

2019年度
高齢者雇用開発コンテスト

高齢・障害・求職者
雇用支援機構理事長表彰

優秀賞

農業・福祉・高齢者雇用の連携で
高齢者や障害者の活躍の場を創出
株式会社 TFF (岐阜県岐阜市)

企業プロフィール

株式会社 TFF

(岐阜県岐阜市)

- ◎創業 2009 (平成21)年
- ◎業種 食料品製造業
(菌床シイタケ、黒ニンニクなどの栽培)
- ◎従業員数 39人
(内 訳) 60~64歳 3人 (7.7%)
65~69歳 6人 (15.4%)
70歳以上 2人 (5.1%)

◎定年・継続雇用制度

定年65歳、就業規則により希望者全員を70歳まで再雇用。現在の最高年齢者は71歳

I 本事例のポイント

株式会社TFFは、2009 (平成21)年に障害者福祉サービス事業所として創業された。現在注目を集めている農福連携※1に10年前から着目しており、高齢従業員を活かした障害者に対する就労支援などをスタート。翌年には就労継続支援A型事業所※2でシイタケ栽培を開始した。農業分野と福祉分野が連携した「農福連携」であれば、人生経験豊かな高齢従業員の特性を活かしつつ、障害者の就労支援も行えるのではないかと考えたからであった。確固たる信念に基づき、高齢者が障害者とともに生涯現役で働ける職場づくりを進めてきた。

《POINT》

(1) 創業当初から定年65歳、希望者全員70歳

まで再雇用。また、高齢従業員の希望を取り入れ、柔軟な勤務体系(週5日/7~16時)を導入した。

(2) 「農福連携」の取組みにより、高齢者と障害者の協働職域の開発を実現した。

(3) 仕事に関する責任感の向上や売上げを意識させるため、従業員自らが生産量・売上げの年間目標を決定し、目標達成時には賞与に成果が反映される。

(4) 高齢従業員と若年従業員がペアとなり支援員として指導役を担当。施設や利用する障害者とのチームワークを発揮して農作業を進めている。

(5) 高齢従業員がこれまでつちかったノウハウや得意分野、人間性を活かすことにより、ストレスの少ない職場づくりを実現した。

※1 農福連携……農業分野における高齢者や障害者の活躍を通じて、自信や生きがいを創出し、社会参画をうながす取組み

※2 就労継続支援A型事業所……企業への就職が困難である障害者に対して、雇用契約に基づく就労の機会を提供するとともに、就労に向けて必要な知識・能力の向上のために必要な訓練や支援を行うための事業

Ⅱ 企業の沿革・事業内容

創業者である田中文子氏の「高齢者がやりがいを持って生涯現役で働き、障害者も生きがいを持って自立できるような働ける職場をつくりたい」という思いが設立のきっかけとなっており、

そのためいち早く「農福連携」に注目。2009年に障害者福祉サービス事業所として創業し、2010年には就労継続支援A型事業所「ひなたぼっこ園」を設立し、シイタケ栽培をスタートさせた。事業は「高齢従業員+次代のない手である若手従業員+施設利用者の障害者」でチームを編成し、従業員全員が平等な立場で作業を行うという体制をとっている。若手従業員と人生経験豊富な高齢従業員が支援員という指導役の立場として、チームを支えている。20



ひなたぼっこ園入口の看板

17年には農林水産省の「農山漁村振興交付金（農福連携対策）」を活用し、加工施設を整備。近隣の耕作放棄地で野菜（ニンニクなど）の生産を開始している。現在、精神・知的・身体障害者26人が同社の施設を利用している。

同社における農業の特徴は、あえて機械化をせず、支援員と施設利用者の障害者が手作業で行っており、これにより雇用が確保されていること。また、施設外就労（支援員1人、利用者5人）として、近隣スーパーから野菜の袋詰めなどを依頼されており、地域に密着した事業を展開している。

