

農村女性、高齢者の活躍できる場を評価

- 平成 17 年度農村生活総合調査研究事業の結果概要 -

農村工学研究所では、農村の振興を図る観点から「農村の活性化手法と生活環境整備手法の開発」を重点研究の一つとしています。農村を活性化するためには、男女共同参画社会の形成、高齢者による担い手支援、出産・子育て支援等について効果的な仕組みを早急に構築することが必要です。当研究所では、このような現場における課題解決型の研究（開発）を推進するため、平成 17 年度に農林水産省経営局の農村生活総合調査研究事業を受託し、研究を実施しました。本研究で得られた次の 6 課題について研究成果を公表いたします。

1. 真のパートナーシップはフィフティ・フィフティ（50 対 50）が基本

- ニュージーランドにおけるパートナーシップ農場経営を事例として -

2. 高齢者には危険なバリアが多く存在

- 中山間水田集落におけるバリアの実態を把握 -

3. 高齢農業者による担い手支援、まず意向調整の仕組みを！

- 補完的労働力支援と新規就農支援に関する事例調査 -

4. 全国レベルで初、“農村女性による起業活動の経済効果”を試算

- 直接的効果（売上高）は 6 2 4 . 5 億円 -

5. 他産業や諸外国に後れる“農業者の出産休暇”に対するヒント

- 家族経営協定に出産休暇を取り入れる -

6. 心身に障害のある人の自立に貢献する施設園芸と畜産経営

- 農業経営における障害者の受け入れの実態を調査 -

** 報告書（3 分冊）の入手を希望される方は、ご連絡いただければ、お送りします。 **

研究推進責任者：農村計画部長 工藤 清光 TEL 029-838-7509

研究担当者：1, 6 農村計画部集落機能研究室特別研究員 片倉和人 TEL 029-838-7606

2 農村計画部集落機能研究室特別研究員 山下 仁 TEL 029-838-7606

3, 4 農村計画部集落機能研究室特別研究員 渡辺啓巳 TEL 029-838-7606

5 農村計画部集落機能研究室特別研究員 片山千栄 TEL 029-838-7606

情報担当者：企画管理部情報広報課長 野々上 三四志 TEL 029-838-8169 FAX 029-838-7954

広報担当者：企画管理部情報広報課 佐藤 忠一 TEL 029-838-8175 FAX 029-838-7954

真のパートナーシップはフィフティ・フィフティ（50対50）が基本

- ニュージーランドにおけるパートナーシップ農場経営を事例として -

家族経営協定は女性農業者の経営参画の入り口

家族経営協定の推進により、女性農業者の経営内での地位や役割分担が明確化されてきました。家族経営協定を結び女性が経営参画している経営は「パートナーシップ経営」と呼ばれていますが、それは本来のパートナーシップ経営というより、パートナーシップ経営に向けた第一歩といえます。今後の家族共同経営のあり方をさぐるため、ニュージーランドの夫婦による農場経営の実態を調査しました。

農場の半数以上がパートナーシップで運営されるニュージーランド

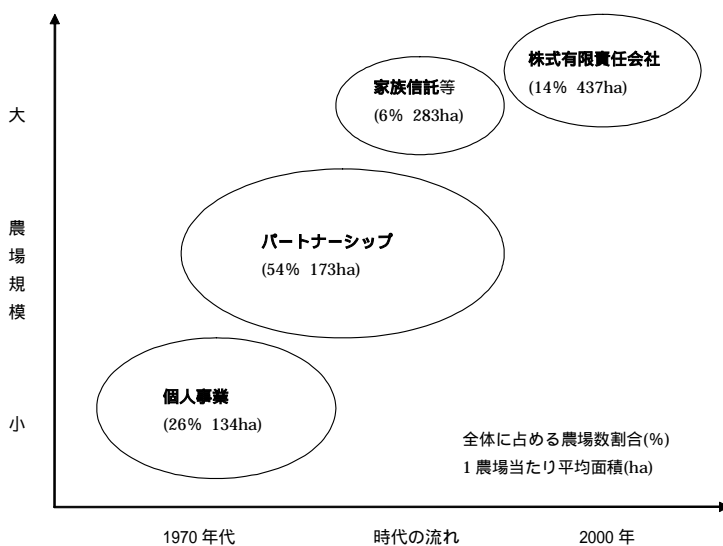


図1 農場事業形態に占めるパートナーシップの位置づけ

ニュージーランドの農業は家族経営が主流です。1970年代頃までは日本と同様に男性の個人事業が一般的でした。現在では、図1にみるように、全農場数の54%をパートナーシップが占めています。これは、従来からあった後継者と父親による親子パートナーシップに加え、夫婦によるパートナーシップが支配的になってきたからです。なお、近年、規模の拡大に伴い、会社形態や信託形態が増える傾向にあります。

収益分配と資産所有は50:50、意思決定には夫婦間の合意が不可欠

ニュージーランドの夫婦パートナーシップは50代以下の世代に多く見られ（表1）、税制面での利点もパートナーシップの普及の要因となっています。夫婦間の利益分配率と経営資産の持ち分は、通常、対等（50対50）であり、農場経営への労働と資金の両面での女性の貢献が、はっきりと裏付けられています。男性が農作業、女性が財務や労務管理を分担している場合でも、経営上の意思決定には夫婦間の合意が不可欠です。

パートナーシップ制度について

- 「パートナーシップ」(制度)の3要素
- (1)利益(負担)の分配
 - (2)事業運営に関する共同支配
 - (3)経営資産に関する共同所有・共同支配

パートナーシップは、欧米において事業形態として古くから存在する制度であり、ニュージーランドの法律では、「営利を目的として共同で事業を遂行する複数の人の間に存在する関係」と定義されています。パートナーシップには、左記の3要素が必要とされます。

