

第6章 日本とドイツにおける農福連携を通じた インクルージョン

飯田 恵子・藤田 義紀

1. はじめに

「障害者が中心となって、進学したい学校、働きたい就職先、暮らしたい場所や暮らし方を選ぶことができる」(リンツ, 2019), インクルーシブな社会の構築が、国際的な課題となっている。「障害者には、社会に完全に参加する権利がある。生活の全ての領域における（社会・経済・物理的環境等の）バリアフリーが求められている」(BMAS, 2023)。

日本とドイツは国連障害者権利条約を批准したが、インクルーシブな社会の将来像やインクルージョンの進め方を、社会が共有している状況にはなっていない。「2008年に発効した国連障害者権利条約⁽¹⁾が各国において批准されていくなかで、障害者雇用のあり方は大きな転換期を迎えることのある」(武田, 2020: 92)。

「ドイツ連邦政府にとって、国連障害者権利条約の意味におけるインクルージョンとは、障害のある人もない人も、生活の全ての領域において、初めから自己決定的に共に生きることを意味する」(BMAS, 2023)。日本の外務省(2018)は、障害者権利条約に関して以下のように記している。障害者権利条約には、「社会モデル」と呼ばれる考え方反映されている。「社会モデル」とは、「障害」は障害者ではなく社会が作り出しているという考え方である。また、障害者に「合理的配慮」をしないことは差別になると決めている。「合理的配慮」とは、障害者が困ることをなくしていくために、周りの人や会社などがすべき無理のない配慮のことである(外務省, 2018: 3)。

本研究は、日本とドイツにおける農福連携を調査対象として、障害者の就労⁽²⁾を通じた農村地域におけるインクルージョンについて考察するものである。香月(2011a)と小柴ら(2016)によると、農福連携では、農業と福祉に関わる人々や組織のみではなく、農村地域のさまざまな職業に関わる人々や組織、地域コミュニティが連携して、農業・農村振興に寄与してきた⁽³⁾。本研究では、障害者の立場に視座を変えて農福連携を観察すると、農福連携における障害者の就労が、農村地域におけるインクルージョンの契機となっていることを確認できるのではないかと考えた。

本研究が考察する「農村地域におけるインクルージョン」の範囲は、障害者権利条約の主要権利のうち、「労働と雇用（第27条）」及び「教育（第24条）」（職業訓練）に関するものである。それに加えて、本研究では、障害者が「自立した生活及び地域社会に受け入れられること（第19条）」の契機となる場面に関して考察する。

本稿の構成としては、第2節では、日本とドイツにおける障害者の就労移行の概要を整理する。武田（2020：92）は「(国連障害者権利)条約が依って立つ障害者の定義は、個々人の機能のみをもって障害とするのではなく、『社会の側の障壁』に起因するものをも含めている」ことに言及した。つまり、前述の「障害」は障害者ではなく社会が作り出しているという「社会モデル」の考え方である。この視点を参考に、第2節では、障害者の労働の権利を阻む「社会的障壁」に関して把握する。また、障害者雇用のあり方の転換期において、ドイツ政府が急速に進める障害者の一般労働市場への就労移行に関して記す。

第3節では、障害者の労働の権利を阻む「社会的障壁」を、農福連携に関わる主体がどのように克服してきたのかを考察する。また、農福連携における就労を通じて、障害者が「地域社会に受け入れられる」契機となる場面について整理する⁽⁴⁾。あわせて、ドイツの政策が障害者の一般労働市場への就労移行を急速に進めることに対して、農福連携の現場がどのように対応しているのかを記す。

2. 日本とドイツにおける障害者の就労

（1）障害者就労の促進

日本とドイツにおける障害者就労の促進に関する概要を、既存研究と聞き取り調査に基づいて整理する。武田（2020）によると、国際的に見て、ほとんどの国では、公的扶助、雇用促進、障害者就労支援は、別々の政策枠組と法体系を持つ。公的扶助は、個々人のもつ諸問題を1つずつ解決しながら社会的包摶を進め、その延長上に職業生活への包摶を展望するような政策枠組での自立支援である。雇用促進は、労働市場の供給・需要両側面での施策である。障害者就労支援では、障害者法定雇用率や保護された就労の場（作業所等）づくり等は各国でも早期より取り組まれてきた。実施現場においてはこれらの政策分野はしばしば同じ支援の場で取り組まれてきているという実態がある（武田、2020：91-92）。上記は、日本とドイツにも当てはまる。

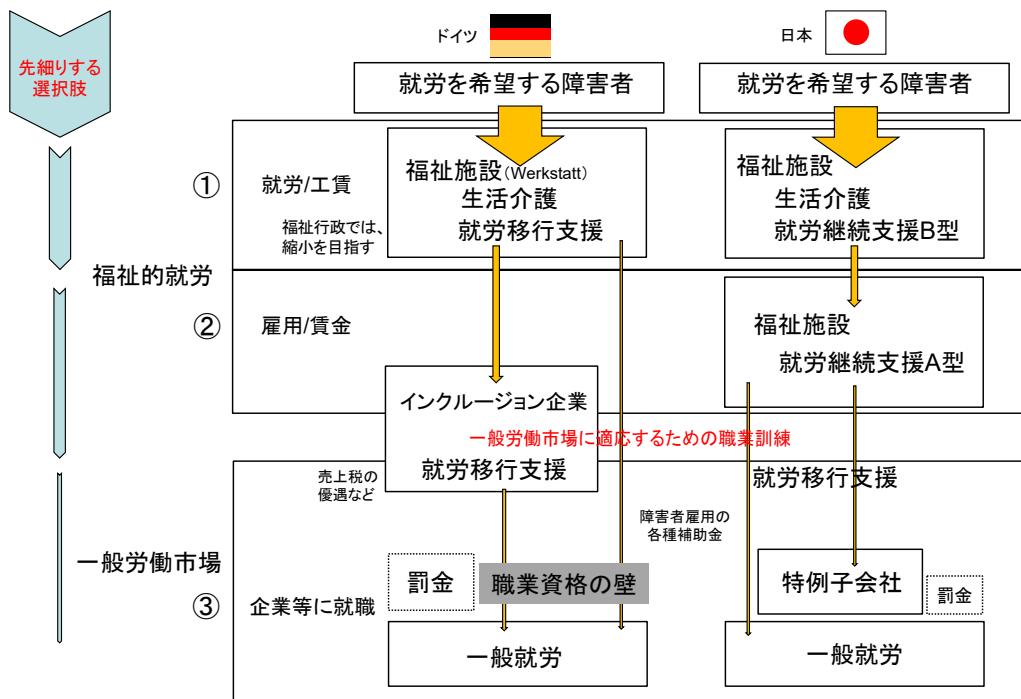
日独ともに、障害者就労の促進では、福祉的就労から一般労働市場での雇用への就労移行という構図がある（第6-1図）。第6-1図には、上から下に向かう矢印があり、矢印は先細りしている。障害者によっては、いくつもの狭き門を通り抜け、一般労働市場における雇用へと就労移行していく⁽⁵⁾。

日本でも、ドイツでも、障害者の労働と対価には、①福祉的就労とその工賃（第6-1図の就労／工賃）、②雇用契約を伴う福祉的就労とその賃金（同図の雇用／賃金）、③一般労働市場における労働とその賃金（同図の企業等に就職）がある。

障害者就労では、福祉施設の職員等の健常者が障害者をサポートする場面がある。①福祉的就労では、重い障害のある人は、福祉施設の職員等からの障害福祉サービスが公的支援によって手厚く受けられる。

②と③では、雇用契約が結ばれ、被雇用者となった障害者には労働の生産性が問われるようになる。前述した「狭き門」とは、現状では、障害者が①から③へと段階的に就労移

行することは容易ではなく、軽い障害のある人に限られてきてしまうことを指している。日独ともに、就労している障害者は障害年金と工賃又は賃金を合わせて生計を立てているが、その生活水準は健常者と比較すると低い傾向にある⁽⁶⁾。一般労働市場で就職した障害者でも、最低賃金の適用には障害の重さに応じて個人差がある。



第6-1図 日独における障害者の一般労働市場への就労移行（2019年の状況）

資料：筆者らによる作成。

（2）障害者の労働の権利を阻む「社会的障壁」

武田（2020：96）によると「（国連障害者権利条約）第27条の『労働及び雇用』では、障害者が他の者と平等な労働に関する権利を有し、締結国にはそのための労働市場、労働環境の整備が求められる」。

