

CEOのための障害と多様性に関するグローバル・ファクトシート



## 日本財団

樺沢一朗  
世古将人  
石川陽介  
内山英里子  
小池徹  
藤公江

## ワーキンググループのメンバー（アルファベット順）

井筒節 (Takashi Izutsu)  
皆川愛 (Ai Minakawa)  
中根雅文 (Masafumi Nakane)  
奥平真砂子 (Masako Okuhira)  
瀧澤泉 (Izumi Takizawa)  
山田悠平 (Yuhei Yamada)

提携：UNITAR

特に、国際労働機関 (ILO)、国連 (UN)、石井靖乃氏に心より感謝の意を表します。

日本語版提携：日本障害フォーラム

「壁の再定義と対応」

写真：作永裕範

表紙：モデル：桐山マキ

デザイン/レイアウト：園環樹（株式会社シロシベ）

CEO のための障害と多様性に関するグローバル・ファクトシート

© 日本財団、2021 年

ISBN：978-4-9908609-4-3

# CEO のための障害と多様性に関するグローバル・ファクトシート

はじめに .....	8
第 I 章： キーワード .....	13
第 II 章： 「違い」を受け入れる理由。新しい世界規模の優先課題に関する主な事実 違いは、経済、イノベーション、リスク回避、社会福祉の観点から、企業にとって貴重な財産 .....	21
第 III 章： 「すべきこと」と「してはいけないこと」 .....	28
第 IV 章： 新しい取り組み .....	31
資料 .....	34









## はじめに

本書は、多様性、障害、インクルージョンの面から社会的・法的ニーズにしっかりと対応し、社会的リスクや機会損失をビジネスチャンスへと変えるために CEO や企業に知っておいていただきたい基礎知識を国連の既存ツールをベースにまとめたものです。障害者を含む、多様な顧客、従業員、ビジネスパートナーのニーズに応える行動についてご紹介しています。

障害者権利条約 (CRPD) ([https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convention\\_accessible\\_pdf.pdf](https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convention_accessible_pdf.pdf)) および「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」と「持続可能な開発目標 (SDGs)」([https://www.un.org/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E](https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E)) を受けて、グローバル社会の多様性、障害、インクルージョンに関するパラダイムが変化しています。2011 年には、何十年にもわたる活動を踏まえて「ビジネスと人権に関する国連指導原則 (UNGPs)」([https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_EN.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf)) が(国連人権理事会で)支持されました。多様性、障害、インクルージョンが、ESG (環境・社会・ガバナンス) 問題への投資と並んでビジネスの重要な優先事項・責任事項となったのです。新しい多様性のパラダイムを理解し、対応できないと、ビジネスや社会にとって大きなリスクとなります。その一方で、ビジネスの戦略的再編成は世界の新しい緊急課題であり、新しい莫大な機会とメリットをもたらすものです。

現在進行中の新型コロナウイルス感染症のパンデミックにより、働き方、通勤やコミュニケーションの仕方、事業の運営方法、顧客にアプローチする方法、従業員や顧客のニーズに応える方法、業者やビジネスパートナーを選択する方法など、ビジネス分野の規範や基準が大きく変わりつつあります。そして代って登場した労働形態や労働条件は、職場や市場のアクセシビリティ (利用しやすさ)、多様性 (ダイバーシティ)、インクルージョン (包摂性) を促進し、新たな労働分野を開拓し、より良い、よりインクルーシブなビジネスや社会を再構築する機会を生み出しています<sup>2</sup>。「Black Lives Matter (黒人の命を軽んじるな)」といった最近の目に見える動きは、多様性とインクルージョンに対する人々の取り組みの如実な表れであり、世界の経済成長や繁栄の共有に直接影響を与える可能性があるものです。

これまで、多くの人々が、本書で言うところの「違い」が原因で従業員としても顧客としても取り残され、疎外されてきました。ビジネスチャンスを広げるため、また、2030 アジェンダと SDGs で示されているように、誰一人取り残さず、最も取り残されている人たちに最初に手を差し伸べることで万人の平等を実現するため、この問題への取り組みが世界に求められています。

<sup>1</sup> 本書は、民間企業が意欲的な企業目標を設定し、国連の定めた「SDGs の 17 の目標」を経営の中核へと統合することを加速するよう働きかけ、支援することを目的としたものです。本書を活用することで、企業は変革に向けて一歩ずつではなく一挙にステップアップすることができ、ビジネスに価値があることを明らかにし、ビジネスのレジリエンスを育み、末永い成長を実現することができるでしょう。世界が SDGs に向かって進むペースや規模は、必要なペースや規模に達していません。この進捗状況を劇的に加速させるには、早急かつスケラブルなマルチステークホルダーアクションが必要です。企業は、ビジネスモデルと経済を変革し、より公正でインクルーシブになるため、すなわち、誰一人取り残さず、最も取り残されている人々をグローバル・アジェンダの最前線に据えるため、立場を明確にし、大胆なリーダーシップを発揮しなければなりません。本書は、SDGs 実施に対するポジティブな影響が大幅に増すような革新的なビジネス戦略を立てて実施する企業の役に立つように考えられています。また、現在の実績を評価し、リスク分野を特定し、事業の部門や係全体で新たな機会を発見し、すべての人々 (特に最も取り残されている人々) のための SDGs の達成に向けて野心的なビジネスアクションを取ることができるようになります。

