

**Deloitte.**

# アクセシビリティ& インクルージョン へのコミットメント

Asia Pacific plan 2024-2027



# コンテンツ

私たちのビジョンとコミットメント	03
障がい、ニューロダイバーシティ、アクセシビリティ &インクルージョンの定義	05
当プランのドライバー	13
3つのフォーカスエリア	16
プラン実行へのコミットメント	24
Endnotes	27
コンタクト先	28





私たちのビジョ  
ンとコミットメント



**David Hill**  
Deloitte Asia Pacific CEO

デロイトAPは、クライアント、メンバー一人ひとり、社会にとって、最も価値あることをもたらす、即ち「make an impact that matters」というグローバルネットワーク全体で共有するpurpose (存在意義)のもとで団結しています。私たちは、メンバー一人ひとりがアクセシビリティとインクルージョンを実現した職場で自身の可能性を最大限に発揮できるよう全力で取り組んでいます。

デロイトAPには、オーストラリア、中国、日本、韓国、ニュージーランド、南アジア、東南アジア、台湾が参画しています。私たちは、20の国と地域において5,000名以上のパートナーと100,000名以上のプロフェッショナルを擁し、幅広くそして奥深いケイパビリティを備えています。

アクセシビリティ&インクルージョンへのコミットメント – Asia Pacific plan 2024-2027 (当プラン) は決して形式的なものではなく、アクセシビリティ「社会モデル」に従うものです。個人の障がいやニューロダイバーシティそのものがチャレンジなのではなく、私たちがそれらをもつ人々に設けている障壁が問題であるということに気づかされます。私たちはこの問題に対し、経験豊富な人々の協力を得ながら、情熱をもって取り組んでいきます。私たちは、アクセシビリティとインクルージョンのある職場づくりが、ダイバーシティに富む多才なタレントによるイノベーションとクリエイティブな思考を生むことを確信しています。

私たちは、社会によって生み出されたアクセシビリティに対する障壁を打ち破り、すべての人に平等な機会を提供することに全力で取り組んでいます。誰もが自分の可能性を最大限に発揮できるよう、私たちは社会の変化とテクノロジーの進展をサポートします。

私は、できないことではなくできることに目を向け、人々があらゆる形態のダイバーシティを認識し、尊重する未来を強く信じています。私自身もこのプランにコミットし、全力で取り組み、デロイトAPにおいて現実のものとなることを強く望んでいます。



**Iain McGuire**  
Deloitte Asia Pacific Accessibility Pillar Lead

私にはニューロダイバーシティをもつ家族が何名かいます。これまでの生きた経験から、アクセシビリティとインクルージョンについて多くのことを学んできました。このプランは、アクセシビリティの向上、インクルージョンの推進、オンライン・職場・社会で人々が遭遇する障壁の解消に向けた、私たちのコミットメントを示しています。

私たちは、このプランへのコミットメント、及びアクセシビリティとインクルージョンを実現した職場づくりに向けた継続的な取り組みを、誇りを持って推進していきます。デロイトは国際労働機関 (ILO) のビジネスと障がいグローバルネットワーク憲章に参加し、ポジティブなグローバルフォースとしての役割を果たしています。このようなアクセシビリティとインクルージョンへのグローバルコミットメントを、非常に誇りに思います。

みなさんには、このプランを心から支持し、広く共有し、自他ともに自己啓発を促し、アクセシビリティ&インクルージョンを促進する仲間になっていただきたいと思います。オープンな議論を通じて、私たちはポジティブな変化をもたらすカタリスト (触媒) となることができ、その結果、私たちはお互いにその恩恵を受けることができるのです。





障がい、ニューロダイバーシティ、  
アクセシビリティ&インクルージョ  
ンの定義



# 障がい

**アジア太平洋地域には、7億人以上の障がい者が住んでいると推定されています<sup>1</sup>。**

障がいを持って生まれる人も多数存在しますが、後天的に、特に成人期に後天的に障がいを負う可能性があることから、年齢が上がるにつれて障がいを抱えて生きる可能性が高くなります。障がいの内80%は、18歳から64歳までの間に後天的に発生します。また、長期的(12か月以上)な身体的又は精神的な不調が、日常生活を送るうえで影響を与える可能性もあります<sup>2</sup>。

