

第Ⅱ部 講演録

農林水産政策研究所セミナー
平成21年12月9日 開催

農業と福祉のいい関係！

－京丸園における障害者就労の取組と地域連携－

講師：鈴木 厚志 氏

京丸園株式会社 代表取締役
NPO法人しずおかユニバーサル園芸ネットワーク事務局長

○ 司会（香月敏孝 / 農業・農村領域総括上席研究官）

農林水産政策研究所のセミナーを開催いたします。

本日は、京丸園株式会社代表取締役の鈴木厚志様においでいただきまして、

「農業と福祉のいい関係！－京丸園における障害者就労の取組みと地域連携－」という演題でお話いただきます。ご報告を受けて、会場のみなさまと意見交換をしたいと考えております。

当研究所では、農村地域の活性化に関するプロジェクト研究を今年度から3年度で行っております。その一環として、農業と福祉の連携の実態と課題、推進方策等について調査研究を進めています。本日のセミナーについても、研究にしっかりと位置づけながらお話をお伺いしたいと思っております。

講師の鈴木さんが代表取締役をされている京丸園は、静岡県浜松市で水耕みつばや姫ねぎ、小さなチンゲンサイの姫ちんげん、土耕トマト、合鴨農法の無農薬米等を障害のある人たちと育てている農業生産法人です。園芸作を中心とした労働集約的な農業経営によって、多くの障害者の就労を受け入れていらっしゃいます。

京丸園では、障害者を雇用するにあたって、いろいろな創意工夫や試行錯誤をされてきたということですが、本日は、そういったご苦労もお話しいただけるとと思います。また、地域のメーカーと協力して開発した、障害者が作業しやすい設備や機械についてもご紹介いただきます。

また、鈴木代表は、NPO法人しずおかユニバーサル園芸ネットワークの事務局長をお務めで、地域の農業現場で障害者の就労を支援するなど、大変に幅広く活動されています。では、鈴木さん、どうぞよろしくお願いたします。

○ 鈴木厚志氏 講演

こんにちは。ご紹介いただきました京丸園の鈴木厚志と申します。どうぞよろしく願いいたします。京丸園という農園は、私で13代目になります。代々農家ですが、4代前までは土地を持っていませんでした。先代が買った土地を使って、今は水耕栽培を中心とした農業をしています。近所の農家の土地を借りて、規模拡大も進めてきました。

かつて京丸園では、障害のある人たちの就職をお断りしていました。率直に申しあげると、私は、障害者には仕事は無理なのではないかと思っていました。障害のある人は、職場でいじめられるのではないかと、従業員とうまくいかないのではないかとといった不安を感じていました。

働きたい障害者と受け入れ農家の不安

今から10数年前、京丸園で求人を出した時のことです。給料の提示が安かったせいか、高齢者や障害のある若者が応募してきました。高齢者は、自転車に乗って来られるような人たちではなく、つえをついている高齢な方たちです。

障害のある若者が来る場合には、親御さんがついてきて、何とかお願いしたいと言います。私も、どう接したらいいか本当にわからなかったので、申しわけありませんが、雇えませんとお断りしました。するとお母さんが、私も一緒に働きますから雇って欲しいとおっしゃるのです。でも、そう言われても困りますよ、やはり無理ですよと断ると、給料は要りませんからと言うのです。

みなさん、おかしいと思いませんか。給料は要らないとは、どういうことでしょうか。当時、20代だった私は、働くことは給料のためだと思っていました。その給料が要らないということが、いったいどういう意味なのか、その頃の私にはわかりませんでした。

若者の肩を支えながら寂しそうに帰っていくお母さんの姿は、私の目に焼きついていて、今でも本当に申し訳ないことをしたと思っています。障害のある若者が、震えるような文字で、一枚一枚、履歴書を書いてきます。直筆で、自分が書かなければいけないのだという意気込みで、何とか働くのだという意気込みで、履歴書を一生懸命書いたのが伝わってきます。それでも雇えなかったのです。京丸園の経営理念は「笑顔創造」です。自分でもそういう生き方をしたいと決めて「笑顔創造」と書いて額に入れました。それにもかかわらず、私は、お母さんと息子さんを泣かせて帰ってしまったのです。

その後、求人する度に、何組も何組も違う家族が来ました。私は、障害のある人たちが、なぜうちへ来るのだらうと考え始め、いろいろと話を聞いてみると、工業界では、今まで彼らがやっていたような作業が海外へ行ってしまったといいます。また、工場ではライン

化されていて、彼らの働く場所すらないのが現状です。商業界では、チェーン店化が進み、飲食店でのお皿洗いの仕事でも、マニュアルどおりに働けない人はなかなか採用されません。

何か、自分にもできることがあるのではないか。障害のある人が、今度来たときには、ボランティアで1週間でも受け入れができたらと思い、私は勉強し、カウンセリングの資格を取りました。もし、パートさんたちが、障害のある人たちと働くのは嫌だと言ったならば、1週間だけだからと言ってすり抜ければいいと、わけのわからない言い訳を一生懸命に考えていました。

ボランティアから農業経営へ

ある日、障害のある若者が、農園に応募してきました。1週間だけの受け入れでもいいですかと尋ねると、お母さんはとても喜んでくれて、1週間だけでもいいです、やらせてやってくださいと言ってくれました。

みなさん、農園で何が起きたと思いますか。私が心配していたように、その若者がいじめられたり、パートさんが嫌がったりすることはまったく無く、むしろパートさんたちが、彼を支えようとしてくれました。障害のある若者が入ってくると、農園の雰囲気が変わったのです。自分も含めて、みんなが優しくなっている。この空気は、いったい何だろうかと思いました。

