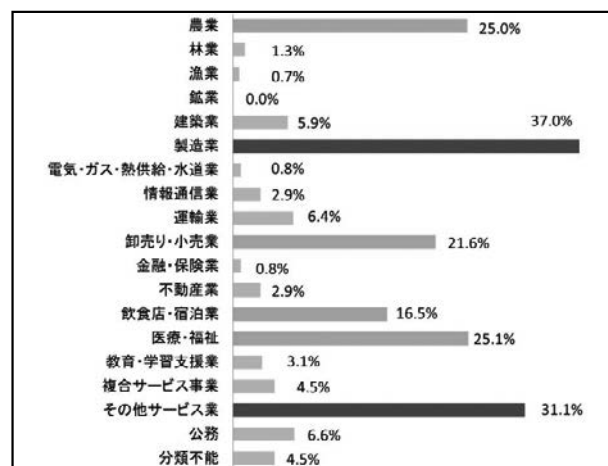


図1 パートナーシップの相手（企業等）の業種

パートナーシップの取り組みについては、「積極的に進めるべき」が54.8%、「ひとつのあり方としてあってもよい」が39.4%、「企業が障害者を雇用すればよい」が2.4%、「他の法人とする必要はない」が1.2%、「取り組みたい者同士がやればよい」が1.2%、「わからない」が1.0%である。また、パートナーシップの取り組みを可能にするために最も必要な要件（上位）は、「仲介者・機関」が21.1%、「企業等の相手と出会える場」が16.0%である。

4 考察

ヒアリング調査では、事例 a は、既存施設の利用と障害者雇用・雇用管理を容易にした新しい働き方の提案であるが、双方がパートナーを探し続けたことも見逃せないところである。アンケート調査では、「法人自ら企業等の相手を探した成果の一つ」との回答が半数近くを占めており、意欲ある法人のパートナーシップによる取り組みの可能性を示していると思われる。事例 b では、事業公募が取り組みのきっかけであるが、企業等が福

社の支援を上手く取り入れ、雇用管理のための支援体制を強化したことや、異業種分野へ進出・拡大により新たなつながりができることで、地域に雇用や働く場をもたらす可能性が考えられる。アンケート調査では、パートナーシップに取り組む企業等の相手の業種と取り組んでいる内容（業務）をみると、製造業及びその他サービス業がともに多い。これを例えば、特例子会社と親会社の関係でみると、特例子会社の業種は、その他サービス業、製造業及び情報通信業が大半を占め、当該親会社の業種は、製造業とその他サービス業が多くみられるものの、基本的に様々な業種があり、その傾向から特例子会社の業務は、親会社の業種との関連性は薄い²⁾。つまり、企業等がこれまで実施してきた事業の充実や異業種分野に進出し障害者の働く場が拡大する可能性があるといえる。

事例 c は、調整役が企業、福祉とその利用者の仕事・働き方等の全体をマネジメントすることで、双方の課題を解決している。民間の企業等によるこのような取り組みは、他ではほとんどみられないが、行政と地域がこの仕組みを積極的に活用することによって企業の障害者の受け入れや障害者の働き方・職業選択の幅を広げたり、作り変える機会につながると考えられる。事例 d は、地域農業の活性化・農業事業者の確保という異なる目的に、企業の障害者雇用を組み込む等、既存の組織・仕事を活用し、新たな考え方を上手く取り入れた地域課題の解決方法の1つといえる。事例 e は、福祉が公共事業を切り口に、新しいサービス（事業）とそのパートナーを模索し、地域を巻き込み、障害者等の暮らし働く場作りを考えたところに発想の柔軟さがみられる。事例 f は、福祉が中心になって農業団体と行政とともに地域に働く場と農業に関わる人材育成の仕組みを併せて作ろうとしており、これまであまり例のないことであるが、地域で多くの異業種と繋がり、6次産業化の充実で障害者等の多様な働く場・働き方が期待できるものと思われる。

何れの特徴も相手との繋がりや、各々の強みを発揮し不得手な部分を補完することや、両者の調整で仕事・働く場の確保と障害者の作業指導ノウハウ等を確立させること等である。また、何れも

