

トピックス

(1 年間の特徴的な動き)

- 1 農業分野における障害者雇用の取組について
- 2 米トレーサビリティ制度の普及活動
- 3 鳥獣被害防止活動を契機とした地域づくり
- 4 人と農地の問題を解決するための「人・農地プラン」の取組
- 5 農林水産物・食品の輸出
- 6 耕作放棄地の再生

1 農業分野における障害者雇用の取組について

障害者就労の概況

近年の障害者雇用に関する状況をみると、平成24年度において、ハローワークの新規求職件数、就職件数ともに過去最高となるなど、障害者の就労意欲の高まりが見られます。

また、障害者の雇用者数も、15年以降、9年連続で過去最高を更新しています。24年6月1日現在の民間企業に雇用されている障害者の数（56人以上規模の企業で調査）では約38万人となっており、その内訳は、身体障害者が約29万1千人、知的障害者が約7万5千人、精神障害者が約1万7千人となっています（厚生労働省「平成24年障害者雇用状況の集計結果」）。

厚生労働省は、障害者の経済的自立に向け、雇用契約に基づく就労が可能な者には一般就労、それが困難な者については工賃水準を引き上げるための取組を推進していますが、その取組の一環として、更なる就労の受入先としての農業への期待が高まっています。

障害者就労施設の中には、野菜や花などの栽培、農産物の加工・販売などを行っているところもあるため、福祉関係者からは、障害者の工賃水準の向上や一層の雇用を進めるためにも、農業分野における具体的な知識や技術についての理解を深めたいとの要望があります。一方で、農業関係者は、高齢化や過疎化により生産現場を中心に労働力が不足していることから、障害者の雇用を検討してはみるものの、受け入れるための環境整備や仕事の内容（障害者に適した業務の特定）などについての不安を持っています。

これらのことを踏まえ、農林水産省では関係府省と連携を図り、障害者の農業分野への障害者就労を推進しています。

中国四国農政局における取組

農業には、人の多様性を受け入れる「福祉の力」があると考えられています。このため、障害者福祉を推進し、多様な主体が参画する社会の形成を図る観点からも、農業分野への関心は高くなってきています。

中国四国農政局では、就労機会の少なかった障害者の就労機会の拡大と、農業・労働及び福祉関係者の理解を深めるため、シンポジウム「クローズアップ農の福祉力」を平成19年11月に開催しました。

このシンポジウムのパネルディスカッションの中で、「実際の障害者雇用に結びつけていくためには、農業と福祉などの関係部局の連携が重要である」との取りまとめがなされました。

これを受けて、中国四国農政局では、岡山労働局と連携して、20年7月に「農業分野での障害者雇用の促進に関する検討会」を設けました。この会議での検討結果を踏

まえ、農業分野において障害者の雇用を促進することを目的として、岡山市に所在する福祉・保健・労働・農業を担当する各行政機関と農業者、障害者就労支援団体などを構成員とする「岡山地域農業の障害者雇用促進ネットワーク」（略称：岡山障害者雇用促進ネット）が発足しました（21年3月。事務局は、中国四国農政局）。



設立会議開催状況

岡山地域農業の障害者雇用促進ネットワーク	
(平成21年3月10日設立)	
【事務局：中国四国農政局】	
※組織名は平成24年12月11日現在、敬称略	
岡山地域農業の障害者雇用促進ネットワーク会員	
【障害者就労支援組織】 ★岡山障害者就業・生活支援センター ★(独)高齢・障害者雇用支援機構 岡山障害者職業センター	【農業団体】 ★JA岡山中央会 ★岡山県農業法人協会
【農業者】 ★NPO法人 ドリーム・プラネット ★農業生産法人(有)岡山県農商 ★杜の家 ★NPO法人 マルキュー ★NPO法人 RCF ★松本園芸	【その他の団体・組織】 ★NPO法人 岡山園芸福祉普及協会 ★特別支援学校 岡山県立東備支援学校
【行政(福祉)・保健所】 ★岡山市障害福祉課(福祉) ★岡山市保健所健康づくり課	【学識経験者】 ★就実大学・就実短期大学
【オブザーバー】 ★岡山県障害福祉課 ★岡山県健康推進課 ★岡山県農産課 ★岡山労働局職業対策課	

