

障害の自己認識 (SELF-ID) リソースガイド



目次

基本事項	4
プロセスとしてのSelf-ID	4
Self-IDの特性	5
Self-IDの計算	6
Self-IDの心理学	7
ニューロダイバーシティと障害	9
メンタルヘルス	10
発展する一方で根強い障害モデル	11
総合的な障害観	12
信頼文化の構築	14
信頼の基礎	16
合理的な調整	18
調整/配慮に関するデータ	21
研修	22
従業員リソースグループ	23
障害者活動の運用	24
リプレゼンテーション	25
インクルーシブな言葉づかい	26
導入の成功要因	29
リーダーの関与と透明性	29
謙虚さと正直さ	30
社内コミュニケーション	31
障害者インクルージョンについての意識	31
意思表示	31
開始のお知らせ	31
持続的なモメンタム	32
相互交流	32
進捗状況の追跡とデータの透明性	32
インターセクショナルリティというアイデンティティの存在	32
法的考慮事項	36
データに関する考慮事項	37
障害者雇用率	38
進むべき道	39
謝辞	40
主な影響	42

はじめに

The Valuable 500(以下、V500)は、2023年1月、世界経済フォーラム(ダボス会議)にて「ESG & Disability Data: A Call for Inclusive Reporting」と題する報告書を公表しました。この報告書の中で私たちは、障害者インクルージョンについて、組織がその影響や成果、社会にもたらす価値を測定するための標準化されたKPI(重要業績評価指標)や尺度、目標設定に著しく欠けているという事実を強調しました。私たちはまた、グローバルビジネスコミュニティ全般において、障害のある従業員に関する知識に大きなギャップがあり、そのギャップは、企業と従業員に対して、小さな不満から、従業員の能力の発揮や安全性を阻害するような深刻な障壁まで、幅広い影響を及ぼすことについても言及しました。

報告書に記載した5つのKPIは、500社の加盟企業やグローバルビジネスコミュニティにおける組織の声を反映し、障害者に関する情報の不足に対処するための行動を呼びかけるものとなっています。



これら5つのKPIは次のとおりです。

障害のある 従業員の割合

会社の従業員の何パーセントが自身を障害者である、あるいは障害があると認識していますか？

目標

障害者インクルージョンに特化した目標はありますか？ビジネスリーダーはこれらの目標に対してどのように成果を測定していますか？

教育訓練

あなたの会社は、管理職や従業員に対して、障害者インクルージョンに関する教育を提供していますか？

デジタルアクセシビリティ

あなたの会社は、デジタルプラットフォームやデジタルコンテンツについて、アクセシビリティの見直しを実施していますか？

従業員リソースグループ (ERGs)

あなたの会社には、役員がスポンサーとなっているような、障害に特化した従業員リソースグループ (ERG) がありますか？

私たちはかねてより、グローバルパートナーや企業に、自身が障害者であると認識している従業員の割合を公表するよう求めることは、最も重要でありながら複雑な要求のひとつであると認識していました。V500が活動を開始して以来、グローバルパートナーや企業、また、より広範なビジネスコミュニティの多くの組織のSelf-IDデータの収集と分析に関する大きな進歩が見られました。しかし一方で、データが十分ではないとか、組織の認識とマッチしていないと指摘されることを恐れることによる、データを公表することに対する顕著なためらいも見受けられました。私たちは、多くの指導者や熱心な障害者インクルージョン推進者が、なぜ開示率がこれほど低いのかと困惑し、何が間違っているのかと疑問を抱いているのを見てきました。

私たちは様々な地域で議論を行い、この取り組みにおいては微妙なニュアンスや複雑さを理解することが必要で、そのためには西洋中心の視点だけでなく世界中の視点を尊重する必要があることを学びました。また、投資コミュニティからは、もし企業が標準化された形式でこれらのデータを提供し開示することに前向きであれば、企業が取得した障害者インクルージョンに関する成果をインデックスランキングやESG格付などに取り込むことに対して拒絶する者はいないだろうという意見も聞きました。

私たちはまた、この取り組みを正しく行うためには、障害者コミュニティと情報連携し、協業して主導していくべきであると考えました。形式的なデータ収集のためのデータは障害者コミュニティに十分に役立つものではなく、場合によっては害を及ぼすこともあります。有意義な雇用やキャリアアップへの道を提供するわけでも、社会における障害者に対する認識の変化を促進するわけでもなく、個人が日々直面する障害者差別的なシステムを取り壊すわけでもありません。他方、明確な意図に基づくデータは、イノベーションの強力な手段となり得ます。このリソースガイドは、その意図を育み、Self-ID収集に関する活動を行うことで得られる多くのプラスの成果からどのように利益が得られるか、といった見識や手段を提供するように設計されています。

著作者

本紙は、V500によって制作され、元チーフイノベーションオフィサーのRhiannon Parkerによって執筆されました。



用語について

本紙では、社会や環境のあり方が障害を生み出しているという「障害の社会モデル」の考え方にもとづき、「障害」「障害者」という用語を使用しています。

基本事項

プロセスとしてのSelf-ID

企業のSelf-IDの取り組みの一般的な目標は、組織の従業員の構成をよりよく理解し、従業員のニーズを特定し、同じような人生経験やアイデンティティを持つ仲間と個人をつなぎ、リソースを提供することです。Self-IDデータの収集と分析はまた、組織が具体的な目標を設定し、労働力としての障害者の存在意義を高めるためのコミットメントを公式化する際に測定および追跡できるベースラインの確立を可能にします。

一般的に企業においては、Self-IDとは、組織が従業員に自分自身に関する属性の情報を共有してもらう際のプロセスを指す一般的な用語です。組織は通常、オンライン調査または類似の方法により従業員に参加を呼びかけます。企業は、Self-IDを人事情報システムおよび/またはオンボーディング・イニシアティブ（入社した社員が仕事や職場環境に慣れるプロセスを支援する活動）に統合することができます。

Self-IDは匿名の場合と匿名でない場合があります。Self-IDプロセスが匿名化されているかどうかについては、組織ごとに独自の根拠がありますが、データガバナンス、従業員の参加の可能性、および個人を差別や不公平から保護するという観点から、データを匿名化することがベストプラクティスであるというのが私たちの見解です。また多くの法域では、データ保護や人権に関する法律に基づき、匿名化されていない障害に関するデータの収集ができない場合があります。

Self-IDは従業員の感情を汲んだり理解したりするための努力にも有効です。残念なことに、従業員の感情はしばしば見過ごされたり、Self-IDの方法論から除外されたりします。従業員の感情に焦点を当てることで、リーダーは、多様なアイデンティティを持つ従業員が職場の文化についてどのように感じ、どのように経験しているかを評価、ベンチマーク、比較し、従業員全体のために従業員の感情を改善するための行動を取る機会を得ることができます。例えば、従業員の感情を含むSelf-ID調査で、障害のある従業員が他の従業員と比較して、職場環境、リーダーや仲間との交流、昇進の機会の認識などについてどのように感じているかについて統計的に有意な差があることが示された場合、この調査データは有意義なデータと見解を提供します。こうした質問やデータの収集なしには、このような差については判明しない可能性があります。

組織環境におけるSelf-IDは、法的または規制上の障害者雇用率の遵守に向けた努力と混同されたり、まとめて集計や比較がなされたりするものではありません。障害者雇用率と職場におけるSelf-IDに関連する配慮は、法に基づいて行われる必要があります。

私は、企業におけるSelf-IDは、従業員が自発的に自分の属性情報を伝えることを可能にする強力なツールであるという前提を支持します。オンライン調査、人事システム、さらには従業員のオンボーディング・プロセスなど、多様な形でその応用が見られます。

Self-IDデータを匿名化するという選択は、組織によって賛否両論のある事柄だと思えます。しかし、私の見解は明確です。データの匿名化は慎重な対応であるだけでなく、効果的なデータガバナンスの基礎です。それ以上に、従業員の参加を強化し、不平等や差別からの重要な保護を提供すると信じています。さらに私は、障害関連データの匿名化は単なる推奨事項ではなく、データ保護と人権関連の規制のために多くの法域で要件となっているものと考えています。

企業のSelf-IDの取り組みは、従業員の構成をより深く理解し、従業員のニーズを把握し、アイデンティティや経験を共有する個人間のつながりを促進する機会であると、私は解釈しています。また、リソースの割り当てに役立ち、最も必要な場所でサポートが提供されるための支えになります。

HANNAH OLSON
CEO at Disclo

Self-IDの特性

Self-IDの特性には、性別、人種、民族、性的指向(LGBTQIA+)、障害および/またはニューロダイバーシティ(神経の多様性)などが含まれます。組織は、単一の調査または複数の調査(例えば、人生トータルでの経験とアイデンティティに焦点を当てた調査 vs 障害があるというアイデンティティに特に焦点を当てた調査)といったように、単一または複数のプロセスを通じて、自分を障害者として認識していると示すよう促すことができます。また、これらの質問は、1回限りのオリエンテーションの一環として、または繰り返して問うこともできます。これにより、組織は、従業員の、とある属性やアイデンティティの側面、または従業員がどのように自己認識しているかの多様な側面に焦点を当てることができます。

Self-IDの計算

障害者の活躍に関するデータが財務指標、DEI指標、ESG格付などの主要データセットに含まれていない理由の1つは、データの計算方法が標準化されていないことです。障害者に関するデータが活用され、品質担保され、組織が資本市場で報いを受けるためのランキングに織り込まれるためには、すべての企業が全く同じ方法論を使用する必要はありませんが、組織がどのようにしてその数字に到達したのかを透明にすることが不可欠です。次に例を示します。

A社

5万人の従業員にSelf-IDに関する調査を行い、22,542人から回答を得ました。この22,542人の従業員のうち、1,964人が自身を障害者として認識しています。同社は、調査を依頼した全従業員ではなく、調査に回答した従業員の数に基づいて、障害があると自己認識した従業員の割合を計算するとしています。このシナリオでは、報告される自己認識率は次の式に基づいています。

$$\frac{1,964}{22,542} = 8\%$$

B社

5万人の従業員にSelf-IDに関する調査を行い、35,588人から回答を得ました。この35,588人の従業員のうち、4,000人が自身を障害者として認識しています。同社は、調査を依頼した全従業員の数に基づいて、従業員のうち障害者であると認識している人の割合を計算することにしました。このシナリオでは、報告されるSelf-ID率は次の式に基づいています。

$$\frac{4,000}{50,000} = 8\%$$

上記の例では、両方の企業が従業員の8%に障害があると報告していますが、これらの統計はまったく異なる計算に基づいています。また、A社がB社と同じ方法で計算した場合、Self-ID率は4%になり、逆にB社がA社と同じ方法で計算した場合、Self-ID率は11%になります。障害者に関するデータが広く受け入れられ、投資家の判断材料となるデータセットとして扱われるためには、正確な障害者に関するデータを取ることが重要であることを示す具体的な例です。

Self-IDデータを匿名化する選択と同様に、組織がどのようにSelf-IDデータを計算するかは、多くの要因に影響されます。データはSelf-IDの導入当初からの方法で計算されている可能性があり、企業は、以前と比較できない方法でデータを発表することを躊躇する可能性があります。すべての企業が同じ方法でデータを計算したり、同じ質問をしたり、完全に一致する方法で運用したりする必要はありません。しかし、データ分析方法に関して透明性があることは不可欠です。この透明性により、データプロバイダーとアナリストはデータを正規化し、高い信頼性と確実性をもってベンチマークを容易にすることができます。

Self-IDの心理学

Self-IDの心理学は、障害者コミュニティがどのような世界を経験しているかに影響されます。地理や文化に関係なく、障害は依然として哀れみ、悲しみ、嘆き、「足りない」という思い込みと結びついている例が見られます。ビジネスとは、障害者の才能が世界経済の中で認められ、貢献する機会を創出することによって、これらの仮定や障害に対する有害な見方を覆す基本的な役割を担うものです。

障害者であるかどうかを識別することは、個人が意識的に行う選択であることを理解することが重要です。したがって、障害者のアイデンティティは他人によって判断するものではありません。個人は、医学的状態または機能的または目に見える違いを有していても、障害者として識別されないことがあります。社会の障壁が障害になっていると主張し、積極的に障害者のアイデンティティを持たないことを選択する人もいます。どちらの観点も妥当です。

