

編集委員が 行く

地産地消 新鮮野菜を食卓に

タマアグリ株式会社／タマホーム株式会社

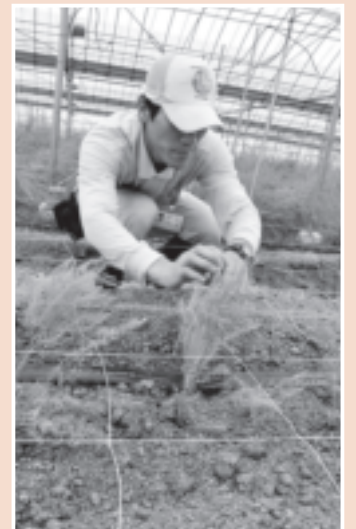
本誌編集委員 ホンダ太陽株式会社 取締役管理本部長 樋口克己

タマアグリ株式会社

〒833-0056 福岡県筑後市久富1370-5 TEL 0942-52-0831

タマホーム株式会社

〒108-0074 東京都港区高輪3-22-9 TEL 03-6408-1200



編集委員から



農産物や食品は近年、安全という観点から「生産者の顔が見える」ものが消費者から求められています。野菜ひとつにしても「どこの誰がどういう方法で作ったか」というトレーサビリティがしっかりしたものは生産者にとっても自らの品質を保証できる自信作となっているのです。更なる改良や挑戦を続け、高効率で付加価値の高い農業を目指して欲しいものです。



タマアグリ農園（約9千平方メートル）



タマアグリ株式会社

特例子会社の設立経緯

梅雨の最中となった今回の取材は、空を見ながら何とか雨が降らないようにひたすらお願いする中での訪問となった。というのも「アグリカルチャー＝農業」、どう見ても屋外での作業であり雨が降れば畑には行けない。どうしようか？と迷っていたが、願いが通じたのか、取材当日は雨も上がり、まずは一安心して福岡へ向かった。ちなみに取材後は土砂降りの雨となったが、何とか畑の中で皆さんとお会いすることができた。

今回訪れたのは福岡県筑後市にある「タマアグリ株式会社」。戸建て住宅を中心に全国展開を図っている「タマホーム株式会社」が2009年6月に設立した特例子会社である。

タマアグリを訪問する前に、東京・品川のタマホーム本社で設立に携わった取締役人事部長の江崎修二朗さんにその経緯などを伺った。

「直接のきっかけは08年にハローワークから雇用促進の指導を受けたことです。以前の雇用は約3千名の社員に対し雇用率は0・4%前後と低迷し、かなりの納付金を払う状況でした。その後、雇用確保に向けてさまざまな展開を図り、特に一般事務職を中心に採用を進めました。社内の認知も少なく、また労働環

境を含めたハード、ソフト面での環境整備も遅々として進まず、加えて雇用した障害のある人も短期間で退職する状況でした」と当時の危機感を語ってくれた。

そこで社長へ「障害者雇用を提言し、『全社を挙げて取り組むように』との指示を受けた江崎部長は早速、他企業の障害者雇用の実態の視察を始めた。特に多くの雇用を進めるには「知的障害や精神障害の人たち」も働ける環境整備が必要と以前から感じていた。しかし他の企業を見ると、本社の切り出し業務が多く、ビルの1室や地下などに集約し、メールの配送や清掃などを行っているものが多かった。

「障害のある人たちには家族の思いも考えると、明るいかたちで、特に外でできることがベストであると考え、アグリカルチャーから始めようと決めました。農産物の生産から始めて技術を磨き、付加価値を付けた加工品へ発展していけ



タマホーム本社
江崎修二朗取締役人事部長

ばと思っています。また雇用を考えると1つの地域・場所だけではなく、将来は地域を分散して幅広く障害のある人たちに仕事を提供できると考えています」

今、彼らの生産する新鮮野菜の一部は、親会社のタマホームの九州内にある住宅展示場で来場者へのお土産として配布している。また、大半の農産物はJA農協を通じて出荷されているほか、直接一般の方にも販売されている。江崎部長は「今後は農業だけではなく、タマホーム本社の業務も彼らにやってもらうことを考えて、少しずつですが、印刷物なども始めました」と将来の方向性も語ってくれた。