表1 ニュージーランド女性の農業経営参画の世代的な変化

	引退世代(70歳代の2事例)	現世代(50歳代の2事例)	後継世代(30歳代の2事例)
結婚前の職業	看護婦/教師	病院事務/銀行員	病院機器修理など/乗馬コーチ
結婚後の働き方	結婚と同時に退職・家事育児に専念	(出産まで)仕事継続+農場手伝	(結婚後)夫と農場仕事
		(育児期)仕事を辞め、育児+農場仕事	(育児期)育児+農場手伝
		(育児後)農場仕事+パート就労	
農場取得の経緯	夫の親から継承(後、拡大)	結婚時に購入(1区画から拡大)	貯蓄+親の支援+借金で取得
所有権(事業・農場)	パートナーシップ(父子/夫と兄弟姉妹) 家族信託 妻は所有権なし(信託の受益者)	パートナーシップ(夫50:妻50)	パートナーシップ(夫50:妻50)/ 株式有限責任会社(夫50:妻50)
次世代との関係	引退(息子継承、農場内居住)	子供の独立(農場取得)へ資金援助	子育て中

日本におけるパートナーシップ経営にむけて

ニュージーランドのパートナーシップ経営と日本の家族経営協定を結んだ経営の特徴は表2のように整理できます。本来のパートナーシップ経営に向けて、収益分配、意思決定、経営資産所有の各面において、より対等な関係を築いていく必要があります。中でも、日本とニュージーランドとで大きな隔たりがある経営資産の所有に関して、日本でも近年、家族経営協定を結んで認定農業者(共同申請)となった女性が制度資金を利用して経営資産を所有しようとする動きが生まれてきています。

表2 共同経営者としての女性の地位の比較(ニュージーランドと日本)

	ニュージーランドの夫婦パートナーシップによる経営	日本の家族経営協定による経営
(1)収益分配	収益を夫婦(50対50)で分割。個人経営と比べ、累進課税の下では 節税になる 。 (法的性格として、パートナーシップそれ自体は納税主体とならない)	労働報酬、あるいは分担する部門の収益配分。出資持分に応じた純利益の分配はない。
(2)意思決定	女性が財務や労務管理を主に担当。女性が農作業をしていない場合でも、 経営上の意思決定は夫婦間の合意が不可欠 。妻の農外就労経験は、夫と違う見方を運営に提供できる。反面、二人の意見が違くと決定できない。	女性が農作業だけでなく経営管理の重要な役割を分担している。しかし、重要な意思決定については対等に関与していない場合もみられる。
(3)経営資産所有	農場取得時に、夫婦の共同所有あるいは 対等なパートナーシップ で購入(パートナーシップの名で不動産を所有できる)。負債を、夫婦は協力して返済していく。	相続による父系継承が一般的。個人経営でも、女性の資産所有を可能にする支援枠組みが整いつつある。

平成17年度農村生活総合調査研究事業報告書 「男女共同参画の推進による女性農業者の経営・社会参画促進に資する調査研究」、独立行政法人農業工学研究所、2006

問い合わせ先：片倉 和人(電話 029-838-7606)

高齢者には危険なバリアが多く存在

- 中山間水田集落におけるバリアの実態を把握 -

農村環境のユニバーサルデザイン化を実現するため、愛知県額田町（現岡崎市）と富山県氷見市の2つの地区を事例に、バリアの詳細な実態調査と、調査対象地区の世帯主を対象とするアンケート調査（表1）を実施し、中山間水田集落のほ場や集落道等、農業生産環境・生活環境に関するバリア（障壁）の実態を明らかにしました。

幅2メートル以下の農道や高さ3メートルを超す畦畔の法面がバリアに - 農業生産環境のバリアの実態 -

水稲作の作業委託が進む地区では、高齢農業者が担う役割は畦畔管理と水管理が主になっており、農業生産環境のバリアは圃場整備前に比べて高くなった畦畔法面に集中しています（写真1）。それに対して水稲作の作業委託が少ない地区では未整備のほ場が多く、畦畔法面とともに狭い農道や急傾斜のほ場進入路がバリアになっています（写真2）。

このことについてアンケート結果によると、農業生産環境のバリアに関して、回答者^{*2}が狭いと感じる農道の幅は2メートル前後（推奨は3～4メートル^{*3}）、危険と感じる畦畔の法面は3～5メートル（推奨は4メートル以下で2メートル毎に小段設置）であり、計画基準を上回る危険な箇所があります（図1、図2）。

携帯電話のアンテナ施設や休憩所の整備が課題 - 生活環境のバリアの実態 -

一方、中山間水田集落における生活環境のバリアに関しては、事例集落Z地区では一部を除き、K地区では地区内全域が携帯電話の通信圏外でした（図3）。そのため、一人で農作業することの多い高齢者が家族との連絡がとれず、あやうく事故になりかねない経験をする事例が見られ、携帯電話のアンテナ整備を望む意見が多く聞かれました。また、過疎化にともない、集落内の店舗の減少により女性をはじめとする住民たちが休憩したり、情報交換する場が減少している実態がみられ、情報の入手・発信機能を備えた新たな休憩施設の整備が求められています。

注)

*1 初年度の調査では、農村環境のユニバーサルデザイン化のニーズを求めるために、農業生産環境と生活環境に対するバリアの内容を聞き取り調査等を通じて抽出し、アンケート調査によって住民の評価を把握した。