<sup>2</sup> 「ビジネスと障害グローバルネットワーク」による障害者インクルーシブな新型コロナウイルス感染症対応に関する資料は以下をご覧ください。  
<http://www.businessanddisability.org/disability-inclusive-covid-19-response/>



このようにすることで、ビジネスコミュニティは、新しい労働力、貴重な新しいパートナー、そしてこれまで届かなかった顧客にまで対象範囲を世界中に広げることができます。私たちは誰でもある程度の「違い」はあるのですから、その違いを尊重することが一人ひとりの利益につながるのです。

それほど目に見える形ではないかもしれませんが、ほとんどの企業は、例えば現地のディーラー、開発パートナー、マーケティング部門、保健医療サービス、人事部門など、様々なチャネルを通じ、様々な違いに対応するための経験と専門知識をすでに豊富に蓄えています（日本を代表する企業のインタビューは、日本財団のウェブサイト [https://www.nippon-foundation.or.jp/en/what/projects/inclusive\\_society#related\\_articles](https://www.nippon-foundation.or.jp/en/what/projects/inclusive_society#related_articles) をご覧ください）。そしてその結果、世界を変えるような新しいビジネスアイデアや技術、価値観が生まれています。成功している多くの企業や従業員は、自分たちの違いは脅威ではなくユニークな財産であり、その違いが革新につながったと認識しています。人はそれぞれ違い、少数者や社会的に疎外されていると分類されている人が決して少なくはないということもその一因でしょう。例えば、世界の人口の15%、約10億人、7人に1人が障害を持っています。

本書は、以下のセクションで構成されています。(1) キーワード、(2) 「必ず知っておきたい」重要事項、(3) 「すべきこと」と「してはいけないこと」、(4) 多様性と障害に関する最先端のグローバルフレームワークに基づき、アクセシビリティ（利用しやすさ）とインクルージョン（包摂性）を高め、障害などの違いを尊重し、それぞれの心の健康を育むための新たな取り組みと次のステップについての検討。また、参考となる資料へのリンクも紹介しています。また、本書では、「障害」を切り口に、国連の障害関連ツールを主なフレームワークとして用いています。障害者権利条約（CRPD）は、最先端の人権概念と、国家、国際機関、障害者団体を含む市民社会団体などの主なステークホルダーの間の対話を反映した新しい国際人権条約の1つであり、従って障害だけでなく様々な違いや多様性に対応できるものです。

ロボットが大量生産、「効率性」、「生産性」を担う人工知能（AI）の時代、違いや心の健康（感情の豊かさ）は人間特有のものであり、人間の主な長所となるものです。古い文化を変え、人類の歴史的な変革を実現するには、CEOの強力なリーダーシップが必要です。

ちょっとした工夫さえすれば、企業は多様性、障害、インクルージョンに関する最新の規制や概念の枠組みに合わせるすることができます。既にあるテクノロジーや人材を活用してもよいし、意識を変えるだけでもよいのです。必ずしも複雑な手段や極端な投資が必要というものではありません。多様性に適応し、選択肢を増やせば、ビジネスが成功する確率を高め、イノベーションを促進し、新しい顧客や新しい利益への扉を開くことができるとともに、従業員、顧客、自分自身、家族の幸福度を高めることができます。新しいビジネスの仕方や暮らし方が、より良い世界へと繋がっていく可能性があるのです。







## 第1章：キーワード

**多様性（ダイバーシティ）**：価値観、考え方、文化的視点、信仰、民族的背景、国籍、性的指向、性同一性、健康状態、社会的地位、障害他、個人の特定の特徴の違い。障害を含め、私たちは誰でも何らかの多様な集団に属しています。（女性、先住民、子どもといった）多様なアイデンティティを持ち、様々な障害を持っていることもあるでしょう。これらの要因は交差して（関連性を持って）いるため、私たちは複数の差別を受ける可能性があります。（IASC）

**インクルージョン（包摂性）**：インクルージョンは、自分にどのような多様性があるとも意味を持って参加し、自分の権利が促進され、違いに伴う不安が障害者権利条約などの人権規範に沿って解決される時に実現します。これは、「機会均等、すなわち、そのバックグラウンドに関係なく、誰もが人生で自分のポテンシャルを最大限発揮できるように取り組むプロセス。このような取り組みには、サービスへの平等なアクセスを促進し、市民生活に影響を与える意思決定プロセスへの市民の参加を可能にする政策や行動が含まれる」と定義されている「ソーシャル・インクルージョン（社会的包摂）」という概念と関連しています。（IASC）

