

農福連携に10年以上前から取り組み、多機能型事業所(A型・B型就労継続支援)の運営にも携わっている農業法人「有限会社耕佑」の事例を紹介！



◆ 有限会社耕佑の概要

栗原市で、水耕栽培を主とする農業経営を行っており、農福連携に10年以上前から取り組んでいる。2015年には、「合同会社くりはらファーマーズラボ」を設立し、飲食店とのイベント企画や、栗原産農産物を使用した加工品の開発を行っている。2023年に「NPO 法人 BALLOON」を設立、2024年7月より就労継続支援多機能型事業所(A・B型)として運営をしている。

◆ 農福連携を始めたきっかけ

2012年に宮城県のトライアル雇用を活用し、特別支援学校を卒業した障がい者を雇用したのがきっかけ。

◆ 農福連携の取り組み①

● 2013年より、近隣の障がい者就労支援施設から施設外就労を受入(延べ5~6社から受入実施)

- ・定植、仮植、収穫、箱洗い、サンチュ収穫などを継続して依頼。
- ・5~6社受け入れた後、継続したのは2社。
- ・毎回違う問題を抱えながらも、就労支援施設と双方で意見を出し合い、解決。
問題例) 障がい者の働きやすさを求める就労支援施設と、生産性を求める(有)耕佑の間にギャップが生じた。
解決例) そのギャップを埋めるために就労支援施設と相談し、出来高制での契約を結んだ。
→出来高制にしたことで、成果が見える化し、障がい者のモチベーションもアップしたことで生産性が急上昇。

● 直接雇用(一般雇用)3名

- ・1名は、宮城県のトライアル雇用を活用し、一般雇用で特別支援学校を卒業した障がい者を採用(2012年)。パネル洗い作業を中心に定着。
トラブルはありながらも、都度、障害者就業・生活支援センターを交えて話し合い、現在も継続雇用をしており、社内においても中心的な役割を果たしている(13年目)。
- ・3名は、サラダ菜専門、パネル洗い、定植、菌床瓶の清掃の作業をそれぞれ担当。
- ・マッチング→トライアル→就労支援等での長期研修⇒契約という流れで雇用。
- ・トライ&エラーが経験値になり、対応力がついている。
- ・障がい者同士の関係も良好。
- ・信頼してコミュニケーションをとれるスタッフがいないと継続は難しい。※親が高齢化する中で、送迎の問題も出てくる。

◆ 農福連携の取り組み②

● NPO法人BALLOONの設立

- ・(有)耕佑で多様性を認める社風が醸成され、仕事を教えてみんなで成果を出そうとするような障がい者雇用をしやすい職場環境が整ったため、設立。
- ・直接雇用している障がい者の仲間とずっと一緒に働きたいと思ったことも設立の大きな要因。親が高齢化していく中での送迎問題もある。
- ・BALLOONと耕佑については、基本的に時給ではなく出来高制で契約。

◆ 農福連携を長く続けるポイント

- ・就労支援施設からの受け入れで問題が生じた際は、就労支援施設と双方で意見を出し合い解決策を考えることが大切。
例)利用者によって作業の進捗にばらつきがあったため、時給ではなく、出来高制で依頼したこともある。
- ・直接雇用でトラブルがあった際は、その都度、障害者就業・生活支援センターを交えて話し合いを重ねることが大切。
- ・耕佑はGLOBALG.A.P.の取得により、組織の体系化(ルール・マニュアル作り等)や、業務の細分化、スタッフのマインドの醸成をしている。
- ・作業を体系化することで、適材適所の工程整理ができ、農福連携を進めるうえで大きなメリットとなる。
- ・社内で多様性を自然に認め合う環境作りが大切。
- ・作業はシンプルにし、障がい者が取り組みやすくすることが大切。(水耕栽培は作業がシンプルで福祉との相性がいい)
- ・障がい者雇用を継続するには、障がい者を信頼をしてコミュニケーションをとれるスタッフの存在が大切。
- ・適材適所の役割分担+フィードバックでやりがいを感じ、障がい者も(健常者も)積極的に働く環境を作ることが大切。
→水耕栽培の多様な業務の中でも、A型、B型事業所の利用者、または個人の特性で相性の良い役割を割り当てている。