日独ともに、障害者の法定雇用率とそれを遵守しない企業への罰金がある。企業等は障害者を雇用し、雇用にあたっては施設整備等を行っている。しかし、健常者を中心に構成された一般労働市場とそこで労働者像という枠組みが残存したままで、その枠組みを前提に職業訓練等が障害者に提供されていることが一般的である。筆者らは、既存の一般労働市場とそこで労働者像が障害者の個性には合わないため、就労移行では「狭き門」が出現するのではないかと考えた。つまり、健常者が障害者の個性と能力に関して理解不足の中で、既存の一般労働市場とそこで労働者像に障害者をあてはめようと促してしまう状況が「社会的障壁」であると、筆者らは考えた。

ドイツでは、一般労働市場とそこで労働者像という枠組みが、日本よりも見えやすい。ドイツには、一般労働市場で就職するために必要な職業資格（大学・職業学校等を経て取

得する資格）があり、これが障害者の労働の権利を阻む大きな「社会的障壁」となっている（第6-1図・左下）。

日本では、障害者の雇用促進の仕組みとして、企業が障害者の雇用の場を設ける特例子会社制度があるが、現状では、その数や職業の選択肢は限られている。また、健常者と障害者が平等に就職できる一般労働市場の構築という観点での議論は残っている（同図・右下）。

上記の他にも、農福連携の背景には、「農村地域における障害者が行える仕事が少ない状況」⁽⁷⁾も、障害者の労働の権利を阻む「社会的障壁」として存在する。農村地域で暮らす障害者の多くは「一般社会での就労を目指して訓練を積んでいた。しかし、過疎化が進む地域には働く場が不足しており、就労訓練を経ても一般就労という目標を達成することは難しかった」という状況に置かれている（飯田ら、2019：8）。農福連携では、福祉施設が障害者の仕事を開拓する中で、農業を始めた経緯がある。

本研究では「社会的障壁」として「1. 農村地域における障害者が行える仕事が少ない状況」、「2. 障害者の個性とそれにあった働き方が配慮されない状況」を取り上げ、農福連携においてそれらの障壁がどのように克服されたのかを考察する。

（3）障害者就労のあり方の転換期における状況

近年、日本では、福祉と農業の現場の人々がボトムアップによって支えてきた農福連携の取組に対して、農林水産省、厚生労働省、文部科学省、法務省、内閣官房が協力して、省庁横断的に公的支援を検討するようになった。公的支援の検討対象には、福祉的就労も含まれている。一方、ドイツの政策は、国連障害者権利条約の批准を契機に、障害者の一般労働市場での就職を急速に促進している。その背景と経緯について、武田（2020）は次のように記している。

「他の多くの諸国と同様、ドイツでも公的扶助・雇用促進・障害者就労支援の3つの法的領域において就労支援策が取り組まってきた経緯がある（武田2020：100）。1970年代以降、作業所は障害者にとって主な就労・社会参加の場とされてきた、雇用契約外の就労形態である。当事者は障害年金を受給するため、報酬はいわゆる『工賃』であり、最低賃金は適用されない。（国連障害者）権利条約ではこのような閉じた空間での就労はインクルーシブではないと見做される（同：104-105）。

ドイツは2009年に国連障害者権利条約を批准し、それに伴う一連の法整備を進めてきた。（中略）2009年には支援付き雇用⁽⁸⁾という仕組みが導入されている。障害者が一般労働市場で（すなわち社会保険適用の雇用として）就労する場合、使用者には賃金コスト補助金及び必要に応じて一時的・永続的なコーチングの費用が支給されるというものである。（中略）しかし、この支援付き雇用は導入より10年を経ているものの、実際の雇用はあまり成果を挙げているとは言いがたい状況にある（同：103；Osymiansky et al., 2018）。

2016年に行われたのが、連邦参加法（BTHG）⁽⁹⁾の改正である。（中略）インクルージョン、バリアフリーの推進とともに障害者の一般就労促進へのシフトを主内容としている（同：

103)。2018年に発効分のBTHGによって『就労支援予算⁽¹⁰⁾』が導入された。障害者作業所に代わる就労の場を提供するために設けられたのが就労支援予算である。(中略) 就労支援予算は、協約賃金の75%の恒久的な賃金補助金とコーチングを伴う、一般労働市場への包摶である。この改正は、権利条約における『開かれた労働市場』への参入を促進する目的を持っていた。むろん作業所を廃止することが立法の目的ではなく、それ以外の場での参加を望む人に対して可能性を保障することが目的であった(同: 104-105)」

武田(2020)はドイツでの聞き取り調査に基づき次のように考察している。

「障害者作業所の現場では、一般労働市場への包摶に重点化されるあまり、作業所が縮小されるのではないかという懸念が示された。これは就労に限らず、例えば教育現場でも同様である。(中略) 全ての当事者がインクルージョンに耐えうるとはいはず、特別な環境があつた方がいいと思っても包摶学校に行かざるをえない状況が生まれている状況に疑問が呈されていた。当事者の選択・自己決定が権利条約の本旨であるが、『開かれた労働市場への包摶』がことさらに強調されているがゆえに、(中略) その実装に際して上記のような摩擦をもたらしているといえる。『保護』から『包摶』への急速な転換が当事者にとって選択肢を狭める結果になっている面も見逃すべきではないだろう(同: 108-109)」。

生活給付がある程度保障されており、それにプラスアルファの賃金が支払われる作業所での就労から、わざわざハードルの高い一般就労に移行することのメリットと、一般的な職業生活への包摶という理念との間で、支援現場は戸惑っているようにも見えた(同: 104)」。

3. 農福連携における「社会的障壁」の克服方法

(1) 類型と分析方法

本研究では、既存研究と聞き取り調査の結果に基づき、農福連携の取組として、日本の9事例、ドイツの2事例を分析する。分析にあたり、地域社会又は農家と障害者との関係に着目して事例を4類型に分類した⁽¹¹⁾。

第6-1表 本研究の類型と障害者の就労形態との関係

本研究の類型	福祉的就労(第6-1図上部)		一般労働市場における特例 (第6-1図中部)	一般労働市場における就職 (第6-1図下部)
	日独: 福祉施設 ・就労 / 工賃 ・日中活動含む	日: 福祉施設 ・雇用 / 賃金	日: 特例子会社 独: インクルージョン企業	日独: 一般就労
類型1 地域社会への参加型	○			
類型2 地域社会との融合型	○	○		
類型3 農業における協働型	○	○	○	
類型4 就職型			○	○

資料:筆者らによる作成。

4類型は、類型1「地域社会への参加型」、類型2「地域社会との融合型」、類型3「農業における協働型」、類型4「就職型」とした。第6-1表は、類型と障害者の就労形態との対応を整理したものである。本節では、各類型における「社会的障壁」の克服方法について記す。

あわせて、本節では、農福連携における就労を通じて、障害者が「地域社会に受け入れられる」契機となる場面について、注(11)で示した各事例の先行研究を参考に、農村地域のさまざまな職業に関わる人々や組織、地域コミュニティとの関係に着目し、5つの場面に分類して考察する。福祉施設に障害者が所属する場合、障害者と地域の人々が関わる場面には、①農作業時の近所付き合い、②農家の農作業、③農産物の直接販売がある。また、福祉施設が生産した農産物を使用して、④飲食店・給食サービスを行う場合には、障害者と地域の人々がサービスを通じて関わる。農業生産法人等に障害者が所属する場合は、⑤職場での同僚とのチームワークも、障害者と地域の人々が関わる場面となる。

本節の最後では、「(4)分析のまとめ」の中で、各類型における「社会的障壁」の克服方法（第6-2表）、障害者が「地域社会に受け入れられる」契機となる場面（第6-3表）について、全ての類型の分析結果をまとめている。

（2）日本における各類型の状況

本節では、事例分析を始める前に、各類型の状況について確認する。日本基金（2019）が農福連携の社会的効果や課題を抽出するために、農福連携全国都道府県ネットワークの協力を得て2018年11月に実施したアンケート調査「平成30年度 農福連携の効果と課題に関する調査」⁽¹²⁾の結果を参考に各類型の状況を確認する。なお、ドイツに関しては、農福連携の専門家である有機農業研究所（FiBL）のHermanowski（2019）によると⁽¹³⁾、農福連携の全体像を示す既存研究はない。

1) 地域社会への参加型（類型1）と地域社会との融合型（類型2）

農福連携に取り組んでいる全国の1,911事業所（福祉施設・事業所）に対する調査では、777事業所が回答した（日本基金、2019：31）。うち、自ら農業に取り組む354の事業所による回答では、「農業部門に関わる障害者数」は6,182人である（同：47）。

