

2021年度 調査報告書

■目次

1 現状と課題	2
1-1 事業形態別目的	3
(1) 農業経営体	4
(2) 福祉事業所	5
(3) 企業	7
1-2 人材育成制度に関する現状	9
1-3 人材育成制度に関する課題	10
1-4 現状と課題まとめ	11
2 事業所を対象とした評価制度	12
2-1 モデル地区事業所の評価制度	12
2-2 事例研究	13
(1) ノウフクJAS認証	13
(2) GAP認証	18
3 障害者を対象とした評価制度	24
3-1 事例研究	25
3-2 障害者を対象とした評価制度	28
(1) 障害者の人材育成に関する制度	28
(2) 障害者の工賃に関する制度	29
3-3 農作業アセスメント	30
4 評価制度の展望	31
4-1 異業種の評価制度事例研究	31
(1) プライバシーマーク制度	32
(2) 福祉・介護事業者認証制度	33
4-2 事業者を対象とした認証取得メリット	34
4-3 障害者を対象とした評価制度導入メリット	35

1、現状と課題

本事業の目的は「障害者が安心して安全に働ける農福連携の実現」のために、事業所を対象とした認定制度から障害者を含む個人を対象とした評価制度を行うと想定した場合の効果や実現可能性を分析するというものであった。それをふまえ、まず第1章では認定制度における現状と課題の調査報告を行う。農福連携事業参入の動機は事業形態によって異なり、その目的も当然違っているように見受けられる。まずは農福連携の事業形態を農業経営体・福祉事業者・企業と三分類し、それぞれの目的を明らかにしていった後、認定制度に関する現状と課題を分析していく。

第2章では、事業所を対象とした評価制度の調査研究の報告を行い、

- ・新規参入事業者の増加
- ・各事業者の公的な評価基準項目の作成

といった当初の目的に繋がる土台を築きあげていく。この実現のためには、その地域の優良事例として認定する公的な基準が必要不可欠となる。農福連携事業に新規参入する際、仮に他で持続可能性が証明されたモデルがあったなら、地域に合わせた模倣（類似事例モデルの構築）をまず目指すことになり、新規参入事業者の増加へと繋がるだけでなく、事業所を対象とした認証を取得した認定事業者がその後、GAP認証やノウフクJAS認証を取得する動機づけになる可能性も多分に秘めている。また第3章では、障害者個人を対象とした評価制度の調査研究の報告を行う。こちらの調査研究目的は、

- ・障害者人材のキャリア形成支援
- ・事業者の職員採用ならびに人材確保のバックアップ

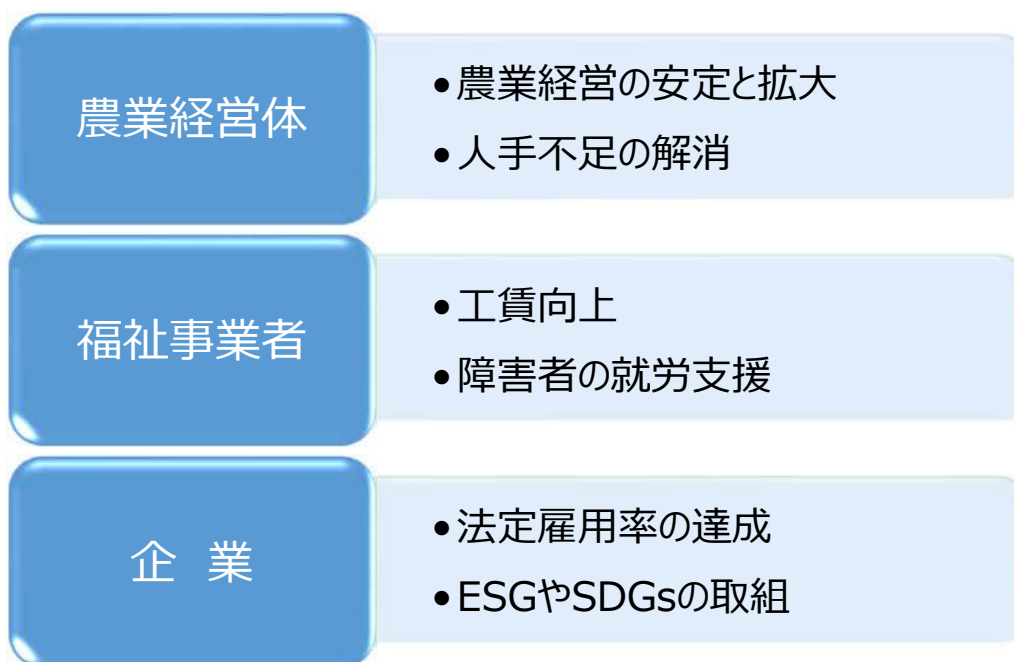
であった。障害者が安心して安全に働ける農福連携の実現には、バリアフリーや合理的配慮等の事業所側の努力も必要不可欠である一方、障害者自身の成長も非常に大切な要素のひとつである。そのような支援をしている先行事例をと共に報告していく。

そして第4章では異業種の評価制度と比較しながら、本事業における評価制度の展望を考察していくことで、事業所を対象とした評価制度の取得メリットならびに障害者を対象とした評価制度の取得制度のメリットを分析し、人材育成における現状の農福連携の課題解決のためには、上のふたつの評価制度が必要となっていくと結論づけるものである。

1-1、事業形態別目的

本章では認定制度における現状と課題の調査報告を行う。農福連携事業参入の動機は事業形態によって異なり、その目的も当然違っているように見受けられる。まずは農福連携の事業形態を農業経営体・福祉事業者・企業と三分類し、それぞれの目的を明らかにしていった後、認定制度に関する現状と課題を分析していく。

【事業形態別目的】

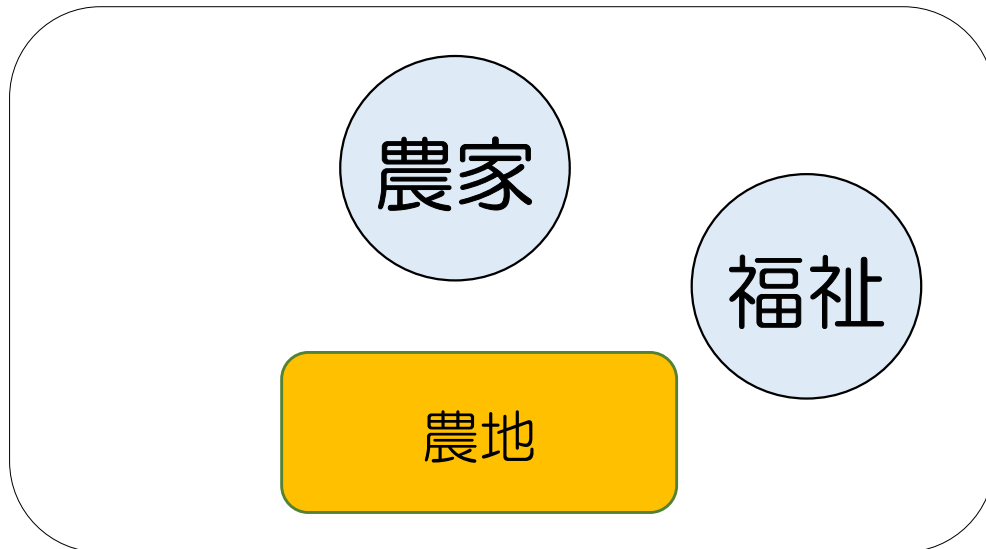


農福連携への参入目的が異なれば、当然そこから生じる課題も多様になる。農業経営体の主な課題としては、福祉の知見不足や障害者雇用に不慣れな中、どう人手不足の課題解決に繋げていくかといったものが挙げられる一方、福祉事業者の課題としては、農業の知見不足に加え、職員採用が厳しい中、どう工賃向上や販路開拓に繋げるかが切実のように見受けられる。そして、企業にとっては障害者雇用の知見不足や職域不足と共に、どう収益性に繋げるかといった課題を抱えている傾向にある。

また、同じ事業形態であっても目的や課題が異なるケースも少なくない。例えば、特例子会社等の企業が参入する農福連携の中でも、いわゆるひなりモデルと呼ばれるような援農型（作業請負型）の農福連携もあれば、企業が用意した農地で事業を行う自前型の農福連携もあるので、認定制度においてもその背景を加味して、調査研究を進めていく必要がある。

1-1、事業形態別目的

(1) 農業経営体



■ 農業経営体が障害者雇用をする形態

- ・目的：農業経営体の強化・SDGsやESGの取組・人手不足の解消
- ・課題：福祉の知見不足・障害者雇用に不慣れ・農福連携の生産性

本形態では農業経営体が障害者を直接雇用（就農）あるいは、福祉的就労（施設外就労等）を受け入れていくので、農業経営体が障害者を育成していくことが求められる。農業経営体は障害者雇用の助成金を受けとり、最低賃金ベースの給与を支払いながら、福祉事業所から障害者の就労継続支援を受けていく。

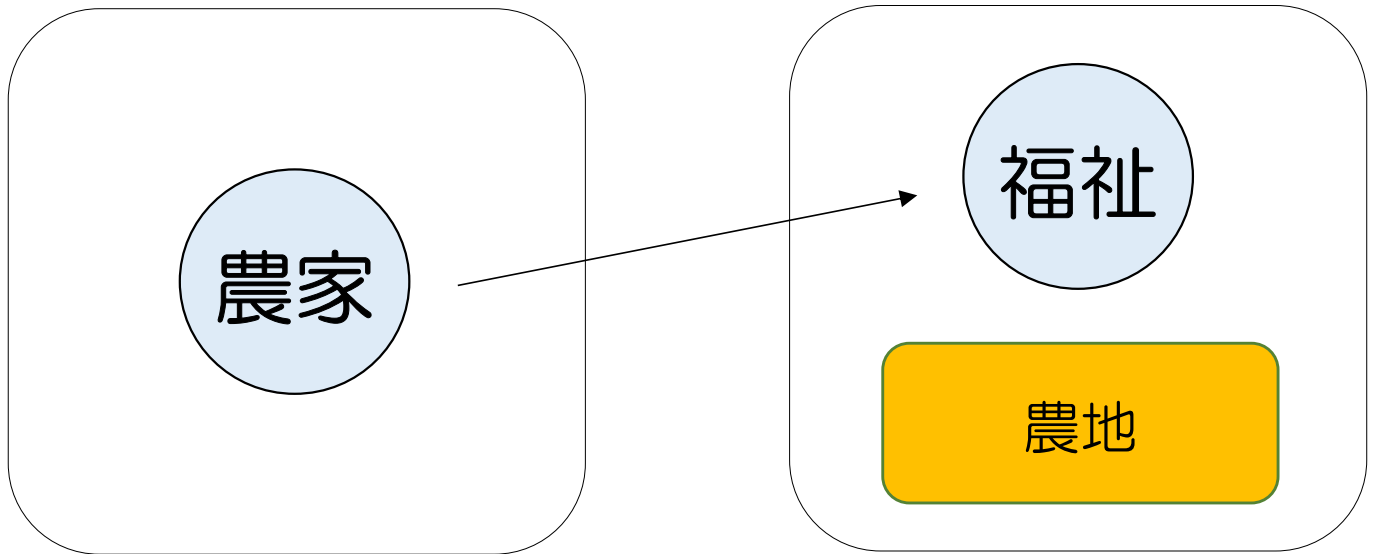
農業経営体が障害者雇用の助成金を受けとり、最低賃金ベースの給与を支払いながら、福祉事業所から障害者の就労継続支援を受けている事例も少なくない。

