

# 農園型障害者雇用問題研究会報告書

～農業分野における障害者就労をより良好なものとするために～

2024年2月



## 1 はじめに

近年、企業の法定雇用率の充足を目的として、雇用主と異なる外部の法人が貸し農園と運営・管理ノウハウ等を提供し、農業分野を事業としていない民間企業が障害者をそこで雇用する農園型障害者雇用の事業（以下、「農園型」という。）が急激に拡大している。この農園型に対しては、障害者基本法及び障害者の雇用の促進等に関する法律（以下、「障害者雇用促進法」という。）でうたわれる障害者雇用の理念から外れた、雇用率を達成するためだけの雇用ではないかといった、否定的な見解が示される場合も多い。このため、その考え方や障害者の就労の場としてのメリット・デメリットについて、良好な障害者の就労機会の提供という観点からきちんとした整理をし、社会や企業に対して啓発、提言等を行うことが必要となっている。

他方、農業の担い手不足の解消と障害者の雇用機会の拡大や賃金水準の向上といった社会課題を解決する農福連携の取組は、積極的に評価され、全国で着実に広がりつつある。福祉的就労（就労継続支援 A 型事業所、B 型事業所等）による農業参入や農業経営体による障害者雇用はその中心的な取組であるが、加えて、企業の障害者雇用でも農業による雇用を目指す動きが広がっている。

このような状況にかんがみ、また、第 210 回臨時国会（2022 年 10 月 3 日（月）～12 月 10 日（土））において、障害者雇用促進法が改正され、「雇用の質の向上に向けた事業主の責務」が明確化されるとともに、衆・参の厚生労働委員会の附帯決議に「単に雇用率の達成のみを目的として雇用主に代わって障害者に職場や業務を提供するいわゆる障害者雇用代行ビジネスを利用することがないよう、事業主への周知、指導等の措置を検討すること」と明記された状況を踏まえ、本研究会を開催して、関連情報の収集と共有を進め、課題を抽出した上で、必要な取組の内容等について検討し、情報発信を行うことで、農園型に関連して指摘されるさまざまな懸念の解消に結び付けたいと考えたところである。

なお、本研究会は、公益財団法人 ヤマト福祉財団の助成を受けて実施したものである。

## 2 関連する事例（現地調査及び意見交換から）

本研究会は、的確な議論・検討に資するよう、農園型に係る実態を把握するための現地調査や意見交換を行った。それぞれの農園の概要や関係者の発言等から整理すると、概ね以下のとおりとなる。

サービスの提供内容等			
	A社の事例	B社の事例	C社の事例
農作業等を行う場所	都市郊外に設けられた高品質ビニールハウス（貸し農園）	農業者のほ場や出荷・調整施設	都市部にあるビルの中の部屋（貸しスペース）
1ユニット（障害者3名＋サポートする農場長等1名）が農作業等を行う施設規模	約24mのレーンが6つある。	農業者によって異なるが、現地調査先では、 ・除草 ・かぶの箱詰め ・トマトの選別と袋詰め ・たまねぎの調製 を実施している。	1ブースに3つの棚ボックス（24～40くらいのポットが入っている容器が2列4段の構造）がある。 他に、共同で使う乾燥室と加工室がある。
栽培形態	パミスサンド（軽石）を使用したフィールド養液栽培 変更不可	農業者の栽培形態によるが、現地調査先では、土耕栽培	養液栽培で、ベースの容器の上に発泡性の人工土壌を入れたポットを並べて栽培する形態 利用企業により工夫
農作業等を行う場所の環境	冷房施設等はあるが、基本的にビニールハウスを複数の企業が利用しているため、調整にはそこを利用している企業が相談する必要がある。	農業者の作業環境によるが、現地調査先では、ほ場作業は屋外、施設内作業は木造倉庫・納屋を改造した作業場で、送風機が設置されている。	空調施設が完備されている。
休憩施設等	建物を建てられないため、トレーラーハウスで対応している。内部には、電子レンジ等が設置されている。	農業者の施設等の状況によるが、利用企業のサポーターと障害者が勤務する場所には、障害者専用の椅子とテーブル、冷蔵庫、電子レンジ等があり、その中の更衣室には利用者専用の鍵付きロッカーもある。	広い休憩室が2室ある。利用企業に雇用されている障害者が全員は入れるような休憩室には、4人掛けテーブルが多数配置されており、障害者それぞれごとの鍵付きロッカーの他、飲み物の自動販売機、冷蔵庫、電子レンジ等がある。
農作業等の内容	種まきや収穫作業のほか、パミスサンドの整備等の作業	農業者の作業委託の内容によるが、現地調査先では、片付け、種まき、除草、収穫、出荷調製の作業	種まき、収穫、乾燥、ハーブ茶づくりの一環の作業のほか、容器の洗浄や養液の補充等の作業
主な生産物	葉物野菜	農業者の農業形態によるが、現地調査先では野菜	ハーブ
生産物の活用	福利厚生としての社内消費、寄付等	市場流通（スーパー、直売所等）	ドライ加工でハーブティーを作り、ノベルティとして活用
障害者へのサポート	ジョブコーチ及び農業顧問が巡回指導	利用企業のサポーターと障害者が勤務する場所で朝礼を実施し、農福コーディネーターが常駐	サポータースタッフが常駐
サービスの利用企業の雇用管理	利用企業が主体的に取り組むべきものであり、利用企業に対しては、管理責任について説明している。	人事部門の担当者が概ね週1回～月1回くらいの頻度で現場に通っている。専任の担当者を置いたり、駐在員を設置しているところもあり。	様々であるが、利用企業には、雇用している障害者に接触してほしいと積極的に働きかけている。
契約期間	7年更新	1年更新	1年更新
サービス提供の理念・考え	企業が抱える障害者雇用の課題の解決	労働力支援・援農	「The 農業」を行うのではなく、障害者の雇用の確保を念頭

これらの事例からは、農園型に係るものと言っても、その内容はさまざま、一概には論じられないということが明らかになった。すなわち、サービスの利用企業（以下、「利用企業」という。）の本社等から離れた場所にサービスの提供企業（以下、「提供企業」という。）が農園等（提供企業によって障害者が働く場所の形態は異なるが、以下では「農園等」とする。）を構え、そこに基本的に障害者3名と作業等をサポートする農場長等（提供企業によって呼び方はさまざまであるが、以下では、「農場長」とする。）1名がセットになって農作業等を行う形態で、障害者とサポートする者の利用企業への雇用に当た

って、提供企業が支援・関与するということは共通している。

しかしながら、

- ① 栽培形態（農作業と呼べるものかどうかなど）
- ② 農作業等を行う場所の環境（農園等が快適かどうか、休憩施設等が快適で、十分なものかどうかなど）
- ③ 農作業等の内容（農園等の規模や作業内容から見て十分に仕事をしているものと言えるものとなっているかどうかなど）
- ④ 生産物の活用状況（生産物に実需があるかどうかなど）
- ⑤ 障害者へのサポート（サポートする者に障害者や農作業等に関する知識・技術がどの程度あるかなど）
- ⑥ 利用企業の雇用管理（利用企業の本社の人事部門の者が頻繁に訪れているかどうかなど）
- ⑦ 契約期間（サービスの利用期間の縛りがどの程度あるか）

といったようなことについては、提供企業や利用企業によって違いが見られる。

また、そもそも提供企業のサービスの提供の動機においても、障害者の雇用の量的拡大（法定雇用率の充足）や量・質両面の充実に重きを置くものがある一方、農業における人手不足を念頭に置いたものもあるといった状況になっている。

