

農業分野における障がい者の就労継続
— 岡山県内の就労継続支援A型事業所を対象とした質的調査 —
福岡隆康¹

(2019年9月26日受付, 2019年12月16日受理)

Work Continuation for Worker with Disabilities in Agriculture : Qualitative Research for
Starting Work Continuance Support A type Office in Okayama Prefecture
Takayasu FUKUMA¹

(Received : September 26. 2019, Accepted : December 16. 2019)

要 旨

本研究は、障がい者の就労継続を促進する人的資源管理を明らかにすることを目的とした。調査は、農業分野で障がい者を雇用している岡山県内の就労継続支援A型事業所を対象に、インタビューを実施した。分析の結果、以下の4点が示唆された。①現実的な職務の事前説明は、就労後スムーズに仕事に適応できる可能性を高める、②職場適応支援は、精神障がい者の就労継続の要因になっている、③公正な評価は、従業員の組織への信頼感や士気を高める、④ソーシャル・サポートは、離職の防止要因として機能する可能性がある。

キーワード：現実的な職務の事前説明, 職場適応支援, 公正な評価, ソーシャル・サポート

Abstract

The purpose of this study is to clarify human resource management that promotes continued employment of persons with disabilities. An interview survey was conducted for employment continuation support type A establishments in Okayama Prefecture that employ disabled people in the agricultural field. The following three points have suggested as a result of analysis. (1) Realistic job preview increases the possibility of being able to adapt to work smoothly after work. (2) Workplace adaptation support has been a factor in continuing working for mentally disabled. (3) Fair evaluation enhances employee confidence and morale in the organization. (4) Social support can serve as a prevention factor for job separation.

Key Words : Realistic Job Preview, Workplace adaptation support, Fair evaluation, Social support

¹ 高知県立大学社会福祉学部社会福祉学科・准教授・博士 (マネジメント)
Department of Social Welfare, Faculty of Social Welfare, University of Kochi, Associate Professor (Ph.D.)

I はじめに

近年、農業経営体¹⁾による障がい者の雇用、株式会社や特例子会社、就労継続支援事業所等による農業参入や作業受託等、さまざまな形で農福連携の動きが見られるようになってきた。農福連携とは、障がい者の農業分野での活躍を通じて、障がい者の自信や生きがいを創出し、社会参画を実現する取組のことである（農福連携等推進会議2019）。

2018年3月に策定された障害者基本計画（第4次）でも、「障害特性に応じた就労支援および多様な就業機会の確保」に関する農福連携施策として、農業に取り組む就労継続支援事業所や企業等に対する情報提供、6次産業化支援等を通じて、農業分野での障がい者の就労支援を推進することが位置づけられている。

これまで農業分野における障がい者就労に関する研究は、経営・経済農学の領域で農業経営体に焦点を当てた研究が主であった（たとえば、片倉ら2007; 牛野ら2007; 大澤 2009; 吉田ら2014, 2018; 小谷ら2016; 小柴ら2016; 本田ら2018）。これらの研究では、事業所経営の実態、福祉と農業の連携の可能性、農業分野での障がい者就労の課題と解決策などが明らかにされ、大きな成果を上げてきた。

しかし、これらの研究は、農業分野における障がい者の雇用促進のための課題とその対応に研究上の焦点があるため、そこで働く障がい者の能力開発や仕事意欲といった人的資源管理上の問題は、十分に取り扱われていなかった。そのため、農業での事業性の確保と障がい者雇用の継続を両立するための議論は、「作業工程の分割とパターン化」「地域の関係機関による支援体制の確立」等

の抽象的な提言にとどまっているのが現状であった。

そこで本研究では、農業を行っている就労継続支援A型事業所を取り上げ、障がい者の就労継続を促進する人的資源管理施策を明らかにすることを目的とする。これにより、農業分野における障がい者の就労継続に対して一定の知見を示すことが可能になるであろう。

なお、本研究では岡山県を調査対象として取り上げる。その理由は、障がい者を雇用している農業者と岡山障害者就業・生活支援センターおよび岡山障害者職業センターが中心となった「岡山地域農業の障害者雇用促進ネットワーク」²⁾が設立されており、農業分野での障がい者雇用の取組事例が多いと考えたからである。

II 農福をめぐる事情

1 農業分野の動向

岡山県の農業就業人口³⁾は、1995年から2015年までの20年間に、100,717人から48,469人へ51.9%減少している。そのうち基幹的農業従事者⁴⁾は37,715人となっている（表1）。このように第1次産業の担い手は、減少傾向が続いている。年齢別基幹的農業従事者数をみると、1995年と2015年では、すべての年齢層で減少している（表2）。年齢別でみると、65歳以上の割合は、1995年には56.4%であったものが、その後も上昇を続け、2015年には78.8%に達している。このように基幹的農業従事者は、減少傾向と高齢化が並行して進んでいる。

つぎに、岡山県内の総農家の経営耕地⁵⁾面積をみると、2015年は42,432haであり、5年間に12.5%減少している（表3）。一方、耕作放棄地⁶⁾

表1 農業就業人口と基幹的農業従事者数の推移（岡山県）

	(人)				
	1995年	2000年	2005年	2010年	2015年
農業就業人口	100,717	93,415	79,528	59,570	48,469
基幹的農業従事者	53,073	47,678	46,485	48,666	37,715

出所：農林水産省「2015年農林業センサス報告書」および農林水産省「農林業センサス累年統計」より筆者作成。

表2 年齢別基幹的農業従事者数の推移（岡山県）

	1995年	2000年	2005年	2010年	2015年
15～39歳	1,324	823	751	828	744
40～49歳	3,464	1,904	1,345	1,020	874
50～59歳	7,779	4,947	4,407	3,625	2,137
60～64歳	10,548	7,025	5,901	5,760	4,246
65歳以上	29,958	32,979	34,081	37,433	29,714
合計	53,073	47,678	46,485	48,666	37,715
65歳以上の割合(%)	56.4	69.2	73.3	76.9	78.8
平均年齢(歳)	65.1	67.3	68.9	70.7	70.9

