

# 農園型障害者雇用問題研究会報告

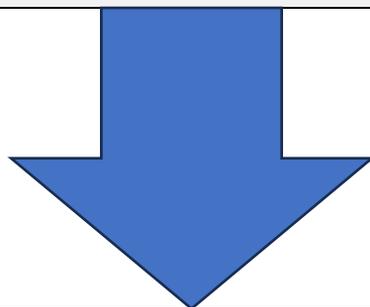
～農業分野における障害者就労をより良好なものとするために～

農園型障害者雇用問題研究会委員  
社会福祉法人 南高愛隣会 理事  
村木 太郎

# 問題意識

## 農園型障害者雇用の事業の急拡大

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」事業がこのところ急拡大

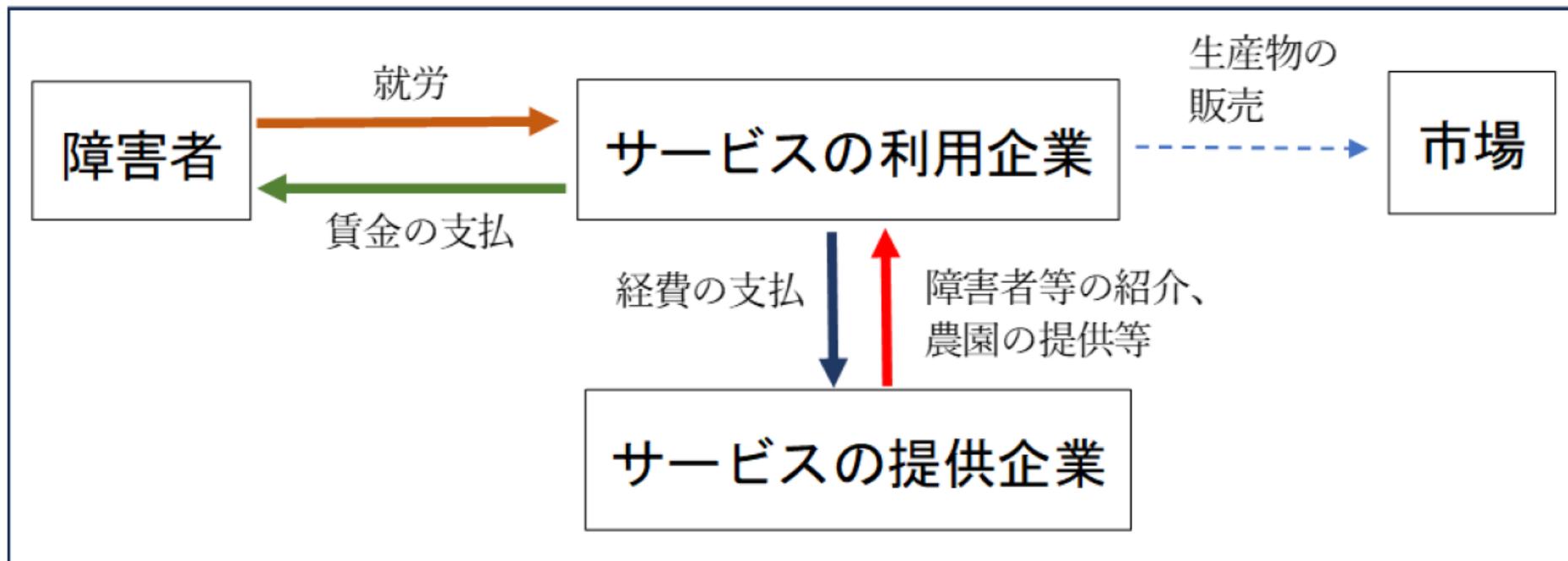


障害者雇用の理念から外れた雇用率を達成するためのだけの雇用ではないか、といった否定的な見解も多い

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

# 農園型の事業

## 典型的な事例



作業形態：障害者3人＋農場長1人がセット

作業場所：ビニールハウス、屋内（倉庫、部屋）、農家（援農）

事業形態：多様

（農作業の場所・内容、雇用管理、生産物の活用、事業理念等がそれぞれ違う）

# 事業形態の類型化

事業形態は多様だが、あえて類型化すると

- ① 障害者雇用の場として貸し農園を提供。雇用管理や生産物の活用は基本的に利用企業の責任。その水準は利用企業によって大きく異なる
- ② 人手不足の農家と障害者就労をつなぐ。利用企業の存在が希薄
- ③ 障害者の福祉・医療支援から就労の支援へと展開。提供企業の障害者支援は厚めだが、それだけ利用企業の主体的な雇用管理は不十分

