

障がい者をつくる 街なか農業

ささえる人のための スタートブック

水耕栽培事業から



障がい者の一般就労は、今まで、企業などの工場や事務所での就労を中心に推進されてきました。



実際、企業などには障がい者が取り組める多くの仕事がありますから、これからも様々な職域が開発され、そうした一般就労は一層推進される必要があります。

しかしその一方で、近年障がい者が農作業に従事して活躍する様子が注目されています。企業や社会福祉法人にとっても、障がい者の雇用や就労を前提とした農業参入の関心が高まり、事例も増えています。

水耕栽培による野菜づくりの現場で、 多くの障がい者が活躍しています。

障がい者には、工場や事務所での仕事の範囲では、やりがいのある仕事を見だしにくいことがあります。農作業の仕事は、具体的で分かりやすい作業が中心で、多くの障がい者がやりがいや生きがいを見出す可能性のある職域といえるでしょう。



この冊子は、実際に街なかで水耕栽培事業を行っている事業者の経験をもとに、これから障がい者とともに農業に取り組もうとする事業者へ、事業参入と人材育成の基本的な考え方や情報を提供するものです。

新規参入の検討にあたって、ここでの情報提供が一助となれば幸いです。すぐれた農業経営のもとで、多くの障がい者が輝く職場が増えることを願っています。

● ● CONTENTS ● ●

障がい者にとって農業就労が良い点	4
私たちは、こんな仕事をしています	6
農作業や就労からこんなことを学んでいます	10
事業と障がい者を支える人の育成	12
事業所の事例紹介① 株式会社舞洲フェルム	16
事業所の事例紹介② 社会福祉法人大阪手をつなぐ育成会 支援センターつなぐの	17
事業所の事例紹介③ ハートランド株式会社	18
ハートフルアグリアソシエーションの農園	19
INFORMATION 障がい者と取り組む農業に関する相談窓口・ウェブサイト	
障がい者支援や農業に関する補助・助成	20



水耕栽培 とは？

水耕栽培は、土や培地ではなく培養液の中で野菜を成育させる栽培です。培養液なので成長も早く、連作障害もありません。レタスでは種をまいてから30日余りで収穫ができます。農薬も使いませんし、雑草の草抜きも不要です。種まきから始まって、植え替え、収穫という一連の作業が分かりやすいことや、露地の農作業と違い季節や気候の影響を受けにくく、一年中、安定した生産量が期待できます。一方で作業がハウス内に限られ単調になるため、障がい者が働いている事業所の近くで露地栽培を併用している所もあります。

ハウスの中に培養液を入れたベッドを並べて太陽光で生産する方式や、建物内に栽培装置を備え付け培養液を循環させ、一年中エアコンで成育に最適な温湿度環境を整えて、蛍光灯やLEDで光合成をさせる方式があります。蛍光灯を採用すると、初期投資は抑えられますが電気代が相当かかります。LEDによる栽培方法の進歩は著しいですが、実験室の整った環境ではうまく成育しても、実際に生産を始めると、環境の違いのため思うように育たないこともあります。また、大規模な水耕栽培装置を備えたハウス内では、場所や栽培棚の高低によっても周辺温度などの環境が違うため、野菜の成育に差が出ます。

水耕栽培で育てた野菜の生産コストは安くありません。光源を使用する場合は、光源の電気代に加えて、発熱しますのでエアコンの負担もかさみます。少なくとも参入当初は、採算が取れない例が多くあります。

事業を軌道に乗せるには、生産コストの削減努力の他に、高付加価値のあるベビーリーフや低カリウムレタスなどの生産に取り組む事業所もあります。いずれにしても、安定した生産と原価に見合う納品先の確保が重要です。



もうすぐ支援学校を卒業する福男さん

農子さんは、「水耕栽培」というやり方で野菜を育てる仕事をしているんですね。

仕事の良い点を、教えてください。

障がい者にとって 農業就労が良い点



事業所で働いている農子さん

私たちにとって、農業の仕事の良さは、たくさんあります。

- いつも同じ場所で働けること。
- 分かりやすい作業があること。
- いろいろな作業があること。
- 販売もできて、いろいろな人たちと会話できること。
- 同じ仕事をして、一緒に汗を流せる同僚や職員がいること。
- 助け合ったり協力したりして働けること。
- 一年を通して仕事があること。
- 四季の変化を感じられる仕事であること。
- 野菜の成長を日々見つめることができ、やりがいを実感できること。
- 野菜の収穫の喜びを、同僚と共有できること。
- 収穫した野菜が消費者に喜ばれる実感があること。
- いろいろな野菜を育ててみたいという気持ちが生まれること。

私がしている「水耕栽培」では、土を使わずに、栄養のある水で野菜を育てます。野菜は、「栽培室」の中で育てます。私が働いているところでは、栽培室は丈夫なビニールハウスで、ビニールハウスの中は1年中同じ気温になっています。



障がい者と取り組む農業に参入する場合の選択肢

障がい者と取り組む農業に参入する場合は、通常、**就労継続支援A型・就労継続支援B型・特例子会社制度**のいずれかで行われます。もちろん、これらの制度を利用しないと営農できないわけではないので、これらの制度とは関係なく農業を行い、障がい者を雇用することもできます。

