

農業分野における 障害者就労マニュアル



農 林 水 産 省 経 営 局

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

マニュアルの作成にあたって

本書は、農研機構農村工学研究所が農林水産省経営局から受託した「平成20年度農村生活総合調査研究事業」のうち、「農業法人等による障害者雇用の円滑な定着に関する調査研究」の調査結果に基づき作成する「農業分野における障害者就労マニュアル」です。

今回のマニュアルでは、「章」にて、現在の障害者就労の状況とともに、障害についての基礎知識、農業分野での障害者就労の新たな展開などについて紹介します。つづく「章」では、農業分野における障害者就労の受入れの流れについて、その概要と方法について解説します。また、「章」では、実際の受入れ事例について、就労までの具体的な方法や経営概要、受入れのポイントを紹介し、「章」では、雇用管理をはじめ障害者を受入れる際の指導方法と支援方法について解説します。さらに、「章」では、農業分野での障害者就労に関する支援制度などをQ&A方式で紹介します。

農業法人等において障害者の雇用や研修の受入れを検討している方のみならず、福祉施設において農業を取り入れた障害者の生産活動を検討している方など、農業分野での障害者就労に関心をお持ちの方にとってわかりやすいものとなるよう、ご意見ご感想をいただければ幸いです。

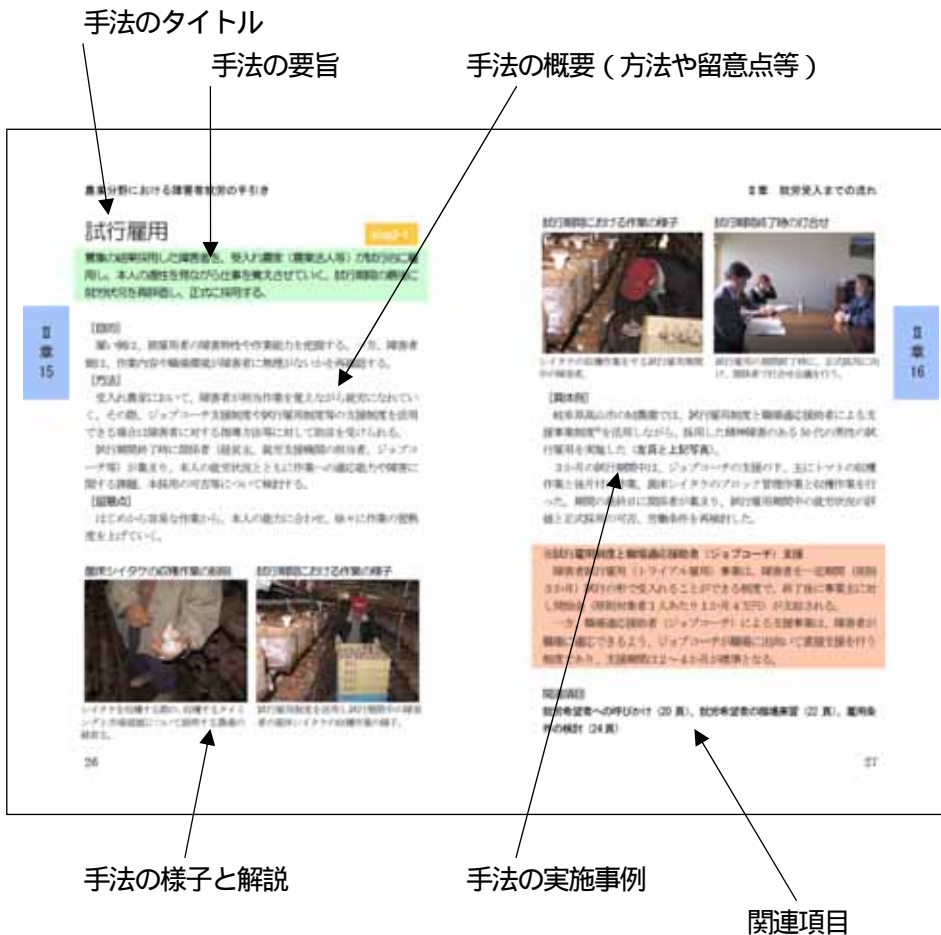
本資料の作成にあたり、ご協力いただいた農家の方々をはじめ、関係者の方々に心から感謝申し上げます。

平成21年3月

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

本書の使い方

本書では、各章において農業分野での障害者就労に関する受入れ手法や支援手法について、見開き頁で次のように解説しました。
 障害のある方を受入れる際の実施方法の参考にしてください。



ユーザー別の使い方

下の表は、ユーザー別に参照を勧める項目を示したものです。

表1 ユーザー別の参照推奨項目

頁	内容	農業者	企業	福祉	教育	支援組織	行政
4	用語の定義						
6	章はじめに						
7	障害者について						
8	農業分野での障害者就労の展開						
9	農業法人の障害者雇用に対する意識						
10	農業分野における障害者就労の展開方向						
11	「農業分野における障害者就労マニュアル」作成について						
12	章就労受入れまでの流れ						
14	各手法における受入主体と参加主体、支援主体						
16	障害者就労に関する意識啓発						
18	農作業による訓練・研修						
20	就労希望者への呼びかけ						
22	就労希望者の職場実習						
24	雇用条件の検討						
26	試行雇用						
28	特例子会社による障害者雇用						
30	農業分野での障害者の生産活動						
32	職場への定着支援						
34	支援の減少						
36	章受入れ・訓練事例						
38	静岡県における農業分野の障害者就業支援						
40	ワークI事業所						
42	A農園						
44	F農園						
46	横浜市における農業分野の障害者就労支援						
48	H園						
50	L牧場						
52	広島県における農業分野の障害者就業支援						
54	D授産施設・E農園						
56	章支援方法						
58	ルールの明示						
60	課題の分析と情報の共有						
62	作業工程の分割						
64	作業工程の組み立て						
66	言葉によらない指示						
68	自然な形で支援体制の形成						
70	本人に合った作業や職場との出会い						
72	経営計画						
74	職場の環境整備						
76	作業器具の工夫						
78	章Q&A						
86	索引						

凡例 :特に読んでほしいもの

用語の定義等について

本書で使用する主な用語の定義について、以下に示します。
就労、就業、雇用については、以下の分類に従い使用します。

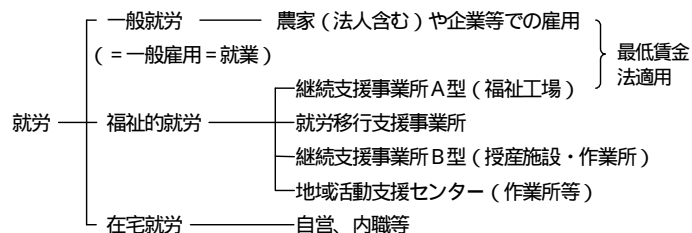


図1 就労形態の分類(出典^{*1}の43頁「就労の形態」を参考に作成)

*1 社会福祉法人日本肢体不自由児協会編集委員会、障害児の「医療・福祉・教育の手引き」(福祉制度編)、2005年

障害福祉サービス提供事業所(以下、福祉施設と略す)については、障害者自立支援法の新体系における施設(事業所)と旧体系における施設、ならびにその他(地域活動支援センター等)を含みます。(表2)

表2 福祉施設(指定障害福祉サービス提供事業所等)の分類

	内容	相談窓口 支援機関
指定障害福祉サービス事業所 及び旧法施設	就労移行支援事業所(新体系) 一般就労等への移行に向けて、就労移行支援事業所内での作業や、企業における実習、適性に合った職場探し等の就労後の職場定着のための支援を行う。	市区町村 就労移行支援事業所等
	就労継続支援事業所(A型)(新体系) 雇用契約に基づく就労の機会を提供するとともに、就労に向けて必要な知識・能力が高まった人に対して、一般就労への移行に向けた支援を行う。	市区町村 就労継続支援事業所(A型)等
	就労継続支援事業所(B型)(新体系) 就労や生産活動の機会を提供するとともに、一般就労に必要な知識・能力が高まった人に対して、移行に向けた支援を行う。	市区町村 就労継続支援事業所(B型)等
	知的障害者授産施設(入所)・知的障害者通所授産施設(旧体系) 知的障害者で雇用されることが困難な人に対し、自活に必要な訓練を行うとともに、授産作業等を通じ自立できるように支援を行う。	市区町村 知的障害者授産施設(入所) 知的障害者通所授産施設等
地域活動支援センター 地域の実情に応じ、創作活動または生産活動の機会の提供、社会との交流の促進等を支援する。	市区町村 地域活動支援センター等	
障害者地域共同作業所 障害者の地域に根ざした取組として、生産活動等の創意工夫を凝らした活動を展開する。	市区町村 障害者地域共同作業所等	

(注)「指定障害福祉サービス事業所及び旧法施設」における障害福祉サービスの利用には、各市区町村からの支給決定を受ける必要がある。

目次

本書の使い方……………2

I章 はじめに……………6

II章 就労受入れまでの流れ……………12

III章 受入れ・訓練事例……………36

IV章 支援方法……………56

V章 Q&A……………78

索引……………86

参考図書

障害者の雇用支援全般に関しては、厚生労働省、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構から下記のパンフレットが発行されています。

- 1) 事業主と障害者のための雇用ガイド
障害者の雇用支援のために 平成20年
厚生労働省、
独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構



I 章 はじめに

I 章では、現在の障害者就労の状況とともに、障害についての基礎知識、農業分野での障害者就労の新たな展開などについて紹介する。

●現在の障害者就労施策の状況

「障害者基本計画」に基づく「重点施策実施5か年計画」（平成19年12月決定、平成20年度より実施）では、「福祉」から「雇用」への流れを踏まえ、障害者の雇用・就労に係る施策を一層重点的に行うことと明記された。

それらの法改正を受け、農業分野では、「21世紀新農政2008」において、集落営農を支える人材の確保や農業法人等への雇用による就農の促進に向けた支援を行うとともに、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こととしている。

障害者の就業状況については、平成18年7月現在、身体障害者の43%、知的障害者の53%、精神障害者の17%が就業している（表 -1）。

表 -1 身体障害者、知的障害者及び精神障害者就業状況（推計）

	総計	うち就業者	就業者のうち常用雇用されている人の割合
身体障害者	134万人	58万人(43%)	48%
知的障害者	36万人	19万人(53%)	19%
精神障害者	35万人	6万人(17%)	33%

資料：身体障害者、知的障害者及び精神障害者就業実態調査の調査結果（平成18年7月1日現在、平成20年1月18日厚生労働省発表）

常用雇用：期間の定めなく雇用されるもの

●障害者について

農園芸分野での障害者就労に関する報告書や支援事業においては、対象とする障害の種類を知的障害等に限定するものも見られるが、本書では、障害の種類や程度に関りなく農業分野での就労を促進するという観点から、障害の種類に関する限定は特にしていない。

なお、障害の種類については、次のコラムを参照されたい。

コラム 「障害の種類」について

障害の種類は、主として身体障害・知的障害・精神障害（いわゆる3障害）とともに発達障害・難病（特定疾患）・その他に分けられ、その区分や定義は各法律によって異なる。

身体障害者は、身体障害者福祉法では、身体上の障害がある18歳以上の者であって、身体障害者手帳の交付を受けた者と定義されている。その種類は、視覚障害、聴覚障害、音声・言語障害、肢体不自由、内部障害の5種類に大別される※。

※身体障害者福祉法の別表における一から五までの種類を要約。

知的障害者は、法律での定義はないが、厚労省の知的障害児（者）基礎調査では、知的機能の障害が発達期（おおむね18歳まで）にあらわれ、日常生活に支障が生じるため、何らかの特別の援助を必要とする状態にあるものと定義され、障害の程度により重度・中度・軽度に分類される。

精神障害者は、精神保健及び精神障害福祉に関する法律において、統合失調症、精神作用物質による急性中毒又はその依存症、知的障害、精神病質その他の精神疾患を有する者と定義されている。

発達障害者は、発達障害者支援法により、発達障害を有するために日常生活又は社会生活に制限をうける者をいい、「発達障害」とは、自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥多動性障害その他これに類する脳機能の障害であってその症状が通常低年齢において発現するものと定義されている。

●農業分野での障害者就労の展開

農業分野での障害者就労は、これまでに農業経営の中での労働力としての受入れと合わせて、特に福祉分野での農作業・園芸作業の活用として取り組まれてきた歴史を持つ。次にあげる特別支援学校における農業に係る授業や、福祉施設における農業による職業訓練や就労支援もそれらの1つである。

特別支援学校における農業関係の授業

特別支援学校（高等部）のうち、農業関係（農業・園芸）の教育活動を行っている学校が多数ある。

今後の課題には、農業関係の教育活動を行うにあたり、農業経験や研修経験のある教員による実習活動の充実がある。



福祉施設における農業による職業訓練や就労支援

一方、農林漁業を科目とする福祉施設等が全国に存在する。全国社会就労センター協議会会員施設では約3,300施設のうち671施設が農林漁業による生産活動や職業訓練等を実施している。

（平成19年9月現在）



農業分野での障害者就労のメリット

農業分野の障害者就労については、受入れ側のメリットとして、作業の単純化等を通じて、障害者の能力が発揮され、多様な労働力が確保できる。農業として、障害者の雇用推進という社会的な要請に貢献できる、等が指摘されている。

一方、障害者側のメリットとしては、心身リハビリ効果、工賃向上や生きがいが高まると言われている。

●農業法人の障害者雇用に対する意識

現在、既に健常者のパート等の雇用実績がある農業法人を対象に、障害者雇用に対する意識についてアンケートを実施した*。

障害者の雇用に対する関心については、「大変関心がある」は全体の2割にとどまり、「あまり関心がない」3割強、「わからない」4割と、障害者雇用に対する関心が低くなっている（図-1）。

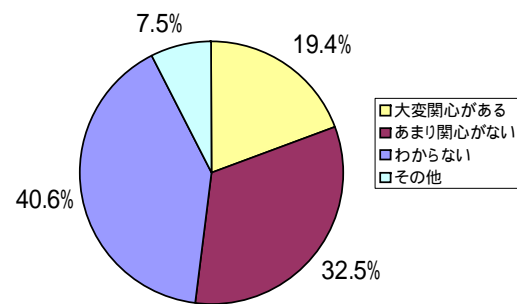


図-1 障害者雇用に対する関心 (n=468)

一方、障害者雇用に対する不安では、障害者に適した業務の特定や開発、障害者の事故や怪我、障害者のための環境整備等に関して不安がある（図-2）。

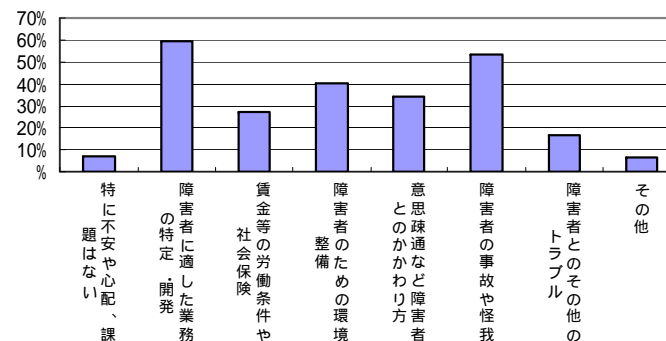


図-2 障害者雇用に対する不安 (n=456)

