

社会福祉法人（福祉組織等）と 農家等の連携による障がい者派遣の取組み

調査研究第二部 濱田 健司

本稿では、地域の社会福祉法人から地域農家へ、農業の労働力として障がい者を派遣する取組みについて報告する。農家にとっては担い手、障がい者にとっては就業の場として、農業生産の新たな可能性を示唆するものである。

ここでは、静岡県浜松市における社会福祉法人天竜厚生会と地域の鶏卵および果樹農家における取組みについてみていく。

なお、社会福祉法人天竜厚生会の詳細については、松吉夏之介「農村地域における社会福祉法人の取り組み」（『共済総研レポート』98号（2008年8月）15～20頁）を参照のこと。

1. 社会福祉法人天竜厚生会の概要

天竜厚生会（以降「厚生会」とする）は、北部に農村地域をかかえる浜松市天竜区および浜北区を拠点に、障がい者・高齢者・児童等にかかる多角的な福祉・医療事業に取り組む、県内でも有数の社会福祉法人である。

厚生会は昭和25年に結核後保護施設として山間部に開設され、コロニー型の施設^{注1)}という特徴をもっている。現在は、身体障がい者向けの療護施設、知的障がい者向けの更生施設（入所・通所）、生活保護者向けの救護施設、要介護高齢者向けの特養・訪問入浴、診療所・訪問看護サービス、保育所・幼稚園・児童クラブ等を展開している。従業員数は、約1,900名におよんでいる。

地域の障がい者（児童含む）・高齢者・低所得者の支援を行う一方で、地域において雇

用・所得を創出する中心的な法人でもあり、また、民間企業では対応が難しい農村地域の福祉の担い手として、地域において欠くことのできない存在となっている。

注1) 長期療養者や障がい者等がある地域に集まり生活する。山間部の人里離れたところなどにそのための施設が建設されるケースが多い。

2. 派遣による農業就労事業の経緯および概要

厚生会は現在、障がい者等の社会復帰および自立支援のため、就労にかかるさまざまな事業に取り組んでいる。授産施設、福祉工場^{注2)}等における喫茶運営、スーパー運営、クリーニング工場運営などである。その一つに、地域農家への労働にかかる障がい者派遣がある。ここでは、その取組みについてみていく。

農家への派遣については、就労支援および就労継続を目的とする、厚生会としての新たな事業展開に向けた試みとして、位置づけられている。

派遣に取り組んだ主な理由としては、これまで厚生会では農業生産の実績がなく、そのノウハウをもつ人材を育成できていないという課題認識、そして初期投資がかからないことなどがあげられる。

また浜松市は、担い手不足に直面する農家と就労機会を求める障がい者・高齢者等を結びつける「浜松市ユニバーサル園芸研究会」を主宰しているが^{注3)}同研究会に、厚生会の

担当職員が参加していたことも大きな誘因となっている。

最初の試みとして、平成18年4月より19年4月まで、浜松市内の茶生産農家への派遣が実施された。知的障がい者の生活する更生施設「美浜寮」に入所の知的障がい者3名、様々な生活困難者等が生活する救護施設「清風寮」に入所の精神障がい者3名が派遣された。厚生会としても、はじめての取り組みであったことから、その6名については、本人の意思を尊重しつつ、入所者のなかでも障がいの軽度な者を選抜した。しかし、受け入れ農家の経営事情により、この派遣契約は1年間で終了することになった。

平成19年12月頃からは、新たな受け入れ農家として、鶏卵を生産する有限会社「ワタライファーム」への試験的な派遣を行った（3.で後述）。このほか、平成20年4月からは、ナシやミカン等を栽培する果樹農家「スズキ果物農園」へも派遣を開始している。

注2) 旧法（現在の障害者自立支援法施行以前の法）で定められた障がい者が就業するための施設および事業所。

注3) 詳細については、松吉夏之介「浜松市における、農業担い手支援と障がい者就労を結びつけた取り組み」、『共済総研レポート』96号（2008年4月）10～16頁を参照のこと。

3. 鶏卵農家「ワタライファーム」における就労

(1) 農家概要

施設からは自動車ですら15分ほどの農家で、6万羽弱の鶏を飼養し、日産1.3tほどの卵を生産している。このほか、鶏卵生産時に発生する鶏糞を利用して、堆肥生産・販売を行っている。

