

## 農福連携における障害者の就農について —農家等の雇用者と従業員への聞き取り調査から—

### A Study of the Employment of Disabled Persons in Agriculture Through Collaboration between Agriculture and Social Welfare —Interview Survey of Farming Employers and Employees—

合 田 盛 人\*

Morihito GOUDA

#### 緒言

障害者等の雇用問題に関して、厚生労働省は農林水産省と連携し、障害者や生活困窮者の働く場所がない、福祉的就労の低額な工賃といった福祉サイドの問題と農業の働き手がいらない、耕作放棄地の増加といった農業サイドの問題で、双方の課題解決と利益がある(Win-Win)の取り組みとして農福連携を推進している<sup>1)</sup>。また、障害者がごく普通に地域で暮らし、地域の一員として共に生活できる「地域共生社会の実現」<sup>2)</sup>の理念の下、すべての事業主には、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があるとして、2018(平成30)年4月1日から障害者の法定雇用率を引き上げた。法定雇用率の変更に伴い、障害者を雇用しなければならない民間企業の事業主の範囲が、従業員50人以上から45.5人以上となった。農業分野においては、農福連携により障害者雇用の増進が期待される場所である。

現状として、わが国の知的障害者数は46万6千人と推計されており、そのうち5人以上の常用労働者を雇用している民間の事業所に常用で雇用されている知的障害者は、約3割の15万人と推定されている。すなわち、7割の知的障害者が常用の雇用には至っていない。産業別の雇用状況をみると、卸売業・小売業の37.5%に対して、農業・林業はわずか0.3%となっている<sup>3)</sup>。農林水産統計によれば、全国の農業経営体数は122万500経営体で、このうち、組織経営体数は3万

5,500経営体であり、全体の1.85%である<sup>4)</sup>。全国の農業経営体のほとんどが、規模の大きくない農家や農業法人などの事業主であり、障害者雇用率制度の範囲外事業主である。農福連携を推進し障害者の法定雇用率を引き上げたところで、農業経営体のほとんどが、制度範囲外の規模の大きくない農家や農業法人などの事業主である農業分野では、障害者雇用が容易にすすんでいくとは考えにくい。そもそも障害者が農家や農業法人へ一般就農することは困難であると指摘されている。濱田は「規模の大きくない農家や農業法人では健常者の雇用でさえ難しい」<sup>5)</sup>と述べており、近藤は「多くの農家にとっては、いくら障害者雇いを望んでも、経済的な理由によって断念せざるを得ない」<sup>6)</sup>、「農業経営に余力があるから障害者を雇用するという概念は現実的には難しい」<sup>7)</sup>と述べている。

とはいえども、規模の大きくない農家や農業法人は障害者雇用率制度の範囲外事業主であるからといって、障害者雇用に無関係であるということにはならないのではないか。厚生労働省が提唱する地域共生社会の実現の理念の下、農家や農業法人などが障害者雇用を「我が事」として捉え、事業主の範囲が制度内であろうと外であろうと「丸ごと」に、障害者の一般就農に参画することが求められるのではないだろうか。むしろ、規模の大きくない農家や農業法人において障害者の就農がすすんでいくことで、規模は小さくとも身近なところで地域共生社会が実現していくと考えられ

る(合田、2019)<sup>8)</sup>。現状では、障害者の農家や農業法人への一般就農が困難であるとしても、牛野らは、今後農業での障害者雇用を促進するための提案として、「農家も、成功事例を知ることによって受け入れやすくなる。雇用の存在自体を知らない農業者が多いが、成功事例を知らればやってみようという農業者も増えよう<sup>9)</sup>」と述べている。農業における障害者雇用による利益と定着できる要因が明確になれば、現在の産業別の雇用状況からみるに、農業・林業が障害者雇用の成長産業となる可能性は高いと考えられる。

農福連携に関する全国調査としては、2013(平成25)年度に特定非営利活動法人日本セルフセンターが、全国の障害者就労支援施設約1,700か所へ実施したアンケート調査の結果と、農福連携の優良モデルとなる施設へ実施した現地調査の結果がある<sup>10)</sup>。その後、2017(平成29)年に一般財団法人地方自治体公民連携研究財団が、全国の就労継続支援B型事業所から無作為抽出した3,000事業所における生産活動の内容及び農業の実施状況並びに上記プロジェクトの実施状況を調査し、農福連携の実態を報告している<sup>11)</sup>。これらはいずれも障害者福祉施設等を対象にした調査である。農業における障害者雇用による利益と定着できる要因を明らかにするためには、障害者福祉施設等を対象にした調査だけではなく、障害者福祉施設等を利用していない事例<sup>12)</sup>も調査する必要がある。さらに、農家や農業法人など雇用する側だけではなく、雇用される側である障害者にも調査することで、より明確な知見が得られると考えられる。そこで、上記に関する論文検索を行ったところ、その研究報告は多くみられない。

以上のことから、本研究は、障害者福祉施設等の利用者ではなく地域で生活する障害者が、一般就農している事例を調査し分析するものである。この研究は、今後、障害者の雇用を検討する農家や農業法人にとっても貴重な情報の1つとなり得ると考えられる。

## 1. 研究の目的および方法

### 1-1 研究の目的

本研究では、障害者福祉施設等を利用しないで地域生活をおくる障害者(以下:当事者)が、農家や農業法人等(以下:雇用者)に一般就農している事例において、当事者と雇用者の双方へ聞き取り調査をする。そして、その調査結果を分析し、当事者が一般就農を継続できる要因を明らかにするものである。

### 1-2 研究の方法

#### 1) 調査対象

本研究の調査対象者は、一般就農における雇用者と当事者であるが、農家等が障害者を雇用しているという情報を一般に公表することはまずあり得ない。従って、調査対象者を抽出することは極めて難しく、全国規模での調査の実施も現実的ではない。前述の事情により、調査対象者については、縁故法による抽出を行うとともに、農家の求人サイトから研究対象となり得ると思われる農家に対して郵送にて調査依頼を行い、事前の研究趣旨に同意が得られた雇用者と当事者を調査対象者とした。調査対象者である当事者には、各種障害者福祉手帳を所有していないものであっても、障害の程度や疾病により障害者に準じると考えられる者を含むこととした。

なお、上記の事情や農業という分野の特徴から経済や気象などの条件をできるかぎり同等にするために調査地域を同一県内に限定した。

#### 2) 調査方法

調査開始前に、調査対象者へ書面と口頭にて調査説明を行い、同意が得られた雇用者と当事者の相互に個別の半構造化面接法をした。まずは、雇用者と当事者の基本情報に関する質問項目を聞き取った。さらに雇用者へ、農研機構農村工学研究所在農林水産省から受託した「農業法人等による障害者雇用の円滑な定着に関する調査研究」の調査結果に基づき作成された「農業分野における障害者就労マニュアル2019(平成21年)」にある「指導方法・支援方法」を参考に作成した選択式質問「障害者が就労継続できるように以下のような工夫をしていますか(13項目)」を聞き取った。その後、自由回答式質問として、雇用者へ「(障害者を)雇用してよかったことはどういうことですか」「障害者の雇用について今後の課題はどういうことですか」を聞き取った。当事者へは「就農してよかったことはどういうことですか」「就農して困っていることはどういうことですか」を聞き取った。

聞き取りにかかる時間は、30分から1時間程度とした。聞き取りの実施には、調査対象者に事前に質問項目を読んでもらってから聞き取りを行った。聞き取りの記録については、手書きのメモと記録をより正確にするという目的でICレコーダーを使用した。

#### 3) 調査期間

20●●年5月から1年4カ月間を調査期間とした。

4)分析の方法

本研究で行った調査の回答について、社会を効果的に読み解く技法(西山他、2013)<sup>13)</sup>を参考に、質問項目ごとの回答を一覧表によって整理し比較分析する。自由回答式質問から得られたテキストデータについては、質的データ分析法に通暁している田垣(2008)<sup>14)</sup>と佐藤(2013)<sup>15)</sup>を参考に質的データ分析を行う。それぞれの回答文を整理しデータを得る。そのデータからコードを生成し、さらにそのコードから抽象度をあげて、カテゴリーを生成することで、当事者が一般就農を継続できる要因を明らかにする。

分析結果については、質的研究における信頼性、妥当性を高めるために、聞き取り内容を文字に変換した後調査対象者に発言内容が正しいかどうかを確認してもらった。さらに、実践研究を専門にしている研究者1名から助言指導を受けた。

5)倫理的配慮

調査対象者には、書面と口頭によって、本研究の主旨を説明した。その際、障害(知的・精神・身体・その他)のある方を研究対象とするので、その方への説明時には、本人の承諾のもと、可能な限り本人の代弁機能を果たせる方の同席を設定した。仮に、調査協力をしない場合であっても、職場での勤務成績には何ら影響しないことを説明した。個人情報漏洩の予防対策としては、以下の4点について特に厳守する。①論文等で記載する固有名詞はアルファベット化し、聞き取りし

た年は「20●●年」を基準とする。②聞き取りの回答については、逐語記録を用いない。③ ICレコーダーのデータを本研究終了後に処分することを誓約する。④学会等への発表原稿については、特に①と②が厳守されているか、調査対象者に事前に確認してもらい、調査対象者に不利益を及ぼすおそれがあると考えられる記述については、削除や内容の主旨にそれない範囲で加筆等の修正を行う。