障害者雇用を進める上で有益な部分が多く、単独では必ずしも容易に解決できない地域と個別の課題を解決しており、今後、推進されるべき取り組みであると考えられる。

アンケート調査では、パートナーシップによる働く場作りに取り組むのは35.1%の法人であるが、その傾向は、「就労移行」や「雇成型」を行う法人で、年収が300万円～500万円の法人に多いものの、法人の職員規模では、顕著な差はみられない。また、パートナーシップによる働く場作りの取り組みは、全体の94.2%の法人が賛成しており、その最も必要な要件は、「仲介者・機関」、「企業（相手）と出会える場」が上位にあがっている。

このような成果をあげる実践と多くの賛同を得られたパートナーシップという新しい課題解決の方法を取り入れ、行政が組織間のつなぎ役を率先して果たすことは、新しい障害者雇用のあり方を創出することにも繋がる。今後は、アンケート調査結果にある、定期的に各組織が会う場や情報交換をする機会、また、パートナーシップを支援（マッチング等）する機関・機能等を設定していく他、パートナーシップを成立するための個々具体的な環境整備・調整をしていくことが必要だと考えられる。

【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター：就労支援機関が就労支援を行うに当たっての課題等に関する研究、「資料シリーズNo. 56」（2010）
- 2) 障害者職業総合センター：企業と非営利組織等との協業による障害者雇用の可能性を検討するための研究、「資料シリーズNo. 68」（2012）
- 3) 障害者職業総合センター：企業と非営利法人等との協業による障害者雇用の可能性を検討するための研究～全国的な実態の把握と可能性の検討～、「資料シリーズNo. 83」（2014）

【御礼】

調査へのご協力に御礼申し上げます。

知的障がい者の就労支援をめざした地域間農業交流の取り組み

○石田 憲治（農研機構 農村工学研究所 技術移転センター 教授）
片山 千栄・上野 美樹（農研機構 農村工学研究所 技術移転センター）

1 はじめに

障がい者の自立に向けた取り組みには、充実した制度にもとづく福祉事業所等の支援はもとより、地域コミュニティの積極的な協力が重要な役割を果たすと思われる。働く場が暮らしの場に近接する農業は、水や農地の利用方法を例に取り上げても、生産活動を進める上で地域コミュニティとの関係が最も密な産業であると考えられる。

生産活動が日常生活と緊密な関係にある働き方は、知的障がいのある人やその周囲の人々にとって安心して働ける環境であり、農業は障がい者の就労の場としての親和性が高いとされる¹⁾。しかし、一方では、一層幅広い社会参加や作業スキルの向上を考えると、農作業を通じた他地域との適度な交流機会の創出が重要であると考えられる。

本報告では、障がい者福祉施設が他地域における農作業を相互に一緒に体験することを通して、障がい者の社会参加を促しつつ地域の活性化を図る取り組みや都市地域の福祉事業所の障がい者が農村地域の農作業補助者として活躍できるよう、地域でのネットワークを形成して社会参加と就労支援を進めている取り組みを考察する。

2 棚田の農作業交流

(1) 調査の対象地域と交流の契機

ここで取り上げる事例は、岡山県玉野市と香川県小豆島町における障がい者支援施設利用者らの交流である。従来から社会福祉施設関係者による職員を主体とした地域間交流は行われていたが、障がい者らが参加する農作業交流は、2010年のオリーブ植樹が契機となった。

2010年は、瀬戸内国際芸術祭がはじめて開催された年でもある。この一大イベントを地域活性化の好機ととらえて、開催準備に積極的に協力してきた小豆島町では、同町の特産品であるオリーブの収穫期に実施されてきた恒例の「オリーブ収穫祭」がちょうど20回目を迎え、例年以上に盛大に開催されることとなった。前年度に岡山県玉野市