「農産物（加工品）の年間売上高について、5年前と比較した場合の売上高の増減を尋ねたところ」、58%の事業所が「売上げが上がった」と回答した。また、「過去5年間の利用者（障害者）の賃金・工賃の増減」は、「上がっている」と回答した事業所が全体の7割以上を占め、「農業に参入することが障害者の収入向上の一助となっている」（同：44）。

2) 農業における協働型（類型3）

「近隣農家から農作業を受託している事業所（筆福祉施設・事業所）の調査結果」によると、「受託農家数の推移」に関する質問では、2018年現在、173の福祉事業所が443の農家から農作業を受託している（同：50）。「農作業受託の作業量を5年前と比較すると、58%

の事業所が『増加した』と回答している（同：53）。

3) 類型4「就職型」

「障害者を雇用している又は福祉事業所等に農作業を委託している農家等（中略）350客体を対象」とした調査では（筆者注：以下、本稿では、「客体」を「農家等」と記載する），126の農家等が回答した（日本基金，2019：1）。「障害者の受け入れ形態」では、40の農家等が障害者を直接雇用している（同：6）。「従業員数の推移」では、2018年現在、全従業員数815人中、障害者数は253人で、全従業員に占める障害者の割合は31%である（同：8）。

なお、本研究の類型3「農業における協働型」及び類型4「就職型」に関しては、回答のあった120の農家等のうち、94の農家等（78%）が「5年前に比べて『年間売上額が上がった』と回答している」（同：3）。また、「障害者を受け入れることによる収益性向上に対する効果」に関しては、回答のあった105の農家等のうち、「18が大きな効果あり、48が効果あり、21がどちらかと言えばあり」と回答し、合計で87の農家等が、効果があったとしている（同：3）。

（3）農福連携を通じた農村地域におけるインクルージョンに関する分析

1) 地域社会への参加型（類型1）の分析

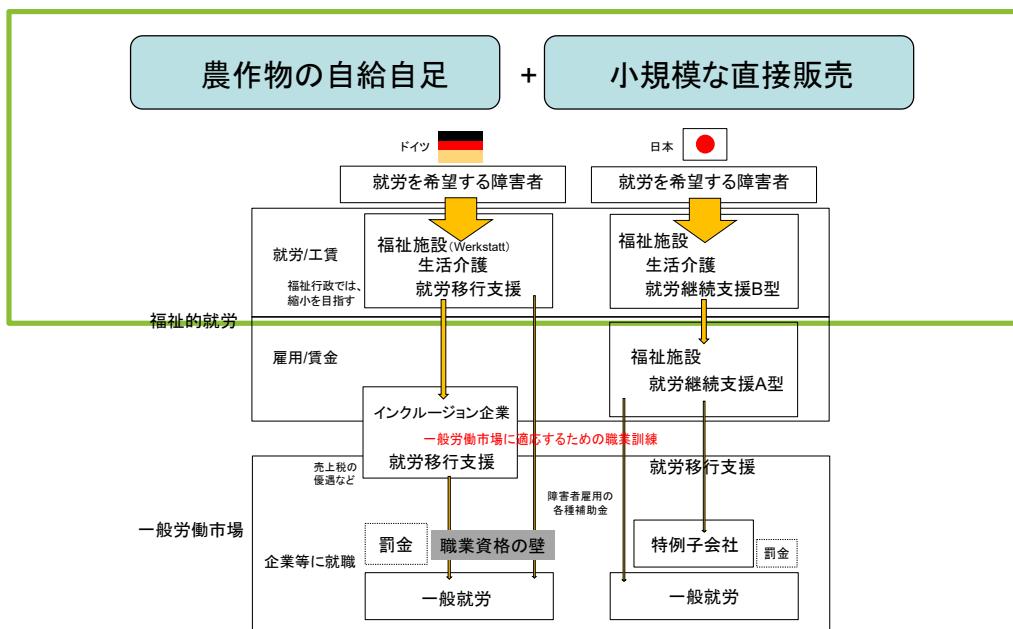
「1. 障害者が行える仕事が少ない状況」という障壁は、類型1と2では、福祉施設が障害者の仕事を開拓するなかで、農業を始めることで障害者が行える仕事を作り出して克服した（香月・飯田，2012）。類型1「地域社会への参加型」では、福祉施設に所属する障害者が自給的な農業及び小規模な直接販売を行っている（第6-2図の緑枠）。福祉施設あたり20人から40人位の障害者が農業に関わっている。日本では、この類型の農福連携が全国で見られる。

「2. 障害者の個性とそれにあつた働き方が配慮されない状況」という障壁に関しては、類型1を含む全ての類型では、福祉施設の職員や農業者等が、障害者の個性と能力を活かすための配慮をし、障壁を出現させないようにしている。具体的には、福祉施設の職員や農業者等が農作業と食品加工における複合的な業務をシンプルに分解させ、障害者は各自が得意な作業を担当している。

障害者が「地域社会に受け入れられる」契機となる場面に関しては、福祉施設の職員が、農作業時の近所付き合いに配慮し、その足掛かりを掴んでいる。例えば、近隣農家と障害者が挨拶や会話をを行うための配慮、農産物の販売や収穫祭等を通じた地域住民との交流に率先して取り組んできた（飯田，2011：8-17、飯田ら、2011）。前述の日本基金（2019：35-36）による調査では、611の福祉施設のうち（類型1・2・3に該当する福祉施設）、262施設が「地域住民と交流できるようになった」ことを農福連携の効果として挙げている。

ドイツに関しては、有機農業研究所（FiBL）のHermanowskiによると、日本と同様に類型1「地域社会への参加型」が全国に普及している（Kleinheitz, R. and Hermanowski, R., 2008；Hermanowski, 2019）。しかし、前述のように、ドイツでは、障害者の一般労働市場への就労

移行を加速させる中で、類型1と類型2の福祉施設は、新たな施設整備のための公的支援が削減されることを懸念している（リンツ，2019）。こうした状況に、農福連携の現場がどのように対応しているかは、「3) ドイツにおける障害者就労の転換期の状況」の中で後述する。



第6-2図 地域社会への参加型（類型1）

資料：筆者らによる作成。

2) 地域社会との融合型（類型2）の分析

類型2では、類型1と同様に、障害者が福祉施設に所属して働いている。類型2「地域社会との融合型」には、日独ともに、福祉施設による比較的に規模の大きな取組が分類される。福祉施設によっては、数百名の障害者が農業と関連分野で働いている。既存研究から事例の分布をおおまかに見ると、類型2は、日本では各県に1事例程度があり、ドイツでは全国に約100事例がある（香月・飯田、2012；リンツ、2019）。

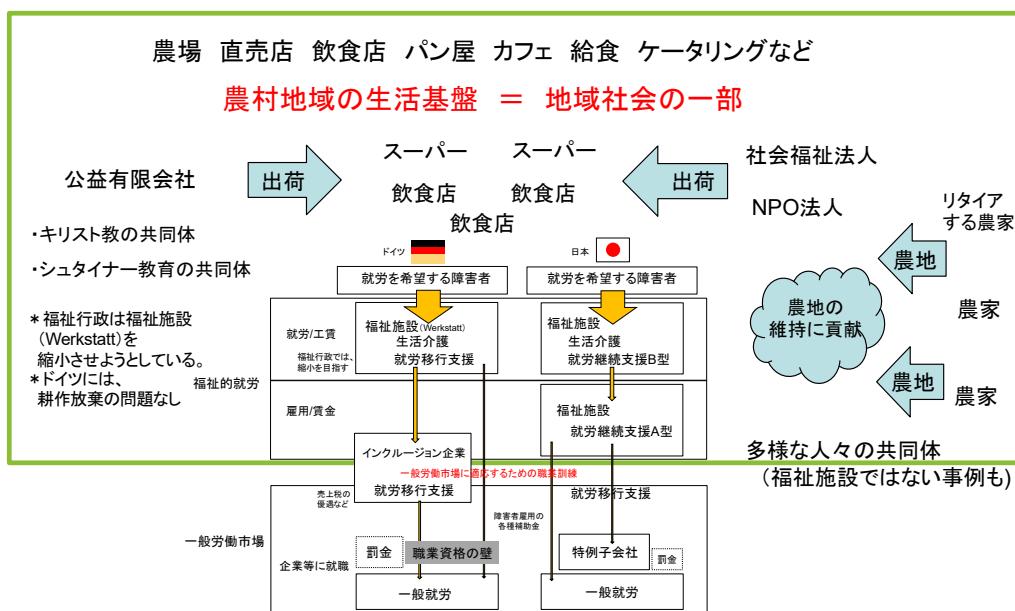
福祉施設のほかにも、障害者を含む集団における就労支援として、日本の事例では、「障害者、生活困窮者、高齢者、女性グループ等地域内外の多様な人が集まる場所として、農業や6次産業化、コミュニティビジネスを展開」（小柴、2017）するNPO法人を、本研究の類型2に分類した。ドイツの事例では、依存症のある人が農業と関連分野における就労を通じて症状を克服することを支援する、公益有限会社の法人形態を有す生活共同体を、類型2に分類した。

