

2022年度  
評価方法の調査・分析報告書

# 評価制度における可能性

## ■目次

### 1 事業概要

- 1-1 前年度調査概要（2021年度）
- 1-2 本年度調査概要（2022年度）

### 2 事例調査・分析

- 2-1 調査方法
- 2-2 東京都
- 2-3 神奈川県
- 2-4 群馬県
- 2-5 長野県
- 2-6 三重県
- 2-7 奈良県
- 2-8 京都府
- 2-9 鹿児島県
- 2-10 評価制度への期待

### 3 評価方法の検証

- 3-1 制度の役割
- 3-2 制度設計
- 3-3 農業分野に関する項目分析
- 3-4 福祉分野に関する項目分析
- 3-5 連携分野に関する項目分析
- 3-6 評価制度項目案
- 3-7 障害者を対象とした評価制度設計
- 3-8 評価制度の可能性

# 1、事業概要

## 1-1、目的

目的	障害者が安全に安心して働ける農福連携の普及
課題	多様な課題と少ない共通基準からくる相互理解不足
仮説	事業者間で言語や認識の共通化ができる制度設計

令和3年度農福連携に取り組む事業所に関するデータベース化及び運営に関する評価方法の調査・分析（これ以降、「前年度調査」と表記）において、新規参入者にも役立つ新たな評価制度が必要であると分析した。

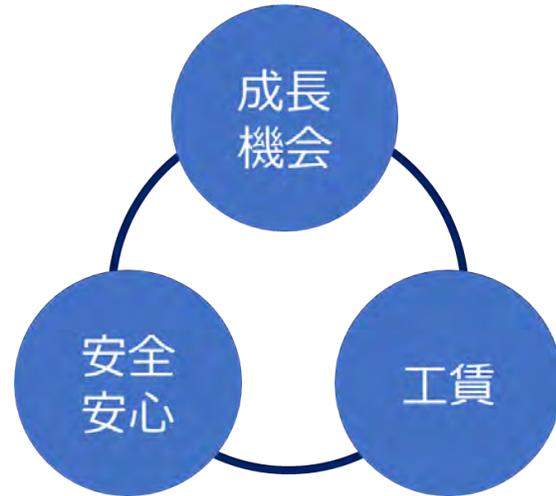
農福連携事業者数は増加の一途をたどってはいるものの、その一方で事業の持続可能性が脆弱であったり、農園型農福連携の台頭により本来の農福連携の意義が疑問視される事例も増えてきているように見受けられる。このような流れを背景として、本年度の事業では**前年度から収集したデータを基にして、どのような手順で農福関係者が達成すべき共通項目をクリアしていくと、農業と福祉の相互理解へと繋がるか仮説を立て、検証することを目的とする。**

また、農福連携参入者の多様性がそのまま複雑多岐な課題へと繋がり、互いの課題解決となるべき共通した言語や認識がまだ不十分なところがあると浮き彫りになった前年度の調査を踏まえれば、**農業側と福祉側の相互理解**こそが持続可能性の鍵となっている可能性が高い。したがって、本年度の調査では**農と福の相互理解不足を解決できるような評価に関する制度設計**について、既存の優良事業者と共にアブダクション（仮説立て）を行った。

## 1-2、前年度事業概要

前年度の事業では、以下の2つに大別して調査を行った。

- ・事業所を対象とした評価制度
- ・障害者個人を対象とした評価制度

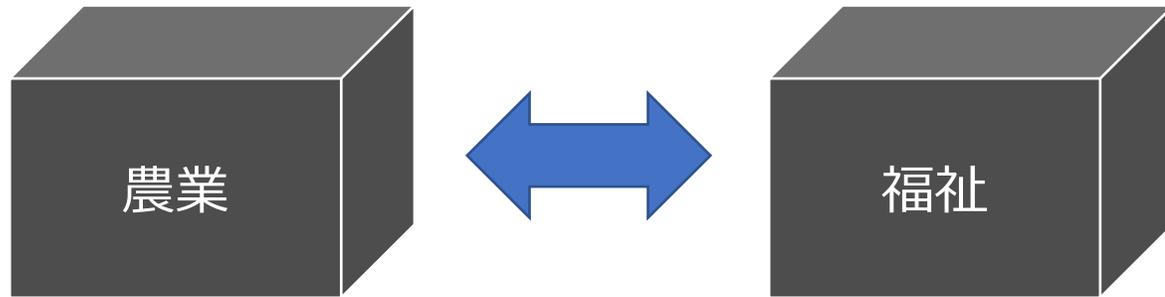


引用：2021年度評価制度事業

前者の対象は福祉事業所のみに限らず、農福連携関連事業者全体を想定している。農福連携の第一歩目を進めるにあたり、前述したブラックボックス化により相手業界のことが互いに見えず、力強い推進へと繋がれていない現状の解決を目的とし、**関係者が農福連携の全体像を把握できるような機会**を提供するものである。

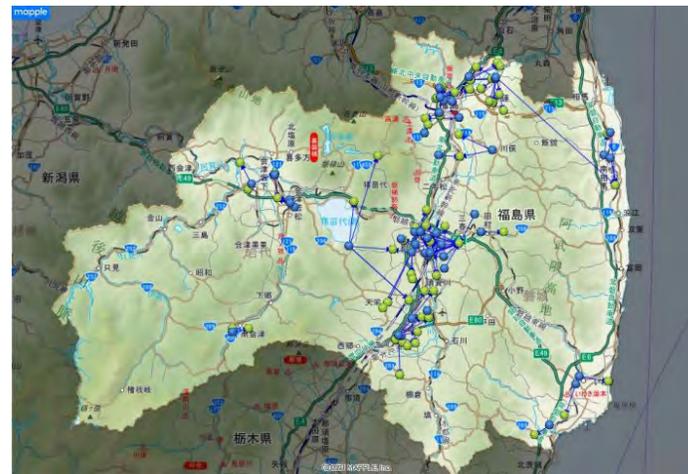
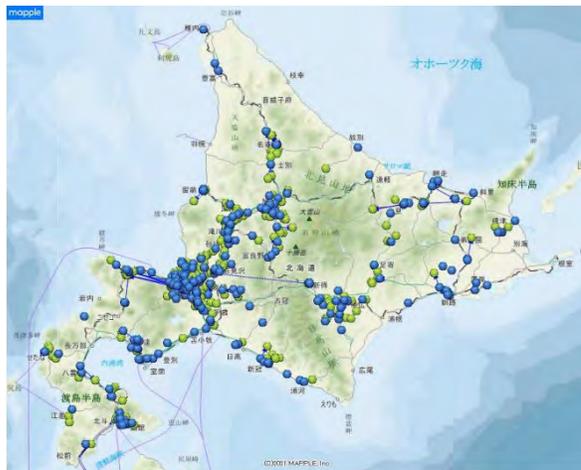
また、後者では障害者自身の「安全安心」「成長機会」「工賃」をその対象とし、それぞれが循環していくモデルを仮説として立てた。このような循環から障害者もまた自己形成できる機会ができ、障害者自身になりたい自分になれる社会へと発展していく評価制度の可能性もあることも有識者会議等で議論がなされた。このような**障害者個人に関わる人材育成は現場で実際に目で見えること**であるので、**農業や福祉といった垣根を越えて、関係者同士がそれぞれの立場で議論をしながら、相互理解をしていける傾向にあるのも**特筆すべきことであった。

