

連携研究スキームによる研究【農福連携】研究資料 第1号

農福連携の地域経済・社会への効果と 効果的な発揮に関する研究

令和 3 年 3 月

農林水産政策研究所

本刊行物は、農林水産政策研究所における研究成果について、主として行政での活用に資するために取りまとめた資料であり、学術的な審査を経たものではありません。研究内容の今後の一層の充実を図るため、読者各位から幅広くコメントをいただくことができれば幸いです。

はじめに

1. 農福連携の概況

障害者が農業分野で就労することは、昔から全国各地で行われてきた。各地に点在するこれらの取組を体系的に把握し、現状と課題を明らかにするため、農林水産政策研究所では2007年度（平成19年度）から研究チームを編成して農福連携についての研究を実施してきた。具体的には、アンケート調査による全国的な動向分析をはじめ、農業分野に進出してきた社会福祉法人、福祉分野に進出した農業法人、企業の特例子会社設立による農業分野での障害者雇用、地方公共団体の関わり等に関する調査を行い、学会での報告、プロジェクト研究報告書の発表、農福連携に関するセミナーやシンポジウムの開催等の情報発信を行ってきた。

この間、全国各地で取組が増え、「農福連携」という言葉が定着し、新聞やテレビでも度々取り上げられるようになった。また、農福連携に関係する団体や会議などが組織され、活動を開始している。さらに、農福連携は、障害者だけではなく高齢者、生活困窮者等の就労・社会参画、犯罪・非行をした者の社会復帰等の様々な分野に活動の幅を広げつつある。

行政面では、厚生労働省が支援する「農福連携による就農促進プロジェクト」をほとんどの都道府県で実施するなど取組が進み、農林水産省でも、障害者等の農林水産業に関する技術習得、生産・加工・販売施設の整備等に対する支援を実施するとともに、障害者が主体的に携わって生産された農畜産物やその加工品であることを認証する「ノウフクJAS」を制定するなどの施策を実施している。また、2019年度（令和元年度）には、内閣官房の下に厚生労働省、農林水産省に加え、法務省、文部科学省を構成員とする農福連携等推進会議が設置され、同会議において「農福連携等推進ビジョン」が策定されるなど、地域共生社会の実現に向け、農福連携の一層の推進が求められている。

2. 農林水産政策研究所の研究体制と本報告書の内容

こうした情勢の中で、今般、農林水産政策研究所では、社会情勢の大きな変化を踏まえ、最先端の分析手法や多様な分野の知見を集約して取り組まなければならない課題に対応し、大学をはじめとした研究機関等との連携を強化しながら研究を行う「連携研究スキーム」を創設した。

農福連携についてもその課題の一つに位置づけ、2020年度（令和2年度）から「農福連携の地域経済・社会、障害者の身体への効果に関する研究」を開始した。この研究スキームの中で、農林水産政策研究所では「農福連携の取組の地域経済・社会への効果と効果的な発

「農作業に関する研究」を、連携相手である東京都健康長寿医療センター研究所等の機関が、農作業の神経機能への効果や認知症の人への効果の定量的な分析、医療現場、都市部での社会的孤立などの新たな領域での農福連携に向けた研究を行うことで、連携していくこととなった。3年間の研究により、農福連携の効果を自然科学・社会科学両面から可能な限り定量的に示し、適用範囲が広がっている農福連携の現状と課題、可能性を明らかにすることとしている。

令和2年度はこの研究の初年度であった。新型コロナウイルス感染症の影響により十分な調査ができていない状況もある中で、本報告では、企業による障害者雇用の実態と課題を中心に、過去の研究成果も含めて、研究成果を取りまとめることとした。

第1章では、特例子会社と企業が経営主体の社会福祉施設の比較分析を行った。第2章では、貸農園等を提供し、そこで働く障害者等を各企業に雇用してもらうことで法定雇用率の達成を支援する新たなサービスの実態と課題、可能性について分析を行った。第3章では、令和2年度に農林水産省が初めて実施した「農福連携技術支援者」の育成研修について紹介・分析した。第4章では、契約外形に着目した農福連携の分類を試み、特に法令面・制度面からの特徴や課題について整理した。

これらにより、企業の参入による農福連携について、その実態と課題、可能性を明らかにし、また、農福連携技術支援者育成研修の内容や農福連携の法令面・制度面からの特徴を明らかにすることで、今後の農福連携推進に必要な施策の検討に資するものと考えている。

なお、第2章から第4章は、北海道農政事務所及び農村振興局都市農村交流課に在籍した経験があり、北海道及び関東圏における農福連携の実態調査や第3章で紹介した農福連携技術支援者育成研修の企画・実施を担当した直江秀一郎氏が、農林水産政策研究所のコンサルティングフェローの活動として取りまとめたものであることを付記する。行政官としての現場感覚と、研究者としての視点を併せ持った貴重な報告となっている。

農林水産政策研究所
農福連携チーム

農福連携の地域経済・社会への効果と効果的な発揮に関する研究

目 次

	ページ
第1章 企業が取り組む「農福連携」の効用に関する考察 --- 吉田 行郷 -----	1
―特例子会社と企業が経営主体の障害者福祉施設の比較分析―	
1. はじめに-----	1
2. 農業参入の全体動向 -----	2
3. 事例の分析 -----	5
(1) ハートランド(株)(大阪府泉南市) -----	5
(2) (株) キューピーあい(東京都町田市) -----	7
(3) (株) 九神ファームめむろ(北海道芽室町) -----	8
(4) (株) スマイルファクトリー(熊本県玉名市) -----	10
4. 結果と考察 -----	12
第2章 民間企業の障害者法定雇用率を充足するために遠隔地にある農園等を 利用させるサービスの実態と課題 ----- 直江 秀一郎 --	17
1. はじめに -----	17
(1) 障害者法定雇用率 -----	17
(2) 農園等を活用した障害者遠隔雇用サービス -----	17
2. 概要 -----	19
(1) 農園等を活用した障害者遠隔雇用サービスの仕組み -----	19
(2) 農園等を活用した障害者遠隔雇用サービスの取組パターンと発展経緯 --	20
3. 個別事例の分析 -----	22
(1) 株式会社ファーマーズマーケット -----	22
(2) 株式会社エスプールプラス -----	25
(3) NPO 法人 AlonAlon -----	30
(4) 株式会社 JSH -----	33
(5) 合同会社ガイヤイールド -----	36
(6) 個別事例のまとめ -----	40
4. 栽培管理・販売等委託型の農福連携との関連性 -----	47
(1) 取組紹介 -----	47
(2) 企業の障害者法定雇用率を充足する仕組みとの関連性 -----	50

5. おわりに	52
第3章 いわゆる農業版ジョブコーチ育成研修に係る基準プログラムの策定と	
研修の実施について	直江 秀一郎 59
1. はじめに	59
(1) 農業分野に特化した福祉の専門人材の必要性	59
(2) 農業版ジョブコーチ育成研修の実施	60
2. 既存の類似人材の整理及び農業版ジョブコーチの位置付け	61
(1) 自治体等が養成してきた人材（資格でないもの）	61
(2) 民間団体による資格制度	65
(3) 農林水産省が育成する農業版ジョブコーチの位置付け	68
3. 基準プログラムの策定	70
(1) 研修形式	70
(2) カリキュラム	74
4. 研修の実施	84
(1) 障害特性に対応した農作業支援技法〔グループワーク〕	84
(2) 障害福祉サービス事業の運営の実務〔実地〕	88
(3) 農作業における作業細分化・難易度評価・作業割当ての技法〔実地〕	93
5. 終わりに	102
(1) カリキュラム等の発展	102
(2) ジョブコーチ派遣に係る支援	102
(3) 御礼	103
第4章 契約外形に着目した農福連携の分類方法と適用法規等に係る特徴及び	
実践事例について	直江 秀一郎 107
1. はじめに	107
2. 農福連携の取組の分類方法	107
(1) 農業分野を障害者の作業領域又は福祉施設の経営領域として捉える	
アプローチ	107
(2) 取組主体及び労働力を確保するための契約主体に着目したアプローチ	109
(3) 農業生産活動に係る契約形態に着目したアプローチ	113
(4) 進出サイドに着目したアプローチ	114
(5) 分類が難しいことへの理解	116
3. 契約外形に着目した5分類方法	116
(1) 連携型	118
(2) 直接雇用型	124
(3) グループ内連携型（うち農業側から参入）	130

（４）福祉完結型 -----	140
（５）グループ内連携型（うち福祉側から参入） -----	153
（６）特例子会社の取組と５分類方法との関係 -----	158
４．終わりに -----	161

第1章 企業が取り組む「農福連携」の効用に関する考察

—特例子会社と企業が経営主体の障害者福祉施設の比較分析—

吉田 行郷

1. はじめに

農業サイドと福祉サイドが連携して農業分野で障害者の働く場を作ろうとする取組である「農福連携」が拡大しつつあり、厚生労働省によれば、2019年度に農業に取り組んだ障害者福祉施設は2,503施設となっている。他方で、2009年の農地法改正により、リース方式による農業への参入が全面自由化された。これを受けて、農業に参入する法人が大きく増加しており、農林水産省によれば、2018年12月現在、3,286法人が参入し、そのうち株式会社は2,089社となっている。こうした中で、近年、法定雇用率の上昇を背景に^①、特例子会社^②や2006年から認められた企業が経営主体の障害者福祉施設^③の農業分野への進出も増加してきている。

農作業を行うことによる障害者等の身体や精神への効果については、園芸療法の世界で古くから研究が行われてきた。日本でも1990年代から園芸療法が紹介されるようになり、2008年には日本園芸療法学会が設立されるなど、研究面でも充実してきている。これに対して、農福連携に取り組む経営主体への効用については、研究の歴史は浅く、まだ十分な研究成果の蓄積があるとは言えないが、人手不足や耕作放棄地の解消といった農家や農業法人への効用や障害者の働く場の拡大や賃金・工賃の向上といった社会福祉法人等が経営主体の障害者福祉施設への効用があることが明らかになってきている（吉田（2019）等）。他方で、企業の農業参入による効用については、大野・納口（2013）等の既往研究である程度明らかにされている。中でも、渋谷（2018）は、農業専業経営体との比較から、建設業からの参入が本社の雇用維持という人的効用を重視していること、これに対して食品製造業からの参入では本社製品の原料確保という物的効用を重視していることを明らかにし、業種によって農業参入に期待する効用が異なることを示した。

これに対して、特例子会社と企業が経営主体の障害者福祉施設の農業参入については、吉田ら（2014）、吉田ら（2018）が、それぞれの実態を明らかにしており、農福連携に含まれ得る取組として整理している。しかし、農業参入による効用に焦点を当てた研究成果はなく、その違いも解明されていない。そこで、渋谷（2018）の分析手法を応用し、両者の農業参入による効用の違いについて明らかにする。まずは両者の農業参入の全体像を整理した上で、代表性を考慮して事例を選定し、それらの農業参入によって実際に発現している効用について調査を行った。両者の効用の比較に当たっては、一般的な農福連携の取組による効用や障害者雇用を目的としない一般的な建設業や食品製造業の農業参入で発現している効用と

も対比することで、その違いを浮き彫りにすべく考察を試みた。

2. 農業参入の全体動向

特例子会社 486 社（2018 年 6 月 1 日現在）のうち少なくとも 45 社が、企業が経営主体の障害者福祉施設 2,233（2017 年 10 月 1 日現在）のうち少なくとも 23 施設が、それぞれ農業に参入していることが農林水産政策研究所の調べで明らかになっている（第 1－1 表）。また、特例子会社では、当初、いろいろな事業部門を持つ中で農業にも進出してくるという会社が多く、一時、農業を主体にする会社の割合が増加したものの、近年は、農業は経営部門の一部という会社の割合が再び増加してきている。これに対して、企業が経営主体の障害者福祉施設では、農業が主たる部門の施設がほとんどであったが、近年、農業が経営部門の一部という会社も少しずつ増えてきている。

第 1－1 表 特例子会社、企業が経営主体の障害者福祉施設の農業参入数の推移

（単位：社）

	～ 1999年	2000～ 2004年	2005～ 2009年	2010～ 2014年	2015～ 2019年	合計
特例子会社	2	1	7	22	13	45
うち農業は一部	2	1	3	12	8	26
企業が経営主体の 障害者福祉施設	0	0	1	14	8	23
うち農業は一部	0	0	0	1	2	3

資料：筆者作成。2019 年 8 月現在、農林水産政策研究所が各社のウェブサイト等から集計した結果である。

注（1）基本的には農業開始年で整理しているが、農業開始年が不明な会社は認定年でカウントした。

（2）特例子会社では農業を止めた会社 2 社を、上記では含めていない。

そして、農業に参入した特例子会社の親会社は従業員規模 1 万人以上が 45%を占めており、大企業の割合が高い（第 1－2 表）。これに対して、農業に参入した障害者福祉施設を経営する企業では従業員 1,000 人未満が 55%を占めており、5,000 人以上の企業はない。両者には、業種でも違いがあり、特例子会社では、農業や食品に関連がないその他の業種からの農業参入が 76%を占めているのに対して、企業が経営主体の障害者福祉施設では、農業や食品に関連のある業種からの農業参入が 57%を占めている（第 1－3 表）。

第 1－2 表 農業参入した特例子会社及び企業が経営主体の障害者福祉施設の
親会社等の従業員規模（2019 年 8 月現在）

（単位：社）

従業員規模	～999人	1,000～ 4,999人	5,000～ 9,999人	10,000人 ～
特例子会社	6 (14%)	11 (25%)	7 (16%)	20 (45%)
企業が経営主体の 障害者福祉施設	11 (55%)	9 (45%)	0 (0%)	0 (0%)

資料：各社のウェブサイトより，筆者が作成。

注（1）親会社がない場合には，経営している企業自体の従業員規模とした。

（2）ウェブサイト等では従業員数が分からない特例子会社 1 社と企業が経営主体の障害者福祉施設 3 施設は含めていない。

第 1－3 表 農業参入した特例子会社及び企業が経営主体の障害者福祉施設の
親会社等の業種（2019 年 8 月現在）

（単位：社）

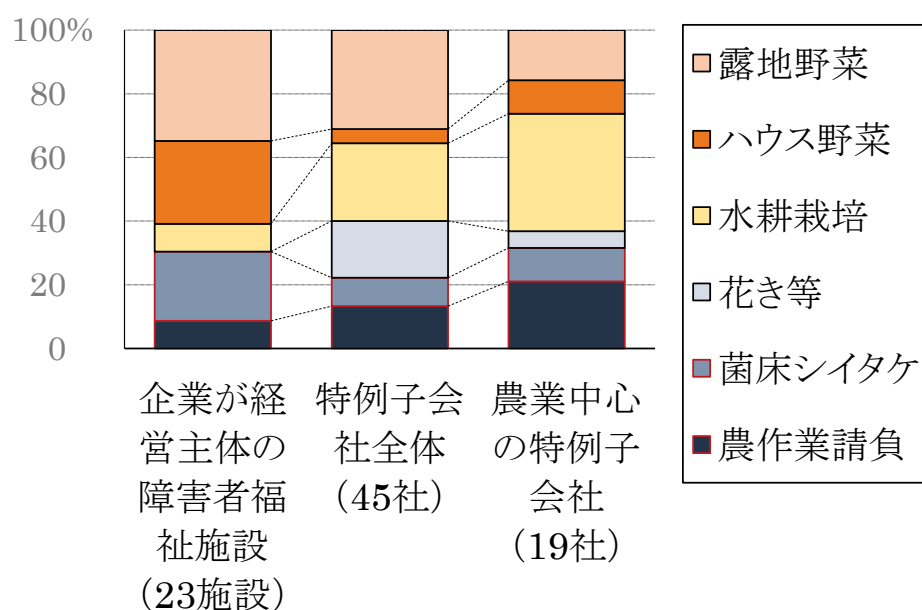
業種	生活協 同組合	食品流通	食品製造	外食 中食	農業関連	その他
特例子会社	0 (0%)	5 (11%)	3 (7%)	1 (2%)	2 (4%)	34 (76%)
企業が経営主体の 障害者福祉施設	5 (22%)	2 (9%)	2 (9%)	1 (4%)	3 (13%)	10 (43%)

資料：各社のウェブサイトより，筆者が作成。

注．親会社がない場合には，経営している企業自体のメインとなる事業種とした。

経営部門については，特例子会社では，露地野菜のシェアが 31%（14 社）と最も多い（第 1－1 図）。水耕栽培が 24%（11 社）とこれに続いており，農家等からの農作業請負も 13%（6 社）となっている。ただし，農業が中心の会社に限ると，露地野菜が 14 社から 3 社に大きく減少する一方，水耕栽培は 7 社，農作業請負は 4 社と余り減らず，相対的にシェアが拡大している。農業が中心の企業では，事業の継続のために安定した収益を確保する必要があり，水耕栽培や農作業請負でそれを実現している企業が多いことがうかがえる。

これに対して，企業が経営主体の障害者福祉施設でも，露地野菜作が 35%（8 施設）と一番多いが，これに安定した収益の確保が望めるハウス野菜作 23%（6 施設），菌床シイタケ栽培 22%（5 施設）が続く点が異なる。水耕栽培は 9%（2 施設）にとどまっているが，これは従業員規模が小さい企業が多い中で，水耕栽培の初期投資には多額の資金が必要なためと考えられる⁽⁴⁾。



第1-1図 農業参加した特例子会社と企業が経営主体の障害者福祉施設の主要経営部門別割合の比較 (2019年8月現在)

資料：各社のウェブサイトより，筆者が作成。

このように，農業に参加した特例子会社と企業が経営主体の障害者福祉施設とでは，親会社や経営主体の会社の経営規模や業種に違いがあり，農業への依存度や行っている農業の経営部門にも違いがみられる。このため，両者が農業参加時に期待した効用や実際に発現している効用も異なっている可能性がある。

そこで，本研究では，特例子会社，企業が経営主体の障害者福祉施設から，それぞれ農業が経営の中心である会社と農業は経営部門の一部である会社を選び，比較分析を行う。両者の制度上の違いだけでなく，農業への依存度の違いからも農業参加に対する効用の違いが生まれる可能性があると考えたからである。具体的には，特例子会社では，ハートランド（株）（農業が中心）と（株）キューピーあい（農業は一部）とを，企業が経営主体の障害者福祉施設では，（株）九神ファームめむろ（農業が中心）と（株）スマイルファクトリー（農業は一部）とを対象にして分析する（第1-4表，第1-5表参照）。

第1-4表 農業参加している企業出資の障害者福祉施設，特例子会社の概要

	法人名	本社、本部所在地	参入年	社員、職員数、障害者数	本社、本部等の業種	売上高
企業出資の障害者福祉施設	(株) スマイルファクトリー	熊本県玉名市	2016年	職員15人+障害者36人	障害者福祉	—
	(株) クック・チャム	愛媛県新居浜市	2013年	社員975人+障害者53人	お惣菜製造	62億円
特例子会社	コクヨ (株)	大阪府大阪市	2007年	6,784人 (連結)	文房具	3,151億円
	キューピー(株)	東京都渋谷区	2013年	14,808人	食品製造	5,735億円

資料：各社への聞き取り調査により，筆者が作成。

第 1－5 表 農業参入している企業出資の障害者福祉施設、特例子会社が
行っている農業の概要

	法人名	子会社名、農場名	参入年	経営農地面積等	生産農産物
企業出資の障害者福祉施設	(株) スマイルファクトリー	(株) スマイルファーム	2016年	0.75ha（露地、ハウス）	米、野菜、果菜等
	(株) クック・チャム	(株) 九神ファームめむろ	2013年	3ha(露地)	ジャガイモ、カボチャ等
特例子会社	コクヨ（株）	(株) ハートランド	2007年	30a（ハウス）	サラダハウレンソウ
	キューピー(株)	(株) キューピーあい	2013年	0.69ha（露地）	野菜

資料：各社への聞き取り調査により、筆者が作成。

3. 事例の分析

（１）ハートランド(株)(大阪府泉南市)

コクヨグループは、文具、事務用品を製造・販売するステーションナリー関連事業と、ファニチャー関連事業、通販・小売関連事業から成っている。障害者の雇用関係では、既に印刷業務等を行う特例子会社コクヨ K ハート（株）がグループ内にあり、法定雇用率も達成していたが、そこで雇用している障害者は身体障害の割合が 70%以上であったので、CSR（Corporate Social Responsibility：企業の社会的責任）活動としての位置付けで、知的及び精神障害者の新規雇用を目的に、2 社目の特例子会社として、ハートランド（株）を 2006 年に大阪府泉南市に設置し、水耕栽培を開始している。2000 年以降、障害者福祉分野から水耕栽培で農業分野へ進出したいくつかの先行事例が成功していたことから、水耕栽培で障害者の就労の場を拡大できると判断し、水耕栽培での農業参入を決定した。大阪府の斡旋を受けて農業団地内にある事業用地を確保し、国の補助金も活用しつつ約 1 億円の設備投資を行い、30 a の施設 1 棟を設置して健常の職員 5 人と障害者 7 人でサラダハウレンソウの生産を主に行っている。サラダハウレンソウという新しい野菜のマーケットを開拓・定着させることで高い収益性を実現している。現時点では営業収支は赤字で、まだ親会社からの持ち出しがあるものの、スーパーチェーンとの更なる取引拡大を模索している。また、出荷調製作業については、自社で雇用する障害者を追加するのではなく、周囲の 6 か所の障害者福祉施設から施設外就労の形で、延べ 100 人/週の障害者の受け入れを実施して連携を深めている。

コクヨ（株）は文房具/オフィス家具メーカーなので、その子会社が農産物を生産しても、それによる原材料供給という経営主体内部の効用を発現することはない。しかし、設置当初の目的であった CSR 活動の一環として障害者雇用に積極的なところを PR できており、かつ法定雇用率も達成している点が、経営主体内部の効用としては大きいと考えられる。さらに、障害者に高賃金を出せる農業関連事業で収益をあげるという効用も発現している。また、最初の特例子会社の設置だけでは、知的障害者、精神障害者の雇用については、人数も少なく知見の蓄積が十分ではなかったが、ハートランド（株）の設置によって蓄積され、現在は最初の特例子会社のコクヨ K ハート（株）においても、知的障害者、精神障害者の更なる

雇用拡大が行われていることから、人材の有効活用という効用が発現している。

他方で、経営主体外部の効用としては、周囲の障害福祉サービス事業所から障害者を施設外就労で受け入れることで、彼らの就労の場を拡大し、工賃も引き上げており、地域の障害者福祉に貢献するという効用が大きく発現されている。ただし、生産開始当時は珍しかったサラダホウレンソウをマーケットに定着・拡大させたという意味では地域農業に貢献しているが、農地を使用しない水耕栽培であることから、通常の農福連携の取組では見られる農家・農業法人の人手不足や耕作放棄地の解消といった効用は発現していない。

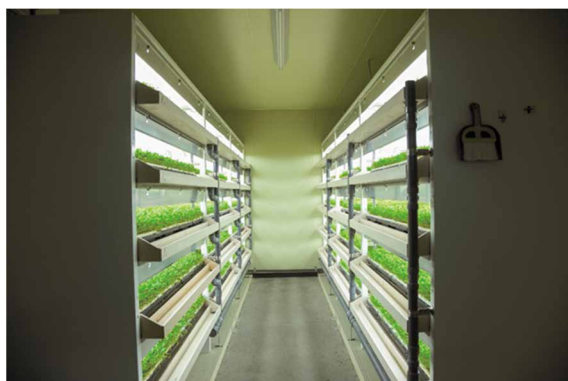


写真 1－1 ハートランド（株）の育苗施設
(ハートランド（株）提供)



写真 1－2 ハートランド（株）の水耕栽培施設
(ハートランド（株）提供)



写真 1－3 出荷調製作業において周囲の障害就労サービス事業所から障害者を受け入れ

(ハートランド(株)提供)

(2) (株)キューピーあい(東京都町田市)

キューピー(株)は、「マヨネーズソース」その他一般ソース類、各種瓶缶詰食料品等、食品添加物といった食品の製造販売だけにとどまらず、医薬品、化粧品等の製造販売等多岐にわたる事業を行っている。障害者雇用にも大変熱心で、2003年に東京都町田市に設置した特例子会社(株)キューピーあいにおいて66人の障害者を雇用するだけでなく、タマゴ事業やサラダ・惣菜事業の生産事業所でも積極的な障害者雇用を進めている(同社の障害者雇用率は、2013年の2.13%から2017年には3.3%に上昇)。

(株)キューピーあいでは、障害者の業務として、ユニフォームレンタル業務、ダイレクトメール、サンプル等の封入・発送、チラシ等のデザイン、印刷、清掃等をこれまで開拓してきたが、さらに、障害者の働ける職域を増やし、その雇用を拡大するため、食品製造業の特例子会社である(株)キューピーあいのイメージに合った障害者の「新たな職域づくり」を目的としたCSR活動として、2013年に農業を開始している。町田市の農地斡旋事業の支援を受けることができ、52a(現在69a)の農地を借り受け、同年に農業チーム(2017年12月現在、健常の職員4人と知的障害者2人で構成)を編成し露地野菜作を開始し、現在は、ほうれん草、キャベツ、白菜等70品目を生産し、近隣の食品スーパーの地場野菜コーナーでの販売やグループ従業員に向けた定期販売を実施している。

まだ、露地野菜作が小規模にとどまっていて黒字化していないため、経営主体内部の効用として農業関連事業による収益は上げられていない。また、親会社の本業である食品製造業が求めるロットとは噛み合わない生産規模なので、親会社に対する原材料供給という効用は発現していない。しかし、経営主体内部の効用としては、地域での企業イメージの向上というCSR活動での効用を実現しており、他業務に上手く適用できない障害者への新たな職域提供、心身の調子を崩した障害者に対するリハビリ効果といった人材の有効活用の面で

も効用が発現している。経営主体外部の効用では、障害者の職域作りで合計 66 人の障害者の働く場を創出するという効用を発現しているが、ハートランド（株）のような社外の障害者雇用の拡大という効用は発現していないが、リタイアした農家の農地を借り受けていることから、耕作放棄地の減少という面では地域農業への効用を発現している。



写真 1－4 白菜の定植の様子



写真 1－5 ほ場全景



写真 1－6 地場野菜コーナーで売られている（株）キューピーあいで生産された野菜

（（株）キューピーあい提供）

（３）（株）九神ファームめむろ（北海道芽室町）

（株）クック・チャムは、惣菜店を 80 店舗チェーン展開している企業で、2010 年以降、CSR 活動として障害者の雇用機会の一層の拡大を目指す事業を実施する中で、（株）九神

ファームめむろ等、障害者が農作業や農産物加工を行う就労継続支援 A 型事業所を相次いで 3 事業所設立している。この 3 事業所における利用者としての障害者は 2019 年 9 月現在 50 人にまで増加しており、就労支援事業を経て一般就労へと移行する人も少なくない。これらのうち、(株) 九神ファームめむろについては、(株) クック・チャムが、自社で製造している惣菜の原料農産物を作ることを目的に自社農園の設立を検討していたところに、障害者の雇用が無くその創出・拡大を目指す北海道芽室町からのオファーを受けて、2013 年に同町で設立された。

(株) 九神ファームめむろは 4ha の農地を確保し、総菜の原材料となるバレイショ、カボチャの生産とその 1 次加工を中心に、食品の製造加工も行っている。加工施設の整備では、積極的な投資を行っており国の補助金も得ている。設立当初は、就労する障害者は 9 人であったが、2019 年現在 26 人に達している。(株) 九神ファームめむろでは、農産物の生産だけでなく、1 次加工も手掛け、それを(株) クック・チャムに総菜の原材料として販売することで、黒字経営と最低賃金以上の給与を実現し（月給は 2013 年度以降約 10 万円）、経営主体内部効用として農業関連事業で収益を上げることに成功している。また、自社農場で生産された原材料を製品に使用することで、製品のイメージ向上を図り、売上・利益の拡大を実現するという当初の目的でもあった経営主体内部の効用も実現している。

他方で、経営主体外部の効用としては、一般就労できる障害者は卒業させていくという方針の下、2019 年 9 月現在、合計 8 人を一般就労に送り出しており、空いた定員の数だけ障害者を新規に採用することで、地域の障害者の働く場の拡大に貢献しており、地域福祉への効用が大きく発現している。また、この 8 人のうち 3 人は自社での職員としての雇用であることを踏まえれば、障害者が職員に転じることで、経営主体内部の人材の有効活用という効用も発現していることとなる。地域農業に対しては、原料農産物の買い上げで地域の農家に貢献しているが、地域内に耕作放棄地は発生しておらず、農家の労働力不足に対応してもしないで、通常の農福連携の取組では見られる農家等の人手不足や耕作放棄地の解消といった効用は発現していない。



写真 1－7 馬鈴薯の収穫風景

((株) 九神ファームめむろ提供)



写真 1－8 九神ファームめむろの加工施設で 1 次加工された馬鈴薯

（４）（株）スマイルファクトリー（熊本県玉名市）

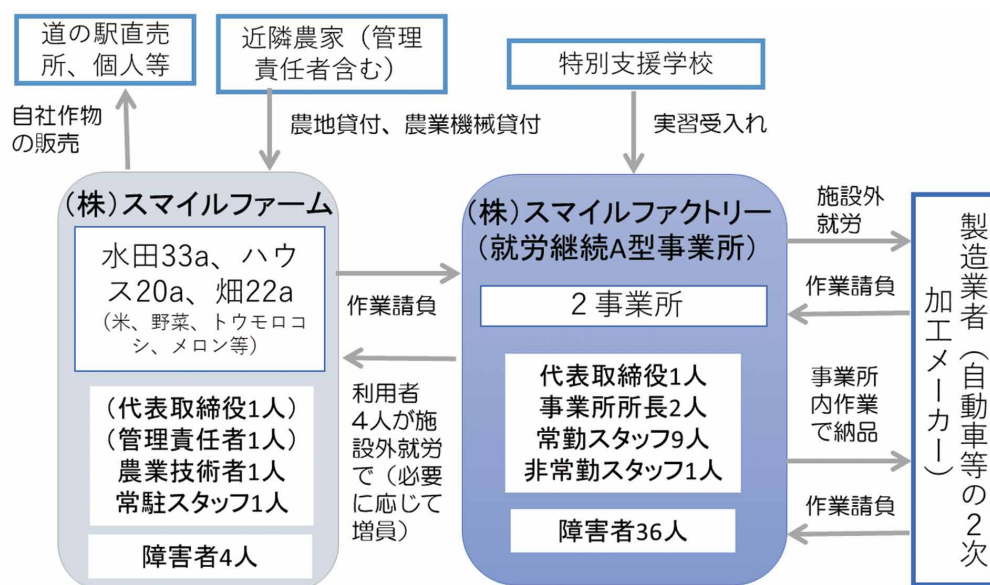
（株）スマイルファクトリーは、就労継続支援 A 型事業所を 2014 年に熊本県玉名市に設立し、製造業からの請負業務、下請け業務を行っている。相手企業と作業受託契約を結び、それを受けて、障害者が施設外就労（従業員が障害者に同行して、施設外の現場で仕事の指導を行う就労方法）の形で工場に出向いて作業を行っている。しかし、（株）スマイルファクトリーが受託している工場内の請負業務では、仕事が上手く行えない障害者が出てきたことから、彼らの仕事を農業で創出するために、2015 年に農業法人（株）スマイルファームを立ち上げることとなった。

2017 年 8 月現在、（株）スマイルファクトリーの本社従業員は 13 人で、利用者として通ってきている障害者は 36 人となっている。全部で 4 社と作業請負業務の契約をしている。（株）スマイルファームへの健常職員の駐在は 2 人で、障害者は常勤で 4 人が働いている。ただし、障害者の方は本社に所属しており、そこから施設外就労の形で通ってきている。

（株）スマイルファームでは、2017 年 8 月現在、水田 33a、ハウス 4 棟 20a、畑 22a で米、果菜、露地野菜等を生産し、道の駅の直売所等で直売している。農業の開始に当たってはハウス建設で国の補助を得ている。

経営主体内部での効用としては、農業生産を開始したばかりで、2017 年夏までの 1 年間の農産物販売額は 178 万円にとどまり、赤字となっている。CSR 活動の一環として、今後も離農する高齢農家の農地を引き受ける方針であるが、農業関連事業で収益を出すという効用が発現するには時間がかかることが想定される。他方で、障害特性から工場内の業務が上手く行えない障害者の仕事を農業で創出するという人材の有効活用という効用に加えて、本体企業で精神が不安定になった障害者に農作業で土とふれあってもらうことで精神が安定してくるといった人材の有効活用に繋がる効用も既に発現しつつある。

経営主体外部の効用としては、既に近辺の高齢の地元農業者から将来耕作放棄地にならないようにと作付け委託の依頼を受けており、通常の農福連携の取組でも見られる耕作放棄地の解消という効用が発現しつつある。また、36 人の障害者の働く場を生み出しており、地域福祉に貢献するという効用も発現している。



第1-2図 スマイルファーム、スマイルファクトリー、地域との関係



写真1-9 (株)スマイルファームの水田



写真1-10 (株)スマイルファームのハウス



写真1-11 ハウス内での作業の様子

((株)スマイルファームのウェブサイト (URL:<http://www17.plala.or.jp/smile-tamana/>) より)

4. 結果と考察

以上、合計四つの事例について、農業参入の目的と実際に発現している効用を明らかにした。これまでの分析結果を再整理し比較すれば、以下のとおりである。

特例子会社の 2 事例は、大手企業の子会社である点、CSR 活動としての位置付けで農業に参入してきている点、雇用契約による就労なので、最低賃金以上の賃金を支給する障害者の働く場を提供するという効用と経営主体内部の人材の有効活用という効用を発揮している点、親会社の製品の原材料供給という効用は発現されていない点が共通していた。他方で、ハートランド（株）が、最初の特例子会社ではできなかった知的障害者と精神障害者の働く場を農業で収益を上げる形で作ろうと大きな投資をして水耕栽培に取り組んだのに対して、（株）キューピーあいでは、既存の業務に農業を加えることで、既存の業務にうまく適応できなくなった障害者が働ける職域を拡大することに重点を置き、多額の投資を必要としない露地野菜作に取り組んだ点が異なっていた。

続いて、企業が経営主体の障害者福祉施設の 2 事例については、共に中小企業による経営である点、特例子会社ほど前面に出ていないが CSR 活動としての側面もある点、こちらも雇用契約による就労であるので、最低賃金以上の賃金を支給する障害者の働く場を提供するという効用と経営主体内部の人材の有効活用という効用を発現している点は共通していた。ただし、（株）九神ファームめむろが地域の障害者の雇用の場を農業関連事業で収益を上げることで作ろうと露地野菜作だけでなく施設投資を行い農産物加工にも取り組んだのに対して、（株）スマイルファクトリーでは、既存の業務に農業を加えることで障害者が働ける職域を拡大することに重きを置き、農業のみに取り組んだ点が異なっていた。また、共に経営主体内部の効用を期待して農業に参入しているが、前者は親会社の製品の原材料確保という効用に重点が置かれており、後者は経営企業内の人材の有効活用という効用に重点が置かれている点が異なっていた。

このように、特例子会社と企業が経営主体の障害者福祉施設が共に、CSR 活動の一環で農業に参入し、最低賃金以上の賃金を支払える障害者の働く場を提供し、人材の有効活用でも効用を発現していた点が共通していた。

しかしながら、特例子会社と企業が経営主体の障害者福祉施設とで、そして、農業中心の経営と農業は経営部門の一部である経営とで、それぞれ発現している効用で異なる点も明らかになった。これを渋谷（2018）で明らかにされた一般的な食品製造業、建設業からの参入企業の農業参入に期待する効用も加えて比較するとその違いはより顕著になる（第 1－6 表）。

今回取り上げた特例子会社の 2 事例は CSR 活動としての効用が主で、親会社の人材活用、原材料の確保といった効用は発揮されていない（（株）キューピーあいとハートランド（株）の人材の有効活用の効用は共に特例子会社内のものであった）。これらに対して、企業が経営主体の障害者福祉施設の 2 事例では、経営企業の製品の原料として農産物を使用したり、経営企業で働いている障害者の有効活用という効用が発揮されており、製品の原料となる

農産物を生産したり、経営企業で働いている従業員の有効活用という効用が発揮されている一般的な食品製造業、建設業からの参入に似た傾向が見られる。企業が経営主体の障害者福祉施設では食品関連企業の経営が43%（10社）を占めていることから、一般的な食品製造業の農業参入と似た効用も期待されていることがうかがえる。これに対して、（株）キューピーあいのように、大企業である親会社の食品製造の規模と子会社の農業生産の規模が乖離していると、そうした効用を期待できない。このため、特例子会社の農業参入では食品関連企業が3社のみ（7%）と相対的に少ないのには、こうした点も影響していると考えられる。

第1－6表 各事例において発現している効用

	企業グループ内の効用				企業グループ外への効用					
	農業関連事業で収益	CSR活動	人材の有効活用	原材料の確保	地域福祉への貢献	社外の障害者の働く場拡大	最低賃金以上の賃金を支給	地域農業への貢献	耕作放棄地の減少	人手不足の解消
ハートランド	○	◎	○	×	○	○	○	○	×	×
キューピーあい	×	◎	○	×	○	×	○	○	○	×
九神ファームめむろ	○	○	○	◎	○	○	○	○	×	×
スマイルファクトリー	×	○	◎	×	○	×	○	○	○	×
食品製造業S社	○	×	×	◎	－	－	－	○	○	×
建設業A社	○	×	◎	×	－	－	－	○	○	×

資料：筆者による聞き取り調査結果及び渋谷（2018）から作成。

注（1）食品製造業S社、建設業A社の欄は渋谷（2018）からの引用。

（2）聞き取り調査結果から効用を整理した。◎：参入時に最も期待された効用であり、実際に効用があったもの、○：効用あり、×：効用なし、－：渋谷（2018）では対象外。

（3）なお、ハートランドの地域農業への貢献はサラダハウレンソウのブランド化、九神ファームめむろの地域農業への貢献はJAめむろにバレイショ、カボチャを出荷している農家の販路拡大であり、いずれも間接的なものである。

また、一般的な社会福祉法人等や農家・農業法人による農福連携の取組が地域福祉や地域農業に発現している効用（障害者の働く場の拡大や賃金・工賃の向上といった地域福祉への効用や、人手不足や耕作放棄地の解消といった地域農業への効用）と比較することで、企業による農福連携の取組の特徴が見えてくる。最低賃金以上の賃金を支給する障害者の雇用

の場を拡大することで地域福祉に貢献している点は 4 事例で共通であるが、ハートランド(株)は、さらに地域の障害者福祉施設の利用者である障害者にも働く場を提供しており、(株)九神ファームめむろも地域の障害者の一般就労を拡大させる点でも貢献していた。両事例からは、農業を行うことで地域福祉にも貢献することが意識されていることが窺える。

他方、4 事例ともに地域農業にも貢献しているが、耕作放棄地の解消は(株)キューピーあいと(株)スマイルファクトリーという障害者の既存の職域を拡大する観点から露地野菜作りに取り組む事例に見られる効用で、農地を使用しない水耕栽培に取り組むハートランド(株)や耕作放棄地がほとんどない北海道の畑作地帯で農業に取り組む(株)九神ファームめむろでは期待できない効用である。また 4 事例ともに人手不足なので障害者を雇うわけではなく、障害者の仕事を作り出すために農業を開始しているので農家・農業法人の人手不足解消はいずれにおいても期待できない効用である(ただし、吉田ら(2014)によれば、農作業請負を行う特例子会社では発現している)。

このように、4 事例の比較から、特例子会社、企業が経営主体の効用の共通点、違いをある程度明らかにすることができた。今後は、(株)スマイルファクトリーのように、農業部門が拡大していくことで発現する効用も変化していくと考えられることから、そうした効用の変化についても研究を行っていく必要がある、また、今回の分析で特例子会社だけでなく、企業が経営主体の障害者福祉施設でも農業は経営部門の一部という会社の割合が増える兆しが出てきていることが明らかになったが、その理由についても解明していくことが必要である。

謝辞：本章の執筆に当たっては、東京農業大学の渋谷往男先生に研究視角の整理だけでなく、一部の現地調査にも御同行いただき、多くの示唆をいただきました。また、調査に御協力いただきました 4 社の関係者の皆様には、お忙しい中、快く現地調査を受け入れていただき、その後の補足調査でもお世話になりました。この場を借りて厚く御礼申し上げます。

注 (1) 2018 年 4 月に 2.0%から 2.2%へ引き上げられ、2021 年 4 月に 2.3%へ引き上げられることが決定している。

(2) 定義については、吉田ら(2014)を参照。

(3) 障害者福祉施設にはいろいろな形態があるが、本研究では企業が経営主体の施設で一番多い就労継続支援 A 型事業所とする。同事業所の定義については、吉田ら(2018)の註 6 を参照。

(4) 後述するハートランド(株)の水耕栽培施設のように、水耕栽培施設の整備には多額の資金を要する。

[参考・引用文献]

大野備美・納口るり子(2013)「小売業の農業参入事例分析—大手小売 2 社の比較—」『農業経営研究』51(3): 79-84. https://doi.org/10.11300/fmsj.51.3_79

渋谷往男(2018)「農業専業の経営体と農業参入企業の効用構造についての比較分析」『農業経営研究』56(2): 21-26. https://doi.org/10.11300/fmsj.56.2_21

吉田行郷・香月敏孝・吉川美由紀（2014）「農業分野に本格進出した特例子会社の実態と課題ー地域農業の担い手としての特例子会社の可能性ー」『農業経済研究』 86(1) : 12-26.

<https://doi.org/10.11472/nokei.86.12>

吉田行郷・小柴有理江・石橋紀也（2018）「企業出資の障害者福祉施設の農業分野への進出の意義と課題ー農業分野に進出している社会福祉法人，特例子会社との比較からー」『農業経済研究』 89(4) : 357-362.

<https://doi.org/10.11472/nokei.89.357>

吉田行郷（2019）「農業分野での労働力不足下における農福連携の取り組みの現状と展望」『農業市場研究』 28(3) : 11-21.

第2章 民間企業の障害者法定雇用率を充足するために 遠隔地にある農園等を利用させるサービスの実態と課題

直江 秀一郎

1. はじめに

本年度、農林水産政策研究所は、農福連携チームの研究テーマとして、「農福連携の取組が地域の農業、地域経済・社会に与える影響」を設定している。このうち、「地域経済に与える影響」を分析するためには、その前提として、どのような仕組みで障害者に支払う給与の原資を生み出しているかを把握することが重要である。

そこで、第2章では、特に、農業分野を主たる事業としない民間企業（以下、「企業」と言う。）が同分野で障害者を雇用するために、雇用主と異なる外部の法人が、企業に貸農園等を提供する新しいタイプのサービスを紹介・分析する。

（1）障害者法定雇用率

近年、企業や国・地方公共団体等が従業員等のうち一定割合の障害者を雇用することを義務付ける障害者雇用率制度が注目を集めている。本来、障害者手帳を所持しない障害者は原則として実雇用率の算定対象に含まれないが、2018年（平成30年）には、国・地方公共団体等が、このような障害者を誤って実雇用率の算定対象に含めていたため、実際には法定雇用率を達成できていなかったという「水増し問題」が報じられたことは記憶に新しい。

我が国では、1976年（昭和51年）から、努力義務でなく、未達成時に納付金を徴取することで障害者雇用を間接強制的に義務付ける制度が実施されている。現在の障害者雇用促進法では、従業員45.5人以上の企業は、その常時雇用する従業員のうち2.2%以上を障害者とすることが義務付けられており、身体障害者・知的障害者・精神障害者の三障害が、雇用義務の対象に含まれる。しかし、2020年（令和2年）6月時点において、法定雇用率を達成できている企業は約49%にとどまっている。また、企業が法定雇用率を達成できなかった場合、常用雇用する従業員が100人以上の企業は、不足分1人当たり月額5万円の納付金を独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（略称「JEED」）に納付する必要がある。さらに、障害者の雇用状況が一定の水準を満たしていない場合は、厚生労働大臣が企業に対して雇入れ計画の作成命令や計画の適正実施に関する勧告を行い、それでもなお勧告に従わない場合は、企業名を公表できることになっている⁽¹⁾。

（2）農園等を活用した障害者遠隔雇用サービス

このような事情から、近年、本社・支社・営業所で行う主たる事業とは異なる分野に進

出しながら、企業が法定雇用率を達成しようとする取組が目立っている。具体的には、①第1の方法として、企業が就労継続支援A型事業所を設置・運営することで、当該事業所において雇用契約を締結する利用者を企業の雇用率算定基礎に含める方法がある。②第2の方法として、企業が特例子会社を設立することで、当該子会社と雇用契約を締結する社員を親会社の雇用率算定基礎に含める方法がある。農業分野については、吉田（2017：2-3）は、これらの方法が2010年以降に本格化したことを指摘している。

これに加えて、筆者は、③第3の方法として、自社内のみで障害者を雇用して法定雇用率を達成することが難しい企業に対し、本社・支社・営業所と異なる場所で障害者専用のビニルハウスや植物工場といった貸農園等を提供し、そこで働く障害者を各企業に雇用してもらうことで法定雇用率の達成を支援する「農園等を活用した障害者遠隔雇用サービス」とも言うべきサービスが、2009年（平成21年）頃から現れていることに注目した。このようなサービスは、第2の方法と同様に、主として障害者を集めた環境で雇用するものである一方で^②、第1及び第2の方法と異なり、障害者の雇用主と異なる法人が農園を提供するものである。

しかし、通常の農福連携^③については、積極的に推進するものとして広く評価されるのに対し、農園等を活用した障害者遠隔雇用サービスについては、中島（2018：206）が「（障害者が）農作業の成果から給与を得ているのではない」「これが果たして障害者雇用のあるべき姿なのか疑問符が付く」と指摘していることを初めとして、「（障害者雇用促進）法の理念からずれた数合わせの雇用が進むだけ」（山田，2019）等、否定的な見解が示される場合がある。また、サービス提供法人の中には、就労系障害福祉サービス事業やその前身である授産事業等の一環として農業を通じた障害者の賃金／工賃向上に取り組んできた方々の存在を念頭に、企業に障害者法定雇用率が課されていることを逆手に取ったビジネスを行おうとして福祉の世界に入ってきたことへ疑義が呈されていると受け止めているところもある。もっとも、このようなサービスを提供する法人が複数あることを把握した上で、それぞれのサービスの実態を比較しながら、否定的な見解を整理して法律的・経済的観点から客観的に論じた既往文献は存在しない。

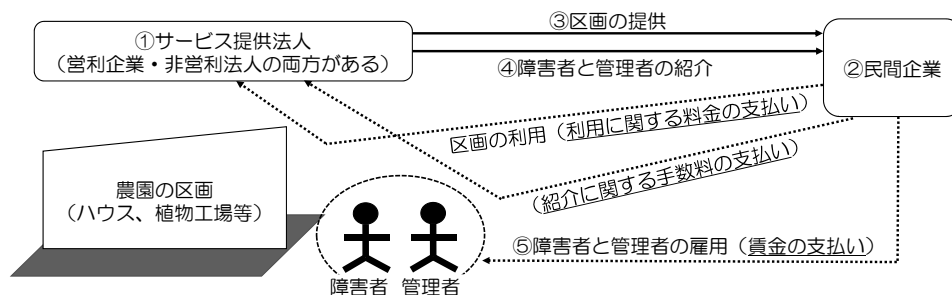
そこで、筆者は、農林水産省で農業分野における障害者の雇用・就労を担当していた2019年度（令和元年度）から2020年度（令和2年度）にかけて、このようなサービスを提供していたり、提供を計画したりしていることを把握した全国の各法人の協力の下、それぞれの取組を調査した。本稿は、調査結果に基づき、各社が提供するサービスの実態を比較した上で、このようなサービスにはメリットと課題があることを示すとともに、同省北海道農政事務所で同じ分野を担当していた2016年度（平成28年度）から2017年度（平成29年度）にかけて調査した事例等も踏まえながら、このようなサービスが将来に向けてどのように発展する可能性があるかを考察したものである。

2. 概要

(1) 農園等を活用した障害者遠隔雇用サービスの仕組み

農園等を活用した障害者遠隔雇用サービスの内容は各法人によって異なるため、サービス販売件数が全国で最も多いベーシックなパターンを紹介したい。それは、①サービス提供法人が、②企業に対し、③企業本社・支社・営業所等から遠隔の地にある農園の区画を利用させるとともに、④そこで働ける障害者及びその労務管理と指揮命令を行う管理者（健常者）も紹介した上で、⑤当該企業は障害者及び管理者とそれぞれ雇用契約を締結して、当該農園において農作業に従事させることで、企業の障害者法定雇用率の充足を支援するというものである。

障害者及びその保護者にとっては、企業の資金力で、サービス利用企業から最低賃金以上の給与を安定的に支給されるというメリットがある【サービスのメリット1】。また、サービス提供法人は、利用企業から、③に関する料金を徴収するとともに、④に関する紹介手数料も徴収することでビジネスを成立させている（第2-1図）。サービス提供法人としては、株式会社や合同会社といった営利企業のほか、NPO法人や公益財団法人といった非営利法人もある。また、利用させる農園の区画は、水耕栽培を行う農業用ハウスや耐候性ガラス室の1棟～数棟のほか、小部屋で区切られた完全屋内型植物工場等も確認している。



第2-1図 農園等を活用した障害者遠隔雇用サービスのうちベーシックなもの（簡略図）

注. 調査を基に筆者が作成。



写真2-1 農園等を活用した障害者遠隔雇用サービスのイメージ

注 (1) 撮影日：2020年7月22日，撮影者：筆者

(2) 撮影場所：株式会社エスプールプラスが提供する「わーくはびねす農園ソーシャルファームさいたま岩槻」（埼玉県さいたま市）。

（２）農園等を活用した障害者遠隔雇用サービスの取組パターンと発展経緯

農園等を活用した障害者遠隔雇用サービスを提供する法人としては、9法人を把握しており、取組は全国に広がっている（第２－１表）。このようなサービスは、サービスを提供するために専用の貸農園等を設置しているかという観点から、二つに大別できると考える。

第２－１表 農園等を活用した障害者遠隔雇用サービスの取組パターンと発展経緯

専用の貸農園等を設置している			
開始順	サービス提供開始年月	サービス提供法人名	農園所在地
1	2009年(平成21年)9月	株式会社ファーマーズマーケット	千葉県:1か所
2	2010年(平成22年)6月	株式会社エスプールプラス	千葉県:14か所 埼玉県:2か所 東京都:1か所 愛知県:5か所 (合計:22か所)
3	2017年(平成29年)10月	株式会社スタートライン	埼玉県:4か所 神奈川県:6か所 東京都:1か所 大阪府:1か所 (合計:12か所)
4	2017年(平成29年)12月 * 農園において最初の 就職者が出たのは2018年 (平成30年)6月	NPO法人AlonAlon	千葉県:1か所
5	2018年(平成30年)4月	株式会社JSH	長崎県:3か所 宮城県:1か所 熊本県:1か所 (合計:5か所)
6	2018年(平成30年)4月	日建リース工業株式会社	埼玉県:1か所 神奈川県:1か所 (合計:2か所)
専用の貸農園等を設置していない			
開始順	サービス提供開始年月	サービス提供法人名	農園所在地
1	2016年(平成28年)6月	合同会社ガイヤイルド	神奈川県:5名程度の農業者のほ場
2	2016年(平成28年)7月 * サービス利用企業は無し	公益財団法人日本ケアフィット共 育機構	山梨県:右法人のほ場(複数か所)

* 2020年度(令和2年度)以降に、株式会社農協観光もサービスの提供を開始する予定。

注(1) 調査を基に筆者が作成。

(2) 農園所在地は、2020年(令和2年)9月末時点。

1) 専用の貸農園等を設置しているパターン

まず、第２－１図のように、このサービスを実施するために専用の貸農園等を設置しているパターンの先駆けは、2009年(平成21年)9月からサービス提供を開始した株式会社ファーマーズマーケット(千葉県千葉市。以下、()内は農園所在地を示す。)である。2010年(平成22年)6月からは、2番目の法人として株式会社エスプールプラス(埼玉県さいたま市等)がサービスの提供を開始しており、同社は、関東地方と愛知県を中心に全国展開に乗り出した最初の法人である。その後、2017年(平成29年)10月から株式会社スタートライン(埼玉県戸田市等)、同年12月からNPO法人AlonAlon(千葉県富津市)、2018年(平成30年)4月から株式会社JSH(長崎県五島市等)、同年同月から日建リース工業株式会社(埼玉県飯能市等)が、それぞれサービスの提供を開始している。

株式会社エスプールプラスの親会社である株式会社エスプール及びNPO法人AlonAlonは、株式会社ファーマーズマーケットや障害福祉サービス事業所の取組等を参考にしつつ、オリジナルな視点を加えながら、形を代えたサービスを展開していった経緯を確認した。

このことから、株式会社ファーマーズマーケットは、我が国における農園等を活用した障害者遠隔雇用サービスの仕組みの発案法人であると考えられ、同社もこのようなビジネスモデルを業界に先駆けて作り出したことを公にしている。

2) 専用の貸農園等を設置していないパターン

次に、このサービスを展開するために専用の貸農園等を設置していないパターン、すなわち、就労系障害福祉サービス事業所が行っている施設外就労・施設外支援・施設内就労を応用したパターンは、2016年（平成28年）6月に開始した合同会社ガイヤイールド（神奈川県横浜市）が最初である。その後、同年7月から公益財団法人日本ケアフィット共育機構（山梨県甲州市）⁽⁴⁾が合同会社ガイヤイールドを参考にしたサービスを公表している。なお、2020年度（令和2年度）以降に株式会社農協観光（静岡県浜松市等）もサービスの提供を開始する予定である。

