

農福連携において長期にわたる雇用の現状と課題 —農業者が障害者を直接雇用するケースから—

The Current Long-term Employment Status and Challenges in Collaboration between Agriculture and Social Welfare: A Case Study in the Employment of Disabled People in Agriculture

合 田 盛 人*

Morihito GOUDA

本研究では、農福連携において長期にわたる直接就労型の農場にて聞き取り調査を実施し、長期雇用の現状と課題について明らかにすることを試みた。調査結果の分析から、職場内では職員と障害者がお互いに成長し、売り上げがあがっている。障害者においては、職員と仲良くなれたり、障害者の精神疾患が治癒したりと、雇用者と障害者ともに良い効果があらわれている。反面、長期雇用によって障害者の高齢化がすすみ、今まで出来ていた作業が出来なくなってくる。農場以外のつながりが少なくなってくるなどの問題もあった。今後は雇用者が気付かない問題に対して、障害者が農場側には言えないことを相談できる人（機関）をつくっておくことも重要であると考えられた。

In this study, an interview survey was conducted on farms where persons with psychiatric disorders and intellectual disabilities (PPDs) are directly employed long term in an agriculture-welfare collaboration program. This was done in an attempt to reveal the reality of long-term employment and measures to overcome challenges. The survey analysis revealed that both staff members and PPDs grew together in the workplace and increased sales. PPDs had good relationships with staff members and their disorders were cured, which had positive effects on both them and their employers. On the other hand, in the course of long-term employment, PPDs grow old and become unable to do what they were able to do, such as have reduced connections outside farms. For problems that the employer does not notice, it was considered important to create a person (institution) that the parties could consult about what the farm cannot say.

キーワード：農福連携 障害者の就農 長期雇用 現状 課題解決

Keywords : Collaboration between Agriculture and Social welfare
Employment of Disabled People in Agriculture
Long-term Employment
Current Status
Problem solving

*社会福祉学部准教授

緒言

障害者等の雇用問題に関して、厚生労働省と農林水産省が連携し、障害者や生活困窮者等の働く場所がない、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¹⁾。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」²⁾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う義務があるとして、2018(平成30)年4月1日から障害者の法定雇用率が引き上げられた。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。規模の大き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、障害者雇用に関係であるということにはならないのではないかと。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。農業分野においては、農福連携の取組で障害者雇用が増進することを期待したいところである。

農福連携において、障害者(以下:当事者)を雇う農家等(以下:雇用者)や就農する当事者にとっては、就労準備、就職支援、職場定着支援、就労継続支援の各段階をすすむことになる³⁾。障害者の職場定着に関する先行研究には、鈴木ほか(2009)⁴⁾や圓谷ほか(2018)⁵⁾などがある。筆者(2019)⁶⁾は、農福連携における障害者の就農について「直接就労型」(雇用者が当事者を直接雇用する)⁷⁾に着目し、雇用者と当事者への聞き取り調査から、就農が継続する要因を明らかにした。当事者が就農定着できればそれによしではなく、さらに追究すべきこととして、長期にわたり就農が継続した場合の現状と課題についても明らかにしておく必要があると考えた。

以上のことから、本研究は、地域で生活する当事者が長期にわたり一般就農している事例を調査分析するものである。今回の研究は、当事者を雇用し始めた雇用者やこれから当事者の雇用を検討している雇用者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送る当事者が、長期にわたり一般就農している事例において、雇用者と当事者の双方へ聞き取り調査を実施する。その調査結果から、長期就農の現状と課題について明らかにするものである。

1-2 研究の方法

1) 調査対象

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、有意抽出法を行い、調査対象となり得ると思われる農家等に対して郵送にて調査依頼を行い、事前に調査趣旨について同意が得られた雇用者と当事者を調査対象とした。長期雇用の期間について、厚生労働省が2018(平成30)年6月に実施した「平成30年度障害者雇用実態調査」⁸⁾の結果から、平均勤続年数で身体障害者は10年2月、知的障害者は7年5月、精神障害者は3年2月、発達障害者は3年4月となっている。今回の調査ではこれ以上の勤続期間を長期とすることとした。

