

保険業界における障害者雇用の現状と取組

－米国・イギリスを中心に－

主席研究員 飯野 由佳子

目 次

1. はじめに

2. わが国における障害者雇用

- (1) 障害者の雇用の促進などに関する法律
- (2) 障害者雇用の状況

3. 米国における障害者雇用

- (1) 米国の障害者雇用に係る法律
- (2) 米国の障害者雇用の状況
- (3) Disability: IN の取組
- (4) 損害保険会社の取組

4. イギリスにおける障害者雇用

- (1) イギリスの障害者雇用に係る法律・政策
- (2) イギリスの障害者雇用の状況
- (3) 勅許保険協会（CII）による取組

5. おわりに

要旨

2018 年 4 月より、わが国では、民間企業における障害者の法定雇用率が 2.0%から 2.2%に引き上げられた。法定雇用率は、2021 年 3 月までにさらに 0.1%引き上げられる予定であり、その後も段階的な引上げが見込まれている。厚生労働省の 2019 年の集計では、民間企業における障害者雇用は順調に増加していると報告されている一方で、「金融業、保険業」における障害者雇用率は法定雇用率を下回っていた。

2021 年に予定されているオリンピック・パラリンピックの開催により、障害者雇用がさらに注目を集めることが想定される中、本稿では、わが国に先立ち障害者の権利・機会均等を定める法律を制定・実施してきた米国およびイギリスにおける法律の概要、障害者雇用の現状、および保険業界の障害者雇用に係る取組について取り上げる。

米国については、障害者雇用に関するベストプラクティスを採用している企業を評価することにより、障害者雇用そのものの価値を向上させている NPO によるイニシアチブ、および同イニシアチブに参加している保険会社の取組を紹介する。これらの保険会社はみな、自社の企業価値向上を目指して障害者雇用に取り組んでいる。イギリスについては、勅許保険協会（CII）が障害者雇用の取組として保険会社用に作成した、障害者のインクルージョンを実現させた職場環境作りのためのガイドライン、および自閉症スペクトラム症の人とともに働くためのガイドラインを紹介する。本稿が、わが国の損害保険会社が今後障害者雇用を進めるうえで有益な情報となることを願う。

1. はじめに

「平成 30 年版厚生労働白書」によると、わが国の障害者¹の総数（推計）は人口の約 7.6%に相当する 963.5 万人であり、そのうちの大半が在宅で生活しているとされている。

障害者の雇用に目を向けると、2016 年 4 月、国連の「障害者の権利に関する条約」²の締結に向けた国内法の整備の一環として、障害者差別解消法の施行とともに障害者の雇用の促進などに関する法律が改正され、同改正において、障害者に対する差別の禁止や、合理的配慮³の提供義務などが事業主に対し規定された。2018 年 4 月には、民間企業における障害者の法定雇用率が 2.0%から 2.2%に引き上げられ、同時に、障害者雇用義務の対象に「精神障害」が加えられた。厚生労働省は法定雇用率を今後 0.1%ずつ段階的に引き上げるとしており、次回は 2021 年 3 月までに実施される予定である。

厚生労働省の「令和元年（2019 年）障害者雇用状況の集計結果」によると、民間企業における障害者の雇用は年々増え続けており、2019 年の雇用者数は前年より約 2 万 5,800 人増加し、対前年比も 4.8%増となった。産業別では、ほとんどの業種において雇用されている障害者の数が前年より増加したが、「金融業、保険業」では 0.3%減少しており、実雇用率⁴も法定雇用率の 2.2%を下回る 2.1%であった。また、同実雇用率（2.1%）は、法定雇用率が 1.8%から 2.0%に引き上げられた 2013 年の 1.83%と比較しても、0.27%のわずかな上昇に留まっている。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、2020 年の開催は延期を余儀なくされたが、2021 年には、わが国においてオリンピック・パラリンピックの開催が予定されている。パラリンピックの開催が共生社会の実現に向けた契機となり、障害者雇用に関しさらなる注目が集まることが想定される。また、わが国の損害保険会社を含む多くの企業が SDGs⁵達成への取組を推進しているが、その SDGs においても、障害および障害者に言及したターゲットが多く含まれており、障害者のインクルージョン（包摂）は国際的に認識された企業の社会的責任とも言える。

本稿では、わが国の障害者雇用に関する法律および現状を説明した後で、米国、イギリスの障害者雇用に関する法律、現状、および両国の損害保険業界などによる障害者雇

¹ 障害を持つ人を指す表現については様々な意見があるが、本稿では厚生労働省の表記に従い「障害者」で統一する。

² 2006 年 12 月に国連総会にて採択され、2008 年 5 月に発効した、障害者に関する初めての国際的な取り決めである。わが国は 2007 年 9 月に署名をし、その後批准に必要な国内法の整備を進め、2014 年 1 月によりやく 140 番目の批准国になった。2019 年 8 月現在で世界 179 の国・地域が批准している。イギリスは 2009 年 6 月に批准しているが、米国は現時点では批准していない。

³ 厚生労働省のガイドでは「募集および採用時においては、障害者と障害者でない人との均等な機会を確保するための措置、採用後においては、障害者と障害者でない人の均等な待遇の確保または障害者の能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するための措置」とされている。具体的には、聴覚障害を持つ人との筆談による面接の実施や、精神障害を持つ人の出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮することなどの措置を指す。

⁴ 障害を持つ労働者の数を常用雇用労働者数（後記 2（1）a 参照）で除した数値である。

⁵ 2015 年 9 月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」に記載されている、2030 年までに持続可能なより良い世界を目指すための国際目標である。17 のゴール・169 のターゲットで構成されており、障害者の社会的平等や雇用に関及したターゲットも多く記載されている。

用の取組について取り上げる。両国には、わが国における法定雇用率制度のような民間企業に対する障害者雇用の法的義務はない。しかし、米国では大手損害保険会社を含む多くの企業が障害者雇用を自社の企業価値の向上につながる機会として捉え、NPO が実施する障害者雇用促進の取組に率先して参加している。またイギリスでは、政府が障害者の雇用を 10 年間で 100 万人増やす政策を打ち出したことを受け、勅許保険協会(CII) が会員会社に向け障害者雇用に係るガイドラインを作成した他、政府の政策を支援するイニシアチブへの参加も呼び掛けている。国民性や制度が異なる両国、および両国損害保険業界の障害者雇用促進に係るそうした取組を取り上げることは、わが国の損害保険会社が今後障害者雇用を促進していくうえで有益な情報になると考える。

なお、本稿における意見・考察は筆者の個人的見解であり、所属組織を代表するものではないことをお断りしておく。

2. わが国における障害者雇用

本項ではまず、わが国の障害者雇用における中心となる法律である「障害者の雇用の促進などに関する法律」、および 2019 年 6 月 1 日現在の産業別障害雇用状況について説明する。

(1) 障害者の雇用の促進などに関する法律

「障害者の雇用の促進などに関する法律」は、1960 年に制定された身体障害者雇用促進法⁶を基とした障害者の職業の安定を図ることを目的とした法律である。同法には数度の改正が実施されているが、法律名が現在の「障害者の雇用の促進などに関する法律」に改称されたのは、同法の対象となる障害者の範囲が拡大された 1987 年の改正⁷においてである。

同法では障害者を図表 1 のとおり分類している。このうち①から③が、後記 a において説明している雇用義務制度の算定対象となる⁸。④および⑤は算定対象ではないが、雇用の分野における障害を理由とする差別的扱いは当該法で禁止されており、違反した事業主に対する罰則は設けられていないものの、必要があると認められた場合には厚生労働大臣が助言、指導、または勧告を行うことができる旨が規定されている。

⁶ 事業主の良識に期待し、障害者の雇用を「努力目標」として定めたもので、対象となる障害者も身体障害者に限定されていた。

⁷ 「身体障害者」から「障害者」へ拡大されたが、障害者手帳を持たない難病患者は対象外とされた。また、知的障害者は義務ではないが雇用強化の対象となり、精神障害者は医療および保護の対象とされた。

⁸ 精神・発達障害者は 2018 年 4 月より、雇用義務制度の算定基準の対象に加えられた。また、知的障害者は 1998 年から算定基準の対象に追加されている。

図表 1 障害者の範囲

①	身体障害者	身体障害者手帳保持者
②	知的障害者	療育手帳など、各自治体が発行する手帳の保持者、および知的障害者と判定する判定書の保持者
③	精神・発達障害者	就労可能な、安定した症状の精神障害者保険福祉手帳の保持者
④	精神障害者（手帳なし）	③の手帳を持っていない、就労可能な、統合失調症、そううつ病、てんかんなどの精神障害の特性、疾患がある人
⑤	上記以外	①から④以外の心身の障害がある人

（出典：厚生労働省ウェブサイトをもとに作成）

a. 雇用義務制度

民間企業における障害者の雇用は、1976年に努力目標から雇用義務へと改正された。同年の民間企業の法定雇用率は1.5%であったが、その後徐々に引き上げられ、現在では2.2%⁹となっている。この割合は、民間企業では45.5人¹⁰の常用雇用労働者数¹¹に対し、障害者1人以上を雇用する義務があるということを意味する。

図表2は、常用雇用労働者数のカウント方法の例である。図表2の企業の場合、総従業員数は100人であるが、常用雇用労働者数は60人とカウントされるため、以下に示す計算のとおり1人以上の障害者雇用の義務がある。なお、法定雇用率に対し特に不足数の多い企業については、勧告・指導などの措置を経て、企業名が公表されることもある。

$$\text{法定雇用障害者数} = 60 \text{ 人} \times 2.2\% = 1.32 \rightarrow 1 \text{ 人（端数は切捨）}$$

