

2023 年度日本財団助成事業

## サテライト型(農園型含む)障害者雇用に関する調査研究

### 実施報告書

雇用率達成支援ビジネス問題を通して考える  
障害者雇用問題検討会  
社会福祉法人 生活クラブ



## はじめに

障害者雇用が義務化されてから半世紀ほどが経過した。法定雇用率は当初の 1.5%から徐々に引き上げられ、2024 年 4 月からは 2.4%となる。その間、民間企業の障害者雇用率も 1.1%から 2.3%まで上昇し、2023 年の調査では約半数が法定雇用率を達成している。この数字だけを見れば、誰しも日本の障害者雇用は着実に進んでいるように思うだろう。

しかし、その中身を見ると、手放して賞賛すべきものではないことがわかる。一般の企業就労の場では、高齢者や女性など特定の属性を持つ人を一定割合雇わなければならないなどというルールはない。そして市場原理に従う企業は、利益に貢献しない業務は残さないし、必要のない人を雇うこともない。しかし、障害者については上記のような義務が課せられており、未達成企業は法令違反をしていることになる。したがって、企業サイドとしては、障害者を雇わないことによって生じる不利益と雇うことによって生じるコストを天秤にかけ、前者が後者よりも大きい場合には無理をしてでも障害者を雇用するというインセンティブが生まれる。

もちろん、企業の中には障害者がプロフィットセンターで本来業務に携わり、利益に貢献している事例も多く見られる。一方、それが難しい企業では、障害者を成果の見えにくい間接業務に配置するという形をとる。勢い、そこでの仕事内容は福祉施設と大差のない単純作業になりがちだ。ただ、そのような単純作業の切り出しには限界がある。そうした状況の中でさらに法定雇用率が引き上げられれば、障害者を企業内で雇い入れることはできなくなり、外部の力に頼ることになるだろう。すなわち、農園やオフィスを貸し出す民間企業と提携し、雇用した障害者をそこに派遣して給与を支払うというやり方だ。

法定雇用率の引き上げとともに、これらの障害者向けの貸し農園や貸しオフィスのビジネスは急拡大してきている。しかし、そこでの成果がどれだけ企業の利益に貢献しているかは不透明で、インクルージョンという観点から疑問視する声もあがっている。実際、厚労省はこうした形態での障害者雇用には難色を示し、国会でも取り上げられるという事態になっている。

こうした状況に鑑み、本研究会は雇用率達成支援サービスの実態調査を目的として立ち上げられた。調査の対象は、障害当事者、支援サービス提供企業、サービス利用企業、行政機関である。ここで断っておきたいのは、この調査の目的が支援サービスを頭ごなしに「不適切」と断じることではないという点だ。実際、障害当事者はもちろんのこと、支援サービス提供企業や利用企業も法令違反をしているわけではない。また、この研究会のメンバーもそこまで上から目線でもの申すような立場にはない。重要なのは、障害者雇用制度と就労現場の変遷を踏まえ、私たちの社会が障害者雇用を通じて何を目指しているか改めて考えることである。法定雇用率はあくまで手段であって目的ではない。また、企業もその達成自体が経営目的であろうはずがない。ならば、雇用率達成支援サービスのあり方もその視点から考えなければならないだろう。軽々に「あるべき論」を振りかざすことはできないし意味がないのだ。

この報告書が日本社会における障害者雇用については DE&I の進展への一助になることを願うものである。

座長 中島 隆信（慶應義塾大学商学部 教授）

## \*\*\* 目 次 \*\*\*

1. はじめに	.....	1
2. 事業概要	.....	3
3. 調査報告	.....	5
4. 実行委員所感	.....	15
5. シンポジウム報告 「みんなで語ろう障害者雇用 ～農園型・サテライト型を中心に～」	.....	25
6. シンポジウム参加者アンケート	.....	47
7. 全体総括	.....	51
8. 巻末資料	.....	57

# サテライト型(農園型含む)障害者雇用に関する調査研究事業

## 事業概要

### 1. 事業目的

近年、農園等の運営会社(支援事業者)が障害者と利用企業を結ぶ農園型やサテライト型障害者雇用が拡大している。この雇用形態は実態が十分に把握されているとは言い難く、その在り方について開かれた議論が求められている。本事業では、農園型・サテライト型障害者雇用の実態がより明らかになり、農園型・サテライト型や福祉的就労も含む障害者雇用施策全体に関する議論が社会全体で活発化すること目的とする。尚、当事業は日本財団の助成を受け実施した。

### 2. 実行委員(雇用率達成支援ビジネス問題を通して考える障害者雇用問題検討会)

座長	中島隆信	慶應義塾大学	教授
	有村 秀一	トヨタグループ株式会社	取締役社長
	飯田大輔	社会福祉法人福祉楽団	理事長
	池田徹	社会福祉法人生活クラブ(風の村)	特別常任顧問
	岩田克彦	一般社団法人ダイバーシティ就労支援機構	代表理事
	久保寺一男	就労継続支援 A 型事業所全国協議会(全 A ネット)	理事長
	酒光一章	一般社団法人ダイバーシティ就労支援機構	
	野澤和弘	植草学園大学	副学長
	林 健太郎	慶應義塾大学産業研究所	専任講師
	平田智子	NPO 法人ユニバーサル就労ネットワークちば	副理事長
	藤尾健二	NPO 法人ワークス未来千葉 千葉障害者就業支援キャリアセンター	センター長
	村木太郎	社会福祉法人南高愛隣会	理事
	山田奈緒	毎日新聞社	社会部
事務局	高木亜希子	社会福祉法人福祉楽団 中核地域生活支援センター香取 CCC	センター長
事務局	岩上章子	社会福祉法人生活クラブ(風の村)	地域共生社会推進室長
事務局	下村功	社会福祉法人生活クラブ(風の村)	運営支援課長

### 3. 実行委員会の開催

第1回	2023年4月10日 19:00~	オンライン(ZOOM)開催
第2回	2023年5月22日 19:00~	オンライン(ZOOM)開催
第3回	2023年6月23日 19:00~	オンライン(ZOOM)開催
第4回	2023年7月24日 19:00~	オンライン(ZOOM)開催
第5回	2023年8月28日 19:00~	オンライン(ZOOM)開催
第6回	2023年9月27日 19:00~	オンライン(ZOOM)開催
第7回	2023年11月8日 19:00~	オンライン(ZOOM)開催
第8回	2024年1月10日 19:00~	オンライン(ZOOM)開催
第9回	2024年2月2日 19:00~	慶應義塾大学三田キャンパス
第10回	2024年3月29日 19:00~	オンライン(ZOOM)開催

#### 4. ヒアリング調査の実施(2023年7月～11月)

- ①支援事業者 4社
- ②利用企業 6社
- ③当事者 13名
- ④行政機関 5自治体

#### 5. アンケート調査の実施(2023年11月～2024年1月)

- ①支援事業者 26社(回答数 3社)
- ②利用企業 344社(回答数 17)
- ③当事者 91名(回答数 91名)

※当事者については、支援事業者及び障害者団体、実行委員等を通じて回答していただける方へ配布した。

- ④行政機関 48自治体(回答数 26)

#### 6. シンポジウム(報告会)の開催

日時:2024年3月16日(土)13:30～16:30

会場:慶應義塾大学三田キャンパス北館ホール+オンライン(ZOOM)

参加者数:373名(会場70名、オンライン303名)

内容:基調講演・調査報告・パネルディスカッション・クロストーク

# 雇用率達成支援ビジネスに関する調査 調査報告

# 報告要旨

- 持続的な障害者雇用の実現という観点から、近年障害者雇用の一形態として注目を集めている貸し農園やサテライトオフィスを活用したビジネスモデルの実態を把握するため調査を行った
- 調査は支援事業者、利用企業、当事者(障害者)、行政機関のそれぞれの主体に対しヒアリングとアンケート調査を行い、主体間の認識の違い等も把握した
- 障害者の**満足度**はほとんどの利用企業では「満足」と認識しているが、当事者自身は「満足」は半数強であり、その中でもすでに離職した者や社員としての実感がない者の満足度は低かった
- 昇給等がある場合もあるが、配置転換はほとんどなく、研修等も入職時研修が中心で**キャリアアップ**につながる可能性は低い
- 支援事業で行われる業務は利用企業ではCSR等の間接的価値増進と認識され、当事者からみると自分たちのことが会社内であまり知られていないのではないかと考える者が多い
- 支援事業の利用について利用企業は障害者雇用を進めるうえでの選択肢の一つとして積極的に評価している
- 行政機関は、支援事業について、よい面と課題の両者があると認識しているか、または定まったスタンスを持っていない

1

## 調査概要 1

### ■ 趣旨

- 近年障害者雇用の一形態として注目を集めている貸し農園やサテライトオフィスを活用したビジネスモデルの実態を把握するとともに、持続的な障害者雇用の実現という観点からの位置づけを考察するために行った

### ■ 調査の対象

- ◆ **支援事業者** 障害者雇用支援事業※を行う事業者 ※貸し農園やサテライトオフィスを提供して企業の障害者雇用を支援する事業
- ◆ **利用企業** 障害者雇用支援事業を利用して障害者を雇用している企業
- ◆ **当事者** 障害者雇用支援事業を利用して働いている（または働いていた）障害者の方(またはその家族の)
- ◆ **行政機関** 大手障害者雇用支援事業社の事務所がある自治体（市区町村）

### ■ 調査方法

#### ➢ ヒアリング

- ◆ 調査対象を訪問またはリモート会議により調査員がヒアリングを行い、ヒアリング結果を調査員がまとめた

#### ➢ アンケート調査

- ◆ 支援事業者、利用企業、行政機関についてはWebの情報等から調査対象に該当すると考えられるものを調査対象とし、当事者については当検討会委員や協力いただいた障害者団体、支援事業者を通じて調査を依頼した
  - ◆ 調査対象に郵便で依頼し、Google Forms を利用してオンライン回答を得た
  - ◆ 当事者の一部については代理による入力または紙面による回答をえて事務局で回答を入力した
- ヒアリング事項の多くがアンケート調査項目と共通でありヒアリング回答とアンケート調査の回答を併せて集計した。ヒアリングでは対象の回答を調査員が判断してアンケート項目に落とし込んだ

2

# 調査概要 2

## ■調査期間

- ヒアリング 2023年7月～11月
- アンケート 2023年11月～2024年1月

## ■調査の回収状況

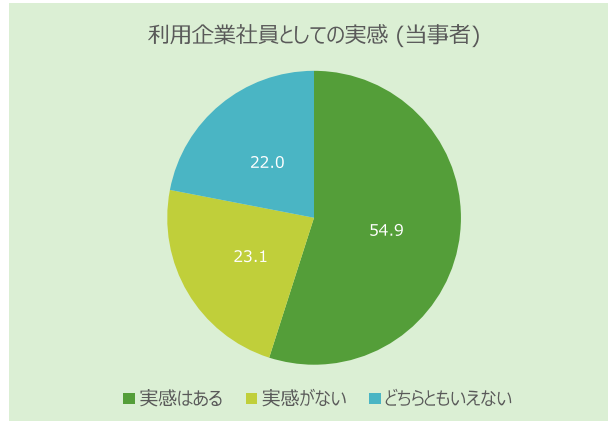
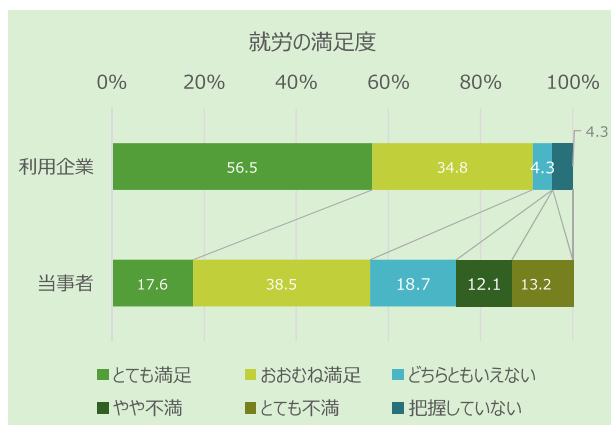
	支援事業者	利用企業	当事者	行政機関
ヒアリング	4	6	13	5
アンケート調査票有効回答	3	17	A 52, B 26	26
合計	7	23	91	31

当事者のうちAは当検討会委員の関係者や協力していただいた障害者団体等を通じて調査票を配布したもの、Bは支援事業者に調査票の配布を依頼して配布したもの(回収方法は同じ)

3

# 満足度・社員としての実感

- 就労している障害者の満足度について、大部分の企業は「満足」と認識しているが、当事者で「満足」は半分程度
- 当事者の半数近くが利用企業の社員としての実感を持っていないか、どちらともいえないとしている  
➢社員の実感がないのは農場等の就労現場に行くだけで利用企業の会社に行っていないためとする者が多い

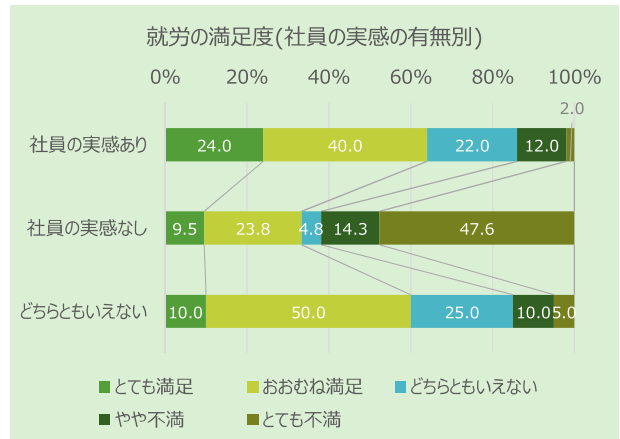
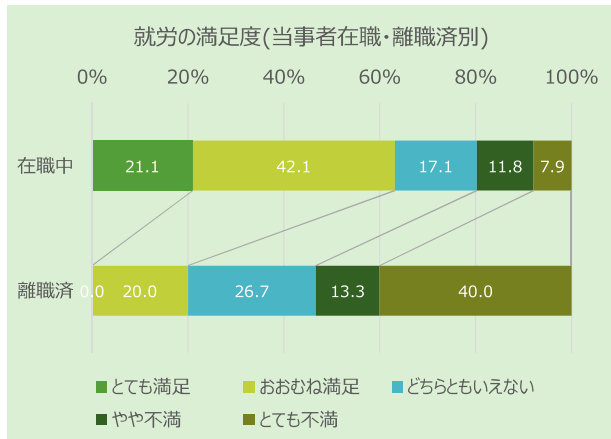


4



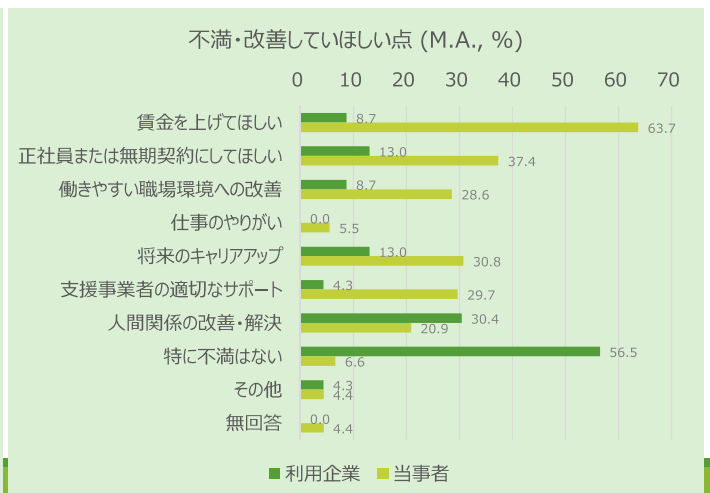
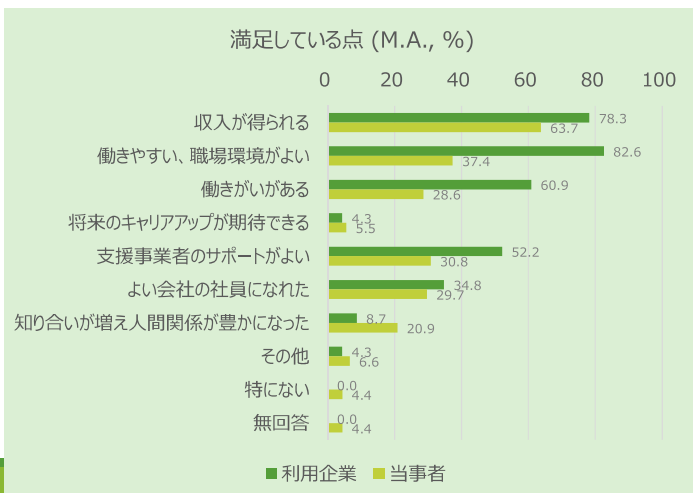
# 在職・離職別、社員の実感の有無別の満足度

■当事者の中でも「在職中」であったり「社員の実感がある」者の満足度は高いが、「離職済み」「社員の実感がない」者の満足度は低い



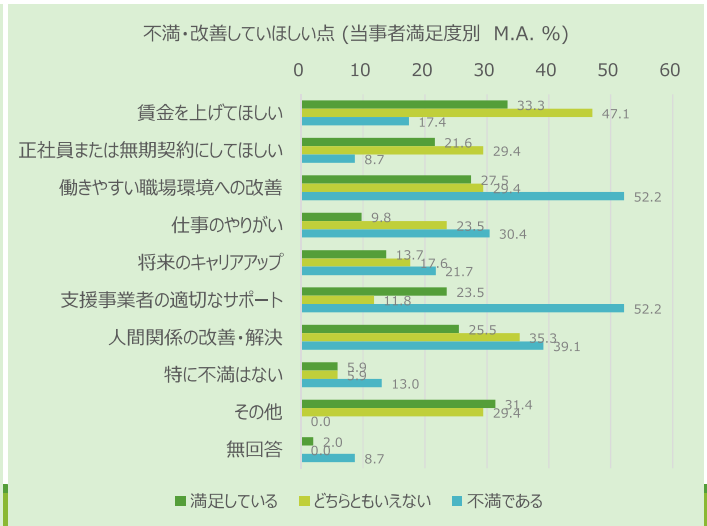
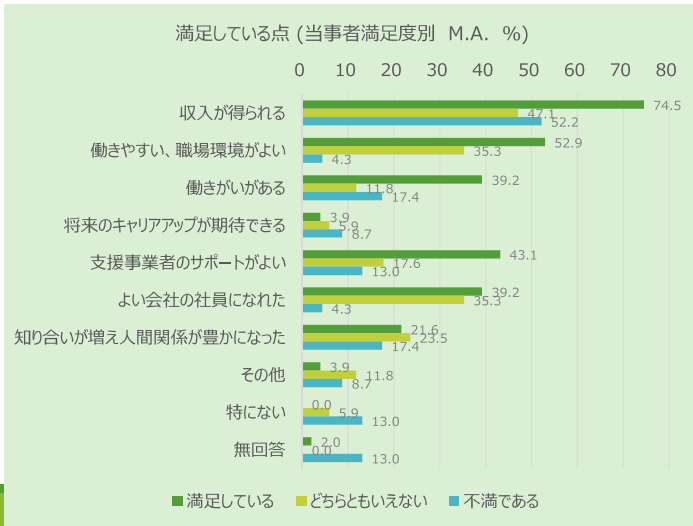
# 満足している点、不満な点

- 満足している点としては「収入」「職場環境」「働きがい」「支援業者のサポート」などで利用企業・当事者とも共通だが全般的に企業の方が割合が高い
- 不満・改善要望については企業は「人間関係」のほかは「特に不満なし」と認識している一方、当事者は「賃金アップ」「正社員・無期契約化」「職場環境改善」「キャリアアップ」「支援業者のサポート」を求めている



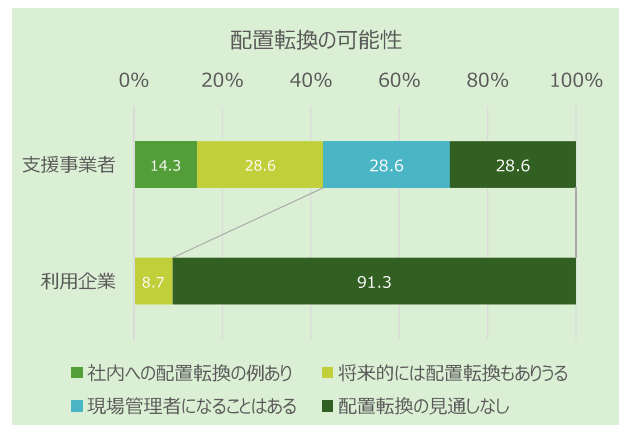
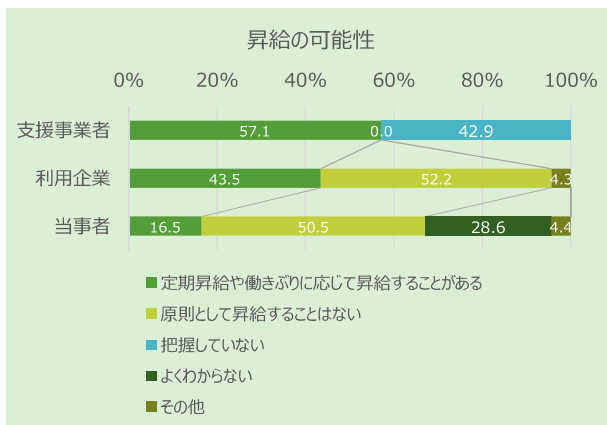
# 当事者の満足度別満足している点、不満な点

- 当事者の満足度別に満足している点を見ると「満足」している者で高い「職場環境」「支援業者のサポート」「よい会社の社員になれた」は「不満」である者では低い



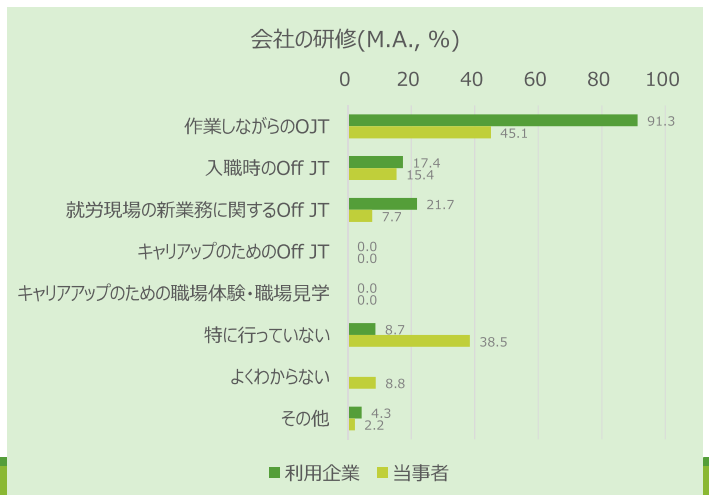
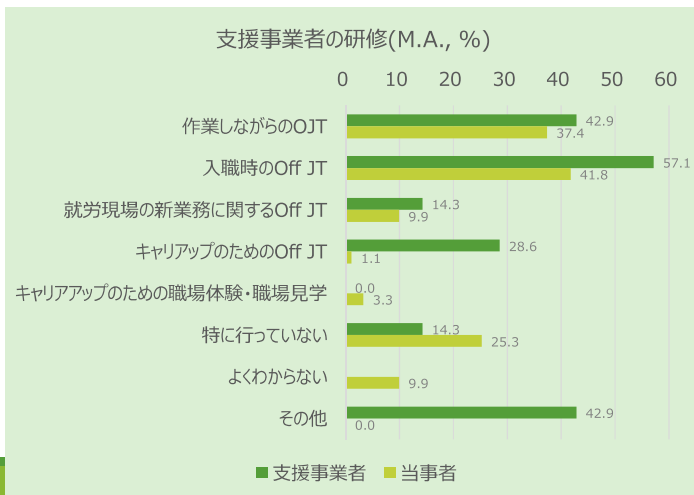
# キャリアアップ

- 昇給について支援事業者、利用企業は半数近くが「ある」としているが当事者は「ない」と考えているものが多い  
 > 昇給があったとしても適用される障害者がまだ少ないことを反映しているのではないかと考えられる
- 配置転換について支援事業者は「ある」「ありうる」とする認識も多いが、利用企業の大部分は「見通しなし」としている



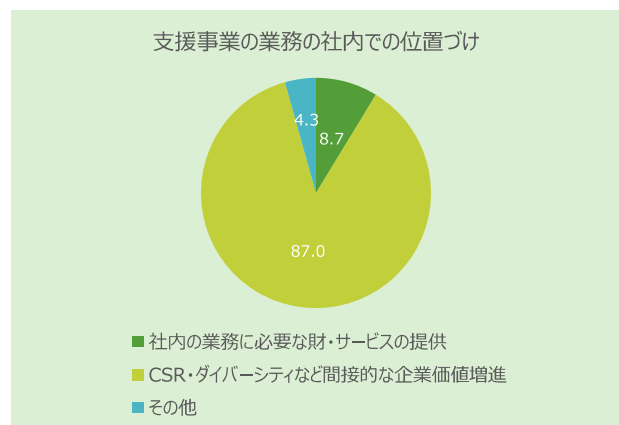
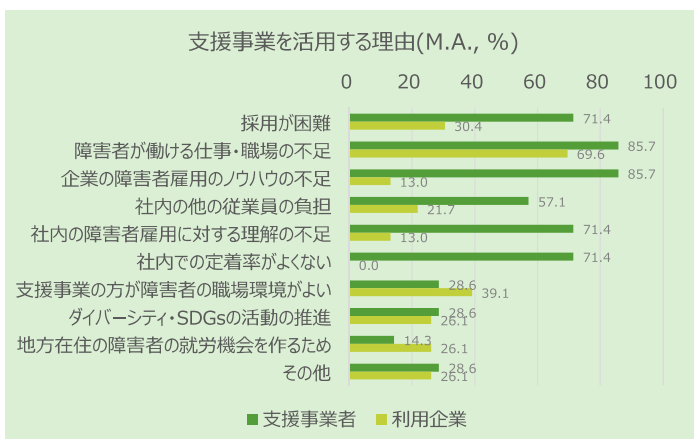
# 能力開発