資料：岡山地域農業の障害者雇用促進ネットワークの
取組紹介より作成

「岡山障害者雇用促進ネット」では、障害者の雇用促進に資する主たる活動として、21年7月21日に開催された第1回を皮切りに、毎年度セミナーを開催しています。

第1回セミナーでは、国の障害者就労支援施策の紹介と他地域における先進事例の紹介などを行いました。第2回セミナーでは、農家が障害のある人を受け入れる際に活用できる支援施策と特別支援学校^{※1}における現場実習^{※2}の紹介、岡山県内における雇用事例の紹介などを行いました。また、第3回セミナーでは、障害者を雇用している農業者を訪問し、実際に障害者が農作業に従事している現地を見学しました。さらに、第4回セミナーは、主な取組地域であった岡山市とその周辺地域以外での障害者雇用の取組拡大を目的として24年9月10日に岡山県津山市で開催し、障害者を農作業に受け入れる際に農業者が注意すべき事項や活用できる支援施策や制度の説明、既に障害者を雇用している事業者の事例報告を行いました。

このほか、障害者雇用を促進するための取組方針を検討するための情報交換会の年1回の開催、障害者就労に関する各種研修会やイベントに出席して情報の共有を通じ、会員同士の連携と取組の強化を図るとともに、障害者雇用の促進を検討している行政機関、関係団体の問合せや現地調査、講演依頼にも積極的に対応するとともに、他部局や他団体との連携活動も行っています。

※1 特別支援学校 視覚障害者、聴覚障害者、知的障害者、肢体不自由者、または病弱者（身体虚弱者を含む）に対して、幼稚園、小学校、中学校または高等学校に準ずる教育を施すとともに、障害による学習上または生活上の困難を克服し自立を図るために必要な知識技能を授けることを目的としている（学校教育法第72条）。

※2 特別支援学校の現場実習 特別支援学校の生徒が在学中に学校で習得したことを実社会で体験させるもの（個別事例により学校職員の付添指導や巡回指導もある。）。

会員の中には、障害者の就労を検討している中小企業などに対して、障害者雇用の助言などを行う岡山県の「障害者雇用促進アドバイザー制度」のアドバイザーや、自らの活動の中で障害者の雇用を農業者に勧めている方もおり、各員が農業分野における障害者の雇用の拡大に向け熱心に取り組んでいます。

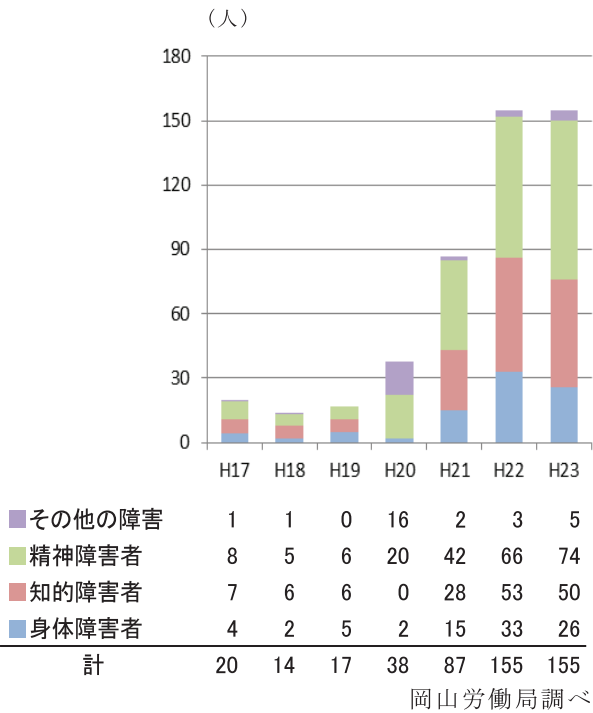
岡山地域の障害者雇用の状況について

「岡山障害者雇用促進ネット」の会員の関係するNPO法人等で雇用されていた障害者は、平成22年4月では44名でしたが、25年2月には138名となりました。

また、岡山労働局調べによると20年までは岡山県内における農・林・漁業の職業への新規の就職者数は20人以下の状況が続いていましたが、20年以降増加し、22年、23年では150人を超える状況が続いています。

なお、岡山県就労継続支援A型^{※1}事業所協議会会員等への聞き取り調査（25年2月）によると、農業分野に取り組む22事業所での障害者の雇用数407人のうち身体障害者が28人（6.9%）、知的障害者が121人（29.7%）、精神障害者が137人（33.7%）、その他・不明が121人（29.7%）となっています。民間企業に雇用されている障害者の多

