

## 福祉と労働の連携／「福祉的就労」の底上げ策

～ 進和学園ホンダ車部品授産事業の実践を通じて ～

株式会社 研 進

代表 出縄 貴史

### I. 現行制度における問題意識

#### 1. 障害者雇用と労働契約

(1) 労働契約の効果

①最低賃金法の適用 「最低賃金」適用除外（8条）

②解雇の規制

③労働保険（労災・雇用保険）の適用

④社会保険（健康・年金保険）の適用

⑤労組法の適用 不当労働行為制度

（注）労基法9条（労働者の定義）：「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事業所に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。

(2) 「労働者」か「訓練生」か？

現行労働法における「労働者」は、上記（1）の効果を前提に規定されている。

一般企業・特例子会社による雇用	→ 労働者
就労継続支援事業A型（福祉工場）	→ 労働者（注）
就労継続支援事業B型（授産施設）	→ 訓練生
就労移行支援事業	→ 訓練生

（注）就労継続支援事業A型（福祉工場）は、労働権を付与する一方、障害者自立支援法の規定する福祉事業に位置付けられ、福祉サービスについて利用者自己負担が課される。（労働者と訓練生両者の性格を有す）

#### 2. 「福祉的就労」の貧困

我が国の障害者就労対策

→ 企業における「雇用」を前提とした制度運営

法定雇用率制度（1.8%）／障害者雇用納付金制度

（2006年6月現在 全国平均1.52%、但、重症者ダブルカウントを除いた実雇用率は1.10%で10年前と不変／最高は1999年の1.11%）

→ 特例子会社における相当の成果

（2007年4月末現在 213社／但、職種は制限的）

「福祉的就労」（授産施設等における「非雇用」型）

→ 「雇用」型との著しい格差

特に、知的・精神障害者の場合、企業への就職（雇用）はハードルが高く、大多数の者は「福祉的就労」に身を置かざるを得ないのが実情。

授産施設等における平均月額工賃は、約15,000円。

→ 自立生活（経済的自立）への動機付けは困難

<背景>

- ① 企業にとって障害者雇用は容易でない。特に、知的・精神障害者の場合、衛生・健康管理・身だしなみ等の生活支援に加え、判断力・コミュニケーション能力を補うノウハウが必要であり企業は消極的にならざるを得ない。
- ② 企業は障害者（授産施設等）に仕事を発注しても法定雇用率に算定されず、制度上評価の対象とはならない。（「雇用」しない限り制度上の評価は得られない）
- ③ 授産施設等が受注する仕事は、内職的色彩が濃く生産性（工賃）は極めて低い。
- ④ 授産施設等の職員給与は支援費（公的資金）から支払われ、加工賃の増減とは通常リンクしない。「仕事が増えると職員が残業も含め消化せねばならずむしろ大変・・・」という側面もある。（授産施設に、加工賃を高める経済的インセンティブは乏しい。  
→ 職員の情熱・使命感に負うところが大きい）

## II. 「福祉的就労」の底上げ策（問題提起）

### 1. 「福祉的就労」における労働権の保障

授産施設や作業所（就労継続支援事業B型）で働く者に「労働者」としての権利を付与すべきと考える。

→ 現行労働法が前提とする労働契約の効果（前頁①～⑤）の全てではなく一部をもって労働者と認めることも可能ではないか？労働法は障害者就労に焦点を当てるべきである。

「我が国の障害者雇用対策は、働くことを希望する全ての障害者を対象としていない。

ILO条約（159号）、ILO勧告（99号、168号）に違反していると考えられる」

（埼玉県立大学 丸山一郎 教授／2007年度日本職業リハビリテーション学会第35回大会）

「授産施設や作業所は、福祉的機能を持ち合せており、企業と同じに労働法規を適用するのは難しい。別建ての制度で労働者としての権利を保障する方法もある」

（中央大学法科大学院 山田省三 教授／2007.5.17付読売新聞）

進和学園の「しんわルネッサンス」（神奈川県平塚市）においては、「雇用」型と「非雇用」型が併設され、障害者が能力や希望に応じて役割を分担しつつ、ホンダ車部品組立加工作業を行っている。（2007.8.14付読売新聞）

