

特定非営利活動法人
大阪障害者雇用支援ネットワーク

農業が作る ふくし・ろくべとびん

『農業分野における職域の可能性と展望』報告集



目次

はじめに	關 宏之	3
------------	------------	---

■第1編●農業が切り拓く障害者雇用

ハイテク農法・水耕栽培への挑戦

有限会社 野菜ランド立山(富山県)の取り組み	宇治 稔	8
------------------------------	------------	---

印刷関連特例子会社から農業生産法人へ

特例子会社(申請中)「ハートランド株式会社」立ち上げ	仲井 道博	16
----------------------------------	-------------	----

農と福祉の連携の可能性

大阪府農政室の取り組み	永井 啓一	23
-------------------	-------------	----

コラム:大阪障害者雇用支援ネットワーク農事研究会の試み	矢野 孝	31
-----------------------------------	------------	----

■第2編●農業で切り拓いている障害がある人の就労事例

“農の福祉力”と“福祉の農業力”の合体をめざして

社福)みどりの町の取り組み	岡田 孝裕	34
---------------------	-------------	----

自分たちで事業をつくり、新しい雇用の場を創造

社福)博愛会 福祉農場コロニー久住/福祉工場パルククラブの取り組み	藤井 麗子/永田 良昭	44
---	-------------------	----

新たな農業関連職種開拓で多様な雇用を

社福)津山みのり学園の取り組み	田中 敏子/湯川 隆司	50
-----------------------	-------------------	----

垣根のないネットワークが病院と地域を結ぶ懸け橋に

医療法人 若草会 フォオーレの取り組み	松田 琴美/前野 哲哉	56
---------------------------	-------------------	----

大都市近郊農業の特性を活かした農業就労支援

チャレンジフィールドを中心とした取り組み	中井 嘉子/伊集院 貴子	62
----------------------------	--------------------	----

沖縄県北部地域における異業種間連携事業

やんばる(Y)プロジェクトの取り組み	江口 俊介/矢野 孝	67
--------------------------	------------------	----

畜産で全般的な職業能力の習得を

職訓)長崎能力開発センターの取り組み	勝股 聖一/野林 博文	73
--------------------------	-------------------	----

■第3編●農業にもある障害者雇用の可能性

農業経営事例から見えてきた課題と展望

農事研究会検討委員座談会	検討委員	78
--------------------	------------	----

おわりに	湯川 隆司	84
------------	-------------	----

はじめに

わが国では、労働政策において、企業や事業所に「社会連帯」という視点から障害のある人の雇用を義務づけるとともに、一般労働市場に誘導するための「職業リハビリテーション」が実施され、厚労行政においては、労働市場からの締め出しが予想される障害者を雇用不安のない「福祉的就労」に導き、「労働」を保障するという施策がとられてきました。

その過程で、「雇用就労」は、事業所・企業における「9～5時労働」に象徴される競争事態での労働（competitive employment）に従事できる作業遂行能力の高い障害者に適用される概念として一般化し、福祉的就労と称される施設福祉は、時間的な拘束や労働内容が「労働一般」とさほど相違がないにもかかわらず、賃金や諸々の権利の保障は不問に付され、結果として社会的な諸権利から排除（exclusion）されてきたという経過があります。

しかし、このことについて問題視されることもなく、福祉的な処遇だからということで放任されてきました。「障害者自立支援法」は、このような現実に対してパラダイムの転換を促しています。われわれの認識では、いかにして「人たるに値する」労働に従事できるのか、という切実な願いが実現するということでもあります。

ところが、いかにすれば授産施設などが新体制に移行できるのかという課題がありますが、特に、農業（農耕）を業としている事業所の割合が高く、農業における福祉的経営、あるいは、福祉的経営主体としての農業とは何かについて一定の指針を得る必要があります。

幸い当ネットワークでは、有志会員による「農事研究会」が定例開催されており、富山の「野菜ランド立山」の宇治稔さん、あるいは、特例子会社である「コクヨKハート株式会社」を立ち上げられ、さらにその子会社として農業法人でもある「ハートランド(株)」を立ち上げられた仲井道博さん、あるいは、奈良にオーガニック農法による野菜や自然食品を供するレストランを開店された矢野紙器株式会社の矢野孝さんはじめそのお仲間の方々、それに、行政のお立場からアドバイスをしていただいている大阪府環境農林水産部農政室の永井啓一さん、などが営々と培ってこられた英知に加えて、「えのき」の生産でその名が全国的に知られている柿の木農場の柿島さんを加えて、湯川隆司氏（「工房みさき」部門長）・永田良昭氏（ネットワーク理事）・江口俊介氏（研究者）・前野哲哉氏（大阪市障害者就業・生活支援センター支援係長）・事務局から應武善郎氏（(株)ダイキンサンライズ摂津社長）・森悟子氏（ネットワーク理事）・伊集院貴子氏（事務局・農事研究会担当）に小職も加えていただき、大所帯の研究会となりました。

メンバーによる討議を重ね、また、就労継続支援A・B型への移行を念頭に置いて、農業経営のモデルとなる重度障害者多数雇用事業所、特例子会社の取り組み、先行して農業経営を実施されている施設など、に訪問してその業態をお伺いしたり、あるいは、執筆していただいたり、また、関係者が問題点を座談会形式で話し合っって問題点をピックアップして、その可能性を探ることを主題としています。さらに、お忙しいさなか、快く取材に応じていただいた（社福）博愛会 福祉農場コロニー久住、福祉工場パルクラブ、（社福）津山みのり学園、（医療法人）若草会 フィオーレ、（職訓）長崎能力開発センター、（社福）名護学院、就労支援センター チャレンジフィールドの皆様、また、みどりの町 岡田理事長さまには、取り組んでおられる農業経営の状況や今後の展望について執筆いただきました。衷心より感謝申し上げます。

I 「就労」に関する基本的な考え方

「就労」とは、「労働者」として一定の職業に従事して職業生活を営むことで、わが国の労働基準法には、「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものであること」と定めています。これは、ILO第89回総会（1999年）における事務局長報告では、適正労働（ディーセント・ワーク；decent work）の実現を強調し、「誰もが自由・公正・安全ならびに人間の尊厳という条件の下でともに、人間らしい生産的な仕事を得る機会を持てるようにすること」であり、「権利が保障され、十分な収入を得て適切な社会的保護のある生産的な仕事に就くこと」を掲げています。また、「障害のある人の権利に関する国際条約草案（第61回国連総会本会議：2006年12月13日、コンセンサス採択）」では、仕事と雇用（第27条）に関して「締結国は、他の者との平等を基礎として、障害のある人の労働の権利を認める。この権利には、障害のある人にとって開かれたインクルーシブでアクセシブルな労働市場および労働環境において、障害のある人が自由に選択し又は引き受けた労働を通じて生計を立てる機会についての権利を含む」として、人たるに値する生活を営むための必要を充たすべき労働条件で働くこと、すなわち、「合理的配慮」（reasonable accommodation）を読み取ることができます。

II 本研究が意図すること

1. 「農耕」に従事する授産施設

表1は、社会就労センターのデータベースから作成した授産施設等における作業種の一覧です。
(<http://www.selp.or.jp/database/index.html>)

表1 授産施設の作業種

縫 製	593か所	サ ー ビ ス	258か所
ク リ ー ニ ン グ	383か所	簡 易 作 業	1429か所
印 刷	233か所	食 品	739か所
農 耕	669か所	日 用 品	398か所
情 報	66か所	玩 具	112か所
木 工	378か所	工 芸	459か所
陶 工 芸	321か所	衣 料 品	130か所
電 気	226か所		

最新の情報では、農耕で671件がカウントされ、そこで働く障害のある人は、1,342人となっています。農耕に含まれる具体的な職種を知る術はありませんが、おそらく、穀物をはじめ農作物を作り、家畜の飼育や食品加工など、「農耕文化」と呼ばれる動植物食料の生産を生活基盤とする農耕牧畜中心

の作業種が展開されていることと推測されます。中尾佐助は、「農耕文化では、栽培植物の種類や方法、家畜や食品などが、農業の手段となっているだけでなく、文化に固く結び付いており、農業生産物の加工、料理などは文化そのものの過程として存在しており、儀礼や食物の価値観といった文化現象に及ぶ」(<http://www.japanknowledge.com>)と述べているように、「農耕」を授産事業とする施設等が多いのは、わが国の文化的な所産だということもできます。

2. 施設経営と農業経営

就労の移行に関して、「就労移行支援」と「就労継続支援(A型・B型)」とがあります。前者は福祉施策の改編によって施設から雇用就労へと誘うことにありますが、後者は「就業」という枠組みには違いないものの、福祉施設が産業を興すなどして利益を上げながら利用者の生活に資するための工賃を還元するしくみを立ち上げる、というもので、経営感覚とともに障害のある人の労働力への期待や作業の効率化、あるいは、省力化、多角化など、山のような挑戦課題があります。

菊地泰次は、農業経営について、「統一した意思（経営主体・経営者）が、一定の目的をもって土地、労働力、資本などの要素を結合し、農産物の生産・処分を行う継続的な組織体をいう」と定義しています。それは、自然条件・経済的・社会的な環境条件による制約を受けるし、販売市場の需給事情や消費者の動向など、多面的な要因から成立するもので、その生産対象は、耕種（作物）、畜産、農産加工などの部門に分けられ、それぞれの作目は、穀作・果樹作・野菜作、さらに細かく稲作、リンゴ作、酪農、養豚等々があり、これら二つ以上の作目をおもな所得源とする経営を複合（多角）経営とよび、一つの作目に専門化した経営を単一（単作）経営と呼ぶ、といい、さらに最近では、個々の農業経営が生産部門に加工部門を加え、かつ、直売活動を取り込むなど、農業経営の垂直的な方向での複合化（多角化）が目につくようになっており、その経営は、利潤を追求する企業経営と家族労働力を中心の家族的経営とに大別される」（<http://www.japanknowledge.com/>）と述べています。

現行の授産施設における経営実態を知る術もありますが、わが国では、元来、家族の労働力を頼みとする農業経営が一般的で、利益の創出を目標とする経営とは異なり、家族の生活を維持するために行われるもので、主として作物や家畜の管理作業に向いているといわれています。

しかし、その後の産業構造の変化などを受けてその様態が変わり、資本集約的に規模拡大を行う経営と、家族労働力の多くが農外就業する兼業農家とに分かれる傾向がみられます。

1961年（昭和36）制定の農業基本法では、自立経営農家（近代的家族関係、高い生産性、勤労者世帯と均衡する農業所得などをもつ家族農業経営）の育成が目標とされたが、大部分の農家が兼業化し、労働移動とも相まって、農業の担い手不足問題や食料自給率低下の要因ともなったといわれ、1999年（平成11）に「食料・農業・農村基本法」が施行されました。

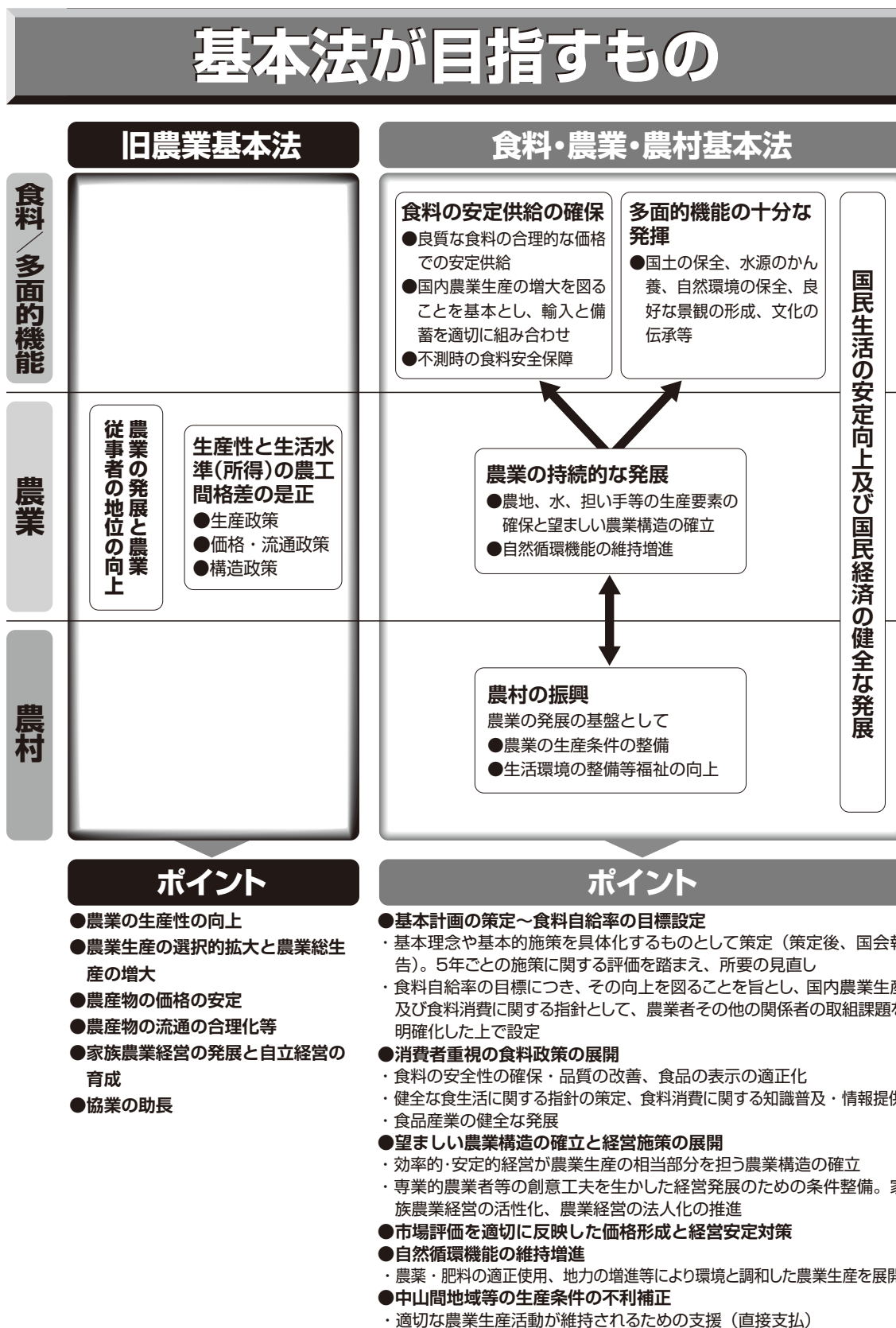
その内容は、図1に示す通りです。

農業経営は、きわめて重要な社会的役割を担っており、安心で安全な良質の食料を供給するという社会的な役割、農業・農村の有形・無形の資源や環境を保全して多面的機能を維持・発揮するという役割などが評価されています。

わが国農業・農村の担い手として、福祉施設が果たす役割は大きく、農業関係法の制約のなかで、農業経営が維持・発展していけるよう願ってやみません。

（關 宏之）

図 1



（農林水産省）「食料・農業・農村基本法」のあらましより

<http://www.maff.go.jp/soshiki/kambou/kikaku/NewBLaw/panf.html>

第1編

農業で切り拓く 障害者雇用



ハイテク農法・水耕栽培への挑戦

～有限会社 野菜ランド立山(富山県)の取り組み～



北アルプス立山連峰 左の険しく切りたつ山が剣岳(2,999m)

事業概要

■有限会社 野菜ランド立山

- 所在地：富山県中新川郡立山町貫田27
- 資本金：300万円
- 従業員数：7名（役員含む・うち知的障害者4名）
- 代表：代表取締役社長 宇治 稔
- 設立日：2000年3月23日
- 決算日：3月20日
- 業務内容：1. 溶液栽培設備を利用した、野菜の生産・加工及び販売
2. 前号に付帯する関連する一切の事業

企業目的	障害者の雇用（就業支援）を目的に設立
企業理念	障害のある社員が社会の一員として社会貢献のできる企業とする
行動指針	安全・安心・新鮮「日本一のサラダほうれん草」の栽培を目指し 安定生産・安定供給・安定価格での市場提供

■設備概要

- ・鉄骨ビニールハウス 24m×9m×6棟=1296m³(393坪)
- 育苗ベンチ 15m×4 =60m 定植ベンチ 20m×30=600m(54,000株)
- 発芽室 3m×3m=9m² 暖房温風器 2基 ボイラー 1基
- 保冷库 3m×3m=9m² 出荷調整室 5m×7.5m=37.5m²

■営業実績

期 決算日	第1期 13・3	第2期 14・3	第3期 15・3	第4期 16・3	第5期 17・3	第6期 18・3	第7期 19・3	第8期 20・3
出荷数 (100g)	104,782 (157,173)	180,845	223,708	210,040	161,962	168,060	194,201	201,263
売上金 (千円)	9,786 (14,680)	16,634	21,745	24,707	19,610	17,500	19,318	19,155
助成金 (千円)	956 (1,434)	2,358	4,046	7,155	5,335	4,784	3,941	3,089

1期 ()内数字8ヶ月操業を12ヶ月に換算 売上金は助成金も含む

3期 単年度黒字計上

4期 単年度黒字計上 冷夏の影響で収穫・出荷減

5期 5月連休終盤から異常高温・猛暑の夏の影響で大不作

6期 日照不足・冬季の異常低温に見舞われ不作

7期 暖冬で収穫回復も価格低迷

8期 暖冬の影響が残り春先価格低迷・異常猛暑・残暑を克服 原油高にも対応

9期 地球温暖化の影響対策と原油高の対応・ウィルス感染の対応ができ今期売上げ
50%増(3千万)目標

創業に至る経緯と決断

長女と共に学び育った養護学校

平成12年3月に知的障害児の長女が12年間通った養護学校を卒業しました。PTA会長として最後の卒業式で、わが子と共に卒業式を迎えることのできる特権を活かし、こんな祝辞を述べました。

「知的障害のわが子と共に生きてきた18年間。今、卒業を迎えたことは何より得がたい誇りと喜びであります。苦難の18年ではありましたが、絶望も孤独ありませんでした。学校教育の中で学校長・諸先生方のこころ豊かなる指導のもと喜びもあり楽しみもいただきました」。略

「歩くことはできないかもしれない」との保健師のことばでしたが、長女はやや遅い1歳3カ月頃に歩き始めました。喜びはもちろんでしたが、弱々しく下手な歩きでした。それからは、妻は車を運

転することなく常に手を引き歩きました。その後、妻はハンドルを握ることは二度とありませんでした。

こんなことから、父親として子どもと係わることが必然的に多くなり、幼児通園所でも養護学校でも行事の参加は夫婦での参加で、先生や保護者との顔見知りが多くなり、小学部6年のときPTA副会長に就任しました。

いずれは「PTA会長の就任の要請もある」と予測はしていましたが、翌年の中学部進学からの就任要請でした。妻とも相談して、役に立つなら「進んで引き受けよう」と気軽に引き受けました。

就職した卒業生たち

気軽に引き受けたものの現実が多忙な日程を余儀なくされ、1年の100日～120日を費やす日々になり、くしくも学校週5日制の導入や障害者雇用率が1.6%から1.8%になった時期でした。10年かけての導入でしたが、「ゆとりの教育」のスローガンは疑問で、学校教職員の公務員5日制勤務が本音でないかと思っていました。そして、精神薄弱から知的障害になったのもPTA会長を受けていた頃のことでした。

6年の間、何人かの卒業生の就職に係わり、依頼した職場からこんな話を聞きました。コンクリート2次製品会社から「彼のおかげで社内がずいぶん明るく和やかになったよ」。昼休み時間でもあまり会話のない職場が、一人の障害のある青年に話題があつまり会話が弾む。勤務時間中も社員の笑顔が多く見られるようになったと。

また、特別養護老人施設では、彼女の仕事ぶりを見て「自分たちがしている仕事は本当に必要とされる仕事をしていたのか、単なる業務としていただけではないのか」。高齢者が必要とする介護支援は、食事や入浴・排泄の日常生活だけでなく、一人の人間として人間らしく生きるための支援であり、知的障害の介護助手だからできたことなのかもしれないと。

いろいろな障害のある人の活躍する職場を見てきて、頼むばかりではなく自社でも雇用をと考えはしたものの、建設業の土木現場は過酷どころか生命の危険すらある業務内容であり、3Kの代表業種でもありました。当時、所属していた富山県中小企業家同友会では、新たに「障害者雇用問題部会」が全国16番目に組織され、「障害者を雇用できる企業」の設立を検討しました。多業種からの意見も入り、他県の職場を視察したりして、2年がかりでたどり着いたのが現在の「サラダほうれん草」の栽培でした。

妻の一言で決断

農業分野で通年操業・通年雇用の条件は異例であり、障害者の働く業務としては環境・危険性の問題はないと判断しましたが、経営試算においては、現実とは思えない内容でした。また、農業分野での資金は金融機関の融資は一切受けることができず、計画は一時暗礁に乗り上げました。戸惑いと不安から決断することができない状況での妻からの一言は、「一生悔いの残る人生を送るな」でした。

社員と共に育つ

養護学校のお母さんの協力

平成12年4月1日から着工。建設費削減のために盛土・基礎・配管は自社施工。栽培設備のベンチ組み立てやグランドシート敷きは養護学校のアルバイトお母さんたちで施工しました。

見積もり、設備費を1,500万円削減し、5月のゴールデンウィーク返上の施工で6月中旬には完成。播種作業にかかり、7月中旬には収穫出荷と天候にも恵まれ順調なスタートでした。

また、販売の方も北陸初の無農薬栽培システム導入設備で生食できるサラダほうれん草と障害者を雇用する企業のめずらしさが地元新聞で報道され人気も上々でした。

ところが、不慣れと準備不足のため出荷作業の下葉取りや計量包装作業が追いつかなくなりました。ここで再度の養護学校のアルバイトお母さん達に登場してもらい急場をしのぎました。お母さん方には、子どもを学校に送り出し、帰ってくる間までの勤務時間という条件でしたが、多くの協力をしていただきました。6年間努めたPTA会長の特権を活かした大きな成果であったと振り返ります。



600m54,000株定植の本圃ベンチ全景

社会貢献の機会を提供

視察に見えるすべての人は「よく仕事ができる」と褒めていただき、はたらいっている人はあたかも障害が軽いと思われがちです。社内では特別な指導や特殊な設備があるわけでありませんが、「会社には仕事をするために来る」という認識は持っています。

知的障害者には「無理・できない」が先行して保護や介護が支援の対象となり、更生施設・授産施設ができ、それでも受け入れのない障害者のために小規模作業所ができました。重い障害のある人には必要な施設ですが、能力のある人も同じ利用では不自然すぎるのが現状ではないかと思えます。設備や支援者体制が整わないところで仕事をしていても工賃は月額7千円程度です。(有)野菜ランド立山では「社会貢献できる機会」を提供することを障害者の支援としています。

個性ある社員の紹介

Aさん（男） 27歳

療育手帳B 職業判定：重度 入社：H12年8月

幼い頃から父子家庭で育ち、就学のときから児童施設に入所し養護学校へ通学。中学部卒業のとき高等部がなく、翌年に設立されたため1年遅れて高等部へ進学。本人は、卒業するとき就職できなければ施設入所と言われましたが、本人は「施設入所は嫌だ」と強い意志を持っており、在学中に数カ所の実習体験をしましたが、就職先が決まらないまま卒業。その後、富山障害者職業センターが運営するワークトレーニング社で8週間の訓練を受講。



収穫後のベンチ・定植パネル・育苗トレイの洗浄

受講修了の直後に操業開始の新聞報道を見て、職業センター職員やハローワーク・養護学校から就職の依頼があり面接。雇用の承諾をしたとき、同席の養護学校の担任教師から感情を表に出すことの少ない生徒ですが、こんなにうれしい顔は初めて見ましたと言われました。

児童施設や養護学校での指導でマラソンが特技で、入社2年目に、市民マラソンに参加。一般の市民ランナーと共に10キロメートル部門に出場して3位の銅メダルを獲得。記録は35分。強靱な体力は今も健在です。

Bさん（男） 26歳

療育手帳B てんかん・記憶障害 入社：H14年4月 農業高校専攻科2年から職場実習

養護学校・高等部卒業後に、両親の勧めであわてて就職せず自分にあった仕事を探すため、県立農業高校の専攻科に進学。1年生のとき地域の園芸農家に研修に行っていたが、「就職の受け入れはできない」と言われ、当社に研修と卒業後の就職を希望。学校からも依頼があったが、通勤手段がない以上は、不可能と断るよりほかありませんでした。その後、両親の判断で運転免許の取得に教習場へ通い、半年がかりで普通運転免許を取得しました。

