

第Ⅱ部 特例子会社の農業分野への進出の現状と課題

1. 研究課題の背景、位置づけ

1976年に企業に対して障害者⁽¹⁾雇用が義務化され⁽²⁾、常用労働者に占める障害者の割合が1.6%（その後、1998年に1.8%に引き上げられている）以上を占めるよう法定雇用率が定められたが、法定雇用率を達成する企業の増加率が伸び悩んだことから、後述するように、1987年に特例子会社制度が法制化され、特例子会社設立による障害者雇用が増加してきた（2011年6月時点の特例子会社数は318社）。特例子会社は障害者の雇用環境を整備するなど一定の要件を満たし認定された会社で、雇用した障害者が親会社の障害者雇用の実績としてカウントされる。近年、障害者雇用の主役が中小企業から大企業にシフトしつつあるが、その背景として、この特例子会社の増加がある⁽³⁾。しかしながら、全体として法定効用率には未だ届いておらず、法定雇用率を達成している企業数は2011年6月時点で45%と半数弱を占めるに過ぎない。

民間企業では、これまで、法定雇用率を達成するため、社内便や社内清掃といった業務をアウトソーシングし、これを特例子会社に担わせる等により障害者雇用を増やしてきた。しかし、こうした業務のアウトソーシングには限界があることから、地方での業務展開が可能で、かつ、ある程度まとまった人数の障害者の就労の場を確保できることに魅力を感じて、農業やその関連分野に進出してくる特例子会社が増加しつつある。農業・食品関連分野の事業を実施している特例子会社数は2011年6月時点で60社程度（全特例子会社の2割弱）となっているが、特例子会社の農業分野への進出は、社会福祉法人等の進出よりも日が浅いものの、以下のように、今後、特例子会社の農業分野への進出を後押しする環境が整いつつある。

- ① 法定雇用率が引き上げられてきている中で、日本全体での障害者の雇用は法定雇用率にまだ達しておらず、達成企業数は47%と半数を下回っていること
 - ② 安い労働力を求めて工場が海外移転することにより、障害者が行える工業の下請作業等が減少し続けていること
 - ③ 農村における過疎化・高齢化の進展から、高齢農業者のリタイアが進展することが見込まれ、農業サイドから農地の引き受け手を求める動きが増加すると考えられること
 - ④ 障害者雇用納付金制度⁽⁴⁾の対象事業主が、22年に常用雇用労働者301人以上から201人以上に拡大され、27年からは、これがさらに101人以上に拡大されること
- さらに、農業分野においては、まだ特例子会社による決定的な成功モデルが出て来ていないため、農業分野への進出を躊躇している企業もあることから、今後、特例子会社が農業分野に進出するに当たって参考になるモデル事例が出現すれば、そうした農業分野への進出の流れは更に強まるものと思われる。

以上のような状況を踏まえ、特例子会社の農業分野への進出状況について既存資料を整理するとともに、農業活動を本格実施している代表事例について調査・分析を行い、かかる全体的な状況を俯瞰した上で、社会福祉法人の農業分野への進出との比較分析等を行う

ことで、特例子会社特有の課題について明らかにするとともに、特例子会社の農業分野への進出の将来的な可能性とその農村の維持・再生への影響について考察する。

(吉田 行郷)

注

- (1) 近年、「害」という字が不適切ということで「障がい者」、「障害者」と記述するケースも見られるが、この件については、今まで意識していなかった負のイメージを逆に意識させる、意識過剰である等の意見も当事者にある。本報告では、このような賛否両論の状況も踏まえ、また、そうした書き換えを行ったとしても制度や固有名詞に関して「障害者」という表記を使わざるを得ない部分も散見されることから、混乱を避けるために「障害者」という表記で統一することとした。
- (2) 1976 年に、障害者雇用促進法により、従業員の 1.8 %以上（法定雇用率）の障害者雇用が義務化されている。
- (3) 中島隆信〔4〕 pp. 203-205参照。
- (4) 障害者雇用納付金制度は、障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担の調整を図るとともに、全体としての障害者の雇用水準を引き上げることを目的に、雇用率未達成企業（常用労働者 301 人以上）から納付金（不足 1 人当たり月額 5 万円）を徴収し、雇用率達成企業に対して調整金、報奨金の支給等を行う制度である。

【引用・参考文献等】

- 〔1〕 大阪障害者雇用支援ネットワーク(2008)『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』
- 〔2〕 高齢・障害者雇用支援機構(2009)『特例子会社の設立、運営等に関する調査研究』
- 〔3〕 厚生労働省(2011)「障害者の雇用・就労の現状と今後の展開について」
- 〔4〕 中島隆信(2011)『障害者の経済学（増補改訂版）』東洋経済新聞社

2. 特例子会社の概要と農業分野への進出状況

(1) 障害者雇用対策の沿革

現在，障害者雇用対策の基本となっている「障害者の雇用の促進等に関する法律」（以下「障害者雇用促進法」という。）は昭和 35（1960）年に「身体障害者雇用促進法」として制定され，時代の趨勢や国際的な動向を踏まえ，今日まで数度に渡って抜本的な改正が行われてきた（第1図）。

(年次)	障害者雇用率に係る制度(一般企業)				特例子会社
	法定雇用率	適応範囲	除外率	納付金対象事業所	
1976	1.6%	身体障害者		301人以上	
1977					試行実施
....					
1987		身体、知的			法制化
....	1991 労働省、法律に基づく雇用率未達成企業名の公表を初めて実施				
1998	1.8%				
2002					グループ適用
2004			一律10ポイント下げ		
2006		身体、知的、精神 (短時間を含む)			
2010			一律10ポイント下げ	201人以上	
....					
2015			(廃止の方向で 段階的引き下げ)	101人以上	

第1図 障害者雇用促進にかかる制度の変遷過程

資料：厚生労働省資料より農林水産政策研究所で作成。

とりわけ、昭和 51（1976）年改正では、身体障害者の雇用は事業主の努力義務から法的義務とされ、身体障害者納付金制度が創設されるとともに、適正実施勧告に従わない事業主の公表制度も導入された。また、昭和 62（1987）年改正においては、法の対象範囲を身体障害者から知的障害者、精神障害者を含むすべての障害者に拡大するとともに、雇用促進施策に加え、雇用されている障害者の雇用安定施策を充実・強化し、名称も現在の法律名に改名された。その後も改正が重ねられ、平成 10（2008）年改正では、障害者の意欲、能力に応じた雇用機会の拡大を図るため、障害者雇用納付金制度の適用対象を中小企業に拡大するとともに、短時間労働に対応した障害者雇用率制度の見直し等を行ったところである。

（２） 特例子会社の概要

１） 障害者雇用義務と特定子会社制度

障害者雇用促進法は、障害者⁽¹⁾の雇用義務を個々の事業主に課しており、現在、従業員が 56 人以上の民間企業にあつては 1.8 %以上の障害者を雇用することが義務付けられている⁽²⁾。

障害者の雇用義務は、基本的には、個々の事業主に適用されるものであり、いわゆる親会社と子会社の関係にある企業であっても、法人が異なれば別々に取り扱われるのが通常である。しかし、事業主が、障害者の雇用に特別の配慮をした子会社を設立し、一定の要件を満たしているとの厚生労働大臣（公共職業安定所長）の認定を受けた場合には、その子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているものとみなして、実雇用率を算定できることとし、障害者の雇用の促進及び安定を図ることとしたのが「特例子会社制度」である。

特例子会社制度は、昭和 51（1976）年に局長通達により定められ、昭和 62（1987）年の障害者雇用促進法改正により、法律上規定された（昭和 63（1988）年 4 月施行）。

また、2002 年の障害者雇用促進法改正により、特例子会社を有する親会社が、関係する子会社も含めて障害者雇用の促進を図ろうとするとき、一定の要件を満たしていることを厚生労働大臣（公共職業安定所長）が認定した場合には、親会社・特例子会社・関係会社を含めた企業グループ全体で実雇用率を算定できることとしている（グループ適用）⁽³⁾。

特例子会社の具体的な認定要件として、

- ① 親会社からの役員派遣、従業員出向等、親会社との人的交流が緊密であること、
- ② 雇用される身体障害者及び知的障害者が 5 人以上で、かつ、全従業員に占める割合が 20 %以上であること。また、雇用される障害者に占める重度身体障害者、知的障害者又は精神障害者の割合が 30 %以上であること、
- ③ 障害者のための施設の改善、専任の指導員の配置の実施等障害者の雇用管理を適正に行うに足る能力を有していること、
- ④ その他、障害者の雇用の促進及び雇用の安定が確実に達成されると認められることが必要とされる。

さらに、親会社の要件として、親会社が特例子会社の意思決定機関（株主総会等）等を

支配しているとともに、特例子会社が株式会社又は有限会社であることが必要とされる⁽⁴⁾。

2) 特例子会社によるメリット

こうした特例子会社制度を利用することにより、事業主は、

- ① 障害者雇用率の達成が容易となり、親会社等の障害者雇用納付金が減額（雇用率によっては障害者雇用調整金が支給）⁽⁵⁾されること
- ② 社会的責任を履行できるとともに、社会的なイメージアップを図ることが可能になること
- ③ 障害者の特性に配慮した仕事の確保・職場環境の整備、適切な人材（指導員等）の確保が容易となり、これにより障害者の能力を十分に引き出すことができること
- ④ 職場定着率が高まることにより、生産性の向上が期待できること
- ⑤ 障害者の受け入れに当たっての設備投資を集中化できること
- ⑥ 親会社と異なる労働条件の設定が可能となり、弾力的な雇用管理が可能となること
- ⑦ 社会的責任を履行できるとともに、社会的なイメージアップを図ることが可能になること

等、様々なメリットがあるとされている。

一方、障害者にとっては、

- ① 特例子会社の設立により、雇用機会の拡大が図られること
- ② 障害者に配慮された職場環境の中で、個々人の能力を発揮する機会が確保されること

等のメリットがあるものとされている。

3) 特例子会社における障害者雇用の状況

特例子会社の数は近年着実に増加してきており、平成 23(2011) 年現在、特例子会社の認定を受けている企業数は 318 社である。

雇用されている障害者の数は、16,429.5 人である(重度障害者をダブルカウント等しない実人員数は 10,883 人)。そのうち、身体障害者は 8,168.5 人、知的障害者は 7,594.5 人、精神障害者は 666.5 人である⁽⁶⁾ (第 1 表)。

また、特例子会社の認定を受けた企業数の推移をみると、平成 13(2001) 年には 115 社であったものが、平成 16(2004) 年以降、急速な伸びを見せ、平成 23(2011) 年には 318 社と 10 年で 3 倍近くまで増加している。

そこで雇用されている障害者の実人員数(重度障害者をダブルカウント等しない人員数)も、平成 13(2001) 年は 3,069 人であったものが、平成 16 年以降、急速な伸びを見せ、平成 23(2011) 年には 10,883 人と 10 年で 3 倍を超えている。

また、特例子会社に雇用されている障害者の内訳をみると、身体障害者数の伸びに頭打ち感があるのに対して、知的障害者数は平成 16(2004) 年以降、急激な伸びをみせ、最近に至っては、身体障害者数に迫る勢いをみせている(第 2 図)。

第1表 特例子会社における障害者雇用の状況

年	平12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
特例子会社数 (社)	109	115	119	129	153	174	195	219	242	265	283	318
障害者数 (人)	4,620	5,191	5,376	5,760	6,861	7,838	9,109	10,509.5	11,960.5	13,306	14,562.5	16,429.5
	身体	3,765	4,281	4,268	4,425	5,078	5,629	6,127	6,639.0	7,107.0	7,470	8,168.5
	知的	855	910	1,108	1,335	1,783	2,209	2,932	3,271.0	4,612.0	5,478	6,356.0
	精神	-	-	-	-	-	-	50	149.5	241.5	358	454.5
障害者数 【実人員】(人)	2,737	3,069	3,205	3,491	4,186	4,853	5,695	6,650	7,679	8,635	9,516	10,883

資料:厚生労働省

注1. 数値は、各年ともに6月現在のものである。

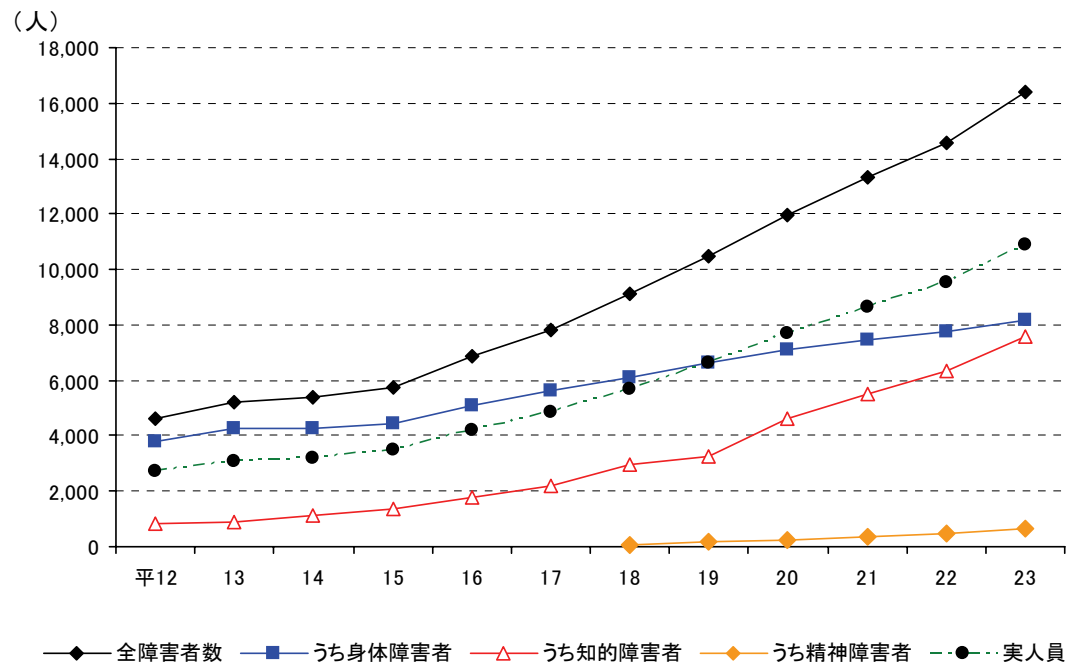
注2. 本表は、親会社を含まない、特例子会社分のみの集計である。また、平成22年7月に制度改正（短時間労働者の算入、除外率の引き下げ等）があったため、平成23年の数値と前年までの数値を単純に比較することは適当ではない状況である。

注3. 障害者とは、次に掲げる者の合計である。

平成12年～平成17年：身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント）。知的障害者（重度知的障害者はダブルカウント）。重度身体障害者である短時間労働者。重度知的障害者である短時間労働者。

平成18年～平成22年：身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント）。知的障害者（重度知的障害者はダブルカウント）。精神障害者。重度身体障害者、重度知的障害者又は精神障害者である短時間労働者（精神障害者である短時間労働者は0.5カウント）。

平成23年～：身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント）。知的障害者（重度知的障害者はダブルカウント）。精神障害者。重度の身体障害者、重度の知的障害者又は精神障害者である短時間労働者（重度以外の身体障害者若しくは知的障害者又は精神障害者である短時間労働者は0.5カウント）。



第2図 特例子会社における障害者雇用状況

資料:厚生労働省

注. 第1表に同じ。

(3) 特例子会社制度を活用した農業・食品関連分野への参入状況

1) 農業・食品関連分野への参入状況

企業が一般的に障害者を雇用する場合、比較的軽度の身体障害者等を除けば、メール便等の仕分けや清掃業務など、当該企業の事業領域の周辺業務で障害者を雇用するケースが多い。特例子会社においても、親会社の周辺業務を集約することにより、障害者の特性に合った職種を作りだして雇用する企業が多くみられる。

平成 23 (2011) 年 6 月現在の認定特例子会社は 318 社⁽⁷⁾あるが、典型的な障害者の業務として、

- ① 企業グループ内の印刷・名刺作成、郵便物等の仕分け・発送業務
- ② 企業グループ内の建物・社宅の保守管理、清掃業務、クリーニング
- ③ 企業グループ内の総務・経理・保険等の事務処理代行業務

等が挙げられる。

また、特に親会社が製造業の場合には、「部品の組立て」、「検品」、「梱包・包装」などの業務を行っている特例子会社が多い。

しかしながら、近年、特例子会社制度等を活用して他産業から農業・食品関連分野に参入する企業が増えてきており、農業・食品関連分野における障害者雇用が拡大しているものと見られる。

上記の特例子会社 318 社中、農業・食品関連業務を行う特例子会社は約 60 社程度存在している。その内訳をみると、

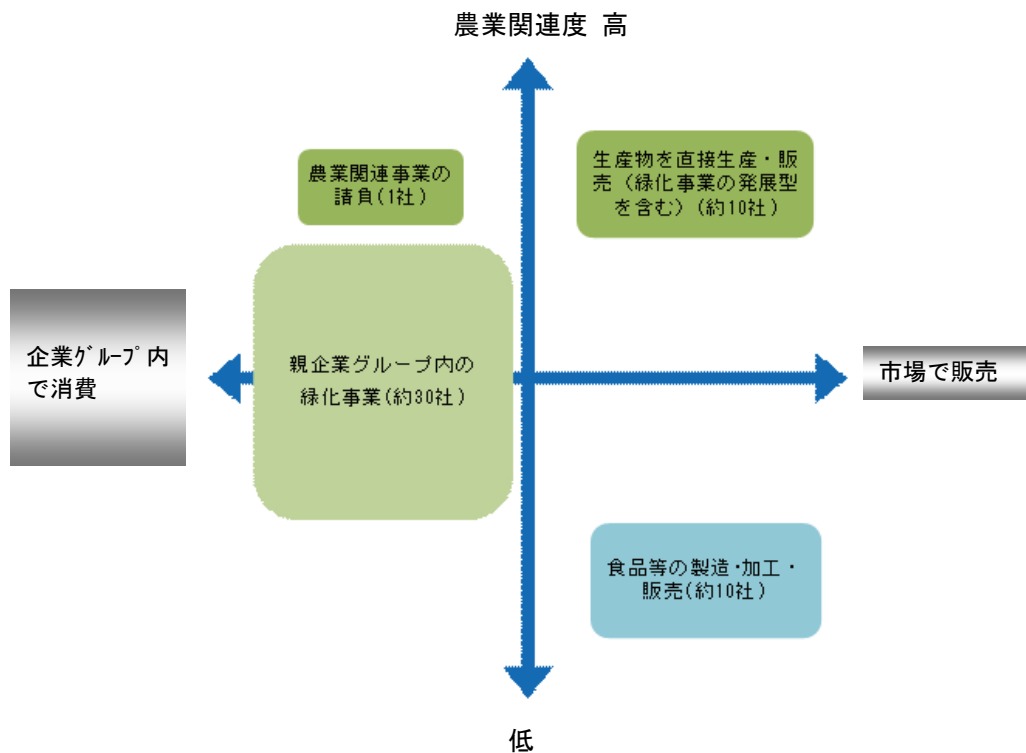
- ① 親企業が食品関連業種で、食品等の製造・加工・販売を行う特例子会社：約 10 社、
- ② 親企業が異業種で、加工食品（パン、クッキー等）の製造・加工・販売を行う特例子会社：約 10 社、
- ③ 親企業が異業種で、親企業グループ構内の緑化事業を行う特例子会社：約 30 社、
- ④ 親企業が異業種で、農業分野に新規参入し、農林産物等を直接生産・販売する特例子会社（緑化事業を発展させ、農林産物を生産・販売するものも含む。）：約 10 社となっている。

