

## 都市地域における企業による農福連携への参入 ～株式会社ゼネラルパートナーズの就労継続支援A型事業～

主任研究員 濱田 健司

### 目次

- |               |               |
|---------------|---------------|
| 1. はじめに       | 5. 農業の概要      |
| 2. 法人概要       | 6. 取り組みによる効果  |
| 3. A型事業所の設立経緯 | 7. 取り組みの課題と展望 |
| 4. アスタネの取り組み  | 8. むすび        |

### 1. はじめに

本稿では、都市地域を拠点とする企業が都市地域において農業に参入し、障がい者就労支援に取り組む事例についてみていく。これまで大阪府を中心に、都市地域において企業が特例子会社<sup>1</sup>を設立し、障がい者を一般雇用し、水耕栽培を行う事例などはみられているが、企業が厚生労働省の障害福祉サービス事業の一つである就労継続支援A型事業所（以下、A型事業所）を開設し、都市地域において農業に取り組む事例はほとんどみられない。

A型事業所は、通常の企業などに雇用されることは困難であるが、一定の支援を受けることで雇用契約に基づく就労が可能である者に対して、雇用契約を締結した上で、就労や生産活動の機会を提供したり、さらにはその

他の就労に必要な知識の習得および能力の向上のために必要な訓練などの支援を行う。障がい者は、このA型事業所で訓練を受け企業等へ就職すること、あるいは事業所で働き続けることができる。また障がい者は雇用契約を結び、勤務する（雇用される）ことになるが、制度上はサービスを利用する者という位置づけとなる（以下、利用者とする）。

本稿で紹介する株式会社ゼネラルパートナーズ（以下、法人）は、東京都中央区に本社を構え、埼玉県さいたま市桜区（最寄駅はJR中浦和駅）にA型事業所「アスタネ」を開設し、シイタケ栽培に取り組んでいる。

### 2. 法人概要

法人は、障がい者の就職を企業へ斡旋する民間企業として、2003年4月に設立された。

1 特例子会社とは、障がい者の雇用を目的に、企業が設立する子会社である。「障害を持つ従業員が5人以上で全従業員に占める比率が20%以上。また、雇用される障がい者に占める重度身体障がい者、知的障がい者及び精神障がい者の割合が30%以上であること。」などの要件を満たせば、全国各地のハローワークを通じて厚生労働省が設立を承認するもので、障がい者雇用を促進するための障害者雇用促進法により位置づけられるもの。企業グループのそれぞれの子会社で障害者法定雇用率2.0%（一般に50名以上の従業員を雇用する民間企業は従業員に占める障がい者を2.0%以上雇用しなければならない）の達成が困難であっても、障がい者を雇用する専門の子会社（特例子会社）をつくり、認定を受けることができれば、それぞれの子会社の障害者法定雇用率が達成されることになる。

表. 株式会社ゼネラルパートナーズの事業概要

| 事業            | 事業所名          | 開設年  | 利用者数 |
|---------------|---------------|------|------|
| 総合就職・転職サービス事業 | 本社            | 2003 | —    |
|               | 障がい学生向け紹介事業   | 2012 | —    |
|               | 精神障がい者向け紹介事業  | 2013 | —    |
| 就労継続支援A型事業    | アスタネ          | 2015 | 40人  |
| 就労移行支援事業      | シゴトライ台東       | 2012 | 25人  |
|               | シゴトライ・リンクビー大阪 | 2013 | 36人  |
|               | いそひと・リンクビー大手町 | 2015 | 18人  |
|               | リドアーズ御茶ノ水     | 2015 | 21人  |
|               | リンクビー秋葉原      | 2015 | 6人   |

当時、障がい者の就職を斡旋し、その手数料を収入とするビジネスモデルは、「このようなビジネスは成立するわけがない」と言われた。しかしその後競合する会社が設立されたものの、当該法人は順調に売上を伸ばし、今日、さまざまな事業を展開するに至っている。

現在、東京都と大阪府での人材紹介事業のほか、本稿で紹介する農業に取り組むA型事業を1か所、就労移行支援事業（詳細は、次節）を東京都と大阪府の5か所で実施している。

