

平成28年度
畜産現場における障がい者の参画推進支援事業

畜産現場における 障がい者の参画推進 のための手引



平成29年3月
畜産経営支援協議会



ま え が き

本書は、畜産経営支援協議会(事務局:公益社団法人中央畜産会)が、平成27年度より実施している「畜産現場における障がい者の参画推進支援事業」による調査結果を踏まえて整理されています。本事業は、畜産の現場への障がい者の就労を支援することを目的として、日本中央競馬会畜産振興事業の助成を得て実施しています。3ヶ年事業の2年目にあたる平成28年度の調査成果の一つである本書は、畜産現場において障がい者雇用を始めることを検討している畜産農家などの経営体を対象に、障がい者雇用に円滑に取り組むための情報を提供することを目的として作成したものです。

畜産業に新規に参入する若手農業者や畜産農家の後継者、あるいは畜産以外の産業から転職して、障がい者雇用に取り組みながら、畜産に取り組む人にも利用いただけるよう、家畜飼養経験の長い農家の方や畜産経営についての経験がある方には、不要な情報も含まれています。熟知されている内容の記述箇所は読み飛ばしても要点が理解できるように、本書は構成されています。

本書の内容は、障がい者と一緒に仕事をしたり、習熟した仕事を障がい者らに任せたりすることが、日常的な経営として定着することを念頭に置き、障がい者雇用を予定する場合の、①障がい者の担う作業の種類や具体的な切り出し方、②障がい者を受け入れる際の就労形態、③畜産現場への定着に向けた障がい者の人材探しや支援方法、の順に一連の流れとして3章構成で解説しています。

酪農、肉用牛飼育、養豚、肉用ならびに採卵鶏等を飼養する畜産農家等が、障がい者の雇用や就労を検討される場合や関心を持たれる場合に少しでも役立つことを願っています。

なお本書のほかに、「畜産現場における障がい者の参画事例集」を作成しています。すでに畜産現場で取り組まれている障がい者雇用や就労実態につきましても、併せて参考にいただければ幸いです。

本書の作成にあたり、お忙しい中、調査にご協力いただきました農業法人や畜産農家の方々、特別支援学校、社会福祉施設、障害者就労支援組織など地域の支援者の方々、そして調査や推進委員会におきましてご協力とご指導をいただきました委員各位、ならびに県畜産協会、日本中央競馬会をはじめとする関係各位に御礼を申し上げます。

平成29年3月

畜産経営支援協議会



畜産経営支援協議会は、一般社団法人中央酪農会議、公益社団法人中央畜産会等を構成員として、畜産関係団体が連携し畜産経営の改善と地域の活性化を支援することを目的に設立された組織です。



目次

まえがき

1章

どのように作業が進むのか ～畜産の現場で取り組む作業～

1-1	畜産現場での作業の種類	2
1-2	作業の細分化	8
1-3	作業の支援	13
1-4	健康管理と安全対策	16

2章

どのような働き方をするのか ～経営者からみた関わり方～

2-1	就労の形態	24
2-2	畜産経営体で直接雇用する	27
2-3	福祉事業所等に作業委託する	31
2-4	体験や交流の機会を提供する	33

3章

どのように支援し定着させるか ～地域／社会での定着支援～

3-1	人材を探す	36
3-2	障がい者就労を支援する	37
3-3	生活面のサポート ～交通や住居について～	38
3-4	障がい者就労の実現に向けて	39

レファレンスコーナー	40
------------------	----

1章

どのように作業が進むのか ～畜産の現場で取り組む作業～



この章では、実際に畜産現場で、障がいのある人によって担われている作業内容や支援方法を、具体例を交えて説明します。

畜産経営は、さまざまな作業から成り立っているので、障がい者に任せることのできる作業の選択肢も多様です。ポイントとなるのは、畜産経営の中で発生する作業のうち、無理なくできる作業を順に任せていくことです。一連の作業工程を細かく分割してから、障がい者の個性や技能に合わせて、そのうちの一部の作業を分担させるとうまくいきます。福祉分野では作業の「切り出し」といった言葉が使われます。経営者は、全体の工程をみて、必要な作業工程を組み立て直します。

1-1 畜産現場での作業の種類

(1) 畜産分野におけるさまざまな仕事と現場作業の分類

畜産分野では、幅広くさまざまな仕事があり、大別して下表のようなものがあります。動物の飼育を行うだけでなく、乳・肉・卵などの加工、直接販売に加え、近年の6次産業化の流れから、喫茶やレストランの部門をもつ畜産経営があります。また、畜産以外に米麦や野菜の生産を行う耕畜複合経営の農家も少なくありません。

■表1.1 畜産現場の仕事の種類

部 門	仕事の種類
生産部門	酪農、肉用牛、養豚、鶏卵、ブロイラー、馬、羊、養蜂など
加工部門	牛乳・乳製品製造、卵加工品、菓子類 食肉処理、食鳥処理、ハム・ソーセージ製造 GPセンター業務(卵の清浄・殺菌・格付・パッキング) 飼料生産加工(TMRセンター業務、リキッドフィード製造など)
販売部門	販売 乳製品、食肉、肉加工品、ケーキ、その他 飲食 喫茶店、レストラン、その他 堆肥や鶏糞の販売
複合部門(耕種)	飼料作物、米麦、大豆、野菜、果樹など

◆生産部門の仕事



◆加工部門の仕事



◆販売部門の仕事



◆複合部門(耕種)の仕事



こうした状況は、畜産農家の仕事の種類を多くする傾向にあります。畜産農家が行う仕事が多様になる中で、障がいのある人に分担してもらえる仕事を見つけて切り出していくことにより、畜産農家の経営主らが畜産経営の中の大切な仕事に専念することが可能になるのです。それぞれの作業は、「搾乳」「採卵」といった畜産経営の畜種による特徴的なものもあれば、「給餌」「清掃」といった共通のものもあります。個々人の特性に合わせて、相応しい作業を探すことができるでしょう。

畜産農家の仕事の中には、長期的な経営計画立案をはじめ、さまざまな業務があります。本書では、障がいのある人が現場で作業を行う場合を想定して、主に日常の現場作業を細かくみていきます。どのような作業があるのかを再確認することが、障がい者の仕事を見つけ出す第一歩になります。

表1.2のように、家畜の飼養現場に共通の作業は、牧草の生産、給餌、畜舎の清掃、糞尿の処理などがあります。また、家畜の健康管理、繁殖管理や設備確認のための見回りのような管理作業があります。酪農では搾乳、鶏では、採卵、補鳥の作業が加わります。卵では、集められた卵の清浄、殺菌、格付け、パック詰めなども必要になります。

加工部門では、原材料の仕分けや加工作業、製品の包装や配送準備の作業があります。販売部門では、販売準備の作業と、販売店やレストラン等で直接消費者にサービスする作業などがあります。準備には、ラベル作成やタグ付けなどの作業があるかもしれません。

耕畜複合経営の場合、耕種作業では、播種(種まき)、定植(苗植え)、水管理(水やり)、施肥(肥料やり)、除草(草取り)、出荷調製(出荷準備)などの作業があります。

■表1.2 部門ごとに発生する多様な作業例

部 門	現場作業の種類
生産部門	牧草生産〈全般、補助、栽培管理、収穫調整、その他〉 給餌〈全般、補助、計量、配合、配餌、その他〉 搾乳〈全般、補助、搾乳用カップ取り付け、カップ取り外し、その他〉 採集〈捕鳥、採卵、選別、パック詰め、その他〉 堆肥製造〈全般、補助、ボロだし、運搬、機械操作、袋詰め、その他〉 清掃美化、畜舎管理
加工部門	原材料仕分け〈全般、補助、受入、選別、計量、洗浄、その他〉 加工作業〈全般、補助、カット、調理、機械操作、機械洗浄、その他〉 包装作業〈全般、補助、選別、パック資材準備、パック詰め、選別、その他〉 配送〈全般、補助、荷積み、荷下ろし、その他〉
販売部門	販売および飲食店〈全般、補助、調理、接客、レジ、その他〉
複合部門(耕種)	栽培〈全般、補助、肥培管理、その他〉 収穫〈全般、補助、収穫、選別、包装、その他〉

(2) 畜産現場によく見られる作業

障がい者が就労している畜産現場では、どのような作業を担当しているのでしょうか。ここでは、障がい者が働いている畜産現場での事例をもとに、実際に障がい者が担っている作業の例を紹介します。

ただし、ここで挙げる事例は、これまでの事例調査やアンケート調査などで確認できたものにすぎません。それぞれの経営によって作業の方法や環境も異なります。実際にはさらに多種多様な作業がありますし、さらに工夫しだいでさまざまな作業を作り出すことができます。

◆生産部門での担当作業の例

給 餌

給餌の作業では、飼料の計量、配合を行い、それぞれの個体に合わせた配合・量のエサを配ります。特に、配餌の作業を担うことが多いようです。



チームを組んで配餌作業



自家配合飼料の準備

個体に合わせた飼料の配合比率や配分量の調整は、畜産農家や福祉施設の支援員が担当することも多いのですが、こうした作業を任されている障がい者もあり、技能を見極めて作業分担を考えています。

搾 乳

搾乳作業は、機械化の程度により作業内容が異なるようです。大型動物に直接触れますので、習熟の必要な作業です。

写真の事例では、経営主の判断で、当初はおとなしい牛のみを選んで、搾乳をしていました。次第に作業を覚え、技能が習熟した現在では、多くの牛を担当しています。



搾乳にも習熟

採 集

農場の出荷や販売方法により異なりますが、採卵の作業を中心に、卵の洗浄や汚れのふき取り、選別、パック詰めまでの作業を行っています。

ケージを使用している場合は、動物に直接触れることがない点では、作業者にとって比較的安全な作業です。



採卵

(写真提供：佐賀県畜産協会)



洗卵機から出てきた卵を並べる

畜舎の清掃、堆肥製造

畜舎の清掃は、畜種を問わず、多くの事例で障がい者の担当作業になっています(コラム参照)。家畜の健康管理に欠かせない作業です。

動物との距離の取り方などについては、はじめにきちんと指導する必要があります。

堆肥製造工程では、大型機械の運転は家族従業員が扱うことが多いようです。



畜舎の清掃

(写真提供：千葉県畜産協会)



堆肥の製造

飼料の生産、耕種農業

自家飼料を使用しているところでは、飼料生産の作業があります。耕畜複合経営体では、耕種作業の中で、播種・定植・管理・収穫・片付けなどの過程でさまざまな作業の可能性が広がります。



稲わら集め



広大な畑での野菜の収穫

管 理

動物の健康状態や繁殖管理、設備の確認などの見回りをしています。

いつもと違う様子を見つけたときには、すぐに報告するようにします。分娩の近い動物を早く見つける人もいます。



健康状態の見回り
(死んだヒナの除去や病気のヒナがいないかなどを観察)



暖房器具の点検
(燃料切れの有無や適切な
燃焼状態の点検)

(写真提供：株式会社 ISN 福祉サービス)