障害のある若者たちは、言葉がなかなか出なかったり、足が悪かったりします。作業場は狭いのですが、彼らが細い通路を通るときには、従業員は彼らが通りやすいように椅子を引いてあげます。何か困っているような顔をしていると「どうしたの」と声をかけます。当たり前なのですが、普段はなかなかそういうことをしていないのだなと改めて思いました。障害のある若者たちが農園に来てくれたおかげで、私も、農園のみんなも優しくなれたのです。

そればかりではありません。障害のある若者たちが来たことをきっかけに、農園の作業効率が上がったのです。みんなが優しく、安心していられる好ましい空間では、仕事の作業効率が上がるのでしょう。

そのとき私は、これはボランティアをしている場合ではないと思いました。賃金を変えないことなく、パートさんの能力がアップしているのです。生産量の増加、これは経営者としては見逃せません。それが、障害のある彼らの力なのではないかと思いました。そのとき、ボランティアという気持ちは吹き飛んで、ビジネスパートナーとして彼らを迎え入れようと思いました。

障害のある人たちの作業能力は、健常者の半分か、もしかすると3分の1かもしれせん。しかし、彼らが来てくれたことで、農園の力が総合力としてアップできれば、生産量

や売上が上がります。農園の経営は、個人戦ではなく、団体戦です。

彼らと組むことで、自分たちがつくりたかった農園に、優しい人が安心して働ける職場に一步近づけるのではないかと思いました。家族経営から始めた農家なので、1年に1人しか採用できませんが、1年に1人ずつ障害のある若者を採用していこうと決めました。家族とパートさんが数人の農園でしたが、障害者の雇用を始めて13年たった今、社員の総数も60人に増えました。うち、障害のある人たちは22人います。

農業の柔軟性を活かした障害者の働き方

京丸園は、土耕部、水耕部、心耕部という3部門に分かれています。土耕部は、お米やトマト、ゴボウ等の土を使った農産物を生産しています。水耕部は、水耕野菜をつくる部門です。売上の95%以上は、水耕部によるものです。法人になって5期目の決算が終わり、2億4,000万円の売上のある会社になりました。

土と水を耕したら、あとは語呂合わせみたいですけども、心も耕そうと、心耕部を設けました。ここの部門が、障害者の受け入れをサポートしています。京丸園に採用されたら、土耕部のパートさんの場合は、通常の会社のように、この仕事をしてくださいと指示されます。

しかし、心耕部では、あなたはどのような働き方をしたいのですかと聞かれます。障害のある若者が、こういう働き方をしたいと言ったら、私たちがそれをかなえます。この仕事をしてください、できなかつたらやめてくださいではありません。あなたを採用したら、あなたが働けるように私たちが努力しますというのが、心耕部のスタンスです。

心耕部では、障害のある人たちが望んでいる働き方は、それぞれに異なります。1日に2時間しか働けないが、毎日働きたい人には、そういう仕事をつくり出す。週に3日、3時間ずつ働きたい人もいます。農業という分野では、受け入れ態勢を整えれば、その人たちに合った仕事を探し、作っていくことができます。障害には知的、身体、精神等があり、ある程度はそれぞれの障害に適した、得意分野と言える仕事もあります。しかし、基本的には、障害の種類にはあまり関係なく、それぞれの人の希望にあった働き方がかなえられます。

心耕部では、カウンセリングの資格を取得していて、森田療法と内観法から発展したコンストラクティブリビングという教育法をベースに、障害者の就労プログラムを作ったり、問題に対処したりしています。

農園の組織ですが、障害者が働く心耕部は、水耕部と土耕部の下にあると思われるでしょう。しかし、そうではありません。心耕部はその上にいて、偉いのです。心耕部を生産部門の下につけてしまうと、社員たちが、この障害者従業員は使えるかどうかと判断してしまい、指示命令系統がうまく機能しません。しかし、上に置いておくと、心耕部の担当

者が、障害者の希望に合わせて仕事をつくるよう、水耕部と土耕部の社員に指示できます。

この組織構成では、社員たちは大変です。一方で、生産部門の社員は、戦力として来てくれる障害者を、次はいつ頃来ますかと尋ねるぐらいに待ち望んでもいます。心耕部があることで、これだけの人数の障害者が、農園で円滑に働くことができるのです。

われわれも企業ですので、採用基準はあります。はじめに、最も重要なのは、本人が働きたいと思っているかどうかです。ご家族が働かせたくても、本人に意欲がない場合には、なかなか難しいものです。二番目は、自力で通勤できるかどうか。うちの会社には福祉車両が無く、送迎の手段がありません。三番目は、人に暴力を振るわないことです。パートさんたちが怖がらないためにも、人に手を上げたら、もう働けないということは、しっかりとルールにしています。実際に、そのルールを破った人はいません。

創意工夫と農業経営の発展

京丸園には、いろいろな障害のある人たちが来ますが、社員たちは、彼らが働けるようにしてあげなければいけないので、そのときに工夫が生まれます。その工夫のなかに、生産現場が変わっていくチャンスがあります。これが、障害のある人たちと働くおもしろさであり、今までの農業の殻を破るきっかけにもなります。

今、不況で経済が落ちていくなかでも、彼らのために開発した技術や彼らのために栽培しようと思った品目だけが伸びています。なぜかという、オリジナル性が高かったり、付加価値がついていたり、今までの農業との違いを世間の人たちが、「新しい商品」のなかに見てくれるからです。

主力となる水耕栽培の売上の50%は、姫ねぎの売上です。この姫ねぎと姫ちんげんのプラントは、障害者が働くために、彼らが給料を稼げるために開発した品目です。例えば、穴の並んだ水耕栽培のパレットに、チンゲンサイの若芽をぽとんと落としこむ定植作業は、指を二本使ってできます。最初は安定的な栽培が難しかったのですが、6年かけて黒字化にこぎ着けました。

