

米国調査に見る 成長投資としての障がい者雇用の可能性

1. 米国企業の根底にある

“Good for Business”という 価値観

日本の障がい者雇用は、特例子会社制度等により独自の発展を遂げてきたが、反面、どうしても法定雇用率の達成に注目しており、業務も、親会社・グループ会社の間接業務等、いわゆる非コア業務を担当しているケースが多く見られる。

翻って米国企業では、障がいの有無に関わらず誰もが最大限その能力を発揮すべきという“Good for Business”の価値観が浸透している。かつては退役軍人等の身体障がい者が、軍需産業や重工業等の製造・設計分野で活躍していたが、その後、バリューチェーンという川上・川下の分野でも活躍の場を広げている。さらに、障がい者雇用そのものに新たな価値・ビジネス上のメリット

を見出す動きも始めている(図表1)。

本稿では、新たな障がい者の活躍の形、障がい者雇用そのものにより企業にもたらされる価値やビジネス上のメリットについて、米国調査の結果をもとに考察する。

2. 米国における障がい者の活躍

冒頭で述べたとおり、米国では、誰もが「戦力」として能力を発揮し、自社に利益をもたらすことが大前提とされているが、バリューチェーンの川上では、障がい者ならではの視点を活かした仕事も存在する(Case1)。例えばMicrosoftやGoogleでは、障がい者が、自らの経験や視点にもとづき製品アクセシビリティを検証している。このほか、米国には企業のアクセシビリティについてコンサルティングを行う支援組織や民間企業が存在しており、その多くで障がい

者が自らの経験や視点を活かして活躍している。

他方、川下では、販売・サービス業での障がい者の活躍が進んでいる(Case2)。米i4cpによる社員1,000人以上の企業を対象にした調査によると、知的・発達障がい者が接客業(小売)に就く割合は、2014年の19%から2019年には30%に増加している(複数回答あり)。

障がい者の川下での活躍に寄与しているものとして、支援組織による職業訓練が挙げられる。例えば、ニューヨーク州にある支援組織The Viscardi Centerは、障がい者の習得を目的に、米国の大手アパレル・飲食・オフィス機器企業と連携して、その企業の職場環境を再現した訓練施設を設けている。これにより、障がい者はより実際の環境に近い職場で経験を積むことができ、その後の就労にスムーズに進むことができる。飲食の職業訓練施設の場合は、プログラム修了後にServSafeという認定を受けることも可能である。

また、このような職業訓練施設の存在は、企業側にもビジネス上のメリットが期待できる。The Viscardi Centerによると、訓練施設で企業の製品や職場環境に慣れ親しむことで、その企業の製品・サービスに対する本人や家族の

コンサルタント
社会システムコンサルティング部
新治 義久



上級コンサルタント
社会システムコンサルティング部
水之浦 啓介



利用意向が高まるとのことである。米Work Place Initiativeの調査でも、障がい者雇用のメリットの一つとして同様の効果が報告されている。このほか、訓練施設は、企業の製品開発へのフィードバックや社員研修にも活用されている。

3. 企業の投資価値向上への 貢献

米国では、障がい者雇用による事業活動での貢献に留まらず、全社的な障がい者雇用の推進状況を、財務価値の判断指標とする動きまで始めている(Case3)。

2014年、AAPD(米国障がい者協会)とDisability:IN^{*1}は、障がい者雇用の指標(DEI:Disability Equality Index)を開発した。その目的は、企業による障がい者雇用の取組みを定量化して改善を促すことにある。

DEIでは、雇用状況・アクセシビリティ・企業文化といった評価項目から、自社の取組状況が100点満点でスコア化される(図表2)。DEIを取得している企業の多くは、米国に本社を置く大手企業で、前述のMicrosoftやGoogleもトップスコア100を獲得している。本来的には企業の自己改善のためのツールだが、DEI

のハイスコア企業とそうでない企業で、経営パフォーマンスに明らかな差があることを示す報告も見られるようになった。この報告も後押しとなり、2019年1月、ニューヨーク州長官Thomas P. DiNapoli氏は、ニューヨーク州の年金運用機関の投資先の大手49社にDEIのスコア取得を推奨することを宣言し、機関投資家にもDEIの活用を呼びかけた。このような動きは、ESGやSDGs、その他のダイバーシティ指標と同様、将来的にグローバルに広がる可能性がある。

4. 戦力としての 障がい者雇用に向け ～「攻め」の雇用へのリ・デザイン～

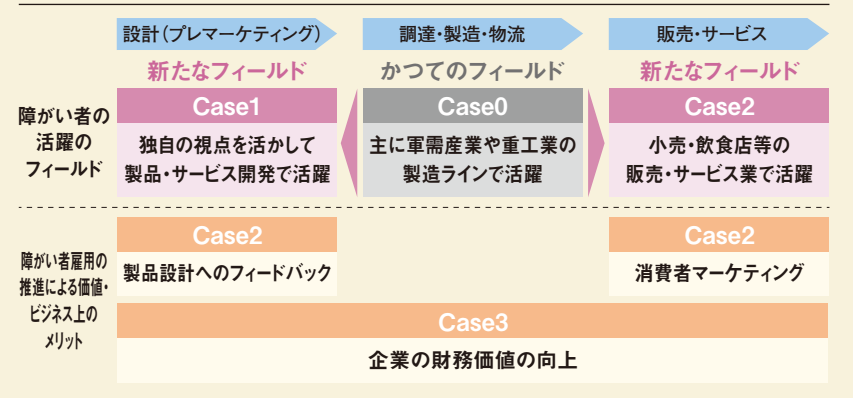
米国では、障がい者の活躍の場が広がっており、障がい者雇用の推進

そのものが消費者マーケティングや企業の財務価値にまで影響しつつある。しかし、日本では、法定雇用率の達成に終始する「守り」の企業が多いのが現状である。国内の労働力人口が減少する中、グローバル競争で優位に立つためにも、「攻め」の姿勢で障がい者雇用をデザインし直すことが求められるのではないか。

本稿で述べた活躍や価値・メリット発揮の在り方を踏まえて、企業の成長投資として障がい者雇用を活かすことができているか、再考していただければ幸いである。

*1. 民間企業における障がい者インクルージョンを目指す、米国の非営利組織の名称。現在185社を超える企業とのネットワークを有している

図表1 米国における障がい者の活躍と障がい者雇用の価値



図表2 DEIの評価項目(2020年版)