それぞれの事例をあえて大まかにまとめると、

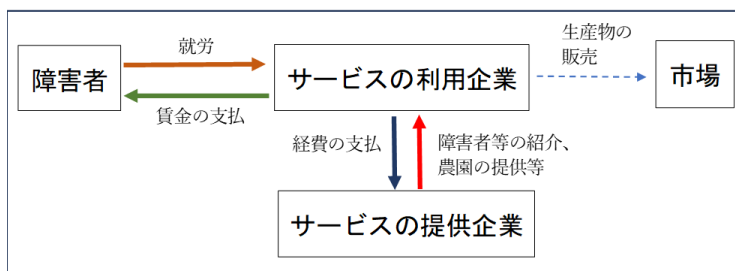
- ① 利用企業の障害者雇用の場と障害者の働く場として貸し農園たる農園等を提供しており、雇用管理や事業の活用方法は基本的に利用企業に任されていて、その水準も企業によって大きく異なっているもの
- ② 人手不足の農家と障害者就労を結びつけることを目的としており、利用企業の存在が若干希薄なもの
- ③ 障害者の福祉的医療的支援から就労の支援へと展開し、手厚い障害者支援を行っているが、それだけに利用企業の主体的な雇用管理は不十分であるように見えるものとなっている。

このような農園型のシステムは、さまざまな背景のもと近年広く普及してきた。普及してきたからには利点があるわけであるが、他方で問題点も指摘されている。農園型は障害者の雇用の場として一定の意味を持っているかもしれない。しかしながら、障害者雇用の観点から見過ごせない問題点があるならば、それを解消していくことが不可欠であり、そのことによって、よりよい障害者雇用が実現される。

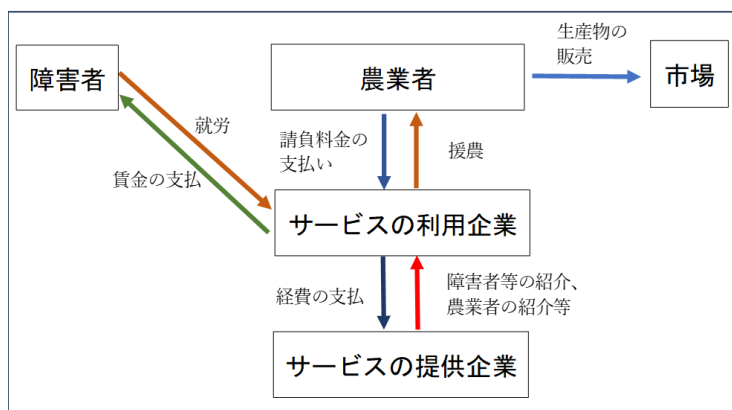
そこで以下では、まず3で「農園型が広まった背景」を整理したい。そして、農業分野をはじめとする「障害者の適切な雇用・就労に向けてどのような視点が重要なのか」を4で考えてみた上で、現地調査及び意見交換から見えてきたり、いろいろな場で指摘されたりしている「利点と問題点」を4の視点を念頭に置きつつ5で整理してみたいと思う。農園型の関係者が、そのような視点到重きを置いて問題点を解消する取組を進めるならば、農業分野における障害者雇用が更に望ましい方向に進み、より明るい未来が見えてくると考えられるからである。

なお、現地調査等での情報をもとに、農園型やその他の障害者雇用に係る障害者、企業等の主な主体の大まかな関係を図示すると、以下のとおりとなると考えられる。3以降の記述を読む際の参考にしていきたい。

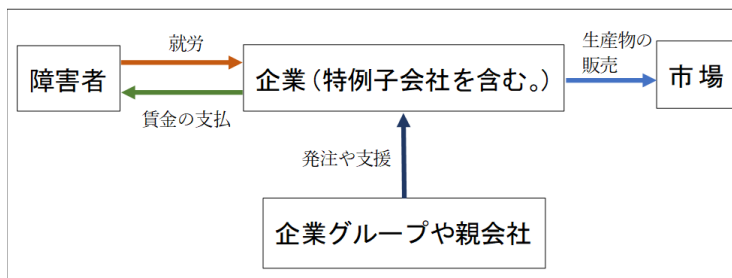
○ A社の事例及びC社の事例



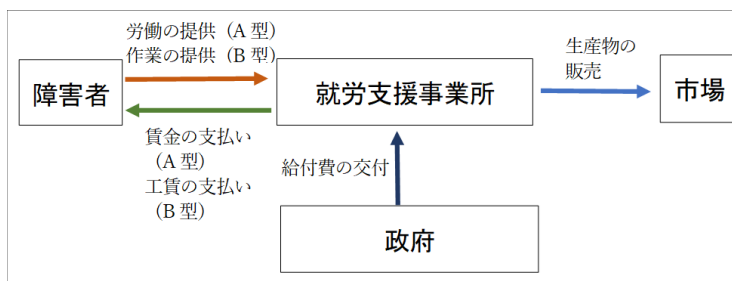
○ B社の事例



○ 企業（特例子会社を含む。）の直接雇用



○ 就労支援事業所（A型及びB型、就労移行支援）の利用



### 3 農園型が広まった背景

農園型と言われるビジネスは、働く場所と障害者とノウハウをセットで提供するもので、雇用率を達成していない企業に対する営業活動により展開されている。農園型は10数年前に登場し、ここ最近急速に拡大してきた。現在、10以上の提供企業が全国各地で

事業を展開し、利用企業は 800 社以上で、1 万人に迫る障害者が雇用されていると言われており、就労継続支援 A 型事業所の利用者数 8.5 万人、特例子会社での雇用者数の約 4 万人に次ぐ規模となっているが、このように広まってきた主な背景については、以下のよう  
なことが挙げられている。

(1) 知的障害者や精神障害者の企業等における雇用が少ないこと

企業等に雇用されている障害者は、64.2 万人であるが、身体障害者が 36.0 万人であり、知的障害者は 15.2 万人で、精神障害者は 13.0 万人という状況である。働きたい知的障害者や精神障害者は多くいると考えられるものの、これらの者の働く場が提供されることが喫緊の課題となっている。

因みに、障害福祉サービスの分野では、就労移行支援事業所の利用者が 3.6 万人、就労継続支援 A 型事業所の利用者が 8.5 万人、就労継続支援 B 型事業所の利用者が 33.4 万人となっている。

(2) 福祉的就労における賃金等が低水準であること

就労継続支援 A 型事業所の平均賃金月額は、2015 年度以降 6 年連続で増加しているが、それでも 2021 年度で 81,645 円に過ぎない。また、就労継続支援 B 型事業所の平均工賃月額は、2009 年度以降増加し、2021 年度は 16,507 円となっているが、障害年金を足しても、独立して生活していくのに十分な金額には程遠い状況になっている。現場では、これらをいかに上げていくかについてさまざまな取組がなされているが、農園型の対象となった障害者は、企業の社員という立場を得て、はるかに多い賃金を得られることになる。

(3) 障害者雇用の実現に困難を感じている企業が少なからず存在すること

企業は、その規模や業種に関係なく、同じ水準の法定雇用率の達成を求められている中で、障害者ができる業務を切り出したりして障害者雇用を実現しているが、障害者ができる業務の切出しや障害者の確保に時間や手間がかかることに困難を感じているところもあるようである。また、障害者雇用には、仕事の内容や勤務時間等にさまざまな配慮が必要だということで、雇用を躊躇するところもあると聞いている。さらに、そもそも障害者が担える業務を想定できないと考えているところもあるとの指摘もある。そうした中で、農園型は、働く場所と障害者とノウハウをセットで提供するものであり、障害者雇用の困難性を解消するものとなっているようである。

