

目次

1. はじめに
2. 農業生産分野における既存の障がい者雇用事例
3. 考察
4. まとめ
5. 農協系統の存在と役割

1. はじめに

農業には、食料供給・雇用創出の他、環境保全・教育・レクリエーション等の多面的機能がある。さらには、心身に障がいを抱える人々にとって、農と関わることで癒しや健康回復・増進につながるなど、他産業に比べ農を通じたりハビリや就労訓練・就労がしやすいといった「農の福祉力」による健康回復・増進機能もあり、今後、大いに期待される。農業は担い手が不足する一方、障がい者福祉では働く場が不足している。こうした両者を結びつける取組みとして、農業生産分野における障がい者雇用は注目すべきものといえよう。

本稿は、これまで（平成18年から22年）調査してきた農業生産分野における障がい者雇用の代表的な事例をもとに、農家・農業法

人・社会福祉法人・子会社・特例子会社¹等の主体別および直接生産・派遣生産・請負生産の生産形態別に類型化を行い、考察するものである。また、今後、期待される新たなモデルについても提示していく。なお、事例内容は調査時点のものである。

2. 農業生産分野における既存の障がい者雇用事例

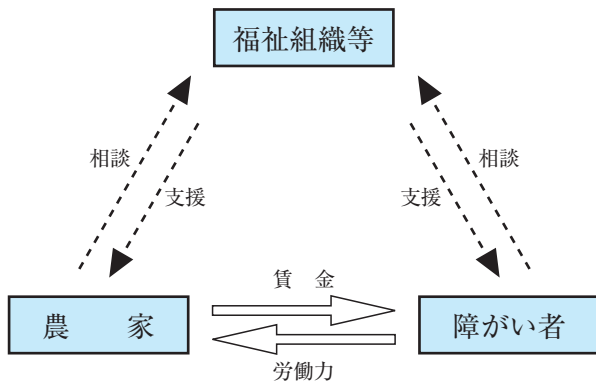
(1) 農家における障がい者直接雇用

農家Aは、都市地域において野菜の露地栽培を行う専業農家である。生産した野菜は直売所やJA、さらには地域の学校へ販売している。

障がい者雇用については、行政の社会適応訓練事業²を活用した就労訓練生とアルバイトとして精神障がい者5名程度を受け入れ、雇用している。

1 特例子会社は、障がい者の雇用を目的に、企業が設立する子会社である。「障害を持つ従業員が5人以上で、全従業員に占める比率が20%以上」などの要件を満たせば、全国各地のハローワークを通じて厚生労働省が設立を承認する、障がい者雇用を促進するための障害者雇用促進法により位置づけられる。企業グループのそれぞれの子会社で障害者法定雇用率18%（一般に56名以上の従業員を雇用する民間企業は従業員に占める障害者を18%以上雇用しなければならない）の達成が困難であっても、障がい者を雇用する専門の子会社（特例子会社）をつくり、認定を受けることができれば、それぞれの子会社の障害者法定雇用率が達成されることになる。

図1. 農家A



なお、農家Aは、農業生産を通じて知り合った行政の福祉組織等³の関係者との出会いの中で、障がい者雇用に取り組むことになったが、もともと、障がい者雇用への高い意識をもった農家である。

農家Aの例は、農家が障がい者と直接雇用契約を結び、障がい者へ労働の対価として賃金を支払う事例である。いわゆる一般的な農家での雇用の形態といえる。

雇用形態を分類すると、常勤雇用と非常勤雇用、さらに、正規雇用と非正規雇用の形態に分かれ、正職員・パート・アルバイトなどの雇用契約がある。農家における障がい者直接雇用では常勤・非常勤の非正規雇用のパート・アルバイトが多いと考えられる。また農家の経営が厳しいため、雇用保険などの福利厚生が整備されていないケースが多い。

障がい者をはじめて雇用するにあたっては、福祉組織等による支援が重要であり、雇用後も、必要に応じて福祉組織等や行政へ相談し、障がい者個々の労働や生活面に関する

支援を受けることもある。

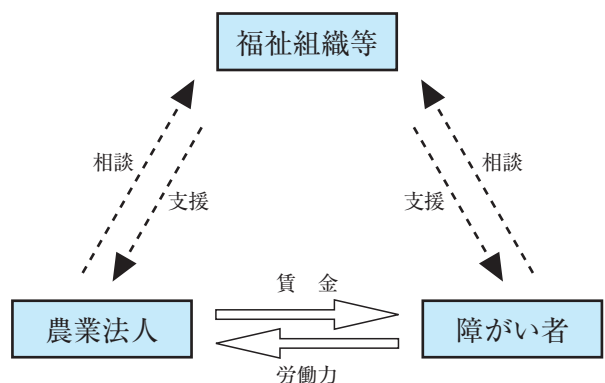
この取組みは、「農業分野」から「福祉分野」へのアプローチをはかったものといえる。

実際に農家がはじめて取り組もうとする場合、「募集にあたって、どのような方法で障がい者へコンタクトとしたらいいのか分からない」「どのように障がい者と接したらいいのか分からない」「障がい者に何をしてもらえばいいのか分からない」「周辺の農家との関係が心配」などが課題としてあげることができる。

(2) 農業法人における障がい者直接雇用

農業法人Bは、農山村地域において葉物野菜の水耕栽培やトマトのバッグ栽培やコメの生産などを中心に行っている。当該地域において代々にわたり農業生産を行ってきた農家であったが、世代交代にともない農業法人となった。生産物はJAへの出荷とネットによる直売を行っている。

図2. 農業法人B



2 社会適応訓練事業は、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律により定められた、一般就労が困難な精神障がい者に対して、働く体験を通して、集中力・対人能力・仕事に対する持久力および環境適応能力等を向上させ、社会復帰を果たすことを目的とした訓練を、都道府県が一般の事業所（協力事業所）に委託して行う事業である。行政より協力事業所および障がい者へ委託費および労賃が支払われる。

3 ここでいう福祉組織等は、社会福祉法人・NPO法人・作業所等の福祉に取り組む法人や任意組織とする。また、子会社は、一般株式会社の子会社とする。

障がい者雇用については、10名程度の知的・精神・身体障がい者をアルバイトとして雇用し、さらに就労訓練のための障がい者研修生を数名受け入れている。

農業法人Bは、障がい者の採用にあたっては障害者就労支援センター、時給の決定にあたっては労働基準監督署の判断を仰ぐなど、積極的に行政を巻き込み、取り組んでいる。

農業法人が障がい者と直接雇用契約を結び、障がい者へ労働の対価として賃金を支払う事例である。前述の農家Aは個人事業主による雇用であるが、農業法人Bは法人による雇用となる。