「1. 障害者が行える仕事が少ない状況」という障壁は、類型2では、福祉施設等が障害者の仕事を開拓するなかで、農業だけでなく関連分野の仕事にも多角的に取り組むことで克服してきた。類型2では、福祉施設等が農場、直売店、パン屋、飲食店、カフェ、給

食、ケータリング等を複合的に手がけている（第6-3図の緑枠）。「障害者と福祉事業所の職員、地域の農業者が、障害者の仕事の特性を活かして、付加価値の高い農産物の生産、直売や加工、調理に多角的に取り組んでいることが、就労の場の拡大に結びついている」（香月、2011a）。

類型2では、福祉施設等が農業だけではなく、食品加工等の関連分野を手がけることにより、仕事の種類が多いことが特徴である。作業の選択肢が類型1よりも多いため、比較的に障害者が希望する作業を担当しやすい。それにより、「2. 障害者の個性とそれにあった働き方が配慮されない状況」という障壁の出現が、類型1よりもさらに抑えられている。

類型2では、日独ともに人数は少ないものの、福祉施設から地域の職場へ一般就職した障害者がいる。就職先は、農福連携の連携先の農家、病院の給食室、飲食店等である。農業や食品衛生の技術を活かして、障害者が一般就職を実現している。



第6-3図 地域社会への融合型（類型2）

資料：筆者らによる作成。

障害者が「地域社会に受け入れられる」契機となる場面に関しては、類型2では、農作業における近所付き合いや、農産物の販売、飲食店経営、収穫祭等の行事を通じて、農村地域のさまざまな職業に関わる人々や組織、地域住民との関係構築に積極的に取り組んできた（香月、2011b；小柴、2017；吉田、2019；飯田、2019）。地元のスーパーマーケットや飲食店に出荷する福祉施設等も多いため、他の類型と比較すると、地域の人々や組織と障害者が関わる機会が、圧倒的に多い。類型2では、障害者が農村地域に自らの役割と居場所があり、武田（2020）が言う「就労を通じて社会参加や自己実現を果たせる」状況と

なっている。

日本では、農村の過疎化を背景に、類型2の農業・農村振興への貢献が着目されている。農村地域では、食料品等へのアクセスが課題となる中で、福祉施設が運営する農産物の直売所や地産地消の飲食店、給食の調理等は、地域住民の生活を支えるインフラとなっている。また、高齢化・リタイアした農家の農地保全にも貢献している（香月・飯田, 2012）。

3) ドイツにおける障害者就労の転換期の状況

ドイツの政策は、国連障害者権利条約の批准を契機に、障害者の一般労働市場への就労移行を急速に促進している。本研究の調査では、類型2の福祉施設及びその福祉施設が別途設立した「インクルージョン企業（2016年の調査時の呼称はインテグレーション企業）」が、上記に対応している様子が観察された。筆者は、第6-4図（中央・右・黄色い四角）に示すインクルージョン企業の設立時に経営計画を策定した経緯があり、Iida et.al (2016)・リンツ（2019）・飯田（2019）に基づき以下を記す。

本研究の事例があるヘッセン州では、重度の障害のある社員が一定割合（社員の勤務時間数全体の30%から50%まで）含まれる企業が、インクルージョン企業と定められていて、設立時のスタートアップ支援では、設備投資及び5年間の健常者社員の人件費に対する補助が受けられる⁽¹⁴⁾。補助金の原資は、州内の全ての郡の出資による基金である。ドイツのインクルージョン企業は補助金以外にも、キリスト教系の財団法人や宝くじ基金からの資金援助が受けられる。

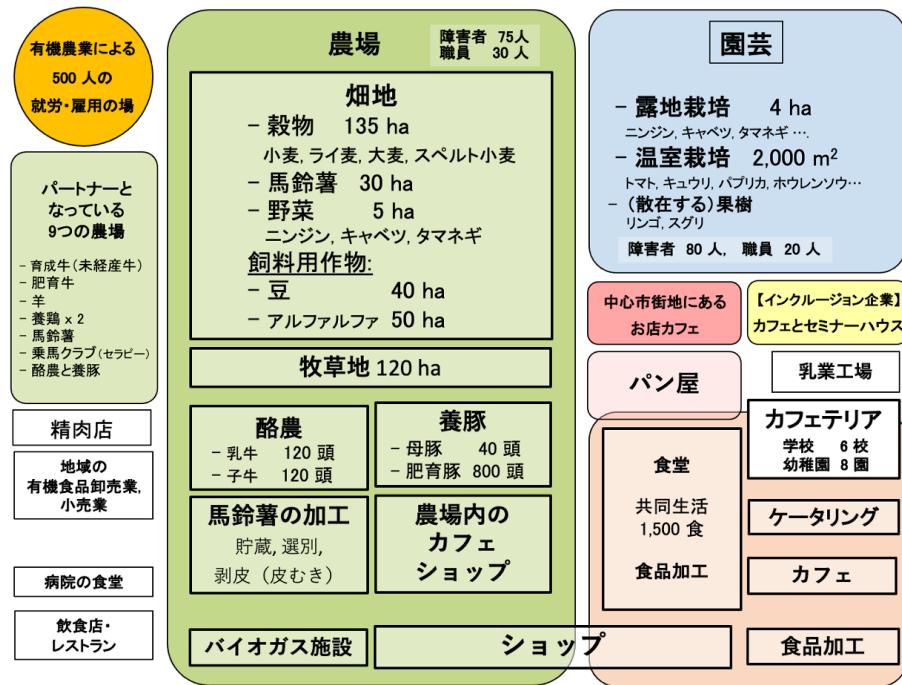
本研究の事例では、母体となる福祉施設が、2016年に幹部職員を出向させる形で、別途、「インクルージョン企業」を設立した。この福祉施設とインクルージョン企業は、障害者が一般労働市場に就労移行するための仕組みの構築に取り組んでいる。

母体となる福祉施設の法人形態は、公益有限会社である。この福祉施設では、1,000人の障害者と健常者、60人の職業学校生、160人の研修生が、直営農場、食品加工、販売、給食調理、飲食店を営む福祉事業所で働いている。また、300人の市民、大学入学待機をする70人の青年がボランティアとして障害者と一緒に働いている。

インクルージョン企業は（第6-4図中央・右・黄色い四角）、母体となる福祉施設の出資及び市民と地元企業等の寄付金により、母体組織と同様の公益有限会社として設立された。このインクルージョン企業は、母体となる福祉施設及びカフェとセミナーハウスの施設と敷地を提供する修道院と連携して、地産地消を行うカフェとセミナーハウスを経営している。

地域には、母体となる福祉施設のパートナー企業・組織が数多く存在する。パートナー企業・組織は、製パン業、製粉所、農業経営、地域ブランドの運営組織、乗馬クラブ、ミネラルウォーター製造所、レストラン、カフェ、パーキングエリア運営会社、スーパーマーケット、工具販売業、流通業、家具製造所、製材所、ユースホステル、商業学校、シャティナ学校、商業高校、幼稚園、高齢者福祉施設、市町等と多様である。例えば、福祉施設の直営農場と地域の農業経営はパートナーとして、生産活動を分業している。

このネットワークを通じて、障害者は福祉施設外で実習したり、一般就労へ移行したりする機会を得ている。福祉施設とインクルージョン企業、地域のパートナーがネットワークを形成し、小さな交流を積み重ねることによって、インクルージョンの理解者と実践者を地道に増やしてきた。



