

■研修会概要

テーマ：障がい者が現場を変える

目的：農業分野を中心に障がい者雇用等の実践から学ぶ。

障がい者への配慮が多様な労働者を受け入れる現場づくりにつながる可能性を知る

対象：自治体関係者ならびに就労支援に携わる方、企業・社会福祉法人等の人事担当者

参加者：37名（市役所17名、関係機関・企業等20名）

会場：弘前商工会議所 301室（弘前市上鞆師町18-1）

次第

10:00～

説明：ひろさきワーク・チャレンジプログラムの概要と目的

10:15～

報告：農業分野における障がい者就労の場の拡大に向けて ～障がい者就労の可能性と推進方向～

NPO 法人就労継続支援 A 型事業所協議会 理事長 萩原 義文 氏

11:10～

事例紹介：りんご農家における農福連携事例 ～農家の高齢化・担い手不足を補う障がい者マンパワー～

社会福祉法人七峰会 就労サポートひろさき サービス管理責任者 小山内 猛 氏

12:00～ 休憩

13:00～

講演：配慮すべき人とともに働くヒント ～少しの配慮が現場を変える～

(一社) Me2 就労支援センターアスラクト 理事 三宅 嘉美 氏

14:00～ 意見交換

15:00 終了

■研修会 各報告等 要旨

①ひろさきワーク・チャレンジプログラムの概要と目的

【省略 第1クール報告書参照】

②農業分野における障がい者就労の場の拡大に向けて ～障がい者就労の可能性と推進方向～

○農業と障がい者を大切にする文化は古来の日本にあった？

- ・日本は農業を大切にしてきた稲穂の国だった。その名残が天皇が田植をし、皇后が養蚕をするなどの儀式であり、国家元首で農業をしているのは日本ぐらい。自然と向き合いながら農業を稼業としてきた国が日本。いま農業は衰退しているが、防災やコミュニティ維持など農業の多様な価値やすばらしさを見直す時期が来ている。
- ・日本は障がい者を神として崇める文化もあった。七福神の恵比寿さんは足がなく、八咫鳥は3本足。現在でいえば障がい者。いまの日本では、国民の義務に「勤労」と「納税」が課され、「職業選択の自由」も認められているが、障がい者にこの3つは保障されているのだろうか？言い換えれば「働かない」という選択肢を用意しているのでは？という疑問がある。雇用だけでなく幅広い概念で障がい者には「働く」「自立」といった選択肢を用意し、少しでも努力できる環境を用意すべき。

- ・農業は家業として綿々と続いたこともあり、労働制度がほとんど入っておらず、収入面では頼りないものだった。労働という視点から農業を見直し、福祉制度を活用しながら、障がい者の働く場としての農業の可能性を探してきた。なお、中四国の農家の平均収入は1町分の面積で実質年間6万円。一方で福祉は国が50%、都道府県と市町村が各25%。労働関係は国が100%という財源。荒っぽいのが、地域の農業と国が拠出する福祉・労働の財源を融合したところに、地方創生の道はある。

○先駆的な取り組みが「金融ではインサイダー取引。福祉ではモデル事業」

- ・国の制度の流れを先読みした事業を福祉ではモデル事業というが、金融ではインサイダー取引と呼ばれる。逆に言えば、福祉の世界は「早いもの勝ち」でやらない手はない。弘前市と泉佐野市が地方創生として連携したのは、「早いもの勝ち」に該当する。
- ・農業と障がい者の融合の可能性だが、岡山では障がい者の就労継続A型事業所による農業が盛んで126のA型のうち30近くが農業に取り組んでいる。あくまで推計だが、農業とA型の融合で障がい者雇用500人が実現し、A型事業所のスタッフに占める高齢者の割合は35%で、約70人の働く場を生み出している。
- ・従来型の農業にそのまま障がい者をマッチングさせるのは困難。受け入れるためには、生産方法の見直しによる農業の工業化や付加価値の高い生産へのシフトチェンジなど工夫が必要。成功事例では、ヤギのチーズ生産。乳量は牛の10分の1でもチーズは10倍の価格で取引され、ニッチなマーケットで成功したものもある。ねぎの生産方法を見直して、ハウスで一定のサイズに生長させるなど業務の標準化で障がい者が働けるようにしたA型もある。

