

アルパカファーム の 経営・労務

事件簿

監修

矢萩大輔

(有)人事・労務 代表取締役

無料農業支援ポータルサイト「われらまちの農縁団」
<http://social-jinji-roumu.com/farming/>

第10話

障害者とともに働く

今回のキャスト

社長 藤田 匠、 師匠 山崎 拓哉、 社労士 伝法院 千里

障害者雇用に乗り出した師匠に、
藤田社長は興味深々。

山崎 藤田くん、こんにちは。忙しい時間に申し訳ない。

藤田 師匠、どうされましたか。

山崎 じつは伝法院先生に相談させてもらってから、息子の友人で障害者を持つている方をアルバイトで雇ってみたんだよ。初めは戸惑ったけど、徐々にできることもわかってきて、気づいたら前よりも農園の雰囲気も良くなっていてさ。伝法院先生を紹介してもらったお礼を言いにね。

藤田 わざわざありがとうございませ。さすが師匠ですね。障害者を持っている社員ともしっかり仕事ができる。私にはまだ挑戦できません。何かコツはあるんですか。

山崎 その子には何が向いているのか、何をしているときに楽しそうかを観察して、それをやってみようというにしてるくらいかなあ。

伝法院 なるほど。うまくいっているようで安心しました。

藤田 伝法院先生、こんにちは。師匠へのアドバイス、ありがとうございます。

伝法院 いえいえ、とんでもない。山崎さんの人間性の賜物です。

山崎 先生、また相談なんですけど、うちの田んぼの隣にグループホームがあつて、よく一緒に芋煮会をやっているんですけど、その子たちにもうちで働いてもらうことはできないでしょうか？

伝法院 まさに「農福連携」ですね！農業と福祉は非常に相性良し。たとえば、ある農業生産法人では、障害者の所属するNPO法人を別途設立し、作業を委託しています。この法人は、ネギの生産を中心に、そのほかミニトマトの施設栽培や冬期のサトイモ生産、ネギの一次加工にも取り組んでいます。グループ全体で職員数は20名、障害者雇用数は45名ほど。知的障害者を中心としながら、精神障害者や身体障害者も雇用しており、それぞれの適性に応じた作業をお願いすることで、農業・福祉双方に良い効果をもたらしています。

藤田 すごいですね。でも障害者の方々は健常者と同じ水準で仕事をす

ることができるとは思いません。コミュニケーションも難しいですし、あまりイメージがわかないんですよ。

伝法院 すべての仕事を「同じ水準で」という考えではなく、それぞれに特徴があり、その特徴を生かすと、それこそ健常者以上の仕事をしてくれることもあるんですよ。障害者を持つ方が組織に加わると、伝え方やタイムリイングなどを工夫し、コミュニケーションが活発になるので、じつは作業の質の向上以外にも、組織全体に与える影響は大きいんです。

障害者雇用の一例 組織構成で工夫をしている農業生産法人もある。ハウスで水耕栽培を行なう「水耕部」、水田・露地で生産を行なう「土耕部」、障害者等が農業実習・研修を行なう「心耕部」からなり、とくに心耕部は障害者受け入れにあたって、「器」となる重要な役割を担っている。この心耕部で一定の仕事ができるようになったら、それぞれ水耕部と土耕部に分かれ、健常者とともに仕事をす。もちろん、障害の種類や軽度によって、仕事内容は変わってくるが、それぞれが役割を持って働く。

今回の執筆者：ふじたたくや 藤田 拓哉
(有)人事・労務 行政書士
特定社会保険労務士



(有)人事・労務にて、社会保険労務士・行政書士として法的な観点から、農業分野を中心に活躍。とくに、農業の特性を踏まえたマイナンバー制度対策や、農地法に関連する手続きのサポートに定評がある。コラム：今後の日本の農産物の海外市場への輸出可能性を考える。

組織を変革する「農福連携」

農業（生産）法人が、さまざまなハンデを持つ障害者の方々に支援する事業について紹介します。

潜在的な労働力に目を向けてみよう

昨今、福祉分野で農作業を福祉施設の障害者（身体、知的、精神等）の方たちの訓練や職場実習に取り入れようとする動きや、農業分野での就労を目指す福祉の取り組みが注目されてきています。

