

JA全農岐阜における直接雇用型の農福連携事業

主任研究員 尾中謙治

1 取組みの契機と概要

JA全農岐阜(以下「全農」)では、農福連携事業に自ら取り組み、その成果を発信することによって、農福連携の普及に貢献したいという思いから、2021年度から障がい者を直接雇用した事業を実施している。

当事業の目標は、①障がい者の農業分野での活躍の場・雇用の創出、②運営ノウハウを自らが蓄積・発信することによって、県下JAや農業者が障がい者雇用を行う際のアドバイザーとなること、である。

事業内容は、ハウスでのいちごの栽培・収穫・パック詰め・出荷などの一連の作業である。雇用にあたっては、通年の作業が必要であり、いちごの生産はそれを満たしている。ハウスは、2008年から全農がスタートした「いちご新規就農者研修事業」で使用する研修所(所在地：岐阜市)敷地内の1棟を活用している。21年度は5aで栽培に取り組み、22年度は10aに栽培面積を拡大している。収穫し選別されたいちごは、アグリ支援課の作業支援者の名前ですべて市場出荷されている。

2 運営体制

この取組みの管轄部署は営農支援部アグリ支援課で、圃場作業は障がいを持つ作業員4名(21年度は3名)、作業支援者1名が行っており、それを課長と担当者1名がサポートする体制である。技術指導については営農対策課の技術主幹(新規就農者研修の担当者)が対応している。作業員は自分たちのことを「農福アグリ隊」と命名しており、作業支援者(以下「支援者」)のことを「隊長」と呼んで仕事に取り組んでいる。

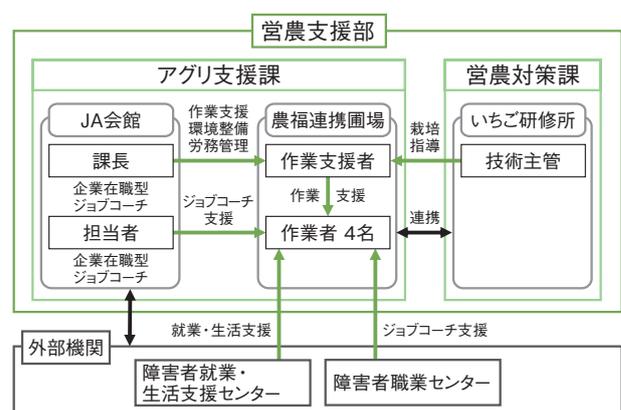
農福アグリ隊メンバー(以下「メンバー」)4名は、全農岐阜の臨時職員として雇用され

ている(半年ごとの更新)。全員が、精神障がい(等級2～3級)を持っており、年齢は30～45歳、住居は岐阜市と隣町のいずれかで、通勤には自動車を使用している。

勤務時間は8時から16時30分で、土日を休日としているが、いちごの出荷時期は、勤務時間が6時から14時30分にシフトすることもある。残業が必要な時は、メンバーの体調を確認しながら従事させている。また出荷時期の休日は、市場休場日に合わせて日・火曜日としている。

アグリ支援課の課長、担当者、支援者は、メンバーへの適切な対応が取れるよう、障がい者雇用に関する研修(企業在籍型ジョブコーチ、岐阜県農業ジョブコーチ、障害者職業センターによる研修など)を受講し、専門知識の習得と実務での経験を積み重ね運営管理を行っている。また、障がい者の就業面と生活面の一体的な相談対応を行っている「障害者就業・生活支援センター」(略称「なかぼつ」)などの外部機関との連携も図っている。日常業務は全農が、家庭内における支援はなかぼつが、主体的に支援を行っており、両者は、月1回程度、圃場現場でメンバー1人1人の就

第1図 運営体制概要図



資料 JA全農岐阜

業状況や生活面での課題がないか情報収集し、今後の対応方針を共有している。

3 雇用の流れ

作業者の求人は、なかぼつに依頼し、なかぼつから紹介を受けた人がハローワーク経由で応募する形態を取っている。当初、直接ハローワークで求人を行ったが、求人条件に合わない人からの応募も多数あり、以後はなかぼつに作業者の紹介を依頼するようにしている。

応募者には、岐阜県独自の取組みである「チャレンジトレーニング事業」を活用した職場体験実習に参加することを要件としている。その際に、特別支援学校で使用する現場実習評価表などを活用して、求職者の能力や特性、業務への適応性を確認している。

その後「障害者トライアル雇用」を活用した試行雇用を行い、3か月後に本人に継続の意思があるときに本採用としている。全農は基本的には本人が辞退しない限り継続して雇用する方針である。

雇用の採用基準は、体験実習を通じて、作業能力、就労意欲、協調性など総合的判断に基づき行っている。今のメンバー4名を雇用する際にも、先に雇用したメンバーと一緒に作業ができるか念頭に置き、慎重に採用している。作業ができるだけでなく、他者との関係性を築けるか、先に雇用したメンバーに負担が生じないかなど、通常の採用以上に配慮が求められる。

4 安心できる職場環境の実現にあたっての工夫

アグリ支援課では、精神障がい者を安定して雇用するためには、職場で「安定した精神状態」を維持することが重要と考えている。そこでメンバーに対して定期的な支援者による「メンタルミーティング(全体)」や、支援者や課長による月1回の「定期面談(個人)」を実施している。メンバー全体もしくは個人の悩みや困っていることを共有し、その解決策の提示や意見交換などをして、メンバーがストレスを溜め込まないような取組みをして

いる。

支援者は、心理学やカウンセリングの学習経験があり、人の成長を支援することにやりがいを感じるパーソナリティを持っている。メンバーと向き合う際、障がいを個性として捉えメンバーの弱みではなく強みに着目し、それを伸ばしていけるよう、コミュニケーションを密にし、1人1人を理解するよう努力をしている。こうした支援もあって、メンバーは、自己肯定感を徐々に高めることができ、これまでよりもできることが増え、心身共に良い方向に変わってきているようである。

作業を進めるにあたっては、メンバーが安心して作業ができるように、1日の作業内容や進め方をホワイトボードへ書き出し、視覚的に捉えられるようにしている。また、作業の優先順位の明示、いちご高設栽培ベンチの数字と色によるブロック化などの工夫が行われている。

また作業道具の整理整頓、作業場の床の凸凹箇所補修、農薬取扱時の勉強会など、メンバー同士で注意すべき点を話し合う機会を設け、支援者がフォローしながら、安心して働ける職場環境の整備にも努めている。

作業能力の向上を図るうえでは、1人1人の作業する様子を動画に撮り、全員で作業手順や道具の使い方などの振り返りも行っている。例えば農薬散布の作業を撮ることによって、散布できていない場所があることに気づくことができる。口頭指示だけでなく、自らの目で指摘事項の確認をすることにより、メンバー自身が納得して作業改善をすることができている。また、他のメンバーの作業動画は初めて当該作業をする人にとっては、作業内容の理解にあたって有効なツールともなっている。

アグリ支援課では、農福アグリ隊メンバーへの関わりを通じて、農福連携への実践的知識・ノウハウを蓄積してきている。この蓄積が、今後の県下における直接雇用型の農福連携の広がりにも貢献していくことが期待される。
(おなか けんじ)