図表3は、障害者数のカウント方法である。障害の等級が1級もしくは2級、または3級の障害を2つ以上持つ重度障害者はダブルカウントされ、重度障害者1人の雇用で障害者2人を雇用したことになる。知的障害者の等級の表記方法は都道府県により異なるが、重度の場合は同様にダブルカウントされる。精神障害には重度か否かの定義はないため、通常のカウント方法が適用される¹²。

⁹ 2021年3月までに2.3%になる予定であり、その後も段階的に引き上げられるとされている。

¹⁰ 2021年3月に法定雇用率が2.3%に引き上げられた場合、43.5人以上となる。

¹¹ 常用雇用労働者とは、週20時間以上働く労働者のことで、正社員および雇入れから1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる有期契約社員を指す。短時間労働者（週所定労働時間が20時間以上30時間未満）とそれ以外の労働者に区別され、法定雇用者数を算出する際に、短時間労働者は0.5人、それ以外の労働者は1人とカウントされる（労働時間が週20時間未満の労働者はカウントされない）。

¹² ただし、新規雇入れまたは手帳取得から3年以内の人、2023年までに雇入れられ手帳を取得している人は週所定労働時間が20時間以上30時間未満でも1人とカウントされる。

図表 2 常用雇用労働者数のカウント方法例

労働者の区分	週所定労働時間	実際の人数	1人あたりの カウント	カウント計
常用雇用労働者	30 時間以上	50 人	1	50 人
	20 時間以上 30 時間未満	20 人	0.5	10 人
常用雇用労働者以外	20 時間未満	30 人	—	—
合計		100 人		60 人

(出典：厚生労働省ウェブサイトをもとに作成)

図表 3 障害者のカウント方法

週所定労働時間	30 時間以上	20 時間以上 30 時間未満
身体障害者	1 人	0.5 人
身体障害者（重度）	2 人	1 人
知的障害者	1 人	—
知的障害者（重度）	2 人	1 人
精神障害者	1 人	0.5 人

(出典：厚生労働省ウェブサイトをもとに作成)

b. 障害者雇用納付金制度

障害者雇用納付金制度は、障害者雇用に関する事業主の社会連帯責任として、法定雇用率を満たしていない事業主から納付金を徴収する一方、障害者を多く雇用している事業主に対し、調整金、報奨金、および各種助成金を支給する制度である¹³。納付金制度は、常用雇用労働者数が 100 人以上の事業主が対象であるが、厚生労働省は、常用雇用労働者数が 100 人未満の中小企業において障害者雇用が進んでいない点を課題として挙げている¹⁴。

c. 特例子会社制度

特例子会社制度は、障害者雇用の促進および安定を図るため、事業主が障害者の雇用に特別の配慮をした子会社を設立し、その子会社が、5 人以上の障害者を雇用すること、また雇用する障害者数が全従業員の 20%以上であること、といった一定の要件を満たす場合、特例として同子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているものとみなし、実雇用率を算定できる制度である。2019 年 6 月 1 日時点の特例子会社数は

¹³ 常用雇用労働者 100 人超の企業は、不足 1 人あたり月額 5 万円を納付する。この納付金を元手にした調整金は、法定雇用率を達成した常用雇用労働者 100 人以上の事業主に対し、超過 1 人あたり月額 2 万 7,000 円が支給される。また常用雇用労働者 100 人未満で、常用雇用労働者の 4%または 6 人のうち、多い方を超えて雇用している事業主に対し、超過 1 人あたり月額 2 万 1,000 円が支給される。障害者用に新しく設置する設備などへの補助が助成金となるが、種類が非常に多く、それぞれ要件が定められている。

¹⁴ 厚生労働省の「令和元年障害者雇用状況の集計結果」によると、常用雇用労働者数が 1,000 人以上の企業の平均実雇用率が 2.31%であるのに対し、45.5～100 人未満の企業の実雇用率は 1.71%と法定雇用率の 2.2%を下回っている。

517 となっており、雇用されている障害者数は 3 万 6,774.5 人¹⁵である。

(2) 障害者雇用の状況

2019 年 6 月 1 日時点のわが国における障害者の総雇用者数は、図表 4 で示す民間企業で働く障害者の合計数約 56 万 600 人に、公的機関における雇用者数約 7 万 700 人を加えた約 63 万 1,300 人となり、2018 年より 7.6%（約 4 万 4,600 人）増加している。

後述する米国やイギリスとカウント方法が異なるため単純な比較はできないが、わが国の 2018 年の障害者雇用数（58 万 6,700 人）の障害者総数（963 万 5,000 人）に対する割合（約 6.1%）¹⁶を、米国の障害者総数¹⁷に対する障害者の就業割合である 19.3%、およびイギリスの障害者総数¹⁸に対する障害者の就業割合である 54%と比較すると、法定雇用率制度のない両国の就業率とかなりの差がある。また、欧州連合（European Union：以下「EU」）のほとんどの加盟国¹⁹は法定雇用率制度を有しているが、例えば、フランスの法定雇用率は 6%、ドイツでは 5%と、わが国の法定雇用率（2.2%）よりも高いことから、法定雇用率制度を有しているこれらの国々との比較においても、わが国の障害者雇用は進んでいないことが推測される。

なお、わが国の産業別雇用状況における「金融業、保険業」の「法定雇用率達成企業の割合」は 17 業種中 12 位の 38.7%と、全産業平均の 48.0%を大きく下回っている。ただし、「実雇用率」は平均 2.11%をわずかに下回る 2.10%となっており、順位も 17 業種中 7 位であった。また、「金融業、保険業」における障害者雇用数の全産業に占める構成割合は 4.35%であった。

図表 4 産業別障害者雇用の状況（注）

産業	企業数	障害者数 (人・%)		実雇用率 (%)	法定雇用率 達成企業数	法定雇用率 達成企業の 割合 (%)
医療、福祉	16,880	79,368.5	14.20	2.73	10,397	61.6
農、林、漁業	365	1,074.0	0.19	2.54	219	60.0
生活関連サービス 業、娯楽業	2,977	12,395.0	2.21	2.32	1,242	41.7
電気・ガス・ 熱供給、水道業	254	4,852.5	0.87	2.25	122	48.0
運輸業、郵便業	7,336	34,929.0	6.23	2.19	3,989	54.4

¹⁵ 3 万 6,774.5 人は、重度の障害者をダブルカウントした数字であり、実人員は 2 万 6,798 人である。

¹⁶ 比較可能な直近の公表数字である 2018 年の障害者雇用数および障害者総数を記載している。

¹⁷ 16 歳以上で、入院または施設などに入所しておらず、かつ就業も失業もしていない者を除いた障害者の数である。

¹⁸ 労働年齢とされている 16 歳から 64 歳までの障害者数である。

¹⁹ デンマーク、エストニア、フィンランド、アイスランド、ラトビア、オランダ、ノルウェー、スウェーデン以外の EU 加盟国は法定雇用率制度を有しているとされている（Malcolm Sargeant, Elena Radevich-Katsaroumpa & Alessandra Innessi, “Disability Quotas: past or future policy?” (Middlesex University (2016.2))。

産業	企業数	障害者数 (人・%)		実雇用率 (%)	法定雇用率 達成企業数	法定雇用率 達成企業の 割合 (%)
製造業	25,238	150,996.5	26.93	2.12	13,613	53.9
金融業、保険業	1,408	24,380.5	4.35	2.10	545	38.7
サービス業（他に 分類されない）	10,338	65,875.0	11.75	2.09	4,757	46.0
宿泊業、飲食 サービス業	3,153	18,139.0	3.24	2.06	1,453	46.1
鉱業、採石業 砂利採取業	72	206.0	0.04	1.98	39	54.2
複合サービス事業	951	6,075.0	1.08	1.98	406	42.7
卸売業、小売業	15,933	83,535.5	14.90	1.94	6,073	38.1
学術研究、専門・ 技術サービス	3,171	20,098.5	3.59	1.93	1,065	33.6
建設業	4,251	15,119.0	2.70	1.88	2,042	48.0
不動産業、 物品賃貸業	1,945	8,188.0	1.46	1.75	658	33.8
情報通信業	5,468	27,167.0	4.80	1.74	1,473	26.9
教育、学習支援業	2,149	8,209.5	1.46	1.69	805	37.5
合計（%は平均）	101,889	560,608.5	100.00	2.11	48,898	48.0

（注）図表は「実雇用率」を基準とし、降順で示している。

（出典：厚生労働省「令和元年障害者雇用状況の集計結果」（2019.12）をもとに作成）

3. 米国における障害者雇用

本項では、米国の障害者政策に係る法律、2019年の同国における障害者の雇用状況、および民間での障害者雇用促進の一端を担っている NPO である Disability: IN について説明する。さらに、Disability: IN が米国障害者協会（American Association of People with Disabilities：以下「AAPD」）と共同で実施している Disability Equality Index というイニシアチブ、および同イニシアチブに参加している米国の損害保険会社の障害者雇用について説明する。

(1) 米国の障害者雇用に係る法律

米国の障害者政策に係る法律としては、障害を持つアメリカ人法（Americans with Disabilities Act：以下「ADA」）、およびリハビリテーション法（Rehabilitation Act）が中核的な法律とされている²⁰。本項では、これらについて説明する。

a. 障害を持つアメリカ人法（ADA）

1990年に制定された ADA は、雇用や公共サービスの利用といったすべての公的生活において、障害に基づく差別を禁止することにより、障害を持つ人々に障害を持たない人々と同等の権利と機会を保証する連邦法である。15人以上の従業員を擁する事業