福祉分野からは自然のなかで農作業を行なうことが障害者に精神的な安定をもたらし、農作物という成果が見えやすく達成感を味わえるといった声が聞こえてくる一方で、農業分野側としても、障害者を自社の戦力として活用することにより耕作放棄地や農業者の高齢化や後継者不足といった問題の解決の糸口になるものと期待されているのです。

さらに最近では、障害者の方々を対象にした障害者総合支援法を根拠法とする就労支援事業を行なう企業が急増しています。弊社の農業部門にも就労支援事業や障害者雇用に関するお問い合わせも増えており、農業と福祉の最適なマッチングを試行錯誤する時間が多くなりました。

就労継続支援A型とは

前述の就労支援事業は大きく3つに分けられます(図1)。今回は就労継続支援A型事業所について見ていきましょう。

就労継続支援A型事業所は、企業への就職が困難な障害者に就労機会を提供するとともに、生産活動を通じて、その知識と能力の向上に必要な訓練などの障害福祉サービスを提供することを目的としています。障害者と雇用契約を結び、原則として最低賃金を保障する仕組みの「雇用型」の障害福祉サービスです。

したがって、利用者は施設に利用料を支払い、施設から給与も支払われるという特殊なシステムが現在の就労継続支援事業所A型の制度となっています。

図1：障害者の就労支援事業

事業所	期間等	内容
就労移行支援事業所	最長24カ月の訓練	就労に必要な知識・能力の向上を目的とした訓練や就職活動支援及び就職後の職場定着支援
就労継続A型事業所	雇用契約あり	障害者と雇用契約を結び、原則として最低賃金を保障するしくみの「雇用型」の障害福祉サービス
就労継続B型事業所	雇用契約なし	雇用契約を結ばず、利用者が作業分のお金を工賃としてもらう「非雇用型」

図2：障害者雇用における助成金

助成金名(抜粋)	内容
特定就職困難者雇用開発助成金	就職困難者を雇い入れる
障害者トライアル雇用奨励金	障害者を試行的・段階的に雇い入れる
障害者初回雇用奨励金	障害者を初めて雇い入れる
精神障害者等雇用安定奨励金	働きやすい職場づくりを行ない精神障害者を雇い入れる
障害者作業施設設置等助成金※	障害者の障害特性による就労上の課題を克服する
職場適応援助者助成金※	障害者の援助を行なう職場適応援助者(ジョブコーチ)を配置する

※ジョブコーチ制度=障害者が職場に適應できるよう、障害者本人だけでなく事業主や従業員に対しても助言等の支援を行なう。

健常者だけが戦力ではない

障害者というカテゴリーにこだわっていると、これからの時代、企業にとって損失になってしまうかもしれません。障害者個々の特性に合わせた適材適所のマネジメントができれば、通常の労働者と変わらない成果を上げていくはずですよ。

このことは、障害者を戦力として雇用している農業経営者の方々の数々の事例が実証しています。とくに、農業の6次産業化に伴う事業拡大を狙う農業経営者の方々が雇用拡大によって障害のある方々の活躍の場を作ることは、社会的にも意義があることですよ。

農福連携と行政支援策

行政機関はさまざまな障害者雇用の支援策を実施しています。ここでは主だった支援策を紹介していきます。障害者の雇用前の職場実習や雇用にあたり、まず活用できるのがハローワーク。就職を希望している障害者の多くがハローワークに求職登録をし、障害者専門の職業相談・職業紹介窓口(専門援助部門)があるからです。

また、障害者トライアル雇用助成金をはじめ、多様な助成金があり、なかには設備関連のものもあります(図2)。そして雇用中もジョブコーチ制度※をはじめとした障害者雇用の専門家の活用もできます。

農福連携の社会的要請

将来、我が国の人口減少と高齢化、潜在的な障害者数の増加や障害者雇用促進法の改正による障害者法定雇用率の引き上げといった農業と福祉を取り巻く環境を考えると、国の支援策の拡充も予想され、農業と福祉の連携は一層強化されていくでしょう。そして、このことは我が国の人口の首都圏一極集中による地方人口の減少の歯止めとなる新たな地方活性化の基軸のひとつになる可能性があります。