①しんわルネッサンス福祉工場（A型／「雇用」型）：定員30名（現在25名）

→ 組立加工作業前後の判断力を要する検査・管理業務（部品受入・準備・ライン搬入・検査・出荷チェック等）

②しんわルネッサンス社会就労センター（B型／「非雇用」型）：定員70名（現在71名）

→ 組立加工作業（一人一工程）

上記①及び②が両方伴って本田技研工業への納品が可能となる。

①も②も本田技研工業の発注に応えるために必要な「仕事」であり、難易度の差はあっても「働く」という行為自体に差がある訳ではない。また、各人の「労働」の代償として工賃が支払われる。

授産施設や作業所に就労する者（B型／「非雇用」型）も「労働者」として位置付け、制限的とはいえ労働権を認めるべきと考える。

## 2. 「福祉的就労」底上げの方策

「障害者自立支援法」における利用者負担の拡大に伴い、障害者の「所得対策」が喫緊の課題となっている。

「雇用」を基軸としつつも「良質な仕事」の発注という形で民間（企業）コストの還元・注入を促す制度を導入すべきである。

また、「福祉」サイドも付加価値の高い就労機会を創出すべく変革が求められる。

### (1) 企業に対する発注奨励策

「障害者（福祉施設）に仕事を発注する事業者に対する優遇措置」を提言したい。

（みなし雇用制度／調整金・報奨金／優遇税制：下表参照）

→ 「雇用」型と「非雇用（受注）」型のバランスを考慮した就労対策

→ 障害者への発注形態においても「企業の社会的責任（CSR）」を実現  
（障害者福祉に民間（企業）コストの効率的な還元・注入を促す）

障害者（福祉施設）に仕事を発注する事業者に対する優遇措置		
望まれる制度	内 容	現 状
みなし雇用制度 （法定雇用率 の加算計上）	企業が障害者（授産施設）に仕事を発注した場合に、それを障害者雇用率に計上する制度（欧州では既に導入されている）  *少なくとも最低賃金を支給している福祉工場等への発注の場合は、特例子会社に準じて加算計上して然るべきと考える。  *納付金の減額という方法も考えられる。	発注形態（非雇用）は、雇用率の対象外。  障害者を雇用する場合に限り、雇用率算定の対象となる。  「障害者雇用率制度」： 法定雇用障害者数 ＝常用労働者総数×1.8% 未充足：納付金5万円/一人 充足達成：調整金・報奨金支給
調整金・報奨金	企業が障害者（授産施設）に仕事を発注した場合に、障害者納付金制度において調整金・報奨金を支給する制度	発注形態（非雇用）については、調整金・報奨金の支給はない。  （注1）「在宅就業障害者支援制度」： 在宅就業障害者に仕事を発注する事業主に障害者納付金制度における特例調整金・報奨金支給（2006年4月施行）
優遇税制	企業が障害者（授産施設）に仕事を発注した場合に、税制を優遇する制度	発注形態（非雇用）については、優遇税制の適用はない。（注2） 障害者を雇用する場合に限り、事業所に係る租税特別措置法、所得税法及び地方税法による税制上の優遇措置を適用。

（注1）改正障害者雇用促進法における「在宅就業障害者支援制度」（2006年4月施行）の対象となる「就業場所」は、「自宅」の他「障害者が業務を実施するために必要な施設及び設備を有する場所・・・」との規定があり、従来の授産施設や作業所も同制度の対象とされる。

（注2）厚労省は、08年度税制改正において「特例子会社や授産施設等への発注や業務委託を増やした企業に対し、増加額の25%程度を法人税等より控除する」旨の要求を行うと報じられている。（2007年8月28日付 朝日新聞）

我が国の障害者就労対策が「雇用」を前提に制度運営されている一方、大多数の障害者（特に知的・精神障害者）が身を置く福祉的就労／「非雇用（受注）」型は貧困な実態にある。

「雇用」が適わない障害者にとっても、自立に向けた動機付けが可能な「就労の場」を創出することを促す制度として「障害者（授産施設等）に仕事を発注する事業者に対する優遇措置」（前頁参照）を提言したい。