また、農業経営体が福祉事業所を経営する形態も見られ、その場合は福祉法人としても助成金を受けとれる。障害者は利用者として農作業をし、その作業に対して工賃が支払われる。一般就労ではないので、利用者は中度から重度の障害者も多く、その障害特性が配慮された人材育成が必要不可欠である。

1-1、事業形態別目的

(2) 福祉事業所

A、自前型農福連携



■ 福祉事業者が自前型農福連携を行う形態

- ・目的： 障害者の就労ならびに就農支援・職域拡大・園芸療法
- ・課題： 農業の知見不足・脆弱な収益性

本形態では福祉事業者が農家から農業支援を受けながら、自前の農地で農福連携を進めていくので、自家消費的目的で栽培する事例が多い。収穫した農作物を販売した場合の売上は工賃として利用者に分配されるが、持続可能な収益性の実現は容易でない傾向にある。

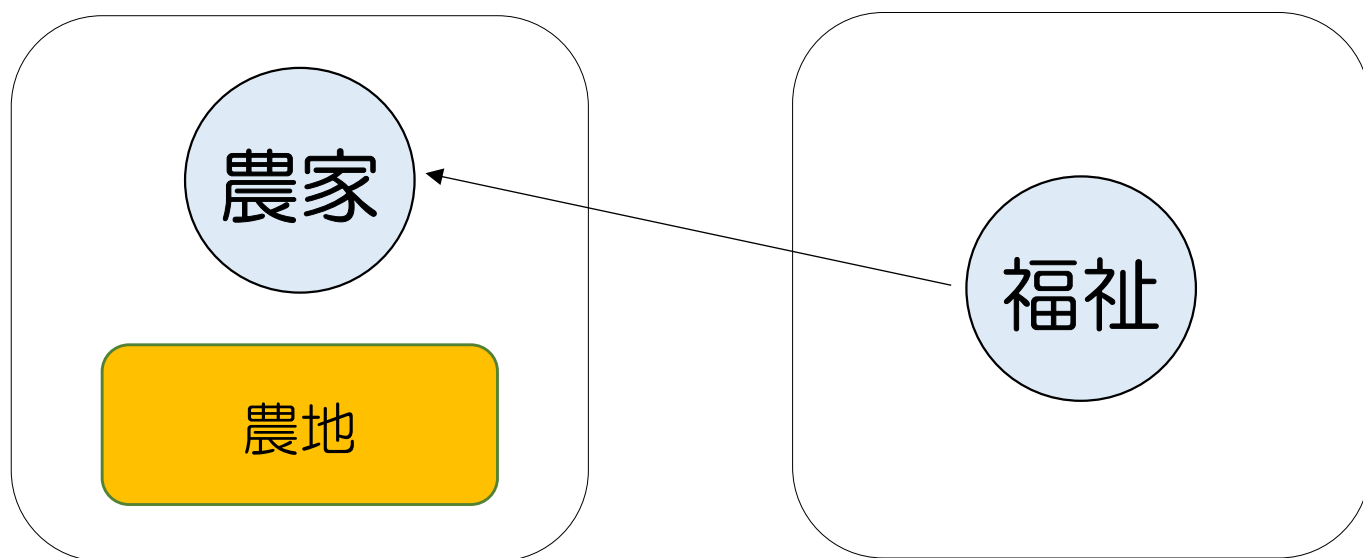
課題となりがちな農業の知見不足は、農業指導士として農家に農業支援を依頼するケースも少なくない。生産性もそこまで厳しく求められる形態ではないので、支援員がある程度、農業の知見を身につけた後は、その支援員が農業指導士の役割を担っていくケースも見られる。

毎年の作付計画が安定し始めてくると、障害者の中からリーダー的な役割を担う人材が援農型農福連携より早く出てくる傾向にあり、その際には、障害者を対象とした認証制度や農作業アセスメントが必要となってくるように見受けられる。

1-1、事業形態別目的

(2) 福祉事業所

B、援農型農福連携



■ 福祉事業者が自前型農福連携を行う形態

- ・目的： 障害者の就労ならびに就農支援・園芸療法・工賃向上
- ・課題： 農家と支援者の相互理解・農作業の効率化・契約方法

本形態では特別支援学校や就労移行支援所・B型事業所等の福祉事業者が実習や就労訓練・施設外就労といった形で農福連携に参入するので、作業時間が短い傾向にある。障害者が利用者として農作業をし、工賃をもらうため、福祉事業者の支援員が農地へ同行する場合がほとんどである。

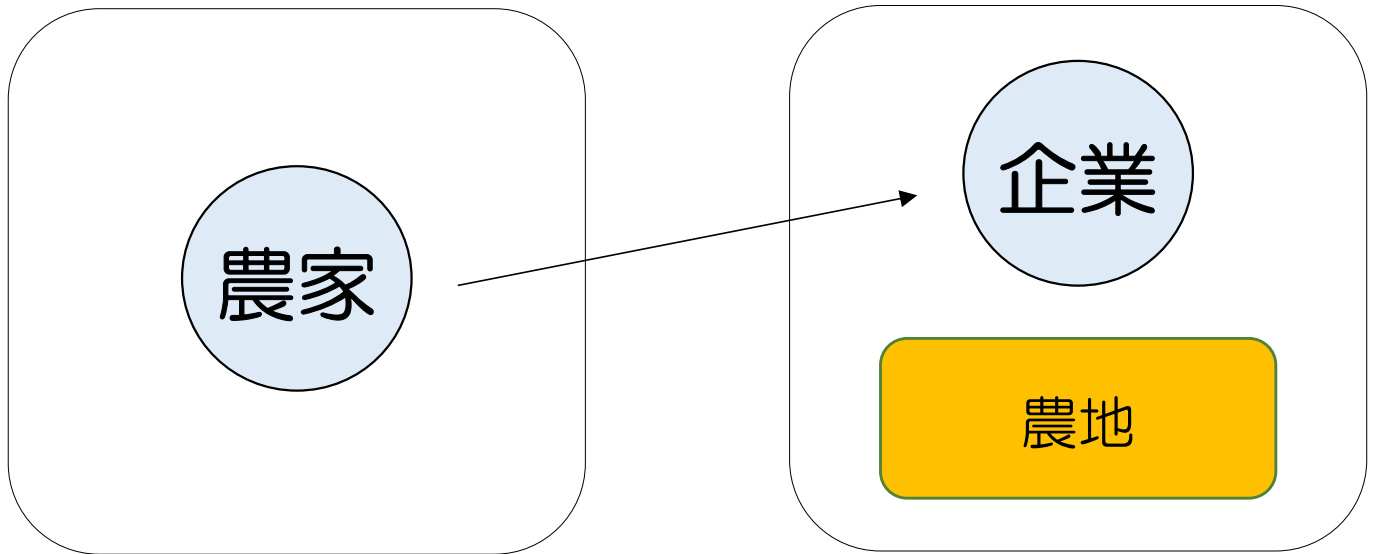
農家から農作業指示を同行した支援員が受け、福祉的知見に基づき、作業細分化・難易度評価・作業割当てといった農作業分析を経て、障害者にはその日の役割が決めるため、自前型農福連携よりも多様な農作業を行える人材育成が求められる。

また、障害者が安心して安全に、かつ成長機会につながるような現場作りを担当する支援員に加え、適切な工賃設定を農業経営体と交渉しながら行っていく人材も必要である。前者は農福連携サポーターや農業版ジョブコーチ・農福連携技術支援者などと呼ばれ、後者は農福連携コーディネーターと呼ばれている。

1-1、事業形態別目的

(3) 企業

A、自前型農福連携



■企業が自前型農福連携を行う形態

- ・目的：障害者の安定就業・ESGやSDGsの取組・収益性
- ・課題：社員の農業ならびに福祉の知見不足・農作物の安定供給・販路の拡大

本形態では特例子会社などの企業が農家から農業支援を受けながら、自前の農地で農福連携を進めていくので、収穫した農作物を販売する必要性が生じる場合が多いが、農作物の安定供給や販路の拡大が課題となる傾向にある。

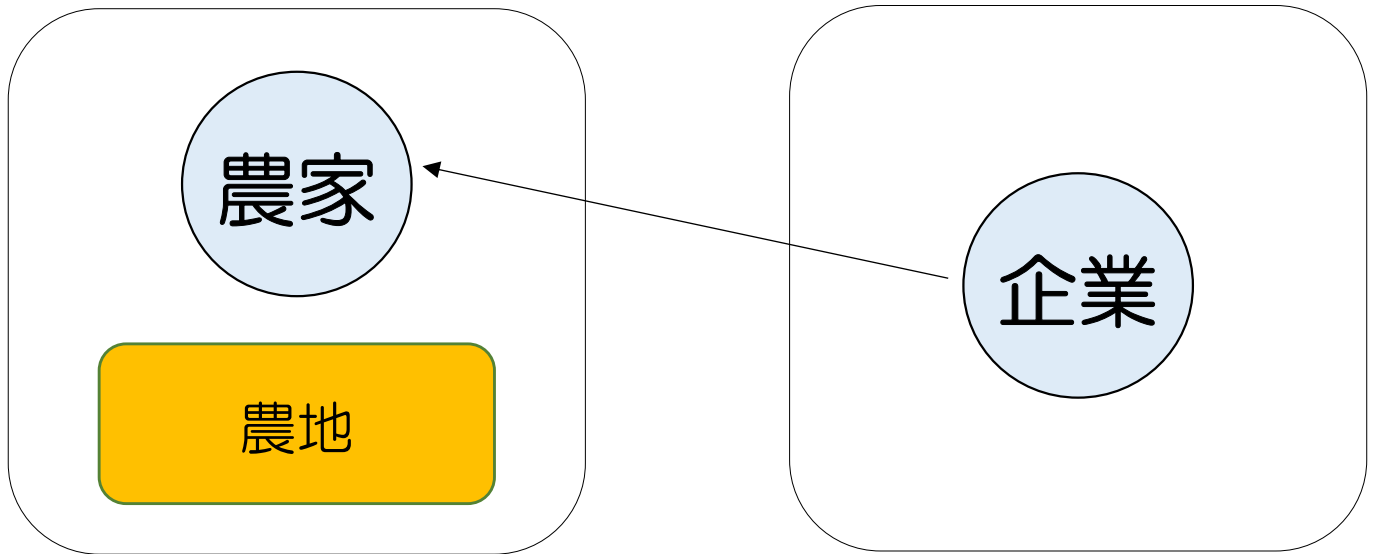
また農業も福祉も初めてという担当者も珍しくなく、障害者と共に成長していける人材の育成も必要不可欠である。障害者は社員として雇用されているため、工賃ではなく、給与が支払われる。農業の知見不足は農家による支援で補うケースも見受けられ、福祉事業所の自前型農福連携と同様、社員がある程度その知見を身につけた後は、農業指導士の役割も社員が担うようになっていく。

自前型農福連携では、農福連携サポーターと農福連携コーディネーターの役割を担う社員が同じ現場にいる傾向にあるため、ひとりで両方の仕事をこなせる人材育成も必要とされる事例がある。

1-1、事業形態別目的

(3) 企業

B、援農型農福連携



■企業が援農型農福連携を行う形態

- ・目的：農家の人手不足解消・ESGやSDGsの取組・地域活性化・収益化
- ・課題：農家と社員の相互理解・農作業の効率化・企業側の人事異動

本形態では特例子会社などの企業が地域の農家に移動し、各々の農地で農福連携を進めていくので、障害者に同行する社員が農家からの指示を適切に理解し、数名の障害者と共に生産性を上げることが求められる。また、ひなりモデルに代表されるように作業請負契約を農家と結ぶためには、農福連携コーディネーターの役割を担える人材育成が企業でも必要である。