障がいには、目に見えるものもあれば、目に見えないものもあります。障がいという概念を体感し、認識する方法は、人によって異なります。

国連による「障がい者の権利に関する条約」における障がい者の定義には、自閉症、失読症、注意欠如・多動症などの症状を持つ、ニューロダイバーシティをもつ人々が含まれます。しかし、ニューロダイバーシティをもつ人々からのフィードバックによると、障がいを抱えて生きていると認識していないことが多いそうです。

そのため、私たちは、障がいをもつ人々とニューロダイバーシティをもつ人々との関わり方を区別する必要があります。障がい者を「長期的な身体的、精神的、知的、又は感覚的な機能障害であって、様々な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ら得るものを有する者を含む」と定義する、国連の「障害者権利条約」の指導原則と同様の定義とします。

障がいには、目に見えるものもあれば、目に見えないものもあります。障がいという概念を体感し、認識する方法は、人によって異なります。

## 障がいの8つの種類(広範な分類)<sup>3</sup>

1. **身体障がい:** 可動性や器用さに影響を与える
2. **知的障がい:** 情報の学習または処理能力に影響を与える
3. **精神疾患:** 思考プロセスに影響を与える
4. **感覚障がい:** 聴覚又は視覚に影響を与える
5. **神経障がい:** 脳と中枢神経系に影響を与える
6. **学習障がい:** 情報の取得、整理、保持、理解に影響を与える
7. **醜状障がい:** 外見に影響を与える
8. **免疫障がい:** 体内で異常を引き起こす組織による影響



# ニューロダイバーシティ

ニューロダイバーシティは、「人々は様々な方法で周りの世界を認識し、それとインタラクトする」という考え方を表す概念です。神経の多様性を受け容れることで、私たちは、「思考、学習、行動に唯一の「正しい」方法はなく、他者との違いは欠陥とみなされるべきではない」ことを認識しています<sup>4</sup>。

ニューロダイバーシティのある人々の数は、世界人口の10%~20%を占める約12億人と推定されています<sup>5</sup>。

ニューロダイバージェンスという用語は、自閉スペクトラム症のみならず、自閉症、失読症、注意欠如・多動症、書字障がい、行為機能障がい、トゥレット症候群、ダウン症候群などの神経障がい又は発達障がいに関連してよく使用されます。しかし、同じニューロダイバージェンス（例えば自閉スペクトラム症）に分類される場合であっても、その特性は異なる形で現れることもあります。ニューロダイバーシティを持つ人々は、他の人と同じように、それぞれ異なる長所と短所を持ち、様々な特性を発揮します。

なぜニューロダイバーシティは私たちの職場にとって重要なのか？

- チームメンバーが真の自分を仕事に活かすことをサポートし奨励する
- 思考の多様性によってより高い問題解決スキルと独創的なソリューションをクライアントに提供できる
- 全従業員の可能性を更に広げ、より幅広い人材を惹きつける

当プランでは、国際労働機関のビジネスと障がいグローバルネットワーク憲章及び世界保健機関の用語との整合性を考慮して、「障がいをもつ人」、「ニューロダイバーシティをもつ人」などの用語を使用します<sup>6</sup>。

ニューロダイバーシティのある人々の数は、世界人口の10%~20%を占める約12億人と推定されています。



# Chris Bamford

## 成功への道のり

私は4歳の時に失読症と診断された他、協調運動能力が著しく低いことで、苦労を強いられてきました。医師たちは治療方法について厳しい見解を示していましたが、看護師である私の母は諦めませんでした。彼女の揺るぎないサポートのおかげで、私は12年間の作業療法を受け、読み書きのクラスを受講しました。学校生活は間違いなく厳しいものでしたが、カセットテープや筆記などの補助のおかげで、高校卒業試験で優秀な成績を納めることができました。