*2 60歳以上が6割を占める。詳細は表1参照。

*3 農林水産省構造改善局、土地改良事業計画設計基準 計画「ほ場整備（水田）」基準書・技術書、2000年



写真1 法面が広い畦畔の除草作業
(富山県氷見市)



写真2 進入路の傾斜が大きいほ場への
搬入作業 (同)

表1 アンケート調査の回答者概要

	額田町 Z地区	額田町 K地区	氷見市 H地区	全体
配布数	42	19	78	139
有効回答数	32	12	52	96
回収率 (%)	76.2	63.2	66.7	69.1
年齢階層				
60歳未満	15.6	41.7	46.2	35.4
(%) 60代	28.1	41.7	42.3	37.5
70歳以上	46.9	16.7	11.5	24.0

聞き取り対象のZ地区H地区にK地区を加えた。

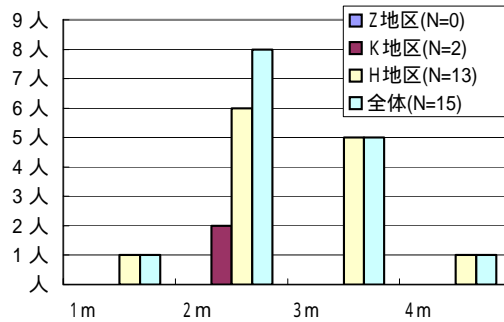


図1 幅が狭いとを感じる農道幅

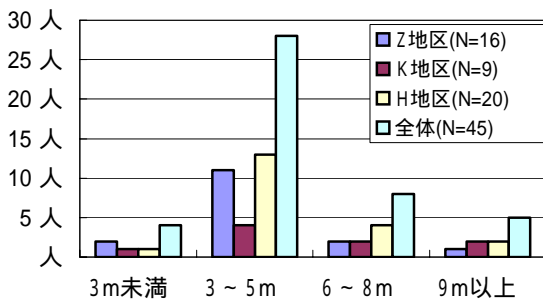


図2 広くて危険と感じる畦畔法面の高さ

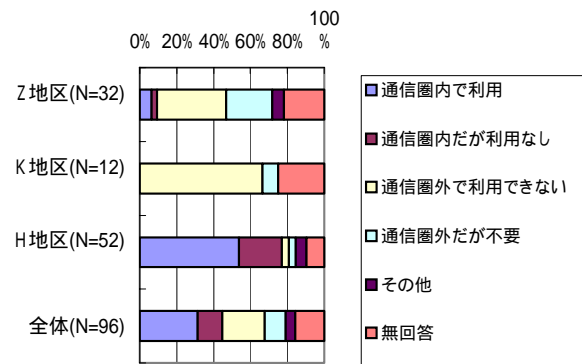


図3 携帯電話の利用状況

平成17年度農村生活総合調査研究事業報告書 「高齢農業者等の能力活用による担い手層への協力・支援に関する調査研究」、独立行政法人農業工学研究所、2006

問い合わせ先：山下仁（電話 029-838-7606）

高齢農業者による担い手支援、まず意向調整の仕組みを！

- 補完的労働力支援と新規就農支援に関する事例調査 -

担い手支援で高齢者が活躍するには意向調整が必要

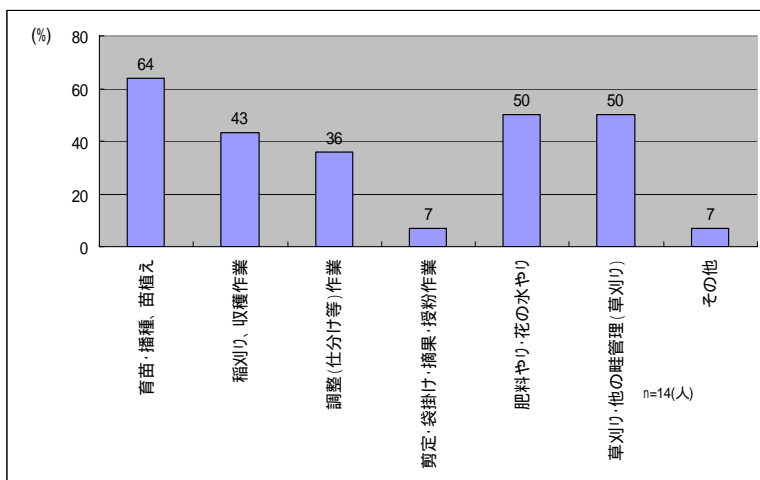
高齢農業者による担い手の支援については、高齢農業者と担い手農業者との間に意向のズレがあり、高齢農業者の持つ能力が十分に活かされていません。この両者間の意向のズレ解消のポイントを明らかにしました。

高齢農業者は、時間帯の自由度を重視

高齢者グループが農繁期に営農組合に対し補完的な有償労働力を提供している事例では、高齢農業者は農作業全般に支援意向をもっていますが、報酬以上に作業支援する時間帯の自由度 - 時間の長さ・日時の指定等 - を重要視しています(図1)。

愛媛県の事例では、営農組合結成時に、労働力補完を目的の一つにあげた高齢者グループが組織されました。これは、営農組合の構成員でもある高齢者が定年退職した友人等に声をかけてつくったもので、農繁期を中心に補完的労働力を提供しています。グループ・メンバーの状況をよく把握している代表者が、営農組合事務局のJAから依頼を受け、融通できる時間・作業内容などを考慮しながら、作業者の配置調整をスムーズに行っています。また、賃金はJAから直接個人の口座に振り込まれており、報酬がメンバー個人に帰属していることも、この活動を促進している要因の一つとなっています。

高齢者が支援意向のある作業内容(複数回答)