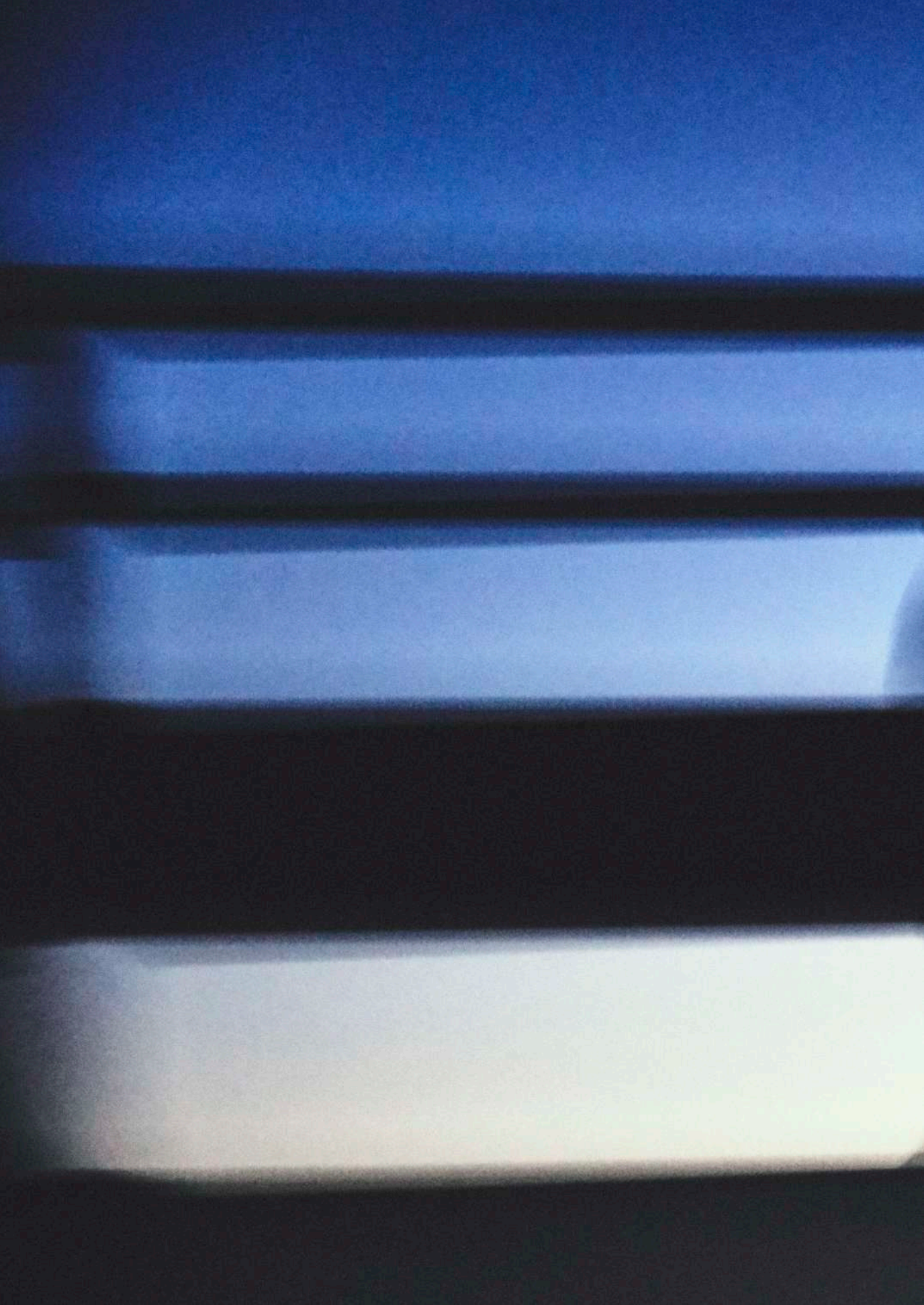
**障害者**：障害者とは、長期的な**身体的、精神的、知的、または感覚的な機能障害**であって、**様々なバリア（障壁）**との相互作用により他の者との平等を基礎として社会に完全かつ効果的に参加することを妨げ得るものを有する者を指します。（CRPD）