○「できない」のではなく「やったことがない」

- ・岡山ではA型が増えたことで、障がい者の選択肢が増えてきた。悪しきA型も指摘されるが、障がい者が選択し事業が競争する時代が来れば、自然と淘汰される。障がい者でもできるということが分かれば、人不足に悩む地方でA型が増えるのは当然の原理。
- ・障がい者と接してきて感じることは、障がい者が「できない」のではなく、周囲の人が「できないだろうとやらせない」結果が「できない」に見えているだけ。時間はかかるが、失敗も含めた経験と体験が障がい者を成長させる。これは就労面だけに限らず、生活面でも一緒。周囲がやってみようとして温かく見守り、ストレングスを見つけていけば、障がい者も変わる。
- ・これからの障がい者問題は「精神」が中心になるだろう。IT技術の進展や過当競争のなか疲弊し心を病むリスクは高くなっている。こうした中で収入だけではなく、ひととして豊かなくらしが実現できる地方の魅力は高まっている。自分たちのまちの魅力を過小評価し、どうせダメだとあきらめるのではなく、やってみようの精神で地方も新たなことにどんどんチャレンジしてほしい。なお、厚生労働省は来年度、農福連携事業に1.1億円15か所の予算を計上した。



○Q&A

Q：B型でなく、なぜA型を積極的に活用するのですか？

A：2つの理由がある。1つ目は障がい者の収入が全然違う。岡山ではA型は10万円、B型は1万円。仕事は障がい者の可能性をひろげるものなので、仕事があるならA型活用から検討し、次にB型というスタンス。2つ目は労働・雇用保険財源の活用。賛否はあるが、A型であれば雇用調整金や特定求職者雇用開発助成金が活用できる。

③りんご農家における農福連携事例 ～農家の高齢化・担い手不足を補う障がい者マンパワー～

○昔から農福連携していた弘前

- ・就労サポートひろさきかでは、年間10人ほどが一般企業に就職している。業種は清掃やスーパーのバックヤードが中心だが、農業との連携は木箱づくりや菜園での野菜生産・販売など職業訓練として、昔から実施していた。就労というよりも日中活動の場という側面が強いが、地域住民の方からりんご畑の作業を受託したこともあった。農福連携という言葉が出る前から、「マンパワー」として、障がい者が自然な形で農業を手伝ってきたのが弘前市。
- ・りんご作業は剪定や選果など専門性が高く、人手も必要な農業分野であることは間違いないが、すべての作業で専門性が求められるわけではない。そこで分業化と業務の切り出しにチャレンジし、剪定した枝拾いやりんご箱の運搬など、高齢化した農家にとってはきつい仕事を障がい者が担うことができた。

○受け入れの相乗効果

- ・受け入れた農家では徐々に障がい者への配慮や理解が得られ、仕事として「できること」が認知されると、他の高齢農家からも依頼が増えた。また、りんご畑の作業に従事する障がい者の充実感が他の利用者にも好影響を与え、りんご作業を希望する利用者が増える波及効果を生んだ。りんご農家の困りごとと障がい者の就労・訓練のニーズがうまくつながっているように感じる。
- ・利用者をりんご農家に送り出すときは業務内容に合わせ、手先は器用ではないが体力はある方など適性を見極めている。多くのケースで初めは支援者も同行するが、徐々に受け入れ農家が作業を工夫してくれたり、指示を工夫してくれたり、徐々に支援者の同行は不要になる。
- ・イーエム総合ネットとの農福連携事業でも、作業参加10名のうち5名の知的障がい者の雇用につながっている。イーエム総合ネットでは、選果工場やハウスの作業で年間を通した業務もある。また、経験あるスタッフの障がい者理解も高く、適性に応じた業務を提供していただけるなど、支援員の同行は不要で、現場作業員の指示のみで仕事として成立している。ただ、実習の依頼時には個人調書などを用意し、参加者の特性の共有に心がけている。