# 農園型が広まった背景

- 知的障害者や精神障害者が働く場の不足
  - 福祉的就労の低賃金
  - 企業のノウハウ不足
  - 雇用率の上昇
- 等

# 障害者の適切な雇用・就労に向けての視点

- 障害者の雇用の機会の拡大と質の向上
  - 障害者の成長と能力開発、やりがい、所得の向上
  - ダイバーシティ・インクルージョンの実現
  - 企業における障害者雇用のための仕事の創出
- 等

# 農園型のメリット

- ① 比較的大きな企業に採用され、賃金は最低賃金以上
- ② 知的障害者、精神障害者や重度の障害者の雇用の促進
- ③ 障害者雇用のノウハウを持たない利用企業も容易に雇用
- ④ 利用企業のCSR 活動となり得る
- ⑤ 提供企業、利用企業、雇用障害者にwin・win・winの関係
- ⑥ 産業の少ない地域では障害者雇用の受け皿
- ⑦ 障害者雇用のノウハウの集積

# 農園型の問題点

## 仕事のあり方に係る問題点

- 労働の成果物が賃金の財源となっていない
- 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
- 仕事にやりがいを持ってない（働く場ではなく居場所）

## 利用企業の障害者雇用に係る問題点

- 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
- 雇用管理が適切になされていない
- 人材育成等キャリアプランがない
- 利用企業に対する帰属感を持っていない
- 利用企業の努力・工夫の余地がない
- 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

# 農園型の問題点Ⅱ

## 提供企業と利用企業の関係に係る問題点

- 不十分な理解や検討に基づき農園型が導入されている
- 提供企業が十分な支援を行わず、利用企業の雇用管理に差が大きい
- 利用企業が提供企業の支援に依存して雇用管理責任を果たしていない
- 支援が提供企業と利用企業の狭間に落ちるおそれがある

## 社会全体や福祉制度に係る問題点

- 障害者の就労・雇用へ悪影響を与える
- 就労準備性が不十分な障害者の職業的成長を妨げるおそれがある
- 農福連携に対して悪いイメージを与える可能性がある

# 今後の展開に向けて (提供企業が取り組むべきこと)

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った事業展開が重要  
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すべき

- 障害者の成長機会の提供ややりがいの充実が十分に図られる仕組み
- 利用企業が雇用管理責任を十分果たすための助言・支援は、障害者雇用支援企業として大変重要な役割

# 提供企業が取り組むべきことの具体例

障害者の成長機会の提供ややりがいの充実のために

- ① 社会的に有意な仕事とスキルの付与
- ② 就労困難障害者や重度障害者の採用や定着。配置転換や転職の支援
- ③ 農場長のスキルの向上
- ④ 一人一人の置かれた状況に即した成長を支援する計画
- ⑤ 障害者の属性に配慮し快適に仕事を行える環境の整備。地域に開かれた仕組み

利用企業の雇用管理の支援

- ⑥ 利用企業に雇用管理責任について認識してもらうことが基本
- ⑦ 雇用管理責任のための助言・支援が提供企業の最も重要な役割
- ⑧ 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に配慮
- ⑨ 利用企業の生産方法、雇用管理等の工夫や努力の称揚と柔軟な対応

# 利用企業が取り組むべきこと

農園型を「お手軽な障害者雇用」とするのではなく

- 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
- 責任を持って適切な雇用管理を行う
- 障害者雇用のノウハウを蓄積する

具体的には

- ① 自社社員としての認識。雇用管理責任と障害者の状況の把握
- ② 有意な作業への検討・実施と出口戦略。作業環境等への留意
- ③ 人材育成の観点からの作業支援、スキルリストの作成、個々の目標設定と検証等
- ④ 農場長の資質の向上。農福連携技術支援者の積極的活用
- ⑤ 周辺の福祉事業所、農福連携に取り組む特例子会社との連携

# 国が取り組むべきこと

- ① 利用企業の雇用管理責任の指導のみならず、障害者雇用対策法の趣旨・目的に基づき、農園型を含む障害者雇用ビジネスが、障害者のやりがいと成長の場となるよう指導
- ② IT等の発達を踏まえ、新たな仕事の可能性について、調査研究と事例の収集
- ③ 福祉的就労と企業的就労の連携・融合
- ④ 雇用率について、質を加味するなどの工夫
- ⑤ 障害者の職業能力を高めていく施策
- ⑥ 福祉的就労の所得の実質的な向上
- ⑦ 優良な農福連携の更なる周知

# 福祉事業所等が取り組むべきこと

福祉的就労の事業所も、農園型が進展してきた背景を踏まえて改善を図るべき

- 低い平均月収の改善
- 仕事の内容や働き方等について農園型同様の課題の改善
  - ・ 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

特例子会社にも同様の課題

- 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

# 自治体、経済団体が取り組むべきこと

## 自治体

- 連携協定については、事前に農園型の実情や問題点等を十分認識した上で是非を判断
- 締結後の検証と是正

## 経済団体

- 障害者雇用促進法の改正内容を踏まえた企業への指導