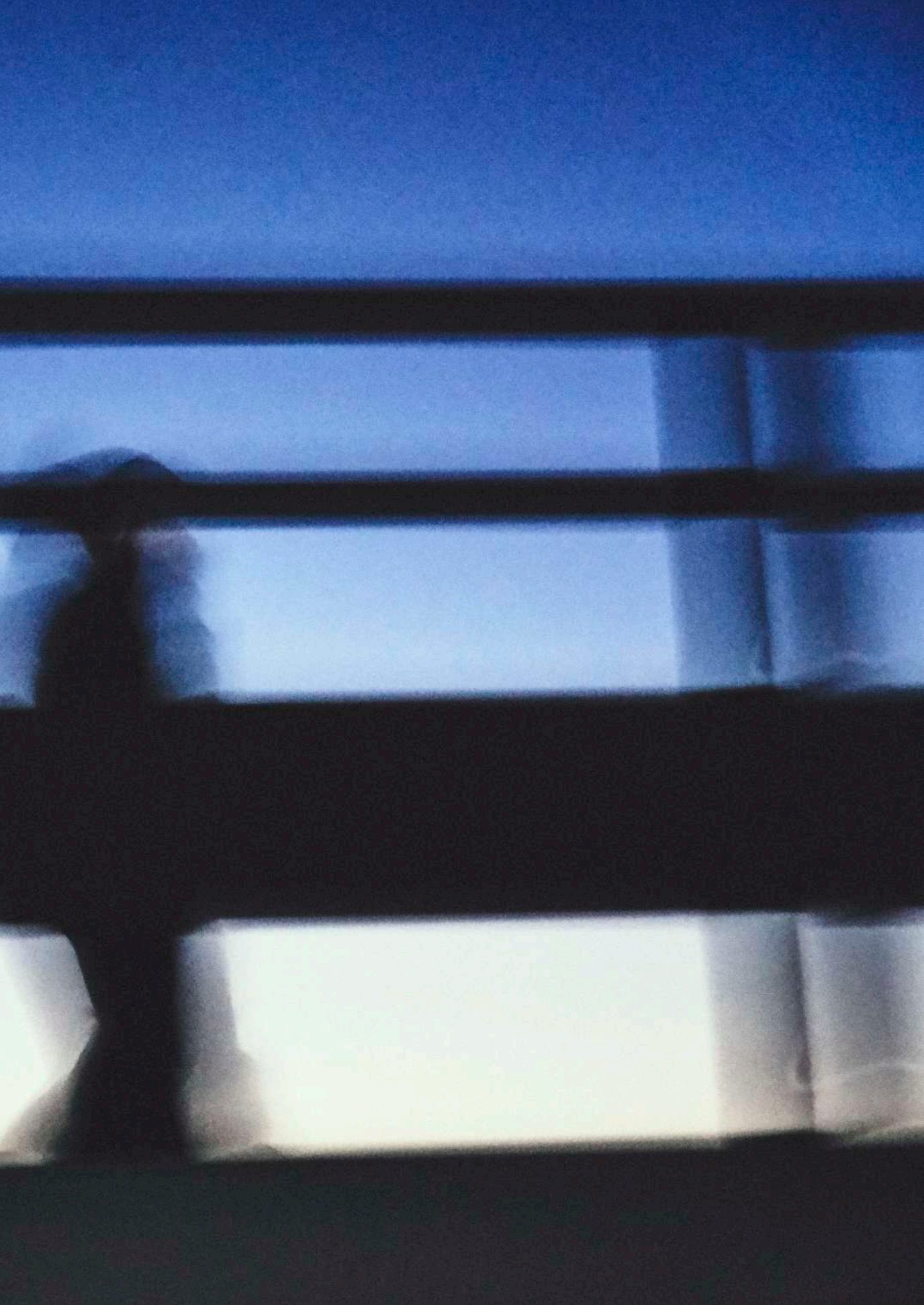
**社会モデル**：「社会モデル」では、障害を医学的状況と捉えず、社会的バリアの結果生じるものと考えます。これは「障害は福祉や医療を必要とする健康上の問題」と認識する医療モデルと対照的なものです。障害の定義は障害者権利条約（CRPD）で一変しました。例えば、建物の入り口の階段が車いす利用者の障害の原因になっているのであり、スロープやエレベーターがあれば障害はないという考えです。

**「私たちのことを、私たち抜きに決めないで」**：誰かの人生に関係することが決定される場合、当事者が決定プロセス（議論、意思決定、モニタリング）に参加する必要があります。例えば、障害者にチームに入ってもらいと、製品、サービス、職場をよりアクセシブルでインクルーシブなものにすることができます。

**アクセシビリティ（利用しやすさ）**：都市部でも農村部でも、物理的環境、交通手段、情報通信（情報通信技術・システムを含む）、ならびにその他一般市民に開放または提供されている施設やサービスへのアクセスを他者と平等に享受する権利のことで、アクセシビリティはインクルージョンの前提条件であり、アクセシビリティがなければ障害者のインクルージョンはありえません。（CRPD）

アクセシビリティを向上させるために利用可能なテクノロジーを以下の表にまとめました。その多くは、すでに Windows、Mac/iOS、Android のシステムや各種アプリケーションに組み込まれています。





## アクセシビリティを向上させるテクノロジーの例

技術的特徴	メリット
スクリーンリーダー（音声版または点字版）、触覚マーカー、押しボタン式音声フィードバック、フォントサイズの調整、音で知らせる機能、明るさ/コントラスト調整、スクリーン拡大機能、「朗読」本へのデジタルアクセス、GPS	視覚的インプットのサポート、など
目で見て分かるお知らせや振動によるお知らせ、リレーサービス、補聴機能対応機器、音量調整、SMS テキストメッセージング、SMS による緊急サービス、モノラル音声、動画の字幕表示	聴覚や遠距離通信のサポート
音声認識、自動テキスト、頭の動きの認識、目の動きの認識、オルタナティブスイッチ・インターフェース	腕、手、指の動きのサポート
予測テキスト、音声認識、テキスト読み上げ機能、内蔵電卓、リマインダーのスケジュール設定、大きくてシンプルな表示画面、抽象的な表現や専門用語を使わない簡単な言葉への翻訳。	認知のサポート