なお、調査対象者に対し、何らかの不快感や困惑、または精神・心理的な負荷や危害を及ぼす可能性があり、個人の本質に関わる情報を収集する調査であることから、調査開始前に長野大学倫理審査委員会から承認を得ていること(承認番号:2018-004K)も説明した。

2. 調査結果

1)回答者数

X県内の6つの農業経営体から雇用者6名と当事者7名の聞き取りが得られた。

2)調査対象の基本属性

①農業経営体の概要(表1参照)

回答が得られた6つの農業経営体の概要は表1のとおりであった。農業経営体の種類は、農家個人経営が1社、有限会社が2社、株式会社が3社であった。農業開設期間は7から37年で中央値が26.5年であった。従業員数は研修生を含めて5から56名で中央値

表1 農業経営体の概要

農業経営体	A	B	C	D	E	F
農業経営体の種類	有限会社	株式会社	株式会社	株式会社	農家個人経営	有限会社
開設年(農業開始期)	2000年	2012年	2007年	1982年	1985年	1985年
従業員数(うち当事者数)	8名(1名)	16名(1名)	6名(1名)	56名(23名)	5名(2名)	18名(1名)
農地(面積a)(区画カ所)	500a、50カ所	600a、10カ所	800a、150カ所	培養ビン保有数50万本	工場1カ所	200a、2カ所
事業内容(1次、2次、6次産業)	主を1次・副を6次産業	6次産業	6次産業	1次産業	1次産業	6次産業
生産している農作物(主たる収入源)	大根、ほうれん草、小松菜、きゅうり	大豆、米	麦、大豆、きゅうり、なす	えのきだけ	えのきだけ	トマト、きゅうり、アスパラ、小松菜
農法	無農薬有機農業(有機JAS認定)	自然農法(無農薬)	減農薬有機肥料(特別栽培)	室内栽培で無農薬無肥料	室内栽培で無農薬無肥料	減農薬有機肥料(特別栽培)
資本金	300万円	440万円	100万円	3,000万円	資本金なし	1,000万円
売上高(年)	2,300万円	4,300万円	4,500~5,000万円	5億8,300万円	1億円	1億円

が12名であった。うち当事者数は1から23名で中央値が1名であった。農地は、露地栽培としては面積が200aから800aで中央値が550aであった。区画は2カ所から150カ所で中央値が30カ所であった。きこの栽培の規模としては培養ビン保有数50万本、工場1カ所であった。事業内容(産業)は、主を1次産業・副を6次産業が1社、1次産業が2社、6次産業が3社であった。主たる収入源となる生産農作物は、アスパラが1社、大根が1社、米が1社、トマトが1社、なすが1社、ほうれん草が1社、麦が1社、えのきだけが2社、大豆が2社、小松菜が2社、きゅうりが3社であった。農法は、自然農法(無農薬)が1社、無農薬有機農業(有機JAS認定)が1社、減農薬有機肥料(特別栽培)が2社、室内栽培で無農薬無肥料が2社であった。資本金は0から3,000万円で中央値が370万円であった。売上高(年)は2,300万から5億8,300万円で中央値が7,375万円であった。

②雇用者の基本属性(表2参照)

回答が得られた雇用者6名の基本属性は表2のとおりであった。年齢は、40歳代が1名、50歳代が2名、70歳代が3名であった。性別は、女性が1名、男性が

5名であった。役職は、副代表が1名、取締役が1名、相談役が1名、代表取締役社長が1名、代表取締役が2名であった。この職場以前の農業経験(年数)は、野菜採種の技術員(17年間)が1名、実家が農家(50年)が1名、無いが4名であった。この職場以前の福祉経験(内容、年数)は、特別支援学校評議員(20年)が1名、無いが5名であった。

③当事者の基本属性(表3参照)

回答が得られた当事者7名の基本属性は表3のとおりであった。年齢は、10歳代が1名、20歳代が2名、30歳代が2名、40歳代が2名であった。性別は、女性が2名、男性が5名であった。障害や疾病の程度は、自律神経が乱れやすいが1名、軽度知的障害・ADHDが1名、自閉傾向が1名、うつ病が1名、統合失調症(幻聴)が1名、知的障害(軽度)が2名であった。雇用形態は、パートが2名、正社員が5名であった。この職場の勤務年数は、1年3カ月から8年9カ月であった。この職場以前の農業経験(年数)は、障害者就労支援施設で農業体験(6ヶ月)が1名、農家や農業法人などで野菜栽培(5年)が1名、無いが5名であった。

表2 雇用者の基本属性

雇用者	A	B	C	D	E	F
年齢	50歳代	50歳代	70歳代	70歳代	40歳代	70歳代
性別	男性	男性	男性	男性	女性	男性
役職	取締役	代表取締役	代表取締役社長	相談役	副代表	代表取締役
この職場以前に農業経験はありますか(内容、年数)	野菜採種の技術員(17年)	無	実家が農家(50年)	無	無	無
この職場以前に福祉経験はありますか(内容、年数)	無	無	特別支援学校評議員(20年)	無	無	無

表3 当事者の基本属性

当事者	A	B	C	D	E1	E2	F
年齢	30歳代	20歳代	10歳代	40歳代	40歳代	20歳代	30歳代
性別	男性	男性	男性	男性	女性	女性	男性
障害や疾病	自律神経が乱れやすい	軽度知的障害・ADHD	自閉傾向	うつ病	知的障害(軽度)	知的障害(軽度)	統合失調症(幻聴)
雇用形態	パート	正社員	正社員	正社員	正社員	正社員	パート
この職場の勤務年数	5年	5年6ヶ月	2年	6年	8年9か月	5年10か月	1年3か月
この職場以前の農業経験(内容、年数)	有(障害者就労支援施設で農業体験、6ヶ月)	無	無	無	無	無	有(農家や農業法人などで野菜栽培、5年)

#### ④当事者雇用について(表4参照)

雇用者6名から得られた当事者雇用についての回答は表4のとおりであった。なお、被調査者の意向で、どの回答が雇用者A～Fのどれに該当するかが判別できないようにまとめている(以下表5も同様)。採用条件の「有無」については、雇用者6名から「有」の回答があった。具体的には、「最初は農業研修生(無給)からアルバイトへ登用する。当事者に向上心があれば門戸を開き、試用期間3ヶ月間を設けたうえで正社員雇用する。1年間研修した中で本人からぜひ就職したいという希望があれば採用する。臨時職員から始まり、正社員にするか臨時職員のままにするのかを決める。職場実習、トライアル雇用、就労継続支援事業所からの実習を通じて。実習期間(短時間)で練習、地域の支援センター職員に実習状況を見てもらう。1週間程度の実習を経て」であった。給与支払いについては、雇用者6名から回答があり「月給が1件。日給月給が1件。時給が4件」であった。当事者が担当している作業内容については、雇用者6名から回答があり「草取り、草刈り、マルチの片づけ。主は1次産業。販売、仕入れ、農作業全般、予定表を書く。えのき栽培に関する作業全般。収穫したものを荷造りし包装して箱詰める作業、瓶の搬入や掃除などの補助的な仕事もあり。農業全般」であった。当事者の雇用を始めた理由については、雇用者6名から回答があり「当事者が農業者をめざしているが、精神障害があり、自立できる様子ではなかったため、社会に適応するように、まずはこの農園で仕事をしながらその能力を身に付けてもらいたいと思い研修生にした。ハローワークを通してエントリーしてきた。農場で労働力を求めている。障害者雇用の門戸を開いていた。全てを否定するのではなく、選択肢を残しておくこと、そうすれば争いも無くなると考えているため。農林水産省の新しい農福連携対策の事業に申し込んだ。職場実習の受け入れ、就労継続支援事業所からの紹介。人手不足。県の機関からの紹介」であった。当事者の雇用に関する助成制度・支援制度の活用については、雇用者4名から「有」の回答があり、具体的には「労働基準局の相談指導。農林水産省都市農業機能発揮整備事業。トライアル雇用者常用雇用促進奨励金。ジョブコーチ」であった。雇用者2名から「無」の回答があった。

雇用上の工夫について13項目の質問に対して回答があった。①職場ルールの明示については、雇用者5名から「有」の回答があり、具体的には「その都度、細か

く指示をするが1件。職場のルールを張り出しているが2件。予定表が2件」であった。雇用者1名から「無」の回答があり、具体的には「能力は健常者と同じ」であった。②障害特性の把握については、雇用者6名から「有」の回答があり、具体的には「病気の状態、体調の状態、主治医の診断を必ず聞くようにしている。医師に何を言われているかなど普段から聞き取りをしている。生活費を浪費することがあったので、社会福祉協議会と連携。診断書、障害者手帳(障害の等級など)、面接、家族との面談、障害者福祉センターの担当者からの情報。実習中の観察、就労継続支援事業所との連携。地域の支援センター職員やジョブコーチからの情報提供や相談助言を受ける。業務中に問題が起これば当事者と直接話をする。セルフセンターからの情報と当事者からの聞き取りから」であった。③把握した特性を職場内で共有については、雇用者6名から「有」の回答があり、具体的には「新しい職員が入ったとき、こういうことに気を付けるようにと当事者の状態を必ず伝える。指導の様子を他の職員に見てもらっている。本人面接、家族との面談の内容を共有。毎朝のミーティングで、当事者の状態(特に精神障害者の場合は適応、不適応を起こすことがある)を主任など幹部クラスの職員が報告し話し合う。毎月の職場定着推進会議で、経営者、職業生活相談員、主任、工場長等で会議を行って一人ひとりの問題点をチェックしている。各現場で当事者2人に対して職業生活相談員を1人配置して、当事者の問題点が共有できるシステムをつくっている。詳細な指導記録をつけている。当事者に合うやり方や障害については全体共有している。朝礼で話して共有している」であった。④作業工程の分割については、雇用者5名から「有」の回答があり、具体的には「3時間から4時間ぐらいの仕事。得意、不得意があるので現場指導者が決めている。得意なこと苦手なことなど特性や体型を見て作業を区切る。日によって作業内容が変わることはある」であった。雇用者1名から「無」の回答があり、具体的には「能力は健常者と同じ」であった。⑤分割した作業を1日の作業に組み立てについては、雇用者5名から「有」の回答があり、具体的には「その時の状況で判断する。6次産業化しているので、農作業ができない天候のときは、加工や販売をしてもらっている。次の日に用意しておくことを把握。一連の作業の流れを分割し、それぞれ得意な当事者に担当してもらい、それを一日の作業の流れにしている。日によって作業内容が変わることはある」

