



エスプールプラス取締役副社長の中村勝人氏

エスプールプラスは、「一人でも多くの障がい者雇用を創出し、社会に貢献する」をスローガンに、そうした企業を対象とした障がい者雇用のコンサルティング、貸し農園の運営、そして就労移行支援事業所の運営（次号後編で紹介）などを行っている。

親会社であるエスプールは1999年に人材派遣事業で創業。現在、人材派遣や人材紹介などの人材ソリューションは子会社のエスプールヒューマンソリューションズが吸収し、エスプール自体は物流のアウトソーシングや店頭支援サービスなどのビジネスソリューション事業が主体。

前述のように参画企業の業種・職種は多種多様。農業技術や自社ファームを持つ運営するノウハウを持つていない企業のほうが大多数だ。

同社ではそのための支援体制として、農作物の育成管理や収穫、出荷・配送方法のサポートなどを行う農業技術指導者や施設管理者、

「1年間で仕事を生み出す」

エスプール創業メンバーの一人でもある中村氏も「人材派遣会社としてのスタートも、フリーターを立派な社会人にするというのが目的でした」と語るように、エスプールグループとしての事業の志向性も、社会的弱者の立場にある労働者が活躍できる仕組み作りと、それを生かした企業の雇用問題の解決にある。

その「社会的弱者のための仕組み作り」と「企業の雇用問題の解決」という2つのミッションに対する同社なりの答えの一つが「共同農園」という障がい者雇用の新スキームの提案であった。

そして職場定着サポートなど行う障がい者雇用支援アドバイザーを、農園スタッフとして配置している。

農業といえば天候に左右されやすいのが特徴。「ビニールハウス」での農園は、そうした天候に左右されない障がい者雇用の実現を前提に採り入れられた。

「雨の日は仕事ができないという職場環境では、障がい者にとっては収入が安定しない、雇用する企業にとっても法定雇用率の達成の障害にもなり得ます。年間で仕事を生み出す。そうした目的からビニールハウスを選択しました」と中村氏。

同農園で働いている障がい者の大半は知的障がい者である。身体障がい者に比べて、業務の切り分けなど社内の職場提供の難しさに頭を悩ます企業も多い。

中村氏も「農業の場合、特別支援学校で農業を学んでいるケースが多く、さらに就労の面でも作業の単純化が図りやすい。

知的障がい者の人が活躍できる職場環境を提供したいと思ったのも、農業に行き着いた理由ではあ



企業単位で区画された農園ではさまざまな野菜が栽培されている



ります」と語る。

創業から4年間、一人の離職者も生まない「働き甲斐のある」障がい者雇用のヒントが、そこにはあるような気がした。

(次回に続く)

「支援者」としての人材ビジネス

高齢者雇用・障がい者雇用・外国人雇用・育児女性雇用・フリーター雇用

社会貢献のキーワードから探る
派遣・紹介の「もう一つの役割」レポート 伊藤秀範

第三十九回 離職者を生まない「共同農園」の働き甲斐とは？ エスプールプラスの障がい者雇用支援 前編

千葉県に、就労している障がい者が「一人も辞めていない」と評判の農園がある。障がい者仕様の貸し農園を運営・管理するエスプールプラス。今回から2回にわたり、人材会社をグループ企業に持つ同社ならではの「障がい者雇用」支援の取り組みにスポットを当てる。

4年間で離職者ゼロ

JR五井駅（千葉県市原市）から車で約10分の距離にある「わーくはびねす農園」。夕刻ということもあり、6棟の巨大ビニールハウスのある敷地内では、農作業を終えた人たちが、到着した送迎バスに1人、2人と乗り込もうとしていた。

一見すると同じ農園で働く職場の同僚風の光景にも見えるが、彼らの雇用先はさまざま。ある人は都内に本社を持つ一部上場メーカーの社員としてその関連施設である同地の農園で働き、またある人は飲食会社の社員としてその農園で自社販売の野菜作りに汗を流す。

現在、80人の主に知的障がい者が就労している同農園は企業向けの貸し農園であり、飲食店のフランチやイズを展開している企業や大手自動車メーカー、有名ホテル経営企業、人材会社などが参画。テナント形式で区画分けされたビニールハウス内の農園スペースで