※社団法人日本農業法人協会の会員約 1700 法人を対象に実施。実施期間は平成 20 年 5 月 29 日から約 2 週間。回収数 476 票で回収率 27.9%。

●農業分野における障害者就労の展開方向

これまでの農業分野での障害者就労については、特別支援学校での農業教育や、福祉施設での職業訓練を終えた障害者に対して、ハローワーク等を通じた農業分野への就労（雇用）というシステムが主であり、農家（農業法人含む）等への障害者雇用に対する意識啓発や障害者の農作業に関する訓練等について改善の余地があった。

今後、さらに農業分野における障害者就労（雇用）を進めるには、これまでの農業法人等での雇用による多様な労働力の確保と地域社会への貢献に加えて、福祉施設の農業分野への参入^{*}による地域農業活性化への貢献や、特例子会社の農業分野での雇用による企業の社会貢献・CSRを一層充実させることが課題となっている。

※福祉施設による農地の権利取得（農地法第3条の特例）

NPO法人や社会福祉法人等の非営利法人が、その設立目的たる教育、医療又は社会福祉事業の業務運営に必要な施設の用に供するために農地の権利を取得する場合については、農地の権利取得について農地法第3条による許可を可能とする例外措置が講じられている（農地法施行令第6条第1項第1号ハ）。

●「農業分野における障害者就労マニュアル」作成について

農村工学研究所では、以上の農業分野での障害者就労に対して、マニュアル作成等による支援を検討してきた。

平成 19 年度「手引き」の作成

平成 19 年度は、障害者が行う農作業や農作業訓練について、受入れ事例や訓練事例の中から 23 の作業を抽出し、作業内容や作業の際の障害への配慮や指導ポイントについて解説した作業事例編を作成した。



平成 19 年度「手引き」

平成 20 年度「農業分野における障害者就労のマニュアル」の作成

平成 20 年度は、前述の農業分野における障害者就労の円滑化に向けたシステムの方向性を踏まえ雇用管理に関する支援方法について解説したマニュアルを作成する。

なお、マニュアルにおいて想定する読者は、農業法人等で障害者雇用を考える人、福祉施設で農業参入を考える人、特例子会社による農業分野での障害者雇用を考える人等、農業分野での障害者就労の受入れについて関心のある人とそれを支援する人としている。

II章 就労受入れまでの流れ

II章では、農業分野での障害者の就労までの流れとして、障害者の就労に関する意識啓発、農作業等の訓練・研修、農業法人等での就労・雇用、福祉施設における農業を取り入れた障害者の生産活動、特例子会社における雇用等について、概要と方法を紹介する。

●農業分野で就労受入れするためのステップと手法

農業分野における障害者就労の受入れについては、I章でみたように、背景として、障害者との共生社会の実現と開かれた農業・農村の創造が目標にある。それを実現するには、農業の福祉力の発揮と福祉の農業力の発揮が不可欠となっている。

このことを実現していくために、本書では、次の3段階のステップとそれぞれの手法を提案する。

step1 障害者の農業就労に向けた取り組み（タイプ共通）

step 1は、障害者就労に向けた取り組みに関する段階である。

既存の仕組みでは、就労以前に特別支援学校での農業教育や、福祉施設での職業訓練等がある。今後、障害者の農業就労をさらに進めていくには、これまでの農業教育や訓練と合わせ、農業分野での障害者就労に関する意識啓発等による支援が期待される。

step 1の具体的な手法としては、就労受入れに関心がある農業者等に対する「**障害者就労に関する意識啓発**」と、障害者を対象にした「**農作業による訓練・研修**」がある（図 - 1）。

step 2以下は、I章で示した「農業分野における障害者就労の展開方向」（10頁）にあわせ、①農業法人等での雇用、②特例子会社の農業分野での雇用、③福祉施設の農業分野への参入の3つのタイプ別にステップを示す。

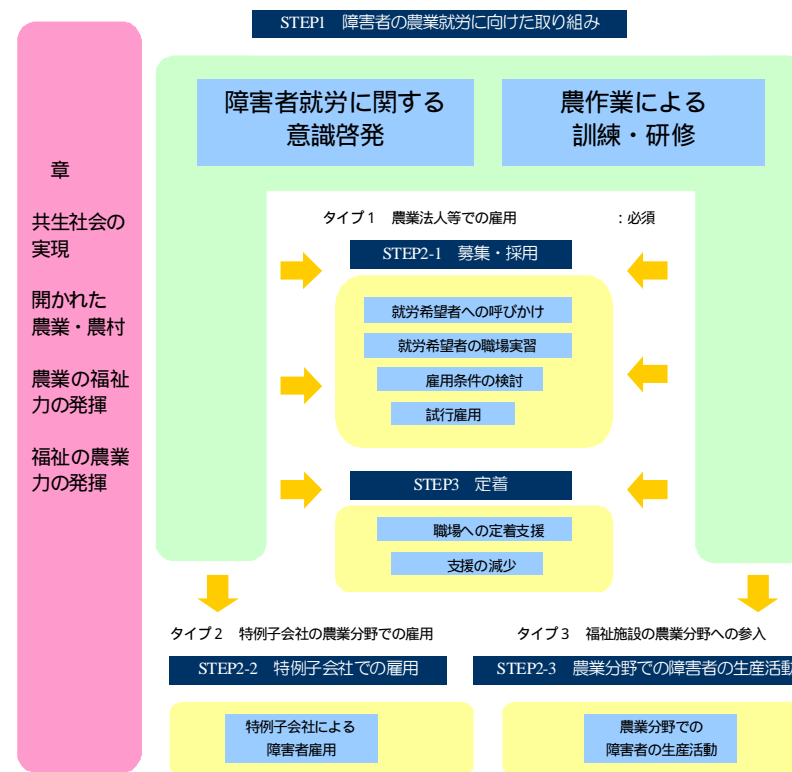


図 - 1 就労受入れまでの流れ

タイプ1 農業法人等での雇用

step2-1 募集・採用

農業法人等での雇用については、受入れ側（農業法人等）が障害者を募集し、採用するまでの段階と、採用後の段階の2つのステップに分けることができる。

タイプ1におけるstep 2-1は、募集から採用に至るまでの段階である。この段階の受入れ手法としては「**就労希望者への呼びかけ**」、「**就労希望者の職場実習**」、「**雇用条件の検討**」、「**試行雇用**」がある。

step3 定着

タイプ1における step 3は、雇用後の職場への定着の段階である。この段階の受入れ手法としては、就労を長続きさせるために行う「職場への定着支援」とともに、支援を徐々に減らしながら、定期的に状況把握を行う「支援の減少」がある。

タイプ2 特例子会社の農業分野での雇用

step2-2 特例子会社での雇用

タイプ2「特例子会社の農業分野での雇用」における第2ステップ(step 2-2)は、障害者就労に関心のある企業が、特例子会社制度を活用して、障害者を雇用しながら農業分野へ参入したり、既存の農家等へ雇用した障害者による労働力を提供する段階である。企業にとっては、子会社に雇用されている障害者を親会社の実雇用率として算定でき、企業イメージの向上にも役立つというメリットがある。このときの手法については「特例子会社による障害者雇用」として整理した。

タイプ3 福祉施設の農業分野への参入

step2-3 農業分野での障害者の生産活動

タイプ3「福祉施設の農業分野への参入」における第2ステップ(step 2-3)は、サービス提供事業所が、農園芸作業を取り入れ、障害者の生産活動を通じた障害者の就労受入れを行う段階である。このときの手法については「農業分野での障害者の生産活動」として整理した。

●各手法における受入れ主体と参加主体、支援主体

前項に挙げた各手法では、受入れ主体(手法の実施者)と参加主体(障害者)、及び支援主体が手法毎に異なっている。図-2は、手法毎の受入れ主体と参加主体、及び支援主体を整理したものである。

図において、橙色の楕円は受入れ主体、黄色の楕円は参加主体、黄緑色の楕円は手法の実施場所、肌色の楕円は支援主体を表している。

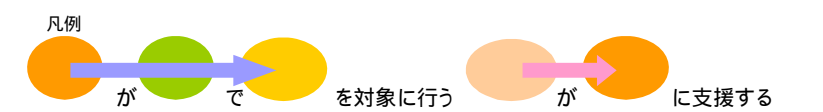
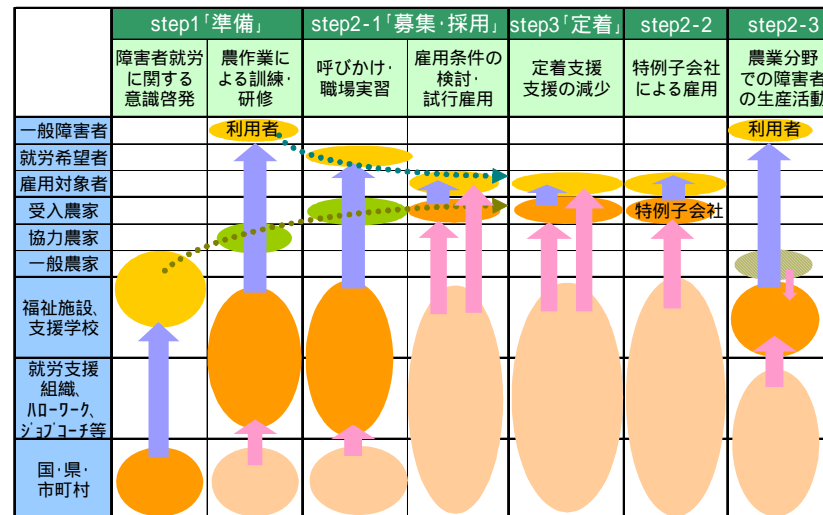


図 -2 各手法の受入主体と参加主体、支援主体

この図の中で、step 2-3「福祉施設の農業分野への参入」における「農業分野での障害者の生産活動」に関して、これまでは、福祉施設が障害者に対して生産活動としての農園芸作業を行うことが中心であり、農家が係わる事例は少なかった。

「農業分野での障害者の生産活動」の欄で、一般農家にあみ掛けの楕円があるのは、福祉施設の農業参入における取り組みの際、農家との協働による展開を期待することを表したものである。

障害者就労に関する意識啓発

step1

農業分野での障害者就労に関心のある人に対して、セミナーや交流会を行うことにより、障害者に関する基礎知識や就労の受入れ方法について意識啓発することができる。

[対象]

農業分野での障害者就労に関心のある人である。農業分野からは農業法人、農家、農協職員、農業普及組織の担当者等、福祉分野からは、障害者とその家族、福祉施設の担当者、就労支援機関等、労働分野からはハローワーク等、幅広い関係者の中から参加者を決める。

[方法]

シンポジウム、セミナー、交流会や勉強会といった大規模なものから小規模なものまで様々である。内容は、障害者就労の基礎知識に関する講座や、就労事例紹介、意見交換、およびワークショップ（作業）等がある。

農業側では、指導農業士や青年農業士のリーダー、認定農業者等にも参加してもらい、地域農業のリーダー層に対する意識啓発にも努める。

セミナー形式による意識啓発



セミナー形式により農業者や福祉施設関係者等、一般参加者に広く呼びかけ、意識啓発を行う。

就労支援に関する講習会



小規模の講習会では、より実践的な支援方法等について勉強したり、参加者同士で議論ができる。

就労受入れの事例発表



農業分野で障害者就労を受入れている農家と、受入れ支援を行っているサポーターによる事例発表の様子。

寸劇によるワークショップ



3つのグループに分かれ、障害者が農家に就労するまでのシーンをグループごとを考えて、演じている場面。

[具体例]

平成21年1月に農林水産省と農村工学研究所の主催で実施した「農業分野における障害者就労支援セミナー」では、農業関係者、福祉関係者、教育関係者、行政関係者、企業等が1会場200人規模で集い、農業分野での障害者就労支援についてパネラーと参加者で意見交換した（左頁左写真）。

また、静岡県の委託事業により県内のNPO法人が開催した障害者の就労支援に関する講習会では、5回に分けた講座を通じて、企業・福祉・農業の連携の取り組みとそれに対する支援方法について学習した（左頁右写真）。

一方、岐阜県高山市において平成20年1月に、農村工学研究所が主催、地元の障害者福祉ネットワークの共催により実施した交流会では、農業者（青年農業士、認定農業者等）、障害福祉関係者、および県農林事務所、市役所農務課、福祉課等の担当者が参加し、農業分野における障害者就労の意義と課題について、事例発表や寸劇によるワークショップ等を通じて考えた（上記写真）。

関連項目

静岡県における農業分野の障害者就業支援（38頁）

農作業による訓練・研修

step1

農業分野での就労を希望する障害者に対して、研修用の農場または協力農家の畑等で、就労支援機関や福祉施設等が就労訓練や研修の一環として農作業を行う。

[対象]

農業分野での就労を希望し、農作業による訓練や研修を事業メニューとする就労支援機関または福祉施設に所属している障害者である。

[方法]

様々なものが考えられるが、大きく分ければ、畑の石拾いや草刈り、畜舎の清掃、家畜への給餌等の基礎的な訓練・研修と、協力を申し出た農家等に出向いて農作業を行う応用的な訓練・研修がある。

[留意点]

研修用の農場がある場合は、日常の基礎的な訓練がその農場で行える一方、栽培から出荷までの一貫した作業と管理が必要となり、農業者による指導が不可欠となる。なお、協力農家の募集には、声かけとともにセミナーや勉強会が有効な手段となる。

研修用の農場での農作業訓練



研修用の農場における牛舎の清掃作業の訓練の様子。研修用の農場がある場合は、日常の訓練はそこで行う。

協力農家での畑の草刈り訓練



協力農家の畑で行う草刈り作業の訓練の様子。訪問先や作業内容は、作業日ごとに異なる。

協力農家での畑の石拾い作業訓練



協力農家の畑の石拾い作業訓練の様子。作業の参加者は、あらかじめ参加者登録を行い、畑まではスタッフに送迎してもらう。

協力農家での花の肥培管理訓練



協力農家における花（この日は初雪カズラ）の肥培管理作業を訓練の一環として行う。1か所あたり5人程度が参加する。

[具体例]

神奈川県横浜市では、1988年より障害者農業就労援助事業をスタートさせ、2005年までに42人の知的障害のある人が訓練指導を受け40人が就労し、うち農業には21人が就農している。

訓練指導の対象は、市内に住む15歳以上の知的障害のある人であり、2年間、市から事業を委託されたH園が、研修用の農場と協力農家の畑等を利用して農作業訓練（研修）を行う（左写真）。10人前後いる訓練生は、9時に作業所に集合し、作業所の掃除を終えた後、研修用の農場と協力農家の作業班に分かれ、16時まで作業を行う（途中休憩あり）。