運動機能に関する医師の警告に反して、私は10歳の時にダンスを始めました。協調性を改善する手段として始めたダンスは、10年にわたるキャリアとして花開き、私を世界中へと連れて行ってくれました。26歳でダンサーとしてのキャリアを終えた後、私は会社勤めを始めました。当初は、失読症は成長とともに克服できるものだと思っていたが、私の挑戦はまだ続いていることにすぐに気がつきました。不安や自己否定に陥りがちになり、悩みを隠しながらも優秀な成績を納めようと自身を駆り立てましたが、同僚よりも私のキャリアパスは厳しいものであり、もがき苦しみました。

私のことを気にかけてくれていたマネージャーが私の可能性を認め、再検査を勧めてくれたことが、転機となりました。その結果、失読症のほかに、発達性協調運動障がいも併せもっていたことが明らかになり、過去に苦労した理由について貴重なインサイトを得ることができました。この診断により、成功に向けたサポートとコーチングを得ることができるようになりました。私のコンピュータに支援用のソフトウェアをインストールしたことで、転機を迎えました。また、自身のニーズを特定し、自分の強みを活かせるように、追加のガイダンスとコーチングを受けました。

私は次第に、自分の脳が他者と異なる働き方をするために、特定の分野で並外れた適性がある一方で、他の分野では大きな問題を抱えることを理解するようになりました。こういった強みと弱みは、脳の多様性を表す自然な側面であり、障がいではありません。適切なサポートのおかげで、私は仕事で頭角を現すようになり、成功を目指して努力するようになりました。私は自身の価値を認識し、問題解決力、独創力、高い共感力、発散的思考、高い社交性といった自身の強みを積極的に発揮するようになりました。

それ以来、私は自身の失読症や発達性協調運動障がいを周りに開示し、ニューロダイバーシティゆえの思考面の強さをアピールするようになりました。デロイト入社時に、私は自身のニーズ、強み、改善したい分野について素直に伝えました。ニューロダイバーシティを取り巻く偏見は依然として根強く残っています。許容範囲のミスを許容せず、すぐに私を批判したり、私の仕事を過度に厳しく評価する人もいます。私の筆記能力は、初めは完璧ではないかもしれませんが、問題ありません。私はこれを生涯もわたって続く旅として受け入れています。私には、自身のユニークな方法でそれをナビゲートする自由が必要なだけです。私のやり方はほかの人と異なり、少し多くの時間を要するかもしれませんが、それでも、同じ目的地に、即ち「成功」に導いてくれることを信じています。



# Dinkle Shah

## 忍耐力の強さ

6歳の時、私の人生を変えるほどの脊髄損傷を負い、腰から下が麻痺してしまいました。家族からの揺るぎないサポートを受けて、私が生活し教育を受けることのできる環境を整えることができました。この頃、私はスポーツに対する情熱に気がつきました。

私は車いすバスケットボールを2年半プレイし、国内選手権で3つのメダルを獲得し、インド代表として国際大会に出場しました。また、パラバトミントンにも挑戦し、全国選手権の混合ダブルス部門で銅メダルを獲得しました。デロイトは、私のスポーツにける情熱にリソースを提供してくれ、私を支援してくれました。私は現在、インドのムンバイににあるデロイトの事務所に在籍しています。

私はコンサルティング業務に従事しています。時折クライアントの現場への訪問が必要なプロジェクトに携わっており、月に1~2回、ムンバイにあるデロイトのオフィスで勤務しています。入社して2年以上になりますが、アクセシビリティについてインパクトをもたらしたいと考えています。私はこれまでの経験から、アクセシビリティの価値を学んできたからこそ、デロイトに変化をもたらしたいと強く思っています。私は、アクセシビリティの強化、及びインクルージョンを実現した職場づくりが重要であると信じています。私の実体験談が、みなさんが情熱を抱き、夢を追い、世界に大きな影響を与えるようになるきっかけになれば幸いです。