2012年には、障害者がともに生活するグループホーム「おひさまハウス」を開設。就労継続支援A型事業所の利用者を中心に、家庭での生活がむずかしい障害者に対して、生活の場や食事の提供を行っている。さらに2013年には相談支援センター「さんさん」を開設し、同施設を利用する障害者のご家族の相談業務を行っている。センターには就職や今後の生活についての不安など多くの相談が寄せられている。

Ⅲ 高齢化の状況、職場改善等の背景と進め方

創業当初から、リタイア後の高齢者の経験や技術・技能を活用すべく、ハローワークからの紹介を受けて、60歳以上の高齢者を積極的に雇

用し、現在（2019年4月1日時点）、全従業員中、高齢者の割合は28%を占めている。一方、従業員の高齢化や、体力が必要な仕事もあることから、2年前より若年者の採用も始めている。

障害者とともに働くということは、人間性や経験が求められる業務ともいえるが、高齢従業員にとっては、これまでつちかっていたスキルや経験を活かしながらも、身体的な負担が少なく、長期間の就労が可能な職場となっている。「ひなたぼっこ園」では、高齢従業員7人（最高年齢70歳）と若手従業員が支援員として施設利用者の障害者とともにチームを組んで農作業を進めている。設立当初から同社の事業に参加しており農作業を熟知している利用者が多く、広々とした作業環境のなかでチームワークを発揮している。

支援員の主な仕事は、ソフト調整や作業指導、在庫管理、日報報告などで、障害者の作業を見守ることに重点がおかれており、障害者への支援や農業の経験がない高齢者でも就労が可能であることが、新たな雇用に結びついている。

一方、グループホーム「おひさまハウス」では、高齢従業員3人（最高年齢71歳）の女性がグループホームの支援員として勤務している。また、相談支援センター「さんさん」では、60代1人が支援員として勤務している。

同社で働く高齢従業員の共通点は、リタイア

後も何らかの形で社会に貢献したいという考え方を持っていることで、障害者のみならず、若手従業員からも大いに頼りにされており、同社にとって欠かすことのできない人材となっている。

IV 改善の内容

(1) 制度に関する改善

・定年制度

設立時より定年は65歳で、就業規則により希望者全員を70歳まで雇用している。70歳以降も本人の希望に応じて勤務日数を調整し、継続雇用している。

・処遇

定年後は非正規従業員となるが、正規従業員と非正規従業員の違いは、正規従業員が無期雇用であるのに対し、非正規従業員は1年ごとの更新という点のみであり、給与などの処遇においての差は設けていない。

・勤務時間など

高齢従業員の希望を取り入れ、勤務時間を7〜16時としたことで、通勤ラッシュの回避や朝と午後の商品出荷をスムーズに行うことができるといったメリットもある。地域活動に取り組んでいる高齢従業員も多く、勤務時間の変更によ

ってプライベートの面での充実につながると好評である。

勤務日は週5日としているが、若手従業員が敬遠する土日勤務についても、高齢従業員が快く勤務に応じてくれるため、シフト調整がしやすくなっている。また、時間単位での有給休暇取得も可能となり、柔軟な働き方が従業員の就業意欲向上につながっている。

・目標管理

従業員に仕事に関する責任感の向上や売上げを意識させるため、目標管理を行っている。年1回、従業員自らが生産量・売上目標を定め社長に提出し、目標を達成した場合は、成果が賞与（年2回）に反映される。一人ひとりが仕事を任せられたことで責任感がめばえ、売上げを意識し始めたことが収益の向上につながった。

(2) 高齢従業員を戦力化するための工夫

・作業場の設置

高齢従業員は、これまで福祉施設で働いた経験のない人が大半ではあるが、それぞれが長年つちかってきたノウハウや経験が、現場で大いに役立つ。例えば、同社の主力商品であるニンニクを熟成させるためには、熟成庫が必要であるが、前職で電気関係の業務にたずさわっていた支援員のAさんが指導役を買って出て、従業員の総力で黒ニンニクの熟成庫設置工事を実施した。作業通路や作業場所、屋根の補修など、随所にAさんの経験が活かされている。