国際電気通信連合（ITU）と G3ict（2012 年）および Sesami からの情報をもとに国連「障害と開発」レポート（p185）より抜粋。

**支援技術：**個人の機能と独立性、参加、または全体的な幸福を維持または向上させるために特別に製造された、または一般に入手可能な外部製品（装置、機器、器具、ソフトウェア）であるデバイスおよび移動補助器具。支援器具・技術の例としては、車椅子、人工装具、補聴器、視覚補助器具、および移動性、聴覚、視覚、またはコミュニケーション能力を向上させる特殊なコンピュータソフトウェアやハードウェアなどがあります。（IASC）

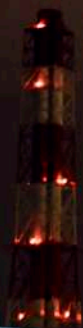
**合理的配慮：**障害者が他の者との平等を基礎として全ての人権および基本的自由を享受し、または行使することを確保するための必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場合において必要とされるものであり、かつ、均衡を失したまたは過度の負担を課さないもの（CRPD）。例えば、色別ファイリングシステムを導入するための追加の準備時間、ドアノブを使いやすいドアハンドルに交換すること、拡大鏡を用意すること、合成音声を用いた画面読み上げソフトウェアを使用するといった配慮は、不当に負担のかかるものとはみなされません。様々なニーズに対応するこうした建設的プロセスは、個人の幸福度を高めるだけでなく、製品、サービス、職場、そして社会をすべての人にとってアクセシブルで（利用しやすく）インクルーシブ（包括的）にすることにも貢献します。国際労働機関（ILO）の「Promoting Diversity and Inclusion through Workplace Adjustments: A Practical Guide（職場環境の調整によって職場の多様性とインクルージョンを促進するために：実践的ガイド）」は、[https://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/WCMS\\_536630/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/WCMS_536630/lang--en/index.htm) をご覧ください。

**ユニバーサルデザイン：**調整または特別な設計を必要とすることなく、最大可能な範囲ですべての人が使用できる製品、環境、計画、サービスの設計（CRPD）。ユニバーサルデザインは、デザインの過程で、多様な背景や経験を持つ様々な人に参加してもらうことで深く掘り下げることができます。





28-1-2



28-2-3

28-2-4



**バリア**：人の周囲にあり、参加を妨げ、障害のもととなる要因。障害者の社会へのアクセスやインクルージョンを制限する要因を指します。バリアには、意識上のバリア、環境バリア、制度的バリアなどがあります。(IASC)

- **意識上のバリア**とは、文化的信条や信仰、憎悪、権力の不平等な分配、差別、偏見、無知、スティグマ、先入観などに根ざした否定的な考え方のことです。差別や排除の根底には「意識上のバリア」があります。
- **環境バリア**とは、自然環境や建築環境にある「アクセスを妨げ、参加機会に影響を与える」物理的な障害物や、利用しにくい通信システムを指します。また、サービスがないことやサービスの提供に問題があることも環境バリアです。
- **制度的バリア**とは、障害や違いのある人を差別し、社会への参加を妨げる法律、政策、戦略、制度化された慣習を指します。

**ツイントラック・アプローチ**：ツイントラック・アプローチとは、インクルーシブな主流プログラムと、特定の個人を対象を絞った介入を組み合わせたものです。人口全体を対象に立案された主流の政策やプログラムには、疎外された個人の視点を盛り込む必要があります。また、対象を絞った介入とは、疎外された個人に力を与え、目下の不足に対応するべきものです。

**インフォームドコンセント**：インフォームドコンセントとは、諾否のリスク、メリット、代替案、結果について十分に開示を受け、それに基づいて自分が意志を持って何かをすることに同意したり、何かをされることを許可したりすることです（例えば、医療行為、転居、個人情報の伝達など）(IASC)。

**可能型環境**：平等を受け入れ、偏見を撤廃し、スタッフ全員が参加する職場環境。ビジネスの有効性や取り組みの成否は、多様性やジェンダー平等から得られる効率性や生産性の向上を活かせるかどうかにかかっています。詳細は以下の「Enabling Environment Guidelines for the United Nations System (国連システムのための可能型環境ガイドライン)」を参照してください。<https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/gender-parity-enabling-environment-guidelines-en.pdf?la=en&vs=1535>

#### 権利関係の用語

- person (人／者) が最初に来る用語を使うこと (例：「persons with disabilities (障害者)」)。
- 「suffer (被る)」、「victim (犠牲者)」、「handicapped (ハンディキャップのある)」など、否定的な意味合いを持つ用語は避けること。「wheelchair-bound (車椅子に縛り付けられている)」人や「confined to a wheelchair (車椅子に閉じ込められている)」人ではなく「wheelchair user (車椅子利用者)」と表現しましょう。
- 「Normal persons (健常者)」や「regular persons (普通の人)」ではなく「persons without impairments (障害のない人)」と表現すること。
- 脆弱性：障害者は本来脆弱な存在ではありません。むしろ、バリアやサポート不足などにより、脆弱であることを余儀なくされているのです。
- 障害のある子どものことをいう場合に CWD など、障害者のことをいう場合に PWD などの略語を使わないこと。
- 身体障害、視覚障害、聴覚障害、知的・精神的障害、心理社会的障害など、各種障害について、適切、具体的、正確な用語を使って述べること。

