

「ビジネスと障害グローバルネットワーク」と 外資系企業における取組（ILO関係）

- ヘンリック・モレー（ILO使用者活動局 シニア・アドバイザー）
- シュテファン・トロメル（ILO労働条件平等局ジェンダー平等・多様性部 障害者専門家）
- ナンシー・ナガオ（EYアドバイザー株式会社 パートナー）
- 金子 久子（アクサ生命保険株式会社 企業文化変革&ダイバーシティ推進室部長）
- 徳光 健（ダウ・ケミカル日本株式会社 ダウオートモーティブシステムズ・成長戦略担当部長/
ディスアビリティエンプロイヤーネットワーク（DEN）日本代表）

1 はじめに

本発表は、ILO（国際労働機関）との連携により、障害者雇用の国際的な取り組みをテーマとしている。ILOは、障害者雇用を進めるため、多国籍企業を中心に、国際的障害者団体、NGOなどをメンバーとして、「ビジネスと障害グローバルネットワーク（ILO Global Business and Disability Network）」を展開している。本発表では、ILO本部の担当者2名がネットワークについて、また、メンバー企業グループの日本法人3社が、当該企業グループまたは日本法人における障害者雇用の取り組みについて発表を行い、パネル的に意見交換を行うものである。発表のタイトルは、次のとおり。

- ヘンリック・モレー

「ILOビジネスと障害グローバルネットワークについて」

- シュテファン・トロメル

「ネットワーク・メンバー企業の経験と教訓」

- ナンシー・ナガオ

「ダイバーシティとその経済効果 グローバル市場との連携による有益性」

- 金子 久子

「アクサ生命における障害者インクルージョンの取り組み」

- 徳光 健

「障がいと共に歩むための世界方針と日本での取り組み」

2 ILOビジネスと障害グローバルネットワーク

(1) 意義

ILOビジネスと障害グローバルネットワーク（以下「GBDN」という。）は、職場における障害者インクルージョンの促進に焦点を当てた、唯一

のグローバル・ビジネス・ネットワークである。

そのメンバーは、多国籍企業、国内レベルの使用者団体、ビジネス・グループ等であり、障害者を効果的に仕事の世界に包摂していくための方法についての知識やアイデアを共有するプラットフォームを提供する。

ILOは、2010年からGBDNの活動を開始し、そのメンバーに技術的専門性を提供し、また、GBDN事務局（ジュネーブのILO本部に設置）を通して、メンバーの活動を直接支援してきている。GBDNは、当初、障害に関する専門性、知識、課題等について他の企業との共有に関心のある僅かな企業をメンバーとして始められた。4年を経た現在、GBDNは、メンバー企業を通じて、職場における積極的な変化をリードする存在となっている。GBDNは、企業の取り組みを促進する機能を強めており、メンバーの要請に応え、ツールの開発、知識の共有、企業間ミーティングや障害に係る課題についての対話の実現にも取り組んでいる。これらの活動においては、使用者及び多国籍企業の関心も考慮されている。

GBDNの使命は、職場への障害者インクルージョンとビジネスにおける成功の間にある積極的な関係についての認識を高めることにある。

GBDNの運営委員会の構成員は、7つの企業（Accor、Adecco、Carefour、Casino Group、Dow Chemical、l'Oréal、Standard Bank）、1つの使用者団体（US Council for International Business）、1つの障害者団体（International Disability Alliance）となっている。

(2) 活動内容

GBDNが行っている活動としては、次のようなものがある。

○職場における障害の管理及び障害に関するビジネス戦略プランの実施に関する企業の支援

- ・企業間の会議及びディスカッションの設定
- ・企業間における支援の促進

○企業間の知識共有を通じた好事例の周知
次のような方法によって行う。

- ・GBDNのウェブサイト、ニュースレター、その他の出版物
- ・ILOのウェブサイト、ソーシャル・メディア
- ・メンバーが重要な役割を有するGBDNの公開活動
- ・ILOの会議