(4) 法定雇用率の達成のハードルが高くなってきていること

企業の法定雇用率は現在 2.3%で、2026 年 7 月にかけて段階的に 2.7%に引き上げられることが予定されている。また、障害者の雇用が一般的に難しいと認められる業種では、雇用する労働者数を計算する際に、除外率に相当する労働者数を控除する制度（障害者の雇用義務を軽減）が設けられているが、2025 年 4 月に、除外率が 10 ポイント引き下げられることが予定されている。法定雇用率を達成しないと、一定額の納付金を徴収されるほか、コンプライアンス（法令順守）の意識を問われることになり、官公庁の

入札で不利になることもあるが、約半数の企業は法定雇用率を達成しておらず、特に中小企業では達成していないところが多くなっている。このため、現在法定雇用率を達成していない企業はもちろん、今後達成の継続が危ぶまれる企業は、業務の選定等を行わずに雇用率をアップできる農園型は、法定雇用率の達成という観点において魅力的に映っているものと考えられる。

#### (5) 地域として障害者雇用を進めたい自治体が提供企業と協定を結んでいること

自治体は、それぞれの地域の企業の振興対策、障害者対策等を行っており、その一環として、地域の企業の法定雇用率の達成や障害者の雇用の促進が重要な課題になっている。このような課題の解決に資するよう、自治体の中には、提供企業と協定を結んでいるところがある。法定雇用率の達成に困難を抱えている中小企業等が多く存在する地域では歓迎されるかもしれないし、産業が少ない地域では農園型が雇用の受け皿になると考えられる。

## 4 障害者の適切な雇用・就労に向けての視点

今後、適切な障害者雇用を実現していくに当たっては、以下のような視点が重要だと考えられ、これらを十分に念頭に置いて、障害者の農業分野における適切な雇用・就労を実現していくことが求められていると考える。

### (1) 障害者の雇用の機会の拡大と質の向上

障害者は、「社会を構成する一員として社会、経済、文化その他あらゆる分野の活動に参加する機会が確保され」（障害者基本法第3条第1号）、事業主は、障害者である労働者の「有する能力を正當に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理並びに職業能力の開発及び向上に関する措置を行うことによりその雇用の安定を図る」（障害者雇用促進法第5条）ことが努力義務とされている。

これまで、障害者が行える仕事は限られており、任せられる業務は少ないと考えられがちであったが、それは障害者以外の者が障害者に対する先入観にとらわれ、雇用の対象者や仕事の内容を限定してきた結果である。障害者も工夫次第では、さまざまな作業を行うことが可能であり、その特性を活かして障害者以外の者よりも素晴らしい作業を行うこともある。また、そのような工夫が障害者以外の者の働き方に好影響を与えることもある。

そのような反省の上に、それぞれの障害者の特性に合わせた作業を提供することにより、雇用の機会が拡大し、またその質も向上していくことになる。そしてそのことが、障害者の社会参画の推進に大いに役立つことになる。

### (2) 障害者の成長と能力開発

人は皆、成長していきたいという気持ちがある。それは、障害者においても同じことである。障害者雇用促進法第3条には、基本理念として、「障害者である労働者は、経済社会を構成する労働者の一員として、職業生活においてその能力を発揮する機会を与



えられるものとする。」と明記されている。また、同法第5条では、事業者の責務として、障害者である労働者の「有する能力を正当に評価し、適当な雇用の場を与えらるるとともに適正な雇用管理を行うこと」が明記されており、2022年の臨時国会で成立した改正法では、加えて「職業能力の開発及び向上に関する措置を行うこと」が明記されたところである。これらのことを十分に念頭に置いて、障害者の農業現場における雇用や就労を実現していくことが求められている。

### (3) 障害者のやりがいの向上

我々が仕事をする際にやりがいを重視するのは、当然のことである。やりがいが重要だということは、障害者も障害者以外の者も関係なく当てはまることで、それが実現されなければ、持続可能な仕事にはなりえず、またその仕事を行っている者のストレスを生じ、心身に悪影響を与えることになりかねない。労働の成果、例えば農福連携で生産された農産物等がちゃんと市場に出回り、消費者の高評価を得られるような場合には、当該生産に携わった障害者は大きな手応えと喜びを感じ、また更に努力し、頑張ろうという気持ちになるかもしれない。

### (4) 障害者の所得の向上

前にも述べたとおり、障害者の福祉的就労による所得はまだまだ十分とは言えず、施策の支援と関係者の努力により、その向上が図られていくことが望まれる。尤もその中心は障害者自身の努力であり、所得の向上がその努力に関係なく図られるのはある意味いびつである。繰り返しになるが、障害者の所得の向上を絶えまぬ努力と取組で図っていくことが重要であるが、それはちゃんとした労働に依拠したものであるべきである。生み出した成果物に対価が支払われて、それをもとに賃金が支払われるのが労働である。このことを十分に念頭に置いて、障害者の所得の向上は図られるべきである。

### (5) ダイバーシティ・インクルージョンの実現

企業においては、「ダイバーシティ」が重要だと言われてきている。直訳すると「多様性」となるが、具体的には、女性の活躍の推進や外国人の雇用の促進のほか、最近ではこの言葉によって、障害者の活躍の推進にも意識が向き始めている。

また、この言葉と併せて、「インクルージョン」という言葉も聞くようになった。これは、「包括・受容」という意味で、両者が合わさった「ダイバーシティ・インクルージョン」という表現で、性別、年齢、国籍等が違う人々に、それぞれの個性や能力に応じて活躍できる場を与えよう、という考え方が示されており、その重要性が強く認識されるようになってきている。企業においては、多様な人々が互いに個性を認め合い、一体となって働くという状況の達成が求められており、障害者を雇用している事業所やビジネスにおいて、そこを十分に意識して、取組を進めていくことが重要となっている。

障害者をはじめとする多様な人材の雇用は、事業におけるイノベーションにも繋がるものであり、単に法の遵守や社会貢献的な観点で取り組むのではなく、グローバル経済における企業としての持続可能性の向上のために推進されるべきものであると考えられる。

## (6) 企業における障害者雇用のための仕事の創出

障害者の雇用に興味を示し、取り組もうと考えても、イメージやノウハウがないといったことや適切な仕事を見いだせないと考えている企業が存在すると聞いている。障害者雇用率が上昇傾向にある中で、障害者雇用の創出にますます苦慮しているという声も聞こえてくる。

ただし、これは、障害者の能力や可能性についての理解不足から生じていることもあり、まずは障害者の雇用の実態等について知見を深め、それぞれの業界においてどのような工夫で障害者の仕事を創出しているかを探索することが重要である。

また、企業の規模等から、どうしても障害者雇用を想定できないと考える場合にも、例えば周辺の就労支援事業所、ハローワーク等と連携するなどして、新たな形態を模索し、有意な雇用を創出していくことも考えられていいと思われる。なお、その際には、障害者のキャリアアップを念頭に、雇用する企業が管理等を行えるようにしていくことが重要である。

## (7) CSR 等への貢献

企業の活動にはいろいろな観点での目が向けられている。業績が好調なのかということとは当然であるが、当該企業が CSR (Corporate Social Responsibility) 活動に熱心なのかといったことや ESG 経営が達成されているかといったことが重視されているのは言を待たない。

このうち CSR は、企業が自社の利益を追求するだけでなく、自らの組織活動が社会へ与える影響に責任を持ち、すべてのステークホルダー（利害関係者）からの要求に対して適切な意思決定をすることを指している。ISO26000 では、7つの原則として、「説明責任」、「透明性」、「倫理的な行動」、「ステークホルダーの利害の尊重」、「法の支配の尊重」、「国際行動規範の尊重」、「人権の尊重」の7つの原則を挙げているが、障害者雇用の関係では、特に「倫理的な行動」や「人権の尊重」が関係してくる。具体的には、障害者の雇用の拡大のみならず、障害者の安全と健康に配慮した職場環境を創出することや障害者の生活の安定と成長を適切に支援していくことが ISO26000 で示された原則に合致していると考えられる。