高齢者が労働力提供の際に要求する条件

各項目につき、その必要度を0・1・2・3・4・5の段階から選択してもらい、その平均値により比較した。

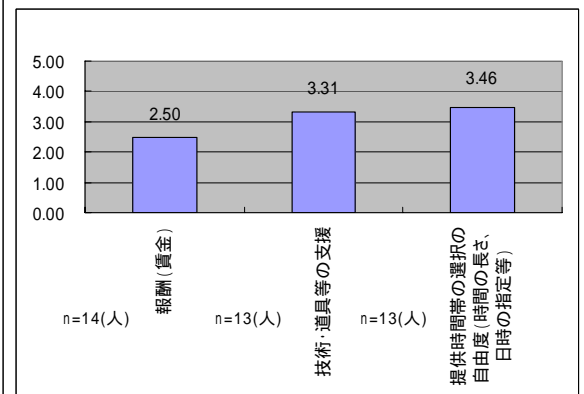


図1. 補完的労働力支援：高齢者グループへのアンケート結果(愛媛県)

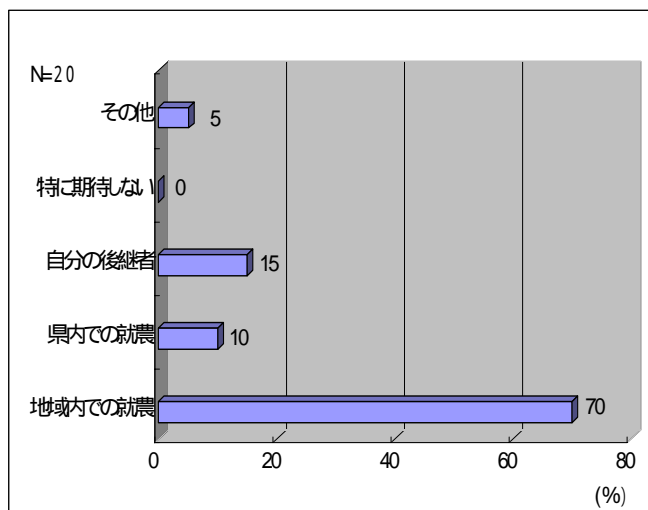
高齢農業者こそ、新規就農者に多様な支援提供ができる

高齢者が、里親として新規就農(希望)者に技術指導を行っている事例からは、新規就農(希望)者が高齢者による指導を高く評価していることが分かります(図2)。特に、評価されている点は、「日常的接触・指導頻度の高さ」であり、そのことを高齢者自身も認識しています。また、高齢者が提供できる支援には、農業技術以外にも、地域社会との仲介や経営ノウハウなどがあります。

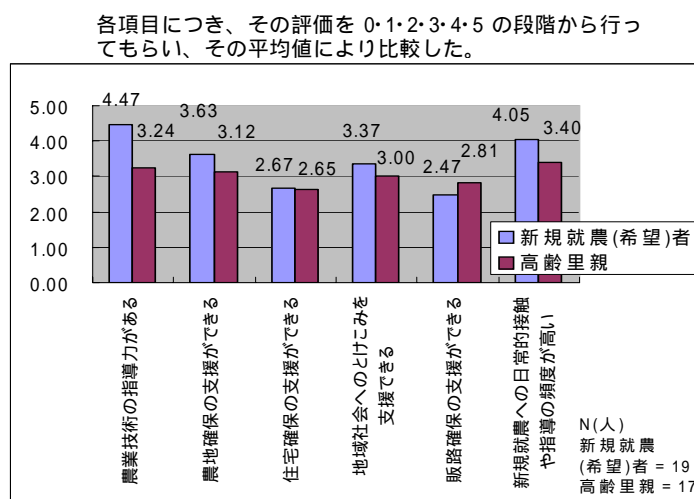
地域内就農・経営移譲の意向実現の支援システムが見えない

高齢者には、支援新規就農(希望)者に対する地域内就農の期待が大きく、自分の農地や農機具・機械、施設等を含む農業経営それ自体を支援研修者に移譲したいという希望が、アンケートにもヒアリング調査にも数例みられます。このような第3者への移譲の意向を持つ高齢者は、ヒアリング調査では、具体的にどう進めてよいのかわからないという指摘をしています。その実現のためには、経営や農地の移譲に伴う多様な問題、例えば、新規就農者による農業経営資産取得へむけた資産形成、高齢農業者の子弟による相続の問題など、総合的にワンストップで対応できるような第3者移譲システムの構築が必要だと考えられます。同時に、高齢農業者は、移譲によって、その多様な支援力を途絶させることなく、新規就農者に提供できる仕組みも用意するべきでしょう。

高齢者が里親となり支援している研修者に期待する内容



高齢里親さんのよいところ



アンケート調査

補完的労働力支援、新規就農者支援に関する事例調査では、支援領域ごとに高齢者農業者等による担い手への農業生産関連支援に関するアンケート調査(各地区の担い手・高齢者に各20票・計40票配布、回収率は担い手65%・高齢者85%)を実施し、意向のズレと調整について分析しました。

図2. 新規就農(希望)者への支援：支援した高齢者・支援を受けた研修者へのアンケート結果(長野県)

平成17年度農村生活総合調査研究事業報告書 「高齢農業者等の能力活用による担い手層への協力・支援に関する調査研究」、独立行政法人農業工学研究所、2006

問い合わせ先：渡辺啓巳(電話 029-838-7606)