今は、プロ農家用に開発されたトマトのパック栽培のプラントから、障害者が働きやすいように作業を分解し、オリジナルのプラントに作り変えようとしています。これに成功すれば、日本中のトマト農家で障害者が働くチャンスが生まれるかもしれません。夢のようですが、農業の現場でいろいろな人たちが働く風景が見えてきます。また、今では途絶えてしまいましたが、この辺では昔からゴボウが良く育ちました。そのゴボウを復活させようと、土耕部が挑戦しています。

障害者が働ける農業に変わることができれば、日本の農業はもっと発展するのではないかと思います。今、担い手が不足している日本の農業に、いろいろな人たちを送り込もう

ということが考えられています。多様な人を受け入れられる農業のあり方を考えることは、現代に合った農業へ変わるチャンスかもしれません。

これまで、障害者と関わってきましたが、それがどう農園経営に影響しているかということ振り返る余裕はありませんでした。しかし、今年、師匠からの勧めもあって、今までの取組をとりまとめて、日本産業カウンセリング学会で共同発表しました。

今、世の中の障害者雇用は、進んでいないのが現状です。障害者の法廷雇用率 1.8 %を達成している企業は、確か半分ほどだったと思います。法律で決まっているにもかかわらず障害者を雇い入れられないのは、企業が障害者をハンディーととらえているからではないでしょうか。

そこで、京丸園では、障害者を受け入れることで経営がどのように変化したか考察してみました。障害者雇用と売上の関係を、10数年にわたって表にしてみました。平成8年に家族経営とパートさんだけのときには、売上は6,500万円でした。その後、1人、2人、3人と障害者を採用していくと、それにつれて売上が伸び、比例して経常利益も上がっていきます。

もし、障害者が本当に職場でハンディーだったとするならば、売上が減ってくるか、利益が減ってくることになるのではないのでしょうか。京丸園では、障害者が決してハンディーではないということが証明できました。このように表にしてみて、やはり彼らはハンディーではないと自分でも実感できました。

数字だけを見れば、好景気に乗って仕事が忙しかったから、障害者を雇用したのではないかと尋ねる人もいるかもしれません。しかし、経営している私の観察では、心耕部で障害のある人たちに合わせて作物を選定し、仕事づくりをして、障害のある若者たちが働けるように作業形態を斬新に変化させていったことが、売上の伸びにつながっています。そして、仕事が増えることで、障害者をさらに採用できる経営サイクルに入っていたのです。

つまり、先に仕事があったから障害者を雇用したのではなくて、彼らがいってくれたから売上が伸びたと私は率直に思っています。ですから、こうやって取組の成果をまとめてみると、ますます障害者就労には可能性があるのではないかと思います。彼らが企業で雇われないのは、もったいないことです。彼らをもっと生かすシステムや彼らと一緒に働く場を設けていけば、これまでとは違った何かができ上がるのではないかと感じます。

障害者就労の長続きの秘訣 - 三角関係のネットワーク -

心耕部では、正社員とパートの2人だけの職員で、22人いる障害者従業員の毎日のプログラムや週や月の働き方、年間の働き方を管理しています。障害のある従業員は、一人

一人の働き方が違い、時給も違うので管理がとても大変ですが、2人の職員は、毎日プログラムを立てて、彼らを現場に送り出しています。

障害のある人たちがいると、いろいろなことが起こりますから、もう少し多くの職員を配置しないと難しいと思われるかもしれません。しかし、少ない職員でもできるのは、社内でネットワークが構築されているからです。その、ポイントは三角関係にあります。

たいていの会社では、上司や社長から言われたことには従わなくてはならず、多少は体の具合が悪くてもやらなくては行けない。つまり、上下関係で働いています。しかし、障害のある人は、自分の気持ちを表現しづらく、言いたいことを言えないことが多いものです。

一対一の関係は、不安定と言われています。そこで、心耕部をこの上下関係の中に置いてみました。すると、障害のある人たちは、心耕部の職員を介して意見を伝えることもできますし、直接に上司や私にも相談できます。相談場所が二つあって、内容によって選択できるのです。私たちも、障害のある従業員に直接言ったら少しきついかと思うような場合は、心耕部の職員を介して意見を伝えます。この三角関係は、非常に安定していると、私は実感しています。

また、福祉関係機関との連携も重要です。障害のある若者は、学校を卒業して就職すると、就労支援や生活支援を受けていた機関から縁遠くなってしまうことが多いものです。すると、彼らには、会社との関係しかなくなってしまいます。

障害者と農園、家族という関係しかないと、障害のある従業員が、会社に意見を言う時には、既に時遅しで、もう仕事を辞める決心をしています。我慢を続けに続けて、辞めようと決心するまで、彼らはなかなか意見が言えないのです。

心耕部の職員も、障害者従業員にとってはやはり上司のようなものです。会社では相談しづらいことがあるとき、社外にある公的な機関に相談できることは、とても心強いのです。なによりも、ご家族の方が安心されます。ご家族の方も、うちの息子の働く時間をもう少し延ばして欲しいとか、給料をもう少し上げてもらえないかという相談は、やはり、会社に直接はしづらいものでしょう。

福祉関係の機関には相談窓口があり、担当者の方がいます。障害者やご家族が相談すると、担当者が問題点を分かりやすく農園に伝えてくれます。一方で、われわれも、農場にいるときには、若者たちにいろいろと指導できますが、家庭のことまで口出しはできません。職場でいろいろな問題を引きずっているみたいですよ、家庭でいろいろなことが起きているみたいですよとお伝えすると、福祉機関の担当者が家庭へ出向いてくれて、問題の芽を早く発見してくれるので、それを摘むことができます。どれだけ早く、障害のある従業員から問題や悩み事を聞き出して、対処するかによって、彼らが仕事を継続できるかどうかが決まります。