本田技研工業は、30年以上に亘り研進／進和学園に仕事を発注しており、現在200人以上の知的障害者が加工賃を分配している。

しかしながら、同社の「法定雇用率」には一切加算されず社会的に評価される制度も機会も用意されていない。

現行制度においては一般の企業が本田技研工業のように「良質な仕事」を障害者に発注し続けることは考え難い。

障害者に仕事を発注する事業者を増やすためには、「雇用」のみならず「非雇用（受注）」型の場合にも一定の社会的評価に繋がる制度を導入すべきと考える。

## （2）福祉施設（授産施設等）の変革

### ①組織目標（取組課題／売上高・収益予算）の設定

福祉施設においては、障害者の保護的な側面が優先され、授産事業自体について取組むべき課題や売上高・収益の目標が明確に設定されていない場合が多い。

→ 障害者の所得対策を講ずる上で、福祉施設は「組織目標」の中に課題や売上高・収益予算を明確に織り込む必要がある。

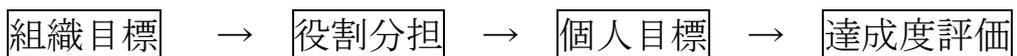
（目標は、定性面と定量面双方から検討し設定する）

→ 「組織目標」を達成するための役割分担を行い、役割に応じて職員の「個人目標」を設定し達成度を処遇（人事考課）に反映させる必要がある。

（「組織目標」が無い限り、役割分担も行われず「行動」は生じない。

→ 「福祉的就労」における貧困は変わらない）

→ 民間企業では当たり前の以下サイクルを定着させる。

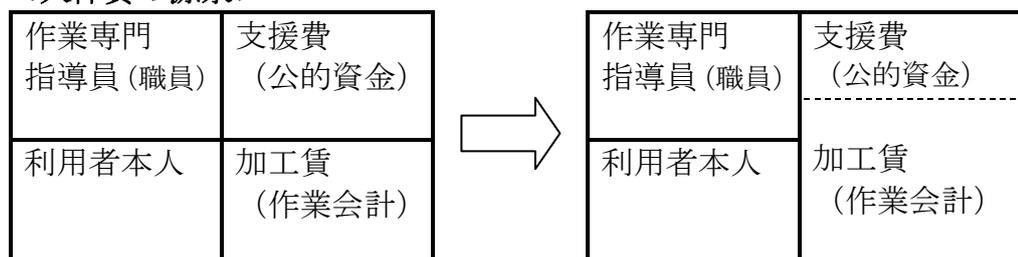


### ②加工賃の増減を一定反映した職員処遇

職員の内、作業専門指導員の給与（人件費）は、支援費（公的資金）ではなく、極力利用者本人と同様に加工賃（作業会計）より充当するのが経済合理性に適う。

（作業専門指導員は、全員が正職員である必要はない。パートや派遣社員の活躍の場を創出することも可。→ 障害者福祉への理解にも繋がる）

#### <人件費の源泉>



利用者本人と作業専門指導員（職員）が共に加工賃（作業会計）より給与を得て同じ土俵に立つことにより、「仕事の確保」と「加工賃アップ」に向けた動機付けを共有し出力強化を目指す。（一般企業の社員と同じ）

人件費の源泉を100%支援費（公的資金）に依存する場合と、依存しない場合とでは発想・行動パターンは自ずと異なると思われる。

研進／進和学園の場合、研進は授産事業推進管理を担う営業窓口会社として本田技研工業より受注した仕事を進和学園に発注しており、売買契約・資金繰り・各種コスト管理及びリスク負担等の役割を果たす株式会社として企業会計基準に則り運営している。（資料－3参照）研進の社員給与は支援費（公的資金）ではなく、企業会計における一般管理費として賄われる。

一方、進和学園は社会福祉法人会計基準（授産施設会計基準）に則り、職員給与は、支援費（公的資金）により賄われるが、作業専門指導員の一部については加工賃（作業会計）より充当している。

財政難を背景として福祉予算が逼迫する中で、授産事業発展に向けた要員コストの全額を支援費（公的資金）に依存することには限界があり、作業専門指導員の人件費を加工賃（作業会計）に求めて行く必要性が高まると考えられる。