2年生に進級した春から研修生として受け入れました。もちろんマイカーでの出勤です。

このとき、お母さんは「この子が車の運転をするとか運転免許証を取るなど考えることはありませんでした。やればできることを知りました」。

お母さんは「危険や不安もありますが、彼の将来を考えれば大きな未来が拓けました」。

あいさつや返事・言葉遣いもていねいで、勤務には何の支障もなかったのですが、半年過ぎた頃から「できることは一人で」と職務範囲を広げていったところ、間違いや物忘れが多くなり、業務上の支障が目立つようになりました。日を増すにつれ本人はもとより周りの社員まで気落ちするようになり、私も「本人に合わない仕事ではないか」と思う日々でした。そこで、正月明けからワークトレーニング社の指導を受けてもらいましたが、受講生の中で班長をする能力もあり、最終で判明したのは、専門医師の診断で記憶障害があるとのことでした。

就職内定ができず本人や保護者には不安を抱く日々だったと察します。それでも最後まであきらめなかったことが良い結果につながったと思います。朝7時半と早い出勤ですが、通勤ラッシュの時間を避けてのマイカー通勤です。2度ばかり雪の降る日にハウス近くの農道の田んぼに落ちたことがあります。今も無事故・無違反です。



収穫から定植 多くの業務をこなします

Cさん（男） 21歳**療育手帳B 職業判定：重度 軽い自閉症 入社：H17年3月**

加齢により退職した社員に代わり、卒業間近で作業所に通所が決定していましたが、もし就職ができるのならと、卒業式1週間前に職場実習を受け入れました。1週間の短い職場実習でしたが本人の就業意欲を理解し、一人の青年の未来が拓けることを信じて受け入れました。

軽い自閉があり仕事に馴染むまでは1～2年のはかかるのではと見ていましたが、1カ月もかからず職場に順応しました。

他に通勤の問題もあり、彼の入社から片道10kmの通勤送迎車両の運行を20km（2往復80km）まで延長して対応しました。

欠勤もなく予想に反した急成長で、本人の希望もあり昨年10月から電車で通勤しています。ところが12月29日に父親の急性心不全による急死の訃報が入りました。父を失い、今までの生活リズムを狂わすことが心配でしたが、正月休みが終わった5日には元気に出勤しています。



ロックウールで培地詰め・覆土作業

Dさん（男） 22歳**療育手帳B うつ病 入社：H18年4月**

養護学校を卒業して、父親の希望で療育手帳も取得せず塗装会社に就職しました。建設関連の塗装で高所での仕事でしたが、本人は極度の高所恐怖症。不向きな業務を無理にしていたためうつ病になり、現場でけがをして退職せざるをえませんでした。そこに、父親のくも膜下出血による急死。母親もけがで入院と不幸が続きました。

卒業した養護学校の配慮で療育手帳の取得と障害基礎年金の手続きを終えての就職依頼でした。面接では本人の「働きたい」という強い意志が伝わりました。

うつ病の専門的知識がないのが不安でしたが、案ずることなく2年を過ぎようとしています。本人はスポーツ好きで野球や相撲もします。プロレス観戦も趣味の一つです



通勤は愛車のスポーツカーで

異常気象に原油高**ハウス水耕栽培の利点**

地球温暖化の影響と考えられますが、毎年異常気象現象が起きています。去年は猛暑の夏に暖冬の冬。一昨年は異常低温の冬に日照不足と。そして原油高で暖房費の増加。それでもビニールハウス栽培・水耕栽培の利点を活かし解決しました。

異常低温を経験し、ハウス内の保温シートを2層にしたことで温風機の重油消費量は75%削減。今年からは液肥温度調整はボイラーの温湯を使わず地下水の15.5℃を利用。ボイラー燃料の灯油は温湯での定植ベンチの殺菌にのみ使用して、冬季使用量の80%を削減しました。雪が降り日照不足の日本の北陸の冬ですが、今までの対応の成果で安定経営基盤が確立できました。

ウィルス感染による発病

野菜栽培のなかでも「ほうれん草栽培が一番難しい」と聞いていましたが、操業してからあまり感じていませんでした。フザリウム菌ウィルスによる「萎縮病」は過去に何度か経験しましたが、操業から8年目で初めて経験したのが7月のピシウム菌ウィルスによる「立ち枯病」。発生すればハウス内が壊滅すると聞いていましたが、早期の発見ができたのと早期の塩素殺菌消毒の対応で被害を最小限に食い止めました。

しかし、ウィルス感染はないと思い込んでいた低い気温の季節の12月に「べと病」が発生。



潜伏期間6日で発病の立ち枯病

季節により品種を換えますが、年間で使う種子で唯一「べと病レース抵抗4」の品種でべと病5のウィルスによる発病と考えています。その後、レース抵抗7の新種に切り替えましたが、すでに全本圃と育苗に広がり50日間の戦いでした。幸いにして人体には影響はないと聞いていましたが、出荷するための選別作業が深夜に及ぶこともありました。

いろいろな不測の事態がありますが、ビニールハウスの水耕栽培であれば回避できないことなく、今までの経験を障害者雇用のためにと創業を目指す人々の役に立てればと思っています。

全国ネットワークをめざして

鳥取市の（社福）ウイズユーでは、リネン部門に加え、下段グリーンファームを操業開始し、埼玉県熊谷市で埼玉福興(株)がボールペン組立て業務や農業作業に加え「サラダほうれん草」の栽培を開始しました。また、昨年には大阪府泉南市でOA機器・文具の国内トップメーカーのコクヨ(株)が二つ目の特例子会社として10月にハートランド(株)の操業を開始しました。

戦前から障害者雇用に取り組み大阪聾唖協会を設立した実績ある大手企業ですが、今回はコクヨ本社業務とは無関係の分野の操業で、知的障害・精神障害者の雇用のためにとの選択でした。

今後の特例子会社の新たな布石になることと思



猛暑の8月 実務研修中のハートランド仲井道博社長

います。

相次ぐ各地での操業開始が、野菜ランド立山の励みとなり、度重なるトラブルも乗り越えてきました。今後、創業される方々とも栽培技術の向上と障害者就業支援を共に歩めればと願っています。

第7回 国際アビリンピック

3社共同でワークフェア参加

ワークフェアも、今回で5回目の参加になります。今回の国際大会は世界33カ国から参加のアビリンピックで11月に静岡県で開催されました。

国際色も豊かで、外国選手にも試食のサラダほうれん草は好評でした。視察に見えた皇太子殿下に足を止めていただき、サラダほうれん草の特性についてご質問いただきました。

初めて3社による共同出展でメーカーから模擬栽培パネルも展示し、実物を見ていただきました。各社自慢のサラダほうれん草での試食味比べではそれぞれの特性がでて3社共々好評で、準備した試食は、毎日品切れ状態でした。

野菜ランド立山の味への自信が、少し揺らぐ結果となりましたが、全国で地域差があってもの栽培が可能であることを立証できました。



3社共同出展ブース

全重協からの学び

障害者の職業的な自立めざし、昭和48年に誕生し長い歴史のある(社)全国重度障害者雇用事業所協会の会員の経営者から多くを学びます。協会設立から会長を勤められた大山泰弘前会長から学んだ言葉は、今でも迷い・戸惑い・悩んだとき思い起こします。

人に愛される	野菜ランド立山
人にほめられる	野菜ランド立山
人の役に立つ	野菜ランド立山
人に必要とされる	野菜ランド立山

(宇治 稔)



(社)全国重度障害者雇用事業所協会前会長・大山泰弘氏からいただいた平成16年 瑞宝単光章授与の記念盾。

印刷関連特例子会社から農業生産法人へ

～特例子会社(申請中)「ハートランド株式会社」立ち上げ～

文房具・事務機の総合メーカーのコクヨが、障害者雇用の促進を目的とした農業生産法人ハートランドを設立。2007年2月に、大阪府泉南市から農業生産法人の認可を受け、同年10月から、農薬を使わずに、ほうれん草などの葉菜類の水耕栽培を開始しました。会社設立から、これまでの取り組みは以下のとおりです。



【会社内風景】

会社概要

■ハートランド株式会社

- 所在地：大阪府泉南市幡代2018 かるがもの里 1,200坪 (4000㎡)
- 資本金：100万円
- 従業員数：14人を予定 (2008年3月末時点)
- 代表：代表取締役社長 仲井道博
- 設立日：2006年12月25日
- 決算期：12月末日
- 事業内容：1. 軟弱野菜等野菜作農業の経営 2. 農産物の生産、加工、販売・運送

- 企業目的 障害者雇用に就労の場を提供するとともに安全・安心な農作物を生産する。
 企業理念 『商品を通じて社会に貢献する』
 行動指針 『リスペクト』 尊敬・尊重の精神のもと、安全・安心な農作物を生産する。

■会社の沿革

コクヨ株式会社の特例子会社である、コクヨKハート株式会社がグループの障害者雇用促進を目的とし、ハートランド社を設立。ハートランドは、障害者に就労の場を提供するとともに、安全・安心な野菜生産を通して、年々担い手や耕作面積が減少している農業の復活に貢献できる事業の実現を目指しています。事業内容は、作業の負担・安全性や生産物の品質・数量・労働稼働日の安定性などを考慮して農薬を使用せずに、ほうれん草など葉菜類の水耕栽培を行います。事業にあたっては、大阪府から指導を得るとともに、地元農家、障害者就労支援団体の協力を得ました。2007年10月から栽培を開始。仕事は、知的障害者・精神障害者を中心に10名程度の障害者雇用を予定しています。

【会社の歩み】

- ・2006年10月 会社経営会議にて、会社設立認可。
- ・2006年12月 会社設立とともに、操業準備開始。
- ・2007年2月 農業生産法人認可と農地取得。
- ・2007年4月 障害者受け入れにあたり、社員のジョブコーチ研修開始。
- ・2007年6月初旬 ハウス建設・設備業者を入札で決定・着工。
- ・2007年6月末 障害のある社員の募集活動開始。
- ・2007年9月 就労支援関係センターより、実習受け入れて、職場実習訓練実施。
- ・2007年9月中旬 大阪府主催の『雇用フォーラム』にて、当社の取り組みと理念を発表。
- ・2007年9月末 設備完成。
- ・2007年10月8日 入社式。
- ・2007年10月25日 サラダほうれん草を初収穫。
- ・2007年11月 各外部支援機関の支援を得て、出荷作業に着手。
- ・2007年12月 地域の授産施設への業務委託開始。精神障害者の職場適応訓練の場の提供。
- ・2008年1月 福祉施設を企業内に本格的に受け入れ、企業内授産を開始。
- ・2008年1月 社会適応訓練所の認可を受ける。

■なぜ、農業を始めたのか？

コクヨには、元々新しいことに挑戦しようという気風がありました。我が社の障害者雇用に関しては、1949年に発足した大阪府雇用開発協会の前身である「大阪府身体障害者雇用促進協議会」の理事として、発足当初より障害者雇用を促進する活動を行ってきました。2004年には、印刷関連を中心としたコクヨKハート(株)を設立し、身体障害者の雇用に取り組んできました。今回、大阪障害者雇用支援ネットワークの農事研究会に参加して、研究会の“農業と福祉の連携”の理念に共感し、農業で障害者の働くチャンスを我が社に置き換えて、『知的・精神障害者の雇用促進に向けて、何

かできないか?』と考え始めたことが、コクヨグループで初めての農業という分野へのきっかけとなりました。農業は、障害者にとって働きがいを実感することができ、自然のリズムが障害者に適していることや、農業での仕事は裾野（懐）が広く、多様な事業展開が期待できると考えています。農業進出に際し、障害のある方に就労の場を提供するうえで、作業の負荷・安全性や生産物の品質・数量・労働日の安定性などを考慮した、農薬を使用せずに、ほうれん草など葉菜類の水耕栽培と販売の一元化を目指しました。また通年雇用を実現するために、ハウス栽培を選択しました。野菜の種類や品種をうまく選択すれば、重労働をひかえられるとともに生産量を安定化させることも可能です。この取り組みにより、障害者が自立できるビジネスモデルの構築を目指しています。また、障害者に就労の場を提供するだけでなく、昨今、食の安全や安心に対する意識が高まっている中で、『食』は私たちにとってなくてはならないものです。安全・安心な野菜を生産することにより、社会に貢献できます。日本の農業は年々衰退傾向で、食糧自給率は40%を切っているとも言われています。このような社会環境だからこそ、安全で安心な野菜づくりを目指す私たちの取り組みは意義があると考えています。

事業開始以降直面した数々の困難について

実際に、企業として農業を始めるにあたり、各関係機関の方々から多大なるご協力をいただき、ハートランドを立ち上げてきました。大阪府から『農業と福祉の連携』の考えに基づき農業の分野での障害者雇用の実現に向けて、具体的には農業生産法人について企業で農業を進める制度的条件整備の協力をいただき、泉南市からは土地等についての応援をいただき、事業開始に至りました。（※報告集第1編『農と福祉の連携の可能性』参照）

これまで、皆様のご協力をいただき、10月8日の入社式と、同月25日のサラダほうれん草の初収穫までは、計画通りの運営を進めることができましたが、その後は（現在もそうですが・・・）、さまざまなトラブルの連続に遭遇しました。これまでの困難については大きく分けて、水耕栽培の命綱となるハウス内の水周りにおける①設備の不具合と、②水耕栽培での野菜の生産・管理。また、③知的・精神障害者との関わりが初めてのことで、私たちが彼らに対する“とまどいや、ためらい”による、仕事提供についても苦労しました。それと、今のところ大きな壁にぶつかっているのは、④販路の問題です。ほんの一例ですが、これまでの困難・トラブルについては以下のとおり時系列で記載しました。今は、農業で障害者雇用をしていく中で、収支を合わせていくことに本当に厳しい状況で、日々そのことを実感しながら、事業を進めています。

①設備の不具合

【水耕栽培用ベッドの排水網がつまる】

栽培ベッドに流れる栽培液を、養液タンクへ戻すための樋の排水口部分のゴミ受け用の網が、本来ならば凸面が上を向いていなければならないが、下になっていたため網の全面が詰まり、樋から600ℓ以上の養液があふれ出た。ぬかるみとなったためにホームセンターから板を買い、通路に敷きその上で作業をした。ベッド基礎が沈下し、傾きが発生したため栽培ができなくなる。（平成19年10月30日）

【排水管の詰り】

洗い用水槽の排水口にごみ受けがなかったため、排水管にごみが詰まり、水槽と排水管の接続部から排水が溢れ出た。業者を呼び詰まりは取れたが、業者が接続部に取り付けたごみ受け用の網にごみがたまり、網ごと詰まる。再び水が溢れた。専用に別の配水管を設置することで対応。(平成19年11月28日)

【移動ベッドのハンドルが回らず不具合】

栽培ベッド前面に付いているハンドルを左右に回すことでベッドが左右に動き、栽培ベッド間の通路を確保できるようになっているが、ベッド手前の立ち上げ配管までの距離が、ハンドルの持ち手の長さよりも短いため、ハンドルが配管に当たり回すことができなくなった。

【手洗い場の逆噴射】

ネズミ等の進入防止のため、排水管の出口に設置した網の目が小さすぎたため培地が詰まり、ベッド洗浄時の排水が主出荷場の手洗い場の排水溝から一気に溢れ出た。周囲がぬかるみ、板を敷くことで対応。

【地下埋設した温水管破裂】

冬季に養液を温めたり、栽培ベッドの殺菌のための温湯配管が栽培ベッド下部に埋設されているが、埋設位置が浅すぎたため亀裂が発生し、地面からお湯が湧いて出てきた。広範囲にわたりぬかるみとなり、立ち入りができなくなった。また、ベッド基礎が沈下し、ベッドが大きく傾き栽培ができなくなった。(平成19年12月27日)

【養液供給管のはずれでハウス内が水びたし】

栽培ベッドに養液を供給するパイプが、パイプの下を通るハウス内を加温するための温風ダクトが膨らんだ際に押し上げられ、ベッドの外側を向き500ℓ養液が流れ出した。温風ダクトの位置を変えて対応。(平成20年2月17日)

②野菜の生産・管理**【ほうれん草の茎が曲がったものを出荷しようとしていた】**

収穫の際にコンテナを縦にしてほうれん草を積み入れ、いっぱいになると横に戻して冷蔵庫で予冷をするが、ほうれん草を入れる際に根を奥までしっかり入れることができず、根とコンテナの底の隙間の上に乗せるほうれん草の根が入り込み、そのまま横にしたために、6割近くが斜めに曲がった状態のほうれん草になってしまっていた。

【野菜ランド立山の指導をいただく】

栽培の方法やノウハウについては(有)野菜ランド立山より、ご主人と奥さんが入れ代わり、応援をいただいた。私達の知らない部分については、“野菜ランド立山での、経営7年間の重みあるノウハウ”をすべて教えていただいた。

【べと病発生と原因・予防・対策】

野菜ランド立山の宇治社長から連絡をいただき、葉の表面にべと病の症状の黒いカビを確認。原因は種子感染を疑っているが、はっきりとはわからない。翌日の播種から発病していない秋用の品種に切り替え、収穫間近だった重症株約160kgを廃棄。すでに定植中の株と種を切り替えるまでの苗の約2000kgに対しては農薬散布により予防した。しかし、農薬による根治はできないため、毎日80kg近い発病株を一株一株目視で除去し、調製・出荷を行った。人が食べても問題はないが、葉の表面にカビが発生するため、もしものことを考え百貨店への出荷を停止する。包装紙から無農薬表示も削除。平成20年1月6日に秋用の種の収穫を迎える。(平成19年12月2日)

【野菜ランド立山との連携・応援出荷 ～苗テラスの心強さ】

野菜ランド立山でも同様のべと病被害が発生し、宇治社長より連携出荷の連絡が入る。野菜ランド立山の出荷不足分に当ててもらうため、毎日約50kgを富山へ出荷。過去最多の出荷量で、今まで教えていただいたノウハウをフル活用することになり、大きな経験となった。野菜ランド立山では、苗作りをハウス内で行っていたため、定植までに25日以上を必要とするため品種の切り替えに時間がかかり、被害の長期化が見込まれた。ハートランドでは苗テラスを導入していたため、11日で苗作りができた。品種の早期切り替えができたため、ハートランドの被害終息後は、野菜ランド立山の被害終息まで全力でご恩返し出荷をすることができた。

③障害者との実際の仕事について

【実際の出荷調整がうまくできない】

10月末時点でサラダほうれん草の生産量と、出荷調整の手作業が間に合わず、一日何十キロと出来上がってくるサラダほうれん草に対して、手作業では2箱（約5キロ）しか箱詰めできない事態が発生し、計画通りに進まない状況となった。そのピンチのときに、障害者雇用をしている企業（矢野紙器株式会社）や近辺の福祉施設（愛の家「工房みさき」）の応援をいただくこととなり、その状況を一緒に乗り越えていただきました。現在では当初、夜遅くまでかかっていた手作業が、定時には終わるようになりました。

【機械化により、ハートランドで働く障害者の自信につながる】

上段で説明したとおり、当初はサラダほうれん草の生産量と、手作業の量でバランスがうまくいかず、商品として仕上げていく仕事ができなかったが、加えて、手作業の工程を機械化にしていたことも、生産量と手作業の量のバランスに役立った。また何より、彼らが機械を使って仕事をしていくことで、自信をもってもらえたことが素晴らしいことでした。反面、機械を使う上での、安全面（性）に細心の注意が必要となりましたが、機械化したことで、彼らはパート以上（並）の働きができるようになってきました。このことがとっても大切で、障害者に最低賃金が支払うことができる仕事場の見込みができてきたことがとってもうれしいです。

【外部機関の応援と現在の状況（様子）について】

当初から応援をいただけた福祉施設（愛の家「工房みさき」）では、“おまかせできる仕事”が定着→全部お任せ→企業内授産”が開始しました。応援だけでなく、職場適応訓練の場も開け、各障害

者支援機関（NPO 大阪精神障害者雇用支援ネットワーク※通称:JSN）や、ニート支援（ネクストステージ大阪 ※通称:LLP）等との連携により、訓練の場も本格的に始まりました。このように、企業内授産・職場訓練を実施し、私たちハートランドが、実は大変助けてもらっています。障害者が、盛り上げてくれている事業所に発展している現状です。毎日彼らと顔を合わせる際に、福祉施設からきた障害者が、今では大きな声であいさつができるようになっていたり、福祉施設の指導員自身が『ハートランドで企業内授産を実施してから、自分が働いていた施設での仕事の仕方（働き方）が、温(ぬる)く（甘く）感じた』と感想をもらいました。このことで、障害者だけの仕事場だけでなく、まわりが変わっていくように感じています。

④販路の問題

【運送の問題について】

出荷調整が落ち着いてきましたが、商品として出荷する際に、チャーターの問題も発生しました。当初は出荷数が少なく、運送賃が高くなるので、対策に苦慮していました。そんな悩みの際には、近隣の泉南グリーンファームから野菜専門の運送業者を紹介してもらい活路が開けました。物流の問題が解決すると、市場を経由して、顧客に商品を届けることができ、配送の問題が一挙に解決できました。

【販路獲得について】

企業にとって生産したものを販売するということが重要な問題です。そのため、多くのチャンネルを用意する必要があります。市場、農協、仲間卸、量販、生協、外食産業等への販路拡大が必要です。サラダほうれん草のプロモーションも必要になってきます。

【今後の販路について】

- ・1社当たりのサラダほうれん草の取り扱い量の拡大と他店舗展開が必要になります。
- ・顧客が望む商品開発を行い、安定的な販路確保に努めます。
- ・ハートランドの場合、収支を合わすには今の倍の販売が必要です。今後の最も大きな課題です。

今後の展望について

現在も、府の農業指導員の指導や、NPO法人 大阪障害者雇用支援ネットワークの企業ネットからもお手伝いいただく等さまざまな問題は皆さんからのご協力とご支援・応援により、困難を乗り越えて、今のハートランドがあります。今後もそうですが、これまでを今振り返ってみると、ハートランドで働く社員一人ひとりの幸せを考える上で、“逃げずに、彼らと一緒に、乗り越えていかなければならない壁” だったと思っています。そんな折、創業開始にコクヨ会長からの言葉が重なります。

▽「事業開始にあたり、農業で進めますが、『苦勞に、耐える人間』になってほしいです。なぜなら、コクヨはノートやデスクを作ったりする際に、工場で企画どおり、計算どおりにできます。また、値段もコクヨで決められます。しかし、農業については、いくら工場で生産するといっても、天候

によって暑い日や寒い日、雨の日や晴れの日、日照のいい日・悪い日があります。それによって出来栄の良し悪しが出ます。また、市場は高くなったり、安くなったりもします。このように『自分の思い通りにならないのが農業で、それが“自然”です』。それを企業側の経営としてやっていくことは非常に難しいことですし、辛いことがたくさんあります。それを乗り越えるためにさまざまな問題が出てきますが、その困難を、ひとつひとつ乗り越え、解決をしていてください。“その苦勞を乗り越えた中で



初収穫の様子

出てくるものは、素晴らしい達成感・喜びです。”それを求めてがんばってください。そのためにも、我慢できる人・耐えられる人・困難を乗り越えられる人になってください。コクヨはこれまでに、いろいろな製品を出してきました。しかし、“食の分野”については、国にとっても非常に大切なことで、特に現在の“食の安全”においては、ある意味で国のプロジェクト的な分野を担っています。会社としても応援します」とのありがたい言葉を頂戴しました。

最後に、企業はすぐに収支の話になりますが、本来、会社は社員の幸せのためにあるもので、ここでは、障害者一人ひとりの幸せを考えて経営するのが私の仕事だと思っています。また、事業化するならば、すぐに成果が出るものを計画するのではなくて、1年・2年・3年のスパンで収支勘定ができるように、やっていくことが大切だと思っています。あとは、やる気と心構えが必要です。今、言えることは“やってみないとわからない”ことが次々と発生します。今も非常に辛い面もありますが、たくさんのネットワークに支えられながら進めています。今後も、皆様のご指導・ご協力・ご鞭撻を何卒よろしくお願いします。

(仲井 道博)

※筆者の表現上、“障害のある方”を“障害者”と記載しています。

農と福祉の連携の可能性

～大阪府農政室の取り組み～

大阪府の農業の概況

■はじめに

私の所属する大阪府農政室は、大阪の農業振興、農業用施設整備などを担っています。『府民とともにめざす豊かな「食とみどり」の創造』を基本目標とした【大阪府農林水産業振興ビジョン】に基づき、食（農林水産物の生産から加工、流通という全過程）の振興と、みどり（農地、森林、水辺を生産基盤としてだけでなく、多面的な役割を果たす場として総合的にとらえる）の保全・活用を推進しています。