浜松市では、農業分野でたくさんの障害者が働いていますが、福祉関係の機関から離れ

ないようにしてもらっています。雇用についても、福祉機関の紹介で受けています。福祉分野との関係を持続させながら、障害者を雇用していくのがいいという考え方は、農家に浸透しています。このように、農業と福祉が連携して、複数の相談箇所を設けることで、障害のある人が安心して楽しく働くことのできる環境を整えています。

農業分野で働く障害者層

これは、最初にお話しておかなくてはいけなかったのですが、農業による福祉を追求するなかで、どういう障害のある人たちを対象にしているのか、どういう農業について話しているのか、きちんと判別する必要があります。園芸療法やユニバーサル園芸、農業という産業での障害者雇用といった具合に話しを進めていくと、いろいろな立場からの見解があり、だんだんと大きな話になってきて、非常にややこしい話になってしまいます。

今日は、いろいろな分野の方々が会場にいらっしゃると思いますが、どのような障害のある人たちを、どのような農業に結びつけようとしているか整理して考え、自分はどの領域で活動していきたいか区別すると、活動しやすくなると思います。

三角形の図式がふさわしいかどうかはわかりませんが、障害のある人たちの働く能力を示すピラミッドがあると想像してみてください。ピラミッドの頂点にいる人たちは、限りなく健常者に近い障害者です。一方で、三角形の底辺には、寝たきりや介護が必要な障害者がいると仮にしてみましょう。

これまで、工業や商業を職域に雇用されてきた障害者は、主にピラミッドの頂点付近の人たちで、働ける障害者と言われる人たちです。今、これらの職域で採用されない障害者の方たちが、農業分野での雇用に可能性を求めています。全員とは言いませんが、そういった層にいる障害者が、農業分野で働いている、または働きたいと思っていると私は認識しています。

今までは、工業界や商業界の方々が頑張って、ある程度上層にいる障害者を雇用してきました。これからは、一般企業では採用されないけれども働く意欲のある、もしかしたら農業現場だったら働ける人たちを、農業分野でしっかりと働く土俵に乗せてあげることが大切です。もし農業が、障害者の能力を何とか賃金の稼げるところまでもっていくことができ、雇用するシステムをつくり、新しい産業に変わることができれば、働ける障害者の層はぐっと広がるのです。京丸園では、心耕部を設けることで、この層の障害者の働く場を作ってきました。

ピラミッドには、黒い横のラインが引かれています。このラインがとても重要ですが、これは働ける障害者のラインです。ラインの上と下の人たちで何が違うかというと、給料

をもらう障害者か、福祉サービスを受ける障害者かという違いです。悲しいことですが、これは絶対に引かなければならないラインです。

なぜかという、私たちの農園でも経験しているのですが、障害者を雇用していると聞くと、うちの子も雇ってほしいとご家族の方々がたくさん来てくれます。しかし、私が見ても働くことが難しそうな、一人でトイレにもいけないと思われる人たちも来ます。福祉サービスを受けるような障害者が、農業の従事者として現場にやって来たとしたら、農家はつぶれてしまいます。営利で生産している農業現場にトイレに連れていかなくてはいけない人たちがいたら、介助のために1人分の従業員の労働力をとられてしまうからです。そこで、私は、このラインを決めて、働くことが難しそうな障害者の採用を断ってきました。

しかし、親御さんは、私がお断りするとたいへんに憤慨して、うちの子を一目見ただけなのにどうしてそういう判断をするのですか、差別ではないですかと言います。そういうケースは非常に多く、どうして私が怒られなければいけないのだろうと思うときもありました。

しかし、親御さんの気持ちを考えたとき、わが子と接したこともない人間がこのラインを決めることに対して、立腹されているのかもしれないと思いました。働ける障害者と働けない障害者を、私が判別したことに対する怒りです。親御さんとのやりとりのなかで、ああ、これは私が決めてはいけないラインなのだと思うようになりました。これは、福祉の専門家や医師等、障害者をよく知っている人たちに判断してもらわないといけないラインなのでしょう。

このラインを福祉の専門家に決めてもらうことで、うちの農園では、採用に際したもめごとが減ってきました。京丸園では、このラインをどれだけ下げられるか挑戦しています。農業という分野で、このラインを下げる挑戦をしていくことには意味があります。障害者が、就労を通して社会参加や自立した生活が実現できるということだけではありません。このラインが下がれば下がるほど、国の福祉予算にも余裕が出て、福祉サービスが重点的に必要な人たちにもっと予算を使ってもらえるようにもなると思います。

しずおかユニバーサル園芸ネットワークの活動

「しずおかユニバーサル園芸ネットワーク」は、静岡県全体をフィールドに広域的な活動を展開するNPO法人です。このNPOは、園芸活動を通じた福祉の向上を目指しています。この会の名前を決めるとき、私は福祉という言葉を使うことに反対しました。なぜなら、福祉には施すという意味合いがあると私は解釈していたからです。

すると、ある人が「鈴木君、福祉という言葉の使い方が少しおかしいね」と言いました。「福祉という言葉の意味は、相手に施すということではない。相手も幸せになって、自分

も幸せになることを福祉と言うのだよ」と教えてくれたのです。その一言で、霧が晴れたみたいに福祉という言葉を使えるようになりました。

障害がある人たちを助けなければいけないのではなくて、彼らと接することや彼らと一緒にいること、一緒に仕事をする事や仲間になることで、自分も幸せにならなければ、それは福祉とは言えないと考えるようになったのです。そして、お互いが幸せになる関係を築き上げていこうというNPOの理念が固まりました。

NPOでは、市民農園のための講座、障害のある若者の農業就労のお手伝い等、様々な活動をしています。私は、障害者の就労を普及する活動を担当しています。

今は、静岡県の農林水産の部署から委託事業を受けて、特別支援学校、養護学校の生徒が農業現場に実習に行く際に、NPOがサポーターを派遣して、障害者と接することに慣れていない農家を支援しています。