であった。雇用者1名から「無」の回答があり、具体的には「能力は健常者と同じ」であった。⑥言葉では理解しづらい作業の指示方法については、雇用者6名から「有」の回答があり、具体的には「初めての作業のときには、一緒にやって教える。より丁寧な言葉で指導している。1回目は説明して教える、非常に難しい作業でも機械でも見本や指示を一度行えばできる。作業工程の中で難しい言葉がある場合でも専門用語は使わずに、作業の動作だけを覚えてもらえるように説明している。決まりごとや決まったやり方、パターンを伝えて、それに合わせてやっている。言葉と作業のやり方を実際のモデルで示す」であった。⑦気軽に相談できるような体制づくりについては、雇用者6名から「有」の回答があり、具体的には「当事者が話したければいつでもという形にしている。門戸を開いている。本人から話ができる職員がいる。10名以上の職員に障害者職業生活相談員の資格を取得してもらって、何かあった時には相談できるようにしている。職業生活相談員がその経験を新しい職員にも伝えている。職場にシルバーの方が多く、困ったことやトラブルがあっても話を聞いてくれる方、なだめてくれる方、見守ってくれる方たちがいる。困ったことは従業員同士で直接話をした方がいいものは直接話をしてもらって、そうでないようなものは雇用者に話してもらって、どうしようもないものは地域の支援センターに相談している」であった。⑧当事者に合った作業については、雇用者5名から「有」の回答があり、具体的には「自分のペースで、自分の能力に合わせて仕事をしていくのが向いている。頑張りすぎるところを配慮している。運搬、販売、片付けなども的確に行う。能力の高い人は最後の製品の異物混入のチェックなどを任せている。障害だけでなく、その日の体調に応じて臨機応変に対応している」であった。雇用者1名から「無」の回答があり、具体的には「能力は健常者と同じ」であった。⑨当事者に合った配属先については、雇用者5名から「有」の回答があり、具体的には「大勢で仕事をするのは苦手。交わりが必要だと感じたときは、普段から顔をあわせている職員と作業をさせる。ステップアップのため少しずつ配属先を変えている。一旦、配置をしてもあとから問題が発見されることもあるので、その都度、対応している。障害だけでなく、その日の体調に応じて臨機応変に対応している」であった。雇用者1名から「無」の回答があり、具体的には「能力は健常者と同じ」であった。⑩当事者の労力を活用した経営計画の作成については、雇用者5名から「有」

の回答があり、具体的には「すぐく頼りにしている。当事者なしでは計画できない。経営計画に含まれている。人材育成の計画。長時間働いてもらえるような状況を計画していく。就労継続支援事業所の設置計画」であった。雇用者1名から「無」の回答があった。⑪建物などハード面での環境整備については、雇用者2名から「有」の回答があり、具体的には「施設をバリアフリーにして身体の不自由な方でも働けるようにしている。暑い日にはシャワーを浴びて帰れるなどいろいろな設備は整えている」であった。雇用者4名から「無」の回答があり、具体的には「身体面では問題無い。能力は健常者と同じ」であった。⑫人間関係などソフト面での環境整備については、雇用者6名から「有」の回答があり、具体的には「初めての人が来た時には必ず紹介する。この人は、安全な人だ、まじめな人だ、大丈夫だからと説明する。職員から気軽にコミュニケーションを図っている。飲み会の開催。社内にバスケットボールチームがある。人数も少ない職場で、他の職員には広い心で見守っていただいている。休憩の時には和やかにできるように配慮している。本人もみんなにわかってもらいたいという意向があり、みんなと話して共有していく意識である」であった。⑬適切な補助器具の用意については、雇用者1名から「有」の回答があり、具体的には「体幹機能障害の方が作業するために全自動接種機の導入」であった。雇用者5名から「無」の回答があった。⑭その他については、雇用者6名から「有」の回答があり、具体的には「前もって次の仕事を知らせておく。圃場も知らせておく。当事者が勝手に圃場に行って、勝手に仕事して、私に何時間働いたと報告する。基本的には、完全に当事者に任せている。いつ来るかわからないので来たらお願いします。すぐに忘れるので、繰り返し指導する。危険のある作業に対しては、厳しく指導している。作業の習得を急がせない。あえて特別扱いはない。親が訪問に来るので面談している。日常的な金銭管理も指導している。当事者の信条も尊重している。当事者の良い部分を伸ばそうとしている。精神的な障害があるので、調子が悪くなったら、雇用主の妻(職員)が元看護師でヘルパー2級、福祉住環境コーディネーターの資格を取得しており、病院に行くなど即対応する。当事者の家庭の中にも入って、一緒に山へ遊びに行くなど、家族ぐるみで信頼して付き合っていく。会社で問題があったことを、保護者がいる場合は保護者に連絡をとるようにしている。会社ができることと会社ができないことを区別する。関係機関とつながっていくこ

とが長く就労生活をしていくには非常に大事なこと。福祉の相談機関に在宅訪問を依頼し、週に1回福祉サービスを受ける。職場以外の人にも話を聞いてもらう。就労支援だけではなく、生活支援も見えていないといけない。被害者意識の高い当事者に対して、他の職員が別の角度からアドバイスしながら落ち着かせるようにフォローアップし、社内で連携を取るようにしている。休みなどのスケジュール管理を全体で共有する。当事者が頭の中で整理できない状況では、一覧表にチェックして作業を確認しながら行っている。過保護にならないように自立心を高めるような支援をする」であった。

雇用してよかったことについては、雇用者6名から回答があり「すごく助かっている。草取りの能力は他の職員よりもずっと優れている。同じことを根気よくやれるということに関しては、普通の人よりもずっと高い。仕事を始めると気が散らない。汚れること、濡れる、冷たいことも気にしない。仕事に対して愚痴ひとつ言わない。他の職員に当事者の仕事ぶりを見ろ、草取りなどの仕事も当事者のするようにするんだと言っている。目標を持って仕事をしてくれる。当事者が50歳までこの職場で頑張り、独立したいという目標を思っていること。少しずつステップアップしているので、指導のしがいがある。成長してくれているのがこちらも嬉しい。当事者もそれを理解して指導についてきて来てくれていること。当事者がこの職場を愛してくれていること。誰よりも早く出勤して掃除をしたりしている。最後まで仕事している。仕事を楽しんでしてくれていること。農業の6次産業化は、実現が難しいところもあるが、いろいろと適度な刺激をもたらす要素を持っていること、障害者の適性を見極めて仕事ができることから、障害者雇用には適しているとわかったこと。農業というきつい業種に対して、率先して我々と一緒に理解して作業してくれること。責任感が強く、休日・祭日でも率先して勤務してくれること。障害者雇用の取り組みの中で、会社と当事者とお互いが育っている。職員が障害者を支援し、共に働くことによ

り、それまで少なからず見られた職員同士のいざこざなどがみられなくなり、職場の空気の変化が良質の製品づくりにも現われた。売り上げ向上にもつながっている。事業拡大も進み、地域の雇用を作り上げるといふ企業の役割も果たせている。まじめにコツコツと来てもらって、繁忙期には長期休暇がない中で来てもらっている。とても助かっている。とても有難い。長く勤めていただいていることは感謝している。当事者なりの工夫があり、当事者なりに変えながらやっていく力、やっていく中で育っていること。人手不足の解消。素直に仕事をしているところ」であった。

今後の課題については、雇用者6名から回答があり「仕事をやり過ぎること。仕事量をキープしてくれる人が必要。農業をしたいという思いがあるので、農家として社会に出ていけるように1人前に育てていく。独立したときに、どういう形がいいのか、圃場のこと、販売先のことなどを雇用者からの押し付けにならないように、当事者と話し合っていく。当事者も少しずつ家庭菜園も始めているので、苗を分けてあげるなどの支援していく。負担を与えないように少しずつレベルアップしていくこと。当事者の日常的な金銭管理について、社会福祉協議会と相談しながら指導しているが、当事者の生活面、プライバシーにどこまで入っていいのか悩む。当事者の目標が叶うようにどこへいってもやっていけるように指導しているが、当事者に向上心が無い場合は、雇用継続が難しい。障害者をより理解していくこと。栽培する農作物は特別栽培の認証を得て、6次産業化していく。本人の高齢化によって能力がどんどん落ちて来る。一緒に住んでいる親も高齢化していく。高齢化を想定して先のことをどうのように福祉と連携をしていくか。生活に関してグループホームを増やして受け入れていく。生活していく中でもう少し長時間働けた方がいいのではないかとこの雇用時間の問題と長時間労働が続いた時の体の負担という体力、体調面との兼ね合い。通勤手段の確保。障害者の忍耐力や体力の問題」であった。