これらの法人は、株式会社エスプールプラスの取組を把握しつつも、既に就労系障害福祉サービス事業所を設置・運営して農活動を行っていたり、専用の貸農園等を設置したりするパターンにおける課題をクリアするためのやり方として、後発的に出現したものである。

3) 自らの取組を農福連携と呼んでいるか

我が国では、遅くとも昭和40年代には、かつての知的障害者施設である精神薄弱者救護施設において障害者が農作業に携わっており、昭和50年代には、酪農家がハローワークを通じて障害者の雇用を始めた取組が確認されている⁽⁵⁾。このことからすれば、農園等を活用した障害者遠隔雇用サービスは、典型的な農福連携の取組よりも、はるかに新しいサービスと言える。

しかし、このようなサービスの中には、典型的な農福連携の取組に類似するものも確認されており、株式会社ファーマーズマーケット、NPO法人 AlonAlon、公益財団法人日本ケアフィット共育機構、株式会社農協観光の4法人は、自らのサービスを農福連携と呼んでいる。具体的には、株式会社ファーマーズマーケットやNPO法人 AlonAlon は、障害者を企業から在籍出向させる形態を採用し、外部の労働力を補填しながら、通常の農業者と変わらない生産・出荷活動を行っており、株式会社ファーマーズマーケットは農林水産省関東農政局が運営する「関東ブロック障害者就農促進協議会」の千葉県幹事企業にもなっている。また、公益財団法人日本ケアフィット共育機構は、主たる事業として、農作業を行う就労系障害福祉サービス事業を提供して生産活動収益を確保しており、就労活動の場が農園を活用した障害者遠隔雇用サービスを提供する場ともなっている。さらに、株式会社農協観光は、サービス利用企業が農業者の所に通い、農作業の対価となる請負報酬を獲得する仕組みを構想している。

一方で、株式会社エスプールプラス、株式会社スタートライン、JSH 株式会社、日建リース工業株式会社、合同会社ガイヤイールドの5法人は、自らの取組を農福連携と呼んで

おらず、サービスを紹介する WEB サイトやパンフレットでも農福連携として紹介していない⁶⁾。これらのサービス提供法人の中には、サービスを利用しようとする企業は、実際に農園を見に来て、障害者が生き生きと働いている姿に共感して契約を締結するのであり、農福連携をする・しないは企業にとって重要でない旨を指摘する法人もあった。実際、自らの取組を農福連携と呼ばない法人の方が、より多くのサービス利用企業を獲得している実態がある。ただし、自らの取組を農福連携と呼んでいない法人の中にも、「農福連携へ興味がある方」をターゲットにしたセミナーを実施したり、大学が実施する農福連携に関する研修の視察先として協力したりしている事実も確認した。

3. 個別事例の分析

次に、調査した 9 法人のうち、専用の貸農園等を設置しているパターンから 4 法人、設置していないパターンから 1 法人の合計 5 法人を取り上げて分析する。また、残り 4 法人についても、取り上げた各法人の記載中で触れることとする。

(1) 株式会社ファーマーズマーケット

1) 概要

株式会社ファーマーズマーケットは、整骨院の療養代金の支払い代行等を事業内容とする株式会社メディックスが 2009 年（平成 21 年）1 月に設立した子会社である。株式会社ファーマーズマーケットは、株式会社メディックスの障害者法定雇用率を充足することを支援するため、同年 9 月、千葉県千葉市に下田農場を開園して障害者採用支援事業を開始している。当初は親会社のための事業であったが、後に外部の企業からもこの仕組みを使いたいとの要望を寄せられたため、2015 年（平成 27 年）2 月からは、外部の企業も農園を利用するようになっている。

2) 仕組み

株式会社ファーマーズマーケットは、障害者 7～8 名：管理者 1 名の割合で各企業に有料職業紹介し、被紹介者 1 名につき定額の手数料を徴収する。各企業は、障害者及び管理者と雇用契約を締結し、ファーマーズマーケットが提供する水耕栽培ハウス及び露地で農業生産活動を行い、水耕栽培装置の利用等に係る月額費用を支払う。株式会社ファーマーズマーケットは、利用企業に対して農業技術指導を行って指導料を徴収するとともに、各企業が生産した農産物をファーマーズマーケットの名義で外販し、売上から手数料等を差し引いた金額を各企業にバックする。

3) 特徴

株式会社ファーマーズマーケットが提供するサービスの特徴は二つある。

(ア) 独立して農業参入することの義務付け

一つ目は、将来は各利用企業が独立して農業参入することを契約で義務付ける点である。この特徴は、それ以外の8法人には見られない。

具体的には、①「フェーズ1」として、各企業に雇用される障害者が株式会社ファーマーズマーケットに在籍出向する形で入り混じって農業研修を受講し、②「フェーズ2」として、各企業が株式会社ファーマーズマーケットから生産を請け負い、ベッド単位で独立して作業を実施し、③「フェーズ3」として、自前のハウスを建設して独立して農業参入する。そして、フェーズ1は最大1年間、フェーズ2は最大5年間（反復契約可能）で次のフェーズに移行することを義務付けている。実際に、ファーストクライアントであったIT企業は、2019年（令和元年）2月に隣接地で独立して農業参入を果たしており、その他にも、就農に向けて相談している利用企業が1社ある。

一般に、企業がゼロから農園を開設して障害者雇用を始める際には、労働力（障害者、管理者）、農地・施設、農業用機械といった農業生産活動に必要な資本を揃えるために、各方面に個別に調整する相当な労力が必要となる⁽⁷⁾。しかし、農園等を活用した障害者遠隔雇用サービスの場合、サービス提供法人1か所のみに依頼すれば、同法人が必要な資本の全てを提供又は提供するために調整してくれる。そのため、農園等を活用した障害者遠隔雇用サービスは、企業が農業分野における障害者の雇用を始めやすくするための民間版ワンストップ窓口機能を持ち得るメリットがあると考えられる【サービスのメリット2】。その反面、株式会社ファーマーズマーケットのサービスを利用しようとする企業は、農業を障害者雇用の手段でなく、収益事業の一つとして位置付ける明確な覚悟が必要である。また、株式会社ファーマーズマーケットは、利用企業に対し、障害者が働けなくなったときのため、ファイナンスの仕組みを考えるよう促すなど、雇用に対する将来の責任についても期待しているとのことである。そのため、問い合わせの件数はあるものの、障害者法定雇用率を充足することだけを目的とする企業は契約締結に至っておらず、サービス利用企業は僅か6企業と、他社に比べて少ない状況である。

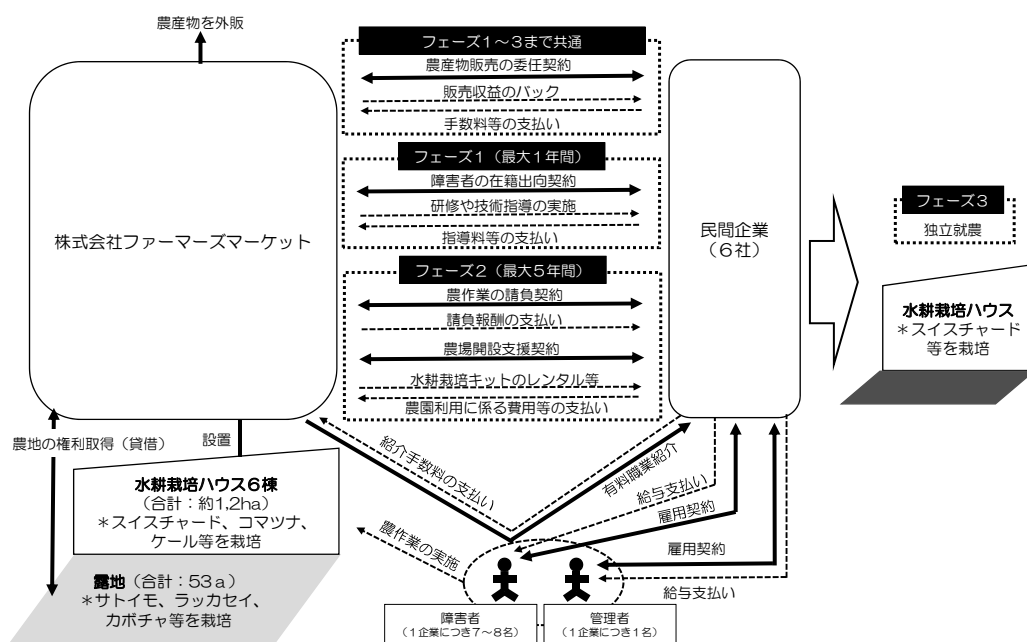
また、一般に農福連携の取組主体となり得る農業法人のうち、全ての法人が複数名の障害者を雇用して訓練できる余裕があるとは限らない⁽⁸⁾。そのため、株式会社ファーマーズマーケットのような仕組みは、障害者や新規就農を希望する健常者が、将来的に農業法人で就農する前提として、農業法人から委託を受けて基礎的技術を身に付ける場という役割に発展する可能性もあると考える【サービスのメリット3】。

（イ）農産物の外販

二つ目は、株式会社ファーマーズマーケットは、フェーズ1から3の全ての段階において、利用企業に対して、農産物の生産量及び品質が一定に達すればその全量の販売を受任することを保障する点である。サービス提供法人が販売代行するケースは他社でも見られるものの、外販が主であるのは株式会社ファーマーズマーケットのみである。

一般に、農園等を活用した障害者遠隔雇用サービスにおいては、利用企業の労務管理の独立性を確保する観点から、農業者はサービス提供法人でなく各利用企業であると評価し、

農産物の所有権は各利用企業に帰属する。しかし、株式会社ファーマーズマーケットの場合、フェーズ1では障害者は在籍出向して株式会社ファーマーズマーケットの一員として作業しているため農業者はあくまで株式会社ファーマーズマーケットであり、フェーズ2では各利用企業が株式会社ファーマーズマーケットから生産を請け負っていることから、農産物の所有権も株式会社ファーマーズマーケットに帰属する。そのため、各企業は株式会社ファーマーズマーケットに販売を委任するために、一度、農産物を買収して所有権を移すことになる。各企業と株式会社ファーマーズマーケットの間では、売買契約・請負契約・委任契約に係る複数の債権債務が生じることから、帳簿を基に純額取引し、これらを相殺後に売上を各企業にバックする（第2-2図）。



第2-2図 株式会社ファーマーズマーケットが提供するサービスの仕組み

注. 調査を基に筆者が作成。

このような仕組みである以上、各利用企業は、障害者等に給与を支払う際に、できるだけ利益を上回る自社負担分を少なくするために、農業技術を習得して販売に耐え得る品質と量を確保しようとの動機が働く。また、株式会社ファーマーズマーケットは、販売量が多いほど手数料が増えることから、各企業を早く独立農業参入させて大量生産に移行させたい。このことは、法人が就労系障害福祉サービス事業を運営する際に、多くのサービス利用者を抱えておくほど訓練等給付費も多くなることと逆の関係である。

株式会社ファーマーズマーケットは、営業利益を常時黒字化するまでには至っておらず、各利用企業が支払う人件費については、各企業の利益を上回る自社負担分が発生している状態である。しかし、株式会社ファーマーズマーケットは、飛び込み営業を中心として複数の販路を開拓してきたこと、時期に応じて最も取扱い単価の高い品目を生産するよう勧めてきたこと等から、農産物の販売のみで粗利益が出ている。また、提携する仲卸の一つ

では取扱量が最多となったり、小売店の特売日に合わせて多量の納品を依頼されたりするまでになっている。さらに、2019 年（令和元年）12 月には、9 法人の中で、唯一、市町村から認定農業者として認定されている。これは、株式会社ファーマーズマーケットが在籍出向や請負方式を採用することで自らが農業者として評価されるという法的評価の問題にとどまらず、収穫量増加を図るための ICT 導入、生産・出荷・在庫・会計の一元管理システムの導入等によって年間労働所得を増加させるとともに、年間労働時間を減少させる経営改善計画の内容が評価されたものと考えられる。

しかし、このように農産物の外販を中心とする当初の取組は、全国展開されるに至らず、後述のように、農産物を外販しない後発の取組が、全国に広がっていった。

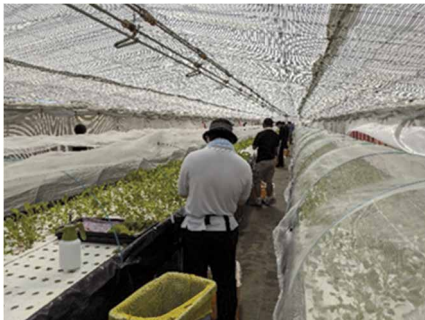


写真 2－2 株式会社ファーマーズマーケットが提供するサービスの様子

注（1）撮影日：2020 年 9 月 8 日，撮影者：筆者。

（2）撮影場所：株式会社ファーマーズマーケットが提供する「下田農場」（千葉県千葉市）。

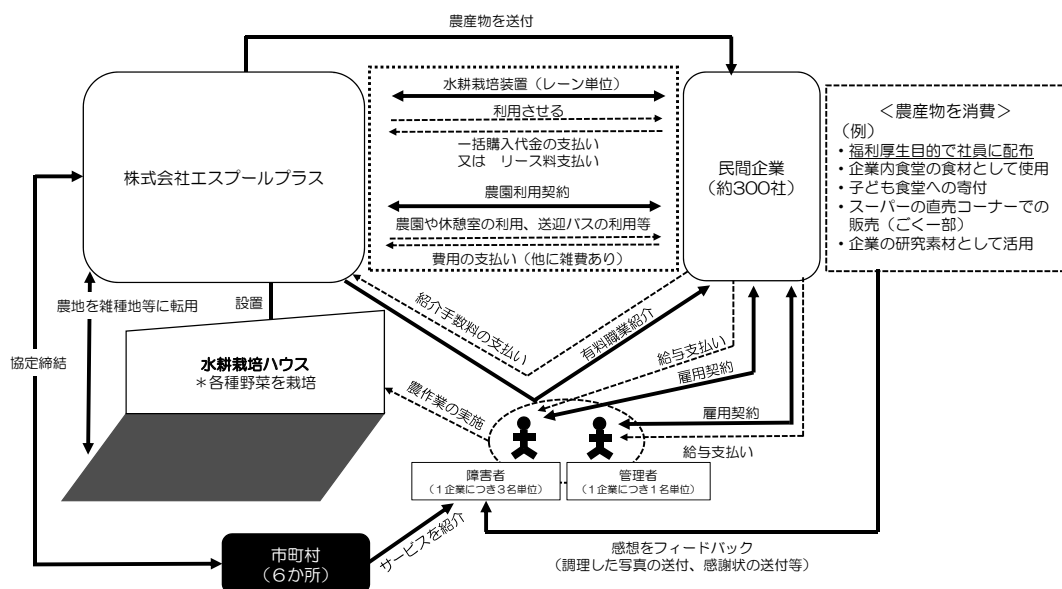
（2）株式会社エスプールプラス

1）概要

株式会社エスプールプラスは、株式会社エスプールが設立した子会社である。親会社である株式会社エスプールは、1999 年（平成 11 年）12 月、就職氷河期に就職が困難だった人材の就職先を開拓するために創設された法人であり、グループでは、人材派遣・人材紹介業といった人材サービスを中心とした事業を行っている。このような創業時の理念は、障害者のような就業機会が比較的少ない人に働く場を作るという子会社の事業内容に受け継がれている。株式会社エスプールプラスは、2010 年（平成 22 年）10 月から、企業向け貸農園である「わーくはびねす農園」の設置を開始した。当初は、市原市や茂原市とい

った房総半島が中心であったが、後に埼玉県や愛知県等にも展開し、千葉県内 14 か所・埼玉県内 2 か所・東京都内 1 か所・愛知県内 5 か所の合計 22 か所に拡大されている。また、サービス利用企業は約 300 社、農園で働く障害者は知的障害者を中心に約 1,800 名である。農園数・利用企業数・障害者数のいずれについても、9 法人の中で最多となっており、このようなサービスを広域展開する草分け的存在となっている。

2) 仕組み



注. 調査を基に筆者が作成。

３）特徴

株式会社エスプールプラスが提供するサービスの特徴は、三つある。

（ア）企業ごとにハウスを分ける

一つ目は、企業ごとに利用するハウス棟を明確に分けている点である。日建リース工業株式会社でも同様の取扱いがなされていることに加え、ハウスでない完全屋内型植物工場を提供している株式会社スタートラインは、企業ごとの小部屋に分けている。

そもそも、労働者が供給元と供給先双方の支配下に置かれる労働者供給事業は、供給元が立場の強さを生かして上前を撥ねるおそれがあり、労働者の利益にならないことから、職業安定法は、供給元と雇用契約を締結し供給先とは指揮命令関係にあるという厚生労働大臣の許可を得た労働者派遣を除いて禁じている。しかし、農園等を活用した障害者遠隔雇用サービスでは、企業が障害者と雇用契約を締結して独立して労務管理等を行うものであり、サービス提供法人と障害者の労働者派遣契約を締結するのではない。それにもかかわらず、１棟のハウス内において、複数の企業に雇用される障害者及び管理者が入り混じると、Ａ企業に雇用される管理者がＢ企業に雇用される障害者に対し、日常的な会話を超えて栽培管理の方法等についても善意で指導してしまう可能性がある。そうすると、当該障害者があたかもＢ企業とＡ企業の双方の支配下に置かれる労働者供給事業と評価され、職業安定法に抵触しかねない。また、ハウス内で複数の企業が生産する農産物（労働の成果物）が混ざると、結局は、複数の企業が一緒に農産物を生産していると評価できる結果、それに携わる障害者も複数企業に雇用されていると評価されかねず、同様の懸念が生じる。

そこで、株式会社エスプールプラスは、企業が雇用する障害者が３の倍数を１名でも超えた場合には、新たにハウス１棟を当該企業のみで利用させることで、事業の合法性を確保している⁽¹⁰⁾。

このように、サービスを提供しようとする法人のうち少なくとも４法人は、あらかじめ、本社を管轄する地方労働局に法的問題を相談した上で、そのアドバイスにのっとりサービスを提供している事実を確認している。中には、管理者が欠席した日にのみ、企業との間で障害者の１日間の在籍出向契約書を取り交わすことで、指揮命令権の所在を明確にする扱いをしている法人もあり、対外的にも合法性を確保するよう、相当な注意を払って運営している実態がある。

（イ）農産物の福利厚生目的での活用

二つ目は、生産した農産物を原則として外販せず、各企業が福利厚生目的で社内消費することが中心であり、障害者はそのような福利厚生業務を担う社員という扱いになっている点である。これは、株式会社 JSH や日建リース工業株式会社も同様である。そのため、株式会社エスプールプラスは、株式会社ファーマーズマーケットと異なり、各企業に栽培品目候補を提示し、各企業が社内で好まれる農産物を選択して栽培を決定する傾向にある。

株式会社エスプールプラスは、農産物をこのように活用する理由として、以下の三つの理由を挙げている⁽¹¹⁾。

一つ目は、農産物を外販する場合には納期と品質を遵守することが求められるが、農園で働く障害者や管理者は農業経験がある方とは限らないことから、障害者にとって過大な負担を避けられる点である。2020年（令和2年）2月、埼玉県さいたま市役所がさいたま岩槻農園で働く障害者にアンケート調査を行ったところ、76%が「今の仕事が楽しい」と回答しており、障害者が満足する環境になっていることがうかがえる。一方で、このような農産物の取扱いに対しては、障害者の農作業から給与の原資が生み出されていないので農作業は雇用の手段にすぎず、障害者が農業生産活動という経済活動の主体になっていないため、障害者雇用促進法3条が「障害者は、経済社会を構成する労働者の一員」と規定していることとの関係で批判も想定される⁽¹²⁾。そのため、株式会社エスプールプラスのサービスを古くから利用してきた企業の中には、利用企業名で農産物を地元のスーパーマーケットで販売している所もあるほか、社員食堂で食材として活用する、主たる事業である飲食業の研究素材として活用する、子ども食堂に寄付するといった活用をしている企業もある。

また、農産物を外販しないサービスを利用していた企業の中には、障害者が楽しく過ごすだけでなく、きちんと農産物を販売するという仕事をしてもらいたいとして、農産物を外販するサービスに乗り換えたケースも確認している⁽¹³⁾。このような考えは、国際労働機関（ILO）の活動の主目標である「権利、社会保障、社会対話が確保されていて、自由と平等が保証され、働く人々の生活が安定する、すなわち、人間としての尊厳を保てる生産的な仕事」であるディーセントワーク（働きがいのある人間らしい仕事）に通じる。厚生労働省は、我が国におけるディーセントワークの内容を整理した項目として、「自己の鍛錬もできること」、すなわち、「能力開発機会が確保され、自己の鍛錬ができる職場かどうか」を示しているところである⁽¹⁴⁾。

一方で、同じように農産物を原則として外販していないサービスを提供する日建リース工業株式会社は、このようなサービスはあくまで一般就労の場であるとして、利用企業がいずれは農産物を外販して、その収益から給与を支払うことを期待すると言う。同社は、サービスを利用しようとする障害者の中には、これまで就労系障害福祉サービスを受給していたり、引きこもりだったりして、少し農業的なことを行ってみたいという意識の方がいると指摘する。そのため、同社は、障害者に対し、労働者として各企業の指揮命令に従って業務を遂行する義務があることを意識的に伝えとともに、作業速度を上げるための指導もするなど、外販する取組にステップアップするための取組を行っている。

二つ目は、障害者が企業の遠隔地において主たる事業と異なる分野で雇用されると、企業への帰属意識を醸成しづらくなってしまうが、生産した野菜を社員に送って食べてもらい、その感想等を写真・メッセージ・表彰状等でフィードバックしてもらうことで、企業への帰属意識を醸成できる点である。これに対し、別の法人のサービスを利用する企業の中には、本社から来園する社員が本社の財務状況等を話して、それを踏まえた生産活動を農園で行うよう指示している所があるほか、主たる事業で使う新社屋が完成した際には農園の障害者全員が休暇を取得し、見学に行った所もある。このように、農産物の配布でな

く、障害者が主たる事業に直接触れるきっかけを作ることにより、企業理念や企業文化と目に見えないものを共有する工夫をしているケースも確認している。

三つ目は、障害者が作った野菜をもらうことで、健常者社員の障害者雇用率制度への理解を深められる点である。農園等を活用した障害者遠隔雇用サービスに対しては、障害者を健常者社員と同じ本社・支社・営業所等で雇用せず、障害者だけの特別な環境で雇用することから、障害者雇用促進法の根底にあるノーマライゼーションの理念（障害者が他の一般市民と同様に、社会の一員として種々の分野の活動に参加できるようにしていこうという理念）⁽¹⁵⁾に反するとの意見が考えられる。しかし、事務系の補助業務からステップアップするのでなく、最初から貸農園等で障害者を雇用することは、高温多湿下での播種・育苗・定植・かん水・整枝・誘引等、健常者でも負荷がかかったり難度の高かったりする業務を障害者が担うことになるとも言える。これによって企業が障害者の能力を理解すれば、農園が主たる事業での雇用につなげるチャンスの場合になるとも考えられる【サービスのメリット4】。実際に、株式会社エスプールプラスのサービスを利用する企業の中には、貸農園での追加雇用を検討していたものの、障害者の能力を理解したことにより、主たる事業での雇用に切り替えた企業もある。

（ウ）自治体との連携

三つ目は、農園のうち8か所は、市と協定を締結して開園している点である。

そもそも、株式会社エスプールプラス及び日建リース工業株式会社は、取組開始当初は、自ら就労移行支援事業所を併設し、将来の農園での就職候補者を募集・育成していた。しかし、就労系障害福祉サービス事業についても地域で競合してしまうことから、市との協力体制が出来上がったタイミングで、事業所を順次閉鎖していった経緯がある⁽¹⁶⁾。そのような状況において、市と連携することにより、市内の就労系障害福祉サービス事業とのつながりが生まれたり、市が管内の障害者に周知活動を行ってくれたりするなど、公的な力を借りて農園で働く障害者の候補集団を形成することができる。また、市は、市民を優先して企業に紹介することを協力条件とすることができ、障害者雇用を進めることができる。

一方で、障害者手帳の発行事務を行う市役所が、当該事務によって得られた情報を企業利益のために活用することになるとの指摘も考えられる。また、一部の市では、既に就労系障害福祉サービス事業所の利用者として就労している障害者の家庭にもダイレクトメールを郵送した結果、企業から最低賃金以上の月給を安定的にもらえることに前のめりになる親と、新しい人間関係を築くことが難しく事業所を退所したくない障害者本人との意向の食い違いが生じ、混乱が生じたケースも報告されている⁽¹⁷⁾。このように、自治体に関わる仕組みにするのであれば、農園等を活用した障害者遠隔雇用サービスはあくまで選択肢の一つと明示すること、サービス提供法人から障害者に複数の企業を提示して選択してもらうこと、就労移行支援事業に準拠し、2年経過前に行政の無料職業紹介事業やハローワークを介して主たる事業での雇用をあっせんすることといった工夫も考えられよう。なお、現在は、障害者が雇用主を選択できるようになっている。



写真 2－3 株式会社エスプールプラスが提供するサービスの様子

注 (1) 撮影日：2020 年 7 月 22 日，撮影者：筆者。

(2) 撮影場所：株式会社エスプールプラスが提供する「わーくはびねす農園ソーシャルファームさいたま岩槻」(埼玉県さいたま市)。

(3) 上二つの写真は，写真 2－1 の再掲。

(3) NPO 法人 AlonAlon

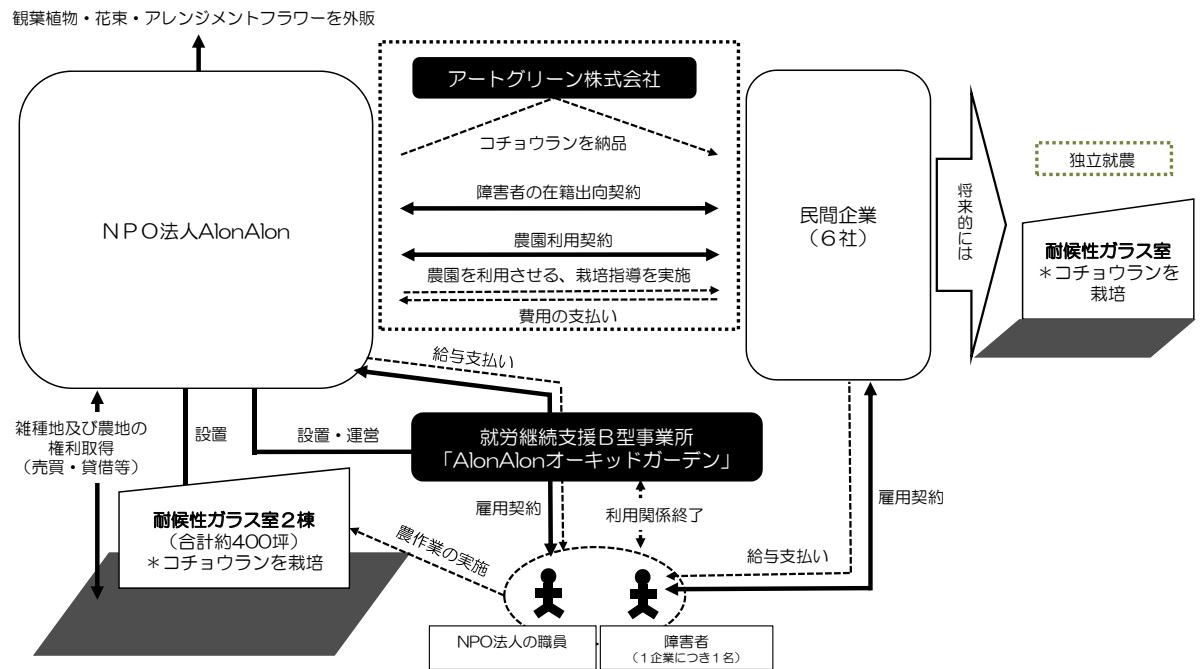
1) 概要

NPO 法人 AlonAlon は，就労系と介護系の障害福祉サービスを提供する法人である。2017 年（平成 29 年）12 月にコショウラン栽培を就労活動メニューとする就労継続支援 B 型事業所，2020 年（令和 2 年）3 月に就労定着支援事業所，同年 6 月に共同生活援助事業所をそれぞれ設置して運営している。また，就労継続支援 B 型事業所から一般就労への移行率が低いという課題を解決するために，農園等を活用した障害者遠隔雇用サービスも提供しており，2018 年（平成 30 年）6 月以降，就労継続支援 B 型事業所「AlonAlon オーキッドガーデン」の利用者だった障害者のうち一部が，順次，企業に遠隔雇用されることで，約 5 割の就職率を達成している⁽¹⁸⁾。現在，利用企業は 6 社，雇用されている障害者も 6 名となっている。

2) 仕組み

NPO 法人 AlonAlon は，就労継続支援 B 型事業所の利用者のうち一定レベルに達した者を各企業に 1 名ずつ紹介する。各企業は，その障害者と雇用契約を締結した上で，NPO 法人 AlonAlon が提供するコショウランハウスに在籍出向させて研修を受講させ，設備利

用等に係る月額費用や栽培技術指導に係る定額費用を支払う。NPO 法人 AlonAlon の職員は、引き続き障害者への指揮命令や労務管理を行うとともに、提携会社と連携して各企業にコショウランを納品して販売収益を得る。また、株式会社ファーマーズマーケットと同様に、将来的には、利用企業が自前でコショウランハウスを建設して独立し、コショウラン増産と物流コスト削減を目指しており、実際に、2020 年（令和 2 年）4 月、利用企業のうち 1 社がこれを建設している（第 2－4 図）。



第 2－4 図 NPO 法人 AlonAlon が提供するサービスの仕組み

注. 調査を基に筆者が作成。

3) 特徴

NPO 法人 AlonAlon が提供するサービスの特徴は二つある。

(ア) 事業所と同じ場所で同じ作業を継続

一つ目は、障害者は、各企業に雇用された後も、就労継続支援 B 型事業所の利用者だった際に就労活動をしていた同じ場所で、同じ作業メニューを続ける点である。

AlonAlon オーキッドガーデンの利用者は知的障害者が中心であるが、一般に知的障害者はワーキングメモリが小さいことに加え、学習する力や適応する力が弱いことから、就労継続支援 B 型事業所で作業能力を向上させても、環境が変わると同じパフォーマンスを発揮できるとは限らない。そのため、これまでと同じ環境で同じ作業をすることでパフォーマンスを発揮し、企業に納品するコショウランを確実に生産することができる。

また、各企業は NPO 法人 AlonAlon と障害者の在籍出向契約を締結することで、障害者がハウスで入り混じることから、各企業は相互に労働力を補い合えることに加え、就労

継続支援 B 型事業所の就労活動として行うコショウラン生産のスペースとも明確に区分しないことで、就労継続支援 B 型事業所も人手を失わずに済むことになる。

さらに、障害者に対する指揮命令や労務管理を行う職員は、NPO 法人 AlonAlon に栽培スタッフとして雇用されており、その給与は、約 2,000 社の企業に販売しているコショウラン以外の観葉植物・花束・アレンジメントフラワーの販売収益から賄われている。そのため、利用企業は管理者を雇用して給与を支払う必要がなく、サービスとして見ても安価に利用できる結果となっている⁽¹⁹⁾。

(イ) 企業会計全体に着目した障害者の経済活動

二つ目は、企業会計全体の観点から障害者の経済活動を捉えている点である。

一般に、企業には、取引先の慶弔時にコショウランを贈る文化があるが、コショウラン 1 体（1 本立て～数本立て）の販売価格は数千円～数万円と高価である。また、NPO 法人 AlonAlon によると、自社のコショウランが他社に劣らないよう安価なコショウランは選択されづらい。そのため、鉢物コショウラン等の洋ラン市場の年間取扱高は約 360 億円にも上り、特に大企業を中心とするグループではコショウランの年間購入コストは相当なものと推測される。そのため、NPO 法人 AlonAlon のサービスは、自社でコショウランを栽培して購入コストをなくすとともに、障害者法定雇用率の達成にも寄与するため、歓迎されることになる。

このような仕組みは、株式会社ファーマーズマーケットと異なり、農産物の販売先と障害者の雇用主が同じであることから、障害者の労働の成果物から生まれた収益がその給与の原資になっていない。しかし、企業にとって必ずかかるはずだった仕入れコストが障害者の給与に回っていると考えて、企業会計全体の観点から障害者の経済活動を捉えるものである⁽²⁰⁾。

この考え方は、株式会社スタートラインが提供する屋内農園型障がい者雇用支援サービスについても当てはまる。一般に、企業は、来客対応のためのお茶や手土産を購入するコストをかけているところ、株式会社スタートラインは、完全屋内型植物工場「IBUKI ファーム」等の各小部屋を各企業に提供し、各企業はそこで障害者を雇用してハーブ等を生産することで、ハーブティーや手土産としてのハーブティーパックの原材料を確保している。

ただし、障害者がどれほど多量の農産物を作って給与をもらえていても、各企業が外部から農産物を仕入れるコストと障害者に支払う給与を比較して、後者が前者を下回っている場合でなければ、企業の利益を上回る自社負担分があることに変わりない。そのため、障害者の経済活動の主体性を確保するには、サービス利用企業が相当量の農産物を消費できるかどうか検討が必要との発想も考えられる⁽²¹⁾。また、現実には、企業は、障害者雇用納付金も含めてコストを比較するだろうが、納付金は障害者の経済活動性とは直接関係ないことに注意が必要であろう。



写真 2－4 NPO 法人 AlonAlon が提供するサービスの様子

注（１）撮影日：2020 年 7 月 13 日，撮影者：筆者。

（２）撮影場所：NPO 法人 AlonAlon が提供する「AlonAlon オーキッドガーデン」（千葉県富津市）。



写真 2－5 株式会社スタートラインが提供するサービスの様子

注（１）撮影日：2019 年 11 月 12 日，撮影者：筆者。

（２）撮影場所：株式会社スタートラインが提供する「農園 IBUKI『TODA FARM』」（埼玉県戸田市）。

（４）株式会社 JSH

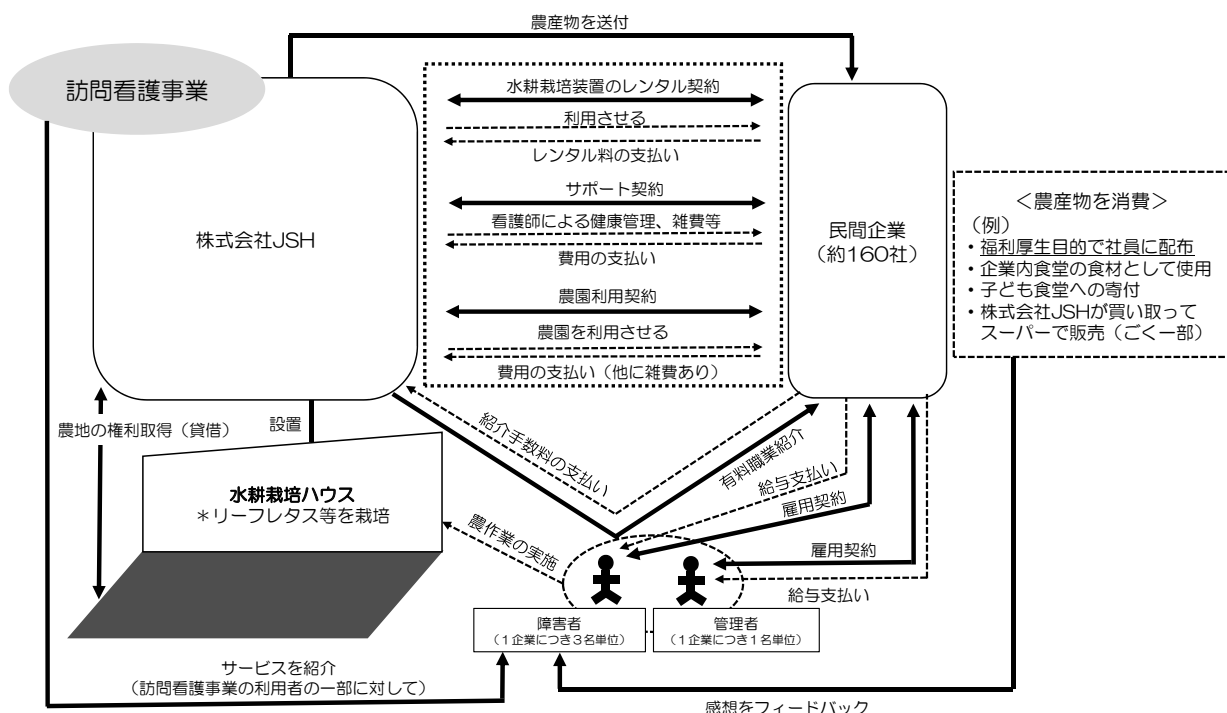
１）概要

株式会社 JSH は、精神科に特化した訪問看護を主たる事業とする法人である。代表者は、約 20 年間の看護師経験の後、2003 年（平成 15 年）に株式会社 N・フィールドを設立してこのような事業を行ってきており、2016 年（平成 28 年）に株式会社 JSH を設立して以降もこれを継続している。株式会社 JSH は、患者にとっての次のステップとなる雇用の受け皿を作るために、2018 年（平成 30 年）4 月、「コルディアレー農園」と名付けた農園等を活用した障害者遠隔雇用サービスの提供を開始しており、全ての農園に看護師

が常駐して障害者の健康管理等を行っているのが特徴的である。

2) 仕組み

株式会社 JSH は、障害者 3 名及び管理者 1 名を 1 チームとして、チーム単位で各企業に有料職業紹介し、被紹介者 1 名につき定率の手数料を徴収する。各企業は、障害者及び管理者と雇用契約を締結した上で、株式会社 JSH が提供する水耕栽培ハウスにおいて水耕栽培ベッドをレンタルして農作業を行い、看護師による健康管理や農園利用等に係る月額費用を支払う（第 2－5 図）。



第 2－5 図 株式会社 JSH が提供するサービスの仕組み

注. 調査を基に筆者が作成。

3) 特徴

株式会社 JSH が提供するサービスの特徴は、主たる農園を代表者の出身地である長崎県五島市という離島に設置した点である。

(ア) 五島市における障害者雇用状況と農園の効果

五島市は、2020 年（令和 2 年）3 月末時点において、人口が約 36,000 人、障害者手帳を所持する障害者数（重複障害を除く）が約 3,200 人の都市であり、いずれも他の 8 法人が設置した農園の所在地と比較すると多くはない。しかし、同時点において、就労継続支援 A 型事業所は 1 か所しか存在せず、一般就労している障害者は約 190 名（株式会社 JSH の農園で働く障害者を除く）にとどまっており、約 50 名が求職中⁽²²⁾と障害者の雇用機会は十分に確保されていない状況である。

一方で、障害者法定雇用率は、常用雇用労働者数に失業者数等を加えた値を分母にし、身体障害者・知的障害者・精神障害者である常用労働者数に失業している障害者数等を加えた値を分子にした上で、全国一律のものとして算出されていることから、五島市内にある従業員 45.5 人以上の企業にも 2.2%の雇用率が課されることになる。しかし、離島は都市部に比べてこのような従業員数規模の企業が少ないことから、法定雇用率の規定を生かして障害者雇用を創出するには、大企業の支社・営業所等を誘致する必要があるが、現実的でないとも思える⁽²³⁾。

そこで、株式会社 JSH は、農園のみを五島市に設置することで 22 企業が雇用主となり、定員にして 120 名、実雇用者にして五島市出身の障害者 102 名及び健常者 34 名分の雇用機会を創出している。また、株式会社 JSH は、本事業を観光事業と並んで「地方創生事業部」で実施しており、企業の法定雇用率達成はあくまで副産物と考えている。実際、農園では年間約 3 億円の賃金が発生し⁽²⁴⁾、地域の活性化にもつながるとする。

(イ) 農園が五島市に所在することによる留意点

農園等を活用した障害者遠隔雇用サービスでは、サービス利用企業が栽培品目を決定したり、自社の社員として雇用した管理者から送られる障害者の勤務状況を承認して労務管理を行ったりするほか、企業本社の社員に農園を定期訪問させる場合が多い⁽²⁵⁾。これは、企業による障害者法定雇用率は各企業の内部努力で達成されるべきであり、外注が定着すると障害者雇用への理解が深まらないまま、雇用率を達成するための数合わせが横行するという見解を意識した上で、本社に対し、障害者支援のために動くという物理的負担や障害者支援のために人員を割くという組織的負担をあえて負わせる趣旨と考えられる⁽²⁶⁾。

しかし、株式会社 JSH の利用企業は、東京都・大阪府・静岡県等に本社がある企業が中心であり、他法人のサービスと比べると農園までの距離が遠い。そのため、利用企業の本社の社員が農園を訪問する頻度は、利用企業によって異なるものの、他法人のサービスを利用する企業に比べて、おおむね少ない傾向にある（第 2－2 表）。そこで、株式会社 JSH は、全ての農園に Wi-Fi を通しており、WEB 面談ツールや WEB クラウドを活用することで、日々の業務日報のやり取りや定期面談を行える環境を整えている。

また、長崎県の最低賃金は 793 円と東京都を中心とする関東圏や大阪府を中心とする近畿圏より低くなっており、株式会社 JSH もサービス紹介パンフレットにその旨を記している。企業が人件費を低く抑えることを主眼としてサービス利用を決定するとの指摘もあるかもしれないが、企業が株式会社 JSH のサービスに関心を持つきっかけにはなると思われる。また、株式会社 JSH は、障害者の就労場所が少ない地方では、最低賃金でも障害者の求人としては競争力がある旨を指摘している。



写真 2－6 株式会社 JSH が提供するサービスの様子

- 注 (1) 新型コロナウイルスの影響により、長崎県五島市の農園に訪問できず、東京都内の本社で聞き取り調査を実施したことから、写真は同社パンフレットより引用した。
- (2) 撮影場所：株式会社 JSH が提供する「コルディアール高田農園」(長崎県五島市)。

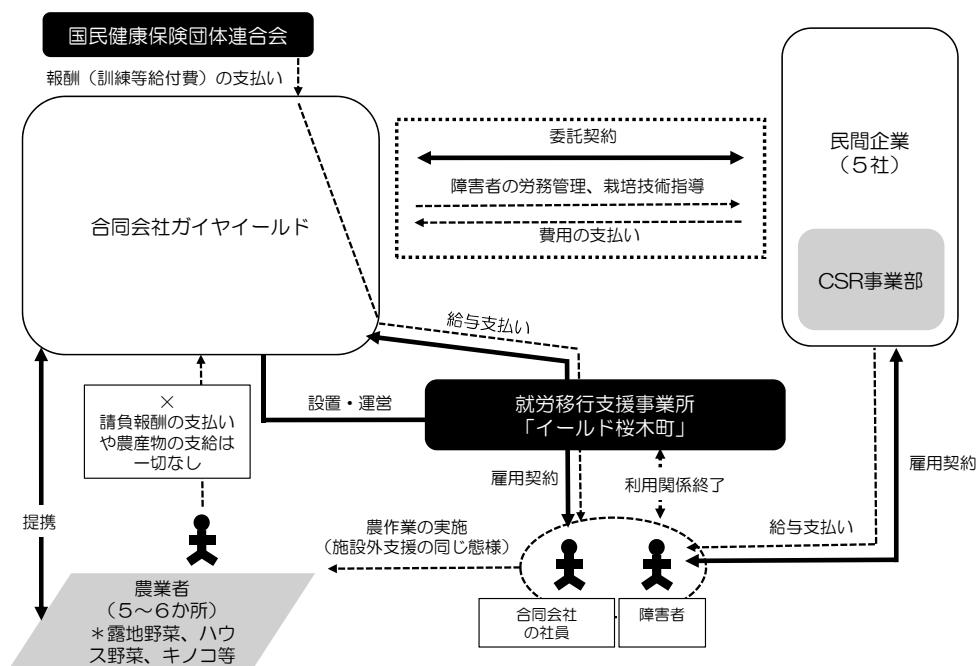
(5) 合同会社ガイヤイールド

1) 概要

合同会社ガイヤイールドは、2016 年（平成 28 年）2 月に設立され、同年 6 月から就労移行支援事業所「イールド桜木町」を設置・運営している法人である。イールド桜木町は、農業団体のトップを務めている知人の紹介で農業者とつながり、施設外支援（職場実習）として神奈川県内の農業者 5～6 か所のは場に通って農作業を行っている。また、2018 年度（平成 30 年度）からは、就労移行支援事業所における 2 年間の法定利用期間が終了した後に、障害者が企業に遠隔雇用される仕組みとして、「障害者雇用補完支援サービス」と称する取組を開始しており、利用企業 5 社、雇用される障害者は十数名程度となっている。

2) 仕組み

合同会社ガイヤイールドが提供するサービスは、(1)～(4) で取り上げたサービスと異なり、専用の貸農園を設置しない。合同会社ガイヤイールドは、就労移行支援事業所の利用者である障害者を各企業に紹介し、各企業は障害者と雇用契約を締結する。障害者は、引き続き農業者のは場で農作業を行う⁽²⁷⁾。各企業は、合同会社ガイヤイールドに栽培技術指導や障害者の労務管理を委託し、障害者 1 名につき毎月委託費を支払う（第 2－6 図）。農園利用に係る費用が発生しないため、専用の貸農園等を設置するパターンよりも、費用が大幅に安くなっている。



第2-6図 合同会社ガイヤイールドが提供するサービスの仕組み

注. 調査を基に筆者が作成。



写真2-7 合同会社ガイヤイールドが提供するサービスの様子

- 注（1）新型コロナウイルスの影響により、神奈川県内の農園に訪問できず、事業所に対して電話で聞き取り調査を実施したことから、写真は同社パンフレットより引用した。
- （2）撮影場所：合同会社ガイヤイールドが提供する「障害者雇用補完支援サービス」の協力農業者のほ場（神奈川県内）。

3）特徴

合同会社ガイヤイールドが提供するサービスは、NPO 法人 AlonAlon のように、事業所

の就労活動と同じ場所で同じ作業メニューを続けることに加え、二つの特徴がある。

(ア) 労働対価のない農作業

一つ目は、農業者から、請負報酬や農産物といった一切の労働の対価をもらわない点である。

そもそも、就労移行支援事業所は、2年間限定で一般就労に向けた訓練をする場であることから、就労継続支援事業所と異なり、事業所から利用者に対して賃金／工賃を支払うことが義務付けられていない⁽²⁸⁾ため、賃金／工賃の原資となる請負報酬を確保する必要もない。そして、障害者が企業に就職した後は、障害者の給与は企業から支払われるため、対価をもらわない活動を継続できる。このことは、農業者にとっては、無償で労働力を確保できるため、ロコミで協力農業者が増えている。

また、合同会社ガイヤールドは、知的障害者や精神障害者に対し、決められた時間までに決められた量の仕事を終わらせる指示をすると負荷がかかると考え、効率性や生産性を度外視した指示を徹底していると言う。これは、農業者を無償で援農している以上は効率性・生産性を求められる必要はないという考えの裏返しでもある。さらに、通常の農福連携として取り上げられる施設外就労では、請負報酬が発生するところ、請負報酬単価の設定をめぐって農業側と福祉側の折り合いを付けることが難しい点も指摘している。

なお、これに対し、同じように外部の農業者に通う形で企業の法定雇用率を充足するサービスを稼働する予定の株式会社農協観光は、CTC ひなり株式会社が浜松オフィスで実施しているモデルを参考にして、利用企業が農業者から請負報酬を獲得できる仕組みにする予定であり、株式会社農協観光は、請負報酬単価の設定基準等も利用企業に提示することを検討している。

(イ) 企業の CSR 活動との位置付け

二つ目は、農作業について、利用企業の事業としての農業生産活動でなく、利用企業の CSR 活動と位置付けている点である。実際、障害者は各企業の CSR 事業部に所属しており、CSR 活動を担う社員としてこの活動を行っている。

ア) 障害者雇用や援農と CSR 活動の関係

障害者雇用促進法5条は、「企業等は、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有する」としているが、一つの企業だけが就職先を開いてもこれは達成されないため、各企業が「社会連帯の理念」に基づいてそれぞれ行うとしている。しかし、企業にとっては、マルチタスクができる若い健常者を雇用すると人件費が少なく済む一方で、障害者を雇用すると、業務の切り出しやフロアの物理的改造等を負担して、企業外に貢献するとの見方もできる。そして、経済産業省は、CSRを「企業を取り巻く様々なステークホルダーからの信頼を得るための企業のあり方」と表現しており、企業に対して法規で義務付けられた行動を除外していない。そのため、就業機会の乏しい障害者を雇用することもCSRの一環と考えられる⁽²⁹⁾。しかし、ここでの障害者は企業のCSR活動の客体であることから、障害者自身が農作業を行う本取組においては、

「労働力が不足している農業者を企業が無償で手伝うこと」も含む意味で、CSR という言葉が使われている。これは、企業が雇用した障害者が農作業している姿を外に見せることで CSR を充足していることをアピールする発想と考えられる。

ところで、かつては、日本の株式市場では、投資家が、企業が多数の障害者を雇用している情報を経営効率が悪いシグナルと判断する等して、法定雇用率未達成企業にはポジティブな評価をし、反対に達成企業にはネガティブな評価をすることが指摘されていた（長江，2005：91-109）。しかし、本調査では、CSR の充足を主たる意義と位置付けたサービスであるかにかかわらず、大半の区画等には利用企業名を掲げていることに加え、サービス提供法人のパンフレットに名称を掲載したりサービスを使って障害者雇用を開始したことをプレスリリースしたりする利用企業を合わせると少なくとも二桁に上る事実も確認した。このことは、CSR とは別の発想の下、本サービスを利用することがポジティブな評価につながると判断した企業があることを示唆しているとも考えられる。

イ) 公益財団法人日本ケアフィット共育機構の取組との共通点

農作業の主たる意義を利用企業の CSR 活動と説明した法人は、合同会社ガイヤイールドを除いた 8 法人のうち、公益財団法人日本ケアフィット共育機構のみである。

公益財団法人日本ケアフィット共育機構は、山梨県甲州市で、就労移行支援事業と就労継続支援 B 型事業の多機能型事業所「ケアフィットファーム」を設置・運営しており、自社が権利取得した約 2.5ha の農地でブドウ生産及びワイン醸造等を行っている。2019 年度（令和元年度）の生産活動収益は約 500 万円、ブドウ収穫量は約 8,700kg であり、作付け延べ面積が 2 ha～3 ha の農業経営体における平均生産量⁽³⁰⁾とほぼ同量を達成している。また、2019 年（令和元年）12 月には、都道府県版 GAP である「やまなし GAP」認証を 16 品目で取得するなど、農業生産活動に力を入れている。

公益財団法人日本ケアフィット共育機構は、利用者の就職先を確保するため、合同会社ガイヤイールドを参考にして、形式上は外部の企業の社員として遠隔雇用されつつ、事業所の活動と同じほ場で同じ農作業を継続する仕組みを考案し、費用も合同会社ガイヤイールドと同額に設定した上で、利用企業を募集している。しかし、ハウスを棟単位で利用させる株式会社エスプールプラス等と異なり、露地のブドウ畑を物理的に区分けすることは難しく、各社が生産したブドウが混ざってしまう可能性がある。また、利用企業は、粗品程度であってもブドウやワインが欲しいと考えるものの、公益財団法人日本ケアフィット共育機構は、同じほ場で生まれた生産活動収益から 15 名程度の利用者に工賃を支払う必要があることから、利用企業が十分な生産量を求めないことを条件としている。このような事情から、公益財団法人日本ケアフィット共育機構は、企業の農業生産活動でなく CSR 活動や社員の交流活動等と位置付けた上で、活動内容がたまたま農業的なものにすぎないとするすることで、労働法規を遵守するとともに、企業の納得を得ようとしている。



写真 2－8 公益財団法人日本ケアフィット共育機構が提供するサービスの様子

注 (1) 撮影日：2020 年 7 月 6 日，撮影者：筆者。

(2) 撮影場所：公益財団法人日本ケアフィット共育機構が提供する「ケアフィットファーム」（山梨県甲州市）。

このように，CSR 活動という位置付けは，農業生産活動と位置付けることで生じる不都合を念頭に，別の角度からサービスの価値を見いだすものと考えられる。しかし，障害者雇用のための企業の負担が経済的に補填されない位置付けであり，取組の理念に共感する企業を探すことが必要である。今後，全国にどの程度普及していくか注目したい。

（6）個別事例のまとめ

以上を踏まえて，9 法人が提供している又はこれから提供しようとするサービスについて，①サービス提供法人又はその親会社がサービス参入以前に行っていた主力事業は農業・医療・福祉・雇用に関係するものであり，参入動機がこれらに関わるものであったか，②利用企業と労働者が新たに締結する契約関係，③利用企業とサービス提供法人との契約関係，④農作業の目的や位置付けから見える障害者の経済活動や企業コストへの考え方，⑤利用企業の農園への関与の度合いの 5 要素に着目して比較・分類を行った（第 2－2 表）。

①については，サービス提供法人又はその親会社がサービス参入以前に行っていた主力事業が農業・医療・福祉・雇用に関係するものであり，参入動機がこれらに関わるものであった法人が六つ，そうでない法人が三つとなった。

②については，全ての法人のサービスにおいて，障害者と利用企業が雇用契約を締結するものであった。一方で，管理者については，利用企業と雇用契約を締結するサービスが五つ，サービス提供法人の職員が労務管理を実施する取組が三つ，サービス提供法人から利用企業に社員を派遣する取組が一つとなった。