その他

放牧の前後、畜舎の移動、出荷時等における動物の移動に伴う作業があります。

また、畜舎以外にも、農場内の清掃や美化作業(花壇の手入れなど)を行います。



牛舎からパドックへ牛を移動



放牧地から畜舎へ牛を追う

◆加工部門での担当作業の例

加工、出荷調製、包装など

卵の出荷調製、生乳の加工とビン詰め、食肉処理や食肉の加工品(ハム・ソーセージなど)の製造、卵や乳製品を使った菓子類の製造など、多様な取り組みの一部を担います。



牛乳のビン詰作業の確認



回収されたビンの整理と点検



精肉作業と包装作業



加工品のイメージ



共通の作業



原材料の運搬作業



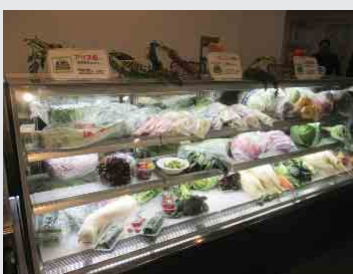
段ボール箱の片付け

◆販売部門

喫茶やレストラン、直売所での製造、販売



飲食店での配膳作業



陳列された野菜

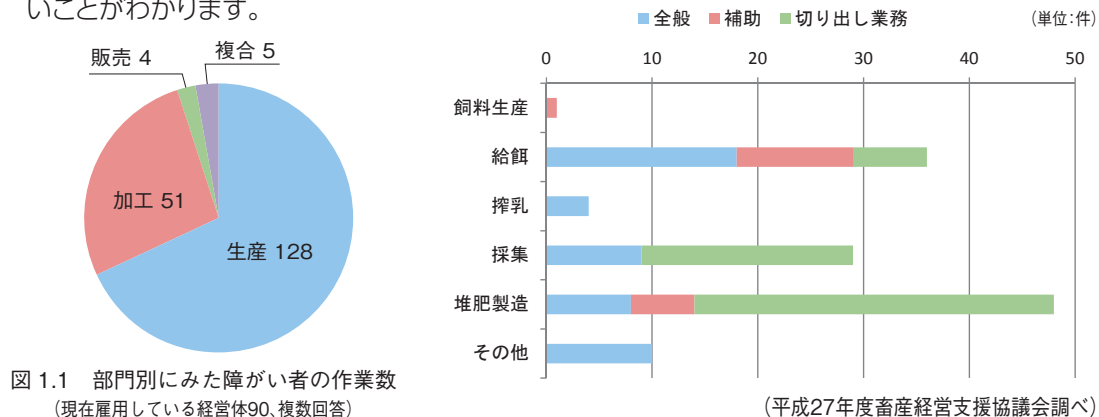
コラム

畜産現場での作業内容

すでに障がい者が就労している畜産現場では、どのような作業を担当しているのでしょうか。生産部門、加工部門、販売部門、複合部門に分けてみると、生産部門での作業数が7割近くを占めていました。

生産部門の内容をみると、「堆肥製造」「給餌」「採集」の作業が多くなっています。給餌では、「給餌全般」の割合が半数を占めますが、「堆肥製造」では「ボロだし」「袋詰め」、「採集」では、「採卵」「パック詰め」といった切り出し作業の担当が多くなっています。

業務を切り出すとさまざまな仕事があること、切り出した業務のウェイトは全体の中でも大きいことがわかります。



1-2 作業の細分化

(1) 作業の「切り出し」という考え方

障がいのある人と初めて一緒に働こうとすると、最初からあらゆる作業を同じように担ってもらおうと考えることは、無理があるかもしれません。

よく使われる方法の一つは、一連の作業を一つ一つの単純な作業にいったん細かく分解します。こうして作業の最小単位を作った上で、1～数個からなる分かりやすい「ひとまとまりの作業」として、障がいのある人に担ってもらいます。こうした仕事の作り方を、福祉の分野ではしばしば作業の「切り出し」と呼んでいます。「作業分解」「課題分析」などとも呼ばれます。

どのような仕事でも「適材適所」の人材配置は必要ですが、ここでは、一連の作業と考えられている作業をさらに細かく分解して、個々の障がい者の技能や意欲を見極めて割り振る（作業と作業者のマッチング）点が特徴です。

基本的に障がい者に向けた仕事、向かない仕事というものは一概には言えませんが、一人ひとりの障がいの状況や技能の習得状況、本人の希望や意欲などによって、どうしても制約が生じます。できる作業をできる人に、得意な作業を得意な人に、順次、任せていくようにします。繰り返し練習することでできる作業の種類は増えていきますし、可能な作業の範囲が広がらない人も、それぞれが可能な作業のスペシャリストになっていきます。

また一つ一つの作業は短時間でできる小さな仕事でも、農場全体では大きな作業量となっていたはずで、そのため、作業の合間で行っていた人の負担を減らすことができます。

(2) 作業工程の分割と組み立て

農家は、切り出して細分化した作業を再構成して、作業全体が、仕事のプロセスとして過不足のないよう組み立てます。

作業を細かく分割することや切り出した作業を作業者に割り降ることは、経営主自身が一人で行うことも可能ですが、慣れないうちは、専門家の支援を得ることで、負担を軽減するとともに適切な作業の分割や割り振りが進むこともあります。例えば、ジョブコーチと呼ばれる専門家の支援を求めることも有効です。（後述）

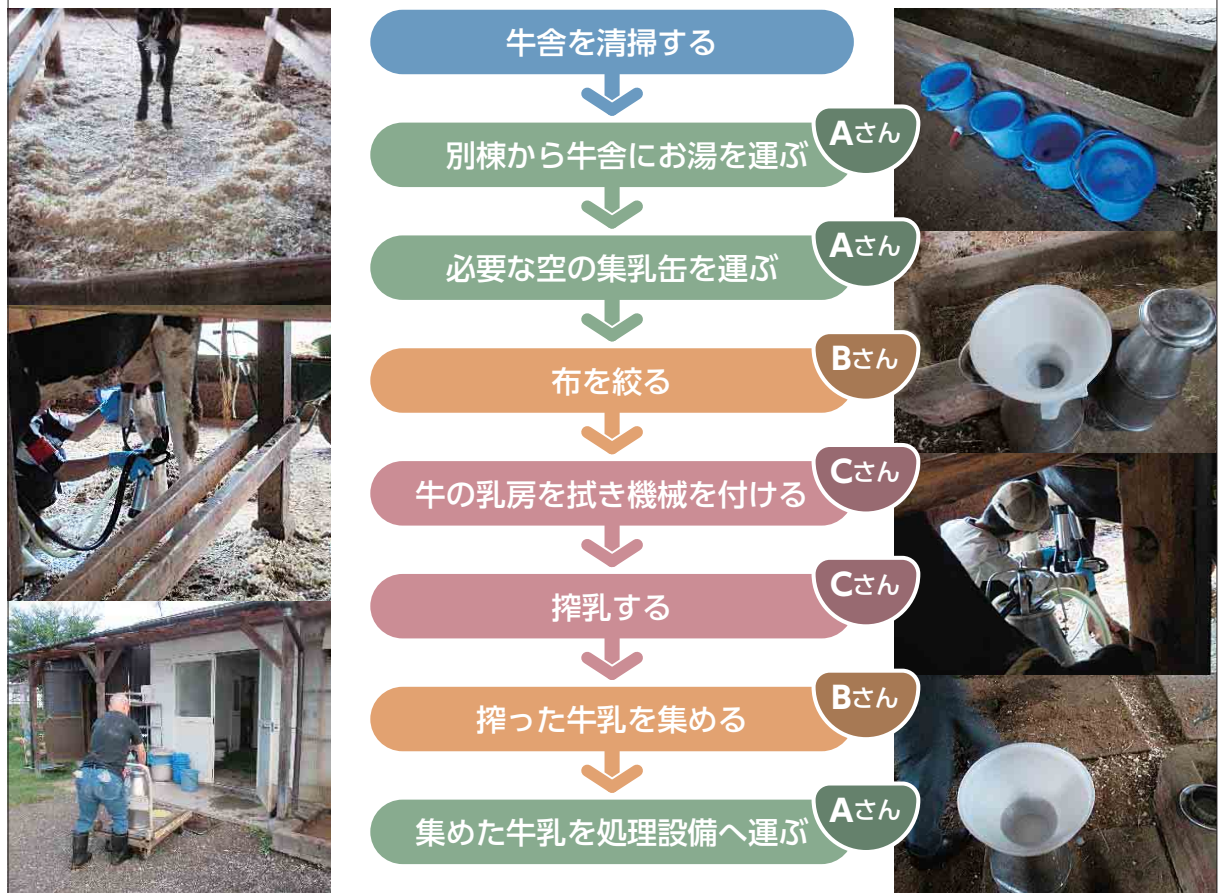
事例 一連の作業を細分化 複数の障がい者が共同で担当

従業員の個性に合わせて、できる人ができる作業を担当するために、一連の作業を細分化して(切り出して)分担しています。

ある農園での搾乳作業では、搾乳用機械を装着する前に牛の乳房を清潔にするために、洗浄用の温水が必要です。そこで、「牛舎にお湯を運ぶ」「布を絞る」「牛の乳房を拭く」「搾乳用の機械をつける」「搾乳する」などの作業に分けて、それぞれ別の人が担当しています。搾った牛乳を「牛乳の処理施設に運ぶ」作業のみを担当する人もいます。

経営者らが作業者の特性を見ながら、分担を決めたそうです。一つの技術に習熟したら、できることを増やしていきます。

牛乳を搾る作業の細分化の例



(3) 細分化した作業の集約と作業への割り振り

切り出した一つ一つの作業は、とても小さい作業かもしれませんが、農場全体や地域の農場全体で量を集め、組み合わせていくと、仕事として成立する量になります。農家からみて小さな作業と感じていて、日々分散して行っていることも、誰かに任せることができれば、その時間を他の仕事に充てることができます。

こうした作業を任せることは、対価(賃金など)を支払うのに十分値すると実感している経営主は多く存在します。

また、担当できる作業の幅(守備範囲)は狭いけれども、一つのことについては非常に長けた人材がおり、いかに特性を引き出し、職務の中で発揮してもらうかがポイントとなります。

事例 小さな作業を集める

●段ボール箱の解体や容器の洗浄

例えば、多くの作業現場では、資材の入っていた包装紙や箱を開封したり、空箱を解体したり、素材別に容器を分別して一定の場所に集めるような作業が発生します。こうした仕事を任せることができます。

規模が小さい農家では、毎日の作業とはならないかもしれませんが、ある農園では、連日多くの梱包された資材が届きます。ここでは、開封された段ボール箱を集めて回り、所定の場所に集めて、つづす作業を担当しています。

また、資材を運ぶコンテナ容器を清潔にするため、毎日洗浄しています。この洗浄作業を専門とする障がいのある従業員もいます。



事例 点検の‘スペシャリスト’になる

●牛乳ビンの欠損の点検

生乳の殺菌処理やビン詰を行う処理工場があります。ここでは、回収したビンの点検作業があります。

経営主によると、担当者はヒビや欠けなどのキズを注意深く点検し、ベテランの従業員になると微細なキズも決して見逃さないということです。また、牛乳の充填工程でも、集中して牛乳ビンを観察し続けていて充填量が不足しているときにもすぐに気がつくのだそうです。