の社会福祉法人の参加する「農業分野における障がい者の就労支援」に関する調査研究事業の一環として開催された研修会に、小豆島町はじめ島内の複数の社会福祉施設が参加した経緯や、日頃から小豆島町内外の社会福祉施設とは、秋祭りなどの開催時に互いに参加して交流していた実績から、20年の節目を迎えたオリーブ収穫祭において、瀬戸内に臨む関係市町、関係者らがさらなる交流を期して、オリーブの木の記念植樹を行うに至ったのである。そして、これを契機として2011年から玉野市、小豆島町、土庄町の社会福祉施設それぞれ1施設が中心になって知的障がい当事者が参加する田植えや稲刈りの農作業交流が始まり、現在に至っている。3市町3施設のほかにも近隣の他の社会福祉施設等が随時参加してきたが、近年では、広島市内からも参加が定着している。

(2) 棚田を活用した農作業体験交流

農作業交流の場は、標高150～250mの急峻な山腹斜面に棚田が広がる美しい田園風景のN地区である。千枚田と呼ばれる平均面積およそ150㎡の小区画の水田758枚（2012年時点）が、高齢農業者により耕作されており²⁾、用水の水源は湧水である。N地区の千枚田のうち5枚の水田で、地権者や地元役員らの協力を得て、2011年から田植えと稲刈りの時期に合わせて、町内外から参加する障がい者らの農作業体験交流が実施されてきた。



障がい者らによる田植えの体験交流(2013年5月)

写真は、昨年の田植えの状況である。田植えの準備や千枚田での田植えの指導は、N集落の農業者らが協力し、社会福祉施設の指導員らも必要な手助けをしながら、参加者はそれぞれ障がいの特性に応じて、無理のない作業を担った。2013年5月13日に実施された昨年の田植え体験には、4ヶ所の施設から障がい当事者53名のほか、施設職員、地元農家、行政や団体関係者らを含め、のべ72名が参加した。

(3) 棚田資源を活用した地域の活性化と農業振興

棚田における農作業体験交流は、農地の提供をはじめ、資機材の供与や作業指導に至るまで、障がい者らが参加しやすいように、事前準備や関連イベントの実施協力など地区の農業者らに多くを依存している。町行政は、障がい福祉部署が障がい者らの交流体験を支援する一方、農林水産部署では地区の農業者をアグリサポーターに認定して取り組みを支援している。

小豆島は、古来より瀬戸内航路の要衝であり、多くの来訪者を迎えてきた。近代以降には、温暖な気候に加えて、先述したオリーブの産地としても有名になり、島内の名所旧跡が観光地として脚光を浴びた。近年では瀬戸内国際芸術祭の開催や映画のロケ地としても知名度が高い。

一方で、農業従事者の高齢化が加速して、N地区の棚田も面積のおよそ2/3を65歳以上の高齢者が耕作する状況となっている。こうした実態を踏まえて、地区住民が中心となって「棚田保全協議会」を設立したり、棚田オーナー11組を公募で選定したり、地区内の合意を図りつつ、地域外の人材とも連携した地域活性化や農業振興に取り組んでいる³⁾。

こうした一連の取り組みの中で、町内外の障がい者らが参加する農作業体験は、地区外の人材との交流を通じた地域資源の保全管理活動の取り組みを地域住民自身が再認識する機会にもなっている。農作業体験は往々にして、農作業の補助者としての役割が期待できる一方で、イベント的な一過性の活動に留まる場合も多く、地区の農業者の負担を増大させる懸念も少なくない。実際にN地区での農作業交流においても、田植えから稲刈りまでの多くの管理作業が地区の農業者の負担と

なっていることは否めない。しかしながら、非日常的な体験による驚きと喜びの表情を満面に浮かべる知的障がい者との交流に、高齢農業者の多くは農業が潜在的に有する癒しや安らぎの機能を再認識するとともに、社会貢献としての手応えを得ている。そして、達成感のある充実した交流の取り組みが地域農業の振興と活力の向上にもつながっていると判断される。

3 農業部門ネットワークによる就労支援

(1) ネットワークの活動と参加事業所の役割分担

神戸市北区の地域自立支援協議会の特別部会「農でデザインする福祉のまちづくりネットワーク部会」(以下「ネットワーク」)では、休耕田等を活用して複数の障がい福祉施設が協同で農業による障がい者の就労支援に取り組んでいる。これは、国の緊急雇用対策財源による「農でデザインする福祉のまちづくり事業」(2009～2011年度)をベースに地域で独自に発展させたプロジェクトで、事業終了後の2012年度から開始している。