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、調査地域を同一県内の同圏域に限定した。

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を実施した。まず、雇用者と当事者へ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が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(①職場ルールの明示、②障害特性の把握、③把握した特性を職場内で共有、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、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、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、⑪建物などハード面での環境整備、⑫人間関係などソフト面での環境整備、⑬適切な補助器具の用意、⑭その他)でその他を含めた14項目を聞き取った。その後、自由回答式質問として、雇用者に対しては「(当事者を)雇用してよかったこと」「長期雇用の問題」を、当事者へは「就農してよかったこと」「就農して困っていること」を聞き取った。1回目の聞き取りは雇用者と当事者に行い、6カ月後に2回目の聞き取りを雇用者に対して行い、当事者の雇用が継続していることや「長期雇用問題への対策」について把握した。

1回の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たうえで聞き取りを行った。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9月から6カ月を調査期間とした。

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)⁹⁾を参考に、質問項目ごとの回答を一覧表によって整理し分析する。分析については、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い、その上で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、本研究の趣旨を説明した。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ため説明時には、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した。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」と表記とする。②聞き取りの回答については、逐語記録を用いない。③IC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え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研究であることから、調査開始前に長野大学倫理審査委員会から承認を得た(承認番号:2018-004K)。

2. 調査結果

1) 回答者数

X県内の2つの農業経営体(以下:A農場とB農園)から雇用者2名と当事者2名の聞き取りの協力が得られた。

2) 調査対象の基本属性

①農業経営体の概要

回答が得られたA農場とB農園の概要は、表1のとおりであった。

表1 農業経営体の概要

農業経営体	A農場	B農園
農業経営体の種類	株式会社	株式会社
開設年	1982年	2011年
従業員数 (うち当事者)	56名 (23名)	7名 (4名)
農地 (区画カ所)	培養ビン 50万本	9,000㎡ (7カ所)
事業内容	1次産業	1次産業
主な生産農作物	えのきだけ	いちご、りんご、いも
農法	無農薬無肥料	無農薬 有機肥料
資本金	3,000万円	農園部の 資本金無し
売上高(年)	5億8,300万円	350万円

農業経営体の種類は、2社とも株式会社に環境保全型農法による1次産業で、主な生産物はA農場がえのきだけでB農園がいちご・りんご・いもであった。A農場は、従業員56名うち当事者23名、資本金3,000万円、売上高(年)5億8,300万円に対して、B農園は、従業員7名うち当事者4名、資本金なし、売上高(年)350万円と規模の違いはあるものの、2社とも従

業員数に対して4割以上の高い障害者雇用率であった。

②雇用者の基本属性

回答が得られた雇用者2名の基本属性は、表2のとおりであった。

表2 雇用者の基本属性

雇用者	A農場	B農園
年齢	70歳代	70歳代
性別	男性	男性
役職	相談役	農園長
この職場以前の農業経験	無	無
この職場以前の福祉経験	無	無

2名とも70歳代、男性で、この職場以前の農業経験と福祉経験は無しであった。

③当事者の基本属性

回答が得られた当事者2名の基本属性は、表3のとおりであった。

表3 当事者の基本属性

当事者	A農場	B農園
年齢	50歳代	40歳代
性別	男性	男性
障害や疾病	知的障害	統合失調症
雇用形態	正社員	正社員
勤務年数	32年	4年1月
この職場以前の農業経験	無	無

2名とも男性で正社員、年齢は40歳代と50歳代で、この職場以前の農業経験は2名とも無しであった。障害や疾病は、知的障害と統合失調症であった。この職場の勤務年数は当事者Aが32年で当事者Bが4年1月で、「平成30年度障害者雇用実態調査結果」の平均勤続年数、知的障害者7年5月、精神障害者3年2月を超える期間であった。

④当事者雇用について

雇用者2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。

採用条件については、職場実習、トライアル雇用、就労継続支援A型事業所からの実習、試用期間を経て採用していた。給与支払いについては、時間給と月給であった。当事者が担当している作業内容については、えのき栽培に関する作業全般といちご栽培の主となる作業であった。当事者の雇用を始めた理由については、養護学校の職場実習の受け入れと人手不足からであった。当事者の雇用に関する助成制度・支援制度を2社とも（A農場は当該ケース以外で）活用していた。

雇用上の工夫について、その他を含めた14項目の質問に対して、A農場では14項目で工夫が有った。B農園では12項目で工夫が有り、他の2項目では、当事者が精神障害ということで身体的な特別な工夫を必要としなかったということであった。