就労継続支援A型 (雇用型)	<p>企業等に就労することが困難な者につき、雇用契約に基づき継続的に就労することが可能な65歳未満の下記の対象者に対し、生産活動その他の活動の機会の提供、その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練、その他の必要な支援を行います。</p> <p>【対象者】 企業等に就労することが困難な者であって、雇用契約に基づき、継続的に就労することが可能な65歳未満の者（利用開始時65歳未満の者）。</p> <p>例 (1) 就労移行支援事業を利用したが、企業等の雇用に結びつかなかった者 (2) 特別支援学校を卒業して就職活動を行ったが、企業等の雇用に結びつかなかった者 (3) 企業等を離職した者等就労経験のある者で、現に雇用関係がない者</p>
就労継続支援B型 (非雇用型)	<p>通常の事業所に雇用されることが困難な障がい者のうち、通常の事業所に雇用されていた障がい者であって、その年齢、心身の状態その他の事情により、引き続き当該事業所に雇用されることが困難となった者、就労移行支援によっても通常の事業所に雇用されるに至らなかった者、その他の通常の事業所に雇用されることが困難な者につき、生産活動その他の活動の機会の提供、その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練、その他の必要な支援を行います。</p> <p>【対象者】 就労移行支援事業等を利用したが一般企業等の雇用に結びつかない者や、一定年齢に達している者などであって、就労の機会等を通じ、生産活動にかかる知識及び能力の向上や維持が期待される者。</p> <p>例 (1) 就労経験がある者であって、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難となった者 (2) 就労移行支援事業を利用（暫定支給決定での利用を含む）した結果、B型の利用が適当と判断された者 (3) 上記に該当しない者であって、50歳に達している者又は障害基礎年金1級受給者</p>
特例子会社制度	<p>障がい者雇用率制度においては、障がい者の雇用機会の確保（法定雇用率＝2.0％）は個々の事業主（企業）ごとに義務づけられています。一方、障がい者の雇用の促進及び安定を図るため、事業主が障がい者の雇用に特別の配慮をした子会社を設立し、一定の要件を満たす場合には、特例としてその子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているものとみなして、実雇用率を算定できることとされています。また、特例子会社を持つ親会社については、関係する子会社も含め、企業グループによる実雇用率算定が可能です。</p>

事業収支の例（就労支援継続支援B型の試算例）

		(千円)	
収入		41,600	【試算の条件】
障害福祉サービス等事業収入	28,000		
就労支援事業収入	13,600		<ul style="list-style-type: none"> • 利用者定員20人を満たし、出席率90%。 • 支援職員は全員非常勤。時間単価1,400円で7人を雇用。 • フリルレタスを生産し日産500株（歩留り90%）、年収穫量11,340kg。（注1） • 納品価格1,200円/kg。 • 自社の土地・建物を活用。完全閉鎖型LED光源。物流コストと初期投資額は考慮していない。（注2）
* 野菜などの売上			
支出		41,600	
支援職員の人件費支出	21,910		
* 社会保険料を含む			
事業費支出	11,340		
* 水道光熱費、栽培に関する消耗品費、冷蔵運搬車リース代等			
事務費支出	3,550		
* 被服代、事務消耗品、旅費等			
障がい者工賃	4,800		
* 20,000円/月×20人×12月			

（注1）栽培棚の清掃や養液の入替、あるいは生産野菜の変更などで栽培ベッドが使えないこともあるので、最大日産出荷数は毎日確保できません。

（注2）物流コストや土地・建物の賃借料等は、多くの場合必要です。

私たちは、こんな
仕事をしています



農子さんは、水耕栽培で実際にどんな仕事をしているのですか？



いろいろな仕事があるので、野菜が育つ順番で説明します。

①種まきの準備

必要な種と、種まきの床となるスポンジと、発芽するまで水につけておくためのコンテナを準備します。

コンテナを洗って消毒します。コンテナの中に水を入れ、種まき床となるスポンジに水を十分にしみこませて、スポンジの中の空気をすべて抜きます。空気が残っていると、発芽しても根が伸びません。



②種まき

水をしみこませたスポンジの上に、種を一つひとつピンセットで置いていきます。

スポンジシート全体にばら撒くこともあります。どのスポンジにもほぼ同じ数になるようばら撒いた後、ピンセットで修正します。

ばら撒きは小さなスプーンでやりますが、「スポンジ一つあたり何個」という目安があります。必ずピンセットで修正が必要です。少な目に撒くことが大切です。多すぎると、濡れてしまった余分な種は捨てることになります。





③育苗

発芽した苗を大きく育てるために、植え替えます。
柔らかく細い根を痛めないように、ていねいに植え替えます。



④定植

さらに大きく育てるために、株間が広いプレートに植え替えます。この時はたくさんの根が出ていますから、根を痛めないようにていねいに扱います。



⑤収穫

決められた日に収穫します。収穫は手でしたり、はさみを使って根元からカットします。

汚れた葉や縮れた葉、黄ばんだりした葉は、取り除きます。



⑥計量・包装

収穫した野菜は、納品先ごとに決まっている枚数や重さで、パックや袋に入れます。

野菜を入れた袋を閉じて、商品のシールを貼ります。



野菜の生産工程と作業

水耕栽培による野菜の基本的な生産工程は、①種まきの準備、②種まき、③育苗、④定植、⑤収穫、⑥包装、⑦点検、⑧出荷、⑨納品・販売という工程になります。

これらの工程で必要となるほとんどの作業は、それほど難しい作業ではありません。慣れればすべての工程の作業を担える人も少なからずいます。

事業所で発生する作業としては、栽培工程での作業以外に、栽培装置・器具などの清掃や洗浄、栽培室内の清掃・消毒、事業所周辺の清掃といった環境維持のための作業や、商品の受注や種・液肥などの受注といった事務作業もあります。



⑦点検

包装した商品に異物が入っていないか、目で見て点検します。

⑧出荷

決められた数をまとめて、段ボールやコンテナに入れ、鮮度を保つため冷蔵庫で一定の温度に冷やしてから出荷します。



⑨納品・販売

事業所の地元の方たちへも販売します。
「いらっしゃいませ。」「ありがとうございます。」「また、おこしてください」という言葉を覚えて、使います。
おつりの計算もします。



種をまいて野菜が育ち、お客さんに届けるまでの仕事がよく分かりました。
他にも、していることはありますか？



栽培室に入る前に、手洗いと着替えをします。
手順を分かりやすくした掲示物を作り、その順番で行動します。さらに、2人1組になって、お互いに「コロコロ」でほこりなどを取り合いっこしています。