これまで6年ほどこの活動を続けてきましたが、2007年までに障害のある若者4人が農家に就職できたことは、活動の成果と言えるでしょう。この数字を大きいと見るか、小さいと見るかは難しいのですが、やらなければゼロだと考えると、私たちにとって、この4人の就職はとても大きな意味があります。今でもこの事業は、継続して進めています。

今日の演題は「農業と福祉のいい関係！」としましたが、静岡県では、農業と福祉が連携する取組をNPOの名前にもなっていますが、ユニバーサル園芸と呼んでいます。静岡県は、ユニバーサルという言葉が大好きで、ユニバーサルデザインには力を入れています。

ユニバーサルというと、私も最初は、床の段差を無くすことなどを想像していましたが、垣根がないとか、いろいろな人たちがだれでも参画できるという意味があります。専門家の話によると、農業は全くユニバーサルではなく、垣根の高い産業です。確かに、だれでも参画できませんね。少し前までは、農家の長男でなければ農業はできなかった。技術も身につけなければできない。私は農家の長男だったので、当たり前のように農業に関わり、それが特別な産業であることには気づきませんでした。

農家の長男だから後継するという構図のなかでは、農業をやりたいとか、農業を良くしていこうとか、頑張ろうとか、農業で稼ごうとかいう意欲は芽生えにくいようです。農家の長男だからやっているという人たちだけで、一つの産業を支えることは難しいのです。日本でこれだけ農業人口が減り、遊休農地が増加した理由は、そこにあるのではないのでしょうか。

農業を発展させようと意欲のある人たち、農業を何とかV字回復させようと思う人たちが、農業に入ってくる仕組みをつくらないと、日本の農業はますます落ちていくと思います。ユニバーサルではない農業を、だれでも参画できるユニバーサルな産業に変えなくてはならないのです。

もし、障害者が農業で給料を稼げるシステムを築き上げれば、健常者にも応用できるシ

システムとして構築できるでしょう。障害者が、汗を流して働いて給料を稼げて、利益を出せる事業がきちんと作れば、日本の農業は今までとはかなり違ったものになるのではないかと思います。

それを教えてくれたのは、障害のある若者たちです。福祉のためとか、障害者を雇用しなくてはいけないということではなく、農業経営者として、農家の長男として、農業経営における幸せを追求し、農業を活性化し、もっといい産業に変えていくために、彼らの力を借りるのです。新産業創出と言えば格好いいですが、農業は、新しい産業になる可能性があるかと夢を抱いています。

農業分野における障害者就労と特例子会社

NPO法人「しずおかユニバーサル園芸ネットワーク」では、企業と農業と福祉の三者の連携モデルを構築すべく、現在取り組んでいます。

障害者が社会で活躍するための法律として障害者自立支援法ができ、福祉施設では、障害者を社会に送り出さなければならぬようになりました。しかし、受け入れ企業が少ないので、福祉施設の方々は悩んでいます。

一方で、多くの企業は、障害者の法定雇用率 1.8 %が達成できず、職場に彼らを受け入れる場所がないと悩んでいます。法定雇用率に達しない企業は、納付金を納める決まりになっています。しかし、障害者を雇用していないと、企業の社会的責任を問われる社会にもなってきました。

農家にも悩みがあります。農家では、もうからなくても、種をまいたら収穫しなければいけません。浜松では、ミカンやお茶は、ほうっておいても育ちます。ミカンは、実ったらとらなければいけないので、もうからないけれども忙しい。人の手が足りず、労働力が欲しい。しかし、農産物の価格が低迷して、経営がうまくいきません。そもそも一般的に農家は、家族経営体で、人を雇用する制度を持っていません。農家は、国民保険に加入していて、雇用保険はない、労災にも入っていないところが多いのです。

そのようなところに、障害のあるわが子を送り込むのは、親御さんもやはり心配なことだと思います。一般企業に就職できれば、社会保険はあり、年金はあり、雇用保険はあり、労災はあり、社会保障がたくさんついて就職できます。しかし、なかなか一般企業には勤められないので、農家でも仕方がないと思う親御さんもいるでしょう。

しかし、このままでは、農業分野での障害者就労は広がっていきません。農家と障害者だけの連携では、取組の広がりには限界があるのです。多くの障害者が農業に参画できるよう、全国的に細かな点としてではなく、もう少し大きな流れになって欲しい。そこで注目したのが、企業と農業と福祉の三者の連携です。

浜松には、この三者が、互いの悩みを共有し、支え合う連携モデルがあります。実名で紹介させていただきますが、スズキ自動車さんが、企業と農家と福祉施設、そして障害を持った人たちの連携モデルを構築しています。われわれのNPOが、この仕組みのコーディネートをしています。

スズキ自動車さんは、障害者を特別に採用する特例子会社「スズキサポート」を設立し、30戸の農家が組織する農産物の販売会社と連携しています。障害者は、まず、この特例子会社に採用されます。社会保障が付き、最低賃金がきちんと支払われる一流企業に就職できるのです。しかし、親会社には障害者に適した業務がないため、障害者社員は、連携先の農家で働きます。現在は、派遣というシステムを採っていて、農家は労賃の一部をスズキサポートさんにお支払いしています。

しかし、障害者の受け入れは、農家にとって大変なことでもあります。そこで、障害者社員がつくった農産物は、スズキ・グループさんの社員食堂で使うという仕組みをつくりました。連携農家は、障害者社員を受け入れれば受け入れるほど、多くの農産物を希望価格で企業に販売できるという仕組みです。この連携事業をすることによって、地域の農業が活性化します。