キーワードは、「府民参加で」。大阪府にも農業はあるのです。

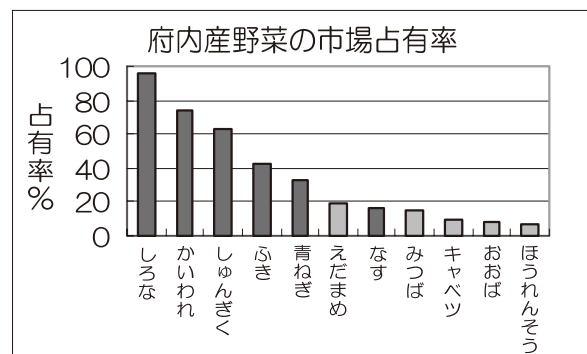
■大阪の農業と農空間

- ・農地面積；約14,500ha（H17年）
- ・農業生産額；約360億円（H15年）、野菜、果樹、米など一定の供給
- ・特に野菜は、府民の必要量の10%を供給

軟弱野菜府内産野菜の高い市場占有率

→しろな	96%
かいわれ	73%
しゅんぎく	63%
など	

- ・しゅんぎくは全国第2位
- ・ブドウは全国第7位の生産力
- ・みかんは全国14位



■農空間とは

大阪府内には、農業振興地域を中心に農地、里山、集落、農業用水路やため池などの農業用施設等が一体となった地域が広がっており、このような地域を「農空間」と呼んでいます。



岸和田市久米田池



■農業・農空間の多面的役割

大阪の農業や農空間には、食料を供給するという機能以外にも、国土保全やヒートアイランド現象など気候を緩和する機能、さらには、教育、福祉、健康など、多面的な機能を有しており、これを金額換算すると、少なくとも年間1000億円とも試算できます。

機能	評価（億円／年）
◆食料の安定供給機能	366
◆水資源かん養機能	60
◆国土の保全	140
◆洪水防止機能	98
◆気候緩和機能	7
◆有機性廃棄物処理機能	35
◆災害避難地確保機能	72
◆健康・レクリエーション機能	223
◆福祉、環境教育、生態系保全機能 ◆文化伝承機能 ほか	検討中
合計	1,001



地震の時にハウスに避難



オオサンショウウオで環境学習



“ほっと”ひととき



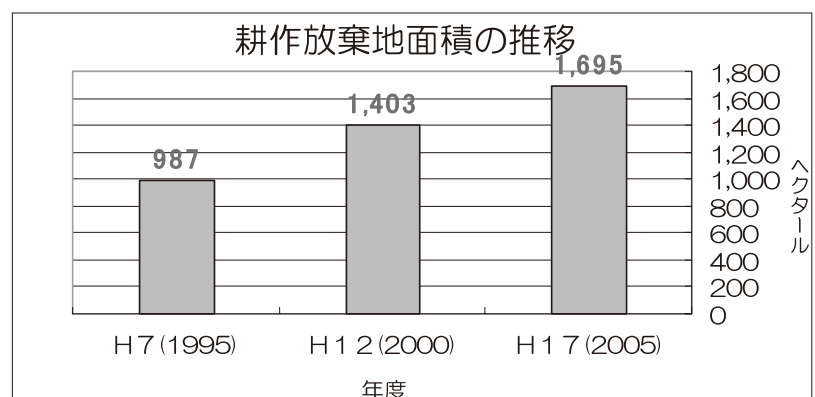
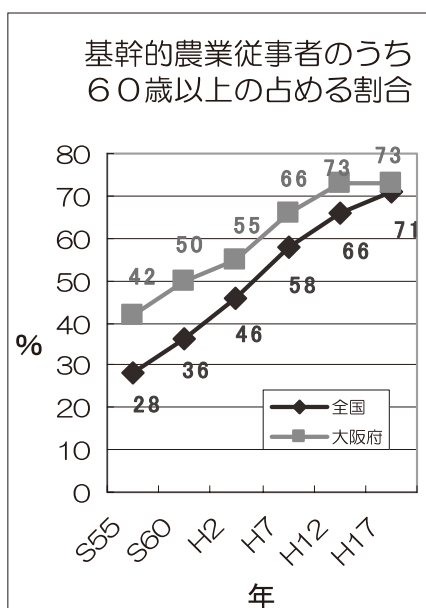
能勢町の棚田の日の出



貝塚市の市民農園

■大阪の農業・農空間の課題

担い手農家の高齢化、そして担い手不足などから、農地の遊休化が進む。平成17年で、農地の約12%（約1,700ha）が遊休化（耕作放棄地）に。



大阪府では農家と、府民と一緒に農業・農空間を保全活用しようと府民運動を展開。

大阪府独自の施策を展開するために、条例を制定。

■大阪府都市農業の推進及び農空間の保全・活用に関する条例の制定

大阪府農林水産業振興ビジョンの基本目標『府民とともにめざす豊かな「食とみどり」の創造』をより強力に推進し、府民運動として農業・農空間の保全と活用を進めるために平成20年4月から「大阪府都市農業の推進及び農空間の保全・活用に関する条例」を施行。

より広範な府民参加で遊休農地を解消、農空間の多面的機能の発現を進めています。

農と福祉の連携にむけて

■NPO法人大阪障害者雇用支援ネットワーク 農事研究会との出会い

多様な担い手で大阪の農業・農空間を保全活用していかなければならないという状況の中で、平成17年6月に、農業への障がい者雇用の職域拡大について、大阪障害者雇用支援ネットワーク農事研究会から相談を受け、それ以降月1回の農事研究会に参加。

泉南市かるがもの里において、障がい者雇用のビジネスモデルとして、ハートランド株式会社の起業。農事研究会が中心になりいろいろな団体と露地栽培へのチャレンジにつながりました。運動展開中。

「農と福祉の連携」の具体的な取り組みにしたい。

■農業への障がい者雇用の職域拡大について

農業をするための条件

- ・農地の確保
- ・人材の確保、栽培技術の獲得
- ・農作物の安定した販売先の確保

《農“業”を始めるには》

○農地の取得、あるいは借地が必要

- ・規模は農家資格取得に必要な面積
- ・規模は、各市の農業委員会で決まっている。
- ・概ね、大阪府では3,000㎡が多い。(能勢町では5,000㎡)

○何をつくるか

- ・障がい者の就労を目的に農業を始める場合、いろいろな可能性があり、さまざまなケースがある。
- ・大阪障害者雇用支援ネットワークの農事研究会で議論して、出てきた一つのビジネスモデルが水耕栽培。
- ・農政室として勧めたのが、大阪の農業の特徴である軟弱野菜（シュンギク、ハウレンソウ、おおさかしらな等）から始めること。露地栽培で年8回ほどの収穫。
- ・大阪の農業はそもそも野菜生産、労働集約型で利益を上げ成り立っている。
- ・障がい者の可能性を見守り、花開かせるために、まず、軟弱野菜の水耕栽培から始めることになった。



○どこに売るか、安定的に

- ・大阪の特徴である「くだおれ」、外食産業との連携を考えた。次に生協。
- ・企業の障がい者雇用を社会的貢献として考えた場合、野菜の購買する側としての社会貢献、さらに地産地消の推進を考えた。
- ・図1に示した、フローを作成。外食産業協会、生協などに事前に営業活動を行った。
- ・連携の可能性を打診。
- ・このポイントが、ビジネスモデルとして成り立つためには最重要と考える。

○誰がつくるか

- ・当然、障がい者が生産するが、特例子会社など、企業が農業を行うには、農地の取得、賃借などに農地法上の制約があり、そのままでは参入できない。
- ・農地を確保し「農業」を行う方法として農業生産法人の形態がある。
- ・これは、株式の10%以内の出資を、企業（事業の内容が、加工、流通等、農業に関係する）が行い、残りの株式を他の主たる農業従事者が出資。構成メンバーの過半数が150日以上、農業に従事するという条件をクリアすることで、株式会社が農業生産法人になり、農地を取得することが可能になる。
- ・コクヨのケースでは、特例子会社のコクヨKハートが10%の出資をハートランドに行い、社長他役員2名が残りを出資。社長を含め2/3の人が農業に150日以上従事するという厳しい条件をクリア。ハートランドが農業生産法人になった。また、新規に農業に従事する人は、一定の農業研修が必要。仲井社長は大阪府農業大学校に入学、研修。

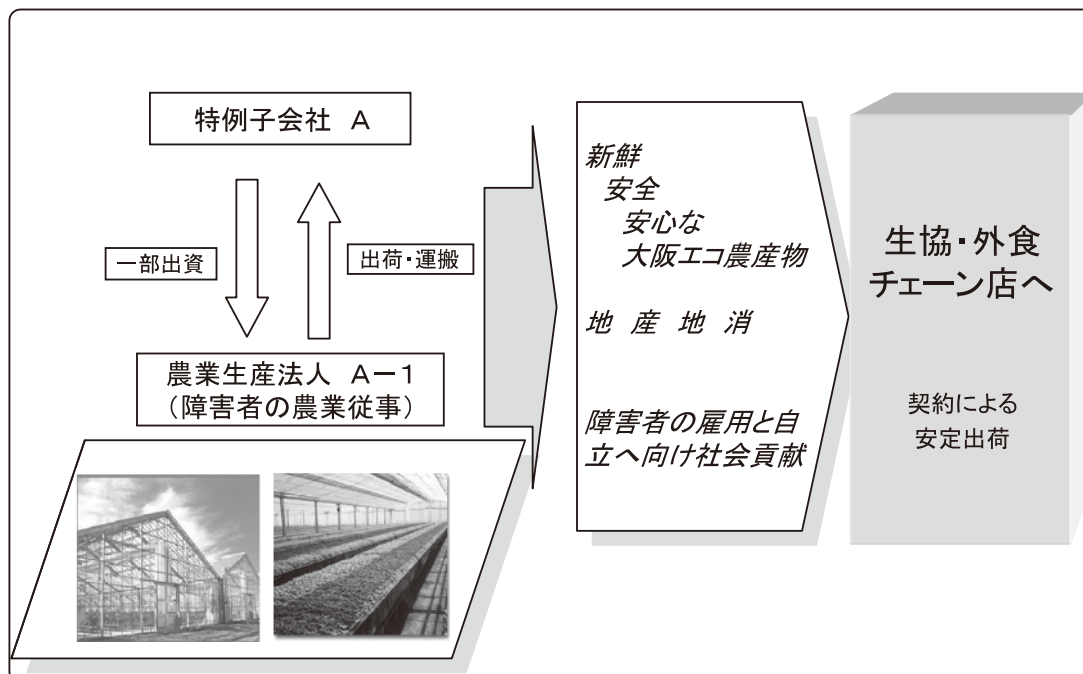
○ハートランドを例にすると

- ・泉南市農業委員会に法人の内容、営農計画の審査を受け、その審査に合格、泉南市からがもの里に農地を4,000㎡確保して農業生産法人になった。
- ・営農計画の内容は、3,000㎡の温室に施設を整備して、水耕栽培でサラダハウレンソウを作り、生協、量販店、デパート等に販売、障がい者雇用10名を行うもの。



図 1

特例子会社の農業生産法人設立による軟弱野菜栽培の経営について



【検討概要】

- 栽培内容: **軟弱野菜**
こまつな、サラダホウレンソウ等
- 出荷量: こまつなで試算
約1,000束～／日(3・4t～／月)
年間26万束～
- 経営規模: 30a(周年栽培)
- 場所: 泉南市信達地区
- 栽培方法: 養液栽培を検討中
大阪エコ農産物の認定
- 経営形態: 株式会社・農業生産法人
特例子会社による農業生産法人の設立は全国初
- スケジュール: 平成19年秋栽培開始(予定)
- その他: 地域の障害者を雇用
梅やぶどう等の栽培も検討中



大阪市内まで阪和自動車
道泉南I.C経由約50分

【特例子会社とは】

「障害者の雇用の促進等に関する法律」では、障害者の法定雇用率が設定されており、法人単位(個々の事業主単位)で障害者の雇用義務が課せられる。
一定の要件を満たせば、子会社で雇用した障害者を親会社の雇用カウントに含むことができる。

○障がい者雇用の職域拡大を農業で行う場合

- ・一定規模の農地（農家資格を得るために必要）
- ・設備
- ・生産技術（誰が、どの部分をできるのか）
- ・流通網の確保
- ・販売先の確保（多様な）が必要

○農家資格を得れば

- ・生産設備を整備するために、条件が整えば、国、府県、市町村の農業補助事業が適用可能。
- ・また、生産技術に対しての農業改良普及員等の支援を得ることができる。

○農業を行う場合、地元農家の支援もぜひ必要

- ・農業を行うためには水が必要。排水も流す。
- ・農業用水を得るためには、農業用排水路の管理、農道の管理、農地の草刈り、農道、水路の草刈り、泥さらえなど、共同作業への参加が必要。
- ・地元農家との連携、協力が不可欠。

○コミュニティの構築がぜひ必要

- ・地域の協力なくしては農業参入はあり得ない。
- ・一緒に動くことによって、うまくいくと思っている。
- ・農業の抱える課題も一緒に考え、健常者と障がい者との連携も深まる。

○今はじまったばかり

- ・販売先の確保が急務
- ・課題を一つ一つ解決していくしかない。
- ・ハートランドのビジネスモデルが大阪府全域で広がり、さらに全国展開して、大阪発の全国初の取り組みが普及することを期待したい。

農事研究会のもう一つの楽しみ

- ・農事研究会では、2007年（H19年4月）から泉南市の農業公園で約600㎡の農地を借りて、露地栽培をみんなで始めました。
- ・月1回の会議で議論を進めていましたが、その中で、障がい者雇用のビジネスモデルを構築し進めると、どうしても野菜の水耕栽培など労働集約型の大阪農業がモデルになります。
- ・その結果ハートランドの起業となったのですが、「やっぱり露地栽培を、しかも有機栽培をみんなでやりたいね」ということで、とにかくみんなでやってみることになりました。
- ・障がい者の参加はまだ少なく、農事研究会のみんなでやってしまっていますが、農業はみんなが初めてで、「最初はこれでよいのだ」と思いながら参加しています。
- ・改めて思いますが、農業を始めるためには、農業の専門家の指導、または農家の参加が不可欠だと思います。
- ・2007年は、ひまわり、そば、菜の花を植えました。農作業に、いろいろな方が参加し、デスクワークだけではつながらない人の輪が広がっています。
- ・この露地栽培を通じて、「農と福祉の連携の可能性」を実感しています。



泉南市農業公園で菜の花の種まき

おわりに

「大阪府都市農業の推進及び農空間の保全・活用に関する条例」は、2008年（H20）4月から施行されます。

その中で、一つの大きなテーマが、府民参加で遊休農地の解消を進めることです。

10年間で、現在の遊休農地を半減させることが目標です。

大阪発の「農業への障がい者雇用の職域拡大の取り組み」が、大阪府内はじめ、全国に広がり、結果として遊休農地が減少すること。また露地栽培、市民農園的利用など、遊休農地が活用されることで、農業を通した障がい者と健常者の連携が進み、農業・農空間の持つ“多面的な役割”が具体的に発揮される可能性があります。

農業・農空間の保全活用は人が具体的にアクションを起こさなければ、何も実現しません。農事研究会の取り組みは「大きな一歩」だと考えています。誰もが困難なこと、難しいと思うことにチャレンジして、この取り組みを広げていけたら、と考えています。

（大阪府環境農林水産部農政室整備課 永井 啓一）

コラム

大阪障害者雇用支援ネットワーク農事研究会の試み

農事研究会立ち上げのきっかけ

「農業はおもしろい!」・「農業分野には就労領域としての可能性がある!」それぞれの想いの発露として出された言葉である。長年にわたり障害者雇用に取り組んでいる経営者たちの集まりの場での出来事だった。自分たち企業での障害のある人たちの職域の確保や拡大だけではなく、彼らの「働きたい」を実現するには、新たな職域の開拓が不可欠であるという日頃の実感からの表出としてあったように思う。

農業という分野での新たな職域としての可能性を検証しようという行動(農事研究会の立ち上げ)にさほど時間は掛からなかった。しかし、農業という事業がビジネスとして成立すると同時に、障害のある人たちの継続的な雇用の場になり得るかという疑問はそれぞれのメンバーの内にあった。そして、研究を重ねるにつれ収益構造の構築はかなり厳しいという認識がされだした。他方、多様な就労領域として、また就労体験の場として、雇用領域としてだけではなく、訓練や教育の機能を含んでいて、障害のある人たちの多様な可能性を発揮することのできる機会や環境を提供する領域でもあることが同時に確信されだした。

農事研究会のメンバーの頭には、富山県にある水耕栽培を企業として取り組んでいる「野菜ランド立山」が常にイメージされた。そして、その実践と成果が我々の確信の大きな根拠となった。「野菜ランド立山」を立ち上げた宇治社長は、「障害のある人たちが働くことを通して社会に貢献できる環境や機会を創る」ことを自社の経営目的とされている。宇治社長は、元々は建築会社の経営者であり、障害のある人たちの就労支援もされてきた。そんな活動のなか、障害のある人たちの「働

きたい」を実現する環境や機会が、少なかつたりなかつたりするのであれば、それが必要だと思うものたちが創るしかないという信念で、自らが農業という分野に進出された。まさに、我々と共有する意識のなかで具体的に実践活動をされている方です。

新たな取り組みを軌道にのせることは大変な営みです。自らの実践を通してその結果を検証し、手法や環境を修正し改善するというプロセスを何度も何度も重ねながら、自分たちが思い描く目標を目指していく道程です。「彼らの人生に向き合う」ことが自分の役割であり責任であると宇治社長は語られます。彼らの「働きたい」を彼らと同行するなかで実現しようとされているのです。我々、農事研究会のメンバーは、実際にその実践を目の当たりにし、共鳴し共感をしているわけです。メンバーが出した結論(決断)は、「儲かるからする。儲からないからしない」ではなく、「必要だと確信することをする」であり、「そのために、儲ける仕組みを考える」というものでした。実際、「野菜ランド立山」では、地域からの評価を得ている、美味しくて・安心で・安全なサラダ菜ほうれん草の生産によって順調に事業経営をされていますし、彼らの「働き」は周辺(我々も含めて)を巻き込むかたちで、地域の担い手(人材)づくりの取り組みへと裾野を広げていっているように思われます。

農事研究会の目標とコミュニティビジネス

「農業をやるのではない。農業でやる」。我々の研究会でなされた発言であり、我々の取り組みの視点でもあります。農業を通してモノを作るだけではなく、コトを創るというデザインを重視し、

農業の魅力や懐の深さを幅広く利用した事業展開を目標としました。大阪という地域で「農業をやる」ことの制約や限界性を考えるなかでの発想です。

「単独モデルの構築ではなく、ネットワーク型システムを構築する」という目標は、一人ひとりのライフサイクルを見渡し関わることで、障害のある人の「働きたい」を実現することにつながり、彼らの「働き」こそが、障害の有無や年齢や性別に関係なく、一人ひとりの人間の「働きたい」をかなえる原動力になるという確信によるものです。それは、日頃の「障害者雇用」に取り組む現場が実証する彼らの「働き」の力です。

支援するもの・されるもの、指導するもの・されるもの、雇用するもの・されるもの、送り出すもの・受け入れるものといった2分法からは見渡せない視座を獲得するためには、その境界を越えたネットワーク環境の構築が一方では不可欠だと考えています。そのような環境下で、同じ「働くもの同士」という実感を育み、共有する目標に向かつての協同を可能にするステージ（出番）づくりができるのだと思っています。

「人が成長する」ということを共有する目標として掲げ、それは同時にその実践活動を検証するための重要な指標でもあると考えます。「人が成長する」の実現にとって、教育・訓練・就労という領域の果たすべき役割や機能が重要であることは言うまでもありません。これらの役割や機能を担い・構築することを、農業という事業活動を通じてやるというのが我々の目標であり、「農業でやる」の意味するところです。

地域で実践される事業活動が、その地域の課題や問題を主体的に解決しようとする担い手(人材)や環境を育成することにつながるのであれば、それは持続可能な「働く」領域づくりになると思っています。「働くことを通して成長する」ことを願っている人たちの要望の実現が困難であるという現状や課題が、彼らの問題ではなく、地域や社会が抱える問題から派生しているとすれば、このような実践活動は、その地域や社会の問題の解決にいたる一歩になるかもしれません。それを、コ

ミュニティビジネスと呼ぶなら、それは多様で有意な行為を生み出す重要な概念になると思います。例えば、「野菜ランド立山」は富山におけるコミュニティビジネスだと言えるのではないのでしょうか。地域にある具体的な必要性に出会い、その実現に向けて実践を積み重ね、目指すべき目的に向けて絶え間のない軌道修正を繰り返すなか、より良い仕組みや環境を目に見えるかたちとして創りだしていく営みです。コミュニティビジネスとは、新たなものを創りだし、眼前の課題を解決していく力を、自らのコミュニティに生み出す行為に与えられる名前かもしれません。

農事研究会の実践とその一歩

農事研究会のメンバーである「ハートランド」の取り組みが始動しはじめています。農業の分野における、障害のある人たちの雇用領域の新たな創出を実現し拡大するための、企業自らが取り組む事業活動です。立ち上げの際のさまざまな課題を解決しながらの船出です。「働きたい」という希望を受けるべく、帆はまさに揚げられたのです。その実践がつくり出す波紋はさまざまな領域に新たな取り組みを生み出しつつあります。障害者雇用領域のネットワーク化とノウハウの相互共有による新しい事業展開。地域の福祉施設との連携のなかでの企業内授産。若者たちの「働きたい」をかなえるための、OJTを活用した職場体験や学習機会の提供。高齢者の生きがい活動とのリンク。若者たちを中心とした、障害のある人たちの雇用を視野に入れた起業活動。地域の地場産業や中小企業と連携した商品開発。共有する目的を接点とする自律型ネットワーク形成による新たな流通機能の生成……。それぞれの胎動は、まだまだミクロな動きではあるけれども、この活動は大きなウエーブとなって大切なものを伝え、必要とされているものを実現していく活動へと展開していくのだと思っています。

(矢野 孝)

第2編

農業で切り拓いている 障害がある人の就労事例



“農の福祉力”と“福祉の農業力”の合体をめざして

～社福)みどりの町の取り組み～

施設概要

■社会福祉法人「みどりの町」

○所在地 〒729-1322 広島県三原市大和町箱川1470-2



■目的

社会福祉法人みどりの町は、「多様な福祉サービスが、その利用者の意向を尊重して総合的に提供されるよう創意工夫することにより、利用者が個人の尊厳を保持しつつ、自立した生活を地域社会において営むことができるよう支援する」ことを目的として、次の社会福祉事業を行います。

(1) 第一種社会福祉事業

知的障害者入所授産施設	大和農園の設置運営
知的障害者入所更生施設	大和学園の設置運営
知的障害者通所寮	みどり寮の設置運営
知的障害者通所授産施設	もりの輝舎の設置運営

(2) 第二種社会福祉事業

障害者福祉サービス事業

(3) 公益事業

障害者就業・生活支援センター事業
若者自立塾「みどり塾」

■目標

明 朗 いつも明るく
 協 力 みんなで協力
 勤 労 すすんで働き
 自 立 ひとり立ち

それぞれの社会的自立を目指して様々な体験をしてもらう中、いつも明るく、みんなで協力しながら、すすんで働き、ひとり立ちできるようにとの目標を立てました。

授産施設、更生施設、通勤寮とそれぞれの特色を生かしながら、個々の特性を尊重しつつ、能力に応じた指導または支援を行い、円滑な連携と生きがいのある生活環境作りを行っています。