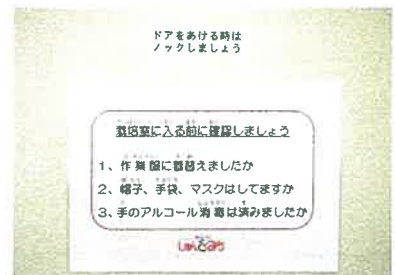
いつも清潔にするため、私たちが職員も一緒に、定期的に掃除をしています。

掃除用具は決められた場所にあり、使用後は掃除用具をよく洗い消毒して、乾燥させています。

事業所の周辺道路の除草やゴミ拾いもします。

作業の途中で、休憩タイムもあります。休憩の時は、職員の方が声をかけてくれます。

水分補給のために、給水器も置いてあります。



仕事や職場のルールの習得は

ひとつの仕事を早く習得してもらい、いずれその部署やその仕事は任せたいと思われることでしょう。実際、何度か一緒に仕事をしたりして時間をかけていくと、仕事に慣れて、健常者以上に習熟する人もいます。異物の混入を一瞬で見分けたり、パッケージやシールの不具合を明確に判断して不良品として取り除けるようになる人もいます。作業手順が的確で、手抜きや妥協を許さない人もいます。ごく小さな種を、上手に撒く人もいます。

そうなるためには、多くのことを指示しないで、作業の一つひとつを確実にこなせるよう教えます。例えば、レタスのカットを教える場合、ハサミを使うことができる人でも、「これを切って」と言われるだけではなかなかうまくできません。レタスのどこを切ればいいのか、切ったあとはどうすればいいのか、その時ハサミはどこに置くのか。一つひとつの動作を見てもらい、確実に習得してもらいます。習得するまでの時間も、長くかかることが多いですが、身につくと一人で作業できるようになります。

また、作業スピードを求めても、逆効果になりがちです。利用者自身のペースを維持してもらうことが大切です。

衛生管理には細心の注意を払う

完全閉鎖型人工光の水耕栽培施設では、安全で衛生的な野菜を確実に生産することが求められます。

特に、栽培室の中の衛生管理は非常に重要です。そのため、入室時には清潔な作業着で入らなければなりません。作業着に付着しているほこり、髪の毛、虫などは、入室直前に除去する必要があります。エアシャワーを設置している場合でも、装置を適切に使わないと、虫などの侵入の恐れがあります。また、施設内は、野菜の残さやパッケージの切れ端などが散らばります。水耕栽培では、床も濡れます。したがって、掃除は重要な仕事になります。

衛生管理を確実にするためには、①入退室の適切な管理、②栽培装置の清掃洗浄、③施設内の衛生管理、④作業の手順化による人的作業における衛生管理、⑤定期的な菌検査、⑥アルコール消毒・次亜塩素酸等による消毒薬の適切な使い方、⑧異物混入防止対策、⑨衛生的な作業着・ビニール手袋・帽子などの着用ルールといったことを決めておく必要があります。

これらのことをマニュアル化したうえで、確実に実行するためには、職員全員が「安全で衛生的な野菜を生産するのだ」という意識を持つことが必要です。右の「やってるか」原則は、衛生管理に限らず、意識づけや習慣づけの確認項目として役立ちます。

◆ 水耕栽培の衛生管理のヒント ◆

栽培装置、循環する培養液、栽培棚の清掃や衛生管理は、安心安全な野菜を生産する上で困難な問題です。カット野菜は洗浄消毒された野菜が使われていますからそのまま食せます。水耕栽培で生産された野菜はどうなのでしょう。出荷時に洗浄はしていませんから露地野菜と同じとされています。

衛生管理のためには、使用する器具、パネル、シンクなどの消毒にアルコールや次亜塩素酸が使われます。それだけでは十分に減菌できないことも検査で分かっていますので、さらに、微酸性電解水を活用するという方法もあります。

◆ 「やってるか」原則 ◆

- ① 手順化 やってるか
- ② 見える化 やってるか
- ③ 徹底して やってるか
- ④ 見直し やってるか
- ⑤ 工夫 やってるか
- ⑥ 情報、リスクの共有 やってるか
- ⑦ みんな やってるか

農作業や就労から こんなことを 学んでいます



私たちは、農作業や就労を通していろいろなことを学び、働く気持ちや楽しさを知り、生活する力を培っています。例えば…

毎日仕事をしながら学んでいること

- 朝礼では、検温記録をつけ、昨夜よく眠れたかどうか、今の気分や気持ちなどを話します。それから、今日の自分の仕事が何かを理解します。
- 終礼で、自分がやった仕事を思い返して、日誌に記録します。困ったことやうまくいかなかったことも書くようにします。
- 販売の仕事をしながら、お客様とのいい関係をつくることを学びます。
- 掃除の仕方を学びます。
- 栽培用パネルの清掃消毒の仕方を学びます。
- 整理整頓について学びます。
- 消毒薬の使い方を学びます。
- 安全に作業することについて学びます。

農作業以外にこんなことを 相談し学んでいます

- 自分の健康状態を毎朝確認します。体調がよくない時は、職員に相談します。
- 生活で困ったことや分からないことがあったら、職員に相談します。
- 年金のことについて分からないことは職員に相談しています。
- ヘルパーさんのことで分からないことは職員に相談しています。
- 友だちとの関係をどうしたらいいか相談しています。
- スマートフォンの使い方を知ります。
- 職業安定所との相談の方法を知ります。
- お金の使い方を学びます。



仕事以外のこともいろいろ学べるんですね。

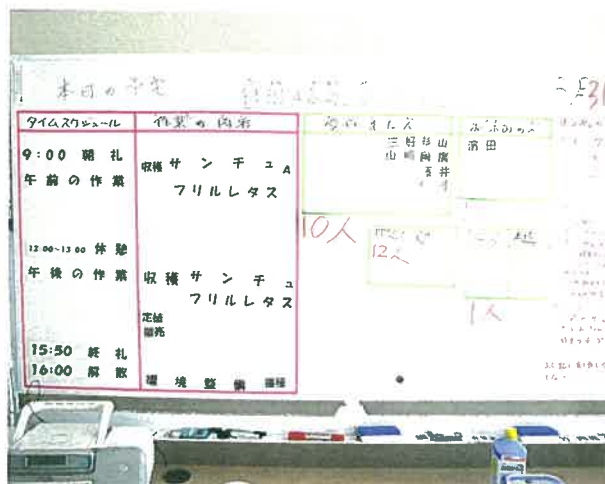
朝礼での確認や情報共有の例

朝礼では、今日の仕事の予定を伝えます。あいまいな伝え方では理解してもらえません。誰が、どんな仕事をするのか、具体的に伝えます。社員・職員が行う仕事も朝礼で割り振ると、全員によく分かります。言葉だけで十分に伝えきれない場合は、絵で示したり、ホワイトボードに書き込みます。