③については、農作業に関する部分では農園利用・栽培技術指導等で共通していた。人員部分については、利用企業とサービス提供法人が障害者の在籍出向契約を締結する取組が二つ、利用企業がサービス提供法人に障害者の労務管理を委託する取組が二つ、利用企業がサービス提供法人の社員を派遣してもらって障害者の労務管理を行う取組が一つ、企業として管理者を雇用するためサービス提供法人との間には契約関係がない取組が四つとなった。

④については、外販を目的とした本格的な農業生産活動を行うことで、販売収益や請負報酬が障害者の給与の原資の一部になっている取組が二つ、企業活動に必要な農産物を生産することで、企業の仕入れコストが障害者の給与の一部に回っていると考える取組が二つ、福利厚生目的等で農産物を利用することに意義を見いだしている取組が三つ、農業生産活動を目的とせず、農作業を主として CSR 活動の一環とする取組が二つとなった。

⑤については、サービス提供法人の中には、農園等で雇用する障害者を各企業につき 1 名にする、雇用すべき障害者の 5 割を超えて農園等で雇用してはいけない制限を設けるといった対応をしているところがあったほか、利用企業は規模が大きいため本社等でも障害者を雇用しており農園等は補完になっている現状も確認できた。

また、「1. はじめに」に記載したとおり、このようなサービスについて、民間企業に障害者法定雇用率が課されていることを逆手に取ったビジネスと捉える場合もあることから、サービス費用の妥当性の判断に資するよう、サービス提供開始前である株式会社農協観光を除いた 8 法人に協力いただき、できるだけ具体的にサービス費用の内訳を整理した（第 2－3 表）。

第2-2表 9 法人が提供するサービスの仕組みの比較

専用の貸農園等の設置の有無	サービス提供法人名	① サービス参入前の主力事業		② 利用企業と労働者が新たに締結する契約関係		③ 利用企業とサービス提供法人との契約関係(主たるもの)	
		親会社又は企業グループ	当法人	障害者	管理者	農作業部分	人員部分
設置している	株式会社 ファーマーズ マーケット	× 整骨院の療養 代金の支払い 代行	→本事業に参入	雇用契約	雇用契約	フェーズ1 農園利用、 栽培技術指導 ↓ フェーズ2 農作業請負	フェーズ1 障害者の在籍出 向 ↓ フェーズ2 契約関係なし
	株式会社 エスブルプラ ス	○(雇用) 人材派遣事業、 職業紹介事業	→本事業に参入	雇用契約	雇用契約	農園利用	契約関係なし
	株式会社 スタートライン		○(雇用(障害者)) 障害者雇用コンサル ティング事業、サテラ イトオフィス事業 →本事業に参入	雇用契約	雇用契約	農園利用	契約関係なし
	株式会社 JSH		○(医療) 精神科に特化した訪 問看護事業 →本事業に参入	雇用契約	雇用契約	農園利用	契約関係なし
	日建リース工業 株式会社	× 日建リース工業 の人事・総務・ 企画等	× 建設用仮設資材の供 給事業 →本事業に参入	雇用契約	契約関係なし (利用企業と日建リース 工業株式会社が労働者 派遣契約を締結し、日建 リース社員を労働者派遣 するため)	農園利用	管理者の労働者 派遣
	NPO法人 AlonAlon		○(福祉) 就労系障害福祉サー ビス事業 →本事業に参入	雇用契約 (法人が設置・運 営する事業所の 利用者がスライ ド)	— (サービス提供法人の職 員が労務管理を実施する ため)	農園利用、 栽培技術指導	障害者の在籍出 向
設置していな い	合同会社 ガイヤワールド		○(福祉) 就労系障害福祉サー ビス事業	雇用契約 (法人が設置・運 営する事業所の 利用者がスライ ド)	— (サービス提供法人の社 員が労務管理を実施する ため)	栽培技術指導	障害者の労務管 理の委託
	公益財団法人 日本ケアフィット 共育機構		○(福祉) サービス介助士の養 成、就労系障害福祉 サービス事業	雇用契約 (法人が設置・運 営する事業所の 利用者がスライ ド)	— (サービス提供法人の職 員が労務管理を実施する ため)	栽培技術指導	障害者の労務管 理の委託
	株式会社 農協観光 (* 予定)		× 旅行業	雇用契約	雇用契約を基本とする (利用企業と外部の人材 派遣会社が労働者派遣 契約を締結し、外部人材 を労働者派遣することも 可能)	農福ポート(事業 所)の利用	契約関係なし

第2-2表（続き） 9法人が提供するサービスの仕組みの比較

専用の貸農園等の設置の有無	サービス提供法人名	④ 農作業の目的や位置付け 障害者の経済活動や企業コストの考え方		⑤ 利用企業の農園への関与の度合い	
		農作業の主たる目的	障害者の経済活動や企業コスト	本社から農園への訪問頻度 (注:同じ法人のサービスを利用する場合でも、企業によって訪問頻度が異なる)	農園で雇用する障害者の割合
設置している	株式会社 ファーマーズ マーケット	外販を目的とした本格的な農業生産活動	障害者の労働の成果物から生まれた収益が給与の原資になる	おおむね1週間に1回程度 (多い企業は1週間に2～3回程度)	農園で雇用する障害者が、雇用すべき障害者の5割を超えないよう指導
	株式会社 エスプールプラス	企業の福利厚生目的での少量生産	障害者の労働に大きな経済性を求めない	おおむね2週間に1回程度 (慣れた企業は頻度が下がる)	条件なし (利用企業は従業員300人以上が多いことから、実際には、本社の事務職等でも雇用されている)
	株式会社 スタートライン	企業活動に必要な農産物を生産	企業の仕入れコストが障害者の給与に回っている	おおむね1か月に1回程度	条件なし (利用企業は従業員300人以上が多いことから、実際には、本社の事務職等でも雇用されている)
	株式会社 JSH	企業の福利厚生目的での少量生産	障害者の労働に大きな経済性を求めない	おおむね3ヶ月に1回程度 (他にWEB面談等を併用)	条件なし (利用企業は従業員300人以上が多いことから、実際には、本社の事務職等でも雇用されている)
	日建リース工業株式会社	企業の福利厚生目的での少量生産	障害者の労働に大きな経済性を求めない	おおむね1か月に1回程度	農園のみで雇用率を充足させることは不可と指導
	NPO法人 AlonAlon	企業活動に必要な農産物を生産	企業の仕入れコストが障害者の給与に回っている	義務付けなし	1企業につき1名に限定
設置していない	合同会社 ガイヤイールド	企業のCSR活動 (農業生産を目的としない)	企業のCSR業務を担う	義務付けなし (いつでも来園して構わない)	条件なし
	公益財団法人 日本ケアフィット 共育機構	企業のCSR活動、 交流を通じた地域活性化 (農業生産を目的としない)	企業のCSR業務を担う	おおむね1か月に1回程度。その他に、交流目的で本社から来園し農作業体験することを義務付ける。	条件なし
	株式会社 農協観光 (※予定)	請負報酬の獲得を目的とした本格的な農業生産活動 (CTCひなり株式会社が実施している「ひなりモデル」を参考にしたもの)	障害者の労働の成果物から生まれた収益が給与の原資になる	義務付けなし	条件なし

注. 調査を基に筆者が作成。

第2－3表 8 法人が提供するサービスの費用項目の比較（金額除く）

株式会社ファーマーズマーケット				
(1)サービスの利用に関する費用				
【フェーズ1】				
項目	労働者の採用	研修	農業技術指導	
内容	【有料職業紹介】 障害者（7～8名程度）：管理者（1名）の紹介に係る手数料 （利用企業が独自に管理者を見つける場合もある）	管理者に対し、障害者への接し方と農業技術に関する研修を実施（2週間×2回）	農業技術指導料、農作業に必要な消耗品	
設定方法	被紹介者1名につき固定額 （障害者が退職しても、半年間は、採用のための再支出不要）	管理者1名につき固定額	障害者及び管理者1名につき毎月固定額	
【フェーズ2】				
項目	利用企業からサービス提供法人に支払う費用	サービス提供法人から利用企業に支払う費用	相殺	
内容	水耕栽培ベンチのレンタル費用、設備管理費用、液肥代・苗代、農作業に必要な消耗品 生産物の買取費用、生産物の販売委任に係る手数料	農作業の請負報酬、生産物の販売収益	（純額取引）	
設定方法	全幅0.6m×全長30cmのベンチ1本につき、毎月固定額	全幅0.6m×全長30cmのベンチ1本につき、毎月固定額		
【フェーズ3】				
項目	共益費	生産物の販売委任に係る手数料		
内容	農作業に必要な消耗品	生産物の販売委任に係る手数料		
設定方法	随時支払い	販売収益×一定率		
(2)労働者に支払う費用				
項目	障害者との雇用契約に基づく給与	管理者との雇用契約に基づく給与		
設定方法	【例】 日給月給払い：1日につき定額×月の労働日数 （1日につき6時間勤務） （待遇は各利用企業の就業規則等によって異なるが、最低賃金相当額を上回る給与を支払っている利用企業が多い）	各利用企業の就業規則等によって異なる		

株式会社エスプールプラス				
(1)サービスの利用に関する費用				
項目	労働者の採用	水耕栽培装置	農園利用	経費
内容	【有料職業紹介】 障害者（3名）：管理者（1名）の紹介に係る手数料 （利用企業が独自に管理者を見つける場合もある） （障害者のうち1名は、法定雇用率の算定にあたってダブルカウントできる重度障害者等になっている）	発砲スチロール製の水耕栽培ベッド、そこに敷き詰める軽石、装置の維持管理コスト分等	農園の利用、休憩室の利用、栽培技術指導、送迎バスの利用等	苗代、液肥代、夏場の飲料代等
設定方法	対象労働者の理論年収×相場率 （障害者が退職しても、半年間は、採用のための再支出不要）	サービス利用開始時に一括購入又はリースで毎月固定額 （ベッド単位）	1チーム（障害者3名＋管理者1名）につき、毎月固定額	随時支払い （各利用企業が独自に調達することもできるが、サービス提供法人に調達を頼む場合には、手数料分を上乗せ）
(2)労働者に支払う費用				
項目	障害者との雇用契約に基づく給与	管理者との雇用契約に基づく給与		
設定方法	【例】 農園が所在する都道府県の最低賃金×1日6時間×月22日 （労働時間は7時30分～14時30分 又は 8時30分～15時30分） （待遇は各利用企業の就業規則等によって異なる）	（パート雇用又は契約社員が多い） （待遇は各利用企業の就業規則等によって異なる）		

株式会社スタートライン				
(1)サービスの利用に関する費用				
項目	労働者の採用	水耕栽培装置	農園利用	
内容	【採用事務代行】 障害者（3名）：管理者（1名）の採用事務代行に係る手数料 （有料職業紹介事業の許可を取得しているが、本サービスについては職業紹介でなく採用事務の代行という扱いにしている） （利用企業が独自に管理者を見つける場合もある）	完全屋内型植物工場の区画本体、農業用資材、農業用機械器具	地代、種苗代、面談等のサポート料	
設定方法	障害者は1区画（3名）につき固定額 管理者は1区画（1名）につき固定額 ＊1区画＝小部屋1部屋	サービス利用開始時に一括購入・リース・レンタルで毎月固定額 （区画単位）	1区画につき毎月固定額	
(2)労働者に支払う費用				
項目	障害者との雇用契約に基づく給与	管理者との雇用契約に基づく給与		
設定方法	【例】 各利用企業の給与体系に基づく時給単価×1日6時間×月20日 （1日につき6時間勤務） （待遇は各利用企業の就業規則等によって異なる）	（パート雇用又は契約社員が多い） （待遇は各利用企業の就業規則等によって異なる）		

株式会社JSH				
(1)サービスの利用に関する費用				
項目	労働者の採用	水耕栽培装置	農園利用	サポート等
内容	【有料職業紹介】 障害者(3名):管理者(1名)の紹介に係る手数料	水耕栽培装置のレンタル料	農園の利用	看護師による障害者の健康管理(血圧・体温測定、軽問診、服薬確認、メンタル管理) 種苗代、肥料代、送迎代、研修費、消耗品、水道光熱費
設定方法	対象労働者の理論年収×相場率	障害者1名につき毎月固定額	障害者1名につき毎月固定額	障害者1名につき毎月固定額
(2)労働者に支払う費用				
項目	障害者との雇用契約に基づく給与		管理者との雇用契約に基づく給与	
設定方法	【例】 農園が所在する都道府県の最低賃金×1日7時間×月20日 (待遇は各利用企業の就業規則等によって異なる)		(パート雇用又は契約社員が多い) (待遇は各利用企業の就業規則等によって異なる)	

日建リース工業株式会社				
(1)サービスの利用に関する費用				
項目	初回紹介料	管理者の派遣	水耕栽培装置	農園利用
内容	【有料職業紹介】 障害者の紹介に係る手数料 及び 参入にあたって必要な農業用備品等	障害者の労務管理等を行う日建リース工業の社員を労働者派遣する	水耕栽培装置	農園の利用、水道光熱費等
設定方法	被採用者1名につき固定額 (障害者が退職しても、1年間は、採用のための再支出不要)	障害者1名につき毎月固定額 (管理者3名を1組にして、複数の利用企業と労働者派遣契約を締結する。実際には、うち1名が特定の利用企業のハウスを担当。残り2名は、別の利用企業のハウスを担当し、万が一担当が欠席した場合には、2名のうち1名が補填に入る。)	費用徴収なし (日建リース工業が本業で所有している建設用仮設資材を加工しているため、外部から購入する必要がない)	障害者1名につき毎月固定額
(2)労働者に支払う費用				
項目	障害者との雇用契約に基づく給与			
設定方法	【例】 農園が所在する都道府県の最低賃金×1日6時間×月20日 (1日につき6時間勤務) (待遇は各利用企業の就業規則等によって異なる)			

NPO法人AlonAlon			
(1)サービスの利用に関する費用			
項目	労働者の採用	農園利用	栽培技術指導
内容	なし (サービス提供法人が設置・運営する事業所の利用者をスライドさせるため、新たに人材を発掘する手間がかからず、この部分で費用は発生しない。)	農園の利用、水道光熱費等	コチョウランの栽培技術指導料
設定方法	(障害者の労務管理をNPO法人の職員が実施するため、企業が別途に管理者を雇用する必要がなく、この部分で費用は発生しない。)	障害者1名につき毎月固定額	苗1個あたり固定額
(2)労働者に支払う費用			
項目	障害者との雇用契約に基づく給与	* 就労系障害福祉サービスの利用者と本サービスで雇用される障害者は、同じ場所で同じ内容の作業に従事しており、実質的には、両者への支援を分けることができない。	
設定方法	【例】 農園が所在する都道府県の最低賃金×1日6時間×月20日 (待遇は各利用企業の就業規則等によって異なる)		

合同会社ガイヤイルド			
(1)サービスの利用に関する費用			
項目	労働者の採用	障害者の労務管理	栽培技術指導
内容	なし (サービス提供法人が設置・運営する事業所の利用者をスライドさせるため、新たに人材を発掘する手間がかからず、この部分で費用は発生しない。)	障害者の労務管理の委託費	栽培技術指導の委託費
設定方法	(障害者の労務管理を合同会社の社員が実施するため、企業が新たに管理者を雇用する必要がなく、この部分で費用は発生しない。)	障害者1名につき毎月固定額。2人目以降は安くなる。	
(2)労働者に支払う費用			
項目	障害者との雇用契約に基づく給与		* 就労系障害福祉サービスの利用者と本サービスで雇用される障害者は、同じ場所で同じ内容の作業に従事しており、実質的には、両者への支援を分けることができない。そして、前者について、事業所の職員の給与は、サービス提供法人に入る訓練等給付費から充当されていることから、後者について別途給与を支払っている訳でない。
設定方法	【例】 企業本社が所在する都道府県の最低賃金×1日6時間×月20日 (労働時間は、9時～16時 又は 10時～17時) (待遇は各利用企業の就業規則等によって異なる)		

公益財団法人日本ケアフィット共育機構			
(1)サービスの利用に関する費用			
項目	労働者の採用	障害者の労務管理	栽培技術指導
内容	なし (サービス提供法人が設置・運営する事業所の利用者をスライドさせるため、新たに人材を発掘する手間がかからず、この部分で費用は発生しない。)	障害者の労務管理の委託費	栽培技術指導の委託費
設定方法	(障害者の労務管理をNPO法人の職員が実施するため、企業が別途に管理者を雇用する必要がなく、この部分で費用は発生しない。)	障害者1名につき毎月固定額。2人目以降は安くなる。	
(2)労働者に支払う費用			
項目	障害者との雇用契約に基づく給与	* 就労系障害福祉サービスの利用者と本サービスで雇用される障害者は、同じ場所で同じ内容の作業に従事しており、実質的には、両者への支援を分けることができない。	
設定方法	【例】 農園が所在する都道府県の最低賃金×1日6時間×月20日 (労働時間は、9時～16時) (待遇は各利用企業の就業規則等によって異なる)		

注. 調査を基に筆者が作成。

4. 栽培管理・販売等委託型の農福連携との関連性

これまで、農福連携の取組の中には、農業者が障害福祉サービス事業所には場の区画を使ってもらいながら、その区画における栽培管理・収穫・販売等のうち全部又は一部を行う広範な裁量までも認めているものがあった。このような「栽培管理・販売等委託型」とも言うべき農福連携は、サービス提供法人が貸農園等の区画をサービス利用企業に提供するとともに、サービス利用企業が区画における品目決定・栽培管理・収穫等を行う広範な裁量を持っているという点で、外形上は、農園等を活用した障害者遠隔雇用サービスに類似した取組と言える。

栽培管理・販売等委託型の農福連携は、農業者の求めに応じて福祉側がスポット的な労働力を提供するタイプ、農業者や就労系障害福祉サービス事業所における単独の農業生産活動に障害者が携わるタイプの農福連携と異なり、後述のとおり、当事者が互いに経済的なメリットを分け合う発想に基づく特徴がある。

また、栽培管理・販売等委託型の農福連携は、農業側が所有する農業用機械・器具を使うことで福祉側が導入の手間をかけずに済む点、必要に応じて栽培技術指導を受けられる点は、農園等を活用した障害者遠隔雇用サービスと同様である。しかし、前者は、障害福祉サービス事業所の設置・運営法人が、農業者から相対の関係において障害者の働く場所を確保するのに対し、後者は、サービス提供法人という第三者が確保した農園等を障害者の働く場所として提供してもらうものである。農園等を活用した障害者遠隔雇用サービスに対して、「障害者法定雇用率は各企業の内部努力で達成されるべき」との見解が考えられるのは、このためとも思える。

これらのことを踏まえながら、ここでは、本研究の関連事項として、栽培管理・販売等委託型の農福連携の取組を二つ紹介した上で、そのメリットを生かしながら、企業の障害者法定雇用率の充足にも貢献できる仕組みとの関連性を考察したい。

(1) 取組紹介

1) 山田農場×就労継続支援 B 型事業所「菓子工房笑くぼ」

(ア) 概要

北海道江別市にある山田農場は、露地野菜を中心とする複合経営の非法人農家である。経営耕地面積は約 12ha であり、山田氏・妻、常雇 2 名、パート 4～5 名程度の労働力を中心として経営している。

市内の就労継続支援 B 型事業所「菓子工房笑くぼ（読み方：えくぼ）」は、2012 年度（平成 24 年度）から 2019 年度（令和元年度）まで、山田農場に施設外就労して除草や定植等を行うとともに、2014 年度（平成 26 年度）からは、農場の一角に「笑くぼ農園」を設置してもらっている。笑くぼ農園とは、山田農場が菓子工房笑くぼに対して栽培管理・収穫・収穫物の販売を任せている区画のことである。2017 年度（平成 29 年度）からは、売上金

を山田農場：菓子工房笑くぼ＝6：4の割合で分割した上で、菓子工房笑くぼはその生産活動収益を利用者の工賃に変えている。山田農場と菓子工房笑くぼのマッチングは、同市にある酪農学園大学の義平大樹教授を中心とした江別農福連携協議会が実施した。



写真2－9 山田農場×菓子工房笑くぼの取組の様子

注（1）撮影日：2014年6月，撮影者：農林水産省北海道農政事務所企画調整室。

<https://www.maff.go.jp/hokkaido/kikaku/syougai/torikumijirei.html>（2020年8月30日参照）

（2）撮影場所：山田農場（北海道江別市）。

（イ）特徴

山田農場の取組は、区画における年間の農業サイクルの大部分を障害福祉サービス事業所に任せるものである。したがって、障害福祉サービス事業所からしてみれば、オフィスワークに従事したり、農業者の所でスポット的な施設外就労をしたりすることと異なり、事業所の裁量により、障害者が責任を持って耕作するマイスペースを確保することができる。また、障害者が経済活動の主体として、より良い質・量の農産物を作るほど、収益を増やせることから、農作業の技術の向上を図る鍛錬をする動機になり得る。さらに、合同マルシェ・官公庁・企業など、農業者にはない障害福祉サービス独自の販路とネットワークを生かすことで、農業者・障害福祉サービス事業所の双方の手取りを増やせる可能性があるとも考えられる。

なお、本調査では、日建リース工業株式会社のサービスを利用する企業の中には、水耕栽培ベッドを2m程度に区切って、「Y農園」というプレートを設置していた所があることを確認した。これは、Yさんという障害者が責任を持って耕作し、栽培管理するマイスペースを作っていることを示すものであった。このように、農園等を活用した障害者遠隔雇用サービスのうち貸農園等を設置するパターンにおいても、当事者の裁量によって、障害者に業務管理を任せるなど鍛錬の場を作り、やりがいのあるディーセントワークを生み出す可能性があるとも考えられる【サービスのメリット5】。



写真 2-10 日建リース工業株式会社が提供するサービスの様子

- 注 (1) 撮影日：2020 年 7 月 7 日，撮影者：筆者。
 (2) 撮影場所：日建リース工業株式会社が提供する「はーとふる農園飯能」(埼玉県飯能市)。
 (3) 同社が主たる事業で所有している建設用仮設資材（足場材）を半分にカットしてベッドにしている。

2) 京丸園株式会社×生活介護事業所「ほっと」

(ア) 概要

京丸園株式会社は、静岡県浜松市にある農業法人である。代表者家族を含む役員 10 名及びパート 86 名が、35 棟（合計 130a）のハウスでミツバやチンゲンサイ等を水耕栽培している。労働者のうち 25 名が障害者であり、直接雇用型の優良事例として取り上げられることが多い。

一方で、2011 年度（平成 23 年度）から 2015 年度（平成 27 年度）にかけて、露地で行うサツマイモ栽培の一部を市内の生活介護事業所⁽³¹⁾「ほっと」に任せていたことがある。具体的には、休耕地の活用に悩む地元の農業者 A から農地を借り受けた上で、サツマイモ栽培のノウハウを持っていた農業者 B（農業者 A の隣地）に、土作りから収穫直前までの作業を請け負ってもらった。そして、その後の収穫作業と販売は、ほっとに任せるという仕組みである。

京丸園株式会社は、シーズン初めに、農業者 B に労力相当の 25 万円を支払っておく。収穫期になると、ほっとは、畑の全てのサツマイモを購入して収穫し、事業所の加工施設で干芋や芋菓子等に加工して販売する。そして、ほっとは、その売上から 25 万円を京丸園株式会社に支払い、25 万円を上回った生産活動収益を利用者の工賃に変えていた。



写真 2-11 京丸園株式会社×ほっとの取組の様子

- 注 (1) 左：京丸園株式会社 WEB サイトより引用。
<https://kyomaru.net/news/2020/05/post-33.html> (2020 年 8 月 30 日)
 (2) 右：京丸園株式会社より提供 (2020 年 6 月 15 日)。

（イ）特徴

京丸園株式会社の取組は、山田農場の取組と異なり、短期間の作業のみを障害福祉サービス事業所に任せるため、障害者のマイスペースを作ったり、収穫増に向けた鍛錬を行ったりする意義を求めづらいと考えられる。しかし、京丸園株式会社の取組を農業者との関係で見ると、仲介者（京丸園株式会社）が先んじて農業者に労賃を支払うことから、農業者は販売を気にすることなく作業分の現金副収入を得られるというメリットを生み出している。また、障害福祉サービス事業所は、販売額が少なければ、仲介者に返金した後に手元に収益が残らないリスクを負うものの、仲介者による実質的な立替が行われており、資金が不要というメリットを享受している。一方で、仲介者は、後から全額が補填されずにマイナス損を被る可能性があり、当事者の中でも最も高いリスクを負うものである。

このような仕組みは、仲介者が最も高いリスクを負いながら、農業者の「いつ・いくらで売れるかわからない」という不安、障害福祉サービス事業所の「きちんと生産できるかわからない」という不安を同時に解決するものであった。

（２）企業の障害者法定雇用率を充足する仕組みとの関連性

それでは、仮に、二つの取組を企業の障害者法定雇用率を充足する意義も持たせると、どのようになるだろうか。なお、二つの取組は、就労継続支援B型事業所又は生活介護事業所が関わるものであり、障害程度が比較的重たい利用者が多いが、ここでは、NPO 法人 AlonAlon のように、一般就労に近い働き方にステップアップできる利用者がいることを前提とする。

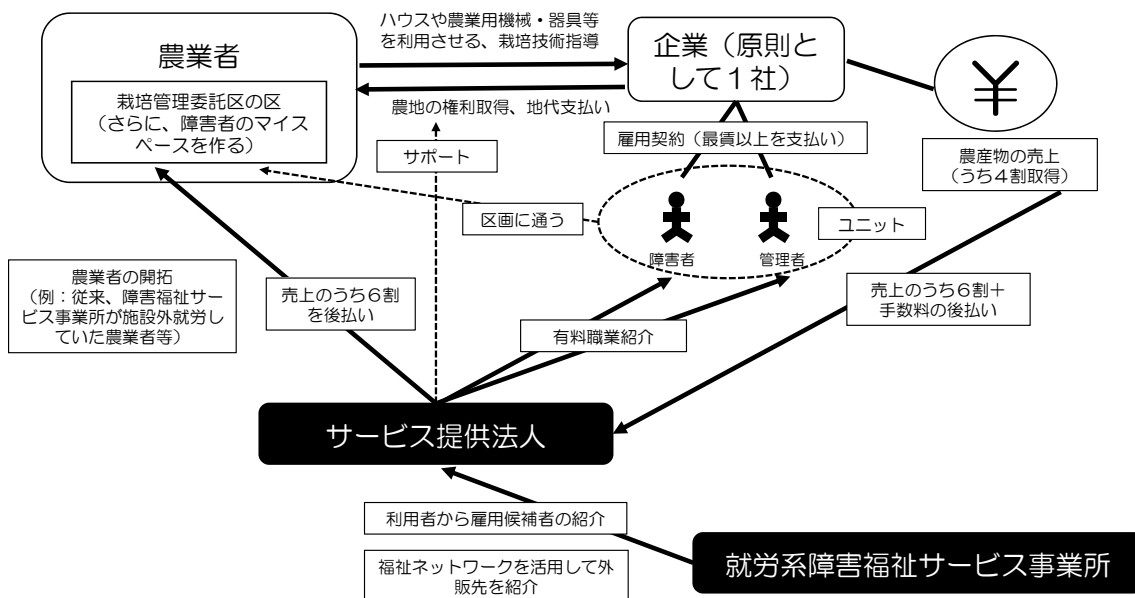
１）山田農場の取組との関連

山田農場の取組に障害者法定雇用率を充足する意義を持たせる場合、サービス提供法人は、障害者及び管理者を企業に紹介して雇用してもらうとともに、協力農業者を開拓する。協力農業者は、企業が収益を確保できるよう、相当規模の露地栽培、通年出荷できる施設園芸や畜産等に取り組む者であり、例えば、障害者が利用者として登録していた障害福祉サービス事業所の施設外就労先等が考えられる。企業は、障害者の労働の場を自社で賄っていると評価されるよう、農業者と相対の関係において、農地の権利を取得して地代を支払う、利用料等を支払う、ハウス等を建設するといった扱いにする。障害福祉サービス事業所は、サービス提供法人に対し、利用者から雇用候補者を紹介するとともに、福祉ネットワークを使って外販先を紹介する。サービス利用企業は、農産物の売上の４割を取得するとともに、売上の６割に手数料を加えた金額をサービス提供法人に後払いする。そして、サービス提供法人は、農業者に対し、売上の６割を後払いするということになる（第２－７図）。

また、指揮命令系統が混同されて違法の疑いが生じないように、境界を区切ることが難しい露地では、サービス利用企業は原則として１企業とする。サービス提供法人が収益を確保するために、複数企業に農園を利用させる場合は、障害者は農業者への在籍出向という

形にする。管理者は、将来的な新規就農を希望する者であってもよい。なお、農園で働く障害者を法定雇用率の算定基礎に算入するため⁽³²⁾、雨天時には、屋内型貸農園の利用を併用する工夫も必要であろう。

しかし、このような取組に対しては、農業者が得られる経済的利益が当初から保証されていないことから、サービス提供法人は、障害者が企業から最低賃金以上の給与をもらえることに共感する農業者を掘り起こす必要があるとの指摘も考えられる。また、障害福祉サービス事業所にとっては、一方的に人材と情報を提供することになることから、就労移行支援事業所のように利用者の就職後の定着率によって報酬単価が決定される事業所でなければ、割に合わないという指摘も考えられる。さらに、2者間の施設外就労においても、農業者と障害福祉サービス事業所の設置・運営法人が締結する請負契約の内容をすり合わせるのが容易でない場合があることから、4者間において相互の利益を調整するには、サービス提供法人が費用を定型化して示す工夫が必要との指摘も考えられる。



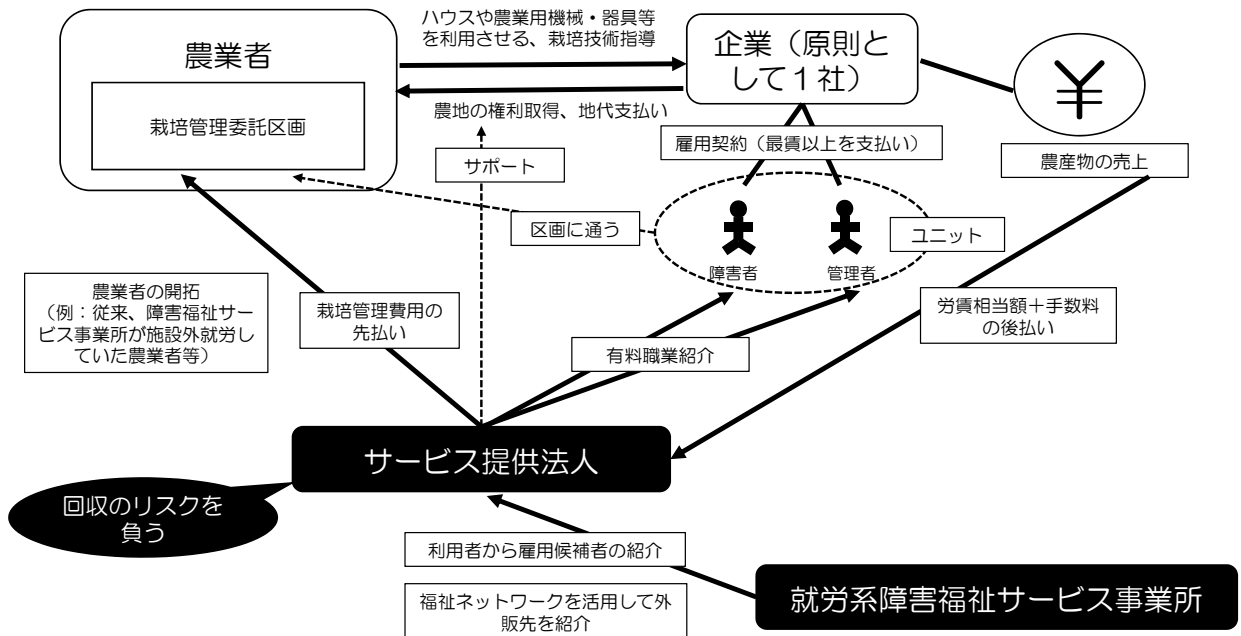
第2-7図 山田農場の取組を応用して企業の障害者法定雇用率の充足に貢献する取組例

注: 筆者が作成。

2) 京丸園株式会社の取組との関連

京丸園株式会社の取組に障害者法定雇用率を充足する意義を持たせる場合、サービス提供法人は、農業者の栽培管理に係る労賃を先払いし、サービス利用企業は農産物の売上を元に、農業者の労賃相当額に手数料を加えた金額をサービス提供法人に後払いする(第2-8図)。サービス提供法人の資金力を生かすのであれば、費用回収のリスクをサービス提供法人が最も負うこちらの取組の方が、農業者・障害福祉サービス事業所の協力を得やすい可能性があると考えられる。

ただし、こちらについても、山田農場の取組に障害者法定雇用率を充足する意義を持たせる場合と同様の指摘が考えられる。そのため、現時点では、これまで農園等を活用した障害者遠隔雇用サービスを提供してきた法人が、直ちにこの仕組みを主に据えることは難しいかもしれないが、モデルとして実施できる可能性はあるとも考えられる。



第2-8図 京丸園株式会社の取組を応用して企業の障害者法定雇用率の充足に貢献する取組例

注. 筆者が作成。

5. おわりに

本稿は、農産物の外販から始まった農園等を活用した障害者遠隔雇用サービスの取組が、外販を主としない取組等にアレンジされて全国展開されていった歴史的経緯を明らかにした。その上で、ビジネスとしては成立する反面で、目立ってくる課題の分析を行うために、各法人のサービスの実態を明らかにするとともに、取組メリットも紹介した。また、既存の農福連携にも類似の取組があることを示した上で、そのメリットを生かしながら障害者法定雇用率の充足にも貢献する新しい取組を検討した。

障害者雇用促進法施行令の附則では、企業の法定雇用率は、2021年(令和3年)4月までに2.3%に引き上げられることとされており、このようなサービスを提供する法人にとって追い風が続く状況を生み出しているとの評価も示されている。また、新型コロナウイルスの影響によりテレワークが普及することで、清掃やシュレッダー業務が減ったり、社内カフェやマッサージルームの休止があったりする等が指摘されている。さらに、今回の

調査では、サービス利用企業のうち約 10 社が特例子会社となっている法人があることを把握した。このことは、親会社の合併等を通じて、雇用率算定の分母が増えた結果、特例子会社のみで障害者を雇用できる仕事を創出できなくなっていることを示している。これらの状況から、社外に障害者雇用の場を求められる本サービスを利用する企業は、今後も増加すると考えられる。

企業は、このようなサービスのメリットと課題を十分に認識した上で、サービスを選択する必要がある。また、今後、障害者の経済活動を確保しつつ、サービスのメリットを生かした新しい取組パターンが出現することも考えられる。今後の展開や自治体の態度等については、注視を続けていきたい。

注(1) 中島（2018：206）は、「厚労省から“未達成企業”の烙印を押されて評判を落とすくらいなら、賃金と手数料を払ってもエスプールプラスに障害者を引き受けてもらった方が得策と考えても不思議でない」と指摘している。しかし、ここ数年、実際に企業名を公表された企業は、1 年間に 0～数社にとどまっており（厚生労働省 WEB サイト「障害者雇用対策のトピックス」参照）、公表されるのは極めて稀である。

(2) 特例子会社制度も、①障害者だけの特別な環境を作ってしまうとともに、②本社が子会社に障害者雇用を外注するように見えることから、農園等を活用した遠隔雇用サービスに対するものと同じ批判が当てはまるようにも思える。しかし、①障害者に配慮した特別な環境を作ることで、バリアフリーを確保したり、健常者と一緒が良い・静かな環境が良いといった障害者の多様な要望に応える選択肢を増やし、障害者雇用が促進されることに加え、②本社は子会社設立時に出資して自社として障害者雇用の場を確保している、本社から役員が派遣されたり従業員が出向することが認定要件になっているという違いがある。

(3) 筆者は、農福連携の取組パターンについて、取組主体でなく契約外形に着目して分類している。具体的には、①障害者雇用促進法の枠組みにおいて農業者が障害者を直接雇用するパターン（直接雇用型）のほか、障害者総合支援法の枠組みにおいて、②就労系障害福祉サービス事業所の利用者と職業指導員がユニットを組んで農業者の所に施設外就労したり、作業を施設内に持ち込むパターン（連携型）、③農業者が自ら就労系障害福祉サービス事業所及びその設置・運営法人を併設したり、その逆のパターン（グループ内連携型）、④就労系障害福祉サービス事業所が単独で農業生産活動に取り組むパターン（福祉完結型）の四つとしている（農林水産省（2020a）『農福連携事例集 Ver.2』参照）。

(4) 公益財団法人日本ケアフィット共育機構は、サービス利用企業を募集しているものの、2020 年（令和 2 年）8 月時点において、サービスの利用を開始した企業はない。

(5) 例えば、北海道音更町では、（現）社会福祉法人音更晩成園が、昭和 40 年代初頭から畑作を開始したことを把握している。また、奈良県奈良市の植村牧場は、昭和 50 年代から障害者雇用を行っている。

(6) ただし、新聞報道の中には、サービス提供法人が農福連携と呼んでいない取組を農福連携と紹介しているものも確認されている。

(7) 例えば、障害者の獲得については、ハローワークの専門援助部門・自治体の無料職業紹介・民間企業の有料職業紹介を利用したり、近隣の就労系障害福祉サービス事業所や特別支援学校等と調整したりすること、管理者の獲得については、同様の方法のほか、農業者・農協 OB・普及員 OB 団体にかけあうことが必要である。さらに、農地の権利取得については、市町村農業委員会に相談して農地を探して農地法上の許可を得ること、農業用機

械・器具の購入やリースについては、農機具メーカーやJA等を利用したり、近隣の農業者等から厚意で無償貸与してもらったりすることが必要である。

- (8) 令和元年度におけるハローワークを通じた障害者の就職件数のうち、農林漁業分野への就職は僅か 1.0%となっており、雇用の余裕がないことを示している。
- (9) JEED が実施した 2015 年度（平成 27 年度）に雇用された障害者を対象にした調査によると、一般企業への就職後 1 年時点の障害特性別の定着率は、身体障害者 60.8%・知的障害者 68.0%・精神障害者 49.3%・発達障害者 71.5%となっている。また、厚生労働省が実施した 2015 年度（平成 27 年度）の新規学卒者（高卒者）の就職後 1 年時点の定着率は 81.8%となっている。
- (10) 例えば、甲企業が 5 名の障害者を雇用する場合、ハウス A1 棟で 3 名＋ハウス B1 棟で 2 名となる。ハウス B には 1 名分の余裕があるが、そこに乙企業が雇用する障害者 1 名を入れることはない。
- (11) これ以外の理由として、別のサービス提供法人は、農産物の販売を事業として位置付ける場合、定款変更の手続き（株主総会を招集の上、過半数が出席して 2/3 以上の賛成を得る特別決議）が必要であり、株主の相応の理解が求められるという実務的な理由も挙げている。
- (12) これについては、①企業には、事業に関する業務のほか、内部管理業務もあることから、社員の福利厚生に関する業務を担う社員がいても不自然でないところ、どのような高い給与を払っていても、内部管理業務自体は企業に収益をもたらしておらず、それが事務的内容か農作業的内容かという差異にすぎない、②品目によって出荷時期が決まっている農業は、収益を得られる時期が決まっており、収益性も高くないという特徴があることから、通常の農業法人であっても、農林水産省からの補助金等を加えて農業経営を成り立たせている、③農福連携の取組事例として取り上げられている就労系障害福祉サービス事業所の中にも、訓練等給付費を利用者の賃金／工賃に充当していたケースもあるのが実情（就労系障害福祉サービス事業所は、生産活動収益から生産活動にかかった経費を差し引いた上で、利用者に賃金／工賃を支払う。また、国民健康保険団体連合会に公費（国 1/2＋都道府県 1/4＋市町村 1/4）を原資とする訓練等給付費を請求し、職員の人件費や水道光熱費等の運営経費に充当することができる。前者を就労支援事業会計と言い、後者を福祉会計と言う。両会計は分離する必要がある、訓練等給付費を利用者の賃金／工賃に充当することは違法である。）であるといった理由から、障害者が作った農産物を外販していないことを理由に、この取組を否定できないとの意見も考えられる。
- (13) このことを当事者家族について言い換えると、福祉関係者がこのようなサービスを疑問視する一方で、当事者である障害者の親の一部が、事業所の利用としてもらえる賃金／工賃よりも高い給与をもらえることを歓迎するアンチテーゼが生じているとも言える。
- (14) 障害者に仕事を与えないことが問題になった裁判例として、札幌地裁令和元年 6 月 19 日、労判 1209 号 64 頁がある。この事案は、うつ病に罹患していた障害者が上司から十分な業務を与えられず、仕事を増やしてほしいと頼んだが改善されなかったものである。札幌地裁は、①労働者に労務提供の意思及び能力があるにもかかわらず、使用者が業務を与えず、又は、その地位・能力及び経験に照らして、これらとかけ離れた程度の低い業務にしか従事させない状態を継続することは、業務上の合理性があるのでなければ許されない、②精神障害を有する者は、ささいな心理的負荷にも過大に反応する傾向があることを踏まえると、上司は、業務量に関する申出があった場合には、現在の業務量による心理的負荷があるか、あるとしてどの程度のものか等を検討し、対応可能な範囲で当該申出に対応すべき義務を負うと判示した。
- (15) 筆者は、調査時には、「共生社会」という言葉を使って質問させていただいたが、中野敏子によると、厚生労

- 働省は「共生社会」を従来の「ノーマライゼーション」の考えを承継した概念としており、同義と考えてよい。
- (16) 農園等を活用した障害者遠隔雇用サービスの正当性は、公費を原資とする障害福祉サービス費用が年率 7%～8%で伸びて国家財政を悪化させている現状において、サービス提供法人がビジネスの力で自立しつつ、障害者も納税者になれる点に求められる。そうだとすると、サービス提供法人がこのサービスの利用者を確保するために移行支援事業所を併設し続けることは、これに矛盾することに加え、仕事がない障害者のために職場を作るサービスと言いながらも自作自演のように映ることから、説得性を欠くとの指摘も考えられる。
- (17) 現在は、新たにこのようなケースは生じていない。
- (18) 就労継続支援 B 型事業所は、通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が困難である障害者が利用できることとされている。そのため、B 型事業所から一般就労に至った利用者は、過去 10 年間を通じて僅か 1 %程度で推移している（厚生労働省（2020）「令和元年度農福連携支援研修資料『障害者の就労支援施策』」：11 参照）。障害福祉サービス事業所には、利用申請時の応諾義務が課されていることから、実際には比較的能力が高い障害者も受け入れることになろうが、最初から就職ありきでそのような障害者も受け入れることは、B 型事業所の役割を超えるため、A 型事業所以上で行うべきとの指摘も想定される。
- (19) 訓練等給付費よりも利用企業から支払われる費用を高く設定することで、民間の力を活用したサービスであることを担保している。
- (20) 中島は、企業が就労系障害福祉サービス事業所に業務発注した場合、それに携わる障害者も法定雇用率の算定基礎等にできる「みなし雇用制度」を紹介している。仮に、みなし雇用制度が導入されると、企業は、コチョウランやハーブ生産に特化した事業所に業務発注し、障害者はそのプロフェッショナルとして働けることで、障害者の職務上の尊厳が確保できるとも評価できる。しかし、みなし雇用制度を導入すると、企業にとって障害者雇用をする動機が少なくなることから、厚生労働省は導入しないと思われる。
- (21) 2018 年度（平成 30 年度）における就労継続支援 B 型事業所の平均月額工賃は、約 1 万 6,000 円にとどまっている。そこで、NPO 法人 AlonAlon は、就労継続支援 B 型事業所の利用者に高い工賃を支払うという理念を達成するために、WEB サイトや facebook 等でこのような現状を積極的に発信するとともに、コチョウランのオーナー制度を実施して、苗の出資者及び販売先となる企業を多数募ることで生産活動収益を上げており、2019 年度（令和元年度）の平均月額工賃は約 4 万 5,000 円と千葉県平均を大幅に上回る。このように、就労継続支援 B 型事業所の就労活動の段階では、外部に農産物を販売するほど生産活動収益が増え、工賃も増える関係にあるが、遠隔雇用にステップアップした場合にはこの関係が成り立たないので、両者を一連のストーリーとして混同しない必要がある。
- (22) 長崎新聞社から五島市社会福祉課に対する聞き取り結果。2020 年（令和 2 年）3 月末の数値。
- (23) これに対しては、地方部でも農業生産活動に取り組む特例子会社を設立することが可能であるとの見解も考えられる。例えば、パナソニック株式会社の本社は大阪府に所在するが、特例子会社であるパナソニックハートファームアソシエーツ株式会社は群馬県に所在する。
- (24) 株式会社 JSH 試算。
- (25) ただし、いずれのサービス提供法人も、本社からの訪問頻度等を契約書面上で定めておらず、現場の運用として柔軟に設定している状態であり、原則とされた訪問頻度を下回る利用企業もある。
- (26) 農園等を活用した障害者遠隔雇用サービスにおいては、利用企業の労務管理の独立性を確保する観点から、企業が雇用した管理者が障害者の日々の勤怠管理を行うとともに、障害者雇用促進法により配置が義務付けら

れている障害者職場生活相談員も管理者が担っている。このことから、企業の本社の社員が定期的に農園に来なければ法に抵触するというわけでない。

(27) 本稿では問題にしないが、そもそも、就労移行支援事業所は、企業等への就職を希望する者が利用できるとされており、当然、外部の企業への就職を目標にしている。しかし、事業所の訓練と同じメニューを継続しながら形式的に企業に雇用される形態は、入所時のレベルからさほどステップアップしないまま、形式上、雇用契約を締結して就職率を上げ、高い報酬単価での訓練等給付費を得る結果とならないか懸念されることから、想定していないものと考えられる。

(28) 障害者総合的支援法に基づく指定障害福祉サービスの事業等の人員・設備及び運営に関する基準より。なお、就労継続支援事業所との多機能型事業所の中には、異なるサービスの利用者が同じ作業をするにもかかわらず、一方には賃金／工賃を支払わないことを不公平になるとして、これを支払っている事業所もあるが、あくまで、利用者との任意の契約関係に基づく。

(29) 黒田かをり・長谷川雅子は、障害者雇用が CSR に含まれるとしている。

(30) 農業経営統計調査によると、作付け延べ面積が 2ha～3ha の農業経営体における果樹の平均生産量は、 $25,340\text{kg} \div 3$ 経営体＝約 8,447kg となっている。

(31) 生活介護事業所は、「常に介護を必要とする人に、昼間、入浴・排せつ・食事の介護等を行うとともに、創作的活動又は生産活動の機会を提供するサービス」を提供する事業所であり、就労系障害福祉サービス事業所ではなく、介護系障害福祉サービス事業所に区分されている。実際には、生活介護事業所から利用者が外部の農業者等のほ場に通り、農作業に従事するケースは、京丸園以外にも確認されている。

(32) 障害者法定雇用率の算定基礎に算入できる障害者は、一週間の所定労働時間が 20 時間以上の者であるが、半分以上の月で実際の労働時間がこれを下回る場合には、所定労働時間と常態的な乖離があるとして算定できない場合がある。独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）による取扱い。

[引用・参考文献]

小野隆（1990）「障害者雇用における割当雇用・納付金制度の役割」（財）日本障害者リハビリテーション協会『リハビリテーション研究』第 63 号：2-9.

黒田かをり・長谷川雅子（2010）「企業の社会的責任（CSR）と障害者支援～数字から見る企業の障害者雇用・支援の実態～」（財）日本障害者リハビリテーション協会『月刊ノーマライゼーション障害者の福祉』第 30 巻第 7 号：10-12.

厚生労働省（2012）『障害者雇用対策について』.

厚生労働省（2018a）「平成 28 年度 障害者の雇用の促進等に関する法律に基づく企業名公表等について」.

厚生労働省（2018b）「新規学卒就職者の離職状況（平成 27 年 3 月卒業者の状況）」.

厚生労働省（2019a）『令和元年 障害者雇用状況の集計結果』.

厚生労働省（2019b）『障害者雇用率制度の概要』.

厚生労働省（2020a）『令和元年度 障害者の職業紹介状況等』.

厚生労働省（2020b）『令和 2 年度障害者雇用納付金制度記入説明書』23-24.

厚生労働省「企業会計、開示、CSR（企業の社会的責任）政策」.

https://www.meti.go.jp/policy/economy/keiei_innovation/kigyokukaikei/（2020 年 10 月 10 日参照）.

厚生労働省「地域別最低賃金の全国一覧」.

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/minimumichiran/
(2020 年 10 月 10 日参照).

厚生労働省・都道府県労働局 (2015)『労働者派遣・請負を適正に行うためのガイド』.

個人投資家向け株式情報 WEB サイト「Kabutan」2020 年 7 月 27 日付け記事「【特集】エスプール Research Memo (5): 障がい者雇用支援サービスは都心周辺でさらに拠点が広がる可能性」,
<https://kabutan.jp/news/marketnews/?b=n202007270613> (2020 年 9 月 30 日参照).

埼玉県さいたま市役所 (2019)『平成 30 年度第 6 回さいたま市障害者政策委員会会議録』19-20,
<https://www.city.saitama.jp/006/008/002/012/004/009/p018651.html> (2020 年 8 月 12 日参照).

総務省 (2017)『国勢調査 (「都道府県・市区町村別統計表 (国勢調査)」「都道府県・市区町村別統計表 (男女別人口, 年齢 3 区分・割合, 就業者, 昼間人口など)」』.

東京新聞 (2020 年 10 月 18 日付け記事)『広がるテレワーク 障害者雇用消えた』.

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 (2017)「障害者の就業状況等に関する調査研究」『調査研究報告書』No.137.

長江亮 (2005)「障害者雇用と市場評価—大阪府内個別企業障害者雇用状況開示のイベントスタディ」(独)労働政策研究・研修機構『日本労働研究雑誌』第 536 巻: 91-109.

長崎新聞 (2020 年 6 月 28 日付け記事)「五島市内の障害者とは」.

長崎新聞 (2020 年 6 月 28 日付け記事)「島の障害者を都市部の企業に紹介 新たなビジネスモデルの可能性や課題は」.

中島隆信 (2018)『新版・障害者の経済学』東洋経済新報社.

中野敏子 (2003)「共生社会の実現となるためには何をすべきか」(財)日本障害者リハビリテーション協会『月刊ノーマライゼーション障害者の福祉』第 23 巻第 4 号: 28-29.

日本経済新聞 (2020 年 8 月 1 日付け記事)「農福連携たわわに実る」.

農林水産省 (2019)『花きの現状について』.

農林水産省 (2020a)『農福連携事例集 Ver.2』.

農林水産省 (2020b)『農福連携技術支援者育成研修テキスト Ver.1』.

農林水産省 (2020c)『農業経営統計調査 (「営農類型別経営統計 (個別経営) 確報」「平成 30 年度営農類型別経営統計 (個別経営, 野菜作・果樹作・花き作経営編)」』.

濱田健司 (2011)「農業における障がい者就労の可能性～福祉と農業の新たな連携の視点～」(社)農協共済総合研究所『創立 20 周年記念論文集』: 150-179.

みずほ情報総研株式会社 (2012)『ディーセントワークと企業経営に関する調査研究事業報告書』.

毎日新聞 (2019 年 10 月 8 日付け記事)「障害者雇用『外注』に賛否」.

山田奈緒『企業の障害者雇用「外注」 分断広げる「数合わせ」』毎日新聞 (2019 年 11 月 7 日付け記事)『記者の目』.

吉田行郷 (2017)「企業出資の障害者福祉施設の農業分野への進出」農林水産政策研究所『農業と福祉の連携による農業・農村の活性化に関する研究』(平成 28 年度行政対応特別研究[農福連携]研究資料).