## 1-2、前年度事業概要



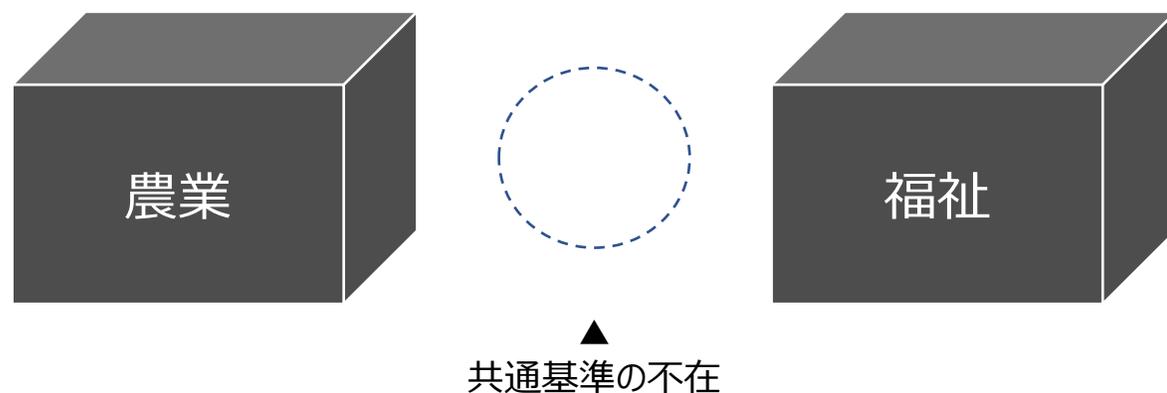
相互ブラックボックス化する農福連携

前年度調査では、優良事例を帰納的に集めることを目的とし、北海道・福島県・新潟県・長野県・三重県の事業所を数多く調査訪問した。そこから明らかになった共通課題は**農業側と福祉側の相互理解不足**になる。互いに異業種があるが故に、相互に直接理解しようとしてもそれぞれがブラックボックス化してしまい、全体像がつかみにくい現状がある。



例えば、北海道や福島県では、広大な面積をほこるが故に農業経営体と福祉事業所の地理的な距離が課題となる事例が多かったが、そのマッチングを可能とするリストの保持者は前者が道庁であったのに対し、後者がJA中央であった。リスト保持者が異なれば、その活用目的や情報公開の程度も一様ではない。このような背景からも農福連携の複雑さがうかがい知れるところであり、農業と福祉双方のブラックボックス化を助長しているように見受けられた。

## 1-2、前年度事業概要



農業側と福祉側の相互理解不足を起こしている要因のひとつに、**共通基準の不在が挙げられる。**

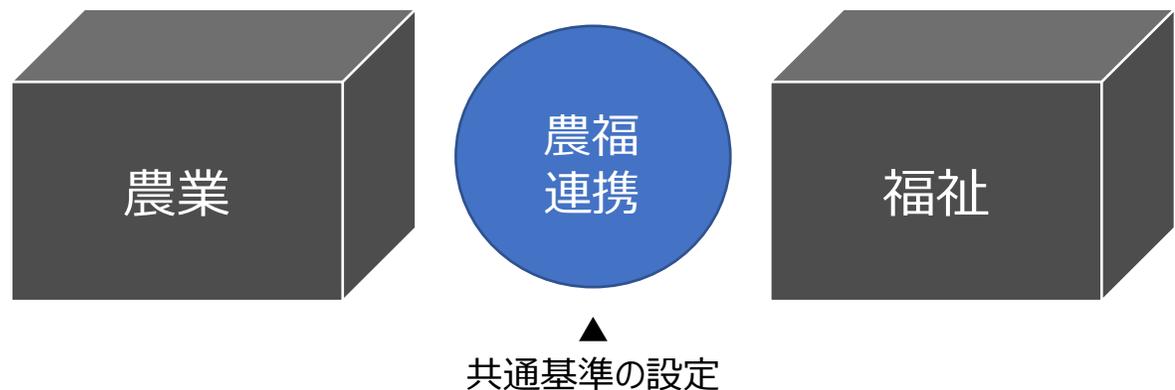
ノウフクJAS認証やGAP認証といった優良先行事例はあるものの、特に農福連携新規参入者にとってはハードルが高く、農業側と福祉側の基本的な共通理解を促すような基準としては機能していない。

農福連携の第一歩目を進めるにあたり、前述したブロックボックス化により相手業界のことが互いに見えず、力強い推進へと繋がれていない現状の解決を目的とし、**関係者が農福連携の全体像を把握できるような機会**の必要性が前年度事業において、浮き彫りになった。

左図の通り、特に施設外就労等で地域の農業経営体にて障害者が農作業を行う援農型が、自身で圃場を所有あるいは貸借して農福連携を行う自前型よりも、既存の評価制度では網羅されていない可能性が高い。

	農業生産者		福祉事業者		企業	
	障害者を直接雇用	障害者に作業委託	自前型	援農型	自前型	援農型
ノウフク JAS	○	△	○	×	○	×
JGAP	○	△	○	×	○	×

### 1-3、本年度事業概要



前年度調査では、**双方が各々の立場で相手を見ていることが、相互理解最大の障壁となっている**という仮説を立てた。

この課題解決のために今年度調査では、農業から見た福祉あるいは福祉から見た農業ではなく、**農福連携に対する共通言語や共通認識を有することが必要**であると考えていく。そして、その共通基準を設定するものが本評価制度の役割に他ならない。**評価制度が同じ軸で共有する土台となることにより、互いの理解尺度が見える化でき、誤解が解消され、相互理解が促進される可能性が高い。**

また農福連携の事例件数の最も多い援農型の取り組みについては、両制度ともにカバーしきれていないことが課題であったが、新制度においては多様な事業者に対応できる制度設計が必要だと考えている。

	農業生産者		福祉事業者		企業	
	障害者を直接雇用	障害者に作業委託	自前型	援農型	自前型	援農型
新制度	○	○	○	○	○	○

## 2、事例調査・分析

## 2-1、調査方法

項目 分野	選定項目	選定における条件	優先度
農業分野	1 農業への参入	農業に取り組む上での必要な法規・制度を理解している	◎
	2 農福連携への参画	障害者等が農林水産物の主な生産行程に携わっている	◎
	3 農場の見える化	農業・農場運営に必要な書類を文書化している	○
	4 労働安全の確保	農作業中の安全管理やの健康管理が適切に行われている	◎
	5 労働環境の整備	障害者等が安心して安全に働きやすい環境を整備している	◎
	6 食品安全への配慮	農業生産において障害者等を含めた食べる人への配慮をしている	○
	7 リスクアセスメント	事故やヒヤリハット情報が共有化できる仕組みを共有している	○
	8 能力向上への取り組み	農作業技術における障害者等の適切な成長機会を提供している	◎
	9 専門家との協力・支援	農福連携に携わる専門家を配置もしくは連携しているか	○
福祉分野	10 法令・制度の理解	障害特性と福祉制度を理解して正しく連携している	◎
	11 障害者雇用の促進	地域における雇用の質の向上につながる農福連携事業を行っている	◎
	12 強制労働の禁止	障害者等に対して、障害者等の意思に反した労働を強制していない	◎
	13 地域共生社会の実現	ユニバーサル農業を通じて地域共生社会の実現に貢献している	○
	14 工賃設定・賃金向上	福祉事業所や農家・企業における工賃・賃金向上に貢献している	◎
	15 ユニバーサルデザイン	障害者等の作業を支援する機械器具やスマート農業を活用している	○
	16 就労規則・給与規定	就労規則・給与規定が文書化され、障害者等にも共有している	○
	17 農福連携における物語	障害者等が地域の伝統野菜や農業技術を継承する等の物語がある	△
連携分野	18 経営責任	経営者、農場や労働安全・労務管理の責任者を文書化している	○
	19 連携先点検	連携先に対し、食品安全・労働安全に関するルールを共有している	○
	20 包括的成長	障害者以外に生きづらさを感じている方々の受入れも行っている	○
	21 持続可能性	SDGsにおいて3つ以上の持続可能な達成目標に貢献している	△
	22 収益性・生産性	地域農林漁業経営体の収益性や生産性の向上につながっている	◎

本年度は以下の1都1府6県の農福連携に取り組む事業者を訪問した。前年度事業において、東日本の調査先が多かったため、本年度は西日本も視野に以下の都府県を選定した。農業分野・福祉分野・連携分野の3項目に分けた表を項目案として共同で作成した。その後、訪問を複数回くりかえすことで項目の妥当性や追加項目の可能性に関する協議を重ねた。