作業内容を伝えたあとで急に予定を変えると、混乱してそれだけでもう仕事ができなくなる人もいます。一日の仕事の流れをきちんと計画して、計画どおりに進める必要があります。

他に、出勤（利用者出席）状況の確認を行い、健康状態や、仕事の取り組みに対する姿勢や意欲を把握するといったこともします。昨日帰宅してからの様子を話題にするなど、リラックスしてもらいながら話しやすい雰囲気を作ることが大切です。

体調が思わしくないと感じる場合は、すぐに作業に入らないで様子を見たり、作業に入ってもいつもの動作ができない可能性があると考えて、怪我や事故のリスクを認識しておく必要があります。



終礼と日誌の活用

一日の振り返りは、大切な時間です。自分がやった仕事を思い返し、難しかったこと、できたこと、できなかったこと、困ったことに気づき、それを自ら話せるようになることを目指します。その毎日の積み重ねが仕事をする意欲や力に結びつくからです。

しかし、終礼を主導する社員・職員が終礼の意味を理解せず、ただの終わりの会程度に思っていると、自分がやった仕事を「〇〇した。」と記すメッセージが毎日の日誌に残されるだけになります。丁寧に働きかけて振り返りのミーティングを運営する力量が求められる場面です。

障がい者雇用率は大切ですが…

障がい者と取り組む農業に参入する際に、ぜひ考えておいていただきたいことがあります。それは、働く障がい者をイメージすることです。

企業が障がい者と取り組む農業に参画しようとする時、多くの場合、障がい者雇用率の未達成の問題が背景にあります。また、事業所内では障がい者に適当な仕事が見いだせないといった問題を、「農業に参画することで解決できないか」と考えられるケースが多いようです。

そのため、障害福祉サービス事業を活用したり、特例子会社設立などの方法が検討されますが、障がい者の仕事をどのように組み立てるかは、「まず事業が始まってから」と漠然と考えられているケースが見られます。先事例を丁寧に調べておけば、スタートした農業事業で障がい者が雑用だけを担わされるようなことにはなりません。

障がい者雇用率の達成と同様、障がい者の仕事についても、参入を検討する段階から重要な課題と考える必要があります。

事業と障がい者を 支える人の育成

支援者として必要な知識理解と研修について

障がい者とともに農業に従事する社員・職員は、農業生産の知識と技術が当然必要ですから、水耕栽培なら水耕栽培の方法を研修などで学びますが、それ以外に障がい者とともに働くために必要なことがあります。

就労継続支援 A 型・B 型の事業所（5 ページ）には、**管理者やサービス管理責任者**とともに、障がい者をサポートする**職業指導員**や**生活支援員**を必要人数配置しなければなりません。特例子会社は、障がい者を 5 人以上雇用する場合は**障害者職業生活相談員**の資格者が必要です。これらの立場の社員・職員が、障がい者も働きやすい職場にするための「**支援者**」になります。

支援者は、障がい者自身のことや障がい者の権利、障害福祉制度などについて、基本的な知識と理解が必要です。それらは、まずは研修を通して身につけることとなりますが、そうした研修の目的は、単に知識理解の幅を広げることには留まりません。支援者一人ひとりが障がい者の基本的人権の視点に立って、農業という生産活動で働く環境を、一緒に汗を流しながら、助けあって作り上げていくためのものです。そして、障がい者と支援者がともに働ける「農業」という環境は、単なるワークシェアを越えて、お互いを働くパートナーとして理解し合い、公平で平等な関係性を生み出せる職場となっていくでしょう。

以下、支援者が理解すべきことや配慮すべきことのポイントを解説します。

障がいの特性や特徴の理解

さまざまな障がいがありますが、障がいについての知識は書籍やウェブ上で把握できます。当事者団体や家族会などに講演を依頼することも、有効な方法です。

しかし、書かれたものや限られた人からの知識理解だけでは、十分ではありません。かえって、「障がい者とはこんな人なのだ」と固定的な概念を持って

社員・職員の
こんな声には…

こんなふうに
思っているかも
しれません

「忙しい時は、一緒に仕事してられない、障がい者の作業能力ではとても出荷が追いつかない」

手伝いたいと思っています。

「障がい者には仕事の一部だけをやってもらったらいいい」

いろいろな仕事をやってみたいです。

「何度注意しても分からない」

仕事がまだよく分かっていません。覚えるまで時間がかかります。



しまう懸念もあります。本に書かれていたり語られたりするのと同じ人はいないのです。

まず、出会った人のことを知ることから始めましょう。あなたがどんな人も知ってもらおうようにしましょう。一般に、「仕事が遅い」「何度言っても同じミスをする」「分かっているのかどうか分からない」「コミュニケーションの取り方が分からない」「叱っているのか分からない」など、予期していなかったマイナス面だけが初めは強く目につきがちです。

最初は、仕事を覚えてもらうことだけに傾注しないで、まず、一つひとつ一緒に仕事をしてみましょう。そうやってお互いの距離感を縮めましょう。やがて、自然なコミュニケーションがとれるようになっていくことに気づきます。そして次第に、その人のペースや得意なこと、苦手なことも分かってきます。

障がい者が働く場に必要な配慮

事業者は、障がい者から社会的障壁の除去を必要としているという意思の表明があった場合、その実施に伴う負担が過重でない時は、その障がい者の性別、年齢及び障がいの状態に応じて、社会的障壁を除去するよう「合理的配慮」に努めなければなりません。これは、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」（差別解消法）の第八条で定められていることです。

差別解消法は、障がいを理由とする差別の解消の推進に関する基本的な事項や、行政機関等及び事業者における障がいを理由とする差別を解消するための措置等を定めるものです。合理的配慮の具体的な例は、内閣府のホームページで「合理的配慮等具体例データ集」に掲載されています。