また、障害者のアイデンティティは静的ではないことに注意してください。人々が自分のアイデンティティを認識する方法は、時間の経過とともに変化する可能性があり、実際に変化しています。障害は一時的なものであったり、状況的なものであったり、様々な要因によって程度が異なります。

誰もが障害者であることを認識するための個々の過程を持っています。私の場合、最初に視力障害があると診断されたときには、障害者であるとは認識しませんでした。私はまだ私で、視覚に支障があっただけです。障害者かどうかの質問を受けたのは、その後、支援を求め、政府の支援のための書類を記入する必要があるときになってからです。私は初め、自分が障害者であるという考えに拒否反応を示していました。自分が障害者だとは思っていませんでした。当時の私の障害に対する見方は、視覚障害者ではなく車椅子に乗っている人でした。また、障害者に対する社会の態度も知っていました。

最初のショックの後、私は論理的に判断して、援助が必要であり、家族を養うために雇用を維持する必要があると考えました。必要なサポートを受けるために、書類上で障害者であることを認めるべきであるとは思いましたが、書類を送った後も、私は自分が障害者ではなく、法律が私をそう見ているだけだと心の中で正当化していました。障害者であることを認識することは悪いことではなく、自分が「足りない」人間というわけではないことを理解するには時間がかかりました。時間がかかったのは、視力の喪失を心の中で処理して受け入れる必要があったからです。私の人生は変わりつつあり、自分ではコントロールできず、それは怖かったです。障害者であることを認識することは、別の喪失感であり、自分が人間ではないことを認めることのように感じました

時間が経つにつれて、障害者であることは足りないことではなく、アプローチを変えればよいことを受け入れられれば、障壁とはならないことに気づきました。自分が障害者であることを認識することで、私は他の人と話すことができるようになりました。そして、私の障害ではなく、社会が壁を作っていることを知ることができました。振り返ってみると、自分が

いかに無知であったか、自分の視野がいかに狭かったか、そしてメディアや社会がいかにそのような見方をしてきたかがわかります。それ以来、私は自分らしく、その場において、障害を表現する自信をつけてきました。自分が障害者であることを同僚に知らせることは、自分が劣っていたり、「できない」人間であるという意味にはならず、他者に心を開かせ、自分らしくあることに役立ちました。簡単なことではありませんが、まだ障害を受容し申告していない人には、ぜひそうすることをお勧めします。社会の認識を変え、子どもたちがよりインクルーシブな世界で育つことを保証することができるのは、表現と報告によってのみです。

TIM DIXON

Head of IT Architecture, Group IT at Intertek

障害者であると自己認識したり、公表したりすることは、詳細な医療情報を提供することとは異なります。私たちのエコシステムの中にいる多くの障害者は、職場内での日常的なやりとりの中で、見知らぬ人、同僚、上司などから医療情報や病歴を開示するように求められた場合に、境界線を設定することがいかに重要であるかを率直に話しています。これが車いす使用者、視覚障害者、難聴者、外傷性脳損傷者などに適用されるかどうかに関わらず、障害のある従業員は、自分の状態について他の人を教育したり、障害の経緯について話したり、押し付けがましい質問に答えたりする必要があるとは思われてはなりません。医療プライバシーを尊重することは、職場での配慮へのアクセスおよび/または合理的な調整が必要とされることが多いため、職場では特に重要です。



障害者に自分の障害を証明するよう求めることは、彼らが最も頻繁に拒絶され、見下され、劣っていると見られている部分を開示するよう要求することを意味します。障害を開示すると能力のある従業員として見られなくなるのではないかという懸念があります。法的リスクとみなされ、相応の扱いを受けてしまうのではないかという懸念があるのも当然です。障害者だと申告すると収入を失うのではないかという心配はもっともです。実際に配慮を必要としない人は、重大なデメリットを伴うトラウマになりがちなこのプロセスを、必要もないのにわざわざ経験したりはしないのです。

企業は、障害を持つアメリカ人法(American Disability Act: ADA)に該当する障害が表面的にわからない場合には、その障害の有無を確認する法的権利を有しますが、その権利が行使されることは稀です。必要に応じて、従業員が高く評価され、有能であることを前提に、人道的で礼儀正しい方法を選択します。議論の主な焦点は、どのような障壁が存在し、どのような配慮がそれらの障壁を効果的に取り除くかといった点です。それは医師のメモではなく、従業員との会話に基づいて議論されま

JULIE HARRIS
Executive Director of Stilbe

私たちは障害者コミュニティと毎日多くの会話をすることで、あらゆる地域の障害者がアイデンティティに誇りを持って活動しているのを見て、勇気づけられ、元気をもらっています。法律や政策、社会規範、健康の不平等によって永続する多くの障壁にもかかわらず、人々は障害者のアイデンティティをよりオープンに所有し、偏見や情報不足の認識と積極的に戦い、人権、キャリアの機会、構築されたデジタル環境へのアクセスに関して改善を求め実現してきました。私たちは、私たちの活気あるコミュニティがどのように自信を持ち続け、障害者としてのアイデンティティの進化を経験するかを楽しみにしています。

ニューロダイバーシティと障害

障害者インクルージョンに関する最近の多くの話題は、ニューロダイバーシティと障害の区別が中心になっています。ニューロダイバーシティを障害として正式に分類すべきかどうか、またニューロダイバーシティをメンタルヘルスの一側面として考慮すべきかを知りたがる組織や個人が増えています。他の障害者アイデンティティと同様に、ニューロダイバーシティのアイデンティティと障害者のアイデンティティの区別は基本的に個人の選択です。すべてのニューロダイバーシティの人が障害者であると自認したり、自分の神経多様性を障害と認識したりするわけではありませんが、多くの人がそのように認識します。したがって、私たちの立場は、これらのアイデンティティを分類するのは組織、DEI推進者、またはその他の当事者ではなく、個人の責任であると考えています。Self-IDと障害者に関するデータの不足に対処するという文脈では、ニューロダイバーシティと障害の両方のアイデンティティを開示するよう従業員に求めることが推奨されます。このアプローチは、それが含まれていない場合よりも、労働力に対するより豊かな理解を提供するからです。



メンタルヘルス

精神的健康は生理的健康と同程度に考慮される必要があります。それはまた、2020年にそうした世界的なトレンドが生まれたからではなく、障害者の体験の一面として認識されなければなりません。歴史的に、メンタルヘルスや障害に関する不快な注目が体験として持続していることは、多くの従業員が、レッテルをはられることを恐れて配慮を求めたり、経営陣と経験を共有したり、メンタルヘルスに焦点を当てた福利厚生を活用したりせずに働いていることを意味しています。ある同僚が足を骨折して入社し、同情を示して健康を気遣うことができる状況を考えてみましょう。これとは対照的に、うつ病を患っていることが目に見えて、または本人の発言により明らかな同僚に対しては、厄介で一緒に仕事をしたりアプローチしたりするのが難しいと誤解する人もいます。メンタルヘルスに対処するための支援体制が整備されるにつれて、根付いた偏見には率直さと共感をもって向き合わなければなりません。

メンタルヘルスの状態または診断は、しばしば、これらの生きた経験を矮小化またはごまかす否定的な行動として記述、または称されることが見受けられてきました。例えば、「OCD (強迫性障害の略)」、「スペクトラム」、「クレイジー」、「躁うつ」、「精神分裂」などのように、自分自身や特定のネガティブな特性について言及することが含まれます。このようなメンタルヘルスの言及は、他の人が実際に日常生活をどのように体験しているかについての不正確な描写を永続させ、多様なメンタルヘルス疾患の特定の症状をセンセーショナルに印象付けます。

雇用主が、従業員のメンタルヘルスに関するステイグマを取り除き、支援方法を模索する中で、「メンタルヘルスの日」、静かな部屋、瞑想アプリなどを喜んで提供する一方で、慢性的なうつ病の従業員が、フレックスタイム制を希望したり、カメラをオフにしてバーチャル会議に参加したりする選択肢を提供しない組織文化を保持していないか、留意することが重要です。

私たちが障害者コミュニティから聞く一貫したテーマは、自分の経験やアイデンティティを隠さなければならないことがいかに疲れるかということです。自己刺激行動 (スティミング) を抑えること、ビジネス文化の規範に適応するためにアイコンタクトを取ることを自らに強要すること、感覚の豊かな社会環境で持続的な存在意義を維持し、エネルギーまたは陽気に振舞うこと、または薬に関して秘密にすることなどがそれにあたりますが、このように適応しようとすることや、勤務体系やポリシー、習慣への「ソフトな調整」が、従業員の経験、生産性、定着率に大きな影響を与えうることを理解することが重要です。

現在、長い間タブー視されてきた問題に直面していますが、企業部門全体でメンタルヘルスに関するオープン性をノーマライズするには長い道のりがあり、このノーマライゼーションはSelf-IDに関するプロセスの目標でもあります。

従業員のメンタルヘルスを受け入れることは、離職を減らし、生産性を向上させることができ、ひいてはあらゆるビジネスの長期的な健康と成功に利益をもたらします。

発展する一方で根強い障害モデル

社会が障害をどのように認識するかは、障害者の生活のほぼすべての側面に直接的な影響を与えます。19世紀と20世紀の多くの間、社会的見解と規範は、障害の慈善的モデルと医学的モデルの影響を受けていました。

障害の慈善モデルは、障害者は無力であり、完全に自給自足の自立した生活を送ることができないという主張に基づいています。障害の慈善モデルは、しばしばインスピレーションの源として位置づけられる障害者コミュニティを「支援」するための主要な手段として、援助、介護、同情、哀れみを求めます。今日でも、私たちは、障害者に関する世界的な視点において、慈善モデル思考がいかに深く織り込まれているかを示す多くの指標を見ています。このような障害の認識と無力の強調は、社会と経済に完全に参加することができる他の重要な場面の中で、自律性、尊重、人権をないがしろにすることになります。

障害の医学モデルは、障害のある個人は何か本質的に間違っている、不足している、劣っている、および/または問題があるという見解を永続させます。社会、コミュニティ、職場、または日常生活の他のあらゆる側面への平等な参加が制限されている状況では、医学モデルは個人の障害、機能、欠陥、または状態を原因因子として指摘します。このような障害に対処するために、個人を「直すこと」「治療すること」または「回復させること」に焦点が当てられています。

障害の社会モデルは、これらの視点に対し、個人の物理的環境、資源、機会、自律性へのアクセスを制限する原因物質を社会の障壁として位置づけています。社会モデルでは、障害者の障壁の除去に積極的に取り組むことが社会の責任であるとしています。多くの人々が障害を社会的・環境的障壁の結果と考えているため、障害者であることを認識しないことを選択していることに留意することが重要です。私たちは、誇りを持って障害者だと自認している人たちと同じように、障害者だと自認しないことを選

択した人たちも支援しています。

都市や自治体、国が環境障壁を解決したり、政府がデジタルオファリングへのアクセスを義務付ける法律を制定したり、世界的なシンクタンクが障害者コミュニティにとってAIを含む未来が何を意味するのかという難しい問題を提起したりと、社会モデルの考え方に関連する大きな変化を見てきました。しかし、私たちにはまだ膨大な量の仕事が残っています。社会モデル思考の進歩にもかかわらず、障害のあるリーダーを含む多くの人々は、社会モデルに関連する人間の主体性の欠如を指摘しています。つまり、生活のあらゆる側面への完全な参加への障害を取り除くことが社会の責任であると考えられるならば、障害者コミュニティ自身が有意義な貢献をしなくても、社会がこの変化に資金を提供し、実践し、提唱することが変化のきっかけとなることを意味します。

障害の人権モデルは、障害のある個人がその権利によって、アクセスできない仕組みを取り壊し、すべての人に利益をもたらすシステムを考案し、革新し、エンジニアリングする上で積極的な役割を果たすことができるという主張により、社会モデルを補完します。障害者運動は、時代遅れで有害な社会規範、法律、アクセシビリティへの障壁を取り除くために人権を活用してきた横断的なアイデンティティを持つ個人、活動家、擁護団体によって支援され、支えられてきた豊かな歴史を持っています。