表4 当事者雇用について

質問項目	回答内容(N=6)
採用条件	<ul style="list-style-type: none"> <li>・有(6)「最初は農業研修生(無給)からアルバイトへ登用する。当事者に向上心があれば門戸を開き、試用期間3ヶ月間を設けたうえで正社員雇用する。1年間研修した中で本人からぜひ就職したいという希望があれば採用する。臨時職員から始まり、正社員にするか臨時職員のままにするのかを決める。職場実習、トライアル雇用、就労継続支援事業所からの実習を通じて。実習期間(短時間)で練習、地域の支援センター職員に実習状況を見てもらう。1週間程度の実習を経て」</li> <li>・無(0)</li> </ul>

質問項目	回答内容(N=6)
給与と支払い	「月給(1)。日給月給(1)。時給(4)」
当事者が担当している作業内容	・有(6)「草取り、草刈り、マルチの片づけ。主は1次産業。販売、仕入れ、農作業全般、予定表を書く。えのき栽培に関する作業全般。収穫したものを荷造りし包装して箱詰めする作業、瓶の搬入や掃除などの補助的な仕事もあり。農業全般」
当事者の雇用を始めた理由	・有(6)「当事者が農業者をめざしているが、精神障害があり、自立できる様子ではなかったので、社会に適応するように、まずはこの農園で仕事をしながらその能力を身に付けてもらいたいと思い研修生にした。ハローワークを通してエントリーしてきた。農場で労働力を求めている。障害者雇用の門戸を開いていた。全てを否定するのではなく、選択肢を残しておくこと、そうすれば争いも無くなると考えているため。農林水産省の新しい農福連携対策の事業に申し込んだ。職場実習の受け入れ、就労継続支援事業所からの紹介。人手不足。県の機関からの紹介」
当事者の雇用に関する助成制度・支援制度の活用	・有(4)「労働基準局の相談指導。農林水産省都市農業機能発揮整備事業。トライアル雇用者常用雇用促進奨励金。ジョブコーチ」 ・無(2)
雇用上の工夫 ①職場ルールの明示	・有(5)「その都度、細かく指示をする(1)。職場のルールを張り出している(2)。予定表(2)」 ・無(1)「能力は健常者と同じ」
②障害特性の把握	・有(6)「病気の状態、体調の状態、主治医の診断を必ず聞くようにしている。医師に何を言われているかなど普段から聞き取りをしている。生活費を浪費することがあったので、社会福祉協議会と連携。診断書、障害者手帳(障害の等級など)、面接、家族との面談、障害者福祉センターの担当者からの情報。実習中の観察、就労継続支援事業所との連携。地域の支援センター職員やジョブコーチからの情報提供や相談助言を受ける。業務中に問題が起これば当事者と直接話をする。セルフセンターからの情報と当事者からの聞き取りから」 ・無(0)
③把握した特性を職場内で共有	・有(6)「新しい職員が入ったとき、こういうことに気を付けるようにと当事者の状態を必ず伝える。指導の様子を他の職員に見てもらっている。本人面接、家族との面談の内容を共有。毎朝のミーティングで、当事者の状態(特に精神障害者の場合は適応、不適応を起こすことがある)を主任など幹部クラスの職員が報告し話し合う。毎月の職場定着推進会議で、経営者、職業生活相談員、主任、工場長等で会議を行って一人ひとりの問題点をチェックしている。各現場で当事者2人に対して職業生活相談員を1人配置して、当事者の問題点が共有できるシステムをつくっている。詳細な指導記録をつけている。当事者に合うやり方や障害については全体共有している。朝礼で話して共有している」 ・無(0)
④作業工程の分割	・有(5)「3時間から4時間ぐらいの仕事。得意、不得意があるので現場指導者が決めている。得意なこと苦手なことなど特性や体型を見て作業を区切る。日によって作業内容が変わることはある」 ・無(1)「能力は健常者と同じ」
⑤分割した作業を1日の作業に組み立て	・有(5)「その時の状況で判断する。6次産業化しているのだから、農作業ができない天候のときは、加工や販売をしてもらっている。次の日に用意しておくことを把握。一連の作業の流れを分割し、それぞれ得意な当事者に担当してもらい、それを一日の作業の流れにしている。日によって作業内容が変わることはある」 ・無(1)「能力は健常者と同じ」
⑥言葉では理解しづらい作業の指示方法	・有(6)「初めての作業のときには、一緒にやって教える。より丁寧な言葉で指導している。1回目は説明して教える、非常に難しい作業でも機械でも見本や指示を一度行えばできる。作業工程の中で難しい言葉がある場合でも専門用語は使わずに、作業の動作だけを覚えてもらえるように説明している。決まりごとや決まったやり方、パターンを伝えて、それに合わせてやっている。言葉と作業のやり方を実際のモデルで示す」 ・無(0)
⑦気軽に相談できるような体制づくり	・有(6)「当事者が話したければいつでもという形にしている。門戸を開いている。本人から話ができる職員がいる。10名以上の職員に障害者職業生活相談員の資格を取得してもらって、何かあった時には相談できるようにしている。職業生活相談員がその経験を新しい職員にも伝えている。職場にシルバーの方が多くいて、困ったことやトラブルがあっても話を聞いてくれる方、なだめてくれる方、見守ってくれる方たちがいる。困ったことは従業員同士で直接話をした方がいいものは直接話をしてもらって、そうでないようなものは雇用者に話してもらって、どうしようもないものは地域の支援センターに相談している」 ・無(0)



質問項目	回答内容(N=6)
⑧ 当事者に合った作業	<ul style="list-style-type: none"> <li>・有(5)「自分のペースで、自分の能力に合わせて仕事をしていくのが向いている。頑張りすぎるところを配慮している。運搬、販売、片付けなどのも的確に行う。能力の高い人は最後の製品の異物混入のチェックなどを任せている。障害だけでなく、その日の体調に応じて臨機応変に対応している」</li> <li>・無(1)「能力は健常者と同じ」</li> </ul>
⑨ 当事者に合った配属先	<ul style="list-style-type: none"> <li>・有(5)「大勢で仕事をするのは苦手。交わりが必要だと感じたときは、普段から顔をあわせている職員と作業をさせる。ステップアップのため少しずつ配属先を変えている。一旦、配置をしてもあとから問題が発見されることもあるので、その都度、対応している。障害だけでなく、その日の体調に応じて臨機応変に対応している」</li> <li>・無(1)「能力は健常者と同じ」</li> </ul>
⑩ 当事者の労力を活用した経営計画の作成	<ul style="list-style-type: none"> <li>・有(5)「すごく頼りにしている。当事者なしでは計画できない。経営計画に含まれている。人材育成の計画。長時間働いてもらえるような状況を計画していく。就労継続支援事業所の設置計画」</li> <li>・無(1)</li> </ul>
⑪ 建物などハード面での環境整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>・有(2)「施設をバリアフリーにして身体の不自由な方でも働けるようにしている。暑い日にはシャワーを浴びて帰れるなどいろいろな設備は整えている」</li> <li>・無(4)「身体面では問題無い。能力は健常者と同じ」</li> </ul>
⑫ 人間関係などソフト面での環境整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>・有(6)「初めての人 came 来た時には必ず紹介する。この人は、安全な人だ、まじめな人だ、大丈夫だからと説明する。職員から気軽にコミュニケーションを図っている。飲み会の開催。社内にバスケットボールチームがある。人数も少ない職場で、他の職員には広い心で見守っていただいている。休憩の時には和やかにできるように配慮している。本人もみんなにわかってもらいたいという意向があり、みんなと話して共有していく意識である」</li> <li>・無(0)</li> </ul>
⑬ 適切な補助器具の用意	<ul style="list-style-type: none"> <li>・有(1)「体幹機能障害の方が作業するために全自動接種機の導入」</li> <li>・無(5)</li> </ul>
⑭ その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>・有(6)「前もって次の仕事を知らせておく。圃場も知らせておく。当事者が勝手に圃場に行って、勝手に仕事して、私に何時間働いたと報告する。基本的には、完全に当事者に任せている。いつ来るかわからないので来たら願います。すぐに忘れるので、繰り返し指導する。危険のある作業に対しては、厳しく指導している。作業の習得を急がせない。あえて特別扱いはしない。親が訪問に来るので面談している。日常的な金銭管理も指導している。当事者の信条も尊重している。当事者の良い部分を伸ばそうとしている。精神的な障害があるので、調子が悪くなったら、雇用主の妻(職員)が元看護師でヘルパー2級、福祉住環境コーディネーターの資格を取得しており、病院に行くなど即対応する。当事者の家庭の中にも入って、一緒に山へ遊びに行くなど、家族ぐるみで信頼して付き合っていく。会社で問題があったことを、保護者がいる場合は保護者に連絡をとるようにしている。会社ができることと会社ができないことを区別する。関係機関とつながっていくことが長く就労生活をしていくには非常に大事なこと。福祉の相談機関に在宅訪問を依頼し、週に1回福祉サービスを受ける。職場以外の人にも話を聞いてもらう。就労支援だけではなく、生活支援も見えていないといけない。被害者意識の高い当事者に対して、他の職員が別の角度からアドバイスしながら落ち着かせるようにフォローアップし、社内で連携を取るようにしている。休みなどのスケジュール管理を全体で共有する。当事者が頭の中で整理できない状況では、一覧表にチェックして作業を確認しながら行っている。過保護にならないように自立心を高めるような支援をする」</li> <li>・無(0)</li> </ul>
雇用してよかったこと	<ul style="list-style-type: none"> <li>・有(6)「すごく助かっている。草取りの能力は他の職員よりもずっと優れている。同じことを根気よくやれるということに関しては、普通の人よりもずっと高い。仕事を始めると気が散らない。汚れること、濡れる、冷たいことも気にしない。仕事に対して愚痴ひとつ言わない。他の職員に当事者の仕事ぶりを見る、草取りなどの仕事も当事者のするようにするんだと言っている。目標を持って仕事をしてくれる。当事者が50歳までこの職場で頑張り、独立したいという目標を思っていること。少しずつステップアップしているので、指導のしかたがある。成長してくれているのがこちらも嬉しい。当事者もそれを理解して指導についてきて来てくれていること。当事者がこの職場を愛してくれていること。誰よりも早く出勤して掃除をしたりしている。最後まで仕事している。仕事を楽しんでしてくれていること。農業の6次産業化は、実現が難しいところもあるが、いろいろと適度な刺激をもたらす要素を持っていること、障害者の適性を見極めて仕事ができることから、障害者雇用には適しているとわかったこと。農業というきつい業種に対して、率先して我々と一緒に理解して作業してくれること。責任感が強く、休日・祭日でも率先して勤務してくれること。</li> </ul>