(4)「切り出し」方法などへの支援

本書を読まれている畜産農家の方は、畜産現場の作業の専門家ですが、必ずしも障がい者の就労の専門家ではないかもしれません。はじめて障がいのある人と接したり、一緒に仕事をしたりするときに、とまどいや疑問が生じるかもしれません。畜産経営の中の多様な作業のうち、どのような作業を任せることができるのか。自身の農場で、どのような準備が必要なのか、ふだんの作業の仕方を少し変えた方がよいのか、など。

障がい者雇用を長年続けている経営主の中には、「餅は餅屋」という言葉をよく使う方がいます。遠慮せず、地域にある、障がい者の就労支援を専門とする機関を気軽に利用しましょう。

障がい者が事業所に定着できるよう、事業主と障がい者に対して支援や助言を行うところとして、「地域障害者職業センター」では、ジョブコーチ支援といって障がい者が職場に定着できるよう、ジョブコーチ（職場適応援助者）が職場に出向いて、障がい者および事業者に対して支援や助言などを行うサービスがあります。「障害者就業・生活支援センター」では、就業やそれにとまなう日常生活上の支援を必要とする障がい者に対し、職場や家庭を訪問して支援します。

地域により特色はありますが、事業所での作業を体験した上で就労予定の障がい者に適した作業の切り出し方法を提案したり、道具を使って難しい作業を簡単に担えるよう工夫したり、地域にあるさまざまな支援機関とつないでくれます。



参考情報

- 一般的な産業において、新たに障がい者の従事する職務として創り出しやすい定型的な作業の事例を表1.3に掲載します。畜産経営の中にも似たような作業があると思われるので参考にしてください。

■表1.3 創り出しやすい定型作業例

領 域	定型作業例
現業部門	段ボールの組立、段ボールの解体 カートやかごの整理 店舗、トイレ、お客様休憩コーナーの清掃 容器や食器の洗浄 器具や部品の洗浄 製品にラベルを貼る 部品のバリ取り(材料を加工した際に出る不要部分の除去) 店舗、工場で出されたゴミの分別・回収 建物や緑地部分の清掃 社用車の洗車 POPの作成(店舗内手作り広告の作成) 社員用休憩室の清掃 駐車場の清掃(ゴミ拾い) 緑地の手入れ

「はじめからわかる障害者雇用 事業主のためのQ&A集」p23より、現業部門を抜粋

● 耕種作業の例



マコモタケの皮むき



播種(整然と並べられた種子)



高設栽培のイチゴ苗の定植

1-3 作業の支援

ここでは、現場での仕事に、興味をもって安全に快適に楽しく取り組んでもらえるよう、作業に取り組む場所の環境づくりに工夫している例を示します。

なお、作業場所や作業の指示の仕方、職場における理解の進め方などについても、作業の切り出しと同じように、初めは、地域障害者職業センターや障害者就業・生活支援センターなどに相談するとよいでしょう。

(1) 作業場所の整え方

仕事を切り出すことができたなら、次は、作業をする場所をなるべく障がいのある作業者に合わせて、仕事に取り組みやすい環境を作っていきます。

作業場の環境づくりで重要なことは、複雑さやあいまいさを避けて、できるだけ個々の作業を単純化して行えるようにすることです。一度に一つのことに集中できる環境を提供することが大切です。一度に複数のことを処理する作業や、判断を伴う作業が難しい人もいます。

例えば、床に物が置かれている場所で壊れやすい物を運搬するよう指示されたような場合、足元に目配りしながら運搬している物を落とさないようにしつつ行き先を探すことになるため、注意が散漫になり危険が生じたり、受けた指示をよく理解できずに混乱してしまいます。

そこで、まず作業場所を整理整頓して、通路幅を広くして、見通しをよくします。段差がある場合には段差のある部分を明確にしたり、スロープにして段差を解消します。作業時の動線を単純にして、進路に迷わず目的の場所に効率的に移動できるようにします。

また、広い畑や複数の畜舎があるような場合には、所在地がわからなくなってしまう人もいます。

作業場の見取り図を作成したり、畜舎に番号を付ける、作業の済んだ場所とこれから作業する場所の区別を付けるためリボンや留め具などで印をつける、といった工夫をしている例があります。



(2) 作業道具や機械の改良

人によっては身体の動きに制約があって、既成の道具や機械をそのままでは使えないこともあります。少しでも形を変えたり、適切な補助具を加えて、使えるように改良するとよいでしょう。作業台の高さを変えたり、真っ直ぐな道具を少しでも曲げてみるなど、ちょっとした工夫を加えることにより、格段

に作業しやすくなることがあります。このような道具を福祉の分野ではジグ(治具)とも呼んでいます。

また、機械を使用する場合には、作動スピードを通常より遅くしたり、誤った使い方をしたらすぐに止まるようにしたり、ボタンやレバーを大きくする、など少しの改良を加えることで、だれでも使いやすく、かつ安全性を高めることができます。



(3) わかりやすい伝え方

障がいのある人にも、無理なく作業を覚えてもらうことが大切です。働き始めると、必要な作業を覚えて、一定の量を間違いなく進めていくことができます。仕事に慣れて作業を覚えるのには少し時間がかかるかもしれませんが、作業の教え方や指示の出し方にも工夫をすることにより、覚えた作業を正確に行えるようになるでしょう。雇用主も作業者の得意なことや不得意なことに注意を払いながら、適切に指導することが大切です。

作業は、簡潔に具体的に指示をします。「適当に」「少し」「だいたい」といった表現はわかりづらいため、コップに3杯、5分過ぎたら、というように、具体的に示します。

覚えるのに時間のかかる作業は、切り出した作業を一つずつ、繰り返し練習することが習得につながります。作業を教える人(通常は雇用主のことが多いのですが、作業請負の場合には委託先の職業指導員などの支援者が担うことになります。2-3参照)は、初めはそばについて声かけをしたり、文字や絵で説明しながら、実際に一緒に作業したりして、教えています。

多くの事業所では、障がい者が担当する作業について、手順などを示した作業マニュアルを作成しています。一連の作業を分解して、手順に沿って提示しています。ひらがなで読み仮名をつけたり、写真や絵を添えたりして、大きな文字で、作業する場所に貼ったり、作業者がすぐに確認できる場所に用意しています。ホワイトボードや黒板などを使っているところもあります。



作業の誤りや不測の事故を防ぐためにも、マニュアルや表示が大変役立ちます。

写真では、同じように見える2つの扉にふりがなつきで「冷蔵庫」「冷凍庫」と表示したり(左)、餌の名前を表示したり(中)しています。右の写真では、家畜の個体ごとに飼料の内容や量を間違えないよう、個別の房ごとに印がつけられていました。



作業を覚えたら少しずつ技能が向上していきます。一人ひとりの得意不得意や仕事の許容量に合わせて、担当する作業を徐々に増やしていくこともよいでしょう。仲間おしで競争したり、小さな目標を設定したりして、働くモチベーションを高めるようにしている現場もあります。例えば、担当作業の範囲が増えると、作業時に着用するヘルメットの色が変わるようにして、ヘルメットの色が一つのステータスとなるようにして作業者のモチベーションを高めているところもあります。



作業に取り組みやすくするためのさまざまな表示の工夫例
(家畜の名前と対応する飼料、注意事項など／作業の注意点／当日の作業目標や役割分担)

(4) 職場の雰囲気づくり

障がいのある人と一緒に働くときには、一緒に働く人たちの障がいに対する理解が不可欠です。職場全体での理解を進め、働きやすい雰囲気を醸成していくことが大切です。

障がいのある人とすぐ近くで一緒に働く人には、障がい特性や緊急時の対応などの情報を共有しておくとともに、自然なサポートができるようなコミュニケーションをとることをお勧めします。また、障がいに関することは個人情報でもあることも周知しておきましょう。従業員数の多い職場では、人事担当者や職場のリーダーが研修を受講する機会を設けて、障がい者支援の専門知識を修得している例もあります。

1-4 健康管理と安全対策

(1)安全に仕事をするための健康管理

安全に健康的に気持ちよく働ける職場は、働くすべての人々にとって重要です。事業主だけでなく、従業員もお互いにそうした職場づくりに努めることが求められます。

障がい者と働く場合には、障がい特性に応じて特に配慮が必要な場合があります。自己表現が苦手な人には周囲からの積極的な援助が必要なこともあります。障がいのある人に配慮して安全で健康的に働くことのできる環境を整えることは、だれにとっても働きやすい作業環境を作ることにつながります。健全で良好な作業環境の効用について一例を挙げると、作業場でのケガや幸いケガに至らないまでもヒヤリとするような出来事の減少につながり、ひいては生産性の向上にもつながったと話す経験者は少なくありません。

ここでは、多くの作業場で行われている例を中心に紹介します。

①朝礼時の点呼と安全確認

一日の作業予定や目標を一緒に確認します。そうした確認を通して、本人の心身の健康状態を確かめています。体調の悪い人には無理をさせないように、同僚や支援の専門家が観察します。自己表現の苦手な人もいますので、周囲が配慮するようにします。確認もれのないように、健康状態に関するチェックリストを作成し、点呼のときに使うようにしている事業所もあります。



②就業時間や休息等への配慮

一人ひとりの障がいの状況や体調などにより、就業時間等への配慮が必要なことがあります。例えば、定期的な通院や服薬をしている人には、必要に応じて通院時間や服薬のための休憩時間に配慮します。また、長時間の仕事は難しくても半日程度ならば働けるという人もいますので、短時間の勤務という形態を考慮します。

定期的な休息時間を確保して疲労やストレスを蓄積しないようにすることは、健康管理上不可欠なことであるのみならず、仕事に慣れる上でのリズムづくりにも有効です。また、通勤時に公共交通機関を使う場合、交通機関のダイヤ乱れなど急な変更への対応が苦手な人もいますので、日ごろから対応方法を考えておくといよいでしょう。

③緊急時の連絡体制

緊急時の連絡先として、家族のほか、主治医やかかりつけの病院、利用している福祉施設や各種の支援組織などの連絡先を把握しておくといよいでしょう。障がいの種類によっては、発作などが起きたときの対応方法や診療先となる医療機関等を知っておくと安心です。

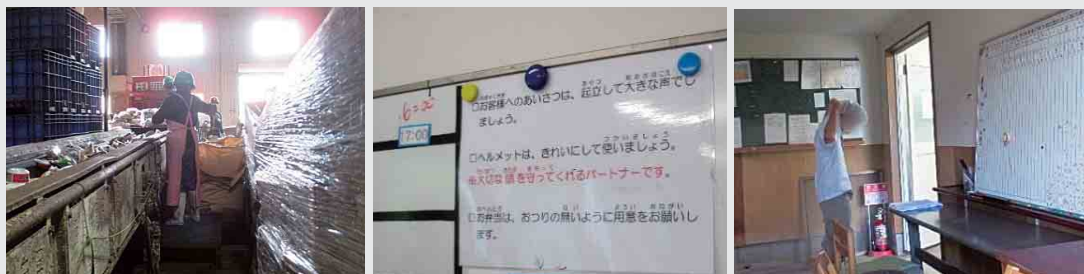
(2)職場における安全対策と実践

大切なことは、職員への教育訓練、働く環境の整備、道具や機械による工夫など多面的な取り組みです。労働災害は本人の不注意に起因すると捉える職場もありますが、作業場所やそれを取り巻く環境、使用機器、周囲の人々など、実はさまざまな要因が絡み合っています。農場内に危険が想定される場所や機械がある場合、多方面から対処しておきます。