総合的な障害観

マーケティングやメディアでの障害者の描写、顧客サービスの提供、デジタル環境や物理的環境のアクセシビリティを考慮する場合でも、障害者は可動性に限ったことではないことを認識することが重要です。私たちがこれを指摘するのは、世界的に障害が描写され、理解される中で、「移動」に不釣り合いな量の焦点が当てられていると考えられるからです。また、他の種類の障害よりも可動性に重点が置かれている産業に特有の傾向も観察されました。旅行・観光業界において、障害者インクルージョン、アクセシビリティ、およびその他の関連トピックが、移動関連の障害を持つ人々に向けられている例です。旅行中に車椅子を勧められた視覚障害または聴覚障害の旅行者が、自分の障害は自立して移動する能力とは無関係であることを顧客サービス担当者に思い出させる必要がある場合や、簡潔な説明文がないために重要な情報にアクセスできない旅行者、または自分のニーズとはまったく異なるニーズを満たすように設計されたバリアフリーームを提供された神経多様性のあるゲストから話を聞くことは珍しくありません。

総合的な障害の包摂(インクルージョン)には、慢性疾患、認知障害、学習障害、その他のあらゆる形態の目に見えない障害を持つ人々の多様な経験が、障害者コミュニティの平等なメンバーとして認識されることが必要です。目に見えない障害のある人が会話から取り残されないようにすることに加えて、共有された人生経験のいくつかを理解するために時間を取ることが重要です。私たちは、目に見えない障害のある人々から、彼らの障害者としてのアイデンティティが疑われたり、疑問視されたり、傷つけられたりしているという話をよく聞きます。これが、エネルギーレベルが低いときやバランスが崩れているときに断続的に車椅子を使用し、障害を「偽装している」と非難される車椅子ユーザーに当

てはまるかどうか、公共の場で障害者設備を使用することを非難されるストーマパウチを持っている人に当てはまるかどうか、メディアで見るステレオタイプに当てはまらない部分的または低視力の人に当てはまるかどうかにかかわらず、障害者のアイデンティティがどのようなもので構成されているかを判断する上で、障害者コミュニティ自体よりも優れた装備や経験を持っている人はいないことを理解する必要があります。これは単純な概念のように思えますが、しかし、障害者コミュニティは日常的に、社会に公平に参加する能力に影響を与える言説、政策策定、イノベーション、ユーザーテスト、リスク管理、フィードバックから取り残されているのです。

これが、障害者インクルージョンや障害者活動の向上に関連するすべての作業の基本である「私たち抜きで私たちのことを決めないで」というキャッチフレーズの理由です。私たちはまた、障害者インクルージョンについての単一の物語があってはならないことを認識しなければなりません。受け入れられる唯一の視点というものではなく、色々な視点を総合的に見る必要があります。これは、多様な文化が異なる方法で障害者インクルージョンを賞賛し、障害の画一的なストーリーがあるべきではないことを受け入れる勇気を見つけることを意味します。

FATMA AL JASSIM

Disability Inclusion & Accessibility Consultant



職場における障害者の存在という観点では、明らかな障害のある従業員は、障害が目に見えており、必要に迫られて過去に開示した経験が豊富であるため、自己開示する可能性が高いことを認識することが重要です。多くの障害者は、車椅子、手話、盲導犬の存在など、自分の存在を示す目に見える目印を持っているため、これは、誰に開示するか、もしくは開示自体をするかを選択する個人の自主性と能力を損ないません。

Self-IDプロセスの目標は、あらゆる種類の障害のある従業員が考慮され、彼らの人生経験を尊重する方法で参加するように招待されることを保証することなのです。



信頼文化の構築

Self-IDプロセスを成功させるための基本は、従業員とその従業員が働く企業との間に相互に信頼関係を確立することです。

これは、従業員の視点から見ると、個人が個人のアイデンティティに関する情報（健康やその他の法的に保護された特性に関する情報を含むことが多い）を安心して共有するためには、雇用主がその情報をどのように使用して個人としてサポートしようとしているかを明確に理解している必要があることを意味します。これには、ビジネスにSelf-IDを導入する目的や、雇用主が共有する情報で何をしようとしているかを理解し、共有するデータが保護され、適切なデータガバナンスプロセスの対象となり、有害または差別的な方法で使用されないことを確信することが含まれます。従業員にケアを提供するのではなく、属性データを取得することを目的としてSelf-IDプロセスを実施している組織では、疎外された従業員との信頼関係を構築することの成功は限られています。

従業員はまた、雇用主が彼らの最善の利益を念頭に置いて行動し、彼らのアイデンティティや個別のアイデンティティのニーズに対処するシステム、プロセスおよびリソースを作成することによって、公正な価値交換が行われることを期待しています。

職場で後輩や疎外された従業員の信頼を回復したいと考えている場合、多くの場合、先輩や恵まれた従業員がすぐには恩恵を受けられないようなリソース、サポート、権力、権限、仲介を提供することから始まります。私は数え切れないほど見てきました。シニアリーダーは、組織の利益のために気持ちよく働くために何が必要かを草の根のDEI評議会に尋ね、予想していなかった要求を受け取りました。特に有色人種の人々のためのリソース、LGBTQ+の従業員、障害者、ニューロダイバーシティの人々に特化した保護、有色人種の若い女性を対象とした人種的トラウマからの癒しのための専門的な支援などが挙げられます

「全社的なワークショップを開催するか、クラウドソーシングでリソースを調達するのはどうでしょうか。」というのはシニアリーダーからの一般的な提案ですが、それに対しては即座に明確な「NO」が返ってきます。

...過去から現在に至るまで、社会から疎外されてきたコミュニティにあまりに大きな害をもたらしてきた問題を是正するために最低限必要なのは、そのコミュニティに対し、これまでに受けてきた害に匹敵するほどの大きな支援を通じて、その被害を元に戻す修復及び回復することです。つまり、信頼を回復するための第一歩として、大きすぎる被害に対処するために、被害を受けた人々に多大な利益をもたらすことが必要であると認識することです。

LILY ZHENG

Disability Inclusion & Accessibility Consultant

雇用者の観点からは、従業員が誠実に行動し、自身に関する正確なデータを開示することを前提とした基本的なレベルの信頼がなければなりません。機会があれば、従業員が障害者であることを公表して不当な利益を得たり、実際には必要とされていない職場の便宜を利用したりするという、俗説や広く信じられている考えがいくつかあるようです。世界レベル、あるいは国レベルで障害の開示やSelf-IDを見ても、これらの主張を裏付けるデータや証拠は見られません。逆に、雇用主が従業員に信頼を与えることで、ポジティブな成果が得られることがわかります。

おそらく、Self-IDに適用される相互信頼を構築する上で最も重要な障壁の1つは、正式な診断または医療文書の要件です。これはまた、職場内でSelf-IDを導入し、継続的に改善する際に検討すべき最も議論の多いトピックの1つでもあります。私たちは、従業員が職場での配慮を利用したり、障害者であることを正式に認められたりするために、医療文書、正式な診断、またはその他の形式の「証明」を必要とする組織の例を多く見てきました。多くの場合、医療文書の要件は、組織が合理的な配慮/調整を提供する法的義務を負っているかどうかを判断するのに役立つという目的を果たすものであり、医療現場からの要請にアプローチしたり、生産性を高めたり、支援を提供したりするものではありません。また、Self-IDと開示の「信頼に基づく」モデルを採用し、文書化を必要としないことを意識的に選択した組織の例も見てきました。

診断が必要かどうか、または診断が適切である特定の条件について、組織がどのようにアプローチすべきかについては、すべてに適合する唯一の推奨事項はありません。しかし、障害者コミュニティは、診断または正式な診断書を使用して、職場での便益を受けられなくなったり、障害者を特定したりすることは、信頼を損ない、職場内でのSelf-IDに参加する可能性を低下させるというフィードバックを明確に示しています。

個人が正式な診断を受けないことを意識的に選択する理由は多くあり、この決定は障害者としてのアイデンティティが有効かどうかとは無関係であることを認識することが重要です。メンタルヘルスの場合、診断に関する不名誉は依然として存在しており、多くの国では、評価や正式な診断を待つリストは何年もかかることがあり、多大な時間とコストがかかります。また、医療専門家や不公平な保健サービスとの過去の否定的な作用のために、診断を追求しないという意識的な決定をすることもあります。

診断が精神的または生理学的健康に関連するかどうかや、診断が求められているかどうかにかかわらず、当人が生活や職場環境をどのように体験するかという多くの症状や側面が生じることを覚えておくことが重要です。この事実は、医学文書の適合性または必要性について疑問を提起します。例えば、誰かが侵入思考を経験した場合、その重症度は時間の経過とともに増減し、ストレスやその他の要因によって引き起こされることがあります。症状は日常生活に支障をきたすほど深刻になり、仕事を休んだり、セラピストのサポートを必要としたりすることがあります。この例では、診断の有無にかかわらず、侵入思考が個人に影響を与える方法が存在します。同じことは、精神的および生理的健康の他の多くの側面についても言えます。

信頼に基づくモデルの支持者は、正式な文書や診断が障害者のアイデンティティの妥当性と何の関係があるのか疑問に思うのは当然です。これらの観点を検討し、企業のSelf-ID方法に組み込むことをお勧めします。

信頼の基礎

すべての組織にとっての基本的な出発点は、障害に関する進歩的なモデルから十分な情報を得た上で、配慮と好奇心を持って障害者インクルージョンに取り組むことです。企業の組織的成熟度にかかわらず、障害のある従業員のニーズを満たすことを優先することは不可欠です。

ある人が従業員となる前の段階で初めて企業と関わった瞬間から、信頼が確立されるか、損なわれるかのどちらかであることを覚えておくことが重要です。人事部が候補者に障害者インクルーシブな採用活動について説明する機会を得るずっと前に、候補者たちは会社のウェブサイトやデジタル資産、ソーシャルメディアの存在、および組織のデジタルサービスなどと接触しています。これらの資産にアクセスできない場合、組織のコミットメントは具体的なものではなく単なる願望的である可能性があることを暗黙のうちに表明することになります。候補者はまた、障害のない顧客やゲストと同じ方法でアクセスできない小売店やオフィスの場所を訪れたり、障害者が存在しなかったり適切に表現されていなかったりする広告を見たことがあるかもしれません。

ソーシャルメディアやウェブサイトは、物理的な場所よりも、ブランドに対する第一印象であることが多くあります。デジタルコンテンツにアクセスできるようにしていない場合、障害のある顧客はどんな印象を受けるでしょうか？公共サービスを提供する事業者にとって、アクセシビリティはさらに重要です。あなたが選挙で選ばれた公職者、救急サービス、または医療提供者であれば、コンテンツにアクセスできないようにすることで、障害者をどのような重要な情報から除外しているのでしょうか？その排除は彼らの健康と安全にどのような影響を与えるのでしょうか？アクセスできないデジタルコンテンツの影響は、おそらく多くの人が思っているよりもはるかに深刻です。

ALEXA HEINRICH

多くの組織とそのリーダーは、何から始めればよいのかわからず、ビジネスにおける障害者の活躍の向上を目的とした大規模なイニシアティブに傾倒しています。これらの種類の事業は大きな影響を与え、可能性もありますが、共感とケアの単純なジェスチャーの価値と、より個人的なレベルで障害を理解したいという純粋な欲求を見落とさないことが重要です。

実際にその人自身を知るよりも特定の個性について捉えてしまうことはよくあります。「あそこにいるのは [ここに診断ラベルを挿入] です」。「彼女はいつも助けを必要としている人です」。「彼にはよく聞こえません」。「あの子は特別な学校に通っています。いい子ですね」。