出所：農林水産省「2015年農林業センサス報告書」および農林水産省「農林業センサス累年統計」より筆者作成。

表3 経営耕地面積，耕作放棄地の推移（岡山県）

	1995年	2000年	2005年	2010年	2015年
総農家の経営耕地面積	64,226	58,106	51,733	48,480	42,432
耕作放棄地の面積	7,205	9,555	10,518	11,076	11,376
販売農家の耕作放棄地	3,141	3,901	3,346	2,975	3,013
自給的農家の耕作放棄地	1,524	1,911	2,488	2,769	2,678
土地持ち非農家の耕作放棄地	2,540	3,743	4,684	5,332	5,685
土地持ち非農家の耕作放棄地の割合(%)	35.3	39.2	44.5	48.1	50.0

出所：農林水産省「2015年農林業センサス報告書」および農林水産省「農林業センサス累年統計」より筆者作成。

の面積は、2015年は11,376haであり、そのうち土地持ち非農家⁷⁾の耕作放棄地は50.0%を占めている。耕作放棄地は2010年から2015年までの間に2.7%増加しており、増加分に対する土地持ち非農家の寄与率は、85.0%である。岡山県における同居農業後継者がいる農家数10,213戸（28.3%）に対し、いない農家数25,864戸（71.7%）となっている。以上のことから、農家の後継者不足を背景として、耕作放棄地の増加が進んでいると言える。

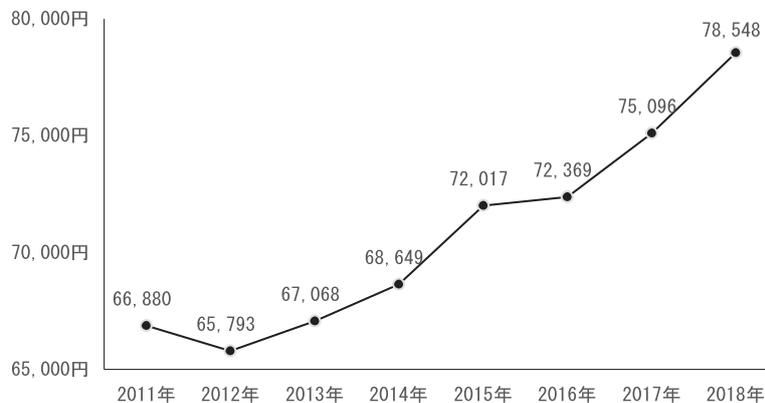
2 就労継続支援A型事業所の現状

2018年10月1日現在、岡山県内で就労継続支援

A型事業を運営しているのは147事業所である（岡山県 2019）。2015年3月現在、農業関連事業を行っている就労継続支援A型事業所数は29か所であり、536人の障がい者を雇用している（岡山地域農業の障害者雇用促進ネットワーク 2015）。主な農作物は、野菜、ネギ、イチゴ、米、花苗などであり、多岐にわたっている。

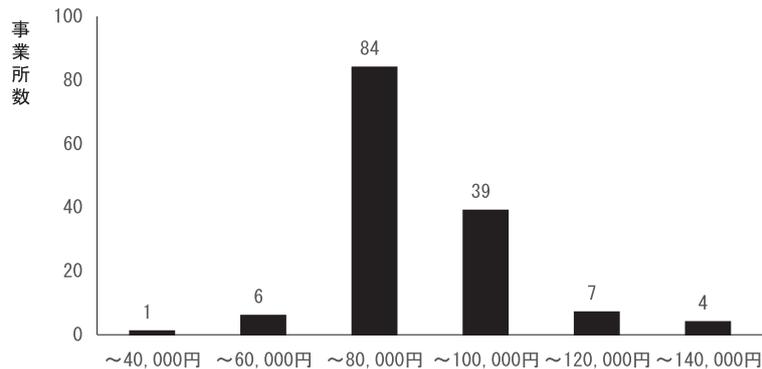
岡山県内の就労継続支援A型事業所の平均工賃月額は、2011年度が66,880円（全国平均71,513円）、2018年度が78,548円（全国平均76,887円）と増加傾向（増加比17.4%）にある（図1）。

しかしながら、事業所ごとにみると、平均工賃



出所：岡山県(2015, 2016, 2017, 2018, 2019)より筆者作成。

図1 就労継続支援A型事業所の平均工賃(月額)の推移（岡山県）



出所：岡山県(2019)より筆者作成。

図2 就労継続支援A型事業所の平均月給(月額)の分布(岡山県)

月額100,000円を超える事業所数が11か所あるのに対し、60,000円以下の事業所が7か所あり、事業所間の格差が生じている(図2)。工賃の格差は、事業所ごとに利用者の障がい特性が異なること、作業内容がさまざまなことが原因で生じていると考えられる。

Ⅲ 先行研究

農業分野における障がい者就労に関する研究は、質的研究、事例検討がほとんどであり、農業経営体に焦点を当てた研究が主である。

片倉ら(2007)は、障がい者雇用による経営環境の変化を明らかにすることを目的に、自営業の農業経営者および職業訓練指導員を対象としたインタビュー調査を行った。その結果、①障がい者雇用は安価な労働力であるが、職業訓練や障害特性への配慮など労務管理にコストがかかること、②作業工程の調整や作業指導方法の工夫、仕事の範囲を拡大し雇用を継続していることを明らかにした。

牛野ら(2007)は、農業での知的障がい者雇用の実態を明らかにすることを目的に、農家および農業法人の経営者を対象としたインタビュー調査を行った。その結果、農家で働いている障がい者は、農家に必要とされている実感から働く意欲が高まることを明らかにした。

大澤(2009)は、農業経営体における知的障がい

者の就労支援の特徴を明らかにすることを目的に、農業経営体の経営者を対象としたインタビュー調査を行った。その結果、①経営理念、②従業員の適正配置、③従業員の役割、④特別支援学校、ハローワーク、家族との連携が、知的障がい者の就労支援を進める上で重要であることを明らかにした。

小谷ら(2016)は、農業分野での障がい者就労の現状と課題を把握することを目的に、認定農業者⁸⁾を対象とした質問紙調査およびインタビュー調査を行った。その結果、認定農業者は障がい者の受入に際し、通年作業が可能な栽培品目を選択していること、障がい者は障害特性に応じて多様な作業に従事していることを明らかにした。

本田ら(2018)は、農業分野での障がい者就労および事業所経営の実態を明らかにすることを目的に、就労継続支援A型およびB型事業所の経営者を対象としたインタビュー調査を行った。その結果、事業所は障害の種別、高齢化、栽培方法、作業場所に基づいた配慮をしていることを明らかにした。