■沿革

- ・ 1978 (昭和53) 年 7 月 社会福祉法人「みどりの町」設立認可 (厚生大臣)
- ・ 1979 (昭和54) 年 4 月 知的障害者入所授産施設「大和農園」施設認可 (広島県知事) 入所定員50名
- ・ 1983 (昭和58) 年 4 月 知的障害者通勤寮「みどり寮」施設認可 (広島県知事) 入所定員20名
- ・ 1988 (昭和63) 年 4 月 知的障害者入所更生施設「大和学園」施設認可 (広島県知事) 入所定員30名
- ・ 1991 (平成 3) 年10月 「生活支援センター」認可
- ・ 1993 (平成 5) 年 4 月 「みどりの町第1ホーム」
「みどりの町第2ホーム」認可
- ・ 1994 (平成 6) 年10月 「みどりの町第3ホーム」認可
- ・ 1995 (平成 7) 年 4 月 「みどりの町第4ホーム」認可
- ・ 1997 (平成 9) 年10月 「みどりの町第5ホーム」認可
- ・ 1998 (平成10) 年 8 月 大和農園「自立訓練棟はばたき」竣工
- ・ 1998 (平成10) 年10月 「みどりの町第6ホーム」
「みどりの町第7ホーム」認可
- ・ 2000 (平成12) 年 4 月 「あっせん型雇用支援センター」認可
- ・ 2002 (平成14) 年 4 月 知的障害者通所授産施設「もりの輝舎」施設認可 (広島県知事) 通所定員25名
- ・ 2002 (平成14) 年 5 月 「障害者就業・生活支援センター」認可
- ・ 2003 (平成15) 年 4 月 「もりの輝舎」通所定員30名
- ・ 2005 (平成17) 年 3 月 大和学園増築
- ・ 2005 (平成17) 年10月 「みどり町第8ホーム」
「みどり町第9ホーム」認可

- ・2006（平成18）年5月 みどりの町ケアセンター事業所指定
- ・2007（平成19）年3月 就労継続A型「ともがき」認可（広島県知事）定員10名
- ・2008（平成20）年3月 就労継続A型「ともがき」認可（広島県知事）定員20名

具体的な取り組み

1. はじめに

（1）農業授産

知的障害者入所授産施設大和農園は、1979年4月農業授産を目指す施設として開設された。私がなぜ、知的障害者の農業授産を目指したかについてはいくつかの理由がある。

その第1は、知的障害者にとって農作業が極めて適応性の高い作業であること。

第2は、大自然を対象とするこの作業が、作物の生長や収穫の喜び、家畜との愛情の相互表現が実感でき、精神的充実感を可能にすること。

第3に、経営力にもよるが、適切な設備の充実を図れば、それ相当の収益力が見込まれると考えたからである。

現在のように障害者福祉が充実する以前、戦中、戦後の時代でも、堅実な自作農家に知的障害者が誕生し、両親の温かい愛情の中で、農作業に習熟し、両親が亡くなった後も、後を継いだ兄弟夫婦と共に農作業を支えて、家族から貴重な労働力として大切にされてきた事例を見ていたことも、その確信を導いた理由にもなっている。

もちろん、その他の製造業やサービス業において、その適応性が乏しいということではない。根気強い指導と訓練によって、どの業種においてもそれは可能であると考えられる。私が最初考えたことは、下請け作業等をやることによって、作業を主体的に計画するのではなく、納期に追われ、指導員共々悲鳴をあげるようなことはしたくないと思ったからであった。

大地を舞台にして和牛を飼育し、そこから出る堆肥によって土地を培いながら、水稻や有機野菜を栽培して主要な食糧を自給するとともに、換金作物を生産して現金収入を得る経営こそ、最も適切な農業授産であることを確信している。そのことは、どんなに時代が変化しようとも、揺るぎない障害者との共生、協働の理想像、理想郷の実現である。

（2）通過施設を目指して

入所施設の問題点はサービスの利用者が滞留することである。農業授産の場合、一般的には4～5年以上指導訓練を重ねると、生活指導の成果も表れ、体力がつき根気強さが養われて、適応能力もできてくる。こういう状況になった利用者（当時は園生さんと言った）がそのまま同一施設に居続けてはいけない。折角育てた園生さんでも、本人のためを思って1ステップ上を目指す、そのことを施設経営の基本にしたいと考えてきた。園生さんにとって、施設が生涯の住処になつては決していけないのだ。例外はあるかもしれないが、大方の利用者にとって、施設は生涯の一時期を過ごす通過の施設でなければならない。当法人はこの理念を役職員一同が共有しているし、ノーマライゼーションの実現にも通ずると思っている。

2. 大和農園（知的障害者入所授産施設、定員50名）の農業授産の取り組みと歩み

現在の授産科目は以下のとおり

表1 授産活動 平成19年度生産規模と活動内容

知的障害者授産施設 大和農園

科 目	生産規模と活動内容	配 置	備 考
果 樹 班	作付面積 1㍓ マンズレインカット方式による葡萄栽培 (1400本) 〔品種 藤稔 安芸クイーン ピオーネ 等〕 (有)シンフォニーファームから受託	利用者 10名 支援員 4名	摘み取り方式による観光ぶどう園 (9月初旬から約3週間)
水 稲 班	作付面積 6.32㍓ 有機・低農薬栽培 〔品種 中生新千本 ひのひかり あきたこ まち ひめのもち〕	利用者 7名 支援員 3名	育苗請負 ミニライスセンター管理 地域からの請負作業（草刈 等）
畜 産 班	和牛（繁殖牛）の飼育管理 親牛 13頭 子牛 9頭	利用者 4名 支援員 2名	市場出荷 堆肥作り
有 機 班	作付面積 30㍓ 有機・低農薬での野菜栽培 〔ジャガイモ 玉葱 キャベツ 白菜 等 季節の野菜〕 (有)シンフォニーファームから受託	利用者 6名 支援員 1名	近隣農業生産法人請負作業
造 賀 班	作付面積 5㍓ マンズレインカット方式による葡萄栽培 (300本) 〔品種 藤稔 ゴルビー マニユキアフィン ガー 等〕	利用者 8名 支援員 3名	囲場総面積1.5ha 平成18年度囲場整備完了 第一次植栽
園外実習班	各事業所での職場実習		5事業所 8名
園内作業班	施設内外の清掃 環境整備 洗濯 繕い物 薪焚きボイラー管理	利用者 6名 支援員 1名	生活訓練を含め3ヶ月交換で実施 給湯ボイラー管理

(1) 授産科目の課題

水稻班については、経営規模を2ヘクタールから次第に大きくしてきた。

現在は6.32ヘクタールの栽培で、法人所管の施設利用者180名並びに職員70名計250名の飯米を自給してなお余剰がある。稲作は土地利用型の作目として最も機械化が進んでいるため、機械整備に巨額の資金を必要としていること。また機械の操縦を主として指導員が行うため、利用者の作業が限定的になり、補助的になる場合が多いことが課題である。耕耘作業、育苗作業、草刈作業、運搬作業等の適応性は極めて高い。

畜産班は、一時、繁殖と肥育の両方をやっていたが、BSE問題が発生してかなりの損失を被ったため、肥育＜肉牛生産＞を止めて繁殖に特化している。子牛を産ませて育てる作業は、障害者にとって適した作業である。そのためには人工授精の技術を持つ指導員が必須であり、しかも多頭飼育となれば複数人必要になる。

果樹班はブドウを選択している。長い経験から、最も安定し障害者に適した作目であるように思われる。25年間の栽培実績があるため、技術習得も進んでいるが、作業の技術水準が高いために雇用労働に頼らなければならないことも多い。市場への出荷もしていたが、包装や運送費に経費がかかるため、現在は観光に特化している。

林産班はシイタケ栽培を開設当初から取り組んでいる。現在この科目は、更生施設の大和学園の

作業科目になっており、工賃収入にはなっていない。大和学園が平成21年度から、新制度の生活介護事業に移行するため、現状で移行するかどうか検討中である。ただ、シイタケ栽培は原木から菌床栽培に移行しており、原材料費が高く、付加価値がつきにくいのが難点になっている。

有機野菜班は収益性が低いことが問題点である。当施設のように市場が遠く、野菜栽培で土壌の困難性があるため、今のところ成功した作目となっていない。玉ねぎ、大根でかなりの収穫を上げた年度もあったが、持続性に恵まれていない。今後はハウス物を志向している。

果樹班の分場経営（造賀班）は、新しく栽培面積を増やし、新品種の栽培に取り組んでいる。主として、精神障害者を対象にしたブドウ栽培を目指している。今年初めての収穫を予定している。

3. 大和農園卒園者の就労状況

みどりの町は現在4施設6事業を運営している。中核施設である大和農園に入所した人が、指導訓練の成果を得て能力が開発され、より高次の作業や労働形態へ進んでいくとともに、自主的な生活もできるようになってくる。これをサポートするのが私達の最も大きい役割である。私たちはこのことを“ステップアップ”と名づけて次の3つのメニューを考え、〔表3〕のように取り組んできた。

- (1) ステップアップ1 農園→通勤寮→就労
- (2) ステップアップ2 通勤寮→グループホーム（GH）→就労
- (3) 特例子会社との連携

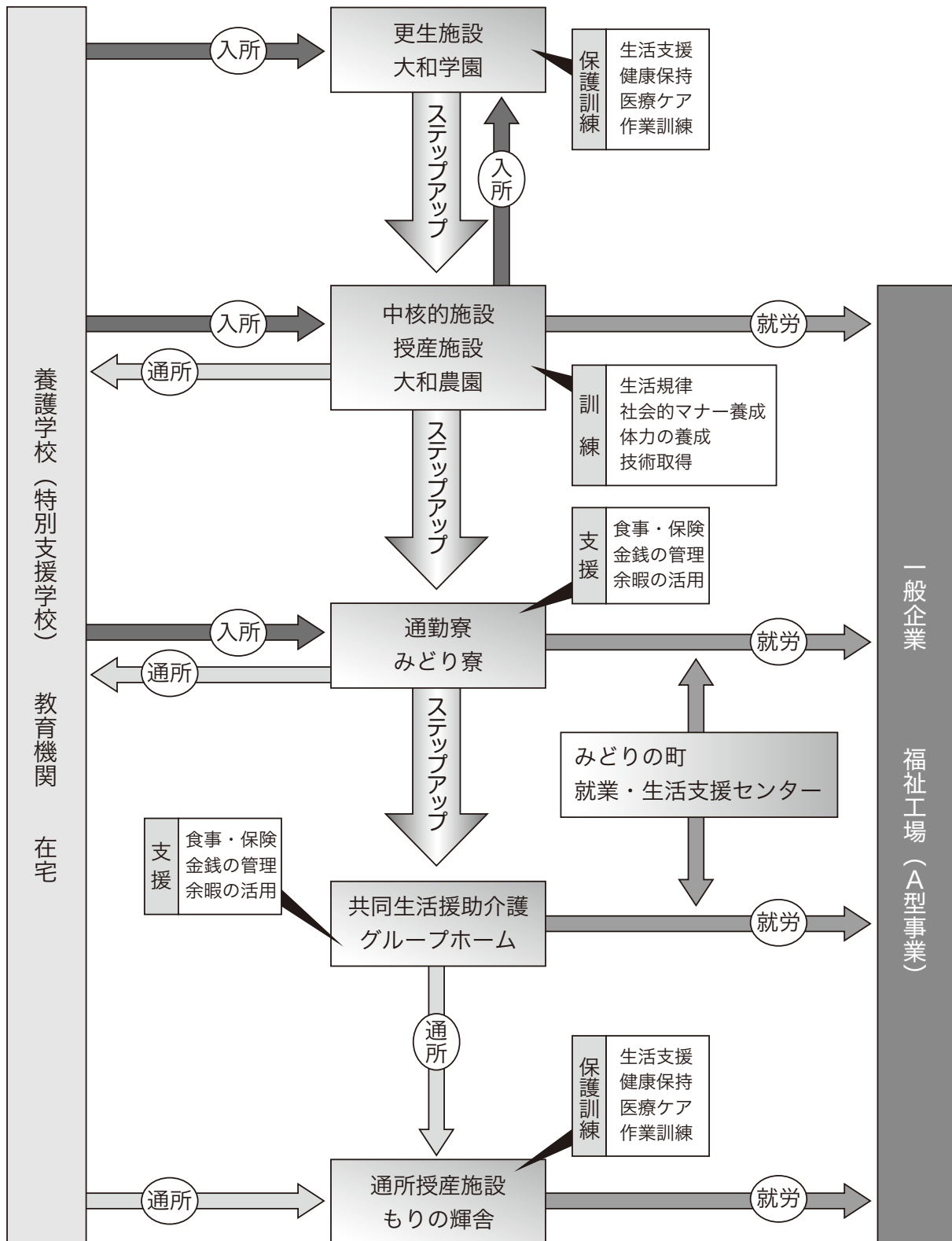
表2 大和農園入居者の進路（総数259名うち重複入居者8名）

平成19年8月末現在

ステップアップの過程	就 労			施設入所			家庭復帰	入院	1年未満退園	在園	総 計
↓ 通勤寮 (第1ステップ) ↓ グループホーム (第2ステップ) 地域生活	グループホーム	通 勤 寮		自宅	更生施設	授産・通所・老人・身体施設など	自宅及び近親引き取り	精神科の病院など			
		みどり寮	その他の通勤寮		大和学園	その他					
	16	62	6	3	19	9	17	30	14	25	50
		G H	家 庭	在 寮	そ の 他						
	16	37	8	11	6						
	16	62	6	3	28	17	30	14	25	50	251
	87名 (34.5%)				45		30	14	25	50	251

〔表2〕で分かるように、大和農園の入所者総数は、開設以来28年間で251名である。その内、就労している人は87名、就労率は34.5%になっている。就労している87名の内、特例子会社との連携による寮生活を営んでいる人11名、グループホームで生活している人が37名、計48名が地域での生活者となっている。この人達はたとえ障害者であっても、立派に自己実現を達成した人達だといって過言ではない。農業授産で指導訓練を重ねた障害者が、農業分野で雇用を得れば、それは最高の働き場を得たことになるのだが、残念ながら今までのところ、それは達成されていない。今後の課題として取り組みたい。

表3 知的障害者総合支援施設「みどりの町」の自立への取り組み



4. 農業生産法人シンフォニーファームとの連携

(1) 県営農地開発事業による新団地への入植

開設間のない大和農園果樹班が、最初にブドウ生産に取り組んだのは、立派に整備されたブドウ園に後継者がいないため、廃園を避けたいと栽培を依頼されたのが契機であった。何年か栽培しているうち、品種が古く（酸味のあるキャンベル）単価が安いことが分かってきた。市場に出荷しても4キロ1ケースで1,400円でしか売れない。もちろん、それには包装費や運送費も含まれてのことである。これでは将来展望がないと考え、平成7年度から、県営農地開発事業による新団地への入植を決定した。しかし、新団地への入植は社会福祉法人の大和農園では不可能だった。そのため、その受け皿として、農業生産法人シンフォニーファームを設立して入植者の資格要件を整え、その生産に係わる全ての作業を大和農園が受託する方式を導入した。設備投資は、すべてシンフォニーファームが担当するため、現在の受託収入は200～300万円に留まっているが、単価キロ当たり1,000円以上の収入を得ている。観光もぎ取りのため包装費や運送費もかからない。近い将来、作業収入＝工賃部分を400～500万円に増大することが可能だと考えられる。これからも消費者ニーズを考慮して、適切な経営が必要なことを痛感している。

5. 農業分野におけるA型事業導入について（検討）

- (1) 水稻栽培
- (2) ブドウ栽培
- (3) 有機野菜栽培
- (4) 和牛の繁殖事業
- (5) シイタケ栽培

ここでは、(1) 水稻栽培と(4) 和牛の繁殖事業の2つの科目について、シミュレーション(1)とシミュレーション(4)を示したい。

シミュレーション (1)

[科目	水稲班]	作業指導員 2 名	利用者 8 名
1、栽培面積	8ヘクタール		
2、収穫量	10アール当たり	15袋（1袋＝玄米30キロ）	
総収穫量	1,200袋		
販売価格	1,200袋×6,500円（1袋）＝	7,800千円	
3、経費			
（1）農機具整備費（トラクター、田植え機、コンバイン）			
（2）乾燥・調整設備費			
（3）育苗費			
（4）肥培管理並びに草刈り作業費			
（5）小作料			約3,800千円
4、人件費充当額			
総収入額	－	総経費＝	4,000千円

○A型事業に適用の場合

3月～11月 水稻栽培に専念

12月～2月 稲作以外の就労も可能

最低賃金適用の場合

 $669円 \times 8時間 = 5,352円$ (日当) $5,352円 \times 22日 = 117,744円$ $117,744円 \times 9ヶ月 = 1,060千円$ 従って、雇用者数は $4,000千円 \div 1,060千円 = 3.77人$ 3～4人

○B型事業に適用の場合

総収入額 ÷ 利用者数 = 一人当たり年間総工賃

 $4,000,000円 \div 8人 = 500千円$ $500,000円 \div 12ヶ月 = 41,667円$ 平均工賃 約41,000円

シミュレーション〔4〕

〔科目 畜産班（和牛繁殖）〕 作業指導員2名 利用者6名

1、放牧地面積 1.5ヘクタール

2、牛舎等の施設 面積 約10アール 30頭まで飼育可能

3、現在の生産規模

繁殖牛 13頭 子牛 9頭 育成牛 0頭

粗飼料 輸入物乾草

4、分娩間隔 約14ヶ月 事故率 10%未満

5、生産計画

平成年度	親牛飼養頭数	子牛販売頭数
19年度	13頭	9頭
20年度	17頭	14頭
21年度	18頭	18頭
22年度	25頭	22頭
23年度	30頭	27頭

6、収支計画（4年計画）

平成年度	販売高（千円）	経費（千円）	収益（千円）
19年度	4,050	2,250	1,800
20年度	6,300	3,500	2,800
21年度	8,100	4,500	3,600
22年度	9,900	5,500	4,400
23年度	12,150	6,750	5,400

○A型事業に適用の場合 (最低賃金適用)

669円×8時間=5,352円 (日当)

5,352円×22日=117,744円

117,744円×12ヶ月=1,413千円

従って、雇用者数は $5,400 \div 1,413 = 3.82$ 人

3～4人

○B型事業に適用の場合

総収入額 ÷ 利用者数 = 一人当たり年間総工賃

5,400,000円 ÷ 6人 = 900千円

900,000円 ÷ 12ヶ月 = 75,000円

平均工賃 約75,000円

上記、畜産班の生産計画並びに収支計画は、担当主任が計画したものである。これが実現すれば、かなりの収益となり、A型事業としてもある程度採算が取れることになる。問題点は、動物飼育が1年365日、一日も休みが無いことであり、そのための労力配分が、いかに適切に行われるかが問われる。畜産の難しさは、必ずしもスケールメリットがないことでもある。

シミュレーションのまとめ

以上、2つのシミュレーションの結果を見ると、いずれも単独でのA型事業移行は困難のように思われる。この地方の伝統的な農業経営が、米作と和牛飼育を合わせた有畜複合経営であったことを見れば、活路はその方向にあるのかもしれない。もちろん、過去の複合経営は、家畜数頭を飼育しながら、米作2ヘクタール前後を栽培する小規模のものだった。しかし、機械化の進んだ近代的農業経営では、上記2つのシミュレーションを合体した経営が可能であると考えられる。

有畜複合経営のモデル

作業指導員 3名 (内1名はA型事業収入からの支弁者) 利用者 10名

米作収入による人件費充当額 4,000千円

畜産収入による人件費充当額 5,400千円

合計額 9,400千円

この額からA型事業収入からの支弁者の給料分を引く 2,500千円

実質の利用者分人件費 6,900千円

利用者1人当たりの年間見込総収入

69万円

6. まとめ

現在、当法人の大和農園で実施している農業への取り組みが、新制度の下で、他の産業分野同様、収益事業として成立することが可能かどうか、そして、そこで働く障害者の収入が、少なくとも最低賃金をクリアできるのかどうか、このことについて、若干のシミュレーションを含めて考察してきた。さまざまな条件はあるが、私の考えをまとめてみたい。

① 基本的に、農業分野の事業は低生産性を前提にしなければいけない。

② B型事業の適用では、ほとんどの科目で工賃3万円以上が可能。

③ A型事業の適用では、次の制約があること。

(1) 利用者定員 10名の制約

(2) 職業指導員の配置 利用者10名に対して1名の制約

利用者10名に対して指導員1名の配置では事業の持続可能性は低い。

そのためA型事業収入からの給料を支弁する指導員が必須と考えられること。

以上の2点を配慮して事業計画を立てる必要があること。

④ 作業計画を立てるとき、A型とB型との併用が可能かどうかを検討する。

農業は多くの適切な活動場面を障害者に提供してくれている。いわゆる“農の福祉力”である。いま、農山村は少子高齢化が進行して、集落の維持も不可能になりつつある。そうした現状を打開する一つの方策として、障害者による“福祉の農業力”に期待してはどうか。まだまだ農水省をはじめ、農業の担い手は農業者（農家）に限定する考え方が強い。今後増加することが見込まれる精神障害者の就労自立のためにも、その受け皿として“農の福祉力”と“福祉の農業力”を合体した具体的事業の創造を強く期待したいし、当法人も努力していきたいと思う。農業で働く障害者の姿は生き生きとして輝いて見える。

なお、最後に付け加えておきたいことは、平成14年12月23日、天皇誕生日にあたり、大和農園が天皇陛下から御下賜金拝領の名誉に輝いた。宮内庁長官からの伝達文には、「今般事業ご奨励の思召をもって」と記され利用者の就労自立の実績を評価していただいたものだと聞き、感激一入であった。

(社会福祉法人 みどりの町 理事長 岡田 孝裕)

自分たちで事業をつくり、新しい雇用の場を創造

～社福)博愛会 福祉農場コロニー久住 / 福祉工場パルクラブの取り組み～

施設概要

■社会福祉法人 博愛会

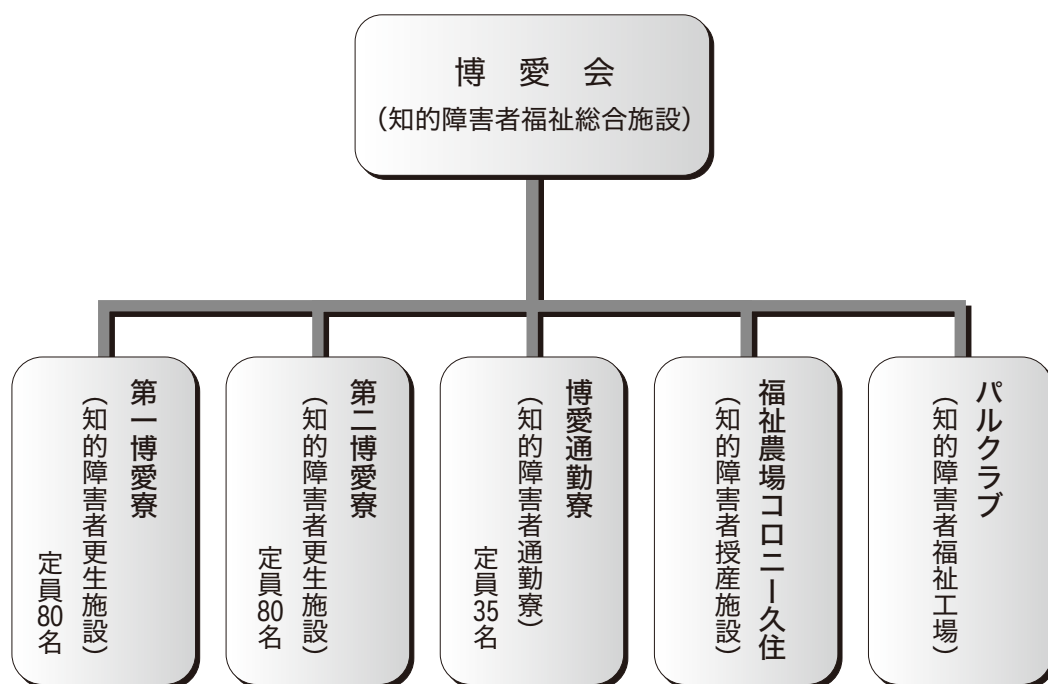
○福祉農場コロニー久住（知的障害者授産施設）

大分県竹田市久住町大字有氏896-14

○パルクラブ（知的障害者福祉工場）

大分県竹田市久住町大字有氏896-22

■法人・社会福祉施設の事業内容



■沿 革

昭和25年	3月	別府市に浮浪者収容施設「別府博愛寮」開設
27年	5月	社会福祉法人別府博愛会 厚生大臣認可
47年	7月	直入郡久住町付近を「福祉農場コロニー久住」の適地と定め用地買収開始
49年	6月	日本船舶振興会・県費補助金・寄付金により福祉農場コロニー久住新築工事着工 (第一期)
	11月	福祉農場コロニー久住竣工
50年	2月	直入郡久住町有氏に精神薄弱者授産施設「福祉農場コロニー久住」開設（定員50名）
	8月	清水基金助成金により職員住宅完成
53年	4月	清水基金助成金により高冷地野菜加工場竣工
	12月	日本船舶振興会・県費補助金・寄付金によりコロニー久住管理棟、収容棟、増築工事竣工（第二期工事）
54年	4月	福祉農場コロニー久住 定員72名に増員
56年	5月	福祉農場コロニー久住 定員82名に増員
61年	3月	丸紅基金助成金により肥育牛舎竣工
平成2年	4月	国庫補助により精神薄弱者福祉工場「パルクラブ」開設（定員20名）
	3月	福祉農場コロニー久住 大規模修繕工事竣工
4年	3月	第2農場（鉢山農業）買収
	4月	福祉ホーム「さわやか山荘」開設（定員10名）
6年	4月	精神薄弱者グループホーム「パルハウスⅠ」「パルハウスⅡ」事業開始
	8月	中央競馬社会福祉財団助成金によりパルクラブ手づくりログハウス（レストラン）竣工
7年	3月	日本自転車振興会補助金により福祉工場パルクラブ地域交流ホーム新築完成
	11月	コロニー久住食肉加工場「ハム工場」ログハウス完成（松の花基金）
9年	8月	食品加工場（漬物工場）竣工
11年	4月	精神薄弱から知的障害へ名称変更
	12月	グループホーム用アパート新設工事竣工
12年	7月	日本自転車振興会補助金により通所部建設工事着工
	10月	知的障害者グループホーム「GHくじゅう」認可
	12月	通所部竣工
13年	3月	自活訓練用生活棟完成
	4月	通所部事業開始（定員15名）
14年	7月	温泉施設「大地乃湯」完成