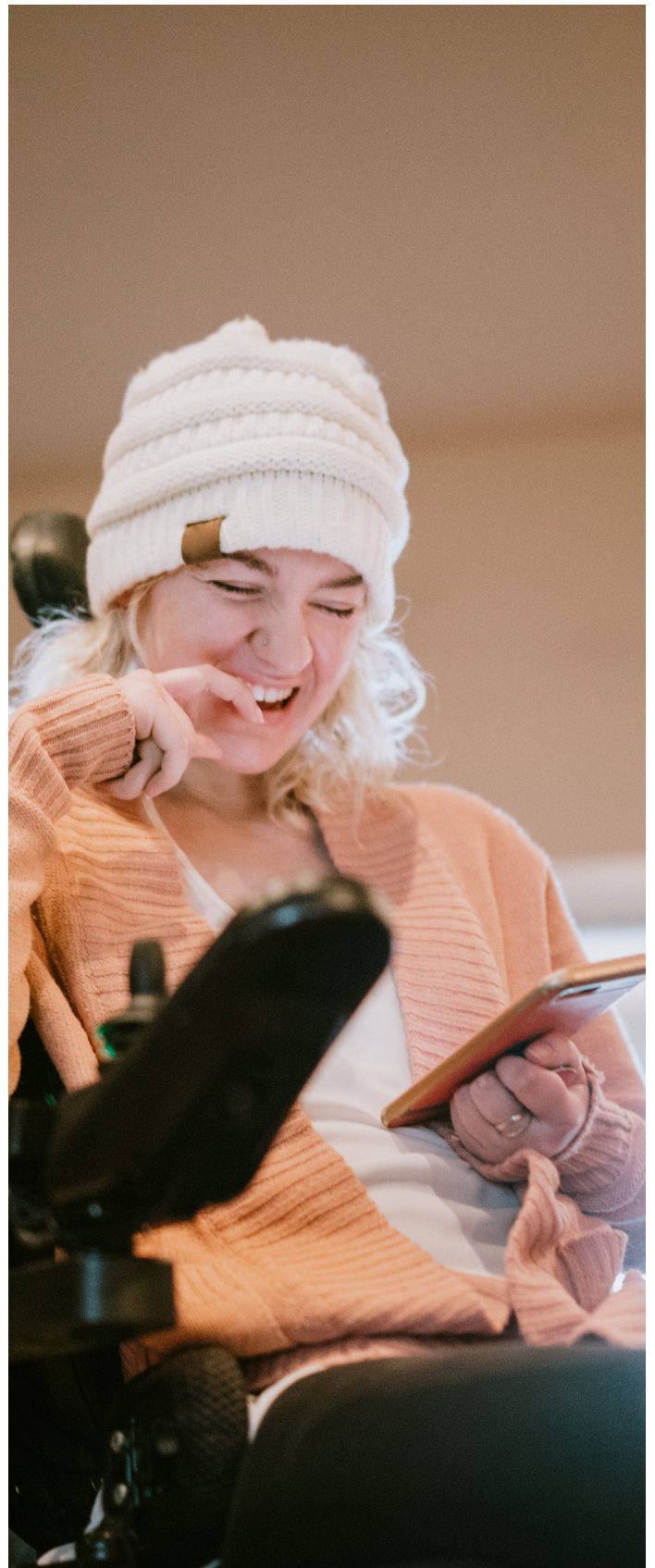
こうした知識の多くは、一般的には賢く無難な言葉によってもたらされます。隠語や美辞麗句は、私たちを深く考えることから遠ざけます。そして、我々が自分たちの違和感を持たずに済むようにします。

私たちは自分らしくいられないことを好みません。そして、それは日々の生活でよく起きることです。私たちはバランスを崩していることに気づきます。

一般的に障害者とあまり付き合いのない人ほど、障害者と接する際に、調子よく身近なふりをします。フレンドリーすぎるのです。ちょっとしたことでよく笑います。

そして実際には、本当の意味での相互交流がなく、終わったことにほっとしています。

ALAN BRIGHTMAN
DisabilityLand



合理的な調整

Self-IDに関するもう1つの重要な考慮事項は、職場での個人の成功は、個人の機能的ニーズと役割要件を支援するための適切な調整または配慮にアクセスする継続的な機会に依存する部分があるという可能性を認識することです。機能的な違いとは、社会が「普通」または「自然」とみなしてきたものとは異なる方法で個人が考え、コミュニケーションし、感じ、動き、実行し、理解することです。その違いゆえに、既存のシステムは、その個人が成功するために必要なサポートを欠いていることが多くあります。機能の違いは目に見える場合と見えない場合があります。またそれらは永続的、一時的、および/または状況的である可能性があります。

障害者の平等は、組織が同様のアクセスニーズを持つグループに対してバリアフリーであることと、個人が平等に貢献できるように合理的な調整を行うことを組み合わせた場合にのみ可能です。生産性の向上や従業員のエンゲージメントの向上といったビジネス上のメリットを考えると、世界中で受け入れられる明確で一貫性のある品質基準に向けて、公正に調整を実施しようとしている組織がほとんどないことは不可解です。多くの組織は、すべての同僚が成長できるようにするのではなく、最低限のコンプライアンス基準を満たすためだけに、その場限りの対応に終始しています。ある障害者の同僚が英国で働いていたら業務しやすいような調整をするのに、アルゼンチンで働いていたら法的に可能だからという理由で調整を拒否するといったことは、不当な扱いを構成し、最終的にはビジネスに悪影響を及ぼします。左利きのCPO（最高プロダクト責任者）に左利き用マウスを手渡す前に、診断書を提出するよう求めますか？

SUSAN SCOTT-PARKER

OBE

組織が従業員をサポートする方法や、従業員がニーズを伝える方法には、多くの名称があります。一般的には、合理的な調整、職場での配慮、アクセシビリティ要件、人間工学的な調整などが含まれます。これらの用語は、このリソース全体で同じ意味で使用します。

合理的な調整を行うことは倫理的であり、しばしば法的義務であるというのが私たちの立場です。

私たちは、コンプライアンスやデータ主導の文化が間違った方向に進んでいる例を数多く見てきました。その結果、障害者または医療データを提供することが、法的義務を引き起こすほどの障害者であることを証明すること、いわゆる選考のために使用されたり、合理的な調整へのアクセスが制限されたりしています。これは、「現地の法律でそうせざるを得ない場合にのみ、あなたを公平に扱います」というメッセージを伝えています。

合理的な調整が適切に管理されている場合は、組織が従業員を信頼しており、すべての従業員に仕事の生産性を高めるために必要なツールと柔軟性を提供することを約束していることを暗黙的にも明示的にも示す方法で調整が行われます。障害者を含む組織は、障壁を取り除き、障害のある同僚が職場環境のあらゆる側面に公平に参加できるようにするための重要な促進者として、配慮を支援します。

米国労働省による2019年から2022年までの調査データの最近の分析によると、障害者のために実施される職場合理的配慮のほぼ半数はコストなしで実施可能であり、コストがかかる場合、その平均コストはわずか300ドルであると報告されています。この調査では、障害者対応にかかる費用についての情報収集に加え、雇用主が障害者対応を行う動機、その効果、そして障害者対応によってもたらされる利益についても調査しています。報告書には以下の調査結果が含まれています。

- ・ 半数以上の雇用主が、大切な従業員を確保するために配慮を図りました。
- ・ 68.4%の雇用主が、配慮は直接的、または間接的に非常に効果的であったと回答しました。
- ・ 配慮を図ることによる直接的・間接的なメリットとしては、貴重な従業員の確保、生産性と士気の向上、労災補償や研修費用の削減、労働力の多様性の向上などが挙げられます

この正式な調査は、障害者コミュニティが繰り返し伝えてきた「職場の配慮の大半は、無料で実施できるか、低コストである」ということを裏付けるものです。

私たちは、すべての組織がビジネス・ディスアビリティ・インターナショナルによる以下の提言を採用することを推奨します。これらの12の重要成功要因は、職場適応サービスラインが効果的かつ効率的に設計されていることを保障するために、組織が取ることができる具体的なステップです。

1. 指名された上級幹部は、サービスが明確なパフォーマンス基準を満たし、継続的な改善を推進することを保障する責任を負います。
2. 指名されたサービス・マネージャーは、職場適応(WPA)サービスがこれらの基準を満たすことを最後まで保障する責任を負います。
3. サービスへの入口は、よく知られたものでアプローチしやすいものになっています。
4. 現実的な対応スピードの基準があります。ケーススタディによれば、配慮が要請されてから改善され、運用が開始されるまで14~20日以内という基準の設定が妥当です。
5. ラインマネージャーはチーム・メンバーのためのサービスにかかる費用を負担したり、推進したりすることはありません。
6. 従業員は安心して自己申告でき、必要なツールやアクセシビリティ、働きやすさを得るために、日常的に障害者であることを証明する必要はありません。
7. 承認された「ハード」な部分の調整、つまり技術、補助器具、家具などのカタログが公表されています。
8. 承認された「ソフト」な部分の調整(フレックスタイム、休憩、健康診断、障害による休暇など)については、よく知られたカタログがありません。
9. パスポートや職場配慮の契約は、従業員との間で正式に合意され、実施された内容を記録するものであるため、新しい上司と再交渉する必要ありません。
10. 調達では、施設管理やITサポートを含む主要サプライヤーが、調整およびアクセシビリティ関連のパフォーマンス基準を満たすことを要求しており、これにより「エンド・ツー・エンド・サービス」が迅速かつ効果的に提供できるようになります。
11. 欠勤回数の減少、生産性と従業員エンゲージメントの向上、苦情や訴訟に関連する管理費や訴訟費用の削減など、サービスの効果が日常的に文書化されています。
12. 調整は医学的なものではなく、経営的な責任として明確に位置づけられています：医療介入は最小限に抑えます

調整/配慮に関するデータ

職場の調整/配慮の提供に関する匿名化されたデータは、労働力における障害者の存在に関する豊富な洞察の源となります。また、組織が障害者の活躍にどの程度成功しているかについて、リーダーシップに情報を提供するのにも役立つでしょう。例えば、Self-IDイニシアティブを立ち上げたものの、回答率が非常に低い場合、毎年提供される職場配慮供与の数に関連する匿名化されたデータを見直すことで、見通しを立てることができます。

例えば、Self-IDの開示が低いにもかかわらず、要請され、提供された配慮の数が多い場合、これは、従業員が安心して開示できるような文化を創造するためになすべきことがあることを示しているかもしれません。また、匿名化された配慮事項のデータは、地域によって異なるSelf-ID参加率の予測や説明に役立つかもしれません。例えばある地域が、配慮申請率が高く、Self-ID参加率が高くなっていて、他の地域が、配慮申請数が少なく、Self-ID参加率が低いことがわかっている場合、これは、より高いSelf-ID参加を促進するために、参加率の低い地域において合理的配慮申請ができること、そして申請するための方法について、より多くの啓発と教育が必要であることを示しているのかもしれません。

障害者活躍における運用に関しては、合理的配慮要請が14~20日以内に提供された場合、これはおそらく、職場の合理的配慮要請を促進する上でシステムとプロセスが効果的であり、従業員が障害者としてのアイデンティティまたは生活体験を安心して開示できる文化を支援していることを示しています。

あらゆる職場における障害者の存在のより完全な全体像を提供するために、Self-ID開示と配慮/調整データを重ねることができする方法を探求することを推奨します。



研修

システムレベルでの障害者インクルージョンの推進を支援するためにリーダーができる最も重要なことのひとつは、障害者インクルージョンと障害のある従業員を支援する具体的な方法について従業員が教育を受けられるように、時間、労力、資金を投資することです。

障害者インクルージョン研修の提供や義務化は、ビジネスが世界の変化を促進する力を持っていることを示す素晴らしい例です。参考までに、V500全体の従業員の合計は、最終的に2200万人を超えています。多くのV500企業は多国籍企業であり、その多くは数万人規模の従業員数と、数十万社のサプライヤーからなるサプライチェーンを有しています。障害の社会的・人権的モデルに基づいたトレーニングを従業員、請負業者、サプライヤーに提供することは、障害者の生きた経験とアイデンティティに関するこれまでの概念を壊す具体的な手段であり、障害者コミュニティや企業から同様に聞いてきたように、信頼の強い文化を構築するための基本的な要素です。

大多数の組織では、障害者インクルージョンはDEIトレーニングに含まれていないか、一般的なDEIトレーニングの取り組みの中で簡単に言及されているだけです。障害に特化した訓練を提供し、経験豊富な人が指導することの重要性は、いくら強調しても強調しすぎることはありません。障害者コミュニティからのもう一つの強いメッセージは、従業員自身が研修を主導するのではなく、外部の専門家やトレーナーに委託して障害に特化した研修を提供することの重要性です。障害のある従業員が、同僚の教育、コンテンツや戦略計画の策定、特定の課題の解決を求められている状況について、多くの共有経験を聞きました。障害のある社員の中には、このような機会を楽しんでいる人もいます。しかし、多くの人々が、障害者インクルージョンを提唱したり、仲間を教育したりすることは、個人的な話、病歴、実体験を共有するという代償を伴うと伝えています。

