

期待費用が大きくなりすぎ、障害者の雇用を控えているからである。この点は、いくつかの研究で確認されており、コンセンサスが得られているといえる(Acemoglu and Angrist(2001)、 Jones(2005)、(2006)、Burkhauser et al.(2007))。

ところで、障害者雇用に伴う費用負担とはいかなるものであろうか。障害者雇用に直面する企業の立場で考えてみると、いくつかの要因をあげることができる。一つ目に、職場環境のバリアフリー化、介助者の配備などがある(Pasona(2002))。二つ目に、障害者のサポートである。障害者が仕事をこなすためには、何らかのサポートが必要とされることが多い。三つ目に、障害者の職務の選定である。これは、障害者雇用の促進を妨げる問題の一つとなっている(厚生労働省(2009))。

いま述べたような要因はいずれも費用がかかる。実際に、島根県(2006)や千葉県(2012)といった各自自治体が行う既存のアンケート調査の「障害者雇用に必要な取り組みは何だと思えますか?」という質問に対する回答を見ると、「賃金、設備整備などに対する助成制度の充実」が特に多い。従って、障害者雇用に対して企業が被る負担は、日本においても存在し、それがあふ限り障害者雇用は円滑に機能しないだろう。従って、障害者雇用施策は、そのような費用を補填できるような仕組みを組み込まれていることが望ましい。

3.2. 障害者雇用施策と企業負担

日本の障害者雇用施策である割当雇用に基づく雇用率・納付金制度には、システムに非効率な部分が存在する。各企業の最適な障害者雇用者数は一様でない。しかしながら、制度は企業に、一定率の障害者雇用を義務付けている。従って、納付金、調整金、報奨金は、各企業が、法律で定められた人数の障害者を雇用するために必要とする費用を、偏りが生じることなく調整するように決定される必要がある。すなわち、各企業の障害者雇用に関する機会費用を反映するように決められる必要がある。そのためには、Cap-and-Trade制度を採用する、すなわち、企業の目標雇用者数を設定し、障害者を雇用しない権利を売買する市場を創設する。納付金、調整金、報奨金はそのとき、障害者を雇用しない権利の価格として決定することが望ましいことになる⁶。だが、現実にその価格(納付金、調整金、報奨金)は、政府によって一律に規定されている。従って、このシステムのもとでは、障害者雇用に対する機会費用が高い企業でも低い企業でも、同一の納付金、調整金、報奨金の基で一定率の障害者雇用を義務付けられる。この場合、法定雇用率を達成するために企業が必要とする費用は、Cap-and-Trade制度を採用するときよりも多くなる。長江(2005)は、日本の障害者雇用施策に企業が従わなかったときの罰則措置は、有効でない可能性が高いと主張する。仮にこの主張が正しいとすると、企業が法律を守るか否かは経営者の意思にゆだねられることになる。経営者が法律を順守していれば、当該企業の利潤最大化に基づいた最適雇用者数を考慮することなく、無理をしてでも実雇用率の上昇に励むだろう。

⁶土橋・尾山(2008)が示したように、市場による解決法以外にも Vickrey オークション・メカニズムの論理を用いた有効な制度設計の手段も考案されている。

反対に軽視しているならば、実雇用率上昇の努力を行わなくなる。一般的に、経営者の意思決定には経営コストが強く関係する。従って、民間企業の障害者に対する労働需要は、各企業の障害者雇用に対する機会費用を強く反映されたものになるはずである。

仮に施策が障害者雇用にかかる企業の負担を均一化していれば、納付金や雇用調整金はそれぞれの企業における障害者雇用の機会費用を反映する形で決定されていなくてはならない。しかしながら、納付金や雇用調整金は政府によって一律に決定されている。この場合、障害者雇用に伴う企業の費用負担は、通常、均一にはならない。土橋・尾山(2008)が主張する非効率性はここにあらわれてくるはずである。

3.3. 理論モデルでの考察及び実証モデル定式化の解釈

上で述べた状況を検証するために、本稿では、マーケット・テストとよばれる手法を応用する。このテストは Becker(1972)の使用者差別仮説を検証するために、Hellerstein et al.(2002)が開発したものであり、企業利潤と従業員の属性比率との関係を検証するテストであり、日本の障害者施策の分析にも適している。

競争市場に直面している企業を考える。企業の生産関数は F であり、生産要素として 2 種類の労働を使用しているとする。一つは健常者 (A) であり、もう一つが障害者 (D) である。企業の利潤関数は次のように設定する。

$$\pi(A, D) = P \cdot F(A, D) - w_A \cdot A - w_D \cdot D - c|\alpha A - D| \quad (1)$$

ここで α は法定雇用率、また、 c は納付金や助成金を示している。よって、 c の符号は法定雇用率達成の可否によって変化する。従業員規模 301 人以上の企業では、利潤最大化の一階の条件から

$$MRP_A = w_A + c\alpha, \quad MRP_D = w_D - c \quad \text{if} \quad \alpha A > D \quad (2)$$

$$MRP_A = w_A - c\alpha, \quad MRP_D = w_D + c \quad \text{if} \quad \alpha A < D \quad (3)$$

$$MRP_A = w_A, \quad MRP_D = w_D \quad \text{if} \quad \alpha A = D \quad (4)$$

が成立し、従業員規模 300 人以下の企業では、未達成企業では(2)式、達成企業では(3)(4)式が成立することになる。ただし、(2)式では $c=0$ となる。

(2)式は、法定雇用率未達成企業の状況を表している。従業員規模 300 人以下の企業では、健常者と障害者の限界生産物価値は市場賃金と等しいところで決められているため、障害者比率の増加は企業利潤にマイナスの影響を及ぼす。従業員規模 301 人以上の企業の場合、健常者の限界生産物価値は、制度の影響で市場賃金よりも高くなる。他方で障害者の限界生産物価値は、市場賃金よりも低くなる。これらの企業は、法定雇用率を達成するために

障害者を増やし、健常者を減らさなくてはならない。制度がないときと比較すると、この時そのような企業は、障害者を雇用するなら限界生産物価値より高い価格を負担することになる。また、健常者を減らすときにも、限界生産物価値よりも低い費用で雇用していた生産要素を破棄することになるため、企業利潤にマイナスの影響を及ぼす。このため、障害者比率の限界的な上昇は、企業利潤により強いマイナスの影響を与えることになる。

(3)(4)式は、法定雇用率達成企業の状況を表している。(4)式が成立しているとき、障害者比率は企業利潤に影響を与えない。しかし、厳密に1.8%丁度の水準で障害者を雇用している企業は観測値30(全体の0.7%)と非常に少ない。(3)式では、健常者の限界生産物価値は市場賃金よりも低くなる。また、障害者の限界生産物価値は市場賃金より高くなる。これらの企業はすでに法定雇用率を達成しており、人事構成を変えるインセンティブはないため、限界収入と限界費用が一致する、すなわち(3)式を満たす水準で障害者比率を決めていると考えられる。