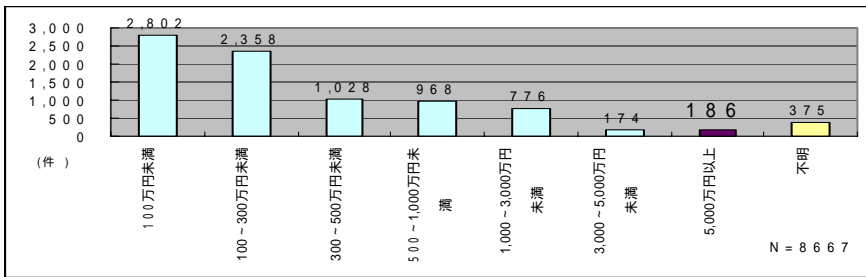
全国レベルで初、“農村女性による起業活動の経済効果”を試算

- 直接的効果(売上高)は624.5億円 -

女性起業による売上高は県レベルの農業産出額にも迫る規模

農林水産省が行った「平成16年度農村女性による起業活動実態調査(8667件)」(以下「女性起業調査」)(図1)に対して補充調査を実施し、対象経営体による総売上高が、624億5000万円にのぼることを試算しました。これまで「女性起業調査」では、総売上高が不明でしたが、今回売上高5000万円以上の経営体186件を含め、100万円未満から数億円に至る売上げ階層ごとの件数も確定し、総売上上の試算が可能となりました(図2)。5000万円以上の経営体数は全体の2%に過ぎませんが、売上高は36%を占めています(図3)。

624.5億円という経済規模は、1都道府県当りの農業産出額に対しては33%程度(県によっては農業産出額に迫る規模)に相当します。



「女性起業調査」の対象起業
 対象となるのは、農村在住の女性が中心に行う農林漁業関連の起業活動で、女性が主たる経営を担っている個人及びグループの経営体です。したがって、JAそれ自身が経営主体となるような大規模直売所は、対象になっていません。
 主な活動類型としては、「食品加工」「流通・販売」「都市との交流」「地域生活関連サービス」「農業生産」など7つに分けられています。

図1 「女性起業調査」による売上高別起業件数(補充調査により修正)

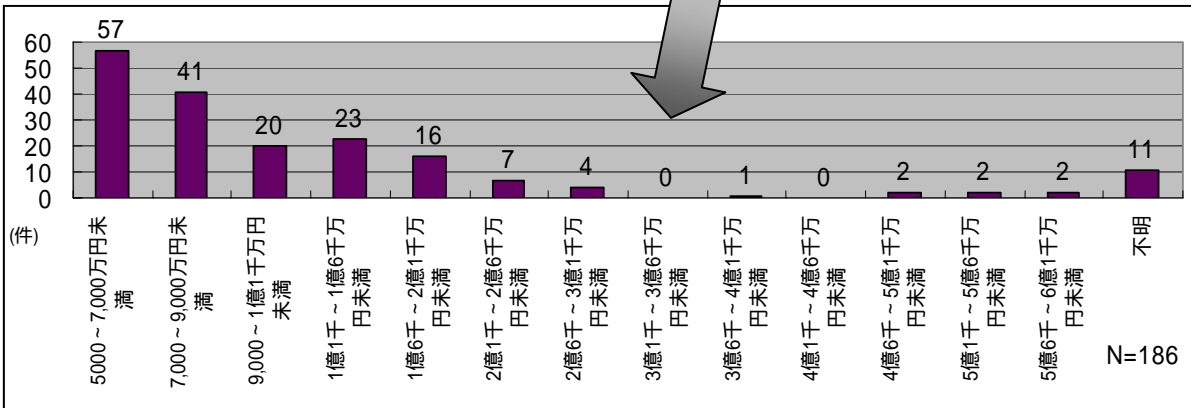


図2 「5000万円以上」起業の売上高別件数(補充調査結果)

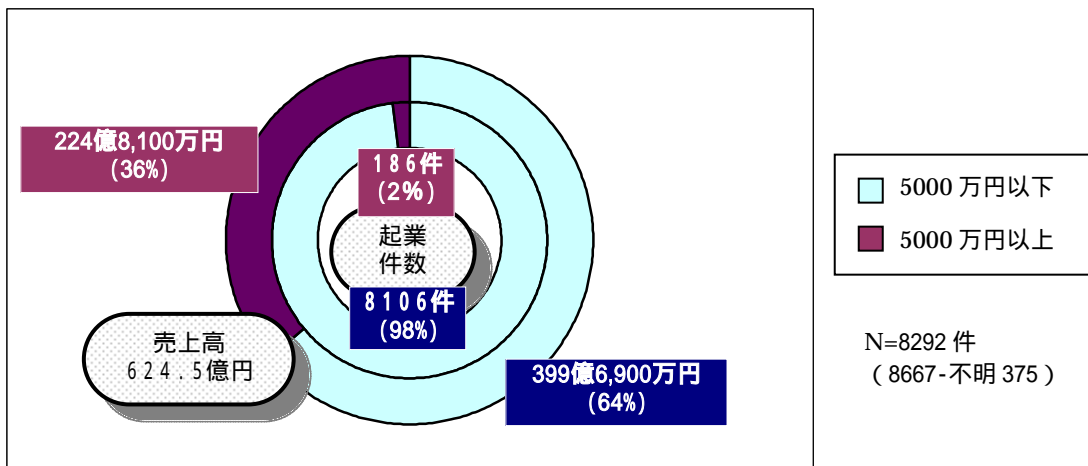


図3 女性起業の売上高(外)・起業件数(内)

九州・沖縄と東北では、売上高の高い階層が充実

九州・沖縄、東北の両地域とも、女性起業数それ自身多く、さらに、他の地域と比較し5000万円以上の売上起業の多いことがわかります(図4)。なかでも、5000万円以上の起業の多い九州・沖縄では、1起業当りの売上高1140万円と、全国平均の735万円を大きく上回っています。