また、⑤ 親企業が異業種で、農業分野に新規参入しつつも、農林産物等を直接生産せず、農業関連事業の請負を行う特例子会社が 1 社存在する。

特例子会社制度等を活用して他産業から農業・食品関連分野に参入した企業（約 50 社）を農業関連度及び生産物の消費先の二つの軸により分類したものが第 3 図である。

これをみると、他産業から農業・食品関連分野に新規参入した特例子会社の過半を占めているのは、親企業グループ構内の緑化事業を担う特例子会社である。しかし、そうした緑化事業を発展させ、農産物等を生産・販売する特例子会社も現出しているとともに、農業・食品関連分野に新規に参入して、食品、農産物等を直接生産して市場で販売を行う特例子会社も存在する。こうした特例子会社は、現在、20 社程度存在し、近年、その数は増加傾向にある。

また、そうした中で、農業分野に新規参入しつつも、農業関連事業の請負という、農産物等を直接生産しない形態を選択する企業も出てきており、その農業等への関わり方は様々である。



第3図 異業種から農業・食品関連分野に新規に参入した特例子会社

一方、親企業が食品関連業種で、特例子会社も食品等の製造・加工・販売を行う場合には、すでに企業グループが持つ販路を使用することが可能であり、販路の確保は容易である。これに対して、異業種から農業・食品関連分野に新規に参入して、食品、農産物等を直接生産して市場で販売を行う特例子会社にとっては、販路の確保が大きな課題となっている。このため、こうした特例子会社では、直ちに市場で販売というより、まず、企業グループ内の社員や食堂等で生産物を消費することが期待されているものとみられる。

2) 農業分野に進出している特例子会社の特徴

以上のような特例子会社による農業・食品関連分野への参入状況を踏まえて、農業分野に進出している特例子会社の特徴を整理すれば以下のようになる。

まず、特例子会社全体について、作業内容と雇用されている障害者の障害種類別の構成を時系列変化にそってみれば第2表のようになる。特例子会社は1990年代までは、作業内容としては製造業が中心で、身体障害者の雇用が多かった。これが、2000年以降になるとサービス業のウェイトが上昇するとともに知的障害者および精神障害者の雇用が増加している。一般に身体障害者と比較して知的障害者、精神障害者は雇用の受け皿が少ないのであるが、特例子会社はかかる役割を果たしているといえる。しかしながら、知的障害者、精神障害者を雇用する職域の開拓は、なおもって十分には進んでいる状況とはいえない。

そうした状況の下で、農業分野の事業を実施している特例子会社は、親会社の業種は様々であるが、知的障害者、精神障害者の雇用割合が際だって高いのが特徴である。かかる

実態を示したのが第3表である。

高齢・障害者雇用支援機構〔2〕のアンケート調査（特例子会社 134 社）によれば、2008 年時点で障害者のうち、59 %が身体障害者である（2003 年では 66 %）。一方で、農業分野に進出している特例子会社についての事例調査（高齢・障害者雇用支援機構(2011)および農林水産政策研究所調査）によれば、身体障害者の割合は 0～37 %であるのに対して、知的障害者は 52～100 %，精神障害者は 0～48 %を占めている。農業分野に進出している特例子会社は、知的障害者および精神障害者の雇用の受け皿となっていることがわかる。

第2表 特例子会社における障害種類別にみた障害者の雇用状況

		計	特例子会社数				障害者雇用数 (実数)	計	障害種類別・雇用者割合割合(%)						
			作業内容(複数回答)			身体					知的	精神			
			製造業	サービス業	その他	小計			視覚	聴覚			肢体	内部	
計		86	49	61	38	2,822	100.0	55.1	2.0	12.9	31.7	8.2	40.1	4.8	
認定年	1989年以前	9	9	6	3	471	100.0	89.4	1.9	11.0	52.7	23.8	10.2	0.4	
	1990～1999	28	22	18	16	846	100.0	56.4	2.1	16.4	32.9	5.0	43.3	0.4	
	2000～2004	27	12	22	10	1,005	100.0	46.2	1.7	11.6	25.8	6.2	44.7	9.2	
	2005～2010	22	6	15	9	500	100.0	38.8	2.6	11.2	21.8	3.2	53.6	7.6	

資料：「障害者雇用事例リファレンスサービス」(高齢・障害者雇用支援機構、<http://www.ref.jeed.or.jp/>)に掲載された特例子会社86社(2002～2010年調査)のデータに基づき作成。

注. それぞれデータは調査時(2002～2010年)のものを集計。作業内容のうち「その他」は農・林・漁業、建設業、情報通信業、運輸・物流業、金融・保健業、飲食・宿泊業、医療・福祉業、電気・ガス・水道・熱供給業の合計。

さらに、農業分野に進出している特例子会社について、2008 年以降に認定された特例子会社事例（農林水産政策研究所による調査（2011～2012））と 1998～2003 年に認定された事例（高齢・障害者雇用支援機構による調査(2008)）とを比較すると、以下のような差異がある。

従来は他分野の事業とあわせて農業活動を行う子会社が多かったとみられるが、最近年に認定された特例子会社（ないし子会社の事業所）は、中心的な事業として農業を位置づけている。こうした傾向と関連して、これら子会社の場合は、あわせて、独自の農産物販売活動を行っているという特徴をみてとることができる。従前は農業を行っていない子会社も含めて、販売対応は親会社からの受注に大きく依存した傾向があったのと比較すると好対照をなしている。

このため、最近年に農業に参入している特例子会社は、障害者雇用による農業生産活動ばかりでなく、農産物の販路確保という取組も活発とみられる。

以下の章では、これらの特徴を持つ特例子会社の農業分野への進出状況について、実態調査からその動向を把握していく。

（吉川 美由紀，香月 敏孝）

第3表 農業を行っている特例子会社の特徴

調査元	調査方法等	年次	特定子会社認定年	障害者雇用数	雇用者割合(%)					特定子会社の内容					農業実施(○)
					障害種類別			うち重度	親会社業種	作業内容 (★：農業、▲：緑化)	親会社出資割合(%)	親会社・グループ会社からの受注割合			
					身体	知的	精神								
① (社)全国 重度障害者雇用事業所協会	アンケート (134社)	2008	—	4,300	100.0	59.2	37.6	3.2	59.1	サービス業61社、製造業42社	—	—	90%以上が108社(81%)	—	
		2003	—	2,357	100.0	66.4	33.1	0.5	62.6						
	個別ヒヤリング	小計 (14社)	—	692	100.0	82.2	15.6	2.2	65.0	(製造業9社)	—	—	—	—	
		2005	27	100.0	100.0	0.0	0.0	59.3	製造 (文具・事務用品)	印刷・製本、名刺・名札、梱包・発送等	100	大半 (品質・価格・納期は一般企業と同様に競争)			
		2005	48	100.0	100.0	0.0	0.0	81.3	広告	伝票管理、台帳登録、支払業務・データ入力、名刺、ファイリング、マッサージ等	100	100%			
		(匿名)	113	100.0	98.2	0.0	1.8	58.4	金融	書類照合・整理・保管、照会対応、DM封入・発送	100	100%			
		2003	59	100.0	93.2	3.4	3.4	61.0	製造(鉄鋼)	パソコン入力、データ処理、写真・印刷、計量器検査、素材測定、メール、印刷・製本	100	大半			
		1986	147	100.0	91.2	6.8	2.0	55.8	製造(化学)	OA、印刷、配送メール、クリーニング、▲緑化・清掃等	100	100%			
		1992	22	100.0	90.9	4.5	4.5	72.7	製造 (車両、楽器等)	データ入力・集計、テープ起こし、書類封入・発送、事務管理等	95	大半 (一部、官公庁から受注)			
		1994	33	100.0	84.8	15.2	0.0	90.9	製造 (衛生陶器等)	器具組立、印刷版下、パソコン作図等	60 (県20、市20)	大半(県・市からはほとんど無し)			
		2007	12	100.0	75.0	25.0	0.0	75.0	製造(化粧品)	包装・詰合せ、化粧品充填・製造、材料加工・検査、食品加工	100	100% (受注は親会社の標準単価で優遇無し)			
		1994	63	100.0	73.0	23.8	3.2	81.0	製造 (空調機等)	部品等製造、事務等	51 (府44、市5)	大半			
		1992	26	100.0	65.4	34.6	0.0	80.8	製造 (化学、建設資材等)	印刷、データ処理、清掃等	100	大半			
		2009	16	100.0	62.5	31.3	6.3	56.3	電力	デザイン・印刷・製本、放送字幕製作、物品販売、書類仕分、郵便物	99	大半			
		2007	10	100.0	60.0	40.0	0.0	60.0	金融	伝票・手形帳・小切手帳作成、名刺・ゴム印、封入・発送	100	大半			
		2005	17	100.0	58.8	41.2	0.0	100.0	流通(小売)	印刷、★椎茸栽培	99 (市1)	大半 (官公庁需要あり)	○		
		1995	99	100.0	48.5	47.5	4.0	52.5	電力	★花卉栽培、▲花壇保守、グラフィック・印刷・製本、メール、貸農園等	51 (府24、市24)	80%	○		
② 高齢障害者雇用機構	個別ヒヤリング	2006	2001	11	100.0	0.0	100.0	0.0	—	外食	クリーニング、リサイクル、洗剤充填、★花卉栽培、等	100	大半 (花卉等一部は市販)	○	
		2004	2003	33	100.0	0.0	51.5	48.5	—	電力	印刷、商事(ノベルティ包装等)、★園芸、・メールサービス等	100	大半	○	
		2004	1999	126	100.0	37.3	62.7	0.0	—	テーマパーク	クリーニング、情報処理、マッサージ、理容、★▲花卉栽培	100	大半	○	
		2004	1998	※13	100.0	0.0	100.0	0.0	—	製造(電機)	★花卉・苗栽培、観葉植物レンタル、▲花壇管理、有機肥料・堆肥等	89	(市販中心)	○	
③ 農林水産政策研究所	個別ヒヤリング	2011	2011	26	100.0	61.5	26.9	11.5	11.5	物流	★野菜(水耕)・キノコ(菌床)栽培	100	0%	○	
		2009	16	100.0	18.8	50.0	31.3	31.3	住宅販売	★野菜栽培、印刷、等	100	大半 (野菜は独自販路を拡大中)	○		
		2011	12	100.0	0.0	58.3	41.7	41.7	製造 (農業機械)	★野菜(水耕)栽培	100	10%以下	○		
		2010	※14	100.0	0.0	71.4	28.6	42.9	IT情報	★農作業請負	100	10%以下	○		
		2008	8	100.0	0.0	87.5	12.5	50.0	製造 (文具・事務用)	★野菜(水耕)栽培	100	10%以下	○		

資料: それぞれ①は高齢・障害者雇用支援機構(2009)『特例子会社の設立・運営等に関する調査研究』、②は「障害者雇用事例リファレンスサービス」(高齢・障害者雇用支援機構、<http://www.refjeed.or.jp/>)、③は農林水産政策研究所調査に基づき、会社HP等による追加情報を加えて作成。

注: ②および③は農業実施の特例子会社。雇用者数の※は農業専門事業所の雇用数(当該子会社全体の数値ではない)。

注

- (1) 現在、雇用義務の対象となる障害者は、身体障害者又は知的障害者であり、精神障害者は雇用義務の対象ではないが、精神障害者保健福祉手帳保持者を雇用している場合は雇用率に算定することができる。
- (2) 雇用率は、国・地方公共団体にあっては2.1%以上、都道府県等の教育委員会にあっては2.0%以上、特殊法人及び独立行政法人にあっては2.1%以上とされている。
- (3) 平成10(2008)年の法改正において、中小企業における障害者雇用を促進するため、特例子会社がない場合であっても、企業グループ全体で雇用率を算定するグループ適用制度を創設している。

(4) グループ適用の場合の認定要件は、

- ① 親会社が特例子会社を保有しているとともに、関係会社が株式会社又は有限会社であること、
- ② 親会社が関係会社の意思決定機関を支配していること、
- ③ 関係会社が特例子会社に役員を派遣、出資又は年間 60 万円以上の発注を行う等、人的・営業的な関係が緊密であること、
- ④ 親会社が障害者雇用促進者を選任しており、当該障害者雇用促進者が特例子会社及び関係会社に関しても障害者雇用促進者の業務を行うこと、
- ⑤ 親会社が企業グループ内の障害者雇用管理を確実に行うことができること、としている。

(5) 雇用率未達成企業（常用労働者 200 人超）から障害者雇用納付金（不足 1 人当たり月額 5 万円）を徴収し、雇用率達成企業 などに対して障害者雇用調整金（超過 1 人当たり月額 2 万 7 千円）、報奨金（常用労働者 200 人以下、超過 1 人当たり月額 2 万 1 千円）を支給するとともに、各種の助成金を支給している。

(6) 障害者のカウント方法は第 2 表注 2 のとおり。

(7) 特例子会社 318 社（厚生労働省「特例子会社一覧」（平成 23 年 5 月末日現在））について、インターネット等により調査。約 20 数社については不明。

【引用・参考文献等】

- 〔1〕 厚生労働省（2011）「障害者の雇用・就労の現状と今後の展開について」
- 〔2〕 高齢・障害者雇用支援機構（2009）『特例子会社の設立、運営等に関する調査研究』
- 〔3〕 高齢・障害者雇用支援機構（2012）「障害者雇用事例リファレンスサービス」（<http://www.ref.jeed.or.jp/>）

3. 個別事例にみる農業活動の特徴

(1) 調査対象事例

以上のような特例子会社の農業分野への進出状況を踏まえ、今回、農業を経営の中心に据えている特例子会社の中から、できるだけ多様な経営形態の企業を抽出することとし、露地野菜と施設園芸を営んでいる1社、水耕栽培を営んでいる2社、水耕栽培＋特用林産物栽培＋農産物加工という多角経営を行いつつある1社、地域の農家から農繁期等の農作業の請負を行っている1社を選出し、これら5社に対して現地実態調査を行い分析した。

- | | |
|-----------------------------|--------------------|
| ① (株) タマアグリ (タマホーム) | ＜露地野菜＋施設園芸＞ |
| ② (株) ハートランド (コクヨ) | ＜水耕栽培＞ |
| ③ (株) クボタサンベジファーム (クボタ) | ＜ 〃 ＞ |
| ④ (株) センコースクールファーム鳥取 (センコー) | ＜水耕栽培＋特用林産物＋農産物加工＞ |
| ⑤ (株) ひなり (伊藤忠テクノソリューションズ) | ＜農作業請負＞ |

(2) 調査対象事例の概要

今回の調査対象企業は、いずれも親会社は従業員数が3,000人を超える大企業であり、農業を行っている特例子会社の設立は一番古いところで2008年と、設立されたばかりの企業が多くなっている（各社に関する詳細報告は次項を参照）。

1) 雇用されている障害者とその他職員

雇用されている障害者の数については、8人から26人と幅がある（表5）。障害の種類別では、4社で知的障害者の割合が一番高く（④のみ身体障害者が一番多い）、①、③、⑤の3社は精神障害者の割合もそれぞれ31%、42%、29%と高くなっている（残りの2社も10%を超えている）。また、②は精神障害者は1人（8人中）しかいないが、障害者全体のリーダー的な役割を期待されている。今回、雇用されている障害者の障害の程度を示す等級、度数についてまで調査を行っていないので、定量的には示せないものの、各社に対する調査結果を踏まえると、少なくとも農業分野に進出した特例子会社では、自力で通勤し、最低賃金に見合った作業を行える比較的障害の軽い人が比較的多く雇用されている状況にある。なお、雇用する障害者を公募しているケースでは、高い応募倍率（ハローワークが適性のある者に絞り込んでなお、2倍、4倍という企業があった）となっており、潜在的には、まだこうした農業分野に進出した特例子会社で働ける障害者が地域にかなりいるものと見込まれる。

一方、雇用した障害者を管理する職員については、いずれの企業も4～6人の規模であり、障害者の雇用者数に比べてかなり少なくなっている（第4表）。③は障害者枠の雇用者12人を管理する職員が社長のほか3人いるが、いずれも経験のある身体障害者が担当している点が、④は障害者をサポートする高齢者を11人雇用している点が、それぞれ特徴的である。

第4表 調査対象特例子会社における障害種類別にみた障害者雇用数、その他従業員数

	障害者雇用数				その他従業員数
	障 害 種 類 別 雇 用 者 数 (割合)				
	身体障害	知的障害	精神障害		
タマアグリ ①	16 (100.0)	3 (18.8)	8 (50.0)	5 (31.3)	6
ハートランド ②	8 (100.0)	0 (0.0)	7 (87.5)	1 (12.5)	5
クボタサンベジ ファーム ③	12 (100.0)	0 (0.0)	7 (58.3)	5 (41.7)	4(うち身体障害3)
センコースクール ファーム鳥取 ④	26 (100.0)	16 (61.5)	7 (26.9)	3 (11.5)	14(うち高齢者11)
ひなり 浜松事業所 ⑤	14 (100.0)	0 (0.0)	10 (71.4)	4 (28.6)	5

資料:農林水産政策研究所調査(2011～2012年)により作成

2) 生産した農産物の販売先

親会社が大企業であることもあって、生産した農産物の販路を独自に開拓している例が多い。①は当初 JA への出荷が大半を占めていたが、その後、近隣の食品流通・加工企業との契約栽培が5割を占める状況となっている(第5表)。②、③も食品スーパーへの直接販売が中心であり、④も卸売市場の荷受け組合との契約販売が中心である(⑤は、自ら農産物を生産していない)。また、販路として、親会社グループの食堂やPR商品、ノベルティグッズに活用している例は多く、①、②、③のほか、⑤も自ら農産物を生産していないが、作業を受託している農家の農産物を親会社グループのノベルティグッズ等で活用している。また、収支改善のために、各社とも今後販売の拡大が計画されているが、その中で、地域の社会福祉法人や農家と連携して共同出荷に取り組んだり(②)、取り組む予定の事例(④)も見られる。

第5表 調査対象特例子会社における農産物の販売先

	事業開始当初の販売先	現在の販売先	今後の販売拡大の取組
タマアグリ ①	農協を通じた出荷が大半	流通業者(契約販売)5割、卸売市場2割、直売所・学校給食2割、農協1割	廃棄部分の加工とそのネット販売、親会社のPR商品としての販売
ハートランド ②	営業畑出身の社長が量販店対応の経験を活かして販売先を開拓	スーパーチェーンの店舗向け5割。その他は百貨店、生協、親会社社員食堂向け(以上契約販売)、農協経由の市場出荷	スーパーチェーンとの更なる取引拡大(自社だけでは不足する出荷量は社会福祉法人との連携で対応)
クボタサンベジ ファーム ③	(2011年から販売開始)	スーパーチェーンの店舗向け中心。やき肉チェーン、親会社社員食堂(契約販売等)	宅配便による取り寄せ販売を計画。親会社の買取増加も期待
センコースクール ファーム鳥取 ④	水耕設備販売会社への委託	地方市場の荷受会社为中心。一部地元ホテルにも出荷(契約販売)	荷受会社の取引拡大要望を受けた社会福祉法人等との野菜生産委託契約
ひなり 浜松事業所 ⑤	—	販売なし(ただし、作業の請負先の農家の農産物をグループ内のノベルティグッズ等で使用)	将来も販売予定なし(ただし、作業請負先の農家の販路拡大には取り組む)