また日々の農福連携を通じて、農業経営体と企業の間である程度の信頼関係が築きあげられた後でも、企業側の人事異動なので、それまでとは異なる交流や成果になってしまい、持続可能性が途切れてしまう事例も出始めてきているのが課題となる。

販路は農業経営体が概ね有しているために、企業側が拡大するケースは少ないものの、農業経営体の商品として販売されるので、質と量が問われ、その基準を満たせる障害者の人材育成も求められているところである。

1-2、人材育成制度に関する現状

	農 業	福 祉
障害者の安全に関する制度	ノウフクJAS認証・GAP認証	優良A型事業所認定制度
障害者の安心に関する制度	農福連携技術支援者研修	職場適応援助者養成研修
障害者の成長に関する制度	—	—

■ 障害者の安全に関する先行事例

安全面における農業と関わりが深い先行優良事例としては、主にノウフクJAS認証とGAP認証がある。前者は農福連携によって生産された農林水産物の価値観を示すことで、持続可能な共生社会の実現を目指す認定制度で、平成29年のJAS法改正およびJAS制度の見直しに伴い、JASの対象をこれまでの農林水産品や食品等の品質から、生産方式や取扱方法等にも拡大されている。后者は農業生産工程管理のことを指し、従来の結果管理に基づく品質保証から生産工程管理に基づいた品質保証を行うことで、客観的な農業管理の見える化が実現されている。

一方、安全面における福祉と関わりが深い先行優良事例としては、優良A型事業所認定制度がある。この制度はA型事業に携わる事業所が障害者に適正な仕事と十分な賃金を支払うことができる経営能力も優良A型事業所の判断基準に盛り込み、A型事業所のボトムアップを図っている。

■ 障害者の安心に関する先行事例

安心面における農業と関わりが深い先行優良事例としては、農林水産省や都道府県が率先して開催している農福連携技術支援者研修が挙げられる。いわゆる農業版ジョブコーチの育成を目的としたもので、研修が開催される都道府県も年々増加しており、地域の農福連携を推進している。

一方、安心面における福祉と関わりが深い先行優良事例としては、職場適応援助者養成研修が挙げられ、いわゆる企業在籍型のジョブコーチと訪問型のジョブコーチが毎年育成されているが、こちらは農福連携を含んだ福祉的知見の学習が目的となっているので、リスク評価の項目や数値を再考する必要性が出てくる。

■ 障害者の成長に関する先行事例

成長面に関する先行事例としては、いくつかのアワード的な事例はあるものの、障害者を対象とする持続可能かつ全国的な評価制度は今のところないのが現状である。

1-2、人材育成制度に関する課題

	課 題
障害者の安全に関する制度	先行優良事例は多くあるものの、各制度をまとめ、農福連携版に編集する必要性あり
障害者の安心に関する制度	既存の人材育成制度が機能しているものの、農福連携コーディネーター育成制度はない
障害者の成長に関する制度	アワード的なものは存在するものの、障害者を対象とした人材育成制度やキャリア形成制度はない

■ 障害者の安全に関する課題

先行優良事例は多くあるものの、その評価基準となっている項目は農福連携の人材育成を目的として作られたものではない。障害者が安全に就労あるいは就農できるかを判断する基準となるためには、優良先行事例における項目の再編集が必要であると同時に、農福連携の定義とも関わってくるが、新規参入事業者が達成すべき項目も明確にすべきである。

■ 障害者の安心に関する課題

農福連携技術支援者をはじめとして、いわゆる農福連携サポーターや農業版ジョブコーチ相当の人材育成制度はすでに機能しており、持続可能な農福連携推進の一翼を担っている。一方、農福連携コーディネーター相当の人材育成制度はこれからさらに需要が高まってくることが予想される。

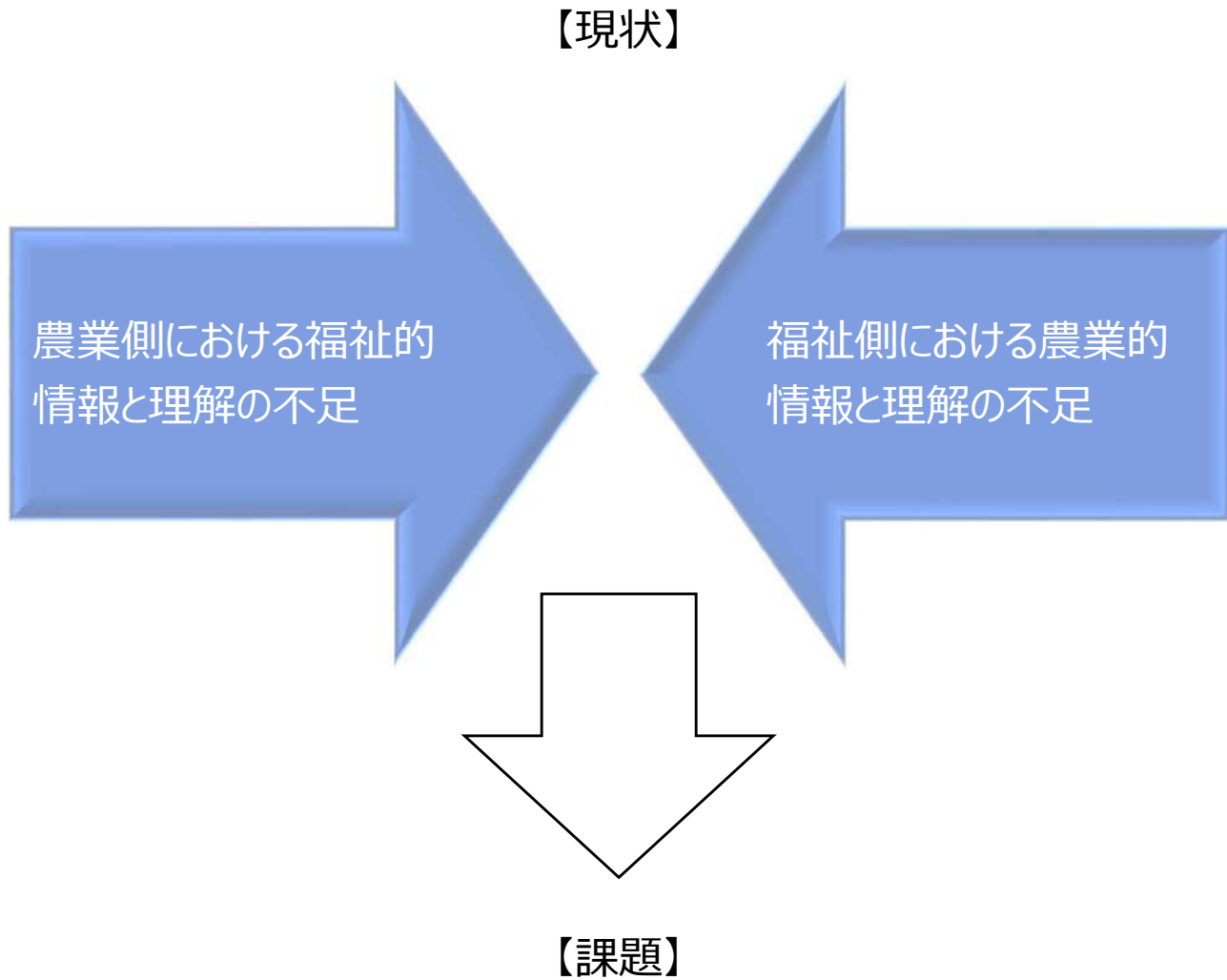
■ 障害者の成長に関する課題

障害者を対象とした評価制度は統一的なものがないのが現状である。そのため工賃向上や昇給の明確な基準が不明瞭となる傾向にあり、障害者のキャリア形成につながっていない。また、知的障害者に特化した農作業マッチングの学術的研究等はあるものの、農福連携全般に用いられる農作業アセスメントは優良先行事例を踏まえながら、こちらも統一的なアセスメントが求められているように見受けられる。

■ 人材育成制度に関する現状と課題

障害者が安全に安心して働け、かつ成長機会にも恵まれる農福連携の実現のためには、農福連携参入事業者を対象とした評価制度と障害者を対象とした評価制度が必要である。

1-4、現状と課題まとめ



現状としては、農業側と福祉側における相互の理解不足が挙げられる。そこから出てくる課題も多岐にわたり、新規参入時等に目指すべき共通基準が少ない。

2 事業所を対象とした評価制度可能性

全国的に農福連携に対する社会的認知も拡大して、実際の取り組みも各地で展開が広がっている。しかし、まだまだ農業側から見た時の福祉、福祉側から見た時の農業、ともに情報が不足しているのが実態である。農福連携の取り組みを拡大していく上で、各地で養成が進められている農福連携コーディネーターの役割は大きいものの、農業と福祉を結びつけるための客観的な判断基準は存在せず、属人的な繋がりをもって試行的に連携が行われているのが実態である。農福連携の取り組みをさらに促進していくためには、実際に障害者が働きやすい環境の整備や工程管理ができていない事業所・農場を客観的に評価し、そのポテンシャルを可視化していくことが必要となってくるのではないかと考える。

そこで本章では、農福連携データベース構築に向けた調査を通じて、農福連携先進モデル地区において取り組まれている事例を基に評価基準の視点を検討するとともに、農福連携に関連する既存の第三者認証制度について事例研究を行い、事業所を対象とする評価制度について現行の状況及び課題を整理し、今後に向けた展開の可能性を探っていく。

2-1 モデル地区事業所の評価指標

農福連携に取り組む事業所に関するデータベース化事業において、農福連携の先進モデル地区として4道県での調査を実施した。本調査は、各道県における事業所間の連携状況を把握することが目的であったが、その実態把握から連携にあたり評価などが行われているかも含めて可能な範囲でヒアリングを実施した。

農福連携の典型的な類型の中でも事業所間相互の理解や判断を有する作業受委託（援農）が広く、深く展開されている地域の特徴として、農福連携のコーディネーターや支援機関の存在が挙げられる。農業と福祉をマッチングしていくためには、立場の違うお互いのニーズや状況を丁寧に紐解き、相互の理解を促していくことが最大の肝となっており、現状の先進事例においては卓越した能力を有したコーディネーターがその役割を果たしている。言い換えれば、現時点では、かなり属人的な能力に依存した取り組みとなっているのが実態である。

現時点ではまだ連携件数も限られていることもあり、連携事例を増やしていく段階であり、適正なパートナーを探すための判断基準を設けているというよりも、相互の理解を促すために丁寧にヒアリングを重ねながら、テスト的にでもまずは取り組みを始められる状況を整備している段階である。ただし、そのような状況下でも、一定程度、コーディネーターが判断基準を持ちつつ、マッチングを進めているのは事実のため、各地域で活躍するコーディネーターに対して、更なる深堀りを行うことで評価基準の視点が得られる可能性はあり、今後の検討課題のひとつとなる。

またコーディネーターによるきめ細やかな情報の棚卸しは必要であるが、例えば福島県の事例ではコーディネーターの農業側のカウンターパートとして、JA全農福島が農家側のニーズを集約する役割を果たしている。具体的には、個別の生産者の作業ではなく、地域ごとの主産品において、人的リソースを多く要している作業プロセスを特定し、代替可能なプロセス洗い出し、福祉側へと要望を集約・整理して渡す役割を果たしている。それを受けて福祉側のとりまとめを担う授産事業振興会において、それらのプロセスを作業分解し、対応可能なプロセスへと組み立て直し、それぞれの工数を整理することで、対応可能な福祉施設へとマッチングしていく。お互いの要件を整理できれば、組織的な対応も可能であることが示唆され、それにより点と点から、面的な広がりを持つことも可能だと思われる。