最近では健康経営ということも重視されてきているが、これは、すべての従業員の健康保持・増進の取組が、将来的に収益性等を高める投資であるとの考えの下、健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践することであり、障害者も対象となる従業員の一員である。

また、ESG は、企業が長期的な成長を遂げるために、「Environment（環境）」、「Social（社会）」、「Governance（企業統治）」の3つの要素を重視する考え方である。これは、企業がサステナビリティ（持続可能性）の実現に向けて取り組むべきものとして捉えられているが、特に障害者雇用の関係では、「Social」が重要である。具体的には、障害者雇用が進めば従業員の多様性が促進されたということで好評価を得られるものの、その労働環境が適切でなければ、労働条件の適正化、人権の保護、安全かつ衛生的な職場環境の整備といった点から、ネガティブな評価に晒されることになると考えられる。

障害者の適切な雇用が実現していると認められれば、CSR や ESG の観点から優れた企業として一定の評価が与えられることが期待される。

#### (8) 企業の経営計画等における障害者雇用等の方針の明記

企業経営においては、経営計画や人材戦略を適切に設けることが重要である。そして、良好な障害者雇用に向けての適切な経営計画や人材戦略であると評価されるためには、特に以上の(4)～(7)を踏まえて、ダイバーシティ・インクルージョンやCSR、人材育成等の観点から、障害者の雇用や育成・活用の方針がきちんと明記されることが必要である。

ところで、組織内の一体感を高めるための有効な手段として、パーパス経営が注目されている。これは、企業が掲げる明確な目的を中心に据え、その目的を社会や地域、消費者、そして世界全体に伝え、事業活動を展開していく経営の考え方と言われているが、以上のことは、このパーパス経営を進めていく上でも重要であると考えられる。

#### (9) 障害者雇用を巡る国際的な動きとの整合性

「障害者の権利に係る条約」は、障害者の人権及び基本的自由の享有を確保し、障害者の固有の尊厳の尊重を促進することを目的として、障害者の権利の実現のための措置等について定める条約で、2006年12月13日に国連総会において採択され、2008年5月3日に発効したものである。

この条約の主な内容は、障害に基づくあらゆる差別を禁止すること、障害者が社会に参加し、包容されることを促進すること、条約の実施を監視する枠組みを設置すること等である。

我が国は、2007年9月28日に条約に署名し、2014年1月20日に批准書を寄託し、同年2月19日に我が国について効力が発生し、障害者の権利の実現に向けた取組、例えば障害者の労働等の権利の促進を一層強化することが求められている。

## 5 農園型の利点・問題点

急速に拡大してきた農園型については、さまざまな利点が指摘されている。一方で、その形態等によっては、問題点があることに懸念の声がある。それらを「4 障害者の適切な雇用・就労に向けての視点」を念頭に置きつつ整理すると、以下のようになる。

#### (1) 利点として指摘されていること

「3 農園型が広まった背景」で述べたことと内容的に大部分は一致するが、おおむね以下のようなことが挙げられる。

##### ① 比較的大きな企業に採用され、最低賃金以上の賃金をもらうことができる。

雇用されている障害者には、地域の最低賃金を勘案して、13万円程度の賃金が支払われている事例があるなど、就労継続支援B型事業所の平均工賃はもちろん、就労継続支援A型事業所の平均賃金を大きく上回る金額が支払われている。

- ② 知的障害者、精神障害者や重度の障害者の雇用の促進に繋がる。  
農園型のサービスでは、おおむね障害者3人と農場長1人を1パッケージとして提供しているが、障害者は基本的に知的障害者と精神障害者で、うち1人は重度の障害者が組み込まれているものがあり、そのような場合にはそれらの者の雇用の場が確実に確保されていることになる。
- ③ 障害者雇用のノウハウを持たない企業においても容易に法定雇用率を達成できる。  
農園型のサービスは、働く場所と障害者とノウハウをセットで提供するものであり、一定の費用は必要であるが、ある意味お手軽に障害者雇用を実現でき、法定雇用率の達成も容易になる。ある事例のヒアリングにおいても、「農地を探すのは大変で、農業委員会の調整も時間を要するし、ビニールハウスの建設等も高額で、提供企業が入ることで、それらのリスクをとらないでできる。通常、人材のスカウト料は年収の3割程度であることを考えると、通常より若干安い程度ではないか。」との説明があったところである。
- ④ 利用企業のCSR活動となり得る。  
利用企業の中には、農園型により障害者の雇用が実現できたことを明言することで、CSR活動に結び付いていると考え、HPや統合報告書等で明示しているところがあるようである。その記述を見る限りは、一般消費者や株主は、当該企業の取組は素晴らしいと思うかもしれない。
- ⑤ 提供企業、利用企業、障害者にwin、win、winのものとなっている。  
提供企業は障害者等の紹介料や農園等のリース料が入り、利用企業は一定の経費はかかるものの、容易に障害者雇用を実現でき、法定雇用率の達成に繋がる。雇用される障害者においても、地域の最低賃金以上の賃金を得ることができ、場合によっては名の知れた企業に就職することになり、その限りにおいてはこれらの3者に不満がない状況になっていると言われている。
- ⑥ 産業の少ない地域では雇用の受け皿になる。  
人口減少等に伴って、農林水産業も含めて産業の衰退が進んでいる地域が増えてきているが、これらの地域において提供企業が農園等を開設し、当該地域の住民を農場長として雇用し、障害者を雇うことになれば、一定の雇用が生み出されることになり、地域の活性化に寄与することになる。また、B社の事例の事業は、援農の事業と言え、農業従事者が減少する中で、新たな労働力や担い手の確保に繋がる可能性がある。
- ⑦ 障害者雇用のノウハウの集積に繋がる。  
農園型では、障害者の雇用が1か所でまとまって行われているものが多い。それは雇用を効率的に行うという観点が重視されたためかもしれないが、集積していること

で障害者雇用に係るさまざまなエビデンスが蓄積されることに繋がることになる。実際、C社の事例では、このようなエビデンスを蓄積し、ノウハウを開発して、よりよい障害者雇用に役立てているようである。

## (2) 問題点として指摘されること

一方で、農園型のうちいくつかについては、さまざまな問題点も指摘されており、ヒアリング等で把握された具体的な事例を踏まえつつ整理すると、以下のとおりである。

### ① 仕事のあり方に係る問題点

ア 労働の成果物が賃金の財源となっていない。

農園型の農園等で生産されるものはさまざまであるが、生産する農園等の規模や生産技術の問題で、生産される量が十分でなく、また販売等に向かないものや品質が保証されないものも見受けられた。また、適切な出口戦略がないため、生産されるものの行き場が見出せず、実質的に意味あるものが作業の成果として生み出されていないものもあるようである。そのような場合を含め、基本的に生産物が障害者の賃金の財源となっているとは考えられない状況になっていると見られるものがあり、働いた成果で報酬を得るという労働の本質から大きく外れている状況になっていると言える。

イ 障害特性に応じた労働環境が確保されておらず、生産性も著しく低い。

農園型においては、1日の仕事が大まかに又は詳細に決められているが、農園等の規模等から見ると、障害者が普通に労働しているとは考えられない状況にあるものも見受けられた。労働の内容が個々の障害者の能力を活かすものとはなっていない、又は障害者が時間を持て余しているようなこともあるとの指摘もある。

一方で、農福連携に取り組んでいる京丸園 株式会社は、

1.3haの水耕栽培施設において、健常者76名と障害者40名

(自社雇用24名、特例子会社への作業委託10名、就労継続支援B型事業所への作業委託6名)で作業に当たっており、生産や出荷等の

多種にわたる農作業を分解した上で、個別の障害特性に応じて業務を分担するなど、障害者個々人の能力が最大限発揮されるような体制を整備することで、生産性の向上や農業経営の拡大に繋げている。