資料:農林水産政策研究所調査(2011～2012年)により作成

3) 親会社、行政からの支援

初期の投資資金や運転資金については、親会社の拠出や融資で賄っている企業がほとんどであり、前述のように、雇用した障害者の管理を行う職員等の給与についても一部もしくは全額親会社が負担しているところが多い(第6表)。他方で、親会社には法定雇用率を満たせない場合の障害者雇用納付金の削減(法定雇用率を上回っている場合には調整金を受給)、会社のCSR活動としての企業イメージの向上等のメリットがあり、お互いに相互依存関係にある企業がほとんどである。

また、社会福祉法人とは異なり福祉サイドからの資金面での支援を受けられないものの、労働サイドからの雇用関係の補助金を受け取る例(③、④)、農業生産法人化して農業サ

イドの補助金や融資を受ける例(②)もみられる。また、障害者の扱いで、ジョブコーチの支援を受けている事例は多く(①, ④, ⑤), 農業分野以外の業務を行う特例子会社を別途持っている企業(②, ③)では、障害者の扱いについて、その特例子会社が蓄積しているノウハウが活用されている。

他方、農業の情報や技術面では、農業普及員からの支援を受けている例(①)もあるが、①も含めて多くの企業が、雇用した農業技術者、先行企業、水耕栽培のソフト面もパッケージにした施設販売企業からの支援を活用していた。

第6表 親会社からの支援、親会社のメリット

	タマアグリ ①	ハートランド ②	クボタサンベジファーム ③	センコースクールファーム鳥取 ④	ひなり浜松事業所 ⑤
親会社からの支援等	○ 商品等買い上げ 出向者等の人件費補助	○ 一部が親会社食堂へ ○(一部)	○ 親会社・社員食堂 (売上の10%未満) ○(一部)	○ ×	○ — (販売なし) ○(全額)
親会社のメリット	納付金削減、外部委託費削減、社会貢献	社会貢献	社会貢献	社会貢献	法定雇用率達成、社会貢献

資料：農林水産政策研究所調査(2011～2012年)および既存調査報告書等により作成。

4) 今後の事業展開

農業分野に進出した特例子会社では、収支を黒字化できていない企業が多い。このため、収益拡大のための様々な取組が行われている。

具体的には、第5表にあるような生産した農産物の販売拡大のほか、①では農閑期を活用した他部門(名刺等の印刷)の導入・拡大、周囲の農家の農産物の買入・販売、農産加工・直売が計画されている。②では、福祉施設からの野菜の買入・販売、③では、低農薬栽培による差別化と作業実習を通じた社会福祉法人との連携が既に着手されている。また、④では、地域の農家に野菜の生産やタケノコの収穫を委託し、それを加工する事業が計画されており、⑤では、複数の農家との連携による周年での業務の確保、作業を受託している農家の販売支援等が計画されている。

現在は、親会社との関係は密接であるものの、地域では比較的独立性が高い事業展開を行っている企業が多いが、以上のように収益拡大のため地域の農家、社会福祉法人、農業関連企業との連携を強化しようとしている企業も多く、今後、こうした有機的な結びつきが広がり、人的な交流、地域の農産物の販売、雇用等の増加に結びついていけば、地域の経済社会の維持・再生にも貢献していくことが期待できる状況となっている。

(吉田 行郷)

4. 実態調査報告

(1) タマアグリ株式会社

はじめに

タマアグリ株式会社（福岡県筑後市）はタマホーム株式会社（東京都）の特例子会社である。同特例子会社は休耕農地を活用して施設および露地の野菜生産を行っているが、季節性の強いこれらの農業生産ばかりでなく、印刷業もあわせて実施しているところに特徴がある。こうしたタマアグリ株式会社の活動を紹介していく。

1) 特例子会社設立の経過

親会社であるタマホームは社員 3,000 人ほどの規模で、障害者雇用を社内で進めたがそれには限界があり、雇用分野を広げるために特例子会社を設立（出資金 4,000 万円）して農業を始めることになった。もともと筑後市は、親会社タマホーム発祥の地であり、タマアグリの社屋もタマホーム本社跡を利用している。

この地域では農業者も減り、耕作放棄地も多いことから、農業をすることにしたが、やや簡単に考えていた。水耕栽培は資金不足で行わず、露地野菜中心の経営とした。

タマアグリの農地は、会社から北に車で 10 分ほどの所に 3.5ha を借地している（地権者 6～7 人）。J R 羽犬塚駅からは北 1.5 km ほどに位置し、J R 鹿児島本線と県道 721 号線に挟ま



写真 1 タマアグリ社（福岡県筑後市）

れた地区にある。駅から広がる市街地の南端にほど近く、鹿児島線を隔てた向かい側には工場団地が立地するなど、非農地に囲まれた地区である。圃場整備が行われておらず、耕作放棄地が点在している。農地は、特定貸付事業により 5 年間の借入で、借地料は大企業であるタマホームが進出するという事で転用期待もあり、通常の 2 倍程度という水準である。農地内に園芸ハウス（アスパラ）を設置したが、本来設置したかった場所は、地主から 5 年後の返還を希望されているので、別の圃場に建てるなどの対応を行っている。

タマアグリは同地区で当初 100 a を借地し、2 年目に 65 a、3 年目に 191 a を借り足して、調査時点現在には 356 a にまで拡大している。圃場はそれぞれ隣接してはいるが、不整形の圃場が連担する形状となっている。高齢者が耕作する圃場が周辺にあるため、引き続き規模拡大の余地は多分にあるという。ただし、一方で前述のように借地期間 5 年で、

転用希望が強い地区でもあることも考え合わせると、必ずしも長期的な利用が担保されるかどうかという点では問題を残している。

収益を安定させるために農業のほかに印刷業も実施している。タマホームグループの印刷物である名刺、ダイレクトメール、カタログ等の作成、発送が中心である。従来、親会社が外注していた事業を、タマアグリが肩代わりして実施することになった。P C上のメニューで順番に操作するだけでよい簡素な自動組版システム⁽¹⁾を導入することで、障害者でも対応が容易となっている。こうした印刷業の取組によって、親会社の印刷経費削減に寄与している。

子会社の設立は 2009 年 6 月 1 日、現在、3 年目を迎えたところである（第 1 期 2009 年 6/1 ～ 2010 年 5/31、以下同様）。社長の大坪氏は、地銀の支店長、筑後商工会議所専務理事（7 年間）を経て、（タマホーム社長の玉木社長から）請われてタマアグリの社長を引き受けることになった。出向職員を含め給与は、全額子会社の収益から支払っている。そうした意味でも、子会社の経営は収益を上げる努力が必要となっている（調査を行った他の特例子会社では、こうした例はなく、職員の給与は本社が全額支払ないし補填されている）。

社員は、社長を含め正社員スタッフ 6 名と障害者（準社員）が 16 名である。

2) タマアグリの取組内容－農業活動を中心に－

（ア） 農業生産・販売活動

タマアグリが保有している農業機械は、トラクター、マルチャー、噴霧器、草刈り機等（貸借対照表によれば大農具資産額は 214 万円）、地元の農業指導員（農地を借りている農家でもあり、規模の大きな米作農家）が機械を貸してくれることもあり、過剰な投資とはなっていない模様である。園芸用ハウスが 21 a（同、構築物資産額は 629 万円、ハウス以外も含む）である。

農作業には正社員 3 人も従事しているが、出荷・運送作業に追われることが多く、圃場での作業は、障害者（11 人）による部分が大きい。

農業活動の概要は第 7 表に示したとおりである。栽培品目は、①冬春レタス（トンネル栽培）、②アスパラガス（ハウス栽培）、③ネギ（露地）を基幹作物としている。①、③の収穫期が 11 月～翌 4 月で、②が 5 月～10 月（2,3 月も一部収穫）であるから、施設栽培と露地栽培を組み合わせることで、周年で出荷する作業体系となっている。

5 月～10 月は、労力に余裕があることから、タマネギ、ジャガイモ、オクラ、トウモロコシといった露地野菜を試行錯誤しながら栽培してきた。

初年度（2009 年 6 月～翌 5 月）および 2 年目（2010 年 6 月～翌 5 月）の農産物売上高はそれぞれ 237 万円、588 万円であったが、3 年目にあたる今年度（2011 年 6 月～翌 5 月）には、レタス（トンネル作）を大幅に拡大することにして、売上高 2,000 万円程度にまでに拡大する予定としている。

当初、農産物の大半は農協を通じた出荷を行っていたが、収穫後の調製・包装作業に時間がとられることから、調製・包装を要しない業者向けを中心とした出荷に切り替えている。レタスのラップ個包装、ネギ袋詰めを止めて、コンテナに裸詰めとした。作業が簡素

化されたことで、栽培面積の拡大が可能となっている。こうした業者との取引は契約栽培であり、予め販売価格が決まっていることから販売計画が立て易くなっている。

なお、農産物の販売先は、食品流通・加工業 A 社⁽²⁾が 5 割、卸売市場（久留米市場等）への持ち込み販売が 2 割、直売所・学校給食が 2 割、農協（委託販売）が 1 割となっている。

第 7 表 タマアグリの農業活動の経過

(単位:a、万円)

		第1期 (2009.6～)	第2期 (2010.6～)	第3期 (2011.6～)	品目別収穫時期(参考)												
		16名	16名	16名	収穫月												
障害者雇用		16名	16名	16名	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	
農地規模		100	165	356													
品目別 栽培 面積	レタス(トンネル)	69	64	248													
	アスパラ(ハウス)	21	21	21													
	ネギ		44	64													
	タマネギ		81														
	ジャガイモ			24													
	オクラ		29														
	トウモロコシ	10															
農産物販売額		237	588	2,000													
印刷業売上額		363	2,639	(拡大へ)													

注. 第3期の栽培面積、農産物販売額は見込み。

こうして 3 年目の今年度は、大幅に作付けを拡大するレタスをメイン作目とし、販売見込額 2,000 万円のうち、その半分を占める予定としている。レタスの販売は前出の地元食品流通・加工会社 A 社との契約取引を主としている。A 社は、圃場までレタスの集荷に来てくれる。レタスについては、収穫後の作業を大幅に簡素化しているが、一方でやはり手のかかる育苗作業や定植作業を残しており、その点では障害者のマンパワーに依存する農作業体系であることには変わらない。

以上のような自社生産の農産物だけでなく、親会社が P R 用に顧客に贈呈する農産物の仕入れについてもタマアグリが対応している。商談会や展示会など「先着〇〇名様プレゼント」と銘打った催事で配布されるもので、5 kg 袋の米や「詰め放題野菜」(にんじん、ピーマン等)などである。それまでは各支店が仕入れを行ってきたが、タマアグリが一括して購入している。特に米の仕入れが大きく、卸問屋から仕入れた米に 1 割程度のマージンを付けて、各支店へ納めており、3,000 万円を超える販売額になる。

(イ) 障害者の就労形態等

社員のうち正社員 6 人(社長、専務ほか 4 人)で、現地採用の 1 人を除き、タマホームからの出向者、転籍者でいずれも県南地域を中心とするタマホーム事業所の出身である。作業の分担は社長を除く 5 人のうち 3 人が農業担当で、2 人(女性 1 人)が事務および印刷業を担当している。

農業担当の社員 3 名は皆、農業の経験はなかった。このため、前出の農業指導員にコンサルタント料を支払って、週に 1～2 回来てもらって指導を受けている。農業機械操作や水利、農薬等で指導をしてもらっている。その他、アスパラは農業普及センター、レタスは農協、ネギは農業生産法人から指導を受けている(これらは無料である)。

一方で、障害者である準社員は 16 人で時間給制による給与支払いとなっている。準社員は、はじめの 3 ヶ月間のトライアル雇用、6 ヶ月間（2 回）の雇用を経て、その後 1 年間ごとの雇用契約となっている。

障害者は、「農業をできる人」として募集し、① 2009 年 10 月に 6 人、②同 12 月に 6 人、③ 2010 年 2 月に 4 人と、順次、雇用者を拡大してきた。①は B 社⁽³⁾に依頼して実施、②はハローワークを通じた採用であった。②の場合は、公募であったため、応募者は 60 名程度、一次面接で 32 名、二次面接で 10 名と絞り込んで最終的に 6 人が採用されている。

採用者を障害の種類別にみれば、身体障害 3 人（うち農業 2）、知的障害 8 人（農業 6）、精神障害 5 人（農業 3）。出身地別には、筑後市 2 人、久留米市 5 人、大牟田市 4 人等となっている。

なお、採用された障害者の前職等は、障害者施設の利用者のほか民間企業勤務、失業中などであった。採用した 16 人からは、1 人も離職者が出ておらず、障害者の雇用の場としての環境が整っているといえる。

なお、16 人のうち、3 人は重度障害者（雇用実績上は 2 人分でカウントされる）ため、雇用実績としては 19 名で、親会社からみれば 1,100 万円の障害者雇用納付金が軽減される。

障害者の年齢層は、20、30 歳代（特に 30 歳代）が多く、53 歳の身体障害者が最高齢である。障害者 16 人雇用のうち、農業担当は 11 人（なんでもできる者が 5～6 人）で、印刷担当が 3 人、事務・清掃が 2 人である。ただし、それぞれの仕事が忙しい時には、他の仕事を手伝うことにしている。例えば、大量に印刷発注が来た場合には、農業担当の障害者も印刷作業に従事している。

障害者は、障害者支援組織の 10 組織（前述の B 社のほか、障害者福祉施設・事業所、障害者就業・生活支援センター等）から広く紹介してもらって、採用している。こうした関係を継続させるため、この 10 組織を交えて、毎月支援者会議を開催している。うまく作業できない障害者については、支援機関からのアドバイスをもらって、別の作業に替わってもらうなどしている。作業は、鋤作業に向いている、いないなど、それぞれ障害者の特徴を生かして分担している。障害者の種類も身体、知的、精神の 3 種にわたっていることから、支援組織のアドバイスは有効である。精神障害者の場合は、2 ヶ月間休んでしまうなど波があったりする。

障害者の就業時間は、8:00 ～ 15:00 の早出、10:00 ～ 17:00 の遅出の 2 種である。昼休み 1 時間を除いて 6 時間労働である（採用条件の 1 つとして週 30 時間以上の勤務が可能であることとしている）。時給制で、1 時間 750 円であるから、月 22 日働いた場合の給与は 10 万円程度になる。現在は 6 時間勤務であるが、これからは能力に応じて 8 時間勤務や時給の引き上げを考えていきたいとしている。将来的には、正職員化も視野に置いており、その場合には、時間給から固定給に移行することになる。

列車通勤の障害者 4 人については、羽犬塚駅までの送迎バスを運行しているが、他は自力での通勤となっている。

（ウ） 親会社との関係と収支状況

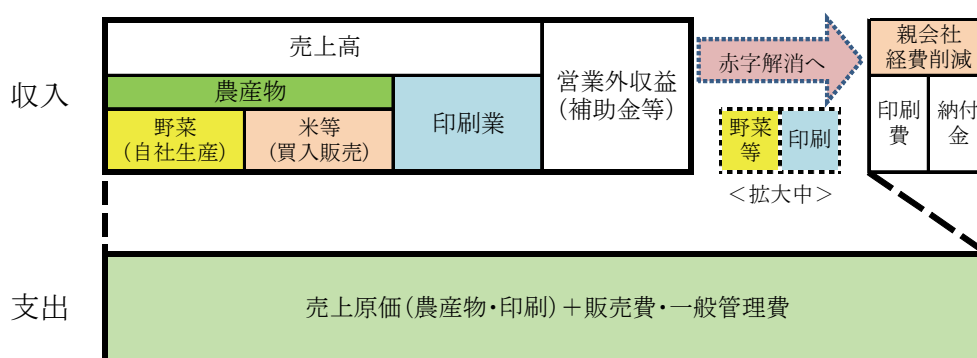
タマアグリと親会社であるタマホームとの関係について、収支面に注目して整理すると

以下ようになる。

まずもって、前述のように障害者を雇用することで、親会社が支払う納付金を削減している。また、親会社が外注していた名刺等の印刷を、タマアグリが肩代わりして、外注よりも安く請け負うことで親会社の経費削減に貢献している。例えば、名刺1セットを外注した場合には1,800円かかるところを、タマアグリでは1,100円で請け負っている。

一方で、親会社が催事で配布する農産物等をタマアグリから買い上げており、(タマアグリが仕入れて販売)、この部分は親会社がタマアグリの販売を支援している。

以上のような、親会社との関係を含めて、タマアグリの収支状況について、概念的に整理すれば、第4図のようになる。



第4図 タマアグリの収支（イメージ，2011年調査時点）

タマアグリは、障害者雇用納付金の削減および印刷業の委託費削減という両面で親会社の経費削減に貢献し、親会社による農産物買い上げ支援を得ているが、こうした経費削減や支援部分を含めても、調査時点における収支は赤字である。なお、親会社からは資本金4,000万を出資してもらっているが、既に初年度の赤字補填に充当しており、2年度目以降の赤字は、親会社からの借入（社内融資）でまかなっている。

こうした状況の下で、赤字解消に向けて農業（野菜等）および印刷業それぞれの事業拡大をはかることを当面の課題としている。親会社による農産物買い上げについては、拡大の余地はあるものの、大きく期待できる状況ともいえない。加えて、前述のように、親会社からの人件費補助が無いことも、タマアグリが一層の事業拡大を指向させている要因となっている。

おわりに ー今後の取組方向をめぐってー

今後、親会社の法定雇用率達成のためには、現在の障害者雇用16人では不足しており、30～40人規模の雇用をめざしている。こうした中で、2011年11月には、5名程度の障害者求人を行っている。引き続き雇用拡大に向けた取組が進行しており、それに見合う事業拡大が講じられていることになる。

事業拡大の方向は、農業および印刷業の拡大であるが、これに加えて、農産加工も組み込んでいきたいとしている。既に、アスパラガスやタマネギについては出荷せず廃棄していた部分（アスパラの下茎部分やタマネギの皮など）をお茶に加工する取組を開始してい

る。これらはネット通販等で独自販売を目指すほか、親会社の PR 商品として利用してもらうよう働きかけている。

いずれにしても、障害者の雇用を拡大する上で、農業は有効であるが、加工を含めた農業の収益性がどのように発揮されていくか、引き続き、注目していく必要がある。

(香月 敏孝)

