

# 農福連携の本質を見失わず、ブームで終わらせないために

## 京丸園株式会社

1996年より障害者自立支援センターと連携し、雇用および研修生の受け入れを開始。

2004年に屋号を継承し、京丸園株式会社を設立。圃場面積約130aで、水耕栽培による姫ねぎ、姫みつば、姫ちんげんを栽培する他、水稻100a、野菜類50aも。2019年、第48回日本農業賞大賞、第58回農林水産祭天皇杯を受賞。

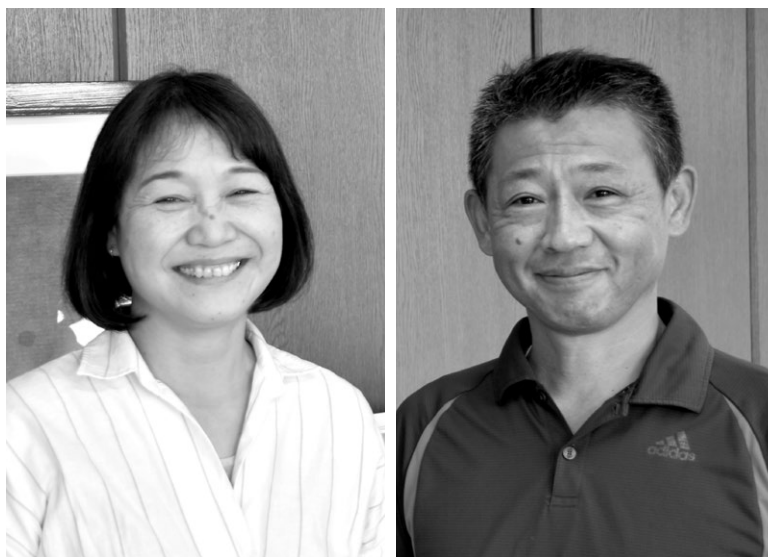
代表取締役、NPO法人しずおか  
ユニバーサル園芸ネットワーク事務局長

### 鈴木 厚志

総務取締役、栄養士、初級園芸福祉士

### 鈴木 緑

聞き手・文／紀平真理子



#### 課題の表面化・検証のフェーズへ

筆者が初めて訪問した障害者雇用をしている生産者は、京丸園さんでした。当時、お話しいただいた内容に違和感はありませんでした。でも、その後農福連携に取り組んでいる農業経営体を見るなかで、障害を持つ人を「安い労働力」として考えている人もいるように感じ、その他にも色々引っかかる点があったので、今日は思いを聞きにきました。

鈴木厚志氏（以下・厚志、敬称略）見る角度によって違和感を覚えるのが今の農福連携。福祉の立場から見ても、違和感があるんじゃないかな。国が農福連携に力を入れたことが起爆剤になっていることは確か。動きがあるのはいいことだけど、どこかで誰かが取捨しないといけない時期じゃないかな、というのが今の心配事項です。

何でもそうだけど、取り組んでみて問題が出た時に、整理する人が出てこないかと乱雑になっちゃって、「なんだったのかね」で終わる。農福連携にも色々な形があってもいいとは思いますが、「障害者と組んで何がしたいのか」という点が明確にならない

いまま農福を進めてはダメです。「農福」って言葉が広すぎる、農業は大事故だね、福祉も大事だね、その二つが結びついただけでオッケーが出ちゃう。

鈴木緑氏（以下・緑、敬称略）農福のイメージが良すぎちゃう。みんなの中で、農福が持続的やスローライフなどいろんなイメージに転換できちゃうじゃない。それが惑わせる。

厚志 農業側も福祉側も、何か目的があつて組んでるはず。お互いがそれを表明していかないのは、あまりいい連携とは言えないんじゃないかな。国の事業になっていて、助成金があることは、農福連携に取り組みきっかけとしては悪くないけど、それを目的にしちゃうと本来自分は何をしたかったか分からなくなっちゃう。

例えば、労働力が足りないという経営課題があるならば、それを表明しないとけない。なんとなく障害者を持った人たちが来てくれて「助かった」で終わっちゃったり、そもそも労働力が足りなくて、お金を払う気があったのに、「安い労働力で助かった」にしちゃったりすると、ややこしい話になる。「障害者を持つ人たちが来ていなかったら、どうしてたんですか？」と問うことが必要で、同時に「彼らがいなくなったら

