

農業法人における障がい者就労にかかるとの取り組み

～ 長野県・株式会社柿の木農場を事例として ～

調査研究部 松吉 夏之介

本稿では、障がい者就労に取り組む農業法人・株式会社柿の木農場（以下、「柿の木農場」という）について報告する。

柿の木農場は、長野市篠ノ井地区において、100万本の培養瓶を用いたえのき茸の生産・販売を主に行っている。39名の従業員のうち23名は障がい者であり、「重度障害者多数雇用事業所^{注1}」として、地域に必要とされる企業であり続けることを目指している。

また、代表取締役社長の柿島滋氏は、社団法人全国重度障害者雇用事業所協会（以下、全重協という）の常務理事も務めており、氏が障がい者の親とともに立ち上げたNPO法人「どんぐり福祉会」運営のもと、柿の木農場から徒歩数分の場所に「就労継続支援B型事業所^{注2}」、「グループホーム^{注3}」を設立している。

なお、柿の木農場は、平成9年に「障害者と共に働く提言体験手記」で労働大臣賞を受賞したほか、平成10年に障害者雇用促進のための職場改善コンテストで日本障害者雇用促進協会会長賞、平成11年に障害者雇用優良事業所として長野県雇用開発協会会長表彰、平成19年には障がい者の自立を支援する企業として長野県知事表彰、平成20年には独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構理事長表彰を受賞している。

注1：「重度障害者多数雇用事業所」とは、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構法に基づき、重度身体障がい者、知的障がい者または精神障がい者を多数雇い入れるか継続して雇用し、かつ、安定した雇用を継続することができると思われる事業所である。障がい者のための事業施設等の設置または整備を行う場合、その費用の一部が独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構から助成される。

注2：「就労継続支援B型事業所」とは、一般企業等での就労が困難な障がい者に、働く場を提供する（雇用契約は締結しない）とともに、知識及び能力の向上のために必要な訓練を行う事業所である。

注3：「グループホーム」とは、複数の利用者（高齢者、障がい者等）がスタッフの援助（食事の提供、身の回りの世話など）を受けながら地域の中で共同生活を送る施設のことである。

1. 地域概要

柿の木農場は、長野市の南部、篠ノ井駅から自動車ですら10分ほどの農業地域にある。

長野市は、南北にのびる長野県の北部に位置する、人口約38万人の中核市である。善光寺を中心に発展した門前町であり、古戦場である川中島や真田十萬石の城下町・松代も長野市の一部となっている。

また、平成10年に冬季オリンピックが行われたことでも有名であり、多くの観光資源を備えた都市である。

図1. 地域概要

①人口（平成17年国勢調査）	
378,512人	
65歳以上の割合	21.6%
10歳未満の割合	9.8%
②産業（平成17年長野市内総生産）	
第一次産業総生産額	106億円
第二次産業総生産額	2,433億円
第三次産業総生産額	1兆2,620億円

市内総生産では、主に第三次産業のウェイトが高いが、電子機器、食料品などの製造業にも力を入れている。また、ぶなしめじやえのき茸、りんごなど、一部の農産物は全国トップレベルの出荷高を誇っている。

2. 法人概要

柿の木農場の前身は、昭和53年、長野県更埴市（現在の千曲市）に設立された。主に金属フェンスの加工販売を行う目的で設立されたが、業績が伸び悩み、昭和56年にえのき茸の人工栽培へと営業目的を変更した。（社名を「柿の木農場」に改めたのは平成5年である）

えのき茸の人工栽培は、一年を通し安定して市場へ供給できることなどから、地域の中では早くから取り組まれていた。柿の木農場の近隣農家でもえのき茸を手がけている農家が多数あり、栽培を始めるうえでのノウハウ・情報交流を密に行える地域環境であった。

社長の柿島氏は当時、横浜在住で別の職に就いていたが、かねてより空気のきれいな信州で生活したいとの強い思いを抱いていたことから、その思いを実現するために昭和59年、工場長を募集していた柿の木農場へ転職した。