注

- (1) 大手コピー機器メーカーC社の開発による。C社では、同システムの活用例としてタマアグリを紹介している。
- (2) A 社は、タマアグリの本拠地（筑後市上北島）にほど近くに所在する食品流通・加工業者で、従業員（正社員）9人。外食チェーン店、食材宅配業者等を主な取引先としている。同社は福岡市内に規格外野菜の小売店舗も開設している。同社の取引銀行が、タマアグリ・大坪社長の出身銀行であることから、同社長とはもともと縁があったと考えられる。
- (3) B 社は、人材派遣・職業紹介業を行う企業で、福岡県障害者雇用拡大事業の受託事務局を担当している。同事業のPR記事によれば、「障害者雇用の段階から人材紹介、採用後の定着までの一貫した支援を無料で提供します。企業様を対象としたセミナーや就職を希望される障害者の方と企業の皆様との合同フォーラムも実施しております。障害者の雇用を検討されている企業の皆様、ぜひご利用下さい。」（福岡県福祉労働部労働局労働政策課（2009）「労働ふくおか」2009年7月号による。）

【引用・参考資料】

- [1] タマアグリ（2011）「障がい者採用計画の実践と雇用管理」（同社が作成した事業内容説明パワーポイント資料）
- [2] 高齢・障害・求職者雇用支援機構（2010）「地産地消 新鮮野菜を食卓にータマアグリ株式会社／タマホーム株式会社ー」（障害者雇用事例リファレンスサービス：<http://www.ref.jeed.or.jp/22/22065.html>）

(2) ハートランド株式会社

はじめに

今回調査した特例子会社のうち3社が水耕野菜栽培を行っているが、ハートランド株式会社（大阪府泉南市）は、そのうち設立が一番古い会社である。農業生産の経験を積み、独自の販売ルートを開拓するなど、農業経営体としての内実が整った取組内容となっている。そうした実態を中心に紹介していく。

1) 特例子会社設立の経緯

親会社であるコクヨは、戦前から障害者の雇用促進に取り組んできている。1949年には「社会福祉法人 大阪聾啞者福祉協会」および「大阪府身体障害者雇用促進協議会」の設立にも積極的に関与してきた⁽¹⁾。

同社は、事務用紙製品のみならずオフィス家具等の幅広い商品やサービスを提供しているが、そうした事業拡大に伴って、大規模な分社化を実施してきた。このため、同社グループ全体で障害者雇用率が適用されるように、2003年には特例子会社コクヨKハートを設立している。農業を行っているハートランドは、それに次ぐ2つ目の特例子会社である（2006年設立）。

コクヨの特例子会社2社の概要は、第8表に示したとおりである。コクヨKハートは、親会社が行う販促カタログ等の印刷物の印刷・製本を主たる事業としている。印刷事業は、それまでは、外注や協力工場に依頼して行っていたものを、特例子会社の業務として事業化している。このため、子会社の業務の多くは、親会社・グループ会社からの受注に依存している。ただし、受注の条件は品質、価格、納期とも外部の一般企業と同様としており⁽²⁾、その意味では一般企業並の経営効率の達成が求められている。

なお、2011年におけるコクヨKハートの障害者雇用数は32名で、うち身体障害者30名、知的障害者1名、精神障害者1名である⁽³⁾。

これに対して、農業を行っているハートランドの場合は、2011年現在の障害者の雇用数は8名であるが、うち知的障害者7名、精神障害者1名となっている。ハートランドの設立により、農業部門で知的および精神障害者を新規に雇用する取り組みとなっている。また、コクヨKハートが設立された2003年には、コクヨグループとして、障害者の雇用率は1.89%⁽⁴⁾で法定雇用率を達成しており、特例子会社2社目となるハートランドの設立は、法定雇用率達成のためということよりも、障害者の職域を拡大するためのCSR活動といった性格が強い取り組みとなっている。2011年にはコクヨグループ全体での障害者雇用率は2.16%となっている⁽⁵⁾。

第8表 コクヨの特例子会社概要

名称	コクヨKハート	ハートランド
設立 特例子会社認定	2003年9月 2005年4月	2006年12月 2008年3月
事業所の所在地等	大阪市東成区 (親会社と同じ). 商品販促物(カタログ等) 管理・発送は 大阪市住之江区	大阪府泉南市 (事務所・農場) 府みどり公社造成の 農業団地分譲
資本金	9,000万円	100万円
事業内容	印刷・製本、カタログ等デ ザイン、名刺作成、POP 作成、梱包・発送等	農業 (野菜水耕栽培)
人員	69	13
障害者	32	8
身体	30	0
知的	1	7
精神	1	1

資料: 実態調査による(2011年現在).

ハートランドは、水耕栽培によるサラダハウレンソウの生産を行っている。既に、2000年には障害者福祉分野からの農業参入の先駆的な事例としてサラダハウレンソウを生産する(有)C社⁽⁶⁾が設立されており、そのほかにも社会福祉法人D(鳥取市)、(株)E社(熊谷市)で同種の活動が先行していた。コクヨグループとしても「NPO 法人大阪障害者雇用支援ネットワーク」⁽⁷⁾に参加する中で、これらの先行事例に注目し、農業分野における障害者の職域を拡大する目的で特例子会社ハートランドの設立に至った。



写真2 水耕栽培施設

2) ハートランドの事業内容

(ア) 生産・販売対応

ハートランドは、2006年12月に設立され、農業生産法人認可(2007年2月)、操業開始(同年10月)を経て、2008年3月に特例子会社として認定されている。同社は、大阪府泉南市の泉南市農業公園(2005年開設、24ha)に隣接した農業団地「かるがもの里」に立地している。同団地は、大阪府みどり公社⁽⁸⁾の造成・分譲によるもので、ハートランドのほか、胡蝶蘭生産を行う農事組合法人、水耕葉菜栽培を行う企業なども事業を展開

している。

会社設立に際しては、周辺の住民に対しての見学会を行って理解を求めている。廃液を流出させないなど、特に周辺の農家には気をつけている。障害者もきちんと周辺の住民に挨拶するように指導するとともに、会社として地域の草刈りや懇親会に参加するようにしている。

ハートランドは、40 a の土地に1棟、30 a の施設（水耕施設 28 a，作業スペース 2 a）を設置し、サラダハウレンソウに特化した生産を行っている。夏場には少量だがリーフレタスも生産している。施設整備費は約1億円で、農林水産省の半額補助を受けている。スーパーL資金のほか親会社（コクヨファイナンス）からも融資を受けている。

水耕栽培を選んだのは、周年で安定した就労が確保されるからであり、サラダハウレンソウを選択したのは、ニッチではあるが潜在需要が多く、事業として持続可能性を保てるとの判断からである。水耕栽培で先行していた C 社からノウハウを学ぶことができた点も大きい。

とはいえ、設立当初は、設備の不具合、生産管理上での失敗や病害の発生のほか、生産量に出荷作業が対応しきれなかったり、出荷量に見合った販路の確保が難しいといった数々の問題が生じた。これらの困難を、C 社のほか地域の福祉施設や障害者雇用企業の協力を得るなどして乗り越えてきている⁽⁹⁾。

さて、ハートランドは、生産をサラダハウレンソウに特化しているため、えぐみのない味にこだわった商品作りに努めている。液肥の配合は微妙なところがあるので販売会社にまかせているが、ハートランド側で最適な EC，Ph を設定することにしている。あわせて他との差別化を図るため、大阪エコ農産物認証⁽¹⁰⁾を取得している。

パッケージには同制度の認証マークのほか、「そのまま食べられる！」「やわらかく、アクがないおいしいサラダほうれん草です。」との表示があり、裏面には4種のレシピ（サラダ、パスタ、しゃぶしゃぶ、フレッシュジュース）の紹介などが記載されている。60～100 g（メインは80 g）の小袋包装による出荷となっている。

販売先は、およそ半分が全国ないし地域スーパーチェーンの店舗向けである。そのほか、百貨店、生協向け等で、コクヨの社員食堂向けにも一部が出荷されている。生産が多い時期には農協経由で市場出荷も行っている。

出荷商品がほぼ、サラダハウレンソウ単品であるため、多くの販路を開拓する必要があった。ハートランドの仲井顧問（調査時点、2010年12月まで社長）は、親会社の営業畑出身で、量販店対応の経験があったことから、こうした販売先の開拓販売に力を尽くしてきた。加えてコクヨが培ってきた信頼が販路を確保させているという。販売先のスーパーチェーン1社はコクヨとで株を持ち合っている関係もある。

市場出荷以外は、契約生産となっているが、事前の値決めだけの契約となっている。サラダハウレンソウが不足気味のため引き合いが多いとのことである。いずれにしても、ハートランドのサラダハウレンソウは同社ブランドとして広く地域の小売店舗に浸透しているといえよう。

出荷は青果専用便による冷蔵宅配を利用している。当初は、運送経費がかかったが、同じ団地内で水耕栽培を行っている企業が紹介してくれた物流会社に切り替えることが

できた。

（イ） 障害者の就労形態

前述のように、ハートランドは知的障害者や精神障害者の雇用を目指して設立されている。特に知的障害者の場合には、農業分野での就労が多いことに注目し、就労拡大領域として農業への進出となった。播種から収穫・調製まで多様な作業ができるなど障害者にとって農業は懐が深い産業であるとの判断である。

障害者の採用は、ハローワークを通じておこなっているが、作業適性が高い障害者を紹介してもらうことにしている。同社は最寄り駅からやや離れた丘陵に立地していることから、ＪＲ駅まで自社送迎バスを運行している。



写真3 育苗施設

同社の障害者の労働時間は、本報告書の他の紹介事例は6時間程度であるのに対して8時間制をとっている。給与は日給月給制で月12～13万円程度になる。障害者の雇用数も8名と他の水耕栽培の事例と比較して少人数である。

少人数である点に関しては、施設・機械の装備率の高さが反映されているとみられる。育苗については密閉型で温度、照明、炭酸ガスが自動管理できる施設が導入されているほか、ハウレンソウ根切り調製機、自動包装機、使用済みパネル自動洗浄機といった機械が装備されている⁽¹¹⁾からである。

これらの点から、同社の障害者雇用は、機械作業にも対応可能な比較的能力の高い障害者の少人数採用という性格が強いといえる。年休制度を設けているが、あまり休むことはない。障害者のうち、精神障害者1名については障害者全体のリーダー的な役割も期待しているという。障害者には長く就労してもらうことを基本とし、障害者の高齢化にも対応していく方針である。

栽培過程であるが、まず、前述の施設で苗の自社生産を行っており、播種から発芽まで3日、育苗期間が8日かかる。定植から収穫までの本圃期間が夏場で14日、冬場で31日である。年間17作の周年栽培となっている。障害者は、収穫後の調製・袋詰めを含めこの間の作業を、それぞれの適性に応じて分担して行っている。手作業工程が中心の作業と機械作業と手作業とのバランスをとる必要がある作業とがあるが、いずれも繰り返しが多い根気のいる仕事である。

一方で、健常者の従業員（当社では「管理者」と呼称）は社長も含め5人いるが、うち4人までが親会社からの出向で、1人がハートランドプロパーの職員である。出向者の給与の一部は親会社から支払われている。

なお、ハートランドは他の福祉施設の施設外就労の場としても活用されている（2008年から）。出来高制の請負作業であるが、賃金に換算すれば地域のパート賃金のほぼ半分の400円程度の水準となる。福祉施設側からは作業を受け入れて欲しいとの要望が多いが、

受入規模は最大で1日10人である。

おわりに ー今後の事業展開をめぐるー

サラダハウレンソウの1日当たり出荷量は、設立当初には60袋しかできないこともあったが、2009年には最大で3,000袋まで拡大し、商業ベースに乗る段階に接近している⁽¹²⁾。また、同年度には障害者雇用の取組が評価され「大阪府ハートフル企業大賞」（知事表彰）を受けている。この時期までに、障害者を雇用した農業経営体としての内実が整い、社会貢献企業としても高い評価が得るまでに至ったことになる。

調査時点（2011年）では、経常収支が黒字となっている。親会社からの管理者給与補填部分を含めると、なお赤字であるが、これも一層の事業拡大を視野に入れると営業収支としても黒字化が展望できる段階となっている。

販路拡大に向けスーパーチェーンとの更なる取引拡大を模索しており、自社だけでは、不足する出荷量を補うため、社会福祉法人F⁽¹³⁾と連携することを計画している。このほかにも、水耕栽培を導入しようとしている福祉施設に対して、ハートランドが施設から野菜を仕入れて販売する方式を提案している。販売に不慣れな福祉施設と販路拡大を指向するハートランドとの役割分担という枠組みである。

こうして、ハートランドは、農業分野に進出して障害者雇用する取組に加えて、福祉施設での農業展開をも支援しようとしている。今後の展開が注目される所以である。

（香月 敏孝）

注

- (1) コクヨ(2011)による。またコクヨグループでは「障がいを持つことは害ではないとの考えから、障がい者を表現するときに『障害者』という字を使用」している。
- (2) 高齢・障害者雇用支援機構(2009)、32～34頁による。
- (3) 同上(2009)によれば、2008年の障害者雇用数は27名で、全員が身体障害者であったから、Kハートでも職域拡大が進んでいることがわかる。
- (4) 雇用率は、株主オンブズマン(2003)による。
- (5) コクヨ(2011)による。
- (6) (有)C社は、富山県立山町で障害者の保護者達が障害者雇用を確保するために、施設(12a)を建設し北陸初となる無農薬栽培システムを導入し生食できるサラダハウレンソウ生産(2000年7月出荷開始)を行っている。取組の詳細については、大代(2005)、宇治(2008)等を参照。
- (7) 大阪に拠点を置き、障害者の就労支援と雇用拡大に向けて職場体験、ジョブコーチ育成事業等を実施している組織。農業分野に関する調査資料として大阪障害者雇用支援ネットワーク(2008, 2009)がある。
- (8) (財)大阪府みどり公社は、農業経営基盤強化促進法に基づく農地保有合理化法人であり、農業経営の規模拡大や、効率的な農業生産ができるように農地を集団化するため、規模縮小農家等から農地を買入れ又は借入れし、担い手農家に売渡し又は貸付け、再配分していく「農地保有合理化事業」事業を実施している。次節(3)で紹介するクボタサンベジファームについても同公社を通じた農地借入を行っている。
- (9) 設立当初の問題と対応の経過の詳細については、ハートランドの仲井・前社長執筆の仲井(2008)を参照されたい。

- (10) 大阪エコ農産物認証制度は、農薬の使用回数、化学肥料（チッソ・リン酸）の使用量が府内の標準的な使用回数・量の半分以上になるよう府が基準ファイルを設定し、基準以下で栽培される農産物を大阪エコ農産物として府が認証するもの。認証された農産物は認証マークを表示して販売される。
- (11) 育苗施設は農政部局の補助金、根切り調製機、自動包装機、パネル洗浄機等は障害者雇用促進助成金による導入である。清原(2008)参照。また、仲井（2008）によれば、機械作業に慣れることが障害者の仕事への自信につながり、同時に生産性の向上に効果があった、としている。
- (12) 仲井社長(当時)へのインタビュー記事から、船井総合研究所(2009)参照。
- (13) 社会福祉法人 F では、社会就労支援事業所 B 型の事業所を、2011 年 4 月に立ち上げ水耕栽培を開始している。

【引用・参考資料】

- [1] 仲井道博(2008)「印刷関連特例子会社から農業生産法人へー特例子会社（申請中）「ハートランド株式会社」立ち上げー」（大阪障害者雇用支援ネットワーク(2008)所収）
- [2] 宇治稔(2008)「ハイテク農法・水耕栽培への挑戦ー有限会社野菜ランド立山（富山県）の取り組みー」（大阪障害者雇用支援ネットワーク(2008)所収）
- [3] 大代武(2005)「有限会社野菜ランド立山ー「サラダほうれん草」生産の主役は知的障害者ー」（高齢・障害者雇用支援機構「障害者雇用リファレンスサービス」）（http://www.ref.jced.or.jp/18/18037_2.html）
- [4] 大阪障害者雇用支援ネットワーク(2008)『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』
- [5] 大阪障害者雇用支援ネットワーク(2009)『農業が作るふくし・ろうどう 社会福祉分野における農業』
- [6] 株主オンブズマン(2003)「障害者法定雇用率達成状況（大阪府内従業員 1000 人以上の企業）」(NPO 法人株主オンブズマン HP：<http://kabuombu.sakura.ne.jp/>)
- [7] 高齢・障害者雇用支援機構(2009)『特例子会社の設立、運営等に関する調査研究』
- [8] コクヨ K ハート HP（<http://www.kokuyo-k-heart.com/>）
- [9] ハートランド HP（<http://www.kokuyo.co.jp/heartland/index.html>）
- [10] コクヨ(2011)『コクヨグループ CSR 報告書 2011』
- [11] 清原れいこ(2008)「聴覚・身体から知的の人たちも雇用へ コクヨ K ハート株式会社 ハートランド株式会社」（高齢・障害者雇用支援機構『働く広場（職場ルポ）』2008.4）
- [12] 船井総合研究所(2009)「モデル企業ルポ ハートランド株式会社」（船井総合研究所 HP、レポート・コラム欄掲載（http://www.funaisoken.co.jp/site/column/column_1240373606_0.html）

(3) クボタサンベジファーム株式会社

はじめに

クボタサンベジファーム株式会社（大阪府南河内郡河南町）は、前述のハートランドと比較して、設立後まだ日が浅く、当面は生産の安定を目指した活動に取り組んでいる。そうした設立直後の状況について紹介していく。

1) 特例子会社設立の経緯

親会社であるクボタは、従来から障害者の法定雇用率 1.8 %をほぼ達成していたが、会社の CSR 活動の一環として、特例子会社クボタワークス、およびクボタサンベジファームを設立している。

このうち、農業を行っているサンベジファームは、クボタワークスに次ぐ2つ目の特例子会社として設立された。耕作放棄地の活用と障害者雇用拡大をめざしている。両子会社の概要は第9表のとおりである。

第9表 クボタの特例子会社概要

名称	クボタワークス	クボタサンベジファーム
設立 特例子会社認定	2002年7月 2003年6月	2010年2月 2011年2月
事業所	本社(大阪市浪速区)、 尼崎営業所、枚方事業 所、喫茶部門訓練受入 (大阪人権博物館内)	かなん事業所・農場 (大阪府河南町)
資本金	5,000万円	1,000万円
事業内容	印刷、清掃、メール等	農業(野菜水耕栽培)
人員	30	23 (うち7はパート)
障害者	21	15 (うち3は管理者)

(ア) クボタワークスの取組経過

まず、クボタワークス（以下、ワークスと略称）の取組経過については、以下のようである。ワークスは、2002年7月設立され、2003年6月特例子会社に認定されている。事業は印刷、清掃、メール（郵便物仕分け）部門からなる。

ワークス設立時のクボタ本社の障害者雇用率は 1.8 %前後であった。ただし軽度の身体障害者しか雇用していなかった。より社会的な責任を果たし会社のイメージアップを図る目的で更には重度障害者や知的障害者を雇用するためワークスを設立した。ワークス立ち上げ(2003年)のために、公共職業安定所を通じて障害者の募集を行ったところ、10人の採用に対して300人を超える応募があった。