どうするの？」という経営課題も残されたまま。

緑 福祉側はいい思いしないよね。最初は、働く場所があつていいと思うかもしれないけど、安くてしんどい職場なら、辞めちゃうでしょう。農家の課題は何も変わってないから。農福連携をしながら、問題解決に手を打っていくのが、本当の目的だと思う。

——平成31年より農林水産省が主体となり農福連携の普及を進め、農福連携支援事業や農福連携人材育成支援事業など補助事業が設けられたこともあつて、農福連携に取り組む事業体は増加しています。そんな今だからこそ、やるべきことは何でしょうか。

厚志 多くの経営体が農福連携に取り組んでいる中で、現場で起きた課題を表面化させ、検証しないとけない時期だと思つてます。農業経営が良くなったのか、障害を持つ人が喜んだのか、彼らの賃金が上がったのかなど、です。検証と改善を積み重ねていかないと意味がない。それをしていかないと、せっかくの農福がもったいない。

——障害を持つ人と組んだことにより、問題が起こってしまったという話も聞きます。

厚志 たとえ彼らと組んで問題が起

こつたとしても、助かったのは事実でしょう？起こった問題を解決すれば助かるんでしょう？という話。近年、取り組み始めた方にかにこれに気づいてもらい、次の段階にどう持つていくのが問われると思う。その人たちの課題は何か？お金や制度がなくてもやる？支援ないとやめる？そのあたりが問われます。

「ユニバーサル農業」は農業経営の発展が大前提

——京丸園さんはユニバーサル農業に取り組まれていますが、農福連携が広く知られていくなかで、改めてユニバーサル農業と農福連携の違いや、ユニバーサル農業の本質についてお伺いしたいです。

厚志 ビジネスのセオリーとしては、自分にしかできない仕事だから価値が生まれると言われているよね。ただ、農家は営業も生産も雑用も全部自分で抱え込んでいる。自分の仕事を移管することが、経営を発展させる構図だと思う。技術が必要な種まきがいい例で、僕は社員さんに何年か教えてその作業を移管した。その次に社員さんがパートさん達に教えてただけど、ここまでは時間をかけて経験と勘で伝えることができ

た。でもパートさんが障害を持った人たちに教えるようにすると、そうはうまくいかない。そこで、機械を開発し、組み合わせることで、誰でもできるように改善した。専門家にしかできないとされていたものが、こちらの工夫次第で障害を持った人でもできた。作業の移管で、社員さんやパートさん達はよりスキルを要する仕事ができるようになって、結局彼らの時給が上がっていくんだよね。

緑 機械化というと、省力化で人を減らすイメージを持つ人も多いけど、うちは障害を持った人が使いやすい「スキルアップのための機械化」と捉えていて、これは、まさしくユニバーサル農業の考え方。

厚志 みんながスキルアップしないと、障害を持った彼らの居場所がなくなっちゃう。仕事をスライドしていくというのがユニバーサル農業のキモで、みんなが成長する必要がある。

緑 今、農研機構の方がうちの種まき、掃除などを「誰が」「どれくらい」作業したか洗い出して、ユニバーサル農業の導入前後で比較しています。「種まき」の中でさらに計測、洗浄、播種と細分化していくと、仕事が社長↓社員↓パート↓障害者とスライドしていくことがわかった

んだけど……何が起つたかというのと、社長の現場仕事がなくなつてたんだよ（笑）

厚志 ユニバーサル農業は、農業経営の発展が前提で、そのためには自分が成長していかないといけないんだけど、一人では限界がくる。自分にはできない仕事をやっていくためには、色々な人に手伝ってもらわないといけない。細かい仕事は障害者や福祉にお願いして、全体を底上げしていく。農業経営が発展することで障害者の活躍の場が増える構図でしょ。