なお、閉鎖型で水耕栽培を計画する場合は、出入口の幅や仕様、更衣場所、採光、作業場所、手洗いシンクや蛇口の仕様、休憩スペース、安全通路や円滑な作業動線の確保、トイレの仕様等、ハード面をバリアフリーに計画する必要があります。

合理的配慮の例

- ・ 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。
- ・ 本人の習熟度に応じて業務量を徐々に増やしていくこと。
- ・ 図等を活用した業務マニュアルを作成する、業務指示は内容を的確にし、一つずつ行う等作業手順をわかりやすく示すこと。
- ・ 出退勤時刻・休憩・休暇に関し、通院・体調に配慮すること。
- ・ 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障がいの内容や必要な配慮等を説明すること。

（厚生労働省障害者雇用対策課「合理的配慮指針事例集」より抜粋。それぞれのより具体的な例も記載されている）

* 8 ページの写真や 11 ページの例にも合理的配慮といえるものがあります。

「掃除もきちっとできない」



細かいところは難しい人もいます。

「ミスが多いので、結局私たちが検品している」



仕事に早く慣れたいと思っています。まだ一人では無理な場合は、一緒にやってもらえたらと思います。

「分かっているのかわからないのかわからない」



分かりません。言葉だけでなく実物や絵や写真で補ってもらえると嬉しいです。

「叱り方、注意の仕方が分からない」



感情的にならず普通に叱ってください。ただ、ミスをしたその時に叱ってもらえれば、何がよくなかったのか理解しやすいです。後から、くどくど叱られても分かりません。

障害福祉制度

障がい者と取り組む農業における支援者が特に知っておくとよい障害福祉制度は、①就労移行支援事業、②就労継続支援事業（A型・B型）、③障害者就業・生活支援センター、④個別支援計画、⑤サービス管理責任者などです。

②の就労継続支援事業（A型・B型）は、5ページで説明した通り、障がい者と取り組む農業を行う時に検討しやすい制度です。就労継続支援事業を行う場合は、④の個別支援計画と、⑤のサービス管理責任者が必須になります。そこで、この2つについて、以下で詳しく説明します。

個別支援計画に関する業務

- ・ 利用者に対するアセスメント
- ・ 利用者との面接
- ・ 個別支援計画作成についての会議の運営
- ・ 利用者と家族に対する個別支援計画の説明と交付
- ・ 個別支援計画の実施状況の把握（モニタリング）
- ・ 定期的なモニタリング結果の記録
- ・ 個別支援計画の変更（修正）
- ・ 支援内容に関連する関係機関との連絡調整
- ・ サービス提供職員に対する技術的な指導と助言
- ・ 自立した日常生活が可能と認められる利用者への必要な援助

個別支援計画

就労継続支援事業などの障害福祉サービス事業において、**個別支援計画**は重要な支援ツールです。個別支援計画は、障害福祉サービスを必要とする人に対して、一人ひとりに合わせて作成します。

計画を立てる際には、利用者やご家族と面接を行い、利用者が自立した日常生活を送れるようにニーズや課題を聞き出して課題の評価・査定をし（アセスメント）、支援の内容を考えます。例えば、障がい者の希望やニーズが、「働きたい」「体力や作業能力を高めて仕事に就きたい」「販売の仕事がしたい」であるようなケースでは、「毎日、きちんと仕事に来る」「〇〇の仕事を覚える」「種まきができるようになる」「ありがとうございますと言えるようになる」というように、短期的、具体的で分かりやすい目標をいくつか定めます。そして、その目標を達成するために、日々の仕事の中でどのような取り組みを支援者が行うのかをプログラムします。

サービスの開始以降も、個別支援計画の実施状況の確認と利用者への面接を定期的実施し、必要に応じて計画の修正も行います。定期的に支援状況をモニタリングして個別支援計画を再検討することは、事業者には義務付けられています。

サービス管理責任者

個別支援計画を作成するのは**サービス管理責任者**の仕事です。

サービス管理責任者は、障害福祉サービス事業を行うために必置の責任者です。サービス管理責任者になるには実務経験など資格要件が定められており、さらに都道府県が行うサービス管理責任者等研修を受講する必要があります。障害福祉サービス提供のまとめ役ですので、サービス提供部門の管理職や指導的立場にある人がサービス管理責任者を務めます。

サービス管理責任者の業務は、個別支援計画作成だけではありません。個別支援計画を作成する際に、支援内容に関わりのある機関や担当者と会議を行ったり、支援に関する連絡調整を行ったりするのも、サービス管理責任者の役割です。他に、計画の説明や計画書の交付、モニタリングや支援記録の作成と保

管など、多岐にわたっています。

また、他のサービス提供職員に対する技術的な指導や助言を行う立場でもあります。障害福祉サービスを引っ張る存在といえるでしょう。

障がい者の人権を守る

生産能力が大きい水耕栽培事業で出荷作業に追われると、多忙な中で例えば「この忙しいのに…」と、つい障がい者に厳しい言動が起こりがちです。

そうならないためには、日々の仕事ぶりから作業量や作業範囲などを把握しておき、その上で障がい者の希望やニーズなどを聞き、少しずつ作業量や作業範囲を計画的に増やしていく（あるいは維持する）ような個別支援計画を作成しておく必要があります。個別支援計画は、障がい者に過大なノルマを課しその達成に向けて支援職員が叱咤激励したり強要したりするためのものでないことは、いうまでもありません。

障がい者の人権を守る法律のひとつに、「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律」（**障害者虐待防止法**）があります。この法律では、障がい者の虐待とはどのような行為なのか、虐待行為の禁止と早期発見・防止、そのための国や都道府県の責務、障がい者虐待を受けた障がい者に対する保護などが定められています。

市町村障がい者虐待防止センターも設置されていますが、決して安心できる状況ではありません。大阪府では、養護者による障がい者虐待が272件、福祉施設従事者等による障がい者虐待が27件（平成26年度）となっており、深刻な状況です。

福祉分野の事業者が水耕栽培に参入する場合は

企業が障がい者と取り組む農業に参入する場合は、販売、営業、生産、加工の実績や経験がありますから、知識や経験がない分野として、特に障がい者理解を深め障害福祉制度を知る必要があります。