2004年には雇用率の母数となる雇用労働者数に適用されていた除外率の変更があったため、20人の新規雇用が必要となった。これも障害者雇用を促進する要因となった。除

除外率制度は、障害者の雇用が一般的に困難であると認められる業種について、労働者数を計算する際に除外率に相当する労働者数を控除する制度である。クボタは一部の事業所が鋳物業であったため除外率は40%、主力工場は一般機械器具製造業で10%であったが、全業種で10ポイント削減となった。ワークスは、設立以来9年連続で新規雇用を行っている。

ワークスの経営は、1年目は赤字であったが、2年目でほぼ収支均衡、3年目以降は黒字見込みとなった。なお、親会社とワークスとを合わせた障害者雇用率は、2006年時点で2.26%で、法定雇用率1.8%を上回るため、雇用率達成の事業主として年間860万円の調整金を受給している。この調整金にみあう助成を親会社から受けることも合わせワークスは収支均衡となっている。

(イ) クボタサンベジファームの設立

農業への取組は、2006年4月に知的障害者による農作業の可能性を、ワークスと大阪府食とみどりの総合技術センターが共同で研究することになったのが始まりである（クボタワークスの研究事業として出発した）。府の設備を借りて1年間水耕栽培の溶液栽培に取り組み、テスト販売を実施した。2007年以降も親会社の研究用施設を借り受け、ミニモデル施設での水耕栽培を継続した。かかる準備期間を経て、2010年2月にサンベジファームを設立した。

クボタサンベジファームが実際に稼働したのは、2011年に入ってから（販売開始は同年3月）なので、経営が順調な軌道に乗るかどうかは、なお未知数の段階といえる。

同社の小頭（ことう）社長は、親会社の人事啓発部長等の人事・総務畑の経歴を持っている。そうした経験があったため、新規に設立されたクボタワークス社長に就任した。親会社を57歳で退職した後も引き続いてワークスの社長としてサンベジファームの設立に取り組み、さらにサンベジファームの社長にも就くことになった。あわせて、小頭氏は、大阪同和・人権問題企業連絡会前理事長、大阪人権博物館常務理事としても活躍している。特例子会社や人権問題に関するセミナー等での講師もつとめている。

以上のように、特例子会社クボタワークスでの取組があったことから、障害者雇用のノウハウが蓄積されている。例えば、朝礼・終礼の実施、作業の反省や希望を日誌として提出してもらう、障害者社員から主任を育てあげるなどの取り組みである。新規に設立されたクボタサンベジファームにおいても、こうした経験が生かされている。

クボタサンベジファームは障害者の職域拡大をめざして設立されている。ワークスの設立時に多数の応募があったことから、まだまだ障害者の就労機会が少ないと感じていたからである。NPO法人「大阪障害者雇用支援ネットワーク」が、大阪府とも連携して、農業分野での職域拡大の可能性について、先進事例の調査等を含め集中的に検討しており、大阪府では前節で紹介した特例子会社のハートランドでの農業（水耕栽培）が行われていた。こうした状況もサンベジファーム設立の背景にあった。

2) クボタサンベジファームにおける農業の取組み

(ア) 農地確保・施設整備、地域との関係

サンベジファームは、河南町での遊休農地を借りて水耕栽培（敷地面積35a、施設規

模 25 a))を行うことにした。農地は大阪府みどり公社の農地保有合理化事業により、20年間の借入で、年間の借地料は 78,000 円である（上田で 23,000 円/10 a）。農地を借地する権利を取得するために農業生産法人となっている。

当初は、大阪府にも接触して、農地の制限が無く、虫も少なく、上下水道も完備している廃校跡地の利用を考えた。岸和田市や泉大津市にも行ってみたが、適当な物件が見つからず実現しなかった。水耕栽培を行うに際して排水の問題で周辺に悪影響を与えないように配慮をしている。

事業費の規模は、1.7 億円でそのうち 4,500 万円は厚生労働省の補助金をあてた（5,000 万円を超える事業の場合は東京での審査となり、手続きが煩雑なので見送ることにした）。2010 年 12 月に施設が竣工した。冬場でボイラー燃料代がかかることから、必ずしも、この季節での設立にこだわらなくても良かったとしている。

水耕施設には、屋根に太陽光発電施設、パットアンドファン方式による空冷システム（気化熱による冷房）や木質ペレットボイラー（暖房）を取り入れるなど、環境に配慮した施設を整備している。

ところで、クボタサンベジファームの農場（かなん農場）は、農村部にあって周囲を農地に囲まれ、集落住民の家屋とも近接している、株式会社による農業参入であることに加えて障害者が働くことに対して、周辺住民の理解と協力を得ることが必要であった。このため、サンベジファームの設立にあたっては、大阪府、町役場、町会議員にも同席してもらい住民説明会を 2 回にわたり開催している。

設立後も、町内会に参加するとともに「だんじり祭り」に寄付したり、出来た野菜を配布するなど、周辺住民と溶け込む努力を続けている。そうした中で、周辺から認められる上で大きかったのは、地元からパートさん 7 人を雇用したことだった。

（イ） スタッフ・障害者

クボタサンベジファームは、社長のほか 3 名のスタッフ（当社では「管理者」と呼称）と 12 名の障害者が就労している。

管理者は、①業務課長（農場長）、②生産課長、③営業課長であり、ワークス及びクボタ本社からの出向者であり、いずれも身体障害者である。農場長はジョブコーチ 2 号の資格を持っており、クボタからの出向者である。生産課長も障害者職業生活指導員の資格を有しており、ワークスからサンベジファームの設立に際して出向してもらった。先代の農場長は、短い勤務期間ではあったが、クボタの機械サービス担当であったベテラン社員だったが、66 歳でやめられた。これからもこうした人材の派遣を希望している、とのことである。

先代および今の農場長は、試験栽培の段階で大阪府の農業試験場での栽培技術の研修を受けている。生産課長と営業課長はクボタへ派遣された関連会社の社員であったが、その縁でワークスとサンベジファームで採用されている。営業課長は、ネットの検索が得意である。

管理者 3 人と新規採用の障害者 12 名が農作業に従事している。障害者のうち 10 人は、公共職業安定所を通じた公募で新規採用した。37 人の応募があった。採用者はいずれも河南町周辺地区の居住者である。公募に当たっては、並行して大阪府障害者雇用支援ネッ

トワーク、関係 NPO 法人、授産所、支援学校にも声をかけた。障害者のうち 2 人は、配送（運転）と事務を担当してもらうため、後日、追加での採用とした。障害者は自力で通勤しており、電車、バス、自転車等を使っている。

障害者 12 人のうち、7 人が知的障害者（うち 5 人が重度障害者）、5 人が精神障害者である。障害者は、農業の経験が無いが、立ったまま作業ができ、移動式ラックを備えるなど、障害者が作業し易い環境を整えた。農業をやりながら覚えることになるが、習熟度は人によって異なるという。

勤務時間は、管理者と事務系の社員の場合は 7 時間半、それ以外は 6 時間半（昼休みを挟み 8:30 ～ 16:00）である。出荷の関係で土曜日にもシフト制をしいて対応している。障害者の給与は、最低賃金をクリアした時給による日給月給制で、月 20 日就業した場合に 10 万円程度となる。

（ウ） 栽培品目・農作業

サンベジファームでは、水耕栽培野菜を 9 種生産している。シュンギク、コマツナ、ミズナ、ラディッシュ、チンゲンサイ、サンチュ、マザーグリーン等である。これら野菜の播種・育苗、定植、収穫、調製・袋詰めの一連の作業を実施している。およそ全ての作業が手作業中心である。特に播種は小粒の種をピンセットで一つ一つウレタンマットに植え込む根気のいる作業である。定植作業も溶液槽に置かれた発泡スチロール板の穴の一つずつ苗を差し込んでいく。こうした作業を障害者が丹念に行っている。農業は、ものづくりの楽しさを実感できるので、障害者には向いていると考えている。精神障害者にとっても、農作業は有効だと思っている。事務系の仕事をしてもらった精神障害者で、病気が再発したことがあるが、現業部門ではそれが無い。



写真4 水耕栽培施設（多種品目を生産）



写真5 播種作業

なお、袋詰め（200g 程度の小袋詰め）が作業のネックとなっていることから、この部分を中心に、別途、近隣の主婦等 7 人のパートを雇用している。パートは曜日ごとにローテーションを組んで来てもらっており、短い人で 1 日 3 時間程度の労働である。

（エ） 販売対応・収支状況

栽培野菜の種類は、試行錯誤しながら選定している段階である。当初は作り易いのでチ

ンゲンサイを多く作っていたが、思うようには売れないので減らした。ベビーリーフは売れ行きは良いが、収穫に手間がかかるので止めた。

販売先は、大阪府下のスーパーチェーン（地域スーパーおよび全国チェーンスーパーの3社で10店舗程度）への販売が中心で、ほかに焼き肉チェーン店、親会社の食堂でも買い取ってもらっている。卸売市場や直売所への出荷は行っていない。

月300万円程度の売上を目指しているが、この間、施設の不具合や病害が発生したこともあり、順調とはいえない。夏場に病気が出たので、一時生産を止め溶液を入れ替えざるを得なかった。出向者の賃金の大半は親会社が補助してくれており、障害者雇用に関する助成金もあるので、なんとか凌いでいるが、4年目には一部の助成金が終了する。それまでには年間売上額を3,000万円に持って行きたい。調査時点の2011年9月では日量300袋の出荷であったが、これを1,000袋まで伸ばしたいとのことである。障害者の人件費だけでも年間2,000万円程度はかかる。

ミニモデル施設での実験栽培を行って準備をしてきたが、広い施設での本格栽培ではトラブルが生じたことになり、当面は生産の安定を図りながら、生産の拡大に繋げていきたいということになる。この規模の施設を生かし低農薬栽培による差別化がアピールできれば、5,000万円程度の売上もあるいは可能かもしれない⁽¹⁾。そうした意味で、究極の目的が事業の黒字化であるとすれば、今後とも息の長い生産・販売対応の努力が必要とされているとみられる。

なお、試行的な取組ではあるが、2011年7月から宅配便による取り寄せ販売も計画している（地元データ放送会社を窓口）。その販売PR用にチラシには、水耕栽培の特徴として、「香りがソフトで、葉もやわらかく、食べやすい」（生食できる）、「調理がらく」（土付きでない）、「栄養価が高い」（根付きなので栄養価が落ちにくい）、「農薬量がごく少量」（衛生的、安心・安全）といった文言が盛り込まれている。

おわりに ー当面の課題と今後の取組方向ー

当面の目標は、野菜生産の安定と拡大である。技術の安定については、水耕栽培施設メーカーが1年間指導してくれることになっているが、必ずしも十分でない点もあり今後も試行錯誤が続く見込みである。

販路の拡大については、親会社での買取増加を期待しているが、親会社の方では材料費が高くなるとの理由で買取拡大に必ずしも積極的とはいえない⁽²⁾。食堂は業者に委託しており、買い取ってもらう事務処理もサンベジファームでやらなければならないし、食材を供給している業者も複数いるという問題もある。直売所については、直売所の会員となっていないので販売していない。

クボタワークスの仕事については、主に親会社が行ってきた業務委託の一部を任せてもらう形でやってきたのに対して、サンベジファームでは外に向かって販路を開拓しなければならないという点で、異なった対応が求められていることになる。

今後、地域の障害者福祉施設との連携を強化していく意向を持っている。サンベジファームで作業実習（以前には補助があったが、今後は無償で受け入れることになるが）を受けてもらい、適性のある人はサンベジファームでの雇用にも繋げていくことを考えている。

ワークスの方では、既に毎年 10 人ほどこうした研修を受け入れており、サンベジファームでも 1 人を受け入れたところである。

(香月 敏孝)

注

- (1) 朝日新聞デジタル(2010) (12 月の朝日新聞社の取材記事) では「5 年後に売上高 5 千万円以上と黒字転換を目指す。」としている。
- (2) 小頭社長は自らの講演で「特例子会社を作る際には、事前にしっかりと（親会社や関連会社との間で）お墨付きを貰い、受注の仕組みを作っておくことが肝要だと思います」と指摘している。小頭（2006）参照。

<付記>

大阪は、NPO 法人株主オンブズマン（代表：森岡孝二・関西大学教授）の本拠地であり、同会が推進してきた企業の障害者雇用に関する情報公開運動が盛んだった地域である。同会の働きかけにより、情報公開審査会の開示決定（2001 年 11 月）をうけ、厚生労働省は請求のあった企業にかかわる障害者雇用人数、雇用率等を公開することになった。

同会の請求により公開された大阪府下の 1,000 人以上企業（260 社）の障害者雇用状況データ（2003 年）によれば、クボタの雇用率は 1.8 %（障害者雇用人数 214 人、法定雇用率を達成した企業では 9 番目に多い雇用数）、コクヨは 1.89 %（障害者雇用人数 55 人）となっている。

なお、クボタは 2002 年の株主総会で障害者の雇用についての考え方について質問された際に、社長が特例子会社の設立計画について説明している。小頭（2006）を参照。

【引用・参考資料】

- [1] 小頭芳明（2006）「特例子会社の新しい取り組み」（第 3 回エル・チャレンジセミナー・基調講演録，大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合）（http://www.l-challenge.com/guide/pdf/3_kouen.pdf）
- [2] クボタワークス(2011)「第 10 期経営方針」（クボタワークス HP）（http://www.kubota-works.com/kubota-works/image_yard/Management_policies-2011.pdf）
- [3] 大阪障害者雇用支援ネットワーク(2008)『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』
- [4] 大阪障害者雇用支援ネットワーク(2009)『農業が作るふくし・ろうどう 社会福祉分野における農業』
- [5] 全国農業改良普及協会・クボタ(2011)「障害者が主役，水耕栽培で野菜を栽培 遊休農地活用と地産地消で地域貢献も目指す」（みんなの農業広場 HP・農業経営者の横顔）（<http://www.jeinou.com/manager/2011/09/13/111000.html>）
- [6] 朝日新聞デジタル(2010)「障害者雇用へ農業参入 クボタ，耕作放棄地で野菜栽培」（アサヒ・コム HP，ニュース，2010 年 12 月 29 日）（<http://www.asahi.com/business/update/1229/OSK201012290042.html>）
- [7] 株主オンブズマン(2003)「障害者法定雇用率達成状況（大阪府内従業員 1000 人以上の企業）（NPO 法人株主オンブズマン HP）（<http://kabuombu.sakura.ne.jp/>）

(4) 株式会社センコースクールファーム鳥取

はじめに

株式会社センコースクールファーム鳥取（鳥取県羽合町）は、廃校を活用した水耕栽培、菌床キノコ栽培を行っているが、事業拡大の一環として地域の農業者、加工業者、障害者福祉事務所と連携した野菜および同加工生産等の多角化も指向している。また、障害者ばかりでなく、地域の高齢者も雇用し、地域雇用の拡大にも貢献している。以下、同社による多彩な取組について紹介していく。

1) センコースクールファーム鳥取設立の経過

(ア) 設立前史

センコースクールファーム鳥取の親会社である株式会社「センコー」は、大阪市に本社をおく総合物流会社である。前身は熊本県水俣市の「富田商会」で、日本窒素肥料の関連会社だった。創業 100 年を迎えるに当たって、更なる社会貢献をめざすことになった。社長の方針で「自分達で作ったものを運ぶと、お客さんの気持ちがわかる」との思いと、社長は元地主で農業の経験もあることから、第 1 次産業へ進出を企画することになった。

後にセンコースクールファーム鳥取（以下、センコーファームと略称）の社長となる井上毅氏は、当時、事業開発本部にあって新規事業開拓を担当していた⁽¹⁾。上記の方針に沿って、廃校を利用した福祉型アグリビジネス（特例子会社）の立ち上げを上申した。センコーは鳥取県には進出していなかったこともあり、鳥取県における事業拡大も視野にいた計画であった。この計画が役員会で採用されると、「言い出した者が社長になるのが良い」と指摘され、井上氏が子会社の社長に就任することになった。

センコーは既に、この時点で、障害者の法定雇用率の 1.8 %をクリアーしており⁽²⁾、センコースクールの設立は障害者や高齢者の雇用創出を中心とした事業展開によって地域貢献を図ることを主たる目的としている。

廃校に注目したのは、グラウンド、プール、教室、給排水といった施設・設備を使うことで投資が抑えられ、農地転用といった問題も避けることができると考えたからである。町に 3 つあった候補校のうち、一番条件が良いと判断した湯梨浜町・羽合西小学校（2006 年に廃校）を活用することになった。地元説明会を含め県および町との調整に半年をかけた。学校全部を借りたかったが、最終的には児童クラブと体育館を使用する市民コミュニティの 3 者で使用するようになった。結果的には、3 者が共存することで地域との接点が広がった。



写真 6 社屋（廃校となった小学校を利用）

（イ） 子会社の設立

子会社の設立（資本金 1 千万円：親会社出資）が 2010 年 4 月⁽³⁾であり、その後、施設整備工事に 3 ヶ月をかけた。投資額は総額で 1 億 2 千万円程度⁽⁴⁾であり、うち水耕栽培施設が 4 千万円、内装（バリアフリー化、ドアやトイレ改修、美装など）が 2 千万円、菌床施設が 1.5 千万円、電気工事が 1 千万円、冷蔵施設が 0.8 千万円、その他太陽光パネル設置などである。廃校の使用料は年間 160 万円程度であるから、賃料としては低コストが実現できた。特例子会社として認定されたのが、2011 年 1 月である。鳥取県では、特例子会社設置の 2 例目となった。

障害者を雇用して行う農業として、重労働ではない軽作業で、マニュアル化された生産で、かつ各自のペースで作業ができるといった条件から水耕栽培を選択した。水耕栽培は施設の設置のほか液肥の供給、技術指導など一連の技術をパッケージとして施設販売会社が提供するので導入し易い利点もあった。同様の理由で、キノコ施設菌床栽培もあわせて導入している。

気象等の条件に対応することが必要で経験がいる露地栽培については、当初からやらないことにした（目指してもできないと考えた）。

グラウンドに設置された水耕栽培ハウスは 6 棟、20 a 程度（各棟、8 m×40 m）で、1 棟当たり 4 ライン（1.2 m×36 m）で全 24 ライン、水耕栽培用のタンク代わりに水泳プールを活用している。プールには発電用の太陽光パネルが装備されている。

水耕栽培の開始に先立ち、センコーファームの一般スタッフ 3 名が、施設販売会社で研修を受けたほか、半年間、農業大学の聴講生として技術習得に努めた。

2) 事業内容

（ア） 従業員構成等

従業員構成は、社長のほか取締役 1 名、一般職員 2 名（うち事務 1 名）、障害者 26 名、高齢者 11 名となっている。親会社からの出向者（役員 2 名）の給与は親会社が負担している。

障害者の雇用に際して、ハローワークを通じて公募した。公募に先立ち、ハローワークには作業内容等の手順書を提示するなど事前の打ち合わせを行っている。1 年かけて 26 名の障害者を採用したが、応募者は採用者のほぼ 2 倍となった（ハローワークは、適性をみて候補者を絞り込んで紹介してくるので、実際の倍率はもっと高い）。障害者は 3 ヶ月のトライアル雇用を経て本採用となっている。