こうすることで、JA部会単位などによる組織的な対応として作業委託が可能のため、労務上や労働安全上など、農福連携を進める上で、注意すべき観点が見えれば、部会員である各生産者に情報を共有することで正しく運用される環境を整備することができるものと考えられる。福祉側も単独施設で受け入れられない作業を、複数施設で受け入れることができ、プロセス丸ごとの作業受委託が可能となり大きな広がりを持つことになる。

くだんのJA全農福島と福島県授産事業振興会が発行している農福連携マニュアルでは、農業側には「①やってほしいことを考える」「②作業を細分化する」「③作業場を整理整頓する」「④作業料金を計算する」とこの4つが示されており、一方、福祉側には「①農業を知ること」「②情報を収集すること」「③服装などの準備」「④役割分担などの確認」が挙げられている。これらが事前に準備され、その準備状況がお互いに開示された状態であれば、よりマッチングが進みやすいのではないかと考えられる。冒頭に指摘したように農福連携を進める上で、大きな課題のひとつとして、それぞれが比較的環境となっており、お互いを知るための情報が不足していることが挙げられる。農業側、福祉側、それぞれがお互いに対して必要な条件、体制が整っていることが客観的に可視化できる何らかの制度や仕組みがあると、よりスムーズかつスピーディーに連携が進む可能性があるのではないかと考える。

図● 農福連携マニュアル（JA全農福島／福島県授産事業振興会発行）

P7-8 農業者向け準備すること

P9-10 福祉事業者向け準備すること

準備すること 1 やってほしいことを考える

準備すること 2 作業を細分化しよう

準備すること 3 作業場を整理整頓しておこう

準備すること 4 作業料金を計算してみよう

準備すること 1 農業をもっと知ろう

準備すること 2 情報を集めよう

項目	農業	福祉
農業生産者	農業生産者とは、農作物を育てる人です。農作物の種類や育てる方法、収穫時期などを知ることが大切です。	福祉事業者とは、障害のある方への支援を行う人です。障害の種類や障害のある方の生活の様子などを知ることが大切です。
農業の現場	農業の現場には、農機具や農薬などがあります。安全に作業を行うためには、農機具の使い方や農薬の取り扱い方を知ることが大切です。	福祉現場には、福祉用具や福祉サービスなどがあります。福祉用具の使い方や福祉サービスの提供方法などを知ることが大切です。
農業の作業	農業の作業には、種まき、除草、収穫などがあります。それぞれの作業に必要な道具や技術を知ることが大切です。	福祉の作業には、作業支援や作業指導などがあります。作業支援の方法や作業指導の方法などを知ることが大切です。
農業の収入	農業の収入は、農産物の販売による収入です。販売方法や販売価格などを知ることが大切です。	福祉の収入は、福祉サービスの提供による収入です。サービス料やサービス費などを知ることが大切です。

準備すること 3 農業を知る準備をしましょう

準備すること 4 実施に向けた最終確認をしましょう

2-2 事例研究

農業及び福祉それぞれにおける認証制度は各種存在するが、特に農福連携と関連性が深く、且つ客観性・公平性の観点から第三者認証を有する制度として、本事業においてはノウフクJAS認証およびGAP認証を対象として事例研究を行う。ノウフクJAS及びGAP認証（JGAP、ASIAGAP、GLOBALG.A.P.）は、厚生労働省が行うA型事業所の評価方法について加点の対象となっていることから現行制度のうち、農福連携との関連が深い制度として妥当性が高いものとする。

2-2（1）ノウフクJAS

2018年にJAS法が改正となり、それまではモノの品質の規格のみが対象であったJAS制度が、モノの生産方法、事業者による取扱い方法、試験方法など、「モノ」から「方法」、さらにはそれを満たす「事業者」にまで広く対象となったのを受けて、農福連携で生産された農産物の価値化・見える化による農福連携の基準づくり及び、認知度向上を目的として、日本農林規格「ノウフクJAS」（正式名称：「障害者が生産行程に携わった食品の農林規格〔平成31年3月29日農林水産省告示594号〕）が2019年に制定された。ノウフクJASは、農林水産物および加工食品の主要な生産行程に障害者が携わった商品であることを認証し、その生産行程の管理者の技術的基準を満たしていること求められている。

図● ノウフクJASマーク



（画像出展：日本基金HP）

エシカル消費（人や社会・環境に配慮した消費行動）の拡大やSDGsの推進などを社会的な背景として農福連携を通じて生産された商品に対する需要は拡大していくものと見込まれるが、消費者に伝えるすべがなく、高品質な商品をつくっても理解がされず販売機会に恵まれていない。また同時にこの取り組みを強化していく上では、農福連携が目指す共生社会の理念から逸脱した非人道的な事業者やその取り組みから生まれた商品の流通を防ぐことも必要となっており、認証の技術的基準を設けることで悪質な事業者を排除し、JASマークを貼付することで認証された適正な商品として正しく流通させアピールしていくことが可能になっている。

i) 認証制度概要

認証を求める事業者は、農林水産省に登録された認証機関によって、日本農林規格（JAS0010）に定められた障害者が生産行程に携わった生鮮食品、およびこれらを原材料とした加工食品であり、およびその認証事業者に求められる基準を満たしているかの審査が行われる。認証取得後も、認証の継続には定期的に認証機関から審査を受ける必要がある。

ノウフクJAS登録認証機関

登録認証機関	事業所所在地
一般社団法人日本基金	東京都千代田区神田
株式会社オーガニック認定機構	福岡県福岡市
特定非営利活動法人環境保全米ネットワーク	宮城県仙台市
株式会社ACCIS	北海道札幌市

(2022年2月末現在)

a) ノウフクJAS商品の主な要求事項

ノウフクJASは生鮮食品と加工食品について下記の要求事項が規定されている。

① ノウフク生鮮食品

- ・主要な生産行程に障害者が携わっていること。
- ・問合せに対して障害者が携わった生産行程を回答できること。

② ノウフク加工食品

- ・ノウフク生鮮食品を、1種類以上使用すること。
- ・使用するノウフク生鮮食品と他のものが混ざらないように管理すること。

など

b) 生産行程管理者（認証事業者）に求められる認証の主な技術的基準

下記に定める技術的基準を満たし、その運用に関する内部規定を整備し、その実施が分かる各種記録を作成し、保持することが求められる。

① 生産業者の要件

- ・障害者が利用する福祉事業所
- ・障害者を雇う企業
- ・自らが障害者の農家
- ・障害者に生産を委託する者

② 生産行程管理者の職務

- ・生産行程の管理
- ・農業及び地域に対する活動
- ・障害者の賃金・工賃向上の活動

③ 障害者が作業しやすい環境の創出

など

求められる技術的水準のうち、特に③障害者が作業しやすい環境の創出については具体的に下記が規定されている。

- ・障害者の適正や能力に合わせた作業の選定
- ・作業の手順や内容をど示した分かりやすい表示等の工夫
- ・障害者の作業中の事故および怪我防止のための安全対策マニュアルの整備、傷害保険の加入等
- ・障害者に対するあらゆる差別の排除
- ・施設・設備の施工・設置時のバリアフリー環境の考慮

ii) 認証制度の現状と課題

障害者が生産行程に携わった食品の生産行程管理者として29事業所、小分け業者として1事業所が認証を受けている（2022年2月末現在）。認証制度導入後、2年が経過し徐々に認証者数は増えてはいるものの、まだまだ認証数は少ないのが現状。認証機関のひとつである日本基金により示されている認証にかかるモデル費用では、135,000円（検査4時間未満・税別）＋交通費となっており、交通費を含めた審査料自体は約20万円程度と推察される。

ノウフクJAS認証費用例

手数料等区分	ノウフク生鮮食品の 生産行程管理者	ノウフク加工食品の 生産行程管理者	小分け業者
申請書受理手数料	10,000	10,000	10,000
書類審査料	50,000	50,000	50,000
実地検査料（4時間未満） （4時間以上）	40,000	40,000	40,000
	60,000	60,000	60,000
判定料	30,000	30,000	30,000
実地検査交通費	（別記旅費規程に基づく。）		
事務手数料	5,000	5,000	5,000
合計（検査4時間未満） （検査4時間以上）	135,000	135,000	135,000
	155,000	155,000	155,000

（出典：一般社団法人日本基金）

認証にかかる費用の約20万円は、有機JAS認証をはじめとした他の同様の制度と比較して、同等程度と見込まれるものの、一定程度、農業による販売収入の得られる事業規模が必要となってくる。また消費者およびそこに商品を届ける小売事業者への認知がまだまだ低く、最終製品への貼付による販売差別化効果は限定的となっており、認証費用に対して得られる効果が発揮し切れていないことが課題のひとつであるが、今後さらなる認知拡大によるブランディングへの寄与が期待される。

認証制度は障害者が関わっていることを審査する製品への認証と、その関わり方、正しく運用されているかを問う質の部分、プロセスの認証と二段階構造となっており、認証へのハードルは高いものの、その分、信頼性も高い仕組みとなっている。障害者雇用における恒常的な問題のひとつである補助金目当ての事業者や、労働搾取型の不適切な事業者など、悪質な事業者を排除することにも繋がり、結果的にノウフクJASの広まりとともに農福連携商品の正しい普及へと繋がるものと思われる。

ノウフクJASは、農福連携による製品の差別化、販売強化を目的として、最終製品にノウフクJASマークを貼付して販売することになる。しかし、農業界においては、家族労働を基本として販売量が極小な小規模事業者や、農協などの部会に所属しており最終製品をコントロールできない事業者などが多く、これらのうち農福連携に取り組みたい事業者にとって、認証取得に対するインセンティブが働きにくいことが課題のひとつである。そのため、どちらかという、福祉事業者による農業事業の拡大を後押しする制度となっている。

人手不足にあえぐ農業界にとっては農福連携の取り組みへの期待も大きく、農福連携の裾野をさらに広げていくためには、農業側のそのような小規模事業者や団体に属している生産者も含めて、事例を積み上げていき大きなうねりとしていくことが重要であると考え。そうした意味において、農福連携を推進できる可能性の素地がある事業者が、その実施に向けた環境を整える視点が得られる何らかの仕組みが必要ではないかと考えられる。

2-2 (2) GAP (Good Agricultural Practice)

GAP (Good Agricultural Practices : 農業生産工程管理) とは直訳すると「よい農業のやり方」となり、農業における、食品安全、環境保全、労働安全等の持続可能性を確保するための生産工程管理の取組のことで、農業者として遵守、または従うべき法律や規範群に基づき、日々の農場管理という仕事の中で実施すべき内容が管理基準として定められている。