一方、静岡県浜松市で就労移行支援と継続B型支援の事業を行うワークI事業所では、浜松市内の協力農家から農作業を受託し、農家の畑へ出かけて行って、事業所の利用者に対して農作業訓練を行っている（上記写真）。I事業所の利用者は、精神障害のある人が多く、そのため、1日の農作業訓練時間は、大体2時間から2時間半に決められている。

関連項目

横浜市における農業分野の障害者就労支援（46頁） H園（48頁） 静岡県における農業分野の障害者就業支援（38頁） ワークI事業所（40頁）

就労希望者への呼びかけ

step2-1

障害者の就労（雇用）受入れを行う農家（農業法人等）が希望者に呼びかける場合は、障害者雇用の受入れ方法を検討した上で、ハローワークや就労支援機関の助言を受け、広く呼びかける。

[対象]

就労を希望する障害者である。

[方法]

就労を希望する障害者に対してマッチングを行うために職場実習等を呼びかける場合、受入れ農家がハローワーク（公共職業安定所）や就労支援機関の助言を受けながら障害者雇用の受入れ方法を検討する。

一例として、就労支援機関等を通じて福祉施設等に案内を出し、就労希望者が集まり次第、受入れ農家の経営主と関係機関が集まり、就労内容等の採用までの流れの確認を行うといった方法がある。

[留意点]

障害者が就労支援機関や福祉施設に所属していると、職場実習中の事故や怪我等の際の責任所在が明確となるほか、支援を受けやすくなる。

障害者雇用の受入れ方法の検討



管内の障害者の就労状況や助成金制度の活用等について就労支援機関から助言を受ける経営主。

農場と担当予定作業の確認



農場を廻りながら、経営主から障害者に任せたい農作業の説明を聞く関係機関の担当者。

関係者による打合せ



関係機関（経営主、就労支援組織、所属施設、市町村の担当者等）が集まり、採用者の選定までの流れ等について確認する。

面接によるマッチング



職場実習をせずに面接等でマッチングを行う方法もある。

[具体例]

岐阜県高山市にあるM農園は、夏場の施設トマト生産と冬場の菌床シイタケ生産を行う有限会社の農業法人である。

M農園では、経営主が2008年1月に高山市で行われた障害福祉関係者と農業関係者の交流会に参加し、そのときの感想と、以前、障害者の受入れを断念した経験から、新たに障害者就労の受入れを決意した。

障害者の受入れにあたり、市内で同じ菌床シイタケ栽培を行いながら障害者の受入れを行っているB農園と就労支援センターY園に受入れ方法について相談した。検討の結果、約1か月の職場実習をY園が企画、実施することが決まり、Y園を通じて障害者の就労希望者がいる市内の施設を中心に職場実習の呼びかけを行った（左頁および上記写真）。

就労希望者のマッチングを行う場合、直接ハローワーク等に求人募集を出し、応募者に対して面接等を行うことにより採用していく方法もある。

関連項目

障害者就労に関する意識啓発（16頁）

就労希望者の職場実習

step2-1

障害者の就労（雇用）受入れを行う農家（農業法人等）で就労希望者が農作業の実習を行う。実習する農作業は、障害特性を考慮し、雇用後に予定する農作業に合わせて決定する。

〔対象〕

農家（法人含む）等における就労を希望する障害者であり、応募状況により1人から複数人の場合がある。

〔方法〕

実習時間や内容は、受入れ農家（農業法人等）にて、想定している農作業に基づき関係者を交えた相談により決定する。実習期間や1日の実習時間はさまざまであり、特に規定はない。農園までの移動方法は、公共機関（バス等）の利用を含め、自力による移動を原則とする場合が多い。

〔留意点〕

障害者への対応が初めての場合でも、職場実習の機会を活用して、雇用の感触をつかむことができる。また、支援者の助けがあれば、効果をより高めることもできる。

就労受入れ予定農家での職場実習



施設トマトの受粉作業を行う就労希望者。



菌床シイタケ栽培のブロック管理作業（写真はビニールのカット作業）に従業員に教わる就労希望者。

職場実習期間中の実習生の通勤方法



実習生の1人は公共交通機関が使えず、家族が運転する自家用車で通勤した。



実習生の1人は高山市内からの公共バスを利用した。写真はバスを待つ実習生。

〔具体例〕

岐阜県高山市M農園では、近隣市町村の福祉施設を中心に職場実習の呼びかけを行った結果、2人の障害者から応募があった。

実習内容は、施設トマトの受粉作業と誘引作業（支柱等に枝を固定する作業）の他、菌床シイタケのブロック管理作業（水きり、ビニール切り、ブロック移動等）であった。実習開始にあたり、今回の実習を企画した就労支援センターY園の職員が作業における指導のポイントを確認し、本番に備えた。

実習当日は、就労支援センターY園の職員の指導を仰ぎながら、農園の経営主や従業員が作業を指示した。実習期間中の実習生の通勤は、各自の都合にまかされ、1人は家族の自動車による送迎で、1人は市内中心部からの公共バスを利用した。

関連項目

就労希望者への呼びかけ（20頁）

必須 雇用条件の検討

step2-1

受入れ農家（農業法人等）が障害者を採用するにあたり、候補者の障害特性や能力を考慮しながら雇用条件（労働条件、保険加入、通勤方法、助成制度の活用等）について検討する。

[対象]

就労を希望する障害者である。

[方法]

職場実習を経て障害者が担当する業務の内容等が明らかになった時点で、受入れ農家の経営主と関係機関（就労支援機関、就労予定者の所属施設、市町村の福祉・農業担当係等）の担当者が集まり、採用後の雇用条件（勤務日数、勤務時間、担当作業、賃金、保険加入、通勤方法、試行雇用制度やジョブコーチ支援制度等の助成制度の活用の有無、その他）について検討する。この段階で候補者が決まっていない場合は、ハローワークを通じて求人募集を行う。

[留意点]

雇用条件の検討に際し、特に労働条件（勤務日数、勤務時間、作業内容等）について、就労候補者の障害特性や作業能力をよく考慮し、無理なく就労が長続きするように配慮する。

雇用条件の検討では、就労候補者の作業能力等を考慮する



シイタケ栽培のブロック管理作業（写真はブロックの反転作業）をする就労希望者。



使用済みになった菌床ブロックの廃棄作業を行う就労希望者（右手の男性）。

職場実習での休憩時間の様子



採用者の選定では、作業能力の評価とともに、他の従業員との打ち明け等、職場での生活も評価の対象となる。

就労希望者の就労上の課題を確認



関係機関の担当者が集まり、職場実習の状況とともに就労希望者の就労上の課題について確認する。

[具体例]

岐阜県高山市のM農園では、職場実習の結果、2人の実習生のうち、作業能力を考慮して50代の男性を採用することとなった（左写真）。

採用者の選定と雇用条件の検討にあたり、農園の経営主と関係機関（就労支援センター、ハローワーク、実習生の所属施設）の担当者が集まった。雇用条件の検討では、労働能力と賃金に関して最低賃金減額措置制度*の適用の有無を検討したが、今回は最低賃金を採用した。

改正最低賃金法における減額措置制度について

2007年7月1日施行の最低賃金法改正法により、これまで最低賃金適用除外制度として扱われていたものについて減額措置制度を適用することになった。対象は、①精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者、②試の使用期間中の者、③職業訓練を受けている者、④軽易な業務に従事する者、⑤断続的労働に従事する者である。

（参考資料：厚生労働省労働基準局HP 最低賃金法の一部を改正する法律Q&A）

関連項目

就労希望者への呼びかけ（20頁）、就労希望者の職場実習（22頁）

試行雇用

step2-1

募集の結果採用した障害者を、受入れ農家（農業法人等）が試行的に雇用し、本人の適性を見ながら仕事を覚えさせていく。試行期間の最後に就労状況を再評価し、正式に採用する。

[目的]

雇い側は、被雇用者の障害特性や作業能力を把握する。一方、障害者側は、作業内容や職場環境が障害者に無理がないかを再確認する。

[方法]

受入れ農家において、障害者が担当作業を覚えながら就労になれていく。その際、試行雇用制度やジョブコーチ支援制度等の助成制度を活用できる場合は障害者に対する指導方法等に対して助言を受けられる。

試行期間終了時に関係者（経営主、就労支援機関の担当者、ジョブコーチ等）が集まり、本人の就労状況とともに作業への適応能力や障害に関する課題、本採用の可否等について検討する。

[留意点]

はじめは容易な作業から本人の能力に合わせ、徐々に作業の習熟度を上げていく。

菌床シイタケの収穫作業の説明



シイタケを収穫する際の、収穫するタイミングと市場価値について説明する農場の経営主。

試行期間における作業の様子



試行雇用制度を活用し試行期間中の障害者の菌床シイタケの収穫作業の様子。

試行期間における作業の様子



シイタケの収穫作業をする試行雇用期間中の障害者。

試行期間終了時の打合せ



試行雇用の期間終了時に、正式採用に向け、関係者で打合せ会議を行う。

[具体例]

岐阜県高山市のM農園では、試行雇用制度とジョブコーチ支援制度※を活用しながら、採用した精神障害のある50代の男性の試行雇用を実施した（左頁と上記写真）。

3か月の試行期間中は、ジョブコーチの支援の下、主にトマトの収穫作業と後片付け作業、菌床シイタケのブロック管理作業と収穫作業を行った。期間の最終日に関係者が集まり、試行雇用期間中の就労状況の評価と正式採用の可否、労働条件を再検討した。

試行雇用制度とジョブコーチ支援制度

障害者試行雇用（トライアル雇用）制度は、障害者を一定期間（原則3か月）試行の形で受入れることができる制度で、終了後に事業主に対し奨励金（原則対象者1人あたり1か月4万円）が支給される。

一方、ジョブコーチ支援（職場適応援助者支援）制度は、障害者が職場に適応できるよう、ジョブコーチが職場に出向いて直接支援を行う制度であり、支援期間は2～4か月が標準となる。

関連項目

就労希望者への呼びかけ（20頁）、就労希望者の職場実習（22頁）、雇用条件の検討（24頁）

特例子会社による障害者雇用 step2-2

障害者の雇用形態の1つである特例子会社が、自社の農場等において障害者を雇用しながら農作物の生産又は農作業の受託等を行う。親会社にとっても雇用率の加算になると同時に社会貢献できるメリットがある。

〔目的〕

障害者雇用率制度では、個々の事業主（企業等）ごとに雇用率 1.8% の障害者の雇用を義務づけている。特例子会社は、一定の要件を満たすことにより、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とみなすことのできる制度であり、近年、農業分野での事業展開がみられるようになった。

〔方法〕

特例子会社が障害者を雇用し、農業分野に進出するための方法として、特例子会社自身が農場を持ち、農産物生産を行う場合と、既存の農家（農業法人等）から農作業を作業受託する方法等がある。

〔留意点〕

特例子会社自身が農場経営を行う場合には、農業に精通した職員を置くか、周辺農家からの農業技術面での協力を得ることが望まれる。

特例子会社による農場経営（千葉県八千代市）



人材派遣業を行う親会社が特例子会社を設立し、新たに農場を整備し、農業へ参入した。



農場へのエントランスもきれいに整備されている。

特例子会社が障害者を雇用し農家に派遣する事例（静岡県浜松市）



特例子会社で雇用した障害者を農家に派遣し、ネギの収穫作業を行っている。



左の農家の経営主が、障害者が行うネギの出荷調整作業について説明している様子。

〔具体例〕

東京都千代田区のP社は、平成15年に設立された特例子会社である。Q社では、平成18年に千葉県八千代市において、社会福祉法人との共同事業により障害者の自立支援を進める農場を開設した。農場では、福祉施設で農業を学んできた中度の知的障害者を中心に、バラの栽培と加工品（ポップリ、ローズウォーター等）の製作と野菜の栽培を行っている。

一方、静岡県浜松市のR社は、平成17年に設立された特例子会社で、平成19年より、特定労働者派遣事業の申請認可を得て、浜松市内の6軒の農家に11人の障害者を派遣している。派遣先の農家では、障害者の労働力を活用して、キャベツ、葉ネギ、大根等の野菜生産を行っている。

特例子会社制度は、障害者の雇用の促進等に関する法律の第44条の規定により、障害者の雇用の促進及び安定を図るため、事業主が障害者に配慮した子会社を設立し、一定の要件を満たす場合、特例として、その子会社に雇用されている障害者を、親会社の実雇用率として算定できる制度である。

関連項目

静岡県における農業分野の障害者就業支援（38頁）

農業分野での障害者の生産活動 step2-3

障害者の生産活動の一環として社会福祉法人等が主体となり農業（園芸作業を含む）を行う。一般就労前の障害者の就労移行訓練の場となる一方、一般就労が困難な障害者に対して農業への参加機会を提供する。

[対象]

一般就労を希望して就労移行支援を受ける障害者と、就労継続支援を受ける障害者である。

[方法]

社会福祉法人等が主体となり障害者の生産活動の一環として農業を行う。農家（農業法人等）から農作業を作業受託して行うものと、農地借入等により農業を行うものがある。その際、社会福祉法人等が農業参入する場合は、①共同事業の相手（農家等）が農地取得（借入れ含む）する、②特定法人貸付事業により農地を借り入れる、③農地以外の土地（宅地や雑種地等）で土を使わず水耕栽培等を行う等のやり方がある。

[留意点]

社会福祉法人等がはじめて農業参入する場合は、都道府県や市区町村の農業担当部署やJA等を活用する。

福祉施設によるブドウ園と和牛生産（広島県三原市）



観光ブドウ園での収穫作業の様子。障害者は、栽培管理の他、収穫、販売補助等を担当する。



左と同じ社会福祉法人が障害者の生産活動の一環として行っている和牛生産（牛舎の清掃作業の様子）。

福祉施設による茶園と養豚（鹿児島県南大隅町）



茶畑の肥料散布作業の様子。先輩の障害者が後輩の障害者に作業を教えている。



左と同じ社会福祉法人が授産活動の一環として行っている養豚経営の様子。

[具体例]

広島県三原市のD授産施設は、社会福祉法人が運営する知的障害者入所授産施設（定員50名）である。関連会社である農業生産法人E農園が経営する1.7haのブドウ園のブドウ生産（栽培管理）を任されている他に、4反の水田と和牛14頭（うち親牛8頭）の肥育・繁殖、有機農法による露地野菜の栽培等を行っている。入所者は、午前8時30分より圃場へ移動し、9時より作業開始、途中、休憩と昼食を経て、午後4時30分に作業を終え宿舎に戻る日課を送っている（左頁写真）。