○知ってもらうことが第一歩

- ・障がい者がマンパワーになり、りんご農家を応援できる人材になりうることは、これまでの経験で

確信している。ただ、そのためには障がい者ができることを農家の皆さんに「知ってもらうこと」が欠かせない。個人経営が多く、それぞれの生産方法はあるものの、障がい者にもできる仕事があり、生産方法を少し工夫すれば、障がい者が担い手不足を補うマンパワーとして活躍できる可能性を知ってほしい。

○Q&A

Q：りんご農家などでの実習受け入れの工賃は？

A：工賃の目安をはっきりと決めているわけではないが、訓練手当として1日1000円程度をいただくことが多い。

④配慮すべき人とともに働くヒント ～少しの配慮が現場を変える～

○この10年は知的障がい。次の10年は発達障がい。

- ・1998年に知的障がい者が法定雇用率へ換算された。それ以降は知的障がい者を中心に就労支援が展開されたといえる。いまでは、知的障がい者への企業の理解もすすみ、東京などでは知的障がい者の争奪戦になっているという噂も聞く。一方で、精神障がい者は2006年にみなし雇用率、2018年に雇用義務化が予定されており、これからは精神障がい者・発達障がい者の就労支援が中心になってくるだろう。最近の就職件数も精神障がい者が三障がいの中でトップとなりそれを裏付けている。
- ・発達障がい者手帳はなく、多くの発達障がい者は精神障がい者手帳を取得している。精神の就職件数の中には発達の割合も多いと予想される。発達障がいの特徴は、発達の「遅れ」ではなく「偏り」があること。ただ、急に増えたわけではなく、支えきれない社会になり、2004年に発達障がい者支援法を作ったということだと思う。
- ・「偏り」なので能力や認知の偏りなどの特性を理解し、周囲の環境や指示の出し方を配慮することで活躍できる領域は広がる。偏りで理解されにくいのは「認知」の面。さまざまな情報をインプットし、行動としてアウトプットするまでのプロセス＝認知であり、その特性が理解されていなかった場合に「誤解されやすい」「トラブルになりやすい」「孤立しやすい」「自責、もしくは他責になりやすい」という結果にもつながる。働くうえで大切なことは、発達障がいによる特性を本人も受容し、周囲も配慮あるわかりやすいコミュニケーションを心がけること。

○支援者にとってジョブマッチングで大切なことは「双方のアセスメント」

- ・支援者は企業と障がい者の双方をアセスメント（理解したうえで整理・評価すること）。どちらか一方だけでは不十分であり、双方の「できそうなこと」「できそうな環境」を調整したうえで「必要な支援」を明確にすることが大切。アセスメントはあやふやにするのではなく、整理する情報などはリスト化していくことが望ましい。
- ・障がい者へのアセスメントの過程では、職場に近い環境のもとで「できること」「できないこと」を把握することが効果的。少し環境が変わるだけで、急に作業効率が落ちるケースも少なくない。
- ・職場へのアセスメントの過程では、支援者が実際に職場を体験し業務理解を深めたり、業務を分解・再構成し、指示書作成など作業環境にも提案するような手法が有効【各スライド参照】。その際には物的環境だけではなく、人的支援にも注目が必要。働き続けるためには、職場内の人材がキーになる。

- ・ただ、実際に受け入れてみるとうまくいかないことも多々あり、アセスメントが一定完了した段階で、雇用前に職場体験を実施し、そこで発見された課題を調整していく姿勢も欠かせない。