そのためにも、「仕事の確保」と「加工賃アップ」を促す仕組みとして、上記（1）の企業に対する障害者（福祉施設）への発注奨励策（P－3）導入が有効と思われる。

### <研進／進和学園における職員・利用者の人件費源泉>

（2007年9月現在）

		支援費 (公的資金)	企業会計 一般管理費	加工賃（作業会計）	
				利用者本人	
(株) 研 進			9名 (非常勤含む)		
進 和 学 園	「しんわろネッサンス」 (福祉工場)	8名 (補助金)	—	左記職員8名の 給与の一部は作 業会計より充当	25名 (定員30名)
	「しんわろネッサンス」 (通所授産施設)	13名	—	3名 (作業専門 指導員)	71名 (定員70名)
	「進和職業センター」 (入所授産施設)	15名	—	—	35名 (定員40名)
合 計		36名	9名	3名 + α	131名 (法人グループ内他施設 を含めて200名以上)

(注) 研進と進和学園は、資料－3記載の通りの契約関係にある。企業会計基準と社会福祉法人会計基準にそれぞれ準拠する別組織であるが、役割分担を行いつつ協力して「ホンダ車部品組立加工授産事業」を運営している。

上図は、当該事業を運営する人件費の源泉を便宜的に一覧表示したものである。

(「しんわろネッサンス」「進和職業センター」以外の法人内他施設:「サンメッセしんわ」「進和あさひホーム」「進和万田ホーム」等の利用者もホンダ車部品の作業を行っている)

### ③発注事業者のニーズに応える「価格・品質・納期」の達成

- 「良質な仕事」の確保／「加工賃アップ」を実現するためには、「価格・品質・納期」を達成することが必要。  
発注事業者のビジネス・パートナーとして耐え得るレベルを実現。  
(企業の社会的責任 (CSR)・社会貢献に甘えることは不可)
- 障害者の特性を強味として最大限活かすことが重要。
  - 〔 単純作業の反復への対応力  
部品の正確な組み付け  
規則の遵守
〕
- 自主生産品 (製パン、クッキー、陶芸、布製品・・・) についても市場で通用する付加価値が求められる。

障害者中心 (作った物を売る／作品)



マーケット中心 (売れる物を作る／商品)

- 「福祉」の世界においても競争原理が働く時代が到来。

研進／進和学園の場合、本田技研工業の指導に基づく品質・工程管理を満たすために注力して来た。また、障害者就労の特殊性を踏まえ、独自に地道なQC活動を実践している。部品の数量過不足・異品混入・誤組等の不具合を防止するためのオリジナル治具を開発。

(機械メーカーのOBを研進の技術顧問に迎え治具開発)

ミス発生の場合は、原因 (発生・流出原因) を究明し対策 (暫定・恒久対策) を講ずる改善取組みを実行。(PDCA サイクル／QC見廻り／月1回のQC委員会／ミス撲滅強化月間)

工場内外の導線 (人・部品・運搬具等) の工夫、在庫管理、工程管理 (「見える管理」) の強化に取り組んでいる。

知的障害者の特性として、比較的単純な作業の連続については健常者よりも優れた能力を発揮出来ることや、例えば自閉症の方は非常に細かい部分についてもこだわって正確を期す等プラス面をうまく引き出すことが大切である。

最近では、複数工程を要する作業が増えているが、原則「一人一工程」をベースに組立ラインを構成し、知的障害者の特性を活かせるよう工夫している。「効率」よりも「正確性」を優先した作業体制をとっている。

- 不具合発生率は、近年顕著な成果を挙げている。
- 2007年3月 ISO9001認証取得。  
(一般企業と同様に製品の品質・工程保証等のQC活動に焦点を当て、障害者も含めた全員一雇用型のみならず非雇用型も含めた全員一での認証は日本初のケース)

#### ④工賃倍増と「雇用」型の拡充

##### 企業に対する発注奨励策

##### 福祉施設の変革（組織目標・役割分担・処遇・マーケット志向・競争原理）

- 工賃水準の引き上げ  
「非雇用」型の利用者にも障害基礎年金と合わせ、地域で自活可能な工賃水準 = 「最低賃金」の1/3程度の工賃を達成。
- \* 工賃倍増5か年計画  
一般就労への取組みに加え、非雇用の形態で働く障害者の工賃を引き上げるため、「工賃倍増5か年計画」に基づき官民一体となった取組みを実施。
  - ・経営コンサルタントや企業OBの受け入れによる経営改善、企業経営感覚（視点）の醸成
  - ・一般企業と協力して行う魅力的な商品開発、市場開拓
- \* 工賃倍増計画支援事業（平成19年度 新規予算）  
都道府県ごとに工賃倍増を図るための具体策を定めた「工賃倍増計画」を策定し、同計画に基づく事業に対し国が補助を実施。  
(都道府県当たり、1,000～3,000万円)
- 「雇用」と「福祉的就労」との格差を是正  
「雇用」へのステップとなる多様な就労機会の創出
- 「非雇用」型から「雇用」型への移行促進  
「雇用」型を増やすためには、「福祉的就労」（「非雇用」型）の底上げが不可欠と考える。