第6-4図 ドイツの農福連携 - 福祉施設とインクルージョン企業の一例

資料：リンツ(2019)。リンツ氏と筆者らが聞き取り調査時に共同で作成。

農業分野における障害者就労と6次産業化、農林水産政策研究所シンポジウム資料。

ドイツでは、職業が職業訓練及びその修了資格である職業資格と密接に結びついているが、職業資格の取得は障害者にとってハードルが高く、障害者の労働の権利を阻む「社会的障壁」となっている。本研究の事例では、福祉施設とインクルージョン企業が、職人組合や商工会議所、商業高校と連携して、インクルーシブな職業訓練と職業資格取得の仕組みを構築中であった。新しい仕組みは、ドイツでも先駆的で、全国から注目されていた。

例えば、調理師になるための職業訓練では、職業学校と職場の双方に通い（学校教育と職場実習を組み合わせたデュアルシステム）、衛生管理、野菜の調理、肉・魚の調理、食材保存、調理器具の取扱、献立作成、価格設定、食材購入計画、調理計画、配膳計画、客室計画等といった、専門分野における複合的な知識と技能の全てを三年間かけて学び、修了時には職業資格試験に合格しなければならない。しかし、就職後、実際には、飲食店や給食等の厨房では、職業訓練で習得した知識と技能の一部しか使わないものである。

そこで、本研究の事例の福祉施設等は、新しい職業訓練の仕組みとして、障害者が個性と能力に合わせて専門分野の業務内容の一部のみを選択制で学び、専門分野の範囲を狭めたりえて職業資格試験を受ける仕組みを提案した。新しい仕組みでは、ドイツの資格社会

における職業観を否定することなく、その文化的な背景に馴染む形で、障害者の一般労働市場での就職を促進できると期待されている。この取組では、地域内外の多様な主体がセクター、専門分野、立場を超えてネットワークを形成して、インクルーシブな社会に必要な、誰もがその能力を活かしてフェアに働く仕組みづくりにむけた議論が喚起され、実践されている。

ドイツでは、機械化して人員を削減した大規模な農業が多いため、農業分野における雇用は、被雇用者の障害の有無に関わらず実現しにくい。障害者のための新しい職業資格の仕組みが導入された際には、一般労働市場における農産物の加工、調理、飲食サービスの分野での雇用が期待されている。

一方、インクルージョン企業にも課題がある。インクルージョン企業では、障害者が一般労働市場での労働に移行するための職業訓練を受ける。基本的に、インクルージョン企業は、障害のある社員が業務に慣れてくると、就職のために社員を一般労働市場へと送り出し、その後、障害のある社員を新規採用して職業訓練を実施することを繰り返さなくてはならない。そもそも、障害のある社員が定着しない仕組みとなっていることから、インクルージョン企業の経営効率化は難しく、スタートアップ支援が終わる6年目以降の経営黒字化が、大きな課題となっている。本研究の事例では、インクルージョン企業を資金援助するために、地元の企業や市民からの寄付金を募るNPOのような組織が設立された⁽¹⁵⁾。

4) 農業における協働型（類型3）の分析

日独の農村では、「1. 障害者が行える仕事が少ない状況」という障壁が生じている。同時に、日本では、農業の人手不足も生じている。類型3「農業における協働型」は日本における農業経営の人手不足を障害者が補う取組である（第6-5図の緑枠）。類型3では、障害者が福祉施設や特例子会社に所属しながら地域の農家に出向く形で、園芸、自然栽培、有機農業などの農作業を行っている。

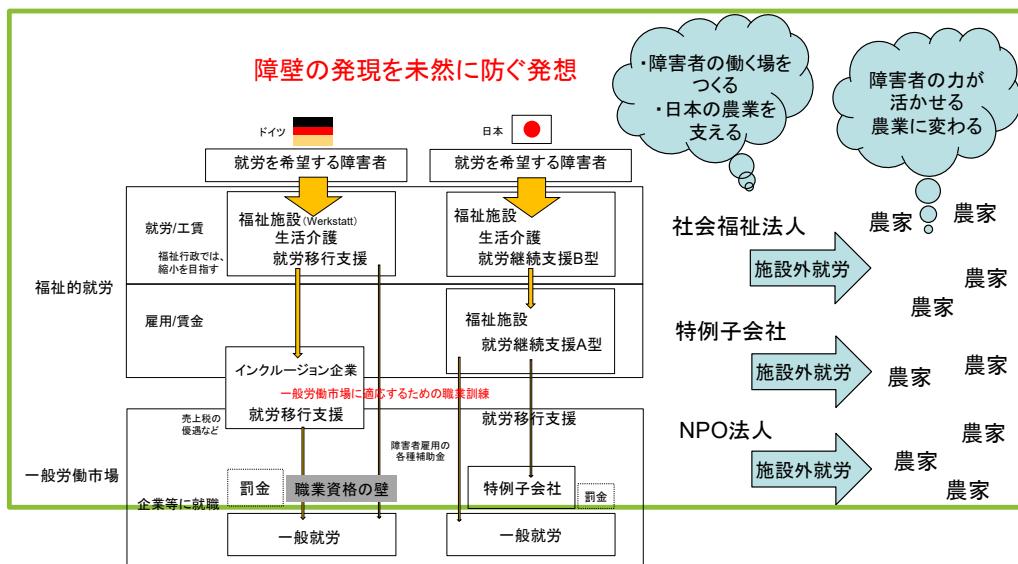
類型3の農福連携に取り組む農業者は、取組の初期段階では、障害者が農作業を行うことに対して懐疑的であった。つまり、「2. 障害者の個性とそれにあった働き方が配慮されない状況」という障壁があった。しかし、福祉施設の職員が農業経営者に障害者の個性と能力について伝えることによって、その障壁は克服されていった。農業経営者は、障害者と一緒に農作業をする中で、障害を個性と捉え、障害者一人一人の能力を活かせるように配慮するようになった。農業経営者は、連携先である福祉施設の全ての障害者の個性と能力を理解し、一人一人がどのような作業を得意としているのかを把握した。そして、個々の障害者の能力が発揮できるように多様な作目を選び、組み合わせて、毎年の野菜の作付け計画を作成している（吉田、2020）。

障害者が「地域社会に受け入れられる」契機となる場面に関しては、類型3では、農業者と障害者との農作業を通じた信頼関係が強いことが特徴である。

ドイツに関しては、Hermanowski (2019) によると、農業経営体あたりの農地面積の拡大が進むなかで、農地不足の状況がある。ドイツの農業では、大型機械による畑作や、粗放

的な草地や放牧地の管理が多く、人手の必要な分野は園芸分野等に限定されている。農繁期の園芸分野では、人手不足を補うために、かつては「農業における協働型」(類型3)がドイツ各地で試みられた。しかし、農家は適期に集中的に作業したいが、福祉施設は障害者の身体や情緒面の健康に配慮した作業計画をたてるため、両者の意見があわずに取組は消えてしまった。

ドイツの農業は、EU域内からの外国人労働者で労働力を補えるため、「農業における協働型」(類型3)を実施するインセンティブに乏しい状況となっている。また、日本において地方公共団体や地元のNPO組織等が、福祉施設と農業者を仲介し、両者の都合や意見を調整することに関しては、Hermanowski (2019) は、ドイツでは、当事者同士が直接に交渉して都合や意見を調整することを好むため、第三者が入るマッチングの仕組みは機能しないのではないかとコメントした。



第6-5図 農業における協働型（類型3）

資料：筆者らによる作成。

5) 就職型（類型4）の分析

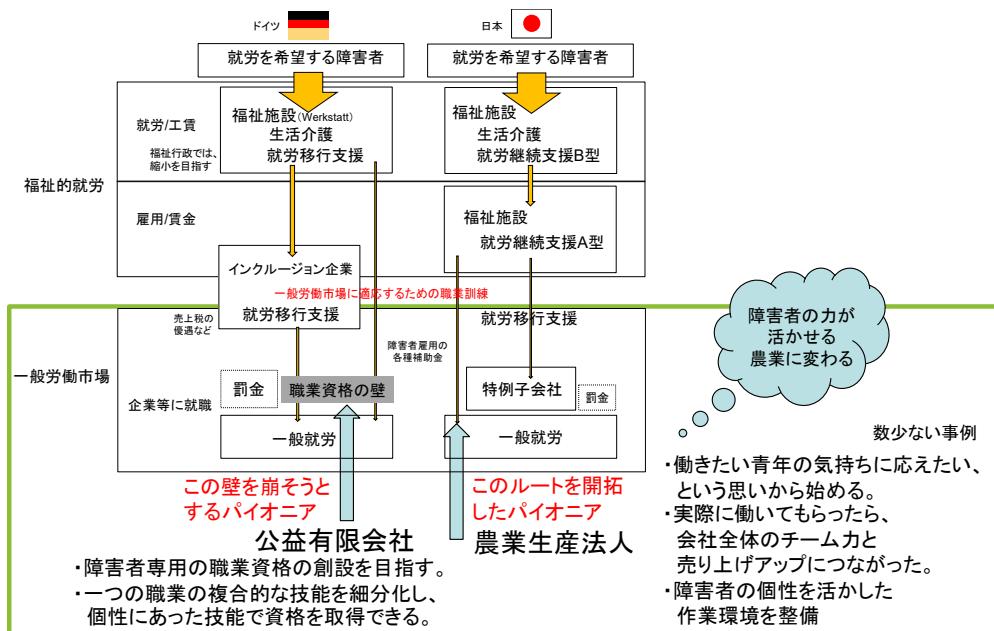
本研究の類型4「就職型」は、障害者の一般労働市場における労働に位置づけられる。日本では、園芸分野における農業生産法人や特例子会社の事例がある（鈴木, 2011；吉田, 2017；吉田, 2018）。しかし、事例数は限られている（第6-6図の緑枠）。「1. 障害者が行える仕事が少ない状況」という障壁に対して、類型4では、農業が障害者の雇用の場となる可能性が残されている。