■障害者雇用支援の現状

知的障害者授産施設・福祉農場コロニー久住には入所部と通所部があります。入所部で農業専従者としての訓練を受け、自立へのめどが立つと、同敷地に隣接する知的障害者福祉工場パルクラブや地域の作業所への旅立となります。その際、入所部を経て、社会的自立をめざしながらも、まだ一般就労には結びつかない人たちをサポートする福祉的就労の場の役割を通所部が担っています。グループホームや福祉ホームを利用しながら、次の段階へ向けて訓練を重ねています。また、仕事からあがる収益金はコロニー久住の利用者に能力に応じて支給され、通所部の人たちには還元金として平均で月4万円程度の手当が、またパルクラブ従業員には地域最賃を超える平均10万円程度の給与が支給されています。

生産する福祉をめざして、コロニー久住は単なる訓練の場であるだけでなく、農業のプロ集団が形成する一つの「ムラ」でありたいと考え、支援されています。

農業分野における取り組み

①事業の具体的な内容

福祉農場コロニー久住には、入所部は定員82名、通所部は定員15名の方が利用されています。入所部では、高原トマトや白菜などの野菜作りや畜産など農業専従者としての訓練が行われ、自作農家としての自活を目指されています。また、集団化による農業地区コロニーの造成を図られています。通所部は、身辺自立ができていながら作業能力がまだ十分でなく一般就労に至らない方の福祉的就労の場となっています。近くのグループホームや福祉ホームを利用しながら通い、社会参加を目指されています。

福祉工場パルクラブは定員20名で、コロニー久住で技術を習得した方や自活が可能な方が自立し、社会生活をしていくための就労の場となっています。現在は、生産農場から観光農園へ展開し、焼肉レストラン・ログハウス宿泊施設・ガラスハウスでの水耕栽培・温泉館などの事業に従事されています。

②支援の考え方

福祉農場コロニー久住と福祉工場パルクラブは、障害のある人たちそれぞれが次の目標に向けて夢を描けるような希望に満ちた生活を送ってほしいという思いで支援されています。

パルクラブでは、従業員一人ひとりが作業に責任を持ち、多機能の作業能力を身につけお互いにカバーもしあえるシステムを作り上げており、仕事に対する厳しさをわかってもらうための指導が徹底されています。また、不定期的な入れ替わりはあるものの、ほとんどの方が初期の頃から継続して働かれています。グループホームから通われている方が多く（1名のみ自宅通勤）、結婚などカップルの方が5組いらっしゃいます。

③立ち上げの経緯

昭和50年コロニー久住が開設する際に、障害のある人を囲い込むことなく、障害のある人とともに事業を展開していくにはどのような作業がよいかを検討した結果、久住高原という環境からいろ

んな可能性のある農業に決定されました。現理事長が買い上げられた原野をもとに、事業を開始。

とくに平成2年のパークラブ設立の当時は、職員3名（新規採用2名）と従業員で開墾鋤を使って耕し、一輪車で区画整理を行いながら、自分たちでできることはすべてやっていくという考えのもと、始められました。

④農業分野での就労におけるこれまでの取り組み

はじめは、野菜を育て販売したが、その売上げだけでは利用者の賃金が払えず、とにかく現金収入を稼ぐために、職員がワゴン車を借りて地域の土木の現場へ。現場監督に怒られながら、お金を稼ぐ日々だったと言います。

農生産品の堆肥の不足から、豚を10頭もらいうけて育てていましたが、JAに準組合員として加入させてもらい、補助金を受ける形で、牛を導入されました。その牛を増やしていく中で、子どもが生まれると子牛を市場に出して売っていました。しかし、足元をみられて、安く買いたたかれてしまう…。そこで、なんとかしなければということになり、大阪の肉屋さんに職員を派遣し、住み込みで加工・販売のノウハウを学び、食肉加工場を始めました。いかにロスを少なくするか試行錯誤しながら、200kgもの枝肉をカットしたり、ときにはフェリーを利用して車に肉を乗せて大阪の施設へ売りに行ったりもされました。

その後も野菜と肉の事業を中心に据え、さまざまな事業にチャレンジ。まずは、野菜の移動販売。トラックにマイクをつけてナス・トマト・きゅうりなどを積み込み、「野菜を買ってください」と日を決めて別府・大分市内へ売りに出かけました。売り切るまで帰らないと頑張ったそうです。その結果、コロニー久住の野菜が市内で有名になり、直売の先駆けとして、「コロニー久住」ブランドを定着させることにつながりました。また、白豚は市場単価が安いので黒豚に変更され、黒豚により付加価値をつけようと農産加工に関わっていない事務職員と栄養士とで「ハム・ベーコン・ウィンナー・ソーセージ」を作ろうと試供品を作ってみました。が、残念ながら失敗の連続。ハムなどを作っている工場へ出かけては、無理をお願いして作り方を教えてもらい、研究すること約1年。いまではハム教室を開くなど「美味しくて、安全で安心して食べていただける商品」に仕上がっており、たくさんの方々に喜ばれています。

平成2年福祉工場パークラブが開始されましたが、トマトは夏場だけの商品のため、雇用を安定させるためには年間を通じて作業ができるようにしていけないといけないという課題が…。そこで大分べっぴんねぎ部会に参入し、年間を通して生産できる水耕栽培の小ねぎを作り始めます。一般の市場へ出すため、他の農家の方と競い合うことになり、ビジネスとして全国の価格表（べっぴんねぎ用）をにらみながら有利に販売し、今日はいくら儲かったかを計算しながら出荷量や出荷市場を決めるようになり、共同出荷することにより価格の安定を図ってきました。いかにおいしくて良い商品を作り上げるかだけでなく、いかに有利に販売するかについても職員が追求していかなけれ



ばならないことが毎日の課題だということでした。

また、さらなる発展をめざして、イチゴハウスも整備。イチゴをパックで売ろうと思うと大きさの問題など手間がかかるし、儲けも少ない。なにか良い方法はないか、検討…。そして、団体客をも呼び込めるイチゴ狩りとして利用し、同時にレストランでお肉も食べてもらえたら、2度おいしい！ということになり、新規に観光農業事業を展開中。

さらに、平成19年6月に大分市に新しく立ち上げられた福祉工場の「キッチン花亭」と、肉や野菜をパルクラブ・コロニー久住から提供しながら、弁当はパルハウスから花亭に注文を出したりとお互いに連携しながら、利益を得られるようにしておられます。その上に、利用者の保護者会会長のネット販売の協力をいただきながら、パルクラブ・コロニー久住で作られている製品をホームページ (<http://www.palclub-kuju.com/>) から購入できるようにされており、遠方の方にも商品をお手元に届けられるようにしています。

⑤組織のあり方

職員は7名（通所部職員2名含む）。仕事は原則8時15分～17時45分ですが、農業を事業としていくためには、すべての作業が終わったら終わりという感覚が必要ということでした。従事人数が少ない分、責任が明確化されており、指示で動くだけでは成り立たない。しかし、一方でお互いにフォローできるような仕組みづくりができていて、毎朝の会議の中で話し合いが行われ、忙しい部門についてはお互いに連携できるよう工夫されています。また、職員間の移動も考えた上で、レストランと肉部門の仕事を組ませたり、農生産と温泉館を組ませたりと多機能で職員が仕事を進められるようになっています。責任もあるので、職員さんも変なことにはできないし、稼いだら、その分新たな設備に投入できますよという雰囲気が当たり前に育っています。その上、工場長はすべての事業内容を広くトータルに理解されています。働かされているすべての人に高い多機能な能力が備わっています。レストランやログハウス、そして温泉までも、職員の方が北海道に研修に行って作り方を学び、みんな一緒になって建設してしまうというのです。できることはすべて自前でというスタンスが徹底されています。

⑥課題や問題点

農作物を市場に出して販売するため、現在日本の農業が抱えている課題が、コロニー久住やパルクラブの課題になっています。

日本の農業は農家の人が自分で値段をつけられないこともあり、儲けが薄い。その上、原油価格があがっており、食育が大事と言われながら、食は海外に依存している割合が高い。そのため、付加的な価値をつけて、いかに儲けをだすかという課題に直面しています。

また、新制度に移行すると利用料を従業員に負担してもらわないといけないし、パルクラブが最終的な職場にならない現実があります。普通の企業として最賃をクリアし、雇用契約を結んで働いてもらっているのに、知的障害者福祉工場であり、一般就労として認められないという制度的問題があります。パルクラブのような一般就労も認められるべきではないでしょうか。

⑦今後

- ・家族風呂の設置という新しい事業の展開から、パルクラブ従業員を5名増やす予定(平成20年4月)にしている。

- ・経営努力として、ガソリンの高騰などで生産コストが高くなっていることへの対策として、貯水タンクを作りかえるなど、熱源を油からガスに転換することを検討中。（これも職員が重機をつかって建設中）
 - ・バーベキューハウス、ぶどう狩りなどを整備し、旅行会社と提携して、団体客を呼び込む観光事業を強化し、障害者の雇用を増やしたい。
- ※大きな夢…大分市内に自社ビルを建てて、焼肉やスーパーのお店をいれることも検討中。そこへ自社製品を！

取材スタッフの感想

現状に満足することなく、次々と新たな事業を展開していく姿勢と、経営的な感覚が職員の方にも従業員の方にも意識づけされていることに驚きました。また、なんでも自分たちでつくり、解決していくという姿勢には驚かされました。ログハウスさえ自分たちで建ててしまうのです。職員の方が北海道まで技術の習得へ行かれ、その学んだことを活かしてレストラン・温泉館・宿泊施設などどんどんと建物を作り上げていく行動力、上司の方もスタッフがやりたいと一生懸命に取り組むことには温かく見守りながら、根本的な理念は、ぶれることなく同じ方向性を向いているような仕組みづくりがしっかりされていることなど農業で障害者雇用を拡大していくノウハウをいろいろ学ばせていただきました。

（藤井 麗子／永田 良昭）

新たな農業関連職種開拓で多様な雇用を

～社福)津山みのり学園の取り組み～

施設概要

■社会福祉法人 津山みのり学園

○所在地 岡山県津山市二宮999

○施設サービス概要

知的障害児福祉

知的障害児通園施設 キッズみのり (定員30名)

児童デイサービス事業所 キッズみのり (定員10名)

つやま地域生活支援センター つばさ

津山市立向陽小学校・津山西中学校派遣教室

知的障害者福祉

知的障害者入所 授産施設 セルフみのり (定員50名)

知的障害者通所 授産施設 ウィズみのり (定員30名)

知的障害者地域生活援助事業 グループホーム桜ヶ丘荘 (定員6名)

知的障害者福祉ホーム みのりホーム (定員9名)

知的障害者更生施設 CCLOみのり (定員90名)

高齢者福祉

特別養護老人ホーム サンライフみのり (定員50名)

通所介護事業所 サンライフみのりデイサービス (定員30名)

認知症対応型通所介護事業所 サンライフみのりデイサービス (12名)

訪問介護事業所 サンライフ訪問介護センター

居宅介護支援事業所 サンライフみのり居宅介護支援所

在宅介護支援センター サンライフみのり在宅介護支援センター

■沿革

1963年(昭和38年) 津山精神薄弱者父母の会結成 (精神薄弱者コロニー構想樹立)

1965年(昭和40年) 開園

1966年(昭和41年) 財団法人 津山みのり学園許可
/津山市立津山西中学校派遣教室設置

- 1968年(昭和43年) 精神薄弱児通園施設(定員30名)
- 1970年(昭和45年) 社会福祉法人 津山みのり学園許可
- 1971年(昭和46年) 精神薄弱者授産施設(定員50名)
- 1973年(昭和48年) 精神薄弱者更生施設(定員30名)
- 1974年(昭和49年) 津山市立向陽小学校派遣教室設置
- 1977年(昭和52年) 金堀分場取得・越畑分場借地契約
- 1981年(昭和56年) 精神薄弱者福祉ホーム(定員10名)
- 1995年(平成7年) 特別養護老人ホーム(定員50名)/同 短期入所生活介護
同 デイサービスセンター/同 在宅介護支援センター
- 1999年(平成11年) 同 居宅介護支援事業所
- 2002年(平成14年) 障害児・者地域療育等支援事業 {つやま地域生活支援センター}
- 2003年(平成15年) 知的障害者グループホーム「桜ヶ丘荘」
- 2005年(平成16年) 児童デイサービス事業所

津山みのり学園のこれまでの取り組み

①立ち上げの経緯

1963年「親なきあと、子どもを託す場所が欲しい」。知的障害のある子をもつ津山在住の父母たち30人の願いから始まりました。翌年、その願いは実現し、小さな赤い屋根の下に知的障害をもつ6人が暮らし始めました。

開設当初から、施設における自給自足を目指していました。毎週日曜日には、父母の会・職員・園生とその家族が手弁当で園舎開設、農場開拓、牧場建設等を行ってきました。その姿を見て津山市民の方たちは強い関心を寄せ、物心両面で協力をしてくださいました。津山市民及び関係行政の強力な支援に勇気づけられ、小松の山を開き続け、思いを起こし、今、44周年を迎えようとしています。

『希望という白い花をつけた果実の樹が、福祉という幹に大きな花を咲かせる』。今では3歳から100歳の人が毎日300人利用しています。「人と人が生涯にわたって支え合う」施設創りを目指して今日に至っています。

「歩みいる人に 安らぎを 去り行く人に 幸せを」。創設以来の願いのもと津山みのり学園では、生活環境・年齢・心身の状態に応じて、人と人が支え合える施設創りを力強く続けてきました。

三つの基本理念

- ・人と人が生涯にわたって支え合う施設創り
- ・地域社会に必要とされる存在創り
- ・歩みいる人に幸せを、去り行く人に安らぎを

この理念のもと、児童部では社会生活に適応できる支援をしています。成人部では、集団生活や社会参加ができるように支援をしています。高齢者部では、楽しい老後、有意義な余生を、自立し

た生活ができる支援しています。どの世代の方々にも生活習慣を身に付け社会生活ができるように家族支援もしています。

また、季節ごとの行事、納涼まつりや多くの地域の方をご招待するみのり祭り、地域の方と共に行う秋祭りなど、文化活動を活発に行い地域に受け入れられ、溶け込んでいます。

ライフステージに即した生活支援と就労支援を大きな二本柱として、生涯学ぶ場として支援を続けてきました。

②農業で可能性を見出す

津山みのり学園は授産施設と更生施設を擁しています。能力差の大きい園生に対して一概にこれが適切な職種であるというものはありません。知的障害者の適職や職場は、そこに知的障害者を正しく理解している指導者がいるかどうかにかかっているとさえ言われています。職種を選択する場合には次の点を留意してきました。

- ・健康、安全に心配はないか。
- ・生産販売、下請け賃金が確実か。
- ・作業訓練、能力開発にゆとりがあるか（ノルマに追われ、訓練・指導に時間を取れない職種は除く）

太陽の下で土に親しむ農作業を基本としています。地理的条件に左右されますので、授産は農業が最適だと喧伝するつもりはありませんが、農耕、畜産、果実栽培等は心身共に健康的であることは確かです。開設以来、試行錯誤を重ねてきました。ブロイラーや養豚や牛などの酪農から、米や野菜、果樹栽培なども、そして手内職やハウス栽培も、何かをしようという想いから試してきました。これまで、津山みのり学園が、福祉施設として取り組んできた経緯については以下のとおりです。（※表1は1985年当時の職種一覧です。）

表1 精神薄弱（＝※知的障害）者授産施設職種一覧（1985年、津山みのり学園）

職 種	内 容 また は 規 模	備 考
肥 育 牛	年間120～150頭の肥育牛	全国酪農連合会の預託牧場
育 苗	夏野菜8～10万本	津山市農協より委託生産
仕出し弁当食品加工	学園への理解者への便宜に供する施設 各種料理、センベイ焼き	仕出し弁当から結婚披露宴料理まで
果 樹	りんご	2ha 苫田郡鏡野町越畑の分農場
	桃	20a 久米郡中央町金堀の分農場
	ネ オ マ ス ブ ド ウ	40a 津山市山方の分農場
	柿	30a 久米郡中央町金堀の分農場
	栗	30a 津山市二宮999
水 耕 栽 培	120ha	津山市田巴、二宮、苫田郡鏡野町
野 菜	1,5ha	津山市二ノ宮999 40ha
		久米郡中央町金堀の分場 80ha
		苫田郡鏡野町越畑の分農場分譲 30ha
木 、 竹 工	花筒、盆	自主生産
糸 と り 便 座 折 込 み ワ ッ シ ャ 入 れ ダ ン ボ ー ル		下請け：軽作業（重度者、内臓疾患患者）

*備考欄に記したように本園と分場、分農場の3ヵ所を持っています。

現在は、酪農部門は狂牛病の社会問題化とホーム新設に伴う衛生面から全廃しています。また、食品加工部門は1989年より重度障害者多数雇用事業所『株式会社 にのみや食品』として独立しています。野菜の育苗は農協とのお付き合い（連携協力）の中から指導、協力をいただき選択肢の一つから生まれ、委託生産をするようになり、現在に至っています。

③今後の展望 ～新体制で、2007年度の取り組み～

これまでに広がり続けた職種・事業は、統合、縮小、また廃止するなど、適正な内容にするために、効率的にスリム化していく必要があります。2007年度は、新体系を想定しての新たなスタートの年になりました。

授産事業は、入所授産施設（セルプみのり50名）通所授産施設（ウィズみのり30名）を、以下のような内容で作業グループを再編しています。

グループ名	内容	利用者数	職員数	収入金額
農業	育苗（12万本） 水稲（210ha） 野菜（つくね芋他）	19名	4名	1200万円程度 (2006年度実績)
花栽培	花栽培 レンタルプランタ 花壇管理委託	16名	4名	350万円程度 (2007年度見込み総額)
軽作業	手内職など	15名	4名	100万円程度 (2006年度実績)
ウィズみのり	手焼きせんべい 内職など	30名	8名	100万円程度

農業グループの育苗は、野菜の苗を中心に栽培しています。従来から『農協の苗』として委託生産をしていますが「障害者が作った苗だから買う」という発想ではなく、市場に出ても「クオリティーが高いから購入されている」と認識しています。米や野菜は(株)にのみや食品への納品が中心です。また、地域のバザーやイベントなどにも販売参加をしています。花栽培グループはこれまで農業ハウス3棟で野菜・育苗の休閑期に育成栽培していましたが、今年度は6月からハウス1棟が新設され栽培を開始しました。今までは農業ハウス（野菜）を共同で使用していたため、計画的に効率よく栽培することができなかったが、専用ハウス3棟増設することにより、収益の向上を目指しています。農業・花栽培は体力があり、肉体労働が可能な若い利用者が中心にしています。軽作業は高齢者や重度の利用者がしています。

＊果実栽培は、維持費等の問題はありますが、40年の経験と実績からブランド品となっています。収益性や作業内容は更生施設の生産活動にマッチしているので、授産施設から更生施設に移行しました。

④更なる飛躍に

・新たな農業関連職種の発案と開拓

現在は農業グループと花栽培グループが主な収入源になっています。ここにもう一つ安定でき

る作業職種を加えていきたいと考えています。40年の歴史ある施設故に、利用者の高齢化は否めません。高齢化に伴い外での肉体作業が困難になってきた高齢者、重度の方たちが室内で行える農作物を使った加工品か何かを新たに生み出していきたい。将来的には農業グループ・花栽培グループと新たなグループとで3本柱として確立し収入増を図ることが課題です。

・職員の特徴と役割

現在の職員構成は若い20歳代から30歳代前半と40歳以上と二極化されています。若い世代では、新しい作業種を開拓するためのプロジェクトチームを立ち上げています。また、主任クラスをリーダーにして、障害者自立支援法の理念とみのり学園の理念を盛り込んだこれからの施設のあり方などを研究しています。管理職クラスには長年、異業種での勤務経験者も多くいます。福祉的経営ではなく、新体制に移行するための積極的な経営を研究検討していく要となります。農業で自立するための積極的戦略で突起しているものをより伸ばし、利用者工賃の向上を目指していきます。

⑤これからの課題

- 1、農地拡大と計画的に通年生産をすることによって、生産力は高まっていきます。5年計画で工賃を3倍にしていくために、いかに収穫効率と販売経路を拡大していくかが課題です。施設独自で行うには限界があると考えられ、今後は、企業・行政とどのような連携ができ、協力を求められるかが鍵となります。そのためにも、施設として企業・行政にメリットのあるしくみをどう作っていくのが重要課題となります。
- 2、現在の工賃は平均6000円程度となっています。グループホームに入居して自立した地域生活をしていくためにも、授産収入増、工賃アップは必要不可欠です。5年計画で3倍増を目指していきます。
- 3、これまでは(株)にのみや食品への就職が中心でしたが、地域への実習、訓練を通して一般就労を拡大していかなければいけないと考えています。

⑥未来に向けて

施設として、まだまだ発展途上です。障害ある人たち一人ひとりが、自立して社会生活を送ってほしいと願い日々努力を続けています。農業には限りない可能性があります。一つ一つの課題を地道に確実にクリアしていきながら、未来を切り開いていこうと考えています。今後も福祉ホーム・グループホームでの生活支援を確立していき、授産、更生施設で就労支援の確立を目指していきます。

取材スタッフの感想

牧野園長・小林施設長のお話をお聞きし、これからの課題は大きく分類すると、①新たな職種開拓、②収穫効率を上げる、③販路の拡大、④実習・訓練先の開拓の4点です。それに加えて最も大切なことは、障害ある方の特性に隠されている見えていない力を、現場の支援員が引き出し社会に送り出し

ていくことです。その力を引き出していくことは容易ではありません。そのために支援員は、日々生活や作業を共にしながら、小さな『できること』を発見し、適切な支援を続け『できること』を広げていくことにより、個人個人の職種開拓をすることが可能です。それは人間（利用者）対人間（支援員）の対等な信頼関係の中でこそ開拓できることです。自立支援法への新体制移行という大きな時代の流れにあっても、授産施設の原点を見失うことなくこれからを切り開いていかなければいけません。施設の理念・計画を現場の支援員（パートも含む）一人ひとりが真にこれらを理解し、障害ある人たち一人ひとりに適切な支援、適材適所を考えて日々の作業活動をできるかが今後の鍵になっていくことだと思います。支援員一人ひとりの資質が計画達成を可能にしていくと感じました。

（田中 敏子／湯川 隆司）

垣根のないネットワークが病院と地域を結ぶ懸け橋に

～医療法人 若草会 フィオーレの取り組み～

施設概要

■ レストラン・フィオーレ

○所在地：山口県山口市小郡若草町3番5号

○施設主体：医療法人 若草会

○種類：精神障害者通所授産施設

○定員：30名

○開設：平成10年4月1日

- *作業内容 ピッツァ、パスタ、パンをメニューの中心としたレストラン内のコック、パン作り、ウェイター、ウェイトレス、皿洗い、販売、清掃など。
(各人にあった仕事で、特性をよりよく生かせるようにします。)
- *対象者 入院の必要はないが社会で働くのはまだ困難だ、なかなか将来が見えてこない、自分に適した仕事が見つからない、といった方で、これから社会に出て自分を生かそうと思っている人。
- *職員 パン、調理の専門職人、精神保健福祉士、ボランティア等のスタッフ。
(健康面では顧問医がサポート)
- *利用の目的 フィオーレは、専属職員、通所者、病院を訪れた患者さんやその家族、地域の人々などが入り混じる場所です。通所者は、そこで人と交わり、自然に社会の一面を学べます。精神障害者は、ともすると社会から離れがちですが、フィオーレは、社会の一員として自分が役に立つという感覚を養い、社会化を促すことを目的としています。
- *施設理念 精神障害者の作業は、例えば昔から内職と称された、あまりおもしろくない単純作業が主流でした。フィオーレは創造的な仕事です。皆の創意と工夫を生かそうとします。仕事は楽しく、創造的ではなくては、普通の人でも息がつまります。創造的、それは社会で人間らしく生きるため、必要なことです。
- *通所の手続き 主治医の意見書、面接、通所申込書、誓約書、身元引受書が必要。