我が国の障害者就労対策は、旧労働省管轄の「労働」と旧厚生省管轄の「福祉」の縦割行政を反映し「雇用」と「福祉的就労」との格差が著しい。両者を有機的に結び付け、格差を是正して行くことが必要である。

そのためには、従来の「雇用」一辺倒の就労対策を改め、「雇用」を基軸としつつ企業に対する「良質な仕事」の発注奨励策（労働市場からのコスト調達）の導入及び「福祉」サイドの変革（組織目標・役割分担・処遇・マーケット志向・競争原理）が求められる。

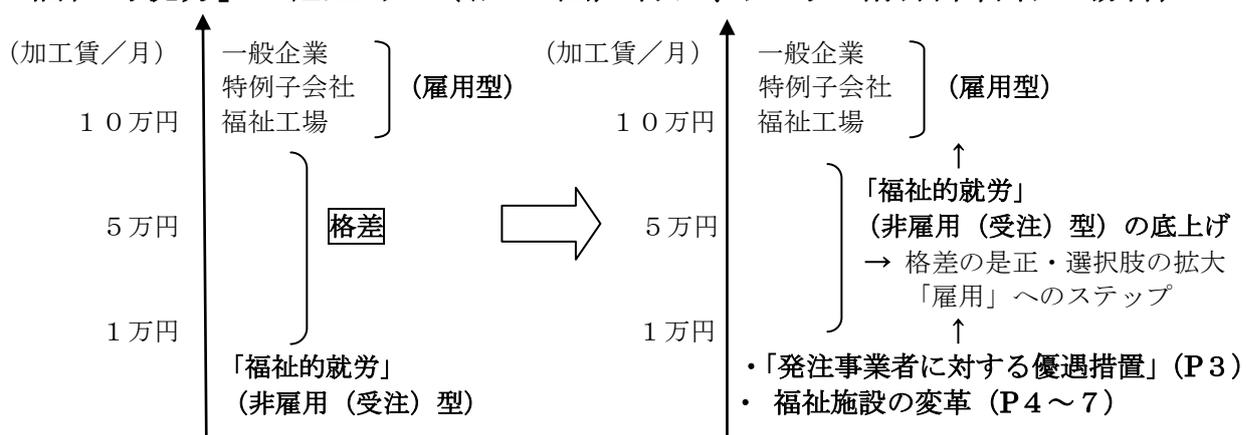
それらの方策により工賃水準の引き上げが叶えば、「福祉的就労」と「雇用」との間に多様な就労機会が創出され、障害者の能力、希望、ニーズに応える環境が整備される。工賃1万円の方は2万円を、2万円の方は3万円を、3万円の方は4万円を、そして一定水準に達した方は「雇用」型へ挑戦するということが可能となる。「頑張れば報われる」という気運が生まれ、利用者本人の動機付けも容易となる。

「最低賃金」の適用除外申請を考慮すれば、授産施設等の「非雇用」型から福祉工場のような「雇用」型への転換を促す効果も期待出来る。

進和学園の場合も、「仕事」（ホンダ車部品組立加工）に恵まれ、QC活動等の努力を蓄積することによって福祉工場「しんわルネッサンス」を立ち上げることが出来た。

以 上

### < 「福祉的就労」の底上げ (イメージ図/特に、知的・精神障害者の場合) >



加工賃/月 (円)	利用者人数				合計			
	進和職業センター (入所授産施設)		しんわルネッサンス					
			通所授産施設	福祉工場				
170,000円以上					2	8.3	2	1.6
160,000～170,000					9	37.5	9	7.1
150,000～160,000					4	16.5	4	3.2
140,000～150,000					6	25.0	6	4.8
130,000～140,000					2	8.3	2	1.6
120,000～130,000								
110,000～120,000					1	4.2	1	0.8
100,000～110,000								
90,000～100,000	1	2.9					1	0.8
80,000～90,000								
70,000～80,000			1	1.5			1	0.8
60,000～70,000	2	5.9	5	7.4			7	5.6
50,000～60,000	4	11.8	10	14.7			14	11.1
40,000～50,000	13	38.2	30	44.1			43	34.1
30,000～40,000	10	29.4	16	23.5			26	20.6
20,000～30,000	4	11.8	6	8.8			10	7.9
20,000円未満								
合計	34名	100%	68名	100%	24名	100%	126名	100%
平均加工賃	42,983円		49,318円		162,874円		63,639円	