一方、鹿児島県の南大隅町のN農場は、社会福祉法人が農業法人O組合からの労務委託契約により運営する農場であり、障害者の生産活動により茶、養豚、和牛、大豆等の生産・販売を1973年より行っている。入所授産施設（定員50名）、通所授産施設（定員20名）の障害者が中心となり、約20ha（うちO組合10ha、社会福祉法人3ha、個人7ha）の農地で、農業分野での障害者の生産活動を行っている（上記写真）。

関連項目

広島県における農業分野の障害者就労支援（52頁）、D授産施設・E農園（54頁）

必須 職場への定着支援

step3

正式採用された障害者が長く就労できるように、ジョブコーチ等の助言や援助を受けながら、必要に応じて仕事、職場生活、通勤、家族との連絡等について支援を行う。

[対象]

受入れ農家（農業法人等）に正式採用された障害者である。

[方法]

長く就労できるように、必要に応じて、①作業能率等、仕事に関する事、②通勤や休憩時間の過ごし方等、職場生活に関する事、③障害者の家族との連絡等について支援を行う。

具体的には、受入れ農家の経営主や労務管理の担当職員等が上記の事項に関して障害者に必要に応じた支援をしていく。その際、ジョブコーチ等がいる場合は、その人の助言・援助を受ける。

[留意点]

正式採用後も障害者が元々所属していた福祉施設や就労支援機関との関係は解消せずに、障害に関する相談や問題が発生した際に助言や支援を得られるようにしておく。

障害者本人による作業記録



芽ネギの出荷調整作業のフタ閉めの作業記録の例。

担当職員による障害者のケア



障害者の担当職員が、ハウス内が暑いいため、作業中の障害者の首に保冷タオルを巻いてあげているところ。

ハウス内での休憩時間の様子



午前中の休憩時間の様子。めいめいにお茶等を飲んで休憩している。

自転車で通勤する障害者



自転車通勤している知的障害のある従業員。

[具体例]

静岡県浜松市A農園（水耕・土耕野菜経営）では、17人の障害者が就労している。障害のある従業員の農作業や職場生活等の指導には、受入れ開始時から関わりのある就業支援組織の支援のもとにA農園のスタッフの1人が主に担当し、身体と心のケアに気を配っている（左頁写真）。

障害者が行う作業については、作業記録の他、日誌を各人がつけるようにしており、障害のある従業員との意思疎通に役立っている。

同じく浜松市のF農園（施設花経営）では、2001年より障害者の雇用受入れをスタートし、現在3人が就労している。障害者は各自、自動車や自転車等で自力通勤している。

障害者がひとりで通勤するので、途中、事故には気をつけ、普段から細心の注意を払うようにと、経営主は障害者に声をかけている。

関連項目

静岡県における農業分野の障害者就業支援（38頁） A農園（42頁） F農園（44頁）

必須 支援の減少 (フェイディングとフォローアップ) **step3**

就労後にこれまで行っていた障害者への様々な支援を徐々に減らしながら障害者の自立を促していく一方、支援終了後の一定期間、障害者の職場環境の変化等を追跡する。

[目的]

雇用を始めたら、職場における支援を徐々に減らし (フェイディング Fading し)、障害者の自立を促す一方で、支援終了後、仕事や健康状態等を追跡 (フォローアップ) し、障害者の長期就労維持を図る。

[方法]

支援の減少 (フェイディング) には、障害者に対する指示に関し、①指示の介入度を低くする、②指示を出すのを少し待つ、③障害者との距離を置く、④支援時間を短くする等がある。

一方、フォローアップには、①支援者が直接職場に出向く、②職場の担当者に来てもらう、③交流会等を開き、複数の障害者が集まる、④電話や手紙等で状況を把握する等がある。

[留意点]

特に支援の減少を行う時期は、職場内での自然な形での支援体制づくりができていないかがポイントとなる。

試行雇用期間終了後の支援の減少 (フェイディング)



試行雇用期間がもうすぐ終わり、就労支援組織による支援から自立していく。



この男性も試行雇用期間が終わり、指示の頻度を減らしている。

障害者へのフォローアップ (横浜市の事例)



写真の男性は、肉牛農家へ雇用されて10年になる。最初の2、3年は定期的に支援組織がフォローアップしていた。



横浜市のH園では、一般就労後も1年に数回、就労先を回り、卒園生の就労状況を追跡している。

[具体例]

静岡県浜松市では、市内にある就労支援機関が農家 (農業法人等) と協力しあいながら障害者の農作業体験 (就労訓練) を行っており、農家への障害者の一般就労 (雇用) を実現している。就労支援組織は、一般就労 (雇用) の際は、受入れ先の状況に応じて、職場内のサポート体制づくりに配慮しながら、支援の減少 (フェイディング) を行い、フォローアップまで関わりを保っている (左頁写真)。

一方、神奈川県横浜市では、市内で農作業訓練による就労支援を行っているH園で10年間に40人弱が一般就労し、そのうち16人が農業分野で就労している。H園では、就労後も3年の間は年間1~5回程度の訪問を行い、卒園生へのフォローアップを行っている (上記写真)。

参考文献

小川浩、重度障害者の就労支援のためのジョブコーチ入門、エンパワメント研究所、2001年

関連項目

静岡県における農業分野の障害者就業支援 (38頁)、ワークI事業所 (40頁)、横浜市における農業分野の障害者就労支援 (46頁)、H園 (48頁)

Ⅲ章 受入れ・訓練事例

Ⅲ章では、実際に農業分野で障害者を受入れている農家事例と訓練機関の事例に関し、経営概要や運営概要について紹介する。

表 -1 受入れ・訓練事例

静岡県の受入れ・訓練事例
静岡県における農業分野の障害者就業支援
ワーク I 事業所 (訓練事例)
A 農園 (雇用の受入れ事例)
F 農園 (雇用・訓練の受入れ事例)
神奈川県受入れ・訓練事例
横浜市における農業分野の障害者就労支援
H 園 (訓練事例)
L 牧場 (雇用の受入れ事例)
広島県の受入れ事例
広島県における農業分野の障害者就労支援
D 授産施設・E 農園 (福祉的就労の受入れ事例)

静岡県における農業分野の障害者就業支援

静岡県では、全国に先駆け、農業分野で障害者就業の支援者を派遣し、受入農家への負担軽減と障害者雇用の啓発に取り組んでいる。特に、浜松市内では農作業による基礎訓練と就労受入れが盛んである。

●ユニバーサルデザインの推進とユニバーサル園芸

静岡県では、県を上げてユニバーサルデザインの推進に取り組むため、平成 11 年度にユニバーサルデザイン室を設置し、部局を横断した体制が整えられた。平成 15 年度の「しずおかユニバーサル園芸シンポジウム」などを契機に、園芸福祉[※]と農業分野での障害者就業支援に取り組むNPOが誕生し、県の委託事業を受けて特別支援学校等の農業実習への支援者（障害者就業支援サポーター）の派遣（図 - 1）やシンポジウムの開催などを行い、県内の農業分野における障害者就業を牽引している。

●特例子会社制度に着目した取組

平成 16 年度には浜名湖花博と期を同じくして開催した園芸福祉に関する全国大会が浜松市内で行われるなど、県西部地区を中心に福祉施設、

農業サポーターによる支援



県単事業により平成 16 年より実施している。障害者の受入れ支援者（サポーター）が職場実習や施設外授産等に派遣される。

農業版就労援助者の養成講座



20 年度より県内の NPO 団体が実施主体となり、農業版の障害者就労援助者の養成講座を実施している。40 人前後が参加。

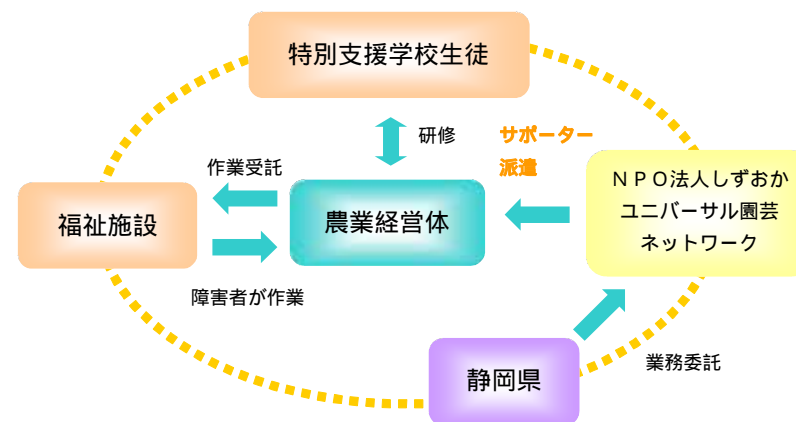


図 - 1 静岡県における障害者就業サポーター派遣事業（平成 20 年度現在）

農家、企業、行政が協力し、農業分野での障害者就業の取組が進められている。

特に県とNPOで提案した特例子会社制度に着目したモデルを地元企業が採用し、地元の農家に企業が雇用した障害者を労働力として提供し、そこで生産された農産物をその企業が買い取る循環システムが確立されている。

浜松市が事務局を務める研究会とも連携し、更なる普及を目指して啓発に取り組んでいる。

※園芸福祉とは、「花・果物・野菜・その他のみどりの栽培や育成、配植・配置・交換・交流、管理・運営などを通じてみんなで幸せになろうという思想」の元に行われる様々な活動をいう。（カッコ内：日本園芸福祉普及協会 HP より）

関連項目

農作業による訓練・研修（18 頁） 特例子会社による障害者雇用（28 頁）
ワーク I 事業所（40 頁） A 農園（42 頁） F 農園（44 頁）

ワーク I 事業所（静岡県浜松市、就労支援事業） 訓練事例

静岡県浜松市にあるワーク I 事業所では、あらかじめ登録した事業所の利用者に対して、協力農家から受託した農作業を1日の就労訓練の形で提供する事業を行っている。

●訓練機関の概要

静岡県浜松市のワーク I 事業所は、障害者の就労支援を行う民間組織である。

事業内容は、平成10年より精神障害者生活訓練施設（援護寮）（定員20名、スタッフ常勤7人）と地域活動支援センター・相談支援事業所（スタッフ常勤3人、非常勤2人）をスタートさせ、平成16年より就業・生活支援センター（スタッフ常勤3人、18年度の登録者192人）、平成19年より就労移行支援、就労継続支援B型および生活訓練事業を行っている。これまでに250人以上の就業支援実績がある。

ワーク I 事業所の大きな特徴は、全国に先駆けて農作業を取り入れた就労訓練を行っていることにある。市内の協力農家約10ヶ所より受託した農作業を3～8人の障害者が週5日、一日約2時間の訓練で行っている。協力農家まではスタッフが送迎する（右頁写真）。

朝礼での就労訓練の説明



就労訓練の日も、朝9時25分に事業所に集合し、事業所のスタッフと就労訓練の参加者として朝礼を行う。



事業所のスタッフが、ボードを使いながら、その日の訓練内容を説明する（この日は外作業が2班に分かれた）。

訓練参加者の送迎



事業所のスタッフが、参加者を訓練を行う協力農家まで自動車で送迎する。

作業要領の説明



作業要領を協力農家の主任が事業所のスタッフを通じて参加者に説明する。

訓練（畑の石拾い）の様子



訓練の参加者4～5人が横一列に並び、畑の石をコンテナに拾っていく。

訓練終了時の反省会



終了時に協力農家に対して作業報告を行い、各人が訓練の感想を言う。

●受入れ・訓練のポイント

ワーク I 事業所の利用者は、精神障害のある人が多く、元々長時間労働が苦手だったり、就労に失敗した経験を持つ人もいます。I 事業所の就労訓練が2時間なのは、今まで体力的な仕事をしていない人が徐々に労働に慣れていくときに2時間が適切と考えているからである。

関連項目

農作業による訓練・研修（18頁） 静岡県における農業分野の障害者就業支援（38頁） A農園（42頁） F農園（44頁）

A農園 (静岡県浜松市、水耕野菜)

受入れ事例

約70アールの施設栽培で水耕野菜(芽ネギ、ミツバ、ミニチンゲン菜)を中心に生産を行っている農業生産法人。従業員はパートを含め約50人ほどで、研修生を含めて20人弱が障害者である。

●農園の概要

静岡県浜松市のA農園は、水耕野菜の施設栽培を中心に生産を行う農業生産法人(平成16年に株式会社を設立)である。

経営内容は、約70アールの水耕栽培による芽ネギ、ミツバ、ミニチンゲン菜の生産の他、土耕栽培により水稻、ごぼう、トマトを同じく約70アール生産している。

従業員は、全員で約50人ほどであり、そのうち役員4人、社員6人(ハウス管理、出荷調整管理、心耕部[障害者雇用部門]管理)とパート約40人の他、障害者の研修生が含まれる。

障害者の受入れは、平成10年にはじめて市内の特別支援学校の実習生を受入れたことに始まる。現在、精神障害、知的障害、身体障害のある人を合わせて17人がパート従業員や研修生として働いている。

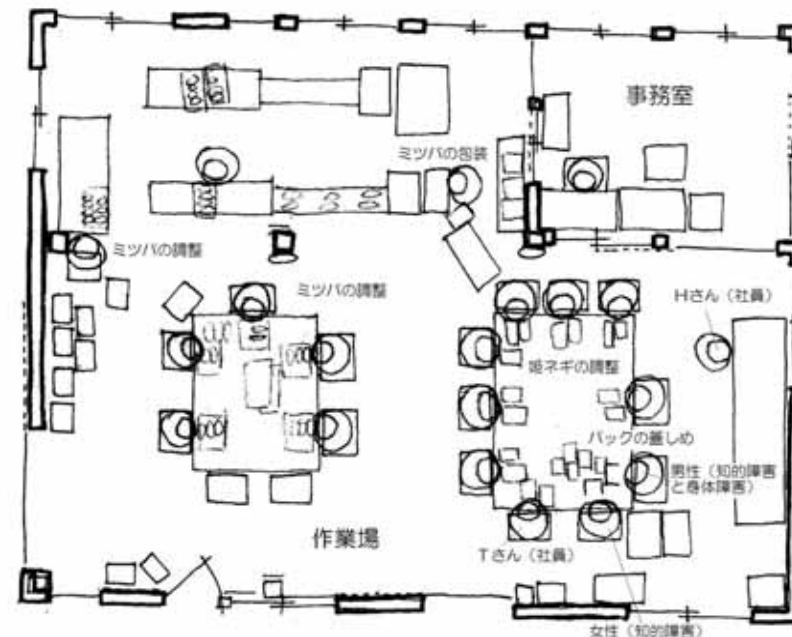
水耕栽培の調整作業における作業場の様子



芽ネギの出荷調整の作業テーブル(右頁の図参照)。



ミニチンゲン菜の栽培ハウスの室内。写真は収穫(根切り)作業をする障害者。



図Ⅲ-2 出荷調整作業における作業場の人員配置

●受入れ・訓練のポイント

左頁の写真にあるミニチンゲン菜のハウスは、管理を行っている社員1人を除き全員が障害者で作業している。経営主の意向では、水や肥料は経営者がオートメーションで管理し、手による作業は障害者のみの生産ラインの確立を目指している。

