

# ESGと 障がい者データ

---

インクルーシブな報告への呼びかけ

発行：Valuable 500、アリアンツ、ロンドン証券取引所

協力：トータス・メディア



LSEG

Tortois<sup>SM</sup>

# 目次

---

- 1** 概要
- 3** 現況
- 6** 障がい者データの欠如に対する取り組み
- 8** 変革の手段
- 9** この先に向けて
- 14** 団体概要



# 概要

◆◆

世界のビジネス界では、障がいのある従業員に関する知識が欠如しており、企業や従業員に影響を及ぼしています。この知識の欠如が従業員に与える影響は、小さな不満から職務遂行上の重大な支障まで多岐にわたります。時には、障がいのある従業員が、リスク管理や緊急対応計画などの安全上重要なシステムやプロセスから除外されることもあります。

Valuable 500は、企業が障がい者のインクルージョンを重要な課題として認識し、より透明で調和の取れた報告を行うよう推奨しています。

Valuable 500の活動は、企業が率先して障がい者排除を解消すれば、社会や政府もそれに続くであろうという信念に基づいています。現在、Valuable 500は、障がい者のインクルージョンを推進する強力な企業連合となっています。

Valuable 500は、世界各地での交流やパートナーシップを通じて、変革を志すことにより、企業がいかに大きな力を発揮できるかを目の当たりにしてきました。

障がい者インクルージョンが進展しているにもかかわらず、こうした取り組みやその効果を検証するためのデータに関しては、非常に大きなばらつきが見られます。公開された標準的なデータがなければ、投資家やその他のステークホルダーが情報を有効に活用することは不可能に近いでしょう。

障がい者インクルージョンは、現状がより可視化されて初めて、企業やそのステークホルダーにとっての優先事項となり得るのです。この白書では、Valuable 500の参加企業のリーダーに対して、障がい者インクルージョンの進捗を測定するために、一貫した比較可能なベースラインを作成する5つの重要業績評価指数（KPI）を採用し、それに基づいて開示するよう促しています。

# Valuable 500

## 障がい者インクルージョンKPIとは：

### 従業員の レプリゼンテーション

あなたの会社では、全従業員の何%の人に障がいがあると認識していますか？

### 目標

あなたの会社では、障がい者インクルージョンに特化した目標をどのように定義していますか？また、ビジネスリーダーはそれらの目標に則してどのように評価されていますか？

### 研修

あなたの会社では、管理職や従業員に対して、障がい者インクルージョンをテーマとした研修を行っていますか？

### 従業員支援グループ (ERG)

あなたの会社には、世話役として役員が関わる、障がいに特化した従業員支援グループ（ERG）がありますか？

### デジタル・アクセシビリティ

あなたの会社は、デジタル・プラットフォームとコンテンツのアクセシビリティの見直しを行いましたか？行っていない場合、来年度中に見直しを行う計画はありますか？

この取り組みは、アリアンツとロンドン証券取引所グループ（LSEG）との共同出資・共同開発によるものです。彼らは、代表的な15社のうちの2社であり、プログラムおよびソリューションに対して共同で出資、構築、テストを行い、業界での経験を生かしてコミュニティ全体の発展を促進しています。



# 現況

♦♦

現在、世界中のビジネス界や広範な社会生活では、特定の分野から除外されている障がいのある人が多く存在しています。世界人口の16%に相当する13億人は、深刻な障がいを抱えています<sup>1</sup>。しかし、このデータはなかなか見つかりません。障がい者の就労比率や、障がい者雇用に関する統計は、さらに入手が困難になっています。

発展途上国では障がいのある人の割合が高く<sup>2</sup>、途上国の障がい者は、先進国の障がい者よりも雇用される機会が少ないことがわかっています<sup>3</sup>。