これらの研究において共通して主張されている点は、障がい者の就労継続を促進するためには、個人と仕事の適合と、仕事意欲を引き出す雇用管理が重要というものである。本研究ではこの点を追加的に確認し、議論を展開する。

IV 方法

1 調査対象・方法

本研究は、障がい者の就労継続を促進する人的資源管理を明らかにするため、農業を行っている就労継続支援A型事業所を対象に、インタビュー調査を実施した。インタビュー調査はあらかじめ簡単なインタビュー・ガイドラインを設定し、事前にインタビュー対象者にEメールで通知した。インタビューは半構造化面接法を用いた。インタビューにおける質問項目(農業分野への参入経過、障がい者の就労環境、雇用管理等)は、前述した研究目的に則って検討した上で設定した。

インタビューは2016年6月17日から2016年7月29日の間に、岡山県内の就労継続支援A型事業所の代表者を対象に実施した。面接時間は90分程度とし、面接内容は許可を得たうえで録音した。なお、調査後は必要に応じてEメールで問い合わせた。

2 調査先の選定理由

調査先の選定にあたっては、①事業内容が農業だけであること、②農業分野における障がい者の雇用事例として、取組事例の内容が国で紹介されていること、③精神障がい者を雇用していることの3つの条件を満たしていることとした。①はそれだけノウハウや経験の蓄積があり、専門的な取り組みが行われていると考えられるためである。②は安定的に農作業を実施しており、障がい者の就労継続に寄与していると考えられるためである。③は精神障がい者の1年間の職場定着率は、49.3%であり(障害者職業総合センター 2017)、他の障がい者と比べて低いことから、職場定着を促すために専門的な支援をしていると考えられるためである⁹⁾。

3 分析方法

本研究ではインタビューにより得られた情報を逐語録に文書化した。そして、障がい者のストレスを軽減し、仕事意欲を高め、就労継続意思の向上につながる人的資源管理施策を抽出した。

4 倫理的配慮

倫理的配慮としては、調査対象者に対して個別に研究者が研究の目的、方法、意義、結果の公表の仕方等について口頭および文書で説明し、協力への同意を得た。なお、本研究は高知県立大学社会福祉研究個人情報保護・倫理審査委員会(現:高知県立大学社会福祉研究倫理審査委員会)の承認を得て実施した(第338号, 2014年2月17日付)。

V 事例

1 X法人(X事業所)の概要

X法人へのインタビュー調査は、2016年6月17日、理事長1人および生活支援員1人から農場見学を含め、約3時間行った。同法人は2010年に設立され、2011年から就労継続支援A型事業を開始したNPO法人である(表4)。

同法人は都市型農業を残すため、就労継続支援A型事業所を開設した。経営形態は株式会社が農地を購入して圃場を保有し、X事業所が労働者を提供する形をとっている。したがって、X事業所は農業分野での起業による障がい者雇用のタイプに該当する⁹⁾。障がい者雇用のきっかけは、2008年に施設外就労の要請により、就労継続支援B型事業所の利用者を雇用したことである。

2016年6月現在、身体障がい者2人(高次脳機能障害1人)、知的障がい者1人、精神障がい者11人、発達障がい者3人、合計17人の障がい者を雇用している。性別は男性16人、女性1人である。年齢構成は20代3人、30代6人、40代3人、50代3人、60代2人である。最も年齢が高い人は61歳であり、平均年齢は35歳である。

勤務時間は8時から17時のうちの4、5、6、7時間である。営業日は月曜日から土曜日であり、休日は火曜日と日曜日である。1日の労働時間が6時間以上の方は、社会保険に加入している。生産はすべて水耕栽培であり、主な農作物はイチゴ、葉物野菜(ルッコラ、レッドカラシナ、水菜、ハンサムレタス、バジル、パセリ)である。仕事内容は利用者の希望や特性を考慮して決められて

表4 X事業所の概要

設立	2010年11月	経営規模	4.5a (2018年4月現在)
定員	20名	平均年齢	35歳
雇用障がい者数	17人 (男性16人, 女性1人)	年齢構成	20代: 3人 30代: 6人 40代: 3人 50代: 3人 60代: 2人
職員配置	管理者兼サービス管理責任者: 1人 職業指導員: 2人 生活支援員: 1人		
主な農作物	イチゴ, ルッコラ, レッドからし菜, 水菜, ハンサムレタス, バジル, パセリ		
主な業務内容	イチゴの生産 (苗作り, 収穫, 出荷, 配達, 販売等) 葉野菜の栽培 (植え付け, 収穫, 出荷, 配達, 販売等)		
障がい者雇用のきっかけ	2008年に施設外就労の要請により, 就労継続支援B型事業所の利用者を農作業スタッフとして雇用したこと		
取り組みの特徴	<ul style="list-style-type: none"> ・都市型農業 (市街化調整区域を含む) を残すため, 就労継続支援A型事業を開始した。 ・若手農業者と障がい者の人材育成を行い, 高齢農業者のサポートを実施している。 		
障がい者の作業上, 管理上の工夫	<ul style="list-style-type: none"> ・農作物の生産から販売まですべて利用者が関わっており, 自分に向けた仕事を見つけることができるようにサポートしている。 ・希望する利用者には専業農家から直接農業指導を行い, 農業分野での就労ができるように支援している。 		
今後の展望および課題	<ul style="list-style-type: none"> ・生産の効率化を進める (IT技術の導入をはじめとして, 効率性を高める手法を積極的に導入し, 生産物の競争力を高めていく)。 ・生活支援員の福祉援助技術を向上させる (支援技術で独自の方法論と特色をもつ)。 ・地域の事業者, 地縁団体と連携する (X事業所を利用する障がい者が一般就労を希望する際, 橋渡しができるようにしておく)。 		
雇用障がい者数, 年齢構成, 職員配置は, インタビュー・データ収集時の人数である。			

出所: インタビュー調査およびX事業所資料より筆者作成。

おり, 原則固定されている。

工賃は最低賃金¹⁰⁾以上を支払っており, 仕事内容により金額が異なっている。工賃平均額は2016年度には月額71,602円 (時間額762円) であったものが, 2018年度には月額88,834円 (時間額851円) になっている。イチゴに関する仕事は他の農作物に比べて難易度が高いことから, イチゴを担当している人には高い工賃を支払っている。一般就労への移行は2013年度3人, 2014年度3人, 2015年度1人である。