ILO 駐日事務所「ディーセントワークとは」,
<https://www.ilo.org/tokyo/about-ilo/decent-work/lang-ja/index.htm> (2020 年 9 月 30 日参照)

第3章 いわゆる農業版ジョブコーチ育成研修に係る 基準プログラムの策定と研修の実施について

直江 秀一郎

1. はじめに

近年、農業分野における障害者の雇用・就労は、取組事例を紹介して興味を持つ方を増やすといった普及啓発の段階から、農業現場においてこれを具体的に進める段階に興味が集まっており、農林水産政策研究所の農福連携チームにおいても、このような観点からの研究が求められている。

そこで、第3章では、農業分野における障害者の雇用・就労を第三者が支援する具体的な方法を考察するため、2020年度（令和2年度）に、筆者が農林水産省農村振興局農村政策部都市農村交流課に在籍中、農林水産研修所つくば館水戸ほ場において初めて実施した「農福連携技術支援者」（いわゆる「農業版ジョブコーチ」）の育成研修について紹介・分析する。

（1）農業分野に特化した福祉の専門人材の必要性

厚生労働省は、障害者雇用促進法が企業に障害者雇用を義務付けていること（第2章参照）を受けて、2002年度（平成14年度）から、障害者が職場に適応することを容易にするために職場を訪問し、障害者と事業主の双方にアドバイスをする専門人材である「職場適応援助者」（「ジョブコーチ」）を養成している。現在、職場適応援助者養成研修は、厚生労働省が所管する独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（略称「JEED」）のほか、厚生労働大臣が指定する七つの民間事業者によって実施されている。そして、厚生労働省は、研修で養成した訪問型ジョブコーチを派遣する社会福祉法人等に対して、「障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）」の支給を行うことで、実際にジョブコーチ支援が行われるようにしている。しかし、この助成は、事業主が納付した雇用保険を原資として実施されていることから、支援の対象が、雇用保険の被保険者である障害者を雇用する事業主である場合に限り、助成されるのが原則である。

一方で、農業分野における障害者の雇用・就労は、農業法人や農業に取り組む特例子会社といった雇用保険に加入する必要がある法人のみならず、雇用する労働者が常時5人未満の個人農家や農作業を就労活動メニューとする就労系障害福祉サービス事業所等でも実践されている。しかし、従来、これらの取組主体において、障害者の支援者となり得た者は、農業者のほか、障害者総合支援法で就労系障害福祉サービス事業所に配置が義務付けられている職業指導員等であったことから、必ずしも農業・福祉双方の知識や視点を備えているとは限らず、特に、人員不足の職業指導員がこれを十分に身に付ける余裕がある

とは限らなかった。そのため、これまで、現場からは、「障害者が行う農作業の水準が、農業者が求める水準と異なる」といった不都合が聞かれてきた。また、農業分野は、天候の変動や収穫適期に合わせて労働力を集中的に投入したり、熟練の感覚を要する作業を正確に行ったりしなければ、経営が成り立たないことから、農業者本人は、自らが労働力として農作業に割く時間を確保できることが求められてきた。さらに、近年、一部の自治体が農福連携に知見のある人材を育成していることを念頭に、この分野に興味がある方から、資格のようなものを取得したいとの要望が寄せられてきていた。

これらの事情から、厚生労働省が養成する訪問型ジョブコーチとは異なり、農業分野に特化した現場支援能力を備える福祉の専門人材を育成し、そのような人材を第三者として農業現場に送り込むことは、もはや急務となっていた。

（２）農業版ジョブコーチ育成研修の実施

そこで、農林水産省は、2019 年度（令和元年度）、「農福連携等推進ビジョン」を策定し、「農業版ジョブコーチの仕組みを全国共通の枠組みとして構築し、専門人材を育成する」ために、「農林水産省の農林水産研修所において（中略）研修を行う」ことを明記した。このことを受けて、農林水産省は、農林水産研修所つくば館水戸は場において、2020 年（令和 2 年）8 月から 9 月にかけて研修を実施の上、同月、18 名の受講者全員を修了認定して第 1 期生として送り出し、「農福連携技術支援者（農林水産省認定）」の肩書を用いて農業現場を支援できることとした。

厚生労働省が養成した訪問型ジョブコーチは、2005 年度（平成 17 年度）から 2019 年度（令和元年度）にかけて、累計 7,105 名となっており、農業版ジョブコーチの数はこれに遠く及ばない。また、本研修は、ゼロから制度設計して実施したものであり、実施に至るまでの過程では、多くの試行錯誤があった。本稿は、筆者が、2019 年度（令和元年度）から 2020 年度（令和 2 年度）にかけて、本研修の主担当として、全国共通の基準プログラムとシラバスの策定、テキスト執筆及び研修の企画・実施を担当したことを踏まえて、初年度の記録を研究報告資料として残すことにより、農業分野における障害者の雇用・就労を支援する専門人材の育成手法の発展に資するよう、供するものである。



写真３－１ 令和２年度農福連携技術支援者育成研修受講者及び関係職員一同

- 注（１）撮影日：２０２０年９月１６日，撮影者：受講者
（２）撮影場所：農林水産研修所つくば館水戸ほ場大教室（茨城県水戸市）
（３）後列左端：農林水産研修所つくば館担当職員，後列右端：農林水産研修所つくば館水戸ほ場担当職員，
教卓前：筆者，それ以外：受講者

２．既存の類似人材の整理及び農業版ジョブコーチの位置付け

これまで，自治体や民間団体の中には，農業分野における雇用・就労を支援する専門人材を独自に育成したり，必ずしも雇用・就労の促進を目的としないものの，障害者や高齢者が農作業に携わることに第三者の立場として介入したりする資格制度を設けてきた所がある。そのため，まずは，これらの人材や制度を整理した上で，農林水産省が育成する農業版ジョブコーチの位置付けを再確認する。

（１）自治体等が養成してきた人材（資格でないもの）

自治体等が独自に養成してきた人材（資格でないもの）としては，①「サポート」という言葉を含む「農業就労サポーター」「農福連携サポーター」「農業就労チャレンジサポーター」「農作業等支援サポーター」，②「ジョブ」という言葉を含む「農園芸ジョブトレーナー」「農業ジョブトレーナー」「農園芸ジョブマネージャー」「アグリジョブコーチ」，③「コーディネート」という言葉を含む「農福連携コーディネーター」「農業就労チャレンジコーディネーター」「施設外就労コーディネーター」等を把握している。

1) サポートという言葉を含む人材について

(ア) 兵庫県

筆者が把握した範囲で、サポートという言葉を含む人材の養成を最も早く開始したのは、兵庫県である。同県は、2011 年度（平成 23 年度）から 2016 年度（平成 28 年度）にかけて、「農業就労サポーター」の養成・派遣を実施した。これは、子育てを終えた方や定年を迎えた方等をボランティアとして農業現場に派遣し、障害者のサポートを行う人材である。養成講座で教鞭を取った豊田（2016：26）は、「受入施設から提供される作業を理解し、障害者を見守り、作業がうまくいかない時に指導・助言を行う」「障害者の作業習熟度を高めて自立を促す」「障害者の作業の様子や、障害者が自ら伝えきれない要望について受入施設へ伝える」人材と位置付けている。

(イ) 島根県

島根県では、2013 年度（平成 25 年度）から、「農福連携サポーター」と名付けた人材を派遣している。これは、農業改良普及指導員の OB 等で構成され、NPO 法人島根県障がい者就労事業振興センターが選定・派遣するものであり、「農業の技術不足から作物の生産が不安定であったり、農業の知識不足から農業への取組に不安を感じていたりする障がい者施設の職員（支援員）の方々からの要請を受け、障がい者施設の現場において直接農産物の栽培等に関する相談や助言・指導を行う」人材と位置付けられている。

(ウ) 長野県

長野県は、2014 年度（平成 26 年度）から、「農業就労チャレンジサポーター」を派遣している。具体的には、長野県から業務を委託された NPO 法人長野県セルフセンター協議会が、農業と障害者に関心があるリタイヤ農業者等を登録し、「ご自身の経験や知恵を活かし、障がい者の作業をサポート」してもらう人材である。同センターの担当者によると、農業就労チャレンジサポーターは専門家として支援するのではなく、障害者や職業指導員等に代わって、簡単な農作業や高所作業を一緒に行うほか、障害者の移動に付き添う等、補完的な労働力ともなり得る小回りの利く存在と位置付けられている。

(エ) 農林水産省

農林水産省は、2017 年度（平成 29 年度）に実施した補助事業である「農山漁村振興交付金」^①において、初めて「農作業等支援サポーター」という言葉を用いた。これは、農林水産省が、民間事業者に補助金を直接交付することで、独自に人材を育成する取組を支援するものである。当該事業の実施要領では、「農業経営体に代わり、農作業現場における障害者に対する作業指示等を行う」人材としている。また、翌 2018 年度（平成 30 年度）に実施した「農山漁村振興交付金」^②でも、ほぼ同様に表現している。

（オ）共通点

このように、「サポート」という言葉を含む人材は、総じて、①レベルは問わないものの、必ず農業技術に関する作業指示をすること、②原則として作業指示や補完的労働を農業現場で行う役目であり、障害者が職場に定着するために福祉の専門家として支援することは必ずしも求められていないこと、という二つの特徴がある。

2) ジョブという言葉を含む人材について

（ア）三重県

「ジョブ」という言葉を含む人材の育成を最も早く開始したのは、名張市障害者アグリ雇用推進協議会（三重県名張市）である。同協議会は、このような人材を「農業ジョブトレーナー」と呼び、「障害者を受け入れる農家の負担を減らしたり、障害者の就労を支援したりする」「障害者の人と共に畑で作業し、障害者の人がより働きやすくなるよう、受入農家と障害者の人（家族を含む）に必要な支援を行う」人材と位置付け、2008年度（平成20年度）から、障害特性に関する座学講義や農作業体験等といったプログラムで研修を行った。

また、2012年度（平成24年度）から2013年度（平成25年度）にかけて、名張市内の株式会社緑生園は、農林水産省の委託事業として「農園芸ジョブトレーナー」養成研修講座を実施しており、委託事業が終了した後もこれを継続している。この頃から、カリキュラムには、障害者をどのような農業者に雇用してもらうかを検討するケーススタディ、支援計画の作成体験、個人情報の取扱い手法といった、アセスメントにも通じる福祉的な項目を含めたのが特徴的である。さらに、上級者である「農園芸ジョブマネージャー」を養成するために、障害者雇用促進法が民間企業に義務付けた合理的配慮が提供されているかを確認する手法等も含めるようになった。

そして、2015年度（平成27年度）には、一般社団法人三重県障がい者就農促進協議会が設立され、翌2016年度（平成28年度）からは、県レベルでも、障害者の能力や適性などに応じて農作業の工程分割・調整や割り当て、使用する器機の調整などを行うことにより、「農業経営者と就労を希望する障がい者の双方に関わり、障がい者がより働きやすくなるよう支援・指導する人材」である「農業ジョブトレーナー」の育成に取り組んでいる。また、青森県といった県外で農福連携に取り組む法人の中には、当該協議会に加入して社員を研修に派遣することで、自らの地域で人材育成に取り組もうとしている。

このような三重県の取組は、NPO法人日本園芸福祉普及協会の理事・認定講師である株式会社緑生園の代表取締役らが中心となって実施されてきており、後述する園芸福祉から農福連携へのステップアップを図るために、障害者が農業という職場で活躍できることを目指したものである。

（イ）愛知県

愛知県は、2011年度（平成23年度）から2012年度（平成24年度）にかけて、「アグ

リジョブコーチ」の育成を実施した。これは、「農業・福祉双方を理解でき、かつ障がい者に対して農業者が期待する就業能力を高めることを支援できる人材」と位置付けたものであり、障害者本人の能力を高めることにも注目している点が特徴的である。研修プログラムには、農作業実習のほか、障害者雇用や就労系障害福祉サービス事業の仕組み、障害特性と職業的課題、アセスメントやナチュラルサポートの手法、わかりやすい指示技法等を座学で学ぶ内容も含まれており、感覚的な支援でなく、理論に裏付けられた知識に基づく支援を行えるように企画されていた。

（ウ）農林水産省

農林水産省は、2019 年度（令和元年度）に実施した補助事業である「農山漁村振興交付金」^③において、「農業版ジョブコーチ」という言葉を初めて用いた上で、「農業経営体が障害者を雇用等により受け入れる際、障害特性を踏まえた作業指示や配慮事項等をアドバイスし、障害者の職場定着を支援する人材」と表現した。

さらに、翌 2020 年度（令和 2 年度）に実施した同様の補助事業では、「農福連携サポーター」と 2018 年度（平成 30 年度）に似た言葉を用いているものの、内容としては同様の表現をしている。

（エ）共通点

このように、「ジョブ」という言葉を含む人材は、①厚生労働省のジョブコーチ制度の存在を念頭に、農業を障害者の職業＝ジョブと位置付けた上で、障害者の職場定着を支援する、②障害特性を踏まえた福祉的な観点から、具体的な配慮事項までアドバイスする、という二つの特徴がある。そのため、「サポート」という言葉を含む人材より高度な人材と位置付けられるものの、農業技術に関する指示技法や障害者を農業経営においてどのように戦力化していくかという視点に乏しい面は否定できなかった。また、2008 年度（平成 20 年度）の厚生労働省の調査によると、配置型（旧：第 1 号）ジョブコーチのうち、連絡調整や集中的支援などは自ら行っている方が約 7 割以上であったが、アセスメントや支援計画の策定を自ら行っている方は、それぞれ約 4 割、3 割にとどまっており、農業版ジョブコーチの育成研修として、緑生園が行ってきたようなアセスメントにも通じる内容を中心に据えなくても構わないとも考えた。

3）コーディネーターという言葉を含む人材について

「農福連携コーディネーター」とは、一般に、就労系障害福祉サービス事業所の設置・運営法人と農業者が農作業に関する請負契約を締結するために、契約相手の開拓や契約内容をすり合わせるための仲介をする人材を指す^④。この役割は、自治体や就労系障害福祉サービス事業所が企業等から業務を請け負うことを支援する共同受注窓口に配置された職員等が担うことが多い。

例えば、鳥取県では、2010 年度（平成 22 年度）から外部機関に委託する形で、2014 年

度（平成 26 年度）からは県庁の保健福祉圏域単位にコーディネーターを配置している。また、香川県では 2011 年度（平成 23 年度）から NPO 法人香川県社会就労センター協議会に、島根県では 2012 年度（平成 24 年度）から公益財団法人しまね農業振興公社（現在は NPO 法人島根県障がい者就労事業振興センター）に、福島県では 2016 年度（平成 28 年度）から福島県授産事業振興会に、それぞれコーディネーターを配置している。さらに、長野県では 2014 年度（平成 26 年度）から NPO 法人長野県セルフセンター協議会に「農業就労チャレンジコーディネーター」という名称の人材、岐阜県では 2015 年度（平成 27 年度）から岐阜県社会福祉協議会に「障がい者農業就労支援コーディネーター」（現在は一般社団法人岐阜県農畜産公社の「農福連携コーディネーター」）という名称の人材、茨城県では 2019 年度（令和元年度）から茨城県共同受発注センターに「農福連携アドバイザー」という名称の人材を配置し、同様の職務を担わせている。これ以外の地域も含めて、近年、農福連携コーディネーターの配置は、全国的に進みつつある。

さらに、農林水産省は、2019 年度（令和元年度）に実施した補助事業である「農山漁村振興交付金」^⑤において、「施設外就労コーディネーター」という言葉を初めて用いた上で、「障害者就労施設等により農作業請負（施設外就労）のマッチングを支援する人材」と表現しており、2020 年度（令和 2 年度）も同様としている。

このように、「コーディネート」という言葉を含む人材は、主として、障害者の仕事の創出に向けた役割を担うことから、交渉能力や調整能力が求められる。そのため、「サポート」や「ジョブ」という言葉を含む人材を育成するカリキュラムと同一の内容とすることは困難であり、区別する必要があった。

（２）民間団体による資格制度

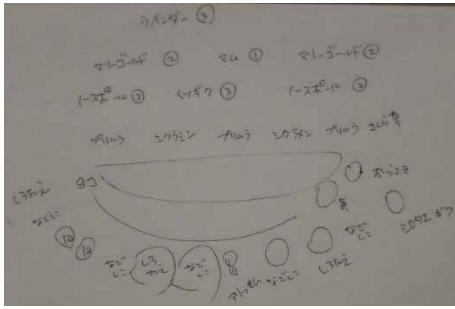
民間団体による資格制度には、①NPO 法人日本園芸福祉普及協会の園芸福祉士資格、②日本園芸療法学会の園芸療法士資格がある。

１）園芸福祉士資格

初級園芸福祉士・園芸福祉士は、2002 年度（平成 14 年度）から NPO 法人日本園芸福祉普及協会が養成・認定している民間資格であり、植物を通じた多彩な活動を展開し、豊かな地域社会を創るリーダーを養成するものとされている。

協会によると、2019 年度（令和元年度）までの 17 年間で講座を受講した延べ約 10,000 名のうち、約 6,000 名が初級園芸福祉士の資格を取得しており、そのうち園芸福祉士と合わせて約 2,200 名が協会に登録して活動している。

初級園芸福祉士の資格を取得するには、全国数か所の会場で開講されている 20～24 時間のカリキュラムによる講座を修了した後、年 1 回実施されている認定試験に合格する必要がある。また、2009 年度（平成 21 年度）からは、上級資格に相当する園芸福祉士を設置している。これは、①初級園芸福祉士の資格更新（初回は 3 年後・以降 5 年ごと）を 1 回以上行い、審査申込時点で資格登録者であること、②園芸福祉活動を 2 年以上行い、年



設計図



花卉の種類の確認



室内での仮配置



定植



完成

写真 3-2 令和元年度初級園芸福祉士養成講座（埼玉会場）における実習の様子

注（1）撮影日：2019年10月19日，撮影者：筆者

（2）撮影場所：越谷サンシティホール（埼玉県越谷市）

間活動アンケートを2回以上提出していること，③園芸福祉普及協会又は地域協力団体が主催・共催する行事に1回以上参加することの全てを満たした上で，論文審査に合格すると取得することができる。

進士・吉長（2007：7）は，園芸福祉を「花・果物・野菜・その他の緑の栽培や育成，配植，配置，交換・管理・運営，交流などを通じて，みんなで幸福になろうという思想であり，技術であり，運動であり，実践である」と定義している。同協会が創設された2001年（平成13年）は，21世紀になったばかりの頃であり，「モノの消費を中心とした社会から自然や環境と共生をめざす循環型社会の実現に向け着々と進んでいる」状況において，「今こそ，植物と接することや園芸・農芸作業によってもたらされる幅広い効果を見直し，社

会のさまざまな分野で活用すべき時を迎えている」という思想があったことが指摘されている（進士・吉長（2007）のうち近藤・大野執筆部分（31-32））。そのため、初級園芸福祉士の養成講座では、①園芸が身体に及ぼす効用や植物に関する基礎知識を習得する座学、視覚障害を疑似体験しながら障害特性に配慮した農作業支援技法を体験するといった技術面を学ぶカリキュラムに加え、②市民活動の蓄積により花や緑の多い社会環境を形成したり住民同士の交流が生じる「ソーシャルキャピタル（地域の絆資本）」やボランティア活動の意義を習得する座学、園芸福祉活動を通じたコミュニティづくりを行ったりするモデルプランの策定実習といった思想・発想を重視したカリキュラムも含まれている。また、筆者が参加した 2019 年度（令和元年度）の講座では、埼玉県越谷市の公共施設「越谷サンシティホール」の花壇を装飾する実習が行われ、受講者は、複数の花卉を素材として、配色や香りを考えながら定植を行ったように、楽しさも重視している。

このように、園芸福祉士は、主として、医療・福祉施設のスタッフが職場で園芸を活用した被介護者の日中活動プランを策定したり、地域づくりに携わる者が園芸を通じた地域活性化プランを策定したりするために取得する側面が強い。これは、専門人材が求められている農業現場では、収益を生み出す農業生産活動において障害者という労働力をどのように活躍させるかという視点が求められるのとは異なるものである。一方で、養成講座が4日間の工程でコンパクトにまとめられており、受講者が仕事と両立する負担が少ないこと、障害者を相手にしない研修の場において、障害特性に配慮した農作業支援技法を体験できるカリキュラムである点が工夫されており、後者については農業版ジョブコーチの育成カリキュラムに取り入れることとした。

なお、本年度の農業版ジョブコーチ育成研修では、初級園芸福祉士養成講座で教鞭を取る NPO 法人土と風の舎の渋谷代表にも御指導いただいたことに、感謝申し上げたい。

2) 園芸療法士資格

園芸療法士・上級園芸療法士は、2005 年度（平成 17 年度）頃に確立された民間資格である。園芸療法とは、「医療や福祉分野をはじめ、多様な領域で支援を必要とする人たち（療法的かかわりを要する人々）の幸福を、園芸を通して支援する活動」であり、園芸療法士とは、「これを実践するために欠かせない豊かな人間性と高度の知識・技術をもつ専門家」とされている。

日本園芸療法学会事務局によると、2001 年（平成 13 年）に発足した人間・植物関係学会の分科会である園芸療法研究部会が 2004 年（平成 16 年）から資格者の養成を開始し、2007 年度（平成 19 年度）までに 80 名余を養成した。しかし、人間・植物関係学会における園芸療法の占める割合が大きくなったことから、2008 年度（平成 20 年度）に当該部門を分離・独立させ、同年度以降は、日本園芸療法学会が養成・認定している。同年度から 2019 年度（令和元年度）までの有資格者数は、園芸療法士が 164 名、上級園芸療法士が 56 名となっている。なお、2020 年度（令和 2 年度）からは、認定登録園芸療法士が園芸療法士に、専門登録園芸療法士が上級園芸療法士に、それぞれ名称が変更された。

園芸療法士の資格を取得するには、認定校で実施されている 200 時間以上の座学講義に加え、500 時間以上の園芸療法実習を修了した後、年 1 回実施されている認定試験に合格する必要がある。認定校で受講しない場合は、認定試験の筆記試験に合格することで代替できる。認定校でない場合も、500 時間以上の園芸療法実習の修了は必須となる。また、上級園芸療法士は、「日本園芸療法学会認定園芸療法士の能力に加えて、園芸療法実務や研究の経験を積み、園芸療法士を目指す人に対して園芸療法実習を指導する能力や研究発表に関する能力を認めるもの」とされており、①学会に 3 年以上継続して所属、②学会大会への参加、学会での発表、査読付き論文の発表で合計 10 ポイント以上を取得することの全てを満たした上で、面接試験に合格すると取得できる。

進士・吉長（2007：15-16）は、園芸福祉と園芸療法は目的と手段の関係にあるとする。具体的には、松尾（2019：20）が、園芸療法は、園芸福祉と異なり、「療法的なかわりを要する人がしあわせを享受するために、専門家の支援をえながら行う園芸活動であり、園芸療法士には人の心身の状態に配慮した高度な知識と技術が求められる」と位置付けている。そのため、園芸療法士の養成カリキュラムは、医療や福祉に関する横断的な知識を含むものであることに加え、実習の際は同じ対象者を一定期間扱うものとされている。

このように、園芸療法士の資格を取得するには、相応の時間と労力を要し、専門家として学術的視点も求められる。これは、園芸福祉士の養成講座と同様に、収益を生み出す農業生産活動において障害者という労働力をどのように活躍させるかという視点とは、異なるものである。しかし、支援者が、農作業を行う障害者の心身に起こっている仕組みを知ingことを求める点は、支援者の思い込みや感覚による誤った指示を防止することにつながり、実際の農業経営の現場においても活きるものと考え、この点を農業版ジョブコーチの育成カリキュラムに取り入れることにした。

なお、本年度の農業版ジョブコーチ育成研修では、淡路景観園芸学校園芸療法課程で教鞭を取る兵庫県立大学大学院の豊田准教授にも御指導いただいたことに、感謝申し上げます。

（３）農林水産省が育成する農業版ジョブコーチの位置付け

１）概要

厚生労働省のジョブコーチの助言の対象は、事業主（職場）・上司・同僚と障害者本人・家族の 2 方向が位置付けられているが、農業分野における障害者の雇用・就労は、施設外就労も含む概念であることから、職場に関係する者としては、就労場所となる農業者のほか、障害者と共に施設外就労のユニットを形成する就労系障害福祉サービス事業所の職業指導員等も含まれる。また、農福連携の熟成度は、障害者が一つの農業法人や農業者のところに長く定着することを求める段階に至っていない現場も多く、そのような場合には、主として、農業の季節労働性に応じて、スポット的な労働力として円滑に動けることが求められていることから、職場定着の支援という役割を強く求めないことが現実的と考えた。そこで、農林水産省は、「農福連携技術支援者育成研修実施計画書」において、農業版ジョ

ブコーチを「農業者、障害福祉サービス事業所の職業指導員等、障害者本人に対し、具体的に、農福連携を現場で実践する手法をアドバイスする人材」と定義した。

なお、2008年度（平成20年度）の厚生労働省の調査によると、訪問型ジョブコーチを専任としている者は僅か16,2%にとどまっており、大多数が他の業務と兼務している状況である。このことと同様に、農業版ジョブコーチが独立した人物であるとは限らず、農業者や職業指導員等が本研修を修了し、農業版ジョブコーチとしての役割を果たすことも想定した。

また、厚生労働省のジョブコーチは、標準的には、最初は集中的支援を行い、課題が解決した後はフェードアウトし、最終的にはジョブコーチがいなくても、職場の上司と同僚による支援（ナチュラルサポート）だけで本人が職場適応できる状態にしていくという流れで活動する。農業現場のうち、施設園芸や畜産でなく、スポット的な作業がメインとなる所の場合、同じ作業を行える翌シーズンまで期間が空くため、農業版ジョブコーチも職場にいる時間が長くなく、これと同じ流れでナチュラルサポートを形成するのは難しいケースも想定していたが⁽⁶⁾、特定の職場にだけサポートを継続することは現実的でないことから、原則として、最初の数日間は、農福連携技術支援者もは場に出向いた後、数か月間は、要請に応じて巡回する等のフォローを実施することを想定した。

2) 具体的な役割

農業版ジョブコーチの具体的な役割としては、先述した既存の人材を踏まえて、以下のとおり位置付けた。

まず、「サポート」という言葉を含む人材のように、農業技術に関する指示をすることが大前提である。そのため、①農作業を行う障害者に対し、あらかじめ、又は取組開始後の適時に、作物の栽培特性を踏まえた作業のアドバイスや補助を行うこと、②農業分野における就労に取り組もうとする障害福祉サービス事業所の職業指導員等に対し、あらかじめ、又は取組開始後の適時に、農業技術の指導等、農業現場における障害者就労に関する実践的かつ具体的なアドバイスを行うこととした。

次に、「ジョブ」という言葉を含む人材のように、障害特性を踏まえた福祉的な観点から、具体的な配慮事項までアドバイスするため、③障害者を受け入れようとする農業者に対し、あらかじめ、又は取組開始後の適時に、障害者への接し方の指導等、農業現場における障害者就労に関する実践的かつ具体的なアドバイスを行うこととした。

そして、「コーディネート」という言葉を含む人材と区別することを明記した上で、研修カリキュラムも、契約相手の開拓や契約内容の調整方法ではなく、農業と福祉の実務に即して、具体的な知識を体系的に身に付けられるものにした。ただし、厚生労働省のジョブコーチについては、近年、支援対象が知的障害者から精神障害者・発達障害者へと変化していくにつれ、職場に入って丁寧に付き添うスタイルよりも、情報収集・分析を行い、本人が働きやすい環境を調整するコーディネーターやアドバイザー的な役割が求められるという趣旨の指摘があることに加え⁽⁷⁾、本研修の修了試験の答案からは、受講者が、地域

でコーディネーターの役割を担うことを構想していることも確認されており、来年度の研修では、両人材の役割をより明確化することが求められる。

なお、農林水産省が 2019 年度（令和元年度）に実施した補助事業を活用した事業実施主体の中には、自らが主宰する研修の名称に「農業版ジョブコーチ」を用いたものの、研修内容が上記に至らない水準にとどまっていた所もあったことから、2020 年度（令和 2 年度）以降は、農林水産省及び同省が策定する基準プログラムに準拠した研修を実施する都道府県のみが、「農業版ジョブコーチ」を育成できることとし、民間事業者が行う研修では、原則として「農業版ジョブコーチ」という名称を用いないこととした⁽⁸⁾。ただし、実際には、農林水産省の基準プログラムをほぼ参照しながら、「県版の農業版ジョブコーチ」を育成しようとするケースも確認されており、実質的には基準プログラムが広がりつつある。

3）育成者数及び活動者数の把握

農林水産省は、研修を受講した全員を修了認定し、農業版ジョブコーチとして活動することを期待していることから、初級園芸福祉士・園芸福祉士の活動者数 2,200 名÷17 年間＝約 129 を参考値として、毎年約 100 名の修了認定者を送り出すことを想定した。これは、全国に九つある地方農政局等管内のブロックのうち五つにおいて、少なくとも一つの都道府県が定員 20 名の研修を実施すれば、達成できる数値である。

また、修了認定から 2 年経過時にアンケート調査を行うことにより、活動実態を把握することとした。

3. 基準プログラムの策定

次に、基準プログラムを策定した。基準プログラムは、研修形式や日数に関する部分とカリキュラムに関する部分の二つからなる。

（1）研修形式

1）形式及び日数

農林水産省が 2019 年度（令和元年度）に試行的に実施した研修は、事例紹介を中心とする座学研修のみであったが、農業版ジョブコーチの役割からすれば、支援技法を体験するグループワーク及び農作業実習が不可欠なことから、第 1 講座として 2 泊 3 日の座学講義、第 2 講座として 3 泊 4 日のグループワーク及び実地研修という構成にした。そして、受講者が仕事と両立しながら受講したり、復習の時間を確保したりできるよう、第 1 講座と第 2 講座を連続させず、1 か月程度の期間を空けて実施することとした⁽⁹⁾。（第 3－1 図）

なお、JEED が実施する職場適応援助者養成研修は、千葉県又は大阪府で 4 日間の集合研修を行った後、各都道府県に所在する地域障害者職業センターで 4 日間の実技研修を行っている。福祉分野について学ぶ座学講座をやや少なくしたもの、全体日数としては、農業版ジョブコーチ育成研修とおおむね同様となっている。

令和2年度 農福連携技術支援者育成研修 時間割

すでに農福連携の支援に関わっている者又はこれから関わろうとする者を広く対象とする。
 (例：個人農家、法人農家の構成員、障害福祉サービス事業所のサービス管理責任者・職業指導員・生活支援員等、社会福祉士・精神保健福祉士、自治体職員（普及指導センターの職員や、自治体職員OBを含む）、JA職員、障害者の雇用・就労を支援する民間企業や公的団体の職員、特定非営利活動法人日本園芸福祉普及協会が認定する初級園芸福祉士・園芸福祉士、日本園芸療法学会が認定する認定登録園芸療法士・専門認定登録園芸療法士、特別支援学校高等部の教諭、研究者等)

<受講対象者>

<研修目的>

<研修のねらい>

- ① 社会福祉や障害福祉サービス事業等に関する知識を身につける。
- ② 農業と農業経営等に関する知識を身につける。
- ③ 農家が障害者を受け入れる際に、農業現場において関係者に実務的なアドバイスを行う技法と支援能力を身につける。

<受講定員>

20名

<研修実施場所>

農林水産研修所つくば館水戸ほ場（水戸市鯉沼町5930-1）

<備考>

- (1) 座学研修の最終日に、修了試験を実施する。
- (2) 研修の詳細については、シラバスに記載する。
- (3) 農林水産省が作成する研修テキスト等及びパワーポイントを用いる。

(1) 実地研修+グループワーク（演習）【4日間】

令和2年 8月	8:00	9:00	10:00	11:00	12:00	13:00	14:00	15:00	16:00	17:00
8月17日 (月曜日)						開講式 12時00分～13時00分 (1時間) 講師数人、 参加者自己紹介など 研修所				
8月18日 (火曜日)		バス 移動		実地① 9時20分～12時00分 (2時間40分間) 障害福祉サービス事業の運営の実務（事業所見学） 合同会社ライフパートナー 坂崎管理室（茨城県）		バス 移動	昼食・ 休憩		座学① 14時00分～17時00分 (3時間) 農業における作業細分化・作業度評価・作業割当ての技法 （教室で事前学習） 兵庫県立大学 豊田進教授（兵庫県）	
8月19日 (水曜日)			実地② 9時00分～11時20分 (2時間20分) （刈払機を用いた平場の除草、管理機を用いたネギ畑の土寄せ） 兵庫県立大学 豊田進教授（兵庫県）	教室に戻って 振り返りを実施		昼食・ 休憩	実地③ 13時00分～14時25分 (1時間25分) （手作業での水田内の除草、カマを用いた畝間の除草、クワを用いたネギ畑の土寄せ） 兵庫県立大学 豊田進教授（兵庫県）		教室に戻って振り返りを実施	
8月20日 (木曜日)			実地④ 9時00分～11時10分 (2時間10分間) （ハウスでミニトマト・キュウリの誘引・収穫、屋根下でセルトレイへの移植） 兵庫県立大学 豊田進教授（兵庫県）	教室に戻って振り返りを実施		次回の説明 12:30分～ 13:00分 (30分) 研修所				

(2) 座学研修【3日間】

令和2年 9月	9:00	10:00	11:00	12:00	13:00	14:00	15:00	16:00	17:00	18:00
9月14日 (月曜日)					講座の説明 12:30分～ 13:00分 (30分) 研修所	座学① 13時00分～14時30分 (1時間30分) 農福連携概論 農林水産政策研究所 吉田次長（東京都）	座学② 14時45分～16時15分 (1時間30分) 農業と農村社会 農林水産政策研究所 松久上席（東京都）	座学③ 16時30分～18時00分 (1時間30分) 農業の一般的な特徴 兵庫県立大学 豊田進教授（兵庫県）		
9月15日 (火曜日)	座学④ 9時00分～10時30分 (1時間30分) 農業の流れ 恵康女学園大学 藤田教授（東京都）	休憩	座学⑤ 10時45分～12時15分 (1時間30分) 農業経営の仕組み 静岡県立下田高校南伊豆分校 久保田副校長（静岡県）	昼食	座学⑥ 13時00分～14時30分 (1時間30分) 農業者による農福連携の経営実務 竹内農園 竹内代表（北海道）	座学⑦ 14時45分～16時15分 (1時間30分) 障害者雇用と障害福祉サービス事業の仕組み、関係機関の役割 厚生労働省	座学⑧ 16時30分～18時00分 (1時間30分) 社会福祉と障害者福祉 埼玉県立大学 朝日教授（埼玉県）			
9月16日 (水曜日)	座学⑨ 9時00分～10時30分 (1時間30分) 障害福祉サービス事業の運営の実務 社会福祉法人こころん 熊田常務理事（福島県）	休憩	座学⑩ 10時45分～12時15分 (1時間30分) 障害特性と職業的課題の基礎 常磐大学 若林進教授（茨城県）	修了試験 12時15分～12時45分 (30分) 農林水産省	昼食・ 試験 前学習	修了試験 13:30～15:00 (1時間30分) 農林水産省	座学⑪ 15時00分～15時30分 (30分) 研修所			

第3-1図 令和2年度農福連携技術支援者育成研修時間割

（農林水産研修所つくば館水戸ほ場実施分）

注（1）農林水産省 WEB サイト中のページ「令和2年度 農福連携技術支援者育成研修の受講者を募集します」より。

<https://www.maff.go.jp/j/press/nousin/kouryu/200612.html>（2020年12月12日訪問）

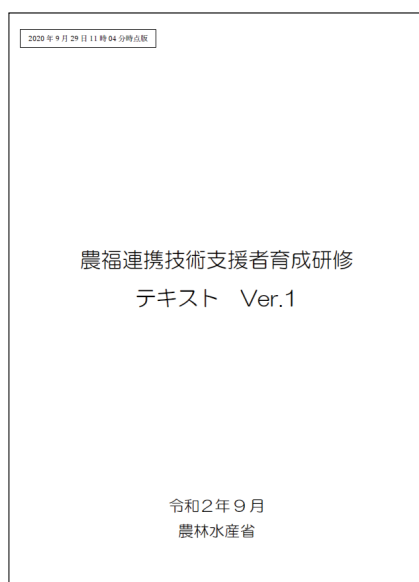
（2）作成者：筆者。

（3）ここでは、上記 WEB ページで公表されているものを実際に行われた時間配分に修正している。

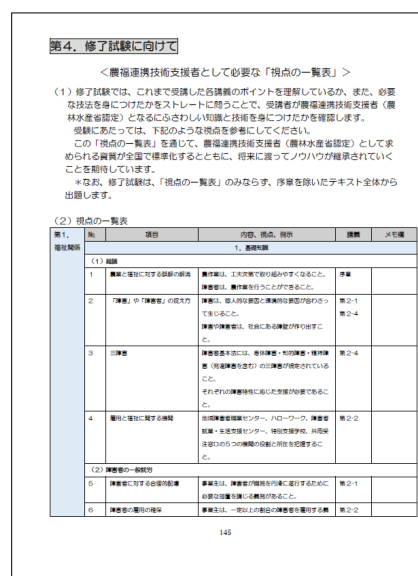
2) テキスト及び修了試験

(ア) テキスト

農業版ジョブコーチとして求められる資質が全国で標準化するとともに、将来にわたってノウハウが承継されることを期待し、全国統一の研修テキストを作成した上で、研修講師は、原則として当該テキストに準拠して講義することとした。これまで、農業と福祉の専門書は別に存在していることに加え、それぞれが体系化されていることから、農業分野における雇用・就労を支援しようとする者が、短期間の独学で必要な知識と技術を身に付けることは、不可能だったと思われる。そのため、テキストを作成する際には、特に現場における誤解が多かった事項や実務的に必要となる事項について、簡潔平易な言葉で正面から答えるとともに、福祉系講座の部分で農作業における例示を出し、農業系講座の部分で福祉的配慮の例示を出すなどして、相互にリンクしていることが受講者に伝わるように心掛けた。さらに、テキスト末尾には、必要な知識と技術をまとめた「視点の一覧表」を付けて、全体を俯瞰できるように配慮した。(第3-2図)



テキスト



視点の一覧表

第3-2図 農福連携技術支援者育成研修テキスト Ver.1

注(1) 農林水産省 WEB サイト中のページ「農福連携の推進」>「6. 人材育成のための研修」より。

<http://www.maff.go.jp/j/nousin/kouryu/kourei.html> (2020年12月12日訪問)

(2) 作成者：序章：農林水産省農林水産政策研究所次長 吉田行郷

それ以外：農林水産省農村振興局農村政策部都市農村交流課高齢者対策班

(執筆者は筆者)

(イ) 修了試験

研修最終日には、農業版ジョブコーチとして必要な知識と技術を身に付けたかを確認するため、修了試験を実施することとした。

修了試験は、最終日に90分間で実施するものとした。具体的には、「1.【基本的知識

を問う問題】」として、五つの選択肢から三つの正答を選ぶ択一問題を10問、「2.【支援能力を問う問題】」として、具体的なケースに対する支援策を記述する問題を1問、「3.【意欲を問う問題】」として、農業版ジョブコーチとしての意欲と計画を記述する問題を1問出題した。

「1.【基本的知識を問う問題】」では、3障害の意義、障害者法定雇用率制度、福祉と農業に係る機関の役割、施設外就労の仕組み、基本的な農作業の内容等、農業版ジョブコーチとして現場に入っていく際、知らなければ会話することも難しいような基本的事項について直接的に聞いた。また、農作業に必要な身体の巧緻性、治具を用いた工夫の仕方、農作業における最多注意配分数といった、支援方法を検討する際に必要な知識に関する事項も出題した。一方で、合理的配慮の提供義務や構造化の技法については、何を正解とするかという感覚は個人によって異なるものと考えて、本年度は出題しなかった。

「2.【支援能力を問う問題】」では、水戸は場で実施した作業と同様に、間口6m×奥行20mのビニルハウスにおいて、統合失調症の60歳男性がミニトマトを収穫する際、おおよその流れ、注意点、支援方法等を自由に記載してもらうことで、オリジナルな支援方法を発案できる能力を確認した。

「3.【意欲を問う問題】」では、修了認定された後に、地域において農業版ジョブコーチとして活動する意欲を持っており、活動できる具体的な環境と計画があるかを確認する趣旨で出題したものであり、分量も含めて自由に記載する形式とした。

農業版ジョブコーチは国家資格でないことから、試験を通じた選抜を行う趣旨でなく、受講者が自らの理解度を確認し、今後も絶えず学習と実践が必要であることを認識してもらう趣旨で実施したものである。そのため、修了試験の設問（案）を実施計画書の末尾に掲載の上、あらかじめ農林水産省WEBサイトで公表するとともに、解答の際には、テキストや講義資料を閲覧しても構わないこととした。受講者は、事前に構想をメモした用紙を持参していたほか、自発的にSNSアプリ「LINE」でグループを立ち上げ、当該グループ内において解答のポイントを検討したり情報交換したりするなどして、理解を深めたとのことである。また、テキストの重要部分をマーカーで着色したり、試験時間内で該当ページを見つけられるようにインデックスを貼り付けたりするなど、相当な準備をしていたことがうかがえた。厚生労働省の職場適応援助者養成研修は、修了試験を課していないものの、本研修では、修了試験を課すことによって、受講者が相互に理解を深める場を設けるという予想しない効果が確認された。

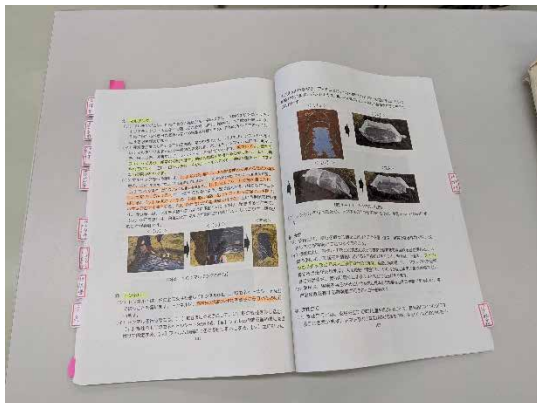
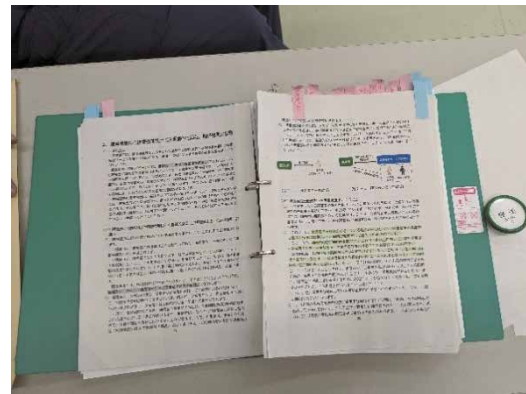
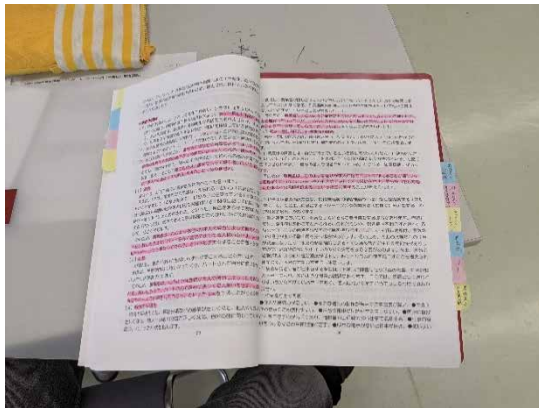


写真 3-3 受講者がテキストを加工した様子

注 (1) 撮影日：2020 年 9 月 16 日。

(2) 撮影者：筆者。

(2) カリキュラム

最も重視したのは、カリキュラムの策定である。カリキュラムを策定する際には、徹底的に実務に注目しながら、特に以下の五つの点に注意した。

1) 農業分野における障害者の雇用・就労取組に関するルール

第 1 に、農業分野における障害者の雇用・就労の取組は、福祉や労働に関する法規に基づいて実践されていること、そして、そのようなルールの内容を簡潔明瞭に紹介する点である。具体的には、①障害者の働き方には一般就労と福祉的就労があること、②どのような当事者との間にどのような契約関係が成立しており、どのような権利・義務が生じているか、③就労系障害福祉サービス事業所の運営や農作業の請負報酬に係る金銭の流れがどのようなになっているか、という 3 点である。

例えば、農業者が障害者を直接雇用する一般就労の場合、健常者の雇用と同じように労働基準法・最低賃金法といった各種労働法規に加え、障害者雇用特有の事項として、障害者雇用促進法が規定する合理的配慮の提供が必要となる。また、施設外就労・施設外支援・施設内就労といった福祉的就労の場合、農業者と就労系障害福祉サービス事業所の設置・

運営法人が農作業に関する請負契約を締結することから、通常の作業請負と同じように民法の請負契約の条項が適用されることに加え、偽装請負を防止する観点から指揮命令の所在やその程度に関して職業安定法・労働者派遣法、そして、施設外就労におけるユニットのあり方について障害者総合支援法に基づく留意事項通知等の内容を理解する必要がある。さらに、就労系障害福祉サービス事業所が単独で農業生産活動をする場合、障害者総合支援法などに加え、農地の権利取得や農地転用等に関して農地法の理解、農業関係の助成を受けるための認定農業者制度に関して農業経営基盤強化促進法の理解が、それぞれ必要になる（以上の詳細については、第4章にて記載する）。

安中ら（2009：51）は、農業においては労働保険が任意加入となる場合があるため、他産業に比べ、労働関係の機関との接点や関係法規の知識習得機会が不足しがちであることを指摘している。これまで、農業分野における障害者の雇用・就労の現場では、ルールの理解が不十分であることが原因で、円滑にいかないケースが確認されてきた。例えば、「就労系障害福祉サービス事業所が、施設外就労のユニットを形成する職業指導員や生活支援員に対する手当を請負報酬に上乗せして請求してくる」ことを不服とする農業者がいた場合、訓練等給付費や施設外就労加算の存在と仕組みを知っていれば、手当は原則として請負報酬に含めないとの回答を導くことができる。また、職業指導員が、障害者から「農業者が私の作業内容を叱責してきて、辛い」ことを伝えられた場合、施設外就労は請負契約に基づくものであるから、農業者が日常会話の範囲を超えて障害者に直接の指揮命令をしてはいけないことになっており、作業指示は職業指導員に伝えるというルールを知っていれば、自信を持って農業者に指導することができる。さらに、「障害者に作業させることで農作物に損害を与えたり、障害者がケガをしたりすることが不安で、農業者に障害者の受入れを薦められない」場合については、請負契約における法的責任の所在や就労系障害福祉サービス事業所における保険適用の実務を知っていれば、こうした懸念は払拭されよう。

これらのうち、施設外就労の仕組みは最も重要であることから、テキストでの記載と講義での配分を厚くした。

もちろん、それぞれのルールについて、裁判例等も含めて詳細に紹介することは難しいことに加え、農地の確保といった環境を整える段階での事項は、農業版ジョブコーチの役割の範囲外とも言える。そのため、座学講義では、それぞれのエッセンスのみを紹介するにとどめた上で、就労系障害福祉サービス事業所において職業指導員がどのように指示をしているかを現地で確認してもらうことで、ルールがどのように生きているかを伝えるカリキュラムとした。

2) 雇用・福祉・農業の関係機関の役割と所在

第2に、雇用・福祉・農業の関係機関の役割と所在を紹介することである。これは、農業版ジョブコーチが、自らの知識と技能のみで解決できない課題に直面した際に、どこに照会すれば適切な解答を得られるか、あらかじめ知っておくことが必要だからである。

具体的には、①雇用・福祉については、障害者への職業リハビリテーション（職業評価・

職業相談等）や企業に対するジョブコーチの派遣を行う「地域障害者職業センター」、求人・求職者紹介を行う「公共職業安定所（ハローワーク）」、障害者の就業面と生活面のアドバイスをする「障害者就業・生活支援センター」、障害のある児童・生徒が教育を受けるための学校である「特別支援学校」、企業が発注したい物品や役務の内容を障害福祉サービス事業所にあっせんする窓口である「共同受注窓口」の五つを紹介した。また、②農業については、JA、都道府県の普及指導センター、農業共済組合、地方農政局の四つを紹介した。

なお、厚生労働省では、障害者の一般就労と福祉的就労を所掌する部署が、それぞれ障害者雇用対策課と障害福祉課と異なるが、実際には、雇用・福祉に関係する機関は相互に情報共有しながら活動しており、各機関を一般就労・福祉的就労のサイドに分類して講義することは難しいことから、両者を分けずに講義することとした。

3) 障害者が農業経営に貢献できる労働力として能力を発揮してもらう観点から支援する技法

第3に、障害者が農業経営に貢献できる労働力として能力を発揮してもらう観点から支援する技法を紹介することである。

農業者が行う農業は、農産物を生産・販売して収益を上げるという経済活動であり、農場主だけの労働力で足りなければ、障害者等の外部労働力を活用することになる。そのため、農業版ジョブコーチは、農業者の目線にも立ち、障害者が農作業に携わることが農業経営に与えるプラスとマイナスの影響を認識した上で支援できるよう、農業者が通常取っている経営における合理的行動を理解することが必須と考えた。言い換えれば、障害者のありのままの姿を尊重して、障害者がやりたい作業をそのペースで実施してもらうという視点でなく、障害者に担ってもらう作業とそうでない作業を明確にした上で、担ってもらう作業についても多くの収益を生み出す関わり方をしてもらうということであり、農業と福祉のバランスの取れた支援をするということである。2008年度（平成20年度）の厚生労働省の調査によると、訪問型ジョブコーチが事業主支援に関する知識・スキルが不足していることが示されており、厚生労働省の職場適応援助者養成研修でも、企業の視点や就労支援における企業ニーズといった受入側について学ぶカリキュラムとなっているが、農業分野に特化している点は本研修に特有のものである。

例えば、摘芽を行おうとして誤って摘心（頂点の枝をカットすること）してしまうと、生育が止まって経営に根本的な影響を与えかねないため、障害程度にもよるが、このような箇所等の判断を要する作業はなるべく農業者本人が担うことも考えられる。また、露地栽培は、ハウス栽培より固定費が少ないという経営上のメリットがあるが、作物の成長が早くないことに加え、旬でない時期に栽培することが難しいため、株・面積当たりの売上はハウス栽培に比べて下がる。そのため、より多くの苗を定植することで利益を出すべく、苗の運搬や定植に必要な人手を障害者に担ってもらうという発想も考えられる。さらに、従来、障害者の作業として除草が取り上げられることが多かったが、除草のみを行っても

必ずしも売上は増加しないことから、除草は農業者が刈払機や除草剤を用いてできる限り短時間で済ませた上で、障害者は収穫・袋詰め・出荷に携わる時間を増やすといった発想も紹介することとした。

これらを理解してもらうために、農作業の年間サイクルと各工程の詳細を紹介した。

なお、充実した既存の固定資産があったり、行政から支援を受けたりスキームが評価されている取組でなく、比較的少ない資産で通常の農業経営を行っている取組主体の方が、リアルに講義できると考えたことから、北海道北広島市で新規就農して7年目である合同会社竹内農園に講義いただいたことに感謝申し上げる。また、このように、障害者を農業経営における戦力とする考えを吸収するには、障害者という見方は人間と環境の相互作用によって発生するという「障害の社会モデル」、障害者は保護の客体でなく権利行使の主体であるという障害者総合支援法の理念、そして、作業を通じて職業的な能力を獲得するという「職業リハビリテーション」の発想等を知る必要があることから、福祉系の講義でこれら紹介することとした。

4) 農作業の細分化・難易度評価・作業割当ての客観化

第4に、障害者に担ってもらう作業を決定するために、①農作業を細分化し、②細分化した作業の難易度を評価し、③どの作業をどの障害者に割り当てるかについて、客観的な手法を呈示することである。本研修では、①②のことを「農作業分析」と呼んだ。

2) が農業経営にメリットをもたらす支援を行うのに対し、4) は作業の性質そのものに着目した支援を行うものである。言い換えれば、通常の農業者が意識せずに、一連の工程として行っている農作業を細分化するものである。また、農業分野における障害者の雇用・就労を実践する農業関係者は、各自の経験を元に、障害者に割り当てる農作業を決定しているところ、今後、支援技法を全国に広げるには、作業の性質そのものに着目して、より客観的に行うことが必要と考えた。

これまで、農作業分析を客観的に行った例としては、質・量・場所といったメルクマールから作業レベルを位置付ける京丸園株式会社（静岡県浜松市）の「京丸ナビケーションマップ」、知識・作業・リスクといったメルクマールから作業適否を判断する NPO 法人どりーむ・わーくす（北海道余市町）の「作物別作業分類適合表」、巧緻性⁽¹⁰⁾と同時注意配分数といったメルクマールから作業難度を位置付ける兵庫県立大学豊田正博准教授が開発した「淡路式難易度分類表」などがあった。本研修では、園芸療法士養成講座で導入実績があった「淡路式難易度分類表」に基づき、講義することとした。（第3－3図）

また、③については、知的・精神・発達障害のそれぞれの特性を詳しく知る必要があることから、福祉系の講義において、実際の農業現場でそれぞれの障害特性を持つ者がどのように振る舞うかを例示しながら、紹介することとした。

	作 業	レベル1	レベル2	レベル3	レベル4	レベル5	レベル6
1	掃除・草取り	汚れ判断 一人で作業	一定作業 作業量	虫トレー ラー補助	虫トレー ラーが使える		
2	トレー・コン テナ洗い	汚れ判断 一人で作業	洗浄機使 用可	質・量			
3	段ボール組 み立て		作業手順 通りに出 来る	正確・量			
4	ちんげん菜 定植		立って作 業ができる	植え方が 分かる	苗の選別	一定量	
5	ちんげん菜 収穫				刃物が使 える	切る場所 が分かる	品質に対 応できる
6	姫みつば下 葉とり				取る葉が 分かる	取る葉・ 残す葉が 分かる	品質に対 応できる

京丸園株式会社（静岡県浜松市）「京丸ナビケーションマップ」

知 識	作 業	リスク
・トマトはどんなものか知っている ・トマトを収穫するために必要な道具を知っている ・収穫するトマトと収穫しないトマトの違いを知っている ・トマトを収穫する作業の一連の流れを知っている ・片付け作業の一連の流れを知っている	・収穫作業のための事前準備（手袋、ひざ当て、カゴほか） ・圃場への移動 ・収穫作業場所（範囲）の確認（開始及び終了場所の確認） ・トマトの収穫作業 ・トマトの選別作業（割れ、腐れの除外） ・トマトの運搬作業 ・後片付け ・選果と計量	・事前準備の不備により作業中にケガをする ・圃場への移動中に転んでケガをする ・収穫を開始する場所が分からなくなってしまう。 ・畑のトマトを踏んでしまう ・落とし物をしてしまう ・規格外（熟していない）のトマトを収穫してしまう ・腐ったトマトが出荷物に混入してしまう