日本で使われている主なGAP



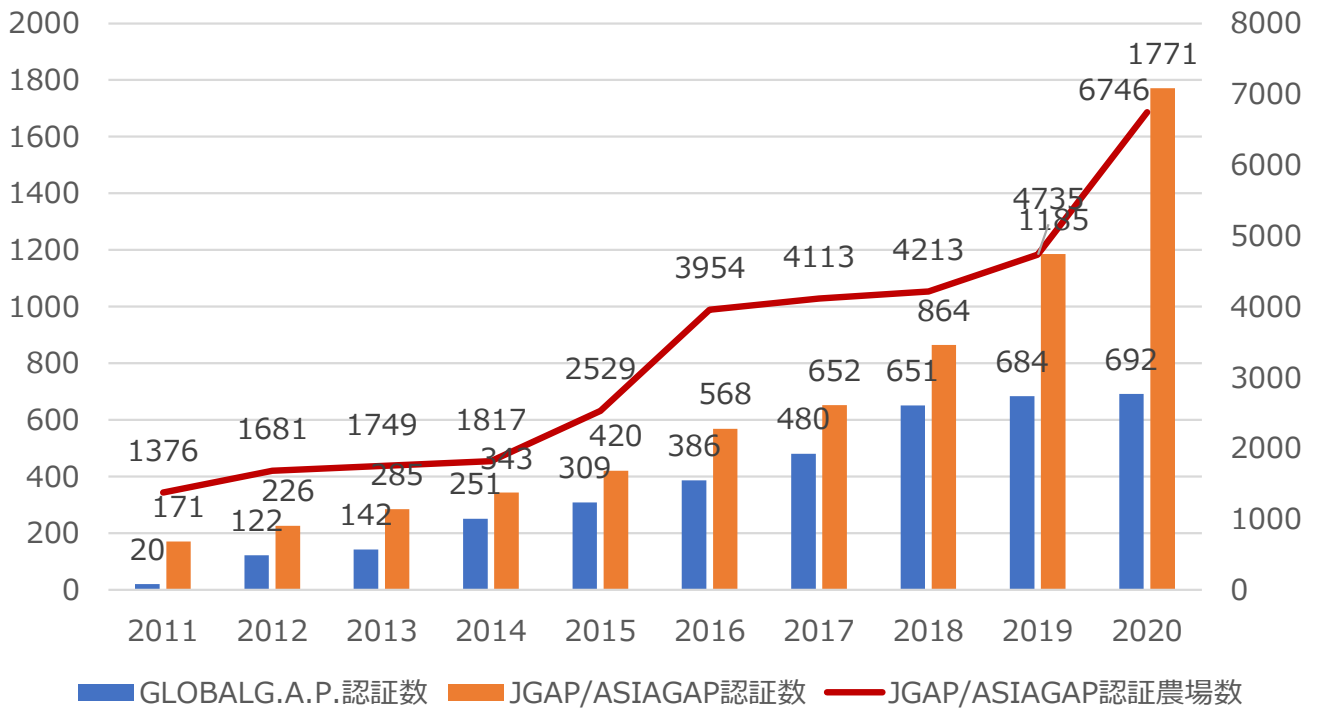
	農林水産省ガイドライン準拠GAP	「GAP認証をとる」		
		JGAP	ASIAGAP	GLOBALG.A.P.
運営主体	都道府県等	一般財団法人日本GAP協会		FoodPLUS GmbH (ドイツ)
審査会社	—	6社		6社
審査費用の目安 (個別認証の場合※1)	—	約10万円+旅費	約15万円+旅費	約44万円+旅費
東京2020大会 調達基準	△(都道府県の確認がある場合)	○	○	○
GFSI※2承認	—	—	青果物、穀物、茶について承認※3	青果物について承認
認証取得経営体数※4 (国内農畜産業)	—	4,983	2,403	692

※1 個別認証のほか団体認証があり、団体認証では審査が全員ではなく抽出で行われ、団体事務局への審査も行われる。グループが大きくなるほど、個々の経営体の経費負担は縮小する。
 ※2 GFSI (Global Food Safety Initiative) とは、グローバルに展開する小売業者・食品製造業者等が集まり、食品安全の向上と消費者の信頼強化に向け発足した組織 (世界70カ国、約400社が加入するCGF (The Consumer Goods Forum) の下部組織)。
 ※3 平成30年10月31日GFSIの承認を取得。
 ※4 JGAP及びASIAGAPは令和3年3月末現在、(一財)日本GAP協会公表。GLOBALG.A.P.は令和2年12月末現在、(一社)GAP普及推進機構公表。複数の認証を取得している経営体については重複計上。

(出典：農林水産省)

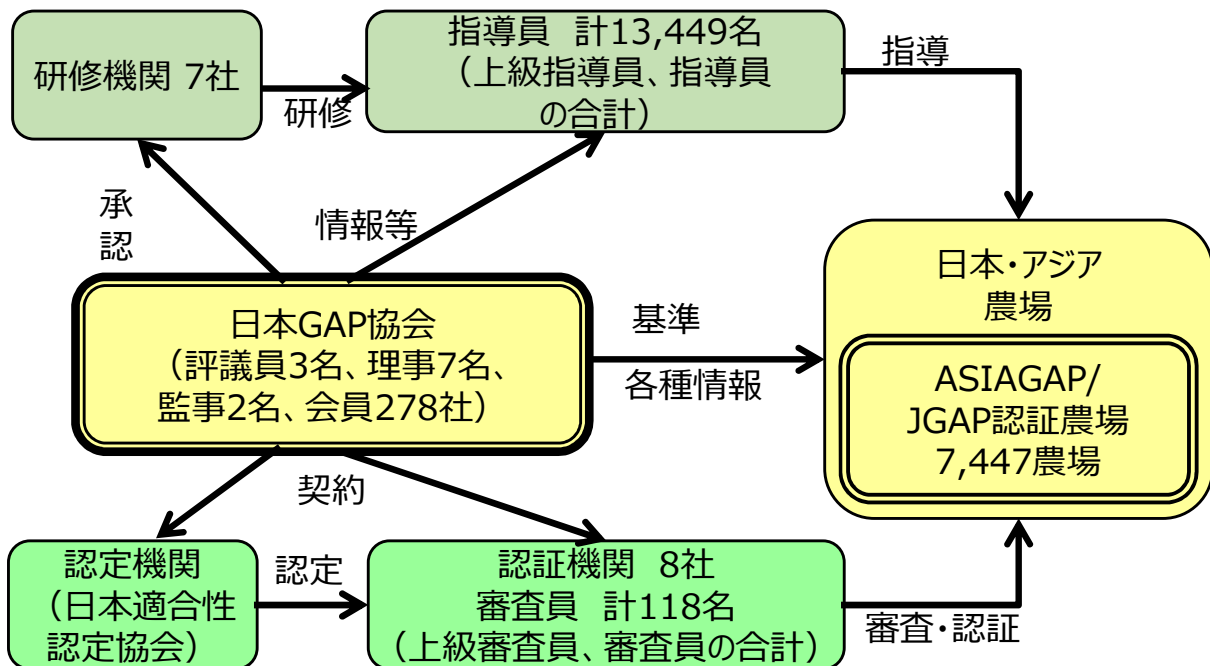
日本で使われているGAPはいくつかの種類が存在しているが、本稿ではそのうちもっとも普及しており (認証農場数5,020/2021年3月末時点)、農林水産省が規定する「農業生産工程管理 (GAP) の共通基盤に関するガイドライン」に対応した第三者認証による仕組みを有しているJGAP (運営主体：一般財団法人日本GAP協会) を対象として事例研究を進める。

日本における主要なGAPの認証数および認証農場数



(各団体発表資料を基に作成)

JGAP/ASIAGAPの指導・普及の体制と仕組み



注1：2021年3月末時点。青果物、穀物、茶、家畜・畜産物の合計
注2：家畜・畜産物の審査・認証機関は日本GAP協会による認定

(出典：日本GAP協会)

i) 認証制度概要

JGAPは日本GAP協会が運営するGAPの認証制度で、農場やJA等の生産者団体が活用する農場・団体管理の基準となる。農林水産省が導入を推奨する農業生産工程管理の手法のひとつ。経営の基本、経営資源の管理、栽培行程における共通管理の3分野にわたり、120項目以上に及ぶ管理基準が定められている（JGAP青果物2016）。

JGAP青果物2016の管理基準

A. 経営の基本	1	農場管理の見える化
	2	経営者の責任
	3	計画及び実績評価
	4	栽培行程及び収穫工程におけるリスク管理
	5	農産物取扱い工程におけるリスク管理
	7	供給者の管理
	8	商品管理
	9	苦情・異常・ルール違反への対応
	10	トレーサビリティ
	B. 経営資源の管理	11
12		人権・福祉と労務管理
13		作業者及び入場者の衛生管理
14		労働安全管理及び事故発生時の対応
15		土の管理
B. 経営資源の管理	16	水の利用及び廃水管理
	17	施設の一般衛生管理
	18	機械・設備、運搬車両、収穫関連の容器・備品、包装資材、掃除道具、工具等の管理
	19	エネルギー等の管理、地球温暖化防止
	20	廃棄物の管理及び資源の有効利用
	21	周辺環境への配慮及び地域社会との共生
	22	生物多様性への配慮
C. 栽培行程における共通管理	23	種苗の管理
	24	農薬の管理
	25	肥料の管理

GAPは「食品安全」「労働安全」「環境保全」「人権・福祉」を4つの柱としており、これらを通じて農場経営を適切に管理していくための管理基準が網羅されている。GAPの種類によって、分野ごとの重みや細かな管理点は異なるが、これらの考え方はほぼ同様の構成となっている。120項目のうち、特に農福連携に関連する項目をピックアップした。

JGAP青果物2016の管理基準（主要な管理点を抜粋）

番号	レベル	管理点	適合基準
11. 責任者及び教育訓練			
11.6	必須	労務管理の責任者	<p>① 労務管理の責任者は、農場内部の職場環境・福祉・労働条件管理の業務を統括している。</p> <p>② 労務管理の責任者は、以下に取り組んでいる。</p> <p>1) 自分の担当するJGAPの管理点について学習したことを説明できる。</p> <p>2) 人権・福祉及び労務管理に関する知識を向上させる努力をしている。</p>
12. 人権・福祉と労務管理			
12.1	必須	労働力の適切な確保	<p>① 労働者の名簿がある。名簿には少なくとも氏名・生年月日・性別・住所・雇入れの年月日が記載されている。個人情報には守秘義務を遵守して管理している。</p> <p>② 外国人労働者を採用する場合、在留許可があり就労可能であることを確認している。</p> <p>③ ILO条約またはより厳格な法令がある場合はその法令で定義されている「児童労働」を利用していない。また、年少者の雇用は、法令に準拠している。</p>
12.2	必須	強制労働の禁止	<p>下記のことが起きないように対策を実施している。</p> <p>① 人身売買、奴隷労働及び囚人労働を利用して労働力を確保すること。</p> <p>② 労働者に対して、暴行、脅迫、監禁その他精神または身体の不自由を不当に拘束する手段によって、労働者の意思に反した労働を強制すること。</p>
12.3	重要	使用者と労働者のコミュニケーション	<p>① 使用者と労働者との間で、年1回以上、労働条件、労働環境、労働安全等について意見交換を実施し、実施内容を記録している。</p> <p>② 使用者と労働組合または労働者の代表者との間で自由な団体交渉権が認められており、締結した協約または協定がある場合にはそれに従っている。</p>
12.4	必須	差別の禁止	<p>雇用や昇進・昇給の決定は、対象となる業務を遂行する能力の有無やレベルだけを判断材料とし、人種、民族、国籍、宗教、性別によって判断していない。</p>
14. 労働安全管理及び事故発生時の対応			
14.1	必須	作業者の労働安全	<p>① 圃場、作業道、倉庫・農産物取扱い施設及びその敷地等における危険な場所、危険な作業に関するリスク評価を年1回以上実施し、事故やけがを防止する対策を文書化している。リスク評価とその対策は、自分の農場及び同業者で発生した事故やけがの情報や自分の農場で発生したヒヤリハットの情報を参考にしている。危険な作業として下記を必ず評価の対象としている。</p> <p>1) 乗用型機械の積み降ろし及び傾斜地や段差での使用</p> <p>2) 耕耘機の使用</p> <p>3) 草刈機（刈払い機）の斜面・法面での使用</p> <p>4) 脚立の使用</p> <p>② 上記①で立てた事故やけがを防止する対策を周知し実施している。</p> <p>③ 圃場、倉庫、農産物取扱い施設及び作業内容に変更があった場合には、リスク評価とその対策を見直している。</p>
14.2	重要	危険な作業に従事する作業員	<p>管理点14.1で明確にした危険な作業を実施する作業員は下記の条件を満たしている</p> <p>① 安全のための十分な教育・訓練を受けた者である。</p> <p>② 法令で要求されている場合には、労働安全に関する公的な資格または講習を修了している者、もしくはその者の監督下で作業を実施している。</p> <p>③ 酒気帯び者、作業に支障のある薬剤の服用者、病人、妊婦、年少者、必要な資格を取得していない者ではない。</p> <p>④ 高齢者の加齢に伴う心身機能の変化をふまえた作業分担の配慮をしている。</p> <p>⑤ 安全を確保するための適切な服装・装備を着用している。</p>

ii) 認証制度の現状と課題

農業界における認証制度のうち、製品認証ではなく、プロセス認証であるGAP認証は、農場経営において、適切な運用を行っていることを証明する上でもっとも普及しており、信頼性が高い制度のひとつといえる。先に挙げた通り、農場経営において重要な「食品安全」「労働安全」「環境保全」「人権・福祉」の4分野を網羅的にカバーしており、GAP認証農場は、農福連携を進める上でも適切な事業者として捉えることは可能である。