同事業所はハローワークと連携して採用活動を行っている。見学や実習に関しては, さまざまなルートがある。相談支援事業所, 医療機関などを通じて見学の受け入れを行っている。採用条件は見学に来て仕事を気に入って, 3日間の実習に耐えられること, 自力通勤できることである。就労

希望者は受け入れる方針であるが, 見学して仕事は無理というパターンが多いので, 仕事がきついということを事前に伝えているという。

同事業所は利用者が適切な自己評価ができるよう振り返りを実施している。特にアセスメントを重視しており, 利用者の特性に応じた目標設定と支援を行っている。具体的な相談支援の内容は, 職場の人間関係に関すること, 今後のキャリア形成や一般就労への移行に関すること, 家庭内に関することである。家庭内の相談は緊急案件もあるため, 相談支援事業所等と連携を取りながら解決しているという。利用者同士がすれ違いで言い争いをしたり, 家庭問題に巻き込まれて, 仕事ができなくなったりすることもある。その際は, 生活支援員が利用者の悩みを聞いたり, 相談に乗ったりしているという。

同事業所が行っている都市型農業は、体よりも頭を使う高度な仕事であることから、躁うつ病の人にとって、仕事のやりがいと達成感を感じることができるという。また、高度な農業なので、利用者は福祉的就労という印象を持っていないという。工程の多くはルール化されており、感覚で行う仕事は極力減らされている。イチゴの収穫は色の見分けがあいまいな表現になるので、職業指導員が1回ずつ作業に入って指示を出したり、発達障がいの方は特性を見て道具を使用したりしているという。

野菜や苗の出荷調整作業の内容は細分化されている。作業工程の細分化では、1人が行う作業内容と時間を最少化することで、ミスを防ぐようにしている。これにより、作業負担の調整が容易になり、精神疾患のある障がい者の長時間就労が可能になったという。

一方、障がい者を施設外就労という形で市内の専業農家へ派遣し、業務のサポートを行っている。これにより、幅広い農作物の栽培管理のノウハウを利用者と職業指導員が取得し、今後の圃場拡大のきっかけとなっている。

同事業所では農作物の生産から販売まですべて利用者が関わっており、自分に向けた仕事を見つけることができるようサポートしている。また、希望者には専業農家から直接農業指導を行い、農業分野での就労ができるよう支援している。このように、同事業所は地元の農家と協力し、利用者が農業技術を身につけ、就農だけでなく農地所有適格法人¹¹⁾等で即戦力として働ける人材となるよう支援しているのである。

2 Y法人（Y事業所）の概要

Y法人へのインタビュー調査は、2016年7月15日、理事長1人から農場見学を含め、約2時間行った。同法人は2008年5月に設立され、同年9月から就労継続支援A型事業を開始したNPO法人である。

同法人の理事長は花苗生産者である。1997年に

精神障害者社会適応訓練事業受託事業所（職親¹²⁾）に登録し、精神障がい者を雇用した経験があったことから、精神科病院の医療ソーシャルワーカーと連携し、通院する精神障がい者に花苗栽培の作業を行ってもらおうと考えた。そして、障害者自立支援法の施行を機にNPO法人を立ち上げ、就労継続支援A型事業所を開設した。経営形態は農家が圃場や機械を保有し、Y事業所が労働者を提供する形をとっている。したがって、Y事業所は一般農家による障がい者雇用のタイプに該当する。

2016年7月現在、知的障がい者6人、精神障がい者11人、発達障がい者1人、合計18人の障がい者を雇用している。性別は男性13人、女性5人である。年齢構成は20代2人、30代3人、40代10人、50代3人である。最も年齢が高い人は56歳であり、平均年齢は40歳である。

勤務時間は9時から16時までであり、10時30分から20分間、12時から60分間、14時30分から20分間の休憩がある。営業日は月曜日から金曜日および土曜日（2回／月程度）であり、休日は日曜日、土曜日（2回／月程度）、祝祭日である。1日の労働時間は5時間であり、社会保険には加入していない。

主な農作物はポット花、きのこである。主な業務内容はハウス内で行うポット花生産である。年間約50種類の種子を200万ポットほど播いて生産している。その他の生産活動は、きのこ菌床生産、きのこ栽培、卸しなどである。仕事内容は利用者の希望や特性を考慮して決められており、原則固定されている。

工賃は最低賃金以上を支払っており、仕事の内容により金額が異なっている。工賃平均額は、2016年度には月額65,024円（時間額758円）であったものが、2018年度には月額69,288円（時間額627円）になっている。フォークリフト免許を取得し、運転できる利用者には時給800円を支払っている。最も工賃の高い利用者は時給830円であり、難易度の高い仕事ができ、かつ他の利用者の面倒見が

表5 Y事業所の概要

設立	2008年5月	経営規模	70a (2018年4月現在)
定員	20名	平均年齢	40歳
雇用障がい者数	18人 (男性13人, 女性5人) 知的障がい者: 6人 精神障がい者: 11人 発達障がい者: 1人	年齢構成	20代: 2人 30代: 3人 40代: 10人 50代: 3人
職員配置	管理者兼サービス管理責任者: 1人 職業指導員: 1人 生活支援員: 5人 (事務職兼務1人含む)		
主な農作物	ポット花 (アスター, アメリカンブルー, センニチコウ, ベゴニア, ブルーサルビア, インパチェンス, ペチュニア, 赤サルビア, ポーチュラカ, トレニア, メランポジウム, ビンカ, パンジー, ノースポール, ナデシコ, ビオラなど), きのこと (しいたけ, きくらげ)		
主な業務内容	<ul style="list-style-type: none"> ポット花生産 (ポット挿し, ポッティング (土入れ), 置肥え, かん水, 苗の水通し, 苗の植込み, 花の切込み, 千鳥抜き, 六つ抜き, 花寄せ, 花集め, 花組み, 運び込み, 運搬, ポット片付け, ハウス片付け, トレイの洗浄, ビニール張り, 草抜き等) きのこの菌床生産, きのこと栽培, きのこと卸し, 小売等 		
障がい者雇用のきっかけ	<ul style="list-style-type: none"> 知り合いの小規模作業所の指導員から精神障がい者受け入れの相談があり, 職親という精神障害者社会適訓事業を始めたこと 		
取り組みの特徴	<ul style="list-style-type: none"> 勤務時間を30分単位にする, 仕事のノルマを与えないなど, 障がい者の心身に無理のない勤務方式を採用している。 出荷および搬送作業は, 精神障がい者2名体制で実施している。 		
障がい者の作業上, 管理上の工夫	<ul style="list-style-type: none"> 安定して障がい者を雇用するため, 複数名の雇用に配慮し, 障がい者の不安を抑えている。 雇用した障がい者に関わる家族, 病院, 障害者就業・生活支援センター, 保健センター等との定期的な連携に留意し, 事業を実施している。 		
今後の展望および課題	<ul style="list-style-type: none"> 将来はグループホームや相談支援事業所の開設を予定している。 市内公園の花壇の維持管理やゴミの仕分け作業など地域貢献をすることで, 障がい者自らが生きがいと経済的基盤を築くことを目指している。 		
雇用障がい者数, 年齢構成, 職員配置は,	インタビュー・データ収集時の人数である。		