は、各社で雇用された知的障がい者が現地従業員として働き、きゅうりや小松菜、サニーレタスなどを栽培している。

「わーくはびねす農園」の開園は2010年から。その翌年の東日本大震災、今年2月の大雪被害（ビニールハウス倒壊）などの苦難に遭遇しながらも、現在、同農園の区割りは上記の参画企業で完売。今年6月からは茂原ファーム（千葉県茂原市）も開園したばかり。

農園を自社ファームとして事業所登録をすることで、都心のオフィスではなかなか難しい障がい者の雇用を促進できるなどの目的で同農園に参画する企業が多い。

「創業以来、市原と茂原の両農園では延べ100人の障がい者の雇用が生まれていますが、今までに一人の離職者も出ていません」とは、同農園を管理・運営するエスプールプラスの中村勝人取締役副社長（以下、中村氏）。

この職場定着率の高さも、企業が自社の障がい者雇用として、同農園を自社ファームに活用する大きな要因の一つだ。

原点はフリーターの育成と派遣



巨大ビニールハウスが並ぶ「わーくはびねす農園」

未法定雇用率の遵守へ向けた国内企業の障がい者雇用の取り組みがクローズアップされて久しいが、雇用率の達成という課題に頭を抱える企業は今も少なくない。

昨今ではそうした障がい者の採用面でのハードル以外に、入社後の「職場定着率が低い」「障がい者に任せられる」「仕事の切り分けが難しい」「管理者コスト（ジョブコーチなど）がかかり過ぎる」などの新たな悩みも顕在化している。



訓練生と談笑する中村勝人氏



JR五井駅前にある「障がい者就職塾 市原校」

る事業サイドとしての悩みが一つある。中村氏は、自社に限らず、同じ就労移行支援事業を行っている事業者共通の苦しい「胸の内」をこう打ち明ける。

「例えば20人が定員の就労移行

支援事業を行っているところで、訓練期間内に10人の一般就労が決まったという場合、一気に収入が半分になってしまうという悩みがあります。

通常、就労移行支援の訓練を受けに来られるタイミングというのは、多くは特別支援学校を卒業した後の4月なのです。それ以外のタイミングで訓練生が集まることはほとんどないため、6月や9月などのタイミングで企業への就労が決まると、その欠員分がそのまま収益の減少になってしまうケースが多いのです」。

モラル・使命感も問われる分野

実際、就職塾においても、企業からの求人ニーズが集中するのは6月、9月などのタイミングであるという。理由は他にもない。障がい者雇用の法定雇用率（2・0％）の対象企業にとって、行政にその達成状況の報告をしなければならぬ時期が6月であり、さらに9月は未達成企業に対しての行政指導の有無の判断がなされる時

期。そのタイミングでの企業からの「駆け込み需要」は、同社のケースに限らずよくあるパターンであるからだ。

今年3月に特別支援学校を卒業し、就職塾に入ってきたばかりの訓練生においても、取材時の5月の段階ですでに7人の一般企業への就職が決まっているという。就労支援事業としての目的、役割としては称賛されるべき実績だが、事業として見れば、わずか2か月で7人の欠員発生である。しかも来年の3月まではその補充はほぼ見込めない。

中村氏も「もし就労移行支援事業だけで収益を生み出そうと考えたら、最長3年間、企業に就労させないで障がい者を抱えておいた方が得策ということになってしまいます」と、その想定されうる弊害を懸念する。就労移行支援は、ある意味で事業者としてのモラル、使命感が問われる事業でもある。

そして「当社の場合も、就職塾のみの事業単体で見たら赤字です。あくまでも農園事業とのセットで事業として成り立っている感じです」と笑う。

本稿では、これまで、同社の「企業における障がい者雇用の促進」にスポットを当ててきたが、そうした企業ニーズへの対応と同時に「特別支援学校からの期待の声も大きいと感じます」と中村氏。

「特別支援学校の卒業生の中で、実際に就職できるのは20％ほど。80％はいわゆる福祉支援機関に進むこととなりますが、多くはその後就職には結びついていないという現状があります。農園での就労という形態であれば、就労のハードルも下げられます。実際、発語ができない知的障がい者であっても、ここでは一般就労が実現できているのです」。