- 支援事業者が行う研修はOJTや入職時Off JTが中心
- 利用企業が行う研修はOJTが中心であり、当事者からは何も行われていないとみられている
- 将来的なキャリアアップにつながる能力開発は支援事業者は行っているとするものの、当事者には認識されておらず、会社はほぼ行っていない



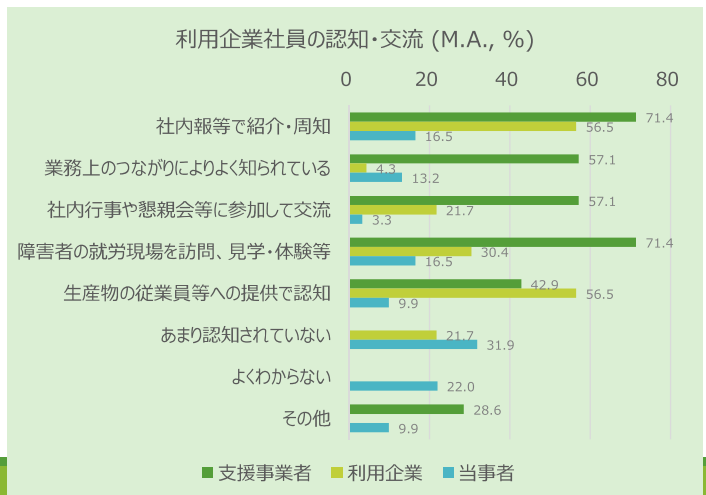
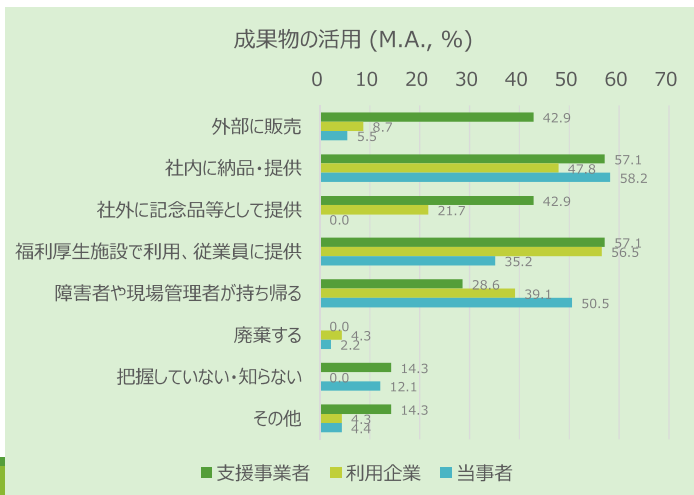
# 会社内の位置づけ

- 支援事業を利用する主な理由として支援事業者・利用企業ともあげるの「職場の不足」であり、「採用困難」「ノウハウ不足」「社内の理解不足」「社内の定着率の低さ」は支援事業者は上げる者の利用企業は上げていない
- 支援事業の社内での位置づけはCSR等の間接的価値増進であり企業の業務への直接的な貢献となるケースは少ない



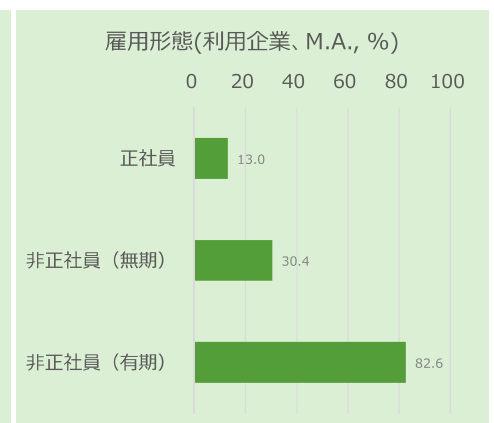
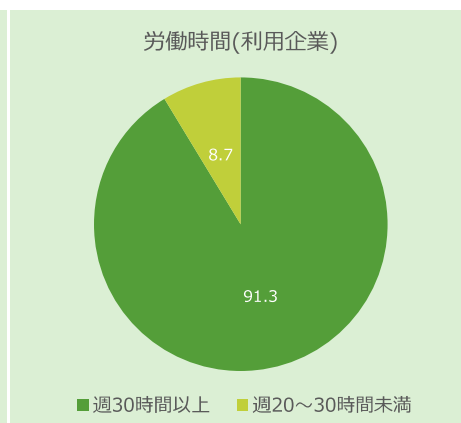
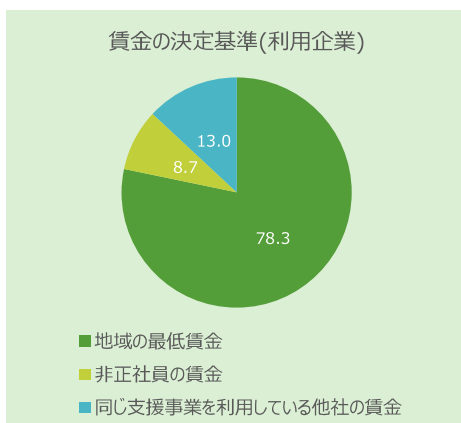
# 成果物の活用、社内での認知

- 成果物は主として「社内に納品・提供」「福利厚生施設の利用・従業員に提供」「持ち帰る」など
- 支援事業が社内でもどのように認知されているかを見ると支援事業者は「社内報での周知」「業務上のつながり」「社内行事等への参加」「就労現場訪問」、利用企業は「社内報」「生産物の従業員等への提供」、当事者は「あまり認知されていない」と主体により認識が異なる



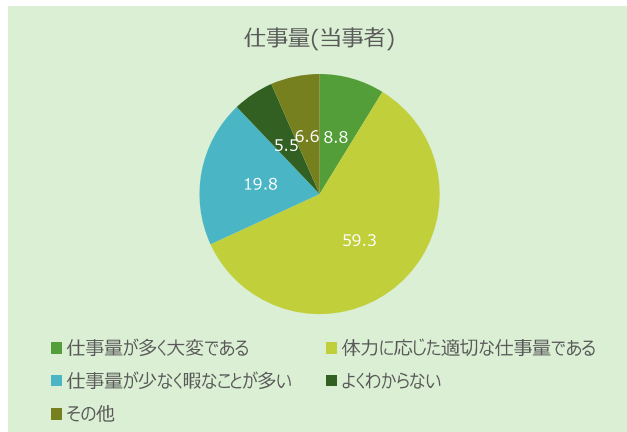
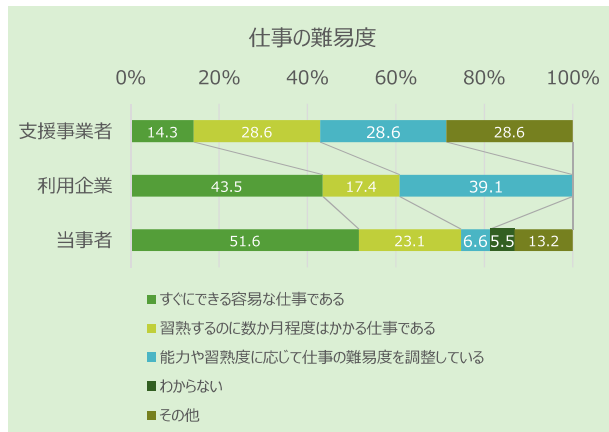
# 労働条件、勤務状況

- 賃金はおおむね最低賃金が基準となっている
- 労働時間は週30時間以上。週20~30時間もあるがいずれも雇用率のカウント方法を基準としているとみられる
- 雇用形態は有期非正社員が中心だが一部無期非正社員、正社員もいる



# 仕事の難易度・量

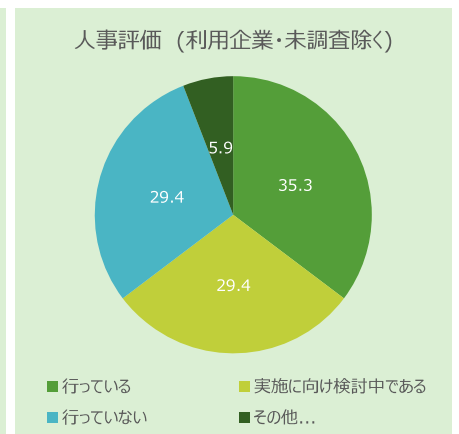
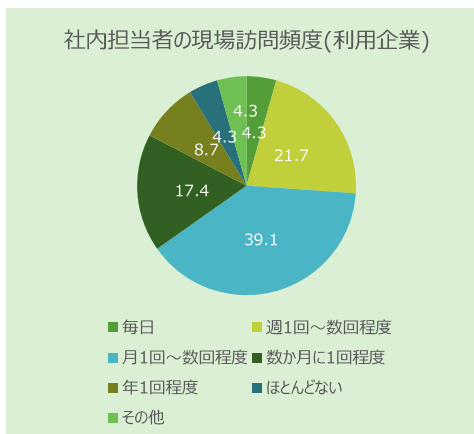
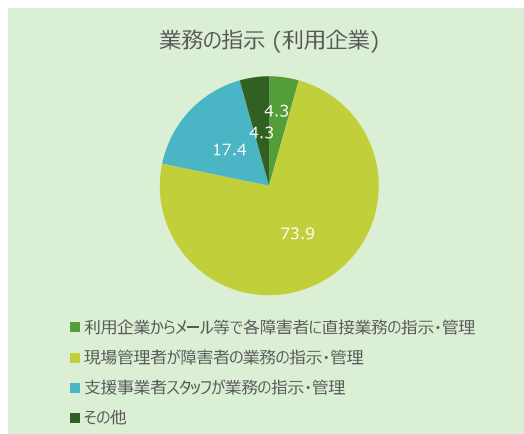
- 仕事の難易度は支援事業者、利用企業の認識と比べ当事者の方が「容易」と認識している
- 仕事量については「適切」とする者が多く、次いで「少なく暇」とする者が多い



13

# 雇用管理

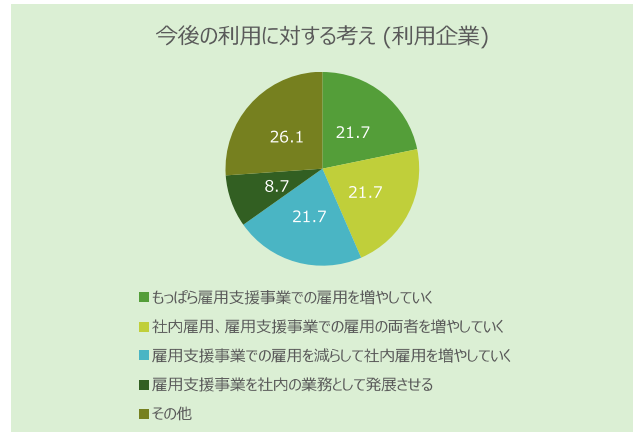
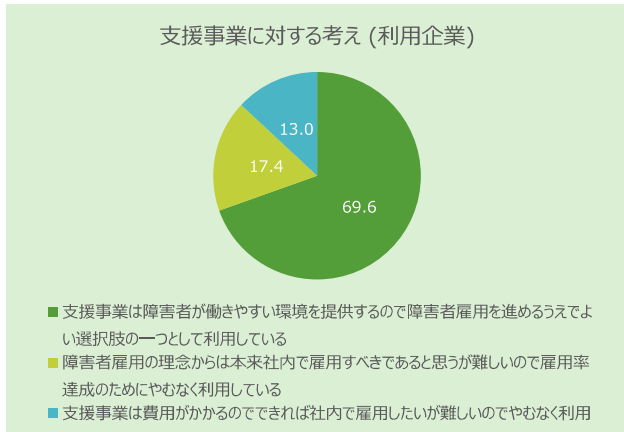
- 業務の指示は現場管理者を通じて行うのが一般的である
- 社内担当者の現場訪問は2/3の企業で毎日～月1回程度行われているが、1/3の企業では年数回程度以下であり訪問していない
- 人事評価は「行っている」「検討中」「行っていない」がそれぞれおおむね1/3程度



14

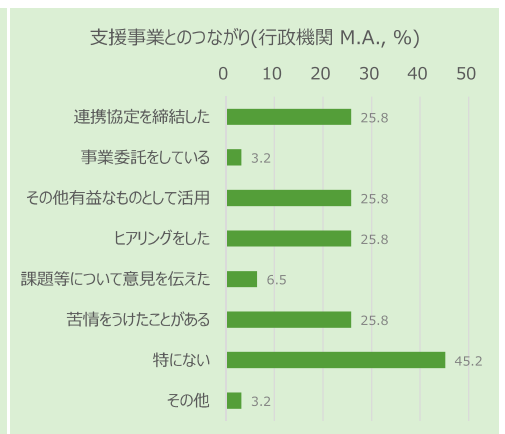
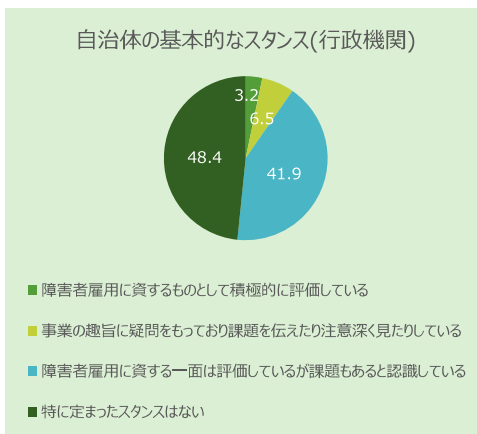
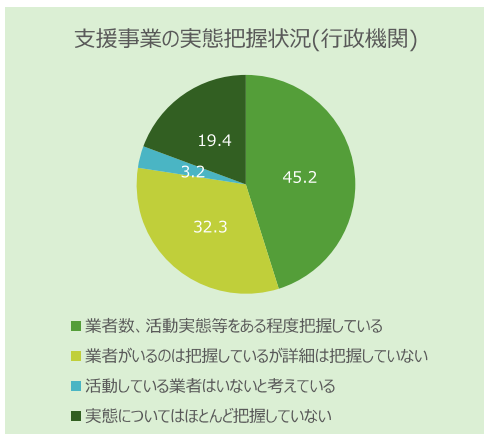
# 支援事業に対する企業の考え

- 支援事業について多くの企業が障害者雇用を進めるうえでのよい選択肢の一つと認識している
- 今後については「もっぱら支援事業の雇用を増やす」「社内と支援事業雇用の両者を増やす」「支援事業の雇用を減らして社内雇用を増やす」「その他」が拮抗している（「その他」は支援事業は現状維持で社内雇用を増やすというものが多い）



# 行政機関のスタンス

- 支援事業の事務所があると考えられる自治体に調査をした結果、多くの自治体では「ある程度」または存在を認識しているが一部の自治体ではほとんど実態を把握していない
- 自治体の基本スタンスとしては「一面は評価しているが課題もある」「特に定まったスタンスはない」が多い
- 支援事業とのつながりは「特にない」が多いが、連携協定の締結等活用しているところもある。その一方苦情を受けたりヒアリングしたことのある自治体もある





**雇用率達成支援ビジネスに関する調査  
実行委員所感**



## 雇用ビジネスを生んだ背景

有村 秀一

一般社団法人 障害者雇用企業支援協会 理事

厚生労働省は、実態調査を経て、農園ビジネスに代表される障がい者雇用ビジネスにおいて、明らかに法令に反する事例は確認されないが、障害者雇用促進法の趣旨に照らし、疑義が残る事例があるとしており、障がい者を雇用する事業者に対し、単に雇用率達成のみを目的として障がい者を雇用するのではなく、障がいのある社員も組織の一員として、希望や適性に合った仕事でその持てる能力を発揮し、自社の事業活動に参画し、組織に貢献することを実現することが重要だとしている。

一方、農林水産省では、障がい者の就労や生きがいがづくりの場を生み出すだけでなく、担い手不足や高齢化が進む農業分野において、新たな働き手の確保を目指した施策として、農福連携取組を推進している。特例子会社の一部でも野菜・果物・生花などの栽培等、農業分野において素晴らしい成果を上げている事例もある。

障害者雇用促進法第5条では、雇用の質の向上に向けた事業主の責務の明確化された。企業は、障害者である労働者の能力を適正に評価し、適当な雇用機会を確保することに加え、キャリア形成の視点を踏まえた継続的な能力開発・向上に資する機会の提供など、障がい者のある社員が活躍できる職場環境の整備や適切な雇用管理についても、取り組むことが求められている。何故この様なビジネスが生まれたのか、1976年の障がい者雇用義務化から50年近く経ち障がい者の定年退職者が出ることから企業は定年退職者の補充した

上で新規雇用を進めないと雇用率増にはならず、又近年の障がい者雇用の中心が身体障害から知的障害、精神障害へと変化している事、以前は10年から15年スパンで0.1~0.2%の上昇であった法定雇用率は5年スパンで0.3~0.4%と大幅な引き上げが続く等、雇用企業を取り巻く状況は厳しさを増しているこれが雇用率ビジネス拡大の要因ではと感じる。

このビジネスの利用企業から聞こえてくるのは、障がい者雇用を進めていきたいが雇用率を満たすだけの障がい者を雇用する事が非常に難しく(仕事の準備、採用活動)止む無く一時的な利用等、企業の悲鳴とも思える声等、やはり障がい者雇用の制度が雇用者数のみを基準としている事を変えない限りこの状況は変わらないと思われる。

## 多様な雇用のあり方を評価する仕組みを

飯田 大輔

社会福祉法人 福祉楽団 理事長

違和感がある。雇用率達成支援ビジネスの存在を知ったときの直感である。私は、障害者や刑余者など就労支援に携わり、就労継続支援事業所の経営もしている。複数の支援事業者の見学もさせていただき説明を受け、本調査では利用企業のヒアリング調査も担当させていただいた。私の立場や経験からの偏りは大いに自覚しつつ、少し長期的で、広い視座から大きく2つの意見を述べたいと思う。

まず、障害当事者からすれば、最低賃金以上の給与が支払われていることのインパクトは大きく、満足と回答している障害当事者は半数を超える。仕事の内容もそれほど厳しくないとなれば、大きな不満はないのかも知れない。障害当事者の家族は世帯収入が増えるし、行政サイドから見れば社会保障費の削減という効果がある。誰も損をしないミラクルな仕組みに見える。例えば千葉県の支援事業者を利用する企業で、フルタイムで働いた場合、最低賃金1,026円×160時間で給与は16万円を超える。一方で、当たり前なことなのだが、学費のためにコンビニでマルチタスクをこなす普通の学生アルバイトも同じ時給である。「社内に納品・提供」が多数を占める支援事業者での仕事の内容を、一般の若者が知ったとき、生活保護の受給者批判と同じような構図で、「障害者は楽しんで給料を得ている」というような発言がSNSで出現することは、もはや時間の問題である。利用企業で働く障害当事者が得られる月給は目の前の短期の効果として大きな動機づけや承認になるかも知れないが、支援事業者のあり方によっては、健常者と障害者の分断をすすめ、共生社会の実現をさらに難しくさせることが懸念される。こうした側面があることを障害当事者やその支援にかかわる人は強く認識しておく必要があるだろう。

就労B型の利用者になれば、月々の工賃はせいぜい1～3万円だろうし、福祉制度の利用者となる。しかし、個別支援計画がある。福祉事業者が障害当事者に伴走し、個別支援計画が検討され支援が実践されていくことの価値を問いなおす必要がある。また、そもそも商売が得意な一般企業が支援事業者を活用して得られている成果が「社内に納品」や「福利厚生施設で利用」、さらには「持ち帰り」の実態があることは、障害者の仕事をつくり給料を払うことがいかに難しいかを示す証拠でもり、就労B型の工賃を上げることの難しさを証明することにもなっている。生産したものをそこで働く人が「持ち帰り」ことなど社会通念上あり得ないことである。本調査は、一般企業と就労継続支援事業所との連携の在り方と、その連携を法定雇用率に反映できるような仕組みの可能性を検討する必要性を示唆していると言えるだろう。

2つ目は、雇用率達成ビジネスの提供する職場は、乱暴に表現すれば、いわゆる「追い出し部屋」の構造と似ている。仕事とは、社員自身が持てる力を最大限に発揮していくことであり、事業主は、社員の持てる力を引き出していくことが求められる。しかし、「追い出し部屋」にこれらはない。雇用率達成支援ビジネスにも「追い出し部屋」にも、能力開発や、キャリアアップの機会は無い。「法的義務がなければ必要のない」もので、本調査では、障害当事者の雇用形態は、有期雇用で、「配置転換の見通しなし」が9割を占める。キャリアアップのためのOff-JTの研修はゼロ、「仕事量が少なく暇なことが多い」という当事者は2割近い。そして厄介なのは、企業側は、法定雇用率があるから辞められたら困ることと、そうした危うい線でつながれた雇用が「CSR・ダイバーシティなど間接的な企業価値増進」として位置づけられていることである。美辞麗句でやむを得ず行っている障害者雇用という側面は否定できない。ESG投資の理念や、GRIスタンダードが求めている企業の行動に、反した結果となっていることを企業側は直視すべきだし、企業の評価機関もこうした点を厳正に見ていく必要があるだろう。企業の社会的責任とはこうした雇用率達成支援ビジネスで、安直に法定雇用率を達成することではなく、商売で儲けた利益や持っている資源をどう社会に還元すべきかを真剣に考え、実践していくことであることを再認識しておく必要がある。法定雇用率そのもののあり方や、未達成の企業名の公表制度については、再度、丁寧に議論し見直しをしていくことが必要だろう。企業が取り組む多様な雇用のあり方を評価するような仕組みがあっていい。

いくつかの特例子会社の現場を見せてもらったことがある。ある化粧品メーカーは、本業の商品の梱包作業をその会社に任せていたし、ある保険会社では、東京のオフィスビルの清掃や観葉植物などの手入れ、郵便物の仕分けや各部署に届ける仕事を担わせていた。同じ会社の見知らぬ仲間から「お疲れさま！」と声をかけてもらう機会や、郵便物の仕分けを間違えられない緊張感があることが、働くということであり、社会参加をしているということである。健常者は、障害のある人の存在を日常的に感じ、その人たちに支えられているオフィスや仕事ということを知り、元気をもらう場面に遭遇するかも知れない。そうした関係を生む職場は、障害のある人もない人も人間的な成長を生む。もちろん、特例子会社や、就労継続支援事業所の中にも怪しげなところがあることは事実だし、支援事業者もひとくくりに批判することはできないことはわかっている。

本調査を終えても、冒頭の違和感は残されたままだ。しかし、課題の整理は進んでいる。人口減少がすすみ、生産年齢人口も限られるなかでは、企業が地域のNPOやNGOとの連携し、多様な雇用を実現し、地域経済に貢献していくことが求められる。こうした企業の行動を長期的な視座で評価する仕組みを構築していくことが必要だろう。

## 「雇用率代行ビジネス」が出てこないですむ仕組みの構築を

岩田 克彦

一般社団法人 ダイバーシティ就労支援機構 常任理事

雇用率達成支援ビジネスは、法令違反をしているわけではなく、一般就労を希望する家族の強い思いが背景にあることもあり、規制強化は難しいのではないかと考える。

さて、欧州の障害者雇用率実施国ではこうしたビジネスは、ほとんどないようである。それは、一般就労に必ずしもこだわらないですむシステムができあがっているからではないかと考える。

特に、所得保障制度とソーシャルファームを指摘したい。

欧州等では、所得保障制度が日本より機能しているため、重度障害者が就労の場にあまり出てこない傾向にあるが、近年では多くの国で雇用就業での所得保障を重視する方向にあり、税と社会保障給付を組み合わせる「給付付き税額控除(一定の所得以上の勤労所得のある個人あるいは世帯に対して一定額の税額控除(減税)を認め、低所得者のため税負担が少なく控除しきれない場合には給付する制度)」で、名目所得が増えれば、本人の手取り所得が断続せず連続的に上がる仕組みをとる国が増えている。

また、多くの国で、障害者や多くの就労困難な人々を対象とした就労形態として、労働市場で不利な立場にある人々とそれ以外の者が一緒に働き、同じ権利と義務を持つ「ソーシャルファーム」(社会的企業)が広がっている。ソーシャルファームは、①障害者その他労働市場で不利な立場にある人々のために設立され、②こうした人々とそれ以外の者が一緒に働き、同じ権利と義務を持ち、③良質な雇用の場を市場に合った賃金で提供し、④従業員のニーズに応じた必要な支援・訓練を行うことで、持てる能力を最大限に引き出す努力を行う、等を理念として掲げ、ビジネス的手法を重視し事業からの収入を主な財源として運営されている事業体である。各国は、①税制上の優遇、②受注支援、③投資補助、④賃金支払いに関する財政支援、⑤ビジネス・コンサルティングを受けるための補助等の支援を行っている(支援内容は国により差が大きい)。ソーシャルファームでの就労は、通常の「一般就労」ではないが、国連障害者権利条約第27条(労働と雇用)第1項Jの「開かれた労働市場(open labour market)」に該当する、「ディーセントでインクルーシブな就労」と言える。

「雇用率代行ビジネス」が出てこないですむ仕組みを、日本でも考えたい。

## ～雇用率代行ビジネスの拡大の本質を考える～

久保寺一男

NPO 法人 就労継続支援 A 型事業所全国協議会(全 A ネット)

当該ビジネスの提供事業者には、農園型があり、サテライト型があり、農家に出向く援農型などがあり、それぞれに特徴があり、当該事業の是非を一概に論じることが難しかったことである。しかし、一部の事業者は労働条件が働きがいのあるものにはなりにくいことを承知の上で、福祉事業者等に営業をし、事業を展開してきた。したがって法に触れないかもしれないが、心情的には許しがたいと考えている。