通勤対応は、車のほか電車・バスで自主通勤できる者が多いが、親による送迎も一部含まれている。親元から通っている障害者が多いが、グループホームから通ってきている人もいる（親元から通っていたが、親が病気で入院したので、グループホームに入り、自力で通ってくるようになった例もある）。

障害種類別には、知的障害 7 名、精神障害 3 名、身体障害者 16 名（うち重度障害 3 名）である。鳥取県はジョブコーチの支援が充実しており、当初は週 3 回の頻度で、ジョブコーチを派遣してくれ、作業も一緒に行った。障害者の作業分担別の配置は、水耕 9 名、キ

ノコ3名、梱包5～6名、配送2名、事務1名等となっている。

センコーファームは、障害者ばかりでなく、高齢者を11名雇用している点が特徴である。障害者とペアとなって、高齢者がサポートする体制（社内ジョブコーチとしての位置づけ）となっている。若い障害者に負担をかけることなく、問題が生じた場合には病院にいつでもらうなど一次的な処置を採りやすくしている。

高齢者もハローワークを通じての公募であり、11人のうち農業経験者は2～3人である。うち女性が6人で主に梱包作業を担当し、男性は機械作業などを行っている。

賃金・給与について、障害者は時給710円（鳥取県の最低賃金は648円）の日給月給制で、高齢者は時給750円の日給月給制である。障害者の勤務時間は、9:30～16:30と10:00～17:00の6時間である。時間差を設けているのは、積雪等により通勤困難が見込まれるためである。障害者が集中力できる時間として6時間勤務とし、明るいうちに帰ってもらうことを念頭に置いている。最終バスの発車時間が17:50である。高齢者の場合は、仕事の都合でやや遅めまで残ってもらうことがある。障害者についても、やもおえず残業が生じた場合には、家まで送り届けることにしている。

（イ） 生産・販売

① 水耕野菜生産

生産の中心は、水耕野菜栽培であるが、当初は、水耕設備販売会社に販売を委託していたが、順調とはいえなかった。ほどなく卸売市場で荷受けを行っているG組合⁽⁵⁾の常務から、センコーファームの取組について新聞で知り、取引をしないかとの申し出があった。この申し出に応じて、青ネギの出荷を手始めに、その後、チンゲンサイ、コマツナ、ルッコラを加えた4品目の契約生産を行っている。これらの野菜は、主にカット野菜原料となる。

出荷量の6割程度を占める主力のチンゲンサイは200g小袋で、出荷は親会社が使用している折りたたみコンテナを利用して梱包費を削減し、自社の冷蔵車により運送される。コマツナも同様であるが、その他の野菜は100g小袋で段ボールケースで出荷される。

これら野菜は契約書に基づき、事前に価格、数量が確定しており、契約量に沿った出荷が週3回行われている。契約量の10%増しまでの出荷は可であり、契約量に満たない場合にもある程度まで許容されている。契約量を大きく超える生産があった場合など、地元の米子市場での委託販売や直売所にも出荷している。ただし、直売所には地元の露地ものがある時には、地元生産者との競合をさけるために、出荷を控えている。一部、地元ホテルへも出荷している。ホテル側では年間通じた食材の供給を求めており、それに応えたものとなっている。

G組合からは、4品目以外でも引き合いのある品目としてサラダセロリなどが提示されており、試験栽培して生産の可能性を検討している。

水耕栽培は、当初、能力一杯作っていたが、生育がおもわしくないこともあって、思い切って間隔を空けて1/2の生産に抑え、その後、2/3ほどの生産までに回復している。栽培に慣れてくればあと30%程度の生産余力があるが、出荷の中心は引き続きG組合とするとのことである。



写真7 水耕施設（グラウンド跡地に設置）



写真8 出荷作業（元・理科室を活用）

② 菌床キノコ生産

一方で、菌床キノコ栽培は、教室に培養室ごと入れ込んだ改造を施して行っている。当初、西日本に産地がないことに注目して1年ほど黄金タモギダケの栽培を試みたが、機能的食品という特徴があるものの、鮮やかな色がかえって消費者に好まれず、日持ちしないという問題があったため、断念している。

それに代えて導入したのが、子供の頭ほどの大きさのメガマイタケと、国産割合が1～2%と極めて低いキクラゲである。いずれもこの地域では生産が行われていないことに着目し、高付加価値生産を目指した隙間市場狙いの生産である。メガマイタケはホテルなどの玄人向けの需要が期待できる状況となっている。

また、それぞれ現行の販売先が遠方にあり、運送コストがかかることもあって、新たな販売先の開拓に取り組んでいる。県下の学校給食センターへの販売を計画しており、これがうまくいけば、徐々に販売先をシフトしていきたい。

3) 販売目標と今後の展開方向

当初の販売目標金額はフル操業を想定した6,000万円である。生産量、販売単価とも想定を下回ったこともあり、2年目となる2012年3月末の見込みで3,000万円にとどまっている。一方で、雇用補助金が2年目、3年目、4年目にそれぞれ5,000万円、2,500万円、2,500万円が支給されるので、この間の人件費はまかなえる上に、法定雇用率を上回る障害者雇用達成による調整金（報奨金）も親会社を通じて子会社に入る。

立ち上げの2年間は赤字の見通しであるが、3年目以降は収支均衡を見込んでいる。運転資金の融資も親会社に全面的に依存しているが、親会社からは、福祉型の会社で利益を出すことは考えず、収支が均衡すればいいとの方針を受けている。

こうした状況の下、収支均衡に向けて、販売額の拡大がセンコーファームとして大きな課題となっている。このため、今後の事業展開について次のような計画を進めている。いずれも地域と連携した新たな取組である。

① 野菜の契約栽培と一次加工 ―地域農家・業者との連携 1―

地域の休耕地を借りて、野菜の自社生産を行い、あわせて一次加工（原料化）を行う計画である。野菜生産は契約栽培として農家に委託し、乾燥、粉碎等の一次加工作業を当社の障害者が担当し、最終加工および販売は専門業者が行う。地元の農家、業者と連携し、地元で仕事が生まれる方式である。粉碎器等の設備については、テスト用として借りたものを利用しているが、今後購入する予定である。調査時点では、トウガラシの加工が進められていた。青果そのものを販売するよりも、このような加工を行うことで、3倍の価格が実現され、付加価値を付けることが可能となる。

地元で設備投資が出来なかったことが、こうした事業の阻害要因となっていた。この点に注目して立ち上げた事業であり、同社では乾燥野菜の加工はマニュアルに沿って行えば、さほど困難なことではないと見ている。センコーファームは施設と加工労働の提供（特定派遣）に限定し、販売に伴うリスクは業者に負担してもらうなど、役割分担に基づく取組となっている。なお、同社は特定派遣免許を取得済みである。

② タケノコ復活―地域農家・業者との連携 2―

鳥取県下の農協では、タケノコの流通から撤退しているが、一方では地元食材としてタケノコに対する根強い需要がある。学校給食がその例で、大分や福岡等から仕入れている状況である。このため、学校給食向けに地元産タケノコの復興に向けて、地域農家・業者とセンコーファームが連携することとし、上記の乾燥野菜と同様な取組が計画されている。タケノコを提供する農家を募集し、設備投資とタケノコ仕入れはセンコーが行い、加工作業は専門業者が担当することにし、加工過程の水洗い等の作業はセンコーファームから障害者を派遣して行う方式である。

既に、40人の農家が参加を予定しており、2012年4月に事業を開始することになっている。製品重量10トンの生産を目指すとして、歩留まり率が1/3程度であるから、原料タケノコは30トンが必要と見込んでいる。

③ 野菜生産委託―福祉施設との協働―

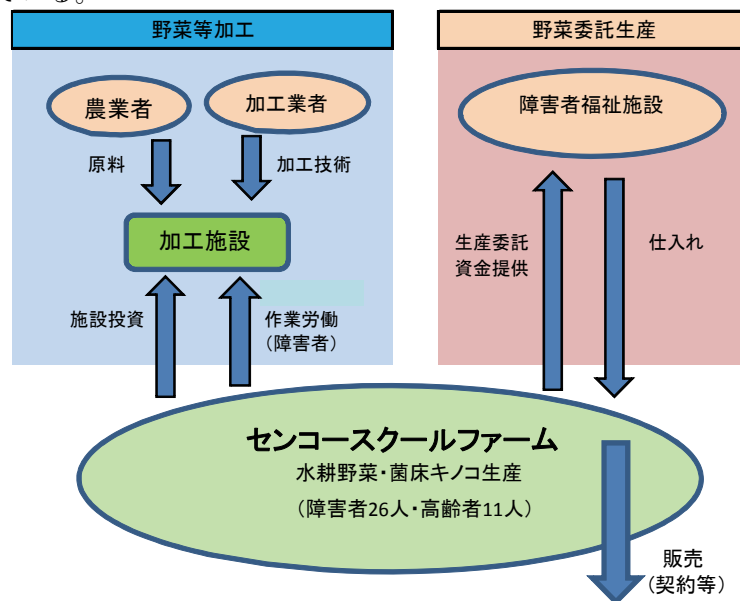
障害者福祉施設に野菜等の委託生産を依頼し、販売をセンコーファームが行う取組である。こうした取組の背景には、前述のようにセンコーファームがG組合との契約生産を行っており、こうした取引が軌道に乗る中で受注元からの取引拡大要望を受けたものである。生産のすそ野を広げる活動の一環として位置づけられる。

委託先の福祉施設としては、社会福祉法人H会（東伯郡北栄町）およびI園（米子市）を想定している。

前者はH会が運営する知的障害者通所施設（定員20人）で、障害者達が農園レストラン、喫茶店、物販店舗の営業を行っており、あわせてボランティア組織であるNPO法人H会とも連携した各種の取組を行っている。中でも地元野菜を使ったバイキングレストランと弁当販売、農地を借り受けての野菜等生産、らっきょう漬加工といった農業関連事業が中心となっている。

また、後者のI園は、障害者入所型の救護施設（定員70人）と就労継続B型事業所（定員20人）、生活介護支援事業所（定員15人）等とが一体となった施設であり、このうち、B

型事業所では、パンの製造販売、花・野菜苗等の栽培・販売のほか、菓子箱の箱折等の受託作業を行っている。



第5図 農業者、加工業者、福祉施設と連携した事業多角化戦略

こうした障害者福祉施設を販売面で支援する計画であり、センコーファームがさつまいも等の生産委託をし、販売対応はセンコーファームが担当する方式である。種子代金など費用の一部をセンコーファーム側が立て替え、販売金額から精算することを想定している。

以上の取組は、農業者、加工業者、福祉施設と連携した事業多角化戦略というべきものであり、その概要について図示すれば第5図のように整理することができる。このほか、センコーファームでは、愛媛県の無農薬栽培システムの製造・販売会社と連携し、軽石培地と落差式底面保水による電気を使わない省エネ型で簡易な栽培方式にも取り組んでいる。現在、教室内で栽培実験を行っており、新たな販売品目の策定など生産拡大の可能性を探っている。

いずれにしても、今後の事業展開は、販売額の増加をめざし6次産業化を含めた多角化戦略が中心となっている。多くの地域主体と連携することで、センコーファームでの雇用を維持し、あわせて地域貢献に資するというスタンスである。

おわりに

ここで雇用されている障害者は、週 30 時間以上の勤務が可能で、保険にも加入し最低賃金以上の報酬を受けていることからわかるように、比較的能力が高い人達である。農業を行うに当たって、知的障害者の場合には単純作業にも集中でき熱心である。しかし一方では、一度言ったら覚えるということには必ずしもならず、何度も繰り返して指導していくことが必要なケースもある。そうした努力を積み重ねながら、地域とも連携して農業生産に取り組んでいる同社の取組は、始まったばかりである。事業の多角化や販路拡大など今後の展開に注視していく必要がある。

なお、こうした先進的な取組のため、同社には多くの視察が訪れるところとなっており、

農業を実践している特例子会社の取組として注目されている。廃校を利用したユニークな取組という面では、福祉分野ばかりでなく市町村行政担当者の関心も高くなっている。廃校を利用した地域活性化の先進事例としても位置づけられる所以である。

(香月 敏孝)

注

- (1) 井上氏は、支店・営業所勤務のほか、倉庫業では日本で最初となるISO9000（品質マネジメントシステム）取得を担当し、インストラクターとして社内での普及に務め、派遣会社の社長も兼務するなど、営業、企画、品質管理等の各部門にわたる多彩な職務経験を有している。
- (2) 株主オンブズマン(2003)によれば、2003年時点でのセンコー社の障害者雇用率は1.82%となっている。
- (3) 設立に先立ち2010年3月2日に、センコー社は鳥取県および湯梨浜町との間で進出協定書の調印を行っている。同内容については、センコー社プレスリリース（センコー株式会社、2010）、山陰中央新聞記事（山陰中央新聞、2010）等を参照。
- (4) 上記山陰中央新聞によれば、センコーの進出に当たり、県は1,500万円（農業参入支援）、町は450万円（設備投資）の助成を行うとしている。
- (5) G組合のカット野菜事業については、野末(2010)を参照。

【引用・参考文献等】

- [1] センコー株式会社（2010）「廃校を利用し、野菜を水耕栽培―障害者や高齢者を雇用し、福祉型農業事業を展開―」（センコー社・プレスリリース）
- [2] 山陰中央新聞(2010)「物流大手センコー 廃校を利用し植物工場」（2010年3月3日記事）
- [3] 日本海新聞(2010)「旧羽合西小で水耕栽培 センコー・県・町が調印」（2010年3月3日記事）
- [4] 野末たく二(2010)「地方卸市場が取り組む洗浄殺菌カット野菜工場 倉敷青果荷受組合―多様な需要に応える日量処理能力15トン、西日本最大のカット野菜工場―」（生鮮取引電子化推進協議会「平成22年度 先進事例見学の概要」）
- [5] 株主オンブズマン(2003)「障害者法定雇用率達成状況（大阪府内従業員1000人以上の企業）（NPO法人株主オンブズマンHP）<http://kabuombu.sakura.ne.jp/>

(5) 株式会社ひなり（浜松事業所）

はじめに

株式会社ひなりは、東京に本社のあるIT企業・伊藤忠テクノソリューションズ株式会社の特例子会社（2010年5月26日認定）である。設立後2年と歴史は浅いが、農業付帯の軽作業の請負などの、農業分野における障害者雇用の先駆けとなる取組みを行っている。そこで本稿では、株式会社ひなりの農業分野における取組みについて紹介する。

1) 特例子会社の沿革と事業概要

(ア) 特例子会社の沿革

株式会社ひなり⁽¹⁾（以下「ひなり」という。）は、多様な人材がそれぞれの能力を発揮できる環境づくりを目指して、伊藤忠テクノソリューションズ株式会社（以下「CTC」という。）100%出資（資本金3,000万円）の子会社として、2010年4月1日に設立され、同年5月26日に、特例子会社として認定された。

CTCでは、ひなり設立以前より、身体障害者から、中軽度の知的障害者、重度の知的障害者と徐々に対象を拡大し、障害に応じたマネジメント体制や職域を開拓してきた。

霞が関本社をはじめ、東京や大阪などの各オフィスに設置したマッサージルームで、ヘルスキーパーサービスを提供し、2008年6月には、オフィス環境の美化サービスを提供するクリーンキーパーサービスを開始した。2009年6月には、従来外部委託していたクリーニング業務を内製化し、ランドリーサービスの職域を開拓した⁽²⁾。

さらに、より多くの障害者を雇用できるよう、2010年4月、ひなりを設立し、これまで取り組んできた上記の業務に加え、CTCの事業領域にとらわれない事業を開拓し、農業に付帯する軽作業の請負を開始した。

(イ) 事業概要

ひなりの事業は以下のとおりである。

① ヘルスキーパーサービス

CTCの主要オフィスに設置されたマッサージルームで、ヘルスキーパーサービスを提供している。ヘルスキーパーサービスは、CTCグループ社員の心身リフレッシュの一助を担っている。なお、マッサージルームはオフィス人員数、既存マッサージルームの稼働状況等から、設置稼働効果を検証した上で、設置されている。

② クリーンキーパーサービス

CTCの主要オフィスにおいて、クリーンオフィスサポート、オフィス美化サービスを提供している。IT企業に不可欠なセキュア環境と利便性を実現したCTCのオフィスで、グループ会社だからこそ可能となる、オフィス・執務エリアを巡回する美化サービスを実施している。

③ ランドリーサービス

ヘルスキーパーサービスやクリーンキーパーサービスに欠かせない備品類（タオル、リネン類等）や、ユニフォームの洗濯仕上げ、在庫管理、リペア等を行っている。

④ 農業関連事業

農業付帯の軽作業の請負とＣＴＣグループ向けに、軽作業を請け負う連携農家の農産物・加工品の販売および購入支援サービスを提供している。

2010 年 4 月、浜松オフィスを開設し、障害者を現地採用し、農産物の収穫補助・定植、作業場の清掃など農業に付帯する軽作業を複数の農家から請け負っている。また、ＣＴＣグループ向けに、軽作業を請け負う連携農家の茶葉で商品化された給茶機原料の販売や、連携農家の生産物・加工品を利用したノベルティ商品・贈答品の購入支援を行っている⁽³⁾。

（ウ） 農業関連事業を開始した理由等

ＣＴＣでは、従前より、障害に応じたマネジメント体制や職域を開拓し、着実に障害者雇用の促進を図ってきたが、より多くの障害者を雇用できるよう、これまで取り組んできたオフィス関連業務に加え、ＣＴＣの事業領域外である農業関連事業を開始した。

ひなりでは、連携農家の農繁期、仕事が重なる時期の付帯作業・補助的作業などを請け負うことにより、連携農家の生産効率の向上に寄与するとともに、機械化が困難な作業、手間のかかる作業の請け負いにより、高付加価値の農産物生産の一助になると認識している。

また、ＣＴＣグループ向けに、連携農家の農産物・加工品の販売およびノベルティ商品等の購入支援⁽⁴⁾を行うことによって、生産プロセスや生産者の顔がわかる商品で、ＣＴＣグループのコスト削減にも寄与している。さらに、連携農家の生産物の購入支援では、連携先にとって受注生産方式のロスのないサービス内容を構築することで、連携農家の安定した販路づくりに貢献することを目指している。

現在、ノベルティ商品として、お茶、お茶漬け、米等があり、オリジナルのしおりを添付することで、ノベルティ商品が連携農家と障害者が共に生産したものであることや、社会貢献に寄与しているという商品の意味を伝えている。

また、請負という形態を選択した理由について、ひなりは、直接農業に参入するのではなく、農家と協働することを選択したもので、こうした請負形態から自ら農業を経営する形態への変更は視野に入れられていない。

２） 障害者等の就労実態

ひなり全体の従業員数は 45 名で、うち障害者数は 35 名である（2012 年 4 月現在）。そのうち、農業付帯の軽作業を請負う浜松オフィスの従業員数は 19 名で、うち障害者は 14 名である。

(ア) 農業関連事業（浜松オフィス）における障害者の就労実態

現在、浜松オフィスでは、10名の知的障害者（うち6名が重度障害者）、4名の精神障害者を現地採用の上、雇用しており、障害者は、1人（グループホーム入所）を除いて自宅から通勤している。平均年齢は20代と、オフィス設立後間もないこともあって、年齢層は若い。