私はこれまでの経験から、アクセシビリティの価値を学んできたからこそ、デロイトに変化をもたらしたいと強く思っています。



# アクセシビリティ&インクルージョン

アクセシビリティ&インクルージョンに対するデロイトのアプローチは、周囲の社会的及び物理的環境が障がいを生むという「社会モデル」に基づき構築されます。

私たちは、メンバーの一人ひとりが成長できる職場環境を提供することに注力します。これには、メンバーの一人ひとりがキャリアの可能性を最大限に発揮できるように支援するツールやリソースの提供が含まれます。また、タレントに教育やリソースを提供することも意味します。

## 医療モデル：

ディスアビリティのある人は、自ら対応策を講じてアクセシブルなソリューションを構築する責任がある<sup>7</sup>。

## 社会モデル：

製品やサービスを作る人は、その設計上、アクセシビリティを考慮する責任がある<sup>7</sup>。

態度による障壁には、私たちがディスアビリティの説明に用いる言葉、意識的及び無意識の偏見、障がいをもつ人に対する思い込み、ディスアビティに対する共感の欠如や無関心などが含まれます。これらの障壁を取り除くことは難しく、改善に時間がかかりますが、全員でインクルージョンへの道を切り開くことが重要です。

私たちは、メンバーの一人ひとりが成長できる職場環境を提供することに注力します。



# Matt Leong

## 征するのは山ではなく、自分自身

この言葉は、2014年に交通事故で四肢麻痺になって以来、私が歩んできた道を表しています。私の実体験談を伝えることで、障がいをもつ人々が現状どのような生活を送っているのか認識を高めてもらうとともに、事故以来私がどのように前進できたかを共有したいと考えています。

それはいつも通り車を運転しているときに起こりました。タイヤがバーストした後、車が道路の側面に衝突し、私はシートベルトを着用していたにも関わらず、車の側面に頭をぶつけ、首の骨を折って、C5/C6レベルの脊髄損傷を負いました。これは最も重度な脊髄損傷であり、アメリカ脊髄損傷協会（ASIA）による機能障がいスケール評価のグレードAに相当します。これが何を意味するかというと、腕と手首だけを動かすことができ（指は動かせません）、下半身は全く動かなくなりました。

## 山を見上げながら

事故の後、私は3ヶ月間病院で過ごしました。医師の一人は私の家族に、退院後は特別養護施設に入れるべきだと言いました。精神的にも感情的にも、最も辛かったのはこの時期、最初の2~3年間でした。私はそこで、自身の状況を再認識し、助けを受け入れることを学びました。

四肢麻痺を患う者の現実として、私は車椅子の使用を余儀なくされ、指を動かすことができません。ペンや食器を持つ、ドアノブを回す、マウスを使うなど、日常生活における単純な動作をほとんど行うことができません。そして、四肢麻痺の人々が身体面で直面するチャレンジに関する認識を高めてもらう目的でお話すると、繰り返す尿路感染、褥瘡（とこずれ）、目眩、発疹、痙攣は私の日常生活の一部です。

それでも、私は腕と手首を動かすことができるので、練習をすることで簡単な家事や、タッチスクリーンコンピュータを使用できるようになったので、幸運な方だと思っています。



妻、家族、友人、同僚からの助けと理解がどれほど重要であったかは、言葉で表しきれるものではありません。私には、家とオフィスにフルタイムの介助者がいて、妻が9歳と11歳の子供の世話をしています。デロイトのリーダー、同僚、チームも親切で理解があり、これまで私を支えてきてくれた皆さんに永遠に感謝します。デロイトは私のオフィスの部屋を広くし、車椅子で移動できるように、オフィスへの通路とドアも広くしてくれました。私は携帯電話やパソコンの入力予測機能やタッチスクリーンを活用しています。

個人的に支えになったこととして、スピリチュアリティや臨死体験を描く書籍をたくさん読んだことです。愛、喜び、ポジティブ思考、そして感謝の気持ちが苦しい時間に勝つことを私に教えてくれました。また、ポジティブ思考を保ち、視点を変えるために、瞑想、イメージ訓練、自己肯定に関する練習を行いました。負のループに陥りやすいので、過去にこだわらず、前を向くようにしています。そうやって私は自分の現状を受け入れること、そして勇敢に、強く、立ち直ることを学びました。