国連開発プログラムによると、障がいのある人の**80%**が発展途上国に住んでいます。



米国成人の26%に障がいがあり<sup>4</sup>、英国では1,460万人が障がい者です<sup>5</sup>。

85m

中国では8,500万人に障がいがあり、これは世界で最も多い障がい者人口です<sup>6</sup>。

80–  
90%

中南米では障がいのある人の80-90%が失業しています<sup>7</sup>。

<sup>1</sup> [https://www.who.int/health-topics/disability#tab=tab\\_1](https://www.who.int/health-topics/disability#tab=tab_1)

<sup>2</sup> 世界保健機関 (2022)

<sup>3</sup> <https://www.un.org/development/desa/disabilities/resources/factsheet-on-persons-with-disabilities/disability-and-employment.html>

<sup>4</sup> アメリカ疾病予防管理センター (2022)

<sup>5</sup> 英国下院図書館 (2022)

<sup>6</sup> 国連人権高等弁務官事務所 (2022)

<sup>7</sup> <https://www.un.org/development/desa/disabilities/resources/factsheet-on-persons-with-disabilities/disability-and-employment.html>



障がいのある消費者や従業員を受け入れることは、もはや推奨事項ではなく、必須事項なのです。障がいのある人々への配慮を怠ると、企業ブランド、従業員基盤、経営能力にリスクが生じます。

多くの企業は、まだこの必須事項に对应していません。リターン・オン・ディスアビリティ（カナダに拠点を置く調査アドバイザリー会社）によると、障がいのある人々を対象としたサービスの拡充に注力している企業は、わずか4%に過ぎません。しかし、世界的に見ると、障がいのある人とその家族は、年間13兆ドル以上の可処分所得を握っているのです<sup>8</sup>。

企業環境における障がい者関連の基準となるデータは、その入手可能性や国際的妥当性に限りがあり、英国や米国などの国でのみ広く報告されているのが実情です。以下のデータは、トータス・レスポンシビリティ100インデックスから引用しています。このインデックスは、FTSE100社（ロンドン証券取引所に上場する時価総額上位100銘柄）の持続可能な未来への取り組みと行動を評価しています。

**障がいのある人々を対象としたサービスの拡充に注力している企業は、わずか4%に過ぎません。**

開示された情報量は増えていますが、この先にはまだ長い道のりがあります：

- **FTSE100社のうち19社**が、障がいのある従業員の人数を報告しており、これは2021年の16社から増加しました。
- **FTSE100社のうち3社（BT、セントリカ、ランドセック）**が、障がいのある上級管理職がいると報告しています。2021年には1社の報告もありませんでした。
- インフォルマ社における障がいのある従業員の割合は**15%**であり、FTSE100社の中で最も高い水準です。

トータス・レスポンシビリティ100インデックス

組織が自らの業績、影響、社会にもたらす価値を測定するための、標準的な重要業績評価指標（KPI）、測定基準、目標において、障がい者の包摂は著しく欠落しています。

障がい者人口の規模が非常に大きいため、投資家レベルの環境・社会・ガバナンス（ESG）<sup>9</sup>データから、障がいやアクセシビリティなどのトピックを除外することは、グローバルビジネスの展望全体に広範囲な影響を及ぼします。

<sup>8</sup> <https://www.rod-group.com/insights>

<sup>9</sup> この白書では、「環境・社会・ガバナンス」の頭文字である「ESG」に言及しています。投資家の間では、投資判断や株式保有を行う際にESGを考慮する傾向がますます強まっています。ESGの普遍的な分類法はありませんが、社会問題には通常、多様性と包摂性、人権、労使関係、地域社会への関与、製品やサービスが人々に与える影響などが含まれます。



Valuable 500は、ビジネス界における障がい者インクルージョンの前例を作り上げ、障がい者排除の解消に貢献した企業に対してインセンティブが付与される手段を提供するという重要な役割を担っています。

2022年、Valuable 500は、プログラムへの参加企業が作成した2020-2021年度の各種報告書の本格的な分析に着手しました。これには、年次報告書および財務諸表、ESG報告書、サステナビリティ報告書、多様性・公平性・包摂性（DEI）報告書、インパクト報告書などが含まれます。