しかしながら、現在はほとんどの産業で、法定雇用率未達成企業の数が圧倒的に多い事実を踏まえると、法定雇用率を達成している企業の多くが、もともとは(2)式で最適だったのが、無理をして法定雇用率を達成した企業が多いと考えられる。この時、経営者が障害者の限界生産性を十分に引き出すことができず、 c の値が十分に大きくない場合、(3)式は

$$MRP_A = w_A - c\alpha, \quad MRP_D < w_D + c \quad \text{if} \quad \alpha A < D \quad (3)'$$

となる。この場合、企業は障害者雇用に対して、施策でカバーされる以上の費用を負担することになるため、法定雇用率を達成しても、障害者比率は企業利潤とマイナスの関係にあることになる。よって、施策の効果が不十分であれば、障害者の生産性を引き出しにくいような産業で、法定を真摯に受け止めている経営者が多い場合、障害者比率と企業利潤は負の相関が検出されると予想される。

障害者雇用施策がその目的である企業負担の均等化を達成しているのであれば、立地場所や業種を問わず、雇用障害者比率と企業利潤との関係はない。すなわち、企業の属性別に雇用障害者比率と企業利潤との相関関係を検証するとき、いかなる基準でグループを作ったとしても、それぞれのグループ間で、雇用障害者比率と企業業績との間に相関はないはずである。従って、いずれかのグループで、相関関係が統計的に有意な形で検出される時は、負担が均等化していないことになる。

4. 実証分析の紹介

4.1. 推定モデル

実証分析では、以上の議論より得られた洞察を検証する。推定モデルは次のように定式化する⁷。

⁷ 本稿の定式化は、日本でマーケットモデルを使用して、使用者差別仮説を検証した佐野

$$y_{it} = \beta_0 + \beta_1 \frac{D_{it}}{L_{it}} + \mathbf{x}'_{it} \boldsymbol{\gamma} + c_i + u_{it} \quad (5)$$

ここで c_i は観察できない固定効果、 u_{it} は誤差項である。 y_{it} には売上高営業利潤率を使用する。売上高営業利潤率は「営業利潤率 \equiv (売上高 $-$ (売上原価 $+$ 販売 \cdot 一般管理費)) \div 売上高」と定義される。これは、人件費など企業活動の費用を考慮した指標である。 D_{it}/L_{it} は全従業員に占める障害者の割合を表す。興味のある係数は β_1 である。

また、コントロール変数には、資本の機会費用をコントロールするための資本/売上比率、市場にマイナスのショックが起こったときの借り入れが利潤に与える影響をコントロールするために負債比率、陳腐化した資本と *capital* では捉えきれないノウハウなどが利潤に与える影響をコントロールするための創業年数、従業員属性をコントロールするために企業別従業員平均年齢を使用する。また、産業別の年次効果をコントロールするために産業ダミーと年次ダミー、およびその交差項を使用する。本稿のように、企業の人事施策に関する分析を行う時には、企業固有の風土、つまり企業の観察されない固定効果によるバイアスが大きいと推察される。そこで推定法には、先行研究と同様に、OLS と固定効果推定を選択する。しかし、Hausman 検定で変量効果モデルが支持されたときには、変量効果モデルの推定も行い、結果の妥当性を確認する。

ここで、この定式化による問題点を挙げておきたい。業績の良い企業は、より多くの障害者を採用する可能性があるため、本稿で用いた推定モデルでは、障害者比率が内生変数となる可能性は否定できない。業績のよい企業ほど多くの障害者を雇用することがあるとすると、推定結果には上方にバイアスがかかることになる。この場合、障害者比率と相関があり、企業利潤には影響しないような操作変数を見つける必要があるが、本稿で使用したデータの制約があり、問題に対処できていない。

4.2.1. データ

『障害者の雇用の促進等に関する法律』では、障害者雇用未達成事業主は、なぜ法定雇用率を達成できないのか正当な理由がないときには厚生労働省から「障害者の雇い入れに関する計画」と呼ばれる3年間の雇用計画を作成するように命じられることがある。これを作成しなければ、20万円以下の罰金が課される。さらに、この計画に従って障害者を雇用しない場合には最大の罰則措置である「事業所名の公表」がなされる。

データは、東京、大阪労働局から各労働局が管轄する企業の企業名、従業員数、雇用障害者数をとっている。第2章でみたように、2003年以降、民間企業の障害者雇用に対するトレンドが、大企業に牽引される形で変化してきている。この変化をもたらした疑われる要因のうちの一つに、2003年に東京と大阪で発生した障害者雇用状況開示の事件がある。

(2005)、Kawaguchi(2007)らの先行研究に従っている。

この事件は、障害者雇用の促進が進まないために、民間 NPO が政府に企業の情報公開を訴えかけることに端を発し、結果として東京、大阪における個別企業の障害者雇用状況の開示につながった。これらの公開は、罰則措置としての公開ではないとされている。しかしながら、2003 年までに施策の罰則措置としての企業名の公表がほとんどなされてきていなかったこと、CSR が議論されるようになってきている近年の社会動向を考慮すると、2003 年の事件は、東京と大阪の民間企業大企業に対しては、法定雇用率を達成するようなインセンティブを与えた可能性が高い。東京と大阪には日本の主要な大企業の多くがあり、大企業が 2003 年以降の障害者雇用率の上昇トレンドを牽引している現在の状況を考えると、本稿で選択したサンプルは、施策の効果を検証する目的に適していると考えられる。

サンプルは、東京と大阪労働局が管轄する企業のうち 2003 年から 2006 年までの銀行業を除く上場企業全社を選択した。上場企業は、財務データが入手でき、2003 年の情報開示事件の影響を強く受けているため、分析のサンプルに適している。しかし、サンプルセレクションの方法から明らかなように、本稿で分析の対象としているのは大企業であることに注意されたい。表 2 は記述統計である。分析に使用するその他の財務データは『会社財務カルテ 2008 年度版』よりとった。