このような農業法人における障がい者直接雇用では、農業法人は経営が厳しいところも多く、常勤や非常勤の非正規雇用のパート・アルバイトの形態となることが多いと考えられる。また福利厚生についても、経営が厳しいことから、福利厚生が整備されているケースは少ないといえる。

障がい者をはじめて雇用する場合、福祉組織等による支援が重要となり、雇用後も、必要に応じて福祉組織等や行政へ相談し、障がい者個々の労働や生活面に関する支援を受けることもある。

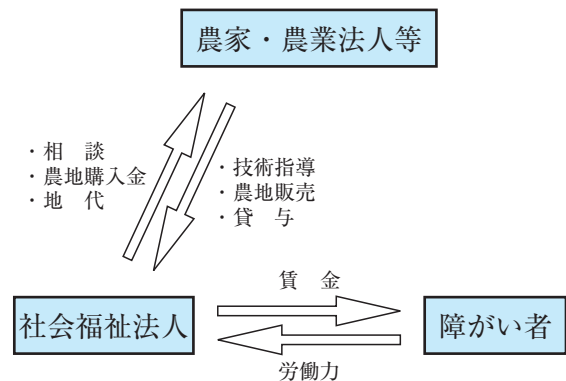
これも農家A同様、「農業分野」から「福祉分野」へアプローチしたものである。農業法人においても一般の農家同様、障がい者雇用に取り組むことに躊躇する法人はまだ多い。

(3) 福祉組織等における障がい者直接雇用

社会福祉法人Cは、農山村地域において障がい者の住む場所と働く場所を提供している。就労にかかる主な事業は農産物の生産で、露地野菜・茶・果樹・豚・肉牛などの多種にわたる生産を行っている。また、生産物を加工し、さらには県内の都市地域へアンテナショップを設置し販売するなど、生産から加工・販売まで一環して取り組んでいる。社会福祉法人Cは、地域の中でも大きな売上をあげる法人である。地域の遊休農地・耕作放棄地などを購入・借入し、大規模な農業を展開している。社会福祉法人であるにもかかわらず、一般就労の場として、農事組合法人を設立している。

社会福祉法人Cの障がい者雇用については、知的障がい者を中心に、一般就労を目指す就労移行支援事業⁴対象者が45名程度、就労継続支援事業B型⁵対象者が10名程度、農事組合法人で一般就労する障がい者は15名程度である。

図3. 社会福祉法人C



4 就労移行支援事業は、18歳以上の一般企業等への就労を希望する障がい者に、一定期間就労に必要な知識および能力の向上のために必要な訓練を行う、障害者自立支援法に定められた事業である。

5 就労継続支援事業B型は、障がい者の中で、一般企業就労が難しい者、離職した者、仕事をすることで社会的自立を目指したい者へ、働く場を提供するとともに、知識および能力の向上のために必要な訓練を行う、障害者自立支援法に定められた事業である。

生産から販売まで取り組むことで、なるべく国の障害者制度に依存しない、自立経営を目指している。

福祉組織等が、いわゆる障害者自立支援法等にかかる障害者制度の中に位置づけられた就労事業、いわゆる「福祉的就労」として障がい者と直接雇用契約を結び、または就労訓練として障がい者へ賃金を支払う事例である。農業法人B同様に法人による雇用となる。

このような福祉組織等における障がい者直接雇用では、福祉組織等が農業法人（や企業）を立ち上げ、雇用することもある。

こうした取組みでは常勤の正規雇用や非正規雇用、または非常勤の非正規雇用のパート・アルバイトが多いと考えられる。福祉的就労の場合、雇用保険など福利厚生は付与されない（ただし就労継続支援事業A型は付与される）。

農業にはじめて取り組む場合、農家等の専門家から農業技術のアドバイスを受けることが必要となるが、障がい者個々の労働や生活面については福祉組織等が自前で支援を行っている。

この取組みは、「福祉分野」から「農業分野」へのアプローチしたものといえる。

（４）福祉組織等における障がい者派遣雇用

社会福祉法人Dは、農山村地域において障がい者施設として生活の場所および働く場所を提供している。就労にかかる主な事業としては、クリーニングやレストラン・売店であるが、農家・農業法人等への障がい者の派遣も行っている。社会福祉法人Dの施設周辺においては農家の担い手不足による遊休農地・耕作放棄地の管理が課題となっており、そこへ障がい者を派遣している。また施設からは障がい者への指導・支援者としてジョブコーチ⁶（職場適応援助者）をあわせて派遣している。

農業生産分野の障がい者雇用については、施設に住む知的・精神障がい者3名程度を雇用している。

この例は、福祉組織等が障がい者と直接雇用契約を結び、福祉組織等が契約する農家・農業法人等へ障がい者を派遣する事例である。

このような福祉組織等における障がい者派遣雇用は、就労訓練や施設の福祉的就労の事業として行われる。なお、社会福祉法人Cのように生産にかかる法人を立ち上げて取り組むことも可能である。

このような派遣雇用の場合には、常勤の非正規雇用のアルバイト・パートの形態が多いと考えられるが、福利厚生は福祉的就労のた

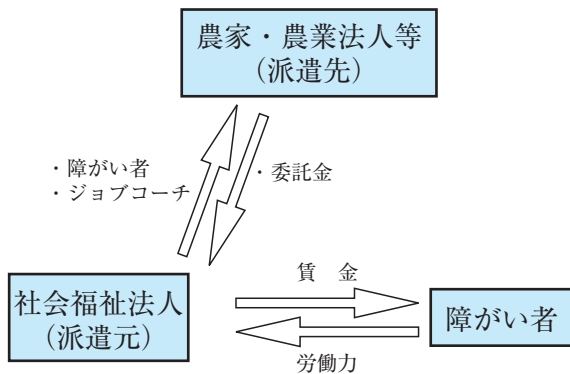
6 ジョブコーチとは、障がい者の働く職場に向いて、作業効率やコミュニケーション等の課題を改善し、職場へ円滑に適応するためのきめ細かな支援を行う者である。3種類のジョブコーチがある。

配置型ジョブコーチは、地域障害者職業センターに配置される、就職等の困難性の高い障がい者を重点的な支援対象として自ら支援を行うほか、第1号ジョブコーチおよび第2号ジョブコーチと連携し支援を行う場合は、効果的・効率的な支援が行われるよう必要な助言・援助を行う。

第1号ジョブコーチは、障がい者の就労支援を行う社会福祉法人等に雇用される、高齢・障害者雇用支援機構が実施する第1号職場適応援助者養成研修または厚生労働大臣が定める第1号職場適応援助者養成研修を修了した者であって、必要な相当程度の経験および能力を有すると機構が認める者である（これが当該社会福祉法人Dのジョブコーチ）。