戦いが終わったというわけではありません。私は時間をかけて、瞑想したり、リラックスしたり、見方を変えたり、不便を受け入れたり、他人に対して辛抱強くなる努力をしなければなりません。私が得た最大の学びは、物事を変えるには、まず私たち自身が変わらなければならないということです。その選択は他の誰でもなく、自分自身がするものです。この姿勢を持つことで、徐々に自分の生活、次に家族、妻、子供たちに変化が見られるようになりました。

## レジリエンスと変化

私が最もお伝えしたいことは、例えそれが私に起こったような突然のことであっても、「変化を受け入れること」です。コンフォートゾーンからの脱却についてたくさんの本を読んだおかげで、私は新しいオポチュニティに対してよりオープンになり、違うやり方で物事を進めるようになりました。職場では、SEAのFinancial Advisory Chief Operating Officerとしての責務を引き受けています。また、家庭では、あまり外出しなくなりましたが、子供たちと一緒に時間を過ごし、ボードゲームをしたり、彼らの話し相手になったりしています。

より深いレベルの話をする、これまでの経験から確信しているのは、人種、肌の色、宗教、国、性別、更には健常者が障がい者かに関わらず、この地球で生きている限り、私たちは皆、他人にポジティブな影響を与えることができるということです。



[Listen to Matt's story](#)

私の実体験談を伝えることで、障がいをもつ人々が現状どのような生活を送っているのか認識を高めてもらうとともに、事故以来私がどのように前進できたかを共有したいと考えています。



当プランのドライバー



# 当プランのドライバー

**インクルージョンを推進するという私たち共通の価値観に沿って、デロイトは2019年にValuable 500に署名し、障がい者インクルージョンについて私たちのグローバルコミットメントとリーダーシップフォーカスを示しました。**

当プランは、デロイトのメンバーの一人ひとりが成長できる、インクルージョンを実現した職場づくりのためのガイドラインを提供することにフォーカスすると同時に、デロイトのメンバーファームが採用から育成、エンゲージメント、リテンションまで、タレントのライフサイクルのすべての要素においてインクルージョンを実現した職場を提供することも目指しています。当プランは、デロイトのダイバーシティ、公平性、インクルージョンに関するグローバルな取組みと戦略にアラインするものです。

当プランは、デロイトが2003年に署名した国際労働機関 (ILO) によるビジネスと障がいグローバルネットワーク憲章へのコミットメントに基づき進められます。

ILOは国連の専門機関であり、社会正義と国際的に認められる人権や労働者の権利の促進に専念し、社会の繁栄に労働者の平和が必要不可欠であるという使命を追求しています。

ILOは、企業がビジネスの成功を実現する上で、障がいをもつ人々への平等な機会創出を支援するための包括的な枠組みを提供する「ビジネスと障がいグローバルネットワーク憲章」を作成しました。憲章における10の原則は、雇用主に障がい者インクルージョンに関するベストプラクティスガイダンスを提供します。

今後の3年間で、当プランは憲章の要件を満たすためのガイダンスを提供していきます。憲章に沿って行動することが、Valuable 500の雇用主である私たちのコミットメントの強化に繋がります。



## ILOビジネスと障がいグローバルネットワーク憲章\*

### 1. 尊重と権利の促進

障がいに対する認識を高め、偏見や固定観念と闘うことにより、障がいのある人々を尊重し、その権利を促進する

### 2. 差別の禁止

障がいのある人々をあらゆる種類の差別から守るポリシーとプラクティスを策定する

### 3. 待遇と機会の平等

採用プロセス、就業、見習い、トレーニング、リテンション、キャリア開発、及びその他の関連する雇用条件において合理的な配慮を提供することにより、障がいをもつ人々に対して平等な待遇と機会を提供するよう促進する