- ・東京都
- ・神奈川県
- ・群馬県
- ・長野県
- ・三重県
- ・奈良県
- ・京都府
- ・鹿児島県

また、農業と福祉の適切なマッチングを促進している農福連携コーディネーターによる評価項目の検証も行った。

## 2-2、調査報告（東京都）

調査先：NPO法人就労継続支援A型事業所全国協議会

担当：村木代表 調査日：2022年10月17日

大項目	中項目
健全な事業運営	就労事業収支
良質な就労の場づくり	賃金基準・労働時間・日数・能力開発
事業運営の重点	支援力向上・支援困難者の受け入れ・ 一般就労への移行
労働環境	就業規則・給与規定・多様な働き方・ 社会保険加入状況・雇用保険加入・減 額特例制度の適用状況・満足度把握
地域社会との関わり	企業との連携・地域共生・情報開示

A型事業所の健全な発展と障害者のエンパワメントを目的として設立されたNPO法人で、**優良A型認定**を行っている。この背景には一部の事業者による問題のある利用者の処遇があったという。**優良A型事業所認定調査票**を作成するにあたり、その項目を選定する基準方法を中心に調査を行った。

主な調査項目は左図の通りで、厚生労働省のスコア方式を一部採用し、そこに就労継続支援A型事業所全国協議会独自の項目に盛り込むことでより機能するようになった。つまり、優良A型認定をとることで、同時に厚生労働省のスコアも満たしている可能性が高くなるということである。

現在は農業に取り組むA型事業所が増加しているものの、農業の場合は体力面で過酷な労働傾向にある割には賃金基準が低い等の理由で上記のスコアが低めに出る傾向があり、正しく価値を評価するための方法を模索されているということであった。

## 2-3、調査報告（神奈川県）

調査先：株式会社ピーカブー

担当：石井代表 調査日：2022年12月2日



カブの洗浄作業▶



洗浄後のカブ▶

株式会社ピーカブーは特例子会社であるパーソルサンクス株式会社よこすか・みうら岬工場の援農先として、作業委託契約のもと農福連携を実践して4年目となる農家である。作業内容は農福連携開始当初から出荷調整所にてカブの下葉処理を行っている。

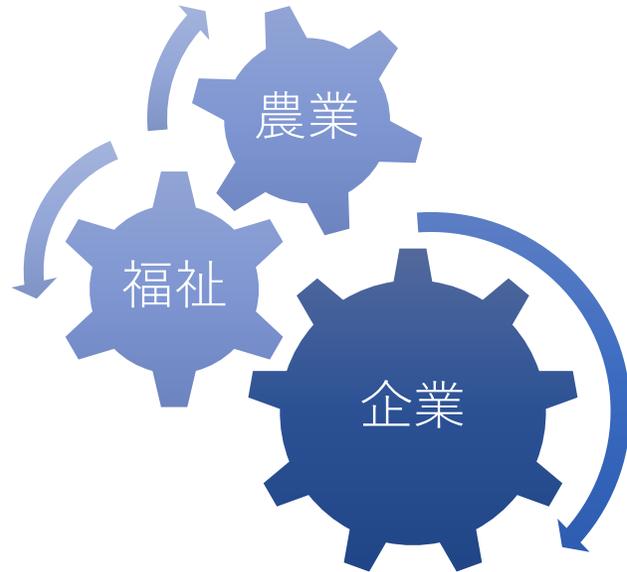
**企業側の社員である障害者の人材育成は、農家側も積極的に協力しており、訓練用の期間をトライアルとして設けている。**当初1株の下葉どりに30秒以上かかっていた重度の知的障害者が2年目には20秒を切り、3年目には10秒以内で同作業を安定的にこなせるまでに成長した例もあり、現在は1株平均して5秒から8秒で下葉処理をしつつ、後輩の指導にもあたっているようである。また、農福連携チームとしても作業効率性が改善され、3年目には障害のないパートタイム労働者等よりも生産性が高い時期も確認されている。

企業側も障害者を対象とした農作業技術検定制度を採用し、3級・2級・準1級・1級の等級制を設けて人材育成を行い、**農家側としてもその効果を顕著に感じているのと同時に、農家側から見た農福連携の場合、福祉から脱却してもらえない限り、持続可能性はなかなか生じないとの見解を持たれていた。**

## 2-3、調査報告（神奈川県）

調査先：株式会社ピーカブー

担当：石井代表 調査日：2022年12月2日



農業と福祉が連携して始まった農福連携であるが、すでに企業などの**農業や福祉以外の分野からの参入事例も多く出てきている**。例えば、IT業界の親会社を持つCTCひなり株式会社は「ひなりモデル」として、企業参入型の農福連携のひとつとして普及しており、同じく特例子会社であるパーソルサンクス株式会社のよこすか・みうら岬工房が同モデルを採用し、地域に密着した農福連携が展開され、株式会社ピーカブーのパートナーとなっている。

また、特例子会社同士がノウハウを共有する場も着々と構築されており、例えば**農福連携特例子会社連絡会（ノウク）**には農福連携に参入している特例子会社を中心としたネットワークが構築されている。さらに近年では特例子会社だけでなく、**親会社が中心となり、子会社数社の障害者雇用を同時に農福連携で促進させる事例**も見られるようになってきている等の情報交換も行った。

特に企業が参入した援農型の農福連携の場合においては **作業の効率性**を軸としない限り、相互の事業にならないというのが石井代表取締役の見解である。カブの下葉処理作業は数値化がしやすいので、障害者の成長度も計測可能であり、その部分を評価することも重要と感じられている。

## 2-4、調査報告（群馬県）

調査先：社会福祉法人ゆずりは会 菜の花

担当：小渕様 調査日：2022年11月28日・・2023年2月3日



圃場（タマネギ）▶



関連圃場の地図▶

「高工賃と就労支援」という法人理念を指標として事業を行ってきた結果、木工やPC解体等の仕事から農業へと自然な形で変化してきた。自前型の農福連携で米4.5ha・野菜9ha・栽培面積40haを有しており、法人全体での農業売上1億円が当面の目標である。地域の農家からの信頼が徐々に得られ、援農型の依頼も増えたものの、あくまでも自前型の延長として捉えている。

平均月額工賃は54,000円台で群馬県トップクラスを実現し、その根拠も**工賃評価基準（後述）として施設内に貼りだすことで、基準の共有化を図った**。項目は農作業技術に関して入れてしまうと、能力差が生じやすくなってしまうので、日々の成長や努力を職員が評価する形を採用している。具体的には、職員が**午前と午後10点満点の評価をする加算形式を採用**したが、午前と午後に分けたのは、より正確な評価をしたいという職員からの発案であったという。

## 2-4、調査報告（群馬県）

調査先：社会福祉法人ゆずりは会 菜の花

担当：小渕様 調査日：2022年11月28日・2023年2月3日

大項目	中項目
生活習慣	睡眠・生活リズム・食事・服薬・通院
社会性	あいさつ・言葉づかい・対人関係・身だしなみ・通所方法・体調不良時の対処・援助の要請・指示系統の理解
作業姿勢	作業記録（読み書き）・コミュニケーション・協調性・感情のコントロール・意思表示・共同作業・作業意欲・作業ルールの理解・作業速度・作業効率の向上・作業の正確性
労働時間	出席状況・欠席等の連絡・持続力・危険の対処・環境変化への対応

左図はゆずりは会菜の花の工賃評価基準になる。例えば、「作業効率の向上」の項目が苦手な利用者が1名いるが、播種機だけとは相性がよく、その作業がある場合は高得点の評価がなされる傾向にあるので、職員側も適材適所の作業を割り当てることで、高い工賃評価が出るよう配慮している。

一般的に農業の機械化は障害者の仕事を奪うと見られることが多いが、ゆずりは会菜の花では**機械があることによって、利用者の特性が活かされるケースが多いだけでなく、もはや機械なくしては仕事が回らない状況**である。リスク管理の観点からトラクターやブームなどは職員のみが扱っているのに対し、管理機や刈払い機は安全性を確保しつつ、利用者によって作業効率を向上させるために用いられているということであった。

## 2-5、調査報告（長野県）

調査先：株式会社ウイズファーム

担当：森下代表 調査日：2022年9月22日・2023年2月2日

圃場の脚立▶



農作物はリンゴを扱っており、ノウフクJAS認証取得後に売上を伸ばしている。一般的な価格よりも高いものの、ほぼ完売しているのはノウフクJASのシールを農作物に貼れることが非常に大きいとのこと。アップルパイで用いるリンゴとしての需要も高い。