日本の事例では、農業生産法人の代表が、法人で働くことを希望した青年の気持ちに応えたいという思いから、障害者の受け入れを始めた。類型3の農業者と同様に、類型4の農業者も、取組の初期段階では、障害者が農作業を行うことに対して懐疑的であった。つ

まり、「2. 障害者の個性とそれにあった働き方が配慮されない状況」という障壁があった。しかし、障害のある青年への配慮を通じて、健常者社員のコミュニケーションが良好となつたことで、結果的には、チームにおける作業効率が高まり、法人の売上げアップにつながつた。事例の農業生産法人には、その後に多くの障害者が就職している。この法人は、「2. 障害者の個性とそれにあった働き方が配慮されない状況」という障壁を、障害者の個性と能力を理解し、それらを引き出せるような作業分担に配慮し、障害者に作業のしやすい施設を工夫しながら整備することで克服してきた（鈴木、2011）。

障害者が「地域社会に受け入れられる」契機となる場面に関しては、この法人は障害のある社員の意志が反映される組織の仕組みづくりを進めることで、地域の人々が障害の有無に関わらず平等に働く職場を実現した（鈴木、2011）。

ドイツでは、類型4の事例も見られなかつた。類型3で前述したように、ドイツには、機械化して人員を削減した大規模な農業が多く、園芸分野もEU域内で外国人労働者が確保できることから、農業分野における雇用は、障害の有無に関わらず実現しにくいくことが背景としてある。



第6-6図 就職型（類型4）

資料：筆者らによる作成。

(4) 分析のまとめ

1) 「社会的障壁」と農福連携における克服方法

障害者の労働の権利を阻む「社会的障壁」が、農福連携においてどのように克服されてきたのか、全ての類型の分析結果をまとめたものが第6-2表である。

「1. 障害者が行える仕事が少ない状況」という障壁は、福祉施設が障害者の仕事を開拓するなかで農業を始め、食品加工や調理、販売などの関連分野にも複合的に取り組むこ

とで、障害者の就労の場を拡大させて克服してきた（類型1・類型2）。日本には、農業経営の人手不足を障害者が補う形で、福祉施設や特例子会社が、地域の農業経営から農作業を受託する事例もあった（類型3）。日独ともに、農業経営において障害者を直接雇用する事例が少ない。農業の人手不足がある日本では、農業が障害者の雇用の場となる余地は残されていると思われた（類型4）。

第6-2表 障害者の労働を阻む「社会的障壁」と農福連携における克服方法

本研究の類型	2つの「社会的障壁」とそれらの克服方法	
	1. 農村地域における障害者が行える仕事が少ない状況	2. 障害者の個性とそれにあった働き方が配慮されない状況
類型1 地域社会への参加型	日独：福祉施設が障害者の仕事を開拓する中、自給的な農業と少量の販売を開始	日独：福祉的就労として農業に取り組む
類型2 地域社会との融合型	日独：農産物の生産・加工・調理・販売を本格化させて、多様な仕事を創出	(注：一般労働市場への就職支援の状況) 日独：健常者中心の一般労働市場を前提とした、障害者の職業訓練が残る→今後の課題 独：一般労働市場での労働に対する恒久的な人件費・社会保障に対する公的補助 【障害者の能力を活かす工夫】 日独： <ul style="list-style-type: none"> ・農業や食品加工の複合的な作業をシンプルに分解。障害者は各自の得意な作業を担当 ・農業者が個々の障害者の能力が發揮できる作目を選び、作付け計画を作成 独：障害者の個性を活かせる職業訓練と職業資格の新しい仕組みを構築 日：特例子会社が障害者の個性と能力を活かせる農業・農作業受託に進出
類型3 農業における協働型 (独：事例なし)	日：農業の人手不足を障害者が補う。 類型1・2 の福祉施設や特例子会社が農作業を受託	日：農業生産法人が障害のある社員のために： <ul style="list-style-type: none"> ・作業しやすい施設を整備 ・補助器具の開発 ・障害のある社員の意志が反映される組織運営 → チームの作業効率が向上
類型4 就職型 (独：事例なし)	日：農業生産法人や特例子会社が障害者を雇用	

資料：筆者らによる作成。

「2. 障害者の個性とそれにあった働き方が配慮されない状況」という障壁は、取組の初期段階では、障害者が農作業を行うことに対して、農業者が懐疑的であった。つまり、「2. 障害者の個性とそれにあった働き方が配慮されない状況」という障壁があった。しかし、健常者が障害者の個性と能力を理解し、それらを活かそうと配慮することによって、その出現が抑えられるようになった。

本研究の事例では、障害者が労働する上で、障害の克服や削減が目標とされる事例は観察されなかった。福祉事業所の職員と農業者等が工夫して、障害を個性として活かせる仕事を障害者のために考案していた。福祉施設の職員や農業者は、農業や食品加工の複合的な業務をシンプルな作業に分解させて、障害者に役割分担していた。障害者は補助的な設備や道具も使用しながら、各自が得意とする作業を担当できていた。

ドイツでは、一般労働市場で就職するためには職業訓練を経た職業資格の取得が必要であることが、「2. 障害者の個性とそれにあった働き方が配慮されない状況」という「社会的障壁」となっているが、その障壁を取り除くために、障害者に配慮した新しい職業訓練と職業資格取得の仕組みが構築中であった。障害者を雇用する企業等に対しては、賃金等を補助する施策も拡充された。

2) 障害者が地域社会に受け入れられる契機となる場面

農福連携における障害者の就労が、農村において障害者が「地域社会に受け入れられること」の契機となる場面として、本研究では5つの場面を想定し、それらの場面が各類型にあるかを確認した（第6-3表）。

第6-3表 障害者が地域社会に受け入れられる契機となる場面

類型	1. 農作業時の近所付き合い	2. 農家の農作業	3. 農産物の直接販売	4. 飲食店・給食サービス	5. 職場での同僚とのチームワーク
類型1	○		○		
類型2	○	◎	◎	◎	
類型3	○	◎			
類型4	○				◎

資料：筆者らによる作成。

注：◎は最も多く見られる場面。

全ての類型では、農福連携が地域の人々や組織と障害者との関わりを重視して取り組まれていて、障害者が「地域社会に受け入れられること」の契機が生じていた。日独の事例では、類型2「地域社会との融合型」が、障害者が地域の人々や組織と関わる機会が特に多いと思われた。福祉施設による農産物の直売所や地産地消の飲食店、給食の調理等は、地域住民の生活を支えるインフラともなっている。類型1「地域社会への参加型」でも、小規模ではあるが、類型2と同様に障害者が地域の人々や組織と関わる機会があった。

日本で見られる類型3「農業における協働型」と類型4「就職型」では、健常者と障害者がともに働く職場づくりが進められてきた。農業者、農業経営者、社員、パート、障害者（福祉施設に所属、農業生産法人等の社員等）の結びつきが強いのが特徴である。

4. おわりに

「2008年に発効した国連障害者権利条約が各国において批准されていくなかで、障害者雇用のあり方は大きな転換期を迎えつつある。（中略）条約が依って立つ障害者の定義は、個々人の機能のみをもって障害とするのではなく、『社会の側の障壁』に起因するものをも含めている」（武田、2020：92）。