浜松市郊外に立地するオフィスを拠点として、現在、以下の複数の農家から農業関連の軽作業を請負っており、障害者の作業内容は以下のとおりである。

① 姫ちんげんさい等（水耕栽培）の収穫・定植作業（京丸園）

姫ちんげんさい等の水耕栽培等を行っている「京丸園」から収穫・定植の作業を請け負っており、「京丸園」のハウス栽培施設（浜松オフィスから徒歩数分）の一区画をひなりが任されている。「京丸園」での勤務日は、月・火・金・土の週4日であり、訪問日（2011.10.06）は、障害者6名に管理者1名が姫ちんげんさいの収穫作業に従事していた。常時5、6名の障害者と1名の管理者が従事しており、繁忙期には11名に及ぶこともあるが、通常、「京丸園」での作業に慣れた障害者が従事することになっている。

ひなりは、1日約3,500～4,000株（障害者1人当たり約500～600株）を収穫しており、「京丸園」から収穫場所、収穫量の指定がある。労働時間は、午前中の3～4時間で、午前中に休憩が1回ある。



写真9 姫ちんげんさいの水耕栽培施設における収穫作業

② アスパラガスの収穫・出荷調製作業（上村農園）

「上村農園」では、アスパラガスの収穫作業（6～9月）を請け負っている。

アスパラガスは、出荷サイズにカットする必要があるため、収穫時には、専用のスケールをあててカットしている。障害者が収穫した後、管理者がチェックし、障害者が見落としたアスパラガスをカットするように指導、業務確認をしている。

ひなりでは、アスパラガスの収穫作業に加え、選別機にかける調製作業後に、冷蔵庫へ入れる作業までを請け負っており、袋詰め作業等の最終工程は行っていない。通常、ひなりからは3名（収穫量が多い場合は4名）の障害者が収穫・調整作業に従事している。同

農園では、こうした一連の作業において、管理者による安定した品質管理が行われているとの認識を有している。また、ひなりは夕方（15:00 ～ 18:00）の時間帯のみの作業に従事している。これは、アスパラガスの収穫作業は朝の開始時間が 5:30 と早いいため、夕方の収穫を雇用者に行わせると拘束時間が長くなることから、ひなりに夕方の時間帯の収穫作業を依頼している。上村農園は、朝取りのアスパラガスの価格が高いため、朝の時間帯の作業もひなりに依頼したいとの意向がある。しかし、朝の時間帯の作業は、収穫から出荷作業まであり、出荷時間までに作業を間に合わせる必要があること⁽⁵⁾、朝の作業開始時間が 5:30 と時間が早いこと等から、ひなりでは、朝の時間帯の作業に対応するのは非常に困難としている⁽⁶⁾。

すでに、同農園では、収穫量の 1／3（調製作業も含めれば 1／2）をひなりに依存しており、ひなりは、同農園が経営規模を拡大していく中で、なくてはならない存在となっている。

「上村農園」との請負契約は、去年までは、キログラム単位で請け負っていたが、今年は、1 日単位で請け負っている。



写真10 「上村農園」のアスパラガス栽培施設

③ 果樹の収穫作業

果樹農園では、ブルーベリー（6～7月）、みかん（11～12月）の収穫（季節限定）作業を請け負っている。ブルーベリーとみかんの収穫作業は、摘果時期の見極めが難しいとしている。

④ 露地野菜の定植・収穫作業、苗箱の洗浄作業

キャベツ、ブロッコリー、カリフラワー等の野菜の定植・収穫作業等を請け負っている。

⑤ 露地野菜の収穫作業

玉ねぎ、ジャガイモ等の野菜の収穫作業を請け負っている。

⑥ 茶農家の農業付帯の軽作業

茶樹の蔓とり作業、茶工場の清掃作業を請け負っている。

以上のように、ひなりが請け負う主な作業は、農産物の収穫・定植作業等の作業で、収

穫後の袋詰め等の最終工程作業は、品質面を考慮し積極的に受託はしていない。

上記のように、複数の農家から作業を請け負うことにより、ほぼ周年で業務を確保することが可能となっている。

ひなりは、主に障害者の委託訓練で、農業に係る障害者の適性を判断した上で、3ヶ月間のトライアル雇用を経て、採用をしている。

障害者は、障害区分、重度又は軽度いかにかわらず、基本的に同じ仕事に従事している。障害者の現在の就労形態は、契約社員で、労働時間は、通常、平日の午前8時から午後3時まで（うち1時間は休憩時間）で、請負業務の状況によっては、土日に対応することもある。

また、賃金の支払形態は月給制で、最低賃金はクリアしており、社会保険も完備している。

（イ） 農業関連事業（浜松オフィス）におけるスタッフ（管理者）の就労実態

浜松オフィスでは、14名の障害者のほか、5名のスタッフ（管理者）が就労し、障害者と共に作業に従事している。

管理者は、障害のある社員の業務遂行の援助、スケジュール管理、作業分解⁷⁾等を主として行うが請け負った業務の完遂のため、管理者が直接作業に当たる場合もある。

現在の5名の管理者は、障害者就労支援の経験があるものもいるが、過去に農業経験はない⁸⁾。このため、初めての作業の場合、最初は実際の作業を障害者と共に行いながら経験するなどして、連携農家から農業生産技術等を習得している。ひなりには農業生産技術・知識の蓄積が浅いことから、独自で農業研修を実施していくことは現時点では困難としている。

作業実施に当たって、ひなりは、障害者3～4名に対して、管理者1名の体制を基本に考えている。

「京丸園」での作業現場の訪問時には、障害者6名に管理者1名が姫ちんげんさいの収穫作業に従事していた。管理者（女性）は、農業大学校を卒業し、福祉専門学校（1年）の経歴を持ち、障害者の業務遂行の援助とともに、作業場における障害者の健康管理、収穫物の作業・品質の管理を行っていた。「京丸園」では、障害者が収穫した姫ちんげんさいを一つのコンテナに詰める時間を計測して、個々の障害者の作業スピードを図り、作業管理を行っている。さらに、管理者は、障害者のスケジュール管理も担当していた。

また、「京丸園」の収穫作業においては、かみそりを使用するため、障害者がけがをしないように使用方法等について、特に注意を払っており、道具を使用する作業について、管理者は神経を使っていた。また、常日頃、障害者に対して細かい指示を明確に行うようにしているとのことであった。

なお、京丸園では作業工程が定型化しているため、6名の障害者に対して1名の管理者でも業務に支障はないが、イレギュラーが多い作業では、6名の障害者に対して管理者1名では難しい場合もあるとのことであった。

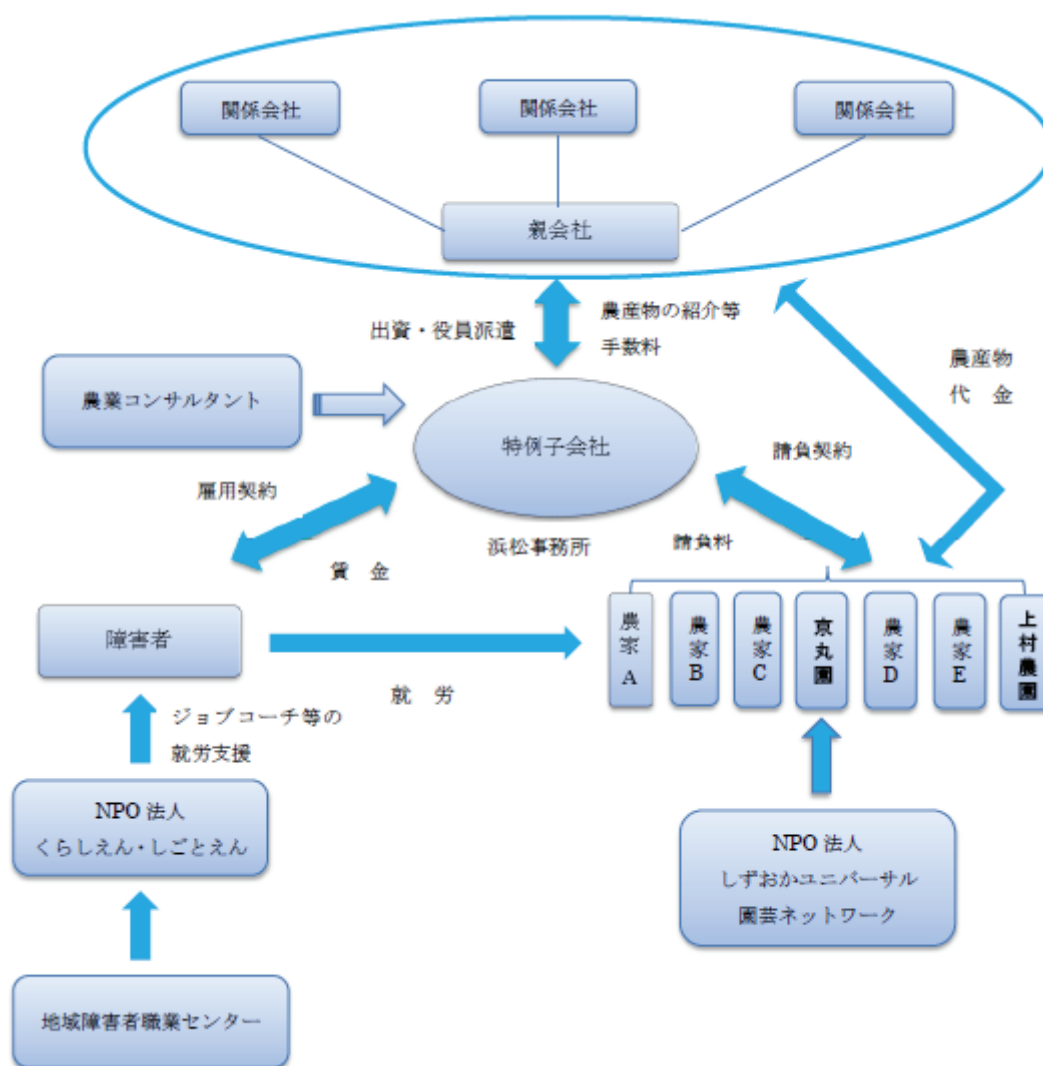
管理者の労働時間は、通常、平日の午前8時から午後16時30分まで（うち1時間は休憩時間）が基本となっている。

3) 地域との関係

ひなりは、現在では、7 軒の農家と連携しており、複数の農家の作業を請け負うことにより、ほぼ周年で業務を確保することが可能となっている。

また、作業を請け負っている茶農家が生産したお茶を C T C グループで使用する給茶機原料として購入しており、生産プロセスや生産者の顔がわかる商品で、C T C グループのコスト削減にも寄与している。

さらに、連携農家の農産物・加工品を C T C グループのノベルティ商品として購入するよう、ひなりが C T C グループの購入支援をしている。現在、C T C グループからひなりへのノベルティ商品等の手配依頼は年間 20 件程度あり、ノベルティ商品として、お茶、お茶漬け、米等がある。



第 6 図 ひなり浜松事業所を中心とした地域との連携

ジョブコーチについては、地域障害者職業センター経由で、NPO 法人「くらしえん・しごとえん」静岡県浜松市から、延べ 3 ヶ月間程度、障害者が職場適応できるよう支援を

受けた実績がある。

なお、「くらしえん・しごとえん」とは常にコンタクトをとっており、就職後の就労支援や生活相談等で連携をとっている。

4) 今後の展開と課題

ひなりは、農業関連事業については、今後、規模を拡大していくというよりは、現在の規模で、いかに軌道に乗せていくかが課題であると考えており、ひなりが、今後、請負形態ではなく、直接、農業に参入する可能性は現在のところないとしている。

複数の農家との連携で周年で業務を確保することとしているが、それでも発生する作業の閑散期には、農作業の技術や作業効率の向上のため、袋詰め作業（熱容着機による袋とじ作業）、計量作業、シールのカット・貼付作業などの訓練を実施しているところである。

おわりに

これまで紹介してきたように、伊藤忠テクノソリューションズ株式会社の特例子会社ひなりは、設立後2年と歴史は浅いが、新規に農業に付帯する軽作業の請負を開始し、農業分野における障害者雇用の先駆けとなる取組みを行っている。

こうした業務請負という形態は、複数の農家との連携が必要とされ、農家がシステムの構成要素として明確に位置づけられているのが特徴である。

現在、ひなりは7軒の農家と連携しており、複数の連携農家の作業を請け負うことにより、ほぼ周年で障害者の業務を確保することが可能となっている。

また、CTCグループ向けに、連携農家の農産物・加工品の販売およびノベルティ商品等の購入支援を行うことによって、生産プロセスや生産者の顔がわかる商品で、CTCグループのコスト削減にも寄与するとともに、連携農家にCTCグループ企業という販売ルートを提供し、農家の売上げに寄与している。

一方、障害者には最低賃金の確保された安定した雇用先が提供されるとともに、農作業が障害者の身体、精神にも良い影響を及ぼしていると考えられる。実際、ひなりで雇用されている障害者は農作業を行うことで充足感が得られ、自然に接することでモチベーションがアップしているとのことであった。

このように親会社をはじめとするグループ企業、連携農家、障害者の三者いずれにとってもメリットのあるシステムが構築されており、こうしたシステムをいかに安定軌道に乗せていくかが重要な課題となっている。

また、ノベルティ販売を支援することや、農家の産地直送商品を紹介する等で、連携農家の売上げに貢献することも課題となっている。

(吉川 美由紀)

注

- (1) 「ひなり」の社名は「日々成長する」「雛がすくすく成長する」などの思いが込められた造語である。
- (2) これらクリーンキーパーサービス及びランドリーサービスは、「特定非営利活動法人 PWL」と連携することで、知的障害者の一体的な就労支援体制を構築している。
- (3) また、ひなりは、ノベルティ商品・贈答品等の梱包作業を請け負い、障害者がその作業に従事している。

- (4) ひなりは、あくまでノベルティ商品等をＣＴＣグループに紹介・斡旋するのみで、購入するのは親会社やＣＴＣグループである。
- (5) タ方の時間帯の作業は、出荷時間が絡まず、冷蔵庫に保管すればよい。
- (6) ただし、朝摘みアスパラガスの収穫等の作業でも出荷時間が絡まないものであれば、対応可能かもしれないとしている。
- (7) 障害者が作業しやすいように作業の工程を細かく分けること。
- (8) 実家が農家という程度で、農業従事者でもない。

【引用・参考文献等】

- 〔１〕 ひなりＨＰ（<http://www.ctc-g.co.jp/hinari/>）
- 〔２〕 濱田健司（２０１０）「農村地域における農の福祉力を活かした新たな障がい者雇用ビジネスモデル」『共済総研レポート２０１０年８月号』
- 〔３〕 静岡新聞（２０１０）「障害者雇用拡大へ農作業を請け負う一浜松・浜北区で「ひなり」社員」（２０１０年６月２０日付）
- 〔４〕 日本経済新聞「システム開発のＣＴＣ子会社、障害者が農作業請け負い、牧之原の茶農家と契約」（２０１０年５月１日付）

〔補論〕

静岡県浜松市における「ユニバーサル農業」の推進

はじめに

前述のように、静岡県浜松市では、特例子会社「ひなり」が農業分野に請負事業で進出しているが、同市が「ユニバーサル農業」を推進し、これまでも複数の農業生産法人や特例子会社が障害者を雇用してきたことも、その素地を形成したという意味では、要因の一つになっていると考えられる。

浜松市が作成した資料「ユニバーサル農業推進事業について」によれば、ユニバーサル農業とは、「一般的には「園芸福祉」や「園芸療法」として知られているような、園芸作業を行うことによる生きがいくくりや高齢者・障害者の社会参加などの効用を、農作業の改善や農業の多様な担い手の育成などに活かしていこうという取り組み」であり、温暖な気候や園芸作物が盛んな同市の農業の特徴を背景に、「多様な農産物を通年で栽培できる環境を活かしながら、障害特性を正しく理解することで、障害者の農業参画機会を創出し、作業工程の見直しや労働力の確保等、農業経営における課題解決の契機とすることを目的」としている。

本報告では、これまで浜松市の福祉、労働、農業の各部局が連携しながら、「ユニバーサル農業」を進める中で、特例子会社が農業分野に進出し、農業サイド、福祉サイドと連携した取り組みを行ってきた経緯と現状を整理する。

また、併せて、特例子会社に農作業を委託、請負で依頼している農業サイドからみた派遣事業と請負事業との違いについても分析・整理する。

1) 「ユニバーサル農業」推進の経緯

2004年に実施された浜名湖花博のイベントの一環として、「第4回園芸福祉全国大会」（2004年9月）が実施された（1996年以降、静岡県西部農林事務所で毎年開催されてきた「浜名湖アグリフォーラム」の分科会で、1998年より「農と福祉」についても議論されてきていた）。この大会は静岡県内のユニバーサル園芸に関心のある人達で組織されていた「しずおかユニバーサル園芸ネットワーク」（2003年3月）が主体となり、静岡県の西部地域で「農と福祉」の連携に取り組む農家（京丸園など）、福祉団体（「だんだん」等）もこれに参加している。

浜松市内で、障害者の自立訓練に農作業を取り入れている福祉事業者や、農業者による障害者雇用の取組が早くから始められていたこともあり、これらの連携の必要性の機運が高まったことを受けて、浜松市では、2005年に同市の農政課（当時）を事務局とする「ユニバーサル園芸研究会」を発足させている（その後、2009年には、「ユニバーサル園芸研究会」から「ユニバーサル農業研究会」に名称変更が行われている）。

同研究会は、認定農業者、農業参入企業、福祉団体、社会保険労務士、静岡県及び浜松市の関連部署の担当者等から構成されており（構成員は全部で15人）、障害者の農業参画

をテーマに、農業者をはじめとした市民に対して、事例紹介や支援制度等の研究活動、就労体験の実施や講演会の開催等の実践活動を実施している。

また、こうした浜松市による「ユニバーサル園芸」の推進が行われる中で、2006年5月には「しずおかユニバーサル園芸ネットワーク」がNPO法人として認証され、静岡県から委託された「農業における就業者拡大事業」（2007年度は、障害者就業サポーターの派遣、農業分野での障害者就業研修会の開催、地域での障害者農業就業促進活動）を開始している。初年度（2006年度）の委託事業の一環として、同NPOでは「農業分野での障害者雇用に関する調査」を実施し、先行優秀事例を参考にしつつ、「特例子会社が農業分野において事業展開する場合の手法について」として、いくつかのモデルを提案している。その後、2007年度に入り、県内の企業、農業関係者を対象に「農業分野での障害者就業研修会」を実施するなかで、調査報告書で示したモデルについても説明を行っている。同NPO法人では、このほか、自主事業として、特例子会社の農業分野への参入のコンサル業務も行っている。

こうした活動が浜松市内で活発に行われている状況を受けて、地元の企業A社が、2005年2月に立ち上げた特例子会社B社が、関係者からの働きかけもあり、更なる障害者の雇用を行うため、2007年に派遣事業の形で農業分野に進出している。