農福連携参入時は利用者が働きやすくすることは当たり前のことと考え、脚立などの道具はどうしても用いるものの、リンゴの背丈を低くするといった工夫も同時に行っている。枝がささってしまうリスクもあるため、他の農家より多く枝を切り落とし、**収穫量よりも利用者の安全を優先**。スピードスプレーヤーなどのリスクを伴う機械はスタッフのみが扱い、安全を確保する体制をとった。

圃場（リンゴ）▶

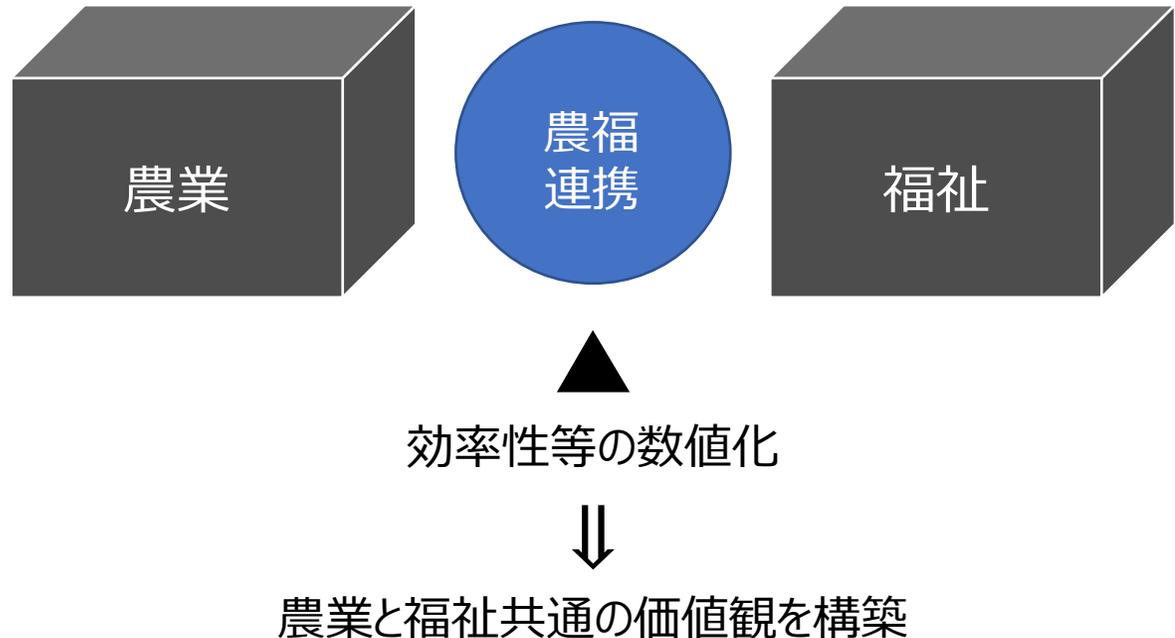


利用者ができないことへの支援ではなく、利用者の強みが活かせる支援を心がけており、その強みを判断するための機会として実習制度を設けた。農作業のできるできないは作業細分化を行った上でアセスメントとして記録しているが、**利用者の「やる気」も決められた範囲での除草結果を基準として測る**ようにしている。事業所を対象とした評価制度は、ノウフクJASで売上があがった経験からも、その登竜門的な役割として必要性を感じるとのこと。

## 2-5、調査報告（長野県）

調査先：NPO法人長野県セルフセンター協議会

担当：沖村様 調査日：2023年3月7日



農福連携がうまくっている場合に見られる傾向として、農業も福祉も**数字として表れる**特徴がみられる。利用者にとっても、労働対価の数字を把握しておくことは大切で、実際に給料日や障害者年金が入る翌日は休みをとり、余暇をそれぞれが楽しむような事例には持続可能性を感じるという。

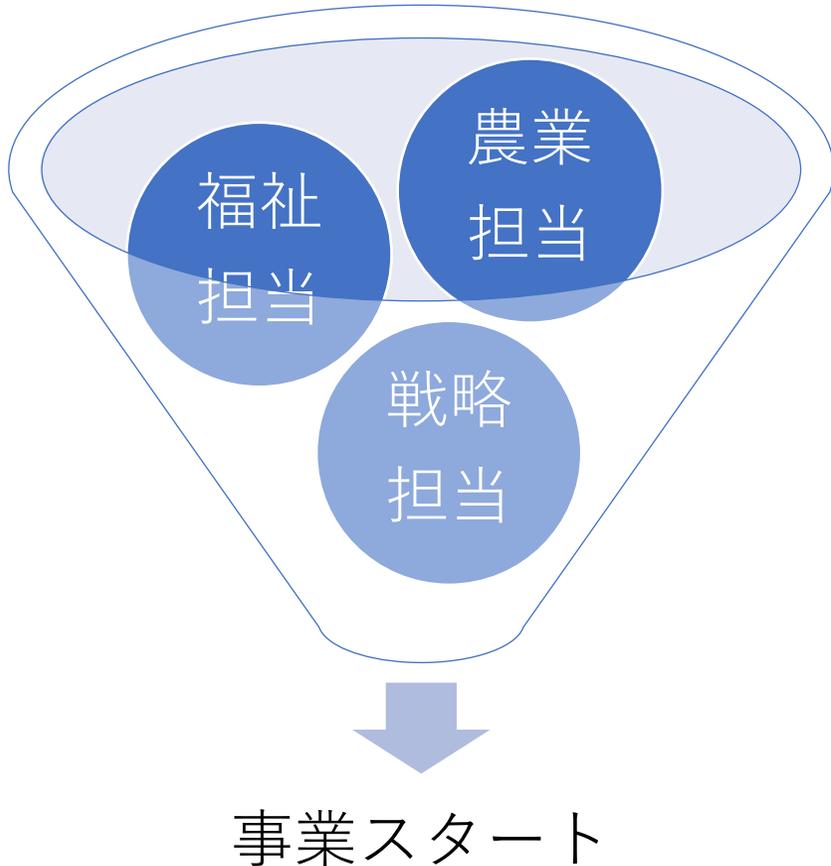
また、農業と福祉とで重なっている部分は双方の評価軸を「効率性」に定めることで可視化できるのではないかと示唆いただいた。効率性がどの程度上がったのかの指標を定め、計測するといった手順である。その後、**農業と福祉共通の価値観を相互に築いていく**ことが、円滑な連携へと繋がっていくと考えられている。つまり、効率性という統一の軸を共通して持つことにより、相互に持続可能な選択肢がいくつかある農福連携が促進するということである。

ひとつの物差しで多様な農福連携を見るのではなく、多様な尺度で相互理解を深めていく機会が必要で、そのような役割を評価制度が担える可能性は高い。また、事業所を対象とした評価だけでなく、当事者が自己評価できる制度も必要である。

## 2-6、調査報告（三重県）

調査先：遊士屋株式会社

担当：宮澤代表 調査日：2022年10月6日



農作物はイチゴを扱っており、直販を軸とした高級イチゴに特化している。共同創業者3名で法人運営を行い、農業と福祉を専門とする創業者の他に、**ビジネスに特化した創業者がおり、まず贈答用や海外を視野に入れた販路戦略をとった。**いちごの糖度にこだわったBtoCを軸としている。

**農福連携参入時は調達資金に余裕を持たせながら、スモールスタートで行うことを重視していた。**また、依存症回復に取り組む団体であるワンネス財団でも用いている心理学等を応用した教育カリキュラムで、障害者だけでなく触法者などの生きづらさを抱える人材の育成を行っている。