第2号ジョブコーチは、障がい者を雇用する企業に雇用される、機構が実施する第2号職場適応援助者養成研修または厚生労働大臣が定める第2号職場適応援助者養成研修を修了した者であって、必要な相当程度の経験および能力を有すると機構が認める者である。

図 4. 社会福祉法人D



め付与されない。

農業に関する技術は派遣先の農家・農業法人等より指導を受け、福祉組織等のスタッフがジョブコーチとして、障がい者個々の労働および生活面の支援、障がい者や農家との調整・相談を行っている。つまり、農業指導に関しては農家、障がい者の生活指導に関しては福祉組織等が役割分担している（ただし、農業指導については、農家・農業法人等がジョブコーチへ指導を行い、ジョブコーチが障がい者へ指導を行うこともあり、福祉組織等の職員も関与するケースもある）。

派遣先での障がい者に対する管理指導は、労働者派遣法により農家・農業法人等が負うことになっている（しかし、場合により、ジョブコーチが手伝うこともある）。

この取組みは労働者派遣法（40条の3）により、派遣3年後に一定のクーリング期間を設けなければならない（政令26業務（専門的業務）以外の業務への派遣は、派遣開始日から3年経つと同一業務（同じ部署等）への派遣が3か月間できなくなる）、その間の農家の作業労働者、障がい者の就労の場をどのように確保するかが課題となる。「2009年問題」として問題となったが、リーマンショック後、

労働期間3年の改正はなされていない。

(5) 企業における障がい者直接雇用

子会社Eは、都市の企業により農山村地域に子会社として設立され、現地の遊休農地・耕作放棄地を活用し農業生産に取り組んでいる。主な事業は農業で、ハウスでの葉物野菜の水耕栽培を行っている。生産物は、独自で開拓したレストランへの出荷、ネットを通じた直売を行っている。

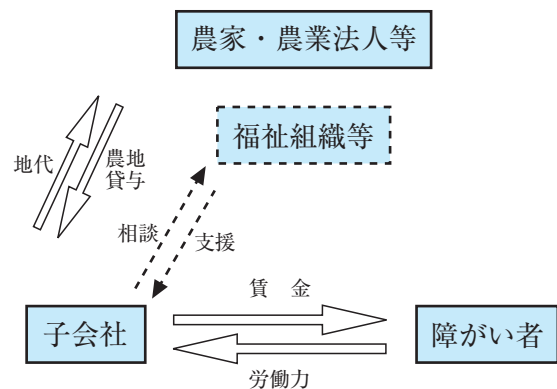
障がい者雇用については、知的・精神障がい者を10名程度雇用している。

都市の企業が農業法人となる子会社を現地に設立し、子会社が障がい者と直接雇用契約を結び、農業生産を行い、障がい者へ労働の対価として賃金を支払う事例である。

企業が特例子会社ではなく一般の株式会社として取り組むものである。農業法人B、社会福祉法人C同様に法人が農業生産を行い、雇用する。

このような企業における障がい者直接雇用では、親会社もあり、比較的経営が安定していることから、常勤の正規雇用や非正規雇用の正職員・パート・アルバイトの形態が多

図 5. 子会社E



く、また親会社による企業経営であることから、親会社に近似した福利厚生が整備されているケースが多いと考えられる。

農業にはじめて取り組む場合、地元の農家やJA等との関連組織との調整が重要になる。また農業指導を農家・農業法人等の専門家より受けること、障がい者個々の労働および生活面での支援を福祉組織等から受けることが必要となる。

子会社Eは、取組みの当初、JA等との地元の関連組織との調整が非常に困難であった。

このケースは都市の資金が投入され、都市の企業が農山村地域で農業生産に取り組み、障害者法定雇用率を達成しようとするものである。

(6) 企業における障がい者派遣雇用

特例子会社Fは、企業により特例子会社として設立され、農山村地域の農家・農業法人等へ障がい者を派遣し、農業生産に取り組んでいる。主な事業は農家・農業法人等への派遣と親会社の清掃業務である。農家の野菜生産にかかる露地での生産や収穫やパック詰め

などの作業への派遣を行っている。生産した農産物は親会社の社員食堂で購入（消費）している。

障がい者雇用については、農業生産分野において知的・精神障がい者20名程度を雇用している。

特例子会社Fは、障がい者の採用にあたっては仲介組織となるNPOの支援を受け、採用後も福祉組織等のジョブコーチの支援を受けている。

この例は、企業の設立した特例子会社が障がい者と直接雇用契約を結び、障がい者を農家・農業法人等へ派遣する事例である。

このような企業における障がい者派遣雇用では、親会社もあり、比較的経営が安定していることから、常勤の正規雇用や非正規雇用の正職員・パート・アルバイトの形態が多いといえ、大企業が親会社である場合、親会社に近似した福利厚生が整備されているケースが多いと考えられる。

管理指導は、社会福祉法人D同様に労働者派遣法により派遣先の農家・農業法人等が負うことになる（しかし、障がい者への指導や支援を福祉組織等のジョブコーチや特例子会社の職員が行う場合もある）。

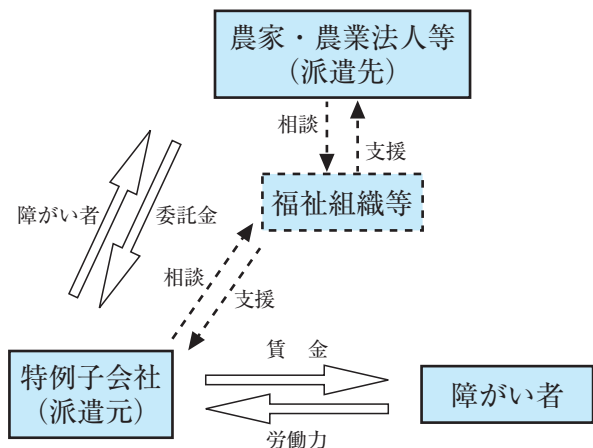
企業の資金が投入され、企業が農山村地域で農業生産に取り組み、障害者法定雇用率を達成しようとするものである。

社会福祉法人D同様、クーリング期間が課題となる。

(7) 企業における障がい者請負雇用

特例子会社Gは、都市の企業により特例子会社として設立され、農山村地域にその支店

図6. 特例子会社F



を開設し、地域の農家・農業法人等の作業請負を行っている。生産物の多くは、グループ会社の食堂や贈答などに用いられ、購入（消費）されている。特例子会社の障がい者が関わった生産物をなるべく企業が買い上げることにしている。