²⁰ 内閣府ウェブサイトほか

主に適用され、事業主は障害を持つ従業員に対し合理的な配慮を提供する義務を負う。ADA では障害者を、「日常生活における 1 つ以上の主要な行動を実質的に制限する身体的および精神的障害を持つ者」と定義しており、対象となる障害を具体的に示していない。ADA は制定後 30 年が経過したが、ADA に係る情報やガイダンスなどを提供する政府機関である ADA 連邦ネットワーク (ADA National Network) は、ADA の制定以降、障害者雇用において大きな変化が見られたとしながらも、障害を持つ人々が社会で自由に働き、生活することを阻む障壁が、現在も依然として存在し続けているとしている。

b. リハビリテーション法

リハビリテーション法 (Rehabilitation Act) は、障害者の差別を禁止し、政府が職業リハビリテーションプログラムの提供を保証することにより、雇用や個人の生活を支援し、事業主を援助するための連邦法である。同法における障害者に関する中心的な規定は、1973 年に制定された 504 条であり、連邦政府が実施するプログラムやサービス、または連邦政府による雇用において、障害に基づく差別を禁止している。その他、障害者に直接関連する条項としては、501、502、503、および 508 条がある。2014 年 3 月に改定された 503 条では、連邦政府と年間 1 万ドル以上の契約がある民間企業に対し、少なくとも 7% の障害者雇用率の確保を努力目標として定めている。

(2) 米国の障害者雇用の状況

図表 5 は、米国の 2019 年の産業別の障害者雇用状況である。これは、米国労働統計局がおよそ 6 万件のサンプル世帯を対象として実施している月次調査の平均に基づいている。算出方法などの基準が異なるため、同表で示す数値を、わが国および後記 4. (2) で説明するイギリスの雇用状況と単純に比較することは難しい。

同調査によると、2019 年の障害者総数 (約 3,040 万人)²¹に対する障害者の就業割合は約 19.3% (約 586 万人) であり、金融業の全産業に占める障害者雇用の構成割合は 14 業種中 9 位の 5.4%となっている。また、図表には反映されていないが、障害者の大部分 (およそ 10 人中 8 人) は、労働力に含まれていないとみなされる、就業も失業もしていない状態におり、そのうち就業を望んでいると報告している障害者は約 3% のみであった。

²¹ 前掲脚注 17 と同様。

図表 5 米国の産業別障害者雇用の状況 (注1)

(単位：%)

産業	障害を持つ労働者			障害のない労働者		
	全労働者	男性	女性	全労働者	男性	女性
教育および医療関連	21.9	11.4	34.4	22.8	10.8	36.3
専門および ビジネスサービス (注2)	11.9	13.1	10.6	12.5	13.8	11.0
小売業	12.7	12.7	12.7	10.2	10.1	10.3
ホテル、飲食、旅行	9.8	8.3	11.5	9.3	8.6	10.1
製造業	9.3	12.2	5.8	10.0	13.4	6.3
建設業	6.4	10.8	1.2	7.2	12.3	1.6
その他のサービス業	6.0	5.4	6.7	4.8	4.2	5.5
運輸、電気・ガス・水供給業	5.6	7.5	3.3	5.7	8.2	2.9
金融業	5.4	5.3	5.5	6.9	6.1	7.7
行政機関	5.0	5.0	4.9	4.6	4.7	4.4
農業関連	2.5	3.6	1.2	1.5	2.1	0.8
卸売業	1.8	2.6	0.9	2.3	3.0	1.4
情報通信業	1.5	1.6	1.3	1.8	2.0	1.5
鉱業、採石、 石油・ガスの採掘	0.4	0.6	0.1	0.5	0.8	0.2
合計 (下段は人数)	100.0 586 万	100.0 319 万	100.0 267 万	100.0 1 億 5,168 万	100.0 8,027 万	100.0 7,141 万

(注1) 図表は「障害を持つ労働者」の全産業における産業別の構成割合を降順で示している。

(注2) 法律事務所、会計事務所、コンピューターシステムサービス、廃棄物管理サービス、コールセンターなど、多様な業種を含む「スーパーセクター」と呼ばれる業界を指す。

(出典：U.S. Department of Labor, “Persons with a disability: Labor Force Characteristics 2019” (2020.2) をもとに作成)

(3) Disability: IN の取組

Disability: IN は、企業における障害者のインクルージョンと平等の実現を推進する、世界的に活動する NPO である。220 以上の企業と提携し、企業における障害者の様々な「機会」を拡大している。本項では、Disability: IN が提供する Disability Equity Index (以下：「DEI」) という障害者雇用に係るイニシアチブ、および DEI のベンチマークである質問表の内容を説明する。

a. Disability Equity Index (DEI) について

DEI は、AAPD と Disability: IN による共同イニシアチブであり、フォーチュン 1000 と米国の上位 200 社の法律事務所²²を対象として、各企業の障害者雇用の取組についてゼロから 100 点でスコアリングを実施するものである。80 点以上を獲得した企業は、障害者のインクルージョンに注力している会社として、Disability: IN および AAPD の

²² 金融、法律、不動産といった業界に情報を提供する ALM Media 社によるランキングにおいて、米国内で収益が最も高い法律事務所 200 社を指し、「Am Law 200」と呼ばれている。

ウェブサイトなどで毎年公表されている²³。DEI 開始 6 年目となる 2020 年は、247 の企業が参加し 205 の企業が 80 点以上を獲得した²⁴。損害保険事業を営む企業としては、トラベラーズ、ハートフォード、オールステートが 100 点満点を獲得している。

2019 年 1 月には、ニューヨーク州の監査管理局長である DiNapoli 氏が、ニューヨーク州年金基金の投資先である 49 の企業²⁵に対し、DEI への参加を呼びかける書簡²⁶を送ったと公表した。同氏は書簡の中で、障害者のインクルージョンは、収益を改善する絶好の機会を企業に提供するとし、障害者雇用のベストプラクティスを採用している企業は、収益を含む多くの成績や指標において同業他社より優れた結果を出しているとするアクセンチュアによるレポート²⁷内容を引用した。このように、DEI を通じた Disability: IN の活動は、障害者雇用そのものの価値が向上することに貢献していると言える。

b. DEI の質問表の内容

図表 6 は、DEI においてベンチマークとされているカテゴリ別の質問表（2021 年 DEI 用）²⁸である。Disability: IN は、DEI の参加企業から送られてくる同表への回答についてスコアリングを実施する。Disability: IN は、障害者のインクルージョンと平等の達成にさらに貢献できるよう、2021 年の質問表ではスコアリング対象外の追加質問を増やすことにより²⁹、DEI をより現状に則したものにしている。また、カテゴリ 6 の「米国外における事業活動」もスコアリングの対象ではないが、DEI 参加企業の 75%は米国外でも事業を展開するグローバル企業であり、カテゴリ 6 の回答は、そうした企業の世界的な取組を捕捉できる機会になるとしている。さらに、同表では示していないが、すべての質問の最後に当該項目におけるベストプラクティスについて記載する部分がある。ベストプラクティスの内容もスコアリングの対象ではないが、Disability: IN、AAPD、または業界関連のニュースなどにおいて、社名および取組内容とともに紹介される可能性があるため、企業価値の向上につながる良い機会であるとされている。

DEI に参加している企業はすべて、マイクロソフト、JP モルガン、ファイザーといった世界のリーディングカンパニーであるが、Diversity: IN によると、DEI の質問表は米国所在の従業員 500 人以上の規模の企業向けに設定されているため、図表 6 の内

²³ 80 点以下の企業は公表されず、代表者に結果が通知されるのみとなっている。

²⁴ 2015 年の DEI 開始時は、48 社が参加し、うち 43 社が 80 点以上を獲得した。

²⁵ マクドナルド、アップル、ナイキ、Fox などの大手有名企業が含まれている。

²⁶ 同書簡には、DeNapoli 氏ほか、オレゴン州やマサチューセッツ州の財務官など、合計 25 名が署名をしている。

²⁷ Accenture, “Getting to Equal: The Disability Inclusion Advantage, A research report produced jointly by Disability: IN & AAPD” (2020.1)