家族5名（父、母、子供3名）、パート2名、

外国人研修生1名、障がい者2名の計10名体制で、家族労働を基本としている。



(2) 障がい者雇用に取り組んだ経緯

近年、農業資材（燃料、飼料等）の高騰、鶏卵価格が低迷するなかで、人件費等、さまざまな経費を見直し、削減していくことが必要となっていた。また、かねてより新たな担い手を確保、育成していくことが課題であった。

こうしたなかで、ワタライファームの渡會経営部長は、地域の農業の経営者等が集まって情報交換や勉強会などを行う「アグリフォーラム」に出席し、障がい者の農家等への派遣について知ることとなった。既に近隣で障がい者を受け入れている農家もあったことから、平成19年12月から試験的に障がい者を受け入れることを決めた。

(3) 作業内容

ここでは、救護施設「清風寮」の2名（50代男性、60代男性）の軽度の精神障がい者が作業に従事している。



主な作業内容は卵の選別で、ベルトコンベアで運ばれてきた卵の中に破損したり汚れたりしたものがないか目で確認し、これらを取り除く作業である。単調な作業ではあるものの、障がい者が派遣されるまでは、一般のパート労働者が行っていた作業である。

(4) 雇用条件等

労働時間は、月曜から金曜までの週5日、午前9時から12時までの3時間である。

契約については、現段階では、厚生会と農家で委託契約を結び、農家はその働きに応じて、給与を支払っている。なお、契約内容・方法については、必要に応じて適宜見直しを行うこととしている。

現在のところ、時給は300円程度となっている。厚生会が仲介し、障がい者家族および本人の理解を得て、合意したものである。農家は、一般のパート労働者1人当たりの作業量と時給を基準にして、支払額を決定している。

(5) 雇用にあたっての留意点

- ・最初は、厚生会から施設職員を常時派遣してもらい、障がい者が仕事や環境に慣

れるまでの支援を依頼した。

- ・その後、何かあった時には、施設職員を派遣してもらい、特に精神面のサポートをお願いしている。
- ・障がい者に対し話しかける言葉を慎重に選んでいる。

(6) 取組みによる効果

<障がい者>

- ・所得を得る機会となった。
- ・自分の必要性、役割を実感するようになった。

<農家>

- ・障がい者を雇用したことで、健常者の従業員が障がい者に作業を教えたり、注意するとき、言葉を選ぶようになり、従業員同士の会話が優しいものになった。
- ・その結果、従業員同士のコミュニケーションが一層スムーズになった。また生産性の向上にもつながった。
- ・実際に雇用して、ほとんど健常者と同じように接すればよいということが分かった。

<厚生会>

- ・障がい者の就業機会が広がった。
- ・農業のノウハウおよび初期投資がなくても、新たな就労事業につながりつつある。

(7) 今後の展望

今後は様子をみながら、他の種類の作業に従事できるかその可能性を探るとともに、その働き状況に応じて給与の支払額にも反映させていく予定とのことである。農家では「これからも障がい者雇用の可能性を探っていきたい」と話している。

4. 「スズキ果物農園」における就労

(1) 農家概要

施設からは、自動車です10分程度のところにある。

5. 5haの畑作（果樹園）を経営し、うち3haは自作地、2.5haは借地である。ミカン4ha、ナシ1.5haのほか、ブルーベリーも一部で栽培している。

従業員は、家族3名（父、母、長男）、パート労働者10名、障がい者2名（農繁期には3～8名増員する）で、計15名ほどの体制である。

果樹の生産および直販（FAX、インターネット等）を行い、現在、直販の会員は全国に2,500世帯となっている。ホームページを随時更新し、会報を発行するなど積極的なマーケティングに取り組んでいる。



(2) 障がい者雇用に取り組んだ経緯

12年ほど前、農園で働くあるパート労働者が、知的障がいを持つ自分の娘を農園へ連れてきた。学校を卒業した後の就職先がなかなか見つからないことを、農園経営者・鈴木氏の妻に打ち明けた。その時、はじめて、障がい者を雇用できないかという考えをもった。