GAPに取り組みとユニバーサル農業に近づく

——先日、厚志さんの講演会を聴講しましたが、その中で「GAPと農福連携の相性がいい」とのお話がありました。現状、新規就農時などにGAPを取得するも、メリットを感じず、更新しなかったという話をよく耳にします。京丸園さんがJGAPを継続されている理由や農福連携との関連性を教えてください。

厚志 GAPをどう捉えるか？認定取得を目的とすると、辛いし、高いし、僕も興味がない。ただ、GAP

の本来の目的は「農産物の安全を確保し、より良い農業経営を実践する取組み」なんだけど、これを「いらぬです」っていうのはどういうこと？より良い農業経営をしたくないの？農家がGAPに取り組みないことに驚くべき。

緑 行政もGAPを取得すれば、輸出とか消費者PRとか販売に有利だと言っちゃったからね。そこに優位性がないから、マークをつけて売れないとやめちゃう。目的をどこに見るかが大事。

J GAP 認証は取得や更新にお金がかかってしまうけど、必要だと思ふ。静岡県の場合は、都道府県の認証が、J GAPと同じ位置付けで基準が高くて、更新はあるけどお金がかからないから、そちらを進めるのも手だと思ふ。

厚志 「よりよい農業経営を目指そうよ！」というところがスタートライン。認証を目的とすると、ハードルが上がる。GAPの項目は大事で、認証の有無に関わらず取り組むことが重要だと思ってる。だって、やればやるほど良くなるんだから。

例えば、労働安全に関して、工業界や土木業界など今まで危険だと言われていた業界の労災事故が減少しているのは、ISOなど基準を高め努力してきたからだと思ってるん

だよ。農業はどうかというと、農作業事故や死亡事故が減ってないんだよ（表1参照/注：直近40年で、毎年400件前後の農作業死亡事故、推定4万5000件前後の農作業事故が発生し、増減なし）。働く場所が安全というのは第一だよ。それが、事故が多いとなると、誰も働きに来ないでしょ。家族経営でも、アルバイトを一人でも雇用すれば責任は発生する。障害を持った人に怪我させるのなんでもってのほか。だから、うちは彼らのために工程管理のマニュアル作りをしてきたのが、GAPの考え方と完全に同じだった。ユニバーサル農業に取り組むとGAPに近づき、GAPに取り組むとユニバーサル農業に近づいて、最終的には一緒になる。

ユニバーサル農業に取り組み始めた後で、GAPを申請されたという事です。申請時に変更を要された項目はありましたか。

基本的に変更事項はなかったかな。

厚志 GAPで変わったことは、第三者機関の視点が入ったこと。GAPは、自分たちでルールを作った、その基準を守りなさいというものだけど、自分たちだけだとルールは作れても、遵守が難しい。ユニバーサル農業も、福祉が第三者機関の役

割になるね。危なくない？暑すぎない？って。今思えば、そのアドバイスはGAPの基準を問われてた。

**外部に向けても方針を表明し、透明性を重視**

今までの話から、第三者機関や従業員など他の視点や意見が入る機会が多いと思います。その意見が、厚志さんや緑さんの思いと違う場合はどのように対応していますか。

厚志 例えば農業はパートの定着率が悪いと言われるんだけど、大変なことがあると何も言わずにやめていくのが現状。そうすると、何が悪かったのかわからないので、改善のチャンスを失っていると思う。障害を持った人や正社員と長く付き合おうとする

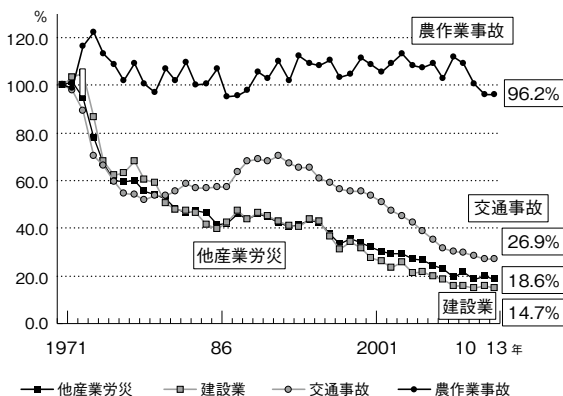
と、「我慢の限界だ！」と意見されるので、彼らの声を聞いて改善していかないといけない。働く人たちの意見を聞き、改善するということ姿勢は大事だと思う。意見に耳を傾け、仕組みや作業形態を作ることは働く人だけではなく、農園にとっても良いことだから。基本的には、私達が歩みよるといふスタンスです。