2) B社の農業分野への進出

A社では、2005年2月に特例子会社を設立し、15人程度の知的障害者を雇用して本社や社員寮の清掃をさせることを計画し、同年4月1日から障害者6名（重度5名、軽度1名）で事業を開始した。その後、清掃業務の拡大のため、特定労働者派遣事業（派遣元の正社員を派遣する事業）の申請を行い、派遣ができるようになっていた（清掃業務等を行っていたA社の関連会社に派遣することを目的にしていた）。B社では、その後も障害者雇用に努め、2007年4月1日には23名まで障害者の雇用を拡大させていたが、更なる雇用の拡大を目指し、清掃以外の業務への事業拡大を検討していた際に、同年7月に、NPO法人「しずおかユニバーサル園芸ネットワーク」の研修会に参加した。この研修会への参加を機に、同NPO法人からの後押しもあって、農業への派遣が積極的に検討され、最終的には、2007年10月より、6ヶ所（農業生産法人3ヶ所と個別農家3戸）に11名の派遣を行うこととなった。その後、2008年10月時点では、障害者雇用数は53人、そのうち農業への派遣は18人（知的障害者4人、身体障害者1人、精神障害者13人）にまで拡大した。

この取り組みは、特例子会社側では派遣事業であるため追加投資がほとんど要らないこと、農家にとっては人手不足が解消されるだけでなく、特例子会社の親会社が販路として期待されること、障害者にとっては安定的な雇用機会が確保されることから、3者それぞれにメリットがあるモデル事例として期待されたが、労働者派遣法の制約があり、現在は、農業分野への派遣を行っていない。

3) 「ひなり」の農業分野への進出

その後、2010年に、特例子会社ひなりが、浜松オフィスを設けて農業分野での事業を開始した（ひなりの活動の詳細については別項の報告を参照）。ひなりの浜松市での事業

検討に当たっては、農業に関するコンサルティングを現地の農業分野に精通するコンサルタントからうけている。

請負事業では、請け負った作業の達成を特例子会社の責任で行う必要があり、したがって、作業を行う障害者の指導やフォローを同社の従業員が行う必要が出てくるが、反面、①年数に縛られず、障害者を継続して同じ農家で働いてもらうことが可能であり（労働者派遣法では、3年経過後、3ヶ月間のクリーンオフ期間が必要であるが、雇用される側からすると、そうしたクリーンオフの必要もない）、②派遣事業では、周年出荷している農家にしか派遣ができなかったが、請負事業では、季節性の高い作業（みかん、冬野菜、アスパラガスの収穫等）を、それぞれの季節に請け負い組み合わせることで、より多くの作業を行い、結果としてより高い賃金を確保できる可能性がある。

浜松市でも、特例子会社ひなりが、請負事業という形で農業分野に進出してきたことから、「ユニバーサル農業研究会」で検討してきたユニバーサル農業の企業連携モデル作りは一段落したと認識しており、今度は、家族経営と福祉施設との連携でモデル作りを行うための実証事業をしたいとしている。

他方で、NPO 法人「しずおかユニバーサル園芸ネットワーク」では、請負事業による企業の農業分野への進出が連携モデルとして使えることが分かった点を評価しつつも、企業との連携により農家の生産する農産物の販路が拡大するというのが理想の連携モデルであり、そうした面では、まだ、今後、改善の余地があるとしている。

4) 農家サイドからみた派遣事業と請負事業との違い

派遣事業で障害者が農家に派遣されるケースでは、その障害者に対する指導、障害者の作業管理は農家側の仕事となる。このため、障害者を送り出す側の特例子会社側の負担は少ないものの、受け入れ側の農家の負担が大きく、農家にあまりメリットがない点が農家サイドから指摘されている。

かつて、特例子会社 B 社から派遣で障害者を受け入れていた農業生産法人でも、①障害者の作業管理を、雇用者の中でも作業に対する理解度が高く、障害者を指導できる人に任せることになっており、そうした能力の高い人自身がやる作業が、障害者の作業管理をすることで減ってしまうことは、経営面でかなりの負担感があること、②法人化していて従業員がある程度いる同社のようなところは、それでも何とか回るが、小規模な家族経営では、その点が大きな阻害要因になると考えられる旨を指摘していた。

現在、ひなりに作業を請け負いで出している京丸園、上村農園でも、同様の指摘をしている。

これに対して、請負作業では、障害者への指導、作業管理は、受負事業者の仕事となるため、派遣事業に比べて、農家サイドの負担感は大きく減少し、繁忙期の作業補助員として、障害者が大きな戦力となる旨の指摘が、京丸園、上村農園双方から指摘されている。

実際に、京丸園では、ひなりが京丸園の作業を請け負うことを前提に、水耕栽培の施設規模を 80a から 94a に拡大しており、京丸園自身による障害者雇用も 2009 年 12 月時点の 13 人から 2011 年 10 月時点で 17 人（知的障害者 6 人、身体障害者 4 人、精神障害者 7 人）にまで増加している。京丸園では、ひなりに定植・収穫・出荷調製作業を請け負いで頼んでおり、ひなりに雇用されている 6 人の障害者（メンバーはほぼ固定）が京丸園に赴き、

実際に定植・収穫・出荷調製作業を行い、それらの仕事について障害者に対する指導や管理を行うのは、ひなりの管理者（健常の従業員）であり、京丸園には、そうした面での負担がかかっていない（なお、京丸園ではひなりのほか、福祉作業所（就労移行支援B型施設）Jからも3～4人の障害者に収穫作業をしに来てもらっている）。

上村農園でもアスパラの収穫期に、3～6人の障害者に収穫・調製作業を委託しているが、ひなりの管理者が障害者の作業に対して指導・管理を行うことで、安定した品質管理ができていると高く評価している。既に、同農園では、収穫量の1／3（調製作業も含めれば1／2）をひなりに依存しており、同農場が経営規模を拡大していく中で、ひなりはなくてはならない存在になっている。

（吉田 行郷）

【引用・参考文献等】

- 〔1〕 松吉夏之介(2008)「浜松市における、農業担い手支援と障がい者就労を結びつけた取り組み」共済総研レポート2008年4月号
- 〔2〕 濱田健司(2008)「社会福祉法人（福祉組織等）と農家等の連携による障がい者派遣の取り組み」共済総研レポート2008年10月号
- 〔3〕 濱田健司(2009)「農業法人における障害者等「ユニバーサル農業」就労にかかる取り組み」共済総研レポート2009年2月号
- 〔4〕 濱田健司(2010)「農村地域における農の福祉力を活かした新たな障がい者雇用ビジネスモデル」共済総研レポート2010年8月号
- 〔5〕 矢木格(2011)「ユニバーサル園芸普及に向けて法人化」NPO法人しずおかユニバーサル園芸ネットワーク
- 〔6〕 浅井祐城(2011)「浜松市におけるユニバーサル農業とその支援」浜松市ユニバーサル農業研究会
- 〔7〕 ひなりHP (<http://www.ctc-g.co.jp/hinari/>)

5. 農業分野に進出した社会福祉法人と特例子会社の比較分析結果

(1) 特例子会社の農業分野への進出の特徴

社会福祉法人と特例子会社の農業分野への進出では、以下のように共有点もある一方で、違いも見られる。このため、今後の展開方向、克服すべき課題も異なってくる。

- ① 社会福祉法人、特例子会社共に、農業の技術や情報面での支援を必要としている。ただし、社会福祉法人に対する調査結果⁽¹⁾によれば、農業技術の面で、近隣農家から無償、もしくは限りなく無償に近い形で支援を受けているケースが多いが、特例子会社のうち露地野菜、施設園芸を経営作目としているところでは、農業技術のある者を雇用したり、ノウハウを持っている企業から有償で得ているケースが多く、コスト面では違いがある。

また、農作業の請負を行っている特例子会社の場合には、農業技術は作業を依頼してくる農家、農業生産法人等から提供されるので、その面では困らないものの、こうした農業技術を障害者に伝えて習得させる指導を行う職員が別途必要になるので、この点は人件費の面でコスト・アップ要因となる（社会福祉法人では、こうした役割を果たす職員の給与は、福祉サイドの支援金で賄われるが、特例子会社では、そうした支援は受けられない）。

なお、水耕栽培は特殊な専門技術を必要とするが、施設のサプライヤーからハード整備とセットでソフト面でのノウハウが供給されるケースも多く、水耕栽培を経営の柱としている特例子会社、社会福祉法人共に、あまり伝統的な農業技術を必要としない。

- ② 障害者対応が専門の社会福祉法人に対して、特例子会社の場合には、親会社から役員、従業員が派遣されてくることも多く、派遣当初や幹部の人事異動時に、障害者への理解、対応の面で困難を抱えることが考えられる。
- ③ 社会福祉法人では、福祉サイドの資金面での支援を活用でき、助成金への依存度が高い。これに対して、特例子会社は、福祉サイドの支援を受けることは少ないが（労働サイドからの支援を受けている企業はある）、反面、親会社からの資金等の支援が期待できる。また、法定雇用率を超過して障害者を雇用する場合には、障害者雇用調整金もしくは報奨金⁽²⁾を受け取ることができる。
- ④ 社会福祉法人では、職員の給与は福祉サイドからの助成金で賄われるため、障害者に対して比較的手厚い職員の配置ができるが、特例子会社では、職員の給与は会社の収益もしくは親会社の負担で賄う必要があるため、障害者に対して社会福祉法人のような手厚い職員の配置はできない⁽³⁾。
- ⑤ 社会福祉法人では、農業への取り組みで十分な収益を上げられず、工賃の引き上げを課題としている法人が多いのに対して、特例子会社では、収益のいかんに関わらず雇用されている障害者に最低賃金が保障されている⁽⁴⁾。
- ⑥ デスクワークではない農業分野においては、知的障害者のシェアが高い点は、社会福祉法人、特例子会社で共通している（社会福祉法人、特例子会社共に、全体的には

身体障害者の雇用者数に占めるシェアが一番高く、精神障害者のシェアが一番低い)。ただし、社会福祉法人では精神障害者のシェアが1割強であるのに対して⁽⁵⁾、特例子会社では、そのシェアが3割、4割を占める企業もある(その理由としては、特例子会社では職員を数多く雇用できないため、知的な能力の高い精神障害者に知的障害者への指導役を期待して雇用する例が見られること、1日4時間以上働けば0.5ポイント(0.5人)として障害者の法定雇用にカウントされるため、長時間の勤務は難しい精神障害者を短時間勤務で雇用しても企業側にメリットがあること等が要因として考えられる)。

- ⑦ 社会福祉法人では、他の作業から農作業へ徐々にシフトさせることで障害者の人数や能力に合わせた作業を実現している事例が多かったが⁽⁶⁾、特例子会社では、法定雇用率との兼ねあいもあり、最初に雇用する障害者の人数を決めて事業を開始したため、設立当初に、その人数と能力に見合った生産体制をすぐには実現できず苦勞している事例も散見される。

- ⑧ 自ら農産物を生産している社会福祉法人、特例子会社共に、生産活動が本格化するにつれて、それに見合った販路の確保で苦勞している事例が多かった。この点は、一年に十数作以上の生産が可能な水耕栽培でより顕著な課題となっている。

他方で、販路の確保や拡大については、親会社グループの営業ノウハウ、人的なコネクション等を活用できる特例子会社の方が、そうした蓄積のない社会福祉法人に比べて、より積極的な展開を見せている事例が多かった。

なお、自ら農産物を生産していない請負の場合は、社会福祉法人でも特例子会社でも、こうした販路確保に関する懸念はない。

- ⑨ 長らく地域に立地していることの多い社会福祉法人の農業分野への進出では、地域社会への貢献を強く意識するため、地域社会や周囲の農家との結びつきが強い例が多かったが⁽⁷⁾、特例子会社の場合は、その歴史が浅いこともあり、親会社グループとの結びつきは強いものの、地域の農家とは違う農産物を作って棲み分けたり、地域外で独自の販路を開拓するなど、地域社会では独立性が高い事例が多い。ただし、前述のように、農作業の請負を行っている企業では地域の農家との深い結びつきが構築されつつあり、地域の農家や社会福祉法人との連携を始めたり計画している企業も出てきている。

- ⑩ 社会福祉法人では露地野菜、水田作等の土地利用型農業を行っている事例が多く見られるが、特例子会社では施設型農業が圧倒的に多い。この点は、雇用している障害者に周年で最低賃金を保障していることも要因として挙げられるが、農地法上の扱いの違いも要因の一つとして考えられる。社会福祉法人の農地取得については、従来より農地法の例外措置として認められてきたが、平成21年の農地法の改正により、特例子会社についても解除条件付き賃借権として農地を借り入れることができるようになった。このため、今後は、社会福祉法人だけでなく、特例子会社においても土地利用型農業への参入が期待されるところである。

(2) 特例子会社が農業分野へ進出する場合の強み

今回の分析からは、特例子会社が農業分野へ進出する場合の強みとしては以下の点が明らかになった。

- ① 親会社グループから資金が出されているケースが多く、収支の赤字補填、初期投資への資金供与等で、それが活用されており、経営が安定するまでの間の資金繰りが容易である。
- ② 親会社グループから役員、社員が派遣されたり、親会社グループの持つ人脈を通じた人材の確保が行われるので、親会社グループの営業ノウハウ、人的なコネクション等を生産された農産物の販売促進、販路拡大の局面で活用できる。
- ③ 生産した農産物の販路として、親会社グループの社員、社員食堂、ノベルティグッズ等の活用も期待できる。
- ④ 親会社グループの信用力を背景に、障害者を雇用する際に、多くの応募が期待できるので、企業側が必要としている能力を持っている人材を確保しやすい。

（３） 特例子会社の農業分野への進出における課題

さらに、今回の分析結果からは、農業分野への進出において、社会福祉法人とは異なる特例子会社特有の課題として以下の点が明らかになった。

- ① i) 社会福祉法人のように福祉サイドからの資金面での支援がなく、また、農業サイドからの支援を受けるには農業生産法人や認定農業者になる必要があるため、あまり支援を受けている例がないこと、ii) 障害者の作業能力の差にかかわらず、全員に最低賃金以上の賃金を支払う必要があること、iii) 障害者の人数と能力に見合った生産体制を構築できていないこと、iv) 障害者への指導や労務管理のための一般職員の雇用も必要であること、等から、収支をまだ黒字化できていない企業が多い（ただし、水耕栽培を行っている企業で計上収支が黒字のところも出てきている）。

このため、収支の赤字相当額を親会社グループからの資金援助で補填している企業が多く、親会社グループから独立採算を求められている企業もある。

他方で、親会社グループからみれば、この赤字額が法定雇用率未達成の場合の障害者雇用納付金制度⁽⁸⁾による納付金の額を下回れば、経済合理性を見い出せることになるので、実際にそれを目標にしている企業もある。このほか、経済合理性がなくとも、親会社グループのCSRの一環という位置付けで、親会社グループが支援を続ける例もあり、全ての特例子会社で、赤字解消が最優先の課題となっている訳ではないことに留意が必要である。

- ② 新たに農業分野に進出する際に、特例子会社の一般職員に農業技術に関する知識がないのは、社会福祉法人と同様である。ただし、前述のように、農業技術や情報の取得にコストがかかり、生産技術が不十分なケースでは、収量や品質も向上せず、それらが収支改善の阻害要因になっている。
- ③ 障害者の障害適性に対する理解の深い社会福祉法人とは異なり、特例子会社の幹部が、親会社グループの障害者とは関係の希薄なセクションで働いていたようなケースでは、会社設立当初や幹部の人事異動時に、障害への理解や障害者の扱いで困難を抱えるケースがみられる。

6. 今後の取り組み方向

以上のように、特例子会社の農業分野への進出は、まだ歴史も浅く、過渡期と言える状況にあり、特例子会社特有の課題も多いが、今後の取り組み方向として以下が考えられる。

- ① 収支の黒字化に向けた i) 水耕栽培、施設園芸作における雇用されている障害者の人数と能力に見合った作業（必要に応じて加工・販売部門の導入）と販路の確保、ii) 露地野菜作、農作業請負における作業の平準化と農閑期の収益向上のための複合部門、多角部門の導入等
- ② 経営を安定化させて行くための人材や販路確保の面での親会社グループとの無理のない連携、相互依存関係の構築
- ③ 農家や社会福祉法人与連携した生産・販売の拡大、生産の安定や経営部門の拡大に必要な農業技術の習得、障害適性の理解とそれらを踏まえた障害者への指導

これらを実現し、赤字の状況から脱却する特例子会社が増えてくれば、社会福祉法人と同様に、特例子会社についても農業分野への進出を後押しする環境は整っているので、成功事例をモデルにして、農業分野に進出してくる特例子会社は増加する可能性がある。

また、今回、調査対象とした企業は、いずれも既に地域の障害者も含めた雇用創出の面では貢献していたが、その多くが、今後、地域の農家や社会福祉法人等と有機的に結びこようとしており、将来的には地域の経済社会の維持・再生に広く貢献していくことが期待できる状況にあった。

農業サイドとしても、このように農業の担い手となり、地域の経済社会への貢献が期待できる特例子会社については、社会福祉法人と同様に、農業に関する知識や技術の取得、農業を行える専門スタッフの確保、農家や社会福祉法人との連携のコーディネートといった面で積極的に支援を行っていく必要がある。

（吉田 行郷）

注

- （１）農林水産政策研究所〔３〕を参照。
- （２）障害者雇用納付金制度は、障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担の調整を図るとともに、全体としての障害者の雇用水準を引き上げることが目的に、雇用率未達成企業（常用労働者 301 人以上）から納付金（不足 1 人当たり月額 5 万円）を徴収し、雇用率達成企業に対して調整金、報奨金の支給等が行う制度である。雇用率達成の事業主（常用労働者 301 人以上）には超過一人当たり月額 2 万 7 千円の調整金が支払われ、障害者多数雇用中小企業（（常用労働者 300 人以下で障害者を 4 % 又は 6 人のいずれか多い数を超えて雇用）には超過一人当たり月額 2 万 1 千円の報奨金が支払われる。
- （３）このため、社会福祉法人では、障害が比較的重い人も農作業に従事しているが、特例子会社では職員のサポートをあまり必要としない障害の比較的重い人の割合が高い傾向。
- （４）社会福祉法人では、最低賃金を大幅に下回る低い工賃（障害者の労働に対する報酬）しか支払えない例が散見される一方、特例子会社では、最低賃金が支払われているため、障害者にとっては生活のクオリティを上げるこ

とが可能である反面、最低賃金に見合う仕事ができる障害の比較的軽い人の割合が高い傾向。

(5) 社会福祉法人の障害種類別の利用者の内訳については、農林水産政策研究所〔3〕p.1, 第1表を参照。

(6) 農林水産政策研究所〔3〕を参照。

(7) 同上。

(8) 注1を参照。

【引用・参考文献等】

〔1〕 高齢・障害者雇用支援機構(2009)『特例子会社の設立、運営等に関する調査研究』

〔2〕 厚生労働省(2011)『障害者の雇用・就労の現状と今後の展開について』

〔3〕 農林水産政策研究所(2011)『農業分野における障害者就労と農村活性化－社会福祉法人、NPO法人、農業生産法人の活動事例を中心に－』(農村活性化プロジェクト研究資料第3号)