その頃、前述の「アグリフォーラム」が開催されたことから、障がい者雇用に関する提案を行った。そして、徐々に「アグリフォーラム」でも定期的に勉強会等が開かれるよう

になっていった。参加メンバーは、行政の障がい者担当職員・農業担当職員、農家、福祉関係者などの業種を超えた幅広い分野の人々であったが、そのメンバーでもある浜松市のある障害者就業・生活支援センター（以降「センター」とする）^{注4)} から、障がい者の派遣受け入れ協力依頼を受け、平成15年頃から試験的な雇用を開始することとなった。なお、平成18年5月には、これらの活動をより普及・発展させていくため、「NPO しずおかユニバーサル園芸ネットワーク」^{注5)} が設立されることになった。

この取組みは、すぐに本格的な委託契約となり、近年では、地域内の他の農家においても広がりつつある。

平成20年4月からはセンターだけでなく、厚生会からも障がい者を受け入れることになり、センターからは3～8名、厚生会からは2名の精神障がい者を受け入れている。

注4) 行政の委託を受け、連携して障がい者の生活および就労の支援に取り組む事業所。

注5) 詳細は前掲『共済総研レポート』第96号を参照のこと。

(3) 作業内容

はじめのころは比較的単純な作業で、一時的に人手の必要となるミカンの収穫を任せた。その後、恒常的な作業として、農園内の



草取りなどを任せようになった。現在は、厚生会から派遣される障がい者が中心となって、草取りを行っている。

(4) 雇用条件等

1) センターとの契約

センターと農家が委託契約を結んでおり、センターとの話し合いで、1人当たりの時給は、500円としている。

作業は週1～2日のみ、午前10時から12時までの2時間である。派遣人数については、当日にならないと分からない。これは、センターと契約する農家が増加しているため、派遣できる障がい者が不足気味であることなどによる。特に農家では、収穫などの繁忙期の作業が中心であるが、できれば恒常的な草取りも任せたいと考えている。

2) 厚生会（「清風寮」）との契約

時給は300円、センター同様の形態で、厚生会と農家が委託契約を結んでいる。

作業は月曜から金曜までの週5日、午前9時から11時45分までとなっている。主に草取り・ミカン摘果作業に従事している。

3) 支払金額の計算方法

①センターおよび厚生会との時給交渉により、1人当たりの時給を決定している。

②かつては、一定面積に投入したパート労働者への支払金額を算出し、作業の出来具合をみながら、その金額をセンターと厚生会へ支払った。

(5) 雇用にあたっての留意点

・はじめの頃は様子を見るため、比較的単

純なミカンの収穫作業をお願いした。

- ・最初は、事情を知らない住民が驚くおそれがあるため、周辺住民に障がい者雇用をはじめめることを説明にまわった。
- ・障がい者には、まわりの住民と顔を合わせたら、必ず挨拶することをお願いしている。
- ・はじめて障がい者を受け入れる場合は、ジョブコーチなどの専門家の力を借りることが必要である。
- ・障がい者が理解できるわかりやすい言葉で話すことを心がけている。
- ・「明日はがんばって」などプレッシャーのかかる言葉を使わないようにしている（そのことが気になって頭が痛くなる者もいた）。
- ・収穫した農産物を食べてもらうことで、作業への意欲を促すようにしている（その結果、作業への満足感が芽生える）。

(6) 明らかになった課題

福祉の専門家等が障がい者に作業を指導する場合、異動等にともないノウハウが継承されないことが課題となっている。

また農園では、そのほかに福祉施設から学生（福祉施設で研修している健常者）等を受け入れているが、健常者であっても必ずしも、十分な農作業や指導を行うことは容易ではない。

農家等は障がい者と向き合い、教育していく時間、ゆとりが十分にはない。

さらに委託契約であることから、農家と障がい者の間の直接のコミュニケーションがとりにくい（ただ一方で、福祉の専門家等を通して障がい者へ伝えるため、あまり指導などはしなくてよいという側面もある）。

(7) 取組みによる効果

＜障がい者＞

- ・はじめはハサミを使えなかった障がい者が、2年目からは使うことができるようになった。
- ・農作業を楽しんでいる。
- ・自分でつくったものを、収穫後、食べることができることが嬉しい。
- ・自分でつくることへの満足感を得ている。
- ・農作業は心をおおらかにしてくれる。
- ・草取りでも責任感をもって取り組んでいる。自分が必要とされていることに喜びを感じている。
- ・所得を得る機会となっている。