表 2. 記述統計量

変数	観測値	平均値	標準偏差	最小値	最大値	観測値	平均値	標準偏差	最小値	最大値
東京	従業員規模301人以上					従業員規模300人以下				
創業年数	2460	59.518	20.901	1	137	244	52.926	21.518	1.000	110.000
負債比率	2460	1.002	2.338	0.055	41.293	244	4.734	29.092	0.012	268.855
資本比率	2460	0.864	2.668	-0.640	76.945	244	1.818	5.054	-0.618	58.326
営業利益率	2460	0.063	0.087	-0.535	1.000	244	0.092	0.153	-0.737	0.939
従業員平均年齢	2460	39.333	3.685	25.5	61	244	39.347	4.163	27.100	49.800
実雇用率	2460	1.476	0.461	0	4.12	244	0.825	0.911	0.000	5.260
雇用障害者数	2460	51.262	107.310	0	1069	244	1.848	2.042	0.000	12.000
大阪										
創業年数	964	57.948	18.528	4	117	416	49.846	19.894	7.000	113.000
負債比率	964	0.701	1.473	0.084	29.779	416	2.157	14.846	0.070	173.337
資本比率	964	0.664	0.672	0.000	12.917	416	1.040	2.442	-0.009	30.979
営業利益率	964	0.056	0.070	-0.346	0.556	416	0.049	0.106	-1.075	0.402
従業員平均年齢	964	38.717	3.481	25.3	49.9	416	38.464	3.885	27.400	47.500
実雇用率	964	1.546	0.722	0	9.25	416	0.915	1.075	0.000	7.230
雇用障害者数	964	39.864	91.976	0	1012	416	2.442	11.709	0.000	235.000

4. 2. 2. サンプルの特徴

本稿で使用するサンプルは、東京・大阪労働局より得ている。これらの企業の障害者雇用状況は、一般に公開されているわけではない。そこで推定に入る前に、本稿で利用したサンプルの特徴を整理しておきたい。表 3 は、本稿で利用したサンプルの産業と産業別の 2003 年から 2006 年の平均実雇用率を地域と、必要障害者雇用者数を求めるための算定基礎

労働者数を基準に従業員規模 301 人以上と 300 人以下に区分してまとめたものである。

(表 3) サンプルの産業分布と平均実雇用率

これを見ると、いくつかの特徴が挙げられる。まず、半数以上が法定雇用率を満たしている業種は、従業員規模 301 人以上で食料品、鉱業、海運業、空運業、電気・ガス業しかなく、従業員規模 300 人未満でも陸運業しかない。電気・ガス業、陸運業などは、政府とのつながりが強い業種である。障害者雇用制度で政府機関には、法定雇用率が民間企業よりも高めに設定してある。かつて公営であった企業も同様である。これらの業種はその影響があることと、政府とのつながりが強いことが多くの障害者を雇用している説明となる。

また、現在は段階的に廃止することが決められているが、障害者雇用施策には、障害者を雇用しにくいような業種の企業には、法定雇用率を低く設定するという除外率規定がある。鉱業、海運業、空運業は、この規定に含まれているため、算定基礎労働者数が少なくなっている。これらの雇用率の高さは、その影響を受けていると考えられる。

地域別に見てみると、いくつか法定雇用率を平均的に満たしている業種は存在するが、それらに規則性は見当たらない。したがって、法定雇用率を満たすような企業はランダムに決定されている様子が伺える。これは、企業の障害者雇用がその機会費用と経営者の意思によって決定されていることを伺わせる。

また、従業員規模が小さい企業のほうが、平均実雇用率が低い。これについては、従業員規模が少なければ、障害者を追加的に一人雇用することに対する費用は、大企業と比較すると大きくなるという解釈が説得的である。

4.2.3. サンプルの区分

図 3 には、平成 18 年度の県別の身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者手帳交付者数と障害者団体の事業所、グループホーム、特別支援学校の県別の分布を示している。第二章では、特別支援学校卒業生の進路を見た。ここから想定されるように、障害者の居住地は、特別支援学校や日常生活支援センターなどが立地している地域では、多いといったように、偏りがあると考えられるが、図 3 を見るとその可能性が高いことがわかる⁸。

(図 3) 障害者手帳交付地と特別支援学校、共同生活住居、傷害者団体事務所数の分布

第二章に述べたように、特別支援学校などから就職へのルートが確立されていれば、障害者の労働市場も障害者の居住分布の影響を強くうけることが想定される。しかし、本稿で使用するデータではこの影響はコントロールできない。また、先に見たように、企業の障害者雇用に関する機会費用は製造業と非製造業、従業員規模によっても大きく異なって

⁸ 手帳交付地は居住地を正確に代理しているとはいえないことに注意されたい。

いると推測できる。また、表 3 で見たように、障害者雇用施策の影響もあって、従業員規模と企業利潤は強く関係していることが推察できる。

そこで、サンプルを地域、製造業と非製造業、従業員規模 301 人以上と 300 人以下に区分して推定する。障害者雇用と企業業績との関係を考察するためには、法定雇用率達成の可否で区分することも考えられるが、本稿のサンプルに限らず、日本の民間企業では法定雇用率達成企業が少ない。本稿のサンプルでも法定雇用率達成企業数は少ないため、その基準でサンプルを区分して分析を行うことは、統計分析には適さない。そこで、法定雇用率達成企業の影響は、達成していれば 1 をとり、未達成ならば 0 をとるダミー変数を使用してコントロールする。

5. 推定結果

推定結果は表 4 と表 5 にある。表 4 は従業員規模 300 人以下の企業、表 5 は従業員規模 301 人以上の企業をサンプルとした結果である。いずれの表も(1)(2)(5)(6)列が東京、(3)(4)(7)(8)列が大阪の企業を表し、(1)(2)(3)(4)列は製造業、(5)(6)(7)(8)列は非製造業を表している。

推定結果によると、いずれのモデルにおいても OLS による推定は固定効果の影響を受けていることがわかる。また、大阪の従業員規模 300 人以下の企業では、Hausman 検定で固定効果モデルが棄却されるため、変量効果モデルでも推定を行っている。しかし、結果に大きな相違が観察されなかったため、固定効果モデルの推定結果をそのまま掲載した。以下では、固定効果モデルの結果を解釈する。

表 3 によると、従業員規模 300 人以下の企業では東京の製造業において、障害者比率の 0.1%の上昇は、営業利益率を約 1.5%ポイント下落させる。また、表 4 によれば、従業員規模 300 人以上の企業においても、大阪の製造業で、障害者比率の 0.1%の上昇は、営業利益率を 0.18%ポイント下落させることがわかる。

(表 4) 従業員規模 300 人以下のマーケットテストの結果

(表 5) 従業員規模 301 人以上のマーケットテストの結果

その他の変数の影響を見てみると、資本の係数が従業員規模 300 人以下の東京製造業、大阪非製造業、従業員規模 301 人以上の東京非製造業でマイナスで有意、大阪非製造業でプラスで有意となっている。また、負債は従業員規模 300 人以下の東京製造業、大阪非製造業、従業員規模 300 人以下の企業では東京非製造業で有意となっている。この変数は、各企業が受ける負のショックは借り入れでしのご企業が比較的多いことを示している。OLS 推定で操業年数が大阪の零細企業を除けば、特に従業員規模 301 人以上の多くのグループで有意となっており、陳腐化した資本がもたらすマイナスの影響はコントロールされていることがわかる。