利用企業にとっては、障害者を雇用する義務(法定雇用率)であり、近年の法定雇用率の上昇は、企業にとってより厳しい状況であることは想像できるし、企業内部で仕事の切り出しに限界を感じていて、障害者雇用のノウハウがないこともあり、あまりよい方法ではない当該ビジネスを利用してしまふのであろう。一方、利用する障害者にとってみると、福祉的就労現場では得られない高賃金を保証してくれる当該ビジネスの利用は魅力に見えるであろう。そして、当該ビジネスの提供事業者は、雇用率達成に苦勞している企業への手助け、雇用の場の創出などの理由で、ビジネスを展開し拡大させてきた。この三方よしの状況がこの問題を複雑にしている。

しかし、この問題の本質は「障害者雇用をどのように考えるか」にあるのではないだろうか？ 当該ビジネスが、一般就労が難しい障害者の雇用の場となっているとも考えられないか？ なぜなら、一般就労が可能な障害者は当該ビジネスを利用せずとも就職できるからである。したがって、一般就労が難しかった障害者の新しい就職先としての役割を担っているというのが、当該ビジネスの提供事業者の主張でもある。

それら障害者の労働が賃金に見合うものであれば、問題ない。しかし当該ビジネスにおける賃金の原資は、雇用率を達成するための経費であり、さらに貸農園の使用料等をその経費に上乗せの形で支出している。原点に戻れば、賃金は労働の対価ということは労働施策の根本であろう。

雇用率の在り方については、量から質への転換が叫ばれて久しい。2023 年、障害者雇用促進法の改正がなされて、雇用の質の向上のための事業主の責務の明確化がされた。しかし、雇用契約があれば無条件に雇用率に算定できる現状を変えなければ、当該ビジネスは改善できないと考えている。そこで以下を提案したい。事業主の障害者雇用の状況を判断する評価表を導入し、評価点によっては、企業の雇用率に  $3/4 \cdot 1/2$  などを乗ずる方法はどうだろうか？

## 障害者雇用における「就労価値」と雇用支援事業に関わる各アクターの存在意義

林 健太郎

慶應義塾大学産業研究所 専任講師

障害者を雇用する利用企業には雇用主(使用者)としての(法的)責任が当然に伴う。支援事業のスキームを利用するか否かにかかわらず、雇用主自身が(利用者による自由記述にあるハラスメントへの対応のような)労働法上の義務・責任を適切に果たすべきことはいうまでもない。雇用率達成支援ビジネスの妥当性を評価するに際しては、そこで発見される諸課題が、支援事業のスキームを利用したことに伴い生じているものなのか(また、雇用率制度＝障害者雇用義務制度そのものに内在する課題なのか)否かを見極める必要がある。

もっとも、本調査で問われていることは、労働法令あるいは雇用契約上の義務ないし責任それ自体というよりも、障害者の働くことに伴う価値(就労価値)——これは就労によって生み出される価値ではなく(……)、働くことが付与する価値である——を、障害者雇用に関わるアクターがどのように高めていくか(あるいは毀損していないか)ということだろう。働く人々の就労価値を高めるために国・雇用主その他のアクターがいかなる義務・責任を負うのかについては、障害者雇用分野に限らず広く一般に問われており(例えば、「追い出し部屋」の問題)、筆者の専攻する労働法学でも注目されている。専ら本社外で就労することの妥当性、帰属意識、成果物の活用可否等で問われていることは、まさにここでの「就労価値」、とりわけ就労の人格的・非経済的価値が実現されているのかへの疑念にほかならない。

かような文脈において問われるべきは、雇用率達成支援ビジネスにおいて、支援事業者・利用企業等が障害者の「就労価値」の増進・発揮にいかなる役割を果たし得ているのか、ということである。とりわけ、このスキームには支援事業者という存在がいる。支援事業者が、雇用契約の当事者である利用企業と利用障害者双方に対して障害者の「就労価値」の増進・発揮に固有の役割を果たすアクターとなることを期待できないか、あるいはその期待から見てどう評価できるか。このような角度からこのスキームを見つめることも必要である。

「就労価値」はなにも障害者雇用分野独自の問題ではない。しかし、障害者固有に論ずべき「就労価値」もある。これを考えた上で、支援事業者、そしてこのスキームに関わる全ての関係者が、その増進・発揮にいかに関与できるか、貢献できる仕組みをどのように構築するかを検討していく必要がある。

## 当事者やご家族の様々な思いに触れ、感じたこと

平田 智子

NPO法人 ユニバーサル就労ネットワーク ちば 副理事長

ある日、精神保健福祉関連の建物で、知的障害があると思われる方から声をかけられた。その人は、掲示してある障害者向けの貸し農園の人材募集のポスターを見ていた。「私、前、ここにいたんです。ここは、いい給料がもらえ、母はとても喜んでくれたけど、私は辞めてほっとしてます。差別されて悲しかった。誰にも聞いてもらえなかった、このこと知ってますか」そんなことを通るかかった私に話した気持ちは、誰かに聞いてほしい、共感してほしいとの思いだったのだろう。以前から貸し農園のことは、福祉界限では、色々話題になり、様子も聞いていたが、実際に働いていた人からこんな形で話を聞くことになった。

日頃、障害の有無に関わらず働きづらい人やひきこもりの家族の相談を受けているが、その家族の気持ちは、わが子が企業の社員となり、給料をもらえることが目標となることは多い。一方で辞めてほっとしている本人の思いは、表面化されづらく他にもそういう思いを持っている人がいることも想像できる。

「ユニバーサル就労」という働きづらさを抱える人が、本業の職場の中で、ともに働く働き方は、定着支援のための定期面談や個別支援計画に沿った支援でステップアップを目指す取り組みである。ただし、訓練中は報酬額は多くなく、その収入だけで自立は難しい。ステップアップした人は、賃金は上がり、一般就労になるが、全員がなれるかと言ったら、なれない人もいる。

貸し農園ではたらく人は、アンケートの自由記述にもあるように、夏は暑くてあまり働かなくても、仕事量が少なく暇なことが多いという答えが2割以上あっても、出勤が出来れば、ほぼ一定の給与が得られている。この現状は、親の目標に合っているし、安心する親の気持ちも理解できる。しかし、大切なのは本人の気持ちである。本人がやめてほっとしている現実や、企業側の満足度と本人の満足度のギャップがあることが、この調査事業で数字として表れた。

親の思いと本人の思いは、一致しないこともある。働きづらさを抱えていても、誰もが日々の仕事や暮らしの中で、やりがいや幸せを実感できる社会を目指していきたい。そして、この調査結果を得て、これから何ができるかを考えることの難しさを実感している。

## 障害者雇用の在り方を考える機会(チャンス)に

藤尾 健二

千葉障害者就業支援キャリアセンター センター長

「支援者のエゴでは？」10年ほど前にいわゆる障害者雇用ビジネスの問題について意見交換をする際、一部の方々からかけられた言葉だ。当時はまだ障害者雇用ビジネスの認知度は低く、障害者の就労支援に携わる一部の者しかその存在を知らなかった。冒頭の発言は、他県の障害者就業・生活支援センターのスタッフから発せられたものである。あれから10年、今回の調査事業を始め、様々な場面でこの件をテーマに議論される時代になった。議論のテーブルにつく方が増え、様々な立場や考えの方が意見を交わすなかで先ず感じたのは、あらためて「働くということ」について考える大きなきっかけになったということだ。障害者雇用率制度によってけん引されてきた日本の障害者雇用は、いつしか「雇用率達成」が、いや「雇用率達成のみ」が盲目的に追求され、結果として働く意義や真の雇用の目的をないがしろにしてきたのではないだろうか。

今回の調査事業の検討会では、「何が」「誰にとって」問題なのかという点で、様々な意見が共有された。その一方で、唯一無二な理由、決定的なものが存在しないことも確認出来たのではと感じる。例えば、経済的自立という視点で考えれば、現行の福祉サービスとの比較においてこのビジネスモデルは優位である。そもそも、企業における雇用と福祉サービスを比較すること自体に賛否があるところではあるが、利用者、就労者本人および家族から見れば、将来の経済的な不安を払拭出来るのはどちらかという比較になる。一方で、障害者雇用の視点からは、雇用促進法における「能力開発」を満たしているのか、このビジネスを活用した雇用が企業の取組と言えるのか等の問題が存在する。このことは、調査事業で実施したヒアリングやアンケート結果からも読み取ることが出来る。ここに挙げた例はほんの一部で、「本人・家族」「雇用企業」双方の視点において、更に多岐にわたる評価の視点が存在する。そして「障害者雇用ビジネスの問題」もっと広く捉えるなら「障害者雇用の問題」は、これらの視点が複雑に関連しているゆえに、問題点が見えなくなっているのではないだろうか。一つの視点からの考えには限界があり、複合的に俯瞰して考えることが求められている。そして、最大の問題は、日本の障害者雇用が、目指す社会像を共有出来ていないことだと考える。令和5年4月、改正された障害者雇用促進法の第5条では、事業主の責務として「職業能力の開発及び向上に関する措置を行う」とされている。今必要なことは、障害者雇用に関わる全ての企業、支援者、そして働く障害者が、この改正の意義を深く受け止め、今後の「あるべき姿」を皆で創り上げていくことではないだろうか。



## 二つの研究会から学んだこと

村木太郎

(社福)南高愛隣会理事

急速に拡大した雇用率達成支援ビジネスについては、本研究会及び日本農福連携協会の農園型障害者雇用問題研究会がほぼ同時に立ち上がり、筆者は両方で議論や視察・ヒアリングに参加した。また、本研究会のアンケート調査からも多くの知見を得た。ここではアンケート調査については他の方に譲り、2つの研究会の議論やヒアリングから学んだことを総括的に記したい。

まず、一口に雇用率達成支援ビジネスといっても、その性格、態様等は多様である。大きく分けて農園型とサテライトオフィス型があり、農園型もさまざまであるが、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として、水準は利用企業によって大きく異なるタイプと、②障害者の福祉・医療支援から就労の支援へと展開、支援事業者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であるタイプがある。

このビジネスは最低賃金以上の収入、容易な障害者雇用等のメリットを持つが、それ以上に多くの問題点を抱えている。最も大きな問題は「労働の対価としての収入」という基本原則が顧みられていない点であり、それゆえに、働くことを通じてのやりがいや成長を実現することが困難であることにある。また、利用する企業にとって、雇用管理責任があいまいになりがちであり、現場の責任者(農場長等)の障害者に対する知識・経験が不足していることも挙げられる。

それではこのビジネスは排斥すべきであろうか。一律の排斥は適当と思えない。障害者の立場に立ってみると、安定して高い給与の職場の代わりに提案できるのが、同じようなレベルの仕事とはるかに低い給与の職場しかないときに、「このビジネスはいけない」といえるのだろうか。また、やりがいや成長については、既存の福祉就労や企業でも同様の問題を抱えているところが多くある。さらに、一部ではあるがヒアリングで支援事業者の志・熱意も感じることもできた。

それにしても問題点が多すぎる。多くの改善が必要である。ここでその具体的な点に触れることはできないが、最も大事な点は、支援事業者がこのビジネスを真に障害者の就労を支援する事業として、障害者のやりがいや成長を大切にし、また、利用企業の適正な雇用管理を支援できる事業とすることである。また、利用企業にも、自らの障害者雇用の自覚と責任が求められる。

# 雇用率達成支援ビジネスに関する調査 シンポジウム報告

## シンポジウム

「みんなで語ろう障害者雇用～農園型・サテライト型雇用を中心に～」

### 1. 日時/会場

2024年3月16日 13:30～16:30

慶應大学三田キャンパス北館ホール/ZOOM ウェビナー併用

### 2. 参加者数

373名(会場参加70名、オンライン参加 303名)

### 3. 内容

- ・慶應義塾大学、中島隆信教授による基調講演
- ・調査報告(本事業のヒアリング調査およびアンケート調査)
- ・特別報告「農園型障害者雇用問題研究会報告」
- ・パネルディスカッション

- ①西村賢治氏 日本障害者雇用促進事業者協会 理事長
- ②松川治氏 日興みらん株式会社 取締役
- ③吉田一平氏 前・愛知県長久手市長
- ④藤尾健二氏 ちば障害者就業支援キャリアセンター センター長

- ・クロストーク

パネラー上記4名

コーディネーター 池田徹 社会福祉法人生活クラブ 特別常任顧問



クロストークの様子



基調講演の中島教授



# 西村 賢治 (にしむら けんじ)

株式会社スタートライン  
代表取締役社長 (2009年～)

一般社団法人日本障害者雇用促進事業者協会  
代表理事 (2023年～)

滋賀県出身。  
大手人材サービス会社での営業責任者、グループ会社社長  
などを歴任。「関わるすべての人に働く喜びを」の想いを胸  
にスタートラインを2009年創業。

© 2024 Startline CO.,LTD.

## I. 株式会社スタートラインのご紹介

## 株式会社スタートライン 会社概要

社名	株式会社スタートライン	事業内容	法人向け障害者雇用支援サービス ・配慮に適したオフィス業務支援 「INCLUサービス」「INCLU ONEサービス」 ・屋内農園を活用した障害者雇用支援「IBUKIサービス」 ・ロースタリー型障害者雇用支援「BYSNサービス」 ・顧客施設内でのロースタリー型障害者雇用支援 「TASKI COFFEEサービス」 ・障害者の在宅ワークを促進「在宅雇用支援サービス」 ・障害者雇用支援コンサルティング、研修、セミナー等
代表	代表取締役社長 西村 賢治		
資本金	299,960,000円 (資本準備金199,960,000円)		
設立	2009年12月15日		
本社所在地	東京都三鷹市上連雀1-12-17 三鷹ビジネスパーク1号館3階		
グループ会社	株式会社スタートライン・プラネット		
関連団体	一般社団法人 日本障害者雇用促進事業者協会	拠点	事業所：大阪 サテライトオフィスINCLU 計11拠点(東京、神奈川、埼玉) IBUKI FARM 計23拠点(東京、神奈川、埼玉、千葉、大阪) BYSN ROASTERY 計2拠点(新潟、大阪) 就労移行るりはり 計2拠点(東京、埼玉)
従業員数	計:329名(2024年2月1日時点) 正社員:302名 アルバイト社員:27名		

3

## 株式会社スタートライン 企業理念

### 自分をおもいやり、 人をおもいやり、 その先をおもいやる。

私たちの挑戦は  
多様な人々が共存する時間の中で  
一人でも多くの人が  
自身の可能性に気づき、成長し、活躍しながら  
自分らしく生きていると  
実感できる社会を実現することです。

そのために掲げた言葉はただひとつ、“おもいやり”です。  
私たちが考えるおもいやりとは  
可能性を見つけ出す観察力、未来を描く想像力、形にする行動力  
可能性を可能に変えていく技術力  
そして関わる責任。  
そのすべてが、おもいやりという言葉に凝縮されています。

スタートラインは  
おもいやりを原動力に  
誰もが自分らしく生きる社会を  
創造し続けます。

### 一つでも多くの選択肢をつくる

都心で働きたい人もいれば、郊外で働きたい人もいる。  
誰かと協働したい人もいれば、黙々と働きたい人もいる。  
限られた選択肢の中からしか選べないのではなく、  
一つでも多くの選択肢の中から、自分に合った生き方や働き方  
を選べる社会の実現を目指します。

### 人や事柄に向き合い、関わる責任がある

障害者雇用において、主体的に取り組むのは雇用する民間  
企業等です。障害者といっても得意なこと、困っていることは  
多様です。そんな多様な人や障害に向き合うことは簡単では  
ないことが少なくありません。私たちは企業、障害者、双方の不安を  
解消し、前向きな気持ちに寄り添いながら、障害者雇用が成功するよう  
支援をします。



5

## 当社の特徴

### サービスを支える支援技術

### 文脈的行動科学 CBS

文脈という視点で様々な出来事を理解しようとする行動的な科学のあり方。  
Contextual Behavioral Science の略。

### 応用行動分析 ABA

人の行動の原因を、周囲環境との関係の中に見出す手法。望ましい行動を増やし、望ましくない行動を減らすようにすることが可能で、教育・スポーツ・リハビリテーション・企業コンサルティングなどの分野で幅広く取り入れられている。  
Applied Behavior Analysis の略。

### 関係フレーム理論 RFT

人が環境とのやり取りから言語を獲得する方法に関する理論。人の言語行動の基礎。  
Relational Frame Theory の略。

### スタートラインの独自開発システム、ツール、コンテンツ一例

#### PEAK

RFTに基づく構造化された訓練モジュール。  
障害者の概念形成や問題解決のスキル向上につながる。

#### ACT実践の各種ツール

こころの問題に向き合い、こころとの付き合い方を身につけるアプローチ。  
最新の認知行動療法。Acceptance & Commitment Therapyの略。

#### 汎用見本合わせ課題 MMTS

ABAの枠組みで障害児の療育・教育に有効で幅広く活用されている。  
実践的なシステムは少なく当社独自にツールを開発。

#### アセスメントツール SAPLI

詳細な障害状況を把握し対処方法を構築するためのアセスメントツール。  
不調のサインなどに気づけ、適切な支援が期待できる。

#### サポートシステム Enable360

ACTを実践するためのコンテンツ、健康管理システムなどの総合的なシステム。支援者ともつながることができ、PCなどからオンラインで利用可能。

## (参考)研究機関紹介①

### 支援技術サイクル

### CBSヒューマンサポート研究所 研究員のご紹介

**小倉 玄** 研究員

博士(医学)、公認心理師  
1994年東京都立大学工学部卒業後、アロカ株式会社(現株式会社日立製作所)にて医療機器の開発に携わる。障害がある長女の出生をきっかけに株式会社スタートラインに入社。現場での支援を経験した後、CBSヒューマンサポート研究所にて、職業リハビリテーションのための新ツール開発や支援技術の開発業務、社員の専門技術研修、企業向けの研修などに携わる。専門分野は応用行動分析学、ACTを用いた職業リハビリテーション。

**勿田 文記** 主幹主任研究員

障害者職業カウンセラー、公認心理師  
1991年明星大学大学院修士課程修了。  
日本障害者雇用促進協会(現 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構)での勤務などを終り、株式会社スタートラインに入社。  
専門分野は応用行動分析学、言語行動理論、関係フレーム理論、ACT、障害者の職業リハビリテーション。

### 当社支援員データ

当社支援員総数	有資格者数
<b>169 名</b>	公認心理師 <b>20名</b> 臨床心理士 <b>3名</b> 精神保健福祉士 <b>9名</b> 社会福祉士 <b>13名</b> 産業カウンセラー <b>6名</b>

### 出版実績

成功する精神障害者雇用～受入準備・採用面接・定着支援～【第一法規】

ACTマトリックス・カード (日本語版)【星和書店】

こころがふわっと軽くなる ACT(アクセプタンス&コミットメント・セラピー)-ガチガちな心を柔らかくするトレーニング【星和書店】

7

## (参考)研究機関紹介②

### 学会発表事例

直近の学会発表事例のご紹介です。  
2023年11月8日～9日に開催された、独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センターが主催する第31回職業リハビリテーション研究・実践発表会で、障害者支援に関する取り組みを発表しましたので、発表の一部をご紹介します。

**職業リハビリテーション研究・実践発表会とは**  
職業リハビリテーションに関する調査研究や実践の成果を広く周知するとともに、参加者の間で意見交換、経験交流等を行う職業リハビリテーション研究・実践発表会を毎年1回開催しています

<b>発表 ①</b>	社内支援スタッフの支援技術向上に係る人材育成の取組みについて ～スタッフの職責に応じた階層別集合型研修の開発～
<b>発表 ②</b>	業務上のコミュニケーションに課題があったてんかんを持つ成人に対する 関係フレームスキル訓練の実施とその効果
<b>発表 ③</b>	職業リハビリテーションにおけるPBTの活用に向けて -EEMMグリッドについての理解を深める-
<b>発表 ④</b>	PBT(プロセスベースセラピー)に基づくアセスメントと マインドフルネストレーニングの効果
<b>発表 ⑤</b>	障害者雇用支援システム「Enable360」について

## (参考)研究機関紹介③

その他、過去の学会発表の一部のご紹介です。

学会名	年次	発表テーマ
日本行動分析学会	第39回年次大会	・関係フレーム理論の応用的実践 -個人の心理的課題から世界の社会問題へ-
	第36回年次大会	・言語関係の機能的拡張に向けた等価性アセスメントとトレーニング
	第35回年次大会	・就労移行期の精神障害者におけるセルフマネジメントスキル向上への介入について ・発達障害者の就労上の課題と脱フュージョンの効果 RGBの介入とIRAPを用いた効果に関する事例報告 他
日本職業リハビリテーション学会	第48回愛知大会	・職業リハビリテーションの分野におけるアクセプタンス&コミットメントセラピーの活用 ～多様な働き方を支える支援技法の充実に向けて～
ACBS World Conference	ACBS World Conference 2022- Hilton San Francisco Union Square	・Prosocial and Ideology
	ACBS VIRTUAL World Conference 19	・成人のための日本語版関係フレームスキルアセスメントの関係と試行、及びPCA得点との相関の検証 ・PEAKをもとにしたMMSTとPCA日本語版を用いた非定型発達児におけるRFSのトレーニングと評価 ・AIM日本語版の作成と職業訓練中の成人に対するAIMの実践 他
ACT Japan	2020年度 年次ミーティング	・発達及び知的に困難を抱える児童を対象としたPEAK日本語版を用いた関係フレームスキルの評価及び訓練 ・雇用可能性の向上を目的とした集団研修のオンライン実践における効果検証 ・「強化子ストア」を用いた個人の行動変容と組織行動マネジメントに関する研究 他
	ACBS VIRTUAL World Conference 19	・成人のための日本語版関係フレームスキルアセスメントの開発と試行、及びPCA得点との相関の検証 ・PEAKをもとにしたMMSTとPCA日本語版を用いた非定型発達児におけるRFSのトレーニングと評価 ・AIM日本語版の作成と職業訓練中の成人に対するAIMの実践 他

9

## II. 各種調査結果を踏まえての当社取組み



# いわゆる障害者雇用ビジネスに係る実態把握の取組について

第128回労働政策審議会(障害者雇用分科会)にて、「いわゆる障害者雇用ビジネスに係る実態把握の取組について」が公表されました。

当社においても拠点の視察やヒアリング、利用企業へのヒアリング等の依頼があり、調査に協力をさせていただいております。



**当社においては、法令違反、指導、懸念される事項は一切ございませんでした。**

**調査対象の概要**

- 令和4年10月以降、労働部において、障害者雇用ビジネス実態調査やその利用企業の実態把握を行うこととなり、以下のとおり、障害者雇用ビジネス実態調査等への必要な対応・指導を実施
- 業務内容・働き方、賃金・福利厚生等の取組状況、雇用維持状況(雇用維持の取組)等を把握
- 必要に応じ、労働部関係機関や関係機関と連携し、就業維持や利用企業を支援、不測の事態に備えては迅速な対応を実施
- 利用企業や障害者雇用ビジネス事業者に対して、障害者雇用促進法の基本理念や労働者の権利等についての理解を促進
- 障害者の権利に反した業務の遂行等に対して、利用企業への指導を必要に応じて実施
- 労働部における実態把握調査を継続実施し、結果改善に対する必要な取組・支援を行っている

**調査結果(令和5年)の概要**

- 障害者雇用ビジネス事業者23法人が調査する。従業員12,254名を把握(うち450名についてヒアリング)
- 当該調査期間の売上は、計4,600億円。平均431名/社を把握し、43社についてヒアリング

**調査対象の概要**

障害者雇用ビジネス事業者数	23事業者
従業員数	12,254名
平均年齢	37.5歳
うちパートタイム従業員	6,627名
平均年収	3,087,116.1円
うち年収を把握した従業員	2,814名
従業員満足度	3.568(5段階)

※ 障害者の就業場所となる施設・店舗(店舗、サービスオフィス)及び障害者の業務を支援する職員の、実態把握の取組は、業務の遂行等の実施が、いもいも求められており、

## 調査結果を踏まえての当社の姿勢と活動

①明示されている「望ましい取組」は増やし、「懸念される課題等」は更によくしていくため、以下2点を実施。

1. 障害当事者への匿名かつ任意でのアンケート
2. 自社内及び利用企業において、当該調査結果に基づく「自己点検」

②業界全体において、より「望ましい取組」は増やし、「懸念される課題等」は改善すべく、発起人となり、2023年10月に業界団体「一般社団法人日本障害者雇用促進事業者協会」を発足 ※)団体詳細は、P15参照  
 →業界団体として、雇用促進事業の適正な運営及び健全な発展を図ることを目的として、「自己点検ポイントの整理と運用」に着手しております。

## 実施した障害当事者アンケートの結果①

・IBUKIやINCLUサービス利用の障害当事者向けに匿名かつ任意でアンケートを実施

### 【アンケート概要】

- ・アンケート方法 : WEBもしくは紙アンケート回答
- ・アンケート期間 : INCLU 2023年7月、IBUKI 2023年1月
- ・有効回答数 : INCLU 159名、IBUKI 455名

### 障害への配慮があることを好評価する声が多数

就業環境における満足度について、5段階評価で質問したところ、INCLU 3.96点、IBUKI 3.95点という結果になりました。週に一度の面談など、障害への配慮があることを評価するコメントが多く見られました。



### 約8割の障害者が「仕事を通じた成長」を実感

「仕事を通じて自分自身が成長している実感はありますか」という質問に対して、「頻繁にある」もしくは「ときどきある」と答えた方の合計は、INCLU 85%、IBUKI 79%という結果になりました。単に仕事ができるようになったことだけを自身の成長と捉えるのではなく、コミュニケーション能力が上がってきた、ストレスのコントロールができるようになってきたなど、障害に起因する自分自身の課題に対処できるようになっていることと成長と捉える回答が多く見受けられました。