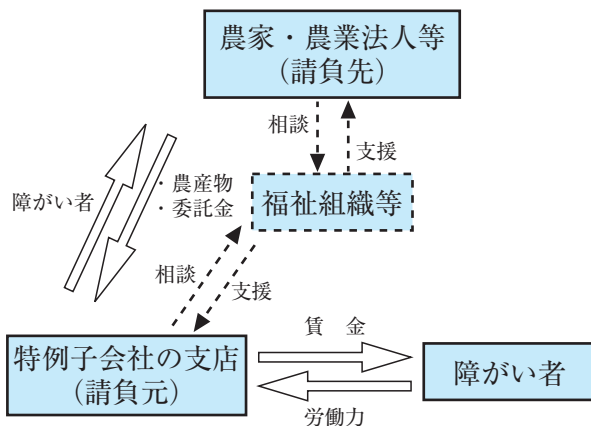
障がい者雇用については、知的・精神障がい者3名程度を雇用し、その他3名程度をトライアル雇用している。

都市の企業の特例子会社が現地に支店を開設し、障がい者と直接雇用契約を結び、農家・農業法人等から作業請負を行う事例である。

このような企業における障がい者請負雇用では、親会社もあり、比較的経営が安定していることから、常勤の正規雇用や非正規雇用の正職員・パート・アルバイトの形態が多く、また大企業が親会社である場合、親会社に近似した福利厚生が整備されていることが多いと考えられる。

作業請負は派遣（社会福祉法人D、特例会社F）と異なり、すべての管理指導を特例会社Gが行う。

図7. 特例子会社G



子会社E同様、都市の資金が投入され、都市の企業が農山村地域で農業生産に取り組み、障害者法定雇用率を達成しようとするものである。

通常の請負の場合、施設や一部資材は自前のものとなるが、現場に向いての作業請負であり、農家の施設および資材を利用して行うことが多いといえる。

3. 考察

(1) 障がい者雇用事例の類型化

障がい者雇用事例について、障がい者を雇用する主体および生産形態で類型化すると、表1のようになる。

1) 組織形態別の類型

組織の形態でみていくと、大きく個人と組織に分かれる。個人は農家であることが多く、組織は農業法人・福祉組織等・企業に分かれる。

福祉組織等では、社会福祉法人やNPO法人などの法人形態を有するものと、作業所などの任意団体などがある。

企業では、企業の出資による子会社や特例子会社、さらには企業の一つ事業部としての支店等による運営形態が考えられる。

なお、場合によっては、都道府県や区市町村などの行政自ら取り組むことも考えられる。行政には直接雇用の他、民間の取組みを促進するための普及啓発、調整、仲介、助成等への取組みも期待される。

また、JAや生協やワーカーズコレクティブ等協同組合セクターやNPO法人などの「協同組合等」による取組みも考えられる。「公」（行政）でもなく全くの「私」（個人、企業）でもない、地域に密着し、地域住民との共生

を目指す、いわば「共」の組織であるこれら「協同組合等」による取組みが期待される。

2) 農業生産の形態と課題

農業生産の形態は、直接生産、派遣生産、請負生産の3つに分かれる。

- ① 直接生産は（農家A、農業法人B、社会福祉法人C、子会社E）、農家や農業法人が障がい者を雇用して生産する、または企業や福祉組織等が農地を借りるか購入し、障がい者を雇用して生産する。「農業分野」から障がい者雇用を行う場合、障がい者個々への労働や生活面にかかる対応の方法が課題となる。逆に「福祉分野」から農業生産分野での障がい者雇用を行う場合、農業技術の習得が課題となる。
- ② 派遣生産は（社会福祉法人D、特例子会社F）、派遣元が契約した農家・農業法人等へ障がい者を派遣し、農家・農業法人等の管理指導のもと（法律としては派遣先が管理指導することになっている）、障がい者が生産する。しかし、実質的に

は管理指導は、ジョブコーチや障がい者に付き添う派遣元のスタッフが行うことが多い。クーリング問題もあるが、直接生産に比べ福祉組織等と農家・農業法人等双方にとって取り組みやすい形態である。一般の企業が取り組む場合、障がい者への対応と農業技術の習得の両方が課題となる。

- ③ 請負生産（特例子会社G）は、請負元が契約した農家・農業法人等へ障がい者を送り、ジョブコーチや障がい者に付き添う派遣元のスタッフが管理指導を行う。場合によっては、障がい者を雇用する農業法人が農家の作業請負をすることも考えられる。派遣生産のようなクーリング問題はなく、管理指導も請負元が請負先と調整の上で行うことから、より福祉組織等と農家・農業法人等にとって取り組みやすいといえる。派遣生産同様、一般の企業が取り組む場合、障がい者への対応と農業技術の習得の両方が課題となる。

表1. 分析した主な障がい者雇用事例およびモデル

	モデル別	事例	生産（生産・作業内容）
A	農家における障がい者直接雇用	農家A	露地野菜生産等
B	農業法人における障がい者直接雇用	農業法人B	葉物野菜の水耕栽培、トマトのバッグ栽培等
C	福祉組織等における障がい者直接雇用	社会福祉法人C	肉牛、豚、茶、花苗、果物などの生産等
D	福祉組織等における障がい者派遣雇用	社会福祉法人D	果物、鶏卵などの生産
E	企業における障がい者直接雇用	子会社E	ハウスでの葉物野菜の水耕栽培
F	企業における障がい者派遣雇用	特例子会社F	露地野菜生産、収穫、パック詰め
G	企業における障がい者請負雇用	特例子会社G	コメ生産と野菜生産
H	組織における障がい者集中管理雇用	協同組合、企業等	
※A～G	協同組合等における障がい者の様々な雇用	協同組合等	