雇用してよかったことについては、A農場では「当事者を支援することで、職員と当事者がお互い成長している。職場の雰囲気良くなり、売り上げがあがってきた。地域の中で障害者雇用をつくることができた」であった。B農園では「真面目にコツコツと作業してくれる。速度は遅くても手抜きすることはないので安心して任せられる。当事者同士でコミュニケーションを取って交流できる場になった。当事者が就農して体調がよくなり精神疾患が治癒したことは、本人にも周りの人にとってもよかった」であった。

長期雇用の問題については、A農場では「加齢とともに体力と作業のスピードが低下してくる。その見極めが重要である。当事者に農場以外のつながりが少なくなってくること」であった。B農園では「当事者の精神疾患が治癒したことで、農園としては障害者枠での雇用ができなくなったので、新たな障害者雇用を探すことになった。障害者の雇用をさらに進めていきたいのだが、農園では冬期の農作業が少なくなるので、年間通した作業を安定させること」であった。

長期雇用問題への対策について、A農場では「ある一定の年齢になれば、配置転換してできる作業を任せている。一般就労が困難になっても就労継続できるように、障害者自立支援法の施行を機にNPO法人を設立し、就労継続支援A型・B型事業所を立ち上げた。関係機関との連携も行っていく。日頃から中小企業の集まりなどで情報収集に努めている。福祉分野とのつながりもつくり、雇用者が気付かない長期雇

表4 当事者雇用について

質問項目	A農場	B農園
採用条件	職場実習、トライアル雇用、就労継続支援A型事業所から実習を経る	試用期間3か月
給与支払い	時間給	正社員となり月給
当事者が担当している作業内容	えのき栽培に関する作業全般	いちご栽培の主となる作業
当事者の雇用を始めた理由	養護学校の職場実習	人手不足のため
当事者の雇用に関する助成制度・支援制度の活用	当該者のケースではないが、他のケースでは活用している	特定求職者の助成制度
雇用上の工夫 ①職場ルールの明示	張り紙を掲示（館内の温度管理をしているので「扉は必ず閉めましょう」など）	作業の事前打ち合わせ、口頭指示が多い
②障害特性の把握	実習中にどういう特性があるかを観る。当事者に自己防御が強い傾向があったが、生活面からの情報や養護学校の元担任教諭からの情報を得ることで、その原因を推察することができた。	作業中に適性が見えてくる。草取り作業では、コツコツできる人、できない人がいるので試用期間に観て把握している。
③把握した特性を職場内で共有	毎朝ミーティングで、当事者の変化を主任など幹部クラスの職員が報告して話し合う。毎月の職場定着推進会議で職業生活相談員、主任、工場長、経営者、社長による会議を行っている。各現場に職業生活相談員が障害者2人に1人配置して報告があがっていくシステムがある。当事者に感情の起伏があるが、グループホームの世話人や農場の職員と密に連携を取り、当事者を排除せずに受容していくことで行動特徴を把握することができた。	農園内でコミュニケーションを取っている。
④作業工程の分割	作業工程で得意なこと、苦手なこと、また体型（背が高い人には高いところに置く作業など）などの特性にも応じて作業を分割する。	できるだけ一人完結するようにしている。一連の中で仕事をした方が、一日の結果を振り返ることができるので、あえて分割しないという配慮。
⑤分割した作業を1日の作業に組み立て	一連の作業工程を分割していき、それぞれに適性の方に入ってもらい、一日の作業工程にしていく。	一連の仕事の方が結果を見ながら仕事ができているので、あえて作業工程を無理に組み立てないという配慮。