一方、障害福祉事業を運営している事業所の場合は、生産・加工はもちろん、生産した野菜の販売、営業、物流、卸業者との関係などの知識がありません。そのため、水耕栽培の知識、技術の習得に加えて、野菜に関する社会一般の物流販売の知識とノウハウが求められます。概してその方面のことは苦手で、取り組みが遅れがちです。

福祉事業の経験しかない事業者が水耕栽培や野菜の物流販売のノウハウを身につけるには、企業など異分野の専門家から学ぶのが、効果的な方法のひとつです。障がい福祉の事業だけに取り組んでいた社会福祉法人に、多くの企業とのコネクションができるという良さもあります。19ページにある「ハートフルアグリアソシエーション」は、そうしたつながりから生まれました。

大阪府の障がい者虐待の状況

(平成26年度)

- ・ 養護者による障がい者虐待相談・通報・届出件数
……770件（前年度比+6.6%）
内、虐待と判断された件数272件
- ・ 障がい者福祉施設従事者等による障がい者虐待相談・通報・届出件数
……147件（前年度比-3.3%）
内、虐待と判断された件数27件

支援者向け研修のテーマの例

これまで挙げたことがらの他にも、支援者は様々なテーマについて学ぶ必要があります。障がい者の支援者向けに行われる研修の例を、いくつか挙げておきます。

- ・ 個人情報の保護と守秘義務
- ・ セクハラ、パワハラ、メンタルヘルス
- ・ リスクマネジメント
- ・ 苦情（お客様意見）への対応
- ・ 関係諸機関との連携協力（障害者就業・生活支援センター、職業安定所、ボランティアなど）
- ・ 多様な障がいの理解（発達障がい、自閉症スペクトラム障がいなど）
- ・ 成年後見制度

株式会社舞洲フェルム (就労継続支援A型)

*同社では「障がいをもつことは困難なことではあるが害ではない」という考えに基づき、「障害者」ではなく「障害者」という表記を用いています。

テレビ番組などの映像制作を行う株式会社エクスプレスの関連会社。株式会社エクスプレスグループでは、その業態からして障害者の活躍の場をつくるのが難しい。またエクスプレスグループは「社員みんなが仕事に生きがいを持つ」ことを理念の一つとしており、そんな中でハートランド株式会社(18ページ)の取り組みを知り、見学に行ったのが農業参入のきっかけである。

平成25(2013)年に北港の埋め立て地の舞洲で確保した借地は、農業用地ではない。大阪市内の立地もあって賃料の負担はかなり大きいですが、障害者の通勤の利便性を重視し、市街地近郊にこだわって決断。株式会社としての自立した経営で障害者社員に生活できる水準の賃金を支払うとともに、雇用の維持をより確実にするため就労継続支援A型事業を申請した。株式会社の就労継続支援事業は珍しく、指定を受けるまでに様々な試行錯誤があったという。

平成26(2014)年7月に、栽培ハウスが完成。「掃除や内職作業と比べて、種をまき芽が出て育ち、やがて収穫して出荷するという一連の流れが見えやすい。障害者にとって、生きがいを感じやすい仕事だと思う」と代表取締役の中野友明氏は言う。現在、障害者の活躍の場をさらに拡大するため、隣接地に4連棟の栽培ハウスを増設中である。



障害者の人材確保や能力発揮のための工夫

- ・ 最初は大阪市職業指導センターのグリーン部門を卒業した障害者を雇用。設備の準備期間を含む2年間、同じ栽培システムを持つハートランド株式会社で訓練を受けてもらった。稼働後の雇用は、府内の障害者就業や雇用の支援機関の紹介が中心。
- ・ 別法人のNPOを窓口支援学校の実習受け入れをしている縁があり、支援学校の新卒採用もある。
- ・ どの工程も難なくこなす人もいる一方で、得意不得意がある人も。ジョブローテーションですべての工程を経験してもらったうえで、その人の得意なことを見極め、その作業を中心に担ってもらう。
- ・ ご家族へは、説明会を年1回開催している。

担当社員の態勢と育成

- ・ 福祉分野に明るい社員はいなかったため、最初の1人は福祉の経験者を公募した。その社員が現在もサービス管理責任者を務めている。
- ・ 3人の社員が、親会社の映像制作会社から出向。
- ・ 稼働までの2年間、水耕栽培のノウハウを得るため障害者社員と一緒にハートランド株式会社で訓練を受けた。
- ・ 最初の頃、冗談のつもりで言ったことが障害者社員に通じず誤解を生んだこともある。ご家族の協力もあり解決できたが、言葉づかいや話し方は、比喩や曖昧さを持たせず、分かりやすくする必要がある。



土地：大阪市港湾局が埋め立てした舞洲にて1万㎡を借地。

栽培ハウス：設置面積1,935㎡(3連棟×2棟)

作業室：90㎡

栽培装置：三菱樹脂アグリドリーム株式会社製水耕栽培システム(太陽光)
葉菜類養液栽培システム「ナッパランド®」
人工光閉鎖型育苗生産装置「苗テラス®」

栽培品目：サラダほうれん草、サラダ水菜、サラダ小松菜、スイスチャード、赤水菜、ルッコラ、わさび菜

生産量：年間最大収穫量38.9t 出荷ベース31t

従業員数：16名(内、知的障害者11名)

初期投資額：1億円(内、助成金0円)

社会福祉法人大阪手をつなぐ育成会 支援センターつなぐの (就労継続支援 B 型)

法人は昭和 30 年に発足。主に知的な障がいのある人とそのご家族が、心豊かで生き生きとした毎日を送れるように、様々な面から暮らしを支えている。現在府内に 7 事業所を持ち、その一つが「支援センターつなぐの」。平成 26 (2014) 年 11 月に開設され、栽培ハウスは JR 高架下に建設されている。長年の障がい者支援の実践を背景に、就労がより困難な障がい者が安定した地域生活を送れるよう、就労継続支援 B 型事業を運営している。

水耕栽培は、障がい種別、程度、性別、年齢にかかわらず個人の適性に合った作業がしやすいと考えている。また、野菜の成長とともに作業が行われるため、障がい者にとってもモチベーションアップにつながっている。