トレーニングを効果的なものにするためには、必ずしも形式化する必要はありません。Self-IDワーキングセッションでの会話と知識の共有は、障害理論とモデルの基礎に焦点を当てたシンプルなコンテンツと、仲間、障害のあるクリエイター、支援者によるストーリーテリングが効果的であることを明らかにしています。これらの学習アプローチの成果は、認識し、共感し、信頼を構築するのに役立つ職場環境を育成することです。

障害に特化したトレーニングに投資している組織は、これらの視点によって、顧客へのサービスと理解を深め、これまで考えていなかった市場にアクセスできるようになると報告しています。これは、障害のある従業員や顧客が使用している支援技術について知ることや、生活を向上させるためのアクセシビリティの技術や工夫についての話を取り入れたり、仕事のプロセスや方法についての簡単な変更が生産性、活動、仕事の満足度に大きな影響を与えることができることについての話を取り入れたりするなどの簡単なことを意味します。もちろん、神経多様性のある従業員からの正直な会話は、トレーニングが生きた経験により多くの気づきをもたらすのに役立つ素晴らしい例です。

それぞれの違いを受け入れ、尊重する文化と柔軟性は、障害のある従業員が成長するために非常に重要です。このような文化を構築するには、組織のすべてのレベルでの理解とイニシアティブが必要です。結局、障害のある従業員を雇用し、やる気を引き出すための制度的な変化は、長期的な投資です。労力、時間、資源は相当なものです。開発の可能性はまさに天文学的なものです。

PREETHAM SUNKAVALLI

Manager, Business Transformation at
Mahindra Group



従業員リソースグループ

従業員リソースグループ(ERG)は、組織によって正式にサポートされる場合とされない場合のある、従業員主導の自発的なコミュニティを指します。ERGは、多くの場合、共通のアイデンティティ、関心、またはバックグラウンドに基づいて組織され、ネットワークを構築し、より働きやすい職場を構築する機会を提供することによって従業員を支援することを目的としています。ERGは多くの場合、コミュニティを構築し、意識を高め、他の人にリソースを提供しようとする熱心な支持者や経験豊富な人々が主導する草の根の取り組みから始まります。ERGは多様な形での設置が考えられます。これには、ビジネスリソースグループ、DEIカウンシル、アフィニティグループ、インクルージョンリソースグループ、またはネットワークグループが含まれます。

進歩的な組織では、ERGは、経営陣の後援を受けて、割り当てられた予算があり、活動に責任を持ち、報酬を受けられる、正式に認められた機能を持つグループとなったりします。これらのような成熟したERGでは、共通のアイデンティティを持つ個人や特定の生きた経験を持つ個人が存在し、支援するサブコミュニティやグループの設立もよく見られます。障害に関しては、ERGが個人の生活上の経験だけに焦点を当てているわけではないことに注意することが重要です。障害のある子どもの親や介護者、障害のある人の配偶者、障害によって人生に影響を受けている人のためのものでもあるからです。

ERGが最良の状態にあるとき、ERGはコミュニティファーストのアプローチを採用します。つまり、ERGの焦点は、障害者の生の経験や視点を活用したり、アクセスしたりすることを目的としたERGを支援するのではなく、アイデンティティ主導のコミュニティの確立と成長と連帯感を促進することにあります。コミュニティファーストのアプローチを採用していないERGが、障害者コミュニティのための情熱的な支持者が、専門知識、イノベーション、戦略的助言、同僚のサポートの無給のリソースとして利用されている状況で、信頼の文化を実際に損なう可能性がある

ことについて、私たちは多くの例を見てきました。このような場合、燃え尽き症候群は非常に一般的であり、従業員の活動に悪影響を及ぼす可能性があります。これは、ERG活動への参加や主導が、本来の役割で必要とされるものを上回っているためです。

障害に関するERGは単なる啓発以上のことを行います。彼らは、組織内に存在する障壁を熟知している個人から成る、まだ充分活用されていない資源です。それらはコミュニティであり、多くの障害者が帰属意識を感じる場でもあります。

JAMIE SHIELDS
AMS

41の本部を置く国と64の産業に代表を持つパートナーシップと企業のグローバルネットワークとして、私たちは、ERGがすべての地域で共通ではないことに留意しました。したがって、多くの組織はERGの概念やERGを導入することの利点を認識していません。これらの地域では、ERGに関する議論は、コミュニティとしてつながるための従業員主導の取り組みではなく、形式化され、よく考えられ、確立されたイニシアティブでなければならぬという印象を与えるかもしれません。

コミュニティファーストのアプローチを取ることは、特定の地理的に文化的に関連する以外の手段によって達成される可能性があることに留意することが重要です。非西欧諸国からは、グローバルな視点を代表する働き方や新しい熟慮されたリーダーシップについて、多く学ぶものがあります。

例えば、日本では「和」という概念が重要な文化的価値であり、これは「集団の調和」という概念にも通じます。職場という文脈では、「和」は、チームのすべてのメンバーの世話をし、ニーズを満たすという形で表現され、個人の野心や欲望よりもグループの価値観やコミュニティの福祉を優先することがあります。私たちが、横断的アイデンティティを持つ人々からのより多くの思考リーダーシップの必要性を強調したように、私たちが障害者インクルージョンに取り組む方法は、グローバルで文化的にユニークな視点を取り入れることが重要です。

#PositivelyPurpleは、世界中の障害のある従業員の貢献を称え、注目を集めるもう一つのグローバルな運動です。さらに重要なことは、#PositivelyPurpleが世界中の障害に関する従業員リソースグループ (ERG) とネットワークをつなぎ、内側から障害者の信頼を構築し、変革のための運動を推進していることです。パープルスペースは、毎年12月3日に開催される国連国際障害者デー (IDPD) を記念して、2017年からこの運動を主導しています。

障害者活動の運用

職場での障害者インクルージョンに関する会話の圧倒的多数は、DEIの視点を通して行われています。あらゆるレベルの組織の従業員が、変革活動にどのように参加できるかについて迷っていると伝えてきました。多くの人にとって、味方になることや「ステップアップ」についての会話は、自分の職務、自分の役割の権限、自分の専門分野の文脈では、目に見えないか、意味を持ちません。対照的に、サプライチェーンマネージャーが販売員に障害に特化した質問を追加したり、サービスレベル合意書を適用したり、IT開発者のエンジニアリングシステムが最初からアクセスできるようにしたり、ソーシャルメディアチームがオンラインのすべての画像やビデオにALTテキストとキャプションを追加するようにしたりするなどの具体的なアクションは、関連性があり、実行可能で、意味のある作業活動です。こうした活動が増えていく必要があります。メディア、ソフトウェア、プレゼンテーション、および/またはWebサイトを通じて他のユーザーとコミュニケーションを取る組織内のどこにいても、彼らが行うすべてのことが尊重され、アクセス可能であることを保証するための具体的なアクションを取ることができるようなものです。

上記の例を念頭に置いて、本文書の目的は、DEI構成概念としての障害者インクルージョンにのみ焦点を当てることを超えて、障害者インクルージョンを運用可能にすることを主張することです。これが何を意味するかというと、V500企業がインクルージョンとは何かという概念を拡大し、生産性と収益性を高め、リスクを軽減し、効率性を最適化し、人材の採用と確保の可能性を高めるための行動と努力を含めるというパラダイムシフトを促進することです。

テクノロジーのアクセシビリティに取り組む私たちの多くは、「シフトレフト(工程の前倒し)」と「ボーン・アクセシブル(最初からアクセシブルであること)」という概念について話します。職場、製品、文化を、後付けではなく、最初から完全に職場で配慮的にする方法を考えることです。障害を「特別なもの」として扱うのではなく、利害関係者が障害に遭遇した場合にのみ対処するのであれば、インクルージョンの考え方を主流化することとなり、それが開始点になります。

上記は、私が以前勤めていた会社で Accessibility Champions賞を廃止した理由の1つです。新しいアプローチは、きちんと仕事をしたからといってトロフィーをもらうべきではないというものでした。また私が退職するまでには達成できませんでした。次のステップは、職員が仕事のこの部分をどれだけうまく処理したかを評価し、業績評価と報酬の決定の一部にすることでした。これで目に見える結果が得られたでしょう!

LARRY GOLDBERG

Accessible media & technology consultant

リプレゼンテーション

この文書において、障害者のリプレゼンテーションとは、障害者コミュニティが自分自身をどのように認識しているかと一致する方法で、障害者が社会のあらゆる側面に存在し、その存在がわかるよう保証する行為を指します。これは色々な解釈ができます。例えば、おもちゃを作ったり、文学を出版したり、障害者が共感したり憧れたりできるキャラクターに基づいてメディアを制作したりする企業を意味することもあります。

それは、障害のある人材をカメラの後ろや前にキャスティングすることを意味し、世界は障害の実体験を忠実に描写するメディアに触れることになります。それは、障害のあるモデルをランウェイや主要メディアの表紙で見ることを意味します。障害者がメディア、PR、広告のあらゆる面で当たり前のように登場するような組織にとって、存在が信頼できるものであり、障害者コミュニティが自身をどのように認識しているかに基づいていることは重要です。多くの場合、メディア、広告やPR、ストック画像、さらには対面形式のイベントにおいてですら、障害者のリプレゼンテーションが、医療や慈善モデルの考え方を連想させることがあります。

ビジネスの文脈では、障害者のリプレゼンテーションは、組織のすべての機能で働く障害のある同僚を見ることから、彼らの生の経験をオープンに識別し、話す役員レベルのリーダーまで、労働力の構成を参照することができます。それは、会議やイベントに出席して、他の複数の障害のある参加者に遭遇することを意味します。また、手話通訳を介してコミュニケーションを取る聴覚障害の同僚や、支援技術を使用する視覚障害の同僚と一緒に仕事をして、それらの対等の交流に慣れるという単純な経験を持つこともできます。

インクルーシブな言葉づかい

言葉づかいは、私たちが人のアイデンティティを受け入れるか拒否するかを示す最も重要なサインのひとつです。

EMILY LADAU

障害者のアイデンティティについて話すときに使う言葉は重要であり、信頼の文化を築くための中心的なものです。さらに重要なことには、障害を定義するために使用する言葉は、従業員のSelf-IDプロセスへの参加意欲に影響を与え、場合によっては、個人が自分を障害者と認識するかどうかさえ影響を与える可能性があります。個人が自分自身や障害者コミュニティを表現するために使用する言語は、非常に個人的な選択です。「disabled employee」や「autistic person」など、アイデンティティを先に称することを好む人もいれば、「employee with a disability」や「person with autism」など「何者か」を先に称することを好む人もいます。多様な好みを尊重するため、この文書では、障害について両者の表現を使用しています。

職場内においても、個人が好みを選択できる余地を持つことをお勧めします。

職場内で個人の選択に対応する職場での配慮の環境を構築するには、アイデンティティが先の表現を好むか、「何者か」が先かを好むかにかかわらず、個人の好みを尊重することが重要です。私は自分の障害について「私は”person with a disability”ですが、この文章でも”person”という言葉が最初に出てきます。」と紹介しています。支援が必要になることを理解してもらい、特別扱いを求めているのではなく、インクルーシブな経験を求めていることを伝えてもらうために、私はそのように考えています。