福祉側の協力を受けて分類してください。

リスクマネジメントにもなります。

作業分類(人)		作業内容(詳細)	使用機器	適合	適合条件 (不適の理由)
育苗	播種	※トンネルを事前に準備していることを前提 セルトレイ(200穴)土を入れる 種まき用(10穴)を作る 播種 (10穴に種を入れ土をかける) セルトレイをトンネルに並べる		○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	危芽の状態観察(育苗状態)は難しい
	鉢上げ	セルトレイ(72穴)土入れ 鉢上げ 給水 追肥(液肥)	トラクター取付 トラクター	○ △ △ △	ジョーロ使用で根本に給水は可能 ジョーロ使用であれば可能
	圃場準備	前記 圃場計画・施肥計画 基肥散布	トラクター 肥料散布機 カッターナイフ 肥料散布機	× × △ △ △ ○ ×	トラクターの操作はさせない 圃場設計に基づく基肥配分設計 20kg肥料 運搬が可能であること ※カッターナイフ 使用が可能であること 20kg肥料 運搬が可能であること
	前記	前記	トラクター	×	トラクターの操作はさせない
	圃場計画	始点を決め、メジャーにより計画する 終点に目印の石灰を撒く	スケールメジャー 石灰	○ ○	始点メジャーおさえ
	※灌水(必要に応じて)	ポンプ、ホースの積み込み 灌水用具を運搬する 灌水ホースの引き直し	灌水ポンプ トラクター 灌水ホース	○ × ○	トラクターの操作はさせない

NPO 法人どりーむ・わーくす（北海道余市町）「作物別作業分類適合表」

第3-3図 全国における農作業分析を客観的に行っている例

	難易度 1-1-5	難易度 2-1-5	難易度 3-1-5	難易度 4-1-5	難易度 5-1-5
5					刈払機草刈
4				カーネーションおき芽摘み	果樹袋掛け(脚立) 果樹剪定(脚立)
3		通路が狭い畑の除草	ポット苗・鉢物かん水(ホース・じょうろ)	ハクサイ収穫 生垣刈込 果樹袋掛け(地上)	噴霧器による農薬散布 果樹収穫(脚立)
2	タマネギ収穫 枯れた花壇苗撤去 除草(手作業)	タマネギ調製 果樹収穫(地上) 果樹類・根菜類収穫 花壇・畑かん水(ホース・じょうろ) サツマイモ葉切り 除草(カマ使用) 支柱立て 畝状肥料まき ジャガイモ(種芋)定植 中・大粒播種 畑の耕うん	果菜類収穫 花がら摘み トマト・キュウリ誘引 野菜苗定植 トマトおき芽摘み 野菜苗の移植 間引き 小粒播種 株分け 挿し芽	スイカ人工授粉 畝立て	
1	ハクサイ収穫補助	ハクサイ計量			
注意配分数 巧緻性	1	2	3	4	5

兵庫県立大学大学院 豊田正博「淡路式難易度分類表」

第3-3図(続き) 全国における農作業分析を客観的にやっている例

- 注(1)「京丸ナビケーションマップ」：農林水産省(2020b)「農福連携支援研修」京丸園株式会社報告資料『GAP＝ユニバーサル農業 障がい者雇用をきっかけに見えてきた農業活性化のヒント』：スライド20枚目より引用。
- (2)「作物別作業分類適合表」：農林水産省(2019)「農福連携推進研修」NPO法人どりーむわーくす報告資料『作業の細分化とマッチング』：スライド7枚目より引用。
- (3)「淡路式難易度分類表」：農林水産省(2020a)『農福連携技術支援者育成研修テキスト Ver.1』：132より引用。

5) 全員に同じ講座を受講してもらうこと

第5に、受講者の属性を問わず、全員に同じ講座を受講してもらう点である。

これまでは、農業者・JA・自治体の普及指導員等を「農業側」、障害者・就労系障害福祉サービス事業所・自治体の保健福祉部局を「福祉側」と二分した上で、それぞれの側の利益は共通であり、かつ、互いの利益や要望は反することから、すり合わせが大切と論じるものが目立っていた。また、初期の段階では、農林水産省のカリキュラムに準拠した研修を実施しようとする都道府県から、「普及指導員に農業の講座を受講させる必要はないので、受講を免除させたい」旨の要望が寄せられた。

しかし、近年、農業者がNPO法人及び就労系障害福祉サービス事業所を併設したり、就労系障害福祉サービス事業所を設置・運営するNPO法人や社会福祉法人が農業法人を併設したりするなどした結果、外形上はグループ内で施設外就労を行いつつも、実質的には、一つの主体による取組と評価されるパターンも増えており、二分論は難しくなっている。また、農作業を就労活動メニューとする就労系障害福祉サービス事業所で長く勤務してきた職業指導員に農業知識を紹介し、新規就農して間もない農業者に福祉的知識のみを紹介するのは、バランスを欠く。さらに、普及指導員は、農作業の各工程を熟知して

いるだろうが、例えば、手作業で播種する場合には、播種深度や鎮圧の具合によって発芽しないことのないよう、深さの目安を示した治具を用いること、雑草の種類によっては幼植物時に作物との区別が難しい場合もあること、社会福祉法人等が単独で農業生産活動を行う場合には職員による休日作業が発生する可能性があること、農薬の危険性を精神障害者等に過剰に伝えてストレスにならないようにすること等、福祉的なポイントを知ることが意義があると考えた。加えて、就労系障害福祉サービス事業所の職員のうち、職業指導員及び生活支援員は、研修や資格が不要となっており、必ずしも障害者総合支援法の理解が十分と言えない面も聞いていた。

これらの事情から、受講者の属性によって講座を分けることはせず、全員に同じカリキュラムを受講してもらうこととした。実際、各自治体にテキストを送ると、先述のような意見は聞かれなくなり、また、農業者である受講者からは、農業系講義について復習の機会になってよかったとの感想が聞かれたところである。

6) JEED のカリキュラムとの比較

以下第3-1表は、農業版ジョブコーチ育成研修のカリキュラムであり、第3-2表は、JEED が実施する訪問型職場適応援助者養成研修のカリキュラムである。

第3-2表に付した赤下線部は、農業版ジョブコーチ育成研修の講義でも触れている内容である。座学部分について、JEED のカリキュラムは、業務分野を問わずに通用する就労支援のプロセスや支援の基本的技法を重視するのに対し、農林水産省のカリキュラムは、農業分野における雇用・就労に特化した知識や結論をストレートに伝える傾向にある。これは、受講者が即戦力となることを期待した上で、農業系講座の時間も確保する必要がある中で、最低限度の知識を紹介する必要があったためである。また、日本が障害者権利条約を批准したのは2014年（平成26年）1月であり、2016年（平成28年）4月に障害者差別解消法を施行するとともに、改正・障害者雇用促進法を施行することで、民間企業に合理的配慮の提供を義務付けた。しかし、後述のとおり、JEED が実施する職場適応援助者養成研修のカリキュラムの概要は、これ以前に作成されたものであることから、職場における障害者の権利擁護や合理的配慮の提供については、実際の講義には含まれているものの、カリキュラム内容として明確に位置付ける点については、結果として、農林水産省が先行することとなった⁽¹¹⁾。

第 3－1 表 令和 2 年度 農福連携技術支援者育成研修 カリキュラム
(農林水産研修所つくば館水戸ほ場実施分)

	講座名	形式	講座内容
福祉系講座			
第 1	農福連携概論	座学 90 分	農福連携とは何か、農福連携の取組パターン、農福連携への期待・メリット・効果、農業者と社会福祉法人等のマッチング、優良事例、今後の可能性と取組の心構え
第 2－1	社会福祉と障害者福祉	座学 90 分	「障害」と「障害者」の捉え方、ノーマライゼーションとリハビリテーション、日本国憲法で保障された基本的人権、我が国における障害者を支える法律・制度の歴史、障害者権利条約と障害者差別の禁止、合理的配慮の提供義務
第 2－2	障害者雇用の障害福祉サービス事業の仕組み、関係機関の役割	座学 90 分	障害者の一般就労と福祉的就労の違い、障害者雇用促進法に基づき実施される障害者雇用の仕組み、障害者総合支援法に基づき実施される障害福祉サービスの種類と仕組み、雇用と福祉に係る代表的な期間の役割と所在、職場適応援助者と農福連携技術支援者の違い
第 2－3	障害福祉サービス事業の運営の実務	座学 90 分	訓練等給付費を活用した事業所運営の仕組み、職員の配置と役割、農福連携における施設外就労の仕組みと請負報酬単価の設定、サービス等利用計画と個別支援計画・アセスメント・ケース会議
		実地 160 分	利用者の安全確保、利用者への声掛けの仕方、作業の意味の理解のさせ方、人員配置の工夫、請負契約に従って期日までに相応の質の成果を達成する工夫
第 2－4	障害特性と職業的課題の基礎	座学 90 分	障害者基本法における三障害と障害者手帳、知的障害の特性と職業的課題、発達障害の特性と職業的課題、精神障害の特性と職業的課題、構造化の意味と必要性
第 2－5	障害特性に対応した農作業支援技法	GW 240 分	合理的配慮の提供義務、農作業における手順説明や声掛けのやり方、農作業における障害者の体調管理と身支度、農作業における安全確保、農作業における道具・治具の工夫
農業系講座			
第 3－1	農業と農村社会	座学 90 分	農業分野における労働力の特徴、農業分野における雇用の特徴、農業生産の方式別に見た特徴と必要とする労働力、農業と周辺産業のつながり、農村社会の特徴
第 3－2	農作業の一般的な特徴	座学 90 分	天候・土壌・生物環境や周辺環境等の自然条件が管理作業にもたらす影響、屋内外で身体活動を伴うことによる体調・性差・年齢等への留意、農場の環境や農作業が人の健康等に与える効用
第 3－3	農業経営の仕組み	座学 90 分	農業経営体の種類と農業経営の形態、農地の種類、労働力を確保する手法、農業協同組合・都道府県の普及指導センター・農業共済組合・地方農政局・市町村農業委員会などの機関の役割と所在、栽培方法と農法の種類、GAP と JAS、食品流通とマーケティング
第 3－4	農作業の流れ	座学 90 分	1 年間の農作業における各工程の意味・行う時期、農業者が用いる農業用機械・器具等の操作方法、肥料や農薬に関する基礎知識
第 3－5	農業者による農福連携の経営実務	座学 90 分	障害者に適した作物や農法・障害者に割り当てる作業の選択、損益分岐点売上高と変動費・固定費の削減、ハウスや農業用機械の減価償却、農業会計処理の基礎

第3-6	農作業における作業細分化・難易度評価・作業割当ての技法	実地 930 分	農作業分析とは、作業中最多の注意配分数と巧緻性に着目した難易度評価、難易度を評価する際のその他の視点、障害特性に応じた作業割当ての技法
修了試験			
		90 分	・基本的知識を問う問題【回答所要目安 30 分間（3 分×10 単語）】 * 選択式 ・支援能力を問う問題【回答所要目安 50 分間】 * ケース事例を示して、記述式 ・意欲を問う問題【回答所要目安 10 分間】 * 自由記述式

注（1）農林水産省「農福連携技術支援者育成研修シラバス」（2020 年 4 月）より引用。

（2）作成者：筆者。

（3）都道府県が実施する研修もこれにおおむね準拠する必要があるが、各都道府県の講師の判断により、柔軟に変更しても構わない。

第3-2表 訪問型職場適応援助者養成研修カリキュラム カリキュラム（JEED 実施分）

区分	科 目	形態	内 容	時間 (分)
集 合 研 修	職業リハビリテーションの理念	講義	<u>職業リハビリテーションの基本理念</u>	60
	就労支援のプロセス	講義	就労支援のプロセスにおける職場適応援助者による支援の位置づけ	60
	訪問型職場適応援助者の役割	講義	訪問型職場適応援助者の職務及び職場適応援助者による援助の事業、職業リハビリテーション計画及び訪問型職場適応援助者による支援計画について	120
	障害特性と職業的課題Ⅰ（知的障害・発達障害）	講義	<u>知的障害及び発達障害の障害特性と職業的課題、支援方法</u>	110
	障害特性と職業的課題Ⅱ（精神障害）	講義	<u>精神障害の障害特性と職業的課題、支援方法</u>	110
	障害特性と職業的課題Ⅲ（身体障害・高次脳機能障害・難病）	講義	身体障害、高次脳機能障害及び難病の障害特性と職業的課題、支援方法	140
	労働関係法規の概要	講義	<u>労働基準法、最低賃金法等労働関係法規の概要</u>	60
	課題分析の理論	講義	課題分析の概念、内容、実施方法及び活用等	120
	作業指導の実践Ⅰ	講義 演習	課題分析技法を活用した作業指導及び作業環境へのアプローチの方法	180
	事業主支援の基礎理解	講義	<u>企業の視点や企業文化、訪問型職場適応援助者による事業主支援の心構え、効果的支援方法</u>	90
	職場における雇用管理の実践	講義	企業側から見た障害者雇用管理の現状と <u>就労支援における企業ニーズ</u>	120
	企業へのアプローチと事業所における調整方法	講義 演習	企業へのアプローチ方法、事業所への働きかけと調整方法	120
	ケースマネジメントと職場定着のための生活・家族支援	講義	ケースマネジメントの理念に基づく、職業生活を支える生活支援の考え方と方法、家族への支援の考え方と方法。職業生活支援における企業の役割と <u>関係機関の連携</u>	60
	支援記録の作成Ⅰ	講義	<u>支援記録作成に関する基礎的事項</u>	60
	ケースから学ぶジョブコーチ支援の実践Ⅰ	事例研究	<u>具体的支援事例の検討を通じての、訪問型職場適応援助者の職務及び支援技法</u>	160
実 技 研 修	地域における関係機関の役割とネットワークの活用	講義 意見交換	関係機関の役割の理解と連携のあり方、関係機関への情報提供の仕方	60
	アセスメントの視点と支援計画に関する理解	講義 演習	アセスメントの方法、支援計画及びフォローアップ計画の意味、内容、支援計画に基づく支援のあり方	180
	作業指導の実践Ⅱ	講義 演習	<u>課題分析技法を活用した作業指導及び作業環境へのアプローチの実践的方法</u>	120
	事業所における職場適応援助者の支援の実践	実習	事業所における支援の際の心構え、留意事項及び支援方法についての具体的理解（事業所実習を通じての、事業所のアセスメント、課題分析等の演習、支援の実践）	420
	支援記録の作成Ⅱ	演習	支援記録の作成方法と活用方法	60
	ケースから学ぶジョブコーチ支援の実践Ⅱ	事例研究	具体的支援事例の検討を通じての、支援上の課題等の的確な整理方法、具体的支援方法・技法	120
合 計 時 間 （ 分 ）				2,530
うち、集合研修実施分				1,570
うち、実技研修実施分				960

注（１）表は、厚生労働省（2020b）『第１回 職場適応援助者養成研修のあり方に関する研究会（資料）』参考資料２：２より。

（２）赤下線は、農業版ジョブコーチ育成研修の講義でも触れている内容として、筆者が付したものである。

4. 研修の実施

農業版ジョブコーチ育成研修に特徴的なカリキュラムとして、グループワーク「障害特性に対応した農作業支援技法」、実地研修「障害福祉サービス事業の運営の実務」及び「農作業における作業細分化・難易度評価・作業割当ての技法」がある。ここでは、3者について、当日の様子を紹介するとともに、確認された課題点等を取り上げる。

（１）障害特性に対応した農作業支援技法〔グループワーク〕

日時：8月17日（月曜日）午後1時～5時（4時間）

場所：農林水産研修所つくば館水戸ほ場大教室

1) 概要

「障害特性に対応した農作業支援技法」は、農作業の現場において合理的配慮を提供する技法を身に付けるグループワークである。具体的には、受講者がアイマスクを装着して視覚障害を疑似体験しながら、エダマメ・キャベツの播種及びローズマリー・ミントの挿し芽を行うことで、手順説明と声掛けのやり方、障害者の体調管理と身支度の確認、安全確保の技法を習得するものとした。

初級園芸福祉士養成講座でも、アイマスクを装着するグループワークがあるが、コケ玉づくりといった高齢者施設で好まれる作業を扱っている。そこで、本研修では、農業現場で想定される内容に近付けつつ、教室内でも実施可能な作業とするため、野菜の種まきとハーブの挿し芽を題材にした。

一方で、座学「障害特性と職業的課題の基礎」では、全ての障害特性を深く学ぶ時間がないことから、農業現場における雇用・就労で中心となる知的・精神・発達障害を取り上げており、身体障害の詳細は学ばないとしたにもかかわらず、本グループワークでは身体障害の一種である視覚障害を疑似体験することについて、都道府県から意見があったところである。確かに、福祉団体の中には、軍手を二重にはめて自分の手を思うように動かせない状態にする、ペットボトルの眼鏡をかけて視界を変化させる、決められた言葉のみを使って会話する等により、知的障害や自閉症を疑似体験する取組をしているところがあるが、本グループワークでは、受講者から視界情報を排除し、位置を示す用語による指示が通じないという難度の高い状況を作り出すことで、より真剣な工夫が生み出されることを期待したものである。

また、本グループワークは、限られた時間の中で、指示の意図が通じないあまり支援者役が手を出して作業してしまうことがないか、あくまで作業者の意思を尊重しながら落ち着いて口頭で指示できるかなどを自覚することを通じて、受講者に農業版ジョブコーチとしての適性の有無を感じてもらう目的もあった。これは、農業現場においても、農業版ジョブコーチが障害者に代わって作業することが続くと、フェーディング後の現場が成り立たなくなるからである。したがって、疑似体験中は、筆者も、ハサミなどの刃物が危険な

位置に配置されている点を指摘したり，明らかに非効率なやり方をしたりしているペアへのアドバイスを除き，声掛けを抑制的にすることを心掛けた。

2) 研修内容

当日は，受講者を A～D の 4 グループに分割した。前半は，A グループと C グループがアイマスクを着用して野菜の種まきを行い，B グループと D グループが支援者役になった。後半は，B グループと D グループがアイマスクを着用してハーブの挿し芽を行い，A グループと C グループが支援者役になった。

また，グループワーク開始前に，農林水産省の職員は，後方の台に材料を無造作に並べて置いた。これは，あえて各グループが使用するテーブル上には配置しないことにより，各グループが，視覚障害に対応した合理的な配置を発案できるようにする趣旨である。



写真 3-4 グループワークで使用した材料

- 注：(1) 撮影日：2020 年 8 月 17 日。写真は，農林水産研修所職員及び筆者が撮影。
- (2) 材料は，アイマスク，アイマスクの内側のガーゼ，定規，桶，土入れ，カッター，キャベツの種・エダマメの種，ポリポット 6cm・9cm，培養土，割箸，紙皿，ローズマリー及びミントのカット，連結ポット，ハサミ，赤玉土，発根剤である。
- (3) ローズマリー及びミントは，農林水産研修所つくば館水戸ほ場で栽培した。

講師が作業の説明を終えた後，各グループは，テーブルのセッティングを行った。ここでは，グループ内で口頭での指示方法を統一した結果，培養土は右・種子は左というように作業前配置を固定すること，ハサミはコントロールが利きやすいよう，利き手（右側）の奥に置くといった工夫が確認された。



写真３－５ 各グループによるセッティングの様子

注 (1) 撮影日：2020 年 8 月 17 日。

(2) 撮影者：農林水産研修所職員及び筆者。

(ア) エダマメ・キャベツのは種

アイマスクを装着した作業者の作業手順は、①6cm ポット 2 個に培養土を凸凹の線まで入れる、②9cm ポット 1 個に培養土を凸凹の線まで入れる、③6cm ポットに木棒で深さ 2cm の穴を 1 か所あける、④エダマメの種子を穴に一個入れて覆土する、⑤平らになるように表面をならす、⑥9cm ポットに割箸で深さ 5mm の穴を 5 か所あける、⑦キャベツの種子を穴に一個ずつ入れて覆土する、⑧平らになるように表面をならすというものである。また、支援者の事前準備は、①作業者数分の紙皿にキャベツの種子を 10 粒のせておく、②同様に別の紙皿にエダマメの種子を 2 粒のせておく、③作業者数分の桶に培養土を入れておくというものである。

作業者に対しては、目視による記憶を排除するため、作業開始前に、作業場所となるテーブルを見ないよう伝えるとともに、後方に集合してアイマスクを着用し、支援者がテーブルまで誘導することも求めた。視覚障害者の誘導技法は紹介しなかったが、視覚障害者の手を支援者の肩やひじに回してもらう技法を自然に行っている受講者もいたものの、積極的に手を引きながら「こっち」と方角を明示しない声掛けを行う受講者、私物であるリュックサックを誘導線上に置いたままにする受講者もいるなど、合理的配慮の実践具合には差が目立った。

支援者は、(①②④⑦について) 作業者が土を手ですくいやすいように、土を桶の半分に厚く固めておく、(⑥について) 割箸の端から 5mm にカッターで切り込みを入れ、切り込みを触りながら作業してもらう、といった合理的配慮を実践していた。



写真３－６ エダマメ・キャベツの播種の様子

注（１）撮影日：2020年8月17日。

（２）撮影者：農林水産研修所職員及び筆者。

（イ）ローズマリー・ミントの挿し芽

アイマスクを装着した作業者の作業手順は、①連結ポットに赤玉土を入れる、②ローズマリー・ミントの枝をハサミで長さ10cmに切る（各2本、計4本作る）、③下端から5cmまでの葉を切り落とす（手でむしり取ってもよい）、④下端から3～4cmまでに発根剤をつける、⑤赤玉土に割箸で深さ5cmの穴をあける、⑥穴に枝を一本ずつ差し込み、赤玉土で抑えるというものである。また、支援者の事前準備は、①作業者数分の桶に赤玉土を入れておく、②作業者数分の小さな容器に発根剤を取り分けておく、③連結ポットを4穴が1セットとなるよう作業者数分に切り分けておくというものである。

発根剤については、粉状のものを小瓶1本で用意しており、取り分ける小皿も用意していたところであるが、受講者は、茎の下方から数センチまで付着させるのであれば、小瓶の中に真上から突っ込むほうが容易であると判断して、作業者に小瓶を回すといった合理的配慮を実施していた。また、作業者が、葉を切り落とす位置を認識しやすいよう、「もう少し」「それでよい」といった積極的な声掛けを行っていた。ただし、支援者が作業者に代わって作業してしまっているペアが多数確認されたことから、時間が限られた中でも気持ちに余裕をもって作業することを周知すべきだったと考える。



写真３－７ ローズマリー・ミントの挿し芽の様子

注（１）撮影日：2020年8月17日。

（２）撮影者：農林水産研修所職員及び筆者。

（２）障害福祉サービス事業の運営の実務〔実地〕

日時：8月18日（火曜日）午前9時20分～12時（2時間40分）

場所：合同会社ライフパートナーが設置・運営する多機能型事業所「たけのこ」（茨城県水戸市）

１）概要

「障害福祉サービス事業の運営の実務」は、就労系障害福祉サービス事業所の職員が障害者に接する技法を確認する実地研修である。具体的には、利用者の安全確保の仕方、利用者への声掛けの仕方、作業の意味の理解のさせ方、人員配置の工夫、請負契約に従って期日までに相応の質の成果を達成する工夫などを学ぶものとした。また、可能であれば、アセスメントや個別支援計画の策定を行っている現場も見学したかったところであるが、利用者と保護者の承諾を容易に得られないことが予想されたため、本年度は実施しなかった。

研修に協力いただいた合同会社ライフパートナー（茨城県水戸市）は、2010年（平成22年）に設立された営利法人であり、同年度から、就労移行支援・就労継続支援B型・自立訓練・生活介護の各サービスを提供する多機能型事業所「たけのこ」を設置・運営している。利用者のほぼ全員が、知的障害者又は発達障害者である。

合同会社ライフパートナーに協力いただいた理由は、①2020年（令和2年）8月時点で八つの農業者と契約して施設外就労するとともに、施設内就労として菓つとを製造するなど、農福連携を積極的に行っていること、②水戸は場からバスで片道30分程度と近距離

であることに加え、③イラストを用いて視覚化した指示を行ったり、大声で声掛けをしたりするスタイルで利用者を支援しており、受講者にわかりやすいこと、④営利法人として請負報酬を確保して高い工賃を支払うことを重視しており、障害者の能力を引き上げる訓練に努め、坂場管理者及び 20 代を中心とした若い職員が積極的な指導を行っている点である。実際、2017 年度（平成 29 年度）の平均月額工賃は、茨城県平均を約 2,000 円上回る 15,664 円となっており、翌 2018 年度（平成 30 年度）は、茨城県平均を約 11,000 円、全国平均を約 9,000 円上回る 25,058 円を達成。翌 2019 年度（令和元年度）は、30,387 円と順調に上昇しており、この 2 年間の上昇分のほぼ全てが、農福連携の取組によるものとなっている。カリキュラムを検討していた際には、2021 年度（令和 3 年度）の訓練等給付費の改定に向けて、就労継続支援 B 型事業所は、工賃収入だけでなく、居場所といった多様な就労支援ニーズに応える場所でもあるとも指摘されている状況にあったが、農業版ジョブコーチの役割は、障害者の就労活動の支援であることから、上記実績を重視したところである。

2) 研修内容

当日は、施設内就労としての藁つと製造を職員が支援する技法を見学した。「藁つと」とは、水戸納豆を包む稲藁のことであり、合同会社ライフパートナーでは、ビニルハウスで乾燥させた藁を作業場所に運搬→押切り→脱穀→清掃→結束という流れで製造している。18 名の受講者を 6 名ずつの 3 グループに分割し、20 分入替制で、以下三つの区画を見学した。

(ア) 区画 1

区画 1 は、藁を乾燥させるビニルハウスである。ここでは、取ってくるべき藁を利用者に指示する際に、「奥から何番目」といった場所と数字で指示するのではなく、キャラクターの絵を用いて列を特定することで分かりやすくする構造化（ワークシステム）の技法を紹介した。また、藁を湿気から守るべく藁の下部に風を通すためのコンクリートブロックを積み上げた箇所には、強い力が加わって崩れて怪我することを防止するため、「ちかづかない」と平仮名で書いた注意紙を貼る安全配慮技法を紹介した。（第 3－4 図）



第 3－4 図 障害福祉サービス事業の運営の実務 区画 1 の様子

注 (1) 筆者が作成。

(2) 撮影日：2020 年 8 月 18 日。撮影者：農林水産研修所職員及び筆者。

(3) 四角い図形は物の配置，吹き出しは研修で学ぶポイントをそれぞれ表す。

(イ) 区画 2

区画 2 は、持ってきた藁を押切りし、脱穀するスペースである。ここでは、利用者が物理的に危険物に近寄れないようにしたり、特定の作業をするスペースを固定化したりして作業内容を認識しやすくするために、ガード柵を設置する構造化（物理的構造化）の技法を紹介した。また、職員が利用者に脱穀機の危険性を伝えるために、「ガード柵の中に入らないこと」と伝えるのみならず、職員があえて頭部や手を脱穀機に入れる真似をして、その際にどうなるかを問いかけ、血がダラダラ出ている絵を見せることで、危険性をわかりやすく伝える技法を紹介した。さらに、脱穀機を作動させる際には「脱穀機を動かします」、停止する際には「脱穀機を停止します」と職員が大声を出し、利用者がそれに対して「はい」と答えるなど、声掛けの技法を紹介した。加えて、工賃を支払うに足りる請負報酬を契約相手から得るために、ノルマ達成を重視しており、職員が最初に「今日は〇〇〇〇本を製造しましょう」と言い、随時「いまは、〇〇〇本までできたよ」「あと〇〇〇本だよ」と達成状況を声出しし、それに対し利用者が「はい」と答えるなど、作業を鼓舞する技法を紹介した。脱穀機が作動している際は、相当な騒音が出ることから、これらは相当大きな声で行われることも学んだ。（第 3－5 図）

全ての区画の見学を終えた後、事業所の拠点に戻り、職員と利用者の人員配置の技法を学んだ。具体的には、最も作業が円滑に進む利用者のペアを考えること、女性利用者には女性職員を付けること、行動の安定した利用者には未熟な職員を割り当て、ハイスピードかつ危険が伴う藁つと製造には比較的能力が高い職員を割り当てること、リーダー職員とサブ職員がペアを組み、リーダー職員がサブ職員を指導することで双方がスキルアップすることなどを紹介した。2020年度（令和2年度）の冬季には、新たな施設外就労先において、採用2年目の職員が責任者になっている。

また、受講者に対しては、あらかじめ学習シートを配付した上で、現場で記入し、具体的な支援技法への理解度を確認する機会を設けた。記載内容を確認したところ、これまで障害者に接したことがない受講者の中には、「わかりやすく声掛けする」といった抽象的な記載に終始していた方がいたため、あらためて具体例を教室で紹介した。（第3－7図）

**実地①「障害福祉サービス事業の運営の実務」
学習シート**

*この学習シートは、本日の昼食・休憩の終了後に、回収いたします。必要な方は、校舎でコピーをお取りください。

1. 記入者

(1) 受講者番号	
(2) 氏名	

2. 気付いた点、良い点、課題点、提案など

(1) 安全を確保するために

(2) 作業内容を理解するために

(3) 請負契約の内容を達成するために

第3－7図 「障害福祉サービス事業の運営の実務」学習シート

(4) 人員配置の工夫

(5) 職員の育成

(6) その他

第3－7図（続き） 「障害福祉サービス事業の運営の実務」学習シート

注：筆者が作成。

（3）農作業における作業細分化・難易度評価・作業割当ての技法〔実地〕

日時：8月18日（火曜日）午後2時～5時（3時間）

8月19日（水曜日）午前9時～12時（3時間）、午後1時～5時（4時間）

8月20日（木曜日）午前9時～12時半（3時間半）

＊いずれも、教室に戻って振り返り・発表を実施した時間を含む

場所：農林水産研修所つくば館水戸ほ場 屋外（第3－8図）

1) 概要

「農作業における作業細分化・難易度評価・作業割当ての技法」は、淡路式難易度分析を行う実地研修である。具体的には、水戸ほ場において、①平地での刈払機を用いた除草、水田内での手作業による除草、法面での除草鎌を用いた除草、②露地畑での歩行型管理機・クワを用いたネギの土寄せ、③ビニルハウス内でのキュウリ・ミニトマトの収穫、④セルトレイへのハクサイ・ブロッコリーの播種の4種類の作業を行った。受講者には、あらかじめ、淡路式難易度分析表の記入例と記入シートを配付しておき、それぞれの作業が終わるたびに、難易度分析を実施してもらった。

実習当日の笠間市⁽¹²⁾の最高気温は、18日（火曜日）が31.3℃、19日（水曜日）が33.4℃、20日（木曜日）が36.0℃と高温であった。播種を実施した全天候型屋根付き大型ほ場を除き、直射日光を遮るものがないことから、あらかじめ適所にタープテントを設置した上で、受講者には、作業時以外はタープテント下で待機することを求めるとともに、おおむ

ね 30 分を目安として、筆者が水分補給及び休憩を義務付ける声掛けを実施した。真夏に屋外の実習を行うことで、受講者の体調に変化が生じる可能性もあったが、農業版ジョブコーチとして障害者の体調管理の技法を学ぶことは必要であることに加え、実際の農業現場は研修以上に継続して身体を動かす必要があることから、受講者自ら、厳しい環境を体験しておくことが必須であると考えた。このような趣旨から、明らかに農業経験がない又は乏しい方は、本研修に耐えられない可能性があることから、受講者として選定しなかった。



第 3－8 図 農林水産研修所つくば館水戸ほ場 壮観図

注：農林水産研修所つくば館の資料に筆者が加筆したもの。

2) 研修内容

(ア) 平地での刈払機を用いた除草、水田内での手作業による除草、法面での除草鎌を用いた除草

刈払機を用いた除草は、農業用機械の危険を知るとともに、作業中最多の同時注意配分数の多い作業における障害者への配慮事項を学ぶために実施した。

豊田（2016：15-17）は、刈払機を用いる際には、ハンドルを持つ両手・アクセル・ブレード・ブレード周囲の草・小刻みに歩む足元の五つに同時に注意を向ける必要があり、姿勢のバランスを取りながら道具を使う作業であるとして、注意配分数・巧緻性ともに最も高い評点を与えている。本年度の受講者は、農福連携に取り組んでいる方が多かったことから、まずは、難度が最も高い作業を行ってもらうことで、自らできないこと・知らないことを体感してもらい、以降の作業分析に真剣に取り組むことを期待した。

当日は、ポールで幅 3.6m にした複数の区画を用意し、各区画につき、刈幅 90cm を 2 名が往復できるようにした。この際、半数の受講者は、ヘルメットやフェイスガードの脱着方法、ベルトの長さを操作しやすいように調整する方法、右足のみを前に出すズリ足による足運び、右から左への一定方向による刈取りなどを体験した。



写真 3－8 平地での刈払機を用いた除草の様子

注（1）撮影日：2020 年 8 月 19 日。

（2）撮影者：農林水産研修所職員及び筆者。

手作業による除草は、注意配分数・巧緻性ともに低い評点とされているが、水田内という一面同じ景色の中で、複数人が行う除草の範囲を明確にすることが難しく、パターン化されていない作業の例として体験した。パターン化されていない作業の場合、作業範囲を明確化すると知的障害者にわかりやすいことから、受講者の中には、足で雑草を踏み倒してラインの代わりにする工夫をした者がいた。

また、作業者が前屈位になることで、直立した雑草が目をつく可能性があること、田靴を着用しながらぬかるんだ地面でバランスを取る必要があるといった、身体面での配慮に加え、再度の生育を防止するため、雑草の種を水田内に撒き散らかさないよう、そっと雑草置き場まで運ぶといった経営面での配慮も紹介した。



写真３－９ 水田内での手作業による除草の様子

注（１）撮影日：2020年8月19日。

（２）撮影者：農林水産研修所職員及び筆者。

法面での除草鎌を用いた除草は、刃物の取扱いを学ぶとともに、平衡感覚や体に負荷がかかるしゃがむ姿勢を必要とする作業における障害者への配慮を学ぶために実施した。

作業は、信州型と三日月型を比較しながら行った。信州型は、刃に厚みがあって重たいが、刃に角度が付いており、鎌の柄を斜面と並行に維持する力が少なくて済む。一方で、三日月形は、刃が薄くて軽く振れるが、刃に角度が付いていないことから、鎌の柄を斜面と並行に維持する力が必要となる。農業版ジョブコーチが、農業現場で農業者から渡される除草鎌がいずれかわからないことから、それぞれの型に特有の注意点を学ぶことが必要である。また、単に「除草鎌」という農機具の名称のみで注意点を記憶するのではなく、実際の特徴から注意点を導く訓練にもなると考えた。

当日は、時間を定めて一斉に除草をスタートし、終了までにどのくらいの範囲を除草できるか、どのくらい疲れたかを確認してもらうことにより、二種類の差を体感してもらった。作業後に挙手してもらったところ、三日月型のほうが作業しやすいと答えた受講者が多かった。



写真 3－10 法面での除草鎌を用いた除草の様子

注 (1) 撮影日：2020 年 8 月 19 日及び 9 月 14 日

(2) 撮影者：豊田正博氏，農林水産研修所職員及び筆者。

(3) 下から 2 行目は三日月型。最下段は信州型。いずれもモデルは筆者。

(イ) 露地畑での歩行型管理機・クワを用いたネギの土寄せ

歩行型管理機を用いたネギの土寄せは，農業用機械の危険を知るとともに，作業中最多の同時注意配分数の多く，平衡感覚も必要となる作業における障害者への配慮事項を学ぶために実施した。

当日は，各受講者は，およそ 50m のネギ列の中間地点（25m）までを耕耘した。土寄せの対象となるネギは直線状に定植されていることから，ネギを踏まないように注意しながら，管理機を定植列に沿って真っすぐ押す必要がある。そのため，同時に配分すべき注意の対象としてハンドル・足元・ネギの株元等の複数が考えられる。また，ほ場が柔らかいと足を取られてラインがずれるため，バランスを取るための相当な巧緻性が求められる。加えて，歩行型管理機は，エンジンによって動く農業用機械であり，クラッチをつないだ上でハンドルを操作しながら前に押す必要がある。押す力が弱いと下に沈む，ほ場が固いと表面を飛び跳ねたり（ダンシング），自分に向かって返ってきたり（キックバック）とい

った現象が起こるなど、危険度の高い機械である。そのため、技術研修指導官より、あらかじめ、万が一倒れそうになった場合には瞬時にエンジンやクラッチを切って倒し、機械と反対側に逃げるという緊急時の対処技法も紹介した。



写真 3－11 歩行型管理機を用いたネギの土寄せの様子

注（１）撮影日：2020 年 8 月 19 日。

（２）撮影者：農林水産研修所職員及び筆者。

クワを用いたネギの土寄せは、刃物の取扱いを学ぶとともに、体重移動を必要とする作業における障害者への配慮を学ぶために実施した。

足元やネギの株元といった注意対象は歩行型管理機を用いる際と同じであるが、ハンドル操作がなく、腕と一体になってクワを用いることから、作業中の同時注意配分数は比較的少ないと考えられる。一方で、腕を使ってクワを引き上げると疲労することから、脚を後ろにずらし、体幹ごと後ろに引く技法を紹介した。農業版ジョブコーチとして、障害者の疲労を緩和する視点は重要なものと考えた。ただし、受講者の中には、これをスムーズに行えない者も見受けられた。



写真 3-12 クワを用いたネギの土寄せの様子

注 (1) 撮影日：2020 年 8 月 19 日。

(2) 撮影者：農林水産研修所職員及び筆者。

(ウ) ビニルハウス内でのキュウリ・ミニトマトの収穫

ビニルハウス内でのキュウリ・ミニトマトの収穫は、ハサミの取扱いを学ぶとともに、果実を持つ巧緻性や収穫適期の判別能力を必要とする作業における障害者への配慮を学ぶために実施した。

当初は、果菜類と葉菜類を比較したり、果菜類の中でもナス・ピーマンと比較したりことも検討していたが、最終的には、①つぶれにくい収穫適期の長さという概念が必要であるキュウリと、②大きさの差は少ないが、つぶれやすいため器用に持つ必要があることに加え、収穫適期の着色具合を判断する必要があるミニトマトを取り上げれば十分と考えた。また、「結ぶ」という器用な動作や枝が折れずに結べる場所を紹介する技法を学ぶために、ビニルタイを用いた誘引も実施する予定であったが、ハウス両側のビニルを除去して露地に近い栽培をしながら、8 月後半まで収穫時期を延ばしていた状況であり、誘引するほどの枝の伸びが旺盛でなかったことから、これを省略した。なお、研修で用いたキュウリ・ミニトマトの栽培管理は、農林水産省が非常勤職員として雇用した障害者が実施した。

ハサミについては、障害者が置き忘れたり持って帰ったりすることを防ぐために、使用前で本数に変化がないかを確認すること、置き場所を固定すること、尻や腹元のポケットに入れると刃先が身体を突いて危険なため、利き手で持つ、腰ベルトに下げる、収穫カゴに入れること等を紹介した。

キュウリについては、親指から小指までを伸ばした長さと同程度の果実を収穫すると決めた受講者もいたが、手のサイズには男女差・個人差があることから、収穫カゴに実物を置いて、それを果実にあてがって長さを決める技法を紹介した。また、筆者からは、農業

経営の観点からは取り残しを防止することが重要であることから、葉の裏側にある果実については葉をめくって確かめることを紹介した。

ミニトマトについては、収穫適期の果実を撮影した写真をラミネート加工して実物と対照する方法も検討したが、印刷物と実物の色味は異なることから、キュウリと同様に、実物で対照することを紹介した。また、豊田講師からは、収穫適期に至らない果実を障害者に食してもらい、その苦みを覚えてもらうことで、収穫適期の果実のみを収穫するよう覚えてもらう工夫を紹介した。さらに、受講者からは、ミニトマトを素手で収穫することに対して、「ミニトマトはヘタがないと商品価値がなくなるところ、障害者が素手で収穫すると果実のみが残ってしまう可能性があることから、ハサミを用いたほうがよい」との指摘もあった。



写真 3-13 ビニルハウス内でのキュウリ・ミニトマトの収穫の様子

注 (1) 撮影日：2020 年 8 月 20 日。

(2) 撮影者：農林水産研修所職員及び筆者。

(エ) セルトレイへのハクサイ・ブロッコリーの播種

セルトレイへのハクサイ・ブロッコリーの播種は、深さや数の概念を必要としたり、細

かい物を扱ったりする作業における障害者への配慮を学ぶために実施した。

一つのセルに播種する種子は1粒であり，誤って2粒以上を播種しないように手先の器用さが求められるところ，コーティングされていないハクサイの種子と，コーティングされているブロッコリーの種子を用いることで，つまみやすさを比較した。

作業手順は，①セルトレイに播種用培養土を入れて割箸で表面をならす，②ジョウロを用いて土表面から泡が出なくなるまで往復灌水する，③指で土に穴をあける，④ウェットティッシュで手を湿らせたり，水分を含んだ雑巾上に種を置いたりすることで，風に飛ばされないようにして種子を入れる，⑤覆土する，というものである。

播種は工程数が多いところ，障害者にどの工程を割り当てるかについて，受講者からは，①については可能であるといった意見が聞かれた。また，灌水をどの程度行えばよいのかの判断は難しいが，豊田講師は，泡が出なくなるまでという指標を示す技法を紹介した。



写真3-14 セルトレイへのハクサイ・ブロッコリーの播種の様子

注(1) 撮影日：2020年8月20日。

(2) 撮影者：農林水産研修所職員及び筆者。

5. 終わりに

(1) カリキュラム等の発展

現在、厚生労働省は、「職場適応援助者養成研修のあり方に関する研究会」を開催しており、2009年（平成21年）3月に開催された「障害者の一般就労を支える人材の育成のあり方に関する研究会」で見直されて以降、10年以上にわたって使われている研修カリキュラムを社会的ニーズに合致させるべく再検討している。

検討会では、2009年度（平成21年度）には、雇用される障害者は身体障害者が約5割だったところ、2019年度（令和元年度）には精神障害者が約5割となっており、労働市場の変化が起こってきており、配置型ジョブコーチの支援対象も徐々に精神・発達障害者の割合が高くなってきていることが指摘されている。そのため、職場定着のための「ストレスの把握と対処の重要性」、アセスメントにおける「面接・面談のポイント」を追加すること等を検討している。農林水産省のカリキュラムについても、このような福祉的な観点のみならず、屋外ほ場での実習を必須とする故に気温と湿度が適正な時期に開講するといった観点からも、今後、多方面からの意見を受けて改良していくことになる。

また、厚生労働省の同研究会では、職場適応援助者養成研修を研修としてだけ受講することができ、その後、ジョブコーチとして実践しなくても構わない制度となっており、気軽に受講できる旨が指摘されている。農林水産省の研修は、初年度ということもあり、200名近くの応募者の中から、受講申込書の記載を基に、実際に活動できる環境と意欲がありそうな20名弱の受講者を選抜したことから、受講者の質は担保できたものと考えているが、今後、修了認定者から支援活動の報告を受けながら、制度が支援活動に結び付いているかを確認する必要がある。

(2) ジョブコーチ派遣に係る支援

今回の試験「3.【意欲を問う問題】」の答案では、農業者と就労系障害福祉サービス事業所をマッチングすること、農福連携を通じた地域活性化のためのスキームを生み出すアイデア、現地調査や情報発信をすること等、農福連携を現場で実践する手法を具体的にアドバイスする計画以外の記載が確認された。このことは、農福連携の推進に意欲的な受講者が、技術指導の範囲を超えて積極的に引っ張っていく役割を担いたいという意欲があることを示すとともに、農業版ジョブコーチとして現場に責任を持って接することにより、障害者の雇用・就労を具体的に確保する役割にまで自然と至ることを示唆したものとも考えられる。

また、厚生労働省は、2005年（平成17年）10月から、職場適応援助者養成研修を修了した者がジョブコーチ支援を行った際に、その者を送り出した法人等に、1日の活動につき助成金（現在は1日の支援時間の合計が4時間以上で日額16,000円）を支給する職場適応援助者支援事業を行っているところ、農林水産省はこのような事業を行っておらず、

所属以外の農業現場を支援することに対する経済的補填がないことから、自社を超えて技術指導に出る具体的なプランを思い描けなかった事情もあろう⁽¹³⁾。

ただし、厚生労働省の制度においても、2019年度（令和元年度）において、当該助成を用いて支援を実施した訪問型ジョブコーチは568名にとどまっており、累計修了者数から著しく少ない状況となっていることから、コスト的に賄える事業しか行わない点が指摘されている。今後、派遣を活性化させる仕組みづくりが議論されるであろう。

（３）御礼

制度設計の際には、あたかも知識が独り歩きしていないかを常に考えながらも、国が研修を制度化する以上、抽象的な接し方や振る舞い方の良し悪しを紹介するにとどまっていけないという視点から、両者のバランスについては相当悩みながら進めたところである。結果として、本研修が成功したかについては、修了認定者による今後の活動を踏まえた感想を待ちたい。また、受講者との質疑応答により、見えていなかったことを多く学ばせていただいたことに、心から感謝申し上げる。

本研修を行うに当たり、講義及びテキスト作成に協力いただいた農林水産政策研究所の吉田次長及び松久上席主任研究官、連絡調整に協力いただいた農林水産研修所つくば館の上杉企画官及び同水戸ほ場の上野研修調整官、物品調達や経理事務に協力いただいた農林水産研修所つくば館の早田係員、受講者対応に協力いただいた生産局技術普及課の高橋課長補佐及び内田係員、会場設営及び当日運営に協力いただいた農林水産研修所つくば館水戸ほ場の広木技術研修調整官をはじめとして、筆者に制度設計から実施までの本業務を担当させてくださり、最後まで全体を監督いただいた農村振興局都市農村交流課の富所課長補佐には、深く感謝申し上げます。

注（１）「農山漁村振興交付金」のうち、「都市農村共生・対流及び地域活性化対策（農福連携対策のうち『農福連携支援事業』）」

（２）「農山漁村振興交付金」のうち、「農山漁村交流対策（農福連携対策のうち『農福連携支援事業』）」

（３）「農山漁村振興交付金」のうち、「農福連携対策（うち『農福連携人材育成支援事業』）」

（４）ただし、民間事業者の中には、自治体・教育機関・観光機関等を巻き込んで農福連携を推進する活動や、研修会・セミナー・シンポジウム等を企画・運営することを「コーディネート」と呼ぶ者もあり、統一的な言葉の使い方がされていない状況とも言える。

（５）「農山漁村振興交付金」のうち、「農福連携対策（うち『農福連携人材育成支援事業』）」

（６）小川も、「職場にいる時間が長いことを活かして、ナチュラルサポートを形成する」としている（厚生労働省（2020）『第2回 職場適応援助者養成研修のあり方に関する研究会（資料）』より）。

（７）小川・山路など（厚生労働省（2020c）『第1回 職場適応援助者養成研修のあり方に関する研究会（議事録）』より）。また、職場適応援助者養成研修修了者（第1期）であるNPO法人わかくさ福祉会理事長の野路和之氏も、ジョブコーチがコーディネータ的な役割をすることを指摘している。

（８）ただし、2019年度（令和元年度）から継続して人材育成を実施する民間事業者については、農業版ジョブコー

チという名称を用いないことを強制せず、任意で控えるという扱い。

(9) 本年度、農林水産研修所つくば館水戸は会場場では、第1講座と第2講座の順序を入れ替えて実施した。

(10) 巧緻性とは、作業にはどれくらいの身体の器用さが求められるかという性質のこと。

(11) 現在、厚生労働省は、合理的配慮の提供の義務化等の制度改正を受け、訪問型／企業在籍型職場適応援助者の役割の講義に、「職場における障害者の権利擁護」を追加することを検討している。

(12) 農林水産研修所つくば館水戸は場の住所は水戸市であるが、県庁所在の中心部よりも笠間市に近接している。

(13) 受講のインセンティブについて言えば、厚生労働省は、農福連携等の生産活動に限らず、就労支援の全般に係る知識を付与する「就労支援関係研修」を修了した者を配置する等の要件を満たした場合、就労移行支援事業所が請求する訓練等給付費を加算する措置を行っており（就労支援関係研修修了加算）、訪問型職場適応援助者養成研修もこの対象になっている。しかし、当該加算は多くの事業所が取得していることから、農業版ジョブコーチ育成研修を修了したことをもって当該加算の要件としても、取得のインセンティブとなることは期待しづらいと思われる。

また、県レベルでは、岐阜県は、養成研修会の修了者を「岐阜県農業ジョブコーチ」に登録し、農業者の要請に応じて活動する場合に活動補助金を支給することとしている。補助金の額は1回(日)5,000円であり、活動時間が3時間に満たない場合は1時間当たり1,000円となっているが、活用者はまだいないとのことである。

[参考・引用文献]

伊藤吉央（2018）『農福連携による障がい者就労の可能性』。

厚生労働省（2020a）『第1回 職場適応援助者養成研修のあり方に関する研究会（議事録）』

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_14805.html（2020年12月11日参照）。

厚生労働省（2020b）『第1回 職場適応援助者養成研修のあり方に関する研究会（資料）』

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_13008.html（2020年12月11日参照）。

厚生労働省（2020c）『第2回 職場適応援助者養成研修のあり方に関する研究会（資料）』

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_13739.html（2020年12月11日参照）。

厚生労働省（2020d）『第3回 職場適応援助者養成研修のあり方に関する研究会（資料）』

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_14591.html（2020年12月11日参照）。

厚生労働省（2020e）『第4回 職場適応援助者養成研修のあり方に関する研究会（資料）』

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_15197.html（2020年12月11日参照）。

厚生労働省（2020f）『令和3年度障害福祉サービス等報酬改定に向けて（就労移行支援，就労定着支援，就労継続支援A型，就労継続支援B型）』（障害福祉サービス等報酬改定検討チーム資料）。

小柴有理江・吉田行郷（2015）『地方公共団体等における農福連携の推進体制の構築に関する分析—農業分野における障害者就労を事例として—』（農業と福祉の連携に関するセミナー報告資料）。

障害者の一般就労を支える人材の育成のあり方に関する研究会（2009）『障害者の一般就労を支える人材の育成のあり方に関する研究会報告書』。

進士五十八・吉長成恭（2007）『園芸福祉入門』（特定非営利活動法人日本園芸福祉普及協会編）株式会社創森社。

千葉市ボランティアセンター（2020）「知的障害者疑似体験実践事例の照会～千葉市立打瀬小学校の取組～」社会福祉法人千葉市社会福祉協議会発行『福祉教育ニュース』第 57 号.

寺田裕美子（2008）「園芸療法の実践科学とエビデンスの狭間で—園芸療法士の視点から—」大阪信愛環境総合研究所編集発行『人と環境』第 1 号：11-13.

豊田正博（2016）『農業分野における障害者就労支援 知的障害者と農作業のマッチング・ハンドブック』.

長野県（2017）『農業就労チャレンジプロジェクト～「農業」×「障がい者」による長野県の取組～』.

日本園芸療法学会 <https://www.jht-assc.jp/>（2020 年 11 月 15 日参照）.

マイナビ農業 2020 年 2 月 4 日付け記事『人手不足の農家と障害者をつなぐ仕組みとは～地域とつながるノウフク#4～』, https://agri.mynavi.jp/2019_04_16_67049/#toc-1（2020 年 11 月 8 日参照）.

農林水産省（2019）「農福連携推進研修」NPO 法人どりーむわーくす報告資料『作業の細分化とマッチング』.

農林水産省（2020a）『農福連携技術支援者育成研修テキスト Ver.1』.

農林水産省（2020b）「農福連携支援研修」京丸園株式会社報告資料『GAP＝ユニバーサル農業 障がい者雇用をきっかけに見えてきた農業活性化のヒント』.

前川良史（2017）『農福連携の人材育成 農園芸ジョブトレーナーの養成と役割』（東海ブロック農福連携推進セミナー報告資料）.

正木卓（2019）『青森県における農福連携の諸類型とサポート人材育成に関する研究』（一般社団法人青森県農業経営研究協会 平成 30 年度農業経営研究等支援事業実績報告書）.

松尾英輔（2019）「日本における園芸（介在）療法の展開と展望—植物を媒体とした福祉活動における園芸（介在）療法の位置付けと将来像—」『日本園芸療法学会誌』第 11 号：19-26.

三重県名張市（2011）『広報なばり』No.934, 11-4 号.

三重県（2020）『三重の農福連携等推進ビジョン～農林水産分野における障がい者等の就労拡大に向けて～』.

安中誠司・山下仁・片山千栄・石田憲治（2009）「農業分野での障がい者就労の類型化による支援課題の抽出とその解決方法」農村工学研究所『農村工学研究所技法』第 201 号：49-59.