## 実施した障害当事者アンケートの結果②

### 「現在の就労を継続したい」と答える障害者は8割を超える

「現在考えている将来のことをお聞かせください」という質問に対して、「今の仕事を続けたい」もしくは「今の会社でキャリアアップしていきたい」と答えた方の合計は、INCLU 86%、IBUKI 81%という結果になりました。INCLU、IBUKI共に多くの方が継続した就労を希望されていますが、キャリアアップを望む声はIBUKI 13%に対しINCLU 37%となっており、INCLUの方が高い結果となりました。要因として、INCLUの回答者は30～40代が中心なのに対し、IBUKIは20代が中心であることから、30～40代にかけてキャリアアップ思考が高まる可能性があると考えられます。

### 6割以上が「自分の仕事が会社の役に立っていると思う」と回答

「自分の仕事が会社に役立っていると思うか」という質問に対して、「役立っていると思う」と答えた方は、INCLU 66%、IBUKI 61%という結果が得られました。一方で「役に立っているかわからない」と答えた方が、INCLU 29%、IBUKI 35%いらっしゃいました。自由記述のコメントによると、同じ仕事をしていたとしても、仕事に対するフィードバックの有無によって、会社の役に立っていると思うかどうか意見が分かれていることがわかりました。



会社への貢献度は6割以上が「会社の役に立っている」と回答する一方で、一部、「フィードバックがあまりないので、役に立っているのか全く実感がない(30代/精神障害者)」との自由記述コメントもあったため、**利用企業にフィードバックの重要性を今まで以上に啓発していきます。**

13

## 実施した自己点検シート

- ・当社全拠点及び全利用企業に対して、以下の「自己点検シート(一部抜粋)」を元に自己点検を実施(2023年6月)
- ・自己点検シートは、前述の障害者雇用ビジネスに係る実態把握の調査結果をもとに作成し、当社は27項目、利用企業向けは24項目の質問から構成されます。

No.		SL	顧客	令和4年1月7日 「障害者雇用ビジネスに係る実態把握について」 調査項目と想定確認意図	調査項目・確認概要	想定される確認意図	該当の有無	監査メモ
<b>採用経路</b>								
<b>採用経路</b>								
1	○	○		スタートラインが職業紹介をしているか。	スタートラインが障害者を有料職業紹介することを芳しくないと思われている。	無		
2	○	○		採用経路を特定し制限をしているか。	スタートラインの職業紹介に限定して収益確保していることを好ましくないと位置付けている。	無		
<b>職業紹介</b>								
3	○			スタートラインが職業紹介をしているか。	有料職業紹介事業として不適切な状況となっていないか。	無		
4	○			職業紹介している場合の流れ。	同上	無		
<b>実習</b>								
5	○	○		スタートラインが実習を行い、参加者を利用企業に斡旋しているか。	実習と称してスタートラインが有料職業紹介の母集団形成をしていることを好ましくないと位置付けている。	無	なし 面接時に体験をすることはある	
6	○	○		実習中の労務管理をスタートラインが行っているか。	実習中の(労務)管理を利用企業が行っておらず、スタートラインが行っている場合、逸脱行為であると位置付けている。	無		
<b>採用</b>								
7	○			企業の採用選考のための採用実習をスタートラインが主体となりしているか。	採用選考を目的として、スタートラインが主体となり採用実習しているのは、逸脱行為と位置付けている。	無		
9	○			就労移行支援施設等の支援機関等に対して求職者の勧誘をしていないか。	障害者を採用する際に、支援機関等へ求職者の勧誘をスタートラインが行っているのは、職業安定法に抵触する行為である。	無		
<b>労働条件</b>								
<b>雇用形態</b>								
10	○	○		スタートラインが利用企業間の雇用条件を統一しているか。	スタートラインが障害者の雇用条件を実質的に定めている状況は、不適切と判断している。	無	一般論を伝えることはある	
<b>労働者の配置</b>								

5

(参考)一般社団法人 日本障害者雇用促進事業者協会 (促進協)



法人名	一般社団法人 日本障害者雇用促進事業者協会(略称:促進協) Japan Business Association for Employment Accelerator of Persons with Disabilities(英語略称:JEAP)
代表理事	西村 賢治 (株式会社スタートライン)
顧問	影山 摩子弥 厚生労働省労働政策審議会障害者雇用分科会公益代表委員 横浜市立大学都市社会文化研究科教授

事業内容

- ・民間事業者及び関連団体、研究機関の交流・親睦事業
- ・業界の健全な発展と障害者雇用の促進に関する事業
- ・社会的要請に対応するための調査・研究・提言のための事業
- ・業界全体のサービス品質を向上させるための教育・研修事業
- ・社会との活発なコミュニケーション活動を推進する広報・社会的責任に関する事業
- ・その他当法人の目的を達成するために必要な事業

加盟企業一覧

正会員:10法人  
賛助会員:2法人  
※2024年2月時点



15

## Ⅲ. 当社が考える「これからの障害者雇用」

## 当社が考える「これからの障害者雇用」①

- ・「インクルーシブ」とは、「**交わること**」こそが是とされておりますが、  
当社は、「**交わりたい人**」が「**交われる**」ことこそが**インクルーシブな状態**なのではないかと考えます。
- ・障害者雇用という視点で考えたときに、障害当事者の中にも、障害特性や度合の程度、個人の考え方等、益々多様になってきております。

例えば・

本社で健常者と机を並べて、バリバリ働きたい方  
大人数ではなく、少人数で黙々と自身のペースで働きたい方  
パソコン作業は苦手だが、軽作業は得意な方  
電車通勤の負担が大きく、家のそばで働きたい方  
メンタル不調の波があり、そばに相談できる人がいる環境で働きたい方 etc

- ・このような多種多様な働き方を希望する人がおり、  
その方々が、「**自身に合った働き方を選択できる状態**」こそが**インクルーシブではないか**と考えます。

17

## 当社が考える「これからの障害者雇用」②

- ・近年精神障害者の増加等、障害特性や重さは多様化しており、  
**福祉就労と企業就労の間にも、障害当事者や民間企業にとって小さくないギャップがある**と考えています。
- ・障害者雇用促進法の主旨に則り、真剣に障害者雇用に取り組んでいる企業等は年々増加しております。  
一方で、障害者雇用の多様化に伴い、これからの障害者雇用を考える上で、雇用主にとっては、以下の2点がより重要になってくると考えております。  
**① 障害者雇用のリテラシー(専門性)をより高める**      **② 雇用の選択肢を更に増やす**
- ・その「専門性」が不足しているために、障害者雇用がうまくいかない企業も多くあり、そのような企業に対して、その「専門性」を補完する役割（税計算で税理士に相談するように）を担う我々のような民間企業があってもよいのではないかと考えております。
- ・また障害者雇用に関心に取り組む企業等に向けて、我々のような民間企業が、**雇用の様々な選択肢を提示することで、より多くの障害者雇用が実現する**と考えております。



18 35

この後のパネルディスカッションにおいても  
皆様との対話を通して、  
これからの障害者雇用について  
闊達な議論をさせていただければと思います。

以上、ご清聴いただきまして、  
誠にありがとうございました。

# 日興みらんの取り組み ～事務作業モデルと研修モデルについて

日興みらん株式会社

2024年3月16日



## 日興みらんの概要

【設立】2015年4月

【事業所】本社（日本橋小網町）、みらんファーム（千葉県市原市）

【人員数】90名（役員5名、出向者スタッフ11名、農場長9名、障がい者スタッフ65名）

※2024年1月末現在

## 【当社のビジネスモデル】

小網町本社における軽事務作業

みらんファームを中心とした研修事業

### 【ノーマライゼーション研修概要】

- ・原則火曜日、木曜日の週2回開催
  - ・1回の参加者は4名まで。SMBC日興証券グループ各社から募集。
  - ・参加方法はイントラから各自申し込み(口コミでほぼ埋まっている)
  - ・研修の趣旨、障がい者雇用の基礎知識などの座学を行った後、農園で実習を行う。
  - ・自分で収穫した野菜は自部署に送付。研修のフィードバックを行い、部員に配布。
  - ・2週間をめどに研修レポートを提出。レポートは農園に掲示。
- ・2016年1月より開始。 2024年1月末現在で計239回実施、877名が参加  
**他の社員に是非勧めたいとする社員は93%!**



種まき



収穫



仕訳

## 研修の効果～研修参加者

ノーマライゼーションの理解(心のバリアフリー)

エンゲージメント効果

仕事への気づき

経営理念の体感

感動～働く意義の再発見

### 【社会性の芽生え】

- 自閉症のスタッフが自己紹介ができるようになった
- 対人関係が苦手なスタッフが色々な人と話ができるようになった
- 研修が楽しみ→会社に来るのが楽しみ
- 働くようになってからものすごく明るくなった

### 【研修から発生した諸企画】

#### • 野菜配布会

アンケートの「野菜の活用法」のアイデアが実現  
農園のスタッフ・小網町本社スタッフも共同で運営  
福祉協議会等への寄付をつのるチャリティー配布会も実施

#### • SMBC日興証券本社見学会

「ディスプレイがたくさんあるオフィスってどんな感じなんですか？」から始まった企画

研修参加者との  
邂逅の場にも！



# でこぼこ道から見えること

2024年3月16日(土)

吉田 一平

## でこぼこ道

この村のデコボコ道には、毎日たくさんの方がやってきます。  
大人達のほとんどは「道をアスファルトにして!」と言っては、さっさと帰っていきます。幼子やお年寄りも、あちこちで虫を見つけ、こちらで草を摘み、挙げ句の果てには水たまりに目を輝かせています。  
同じ道なのに……。



# あちらの世界



## あちらの世界

目的集団

完成解決を目指す

能力に価値がある

正解は一つ。間違いが許されない

客観性を必要とする

最短距離を最高の効率でいく

同質の人を集める

数値の世界に追われ続ける

便利なものを追っかける

忙しい 自然をわずらわしく思う

目に見えるものを評価

外からの菌

悪いところを切り捨てると良いところになると信じている

人工物(規格品)を必要と感じる

○×を学ぶ

無駄を嫌う

結果を求められる

多勢(平均)を学ぶ  
知識

# こちらの世界



## こちらの世界

## 生活集団

## いつも未完成

プロセスも大事

無駄がある。無駄が必要。

見方を変えると無駄なものはない

慌てることはない

遠回りもよし

存在そのものが大切

形容詞の世界だからよくもめる

自然に遊ぶ

不便なものでも楽しめる

目で見えないものにも価値がある

良いところを取り入れると、悪いところが必ずついてくる

いろいろな人が一緒に暮らす

△を習う

目の前の人から習う。知恵

住みついている菌

人の数ほど答えがある



家庭や地域など、  
暮らしの場までもが、  
仕事の場の価値観に  
なってしまった…。

家庭や地域までが追われる国の価値観になってしまったことが、現在の「ひずみ」を生み出した。

地域・家庭の崩壊、生きがい感・居場所の喪失、  
精神障がい、ひきこもり、登校拒否、家庭内暴力、  
自殺、親殺し、子殺し、虐待、無縁死、孤独死  
……

# みんなで語ろう障害者雇用

## ～農園型・サテライト型雇用を中心に～

千葉障害者就業支援キャリアセンター

センター長 藤尾 健二

### もし障害者雇用率が無かったら？

#### 障害者雇用率に関係なく障害者雇用に取り組む企業

- ・ 現在納付金の義務が無くとも障害者雇用に取り組む企業は多数
- ・ その動機は？マインドは？
- ・ 必要とされることは何か！

#### 障害者雇用率が無ければ・・・

- ・ 特例子会社は？
- ・ 間接業務を集約した雇用形態は？
- ・ いわゆる障害者雇用ビジネスは？

障害者が企業で就労することは困難という前提？現実？の存在！



雇用率に拠る障害者雇用

# 就労支援 フォーラム NIPPON 2019

障害者就労支援、その喜び、憂い  
～総力戦のSEASON 2 スタート～

**2019.12.14 (sat) - 15 (sun)**  
ベルサール新宿グランド

就労支援に取り組むさまざまな人々が  
年に一度、日本全国から集まります。

日本全国から1,500名の方  
が参加！



「雇用率は企業に出された宿題です」

(村木厚子さん)

## 障害者と働くことは・・・

- 障害者は本当に働けませんか？戦力になりませんか？
- 障害者が共に働ける環境を考えることは面倒くさいですか？
- 障害者と一緒に働くことは嫌ですか？

### 雇用が進まない理由は複数

- 出来る仕事が無い、出来る障害者がいない？
- コストをかけられない
- 現場スタッフの理解が得られない

# 雇用率は機会

障害者と雇用を通じて「**関わること自体**」を回避することによりある意味「企業の自己防衛」を図っていないだろうか？

きっかけは「**雇用率制度**」かもしれません。しかしその先にも進むべき道があると考えます。

「**雇用率制度**」というアイテムは、使い方によって「**良い道具**」にも「**悪しき道具**」にもなります。

この「**雇用率制度**」をより良い道具として活用して、共に働く社会を目指して取り組みませんか！

## 精神障害者雇用への支援について

～千葉障害者就業支援キャリアセンターの取組～

### 精神障害者等職場内サポーター養成研修の開催

平成29年より実施 39回 開催 297社 425名 受講

#### <研修内容>

- 1 障害者雇用の歴史と今後
- 2 精神障害者の理解  
～「働きづらさ」を感じている人の就労を支援する～
- 3 差別解消法と合理的配慮について
- 4 支援機関との連携について
- 5 当事者からのメッセージ  
～こんな支援があれば働ける！～
- 6 グループワーク



千葉県商工労働部 産業人材課ホームページ

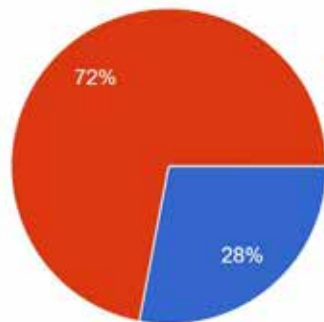
<https://www.pref.chiba.lg.jp/sanjin/shougai/ouen/jigyounushi/supporter.html>

みんなで語ろう障害者雇用  
～農園型・サテライト型雇用を中心に～  
参加者アンケート



当日の参加方法を選んでください

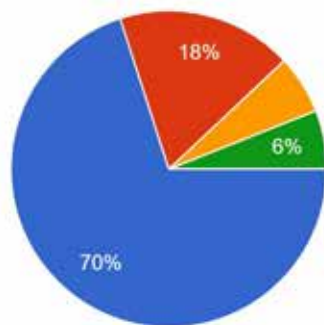
50件の回答



- 会場参加
- ZOOMウェビナーで参加

「基調講演」の感想をお聞かせください

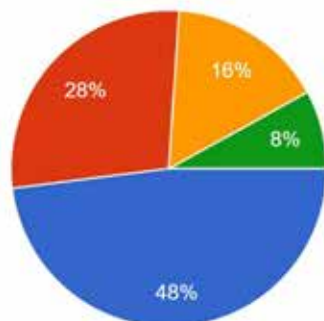
50件の回答



- よかった
- まあよかった
- 普通
- やや不満
- 不満

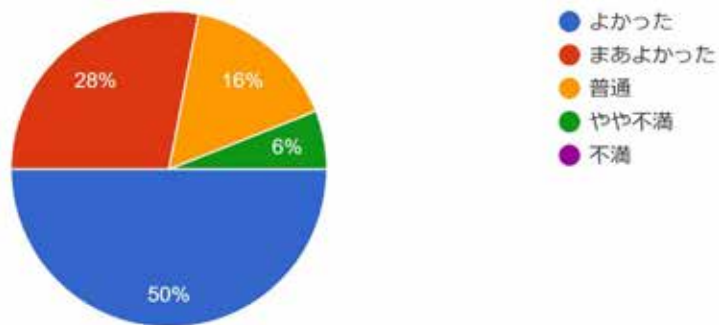
「調査報告」の感想をお聞かせください

50件の回答

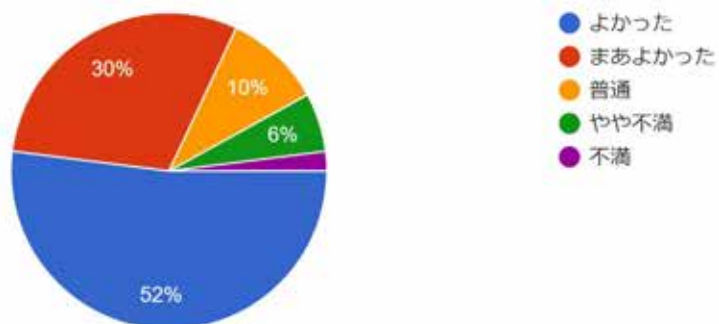


- よかった
- まあよかった
- 普通
- やや不満
- 不満

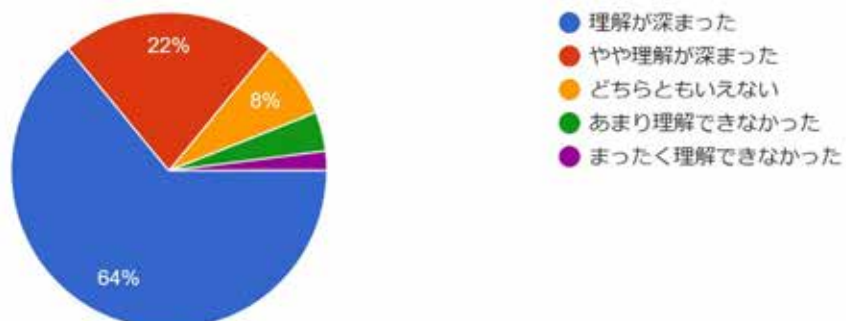
「パネルの報告」の感想をお聞かせください  
50件の回答



「クロストーク」の感想をお聞かせください  
50件の回答



全体をとおして、農園型・サテライト型障害者雇用に対する理解が深まったか、お聞かせください  
50件の回答





# 雇用率達成支援ビジネスに関する調査 全体総括

## 全体総括

### 「貸農園型」と「支援型」

事業者は、大きく分けると二つの方向性に大別できる。(このビジネスを、とりあえず、農園型ビジネスと呼ぶことにする。)

一つは、できるだけ、「代行度」を減じて、利用企業の主体性、関与度を高めることで、「代行ビジネス」という批判を避けようとする方向性であり、「農園型」で言えば、貸農園ビジネスに徹しようとしている。(これを「貸農園型」と呼ぶ。)もう一つは、利用企業に任せていては、障害者支援の専門性が担保できないので、むしろ、積極的に利用企業の障害者就労をサポートしようとする方向性である(これを「支援型」と呼ぶ)。方向性が真逆の方向に向かっていることがわかる。

貸農園型の事業者に求められるのは、農園の確保のためのノウハウであり、利用企業が、このノウハウを利用して、雇用障害者の就労の場を確保すること自体に問題があるということにはならないだろう。しかし、雇用障害者と農場管理者の募集は、事業者に委ねられており、最終の面接は利用企業がおこなうとはいえ、実質的には事業者が代行しているといわざるを得ない。しかし、この仕組み自体は、一般の労働市場でも、紹介派遣という形での人材確保がおこなわれており、この部分の「代行」を取り立てて問題視することがないといえる。その意味で、人材の確保、紹介と貸農園型で、利用企業の主体性、関与度をできる限り高めるといえる。一つの方向性として評価できるのではないかと思われる。ただし、後述するように、利用企業は主体性等を高めることができているのか、事業者はそのことに十分な支援ができているのか、といった点は大きな課題として残されている。

一方、支援型は、障害者の支援には、高い専門性が求められるという認識に基づき、利用企業にそれを求めることは現実的ではないとの認識で、就労開始に伴うアセスメントに始まり、専門性を持ったスタッフによる利用企業へのアドバイス、伴走を行なっている。この方向性の場合、支援型の事業者は、障害者の雇用支援には手厚い支援が必要という確信に基づいて、社員の手厚い配置と専門性を高める方向性に突き進んでいると言えよう。ただし、ここでも後述するように、利用企業の主体性、関与度が少なく、事業者に依存する程度が増すことが問題点として指摘される。

貸農園型と支援型は、正反対の方向に進んでいるとはいえ、それぞれに合理性がある。また、私たちがヒアリングした利用企業の場合、本体事業での障害者雇用を進めつつ、法定雇用率達成まであと数人足りないというところを、農園型ビジネスを利用している企業が少なくない。法定雇用率を達成するために、すべての障害者雇用を農園型でまかなっているわけではなく、本体事業の中でも、業務分解をしながら、障害者雇用を進めているのだ。ヒアリングをした利用企業の中では、本体での業務分解による障害者雇用が限界になり、特に、より重度の知的障害者の雇用を進めるために、農園型を利用し始めたという発言があった。こうした点は、農園型が持つ一つの可能性と考えることもできるのではないだろうか。

しかし、農園型が多くの課題を抱えていることは事実である。また、私たちがヒアリング等を通じて事業者とコミュニケーションを深めたのは、業界の最大手2社であり、すでに30社近い事業者が存在していることを考えると、各社が大手2社と同様の方向性を徹底しているかは、この調査では把握することはできなかった。業界をけん引すべき立場の事業者が、業界団体等を通じて、事業のガイドラインを作成するなどして、業界内のレベルの均質化を図ることが求められる。国においては、昨年、利用企業向けのリールレットを作成したところであるが、衆参両院の付帯決議があったことを鑑みて、より一層、業界の健全化のための取り組みを強化すべきであろう。

次にヒアリングとアンケートの項目に沿って、具体的な課題について見ていくことにしたい。

## 就労の満足度

就労している障害者の満足度は、利用企業側が90%以上が満足していると答えているのに対して、当事者の満足度は56%であり、大きな差があった。満足している理由では、「収入が得られる」が、利用企業、当事者ともに高かったが、「働きやすい、職場環境がよい」「働きがいがある」では、利用企業と比べて当事者の評価がかなり低かった。逆に、「不満・改善してほしい点では、当事者が「賃金を上げてほしい」「正社員または無期契約にしてほしい」「働きやすい職場環境への改善」を挙げているのに対して、利用企業は、これらの項目をほとんど挙げていなかった。それに引き換え、利用企業が「将来のキャリアアップ」「支援事業者の適切なサポート」に不満を抱いているのではないかと考えているのに対して、当事者はほとんどこの項目を選んでいないことは興味深い。

もっとも問題なのは、56%の利用企業が「特に不満はない」としているのに対して、当事者は6.6%であり、利用企業が当事者の不満を把握していない実態が明らかになったことだろう。

## 社員としての実感

利用企業社員としての実感がある人は55%、ないという人が23%であった。

社内担当者の現場訪問頻度は、週1~数回が22%、月1~数回が39%、数か月~年1回が26%、4%が「ほとんどない」だった。ヒアリングでは、毎週全国の社員が入れ替わり研修で現場作業をおこなうという企業もあったが、そうした取り組みは極めてまれであろう。多くの企業が、社員への認知を、社内報等でおこなっており、その他、生産物の従業員への提供が、この事業の社員への認知の場とのことであった。これでは、社員がこの事業と事業利用者たる障がい当事者を知ることはなっても、当事者の社員としての実感が醸成されることにはならないだろう。

一部の企業を除いて、当事者と本体社員との交流は極めて少ない。会社の社員どおしは、日常的に交流し、お互いに切磋琢磨し、影響しあうべき存在であり、農園型のように、本体施設から離れた場所で仕事をするのでは、こうした交流ができない。それは、インクルーシブであるべき職場のあり方として良くないというのが、農園型を批判する大きなポイントの一つだ。それは、その通りであろう。しかし、それは、農園型に限ったことではなく、例えば、特例子会社の中には、本体施設と離れて、本体施設社員との交流がほとんどない場合も少なくない。また、障害者といわゆる健常者が日常的に交流し、影響し合うべきということからすると、障害者就労継続支援 A 型、B 型というはたらき方はインクルーシブと言えるのかというところに行きつく。すなわち、この視点については、就業部面、教育部面、生活部面等、すべての部面におけるインクルーシブのあるべき姿と現状の落差について、根本的な議論が必要だと思う。

## 能力開発・キャリアアップ

当事者がおこなう仕事の難易度を、利用企業の43%がすぐにできる容易な仕事としており、当事者の52%も同じように答えている。また、20%の当事者は仕事が少なく暇なことが多いとしている。また、能力開発のための研修は、支援事業者が行うものが「作業をしながらの OJT」と「入職時の OffJT」がおもであり、そのほかに29%の支援事業者は「キャリアアップのための OffJT」をしているとしているが、当事者でこの項目に○をつけた人は1.1%に過ぎない。その他の研修をしていると43%の支援事業者が○をつけているが、当事者は0である。一方、利用企業、すなわち、雇用管理者の側は、「作業をしながらの OJT」以外の研修をほとんど行っていない実態が明らかになった。

また、利用企業の43%は、「定期昇給や働きぶりに応じて昇給することがある」としているが、当事者では16%と大幅に減っている。「原則として昇給することはない」は、利用企業52%、当事者50%が○をつけており、認識の違いはほぼない。

農園型の障害者雇用を 87%の利用企業は、「CSR/ダイバーシティなど間接的な企業価値増進」と位置付けており、以上から、多くの利用企業は、農園型の雇用障害者を、自社の発展のための人材と位置付けて能力開発をする対象とはしていないと考えざるを得ない。