障がい福祉サービス事業を展開する複数の事業所が、「農業生産」、「農産加工」、「販売」のうち、得意な部門一つ以上を持ち寄ってネットワークを形成し、農業による障がい者の就労支援を行っているのが、取り組みの特徴である。2013年度のネットワークへの参加状況をみると、耕作放棄地や遊休農地を再生して農業生産に取り組んでいる事業所が5ヶ所、弁当づくりを含め農産加工に取り組んでいる事業所が6ヶ所、直売所やレストランを運営して地域で生産した農産物の販売を行っている事業所が5ヶ所存在している(表1)。

表1 ネットワークへの参加事業所とその事業内容

事業所	農業生産	農作業受託	農産加工	販売
A	○	○	○	
B	○	○	○	
C	○	○		
D			○	○
E	○		○	○
F			○	
G			○	
H				○
I	○			○
J				○

注：農村工学研究所主催の研修会資料⁴⁾をもとに作成



新規就農希望者らとともに農業技術を習得

農業生産を行っている事業所のうち、3ヶ所では近隣の農家や集落営農組合から、収穫や草刈りなどの農作業受託も行っている。また、大規模な消費地が南部に隣接していることから、販売に特化した事業所も少なくない。農業生産を行っていない事業所では、農業生産を行う事業所から農産物を受け入れて加工するなど、ネットワークに参加する事業所が相互に連携することで、農業に関連する作業を安定的に確保し就労の場を拡大している。また、障がい者の農作業技術を向上させるために、農業経験豊かな地域の高齢農業者らを講師に迎え、新規就農を希望する若者らとともに実践技術を学ぶ機会を設けている（写真）。

農業生産を行う事業所では、野菜生産の取り組みが共通している。これは、生鮮野菜の需要が高いことを裏付けている。ホダ木によるシイタケ栽培に取り組む事業所も複数存在する。農産加工では、弁当づくりのほか乾燥シイタケ、佃煮・漬物、ジャムなどの加工が行われている。そして、販売では直売所の開設が大半を占めるが、レストランや喫茶店を運営している事業所もあり、ネットワークに参加する事業所が相互に連携することで、障がい者の幅広い就労機会の開拓にも貢献している。北区以外で開設される「野菜市」などに販路を見出している事業所も散見される。

年度によりネットワークに参加する事業所数に若干の変動があるものの、「きたベジねっと」の愛称ロゴマークを作成したり、農地の生産全面受託や農作業受託業務を新たに開始したり、障がい者の就労支援を推進する農業生産の拡大に積極的な取り組みが展開されている。

(2) ネットワークにおける今後の課題

ネットワークの今後の課題としては、①ネットワークに参加する事業所の農業に対する興味と関心の向上に沿った人材育成のための指導者の確保、②事業所が開設する直売所の販売日や時間の拡大と販路の新規開拓、③農産物の省コストかつ迅速な搬送体制の確立が指摘される。

このうち、①は地域の農業者と連携しつつ事業所の内部に指導者のスキルを有する人材を養成するとともに、農業部門における収益を拡大することにより、事業所としても指導者の内部化を重要視する方向付けが必要である。また、②および③については、消費地に隣接する立地条件を最大限に活用しながら、福祉サービス事業の趣旨に適合させつつ消費者ニーズに応えた農業生産や農産加工を一体的に実現していくことが期待される。

4 おわりに

上述した2地区の事例は、いずれも地域内外における多様な主体間の緊密な連携の重要性を示唆している。

【謝辞】

本報告の作成に際しては、小豆島町N地区の住民各位、塩田小豆島町長、同町農林水産課担当者各位、神戸市北区「きたベジねっと」井上部会長、加辺氏をはじめメンバー各位の多大な協力を得た。