関連項目

職場への定着支援(32頁) 静岡県における農業分野の障害者就業支援(38頁) 作業器具の工夫(76頁)

F 農園 (静岡県浜松市、施設花)

受入れ事例

敷地 1200 坪 (うちハウス 600 坪) で花木生産 (観音竹、オモト、花物トウガラシ等) を行っている合名会社による農業法人。就労支援組織が行う就労訓練 (農作業訓練) の受入れの他、4 人の障害者を雇用する。

●農園の概要

静岡県浜松市の F 農園は、施設での花木 (観葉植物が中心) の生産を行う合名会社形態による農業法人である。

経営内容は、約 1200 坪の敷地 (うち 600 坪はハウス) を活用し、観音竹、オモト、花物トウガラシ、ムラサキシキブ等を生産している。

従業員は、経営主夫妻と家族 2 人 (手伝い) の他、4 人の障害者 (精神障害 3 人、知的障害 1 人) を雇用している。

障害者の受入れについては、同業者が精神障害を患ったのがきっかけで、その人の勧めもあり、市内の就労支援組織 (ワーク I 事業所) を通じてパートとして受入れるようになった。現在は、市内にある別の就労支援組織からの農作業訓練を週 1 日の午前 (10 時~12 時) に受入れている。パートの 4 人のうち、精神障害のある 3 人は週 2~3 日、知的障害のある 1 人は週 5 日出勤している。

就労訓練時の作業場の様子



作業場 (右頁の図) の土間部分を利用して、市内の就労支援組織が行う就労訓練を受入れている。

就労訓練時のハウスの様子



同じくハウスを利用した就労訓練の受入れの様子 (左の写真とは別の日)。



図Ⅲ-3 肥培管理作業訓練 (就労訓練) における作業場の人員配置

●受入れ・訓練のポイント

F 農園では、障害者の農作業訓練の受入れや雇用にあたって、特別な施設整備は行っていない。これは、上記の図のような作業場やハウス (左頁の右写真) は障害者による作業にも対応できているからである。

また F 農園では、就労訓練の休憩時間や経営主夫妻を含む従業員の昼休みには、上記の作業場の右側にある生活スペースが上手に活用されている。

関連項目

農作業による訓練・研修 (18 頁)、静岡県における農業分野の障害者就業支援 (38 頁)、ワーク I 事業所 (40 頁)

横浜市における農業分野の障害者就労支援

神奈川県横浜市では、市福祉局と市環境創造局の連携により、平成4年度から、知的障害者に研修・訓練の機会の提供や、障害者受入れ農家への費用等の一部助成による就労支援を行っている。

●横浜市における経緯と展開

神奈川県横浜市では、全国に先駆け、平成4年度から市単独事業である「障害者農業就労援助事業」により、就労を希望する知的障害者を対象とする研修を行い、農業分野等で適性にあった職場開拓や、就労後の定着等について援助を行っている（市の直接支援は平成18年度まで）。

きっかけは、それまでに当時の養護学校から作業訓練の受入れを行っていた1軒の農家をモデルケースとしたことによる。事業開始年の平成4年に6千万円をかけて牛舎や鶏舎等、農場を整備し、市内の障害者福祉組織に事業委託する形で上記の支援事業をスタートさせた。

事業委託を受けた障害者福祉組織では、スタッフ3人による農業班を設置し、事業によって農場を整備した農家や、研修に協力する農家の畑を活用し、障害者に対する農業研修を行っている。農場を借りている農家からは農業技術に関する支援も受けている。

研修用の農場における基礎研修



平成4年に整備した農場では、牛舎の清掃やえさやり、畑での作付・収穫、ハウスでの園芸作業の他、生活訓練も行われる。

協力農家における応用研修



市内の協力農家の畑では、肉牛肥育や養豚、畑、園芸、造園等の一般就労に向けた実践的な研修が行われる。

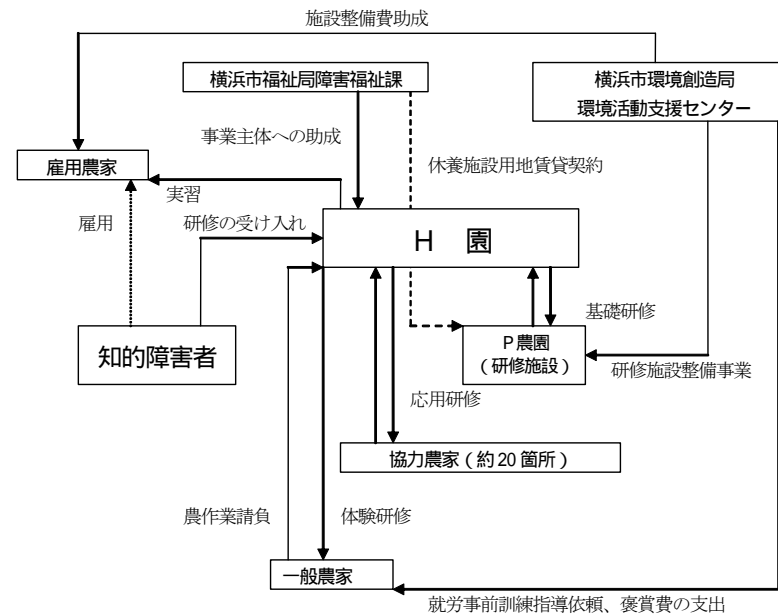


図 - 4 横浜市障害者農業就労援助事業のしくみ

図 - 4は、事業に関連する組織や農家との関係を示したものである。この事業に関する農家は、基礎研修用の農場を提供する「P農園」の他、応用研修（主として研修2年目に受ける一般就労に向けた応用的な農作業研修）への「協力農家（市内約20箇所）」、研修の受入れを体験するために農作業受委託を行う「一般農家」、さらに、応用研修を通じて一般就労へと進み研修生との雇用関係に至った「雇用農家」の4種類がある。

事業では、農場整備や研修の受入れ等に応じて、「P農園」には研修施設整備に関する助成、体験研修を行う「一般農家」には褒賞費、障害者雇用の受入れを行う「雇用農家」へは施設整備助成が行われた。

関連項目

農作業による訓練・研修（18頁）、就労希望者の職場実習（22頁）、職場への定着支援（32頁）、H園（48頁）、L牧場（50頁）

H園 (神奈川県横浜市、就労支援事業)

訓練事例

神奈川県横浜市にあるH園は、知的障害者の支援組織による事業所であり、就労移行支援（一般型）と就労継続支援（B型）を行っている。平成4年より横浜市からの委託により障害者農業就労援助事業を行う。

●訓練機関の概要

神奈川県横浜市のH園は、知的障害者に対し相談・就労・授産の支援事業を行う財団法人による事業所であり、平成19年度からは就労移行支援（一般型）と就労継続支援（B型）の事業を行っている。H園では、平成4年より、隣接するP農園の農場施設を利用しながら横浜市の障害者農業就労援助事業を実施している。この事業では、横浜市がP農園内に整備した牛舎、鶏舎、ハウス、休憩舎等を実習農場として借りている。また、研修の際、スタッフは、P農園の経営主より農業に関する技術指導を仰ぎながら障害者に対する農作業指導を行っている。

研修は2年間で、はじめの1年間で基礎研修（かまの握り方や牛の扱い方等の基本的な農作業訓練と生活訓練）を行い、後半の1年間で応用研修（肉牛肥育、養豚、畑等、協力農家の農作業を実践的に研修し、就労のステップとするもの）を行いながら一般就労を目指す。

研修用の農場における花苗の栽培管理 事務室の清掃も訓練の一環



研修用の農場のハウス内では、花の栽培管理訓練を行う。写真はパンジーの苗の雑草取りの様子。



朝一番の作業は、研修用の事務室の清掃から始まる。

牛舎の清掃



毎日、午前中は研修用の農場の牛の世話（牛舎の清掃と餌やり）を行う。牛は全部で50頭いるため、農場に残った研修生全員で行う。

餌やりの準備



H園のスタッフが配合した飼料を研修生が牛舎まで運び給餌する。牛への餌やりも力仕事であり、少しずつ運ぶ量を増やす。

協力農家の畑における雑草刈り（応用研修）の様子



市内に約20箇所ある協力農家の畑や牧場に応用研修に出かける。写真は、畑の雑草取りの訓練の様子。



カマを使って雑草を取った後、全員で刈り取った雑草を一箇所に集め、廃棄する。熊手等の使い方もこのときに覚える。

●訓練のポイント

H園では、自立支援法に対応した現在の事業体制になる前の平成17年度までに42人を卒業させ、そのうち40人が就労し、農業関係に16人が就労している。基礎研修と応用研修を通じて本人の適性を見る機会が長いので、就労後の定着率も7割を超えている。

関連項目

農作業による訓練・研修（18頁） 就労希望者の職場実習（22頁）

L 牧場 (神奈川県横浜市、肥育牛)

受入れ事例

肉牛 50 頭を生産する有限会社法人。肉牛以前は、70 頭の酪農を行っていた。横浜市からの紹介で、平成 7 年より知的障害者の男性（現在 30 歳）1 人を雇用している。

●牧場の概要

神奈川県横浜市にある L 牧場は、肉牛 50 頭を生産する有限会社法人である。平成 14 年に経営主（35 歳男性）の母親が病気をきっかけに引退し、息子に代を譲った。現在は、経営主と知的障害のある従業員の 2 人で働いている。

障害者雇用のきっかけは、まだ母親（60 歳）の代に、横浜市の職員（女性獣医）に雇用を勧められたことによる。最初の 2 年間はなかなか仕事（当時は 70 頭の酪農をしていた）を覚えず、土日を利用して P 農園に作業の教え方を教わりに行ったという。

通勤は毎日、市営バスと私鉄を乗り継いで 1 時間以上かけて農場まで来ている。バスや鉄道が事故のときは戸惑うが、遅れてもちゃんと来るので経営主は彼に信頼を置いている。「健常者が嫌がる作業も進んでやってくれる。そのおかげで自分は経営に力を入れられる」と評価する。

牛舎の清掃



朝の最初の仕事は、牛舎の清掃と牛の餌やりから始まる。大抵の仕事は経営主（35 歳、男性）とペアで行う。



牛舎の清掃作業を行う障害者

牛への餌やり



50 頭いる牛への餌やりはかなりの重労働。餌の配合や出荷前の餌やりは難しいので経営主が自ら行う。



1 頭 1 頭に餌をあげていく。たまに餌やりを飛ばしてしまうこともあるが、牛の方から餌を催促するので気づくという。

障害のある従業員の休憩室



休憩時には従業員用に整備した休憩室で休息をとる。昼食はお弁当センターから弁当をとっている。

雇用時に整備した従業員用のトイレ



環境整備は、この従業員用のトイレの他に、事務所兼用の休憩室とシャワー施設を整備した。

●受入れ・訓練のポイント

「時々作業がおろそかになることがあるが、それは障害者も健常者も同じ。状況をよく把握しながら、叱らねばならないときはきちんと叱る方が障害者のためになる」と経営主は語る。

関連項目

職場への定着支援（32 頁）、支援の減少（34 頁）、H 園（48 頁）

広島県における農業分野の障害者就労支援

広島県では、県単事業のハートフル農園支援事業等により、農業生産法人等の新たな働き手の確保による農業の多角的経営と、経済的自立を目指す障害者の社会参加を促進し、共に支えあう地域づくりを進めている。

●広島県における経緯と展開

広島県では、産業として自立できる農業を推進するため、法人育成と農業経営の高度化に取り組んでいる。一方、県の中山間地域では、担い手の高齢化が進み、もうかる農業を行うには、稲作と合わせて、畜産や野菜等による経営の多角化が課題となっていた。

広島県では、農業経営における労働力の確保と障害者の経済的な自立を進め、共に支え助け合う地域づくりを目指し、平成17年度よりハートフル農園支援事業を立ち上げた。

ハートフル農園支援事業は、広島県の県単独事業で、農業生産法人等を対象に、障害者へ就労する場を提供する場合に必要な基盤整備、農業用機械、栽培施設及び園内のバリアフリー化等の生産環境整備に対して2分の1の補助率で助成を行うものである。平成17年度には3箇所が採択され、農園整備が行われた。

K農園での障害者の雇用



安芸高田市K農園では、アスパラガスのハウス増設で農業経営を規模拡大することにより、障害者を働き手として雇用了。

E農園での障害者の生産活動



三原市E農園では、平成8年にぶどう園を開園し、D授産施設との委託契約により障害者の受入れを行っている。

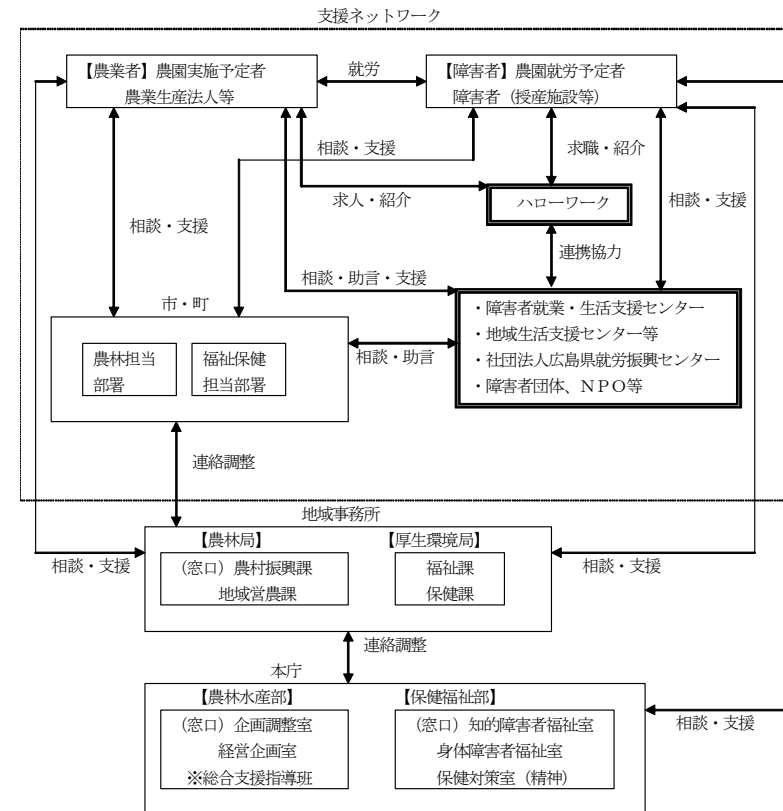


図 - 5 広島県ハートフル農園支援事業の推進体制図

(資料提供：広島県)

図 - 5は、ハートフル農園支援事業の推進体制をみたものである。事業の推進にあたっては、特に農政と福祉の連携が課題となった。具体的には、市町村の担当部署が、ハローワークや就労支援機関、障害者団体等と協力しながら、事業を進めた。