先に紹介した国のリーフレットでは、次のように促しているが、多くの利用事業では、実現できていないのではないだろうか。

「今後は、雇用機会の確保及び必要な合理的配慮を行うことに加え、

- ・ 障害のある方がその特性や希望に応じて能力を発揮できる業務の提供
- ・ 雇入れ後も、職域開発や業務の選定を通じて多様な業務に取り組む機会、特性を生かしその能力を発揮する機会の提供
- ・ 障害者本人の希望、能力等を踏まえた業務目標の設定、業務実績等を踏まえた人事評価、その結果に基づく待遇の実施
- ・ キャリア形成の視点を踏まえた継続的な能力開発・向上の機会の提供等、障害者が活躍できる職場環境の整備や適切な雇用管理の取組を行うことが望まれます。」

## 成果物の活用

農園型ビジネスに対する違和感の一つに、成果物(農園型の場合、野菜)がほとんど販売されていないという点だろう。例えば、就労支援 B 型事業所の全国平均工賃は16500円(令和3年度)だが、その工賃は、利用者が生み出す生産物の販売収益からねん出される。B 型事業所の工賃アップに向けて、職員の工夫、営業活動が奨励される。工賃の低さは職員の努力不足と批判されたりもする。しかし、一方で販売しないで、社員に配ったり、自分の家に持ち帰っても、10数万円の給与が手に入るのはおかしくないか。飯田委員が指摘するように、大学を卒業しても、正社員の職にありつけず、非正規のアルバイトになれば、ほぼ同じ水準の給与しか手にすることができない。楽をして同じ額を稼ぐ障害者へのバッシングが起きても不思議はない。B 型—農園型—非正規雇用の矛盾を解くには、障害者雇用と企業のあり方について、抜本的な見直しをする以外にない。

企業においても、いわゆるプロフィットセンターとノンプロフィットセンターがあり、本社や福利厚生部門はノンプロフィットセンターで、利益を生まない。しかし、ノンプロフィットセンターでも、当然ながら人事考課がおこなわれ、仕事の質を評価される。農園型ビジネスの現場においても、当事者の人事考課をおこない、そのために、成果物の「質」を評価する仕組みが必要だろう。社員食堂で成果物を使うなら、社内売上の仕組みをつくり、食堂と生産現場の緊張関係をつくる必要があるだろう。

## 農場管理者の質

さて、当事者アンケートの中で見えてきた大きな問題点が、農場管理者の存在だ。貸農園型も、支援型も、多くの場合、仕事のユニットは、障害者 3 人と一人の管理者、4 人になる。そして、管理者は、障害者支援の経験は問われずに採用される。しかし、貸農園型、支援型のいずれにおいても、管理者の教育、研修は極めて不十分で、体系的な研修テキストを使った定期的な研修はおこなわれていないのではないだろうか。当事者のアンケートによると、管理者のパワハラ、あるいはそれに近い指導によって、退職に追い込まれたという方が少なくなかった。障害の有無にかかわらず、そして、わずか 3 人とはいえ、その管理者になるとい

うのは簡単ではない。まして、その経験が一度もない人にとって、障害のある方の上司になるには、人的マネジメント力と障害者支援スキルの両方が求められ、未経験者には、よほどの研修が必要である。

障害者雇用においては、合理的配慮が義務付けられている。日常的に障害者と接し、その上司との日常的な関係が薄い農場管理者には、合理的配慮義務が、その双肩に重くのしかかる。また、農園型で働く人が、本体事業での就労が難しいレベルの障害者だとすれば、本来なら、各人の個別支援計画を作成し、それに基づく就労支援が必要な方たちだと考えられ、その方たちを、未経験の管理者が就労支援することは無謀と言わねばならない。この事業を、一定の質を担保して実施するためには、今後、農場管理者のマネジメント力、障害者支援スキルを高めることが不可欠であり、利用企業は、その分の相応のコストアップを覚悟することが必要である。それをしないで、素人農場管理者を不十分な研修体系で雇用し続けるなら、それは、障害者虐待のそしりを受けることになるだろう。

## さいごに

農園型ビジネスについて「企業内のインクルージョン」という観点から問題を指摘する声があることを述べた。しかし、その観点から言えば、特例子会社は、さらには A 型、B 型事業所は？という疑問を呈した。今後、抜本的な議論が行われることを求めるが、「インクルージョン」を一企業内で完結させなければならないと考えずに、社会的循環の中でインクルージョンの環をつくるという観点で考えられないだろうか。例えば、B 型事業所と企業が契約して、B 型事業所の生産、流通、販売を支援して、工賃を飛躍的に高める。その場合、B 型事業所で働く障害者の数に応じて、みなし雇用の制度を創るというような。

B 型で働く職員には、障害者支援のスキルに加えて、製品の製造、販売のマーケティングのスキルも求められる。そんなスーパーパーソンは、なかなかいない。B 型で働く職員の障害者支援スキルと企業のマーケティングスキルをドッキングして、「売れる製品」をつくることができれば、B 型の工賃はずっと上がるだろう。

法的雇用率は、2024 年度に 2.5%、2026 年に 2.7%に上昇することになっており、現在のままだと、農園型ビジネスは、さらに活況を呈することになるだろう。そうなると、雇用率達成のみを目的とする悪質な事業者とそれを利用する企業も増えることが予想される。まずは、早急に、農園型ビジネスのガイドラインを作成し、悪質な事業者を排除することが求められる。それは、事業者による自主的なガイドライン作成も考えられるが、悪質な事業者による虐待まがいの雇用が発生しないようにするためには、公的なガイドラインと一定の規制が必要ではないか。

その一方で、厚労省において、みなし雇用の制度化などを含めた障害者雇用のあり方についての抜本的な議論を開始することを強く求めたい。





# 雇用率達成支援ビジネスに関する調査 巻末資料

## 支援事業者基本集計

	アンケート	ヒアリング	合計
N	3	4	7

※ アンケート回答事業者は4社だがそのうち1社は準備中のため集計から除外した

従業員数	% アンケート	% ヒアリング	% 合計
1～29人	67	0	29
30～99人	0	0	0
100～299人	33	75	57
300～499人	0	0	0
500人以上	0	25	14
合計	100	100	100
N	3	4	7

業種	% アンケート	% ヒアリング	% 合計
金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業	0	25	14
医療、福祉	33	0	14
その他のサービス業	67	75	71
合計	100	100	100
N	3	4	7

支援事業開始年	% アンケート	% ヒアリング	% 合計
2010	0	25	14
2017	33	0	14
2018	0	25	14
2020	33	0	14
2021	0	25	14

2022	33	0	14
無回答	0	25	14
合計	100	100	100
N	3	4	7
利用企業数	%	%	%
	アンケート	ヒアリング	合計
1~9社	33	0	14
10~49社	33	25	29
50社 ~	33	50	43
無回答	0	25	14
合計	100	100	100
平均(社)	24	247	136
N	3	4	7
利用障害者数	%	%	%
	アンケート	ヒアリング	合計
1 ~ 49人	67	0	29
50 ~ 99人	0	0	0
100 ~ 999人	0	50	29
1000人 ~	0	50	29
無回答	33	0	14
合計	100	100	100
平均	40	1228	832
N	3	4	7
売上高成長率 (2022/2019 %)			
	アンケート	ヒアリング	合計
平均	9%	139%	74%
N	3	4	7

業務の種類 (M.A.)	% アンケート	% ヒアリング	% 合計
農園	33	100	71
サテライトオフィス	67	25	43
N	3	4	7

拠点数	アンケート	ヒアリング	合計
平均	1.3	20.0	12.0
N	3	4	7

障害種別	% アンケート	% ヒアリング	% 合計
精神障害者が中心	33	0	14
知的障害者・精神障害者が中心	67	75	71
身体障害者、知的障害者、精神障害者のすべて	0	25	14
合計	100	100	100
N	3	4	7

障害の程度	% アンケート	% ヒアリング	% 合計
中軽度が中心	67	75	71
程度は様々	33	25	29
合計	100	100	100
N	3	4	7

障害者の就労経験 (M.A.)	% アンケート	% ヒアリング	% 合計
学校を卒業して間もない方	0	75	43

一般企業での正社員としての経験が長い方	33	25	29
一般企業の非正規社員としての経験が長い方	33	75	57
障害者福祉施設(就労継続支援A型、B型など)での就労経験が長い方	100	100	100
ほとんど就労経験がない方(学校卒業後間もない方を除く)	67	50	57
N	3	4	7
仕事の難易度	%	%	%
	アンケート	ヒアリング	合計
すぐにできる容易な仕事である	0	25	14
習熟するのに数か月程度はかかる仕事である	33	25	29
能力や習熟度に応じて仕事の難易度を調整している	0	50	29
その他	67	0	29
合計	100	100	100
N	3	4	7
年間離職率			
	アンケート	ヒアリング	合計
平均	7.7	5.5	6.8
N	3	4	7
就労現場あたりスタッフ数	%	%	%
	アンケート	ヒアリング	合計
3	33	25	29
3.5	33	0	14
5	0	25	14
6	33	0	14
7	0	50	29
N	100	100	100
平均	4.2	5.5	4.9
合計	3	4	7

スタッフの役割 (M.A.)	% アンケート	% ヒアリング	% 合計
障害者の行う日々の作業内容・割り振りの決定、作業指示	33	25	29
障害者に対する作業の指導、サポート	67	50	57
障害者の就労状況、健康状況等の把握・管理	67	25	43
障害者との定期的な面談	67	25	43
就労現場の作業環境の維持・管理・改善	100	50	71
利用企業の雇用する現場管理者に対するサポート	67	75	71
利用企業の社内担当部局への報告、連絡	100	50	71
行政機関や他の支援機関との連携協力	100	0	43
その他	0	100	57
N	3	4	7

現場管理者が受け持つ障害者数	% アンケート	% ヒアリング	% 合計
1	33	0	14
3	33	75	57
7	0	25	14
現場管理者がいない	33	0	14
合計	100	100	100
平均	2.0	4.0	3.3
N	3	4	7

現場管理者の役割 (M.A.)	% アンケート	% ヒアリング	% 合計
障害者の行う日々の作業内容・割り振りの決定、作業指示	67	75	71
障害者に対する作業の指導、サポート	67	75	71
障害者の就労状況、健康状況等の把握・管理	67	50	57
障害者との定期的な面談	67	50	57

就労現場の作業環境の維持・管理・改善	67	75	71
御社スタッフとの連絡・連携	67	100	86
利用企業の社内担当部局への報告、連絡	67	50	57
現場管理者はいない	33	0	14
N	3	4	7

障がい者への指示・管理方法	% アンケート	% ヒアリング	% 合計
利用企業の社内担当部局がメール、電話等で各障害者に直接業務の指示・管理を行っている	33	0	14
利用企業の現場管理者が障害者の業務の指示・管理を行っている	33	50	43
利用企業の社内担当部局の方針・意向を踏まえ、御社スタッフが業務の指示・管理を行っている	0	50	29
その他...	33	0	14
合計	100	100	100
N			

研修・能力開発 (M.A.)	% アンケート	% ヒアリング	% 合計
作業しながらのOJT(作業指導など)	67	25	43
入職時のOff JT(仕事を離れて行う研修)	33	75	57
就労現場で行う新たな業務に関するOff JT	33	0	14
キャリアアップのためのOff JT	33	25	29
キャリアアップのための職場体験・職場見学	0	0	0
特に行っていない	33	0	14
その他	33	50	43
N	3	4	7

昇給の可能性	% アンケート	% ヒアリング	% 合計
定期昇給や働きぶりに応じて昇給することは実際にある	33	75	57



原則として昇給することはない（ほとんど実績がない）	0	0	0
把握していない	67	25	43
合計	100	100	100
N	3	4	7
配置転換の可能性 (M.A.)	%	%	%
	アンケート	ヒアリング	合計
すでに社内他部署への配置転換をした例がある	0	25	14
将来的には社内他部署への配置転換もありうると考えている(現状では実績なし)	33	25	29
社内への配置転換はないが現場管理者になった者はいる	33	25	29
現段階では社内他部署への配置転換の見通しはない	33	25	29
N	3	4	7
支援事業を利用する理由 (M.A.)	%	%	%
	アンケート	ヒアリング	合計
採用が困難なため	67	75	71
障害者が働ける仕事（職場）が社内（顧客企業内）では不足しているため	100	75	86
障害者雇用のノウハウが不足しているため	100	75	86
社内で雇用した場合他の従業員の負担が増えるため	100	25	57
社内の障害者雇用に対する理解が十分ではないため	100	50	71
社内で雇用した場合定着率がよくないため	67	75	71
支援事業で行っている仕事の方が社内の仕事より障害者にとって働きやすく職場環境がよいため	33	25	29
従業員の障害者理解を促進し、企業のダイバーシティ・SDGsの活動を推進するため	33	25	29
地方在住の障害者の就労機会を作るため	33	0	14
その他	0	50	29
N	3	4	7
支援事業の利用企業従業員の認知 (M.A.)	%	%	%
	アンケート	ヒアリング	合計
社内報等で広く本事業で働く障害者が紹介・周知されている	100	50	71
業務上のつながりによりよく知られている	100	25	57

社内行事や懇親会等に本事業で働く障害者が参加して社内の従業員と交流を深めている	67	50	57
社内の従業員が障害者の就労現場を訪問し、見学・体験等することで交流を深めている	67	75	71
従事業務の生産物の福利厚生施設や従業員への提供を通じてよく知られている	67	25	43
その他	33	25	29
N	3	4	7
従事業務の位置づけ	%	%	%
	アンケート	ヒアリング	合計
生産した財・サービスを外部に販売することで収益を得る	0	0	0
社内・グループ企業内の他部門の業務に必要な財・サービスを提供する、業務の一部を担っている	0	25	14
社内・グループ企業内の他部門の業務とは直接の関係はないが、CSR、ダイバーシティ推進など間接的に企業の価値増進に寄与して	0	25	14
企業によって異なるので一概に言えない	100	50	71
合計	100	100	100
N	3	4	7
従事業務の事業計画	%	%	%
	アンケート	ヒアリング	合計
利用企業が主体的に決定している	0	50	29
利用企業と支援事業者が協議して決めている	67	25	43
企業によって異なるので一概に言えない	33	0	14
その他	0	25	14
合計	100	100	100
N	3	4	7
設備備品の調達	%	%	%
	アンケート	ヒアリング	合計
利用企業が調達している	33	25	29
支援事業者（または支援事業者がアッセンする業者）が利用企業に貸与している、または場所や設備を提供している	0	50	29
支援事業者（または支援事業者がアッセンする業者）が貸与・提供するとともに、一部は利用企業が調達している	33	0	14

その他...	33	25	29
合計	100	100	100
N	3	4	7

材料の調達	% アンケート	% ヒアリング	% 合計
利用企業が調達している	33	50	43
支援事業者（または支援事業者があっせんする業者）が調達している、または調達をサポートしている	0	25	14
その他	67	25	43
合計	100	100	100
N	3	4	7

成果物の活用 (M.A.)	% アンケート	% ヒアリング	% 合計
外部に販売している	67	25	43
社内またはグループ内他他社に納品・提供している	67	50	57
社外に記念品等として提供している	33	50	43
福利厚生施設で利用する、従業員に無償または有償で提供している	33	75	57
障害者や現場管理者が持ち帰る	33	25	29
廃棄する	0	0	0
把握していない	0	25	14
その他	33	0	14
N	3	4	7

## 利用企業アンケート結果 基本集計

### 調査対象者

	アンケート	ヒアリング	合計
N	17	6	23

### 従業員数

	% アンケート	% ヒアリング	% 合計
1～29人	0	0	0
30～99人	12	33	17
100～299人	6	0	4
300～499人	24	0	17
500人以上	59	67	61
合計	100	100	100
N	17	6	23

### 業種

	% アンケート	% ヒアリング	% 合計
農業、林業、漁業			
建設業	18	0	13
製造業	12	17	13
情報通信業	18	17	17
金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業	6	33	13
卸売業、小売業	6	17	9
医療、福祉	6	0	4
その他のサービス業	35	17	30
その他...	0	0	0
合計	100	100	100
N	17	6	23

### 障害者実雇用率

	% アンケート	% ヒアリング	% 合計
0			
～ 2.3 % 未満	24	17	22
2.3 ～ 3% 未満	47	83	57
3% ～	18	0	13
無回答	12	0	9
合計	100	100	100
平均	10.4	2.4	8.1
N	17	6	23

### 障害者雇用不足数

	%	%	%

	アンケート	ヒアリング	合計
0	65	83	70
1	6	0	4
2	6	0	4
3	12	0	9
3.5	0	17	4
8	6	0	4
無回答	6	0	4
合計	100	100	100
N	17	6	23

#### 障害者雇用の取組

	% アンケート	% ヒアリング	% 合計
法定雇用率を達成しているがさらに障害者雇用に拡大しようとしている	53	83	61
以前は法定雇用率を達成していたが法定雇用率の高まりによって障害者雇用率が未達成となった	12	0	9
従来から障害者雇用率が未達成である	24	17	22
開業、企業の規模の拡大、法定雇用率の引上げ等により新たに障害者雇用義務の対象となった	12	0	9
合計	100	100	100
N	17	6	23

#### 支援事業の開始時期(年)

	% アンケート	% ヒアリング	% 合計
2015	6	17	9
2017	6	0	4
2018	29	0	22
2019	12	33	17
2020	0	33	9
2021	29	0	22
2022	18	17	17
合計	100	100	100
N	17	6	23

#### 障害者雇用の拡大理由 (M.A.)

	% アンケート	% ヒアリング	% 合計
障害者雇いを推進することで社会へ貢献するため	71	50	65
障害者雇用率を達成するため	82	100	87
社内の障害者雇用に対する理解を深め、従業員のエンゲージメントを高めるため	53	50	52
その他	6	0	4
合計	100	100	100
N	17	6	23

支援事業を活用する理由 (M.A.)	% アンケート	% ヒアリング	% 合計
採用が困難なため	35	17	30
障害者が働ける仕事（職場）が社内（顧客企業内）では不足しているため	71	67	70
障害者雇用のノウハウが不足しているため	12	17	13
社内で雇用した場合他の従業員の負担が増えるため	29	0	22
社内の障害者雇用に対する理解が十分ではないため	12	17	13
社内で雇用した場合定着率がよくないため	0	0	0
支援事業で行っている仕事の方が社内の仕事より障害者にとって働きやすく職場環境がよい	41	33	39
従業員の障害者理解を促進し、企業のダイバーシティ・SDGsの活動を推進するため	35	0	26
地方在住の障害者の就労機会を作るため	24	33	26
その他...	29	17	26
N	17	6	23

支援事業に対する考え	% アンケート	% ヒアリング	% 合計
支援事業は障害者が働きやすい環境を提供するので障害者雇用を進めるうえでよい選択肢の一つとして利用している	71	67	70
障害者雇用の理念からは本来社内で雇用すべきであると思うが難しいので雇用率達成のためにやむなく利用している	18	17	17
支援事業は費用がかかるのでできれば社内で雇用したいが難しいのでやむなく利用している	12	17	13
合計	100	100	100
N	17	6	23

利用障害者数	% アンケート	% ヒアリング	% 合計
1～5人	29	0	22
6～10人	47	67	52
11～20人	12	0	9
21人～	12	33	17
合計	100	100	100
平均	9.7	14.0	10.8
N	17	6	23

障害者の種別	% アンケート	% ヒアリング	% 合計
知的障害者が中心	12	0	9
精神障害者が中心	29	33	30
知的障害者・精神障害者が中心	41	17	35

身体障害者、知的障害者、精神障害者のすべて	18	50	26
合計	100	100	100
N	17	6	23
障害の程度	%	%	%
	アンケート	ヒアリング	合計
重度が中心	12	0	9
中軽度が中心	41	17	35
程度は様々	47	83	57
合計	100	100	100
N	17	6	23
主な就労経験 (M.A.)	%	%	%
	アンケート	ヒアリング	合計
学校を卒業して間もない方	29	67	39
一般企業での正社員としての経験が長い方	24	17	22
一般企業の非正規社員としての経験が長い方	47	67	52
障害者福祉施設(就労継続支援A型、B型など)での就労経験が長い方	76	83	78
ほとんど就労経験がない方(学校卒業後間もない方を除く)	29	33	30
把握していない	0	0	0
その他	6	0	4
N	17	6	23
職場のタイプ (M.A.)	%	%	%
	アンケート	ヒアリング	合計
農園	94	100	96
サテライトオフィス	6	0	4
その他...	6	0	4
N	17	6	23
仕事の難易度	%	%	%
	アンケート	ヒアリング	合計
すぐにできる容易な仕事である	47	33	43
習熟するのに数か月程度はかかる仕事である	18	17	17
能力や習熟度に応じて仕事の難易度を調整している	35	50	39
合計	100	100	100
N	17	6	23
雇用形態 (M.A.)	%	%	%
	アンケート	ヒアリング	合計
正社員	12	17	13

非正社員（無期）	29	33	30
非正社員（有期）	76	100	83
N	17	6	23
賃金の決定基準			
	%	%	%
	アンケート	ヒアリング	合計
地域の最低賃金を基準に決定している	71	100	78
非正社員の賃金を基準に決定している	12	0	9
同じ支援事業を利用している他社の賃金を基準に決定している	18	0	13
合計	100	100	100
N	17	6	23
労働時間			
	%	%	%
	アンケート	ヒアリング	合計
週30時間以上	94	83	91
週20～30時間未満	6	17	9
合計	100	100	100
N	17	6	23
満足度			
	%	%	%
	アンケート	ヒアリング	合計
とても満足されている	59	50	57
おおむね満足されている	29	50	35
どちらともいえない	6	0	4
やや不満をもたれている	0	0	0
とても不満をもたれている	0	0	0
把握していない	6	0	4
合計	100	100	100
N	17	6	23
満足されている点 (M.A.)			
	%	%	%
	アンケート	ヒアリング	合計
収入が得られる	71	100	78
働きやすい、職場環境がよい	82	83	83
働きがいがある	65	50	61
将来のキャリアアップが期待できる	6	0	4
支援事業者のサポートがよい	53	50	52
よい会社の社員になれた	35	33	35
知り合いが増え人間関係が豊かになった	12	0	9
把握していない	6	0	4
その他	6	0	4
N	17	6	23



不満、改善要望を持たれている点 (M.A.)	%		
	アンケート	ヒアリング	合計
賃金を上げてほしい	12	0	9
正社員または無期契約にしてほしい	12	17	13
働きやすい職場環境に改善してほしい	6	17	9
もっとやりがいのある仕事にしてほしい	0	0	0
将来のキャリアアップができるようにしてほしい	12	17	13
支援事業者にもっと適切なサポートしてほしい	6	0	4
人間関係の改善・解決	29	33	30
特に不満はない	65	33	57
把握していない	0	0	0
その他	6	0	4
N	17	6	23

離職率	%		
	アンケート	ヒアリング	合計
0%	53	50	52
0～10% 以下	12	50	22
10～20% 以下	29	0	22
20～50% 以下	6	0	4
合計	100	100	100
平均	14%	6%	12%
N	17	6	23

離職理由 (M.A.)	%		
	アンケート	ヒアリング	合計
これまで離職者はいない	12	17	13
体調不良	59	50	57
賃金・労働条件に不満	6	0	4
キャリアアップ、転職	35	0	26
仕事内容が合わない	12	33	17
会社の配慮が不十分	6	0	4
職場の雰囲気・人間関係	29	17	26
家庭の事業、その他の個人的な理由	18	33	22
事業主都合（解雇等）	6	0	4
定年・契約期間満了	18	17	17
N	17	6	23

現場監督者の属性 (M.A.)	%		
	アンケート	ヒアリング	合計
社内で従業員としてすでに就労していた者(配置転換)	18	0	13

現場管理者として新たに雇用された者（障害者以外）	94	100	96
現場管理者として新たに雇用された障害者	6	0	4
N	17	6	23
現場管理者の役割 (M.A.)			
	%	%	%
	アンケート	ヒアリング	合計
障害者の行う日々の作業内容・割り振りの決定、作業指示	94	100	96
障害者に対する作業の指導、サポート	94	83	91
障害者の就労状況、健康状況等の把握・管理	88	100	91
障害者との定期的な面談	65	33	57
就労現場の作業環境の維持・管理・改善	76	67	74
支援事業者スタッフとの連絡・連携	82	67	78
社内担当部局への報告、連絡	88	83	87
N	17	6	23
業務の指示			
	%	%	%
	アンケート	ヒアリング	合計
社内担当部局がメール、電話等で各障害者に直接業務の指示・管理を行っている	0	17	4
現場管理者が障害者の業務の指示・管理を行っている	76	67	74
社内担当部局の方針・意向を踏まえ、支援事業者スタッフが業務の指示・管理を行っている	18	17	17
その他...	6	0	4
N	100	100	100
	17	6	23
研修・能力開発 (M.A.)			
	%	%	%
	アンケート	ヒアリング	合計
作業しながらのOJT(作業指導など)	88	100	91
入職時のOff JT(仕事を離れて行う研修)	24	0	17
就労現場で行う新たな業務に関するOff JT	29	0	22
キャリアアップのためのOff JT	0	0	0
キャリアアップのための職場体験・職場見学	0	0	0
特に行っていない	12	0	9
その他	6	0	4
N	17	6	23
社内担当と現場管理者の連絡頻度			
	%	%	%
	アンケート	ヒアリング	合計
毎日	53	50	52
週1回～数回程度	29	0	22
月1回～数回程度	12	50	22
その他	6	0	4

N	100	100	100
	17	6	23
社内担当者の現場への訪問頻度	%	%	%
	アンケート	ヒアリング	合計
毎日	0	17	4
週1回～数回程度	24	17	22
月1回～数回程度	47	17	39
数か月に1回程度	6	50	17
年1回程度	12	0	9
ほとんどない	6	0	4
その他	6	0	4
N	100	100	100
	17	6	23
昇給	%	%	%
	アンケート	ヒアリング	合計
定期昇給や働きぶりに応じて昇給することは実際にある	47	33	43
原則として昇給することはない（ほとんど実績がない）	47	67	52
その他	6	0	4
N	100	100	100
	17	6	23
配置転換	%	%	%
	アンケート	ヒアリング	合計
将来的には社内他部署への配置転換もありうると考えている （現状では実績なし）	6	17	9
現段階では社内他部署への配置転換の見通しはない	94	83	91
N	100	100	100
	17	6	23
人事評価	%	%	%
	アンケート	ヒアリング	合計
行っている	35	0	26
実施に向け検討中である	29	0	22
行っていない	29	0	22
未調査	0	100	26
その他...	6	0	4
N	100	100	100
	17	6	23