平成5年、高速道路建設に伴い、現在の長野市篠ノ井に工場を移転し、社名も「株式会社柿の木農場」と改めた。その後、栽培棟の増設等、事業規模を拡大し、現在は月産170トン、年商5億5,000万円をあげている。栽培えのき茸の発祥の地であり全国シェアの約60%を誇る長野県にあって、柿の木農場は大

手企業となっている。

えのき茸栽培は、長野県において、元々農家の冬の副業として行政から奨励されたものであったが、消費者の健康ニーズの高まりとともに需要が安定し、えのき茸を農業収入の柱とする農家が多くみられるようになった。しかし近年は、舞茸やエリンギといった他のきのこ類の需要が増加し、品目間での価格競争によって価格が大幅に下落しているとのことである。えのき茸は、冬期と夏期における需要の差が激しい。一般的に、夏期の売り上げ減を需要の高い冬期（鍋ものなどに使われる）の売り上げによってカバーするといった経営がなされているが、近年ではさらに季節による需要の差が広がっているとのことである。

その対応策として、柿の木農場では、ロス瓶を出さないことを目標に、培養管理（温度・湿度・衛生面等の管理）を徹底してきたが、今後、さらなる生産の効率化と品質管理の徹底を図っていくとのことである。

柿の木農場の従業員数は、39名である。柿の木農場で特筆すべきは、雇用されている障がい者も全員、アルバイトではなく社員という点である。社員39名のうち、健常者16名、障がい者23名（知的障がい者17名、身体障がい者2名、精神障がい者4名）となっている。

農場規模は、敷地面積11,000平方メートルのなかに、栽培棟（培養室、接種室、仕込場、芽出室、生育室）および事務棟で延べ5,586平方メートルを占めている。

主な農産物はえのき茸であるが、原種えのきの栽培や試験的に椎茸栽培にも取り組んでいる。

図2. 柿の木農場の沿革および福祉との連携

昭和53年	更埴市に金属製品の加工販売会社を設立する（柿の木農場の前身）。
昭和56年	えのき茸の栽培および加工へと事業内容を転換する。
昭和58年	えのき茸の栽培工場を増設。月産10トンから18トンに増産する。
昭和61年	えのき茸の全工程栽培が可能な工場へ改築工事を行う。 月産25トンに増産する。
昭和62年	長野養護学校から最初の知的障がい者を雇用する。
平成4年	重度の体幹機能障がい者を雇用し、社名を「株式会社柿の木農場」に改める。
平成5年	長野市篠ノ井に工場を移転する。月産50トンに増産
平成7年	全国重度障害者雇用事業所協会に加盟する。
平成9年	長野県雇用開発協会に加盟する。
平成11年	栽培等を増設、月産60トンとする。
平成12年	障がい者の親と共にNPO法人「どんぐり福祉会」を設立する。
平成14年	敷地内にNPO運営の障がい者作業所「どんぐり作業所」を開設する。 (現在、17名の障がい者が利用している。)
平成17年	重度障害者多数雇用事業所として、新たな栽培施設を設立する。 月産150トンに増産
平成18年	月産170トンに増産
平成19年	NPO運営のグループホーム「どんぐりの家」を開設する。
平成20年	「どんぐり作業所」を就労継続支援B型事業所へと移行する。

3. 障がい者就労に取り組んだ経緯

柿の木農場が障がい者（知的）を初めて採用したのは昭和62年である。昭和59年に始まった長野養護学校からの実習生受け入れが直接のきっかけとなっている。当時、養護学校から実習受け入れの要望を受けたとき、柿島氏は障がい者への十分な知識がなく、「知的障がい者とはコミュニケーションが取りにくい」、「障がい者にはえのき茸栽培の仕事は難しいだろう」と考えていた。そこでまず「社会体験」の受け皿として、簡単な掃除や手伝いを中心に2～3週間の実習を受け入れることとした。しかし、実習終了後において、今後も障がい者と関わりを持つことになるとは思っていなかったとのことである。