第4章 契約外形に着目した農福連携の分類方法と 適用法規等に係る特徴及び実践事例について

直江 秀一郎

1. はじめに

近年、農福連携が注目を集めるにつれて、新たに農福連携の取組を始めようとする方が増えている。農福連携の実務は、福祉や農業に関する法律・規則等のルールにのっとって行われており、適用されるルールやそこから導かれる特徴は、取組の契約外形によって異なる。そのため、新たに農福連携の取組を始めるには、どのような契約外形のパターンの取組を選択するかを決定することが必要である。

そこで、第4章では、農福連携の取組の分類方法を紹介・分析した上で、契約外形に着目して分類した際、それぞれのパターンにおける特徴及び実践事例を紹介する。

2. 農福連携の取組の分類方法

これまで、複数の研究者等が、農福連携という言葉が普及していなかった時代から、農業分野における障害者の雇用・就労の取組について、様々な観点からアプローチした分類を試みてきた。そこで、まずは、これまで発表されてきた分類方法を整理した上で、それぞれの特徴を紹介・分析する。なお、分類者の役職は当時のものであり、それぞれの分類におけるパターンについては、筆者が現行法に照らして正確な表現に修正している場合がある。

（1）農業分野を障害者の作業領域又は福祉施設の経営領域として捉えるアプローチ

農業分野を障害者の作業領域又は福祉施設の経営領域として捉えるなど、福祉的観点からアプローチした分類方法としては、次の二つを把握している。

1) 旧・日本障害者雇用促進協会による分類（1997）

1990年代には、旧・日本障害者雇用促進協会が、農業分野における障害者の雇用・就労を調査していたことが確認されている。旧・日本障害者雇用促進協会は、解散後に独立行政法人となり、現在は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（略称：JEED）としてその役割が引き継がれている。

同協会は、1997年（平成9年）の報告書において、①福祉施設における社会復帰訓練機能として農作業が位置付けられている場合、②通所施設において農業生産やその加工・販売などを行っている場合、③福祉施設が農業生産や加工・販売を事業化・法人化している

場合、④一般の農業経営体や農業団体等が障害者を雇用している場合、という4分類を示している。

当時は、「農業と障害者との関係で言えば、これまでは福祉からのアプローチが主流であった」ことが指摘されており、この研究も「とくに知的障害者の職域の拡大を図ることを目的として」実施されたものとされている。そのため、分類①②③は、いずれも福祉施設における取組となっていることに加え、分類②は、障害者が農作業に携わるレベルにとどまるのに対し、分類③は、農業生産活動によって安定的な収益を得るレベルになっているなど、ステップアップの視点が現れている。そして、「今日では、一般には、分類①を基本的な形態としながら、それが分類②に展開している場合がほとんど」と指摘した上で、「今後は、(中略)分類④の形態を推進していくことが求められる」としている。

この分類方法は、外形的に見て同じ取組であっても、取組の趣旨や規模によって、障害者の職域拡大に影響が生じ得ることを示したという意味で、有意義と考えられる。しかし、近年の障害者福祉は、就労系障害福祉サービス事業所における工賃獲得や一般就労への移行を目的として行われており、かつての精神障害者社会適応訓練事業等の実施は減少している。また、現実には、分類①の取組が分類④の現場で行われるなど、分類②の取組をしながらも、生産活動収益が少額にとどまっており、実質的には分類①の目的を持つ取組もあろう。さらに、分類③の「事業化されている」レベルが不明瞭とも言える。したがって、この分類方法は、単なる契約外形によって客観化できない目的・程度といった視点が含まれており、現在では普及していない分類方法と言えよう。

2) 眞保智子氏による分類 (2018)

法政大学現代福祉学部の眞保智子教授は、日本農業新聞への寄稿(2018)において、①組織が営農し、主に農業生産を柱に事業を行っている「営農Ⅰ型(生産)」, ②組織が営農し、農業生産とともに生産物を加工して出荷する食品加工を併設して事業を行っている「営農Ⅱ型(生産+加工)」, ③組織が営農し、農業生産と生産物の食品加工を行い、生鮮品と加工した製品を小売りし、さらに広く市場に出荷する事業を行っている「営農Ⅲ型(生産+加工+小売り)」, ④組織自らは営農を行わず、農家や農業法人などから農業に関わる仕事を請け負い、組織の持つ事業場や農家や農業法人などの事業場で仕事を行う「農業生産請負型」, ⑤治療や福祉の日中活動支援の目的から農畜産作業を行う「治療・日中活動支援型」, という5分類を示している。

この分類方法は、「障害者らが農業に関わる仕事をする組織の事業内容」という福祉側に視点を固定している点が特徴的である。これは、旧・日本障害者雇用促進協会による分類方法が、福祉側の事業レベルに着目したものと類似する。一方で、眞保は、障害者への合理的配慮の提供といった研究を行ってきており、この分類方法についても、2005年(平成17年)から行ってきたフィールドワークを元に、障害者が仕事能力を身に付ける際にどのような訓練がなされるべきかという文脈の前提として示されている。そのため、生産・加工・小売りといった流通過程に応じてレベル分けしており、より客観化されている点が特

徴的である。例えば、生産過程であれば、屋外における肉体作業が中心となるが、小売りでは屋内における接客や計算等が中心となるため、障害者に求められる能力も異なることになるだろう。

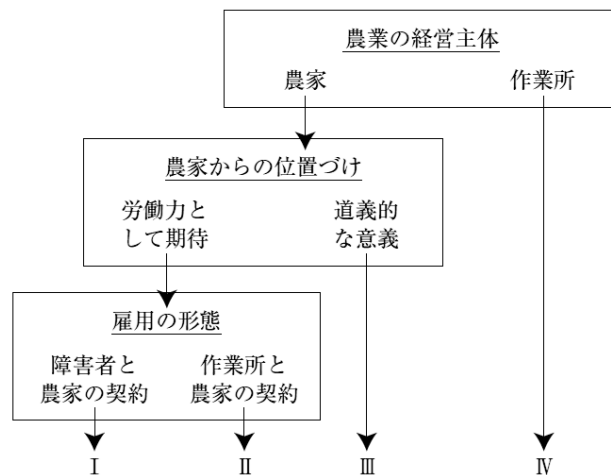
（２）取組主体及び労働力を確保するための契約主体に着目したアプローチ

取組主体及び労働力を確保するための契約主体（＝障害者の雇用・就労の形態）の２点に着目してアプローチした分類方法としては、次の五つを把握している。

１）牛野正氏らによる分類（2007）

京都大学大学院農学研究科の牛野正助教授ら（2007）は、①農業の経営主体、②農業者における取組の位置付け、③雇用の形態の３要素に着目し、①②③の順にフローチャートたどる分類手法を公表した。具体的には、①農業の経営主体が作業所（現：就労系障害福祉サービス事業所）である場合には、「障害者施設が施設内で農業を行っている類型【Ⅳ】」とする一方、農業の経営主体が農業者である場合には、②に進む。②次に、農業者が道義的な意義で取り組む場合には、「農業者が障害者福祉への貢献という努力義務的な意味合いから障害者を受け入れる類型【Ⅲ】」とする一方、農業者が障害者を労働力として期待している場合には、③に進む。③最後に、労働力を確保するための契約主体に着目し、農業者と障害者の間に雇用契約がある場合は、「障害者が農業者の従業員として就業している類型【Ⅰ】」とし、農業者と就労系障害福祉サービス事業所の設置・運営法人の間に請負契約がある場合は、「障害者施設が障害者を引率してきて作業する類型【Ⅱ】」とした。

この分類方法は、農業生産活動の主体 及び 労働力を確保するための契約主体に着目しており、取組の際の留意点をわかりやすく示し得るものと考えられる。一方で、取組の意義にも着目した類型【Ⅲ】を混在させていることが特徴的である。牛野らは、類型【Ⅲ】の事例として、農業者が、将来的に自家農園の設置を目指している共同作業所に農作業を請け負ってもらいつつ、農作業技術の指導を行う取組を挙げている。この農業者は、共同作業所が試験的栽培を行えるよう、その設置・運営法人に農地も貸借していたと言う。しかし、福祉側にどの程度の貢献をしていれば「道義的」と言えるかが不明瞭であることに加え、調査時の農業者の伝え方によって「道義的」かが左右され得るとも考えられよう。



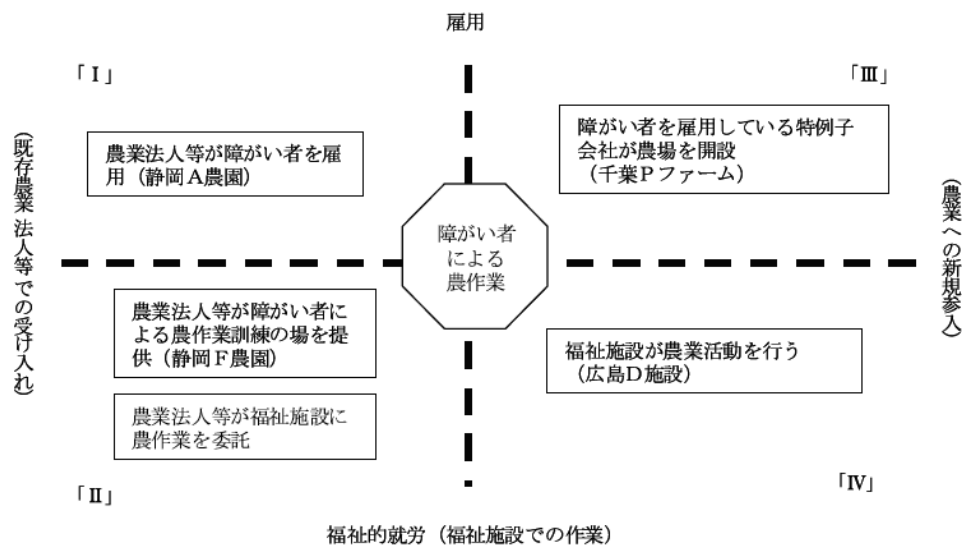
第4-1図 牛野正氏らによる分類方法

注. 牛野正・中野裕子・林賢一（2007）「農業における知的障害者雇用に関する一考察」農村計画学会誌第25巻4号：556. より引用。

2）安中誠司氏らによる分類（2009）

旧・農村工学研究所（現・国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構農村工学研究所）では、2005年（平成17年）に農林水産省から調査研究事業を受託したことを契機に、この分野に関する調査研究が進められた。同研究所の安中誠司ら（2009）は、障害者の働き方が一般就労（＝雇用）と福祉的就労のいずれか、既存の農業法人等での受入れ・農業への新規参入のいずれか、という二つの主要軸を設定し、4分類する手法を公表した。具体的には、①既存の農業法人等で雇用の受入れを行う領域、②既存の農業法人等で福祉的就労の受入れを行う領域、③雇用で参入する領域、④福祉的就労で参入する領域とした。そして、それぞれの典型例として、分類①については、既存の農業者が障害者を雇用するケース、分類②については、既存の農業者と障害福祉サービス事業所が農作業に関する請負契約を締結したり、障害者に農作業訓練の場を提供したりするケース、分類③については、既に障害者を雇用している法人が農業分野に参入するケース、分類④については、障害福祉サービス事業所の設置・運営法人が自ら農業生産活動を行うケースを挙げている。

この分類方法を公表した背景として、安中らは、「従来、（障害者）雇用の概念の曖昧さが類型化の際に混乱を招いて」おり、「就労の形態によって、支援方策の対象となる問題が異なってくる」ことを指摘している。そのため、福祉的就労を表中の同じ側（下側）に位置付けている。このことは、前々年の牛野らによる分類方法が、同じ福祉的就労であっても、施設内就労と施設外就労を異なるルートで導いていることと比較すれば、理解しやすくなったものと考えられる。また、安中らは、「障害者雇用のために設立された会社の農業参入等の新しい取組を反映」する必要があるとも指摘した。そのため、この分類は、特例子会社による農業参入等、この頃から盛んになってきた取組もカバーできる点が特徴的である。



第4-2図 安中誠司氏らによる分類方法

注. 安中誠司・山下仁・片山千栄・石田憲治 (2009)「農業分野での障害者就労の類型化による支援課題の抽出とその解決策」農村工学研究所『農村工学研究所技報』第210号:53. より引用。

3) 河村恵子氏らによる分類 (2011)

JEEDの研究所に相当する障害者職業総合センターの河村恵子ら(2011)は、同センター事業主支援部門が先行して取りまとめた結果を前提として、四つに分類する手法を公表している。具体的には、①農業者や就労継続支援A型事業所といった「農業事業所」による障害者雇用、②既存の企業による農業部門の立ち上げによる障害者雇用、③農業分野での起業による障害者雇用、④社会福祉法人の農業法人格の取得による障害者雇用の4分類であるとした。

当時、障害者職業センターと農村工学研究所は、相互に協力を保ちつつ研究を実施していた背景から、安中らによる新規参入の有無という発想が生かされたものと考えられる。また、この分類方法では、就労継続支援B型事業所における取組は調査されておらず、障害者が雇用契約に基づいて働くことを前提とされていると思われる。さらに、サービス利用者が雇用契約に基づいて就労する就労継続支援A型事業所における取組について、農業者による直接雇用と同様の類型①としており、一般就労と福祉的就労を峻別するものでない。その結果、この調査では、類型①が半数以上を占める結果となっている。このように分類した理由は、一般農家だけにとどめると、「調査対象事業所の規模などの面から、実態を上手く反映しきれていない感が否めないため」とされており、就労継続支援A型事業所の中には、農業者と遜色ない本格的な農業生産活動を行っている所があることを示唆した点が、特筆に値する。一方で、類型④の具体的事例は調査されておらず、福祉系法人が農業法人格を取得する事例への理解は、まだ一般化されていなかったと思われるところ、後述する小柴らによる分類方法がこの部分をカバーする結果となった。

4) 濱田健司氏による分類 (2018)

一般社団法人 JA 共済総合研究所の濱田健司主席研究員（当時は主任研究員）（2018）は、①農業者や企業等が障害者を雇用して農業を行う「雇成型」、②就労系障害福祉サービス事業所において、障害者の一般就労を目指すものとして農業生産を行う「事業所型」、③農業者や企業等が障害福祉サービス事業所に農作業を請け負ってもらったり、障害福祉サービス事業所が農業者や企業等に農作業を請け負ってもらったりする「受委託型」（請負型）に3分類する方法を公表した。

この分類方法は、特例子会社を農業者と同じパターンにおいて扱うなど、主体の性質と契約外形を混同しない特徴がある。また、福祉側が農業側に農作業を請け負ってもらう場合があることを示した点も、注目に値する。

形態	内容	範囲	実施主体	実施場所
①雇成型	農家・農業法人・企業等が障害者を雇用し、農業を行うというもの	i) 地域型 ii) 地域外型	a) 農家 b) 特例子会社 c) 本社（支店含む）	主体の所有または借りている農地、購入した農地
②事業所型	障害福祉サービス事業所が障害者の就労を支援する就労系事業・生活介護等において農業を行うもの	i) 地域型 ii) 地域外型	事業所（社会福祉法人、NPO法人、一般社団法人、株式会社など）	主体の所有または借りている農地、購入した農地
③受委託型	農家・農業法人・企業等が障害福祉サービス事業所に農作業を委託するもの。反対に、障害福祉サービス事業所が農家・農業法人・企業等へ委託するもの	i) 地域型 ii) 地域外型	a) 農家・農業法人・企業等 b) 事業所	ア) 農家・農業法人・企業等の農地など イ) 事業所の農地・作業場など

第4-3図 濱田健司氏による分類方法

注. 濱田健司（2018）「福祉農業の現状，課題，展望～農福連携による新たな農業のカタチ＝「農生業」へ～」農林水産省農林水産技術会議事務局筑波産学連携支援センター『農業および園芸』第939巻：796. より引用。

5) 香月敏孝氏による分類 (2020)

愛媛大学社会共創学部の香月敏孝特命教授（2020）は、農福連携の取組は「主に障害者の農業分野における就労拡大をめざした活動を中心に議論されている」として、障害者の雇用・就労の形態による分類方法を公表している。

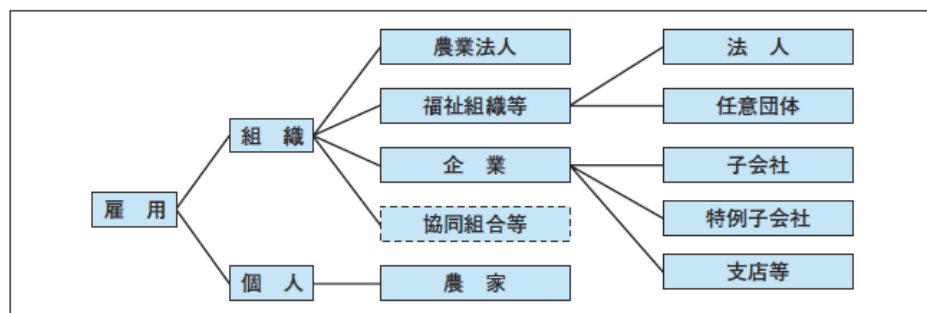
具体的には、一般就労としては、①農業者が障害者を雇用するパターン、②一般企業が子会社（特例子会社等）を設立して農業分野で障害者を雇用するパターンの二つを示している。また、福祉的就労としては、③農業者から依頼された農作業を障害福祉サービス事業所の設置・運営法人が請け負うパターン、④障害福祉サービス事業所が農業を実施するパターン、⑤農業者が障害福祉サービス事業所を設立するパターンの三つを示している。

この分類方法は、農業者・障害福祉サービス事業所・障害者といった、取組当事者間にある契約関係に着目した上で、その外形に従って分類するものであり、簡潔明瞭なものと言える。

（３）農業生産活動に係る契約形態に着目したアプローチ

濱田健司氏による分類（2010）

先述の濱田は、2010 年（平成 22 年）当時は、障害者の所属に加え、農業生産活動に係る契約形態にも着目した分類方法を公表していた⁽¹⁾。障害者の所属は、個人と組織に分かれるとする。個人とは、個人農家であることが多く、組織とは、農業法人・福祉組織等（社会福祉法人や NPO 法人といった法人、作業所などの任意団体⁽²⁾）・企業（子会社、特例子会社、支店等）・共同組合等（JA・生協・ワーカーズコープ等）が考えられるとする。また、農業生産活動に係る契約形態は、①直接生産、②派遣生産、③請負生産の三つに分かれるとする。①直接生産とは、農業者・福祉組織等・企業が障害者を雇用して生産する形態とする。②派遣生産とは、農業者が、福祉組織等や企業と労働者派遣契約を締結した上で、障害者を派遣してもらい、農業者が指揮命令を行いながら、障害者が生産活動に従事する形態とする。③請負生産とは、農業者が、福祉組織等や企業と農作業の請負契約を締結した上で、障害者を送り込んでもらい、障害者に付き添う依頼先のスタッフ等が指揮命令を行いながら、障害者が生産活動に従事する形態とする。



	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

第４－４図 濱田健司氏による分類方法

注．濱田健司（2010）「農業生産分野における障がい者雇用モデルに関する研究」，JA 共済総合研究所『共済総合研究』第 60 号：136. より引用。

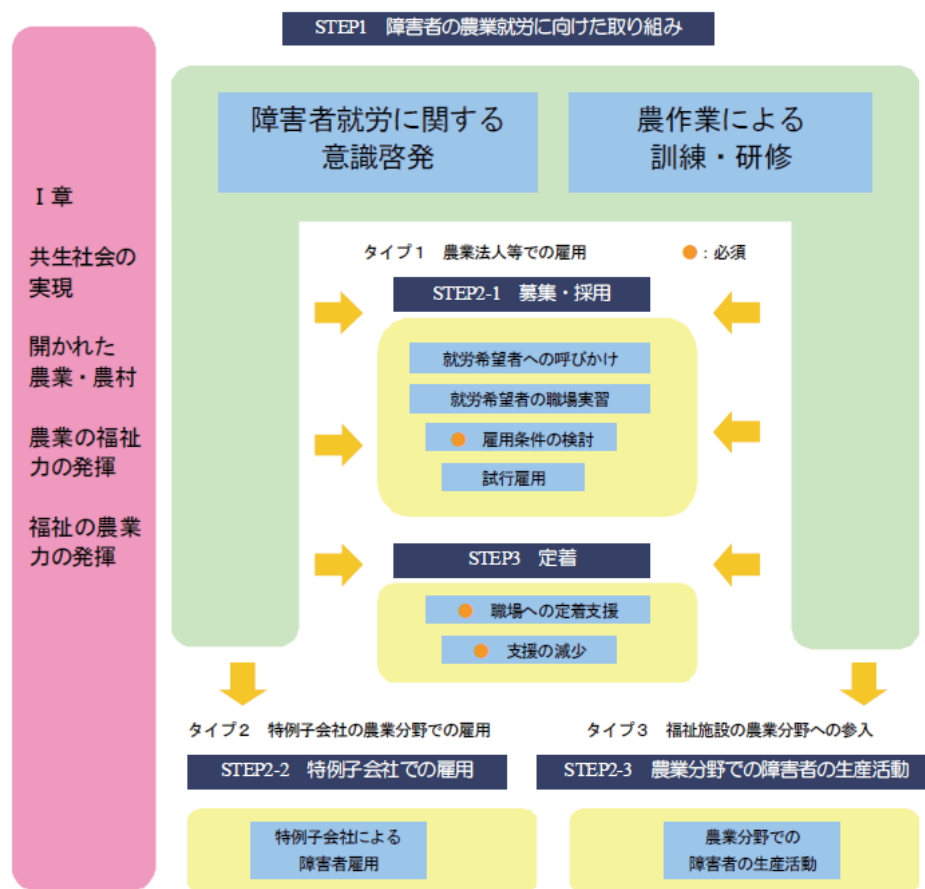
この分類方法は、当事者がどのような契約関係に縛られ、誰と誰の間にどのような債権債務が発生するかに着目するものである。そのため、農福連携の実務を踏まえた上で、法律上の留意点を意識させる形で分類した点が、画期的と言える。一方で、この分類方法は、農業労働力を確保する手法を民法との関係で整理するものであり、障害者雇用や障害福祉サービスの実務を踏まえた福祉関係の法規との関係での整理を深める必要があったとも考えられる。

（４）進出サイドに着目したアプローチ

農福連携に参入したのは農業サイド・福祉サイドいずれかというように、進出サイドの観点からアプローチした分類方法としては、次の三つを把握している。

１）農村工学研究所による分類

農村工学研究所は、農業分野における障害者就労マニュアル（2009）において、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三つに分類した。



第４－５図 農村工学研究所による分類方法

注．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（2009）「農業分野における障害者就労マニュアル」13頁 図Ⅱ－１より引用。

この分類方法は、新たに農福連携に取り組もうとする方に対し、取組に至るまでの手順を示す前提として示されたものである。そのため、障害者を募集・採用するといった取組に至るまでのステップの要否に着目した上で、分類①は農業側からの進出、分類③は福祉側からの進出、分類②はそれ以外からの進出としたものである。マニュアルでは、福祉側から参入する際に、農業生産活動を行うまでのステップに対する支援に関する記載が省略気味であるものの、分類そのものは極めてシンプルであり、一般向けにわかりやすいとい

う特徴があろう。

2) 小柴有理江氏らによる分類 (2016)

農林水産政策研究所の小柴有理江主任研究官ら (2016) は、上述した農村工学研究所による分類を踏まえた上で、「進出する主体の違い、および進出を本格化させる際の組織形態の違いに着目」した分類方法を公表した。具体的には、福祉分野から進出するパターンについては、①別主体と設立するものとして、社会福祉法人から農業部門を分社化して農業法人を設立する取組、②同一組織として進出するものとして、社会福祉法人自体が農業生産活動を行う取組を紹介した。また、農業分野から進出するパターンについては、③別主体を設立するものとして、農業法人が障害者の所属となる NPO 法人を設立する取組、④同一組織として進出するものとして、農業法人自体が障害者を雇用する取組を紹介した。



第4-6図 小柴有理江氏らによる分類方法

注. 小柴有理江・吉田行郷・香月敏孝 (2016) 「農業と福祉の連携の形成過程に関する研究—農業分野における障害者就労を事例として—」農林水産政策研究所『農林水産政策研究』第25号:3. より引用。

小柴らは、「福祉分野、農業分野のいずれからの進出でも、別途法人を設立して取り組む場合と、母体となる組織としてそのまま取り組む場合とがある」ことを指摘し、前者についても「農業分野における障害者就労を確立する上での重要な手法の1つ」と評価した。別法人を併設する取組は、総体として見れば一つのグループにおける取組であるものの、法律上は別の人格を新たに創出することで、農業経営上・福祉経営上のメリットを受けるものである。この分類方法は、このような取組の存在を初めて明確に位置付けた点で、画期的と言える。

3) 吉田行郷氏による分類 (2020)

農林水産政策研究所の吉田行郷次長は、専門人材を育成する農福連等技術支援者育成研修のテキスト (2020) において、五つに分類する方法を公表している。具体的には、①福祉側から参入する取組として、社会福祉法人等が自ら農業を行ったり、農業法人を別途立ち上げ併設する取組、②農業側から参入する取組として、農業者が障害者を雇用したり、事業所を別途立ち上げ併設する取組、③両方がタッグを組む取組として、障害者が農業者の所で農作業の手伝いをする取組を示している。また、それ以外の取組として、④企業が子会社を設立して農業分野で障害者雇用の場を確保する取組、⑤病院や NPO 法人等にお

いて、障害者が農作業に取り組むことで、身体や精神の状態を良くしていこうとする取組（園芸療法）を示している。

この分類方法は、農村工学研究所による分類と同様に、福祉側・農業側・それ以外のいずれから進出したかという観点に基づくものである。また、旧・日本障害者雇用促進協会や眞保が指摘したりハビリ等を目的とする取組に加え、小柴が指摘した別法人を併設する取組も明示している。そのため、この分類方法は、主体・契約・目的のいずれか1点のみに着目することなく、農福連携の定義が明確化されていない中で、研修受講者に幅広い取組を余すことなくわかりやすく整理した意義があると考えられる。なお、この分類方法は、現在における最新のものとなっている。

（５）分類が難しいことへの理解

ただし、小柴ら（2016）は、農業・福祉の両分野に関わりのない分野から進出する取組もあることを認識した上で、比較的取組の蓄積がある両分野からの進出事例について分析を行ったとしている。また、吉田（2020）は、今後、新しいパターンが出てくる可能性があり、五つの取組パターンはあくまで過渡期である現時点の整理であること、香月（2020）は、農業と福祉の連携については様々な形態があり得ることについて、それぞれ留保を示している。分類方法は、障害者の職域拡大を目的としたものか、法律的・実務的な留意事項を整理することを目的としたものか、幅広い取組を一般に示すことを目的としたものかといったように、研究目的によって異なるであろう。そのため、農福連携の分類方法を固定化するのは、極めて困難であると考ええる。

そこで、本稿では、新たに農福連携を始めようとする方にとっては、取組を枠付けるルールについて知ることが最も大切という観点から、契約実務との関わりが薄い園芸療法の取組を省いた上で、取組の契約外形に着目し、適用される法規に即して次のとおり5分類する方法を示したい。ここでは、農業側、福祉側のそれぞれから参入しようとする方にとって、開始しやすいと考えられる順番に並べている。

3. 契約外形に着目した5分類方法

まず、【パターン1：農業側・福祉側いずれからでも参入】障害者総合支援法の枠組みにおいて実践される取組は、就労系障害福祉サービス事業所を設置・運営する法人と農業者が、農作業に関する請負契約を締結した上で、当該事業所の利用者と職業指導員がユニットを組んで農業者の所に施設外就労したり、作業を施設内に持ち込んで施設内就労したりするパターンである。このパターンは、請負契約に基づく取組である以上、派遣・請負・出向等に係る法規が適用される。そのため、これを「連携型」として分類する。

次に、【パターン2：農業側から参入】障害者雇用促進法の枠組みにおいて実践される取組は、障害者と農業者が直接に雇用契約を締結するパターンである。このパターンは、雇用契約に基づく取組である以上、労働関係法規が適用される。そのため、これを「直接雇

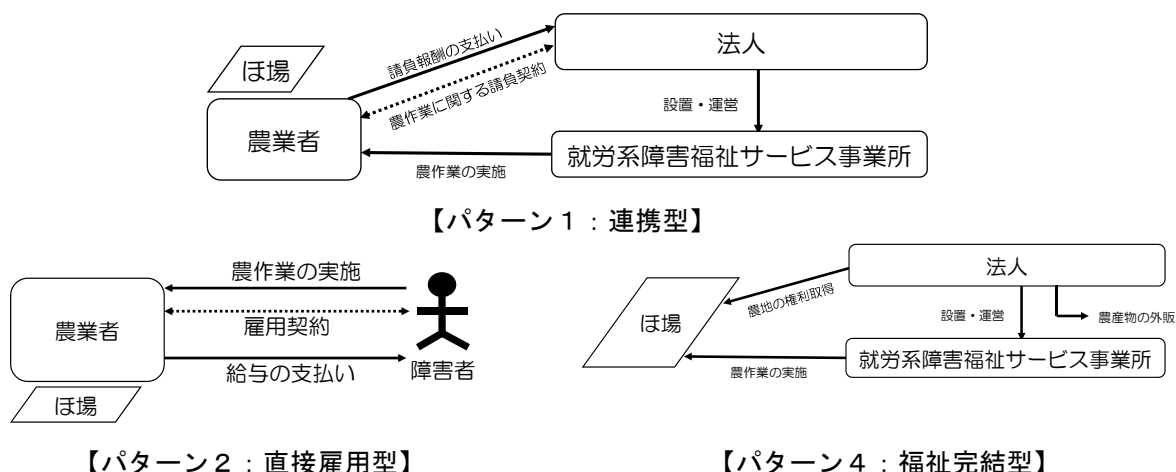
用型」として分類する。

そして、【パターン3：農業側から参入】農業者が、自ら就労系障害福祉サービス事業所を設置するためにその運営法人を併設するパターンについては、パターン1と同様に、外形上は、障害者総合支援法の枠組みにおいて、施設外就労又は施設内就労が行われるものである。しかし、新たに法人を併設して事業所を運営することから、福祉関係法規や非営利法人の関係法規が適用される。そのため、これを「グループ内連携型（うち農業側から参入）」として分類する。

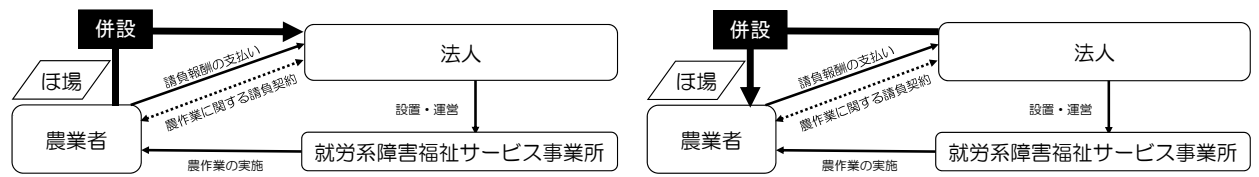
さらに、【パターン4：福祉側から参入】就労系・介護系の障害福祉サービス事業所を設置・運営する法人が、事業所における就労活動メニュー・日中活動メニューとして単独で農業生産活動を行うパターンについては、障害者総合支援法の枠組みにおいて施設内就労が行われるものである。しかし、福祉系の法人として新たに農地の権利を取得したり、農業関係の補助を受けたりするために、農地法を始めとする農業関係法規が適用されるかが問題になる。そのため、これを「福祉完結型」として分類する。

加えて、【パターン5：福祉側から参入】就労系障害福祉サービス事業所を設置・運営する法人が、農業法人を併設するパターンについては、パターン1と同様に、外形上は、障害者総合支援法の枠組みにおいて、施設外就労又は施設内就労が行われるものである。しかし、新たに農業法人を併設することから、各種の農業関係法規が適用される。そのため、これを「グループ内連携型（うち福祉側から参入）」として分類する。

以下では、このような5分類を元に、それぞれのパターンにおける特徴を指摘する。その際には、2016年度（平成28年度）から2020年度（令和2年度）にかけて、訪問調査を受け入れていただいた北海道及び関東圏における実践事例を取り上げることで、それぞれの事例において特徴がどのように現れているかを紹介する。



第4-7図 5分類方法の模式図



【パターン3：グループ内連携型（うち農業側から参入）】

【パターン5：グループ連携型（うち福祉側から参入）】

第4-7図（続き） 5分類方法の模式図

注（1）筆者が作成。

（2）当事者間に生じる債権債務は、主要なもののみを記載。

第4-1表 契約外形に着目した5分類方法、実践事例、主なポイント

パターン名称	内容	実践事例	主なポイント
1 連携型 【農】&【福】	就労系障害福祉サービス事業所を設置・運営する法人と農業者が、農作業に関する請負契約を締結した上で、当該事業所の利用者と職業指導員がユニットを組んで農業者の所に施設外就労したり、作業を施設内に持ち込んで施設内就労する。	【農】合同会社竹内農園（北海道北広島市） & 【福】社会福祉法人北ひろしま福祉会（北海道北広島市）他 * 調査年月：2017年（平成29年）11月	請負契約に関すること
2 直接雇用型 【農】	障害者と農業者が直接に雇用契約を締結する。	【農】京丸園株式会社（静岡県浜松市） * 調査年月：2019年（令和元年）7月	雇用契約に関すること
3 グループ内連携型 （うち農業側から） 【農】→【+福】	農業者が、就労系障害福祉サービス事業所及びその設置・運営法人を併設する。	【農】楠順一（北海道月形町） → 【+福】NPO法人サトニクス（北海道月形町） * 調査年月：2017年（平成29年）6月 【農】有限会社坂爪果樹園（北海道杜管町） → 【+福】NPO法人さらら杜管（北海道杜管町） * 調査年月：2016年（平成28年）11月	就労系障害福祉サービスの設置・運営する法人の設立やサービス提供に関すること
4 福祉完結型 【福】	就労系障害福祉サービス事業所を設置・運営する法人が、事業所における就労活動メニューとして単独で農業生産活動に取り組む。	【福】医療法人直志会（茨城県大子町） * 調査年月：2019年（令和元年）7月 【福】一般社団法人Agricola（北海道当別町） * 調査年月：2017年（平成29年）6月 【福】株式会社グッドホーム（東京都八王子市） * 調査年月：2020年（令和2年）8月	農地の権利取得や認定農業者等に関すること
5 グループ内連携型 （うち福祉側から） 【福】→【+農】	就労系障害福祉サービス事業所を設置・運営する法人が、農業法人を併設する。	【福】NPO法人多摩草むらの会（東京都多摩市） → 【+農】株式会社グリーンガーラ（東京都八王子市） * 調査年月：2020年（令和2年）8月	農業法人の設立に関すること

注．筆者が作成。

（1）連携型

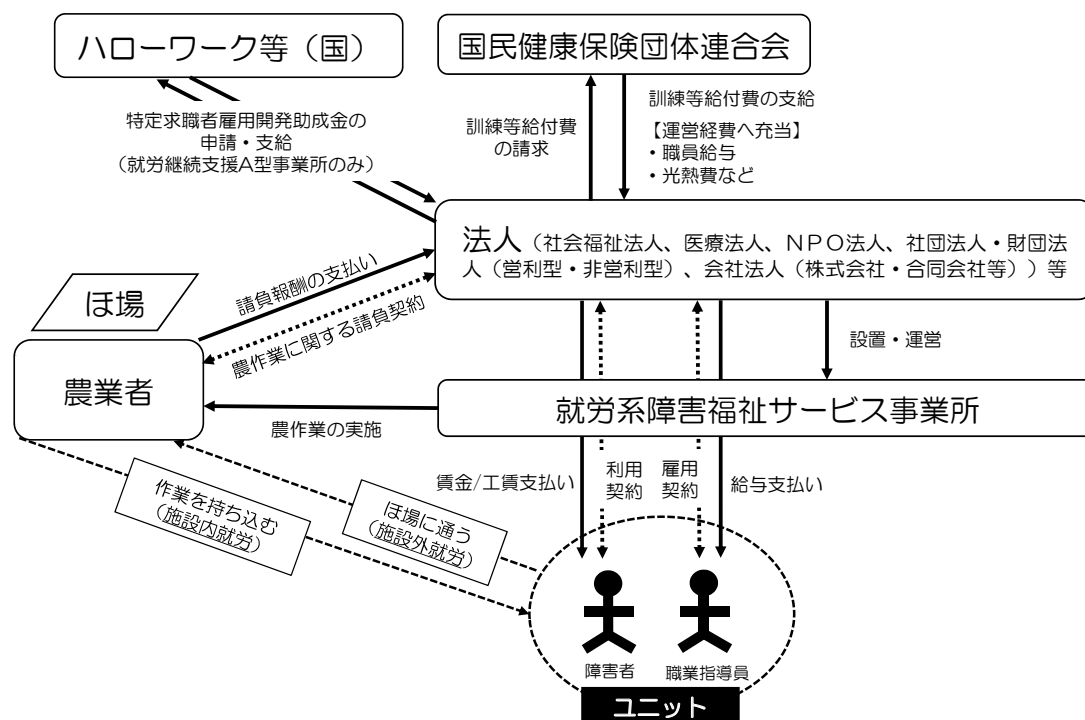
1）概要

連携型の農福連携とは、就労系障害福祉サービス事業所を設置・運営する法人と農業者が、農作業に関する請負契約を締結した上で、当該事業所の利用者と職業指導員がユニットを組んで農業者の所に施設外就労したり、作業を施設内に持ち込んで施設内就労したりするパターンである。

現在、農業者が雇用によらずに外部の労働力を活用する方法としては、酪農ヘルパーやコントラクターなど外部組織に農作業を委託したり請け負ってもらったりする方法、公的機関や任意団体から無償の援農ボランティアに来てもらう方法、請負又は派遣形態で高齢者が作業に従事するシルバー人材派遣など公的機関や民間事業者から人材を派遣しても

らう方法等が考えられる。一方で、障害者が外部の農作業に協力する取組は、かつてから存在していたようである。例えば、青森県内の取組について紹介した安藤（1985）は、明治期の我が国は農業生産を中心とした社会であり、労働可能な障害者は補助的な農業労働に就労していたこと、視覚障害者であっても藁細工・臼挽きといった農家手伝いに従事していた報告があることを指摘している。

農業者にとっての連携先は、就労移行支援事業所・就労継続支援 A 型事業所・就労継続支援 B 型事業所といった就労系障害福祉サービス事業所である場合が多い。ただし、施設外就労とは言わないものの、生活介護事業所といった介護系サービス事業所のうち日中活動の一環として農作業を行っている事業所から障害者を受け入れる場合もある。また、施設外就労において締結する契約は、農作業に関する請負契約である。しかし、実際には、契約書の名称が「農作業受委託契約」となっているなど、仕事の完成を目的とせず、法律行為でない作業自体を依頼するような場合や、そもそも契約書がない場合も確認されており、これらを広く含むパターンである。



第 4 - 8 図 連携型の模式図

注（1）筆者が作成。

（2）当事者間に生じる債権債務は、主要なもののみを記載。

連携型の農福連携は、農業者に外部が労働力を提供してくれる。そのため、自ら労働力を確保する必要がある直接雇用型やグループ内連携型（うち農業側から参入）に比べると、比較的容易であり、農林水産省が 2019 年度（令和元年度）に実施した調査では、農業者が携わる取組の約 7 割が連携型となっている。また、請負契約は、必ずしも農：福＝1：1 と限らず、一つの就労系障害福祉サービス事業所から複数の農業者の所に通うケースも

確認されている。

２）特徴

（ア）契約相手の開拓

連携型においては、請負契約の相手方を開拓する必要がある。例えば、農業者が就労系障害福祉サービス事業所を開拓する場合、①個人的事情に由来するアプローチとしては、たまたま福祉関係者と知り合いであった、農業者自身が社会福祉法人の理事を引き受けていた、既に障害者を受け入れている農業者にお願いして自分の農園にも来てもらうよう紹介してもらった、事業所が実施している農業以外の就労活動の顧客になっていた等が確認されている。一方で、②公的制度を活用するアプローチとしては、企業等が発注したい物品や役務の内容を受注が可能な障害福祉サービス事業所にあっせん・仲介する「共同受注窓口」や WEB サイト「ナイスハートネット」を利用する方法、自治体の保健福祉部局に紹介してもらう方法のほか、自治体の WEB サイトや独立行政法人福祉医療機構の WEB サイト「WAM NET」を閲覧した上で、相対の関係でアプローチする方法などがある。

（イ）契約内容の調整

連携型においては、契約内容の調整が必要である。調整内容は、作業内容、作業時期、作業時間、請負報酬単価・その設定手法・報酬に含める費用の範囲、報酬の支払い方法、保険加入者等、多岐に渡る。契約内容の調整ができれば、農業者は、求める時期に求める労働力を確保できる。就労系障害福祉サービス事業所は、農業用機械・器具に投資せずに農作業経験を積めることに加え、自社生産でないため農産物の在庫管理や販路開拓が不要というメリットを享受できる。その反面、作業自体がなくなったり、契約内容の折り合いが付かなかったりする等により、契約が毎年度更新されとは限らず、契約相手が年度によって組み変わるケースも多数確認されている。一つの契約の継続年数を直接的に示した結果ではないものの、一般社団法人日本基金の 2018 年度（平成 30 年度）の調査によると、作業を請け負ってもらっている年数が 3 年以上である農業者は約 48%にとどまっていることは、参考になろう。

請負報酬については、厚生労働省の通知が「完成された作業の内容に応じて算定されるものであること」としており、どの人がどのような作業に従事しても同じ報酬にするのは望ましくない。そのため、今後、作業内容や作業環境等によって、どのような単価を設定すればよいか、詳細な分析が求められている^③。

作業内容については、農業者と就労系障害福祉サービス事業所を設置・運営する法人が締結する請負契約において決定するものである。そのため、農繁期のみスポット的な作業に従事してもらうことや、連携先が得意な作業に注力してもらうことも可能である。ただし、事業所が通年で安定的に作業を請け負うことを望んでいる場合や、報酬単価を農業者の意向より高く設定することを望む場合もあり、契約当時者の希望を合致させる必要がある。そのため、農林水産省の 2019 年度（令和元年度）の調査では、連携型は、北海道と

いった農業地帯のほか、香川県といった中間支援機関によるマッチングが盛んな地域で件数が多くなっている。

（ウ）指揮命令

障害者への指揮命令は、就労系障害福祉サービス事業所から一緒に来る職業指導員又は生活指導員が行う。

連携型においては、就労系障害福祉サービス事業所を設置・運営する法人と農業者は、農作業に関する請負契約を締結し、ユニットが独立して仕事を完成するものである。ここでは、就労系障害福祉サービス事業所を設置・運営する法人と農業者が、障害者の労働者派遣契約を締結するのではないことから、業務に関係のない日常的な会話を超えて、農業者が障害者に直接指揮命令を行うと、偽装請負となり、職業安定法に違反しかねない。そこで、農業者は、伝えたい命令や改善要望がある場合、職業指導員に伝えるようにする必要があり、障害者に対する指揮命令は、障害者とユニットを組む職業指導員が行う。このことにより、農業者に福祉的な知識が乏しくても構わず、障害者に教える時間を確保するために自らの労働時間を減らさずに済むことになる。

一方で、このような仕組みになっている以上、農業者は、あらかじめ職業指導員に圃場に来てもらい、作業内容を伝えるとともに、それを実演し、職業指導員にも体験してもらうことが必要である。

また、農業者にとって、望まない職業指導員や障害者が来る可能性もあろう。連携型の場合、職業指導員の得意分野によって、農作業への力の入れ具合に差が出る傾向にあり、職業指導員の交代によって農作業を継続しない場合があることも指摘されている。そのため、あらかじめ業務日報を作っておくなどして、職業指導員同士で、農業者が行って欲しい農作業の内容を引き継ぐことも重要である。一方、就労系障害福祉サービス事業所は、1人の職業指導員が一度により多くの障害者を支援することで、事業所運営の経費を少なく抑えることができる。そのため、農業者は、障害程度の軽い利用者だけ来てもらおうと考えず、どの利用者を連れてくるかについては、職業指導員の判断を尊重する必要がある。

（エ）保険

障害者の保険は、原則として、就労系障害福祉サービス事業所を設置・運営する法人が加入する。

農作業は、オフィスワークと比べると、農機具・農業用機械の使用や体を動かす作業を伴うものであることから、事故や怪我に備える保険が必要である。先述のとおり、施設外就労においては、ユニットが独立して農作業を行う以上、厚生労働省の通知では、作業の完成についての財政上及び法律上の全ての責任は事業所を運営する法人が負う旨を明確にするものとされており、利用者の作業中や休憩中に事故が発生した場合、農業者の故意又は過失による場合を除き、農業者は責任を負わない。そして、連携先が就労継続支援 A

型事業所の場合、利用者は雇用契約に基づき賃金を支払われながら就労することから、利用者には労働基準法 9 条の労働者性が認められる結果、障害者の労災保険は事業所が加入することになる。一方で、連携先が就労継続支援 B 型事業所の場合、利用者には事業場への出欠、作業時間、作業量等の自由があり、指揮監督を受けずに就労することから、利用者には原則として労働者性が認められない。しかし、農林水産省は、一般向けマニュアルやテキスト等において、就労継続支援 B 型事業所であっても任意保険に加入することを勧めており、加入者及び掛け金の負担者は事業所となることを示している。

3) 取組事例

連携型の取組事例として、合同会社竹内農園（北海道北広島市）が NPO 法人コラボ・ネットワーク（同市）及び社会福祉法人北ひろしま福祉会（同市）と連携している取組がある。

（ア）概要

合同会社竹内農園は、脱サラした代表者が地元である北海道に戻り、2014 年（平成 26 年）に新規就農して設立した農業法人である。現在、約 4 ha の農地において、ズッキーニやトマト等の野菜 15 種類を露地及びハウス栽培し、卸業者・地元のスーパーマーケット・直売所等に出荷している。連携型の取組を新規就農と同時に開始しており、現在は、NPO 法人コラボ・ネットワークが設置・運営する就労継続支援 B 型事業所「ワークサポートサンスマイル」や、社会福祉法人北ひろしま福祉会が設置・運営する多機能型事業所「就労センタージョブ」及び生活介護事業所「北広島デイセンター」から、精神障害者を中心とした十数名に施設外就労に来てもらっているほか、引きこもりだった男性をアルバイト従業員として雇用している。

（イ）契約相手の開拓

農場主は、直ちに就農しようとしたところ、農地を確保できなかったことから、まずは社会福祉法人の職員になった経緯があり、その縁で知り合った妻は社会福祉士である。連携先のうち 1 か所目は、代表者の妻が WEB サイトで見つけた後、直接訪問して契約に至った。2 か所目は、代表者の以前の勤務先の紹介である。3 か所目は、かつて農園見学に来てもらったご縁から、お試し的な作業請負を経て、正式契約につながったものである。このように、合同会社竹内農園は、公的機関によるマッチングを利用せずに、独力で契約先とつながっている。

（ウ）契約内容の調整

合同会社竹内農園は、ハウスの棟数を最低限度にするとともに、農業用機械・器具も手押し播種機など簡易なものにとどめることで、固定費をできる限り削減している。しかし、露地栽培の場合、株・面積当たりの売上げはハウス栽培より少ないことに加え、大型機械を用いないため耕作面積が少なくなる。そのため、より多くの苗を定植することで利益を

確保するために、苗の運搬や定植に必要な人手を障害者で賄うことにより、経営を成り立たせる発想を取っている。また、障害者が除草のみを担っても必ずしも売上げが増加するとは限らず、請負報酬を増やすことが難しくなるため、除草は農業者が耕耘機や除草剤を用いて短時間で済ませた上で、障害者は収穫・袋詰め・出荷に携わる時間をできるだけ増やすようにしていると言う。

これらのことにより、北海道という積雪地方にもかかわらず、露地・ハウスを組み合わせることで年間約 200 日の出荷を実現し、障害者の作業を可能な限り長く生み出すことで、契約の合意に至っている。さらに、特定の事業所に関する請負報酬の支払総額は、2019 年度（令和元年度）は対 2016 年度（平成 28 年度）比で約 10 倍となっており、請負報酬単価については、インゲンマメを選別できる利用者に係る部分は 3 年目で約 1.6 倍、スイートコーンを収穫できる利用者に係る部分は 4 年目で約 1.6 倍となっているなど、報酬アップも達成している。このように、連携型の場合、農業側・福祉側双方にメリットをもたらし得ることが明らかになっている。

合同会社竹内農園の取組は、障害者を通年で受け入れる際に有利となる大規模施設等を持たなくても、家族経営の通常の農業者が、農福連携に取り組むことができることを示す事例である。特に、合同会社竹内農園では、作業所での袋詰めが障害者のメイン作業の一つになっているところ、首都圏では農産物を小分けにして販売することと親和性があり、今後、このような農福連携が、首都圏を始めとして全国展開されることが期待されよう。なお、2018 年（平成 30 年）には、当時の天皇皇后両陛下が、我が国における農福連携の初の視察先として訪問したところである。

（エ）指揮命令

合同会社竹内農園では、夫婦ともに福祉経験者であることから、福祉側への接し方を知っており、職業指導員による障害者選択の判断を尊重していると言う。また、株間を測る木材やストッパー付きの播種機等の治具を自作し、障害者が作業しやすくしている。

（オ）保険

障害者の事故・怪我等について、合同会社竹内農園は、障害福祉サービス事業所に対し、農作業に関する保険に加入するよう勧めることはしておらず、事業所が保険に加入しているかを強いて確かめることもない。しかし、事業所側が作成した請負契約書においては、「甲（竹内農園）は、乙（事業所を設置・運営する法人）又は乙の従業員についての業務中の労働災害、病気等については、一切の責任を負わない」旨を明記した上で、例えば、未然の対応として「業務に必要な制服等（ヘルメットや名札を含む）は、乙が準備し、乙の従業員に着用させる」、事後の対応として「甲の構内で発生した人身事故及び物損事故については、乙の被害、加害に関わらず直ちに甲に報告し、適切に責任ある対処をする」旨を明記している。

一方で、障害者の行動に起因する竹内農園側の損害については、請負契約書において、

「乙又は乙の従業員の故意又は過失により、甲に損害を及ぼした時は、その損害について、甲に対して賠償の責を負うものとする」と一般的記載を行った上で、「賠償については、損害が商品のときは甲の原価を上限として、甲・乙協議の上決定する。損害が設備等のときは修理費用（修理が困難なときは甲の償却済みの簿価）とする」としている。なお、合同会社竹内農園では、①サニーレタスの苗の数個が定植し忘れてマルチ上に放置されている、②値札を貼り間違える、③容器に使用済ゴム手袋が投げ入れられる、④パックシーラー時にトマトを潰してしまう、⑤トイレに貼った注意紙が絆創膏で壁に留められている等、障害者の行動によるロスやミス等が発生したことがあったと言う。しかし、これらが起こった故に、契約を打ち切ったり賠償請求等をしたりしたわけでない。例えば、①②③については、多少のロスであれば受け入れる、代表者自身がチェックする、あらかじめ容器を片付けておくべき事柄だったとのことである。また、④については、収穫量を増やすことで出荷数を維持すればよく、⑤については、観光農園でないので見栄えを気にしなければ済むと思ったとのことである。



写真 4－1 合同会社竹内農園の取組の様子

注（１）訪問日は、2017 年 11 月 10 日。

（２）下段右の写真は、農林水産省（2019）『農福連携事例集 Ver.1』：8 より引用。それ以外の写真は、農林水産省（2019a）「農福連携支援研修」合同会社竹内農園資料『農福連携 実践事例報告』：スライド 13, 18, 19 より引用。

（２）直接雇用型

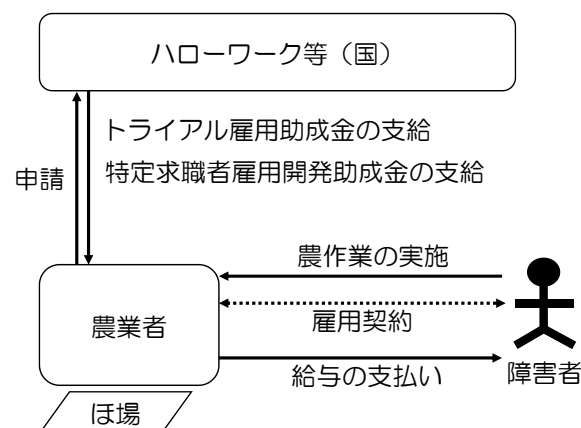
１）概要

直接雇用型の農福連携とは、障害者と農業者が直接に雇用契約を締結するパターンである。

雇用契約の形態は問わない。例えば、農業者が障害者を通年で雇用する場合のほか、農繁期のみ期間限定で雇用する場合もある。また、フルタイムで雇用する場合のほか、高齢者や主婦と同様にパートタイムで雇用する場合もある。さらに、障害者を雇用する主体は、個人農家や農業法人（合名会社・合資会社・有限会社・株式会社といった会社法人，農事組合法人）のほか、育苗センター・選果場・集出荷施設・試験圃場等を持つJA，JAが出資する農業系法人等も考えられる。

障害者雇用促進法は、事業主に対して、常時雇用する従業員のうち一定割合以上の障害者を雇用することを義務付けている。現在、民間企業の場合は、この割合（障害者法定雇用率）は2.2%となっている。そして、計算の結果、1人未満の端数が出る場合には切り捨てるとされているため、従業員の数が45.5人以上の場合は雇用すべき障害者数が少なくとも1になり、雇用義務が発生する。このことは、農業分野においても同様である。しかし、雇用義務が課されない規模の農業者が障害者を雇用するケースも多く確認されている。

なお、農林水産省が実施した2019年度（令和元年度）の調査によると、農業者が携わる取組のうち、約19%が直接雇用型となっている。また、一般社団法人日本基金が実施した2018年度（平成30年度）の調査によると、障害者を雇用している農業者の約61%が5年以上雇用している。



第4－9図 直接雇用型の模式図

注（1）筆者が作成。

（2）当事者間に生じる債権債務は、主要なもののみを記載。

2）特徴

（ア）障害者の募集・採用

農業者は、障害者を募集・採用する必要がある。例えば、ハローワークの障害者専用求人に応募したり、ハローワークが開催する障害者就職面接会に参加したりする方法がある。また、自治体・JA・公益法人等の一部が行っている無料職業紹介事業、厚生労働省の許可を得て実施している民間の有料職業紹介事業者等に相談する方法もある。さらに、特別支援学校高等部が実施している職場実習を受け入れ、生徒の能力と適性を見極め、卒業後に本採用する方法もある。加えて、近隣の就労系障害福祉サービス事業所に訪問して、