連携しているCTCひなり株式会社（伊藤忠テクノソリューションズ株式会社の特例子会社）とは、月に一度会議をしてお互いに提案とか苦情を言わざるを得ない場所を作っている。お金を払っているこちらからも言わないと、向こうは言ってくれない。

意見の違いを整理する上で、経営理念が大事になる。経営理念である「笑顔創造」を明確化して、そこからブレないようにしている。理念通り、目の前で笑ってもらえる関係を目指しそのために何をするかを話し合うようにしています。

緑 福祉事業所の場合は、この経営

表1：産業別死亡者の推移（71年を100として2013年まで）



出典：農林水産省

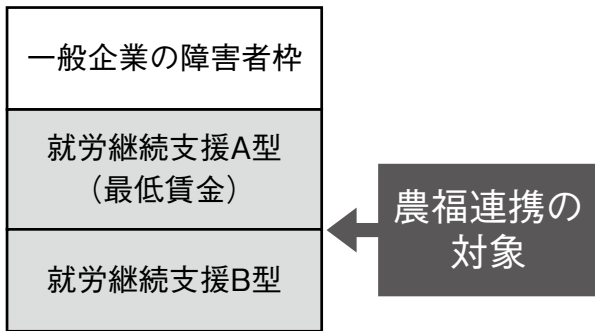


2013年にJGAPを取得（2017年撮影）



ミニチンゲンサイ。誰でも定植できるようにデザインしたパネル（2017年撮影）

図1：障害者の就労先例



厚志 「うちのやり方です」とはっきりしているのがいいのかも。表明せずに後出しするのは卑怯だからしないようにしてます。

緑 うちは、能力と給料を一致させていて、最低賃金を除外する場合があります。「障害者は最賃じゃない」という人は来ませんね。

昇給の仕組みを教えてください

厚志 「うちのやり方です」とはっきりしているのがいいのかも。表明せずに後出しするのは卑怯だからしないようにしてます。

緑 うちは、能力と給料を一致させていて、最低賃金を除外する場合があります。「障害者は最賃じゃない」という人は来ませんね。

昇給の仕組みを教えてください

厚志 2パターンあって、1つ目は最低賃金が上がったことで水準が上がるパターン。このパターンは、スキルが上がったとは言えないかな。2つ目は、スキルアップしたことによる昇給。例えば入社時に掃除ができた子が、半年後にダンボール箱を作れるという目標を達成するだとか、作る数が100個から150個になったとかで昇給する。実績としては、今は7名が最低賃金の除外申請をしているんだけど、半数は上がっている。上がっていない子がいるのも事実だけど、本人やご家族の希望も反映していて、「それ以上は、無

障害者雇用のための組織作り

昇給の仕組みを教えてください

理はさせたくない」という人がいるのも確か。上へ行きたい人と安定を望む人がいるので、希望を聞くことも大事。

緑 最初は、最低賃金を除外するなんてひどすぎると言われた。

厚志 そのポイントに怒る人は、うちが福祉事業をやっていると認めてるんだよね。うちは、営利事業で、会社のスタイルとしてやってるので、賛同してくれる人が入ってくればという考え方。

緑 うちに来る人は明確な目的があって、福祉事業所も目的に合う人を連れて来てくれる。もともと障害者が重い人が多かったこともあって、

理はさせたくない」という人がいるのも確か。上へ行きたい人と安定を望む人がいるので、希望を聞くことも大事。

緑 最初は、最低賃金を除外するなんてひどすぎると言われた。

厚志 そのポイントに怒る人は、うちが福祉事業をやっていると認めてるんだよね。うちは、営利事業で、会社のスタイルとしてやってるので、賛同してくれる人が入ってくればという考え方。