岡山県内における農・林・漁業の職業への就職者数（新規）



岡山県内の就労継続支援A型事業所のうち、農業分野に取り組む事業所における障害者雇用数

事業所	雇用数	障害内訳					主な作目・作業等
		身体	知的	精神	その他	不明	
A	31	5	12	14	0	0	漬物の製造・販売
B	16	0	0	0	0	16	野菜・四つ葉のクローバー
C	82	0	0	0	0	82	野菜（レタス、たまねぎ、キャベツ、ほうれん草など）
D	8	0	3	5	0	0	野菜、水稲
E	17	2	5	9	1	0	野菜、水稲
F	24	1	20	3	0	0	パン、花苗
G	14	0	14	0	0	0	水稲、野菜（たまねぎ、白菜、キャベツ、大根）、ピオーネなど
H	2	0	2	0	0	0	水稲（もち米、うるち米）
I	17	0	0	0	0	17	ポット苗
J	5	0	0	0	0	5	野菜全般
K	19	0	3	16	0	0	野菜（じゃがいも、さつまいも、さといも、なす、かぶ、ごぼう）
L	15	2	4	9	0	0	野菜
M	12	4	4	4	0	0	ちんげん菜
N	13	4	7	2	0	0	ねぎ、トマト
O	15	0	12	3	0	0	
P	16	0	13	3	0	0	いちご、ルッコラなど
Q	15	3	1	11	0	0	
R	22	1	6	15	0	0	花苗、きのこ
S	26	3	11	12	0	0	いちご、にんにく、水稲
T	22	2	4	16	0	0	山羊飼育、山羊乳製品製造
U	9	0	0	9	0	0	鉢物
V	7	1	0	6	0	0	山羊飼育、山羊レンタル
計	407	28	121	137	1	120	

注1：障害内訳のその他 社会適応障害等
注2：岡山県就労継続支援A型事業所協議会会員等への聞き取りによる（平成25年2月）

※1 就労継続支援A型 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うもの。

くが身体障害者である中、聞き取り調査の22事業所では、精神障害者、知的障害者が多く雇用されています。そして、精神障害者には搬送・出荷作業、知的障害者へは野菜の収穫や袋詰め作業など、それぞれの障害に適した作業に就けることで、継続的な雇用につながるような対応がとられています。

「岡山地域農業の障害者雇用促進ネットワーク」の取組について

農業者への理解の増進や障害者を雇用する農業者の拡大を図るため、障害者の雇用に関心のある農業者の相談や、個別説明のほか、農業分野での障害者の雇用促進のためのパンフレット「農業分野での障害のある人の雇用のススメ」、「障がいのある人を労働力として受け入れてみませんか？」を作成し、農業者などの研修会等で配布し、普及啓発を行っています。

また、一般の方への広報活動として、「岡山障害者雇用促進ネット」の活動状況や、啓発普及のための資料を中国四国農政局ホームページにおいて掲載し、情報提供にも努めています。

中国四国農政局ホームページ「農の福祉力（障がいのある人の雇用促進）」

<http://www.maff.go.jp/chushi/keiei/fukusi/index.html>



第4回セミナー開催状況



農業分野での障害のある人の雇用のススメ



障がいのある人を労働力として受け入れてみませんか？

障害者雇用の事例

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク作成のリーフレット（「平成25年4月1日から障害者の法定雇用率が引き上げになります」）には、「『障害者に向いている仕事』『向いていない仕事』というものはなく、一人一人の障害状況やスキルの習得状況、本人の希望・意欲に応じて、事務、販売、製造からシステムエンジニアなどの専門職までさまざまな職種で雇用されています」とされています。

具体的に障害者を雇用している事例については、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構のホームページの「障害者雇用事例リファレンスサービス」で全国の事例が紹介されています。また、農林水産省では農業分野における障害者就労マニュアルや農林水産政策研究所の研究資料などでも事例を紹介しています。

（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構ホームページ
「障害者雇用事例リファレンスサービス」
<http://www.ref.jeed.or.jp/>

交流をきっかけに精神障害者の雇用を始める

NPO法人ドリーム・プラネット（岡山県岡山市東区）

平成7年に尾崎勝氏は、グリーン・プラネット尾崎を設立し、パンジーなどの花壇用苗の栽培・販売を開始しました。その後、精神障害者共同作業所や精神障害者との交流をきっかけに9年から精神障害者の雇用を始めました。雇用にあたり、他の社員やパート職員（健常者）とも連携を取りながら、障害者の遅刻や早退にも柔軟に対応できるよう、30分刻みのタイムカードで勤務時間を調整するなど身体と精神に無理のない勤務方式をとっています。

また、栽培した花苗等は精神障害者2名体制（運転手と助手）でホームセンターへの搬送・出荷作業も行っています。

20年にはNPO法人ドリーム・プラネットを設立し、就労継続支援A型事業所を開始したほか、岡山県の精神障害者社会適応訓練事業※¹受託事業所（職親）としての登録も行っています。