○ツールやサービスの開発

- ・企業向けの障害者インクルージョンに関するセルフ・アセスメント・ツール
- ・国内レベルにおける「ビジネスと障害ネットワーク」の設立 など

(3) 障害者雇用への関心の高まり

現在、障害者雇用に関して世界的に使用者の関心が高まっている。その背景として、次のような諸点が指摘されている。

- ・法律遵守の要請、特に、雇用割当て制度に関する法律及び差別禁止に関する法律
- ・障害者を雇用する企業からの公共調達
- ・ますます存在感を高めているCSR、特に障害者に関わるCSR
- ・多様な人材が定着する企業の評価
- ・障害者・その家族という大きな市場の存在（そして、その市場は障害者を雇用する企業にとって有利なもの）
- ・多様な人材は企業の競争力を高め、持続力を強化するという確かな事実
- ・調達先企業の障害者雇用への取り組みに対する大企業の関心
- ・従業員的人的構成が社会全体の人的構成を反映すべきであるという企業の意識

(4) 企業から企業への支援の重要性

障害者雇用について企業から納得を得るための鍵となるのが、政府からでも障害者団体からでもなく、企業から企業に対する支援である。そのプロセスに、GBDNは貢献している。

(5) 国内レベルにおけるネットワーク構築

実際の変化は国内レベルで起こる。このため、GBDNは、国内レベルで企業が率先してビジネスと障害に関する取り組みを構築し、発展させていくことができるように強く訴え、支援していこうと考えている。このような新たな取り組みは、国内レベルにおいて、使用者の間における情報の交換を容易にするにとどまらず、使用者が障害者を採用しようとするときに明らかとなるバリエーションを乗り越えることにも貢献できる。

3 発表企業の紹介

発表を行うGBDNメンバー企業を紹介する。なお、下記の記述は、それぞれの企業の資料をそのまま掲載するものである。

(1) EY Japan

EY Japan は、EY（アーンスト・アンド・ヤング）の日本におけるメンバーファームの総称です。各法人は、独立した法人として相互に連携しながら、サービスを提供しています。監査、税務、法務およびトランザクション・アドバイザリーにおける豊富な業務経験を有するプロフェッショナル・チームが、市場動向を予測し、その影響と業界が抱える課題に関する見解を提示します。クライアントの皆様が目標を達成し、競争力を高められるように支援します。

（EY Japan ホームページより）

ダイバーシティアンドインクルージョン（D&I）は、今日の経営戦略において重要性を増しつつある課題のひとつで、従業員の取り組みや、生産性、技術革新、事業の成長を促進し、着実な業績向上へと繋がります。しかし、真に持続可能なD&Iの組織文化を築くためには、経営幹部や中間管理職のコミットメント、そして適切な目標と評価基準の設定が欠かせません。

EYアドバイザリー株式会社では、経験豊かな専門コンサルタントが、実証済みのD&Iソリューションやグローバルの視点をもとに、革新的かつ現実的なD&I 目標達成のためのアドバイスと支援を行います。

グローバル・ローカル双方の知見を取り入れた私たちのアプローチにより、クライアントの皆様が持続可能なD&Iカルチャーを創造し、より多き

な事業の成功へ導くことを目指します。

(EYアドバイザー株式会社資料より)

(2) アクサ生命保険株式会社

XA は世界 56 ヶ国で 15 万 7,000 人の従業員を擁し、1 億 200 万人の顧客にサービスを提供する、保険および資産運用分野の世界的なリーディングカンパニーである。また、AXA グループは、インターブランド社のグローバルブランドランキングにおいて、保険会社の分野で 5 年連続世界第 1 位の評価を獲得している。

アクサ生命保険株式会社(東京都港区)は AXA のメンバーカンパニーとして 1994 年に設立された。2000 年には日本団体生命と経営統合し、以来、日本に強固な顧客基盤を持つ生命保険会社として事業を展開してきた。AXA が世界で培ってきた知識と経験を活かし、220 万の個人、2,200 の企業・団体顧客に、死亡保障や医療・がん保障、年金、資産形成などの幅広い商品を、多様な販売チャネルを通じて販売している。