イタリア風レストラン フィオーレの取り組み

イタリア風の派手なレストランのかげに、病院が隠されていました。「あれ変だな？」と、びっくりしましたか。精神科病院は地域に背を向けがちです。そこでフィオーレはそうなりがちな病院と地域を結ぶ中間地帯、架け橋として建てました。

この文章は、イタリア風レストラン フィオーレの案内パンフレットに書かれてあるものです。精神障害者の通所授産施設であると聞き訪問しましたが、この文章と同じ「あれ変だな？」という感覚がありました。なぜだろう・・・？ この疑問は訪問後じっくりと考えることとなりました。

訪問時に話を伺ったのは、レストラン・ディレクター兼施設長。以下、いろいろとお話を伺うことができた。

①立ち上げの経緯

立ち上げ以前はレストランシェフをしていた現施設長。同法人である小郡まきはら病院がレストランを作るんだけど来ないか、と誘われたのがきっかけだったという。「イタリアンの専門店にしたい」という思いで立ち上げの打ち合わせをしていたある日、院長から、和風もメニューに入れるようにという案が出た。病院が立ち上げるレストラン。外来のユーザーさんも気軽に安価で食べられる和食をメニューに入れることになったという。そのことから店名がイタリア風レストランフィオーレとなったのだが、メインはイタリアン料理。ピッツァ、パスタを中心としたメニュー展開で店舗も活気ある洋風のオシャレな構えで「授産施設」の雰囲気は全く感じない建物である。

この点にいきなり驚きがあった。「精神障害者の授産施設→レストランを運営する→プロの職人に入ってもらう」、この流れのイメージが普通は頭の中に入らないのだ。語弊があるかもしれないが、なんとなく作ってみた洋菓子を販売したり、何かの販売をしても入りづらい雰囲気であったりというのがこれまでのイメージする授産施設だったからである。今までプロが作る活気ある店舗を持つ授産施設があまりなかったことにも驚いたが、自分の中にある授産施設のイメージが固定化されていることに一番驚いてしまった。

②立ち上げからの取り組み（フィオーレを始めて変わったこと）

もうすぐフィオーレができて10年になる。この10年間でいろいろな変化があった。

まずは、利用者さんの変化である。利用者は通所にあたって面接を行う。そこで「人が苦手」という方がおり、洗い場での作業を担当してもらうことになった。しかし洗い物が仕上がれば、グラスやシルバー類を置きに行くのはホール。お客様のたくさんいるホールは本人にとってはストレスとなったかもしれないが、いつの間にか自然とできるようになっていた。

また、精神障害者授産施設であるため利用者は精神障害のある方だが、特別支



作業風景（厨房内）

援学校から実習受け入れを始めたときに知的障害のある方が通所するようになった。もともとの通所者は週5日通える方ももちろんいるが、毎日通える人ばかりではない。しかし、毎日、来所できる知的障害のある方が入ったことにより、自分から「日数を増やしたい」という声が聞かれるようになったという。利用者にとっても就労に向けてのプラスの変化であったに違いないが、福祉施設という視点で見たとき利用日数が増えるということは施設運営の面でもプラスではないか。

もう一つの大きな変化は、自然な社会になったことだ。お子様連れのお客様が来て、気づいたら精神病院の玄関前で子どもが楽しく遊び回る姿があり、それを目にしたときに病院のスタッフが「フィオーレができてよかったと思う。これが本来あるべき姿だね」と言ったそうだ。

この言葉は、まだまだ厳しい世間の目と実際に関わることで関係ないものに変わるという状況が同時に見え、フィオーレを印象付ける一つになった。また、変わらないこと、変えないことについては、フィオーレのスタッフはほとんどが外食スタッフ出身である。「利用者に言うことはけっこう厳しいと思います」と言う。障害があろうがなかろうが、利用者はレストランのスタッフである。一般社会では通用しないことはきちんと伝え「レストランという企業にいる」という意識を持ってもらうという。“食”に携わるレストランの仕事となると一般的な授産施設の作業から比べると難しいのではないと思われる作業も多くあり、実際に相談にくる利用者も少なくないというが、職員側が「できない」と決め付けてしまわず、チャレンジしてもらうよう支援をしているとのこと。「実際にしてもらうことでできるようになる」は通所者を見ていると実感できた。

③垣根のないネットワークの広がり

フィオーレのネットワークの広さと垣根のなさには驚かされるものがあつた。地域の人はお客様。地域の祭りにも積極的に参加しているそうだが、近所の畑で食材（ハーブ）を育てていたら、ボランティアで代わりに育ててくれるようになった地域の方がいたというエピソードがあつた。また、地域の福祉施設が食材を作っているという情報が入ってくるネットワークもあり、地域とのつながりはすでに構築されている。

ネットワークは地域だけにとどまらず、「職業リハビリ研究会」という就労に視点をしぼった集まりから広がったつながりは、障害に特化した精神の業界だけしか知らなかった状況から、他障害の業界や特別支援学校、企業、行政機関等と知り合える場となったと言ひ、貴重なものでありかつ「幅広くつながることの大切さ」に気づいたものとなったという。職業リハビリ研究会は2カ月に一度の集まりで、研修の場としてフィオーレの一室を活用している。この集まりからさまざまな機関の現状を知ることができ、実際に特別支援学校からの実習の受け入れ、他障害の施設との連携、就労先の開拓などの取り組みが生まれてきた。私自身も以前からネットワークの必要性はよく耳にしており、自覚はしているつもりでいたが、自分が関わっている障害の業界に目をやりすぎて他の障害のネットワークを忘れていたことに気づかされた。ネット



山口県教職員の地域交流会

ワークに「関係ない場所」なんてないはずですよ。

④運営状況

開始当初はお客様の層は外来ユーザーさん、ご家族の方と地域の方が1：1の割合。しかし、気づけばほとんどが地域のOL、主婦の方となった。開始前は外来ユーザーさん、ご家族の憩いの場所との考えだったが、「病院と地域を結ぶ架け橋」となるためにはそれではいけないと思い、気づけば地域の方がほとんどになっている状況は施設の目的とも合致する。



山口健康フエスタ出店風景

客層の変化は運営状況をも変化するものとなっているはずである。本来の内輪だけの利益を期待したものであれば、同じメニューを提供するレストランは一定のものだけが利用するとなると不向きである。しかし、地域のOLや主婦を中心とした客層にランチ時を利用してもらうことで昼時の売り上げは安定する。実際、土曜の売り上げは平日の2～3割増しになっているという。訪問した日にランチ時を拝見したが、女性客を中心として常に満席状態であった。

⑤今後の展開、フィオーレから学ぶ職域の可能性

現在、レストランフィオーレは病院前の店舗以外に山口県警察本部総合交通センター内の食堂運営も任されている。授産施設であるフィオーレと総合交通センター内の食堂はともに通所者が入っているが、利用の役割は分けられているという。(交通センターはフィオーレのステップアップの場)。これからは「授産施設だけではのぞめない人」にも対応できるような場を開拓していくという。

フィオーレではたらく利用者について施設長へのQ&A

店内で食事をとっているときに、フィオーレではたらく利用者の接客対応に目が止まった。中でも、ハーブティを勧めてくださった方が、ただ配膳するだけの接客対応ではなく、お客様が何を望んでいるのかを聞きだすコミュニケーションを取っていたのがとても印象的だった。ここに至るまでにどんなことがあったのだろうか。その方のケースから見てくるフィオーレでの取り組みについて、施設長にお聞きしてみた。

Q：フィオーレを知るきっかけは？

A：主治医からの薦めです。その先生がレストランを気に入ってくれていて、そのレストランでの仕事が、本人も希望する（適職）ように思われたのがきっかけです。

Q：通所前の状況は？

A：就労経験（一般事務職）がありましたが、就労中に職場内で人間関係についてのトラブルで診察を受け、入退院の繰り返しでした。

Q：本人がはたらくに至ったきっかけは？

A：入院中や退院後の外来診察場面で主治医の先生に、自宅等でオリジナル・クッキーやケーキを焼き、ドクターに差し入れていた。その頃から会話の中で、授産施設（レストラン）でのパン製造・菓子製造についての話が進みました。

Q：勤務形態（利用時間や頻度）は？

A：週1回からスタートし、段階的に週4回の通所へ移行しました。最初は母親が自家用車で送迎していましたが、その後は電車で通所できるようになりました。

Q：利用前実習、利用後の状況は？

A：服薬も重たく、本人の思考状況クリアでないと、面接では感じました。しかし、週1日から週2日、週3日と利用日数を増やすのに時間は要したものの、体力的にも服薬の処方量的にも改善され、本人のペースを自分自身が見つけられた。（ドクターの処方はかなり繊細に行っていた）どうにか支え“愛”ながらの時期も乗り越えられたことは、本人の力と家族の全面協力“愛”があったから。約5年間の利用準備期間がありました。

Q：施設内での本人の役割は？

A：本人の希望と主治医のすすめで、パン・菓子製造の部署からスタートしました。しかし、体力的に良い時期（開始から2年後ぐらい）に部署の変更をお願いし、それから“接客業”へ異動しました。

施設長自身調理の仕事を、修行の時期に、あるオーナーから「厨房の仕事は接客をして、お客様が何を求められているか分からないと良い料理はできない、厨房で仕事をしたいのなら接客をしろ」と言われ、3年間接客業をしてから厨房へ入らせてもらえた。・・・そんなことを想いだしての異動でした。

Q：本人の課題は？

A：すごく優しい性格なので、頼まれた仕事は一人で抱えこむ傾向があります。仕事は、協力、共生、“共成”できる関係を創ってほしい。

Q：工作中的フォロー（本人との関わりで心がけたこと等）は？

A：服薬等について医療機関・ドクターとの連携、仕事についての本人の同意、家族との調整・理解（理解はすごくあったものの就労・仕事面で親としての心配な部分があったため、それに関しての調整）などを心がけました。

Q：その他でなにかあれば最後にメッセージをお願いします。

A：現在、一般専門レストランで就労しています。報告に来るたびに通所中の話で盛り上がります。また今の職場のことを愚痴って帰ります。愚痴も言えるそんな場所・施設でありたいと思います。

取材スタッフの感想

今回の訪問でたくさんの驚きがあったが、なぜ自分が驚いたのか、はたまた違うなと思ったのか。そこに職域の可能性が潜んでいるのではないかと思った。農事例という話であるため本題から少々ずれてしまうところはあるが、「新しい視点で障害者の雇用について考える」という点では共通のものがあると感じた。今までの流れで“無難に”施設を作ったり就労支援をしたりしていないか？ もっと広い視野で物事を見て、ちょっと違うことから新しい道が開けるものだということが学べた。

帰りに施設長が楽しそうにおっしゃっていた。「今度は店にカフェ・テラスをつけるんですよ」「外販用のおしゃれな車が見つかったんです」と。この感覚が大切と思った。近所にフィオーレがあれば行きつけにしたい。そんな場所だった。

(松田 琴美／前野 哲哉)

大都市近郊農業の特性を活かした農業就労支援

～チャレンジフィールドを中心とした取り組み～

施設概要

■財団法人 横浜市知的障害者育成会 就労支援移行センター チャレンジフィールド

- 事業内容 就労移行支援・就労継続B型
- 現状 利用者22名 職員5名（就労継続B型は担当職員1名）
- 地域の特徴
 1. 横浜市当局が就労移行に積極的である。
 2. 農家、農地が公共交通機関で通える立地である。
 3. 東京・神奈川の消費地が近いことが農業にとって有利である。
- 支援対象 知的障害のある人
- 支援の考え方 農業には日本人の歴史的な仕事像が息づいている。利用者は福祉機関の枠を超えて、農家の人たちとのコミュニケーションをとる中で、「褒められたり、叱られたり」の関係から豊かな刺激を受けている。加えて、「夏は暑く、冬は寒い」という当たり前の環境下での作業は自然に利用者の力となって、就職の選択肢を広げる効果もある。
- 事業内容 就労を希望している知的障害者を対象に研修を行い、農業分野で適性にあった職場の開拓、就労後の定着などの支援を行っている。
- 農作業訓練内容 酪農：牛舎清掃・えさやり
畑：作付け・除草・収穫・出荷
園芸：苗植え・かん水・追肥・移動・出荷

農業分野における取り組み

①立ち上げの経緯

- ・農家の「人手不足」が地域の課題として浮上し、知的障害者が就労するということが今よりも一般的でなかったその頃、知的障害のある人には農業分野での就職が合っているのでは？ だったら農家での就労を目指してみては？ との企画が挙がり、1年間のモニター期間を経て平成元年から事業を開設することになる。「共同経営・派遣・雇用（就労）」をテーマに財団法人 横浜市知的障害者育成会の就労事業・ワーキングセンターの一部、「障害者農業就労援助事業」として発足した。当初は利用者が8名の中で事業を開始する。
- ・平成3年頃から年に1名ずつではあるが就労することができた。そのときは農家に限定し、就労

していた。しかし、その後は年に3～4名が就職に就いている。

- ・平成7年頃からは、横浜市から就労をメインに切り替えるように話があり、農家だけに限定するのではなく、一般の企業も視野に入れながら訓練をするようになる。農家と一般の企業と半々で就労するようになった。現在は、就労移行支援事業に移り平成19年10月から「チャレンジフィールド」という名称に変わり運営している。

②これまでの取り組み

- ・訓練：就労移行支援事業は個人経営の農園で、酪農・畑・園芸等のほぼ全ての農業を体験させてもらっている。就労継続B型では別の農家から花卉栽培を専門としたビニールハウスを借りて事業展開している。
- ・施設外就労：地域の農家に出向いて研修をさせてもらっている。
- ・地域の協力：仕事ぶりへの自己評価は心配もあるが、研修であっても工賃はキチンといただける。こうした点でも地域の支援を感じている。

③これまでの課題・問題点

- ・小規模農家では、賃金や社会保険の加入など人を雇用しているという意識が薄い場合が多く、現在も課題となっている。
- ・平成7年頃から農家が急激に減少し、7,000軒から4,000軒ほどになった。農家だけを就職先と考えることが難しくなっている。
- ・福祉施設にありがちな「作りやすいものを作る」では限界がある。「何が売れるのか、なぜ売れるのか」のマーケティングリサーチ、企業センスが必要だ。

④今後について

- ・農家に就職するとき、農家の方に人を雇い入れるとはどのようなことなのかから伝えないとけない。例えば、労働の対価として賃金が発生する・労災や社会保険の加入等について伝えていけないといけないので時間がかかったが、今後も農家での就職を希望する人には提供はしたいと考えている。一般企業に就労する人が増えているが、農業はそのまま継続したい。農業で与えられる仕事は、はかりしれないくらい懐が深い。千年前からの仕事、日本人としての仕事像が入っている。その部分を大切にしていきたい。

事例紹介

センター長・石井直行さんへのインタビュー（Q&A形式）

Q：農業にとって横浜という立地は？（交通の利便性）

A：これまで20年間続けているのは、横浜だから続いていると感じている。農家と聞くと、エリアが広くて家と家が離れている。また民家から離れており、仕事をするとなると通うのに大変！ といったイメージが浮かぶ。しかし、横浜市内だとどこへ行くのにも電車とバスで行けないところがない。チャレンジフィールドも住宅街の中にあり、交通が便利である。車の免許を取らないで

も、交通機関がたくさんあるので、今考えれば横浜だから続けられていると感じている。

【消費立地】：農業生産高でいうと、神奈川県内では三浦市と横浜市のどちらかが生産高1位に挙がる。また、横浜市では“小松菜”が全国で生産高が1位となっている。なかでも、南部と北部に分けると南部では軟弱系の野菜の生産高が高く、「東京」という大きな市場に近接し、流通条件を考えると鮮度が落ちずに発送できることから、全国1位となっている。

Q：どのような農家にどんな協力を得ているのか？（専門性の高い指導協力）

A：チャレンジフィールドでの訓練は地域の支えなしでは成り立たない。就労移行支援事業は『笠原農園』という個人経営の農地の中にある酪農・畑・園芸等の品目を利用させてもらい訓練、研修をしており、ほぼ農業の全てが体験できる。その中で勉強をさせていただいて今日に至っている。また、就労継続B型の施設は、『名賀佐和（ながさわ）園芸』という別の農家で、花卉栽培を専門にしているビニールハウスを借りている。

【研修協力】：二つの農家では、障害のある人の就労に向けて農地、酪農、畑、花卉栽培等の園芸と持てる資源を全て訓練、研修科目として提供いただき、おかげで実践的な訓練、研修ができるということではとてもありがたい協力者である。今までどこの農家に研修（施設外就労）に行っても、仕事がきちんとこなせているのかは分からないが（笑）、賃金は支払ってくれている。こうした点からも、地域の支えなしではありえない。長年の経験もあり、地域とのつながりは根強く築かれている。

Q：その他の協力農家との関係はどのようなものか？（小規模農家）

A：露地野菜を作っている農家では、家族でやっているところが多く、大きな規模で“〇〇を作るぞ！”といった感じではなく、小さい畑でお父さん・お母さん二人ぐらいで順繰り回して行ける規模の農家が多い。そういう農家は就労先としては不向きであった。また、露地野菜の農家では、季節栽培が多く、雨が降ると休みになり、継続・安定を考えると断念せざるをえない環境であった。

【農家の減少】：平成7年ころから、7,000軒あった農家が4,000軒に減り、農家だけの就職を考えられなくなっている。現在は一般の企業にも目を向けて支援をしている。農家の就労に関しては、雨の日が休みであったり、季節があつたりして（作物の収穫時など）、安定した就労ができないこともある。しかし、部分的な観点にとらわれず、農家での訓練を通して就職の幅を広げてほしいと考えている。

【浜松にある生産農家の取り組みに刺激を受ける】：「普通の農家が障害のある人の受け入れを進んでしている」という噂を聞きつけ、静岡県浜松市のある生産農家を知る。そこでは、「作物を作ることは大切だけど、営業が大事」「他ができないものを作ってしまえばいい」「苗を作るのに技術がいるのなら、苗を買えばいい」と言っていた。独自のアイデアを売りにしているのはスゴイと思った。その生産農家との出会いから、発想の転換の必要性を感じながら、営業力も大切と思い、意識しながら進められるようになりたいと考えている。

Q：どんな仕事をしていますか？ 雇用についての課題は

A：酪農、肉牛、養豚、園芸等の職種で農家に雇用されています。障害のある人が雇用されている農家は会社組織になっているところが多く、当然、雇用契約を結び、雇用されています。

【「雇用」という認識】：農家で研修をしたときに、利用者に工賃をいただきたい思いがあつたが、

小さい農家の人たちは、「手伝ってくれてありがとう。はいこれをどうぞ」と“大根3本”といった感じで現物をいただいていた。まして雇用すると賃金が発生すること、社会保険加入のことなどが浸透しておらず、そこから話を伝えていかなければならなくて会社としての雇用と、農家の人達との意識の違いで説明の時間もかかった。

Q：賃金について（賃金の事例）

A：就労移行支援 1日 1,000円

就労継続B型 1日 650円

1か月 13,000円～20,000円を支払っている。

Q：どんなことを支援のポイントに置いているか？（農業という仕事像）

A：農業に関して、一般的に「暑く・寒い・体力勝負・・・」等のイメージがあるが、農家の人達とのコミュニケーション「誉める・叱る」は、福祉施設の中だけでなく、新しい人との関わりが障害のある人にとって、よい刺激になっている。その中で、かれらは「居場所を作ろうとしている」。農業でなくてはならないとは言わないが、農業には「日本人の仕事像が入っている」。夏は暑く、冬は寒いという自然環境の中で作業をやり遂げられるということは、心地よく空調のきいた職場でなくても働けるということで、基本的な労働習慣が身につく、就職の選択肢が広がる、という思いで農業をしている。

【売れるモノづくり】：福祉施設は、作りやすいものだけを作ることでもいいのか？ 新しい物を作ることを日々念頭に置いて進めている。作物を作るだけではなく、何が売れるか？ 市場を観察しながら、いろいろ見て考えている。例えばパンジーを見ても、何種類もあり、毎年新種がいくつも出てきている。その中で、自分達が作れる物だけを作るのではなく、今、流行の品種は何でどんな種類が売れるのかと研究を重ねている。

（＊名賀佐和園芸ではビニールハウスを見学させていただいたが、花を並べるのにもどの色から順番に並べるのか、花の向きは等売れる並べ方があるらしい。そのことも、市場に行き、市場の人に聞き、勉強をしたという話がある。種から苗になり、花が咲く。たくさんの種類の花が咲き、きれいに彩られていた。－インタビュー－）

取材スタッフの感想

チャレンジフィールドは平成元年から就労に向けて支援をしている。この長い年月の間、苦労したことはたくさんあり過ぎて、今回聞いた部分はほんの少しだと思う。

なぜ農業なのか？ 農業と聞くと「根気のいる仕事・天候に左右される仕事・体力のいる仕事」といったイメージがある。私なら、すぐに逃げ出してしまいそうなそんな感じを受ける。今回、話を聞かせていただいた、チャレンジフィールドセンター長の石井さんも、農業をしたことがなかったと話していた。農家の人たちは、豊富な経験からくる勘とコツで農業をされているので、人にノウハウを教えるといったこともなく、言葉では伝えきれないから“見て覚えて（ほしい）”という風だったと……。そこで、経験のない者が一から何をしたらいいのか？ と何もかもが分からないところからのスタートだったと聞いて驚かないはずがない。その中で、利用者は農家の人たちに刺激を受けて

いたと……。売上が伸びても、見向きもしない利用者が、農家の人たちから「ありがとう、よく頑張ったね」と褒められることによって、目の色が変わり、“また頑張ろう！”と仕事をしている姿に感動を覚え、負けてはいられないと感じたそう。 “農業には日本人の仕事像が入っている”と言われた時、確かに……。と感じずにはいられなかった。日本人が大昔からしている農業。体を使って体験する仕事のしんどさ、辛さ。それでも、農家の温かい人との関わり、黙々と仕事をしながら、自然と触れ合い成長していく。農業の懐の深い一面を知ることができた。

ワーキングセンターを設置してから、利用者の親御さん達が「毎日、働けるだけでいい。賃金なんて少なくてもいい。居場所があればいいと思っていたのに……。20年後には私達（親）が、扶養されるなんて、思いもしなかった」と言われたことがあると、センター長の石井さんは話された。就労支援とは何か？ 目の前のことだけを考えてしまい、先のことを考えられていない自分に気付かされたような感じを受けた。

福祉施設は守られているとよく耳にする。施設単独ではできない、福祉だけでは成り立たないということを今回の話を聞かせていただき、突きつけられる。もっとも施設同士の連携も大切であるが、企業との連携をもっと重視しなくてはならないことが分かり、今後の課題となった。“営業が大切”と言われていたが、まさしくその通りである。言われるだけのことをするのではなく、仕事をしやすいようにしていくこと、こんなこともできるんだというアピール、できるかな？ と考えるのではなく、していかないと！ と感じさせられた、大きな収穫のあった一日だった。

（中井 嘉子／伊集院 貴子）

沖縄県北部地域における異業種間連携事業

～やんばる（Y）プロジェクトの取り組み～

組織概要

■やんばる（Y）プロジェクト

- 沖縄県北部12市町村全体での農業を通じた地域循環型ネットワーク作り
- 食品リサイクル系企業、給食サービス系企業、農業生産法人（JAS認定）、食品加工系企業、資源ゴミリサイクル系企業等が参加