トレーの消毒作業の様子

25年3月現在、障害者の利用者及び雇用者数22人のうち精神障害者が16人、身体と知的障害者が6人となっています。

知的障害者が多く作業する3事業所を開設

NPO法人岡山自立支援センター（岡山県岡山市北区）

NPO法人岡山自立支援センターは、安定的な障害者雇用に向けて、福祉事業に取り組むことを目的に、農業生産法人(有)岡山県農商※²の関連組織として、平成20年10月に設立されました。21年4月には就労継続支援A型事業所の指定を受け、事業所「ももっ子おかやま」を開設し、(有)岡山県農商と青ネギの生産業務の受託契約を結び、ネギの収穫・調製などの農作業を行っています（その農作業の一つである出荷時のネギの選別や洗浄作業などの一連の作業では、その工程を個々に切り離して作業を行い、障害者が混乱しないような工夫もしています。）。

※¹精神障害者社会適応訓練事業 精神障害者を一定期間事業所（協力事業所）に通わせ、集中力、対人能力、仕事に対する持久力、環境適応能力などを養うための社会適応訓練を行い、社会復帰を図ることを目的とした事業。

※²農業生産法人(有)岡山県農商 地域にある知的障害者福祉施設の障害者と地域住民との農を通じた交流を深めることを目的とした（さつまいもの生産を行う）「平成いもの会」の立ち上げの取組をきっかけに11年に設立。設立に当たって、知的障害者の雇用に取り組む。

その後、受託契約の青ネギの作付面積の増加、ミニトマト生産やカットネギ加工などの（有）岡山県農商との新たな受託契約による作業増に対応するため、22年4月に事業所「ももっ子みつ」、24年7月に事業所「きびっ子おかやま」をそれぞれ開設しました。

開設当初10名だった障害者の雇用は、25年2月には3事業所の合計で44名に増大しています。このうち知的障害者は32人で、健常者の指導の下、ネギの収穫やカット、袋詰め、洗浄等の作業が任せられています。

作業班で仕事の達成感を共有

NPO法人マルキュー（岡山県岡山市東区）

NPO法人マルキューは、労働力の確保を目的に農業生産法人（有）九幡^{くぼん}商事の関連組織として平成19年11月に設立されました。20年2月には、就労継続支援A型事業所の指定を受け、同年5月に事業所「マルキュー」を開設し、（有）九幡商事の農作業を受託しています（25年2月現在、26名の障害者が雇用されています。）。

作業の内容が、除草、苗の植え付け、収穫、出荷・調整作業など農作業全般となっているため、円滑にできるよう責任者（健常者）1名と障害者が4～5名で班を編成し、作業を行っています（障害の程度により、できる作業が異なるため、作業ごとに班を編制。）。班で作業することで仕事の達成感を共有することになり、それが障害者の労働意欲を高め、能率も上げることが分かりました。

雇用量の確保の観点から、通勤が市内循環バスに限られる者について、そのバスの発着に合わせて勤務時間を10時から15時に調整することも工夫の一つとして、行っています。



休憩時には笑い声が響く、休憩所

特例子会社で新たに農業に取り組む

（株）センコースクールファーム鳥取（鳥取県湯梨浜町）

総合物流企業であるセンコー株式会社（大阪本社：大阪市北区、東京本社：東京都港区）を親会社とする特例子会社^{※1}として平成22年4月に設立し、廃校（旧羽合西小学校）を活用した水耕栽培による野菜の生産・販売、菌床キノコ類の栽培・販売、食品加工などを行っています。

投資が抑えられることなどからグラウンド、プール、教室、給排水といった施設・設備を使用できる廃校を借りることとしましたが、地域の同意を得て、児童クラブと体育館を使用する市民コミュニティとの3者で使用する事となり、地域に密

※1 特例子会社 事業主が障害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る。

着した会社としてスタートしました。

従業員（障害者）の雇用については、ハローワークを通じて公募し、3ヶ月のトライアル雇用※¹を経て本採用をしています（当初はジョブコーチ※²の派遣を受けました。）。また、高齢者をハローワークで公募、雇用し、障害者のサポートをする体制（社内ジョブコーチとして位置づけ）も設けています。

県における取組

鳥取県の農福連携

鳥取県では平成22年度から「鳥取発！農福連携モデル事業」により、障害者の農業分野への職域拡大に取り組んでいます。取組を始めた当時は雇用経済情勢の悪化に伴い、障害福祉サービス事業所等への部品組立などの仕事の発注が減少していました。一方、県内の農業は、耕作放棄地が増加し農業就業人口の平均年齢が68.3歳と高齢化が進むなど、人手不足の問題もありました。また、農業生産法人での障害者雇用、収穫作業の受託など他県では成果が生まれているにもかかわらず、県内の4割の事業所等で農業関連事業に関わりながらも就労事業としては未確立でした。