私たちの分析によると、参加企業の間には大きなばらつきがあることがわかりました。

22%

Valuable 500参加企業の 22% が、自己アイデンティティに関する従業員の構成比を公開しています。

0.07—  
62.5%

障がいのある従業員の割合は、低い会社で0.07%、高い会社で62.5%と、幅広く分布しています。

しかし、企業が報告する際に、LGBTQIA+、ジェンダー、エスニシティ、障がいなどの多様なアイデンティティデータをそれぞれ項目ごとに個別に集計するのではなく、すべての要素を合わせて1つの項目として集計している場合には高い割合を示すため、これらの数字は誤解を招く可能性があります。

このようにValuable 500参加企業間において従業員構成データにばらつきがあることは、企業のデータ収集、パフォーマンス測定、分析方法に関して調整が必要であることを示唆しています。

障がい者関連情報の開示レベルが低いだけでなく、共通の報告基準もないため、組織間の比較は非常に困難です。障がい者インクルージョンとそれに関連したアクセシビリティなどのテーマは、ステークホルダーにとって特定のESG課題の重要性を確立するために用いられる重要性評価において、必ずしも含まれてはいません。

“従来、企業の報告書は財務KPIが主流でした。しかし、最近は、顧客満足度、ステークホルダーからの信頼、労働力指標など、企業の健全性をより総合的に評価することに、顧客や投資家の関心が高まっていることを実感しています。

オリバー・ベイト      アリアンツ最高経営責任者



# 障がい者データの欠如に対する取り組み

◆◆

障がい者データは複雑であり、透明で標準化されたデータへのアクセスを阻む多くの要因が存在します。

性別や人種などのデータは、一般的に人事情報システム（HRIS）で収集・保管されています。そのため、従業員は、入社時やその他のさまざまな手続きの一環として、このデータを提供することが慣例となっています。

一方、従業員は、障がいがあることを自認しているかどうかについて開示することをかなりためらっているのが現状です。障がいを公表したり、合理的配慮を求めたりした結果、職場環境における差別、偏見、先入観に関連するトラウマ的な経験をした人は少なくありません。

したがって、障がい者データの質を確保するには、以下のような点が求められます：

- 従業員が安心して自己開示できる健全な組織文化
- 機密性の高い個人データおよび/または保護された個人特性の収集を禁止しない規制環境
- 従業員の自己認識などのデータを収集・集計するための適切なシステムとプロセスの存在

また、障がいがありながら、自身を障がい者であると認識していない人も存在することに留意すべきです。例えば、重大な難聴を抱えながら生活していても、障がいがあると自認していない人もいます。組織や国がどのように障がいを定義しているかも、個人が自己を障がい者であると認識するかどうかに影響を与える重要な要因となります。

Valuable 500に寄せられた事例から、障がいの自己開示をした人に対し国や会社の給付金が支給される場合、従業員が障がいを開示する意欲と正の相関関係があることがわかりました。これは、従業員が障がいを開示することと、それによって得られるであろう利益の間に公正な交換価値があると認識した場合、より積極的に開示するようになることを示唆しています。

私たちは、白書で提案されている5つのKPIを採用し、開示することによって Valuable500社が、障がい者情報開示の先導役となり、私たちが必要とする企業変革の触媒として機能できると確信しています。

デビッド・シュワイマー



## データ要件

**グローバルなESG（環境・社会・ガバナンス）報告エコシステムの基盤は、組織が公開するデータの品質、完全性、信頼性にに基づいています。**

企業が報告する障がい者インクルージョンのKPIが、投資家やその他の金融専門家にとって実用的であるためには、それらが公開され、投資家との対話の中に含まれ、事業にとって重要であると認識される必要があります。私たちはこれら3つの行動（公開、対話、認識）を、変化のための大きな原動力であると考えています。また、データは以下の要件を満たす必要があります：