①服装の準備

周囲の危険や汚れなどから作業員自身の安全を守るため、ヘルメットや作業服、作業靴、手袋、防護めがね、マスクなどを、決められたとおりに着用することは重要です。また加工部門では、食品衛生上、汚染防止のための清潔な服装の準備が必要です。

そして、社会人としての身だしなみを整え、服装に気を配ることは、社会生活のなかで自立していくためにも大切なことです。



②整理整頓

道具などを使用した後、元の場所に片づけることは、安全管理の上でも効率の上でも重要です。

道具を使用した場合には、必ず元の場所に片付けるよう作業員に徹底し、習慣づけるようにしましょう。元どおりにしやすく、探しやすい工夫を加えると、作業が一層取り組みやすくなります。

写真では、ナイフやフォーク、調理器具等の収納場所がわかりやすいよう、引き出しに内容物を表示しています。



③作業現場の物理的環境などへの対応

農作業は屋外作業も多いので、暑さ寒さへの対応に注意しましょう。水分不足や疲労蓄積を自覚するのが難しく、自主的な水分補給なしでいつまでも作業を続けてしまう人や、体温や周囲の温度変化を感じにくく、防寒着の着脱が苦手な人もいますので、熱中症対策などに周囲の人が配慮する必要があります。

視力や聴力の障がいのある人もいます。作業場所の段差や道具の配置はもちろん、音や色使いによる注意喚起を複数の方法で認知できるよう、工夫することが大切です。

また、感覚が敏感で、作業場の光、音、臭い、色などを強く感じる人もいますので、ストレスの少ない作業環境を工夫します。

④作業空間の安全対策

作業場所や使用する機械については、安全な利用方法を周知徹底することはもちろんですが、危険発生の可能性を表示したり、危険な場所が具体的にわかるようにし、必要に応じて「進入禁止」などと明確に表示します。また、機械を使用しているときに想定される危険な状況を絵などでわかりやすく表示するなど、危険な使用方法を避ける工夫が期待されます。

また、危険な範囲に囲いなどを設置して立ち入れないようにしたり、作業機械を改良したりします。



交通量の多い道路を挟んで牧場や飼料畑があります。
作業者の飛出し防止のため、道路を挟んで光センサーを設置しています。

(写真提供：千葉県畜産協会)



安全に使えるよう通常よりも作動速度を遅く改良した洗ビン機



進入禁止の表示



ガラスビンの保管場所を壁に表示
青い線で積み上げ高さの注意表示

⑤職員への安全教育

職員に対しては、危険性を丁寧に説明し、危険な箇所に近づかない、触れない、どんなときにも安全な方法で作業を行うことを徹底します。職員の安全の意識を高め、危険を引き起こすような行動を決してしないことを、繰り返し伝えます。

説明を何回も繰り返す必要があったり、口頭での説明では理解しづらい人もいます。それぞれの作業場所にあった、わかりやすい作業マニュアルを作成したり、目に付きやすい場所に簡単なことばで掲示することが有効です。

このように何かを伝えるときは、全員がよく理解して、納得して行動ができるよう、いつも「繰り返して」伝えます。同時に複数のことに注意を払う必要を最小限にします（例えば、足元と頭上など）。

(3) 畜産現場で特に注意すること

①機械や道具の使い方

畜産の現場には、大型機械が導入されています。大型機械は経験年数の長い従業員が運転・操作し、障がいのある人は補助的な作業を一緒に行うことが多いようです。

操作する人を限定したり、動力部や刃物の露出部分には、カバーをつけることにより、安全性を高めることができます。機械のトラブル時の対応についても日頃から示しておきます。

また、鍬や鎌のような小さな農機具も使い方を誤れば危険なものも多くあります。畜舎の掃除に使っているスコップは、何度も床を擦るうちに研いだナイフのようになり、ケガをする可能性もあるそうです。



②大型動物への対応

牛など大型の動物の近くでの作業にも注意が必要な場合もあります。

農作業時の一般的な事故事例をみると、動物の想定外の動きへの対応、動物との距離や立ち位置の読み誤り、セリの前日や装備変更後など環境に変化のあるときの動物とのコミュニケーション不足などが原因となり、動物と接触したり畜舎設備等との間に挟まれたりして、骨折などの大きな事故につながる場合があります。十分に慣れるまでは、農家が十分に指導することが必要と思われます。

万一に備え、一人での作業は避けることと、作業者がゆとりをもち、動物に愛情をもって接することが重要であることを、障がいのある作業者にも丁寧に伝えることが、危険の回避につながります。



参考情報

- 表1.4に示した知的障がい者への労働安全教育の例は、畜産現場での障がい者就労に向けた取り組みにも参考になるでしょう。

■表1.4 知的障害者に対する労働安全教育の内容

教育する項目	指導上の要点
整理整頓	● 不安全な片付け方や物の置き方をしないことを教える。 ● 一般的な物の片付け方を教える。 ● 整理整頓の悪さが災害につながることを理解させる。
作業手順	● 作業は必ず予定の手順で行うようにする(自分でやり方を変えない、手順を飛ばさない)。 ● 手順を守らないことによる事故の可能性を教える。 ● 他の人が正しくないやり方をしても真似しないようにする。
作業服装	● 作業服の着方(ファスナー、袖口、ズボンの裾、靴紐、靴の履き方)に気をつけさせる。 ● 服装の乱れが労働災害につながることを理解させる。
不安全行動の防止	● 通行に関すること(作業場所での通行の仕方、入っても良い場所、立入禁止があることの理解)。 ● 機械類の危険性を理解させ、むやみに触るなどの行動をしないように意識づける
荷物の運搬	● 重量物を取り扱う際に、腰を痛めない持ち上げ方、安全な運び方を体得させる(平地、階段、共同作業など)。
工具	● ドライバー、スパナ、ハンマーなどの工具について正しい使い方を理解させ、間違った使い方をすると怪我をする可能性があることを教える。
安全標識	● 基本的な安全標識の意味が理解でき、実際に自分で判断できるようにする。標識の形と意味、文字の意味などを理解させる。
危険予知訓練	● 安全について考える習慣を身につけさせる。
指差し呼称	● 作業の結果や手順の確認などで指差し呼称を行わせることで安全を意識させる。
指示・報告の重要性	● 上司の指示を聞いて行動する(勝手に作業を行わない)、作業の異常などは上司に報告させる。

「はじめてわかる障害者雇用 事業主のためのQ&A集」p29

(4) 畜産現場での障がい者就労のハードルは下がりつつある

農業分野においては、全体的に高齢従事者も多いことから、本書で取り上げている障がい者へのさまざまな配慮は、視覚や聴覚、身体機能や認知機能が低下したり、通院が必要な高齢農業者による作業への配慮にも通じる内容です。

本書では、畜産現場での障がい者就労に関して、予め障がい者理解につながる情報をなるべく多く提供できるよう、想定されるリスクについてもできる限り言及しています。しかし、農作業現場での障がい者の参画に関する先行研究事例からは、障がい者雇用を経験した農家のほうが、経験のない農家より心配事が少ないという結果が報告されています(石田:2014)。

障がい者雇用の取り組みは、「取り越し苦労」を離れて障がい者雇用をまず始めてみるのが大きな一歩になります。畜産経営主のみなさんにとっても、従業員との信頼関係を醸成しながら障がい者雇用の取り組みを開始する機会は、すぐ手の届くところにあります。畜産分野はもちろん福祉分野の関係機関も畜産経営主のみなさんを応援しています。

なお、障がいの種類を限定するものではありませんが、農畜産業分野の障がい者雇用の現場で比較的多くお会いしたのは、知的障がい、精神障がいの人たちでした。そのため、本書では、主に、知的障がい者、精神障がい者を想定して記述しています。



●畜産現場での障がい者の参画事例を映像でご覧になれます！

事例集に掲載されている事例の動画を作成しました。

主な内容は、障がい者の就労状況(休憩時間含む)、農場などの就労環境、経営者や従業員、サポートを受けている支援組織(特別支援学校等)の担当者らのインタビューなどです。視聴時間は、およそ10分です。

次の畜産経営支援協議会のホームページからご覧になれます。ぜひご覧ください。

畜産経営支援協議会URL

<http://www.lipross.jp/>

■事例一覧

名称	畜種	地域
社会福祉法人恩和会	肉牛	青森県
有限会社ブライトピック千葉 溝原工場	養豚	千葉県
株式会社植村牧場	酪農	奈良県

肉牛(社会福祉法人恩和会)



養豚(有限会社ブライトピック千葉 溝原工場)



酪農(株式会社植村牧場)



2章

どのような働き方をするのか

～経営者からみた関わり方～



この章では、障がい者とともに働くときの形態には、経営体で直接雇用する以外にも、さまざまな方法があることを説明します。

雇用する場合は、一般に人を雇うときと同じように、法制度に定められた労働条件などを遵守する必要があります。

作業を委託する場合は、請け負いに関する利点や制約を予め知っておくことが大切です。

障がい者の雇用や就労条件、職場環境の整備などさまざまな課題について困難と思われることは、経営者が一人で悩まずに、障がい者の就労や社会参加を支援する地域の専門機関や組織を頼り、任せることも大切です。

2-1 就労の形態

畜産農家からみて、障がい者と一緒に働く形態にはさまざまなものがありますが、ここでは3通りに大別して示します。また、社会福祉施設を起源とする組織が畜産経営をしている場合もあります。

- 1 畜産経営体で直接雇用する
- 2 福祉事業所等に作業委託する
- 3 体験や交流の機会を提供する

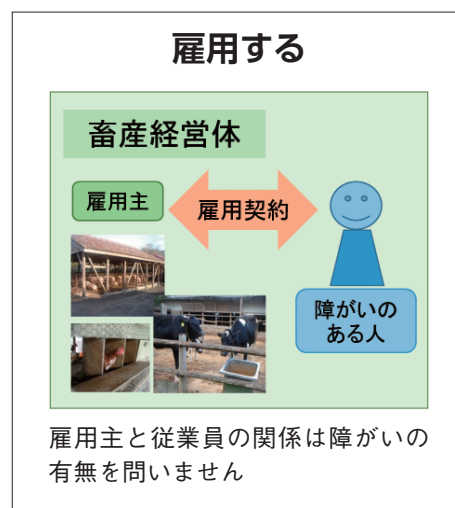
(1) 畜産経営体で直接雇用する ➡ 詳しくは2-2へ

これは、畜産経営体の従業員の一員として、障がい者を従業員として採用しようとする経営体が雇用主となって、障がい者を直接雇用する場合です。福祉の分野では、「一般就労」と呼んでいます。