²⁸ 2020 年 1 月 1 日から同年 12 月 31 日までの活動についての質問表である。

²⁹ 2 の組織全体におけるアクセシビリティ、3 の雇用慣行、および 5 のサプライヤーダイバーシティに追加された。

容はわが国の損害保険業界にとっても今後障害者雇用を促進するうえで参考になる可能性があると考える。

なお、実際の質問表は、それぞれの質問に内容を補強するための 2～8 の付属質問が設定されており、全 75 ページで構成されている。

図表 6 DEI カテゴリ別の質問表の内容

1. 文化とリーダーシップ (Culture & Leadership) : 30 点 <u>企業文化 : 20 点</u> ①全米の本社・支店において適用されているダイバーシティ&インクルージョンの取組が明文化（「障害者」という言葉を含む）され外部に公表されている場合、その URL と内容を記載する。 ②企業内に特に、障害者の主張と障害者に対する支援を重視した、ウェブサイトなどで紹介されている従業員支援グループ（Employee Resources Group : 以下「ERG」）は存在するか（存在する場合、名称を記載）？また、ERG に役員または上級管理職は所属しているか？ ③全社的な取組として、障害者雇用目標を設定し公表している場合、同目標の内容を記載する。 ＜追加質問（スコアリング対象外）＞ ○従業員エンゲージメント調査^(注1)を実施し、その調査結果を性別・人種別・障害別などで集計し、障害を持つ従業員の調査結果内容を確認しているか？ <u>障害者のインクルージョンにおけるリーダーシップ : 10 点</u> ④企業内にダイバーシティ委員会を設置しているか？また、ダイバーシティ委員会には、自分自身が障害者である、あるいは障害者の支援者であるという人は所属しているか？ ⑤2020 年 1 月 1 日から同年 12 月 31 日の期間中、上級管理職（CEO 以下 2 階層まで）は、障害者支援団体への参加や公式の声明を通じて、障害者インクルージョンを社外においても支援していることを示したか（名前、役職、支援した団体名を人数分記載する）？ ⑥CEO 以下 2 階層までの上級管理職に、障害者、または障害者を支援する団体のメンバーあるいは同団体の支援者は存在するか（役職、所属部署を人数分記載する）？ ⑦CEO 以下 2 階層までの上級管理職は、個人の業績評価を受けているか？ ・その業績評価に明文化されたダイバーシティ&インクルージョンの要素（障害者のインクルージョンを含む）は含まれているか（業績評価の目標の一部として明文化されているか）？
2. 組織全体におけるアクセシビリティ^(注2) (Enterprise-Wide Access) : 10 点 ①全米の本社・支店に適用される緊急事態対応策、または事業継続計画を有している場合、そこには障害を持つ従業員への対応（バディシステムなど）が明記されているか？ ②緊急時に全従業員が利用可能な自社施設または賃貸の施設を保有しているか？保有している場合、その施設が、連邦・州・地域のアクセシビリティ要件に準拠しているかを確認するレビュープロセスを設定しているか（1991 年以前の建物については障壁除去を確認）？ ③障害者が IT 機器を利用できるようにするための何らかの取組を実施しているか？ ④企業が利用しているデジタル機器（外部向け・社内向け）は、障害者も利用できるようアクセシビリティ要件を設定し、かつ同要件への準拠状況を監査しているか？ ⑤障害を持つ従業員が社内のデジタル製品を使用するために必要なアクセシビリティおよび互換性の問題を解決できる専門家を擁しているか（社外の専門家への委託も可）？ ⑥コールセンターのような、顧客を含む事業の関係者からの質問に集中的に答えるサポートセンターを擁している場合、そのサポートセンターでは、例えばビデオのキャプションや点字資料といった障害者でもその職場で働くことを可能にするフォーマットを準備しているか？ ⑦チャットボットや電子メールといった事業活動で利用しているコミュニケーションツールが、アクセシブルであることを検証しているか？ ＜追加質問（スコアリング対象外）＞ ○デジタルアクセシビリティを促進するために、例えば、AI やバーチャルリアリティツールといった革新的な技術に投資をしている場合は、その内容を記載する。

3. 雇用慣行 (Employment Practice) :40 点 <u>福利厚生：10 点</u> ①非正規社員を含む全従業員に適用される従業員支援プログラムまたはメンタルヘルスプログラムを有しているか？ ②非正規社員を含む全従業員に、福利厚生として短期障害保険^(注3)を提供しているか？ ③非正規社員を含む全従業員に、福利厚生として長期障害保険^(注4)を提供しているか？ ＜追加質問（スコアリング対象外）＞ ○補聴器購入の全額または一部を負担する福利厚生制度を有する場合は、その旨が記載されている社内書類をアップロードする。 ○補足的な長期障害補償を提供している福利厚生制度を有する場合は、その旨が記載されている社内書類をアップロードする。 ○視覚ケアに係る費用（眼鏡やコンタクトレンズ費用は除く）の全額または一部を負担する福利厚生制度を有する場合は、その旨が記載されている社内書類をアップロードする。 ○非正規社員を含む全従業員に対し、従業員支援プログラムおよびメンタルヘルスプログラムの範囲を超えたウェルネス^(注5)に係る福利厚生制度を有する場合は、その旨を記載する。 ○障害を持つ人々が税制面で優遇される預金プランや信託などの金融商品の情報を従業員に提供している場合、その金融商品の情報をアップロードする。 ○有給扱いの介護休暇制度を有する場合は、どのような状況が対象となるのかなどが記載されている社内規定をアップロードする。 ○福利厚生の内容を全従業員に周知している方法を記載する。 <u>採用関連：10 点</u> ①採用・キャリアのウェブサイトにおいて、障害について具体的に言及した差別のない平等な基準を掲載している場合、その URL と内容を記載する。 ②採用・キャリアのウェブサイトにおいて、応募申請にあたり合理的な配慮を必要とする際の依頼方法について掲載している場合、その URL と内容を記載する。 ③面接希望者すべてに、合理的配慮について説明している場合、当該合理的配慮の内容について記載する。 ④障害者の採用を目的とした、社外での活動（障害者を対象とした就職説明会に参加する、障害者のスキル開発に焦点を当てた育成プログラムを実施する、など）を実施しているか？ ⑤性格診断テストを採用テストの一部として実施している場合、障害者に当該テストを受けないという選択肢を合理的な配慮の一環として認めているか？認めていない場合、代替案はあるか？ <u>雇用・教育・定着・昇進関連：10 点</u> ①雇用開始から 90 日以内に、新入社員向けのオリエンテーションを実施しているか？またそのオリエンテーションに障害者のインクルージョンについての説明は含まれているか？ ②新入社員は、オリエンテーションで必要とされる研修以上の障害者インクルージョンに関する研修を受講できる機会があるか？また、人事関連の管理職全員に対し、少なくとも 1 つの障害者インクルージョンに関する研修を受講することを必須としているか？ ③障害を持つ従業員が障害者であると自己認識することを数種類の方法で奨励しているか？また、従業員が自ら障害者として内密に報告するシステムを有している場合、昨年度に障害があると報告された数を記載する。 ④現在、「援助付き雇用 (Supported Employment)^(注6)」を利用している従業員はいるか？ ⑤現在、障害者を持つ従業員も対象とした職場への定着および昇進プログラム（例えば、ローテーションプログラム、リーダーシップ育成プログラムなど）を実施しているか？ ⑥現在、従業員の最低賃金は、連邦・州・郡が規定する最低賃金のうち最も高い額を採用しているか？ ＜追加質問（スコアリング対象外）＞ ○障害者のインクルージョンおよび援助付き雇用が具体的に含まれた、勤続年数と昇進に係る明文化された方針を設定している場合、その内容を記載する。

合理的な配慮：10 点 ①「障害者に対する合理的配慮方針」を明文化し、全従業員が閲覧できるようにしているか？また、「合理的配慮」の専門家を社内に有しているか？ ②「障害者に対する合理的配慮」の申請方法を明文化し、全従業員が閲覧できるようにしているか？また現在、依頼されている合理的配慮はあるか？ ③「障害者に対する合理的配慮」のための資金は一括管理しているか、あるいは管理職に割り当てているか？また、管理職が予算より多く資金を使用した場合、ペナルティはあるか？ ④障害者が会社外の打合せや業界関連のイベントに参加する際の「障害者に対する合理的配慮」を申請する方法は設定されているか？また、当該方法は従業員に周知されているか？ ＜追加質問（スコアリング対象外）＞ ○障害者に対する合理的配慮の実施結果を確認しているか？ ○重度の聴覚障害者、盲目、または盲目かつ重度の聴覚障害者に対し、同時通訳などのサービスを提供しているか？またそのようなサービスの提供は、障害者が運営する会社のサービスを利用しているか？ ○「障害者に対する合理的配慮」として職場でパーソナルアシスタントサービス^{（注7）}を提供しているか？あるいは、障害を持つ従業員が必要としているパーソナルアシスタントサービスの費用の一部を負担しているか？ ○障害を持つ従業員に、就業時間、就業場所、ワークシェアリングなどについて、自由に選択できる適切な条件を提供しているか？
4. 地域社会への貢献（Community Engagement）：10 点 ①2020 年 1 月 1 日から同年 12 月 31 日までの期間に、地域社会の障害者関連の組織やイベントに慈善的な支援を提供したか？ ②2020 年 1 月 1 日から同年 12 月 31 日までの期間に、全米または地域社会における障害者のインクルージョンの実践に係るイニシアチブに対し公式な支援を実施したか（金銭的な寄付ではない活動を記載する）？ ③障害を持つ人々のニーズに対応する方法を理解するための公式なプログラムを有しているか（従業員主導による社内のグループの活動でもよい）？ ④事業で関わるすべての請負事業者・下請事業者が、郡・州・連邦が規定する最低賃金のうち、いずれか高い額を障害を持つ従業員に支払っている企業であると確認することを徹底しているか？ ＜追加質問（スコアリング対象外）＞ ○事業において、スマートフォンで利用可能なアプリなどを提供している場合、当該アプリのアクセシビリティについて調査を行ったか？ ○社内用・社外用を問わず、障害者を描写した自社の広告や資料を、障害を持つ人々のグループと商談を行う際に利用しているか？ ○自社の SNS への投稿に、キャプションを付けるなどのアクセシビリティ対応を実行する計画はあるか？
5. サプライヤーダイバーシティ（Supplier Diversity）^{（注8）}：10 点 ①CEO 以下 2 階層までの上級管理職による、ウェブサイトなどで公開されているサプライヤーダイバーシティに関する明文化された方針を有しているか？ ②2020 年 1 月 1 日から同年 12 月 31 日までの期間に、第三者により障害者が所有していると認定されている企業を利用したか？ ③サプライヤーダイバーシティを監督する専任の従業員の役職と部門を記載する。 ④サプライヤーダイバーシティについて、ウェブサイトに掲載しているか？ ⑤請負事業者に入札をする際、サプライヤーダイバーシティに関連する言葉が記載されているか？ ⑥孫請事業者に係るサプライヤーダイバーシティプログラムを有しているか？または、請負事業者に対し、障害者が所有する企業との取引を勧めているか？ ＜追加質問（スコアリング対象外）＞ ○全社的なサプライヤーダイバーシティに係る数値的な目標はあるか？ ○目標を明文化した、サプライヤーダイバーシティ委員会を有しているか？ ○サプライヤーダイバーシティ委員会には、自分自身が障害者である、あるいは障害者の支援者であるという人は所属しているか？
6. 米国以外の地域における事業活動（Non-U.S Operations） ①米国以外の国でも事業を営んでいる場合、グローバルに適用される差別禁止の基準を有しているか？ ②米国以外の国における事業においても、障害者にフォーカスした ERG を有しているか？