緑 うちに来る人は明確な目的があって、福祉事業所も目的に合う人を連れて来てくれる。もともと障害者が重い人が多かったこともあって、

現在の農福連携のスタイルとして、福祉事業主体が多いんですか。

厚志 全国的にはそう。農園が雇用するスタイルは少ないですね。

緑 自社雇用をしているところは少ないかな。農園に就労継続支援A型やB型事業を立ち上げているところが多いと思う。

厚志 農福連携は、就労継続支援A型とB型の間が対象（図1参照）だと一般的に言われている。

「たまたまかもしれませんが、筆者が目にした農福連携は就労継続支援A型だったり、精神の方だったり重度ではない方が働いている印象です。そうになると、経営課題は見えてくるのかな、と。

厚志 そう、やっぱりできる人が来ると経営課題は見えにくい。

緑 それなりにできる人が来ると、パートさんと一緒にしてしまう。それで、障害を持った人とパートさんが同じ仕事をする、仕事量や質の差が出ることで採めてしまうこともあるみたい。

厚志 障害を持った人とパートさんが同じ給料で、同じ仕事をするという「対等」の視点はユニバーサルなんだけど、障害者手帳を持っているという違いがあるのは確か。うちは

害者と、自然と分かれていく。

### 福祉とは違う農福連携の大義を公言したい

障害がある人たちは「心耕部」に所属して差別じゃなく、区別している。組織を作るときは意識してなかったんだけど、パートさんたちも心耕部は配慮が必要で能力給だということも知っているので、違いを理解できるからよかったのかな。

**緑** 最初に来た子が重度障害者だったことが良かったのかも。明らかに配慮が必要だし、能力が違うことも分かる。賃金の違いも理解できたと思う。だから社内で採めたことはい。

**厚志** 一番長く勤めている人が心耕部なので、先輩にそんなこと言えないしね。みんな障害を持った人たちが働いていると知っていて、入社してるから。

——京丸園さんは、障害を持った人の割合も多いですが、それは組織作りによりのような影響がありますか。

**厚志** ある程度障害を持った人の人数がいた方がいい。今は25%（25名/100名）なんだけど、40%まで持つていってもいいかなあと。経営スタイルとしては、健常者が会社を引っ張っていき、障害者が底支えする感じ。推進力がないと会社は成長しないから。

**緑** パートさんなど健常者が高いスキルを要する仕事をして、コンテナ洗いやゴミ出しなど簡単な仕事を障

害者を感じています。

**緑** 政策に左右されるから。どんどん変わって行って、農福もブームで終わるのは辛い。

**厚志** 取り組み自体は増えてるけど、福祉の農業参入が多くて、農業者が雇用するケースはまだ少ない状況。

一般的に、農福連携が浸透した時点で助成金などはなくなる。そして、関連事業が立ち上がることになるんだけど、今は高齢者やひきこもりとの連携案も出てきている。でも、農福がうまくいかない状態のまま移行するのはすごく大変だと思う。

**緑** 農福は障害を持つ人は手帳を持っていて、福祉が彼らを守るけど、高齢者やひきこもりの人は手帳はないし、最賃除外もできないから農業負担が大きすぎると思う。

**厚志** 農業と福祉のいい関係を今のうちにしっかり根付かせたいね。

——農福連携をはじめとした社会的課題の解決と、有機栽培や自然栽培もマッチングしやすいような気がし

ます。

**厚志** 自給自足の農業なら何でもありだけど、人を雇用する農業経営だと難しいかもね。農業経営なのか農的暮らしを求めるのかで全然違う。**緑** まずは、有機で稼げるようになってからじゃないとできないよ。

**厚志** 障害を持った人のために何かをしたいなら、福祉事業を導入すればいい。

農福連携という言葉から農業と福祉を混ぜるからややこしくなっちゃう。「福祉」なのか「アグリビジネス」なのかどっちがあなたの柱か？という点をはっきりさせないと、そもそも農福連携の話はできない。農業という言葉も難しく、アグリビジネスなのか趣味的農業なのか。アグリビジネスという言葉は、農業で経営できているか否かの指標になるから好きだな。

あとは、大義や行き先を決めないで。農福連携を進めていくとどうなるか打ち出さないと「福祉と何が違うの？」からいつまで経っても抜け出せない。僕は、農業経営体が強くなると、そこで雇用が生まれて、380万人いると言われていてる働ける可能性がある障害者のうち一人でも多くの人を産業界で活躍させることを目指すことが大義なんじゃないかと思ってる。

