

Facebook Japan、Netflix、メルカリが語る
ダイバーシティ&インクルージョンの推進・実現に向けた
多様な人材の採用、働きやすい環境づくり

Facebook Japanは、12月8日（水）に「Facebook Japan主催 障害者雇用オンラインセミナー | Netflix、メルカリの3社が参加者からの質問に答えます！」を開催いたしました。



Meta (Facebook Japan) 主催
オンラインセミナー
Netflix、メルカリの3社が
参加者からの質問に答えます！
2021年12月8日（水）

近年、「ダイバーシティ&インクルージョン（多様性と包括性）」の推進に注目が集まり、コロナ禍での開催となった世界的なスポーツの祭典でも「多様性と調和」が基本コンセプトのひとつとなりました。政府は企業の女性管理職比率を2020年までに30%にする目標を掲げ、障害者の法定雇用率は2.3%に引き上げるなど、企業にダイバーシティを促す動きが強まっています。

Metaは、「コミュニティづくりを応援し、人と人がより身近になる世界を実現する」ことをミッションに掲げ、誰もが尊厳をもって機会を得られる職場作りを目指し、さまざまなバックグラウンドを持つ方々の採用と育成、そして偏見を無くした多様性の構築に努めています。障害者雇用の意義をテーマに、Facebook Japan 執行役員 人事統括 佐々木 丈士、Netflix 合同会社 HRビジネスパートナー マネジャー 嶋 理絵氏、株式会社メルカリ People Experience Manager 望月 達矢氏を迎え、一人ひとりに合わせた活躍を促進させる3社の障害者雇用への考え方や、社

内でのダイバーシティ&インクルージョンへの取り組みについてパネルディスカッション形式で紹介しました。



■各社の障害の有無にとらわれない採用方針と面接

当日はパーソルチャレンジ株式会社 田村 一明氏の進行により、事前に集めた参加者からの質問に、各社が回答しました。パネルディスカッションの最初のテーマは採用方針。Metaの佐々木から、「Metaの提供するFacebookやInstagramなどのプラットフォームは、全世界で毎月約36億人の方にご利用いただいています。非常に多く、そして多様な利用者に、弊社の製品やサービスを提供するために、性別、障害の有無、国籍、宗教などにとらわれない多様性のあるチームの構築行うことは、最優先課題の一つです」と、基本方針を説明しました。さらに、Netflix合同会社、株式会社メルカリでも同様に、多様な利用者にとってより良いサービスを提供していくために、ダイバーシティ&インクルージョンを全ての採用活動に取り入れていることが紹介されました。加えて、「Metaでは、面接から仕事のパフォーマンスの評価にいたるまで、個人特有の違いを理解しながら公平に行うことを大切にしています。面接官によるバイアスを極力減らし、過小評価・過大評価を防ぐため、面接を行う社員は、自身の偏見を認識し対処する『Managing Bias』*1 についてのトレーニングを必ず受講しています。」と、Metaの取り組みを紹介しました。

*1 「Managing Unconscious Bias」公開版（英語版のみ）については[こちら](#)からご覧ください。

■障害の有無に関わらないキャリアパス

Meta、Netflix合同会社、株式会社メルカリの各社では、障害の有無に関わらず、それぞれがオーナーシップを持ち、自身が望むキャリアに近づくための設計や、チャレンジをサポートしていく仕組みが整えられています。「Metaのキャリア構築では、会社がキャリアパスを進めるのではなく、障害の有無に関わらず個人主導でキャリア設計を行います。上司や人事と日々の業務に関してやり取りを行うだけでなく、定期的にキャリアについて話し合い、短期、中長期でのキャリア設計を行っています。」と佐々木より紹介し、障害の有無に関わらず、社員自身がキャリア設計を行い、周りがサポートしていく環境作りへの取り組みが語られました。