図 8. 組織形態別の類型

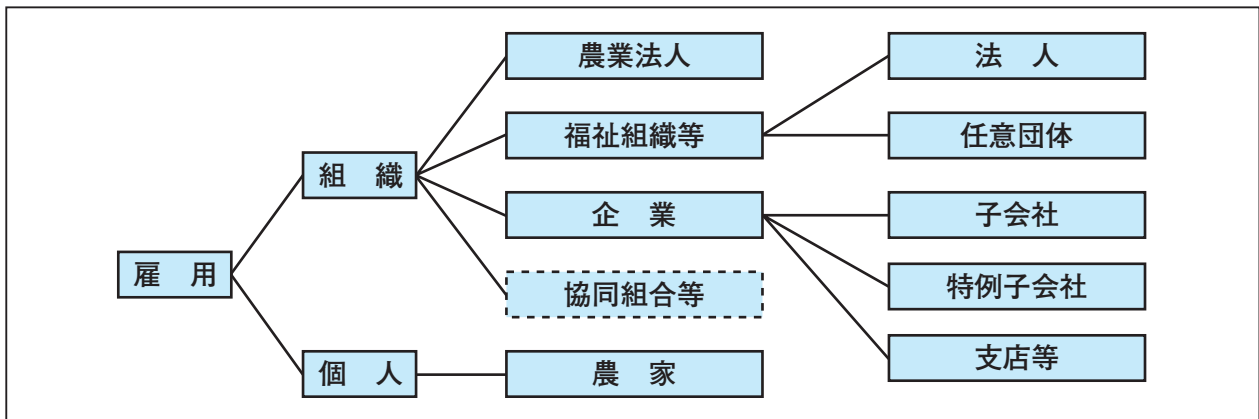


表 2. 農業生産の形態の特徴

	管理指導者	土地・資材所有者	障がい者との雇用契約者
直接生産	直接雇用者 (農家、農業法人、企業など)	直接雇用者	直接雇用者
派遣生産	派遣先 (農家、農業法人など)	派遣先	派遣元 (福祉組織等、企業、農業法人など)
請負生産	請負元 (福祉組織等、企業、農業法人など)	請負先	請負元

3) 組織主体別の取組み形態

取り組む組織主体は、前述の通り、農家、農業法人、福祉組織等、企業、協同組合等の5つある。それぞれを事業形態と生産形態で

分けてみていくと以下のようになる。

表 3. 組織主体別の取組み形態の類型

組織主体	事業形態	生産形態
農家	・個人事業	・直接生産
農業法人	・事業部 ・福祉的就労事業部	・直接生産 ・派遣生産 ・請負生産
福祉組織等	・事業部 ・福祉的就労事業部 ・農業法人 ・子会社	・直接生産 ・派遣生産 ・請負生産
企業	・事業部 ・農業法人 ・子会社 ・特例子会社	・直接生産 ・派遣生産 ・請負生産
協同組合等 (JA等)	・事業部 ・農業法人 ・子会社	・直接生産 ・派遣生産 ・請負生産

- ① 農家については、個人事業として行い、直接生産を行う。
- ② 農業法人については、組織内の事業部か福祉的就労事業部として、直接生産や派遣生産や請負生産を行う。
- ③ 福祉組織等については、組織内の事業部か福祉的就労事業部として行うか、場合によっては、外郭団体として農業法人や子会社を立ち上げ、直接生産や派遣生産や請負生産を行う。
- ④ 企業については、組織内の事業部として行うか、外郭団体として農業法人や子会社や特例子会社を立ち上げ、直接生産や派遣生産や請負生産を行う。
- ⑤ 協同組合等については、組織内の事業部、

場合によっては外郭団体として農業法人や子会社を立ち上げ、直接生産や派遣生産や請負生産を行うことが想定される。

どのような事業形態や生産形態となるかは、地域、組織の特性、経営方針などによって異なるといえる。

(2) 新たな分野へのアプローチの形態

「農業分野」から「福祉分野」へのアプローチというのは農家A・農業法人Bであり、「福祉分野」から「農業分野」へのアプローチというのは社会福祉法人Cと社会福祉法人Dである。企業にとっては、両分野への新たなアプローチとなる。

企業や福祉組織等がアプローチする場合、子会社や特例子会社や農業法人を設立したり、新たな事業部を立ち上げる方法もある。

(3) 雇用等

1) 採用方法

障がい者の募集については、ハローワークや求人広告などの一般公募、養護学校や社会福祉法人等への呼びかけ、家族・養護学校等からの問い合わせに比べるといったケースに分かれる。

採用にあたっては、農業法人や企業では行政の制度を利用した試行雇用を行った上で、本採用とすることが多い。

2) 福祉資格

障がい者とともに働く、企業の健常者の新規採用にあたっては、一般公募が多いものの、必ずしも福祉分野経験者や福祉に関する有資格者ではない。特に、企業の経営層はほぼ無

資格者であり、管理者であっても有資格者でないことが多い。企業において障がい者の担当管理者となる場合は、第2号ジョブコーチ（注の6を参照）の資格を取得するケースもみられるが、必要に応じて、事後的に、資格を取得する傾向がある。

福祉組織等においても、必ずしもはじめから資格を持っている者、福祉経験のある者を採用しているわけではない。

3) 雇用形態

健常者の雇用は正規職員での雇用が多いが、障がい者の場合はパートやアルバイトなどの常勤の非正規雇用が多い。企業の子会社・特例子会社の場合は、親会社もあり、障がい者も常勤の正規職員として雇用される傾向がある。

4) 福利厚生

福利厚生は、農家や農業法人で雇用される場合は付与されない傾向がある。健常者の従業員であっても、経営が厳しいため付与されないことも多いことから、障がい者についてはより難しい。福祉組織等では福祉的就労の場合、制度としてその必要はないが、（ただし、就労継続支援事業A型は必要）都市の大企業が設立した子会社や特例子会社では、親会社に近似した福利厚生が整備されていることが多い。

5) 労働・生活面および農業の指導・支援

障がい者個々の労働や生活面の指導・支援は、福祉組織等や企業などの福祉の有資格者が行う。農業指導に関しては、雇用主や派遣先や請負元となる農家・農業法人等が行う（ただし、派遣生産では、福祉組織等のジョブコーチが農家・農業法人等から農業指導を

受け、ジョブコーチが障がい者へ指導を行う場合もある)。

なお、簡易な水耕栽培等の作業については、特に専門的な農業指導は必要としないケースもある。

(4) 経営資源別の特徴

1) 労働力

障がい者は農業生産を行う現地における採用となり、都市の企業による障がい者雇用の場合では、担い手の不足する農山村地域での採用となる(子会社E、特例子会社G)。

また、障がい者3～5名につき1名の健常者スタッフが雇用され、新たな健常者の雇用創出にもつながっている。

都市地域では、軽度の障がい者雇用はすすんでいるが、農山村地域ではまだまだすすんでいない現状にあることから、農山村地域の障がい者の就労を促進することにつながっている(子会社E、特例子会社G)。さらに、中度の知的障がい者や就労がなかなかすすまない精神障がい者についても、農業の場合、他の産業に比べれば、就労が可能となるケースが見られる(農家A、農業法人B、福祉組織等C)。

2) 土地・資材

農山村地域においては、地価が安価である一方で、遊休農地・耕作放棄地が増加傾向にあることから、こうした土地の有効活用にもつながっている。また、水耕栽培では、土地を選ばないことから、都市地域で農業を行うことも可能である。