【参考文献】

- 1) 片山千栄：障害者と農業の取り組み、「発達障害白書2015年版」, p. 139, 明石書店(2014)。
- 2) 石田憲治：農業用水や水利施設資源の維持管理活動と地域の活性化, 「環境技術」, 43(8), pp. 2-7, 環境技術学会(2014)。
- 3) 石田憲治・片山千栄・上野美樹：棚田保全管理における集落住民の意向集約と合意形成要因, 「平成26年度農業農村工学会大会講演要旨集」, pp. 166-167, 農業農村工学会(2014)。
- 4) 農村工学研究所：食が育む地域の農福連携, 農林水産省補助「平成25年度障害者就労支援事業」研修会資料(2014)

【連絡先】

石田憲治／農研機構農村工学研究所
e-mail: ishida@affrc.go.jp

地域食材をとりまく多様な主体と農作業による障がい者就労支援のしくみづくり

○片山 千栄（農研機構 農村工学研究所 技術移転センター 契約研究員）
石田 憲治（農研機構 農村工学研究所 技術移転センター）

1 はじめに ～背景と目的～

障がい者の自立に向けた取り組みには、福祉、教育、労働など、様々な分野の協力や連携が重要である。障がい者を地域で見守り自立を支援する取り組みが重視されるようになり、専門家による支援のみならず、地域コミュニティを構成する様々な主体の役割が増しつつある。

農業分野では、農業者の高齢化が進み農業生産の担い手が減少するとともに、遊休農地の拡大が問題となっており、多様な人材が農作業や地域の資源管理に関わることが期待されている。また、地域で生産された農林水産物を地域で消費する「地産地消」や、食を通して地域の歴史・文化や社会のありようについて学んだり、健康とのつながりを学ぶ「食育」の取り組みも注目されている。

近年は、障がい者による農作業の補助や、社会福祉施設による農業参入事例が散見されるようになり、農村地域の活力の向上にもつながると考えられる。そのためには、地域住民が積極的に参加するしくみづくりが必要である。地産地消や農業と福祉の連携に関心をもった地域住民が参加することで、コミュニティの力を農業振興や就労支援に活用することができる。

そこで、誰もが関心のある「食」に着目して地域食材を中心に据えることにより、農作業に取り組む障がい福祉事業所、特別支援学校関係者、農業生産者、食材を購入し活用する消費者など、多様な主体が積極的に関わる障がい者就労支援のモデル的なしくみづくりをめざす。本報告では、取組内容を示すとともに、地域食材生産の推進による持続性のあるモデル的なしくみづくりについて考察する。

2 モデルの枠組み

地域の多様な主体が積極的に関わる障がい者就労支援をめざし、地域食材を中心にした概念モデルを構築した（図1）。

しくみが地域に定着し、持続的な取り組みとなるには、それぞれの主体にとって互恵性のある関係が築かれることが重要である。このしくみの中で、それぞれの主体の役割と期待される内容は次のようになる。①多様な農業参入者は、地域食材の生産に挑戦し、その安定的な販路の確保をめざす。②農家・農業法人等は、経験の蓄積を活かして参入者と競争・協力関係を築きつつ高齢化等の課題解決をめざす。③特別支援学校関係者は、生徒らの農作業体験等を通して農業理解を進めて、卒業後進路の選択肢の一つとして「農」が加わることをめざす。④消費者としての地域住民は、生産物の購入や利用を通して、①②③の協力者として農業技術や食文化を支える存在となる。

地域食材の販路が拡大し、生産量が増えれば、農業分野での障がい者の就労の場を拡大することも期待でき、地域の資源を活かしつつ、地域の人材育成につながることになる。さらに安定的な供給のためには、1事業所だけでなく福祉事業所間の相互補完のネットワークも必要になる。