■プロジェクト取材先

○農業生産法人 株式会社 沖縄有機ファーム 代表 東江 司氏

所在地：沖縄県国頭群大宜味村字田港1235番地

事業：ホテル21世紀

21世紀ゴルフクラブ

○社会福祉法人 名護学院 障害者就業・生活支援センター ティーダ&チムチム

所長 崎濱 秀政氏

所在地：沖縄県名護市字宇茂佐943

事業：知的障害者更生施設名護学院

障害者就業・生活支援センター ティーダ&チムチム

知的障害児施設名護わかば園

知的障害者授産施設本部海陽園

多機能型事業所

グループホーム、ケアホーム

【やんばる（Y）プロジェクト】は、さまざまな地元企業・福祉施設・行政関係者のネットワークで構成されています。

■やんばる（Y）プロジェクトの目的

事業目的は、①児童への食育（食の安全、安心、健康）②資源再利用の教育（起業家育成）③循環型社会の創造（住みやすい街づくり）④異業種間連携による雇用創出（高齢者、障害者の社会参加）である。いずれの企業も障害のある方を積極的に雇用しているのが特徴である。これらの異業種連携は、中小零細企業が専門分野を生かすことで社会貢献を目指していることも特徴である。

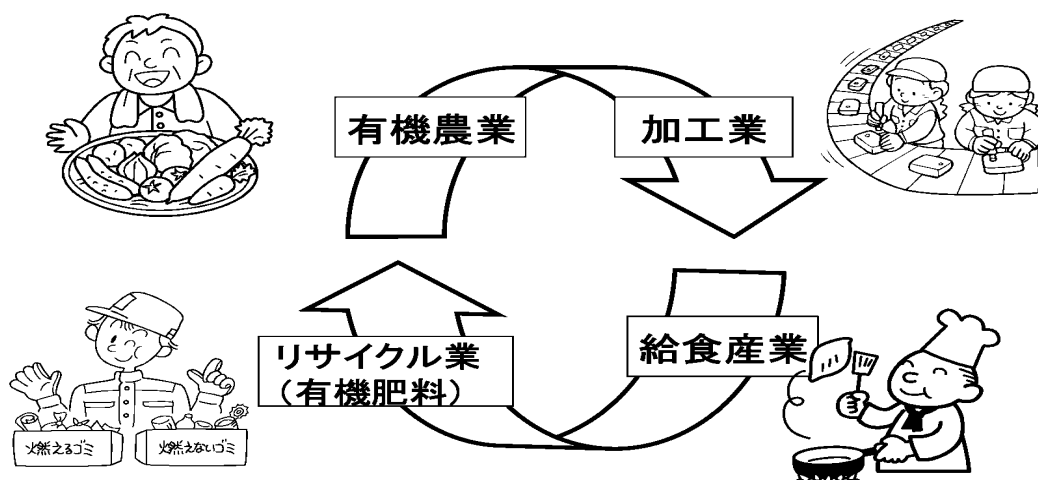
図1：異業種間連携事業の概念図（崎濱氏作成）

消費活動(地産地消)に視点

農業・畜産・漁業 ⇒ 食材の供給(学校・福祉施設・医療機関)

給食産業(残渣・残飯) ⇒ 食品リサイクル系企業

食品リサイクル(肥料・飼料) ⇒ 第一次産業



具体的な取り組み

～事例：農業生産法人 株式会社沖縄有機ファーム～

①農場写真



※トラクターは農場長が運転するが、運搬機械や刈払機、またウコンなどを洗う農業機械を知的障害のある方が使用・運転する。



②事業内容

- ・沖縄やんばる地域の特色ある特産品・社会資源の利用
- ・300種類以上の薬草が生息する北部やんばる地方の薬草の生産・販売
- ・加工品の製造→「丸ごとパイヤパウダー」「ミックス健康茶」
- ・食品の産業廃棄物（オカラ・魚のアラ・米ぬか等）の2割以上の再生「食品リサイクル法」を視野に入れ、有用発酵させた低価格高品質の飼料を作り、利用し、無農薬有機野菜を推進し、北部循環型社会の構築を目指す。

③知的障害者を雇用した背景と農業生産法人設立に至るまで

ここでは農業生産法人（株）沖縄有機ファームと社会福祉法人の連携を紹介する。代表者の東江司氏は、名護市においてホテルとゴルフ場の経営者である。2002年、地元の特別支援学校からホテルで職場実習の受け入れを開始したのを契機に、働きたい障害のある方や高齢者を含めた人の雇用を第一次産業への可能性から追求した。2004年、大宜味村にある約15,000坪の農場を活用して沖縄県特有の薬草や果物、ウコン、島唐辛子、季節の野菜を開始した。2005年、地元のE授産施設から障害のある方1名が研修を経て、施設からグループホームに生活の場を移行した。2006年に農場の一部5,000坪のJAS認定を取得し、2007年に農業生産法人を設立し、農業を障害のある人の新たな働き場として、また、県立養護学校の卒業生や施設利用者の中で働く意思を持った方々への職業訓練や就労の場の必要性にこたえて、今回取材に応じてくださった【やんばる（Y）プロジェクト】関係者や労働局、沖縄商工労働部、沖縄障害者職業センター、沖縄県立養護学校が中心メンバーとなり、「雇用・就労支援ネットワーク」が発足した。加えて、当該地域では、沖縄やんばる地域における農業従事者の高齢化に伴い、若年失業者、また障害のある方を新たな担い手として、注目されている。実際に、この農場では、知的障害のある方が有機野菜の収穫、加工、集荷のすべての工程にかかわっている。そして、有機栽培にこだわった地球・地域にやさしい事業を展開し、また、台風による沖縄独特の気候風土の影響もあり、加工品の生産やハウス利用といった工夫をしている。

④経営体制

- ・社員体制：合計4名（うち知的障害のある方3名）

※障害のある方3名は、一株5万円の自社株を所有している。→農業生産法人取得の条件の一つである。

- ・給料体系：平均10万円（時給620円：沖縄県最低賃金）

⑤資源活用・販路開拓の工夫と障害者雇用

2006年のJAS認定取得後、2007年から農産物の生産と収穫を終え、12月より販売を開始される予定である。また、2008年度からは、大豆の栽培も視野に入れている。

図2：資源循環型事業が示すとおり、肥料・飼料製造工場や食品加工工場・スーパー・一般家庭などから出た食品残渣を産業有機廃棄物再資源化センターに集め、飼料や肥料として再資源化し、循環モデル農場で活用される。モデル農場からの生産物は、北部振興加工工場へ納品され、スーパー、製菓工関係、また学校給食や福祉施設への給食の材料として販売することを考えている。このことで施設も給食の野菜を食材として、連携している農業生産法人から仕入れることにより、市場のサイクルの中に加わり、ネットワークの一端を担っている。さらに、地元福祉施設から「働きたい」

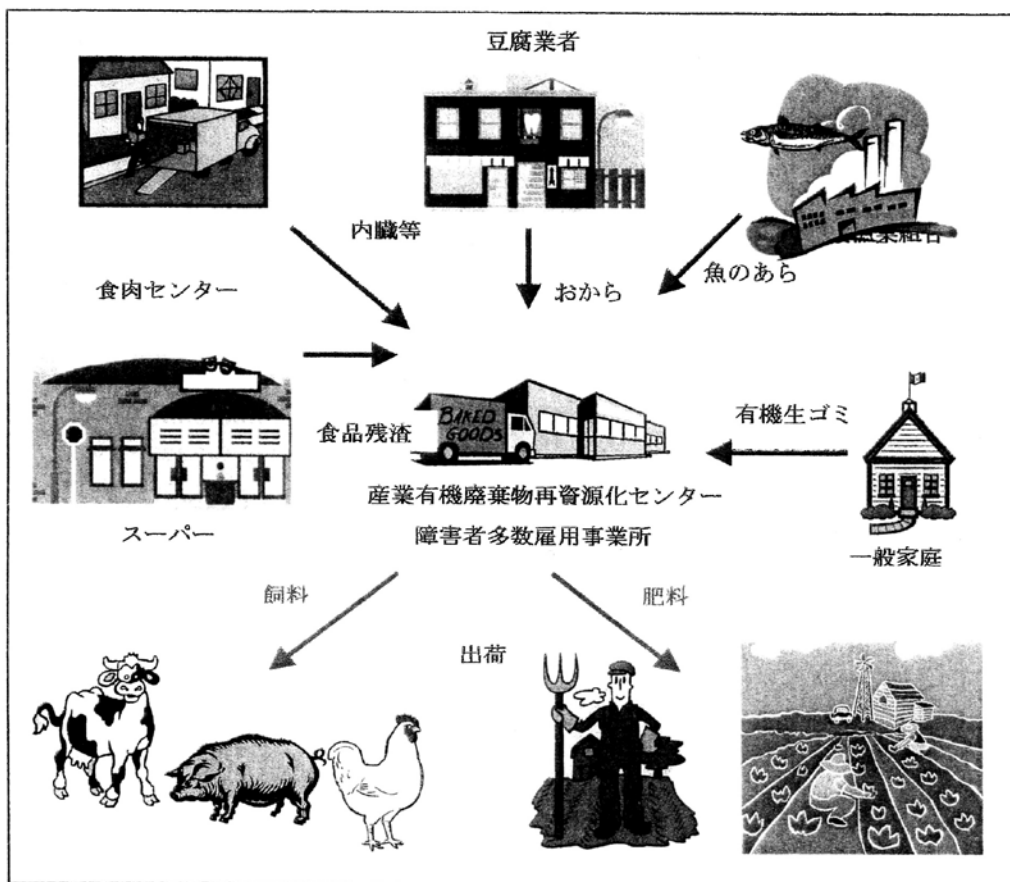
と願っている障害のある人たちに、農業分野を通じて、株式会社沖縄有機ファームを代表とする地元企業経営者と連携し、障害のある人を働き手として紹介する一方、農場で職場訓練・実習を行い、雇用している。下図は、【やんばる（Y）プロジェクト】による肥料製造・食品加工・流通のモデルである。

図2 資源循環型事業（東江氏作成）

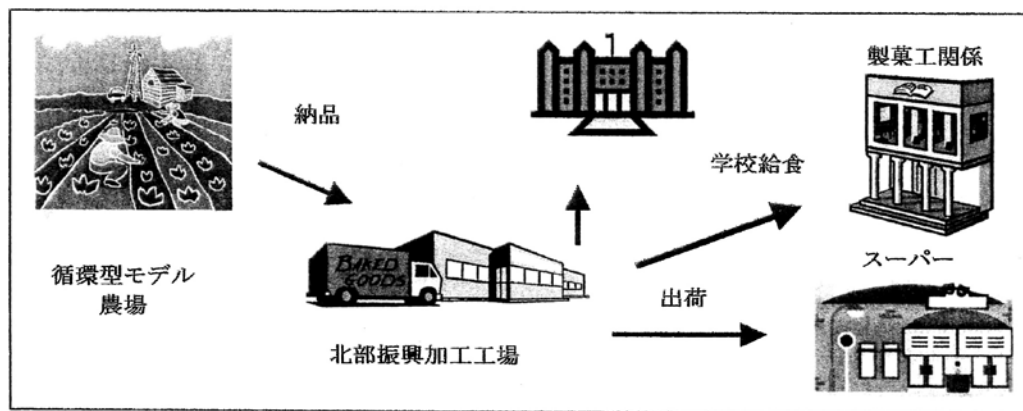
資源循環型事業（資料2）

「産業資源の回収と再資源化」をテーマとして様々な企業の連携の中に障害者や高齢者の働ける環境整備の可能性を考えてみた。

1 肥料・飼料製造工場



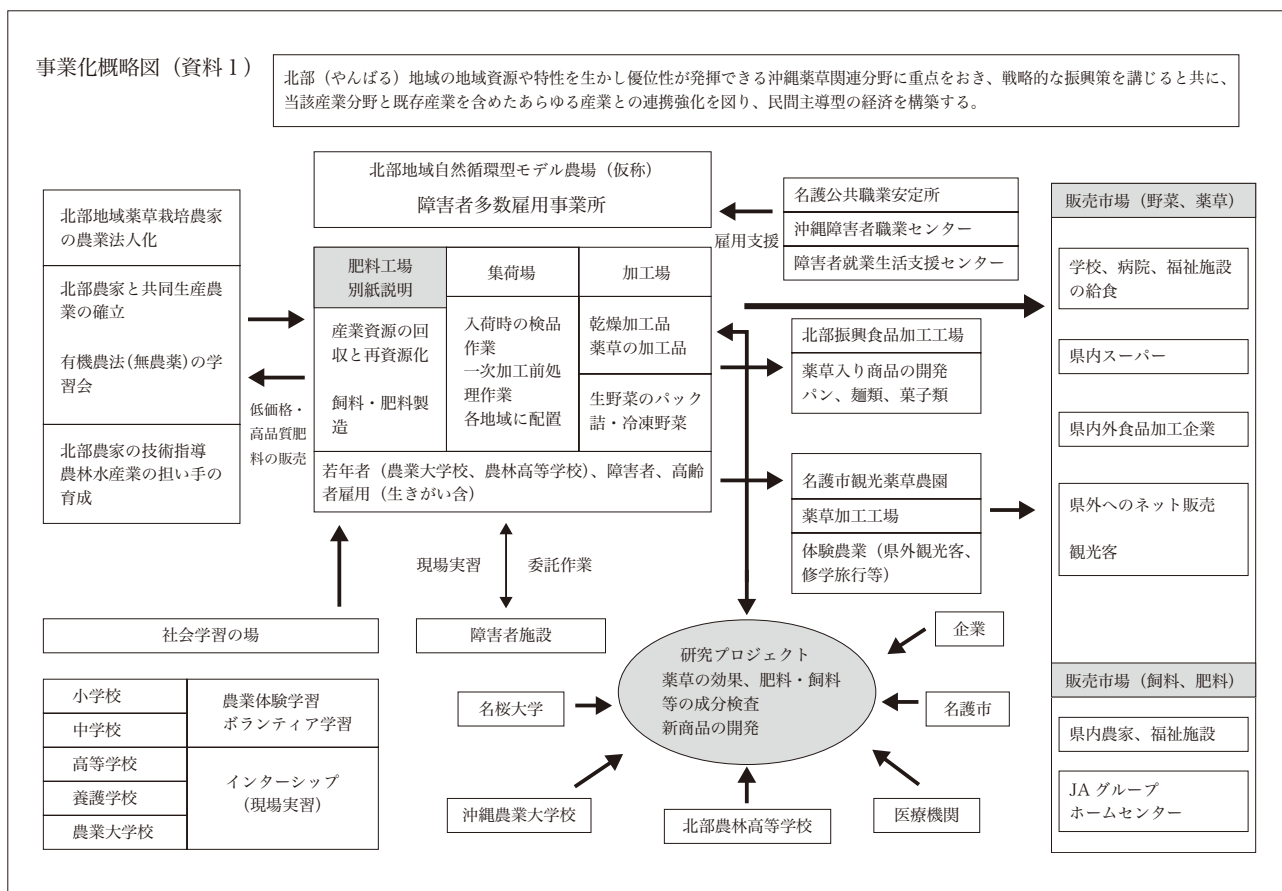
2 食品加工工場（完全無農薬有機栽培による薬草）



⑥課題と展望

苦労されている点としては、農業分野への参入ということで、当初、実績がないために、行政からの信頼が得られなかったが、今後は、就労継続支援事業所、就労移行支援事業所との連携により、障害のある方の農業従事者を増加させることも期待されている。それには異業種連携を通して、生産物と消費市場の拡大を図ることが当面の課題である。下図は、障害者施設、学校、行政、企業、農家が連携し合う今後の【やんばる（Y）プロジェクト】の展望を示している。

図3 事業化概略図（東江氏作成）



取材スタッフの感想

～農業分野を通しての地域における福祉施設・企業の存在と障害者雇用のつながり～

今回【やんばる（Y）プロジェクト】の構成メンバーの一人である福祉施設関係者が話された内容で特に印象に残ったのは、「福祉施設が市場を作る」というお話でありました。これは、「福祉施設も消費者である」という視点が作り出す画期的で面白い取り組みだと思います。障害のある方の就職に関して、福祉施設が企業に就職先をお願いするだけでなく、施設も市場のサイクルの中に入り、施設自体が積極的に雇用を生み出していく強い熱意と姿勢に心打たれるとともに、特に、農業を通して、障害のある方が人手不足を補う働き手となり、それがやがて「地域」をつなぎ、さらに地球にや

さしい自然循環型社会を形成していくことにつながる、「つながる」「連携していく」ことの大切さを教えていただきました。また、農業を通じての自然循環型社会と障害のある方の雇用に関して、東江氏は、「障害者もいろんな経験をする中で成長し変化します。農業を通して、働く喜び、育つ喜びを感じそこで作ったものが人のためになり、また地球環境をよくしていくことにつながることで障害者一人ひとりの自信と誇りにつながります」と話してくださり、それがはたらくことは、「社会に貢献しているんだ」といううれしさにつながっていくとおっしゃっています。東江氏が有機栽培にこだわっておられる理由と「働くこと」が社会に貢献することにつながる理由をこのコメントから読み取ることができるのではないのでしょうか。

今回の取材を終えて、沖縄における特色のある社会資源を利用した農業の取り組み、また農業の社会貢献度の高さを知るとともに、障害者雇用の促進に対する、地域の福祉施設と企業、農家が連携することで広がる地域の連帯感や地域力の大切さを教えていただきました。また、今回取材させていただいた方々から、「障害のある人だけでなく、地域の若者、高齢者への雇用拡大も視野に入れている」というお話を聞き、地域における農業分野における重要な役割と可能性をひしひしと感じました。それには、地域の社会資源を見つけ、コーディネートする力をはぐくむことと、また、社会貢献に熱心な企業、農業生産法人とのコラボレーションが今後の農業分野における職域を拡大していく要因になるのではないのでしょうか。そして、沖縄県北部地域では、沖縄北部12市町全体で、沖縄の循環型社会の構築を目指して、行政、企業、農業生産法人、福祉施設関係者がそれぞれの立場からお互いを補完し合い、連携していくネットワーク作りをすることで、障害のある人の農業分野への就労を促進していくことにつながっている。これらをまとめると、単に障害のある人が働き手として、農業従事者の高齢化による人材不足を補うことだけでなく、地球環境、また私たちの健康に良い有機農産物を生産していくことの社会貢献度の高さからみても、今後障害のある人たちの農業分野への就労は大きな可能性を秘めていると言えるのかもしれません。

最後に、「すべての人がお互いにお互いを認め合い、そして支え合う地域づくりが重要であり、沖縄に限らず、どこの地域でもそれは可能である」と、東江氏は力強く言われたことが印象深く残っています。

(江口 俊介／矢野 孝)

畜産で全般的な職業能力の習得を

～職訓) 長崎能力開発センターの取り組み～

施設概要

■第三セクター職業訓練法人 長崎能力開発センター

- 所在地 長崎県雲仙市瑞穂町西郷戊1492-1
- 設立 昭和61年8月30日
- 事業内容 知的障害者を対象とした職業訓練
- 訓練期間 2年間
- 定員 1学年20名
- 訓練目的 職業訓練では、専門科目の技術を身につけるだけでなく、礼儀・時間の意識・衛生観念・安全性・規律などの「基礎的労働習慣」、積極性・責任感・忍耐力・協調性などの「職業意識」、確実性・機敏性・持続性などの「職業技能」など全般的な職業能力を修得させるのが目的である。
- 訓練科目 (麵製造科)

地場産業である「手延べそうめん」の製造を通して職業訓練を行っている。約500㎡の製麺工場では企業により近い環境を作り、さまざまな工程の機械類が並びその中での訓練になっている。「確実性」「機敏性」「協調性」の養成をテーマに掲げている。

(畜産科)

総頭数、約800頭のSPF（清浄）豚の飼育管理の作業を通して職業訓練を行っている。広大な豚舎で動物と触れ合いながら、身体全体を使った訓練が中心となっている。「基礎体力」「働く喜び」「責任感」「持続性」の養成をテーマに掲げている。
- 生活訓練 全寮制を取り入れ、共同生活をしながら洗濯から食事作りに至るまでの生活全般に渡る訓練をすることにより、職場定着に必要な規則正しい生活習慣並びに自立心を身につけることが目的である。

畜産科（農業分野）の取り組み

①立ち上げの経緯

設立当時、近隣に養護学校が少ないということもあり、15歳でセンターへ入校する訓練生が現在よりも多くみられた。作業と遊びの区別がつかない中、麵製造科で食品製造作業をするのは現実的には困難で、それよりはもっと基礎的な能力向上を目的とし自然の中で汗をかきながら、「生き物」

に携わる訓練を必要とした。また、当センターの母体となる社会福祉法人南高愛隣会・雲仙愛隣牧場において畜産についての事業・訓練のノウハウは備えていた。畜産科で携わる動物を豚と鶏で検討をしたが、鶏が出す埃が地域に多くある茶畑に影響を及ぼすとの理由から、養豚にしぼられた。

②方針

畜産科での訓練を活かして、畜産や農業分野への就労を目指すというよりも、作業を通して「基礎体力」「働く喜び」「責任感」「持続性」の養成をテーマに、あらゆる業種に対応できる作業工程を盛り込んでいる。

③訓練の現状

給餌、除糞、分娩、授乳、出荷など約14の作業工程があり、朝・夕2回、管理を行っている。また、豚舎入出の際は必ずシャワーを浴び、畜産科専用の作業服に着替えることや、豚舎の消毒など、衛生面は豚の育成上、重要なポイントとなるため徹底的に行っている。

当初は怖がって、子豚も持てないぐらいの状態でも落としてしまったりする訓練生が、子豚を大きくするため、毎日（土日は当番制）早朝8時頃から給餌や清掃を行っている。自然の中で汗をかきながら豚を育て、自分が関わらないと生命に関わる重要な役割を担っているという意識を持つようになり、のちに仕事に対する心構えや働く喜びなど職業意識として備わっていく。

④農業分野への就労状況

長崎能開センターにおける過去18年間で農業分野への就労の割合は全体の4.9%（全体の約60%が製造業）で、内訳は野菜農家、養鶏農家、しいたけ工場の3カ所である。ただ、方針でもあるように、「畜産科＝その業界に就職する」という考えではなく、畜産科ではあらゆる業種に対応できるようにという視点で職業訓練を行っている。

修了生の就労先より

長崎能力開発センターの修了生3名（知的障害者）が勤務している、ハクサイやにんじんなど多種類にわたって栽培を展開している農家を訪問した。従業員は社長夫妻を含め5名。もともとは家族経営であったが、事業所登録を行い障害者雇用を積極的に進めてきた社長取材しました。

Q1：障害者との出会いは？

A1：約10年前、人手不足により植え付け作業などが回らなくなり、当時の施設長と面識があり作業の応援を依頼した。障害者との関わりはその時が初めてで、真面目に仕事に取り組む姿勢がすばらしいという印象を持った。

Q2：障害者雇用にいたる経緯は？

A2：実習というかたちでその後も、長崎能力開発センターの訓練生といっしょに仕事をして、ある程度の経験を積めば十分に仕事ができるという確信を得た。畑の拡張に伴い、仕事量も増えるということから雇用を進めた。

Q3：3名はどのような仕事を行っているのか？

A3：畝づくりや定植、収穫など出荷するまでのあらゆる仕事を行っている。重機の操作は自分が行うが、小型の耕運機は3人にも操作してもらっている。

Q4：勤務態度はどうか？

A4：真面目に取り組んでおり、「自分が野菜を育てる」という責任感も全員が持っている。個々に性格や作業能力の違いはもちろんあるが、場面に応じて仕事に取り組んでもらっている。

Q5：今後、農業分野へ障害者雇用の場が広がる可能性は？

A5：家族経営の小規模農家では現実問題として厳しいのではないかと。ある程度大きく展開している農家や企業であれば、障害者が農業分野の仕事でも十分できるという認識を持ちさえすれば雇用の場が広がる可能性がある。

取材スタッフの感想

農家の現状としては深刻な後継者不足で数も減少している。近隣の畜産業界も近年、給餌や除糞作業などの機械化が急速的に進んでいる。その背景にあるのが、飼料であるアメリカ産とうもろこしの値が高騰し、コストが全体的にかかるという点にある。アメリカ国内では自動車燃料として、とうもろこしから取れるエタノールの生産に本腰を入れ、化石燃料への依存を減少させている。これにより飼料用として輸入されるととうもろこしの数が限定されるため値が高騰し、農家にとっては大変な影響である。肉の店頭価格の変動はないのに、飼料代が下がるという見通しがないために、頭数が多く、大規模で展開している畜産農家しか生き残っていけないのが現状である。