社内での認知 (M.A.)	% アンケート	% ヒアリング	% 合計
社内報等で広く本事業で働く障害者が紹介・周知されている	71	17	57
業務上のつながりによりよく知られている	0	17	4
社内行事や懇親会等に本事業で働く障害者が参加して社内の従業員と交流を深めている	12	50	22
社内の従業員が障害者の就労現場を訪問し、見学・体験等することで交流を深めている	24	50	30
従事業務の生産物の福利厚生施設や従業員への提供を通じてよく知られている	59	50	57
あまり認知されていない	24	17	22
N	17	6	23

支援事業の問題点 (M.A.)	% アンケート	% ヒアリング	% 合計
車いす利用者に対する配慮が不足しているなど障害者によっては利用しにくい職場環境となっている	18	0	13
夏場の熱中病対策その他労働安全面で改善の余地がある	6	0	4
障害者の能力向上・キャリアアップにつながない	41	0	30
障害者の能力・適性に応じた仕事の内容・仕事量になっていないことがある	18	0	13
仕事の内容、やり方についての自由度が低い	12	0	9
障害者の採用が思うようにいかない	18	0	13
障害者の雇用管理等に関する助言が少ない	0	0	0
特にない	41	0	30
無回答	0	100	26
その他	6	0	4
N	17	6	23

支援事業の利用の今後	% アンケート	% ヒアリング	% 合計
もっぱら雇用支援事業での雇用を増やしていく	24	17	22
社内雇用、雇用支援事業での雇用の両者を増やしていく	29	0	22
雇用支援事業での雇用を減らして社内雇用を増やしていく	24	17	22
雇用支援事業を社内の業務として発展させる(グループ内別会社の立ち上げ、社内の新事業・新部門等として運営する等)	6	17	9
その他	18	50	26
合計	100	100	100
N	17	6	23

支援事業の社内での位置づけ	%	%	%
---------------	---	---	---

	アンケート	ヒアリング	合計
生産した財・サービスを外部に販売することで収益を得る	0	0	0
社内・グループ企業内の他部門の業務に必要な財・サービスを提供する、業務の一部を担っている	12	0	9
社内・グループ企業内の他部門の業務とは直接の関係はないが、CSR、ダイバーシティ推進など間接的に企業の価値増進に寄与している	82	100	87
その他...	6	0	4
合計	100	100	100
N	17	6	23
<b>事業計画</b>	%	%	%
	アンケート	ヒアリング	合計
会社が主体的に決定している	53	17	43
支援事業者に任せている	12	50	22
会社と支援事業者が協議して決めている	29	0	22
特に事業計画は策定されていない	6	33	13
合計	100	100	100
N	17	6	23
<b>成果物の活用 (M.A.)</b>	%	%	%
	アンケート	ヒアリング	合計
外部に販売している	12	0	9
社内またはグループ内他他社に納品・提供している	59	17	48
社外に記念品等として提供している	29	0	22
福利厚生施設で利用する、従業員に無償または有償で提供している	41	100	57
障害者や現場管理者が持ち帰る	41	33	39
廃棄する	0	17	4
その他	6	0	4
N	17	6	23

## 利用者アンケート基本集計

### サンプル

	A	B	ヒアリング	合計
N	52	26	13	91

(注)

1. Aは事務局が直接把握した利用者から回答を得たもの
2. Bは支援事業者を通じて調査協力をいただいた利用者から回答を得たもの
3. ヒアリングは当事者ヒアリングの結果をアンケート調査票に落とし込んだもの

回答者	%	%	%	%
	A	B	ヒアリング	合計
本人	37	73	100	56
家族	29	19	0	22
支援者	4	0	0	2
本人と家族又は支援者が協力して回答	31	8	0	20
合計	100	100	100	100
N	52	26	13	91

手帳	%	%	%	%
	A	B	ヒアリング	合計
身体障害者手帳(1級)	0	4	0	1
身体障害者手帳(2級)	2	8	8	4
身体障害者手帳(3級)	0	0	0	0
身体障害者手帳(456級)	10	4	15	9
療育手帳(愛の手帳)(A)	12	0	15	9
療育手帳(愛の手帳)(B)	65	38	38	54
精神障害者保健福祉手帳	19	42	38	29

わからない	0	4	0	1
合計	100	100	100	100
N	52	26	13	91

#### 障害種別

身体障害	12	15	23	14
知的障害	77	38	54	63
精神障害	19	42	38	29
わからない	0	4	0	1
合計	100	100	100	100
N				

性別	%	%	%	%
	A	B	ヒアリング	合計
男性	63	69	54	64
女性	29	27	46	31
その他、答えたくない	8	4	0	5
合計	100	100	100	100
N	52	26	13	91

年齢	%	%	%	%
	A	B	ヒアリング	合計
20歳代	25	23	15	23
30歳代	31	23	31	29
40歳代	15	31	31	22
50歳代	17	15	15	16
60歳以上	4	8	8	5
答えたくない	8	0	0	4

合計	100	100	100	100
N	52	26	13	91
支援事業の在籍状況	%	%	%	%
	A	B	ヒアリング	合計
在籍している	88	96	38	84
離職した	12	4	62	16
合計	100	100	100	100
N	52	26	13	91

支援事業の離職理由(離職者 N = 15)	%	%	%	%
	A	B	ヒアリング	合計
会社の配慮が不十分	50	0	25	33
職場の雰囲気・人間関係	0	0	38	20
事業主都合(解雇等)	33	0	25	27
定年・契約期間満了	0	0	13	7
よくわからない	0	100	0	7
その他	17	0	0	7
支援事業離職者 合計	100	100	100	100
N	6	100	8	15

支援事業内移動	%	%	%	%
	A	B	ヒアリング	合計
ない(支援事業を利用して働いたのは1社だけ)	73	77	0	64
同じ支援事業者を通じて別の会社に雇用されたことがある	6	0	0	3
別の支援事業者を通じて別の会社に雇用されたことがある	8	4	0	5
よくわからない	4	12	0	5
その他・無回答	0	8	0	2



不明（未調査）	10	0	100	20
合計	100	100	100	100
N	52	26	13	91

### 支援事業就労の経緯

	%	%	%	%
	A	B	ヒアリング	合計
障害者支援機関等の紹介・情報提供	56	31	46	47
特別支援学校の紹介・情報提供	15	12	0	12
行政機関（福祉担当部局等）の紹介・情報提供	4	4	8	4
ハローワークの紹介	2	15	0	5
求人募集広告、インターネットの情報を見て	12	15	38	16
よくわからない	2	8	0	3
その他・無回答	10	15	8	11
合計	100	100	100	100
N	52	26	13	91

### 就労経験

	%	%	%	%
	A	B	ヒアリング	合計
学校を卒業して間もない	12	4	0	8
一般企業での正社員としての経験が長い	13	23	15	16
一般企業の非正規社員としての経験が長い	27	27	46	30
障害者福祉施設(就労継続支援A型、B型など)での就労経験が長い	40	35	31	37
ほとんど就労経験がない(学校卒業後間もない場合を除く)	4	4	8	4
よくわからない	0	4	0	1
その他	4	4	0	3
合計	100	100	100	100
N	52	26	13	91

前職の離職理由	%	%	%	%
	A	B	ヒアリング	合計
就労経験はない	27	27	8	24
障害者となったため	2	8	8	4
体調不良	10	23	31	16
賃金・労働条件に不満	4	4	0	3
キャリアアップ、転職	13	4	0	9
仕事内容が合わない	2	0	8	2
会社の配慮が不十分	8	8	8	8
職場の雰囲気・人間関係	17	12	15	15
家庭の事業、その他の個人的な理由	0	4	0	1
事業主都合（解雇等）	8	4	8	7
その他の理由	8	4	15	8
答えたくない	2	4	0	2
合計	100	100	100	100
N	52	26	13	91

支援事業の就労期間	%	%	%	%
	A	B	ヒアリング	合計
6か月未満	2	0	0	1
6か月以上1年未満	8	15	15	11
1年以上3年未満	19	19	23	20
3年以上5年未満	35	31	31	33
5年以上	37	35	31	35
N	100	100	100	100
	52	26	13	91

雇用形態	%	%	%	%
------	---	---	---	---

	A	B	ヒアリング	合計
正社員	8	4	0	5
非正社員(期間の定めがない)	19	15	0	15
非正社員(有期)	65	23	0	44
よくわからない	8	58	0	21
不明 (未調査)	0	0	100	14
合計	100	100	100	100
N	52	26	13	91

賃金月額	%	%	%	%
	A	B	ヒアリング	合計
～9万円	8	0	0	4
10～14万円	79	58	100	76
15～19万円	8	12	0	8
20万円～	0	12	0	3
無回答	6	19	0	9
計	100	100	100	100
平均 (万円) 無回答を除く	12.0	13.8	11.7	12.4
N	52	53	54	55

賃金の決定基準	%	%	%	%
	A	B	ヒアリング	合計
地域の最低賃金を基準に決定されている	75	38	85	66
会社の非正社員の賃金を基準に決定されている	2	8	0	3
会社の正社員の賃金を基準に決定されている	2	0	0	1
よくわからない	21	50	15	29
その他	0	4	0	1
合計	100	100	100	100

N	52	26	13	91
昇給	%	%	%	%
	A	B	ヒアリング	合計
定期昇給や働きぶりに応じて昇給する	21	12	8	16
原則として昇給することはない	48	46	69	51
よくわからない	27	38	15	29
その他	4	4	8	4
合計	100	100	100	100
N	52	26	13	91
労働時間（週当たり）	%	%	%	%
	A	B	ヒアリング	合計
週30時間以上	81	81	92	82
週20～30時間未満	19	12	8	15
その他	0	8	0	2
合計	100	100	100	100
N	52	26	13	91
業務内容	%	%	%	%
	A	B	ヒアリング	合計
農園での作物づくり	96	77	100	91
サテライトオフィスなどでの事務作業、軽作業	2	23	0	8
その他	2	0	0	1
合計	100	100	100	100
N	52	26	13	91
難易度	%	%	%	%

	A	B	ヒアリング	合計
すぐにできる容易な仕事である	52	35	85	52
習熟するのに数か月程度はかかる仕事である	31	19	0	23
習熟するのに1年以上かかる仕事である	6	8	8	7
よくわからない	4	12	0	5
その他	8	27	8	13
合計	100	100	100	100
N	52	26	13	91

仕事量	%	%	%	%
	A	B	ヒアリング	合計
仕事量が多く大変である	8	12	8	9
体力に応じた適切な仕事量である	67	69	8	59
仕事量が少なく暇なことが多い	13	8	69	20
よくわからない	2	12	8	5
その他	10	0	8	7
合計	100	100	100	100
N	52	26	13	91

支援事業者の研修 (M.A.)	%	%	%	%
	A	B	ヒアリング	合計
作業しながら支援事業者のスタッフから仕事の知識・技能などを教えてもらっている	40	50	0	37
入職時の研修	38	54	31	42
就労現場で行う新たな業務に関する研修	6	23	0	10
昇格や別の仕事につくための研修	2	0	0	1
昇格や別の仕事に就くための職場体験・職場見学	0	12	0	3
特に行っていない	23	8	69	25
よくわからない	8	19	0	10

その他	0	0	0	0
合計	52	26	13	91
N				

会社の研修 (M.A.)	%	%	%	%
	A	B	ヒアリング	合計
作業しながら現場の管理者や先輩など同じ会社の人から仕事の知識・技能などを教えてもらっている	54	50	0	45
入職時の研修	8	38	0	15
就労現場で行う新たな業務に関する研修	6	15	0	8
昇格や別の仕事につくための研修	0	0	0	0
昇格や別の仕事につくための職場体験・職場見学	0	0	0	0
特に行っていない	37	12	100	38
よくわからない	6	19	0	9
その他	2	4	0	2
合計	52	26	13	91
N				

満足度	%	%	%	%
	A	B	ヒアリング	合計
とても満足している	17	27	0	18
おおむね満足している	40	42	23	38
どちらともいえない	15	19	31	19
やや不満である	17	8	0	12
とても不満である	10	4	46	13
合計	100	100	100	100
N	52	26	13	91

満足している点 (M.A.)	%	%	%	%
----------------	---	---	---	---

	A	B	ヒアリング	合計
収入が得られる	69	69	31	64
働きやすい、職場環境がよい	35	54	15	37
働きがいがある	31	38	0	29
将来のキャリアアップが期待できる	8	4	0	5
支援事業者のサポートがよい	31	46	0	31
よい会社の社員になれた	29	38	15	30
知り合いが増え人間関係が豊かになった	21	23	15	21
その他	4	4	23	7
特にない	0	0	31	4
無回答	8	0	0	4
合計	52	26	13	91
N				

#### 不満、要改善点 (M.A.)

	%	%	%	%
	A	B	ヒアリング	合計
賃金を上げてほしい	33	42	8	32
正社員または無期契約にしてほしい	15	38	0	20
働きやすい職場環境に改善してほしい	31	35	46	34
もっとやりがいのある仕事にしてほしい	17	8	38	18
将来のキャリアアップができるようにしてほしい	15	15	23	16
支援事業者にもっと適切なサポートをしてほしい	31	8	62	29
人間関係の改善・解決	35	38	0	31
その他	10	4	8	8
特に不満はない	27	23	8	23
無回答	4	4	0	3
N	52	26	13	91

会社への訪問機会	%	%	%	%
	A	B	ヒアリング	合計
毎日	4	4	0	3
週1回～数回程度	4	0	8	3
月1回～数回程度	6	0	0	3
数か月に1回程度	0	12	0	3
年1回程度	8	4	8	7
ほとんど行くことはない	65	73	85	70
その他・無回答	13	8	0	10
合計	100	100	100	100
N	52	26	13	91

業務指示	%	%	%	%
	A	B	ヒアリング	合計
社内担当部局がメール、電話等で直接業務の指示・管理がされる	0	8	0	2
現場管理者から業務の指示・管理がされる	88	65	92	82
支援事業者スタッフから業務の指示・管理がされる	8	12	8	9
よくわからない	2	12	0	4
その他	2	4	0	2
合計	100	100	100	100
N	52	26	13	91

社員との交流機会 (M.A.)	%	%	%	%
	A	B	ヒアリング	合計
社内報等で広く紹介・周知されている	21	15	0	16
業務上のやりとりで会ったり連絡を取ったりしている	12	23	0	13
会社の社内行事や懇親会等に参加している	2	8	0	3
社内の従業員が就労現場を訪問し、見学・体験等をしている	19	12	15	16



従事業務の生産物の福利厚生施設や従業員への提供を通じてよく知られている	13	8	0	10
あまり知られていないと思う	29	12	85	32
よくわからない	21	35	0	22
その他	10	15	0	10
N	52	26	13	91

成果物の活用 (M.A.)	%	%	%	%
	A	B	ヒアリング	合計
外部に販売している	6	8	0	5
社内またはグループ内他他社に納品・提供している	60	62	46	58
社外に記念品等として提供している	0	0	0	0
福利厚生施設で利用する、従業員に無償または有償で提供している	35	27	54	35
障害者や現場管理者が持ち帰る	54	38	62	51
廃棄する	0	4	8	2
よく知らない	10	23	0	12
その他	4	4	8	4
N	52	26	13	91

所属している会社の社員であるという実感 (M.A.)	%	%	%	%
	A	B	ヒアリング	合計
実感はある	56	69	23	55
実感がない	23	8	54	23
どちらともいえない	21	23	23	22
N	52	26	13	91

## 利用者アンケートクロス集計

満足度（在職の有無別）	%	%	%
	在籍者	離職者	総計
とても満足している	21	0	18
おおむね満足している	42	20	38
どちらともいえない	17	27	19
やや不満である	12	13	12
とても不満である	8	40	13
合計	100	100	100
N	76	15	91

社員としての実感（在職の有無別）	%	%	%
	在籍者	離職者	総計
実感はある	61	27	55
実感がない	18	47	23
どちらともいえない	21	27	22
合計	100	100	100
N	76	15	91

満足度(社員の実感の有無別)	%	%	%	%
	社員としての 実感あり	社員としての 実感なし	どちらともい えない	総計
とても満足している	24	10	10	18
おおむね満足している	40	24	50	38
どちらともいえない	22	5	25	19
やや不満である	12	14	10	12
とても不満である	2	48	5	13

合計	100	100	100	100
N	50	21	20	91

満足している点 (M.A.) (在職の有無別)

	%	%	%
	在籍者	離職者	総計
収入が得られる	71	27	64
働きやすい、職場環境がよい	41	20	37
働きがいがある	34	0	29
将来のキャリアアップが期待できる	7	0	5
支援事業者のサポートがよい	37	0	31
よい会社の社員になれた	33	13	30
知り合いが増え人間関係が豊かになった	24	7	21
その他...	5	13	7
特にない	0	27	4
無回答	3	13	4
N	76	15	91

不満、要改善点 (M.A.) (在職の有無別)

	%	%	%
	在籍者	離職者	総計
賃金を上げてほしい	34	20	32
正社員または無期契約にしてほしい	22	7	20
働きやすい職場環境に改善してほしい	32	47	34
もっとやりがいのある仕事にしてほしい	13	40	18
将来のキャリアアップができるようにしてほしい	16	20	16
支援事業者にもっと適切なサポートをしてほしい	21	67	29
人間関係の改善・解決	32	27	31
その他	8	7	8

特に不満はない	28	0	23
無回答	3	7	3
N	76	15	91

#### 社員との交流機会 (M.A.) (在職の有無別)

	%	%	%
	在籍者	離職者	総計
社内報等で広く紹介・周知されている	18	7	16
業務上のやりとりで会ったり連絡を取ったりしている	14	7	13
会社の社内行事や懇親会等に参加している	1	13	3
社内の従業員が就労現場を訪問し、見学・体験等をしている	18	7	16
従業務の生産物の福利厚生施設や従業員への提供を通じてよく知られている	12	0	10
あまり知られていないと思う	22	80	32
よくわからない	26	0	22
その他...	12	0	10
N	76	15	91

#### 成果物の活用 (M.A.) (在職の有無別)

	%	%	%
	在籍者	離職者	総計
外部に販売している	5	7	5
社内またはグループ内他社に納品・提供している	62	40	58
社外に記念品等として提供している	0	0	0
福利厚生施設で利用する、従業員に無償または有償で提供している	34	40	35
障害者や現場管理者が持ち帰る	50	53	51
廃棄する	1	7	2
よく知らない	13	7	12
その他...	4	7	4
N	76	15	91

満足している点 (M.A.) (満足度別)

	%	%	%	%
	満足している	どちらともいえない	不満である	総計
収入が得られる	75	47	52	64
働きやすい、職場環境がよい	53	35	4	37
働きがいがある	39	12	17	29
将来のキャリアアップが期待できる	4	6	9	5
支援事業者のサポートがよい	43	18	13	31
よい会社の社員になれた	39	35	4	30
知り合いが増え人間関係が豊かになった	22	24	17	21
その他...	4	12	9	7
特にない	0	6	13	4
無回答	2	0	13	4
N	51	17	23	91

不満、要改善点 (M.A.) (満足度別)

	%	%	%	%
	満足している	どちらともいえない	不満である	総計
賃金を上げてほしい	33	47	17	32
正社員または無期契約にしてほしい	22	29	9	20
働きやすい職場環境に改善してほしい	27	29	52	34
もっとやりがいのある仕事にしてほしい	10	24	30	18
将来のキャリアアップができるようにしてほしい	14	18	22	16
支援事業者にもっと適切なサポートをしてほしい	24	12	52	29
人間関係の改善・解決	25	35	39	31
その他	6	6	13	8
特に不満はない	31	29	0	23
無回答	2	0	9	3
N	51	17	23	91

## 行政機関アンケート 基本集計

	アンケート	ヒアリング	合計
N	26	5	31
<b>地域内における障害者雇用支援事業の実態把握</b>			
	%	%	%
	アンケート	ヒアリング	合計
業者数、活動実態等がある程度把握している	42	60	45
活動している業者がいるのは把握しているが詳細は把握していない	35	20	32
活動している業者はいないと考えている	4	0	3
実態についてはほとんど把握していない	19	20	19
合計	100	100	100
N	26	5	31
<b>自治体としての基本的なスタンス</b>			
	%	%	%
	アンケート	ヒアリング	合計
障害者雇用に資するものとして積極的に評価している	4	0	3
事業の趣旨に疑問をもっており課題を伝えたり注意深く見たりしている	8	0	6
障害者雇用に資する一面は評価しているが課題もあると認識している	42	40	42
特に定まったスタンスはない	46	60	48
合計	100	100	100
N	26	5	31
<b>支援事業とのつながり (M.A.)</b>			
	%	%	%
	アンケート	ヒアリング	合計
連携協定を締結した	19	60	26
事業委託をしている	4	0	3
その他障害者雇用に有益なものとして活用している（情報提供、紹介など）	23	40	26
ヒアリングをしたことがある	23	40	26
課題等について意見を伝えたことがある	8	0	6
苦情をうけたことがある	31	0	26
特になし	46	40	45
その他	4	0	3
N	26	5	31

## 支援事業者アンケート 自由記述

### 意見・感想

人材、派遣業を主として様々な企業が参画をしている分野ではおりますが、弊社は就労継続支援 A 型・B 型もグループ企業に所属しており障がい者の雇用就労に関するノウハウを福祉事業を通して蓄積してきた企業になります。また自治体の補助事業を受けて開業した、障がい者のテレワーク拠点においては農園とは違い、利用者のステップアップが可能なサテライトオフィスとなっています。

貸農園が注目され雇用支援事業自体が悪い印象になっている点は残念に感じています。

テレワークやサテライトオフィスが働きたい障がい者にとって社会参画の好機となり、雇用企業にとっての人材の戦力化に繋がるよう適切な運用を心がけて参ります。

障がい者にとって職業の選択肢を広げることが何より大切だと考えます。

大きい企業は障がい者雇用を行っているが、身体障がい者がメインで精神や知的障がい者の雇用は全然進んでいない印象。障がい者雇用も進める必要があると思うが、障がい者を雇用している企業や A 型のような事業への発注を行い支援をする方法もあると思うので、雇用だけにとらわれず雇用している企業への積極的支援(発注などの仕事依頼)企業が増えると良いと思う。

もちろんそのような積極的支援企業への評価も必要。

## 利用企業アンケート自由記述

### 意見・感想

農園を一概に悪いとは思いませんが、制限が多く思うようにはいかない。

本アンケートの意図がいかなるところにあるのか不明であるが障害者雇用支援事業は障害者の社会参画には必要であると考えます。

DE&Iの考え方は理解できるが、生産性の向上を求めると障害者雇用は相反するため社内の理解が得にくい

障害者雇用支援事業は有意義なものと考えています。障がい者雇用を通じて社内のダイバーシティインクルージョンへの意識醸成にもつながっているものと思います。就業場所があつてよかつたと、楽しそうに語られることを考えても。作業所ではなく、就職して社会保険にも加入して働くことに、満足は高いものと思います。障害者福祉、雇用にもかかわるので、市区町村とも連携、情報共有などもできればと考えています。

支援事業について、本当に障害者のことを考えているのかと疑いたくなるような専門家の偏見・悪意を持った意見がクローズアップされ、マスコミ・国会でも取り上げられるなどして、支援事業の進展の障害になっている。行政はこのような穿った意見に振り回され、支援事業の進展にストップをかけるような言動をするべきではなく、また企業任せにするのではなく、もっと主体性をもって障害者の雇用に取り組んでもらいたい。

雇用支援事業自体は、就労を始めたばかりの障がい者の方が、社会生活に馴化するスタート地点として、または重度の障害をお持ちの方が、軽作業をとおして社会に参加していく場として、有用な機会の提供をしているという点で、意義のある事業だと認識していますが、企業としては、コスト負担が大きく、事業の状態によっては、必ずしも利用できない企業も多くあると思われる。社内雇用が難しい企業であっても、雇用支援事業において、作業の生産性にそつた人件費負担となるような助成が受けられれば、利用する企業も増え、障がい者雇用率の向上に寄与するものと思いますので、この点の是正が図られることを望みます。

### 支援事業を利用する理由（その他）

支援事業のスキームである農園から生産される野菜を活用した健康経営に対する取り組みを推進するため

取り組み当初に法定雇用率に程遠かつたため

コンサル的なアドバイスが受けられるから

社内でも障害者雇用はすすめているが、障害の特性によっては支援事業になじみやすい人もいるため。

研修をする場として利用したいと考えたため

ノーマライゼーション研修を行うため



## 支援事業の今後（その他）

雇用支援事業は現状維持で社内雇用を増やしていく

雇用支援事業のサポートを受けての雇用数は現状維持、社内雇用は増やしていきたいと考えています。

支援事業は現状維持。社内雇用を増やしていく

研修需要による。例えば大阪で研修を実施する場合は大阪で事業を実施

作物の販売など本来の農業の実践

雇用支援事業(JSH)は3人1チームなので、増やすならば3人まとめて雇用しなければならない。現状は社内雇用(ヘルスキーパー)を増やす方向で考えている。※ヘルスキーパー＝視覚障害者によるマッサージ業