進和学園におけるホンダ車部品組立加工の場合、利用者の加工賃は上表の通り全国平均を上回り、利用者の能力・働きに応じ2万円台～17万円以上(最高約23万円)まで相当の範囲で分布している。「しんわルネッサンス(福祉工場)」の就労者には、原則として最低賃金約12万円が適用される。利用者の希望・能力・働きに応じ、加工賃を支給できる就労の場を創出し、自立生活に向け動機付けが可能な水準を確保できるよう取組む。

## 進和学園 ホンダ車部品組立加工授産事業の歩み

社会福祉法人 進和学園は、昭和33年に郷土の農村復興に生涯を捧げた出縄意太郎氏の遺産をもって知的障害児40名の施設として発足しました。

児童の成長に伴い施設を順次拡充、昭和53年には成人施設に転換しました。それに先立つ昭和49年9月1日、社会参加と自立への支援を目的に「進和職業センター」（社会就労センター：入所60名、通所60名）を開設しました。

当時学園理事であった井深大氏（当時、ソニー株式会社 会長）のご支持、厚生省を通じての住友銀行様のご寄付をはじめ、行政・地域の深いご理解ご支援を頂いて授産工場及び入所者のための生活棟を建設することが出来ました。

学園理事であった出縄光貴氏は、本田技研工業株式会社に勤務した経歴により同社と学園との架け橋として尽力、「進和職業センター」における授産事業として「ホンダ車部品組立加工」の仕事を行うことが決定しました。

学園の授産事業推進管理を担う営業窓口会社として株式会社 研進を設立（本田技研工業様の「研」と進和学園の「進」を合わせ本田技研工業様に命名頂き、出縄光貴氏が代表に就任）、学園と役割を分担しつつ一致協力して事業を推進する体制を築きました。

本田技研工業（株）創立50周年記念 協力会社紹介文（平成10年4月10日）より

（株）研進：昭和49年、社会福祉法人「進和学園」の当時学園理事であった（株）SONY会長の井深氏が積極的に開設を支持し、又本田宗一郎最高顧問（当時）にも強力に支持して頂き、入園者に「働く喜び、社会に役立つ喜び」を体験してもらおうとHONDA製品の部品加工（主にASSY作業）を行ってきている。

国・県・市の補助金、行政・地域並びに多くのご支援者のご厚情ご協力のもとに、平成18年3月6日、新工場「しんわルネッサンス」（福祉工場30名、社会就労センター70名）が稼動しました。

作業環境の再整備と生産性及び品質の向上並びに「障害者自立支援法」施行に伴う福祉サービスの拡充、特に「雇成型」「非雇成型」施設の併設により利用者各人の能力・ニーズに対応した高付加価値就労の機会創出を目指しています。