**透明性：**データはパブリックドメインで報告される必要があります。また、透明性は、組織内に信頼文化を構築するための重要な触媒となります。従業員が組織の意図を信頼していなかったり、障がいを開示することで差別や嫌がらせ、危害を受けると感じたりした場合は、障がいがあると自認する従業員の割合などの重要なデータを集計することはできません。

**拡張性：**投資家のポートフォリオには何百、何千ものポジションが存在するため、業種や地域を問わず、相当数の企業のデータを入手する必要があります。

**標準化と比較可能性：**障がい者インクルージョンのデータは、ステークホルダーが企業の業績を比較対照できるように、一貫した定義と測定基準を用いて標準化する必要があります。これは、何百もの企業に投資している投資家にとって、特に重要なことです。グローバルなサステナビリティ報告基準もまた、整合性のある報告を推進する上で重要な役割を果たすことができます。

**タイムライン：**障がい者インクルージョンのデータは、適時に公表されるべきであり、企業の財務データやサステナビリティデータの報告と同時期に公表されるのが望ましいでしょう。そこでは、過去に遡った実績データと、将来に向けたコミットメントや計画の両方を報告する必要があります。

**品質保証：**障がい者インクルージョンのデータは、投資家やその他のステークホルダーから信頼を得られるよう、高い品質でなければなりません。これは、データソースが信頼できるものであり、データの解釈に使用される手法が健全でなければならないことを意味します。また、サステナビリティデータは外部保証の対象となることが多くなっていますが、その際にも高品質なデータが要求されます。

**著しい害を与えない原則（DNSH）：**企業は、障がいのある従業員の業績データの開示を通じて、障がい者インクルージョンにプラスの影響を与えるとともに、その一方で、多様性、公平性、包摂性の優先事項に対するマイナスの影響を最小限に抑えるよう努力すべきです。



# 変革の手段

♦♦

Valuable 500では、3つの重要な変革の手段を特定しました。

## 年次報告書と財務諸表／サステナビリティ報告書

企業が意図的に障がい者インクルージョンのKPIを設定し、障がい者包摂の目標に向けた進捗を発表することは、投資家やビジネス界全体に対して、障がい者雇用は組織全体のビジネス戦略の一面であり、企業が障がい者インクルージョンに取り組んでいることを示すこととなります。

## 重要性評価

重要性評価は、組織の成功に不可欠である潜在的な ESG 課題を特定し、優先順位を付けるために活用されます。組織は、重要性評価を定期的実施することにより、事業活動、地域社会、および環境に最大の影響を与え、ステークホルダーにとって最も重要な課題を特定して、優先順位を付けます。

## 投資家との対話

企業は、IR チームとの定例会議、CEO/CFO との定期的な会議、投資家と企業のサステナビリティ担当最高責任者との会議、決算説明会、年次総会など、さまざまな場面で投資家と対話しています。これらすべてのコミュニケーションの場は、障がい者インクルージョンに対する企業の取り組みと努力を強調する機会となります。投資家との対話において、ESG と D&I の議題は一般的になって来ていますが、障がいに関する議題は日常的に取り上げられていないのが現状です。



マサチューセッツ工科大学スローン・マネジメントが2018年から2020年にかけて発表したデータ<sup>10</sup>によると、決算説明会の議事録では、ESGへの言及が671%増加し、多様性、公平性、包摂性への言及が751%増加しました。投資家との対話に障がいに関する内容を盛り込むことで、Valuable 500の参加企業は障がい者インクルージョンの認知度を高めることができます。

国際会計基準審議会は、「重要な」情報とは、それが省略または誤記された場合、財務諸表に依拠する閲覧者の経済的意思決定に影響を及ぼす可能性のある情報と定義しています。

もし、世界の16%にのぼる障がいのある人々が、製品やサービス、職場環境、データや情報にアクセスできないとしたら、それは株主が下す経済的意思決定に重大な影響を与える要因として解釈されるべきでしょう。