関連項目

農業分野での障害者の生産活動 (30頁)、D授産施設・E農園 (54頁)

D 授産施設・E 農園 (広島県三原市) 受入れ事例

障害者の生産活動の一環として、水稻、ぶどう栽培、有機農業、和牛生産を行う知的障害者の入所授産施設である。ぶどう栽培は、観光ぶどう園での販売補助を含め、E農園から業務受託している。

●授産施設、農園の概要

広島県三原市にあるD授産施設は、社会福祉法人J会が運営する知的障害者の授産施設（定員50名、職員数23名）である。

昭和53年にJ会が社会福祉法人として設立認可され、昭和54年にD授産施設が知的障害者入所授産施設として施設認可された。障害者の生産活動の一環として、6ヘクタルの水稻、1ヘクタルのぶどう栽培（業務受託）、有機農業、和牛生産（黒毛和牛14頭、子牛20頭）を行っている。

一方、同じく三原市にあるE農園は、平成8年に開園した1.7ヘクタルの敷地に1ヘクタルのぶどう棚により1400本余りのぶどう栽培を行う有限会社による農業生産法人である。平成17年度からは、県単事業のハートフル農園支援事業により農業用機械器具の整備を行い、D授産施設との協業（栽培管理の業務委託）により、水稻栽培と野菜栽培にも着手している。

近隣農家からの作業受託を含め、6ヘクタルの水田で水稻を生産



耕うん、田植え、管理、収穫等、一貫した水稻作の作業を障害者の生産活動として行う。



授産施設のスタッフを含め、6～7人で班を組み、市内にある6ヘクタルの水田の畦の草刈りも行う。

有機農法による有機野菜（タマネギ、白菜、大根等）の生産



D授産施設の中でも比較的障害の重い訓練生が野菜栽培に携わっている。



収穫した野菜は、選別作業をした後、E農園の直売コーナー等で販売する。

和牛（肥育・繁殖牛）の生産



300アールの敷地で和牛の飼育管理と200アールの飼料畑で牧草の栽培管理を行う。

ぶどうの栽培管理と販売補助



ぶどう生産は、E農園から栽培管理と収穫時期の観光ぶどう園での販売補助を業務受託している。

●就労訓練のポイント

授産施設の特徴を生かし、施設の職員と障害者（入所者）が一体となって農業生産に取り組んでいる。農業生産に携わる施設職員は、元々農業の未経験者が多いが、経験者もおり、生産技術面を助けている。訓練生の工賃は、施設の基準により支払われている。

関連項目

農業分野での障害者の生産活動（30頁） 広島県における農業分野の障害者就労支援（52頁）

IV章 支援方法

a . 指導方法

指導方法に関しては、現場において雇用者（農家等）が障害者に対して指導する際のポイントを具体的な事例を示しながら解説する。

表 - 1 指導方法に関する事例

一般に関する指導
ルールの明示
障害特性の把握と情報の共有
農作業に関する指導
作業工程の分割
作業工程の組み立て
言葉によらない指示

b . 支援方法

障害者が農家に就労する際の支援について解説する。福祉・労働面の助言者（ジョブコーチ等）と農業面の助言者が連携することが望まれる。

表 - 2 支援方法に関する事例

支援方法
自然な形での支援体制の形成
本人に合った作業や職場との出会い
経営計画の作成
職場の環境整備
作業器具の工夫

ルールの明示

一般に関する指導

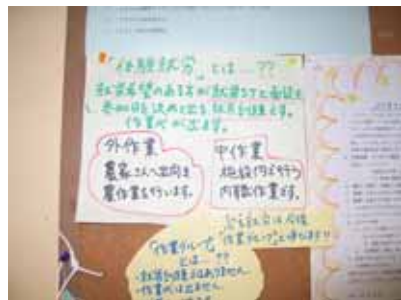
危険の回避等の仕事に関する注意事項や職場生活に関する決まり事等、就労する上で守らなくてはならないルールを明文化し、障害者が見やすい場所に、はっきりと理解しやすい形で掲示する。

●支援事例の概要

障害者が就労する際に、仕事や職場での生活に関する指導において重要なことは、職場のルールを障害者本人に正しく伝えることである。ルールには、仕事に関するもの（作業方法の指示や仕事における作業態度、安全性の確保等）や、職場生活に関するもの（休憩時間のとり方、職場内での身だしなみ等）等がある。

静岡県浜松市の就労支援組織ワーク I 事業所では、週に5日、事業所の利用者に対して就労訓練（協力農家から受託した作業による農作業訓練等）を実施している（下記写真）。就労訓練の参加者は、担当作業が苦手な人やこれまでに就労に失敗した経験を持つ人もいる。そうした利用者に、働くためのルールに関して、事業所内にポスターを掲示するとともに、朝礼時に口頭で話すことで再確認している。

就労訓練に関するルールの確認

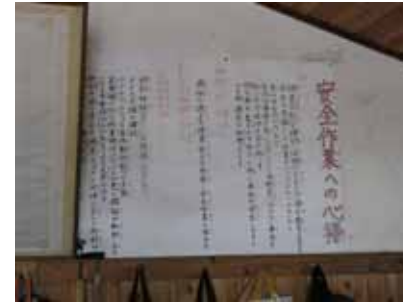


朝礼での就労訓練に関する掲示。参加方法や賃金の有無等について明記してある。



朝礼での就労訓練に関する説明。参加の心構えやその日の作業内容を口頭で確認する。

仕事に対する心得の掲示

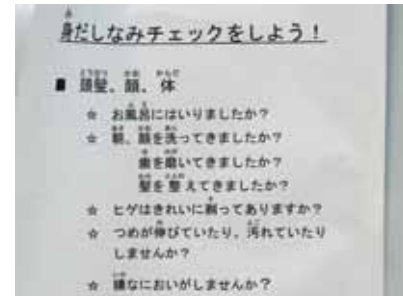


健康状態や気のゆるみについて確認し、適度な休憩をとるように促す。



仕事をする上での態度に関する注意。準備やトイレは早めにすませる等。

職場生活に関する注意事項の掲示



訓練施設における身だしなみに関する注意のための張り紙。



圃場から事務室に上がる際の、靴や服の汚れを落とすことを確認する張り紙。

●障害特性への配慮のポイント

従業員によっては、一事に集中すると他への注意が不足したり、指示や注意を受けると過度に緊張してしまう場合がある。あらかじめ守るべき注意事項を目につく場所に掲示しておけば、これらの場合にも有効である。

関連項目

農作業による訓練・研修（18頁）、ワーク I 事業所（40頁）、H園（48頁）

障害特性の把握と情報の共有

障害者が持っている障害特性を把握する。一方、それらの障害特性の内容を含む、障害者の支援に必要な様々な情報を、支援にあたる人の中で共有しあう。

●支援事例の概要

農業分野に限らず、障害者就労を受入れる際には、受入れる障害者が、どのような障害特性を持っているかを把握し、その上で、受入れを支援する人の中で、それらの情報を共有することが不可欠になる。

障害特性の把握では、障害者が現場で行う農作業（与えられた課題）を実行するにあたって、作業能力等の障害特性に加えて、社会生活能力、家族の協力体制等を総合的に把握する（下ならびに右頁上段写真）。

一方、情報の共有に関しては、実習参加者や雇用される障害者について、その人がそれまでに所属していた福祉施設や支援学校等の担当者があらかじめ把握している情報を含め、実習期間や試行雇用期間にあつたに明らかになった障害特性等の情報を、支援者間で共有し、就労支援に役立てる（右頁下段写真）。

就労現場における障害特性の把握



左の男性は精神障害があり、就労当初は周りの人の目を気にしすぎる傾向があった。



写真の女性は、手に障害があるため、カッターを持つことが困難であった。

訓練等における障害特性の把握



右の男性は、花苗の草取り作業の際、雑草と一緒に花の芽まで抜いてしまうことがあることがわかった。

職場実習における障害特性の把握



写真の男性は若年性認知症があり、作業の済んだ箇所を忘れることがあるため、援助者の指示により印を置くことになった。

支援者間での情報の共有



職場実習を開始するにあたり、就労希望者の障害特性等を報告しあい、支援者間で共有する。



職場実習の途中で、実習における訓練者の課題分析の結果について確認する。

●障害特性への配慮のポイント

集められた障害者の障害特性等に関する情報は、個人情報にあたるものであるため、情報の共有の際にも、情報の取り扱いには特に注意が必要となる（守秘義務とともに、本人の同意が必要）。

関連項目

就労希望者の職場実習（22頁）、試行雇用（26頁）

作業工程の分割

農作業に関する指導

障害者を農作業に従事させる際に、一度に覚えられる作業単位や、担当する障害者の作業能力を踏まえ、作業の工程を分割する。それにより、障害者ができる作業を増やし、健常者が判断作業に専念できる。

●支援事例の概要

農業分野で障害者就労を受入れる際には、健常者では1回で行う作業をいくつかの工程に分割することが多い。

知的障害者の場合、複数の手順を一度に覚えることが苦手であったり、大きさや重さ、状態を判断しながら作業することは困難なことが多い。1つの作業を複数の行程に分割することで、障害者が多くの作業に参加できるようになる。

観賞植物の挿し芽作業の事例では、枝から挿し芽を切り、ポット苗に挿し芽をさすまでの作業を、①枝から挿し芽を切る、②ポットに土を入れる、③専用棒で土に穴をあける、④穴に挿し芽をさすという4回の行程に分割する。それにより、作業や指示が容易になると同時に、以前は障害者には複雑だった作業を、障害者にも担当できる作業に変えることができる（下記写真）。

観賞植物の挿し芽作業の作業工程の分割



伸びた枝の先端部分（穂）を剪定ばさみで切り取る。「上から4つ目の葉の下2センチ」と指示する。



ポットに土を入れる。「土をやわらかく入れて、トントンと浮かして落とす」と指示する。

挿し芽作業の分割（つづき）



専用の棒を使い、ポットの真ん中に挿し芽用の穴をあける。さす深さが一定になるように、棒には赤い印をつけてある。



1つ前の工程であけた穴に苗（挿し穂）をさす。

シイタケの収穫作業の分割



健常者が、収穫可能なシイタケを判断し、摘み取りながら置いておく。



知的障害者が、コンテナにシイタケを集めていく。

●障害特性への配慮のポイント

作業工程を分割することで指示が理解でき、実行しやすいものとなる。上記のシイタケの収穫作業のように、判断を必要とする作業についても、障害者にもできる作業をつくりだすことができる。

関連項目

農作業による訓練・研修（18頁）、F農園（44頁）

作業工程の組み立て

分割した作業について、複数の作業を組み合わせることによって一日の作業に組み立てる。また、畜産のような周年作業がない場合にも、複数の作業を組み合わせ、月作業や年間作業に組み立てる。

●支援事例の概要

農業分野での作業の特徴の一つとして、一日の中で、午前と午後で作業内容が異なったり、天候によって急に作業内容が変更になる等、複数の作業を組み合わせることによって一日の作業を組み立てることが多い。また、畜産のように一年を通じて同じ作業が繰り返される場合を除き、月や季節ごとに作業や作目が変わることも少なくない。

一日の作業工程の組み立てでは、障害者の作業能力を考慮しながら、担当可能な複数の作業を集め、休憩時間を確保しながら一日分の作業として組み合わせる。その際、天候による突然の作業の変更についてもあらかじめ配慮しておく（右頁写真）。

月間あるいは年間の作業工程の組み立てに関して、特に年間の作業工程の組み立てでは、畜産のような周年作業がない場合には、季節により異なる作業を年間作業として組み合わせることになる（下記写真）。

年間の作業工程の組み立て



冬期間は菌床シイタケの栽培から出荷までの作業を行う。



左の写真の男性（障害者）が、夏期間はレタスの生産作業を手伝う。

1日の作業工程の組み立て



午前中の作業として水耕野菜の出荷調整作業をしている様子。



障害のある従業員と一緒に昼食をとっている様子。



午後の作業では、まず、トレイの洗浄作業を行った。



トレイの洗浄が終わり、段ボール箱の組み立て作業に取りかかる。

●障害特性への配慮のポイント

農業分野の場合、一日中忙しく、一度に多くの労働力を必要とする農繁期と、比較的作業が少なく、多くの労働力を必要としない農閑期がある作目が少なくない。そのため、農繁期と農閑期がある作目の経営を行う農家や農業法人において障害者を受入れる場合、農閑期における障害者の担当作業の確保が、通年雇用に対する課題となる。

関連項目

作業工程の分割（62頁）、A農園（42頁）

言葉によらない指示

言葉では理解しづらい作業について、説明板に作業方法を書いたり、実際に実物を見せることで、理解の曖昧さをなくす。また、作業予定や指示内容を指示板で示すことによって、障害者自らの確認を促す。

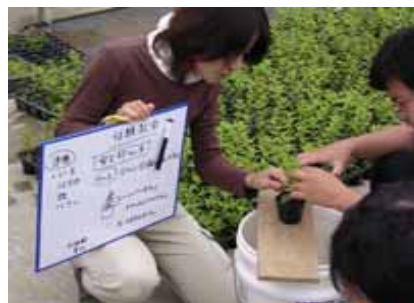
●支援事例の概要

農作業の中には、畑の石拾いやシイタケの収穫作業、花苗の挿し芽取り等、石の大きさやシイタケのかさの開き具合といった大きさやタイミングをよく理解しながら進めることを必要とする作業が多い。その際、大きさやタイミングの指示があいまいであると、結果的に指示と違った作業をしてしまう場合が少なくない。

あいまいな指示をさけるためにも、実物を見せて大きさを示したり、作業手順を図に示すことによって、作業手順を自らが確認しながら作業を進めることが可能となる（下記写真）。

一方、指示内容を指示板に示すことのもう一つの目的として、その日の作業内容や月間の作業内容をあらかじめ、指示板に掲示することによって、作業者がいちいち監督者から言葉で指示を受けずに、自ら内容を確認しながら作業できることがある（右頁上段写真）。

説明板を用いた作業方法の解説



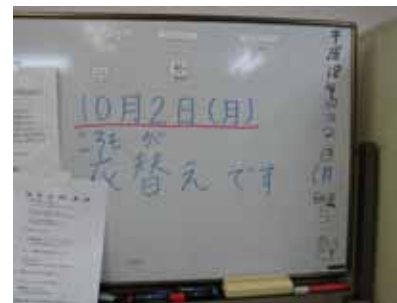
ホワイトボードを使って作業手順を訓練生に説明している様子。

実物を見せて曖昧さをなくす



畑の石拾い作業の際、拾う石と拾わない石の大きさの相違を、実物を見せて理解させる。

障害者への指示をホワイトボード等に記入して伝える

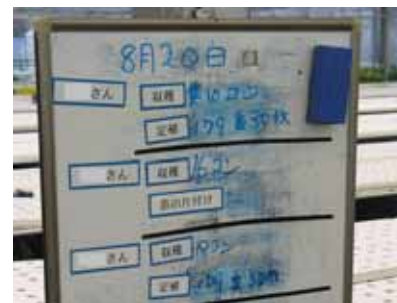


その日の指示内容をホワイトボードに書いておく。



月間の作業予定を予定表に記入して障害者に伝える。

個人別の作業内容を記入して、担当作業をわかりやすくする



個人毎の作業予定をホワイトボードに書いて指示する。



コンテナに作業者の名前を書き、自分の作業分を確認しやすいよう工夫している。

●障害特性への配慮のポイント

個人毎の作業予定表を掲示したり、コンテナ等に表示することによって、障害者が自分の担当作業の内容や作業の進捗状況を確認しやすくする一方、監督者も障害者の作業能力の把握に役立てることができる（本頁下段写真）。