派遣生産・請負生産と直接生産で見ると、雇用主は派遣生産・請負生産では土地につい

での費用は発生しないが(社会福祉法人D、特例子会社F、特例子会社G)、直接生産では地代や購入費用や固定資産税が発生することになる(農家A、農業法人B、社会福祉法人C、子会社E)。

生産資材についても土地と同様に、派遣生産・請負生産と直接生産で見ると、派遣生産・請負生産では請負先・派遣先が所有・管理していることから費用は発生しないが、直接生産は費用として発生する。派遣生産・請負生産については、実質的に派遣先・請負先の農家・農業法人等での作業であり、農家・農業法人等の土地・資材を利用する。

したがって、土地・資材のコストについては派遣生産・請負生産では低くなる。

(5) 都市地域と農山村地域

1) 都市地域の企業による資金活用

農山村地域の農家・農業法人・福祉組織等による障がい者の直接雇用にあたっては、農山村地域での資金投入となるが、都市の企業による場合は、都市から農山村地域への資金投入となる。

地方では都市に比べ資金不足の傾向にあると考えられるが、地方にとって新たな資金源、都市にとっても資金の新たな活用の機会につながるといえよう(子会社E、特例子会社G)。

そのことで、農山村地域において担い手不足により増加する遊休農地・耕作放棄の有効活用、いまだ就労機会の少ない農山村地域の障がい者の雇用を実現することにつながるができる。

2) 生産物の販売（購入）

農業生産だけでなく、生産物を企業のグループ会社に販売したり、親会社の社内食堂などで消費する場合もある（特例子会社F、特例子会社G）。一般に生産できても販売先が問題となるが、企業の子会社や特例子会社の場合は、企業グループ内で消費されることで、生産する側の安定収益につながっている。

つまり、農産物が農山村地域から都市地域へ、購入代金や投入資金が都市地域から農山村地域へ環流する。

(6) 効果

主体別に見ると、農家・農業法人等にとっては農業や農地管理の担い手、社会福祉法人にとっては障がい者の就労先の確保、企業にとっては障害者法定雇用率の達成や農業分野への参入や職員の福利厚生（例えば、農業体験や研修によるレクリエーションや癒し）、顔の見える安心安全な農産物の入手を実現する。障がい者にとっては自立支援、能力の伸張、就労先が確保されることとなる。

農村地域にとっても地域活性化、外部からの資金の確保、健常者および障がい者雇用の実現、農業活性化等に役立つものである。都市地域にとっては、顔の見える安心安全な農産物を入手できるメリットがある。

(7) 農業生産分野において障がい者雇用に取り組むにあたっての主な課題

障がい者を雇用した経験がない、どのように雇用したら良いのか分からない、そもそも障がい者雇用は考えたこともないという農家、農業法人、企業はまだ多い。

反対に、社会福祉法人、NPO法人、作業所などの福祉組織等は、趣味やセラピー等のための園芸作業や自給用の簡易な農作業には取り組んだことはあるものの、販売を目的とした事業としての農業生産に取り組んだことがなかったり、どのように取り組んだら良いのか分からない、取り組んではみたもののなかなか十分な採算のとれる事業になりにくい、そもそも農業生産は考えたことがないというところもある。

つまり、障がい者雇用へのきっかけ、農業生産へのきっかけが、多くの農家・農業法人等、企業、福祉組織等において課題になっているといえる。

障がい者も園芸や簡易な農作業経験はあっても、販売目的の農業生産の経験は少ないことから、障がい者への農業指導、障がい者個々への労働および生活面等に関する指導・支援については、農家・農業法人等と福祉組織等との連携が課題となる。

また、農地の確保・利用調整や農産物の販売先の確保も大きな課題である。

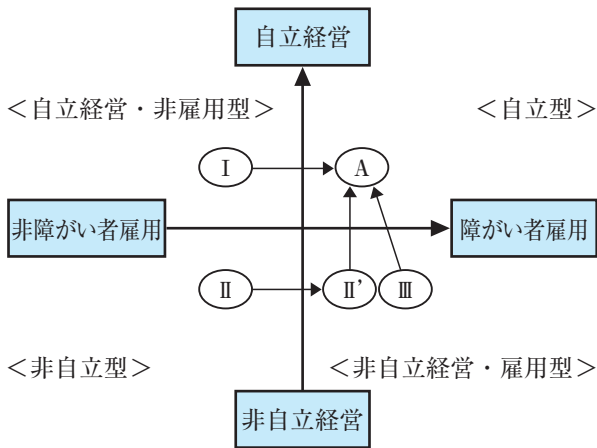
(8) 農業生産分野における達成段階について

1) 目標別の達成段階

農業生産分野において障がい者雇用に取り組む場合、農業生産の自立した経営（自立経営）への目標を達成しているかどうか、障がい者を一定条件で一定数雇用（障がい者雇用）への目標を達成しているかどうかという指標でみていくと、その達成段階は次のように整理できる。

「自立経営」だけが達成される場合は＜自立経営・非雇用型＞であるが（I）、ここに

図9. 目標別の発展段階



「障がい者雇用」が達成されると<自立型>となる (I→A)。経営が厳しい農家・農業法人等ではAの前段のIのタイプが多い。

「自立経営」も「障がい者雇用」も達成されない場合は<非自立型>となるが (II)、「障がい者雇用」を達成するようになると<非自立経営・雇成型>となる (II→II')。さらに、「自立経営」を達成するようになると<自立型>となる (II'→A)。収益・雇用を追求し実現している福祉組織等はまだまだ多いとはいえない現状にあり、IIまたはII'の段階のタイプが多い。

「障がい者雇用」だけが達成される場合は<非自立経営・雇成型>となり (III)、「自立経営」を達成するようになると<自立型>になる (III→A)。大企業やその子会社や特例子会社などの企業等ではIIIまたはAのタイプに分かれる。

Aは「自立経営」と「障がい者雇用」を両立させた段階であり、IとIIIはAを目指し、IIはII'、そしてAを目指していくことが望まれる。

2) 雇用形態別の達成段階

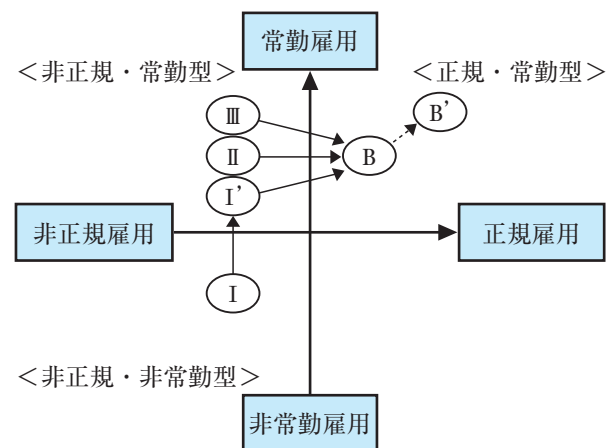
農業生産分野において障がい者雇用に取り組む場合、正規雇用となっているかどうか、常勤雇用となっているかどうかという指標でみていくと、その達成段階は次のように整理できる。