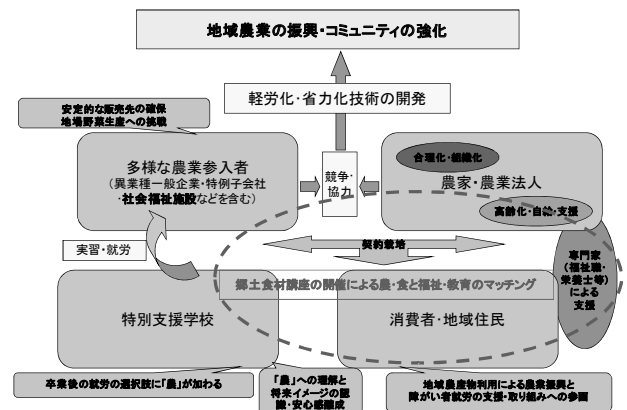


図1 地域食材をとりまく障がい者就労支援モデル¹⁾

3 地域食材を中心とした取り組み

(1) 事例地区への適用

モデル的な取り組みは、岡山県T市で実施した。T市は、県南部の瀬戸内海に面した人口約6.3万人（住民基本台帳2014.8月末現在）、産業別の就

業人口構成では第3次産業が60.0%と最も多く、第1次産業は2.7%の市である（2010年国勢調査）。

地域食材としては、市が特産物として認定している農産物の中から、千両ナス、番田イモ、雑穀に着目した（以下では地域食材を「郷土食材」と称す）。千両ナスは、稲作とともに干拓地周辺での農業を40年以上支えてきた歴史をもつ作物である。番田イモは、栽培に適した砂地のある番田地区の名前を冠した紫イモの一種で、色を活かして菓子類の加工に用いられる。雑穀は、新たな特産物として位置づけられ、行政・農業者・JAなどからなる雑穀生産振興研究会が組織されている。

地域の農業者の技術的支援のもと、農業参入をして間もない福祉事業所（以下「A事業所」という。）の販路拡大や隣接地域の特別支援学校との人材交流、地域住民対象の郷土食材に関する研究会等を実施し、農業、福祉、教育関係者、障がい者とその家族らのネットワーク形成を促して、多様な主体による障がい者就労と地域農業の支援体制の構築をめざした。

(2) 「郷土食材講座」の開催

地域の食材を取り上げて「郷土食材講座」（以下「講座」という。）を実施した（表1）。会場は、いずれも市内の調理室をもつ公共施設である。

表1 郷土食材講座の概要

	開催時期	参加人数	主な内容
第1回	2013.8.22 10時 ～14:15	67人	座学（郷土食材の種類・歴史・栽培法など）、郷土食材の調理、試食、意見交換
第2回	2013.12.5 11時 ～14時	38人	座学（福祉施設における農作業紹介など）、試食、意見交換、ほ場見学など

① 第1回「講座」の内容

第1回の内容は、座学（発表と意見交換）と、郷土食材を用いた料理の調理と試食であった。

午前の発表は順に、①「A事業所の農業部門の現状と特別支援学校の実習受入れ」、②「B施設の農業の取り組み経緯と地域特産物の継承」、③「番田イモの普及の歴史と農業振興における位置づけ」、④「B施設の農業について」、⑤「S地区における最近の農業事情」で、地域の農業・福祉・教育の分野の連携の状況や、郷土食材である

千両ナス、番田イモの歴史を、福祉施設の支援員や市の農政担当者、地域の農業委員を講師として学習した。また、地元料理家の参加により千両ナスや番田イモを用いた調理実習を行い、参加者で試食し、管理栄養士のコーディネートで評価を述べあった。午後は、「郷土食材に着目したT市の暮らしと農業について」座談会を行い、郷土食材を活用した障がい者の就労支援と農業の今後について意見交換を行った。

② 第2回「講座」の内容

第2回の内容は、座学（発表と意見交換）と郷土食材を用いた料理の試食、ほ場見学であった。

①「A事業所の農業部門の現状と実習生の受け入れ」、②「郷土食材の生産について－計画と見通し－」、③「郷土食材を活用した料理について」の順に、特別支援学校の生徒の農作業実習への受入れや郷土食材の生産や利用について、福祉施設の支援員や管理栄養士から紹介された。昼食時にはA事業所で生産された米や豆、野菜などを用いたレシピによる料理（写真）を試食した。このときの使用量は、米およそ3kg、クロマメ0.75kg（1人分の使用予定量から換算）になった。午後は、地域の町内会、農業委員会、家族会のメンバーによる話題提供と意見交換会のあと、食材を生産したほ場を見学した。



第2回「講座」での試食内容（吹出はメニュー名とそのうちA事業所による生産物）

(3) 成果報告会

2回の「講座」を踏まえ、モデル的な取り組みの成果報告と他地区にも適用可能な知見の普及を兼ねた研修会を、2014年3月1日（土）午後に、市内において開催した。メインテーマを「食が育む地域の農福連携～多様な主体による農業振興と障がい