波及的経済効果に関する事例調査では、キラリと光る効果も女性起業が地域において果たしている波及的效果を全国的に推計することは困難なので、具体的事例を通して地域における波及效果を明らかにしました。今回は、起業展開の分岐点である売上高1000～3000万円規模の福島県のY女性起業を取り上げて、従業員5～29人規模の県内の製造業および町内の製造業者との比較を行いました。その結果、Y女性起業は、直接的経済効果(販売額)に比べ、所得効果(雇用賃金)、雇用効果(従業員数)とも低いものの、それをカバーするような注目すべき効果を持つことが明らかになりました。

町内での原材料調達率の高さ

この女性起業(加工、直売)のグループ員による加工所への原材料納入額および直売所への出荷額は、原材料調達費の約80%に達しており、低い雇用賃金を補うものとなっています。また、購買者は、金額ベースで町内が約50%、近隣市町村が約46%で、地産地消をなしています。直売所での販売に加え、加工部門では町内のイベント時や個人から、お弁当やお総菜、お餅などの注文を受けています。一方、比較対象とした町内製造業者の町内原材料調達率は0%で、東京方面(80%)および仙台方面(20%)からの調達となっており、出荷先も全て町外です。

ワークシェアリング的な稼働機会の創出

稼働の選択肢に乏しい農村地域 - 特に中高年齢の女性 - にとっては、個々人の得られる金額は少額であっても、この女性起業は中高年齢者の多い63名のグループ員(表1)に稼働の機会を提供しています。63名の総労働時間は製造業の5人分ですが、63名が担当できる時間を調整・分担することで、グループ員の原材料提供の時間を確保し、起業の円滑な運営を可能にしています。

表1 対象女性起業活動の年齢別構成

年齢階層	40歳未満	40～49歳	50～64歳	65～74歳	75歳以上	計
女性(人)	1	3	27	25	0	56
男性(人)	0	0	3	3	1	7
計(人)	1	3	30	28	1	63
(%)	1.6	4.8	47.6	44.4	1.6	100.0

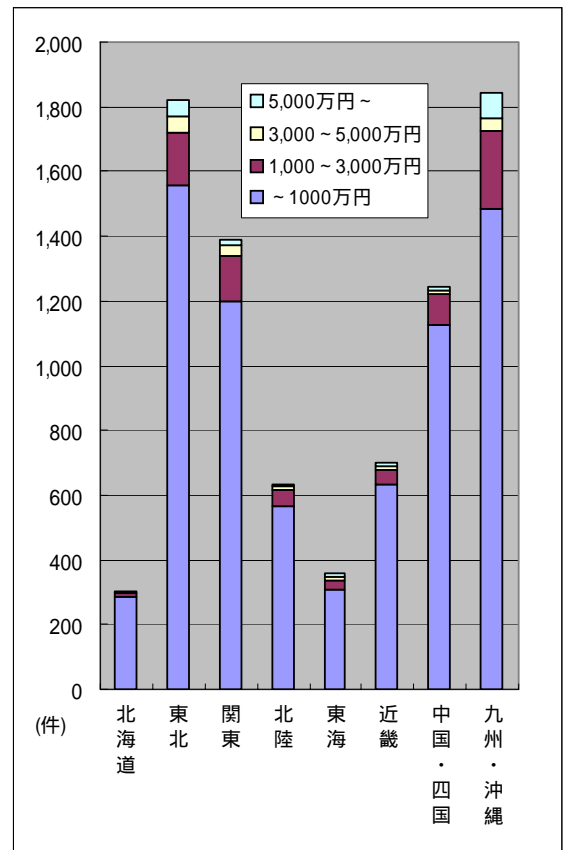


図4 売上げ階層別起業数(農政局等別)

平成17年度農村生活総合調査研究事業報告書 「高齢農業者等の能力活用による担い手層への協力・支援に関する調査研究」、独立行政法人農業工学研究所、2006

問い合わせ先：渡辺啓巳(電話 029-838-7606)

他産業や諸外国に後れる“ 農業者の出産休暇 ”に対するヒント

- 家族経営協定に出産休暇を取り入れる -

農業者には産休も育休も定められていない・・・

少子高齢化が急速に進む農業・農村に若い担い手を受け入れる条件として、出産や育児に関わる支援環境の整備は重要です。中でも、母子の健康面を考えれば、妊娠から出産前後の一定期間に安心して休業できる環境づくりは、職業の種類にかかわらず必要です。そのため、雇用されて働く人には、法律に基づいた産前産後休暇などが整備されています。

ところが、農業を含む自営業者には適用できる法がありません。しかも、多世代の家族で共に働き生活する農業経営体は、若い女性農業者にとって必ずしも休みやすい環境ではないようです。

家族経営協定への期待 先進事例 出産休暇を明文化している例 がある

こうした中、女性農業者が気兼ねなく休養できる方法として、家族経営協定の活用に大きな可能性が期待されます。しかし、国の行う調査では「出産休暇」を調査項目としていないことから、その中に出産休暇を取り入れているかを把握することができません^{注)}。また、お手本となるような先進事例もほとんど知られていません。

そこで、家族経営協定を締結し、その中に出産休暇を明文化している先進事例を見出し、聞き取り調査と協定書の検討を行いました。

“ 農業者の出産休暇 ” を実現するための有力な方法のひとつ

- ・ 家族経営協定に出産休暇を取り入れている事例は、少ないながらも実在しています。
- ・ 事例農家の経営作目や労働力確保のしかたは、特定のものに限られてはいませんでした（表1）
- ・ 事例農家の女性からは、文書化されたことで休みやすい、復帰に際しての仕事の範囲が明確になった、などの評価がきかれました（図1）。出産休暇を取り入れたきっかけは様々であり、結婚により新しく家族になる者への配慮もうかがえました。
- ・ 協定書をみると、出産休暇の位置づけを就業条件の一環とする例と生活の項目とする例があり、また、休みを取れると明記するのみの例と休暇期間まで定める例がありました（表2）。