仕事は、基本的には1年を通して準備から出荷作業までの工程の変化は少なく、多種類の農作物を栽培している農家でも、十分に対応できるのではないかと。実際、経験を積み「生き物」に対する責任感が生まれ仕事に対する意欲にもつながる。ただ、受け入れる側の問題として、ものを作れば必ず売れるという時代ではないこの状況で、家族経営をしている小規模農家では経営的に雇用は難しい状況である。そのため大規模で展開している農家へ障害者雇用を実践している農家から雇用を促すという、農家同士のネットワークの確立や、農家の減少に伴い、休耕田が増加しているということに着目し有効的な活用方法を見出すことができれば、障害者雇用の幅の広がりも期待できる。

長崎能力開発センターでは畜産業界の現状を考えると、職業訓練科目として今後も畜産科を継続していくかどうかは検討の段階であるとのことであった。能開施設全般に訓練科目の運営や就職活動については、社会情勢の変動に左右されることもあり、科目変更を余儀なくされることもあるが、地域の産業と融合した訓練内容を取り入れることで、施設内で行う訓練とは別に、施設外の資源を有効に活用し訓練を実施することもできるメリットがある。（実際にセンターでは近隣農家とのネットワークを構築され、農家の繁忙期には訓練生が定植や収穫などの作業を行っている。）また、訓練科目にこだわらずに就労先を開拓できるメリットもあることから、今後、科目変更を検討される際には都市型の訓練施設では実施できない訓練内容を盛り込まれることと思われるが、あらゆる産業で必要とされるような基本的な職業的資質の指導方法についてすでに、確固としたノウハウを持たれていることから、全国各地においても就労を目的として訓練展開するには農業や畜産も一つの手段となりうるのではないかと。

（勝股 聖一／野林 博文）

第3編

農業にもある 障害者雇用の可能性



農業経営事例から見てきた課題と展望

～農事研究会検討委員座談会～

■座談会メンバー：宇治 稔 / 仲井 道博 / 矢野 孝 / 永井 啓一 / 關 宏之（司会）



▽關：本研究プロジェクトでは、全国各地で農業に携わりながら、障害のある方々があたりまえにはたらいっている現場での取材を、各関係者の方々のご協力をいただきながら進めてまいりました。その取材から見てきた今後の農業分野における職域の定着及び可能性について、本研究プロジェクトの検討委員のみなさんからご意見をいただきます。特に、“農業経営”の視点でお話していただきたいと考えています。

今回は現地取材をしてきましたが、あわせて知っていただきたいのは、報告集の“はじめに”で、私をご紹介させていただきましたが、現在の福祉施設では、全国で669カ所の授産施設・作業所等で、その施設の利用者が、何らかの形で農業に携わっていることがわかりました。自立支援法で、各施設を利用している障害のある方々は、果たして今後は、どうなっていくのでしょうか？ また、どうすれば障害のある方々が幸せになっていけるのでしょうか？ そんなことも語り合い、考えていきたいと思います。

まずはじめに、それぞれの方々から、最も言いたかったことについてお話ししていただきたいと思います。トップバッターとして、ハイテク農業分野での報告を書いていただいた野菜ランド立山の宇治さんからお話をおねがいします。野菜ランド立山は、次の報告していただく仲井さんのハートランド立ち上げの原点でありモデルでもあります。現在、立山で取り組まれている報告とあわせて、ハートランド（仲井さん）へのエールと今後の抱負などもあればよろしくお願いします。

▽宇治：私の考えでは、今までの農業のイメージでは、障害のある方がはたらくことに結びつけるのは難しい部分があると思います。農業領域で、はたらくことはできても、農業を事業として、障害のある方がはたらくこととは意味合いは違うと思っています。『今までの農業で、障害のある方の雇用を広げよう！』の視点では、難しい部分があると思っています。福祉施設での作業を見てきましたが、

大半は“雇用ができないからこの現状でいい”としてきたところが多いと思っています。農業を事業として経営し、雇用につなぐ視点がないからだと思います。私は『彼らにとって何が必要なのか?』を考える時には、“あたりまえにはたらくことができる”ということや、“通年雇用できる”ということをよく言っていますが、それは彼らが雇用されているということが基本条件です。だから、わが社では、作る商品に対しては、社員みんなが自信を持って「よいサラダほうれん草を作ろう!」「おいしいサラダほうれん草を多くの人に食べてもらおう!」という思いで、障害のあるなしにかかわらず、会社の中でみんなの意識をあわせてはたらいしています。そのことがとっても大事なことだと思っています。

見学にこられた方々から、「軽度の方なのですね」と言われることが時々あります。そんなとき、実は非常に疑問を感じています。そこで今回は“障害の重い・軽い”に関わりなく、当社ではたらく方々、社員一人ひとりにスポットを当てて書いてみました。

大阪のハートランドについては、立ち上げから私も関わってきました。昨年の10月から事業をスタートして、とってもよいサラダほうれん草が毎日出荷されています。大阪という地で、ここまで“でのよい”サラダほうれん草が出荷されているのは、とってもうらやましいことです。これから春先にかけて、生産・出荷量も多くなります。今、ハートランドを見渡すと、充分に生産・出荷量に対応できる体制にあると思っています。がんばってほしいですし、関西にハートランドのように熱意のある経営ができる事業所がもう1、2社あれば、関西圏域は、まず生産出荷体制は整うと思っていますので、ぜひがんばっていただきたい。

▽関：ありがとうございました。宇治さんのお話から、ハートランドの取り組みについてお話もいただきましたが、仲井さんの方からこれまでのご苦労なども合わせてお願いします。

▽仲井：ただ今、ハートランドは販路拡大に向けて、奮闘中でございます。これをクリアしなければ次のステージへは行けないので、現在がんばっています。これまで立ち上げからはじまり設備的なさまざまな問題、その設備が整うと次は、はたらく（障害のある）方々の仕事の習得と仕事の効率性の課題等に取り組んできました。さらには、出荷・配送の問題にもぶち当たりました。それらの問題をクリアするために、さまざまなネットワークとの連携で、なんとかクリアしてきました。このように、ハートランドでは、日々の目標・課題・取り組みが鮮明に見えています。なんとか会社の体制が整ったので、大量生産にむけた販路拡大の営業活動に取り組んでいる現状です。これまでの取り組みの経緯は詳しく記載していますので、読んでください。

この経験を踏まえ、改めて農業ということについて考えてみると、やはり二面あると思います。まずは、“農業をする”となれば、“自然に触れる”“癒しの効果がある”“育てる楽しみ”など、フィーリング効果や楽しみとしての農業という面です。私も大好きですし、楽しいでしょう。これが一つの面です。しかし、“農業を経営する”となればまったく考え方は違います。運営・継続していくための高いハードルが現れてきます。私も実感している最中で、ただ今、挑戦中でございます。その高いハードルについては、福祉施設が就労移行A型での農業経営（例えば、我々のような水耕栽培）の事業所を運営する時も同じではないかと思っています。

▽宇治：私も、仲井さんも水耕栽培で野菜を“農業工場”のような形態で経営し、サラダほうれん草を生産していると思っています。生産計画は育成・調整・収穫・出荷・販売を年間で計画して作って

います。そこには夢やロマンもはいつています。その計画に乗って、障害のある人がはたらいしています。逆に言えば、障害のある人が雇用できないのはそのためのことを『やってないし、やれる場や機会を作っていない』ということではないかと私は思っています。

▽**関**：宇治さん、仲井さんからは『農業経営』について総論のお話をいただきました。つづきましては、永井さんからのアプローチをお願いします。永井さんの原稿を拝見して感じたことは、従来の柔らかい農業というよりも、ハードな農業もしくは、先を読んだ農業のイメージが浮かび上がってきます。また、ニートと言われている方々なども吸収できる包容力のある、懐の深い農業という視点からもお話ををお願いします。

▽**永井**：経営という視点から農業について考えるとき、農業経営で簡単に儲ければ、農業の担い手はそう簡単に減少しないと思います。大阪の農家の大半は2種兼業農家で、農業外の収入がほとんどで、やっと農地を維持している状況です。それだけ、農業の自立経営はハードルが高いということです。自立経営していくためには、大規模経営化、もしくは集約経営化があります。私は、大規模化は横への規模拡大（面的広がり）、集約経営というのは「縦への規模拡大」という風に呼んでいます。集約経営というのは、同じ面積で収穫回数を増やすということです。これは大阪の農業の特徴です。大阪は全国に比べ、農家の経営面積が最小です。少ない農地を有効に活用して収入を上げるためには、施設園芸に行き着きます。私が知っているプロ農家は、ビニールハウスを利用して、しゅんぎく、小松菜などの軟弱野菜を1年に6回ほど収穫されています。また、種をまく時期をコントロールすることで、思ったところで、休みをとることが可能ということです。農事研究会から相談を受けたときに、イメージしたのがこの大阪型農業です。そして、より安定的に収穫回数が期待できるモデルが水耕栽培ということでした。特例子会社が最低賃金を保証して障害のある方を雇用するということでは、この方法しかないのではないかと思います。それでも、販売値段が低いと経営は成り立たない状況で、売り先、売り方がビジネスモデルが成功するかどうかの、最大のポイントだと思いました。自立経営ができるこのビジネスモデルがうまくいけば、いろんなところに応用できると思います。

また、農事研究会では、ビジネスモデルでは水耕栽培を検討しようということになりましたが、採算は取れなくても、露地栽培—土を使った従来の農業—もやってみて、可能性を探ろうということで、泉南市で一部やり始めています。考え続けるよりもまずアクションということで、いろいろな可能性が見えてきているのではないのでしょうか。

▽**宇治**：やはり、売り先がとっても大切になってきます。ありがたいことで、私のところでは出荷の8割は年間契約です。毎日、大量の出荷ができるので、仕事場も欠品を出すことが許されず、いい作物作りに集中ができています。従前の農業出荷の考え方では、農業経営はやっていけないと思っています。

▽**関**：検討委員のみなさまからは、“いい商品を作る”“売り先を確保する”といった点に農業経営のポイントをおくことが第一に必要なことをお話しいただきました。ここまでは、農業経営としての部分を中心に進めてきましたが、わが国における純粋な農耕文化もあるわけです。農業経営的な雇用の可能性は無論、兼業農家（三ちゃん農業）的な分野からも障害のある方の職域の可能性も追求している、広い意味での農業の視点から考えておられる矢野さんから、“なぜ、大阪で農業なのか？”とい

う視点でのコメントと、“コミュニティービジネス”の視点からお話をお願いします。

▽矢野：「なぜ農業なのか？」ということですが、私は、大阪市の天王寺でダンボール業の会社を営んでいます。長年、障害のある方の雇用に携わってきましたが、最近思うことは、我々のような企業の領域は、障害のある方の雇用について、私は限界を感じています。この課題から、新しいもの（新しい領域）を模索していく必要性を感じましたので、私の取り組んできた経営の中での体験から、新しい領域としての意味合いとして、まずは“野菜ランド立山での宇治さん”の取り組みにすごく興味をもちました。そこは、これまでのように、『これが就労です』『これが訓練です』と、決められた（あらかじめ計画された）領域の活動だけでなく、そこではたらくみんなが“はたらくことについて、もう一度再確認できる場”についての可能性を感じました。それを、大阪でも私たちが検証していく必要があると考えて、農業分野での研究をこの大阪ではじめたのがきっかけです。

2007年10月から、大阪の泉南市にハートランドが立ち上がったわけですが、大阪でこの事業が、障害のある方々の雇用・就労について熱心に取り組んでいるいろいろな機関が、重なり合って“それぞれに意味・役割のあるネットワーク”が、実現できると考えています。その中でそれぞれの機関の課題・問題も補い合えるものになればいいですね。それがビジネスとなればもっといいですね。

▽関：福祉サイドとの連携について永井さんの方からお願いします。

▽永井：まずは、ハートランドの取り組みが成功することが何よりも一番と考えます。仲井さんと話をしているのは、ハートランドの経営が軌道に乗れば、ハートランドは農家ですので、今農業が抱える問題、担い手不足からくる遊休農地の増加、社会が抱える問題、少子高齢化などを総合的に解決できるのではないかとということです。これは夢でもあるけれど、そのようなことを考えています。遊休農地をハートランドが請負耕作をする。これはもちろん露地栽培、水耕栽培になる可能性が大です。また、障害者だけでなく、高齢者とも共同でこの遊休農地を活用する。そして、生産物を販売し、収入を得て、社会に貢献する。そのようなネットワークを広げる。その中核に農業生産法人ハートランドがある。夢ではあるかもしれないけど、ハートランドが成功すれば可能だと思います。

大阪府では本年4月から条例を施行しました。「大阪府都市農業の推進および農空間の保全と活用に関する条例」です。私の原稿にも触れていますが、大阪の遊休農地を農家はもちろんのこと、農家だけでなく、都市住民の方など多様な担い手の方々に参加していただき、農空間の保全と活用を進めよう、府民運動として進めようということを条例の一つの柱としています。

障害のある方々の参加も期待していますが、ハートランドのような農業生産法人が核になってネットワークが広がるのが一つの形だと思いますし、農家との連携などいろいろな取り組みが考えられると思います。

また、遊休農地対策の一つとして、市民農園の開設があります。NPOなどの団体が農地を借りて、市民農園を開設することが可能となります。具体的には、遊休農地を大阪府みどり公社が農家から農地を借りて、市民農園の開設主体にお貸しし、市民農園を運営することです。このような取り組みと障害のある方の活動とを組み合わせることで、何かできるのではないかと思います。運営の大きなポイントは、主体側の熱意・やる気が鍵となります。あらためて、ハートランドの仲井さんの熱意には感激しています。

▽宇治：福祉サイドとの連携については理解できました。私から永井さんに質問ですが、農林水産省各部局と、障害者雇用については、どのような連携をすればよいのでしょうか？ また、どんな対応をされているのでしょうか？ 実は、雇用に関しては労働の分野で、障害のある方々については厚生労働省の分野になりますよね。さらに、農業となれば農林水産省になりますが、その連携などの事例があればお教えいただきたい。

▽永井：詳しくは調べないといけないですが、現在私が知っている限りですが、先進的な事例では、私たち検討委員会が、昨年11月に参加しましたが、中国四国農政局が岡山県で『農の福祉力』のシンポジウムとして、障害のある方の雇用と就労支援について農業での先進的な事例報告と、農業についての今後の可能性についての報告会がありましたし、このシンポジウムで、“社会福祉法人 みどりの町”との出会いがあったり、宇治さんから横浜の“チャレンジフィールド”の紹介もいただくことになりましたね。また、東海農政局でも同じような取り組みが開催されたようです。各農政局でもこれからそのような取り組みも行われるのではないのでしょうか。大阪でもこの報告集を作成することが一つの大きな取り組みになるのではないのでしょうか。

▽關：報告集の中にある、社会福祉法人で“津山みのり学園”や、“南高愛隣会(通称：コロニー雲仙)”もこれまで、農水省との関係もあったこととお聞きしたこともありました。我々も“福祉人材のすすめ＝農業人材のすすめ”事例のメッセージとして、願わくば、報告集完成後は、農政局に送らせていただきたいと思っています。

それと、チャレンジフィールドの事例にもありますように、近郊の都市部での農業については、可能性はあるのですか？

▽宇治：そうですね。まずは、その会社ではたらく、障害のある方の通勤について交通機関の便宜性については、都心と私のところ（富山県）と比べたら一目瞭然ですね。それと、出荷の際に運送や、販売の営業先に出かけるのもかなり有利ですね。

▽永井：あわせて、都心は人も多く、消費も多いことが都市部で農業を行うことのメリットとなりますね。

▽關：都市型で、具体的に障害のある人が農業ではたらくことは、難しいのですか？

▽仲井：私たちの水耕栽培は、一つひとつの工程が細分化されているので、障害のあるなしに関わりなくだれでもはたらきやすいと思います。ただ、根気のいる仕事です。

▽宇治：ルーティンワークは水耕栽培のメリットでもあります。農業で多様な仕事となったとしても、年間計画を立てて、月ごとやその日にやる仕事理解できていれば特に問題はないと思います。

▽關：今回はいろいろな福祉施設での農業分野に関わる取り組みを取材させていただきましたが、特に、宇治さん・仲井さんの挑戦している姿があり、永井さんがその周りで新しい可能性に向けて、支援をしていただいていることがこの大阪での特徴的な取り組み事例です。このことは、これまでよく

ネットワークという言葉が我々も使ってきましたが、ただその社会資源を平たく並べているだけのネットワークでなく、しっかりと連携し、つなぐ、つながりあうことで、新しい可能性が実現できているのでしょうか。最後に、それぞれの立場から、抱負などあればお願いします。

▽永井：これまでの農業でやってきた“作る”だけでなく、“経営の視点”が重要となります。そのためには具体的な戦略・売り先がとっても大切になります。ハートランドの取り組みが成功すること、これが大きな第一歩になると思っています。

▽仲井：これからも皆さんのネットワークに支えていただきながら、一つひとつのハードルを乗り越えていきます。まずは売り先の拡大に向けてがんばります。

▽宇治：大げさに考えていただきたくないですね。今の私ができることは、こんな楽な仕事はないと思っています。だって、自分でいい作物を作って、自分で売りにいける。このことは、すべて自分で仕事を作ることに集中できることは、私が過去にしてきた建設業よりは仕事への神経の使い方が違います。ですから、絶対の自信をもって『いいサラダほうれん草を作っています』と、みんなで胸をはって仕事ができていることがなによりもうれしいことです。永井さんからの、「売り先が大切」の言葉に付け加えて、私は作った野菜の内容を詳しく説明して「いい商品ですよ！」と、営業を進めていけば、具体的に販路をつくっていけるとしています。また、水耕栽培は従来の農業における腰を屈めた重労働を解消するための栽培方法でもありますので、障害のある方の労働条件にも考慮をした、いい仕事だと思っています。

▽關：本座談会では、『農業経営』において、検討委員の方々から貴重なご意見をいただきました。今回の研究会は、大阪での『農業分野における職域の可能性と展望』にむけてのフラッグシップを皆様のお力で掲げさせていただきました。今回の報告集からは比較的可能性が見えているものもありますが、無論、課題もあるわけで、その課題に関しては、障害のある方々が、その施設の利用者として、農業について多くは、癒し効果的な部分で作業を行うだけでなく、発想を変えた“農業ではたらく”が必要ではないでしょうか。

次年度は、私が“はじめに”でもご紹介しましたとおり、全国で669ヵ所の授産施設へ現状の調査を行うことも視野に入れて、みなさまのお力をお借りしながら取り組んでいけたらいいなと、考えています。その際には又、検討委員会・事務局及び、各関係各者のご協力をよろしくお願いします。本日はありがとうございました。

おわりに

障害のある人が『農業分野ではたらく』ことは、「はたらき方が多様であるために、個々の障害の特性に応じた作業内容を選択しやすいこと」や、「自然と向き合うことで、はたらく実感が得やすく、喜びも直に感じやすいこと」などから、多くの福祉施設で試みられてきました。しかし、農業を事業として持続的に『経営』していくという視点でのとりくみは、これまで深められていくことは、少なかつたのではないのでしょうか。多くの施設では、“家庭菜園”程度か、自分たちで食べるもしくはささやかな販売で少しの収入を得るといった程度の収益事業を行っているというのが現状ではないでしょうか。

しかし中には、地域の特産物や販路を生かし、本格的に農業を事業として取り組んでいる福祉施設も存在しています。この報告集では、農業を事業として展開している事例に着目し、“障害者の職域開拓および定着支援に関する研究”としてとりくみました。

農業分野で先駆的に、障害のある方の雇用を実現されている（有）野菜ランド立山の宇治社長、ハートランド（株）仲井社長、矢野紙器（株）矢野社長からは、『農業経営』ということについて、現場からの視点で、課題やそれを乗り越えるための熱意やノウハウを教えてくださいました。また、大阪府 環境農林水産部 農政室・永井参事からは、『農と福祉の連携』について、都市部でも地の利を活かした農業経営の可能性があり、障害のある方の雇用にも結び付けられるのではないかとアドバイスをいただきました。

また、全国で農業を事業として取り組んでおられる福祉施設等の協力をいただき、大阪障害者雇用支援ネットのスタッフが取材をさせていただきました。参加したスタッフは、これからの就労支援を担う若手スタッフの、江口俊介さん、勝股聖一さん、藤井麗子さん、田中敏子さん、松田琴美さん、中井嘉子さん、先輩スタッフの永田良昭さん、前野哲哉さん、野林博文さん、伊集院貴子さん、森悟子さんと、二人ペアとなって、現地へ出かけました。参加したスタッフにも、多くのことを教えていただき、みんな新たな可能性を実感してきました。その“感動”、教えていただいたことなどを福祉施設での『農業経営』についての訪問記として執筆させていただきました。編集・製本に際しては、Sプランニング・鈴木伸佳さんが、私たちの思いを受け止め、きれいな表紙の報告集にまとめていただきました。

報告集作成に携わらせていただき、作成中は試行錯誤から“ためらいと、とまどい”の連続でしたが、出会わせていただいた方々のネットワークを通じて、貴重なご意見・アドバイスをいただきながら、“創るおもしろさ”を実感させていただきました。

本書の発行にあたり、多くのご協力をいただきました。この研究会の報告集を情報発信させていただき、障害のある方たちが『地域で、あたりまえにはたらく環境づくり』にむけた可能性の手がかりとして、また障害のある方々の「はたらく」ことを応援するための一助となることを願っています。

（湯川 隆司）

■ 執筆者・作成協力者一覧 (50音順)

伊集院 貴子 (NPO法人 大阪障害者雇用支援ネットワーク事務局)
宇治 稔 (有限会社 野菜ランド立山 代表取締役社長)
江口 俊介 (大阪市立大学 生活科学研究科 後期 博士課程)
應武 善郎 (株式会社 ダイキンサンライズ摂津 代表取締役社長)
岡田 孝裕 (社会福祉法人 みどりの町 理事長)
柿島 滋 (株式会社 柿の木農場 代表取締役社長)
勝股 聖一 (社会福祉法人 大阪市障害者福祉・スポーツ協会 大阪市職業指導センター 指導員)
關 宏之 (NPO法人 大阪障害者雇用支援ネットワーク 代表理事)
田中 敏子 (社会福祉法人 全電通近畿社会福祉事業団 知的障害者通所授産施設 愛の家「工房みさき」 支援スタッフ)
仲井 道博 (ハートランド株式会社 代表取締役社長)
中井 嘉子 (NPO法人 大阪精神障害者就労支援ネットワーク J S N門真 就労支援員)
永井 啓一 (大阪府 環境農林水産部 農政室 整備課 参事)
永田 良昭 (NPO法人 大阪障害者雇用支援ネットワーク 理事)
野林 博文 (社会福祉法人 大阪市障害者福祉・スポーツ協会 大阪市職業リハビリテーションセンター 第二指導係長)
藤井 麗子 (社会福祉法人 大阪市障害者福祉・スポーツ協会 大阪市職業リハビリテーションセンター 指導員)
前野 哲哉 (社会福祉法人 大阪市障害者福祉・スポーツ協会 大阪市障害者就業・生活支援センター 支援係長)
松田 琴美 (NPO法人 大阪精神障害者就労支援ネットワーク J S N門真 就労支援員)
森 悟子 (NPO法人 大阪障害者雇用支援ネットワーク事務局)
矢野 孝 (矢野紙器株式会社 代表取締役社長)
湯川 隆司 (社会福祉法人 全電通近畿社会福祉事業団 知的障害者通所授産施設 愛の家「工房みさき」 部門長)

■ 協力事業所・施設一覧 (記載順)

有限会社 野菜ランド立山
ハートランド株式会社
社会福祉法人 みどりの町
社会福祉法人 博愛会 知的障害者授産施設 福祉農場コロニー久住／知的障害者福祉工場 パルクラブ
社会福祉法人 津山みのり学園 授産施設 セルプみのり
医療法人 若草会 精神障害者通所授産施設 フィオーレ
財団法人 横浜市知的障害者育成会 就労支援移行センター チャレンジフィールド
社会福祉法人 知的障害者更生施設 名護学院 障害者就業・生活支援センター ティーダ&チムチム
農業生産法人 株式会社 沖縄有機ファーム
第三セクター職業訓練法人 長崎能力開発センター

農業が作る ふくし・ろうどう

『農業分野における職域の可能性と展望』 報告集

2008年3月31日 発行

編集・発行 特定非営利活動法人 大阪障害者雇用支援ネットワーク
〒540-0031 大阪市中央区北浜東3-14 エルおおさか11階
Tel 06(6949)0350 Fax 06(6949)1256
E-mail o-isc@onyx.dti.ne.jp

農業が作る ふくし・ろくろづくり

『農業分野における職域の可能性と展望』報告集