通常は、企業は社員食堂で使う野菜を入札で安く購入します。企業と農家は、上下関係にあります。しかし、この連携事業では、大手企業と一戸の農家は、対等な立場にあることが特徴的です。農家は、障害のある社員に働き場を提供する任務を背負い、企業は適正価格で農産物を買取る。農家も利益を追求するのではなく、再生産が可能な最低単価での販売を望んでいるのです。

しかし、実際に調べてみると、社員食堂では、一般的に輸入のカット野菜が使われているようです。地元でとれたての野菜を使うと味が良くなり、栄養価や安全性も高い。新鮮な地元の農産物を使うことで、社員の健康管理にもつながります。

この連携事業で、企業は法的雇用率1.8%を達成し、障害のある若者は、社会保障のついた企業に所属しながら、農業現場で汗を流して働けるようになりました。なおかつ、企業の社員は、おいしい野菜を手に入れることができたのです。この関係は、三方よしの関係です。農業と障害者のおかげで、企業も地域とつながることができました。

この話には、続きがあります。農家の人が、そろそろ軽トラックを買い換えなければいけないなというときに、スズキさんの社員が農園で一生懸命働いていた。すると「やっぱりスズキだよな」となるのです。この連携事業で、一番嬉しかったのはそこです。障害のある若者たちが、車を売ったのです。

一般的にはセールスマンが、一生懸命に頭を下げて、どうか1台買ってくださいと売っています。そのようななか、障害のある若者たちが、自分たちの会社の看板を背負って、一生懸命に働く姿によって車を売ったことは素晴らしいことです。自分たちも汗を流して働いて稼いでいるのだけれども、なおかつ本業の車も売ってしまったわけですから。

こういう企業と地域との関係性が、連携モデルでは大切ではないでしょうか。浜松では自動車ですが、いろいろな地域で、自分たちの地域の特性を生かした連携モデルがつくれるのではないかと思います。障害者という登場人物がいて、それから農業というフィールドがあり、地域の企業と何かできないだろうか考えるなかで、オリジナル性が出てくるのではないかと思います。

スズキ自動車さんは、障害者を雇用して農家に派遣してきましたが、法律では、派遣社員は同じ職場で3年間までしか働けないことになっています。障害者にとっては、やっと覚えた仕事を安定的に継続していくことはとても大切です。そこで、スズキさんは、農家から農作業を請負う形への切り替えを検討しています。そのためには、会社が現場責任者を確保しなくてはなりません。

これまでのように、企業が農家に障害者を派遣するだけではなく、農家から農作業を請負うためには、農業のことがわかり、企業のことをわかり、なおかつ障害者福祉のことがわかる人材が必要になります。今、NPOでは、そのような人材の育成にむけた取り組みを始めたところです。

福祉の方はよくご存じだと思いますが、企業で働く障害者をサポートする職員は、福祉の制度で企業内ジョブコーチ、第2号ジョブコーチといいます。浜松では、その資格を取得するための講座があります。われわれのNPOは、福祉のジョブコーチの資格講座にオプションで農業の講座を付けて、農業ジョブコーチとでもいうべき人材を育成したいと考えています。NPOが、第2号ジョブコーチを取得した人を対象に農業の専門講座を開設し、この講座を受けると農業分野のジョブコーチとして企業で働ける仕組みをつくらうと検討しています。

農業と園芸療法

今までお話ししてきたのは、障害のある人たちが農業現場で就労する、ピラミッドでいうと上の層の人たちに関する話です。それでは、ピラミッドの底辺にいる人たちは、農業で何もできないのかというと、そうではありません。農業で植物を触ったりすることを治療につなげていこうとする、園芸療法という分野があります。浜松市でも、園芸療法に挑戦された方がいます。しかし、私の知る限りでは、今のところ利益を得てビジネスとして成立できた事例はありません。あくまでも、福祉関係者が福祉サービスの一環として園芸療法を行っています。

例えば、もし、農家の私が園芸療法のサービスを提供したら、障害のある人たちからサービス料を受け取らなければなりません。しかし、彼らに園芸療法を、農作業をやらせてあげたからお金を下さいと言っても、実際には厳しいでしょう。

もし保険の点数に園芸療法が認められ、農業現場で働くことで治療できることになれば、

福祉予算を使いながらする医療行為として、この領域のサービス提供が成り立つかもしれませんが。しかし、実際には、まだそこまでは進んでいません。

人を生かす農業へ

京丸園では、さまざまな障害のある人たちが働けるように、多様な道具や機械を考案してきました。例えば、トレー洗い。農業では、野菜等の作物を育てるだけでなく、使った道具を洗う作業があります。簡単な機械でブラシを回し、水を流しながら、トレーを上下して洗います。障害のある人たちに「トレーをきれいに洗ってね」と言うと、1枚を1時間ぐらいかけて丁寧に洗ってくれます。

きれいに洗うというのは、とてもあいまいな指示なのです。しかし、洗浄用の機械を使って「ここにトレーを入れて2回上下させてね」と指示すると、障害のある人たちも、健常者も同じように精度高く洗えます。20万円か30万円を投資した機械によって、1人の働く場を生みだせるのです。

また、このような機械を開発するなかで、農業現場での作業は、リハビリに役立つのではないかと考えるようになりました。トレー洗いの上下運動は、手を傷めた人がすればリハビリにもなるのではないかと。

もう一つの例では、うちの農園には、農場をいつもきれいに掃除してくれる女性の障害者従業員がいます。彼女が掃除してくれるおかげで、農場をきれいにすると虫が減る、作物の病気がなくなることが分かりました。そこで開発したのが、虫取り機、虫の掃除機です。

虫の掃除機は、野菜の上で空気を吸って、虫も吸い取ってしまう機械です。虫を農薬で駆除するのではなく、吸い取って捕まえる機械を開発しようと発想できたのは、彼女が農園に入ってくれたおかげです。