⑥言葉では理解しづらい作業の指示方法	難しい言葉は使わないようにしている。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。言葉だけで連携しないといけないところに配慮しない。	言語コミュニケーションの理解力はあるので、あえてこちらから気を遣うということをしなない配慮。
⑦気軽に相談できるような体制づくり	障害者職業生活相談員の講習認定を受けた職員に何かあった時には相談してできるようにしている。被害者意識の高い当事者に対して、他の人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、フォローアップしながら社内で連携を取るようにしている。福祉事業所とも連携して、訪問サービスを利用するとか、職場以外の人に話を聞いてもらえるようにしている。	休憩のときの声かけ、特に、暑い時などは無理しがちなので休憩をきちんと取ったかどうかは頻繁に聞くようにしている。
⑧当事者に合った作業	これしかできないということではなく、これならできるという工夫をして発展させていく。	草取り、収穫など作業がわかりやすいので、あえて作業分けはしないという配慮。
⑨当事者に合った配属先	実習を通して特性を把握し、配置を決める。配置した後も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。	チームの一員としてやっている。
⑩当事者の労力を活用した経営計画の作成	当事者を受け入れるための起業計画をつくっている。	労力としている。
⑪建物などハード面での環境整備	知的障害者も機械作業ができる作業場になっている。	精神障害の方なので必要としなかった。
⑫人間関係などソフト面での環境整備	障害者の作業場には健常者もいるようにしている。職場で問題があったときはグループホームに連絡する。職場内でバスケットボールチームをつくりコミュニケーションの機会を設けている。	食事(昼食)を一緒にするなど全体的な雰囲気をよくするように心がけている。
⑬適切な補助器具の用意	全自動接種機	精神障害の方なので必要としなかった。
⑭その他	採用当初から生活支援にて生活を整えることを行っている。養護学校を卒業し、当農場に就職したときから約10年間は当時の経営者宅で下宿していた。その後の10年間は現経営者が設立した会社寮にて生活した。現在は、現経営者が設立したグループホームにて生活している。生活が安定して、仕事が安定している。相談員が詳細に記録をしておき、当事者の様子が	できるだけ当事者の負担のかからないように勤務時間帯は、当事者に合った時間帯にしている。

	<p>おかしい時などは指導記録を振り返る。できることとできないことを区別する。地域の障害者理解をすすめるため、花見会などの地域行事に参加している。</p>	
雇用してよかったこと	<p>当事者を支援することで、職員と当事者がお互い成長している。職場の雰囲気良くなり、売上げがあがってきた。地域の中で障害者雇用をつくることができた。</p>	<p>真面目にコツコツと作業してくれる。速度は遅くても手抜きすることはないので安心して任せられる。当事者同士でコミュニケーションを取って交流できる場になった。当事者が就農して体調がよくなり精神疾患が治癒したことは、本人にも周りの人にとってもよかった。</p>
長期雇用の問題	<p>加齢とともに体力と作業のスピードが低下してくる。その見極めが重要である。当事者に農場以外のつながりが少なくなってくる。</p>	<p>当事者の精神疾患が治癒したことで、農園としては障害者枠での雇用ができなくなったので、新たな障害者雇用を探すことになった。障害者の雇用をさらに進めていきたいのだが、農園では冬期の農作業が少なくなるので、年間通した作業を安定させること。</p>
長期雇用問題への対策	<p>ある一定の年齢になれば、配置転換してできる作業を任せている。一般就労が困難になっても就労継続できるように、障害者自立支援法の施行を機にNPO法人を設立し、就労継続支援A型・B型事業所を立ち上げた。関係機関との連携も行っていく。日頃から中小企業の集まりなどで情報収集に努めている。福祉分野とのつながりもつくり、雇用者が気付かない長期雇用で起こってくる問題に対して、当事者が農場側には言えないことを相談できる人（機関）をつくるようにしている。</p>	<p>当事者のこれまでの勤務態度の良さを評価するとともに前職でのベーカーリーのスキルを活かせるように、農園の経営母体が運営するベーカーリー部門で正社員となった。当事者の次の障害者雇用には、以前の障害者雇用で採用していた方が、体調を崩して退職し福祉施設での福祉就労を利用していたが、再度、当農園で働きたいという申し出があり再雇用となった。</p>

用で起こってくる問題に対して、当事者が農場側には言えないことを相談できる人（機関）をつくるようにしている」であった。B農園では「当事者のこれまでの勤務態度の良さを評価するとともに前職でのベーカーリーのスキルを活かせるように、農園の経営母体が運営するベーカーリー部門で正社員となった。当事者の次の障害者雇用には、以前の障害者雇用で