本研究では、障害者の労働の権利を阻む「社会的障壁」としては、農村地域における「1. 障害者が行える仕事が少ない状況」及び「2. 障害者の個性とそれにあった働き方が配慮されない状況」があることを把握した。農福連携では、「社会的障壁」がどのような方法で克服されたのかを以下のように考察した。

農村地域における「1. 障害者が行える仕事が少ない状況」という障壁は、福祉施設が障害者の仕事を開拓する中で、農業に着目して取り組むことによって障害者の就労の場を創出することで克服した（類型1・2）。また、食品加工等の関連分野にも多角的に取り組むことで、障害者の仕事の職種を多様化させることができた（類型2）。農福連携における障害者就労の機会は、日本では、福祉施設や特例子会社が農業経営から農作業を受託する事例（類型3）、農業生産法人や特例子会社が障害者を雇用する事例へと広がった（類型4）。日本とドイツでは、農業における労働力不足の状況等が違うため、ドイツには類型3・類型4は観察されず、日本の方が農福連携の類型の種類が多かった。

「2. 障害者の個性とそれにあった働き方が配慮されない状況」に関しては、全ての類型において福祉事業所の職員又は農業者が、障害者の個性と能力を理解し、それらを発揮できる作業を考案することで克服した。福祉施設の職員や農業者は、農業や食品加工の複合的な業務をシンプルな作業に分解させてから、障害者に各自が得意な作業を役割分担していた。

類型3「農業における協働型」と類型4「就職型」では、取組の初期段階では、障害者が農作業を行うことに対して、農業者が懐疑的で「2. 障害者の個性とそれにあった働き方が配慮されない状況」という障壁があった。しかし、農業者が障害者と実際に働きながら、障害に関する知識や経験を得る中で、障害への理解を深めていった。福祉施設の職員が農業者に障害者の個性と能力に関して伝え、障害に対する理解を促すこともあった。農業者が障害を個性と認識してからは、障害者が能力を発揮できるように農業者が配慮できるようになった。障害者が補助的な設備や道具を使用しながら、各自が得意とする作業を担当できるように、農業者が設備や道具を考案し、整備するようになった。障害のある社員の意志が反映される組織運営をする農業生産法人の事例もあった。「2. 障害者の個性とそれにあった働き方が配慮されない状況」という障壁は、健常者が障害に対する理解不足を解消したことをきっかけに、次第に克服されていった。

本研究では、農福連携における就労を通じて、障害者が「地域社会に受け入れられること」の契機となる場面についても、あわせて整理した。全ての類型では、地域の人々や組織と障害者が積極的に関わる場面が観察された。福祉施設が農産物の直売所や地産地消の

飲食店、給食の調理等をする事例では、障害者が地域の人々や組織と関わる場面が特に多かった。障害者が福祉施設に所属して農家に出向いて農作業したり、農業生産法人等の社員として農作業を行ったりする事例では、農業者、農業経営者、社員・パート、障害者の結びつきが強いのが特徴であった。

本研究では、日本とドイツにおける農福連携による障害者の就労は、労働と雇用の側面でも、障害者が地域社会に受け入れられるという側面でも、農村におけるインクルージョンの契機となっていることが観察できた。

本研究では、障害者雇用のあり方に関する今後の方向性と転換期の状況について記した。日本の農福連携では、福祉施設の職員と農業者が障害者に配慮し、農村地域に多様な働き方や生計の立て方の選択肢をつくり出した。日本では、福祉と農業の現場がボトムアップにより支えてきた農福連携に対して、省庁横断的に公的支援が検討されるようになった。

ドイツでも、福祉施設の職員が障害者に配慮し、農村地域に多様な働き方や生計の立て方の選択肢をつくり出した。今後の方向性としては、ドイツでは、国連障害者権利条約への批准を契機に、障害福祉による「保護」が手厚い状況下で、障害者の一般労働市場への就労移行がトップダウンで急速に促進されている。福祉施設は、福祉的就労の縮小を懸念している。一方、農福連携では、福祉施設とインクルージョン企業、地域の一般企業、市民等がネットワークを形成して、ボトムアップにより、インクルージョンの理解者と実践者を地道に増やしていた。また、一般労働市場での就職に必要な職業資格を障害者が取得できるように、新しい職業訓練と職業資格試験の仕組みを構築中であった。

最後に、本研究を進めていく中で、筆者らが興味深いと感じたことを書き添えたい。日独の農福連携では、持続可能な社会を求めてインクルージョンに取り組んできた。一方、障害者が個性と能力を活かして農作業することは、農産物の品質を向上させるとともに、減農薬、自然栽培、有機農業等、持続可能な環境や生物多様性を追求する農法にも結びついた。筆者らは、障害者の個性と能力が農業に結びつくことで、持続可能性に関連したさまざまな価値が生じることは、農業のイノベーションではないかと考えた。本研究では行わなかった農福連携と持続可能性に関する考察は、今後の研究課題として残される。

注

- (1) 障害者権利条約は、障害者の人権及び基本的自由の享有を確保し、障害者の固有の尊厳の尊重を促進することを目的として、障害者の権利の実現のための措置等について定める条約である。この条約には、障害者の権利実現のための措置として、身体の自由、拷問の禁止、表現の自由等の自由権的権利及び教育、労働等の社会権的権利について締約国がとるべき措置等を規定する（外務省、2023）。
- (2) 本研究では、障害者が働くことに関して「労働」と「就労」という用語を使用している。「労働」という用語は、

障害者権利条約の「労働と雇用（第27条）」，一般労働市場に関連する記述において用いている。農福連携において障害者が働くことに関しては（就労形態はさまざまある），先行研究を参考に「就労」という用語を使っている。

- (3) 香月（2011a）によると「収益をあげていない活動も含め，障害者が農業分野で就労する取組は，地域の農業者等との連携によって可能となっている。こうした連携を通じて実施されている農地保全，高齢農家の援農，交流イベント等によって様々な農村活性化の効果がもたらされている。
- (4) 本研究では，「自立した生活及び地域社会に受け入れられること（第19条）」のうち，「自立した生活」に関する情報を収集できなかったため，「地域社会に受け入れられる」契機となる場面に限って情報を整理した。
- (5) 障害者権利条約に関する日本政府報告（外務省，2015）によると，日本では，第28条相当な生活水準及び社会的な保障，183. 障害者総合支援法に基づく障害福祉サービスとして，一般企業等への就労を希望する障害者に対し，就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練等を提供する「就労移行支援」，一般企業等での就労が困難な障害者に就労する機会を提供するとともに，知識及び能力の向上のために必要な訓練等を提供する「就労継続支援」が実施されている。
- (6) 一般的に，日本では障害者の生計を親族が援助することが多く，ドイツでは親族等の援助なしでも障害者が障害年金で生計を立てられる状況にある。武田（2020）は「所得保障制度を通じて少なくとも最低限の生活費給付がなされることを前提としても，彼らが孤立せずに社会生活を営み，就労を通じて社会参加や自己実現を果たせるようには，多様な支援や就労の場が提供されねばならない」（武田，2020:91）としている。
- (7) 香月（2012c）によると「農村部を抱える地方圏を中心に地域経済が停滞する中で，雇用等の場の確保が困難な状況が続いているおり，福祉事業所の就労にも少なからぬ影響が及んでいる」状況にあった。
- (8) Unterstützte Beschäftigung. 武田（2020:103）を参照。
- (9) Gesetz zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (Bundesteilhabe-gesetz-BTHG) vom 23. Dezember 2016, BGBl.I S.3234. 武田（2020:103）を参照。
- (10) Budget für Arbeit, SGBIX 61 条. 武田（2020:104）を参照。
- (11) 日本の事例は，類型1は社会福祉法人グリーン（飯田，2011，飯田ら，2011），類型2は社会福祉法人白鳩会（飯田他，2019），社会福祉法人青葉仁会（2020年調査），社会福祉法人こころん（香月，2011b；吉田，2019），NPO法人UNE（小柴，2017），類型3は社会福祉法人無門福祉会（吉田，2020），特例子会社であるCTCひなり株式会社（吉田，2017），類型4は京丸園株式会社（鈴木，2011），特例子会社であるハートランド株式会社（吉田，2018）である。ドイツの事例は，類型2は公益有限会社アントニウス（リンツ，2019，飯田，2019），公益有限会社フレッケンビューラー・ホフ・フレッケンビュール（シュライヒャー，2019，飯田，2019）である。各事例の調査時期は異なっているが，全国に普及しているタイプの事例であることから分析対象とした。
- (12) 日本基金によると，「平成30年度 農福連携の効果と課題に関する調査」は，農林水産省の補助事業である「平成30年度農山漁村振興交付金（農福連携対策）普及啓発等推進対策事業」の一環として，農福連携の社会的効果や課題を抽出するために，農福連携全国都道府県ネットワークの協力を得て実施された。調査方法は，往復郵送によるアンケート調査。本研究で引用する際には，原文にある「障がい者」という表記を，本稿のすべてのページにあわせる形で「障害者」と表記した。
- <https://nipponkikin.org/survey-research.html>
- (13) 2019年8月26日にFiBL フランクフルト研究所でHermanowski所長にインタビューに協力いただいた。以下，本稿では，同所長のインタビューに基づく情報には（記録は非公開），本文に「Hermanowski（2019）」と情報源を示した。
- (14) 障害がある社員の人事費に係る補助は，インクルージョン企業に限らず，一般的に受けられる。
- (15) 本研究が調査した農福連携に取り組むインクルージョン企業は，地方都市に立地して顧客も多いが，地元企業や財團法人等の寄付金なしでは，経営を黒字化できない状況であった。