利用者から雇用候補者を探す方法もあろう。

これに対し、連携型の場合、圃場に来る障害者は、就労系障害福祉サービス事業所の職員の見立てによって選ぶ。そのため、直接雇用型に比べると、初回の募集・採用の労力や、採用した障害者が職場に適さなかった際に新たな障害者を雇用する手間をかけるリスクが少ないとも言える。

（イ）労働関係法規

障害者に限らないが、事業主が労働者を雇用する場合、労働関係法規を遵守することが必要である。例えば、労働基準法は、雇用条件のうち一定事項を書面で交付することを義務付けている。また、最低賃金法に基づき最低賃金以上の給与を支払う必要があり、その支給遅れは許されない。さらに、労働契約法は、使用者が労働者の生命・身体等の安全を確保するよう配慮する安全配慮義務を課しており、ここには心身の健康を確保することも含まれている。加えて、労働基準法は、深夜労働に対する割増賃金や有給休暇の取得を規定している一方で、農業は季節性があることから、労働基準法の一部や適用除外になっており、1日8時間・1週間に40時間という労働時間の上限、休日や休憩を与える義務、時間外労働に対する割増賃金などは適用されない特殊性がある。そして、法人農家が雇用する場合及び労働者が常時5人以上である個人農家が人を雇用する場合は、労働保険に加入する必要がある。労働保険は労働者のために加入するものであるが、農業においては事業主が加入できる特別加入制度もある。

直接雇用型の場合、農業者自身が事業主としてこれらを理解・実行する必要があるが、連携型の場合、農業者と障害者の間に契約関係がないことから、これらは原則として就労系障害福祉サービス事業所が留意することになる。

なお、障害者を雇用する場合、給与を最低賃金から減額することを認められる場合がある。精神又は身体の障害により、著しく労働能力が低い者について、一般の労働者に適用される最低賃金を必ず払わなければいけないとすると、かえって雇用の機会が失われるおそれがある。そのため、最低賃金法は、使用者からの申請に基づき、都道府県労働局長が最低賃金から減額した給与を支払うことを許可する「最低賃金の減額特例制度」を規定している。実際には、労働基準監督署の職員が職場を訪問し、障害者の労働能率を客観的に把握した上で、金額を決定する。減額特例制度はあくまで例外であり、積極的に使うものでない。しかし、農福連携に取り組む農業者の中にも、この制度を活用している者がいる。農業者は、障害者が職務に慣れて能力向上が認められた際には、積極的に給与アップに努めるケースが確認されている。

（ウ）合理的配慮の提供

障害者特有の事項として、障害者差別解消法及び障害者雇用促進法に基づき、農業者には、過重な負担にならない範囲で合理的配慮を提供する義務がある。これに対し、連携型の場合、法律上、農業者は合理的配慮を提供する努力義務があるにとどまっており、必須

となる義務でないという違いがある。

厚生労働省は、「合理的配慮指針」において採用後の合理的配慮の具体例を示している。例えば、知的障害であれば図等を活用した業務マニュアルを作成すること、精神障害であれば本人の状況を見ながら業務等を調整すること等を示している。また、通勤については、圃場はオフィスと異なり、交通の便の悪い所に所在するのが一般的である。連携型の場合は、就労系障害福祉サービス事業所の支援員が自動車で送迎するケースが多いが、直接雇用型の場合、障害者が徒歩・自転車などで自力通勤できる必要がある。

障害者を雇用する農業者は、障害者が合理的配慮を求めやすい雰囲気を作ることが必要であるが、障害者自身も配慮を表出することが求められている。そのため、厚生労働省は、2019年度（令和元年度）、障害者が自分の特徴やアピールポイント、希望する配慮などを伝える「就労パスポート」を作ったところである。

（エ）障害者雇用に対する補助

農業者は、障害者雇用に特有の補助を受けられる場合がある。例えば、ハローワークや民間の職業紹介事業所を通じて障害者を雇用した場合、月額最大4万円～8万円を3か月間支給される「障害者トライアル雇用制度」がある。また、障害者を継続雇用する労働者として雇い入れた場合、障害種別・障害程度・年齢によるものの、最大3年間で240万円が国から支給される「特定求職者雇用開発助成金制度（うち特定就職困難者コース）」がある。さらに、50歳未満の就農希望者を雇用して研修を行えば、年間最大120万円が最長2年間支給される「農の雇用事業」があるが、障害者の場合は1名当たり30万円が加算されたり、週当たりの年間平均労働時間が20時間以上で構わず、健常者の35時間以上より少なくても済むこととなったりしている。

（オ）専門人材による支援

農業者は、障害者雇用の専門家による支援を受けられる場合がある。例えば、障害者雇用促進法に基づき設置される地域障害者職業センターには、障害者職業カウンセラーや配置型ジョブコーチといった職員が在籍しており、障害者を雇用する事業主に対して労働時間や休憩など雇用管理に関する専門的助言をするほか、障害者本人に対しても作業ペースなど仕事をするに当たっての専門的助言を行うことができる。また、同じく障害者雇用促進法に基づき設置される障害者職業・生活支援センター（通称：なかぼつセンター、しゅうぼつセンター）には、就業支援ワーカーや生活支援ワーカーなどと呼ばれる職員がおり、例えば、職場での出退勤時刻の順守といった就業面に加え、生活リズムの確立や金銭管理といったそれに伴う生活面に関するアドバイスを行うことで、障害者をサポートすることができる。ただし、これらの人材が農業分野に特化して支援できるとは限らないことから、農業分野に特化した専門人材が必要となろう（第3章参照）。

3）取組事例

直接雇用型の取組事例として、静岡県浜松市にある農業法人である京丸園株式会社が
ある。

（ア）概要

京丸園株式会社では、役員 4 名、社員 10 名及びパート 86 名が、35 棟合計 130a のハウスで葉物野菜を水耕栽培し、JA に出荷する。1996 年（平成 8 年）から障害者を毎年 1 名ずつ雇用してきた結果、現在は 25 名に至っており、障害者雇用率は約 40%となっている。栽培品目はミニチンゲンサイが中心であるが、これは、ワンカットするだけで出荷できるため、障害者等にとって容易な品目として選択したものである。

（イ）障害者の募集・採用

障害者雇用を開始したきっかけは、1996 年（平成 8 年）、農作業労働力を募集したところ、高齢者や障害者の応募があり、1 週間の職場体験を受け入れたことである。しかし、その後、雇用する障害者は、原則として、特別支援学校の卒業生や障害者就業・生活支援センターの利用登録者に限定している。これは、福祉のプロの判断を経た人材のみを採用することが、安心につながるからと言う。例えば、京丸園株式会社は、地元の静岡県立浜松特別支援学校から、高等部 2 年次のうちに職場実習を受け入れ、高等部 3 年次では適性を最終チェックして本採用するか否かを決定している。

（ウ）労働関係法規

浜松市は、2005 年（平成 17 年）に「浜松市ユニバーサル園芸研究会」（現：浜松市ユニバーサル農業研究会）を発足させ、農業者に向けた障害者雇用の普及・啓発を実施してきた。しかし、京丸園株式会社によると、当時、浜松市内の農業者は家族経営が中心で労働保険に加入していなかったことから、特別支援学校側が就職先として農業分野を推進しておらず、農業法人である京丸園株式会社が受入れを継続してきたと言う。

京丸園株式会社は、障害者社員の給与を能力比例にしており、平均月額は 10.3 万円となっている。最低賃金の適用除外申請もしているが、ほぼ全員の時給をアップさせており、中には、最低賃金の半額からスタートして 7 年後に最低賃金まで到達した障害者社員もいる。

（エ）合理的配慮の提供

障害者社員の通勤手段は、バスが最も多く、自家用車や自転車を利用する者もいるが、いずれも自力で通勤できる状態である。

一方で、京丸園株式会社は、作業所を三か所設けている。例えば、芽ネギのパック詰めは人が多い場所で行うので、人目を気にする精神障害者よりも知的障害者に作業してもらう。また、かつて、手作業でトレイを出し入れする小型洗浄機を使用していたが、知的障害者が洗浄時間をわかりやすくなるよう、右からトレイを入れると自動的に左から出てくる中型機械を自費で導入した。さらに、かつて、ミニチンゲンサイの出荷調整作業をビニ

ルハウス内で行っていたところ、福祉関係者から、暑さは障害者の体調に良くないと指摘されたことから、約 3,000 万円を投じて作業棟を新設した。その結果、ハウス内で 8 時間かかっていた作業が 4 時間に短縮された。同様に、2017 年度（平成 29 年度）には、ハウス内にミストを設置することにより、室温を最大約 4℃下げ、労働安全に配慮している。加えて、京丸園株式会社は、就労アセスメントの発想を応用し、能力に応じてできる作業をマッピングする「ナビケーションマップ」を作成の上、障害者社員にあてはめて仕事を割り当てている（第 3 章参照）。

京丸園株式会社は、農業部門である「水耕部」の上位に「心耕部」を設置し、そこに障害者が所属することで、障害者のために作業行程を見直すとともに、作業を効率化できる組織体制としている。

（オ）専門人材による支援

京丸園株式会社では、過去には、障害者社員がハウスに自家用車を接触させたり、怒って水耕栽培パネルを投げることもあったとのことである。しかし、組織を成り立たせるために「障害を言い訳にして人に迷惑をかけていけない」というルールを設けており、トラブルを起こした障害者社員への対応を外部と相談することがある。これについて、特別支援学校では、各生徒の教育支援計画を作成することが義務付けられており、教員に聞けば、障害特性を踏まえた配慮事項がわかる。しかし、卒業後は、教員による恒常的な支援を受けられないため、卒業前になかぼつセンターに利用者登録して情報を引き継いでおく。こうすることにより、京丸園株式会社は、障害者社員が職場でトラブルを起こしたときでも、なかぼつセンターに聞けば、対応方法等をわかるようにしておくのである。また、なかぼつセンターの職員は、「昼食会に参加する」という形で京丸園株式会社に定期訪問し、その際に障害者社員と会話することで、様子のおかしい人を見つける役割も果たしている。さらに、かつて、京丸園株式会社の代表取締役の妻は、障害者社員のプライベートな雑談の聞き役になっていたが、そのうち、業務中にも話しかけてくるようになったと言う。そのため、障害者社員を業務に集中させるべく、現在は、聞き役をなかぼつセンターの職員に任せている。

農作業の支援者役についても工夫がなされている。静岡県は、厚生労働省の職場適応援助者とは別に、2001 年度（平成 13 年度）から県独自の「静岡県ジョブコーチ」を養成し、2003 年度（平成 15 年度）から本格的な派遣を行ってきており、京丸園株式会社も、なかぼつセンターの職員による支援と並行して静岡県ジョブコーチによる支援を受けることがあると言う。また、京丸園株式会社は、2011 年度（平成 23 年度）から、特例子会社である CTC ひなり株式会社浜松オフィスに農作業を依頼しており、同社から障害者に付き添ってくる健常者社員が、実質的なジョブコーチ役となっている。当該社員は、CTC ひなり株式会社から給与をもらっていることから、このことは、支援に係る費用の問題が生じにくいという結果をもたらしている。

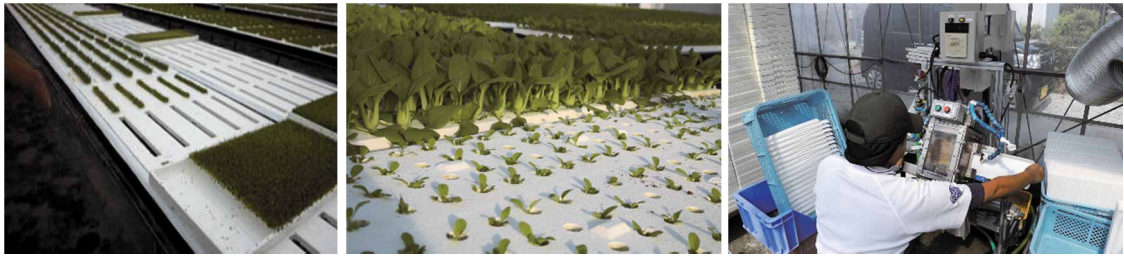


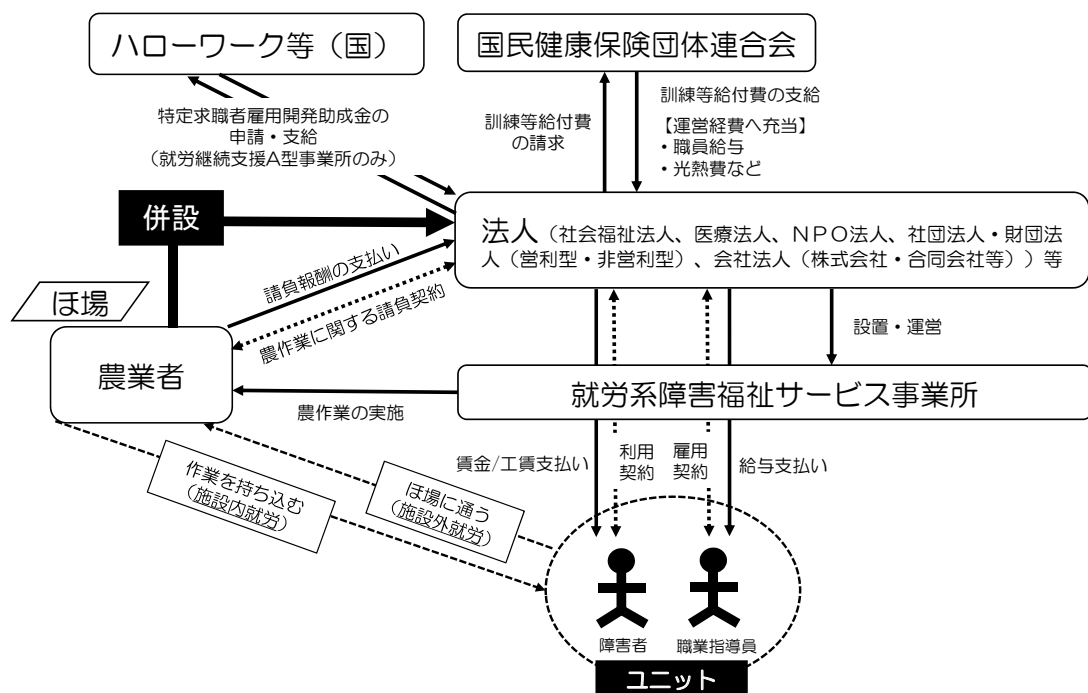
写真 4－2 京丸園株式会社の取組の様子

注. 2019 年 7 月 4 日に現地調査を行ったが、障害者の肖像権に配慮して、写真を撮影しなかった。そのため、写真は農林水産省（2020b）「農福連携支援研修」京丸園株式会社報告資料『GAP＝ユニバーサル農業 障がい者雇用をきっかけに見えてきた農業活性化のヒント』：スライド 9，11，12 より引用。

（3）グループ内連携型（うち農業側から参入）

1）概要

グループ内連携型（うち農業側から参入）の農福連携とは、農業者が自ら就労系障害福祉サービス事業所を設置するために、その運営法人を併設するパターンである。



第 4－10 図 グループ内連携型（うち農業側から参入）の模式図

注（1）筆者が作成。

（2）契約当事者間に生じる債権債務は、主要なもののみを記載。

このパターンは、外形上は、農業者と就労系障害福祉サービス事業所の設置・運営法人が、農作業の請負契約を締結した上で施設外就労等をするものであり、連携型と同様であ

る。しかし、農業者が後から福祉の拠点を併設することにより、自らのために福祉側から労働力を供給してもらうという特徴がある。そのため、実質的に見れば、グループ内における一つの主体による取組と評価できる。例えば、両者の代表者が共通であったり、一方の代表に息子・他方の代表に親が就任したりケース等が確認されており、同族内で完結する場合もある。

なお、農林水産省が 2019 年度（令和元年度）実施した調査によると、農業者が関わる農福連携の取組のうち、約 70 件（約 4 %）程度がこのパターンとなっている。

2）特徴

（ア）生産活動収益の確保

一般に、農業者は、農産物の販売収益や補助金等の収入のみを原資として、あらゆる経費を支出するとともに、自らの所得を確保する必要がある。しかし、就労系障害福祉サービス事業所を運営すると、公費から経費を補填することができる仕組みになっているメリットがある。

就労系障害福祉サービス事業所を設置・運営する法人は、①利用者に支払う賃金／工賃、②職員に支払う給与や社会保険料、拠点の水道光熱費、地代家賃、物品購入費といった必要経費を支出する必要がある。このうち、①に関する会計を就労支援事業会計と言い、②に関する会計を福祉会計と言う。①については、事業所が農業者から請け負った作業を完成させた対価として得られる請負報酬や事業所内で自ら生産した物の販売収益等、生産活動から得られた収益（生産活動収益）から、生産活動にかかった経費を差し引いた上で、それを原資として支払う必要がある。②については、利用者一人当たりの 1 か月分の利用量をまとめて、国民健康保険団体連合会に対して毎月請求を行い、公費（国費 1／2＋都道府県費 1／4＋市町村費 1／4）を原資とした報酬（訓練等給付費）を充当することができる。また、利用者が雇用契約に基づき就労する就労継続支援 A 型事業所の場合、特定求職者雇用開発助成金を申請することもできる。

一方で、就労系障害福祉サービス事業所における①と②の会計は、明確に区分する必要がある。訓練等給付費を利用者の賃金／工賃に充当することは認められない。そのため、障害者全員の賃金／工賃を支払うに足りる生産活動収益を通年で安定的に稼ぎ出す必要がある。しかし、厚生労働省の調査によると、2019 年（平成 31 年）3 月末時点において、このような適正な経営を行っている就労継続支援 A 型事業所は、全体の 33.8%にとどまっている。さらに、就労継続支援 A 型事業所が請求できる特定求職者雇用開発助成金は、最大 3 年間で支給が終了するところ、ここ数年、安易・過剰な設備投資や請負作業の獲得不足等により、支給終了後に倒産する例が報じられてきたところであり、創業前の計画と実態が大きく乖離したケースが少なくない旨も指摘されるところである。

以上のことについては、本パターンのみならず、「福祉完結型」及び「グループ内連携型（うち福祉側から参入）」についても、共通する事項である。

（イ）福祉事業の開始

ア）就労系障害福祉サービス事業所やその運営法人の併設に係る手続き

農業者が、就労系障害福祉サービス事業所を新たに開設しようとする場合、それに先立ち、社会福祉法人・医療法人・NPO 法人・社団法人・財団法人・会社法人といった事業所を設置・運営する法人を別途設立する必要がある。言い換えれば、就労系障害福祉サービス事業所は法人格を持たないため単独で存在しえず、このような法人によって運営されることになる。しかし、就労系障害福祉サービス事業所を運営する法人を設立する際、様々な要件を満たす必要があり、設立手続きに労力がかかる。例えば、厚生労働省は、社会福祉法人を設立するには、評議員・理事・監事・会計監査人について資格を満たした者を所定員数だけ備えたり、法人所有の土地建物といった基本財産やその他財産（施設の年間事業費の 12 分の 1 以上に相当する現金・預金）等を備えたりする上で、貸借対照表や財産目録といった関係書類を添えて、都道府県知事等から設立認可を受ける必要がある旨を示している。また、社会福祉法人よりは緩やかな要件であるものの、内閣府は、NPO 法人を設立するには、「保健、医療又は福祉の増進を図る活動」といった不特定かつ多数の利益の増進に寄与することを目的とする活動を行う、10 人以上の社員を有するといった要件を満たした上で、都道府県知事等から設立認証を受けた後、公衆の縦覧に供する手続きが必要であることを示している。一方で、福祉系法人を併設することで、税制上のメリットを受けられる場合がある。例えば、NPO 法人等には税制上の優遇措置が図られているほか、社会福祉法人が土地・家屋を所有し、福祉目的に沿って用いていけば、固定資産税が非課税となる場合がある。

さらに、法人格を取得した後、事業所を設立するには、事業計画書の作成、拠点の物件の選定・契約、必要な職員の確保等を行った上で申請書類を提出することとなり、都道府県知事等から指定を受けて開設することで、初めて事業を開始できる。例えば、東京都庁の WEB サイトでは、指定申請のための手引きの確認から初めて、事業開始までおよそ 4 か月を要するモデルが示されているところである。

イ）職員の確保及び利用者募集

就労系障害福祉サービス事業所は、厚生労働省の運営基準に従い、特定の役割を担う職員を一定割合で配置する必要がある。例えば、生産活動の支援を行う職業指導員や日常生活の支援を行う生活支援員については、就労継続支援 A 型・B 型事業所の場合、利用者：職員＝10：1（又は 7.5：1）の人員配置基準を施設内外で確保することとなっている。農業者は、これまで福祉との関わりが少なかった場合でも、このような職員を雇用する必要がある、公的団体等を通じて募集する場合のほか、親族等を雇用する場合もある。

また、事業所の定員の範囲において利用者を確保した上で、このような人員配置基準を満たすこともできれば、複数の利用者に施設外就労してもらうことが可能である。そのため、グループ内連携型（うち農業側から参入）は、直接雇用型に比べると、より多くの労働力を安定的に確保できるという特徴がある。事業所の利用者を募集するには、パンフレ

ットを作成して特別支援学校や相談支援事業所に置いたり、売込みをしたりするほか、就労継続支援 A 型事業所であれば、ハローワークの障害者専用求人求人登録することが考えられる。

（ウ）アセスメント実施

就労系障害福祉サービス事業所のサービス管理責任者は、意向・適正・障害特性などを踏まえて、利用者一人一人の個別支援計画を作成することが義務付けられている。個別支援計画は、毎年度当初に作成し、就労継続支援事業所は半年、就労移行支援事業所は三か月が経てば見直しを行うことになっている。これについて、小泉（2014）は、1年に数作の生産が可能な葉物野菜については、各作の移行期に圃場の作付け計画を策定するのと同時に、利用者がどの作業に適していたかアセスメントしやすいことを指摘する。その一方で、小泉（2017）は、農業者が作付け体系を変更した場合、それに対応するために個別支援計画も変更されてしまう可能性も指摘している。これらの計画作成やアセスメントは、法規上は、農業者本人が行うものとはされていないが、どのように労働力を活用して農業収益を確保するかという経営計画にも関わることから、農業者自身もこれに関与し、作業割当てを行うことも有用であろう。

（エ）経営判断

外部の就労系障害福祉サービス事業所と調整する必要がないので、農業者は、自らの経営判断とペースで実践できる。例えば、筆者が、2020 年（令和 2 年）4 月から同年 9 月にかけて、新型コロナウイルスが農福連携に与える影響について情報収集したところ、利用者への感染を防止するため、社会福祉法人が設置・運営する就労系障害福祉サービス事業所からの施設外就労が数か月中止され、植付け作業に遅れが発生したケースがあった。一方で、自ら事業所を併設している農業者の場合、利用者による農作業を継続していたケースが確認されたところである。

（オ）二重会計

農業者は、就労系障害福祉サービス事業所を併設することにより、農業法人からの請負報酬を就労支援事業会計とし、農業生産活動によって生じた農産物の売買に係る収益を農業法人の会計にすることになる。そのため、結果として、二重会計を処理することとなる。ただし、このことは、農業側からグループ化するパターンにおいては、大きな課題として言及されておらず、詳細については、このような処理を強いられることが特に不合理とも思える「グループ内連携型（うち、福祉側から参入）」の項に記載する。

3）取組事例

グループ内連携型（うち農業側から参入）の取組事例としては、これまで、株式会社おもしろ農園（岡山県岡山市）が NPO 法人杜の家（同市）を併設した事例、有限会社岡山

県農商（岡山県岡山市）が NPO 法人岡山自立支援センター（同市）を併設した事例など、岡山県内における事例が取り上げられてきている。一方で、北海道内では、個人農業者である楠順一氏（北海道月形町）が NPO 法人サトニクラス（同町）を併設した事例、有限会社坂爪果樹園（北海道壮瞥町）が NPO 法人さらら壮瞥（北海道壮瞥町）を併設した事例などがある。

おおもり農園では、NPO 法人を併設して事業所を設置・運営し、安定的に労働力を確保できるようになった後に、個人農家を法人化してハウス棟数を増やしている。また、岡山県農商の場合、NPO 法人を併設して四つの事業所を設置・運営することにより、農業法人側が請け負ってもらえる作業量が増え、農産物販売額が多額に至っている。そのため、吉田（2020）は、岡山県内におけるいずれの事例についても、「障害者を戦力として活用し経営規模の拡大を実現」したものと評価している。これに対し、筆者が以下で取り上げる北海道内の 2 事例は、このような顕著な結果が現れた事例ではないものの、農業側が福祉側に参入する経緯やアセスメントの技法等、実務的な事柄が参考になるものと考え、本稿で紹介するものである。

（ア）楠順一氏の取組

ア）概要

楠順一氏は、道内の農業団体を早期退職した後、実家を継いで約 15ha で水田作・野菜作を営んできた個人農家である。その後、不要になった社会福祉法人の旧寮舎等を活用して、障害者や引きこもりだった方等の仕事づくりの場を創出することとし、2014 年（平成 26 年）に NPO 法人サトニクラス及び就労継続支援 A 型事業所「サトニクラス酵母」を併設した。サトニクラス酵母では、事業所の就労活動メニューとして独自の農作業に取り組むほか、楠氏は、NPO 法人サトニクラスと請負契約を締結した上で、サトニクラス酵母の利用者に自身の圃場にも施設外就労をしてもらっている。

イ）生産活動収益の確保

サトニクラス酵母では、現在、利用者 7 名が、事業所敷地内の露地約 1 ha においてキュウリ・ダイコン等の生産を行ったり、摘果メロン等を活用した漬物製造等を行ったりするほか、町内外の農業者 6 戸にスポット的に施設外就労している。このように、屋外作業と積雪がある冬季にも可能な屋内作業を組み合わせることにより、通年で障害者の作業を安定的に生み出しており、2018 年度（平成 30 年度）の賃金支払総額は約 1,100 万円、平均月額賃金は約 7 万 2,000 円と道内平均レベルを達成している。また、楠氏は、サトニクラス酵母の利用者に、自身の広範な面積の圃場を手作業で除草してもらうことで、農繁期の人手不足をカバーすることができている。その際に、福祉的指導を行うのは、ユニットを組む職業指導員となり、その人件費は、サトニクラス側が訓練等給付費を充当することができることから、楠氏は助かっていると言う。

ウ) 福祉事業の開始

北海道月形町は、町民の約 30%が農業に従事しており、医療・福祉従事者も約 10%を占めるなど、農業と福祉の町である。楠氏が NPO 法人を併設するに至ったのは、楠氏が元々、当該社会福祉法人の理事を務めており、旧寮舎等の活用方法の検討に関わっていたからである。また、NPO 法人や就労系障害福祉サービス事業所の設立については、福祉側とのつながりがあったことから、その指導を受けて実施することができ、利用者も福祉側とのコネクションを生かして声掛けしてもらって募集した。さらに、楠氏は、事業所の職員についても、ほとんど地縁血縁頼みと言ってよい経緯で集めたと言う。特に、資格が必要なサービス管理責任者については、最初は、福祉経験のある従兄弟の妻に農閑期限定でお願いし、その後は、老人福祉施設を退職した友人に声をかけて来てもらった。現在は、シンクタンクで農福連携の調査を行っていた経緯で関わりのあった者を職員として採用し、その者が資格を取得してサービス管理責任者となっている。また、その他の職員には、札幌市内から月形市内に移住してきたり月形市内にUターンしてきた若者等が就いている。NPO 法人設立時に受け入れた元ニートの若者は、後に、サトニクラス醸房の工場長として勤務するようになった。

エ) アセスメント実施

NPO 法人サトニクラスは、アセスメントを通じ、利用者が数値概念を認識しているか、程良い力加減ができるか等を把握している。例えば、メートルといった長さに関わる数値の概念がわからない知的障害者でも、正しい間隔で播種できるよう、地面に等間隔でテープを貼って目印としている。また、力加減が必要な作業をできる限り正確に行えるよう、圃場に棒を立てて作業範囲を狭くした上で、畑端から棒までの間をプラスチック容器が空になるまで往復するよう指示している【①】。さらに、漬物の袋詰めについては、漬物を一気に詰めてしまうことで袋口を汚さないよう、下が開いたコップを介して漬物を落とす工夫をしている【②】。

NPO 法人サトニクラスは、アセスメントを通じ、確認行為の多さや気分ムラの頻出度合い等、それぞれの障害特性が作業においてどのように現れるか把握し、最も作業が円滑に進む配置やペアを決定している。例えば、統合失調症を抱える利用者は、妄想の陽性症状が現れるため、大勢の中で作業することが比較的苦手であり、離れた場所で作業をしてもらっている【③】。また、身体障害と高次機能障害を併せ持つ 60 代半ばの男性利用者は、身体を動かさなくてよいと告げているにもかかわらず、本人の強い意欲で圃場作業を行おうとする。そのため、そのような姿勢で周囲に見せることで、若い利用者のやる気を起こす「職場の雰囲気リーダー」的な役割を期待していると言う【④】。さらに、収穫時には、収穫に適した大きさを判断できる精神障害者と、判断よりも持続的作業を得意とするコンテナを持つ知的障害者をペアにしている【⑤】。屈伸が苦手な高齢の身体障害は、取り残し防止のための声掛けを行う【④】。

漬物用の摘果メロンの下処理は、洗浄→上下部分のカット→皮むきの工程で行われる。

洗浄については、洗い場に腰をかがめる必要があり、特に冬期間は冷たい流水に手をさらすことになるため、根気強い知的障害者を割り当てる【⑥】。カット及び皮むきについては、刃を当てる果肉の範囲に注意が必要なことから、職業指導員及び熟練利用者を割り当てる。

キュウリ漬の袋詰めは、取り出し→計量→真空パック詰め→ラベル貼りの工程で行われる。かつては、取り出しからパック詰めは、全て職業指導員が行っていたが、数字を読める知的障害者が加わったことにより、全ての工程を利用者のみで行えるようになった。取り出しと計量は、分量に関わる工程であるためミスが許されず、能力の高い利用者が行う。一方で、パック詰めとラベル貼りは、原則としてどの利用者でも可能な作業として残しておき、やる気にムラが見られる精神障害者に割り当てることがある【⑦】【⑧】。

これらのアセスメントは、サービス管理責任者が実際に圃場に出た上で実施しているが、楠氏も適時に見立てを伝えることもあると言う。



【①】



【②】



【③】



【④】



【⑤】



【⑥】



【⑦】



【⑧】

写真 4－3 NP0 法人サトニクラスの取組の様子

注 (1) 写真は、筆者が撮影したもの。

(2) 撮影日は、2017 年 7 月 24 日。

オ) 経営判断

サトニクラスから楠氏の農園への施設外就労については、主に屋外かつ数名の作業であれば問題ないと楠氏が判断し、新型コロナウイルス下でも実施することができた。一方で、月形町内の別法人が運営するグループホームに居住する利用者及び同居する利用者については、同法人内で感染者が出たことから、一時出勤停止になった。このように、自社グループ内で連携している場合は、経営判断によって作業を継続することができている。

(イ) 有限会社坂爪果樹園の取組

ア) 概要

北海道壮瞥町は、道内でも有数の果樹産地であり、有限会社坂爪果樹園は町内に位置する法人経営の果樹・野菜農家である。現在の経営耕地面積は約 5.6ha であり、露地及びハウス 15 棟において、サクランボ・プルーン・リンゴ・ブドウのほか、アスパラガス・ピーマン等を栽培している。壮瞥町では、過疎化によりパート労働者の応募が減少していたことから、代表者は知人の提案を受け、2006 年（平成 18 年）から障害者の受入れを開始した。それ以降、町内の病院や特別支援学校等から依頼される度に、障害者を受け入れてきている。また、2010 年（平成 22 年）から、NPO 法人さらら壮瞥を併設するとともに、就労継続支援 A 型事業所「さらら壮瞥」を設置・運営しており、2013 年（平成 25 年）からはグループホーム「ふれあいハウスさらら」の運営も開始した。さらら壮瞥では、事業所の就労活動メニューとして独自の農作業に取り組むほか、坂爪果樹園は、NPO 法人さらら壮瞥と請負契約を締結した上で、さらら壮瞥の利用者に圃場にも施設外就労をしてもらっている。

イ) 生産活動収益の確保

さらら壮瞥側からすると、約 20 名もの利用者に工賃を支払うに足りる生産活動収益を確保する必要がある。そのため、さらら壮瞥は、経済産業省からの補助を受けて設置した水耕栽培用パイプハウス 4 棟（合計 1,200m²）において、リーフレタスを周年栽培するほか、2013 年（平成 25 年）には、古くなったリンゴ貯蔵庫 60 m² を改良し、胆振地方初となる蛍光灯を用いた完全人工光型植物工場を併設している。また、施設においてジャム・ドライフルーツ・ドライベジタブル・はちみつレモン等の農産加工品を製造している。これらを組み合わせることにより、冬季の作業も確保できており、年間の生産活動収益は約 680 万円を確保している。

また、坂爪果樹園側も、より多くの請負報酬をさらら壮瞥に支払えるよう、消費者が「色・形・味」の厳しく求めるリンゴだけに絞るのではなく、比較的手間がかからず、単位当たりの収益が高いピーマン栽培を並行して実施することとした。さらに、坂爪果樹園は、ピーマン収穫後の作業を創出するため、外国産と比べて単価が高い無農薬栽培のレモンをハウス 2 棟で栽培しているが、これは、北海道という冷涼な気候を生かして防腐剤不要となるメリットを生かしたものである。

これらの取組の結果、さらら壮瞥における 2018 年度（平成 30 年度）の平均月額賃金は、道内平均を下回るものの約 6 万 6,000 円となっている。

ウ）福祉事業の開始

代表者は、従来の福祉関係とのつながりを生かして、自ら設立した施設の利用者を確保してきた。また、壮瞥町では、2020 年（令和元年）11 月末時点で、五つの就労系障害福祉サービス事業所を三つの法人が運営しているが、その全てが農作業を就労活動メニューにしているという地域特性がある。そのため、代表者は、事業所の設立に当たって必要となる書類は、既に近隣でグループ内連携型の農福連携を営んでいた「合同会社農場たつかーむ」から共有してもらったとのことである。また、当初は、外部の福祉関係者を迎えて、サービス管理責任者として雇用した。

坂爪果樹園における主たる作業である果樹栽培は、摘粒・摘果・徒長枝の剪定・玉回し・落ち葉掃き等で、特に人手を要する。そこで、坂爪果樹園は、外部労働力の供給に依存するのではなく、さらら壮瞥の利用者に施設外就労してもらうことで、毎年の作業を実施できている。

エ）アセスメント実施

代表者は、本州出身の新規就農者を後継者として迎えて、有限会社坂爪果樹園の代表取締役を任せた上で、自らは NPO 法人の理事長の立場に退いた。そして、現在、理事長の妻が、施設長兼サービス管理責任者となってアセスメント等を実施する一方、理事長自身は、長年の農業知識と経験を生かして、障害者への農業技術指導やグループホームに関する休日夜間の電話対応等にも当たっている。妻の給与には、さらら壮瞥側が訓練等給付費を充当することができている。このように、リタイヤした農業者が、福祉側で活躍するというあり方も、農業者のリタイヤ後の姿の一つであろう。

オ）経営判断

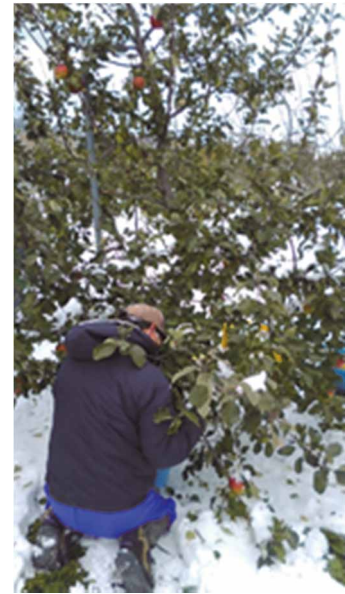
坂爪果樹園は、グループ内連携型であることを生かして、さらら壮瞥の利用者にできるだけ就労してもらう経営判断を行っている。例えば、新型コロナウイルス下においても、さらら壮瞥の利用者の工賃確保のため、事業所に通所することは必須と判断しており、敷地内での農作業や坂爪果樹園での施設外就労を中断することはなかったと言う。代表取締役によると、坂爪果樹園及びさらら壮瞥は、農村地帯に位置することから、新型コロナウイルスに対する認識が、人口が集中する都市部と異なる点もあるだろうとのことであり、これも農業分野でグループ内連携型を行うメリットが現れたものとも考えられる。



拠点



果樹



果樹



水耕ハウス



水耕ハウス



水耕ハウス



無農薬レモン



完全人工光型植物工場



完全人工光型植物工場



完全人工光型植物工場

写真4-4 NPO法人さらら壮瞥の取組の様子

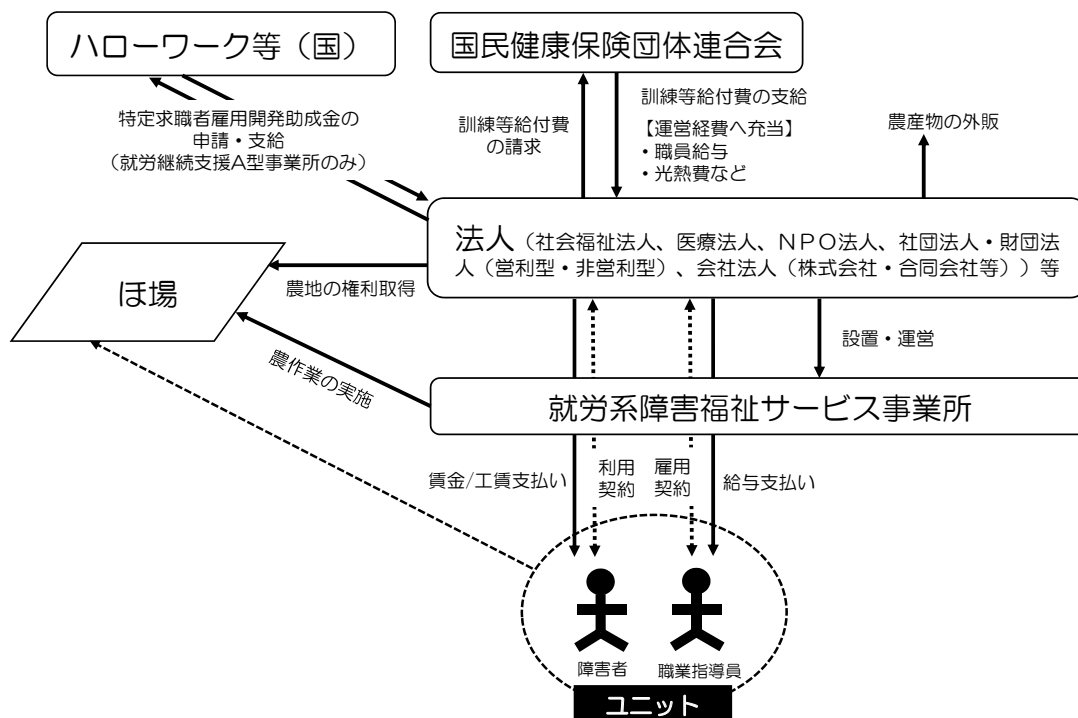
- 注 (1) 写真は、筆者が撮影したもの。
 (2) 撮影日は、2016年11月12日。

(4) 福祉完結型

1) 概要

福祉完結型の農福連携とは、就労系・介護系の障害福祉サービス事業所を設置・運営する法人が、事業所における就労活動メニュー・日中活動メニューとして単独で農業生産活動に取り組むパターンである。

施設において障害者が農作業に携わる取組は、かつてから存在している。例えば、千岡山県内の取組について紹介した寅垣内（2009）は、明治 20 年代に「岡山孤児院」が開墾などの農業に着手していたことを指摘する。現在まで継続されている取組としては、社会福祉法人こころみる会（栃木県足利市）が運営する「こころみ学園」の前身として、昭和 30 年代に特殊学級の教員と生徒が急傾斜地でブドウ栽培を開始した取組、社会福祉法人音更晩成園（北海道音更町）が当時の知的障害者施設に相当する精神薄弱者救護施設において、昭和 40 年代に農耕を開始した取組などが確認されている。



第 4-11 図 福祉完結型の模式図

注 (1) 筆者が作成。

(2) 当事者間に生じる債権債務は、主要なもののみを記載。

2) 特徴

(ア) 農業知識と技術

法人は、自ら農業生産活動を開始することから、農業知識と技術を習得するとともに、農業用機械・器具を導入する必要がある。前者については、農業者出身の職員がいれば習得可能であり、そうでなければ、農業経験者や普及指導員・JA の OB を社員として雇用す

る方法が考えられる。後者については、業者や JA からリース・レンタル・購入する方法のほか、福祉に対する貢献を目的にして地域の農業者から無償で貸し出してもらう場合も確認している。

（イ）経営判断

法人は、利用者の障害程度や目指す就労訓練のレベルに応じて、幅広い取組を実施できる。障害福祉サービス事業所における活動メニューとしての農作業は、①作業目的は、本格的な農業生産活動を通じた販売収益の確保、園芸療法（第3章参照）、農作業体験といったものなのか、②作業頻度がどのくらい多いか、③作業を行う圃場の面積の大小、④生産物が自社消費されているか・外販されているか、⑤農産物や農産加工品の販売量や販売金額等、取組のレベルは様々である。なお、「グループ内連携型（うち農業側から参入）」での記載の繰り返しになるが、障害者全員の賃金／工賃を支払うに足りる生産活動収益を通年で安定的に稼ぎ出す必要がある点には、注意が必要である。

また、いずれの場合であっても、法人は、外部の農業者と調整する必要がないので、福祉側ペースで作業を実施できる。これに対し、連携型の場合、悪天候時に作業順延することを農業側から直前に伝えられるケースのほか、新型コロナウイルスの影響で事業所を休所して施設外就労できないものの、作物の生育は止められないため、農業者からの依頼に加算なしで対応せざるを得ないケースなど、予定外の出来事に左右されるケースを確認している。他方で、福祉完結型の場合、法人は、農産物の在庫管理や販路開拓を自社で行う必要があることに加え、生育管理のために職員に負担がかかる可能性がある。

（ウ）補助制度

農林水産省や厚生労働省による補助が充実している。農林水産省は、農山漁村振興交付金において、ハウス等の生産施設や加工販売施設のほか、障害者が農業生産活動に従事する際に必要となる休憩場やトレイ等の整備にかかる経費を助成している。これは、法人が対象になるので、個人農家は助成を受けられない。また、厚生労働省は、社会福祉施設等施設整備費補助金において、社会福祉法人等が障害福祉サービス事業所等を設立する際に、建物と一体となって固定される設備の整備にかかる経費を助成している。

（エ）農地の権利取得・農地転用・認定農業者

農業委員会や自治体等の判断が統一されておらず、就労系障害福祉サービス事業所の設置・運営法人として農地の権利を取得すること、福祉施設を設置するために農地を転用すること、認定農業者として認定されること等が、円滑になされない場合がある。特に、希望どおりの農地の権利を取得できない場合、分散錯雑になり、利用者が通うのが大変になってしまう。

ア) 農地法に基づく所有権取得

2009 年度（平成 21 年度）の農地法改正により、一般法人であっても、貸借であれば、原則として全国どこでも農地の権利を取得できることとされた。一方で、農地の所有権を取得できる法人は、会社法人又は農事組合法人であり農地所有適格法人の要件を満たす場合に限られる。しかし、農地法 3 条は、「教育、医療又は社会福祉事業を行うことを目的として設立された法人で農林水産省令で定めるもの」が、「その権利を取得しようとする農地を当該目的に係る業務の運営に必要な施設の用に供すると認められる」場合には、周辺の農地利用に支障がないという要件を満たせば、農地所有適格法人でなくても農地の所有権を取得できるという特例を規定している。

「社会福祉事業」とは、社会福祉法に基づく社会福祉事業のことを指し、農福連携で中心となる就労系障害福祉サービス事業といった第 2 種社会福祉事業も含まれる。「法人で農林水産省令で定めるもの」とは、「学校法人、医療法人、社会福祉法人その他の営利を目的としない法人」とされている。そのため、株式会社等の営利法人は対象外である。一方で、特定非営利活動促進法に基づいて、NPO 法人が行う特定非営利活動として、「保健、医療又は福祉の増進を図る活動」が規定されており、一般社団法人及び一般財団法人に関する法律に基づき作成した定款にも、第 2 種社会福祉事業を行う旨を記載することができることから、NPO 法人や一般社団法人等は含まれよう⁽⁴⁾。

特に問題となるのは、「その権利を取得しようとする農地を当該目的に係る業務の運営に必要な施設の用に供すると認められる」場合である。そもそも、農地法の特例は、公益性の高い事業に資する場合には、農地を利用させて構わないとの趣旨で、1962 年（昭和 37 年）に規定されており、農地等で行われる農業自体で利益を上げることが本来の目的としていない法人が、業務の必要性により農地の権利を取得することを認めるものとされている。そのため、例えば、園芸療法等の一環として小規模な農作業に取り組む場合はこれに当てはまる。また、本格的な農業生産活動を行う場合であっても、障害福祉サービス事業所が、農業生産活動によって得た収益を原則として全て利用者の賃金/工賃に充てるのであれば、利用者の自立した生活につながり、ひいては公共性目的に合致し得ることから、当てはまるとも考えられよう。実際、後述のとおり、農業者と遜色ない売上げを出している福祉系法人であっても、農地所有適格法人の要件を満たす農業法人を併設することなく、農地法 3 条の特例を活用し、農地の権利を取得するケースが確認されている。

一方で、これまで、権利取得の許可を行う市町村農業委員会が、「一般社団法人が農地法 3 条の特例を使えるかわからない」「本格的な農業生産活動を行っている場合には、農地法 3 条の特例は使えない」等の指導をしたケースも確認されている。今後、市町村農業委員会がどのような根拠でどのような判断をしているか、把握する必要がある。

イ) 農業経営基盤強化促進法に基づく利用権の設定

農業経営基盤強化促進法に基づく利用権の設定は、農地法に基づく貸借と異なり、法定更新がないため、地主にとって貸しやすい方式と言える。しかし、農地法 3 条の特例のよ

うな規定は設けられておらず、農地の全部効率利用、農業への常時従事等の要件を満たす必要がある。

一方で、同法は、利用権の設定を受ける法人格を限定していない。そのため、福祉系の非営利法人であっても、農地利用集積計画の内容が、農業経営の規模や生産方式等を定めた市町村の基本構想に合致すれば、利用権の設定を受けることができよう。例えば、介護系障害福祉サービス事業所の利用者の園芸療法を目的として、小規模な農作業を行う場合には、利用権設定を受けられない可能性があるだろう。

ウ) 農地転用

法人が、就労系障害福祉サービス事業所を設置・運営する際には、設置基準に基づき、「訓練・作業室、相談室、洗面所、便所及び多目的室その他運営上必要な設備」を設ける必要がある。農福連携を行おうとして農地内に設ける場合、農地転用の手続きが必要である。しかし、これまで、「農地にトイレを設置することが認められない」との指導がされたり、「就労系障害福祉サービス事業を行う場合には、農地を転用できる」といった誤解も確認されたりしていた。

農地転用許可制度では、優良農地を確保するため、農業振興地域内の農用地区域内の農地や第1種農地のような優良農地については、原則として農地転用できないとされている。しかし、例外的に、自らの農業生産活動に必要な不可欠な2a未満の農業用施設（トイレ、駐車場、更衣室、事務所等）を自ら耕作している農地に設置する場合、転用許可は不要となっている。また、この要件に該当しなくても、農業用施設であれば、転用許可を受けることで、農用地区域内の農地や第1種農地に設置することができる。

一方で、事業所の拠点と離れた場所で農業生産活動を行うため、拠点内の施設を農業生産活動に使わない場合、その施設は農業用施設と言えないであろう。このような場合であっても、社会福祉事業等のために必要な設備であれば、転用許可を受けることで、第1種農地にも設置できるとされている⁽⁶⁾。今後、この例外を活用して設置された場合の実態把握が必要とも思える。

エ) 認定農業者としての認定

農業経営基盤強化促進法に基づき、認定農業者になれば、麦・大豆等の恒常的なコスト割れを補填したり、農地や農業用機械の取得等に必要な長期低利融資を受けられたりするメリット措置がある。

認定農業者となるために市町村等に提出する農業経営改善計画は、「農業経営を営み又は営もうとする者」が提出できるとされている。これまで、市町村の中には、社会福祉法人等の営利を目的としない法人は、農業を通じて経済活動を行う主体でないため、これに該当しないと判断する所が確認されていた。しかし、同法は、計画を提出する法人格を限定していない。そのため、2019年（令和元年）11月1日、農業経営基盤強化促進法の基本要綱を改正し、「法人の形態は認定の要件でないことから、農福連携に取り組む社会福祉

法人や特定非営利活動法人等も認定農業者／認定新規就農者となることができます」と明記したところである。

近年、就労系障害福祉サービス事業所を設置・運営する非営利法人でも、認定農業者として認定される法人が増えている（第４－２表）。例えば、①社会福祉法人としては、2010年（平成22年）に養鶏等を行う社会福祉法人くりのみ園（長野県小布施町）、2015年（平成27年）に集落営農組織から水稻作業等を請け負う社会福祉法人 E.G.F(山口県阿武町)、2017年（平成29年）に野菜生産・養鶏等を行う社会福祉法人ころん（福島県泉崎村）、2018年（平成30年）に畑作を行う社会福祉法人音更晩成園（北海道音更町）が認定されている。また、②NPO 法人としては、2011年（平成23年）に果樹栽培等を行う NPO 法人ピアファーム（福井県あわら市）、2013年（平成25年）に稲作等を行う NPO 法人 UNE（新潟県長岡市）、2017年（平成29年）にイチジク・コンニャク生産等を行う NPO 法人縁活（滋賀県栗東市）が認定されている。さらに、③一般社団法人のうち非営利型としては、2019年（令和元年）に野菜生産を行う一般社団法人は一とプロジェクト（愛知県江南市）、2020年（令和2年）にエダマメ生産加工等を行う一般社団法人土の香工房（新潟県上越市等）が認定されている。そして、④医療法人としては、2014年（平成26年）に和牛肥育等を行う医療法人直志会（茨城県大子町）が認定されているところである。

ただし、市町村の中には、農業経営体の年間農業所得又は一人当たりの年間農業所得の下限金額を設けている所がある。このうち、一人当たりの年間農業所得については、主たる農業従事者について判断することになる。そして、就労系障害福祉サービス事業所では、農業を担当する職業指導員が主たる農業従事者となり、利用者は、農業法人が雇用する従業員と同じ扱いとなろう。したがって、多くの利用者を抱える就労系障害福祉サービス事業所であるがゆえに、一人当たりの年間農業所得が少なくなることはなく、農業法人に比べて特別な取扱いをする必要はないだろう。

第４－２表 認定農業者として認定された就労系障害福祉サービス事業所を設置・運営する非営利の福祉系法人（主要な例）

番号	認定年	法人格	法人名	市町村
1	2010年(平成22年)	社会福祉法人	社会福祉法人くりのみ園	長野県小布施町
2	2011年(平成23年)	NPO法人	NPO法人ピアファーム	福井県あわら市
3	2013年(平成25年)	NPO法人	NPO法人UNE	新潟県長岡市
4	2014年(平成26年)	医療法人	医療法人直志会	茨城県大子町
5	2015年(平成27年)	社会福祉法人	社会福祉法人E.G.F	山口県阿武町
6	2017年(平成29年)	NPO法人	NPO法人縁活	滋賀県栗東市
7		社会福祉法人	社会福祉法人ころん	福島県泉崎村
8	2018年(平成30年)	社会福祉法人	社会福祉法人音更晩成園	北海道音更町
9	2019年(令和元年)	一般社団法人(非営利型)	一般社団法人は一とプロジェクト	愛知県江南市
10	2020年(令和2年)	一般社団法人(非営利型)	一般社団法人土の香工房	新潟県上越市等

注（１）筆者が作成。

（２）2020年12月までにおいて、筆者が把握している限度で記載。

３）取組事例

福祉完結型の取組事例としては、①精神障害者のリハビリテーションの一環として和牛

繁殖を行う取組が発展した医療法人直志会の取組、②農業を行うために一般社団法人及び就労継続支援 A 型事業所を新設し、福祉の形態で参入した一般社団法人 Agricola の取組、③別の障害福祉サービス事業所の職員が独立して、新たに農業生産活動に取り組む障害福祉サービス事業を開始した株式会社グッドホームの取組などがある。

（ア）医療法人直志会の取組

ア）概要

医療法人直志会は、茨城県大子町において、精神科病院である「袋田病院」や就労系障害福祉サービスを提供する多機能型事業所「MINA AMIGO」を設置・運営する法人である。県北地域は黒毛和牛のブランド地域であり、袋田病院は、1979 年（昭和 54 年）、病院の裏山で和牛の飼育を開始した。2010 年（平成 22 年）には就労継続支援 B 型事業所、2016 年（平成 28 年）には就労移行支援事業所を設置し、現在では、統合失調症などをする約 20 名の利用者が、就労活動メニューとして和牛約 50 頭の飼育を行っている。院長によると、農畜産業は対人関係が密でないため、神経疲労を起こさずに済む傾向があり、統合失調症者は農畜産業に向いていると言う。