## 当事者アンケート自由記述

### 満足している点(その他)

農場長と仲間に、恵まれ、良いチームです。

休みが多くていい

相談にのってもらえるところがよい。

社会保険やコロナ禍での自宅待機時の給与保障等、手厚い対応が良かった。

休憩や体調管理について手厚いことは助けられている。

自由時間が多かった

### 不満・要改善点(その他)

障害者に対する差別や暴言や悪口をなくしてほしいです。

他企業の就業者が意地悪な人がいて困っている

夏はハウスの中が高温の為、仕事ができず、時間まで待機しなければならない。

通勤距離が非常に遠いことで起きるトラブルに悩んでいる。職場に近いところに社員用の宿泊施設を設けてほしい。

説明がしづらい部分があるところをもっと汲みとってほしい。言いづらい面がある 同じ働く仲間の中に、農場長に直接言ってくれば良いのに 自分が頑張って代弁しなくてはならない。困ったときに頼りにされるぎてしまって困る。意見が言いづらい、伝えづらい かわりに言わなくてはならないことがつらい、大変。

夏場の暑さが大変

精神保健福祉士などの常駐や何かあった際の相談先の確保。

### 実感がある理由

仕事は楽しいと感じている

仕事内容がどんどん増えていくから

会社の健康診断が充実している。福利厚生で同じ場所に行ける

自分たちで育てた作物が子ども食堂や本社の人達へ送っているので喜びがある

毎日決められた仕事ができる

働きやすい

全国各支社へ野菜を送った時、感謝や励ましのメッセージが届いた(2回/10年)。社会の一員であることを実感した。社員の方も障害者雇用について気づいてもらえることは良いことだと思う。

毎日お仕事をしてお給料がもらえること

同じ会社の職員と一緒に働いているということと、その会社から賃金を支給されているから。

農園で働いているので、会社の一員というより、農園を管理している会社の一員という感じが強いと思います。

会社の事は、ある程度知っているけど自分の仕事で任されたところを一生けんめいがんばりたいと思います。

農園で働く1人とは思ふ 本社がどんな会社なのかはあまりよく知らない。難しい。

お客様に作った商品を食べてもらうという意識があった(飲食店であった)。

本社との距離がありすぎて、意見をきいてもらえない。

給料が出ていること

情報提供が行き届いているため。

管理職以上の役職者が気にかけてくれているのが伝わってくるから。

定期的に会社の会議やイベントに参加出来ているから

自分に合った仕事で自分としては長期間続いている為

訪問、成果物の反響などの情報共有やコミュニケーションがあり一体感があるため

社員として実感がありプライドもあります。

社会保険がある。

自分の作っている野菜を提供することで喜びがあります。

## 実感がない・どちらともいえない理由

自分の今いる場所が全てなので会社という形なきものへの理解は難しい

本業の業務にふれることが無いので、とりあえず会社に籍があればよい感がとても強い。(欠勤、早退への指導がほとんど無い)

会社名を知るのは契約書だけ。そのため知的障害のある方はまず社員の意識はない。

直接指導するスタッフの人格にかなり問題があった(パワハラ)。障害者側は些細な注意でもかなり心に傷がついたが誰も助けてくれない。親が話し合いを希望したが全く聞く耳を持ってくれなかった(他の支援者も助けてくれない)。

会社の本来業務とは関係のない農作業だから農園で働いているので、会社の一員というより、農園を管理している会社の一員という感じが強いと思います。

社員の実感はないが、働いている職場に対しては、仲間やその一員であるという思いは強い

農園だけで働き、会社の人事課の上司が時々訪問するだけである。現場の企業が採用している農場長との関係だけで、会社の上司とは視察しかしない。声をかけたり話を聞いてくれることもない。

本社の担当者が月に1回訪問してくれますが、上司と話をして帰ってしまう。

新しい上司になってから、職場内の雰囲気たるんでいるような感じになり、無断欠勤者が現れるようになり困っています。

現場の農場長という人の言うことをするのでよくわかりません。月1回本社から人が来るけど、農場長とだけ話すのでわかりません。

本社の社屋を見たこともなく、交流もない。人事担当の方が月1回来るだけで、他の社員は見学にも来なかった。仕事内容が全くかけはなれていた。作ったハーブも納品に行かなかった、など。

働いている感覚はあるけれど、会社の農園スタッフとしての感覚でしかない。本社のことは行ったこともないし、よくわからない。金属関係の会社であることしかわからない。

ハウス内の子会社に異動させられた。雇用率のためというのがわかってしまい、所属感がなくなった。

農園で働いているから、会社の社員としての自覚が薄い。本社とかで働いているなら、きっともう少し実感もあると思う。

非正規なので、いつでも契約解除されうる状態では実感が薄い。

本社に行く訳でも無く、所属の部との仕事も大きく異なるので

社員であるという自覚があるほどの理解力が乏しいが与えられた仕事に対してはやらなければいけないという意識はある(もっている)。

農場長とスタッフだけの交流である

会社の方との関りがほとんどないから

農園で働いているというイメージしかない。

契約更新時にその機会があると聞き、入社後、要望したが、相談する相手を限定され、差配してくれなかったため。

会社の規約音読をしている時に実感する事はあるが、他の場面では無い。農園で働いている1人というイメージが強い。

場所が支援事業者の事業所だから。社員との交流はないし、研修などもない。周りで働く人との違いもないため、どこの会社でも一緒という感じ。

## 意見・感想等

### 1) 肯定的意見

自分もそうだが、この事業を利用してじゃないと働けない方がいると思う。

良い会社です。

支援事業については、様々な意見、特に批判的なものが多いと感じますが、実際、働ける場があることはとても本人にとってはげみになっています。健常者とともにと言われますが、それは障害の程度や状況によっては無理もあります。

本人はとても喜んで行き、お給料日を楽しみにしています。

それは現場管理者の方に恵まれているということがとても大きいこともあります。

そうではない方もいらっしゃることは聞いたことがあります。(家族の意見です。)

作業所で働いていた時と違って、毎月給料がもらえるので、よかったです。働くことを嫌だと言ったことはありません。一般の会社の時は遅いと言われることもあったけど、自分のペースで働けるのでいいです。

前の仕事が難しくてやめたので農場ではチャンスももらえた。いろいろな人と仲良くしていきたい

今のところとても満足している。このままで長く働いていきたい。

私の働かせていただいている場所は皆さんそれぞれの個性を生かしてお仕事をしていて私自身もすごくその環境が居心地が良いです。ですのでこのまま長く勤められたらと思っています。

安定した一定額を得られることで本人の生活が維持、向上できる観点は良いと思う

みんな仲が良いと思う。

今の農場長は優しいし、困った時は、相談にも乗ってくれるので仕事は楽しくやれています。

楽しく働けている。今の農場長は優しい。作業のやり方もわかりやすく教えてくれる。農園管理者たちは、特に話しはしない。

働ける場所があることが有難いです。

働く上での一つの選択肢としては、よいと思う。

支援スタッフに定期的に相談出来ることで、長期就労への不安感が軽減出来るところが、障がい者としてありがたい思っています。

仕事がなかなか長続きしなかったが、支援事業のおかげで長く続けられ助かっている。

障害者だから何もできない、やらせないのではなく、何かしらできることをみつけ、少しでも能力を活かせる場所を与えてもらえるのはありがたいし生きていく意欲にもつながるので、今後、こういう場が広がってほしい。障害者を持つ人が自分のペースで働く場所があることで満足感が得られるのでとても感謝しています。(原文ママ)

## 2) 否定的意見・改善要望

障害特性の理解のない支援担当者をつけるべきではない。

国から言われている合理的配慮や差別に関する研修などしていない者が就くのは良くない。

仕事・就労とはとても言えない。普通に障害者雇いで働くことが難しい人を集め、野菜を作っている風に見せているだけ。

熱心な農場長と、障害のある人を差別し、見下し、気分次第で暴言を吐いたりする農場長に分かれている。熱心な農場長は妬まれたり、悪口を言われたりする。おかしい世界。

支援事業者は何も対応してくれない。

障害者支援の経験の無い人が農場長として、やりたい放題の世界。

でも誰も助けることが出来ないし、声をあげることも、相談することもできない。

定着支援に相談しても何もしてくれない。ただ来るだけ。

ひどい世界。

本当はもっとやりがい(人の役に立っていると思える)のある仕事がしたいのと、支援事業者はかなりいい加減な人たちが多く無責任だし、管理者も雇われる企業によりますが、ダブルワークしているので週三しか来なかったりして、障害者に配慮して仕事しているとは感じづらいです。

障害特性に応じた配慮が必要。スタッフはもっと一人ひとりの障害者に目をかけ手をかけてほしい。

このようなアンケートをいただいても今更です。息子が働いていた時、いろいろな支援事業者(福祉系)に助けを求めたが誰一人職場側との間に入って問題解決してくれませんでした。

一人ひとりの心理面でのメンタルに気を配って見守って仕事への意識を高めていただきたい。人間関係の向上を求めます。

この回答は本人に代わって母が記述します。特別支援学校卒業後、5年半働いていた職場は本物の米農家でした。本人は2年目から苗管理(10棟のビニールハウス)を任せられ、責任者同然の立場になりました。出勤時間も早朝、始発から2つ目の電車で通い、仕事としてはやりがいもあり成果も出していました。本人も責任感強く勤めていましたが農家と会社との契約の中で本人含む数名の障害者チームと本社からの支援スタッフ1名で行っており、このスタッフと本社との間で本人の働かせ方の禁止事項

(時間・日数等)を内緒で本人にさせていたり、チームメンバーの取りまとめ役は、本来本社スタッフのはずが本人にリーダー的役割を任せること等で本人は心身ともに疲れてしまい、離職を決断しました。現在は支援機関のサポートを受け、他社へ再就職しており、以前のことは忘れて元気に働いております。社名の公表など今更蒸し返したくないのでご容赦ください。氏名の記載もしませんがお許しください。

農園で3年働いたが農場長の理不尽な要求に家族、グループホーム、ケアマネが振り回された。農場長にすべて任されているため、家族からの苦情は一切人事課・総務課の人達は聞いてくれず、農場長に8月ごろから気に入られなくなってからは毎日暴言「何で来たの?」「もう帰れ」と言われ、仕事も教えてくれなくなり、放置されることもあった。大声で怒られ、何も言えなくなると「無視している」と言われ、就労指導員が付かないので解雇と言われた。ケアマネに相談すると農園では現場管理者が就労指導員のはずだと言われるが、現場管理者は会議の場でも何も言わずただそこにいるだけである。現場管理者は企業の言うことしか聞かない。誰のための仕事場なのだろうか。人事課・総務課の人達と話し合ったが、企業も社会貢献していると言い、一方的に当事者が悪いと言われる。農場長にすべて任せて就労している障害者のことなど何も考えていない。すべて農場長の気持ちひとつで待遇もかわってしまう。現場管理者は暴言があっても見て見ぬふりをしている。障害者を守るシステムが一切ない。時給で働き障害者が生き生きと働けると言っているが、すべて農場長によって働く現場は変わってしまう。企業に契約してもらわないとやっていけない管理者にも問題があることを評価できる外の団体が必要だと思う。

- ・支援事業が現場で良い結果を生んでいないと思った。
- ・現場管理者(実際に作業や人間関係の調整雑務を行う人)が1か月の研修を受講しただけの無資格で障害者と仕事するのが初めての初老の男性であった。しかも8人の障害者に対してたった1人だった。
- ・同僚の障害種別がごちゃまぜの人事だった。(知的障害のないシングルマザーやひきこもりだったような人、高次脳機能障害の人、単なる知的障害の人が在籍)
- ・各会社のブースが狭く、障害者同士の距離が近すぎる(トラブルの元)
- ・業務内容(手順)がわかりづらく、紙に書いて貼るなど、配慮が少ない。
- ・人間関係トラブルの相談、管理者へのクレームなど、申し立て方が明示されていない。管理者へのクレームを会社へ伝えたい時、支援事業者へお願いしたが介入できないと断られた。
- ・ただ座っている人、居眠りしている人と同じ職場にいたくない。
- ・障害者はオーダーメイドの対応が必要。
- ・娘は人の役に立ちたい、出荷してやりがいを感じたいと思っている。それが本当の雇用。
- ・お金より達成感!社会の役に立ってることが大事。それが生きがい。
- ・人事課の方も福祉士の資格もなく、障害者の特性など理解もなく、問題行動のみ指摘され、原因究明もなく「契約解除しますよ!」と言われ、こちらは弱者だとしみじみ思った。

車通勤が認められないのと、できるのに危ないと言われてやるのを止められること。危ないのはみんな同じだと思うし障害者だからと決めつけられることがとても不満です。障害者の気持ちはやっぱり当事者にしかわからないのもっと本人がやりたい!!ってことをやらせてもらわないとやりがいがないのと、いくら信用してるとか頼りにしていると言われても「嘘」としか思えないのもっと障害者に対して考え直してほしいです。とてもやりづらいので辞めたいって毎日思っていますがどうせほかのところも同じかなって思ってしまう。

同じ同僚の世話係なのがおかしい。本来上司がやることをやっていて負担になっている。農園作業をしないときがある。(以下支援者補足)農場長と役割分担をしながら重度障害のあるスタッフを見ている状況でありその方に対して手を焼いている状況がある。農園スタッフ(支援事業者)も手が付けられず介入も。私が一番当事者支援者にコンタクトが取れるという理由で任せっきりになっており農豪作業が出来ない日が続いている現状がある。支援者より支援者の役割を担っており、本人の心労が増えている(消えない)精神的負担感が多く疲弊している。

農場長のきまぐれで(機嫌のわるい時)あいさつをしてくれない。優しくない 話をしづらいところがある

農園で働いていられるスタッフの方々はもちろん私も含め障がいをかかえた上で仕事に出て来ており、それだから特に最も身近である農場長はスタッフ一人一人の特性をよく考えられた上でスタッフにかかる言葉の内容・言い方等を今一度見直して頂きたい所があるように思います。私の場合は、一度覚えた作業は問題無く出来ますが、それまでには丁寧な説明・言い方で無ければ、自分の中の気持ちとしてとても引っかけり気持ちよく仕事が出来なくなるのが事実です。

障害者だけど障害者の意見を汲みとってもらえない。まともにとりあってもらえない。話が一方通行のままが多い。あいさつなど、できてない人も多いので、ルールやマナーみたいなのをもっとちゃんとしたほうがいい。障害特性もあると思うが、コミュニケーションがむづかしいことやむづかしい人が多いので、もう少し間に入ってケアして欲しい。農場長が変わるとやり方が変わるのが困る。ルールや目じるし(成果物の成長具合、収穫用サイズがきちんと数値化や誰が見てもやってもわかる治具があると良い。きちんと説明があると良い。

ハウスの夏場の時は、退避時間が長く、やる事がなくて調子が悪くなる。在宅ワークももて余す。昇格できるなら研修などもうけてみたい気持ちはある。キャリアアップできるならしたいと思う。人間関係について悩む。チームの中でルールはあるが他のメンバーが守られていない。同じ給料をもらっているのに仕事をやっている人とそうでない人の差がある。一貫性が無くて困る(管理者からの指示が統一されてなくて困る)管理者や農場長の個人の考え方で振り回されることが多い。

人間関係が良くなればもっと働きやすくなる

通勤用に車の使用をぜひみとめてほしい。すべてのしょうがいしゃに体験してもらいたい。支援事業者は大変であるとは思いますが、会議等が多く扉が閉められている事が多く、何を主にして「支援」「事業」としているのか、本来あるべき姿なのか疑問に思う事が多い。

支援事業者(甲)と障がい者(利用者)(乙)を護る上で、規則やルールはとても大事であるとは思いますが、甲乙での交流を固く禁じられ、懇親的な外食等も一切 NG、旅行に行っただお土産を渡した際も、受け取れないルールになっている等言われ、人として疎外感を感じたり、自信を失う事がある。

会社に対しては、障がい者雇用によりとても守られている安心感はあるが、一括りにするのではなく、障害の重さにより柔軟・臨機応変に仕事を割り振り、それに見合った対価を支払うべきだと思う。(障がい者雇用促進法の為に球数として雇っていると感じる事がある)

不満

何かあった時に資格持ちのプロのサポーターが居ないのは不安でしかない

面談があることが良いと思う。

### 3) 中立的意見・その他の意見

同等の障害であっても支援事業と作業所では賃金は雲泥の差です難しい事ですが支援事業で働ける雇用障害者のレベルがもう少し広がっていくといいなあと思いますまだまだ支援事業は歩き始めたばかりだと思っています

各々の身体に合わせて仕事が出来たらと思う。

「企業」が「人」がどれだけ関わってくれるかが重要だと思います。支援事業は現場で問題が発生した時に(発生しなくても)企業と障害者(家族)の仲介役になってほしい。「1か所に障害者を集めて…」云々、賛否ありますが、仲間意識や同期感があるのは働きやすいと思います。以前「会社内に障害者一人雇用」の視察をしたとき、孤立しているように見えて残念でした。



健常者のなかで一緒に働き、障害者を理解してもらうのが、理想ですが難しいのが現状です。今の段階では障害者の仲間が集まって本人たちが楽しく仕事ができればと思います。将来、子どもが小さい時から、学校教育現場で一緒に生活し、色々な人がいるのが普通と思える社会になれば成人になってからの偏見がなくなるかもしれません。理想の社会になるには、まだ時間がかかるでしょう。

本当ならば賃金だけで自立できるのがいいのですが家族の支援や年金がないと生活できない。障害者雇用の正社員はほぼない。

障害者の雇用が増えるのは良いことですが、それを監督する人が障害者のことを理解していない人が多い。

障害者雇用がもっと進むことを望みます。当たり前前に働ける世の中になってほしい。

色々な人がいるので皆で仲良くしてることが大事

全ての障害を持つ人を雇用してほしい(差別等なく)。

障害者雇用をもっと広く進めて欲しい

障害者支援のノウハウの無い会社が、支援事業に管理や支援を委託して、そこで自社雇用の障害者を働かせるシステムは良いと思う。その一方で、外部に委託したままでは、いつまでたっても、会社の方に障害者に対する理解や支援のノウハウが蓄積していかない面があり、それは『(外部事業者に支援を丸投げしているが)会社は障害者に理解を示している』と言っていいのか、という疑問はある。

賃金に関しても、健常者より業務量や負える責任の違いを鑑みての事と理解しているが、『障害者も同じ人間なので、生活費は健常者と同じくらいかかる』という事を念頭において、“障害者の賃金”“障害者にさせる仕事”でくらず、個々の能力を鑑みて“この人にはこの仕事だからこの賃金”というように判断してほしい。

支援事業で働くことについては、毎日の体調の報告や、入所して信頼関係の無い時に過去の辛い経験の情報を求めたり、仕事の些細なミスにも障害を結び付けて「次は気を付けよう」ではなく、チェック項目を増やすなどの改善を求められるなど『管理されている』感覚が強息苦しい面がある。しかし障害者も様々で、理解力や自己のメンタル・フィジカルのマネジメントも得手不得手があり、また人数も多いので一括の方が管理しやすく、万が一＝取り返しのつかない事に発展する恐れもある為、障害者の事細かな情報を把握・管理したがるのは理解できる。

メンタルに関わるので、過去の辛い経験の情報を求めるのは分かるが、それは本来カウンセラーや心理療法士など専門家の分野であり、思い出す事自体がメンタルに不調をきたしたりしていたので、そこらへんは手加減とか信頼関係を先に構築するとか、一拍置くとか、なんにせよ、いきなり踏み込んだりはしてこないでほしかった。

## 行政機関アンケート自由記述

場所を提供している事業主と勤務先に配属されている支援者との間で、職場に必要な環境調整や障害者の配慮事項などの情報共有がなされておらず、対応が不十分なケースが見受けられる。

支援者には何の資格も無く、障害について無理解な方もいるため、配慮事項を伝えても対応してもらえず、退職に至るケースがある。

企業と現場が離れた場所にあり、雇用先と関わりが持てる企業もあるが、全く接点が無い企業もあるため、企業への帰属意識や障害者雇用であることを考えると疑問が残る。

支援事業については、世論や国の調査等を注視しつつ、市内の事業者の実態把握に努め、障害者雇用における事業の課題や有効性を考え、常に死としての見解を持つておくことで、市事業に関する対応ができるよう備えたいと考える。

自治体としての意見は定まっていないが、自治体の会議では課題の一つとして認識されている。障害者雇用支援事業を全て否定するものではないが、障害者雇用の理念に沿ったものなのかどうか疑問は残る。理想と現実の問題で難しい部分もあり、国のこれからの動きを注視している。

サテライトオフィスや農園を活用した障がい者雇用については、就労を実現するための一つの手法ではあるが、一方で、様々な企業が障がい者を1ヶ所に集め、各企業の本来の企業活動とかけ離れた業務に従事させることは「障害者雇用率達成」に軸を置いているように捉えかねられず、ダイバーシティ経営の推進や共生社会実現の理念等からかけ離れていると見える場合もある。

本市としては、国の役割として、ダイバーシティの推進の視点を含め、障がい者雇用のメリットを積極的に周知すべきと考えます。

また、障害者雇用率制度については、精神障がい者採用の増加や業種ごとの実情も十分に踏まえた上で、障がい者の職業生活を支援する人材の育成などの取り組みを強化すべきと考えます。

## ヒアリング自由回答(意見等)

### 雇用率を中心とした障害者雇用政策の在り方の評価

- 事業者 DX化の推進によって、障害者に任せられる仕事は減少している。雇用率達成に向けて各企業には頑張ってもらいたいと感じているが、当社も障害者の法定雇用率はクリアできていないのが現状。
- 事業者 企業にとって障害者雇用率を上げろというのは難しい注文になっており、障害者雇用支援事業がなければ雇用率を上げるという動きは進まないのが現状である。障害者が持つ障害の種類によって雇用率というひとつの物差しで測るのは難しく、働き方にもう少し別の方法があるのではないかと思案している。企業の中で、仕方なく業務の切り出しをして、何とか雇用率を満たしているという企業でも、その切り出しが働いている人にとって充実したものになっているのかどうか精査することは重要である。また、特例子会社は認められていることに対し、問題視されがちな農園型は必要以上にバッシングされることがあるのは懸念すべきことである。
- 事業者 企業が障害特性に合った方々を自主的に雇用して一緒に働くのが、理想的にあるべき姿だと思うが、雇用率がないと雇用しない企業が出てくるのも事実。雇用の実態を作るためには有効。
- 事業者 法定雇用率があるから障害者雇用が成り立っている。現在の雇用率制度は一定程度評価しているが、量から質への転換は進めるべきである。
- 企業 雇用率を中心とした障害者雇用政策は、文化として障害者雇用を行っていく道筋を断つことになりかねない。個々の企業に努力義務を課す以前に、国策で障害者と健常者の共存共栄を考え、実施していただきたい。
- 企業 法定雇用率が無ければ、本来は支援事業者を活用しない、コストもかかる。数字を追う必要がなく、いきいき働ける方が良い。
- 企業 量だけの施策になっていて、雇用の質の評価が不十分ではないか。例えば勤続年数も評価してほしい。
- 企業 雇用率は企業の障害者雇用のインセンティブになってる側面がある。農園型を代表とする支援事業は、雇用率を達成するための手段として存在しており、肯定はできないが、その全てを否定することはできない。しかし、企業としての雇用の責任があり、支援事業のあり方については課題が残る。
- 企業 本来であれば、雇用率が無くても雇用が進むことが望ましいと考える。しかし、雇用率が無ければ障害者雇用が進まないのも事実。そういう意味では一定の効果はある。今後雇用率無くしてどのように障害者雇用を進めていくかが課題だと考えている。

行政 数字は当然目標値として設定されるので意識づけとしては有効だと思うが、近年それを守ればいだけ、という発想になりがちだと思う。雇えばいだけ、にとどまらないような数字の出し方が必要ではないか。難しい問題で、答えはないが、仕事の結果も含めて何か出来たら一番いい。雇用率は数字だけで、本当にそこで雇われている人たちがやりがいをもって働いているかわからない。企業からの回答を聞く限りだと、興味はあっても切り出す仕事がない、というのが現状。障害者が働いている場合も働いている人が途中から障害者になったというパターンが多い。

行政 国の方が障害の特性に応じて働くことがよい、という方向で対策を進めていると考えている。法定雇用率の達成のみを念頭に障害者雇用を進めるのではなく、障害に関係なく希望や能力に応じて、誰もが職業を通じて社会参加できる共生社会を実現するように障害者雇用政策を進めることが重要だと認識している。国は雇用の質の向上ということに力を入れてきている。障害のある方が希望に応じて働くことができることを目指している。自治体も一事業所として障害のある方の理解促進をしながら、希望をもった能力に応じた働き方ができるようにしたい。障害のある方が自治体の各部門で働くときにその方の特性に応じてどう配慮するか職員一人一人が考えると同時に、それは市内企業の方一人ひとりにも求められると思うので、そういったところを一緒に作っていきけるようになるといい、と思っている。

行政 雇用率ありきの現在の状況について、担当課のなかでは一般就労についてはあまり議題にあがらない。今の制度に従って運用するのが行政の役割。就労継続支援 A 型や B 型にとどまっており、工賃向上等が中心。経済部では HW、障害者支援課はナカポツと連絡した就労相談(経済部)等を実施しているが、その程度にとどまっている。100名以下の企業が納付金の対象となった場合は今後動きがあるかも。