TUCKER DUPREE

Colleague Experience Lead at BP

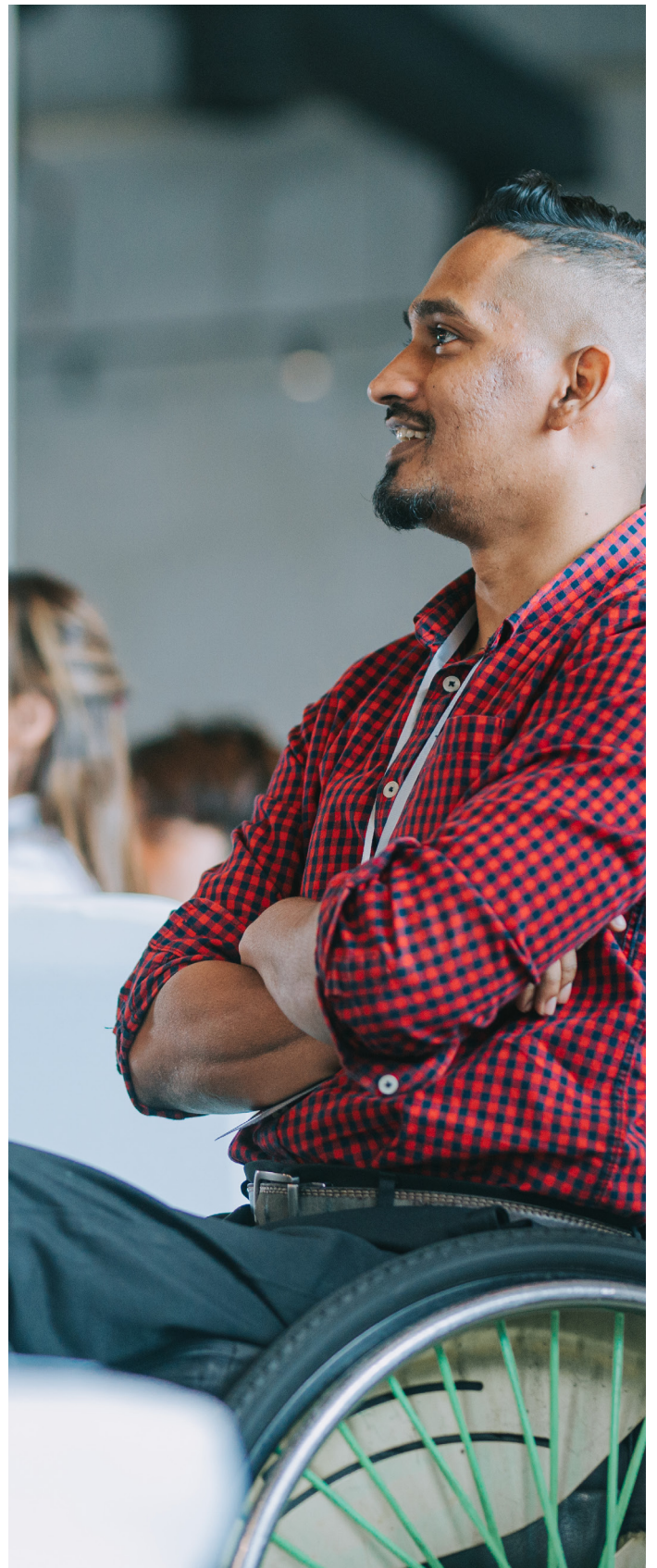
圧倒的に否定的な語彙を使って障害について話すとき、それはその言葉を使っている個人や組織の文化を代表して障害をどのように見ているかを即座に表します。例として、「車椅子利用者 (wheelchair user)」という語句と「車椅子に乗ったままの人 (confined to a wheelchair)」または「車椅子に拘束された人 (wheelchair bound)」という語句との対比を考えてみましょう。この例は、言葉が、医学的および/または慈善モデルによって推進される障害に関する否定的な見解や固定観念を伝達することを示しています。これらの固定観念は、障害が悲しみや哀れみ、生産的な生活を送るための限られた能力と結びついていることを示しています。労働力への経済参加は、障害者コミュニティと企業がこれらの固定観念に挑戦し、それを覆す方法の素晴らしい例となります。障害者が業務、財務、調達、IT、人事、マーケティング、または組織内のその他の機能に特化した役割で使用されているのを見ると、障害者はこれらの役割で成功することができ、支援機器は制限ではなく単なるファシリテーターであることがわかります。しかし、採用、定着、キャリアアップの障壁が続くと、障害者コミュニティがこれらの機会にアクセスすることが困難になります。

「拘束」、「束縛」、「苦しむ」、「欠ける」、「不具合」、「一般的でない」、「異常」、「不調」のようなフレーズや単語は、日常的に使用される共通語の例であり、障害とは何かということに対する差別的な視点を持ち、永続させています。

私たちは皆、障害を説明したり、特定の行動や経験を参照したりするために使用する言語を吟味していますが、障害者差別的な言葉は、私たちの多くが人生の過程で学んだ単語、熟語、フレーズに頑固に織り込まれているものであることを認識することが重要です。障害者差別主義を積極的に解体することの一部は、意識的に別の言葉を使うことを選択することです。

何を言ってもよいかわからないという気持ちに圧倒されたり、自分の言葉が相手を不快にさせるのではないかと不安になったりすることはよくあります。私たちは皆、自分の語彙から障害者差別的な言葉を排除するために努力する中で、自分自身に現実的な期待を設定し、失敗した場合は、それを認めて前に進むことが重要であるというのが私たちの立場です。

完璧であることよりも、自分自身を省みること、説明責任を果たすこと、より良いことをしたいという気持ちの方が重要です。



以下は、様々な地域で使用されている障害の定義の一覧です。これらの定義は、多様な程度の障害者差別的な言葉と、障害の有害なモデルへの言及を示しています。これらの定義を読みながら、障害の定義や言及、議論の方法で使用される言語がどのように信頼を損なう可能性があるかを考えてください。

日本

障害者とは、身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害により、職業生活に著しい制限を受け、又は職業生活を営むことが長期間にわたり著しく困難な者をいう。

ドイツ

身体的機能、精神的能力又は精神的健康がそれぞれの年齢に典型的な状態から6か月以上逸脱する可能性が高く、そのために社会生活への参加が制限される場合は、「障害者」とみなされる。

オーストラリア

障害の定義には、様々な態度上及び環境上の障壁との相互作用において、他の者と平等に社会に完全かつ効果的な参加することを妨げる可能性のある長期的な身体的、精神的、知的又は感覚の障害を有する者を含む。

イスラエル

身体的、精神的、知的（認知を含む）に一時的または永続的な障害があり、生活の1つ以上の主要な領域における機能が実質的に制限されている者。

インド

障害者とは、長期にわたる身体的、精神的、知的及び感覚の障害を有する者であって、障害(社会的、コミュニケーション上、文化的、経済的、環境的、制度的、政治的、態度的または構造的)との相互作用により、他の者と平等に社会への効果的な参加を妨げるものをいう。

UK

通常の日常活動を行う能力に実質的かつ長期的な悪影響を及ぼす身体的または精神的障害。

中国

特定の臓器若しくは機能の喪失、心理的若しくは生理学的又は解剖学的構造の異常に苦しみ、正常とされる方法で活動を行う能力の全部又は一部を失った者。

アイルランド

身体的、感覚的、精神的健康又は知的障害に耐えることを理由として、アイルランド国内において職業、事業若しくは生業を営む能力又はアイルランド国内において社会的若しくは文化的的生活に参加する能力の実質的な制限。

メキシコ

先天的又は後天的な理由により、身体的、精神的、知的又は感覚的性質の一つ以上の欠陥を有し、それが永続的であるか一時的であるかを問わず、社会環境によって課される障壁と関わる場合に、他の者との平等な条件において、充分かつ効果的なインクルージョンが叶わない可能性のある者。

導入の成功要因

リーダーの関与と透明性

この文書は、障害者団体、障害のある従業員、クリエイター、起業家、Self-ID関連の仕事に積極的に関与してきたV500企業内のDEIと運用担当者との対話に基づいています。すべての当事者との何百ものやりとりを通じて、リーダーの関与とSelf-IDプロセスへのサポートの重要性が共通のテーマとなりました。Self-IDプロセスの開始を発表するにしても、毎年参加を呼びかける場合でも、経営幹部のリーダーとその上級管理職チームが、Self-IDのサポートについてオープンに語り、従業員に参加を求める理由を個人的に語り、組織が障害のある従業員をどのようにサポートする意向なのかを語るということがいかに重要か、何度も耳にしました。従業員は、経営陣の責任と仕事量を強く認識しているため、リーダー主導の立ち上げは、これらの説明責任と並んで障害者インクルージョンが優先事項であることを従業員に示しています。障害者インクルーシブな組織は、リーダーチームのボーナスまたは報酬基準に障害に関する業績を組み入れています。これは、リーダーが障害者インクルージョンを具現化し、組織全体に説明責任を求める方法の一例です。

V500が始まってから今日に至るまで、私たちは、リーダーが自分自身の人生経験や人生における障害との接点についてオープンに語るということがいかに重要か、数多くの例が見られました。どの従業員も同様に、その選択は個々のものですが、リーダーが自分の障害者としてのアイデンティティや人生経験を組織内で、あるいはより公に開示する勇気を示すことは、有意義かつ強力な方法で信頼を育むことができます。

職場の障害の大半は目に見えないと言われるのは当然で、それは理解しています。影響は小さいように聞こえるかもしれませんが、私は会議で大きな声で話したり、部屋の特定の場所に座ったりしなければならぬことがあり、キャリアのどの段階でも、これが生み出す自意識は威圧的になることがあります。過去にEYチームと自分の経験を共有したことがありますが、自発的に名乗り出ることによって大きな違いが生まれることがわかりました。その透明性は、「私たちはあなたを見ている」という認識を生み出し、あなたに帰属性を感じさせます。

JULIE TEIGLAND

EY EMEA Area Managing Partner;
EY Global Leader

謙虚さと正直さ

障害者コミュニティから一貫して伝えられるメッセージの1つは、個々のリーダーや組織の障害に関する取り組みにおける謙虚さと正直さの重要性です。これは多くのことを意味します。つまり、進歩が必要なほど進んでいなかったり、包括的でなかったりする

つまり、進歩が必要なほど進んでいない、または職場が包括的ではないことを認識する不快感の中に意図的に座っていることを意味することがあります。それは、善意、形式化されたコスト構造、組織内の専門的な役割と責任にもかかわらず、まだやるべきことがある、または人々が失望させられていることを認めることかもしれません。有害な見解や信念体系を積極的に認め、異議を唱えることもできるし、先行指標ではなく遅れて示されるデータを公に開示することかもしれません。

私たちが学んだことは、V500の内外で世界最大かつ最も認知されているブランドが、財政的にも評判的にも市場を支配しているということです。卓越性は彼らの企業DNAに織り込まれており、障害に関する取り組みの成果が100%ではないことを認めたり、認識したりすることさえも非常に不快に感じる人が多い。しかし、リーダーは、それぞれのビジネスの中で意味のある変化を生み出すために、この不快感に正面から向き合う必要があります。世界の障害者人口の規模の大きさは、十分な動機となるはずで、世界人口の16%を除外することは、決して良いビジネスでも倫理的なビジネスでもありません。

この文書をキュレーションするための道筋の一部は、リーダーや従業員が障害者の経験の複雑さ、十分な取り組みや正しいやり方を行わないことへの不安、ステークホルダーのアクティビズムや、キャンセル・カルチャー、訴訟に関連するリスクについて、リーダーや従業員が正直に話すための安全な空間と環境を作ることでした。私たちは、このリソースとの対話の成果として、障害に関する取り組みの成果を向上させる作業は永遠に完了することはないかもしれないし、完璧さによって定義されるものではないことを認識することであることを望んでいます。それにもかかわらず、挫折は継続的な改善の妨げにはならないはずで、

社内コミュニケーション

障害のある従業員、コンサルタント、企業のコミュニケーション担当者からのメッセージは共通して、社内コミュニケーションはSelf-IDプロセスを成功させるために不可欠な要素であると主張しています。成功した社内コミュニケーション戦略の特徴には、Self-IDを慎重かつ一貫してコミュニケーションの対象とし、従業員がSelf-ID調査やデータ収集のイニシアティブに参加する前から始まるという点です。

障害者インクルージョンについての意識

多くの組織にとって、これは、上記の教育訓練と認識から始め、すべての従業員が障害の漸進的モデルの基礎を理解し、環境、顧客サービスの提供、製品およびサービスがすべての人にアクセス可能であることを保証することの重要性を理解し、すべての人に職場の調整や合理的な配慮を提供するために組織が講じている積極的な措置を理解するようにすることを意味します。社内コミュニケーションの認識フェーズでは、多くの場合、従業員に従業員リソースグループまたはビジネス内の他のアイデンティティ主導のコミュニティの存在を知らせることに焦点が当てられます。

意思表示

障害者インクルージョンの基本に関する認識が一定の水準に達すると、多くの組織は、リーダーシップの意図とSelf-IDの期待される成果を共有することを目的とした社内コミュニケーションに移行します。従業員における障害者のリプレゼンテーションを理解するには、共感、配慮、そして障害のある従業員のために障壁を取り除きたいという純粋な願いが必要です。私たちはイニシアティブ、リーダーシップがSelf-IDイニシアティブの取り組みが単なるデータ取得の演習以上であることを示すことができなかつたため、限定的な成功しか納めていない例を多く見てきました。障害のある従業員が確認したい主なトピックは次のとおりです。