イ）農業知識と技術

袋田病院は、取組開始当初は、近隣の畜産農家より指導を受けていた。しかし、直志会は、2014 年（平成 26 年）、新たに、家畜人工授精・受精卵移植・家畜商などの資格を有する職員を採用した。このことにより、2020 年（令和元年）11 月時点では、畜舎 3 棟で親牛 34 頭を飼育できるようになり、最低でも年一産を確保するなど繁殖成績も向上した。子牛販売価格も上昇し、2020 年度（令和元年度）には、年間約 20 頭をセリにかけて約 1,800 万円もの売上を出している。2020 年（令和 2 年）4 月の常陸大宮せり市場では、直志会が飼育した子牛が畜産農家を抑えて最高値を付けて表彰されるなど、品質も高く評価されている。

ウ）経営判断

畜産には、デントコーンのサイロ詰めといった労働力を非常に要する作業があるため、大子町では、畜産農家の離農や後継者不足が深刻であると言う。そのため、直志会は、2006 年（平成 18 年）以降、大子町畜産農業協同組合から畜産ヘルパー事業を委託され、事業所の利用者が町内の畜産農家の作業を手伝っているほか、近隣農家から牛のショートステイを受入れ、年間約 230 万円を獲得している。さらに、2007 年（平成 19 年）には、町内の耕作放棄地の活用を依頼され、当該農地を電気柵で囲って親牛を放牧する事業を開始している。加えて、2014 年（平成 26 年）には、茨城県の新規繁殖和牛経営入門講座の受入先となり、障害者が新規就農希望者に指導する場面もあると言う。そして、利用者は、セリ市で子牛を引っ張って管理するセリ市ヘルパーを行っており、流通部分までも担っている。このように、直志会は、医療法人でありながらも、実質的には、通常の畜産農家と遜

色ないか、それを上回る農業生産活動を実施している。

院長によると、直志会が農業者として認められるようになったのは、およそ 40 年前から地域の農業者とつながっており、和牛生産の貴重な担い手と認められてきたことが大きかったと言う。これは、精神障害者に対する誤解や偏見を解くために、町内に積極的に顔を見せる目的もあったと言う。かつては、就労移行支援事業所の利用者の中には、卒後に、県内で畜産業を営む有限会社に就職した者も出ていた。このように、直志会の取組は、精神障害者のリハビリテーションの一環として和牛飼育を行う取組が発展し、実態として農業者を超える水準の取組をできていれば、医療法人という法人格でありながら、農業者として公的に活動できることを示したものと考えられよう。



袋田病院 病棟



MINA AMIGO 作業所



MINA AMIGO 作業所



牛舎



牛舎



一輪車清掃



セリ市ヘルパー



サイロ詰め

写真 4－5 医療法人直志会の取組の様子

注 (1) 上二行の写真は、筆者が撮影したもの。下行の写真は、医療法人直志会 WEB サイト (<https://www.fukurodahp.jp/minaamigo/>) (2019 年 7 月 30 日参照) より引用。

(2) 撮影日は、2019 年 7 月 29 日。

エ) 補助制度

直志会は、牛舎を自己資金で建設しているものの、分娩管理システムや牛舎用ヒーター・ファンは、県の就労継続支援 B 型事業所向けの作業用品等整備事業補助金を活用して導入した。

オ) 農地の権利取得・認定農業者

さらに、今後は、親牛の飼育頭数を 40 頭に増やすとともに、発情確認の徹底や自給飼料の増産等を通じて、所得を 4 年間で更に約 230 万円増やす経営改善計画を作成している。そのため、大子町は、2014 年（平成 26 年）、医療法人の人格として認定農業者に認定しており、これは把握した中で全国唯一のケースである。さらに、一般に、就労系障害福祉サービス事業所を設置・運営する法人の定款には、事業所名と「障害福祉サービス事業を行う」といった記載にとどめ、就労活動メニューを具体化しない場合があるところ、2020 年（令和 2 年）11 月には、就労活動メニューとして「生産した肉用子牛を肉用牛経営を行う者に譲り渡す等の牧場運営を通じて、就労に必要な知識及び能力の向上を図る」ことを明記することで、医療法人でありながら、肉用牛生産者補給金制度に加入できている。

直志会は、農業経営基盤強化促進法に基づく利用権設定及び農地法 3 条の特例に基づく貸借等で、農地の権利を取得している。今後、直志会が農地の所有権を取得する際には、これだけ本格化した取組であるにもかかわらず、農地法 3 条の特例を活用できるか、農業委員会の判断が注目に値するだろう。

(イ) 一般社団法人 Agricola の取組

ア) 概要

一般社団法人 Agricola（読み方：アグリコラ）は、北海道当別町で就労継続支援 A 型事業所「Farm Agricola」を設置・運営する法人である。事業所では、精神障害者 9 名を含む利用者 17 名が、8 棟の鶏舎において約 3,000 羽の平飼養鶏等に通年で取り組んでいる。

イ) 農業知識と技術

代表者は、実家の牧場での農作業経験があった。また、代表者夫婦は、精神科の看護師として病院で勤務した経験があった。これらのことから、2016 年（平成 28 年）に一般社団法人を設立した上で、翌 2017 年（平成 29 年）から、直ちに農作業を就労活動メニューとする就労継続支援 A 型事業所の運営を開始することができている。

ウ) 経営判断

就労活動メニューとして養鶏を選んだ理由は、畑作や施設園芸をメインにするより初期投資が少なくても通年でできると考えたことに加え、鶏は目線が低いので、他の家畜に比べると精神障害者に適すると思ったためである。代表者は、現在でも、利用者から人間関係の相談に乗ったり、働きぶりが良くない利用者であっても、拠点に来て作業できることをステップアップと捉えられたりすると言う。加えて、多くのケースでは、約 3 週間で、利用者の抗精神病薬の服用量は 1/2 ～ 1/3 に減少しており、自ら病院に電話し、投薬量を減らしてもらうこともある。

就労継続支援 A 型事業所を選択した理由は、工賃が安く抑えられている就労継続支援 B

型事業所は、能力で人を評価していることに違和感を覚えたからとする。しかし、就労継続支援 A 型事業所の場合、全ての利用者に最低賃金以上を支払うに足りる生産活動収益を確保する必要があることから、Agricola は、卵の価値を上げる戦略を取っている。具体的には、飼料の原材料は全て国産にしており、北海道札幌市や同新篠津村で農福連携に取り組む農業法人から、ロス野菜や干芋の切れ端をもらって、飼料に混ぜている。このことにより、2019 年（令和元年）6 月時点では、採卵鶏で有機 JAS 認証を取得している農業法人は全国で 14 法人しかなかったところ、2019 年（令和元年）7 月には、就労系障害福祉サービス事業所の設置・運営法人として全国で初めて認証を取得したところであり、認証を取得した鶏に与える飼料は、8 割以上をオーガニック認証済のものとしている。また、卵は、生活協同組合系列店舗で販売するほか、代表者自ら飛び込み営業を行い、大手ホテルやミシュラン星付きレストランでも採用されており、EC サイトを活用して個人客にも販売している。

これらの取組の結果、2020 年（令和 2 年）の年間売上高は約 2,500 万円となっており、事業所の開設以来、対前年比 120%～270%比で順調に増加している。

エ）補助制度

Agricola は、農林水産省の補助事業を活用して洗卵機を導入したり、町と JA が設けた道の駅出品者向けの補助金を活用して園芸用ハウスを併設したりしている。

オ）農地の権利取得・認定農業者

Agricola は、一般社団法人の人格をもって、農地法 3 条の特例を活用して離農地を貸借する形で参入している。代表者は、鶏舎が雪で損壊するリスクを抱えていることから、今後は、農地を安定的に所有するとともに、資金を借り入れて丈夫な鶏舎を増設したいと考えていると言う。しかし、事業所開設後に訓練等給付費の支給額が増加してきた結果、福祉会計が就労支援事業会計を上回っていることから、主たる事業が農業、すなわち売上高の過半が農業事業であるという要件を満たさず、株式会社化しても農地所有適格法人の要件を満たさないようにも思える。さらに、認定農業者として認定されるかわからず、スーパー L 資金を活用できる保証がないとする。そのため、初期投資を抑えるために開始した養鶏にもかかわらず、自己資金をもって投資する必要に迫られる状態である⁽⁶⁾。

Agricola の場合、福祉会計が少なかった時点で株式会社化し、農地所有適格法人の要件を備えることが望ましかったとも思える。一方で、そもそも、就労継続支援 A 型事業所の設置・運営法人は専ら社会福祉事業を行う必要があることに加え、農地所有適格法人や認定農業者として認められる要件として、福祉会計との関係の取扱いが明確にされておらず、今後、現場の実態を把握することが求められよう。

一般社団法人 Agricola の事例は、実質的には農業を始めるために福祉の形を取って新規参入する際に、農業者として評価されて収益を上げる反面、福祉事業者であるが故に生じる不都合性を示した事例と言える。



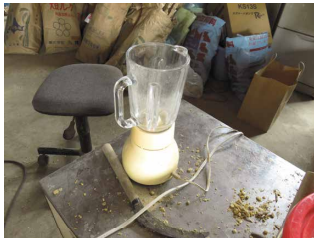
鶏舎



鶏舎



飼料配合



飼料配合



野菜ハウス



事業所拠点



拠点内（洗卵・出荷場）



卵



パック詰め

写真４－６ 一般社団法人 Agricola の取組の様子

注（１）写真は、北海道農政事務所職員（当時）及び筆者が撮影したもの。右下の写真のみ、代表者より提供。
（２）撮影日は、2017年6月20日。

（ウ）株式会社グッドホームの取組

ア）概要

株式会社グッドホームは、東京都八王子市において、就労継続支援 B 型事業所「HACHIOJI FARMER'S KITCHEN（読み方：八王子ファーマーズキッチン）ふぁむ」やグループホーム「グッドホームみやま」等、複数の就労系・介護系事業所を設置・運営する法人である。事業の端緒は、建設業を営む有限会社グッドホーム内における一つの部門として、2005 年（平成 17 年）に障害者在宅支援事業を開始したことである。その後、2011 年（平成 23 年）には、福祉系事業を承継した株式会社グッドホームを設立した上で、2016 年（平成 28 年）に就労継続支援 B 型事業、2019 年（令和元年）に共同生活援助事業をそれぞれ開始している。

農業部門については、就労継続支援 B 型事業所の利用者 10 名程度が、八王子市内の農地 4 か所合計約 70a において、野菜の露地栽培に取り組んでいる。

イ）農業知識と技術

株式会社グッドホームの代表取締役は、2002 年（平成 14 年）から介護支援員として福

社の世界を経験しており、2012年（平成24年）までは、東京都日野市や同八王子市で農作業に取り組むNPO法人が運営する旧・小規模作業所において、所長をしていた者である。そのため、代表者は、NPO法人で培った農作業経験を生かし、農作業や障害者への栽培技術指導を行うことができている。株式会社グッドホームの取組は、福祉を経験した人材が農業者として独立するとともに、新たに農業生産活動に取り組む就労系障害福祉サービス事業所を立ち上げる形で、地域における取組が横展開するケースを示したものである。

ウ）経営判断

代表取締役によると、当初は、園芸療法として利用者が農作業に関わればよいと考えていたと言う。しかし、2013年（平成25年）の障害者総合支援法の施行後、障害者の経済的自立への要求が高まってきたことから、農業生産活動によって、より高い工賃を支払うことを考えた。2019年度（令和元年度）には、就労継続支援B型事業所の年間売上額のうち、農業関係の主要なものは、生産した野菜を活用した食事等を提供するカフェでの約464万円及び野菜の直売益約247万円を合わせて約711万円となっており、訓練等給付費を充当せず、生産活動収益のみで工賃全額を賄うことができている。

一方で、代表者や事業所の職員は、体力的・時間的に厳しい仕事をこなす必要があると言う。具体的には、代表者は、第1ラウンドとして、午前5時から農作業を開始している。また、職員も加わり、第2ラウンドとして、利用者が通所してきた午前9時から午前12時、第3ラウンドとして、午後1時から利用者が帰宅するまで、農作業や支援業務に従事する。そして、代表者は、第4ラウンドとして、夜間に諸般の事務作業及び経営業務を行っている。一般に、就労系障害福祉サービス事業所では、農業分野を就労活動メニューとするかにかかわらず、利用者の送迎後は、利用者の行動を踏まえた解決策を検討するケース会議を行うほか、アセスメントや個別支援計画作りの基礎となる情報を整理したり、会計処理に係る事務作業を行ったりしている。それに加えて、株式会社グッドホームでは、利用者の通所前の涼しい早朝に農作業を行い、出荷等を行うことで、売上を確保している実態がある。

エ）農地の権利取得・認定農業者

2016年（平成28年）11月、まずは代表取締役が個人として東京都の新規就農者となり、翌2017年（平成29年）2月には、一般社団法人東京都農業会議を通じて、株式会社の人格として農業経営基盤強化促進法に基づく農地の利用権設定を受けている。

また、2019年（令和元年）4月には、就労系障害福祉サービス事業所を設置・運営する営利法人として、八王子市から認定農業者に認定されている。



圃場



作業の様子



堆肥場

写真４－７ 株式会社グッドホームの取組の様子

注（１）写真は、筆者が撮影。

（２）撮影日は、2020年8月7日。一般社団法人東京都農業会議が主催した現場視察研修に同行。

（エ）東京都内における農福連携を行う法人による農地の権利取得状況

なお、近年、東京都内では、農福連携を行おうとする法人が農地の権利を取得するケースが増えている（第４－２表）。

一般社団法人東京都農業会議は、2012年度（平成24年度）から2020年度（令和2年度）にかけて、島部を除いた東京都内において、新たに他者の農地の権利を取得することで農業分野に参入した法人を30法人と把握しており、現在も他者の農地の権利を取得しているのは28法人と把握している。

そのうち、筆者は、4割超に相当する少なくとも13法人が農福連携に取り組んでいることを確認した。具体的には、一般法人は8法人、農地所有適格法人は5法人となっている。また、営利法人であっても、就労系障害福祉サービス事業所を設置・運営する法人は一般法人にとどまっており、農地所有適格法人の要件を備えている法人は、全て、連携型又はグループ内連携型における受入れ側となっているのが特徴的である。さらに、一般法人のうち就労系障害福祉サービス事業所を設置・運営する法人は、NPO法人多摩草むらの会・株式会社グッドホーム・NPO法人ここかまど・NPO法人あるがの4法人となっていて、全て、農業経営基盤強化促進法に基づく利用権設定を受けており、農地法3条の特例を活用して所有権を取得していないことも特徴的である。これらのことは、一般社団法人東京都農業会議が、本格的な農業生産活動を行うために所有権を取得して安定的なインフラを確保したい場合には、別途、農業法人を併設するよう指導している事実が現れたものである。

なお、グループ内連携型（うち福祉側から参入）の取組としては、先述したNPO法人多摩草むらの会が株式会社グリーンガーラを併設したケースのほか、2020年度（令和2年度）に入って、有限会社あいむケアサービスが就労継続支援B型事業所を新設・運営するとともに、農地所有適格法人の要件を満たす合同会社どんぐり王国を併設した上で、どんぐり王国の人格をもって、都市農地貸借円滑化法及び農地法に基づき、農地の権利を取得したケースも確認されている。これまでも、就労系障害福祉サービス事業所の設置・運営法人が、2018年（平成30年）9月に施行された都市農地貸借円滑化法を活用して農地の

拡張等を行ったケースは、東京都以外で確認されていたが、施設外就労の枠組みで農業分野に新規参入するために、別法人を併設する際に同法を活用するケースは、我が国初のものと考えられる。

さらに、特例子会社として参入した株式会社キューピーアイは、一般法人として、農業経営基盤強化促進法に基づく利用権設定を受けている。このように、東京都内における農福連携の新規参入方法は、極めて多様化しているのが現状である。

第４－３表 東京都内において農業分野に新規参入した法人（2012年度～2020年度）

①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧
農福連携の 取組の有無 *主たるパターン	権利設定年月	法人名	農地が所在 する市町村	根拠法 (取得した権利等)	農地所有適格法人 ／ 一般法人	認定農業者	就労系障害福祉 サービス事業所 を設置・運営する 法人か否か
1	2012年2月	有限会社 東常マツク	日の出町	農業経営基盤強化促進法 (利用権設定)	農地所有適格法人		
2	2013年3月	有限会社 小林養樹園	立川市	農地法 (3条に基づく使用貸借)	一般法人		
3 ○ 直接雇用型	2013年4月	株式会社 キューピーアイ (特例子会社)	町田市	農業経営基盤強化促進法 (利用権設定)	一般法人		×
4	2013年5月	NPO法人 たがやす	町田市	農業経営基盤強化促進法 (利用権設定)	一般法人		
5 ○ 連携型(受入れ農側)	2013年6月	株式会社 彩の柳	青梅市	農業経営基盤強化促進法 (利用権設定)	農地所有適格法人		×
6 ○ 連携型(依頼農側)	2013年9月	株式会社 いなげやドリームファーム	瑞穂町	農業経営基盤強化促進法 (利用権設定)	一般法人	○	×
7	2014年10月 (更新せず)	有限会社 須崎種苗	瑞穂町	農業経営基盤強化促進法 (利用権設定)	一般法人		
8	2015年1月	株式会社 調布のやさい畑	八王子市	農地法 (3条に基づく使用貸借)	一般法人		
9 ○ グループ内連携型 【福】→【農】	2015年10月 (2020年10月再)	NPO法人 多摩草むらの会	八王子市	農業経営基盤強化促進法 (利用権設定)	一般法人		○
10	2015年12月 (更新せず)	有限会社 藤雅園	瑞穂町	農業経営基盤強化促進法 (利用権設定)	一般法人		
11	2016年3月 (2018年3月再)	株式会社 ウィンヤード多摩	あきる野市	農業経営基盤強化促進法 (利用権設定)	一般法人	○	
12 ○ 連携型(受入れ農側)	2016年7月 (2019年8月再)	株式会社 アーバンファーム八王子	八王子市	農業経営基盤強化促進法 (利用権設定)	農地所有適格法人		×
	2018年3月		八王子市	農業経営基盤強化促進法 (利用権設定)			
13 ○ 連携型(受入れ農側)	2016年7月	生活クラブ生活協同組合	あきる野市	農業経営基盤強化促進法 (利用権設定)	一般法人	○	×
	2017年7月		あきる野市	農業経営基盤強化促進法 (利用権設定)			
	2020年4月		あきる野市	農業経営基盤強化促進法 (利用権設定)			
14 ○ グループ内連携型 【福】→【農】	2016年11月	株式会社 グリーン・ガーラ	八王子市	農地法 (3条に基づく所有権取得)	農地所有適格法人	○	×
	2016年11月		八王子市	農業経営基盤強化促進法 (利用権設定)			
			相模原市	農業経営基盤強化促進法 (利用権設定)			
	2019年3月		八王子市	都市農地賃借円滑化法 (使用貸借)			
15	2016年12月	株式会社 エディブル・ハナイ	日の出町	農地法 (3条に基づく使用貸借)	一般法人		
16 ○ 福祉完結型	2017年2月	株式会社 グッドホーム	八王子市	農業経営基盤強化促進法 (利用権設定)	一般法人	○	○
	2018年2月		八王子市	農業経営基盤強化促進法 (利用権設定)			
	2020年2月		八王子市	農業経営基盤強化促進法 (利用権設定)			
	2020年8月		八王子市	農業経営基盤強化促進法 (利用権設定)			
17	2017年8月	株式会社 小城プロデュース	八王子市	農業経営基盤強化促進法 (利用権設定)	一般法人		
	2020年3月		八王子市	農業経営基盤強化促進法 (利用権設定)			
	2020年4月		八王子市	都市農地賃借円滑化法 (使用貸借)			
18	2017年12月	カミーノ 株式会社	青梅市	農業経営基盤強化促進法 (利用権設定)	一般法人	○	
	2018年11月		青梅市				
	2019年5月		青梅市				
	2019年9月		青梅市				
	2020年3月		青梅市				

19	*代表者ご自身が 視覚障害者 であることを公表	2018年4月	M・Farm 株式会社	あきる野市	農業経営基盤強化促進法 (利用権設定)	一般法人		
		2019年1月		あきる野市	農業経営基盤強化促進法 (利用権設定)			
20		2018年5月	NPO法人 小津倶楽部	八王子市	農業経営基盤強化促進法 (利用権設定)	一般法人		
		2019年8月		八王子市	農業経営基盤強化促進法 (利用権設定)			
21		2018年6月	株式会社 コバヤシファーム	八王子市	農業経営基盤強化促進法 (利用権設定)	一般法人		
22	○ 福祉完結型	2018年7月	NPO法人 ここまど	八王子市	農業経営基盤強化促進法 (利用権設定)	一般法人		○
		2019年4月		八王子市	農業経営基盤強化促進法 (利用権設定)			
		2020年1月		八王子市	農業経営基盤強化促進法 (利用権設定)			
23		2018年8月 (2020年2月再)	青梅サンライズファーム 株式会社	青梅市	農業経営基盤強化促進法 (利用権設定)	農地所有適格法人	○	
		2019年5月		瑞穂町	農業経営基盤強化促進法 (利用権設定)			
24	○ 連携型(受入れ農例)	2018年8月	株式会社 アンドファームユギ	八王子市	農業経営基盤強化促進法 (利用権設定)	農地所有適格法人	○	
		2018年12月		八王子市	農業経営基盤強化促進法 (利用権設定)			
		2019年10月		昭島市	都市農地賃借円滑化法			
25		2018年9月	株式会社 いいなファーム117	瑞穂町	農業経営基盤強化促進法 (利用権設定)	一般法人	○	
26	○ 福祉完結型	2018年11月	NPO法人 あるが	八王子市	農業経営基盤強化促進法 (利用権設定)	一般法人		○
		2020年9月		八王子市	農業経営基盤強化促進法 (利用権設定)			
		2020年11月		八王子市	農業経営基盤強化促進法 (利用権設定)			
27		2019年5月	株式会社 ブックセンターいとう	八王子市	農業経営基盤強化促進法 (利用権設定)	一般法人		
28		2019年5月	有限会社 健康自然工房	あきる野市	農業経営基盤強化促進法 (利用権設定)	農地所有適格法人		
		2020年1月		あきる野市	農地法 (3条に基づく所有権取得)			
29	○ グループ内連携型 【福】→【農】	2020年5月	合同会社 どんぐり王国	八王子市	都市農地賃借円滑化法 (使用賃借)	一般法人 *後から農地所有適格法人 の要件を備えていることが 判明		x
		2020年12月		八王子市	農地法 (3条に基づく所有権取得)	農地所有適格法人		
30		2020年11月	株式会社 天の恵	八王子市	農業経営基盤強化促進法 (利用権設定)	一般法人		

- 注 (1) 筆者が作成。一般社団法人東京都農業会議 (2020)『東京都新規就読本 令和2年第1版』を参照。
- (2) 表中列②～⑦は、おおむね一般社団法人東京都農業会議が収集した情報。表中列①及び⑧は、筆者が収集した情報。
- (3) 太字灰色塗の行は、農福連携に関係する部分。
- (4) 個人農業者が農地の権利を取得した場合、法人経営であっても市町村の農地バンクに登録することで農地の権利を取得した場合、農地が島部に位置する場合を除いている。

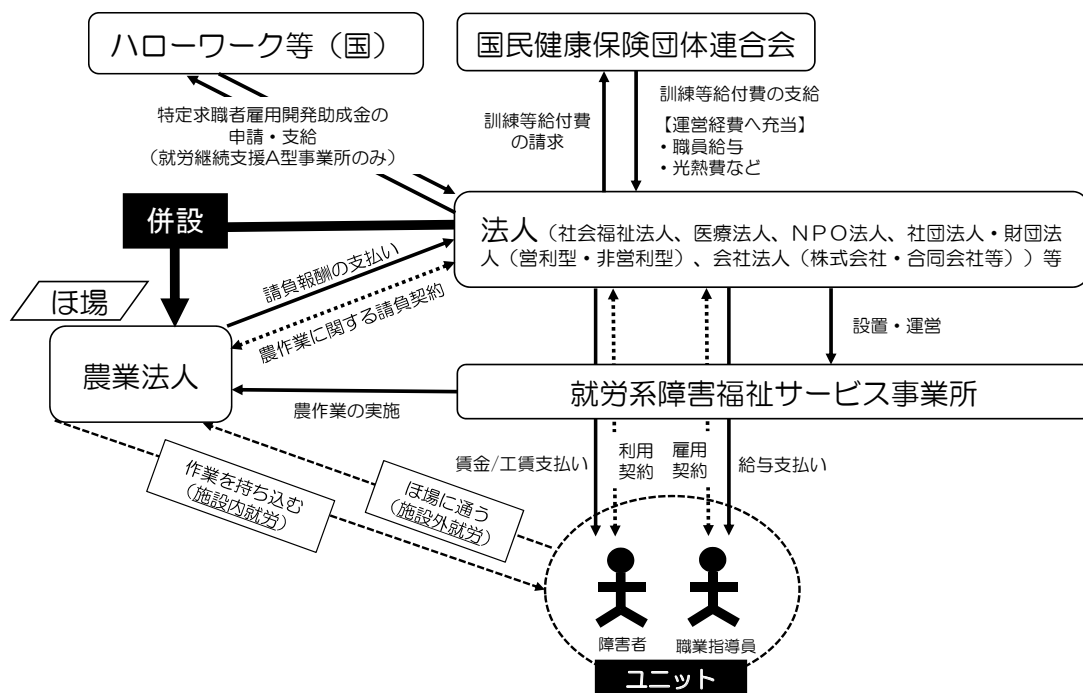
(5) グループ内連携型 (うち福祉側から参入)

1) 概要

グループ内連携型 (うち福祉側から参入) の農福連携とは、就労系障害福祉サービス事業所を設置・運営する法人が、農業法人を併設するパターンである。

併設する農業法人は、株式会社や合同会社といった会社法人である場合が多いが、農事組合法人である場合もある。

このパターンは、外形上は、農業者と就労系障害福祉サービス事業所の設置・運営法人が、農作業の請負契約を締結した上で施設外就労等をするものであり、連携型と同様である。しかし、福祉事業者が後から農業法人を併設することにより、農業者としてのメリットも享受しようとする特徴がある。そのため、実質的に見れば、グループ内における一つの主体による取組と評価できる。例えば、両者の代表者が共通であったり、一方の代表に夫・他方の代表に妻が就任したりするケース等が確認されており、同族内で完結する場合もある。



第４－１２図 グループ内連携型（うち福祉側から参入）の模式図

注（１）筆者が作成。

（２）当事者間に生じる債権債務は、主要なもののみを記載。

２）特徴

（ア）農地の権利取得・認定農業者

「福祉完結型」と逆に、一般に、農業法人格を持っていれば、農地の権利を取得しやすくなる。また、認定農業者になったり、各種農業関係の補助を受けやすくなったりする。

（イ）農業法人の併設

グループ内連携型（うち福祉側から参入）では、農業法人を設立する労力と費用がかかる。例えば、農林水産省は、会社法人を設立する場合、通常会社設立と同様に、基本的事項の決定、発起人会の開催、定款の作成、定款の認証、出資の履行、役員等の選任を経て設立登記し、諸官庁へ届出る流れを示している。しかし、法人を設立する際には、最低15万円の登録免許税がかかることに加え、利益が出なくても法人住民税の納税義務が発生する。一方で、農事組合法人の場合、耕種農業に係る農業所得について、事業税が非課税になる場合があるが、やはり設立手続きは必要となる。

（ウ）農業知識と技術

福祉完結型と同様に、法人は、農業指導者を確保する必要がある。

（エ）経営判断

福祉完結型と同様に、法人は、様々なレベルの取組を実施できる。ただし、グループ内連携型（うち農業側から参入）での記載の繰り返しになるが、障害者全員の賃金／工賃を支払うに足りる生産活動収益を通年で安定的に稼ぎ出す必要がある点には、注意が必要である。

また、法人は、外部の農業者と調整する必要がないので、福祉側ペースで作業を実施できる。

（オ）二重会計

グループ内連携型（うち福祉側から参入）では、グループ内連携型（うち農業側から参入）と同様に、会計を二重にする必要がある。確かに、就労系障害福祉サービス事業内においても、就労支援事業会計と福祉会計を明確に区分する必要があるものの、これは事業所の運営に係る区分である。これに対し、農業法人を併設する場合には、農業生産活動を障害者の就労活動メニューという位置付けから変化させ、農業生産活動から得られた利益を農業法人に帰属させることで、農業者としての経済活動に見えるようにするものである。具体的には、農作業に係る生産活動収益は、農業法人からの請負報酬という形になって就労支援事業会計として残り、農業生産活動によって生じた農産物の売買に係る収益は農業法人の会計になる。このことは、実質的に見れば、障害者が携わる一つの農業生産活動という経済活動を分裂させ、グループが二重会計の負担を負うとも評価できよう。そこで、近年は、「福祉完結型」の項で詳述したとおり、福祉側が会計を二重にせずとも、農業関係の権利を取得できる解釈も展開され始めている。

3）取組事例

グループ内連携型（福祉側から参入）の事例としては、社会福祉法人白鳩会（鹿児島県南大隅町）が農事組合法人根占生産組合（同）を併設した取組、NPO 法人多摩草むらの会（東京都多摩市）が株式会社グリーンガーラ（東京都八王子市）を併設した取組等がある。このうち、社会福祉法人白鳩会が農事組合法人を併設した理由について、濱田（2008）は、「制度上、社会福祉法人は農地の所有が認められていなかった」「農事組合法人の形をとった方が、経営の自由度が高まり、低利融資等さまざまな助成措置が利用できるようになるなど、農地取得等により一層の規模拡大をはかるうえでも有利であった」旨を指摘している。しかし、併設当時である 1978 年（昭和 53 年）の農村部における農地の権利取得に係る取扱い是不明瞭であることから、本稿では、NPO 法人多摩草むらの会の取組についてのみ紹介したい。

（ア）概要

NPO 法人多摩草むらの会は、多摩地域の精神障害者の家族が作った任意団体が、2004 年（平成 16 年）に法人格を取得したものである。

その後、多摩草むらの会は、複数の就労系障害福祉サービス事業所を順次設置してきている。農業関係の作業を就労活動メニューとする事業所としては、①2007年度（平成19年度）に設置した旧・通所作業所であり、2012年（平成24年）からは就労継続支援B型事業所として再編・独立した「夢畑」、②夢畑の利用者が作った野菜を調理・提供する就労継続支援A型事業所として2013（平成25年）に設立された「畑deキッチン」の2事業所がある。「夢畑」は、精神障害者を中心とする約60名が利用しており、八王子市及び相模原市の圃場9か所（合計約1.5ha）において、シイタケ及び約60品目の野菜を栽培している。また、地域の農業者の所に施設外就労や援農等をすることもある。

2018年（平成30年）には、NPO法人とは別の法人格である社会福祉法人草むらが登記され、翌2019年度（令和元年度）から新施設「グリーンビレッジ」において相談事業等を行っている。現在、NPO法人と社会福祉法人を合わせると、13の事業所を設置・運営している。

（イ）農地の権利取得・認定農業者

多摩草むらの会における農業事業は、2000年（平成12年）に、個人の「風間農園」としてシイタケ栽培を開始したことに端を発する。夢畑が独立の障害福祉サービス事業所として再編されるまでの間は、旧・通所作業所から風間農園に通う形で、シイタケ栽培が行われていた。

しかし、グリーンガーラの廣本主任研究員（2020）によると、菌床シイタケ栽培では廃菌床が発生し続けることから、それを堆肥にする土地が必要になり、近隣の農地（八王子市内：約0.2ha）を貸借することとなったという。その後、当該農地を有効活用すべく、野菜の露地生産も開始したところ、後から開設した障害福祉サービス事業所が原材料として使うための農産物の需要が増え、生産量は右肩上がりとなったことから、当該農地を安定的な生産拠点とする必要があった。そこで、個人間の約束による利用状態から、法人という社会的に認知される人格として貸借することにより、地主都合による土地明け渡しのリスクを回避することとした。そのため、2015年（平成27年）10月、一般社団法人東京都農業会議を通じて、NPO法人の法人格として、農業経営基盤強化促進法に基づく利用権設定を受けるに至った。

ところが、2016年（平成28年）、今度は、シイタケ栽培本体を行っていた農地（八王子市内：0.065ha）の地主に、不測の事情が発生した。事業を継続するために当該農地を購入しようとしたが、農地法上の農地所有適格法人となり得る法人は株式会社等に限定されていることから、NPO法人多摩草むらの会は農地を購入できなかった。そこで、NPO法人の代表者の夫が代表取締役となり、2016年（平成28年）11月、農地所有適格法人の要件を満たす農業法人である株式会社グリーンガーラを併設した上で、農地法3条に基づき、株式会社の法人格をもって、当該農地の所有権を取得した。もっとも、NPO法人の人格のまま、農地法3条の特例に基づき所有権を取得できなかったのか、検討が必要ではあろう。

その後、株式会社グリーンガーラは、2016年（平成28年）11月、農業経営基盤強化促

進法に基づき、露地野菜用の農地 5 か所（八王子市内：合計 0.34ha、相模原市内：0.12ha）の利用権設定を受けるとともに、2019 年（令和元年）3 月には、都市農地貸借円滑化法に基づき、露地野菜の農地 1 か所（八王子市内：0.8ha）を使用貸借するなど、経営耕地面積を拡大してきている。

（ウ）農業知識と技術

現在、夢畑の就労活動に携わる支援員は 18 名おり、そのうち、株式会社グリーンガーラを担当する農業部門の職員は、正職員 4 名・準職員 2 名がいる。また、前述の廣本は、農業系大学出身で青果市場等での勤務経験もあり、圃場責任者兼主任研究員として農業技術指導に当たっている。

さらに、地域の有力農業者や一般社団法人東京都農業会議は、株式会社グリーンガーラが併設される以前から、新規就農希望者を NPO 法人多摩草むらの会に紹介して採用してもらい、福祉の場を実質的な農業研修の場にしてきた側面もある。例えば、2012 年（平成 24 年）から、NPO 法人多摩草むらの会の支援員として農業経験を積んだ後、農業法人の設立を経て、非農家出身ながらも東京都内のイチジク農家として独立就農したケース等を確認している。

（エ）経営判断

廣本主任研究員によると、赴任当時の夢畑は、創設時の理念に即した精神障害者の居場所としての役割にとどまっていたと言う。社会復帰の手段として農業をしたい利用者からは、「ここにいても自分は何も学ぶことができない」という声が上がリ、退所した利用者もいた。そのため、先述のように、農業事業を拡大していった。現在では、都内の農業者向け流通経路を活用したり、病院・保育園・福祉施設等に通年出荷したりすることで、年間約 4,000 万円の売上を確保している。2018 年（平成 28 年）、八王子市から認定農業者として認定されるとともに、2020 年（令和 2 年）には東京都 GAP 認証を取得している。一方で、農業・福祉双方の支援員を配置し、出来事に対して細やかに対応することで、障害者の居場所づくりと農業事業のバランスの確保に努めており、創業時から勤務しているベテラン職員から聞かれていた「昔は楽しかった、今は息が詰まる」という声も聞かれなくなっていったとのことである。現在、夢畑の利用者だった者がグリーンガーラの社員として採用されたケースはないものの、今後、採用する可能性もあると言う。

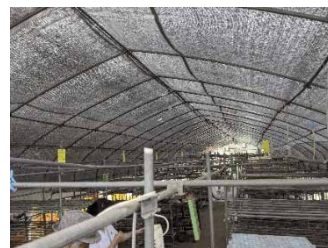
ただし、ここ数年で、耕作面積が拡大するにつれ、支援員が利用者支援と耕作を両立するのが難しくなっていると言う。さらに、競合する地域の農業者から、訓練等給付費を運営経費に充当できる故に、野菜の価格を安く出せるのでは、自分達に勝ち目がないとの見解を示されることがある。就労事業会計と福祉会計の区別する仕組みが、一般に理解されづらいことが示唆されよう。



夢畑 入口



夢畑 露地



夢畑 シイタケハウス



夢畑 菌床ブロック



夢畑 作業前集会



夢畑 道具置き場



グリーンガーラ 入口



グリーンガーラ 露地



グリーンガーラ 露地



グリーンガーラ 農機具庫



グリーンガーラ 直売

写真 4-8 NPO 法人多摩草むらの会及び株式会社グリーンガーラの取組の様子

注 (1) 写真は、筆者が撮影したもの。

(2) 撮影日は、2020 年 8 月 7 日。一般社団法人東京都農業会議が主催した現場視察研修に同行。

(6) 特例子会社の取組と 5 分類方法との関係

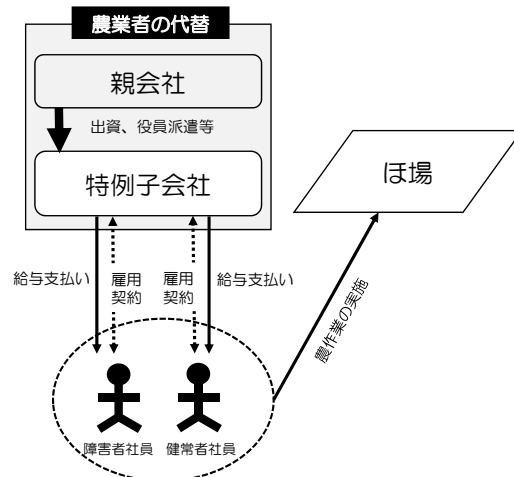
特例子会社制度とは、「障害者の雇用の促進及び安定を図るため、事業主が障害者の雇用に特別の配慮をした子会社を設立し、一定の要件を満たす場合には、特例としてその子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているものとみなして、実雇用率を算定できる」制度とされている。2019 年（令和元年）6 月 1 日時点で、特例子会社は全国に 517 社あり、2019 年（令和元年）8 月時点で少なくとも 45 社が農業分野に参入しているという（第 1 章：吉田執筆部分を参照）。

特例子会社は、農業分野を本業としない企業や JA⁽⁷⁾が、障害者雇用のために別法人を新設するものであるから、農業側・福祉側のいずれから参入したとも評価できず、特別なパ

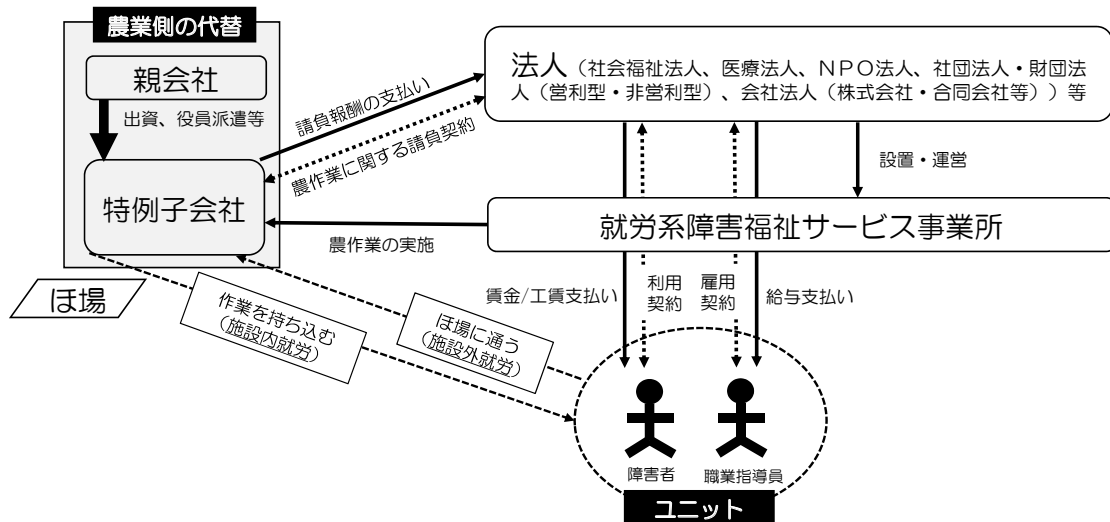
ターンとして取り上げられる場合もある。一方で、本稿のような契約外形に着目した分類方法では、契約外形と主体の性質を混同することで、特例子会社でも同様の法的問題が生じることを見えなくしないよう、特例子会社は、①直接雇用型における「農業者」、②連携型における「農業者」、②連携型における「設置・運営法人＋就労系障害福祉サービス事業所」の役割に当てはまる主体として扱うことになる（第4－13図）。

例えば、吉田（2019）が紹介する事例を分類すると、主として自社農園で農業生産活動を行っている株式会社キューピーアイ（東京都町田市）は、①直接雇用型における「農業者」に当てはまる。また、外部の就労系障害福祉サービス事業所から通ってきってもらうハートランド株式会社（大阪府泉南市）は、②連携型における「農業側」に当てはまる。さらに、主として外部の農業者の所に通う CTC ひなり株式会社の浜松オフィス（静岡県浜松市）は、②連携型の「設置・運営法人＋就労系障害福祉サービス事業所」にそれぞれ当てはまる。

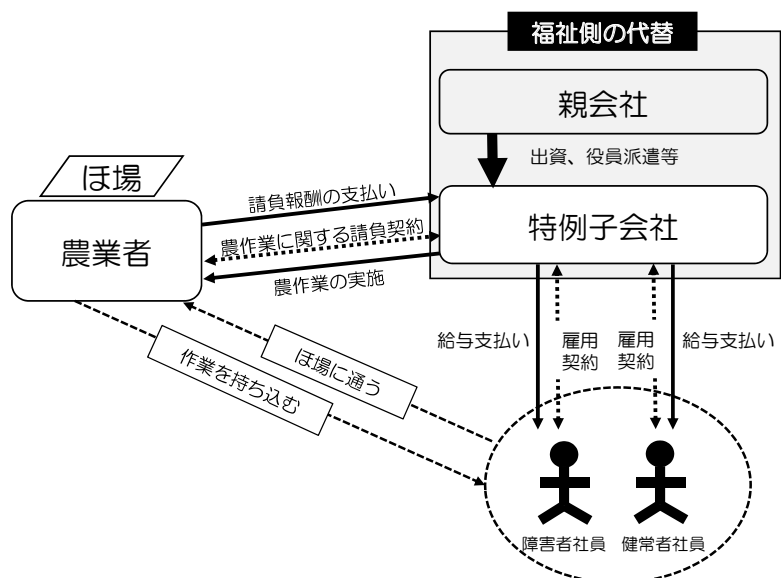
①直接雇用型における農業者の代替



②連携型における農業側の代替



③連携型における福祉側の代替（ひなりモデル）



第4-13図 特例子会社を契約外形に着目した分類方法に当てはめた場合

注（1）筆者が作成。

（2）当事者間に生じる債権債務は、主要なもののみを記載。

4. 終わりに

本稿では、これまで公表されてきた農福連携の分類方法を紹介した上で、取組の契約外形に着目して適用される法規に即して5分類する方法を提案した。また、それぞれのパターンにおける特徴を紹介し、それが実際の取組においてどのように現れているかを紹介した。これから農福連携を始めようとする方にとって、実務的に有意義な情報を提供することができれば幸いである。

今後は、特に、グループ内連携型や福祉完結型の農福連携が、福祉と農業の関係法規との関係で、どのように整理されていくか、注目したい。

- 注 (1) なお、濱田は、「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付けられた就労事業、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、又は就労訓練として障がい者へ賃金を支払う」取組の存在を示している。しかし、厳密には、これは、障害者雇用を指す趣旨でなく、(現) 障害者総合支援法に基づき、障害者が、就労系障害福祉サービス事業所を利用しながら、就労活動メニューとして農作業に従事する取組を指す趣旨と考えられる。
- (2) 濱田は、障害者を雇用等する主体として、法人と旧・作業所を並列に扱っている。しかし、(現) 障害者総合支援法においては、社会福祉法人・NPO 法人・営利法人等が障害福祉サービス事業所(旧・作業所)を設置・運営し、障害者はそこに利用者として所属するのだから、前者は法人格を有する権利義務の獲得主体となる法人、後者は就労活動を行う場所という関係にあることに注意が必要である。
- (3) なお、「農福連携スタートアップマニュアル第2分冊」(農林水産省・厚生労働省、令和2年3月)では、請負報酬の設定手法について、①「作業工程ごとに、作業の完成に応じた支払単価を設定する」方法、②「作業工程ごとに、作業時間に応じた支払単価を設定する」方法、③「障害者ごとに時間単価を設定する」方法、④「複数の障害者に対して1人分の最低賃金相当額の時間単価を設定する」方法を示したところである。
- (4) なお、第2種社会福祉事業を行おうとする法人は、都道府県や政令市等に対し、届出を行う必要がある(社会福祉法第69条第1項、第67条第1項各号)。また、新たに社会福祉法人を設立して社会福祉事業を行おうとする法人は、都道府県や政令市等の認可を得る必要がある(同法第31条1項)。これは、農地法上の許可とは別に必要となる。
- (5) ただし、農用地区域は、原則、用途変更の手続きが必要となり、市街化調整区域等では開発許可等が必要なケースがある。
- (6) 北海道農政事務所による聞き取り調査結果も参照した。
- (7) 2020年(令和2年)7月1日、JA ぎふは、特例子会社である「株式会社 JA はっぴいまるけ」を設立した。

[引用・参考文献]

- 安藤房治(1985)「戦前青森県における障害者の生活実態」弘前大学『弘前大学教育学部紀要』第54号：81－89.
- 一般社団法人東京都農業会議(2020)『東京都新規就読本 令和2年第1版』.

- 一般社団法人日本基金（2018）『平成 30 年度 農福連携の効果と課題に関する調査結果』。
- 牛野正・中野裕子・林賢一（2007）「農業における知的障害者雇用に関する一考察」農村計画学会誌第 25 巻 4 号：556-563.
- 香月敏孝（2020）「農福連携に関する論点と新たな課題」農業問題研究学会『農業問題研究』第 52 巻第 1 号：23-30.
- 株式会社東京商工リサーチ（2020）「2019 年『障害者福祉事業』の倒産状況」,
https://www.tsr-net.co.jp/news/analysis/20200130_02.html（2020 年 12 月 31 日参照）。
- 小泉隆文（2014）「障害者支援施設における農作業導入の意義」東洋大学『東洋大学大学院紀要』第 50 巻：227-239.
- 小泉隆文（2017）「ICF と農作業の関連について一個別支援計画作成への導入として一」東洋大学『福祉社会開発研究』第 9 号：91-98.
- 公益社団法人畜産技術協会（2015）『採卵鶏の飼養実態アンケート調査報告書』（平成 26 年度国産畜産物安心確保等支援事業（快適性に配慮した家畜の飼養管理推進事業））。
- 厚生労働省（2014）『「特例子会社」制度の概要』。
- 厚生労働省・都道府県労働局（2015）『労働者派遣・請負を適正に行うためのガイド』。
- 厚生労働省（2017）『社会福祉法人の設立について』,
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_12799.html（2020 年 12 月 20 日参照）。
- 厚生労働省（2019）「就労継続支援 A 型事業所の経営改善計画書の提出状況等を公表します」,
<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000196766.html>（2020 年 12 月 20 日参照）。
- 厚生労働省（2019）『特例子会社一覧（令和元年 6 月 1 日現在）』。
- 厚生労働省（2020）「就労継続支援 A 型における経営改善計画書の提出状況（平成 31 年 3 月末時点）」障害福祉サービス等報酬改定検討チーム第 15 回（令和 2 年 9 月 24 日）『就労継続支援に係る報酬・基準について《論点等》』：15-16.
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_13702.html（2020 年 9 月 25 日参照）。
- 小柴有理江・吉田行郷・香月敏孝（2016）「農業と福祉の連携の形成過程に関する研究—農業分野における障害者就労を事例として—」農林水産政策研究所『農林水産政策研究』第 25 号：1-17.
- 佐渡賢一・河村恵子（2011）「農業分野の特性を活かした障害者の職域拡大に向けて」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『調査研究報告書』No.102.
- 眞保智子（2018）「「農福連携」の課題と可能性」日本農業新聞『現場からの農村学教室』第 111 回（2018 年 10 月 7 日付け記事）。
- 東京都（2020）『障害者総合支援法に基づく障害福祉サービス事業 指定申請等の手引き（改訂版）』。
- 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（2009）『農業分野における障害者就労マニュアル』。
- 寅垣内すが（2009）「明治、大正頃の児童の社会福祉施設における処遇について」京都福祉専門学校
- 内閣府（2019）『NPO 法人設立の認証のための申請手続』
<https://www.npo-homepage.go.jp/about/npo-kisochishiki/ninshouseido>（2020 年 12 月 20 日参照）。
- 日本障害者雇用促進協会（1997）『農業分野における障害者の積極的雇用促進方策に関する調査研究報告

書Ⅱ』平成6年度：調査研究報告書－7，通刊204号。

日本農業新聞（2020）「JA 19年活動報告 自己改革進展 鮮明に」（2020年4月15日付け記事）。

農林水産省「農事組合法人とは（設立方法も含む）」，
https://www.maff.go.jp/j/keiei/sosiki/kyosoka/k_sido/kumiai/（2020年12月20日参照）。

農林水産省（2019a）「農福連携支援研修」合同会社竹内農園報告資料『農福連携 実践事例報告』。

農林水産省（2019b）『農福連携事例集 Ver.1』。

農林水産省（2020a）『農福連携技術支援者育成研修テキスト Ver.1』。

農林水産省（2020b）「農福連携支援研修」京丸園株式会社報告資料『GAP＝ユニバーサル農業 障がい者雇用をきっかけに見えてきた農業活性化のヒント』。

農林水産省（2020c）『農福連携事例集 Ver.2』。

農林水産省（2020d）『福祉分野に農作業を Ver.8』。

農林水産省「法人の設立手続き」，
https://www.maff.go.jp/j/kobetu_ninaite/n_seido/seturitu_tetuzuki.html（2020年12月20日参照）。

濱田健司（2008）「農事組合法人を立ち上げた社会福祉法人における障がい者の農業就労への取り組み～鹿児島県・社会福祉法人「白鳩会」を事例として～」（社）農協共済総合研究所『共済総研レポート』No.100：28－38。

濱田健司（2010）「農業生産分野における障がい者雇用モデルに関する研究」JA 共済総合研究所『共済総合研究』第60号：128-145。

濱田健司（2013）「精神障がい者が取り組む農業生産と「農福商工連携」～NPO 法人多摩草むらの会～」一般社団法人 JA 共済総合研究所『共済総研レポート』No.130：32－43。

濱田健司（2018）「福祉農業の現状，課題，展望～農福連携による新たな農業のカタチ＝「農生業」へ～」農林水産省農林水産技術会議事務局筑波産学連携支援センター『農業および園芸』第939巻：793－798。

廣本直樹（2020）「実践事例 農業法人を設立した取組」農林水産省『農福連携支援研修』（2020年12月15日）株式会社グリーンガーラ 配布資料。

北海道庁（2020）「社会福祉法人・施設等の一覧表（R2.11.30 現在）」，
<http://www.pref.hokkaido.lg.jp/hf/sus/kyoutsuu/ichiran/ichiran.htm>（2020年12月19日参照）。

北海道庁（2020）「工賃（賃金）実績について」，
<http://www.pref.hokkaido.lg.jp/hf/shf/ko-chin.htm>（2021年1月2日参照）。

北海道農政事務所（2016）「特定非営利活動法人「さらら壮瞥」有限会社坂爪果樹園」『北海道内における農福連携の取組実践事例』
<https://www.maff.go.jp/hokkaido/kikaku/syougai/torikumijirei.html>（2021年1月2日参照）。

北海道農政事務所（2017）「特定非営利活動法人サトニクラス 就労継続支援 A 型事業所「サトニクラス 酵母」」『北海道内における農福連携の取組実践事例』
<https://www.maff.go.jp/hokkaido/kikaku/syougai/torikumijirei.html>（2021年1月2日参照）。

北海道農政事務所（2017）「一般社団法人 Agricola 就労継続支援 A 型事業所「Farm Agricola」」『北海道内における農福連携の取組実践事例』

<https://www.maff.go.jp/hokkaido/kikaku/syougai/torikumijirei.html> (2021 年 1 月 2 日参照).

水野智大 (2020)「農業を通じたスペシャルニーズを持つ人との A 型農福」農林水産省『農福連携支援研修』(2020 年 11 月 11 日) 一般社団法人 Agricola 配布資料.

三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社 (2020)『農福連携の普及啓発に関する調査・研究事業 (農業経営にもたらす効果の調査・研究) 調査報告書』.

安中誠司・山下仁・片山千栄・石田憲治 (2009)「農業分野での障害者就労の類型化による支援課題の抽出とその解決方策」農村工学研究所『農村工学研究所技報』第 210 号: 49-59.

吉田行郷 (2017)「企業出資の障害者福祉施設の農業分野への進出」農林水産政策研究所『農業と福祉の連携による農業・農村の活性化に関する研究』(平成 28 年度行政対応特別研究[農福連携]研究資料).

吉田行郷 (2019)「企業による農業分野での障がい者の働く場づくりの意義と課題 (農福連携に取り組む企業に関する研究成果報告)」農林水産政策研究所主催『「農福連携」シンポジウム～国内外で進展する多様な農福連携の取組～』発表資料.

吉田行郷 (2020)「岡山の先進事例の紹介」岡山県主体『おかやまの農福連携を考える会 資料』.

令和 3（2021）年 3 月 26 日

印刷・発行

連携研究スキームによる研究【農福連携】研究資料 第 1 号

農福連携の地域経済・社会への効果と
効果的な発揮に関する研究

編集発行 農林水産省農林水産政策研究所
〒100-0013 東京都千代田区霞が関 3-1-1
中央合同庁舎第 4 号館
TEL (03) 6737-9000
FAX (03) 6737-9600

印刷・製本 株式会社双文社



この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。