家族経営協定により出産休暇を定めることは、現行法制度のもとで農業者が出産休暇をとるための有力な方法のひとつであると分かりました。

注) 全国の家族経営協定の締結状況（農林水産省経営局普及・女性課の調査による）

- ・ 平成17年3月末時点での全国の家族経営協定締結農家数は、32,120件
- ・ 取り決め内容（複数回答）で多いのは、「農業経営の方針決定」（85.9%）、「労働時間・休日」（83.3%）で、「育児の役割分担」は6.1%にすぎない。「出産休暇」の項目はなく、この調査からは不明である。

[調査データ]

< 調査方法 >

- ・既存の事例集、新聞記事、普及現場の情報などから出産休暇を明文化している事例を探索
- ・調査協力の得られた計6事例（青森1，宮城1，宮崎3，鹿児島1）について、女性農業者（未就学児の母親）とその家族に、それぞれ個別に聞き取り調査を実施

表1 事例農家の概要と、協定書へ取り入れたきっかけ（事例農家への聞き取りより）

項目	内容
経営作目	稲作、露地野菜、施設園芸、果樹、花卉など
雇用労働力	無し（家族のみの経営）/ 繁忙期のみ利用 / 常時利用
きっかけ、思い	昔、苦勞していた自分のような思いをさせたくない（母世代、複数） 協定の推進資料に出産休暇が載っていたので取り入れた（本人） 新しく家族になる配偶者に配慮した（夫） など

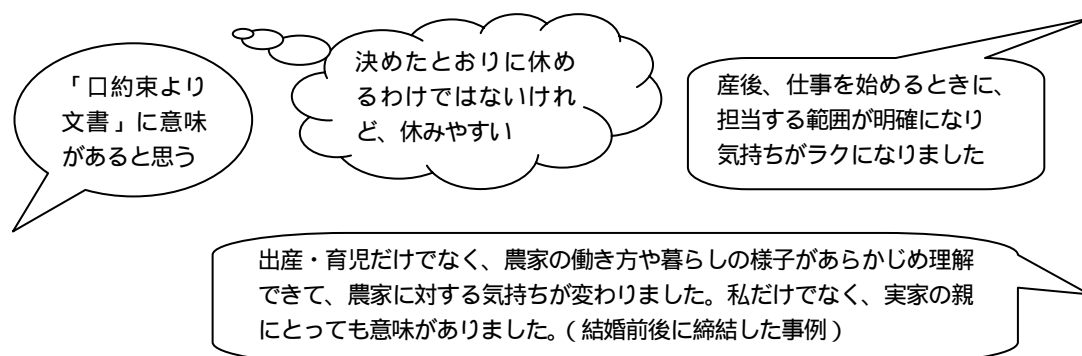


図1 当事者の評価

表2 出産休暇を取り入れている事例の協定書の内容（事例農家の協定書より*）

項目	協定書にみられた例
協定締結者	親世代と後継者世代夫婦での締結例 / 夫婦間での締結例
出産休暇に関する項目の協定書の中の位置づけ	「休日および休暇」「労働時間」など就業条件の一環とする例 / 「育児・教育」のように生活の部分に位置づける例
休暇の長さ	休みを取ることができる、と明記するのみの例 / 産前 週、のように期間を定める例

* 事例農家の協定書における出産休暇に該当する部分については、報告書に文面を記載している

平成17年度農村生活総合調査研究事業報告書 「子育てしやすい環境づくりや地域間の多様な交流活動等を通じた地域づくりに資する調査研究」、独立行政法人 農業工学研究所、2006
 (日本の子育て支援相談員、フランスの農業者への出産と子育てのための支援環境なども取り上げております。)

問い合わせ先：片山千栄（電話 029-838-7606）

心身に障害のある人の自立に貢献する施設園芸と畜産経営

- 農業経営における障害者の受け入れの実態を調査 -

障害のある人の自立を支援する観点から、新たな就労の受け皿として農業の可能性に期待がもたれています。

本研究では、障害のある人を受け入れている農業経営体の経営者と、農業の就労訓練に携わる指導員から聞き取り調査を実施し(表1) 障害の種類別にみた作業適性と、農業分野での就労条件の現状を明らかにしました。

表1 調査地域と障害者のための就労支援事業

調査地域	事業名	事例調査対象	主な作目
静岡県西部地域	静岡県ユニバーサル園芸推進事業	3経営体	施設園芸
神奈川県横浜市	横浜市障害者農業就労援助事業	2経営体+1研修農場	畜産
岐阜県高山市	岐阜県農業障害者雇用支援講習会事業	2経営体	施設園芸
広島県	広島県ハートフル農園支援事業	なし	

精神障害のある人には一人でできる単純作業が適しており、知的障害のある人には周年的な単純作業が適している

精神障害のある人にとって、長時間労働や工程の重なる複雑な作業は難しい。また、他の人と協調して行う組作業も対人ストレスのもととなる。

知的障害のある人では、繰り返し同じ仕事があることが重要であり、精神障害と同様、複雑な作業や一括して全部を任せる作業には不向きです。

身体障害のある人は、野外での作業が困難な場合が多い。また、障害の内容に応じて作業環境を整備したり機械の改良が必要になる場合には、個々で事情が異なるため、環境や機械の汎用化が難しい(表2)。