このため、県の福祉部門と農林水産部門が連携し、22年度、23年度の2ヶ年間をかけて農作業などの作業受託を推進する取組をモデル事業として推進してきました（障害福祉サービス事業所等のニーズの把握、障害者が様々な農作業を体験する機会の提供、農業関係者などを対象とした研修等）。この取組を通じ、農業者等の生産者が障害福祉サービス事業所等の農業の取組を知ることとなり、また、このモデル事業を利用した障害福祉サービス事業所等の工賃が県全体の工賃の上昇率を上回る結果となりました。そしてこの事業に取り組んだ障害福祉サービス事業所等が受託した作業の事例集（「鳥取発！農福連携モデル事業事例集」）も作成し、公表しています。

なお、学校教育の分野においても、25年4月に開校した鳥取県立琴の浦高等特別支援学校で農業に関する学科が設置されるなどの取組も始まっています。

高知県の障害者就労支援チーム

高知県は平成19年4月から健康福祉部障害福祉課（現地域福祉部障害保健福祉課）に障害者就労支援チームを新設し、20年4月には商工労働部が所管していた障害者委託訓練事業などの障害者就労支援関連業務を移管し、就労支援窓口を一元化し、障害者の就労支援などに取り組んでいます。

※¹ **トライアル雇用** 原則3ヶ月間の有期雇用契約です。雇い入れをためらう事業主と就労に不安を感じている障害者に対し、一定期間試行雇用する形で双方の不安の解消と軽減を図り、雇用への移行を促進することを目的とするもの。

※² **ジョブコーチ** 障害者が円滑に職場に適応することができるよう、職場内において障害者自身に対する支援だけでなく、職場の上司、同僚などに対しての助言等の支援も行うもの。

以前から県の農業振興センターでは、障害者施設などからの要請により、栽培指導や農地転用情報を提供するなどの支援を行ってきました。そこで県（障害福祉課）は、農業分野での障害特性を活かした雇用の場の拡大の可能性を見込み、全国の先進事例の収集や、県内でのモデル的な取組を支援することによって「障害者の新たな働く場」の確保につなげるため、23年度から農福連携推進事業を創設しました。

この事業では、担い手が不足している農業分野の作業を障害者施設が受注できるよう、障害者就労支援チームに新たに農福連携支援員（県農業改良普及員OB）を配置し、農家と施設の双方から要望を聞き取ったうえでの仕事の橋渡し（マッチング）や、農業生産に取り組む施設の技術支援を行っているほか、研修会の開催、専門家（工賃向上アドバイザー※¹）の派遣など、障害者施設の農産物の栽培管理や加工技術の習得、向上を支援しています。

このように、障害者施設の農業に関する技術力等を向上させることにより、施設で働く利用者（障害者）の農業に関する技術習得を促進し、農業分野での障害者雇用の拡大を推進しています。

農林水産省における取組

農林水産省においては、平成19年度より補助事業による「農業分野における障害者就労支援マニュアル」や障害者雇用の優良モデルを構築するための実証事業の実施などを進めてきましたが、22年度からは「障害者就労支援事業」による就労マニュアル等の普及啓発や支援のための組織づくり、研究会の開催などを行っています。

また、障害者の就労支援の取組事例や農業分野における障害者就労に係る研究等をホームページにおいて紹介しています。

農林水産省ホームページ「農業分野における障害者就労」

<http://www.maff.go.jp/j/keiei/kourei/syougai/top.html>

障害者の受入れから就労支援

障害者の特性を知る

障害者を職場に受け入れることについては、「工夫次第で貴重な労働力として期待できる」「障害者の雇用促進という社会的要請に貢献できる」「障害者が補助的作業を行うことで、自分は他の作業に専念できる」「職場の雰囲気が和む」などの利点があるとされます。ただ、障害者にはその特性により、得意な作業と不得意な作業が生じてしまいます。

例えば、知的障害者は、いろいろな人から作業の説明や指示をされると混乱することが多いといわれます。また、言葉での説明よりも視覚的に見ることで理解しや

※¹ 工賃向上アドバイザー（高知県） 障害者施設の商品開発、品質管理、市場開拓などの指導、助言を行う。

すい方もいます。「作業の説明や指示をする者を決める」「実際に行う作業をして見せてから本人にもやらせて理解を確かめ、足りなければ根気強く繰り返し教える」ことなどが必要となります。