「非正規雇用」で「非常勤雇用」となっている場合は日雇い等の<非正規・非常勤型>であるが (I)、通年の作業が確保できるようになるとパートやアルバイトなどの<非正規・常勤型> (I→I')。さらに、処遇を向上させ正職員となると<正規・常勤型>となる (I'→B)。農家・農業法人等は農繁期だけのIの雇用であることも多く、I'のタイプはまだまだ多くはない。

「非正規雇用」で「常勤雇用」となっている場合は通年の作業が確保されているパートやアルバイト等などの<非正規・常勤型>となるが (II、III)、正職員となると<正規・常勤型>となる (II→B、III→B)。福祉組織等は賃金が低くても通年雇用を目指すことからII、企業等ではIIIやBであることが多い。

Bは正規の常勤雇用であることから正職員

図10. 雇用形態別の発展段階



となる段階であり、まずはこの段階を目指すことが重要である。さらにB'は正職員の中で管理職や役員を目指す段階であり、一部の障がい者にはB'を目指していくことがあっても良い。

(9) 今後想定される新たなモデル

1) 組織における障がい者集中管理雇用

次に述べるのは、株式会社X（以下、X社とする）という会社が農業生産分野ではなく、事務分野において既に行っている障がい者雇用モデルであるが、これからの農業生産分野の取組みとしてヒントになる。

一般に都市の企業は、障がい者雇用の経験がない、あるいは軽度の障がい者を雇用したくても既に都市地域では軽度の障がい者は不足状況にある。それに対して、農山村地域を含め地方では軽度の障がい者の雇用も十分ではない状況にある。そこで、X社は地方にビルを借り上げ、そのビル内設備をユニバーサルな労働環境に整備し、スモールオフィスとして、都市の企業の支店に貸し出している。

企業は、ビル内に事業所を開設し、パソコンの入力を業務とし、パソコンのできる地方の身体障がい者を雇用している。障がい者の労務や生活上の相談などには、X社の専門職員が支援する。

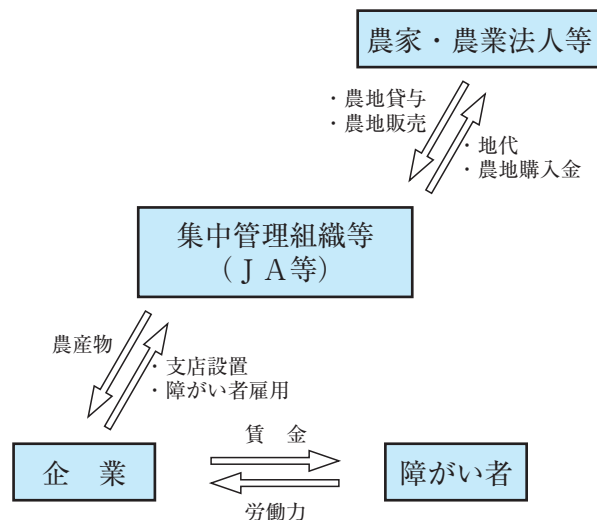
これを農地で、取り組むことも可能であろう。例えば、ハウスや農地を区画で会社ごとに区切り、集中管理する組織（以下、集中管理組織等とする）が、仲介や調整、さらには労務相談や営農指導などを行う。そして、生産されたものを集中管理組織等や企業が購入する。現在、農業において複数農家による1法人の立ち上げがみられるが、都市の複数の企業が協同して1組織を設立し運営することや、JAや農業法人などがX社のように企業の受け入れ先となり、障がい者雇用と農業生産の推進に取り組むことも考えられるであろう。

集中管理組織等としては、JAや生協やワーカーズコレクティブ等協同組合セクター、企業、福祉組織等、NPO法人、行政などが考えられる。

2) 協同組合等における障がい者の様々な雇用（※A～G）

農地法の改正により、JAも直接農業生産を行うことが可能となった。①JAも農地を借りて農作業の労働者として障がい者を直接雇用し農業生産に従事させること（農家A、農業法人B、社会福祉法人C、子会社E）、②JAの運営する作業組織の一員として障がい者を雇用し、農家・農業法人へ派遣すること（社会福祉法人D、特例子会社F）、③JAの運営する作業組織の一員として障がい者を雇用し、農家・農業法人からの請負作業に従事させること（特例子会社G）などが考えら

図11. 集中管理組織等H



れる。

さらに、JA等は農家・農業法人と福祉組織等・企業を結びつけること、農地利用を調整することも、農業指導の役割を担うことも可能である。

JAだけでなく、全農等の事業連も地元JAとの連携をはかりつつ、資金助成やさまざまな支援を行い、地元JAとともに自らも障がい者雇用を促進することで、地域貢献を果たすことを期待したい。

4. まとめ

(1) 障がい者雇用と農業生産

これまでも述べてきたように、都市地域においては、軽度の身体障がい者・知的障がい者の雇用はすすんでいる。中度・重度の身体障がい者・知的障がい者、そして精神障がい者の雇用はまだすすんでいない。

農山村地域においては、軽度の身体障がい者・知的障がい者の雇用でさえ十分にはすすんでいない。長期の景気低迷やリーマンショックにより、地方では健常者の就職もままならない状況にある。ヒアリング調書によれば、東海地方の我が国を代表する輸出産業の系列会社の集中する地域において、リーマンショックで、最初に解雇されたのは外国人労働者、そして障がい者ということである。企業は労働生産性を一層向上させることを目指し、得意分野以外の事業の縮小、専門的な労働以外は外注、工場を海外へ移転するなど、地方経済にとっても、障がい者にとっても厳しい状況が続いている。

また、全国の障がい者の一月当たりの賃金は1.2万円と極めて低い。現在、障害者年金や

家族の支援を受け、生活しており、障がい者は自立とはほど遠い現状にある。

このような中で、農山村地域において障がい者の就業機会を生み出すこと、より高い賃金を実現することは困難な状況にある。

しかし、風土の中で生産しなければならない農業は、容易に外注や海外移転をすることができない。また、他産業に比べ機械化が難しい、人間がしなければならない作業が多い。

仮に障がい者の個々の適性が農業に合い、月給5～10万円の収入を得ることができれば、障がい者にとっては極めて意義のある就労先となる。

また、丁寧で繰り返しの作業が好きな知的障がい者へ、例えば細かい丁寧な仕分けが必要となる作業や根気のいる虫取り作業などを割り当てることで、より付加価値の高い農産物を生産することも可能となる（農業法人Bでは、実際により付加価値の高い生産物を実現している）。