受け入れやすい作目は、施設園芸や畜産など、周年的で単純作業を切り出しできる作目です(表3、表4)。代表的な作業に、施設野菜の出荷調製、畜産の給餌や掃除、花木鉢物の土入れや運搬などがあります(表5)。こうした点から、農業は他産業に比べ対人ストレスが少なく、リハビリ効果があり、関係者から社会復帰の訓練機会として適していると評価されています。

受け入れには女性の果たす役割が大きく、また利用しやすい支援や雇用仲介の仕組みが必要

受け入れ経営体の特徴として次の点が指摘できます(表3)。

受け入れ農業経営体は、雇用労働を必要とし、かつ雇用しても採算がとれる経営内容であることが重要です。

受け入れる農業経営者には、社会福祉や社会的貢献に対する関心と理解が必要です。特に、女性経営者の子育て経験が、障害のある人と接する上で大きな役割を果たします。

障害のある人への支払報酬は最低賃金よりも低い場合がほとんどです。最低賃金の適用除外の認可や公的支援制度の活用には、雇用保険や社会保険への加入が必要になり、現状ではこれらの条件をみたす経営体はごくまれです。(表3)

受け入れを拡大するためには、障害のある人と農業経営体の双方を支援する雇用仲介の仕組みが必要です。また、ジョブコーチの活用や賃金補助などの公的支援を農業経営体が利用しやすくすることも必要です。

表2 障害の種類別にみた農作業適性

障害の内容	特徴
精神障害のある人	商業と比べ対人ストレスが少なく、不良品を出せない工場作業と比べ、やり直しがきく軽い作業があり、精神的に安全である。
	土や動植物とのふれあい、適度な疲労感などにリハビリ効果があるといわれ、社会復帰の訓練として適する。多様な農作業を通して就労適性もわかる。
	疲れやすく調子に波があるので、長時間労働は難しい。労働時間は短く(週2~3日、1日2~4時間など)、フレキシブルに設定する。
	工程の重なる複雑な作業は難しい。作業内容は段階的にアップする可能性がある。
知的障害のある人	繰り返し同じ仕事があることが重要。習得に時間がかかるが、習得すれば根気よくできる。天候や時期で作業が変わると難しい(露地野菜など)。
	基礎体力がつく、作業適性がわかるなど、職業訓練の場として適する。
	自己判断が必要となる複雑な作業は向いていない(たとえば剪定や芽かき)。
身体に障害のある人	仕事を一括してまかせることは難しい。作業工程を分割し、できる部分をつなげて仕事を作る(ジョブコーチの役割)が必要となる。
	仕事の理解に問題はないが、野外での作業は作業環境の面で難しいことが多い。
	調製など屋内作業でも、環境整備や機械の改善が必要な場合がある。機械の改善は個人と一対一になるので、他の人に転用できないことが多い。
	受け入れ先は、景気が悪いと、こうした設備投資を躊躇する傾向が強くなる。

表3 受け入れ農業経営体の特徴

雇用	雇用労働を必要とし、かつ採算が取れる経営が前提となる。
作目	施設園芸や畜産が中心(表4)。共通点は周年的に仕事があること、可能な単純作業があること。
作業内容	表5を参照。
人柄	社会福祉や社会的貢献に対して理解や関心がある人。
女性	生き物を育てる農業者は、自分の気持ちを言葉にできない人に対する配慮が得意。とくに、女性は子育ての経験が生き、受け入れに大きな役割を担う。
報酬	時給は最低賃金の7割程度。長期雇用には労働に見合う報酬設定が必要(経営側の見解)。(最低賃金の適用除外の認可には、雇用保険加入など一定の条件が必要。)研修や不定期の場合、リスクの少ない出来高給が多い。
支援	ハローワークが扱う一般的な公的支援制度(職場適応訓練、障害者トライアル雇用事業、職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援事業、特定求職者雇用開発助成金など)の利用には、雇用保険の加入(週20時間以上の就労)あるいは社会保険の加入が要件となる。一般農家で、これら要件を満たす経営は少ない。

表4 農業関係の就業実績

調査地	作目	経営体数(戸)	就労者数(人)
浜松市(精神障害等) *1	畜産(養鶏)	1	6
	施設園芸(野菜)	4	14
	施設園芸(花卉)	4	7
	露地野菜(有機野菜)	3	3
	小計	12	30
横浜市(知的障害) *2	畜産(肉牛)	4	6
	畜産(酪農)	2	3
	畜産(養豚)	3	3
	畜産(養鶏)	3	3
	施設園芸(花卉等)	1	1
小計	13	16	

*1 地域就業・生活支援センター「だんだん」資料

*2 横浜市緑政局資料(平成4~15年度)

表5 受け入れ事例における農作業内容(障害別)

	畜産 (酪農・肉牛)	施設園芸		
		(水耕栽培)	(軟弱野菜)	(花木鉢物)
精神障害のある人		・定植 ・収穫 ・出荷調製(下葉取り) ・軽トラで運搬	同下 (気分により可能な作業が変わる)	・植込、施肥、挿木、種蒔、運搬等の単純作業
知的障害のある人	・給餌 ・牛舎掃除 ・牛床作り	・バック詰め ・清掃	・調製(黄葉取り) ・箱詰め ・ダンボール作り ・調製機作業 ・清掃	同上
身体に障害のある人		・定植 ・バック詰め	同上 (運搬など手助けが必要な作業以外は一般パートと同じ)	

平成17年度農村生活総合調査研究事業報告書「子育てしやすい環境づくりや地域間の多様な交流活動等を通じた地域づくりに資する調査研究」、独立行政法人農業工学研究所、2006

問い合わせ先：片倉和人(電話029-838-7606)