出所: インタビュー調査およびY事業所資料より筆者作成。

よいことが要件となる。2015年度に一般就労への移行したのは3人であり, 全員精神障がい者である。

同事業所はハローワーク, 精神科病院, および特別支援学校と連携して採用活動を行っている。採用条件は一生懸命仕事をしてくれること, 挨拶ができることである。農業には作業能力が高なくてもできる仕事があり, たとえば, 草抜きはだれでもできる仕事である。利用者は難しい仕事をする人ができる人ばかりではないので, 仕事の振り分けをしてできる仕事をしているという。

雇用管理については, 障がい者の遅刻や早退にも柔軟に対応した心身に無理のない勤務方式を採用している。具体的には, 利用者自身が出勤時間を決めることができ, 30分毎のタイムカードで勤務時間を管理している。

花苗栽培は土づくりからはじまり, 播種から育苗, ポットへの植え替え, 出荷まですべての工程で障がい者が従事している。花苗の質の良さが評判となり, ホームセンターと直接契約を交わし, 安定的に販路を確保している。花苗の出荷やトラックでの各店舗への配送は, 精神障がい者が担当している。自分たちが生産した花苗が商品として販売されることを実感できることから, 仕事への意欲が向上しているという。とくに精神障がい者は他の人と違う仕事を任せるとやる気を出すという。

一方, 作業場で体調の優れない様子を見かけると, 理事長自ら声をかけてコミュニケーションをとるようにしている。細やかな配慮で障がい者と信頼関係を結んでおり, 日々の様子を家族や主治医にフィードバックすることもあるという。

花卉栽培は精神障がい者の症状改善にも役立っており、通院の頻度が毎週から隔週に減り、最終的には月1回になった人や、投薬量が減った人もいるという。また、近隣農家に対して障がい者雇用の働きかけを行い、数戸の農家が受け入れに取り組んでくれたという。このように、同事業所は雇用した障がい者に関わる家族、病院、障害者就業・生活支援センター、保健センター等との定期的な連携に留意し、障がい者が地域で安心して生活していくためのサポートを行っているのである。

3 Z法人（Z事業所）の概要

Z法人へのインタビュー調査は、2016年7月29日、農場見学を含め理事長1人から約2時間行った。同法人は2011年8月に設立され、2012年6月から就労継続支援A型事業を開始したNPO法人である。経営形態は同法人が地権者から農地を借用し、利用者が農作業を行う形態である。現在、3市町で農地を管理している。したがって、Z事業所は農業分野での起業による障がい者雇用のタイプに該当する。

障がい者雇用のきっかけは、造園会社に19年勤務していた同法人の理事長が、チンゲンサイの生産を始めて6年目に地元の障害者支援施設の利用者とのふれあひの中から農業による就労支援のための施設づくりを決意したことである。NPO法人設立の7か月前には精神障害者社会適応訓練事業を開始している。

2016年7月現在、聴覚障がい者2人、知的障がい者11人、精神障害者4人、合計17人の障がい者を雇用している。性別は男性13人、女性4人である。年齢構成は10代1人、20代4人、30代3人、40代5人、50代3人、60代1人である。最も年齢が高い人は62歳であり、平均年齢は40歳である。

勤務時間は9時から16時までであり、10時から30分間、12時から60分間、14時30分から30分間の休憩がある。営業日は月曜日から金曜日であり、休日は土曜日、日曜日である。1日の労働時間は

5時間であり、社会保険には加入していない。

主な農作物はチンゲンサイ、玉ねぎ、白ねぎ、こんにゃくいもである。チンゲンサイはZ事業所の主力となる野菜であり、7棟のビニールハウスで生産されている。種まきから始まり、育苗ハウスで苗を育て、手作業で圃場に植えつけられる。植えてから年平均40日（年間8回）で収穫でき、ほぼ毎日、収穫・出荷されている。野菜の出荷先は中央卸売市場であり、市場を通して県内外各地のスーパー等で販売されている。

主な業務内容は葉物野菜の生産・販売である。具体的には、種まき、土づくり・うねたて、液肥・消毒、植付、農地管理、収穫・出荷を行っている。

土づくりでは決められた分量の肥料を利用者が計算し、正確に畑に播く。その後、利用者がトラクターで耕耘して土づくりを行う。野菜類はすべて手作業で利用者が植えている。利用者は苗を植える作業が最も得意なので、約5,000株の苗を1時間で植えるという。収穫のタイミングは職業指導員が決めているが、収穫は利用者が行っている。作物を傷めないよう気をつけて収穫し、きれいに整えて袋に入れて箱詰めを行う。この作業は迅速性が求められることから、集中力が必要になるという。

仕事内容は利用者の希望や特性を考慮して決められている。しかし、チンゲンサイの袋詰め作業は高度な判断と迅速性が要求されるので、軽度の精神障がい者と聴覚障がい者が行っている。農地は各地に点在しているので、利用者は毎日異なる圃場で仕事をしている。担当農地は固定されていないので、自分の仕事が早く終わって戻って来ると、別の農地で仕事をしている人の手伝いをするようにしている。

工賃は最低賃金を支払っており、金額は一律である。現在、最低賃金に見合うだけの仕事の量と質を達成している利用者はいないことから、金額に差をつけていないという。工賃平均額は、2016年度には月額74,500円（時間額769円）であったものが、2018年度には月額77,381円（時間額790円）