質問項目	回答内容(N=6)
雇用してよかったこと	<p>障害者雇用の取り組みの中で、会社と当事者とお互いが育っている。職員が障害者を支援し、共に働くことにより、それまで少なからず見られた職員同士のいざござなどがみられなくなり、職場の空気の変化が良質の製品づくりにも現われた。売り上げ向上にもつながっている。事業拡大も進み、地域の雇用を作り上げるといふ企業の役割も果たせている。まじめにコツコツと来てもらって、繁忙期には長期休暇がない中で来てもらっている。とても助かっている。とても有難い。長く勤めていただいていることは感謝している。当事者なりの工夫があり、当事者なりに変えながらやっていく力、やっていく中で育っていること。人手不足の解消。素直に仕事をしているところ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・無(0)</li> </ul>
今後の課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・有(6)「仕事をやり過ぎること。仕事量をキープしてくれる人が必要。農業をしたいという思いがあるので、農家として社会に出ていけるように1人前に育てていく。独立したときに、どういう形がいいのか、圃場のこと、販売先のことなどを雇用者からの押し付けにならないように、当事者と話し合っていく。当事者も少しずつ家庭菜園も始めているので、苗を分けてあげるなどの支援していく。負担を与えないように少しずつレベルアップしていくこと。当事者の日常的な金銭管理について、社会福祉協議会と相談しながら指導しているが、当事者の生活面、プライバシーにどこまで入っていくのか悩む。当事者の目標が叶うようにどこへいってもやっていけるように指導しているが、当事者に向上心が無い場合は、雇用継続が難しい。障害者をより理解していくこと。栽培する農作物は特別栽培の認証を得て、6次産業化していく。本人の高齢化によって能力がどんどん落ちて来る。一緒に住んでいる親も高齢化していく。高齢化を想定して先のことをどういように福祉と連携をしていくか。生活に関してグループホームを増やして受け入れていく。生活していく中でももう少し長時間働けた方がいいのではないかとこの雇用時間の問題と長時間労働が続いた時の体の負担という体力、体調面との兼ね合い。通勤手段の確保。障害者の忍耐力や体力の問題」</li> <li>・無(0)</li> </ul>

⑤当事者の就農について(表5参照)

当事者7名から得られた就農についての回答は表5のとおりであった。1日の勤務時間については、当事者7名から回答があり「1日3～4時間の週3日が1件。4時間が1件。5時間が1件。4時間～6時間が2件。8時間が2件」であった。通勤方法については、当事者7名から回答があり「徒歩が1件。自転車が2件。自家用車が4件」であった。主な業務内容については、当事者7名から回答があり「草取り、マルチはがし。除草播種、収穫、脱穀。加工、袋詰め、農作業全般。きのこの菌を瓶へ植付け。荷造り。荷造室の手伝い・片づけ。培養瓶の搬入。消毒、ツルの誘引、トマトの定植、肥料撒きなど農業全般」であった。月収については、当事者4名から回答があり「2万円～4万9千円が1件。5～6万円が1件。7万円が1件。8万円が1件」であった。当事者3名からの回答は無かった。前職からの収入の増減については、当事者7名から回答があり「少しずつ増えているが1件。ほとんど同じが2件。減ったが2件。比較できないが2件」であった。就農した理由については、当事者7名から回答があり「就労継続支援事業所で農業の体験があり、半年間の農業体験で自分の体のペースに合っている仕事かなと思った。就農フェア(説明会)に参加して、2カ所の説明を聞いた

中で、自宅から通いやすいところ。野菜栽培をしているところ。雇用者と自分の疾患のことを話して障害に理解のある雇用者だったこと。体験からしてはとすすめられたことから一番自分に合ったのがこの会社だった。ハローワークで職種にこだわらず探したら、ここの職場があった。農業だったらある程度できると思った。体力はあるので、応募した。自分のある力を活かせると思った。土いじりが好きで農業がいい。実習で来て気に入ってそのまま就労した。家から近く、自転車で通勤できる。障害者就業支援センターがすすめてくれて、就労に来てみてできそうだった。中学生の時に見学して、自分でもできるかなと思った。実習から就職になった。ずっと農業をしてきたので、農業ができるところで」であった。

就農してよかったことについては、当事者7名から回答があり「自分の体の状態に合わせて仕事ができることに毎日感謝している。昨年、自律神経が乱れたときに普通ならば休職になると思うが、1時間でも1時間半でもいいから少しずつ来てみたらどうかと言ってくれた。疾患をきちんと理解してくれている雇用者で涙が出る思い。他の職員の方も理解してくれている。家族より理解してくれている。本当の父親や母親みたい。感謝している。野菜の種類や農具がおぼえられた。自律神

経が乱れる回数が減れば、次のステップにも行けるので、社員になることもめざしたい。一人暮らしをしたいと思っていたが、職場が安定して、一人暮らしを始めた。良き職場仲間に出会えたこと。農業が楽しい。土に触れていることがいい。自然の動物や虫がいて、春夏秋冬が感じられて、落ち着く。新入社員に仕事を教える役目ができた。時間にルーズなところがあるので、

早く出勤するようにして時間が守れている。会社が好き。6次産業で、生産、加工、流通で仕事が1つではないこと。土にさわられて良かった。この職場で良かった。続けてこれた。勤務時間が規則正しく規則正しいリズムで生活できること。毎回、同じ作業なのでおぼえやすく、やりやすい。職場の雰囲気や人間関係も普通に話もするし、昼食も一緒に食べたりするし特に問題ない。

表5 当事者の就農について

質問項目	回答内容(N=7)
1日の勤務時間	「1日3～4時間の週3日(1)。4時間(1)。5時間(1)。4時間～6時間(2)。8時間(2)」
通勤方法	「徒歩(1)。自転車(2)。自家用車(4)」
主な業務内容	「草取り、マルチはがし。除草播種、収穫、脱穀。加工、袋詰め、農作業全般。きのこの菌を瓶へ植付け。荷造り。荷造室の手伝い・片づけ、培養器(瓶)の搬入。消毒、ツルの誘引、トマトの定植、肥料撒きなど農業全般」
月収	「2万円～4万9千円(1)。5～6万円(1)。7万円(1)。8万円(1)」
前職からの収入の増減	「少しずつ増えている(1)。ほとんど同じ(2)。減った(2)。比較できない(2)」
就農した理由	<ul style="list-style-type: none"> <li>・有(7)「就労継続支援事業所で農業の体験があり、半年間の農業体験で自分の体のペースに合っている仕事かなと思った。就農フェア(説明会)に参加して、2カ所の説明を聞いた中で、自宅から通いやすいところ。野菜栽培をしているところ。雇用者と自分の疾患のことを話して障害に理解のある雇用者だったこと。体験からしてみてもおすすめです。それから一番自分に合ったのがこの会社だった。ハローワークで職種にこだわらず探したら、ここの職場があった。農業だったらある程度できると思った。体力はあるので、応募した。自分のある力を活かせると思った。土いじりが好きで農業がいい。実習で来て気に入ってそのまま就労した。家から近く、自転車で通勤できる。障害者就業支援センターがすすめてくれて、就労に来てみてできそうだった。中学生の時に見学して、自分でもできるかなと思った。実習から就職になった。ずっと農業をしてきたので、農業ができる場所で」</li> <li>・無(0)</li> </ul>
就農してよかったこと	<ul style="list-style-type: none"> <li>・有(7)「自分の体の状態に合わせて仕事ができることに毎日感謝している。昨年、自律神経が乱れたときに普通ならば休職になると思うが、1時間でも1時間半でもいいから少しずつ来てみたらどうかと言ってくれた。疾患をきちんと理解してくれている雇用者で涙が出る思い。他の職員の方も理解してくれている。家族より理解してくれている。本当の父親や母親みたい。感謝している。野菜の種類や農具がおぼえられた。自律神経が乱れる回数が減れば、次のステップにも行けるので、社員になることもめざしたい。一人暮らしをしたいと思っていたが、職場が安定して、一人暮らしを始めた。良き職場仲間に出会えたこと。農業が楽しい。土に触れていることがいい。自然の動物や虫がいて、春夏秋冬が感じられて、落ち着く。新入社員に仕事を教える役目ができた。時間にルーズなところがあるので、早く出勤するようにして時間が守れている。会社が好き。6次産業で、生産、加工、流通で仕事が1つではないこと。土にさわられて良かった。この職場で良かった。続けてこれた。勤務時間が規則正しく規則正しいリズムで生活できること。毎回、同じ作業なのでおぼえやすく、やりやすい。職場の雰囲気や人間関係も普通に話もするし、昼食も一緒に食べたりするし特に問題ない。人と接することが苦手な方なので、そういうトラブルが少なくいい。人間関係的にここの職場に勤めることができて良かった。当初、正社員だったが、病気の状態によって、勤務時間を3時間までとか、午前中にしてもらって、雇用形態を臨機応変にしてもらっているところ。職場内の人間関係が良好」</li> <li>・無(0)</li> </ul>
就農して困っていること	<ul style="list-style-type: none"> <li>・有(5)「自律神経の疾患なので、いい時とわるい時がある。乱れやすいのが夏場で、秋、冬、春になると調子がいい。夏に体調を崩さないようにすること。体調以外に特に困っていることはない。仕事の量、内容が違って来る。農閑期に休みが多くなると給料が下がる。農閑期に休みが多くなると規則正しい生活が崩れてしまう。職場の方に迷惑をかけること。他の従業員さんと言いつ争いのトラブルが時々ある。相談にのってもらったり、自分の中にとどめて我慢したりする。一人暮らしが始められて家事、ヘルパーに来てもらっている」</li> <li>・無(2)「特になし。会社に対してはない」</li> </ul>