＜農家＞

- ・草取りをしているため、除草剤が必要なくなり、これまでより安全で美味しい果物が生産できるようになった。
- ・障がい者に気を遣って言葉をかけるようになり、健常者同士でも言葉づかいが変化し、職場の雰囲気が悪くなった。
- ・パート労働者と障がい者が交流するようになり、パート労働者自身の子どもへの接し方が変化した。
- ・取組みがすすむにつれ、特別な扱いは必要ないことを学んだ。「普通でいい」「自然体でやって、できることをしてくれればいい」と思うようになった。
- ・障がい者と直接コミュニケーションをはかることが、なによりも重要であることが分かった。

＜厚生会＞

- ・障がい者の就業機会が広がった。
- ・農業のノウハウおよび初期投資がなくても、新たな就労事業につながりつつある。

(8) 今後の展望

農家では、より信頼関係をつくり、作業量を増やしたり、より多くの種類の作業を任せたい、と考えている。

5. 考察

(1) 福祉組織等と農家等の連携

本稿における取組みは、障がい者雇用に取り組む社会福祉法人・作業所・NPO・企業（以降「福祉組織等」とする）と農家等（個人・組織・法人などの農業の経営体）の連携モデルの一つである。主として、ヒト・モノ（サービス）を通じた以下の連携が考えられる。

ヒトの場合は、指導や労働する者を有償または無償で派遣・出向させるケースがある。

モノ（サービス）の場合は、農地・資材・機械・農産物・情報等の貸し借りや売買を行うケースがある。

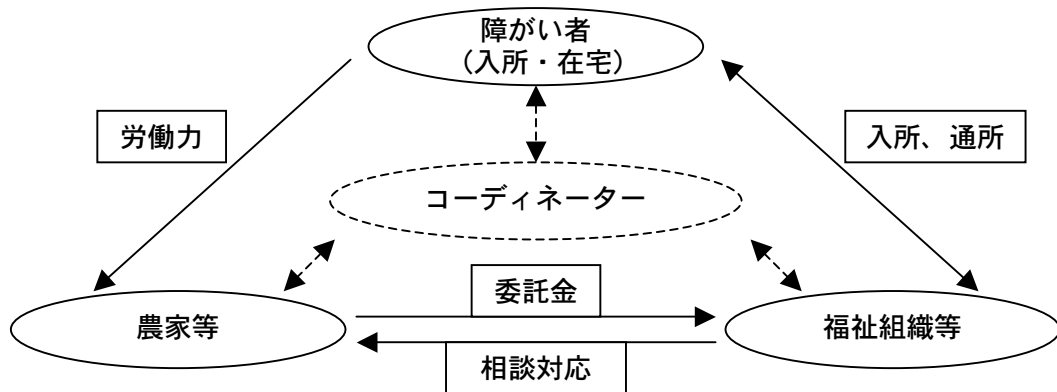
ヒトを通じた連携としては、以下のものが考えられる。

- | |
|------------------------------|
| ①福祉組織等からの障がい者の派遣・出向 |
| ②福祉組織等からのスタッフ・支援者の派遣・出向 |
| ③福祉組織等からの障がい者＋スタッフ・支援者の派遣・出向 |
| ④農家等からの農業指導者の派遣・出向 |

①は、障がい者および農家等の間での信頼関係が構築され、農家等の側でも十分な受け入れができるようになるケースである。

②は、農家等で雇用される障がい者を支援するジョブコーチ等を派遣し、障がい者や農家等の相談にのったり、必要に応じて指導等を行うものである。

③が、本報告のケースで①と②を組み合わせたものである。



④は、福祉組織等で実施される農業生産へ農家等が農業指導を行うケースである。

どのケースが取り組みやすいかは、関係者や地域の事情に応じて異なる。それに加え、必要に応じて、モノ（サービス）をやりとりするケースもある。①については、②と③からの発展形態と位置づけられるだろう。

また、こうした連携にはコーディネーター役が重要となる。NPO・行政・関係機関等がその役割を果たすこととなる。福祉組織等がコーディネーター役となる場合もある。本稿の事例では、「浜松市ユニバーサル園芸研究会」や「NPO しずおかユニバーサル園芸ネットワーク」が仲介としての役割を果たした。