(2) 日本農業と障がい者雇用

我が国の農業は、若手就農者の減少や高齢化により担い手が不足する状況にあり、昭和一桁世代も70代・80代へ入り、今後、急速に担い手が不足していく。

これまでは多くの農家は農業生産に従事しているだけでは、十分な収入が得られず、他産業との兼業の中で、農業を続けてきた。

現在、農産物の輸入自由化や市場の規制緩和等により、価格が低迷・低下し、農業生産の維持や引き継ぎがますます難しくなっている。

その結果、遊休農地や耕作放棄地が増加し、農地管理が大きな問題となっている。こうし

たことによる農業にかかる環境問題や食料自給率問題などは、国民全体へ深刻な問題をつきつけているといえる。

このような中で、仮に障がい者が農業生産分野で就労するならば、大きな労働力となる。平成21年版障害者白書によれば、全国の全障がい者数は724万人といわれており（障害者手帳をもっている者のみ。身体障害者18才以上・知的障害者18才以上・精神障害者20才以上では683万人）、このうちの1%が雇用されるならば、約7万人が農業就業者となることができる。さらに、65歳以上で障がいを持ち介護保険制度の要介護認定を受けたいわゆる要介護者のおよそ450万人の1%が雇用されるならば4.5万人が農業就業者となる。加えて、精神障がいのグレーゾーンにある者、ニート・引きこもりの1%が雇用されるならば、最低でも10万人を超える農業就業者を確保することができるであろう。5%が雇用されるなら、50万人を確保できる。

農業は、他産業では働くことが難しい精神障がい者や知的障がい者が、徐々に労働時間を増加させたり、一般就労できるようになる「農の福祉力」という力がある⁷。つくるだけ、食べるだけ、その場にいるだけで、癒しや健康へ効果がある。

農業には、心や頭や身体になんらかの問題を抱える人々を受け入れる力があり、一方で農業では担い手が不足しており、障がい者を受け入れる余地が十分にある。障害者年金（月数万円）にプラスして5～10万円でも給与を支払うことができるのであれば、障がい者

にとっても喜ばしいことといえよう。障がい者の就労によって、農地が管理され、環境が保全され、食料自給率が維持・向上していく可能性がある。

これまでのように安価な外国人労働者を受け入れても、より収入の良い場があれば、そちらへ移るであろう。日本の中に眠る、こうした未利用の労働資源を活用していくことこそ重要である。

（3）企業の障がい者雇用と障がい者雇用

企業は、56名以上の従業員を雇用する場合、全従業員数に占める1.8%以上の障がい者を雇用することが義務づけられている。201名以上の企業では、1.8%を下回る不足人数に対して、障害者雇用調整金という罰金を支払わなければならない。平成27年からは、101名以上の企業であっても1.8%を下回り不足している場合、障害者雇用調整金を支払わなければならないことになった。不足1名につき毎月5万円、年間で60万円を支払うことになる（ただし、緩和措置として、201～300名の企業については平成27年までは1名につき4万円）。さらに、数年にわたり改善をしなければ（一定基準を満たさなければ）、その企業名が厚生労働省から公表されることになっている。

他方で、企業はCSRや社会貢献活動の一環として、福祉への取組みが期待されている。

だが、障がい者雇用については、農家や農業法人同様、「今まで考えたこともなかった」「どのように雇用したら良いのか分からない」など、その実現が難しい側面があった。

7 濱田健司「都市農業における農の「福祉力」を活かした取組み」『共済総研レポート』（2007年8月号）、28頁

つまり、企業は、法的にも、CSRや社会貢献活動としても障がい者雇用を促進していくことが求められているのである。

企業が一般的に障がい者を雇用する場合、交通事故等により後天的に障がいを抱えることになった比較的軽度の中途身体障がい者等を除けば（中にはHP作成や管理職の業務をこなす者もいる）、メール便等の仕分けや清掃など、限られた作業に障がい者を集め雇用するケースが多い。そのため障がい者はルーティン作業を行い、他の仕事に従事することや、より高いレベルの仕事に従事することは非常に難しい状況にある。また、一般の仕事をしようとする、そのノルマ負担やコミュニケーションの不具合により、知的障がい者や精神障がい者はパニックを起こしたり、精神的に不安定となることもある。

しかし、自然と向きあう「農の福祉力」のある農業生産分野では、仕事をしやすく、さまざまな作業に従事できる可能性が高い。もちろん、障がい者の好き嫌いや身体的能力の限界などもあり、すべての障がい者にその可能性がある訳ではないが、障がい者の可能性を引き出しやすいといえる。

企業も農業への参入、障がい者雇用を実現でき、地域経済の活性化にも役立つことから、こうした農業生産分野での障がい者雇用は企業にとっても大きな意義を持つ。また、従業員にとっても、農業体験などを通じたレクリエーションや癒しなどによる福利厚生につながり、安心安全な顔の見える農産物等を入手できることから、意義を持つといえる。

5. 農協系統の存在と役割

J Aや事業連も、こうした取組みに積極的に直接および間接的に取り組んでいく意義は大きい。J Aの経営する福祉分野のデイサービスセンターでは、セラピーやレクリエーションを目的とした野菜やコメや花の栽培を行ったり、収穫した花をアレンジメントしたり、収穫した野菜やコメを昼食やおやつとして、食べているところが多い。本格的な農業生産というより趣味や自家菜園に近い取組みについては行ってきた。

今後、①地域の福祉組織等、農家・農業法人等、さらには関心のある企業を結びつけるなどの障がい者の雇用にかかる支援や、②直接雇用に取り組んでいくことが求められるのではなかろうか。

J Aおよび事業連は、他の組織に比べ地域での信用が高いことから、系統組織がこうした取組みに積極的にかかわるならば、より多くの障がい者雇用を実現できるだけでなく、結果として、より多くの「J Aファン」を生み出すことに繋がって行くであろう。また、担い手不足となっている農家・農業法人等の農地管理に大きな役割を果たすことができる。系統組織であることから、直売所等を含め多様な販売ルートもあり、系統の強みを活かすことも可能である。加えて、女性部や助けあい組織、青年部、生産部会等の組合員組織との連携も可能であろう。

つまり、行政、企業、福祉組織等では難しい、農業技術の指導や農家等との調整や販売ルートの確保など、J Aの得意とする分野がある。これを活かすことで、地域の障がい者

雇用にかかる福祉組織等、農家・農業法人等、
企業の取組みをより一層すすめていくことが
可能となるであろう。農協系統の役割に期待
したい。