採用していた方が、体調を崩して退職し福祉施設での福祉就労を利用していたが、再度、当農園で働きたいという申し出があり再雇用となった」であった。

⑤当事者の就農について

当事者2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。

表5 当事者の就農について

質問項目	当事者A	当事者B
1日の勤務時間	7～9時間	8時間
通勤方法	自転車（グループホームから通っている）	自家用車
主な業務内容	きのこの瓶詰め、菌炊き	いちご栽培
月収	明細書を見ないとわからない	約17万円
前職からの収入の増減	（現職のみ）比べられない	減った
就農した理由	他の会社に（実習に）行ってもやり方がわからなかった。ここでは、出来ることがわかる、わからないことはわからないと言う、やれば何でもできる。	以前、ベーカリーの仕事に就いていた。この会社がベーカリーをオープンする際の求人票を見て、ハローワークを通じて連絡したが、すでに募集定員に達していた。その後、農園の方で採用があることを聞き、これも何かの縁だと思いやってみることにした。
就農してよかったこと	仕事の内容が難しくない、覚えやすい。他の会社に行くとき難しい。グループホームから近いことも良かった。車がないから、あまり遠くの会社に行っても自転車だと動きが取れないし、大変なので。他の職員さんとも仲良く出来ている。	最初はいろいろと大変な面もあったが、秋頃から暑さとかに慣れてきて、農作業も楽しくなった。4年近くパートをして、今年になって正社員に登用された。毎日、通勤するようになり、少しずつ体調がよくなってきた。朝も起きて、仕事にも行けるようになっていた。仕事のストレスが全くないということではないが、心身に負荷がかかるほどのストレスはない。就職した当時は服薬していたが、1年経つか経たないくらいから薬を飲まなくてもよくなった。服薬しなくてもよく寝られる。主治医から「服薬しなくてもいいだろう」と言われ、ここ数年間は服薬していない。今年、主治医から「治癒しました」という診断があった。就職してから特別な治療をしてはいない。生活のリズムが安定したのがよかったのか、だんだんと良くなっていた。
就農して困っていること	とくに無い。	今まで障害年金を受給していた。今秋に障害年金更新だった。かかりつけ医の「治癒した」という診断書を社会保険事務所へ提出した。障害者年金がストップする。会社とも話し合っ、正社員に登用されることになった。昇給はあるが、今まで給付されていた障害年金が無くなるということで経済面での不安がある。

1日の勤務時間については、1日7～9時間であった。通勤方法については、自転車と自家用車であった。主な業務内容については、雇用者からの回答と合致した。月収については、明細書を見ないとわからない（現職のみで）前職とは比べられない、約17万円の前職からは減ったであった。就農した理由について、当事者Aは「他の会社に（実習に）行ってもやり方がわからなかった。ここでは、出来ることがわかる、わからないことはわからないと言う、やれば何でもできる」で、当事者Bは「以前、ベーカリーの仕事に就いていた。この会社がベーカリーをオープンする際の求人票を見て、ハローワークを通じて連絡したが、すでに募集定員に達していた。その後、農園の方で採用があることを聞き、これも何かの縁だと思いやってみることにした」であった。

就農してよかったことについて、当事者Aは「仕事の内容が難しくない、覚えやすい。他の会社に行くとき難しい。グループホームから近いことも良かった。車がないから、あまり遠くの会社に行っても自転車だと動きが取れないし、大変なので。他の職員さんとも仲良く出来ている」で、当事者Bは「最初はいろいろと大変な面もあったが、秋頃から暑さとかに慣れてきて、農作業も楽しくなった。4年近くパートをして、今年になって正社員に登用された。毎日、通勤するようになり、少しずつ体調がよくなってきた。朝も起きて、仕事にも行けるようになっていた。仕事のストレスが全くないということではないが、心身に負荷がかかるほどのストレスはない。就職した当時は服薬していたが、1年経つか経たないくらいから薬を飲まなくてもよくなった。服薬しなくてもよく寝られる。主治医から服薬しなくてもいいだろうと言われ、ここ数年間は服薬していない。今年、主治医から精神疾患は治癒しましたという診断があった。就職してから特別な治療をしてはいない。生活のリズムが安定したのがよかったのか、だんだんと良くなっていった」であった。

就農して困っていることについて、当事者Aは「とくに無い」で、当事者Bは「今まで障害年金を受給していた。今秋に障害年金の更新だった。かかりつけ医の精神疾患は治癒したという診断書を社会保険事務所へ提出した。障害者年金がストップする。会社とも話し合っ、正社員に登用されることになった。昇給はあるが、今まで給付されていた障害年金が無くなるということで経済面で不安がある」であった。