人と接することが苦手な方なので、そういうトラブルが少なくいい。人間関係的にこの職場に勤めることができて良かった。当初、正社員だったが、病気の状態によって、勤務時間を3時間までとか、午前中にしてもらって、雇用形態を臨機応変にしてもらっているところ。職場内の人間関係が良好であった。

就農して困っていることについては、当事者5名から「有」の回答があり、具体的には「自律神経の疾患なので、いい時とわるい時がある。乱れやすいのが夏場で、秋、冬、春になると調子がいい。夏に体調を崩さないようにすること。体調以外に特に困っていることはない。仕事の量、内容が違ってくる。農閑期に休みが多くなると給料が下がる。農閑期に休みが多くなると規則正しい生活が崩れてしまう。職場の方に迷惑をかけること。他の従業員さんと言いつ争いのトラブルが時々ある。相談にのってもらったり、自分の中にとどめて我慢したりする。一人暮らしが始められて家事、ヘルパーに来てもらっている」であった。当事者2名から「無」の回答があった。具体的には「特になし。会社に対してはない」であった。

### 3. 考察

当事者の勤務年数について「平成30年度障害者雇用実態調査結果」<sup>16)</sup>によると知的障害者の平均勤続年数は7年5カ月、精神障害者は3年2カ月、発達障害者は3年4カ月となっている。上記の調査は、日本標準産業分類(2013年10月改訂)に基づく大分類を対象としたもので、農業に特化した本調査と単純比較はできないが、本調査対象者の障害別に平均勤続年数を見てみると、3名の知的障害者が6年8カ月、2名の精神障害者が3年1カ月であった。発達障害者は1名で2年である。上記の調査結果と比較すると知的障害者はマイナス9カ月、精神障害者はマイナス1カ月、発達障害者はマイナス1年4カ月である。3障害ともマイナスではあるが、当該の職場では、1年3カ月から8年9カ月の勤続年数で1年を経過していることから就労は定着していると考えられる。

この職場以前の農業経験は、「有」が2名で「無」が5名ということで農業経験が無い者の方が多い。農業経験「有」が必ずしも定着する要因であるとはいえないことがわかる。農業経営体の売上高(年)は、2,300万から5億8,300万円であった。当事者の前職からの収入の増減については、少しずつ増えているが1件であり、農業経営体の売上高、当事者の収入ともに高額

であることに越したことはないと思われる。しかし、農業経験と同様に、必ずしも「高売上」「高収入」が定着する要因であるとはいえないことがわかる。

そこで、表4における雇用者6名から得られた障害者が就労継続できるような工夫(13項目)の回答を読み解いていく。13項目のうち雇用者6名全員が「有」と回答したのが、②障害特性の把握、③把握した特性を職場内で共有、⑥言葉では理解しづらい作業の指示方法、⑦気軽に相談できるような体制づくり、⑫人間関係などソフト面での環境整備の5項目であった。13項目のうち雇用者5名が「有」と回答したのが、①職場ルールの明示、④作業工程の分割、⑤分割した作業を1日の作業に組み立て、⑧当事者に合った作業、⑨当事者に合った配属先、⑩当事者の労力を活用した経営計画の作成の6項目であった。このうち⑩以外の5項目で「無」と回答した1名は同一回答者であり、具体的には「能力は健常者と同じ」という回答から、特別な工夫が必要ではなかったと考えられる。まとめると、就労継続できるような工夫について13項目中85%にあたる11項目で高い回答者数があったということである。

11項目以外の2項目⑪建物などハード面での環境整備(有2、無4)と⑬適切な補助器具の用意(有1、無5)については、「施設をバリアフリーにして身体の不自由な方でも働けるようにしている。暑い日にはシャワーを浴びて帰れるなどいろいろな設備は整えている。体幹機能障害の方が作業するために全自動接種機の導入。身体面では問題無い。能力は健常者と同じ」という具体的な回答からもわかるように身体障害への工夫に関する質問項目である。今回の当事者には、身体障害はなく特別な工夫は必要ではなかったと考えられる。ちなみに、被調査者以外に身体障害者を雇用している農業経営体からは、⑪建物などハード面での環境整備、⑬適切な補助器具の用意ともに「有」の回答がされている。

「⑭その他の工夫」の自由回答について、雇用者6名から回答文を整理し28件のデータを得た。28件のデータから「当事者に合わせた業務指導」「当事者に合わせた勤務時間」「当事者の自立支援」「家族との連携」「社内での連携」「関係機関との連携」「生活面での支援「健康管理」の8つのコードを生成し、8つのコードから抽象度をあげて、「当事者中心の視座」「社内外との連携」「健康面・生活面のサポート」という3つのカテゴリーを生成したものが表6である(表6参照)。

表6 「表4その他の工夫」のカテゴリー・コード・データ

【カテゴリー】	<コード>	「データ」(n=28)
当事者中心の視座	当事者に合わせた業務指導	すぐに忘れるので、繰り返し指導する。危険のある作業に対しては、厳しく指導している。当事者の良い部分を伸ばそうとしている。当事者が頭の中で整理できない状況では、一覧表にチェックして作業を確認しながら行っている。前もって次の仕事を知らせておく。圃場も知らせておく。(n=6)
	当事者に合わせた勤務時間	当事者が勝手に圃場に行って、勝手に仕事して、私に何時間働いたと報告する。基本的には、完全に当事者に任せている。いつ来るかわからないので来たらお願いする。作業の習得を急がせない。(n=4)
	当事者の自立支援	あえて特別扱いはしない。当事者の信条も尊重している。過保護にならないように自立心を高めるような支援をする。当事者の良い部分を伸ばそうとしている。(n=4)
社内外との連携	家族との連携	親が訪問に来るので面談している。当事者の家庭の中にも入って、一緒に山へ遊びに行くなど、家族ぐるみで信頼して付き合っていく。会社で問題があったことを、保護者がいる場合は保護者に連絡をとるようにしている。(n=3)
	社内での連携	会社ができることと会社ができないことを区別する。被害者意識の高い当事者に対して、他の職員が別の角度からアドバイスしながら落ち着かせるようにフォローアップし、社内での連携を取るようにしている。休みなどのスケジュール管理を全体で共有する。(n=3)
	関係機関との連携	関係機関とつながっていくことが長く就労生活をしていくには非常に大事なこと。福祉の相談機関に在宅訪問を依頼し、週に1回福祉サービスを受ける。職場以外の人にも話を聞いてもらう。(n=3)
健康面・生活面のサポート	生活面での支援	日常的な金銭管理も指導している。就労支援だけではなく、生活支援も見えていないといけない。休みなどのスケジュール管理を全体で共有する。福祉の相談機関に在宅訪問を依頼し、週に1回福祉サービスを受ける。職場以外の人にも話を聞いてもらう。(n=4)
	健康管理	精神的な障害があるので、調子が悪くなったら、雇用主の妻(職員)が元看護師でヘルパー2級、福祉住環境コーディネーターの資格を取得しており、病院に行くなど即対応する。(n=1)

「⑭その他の工夫」の分析から、職場環境だけではなく、雇用者は常に当事者中心の視座になって、社内職員間や家族や医療福祉機関などの社内外との連携を図りながら、健康面・生活面でのサポートもしていることがわかる。13項目以外にも雇用者から当事者へ就労継続できるために、さまざまな工夫がされていることがわかった。

「平成25年度障害者雇用実態調査結果」<sup>17)</sup>によると、当事者の直前の職場を離職した理由について、精神障害者の回答では個人的理由が56.5%と最も多く、その主な理由としては「職場の雰囲気・人間関係」が33.8%と最も多く、次いで「賃金、労働条件に不満」(29.7%)、「疲れやすく体力、意欲が続かなかった」「仕事内容が合わない(自分に向かない)」(28.4%)が多くなっている(知的障害者と発達障害者への質問は実施されていない)。上記の調査は、日本標準産業分類(2007年11月改訂)に基づく18大産業を対象としたもので、農業に特化した本調査と単純に照合すること