○退職理由は仕事面だけでない

- ・就職後半年以内での退職は、仕事面のジョブマッチングに改善点があったケースが多い。半年を超えた退職は、仕事以外のトラブルで退職することもある。例えば、仕事は申し分ないのに、お客さんが持ってきたお土産をひとりで全部食べてしまい、注意されて会社に行きづらくなったケースなど。そうした社内の常識とされる部分もルール化したり、何かあった時に相談できる送り出し機関を用意していくこと働き続けるには大切。企業がすべてできるわけでもなく、支援者がすべてできるわけでもなく、ゆるやかな連携体制を保つことは重要。



⑤意見交換

○企業の中にも隠れ障がい者？

- ・最近の傾向として、企業から従業員に関する相談も増えてきた。「物覚えが悪い職員がいるが、もしかして障がい者ではないか。」という相談であったり、発達障がいに起因しそうな内容が多い。障がいの自己受容や家族の受容に配慮したうえで、企業が不得手な手帳取得や年金申請などの手続きのニーズは増えていると感じている。
- ・ただし、相談を受けたとしても企業の理解が少なければ、状況を改善できないのは障がい者の新規雇用と同様。

○障がい者が働くことへの企業理解の進め方

- ・企業は無理解なのではなく、知らないことで「不安」になっているという捉え方が大切。知ってもらうためにはいきなり雇用ではなく、支援者が同行する体験実習から初めて実際に見てもらうことが1つの方法。
- ・一方で障がい者を雇いたいと相談する企業＝障がい理解が高い企業とは一様に言えない。法定雇用率の問題があり「雇わなければならない」という観点で障がい者を雇っているだけの企業もある。ただ、雇うだけではなく、障がい者の能力を活かせる環境も用意してもらえるように支援者が働きかけることが大切。

○悪しきA型問題

- ・大阪はA型が急増している。9割が株式会社で200事業所を超えた。中には最低賃金減額特例許可申請書を提出し、雇用のA型でありながら最低賃金を支払っていないケースもあると聞く。
- ・労働と福祉の相乗りの領域であるA型は助成金活用などをしやすいため、今後も増えていくだろうが、悪しきA型問題に対処するには、A型の認可権を持つ市町村が現場に足を運び、悪質な事業所を指導することも必要になるだろう。書類の体裁が整ってさえいれば認可をする今の仕組みを

市町村の現場から変えていければ。特に障がい者が従事でき、賃金を支払える仕事を用意されているかはしっかりと判断すべき。

- ・ただ、楽観している部分もある。A型が増えれば増えるほど、障がい者が仕事を選べる時代になる。A型も生存競争のなかで利用者確保に向けて、情報公開や職場見学会を実施するだろうし、東京都で進めている第三者評価制度なども広がり、自然と淘汰されるはず。

○障がい者本人の選択権

- ・悪しきA型問題もそうだが、本人の選択権を保障することは大切。そのために全国就労継続支援A型事業所協議会では3か月に1回は、本人によるアンケートを推奨している。家族ではなく、本人の意思を引き出し、確認することが大切。
- ・選択する意思を持つためには、いろいろな体験が不可欠。訓練の中ではそうしたことに注意しながら選択肢がもてるようなメニューを用意するのが望ましい。
- ・ただ「やりたいこと＝夢」と「できること＝仕事」が大きくかい離しているケースもある。頭ごなしに否定するのではないが、「やりたいこと」が本当にできるのか理解できる工夫が必要。例えば、声優になりたい若者がいたら「無理」と決めつけるのではなく、実際に声優に会って、現実を知ってもらい、本人に判断してもらうことなどが大切。

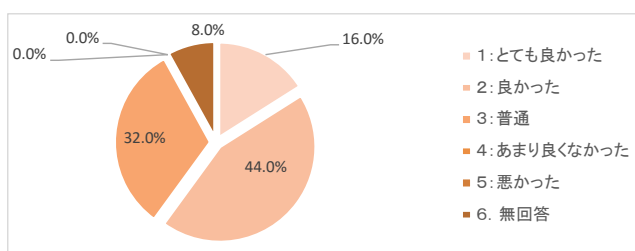


■参加者アンケート結果

①「ひろさきワーク・チャレンジプログラムの概要と目的」

N = 25 (参加者37人)