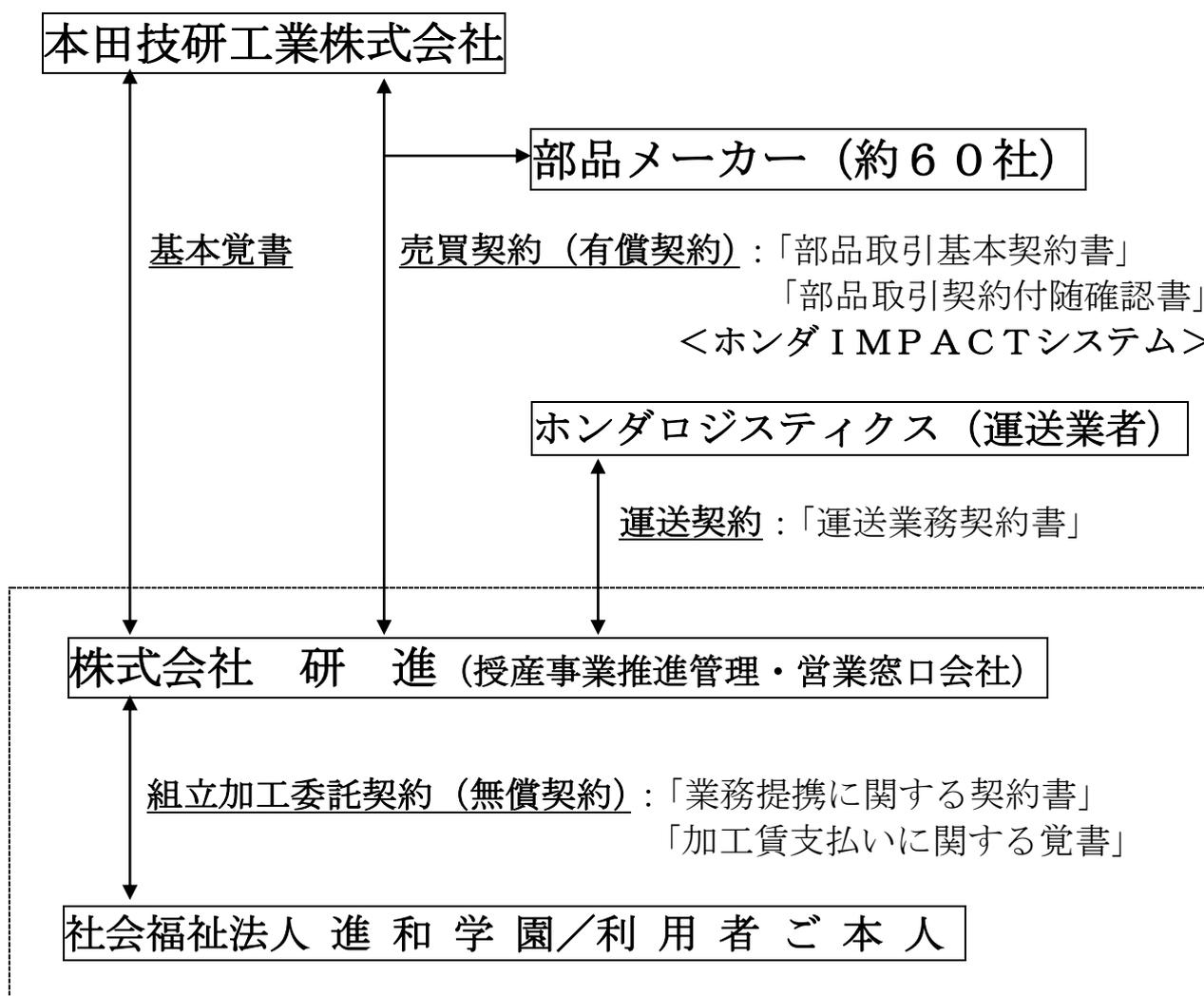
昭和49年以来、30年以上の長期に亘り本田技研工業様の温かいご支援ご指導を得て活気溢れる授産事業を展開し、勇気と希望を分かち合って参りました。

当初は、同社浜松製作所様の二輪車の仕事からスタートしましたが、現在では埼玉・鈴鹿・浜松製作所様の四輪車の仕事が主体となっています。

作業内容の高度化・複雑化に対応すべく、工程管理と品質保証を強化するQC活動を粘り強く積み重ね、作業レベルの向上にも全力を挙げて取り組んでいます。

発注事業者として貴重な仕事をご提供し続けて頂いている本田技研工業株式会社様をはじめ、授産事業をご支援頂いている皆様にご心より感謝申し上げますと共に、皆様のご厚意ご期待に応えられるよう、これからも一同力を合わせ精進して参ります。

社会福祉法人 進和学園 ホンダ車部品組立加工授産事業 契約形態



< (株) 研進の重要機能 >

1. 本田技研及び支給メーカーとの売買契約 (有償契約)・資金繰
2. コスト負担管理
  - ・ 本田技研との加工賃交渉
  - ・ 運送業者等との運賃・梱包費用交渉・負担
  - ・ その他諸経費負担管理 (部品材料、副資材、バケット・パレット等)
3. リスク管理 部品の所有者リスク負担  
部品受取以降の在庫・仕掛・輸送中のリスクを負担。  
→ 進和学園とは無償契約(加工賃のみ決済)のため学園はリスク負担を回避。