# 671%

決算説明会において、ESGにまつわる報告が671%増加しました。

# 751%

多様性、公平性、包摂性にまつわる言及は、751%増加しました。

“私たちは、500企業と共に、標準化された投資家グレードの障がい者データの一般公開を先導していることを誇りに思っています。

リアノン・パーカー

Valuable 500 チーフイノベーションオフィサー

---

<sup>10</sup> <https://sloanreview.mit.edu/article/how-to-bring-esg-into-the-quarterly-earnings-call/>



# この先に向けて—私たちが希求すること

♦♦

Valuable 500の参加企業が本書で提案する5つのKPIを採用し、結果を開示することで、障がい者に関する情報開示を主導し、企業変革の触媒となることができると考えています。私たちは、Valuable 500の参加企業が、私たちが概説した変革の手段を用いて、投資家や幅広いビジネスコミュニティに障がい者インクルージョンの重要性を示すことを求めます。

投資家の観点からは、ESGデータの活用は今や一般的な手法となっています。にもかかわらず、障がい者インクルージョンに関する情報の開示は少なく、この分野の取り組みが求められているのです。

障がい者を包摂する企業文化の構築は、経営陣のコミットメント、関与、リーダーシップから始まります。障がい者インクルージョンがビジネスにとって有意義で重要であることをリーダーが伝え、障がいのある従業員の業績を透明化することにより、組織全体の関与、創造性、そして行動が喚起されるのです。同様に、リーダーは、従業員や消費者を除外したり、差別したりする制度的な障壁を取り除く責任を負っています。

Valuable 500の参加企業は、以下の5つのKPIに照らして報告することが奨励されています。各KPIの項目には、障がい者インクルージョン活動や情報開示の強化に役立つ質問が記載されており、どのような企業でも参考にすることができます。

私たちは、Valuable500の障がい者インクルージョンKPIを支持し、他のアイコンニック企業と共に、調和の取れた障がい者データを業務成果の主流に取り入れる機会を楽しみにしています。

**テレサ・ハトソン** マイクロソフト テクノロジー & コーポレート・レスポンシビリティ担当副社長



## 1. 従業員のレプリゼンテーション：あなたの会社の従業員の何パーセントが自分に障がいがあると認識していますか？

従業員のレプリゼンテーションとは、従業員または志望者が、人種/民族、LGBTQIA+、退役軍人ステータスおよび/または障がいステータスを含むアイデンティティに関する情報を雇用主に自発的に開示することを指し、自己認識 (self-ID) と称されることもあります。個人にとっては、自認するという行為、あるいは企業主導の自己認識プロセスに参加することで、必要なサポートやリソース、同様の生活体験を持つ仲間や協力者のコミュニティへのアクセスを得ることができます。組織にとっては、従業員の意見や企業文化の枠組みの中で、自己認識プロセスを貴重なツールとして活用することができ、従業員のニーズや構成を理解し、公平性、多様性、包摂性の目標に向けた進捗状況を把握することができます。

ある特定の法域では、障がい者ステータスを法的に申告すると、週当たりの労働時間や職務の制限を受ける場合があります。これは、個人がステータスを合法的に開示することを望まない一因となっています。障がいのある従業員が、雇用主に対して障がいを開示するケースは珍しくありませんが、それは法律や政府主導の正式な開示手続きの一部としてではありません。

### サポート・クエスチョン：

- あなたの会社は、障がいのある従業員のレプリゼンテーションに関するデータを収集するための正式なプロセスを持っていますか？
- そのプロセスがある場合、収集されたデータは年次報告書および財務諸表に含まれていますか？
- データが公表されていない場合、そのデータを報告書に含めることを組織が妨げている理由は何ですか？
- 従業員の自己アイデンティティに関するレプリゼンテーションを集計するために組織が採用している方法は、ベストプラクティスに沿っていますか？
- 従業員は、組織が従業員のレプリゼンテーションを収集する意図と、それが従業員個人のサポートにどのように貢献できるかを十分に理解していますか？