法定雇用率達成企業のダミー変数が有意になっているグループはない。これは、多くの企業では(3)式が成立しており、経営者の意思で、利潤を犠牲にして法定雇用率を達成していることを示している。また、従業員の平均年齢は、有意なグループはほとんどない。これは、障害者の雇用が企業の人事とはまったく関係なく、それだけを特別に進めている企業が多いことを示している。このような対策が、障害者にどのような影響を与えているのかは、今後吟味していく必要もある。

以上、本稿で得られた結果は、特に障害者比率に着目すると、業種や従業員規模が同一の企業であっても、立地場所が異なるだけで障害者雇用が企業利潤に影響すること、また、立地場所や業種が同一であったとしても、従業員規模が異なるだけで障害者雇用が企業利潤に影響することを示している。従って、日本の障害者雇用施策はその主旨とされる企業負担の均等化がなされていないことが示唆される。

しかしながら、多くの企業では、障害者比率と企業業績が無相関であるといった点から考えてみると、障害者雇用が企業利潤に与えている影響は限定的であることも考えておくべき問題である⁹。仮に、現状が最適な状況に近いのであれば、現行制度を大きく変えることなく障害者雇用を拡大させるには、障害者フレンドリーな就業規則の創設や、障害者の職業訓練を政府主導で行ってみたいといった、別方向からのアプローチも必要とされよう。

6. まとめ

本稿では、日本の障害者雇用施策が、障害者雇用の機会費用を考慮しないまま、企業に一律の障害者雇用義務を課す。そして、その法定雇用率達成の可否で金銭的なペナルティを設定していることで、非効率性が生じることを実証的に確認した。具体的には、施策の主旨とされている「障害者雇用に伴う企業負担の均等化」が達成されていないことを、業種と規模、立地場所の等しい企業をサンプルとしてマーケット・テストを行い、障害者雇用が企業利潤に与える影響を比較して明らかにした。その結果、東京の零細製造業では障害者雇用が企業の利潤を減少させるが、大阪ではその効果は検証されないこと。また、大阪の大規模製造業でも障害者雇用が企業利潤を減少させている効果が検証されたため、同じ場所に立地しており、業種も同じ企業であっても、従業員規模が異なれば障害者雇用が企業利潤に与える影響が異なることが分かった。

本稿で得られた結果は土橋・尾山(2008)の主張(仮説)を支持するものである。日本の障害者雇用施策は、その主旨である企業負担の均等化を達成できていない。2006年12月13日に障害者権利条約が国連で採択され、2008年5月3日に発効した。日本政府はこの条約に2007年9月28日に署名はしているものの、まだ批准はしていない。現在政府は条約締結に向け、国内法制を総点検している最中にある(長瀬・東・川島,2008)。障害者の一般雇用に関しては2008年4月から「労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方

⁹ ただし、この結果は障害者比率と企業業績の内生性がコントロールできていないために、上方にバイアスがかかった状態で解釈している可能性があることにも注意されたい。

に関する研究会」(所管：同省職業安定局高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課)を設置し、あるべき施策へ向けて検討を始めている。障害者雇用施策についても、制度の非効率性が生み出す問題について議論し、より良い形の制度設計を目指すべきであろう。

ただし、本稿の解釈には一定の留保が必要である。まず、推定に伴って発生しうるバイアスのすべてに対処できていない点が挙げられる。また、使用したデータが大企業に限られており、本稿で得られた解釈は一般化できない。この点をはじめとして、より精緻な分析を行えるだけのデータ収集を行い、推定法の精緻化させ、得られた結果の頑健性を確認する必要がある。加えて、多面的な分析を充実させることで、施策に対する評価を政策提言に結びつけることが今後の課題として残されている。

参考文献

厚生労働省(2009)『平成20年度障害者雇用実態調査』、厚生労働省。

佐野晋平(2005)「男女間賃金格差は嗜好による差別が原因か」『日本労働研究雑誌』、第540号、55-67頁

障害者職業総合センター(2002)「障害者の雇用率・納付金制度の国際比較」、『NIVA資料シリーズ』No.26。

土橋俊寛・尾山大輔(2008)「経済学から見た障害者雇用給付金・調整金制度」『日本労働研究雑誌』、第578号、43-52頁

千葉県(2012)「障害者雇用に関する意識調査の結果の概要について」

<http://www.pref.chiba.lg.jp/sanjin/shougai/documents/chosakekka.pdf>

中島隆信・中野諭・今田俊輔(2005)「わが国の障害者雇用納付金制度の経済分析—障害者雇用の促進に向けて—」*PRI Discussion Paper Series, No05A-23*。

長江亮(2005)「障害者雇用と市場評価—大阪府内個別企業障害者雇用状況開示のイベント・スタディ」『日本労働研究雑誌』、第536号、91-109頁。

長江亮(2009)「障害者雇用施策の政策評価：実験アプローチと構造推計アプローチ」東京財団、VCASI公開研究会報告論文

島根県(2006)「障害者雇用に関するアンケート調査結果」<http://www3.pref.shimane.jp/houdou/files/22EF6B96-34F7-495C-891C-0F90D638F558.pdf>