主な役割としては、①農家等と福祉組織等との仲介、②はじめての障害者雇用にかかる情報提供（農家等、福祉組織等、障害者とその家族など向け）、③雇用時の相談対応（農家等、福祉組織等、障害者とその家族などからの）、④生産物の販売支援などが期待される。

(2) 委託契約金および賃金等

障害者派遣にかかる委託契約金については、パート労働者が一定時間内に作業した面積および量を基準に、賃金を決定している。

障害者派遣にかかる委託契約金

$$= \text{一定の面積} \cdot \text{生産量当たりのパート労賃}$$

$$= \text{パート作業時間} \times \text{パート時給}$$

賃金については、福祉組織等が障害者との話し合いの中で決定している。

なお、最低賃金を下回る場合、制度の種類によっては、労働基準監督署等との調整が必要となる。

また、労災など福利厚生面の負担については、原則として福祉組織等の障害者を派遣する側が負っている。厚生会では農家の負担とならないよう、また、取り組みをはじめたばかりでもあることから、現在のところは障害者自身の保険としている。

6. まとめにかえて

(1) 信頼できるパートナー

昨年度の茶生産では、障害者は仕事がなくなることを知った時、「自分のせいなの？」「農家の人が困っているなら、もっと時給を下げてもいい。農家の人に送迎してもらわなくても、公共交通機関を使って自分で行ってもいい」と農家を心配した。彼らのこうした反応からもわかるように、農家と障害者との間で、しっかりとした信頼関係を築くことができれば、健常者以上に信頼できるパート

ナーとなる可能性があるように思われる。

(2) 雇用する農家等の役割

健常者と同じように障がい者に接すること（反対に障がい者と同じように健常者に接すること）、障がい者としてしっかり向き合い相手の立場に立った助言・指導・教育を行うことが重要となる。

一社会人として受けとめ、育て、そして協働していくことが求められる。

(3) 福祉組織等の役割

障がい者と農家等の間に福祉組織等が過剰に仲介に入ると、農家等は障がい者と直接向き合うことが難しくなることから、なるべく農家等自身が障がい者とのコミュニケーションをはかり、福祉組織等はその支援者として位置づけることが必要となろう。

また、障がい者の就労にあたっては、自立生活がまず基本であり、その上での就労となることから、就労と生活の両面から支援を行うことが重要となる。

(4) 農業における障がい者雇用の可能性

農業における障がい者の雇用については、農家および福祉組織等の職員も「知的障がい者は同じ工程を繰り返す作業であれば習得は容易であるが、いくつかの工程を順次移行していく作業では習得効率が低下し、指導にも時間を要する。ただし、精神障がい者は比較的様々な作業に順応、習得しやすい傾向がみられる」と感じているようであった。

農業において知的障がい者を積極的に雇用している別の社会福祉法人関係者によれば、一人一人の障がい者の特性を見極め、きちんとしたコミュニケーションをはかり、信頼関係を築くことができれば、精神障がい者だけでなく知的障がい者も多様な作業を自らの責

任で行うことは可能とのことである（この法人については機会を改めて紹介する予定である）。

ただそのためには、障がい者を雇用する、あるいはこれから雇用しようとする福祉組織等および農家等は、これまで以上に障がい者と対一個人として向き合い、障がい者に関するより深い理解と学習が必要となるだろう。

本報告における浜松市での農業・農家への障がい者派遣の取組みは、一般の労働者派遣への試行段階といえ、まだ緒についたばかりである。とはいえ、これらの取組みの内容は非常に先進的であり、かつ農業および障がい者の可能性を大きく切り開くものとして、農業・農家等の担い手問題、そして障がい者の就労問題といった課題を抱える他の地域にとっても注目に値すると考えられる。

地域において「なくてはならない福祉組織等」「なくてはならない障がい者」「なくてはならない農業・農家等」として、また、それぞれが「HAPPY-HAPPY」な関係となれる取組みとして、これからの一層の発展が期待される場所である。

農業は、今後ますます障がい者の有力な新たな就職先として位置づけられていくであろう。農の福祉力を活かした就労、レクリエーション、癒し等といったさまざまな可能性、農の価値が農業、農村にはある。