#### 【京丸園 株式会社】

静岡県浜松市にある農業法人。

「農を通じた働き場の場づくり」を目指し、農業という産業(ビジネス)の中で、障害者や福祉がプラスとなるユニバーサルデザインによる農業経営を展開している。作業分解の視点により、作業のやり方、治具や機械化を工夫するとともに、障害者の個性に合わせて、農作業形態を変更し、農園で働くことができる仕組みとしてきている。

農作業及び出荷調製作業に携わる障害者24名を雇用して、水耕栽培で姫ネギ、姫みつば、姫ちんげん等の生産を行うとともに、選別、仕分けと袋詰めを行うほか、土耕栽培で米の生産等を行っている。最低賃金に満たない能力の場合は、最低賃金の減額の特例許可を得るものの、障害者のスキルアップをサポートし、能力に応じて給与を増加させる仕組みをとっている。

また、特例子会社や福祉施設と連携し、作業委託をすることで労働力を確保し、障害者や高齢者の雇用拡大に寄与している。

(「ノウフク・アワード2021」グランプリの資料から作成)

農園型の現地調査においては、このような個々人の特性に応じた業務の創出に基づき、生産性が確保されているのか、極めて疑問に思われる事例も見られたところである。

ウ 仕事にやりがいを持ってない。

生産物が販売等に回らず、労働の成果が実感できなかつたり、農作業が十分になく、時間を持て余したりしているような状況になれば、当初は良くても次第にその仕事のやりがいを感じられず、自分は何をやっているのだろうと思うようになるのが普通である。農園型の現場の中には、そのような状況に置かれている障害者が存在する可能性があるのではないかと考えられる。

以上、ア～ウを通じて言えることは、農園型の中には、農園等が障害者の働く場ではなく、居場所としてだけあるように感じられるところがあるということである。

② 利用企業の障害者雇用に係る問題点

ア 利用企業が障害者の雇用を自社の取組として捉えていない。

利用企業の中には、パックで提供された農園等と障害者を提供されたままで放置し、十分な管理を行っていないと考えられるものも見受けられる。障害者の雇用を行っているはずなのに、そうではなく、ひと固まりに対して経費を支出しているという考えで、自社に雇用責任があることの認識が薄いと考えられる。また、一定の取組が行われていても、それが人事部のみにとどまっていて、企業全体としての取組になっていないものもあるようである。

イ 雇用管理が適切になされていない。

利用企業の中には、農園型の農園等と仕事を、障害者雇用の受け皿としてのみ認識し、自分達の本業とは全く異なる独立したものと考えて、雇用管理もないがしろになりがちではないかと見られるところも存在するようである。本社の社員がどの程度現場の状況を把握しているか疑問なものも存在するようである。

また、利用企業は、ノウハウもないことから、仕事のあり方、雇用管理、労働環境の確認等が十分に行われず、提供企業に依存するものの、提供企業は、雇用管理の必要性等を利用企業に十分に説明しないままに、利用企業の責任として管理を行わず、労務管理等が提供企業

**【社会福祉法人 ゆずりは会 菜の花】**

群馬県前橋市にある就労継続支援B型事業所。

障害者である利用者20名等で、約14haの農地において、えだまめ、たまねぎ、ブロッコリー、ほうれんそう、長ねぎ、キャベツ等を栽培している。また、運営するライスセンターによる乾燥調製作業を受託している。さらに、出荷規格に合わない野菜を地元の食品企業に持ち込み、「ノウフクぎょうざ」を外注製造している。

障害者の農作業は、職員が一人一人の特性を見極めて、作業に配慮している。農地での作業は、できるだけ機械化を進めることで、手間のかかる出荷作業に多くの利用者を配置しているほか、機械を使用できる利用者が増えてきたことで、出荷量が伸びてきている。

平均工賃は、2021年には約54,000円となり、群馬県の中でもトップクラスとなっている。(「ノウフク・アワード2022」グランプリの資料から作成)

と利用企業の間落ちて、結果として障害者が両方から放置された状況が生じる可能性がある。

さらに、福祉的な個別支援計画の策定も、雇用管理としての目標管理や評価、キャリアプラン等の仕組みもなく、障害者一人一人の管理が適切になされないおそれがある。

#### ウ 人材育成等キャリアプランがない。

就労継続支援 A 型事業所や就労継続支援 B 型事業所といった福祉的就労において

は、例えば個別支援計画の策定の義務づけや販売の工夫等により、障害者一人一人に目を配り成長を促すことや、社会とのつながりを持つことが求められている。また、特例子会社においては、目標設定、能力評価の制度やジョブコーチ等による個

#### 【帝人ソレイユ 株式会社 我孫子農場 ポレポレファーム】

帝人株式会社の特例子会社として 2019 年に設立され、農業事業に着手した。千葉県我孫子市にある自社農園で、高付加価値の①オーガニック野菜（2ha）、②エディブル・ローズ（中型ハウス 1 棟）、③胡蝶蘭（大型ハウス 1 棟）を生産・販売している。

我孫子農場では障害者手帳所有者 18 名を最低賃金以上で雇用し、マネージャー 3 名（うち 1 名が農福連携技術支援者、障害者職業生活相談員、企業在籍型職場適応援助者）がジョブコーチ役を兼務し、社員の成長を基軸として、高品質化、生産性向上、低コスト化等を実現している。

投資（胡蝶蘭ハウス 5 千万円等）、CEO 等のトップセールス（胡蝶蘭）、国内社員 1 万人の協力・支援、定期メルマガ受信 5,700 名等を背景に、順調に雇用拡大と黒字化に向けて進捗している。

2022 年 3 月、「ノウフク・アワード 2021」チャレンジ賞を特例子会社として初めて受賞。

2023 年 12 月、厚生労働省による「障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度（もにす認定制度）」にて、認定事業主となった。

（「ノウフク・アワード 2021」チャレンジ賞の資料等から作成）

別の配慮と成長の促しに加え、本社との交流や職員研修等による一体感の醸成を工夫しているところがある。一方、農園型の中には、障害者の職業的成長に向けてのキャリアプランがなく、キャリアアップや本社との人事交流の機会もないことから、障害者の成長が望めないと見られるものも存在する。

#### エ 利用企業に対する帰属感を持ってない。

農園型で雇用される障害者は、提供企業が見つめてきて、利用企業に紹介し、マッチングがうまくゆけば雇用されることになる。大企業等に雇用されるという形態になるが、農園等は利用企業の本社から離れたところに独立して存在して、利用企業の本業とは関係のない仕事を行い、本社の他の社員と交流することもなく、また本社の雇用管理部門のフォローも希薄な場合には、利用企業に所属しているという気持ちが生じにくい者もいるのではないかと考えられる。

#### オ 利用企業の努力・工夫の余地がない。

農園型では、農園等の設備や作業方法が硬直的に決められているものがある。そのような場合には、利用企業がそれぞれの事情や方針に応じて、生産方法や働き方、労働環境等を改善しようとしてもできないといった事例が見受けられた。

カ 農場長に障害者についての知見やノウハウが不足している。

障害者に最も近い利用企業の管理者であり、農園型の事業の要となる農場長は、それまで障害者の支援に携わった経験がないことがほとんどであり、十分な研修、OJT等の機会も与えられておらず、それぞれに異なる障害者の特性や障害者が働くことについての知見やノウハウが不足している。

キ 不十分な理解や検討に基づき農園型が導入されている。

農園型の実態や問題点を認識することなく、例えば、トップレベルでの営業により、トップダウンで拙速にサービスの導入が決定される事例も見られる。

ク SDGs等の観点から利用企業の評価が下がる。

障害者雇用の実態が単なる数合わせのものであり、実質的に労働と言えるものでなく、また適切な管理やスキルアップの道の提示が行われていない場合には、SDGs等の観点からネガティブな評価となり得る。