- ・自分の身元に関する個人情報を共有することが、自分自身と組織にどのような利益をもたらすかを理解すること。
- ・従業員が、自身の障害者としての経験をフィードバックすれば、リーダーシップはそれに対処することにコミットしているという確信を持つこと。
- ・アンケートが匿名であるかどうかの明確さ。もし匿名でない場合、参加することが、差別や嫌がらせ、キャリアアップの停滞のリスクにさらされないことの確信を持つこと。
- ・提供されたデータを使って組織が何をしようとしているのか、組織内の誰がそのデータにアクセスできるのかを理解すること。

開始のお知らせ

成功したSelf-IDキャンペーンの特徴は、経営幹部主導の開始によって形成されます。Self-IDの開始は、ブランド価値、目的、アイデンティティの認識を高め、採用を促進する余地のある創造的な活動として、大きな可能性を秘めています。メッセージが効果的にまとめられると、障害に特化した不平等やパフォーマンスの遅れに対処することにリーダーがコミットしていることを示す機会にもなります。

持続的なモメンタム

Self-IDイニシアティブの開始が、継続的な成功と関与を確実にするには限らないことを理解することが重要です。Self-IDの概念を維持するための公式化された努力と、職場での障害者の存在の理解に関連する会社の意図が伝達されなければなりません。私たちの調査では、可能な限り多くのエンゲージメントを確保するためには、複数のプラットフォームとコミュニケーション手段の利用が不可欠であることが明らかになりました。



相互交流

同時進行のコミュニケーションキャンペーンを通じて、障害者インクルージョンを織り込み、職場での障害者の存在を理解したいという意欲も、Self-IDで成功を収めた企業に共通する成功要因でした。私たちは、Self-IDの実装が、経営幹部主導が形成されたキャンペーンから始まり、他の進行中のコミュニケーションイニシアティブに意図的に関連づけられたという多くの話を聞きました。例えば、国際女性デーのように、女性と性の流動性のある障害者のアイデンティティのニュアンスを祝い、意識を喚起すること、STEMの認識と関連づけするニューロダイバーシティ(神経多様性)、柔軟性やリモートワークの利点に関連するメンタルヘルス、ニューロダイバーシティ(神経多様性)、障害に関する議論など、これらのアプローチに共通するのは、Self-IDに関する会話を継続させ、人々が有意義な方法でこの概念につながる機会を創出することです。

進捗状況の追跡とデータの透明性

Self-IDの導入に成功したら、進捗状況を継続的に伝えることが重要です。Self-IDの他の側面と同様に、透明性のあるコミュニケーションは、複数のプラットフォームまたはメディアを横断して最適に実現されます。これには、会社のタウンホール、社内のビジネスアップデート、イントラネットまたは社内のソーシャルチャネルへの投稿、年次報告書と会計 (ARA)、サステナビリティ、ESG、インパクトレポートなどの公開情報が含まれます。多くの従業員は、職場での障害者の存在について透明性のあるコミュニケーションが不足しているSelf-IDプロセスに参加することに対して不満を表明しています。

インターセクショナリティというアイデンティティの存在

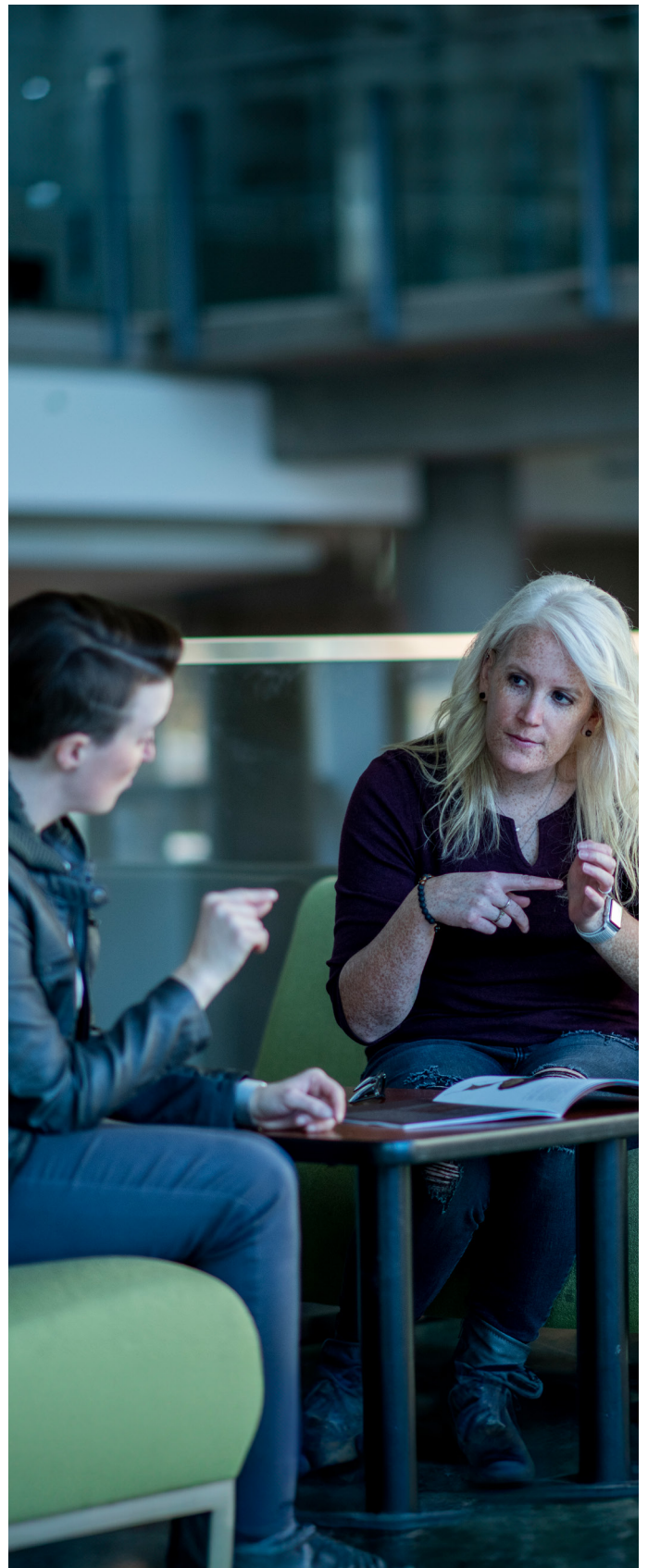
インターセクショナリティとは、人種、階級、性別、セクシュアリティ、民族、国家、能力、年齢が相互に排他的な単一の存在としてではなく、複雑な社会的不平等を形成する相互に構築された現象として機能するという重要な洞察として定義されます。

KIMBERLÉ WILLIAMS CRENSHAW

簡単に言えば、これらは従業員間の関係の深さに捉えられます。人とつながり、信頼関係を築き、争いに対応し、または争いを解消し、協力や好奇心を引き出す能力。これらの属性は、尊重と同様に、KPIパフォーマンスには反映されていないものの、KPIに深く影響し、定着率や「静かな退職」に影響し、長期的には組織の収益に影響します。長期的には、組織の収益は、これらの従業員がどのようなインターセクショナルリティを持っているかを受け入れる能力、それを受け入れる意欲、存在するギャップを埋める積極的な意向があるかどうかに基づいています。

したがって、私たちがインターセクショナルリティについて話すとき、一律のアプローチは機能しません。また、1人のラインマネージャーにこの責任を負わせたり、1人の幹部がこの理念を推進させたりすることを期待するのは単純すぎます。トップからの賛同を確保することは組織の責任ですが、より重要なのは、組織内で雇用されているすべての人が、包括性の価値観を持ち、同僚との交流においてその独自性を尊重し、それを組織の強みとみなすという価値観を保持することです。

DR. ELSA ZEKENG
Founder, SökerData



法的考慮事項

私たちは、Self-IDについて関する会話の中で、企業が、労働力における障害者の存在をよりよく理解するために積極的に取り組んでいない理由として、法的障壁についてしばしば言及することに注目しました。企業が配慮を提供することを法的に義務付けられているかどうかや、職場での調整のコストへの影響についての懸念も、この領域の議論を支配しました。

障害者データに関連する法律の国ごとのレビューは、この文書のスコープではありません。しかし、私たちが遭遇した障害者データの収集の合法性をめぐる多くの不正確な認識のために、この文書においても、一般的な神話や誤解を払拭して、Self-IDに近づくための合法的な司法管轄上の法的課題とそうでないものを明確にすることを目標とする必要があることが明らかになりました。

この文書を作成するために私たちが行った作業の重要な側面は、Self-IDのジャーニーを十分に進めているV500内の企業との対話を開始することでした。企業のSelf-IDイニシアティブに関連した幅広い経験がありました。いくつかの企業は50カ国以上でSelf-IDを開始しており、多くの企業は10カ国以上で展開しています。Self-IDを初めて導入した人もいれば、何年も前からこの作業を進めてきた人もいました。世界の障害者人口に関するWHOのデータ（2023年時点で16%）とかなり近い数字で障害のある従業員の数が報告されているケースもあれば、1%未満という事例もありました。

このようなアプローチの違いやデータのアウトプットの違いにかかわらず、**私たちが到達した結論は、私たちの500社が活動しているほとんどの国では、Self-IDを実装するための法的手段があるということです。**法的制約がない国では、障害者の存在を評価する他の手段の例が見受けられました。毎年要求される職場での調整/配慮の数に関連する匿名データの分析は、その一例です。**すべての組織は、職場での調整がどのように提供されたか、これらの調整のコスト、および従業員に提供されるまでにかかった時間に関するデータを追跡および分析することを強くお勧めします。**職場での調整は、障害のある従業員が職場でどのよう

な経験をしているかについての洞察だけでなく、法的に制限のある管轄区域で有意義な障害者データを収集する手段にもなります。

また、私たちの調査では、リスクとコンプライアンス、規制、法務のチームが、Self-IDプロセスを促進するにあたり組織において中心的な機能となることが明らかになりました。これらの機能が果たす重要な役割にもかかわらず、多くの組織は、導入に有意義な助言、支援、貢献をするための社内の専門知識を持っていません。さらに、具体的な専門知識の欠如は、Self-IDプロセスが確立されることへの障害となることが多いものです。世界的に見て、障害者データが申告、評価、コミュニケーション、治療対策、保持といった面において法的に異なる方法で管理されていることを考えると、組織は、常に進化している法的状況の監視と解釈に特化した正式な役割と責任を確立することが不可欠です。

法的な考慮の観点から、特定の管轄区域ではSelf-IDが不可能だと当初は考えていた企業と、そうではないことを示すことができた企業との対話を促進することには効果がありました。V500企業間の知識の共有により、多くの教訓と洞察が共有されました。それは、反差別法、規範、雇用法および規制の過度に保守的な解釈に異議を唱え、遵守して運営することが可能であることを裏付けることにもなりました。私たちは、500社が法的状況の不正確な解釈を払拭するために継続的な議論を行うことを期待します。

データに関する考慮事項

Self-IDデータを収集、処理、分析および保存するための正当な法的配慮は、各運用管轄区域に固有の関連法規に従ってデータが管理されることを保証することです。

欧州で我々は、一般データ保護規則 (GDPR) などの規制に基づき、障害者データを収集することは合法ではないという思い込みに直面しました。実際、GDPRに準拠していることが、Self-IDデータを収集しない理由として最も頻繁に挙げられていました。



このようなプロセスの合法性、価値、透明性が明らかであれば、障害者インクルーシブな雇用主と障害のある従業員が、安全で尊重されて設計された障害者Self-IDプロセスで共通の目的に協力することは簡単なはずではないでしょうか。障害者関連データと一般データ保護規制 (GDPR) は、障害者のSelf-IDを安全かつ有意義な方法で実現するための機会を明確にしておき、そうしたプロセスを禁止するものではないにもかかわらず、その機会と利益について、企業と従業員が依然として誤解していることは残念なことです。