その翌年にも長野養護学校から同じ実習生の受け入れ要望があった。養護学校側としては、その実習生の卒業後の進路として、柿の木農場への就職を希望していた。柿島氏は、当初、柿の木農場で雇用する場合、簡単な掃除や手伝いが可能ということだけでなく、えのき茸栽培に直接携わる仕事が可能でなくて

は採用することはできないと考えていた。しかし、養護学校から2回目の実習生の受け入れ要望があったときには、柿島氏だけでなく、他の従業員もなんとなく「今年もよく来てくれたな」という感情を持ち、会社全体で受け入れていくような雰囲気があったとのことである。そこで、単なる「社会体験の受け皿としての実習」から「就職を視野に入れた実習」へと方向転換することとした。そして、掃除・手伝いから一歩進めた新たな実習プログラムを組んだところ、確実に仕事内容を覚え、作業をこなしていく実習生の姿に、柿島氏は障がい者就労の可能性を見出した。さらに、従業員が実習生に接する態度を見て、「共に学び、共に育つ」会社を目指していくという柿の木農場の方向性が見えてきたという。

最初の障がい者を受け入れた当時、柿島氏は、「最低賃金の適用除外^{注4}」の申請や助成金の活用など、障がい者雇用の制度面での知識や情報を持っていなかった。そこで、最低賃金以上に見合った、障がい者に最適な効率の良い作業を見つけるべく、指導訓練を行っ

た。その結果、障がいがあっても担当作業については、健常者の社員と同レベルの能力を備えることができるようになったとのことである。

平成4年に2人目の障がい者（身体）を雇用する。2人目の採用に際しては、障がい者が重度であるため「採用不可能」と柿島氏は考えた。しかし、その際に障がい者雇用のための助成金制度の存在を知り、助成金によって身体に障がいがあっても取り扱うことのできる接種機（えのき茸に種をつける機械）を導入することができ、採用することが可能となった。

柿島氏によると、助成金を活用することで障がい者雇用にデメリットはなくなるとのことである。むしろ、「職場全体で支え合う」といった、より良い職場環境が形成され、さらには「障がい者があたり前のように働き生産したもの」という、商品への付加価値も生まれ、障がい者を雇ったことによるメリットの方が大きいという。

柿島氏は、障がいをひとりひとりの個性としてとらえ、障がい者の可能性を伸ばしていくことのできる企業が増えていくことを願っている。障がい者も健常者もあたり前のように同じ地域で働き続けられることを目指し、全重協や地域のハローワーク、行政の福祉課等とのネットワークを築きながら、長野県における障がい者の就労支援に貢献している。

注4：最低賃金法に基づき、企業等の使用者は、国が定める賃金の最低限度以上の賃金を労働者に支払わなければならないとされているが、精神または身体の障がいにより著しく労働能力の低い者など、一部の労働者には最低賃金の支払義務が適用されない。

4. 障がい者の主な就労内容

柿の木農場で働く障がい者の主な仕事内容としては、次の(1)~(6)が挙げられる。

(1) 仕込み作業

えのき茸を栽培するための培地資材（とうもろこしの芯、米ぬか、おがくず等々）を培養瓶に充填する作業を行う。

図3. 仕込み作業場



(2) 接種作業

培地を充填し、殺菌された培養瓶にえのき茸の菌を植え付ける作業。雑菌に侵されないよう、接種室はクリーンルームになっている。培養瓶のコンテナは、接種後に培養室へベルトコンベアーで運ばれる。接種室と培養室の間にはベルトコンベアー用の通路があいているが、培養室からの細菌等が接種室に入らないように空調管理されている。