経営者から見るありたい姿

約束の時間より早くタマアグリを訪問すると昼休みで、従業員の皆さんが玄関横のベンチにゆったりくつろいでいる様子だ。思わず輪の中に入って声を掛けると、元気な声が返ってきた。誰もが「こんにちは！」とあいさつしてくれる。最近、こんな当たり前のことが大手の企業ではあまり見かけなくなった。あいさつで始まり、あいさつで終わる仕事の基本を徹底したいものだと思っている。

事務所では社長の大坪令治さんが迎えてくれた。銀行員からの転身だそう。十数年ほど前に西日本銀行の筑後支

実習タイムスケジュール (9月7日～11日および9月14日～18日)

	8:00	9:00	10:00	11:00	12:00	13:00	14:00	15:00	16:00	
	8:45まで	8:50から			12:15まで	12:15から			15:30から	16:00から
月曜日	作業服着替え・朝礼・連絡事項等・移動(送迎車にて)		圃場にて畝(うね)立て作業 (トンボという道具を使用して土をならします) *1時間に5分程度休憩をとります。		事務所へ移動(送迎車にて)	作業所にて播種(はしゅ)作業 (種をまく作業です) *1時間に5分程度休憩をとります。		終礼・着替え(シャワー含む)	送迎車出発(JR羽犬塚駅まで)	
火曜日			圃場にて畝(うね)立て作業 (トンボという道具を使用して土をならします) *1時間に5分程度休憩をとります。			作業所にて播種(はしゅ)作業 (土入れ～土ならし～穴あけ作業を行います) *1時間に5分程度休憩をとります。				
水曜日			圃場にてマルチシート張り作業 (マルチシートを畝に張っていく作業です) *1時間に5分程度休憩をとります。			作業所にて包装作業 (レタスをナイロン袋に1つずつ入れていきます) *1時間に5分程度休憩をとります。				
木曜日			圃場にてマルチシート張り作業 (マルチシートを畝に張っていく作業です) *1時間に5分程度休憩をとります。			作業所にて包装作業 (レタスをナイロン袋に1つずつ入れていきます) *1時間に5分程度休憩をとります。				
金曜日			圃場にて定植(ていしょく)作業 (レタス苗を畝に植える作業です) *1時間に5分程度休憩をとります。			作業所にて実習生面談 (1人ずつヒアリングを行います)				

※圃場＝農場のことです。 作業所＝事務所隣にあります。
 ※圃場での作業は長靴が必要です(軍手、帽子は用意してあります)。
 ※お茶等は用意してありますが、各自で用意していただいても構いません。
 ※カッパをご用意ください(通常の雨であれば外での作業を行います)。

店長を退任して地元の商工会議所にいたときにタマホームの玉木社長と出会い、特例子会社を作るのでやってくれないか?と誘いを受けたのがタマアグリとの出会いです」

それ以前は障害者雇用とは全く接点がなく、「特例子会社とは何か?」から始めました。いろいろと勉強して講演会などにも出かけました」と大坪社長。最初は戸惑いや心配もあったが、設立から1年ほど経過した今では、面接、採用、仕事など彼らと接していて全く違和感はなく、「同じ仲間同士で仲良くやっていますよ」と語る。

同社は09年6月に設立され、10月から採用を開始した。1期生6名、2期生6名、現在は3期生4名の社員で合計16名の障害のある人たちと、6名の出向者を含むマネージメントの人たちが在籍している。障害のある人たちの内訳は身体障害の人数が3名(うち重度障害2名)、知



タマアグリ株式会社 大坪令治社長

的障害の人数8名、精神障害の人数5名である。ほとんどの人が地元や近郊からの通勤で、車や自転車、JRなどを利用して通勤している。JR利用者には最寄りの駅から会社までの送迎バスもある。

採用のポイントは、①ヒューマンスキルがあるかどうか、②就労意欲があるかどうか、③家族も含めたサポート環境が整っているかなどである。また、各種の支援機関との連携も整っており、12のサポート機関による継続的なサポート体制が構築されている。更には毎月1