になっている。これまでに一般就労へ移行したのは3人である。

同事業所はハローワーク、障害者就業・生活支援センター、特別支援学校と連携して採用活動を行っている。ハローワークと障害者就業・生活支援センターからそれぞれ連絡があった場合は、必ず両方を通すようにしているという。特別支援学校から連絡があった場合は、障害者就業・生活支援センターとハローワークの両方に今後のことを相談しているという。採用条件は自力通勤できること、1日5時間労働できることである。採用については1週間程度、実習を行って適性を見極めている。

同事業所は、「あえて褒めない」という人材育成方針を採用している。その理由は、褒めてばかりいると利用者は褒めてもらうのが当たり前になってしまい、怒った人に対して反発する。しかし、普段注意ばかりしている人が褒めるとうれしくな

る。その一言でもう一度褒めてもらおうと思って頑張るからであるという。そのため、普段はあまり褒めないが、本当によい仕事をしたときに褒めているという。

同事業所は利用者の能力開発に力を入れている。具体的には、トラクター、管理機、動力噴霧器、田植え機、コンバイン等といった機械類を利用者が操作できるよう指導することで、能力向上を図っている。ただし、不向きな人もいるので、全員ではない。事業所開設当初と比べると、利用者の能力は格段に向上しているという。その理由は、農地面積が5,000㎡から30,000㎡に拡大したにもかかわらず、開設時から利用者の人数が増えることなく、仕事がこなせているからである。これは利用者が仕事を通じて成長した結果であるという。一般に、仕事を休むと他者に迷惑をかけることになるので、それがプレッシャーとなり精神的によくないといわれている。しかし、仕事をす

表6 Z事業所の概要

設立	2011年8月	経営規模	5.5ha (2018年4月現在)
定員	20名	平均年齢	40歳
雇用障がい者数	17人 (男性13人, 女性4人) 聴覚障害者: 2人 知的障害者: 11人 精神障害者: 4人	年齢構成	10代: 1人 20代: 4人 30代: 3人 40代: 5人 50代: 3人 60代: 1人
職員配置	管理者兼サービス管理責任者: 1人 職業指導員: 2人 生活支援員: 1人		
主な農作物	チンゲンサイ, 玉ねぎ, 白ねぎ, こんにゃくいも, 水稻, 黒豆		
主な業務内容	種まき, 土づくり・うねたて, 液肥・消毒, 植付, 農地管理, 収穫・出荷等		
障がい者雇用のきっかけ	・チンゲンサイの生産を始めて6年目に, 地元の障害者支援施設の利用者とのふれあいの中から農業による就労支援のための施設づくりを決意した。		
取り組みの特徴	・生産に関することはすべて利用者が行っている。 ・機械類 (トラクター, 管理機, 動力噴霧器, 田植え機, コンバイン等) を利用者が操作できるように指導している。		
障がい者の作業上, 管理上の工夫	・地域の催し, 清掃活動等に積極的に参加することで, 地域コミュニティーを障がい者自身の成長に役立てている。 ・障がい者のスポーツ活動に参加することで, 利用者同士の交流を促している。		
今後の展望・課題	・就労継続支援B型事業所, 障害者就業・生活支援センター, 役場と連携をとりながら事業を進めていく。 ・農業経験のある利用者の意見を聞きながら安定して出荷できる作柄を検討している。		
雇用障がい者数, 年齢構成, 職員配置は, インタビュー・データ収集時の人数である。			

出所: インタビュー調査およびZ事業所資料より筆者作成。

ることで責任感を覚えたり、自尊心を高めたりすることができ、プライドを持って仕事をするのが利用者の自立につながるという。

同事業所は、仕事で失敗しても再度挑戦させ、経験から学ばせる方法を採用している。最初から失敗させないようにせず、一度失敗してからつぎは失敗しないようにするやり方を伝えているという。その理由は、仕事で失敗すると利用者はショックを受けるが、次第に慣れてきて、精神的に強くなる。失敗したり、怒られたりすると怖くなくなるので、チャレンジ精神が生まれてくるからであるという。

利用者の人材育成については、工程を細かく分解し、繰り返し特定の仕事を熟練工を育てるのではなく、多能工を目指している。種を播く、トラクターで土を耕す、肥料を計量するといった、さまざまな仕事ができるようになるほうが利用者にとって望ましいという。事業所で5年間仕事をして、これだけのことができるようになったという自信が人生の喜びにつながるという。このように、同事業所は利用者が生産活動に参加することにより、得た賃金で社会活動に参加することを通じ、自立した社会生活が送れるよう支援しているのである。

VI 分析結果と考察

1 応募者の期待と現実のギャップを解消する施策

上記のケースには、いくつかの特徴的な点が見られる。それは以下のとおりである。まず、就労に至るまでのルートに関しては、ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、医療機関、特別支援学校などを利用している。

就労開始にあたっては、採用試験時に実習（3日間から1週間程度）を行い、個々の障がい特性や能力などを十分見極めている。たとえば、見学して仕事は無理というパターンが多いので、仕事がきついということを事前に伝えている、自力通勤できるか（X事業所）、一生懸命仕事をしてくれ

るか、挨拶ができるか（Y事業所）、1日5時間労働できるか（Z事業所）などである。

この就労開始時に注目すべき点は、正式な就労前に実習期間を設けて、適性を判断するとともに、本人や就労支援機関等と話し合いをしながら採用が行われることである。これは、一種の現実的な職務の事前説明（Realistic Job Preview；以下RJP）と位置づけることができるであろう。RJPとは、入社前採用の段階で、ネガティブな面も含めて、現実に即した職場の姿を新規参入予定者に伝えることである（Wanous 1973）。RJPは、入社前と後とのミスマッチを低減し、入口段階における人と仕事のマッチングの精度を高めることを目的としている。このようなRJPの効果として、入社後の自分の仕事のイメージが明確になることや、仕事や組織に対する愛着が高まるなどの効果があるといわれている（Wanous 1978）。

実習は実際に仕事を体験してもらう機会を与える、つまり体験版RJPを提供する仕組みである。実習を通じて、就労希望者はリアルな農業体験をすることになり、就労後スムーズに仕事に適應できる可能性が高まると考えられる。