関連項目

農作業による訓練・研修(18頁) ワークI事業所(40頁) A農園(42頁) H園(48頁)

自然な形での支援体制の形成

障害者の中には意思表示が苦手なために、作業上の問題や本人の体調の悪化等を直ぐに周囲に伝えられない場合がある。そこで、周囲の人たちが協力し合うことにより、自然な形で支援できる体制をつくる。

●支援事例の概要

岐阜県高山市のB農園では、ホウレンソウの出荷調整作業を行う際に、健常者と障害者が一緒に組で作業を行っている。そのため、障害者が作業上で判断に困ったり、次の作業指示を仰ぐ際に、近くにいる健常者から判断や指示を受けることにより、障害者専任の担当者なしで日常の作業が進む（ナチュラルサポート）体制を作り上げている（下記写真）。

また、静岡県浜松市のF農園では、経営主夫妻と障害者2～3人が一緒に花の栽培管理・出荷調整作業を行っている。その際、経営主自ら障害者に積極的に話しかけることによって、気軽に相談できるような職場の雰囲気づくりに配慮している（右頁写真）。

一方、静岡県浜松市のA農園では、17人の障害者がいるため、障害者専任の担当者を置いており、障害者が気軽になんでも相談できる相手として心と体の状態に気を配っている。

障害者と健常者が組作業を行いながら健常者が障害者をフォローする



B農園では、健常者が障害者（手前の女性）と一緒に作業をすることで、自然にフォローする体制をつくりだしている。



障害者（手前の男性）は、わからないことがあれば、近くにいる健常者に尋ねることで問題を解決できる。

経営主が障害者に声かけを行う



F農園では、経営主が障害者にときどき声をかけて緊張をほぐす。



小さな職場では、経営主と障害者の距離が近く、自然なフォローがしやすい。

障害者担当職員が障害のある従業員に声かけを行う



A農園では障害者担当の職員を置き、障害者の体調等に気を配っている。



働きはじめて間もない障害者に対しては、作業を手伝いながら職場への適応を援助する。

●障害特性への配慮のポイント

農業分野での受入れでは、A農園のように障害者専任の担当者を置ける場合は多くない。代わりに健常者と障害者が組作業を行なう等、身近に健常者がいることを上手に利用すると無理なく自然体で助言する体制をつくりやすい。

関連項目

静岡県における農業分野の障害者就業支援（38頁） A農園（42頁） F農園（44頁）

本人に合った作業や職場との出会い

障害者が訓練・研修や障害者の生産活動、職場実習を通じて、本人に合った作業を見つけたり、受入れ側の経営主等が雇用する障害者との相性を確認する。また、双方を知る第三者が適性を見て両者を引き合わせる。

●支援事例の概要

マッチングには、障害者が自分がやりたい「職種や職場に出会う」という意味のマッチングと、障害者と受入れ側（農家等）がお互いに「働きたい、受入れたい」という「人と人が出会う」という意味のマッチングとがある。

静岡県浜松市の事例では、就労支援組織ワーク I 事業所が行う農作業体験訓練は、市内約 20 箇所の協力農家の畑やハウス等で農作業訓練を行っており、参加する障害者が自分に合った作業や働きたい職場に出会う機会の一つとなっている（下記写真）。

一方、農作業訓練や職場実習、あるいは支援学校の農業実習は、受入れ側の農家等の人にとっても、自分の経営で使ってみたい、この人なら安心して働いてもらえると、受入れ前に障害者の作業や生活姿勢等を見る機会としても有効である（右頁上段写真）。

農作業訓練を通じて、障害者が本人に合う職場を探す



農作業体験訓練も、障害者が自分に合った職場、作業を見つける重要な機会の1つになる。



左の女性は、体験訓練を通じて雇用に至った。

受入れ側も、訓練や実習の機会を通じて、障害者を見る



農作業による訓練において、協力農家の経営主が障害者の作業をみている様子。



特別支援学校の農場実習において、受入れ農家の経営主が生徒の作業をみる。

職場実習でのマッチング



職場実習において、障害者と受入れ農家の人が一緒に作業をしながら双方を観察する。

マッチングが雇用に至ったケース



障害者と受入れ農家の両方をよく知る第三者が両者を引き合わせて就労につなげる。写真では獣医による引き合わせで就労に至ったケース。

●障害特性への配慮のポイント

農作業体験訓練への協力や職場実習の実施は、障害者にとっても新しい職場や作業に出会える貴重な機会となると同時に、受入れ農家（農業法人等）にとっても、自分の農場の作業がどのような形で障害者が行なえる作業にできるか検討する機会として活用できる。

関連項目

農作業による訓練・研修（18 頁） 就労希望者の職場実習（22 頁）、F 農園（44 頁） H 園（48 頁）

経営計画の作成

障害者就労の受入れは、単に受入れ側にとって社会的貢献にとどまらず、障害者の労力を活かした作目の導入等、新たな事業展開の契機にもなる。その際、しっかりとした経営計画の作成が重要なポイントとなる。

●支援事例の概要

静岡県浜松市のA農園では、約50人の社員（パート、研修生含む）のうち、17人の障害者が就労している。A農園では、「農を通じた働きの場づくり」を目指し、1996年より市内の障害者就労支援組織と連携しながら障害者の雇用と研修の受入れを行っており、障害者が主体となり栽培管理を行うハウスを「ユニバーサル農園」と名づけ、障害者をはじめとする全ての人が楽しく働ける場づくりにチャレンジしている。その一つであるミニチンゲン菜の生産では、経営主の経営計画の元、工場の様な工程管理を行うことで、品質・コスト管理を実現している（下記写真）。

一方、広島県では、2005年、2006年に県単独により農業分野での障害者就労に関する支援事業を実施している。その中で、事業の実施にあたり、事業主体にハード整備に合わせた障害者の雇用をはじめとする経営計画づくりを求めている（右頁写真）。

障害者が主に作業する水耕栽培について語るA農園の経営主



経営のやり方によっては、障害者だけの労力でも、しっかりとした利潤を出せる経営が展開可能と語るA農園の経営主。



A農園では平成20年より、新たにBag栽培という方法で、障害者だけによるトマト栽培に取り組んでいる。

入所型授産施設が農地を借りて、水稻や露地野菜を経営する事例



E農園では、D授産施設への栽培管理の業務委託により水稻と野菜栽培を拡張した。



重度に近い障害をもった施設利用者は、野菜栽培管理（水遣り等）を担当している。

障害者の受入れに合わせ、新たな作目の導入と施設整備を行った事例



広島県のK農園では、県の支援事業より一部補助を受け、ハウスを整備した。



支援事業をきっかけに2名の障害者が就労した。

●障害特性への配慮のポイント

障害者就労の受入れは、単に障害者ができる作業を障害者にやってもらい、それに対する対価を支払うということにとどまらない。これまで手が多くかかった作業を障害者に担当してもらうことで、新たな作目導入のきっかけとなる等、事業展開の契機につなげることもできる。そのためには入念な経営計画づくりが不可欠となる。

関連項目

A農園（42頁） 広島県における農業分野の障害者就労支援（52頁） D授産施設・E農園（54頁）

職場の環境整備

障害者就労の受入れにあたって、トイレや休憩スペースを整備したり、作業スペースにおける段差の解消等を行う。あわせて職場内で働く人が障害者についての理解を深める等、職場内の人的環境の整備も行う。

●支援事例の概要

障害者の雇用や研修の受入れを計画する際には、事前に休憩スペースやトイレの整備とともに、作業スペースを含め、段差の解消ができているか等、障害者にも配慮したハード（建物）の環境整備ができていないかを確認し、必要に応じて整備を行う。整備する上での最低条件は、身体障害の場合、外部からの出入りに段差がない、障害者が出入りする部屋は入り口の大きさが確保され、障壁がない等、精神障害や知的障害の場合、トイレが使いやすい等がある（下記写真、右頁上段写真）。

一方、ハード（建物）の環境整備とともに、ソフト（障害に関する理解、職場の人間関係等）の環境整備も重要となる。具体的には、障害者の体調を気遣ったり、周囲の人とのトラブルに配慮するための職員を置いたり、職員が障害者受入れに関する講習会等に参加するといったものがある（右頁下段写真）。

従業員用のトイレの整備



写真は従業員用（健常者も利用する）のトイレの整備事例（岐阜県高山市M農園）。



写真は障害のある従業員を雇用するのに合わせて整備した簡易トイレ（神奈川県横浜市長牧場）。

従業員用の休憩スペースの整備



養豚部門の職員と障害者が利用する休憩室の外観（鹿児島県南大隅町N農場）。

休憩室の内観



昼休みの他、10時と15時に休憩時間があり、皆がくつろぐ（岐阜県高山市M農園）。

障害者担当の職員の配置



障害者の受入れ人数が多い事業所では、障害者担当の職員を置くところもある。

講習会等への参加



障害者を受入れる前に、講習会等に参加して障害者の受入れの準備をする。

●障害特性への配慮のポイント

既に環境整備が行われている場合は、特に新たな環境整備が必要とならない場合もある。しかし、車イスの障害者が利用できるトイレがない等、十分な環境がまだ整っていない場合には、障害者の受入れを機に整備する。その際、正式雇用の場合には、改修費補助が出る場合がある。

関連項目

障害者就労に関する意識啓発（16頁）、試行雇用（26頁）、農業分野での障害者の生産活動（30頁）、自然な形で支援体制の形成（68頁）

作業器具の工夫

簡単に操作ができる根きりカッター台、必要な回数だけ確実に実施できるトレイの洗浄専用機等、作業器具に工夫を加えることで、障害者による作業の幅を広げることができる。

●支援事例の概要

障害者の就労支援策の一つとして作業器具の工夫がある。障害者に一つの作業をさせようとした際に、障害のために作業が困難な場合でも、適切な補助器具を用意することで作業が可能になる場合も少なくない。

ここで紹介する水耕野菜の根きり作業用のカッターやトレイの洗浄専用機、花の挿し芽作業の際に穴あけに用いる目安棒等は、障害者が作業している現場で受入れ農家と支援者が知恵を出し合って開発したものである。

開発にかかる費用は、ほとんどお金がかからないものから、数10万円の開発費がかかるものまで様々だが、一度開発すれば、他の障害者にも使える場合が多く、誰でも安全に容易に使えるものになっている。

水耕野菜の根切り作業用に開発した専用カッター



当初は片手の指に障害のある従業員が根切り作業できるように開発したものだが、写真の知的障害のある従業員をはじめ、数人の人にも活用されている。

作業をする人に対して直角にカミソリの刃が固定されており、水耕野菜（事例はチンゲン菜）の根っこ部分を落とすだけで根切りができる。

トレイの洗浄作業用に開発した機器



出荷調整に使用するスチロール製のトレイを水洗いするために開発した専用機。

プロペラ状のはげが回転し、トレイを1回差し込むだけで水洗い作業が完了する。

挿し芽作業用に開発した目安棒



花苗の挿し芽作業の際、土に一定の深さの穴を開けるために作った目安棒。

目安棒は、棒にビニールテープを巻き、色で長さがわかるように工夫している。

●障害特性への配慮のポイント

障害者にとって農作業が困難になる要因の1つに判断が上手にできないことがあげられる。今回の後者の2つの事例では、トレイを何回も洗い過ぎてしまう、挿し芽作業の穴あけの深さが一定にできないといった障害特性から来る制約を克服する効果を果たしている。

関連項目

静岡県における農業分野の障害者就業支援(38頁)、ワークI事業所(40頁)、A農園(42頁)、F農園(44頁)

V章 Q&A

V章では、農業分野での障害者雇用についてよくある質問を紹介する。

※各問の質問者の分類の欄は、質問者の主な立場を参考までに示したものです。

(福祉=福祉施設、教育=教育施設の省略)

雇用について

問1 雇用したいときや就労全般についてどこに相談したら
よいか知りたい

農業者等

📌 障害者の雇用に関する相談窓口として、次のような組織等があります。

ハローワーク(全国約550か所)

障害者向けの職業相談や職業紹介を実施しています。

地域障害者職業センター(都道府県ごと)

(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構の地域障害者職業センターでは、障害者に対しては職業評価、職業相談、事業主向けには、職務内容や指導方法、定着に係わる相談を実施しています。

高齢・障害者雇用支援センター(都道府県ごと)

各種助成金に係わる相談を行っています。

障害者就業・生活支援センター(全国約200か所)

就業及びそれに伴う日常生活上の支援を必要とする障害者に対して、職業準備訓練や職場実習のあっせん等の就職に向けた準備支援、関係機関との連絡調整等の就業面での支援や生活面での支援を行います(平成20年度で全国205か所)。

農林水産省経営局就農・女性課女性・高齢者活動推進室及び 農政局経営・事業支援部経営支援課(地方ブロック毎)

農業分野における障害者就労に関する施策に関しては農林水産省経営局就農・女性課女性・高齢者活動推進室(tel 03-3502-6600)及び農政局経営・事業支援部経営支援課(地方ブロック毎)にご相談ください。

問2 障害者の雇用にあたり、支援制度について知りたい

農業者等

📌 次のような支援制度や助成制度が活用可能です。市町村等が独自で支援策を展開している地域もあります。まずは相談することが重要です(相談先は問1)。ただし、活用には満たすべき条件があります。

職場適応訓練(実習生や訓練生の受入れ支援)

都道府県知事が事業主に実地訓練を委託し、終了後も引き続き雇用してもらう制度です。訓練期間は6か月(重度の場合は1年)以内。期間中の委託費は1人につき1か月2万4千円(重度の場合は2万5千円)。

障害者試行雇用(トライアル雇用)事業

障害者を一定期間、試行の形で受入れ、雇用のきっかけをつくるための制度です。試行期間は原則3か月。終了後に事業主に対し、トライアル雇用奨励金(原則対象者1人あたり1か月4万円)が支給されます。

職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援事業

障害者が職場に適応できるよう、ジョブコーチが職場に出向いて事業者と障害者双方に直接支援を行います。支援期間は2~4か月が標準。

精神障害者ステップアップ雇用奨励金

一定期間をかけて段階的に就業時間を伸ばし、常用雇用をめざす制度です。助成期間は最長1年間。1人あたり1か月2万5千円が事業主に支給されます。

特定求職者雇用開発助成金

ハローワークなどの紹介により継続雇用の労働者として雇い入れた事業主に対し、支払う賃金の一部を助成するものです。助成期間は1年~1年半。助成額は40万円~120万円。