## 2. **目標：**障がい者インクルージョンについて、会社はどのような目標を定め、ビジネスリーダーはその目標に対してどのように評価されていますか？

目標を明確にし、それに同意することは、企業が障がい者インクルージョンを推進する上で、効果的な方法です。多様性に関する広範な目標の中に組み込むのではなく、障がいに特化した目標を明確にし、組織内で合意する必要があります。それにより、リーダーはその達成について責任を持つことができます。また、詳細な計画と追跡の仕組みも求められます。目標は、正確なデータによって裏付けられ、定期的な進捗報告によって評価される必要があります。

### **サポート・クエスチョン：**

- 障がい者インクルージョンを推進するため正式に設定された目標は、社内外でどのような役割を果たしますか？
- 目標が達成され、継続的に改善されていることを確認するために、リーダー層に説明責任を持たせることは、どのような役割を果たしますか？
- 障がい者インクルージョンの目標を達成するため、リーダー層にインセンティブを与えることは、変化を促進する上でどのような役割を果たしますか？



### 3. **研修**：あなたの会社では、管理職や従業員に対して障がい者インクルージョンに関する研修を実施していますか？

障がい者インクルージョンを実現するためには、どのような組織であっても研修が欠かせません。従業員を教育することで、目に見える障がいと目に見えない障がいに対する認識が深まり、同僚や顧客に対する共感が高まり、障がいのある人が直面するさまざまな障壁を認識し、その障壁を取り除くためどのように貢献できるかがわかるようになります。

研修の内容は、障がいのある人々の生活体験や視点がすみずみまで反映されるよう、障がい者コミュニティと連携して開発することが重要です。

#### **サポート・クエスチョン：**

- 組織は、障がい者インクルージョンに特化した研修を提供していますか？その研修は必修ですか？
- 研修は、「障がいの社会モデル」に基づいていますか？障がいについて考える際に、障がいのある人々が自身を捉える視点を理解することは、変化を促す上で、どのような役割を果たしますか？
- 組織は、リーダーシップ研修および開発プログラムに、障がい者インクルージョンをコンセプトとして含めていますか？
- 研修では、アクセシビリティが確保されていますか？研修は、障がいのある人たちによって全体または部分的に開発、提供されていますか？



#### 4. **ERG**：あなたの会社には、世話役として役員が関わる、障がい者に特化した従業員支援グループ(ERG)がありますか？

従業員支援グループ（ERG）とは、特定のアイデンティティを共有する個人を結びつけることを目的として、組織内に設立されたコミュニティのことを指します。

ERGは、LGBTQIA+、ジェンダー（ノンバイナリーを含む）、障がいおよび/または神経多様性、退役軍人、エスニシティ、子育てなどの多様性に関するテーマを中心に据えるのが一般的です。ERGは、従業員が同じ経験を持つ人々とつながり、必要な助言やリソース、サポートを得るための重要な手段として機能します。

ERGは、多くの場合、従業員によって組織された非公式のコミュニティとして始まり、その後、経営幹部からサポートおよび資金提供を受け、より正式な組織へと発展します。ERGは、個人を支援し、仲間とのコミュニティ意識と連帯感を生み出すことに焦点を当てることが重要であり、ERGメンバーの視点や生活体験を、企業の多様性、公平性、包摂性、その他の戦略のために無償で入手することに重点を置いてはなりません。

#### **サポート・クエスチョン：**

- 組織は、障がい者インクルージョンに特化した従業員支援グループを設立することの効果を理解していますか？
- ERGが設置されている場合、資金が提供され、経営陣によるサポートが適切に行われていますか？
- ERGの目的は、障がいのある従業員の生活視点や専門知識を無償で活用することではなく、従業員を支援することにありますか？
- ERGのメンバーが費やした時間や貢献に対して、報酬が支払われていますか？