個別の管理点をみていくと、特に障害者に特化した項目は見られないが、労務管理の責任者を設置し、人権・福祉について学ぶこと、そして正規に雇用し、強制労働や差別を禁止すること、労働安全についてリスクを検討・管理することなどが盛り込まれている。農福連携を進める場合、これらの管理点を参照し、適切に諸条件を整えていくことになる。

そして、GAPの本質的な役割は、単なる建て前上のチェックリストではなく、農場の自主管理能力の向上、農場経営の継続的な改善にある。農福連携ならではの観点、基準を明示し、付加的に取り組むことで、GAPに取り組む生産者が、農福連携に取り組む際に、適切な労働環境の整備や、更なる自主改善による質の高い農福連携の実現へと繋がるものと考えられる。

しかし、農福連携の取り組みの多くは、農場による障害者の直接雇用ではなく、別事業所からの援農となるため、労働者のリスク管理は求められるものの、自社の労働者ではなく、外注の管理領域となるため、労務管理に関する取り組みの多くは適用外となり、JGAPで農福連携においてカバーできる領域はかなり限定的となる。

またノウフクJASの項で指摘した農協の部会員など団体に属する一生産者については、団体全体でGAPの団体認証を取得している場合を除き、GAP認証取得へのインセンティブは働きにくい。直売を基本とする零細な生産者についても同様である。しかし、農林水産省においては、「GAPをする」と「GAP認証を取る」を分けてGAPへの取り組みを整理されており、GAP（よい農業のやり方）自体は、すべての生産者が取り組むべきものであるとされている。その意味で、GAPに“きちんと”取り組んでいくことは農福連携を進める上で、必要最低限な条件や環境を備えていることに繋がっていくものと思われる。この“きちんと”適切に取り組んでいることを証明するものが第三者によるGAP認証であるが、全体として認証までは要求しない生産者も、農福連携に取り組む始める上で必要な要件を満たしていることを指し示すことができるものがあれば、よりよいのではないだろうか。

2-2 (3) 事例研究より考察

以上、農福連携に関連性が深い第三者認証、ノウフクJASとGAP認証（JGAP）について事例研究を進めてきた。両者ともに、制度としては信頼性が高く、農福連携の発展に一定程度、寄与することが確認できた。しかし、農福連携の裾野を広げることがまず求められている現下の課題に対して、両制度ともに信頼性の高さ故に、認証へのハードルが高く、農福連携の取り組みへの取っ掛かりの入り口としての役割を果たすことは難しい。認証にかかる費用面の経営的な負担も大きく、より簡易で、且つ、スタートしやすい環境を整えることが求められるのではないだろうか。

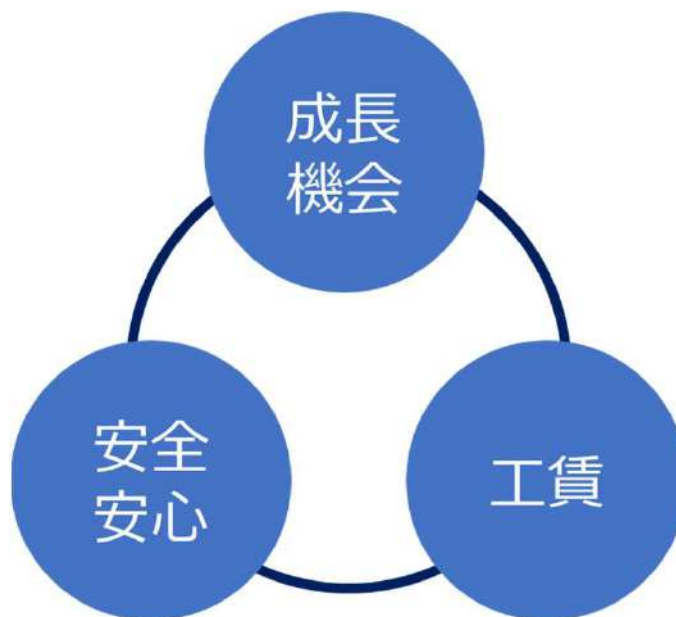
また農福連携の取り組み形態のうち、事例件数のもっとも多いと考えられる援農型の取り組みについて、両制度ともにカバーし切れておらず、上述の課題も合わせて農福連携のエンタープライズ的な取り組みを強化し、適切な事例を増やしていく上で、何らかの基準やそれに基づく監査などの仕組みづくりが必要ではないかと考えられる。

事業者別認証制度との親和性（仮説）

	農業生産者		福祉事業者	
	障害者を直接雇用	障害者に作業委託	主体的に営農	農作業を受託（援農）
ノウフクJAS	○	△	○	×
JGAP (GAP認証)	○	△	○	×

3、障害者を対象とした評価制度

前章では「事業所を対象とした評価制度」を見てきたが、本章では対象を個人に移し、「障害者を対象とした評価制度」の調査研究結果を報告する。まずは北海道・福島・新潟の研究調査から特に上の評価制度が事例としてふさわしかったものを選び、主体が農業経営体と福祉事業所の場合をそれぞれ分析する。



事業所を対象とした評価制度の分析領域と同様に、個人を対象とした評価制度においても、障害者自身の「安全安心」「成長機会」「工賃」をその対象とし、それぞれが循環していくモデルを仮説として立てた。

障害者が安全に働ける職場は、自然と安心感へと繋がっていく。また、そこから適切な工賃へと反映されることで、社会的な欲求あるいは承認欲求も満たされていく可能性がある。やがては定期的に努力や成長が測られながらの成長機会をより得ていくことで、さらなる安全や安心へと還元されといった循環型である。

このような循環から障害者もまた自己形成できる機会ができ、障害者自身がなりたい自分になれる社会へと発展していく評価制度のあり方を研究していく。

3-1、事例研究

(1) 北海道事例研究

一般社団法人 Agricola 就労継続支援A型事業所 Farm Agricola

・障害者自身の安心と安全確保のための人材育成制度

一般的な農福連携の現場では農業版ジョブコーチを中心に数名の障害者がユニットとして動く傾向にあるが、Agricolaの場合は個々が離れて作業をするので、利用者同士が視野に入らないほどの配置がなされている。ジョブコーチも利用者の近くにいないものの、ルールが共有化が徹底されていることもあり、利用者が自立して作業を進めているように見受けられた。あまりに距離が離れているので、大声で呼んでも届かないことが多く、鐘を鳴らして休憩時間を圃場全体に知らせるといった工夫がとられている。

養鶏を選択した理由のひとつに、鶏の目線の低さが精神障害者就労に適切と見たことが挙げられており、Agricolaの事業内容自体に合理的配慮がなされている場合が多い。また、他と較べる必要性がなくなるように、作業スペースを大きくとっているのもAgricolaの特徴であろう。ただし、この方法は精神科の看護師を10年以上も経験した代表の存在があるが故に機能している可能性が高い。

飼料の8割がオーガニック認証済みのもので、有機JAS認証を取得している。

・障害者へ成長機会を提供するための人材育成制度

能力主義への挑戦として、農作業効率を高めて健常者に戦力を近づけるといった人材育成方法はず、障害特性に適した作業細分化と作業割当てをすることで、障害者が安心して長く働ける環境づくりを信条としている。それ故に工賃設定は能力ではなく、責任の重さでされるべきで、その責任もひとりひとりが等しく負うべきであるから、工賃格差もないというのが代表の視点になる。しかし、利用者が成長する機会の提供に関しては、それぞれの努力が測られるべきで、その測定方法等は今後の課題とするようである。ルールはハウス内の掲示板に貼られていることが多く、新規利用者へのルール理解をはじめとした研修は先輩の利用者が担うこともある。

3-1、事例研究

(2) 福島事例研究

社会福祉法人ひろせ福祉会

・障害者自身の安心と安全確保のための人材育成制度

就労継続支援B型事業所の他、相談支援事業所、グループホームや生活介護事業所等を通して福祉サービスを提供。利用者数はB型事業所が37名、生活介護事業所が27名、共同生活援助事業所が6名である。事業所内での各種作業や生産活動に加え、施設外就労等で多様な作業を提供しながら、目標工賃達成指導員を配置することで、工賃向上を測っている。

相談支援事業者によるサービス等利用計画書を基にして利用者の考えや意向をくみとり、意思決定を支援しつつも、具体的な課題をかけた個別支援計画を策定。3校の支援学校から研修を受け入れている。障害者の安全・安心に対するの取組として、苦情解決やリスクマネジメントができ、かつ事業者の義務を明確にした体制をとったということである。

・障害者へ成長機会を提供するための人材育成制度

近隣の農家と連携しての作業請負型とアスパラガスの生産等を自前の農地で行っている。請負作業例としては除草に加え、菊芋の下処理やりんごの摘果、あんぽ柿の出荷調製等があるが、通年での作業にはならないので、徐々にしぼり込みをしていくことが課題である。販路はJA福島や道の駅、直売所、市場等でいちじくやハックルベリー、えごまドレッシング、乾燥野菜（えごま・菊芋等）を扱う。除草作業においては除草班を設け、利用者の成長機会としてのスキルアップ研修会や刈払機講習会を開くことで、実際にトラクターを圃場のみだが扱っている利用者もいる。地域柄、自宅が農家の利用者も多い。機械を使わない場合でも、除草道具として長いピーラーを用いるなど、利用者の腰に負担にならないような工夫が随所になされている。作業によっては防刃手袋を身につけ、ツールからの安全・安心の確保にも努める。

3-1、事例研究

(3) 新潟事例研究

農園CuRA!(チュラ)

・障害者自身の安心と安全確保のための人材育成制度

農園CuRA!の安全と安心に対する取組の軸には、ユニバーサルデザインにし過ぎないという点が挙げられる。例えば、農機具も同じものを一律に使用するという体制はとらず、必ず当事者にツールを選んでもらう機会を提供している。作業内容も同様なルールで動いており、救急車のサイレン音や急な天候のくずれで当事者の集中力が切れた場合、次の作業候補を代表の方でいくつか用意し、当事者自身が自分でやる作業を選択している。このような体制からは自然と当事者とコミュニケーションをとる機会が増え、その会話自体も精神障害者をはじめとした当事者の安心と安全の確保につながっているようである。定期的にリハビリ病院の先生も来園される。