また、曖昧な基準による作業も不得意なことが多いので、種まきの作業等では「〇cm 間隔を空けてまく」という口頭での指示だけでなく、物差しを使って間隔を空けてまく作業をして見せた上で本人にも作業させてみる、などの工夫をする必要があります。さらに、精神障害者には、心身が疲れやすい者が少なくないので、勤務時間や日数を柔軟に調整することや、通院や服薬にも配慮すること、そして必要に応じて医療機関や支援機関と連携してサポートすることも大切です。

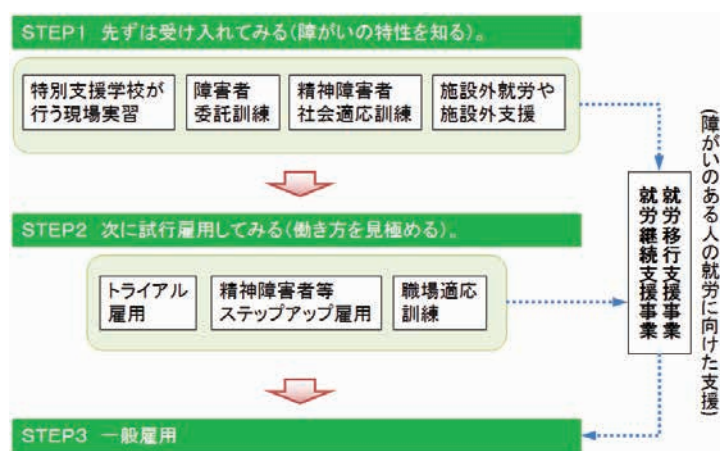
障害者の受入れから雇用まで

障害者に労働力としての期待をする反面、不安を拭えず障害者雇用をためらう事業者は少なくありません。その不安を解消するには、各種制度を活用して、まずは受け入れてみることも解決のきっかけとなります。

その方法としては、特別支援学校が行う現場実習、障害者委託訓練^{※1}、精神障害者社会適応訓練、施設外就労^{※2}や施設外支援^{※3}などがあります。これらは障害者自身の職場体験や訓練となるだけでなく、受入側にとっても、障害の特性を知るよい経験となります。

この結果も踏まえ、障害者の雇用を検討する際には、就労者としての働き方を見極めるための試行的雇用（トライアル雇用、精神障害者等ステップアップ雇用^{※4}、職場適応訓練^{※5}）をしてみることも有効です。

これらの受入れや試行雇用などを経て、一般就労を希望する障害者に対しては、「就労移行支援事業」、一般就労が困難な障害者に対しては、「就労継続支援



資料：岡山地域農業の障害者雇用促進ネットワーク
「障がいのある人を労働力として受け入れてみませんか」

※1 障害者委託訓練 障害者が、その居住する地域で障害の態様に応じた多様な職業訓練を受講するもの（委託先となる事業所が求める技能に応じた機動的な訓練ができる。）。

※2 施設外就労 障害者就労施設の利用者と職員がユニットを組み、事業所から請け負った作業を当該事業所で行うもの。

※3 施設外支援 障害者就労施設の利用者が、事業所内で実習等を受けるもの。

※4 精神障害者等ステップアップ雇用 精神障害者及び発達障害者について、一定程度の期間をかけて、職場への適応状況等に合わせて就業時間を延長して行うもの。

※5 職場適応訓練 実際の職場で作業訓練を行うことにより、作業環境に適応することを容易にさせる目的で実施するもの。

事業（A型・B型）」などの就労に向けた事業があります。

	就労移行支援	就労継続支援	
		A 型	B 型
対象者	就労を希望する65歳未満の障害で、通常の事業所に雇用されることが可能と見込まれる者	通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が可能である者	通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が困難である者
	【利用者像】 ・養護学校を卒業したが、就労に必要な体力や準備が不足しているため、これらを身につけたい。 ・就労していたが、体力や職場の適性などの理由で離職した。再度、訓練を受けて、適性にあった職場で働きたい。 ・施設を退所し、就労したいが、必要な体力や職業能力等が不足しているため、これらを身につけたい。	【利用者像】 ・養護学校を卒業して就労を希望するが、一般就労するには必要な体力や職業能力が不足している。 ・一般就労していたが、体力や能力などの理由で離職した。再度、就労の機会を通して、能力等を高めたい。 ・施設を退所して就労を希望するが、一般就労するには必要な体力や職業能力が不足している。	【利用者像】 ・就労移行支援事業を利用したが、必要な体力や職業能力の不足等により、就労に結びつかなかった。 ・一般就労していて、年齢や体力などの理由で離職したが、生産活動を続けたい。 ・施設を退所するが、50歳に達しており就労は困難。
サービス内容	一般就労等への移行に向けて、事業所内や企業における作業や実習、適性に合った職場探し、就職後の職場定着支援を実施	通所により、原則雇用契約に基づく就労の機会を提供するとともに、一般就労に必要な知識、能力が高まった者について支援	事業所内において、就労の機会や生産活動の機会を提供（雇用契約は結ばない）するとともに、一般就労に向けた支援