1:とても良かった	4	16.0%
2:良かった	11	44.0%
3:普通	8	32.0%
4:あまり良くなかった	0	0.0%
5:悪かった	0	0.0%
6. 無回答	2	8.0%
合計	25	100.0%



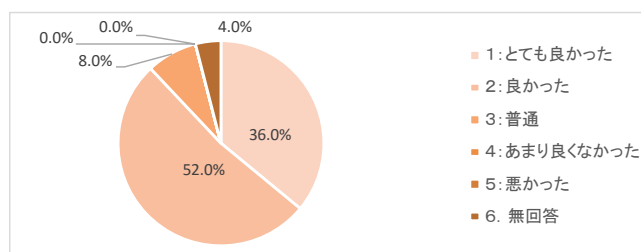
●コメント

● 雇用側と就労者とのマッチング窓口を早めに。雇用側からのアクセスがしやすい支援等の資料もあれば良かったかな？
● 弘前市の産業の状態が明確になったことが良かった。県外の就労支援について情報交換等で勉強したいと思った。
● 泉佐野市から来た人が、生活基盤を築けるほどの収入を得られるのか疑問です。今はりんごの売上が伸びているみたいですが、先行は不透明ですし。
● 2度目となるといい
● 市の人口の推移と伴う問題点、その解決に向けた「ひろさきWCP」であることが分かり易かった。
● 弘前の労働人口を増やすことと、就労困難への支援という二つの目的は両者にとってウィンウィンだと思う。
● 参加される方、受け入れる方、相方（相互理解）の協力のもと長期間取り組んで欲しいと思う。
● 弘前市の活性化、障がい者の雇用拡大に関する取り組みについて初めて耳にし、是非とも成功させていただきたいと思います。
● 自治体同士が連携し活動、活躍の場が広がる事を期待します。
● 高卒3年以内の離職者の割合の上昇がとても気になりました。2009年までは減少傾向だったのが、急激に変化した要因等もお聞きしたいです。
● 前に聞いた。
● 農就人口の推移については確かに衝撃的であると感じた。
● 九州の方で外国人の方を1年～3年とかで農業スキルを教える施設があるという。弘前までの研修生受け入れ期間が短い気がする。週単位でなくせめて月単位ではできないのか。
● 参加させて頂き他県の取り組みを学ぶ良い機会を得られたと思います。今後、ますます弘前での障がい者支援が充実した物になるよう期待します。

②報告：農業分野における障がい者就労の場の拡大に向けて～障がい者就労の可能性と推進方向～

N = 25 (参加者37人)

1:とても良かった	9	36.0%
2:良かった	13	52.0%
3:普通	2	8.0%
4:あまり良くなかった	0	0.0%
5:悪かった	0	0.0%
6. 無回答	1	4.0%
合計	25	100.0%



●コメント

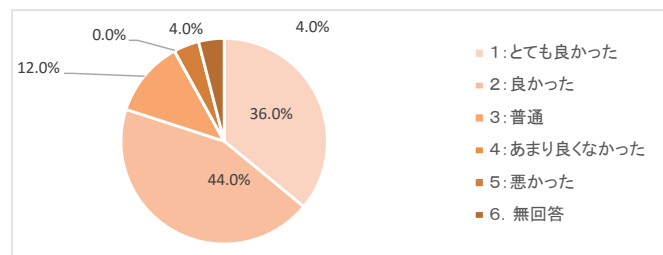
● とてもわかりやすかった。障がい者の方は関わる人々で出来る事や、可能性がより広がることを新たに感じて、日々の関わる中で自分の役割を再確認できた。今後もたくさんの方が地域参加できるように、精一杯取り組んでいきたいと思った。