印刷業務





オクラ畑で間引き作業をする松延英一さんと田中宏憲さん



笑顔で作業に励む宮崎恵さん

評価項目(実習)

評価実施日 月 日

氏名

社会生活能力・労働適性

1	挨拶はきちんとできているか	A・B・C
2	時間通りに出勤できているか(遅刻はしなかったか)	A・B・C
3	当日の急な欠勤・無断欠勤はなかったか	A・B・C
4	態度・姿勢	A・B・C
5	やる気・意欲	A・B・C
6	体力・健康	A・B・C
7	積極性	A・B・C
8	永続性	A・B・C
9	仕上がり・仕事の正確さ	A・B・C
10	作業スピード	満・達

職業適性

11	外部及び良天下での作業ができるか	A・B・C
12	グループでの作業ができるか	A・B・C
13	農業(土)が好きかどうか	A・B・C

●A: 良い・ある、感じる、一人でできる
 ●B: わからない、あまり感じられない、指導されれば一人でできる
 ●C: 悪い、ない、感じられない、一人でできない

評価担当者

回の支援者会議を開催し、情報交換、企業に対する要望、一人ひとりの状況把握などを行っている。そんなタマアグリが大坪社長の悩みも多い。

「現在の給与は全員一律で時給750円ですが、今後は作業性なども考慮して評価をしていくように考えています。また、親離れ、子離れができない家庭もあり、支援機関のサポートが欠かせません」

さまざまな人たちが働く企業では、個々に持っているさまざまな問題が生じる。特に3種類の障害のある人を同時に雇用する場合の雇用管理の難しさは十分理解できる。①お互いが他の障害のある人のことをなかなか理解できない、②自分以外の障害の人たちとは違うという意識が強い、③仕事に対する能力に適性の

明るい笑顔があふれる農園で

差がある、④頑張りの基準に差があるなどがタマアグリでの難しさである。

しかしながら、親会社の理解を得ながら一つひとつ課題を克服して、社会へ新しい雇用のあり方を提案し発信していくことが求められているものであり、使命であると感じる。難しさを克服した時に得た経験は企業の財産として残っていくものである。

社内では最近開始した親会社の印刷業務(名刺が中心)を3名の方が行っていた。パソコンでタマホームの全ての社員の名前などを入力し、部署や役職を入れて印刷しカットしていく。簡単にみえて気を使うところが多い。名刺という「個人の顔」であり、誤字脱字は絶対に許されない。また、汚れもダメ!特に名刺は定期的に偏りがあり、大量に注文がきた時は大変だが、3名で力を併せ頑張っている。「もう少し注文が増えたらうれしいのですが……」と作業している皆さん。

その後、大坪社長の車で農園へ。九州新幹線の高架の横に広々とした敷地が見えた。約9千平方メートルの農園にはビニールハウスも立ち並び、オクラやアスパラ、レタスなどが栽培されていた。現場の責任者である牛島隆一専務をはじめ



会社前の直売場で販売を担当する北原智和さん



アスパラの栽培ハウスで雑草取りに汗を流す

3名の管理者が長靴に作業着で、13名の作業者と共に手入れを行っていた。

牛島専務もタマホーム本社から来て農業は全くの素人。ましてや障害のある人たちとは初めての共同作業である。「やってみると自然相手で大変ですよ。毎日、天気予報が気になりますね」

13名の作業者のうち7名が知的障害の人で、そのほか精神障害と身体障害の人たちで作業に当たっている。

「仕事ですから時間的にただいとううだけではダメです。与えられた仕事をきちんとなしてもらいます。彼らからも平等にやってくれ！などの意見も出ます。意識を持って作業に当たることを理解して頼もしいですよ」と牛島専務。3名の管理者で農園への送迎や指導を行っている。全員仲間という意識を強く持っているのが頼もしい限りだ。

オクラの「うね」の間引き作業をしていた松延英一さん(37)は、今年の2月にタマアグリに来た。以前勤めていた工場で右腕を切断している。機械関係から畑の違いの農業だが、本人は「自然と向き合ってみて大変さがわかりました。工場とは違って外での作業は天気は左右され農業の大変さを痛感しました。しかし、