### ③ 提供企業と利用企業の関係に係る問題点

利用企業の雇用管理責任を重視するあまり、提供企業が障害者や利用企業に対する十分な支援を行っていないのではないかと見られる事例があり、まるでショッピングモールの提供者のように場を提供しているだけだという声もあるようであった。その結果、利用企業の対応に大きな格差が見られた。

逆に、提供企業自身が手厚い障害者支援を行っており、利用企業がそれに依存して雇用管理責任を主体的に果たしていないのではないかとと思われる事例もあった。

### ④ 社会全体や福祉制度に係る問題点

ア 障害者の就労・雇用へ悪影響を与える。

障害者の就労・雇用の基本原則は、「働きづらさを乗り越えるためのさまざまな支援や配慮を受けつつ、働きに応じた収入を得る」ということである。しかしながら、農園型においては、支援や配慮において十分でなく、また働きと収入が見合っていないと考えられるものがあり、この基本原則に沿っていないおそれがある。

農園型で雇用された障害者には地域の最低賃金以上の賃金が支払われているが、これは、例えば就労継続支援B型事業所の利用者に支払われる工賃をはるかに上回る額であり、この結果、働きと収入の関係において、他の企業や事業所で働いている障害者との均衡が保てず、大きな不公平が生じる可能性がある。

イ 就労準備性が整っていない障害者の職業的成長を妨げるおそれがある。

障害者の就労については、学校を卒業後に、一般就労の準備ができていない障害者は企業等に就職し、そうではない障害者は福祉的就労へ進んで、支援の下で一般就労を目指した訓練を受けることとなる。このような制度の下で、障害者の就労の機会が確保され、職業人としての成長が促されている。

これに対し農園型には、軽易かつ画一的な作業が多い分、就労準備性が十分に整



っていない障害者が就職することがあり、結果として福祉的就労のような十分な訓練や手厚い支援が受けることができず、段階を踏んだ障害者の職業的成長を妨げるおそれがある。

ウ 農福連携に対して悪いイメージを与える可能性がある。

さまざまな問題点が指摘されるこのシステムが、一見農福連携であるかのように認識されるおそれがあり、福祉事業所や農業経営者等がこれまで苦労して築き上げてきた農福連携の良いイメージを大きく損なうことになるかもしれない。

## 6 今後の展開に向けて（関係者が取り組むべきこと）

障害者と農業には親和性があり、障害者がその能力に応じてよりよく働いていくためには農福連携が更に進展していくことが重要である。障害者が農業に携わるに当たっては、農園型も必ずしも一律に排除されるものではない。

一口に農園型といっても、「2 関連する事例」で見たようにいくつかのタイプが混在しているが、総じて、いくつかの利点がある反面、仕事のあり方、利用企業の雇用管理等の多くの点について、障害者雇用の本質に関わる問題点を包含している。農園型が真に障害者が働くことを支援する仕組みとなるためには、こうした問題点の解決が不可欠である。

このため、「4 障害者の適切な雇用・就労に向けての視点」を念頭に置いて、農園型の関係者が今後取り組んでいくべきと考える事項について提言する。これにより、農園型を巡り問題とされる事柄が早急に解消し、また解決していくことを期待したい。そのためには、提供企業及び利用企業が守るべきチェックリストや評価基準が作成されることも一助となると考えられる。

### （1）農園型の当事者（提供企業、利用企業）

#### ① 提供企業

障害者雇用を支援する企業として、障害者の雇用の量的確保や金銭的な環境の改善の場を貸し農園として提供することにとどまらず、障害者雇用の本質に立ち返り、多くの障害者の働く場を提供している経験やノウハウを活かし、成長機会の提供ややりがいの充実が十分に図られるような仕組みを実現すべきである。また、利用企業が雇用管理責任を十分果たすことが最も重要であり、そのための助言・支援は、障害者雇用支援企業として大変重要な役割である。

障害者の成長機会の提供ややりがいの充実のためには、

- ・ 仕事が社会的に有意なものとして存在し、障害者がそのスキルを身に付けていくことが不可欠である。そのためには、障害者の数と能力に応じた規模や効率性の追求、生産された農産物等の販売等の「出口」戦略の提供等、障害者がやりがいや達成感を得て、成長への意欲を増すことのできる環境を整備することが重要であり、この点で提供企業が果たすべき役割は大きい。
- ・ 働くことが難しかった障害者や重度の障害者について、働ける場の提供、採用

や定着に向けた利用企業への助言・支援を積極的に進めるべきである。また、障害者の職業的成長に応じ、本人の希望を踏まえて、企業内の他の職場への配置や農作業以外での他企業への就職等についての助言・支援が必要である。

- ・ 農場長やサポートする職員が農業や障害者雇用に関して十分な知識やスキルを持っている必要がある。特に、障害者に最も近い管理者である農場長はこの事業の要となる存在であり、障害者の就労についての十分な知見を持つべきことを利用企業に助言することや研修、OJT等の能力向上の機会を設けることが必要である。
- ・ 福祉事業所の個別支援計画や企業の目標管理制度のように、一人一人の置かれた状況に即した成長を支援する計画が利用企業により作られることが望ましく、専門的なスキルを持ち、障害者と日常的に接している提供企業がこれをサポートすることが重要である。
- ・ 障害者の属性に配慮し、一人一人が快適に仕事を行えるよう環境を整備する必要がある。
- ・ 地域に開かれた農園型として、農業等の地域産業、福祉施設や団体、住民の日常生活等との交流を進める仕組みを構築すべきである。

また、利用企業が雇用管理の責任を果たすことができるよう、

- ・ 利用企業に雇用管理の責任があることを十分に認識させることが基本となる。
- ・ その上で、利用企業がその責任を果たすための助言・支援が提供企業の最も重要な役割である。
- ・ また、障害者に対する支援が提供企業と利用企業の狭間に落ちないような手立てを講じる必要がある。
- ・ 利用企業の生産方法、雇用管理等についての工夫や努力を称揚し、できる限りそれに対応できる柔軟な仕組みを提供することが肝要である。すなわち、利用企業が自社の障害者雇用のあるべき姿を考え、現場の状況、生産物や生産方法、作業内容等の改善を意図した場合に、利用企業に寄り添って、そのようなことが実現できるような仕組みになっていることが望ましい。

さらに、雇用のみならず、そもそも社会生活においてダイバーシティ・インクルージョンという考え方に基づき、多様な人々が個性を認め合い、互いに協力して働くという状況の達成が求められていることを十分に意識し、農園型のシステムがそれを進めるものとなっているか検証を行い、改善を図っていくことが重要である。

そして、以上のような取組や意識なしに、目の前のニーズに対応した事業を続けていけば、健全な障害者の就労の発展を阻害することとなり、また、世界的に人権尊重や差別といったことがセンシティブになる中で、SDGs や ESG 投資の観点から、企業の評価にも悪い影響が及ぶ懸念があると考えられる。

## ② 利用企業

利用企業は、ダイバーシティ・インクルージョン、すなわち、多様な人々が互いに

個性を認め合い、協力して働くという状況の達成が、社会的にも国際的にも求められていることを踏まえ、障害者雇用を企業の経営方針や人材戦略の中で捉え、企業全体の課題として取り組むことが重要である。農園型を導入する場合も、単に「お手軽」な障害者雇用拡大策とするのではなく、企業の全体の方針の中で、そのあり方を位置付けて、責任を持って適切な雇用管理を行うとともに、農園型を通じて自社における障害者雇用のノウハウの蓄積に努める必要がある。