販路は、焼き肉チェーン店へのサンチュの納品と、栽培ハウス前での地元販売が中心。利用者も栽培ハウス前での販売に従事しており、リピーターも増えお客様との会話や金銭の授受もできるようになった。



障がい者の人材確保や能力発揮のための工夫

- ・ 就業継続支援 B 型事業は、支援学校を卒業してすぐに利用することが難しいため、利用者は障害者就業・生活支援センターの紹介などが多い。
- ・ 就労移行支援事業所を利用したがやはり一般就労が困難という方や、一般就労を続けてきたが高齢などで仕事のペースを落とす必要が出てきた方などもおられる。
- ・ JR 高架下は広さ・高さに制限があり、スペースにゆとりがない。多段式(栽培棚 5 段)でもあるので、安全な作業環境を確保するよう、装置と作業台の間隔など配置に配慮している。
- ・ 葉を 1 枚ずつ収穫するサンチュ用に、葉の大きさが分かる治具を使用。フリルレタス用にも、柔らかい葉が破れず袋に入れやすい治具を使用するなど、道具を工夫している。

担当職員の態勢と育成

- ・ 障がい者支援の知識やスキルは、法人全体の人材育成システムや研修でカバーできるので、水耕栽培や野菜の流通・販売についての知識・スキルの習得機会を充実させるよう努めている。
- ・ 野菜の卸売業を営んでいる業者に研修を依頼。野菜カット工場の見学、野菜の物流倉庫の見学とレクチャー、野菜を販売しているコンビニエンスストアの見学と商品の破棄・発注システムのレクチャー、生産販売に関する経理処理、野菜の市場価格調査、野菜の品質管理、野菜生産加工工場の管理栄養士による栽培室内衛生状態の点検と指導、野菜ソムリエとの懇談などを経験した。
- ・ 専門コンサルタントによる栽培品種の学習などにも努めている。



土地：大阪外環状鉄道株式会社から、JR おおさか東線 JR 高架下 2 区画 (422㎡・440㎡) を借地。

栽培ハウス：設置面積 469㎡ (144㎡×1棟、325㎡×1棟)

作業室：120.85㎡

栽培装置：成電工業株式会社製ソーシャルキッチンシステム (完全閉鎖型人工光・多段式)

栽培品目：サンチュ、フリルレタス、ベビーリーフ (グリーンロメイン・ルッコラ・レッドマスタード)、水菜、菊菜

生産量：年間 15 万株 (レタス換算)

職員数：7 名

利用者数：5 名 (身体障がい者 1 名・知的障がい者 2 名・精神障がい者 2 名)

初期投資額：1.1 億円 (内、助成金 5,500 万円)

ハートランド株式会社 (特例子会社)

*同社では「障がいをもつことは困難なことではあるが害ではない」という考えに基づき、「障害者」ではなく「障害者」という表記を用いています。

文具メーカーのココヨグループの会社。同グループの障害者雇用のあゆみは、障害者の雇用が法律で義務づけられる30数年前から始まる。印刷機や製本の作業などの手作業を中心に雇用を開始し、聴覚障害者で優秀な社員を職長に抜擢するなど、障害にかかわらず活躍できる職場づくりを行ってきた。ハートランド株式会社と、もう1社の特例子会社で、グループ8社の障害者雇用を担っている。



設立は、前社長の仲井道博氏が、富山で障害者が農業で活躍している例を知ったのがきっかけ。印刷業務では身体障害者の雇用が中心だったため、知的障害者にとって働きやすい職場を作りたいと、平成18(2006)年に設立された。栽培品種は、競争力があり他社と差別化を図れるサラダほうれん草に特化している。

現社長の黒田英彦氏によると、適した仕事をしてもらおうための試行錯誤に時間がかかったが、それぞれの良さをどう探してどう伸ばすかという基本は、障害のあるなしにかかわらず同じだという。違うのは、「何度も繰り返し教える必要があること」。最初は現場でも戸惑ったが、付き合っていくうちに分かってきたそうだ。

平成21(2009)年に大阪府「ハートフル企業大賞」を受賞、平成26(2014)年に農林水産省「ディスカバー農山漁村(むら)の宝」優良事例に選定された。地域の福祉施設から、企業での就労を希望する利用者の実習を受け入れて、企業での就労経験の場を提供するなどの活動も行っている。

障害者の人材確保や能力発揮のための工夫

- ・採用は障害者就業・生活支援センターの紹介などによる。
- ・「栽培基準」という名の基準書を作成し、各工程の作業基準を明確にしている。「障害者のため」だけではなく、人が変わっても同じ品質で生産するために標準化しているものだが、「指示がぶれない」など障害者の働きやすさにもつながっている。
- ・障害者には難しい温度管理をコンピュータで自動管理したり、手作業だった包装作業を自動化したりなど、生産性の向上に努めている。
- ・適材適所で良さを伸ばすようにしている。

担当社員・職員の態勢と育成

- ・当初は、富山で先行されていた農業生産法人の方を招いて、栽培ノウハウなどの指導を受けた。
- ・週1回「リーダーミーティング」を開き、職場全体の課題や情報の共有と検討を行っている。メンバーは、管理職1人、現場担当者4人、営業1人、総務1人の計7人。障害者社員とのコミュニケーションや業務の問題などがあれば、そこで話し合う。
- ・障害者社員に関係する問題が発生した場合、内容によってはその社員のご家族や障害者就業・生活支援センターと連携して対応することになる。方針の決定はリーダーミーティングで行い、外部との折衝は総務担当者に窓口を一本化している。



土地：一般社団法人大阪府みどり公社の仲介で、大阪府泉南市に農地4,200㎡を購入。
 栽培ハウス：2,920㎡
 作業室：90㎡
 栽培装置：三菱樹脂アグリドリーム株式会社製水耕栽培システム(太陽光)
 葉菜類養液栽培システム「ナッパーランド®」
 人工光閉鎖型育苗生産装置「苗テラス®」
 栽培品目：サラダほうれん草
 生産量：年間55t
 従業員数：12名(内、知的障害者5名・精神障害者2名)
 初期投資額：1億7,000万円(内、助成金6,100万円)