[引用・参考文献]

飯田恭子（2011）「社会福祉法人グリーン－農家との連携による障害者の農業活動を通した地域への貢献－」農林水産政策研究所『農村活性化プロジェクト研究資料 第3号 農業分野における障害者就労と農村活性化－社会福祉法人，NPO法人，農業生産法人の活動事例を中心に－』，第I部実態調査

報告：8-17.

https://www.maff.go.jp/primaff/kanko/project/attach/pdf/110531_23kassei3_02.pdf

飯田恭子・香月敏孝・吉田行郷・小林茂典・出田安利・松島浩道（2011）「福祉施設における農業分野の障害者就労の実態と課題」『2011年度日本農業経済学会論文集』日本農業経済学会：64-71。

飯田恭子（2019）「ドイツの農福連携とインクルーシブな社会の構築」『都市と農村をむすぶ』811：38-46。

飯田恭子・吉田行郷・藤田義紀（2019）「『社会福祉法人白鳩会』と『農事組合法人根占生産組合』」、農林水産政策研究所ウェブサイト。

https://www.maff.go.jp/primaff/seika/attach/pdf/190801_01.pdf

外務省（2015）「障害者の権利に関する条約 第1回日本政府報告」。

<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000171085.pdf>

外務省（2018）「障害者権利条約」。

<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000069541.pdf>

外務省（2023）「障害者の権利に関する条約」、2023年2月7日付。

https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/jinken/index_shogaisha.html

香月敏孝（2011a）「はじめに」農林水産政策研究所『農村活性化プロジェクト研究資料 第3号 農業分野における障害者就労と農村活性化－社会福祉法人、NPO法人、農業生産法人の活動事例を中心に－』、第I部実態調査報告：18-26。

https://www.maff.go.jp/primaff/kanko/project/attach/pdf/110531_23kassei3_01.pdf

香月敏孝（2011b）「NPO法人こころん－農家との連携を通して障害者が直売所とカフェを運営－」農林水産政策研究所『農村活性化プロジェクト研究資料 第3号 農業分野における障害者就労と農村活性化－社会福祉法人、NPO法人、農業生産法人の活動事例を中心に－』、第I部実態調査報告：18-26。

https://www.maff.go.jp/primaff/kanko/project/attach/pdf/110531_23kassei3_02.pdf

香月敏孝（2011c）「おわりに」農林水産政策研究所『農村活性化プロジェクト研究資料 第3号 農業分野における障害者就労と農村活性化－社会福祉法人、NPO法人、農業生産法人の活動事例を中心に－』、第I部実態調査報告：75-77。

https://www.maff.go.jp/primaff/kanko/project/attach/pdf/110531_23kassei3_04.pdf

香月敏孝・飯田恭子（2012）「第I部 障害者福祉施設における農業活動の実態と課題－きょうされん「障害者の農業活動に関するアンケート」集計結果から－」農林水産政策研究所『農村活性化プロジェクト研究資料 第5号 農業分野における障害者就労と農村活性化－障害者施設における農業活動に関するアンケート集計結果及び特例子会社の農業分野への進出の現状と課題について－』。

https://www.maff.go.jp/primaff/kanko/project/attach/pdf/121031_24kassei5_01_01.pdf

小柴有理江・吉田行郷・香月敏孝（2016）「農業と福祉の連携の形成過程に関する研究－農業分野における障害者就労を事例として－」『農林水産政策研究』25：1-17。

小柴有理江（2017）「農業分野における生活困窮者への就労支援の現状と課題」「農福連携」シンポジウム～農業を通じた障害者就労、生活困窮者等の自立支援と農業・農村の活性化～、農林水産政策研究所。

https://www.maff.go.jp/primaff/koho/seminar/2016/attach/pdf/170214_03.pdf

シュライヒャー・ヘルマン（Hermann Schleicher）（2019）「農業を通じた依存症克服支援」「農福連携」シンポジウム～国内外で進展する多様な農福連携の取組～、農林水産政策研究所。

https://www.maff.go.jp/primaff/koho/seminar/2018/attach/pdf/190129_04.pdf

鈴木厚志（2011）「農業と福祉のいい関係！－京丸園における障害者就労の取組と地域連携－」農林水産政策研究所『農村活性化プロジェクト研究資料 第3号 農業分野における障害者就労と農村活性化－社会福祉法人、NPO法人、農業生産法人の活動事例を中心に－』、第II部講演録：56-74。

https://www.maff.go.jp/primaff/kanko/project/attach/pdf/110531_23kassei3_03.pdf

武田公子（2020）「労働市場政策と障害者就労支援の接近－比較の視点とドイツの事例－」『金沢大学

-
- 経済論集』40(2):91-112.
<https://doi.org/10.24517/00058174>
- 日本基金（2019）「農福連携アンケート調査結果」平成30年度 農福連携の効果と課題に対する調査結果、農林水産省。
<https://www.nipponkikin.org/survey-research.pdf>
- 吉田行郷（2017）「企業出資の障害者福祉施設の農業分野への進出－農業分野に進出している社会福祉法人等、特例子会社との比較から－」農林水産政策研究所『平成28年度行政対応特別研究〔農福連携〕研究資料 農業と福祉の連携による農業・農村の活性化に関する研究』:2-28.
https://www.maff.go.jp/primaff/kanko/project/attach/pdf/170921_28nofuku1_01.pdf
- 吉田行郷（2019）「企業による農業分野での障害者の働く場づくりの意義と課題」「農福連携」シンポジウム～国内外で進展する多様な農福連携の取組～、農林水産政策研究所。
https://www.maff.go.jp/primaff/koho/seminar/2018/attach/pdf/190129_01.pdf
- 吉田行郷（2019）「畜産現場における農福連携の取り組みの現状と今後の可能性」『養鶏の友』2019年9月号：16-19.
- 吉田行郷（2020）「農業法人と福祉法人等がタッグを組んだ農福連携の取組」岐阜県セミナー資料。
- リンツ・ペーター (Peter Linz) (2019) 「アントニウス-ヒューマン・ネットワークによる農業分野における障害者就労と6次産業化」「農福連携」シンポジウム～国内外で進展する多様な農福連携の取組～、農林水産政策研究所。
https://www.maff.go.jp/primaff/koho/seminar/2018/attach/pdf/190129_03.pdf
- BMAS ; Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2023) Teilhabe und Inklusion, 2023年2月8日付。
<https://www.bmas.de/DE/Soziales/Teilhabe-und-Inklusion/teilhabe-und-inklusion.html>
- Hermanowski (2019) インタビュー, FiBL フランクフルト研究所, 2019年8月26日.
- Iida, Sust and Becker (2016) Erstellung eines Businessplans für das Integrationsprojekt „Zukunft Frauenberg“ - Konzept, Analyse und Strategie, St. Antonius gGmbH, Fulda.
- Kleinheitz, R. and Hermanowski, R. (2008) Zusammen schaffen wir was!, Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in der Landwirtschaft, Forschungsinstitut für biologischen Landbau (FiBL), FiBL Deutschland e.V.
<https://www.fibl.org/fileadmin/documents/shop/1505-zusammen-schaffen-wir-was.pdf>
- Oschmiansky, F., Kaps, P., and Kowalczyk, K. (2018) Unterstützte Beschäftigung, Instrument der Wiedereingliederung und zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit, Hans Böckler Stiftung Workingpaper Forschungsförderung, Nummer 061.