このため、

- ・ 農園型の障害者が自社の社員であることを十分に認識し、責任を持って雇用管理を行うことが重要である。そのためにも、農場長からの毎日の報告や本社担当者の毎週、少なくとも毎月の訪問・面談により、事業の進捗や働いている障害者の状況を常に把握していることが必須となる。
- ・ 働く現場が形だけの仕事にならないように、実質的に作業が行われるような状況を作り出すことや、提供企業のシステムに任せた「お仕着せ」の事業とすることなく、常に改善策を検討・実施していくことが求められる。また、作業環境等にも常に留意することが必要である。
- ・ 障害者の意欲と達成感の醸成のためには、出口戦略を十分に意識していくことが重要であり、販売・活用の方法を適切に設計するとともに、それに応じた作目の決定を行えるような体制の整備に、自らの問題として取り組むことが重要である。
- ・ 障害者を企業の一員として捉え、人材育成の観点から成長を促すことが重要である。そのためには、障害者の個々の特性の理解とそれに応じた作業支援に加え、作業に必要なスキルリストの作成、個々の目標設定と検証等といった目標管理に類する仕組みを作り、目標達成を支援することが望まれ、農場長のスキルの向上と提供企業による支援が大きな役割を果たす。
- ・ 農場長は障害者に最も近い自社の管理者であり、農園型を進める上で欠かせない存在であるが、障害者の就労等についての経験と十分な知見やノウハウを持たないことが多いことから、研修、OJT等の充実による資質の向上が不可欠である。また、農福連携技術支援者の積極的活用等により、ある程度業として行われるような工夫を怠らないことも求められる。
- ・ 自社内での解決ということに止まらず、周辺の福祉事業所等との連携を一層強化していくことも重要である。特例子会社による農福連携も考えられるが、事業の設計、収支等のハードルがかなり高いことから、すでに農福連携に取り組んでいる特例子会社と連携していくことも重要と考えられる。

以上のような取組や意識なしに、雇用率上昇等の目の前の状況への対応のためのみ農園型を導入することは、ダイバーシティ・インクルージョンや障害者雇用の精神に反することとなり、世界的に人権尊重や差別といったことがセンシティブになる中で、SDGs や ESG 投資の観点から、引いては企業の評価にも悪い影響が及ぶ懸念があると考える。

## (2) 農園型の進展に影響のある者（経済団体、自治体）

### ① 経済団体

経団連等の経済団体においては、障害者雇用促進法が改正され、「雇用の質の向上に向けた事業主の責務」が明確化されるとともに、衆・参の厚生労働委員会の附帯決議に「単に雇用率の達成のみを目的として雇用主に代わって障害者に職場や業務を提供するいわゆる障害者雇用代行ビジネスを利用することがないよう、事業主への周知、指導等の措置を検討すること」と明記されたことを再度認識し、関連企業に必要な指導等を行っていただきたい。

また、企業による障害者雇用等の優良事例の周知等により、企業内の業務や特例子会社の業務における障害者雇用の促進や、企業と福祉事業所等の連携した障害者雇用の展開等に努めていただきたい。

### ② 自治体

障害者の農業分野での就労に関して、提供企業とその促進のための協定を結んでいる自治体がある。自治体が農福連携に関心を持ち障害者雇用の有効手段として推進を図る、障害者の働く場が不足する中でそれを改善する、新しい試みである農園型をモニタリングするなどの観点から協定等を締結することは評価すべき点がある。しかし、その実情と指摘される利点や問題点を十分に認識し、対象となる事業が真に障害者の意欲と成長につながる取組となっているのかを十分に見極めた上で締結すべきである。

また、締結後もそのパフォーマンスについてよく検証していくことが重要で、仮に懸念が生じた場合には、その是正を図っていくべきである。

## (3) 農園型により影響を受ける者（福祉事業所等）

農園型が進展してきた背景の一つは、障害者がいくら働いても十分な収入が得られていないということがある。現在の就労移行支援B型事業所の平均工賃は、16,507円にとどまっており、その向上の必要性が指摘され、またそのための努力がなされているが、まだまだの状況である。このようなことをはじめ、福祉事業所においては多くの課題を抱えており、農園型が進展してきた背景を踏まえて改善を図ることが、利用者の減少を食い止める上で重要であると言える。

また、福祉的就労といってもさまざまで、必ずしもすべてが良い就労環境にあるわけではなく、施設により差が大きい。その意味では、仕事の内容や働き方等の農園型についての問題点は、福祉的就労においても考えなければならない点が多いと言える。特に、農園型に指摘される問題、例えば、障害者が仕事にやりがいを持っているか、障害者の成長を進めているか、事業についての努力や工夫を積み重ねているかなどについては、他の形態の障害者の就労や雇用においても、程度の差はあれ、同様に指摘される可能性があり、障害者就労の場をより良好なものとするためには、その改善に向けて、さまざまな工夫が必要である。

さらに、特例子会社においても、親会社と障害者との距離・帰属感、キャリアプラン、事業についての努力や工夫等、農園型について指摘したことと同様の課題を抱える

企業も多くある。

なお、障害者の進路の選択時に、労働とは何かということを念頭に、賃金は労働の対価であることや、目の前の仕事だけではなく自らのキャリアプランを念頭に置いた選択が大事であることを理解してもらうようにしていくことが、適切に働き続けるために重要である。

#### (4) 国

農園型を含む「障害者雇用ビジネス」については、国が実態調査を行い、利用企業が十分に雇用管理責任を果たすよう指導している。これは障害者雇用促進法上当然行うべきことである。その上で、法律の目的が、障害者の雇用義務だけではなく、障害者の能力の有効な発揮等により、「障害者がその能力に適合する職業に就くこと等を通じてその職業生活において自立することを促進する」こととされていることを踏まえ、多数の障害者に働く場を提供する専門的な事業である障害者雇用ビジネスが、法律の趣旨を満たし、障害者がよりよい環境の下でやりがいを持ち成長できる場を提供する事業となるよう指導すべきである。

国においては、障害者雇用促進法が改正された趣旨等を念頭に、施策の充実を図っていくことが求められていることは言うまでもない。

農園型が進展してきた背景には、法定雇用率が上昇している中で、比較的単純な事務がITに取って代わられるなど、企業が障害者を雇用して行う業務の切り出しに苦心していることが挙げられる。このため、障害者の特性に応じた新たな仕事の可能性について、調査研究、事例の収集等を進めることが求められる。

障害者雇用に困っている企業が適切な雇用を生み出せるような条件整備や仕組みづくりを行うことも検討に値する。その際、障害者の企業への就労に際して、福祉サイドがこれまで培ってきた、優れた福祉的ノウハウを適切に活用するようなシステムの構築も重要だと考えられる。これはまさに福祉的就労と企業的就労の連携・融合であり、そのようなことが可能になるよう、積極的な検討を待ちたい。

特に、雇用率については、農園型や貸しオフィス等の働く場と運営管理ノウハウを提供する企業や障害者の派遣を行う企業の存在、福祉事業所からの施設外就労等、企業と障害者就労との関わりが多様となっていることを踏まえ、個々の企業だけではなく、社会全体として障害者就労が促進されることを目指して、そのあり方について検討すべきと考える。

また、障害者雇用促進法第5条が改正され、「職業能力の開発及び向上の措置」が努力義務になる中で、単に法定雇用率という数字＝雇用の量のみで推進する施策について、その質を加味するなどの工夫を加えることが将来的には必要ではないかと考えられ、このことを念頭に置いて、今後の施策の展開を図っていくことが望まれる。

さらに、障害者の職業上の課題や就労に向けて必要な支援等を適切にアセスメントし、その結果に応じて適切なサービスや就労の場に繋げ、障害者の職業能力を高めていく施策を更に進めていくべきである。