資料：厚生労働省「障害者自立支援法における就労支援事業」

＜参考資料＞

事業者が障害者を雇用するに当たっての課題

厚生労働省の平成20年度障害者雇用実態調査によると、障害者雇用の課題と配慮について事業者は、まず、「会社内に適当な仕事があるか」（身体障害者77.1%、知的障害者83.5%、精神障害者78.9%）をあげ、次に身体、知的障害者に対しては「職場の安全面の配慮が適切にできるか」（49.6%、47.0%）、精神障害者には「従業員が障害特性について理解することができるか」（43.4%）をあげています。その他にも「採用時に適正、能力を十分把握できるか」「設備、施設、機器の改善をどうしたらよいか」などがあげられています。

また、「農業分野における障害者就労マニュアル」（（独）農業・食品産業技術総合研究機構 農村工学研究所）によると、農業法人は、障害者雇用に対する不安として、「障害者に適した業務の特定・開発」「障害者の事故や怪我」をあげています。

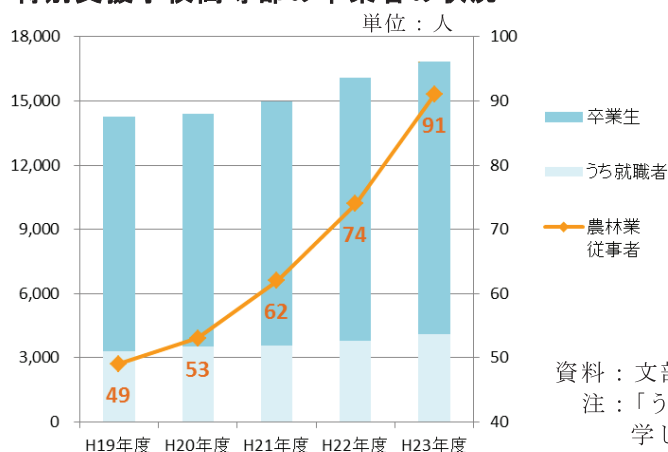
障害者の就労への希望

厚生労働省の身体障害者、知的障害者及び精神障害者就業実態調査（平成18年7月1日現在）によると不就業者の就業希望は身体障害者で58.7%、知的障害者が40.9%、精神障害者は62.3%となっています。知的障害者については重度においての就業希望が25.5%と障害の度合いによって差が生じているものの、多くの障害者が就業の希望を持っています。不就業者のうち求職活動を行っている者の割合は、身体障害者が59.6%、知的障害者が68.7%、精神障害者が50.7%となっています。

働く意欲や能力を育成する特別支援学校

文部科学省の特別支援教育資料（平成23年度）によると全国の特別支援学校高等部の生徒59,696人のうち農業に関する学科の生徒は744人います。23年3月に高等部を卒業した16,854人のうち就職者は4,096人、その中で農林業従事者は91人となっており、その数は年々増えています。