エスプールのプラスは今後、「障がい者就職塾」、そして「わーくはびねす農園」の自社スキームを活用しながら、障がい者と企業のキューピット役としてだけでなく、企業と学校をつなぐ架け橋としても、ますますその出番を増やしていくことだろう――。

「支援者」としての人材ビジネス

高齢者雇用・障がい者雇用・外国人雇用
育児女性雇用・フリーター雇用

社会貢献のキーワードから探る
派遣・紹介の「もうひとつの役割」 レポート 伊藤秀範

第四十回 ワンストップ型の就労移行支援を実現 エスプールの障がい者雇用支援 後編

人材社をグループ会社に持ち、障がい者仕様の貸し農園「わーくはびねす農園」を運営・管理するエスプールの。後編の今回は同社のもう一つの軸事業である就労移行支援「障がい者就職塾」の取り組みにスポットを当てる。農場での職業訓練は、一般就労に向けたワンストップ型の機会創出にもなっている。

「塾」の名称へのこだわり

80人の障がい者が働いている千葉県市原市の「わーくはびねす農園」内には、「障がい者就職塾」という名称のプレハブ小屋の一室がある。千葉県指定の就労移行支援事業所として、昨年6月からエスプールのプラスが運営を行っている。

取材当日、室内では10人ほどの障がい者が、一般就労へ向けた座学での職業訓練を受けていた。入口正面に掲げられたボードの貼り紙が目に入った。「第3回 障がい者就職塾わくはびね校 卒業証書授与式」と書かれ、卒業式当日の記念写真等が多数貼られていた。

障がい者の就労移行支援事業で「就職塾」という名が付くことも珍しいが、さらに卒業式まで行うというのはかなりのレアケースだろう。

「卒業式はうちが独自に行っているものです。今後は一人の社会人として就職し、給料を得て、税金を払い、年金も払いながら自立していく。そうした意識を持って

もらいたいという思いも込めて、うちではあえて卒業式を行うようにしています。また、就労に対する意識を高めてもらう目的で、塾という名称にもこだわりました」とは、エスプールのプラスの中村勝人取締役副社長（以下、中村氏）。

就職塾では、就業訓練のための職業指導員と就労指導員、そして生活指導のための生活指導員が訓練生の一般就労へ向けた自立をサポート。卒業生の中にはそのまま就業訓練の場でもある「わーくはびねす農園」の参画企業に就職するケースも少なくない。

「市原市のわーくはびねす農園で就労している障がい者の3分の1は塾の卒業生です」と中村氏が



語るように、教育訓練から雇用支援そして職場定着という、企業の障がい者雇用促進のための「ワンストップでの後方支援」も、同社の取り組みの大きな特徴であろう。

事業採算面での「悩み」も

就労移行支援事業では、2年の訓練期間（1年延長可）内での一般就労を目指す。千葉県指定就労移行支援事業所である「障がい者就職塾」においてもそれは同様だ。

障がい者の訓練期間中は国民健康保険団体連合会からの利用料給付がその運営資金になるが、ここで「事業としての採算性」におけ



農園内にある「障がい者就職塾 わくはびね校」。特別支援学校の卒業生などが就職へ向けた訓練を受けている

高まる「学校からの期待」

本稿では、これまで、同社の「企業における障がい者雇用の促進」にスポットを当ててきたが、そうした企業ニーズへの対応と同時に「特別支援学校からの期待の声も大きいと感じます」と中村氏。

「特別支援学校の卒業生の中で、実際に就職できるのは20％ほど。80％はいわゆる福祉支援機関に進むこととなりますが、多くはその後就職には結びついていないという現状があります。農園での就労という形態であれば、就労のハードルも下げられます。実際、発語ができない知的障がい者であっても、ここでは一般就労が実現できているのです」。

エスプールのプラスは今後、「障がい者就職塾」、そして「わーくはびねす農園」の自社スキームを活用しながら、障がい者と企業のキューピット役としてだけでなく、企業と学校をつなぐ架け橋としても、ますますその出番を増やしていくことだろう――。