## 5. デジタル・アクセシビリティ：あなたの会社は、デジタル・プラットフォームとコンテンツのアクセシビリティの見直しを行いましたか？行っていない場合、来年度中に見直しを行う計画はありますか？

デジタル・アクセシビリティとは、障がいのある人が、デジタルサービスやコンテンツに接触するために必要な特別の方法を使わずとも、彼らがウェブサイト、オンライン・ツール、コンテンツ、テクノロジーを利用できるように設計・開発することを意味します。

最良なデジタル製品は、後からアクセシビリティを考慮するのではなく、「最初から完全にアクセシブル」に設計されたものです。私たちの日常生活において、デジタル領域に関連する度合いを考えると、アクセシビリティは基本的な権利であるべきです。ところが、調査報告によると、世界のウェブサイトの90%以上は、障がい者コミュニティが完全にアクセスできる状態ではないことがわかっています。アクセシブルなデジタルサービスは、障害のない人にとっても有益だということは、調査から一貫して示されています。

欧州アクセシビリティ法、米国のウェブサイトおよびソフトウェアアプリケーション・アクセシビリティ法などの法律は、アクセシブルな製品やサービスを提供するための一貫したルールを確立することを目的としています。

障がいとは一枚岩ではないため、デジタル・アクセシビリティは様々な障がいに関連する幅広いニーズに対応する必要があることを認識しなければなりません。

アクセシビリティは、ウェブサイトだけでなく、すべてのデジタル・インターフェースに必要不可欠なものです。ビジネスの場では、オンライン会議のプラットフォームや、企業内で使用されるアプリ、オンラインシステム、デジタルソリューションがこれにあたります。デジタル・アクセシビリティへの配慮を欠くと、企業の従業員や消費者の大部分を取りこぼすことになりかねません。

### サポート・クエスチョン：

- デジタル・アクセシビリティの概念とその重要性の認識は、広く行き渡っていますか？
- デジタル・アクセシビリティを継続的に評価するための正式なプロセスが存在していますか？
- 組織内の特定のアクセシビリティ機能の他に、デジタル・アクセシビリティの能力および説明責任を確立するための取り組みが行われていますか？



♦♦

**変革は、Valuable 500の参加企業やビジネス界全体が、障がい者インクルージョンの5つのKPI項目における成果を自己評価するところから始まります。**多くの企業ではこうした取り組みが進んでいるにもかかわらず、年次報告書やその他の外部コミュニケーション手段を通じて、そのことが伝えられていないだけなのです。これから取り組みを始める企業は、ここで挙げた5つのKPI項目からガイダンスを得ることにより、初めて自己評価ができるようになります。

Valuable 500企業の影響力

**23兆ドル  
41カ国  
64セクター  
2200万人の従業員**

Valuable 500の参加企業は、合計で23兆ドル以上の時価総額を持ち、41カ国、64のセクターで2200万人以上の従業員を擁しており、その影響力は極めて大きいと言えます。

私たちValuable 500は、CEOや従業員と協力しながら、これらの5つのKPIの採用を奨励します。それにより、業績指標の全体にわたって測定可能な進展を確認し、年次報告、財務諸表、重要性評価などの公開報告における前年比増加を目指します。また、著名なパートナーであるアリアンツとロンドン証券取引所グループの支援を受け、障がい者インクルージョンの基準が、関連する金融指標、ESGデータセット、フレームワークに確実に組み込まれるよう努力を重ねて行きます。

企業は、重要性についての考え方を見直し、重要性評価とリスク軽減のプロセスに障がい者インクルージョンのコンセプトを組み込む必要があります。ここでは、障がいのある従業員と障がいのある消費者の双方にとっての不平等を減らすために、組織がその役割を確実に果たすという道義的責務が出発点となります。小売店でのアクセシビリティの欠如、オンラインでのデジタル・アクセシビリティの不整備、マーケティングにおける障がい者レプリゼンテーションの不在などにより、世界人口の16%を置き去りにすることは、すべての企業にとって重大なリスクと見なされるべきです。