### 3. A型事業所の設立経緯

近年、障害者自立支援法（現在は障害者総合支援法）の施行や障害者法定雇用率の強化などによって、障がい者の就職は都市地域においては、軽度の身体および知的障がい者を中心にすすんだが、精神障がい者については大きく取り残された。そこで法人は、精神障がい者の就職を支援するため、2012年より障害福祉サービス事業の一つである就労移行支援事業にも取り組むことにした。これは就労を希望する65歳未満の障がい者で、通常の企業などに雇用されることが可能と見込まれる

写真 1. 住宅街にある事業所



者を対象に、最長で2年間、雇用に向けた訓練に関する支援を行うものであるが<sup>2</sup>、それでも実際の就職が困難な者がいた。

それは特に精神障害の一つである統合失調症の者であり、日中の居場所や就労訓練の場に加え、雇用の場も不足する状況にあった。このような状況に対応するため、法人はA型事業所「アスタネ」を2015年に開設し、精神障がい者が働くことができる場、あるいは企業などの就職へ向けた就労訓練ができる場を創った。

2 生産活動、職場体験等の活動の機会の提供、その他の就労に必要な知識および能力の向上のために必要な訓練、求職活動に関する支援、その適性に応じた職場の開拓、就職後における職場への定着のために必要な相談などの支援を行う。

### 4. アスタネの取り組み

アスタネが開設してから、利用者数は堅調に増加してきている。これは積極的に統合失調症の者を受け入れているからで、それでも事業所周辺の地域にはまだまだ統合失調症の者の受入れの場が少ないという。利用者はハローワークに公募すればすぐに集まり（利用者全体の6割）、その他は地域の他の事業所である就労継続支援B型事業所<sup>3</sup>（2割）および精神科デイ・ケア<sup>4</sup>（2割）の紹介でやって来ることが多い。ハローワークから来る者は、最近まで仕事をしてきた者が多いが、B型やデイ・ケアから来る者は比較的自宅で引きこもっていた者が多い傾向にある。

アスタネが農業に参入した主な理由は、障がい者の農業との親和性、特に精神障がい者には良いためである。また農業は成長産業と考えたからである。

なお、統合失調症の者は心身が安定しにくいいため、週2日からの利用（以下では、勤務）でも認めるようにしている。

利用者は全員が統合失調症や気分障害（うつ、双極性障害等）の精神障がい者であるため、出勤が安定せず、毎日、出勤予定者の2割程度が休んでいる。休む主な理由は、家族や周囲との人間関係におけるストレスということである。統合失調症は大学生や社会人になってから発症する者も多く、家族の理解が得られなかったり、家族とのコミュニケーションがうまくはかれないことが多いそうである。そのような状況からアスタネでは、毎日約20名でシフトを組むが、実際に出勤するの

は16、17人とのことである。

利用者の5割は電車通勤、残りは自転車通勤で、さいたま市在住者が90%を占めるが、他には川口市、上尾市、新座市からも通っている。利用定員20人で、登録利用者数は40人、年齢は23～57歳、40代が中心で、男女比は7：3となっている。

365日営業のシフト勤務で、勤務時間は基本10時～15時で勤務状態が安定すれば17時まで勤務時間を延ばしていける。利用者は1時間勤務したら5分休憩し、昼休みは1時間とし、無理なく働けるようにしている。

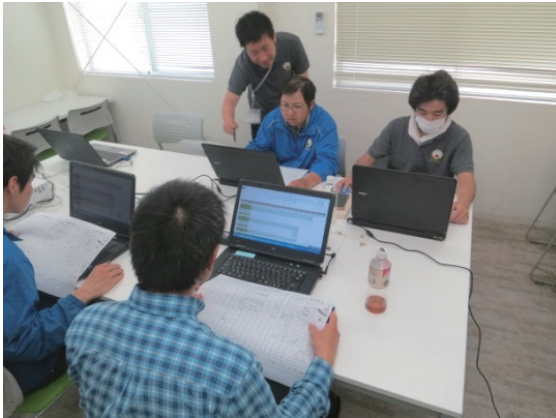
時給は全員845円（埼玉県の2017年度最低賃金）、月額賃金は平均6.5万円、最高で10万円を支払っている。