● A型を多様に活用している事例が有りたためになった。
● 分かりやすい内容と興味深い内容で非常に楽しく聞く事ができた。日本の根本に“農”があり深い関わりがあること、障がい者ともつながりがあるとの話は納得できました。
● 多くの企業が障がい者を支援している岡山県の姿勢に関心した。市だけでなく県として取り組む方向性は非常に良いと思う。
● 視点や考え方がとても参考になりました。
● 何が出来るのか？何をやったらいいのか？不明な方が多いと思われませんが、環境を変化させていく事が出来ればと思う。
● 定説を変えるという言葉が印象に残りました。農業を工業化して分業する事によってマッチングできる方が増え、好循環が生まれる事を活用していきたい。
● 「金融ならインサイダーであるが福祉ならモデル事業になる」との言葉が印象的でした。何事においても先駆するのは困難であり、リスクも伴うが、我々も一歩ずつでも前進させる事ができるよう努力したい。
● 障がい者と宗教観を合わせて話しするのは、アイスブレイクだとしてもよくないと感じました。一個人としては嫌悪感をもちました。単純作業が多いと予想される農業における連携の可能性を大いに感じました。
● 障害のある方の立場になって、考えていることに感心した。A型のこだわりが良い。障害のある方の成長を想っているのが良い。

③事例紹介 :りんご農家における農福連携事例 ～農家の高齢化・担い手不足を補う障がい者マンパワー～

N = 25 (参加者37人)

1:とても良かった	9	36.0%
2:良かった	11	44.0%
3:普通	3	12.0%
4:あまり良くなかった	0	0.0%
5:悪かった	1	4.0%
6. 無回答	1	4.0%
合計	25	100.0%



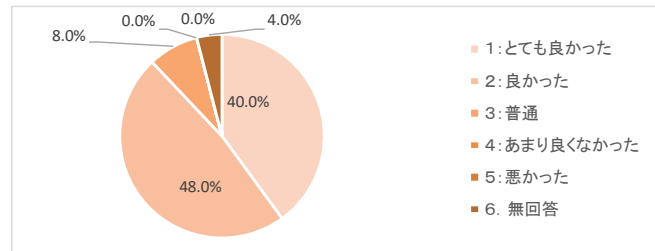
●コメント

● 地域にあった取り組みを自然な形で行っておられて、農家の方々の信頼もあついと感じた。同じ地域にあるのでご協力を頂きながら、自分の法人にも取り入れていきたいと思った。
● 実際の事例を学べて参考になった。
● つなぐ組織があれば障がい者もマンパワーになることが理解できた
● 他企業との連携についても内容が及んでいて参考となる部分が多かったので良かった。
● りんご農家が後継不足であることは知っていた。それを補う人材をこのような形で就労させることは大事である。徐々にでも規模が大きくなっていけばいいと思う。
● 同じようにりんご作業を支援していますが、提供している作業内容が類似していたので、自分たちの支援に自信を持つことができました。
● 人は人だが、今の世の中で生活していく事が何かしらの楽しみにつながると思う。お互いに足りないところを補おうとして行ければ、可能性は更に広がっていくと思う。
● りんご農家への実習として帯同することがあります。周りの農家の方からも依頼があり、その原因は高齢化なので、今後もニーズは増すと思います。
● 当施設において就労B型は現在休止中であるが、近隣住民からの依頼により、りんご畑への作業実習は行っている。各々の障害特性を先方に伝え相互が良い関係性を築けるよう頑張りたい。
● 弘前に実際に農福連携している事例があることを知り、とても興味深かったです。イーエム総合ネット弘前さんでの離職された方の理由の掘り下げや、今現在働いているかたの生の声を聞いてみたかったです。

④講演：配慮すべき人とともに働くヒント ～少しの配慮が現場を変える～

N = 25 (参加者37人)

1:とても良かった	10	40.0%
2:良かった	12	48.0%
3:普通	2	8.0%
4:あまり良くなかった	0	0.0%
5:悪かった	0	0.0%
6. 無回答	1	4.0%
合計	25	100.0%