はできないが、13項目中11項目とその他の工夫で、職場の雰囲気づくりや良好な人間関係の構築、障害特性を理解し健康管理をした上で、当事者に合った業務ができるように工夫がされている。賃金、労働条件についても当事者の基本属性の結果から雇用形態はパートが2名、正社員が5名であり、可能な限り社会保障が得られるように配慮されている。特筆すべきは、農業では圃場などで農作物と対峙する作業が主となり「職場の雰囲気・人間関係」に影響されない職場と考えられるかもしれないが、「職場の雰囲気・人間関係」は障害者の就農においても配慮されるべき項目であるということである。これらの「工夫」されていることが、当事者7名の勤続年数が1年3カ月から8年9カ月と就労継続している結果に表れていると考えられる。

就労継続している要因が、当事者からの「就農してよかったこと」の回答に表れていると考えられる。「就農してよかったこと」の回答について、それぞれの回答文を整理し31件のデータを得た。31件のデータから「農

業を楽しんでいる」「自分に合った作業」「作業面の向上」「労働意欲・目標」「職場での良好な人間関係」「理解してくれている」「生活面の安定や向上」「職場への感謝」の8つのコードを生成し、8つのコードから抽象度をあげて、「就農・自立への意欲」「職場内の良好な人間関係」「生活面の安定や向上」「感謝の気持ち」という4つのカテゴリーを生成したものが表7である(表7参照)。「就農してよかったこと」の回答の分析から、農業経験が無くとも、職場内の良好な人間関係で就農・自立への意欲が持て、高収入でなくとも生活面の安定や向上していることがわかった。そして、このことに感謝の気持ちが持てている。

就労継続している要因が、雇用者6名からの「雇用してよかったこと」にも表れていると考えられる。「雇用してよかったこと」の回答について、それぞれの回答文を整理し37件のデータを得た。37件のデータから「高い作業能力」「お互いの成長」「地域貢献」「人手不足の解消」「売上げの向上」「真面目な勤務態度」「向上心がある」「就労を楽しんでいる」「当事者への感謝」の9つのコードを生成し、9つのコードから抽象度をあ

げて、「業績アップ」「就農・自立への意欲」「感謝の気持ち」という3つのカテゴリーを生成したものが表8である(表8参照)。「雇用してよかったこと」の回答の分析からは、障害者を雇用することで、障害者が健常者と同等もしくはそれ以上に就農・自立への意欲を持って真面目に勤務しており、結果的には業績アップにつながっている。そして、このことに対して、雇用者は当事者へ感謝の気持ちが持てている。以上の分析結果から、雇用者と当事者の双方に利益(Win-Win)があることがわかった。障害者が農家や農業法人へ一般就農することは困難であると指摘された「規模の大きくない農家や農業法人では健常者の雇用でさえ難しい」「経済的な理由によって」「現実的には難しい」ということに対して、ある程度の成功事例が提示されていると考えられる。

ある程度の成功としてしているのは、当事者から「就農して困っていること」の回答が皆無ではないことからである。「就農して困っていること」の回答について、「有無」それぞれの回答文を整理し14件のデータを得た。14件のデータから「体調面の不安」「人間関係の不安

表7 「表5就農してよかったこと」のカテゴリー・コード・データ

【カテゴリー】	<コード>	「データ」(n=31)
就農・自立への意欲	農業を楽しんでいる	野菜の種類や農具がおぼえられた。農業が楽しい。土に触れていることがいい。自然の動物や虫がいて、春夏秋冬が感じられて、落ち着く。土にさわられて良かった。(n=5)
	自分に合った作業	自分の体の状態に合わせて仕事ができること。6次産業で、生産、加工、流通で仕事ができること。当初、正社員だったが、病気の状態によって、勤務時間を3時間までとか、午前中にしてもらって、雇用形態を臨機応変にしてもらっているところ。(n=3)
	作業面の向上	新入社員に仕事を教える役目ができる。毎回、同じ作業なのでおぼえやすく、やりやすい。野菜の種類や農具がおぼえられた。(n=3)
	労働意欲・目標	自律神経が乱れる回数が減れば、次のステップにも行けるので、社員になることもめざしたい。(n=1)
職場内の良好な人間関係	職場での良好な人間関係	本当の父親や母親みたい。良き職場仲間に出会えたこと。職場の雰囲気や人間関係も普通に話もするし、昼食も一緒に食べたりするし特に問題ない。人と接することが苦手な方なので、そういうトラブルが少なくいい。人間関係的にこの職場に勤めることができて良かった。職場内の人間関係が良好。(n=6)
	理解してくれている	昨年、自律神経が乱れたときに普通ならば休職になると思うが、1時間でも1時間半でもいいから少しずつ来てみたらどうかと言ってくれた。疾患をきちんと理解してくれている雇用者。他の職員の方も理解してくれている。家族より理解してくれている。(n=4)
生活面の安定や向上	生活面の安定や向上	一人暮らしをしたいと思っていたが、職場が安定して、一人暮らしを始められた。時間にルーズなところがあるので、早く出勤するようにして時間が守れている。勤務時間が規則正しく規則正しいリズムで生活できること。(n=3)
感謝の気持ち	職場への感謝	毎日感謝している。涙が出る思い。感謝している。会社が好き。この職場で良かった。続けてこれた。(n=6)

表8 「表4雇用してよかったこと」の 카테고리・コード・データ

【カテゴリー】	<コード>	「データ」(n=37)
業績アップ	高い作業能力	汚れること、濡れる、冷たいことも気にしない。草取りの能力は他の職員よりもずっと優れている。同じことを根気よくやれるということに関しては、普通の人よりもずっと高い。仕事を始めると気が散らない。他の職員に当事者の仕事ぶりを見る、草取りなどの仕事も当事者のするようにするんだと言っている。誰よりも早く出勤。率先して我々と一緒に理解して作業してくれること。(n=7)
	お互いの成長	少しずつステップアップしているので、指導のしがいがある。成長してくれているのがこちら嬉しい。当事者もそれを理解して指導についてきて来てくれていること。障害者雇用の取り組みの中で、会社と当事者とお互いが育っている。職員が障害者を支援し、共に働くことにより、それまで少なからず見られた社員同士のいざござなどがみられなくなり。(n=5)
	地域貢献	農業の6次産業化は、実現が難しいところもあるが、いろいろと適度な刺激をもたらす要素を持っていること、障害者の適性を見極めて仕事ができることから、障害者雇用には適しているとわかったこと。事業拡大も進み、地域の雇用を作り上げるという企業の役割も果たしている。(n=2)
	人手不足の解消	人手不足の解消。(n=1)
	売り上げの向上	職場の空気の変化が良質の製品づくりにも現われた。売り上げ向上にもつながっている。(n=1)
就農・自立への意欲	真面目な勤務態度	汚れること、濡れる、冷たいことも気にしない。仕事に対して愚痴ひとつ言わない。誰よりも早く出勤して掃除をしたりしている。最後まで仕事している。農業というきつい業種に対して、率先して我々と一緒に理解して作業してくれること。責任感が強く、休日・祭日でも率先して勤務してくれること。まじめにコツコツと来てもらって、繁忙期には長期休暇がない中で来てもらっている。素直に仕事をしているところ。同じことを根気よくやれる。仕事を始めると気が散らない。(n=10)
	向上心がある	目標を持って仕事をしてくれる。当事者が50歳までこの職場で頑張り、独立したいという目標を思っていること。当事者なりの工夫があり、当事者なりに変えながらやっていく力、やっていく中で育っていること。(n=3)
	就労を楽しんでいる	当事者がこの職場を愛してくれていること。仕事を楽しんでしてくれていること。(n=2)
感謝の気持ち	当事者への感謝	すごく助かっている。とても助かっている。とても有難い。長く勤めていただいていることは感謝している。休日・祭日でも率先して勤務してくれること。繁忙期には長期休暇がない中で来てもらっている。(n=6)

表9 「表5就農して困っていること」の 카테고리・コード・データ

【カテゴリー】	<コード>	「データ」(n=14)
体調面の不安	体調面の不安	自律神経の疾患なので、いい時とわるい時がある。乱れやすいのが夏場で、秋、冬、春になると調子がいい。夏に体調を崩さないようにすること。農閑期に休みが多くなると規則正しい生活が崩れてしまう。体調以外に特に困っていることはない。(n=5)
人間関係の不安	人間関係の不安	職場の方に迷惑をかけること。他の従業員さんと言いつ争いのトラブルが時々ある。相談にのってもらったり、自分の中にとどめて我慢したりする。(n=3)
生活面の不安	生活面の不安	農閑期に休みが多くなると給料が下がる。農閑期に休みが多くなると規則正しい生活が崩れてしまう。一人暮らしが始められて家事、ヘルパーに来てもらっている。(n=3)
困っていない	困っていない	特になし。会社に対してはない。(n=2)
業務内容	業務内容	仕事の量、内容が違ってくる。(n=1)

「生活面の不安」「困っていない」「業務内容」の5つのコードとカテゴリーを生成したものが表9である(表9参照)。「就農して困っていること」と前述の「就農してよかったこと」の回答の分析から、人間関係や自分に合った仕事でよかったとして特に困っていない事例もあるが、なおも体調面、人間関係、業務内容、生活面で不安をもっている当事者も存在している。