仕事のほか、週4日（月・火・木・金）は、能力開発のための研修を15時15分から45分間行っている（10時～17時勤務の者もこの時間だけは研修参加）。研修は労働時間外であるがほぼ全員が参加しており、スキルアップを通じて、参加者は自信を深めているという。もともと法人は就労移行支援事業を行っていることから、そこで培ったノウハウや資材を活用している。就労移行支援事業における能力開発のためのメニューは100ほどあり、ここでは既存の資材（シート等）をアレンジして利用している。本来ならば、A型事業所はここまで実施する必要はないが、利用者がさらに自立した就労をできるように行っている。

3 通常の企業などの事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が困難である者に対して、就労の機会の提供および生産活動の機会の提供、その他の就労に必要な知識および能力の向上のために必要な訓練、その他の必要な支援を行うが、A型事業のように雇用契約を結ぶ必要はない。かつての小規模な作業所や授産施設が、制度変更にともない移行したケースが多い。

4 精神障害を有する者を対象に、社会参加、社会復帰、復学、就労などを目的に様々なグループ活動を行う通所施設。精神科リハビリテーション治療の一つと位置づけられている。

写真2. パソコンで売上管理について学ぶ研修



アスタネを運営する法人職員が毎月1回利用者と面談し、この一か月間の取り組みや今後の取り組みについて本人と確認し合っている。事前に、職員全員（計5人）がひとり一人の利用者に関する留意事項などを話し合い、確認した上で、面談を行っている。

こうして面談で作成された個人シート（リワークプログラム）は、客観的に能力変化をグラフ化し、アスタネや家庭生活での課題発見、対応方法の検討、自分を見つめ直すための目標設定（他者との比較、年度目標の設定のためのものではない）などに役立っているが、アスタネから他の企業へ就職するときに、相手先の企業にも非常に有効な情報になっているという。

このほか、保育園児の収穫体験の受入れを実施し、地域との交流も図っている。

## 5. 農業の概要

生産しているシイタケは完全密閉型の施設において菌床栽培で育てている。菌床は群馬県の業者から購入し、傘が肉厚で大きく育つ品種を栽培している。農業技術については、当初は業者から指導を受けたが、現在は自分たちだけで栽培できるようになっている。

作業内容は大きく、栽培・収穫と出荷調整

に分かれているが、初めはどちらかで作業し、最終的には全員が両方できるようにしている。そのため1か月のシフトを組み、毎日どちらかで作業する形をとっている。

作業は①菌床管理業務、②収穫業務、③パッケージ/出荷準備業務、④事務業務からなり、菌床管理業務は菌床を適正な温度と湿度に保つ作業で、空調管理や菌床の入れ替えなどを行う。収穫業務は、肉厚でなるべく傘の裏に膜が張っているシイタケなどを収穫する。パッケージ/出荷準備業務は、販売先ごとに大きさ、数、品質を選別・パッケージしていく。事務業務では、収穫・出荷量、店舗ごとの売上げ管理を行っている。

写真3. 菌床栽培ハウス



写真4. 収穫の様子



写真5. 収穫時、シイタケの大きさを仕分ける道具



写真6. 選別とパッケージ作業の様子



常時16,000個の菌床を設置し、3か月間育成し、一つひとつ障がい者が手作業で収穫している。現在、①～④までの全ての作業を障がい者だけで行っている。今後は、販売店舗での接客販売、販促イベント企画・運営なども障がい者が行う予定である。

なお、収穫後の菌床は、近隣農家へ肥料の原料として無償で提供している。

シイタケはA、B、C、Dの4ランクに分け、販売先ごとに商品ランクが異なっている。

販売先は百貨店4社(6か所)、高級スーパー2社(7か所)、地元スーパー6社(13か所)となっている。当初は、コンサルタントに頼

んで販売先を紹介してもらったが、最近は職員が営業に行き、販路を開拓している。

バイヤーの仕入れ動機としては、商品の品質が良いこと、安定供給できること、そしてアスタネは障がい者就労を支援する社会貢献している企業だから取り引きしているということである。