### 4. アクセシビリティ

障がいをもつすべてのメンバーが利用できるよう、社内施設の改善やスタッフとのコミュニケーションを段階的に進める

### 5. 雇用の維持

障がいをもつメンバーの雇いを維持する、もしくは仕事に復帰できるように、適切な措置を講じる

### 6. 機密保持

障がいに関連する個人情報の機密性を尊重する

### 7. あらゆる種類の障がいへの配慮

知的障がいや心理社会的障がいのある人を含め、労働市場にアクセスする際に特定の難題に直面している障がいをもつ人々のニーズを考慮する

### 8. コラボレーション

ビジネスパートナーや他企業における障がいのある人々の雇いを促進し、全国の雇用主や障がいに関するビジネスネットワークや、障がいをもつ人々の権利を促進するために活動する団体と協力する

### 9. 評価

会社の障がい者インクルージョンに関するポリシーとプラクティスの有効性を定期的にレビューする

### 10. ナレッジシェア

障がいをもつ人の雇いを促進するための企業としての取組みを関連するステークホルダーに報告し、ILOビジネスと障がいグローバルネットワークのメンバーと情報や経験の共有を行う。ILOは必要に応じて、企業のレポートとプラクティスを自身のコミュニケーションに活用する



3つのフォー  
カスエリア



### インクルージョン

私たちは、すべてのメンバーにとってアクセシビリティのあるオフィス、ポリシー、プロセス、コミュニケーションを実現するよう、段階的に取り組むことを目指します。

### 全てのステージにおける公平性

私たちは、雇用のライフサイクルにおいて、障がいやニューロダイバーシティをもつ人々に対する公平な待遇を促進することを目指しています。そして、メンバーがアクセシビリティとインクルージョンについて学び、サポートし、話し、強い味方になるためのツールを提供することを目指します。そうすることで、私たちは障がいやニューロダイバーシティをもつ人々の成長に適した環境を提供することができます。

### カルチャーとコミュニティ

私たちは、よりアクセシビリティとインクルージョンを実現したファームを目指して取組みを進め、学んだことを共有し、コミュニティに良い影響与えていきます。私たちは、インクルージョンを実現している組織やビジネスコミュニティと協力して、アクセシビリティ&インクルージョンに関するアジェンダを推進し、メンバーの昇格、教育、発表の機会を定期的に創出することを目指します。



# フォーカスエリア1 – インクルージョン

**アクセシビリティ:** 私たちは、すべてのメンバーにとってアクセシビリティのあるオフィス、ポリシー、プロセス、コミュニケーションを実現するよう、段階的に取り組むことを目指します。

## アクション:

ユニバーサルデザインアセスメントを実施し、全てのオフィスが年齢、障がいの有無、バックグラウンドやその他要素に関わらず、全員がアクセスしやすいような設計としていく。

障がいやニューロダイバーシティをもつ人が平等な雇用機会を持ち、効果的に働くことができるよう、職場の管理上、環境上または手続き上の変更を可能とする、適応策と手順を策定し、提供していく

実体験を持つ人々へ相談することで、彼らの視点を理解し、意見を反映させる。

下記の措置を通じてバリアフリーテクノロジーをサポートする:

- 学習・能力開発プログラムが、障がいやニューロダイバーシティをもつ人が参加できるインクルーシブなものとする
- 補助テクノロジーに対してターゲットを絞ったレビューを行うとともに、デジタルコンテンツガイドラインとWEBアプリケーションを評価、テスト、優先順位付けすることにより、社内及び社外のオンラインユーザビリティの基準を向上させ、ワールドウェブコンテンツアクセシビリティガイドライン (WCAG) 2.1 AAへの適合を確実に実施する。



# フォーカスエリア2 – 全てのステージにおける公平性

人材の誘致、雇用と維持 – 私たちは、雇用のライフサイクルにわたって、ディスアビティやニューロダイバーシティのある人々に対する公平な待遇を促進することを目指しています。

## アクション:

求人広告や採用チャネル、オンライン採用、対面面接、審査評価に関連するプロセスなど、採用に関連するプロセス内で意図しない障壁を生み出す構造やシステムを特定し、排除する。

