

農福連携において発達障害者の就農の現状と課題

－直接就労型の取り組みに焦点化して－

○合田盛人（長野大学）長野県社会福祉士会（11237）

I. 研究目的

農福連携における発達障害者の就農について、本研究者は一般の農家や農業法人への直接就労型（以下：就農）に焦点化し、農家等と障害者の双方への聞き取り調査から、障害者の就農の現状と今後の課題を発表した（合田、2019 第 27 回大会）。本研究では、障害者のなかでも近年「大人の発達障害」というように注目され、さらなる就労支援が求められている発達障害者に焦点化し、就農の現状と今後の課題を明らかにすることを目的とする。

II. 研究方法

本研究の調査対象は、農業という分野の特徴から経済や気象などの条件をできるかぎり同等にするために地域を同一県内に限定したうえで、関係者からの聞き取りから研究対象となり得ると思われる A 農園、B 農園（以下：A、B）を調査対象として抽出した。就農期間は、A の発達障害者は 2 年、B の発達障害者は春・秋の 2 シーズンである（調査時点）。そして、雇用者と発達障害者に個別の半構造化面接により調査対象者の基本情報に関する聞き取りを行った後、A、B の雇用者へは、農研機構農村工学研究所が農林水産省から受託した「農業法人等による障害者雇用の円滑な定着に関する調査研究」の調査結果に基づき作成された「農業分野における障害者就労マニュアル」にある「指導方法・支援方法」を参考に作成した「障害者が就労継続できるように以下のような工夫をしていますか」（以下：13 項目の問いとその他を含めた 14 項目）、「雇用してよかったこと」「今後の課題」を聞き取った。発達障害者へは「この職場に就職した理由」「作業を始めてよかったこと（就労してよかったこと）」「作業を始めて困っていること」「今後について考えていること」について聞き取りをした。なお、調査対象者である発達障害者は、各種障害者福祉手帳を所有していないものであっても、障害の程度や疾病により発達障害者に準じると考えられる者も含むこととした。

III. 倫理的配慮

日本社会福祉士会研究倫理ガイドラインに則り、調査対象者には、口頭と書面によって、本研究の趣旨を説明した。仮に、調査協力をしない場合であっても、職場での労働条件には何ら影響しないことを説明した。個人情報漏洩の予防対策として、①固有名詞はアルファベット化し、聞き取りした年を公表の際は「20●●年」とする。②聞き取りの回答については、逐語記録を用いない。③録音データを本研究終了後に処分する。学会等への発表原稿については、特に①と②が厳守されているか、調査対象者に事前に確認をしてもらった。本研究者所属の長野大学倫理審査委員会の承認済み（承認番号：2018-001）。

IV. 調査結果

雇用者に対する「雇用してよかったこと」については、「発達障害者が真面目に作業に取り組むこと、家族も喜んでいること、設備が有効に稼働されること」など良好な結果がみられた。

対する発達障害者への「作業を始めてよかったこと」については、「土にさわれたこと、本人の作業効率があがるように障害特性に配慮されていること、雇用者以外の職員とも良好な関係があること」などがみられた。雇用上の工夫 14 項目の問いに対して、A,B ともに 13 項目で工夫がされていた（残りの 1 項目は、主に身体障害に対する工夫である）。今後の課題として、雇用者側では減農薬、特別栽培などの差別化で 6 次産業化をはかることなどで農業経営を安定させること。そうすることで、発達障害者の受け入れ枠も増やしていくことができる。受け入れていくうえで、発達障害者特性をふまえた作業ごとのマニュアルも作成し、さらなる発達障害者理解をすすめていくことである。発達障害者側としては、自立に向けての情報収集が課題となっていた。

V. 考察

調査結果から、発達障害者の就農が継続している A、雇用契約には至っていないが発達障害者にとっては社会参加や次へのステップの機会となっている B では、雇用者から発達障害者の特性に合わせて多くの工夫、特に筆記によるコミュニケーション、作業音や生活音の遮断がされていることで、良好な労使関係や職場環境がつけられていると考えられた。発達障害者が就農するにあたって、A では高校からの研修を経て、B では通っていた病院の精神保健福祉士の紹介により、農園とのマッチングが成功していた。発達障害者の就農において、農業により自立の可能性がある発達障害者と発達障害者を受け入れる体制がある農園をつなぐ役割をどこの誰が果たすのかが重要であると考えられる。また、基本情報の聞き取りで、雇用者には福祉専門職としての経験が無いことから、必要に応じて雇用者に対して発達障害者に関する知識やスキルを提供する必要がある。この点でキーパーソンとして、A では、雇用者の妻（職員）が元看護師でヘルパー 2 級、福祉住環境コーディネーターを取得しており体調の変化などに即対応していた。B では、雇用者の妻（副代表）が、社会福祉士・保育士・社会福祉主事任用資格・園芸療法士初級を取得しており、養護学校や福祉施設での勤務経験もあり、雇用者に対して日常の中で発達障害者に関するアドバイスをしていることで対応できていた。農園には、農業に関する知識やスキルはあるが、発達障害者を援助していくうえで福祉の知識とスキルが担保される必要があると考えられる。

VI. 結論

今回の調査から、発達障害者と農園との仲介役、さらには発達障害者が就農後におこる様々な問題に対して、福祉専門職（キーパーソン）の配置により助言や介入が必要になってくることがあげられた。また、発達障害者からも障害者が理解される農園が増えること、障害者が理解される社会が求められている。まさに、地域共生社会の実現に向けて、発達障害者の就農においてもそのニーズに応えるべく社会福祉士のもつ専門的機能を果たしていくことが求められていると考えられた。

参考文献：

- ・『発達障害者と働く一よく知ることから始まるともに働く環境づくり』独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構、2017 年。
- ・近藤龍良『農福連携による障がい者就農』創森社、2015 年、29 ページ。