2016年度の農業売上は約700万円であったが、2017年度には約5,300万円との目標を掲げ、大きな売上げの増加を期待している。

## 6. 取り組みによる効果

現場では、リーダー的役割を果たす利用者(役職などは付与していないが)が栽培作業・出荷調整作業にそれぞれ5人ほどおり、新人が入ってくると職員が何も言わなくても、作業管理と指導をしてくれる。最近、管理・指導役を自分から志願する者が増えており、これは他の利用者が管理や指導しているのを見て、自分もやりたいと思うようになっていたためである。

また、利用者全員が精神障がい者であるため、人間関係には敏感で、他者に気を使うことから、職場の人間関係のトラブルはほとんどなく、人間関係はスムーズであるという。

利用者の声として、農業はストレスがたまりにくいし、生産から出荷まで全てに関わることができて充実感があるそうである。職員によれば、栽培・収穫は体力を向上させ、出荷調整は判断力を養うことに繋がっているとのことである。

法人にとっては、多様な事業の展開、新たなビジネスモデルの構築にも役立っている。

地域にとっては、統合失調症を中心に重度の気分障害者などの社会参画に繋がっている。

## 7. 取り組みの課題と展望

取り組み当初の課題は、初めは市場に出荷していたことから販売単価が低かったこと、またシイタケの品質が安定しなかったこと、そして利用者もなかなか集まらなかったということである。

現在の課題は、リーダークラスの処遇の改善と体制整備、黒字化へ向けた一層の販路拡大、売上向上である。

将来は、現在職員が実施している経営や営業、そして人材育成についても、全てを障がい者だけでできるようにしていきたいという。そして長く働くことができる仕組みをつくり、このような精神障がい者のためのモデルを全国に広めていきたいということである。

## 8. むすび

これまで農福連携では、障害福祉事業所等の障がい者が農業生産に関するさまざまな作業に従事してきた。また農業法人や農家等が障がい者を雇用し、障がい者が農業生産に従事してきた。さらには農業法人や農家等による障害福祉事業所への農作業委託が広まりつつある。

こうした中で、近年、一般の企業による農福連携への取り組みが広がりつつある。それは企業が農業生産を行い、そこで障がい者を一般雇用するという取り組みである。だが、いきなりの一般雇用はハードルが高いため、特例子会社を設立して対応するか、あるいは障がい者を雇用せず、障害者雇用納付金（常時雇用している労働者数が100人を超える事業主で、障害者雇用率（2.0%）が未達成の場合は、法定雇用障害者数に不足する障がい者数に応じて1人につき月額5万円の障害者雇用納付金を納付しなければならない）を支払

う企業が多い。

もう一つ、企業による農福連携の取り組みとして考えられるのが、本稿のA型事業所によるものである。A型事業所を開設すれば、企業にとっては障がい者の一般雇用に向けた企業のノウハウの蓄積、社会貢献活動の一つに繋がる。また一定の経営規模の企業による就労の場や就労訓練の場の創設は、障がい者にとっても安定雇用・安定収入の確保など大きなメリットがあるのだ。

本事例は、都市地域を拠点とする企業が、農業生産に初めてかつ都市地域の住宅街において、完全密閉型の栽培棟、出荷調整施設を建設し取り組んでいるものである。この取り組みモデルは、企業が農地でないところで、農業経験がなくても農業生産に参入でき、かつ障がい者の就労支援をする新たなモデルの一つといえる。将来的には、都市地域における障がい者の一般雇用に関する農福連携モデルとなる可能性もある。また、これらの取り組みは、都市地域の企業だけでなく、JA・事業連・関連会社でも可能なものといえよう。

都市地域は販路も近く、輸送コストが安く、場合によっては企業などの既に有する資源やネットワークを活用できるので、販路確保、食品加工の実施、障がい者育成・雇用促進などに繋げることも可能であろう。

アスタネに今後期待されるのは、精神障がい者、特に統合失調症・気分障害を有する者の就労支援モデルさらには一般雇用モデルをつくること、企業による都市地域での農福連携の参入モデル（就労支援モデルと一般雇用モデル）となること、そして障がい者だけで経営・運営する、いわゆる社会的弱者が自らの力で働く場を創り出す「ソーシャルファーム」のモデルとなることである。これからのモデル構築、そして社会への普及に期待したい。