- (注1)「仕事に情熱を持って取り組んでいるか?」、「職場において自分の意見は取り入れられているか?」といった、従業員の会社に対する意識調査であり、通常毎年、無記名で実施される。
- (注2)厚生労働省では、「アクセシビリティ」を「年齢や身体障害の有無に関係なく、誰でも必要とする情報に簡単にたどり着け、利用できること」としているが、ここで言う「アクセシビリティ」は、パソコンやスマートフォンといったデジタルツールにおける利用のしやすさだけではなく、車椅子に乗った人でも手の届くエレベーターの操作ボタン、スロープ、音声によるガイドなど、「移動のしやすさ」のための設備の設置も含まれている。
- (注3)勤続年数が一定以上の従業員が、労災の対象とならない怪我や病気により一時的に働くことができなくなった際に給料の一部を補償する保険である。カリフォルニア、ニュージャージー、ニューヨーク、ロードアイランド、およびハワイ州の5州においては、当該保険を従業員に提供することを、企業は法律で義務付けられている。
- (注4)勤続年数が一定以上の従業員が、労災の対象とならない怪我や病気により働くことができなくなった際に、給料の50%から70%を補償する保険であり、短期障害保険の補償終了後に支払が開始される。長期障害保険の従業員への提供を法律で義務化している州はない。
- (注5)身体の側面だけでなくより広義に総合的にとらえた概念とし、「身体健康、精神健康、環境健康、社会的健康を基盤にして、豊かな人生をデザインしていく自己実現」と定義されている。
(国立大学法人琉球大学ウェルネス研究分野ウェブサイトほか)
- (注6)1986年のリハビリテーション法の改正の際に導入された、重度の障害者（脳性まひや慢性の精神障害者など）を対象とした、職場におけるリハビリテーションの方法を指す。職場にジョブコーチと呼ばれる指導者が出向き、マンツーマンで継続的に指導・訓練するなどの方法が取られている。
- (注7)聴覚障害者や視覚障害者のための通訳などのほか、衣服の着脱、食事、トイレの使用といった動作を補助するサービスを指す。
- (注8)会社の所有、および管理・運営において、障害者が51%以上の権利を有している営利目的の企業との取引を積極的に行うことを指す。
- (出典：Disability: IN, “Disability Equality Index® (DEI®) 7th Annual / 2021 Benchmark” (2020.7)をもとに作成)

(4) 損害保険会社の取組

本項では、DEIにおいて最高点を取得しているトラベラーズ、オールステート、およびハートフォードの障害者雇用促進に関連する取組の特徴・事例について説明する。

これらの3社はいずれも、ウェブサイトおよびサステナビリティレポート³⁰において、障害者の雇用促進を含む、ダイバーシティ&インクルージョンに係る取組の推進を

³⁰ 「企業は、従業員・取引先・消費者・地域社会といった企業の事業活動に関連するあらゆるステークホルダーに対し社会的責任を果たす義務がある」という考え（CSR）に基づいた、企業が実施する社会的な取組をまとめたレポートである。CSR報告書として発行している企業もある。

自社の企業方針の1つとして位置付けている。

障害者の求人については、障害者を雇用の際において区別・差別することは法律で禁止されているため、3社とも障害者のみを対象とした求人欄は特別に設けていない。ただし「当社への応募を考えている障害をお持ちの方で、合理的な配慮が必要な場合は、電話かメールでお知らせください。すぐにこちらから連絡します。」という文章が掲載されている。

a. トラベラーズの事例

トラベラーズは、ニューヨークに本拠を置く1853年に設立された保険会社であり、約3万人の従業員を擁している。同社のダイバーシティ&インクルージョンの取組は、CEOを中心とした41人の役員および上級管理職で構成されるダイバーシティ委員会が中心となり進められている。

同社は、従業員それぞれが持つ人種、宗教、性別、障害、年齢、性的指向といった違いから組織は様々な利益を得ることができるとし、1人1人の個別の能力を高く評価することにより、すべての従業員が潜在能力を最大限に発揮できるダイバーシティ&インクルージョンを実現させた職場環境を目指しているとしている。その実現のためには各職場のマネージャーの影響が非常に大きいとし、全マネージャーの年間目標に、そうした職場環境作りに関してリーダーシップを発揮することを組み込んでいる。また同社は、全従業員を対象として「無意識の偏見」についての研修を実施している。同社は、各従業員がまず自分自身が無意識の偏見を持っているということを認識することが、ダイバーシティ&インクルージョンを実現させた職場環境への第1歩であるとしている。同社はこのほかにも保険業界における女性のキャリア向上を促進させるためのイニシアチブを実施するなど、業界を牽引するダイバーシティ&インクルージョンに係る取組を多く実施している。

その取組の1つとして、同社は自閉症スペクトラム症（Autism Spectrum Disorder：以下「ASD」）³¹の人の雇用を進めている。

2018年、同社はDisability: INが主催するAutism @ Work Employer Roundtableというイニシアチブに参加した。同イニシアチブは、ASDの人の雇用を促進するもので、トラベラーズを含む様々な業界の32社が参加している。Disability: INは、ASDの人の採用を望む多くの企業の要請に応え、同障害を持つ人のみに焦点を置いたイニシアチブを立ち上げたとしている。

同イニシアチブに参加する32社は、Disability: INのウェブサイトの中において、

³¹ 自閉症、広汎性発達障害、アスペルガー症候群など、いろいろな名称で呼ばれていたが、2013年のアメリカ精神医学会の診断基準（DSM-5）の発表以降、自閉症スペクトラム障害（ASD）としてまとめて表現されるようになった。ASDは遺伝的な要因が複雑に関与して起こる生まれつきの脳機能性障害で、その症状は非常に多様であり、正しく理解し、適切な療育・教育的支援につなげていく必要があるとされている。

ASD の人向けの求人を掲載している。トラベラーズは其中で、ニューロダイバーシティ³²を社内における資産と考え、ASD の人のような、これまで未開拓であった才能の源泉を社内に取り入れることにより、企業としての価値をさらに向上させることを目指しているとしている。求人には、最も一般的な職種として、顧客サービス、法務管理、およびテクノロジーアナリストの 3 つの職種を掲載しているが、他の職種への応募も受け付けるとしている。また、ASD の大学生向けには、10 週間のインターンシップを準備している。インターンシップは、保険引受、損害サービス、リスク管理、人事、経理、数理、商品、IT といった、数多くの職場から選択することができる。

b. オールステートの事例

オールステートは、本拠をイリノイ州ノースブルックに置く、1931 年に設立された米国最大規模の個人向け保険商品の販売を中心とした損害保険会社であり、約 4 万 6,000 人の従業員を擁している。

同社は、ダイバーシティ&インクルージョンに係る取組を事業活動のあらゆる側面における優先事項とし、上級管理職をメンバーとしたダイバーシティリーダーシップ委員会を中心に進めている。トラベラーズと同様に、同社も「無意識の偏見の自己認識」に係る研修を、全新入社員を対象に実施している。さらに 2018 年からは「無意識の思い込み」をテーマとした研修を管理職のリーダーシップ研修に取り入れ、今後さらに障害者のインクルージョンに係る研修を取り入れる予定であるとしている。

またオールステートには、同社がダイバーシティ&インクルージョンの年間予算の 50%を提供する、それぞれ独自の目標と提案内容を持つ 11 の従業員支援グループ(ERG)があるが³³、同社の 29 人の役員は、いずれかの ERG またはダイバーシティリーダーシップ委員会に所属しているとのことである。また、2019 年に少なくとも 1 つの ERG に参加した従業員は約 15,400 人いるが、そのうちの 71%がノースブルックの本社以外の支店で働く従業員であったことを同社は高く評価するとしている。

同社の ERG のうち、障害者に関わる ERG は、Abilities Beyond Limitations & Expectations (ABLE) というグループであり、目標として以下の 3 点を挙げている。

- 社内の従業員を障害者の支援に関わらせることにより、オールステート全体のダイバーシティ&インクルージョンを向上させる。
- 「目に見える障害」および「目に見えない障害」の認識を高めることにより、障害を持つ従業員の才能を探し出し、積極的に事業に取り入れることを促進する。
- 障害を持つ従業員、その介護者、および支援者から得られるプラス要因を職場に取り込む支援をする。

³² 人間の脳はそれぞれ違いがあり、その違いは優劣ではなく個性だとする考え方を指す。

³³ ハートフォードには 9、またトラベラーズには 8 の ERG が存在する。

この、企業が予算を割り当て支援している ERG（図表 6 質問 1.②参照）の活動は、米国の企業における障害者雇用促進に係る最も重要な特徴として挙げられると考えられる。DEI では、社内に障害者雇用を促進する ERG を有していること、また、同 ERG に役員レベルの上級管理職が所属していることが求められており、障害者雇用促進には経営陣のコミットメントが不可欠であると考えられていることがわかる。

c. ハートフォードの事例

ハートフォードは、本拠をコネチカット州ハートフォードに置く、1810 年に設立された損害保険会社である。約 1 万 9,500 人の従業員を擁し、およそ 4,000 万人の会員を持つ世界最大の NPO である AARP³⁴と提携している全米唯一の保険会社である。

ハートフォードもまた、トラベラーズと同様に、ダイバーシティ&インクルージョンに係る取組の推進を管理職の業績目標の 1 つとして設定している。同社の事業体レベルのリーダーたちには、多様な才能を社内に取り入れることを目的とした同取組の実践が求められている。

また同社は、障害者を雇用する事業者向けの「ADA ガイドライン」を作成し、障害者とともに働く際の、適切な合理的配慮、および不適切な合理的配慮について説明している。また、同社においてこれまで実施された合理的配慮については、実施日やその内容を文書化し保存しているとのことである。