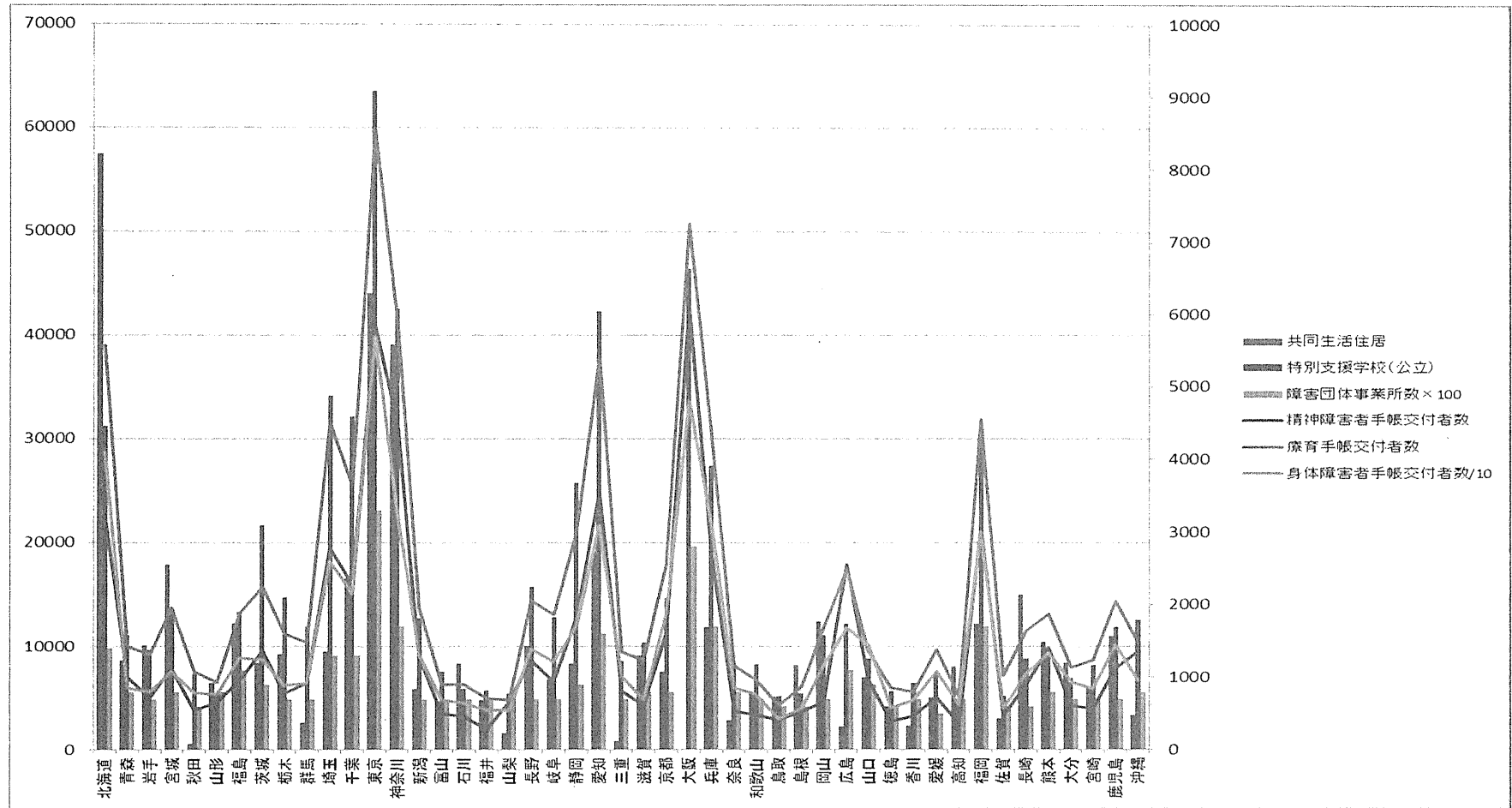
Pasona(2002)「企業の障害者雇用に関する意識調査」、株式会社パソナ

Acemoglu D. and Joshua D. Angrist (2001)“Consequences of Employment Protection? The Case of the Americans with Disabilities Act.” *Journal of Political Economy*, Vol.109, No. 5, pp.915-57.

Becker G.S.(1972) *The Economics of Discrimination*, University of Chicago Press. 2nd, edition.

- Burkhauser, Richard V., Andrew J. Houtenville, and Ludmila Rovba (2007) "Accounting for the Declining Fortunes of Working-Age People with Disabilities," *paper presented at the post ADA employment*, New York University,
- Haveman, R. H., and B. Wolfe (2000) "The Economics of Disability and Disability Policy," In A.J. Culyer and J.P. Newhouse(eds.), *Handbook of Health Economics*, Vol.1. Elsevier Science: Amsterdam.
- Hellerstein, J.K, D. Neumark, and K.R.Troske (2002) "Market Forces and Sex Discrimination. " *Journal of Human Resources*, vol.37, No.2, pp.353-380.
- Holzer, Harry and David Neumark (1999) "Are Affirmative Action Hires Less Qualified? Evidence from Employer-Employee Data," *Journal of Labor Economics*. 17(3), p 534-69.
- Holzer, Harry and David Neumark (2000) "Assessing Affirmative Action," *Journal of Economic Literature*. 38,September, p 483-568.
- Jones, M.K.(2005) "Disability and the labour market: a review of the empirical evidence. " *WELMERC Discussion Paper Series*,vol. 2005-04.
- (2006)"Is there employment discrimination against the disabled ? ," *Economic letters*, 92, pp.32-37.
- Kawaguchi D.(2007) "A Market Test for Sex Discrimination Evidence from Japanese Firm-Level Panel Data," *International Journal of Industrial Organization*, Vol. 25, No. 3, pp. 441-460.
- Nagae, A. (2008) "An evaluation of the disability employment policy with respect to the quota-levy system in Japan—Evidence from a natural experiment on stock prices—", *WIAS. DP,No.001*, February

図 3. 障害者手帳交付地と特別支援学校、共同生活住居、傷害者団体事務所数の分布



出所：手帳交付者数『平成 18 年福祉行政業務報告』（厚生労働省）、特別支援学校生徒数『平成 19 年度学校基本調査』、障害者団体事業所数：HP による（社会福祉法人日本身体障害者団体連合会、社会福祉法人日本盲人会連合、財団法人全日本ろうあ連盟、社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会、社団法人全国脊髄損傷者連合会、社団法人全日本難聴者・中途失業者団体連合会、全国自立生活センター協議会）

表 3. サンプルの産業分布と平均実雇用率

産業名	301人以上						300人以下					
	総数	平均実雇用率	東京	平均実雇用率	大阪	平均実雇用率	総数	平均実雇用率	東京	平均実雇用率	大阪	平均実雇用率
食料品	188	1.81	152	1.76	36	2.00	20	1.35	12	0.82	8	2.14
繊維製品	104	1.43	64	1.42	40	1.46	28	0.94	12	1.35	16	0.64
化学	348	1.54	220	1.55	128	1.48	40	0.94	16	1.21	24	0.76
ガラス・土石製品	60	1.43	52	1.46	8	1.22	16	1.81	0	0.00	16	1.81
機械	216	1.52	148	1.35	68	1.90	84	0.97	20	0.78	64	1.03
パルプ・紙	44	1.51	20	1.42	24	1.45	0	0.00	0	0.00	0	0.00
医薬品	112	1.59	72	1.48	40	1.79	0	0.00	0	0.00	0	0.00
精密機器	64	1.46	60	1.46	4	1.57	4	0.00	0	0.00	4	0.00
電気機器	356	1.51	276	1.49	80	1.59	28	0.38	12	0.67	16	0.16
石油・石炭製品	20	1.45	20	1.45	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
ゴム製品	16	1.66	12	1.73	4	1.44	0	0.00	0	0.00	0	0.00
鉄鋼	72	1.74	40	1.80	32	1.68	12	0.85	8	0.25	4	2.04
非鉄金属	56	1.47	48	1.46	8	1.58	16	1.37	0	0.00	16	1.37
金属製品	84	1.42	52	1.50	32	1.29	36	1.25	0	0.00	36	1.25
その他製品	104	1.64	76	1.53	28	1.95	28	0.83	0	0.00	28	0.83
輸送用機器	84	1.74	60	1.72	24	1.80	0	0.00	0	0.00	0	0.00
製造業	1928	1.55	1372	1.52	556	1.64	312	1.00	80	0.89	232	1.04
水産・農林業	12	1.50	12	1.50	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
鉱業	8	2.17	8	2.17	0	0.00	8	0.33	8	0.33	0	0.00
建設業	312	1.46	236	1.43	76	1.55	8	1.03	0	0.00	8	1.03
不動産業	68	1.12	60	1.22	8	0.36	52	0.41	44	0.39	8	0.59
サービス業	160	1.29	100	1.23	60	1.39	48	0.48	16	0.38	32	0.53
小売業	212	1.43	140	1.39	72	1.50	24	1.18	8	1.37	16	1.09
卸売業	332	1.38	200	1.43	132	1.29	128	0.77	44	1.18	84	0.55
情報・通信業	196	1.26	172	1.28	24	1.16	28	0.32	16	0.17	12	0.52
その他金融業	64	1.59	60	1.58	4	1.82	12	1.20	4	1.55	8	1.03
銀行業	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
証券業	4	0.49	4	0.49	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
陸運業	72	1.79	52	1.77	20	1.84	4	2.26	4	2.26	0	0.00
海運業	12	1.88	12	1.88	0	0.00	12	0.91	12	0.91	0	0.00
空運業	12	2.04	12	2.04	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
倉庫・運輸関連業	20	1.32	16	1.26	4	1.54	24	1.83	8	1.62	16	1.93
電気・ガス業	12	2.02	4	1.95	8	2.05	0	0.00	0	0.00	0	0.00
非製造業	1496	1.42	1088	1.41	408	0.91	348	0.67	164	0.63	184	0.45