野田忠主任から熱中症対策の説明

自分たちで作った野菜がお客さんのものに直接届き、食卓に並ぶのはやりがいがあります」と自分の仕事に誇りを持っているようだ。

野球帽子をかぶって汗だくで作業をしていた宮崎恵さん(23)は、知的障害があるが笑顔がとても素晴らしい人だ。今年の12月に入社したが、以前はホテルの食器洗いをやっていたそうだ。

「ここに来てみんなで作業ができて楽しいです。初めはきつく腰が痛くなりましたが、今はたくさんいろんな野菜を作っていくみたいです。でも冬は手が凍るし、これからは暑くなるから大変ですけれど」と笑顔が最高の宮崎さんだった。

最後に全員で畑の中で集合写真を撮らせてもらったが、まさに生産者の顔が見える、高い品質の野菜作りが行われている。

次は私の出番

本社横の加工場。農園で収穫したものを選別から計量、箱詰め作業をする所だ。取材当日は出荷作業はなかったが、知的障害のある北原智和さん(27)が正面の直売場で大根を洗って台に並べていた。昨年12月に入社した2期生である。「直売場で販売をしています。今は大根がよく売れます。1日に500円から600円くらい売れます」と北原さん。

たまたま直売場に来ていた方が「この大根は甘くておいしいですよ。そのままサラダにするといいですよ」と言っていた。筆者も思わず買ってしまった。家に帰ってサラダにして食べたが、確かに甘くておいしかった。

現在の農園は、農業経営基盤強化促進法に基づく「特定法人貸付事業」である。市からのリースによるもので、市やJAなどの関係も深いため、現在は販売ルートも限られているが、今後は多方面への働きかけを行い、スーパーや福岡市内のデパートなどでも販売を目指していきたいとのことだ。

「タマアグリ」という顔が見える販売が、彼らにとっても誇りとなるであろうし、食の安全を求める消費者も安心して買うことができるのである。



田中宏憲さんが司会をする終礼で、1日の仕事が終わる



3時前に早出の人たちの終礼があるからと案内され、工場の2階へ向かうと、6名の人たちが終礼を行っていた。1日の反省から始まり、これから夏に向けて熱中症に対する注意があり、各人が業務日誌を書いて締めくくる。大坪社長からの言葉もあり、司会担当からの「明日も元気に頑張ろう！」で彼らの1日が終了する。

掲示板に「タマアグリ取り決め事項」と書いた紙が張ってあった。1 挨拶 (あいさつ) を徹底しよう 2 整理整頓 (とん) 3 報告・連絡・相談 4 職場内ルールの徹底 5 明るく楽しく仕事をしよう。どれも当たり前のことだが、



業務日報を書く

今後の進む道は

その当たり前がなかなかできないのが今の社会である。彼らの徹底した行動には頭の下がる思いである。

タマアグリ計画では3年目には借地面積を約1万5千平方メートルとし、水耕栽培やオクラやレタスを増やしていく。それに伴って雇用の方も20名の障害のある人を含めて全体で30数名にする計画である。

製造業やサービス業では請負で仕事をするケースが多く、雇用促進は発注元の生産状況により増減するが、農業は自然相手で難しいことが多い反面、雇用は独自の経営判断で行うことができる。良い品物を安価な価格で、しか



牛島隆一専務から説明を受ける樋口克己本誌編集委員

も新鮮なまま消費者へお届けする。販売ルートを確立し、消費者が求めるものを求めるタイミングで供給することができれば経営の安定が図れる。

冒頭で江崎部長が述べているように、多くの障害者雇用を進めるために「特に知的障害や精神障害の人たちが働ける環境を整える」意味からもタマアグリには大いに期待が持てる。また、全国的に見ても農業は後継者不足であり、この分野での障害のある人たちの活躍は今後の日本農業の新しい形の一つであると感じた。このタマアグリ取り組みが先駆的な例となって、農業分野での障害のある人の雇用が進むことを大いに期待した今回の取材であった。