雇用主は、従業員である障がい者と雇用契約を結び、給料を支払います。その場合の従業員に支払う給料は、厚生労働省が定める最低賃金の水準以上を支払うことが、雇用主に義務づけられています。具体的な最低賃金は、物価や社会経済状況により、都道府県別に定められており、毎年定期的に改定されます。平成28年10月の改定では、時給で全国平均が823円(都道府県別には、693円～907円)と定められていますが、最新の具体的な金額については、厚生労働省のホームページや畜産経営体の所在する自治体窓口などで確認して下さい。

図は、就労の形態の一つである「一般就労」(いわゆる「雇用」)を模式的に示したのですが、この関係は従業員の障がいの有無にかかわらず同じです。したがって、雇用契約に関わる就業規則や労働に関する法制度が等しく適用されますが、障がい特性による体力や健康上の理由から、その適用が困難な場合など、一定の手続きを経て、最低賃金の適用範囲から除外される場合もあります。詳しくは、自治体窓口あるいは福祉や労働関係機関に助言を求めると良いでしょう。畜産経営体の規模や実情に合わせて、障がい者が健康で意欲を持って働くことができ、雇用主にとっても無理のない障がい者雇用の方法が、きっと見つかるはずです。

事例集では、千葉県や奈良県の事例(No.7、No.10)などで、すでに取り組まれている事例を紹介しています。



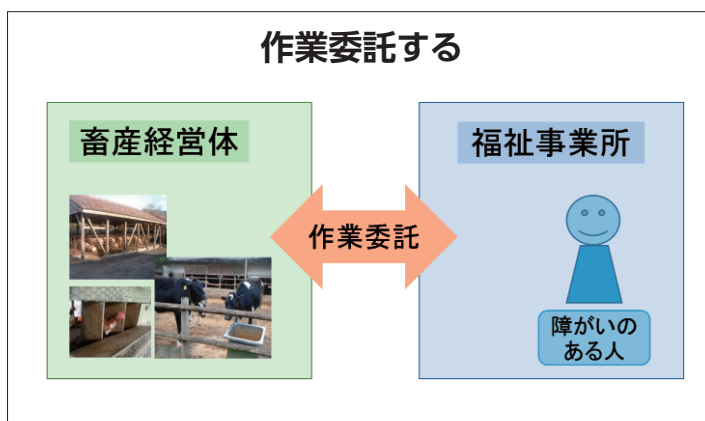
(2) 福祉事業所等に作業委託する ➡ 詳しくは2-3へ

これは、畜産に関わる作業の一部を、畜産経営体から障がい者の働いている事業所等に委託する場合です。この就労形態をとる場合にも、障がい者が畜産経営体の経営主が所有する畜舎や飼料畑などで仕事をすることが一般的であり、障がい者と一緒に日常的な家畜飼養や畜舎の管理を行うことになります。しかし、障がい者への

指導や労務管理体制は、作業を受託した（経営主から見ると、畜産経営の作業の一部に関する委託先の）事業所等が担うことになります。一般的には、障がい福祉の知識と経験を有する福祉事業所等の支援員が障がい者と一緒に作業を行います。

具体的な手順としては、畜産経営体（委託側）と障がい者に就労支援や生活介護サービスなどを提供している福祉事業所等（受託側）との間で、組織同士の請負契約を結ぶことにより、作業を依頼します。そして、障がい者による労働への対価は、就労支援を行っている福祉事業所等に支払うことになります。障がい者の働く環境について、不安なことがある場合なども、経営主は福祉事業所の施設長や作業に同行する支援員等に相談することができますので、もちろん、障がいのある作業員への合理的な配慮などが必要であることは当然ですが、障がい者の健康管理等についての不安などを軽減することができるので安心です。

事例集では、佐賀県や長崎県の事例（No.13、No.15）などで取り組み事例を紹介しています。

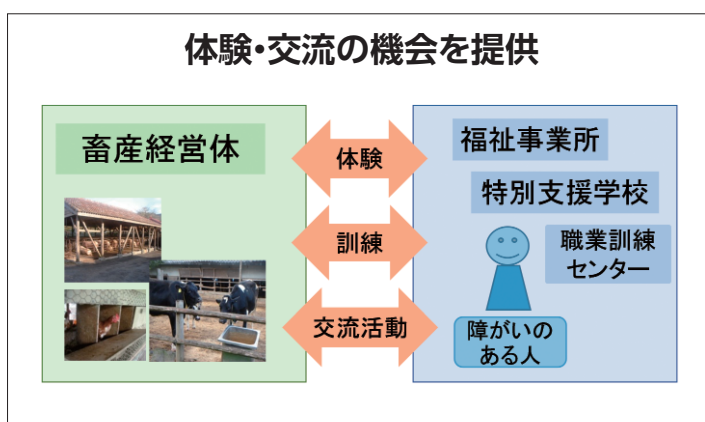


(3) 体験や交流の機会を提供する ➡ 詳しくは2-4へ

これは、畜産経営体で、特別支援学校等の児童・生徒たちの体験学習の場を提供したり、障がい者の就労への準備や社会復帰のための訓練を受け入れたりする場合です。

地域の状況にもよりますが、社会貢献の一環として無償で行うこともあれば、一定の条件を満たす訓練等では、公的な支援が得られる場合もあります。

福祉や教育の現場では、「職場体験」、「職場実習」、「社会適応訓練」などと呼ばれています。こうした体験機会の提供は、イベント的に日時を定めて行われるものや数日から数週間にわたるものまでさまざまです。ただし、いずれも日中のみの活動として実施されます。



これに対して、就労体験を通して技能習得訓練等を行うとともに、事業経営者(例えば畜産農家の経営主)に預けて生活指導も合わせて行う「職親制度」のしくみも古くから行われています。畜産経営の仕事には、搾乳など早朝から行う作業があり、家畜の管理は昼夜近くにいることで素早く対応できる作業などが少なくありません。家族同様に暮らしをともにすることで生活訓練と就労訓練を一緒に実施する「職親制度」のしくみの特色は、畜産現場に障がい者の参画が定着する上で有効に活用することができると考えられます。

事例集に掲載した多くの農場では、特別支援学校の実習の受け入れに積極的に対応しています。そうした職場実習が契機となって、卒業生が雇用され、教育現場との関係が継続することで、障がい者らが直面する課題の解決に、恩師である教諭の協力が得られ、障がい者雇用が軌道に乗った事例も少なくありません。また、成人の訓練については、事例集の中では、千葉県的事例(No.8、No.9)などで紹介しています。

(4) その他の取り組み

社会福祉施設が障がい福祉サービス事業の一環として畜産に関わる生産や加工・販売作業を取り入れ、地域の一員として畜産経営をしている例があります。そうした取り組み事例の多くは、農畜産業など第一次産業が基幹産業である農山村地域で古くから取り組まれており、なかには福祉制度等の変遷に対応しながら、社会福祉法人とは別の組織を設立して農業法人の認定を得て本格的に取り組んでいる例も見られます。

事例集では、青森県、長崎県、鹿児島県の事例(No.4、No.16、No.17)などの活動を具体的に紹介しています。

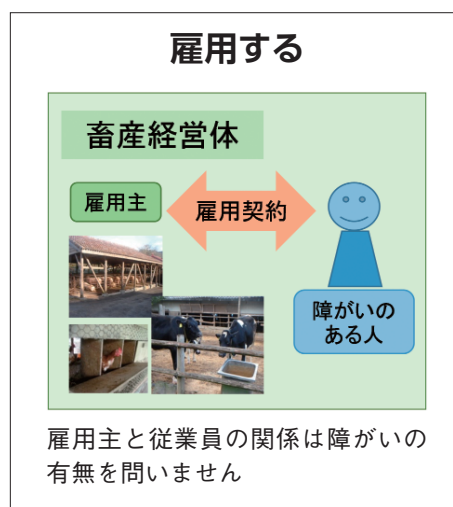
また、社会福祉関連の諸制度には準拠せずに、障がい者と一緒に働く活動を優先することを主眼にする畜産現場での障がい者の活動事例も見られます。共働作業の形態を維持しながら農事組合法人として畜産経営を行い、特定非営利活動法人を設立して作業委託先にすることで、酪農製品としてのブランド性を高めることで付加価値を確保して、結果として6次産業化を実現している事例もあります。

現行の障がい福祉制度の枠組みをどの程度まで採用するかは別として、社会福祉の理念に立った畜産経営が展開されている実践事例を、北海道の事例(No.1、No.2、No.3)の中で紹介しています。



2-2 畜産経営体で直接雇用する

畜産経営体の従業員の一員として、障がい者を直接雇用する場合があります。雇用主は、従業員である障がい者と雇用契約を結び、給料を支払います。雇用主には、労働安全衛生や労務管理等に関する法制度に則した責任を負うとともに、従業員が良好な作業環境で仕事に取り組めるよう、合理的な配慮を行うことが求められます。



(1) 畜産経営体が直接従業員を雇う「雇用」の特徴

一般的に、企業活動の規模は大小さまざまですが、第一次産業に属する企業活動の現状では大規模な事例は少なく、家族経営にとどまり従業員を雇用していない経営体も多く存在します。したがって、農畜産業では「雇用」すること自体が経営主にとって新分野の開拓となる場合も少なくありません。

これまで雇用経験のなかった畜産経営体にとっては、家族以外の従業員を雇用する際の諸手続きに関わる書類作成等を含めて、制度的な決まりごとのほか雇う側と雇われる側の人間関係等にも戸惑う場合が少なくありません。したがって、①危険のない作業環境と労働条件で作業に従事させる「労働安全衛生」、②雇用主と従業員の双方が合意したルールに則って作業に従事させる「労務管理」、を実践するための最低限の知識と環境を整えた上で、すでに従業員を雇用している近隣の畜産経営体の様子も参考にしながら、担って欲しい仕事の具体的な内容、経営体として希望する雇用条件などを予め整理した上で、雇用するための手続きを開始すると良いでしょう。また、実務的な事項については、行政機関や制度上の支援が整いつつありますが、畜産経営体の雇用主がもっとも留意すべきことは、従業員との信頼関係の構築であると考えられます。

2-1の(1)でも記述したとおり、畜産経営体が従業員を直接雇用する場合には、障がい者を雇用することについて特別な違いはありません。もちろん、従業員の職場における権利や義務、安全等についての雇用主の責務についても同様です。ただし、障がい者を雇用する場合には、従事してもらう作業の現場を想定して、予め仕事の切り出しを行うことが大切です。仕事の切り出し方法やそのための基本的な考え方は、本書1-2を参照してください。

仕事の切り出しは、日常的に何気なく行っている作業の一つ一つを丁寧に見直す絶好の機会です。特に、従業員の雇用経験が少ない家族経営の畜産経営体では、作業時間や休憩時間の配分、一連の作業における作業相互の関係性、作業分担の可能性や効率性などについて、あらためて考える機会となり、今後の経営における効率化や収益性の向上にも有効な知見を得る場合が少なくありません。