また、(3)で指摘したように、特に福祉的就労における障害者の収入の低さも背景にあることから、障害者の所得の実質的な向上に向けて、これまでの施策の検証のもと

に、更なる検討が期待される。

加えて、農園型に関して、「農福連携」の取組であると宣伝されることもあるが、そのことがあるべき農福連携の推進に悪影響を及ぼしかねないことから、国においては、優良な農福連携の姿についてプレイアップするなど、さまざまな工夫の下、農福連携について更なる周知を図っていくことが必要である。

## 7 終わりに

本研究会では、現地調査や関係者との意見交換を通じて、農園型が広まった背景を探るとともに、障害者の適切な雇用・就労に向けての視点を踏まえて、農園型の利点・問題点を整理した。その上で、良好な障害者就労機会の提供の観点から、整理された問題点を解消するため、今後関係者が取り組むべき課題を関係者ごとに提言したところである。

農園型には、「提供企業、利用企業、利用者にwin、win、winのものとなっている」といったような側面があるものの、労働の成果物が賃金の財源になっていないなどの仕事のあり方や、利用企業の雇用管理の状況等において、障害者雇用の理念から見て大きな問題を孕んでいるものが存在する。また、他の障害者雇用や福祉的就労においても程度の違いはあるにせよ、同様の問題があることも認識された。

今後、障害者も健常者も垣根なく支え合い、高めあえる地域共生社会の構築に向けて、関係者が本提言の内容を十分に踏まえ、問題を解消するため、また更に改善するため、具体的行動を早急に起こしていただくことを期待する。

(参考) 農園型障害者雇用問題研究会における検討状況等

1 主催者

一般社団法人 日本農福連携協会

2 開催状況

○ 第1回研究会

日時：2023年2月21日（火）13:00～15:00

場所：株式会社 農林中金総合研究所 8階会議室 & Zoom

内容：農園型障害者雇用をめぐる情勢報告・話題提供

大正大学 地域構想研究所 教授 村木 太郎

研究会の検討事項についての議論

○ 関係企業との意見交換

日時：2023年4月11日（火）10:30～15:00

訪問先：東京都内のサービスの利用企業2社

訪問者：駒村 康平（慶應義塾大学 経済学部 教授（座長））

丸物 正直（公益社団法人 全国障害者雇用事業所協会 顧問）

村木 太郎（大正大学 地域構想研究所 教授）

皆川 芳嗣（一般社団法人 日本農福連携協会 会長理事）

事務局

○ 現地調査

日時：2023年5月19日（金）

訪問先：埼玉県内でサービスを提供している企業2社と、うち1社へ農作業を発注している農家

訪問者：駒村 康平（慶應義塾大学 経済学部 教授（座長））

里見 喜久夫（株式会社 コトノネ生活 代表取締役）

村木 太郎（社会福祉法人 南高愛隣会 理事）

皆川 芳嗣（一般社団法人 日本農福連携協会 会長理事）

早川 雅人（公益財団法人 ヤマト福祉財団 常務理事）

榎野 一美（厚生労働省 職業安定局 障害者雇用対策課  
主任障害者雇用専門官）

市原 拓也（厚生労働省 職業安定局 障害者雇用対策課  
職業指導係長）

藤田 真実（厚生労働省 職業安定局 障害者雇用対策課 職業指導係）

田中 俊輔（厚生労働省 職業安定局 障害者雇用対策課 職業指導係）  
事務局

○ 第2回研究会

日 時：2023年7月18日（火）14:00～16:00

場 所：株式会社 農林中金総合研究所 8階会議室 & Zoom

内 容：現地調査や意見交換会の概要

農園型に係る実態把握の取組

農福連携における経営規模

○ 現地調査

日 時：2023年8月1日（火）

訪問先：神奈川県内でサービスを提供している企業1社

訪問者：村木 太郎（社会福祉法人 南高愛隣会 理事）

皆川 芳嗣（一般社団法人 日本農福連携協会 会長理事）

事務局

意見交換時のWeb参加者：

駒村 康平（慶應義塾大学 経済学部 教授（座長））

井上 忠幸（全国社会就労センター協議会（セルプ協）

制度・政策・予算対策委員長）

久保寺 一男（NPO法人 就労継続支援A型事業所全国協議会 理事長）

高草 雄士（農福連携特例子会社連絡会 代表）

西澤 栄晃（厚生労働省 職業安定局 障害者雇用対策課長）

渡邊 桃代（農林水産省 農村振興局 農村政策部 都市農村交流課

農福連携推進室長）

○ 意見交換

日 時：2023年8月16日（水）

相 手：神奈川県内でサービスを提供している企業1社

意見交換者：

駒村 康平（慶應義塾大学 経済学部 教授（座長））

事務局

○ 第3回研究会

日 時：2023年12月1日（金）10:00～12:00

場 所：株式会社 農林中金総合研究所 8階会議室 & Zoom

内 容：提供企業が実施したアンケート調査

現地調査等の概要

研究会の報告書概要（案）についての議論

○ 第4回研究会

日 時：2024年1月23日（火）13:45～15:30

場 所：株式会社 農林中金総合研究所 8階会議室 & Zoom



内 容：農園型障害者雇用を巡る最近の動き等  
研究会の報告書（案）についての議論

○ Web シンポジウム

日 時：2024年2月29日（木）15:00～17:00

場 所：株式会社 農林中金総合研究所 8階会議室 & Zoom

内 容：① 研究会の報告書の概要説明

② 「代行ビジネス問題を通して考える障害者雇用問題検討会」における検討  
状況の報告

③ パネルディスカッション

ア コーディネーター 駒村 康平（慶應義塾大学 経済学部 教授（座長））

イ パネラー 研究会の会議室参加者

鈴木 厚志（京丸園 株式会社 代表取締役）

鈴木 崇之（帝人ソレイユ 株式会社 取締役社長補佐）

3 構成員等

（1）構成員

① 「農園型障害者雇用」問題に関係する団体に所属する者

有村 秀一 トヨタグループ 株式会社 代表取締役社長

一般社団法人 障害者雇用企業支援協会 理事

井上 忠幸 全国社会就労センター協議会（セルプ協）

制度・政策・予算対策委員長

[第2回研究会より前は、三橋 一巳 全国社会就労センター協議会（セルプ協）

副会長]

久保寺 一男 NPO 法人 就労継続支援 A 型事業所全国協議会 理事長

高草 雄士 農福連携特例子会社連絡会 代表

高橋 一裕 公益財団法人 日本知的障害者福祉協会 生産活動・就労支援部会長

丸物 正直 公益社団法人 全国障害者雇用事業所協会 顧問

② 有識者

池田 徹 社会福祉法人 生活クラブ風の村 特別常任顧問

里見 喜久夫 株式会社 コトノネ生活 代表取締役

村木 太郎 社会福祉法人 南高愛隣会 理事

③ 学識経験者（座長）

駒村 康平 慶應義塾大学 経済学部 教授

④ 主催者の役員

皆川 芳嗣 一般社団法人 日本農福連携協会 会長理事

村木 厚子 一般社団法人 日本農福連携協会 副会長理事

榎原 典俊 一般社団法人 日本農福連携協会 代表理事

(2) オブザーバー

西澤 栄晃 厚生労働省 職業安定局 障害者雇用対策課長

[第2回研究会より前は、小野寺 徳子 障害者雇用対策課長]

影山 義人 農林水産省 農村振興局 農村政策部 都市農村交流課長

井上 貴博 公益財団法人 ヤマト福祉財団 常務理事

[第2回研究会より前は、早川 雅人 常務理事]





**日本農福連携協会**

**一般社団法人 日本農福連携協会**

102-0083 東京都千代田区麴町 3-5-5 サンデンビル 6 階 B 室

T E L:03-6272-8839

U R L:<https://noufuku.or.jp>

メール : [info@noufuku.or.jp](mailto:info@noufuku.or.jp)