高齢従業員Aさんが製作した、黒ニンニクの熟成庫

・農福連携による高齢者と障害者の協働

就労継続支援A型事業所「ひなたぼっこ園」は、福祉分野と農業分野が連携した「農福連携」の取組みにより、障害者雇用や、就職に向けてのトレーニングの場だけでなく、高齢者の生きがいの場として運営されている。障害者の就労支援は、ともすれば作業そのものが重要視され、作業効率の向上が求められることが多いが、同社では人生経験が豊富な高齢従業員を支援員として活用し、障害者が自主的に業務ができるような体制づくりに取り組んできた。支援員が一緒に作業しながら障害者の仕事を見守り、反復練習をうながし障害者が自主的にできるまで見守るといった体制を構築することで、すべての従業員のモチベーションが向上している。

(3) 意識・風土の改善

・コミュニケーションの推進

各自がどのように仕事を進めればよいのかを考える姿勢や、助け合い、相手を思いやる心を大切にしている。このため、人生経験の豊富な高齢従業員は若手従業員・施設利用者からの相談を受けることも多く、社内のコミュニケーションを円滑に行うため欠かせない存在となっている。社長に対しても従業員が日常的に何でも報告・相談できる信頼関係が築かれており、日帰りの社員旅行、バーベキュー、忘年会などの実施により従業員同士の連帯感が強まっている。

・地域貢献

時間にゆとりができたときには、従業員全員で地域の草取りを手伝うなど、地域との関係を大切に行っている。従業員一人ひとりに仕事が任せられ、自主的に働ける環境になったことで、地域の人たちに働きぶりが評価され、交流も深まった。地域住民による耕作放棄地の提供や商品の購入など関係も密になっており、また、近隣の高齢者を雇用する場としても地域から歓迎されている。

(4) 能力開発に関する改善

自発的に仕事を進める姿勢を大切にしており、高齢従業員には特別な研修は実施せずとも、自発的に業務上必要な知識を得る風土が醸成され、若手従業員のよい手本となっている。そのようなかで、現地視察による研修、近隣農家

との勉強会、現地で専門家の指導を受けることで問題点が浮き彫りになり、その解決への努力が収益増につながった。近隣農家とは地域作物による新商品の開発についてなど、活発な意見交換を行っている。

(5) 健康管理・安全衛生

日常的な観察により、健康状態の確認を行っている。また、有給休暇は時間単位での取得を可能としているため、通院が必要になった場合



作業場の通路。高齢従業員が屋根の製作・修繕を行っている



農場の除草作業をする A さん

などに活用でき、働き方の柔軟性が高まっている。また、機械化に頼らず作業を多くしていることで、高齢者が苦手なパソコンや機械操作などの作業が不要となり、ストレスの軽減に役立っている。

(6) 高齢従業員の声

A さん (70 歳・男性) は、ニンニクの生産や黒ニンニクの加工などの業務に従事している。前職の技術を活かして加工機械などを製作、その技術を若手従業員に伝えている。

B さん (65 歳・男性) は野菜生産や集荷の業務を担当している。障害者に対する温かくていねいな指導ぶりには、定評がある。

全体の 3 割弱を占める高齢従業員からは、自分のペースや体調により、勤務日・時間が選択でき、働くことで地域社会につながっている意識を持つことができるため、安心して長く働き続けられるとの声が上がっている。

(7) 今後の展望

仕事を求めている高齢者や障害者をもっと活躍できる場を増やすために、事業所の拡充を視野に置いている。外に向かっの発信が重要であり、地域住民、農業従事者、大学や商工会などと連携して、地域の宝を発掘・商品化し、雇用拡大のためのプロジェクトを立ち上げた。今後も「農業」を核に、時代が求めている高齢者雇用の推進と障害者の就労支援が両立できる職場として、さらなる充実を目指す。