*平成28年2月現在

ハートフルアグリアソシエーションの農園

「ハートフルアグリアソシエーション」は、障がい者雇用を水耕栽培で取り組む事業者と行政機関が参加するネットワークです。農業（水耕栽培）での障がい者雇用の拡大のために、情報交換やノウハウの共有、新規参入する企業等へのアドバイス・フォローアップなどを行っています。

大阪アグリバイオ（株）

農業と福祉の連携を掲げ、主に菌床椎茸の栽培を通じて障がいをお持ちの方の就労支援サービスを提供しています。「太閤椎茸」で商標登録し販売しています。

大阪府大東市龍間 943-1 TEL 072-869-1480
栽培品目：菌床椎茸



（社福）大阪手をつなぐ育成会 支援センターつなぐの

定員 20 名の、就労継続支援 B 型事業所です。JR 高架下のハウスで、水耕栽培によりレタス・サンチュなどの葉物野菜を生産し、障がい者の就労支援を行っています。

大阪府東大阪市永和 1-24-2 幸永マンション 1F TEL 06-6732-4905
栽培品目：サンチュ、フリルレタス、ベビーリーフ（ルッコラ・レッドマスタード・グリーンロメイン）



三菱樹脂（株） 長浜工場 アグリセンター

三菱樹脂は野菜（ヴェルデプラス®）を生産し販売しており、使用しているシステムはグループ会社より全国 120 カ所へ太陽光利用型植物工場システムとして販売しています。

滋賀縣長浜市三ツ矢町 5-8 TEL 0749-65-5121
栽培品目：サラダほうれん草、スイスチャード、ルッコラ



（社福）美輪湖の家大津 美輪湖マノーナファーム

知的障害者を主役に農産物を水耕栽培する農場です。障害者の「働く場所」とし、働く喜びを知り、優しい自然の植物の命と対話しながら、生産活動を行う施設です。

滋賀県大津市真野 4 丁目 22-51 TEL 077-574-6234
栽培品目：サラダほうれん草、サラダ水菜、ルッコラ



ラピーヌ夢ファーム（株） 伊賀農場

葉物野菜の水耕栽培事業を行っています。水耕栽培システムにより収穫時期を問わない年間安定収穫で出荷のニーズに応え、土耕栽培に劣らない質の高い葉物野菜をお届けします。

三重県伊賀市法花 4312 番地 TEL 0595-20-1183
栽培品目：サラダほうれん草、レタス、小松菜、サラダ水菜



（株）舞洲フェルム

障害者や高齢者の社会参加意欲、自立生活意欲を尊重し、水耕栽培事業を通じて「作る喜び」「働く喜び」「生きる喜び」という限りない喜びを創り出すことを目的に活動しています。

大阪市此花区北港緑地 2-1-19 TEL 06-6136-7871
栽培品目：サラダほうれん草、サラダ水菜、サラダ小松菜、スイスチャード、赤水菜、ルッコラ、わさび菜



（株）ヒューマンアグリ

平成 24（2012）年春、障害者就労支援を柱に設立。安全・安心な野菜をご家庭にお届けしています。野菜作りで笑顔と自信を育み、「食」を通じた社会貢献を目指します。

大阪府岸和田市阿間河滝町 3180 番地 TEL 072-493-0831
栽培品目：リーフレタス、サニーレタス、サンチュ



ハートランド（株）

コクヨグループの特例子会社として平成 18（2006）年に設立し、特例子会社で農業生産法人になった日本で第 1 号の会社です。安全・安心で美味しい野菜の提供を通じて社会に貢献することを目指しています。

大阪府泉南市幡代 2018 TEL 072-480-0567 栽培品目：サラダほうれん草



ハートフルアグリアソシエーションの加盟事業所では、事業参入や就農に関心のある方の見学などを受け入れています。（お問い合わせは各事業所まで）

障がい者と取り組む農業に関する相談窓口・ウェブサイト

- ハートフルアグリサポートセンター（大阪府環境農林水産部農政室推進課内）
☎ 06-6210-9589（平日 午前9時～午後6時受付）
- 大阪府環境農林水産部農政室推進課
http://www.pref.osaka.lg.jp/nosei/heartfull_agri/index.html
大阪市住之江区南港北 1-14-16 大阪府咲州庁舎 22 階
- 一般財団法人 大阪府みどり公社
<http://www.osaka-midori.jp/>
大阪府中央区南本町 2-1-8 創建本町ビル 5 階
- 地方独立行政法人 大阪府立環境農林水産総合研究所
<http://www.kannousuiken-osaka.or.jp/>
大阪府羽曳野市尺度 442

障がい者支援や農業に関する補助・助成

- 大阪府「社会福祉施設等施設整備費（国庫補助事業）について」
<http://www.pref.osaka.lg.jp/shisetsufukushi/syafukuseibi2011/>
- 厚生労働省「障害者が働き続けられるように支援する場合の助成金」
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/
- 農林水産省「補助事業参加者の公募」
<http://www.maff.go.jp/j/supply/hozyo/>

【写真提供・協力】

表紙、p3：株式会社舞洲フェルム
p16～19：紹介各社

表紙、p4 左：ハートランド株式会社
表紙、その他：社会福祉法人大阪手をつなぐ育成会

障がい者をつくる街なか農業 ささえる人のためのスタートブック ～水耕栽培事業から～

平成 28（2016）年 2 月発行

発行：社会福祉法人大阪手をつなぐ育成会

〒 537-0023 大阪市東成区玉津 2-11-28 TEL 06-6975-3370 FAX 06-6975-3350

編集協力：編集ラボ・ハンドレッド

※当冊子は原則として「障がい」という表記を使用していますが、法制度用語は「障害」、事業所紹介ではその事業所の方針によっては「障
碍」を使用しています。

※本冊子の記事・写真・誌面を無断で転載、加工または配布することを禁じます。

※本冊子は、大阪府地域人づくり事業（雇用拡大プロセス）「農と福祉の連携促進人材育成事業」における支援ツールとして作成しました。