障害者インクルージョンが管理された方法で成功するためには、障害者インクルージョンに有利な要因が、職場のような関連する状況でデータと分析を通じて理解できることが重要です。組織が取るべき最初のステップは、ローカルで適用されるデータ保護規則と障害者の権利、および多国籍企業の活動の全範囲で適用される権利について、全従業員に定期的に教育することです。これは、私がGDPRに参加して以来の私の雇用主のケースのように、毎年義務的なトレーニングの一環として行われることがあります。ここで得られる知識は、いくつかの重要なステップを一度に可能にします。第一に、個人データを提供するデータ主体が、そのような規制を尊重した適切に設計された透明なプロセスで個人データを提供することを信頼する可能性を高めること、第二に、規制に準拠したプロセスがどのように正しく処理されるかについてのデータ管理者と処理者の信頼を高めることです。これにより、双方のリスクや誤解を軽減し、障害者のある従業員のSelf-IDに関するプロセスを有効にすることができます。

まず、Self-IDプロセスは、同意は自発的で「本人の自由」であることを保証し、障害のある従業員としてのSelf-IDに固有であり、これらのデータの種類と目的について情報を与えら

れ、曖昧さがなくことを明確にする必要があります。さらに、プロセスはGDPR第5条のすべての原則を尊重したものでなければなりません。すなわち、提供されたデータの目的と使用 (目的制限原則) を明示的に規定し、処理、修正、保管、保持、削除のすべてのステップを透明性のある方法で説明する必要があります。

「それらが処理される [その] 目的に関連して必要なものに適切に関連性があり、限定されている」という点を尊重して、データのみが収集されることを保証する必要があります。目的は、労働力、特に障害のある従業員の利益に明確かつ透明性高く結びついている必要があります。匿名の報告書は彼らが利用できるようにする必要があります。

ALEXANDRA K. NOTHNAGEL
ATOS GROUP

しかし、GDPR第9条（障害者IDなどの機密性の高い個人データに対する特定の対処）の詳細なレビューでは、組織が合法的な処理手段を介してデータを取得し、データの管理と処理に固有のリスクのアセスメントを行い軽減し、データへのアクセス許可を持つユーザーとデータにアクセスできる状況に関して適切なデータガバナンスプロセスを維持すれば、Self-IDデータをルールに準拠した方法で収集できることが明らかになりました。自由に与えられ、具体的で、わかりやすく、曖昧さのない明確な同意を得て文書化することは、従業員がいつでも同意を撤回し、会社が自分にどのようなデータを保持しているかを確認することを要求する権利と同様に、コンプライアンスを確保する上で重要です。

前述のように、データの匿名性は、多くの組織が関連する法律に準拠した規制遵守を維持する上で重要な役割を果たしています。V500およびより広範なビジネスコミュニティの多くの組織は、匿名性を効果的に維持し、適切なデータ保護とガバナンス、データ保管場所を確保するために、サードパーティのデータプロセッサを使用することを選択しています。すべての組織に適した1つの規格はありません。これらの考慮事項は、それぞれ評価する企業に固有のものであります。

障害者データに関連する多くの議論は、障害者賃金格差、マネジメント、リーダーシップ、取締役会構成の議論につながります。賃金の不平等と障害者の存在が評価され対処されるべき重要な問題であるという事実を強調することは重要ですが、このデータの追求が匿名性や適切なデータガバナンスの慣行を犠牲にしないことが重要です。これが企業環境でどのように起こるかを説明するために、匿名のSelf-ID調査が1,000人に送信され、25人の参加者の回答が障害者であることを示している状況を考えてみましょう。調査の参加者が性別、年齢、性的指向などの他のSelf-IDの特性に関する情報を提供する機会が含まれている場合、現在の管理層（マネージャー、リーダー、最高経営幹部、取締役など）は、分析の際、そのデータセットがまだ匿名であっても、内密で保護されるこ

とを前提に提供された個人情報情報を漏洩する可能性があります。このため、最小サンプルサイズを設定し、データを分析して関連づける方法とユーザーを制限するなどのデータガバナンス慣行が、データのプライバシーを維持し、匿名性を真に維持するための鍵となります。

障害者雇用率

国際労働機関 (ILO) によると、2019年現在、世界の103カ国が、障害者に一定の割合の雇用機会を提供することを組織に義務付けるクォータ制度を導入しています。これらの基準値は、通常、障害のある労働者で構成されなければならない労働力の最小割合として表され、組織にコンプライアンスの責任を負わせる従業員数を指定します。特定されたこれらの国のうち33カ国 (32%) は、賦課金または罰金に裏付けられた割当量を有しています。多くの組織は、これらのノルマを達成し、罰金を回避するように圧力をかけられており、それが従業員の理解とサポートの妨げになっています。また、多くの場合、障害者雇用率に基づくシステムには、専用の人材制度があり、意義のある就業機会やキャリア形成に欠けていることから、公的な方法により、障害者であることを正式に申告する個人にとって有益でないことも指摘されています。

労働力における障害者の存在を測定する取り組みを行うすべての組織は、企業主導のSelf-IDと、政府レベルの障害者雇用率を遵守するために行われるSelf-IDの間には明確な区別があることを理解しなければなりません。私たちの意見では、2つのデータセットが時に大きく異なると予想される明確な理由もあります。これは、2つのデータセットの違いがデータの品質や整合性の低さの指標として誤解されていることを考えると、重要な考慮事項です。

私たちの世界中での調査と会話から、多くの個人が以下の理由により、政府または企業レベルでの障害の開示を躊躇していることがわかりました。

- ・ 労働時間等の個人の自主性の制限。
- ・ 様々な尺度または加重システム(例えばドイツやフランスにおいて)に基づく「障害の程度」を証明し、医学的に文書化する要件。
- ・ 有意義な機会や進展を提供できない人材情報ルートへの不満。
- ・ 時間がかかり、コストがかかり、個人に侵襲的な開示要件。
- ・ 保険契約や給付金の受給資格がなくなる恐怖、ライン管理者、人事、または同僚からの差別の恐怖。

戦後、多くの国が障害者雇用率を制定し、戦時中の兵役の結果として障害を負った人々に機会を与えました。労働力における障害者の存在を増やすためのより進歩的なアプローチを提唱することは、企業が果たすことのできる重要な役割です。障害者雇用率についてわかりやすくまとめ分類したものとしては、障害者の雇用機会の促進に関する国際労働機関の報告書を参照してください。

進むべき道

この文書は、障害者主導の視点とこの作業へのアプローチ方法に関する推奨事項を提供するだけでなく、現在の地点から出発し、他の多くの組織が同じ立場にあることを認識するための招待状でもあります。これは単純な推奨事項をまとめたものではなく、むしろ、労働環境における障害者を理解し、増やす取り組みの様々な段階で活用するリソースとして書かれています。この文書に記載されている推奨事項、視点、洞察が、進歩や障害者データが、ビジネス業績基準に有意義に統合されるための多くの障壁を取り除くためのツールとしても役立つことを願っています。

この文書で考慮した重要な事項は、この分野で深い専門知識を持つ、障害のある起業家やコンサルタントのための立ち位置を確保することでもありました。信頼の文化を構築し、障害者インクルーシブな言語を使用し、導入を成功させ、法的環境をナビゲートするために組織がどのように取り組んでいるかを調査する際には、各組織内の作業に情報を提供し、進行させるために、障害のあるコンサルタント、アドバイザー、イノベーターを積極的に探すことをお勧めします。そうすることで、あなたのビジネスはより良いものになるでしょう。

謝辞



日本財団は、V500のグローバルインパクトパートナーです。障害者の排除を終わらせるために、フィランソロピーと社会的イノベーションへの資金提供を通じて、日本財団が適用している革新的な考え方により、Self-IDリソースガイドのようなリソースの制作が可能となります。同財団はまた、日本の経済界に呼びかけ、障害者インクルーシブな取り組みへの関与を促進する上で重要な役割を果たしています。私たちは、障害者コミュニティと私たちの活動に対する、日本財団の継続的な支援に深く感謝しています。



グーグルは、世界の障害者コミュニティの完全かつ公平な参加を可能にすることを目的としたシステムレベルの変更ソリューションの共同投資と共同開発にコミットしている、V500の15のアイコンックリーダーのひとつです。グーグルはインクルーシブ・デザイン・スプリントの手法を主導し、V500企業のうち、Self-IDのジャーニーにおいて最も先進的な企業を集めました。このプロセスは、ビジネスと世界の障害者コミュニティのニーズを同時に満たすために必要な知識の伝達、イノベーションとアイデア、および資源の重要な分析を促進しました。

Deloitte.

デロイトは、V500のアイコンックリーダーです。デロイトは、ブランドとビジネスの原則を善の力として活用することにコミットしています。

本紙の日本語訳が、デロイト トーマツ グループのご協力により実現したことに対し、V500より深くお礼申し上げます。



個人執筆者

- Stefan Tromel,
International Labour Organization
- Michael Stein,
Harvard Law School Project on Disability
- Meg O'Connell,
Global Disability Inclusion
- Marcie Roth,
World Institute on Disability
- Anil Lewis,
National Federation of the Blind
- Betsy Beaumon
- Susan Scott-Parker
- Neil Milliken,
Valuable 500 Board Advisor

Valuable 500 共同作成者



主な影響

この文書は、障害者コミュニティのために日々活動している個人や擁護団体を称えるものであると同時に、職場における障害者の存在と、この課題への取り組み方について理解を深めることに尽力している企業のための資料でもあります。以下に、この文書の作成に情報を提供し、インスピレーションを与え、ガイドとなった資料、メディア、およびリソースの一部を示します。これは、提案されたリソースの正式なリストとして意図されたものではありませんが、私たちは、意識を高め、他の人を教育するために時間とエネルギーを費やしてきた障害のある思想的指導者、起業家、活動家の仕事を讃え、拡充したいと思います

メディア

- [The Greatest, Apple.](#)
- [思考モデルの転換-障がい者権利擁護リソースユニット \(DARU\)](#)
- [NotSpecialNeeds|3月21日-世界ダウン症の日|#NotSpecialNeeds-YouTube](#)
- [スティングによる雇用の連鎖|World Down Syndrome Day 2021-YouTube](#)
- [TedTalks: Wanda Diaz Merced-YouTube](#)
- [障がい者を忠実に反映-Google All In \(all-in.withgoogle.com\)](#)
- [従業員に障がい者が含まれている。あなたの部下は戦略を立てていますか?|BCG](#)

文献

- ・ Brightman, A. (2008). DisabilityLand. Select Books (NY).
- ・ Byrne-Haber, S. (2021). Giving a Damn About Accessibility. UX Collective.
- ・ Cooke-O'Toole, J. (2018). Autism in Heels: The Untold Story of a Female Life on the Spectrum. Skyhorse Publishing.
- ・ Criado-Perez, C. (2021). Invisible Women: Data Bias in a World Designed for Men. Abrams Press.
- ・ Hammond, T. (2023). A Day with No Words. Wheat Penny Press.
- ・ Heinrichs, A. [Accessible Social](#).
- ・ Heumann, J. (2019). Being Heumann: An Unrepentant Memoir of a Disability Rights Activist. Beacon Press.
- ・ International Labour Organization. (2019). [ILO GBDN Self Assessment](#).
- ・ Ladau, E. (2021). Demystifying Disability: What to Know, What to Say, and How to Be an Ally. Ten Speed Press.
- ・ LGBT Great. (2022). Seeing is Believing - The Power of Role Models and Visibility.
- ・ Matson, F. (1990). Walking Alone and Marching Together: A History of the Organized Blind Movement in the United States, 1940-1990. National Federation of the Blind.
- ・ Mindfully Evie. (2019). Within These Four Walls. Independently published.
- ・ Nash, K. (2023). Positively Purple. Kogan Page.
- ・ Purple Space. (2022). Purple Planet: How to Create High Impact Disability Employee Resource Groups/Networks in Global Organisations. Purple Space.
- ・ Singer, J. (2016). Neurodiversity: The Birth of an Idea. Judy Singer; 2nd Edition.
- ・ Taussig, R. (2021). Sitting Pretty: The View from My Ordinary Resilient Disabled Body. Harper One.
- ・ Wong, A. (2020). Disability Visibility: First Person Stories from the Twenty-First Century. Vintage Books.
- ・ Wong, A. (2022). Year of the Tiger: An Activist's Life. Vintage Books.
- ・ Zheng, L. (2022). DEI Deconstructed – Your No-Nonsense Guide to Doing the Work and Doing it Right. Berrett-Koehler Publishers.
- ・ World Policy Center, [Are employers required to guarantee reasonable accommodation to workers with disabilities?](#)