事例集で紹介している酪農経営の事例(No.10)では、従業員を募集してもなかなか応募がなく、人手不足の解消に困っていたところ、養護学校や行政の福祉部署からの要請もあって障がい者を雇用したことを契機に、搾乳作業では搾乳機械の装着前に乳牛の乳房を洗浄する必要があることに着目して、一連の搾乳作業を、「湯をわかす」、「牛舎に温水を運ぶ」、「乳牛の乳房を拭く」、「搾乳機械を装着して搾乳する」、「搾った牛乳を処理施設に運ぶ」などに区分した上で、個々人の障がい特性や技能に合わせて仕事を配分することにより、多くの障がい者が働けるように工夫しています(写真参照)。



飼料や敷きわら運び



搾乳した牛乳の運搬



手洗いた後のビンの洗浄機への
セッティング

この事例では、ビン洗浄や牛乳の充填から出荷までのさまざまな工程における不具合チェックのための丁寧な作業に必要な人手が確保されていることにより、手づくりの高品質な牛乳生産を継続することが可能となり、観光客の取り込みも視野に入れたレストランも併設し、障がい者雇用の開始から35年余り、古都の市街地で牧場経営が続いています。

こうした事例からも明らかなように、「雇用」では従業員と直接「雇用契約」を結び、雇用主が当該経営体に適合した指揮・監督を随時行えることから、家畜の飼養などでは、動物との接し方を含め、作業の特色に応じてその都度指導できるため、障がい者を雇用する場合にも、緊密な作業指導ができることが請負などによる場合と比べた大きな利点であると言えるでしょう。

(2) 労働条件や作業環境に関する制度や留意点

賃金や労働時間および休息などに関する雇用条件については、関係法令に従い、雇用契約の締結時点で従業員との十分な合意形成を図ることはもちろん、不明な点については、地域の労働行政に関する関係部署に問い合わせることがトラブルの回避のためにも重要です。なお、雇用契約を締結するからには、最低賃金以上の給与を支払うことが「最低賃金法」という法律で定められています。そして、この法律は常用・臨時の別なく、パートタイマーやアルバイト雇用など、雇用形態や呼称の如何を問わず、すべての労働者が適用対象です。つまり、働くすべての労働者と労働者を1人以上雇用するすべての雇用主に適用されます。

しかしながら一方で、一般の労働者と作業の遂行能力などが異なるために最低賃金を一律に適用することが必ずしも適切でない場合や一律に適用するとかえって雇用機会を狭めるおそれ等が生じる場合には、一定の条件を満たしている場合には「最低賃金の減額特例許可」を受けることができま

す。地域を所管する労働基準監督署を通して都道府県の労働局長の許可を得ることにより、最低賃金の適用除外対象者とすることは可能です。法律の中に明記されている「都道府県労働局長の許可を受けることを条件として個別に最低賃金の減額の特例」が認められている労働者として、「所定労働時間の特に短い者」や「精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者」（最低賃金法第8条）という項目に該当する場合に、最低賃金の減額の可能性はありますが、詳しくは、関係機関の窓口で確認することができます。

ただし、何よりも雇用主と従業員として雇用される障がい者が一緒に作業に取り組むことにより、両者の信頼関係のもとに作業者がノウハウを習得して、担う作業に熟練することで労働能力が高まることが期待されます。あくまでも障がい特性や体調に合わせた柔軟な雇用を実現するための制度的な手段として活用される制度であると考えられます。

また、障がい者の雇用に際しては、休憩時間の徹底や障がい特性や服薬についても、留意しておくことが大切です。自身の心身が疲労していることを周囲の人に伝えることができなかったり、自身の疲労自体に気づけなかったりする障がい者も少なくありません。特に、定期的な休憩時間を確保することや、雇用主ならびに一緒に働く他の従業員らとのコミュニケーションを確保しておくことが、従業員の健康管理の上でも不可欠です。

広い放牧地や機械の作動する周辺で単独で作業をする場合などには、そうした労働安全衛生の観点からの配慮が特に重要になります。

(3) 障がい者支援の専門家の派遣や障がい者雇用納付金制度による助成

障害者雇用促進法という法律にもとづいて、従業員を雇い入れる企業等には、一定の割合での障がい者雇用が義務づけられています。障がい者雇用の推進を支援する観点から、障がい者の雇用に際しては、職場適応援助者（通常「ジョブコーチ」と呼ばれています）による支援を受けられる制度があります。畜産現場における障がい者の雇用に際しても、もちろん適用される制度です。ただ、残念なことに畜産現場に精通したジョブコーチ資格者が十分育成されているとは言えません。畜産の盛んな地域では、畜産現場での障がい者雇用の進展とともに、畜産現場の障がい者雇用の定着を支援する援助者の育成も重要な課題となっています。



ヘルメットの色の違いは技能の区分を示すことからインセンティブの向上に



朝礼に立ち会う障害者就業・生活支援センター職員（福祉の専門機関との密な関係は心強い）

ジョブコーチには、地域の障害者職業センターから派遣される場合のほか、社会福祉法人などに配置されているジョブコーチや企業に配置されているジョブコーチなど複数の種類の有資格の援助者が存在しています。こうした雇用者の職場適応に関する支援制度を利用することも、初めて障がい者雇用に取り組む雇用主にとって有効な場合が少なくないと考えられます。

本格的な雇用の前に、短期間試行的に雇用するトライアル雇用のしくみなど、障がい者雇用に係る雇用のプロセスや助成制度については、本書の3章でも要点を記載していますが、詳しくは、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構や各都道府県の障害者職業センターあるいは行政機関の関係部署に問い合わせると、個々の事例に則した支援を得られる可能性があります。詳しくは、求人の際にも関わりのある近くのハローワークにおたずねください。ジョブコーチの配置に関する支援については、特段の事情により最低雇用率の達成が困難な企業等が支払う「障害者雇用納付金」を財源として運営されているものもあります。

★法定雇用率

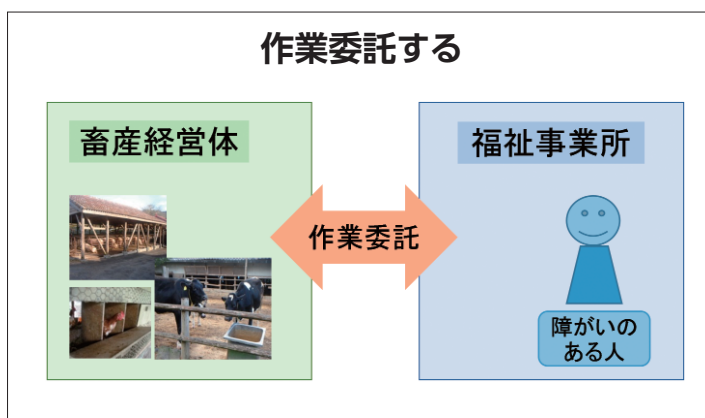
社会全体で障がい者の雇用を勧めようとしている中、障害者雇用促進法では、障害者雇用率制度を定めています。事業主に対して、法律に基づいて「労働者の総数に占める身体障がい者、知的障がい者である労働者の総数の割合」が一定率以上になるよう義務づけています。平成29年時点では、民間企業では常時雇用している労働者の2.0%（従業員50人に1人）となっています。

なお、人数を数える際には、障害者手帳を所持している人が対象になります。障がいに関する情報は個人情報にあたりますので、取り扱いには十分な配慮が必要です。



2-3 福祉事業所等に作業委託する

畜産に関わる作業の一部を、畜産経営体から障がい者の働いている事業所等(障がい者がサービスを利用している障害福祉サービス提供事業所など)に委託する場合です。畜産農家や農業生産法人が組織としての福祉事業所との間で請負契約を結び、作業を依頼します。そして、福祉事業所の障がい福祉サービスを利用している障がい者が相応の人数で作業を行うことになります。作業をするメンバーは福祉事業所が仕事の種類や内容に応じて人選をした上で、福祉の専門知識を有する支援員や指導員が引率して農場等での作業を担うことになります。



(1) 作業委託の特色と依頼先

作業現場から、部分的に切り出せる作業で、定型的な作業、繰り返しの多い単純な作業を探して依頼する例が多いようです。

必要な資材を利用者(障がい者)らがサービスを利用している福祉事業所の施設に持ち帰って作業を行う場合と、福祉事業所の利用者(障がい者)らが農場に来て作業する場合とがあります。前者は、天候に左右されず、福祉事業所側の都合に合わせて作業を進めてもらえる点が特長です。後者のうち要件を満たすものは、福祉分野では「施設外就労」と呼ばれます。



施設内作業（福祉事業所へ持ち帰り作業）の例
トマト誘引用の紐の切断作業／ラッキョウの根切り作業



施設外作業（農場へ来て作業）の例
ブドウのブランドシール貼り作業

障がい者の昼間の活動の場となる福祉事業所が日本全国にあり、その中でも就労のための準備、生産活動、その他の活動を行っているところが委託先の候補となります(表2.1参照)。多くの事業所は、地域の中で事業所の生産活動として担える作業を探しています。また、表2.1には掲載されていませんが、就労支援を主たる目的としない「生活介護」サービスを提供している事業所にも、生産活動として農作業を行う事業所があります。

障がい者は、委託先となる福祉事業所の利用者です。福祉事業所の支援員らが、障がい者の作業状況や進捗状況を管理したり、個人に適した作業方法を工夫したり、作業の際の健康管理や障がい特性への配慮などをサポートします。

そのため、畜産農家はそうした心配をしないで、必要な作業に注力しながら、障がい者の就労機会の拡大に貢献することができます。

■表2.1 就労支援に関する障害福祉サービスの内容

名 称	内 容
就労移行支援	就労を希望する65歳未満の障がいのある人に対して、生産活動や職場体験などの機会の提供を通じた就労に必要な知識や能力の向上のために必要な訓練、就労に関する相談や支援を行います。 このサービスでは、一般就労に必要な知識・能力を養い、本人の適性に見合った職場への就労と定着をめざします。
就労継続支援A型 (雇用型)	企業等に就労することが困難な障がいのある人に対して、雇用契約に基づく生産活動の機会の提供、知識および能力の向上のために必要な訓練などを行います。 このサービスを通じて一般就労に必要な知識や能力を高め、最終的には一般就労への移行をめざします。
就労継続支援B型 (非雇用型)	通常の事業所に雇用されることが困難な就労経験のある障がいのある人に対し、生産活動などの機会の提供、知識および能力の向上のために必要な訓練などを行うサービスです。 このサービスを通じて生産活動や就労に必要な知識や能力を高め、就労継続支援(A型)や一般就労への移行をめざします。

参考：独立行政法人 福祉医療機構 障害者福祉 > 制度解説・ハンドブック

(2) 作業委託(請負作業)における留意点

畜産経営体等が福祉事業所に作業を委託するケースでは、畜産経営体の職員と、福祉事業所の利用者である障がい者とが、同じ農場や工場内で作業を行う場合も少なくありません。このように農場や工場内で委託作業を行う場合には、注意が必要です。

経営者は法律に基づいて、労働者の安全衛生の確保や労働時間管理等に関する責任を持つ必要がありますが、「労働者派遣」と「請負」とでは、その所在が異なるためです。

業務の遂行方法としては、作業委託(請負作業)の場合は、注文主と労働者の間に指揮命令関係を生じないようにしなくてはなりません。つまり、委託側の会社の職員は、受託側の福祉事業所の職員と利用者に直接作業の指示(仕事の割り付け、順序、緩急の調整など)を出すことや、作業指導をすることができません。もちろん、日常会話など、業務に関係のない会話をすることは構いません。