図4. 接種室



(3) 培養室での培養瓶の管理

接種室から運ばれた培養瓶は、培養室で約25日間培養される。加湿器から霧が噴出され、一定の温度と湿度に保たれている。

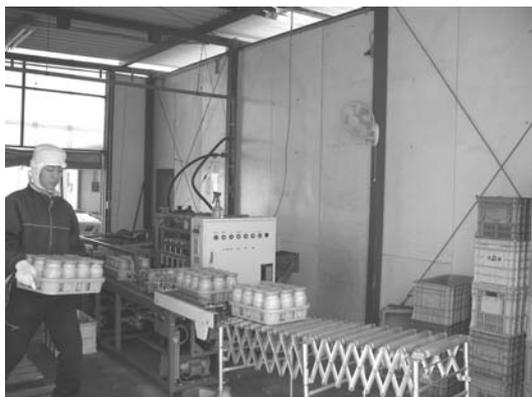
図5. 培養室



(4) 菌掻き作業

培養室で培養した後、えのき茸を発生させるための処理を行う。この工程を菌掻きという。培地上部の余分な種菌を削り取り、均一にえのき茸を発生させ、品質を良くするための工程である。

図6. 菌掻き作業



(5) 栽培室でのケース巻き（紙巻き）作業等

菌掻き作業の後、培養瓶は栽培室に運ばれる。栽培室での培養瓶の整理や、芽が伸びてきたえのき茸が外側に広がらないように紙を巻く作業が行われる。

培養瓶の入れ替えや移動、紙巻きはすべて

手作業で行われる。多くの障がい者にとって可能な作業を用意したうえで、一番適した分野に配置するようにしている。

図7. 栽培室での棚整理



(6) 収穫・検品・箱詰め作業

柿の木農場では産直にこだわっている。取引先、内容量によって、13種類もの包装分けがなされ、取引先の注文に応じて出荷される。

図8. 収穫・検品作業



5. 障がい者の雇用条件等

(1) 採用

周辺には4校の養護学校があり、養護学校の生徒を一定期間、実習生として受け入れ、卒業後に採用というケースが多い。他に地域のハローワークや社会福祉施設からの紹介もある。また、柿島氏が立ち上げに関わったNPO法人は、現在、グループホームと就労継続支援B型事業所を運営しており、その就労継続

支援B型事業所の利用者を柿の木農場で採用するケースもある。平成21年4月にも就労継続支援B型事業所から1名の知的障がい者を雇用した。

柿島氏は、柿の木農場を地域の人たちから「柿の木農場があって本当によかった」、「いい会社で働いているね」と思われる存在としていきたいと考えている。そのための取り組みのひとつが障がい者雇用である。一般的に、健常者と比べて、障がい者が企業で雇用されることは、まだまだ難しい状況である。そのような「障がい者の雇用の場を柿の木農場で確保してあげたい」との思いが柿島氏にはある。しかし、現状では健常者であっても雇用が厳しい状況である。年間300トンの増産を図るなど、経営面での手当を施しながら、雇用の維持にとどまることなく、雇用の創出にも力を入れている。

(2) 雇用条件

1) 営業および就業時間等

柿の木農場は、えのき茸の需要に即して社員の勤務調整を行っている。基本的に、9月～2月は日曜が休み、3月～8月は土曜、日曜を休みとしている。

労働時間は、基本的には8時30分～17時である。精神障がい者など、障がいの程度によっては、15時で業務を終了する者もいる。10時～10時10分、12時～13時、15時～15時15分が休憩時間である。

タイムカード制を採用しており、時間管理は健常者の社員が行っている。16名の健常者のうち、9名は、「障害者職業生活相談員^{注5}」の資格を持っており、障がい者の労働条件、人間関係、職場適応などに関する相談・指導を行っている。

注5：障害者を5人以上雇用する事業所において

は、「障害者の雇用の促進等に関する法律」により、障害者の職業生活全般にわたる相談・指導を行う障害者職業生活相談員を配置することとなっている。

2) 賃金

賃金については、23名の障がい者のうち21名は最低賃金以上、2名は最低賃金の適用除外を受けた金額となっている。最低賃金以上の賃金を支給している者については、健常者に対する作業量の割合によって賃金を決めている。最低賃金の適用除外を受けている者については、労働基準監督署による認定額を支払っている。雇用されている障がい者の平均月収は、12～13万円である。