農園には、健常者ですが足の悪い社員がいます。彼が、虫の掃除機によりかかりながら、歩行器を押すように野菜の上を動かしていきます。通常ですと、仕事は速くやらなければいけません。この虫取り機を使った作業は、速くはだめです。なぜなら、速すぎると虫を吸い取れないからです。ですから、足の悪い人や速く働くことが苦手な人に適しています。

虫取り機は、地元の上島電興社さんが、作業療法士のアドバイスをもらって設計しました。歩行器代わりになる虫取り機を使えば、足の悪い人がリハビリセンターで歩くのではなく、農園で給料を稼ぎながら足の訓練をできるようになります。

別の障害者従業員のためには、水耕栽培のスポンジを分離する装置を開発しました。この機械でも、リハビリの効果が期待できます。この機械は、ボタンを押すと動きます。う

ちの農園でこの機械を使っている人は、左手を動かさなければいけない人です。ですから、わざわざ左手を遠くに伸ばさないと届かない位置にスイッチをつけてあります。手を動かすリハビリをこの機械でしているのです。

普通の機械では、ボタンが一番押しやすいところについています。そうでないと、作業効率が落ちてしまいます。しかし、作業効率を上げるばかりではなく、農場でリハビリも兼ねようと発想すれば、こういった機械の開発につながります。

健常者である私も、いつ福祉サービスを受ける立場になるかは分かりません。けがをすれば、リハビリセンターでリハビリをするでしょう。それは、誰にでも言えることです。例えば、足の骨を折って、足の訓練をしなければいけないとき、リハビリセンターでお金を払ってリハビリをします。しかし、もし、リハビリの必要な人が、農業現場でリハビリしながら仕事ができたらどうなるでしょうか。

農場で仕事しながらリハビリができたら、患者さんはお金をもらいながらリハビリができます。お金をもらって体を治せるのです。生産のためだけでない、リハビリ機能のある農場があったら、農業はますますおもしろくなりそうです。

これは医療行為に関わるので、農家が勝手に始めるわけにはいきません。作業療法士と農家が連携して取り組むべきテーマでしょう。その人に合ったリハビリができる補助具を、農業現場で使える農作業機械として開発するのです。

農商工連携という言葉はご存じですか。工業界や商業界や農家が、新しいビジネスを創設するためにする連携です。リハビリ機能農場の補助具を地域で連携して開発すれば、地域活性化にもつながるでしょう。

今まで工業界で進められてきた機械化では、いかに生産コストを抑えるかということに重点が置かれてきました。人件費が一番高いので、人間の労働力を削減するための機械化です。工業界では、工場のラインがあり、そのシステムのなかで働ける人が採用されます。ラインで働けない障害者は、なかなか採用されません。日本中が、そのように機械化した職場ばかりだったら、ある程度の能力のある人しか働けないことになります。

一方で、農業は、まだそれほどシステム化されていないため、その人に合わせたシステムをつくることのできる産業だと思います。種をまくラインとか、今、機械化させていますけれども、まだまだ発展途上にあります。私は、ラインで無人化した農場をつくることに賛同できません。人が関わって、自然を利用しながら、農業の魅力を生かすことが大事であると考えからです。

これからの農業では、いかに人が生かされるかということを重視して機械化していくことを、私は提案したいと思います。省力化機械の開発から、人を生かす活性化機械の開発へのシフトです。農業もせつかくやるのだったら、いろいろな人がいる農場がいい。障害のある人、リハビリする人、高齢者等、いろいろな人たちにいてもらえる場を農業という

産業の中につくり上げられたら、素晴らしいことです。

もしも、障害のある人たちの雇用を私が断り続けていたら、今のような京丸園はなかったと思います。彼らを受け入れるために農業のやり方を変えたことが、今の京丸園をつくっています。それを考えると、私は、彼らと出会えて本当によかったと思っています。

本日は、どうもありがとうございました。(拍手)

○ 司会

どうもありがとうございました。大変に内容豊富なお話でした。鈴木さんのお話を大きく二つに分けると、前半は京丸園さんの経営と障害者雇用の位置づけ、後半は地域に障害者を受け入れるシステムをどうやってつくっていくかというお話でした。大変に先進的な取り組みをされていると思いますが、このような取組を普及するための仕組みがあれば教えてください。

○ 鈴木氏

今までは、福祉サイドの方々福祉の中だけで考え、農業分野の人たちは農業分野の中だけで考え、企業の方たちは企業の中だけで何とかしようとしてきました。これからは、みんながよくなる方向で考えていくことが大切だと思います。

農家である自分たちがやることで、企業がもうかるとか、福祉サイドの人たちが働けるようになるとかとお互いのことを考えることです。みんな夢や目的があるので、いろいろな垣根をとって、みんなの悩みをみんなで話せば、さっきご紹介したようなモデルができます。

今日は、企業の皆さんも、福祉サイドの方も、農業関係の方も会場にいらっしゃいますが、今こういうことで悩んでいるのだけれどもとお互いが話せる関係になれば、何か生まれるのではないのでしょうか。

きっと、その地域でなければできないことがあると思います。いろいろな人たちと地域で出会うことが、大きなポイントではないかと思います。

○ 司会

ありがとうございました。

障害者就労に取り組むにはご苦労はあるけれども、地域の人たちが互いに手を握りあえば、いろいろなことを話せるというお話です。会場の皆さんも、ご遠慮なくご質問されたらと思いますが、いかがでしょうか。