者就労支援～」として、農業者、障がい福祉施設の職員・利用者、農業・福祉に関わる市町行政担当者、農業・福祉・医療分野の大学・専門学校の教員・研究者、国や独立行政法人の行政担当者ほか、地域内外の幅広い分野から、計82名が参加した。

また、会場にて、A事業所による農作業や農地の写真、農作物の展示、生産した郷土食材を用いた加工・調理品（番田イモの料理含む）などの展示を行い、日頃の取り組みを紹介しつつ、参加者の交流の場を設けた。



クロマメの栽培ほ場

成果報告会での展示

研修会の構成は、基調講演と4件の事例発表、パネルディスカッションである。各演題は登壇順に、基調講演「障がい者とともに取り組んだ地域農業振興の原点（社会福祉法人上野丘さつき会・井上氏）」、事例発表①「地域特産物の開発と障がい者の就労支援（岩美町まこもたけ生産協議会・濱崎氏）」、②「地域の福祉事業所間ネットワークを活かした農業生産・加工・販売による就労支援（神戸市北区地域自立支援協議会農でデザインする福祉のまちづくりネットワーク部会・加邊氏）」、③「麦の郷が取り組んできた農業と福祉の関係（社会福祉法人一麦会・柏木氏）」、④「郷土食材を活かした障がい者の就労支援と地域農業の振興（社会福祉法人同仁会ホープオブライフ・柏山氏）」であった（所属等は研修会当時）。事例発表では、地域の食材生産や加工を通じた特産品開発と、地域内の農業・福祉・教育の各分野および地域の様々な立場の消費者が参加した障がい者の就労の場の拡大と農業振興について、各地の先進的な取り組みが報告された。パネルディスカッションでは、「食が育む地域の農福連携」をテーマに、基調講演者、事例発表者の5名に、研究者と管理栄養士が加わり、障がい者の就労時間や地域の高齢者による支援などを皮切りに、会場

の参加者を交えて活発な意見交換が行われた。

(4) 多様な主体の関わりと成果

この間、福祉事業所では、農業者の指導・助言を得つつ、これまでの水稻や野菜に加えて千両ナスの生産を開始し生産作目の種類を拡大した。また、レシピ開発や試食に協力し、生産物の利用用途拡大による販路開拓に取り組んだ。さらに、特別支援学校と連携して、8日間、のべ16人の生徒と保護者1人に対して農作業体験の機会を提供し、農業部門で1人の職場実習を受け入れ、生徒らの農業理解を促し、就労先としての農業のイメージ醸成に努めた。他方、「講座」で紹介したレシピは、地域で活用されたり入所施設の給食に応用されるなど、地域住民の郷土食材利用や消費拡大につながる契機となった。

4 おわりに

講座には、自治会関係者、農業者、福祉事業所の家族会員など、農業と福祉の協働に関わる様々な関係者の出席があった。地域食材を中心に障がい者が生産に参加した農産物の試食を含めたことで、地域の多様な主体の参加を促し、調理作業や試食を通して農福連携を支援する地域住民の交流につながるなど、農産物の生産拡大による障がい者就労の広がりを見通しを得た。また、しくみの継続に不可欠な、農業振興と障がい者就労支援が連動することによる自律性の手掛かりが得られた。ただし、取り組みの継続を強化するための福祉事業所間の相互補完体制づくりは、必ずしも十分に機能していない。福祉事業所間で生産・加工・販売の得意分野を活かしたネットワーク形成事例（兵庫県K市）もあることから、今後、長期的に取り組む必要があるだろう。

【付記】

本報告の内容には、農林水産省補助「平成25年度障害者就労支援事業」におけるモデル実証の成果を含む。ご協力いただいた皆様に謝意を表す。

【参考文献】

- 1) 石田憲治・片山千栄：多様な担い手が参加できる農業生産環境づくり「畑地農業」vol.668, pp.17-22, 畑地農業振興会（2014）

【連絡先】

片山千栄／農研機構農村工学研究所
e-mail: chiek@affrc.go.jp