## 第 II 章：「違い」を受け入れる理由。新しい世界規模の優先課題に関する主な事実 違いは、経済、イノベーション、リスク回避、社会福祉の観点から、企業にとって 貴重な財産

### 1. 統計数値

- 障害者：15% = 77 億人中 10 億人 = 7 人に 1 人  
[https://www.who.int/disabilities/world\\_report/2011/report.pdf](https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/report.pdf)
- 高齢者（65 歳以上）：9%  
<https://www.un.org/en/development/desa/population/publications/pdf/ageing/WorldPopulationAgeing2019-Highlights.pdf>
- 妊婦：2 億 1100 万人/年 = 2.9%  
<https://www.who.int/whr/2005/chapter3/en/index3.html>
- HIV 感染者：3800 万人 = 0.5%  
<https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/hiv-aids>
- 移民：2 億 7200 万人 = 3.5%  
<https://www.un.org/development/desa/en/news/population/international-migrant-stock-2019.html>
- 強制的に避難させられた人々（難民・国内避難民など）：7950 万人（10.3%）  
<https://www.unhcr.org/figures-at-a-glance.html>
- 先住民族：3 億 7000 万人 = 4.8%  
[https://www.un.org/esa/socdev/unpfi/documents/5session\\_fact-sheet1.pdf](https://www.un.org/esa/socdev/unpfi/documents/5session_fact-sheet1.pdf)

### 違いの交差性

障害、人種、民族、性別、年齢、その他の違いに基づく社会的バリアや排除の形は、しばしば交差して（関連性を持って）おり、複数の差別を受けている人もいます。例えば、女性の 5 人に 1 人は人生のどこかで障害を経験しますが、その場合、女性は性別と障害の両方による二重の差別を受けることになります。同様に、60 歳以上の 46%、子ども 10 人に 1 人が障害を持っています。違いに伴う弊害や侵害は、違いを個別に勉強するだけで十分に理解できるものではなく、民族、性別、年齢など、多様性の各種側面にも留意しなければなりません。私たちは違いを恐れがちですが、違いは新たな視点や解決策、選択肢をもたらす可能性のあるものです。製品やサービスを開発する際や、従業員の人権を守る際にはこの事実を忘れてはなりません。





## 2. 経済的影響：費用と効果

- 障害者：8兆ドルの消費力（障害者の世界経済報告）
- アジアとアフリカの低・中所得の開発途上国 10カ国のデータでは、障害に関連する経済的損失は大きく、GDPの3～7%に達することが示唆されています。（ILOの「排除の代償：障害者を仕事の世界から排除した場合の経済的帰結」）
- 障害者のいない家庭は、障害者を広告に起用している企業をより肯定的に捉えているとともに、そうした企業から製品やサービスを購入する可能性も高くなっています。（ILO／UNの「ビジネスのための障害者の権利に関するグローバル・コンパクト・ガイド」）
- 字幕付きテレビの視聴者は、66%がCMに字幕のある商品を購入する可能性が高く、53%が広告に字幕のある商品を積極的に探します。（ILO／UN「ビジネスのための障害者の権利に関するグローバル・コンパクト・ガイド」）
- 最近の調査では、インクルージョンが進んでいる企業の株主総利益は同業他社よりも大きくなる可能性が2倍になるという結果が出ています。（<https://www.weforum.org/agenda/2019/04/what-companies-gain-including-persons-disabilities-inclusion/>）
- メンタルヘル스에配慮しない場合の直接・間接コストは、GDPの4%を超える可能性があります（OECD）。メンタルヘル스에1ドル投資すると4ドルの利益があります（世界銀行とWHO）。

## 3. イノベーション

- 多様な人々と関わり、製品やサービス、場所や空間の企画・開発に障害者に参加してもらうと、これまで考えてもみなかった視点やニーズ、アイデアからイノベーションが生まれます。
- 障害者がICTや関連製品・サービスを利用しやすくなると、ユーザー数が増加し、それが人気や利益の増加につながります。

## 4. 世界の合意事項（条約は批准国を法的に拘束）

- 持続可能な開発のための2030アジェンダとSDGs（SDGsの目標8、10、17）：2030年までの世界規模の優先課題：誰一人取り残してはならず、最も取り残されている人々を最初に支援すること。
- SDGsの目標8.5：「2030年までに、若者や障害者を含む全ての男性及び女性の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい仕事、並びに同一労働同一賃金を達成する」（<https://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/>）
- 182の国・地域が批准した「障害者権利条約」（第27条）：法的義務：障害の有無にかかわらず、誰もが差別を受けることなく、就労する権利がある。（<https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html>）
- 国際労働機関（ILO）第159号条約：職業リハビリテーション及び雇用（障害者）条約（1983年）（[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312304](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312304)）
- 労働における基本的原則および権利に関する宣言（<https://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm>）
- 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」（UNGPs）（[https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_EN.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf)）
- 国内法：ほとんどの国で、違いの有無にかかわらずあらゆる人の就労する権利や、サービス・商品を利用する権利を法的に保護する法律が整備されています。また、障害者の雇用促進を目的とした割り当て制が採用されている国も多くあります。ILOのガイダンス「障害者の雇用機会促進：割り当て制」は以下のサイトをご覧ください。[https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS\\_735531/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_735531/lang--en/index.htm)