特別支援学校高等部の卒業者の状況



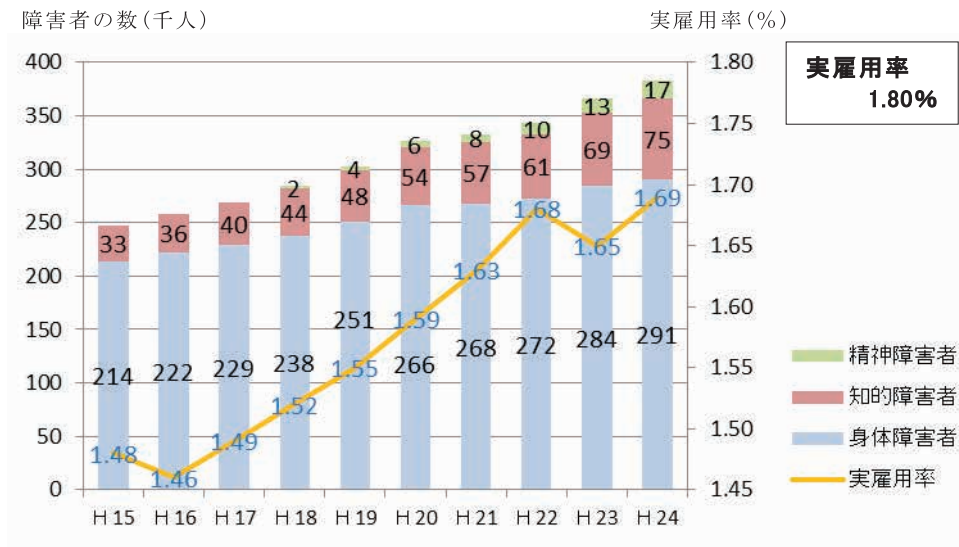
障害者の法定雇用率

障害者の職業の安定を図ることを目的とした「障害者の雇用の促進等に関する法律」では、事業主に対して、その雇用する労働者に占める身体障害者や知的障害者の割合が一定率（法定雇用率）以上となるよう義務付けています（精神障害者の雇用義務はありませんが、雇用した場合は身体障害者、知的障害者を雇用したものとみなされます。）。

民間企業の法定雇用率は平成10年7月1日以降1.8%でしたが、25年4月1日から2.0%に引き上げられました。また、障害者を雇用しなければならない事業主の規模の下限も、従業員56人以上から50人以上に引き下げられました。

法定雇用率を下回っている事業主（従業員200人超）に対しては、法定雇用障害者数に不足する人数に応じて納付金を徴収する一方で、法定雇用率を上回っている事業主に対しては、それを財源にして障害者雇用調整金、報奨金、各種の助成をする制度（障害者雇用納付金制度）が設けられています。

民間企業における実雇用率と雇用されている障害者の数の推移



資料：厚生労働省「障害者雇用状況」

注1：雇用義務のある企業（56人以上規模の企業）についての集計

注2：障害者の数は次に掲げる者の合計数である。

平成17年度まで	- 身体障害者(重度身体障害者はダブルカウント) - 知的障害者(重度知的障害者はダブルカウント) - 重度身体障害者である短時間労働者 - 重度知的障害者である短時間労働者
平成18年度以降	- 身体障害者(重度身体障害者はダブルカウント) - 知的障害者(重度知的障害者はダブルカウント) - 重度身体障害者である短時間労働者 - 重度知的障害者である短時間労働者 - 精神障害者 - 精神障害者である短時間労働者 (精神障害者である短時間労働者は0.5人でカウント)

平成23年度以降	- 身体障害者(重度身体障害者はダブルカウント) - 知的障害者(重度知的障害者はダブルカウント) - 重度身体障害者である短時間労働者 - 重度知的障害者である短時間労働者 - 精神障害者 - 身体障害者である短時間労働者 (身体障害者である短時間労働者は0.5人でカウント) - 知的障害者である短時間労働者 (知的障害者である短時間労働者は0.5人でカウント) - 精神障害者である短時間労働者 (精神障害者である短時間労働者は0.5人でカウント)
----------	---

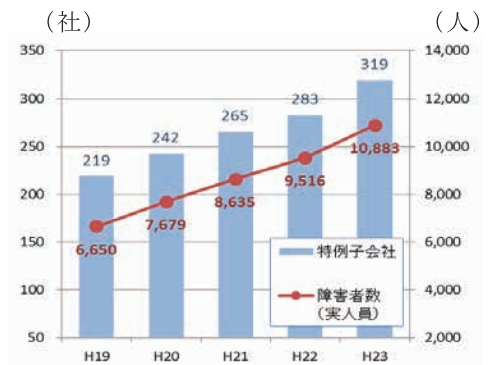
就労先としての特例子会社

特例子会社は、事業者側には仕事を障害の特性による配慮等することが容易にでき、障害者側には雇用の機会の拡大などが図られています。

障害者の雇用が進む中、特例子会社の数は年々増加しており、そこで雇用される障害者の数も増えています。

平成24年5月末日現在、全国の特例子会社は349社、うち中国四国管内は25社となっています。

特例子会社における雇用状況の推移



資料：厚生労働省

「特例子会社における雇用状況

(6月1日現在)」より作成

「障害」の表記について

障がい者制度改革推進本部（閣議決定により設置）の障がい者制度改革推進会議において「障害」の表記に関する検討が進められました。そこでは表記を従来の「障害」もしくは、新たに「障碍」「障がい」「チャレンジド」などのいくつかの名称に改めるのかについての議論がありましたが、ここでは「障害」に統一して表記しています（独自の名称などについてはこの限りではありません。）。