これらのことを受けて、雇用者6名から「今後の課題」の回答について、それぞれの回答文を整理し18件のデータを得た。18件のデータから「当事者の独立支援」「当事者への業務指導」「当事者の自立支援」「当事者の高齢化・体力の問題」「当事者の生活面への介入」「当事者の家族の問題」「6次産業化」「通勤手段」の8つのコードを生成し、8つのコードから抽象度をあげて、「当事者に合わせたスキルアップのサポート」「当事者へ身体面や生活面のサポート」「業務内容の整備」という3つのカテゴリーを生成したものが表10である(表10参照)。「今後の課題」の回答の分析からは、当事者が就農して困っていることに呼応するように、今後も人間関係に配慮したうえで業務内容の整備をはかりながら、スキルアップや身体面や体調面などへのサ

ポートに取り組もうとしていることがわかる。

前述の「平成25年度障害者雇用実態調査結果」では、将来への不安があると回答した知的障害者47.0%のうち、その主な理由として「いまの仕事をつづけていけるかどうかかわからない」が23.0%ある。また、将来への不安があると回答した精神障害者81.9%のうち、その主な理由として「仕事を続けられるかどうか」が71.5%ある(発達障害者への質問は実施されていない)。18大産業を対象とした調査結果からは、当事者に今の仕事を継続できるかどうかという不安が高い割合でみられる。本調査の結果からは、当事者に「(将来)独立して農業をしたい」という思いがあり、雇用者に「農家として社会に出ていけるように1人前に育てていく」というように、双方に将来への不安ではなく、「独立」という目標が持っている。このことは、他の産業にはみられない農業分野の特徴ではないかと考えられる。ゆえに、住民一人ひとりの暮らしと生きがい、地域をもとに創っていく社会を目指すという地域共生社会の実現に向けて、農福連携により障害者雇用が増進していくことが期待されるところである。

表10 「表4今後の課題」のカテゴリー・コード・データ

【カテゴリー】	<コード>	「データ」(n=18)
当事者に合わせたスキルアップのサポート	当事者の独立支援	農業をしたいという思いがあるので、農家として社会に出ていけるように1人前に育てていく。独立したときに、どういう形がいいのか、圃場のこと、販売先のことなどを雇用者からの押し付けにならないように、当事者と話し合っていく。当事者も少しずつ家庭菜園も始めているので、苗を分けてあげるなどの支援していく。(n=3)
	当事者への業務指導	仕事をやり過ぎること。仕事量をキープしてくれる人が必要。負担を与えないように少しずつレベルアップしていくこと。(n=3)
	当事者の自立支援	当事者の目標が叶うようにどこへいってもやっていけるように指導しているが、当事者に向上心が無い場合は、雇用継続が難しい。障害者をより理解していくこと。(n=2)
当事者へ身体面や生活面のサポート	当事者の高齢化・体力の問題	本人の高齢化によって能力がどんどん落ちて来る。高齢化を想定して先のことをどうのように福祉と連携をしていくか。生活していく中でもう少し長時間働けた方がいいのではないかとという雇用時間の問題と長時間労働が続いた時の体の負担という体力、体調面との兼ね合い。障害者の忍耐力や体力の問題。(n=4)
	当事者の生活面への介入	当事者の日常的金銭管理について、社会福祉協議会と相談しながら指導しているが、当事者の生活面、プライバシーにどこまで入っていくのが悩む。生活に関してグループホームを増やして受け入れていく。当事者も少しずつ家庭菜園も始めているので、苗を分けてあげるなどの支援していく。(n=3)
	当事者の家族の問題	一緒に住んでいる親も高齢化していく。(n=1)
業務内容の整備	6次産業化	栽培する農作物は特別栽培の認証を得て、6次産業化していく。(n=1)
	通勤手段	通勤手段の確保。(n=1)



## 跋語

本研究では、地域で在宅生活をおくる当事者が農家や農業法人等に一般就農している事例において、当事者と雇用者の相互に聞き取りを行い、当事者が一般就農を継続できる要因を質的データ分析により明らかにすることを試みた。調査結果の分析から一般就農が継続できる大きな要因は、雇用した結果として当事者と雇用者の双方に利益(Win-Win)があるということだと考えられた。どうして双方に利益があるのか。それは雇用するにあたって、雇用者によって当事者が苦手とする人間関係などの問題に対してさまざまな工夫がされていること、その工夫は職場環境だけではなく、生活面や心身の状況への配慮、社内職員間や家族や医療福祉機関との連携など多方面で工夫がされていること、当事者にも就農での独立や自立生活の意欲があり努力していることがあげられた。そして、双方に利益があることはもとより、就農が継続していることで相互に感謝の気持ちが持っている。また、よりよい就農をめざし今後の課題に取り組むことで、将来の目標に向けて雇用が継続していくというよい循環がもたらされているのではないかと考えられた。

最後に、本研究にはいくつかの課題も残されている。第一に、データ数の問題である。研究対象である6組の農業経営体から収集したデータで、研究対象地域も1県内に限定したものであり、十分なデータ数ではなかった。第二に、本研究は当事者の就農が1年以上定着した事例であり、いわば成功事例の調査であった。逆に就農が継続しなかった事例も調査も行わなければならないと考えている。他いくつかの課題があり、今回の研究結果をもって一般化したとは言い難く、まだまだ集積しなければならないことが数多くある。これらの課題については、今後の研究に期することとした。

## 謝辞

本研究について、業務ご多忙のところ聞き取り調査にご協力いただいた雇用者および当事者の皆様には心より感謝申し上げます。また、調査対象者をご紹介いただいた関係各位に感謝申し上げます。

なお、本研究は(公財)高橋産業経済研究財団より助成金の援助(公財09-003-368)を受けて調査を行ったものである。

## 〈注〉

- 1) 厚生労働省ホームページ「第2回農福連携等推進会議」  
(<https://www.mhlw.go.jp/photo/2019/06/ph0604-01.html/2019.06.16>)
- 2) 厚生労働省ホームページ「地域共生社会の実現に向けて」  
(<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000184346.html/2019.09.13>)
- 3) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構『知的障害者と働く-理解を深め、ともに働く環境づくり-』2017年、8-9頁。
- 4) 農林水産省大臣官房統計部『平成30年農業構造動態調査(平成30年2月1日現在)』2018年7月6日公表。
- 5) 濱田健司『農福連携の「里マチ」づくり』鹿島出版社、2016年、86頁。
- 6) 近藤龍良『農福連携による障がい者就農』創森社、2015年、29頁。
- 7) 上掲6)、29頁。
- 8) 合田盛人「農福連携による地域共生社会の実現に関する一考察-農家等の雇用者と従業員への聞き取り調査から-」『環境福祉学研究』2019年、第4巻第1号、P29～P39。地域で在宅生活を送る障害者や生活困窮者等(当事者)が農家や農業法人等に一般就農しているケースにおいて、雇用者と当事者の相互に聞き取りを行ったところ、農福連携は「片利共生」ではなく「共利共生」の地域共生社会を実現するための取り組みの1つになることが示唆された。
- 9) 牛野正ほか「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巻第4号、2007年、561頁。
- 10) 特定非営利活動法人日本セルフセンター「農と福祉の連携についての調査研究報告」2014年。
- 11) 一般財団法人地方自治体公民連携研究財団「農福連携推進事業等の効果等に関する調査報告書」2017年。
- 12) 農林水産省農村振興局都市農村交流課「農林水産省における農福連携施策」には、農福連携の取り組みの形態(障害者が農業に携わる形)として、①農業者が障害者を雇用、②就労支援事業所が農業に参入、③福祉事業所による農作業請負(施設外就労)の3つがあげられている。

東海農政局ホームページ(<http://www.maff.go.jp/tokai/noson/keikaku/shogai/20190131.html>/2019.09.17)

- 13) 西山敏樹・鈴木亮子・大西幸周『データ収集・分析入門―社会を効果的に読み解く技法』慶応義塾大学出版、2013年。
- 14) 田垣正晋『これからはじめる医療・福祉の質的研究入門』中央法規、2008年。
- 15) 佐藤郁哉『質的データ分析法 原理・方法・実践』新曜社、2013年。
- 16) 厚生労働省「平成30年度障害者雇用実態調査結果」2018(平成30)年6月実施。  
([https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_05390.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_05390.html)/2019.09.27)
- 17) 厚生労働省「平成25年度障害者雇用実態調査結果」2013(平成25)年11月実施。  
(<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000068921.html>/2019.09.27)

### 〈参考文献〉

- 大澤史伸『農業分野における知的障害者の雇用促進システムの構築と実践』みらい、2013年。
- 角谷勝己「障害者就労支援の現状と課題」『生涯発達研究』愛知県立大学生涯発達研究所、第10号、2018年、25-37頁。
- 厚生労働省『平成28年版厚生労働白書 -人口高齢化を乗り越える社会モデルを考える-(本文)』(<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/16/2018.12.16>)
- 厚生労働省「我が事・丸ごと」地域共生社会実現本部決定『地域共生社会の実現に向けて(当面の改革工程)【概要】』(<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000184346.html>/2018.12.13)
- 厚生労働省・農林水産省『「農」と福祉の連携 福祉分野に農作業を～支援制度などのご案内～』(<http://www.maff.go.jp/j/nousin/kouryu/kourei.html>/2018.11.06)
- 日和恭世「ソーシャルワーク研究におけるテキストデータ分析に関する一考察」『評論・社会科学』同志社大学社会学会、2013年、第106号、141-155頁。