「地域福祉を、全部農業分野で面倒みます！」くらい言ったら「農業ってすごい！」となる。大きな夢や、果たせないかもしれないけど理想をみんなと共有していきたい。福祉で何とかしようという考えは税金が増えていくということだね。農業が強くないといけない意味は、本

当に必要な人に福祉予算を使ってもらうため。産業界で活躍できる人は一人でも多く雇用に結びついてほしい。

**緑** 障害者手帳を交付すると同時に、その人の道筋を作ってあげないとね。その人の自立を支援する企業が増えてくると変わると思う。

### 農福連携には農業を強くする宝がたくさん埋まってる

——ソーシャルファームとユニバーサル農業の関連性についてはいかがですか。

**厚志** ソーシャルファームの考え方は、「企業活動によって社会の課題を解決して行く」ということなんだけど、この視点は、ユニバーサル農業の出番だと感じる。ソーシャルファームは、SDGsともリンクしていると思う。企業もSDGsを打ち出して行くけど、どう展開していく



定期的にオランダのソーシャルファームを視察している（2019年撮影）



オランダNollesteeのCor Joppe氏との交流（2019年撮影）



姫ねぎの検品風景。心耕部のスタッフが最終検品を実施（2017年撮影）

をつくることに一所懸命な人が多い。自然環境に左右されて、流通形態によっては値段も決められなくて不安定で、他産業の経営者からは「それは儲からないよ」と言われてしまう産業。それでも「農業をやりたい」や「農地と技術を次世代へ繋ぎたい」という思いが人を動かしちゃう。農業ってそういう産業だと思う。だからこそ工夫するしかないよね、知恵を絞るしかないよね。農福連携には農業を強くする宝がたくさん埋まっている。みんなで掘り起こしたい。

かわかりにくい。SDGsも農業をベースに考えると案外わかりやすいのかな。大企業にも地域農業の役割や魅力を知ってほしいね。  
——ソーシャルファームという言葉は、若干アレルギーがあります。  
厚志 本質を捉えないと！僕もその葛藤があったけど、実はスペルを間違っている人が多いんだよね。これでスッキリしたんだよ。Social farm（農場）じゃなくて、正しくは Social firm（企業体）ね。  
とはいえ、ソーシャルファームの定義を決めるのが難しく、結構ブレ。でも、一個に決める必要は

ないのかもしれない。定義されない分、自分たちでどう定義するのか、何を目標しているのかを決めていきたい。僕の中でイメージしやすいのは、特例子会社。企業体の力で障害者雇用を実現させている。  
浜松市では、稲作経営は規模が小さく採算が合わない状況。そこで、例えばお米を企業に買い取ってもらう代わりに、企業の障害者雇用や心の病に悩む人などオフィスで働けない人を全部農園で受け入れられますよ、と言ったらどうだろう。農産物を現金化するのではなくエコマネー（地域における環境、福祉、文化の

創造を旗印に、コミュニティのネットワークを活用した従来の貨幣経済とは異なった人間性豊かなマネー）の循環としての連携ができれば農産物の価値を多くの方々知っていただけのチャンスになる。  
緑 取り組みが具体的じゃないと、抽象的すぎてピンとこないと思う。取り組みを具体化すれば、分かりやすいし、ブレない。  
厚志 僕は結局、何を目指しているの？と問われたら、「農業経営が良くなること」しか考えていない。今は、他の企業や福祉の力を借りながら経営体力をつけているところで、

私達農業が強くなることでいろいろな課題を解決し地域に貢献できるようになる。  
今は、ひなりと提携しているけど、もう少し多くの企業と組んで、見える範囲の田畑を何らかの形で耕したいな。食べる人や、働く人に良いだけじゃなくて、農地保全にもなるし、ここで農業を続ける意味も出てくる。もちろん関わる企業も良くなる。みんなが良くなるってこういうことだと思う。工夫して稼いで利益を循環させるといのがビジネスの基本だと思ふ。  
そもそも農業をやる人はいい作物