図表 7 ハートフォードの ADA ガイドラインによる適切・不適切な合理的配慮の例

適切な合理的配慮	不適切な合理的配慮
○仕事の見直し ○柔軟な勤務スケジュールの適用 ○視覚障害者への音訳者の手配 ○聴覚障害者への手話通訳士の手配 ○オフィスにおける合理的配慮（スロープの設置や障害者仕様のトイレ、また調節のできる机や椅子） ○デジタルアクセシビリティの手配（図表 6 の（注 2）参照） ○補充を必要としている部署への配属 ○連邦または州で規定されている日数以上の有給休暇の適用	○重要性の低い職務への配属 ○全従業員に適用されている生産性基準よりも低い同基準の適用 ○全従業員に適用されている行動規範とは異なる同規範の適用 ○その障害者にしか使用できない、個人用に調整した備品（補聴器など）の提供 ○上司や監督者の変更 ○新たに職務を作ったうえでの昇進

（出典：The Hartford, “An Overview of ADA”（2018）をもとに作成）

4. イギリスにおける障害者雇用

本項では、イギリスの障害者雇用に係る法律および政策、2019 年の同国における障害者の雇用状況、および勅許保険協会（The Chartered Insurance Institute：以下「CII」）

³⁴ 50 歳以上であれば誰でも会員になれる米国の退職者協会であり、50 歳以上の米国民の同協会への加入率は 45%とされている。

³⁵による障害者雇用促進の取組について説明する。

(1) イギリスの障害者雇用に係る法律・政策

本項では、イギリスの障害者雇用に関する主な法律である、平等法 2010 (Equality Act 2010) と、2017 年に策定された政府の 10 年計画について説明する。

a. 平等法 2010

平等法 2010 は、1995 年に制定された障害者差別禁止法 (Disability Discrimination Act 1995 : 以下「DDA」) を基に、性差別禁止法、人種差別法など 9 つの主要な差別禁止法³⁶を統合・整理したものである。同法における障害者は、「身体的または精神的な機能障害を有するものであり、日常生活を行う能力がこの機能障害により、実質的かつ長期的に悪影響を受けている者」と定義されており、他国の定義と比較しかなり広範であるとされている³⁷。同法では、直接差別 (障害者に対し直接不利益な扱いをする場合) だけでなく、間接差別 (障害者に対し差別的な規定、基準または慣行を適用する場合)、合理的配慮を提供しないことによる差別、また、障害者に対するハラスメントや報復的な取扱いなどを禁止している。

なお、イギリスにおいても法定雇用率制度³⁸は存在していたが、1995 年の DDA の制定に伴い廃止された。雇用率の達成が努力義務にすぎず、未達成の事業主に対し何の罰則も適用されなかった、といった制度の機能不全が廃止に至った理由とされている。

b. 2027 年までの 10 年政策

2017 年 11 月、イギリス政府は、16 歳から 64 歳までの労働年齢人口における障害者数が 6 人に 1 人と増加傾向にあり、今後高齢化に伴いさらに上昇する可能性があることを憂慮し、2027 年までの 10 年間で障害者の雇用を 100 万人増やし 450 万人とする政策を打ち出した。①福祉、②職場環境と事業主、③医療の改善と統合に焦点が当てられた同政策の内容は、「Improving lives: the future of work, health and disability」と題された白書にまとめられている。

同白書では、障害者雇用を 100 万人増やすために政府が取るべき 60 を超えるイニシアチブについて、上記①、②、および③のカテゴリーごとに非常に細かくタイムラインが設定されている。後記 (3) a. で紹介している Disability Confident も当該イニシア

³⁵同組織の詳細については、牛窪賢一「勅許保険協会 (CII) 資格制度の意義と運営－損害保険会社役職員の資質向上の観点を中心に－」 損保総研レポート第 104 号 (損害保険事業総合研究所 (2013.7)) を参照願う。

³⁶ 当時イギリスでは EU 指令の内容を履行するために、差別の種類ごとの差別禁止法、またその他 100 余りの諸法が制定されており、内容が微妙に異なる差別禁止法が併存していた。

³⁷ Malcolm Sargeant, Elena Radevich-Katsaroumpa & Alessandra Innessi, “Disability Quotas: past or future policy?” (Middlesex University (2016.2))

³⁸ 1944 年に制定された障害者 (雇用) 法 (Disabled Persons (Employment) Act) では、20 人以上の従業員を雇用する事業主に対し、全従業員の 3% に相当する障害者を雇用することが義務付けられていた。

チブの 1 つであり、2016 年 11 月に立ち上げられている。今後着手されるイニシアチブには、法定疾病手当（Statutory Sick Pay：以下「SSP」）³⁹の改革、Fit Note⁴⁰の認証権限を拡張するための法律の策定といったものが予定されている。

また政府は、病気や障害により就労できなくなった場合に受給することができる雇用支援給付金（Employment and Support Allowance）を受給している労働者の 1%が雇用されるだけで、国の支出は約 2 億 4,000 万ポンド（約 324 億 6,000 万円）節約され、その経済効果は 2 億 6,000 万ポンド（約 351 億 7,000 万円）になるということを同政策の効果の 1 つとして挙げている。

(2) イギリスの障害者雇用の状況

図表 8 は、2018 年 4 月から 2019 年 3 月を対象期間とした年次人口調査に基づく産業別の障害者雇用の状況である。米国の雇用状況と同様、算出方法などの基準が異なるため、同表で示す数値を、わが国および米国の雇用状況と比較することは難しい。

人口調査の 2019 年 10 月から 12 月の統計では、16 歳から 64 歳までの労働年齢とされる障害者数は 810 万人であった。この数は全労働年齢人口の約 19%に相当する。同期間では、810 万人の障害者のうち半数以上の 54%に当たる 440 万人が雇用状態にあったとされている。前記（1）のとおり、平等法 2010 の障害者の定義が広範なため非常に高い就業率が報告されている。産業別では、「保健衛生および社会事業」の障害者雇用における全産業に占める構成割合が 16.2%と最も高く、金融、保険業の構成割合は 17 業種中 13 位の 2.7%であった。

図表 8 イギリスの産業別障害者雇用の状況（注）

産業	産業別割合と人数（単位：千人）					
	障害を持つ労働者		障害のない労働者		全労働者	
保健衛生および社会事業	16.2%	653	12.8%	3,439	13.2%	4,114
卸売業、小売業	14.4%	577	12.3%	3,297	12.5%	3,891
教育	10.6%	426	10.2%	2,744	10.3%	3,192
製造業	7.7%	310	9.3%	2,506	9.1%	2,829
公務および国防	7.0%	281	6.6%	1,767	6.6%	2,060

³⁹ SSP は連続 4 日以上疾病により欠勤する場合、最大 28 週まで事業主から手当金を受け取ることができる制度である。事業主には最低 86.70 ポンド（約 11,726 円：2020 年 10 月末時点の為替レートである 1 ポンド＝135.25 円で換算した。以下同様とする。）を支払う義務があり、従業員が SSP を受給するためには週最低 109 ポンド（約 14,742 円）の収入がなければならないなどの条件がある。事業主および従業員それぞれの責任をより明確にし、条件を改定することが予定されている。

⁴⁰ わが国の「診断書」にあたるもので、健康問題を抱える労働者が就業可能かどうか、また就労に際し何らかの配慮が必要とされているか、といったことが記載されている。イギリスでは産業医が義務化されていないため、産業保健サービスを内製化している企業は一部の大企業に限られている。Fit Note の仕組みは、産業保健を利用できない大多数の労働者に産業保健を提供することを意図したものであり、地域の一般開業医が産業医の代わりに「診断書＝Fit Note」を作成することができるとしたものである。政府は今後、Fit Note の作成権限を現行の一般開業医だけでなく、他の医療専門家にも拡張することを計画している。また Fit Note は SSP を受給するための申請書類としても用いられる（松村圭司「イギリスにおける労働者健康支援の新しいかたち・Fit for Work」産業医科大学（2013.12））。

産業	産業別割合と人数（単位：千人）					
	障害を持つ労働者		障害のない労働者		全労働者	
建設業	6.0%	241	7.4%	1,980	7.2%	2,231
宿泊、飲食サービス業	5.7%	228	5.5%	1,471	5.5%	1,710
専門、化学 技術サービス業	5.7%	230	7.8%	2,085	7.5%	2,324
管理・支援サービス業	5.5%	222	4.6%	1,227	4.7%	1,455
運輸、保管業	4.9%	197	4.9%	1,322	4.9%	1,528
情報通信業	3.4%	138	4.2%	1,132	4.1%	1,275
その他のサービス業	2.9%	117	2.8%	749	2.8%	872
芸術、娯楽およびレクリ エーション	2.8%	111	2.6%	710	2.7%	825
金融、保険業	2.7%	108	4.2%	1,142	4.1%	1,258
鉱業 電気・ガス・水供給業	1.5%	62	1.8%	479	1.8%	544
不動産業	1.1%	43	1.1%	298	1.1%	342
不明	1.1%	45	1.0%	264	1.0%	321
農業、林業、漁業	0.7%	30	0.9%	252	0.9%	282
合計	100.0%	4,018	100.0%	26,863	100.0%	31,052

（注）図表は「障害を持つ労働者」数の産業別の構成割合を降順で示している。

（出典：Department for Work & Pensions, “The Employment of Disabled People Data to 2019”

（2020.3）をもとに作成）

（3）勅許保険協会（CII）による取組

CII は、保険会社の役職員および保険ブローカーなどを対象とする CII 資格やこれに関連する教育・研修制度を運営している組織である。CII は障害者雇用に係る取組として、会員会社向けに 2 つのガイドラインを作成している。本項ではそれらの内容を紹介する。

a. 障害者のインクルージョンを実現させた職場作りのためのガイドライン

CII は、障害者の権利平等を支援する NPO の SCOPE と共同し、2019 年 12 月に障害者のインクルージョンを実現させた職場環境作りのためのガイドライン（Achieving an inclusive working environment for disabled people）を発行した。CII は、保険会社は、平等な雇用条件や職場環境の実現という課題に正面から取り組むべきであり、実現のためにはまず、保険会社で働いている、あるいは求職をしている障害者に関する情報やデータを収集し、収集した内容を公表する必要があるとした。それにより、保険会社は以下に挙げるメリットなどを得ることができるとしている。