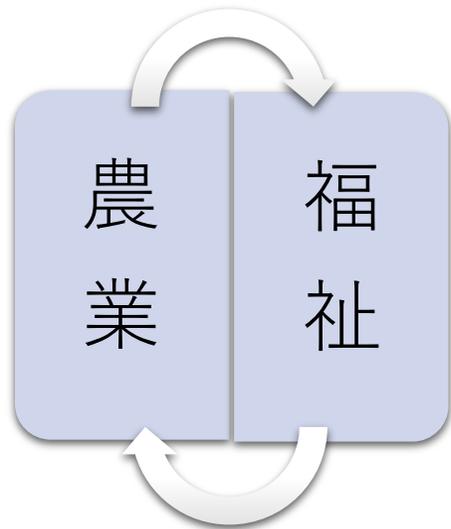
社員は正社員とアルバイト社員で構成されており、評価体系における制度化はまだできていないものの、毎年昇給はしており、障害者の給与は15万円程度。

事業所を対象とした評価制度に関しては、**あまりに多様なので一律の基準を設ける難しさはあるものの、農福連携を推進していく上での均質化や不当搾取防止への期待があるとの見解**である。障害者を対象とした評価制度に関しては、一般的な農作業に範囲を絞ったものであれば、工賃設定ならびに昇給への基準となるだけでなく、転職機会が増え、**障害者キャリア**を考える上でのきっかけとなるのではないかとの見方を示している。

## 2-7、調査報告（奈良県）

調査先：社会福祉法人青葉仁会

担当：榊原理事長 調査日：2022年12月22日



地域から「あおはにさん」と親しまれる青葉仁会の創設時には、3000軒あった専業農家も今は2軒のみとなってしまった。施設は茶畑の再生をするためにあえて点在させており、地域高齢者の力も借りて、10年前からはブルーベリーの収穫などで稼いでもらっている。また、ブルーベリーの他にクイヤサツマイモの収穫体験も行われているそうである。

利用者の尊厳を大切にした農福連携実現のために、衰退していく地域を包括して支え、様々なステークホルダーを立体的に広げていくことが肝心と考えられている。労農教育が中心であった戦前から、様々な法改正を経て生き残った法人も少なからず残っているので、そのような農業経済を循環させている法人も優良事例に入れ、**農業と福祉における優良なノウハウの融合方法**が共有できる評価制度となればよい。

利用者の関係性も考えた上でのライフサポートを行い、園児の食育をはじめ、寛容性のある文化の中で人を育む農福連携は持続可能なものであると感じられるとのことであった。必要とされないから、「障害」と見られるのであって、農福連携を経て誰もが役割を持つことで社会が機能していき、全ての人たちが認め合う共生社会が実現されるのである。つまり、農福連携の使命は、当事者を掘り下げていくことに他ならない。

原因

過程

結果

▲評価対象

ボランティアでは事業にならないため、**過程ではなく、主に結果で評価されるべき**とのこと。

## 2-8、調査報告（京都府）

調査先：社会福祉法人京都聴覚言語障害者福祉協会 さんさん山城

担当：新免様 調査日：2022年8月23日・2023年1月27日



田辺ナス▶

農作物は茶・海老芋・唐辛子・ナス・ブルーベリーなどを扱っており、それぞれにイメージキャラクターをつけ、さんさん土曜市やブルーベリー狩りを開催する等、**利用者と地域の住民が交流できる場づくり**を心がけている。また例えばナスは曲がりがない田辺ナスを作付し、利用者が収穫しやすい工夫も心がけている。収穫物は事業所内のカフェで日替わりランチとして活用している。また、地域の卸業者と連携することが販路拡大に繋がり、現在は児童養護施設の子供たちが農業体験をするさんさん食育プロジェクトも実施している。ノウフクJAS取得第一号。

聾者が8割を占めるので、事業所内の第一言語が手話である。それ故に視覚的な要素が優れている傾向にあるので、利用者が支援者に現場のヒヤリハット等の違和感を伝えるといった安全管理の場面も珍しくない。



日替りランチ▶

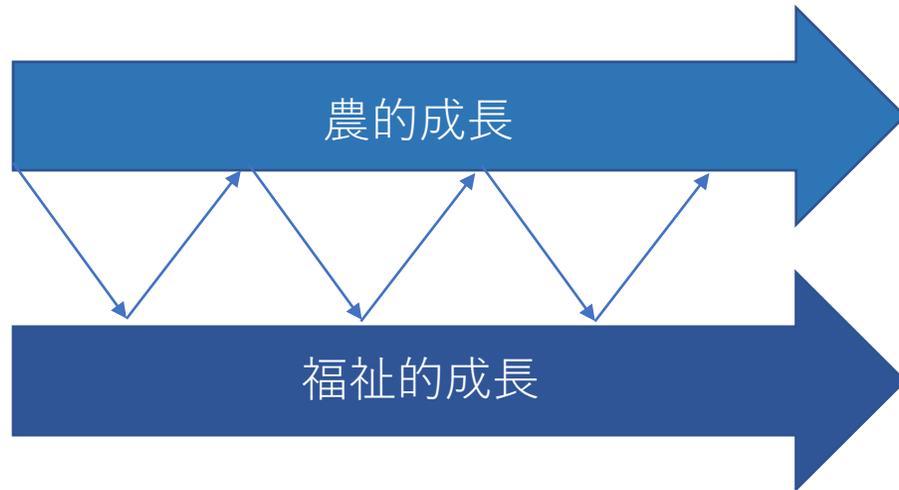
農福連携参入時の大切にすべき点は**地域に密着した農福連携を本気でやっているか否か**につきるといふ。本気でやっていたからこそ、農業を教えてくれる機会にも恵まれ、地域の斜陽農作物であった茶も継ぐことができた。農業に限ったことではないが、地域の課題を手間がかけられる福祉で解決できる可能性を模索することをまず考えることが重要である。

事業所を対象とした評価制度に関しては、必要性を感じるものの、**聾者が多い事業所と精神障害者が多い事業所ではやはり評価すべき判断基準が異なってくる可能性が高い**のが課題ではないかとの見解をいただいた。

## 2-8、調査報告（京都府）

調査先：社会福祉法人京都聴覚言語障害者福祉協会 さんさん山城

担当：新免様 調査日：2022年8月23日・2023年1月27日



農業が福祉に歩み寄るベクトルだけでは相互理解には繋がらず、逆に福祉が農業に歩み寄るといベクトルだけでも課題解決には結びつきにくい。左図のように、農業が福祉の可能性を高めると同時に、福祉もまた農業の可能性を高めていくといった**相互により影響を与え合う循環型の動的関係性**が重要ではないかと話した。そのためには、やはり農業側も福祉側も本気で取り組む必要があるとのことである。

また、聾者が行う農福連携と知的障害者が行う農福連携ではあるべき基準が異なるのも当然なので、本事業の評価制度はある基準に達成したものを農福連携と定義するような白黒をつける制度設計ではなく、いくつかの基本的な項目をクリアしていたら認定するといった**ポジティブリストの仮説立て**も重視していくべきとの見解で一致した。

このようにすることで、今まで農福連携と考えていなかった事業者が、実は農福連携をしていたというケースも出てくることが期待されることである。

## 2-9、調査報告（鹿児島県）

調査先：株式会社リーフエッジ 就労継続支援B型あまみん

担当：田中代表 調査日：2022年8月19日・2023年2月7日



農作物はドラゴンフルーツ・マンゴー・タンカン等の地域特有の農作物を扱い、ジェラートに利用者が加工して販売している他、蝶豆茶などのハーブティーの製造販売を行っている。

農業をいったん始めたら、作付計画に合わせる必要性も生じ、容易に止まることはできないので、**利用者の安全・安心が確保できる環境づくりを農福連携事業参入時には最も重視した**。そのためあらかじめ利用者のターゲットを絞っており、利用者の入所動機や障害特性を軸にスタッフの採用や配分・販路開拓を行っている。**参入時点で5年先までの事業計画を作成していた**という。こうすることで、協力者にも説明が付き、地域の農家と連携した援農型農福連携も始めることができた。



また、農機具の使用は障害特性にあったものの使用から始め、現場の状況を観察しながら、例えば草刈り機の高さ調整などツールの改善を定期的に行っている。スタッフの要望を聞ける体制があり、空調服も導入した。

人材育成プログラムとしては、WRAP(元気回復行動プラン) などを取り入れている。昇給制度は100円刻みで最低賃金に近づける形で設定しており、労働安全に対して理解のあるリーダーの他、サブリーダー・サブサブリーダー等のポジションがあり、作業難易度も配慮した形で工賃設定を行った。**このシステムは利用者にも情報開示がなされている**。