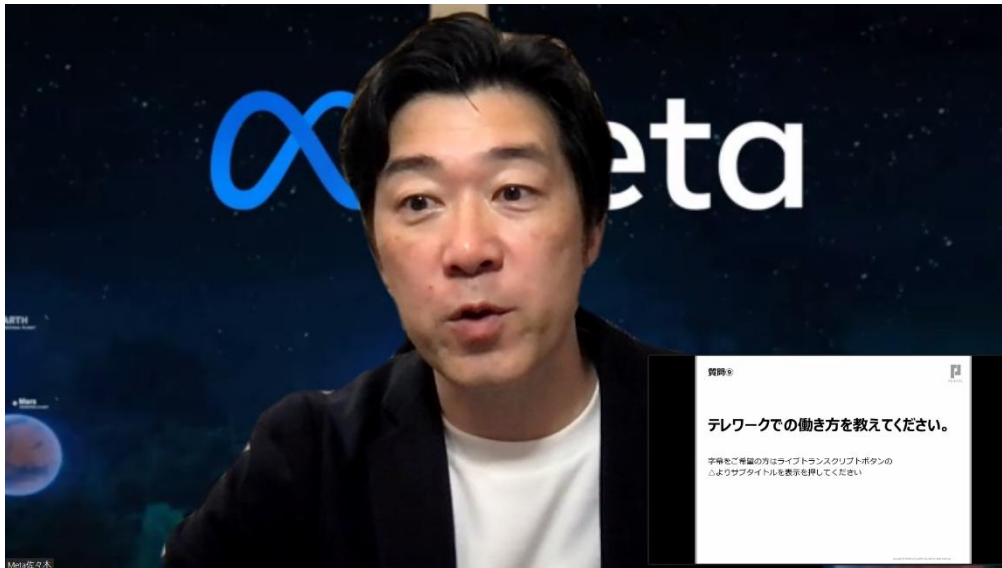
■誰もが活躍できる働きやすい環境づくり

各社の働きやすい環境づくりに話題が移ると、佐々木は「『コミュニティづくりを応援し、人と人がより身近になる世界を実現する』というミッションを掲げていますが、サービスだけではなく、社員同士のコミュニティづくりも尽力しています」と具体的な例を挙げながらお伝えしました。「社内では、障害を持っていることに対して理解を深めるための「Disability@」、女性社員とそれを応援する社員による「Women@」、セクシャルマイノリティーをサポートする「Pride@」など、多様なバックグラウンドを持つ社員自身が参加できる社内コミュニティがあります。」多様性の理解促進を目的とした活動のひとつである「Disability@」によって行われる社内向け勉強会では、多様なバックグラウンドを持つ社員が長く働き続けるためのサポートを提供できるよう、周囲の社員に向けて障害について理解を深める機会創出を行っています。

株式会社メルカリ 望月氏も、「人をつなぎとめるのは福利厚生ではなく居心地のよさ、自己開示できる組織」と表現した上でMetaの取り組みに共感し、「働き続ける中でダウンサイドを減らし、思いっきり働いていただくためのサポートを行っている」と、福利厚生について自社での取り組みを紹介しました。

■多様な働き方、テレワークについて

また、コロナ禍で急激に広まったテレワークについても多くの質問が寄せられました。障害を持つ社員にとって、通勤が大きな負担となることもあります。3社ともに、チームと個人が最大のパフォーマンスが発揮できるよう、多様な働き方をサポートしていることを説明しました。その上で、Metaでは2020年3月よりフルリモートの体制をとり、日々の業務が滞ることありませんでした。「オフィスは、生身の人間のインタラクションが生まれる場所。フルリモート下であっても、オフィスであった気軽なコミュニケーションが行えるよう、『coffee chat』など、ビジネスではない立ち話をできる時間と空間の提供を実践しました」と日々の業務においても、多様な働き方のサポートを行ってきたことを伝えました。



最後に、佐々木は「各社の採用や雇用についての考え方を踏まえても、自社サービスの利用者は多様であり、それに応えるために社内の多様性を作っていくことは必要なこと。多様性をビジネスの中で活かすのは『選択』ではなく『必然』になってきている」とパネルディスカッションを振り返り、「障害に合わせた支援は行いつつ、それ以外に障害の有無で何かが変わることはない。むしろ障害を持っていることで得た視点は、社内で発揮出来るバリューだと考えている」と、Metaにおける人材の多様性の重要性を強調しました。

Metaは今後も、「ダイバーシティ&インクルージョン」の考え方のもと、人種、セクシャリティ、障害の有無など、個人特有の違いにとらわれずに活躍できる環境づくりに努めます。外部パートナーと協力をし、採用・雇用についての考え方や、取り組みについて外部の方々に知って頂く機会を設け、障害の有無に関わらず、多様なバックグラウンドを持つ人材と共に成長してまいります。