以上

- ・「**HANDICAPPED PERSON**」(全国社会福祉協議会・授産施設協議会 1978年)  
企業に対して授産施設や福祉工場への発注を呼び掛けるパンフレット。立石電機(オムロン)、キャノン、三井信託銀行、白洋舎と共に、本田技研工業における進和学園への発注事例を紹介しています。本田技研工業 西田通弘副社長(当時)の「授産施設に仕事を発注することは、企業の社会的責任であると思う」とのコメントが30年前のものであることに驚かされます。  
現在、この種パンフレットが作成されていないのが残念です。
- ・**神奈川新聞「福祉工場が好発進・知的障害者 直接雇用後押し」(2006年3月25日)**  
神奈川県で2例目となる知的障害者福祉工場「しんわルネッサンス」開設を報じる記事。  
1974年より継続して来た本田技研工業からの受注実績に基づき、新たに「雇用」契約を前提とする福祉工場が稼働したことを紹介しています。  
また、法定雇用率未達企業が多い実情や一般就労では職場への定着が難しいこと等を解説しています。
- ・**神奈川県庁ホームページ「ウイークリー知事現場訪問」(2006年4月14日)**  
松沢成文 神奈川県知事の現地現場主義の一環として実施されている「ウイークリー知事現場訪問」の対象に「しんわルネッサンス」が選定され、知事が訪問された際の記録です。  
工場ご視察の様子が写真入りで紹介され、知事の感想も掲載されています。
- ・**神奈川県知事 松沢成文氏ブログ「松沢しげふみ・タックルレポート」(2006年5月26日)**  
松沢知事の私的ブログにおいて「ウイークリー知事現場訪問」の一環として「しんわルネッサンス」を訪れた際の所感が、「誰でも可能性を持っている」というタイトルのもと詳述されています。
- ・**河野太郎 衆議員議員ブログ「ごまめの歯ざしり」(2006年7月13日)**  
河野太郎衆議院議員(法務副大臣 当時)が「しんわルネッサンス」をご視察された際の所感が、「福祉的就労への支援」と題してざっくりと語られています。
- ・**「賃金事情」(産労総合研究所 2006年12月5日号 NO. 2510)**  
高崎健康福祉大学短期大学部 眞保智子助教授による「障害者雇用と多様な働き方―「発注」など障害者の就業に新たな道筋も―」と題する論考が掲載されています。  
パソナ(パソナハートフル)、第一生命保険(第一生命チャレンジド)と共に、ホンダ/福祉工場「しんわルネッサンス」への発注を先進事例として採り上げ紹介しています。
- ・**放送大学研究年報24号「障害者自立支援法における労働と権利擁護の在り方」(平成18年)**  
放送大学 大曾根寛教授による「福祉と労働を架橋する法理論の形成に向けて」という副題を有する研究論文。障害者関連事業所ヒアリング対象に(株)研進及び進和学園が選定されました。固有名称は明示されていませんが、本田技研/研進/進和学園の事業形態が同研究において有意義な材料を提供したとの評価を頂いています。
- ・**「働く広場」(高齢・障害者雇用支援機構 2007年6月号 NO. 357)**  
障害者雇用啓発誌として著名な本誌の「編集委員が行く」において、法政大学 松井亮輔教授(同誌編集委員)が「福祉と企業の結合―進和学園の試み―」と題して、進和学園授産事業の歩みを詳細に綴っています。特に、本田技研工業との出会いや営業窓口会社(株)研進の役割等のレポートと合わせ「仕事」の確保をめぐる今後の課題や提言にも触れています。
- ・**読売新聞「障害者就労最前線・自立訓練生 一律で低賃金」(2007年8月14日)**  
障害者就労問題を熱心に追及している同紙の安田武晴記者が「しんわルネッサンス」における「雇用」型と「非雇用」型の就労現場を取材し、他の事例紹介と合わせ「労働者」と「訓練生」に二分される現行法規定・制度上の矛盾や問題点を指摘しています。

(問合せ先) 株式会社 研進 (出縄(イナリ)、須藤)  
〒259-1204 神奈川県平塚市上吉沢1520-1  
TEL: 0463-58-5267 FAX: 0463-58-2675  
E-mail: kenshin@mg.scn-net.ne.jp