## 2-9、調査報告（鹿児島県）

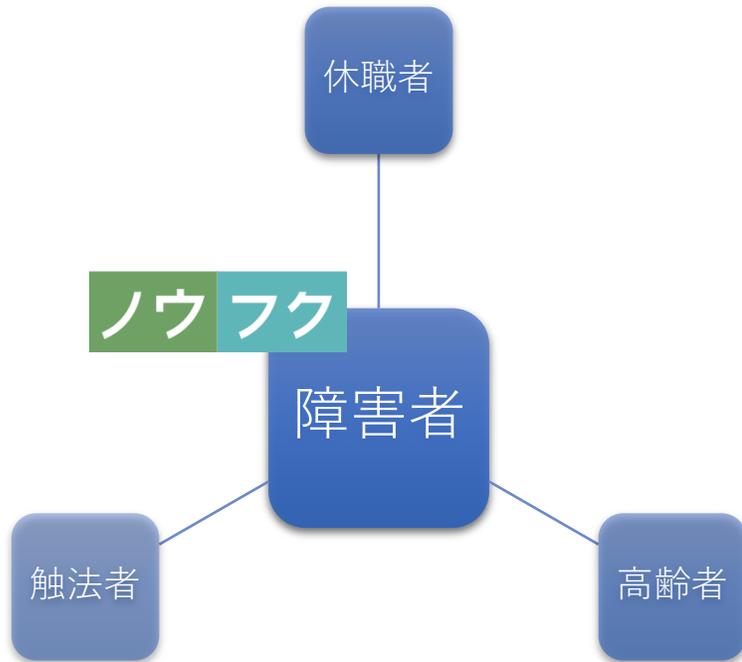
調査先：社会福祉法人白鳩会

担当：中村理事長 調査日：2022年9月16日・2023年2月8日

農作物は茶・にんにく・梅・松茸・サラダほうれん草・ルッコラ・オクラ・ハーブ各種。畜産業も行っている。計38.3haの広大な農場を運営し、茶生産ではAISAGAP認証を2019年に取得した。農福連携に参入したときは前理事長のカリスマ性によって機能していた部分が多分にあるが、現在は**傾聴を重視した意思表示支援あるいは意思決定支援**を重視する。前理事長の時代から**触法者等の受け入れ**も行っており、ユニバーサル農業が機能しているとのこと。

農福連携がより推進していくためには、**好きなもの同士がわいわいやる場が必要不可欠**で、事業所を対象とした評価制度もそのようなプラットフォームとしての役割が担えれば価値があるのではないかとの見解である。既存の認証制度のように生産物の価値を高める制度の提供はもちろんのこと、今後は**農福連携自体の価値を高めていく**必要があるという。そのためには外部の人間が行き来するような環境づくりも重視しており、地域の方々と積極的に意見を共有している。

障害者を対象とした評価制度に関しては、**障害者自身が何をしていくかの見える化を段階的に示し、小さな成功体験を積み重ねていく環境づくり**が大切であるという。それと同時に作業技術の成長モデルを目指せない利用者のモチベーションを上げていける職員の人材育成も同時に行っていくことが課題である。



## 2-10、評価制度への期待

### 評価制度に期待する要素

#### 【農業経営体】

- ・福祉と連携する上での最低限の知識・準備
- ・経営的な計画

#### 【福祉事業所】

- ・農業側の要求に応えられる人材・技術の把握
- ・農業に参入する上での最低限の知識・準備

#### 【企業】

- ・農業・福祉を理解する人材の育成計画
- ・農業側の要求に応えられる人材・技術の把握
- ・農業に参入する上での最低限の知識・準備

### 評価制度を経て目指す姿

#### 【農業経営体】

- ・農福連携コーディネーターとしての活躍
- ・障害者直接雇用の促進

#### 【福祉事業所】

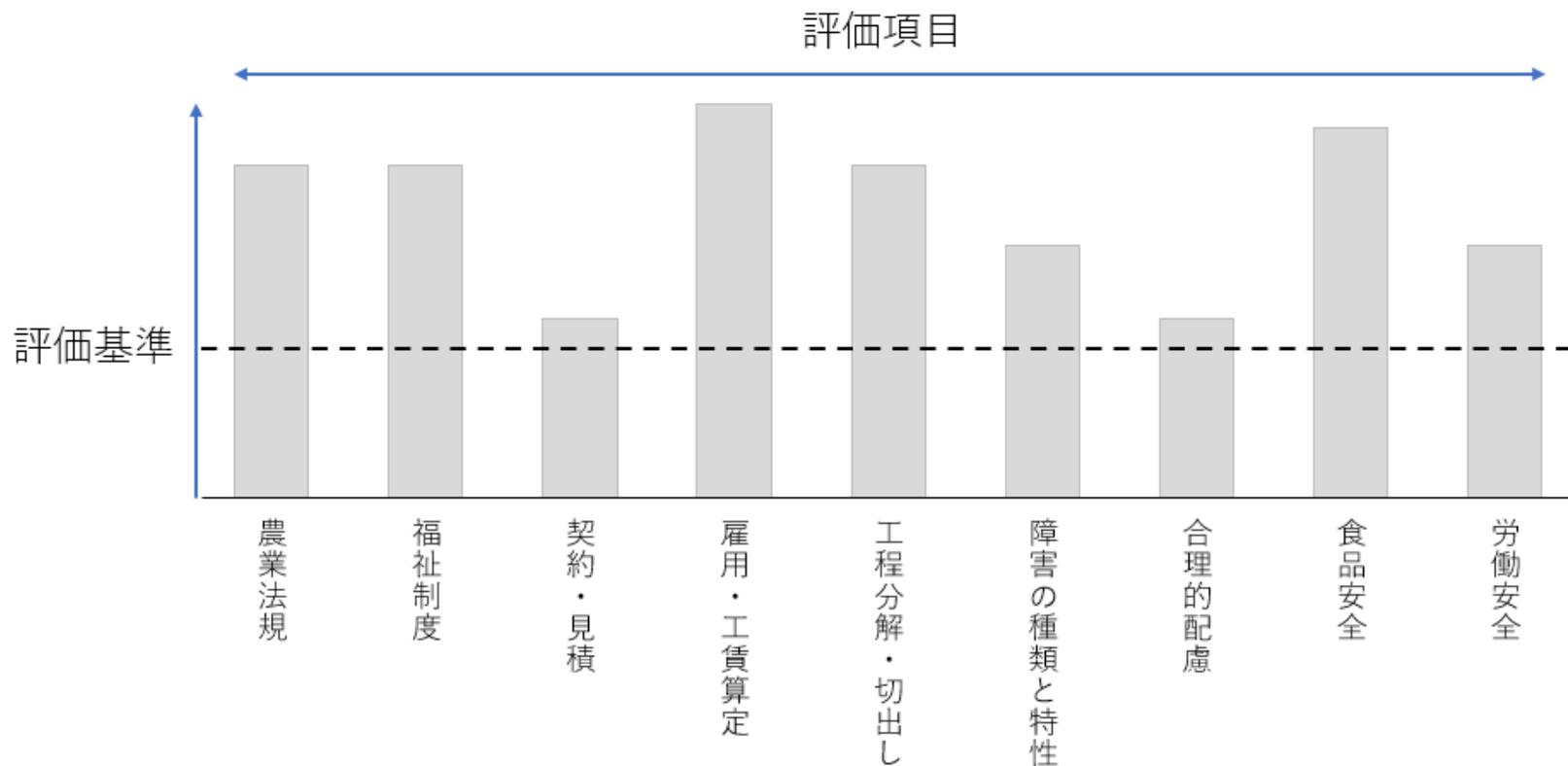
- ・農福連携事業における福祉的労働からの脱却
- ・連携先の多様化
- ・自主事業としての農業参入
- ・障害者自身のキャリア向上