表 4. 従業員規模 300 人以下のマーケットテストの結果

	製造業				非製造業			
	東京		大阪		東京		大阪	
	OLS (1)	FE (2)	OLS (3)	FE (4)	OLS (5)	FE (6)	OLS (7)	FE (8)
障害者比率	-11.0088*** (3.9688)	-12.3115* (6.9762)	0.3747 (0.5111)	1.0102 (1.0416)	-0.2683 (0.7488)	-0.1515 (0.3077)	-3.8864 (2.3802)	-2.1042 (2.4915)
資本/売上	0.0048 (0.0037)	-0.0087** (0.0032)	-0.0024 (0.0024)	-0.0004 (0.0020)	0.0071** (0.0031)	0.0019 (0.0015)	-0.0190* (0.0100)	-0.0153*** (0.0030)
負債/売上	-0.0184 (0.0221)	-0.0614*** (0.0173)	0.0241** (0.0106)	-0.0042 (0.0148)	0.0244*** (0.0066)	0.0181** (0.0080)	0.0012*** (0.0003)	0.0050*** (0.0013)
操業年数	-0.0071*** (0.0021)		-0.0003 (0.0003)		0.0009 (0.0006)		0.0013*** (0.0005)	
平均年齢	-0.0007 (0.0061)	0.0178 (0.0218)	-0.0083*** (0.0016)	-0.0017 (0.0041)	-0.0052** (0.0025)	0.0109** (0.0052)	-0.0019 (0.0025)	-0.0075 (0.0109)
法定雇用率 達成ダミー	-0.0636 (0.0627)	0.1328 (0.1000)	-0.0051 (0.0170)	-0.0162 (0.0182)	0.0130 (0.0224)	-0.0140 (0.0104)	0.1277* (0.0738)	0.2576 (0.1817)
定数項	0.6986*** (0.2565)	-0.5060 (0.8565)	0.4507*** (0.0645)	0.1060 (0.1610)	0.1889 (0.0930)	-0.3984* (0.2203)	0.0471 (0.0918)	0.3095 (0.3947)
F	10.22(p<0.00)		9.40(p<0.00)		46.64(p<0.00)		4.56(p<0.00)	
Hausman	45.37(p<0.00)		10.56(p<0.78)		31.86(p<0.00)		17.66(p<0.13)	
観測地	80	80	232	232	164	164	184	184
企業数	20	20	58	58	41	41	46	46
決定係数	0.7554	0.7716	0.3124	0.3355	0.5285	0.6186	0.4801	0.5090
年×産業ダミー	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes

注 1 : ()内は robust standard error を表す。

注 2 : *は 1%、**は 5%、***は 10%で有意であることを表している。

注 3 : F は固体効果がすべて等しいことを帰無仮説とした検定統計量を表し、p はその p 値を表している。また、Hausman は検定 Hausman の検定統計量を表し、p はその p 値を表している。

注 4 : OLS では、産業ダミー、年次ダミーをコントロールしている。

表 5. 従業員規模 301 人以上のマーケットテストの結果

	製造業				非製造業			
	東京		大阪		東京		大阪	
	OLS (1)	FE (2)	OLS (3)	FE (4)	OLS (5)	FE (6)	OLS (7)	FE (8)
障害者比率	0.9110 (0.6746)	0.1749 (0.6171)	-0.0983 (0.2788)	-1.8013** (0.8656)	-0.6145 (0.7330)	-0.3042 (1.1167)	0.5108 (0.5357)	-0.3216 (0.4899)
資本/売上	0.0142*** (0.0038)	0.0029 (0.0051)	0.0459*** (0.0106)	0.0119 (0.0087)	0.0084 (0.0067)	-0.0617** (0.0244)	0.0548*** (0.0071)	0.0737*** (0.0189)
負債/売上	0.0129*** (0.0026)	0.0216 (0.0149)	-0.0419*** (0.0153)	-0.0222 (0.0294)	0.0056* (0.0029)	0.0391*** (0.0123)	0.0107*** (0.0033)	-0.0138 (0.0147)
操業年数	-0.0004*** (0.0001)		-0.0003 (0.0002)		-0.0004*** (0.0001)		-0.0003*** (0.0001)	
平均年齢	-0.0056*** (0.0008)	0.0085 (0.0064)	-0.0030* (0.0016)	0.0031 (0.0041)	-0.0044*** (0.0009)	-0.0038 (0.0043)	-0.0032*** (0.0007)	-0.0007 (0.0032)
法定雇用率 達成ダミー	0.0118 (0.0082)	-0.0028 (0.0048)	0.0093 (0.0063)	0.0042 (0.0062)	0.0034 (0.0070)	0.0055 (0.0073)	0.0035 (0.0055)	0.0039 (0.0034)
定数項	0.2342*** (0.0337)	-0.3086 (0.2484)	0.1617** (0.0717)	-0.0380 (0.1676)	0.2821*** (0.0290)	0.2001 (0.1600)	0.1024*** (0.0266)	0.0492 (0.1180)
F	7.00(p<0.00)		12.34(p<0.00)		11.87(p<0.00)		15.28(p<0.00)	
Hausman	225.45(p<0.00)		59.46(p<0.00)		162.23(p<0.00)		45.28(p<0.00)	
観測地	1372	1372	556	556	1088	1088	408	408
企業数	343	343	139	139	272	272	102	102
決定係数	0.5058	0.2594	0.3992	0.2026	0.353	0.3054	0.5996	0.4569
年×産業ダミー	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes

注 1 : ()内は robust standard error を表す。

注 2 : *は 1%、**は 5%、***は 10%で有意であることを表している。

注 3 : F は固定効果がすべて等しいことを帰無仮説とした検定統計量を表し、p はその p 値を表している。また、Hausman は Hausman 検定の検定統計量を表し、p はその p 値を表している。

注 4 : OLS では、産業ダミー、年次ダミーをコントロールしている。

平成 24 年度厚生労働科学研究費補助金（障害者対策総合研究事業（身体・知的分野））
「障害者の生活実態・ニーズ把握による就労支援と障害保健福祉政策の在り方に関する研究」
分担研究報告書

デンマークの障害者就労・所得保障政策

研究分担者 百瀬優（高千穂大学人間科学部 助教）

研究協力者 岩田克彦（職業能力開発総合大学校基礎学科 教授）

研究要旨

本研究では、デンマークの障害者就労、所得保障政策の現況を調査するとともに、日本への政策的インプリケーションについて考察した。特に、昨年 12 月に法改正が行われたフレックスジョブと障害年金の見直し内容とその経緯を把握し、日本の障害者政策への含意を整理した。

A. 研究目的

本研究では、デンマークの障害者就労・所得保障政策の現況を把握し、日本への政策的インプリケーションを得ることを目的としている。デンマークは、OECD の障害者政策に関する報告においても、統合政策のスコアが最も高く、また、福祉から就労という欧米諸国の共通した改革動向の先頭に位置する国である。日本の障害者就労・所得保障政策を検討する上でも、参考になるところが大きい。

この目的のため、文献調査、訪問調査を行い、それに基づき、デンマークの障害者をめぐる就労政策・所得保障政策の全体像を整理する。その上で、日本の障害者政策の改善の方向性について考察を行う。

B. 研究方法

文献調査や国内研究者へのヒアリング等を踏まえ、デンマークでの訪問調査先を選定した。2013 年 3 月中旬に実施した海外調査では、政府機関（社会統合省、雇用省及びジョブセンター）、障害者問題の関連団体（デンマーク人権協会、デンマーク中央障害者審議会事務局及びデンマーク障害者組合）、障害者施設（ゲントフテ市福祉就業関係総合施設）及び研究機関（デンマーク社会調査研究所）からヒアリングした。

これにより、フレックスジョブ（公的負担による長期的所得補てんを提供しながら、障害者個人の状況に合わせた柔軟な就労条件で仕事を提供する制度）、障害年金の改正を中心とした最近のデンマークの障害者就労、所得保障政策とそれに対する関係者の対応を把

握し、必要な資料を収集した。

(倫理面への配慮)

該当しない。

C. 研究結果

デンマークにおいては、障害者の支援付雇用・社会復帰関係支出の対 GDP 比が 0.66% (OECD Employment Outlook 2012) と国際的にみてきわめて高い割合を示している。この支出の大きな部分を占めているのがフレックスジョブである。しかし、その一方で、障害年金給付費の対 GDP 比も約 2% (OECD Social Expenditure Database 2009) と OECD 諸国の中でも高くなっており、実際には、若年での精神障害者を中心に障害年金受給者の増加傾向も生じていた。

このような状況を前提に、近年の欧州経済の低迷、「福祉から就労へ」の流れの中で、デンマークにおいては、2012 年 12 月にフレックスジョブと障害年金の大きな改正案が国会を通過した。

改革の基本的な理念は障害者の就労をできる限り促すことにあり、労働能力を評価するにあたって「何ができるか」への着目をさらに重視するものである。具体的には、2013 年 1 月以降、機能障害等により労働能力が低い場合であっても、原則として、40 歳未満の者には、障害年金は支給されず、その代わりに、最大 5 年間のリソースプロセスが提供され、

就業の道をできるだけ探ることになった。リソースプロセスでは、様々な専門家で構成されるリハビリテーションチームが本人と面談をしながら必要な支援を検討する。また、フレックスジョブも、①労働時間が短い者も対象にする、②公的助成を事業主でなく直接個人に支給する、③労働時間を増やせば総所得も増える仕組みとする、等の大きな見直しを加えられた。

こうした改正内容の狙いとその効果について、文献調査やヒアリング調査をもとにした分析を行うとともに、障害者団体等による反対論や障害年金とフレックスジョブにかかわる改革の課題についても整理した。

D. 考察及び E. 結論

本年度の研究を通じて、デンマークにおいても、障害者就労・所得保障政策において、福祉から就労の方向で大きな見直しが進んでいることを再確認することができ、また、それらの政策の内容についても最新の情報をもとに整理をすることができた。

いわゆるフレキシキュリティ政策と障害者政策との関係も含め、今後の我が国の障害者政策、さらには社会保障政策を考える上で重要な含意を得ることができた。

F. 健康危険情報

なし

G. 研究発表

1.論文発表

なし

2.学会発表

なし

H. 知的所有権の取得状況の出願・登録状況

1.特許取得

なし

2.実用新案登録

なし

3.その他

なし

平成 24 年度厚生労働科学研究費補助金（障害者対策総合研究事業（身体・知的分野））
「障害者の生活実態・ニーズ把握による就労支援と障害保健福祉政策の在り方に関する研究」

デンマークの障害者雇用就業政策 ーフレックスジョブ、障害年金の制度改革を中心としてー

岩田克彦（職業能力総合開発大学校教授）*

はじめに

3 年前にデンマークの障害者雇用就業政策につき調査を行った。その記録は、日本障害者協議会社会支援雇用研究会『EU 諸国における社会支援雇用調査報告書』（2010 年 11 月発行）と松井亮輔・岩田克彦編『障害者の福祉的就労の現状と課題』（2011 年 11 月発行、中央法規）にまとめた。今回は、この 3 年間ににおけるデンマークの変容を踏まえ、2013 年 1 月 1 日から施行されたフレックスジョブ、障害年金の制度改革の動向を中心に、デンマークの障害者雇用就業の基本構造を整理する。

I. デンマークの障害者雇用就業政策の理念・経緯・法制度の概要

1. デンマークの障害者政策理念

デンマークでも、1970年代末までは、他の多くの欧州諸国と同様、障害者の多くは国が運営する特別の保護施設で人生の大半を送っていた。1980年に保護施設は、国から地域政府ないし自治体（コムーネ）政府に権限委譲された。この権限委譲は「ノーマライゼーションの父」バンク・ミケルセン（Niels Erik Bank-Mikkelsen）が主導した。1980年には、社会省の中に障害者審議会が設立され、次第に、大規模施設は小規模のものに分割され、障害者専用住宅も設置されていった。その結果、障害者が地域の中で見える（visible）存在となり、生活条件が改善されていった。