3. 考察

「平成25年度障害者雇用実態調査結果」¹⁰⁾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%で最多、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%)となっている（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比較することはできないが、表4における雇用者2名から得られた障害者が就労継続できるような工夫（14項目）の回答を見ていくと、14項目のうちA農場では14項目で工夫が有った。B農場では12項目で工夫が有り（無しの2項目では、精神障害ということと身体的な特別な工夫を必要としなかった）、ともにさまざまな工夫がされていることがわかった。特筆すべきは、A農場では職場内で努めてコミュニケーションを図っていくこと、他の職員が障害者職業生活相談員の講習認定を受けて知識とスキルを向上させていること、職場定着推進会議を開き常に当事者の状況を職場内で共有すること、詳細な支援記録をとっていること、グループホームなどの関係機関との連携を密にとること、B農場でも頻繁にコミュニケーションを行いながらも当事者ができることにはあえて配慮はしないことなどがあげられる。これに加えて、当事者2名とも精勤な姿勢であることが就労継続する要因であると考えられる。

長期雇用することで、職場内に当事者を支援するということが起こり、そのことで職員と当事者がお互いに成長し、職場全体の雰囲気も良くなり、会社としても売り上げがあがっている。当事者においても、職員と仲良くなれ、当事者同士の交流の場になり、生活の安定などからB農場の当事者は統合失調症が治癒しており¹¹⁾、雇用者と当事者ともに良い効果があらわれている。反面、長期雇用によって、A農場では当事者の高齢化がすすみ加齢とともに体力と作業のスピードが低下してくる。今まで出来ていた作業が出来なくなってくる。さらに、当事者に職場以外のつながりが少なくなってくる。また、B農場では当事者の精神疾患が治癒したことで、農園としては障害者枠での雇用ができなくなったので、新たな障害者雇

用を探すことになった。

これらの問題への対策として、A農場では就労継続支援A型事業所と就労継続支援B型事業所を立ち上げた。農場での一般就労からA型へ、A型からB型へまたは一般就労へ復帰する流れをつくった。B型からA型へさらに一般就労の流れもあり、一般就労とA型とB型での就労を柔軟にすることで、当事者が高齢や症状の悪化などで解雇(就労先がない)という状況にならないようにしている。障害者雇用の好結果として売り上げがあがったこともあり、直接就労型からグループ内連携型(農業経営体とグループ関係にある障害福祉サービス事業所等が連携し、当該事業所の支援員による付添のもと、障害者を受け入れるパターン。農業経営体がNPO法人等及び障害福祉サービス事業所を立ち上げるケース)へと発展させて就労継続が図られていた。B農園では、障害者雇用でなくなったことで解雇というわけではなく、当事者のこれまでの精勤を評価するとともに前職でのベーカリーのスキルを活かせるように、農園の経営母体が運営するベーカリー部門に正社員雇用していた。ベーカリー部門の展開に力を入れていきたいという会社の方針と元々ベーカリー部門で働きたかった当事者の思いが合致する形となった。次の障害者枠雇用には、以前に障害者雇用で採用していた方(体調を崩して退職し福祉施設での福祉就労を利用していた)から、再度、当該農園で働きたいという申し出があり再雇用となった。従業員7名に対して当事者4名、実に57%という高い障害者雇用率で運営しているB農園ゆえにこのような良い展開となったのではないかとと思われる。

上記以外にも長期雇用によりさまざまな問題が生起すると思われるが、その都度適切な対策が講じられることが求められる。なかでも、長期雇用によって当事者に職場以外のつながりが少なくなってくることもある。2者の関係が良好であればいいが、そうでないときの対策が求められる。片山(2012)¹²⁾が指摘しているように、本人がSOSを発信できる方法が必要になる。このことについては、A農場のように、当事者が農場側には言えないこと、雇用者が気付かない問題に対しても相談できる人(機関)をつくっておくことも重要であると考えられた。

跋語

本研究では、農福連携において長期にわたる直接

就労型の農場にて聞き取り調査を実施し、長期雇用の現状と課題について明らかにすることを試みた。調査結果の分析から、職場内では職員と当事者がお互いに成長し、売り上げがあがっている。当事者においては、職員と仲良くなれたり、当事者の精神疾患が治癒したりしており、雇用者と当事者ともに良い効果があらわれている。反面、長期雇用によって当事者の高齢化がすすみ、今まで出来ていた作業が出来なくなってくる。さらに、当事者に職場以外のつながりが少なくなってくる。また、当事者の精神疾患が治癒したことで、農園としては新たな障害者雇用を探さなければならない。対策として、A農場では直接就労型からグループ内連携型へと発展させ、関係機関との連携に努めて就労継続が図られている。B農園では、高い障害者雇用率で運営していることから、以前就労していた当事者から再就職の申し出があり対応できている。今後も長期雇用によりさまざまな問題が生起すると思われるが、適切な対策が講じられることが重要であると考えられた。