詳しくは、都道府県労働局等にご確認ください。

2-4 体験や交流の機会を提供する

(1) 障がいのある子ども達の体験・交流の機会

特別支援学校は、障がいの程度の比較的重い子どもを対象として、専門性の高い教育を行う学校です。幼稚園から高等学校に相当する年齢段階の教育を行います。また、特別支援学級で学ぶ子どもたちもいます。

中学校や高等学校では、職業準備教育のため、地域の職場を訪問したり、仕事を体験したりする取り組みが

行われています(実習、体験)。多くの場合、地域での実習先の開拓に苦労しているようです。一方、畜産分野の仕事は、生徒、先生、保護者らからみて、選択肢として、必ずしも視野に入っていないことも多いようです。畜産の盛んな地域においても、日常的な情報交換のない場合には、特別支援学校には畜産現場への就職に関する情報があまり浸透していないことが多いようです。

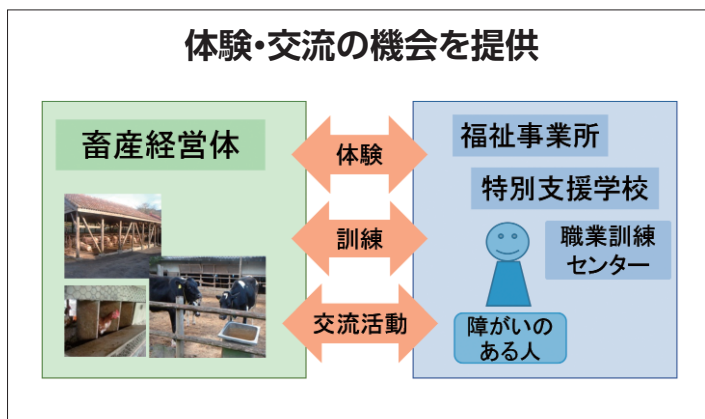
学校からみた進路としての畜産業に対するイメージは、①畜産に関する知識が必要ではないか(例えば牛・豚はケガが心配)、②鶏や動物の解体業に関して抵抗感がある(例えばブロイラーでは臭い、音、血)、③業務を切り分ければ、多くの仕事があるのではないか、④畜産業を行っている場所まで通うのが難しい(遠い、交通手段が無いなど)といったことでした。卒業生の進路として、仕事は少なくともないものの特別な知識や技能が必要であったり、あまり身近な存在には思えないイメージを抱く関係者が多いと思われます。

一方で、畜産現場での仕事に就くかどうかに関わらず、生き物を相手にした作業は、思いやる優しさや責任感の醸成、体力づくりなど、仕事をする上で重要な力を培うという声が多く聞かれます。

そこで、畜産現場で子供たちの実習や職場体験を受け入れることは、学校側からみて仕事の選択肢が広がり、農業経営体からみると、社会貢献を実践しつつ畜産の応援団を増やす取り組みとなります。

職場体験のみならず、遠足や社会科見学など、さまざまな機会をとらえて、子供たちに動物と触れ合うきっかけを作ってみてはいかがでしょうか。

ただし、学校教育の現場ではカリキュラムが前年度に決定されることが多いので、年度が替わる前に早めに行動することが大切です。また、職場体験や実習のしくみや時期は、都道府県により異なっています。詳細は、地元の教育委員会や学校等にお問い合わせください。



(2) 障がいのある成人の職業訓練の受け入れ

2-3で示された福祉サービスほかにも、仕事場での訓練を通して、就労への準備(就労移行)や社会復帰の準備(社会適応訓練)を行うしくみがあります。

特別支援学校の生徒や就労を希望する障がい者らに、畜産現場の体験や交流機会を提供する場合、多くは昼間の活動が対象となります。卒業を控えた生徒らに対する畜産経営の職場体験についても、数日から数週間の幅はあるものの、多くは通いで日中の作業を体験するカリキュラムやプログラムが準備されます。

これに対して、就労の場における技能習得訓練等を行うとともに、事業経営者(例えば畜産農家の経営主)に預けて生活指導も行うことにより、就職に必要な素地を与えて雇用の促進と職場への定着性を高めることをねらいとする、「職親制度」のしくみも古くから行われています。この制度は、生活訓練を伴うことに特色があります。「職親」として市町村の福祉事務所から委託された事業経営者(ここでは、畜産経営主)の居宅に同居して、生活を共にしながら家畜の飼養、畜舎の清掃・管理などを学びます。

都道府県により取り組みの度合いに差が認められますが、障害者総合支援法の施行以降も「知的障害者職親委託制度」として、市町村地域生活支援事業の中の「その他の事業」の一つに位置づけられています(厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長通知)。実際の就労の場において、作業訓練や対人関係の訓練を受けながら、日常生活への適応力を高め、職業技能の取得と社会性の向上、社会的自立、社会参加の促進を目的として実施される「社会適応訓練事業」の一つであると言えるでしょう。

★社会適応訓練事業

都道府県によっては、通院中の精神障害者で比較的症状が安定しているが一般就労が困難な方に対して、社会復帰に理解のある事業所に一定期間通い、就労への意欲、持続力、人づきあいなどの社会適応訓練を実施する制度があります。このような訓練を畜産現場で受け入れている事例もあります。詳しくは、お近くの保健所などにおたずねください。

3章

どのように支援し定着させるか

～地域／社会での定着支援～



この章では、畜産現場と一緒に仕事をする人材を見つけることや、障がい者雇用について相談したり利用したりできる支援組織、制度に関する情報を提供しています。また、地域において畜産現場での障がい者の参画を円滑に推進する上で活用できる具体的な手順を提案します。

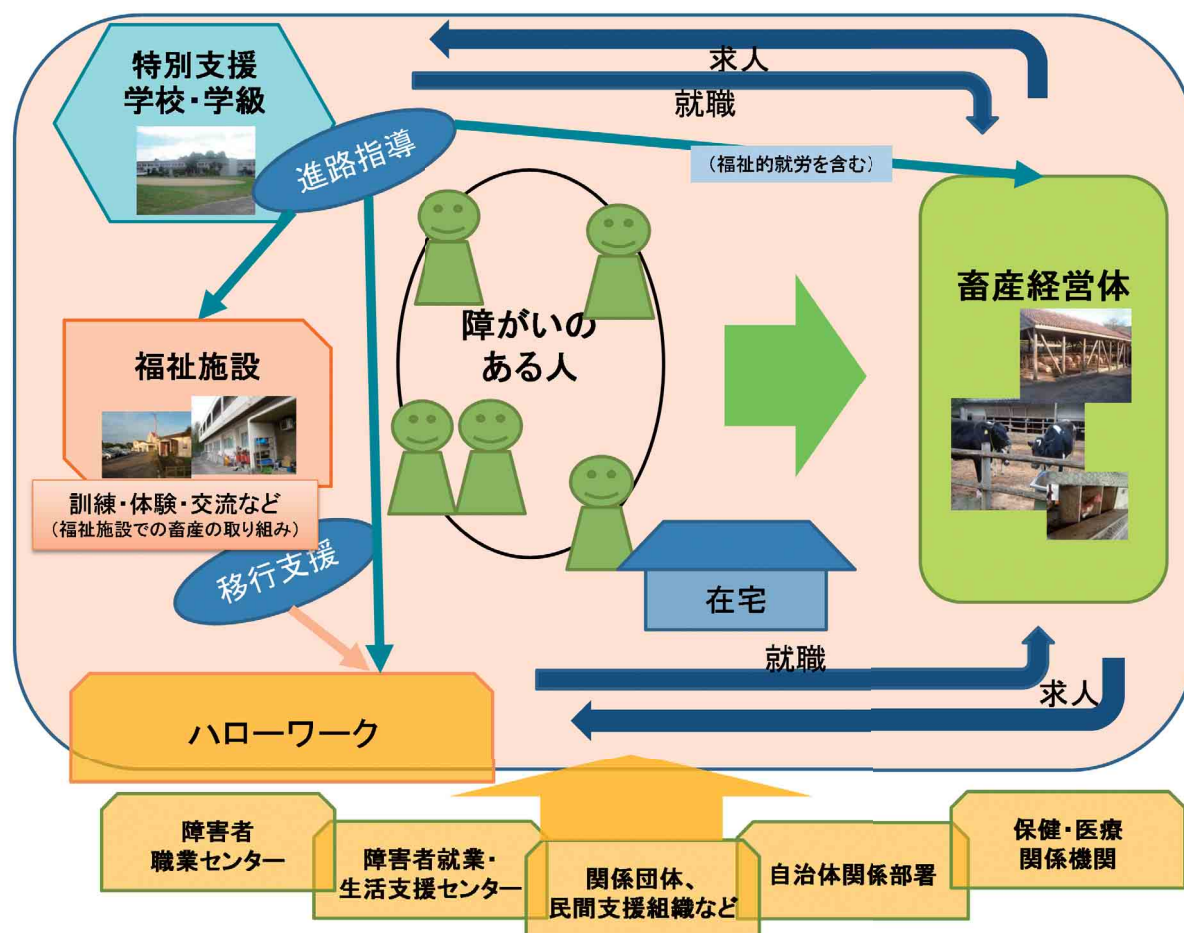
3-1 人材を探す

日頃、障がいのある人と接する機会の少ない人にとっては、働く意欲のある障がい者がどこにいるのかを探すことさえ、難しいことかもしれません。畜産現場で一緒に働く人材は、どこにいらっしゃるのでしょうか。

大きく分けると、①特別支援学校での就職希望者、②福祉施設を利用している人で一般の就職を希望する人、③療養中であつたり在宅ワークをしている人で就職を希望する人、などがいます。

特別支援学校は、障がいの程度の比較的重い子どもを対象として、専門性の高い教育を行う学校です。(従来の盲学校、聾学校、養護学校などが、平成19年度より制度上は特別支援学校となりました。地域によっては、学校名は養護学校などの校名を使っています。)また、普通校の中に設けられている特別支援学級で学ぶ子どもたちもいます。特別支援学校の高等部卒業後は、本人の意欲や技能に応じて社会に出て就労することを推奨されていて、そのために、在学中に体験学習や職場実習などが行われています。畜産現場への就職支援は多いとはいえませんが、実習先や就職先を探しています。

また、一般の就職につなげることを目的としている福祉施設や福祉事業所では、利用者の就職先を探しています。ハローワークには、就労を希望する人の情報が集められています。



3-2 障がい者就労を支援する

障がい者就労に関わるいくつかの支援機関について示します。地域の実情によって、設置されている密度や取り扱う得意分野が異なる場合があります。

一般的な障がい者雇用の場合に、相談したり支援をしてもらう代表的な機関は次の①～③に示すところです。職業紹介やジョブコーチ支援、助成金の申請や活用など、目的に応じて利用できます。

①ハローワーク

就職を希望する障がい者の求職登録を行い、専門職員や職業相談員が障がいの種類・程度に応じたきめ細かな職病相談・紹介、職場定着支援などを実施します。

②障害者職業センター

障がい者に対して、職業評価、職業指導、職業準備訓練、職場適応援助などの専門的な支援、事業主に対する雇用管理に関する助言などを実施します。各都道府県に一つずつあります。