- 障害者のインクルージョンに積極的に取り組んでいる保険会社であることを示すことができ、より多くの求職者の中から自社が求めている人材を選択することができる。
- 雇用する障害者の数を増やすことで、障害者が利用可能な商品やサービスを企

画する機会が増える（SCOPE は、障害者とその家族の購買力は 2,650 億ポンド（約 36 兆円）になるとしている）。

- 自社の障害者のインクルージョンの状況を、保険業界内の同規模の他社と比較することができる。
- 障害を持つ従業員にとって職場内の障壁となっている問題を知ることができ、その障壁を改善することにより、障害を持つ従業員が長期間就労可能なより良い職場環境を作ることができる。

図表 9 は、同ガイドラインに記載されている主な内容をまとめたものである。ガイドラインにはこの他に、雇用契約の一環として企業が加入すべき保険などについての説明が記載されている。また図表 10 は、ガイドラインで紹介されている、イギリスの主要保険会社であるアビバによる障害者対応の例である。アビバは、政府のイニシアチブである Disability Confident のレベル 2 のステップを完了している（図表 9 参照）。

図表 9 CII と SCOPE によるガイドラインの内容

項目	項目の詳細	注意点、対応策
障害に関する情報の収集方法	○従業員や求職者に対し直接的かつ単純に「障害があるか？」または「障害があると認識しているか？」と聞く。	○収集した情報・データの使用方法を説明する ○障害を企業に開示する法的義務はないので、企業は収集した障害に関する情報が、採用、昇進または業務に悪影響を与えないように注意する。
障害に関する収集すべき情報およびデータ	○従業員や求職者が要求した合理的配慮のうち、社内で実施が合意されたもの、またその数 ○合理的配慮について、フォローアップが実施された数 ○実施された合理的配慮についての満足度 ○障害を持つ従業員と障害のない従業員の平均給与	障害者の半数が職場での障害に関する情報の共有・提供に不安を持っている。 ○収集した情報の利用方法を明確にすることで、安心して話すことができる文化を作る。 ○ラインマネージャーおよび人事は、障害を持つ従業員の話を偏見や思い込みを持たずに、または障害が職場に及ぼす影響を仮定せず傾聴する。 ○障害者の平等に関する研修を職場内で実施し、障害者インクルージョンに係る文化向上を推進する。
情報・データを正しく収集する方法	○正確な障害者情報、データを収集するためには、人事記録などの正式なルートの情報だけではなく、匿名による情報収集も行う。	○雇用前は、障害に関する情報はほとんど得られないということに留意し、試用期間後に再度収集した情報を正確な情報として残す。
障害に関する情報・データの公開へのアプローチ	○年次報告書での公開が最適である。年次報告書を利用すると、障害者の採用および職場への定着に関する情報だけではなく、組織の障害者に係る枠組、障害者が利用可能な支援、合理的配慮、また ERG などについても記載することができ、魅力的な職場を紹介することができる。	○大規模企業は、ウェブサイトの求人ページにおいても障害者に係る情報を掲載する必要がある。

障害を持つ従業員のライフサイクルを通しての支援	○ライフサイクルは、概ね以下のステージから構成されている。 ・募集、選定 ・受入 ・就業中の管理 ・疾病やケガによる休み ・離職の判断 ・研修 ・退職 ○人事、およびラインマネージャーは、障害を持つ従業員のどのライフサイクルの段階においても、当該従業員が不利益を被らない職場環境を保つことに留意する必要がある。	○募集、求人広告は、すべての求職者向けに掲載する必要がある。また、障害者には、合理的な配慮の準備がある旨を知らせる必要がある。 ○障害者の採用が決定した場合、受け入れ準備として、合理的配慮の設置に政府の財政的支援を受けることができるか確認する。 ○障害者の昇進、昇給、賞与の決定に、障害者の障害に起因する欠勤を考慮してはならない。 ○障害を持たない従業員と同様の研修を受ける機会を障害を持つ従業員にも提供する。 ○「不当解雇」を訴える場合、通常2年間の勤務実績が必要となるが、障害を持つ従業員にはその制限はないため、障害を持つ従業員を解雇する場合は法的アドバイスを事前に受ける必要がある。	
DC への登録の奨励	○Disability Confident（以下「DC」）は、2027年までに100万人以上の障害者を雇用するという政策を支援するための政府のイニシアチブである。 ○DCは、事業主が障害に対する考え方そのものを変え、事業主の障害者雇用、および障害を持つ従業員の活用や長期雇用の促進に係る取組を奨励することにより変化の流れを生み出すことを目的としたものである。 ○DCは企業の規模に関わらず、ステップ1から開始し、ステップ3まで自社のペースで進むことができる。 ○1つのステップには3年間の猶予がある（要件を充足できなかった場合、再度同じステップにチャレンジする）。 ○DCの要件を完了すると、DCから完了したステップのラベルを受領することができる。企業は障害者雇用に注力している企業であることの証明として、自身のウェブサイトなどで同ラベルを使用することができる。		
	<レベル1> ○DCが提起する以下のコミットメントに同意する。 ・包摂的採用を行う。 ・欠員が出た場合すぐに求人広告を出す。 ・障害を持つ求職者に面接機会を提供する。 ・合理的配慮を行う。 ・障害を持つ従業員を支援する。 ○トレイニー制度や体験就業など、DCが提起する障害者雇用に係る取組のうち、少なくとも1つを実行する。	<レベル2> ○DCが提起する以下2つのテーマについて、自己評価する。 ①事業内容に合った障害者の採用を行う。 ②雇用した障害者が長く勤められるように育成する。 ○テーマには、12～17の実施項目が設定されている。例えば、トレイニー制度や体験就業制度の有無は①の実施項目であり、企業は同取組を実施している証拠を、DCのガイドラインに従い準備する。	<レベル3> ○レベル2で要求されているテーマとそれぞれの実施項目につき、社外の第3者に実施状況の証拠を評価してもらい、DCに報告する。 ○政府が作成した「自主報告枠組」を提出する。 ・細かい記載要領はないが、報告する内容は決められている。 ・障害を持つ従業員の数またその集計方法、従業員意識調査の結果、実施した合理的配慮、などについて報告する。

（出典：CII, “Achieving an inclusive working environment for disabled people”（2019.12）をもとに作成）

図表 10 ガイドラインで紹介されているアビバが行った障害者対応例

障害の例	アビバが行った対応（障害を持つ従業員の感想）
<ケース 1> ・椎間板変性症 ・脊柱管狭窄症 ・変形性関節症（膝・脊柱） ・重度の難聴（骨固定型補聴器使用）	○ラインマネージャーと 2 人で、仕事を快適に行うためには何が必要で、何が障害になるかを洗い出した。ラインマネージャーは、自身の障害についてすべて理解してくれている。 ○高さの調節が可能な机と、背中・腰の痛みを和らげる椅子を用意してもらった。 ○痛みがひどい時には、自宅で仕事ができる。 ○補聴器に Bluetooth を接続して会議にも参加できる。
<ケース 2> ・数回の手術を必要とした、長期の病気（車椅子利用） ・手術に伴う慢性的な痛み ・慢性的なうつ病 ・慢性的な不安症 ・4 年間の離職期間	○アビバは障害者雇用に関心な企業だと知り応募した。 ○金融・保険の知識はなく、これまでの職場では障害者として区別されていたので、応募時点では、金融・保険の知識をそれほど要求されていない「顧客対応」を選択したが、アビバは 3 種類の職種を経験させてくれたうえで、自分に合った職種を選ばせてくれた。また、金融・保険の知識も得ることができた。 ○日により体調の良い時間が変わるので、出社時間は自分の体調に合わせて調節できるようにしてくれた。 ○痛みがひどく通勤できない時は自宅で仕事ができる。

（出典：CII, “Achieving an inclusive working environment for disabled people”（2019.12）をもとに作成）

b. 自閉症スペクトラム症（ASD）の人とともに働くためのガイドライン

CII は、障害者雇用の継続的な支援の一環として、エーオンおよびウイリスタワーズワトソンと共同し、ASD の人とともに働くためのガイドラインを作成した。同ガイドラインでは、保険会社は、最高の発見やアイデアの多くは、経験、精神、また素質の多様性の組み合わせから生み出されているという事実に向け、ASD の人に有意義な雇用を提供することに尽力するべきだとしている。

ASD の人は世界人口の約 1%に及ぶとされ、就業可能な成人の ASD の人の 80%が失業中か働いていても非正規雇用という状況にあるとされている。同ガイドラインは、合理的配慮が適切に提供されさえすれば、ASD の人は職場において優秀な戦力になるとしている。以下は ASD の人が持つとされる特徴的な能力の例である。また図表 11 は、同ガイドラインで示されている、ASD の人と働く際の注意点である。