○ 来場者

東京農業大学4年の**と言います。今日はお話、ありがとうございます。

最初のお話で、障害者以外にも高齢者の方もよく雇ってくださいと来たとお聞きしましたが、高齢者を雇用する取り組みはなされていますか。

○ 鈴木氏

今日は、障害者に関する話をしましたが、うちの農園では、高齢者も働いています。今、「お達者クラブ」をつくろうかと話しています。半年ほど前まで、最年長で 93 歳の方が働いていました。今は、さすがにデイケアに行くようになりましたが、暇な時には草を抜いてくれます。9, 8, 7, 6, 5, 4, 3, 2, 10代と、全部の世代がいるのがうちの自慢です。

ただ、障害者は、障害者手帳を持っているので、その人に合った能力給の設定ができませんが、高齢者には健常者と同じ賃金を支払わなくてはならないので、能力に合った仕事を適正にさせていただくのが制度上難しいのが問題です。

さっきお話したように、クラブ化、または組合化して、自分たちで組織をつくれば、京丸園に雇われるのではなく、京丸園という会社と組んで働くことができ、それぞれの人のペースで働けると考えています。しかし、名前は「お達者クラブ」と決まっているのですけれども、実際にはまだ組織化は進んでいません。

ぜひ、そのようなテーマを研究していただきたいと思います。世の中には高齢な人たちが多くですし、現実に農業をしているのも高齢者です。ですから、その仕組みをよく観察すれば、必ず解決策というか、いい案が出てくると思います。

ぜひ、高齢者のテーマも頑張って研究してください。

○ 来場者

はい、ありがとうございます。

○ 司会

他に質問はございますか。どうぞ。

○ 来場者

横浜市健康福祉局の**と申します。本日は貴重なお話、ありがとうございます。障害のある方が御社でお仕事をされるに当たって、スキルというと正確でないかもしれませんが、こういったことだけは欠かさず準備をされていて欲しいということが、もしございましたら教えてください。

○ 鈴木氏

障害のある若者の親御さんたちからも、どのような訓練をしてあげれば働けるようになりますかという質問をよく受けます。基本的には、技術面での準備は必要ありません。気持ちのいい挨拶ができたり、返事ができるというところに尽きるのかと思います。やはり謙虚であることは、とても大事だと私は思います。

彼らから私たちが学んだことは、こういう生き方はすてきな、謙虚さを忘れたら、やはりかわいがられないなということです。家庭での教育で、または福祉サイドの方々の声かけで、気持ちいい挨拶ができるようになったらもう最高でしょうね。そうすれば、きっといろいろな人たちがかわいがってくれて、そこで何か役割ももらえる。役割がもらえれば、もしかしたら対価ももらえる可能性もあると思います。

○ 来場者

どうもありがとうございました。

○ 司会

他にございませんか。どうぞ。

○ 来場者

農林水産省経営局人材育成課の**と申します。障害者の就労によって経常利益が上がったということですが、京丸園さんが成功したのは、心耕部という組織があって、いろいろな福祉関係機関とも連携してきたことにあるとのこと。

他の農業者が、こうした取り組みを始めるとき、この仕組みをつくるのは結構難しいかと思われま。例えば、心耕部の仕事は、とてもコストがかかるような気がします。他の農家や法人が、京丸園さんのような空気というか、社内の気風をまねるために、何かアドバイスをお願いします。

○ 鈴木氏

先ほどもお話ししましたが、福祉関係の方々と仲良くなることに尽きるのではないかと思います。私たち農業者が、福祉のプロになるというのはなかなか難しく、福祉サイドの方たちが農業のプロになるのも難しいものです。やはり、もちはもち屋と言いますが、専門技術を高めた人同士が手を組む、連携するというのに尽きると思います。それから、どういう出会い方をするかですが、行政のみなさん方が、いろいろな人たちをつないでいてくれるといいなと思います。

最近、福祉サイドの方々が農業をやるケースが出てきています。しかし、私は、できることならば地域の農業者と組んでもらいたいと思っています。それが、地域の農業を活性化するのに効果的だと思うからです。ただ、寂しいことに、農業が余りにも衰退してしまっていて、地域に連携できる農家がないケースが近頃出てきています。しかし、やはり福祉施設が農園を経営するのは大変でしょうし、農家が福祉施設をやろうといっても、それもまた考えに及ばない話です。

それぞれのノウハウを持っている人たちが、お互いに連携することは利にかなっていません。コストも、さほどかかりません。うちの農園では、半年前に野菜をつくりたくて入社してきた社員が、心耕部で障害者の担当をしています。そのように円滑にできるのも、福祉サイドの方たちに支援してもらっているからです。

やはり、やる気のある人たちが連携すれば、何でもできるのではないかと思いますので、ぜひ行政の方たちにコーディネートしていただきたいと思っています。そうしていただくと、きっといくつもの新たな取組が生まれてくると思います。

○ 司会

今、福祉関係者との連携が効果的とお話しいただきましたが、連携するうえで、課題や

問題点もあったかと思いますが、ご紹介いただくと参考になります。

○ 鈴木氏

問題は、特にありませんでした。本当に勉強になることばかりで、困ったことは無かったと思います。ただ、一つお話しておきたいのは、ボランティアでは続かないということです。農業者は、農業で稼ぐというつもりがないといけません。福祉サイドも、経営が少し苦しいので応援してくれと言われても、農家の収支までは応援できないと思います。やはり農業経営をしっかりやったうえで、福祉サイドの方々の応援をいただくことで力が強まるという効果があると思います。

農業という産業の体力が落ちてしまうと、取組ができなくなってしまうので、農家には頑張ってもらいたいと思います。一方で、福祉サイドの方々が、地域の農業を何とか応援しようと考えてくれると、連携の仕組みはどんどんできてくるはずです。

○ 司会

本日は、大変勉強になるお話をいただきまして、どうもありがとうございました。会場の皆さんも、きっと感激されていることと思います。これにて、きょうのセミナーを終わりにいたします。

鈴木さんに、もう一度拍手をお願いいたします。

どうもありがとうございました。(拍手)