#### 【企業】

- ・事業持続可能性の担保（人材育成）
- ・障害者雇用人数の拡大

# 3、評価方法の検証

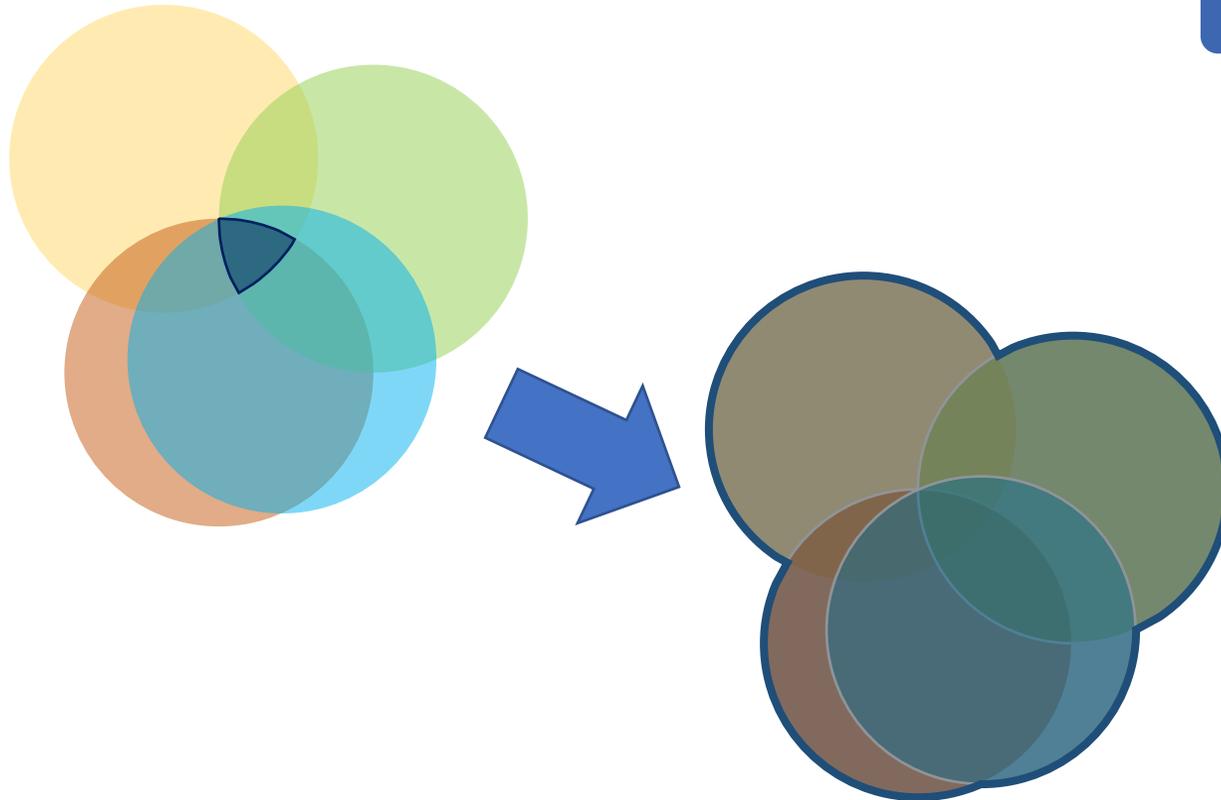
### 3-1、制度の役割



左の図は様々な立ち位置の農福連携関連事業者が、それぞれに役立つ構成を目指した際の仮説的グラフになる。横軸に農福連携に必要な領域・項目を網羅的に列挙したものをとり、縦軸に事業を行うにあたり、最低限知っておくべき知識・技能のレベルをとっている。

本評価制度で関係者同士が相互に必要な最低限のレベルを取得することは、同じ言語や認識の上に立っていることを他社にアピールする機会となり得る。その結果、誰と組むべきなのかを早くにスクリーニングすることができ、また連携事業を進める上でのスピードアップにもつながっていくことが予想される。

## 3-2、制度設計



本評価制度はリスト項目を全て満たすことを目指すのではなく、**農福連携が多様な形態へと発展していくこと**を是とするものである。したがって、京都府の調査においても話し合われた通り、聾者に適した項目もあれば、精神障害者に適した項目もあり、そのいずれかを達成すればよいといった設計が望ましいように見受けられる。

このような制度設計をすることで、今まで農福連携と考えていなかった事業者が、実は農福連携をしていたという事例も増え、**農福連携の裾野が広がっていく可能性が高い**。そのためには検定日といった特定の日を設けて甲乙をつける方法ではなく、インターネット上で自己申告しながら、達成項目を増やしていくといった体制が適していると考えられる。このようにすることで、全体的な包括的成長の促進が期待される。

### 3-3、農業分野に関する項目分析

※赤字は調査先による追加項目案

	選定項目	選定における条件	押さえるべき観点・尺度
農 業 分 野	1 農業への参入	農業に取り組む上での必要な法規・制度を理解している	農地の取得・賃貸借契約・利用権設定、事業計画の立案、作目の選定、農業技術指導
	2 農福連携への参画	障害者等が農林水産物の主な生産行程に携わっている	外注（作業受委託）/内製、栽培・収穫・出荷調整、どの程度のかかわりか（内容・作業量）
	3 農場の見える化	農業・農場運営に必要な書類を文書化している	栽培計画の立案、圃場や周辺の地図、農業使用計画、連絡先、 <b>作業日誌の記録</b>
	4 労働安全の確保	農作業中の安全管理やの健康管理が適切に行われている	労働安全に関するリスクアセスメント、危険作業の把握、危険作業への対策、障害特性への配慮・適正配置、 <b>ヒヤリハットの共有</b>
	5 労働環境の整備	障害者等が安心して安全に働きやすい環境を整備している	障害特性の把握、合理的配慮、トイレ・衛生設備、休憩場所
	6 食品安全への配慮	農業生産において障害者等を含めた食べる人への配慮をしている	食品安全に関するリスクアセスメント、食品安全リスクの把握、作業者の衛生管理
	7 <b>販路の開拓・拡大</b>	<b>適切な対価が得られる販路を有している。</b>	<b>農作物の販売・販路の開拓、食品加工</b>
	8 能力向上への取り組み	農作業技術における障害者等の適切な成長機会を提供している	アセスメント方法、昇格・昇給基準、専門家の配置・協力、 <b>作業効率化の取り組み</b>
	9 専門家との協力・支援	農福連携に携わる専門家を配置もしくは連携しているか	農福連携技術支援者・農福連携サポーターとの連携・配置

農業分野に関する項目においては、3に「作業日誌の記録」を加筆（群馬県・京都府等）。「販路の有無」が農事業として肝要であるとの意見が多かったことから（神奈川県・三重県・京都府等）、7の大項目を変更し、食品加工の事例を入れた（奈良県・京都府・鹿児島県等）。「作業効率化の取り組み」は8.能力向上への取り組みに分類している（神奈川県・長野県・奈良県等）。

### 3-4、福祉分野に関する項目分析

※赤字は調査先による追加項目案

	選定項目	選定における条件	押さえるべき観点・尺度
福祉分野	10 法令・制度の理解	障害特性と福祉制度を理解して正しく連携している	契約書の有無、施設外就労における支援
	11 障害者雇用の促進	地域における雇用の質の向上につながる農福連携事業を行っている	採用基準の有無（差別の排除）、実習制度の有無、支援学校やハローワークとの連携
	12 強制労働の禁止	障害者等に対して、障害者等の意思に反した労働を強制していない	反社会勢力とのつながり、福祉的就労者にノルマ等を課さない、人権擁護、虐待防止
	13 地域共生社会の実現	ユニバーサル農業を通じて地域共生社会の実現に貢献している	地域の理解、地域との交流
	14 工賃設定・賃金向上	福祉事業所や農家・企業における工賃・賃金向上に貢献している	工賃算定基準、賃金上昇有無、適正配置、作業難易度の設定
	15 ユニバーサルデザイン	障害者等の作業を支援する機械器具やスマート農業を活用している	工程分解・作業切り出し、機械化、治具の導入、作業配慮、施設外就労者への配慮事項記載、就労支援に関するマニュアルの有無
	16 就労規則・給与規定	就労規則・給与規定が文書化され、障害者等にも共有している	個別支援計画・モニタリングの実施
17 評価制度	障害者や支援者を対象とした評価制度が文書化されている	障害者を対象とした評価制度の有無、障害者の自己評価制度、障害者の満足度調査、支援者の評価制度	