## 5. リスクの回避

- 調達や業績指標のスコアカードに、多様性、障害、インクルージョンを盛り込む企業が増えています。そうしないと、事業は時代に取り残され、責任を負わない企業とみなされてしまう可能性があります。
- 多様性とインクルージョンを確保せず、様々なニーズに対応せず、製品、サービス、職場環境のアクセシビリティを促進しない企業は、民事罰や刑事罰の対象となる可能性があります。
- 質の高い労働者は、アクセシビリティ、選択肢の多さ、そして従業員の心の健康への投資を基準に就職先を選ぶことも考えられます。
- 顧客は、社会的に責任のある企業、商品、サービスを選ぶ傾向があり、多様性、障害、アクセシビリティの問題に対応できないと、企業の社会的評価や信頼性が低下するおそれがあります。

### 違い：脅威か価値か

無知や不信感に加え、違いに対する私たちの否定的意識が、戦争やテロ攻撃、難民問題、貧困、不平等（いずれも短命化、効率低下、経済の低迷、精神的苦痛につながるもの）などの元凶となってきました。しかし、互いに違いを尊重し合えば様子は一変し、経済的な利益、平和、持続可能性、個人や集団の幸福を実現でき、好みのライフスタイル作りの選択肢や時間も増やせるようになると考えられます。私たちの世界はすでに多様化しており、後者を選択した方が賢明です。その実現への第一歩を職場と市場から踏み出しましょう。最終的に、各社 CEO には、第二次世界大戦後にユネスコ憲章で誓ったように、「人々の心に平和を築く」ために事業部門をリードしていただきたいものです。





### 第 III 章：「すべきこと」と「してはいけないこと」

してはいけないこと	すべきこと
重要な情報を（例えば、口頭または書面によるメッセージやポスターなど）1つのコミュニケーション媒体でのみ伝えること。	複数のアクセス可能なフォーマット（口頭、印刷物、手話、読みやすい/平易な言語など）で情報を提供すること。それを支えるテクノロジーはいろいろあります。また、情報へのアクセスに人的サポートを必要としている人には人的サポートを提供すること。
多数決や声の大きさだけで決めること。	声が届かないことが多い「サイレントマジョリティ」や「サイレントマイノリティ」に手を差し伸べ、耳を傾けること。例えば、様々な形の協議を行い、聴覚障害、精神障害、心理社会的障害、知的障害、その他の違いを持つ人が、コミュニティでの協議、フィードバック、苦情処理のメカニズムに参加するために必要なサポートが受けられるようにすること。
人を「治そう」とすること。	インクルージョンの実現に向けて考えられる社会的バリアを特定し、アクセシビリティや合理的配慮の実施の観点から選択肢を増やして対処すること。
固定観念で烙印を押して人を分類すること。	アイデンティティ、能力、ニーズ、嗜好は人によって異なることを認識すること。同じチームの同じ年齢、同じ性別の人でも、趣味や苦手なこと、強み、夢がまったく違うこともあるでしょう。
サポートやサービスを強要すること。また、意思決定の際やサービス提供の際に温情主義になること。例えば、「障害者は誰でもがサポートや医療を必要としている」と思うこと。	個人の違いを認識し、必要かどうか、あるいは何が必要なのかを尋ねること。また、本人に影響がある問題については、インフォームドコンセントにより本人が決定する権利を持つことを認識すること。恣意的な「カテゴリー」や「固定観念」に当てはめるのではなく、ニーズに対応すること。
障害者は仕事ができないと決めつけること。	上司・スタッフ研修を通じて意識改革や啓発を行い、スティグマや誤解に立ち向かい、合理的配慮によりバリアを取り除くこと。公表するかどうかはともかく、すでに違い（障害を含む）を持っている従業員は少なくありません。
生産性や効率性を、短い時間や限られた視点、特に固定観念で判断すること。	選択肢を増やすこと。それによって非日常性や空間的・時間的なギャップから生まれるメリットやイノベーションが増え、より豊かな成果に貢献することになります。

## してはいけないこと

障害者のために合理的配慮を実施することは、あまりにも難しい、あまりにも経済的負担が大きい、あるいは自分以外の誰かの責任だと思うこと。

## すべきこと

何を必要としているのか、それを提供するにはどうしたらよいかを相手に尋ねること。多くの場合、ちょっとした工夫次第でシンプルで低コストの解決策が見つかります。また、相手に尋ねることによって選択肢が増え、他の人にとってもアクセスしやすくなり、幸福度も高まります。多様性担当者／チームとともに社内に合理的配慮基金を設立すること。

違いの「カミングアウト」を強要すること。

プライバシーを尊重すること。同僚が自分の違いを打ち明けてくれた場合、特に指示がない限り秘密を守ること。

アクセシビリティとインクルージョンを確保していない業者と契約すること。

アクセシビリティ、選択肢、インクルージョンを整え、すべての人の権利を促進・保護しているビジネスパートナーを選ぶこと。

評価・報告の際に、多数派や平均値だけにこだわること。

SDGsの目標17に定められているように、(少なくとも)年齢、性別、障害に関する細分化データを収集し、「違いに関するパフォーマンス」を報告に盛り込むこと。

金銭、数字、死亡率、満足度だけで成果を評価すること。

自社の事業が特定の顧客や従業員を怒らせ、それによって彼らの精神的な健康を脅かしていないかどうかを評価すること。

差別的な方針を続けること。

会社の方針が障害者権利条約に沿っていることを確認すること。例えば、求職者を評価する際には、違いによって本人を差別することはせず、募集職種の中核的職能を果たす能力に基づいて評価し、必要に応じて支援を行うこと。また、多様性に関する方針を立て、その実施のための人材・財源を用意すること。