また、あまり広報的に力をあえていれてはいないものの、すべて自然栽培かつすべて農福連携で運営されているので、障害者の安心と安全の確保に加え、農作物の安心と安全にも取り組む積極的な姿勢が感じられた。J-GAP、G-GAP、ノウフクJASの取得を検討中とのこと。

・障害者へ成長機会を提供するための人材育成制度

地下足袋体験等、日々の農作業で当事者の土踏まずがより発育していく取り組みを学校の先生型と連携しながらやり始めている。その根底にあるのは、やはりユニバーサルデザインに頼り切らないで、当事者自身も心身ともに成長していける機会の提供になる。

また農作業はA型事業所とともにB型事業所にも委託しているので、A型の当事者3名とB型の当事者1名でチームを作り、A型の当事者がB型の当事者に頼られているという感覚が障害者の成長機会へとつながっていているようである。ただしB型の当事者は扱える農機具の数をあらかじめ少なくしており、安全面の考慮もなされている。

農作業アセスメントも2パターンから3パターンの農作業を対象として実施。直接雇用したい人材はいるものの、単独雇用よりも集団雇用が望まれるため、現在は保留中である。

3-2、障害者を対象とした評価制度

(1) 障害者の人材育成に関する制度

先行優良事例における障害者を対象とした評価制度では、たしかに障害者自身の安全と安心、そして成長につながるような取り組みがが多く見受けられた。

福島県のころんでは障害者に対する安全面として特別視することはなく、全体の労働安全として取り組んでいる。危険作業や機械作業は安全が守れる人を配置や障害特性を考慮した適正配置で安全を確保。同県のにんじん舎ではハチに刺されるリスクがあるため、ハチのアレルギー検査を実施している。

新潟県の白銀カルチャーはシニアになったA型事業所の利用者を自前のB型事業所へ移動する等、利用者の安心につながる取り組みを行う。数年前まで白金カルチャーから農福連携の委託先であった親和福祉会は、人事が交代し、農福連携に対する温度差がでてきてしまい、白銀カルチャーとの関係性も今は薄くなってしまった。

	先 行 優 良 事 例
障害者の安全に関する制度	<ul style="list-style-type: none"> ・ 防刃手袋等の使用（福島） ・ ハチのアレルギー検査（福島） ・ 生産物の安全性考慮（北海道・新潟） ・ 現場におけるルールの掲示と共有（北海道） ・ 農機具を使用する前の研修の実施（福島）
障害者の安心に関する制度	<ul style="list-style-type: none"> ・ 畜産の目線配慮（北海道） ・ 有機JAS認証取得（北海道） ・ 個別支援計画の策定（福島） ・ ソーシャルディスタンスの確保（北海道） ・ 定期的なりハビリ病院の先生来園（新潟） ・ 常にコミュニケーションがとれる体制作り（新潟）
障害者の成長に関する制度	<ul style="list-style-type: none"> ・ 工賃達成指導員の配置（福島） ・ 農具や農作業の選択機会提供（新潟） ・ 定期的な農作業アセスメントの実施（新潟） ・ 能力主義への挑戦として工賃格差なし（北海道） ・ A型事業所とB型事業所との協同作業実施（新潟）

3-2、障害者を対象とした評価制度

(2) 障害者の工賃に関する制度

北海道のAgricolaでは、前述の通り能力主義への挑戦として工賃格差をつけず、純粋な労働時間で工賃を算出し、平均工賃8万円～10万円を実現している。その背景には、工賃は能力ではなく、責任で測られるべきだという哲学があり、責任という面においては全員が一律で背負うものといった代表の考えが反映されている。

福島県のひろせ福社会とこころんでは共に工賃専門の組織編成をしているものの、前者には工賃の格差はなく、保護者への説明のときのみ、作業を分解しての根拠を示しているのに対し、後者には出勤率や作業安定性を根拠とした工賃向上の機会があるといった違いが見受けられる。また、同県のコスモス会では、チェックリストを用意し、チェック項目を例えば1日3回クリアしていたら、工賃向上を検討するといったシステムの導入を検討中である。

	先行優良事例
工賃格差なし	<ul style="list-style-type: none"> ・ 純粋な労働時間による算出（北海道） ・ 保護者への説明のときのみ作業分解する（福島）
工賃格差あり	<ul style="list-style-type: none"> ・ 研修等受講を根拠とした工賃向上（福島） ・ 工賃アップ委員会と代表の許可による工賃向上（福島） ・ 農作業アセスメントを根拠とした工賃向上（新潟）

障害者の人材育成に関する評価制度ならびに工賃の設定は、地域ごとで様々な取り組みがなされており、その背景には持続可能な農福連携を実現してきた担当者や責任者個人の努力や経験がある。つまり、事業所を対象とした評価制度と同様に、障害者を対象とした評価制度の持続性もまた個人にかかっているという傾向が見受けられる。人事異動等で担当者が変わり、農福連携そのものが影をひそめてしまった事例も今回の調査で見られた。本当の意味での制度化が待たれているようである。

3-3、農作業アセスメント

領域	№		内 容
作業力	1	体力	1日を通して作業ができる体力がある。(座り作業・立ち作業)
	2	指示内容の理解・遵守	指示通りに農作業ができる。
	3	機器・道具の使用	作業機器や道具類を教えられた通りに正しく使える。
	4	正確性	農作業をミスなく正確にこなせる。
	5	器用さ	細かい作業ができる手先の器用さ。
	6	作業速度	健常者の作業速度と比較した速さ。
	7	作業変化への対応	作業の内容、手順等の変化に対応できる。
	8	整理整頓	仕事を始める際の準備や終わった後の片づけができる。
作業への態度	1	労働意欲	働く意欲がある。
	2	報告・連絡・相談	必要な時に適切な質問・報告(作業の終了、失敗等)・連絡ができる。
	3	時間の遵守	時間(作業開始時間、締め切り等)を守る。
	4	持続性	指示された作業を継続的に続けられる。
	5	集中力	仕事に集中力する。
	6	責任感	与えられた作業や当番などは最後までやる。
	7	積極性	作業に自分から積極的に取り組む。
	8	向上心・多様性	自分自身でスキルアップする意思と行動ができる。

農作業アセスメント項目事例

障害者を対象とした評価制度がある場合でも、その根拠となる農作業アセスメントが見える化されていなかったり、障害者に対する保護者説明のために作る等、今後の統一が待たれる事例が見受けられた。また、福祉事業所全体のアセスメントがあり、農福連携に関するものもそれに対応している事例もある。

農作業アセスメントも各事業者の経験や感性によってできたものが多く、一般化されていないのが実情である。

4 評価制度の展望

4-1 異業種の評価制度事例分析

農福連携が持続的に拡大していくには健全な事業者が増えていく必要がある。その為には先進した事業所の好事例から学ぶべき点を整理し、啓発の機会、学ぶ為の制度を構築していく事も必要だと考える。

具体的には、障害者が農業や関連事業の活動の中で活躍する事により、社会の一員として生き甲斐が感じられ、持続可能な農業や共生社会にその力が発揮できる仕組みを作る事が農福連携における評価制度の目的とすれば、既にこのような考え方で取り組みを実施し、障害者が安心して持続的に就労できる環境整備の仕組みを作り、安全に農作業ができる事と成長のための事業者の配慮や工夫が見える化し、農福に携わる事業者、今後携わろうとする事業者が目指すべき取り組み方を明示できるようにする事が重要である。

また、評価制度の運営として認証制度などがあるが、異業種で実施されている二つの制度の目的や運営方法を検証した。一つは一般財団法人日本情報経済社会推進協会（JIPDEC）が運営する個人情報保護に関する認証制度、二つ目は厚生労働省が推進し都道府県が運営している「福祉介護事業者認証制度」で介護事業者の職員の人材育成や就労環境等の改善につながる介護事業者の取り組みを認証する制度。前者の個人情報保護については「情報を提供した個人の安全と安心」「提供を受けた事業者の適切な情報活用」を、後者の福祉介護事業者認証制度は事業所職員の「成長機会」に加えて結果的に「介護利用者の安全と安心」に繋がっていると考えられ、農福連携における評価制度の目的と類似する為、この二つの制度をベンチマークし、適切な農福連携の発展に寄与できる仕組みも考えていきたい。

制度名	制度の概要と目的	主な審査項目
プライバシーマーク制度 ■ 認定件数 16,854件 (2022年度)	<ul style="list-style-type: none"> ・個人情報を適切に保護している事業者を評価しプライバシーマークを付与 ・消費者（顧客）の個人情報保護の意識向上を啓発 ・プライバシーマーク取得事業者の、社会的信用を得るためのインセンティブ効果 	<ul style="list-style-type: none"> ・書類審査と現地審査 > 書類審査 個人情報管理の管理体制と取り扱いの管理記録の確認 など > 現地審査 個人情報の取り扱い記録に基づいた管理体制の確認 など
人材育成等に取り組む介護事業者の認証評価制度 ■ 実施 29都府県 (2021年度)	<ul style="list-style-type: none"> ・都道府県が基準に基づき評価、水準を満たした介護事業者に認証を付与 ・介護事業者職員の人材育成、採用強化と定着促進、離職防止 ・認証マークの掲示などで介護業界のイメージアップ 	<ul style="list-style-type: none"> ・書類審査・現地確認・プレゼンテーションなど > 労働環境・処遇の改善、新規採用者の育成体制、キャリアパスと人材育成、その他（事業所運営方針の公表や法令遵守など）の基準に合わせて都道府県で設定 * 地域により審査方法・項目は異なる

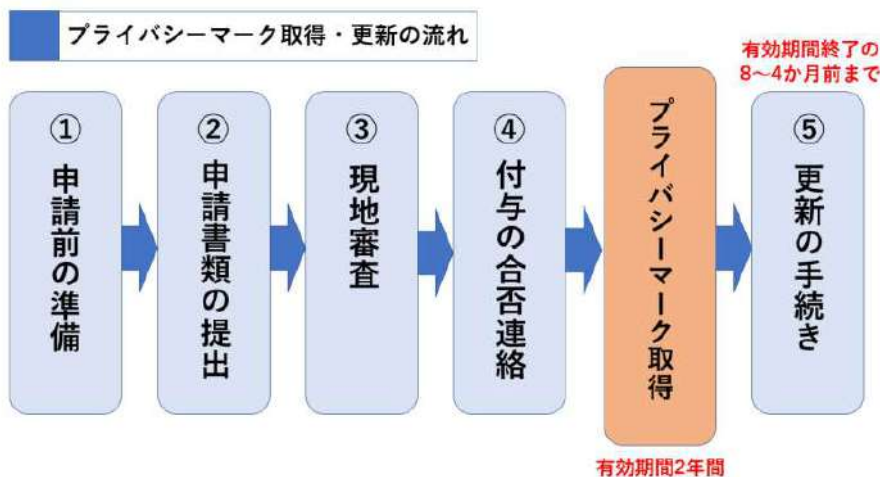
4 評価制度の展望

4-1 (1) プライバシーマーク制度

プライバシーマーク制度の概要は、日本産業規格「JIS Q 15001個人情報保護マネジメントシステム：要求事項」に適合して、個人情報について適切な保護措置を講ずる体制を整備している事業者等を評価して、その旨を示すプライバシーマークを付与し、事業活動に関してプライバシーマークの使用を認める制度。個人情報の保護に関して国の行政機関においては、「行政機関が保有する電子計算機処理に係る個人情報の保護に関する法律」（昭和63年12月法律第95号）が制定されたが、平成15年5月30日に改正（平成15年法律第58号）された。一方、民間部門における個人情報の取扱いに関しては、インターネットをはじめとしたネットワーク技術や情報処理技術の進展により、個人情報がネットワーク上でやり取りされコンピュータで大量に処理されている現状において、個人情報保護が強く求められるようになってきている。そのため、早期に実施が可能であり実効性のある個人情報の保護のための方策の実施が求められてきたところから、財団法人日本情報処理開発協会（現、一般財団法人日本情報経済社会推進協会）では通商産業省（現、経済産業省）の指導を受けて、プライバシーマーク制度を創設して平成10年4月1日より運用を開始した。プライバシーマーク制度は、事業者が個人情報の取扱いを適切に行う体制等を整備していることを評価し、その証として“プライバシーマーク”の使用を認める制度で、次の目的を持っている。