福祉分野に関する項目においては、17に「評価制度」を加え、障害者を対象とした評価制度（後述）もこちらに分類した。また、16の小項目に「個別支援計画・モニタリングの実施」を加筆している。こちらはB型事業はすでに実践しているものであるが、それ以外の事業所にも個別支援計画相当のものが必要との見解で加えたものである（群馬県・奈良県・京都府・鹿児島県等）。

### 3-5、連携分野に関する項目分析

※赤字は調査先による追加項目案

	選定項目	選定における条件	押さえるべき観点・尺度
連 携 分 野	18 経営責任	経営者、農場や労働安全・労務管理の責任者を文書化している	責任の所在把握（責任者の配置）、 <b>事業計画書の有無</b>
	19 連携先点検	連携先に対し、食品安全・労働安全に関するルールを共有している	<b>定期的点検の有無</b> 、契約書の有無、金額算定基準（作業受委託）、責任範囲の確認、ルールの共有、 <b>GAPの配慮・取得</b>
	20 包括的成長	障害者以外に生きづらさを感じている方々の受入れも行っている	<b>高齢者の受入れ、触法者の受入れ、引きこもりの受入れ、求職者の受入れ</b>
	21 持続可能性	SDGsにおいて3つ以上の持続可能な達成目標に貢献している	<b>1.あらゆる場所のあらゆる形態の貧困を終わらせる 3.すべての人に健康と福祉を、4.質の高い教育をみんなに、8.働きがいも経済成長も、10.人や国の不平等をなくそう、12.つくる責任・つかう責任、15.陸の豊かさを守ろう、17.パートナーシップで目標を達成しよう</b>
	22 収益性・生産性	地域農林漁業経営体の収益性や生産性の向上につながっている	<b>販売先の有無、安定した経営</b>
	<b>23 物語性</b>	<b>障害者等が地域の伝統野菜や農業技術を継承する等の物語がある</b>	<b>伝統野菜の継承、地域文化の継承、地域課題の解決、地域を知る努力</b>
	<b>24 価値観の共有</b>	<b>農業と福祉に共通した価値観を創造し、共有している</b>	<b>農業と福祉の意見交換の機会</b>
	<b>25 関係者の幸福度</b>	<b>障害者だけでなく、農福連携関係者もやりがいをもって働いている</b>	<b>支援者や関係機関の持続可能性</b>

連携分野に関する項目においては、23-25の3項目を加えている。いずれも数値化が難しいものの、各調査先で重要視された項目である。地域伝統野菜を農福連携で継承している事例も多かったが（奈良県・京都府・鹿児島県等）、そのような地域を支える営みは23.「物語性」に分類した。24.「価値観の共有」は農業と福祉の融合機会の有無を想定している（長野県等）。

### 3-6、評価制度項目案

前年度からの調査と農福連携コーディネーターによる検証を経て、事業所を対象とした評価制度の項目案は最終的に右表のようにまとめることができた。

無論、こちらは固定したものにすべきではなく、農福連携参入事業者が相互に編集できる動的な項目であるべきである。したがって、オンライン上に公開し、連携基準の共有財産化を計るとともに、**定期的な話し合いの場を提供するポジティブリスト**でなければならないと考えている。このような制度設計をすることで、現場の声が反映され、現場で活用される評価制度となる可能性が高まっていくと思われる。

項目 分野	選定項目	選定における条件
農業分野	1 農業への参入	農業に取り組む上での必要な法規・制度を理解している
	2 農福連携への参画	障害者等が農林水産物の主な生産行程に携わっている
	3 農場の見える化	農業・農場運営に必要な書類を文書化している
	4 労働安全の確保	農作業中の安全管理やの健康管理が適切に行われている
	5 労働環境の整備	障害者等が安心して安全に働きやすい環境を整備している
	6 食品安全への配慮	農業生産において障害者等を含めた食べる人への配慮をしている
	7 販路の開拓・拡大	適切な価値が得られる販路を有している
	8 能力向上への取組み	農作業技術における障害者等の適切な成長機会を提供している
	9 専門家との協力・支援	農福連携に携わる専門家を配置もしくは連携しているか
福祉分野	10 法令・制度の理解	障害特性と福祉制度を理解して正しく連携している
	11 障害者雇用の促進	地域における雇用の質の向上につながる農福連携事業を行っている
	12 強制労働の禁止	障害者等に対して、障害者等の意思に反した労働を強制していない
	13 地域共生社会の実現	ユニバーサル農業を通じて地域共生社会の実現に貢献している
	14 工賃設定・賃金向上	福祉事業所や農家・企業における工賃・賃金向上に貢献している
	15 ユニバーサルデザイン	障害者等の作業を支援する機械器具やスマート農業を活用している
	16 就労規則・給与規定	就労規則・給与規定が文書化され、障害者等にも共有している
	17 評価制度	障害者や支援者を対象とした評価制度が文書化されている
連携分野	18 経営責任	経営者、農場や労働安全・労務管理の責任者を文書化している
	19 連携先点検	連携先に対し、食品安全・労働安全に関するルールを共有している
	20 包括的成長	障害者以外に生きづらさを感じている方々の受入れも行っている
	21 持続可能性	SDGsにおいて3つ以上の持続可能な達成目標に貢献している
	22 収益性・生産性	地域農林漁業経営体の収益性や生産性の向上につながっている
	23 物語性	障害者等が地域の伝統野菜や農業技術を継承する等の物語がある
	24 価値観の共有	農業と福祉に共通した価値観を創造し、共有している
	25 関係者の幸福度	障害者だけでなく、農福連携関係者もやりがいをもって働いている

### 3-7、障害者を対象とした評価制度

【課題】

福祉側の農業に対する理解不足

【解決方針】

福祉から脱却した農福連携

評価制度票項目（案）17.「評価制度」に含まれる「障害者を対象とした評価制度」に関しては、次のような制度設計が現時点では機能するように思われる。

#### ・障害者の作業効率性に関する成長率を測るための制度

福祉側の農業に対する理解不足の解決方針のひとつとして、福祉から脱却した農福連携のベクトルが挙げられる。つまり、長野県調査においても指摘されたように、**農作業の効率性を軸とした評価制度**が設けられ、**その障害者がどの程度、成長できているのか**を関係者が共有できる方針である。

障害者自身の成長率を数値化ができた場合、福祉的就労をされている方々も対象とでき、三重県で指摘があったようなキャリアアップの機会になる可能性も出てくる。

また、事業所にとっても障害者が成長するためにどのようにしたらよいかと工夫する機会となり、事業所を対象とした評価制度へと繋がることも予測されるところである。

### 3-8、評価制度の可能性



#### 【評価制度の導入効果】

- ・農業-福祉の共通認識の醸成
- ・農福連携の目指す方向性のガイド
- ・農福連携新規参入事業者の促進
- ・農福連携の一般社会への認知拡大
- ・相互理解が可能な人材・事業所の見える化
- ・農福連携コーディネーター育成プログラムの基礎
- ・農福連携の事業化における早期立ち上げ支援
- ・取り組み経営体内の人材育成ならびにリテンション
- ・取り組み経営体内の人材キャリア形成とワークエンゲージメントの醸成

農業と福祉の相互理解不足という連携ならではの課題解決のためには、やはり共通言語によるノウハウの共有財産化できる仕組みが必要不可欠である。

その解決策のひとつとして、評価制度の可能性を調査したが、**時代に適した現場に活かされる制度になり得る**と結論付けたい。重要なのは、事業所が内的に農福連携の質を高めていくだけでなく、評価制度の項目達成に向けて、農業と福祉間のコミュニケーションがより深まり、外部との連携も円滑に進みやすくなる点にある。

また、持続的な農福連携の鍵となるのは、障害者の作業効率性であって、この成長率を評価することを目的とするならば、**障害者を対象とした評価制度も十分に機能する**と思われる。そして、その成長機会の提供に配慮すべき項目は事業所を対象とした評価制度のポジティブリストと多分に重なる次第である。