

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

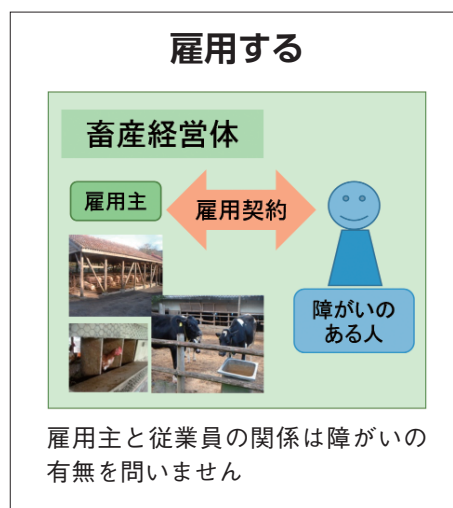
(1) 畜産経営体で直接雇用する → 詳しくは2-2へ

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、すでに取り組みされている事例を紹介しています。



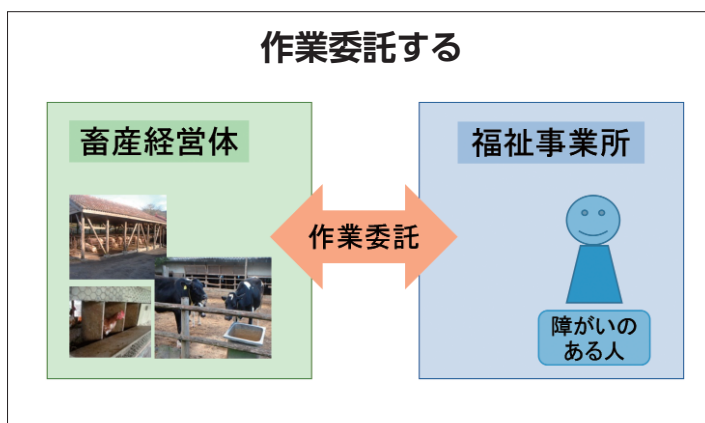
(2) 福祉事業所等に作業委託する ➡ 詳しくは2-3へ

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となります。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となります。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となります。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。

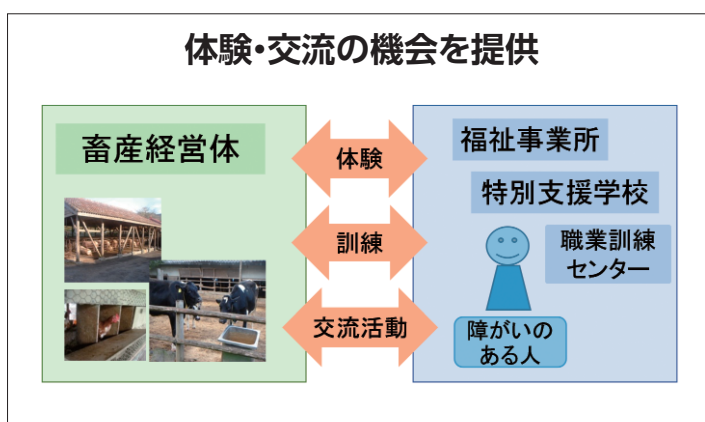


(3) 体験や交流の機会を提供する ➡ 詳しくは2-4へ

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。

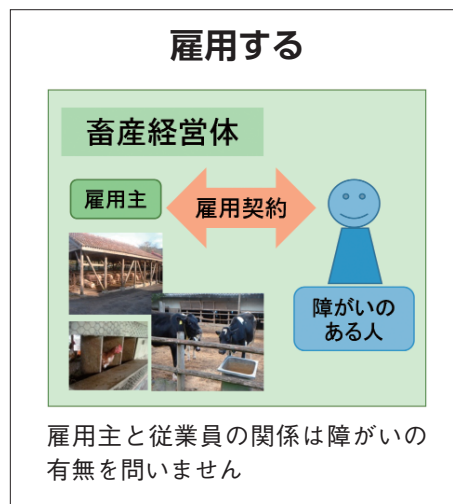
また、社会福祉関連の諸制度には準拠せずに、障がい者と一緒に働く活動を優先することを主眼とする畜産現場での障がい者の活動事例も見られます。共働作業の形態を維持しながら農事組合法人として畜産経営を行い、特定非営利活動法人を設立して作業委託先にするすることで、酪農製品としてのブランド性を高めることで付加価値を確保して、結果として6次産業化を実現している事例もあります。

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事は可能です。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は、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つたり、自身の疲労自体に気づかなかつ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、雇用主ならびと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

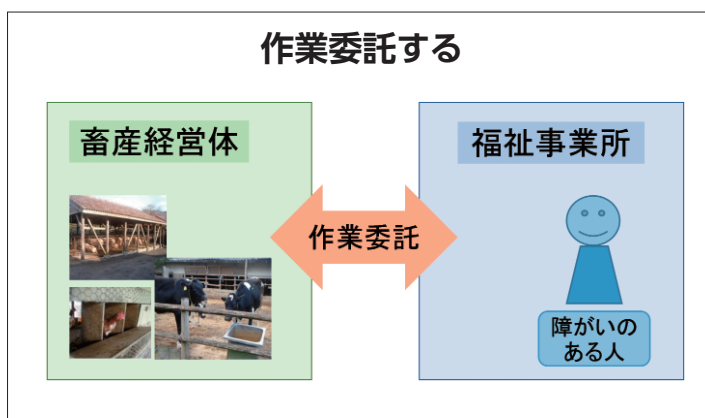
社会全体で障がい者の雇用を勧めようとしている中、障害者雇用促進法では、障害者雇用率制度を定めています。事業主に対して、法律に基づいて「労働者の総数に占める身体障がい者、知的障がい者である労働者の総数の割合」が一定率以上になるよう義務づけています。平成29年時点では、民間企業では常時雇用している労働者の2.0%（従業員50人に1人）となっています。

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)に委託する場合があります。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となります。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となります。



(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。

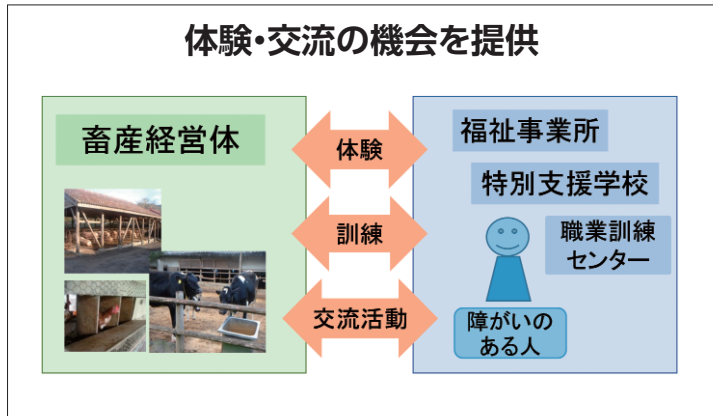
学校からみた進路としての畜産業に対するイメージは、①畜産に関する知識が必要ではないか(例えば牛・豚はケガが心配)、②鶏や動物の解体業に関して抵抗感がある(例えばブロイラーでは臭い、音、血)、③業務を切り分ければ、多くの仕事があるのではないか、④畜産業を行っている場所まで通うのが難しい(遠い、交通手段が無いなど)といったことでした。卒業生の進路として、仕事は少なくとも特別な知識や技能が必要であったり、あまり身近な存在には思えないイメージを抱く関係者が多いと思われる。

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。