## 第IV章：新しい取り組み

1. 生産性はテクノロジーで追求できるため、「生産性モデル」から、台頭する「オプションモデル」へと転換します。違いや感情（心）は人間に特有の財産で貴重なものであるため、生産性よりも違いや心に注目する必要があります。
2. 以下を推進するように会社の方針や予算配分を策定または修正します。
  - 1) 必要に応じた合理的配慮による、採用時や職場での情報、施設、意識、および製品・サービスのアクセシビリティ。
  - 2) 対象を絞った採用や職場環境の整備。その際には可能な限り、戦略的インクルーシブ投資の一環として、最も取り残されている人々に最初に手を差し伸べることを目的とした雇用割当制度および製品・サービスを利用します。
  - 3) 現在職に就いていない人を含む、従来とは異なる顧客にリソースやサービスを提供する、企業の社会的価値。
3. 合理的配慮のための基金を会社に設立します。
4. 自社内で多様性、障害、インクルージョンの担当者やチームを任命し、障害者団体を始めとする各種ステークホルダーとの有意義な協議を体系的に行います。
5. 会社の主なアカウントビリティ・メカニズムとして、社内外の報告書に、多数決データに加え、性別や障害などの多様性に関する細分化データを盛り込みます。（企業で障害に関するデータを取得するためのガイダンスは、ILO / UN の「Global Compact Guide for Businesses on Disability（障害に関する企業向けグローバル・コンパクト・ガイド）」に掲載されています。また、「機能に関するワシントングループの短い質問群（WG-SS）」や「ワシントングループ / ILO 労働力調査障害者モジュール（LFS-DM）」もご覧ください。（[https://www.washingtongroup-disability.com/fileadmin/uploads/wg/Documents/Washington\\_Group\\_Questionnaire\\_\\_6\\_-\\_WG-ILO\\_Labor\\_Force\\_Survey\\_Disability\\_Module.pdf](https://www.washingtongroup-disability.com/fileadmin/uploads/wg/Documents/Washington_Group_Questionnaire__6_-_WG-ILO_Labor_Force_Survey_Disability_Module.pdf)）
6. 求職や顧客サービスに心の健康の指標を導入します。

### ILO ビジネスと障害グローバルネットワーク憲章の原則

<http://www.businessanddisability.org/charter/>

1. 権利の尊重と促進
2. 差別禁止
3. 処遇と機会の平等
4. アクセシビリティ
5. 雇用の定着
6. 秘密保持
7. あらゆるタイプの障害への配慮
8. 連携
9. 評価
10. 知識の共有







## 資料

### 国連システムの資料

- Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD)  
<https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html>
- Transforming Our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development with Sustainable Development Goals (SDGs)  
<https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld>
- United Nations Disability Inclusive Strategy (UNDIS)  
<https://www.un.org/en/content/disabilitystrategy/>
- United Nations Policy Brief: A Disability-Inclusive Response to COVID-19  
<https://unsdg.un.org/sites/default/files/2020-05/Policy-Brief-A-Disability-Inclusive-Response-to-COVID-19.pdf>
- United Nations Policy Brief: Impact of COVID-19 on Older Persons  
<https://unsdg.un.org/sites/default/files/2020-05/Policy-Brief-The-Impact-of-COVID-19-on-Older-Persons.pdf>
- Disability and Development Report: Realizing the Sustainable Development Goals by, for and with Persons with Disabilities 2018  
<https://www.un.org/development/desa/disabilities/publication-disability-sdgs.html>
- United Nations Global Compact's Principles  
<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>
- United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights  
[https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr\\_en.pdf](https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf)
- ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work  
<https://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm>
- The ICT opportunity for Disability-inclusive Development  
[https://www.itu.int/en/action/accessibility/Documents/The%20ICT%20opportunity%20for%20a%20Disability\\_Inclusive%20Development%20Framework.pdf](https://www.itu.int/en/action/accessibility/Documents/The%20ICT%20opportunity%20for%20a%20Disability_Inclusive%20Development%20Framework.pdf)
- 「ILO ビジネスと障害グローバルネットワーク」は、グローバル企業とローカル企業が、障害のある従業員のインクルージョン（受け入れ）に関する実践情報を交換できるプラットフォームを設けています。  
<http://www.businessanddisability.org/>

### 日本財団の資料

- 【The Nippon Foundation Journal】 Business's New Relationship with Disabilities: Good Practices and Lessons Learned from Forward-looking Companies  
[https://www.nippon-foundation.or.jp/en/what/projects/inclusive\\_society#related\\_articles](https://www.nippon-foundation.or.jp/en/what/projects/inclusive_society#related_articles)