また、アクサ生命はグループ戦略の一環である『信頼と成果を重視する企業文化の醸成』に積極的に取り組んでいる。ダイバーシティ&インクルージョンの推進、社員の参画意識調査、組織のカルチャー調査、CR(企業責任)、コンプライアンスの 5 つの取り組みを同時に推進し、その相乗効果で社員同士の信頼を高め、業績の向上を目指している。

ダイバーシティ&インクルージョンはアクサ生命が推進する企業変革の重要な柱の一つとして独自の取り組みを実施しており、ジェンダーバランス、障害者の雇用、ワークライフバランスなど、多様な社員が働きやすい環境を整備するための課題に取り組むことで、多様な顧客のニーズに対応する基盤作りに注力している。

アクサ生命は、多様性を受け入れることによって、社会との共生が可能となるだけでなく、多様な視点を内包することによって会社のイノベーション文化を育み、他社との差別化も実現できると考えている。その戦略の一つである障害者雇用においては本社ならびに各地の営業拠点に様々な障害のある社員が所属し、それぞれのチームの中で能力を発揮している。障害者との共働の根本で

ある「他者の立場を考える」コミュニケーションは、同社が目指す「選ばれる企業」になるための基本的なスタンスである。

(アクサ生命保険株式会社資料より)

(3) ダウケミカル・カンパニー

世界180 カ国に、包装材、エレクトロニクス、水、インフラ、自動車、コーティングおよび農業科学などの市場に、合計570億ドル(2013年)の売上のある、約 53,000 人の従業員と36カ国201カ所の生産拠点で約6,000の製品を生産する総合化学会社。

「持続可能性」を重視しており、事業運営、戦略、技術革新に向けた計画、日々の事業活動など、活動のすべてに浸透しています。2015 年までの持続可能性目標は、ダウが利益を生みながら成長する過程において、科学と技術を用いて社会と環境に関する課題に取り組み、われわれの世界における環境負荷を削減させるという決意を反映したのものとなっております。また、ダウ・ジョーンズ・サステナビリティ・ワールド・インデックスの構成銘柄に 13 回目の選出されております。

ダウの日本での設立は 1974、グループ会社も含めると従業員数は 750 人となっております。

ダウ・ケミカルでは、グローバルに多様性との共存を重視しており、社内に様々な多様性をテーマとする従業員のネットワークが有り、会社上層部が強くサポートしております。そのうちのひとつで、障がいに関するネットワークが、Disability Employees Network(DEN)と呼ばれるもので、障がい者が社内で相談機会を見つけ、経験を分かち、先輩と交流し、またこれから入社頂ける方にとっては、ダウへのアクセシビリティを高めるために提言を行うことを支援するものでございます。

日本のダウにおいては 2002 年、この Disability Employees Network(DEN) を立ち上げ、世界中に張り巡らされている DEN のネットワークに基づき、幅広いプログラムを提供し、障がいを有するダウの全ての従業員をサポートしております。グローバル企業として、障がいへの理解を高め、障がい者も健常者も共に歩んで行ける職場作りに貢献すべく活動をしており、また障がいに関わりつつ地域への貢献についても尽力しております。

また、ダウは、2020年の東京オリンピック・パラリンピックの年まで、オリンピックのワールドワイドパートナーおよび「公式化学会社」になっております。科学、化学の力を通じて、より良いオリンピック競技大会をつくることに貢献するとともに、ダウのソリューションが、人々の生活向上に役立てられていることに尽力して参ります。日本のDENと致しましては、来るパラリンピックに向けても貢献すべく活動しております。

(ダウ・ケミカル日本株式会社資料より)

【参考】

ILO Global Business and Disability Network

[http://www.businessanddisability.org/index.php?
lang=en](http://www.businessanddisability.org/index.php?lang=en)

ILO駐日事務所

<http://www.ilo.org/tokyo/lang--ja/index.htm>