③障害者就業・生活支援センター

障がい者の身近な地域において、雇用、保健福祉、教育等の関係機関の連携拠点として、就業面及び生活面における一体的な相談支援を実施します。障がい者の雇用にあたっては、就業・職場定着にむけた支援、生活習慣、健康管理、金銭管理などの日常生活の助言などを行います。

農業と福祉の分野の連携に際して、畜産を含む農業分野での障がい者の支援については、耕種農業や園芸分野ですでに取り組みが始められており、地方農政局等の単位で、行政、福祉、農業等の関係者で構成するネットワーク(協議会)を設立しています。また、自治体の農業関係部署においても情報が得られる場合があります。農家や農業法人が農福連携に取り組んでいる事例のある地域では、畜産現場にも参考になる情報が少なくありません。

なお、全般的な相談は、都道府県・市町村の窓口で関係部署を紹介してもらえます。畜産現場における障がい者就労への関心が高まることで、情報交換の場が一層広がることも期待されます。

また、公的な機関以外にも、障害福祉関係の支援団体(家族会など)や、関連分野の特定非営利活動法人(いわゆるNPO法人)なども、重要な支援者になるかもしれません。

農業分野における障害者就労の促進ネットワーク(協議会)

北海道地域の農業分野における障がい者就労促進ネットワーク http://www.maff.go.jp/hokkaido/kikaku/syougai/index.html
東北地域の農業分野における障害者就労促進ネットワーク http://www.maff.go.jp/tohoku/nouson/syurou/index.html
関東ブロック障害者就農促進協議会 http://www.maff.go.jp/kanto/keiei/keiei/shougai/indxt.html
北陸障害者就農促進ネットワーク http://www.maff.go.jp/hokuriku/keiei/challenge.html
東海地域の農業分野における障害者就労促進ネットワーク http://www.maff.go.jp/tokai/keiei/sien/shougaisha.html
近畿ブロック「農業と福祉の連携による就労・雇用促進ネットワーク」 http://www.maff.go.jp/kinki/keiei/sien/nouhuku/nouhuku.html
中国四国農業の障がい者雇用促進情報ネットワーク http://www.maff.go.jp/chushi/keiei/fukusi/index.html
九州農政局農業分野での障がい者就労・雇用促進ネットワーク http://www.maff.go.jp/kyusyu/keiei/sien/syougaisya/index.html
沖縄地域農業の障害者就労・雇用促進ネットワーク http://www.ogb.go.jp/nousui/keiei/009569.html

3-3 生活面のサポート ～交通や住居について～

畜産経営では、家畜伝染病の予防や家畜排泄物との関係から、畜舎を市街地や集落から離れた山間部に設置することも少なくありません。働く人の住居と働く場との距離が広がり、職場が公共交通機関の不便な場所に位置することにもなります。そのため、畜舎のある作業場所までの「交通の便」が一つの課題となります。

また、一般的には、雇用主は従業員の個々の生活時間のことに立ち入って心配する必要はありません。いったん職場を離れば、私生活はプライベートな時間であり、むしろそこには関与しないのが社会の流れでしょう。また、障害者総合支援法では、障がい者の支援を、昼間の活動と、夜間の住居や生活を切り離して取り扱っています。しかし、障がいのある人の場合、生活面に心配事があると仕事に支障が出やすかったり、生活面の僅かな変化が仕事や生活を好転させることがあります。

こうした背景から、障がい者とともに働くときには、通勤時の交通手段、居住環境や生活面への配慮などについても検討が必要になることがあります。

これらの解決方法としては ①住み込みまたは寮などを整備する、②交通の便を用意する、③自力通勤可能な人を募集要件とする、などが考えられます。

①について、早朝からの作業も多い畜産経営においては、古くから障がい者就労や雇用を行ってきた経営では、いわゆる住み込みで働いていた例もしばしば見られました。現在では、福祉の制度が整備されて、条件に応じてグループホームのしくみを使うことができます。また、職親の取り組みを行っている地域もあります。グループホームや職親では、日常生活上の支援や訓練も行いますので、障がいのある人の生活全体を見守ることになります。

②について、送迎用に社用車を用意している例もあります。これには民間団体による補助事業による助成制度も利用できます。途中まで公共交通機関を利用し、最寄りのバス停などから職場までは、そこを通過して通勤する社員の車に同乗する、といった工夫もあるでしょう。

③について、もちろん、自動車や自転車を運転する人もいます。委託作業の場合には、概ね、委託先の福祉事業所の保有する送迎車で作業現場を訪れることが多いようです。この場合には、駐車スペースを準備しておきましょう。

個々の経営としてだけでなく、地域社会全体で解決すべき課題も含まれることがあり、関係機関の窓口にご相談することも一考に値します。

★グループホーム

障がいのある人に対して、主に夜間において、共同生活を営む住居で相談、入浴、排せつまたは食事の介護、その他の日常生活上の援助を行う、設備や要員を配置した施設です。このサービスでは、障がい者の孤立の防止、生活への不安の軽減、共同生活による身体・精神状態の安定などが期待されます。なお、平成26年4月より共同生活介護(ケアホーム)は共同生活援助(グループホーム)へ一元化されました。

詳しくは、WAMNETの制度解説コーナーを参考にしてください。

3-4 障がい者就労の実現に向けて

畜産農家や農業法人と、働く意欲のある障がい者が、地域にある障がい者就労を支援する関係機関等のサポートを得ながら、一緒に働いていく場合の大まかな流れを、農業者の側からまとめてみました。

第1ステップは、障がい者と一緒に働くことに関心をもつことです。

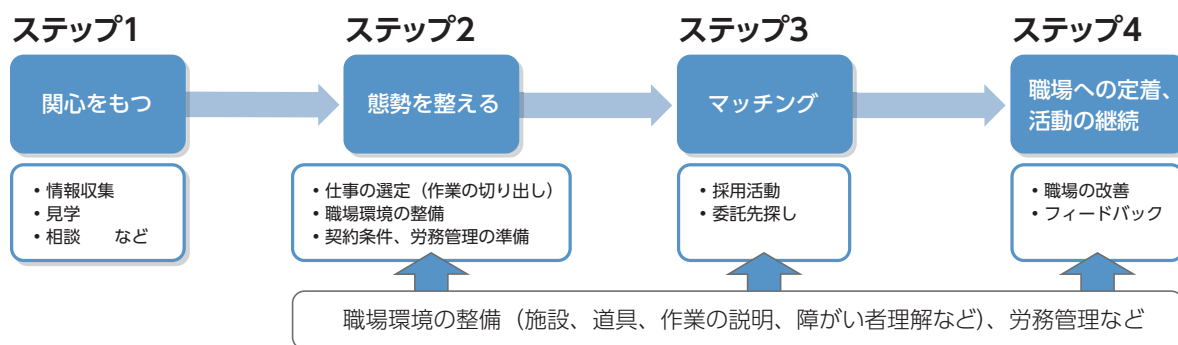
すでに障がい者就労の取り組みを行っている農業者や関係機関などから情報を収集したり、相談するのもよいでしょう。特別支援学校の実習や福祉施設との交流活動などを受け入れてみることも一つの方法です(2-4参照)。

第2ステップは、態勢を整えて、第3ステップは実際に一緒に働く相手を探すこと(マッチング)です。

依頼したい作業を決めて、作業をする人を募集したり(2-2)、作業を発注できる委託先を探します(2-3)。その後は、鶏と卵のように前後性の不明確なところがありますが、対象者に合わせて、職場環境を整備したり(1-3, 4参照)、契約の条件を検討していきます。雇用をする場合は、ハローワークが大きな力となるでしょう。また、特別支援学校の進路指導担当、就労系の福祉事業所の担当者らも、生徒や利用者の就職先を探しています。

マッチングができれば、第4ステップは、職場への定着と継続への支援です。

第2ステップでの仕事の切り出しや職場環境の整備は続いて行きます。そして、畜産農家も障がい者も、お互いに快適に働き続けられるように努めます。困ったことがあれば、ハローワークや障害者就業・生活支援センターをはじめ、相談できる関係機関や、応援してくれる支援者らを頼って下さい。



いろいろな準備をしても、障がい者の就労の継続が難しい場合もあります。

実際の事例の中には、畜産農家側の事情としては、畜産業の後継者がいない場合や、畜産業は継承しているものの、障がい者と一緒に働く経営ノウハウの引き継ぎ手がない場合、ブランド牛の育成等の特別な事情のある時期には受け入れを中断せざるを得なかった場合などがありました。

一方、障がい者側の事情では、長く作業を担ってきた障がい者の高齢化があります。また、障がい者の宿泊施設不足(施設入所基準の不適合、グループホームの不足など)、通勤交通手段の確保困難(公共交通の廃止や減便)、福祉事業所の都合による作業者の引き揚げ等々、社会全体で考えていなくてはならない課題も含まれていました。

畜産現場で障がい者と働き続けていくには、今後、これらの課題を解決していく必要があります。

レファレンスコーナー

●事例を知りたい

- 畜産現場における障がい者の参画事例集
<http://www.lipross.jp/>
- 障害者雇用事例リファレンスサービス
<http://www.ref.jeed.or.jp/>
- 農業分野における障害者就労の手引き
https://www.naro.affrc.go.jp/publicity_report/pr_report/files/sagyoujirei_h19.pdf

●農業と福祉の連携について知りたい

- 「農」と福祉の連携 福祉分野に農作業を～支援制度などのご案内～
厚生労働省・農林水産省
<http://www.maff.go.jp/j/nousin/kouryu/pdf/noufuku.pdf>
現在Ver4まで発行。随時、更新されますので、タイトルで検索ください。
- 農業分野における障害者就労マニュアル
<http://www.maff.go.jp/j/nousin/kouryu/pdf/2008.pdf>

●制度やしくみを知りたい

- はじめからわかる障害者雇用 事業主のためのQ&A集
独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構
<http://www.jeed.or.jp/disability/data/handbook/qa.html>
- 障害者福祉 制度解説・ハンドブック
独立行政法人 福祉医療機構
<http://www.wam.go.jp/content/wamnet/pcpub/syogai/handbook/>

畜産現場における障がい者の参画推進支援事業 推進委員会

石田 憲治（国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 農村工学研究部門 研究員）
片山 千栄（国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 農村工学研究部門 契約研究員）
加藤 昌弘（一般社団法人埼玉県畜産会 事業推進部 主幹）
黒瀬 礼子（株式会社植村牧場 代表）
隈本 英俊（社会福祉法人柊の郷 統括本部長）
田中 正博（全国手をつなぐ育成会連合会 統括）
濱田 健司（一般社団法人JA共済総合研究所 主任研究員）
水野 長志郎（奈良県立奈良東養護学校 校長）

[五十音順、所属等は本書作成時点]



平成28年度 畜産現場における障がい者の参画推進支援事業

畜産現場における 障がい者の参画推進のための手引

畜産経営支援協議会

〒101-0021 東京都千代田区外神田2-16-2 第2ディーアイシービル9階
TEL 03-6206-0843

平成29年3月発行