- パターンとエラーを見つける能力
- 規則的な思考で、決められたプロセスにおいて忠実に仕事をこなす能力
- 忠誠心と集中・固執する能力

図表 11 CII とエーオン・ウイリスによる ASD の人とともに働く際のガイドライン

ASD の人を部下に持つラインマネージャーへの注意点	○職場内で、メンターとして行動する従業員を必ず任命する。 ○話をする時には、仮定や比喩的表現を避ける（例えば、「10 年後の自分は何をしていたと思うか？」といった質問は避ける）。 ○仕事内容について、正確かつ詳細な指示を与える。 ○指示は、書面と口頭の両方で行う。 ○自分の言っていることが、ASD の従業員に理解されていることを随時確認する。 ○定期的に 1 対 1 のミーティングをする。研修も 1 対 1 で行う。ただし、ASD の従業員が常にチームの一員としていられるように気を配る。 ○ASD の人の長所、難しさ、および彼らが必要としていることについて、職場内の理解を深める。
ASD の人とともに働く際の注意点	○ASD をよりよく理解するための研修を受ける。 ○大きな声で話さないようにする。 ○障害について、好ましい言葉・好ましくない言葉を理解する文化を職場内で形成する。 ○ASD の人が理解できない、比喩的な表現や慣用的な表現について学ぶ文化を形成する。 ○握手を避ける、強い香水は身に着けないようにする、デスクで昼食を食べないようにする、社内のイベントへの出席を強要しないようにする、といった配慮をする。 ○職場全員が ASD の人が必要とする配慮について理解し、マネージャーが不在の場合でも問題のないようにする。 ○メールはできるだけ決まった時間に送る。 ○職場はオープンスタイルではなく、決められた机で仕事をするようにする。 ○職場内（職場のある建物全体）におけるサインを分かりやすいものにする。 ○ドアや窓を静かに、音をたてずに閉めるようにする。 ○気が散るようなものを視覚的に遮断できるようなパーテーションを設置する。

（出典：CII, “Managers Guidance, Supporting Employees with Autism Spectrum Disorders” (2020.4) をもとに作成)

5. おわりに

法定雇用率制度の是非には様々な意見があるが⁴¹、制度の有無にかかわらず障害者の雇用を促進することは、世界中の企業の社会的責任と言える。

本稿で取り上げた米国の Disability: IN は、障害者が自立した生活を営むためには、雇用の促進だけではなく、雇用した障害者を職場に定着させることが重要であり、そのためには、障害者が自身の障害について安心して開示できる職場環境や企業文化が必要であるとしている。

Disability: IN は、特に精神障害を持つ従業員に、職場における自身の障害の開示は今後のキャリアや昇進においてマイナス要因になるという考えが深く根付いていると説明している⁴²。また、精神障害を持つ従業員が職場において自身の精神障害について安心し

⁴¹ 中島隆信「日本の「障害者雇用制度」は問題が多すぎる」（東洋経済 ONLINE (2018.5)）、Graeme K Whippy MBE, “Disability Employment Quotas – Help or hindrance?” (2016.7)、Malcolm Sargeant, Elena Radevich-Katsaroumpa & Alessandra Innessi, “Disability Quotas: past or future policy?” (Middlesex University (2016.2))、Stephen Jones, “Do we need disability employment quotas?” (Management Today, 2018.4)

⁴² Disability: IN, “Roadmap to Mental Wellness in the Workplace” (2020.1)、”Self-Identification Best Practices” (2020.8)

て開示できるようにするためには、ラインマネージャーとの強固な信頼関係が最も重要であり、信頼関係を築くためには、1 対 1 の対面での会話が非常に効果的であるため、ラインマネージャーが自信を持って会話ができるよう、専門的な研修を行うことも必要であるとしている。そうした、従業員が障害を開示しやすい職場環境や企業文化の醸成をわが国で実践することには難題が多いと考えられるが、今後法定雇用率の継続的な引上げが見込まれている中、わが国の損害保険会社にとっても参考になる取組であると考ええる。

職場環境については、障害者とともに働く従業員に対しても配慮する必要がある。厚生労働省の「平成 30 年版厚生労働白書」によると、障害者や病気の人が職場内にいる影響について、「仕事の進め方について職場内で見直すきっかけになった」といったプラスの意見が多く挙げられている一方で、「仕事の負担が重くなった」、「職場で社員の間に不公平感が生じた」といった不満も少なくないことが見受けられる。障害者を 5 人以上雇用する企業では、障害を持つ従業員の職業生活に関する相談・指導を行う障害者職業生活相談員⁴³を選任することが法律で定められているが、障害者職業生活相談員だけでは障害を持つ従業員全員のケアは難しいことは容易に想定できる。イギリスの CII のガイドラインでは、ASD の人とともに働く際には、ラインリーダーが職場内でのメンターを必ず指名することが注意事項として挙げられている。わが国においても、障害者職業生活相談員だけではなく、そうしたメンターを障害者がいる各職場内に登用する必要性が想定され、その場合、企業はメンターとしての職務も評価していくべきであろう。

イギリス労働年金省の保険部門担当である Timpson 氏は CII のガイドラインの冒頭に「ダイバーシティ&インクルージョンの課題としては、女性の活躍推進や男女間の賃金格差などにばかり焦点が当てられてきたが、世界の保険業界の中で最も古く成熟しているイギリスの保険業界は、労働人口のおよそ 19%が何かしらの障害を有しているという事実に向き、障害者雇用においてより高い目標を掲げ他の業界を牽引するべきである。」とコメントを寄せている。損害保険発祥の国ほどではないが、長い歴史を持つわが国の損害保険業界が、障害者雇用の分野において他の業界または社会の好例となるようなベストプラクティスを目指すことは、「地域社会に寄り添い、お客さまに安心をお届けする」という損害保険本来の目的にも通じるものがあると考ええる。

⁴³ 障害者職業生活相談員の資格認定講習を終了するなどした従業員の中から選任する必要がある。

<参考資料>

- ・牛窪賢一「勅許保険協会（CII）資格制度の意義と運営－損害保険会社役職員の資質向上の観点を中心に－」損保総研レポート第104号（損害保険事業総合研究所（2013.7））
- ・厚生労働省「厚生労働白書」（2019.7）
- ・厚生労働省「障害者雇用のご案内－共に働くを当たり前に－」（2019.7）
- ・厚生労働省「平成30年障害者雇用状況の集計結果」（2019.4）
- ・厚生労働省「令和元年障害者雇用状況の集計結果」（2019.12）
- ・新治義久「米国調査報告 障がい者雇用の更なる活躍・価値発信の可能性」（株式会社野村総合研究所（2019.12））
- ・独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構、障害者職業総合センター「欧米の障害者雇用法制および施策の現状」（2011.3）
- ・中島隆信「日本の「障害者雇用制度」は問題が多すぎる」東洋経済 ONLINE（2018.5）
- ・松村圭司「イギリスにおける労働者健康支援の新しいかたち-Fit for Work-」産業医科大学（2013.12）
- ・Accenture, “Getting to Equal: The Disability Inclusion Advantage, A research report produced jointly by Disability: IN & AAPD”（2020.1）
- ・Allstate, “2019 Sustainability Report”（2020.1）
- ・CII, “Achieving an inclusive working environment for disabled people”（2019.12）
- ・CII, “Managers Guidance, Supporting Employees with Autism Spectrum Disorders”（2020.4）
- ・Department for Work & Pensions, “Improving Lives, The Future of Work, Health and Disability”（2017.11）
- ・Department for Work & Pensions, “Level 1: Disability Confident Committed”（2017.11）
- ・Department for Work & Pensions, “Level 2: Disability Confident Employer”（2017.11）
- ・Department for Work & Pensions, “Level 3: Disability Confident Leader”（2017.11）
- ・Department for Work & Pensions, “The Employment of Disabled People Data to 2019”（2020.3）
- ・Disability: IN, “2020 Disability Equality Index Report”（2020.8）
- ・Disability: IN, “Disability Equality Index®（DEI®） 7th Annual / 2021 Benchmark”（2020.7）
- ・Disability: IN, “Roadmap to Mental Wellness in the Workplace”（2020.1）
- ・Disability: IN, “Self-Identification Best Practices”（2020.8）
- ・Graeme K Whippy MBE, “Disability Employment Quotas – Help or hindrance?”（2016.7）
- ・House of Commons Library, “Disabled people in employment”（2020.8）
- ・Malcolm Sargeant, Elena radevck-Katsaroumpa & Alessandra Innessi, “Disability Quotas: past or future policy?”（2016.2）
- ・Stephen Jones, “Do we need disability employment quotas?”（Management Today, 2018.4）
- ・Susan Nathan, “Long Term Disability Basics”（the balance careers, 2019.5）
- ・Susan Nathan, “Short-Term Disability Basics”（the balance careers, 2019.4）
- ・The Hartford, “An Overview of ADA”（2018）

- ・ The Hartford, “Inspired to Reach Higher, 2019 Sustainability Highlight Report” (2020.5)
- ・ Travelers, “Sustainability Report 2019” (2020.6)
- ・ U.S. Department of Labor, “Persons with a disability: Labor Force Characteristics 2019” (2020.2)

<参考ウェブサイト>

- ・ e-ヘルスネット <https://www.e-healthnet.mhlw.go.jp/>
- ・ 外務省 <https://mofa.go.jp/>
- ・ 厚生労働省 <https://mhlw.go.jp/>
- ・ 国立大学法人琉球大学ウェルネス研究分野 <https://health-tourism.skr.u-ryukyu.ac.jp/>
- ・ 障害保険福祉研究情報システム <https://dinf.ne.jp/>
- ・ 内閣府 <https://www8.cao.go.jp/>
- ・ 日本の人事部 <https://jinjibu.jp/>
- ・ AAPD (American association of People with Disabilities) <https://www.aapd.com/>
- ・ ADA gov <https://www.ada.gov/>
- ・ ADA National Network <https://www.adata.org/>
- ・ Allstate <https://www.allstate.com/>
- ・ CII (Chartered Insurance Institute) <https://www.cii.co.uk/>
- ・ Disability: IN <https://www.disabilityin.org/>
- ・ EARN <https://www.askearn.org/>
- ・ GOV.UK <https://www.gov.uk/>
- ・ Job Accommodation Network <https://www.askjan.org/>
- ・ Office of State New York <https://www.osc.state.ny.us/>
- ・ SCOPE <https://www.scoupe.org.uk/>
- ・ Sustainable Japan <https://www.sustainablejapan.jp/>
- ・ The Hartford <https://www.thehartford.com/>
- ・ Travelers <https://www.travelers.com/>
- ・ U.S. Department of Justice <https://www.ada.gov/>
- ・ WebAIM <https://www.webaim.org/>