行政 ・法の趣旨に沿って施策を進めており評価はしている。企業も雇用率を目指してやっている。非常に経済情勢がよいときであれば(雇用率がなくとも)障害者雇用は進むと思うが、そうでないときでも障害者雇用を進める施策として意味がある。ただ、本来の能力を発揮できる雇用が望ましいと思う。  
・現実的に雇用率なしに障害者雇用を維持するとなるとすぐに方法は思いつかない。雇用率に拘泥しない雇用の仕方というのを誰がどういう基準で判断するのか難しい。そこまで要求をして雇用率を上げてくれと言ったときに企業側ができるのか。厳しいと思う。「市とか役所はそういうけど」という話になってしまう。雇用率はわかりやすいすぐに確認できる。有効ではある。すぐに無くすのは極端だが、あり方に課題があるのは認識している。ただ、現時点で役所としてそれに代わるものは思いつかない。  
(行政区としてのビジョンはあってもいいのではないかと思うがどうか。「企業がこういう役割をしてくれないと、地域がなりたないよね」という視点であれば訴えていいのではないか。との問いに対して)  
・障害者の中長期指針では、障害のある人がその能力を活かして、という趣旨があるので、それは大前提になるが、「じゃあどうするんですか」と言われたときに具体的な答えがない状態で市として指導はできない現状。  
・(農園で働くことに)実際に親御さんは喜んでる。B 型のときは8千円しかもらえなかったのが10万円もらえる。「初めてお寿司をおごってもらった」という話を否定はできない。行政としてはそういう見解もあることは無視できない。ただ、障害者だけが苦勞しないでお金をもらえたりすることになってしまう面もある。  
・(運営企業が)この基準を守っていればいいのか、こうだと弊害がでるのか、という判断が難しい。役所とし

ては法令に基づいて対応するしかない。

・親御さんの中にも「どうかな」と思っている人もいる。ただ、親御さんは「自分が亡くなったら」を考えると、他の選択肢がないというもある。

行政 評価する立場でもない。難しい。

企業にとって雇用率維持の装置になっている面はある。雇用率があるから雇用ができています。欧州のように雇用率がなくても雇用し、生活費の不足分は国が補填するところまで日本は社会・教育が整っていない。対象を分けた教育の良さもある。日本ではまだ時間がかかる。成熟すれば一緒に仕事ができる時代が来るかもしれない。

## 障害者雇用推進における支援事業の役割や今後の障害者雇用の在り方への意見

事業者 企業側は、障害者雇用において、適切な業務(適性や本人の意向の沿うもの)を用意できない、サポートできる人材がいらない、接し方がわからない等に悩みながら試行錯誤してきた。  
“ただそこにいればいい”という仕事はつらい。  
単に法定雇用率をクリアしたいというような利用企業と当社は契約を結んでいない。企業理念を理解したうえで利用している企業のみ当社と契約している企業に、障害者雇用を外注すればいいやというような企業はいない。  
ハウス(高床式)は連作障害もないので、土日休めるサラリーマン農業を実現したい。

事業者 支援事業の役割としては、農家の人手不足と障害者雇用率を満たしたい企業とのマッチングだけでなく、国内農業の発展と共生社会の実現に寄与することである。障害者の特性やレベルは個々人で異なり、就労する上で必要になる支援も異なるため、オフィスで仕事ができるかできないか、というように二分化して考えてはいけないように感じる。

事業者 少なくとも働く選択肢が増え、一般企業への就労が難しくこの農園でしか働けない方が働いている。  
雇用率達成のみではなく、本人の成長だったり他の従業員への関わりとか、結果として会社と社会人のインクルーシブが進んでいくってというような、そういう役割は担うべき。  
雇用の質や当事者の能力開発といったところを今後を見据えて動いていかないといけない。

事業者 当社は特例子会社・移行支援・サテライト・農園型など障害者の多様性に合わせ、働き方も多様性を求めて事業の構築をしている。当該事業の役割もその一環である。スタッフや障害者がより活躍できる障害者雇用の在り方を望む。

企業 農園型は研修と位置づけている。単独では立ち上げが難しかったので、貸し農園とかビルの管理人と位置づけている。

- 企業 障害者を単に雇用率達成の道具にするのは止めてほしい。これは雇用率達成を中心とした障害者雇用施策の影響が大きい。今後の障害者雇用のあり方は、障害者雇用率を設定せずとも障害者雇用を行っている諸外国に学んでほしい。
- 企業 支援事業者だけに頼るつもりはない。ビル、ホテル業等のオフィスの仕事(メールの仕分け等)をアウトソースしたり、グループ企業での特例子会社化も検討している。
- 企業 本事業で採用した方は、当社なら採用できなかった方。逆に言うとそういう方もこの事業なら働けるという面もあり、A型、B型の代替的な側面がある。
- 企業 以前は、障害者雇用率、法定雇用率をほとんど達成していなかった。加えて、企業としてもどうして良いか何も分からず、どうしていくかとなった時に、助けてくれる支援企業の存在は大事だと思う。採用側としても、雇用した障害者の契約が満了になったら終わりのような酷い話には絶対にしたくない。
- 企業 実際には雇用率の数合わせにしている企業の利用が多いという事であれば、それは良くないと考える。ただし、取組をスタートする際のステップとしては有効。可能であれば、本事業を入り口として、その後本来業務に繋がるような流れになれば良いと考えている。
- 当事者 他の農園では暑さの中でも、一生懸命に仕事をしているのを見る、自分も働きたいと思う。何か不満を言うとかびにされるのが、怖いので抑えることが多い。
- 当事者 トラブルの仲裁をしているのか、していないのか良く分からない。実際は、農作業で使用する液肥を販売しているとしか感じない。
- 当事者 支援事業を増やしてほしい。地域的に中小企業が潰れており働く場所が少ないこと。また今まで働いた一般企業では障害者に対する理解が少なく今まできつい当たりを受けていた。農園ではその部分について守られていた。
- 当事者 農園の存在意義はやはり雇用率第一なのではという風に感じている。\*当事者目線でもそう感じるとのこと。例として、最初入社した会社から途中でグループ会社に理由もなく異動させられたことが農園内であった。
- 当事者 一般企業で働いていた時は、人間関係に悩むことがあり、支援機関の支援を受けて頑張っていた。農園の案内を見たときに「こっちのほうが楽かもしれない。」と思い就職したが、仕事のやりがいがなく、残念だった。働ける場があるのは嬉しいけど、仕事のやりがいや障害者への専門知識、社員との交流などがなく、楽しくなかった。その点を改善してもらえると働く人も増えると思う。
- 支援者 障害者雇用推進における支援事業の役割や今後の障害者雇用の在り方への意見

支援者 この手法が福祉サービスでもなく法規的にどれにも参照できないことが課題と感じるとの回答は共通していた。手法そのものには、該当する当事者によっては有効と感じている、との回答もあった。就ぼつの対応について少なからず不満だという機関担当者もいた。

## 障害者総合支援法改正における衆議院及び参議院の附帯決議※への意見※「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」

事業者 一側面から物事を捉えていると感じている。共同通信の記事も拝見したが、農園ではたらく障害者の親からすれば「何が間違っているの?」という思いだ。100%の答えや正解はないと考えている。雇用率を達成できず、違反金を払う方が企業にとっては安い。それでも費用をかけて障害者雇用に取り組む企業と、100点とはいかなくても、少しでも良い点がとれるよう取り組んでいきたい。

事業者 我々は代行ビジネスだとは思っていない。代行ビジネスと言われ標的になってしまっているが、雇用されている本人やその親など、メリットを享受していらっしゃる方々もいる。そういう方々の思いを、無視してはいけないと思う。我々が進めようとしている事業だけでは取りこぼしてしまうような障害の方々もたくさんいる。そういう方々の活動場所として、改善点はあれど、効果を否定はできない。

事業者 雇用率達成を目的にすることと、企業に代わって職場を提供すること、2つを課題としている。雇用率達成がそもそもの目的ではなく、会社の経営に対しての人的資本戦略の一環として使っていただいている。農場はオフィスビスのようなもので、農場を貸し出し、持っているノウハウの提供をしているが利用企業が運営している。

事業者 我々の事業が、雇用率達成支援と理解されると困る。公開性の付帯事項やその後の分科会は肯定的にとらえている。量から質への転換は良いことだと考えている。企業によっては丸投げを希望するところもあるが、断っている。そのような企業に当該事業が利用されない方向性になれば良いと考えている。今回が良い機会になったと考えている。

企業 利用企業の使い方次第。他の企業には(立ち上げ期は特に)週に1,2回は行った方がよいとアドバイスしている

企業 表面上の正義を振りかざしているように思える。現状の支援事業の利用した雇用率達成は、決して良いこととは思っていないが、現場を預かる者にとっては、雇用率達成が義務化されている中でのこの付帯決議は納得がいかない。とは言っても、真つ当に障害者雇用を行っている企業や団体にとっては、支援事業を介して会社の事業ではない農業で、しかも実質が問われる働き方をして雇用率を金で買うやり方を良しとすることはできないという見解は、十分に理解できる。

- 企業 国が言いたいことや理想はわかるが、現場ではそうもいかない。ある支援事業者は比較検討した支援事業者の中でも障害者への手厚いサポートに魅力を感じた。良い支援業者もあると考えており、こういう仕組みで一括りにはしないほしい。
- 企業 それについては指摘の通り。
- 企業 目標を達成できなかった時にお金を払い、後は何も知らないという状態ではいけない。何かできることはないのかと考えた時には支援事業を利用することはやはり必要で、でもその分責任を持つということと、従業員のケアなどをしっかり行うならば、支援企業を使っても良い、などの決まりがあると分かりやすい。支援事業をすることで障害者の方々がお給料をもらえるようになるわけだし、町に住民税が入ることもあり、駄目なこととは言い切れない。ただ、全然そこで働いてる方々のケアをしないとか、すごい悪い環境の中で働かせているとか、パワハラが日常茶飯事な悪徳会社となると、それを見過ごす訳にはいかない。監査のような形で現場を見て、会社を評価していく等の対策が必要になると考えられる。
- 企業 自社としては、ローカル企業の特徴を活かしていきたいと考えている。代行ビジネスが大企業と親和性が高いことを考えると、このような発信は好機だと思う。  
しかし、この事業の利用に対する良し悪しではなく、本質的なことを考えていかないと状況は変わらないと考える。地域密着の企業が役割を考える機会になっている。
- 行政 障害者雇用代行ビジネスという言葉の定義。いつの間にかできたのか。支援事業者によっても内容が異なる。自治体としては国などがどういう見解を示すかを見たい。法律上違法性がないなかで遵守をもとめることも難しい。その中でできる「指導」とは何か、わかりにくい部分があった。  
問題点だらけなのは理解している立場。雇いたくても雇えない企業がいることも承知している。障害者のなかでも仕事したくてもできないというのもある。  
この仕組み自体の否定というよりはよりよくなるかと思う。
- 行政 付帯決議は認識している。厚労省でも雇用ビジネスの実態把握をし、リーフレットも確認しながら進めている。障害者雇用の質の向上について取り組んでいく必要があると認識している。リーフレットの趣旨を理解しながら、市内企業にも遵守していただくことが重要だと認識している。
- 行政 何がダメというスタンスではなく、雇用の好事例を紹介していきたい。行政としてこの事業について言及出来る権限がない。
- 行政 ・付帯決議は国会の行政に対する意見。それを受けて行政が何をするか。国は調査をしているが自治体に対して具体的な指示はまだ出していない。  
そのような現状では、規制等を行うことは難しい。  
・企業活動の中でちゃんと働いてもらいたいと考えている。企業が仕事を切り分けて能力を発揮できるように、というのは非常に難しいことから、金額は少ないながらも助成金を出したりして、トライ＆エラーをでき



るようにやっている。企業によって障害者を雇用したいと思ってもらえないこともあるし、上手く支援できないところもある。

## 近年の法定雇用率の引き上げに関する現場の課題

- 企業 現状では大幅に上回っているが、2.7 となると意識せざるをえない。IT 化、効率化の波で事務作業が減り、仕事をどう増やしていくかが課題。  
グループ他社への展開、健常者の中にビルトインしていくかを考えていきたい。
- 企業 気にしている人は少ないが、雇用率を引き上げるとことは求職している障害者の底辺の方々を雇用するということになる。課題は明らかで、雇用する障害者に対する教育、支援員の増強、働く場所(事務所など)の確保と合理的配慮の実施、これらにかかる経費。
- 企業 地方に頼らざるを得ない。地方のシニアマンションでヘルスキーパーの雇用ができないか検討している。
- 企業 あまりにも引き上げが急で体制整備、採用が追い付かない。グループ会社各社での直接雇用を増やしたいが製造業自体嫌われる傾向がある。障害種別でいうと、身体は対応しやすいが精神の方は難しい面がある。知的は地道にやってくれる面がある。
- 企業 ある一定の段階であまり法定雇用率のことを考慮しなくなり、それよりも、障害者雇用した方が会社にとって良いのかもしれない、という発想に変わった。中途採用等を募集しているが、人が来ないこともあり、社内の中でも時間外労働が問題になったりということを考えると、社員がやらなくても、少し障害を持ってでもできるような仕事が結構あるのではないかとということに気づいてきた。それを踏まえて、採れるときに採っておこうみたいな感じになってきている。だから、危機感はあまりない。
- 企業 2.7%は非常に厳しい数字。当社としても今後の対応を検討する必要がある。
- 当事者 現場では障害者を抱えきれないので、農場をもう一つ増やす。
- 当事者 仕方がない、それでしか働けない方がいる。自分もそうだと思う。
- 当事者 もっと雇用率を上げてほしい(農園ですら働く間口が少ない)
- 当事者 誰でもいいから雇うという形になりやすいのは問題だと感じる。農園に入職してくる人によっては農場長が付きっきりになってしまう形の人もいる。同じ給与をもらって働いているのに不公平では?とやはり考えてしまう。

- 支援者 社内における障がい者の発生、トラブルなどの問題のある当事者社員への対応、定年を迎えた当事者社員への対応などがある。
- 支援者 雇用率の引き上げはこれからもこういった手法を活用する企業が増える可能性をはらむ。
- 行政 中小企業では一人の職員がいろいろな業務をマルチタスクでやるので、切り出しが難しくなる。雇用率も数字の観点が見直されないとインクルージョンの考え方は浸透し辛い。調整金も雇用率のビジネスと同じになってしまう。
- 雇用施策で大事だと感じるのは、当事者が仕事内容だったり勤務形態を自分の意志で選択できるようにするのが望ましいと思う。どちらかという今は企業サイドからなんとなく障害者を雇う、ということで進んでいる。
- 障害者の目線で障害者を雇うというのが見えづらい。障害者雇用で入れます、という求人です「事務作業」書かれてもそれどんな仕事なのかわからない人もいる。企業が「こういう仕事」というのをちゃんと伝え、障害者がこういう仕事か、と選んで働けるようになればいいのでは。そういうことを見て、ヒントになるものがあるといいなと感じている。企業もノウハウがないため「事務作業」となる場合もあると思う。お互いに相手をわかったうえで進める必要がある。
- 障害者就労支援のわかりやすい資料を作り、障害者雇用をする際に企業を支援してくれる情報を盛り込んだ。企業に障害者雇用を勧めませんかと伝えている。見えづらい施策ではあるが地に足をつけ、地元の企業と協力して進めようとしている。
- 行政 雇用率を上げることは大事だがそのための一時的な雇用など率ありきに流れることは怖い。基本的には、障害者理解が無いと本来の雇用に結びつかないのではと考えている。
- 行政 ・(企業が障害者雇用に感じているハードルを)下げることが大事。重度障害者就労支援のために市が支出しているお金は本人が稼ぐお金より多い場合もある。本市としては就労は障害者の生きがいとしても大事だという思いで当該事業を行っているが、本人が稼ぐより高いお金をかけてでも就労支援を行うということについて、本来は国全体で是非を議論すべき。

## 1月9日の共同通信の記事についての感想・ご意見

- 行政      この記事だけみてしまうと「問題だな」って思ってしまう。なかなか仕事が見つからなかった人の声も聴けたらと思う。この仕事があってよかったという人の声も無視しちゃいけない。難病・障害など重症度が違うなかで、日本には企業任せになりがち。自治体が企業に関わる姿勢を考えていかないといけない。このビジネスを推進する訳ではないが、健常者と一緒に働くことが難しい人もいるなかで、それも含めた多様な働き方があればいいのでは。
- みんなの中で一緒にいて働く、というのが理想なのは本当にそうだと思う。でも、中には決まった場所で働くのがいいという人もいる。この仕組みは今後の障害者雇用を考えていく上での入口なんだと思う。ノーマライゼーションへのとっかかりになると考えた方がいい。賛否あるのはわかっているが一旦仕事ができたとすることは否定できないと思う。なかには民間に全然いける人もいる。逆もいて民間では難しくて農園にいる人もいる。
- 休憩時間が大半という話もあるが、その人はレベルが高い人なのかもしれないと思う。発達障害の方などはシンプルな作業に人の4～5倍の時間がかかる人もいる。そこを理解しないといけないと思う。
- 後は野菜の活かし方。飲食店に入れるとかそういう発想はないのか、と支援事業者と話したこともある。味的にもよく虫食いも少ない。ただ、(作物の)絶対量が足りない。別のB型では野菜作りの他にカフェもやっていて、そこで野菜を出している。「作ったものを売る」という理想のやり方だと思う。
- 企業に貢献する形が望ましい、という点についてはそうだと思う。法定雇用率のクリアが(支援事業者によるビジネスの)目的というのはそうだと思う。ただ、それを問題視する視点が困っている障害者の方の視点と一致しているかと思うと違うとも思う。社会的な部分(視点)と個人的な部分(視点)は違うということがわかってきた。
- 多様な人が働ける環境が配慮につながる、というのはそうだと思う。(支援事業者によるビジネスは)仕事の創出として入口は良かったと思う。ただ、理想の働き方とはかけはなれている部分もあるので、理想に近づいていけたらいい。
- 行政      どのように障害者雇用を進めていくかは皆で考えていかないといけない部分。国もリーフレットを出すなど進めている。国全体の動きを確認しながら自治体としてもどのように進めていくか考えていく必要があると考えている。
- 運営会社自身も各種報道で持たれている課題を認識している。障害者雇用の支援を連携協定の項目には入っていないが、ちゃんとした体制をとっているか確認する必要があり、話をすることもある。
- 国のリーフレットを参考に「どのように取り組まれていますか」と運営企業と話す機会を持った。当該運営企業の取り組み内容は色々なご指摘を受けるような状況ではないのではないか、というところまでは認識している。
- 障がい者雇用の連携として進めていくというところまではまだ考えは至っておらず、運営会社の事業内容をしっかり確認していきたい。
- すぐさま障害者雇用の支援を進めていくかは白紙の状態。連携する事業者は我々も行政なのでしっかりとところと連携したいと考えている。
- 運営企業としては質の向上の部分として障害のある方が希望した場合に本社勤務であったり別の事業所で働くことなどを支援していきたいそう。数件だがそういった事例も出てきていると聞いている。
- 運営企業は障がいのある方々の特性に応じて対応して能力を向上させていくか、について知見を持ってい

て、それを企業に対して支援していきたいと言っている。

国の方のリーフレット等を見ていくと、障害を持っているからそこですべて完結してしまうのではなくて、そこで働き甲斐を見出して能力を開発していくことが大事だと思う。

行政 障害者の収入という点についてのみ考えれば、これも一つの在り方と言えるかもしれない。ただし、共生社会やとは程遠い(期待できない)。「共に働くことの大切さ」があるからは遠いと思う。今後、精神障害者の増加に伴い、合理的配慮の提供が、結果として社会全体の「働き方改革」に繋がればと感じる。

行政 ・全ての立場にたって書かれている。本当にここに書かれているとおりに思う。様々な考え方があつた。法令的な定めがない現状で、行政として具体的に何かを行うことは難しい。

行政 この付帯決議が出たことで支援事業者が説明に来た。自身が代行ビジネスではないという認識であり、実態と乖離していることを懸念している印象だった。  
実際この支援事業者とは具体的に関りがなく、土地利用の介入あるがビジネスに口出しはしてない。  
雇用は単年度契約で、正規雇用ではないのではないかと。その点は雇用が安定せず不安視している。本市の当事者が1年で辞めて福祉サービスに戻った人がいる。また、引きこもりになることは避けたいといけなく。そういった場合、連絡が欲しいと伝えている。連絡は支援事業者、雇用企業どちらからもあつたのではないかと。利用企業の中には理解が進んでなく、そのままになってしまうこともありうる。その場合は支援事業者が責任をもって連絡してほしい。実際に事例があつたわけではない。

## 支援事業についての当事者の要望・意見

当事者 夏の暑い日には、仕事量が極端に減つてしまい、木陰で休むように言われる。涼しい部屋は狭いため、外の木陰で休むとのこと。木陰でも暑い。休んでばかりいると、体力がなくなるので、ウォーキングを進められる。

当事者 農場長が解決できない事は、会社も言つて来ない。自分はたまたま良い企業で良い農場長だつたと思う。一緒に働いている方も問題ない。他の企業の方は大変そうだなと感じる。

当事者 求人募集の企業をもっと増やしてほしい(入職前の待機時間が長すぎる)

当事者 現場の農場長や自分も含めて本社に対して言いたい不満がある状況。  
備品の購入やハウスの修理への要望を聞いてもらえない(予算が無いと言われる)。  
職場の安全体制が不安のまま放つておかれてる。仕事上のお願いがなかなか通らない。  
満足した働きに繋がらない(農場長含めてのスタッフが全員本社へ思つている気持ち)。  
\*野菜を栽培するならもっとちゃんと栽培したいのにそれをさせてもらえない状況。  
例、土壌となるパミスが何年も利用していることから劣化が激しく洗浄しても野菜が育たない状況なので新しいものにしたいのに聞き入れてもらえない。よその会社は野菜栽培をしっかりとした体制でできているのに、、、という思い。

- 当事者 自己決定、選択肢の機会がない。相談相手を限定されたことが特異的であった。
- 当事者 特に理由について説明なく7月1日より隔日出勤となった(月水金 or 火木)。当初は8月の盆明けまでの予定だったが延長されて8月末までになった、もしかしたらもっと期間が延びるかもしれない。出勤しない日は在宅勤務となっていて勤務時間中は外出禁止、課題は野菜についてのレポートと塗り絵をするように指示が出ている。自分は何をやっているんだろう…と思う事もあった。レポートについては自分の知識は増えるが活かす場面は無い。(レポートの量についての指示は無く、図鑑を見て数行書けば良い)
- 当事者 「がんばらなくてよい」「毎日来るだけで良い」と言われ続けた。困り事や改善要望をしても聞き入れてくれなかった。
- 当事者 スタッフ全員女性で厳しい上司だった。仕事ばかりやらされ遊びがなく仕事だけで厳しかった。
- 当事者 農場長が急に退職され、それ以降週に1度の勤務になった。(会社の担当者も面談のみ)  
家族が連絡を取っても電話に出てもらえず、支援事業者からの介入もなかった。  
もう少し、専門知識がある人がいてくれれば心強い。仕事も収穫しても売っておらず、何のために栽培しているのかわからなかった。やりがいがあったので、改善してほしい。
- 当事者 雇用先が選べない。合わない人がいても雇用先の希望を聞いてくれない。雇用先によって時給が少しだが異なり、不公平感を感じる。
- 当事者 ・別のチームは夏場などほとんど休憩所にいたり、会社に「帰っていいか」と言っている農場長がいる。熱心にやりたい利用者もいるが農場長の思い通りでないとと言われてしまうことがある。  
・会社はしっかりと問題を受け止めて欲しい。  
・通勤は自分で通勤は禁止されていて、送迎バスで通勤。  
・温度の湿度の管理がバラバラ。気温が熱いのに、カーテンが閉まっていたり、空気が流れない状態になったり。その管理は支援事業者がやることになっている。  
・雨漏りの修繕が十分でない。雨漏りの修繕も支援事業者がやることになっている。  
・他の会社の当事者とはあまり関わらないように言われていた。  
・連絡先の交換は同じチーム内でも禁止されていた。  
・「長く働ける」と信じて入職したが、雇用契約は1年ごとで入った企業では最長5年と後で知った。  
・農園を辞めた人を少なくとも10人以上は見てきた。自分のいる農園では3年間で25名以上は退職していると思う。  
・他のチームの農場長の障害者に対する差別的な発言を聞いてしまい精神的に不安定になった。  
・チームの農場長によって野菜のできる量が全然違う。

- 当事者
- ・女の子同士がしゃべっちゃう。農場長から自分にだけ「これやって」とくる。自分だけ作業していてもみんなバラバラで一つにまとまらない。自分は忙しかった。
  - ・なんで他の二人はやらないのか、農場長は止めないのかというのはあった。
  - ・農場長が疲れると予定より休憩時間を多くとることがある(20 作業 30 分休憩)
  - ・農場長同士は連絡先を交換していたのに、当事者はダメと言われるのがおかしいと思った。
  - ・帰り道は寄り道しないで帰る、連絡先の交換はダメ、と言われた。ルールを破ったのがばれたら「守れてないんですね」と言われてしまう。
  - ・農場長のことが許せないと思った。自分のせいにするし、「お前が悪い」とか「もっときくばれ」と偉そうな態度で言われる。カチンときて、泣いてしまった。「なんで自分だけやってみんなは休んでいるのか不公平だ」と言った。「これからどうするか」となり、仕方なく「継続してやりたい」と伝えた。それから関係が壊れてしまって口をきいてもらえなくなった。農場長は自分を無視するし自分勝手に作業している。
  - ・他の農場長にも相談をしたが、「もうやりたくない」と思った。雇用されている企業の人事や支援事業者にも言ったが駄目だった。それで辞めることにした。
  - ・連絡先の交換がダメ、というのは支援事業者の方針。利用している企業は支援事業者の言う通りにしている。
  - ・農場長と喧嘩したことがある。障害者ががんばっても意味がないのかな、死んだほうがましなのか。
  - ・農場長らが周囲の悪口を言っているのを支援事業者が止めないのはなぜなのか。
  - ・他にも同じ就労移行から農園で働いて辞めた人が何人もいる。
- 支援者
- 選択肢の一つとしては良いのではないか。雇用会社や本人の実情に合わせてどのように支援をしていくかを一緒に考えて欲しい(支援機関担当者)



Supported by  
  
THE NIPPON  
FOUNDATION