障がい・ニューロダイバーシティ雇用団体とのパートナーシップを通じて、雇用獲得のための新しい道筋を作る。

個人情報の機密性への尊重を前提に、障がいやニューロダイバーシティをもつ人々の採用、リテンション、職種、昇進に関するデータを収集し追跡する。

採用及びそのプロセスを通じて、アクセシビリティとインクルージョンを体感してもらうためのスキルと知識を採用チームに提供する。

障がいやニューロダイバーシティをもつ人向けの職業体験プログラム(実習やインターンシップ)をサポートする。

チェックインや職場での配慮など、障がいをもつ人々の仕事復帰に関するガイダンスを作成する。

スポンサーシップ及びメンタリングプログラムを通じて、社内のキャリア開発をサポートする

一般向けのキャリアページやコミュニケーションチャネルでのインクルージョンとアクセシビリティの促進に、障がいやニューロダイバーシティをもつ人々の参加を促す。

関連ポリシーをレビューし、アクセシビリティとインクルージョンをサポートするものであることを確認する。



**学習と能力開発** - 私たちは、メンバーがアクセシビリティとインクルージョンについて学び、サポートし、話し、強い味方になるためのツールを提供することを目指しています。

**アクション:**

ニューロダイバーシティに関する基礎的な知識を提供するオンライントレーニングを受けるようチームメンバーに勧める。

障がい者インクルージョンに関する基礎的な知識を提供するオンライントレーニングを受けるようチームメンバーに勧める。

リーダーとマネージャーに、障がいやニューロダイバーシティのある人々をサポートし、マネージし、その成長を促すためのトレーニングを提供する。

**フレキシブル勤務** - 私たちは、障がいやニューロダイバーシティをもつ人々が成長するための適切な環境を提供することを目指しています。

**アクション:**

障がいやニューロダイバーシティをもつ人々のフレキシブル勤務をサポートし、個人の能力を最大限に発揮できる環境は人それぞれであることを認識する。



# フォーカスエリア3 – カルチャーとコミュニティ

パートナーシップ – 私たちは、善良を追求し、推進するオポチュニティを求めています。

## アクション:

アクセシビリティへの取り組みや、ディスアビティ・ニューロダイバーシティをもつ人々の昇格、教育、発表の機会を定期的に創出する。

社会的影響力のあるイベントを推進・サポートすることで、コミュニティへの参加を促し、障がいとニューロダイバーシティをもつ人々に対する認識を向上させる外部イベント、イニシアチブ、組織を支援する。

実体験のあるメンバーと協力して、ワーキンググループを作り上げる。

当プランのコミットメントとアクションについて、クライアントと連携する。

インクルージョンを実現している組織やビジネスコミュニティと協力して、アクセシビリティインクルージョンに関するアジェンダを推進する。





# Masako Okuhira

私は2023年4月にデロイトジャパンのHuman Resources部門Diverse Abilities Planning Groupのディレクターとして入社しました。私の主な役割は、障がいのあるチームメンバーの雇用機会や各種活動への積極的な参加を促進することです。私は脳性麻痺をもつものとして、自身の経験を活かして障がい者の意識向上を呼びかけ、障がいをもつ人々のエンパワメントに深く取り組んでいます。私は電動車椅子に乗っており、紙とペンを使うことが難しいため、PCに頼っています。私のアクセシビリティニーズを同僚やオフィスのマネジャーに理解してもらうことは非常に重要なので、それらのニーズに快く応えてくれたファームの姿勢に感謝しています。

デロイトジャパンは障がいをもつ人々の雇用に努めていますが、対象は車椅子使用者や聴覚障がい、視覚障がいなどの身体障がいのある人々に限られています。この点に関しては改善の余地があるので、頑張っていきたいと思います。

私の考えでは、インクルージョンを職場で実現するうえで、バリアフリーであること、合理的配慮があること、チームメンバー全員の理解を促進することの3つの要素が重要と考えます。バリアフリーな環境があることによって、私はオフィス内を自由に移動できるようになり、ワークステーションの調節やフレキシブル勤務などの合理的配慮によってパフォーマンスを向上することができました。また、チームメンバーからの理解やサポートを得たことで、モチベーションとロイヤリティーが向上しました。