- ・消費者の目に見えるプライバシーマークで示すことによって、個人情報の保護に関する消費者の意識の向上を図ること
- ・適切な個人情報の取扱いを推進することによって、消費者の個人情報の保護意識の高まりにこたえ、社会的な信用を得るためのインセンティブを事業者に与えること

その後、平成15年5月30日に民間の事業者を対象とする「個人情報の保護に関する法律」（平成15年法律第57号）が制定・公布され、平成17年4月1日から全面的に施行された。個人情報を取扱う事業者は、この法律に適合することが求められます。プライバシーマークは、事業者にとっては法律への適合性はもちろんのこと、自主的により高い保護レベルの個人情報保護マネジメントシステムを確立し、運用していることをアピールする有効なツールとして活用することができる。



4 評価制度の展望

4-1 (2) 福祉・介護事業者認証評価制度

人材育成等に取り組む介護事業者の認証評価制度の実施についての基本的な考え方は、人材育成等に取り組む介護事業者の認証評価制度（以下「認証評価制度」という。）は、職員の人材育成や就労環境等の改善につながる介護事業者の取組について、都道府県が基準に基づく評価を行い、一定の水準を満たした介護事業者に対して認証を付与する制度である。介護職員の離職の主な理由としては、職場の人間関係の問題や、結婚、出産、育児等、事業所の理念・運営のあり方が挙げられるが（※）、本制度により、介護事業者の人材育成や人材確保に向けた取組の「見える化」を図ることとなり、介護事業所の働きやすい環境の整備、業界全体の取組のレベルアップとボトムアップを推進し、介護職を志す者の参入や、介護職員の離職防止、定着促進が期待されるとともに、介護業界のイメージアップに繋がることが期待されるものである。

※ 平成 29 年度介護労働実態調査介護労働者の就業実態と就業意識調査結果報告書によると、介護関係の仕事をやめた理由として、①職場の人間関係に問題があったため（20.0%）、②結婚・出産・妊娠・育児のため（18.3%）、③法人や施設・事業所の理念や運営のあり方に不満があったため（17.8%）が割合の上位を占めている。

<厚生労働省社会・援護局福祉基盤課長から各都道府県民生主管部（局）長宛社援基発 0401 第 2 号 平成31 年4月1日 より>

【福祉・介護事業者認証制度の評価項目例と認証基準例】

	評価項目例	認証基準例
労働環境、 処遇の改善	明確な給与体系 の導入	<ul style="list-style-type: none"> ・給与、給与を支給するための基準、昇給の基準（任用時の基準の策定） 次の①、②及び③の全てに適合 ① 介護職員の任用の際における職位、職責または職務内容等に応じた任用等の要件（介護職員の賃金に関するものを含む）の策定 ② ①に掲げる職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系（一時金等の臨時的に支払われるものを除く）の策定

【福祉・介護事業者認証制度の評価項目例と認証基準例】

	評価項目例	認証基準例
労働環境、 処遇の改善	休暇取得、労働時間縮減、仕事と育児・介護を両立できる取組	<ul style="list-style-type: none"> ・休暇取得、労働時間縮減の取組（有給休暇の計画的付与、フレックス勤務制度の導入など） ・職員同士のコミュニケーションを促進する取組（レクリエーション、親睦会等） ・ハラスメント対策のへの取組
	業務省力化等への取組	<ul style="list-style-type: none"> ・ICT活用（ケア内容や申し送り事項の共有による介護職員の事務負担軽減等）による業務省力化 ・介護職員の腰痛対策を含む負担軽減のための介護ロボットやリフト等の介護機器等導入
	健康管理に関する取組	<ul style="list-style-type: none"> ・心身健康相談窓口の設置、夜勤ガイドライン、各種予防接種、腰痛防止対策、メンタルヘルス対策等
	新規採用者育成計画（OJTを含む）の策定	<ul style="list-style-type: none"> ・新規採用者育成計画の策定 ・育成手法、内容、目標が明確
新規採用者の育成体制	新規採用者研修（合同研修、派遣研修を含む）の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・研修プログラムの策定、職員への公表 ・研修受講の環境整備
	新規採用者の教育担当者（OJT指導者、エルダー・メンター等）に対する研修等の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・OJT指導者等の設置と職員への公表 ・OJT指導者等を対象とした研修の実施

【福祉・介護事業者認証制度の評価項目例と認証基準例】

	評価項目例	認証基準例
キャリアパスと 人材育成	キャリアパス制度 の導入	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリアのコースや段階、キャリアアップの仕組みが明確になったキャリアパスの策定（キャリア段位制度の活用等） ・非正規職員から正規職員への登用ルールの明確化 ・職員全員への公表
	人材育成計画の 策定と研修の実 施	<ul style="list-style-type: none"> ・階層別の人材育成計画（育成目標や育成内容）の策定 ・職員の能力評価の実施 ・研修プログラムの策定（公益社団法人日本介護福祉会によるチームリーダー研修ガイドラインの活用、認定介護福祉士の養成研修の受講等） ・小規模事業者の共同による採用、人事ローテーション、研修、レクリエーションの実施
	資格取得等に対 する支援	<ul style="list-style-type: none"> ・介護福祉士等の資格取得のための支援（研修受講のための勤務シフトの調整、休暇の付与、費用（交通費、受講料等）の援助等）の実施 ・痰吸引等研修、認知症介護実践研修等の外部研修の受講支援の実施
	人材育成を目的 にした面談の実 施	<ul style="list-style-type: none"> ・面談実施のための手順書、面談のシートの作成
その他	事業所の運営方 針の公表、周知	<ul style="list-style-type: none"> ・事業所の運営方針（理念や基本方針などサービス提供に対する考え方や姿勢を示すもの）の公表、職員への周知
	多様な人材の職 場環境の構築	<ul style="list-style-type: none"> ・障害を有する者や、外国人材等の働きやすい職場環境構築や勤務シフト配慮等

【福祉・介護事業者認証制度の評価項目例と認証基準例】

	評価項目例	認証基準例
その他	地域交流等の取組	<ul style="list-style-type: none"> ・地域住民との交流、地域行事への参加 ・学校、地域等のボランティアや職場体験の受入等
	地域における公益的な取組（社会福祉法人）	<ul style="list-style-type: none"> ・社会福祉法（昭和26年法律第45号）第24条第2項に基づく地域における公益的な取組の実施
	関係法規の遵守	<ul style="list-style-type: none"> ・社会保険、労働保険に加入し、労働関係法令を遵守
	サービスの質の向上に向けた取組	<ul style="list-style-type: none"> ・事故、トラブルへの対応マニュアル等の作成による責任の所在の明確化 ・研修開催、福祉サービス第三者評価等の受審 ・介護サービス情報公表制度の活用による経営・人材育成理念の見える化

4 評価制度の展望

個人情報保護の領域では「プライバシーマーク制度」、介護事業者の認証評価制度では都道府県が認証をする形で「人材育成等に取り組む介護事業者の認証評価制度」が実施されている。プライバシーマーク制度では、個人情報扱う事業者の情報の管理と活用の取組体制が審査され、認定を受けた事業者へ個人情報を提供する側への安心をもたらせる客観的な指標となっている。「人材育成等に取り組む介護事業者の認証評価制度」では、介護職に就く人材の育成が目的で、事業者（法人等）としての体制が問われる項目の策定が求められる。個人情報の管理・活用も介護事業者の職員の育成に関しても、客観的な基準が明確であり組織や業務を改善をしていく時の指標として、また新規に参入する際の理念や規程などを策定する際に活用されていて、新規参入事業者が目指すべき方向性を示せることは業界としての発展性に功を奏している可能性を感じる。また、業界として事業全体の啓発や業界イメージの向上にも繋がり、新規参入の推進に留まらず、既に事業に携わる人々のワークエンゲージメントにも繋がる期待もできる。そして、認定を受けた事業所が見える化する為の「認定マーク」の付与にも大きな意義があり、認定制度がもたらす効果は高く、特に事業者の参入が本格化するフェーズでは必要性が高くなると考えられる。

4 評価制度の展望

4-2 事業者を対象とした認証取得メリット

農福の先行好事例から認証基準を作ること、これから農福を始めようとする事業者や農福の事業を開始して間もない事業者へ運営のノウハウが伝授でき、事業の新たな展開を考える時に有効な指標になるのではないかと考えられる。また、認証取得が事業所に勤務する職員などのモチベーションとなることはエンゲージメントの向上にも繋がり、労働人口が減少していく状況の中で、農福連携事業者の新規採用やリテンションにも明確な効果が期待できることで、障害者が社会の一員となり共生社会の実現に向けた取り組みを推進ができる事と、農福連携が持続的に拡大していく為の大切なリソースを確保していく事への施策の一つになり得る。

また、農福連携の事業者は「農業経営体」「福祉事業者」「企業」に概ね分類でき、農福への参入目的は様々である。農福を一つのモデルで語ることは難しいが、障害者が安全に農業や関連事業に関わりその中で成長をしていく事は、どの事業体でも共通の取組になる。農福連携の中で障害者が活躍していく事は結果的に農業の深刻な人材不足の解決策の一つにもなる事から、各事業体の取組の最大公約数的な項目を認証の基準としていくことが望まれるかもしれない。そして認証を取得した事業者には認証マークを付与し、事業者がWebサイトやパンフレット、名刺などに掲示、認証を継続し更新していく仕組みを作ることも、継続的な農福の発展を促すことになると考えられる。

4-3 障害者を対象とした評価制度導入メリット

農業または関連する事業の職域は多様で、適性が発揮できる障害者が多くいる。農福連携の中で働く障害者が増えていく為にも、障害者が農福連携の中で安全に就労ができ、そして成長をしていける事が重要である。農業や関連事業の中で障害者が評価される事は、共生社会の一員としての自覚を促すことができ、また農業や関連事業の成果に貢献できるようになる事で、工賃や報酬のUPを目指す事も可能になってくる。障害者を対象にした評価制度の構築を考える時には農福連携の事業者の体制にも言及していく必要があるが、農福に携わる障害者の適性の発見やできる事の拡大を視点にした場合には、評価制度の構築に合わせて、個人を対象にした表彰制度等も検討していく事で、より多面的な成長機会を創出できる可能性も考えられる。

評価基準自体が一つの目指すべき目標となれば、障害者の成長機会として活用できる仕組みになると考えられる。独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施する全国障害者技能競技大会（アビリンピック）や各地で実施されている障害者表彰制度等とも連携した形で制度設計を検討していく事も、障害者が安全に農福連携に関わり、成長の機会として啓発できるようなシンボリックな制度として活用されていくと思われる。

EOF