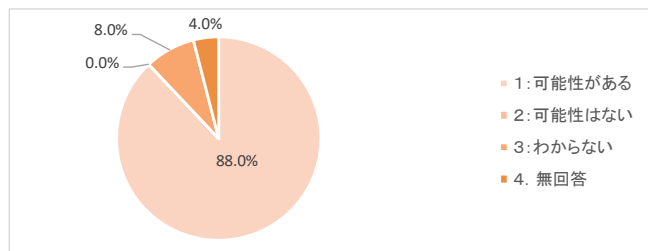
●コメント

- アセスメントの重要性が改めてわかり、当法人でも力を入れていきたいと思った。最近、手帳を持っていない発達障がい者の方が増えている、サービス利用へつなげるきっかけのアドバイスを頂けた。
- ジョブマッチングでの事務分析、職務の再構成、就労支援のできる人材を育成していくことが広がりを生むポイントだと思います。
- 障がい者雇用の具体的な事例を聞く事ができた。発達障がい者の例だったので今まであまり接触したことがなかったので興味深かった。本人も受入事業所でも対応していくことが必要だと思った。また発達障害以外の障害にも応用していくことができると思った。
- 仕事の支援へのヒントとなることが具体的に細かく話されていて参考になりました。発達障害の方への配慮部分に分かりやすいと思った。
- 障がい者には上からただ仕事を与えるような形はだめなのだとわかった。
- わかりやすかったです。誰にでもわかりやすい環境を目指していきたいと改めて感じました。
- 現場を見直す事からもたらされる変化はとても大切だと思う。
- 就労までの流れが細かく説明され分かり易かった。構造化された適応訓練のツールが参考になりました。
- 我々も常に考えている環境調整や構造化の方法等をより知ることができた。
- 実際にスタッフが障がい者の方が働く現場を体験しているのが素晴らしいと感じました。写真がとてもわかりやすく具体的イメージが付きやすかったです。
- ノウハウが確立されており、参考になった。

⑤農業分野における障がい者など多様な人材が活用できる可能性についてどうお考えですか？

N = 25 (参加者37人)

1:可能性がある	22	88.0%
2:可能性はない	0	0.0%
3:わからない	2	8.0%
4. 無回答	1	4.0%
合計	25	100.0%



●コメント

- 今日の講師の方々のお話の共通していたその人のできることや、地域での事例があることや基本を保ちながら新しい取り組みをしていく事等をお聞きしたから。
- 支援者側の配慮、対応方法の確立、相談体制等によって高い可能性がある。
- むしろ障がい者には農業関係の就労が向いていると考える。一般的な事務関係や重い肉体労働などよりストレスが少なく、屋外自然の中で伸び伸びと就労できるような気がする。
- 視点を変えることで、可能性が広まることを改めて考えることができました。
- 短調な同じ事の繰り返しと思うと続けたくないと思うだろうが、実は植物、野菜、なんでも日々成長しているのでもそこに関心を持たれると意欲も湧いてくるのでは？
- 我々にもあるように障害を抱える利用者にも「向き・不向き」はあると思うが、支援者が詳細なアセ

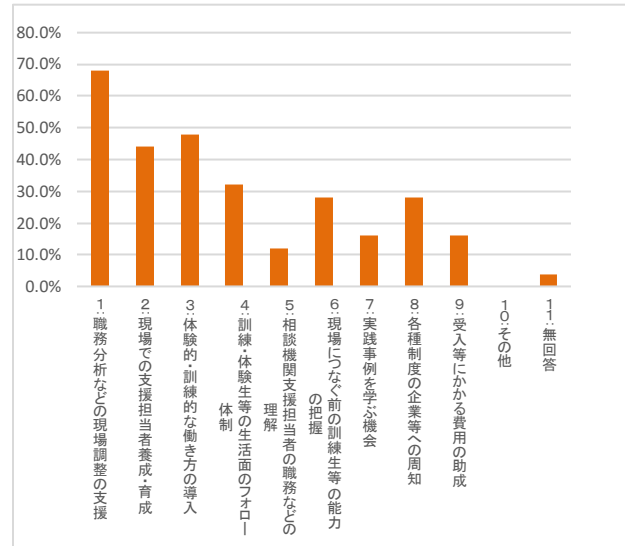
メントをとり雇用主に伝える事で調整し行う事ができれば可能性はより広がると思う。

- 自主性を生かしてやっていければ良い。

⑥多様な人材が働ける「現場づくり」に必要なことは何だと思いますか。(3つまで)