# 団体概要

## アリアンツ



アリアンツ・グループは、15万5,000人以上の従業員を擁する世界有数の保険・資産運用会社であり、70カ国以上において1億2,600万人の個人および法人顧客に対し、幅広い個人および法人向け保険サービスを提供しています。

世界最大級の投資機関として、アリアンツは自らの責任を自覚し、環境および社会的な基準を、事業プロセスや投資決定に体系的に組み込むことに真摯に向き合い、それはダウ・ジョーンズ・サステナビリティ・インデックスなどによる多くの賞の獲得、上位へのランキングが示すように、高く評価されています。

アリアンツはまた、16年以上にわたるパラリンピック・ムーブメントとの連携を振り返り、「Valuable 500の象徴的リーダー」として、障がい者データの公開を企業全体で推進するなど、障がい者インクルージョンの提唱に尽力しています。

## ロンドン証券取引所（LSEG）



ロンドン証券取引所は、世界70カ国で23,000人の従業員を擁する世界有数の金融市場基盤かつ情報提供機関です。持続可能な金融と投資に関する専門知識を活かし、投資家に焦点を当てたデータ重視の洞察と視点を提供することにより、この活動に大きく貢献しています。

障がい者インクルージョンは、従業員や社会にとって正しいだけでなく、ビジネスにとっても有益です。投資家の観点からは、環境・社会・ガバナンス（ESG）データの活用は、今や当然のこととなっています。

それにもかかわらず、障がい者インクルージョンに関する情報開示のレベルは低く、私たちの業界ではそれを解決することを目指しています。企業による障がいに関する情報開示が改善されれば、投資家やその他のステークホルダーは、その組織に関して、より多くの情報に基づいた投資や関与の意思決定を行うことができるようになるでしょう。

障がいに関する情報開示のレベルが低いのみならず、共通した報告基準もないため、組織間の比較は非常に困難です。本書で提案するいくつかの重要業績評価指標（KPI）を採用し、それを公開することで、Valuable 500の参加企業が障がいに関する情報開示を先導し、私たちが必要とする企業変革の触媒として機能すると確信しています。



私たちが他のメディアと違うのは、スローニュースを取り扱っている点です。速報ではなく、何がニュースを動かしているのかを伝えます。すべてのストーリーをカバーするのではなく、いくつかのストーリーを伝えます。私たちは、未来を形作る力を明らかにし、目に見えないものを調査するため、時間をかけて全体像を把握します。ニュース編集部は、徹底した楽観主義に貫かれています。私たちは、繁栄の共有、持続可能な地球、個人の尊厳、健全な民主主義のために、責任という課題を遂行したいと考えています。

私たちは未来に期待を寄せていますが、そのためには新しい考え方と変化への希求が必須であると考えています。私たちは、スローニュースが、前進するための力になると信じています。時間をかけて調査し、真摯に耳を傾け、対立する視点を考慮することで、前進することができるのです。結局のところ、私たちにとって最も重要なのは、変化をもたらすジャーナリズムなのです。世界に対する理解、ニュースそのもの、そして最も重要である私たちの住む社会を修復するジャーナリズムです。

トータス社は、ロンドンのタイムズ紙の元編集長でありBBCニュース担当ディレクターのジェームズ・ハーディング氏、ウォールストリートジャーナルの発行元であるダウ・ジョーンズ社の元社長であるケイティ・ヴァネック・スミス氏、オバマ大統領の駐英・駐スウェーデン大使であるマシュー・バーザン氏によって設立されました。

## Valuable 500



2019年の世界経済フォーラムのダボス会議においてValuable 500が発足した際に掲げた目標は、障がい者排除の終焉に向けて具体的な行動を起こすという500人のCEOによる書面決議を得ることでした。Valuable 500は、500人の強固なグローバル集団を結集することに成功すると、システムレベルの変化を促すソリューションを共同開発し、共同出資するために、15の代表的な企業（アイコンック企業）およびそのCEOとの強固なパートナーシップの確立に取り組んでいます。