2 職場適応支援

雇用開始直後の対応として特筆すべき点は、障がい者の心身に無理のない勤務形態の採用である。Y事業所ではトレイにポットを1つずつ入れていくポットさしという工程があった。一般就労では通常1時間に何個といったように仕事のノルマが与えられる。しかしながら、Y事業所では仕事のノルマを与えず、各自、自分のペースを守りながらポットさしを行っていた。また、勤務時間を設定せず、30分単位で自由に働けるような体制をとっていた。「今日は疲れたので退社する」「昨日は眠れなかったので午後から出勤する」といったことも可能であった。精神障がい者は月に1～2回の受診が必要となる。また、精神障害の特性として、無理をして病状悪化につながることもある。このように柔軟な勤務形態を保障しているこ

とが、精神障がい者の就労継続の要因になっていると考えられる。

3 公正な評価

3事業所とも工賃は最低賃金以上を支給しており、適用除外は一人もいなかった。X事業所とY事業所は、仕事の難易度・重要度によって工賃が決まる職務給の賃金体系を採用していた。また、評価を行う者を明確にし、その判断が客観的に行われるようにしていた。

このような人的資源管理は人材を評価し、その結果を処遇に結びつけるうえでの公平性と納得感につながる。特に、公平性はプロセスのなかで確立され、その結果として納得感が感じられる。たとえば、人は自分が低い評価を受けるとき、その結果について納得できないものがあるかもしれないし、同僚と比較して公平でないと感じるかもしれない。しかし、なぜそのような工賃になっているのかを丁寧に説明され、また将来工賃が上がる可能性があると思えることができれば、それに対して納得する可能性は高まるだろう。公正な評価は利用者の事業所への信頼感や士気を高めると考えられる。

4 ソーシャル・サポート

利用者が職場集団に溶け込み、集団で働いていくために重要なものとして、ソーシャル・サポート (social support) が挙げられる。ソーシャル・サポートとは、「ある人を取り巻く重要な他者 (家族、友人、同僚、専門家など) から得られるさまざまな形の援助」のことである (久田 1987:170)。

集団で働いていると、人間関係で気を遣ったり嫌な思いをしたりすることがあり、ストレスを経験することも多い。何かあったときや困ったときに支えてくれる人、悩みを真剣に聞いてくれる人がいる人はいない人に比べてストレスを経験する度合いが少なくすむことになる。ソーシャル・サポートを与える人は、職場の上司や同僚であったり、職場外の友人や知人などであったりする。

ソーシャル・サポートは以下の4つに区分される (House 1981)。

- ①情緒的サポート (emotional support) : 同情や共感、配慮、信頼など、人と人の情緒的な結びつきを強化するような支持
- ②道具的サポート (instrumental support) : 仕事を手伝ったり、お金を貸してくれたりするなど、直接的な行為による支持
- ③情動的サポート (informational support) : 専門的な知識など有益な情報を伝えて助けるような支持
- ④評価的サポート (appraisal support) : 意見に賛成したり、仕事ぶりを認めたりするなど、その人の考えや行為を評価するような支持

利用者同士がすれ違いで言い争いをしたり、家庭問題に巻き込まれて、仕事ができなくなったりしたときは、生活支援員が利用者の悩みを聞いたり、相談に乗ったりしている (X事業所)、作業場で体調の優れない様子を見かけると、理事長自ら声をかけてコミュニケーションをとるようにしている、細やかな配慮で障がい者と信頼関係を結んでいる (Y事業所) ことは、情緒的サポートに該当するであろう。職員が1回ずつ作業に入って指示をしている、発達障がいの人は特性を見て道具を使用している (X事業所) ことは、道具的サポートに該当し、一度失敗してからつぎは失敗しないようにするやり方を伝えている (Z事業所) ことは、情動的サポートに該当し、普段はあまり褒めないが、本当によい仕事をしたときに褒めている (Z事業所) ことは、評価的サポートに該当するであろう。

ソーシャル・サポートは、就労継続支援A型事業所がどのようなサポートを提供しているのか、またどのような役割を期待するかを考える際に重要となる。ソーシャル・サポートは、ストレスという否定的な感情を抑えるのに加えて、自己に対する肯定的な感情を高めるとされている (小牧ら 1996)。ストレスは早期離職理由の一つである。したがって、援助を与えてくれる上司や同僚が職

場にいる者や、より満足のいく援助を得ている者ほど、離職の防止要因として機能すると考えられる。

VII おわりに

本研究は障がい者の就労継続を促進する人的資源管理について、農業を行っている就労継続支援A型事業所の事例を通じて検討を試みた。しかし、今回研究で用いたインタビューの結果は、3事業所のものにすぎない。したがって、今後は他の就労継続支援A型事業所を取り上げ、本研究の発見事実がそれらの現場においても同様に確認されるか否かについて追試を行う必要があるだろう。また今後は、本研究において明らかにされた応募者の期待と現実のギャップを解消する施策、職場適応支援、公正な評価、ソーシャル・サポート、という施策が一般企業や特例子会社など、就労継続支援A型事業以外の事業所においても一般化されるものであるかについて検討する必要があるだろう。

付記

本研究は、JSPS科研費26380749およびJSPS科研費18K12999の助成を受けたものである。本稿は、2017年度に開催された日本社会福祉学会中国・四国地域ブロック第49回大会で自由研究発表した内容に加筆・修正を行ったものである。

注

- 1) 農業経営体とは、農産物の生産を行うか、委託を受けて農作業を行い、生産または作業にかかる面積がつぎの規定のいずれかに該当する事業を行う者をいう。①経営耕地面積が30a以上の規模の農業を営む者、②農作物の作付面積または家畜の飼養頭羽数または出荷羽数その他の事業の規模が一定規模以上の農業を営む者、③農作業の受託の事業を営む者
- 2) 岡山地域農業の障害者雇用促進ネットワークとは、農業分野における障害のある人の雇用

を促進することを目的として、岡山市に在住する福祉、保健、労働、農業の各行政機関と農業者、障がい者就労支援団体等により構成された任意団体であり、2009年3月10日に発足した。