N = 25 (参加者37人)

1:職務分析などの現場調整の支援	17	68.0%
2:現場での支援担当者養成・育成	11	44.0%
3:体験的・訓練的な働き方の導入	12	48.0%
4:訓練・体験生等の生活面のフォロー体制	8	32.0%
5:相談機関支援担当者の職務などの理解	3	12.0%
6:現場につなぐ前の訓練生等の能力の把握	7	28.0%
7:実践事例を学ぶ機会	4	16.0%
8:各種制度の企業等への周知	7	28.0%
9:受入等にかかる費用の助成	4	16.0%
10:その他	0	0.0%
11:無回答	1	4.0%
合計	25	100.0%
回答総数	73	292.0%



●コメント

- 農家と企業実践事例の学ぶというよりは、広報が必要だと思いました。
- 障がい者、受入側ともに初めての取組は、前例があっても不安があるだろう。それらを補う、事前調整、練習(訓練・体験)、相談体制が必要と思われる。
- 相互理解(コミュニケーション・経験)、関係性を高め信頼していく事が望まれる。
- 障害のある方が抱える問題をとらえ、理解し、現場とコーディネートできる人材が必要。
- 支援担当者の教育が大変ではないか。職種が増えるほど覚えておかなければならないことが増える。
- わかりやすい考え方(作業指示書・環境の工夫など) 障害のある・なしに関わらず、共通する目安・憶測で率先して先読みして、場面に合わせて柔軟に対応するところができないのはこちら側の工夫・教え方にも問題があるかと思った。
- 視覚でわかる指示書はすごい良いなあと思いました。私どもも行ってみたいです。

【自由記述】

- 発達障害(精神・知的障害)のある方への支援方法について参考にさせて頂きたいと思います。視覚に訴える、順序、準備、環境整備といった部分は取り入れていければ良いかと思います。
- さまざまな面から複合的な視野が必要となることが大事だと再認識できた。
- いつも「すきま」「ボーダーライン」の悩みを抱えている方々は後回しにされている印象を受ける。しかし、3年、5年閉じこもった時間は戻す事が難しいと思われる。現在進行形での相談が出来ればと切実に思う。
- 選択肢の幅を広げる方法、構造化、先方との調整法などにおける自身の意識改革が最重要課題です。
- 全てのコマがとても参考になった。我々もまだまだ「農福連携」とまではいかないものの、にんにく農家や近隣のりんご畑に実習に行っている。個々の利用者さんの可能性を見出すことができるよう努力したい。
- 就労後のフォローアップが非常に重要だと感じました
- 障害のある方の納税方法や相談について配慮のある対応が必要であるとより感じました
- 障がい者の雇用という点でのお話でしたが、障がい者の起業についても一種の就労だと思うので、株式会社仙拓さんのような事例が聞いてみたいです。

● 職場の業務の細分化し、できることと担える役割を増やす取り組みは重要を感じる。
● 作業（職務）の細分化と作業のマニュアル化。上記を行う事によって、農福連携を目指したい。それによって障害を持っている方の収入が少しでも多くなれるように努力したいと思います。障害を持った方、一人一人の“取扱説明書”を作成することはすごく良いと思った。実際に作成に取り組んでみたいと前向きに考えております。また農福連携に関わる点では、冬期間の収益が見える“ハウス”も念願に入れて動いております。
● 発達障害（精神・知的障害）のある方への支援方法について参考にさせて頂きたいと思います。視覚に訴える、順序、準備、環境整備といった部分は取り入れていければ良いかと思えます。
● さまざまな面から複合的な視野が必要となることが大事だと再認識できた。