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2つの農業経営体から収集したデータで、研究対象地域も同一県内の同圏域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、本研究は長期雇用の問題に対応できている事例であり、いわば成功事例の研究であった。逆に長期雇用の問題に対応できなかった事例も調査し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い。

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A農場およびB農園の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、本稿は、日本地域福祉学会第34回大会自由研究発表「農福連携において長期にわたる就農の現状と課題について—A農園とB農園へのインタビュー調査から—」(新型コロナウイルスの影響のため大会中止となり、要旨集の掲載をもって当日の発表は成

立)を加筆修正したものである。

〈注〉

- 1) 「第2回農福連携等推進会議」厚生労働省ホームページ
(<https://www.mhlw.go.jp/photo/2019/06/ph0604-01.html/2019.06>検索)
- 2) 「地域共生社会の実現に向けて」厚生労働省ホームページ
(<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000184346.html/2019.09>検索)
- 3) 清野絵・榎本容子『障害者就労支援に関する雇用・福祉・教育の施策動向—高等教育機関における障害学生支援の充実に向けて—』東洋大学人間科学総合研究所紀要、第21号、2019年、pp.167-187。
- 4) 鈴木良子ほか「知的障害者の職場定着のための支援要因」『職業リハビリテーション』日本職業リハビリテーション学会、第22巻、第2号、2009年、pp.13-20。
- 5) 圓谷早苗ほか「精神障害者の職場定着のプロセスに関する研究」『生活科学研究』文教大学、第40号、2018年、pp.103-112。
- 6) 合田盛人「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—」『長野大学紀要』第41巻、第2号、2019年、pp.17-34。
- 7) 「農福連携事例集（令和元年10月公表）」農林水産省ホームページ
(<https://www.maff.go.jp/j/nousin/kouryu/kourei.htm/2020.03>検索)
農福連携の取組は、実際に障害者とともに農作業を行う「実践行為」と実践行為を行う事業所を外側から支える「中間支援の取組」に分類し、実践行為については、①農業者が障害者を直接雇用する「直接就労型」、②障害福祉サービス事業所が単独で農業を行う「福祉完結型」、③農業者と外部の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、施設利用者（障害者）と職業指導員が農業者の圃場に通う「連携型」、④農業者が、障害福祉サービス事業所の運営法人となる社会福祉法人・NPO法人等を設立したり、社会福祉法人・NPO法人等が農業法人を設立したりする

- 「グループ内連携型」の4つに分類されている。
- 8) 「平成30年度障害者雇用実態調査の結果を公表します」厚生労働省ホームページ
(https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_05390.html/2020.03検索)
 - 9) 西山敏樹ほか『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。
 - 10) 「平成25年度障害者雇用実態調査結果」厚生労働省ホームページ
(<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000068921.html/2019.09>検索)
 - 11) 精神障害者が農作業によってストレス軽減等の効果があることは、秦政が第52回日本心身医学会総会ならびに学術講演会で「農業体験を通じた精神疾患勤労者への社会復帰モデルの検証」を発表している。
 - 12) 片山（高原）優美子「企業における精神障害者の就労定着支援に関する研究—1年後のフォローアップの調査から」『日本精神保健福祉士協会誌』第43巻、第4号、2012年、pp.315-321。

〈参考文献〉

- ・新井利昌『農福一体のソーシャルファーム～埼玉福興の取り組みから～』創森社、2017年。
- ・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。
- ・小島希世子『農で輝く！ホームレスや引きこもりが人生を取り戻す奇跡の農園』河出書房新社、2019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、pp.25-37。
- ・桑田良子・渡邊章「発達障害者・知的障害者が働き続けるために必要な要因の検討—思春期のキャリア教育を考える前段階として」『植草学園大学研究紀要』第7巻、第7号、2015年、pp.59-67。
- ・佐伯康人『あの青い空に向かって「障がい者と農業」新しい関係への挑戦』海竜社、2018年。
- ・篠原浩司・伊藤一美「知的障害者の就労継続の現状と課題」『共生科学研究 星槎大学紀要』第12号、2016年、pp.72-86。
- ・吉田行郷ほか『農福連携が農業と地域をおもしろくする』株式会社コトノネ生活、2020年。