1990年代初めに米国でADA（障害のある米国人法）が施行された時、デンマークでも同様の差別禁止法を制定しようとする動きがあったが、政府当局者や多くの障害者団体の賛同を得られなかったという。こうした立法は、デンマークの文脈では、望ましからぬ個人主義、法律第一主義ととらえられ、むしろ、デンマークの障害者政策を特徴づける連帯の原則を損なうリスクが大きいと考えられたという。代わりに、1993年、国会は、「障害者の権利と機会の均等の原則」を決議し、その後の障害者政策に大きな影響を与えた。1998年には、障害者政策に責任を有する大臣（通常、社会大臣が指名される）が任命され、後述の「フレックスジョブ」も導入された。2007年には、98の全自治体に障害者審議会が設置された¹。

* 研究協力者

¹以上、デンマーク障害者審議会『デンマーク障害者政策』（2002年）（<http://www.clh.dk/index.php?id=909>）及び、Maria Ventegodt Liisberg”（2012）に基づく。

さて、現在のデンマークでは、障害者政策は、「補てん」、「社会各部門の分担責任」、「連帯」、「均等機会」の4つの原則に基づいて実施されている。デンマーク障害者審議会発行の『デンマーク障害者政策原則』“The Principles of Danish Disability Policy” (The Danish Disability Council, 2006. 11) の内容を、以下簡単に紹介する。(http://www.clh.dk/index.php?id=1228)

まず、「ハンディキャップ (handicap)」と「障害 (disability)」を区別し、以下のように定義している。

- ・個人の持っている障害 (disability) + 障壁 (barrier) = ハンディキャップ (handicap)
- ・障害 (disability) + 補完、補てんするもの (compensation)
= 機会均等の実現 (equal opportunity)

その上で、障害者政策の4原則を提示している。

1) 補てん、埋め合わせ (Compensation) の原則

国運営の大規模施設があった当時は、障害者は病人ということで、医師の判断が重要視されていた。今日では治療や医学的研究は障害政策のほんの小さな部分となり、生活条件とその補てんが重視されるようになってきている。この原則を、障害に基づく制約と社会からの要求 (demand) ・期待のギャップをつなぐ橋と考えると、この橋は個人の側からと社会の側から両方から築かれなくてはならない。

2) 社会各部門の分担責任 (Sector responsibility) の原則

障害者が市民としての権利を享受し、義務を果たして生きていくためには、ある人々にはある種の制約があるという事実を、社会の全部門の人々、機関が尊重し、障害者がアクセスしやすい環境を整備する責任を分担しなくてはならない。この原則は、①障害者も全ての者と同じサービスを同じ場所で受けることが重要であり、②現代の分権化された社会では、責任と決定権は無限の意思決定者に委任されており、どの障害政策も、中央政府だけの運営、費用負担では実現できないことから、非常に重要である。

3) 連帯 (Solidarity) の原則

この原則は、障害者への支援、補てんのための施策は税制を通じ、連帯して実施すべきであり、補てん策の提供は、無料で、所得や資産水準に関わらずなされるべきだというものである。障害政策だけでなく、福祉政策の一般原則であるが、障害政策の均等機会原則、補てん原則と密接にかかわる重要な原則なので、4原則の1つに挙げた。所得・資産水準に関わりなく、社会で均等な出発点を得るためには補てんを必要とする²。

4) 均等機会 (Equal opportunity) の原則

1993年に、障害者の均等機会・均等待遇に関する国会宣言B43と国連・障害者の機会均等化に関する標準規則が出され、それ以来、均等機会原則がデンマーク障害政策の基礎に置かれている。均等化は、全ての者を同じように扱うということではない。各個人の潜在可能性を開発・活用し、各人の能力の沿ったスキルを開発するために、均等機会を確保するということであり、出発点の違いを補うため、しばし優先的な待遇を

php?id=909) 及び、Maria Ventegodt Liisberg” (2012) に基づく。

² 政府文書によっては、この「連帯」原則を除いた3原則ないし、補完性 (ソリダリティ) の原則を加えた5つの原則で記述されることもしばしばある。

意味す。また、障害者は、非常に多様であることを理解することが重要である。均等機会の原則は、どのような障害であろうと、公的サービスにどんなに依存する者であっても、各自の条件で人生を生きる権利でもあり、完全な均等機会を得ることができない場合には、均等化は「良い人生 (the good life)」を確保することである。

連帯、均等などが重視される背景として、デンマーク社会においては差別意識が低いことが挙げられる。例えば、2009年に欧州委員会の雇用・社会問題・均等機会対策局が、差別問題をテーマにしたEurobarometer特別調査を実施したが、これによると、障害者差別がかなり広まっていると回答した者は、EU 27カ国平均では53%であったが、デンマークでは42%であった。(デンマークより割合が低かった国は、オーストリア(39%)、アイルランド(35%)、マルタ(33%)だけであった。なお、女性差別がかなり広まっていると回答した者は、EU27カ国平均で40%、デンマーク31%、高齢者差別がかなり広まっていると回答した者は、EU27カ国平均で58%、デンマーク42%であった。

このように、デンマークの障害者政策の理念はかなり先進的に思えるが、デンマーク人権協会の Liisberg 氏によると、国連障害者人権条約に沿ったソーシャル・インクルージョン(社会的包摂)の観点からするとまだまだ問題が多いという。

2. 主な関連法制度

(1) 関連法規

デンマークにおける障害者の就業・所得保障関連の主要法規としては、以下のようなものがある。

(①から④を雇用省が主管し、⑤、⑥を社会統合省が主管する)。

① Bekendtgørelse af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats (Act on Active Employment Policy、積極的雇用政策法、2013年4月改定)

② Bekendtgørelse af lov om aktiv socialpolitik (Act on Active Social Policy: 積極的社会政策法、2012年1月改定)

リハビリテーション(障害者向け職業訓練を含む)、フレックスジョブ失業給付、多様な現金給付等を規定している。

③ Bekendtgørelse af lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v

(The Consolidation Act on Compensation for the disabled employees、障害就業者補てん法、2009. 7改定)

公共機関の求人への優先アクセス、就業のための個人支援(パーソナル・アシスタンス)等を規定している。

④ Bekendtgørelse af lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. (The Act on Unemployment Insurance, etc: 失業保険法、2012年改定)

失業保険、失業扶助等を規定。

⑤ 社会年金法 (The Act of Social Pension; 社会年金法)

障害年金を含め、公的年金を規定している。

⑥ Lov om social service (Consolidation Act on Social Services : 社会サービス法)

社会福祉サービスを一元的に規定している。在宅ケア、シュートステイ、リハビリテーション、住宅提供、ヘルパー制度(パーソナル・アシスタントも含む)、保護作業