6. 障がい者雇用による効果

(1) 障がい者

社会の中で働いているという実感は、障がい者自身が自らの役割を認識することができ、生きていくうえでの大きな自信へとつながる。生活拠点、将来の生き方を形成していくことによって、障がい者を支える家族にとっても大きな安心感が生まれる。柿の木農場で働くある障がい者の親の話によると、柿の木農場で働くことによって表情が明るくなり、家事の手伝いなども積極的に行うようになったという。「給料は払わなくてもいいから、ずっと柿の木農場で働かせてほしい」という保護者の声もあったとのことである。

(2) 法人

より良い人間関係が構築され、社員間でのコミュニケーションの輪が広がったことが、柿の木農場にとっての障がい者雇用による大きな効果である。各作業部門内にとどまらず、会社全体で障がい者を支える体制が整えら

れ、ディスカッションの場も増えたという。

柿の木農場では、社員ひとりひとりが自分の働く会社に誇りを持ち、柿の木農場で働いていることに自信と喜びを持っている。

7. おわりに

健常者であっても就労困難なこの時代、社会貢献のためといえども、障がい者を雇用する余裕はないという意見は多いだろう。国は「障害者雇用率制度^{注6}」などの障がい者雇用施策を打ち出しているが、企業による障がい者雇用は決して十分なものとはなっていない^{注7}。柿の木農場では、地域や社会に貢献するためという理念もあるだろうが、障がい者の役割を見出し、障がいがあっても柿の木農場での役割があるからこそ雇用しているのである。柿島氏によると、障がい者が養護学校を出たあと、福祉施設で生涯働いた場合、職員の人件費や補助金などで約2億円の経費がかかるとのことである。この経費は、企業が助成金等を利用して障がい者を生涯雇用していく場合と比べると、かなり大きな負担である。柿島氏は、福祉施設に限らず、企業も積極的に障がい者へ就労の場を提供していくべきと考えている。

また、柿島氏は障がい者の生活面での支援体制も十分に整っている状況ではないと指摘する。障がいの重度化により企業を退職せざるを得なくなった障がい者や定年を迎えた障がい者が施設に入所することは、施設の絶対数が足りないため難しい。したがって、そうした受け皿については障がい者を雇用した企業が主体的に整備していくことも必要と考えている。前述のとおり、NPO法人によるグループホームと作業所を運営しているが、今後、グループホームのさらなる開設を目指すとともに地域の福祉施設との連携も強めていかなければならないとしている。

障がい者を雇用するということは、本来、

決して特別なことではないといえよう。障がいの有無に関わらず、人にはそれぞれ役割がある。障がい者にとっては、自らの役割を自らで見出すことは困難かもしれない。そのような場合に、地域に柿の木農場のような企業があれば、障がい者の可能性や役割を一緒に見つけていくことができる。

全重協元会長の大山泰弘氏（日本理化学工業株式会社 会長）は、「働くことは人間にとって究極の幸せである」とその講演等で語っている。障がい者、健常者を問わず、社会に必要とされ、社会の役に立つことは、とても幸せなことなのである。つまり、働くということは人にとって幸せなことである。柿の木農場では、障がい者と健常者がそれぞれの役割を果たし、支え合いながら働いている。

農業の担い手となり得る地域の障がい者を雇用し、自らが地域産業の担い手となって雇用の場を創出している柿の木農場は、地域に必要とされる企業であり、誇れる企業であると思う。

企業が、その戦力として障がい者を雇用している柿の木農場の事例は、企業の障がい者雇用における先進的な事例のひとつといえるのではないだろうか。

注6：民間企業、国、および地方公共団体は、「障害者の促進等に関する法律」により、一定の割合（法定雇用率）に相当する人数以上の障がい者を常用労働者として雇用することが義務付けられている。

注7：厚生労働省発表資料による、平成20年6月1日時点における企業の障がい者雇用率は、次のとおりである。

- ・社員56人以上の企業における実雇用率1.59%（100～299人規模の企業においては実雇用率1.33%）
- ・法定雇用率（1.8%）を達成している企業の割合44.9%