問3 障害者と農作業とのマッチングについて教えてほしい

福祉、教育

📌 自分の地域で、農家や福祉施設で農作業の受入れがあるかを調べるところから始めます。

障害者本人が農作業との相性を知るには、実際に農作業を体験してみることが一番です。そのため、身近に農作業訓練や農作業の就労が出来る受入れ組織や農家があるかをまず調べます。相談窓口は問1を参照します。

問4 障害者の雇用にあたり、特別な研修等は必要ですか **農業者等**

- レ 農作業は天候や作物の生育状況等で毎日行う作業が異なります。又、収穫適期の見定め等、熟練した農作業補助者でも難しい作業があります。しかし、障害者だからできないというものではありません。時間を要する点はありませんが、十分な準備、訓練を重ねた障害者の方々が農作業等に取り組みされている事例もあります。むしろ雇用側の理解と受入れ体制が重要です。

詳しくは、本書のⅡ章「就労受入れまでの流れ」をご参照ください。

問5 賃金の基準はありますか。最低賃金は守るものですか **農業者等**

- レ 障害者に払う賃金については、個々の事業所（農家等）の経営状況と障害者自身の就労状況に合わせて適正に決定します。

精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者、試の使用期間中の者等のうち、都道府県労働局長の許可を受けたときには、最低賃金の減額の特例が受けられる場合があります。

基本的には“雇用”した場合、その最低賃金については、労働者（労働基準法第九条に規定する労働者。同居の親族のみを使用する事業又は事務所に使用される者及び家事使用人を除く）には適用することが法律（労働基準法）で義務付けられています。

作業及び作目等について

問6 障害別に適した作業を教えてください **支援機関、教育**

- レ 障害別に適した作業と考えるのではなく、あくまで本人の適性をみるのが大切です。

本人の適正を知るための方法としては、本書Ⅱ章の「農作業による訓練・研修」（18頁）、「就労希望者の職場実習」（22頁）、「試行雇用」（26頁）などの方法もあります。

問7 収穫等、判断作業の支援方法について教えてください **福祉**

- レ 極力パターン化したり、視覚的にとらえられるようツールを工夫すること等、誰が行っても間違えないような作業行程とすることが必要です。

例えば、作業分解することにより収穫適期の判断は健常者にまかせ、収穫のみ障害者の方にまかせるという方法もあります。

問8 稲作の場合の、障害者の作業について教えてください **福祉**

- レ 障害の程度もありますが、訓練によっては小型機械（トラクター等）を扱える人もいますし、大型機械の作業補助等もあるでしょう。ジョブコーチ等に相談し、適性をみながら、どの作業も少しずつ出来るように教える気持ちが必要です。

問9 冬場や雨天時に出来る作業はありますか

福祉

- レ 農作業には、出荷箱の組立てや収穫用のトレイの洗浄等、夏場や多忙時、および屋外では出来ない作業があります。

冬場の作目の事例として、本書の中では、岐阜県高山市における夏場にトマトやホウレンソウを収穫し、冬場に菌床シイタケを収穫する事例を紹介しています(64頁参照)。

問10 これまでにどのような作目に就労しているか教えてほしい

教育

- レ 施設野菜や施設花き、畜産、農水産物の加工等、様々な作目で就労しています。農業分野での就労・訓練事例については、平成19年度に作成した「農業分野における障害者就労の手引き-作業事例編-」も合わせてご覧ください。

「農業分野における障害者就労の手引き-作業事例編-」の閲覧

http://www.naro.affrc.go.jp/publicity_report/pr_report/files/sagyoujirei_h19.pdf

支援方法について

問11 休憩時間の過ごし方について教えてほしい

福祉

- レ 健常者の場合と基本は変わりません。労働基準法に従い休憩をとります。しかし、定期的な休憩等、医師等の指示や本人の申し出がある場合には配慮する必要があります。就労開始(雇用契約)時に、ジョブコーチ等も交え、十分打合せる必要があります。

休憩時間の取り方や休憩室の整備については、本書IV章の「作業工程の組み立て」(64頁)や「職場の環境整備」(74頁)も合わせてご覧ください。

問12 暑さや寒さ対策をどのようにすればよいか教えてほしい

行政

- レ 特に健常者の対策と変わりはありません。ただし、暑さや寒さを自分から訴えることが不得意な人もいますので、周りの人が声をかけあいましょう。

本書II章の「職場への定着支援」(32頁)、IV章の「自然な形での支援体制の形成」(68頁)も合わせてご覧ください。

問13 いつも障害者のそばにいる必要がありますか

農業者、教育

- レ 健常者の場合と同様、作業内容や習熟度合に応じて作業管理を行うことが基本です。一方、障害者の中には、一人きりで作業をするのが困難な人や一人きりで作業を好む人もいます。障害者個人の特性に合わせてしますが、健常者との組作業で作業に慣れてもらう方法もあります。

問14 雇用に関するトラブル等の相談先、対処方法を知りたい

教育等

- レ 障害者に関するトラブルが生じた際は、必ず、雇用時に関わったハローワークや就労支援組織(障害者就業・生活支援センター等)等を交えて対処するようにします。

問15 雇用の際の支援体制をどのように作るかを知りたい

教育、行政

- レ 障害者の自立を応援しようとしている就労支援組織や行政機関、教育機関、福祉施設、農業者等を巻き込んでいく必要があり、お近くの就労支援組織(障害者就業・生活支援センター等)でもご相談に応じています。

情報について

問 16 障害者が農作業を行っている福祉施設を見学したい 支援機関等

- レ 農家ででの雇用事例を含む障害者の就労事例については、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構の障害者雇用リファレンスサービス等があります。

見学については、個々の受入れ事業所にご相談ください。

(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構の障害者雇用リファレンスサービス
<http://www.jeed.or.jp/> のホームページをご参照ください。

問 17 福祉施設利用者の農業への就労実態を教えてください 福祉

- レ 福祉施設における障害者の就労事例については、(独) 高齢・障害者雇用支援機構の障害者雇用リファレンスサービス等があります。

農家の雇用受入れ、就労支援組織の農作業による訓練・研修等の事例については、「農業分野における障害者就労マニュアルー作業事例編ー」もあわせてご参照ください(資料の閲覧は問 10 をご参照ください)。

制度について

問 18 障害者が農業で自立していくための制度はありますか 支援機関

- レ 特に障害者に限定した支援制度はありません。

障害者に限らず、一般の新規就農に関する支援制度に関しては、各都道府県の青年農業者等支援センターや地域農業改良普及センター、または市町村にお問い合わせください。

問 19 雇用主(農業者)に対する支援制度について教えてください 福祉

- レ 雇用主(農業者)に対する支援制度については、問 2 の質問と回答をご参照ください。

農業参入について

問 20 福祉施設の農業法人の設立方法を教えてください 福祉

- レ 農業法人の設立方法については、社団法人日本農業法人協会のホームページ等をご参照ください。

※社団法人日本農業法人協会のホームページの URL <http://hojin.or.jp/>

農地法第 3 条により、農地の権利取得に関しては、一定の許可基準を満たす必要があります。ただし、教育、医療、社会福祉事業を目的として設立された非営利法人の、当該目的に係る業務の運営に必要な施設の用に供するための取得に関しては許可を可能とする特例措置が講じられています。

索引

あ			
1日の実習時間	22	作業工程の組み立て	56, 64, 65, 82
一般に関する指導	56, 58	作業工程の分割	56, 62, 65
受入れ主体	14	作業受託	28, 30, 39, 54
受入れ事例	11, 36, 42, 44, 50, 54	作業場の人員配置	43, 45
受入れ農家	20, 22, 24, 26, 32	作業事例編	11, 82, 84
園芸福祉	38, 39	作業単位	62
応用研修	46, 47, 48, 49	作業能力	24, 25, 26, 60, 62, 64, 67
応用的な訓練・研修	18	挿し芽作業用目安棒	76, 77
か		参加主体	14, 15
改正最低賃金法における減額措置制度	25	支援主体	14, 15
家族の協力体制	60	試行期間	26, 27
身体と心のケア	33	試行雇用	13, 15, 24, 26, 27, 34, 60
企業・福祉・農業の連携	17	事故や怪我	9, 20
企業の社会貢献・CSR	10	指示板	66
技術指導	48	施設整備	45, 47, 73
基礎研修	46, 47, 48, 49	実習期間	22, 23, 60
基礎的な訓練・研修	18	実習生	23, 25, 42
休憩時間	25, 32, 33, 45, 51, 58, 64, 75, 82	指導のポイント	23
求人募集	21, 24	社会生活能力	60
協力農家の畑	18, 19, 46, 49, 70	社会福祉法人	10, 29, 30, 31, 54
勤務時間	24	重点施策実施5か年計画	6
勤務日数	24	周年作業	64
訓練事例	11, 36, 40, 48, 82	就労移行支援	4, 19, 30, 40, 48
経営計画の作成	72	就労希望者	13, 15, 20, 21, 22, 24, 25, 61
健常者	50, 62, 63, 68, 69, 81, 82, 83	就労希望者の職場実習	13, 22
高齢・障害者雇用支援センター	78	就労希望者への呼びかけ	13, 20
個人情報取り扱い	61	就労訓練	18, 35, 40, 41, 44, 45, 55, 58
言葉によらない指示	56, 66	就労継続支援B型	40, 48
雇用条件	13, 15, 24, 25, 27	就労支援機関	16, 18, 20, 24, 26, 32, 35, 53
さ		就労上の課題	25
最低賃金減額措置制度	25	就労内容	20
作業器具の工夫	43, 57, 76	障害者基本計画	6
作業記録	32, 33	障害者雇用に対する関心	9
		障害者雇用に対する不安	9
		障害者雇用率制度	28
		障害者試行雇用（トライアル雇用）	24, 27, 79

農業分野における障害者就労マニュアル

障害者就業・生活支援センター	40, 78, 83
障害者就業サポーター派遣事業	39
障害者就労に関する意識啓発	12, 13, 15, 16
障害者農業就労援助事業	19, 46, 47, 48
障害者の雇用の促進等に関する法律第44条	29
障害者の就業状況	6
障害特性	22, 24, 26, 56, 59, 60, 63, 65, 67, 69, 77
障害の種類	7
情報の共有	56, 60, 61
職場環境	26, 34
職場適応援助者	27, 79
職場適応訓練	79
職場の環境整備	57, 74
職場への定着支援	13, 14, 32
助成金制度	20
ジョブコーチ支援制度	24, 26, 27
身体障害者	6, 7, 53
生活訓練事業	40
生産環境整備	52
精神障害者	6, 7, 40, 79
精神障害者ステップアップ雇用奨励金	79
説明板	66
ソフト(障害に関する理解、職場の人間関係等)の環境整備	74

た

多様な労働力の確保	10
担当作業	24, 26, 58, 65, 67
地域社会への貢献	10
地域障害者職業センター	78
地域農業活性化	10
知的障害者	4, 6, 7, 29, 31, 46, 48, 50, 53, 54, 62
長期就労維持	34
賃金	4, 9, 24, 25, 58, 80
通勤方法	23, 24
通年雇用	65
月作業	64
定着率	49
特定求職者雇用開発助成金	79

特定法人貸付事業	30
特定労働者派遣事業	29
特別支援学校	8, 10, 12, 38, 39, 42, 71
特例子会社による障害者雇用	13, 14, 28
トレイの洗浄専用機	76, 77

な

ナチュラルサポート	68
21世紀新農政2008	6
日本園芸福祉普及協会	39
入所型授産施設	73
根切り作業専用カッター	76
年間作業	64
農閑期	65
農協	16
農業者による指導	18
農業生産法人	31, 42, 52, 53, 54
農業版障害者就労援助者の養成講座	38
農業普及組織	16
農業分野での障害者の生産活動	13, 14, 15, 30, 31
農業分野における障害者就労支援セミナー	17
農業法人	9, 12, 16, 20, 24, 30, 32, 44, 65, 71, 85
農作業に関する指導	56, 62
農作業による訓練・研修	12, 13, 15, 18, 84
農政と福祉の連携	53
農地借入	30
農地取得	30
農繁期	65

は

ハード(建物)の環境整備	74
発達障害者	7
ハローワーク(公共職業安定所)	10, 16, 20, 24, 53, 78, 83
引き合わせ	70, 71
広島県ハートフル農園支援事業	52, 53, 54
フェイディング(Fading)	34, 35
フォローアップ	34, 35
福祉施設	4, 8, 10, 12, 14, 16, 18, 20, 23, 29, 30, 32, 38, 60, 78, 83, 84, 85
福祉施設の農業分野への参入	10, 12, 13, 14, 15

農業分野における障害者就労マニュアル

保険加入	24
本人の適性	26, 49, 81
ま	
マッチング	20, 21, 70, 71, 79
や	
「ユニバーサル農園」	72
横浜市障害者農業就労援助事業	46, 47, 48
ら	
ルールの明示	56, 58
労働条件	9, 24, 27
労務委託契約	31
わ	
ワークショップ(作業)	16, 17

マニュアル作成にあたりご協力をいただいた方々 (敬称略)

所属・役職	氏名
静岡県厚生部障害者支援局障害者プラン推進室・主幹	阿部一美
静岡県産業部就業支援局雇用推進室・主査	中野真弓
静岡県産業部農林業局農業振興室・主査	保崎高宏
岐阜県農政部農産園芸課・技術主査	白田浩通
神奈川県横浜市 チャレンジフィールド・主任	石井直行
静岡県浜松市 障害者就業・生活支援センターだんだんセンター長	伊藤泰治
静岡県浜松市京丸園株式会社・園主	鈴木厚志
広島県三原市 社会福祉法人みどりの町・施設長	岡田雄幸
名古屋学院大学人間健康学部・専任講師	大澤史伸
厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課・専門官(独)高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター	武田牧子
統括研究員	佐渡賢一
研究員	河村恵子
NPO法人農と人とくらし研究センター・代表	片倉和人
農事組合法人フラワービレッジ倉渕生産組合・理事長	近藤龍良

農村工学研究所担当者

農研機構農村工学研究所 農村計画部長	石田憲治
集落機能研究室 室長	安中誠司
同 特別研究員	山下 仁
同 特別研究員	片山千栄
技術移転センター・専門員	工藤清光

執筆担当

山下 仁 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 特別研究員

農業分野における障害者就労マニュアル

編集 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

〒305-8609 茨城県つくば市観音台2-1-6

発行 農林水産省経営局

〒100-8950 東京都千代田区霞が関1-2-1

平成25年2月発行 印刷・製本 株式会社 丸井工文社

本冊は、農研機構農村工学研究所が平成20年度農村生活総合調査研究事業により、平成21年3月に発行した報告書を再版したものです。