- 3) 農業就業人口とは、自営農業のみに従事した者または自営農業以外の仕事に従事していても年間労働日数で自営農業が多い者の人口をいう。
- 4) 基幹的農業従事者とは、農業就業人口のうち、ふだんの主な状態が「主に仕事(農業)」である者をいう。2015年2月1日現在、岡山県の基幹的農業従事者の平均年齢は70.9歳であり、全国で5番目に高い。
- 5) 経営耕地とは、経営している耕地(あぜを含む田、果樹地および畑)をいう。
- 6) 耕作放棄地とは、以前耕地であったもので、過去1年間以上作物を栽培せず、この数年の間に再び耕作する意思のない土地をいう。
- 7) 土地持ち非農家とは、農家以外で耕地および耕作放棄地を5a以上所有している世帯をいう。
- 8) 認定農業者とは、農業経営基盤強化促進法に基づき、経営改善目標を記載した農業経営改善計画を作成し、市町村が認定した農業者のことである。
- 9) 就労1年後の職場定着率は、発達障がい者71.5%、知的障がい者68.0%、身体障がい者60.8%である(障害者職業総合センター2017)。
- 10) 障がい者の就農は、以下のように4つに分類されている(牛野ら2007)。①農家や農業法人の従業員として、障がい者が労働力として就業している場合、②従業員としてではないが、障害者福祉施設が農家の委託を受けて障がい者が作業しているもののうち、障害者福祉施設が障がい者を引率してきて作業する場合、③農家で障がい者が作業に参加しているもので、農家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がい者を受け入れている場合、④障害者福祉施設が施設内で農業を行っている場合。
- 11) 岡山県の最低賃金は、2016年度が757円、2018年度が807円である。
- 12) 農地所有適格法人とは、農地法第2条第3項の要件に適合し、「農業経営を行うために農地を取得できる」農業法人のことである。
- 13) 精神障害者社会適応訓練とは、精神障がいのある人を対象に、協力事業所（職親）のもとで、一定期間作業を行うことによって生活リズムを整え、作業能力、対人能力や環境適応能力などを取り戻す訓練を受け、社会的自立（社会復帰）を図ることを目的とするものである（岡山地域農業の障害者雇用促進ネットワーク 2015）。岡山県の場合、訓練受入期間は原則6か月である。ただし、必要に応じて、1回の更新が可能（通算1年）であり、雇用が見込まれる場合は、さらにもう1回の更新が可能（最長1年半）である。
- 引用文献**
- 久田満(1987)「ソーシャル・サポート研究の動向と今後の課題」『看護研究』20(2), 2-11.
- 本田恭子・渋谷直樹(2018)「就労継続支援にもとづく農福連携の現状—岡山県と大分県を事例に」『環境情報科学・学術研究論文集』32, 257-262.
- House, J.S. (1981) *Work stress and social support*, Reading, MA: Addison-Wesley.
- 片倉和人・山下仁・工藤清光(2007)「農業経営における障害者雇用のマネジメント」『農林業問題研究』166, 78-83.
- 小谷幸司・内藤義樹・島田正文・ほか(2016)「農業法人における障がい者就労の現状と課題」『人植関係学誌』16(1), 23-28.
- 小牧一裕・田中國夫(1996)「若年労働者に対するソーシャルサポートの効果」『社会心理学研究』11(3), 195-205.
- 小柴有理江・吉田行郷(2016)「地域における農業分野での障害者就労の支援体制の構築」『農業経済研究』87(4), 412-417.
- 農福連携推進会議(2019)「農福連携等推進ビジョン(案)」内閣官房内閣広報室.
- 岡山県(2015)『第2期岡山県障害のある人の自立に向けた所得向上計画』岡山県保健福祉部障害福祉課.
- 岡山県(2016)『平成27年度事業所等別工賃実績一覧(月額・時間額)』岡山県保健福祉部障害福祉課.
- 岡山県(2017)『平成28年度事業所等別工賃実績一覧(月額・時間額)』岡山県保健福祉部障害福祉課.
- 岡山県(2018)『平成29年度事業所等別工賃実績一覧(月額・時間額)』岡山県保健福祉部障害福祉課.
- 岡山県(2019)『平成30年度事業所等別工賃実績一覧(月額・時間額)』岡山県保健福祉部障害福祉課.
- 大澤史伸(2009)「農業事業体における知的障害者の就労支援—奈良県奈良市『U牧場』株式会社の事例」『農村生活研究』138, 31-41.
- 田尾雅夫(1999)『組織の心理学』有斐閣.
- 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—農業に労働力を、障害者に雇用の場を」『農村計画学会誌』25(4), 556-563.
- Wanous, J.P. (1973) Effects of a realistic job preview on job acceptance, job attitudes, and job survival, *Journal of Applied Psychology*, 58, 327-332.
- Wanous, J.P. (1978) Realistic job previews: Can a procedure to reduce turnover also influence the relationship between abilities and performance?, *Personnel Psychology*, 31, 249-258.
- 吉田行郷・香月敏孝・吉川美由紀(2014)「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—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』『農業経済研究』89(4), 357-362.
- 吉田行郷・小柴有理江・石橋紀也 (2018) 「農業分野に本格進出した特例子会社の実態と課題」『農業経済研究』86(1), 12-26.
- 参照URL**
- 公益社団法人日本農業法人協会「農業法人とは？」
(http://hojin.or.jp/standard/what_is/what_is.html, 2019.07.30)
- 厚生労働省「平成23年度工賃(賃金)の実績について」
(<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12200000-Shakaiengokyokushougaihokenfukushibu/0000073656.pdf>, 2019.07.30).
- 厚生労働省「平成30年度工賃(賃金)の実績について」
(<https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/000571834.pdf>, 2019.12.08).
- 農林水産省「2015年農林業センサス報告書」
(<http://www.maff.go.jp/j/tokei/census/afc/2015/280624.html>, 2019.07.30).
- 農林水産省「農林業センサス累年統計」(<http://www.maff.go.jp/j/tokei/census/afc/past/stats.html>, 2019.07.30).
- 農林水産省「『農』と福祉の連携」(<http://www.maff.go.jp/j/nousin/kouryu/kourei.html>, 2019.07.30).
- 農林水産省「認定農業者制度について」(http://www.maff.go.jp/j/kobetu_ninaite/n_seido/attach/pdf/nintei_gaiyou_tx-10.pdf, 2019.07.30).
- 岡山地域農業の障害者雇用促進ネットワーク (2015) 「障がいのある人を労働力として受け入れてみませんか？」(http://www.maff.go.jp/chushi/keiei/fukusi/pdf/150701_okayama_net_renewal.pdf, 2019.07.30)