私のキャリアの中で最も喜びを感じた経験の一つは、発展途上国で障がいをもつリーダー達にトレーニングを行った時のことでした。これらの国の多くはアクセシビリティが十分ではありませんが、現地の障がい者との交流はリーダーの方々にエネルギーと希望を与えました。私は、エンゲージメントが重要であると信じており、そのロールモデルになれたことを誇りに思っています。

将来を見据えて、障がい関連の問題についてチームメンバー全員の認識を高め、デロイトで障がいをもつ人々が様々な場で活躍し、有意義なキャリアを積むことができる環境づくりが重要であると、私は信じています。

脳性麻痺をもつものとして、自身の経験を活かして障がい者の意識向上を呼びかけ、障がいをもつ人々のエンパワメントに深く取り組んでいます。



# Hiroki Amano

私は2010年12月にデロイトジャパンに入社し、Web管理チームに在籍し、ダイバーシティ&インクルージョンを推進する役割も担っています。

私にとって、インクルージョンを実現している職場とは、誰もが自分らしく居られることに自信を持てる職場です。フレンドリーで、オープンで、サポートティブであることが重要です。

インクルージョンとアクセシビリティの視点から言えば、私を含めて、あらゆる人の意見に耳を傾け、関心を持つことが必要不可欠であることを理解してもらいたいと思っています。誰もが独自の視点を持っており、全てに当てはまる唯一の正解というものはありません。

デロイトで働く最大のメリットの一つは、プロフェッショナルとしての貢献に基づき、フェアな評価と報酬が得られることです。福利厚生と引き換えに給与を下げる一部の日本企業とは異なり、デロイトは、私たちが平等に扱ってくれます。

デロイトジャパンのリーダー達は、ダイバーシティとインクルージョンに尽力されており、私たちをサポートし、私たちの能力を遺憾なく発揮するオポチュニティを日々提供していただいています。

私は、統合失調症をもっており、本当の自分を受け入れることに関して、大変苦労してきました。デロイトは、私が本当の自分に自信が持てるように配慮とサポートをしてくれました。

ファームとしてサポートしている在宅勤務が大きな助けとなっており、より活気に満ち、毎日の通勤による疲労も減りました。

また、私の職場では勤務中の小休止や、フレキシブル勤務、効果的なコミュニケーションの実施を許容してくれるので、私のアクセシビリティニーズを満たしてくれています。これは私の仕事に良い影響を与えただけでなく、皆にとってよりサポートティブな雰囲気を生み出しました。

今後、デロイトジャパンは、多様性に富む能力をもつ人々に勇気を与え、より多くのスキル開発のオポチュニティを提供できると信じています。私は、多様性に富む300人以上の同僚が居てくれることを嬉しく思います。彼らの中には、事務仕事に従事する人もいれば、オフィスカフェを運営する人もいます。また、私たちはニューロダイバーシティをもつ学生を対象としたインターンシッププログラムを実施しており、このプログラムから20名を採用しました。社内のリソースをもってすれば、ダイバーシティとインクルージョンをサポートすることは達成可能な目標であり、そして多くの人から感謝されるでしょう。

デロイトは、私が本当の自分に自信が持てるように配慮とサポートをしてくれました。



# コミットメントープ ランの実行





# コミットメントープランの実行

- ステークホルダーや実体験のある人から定期的にフィードバックを求める。
- プランを行動に移すことを任せられたリーダーや主要ステークホルダーと面会し、進捗状況を測定する。
- データを使用してベースラインを確立し、進捗状況をより理解し、測定する。
- ピープルエンゲージメントのアンケートにインクルージョン、フレキシブル勤務、職場の調整要件の現況に関する質問を含める。
- プランの進捗状況をメンバー、クライアント、コミュニティと共有する。

私たちは、高い基準を課し、進捗状況を透明性をもって測定することを目指しています。



# 全メンバーへのサポートを実現する道のり

今後の3年間で、当プランのフォーカスエリアとアクションを羅針盤として、デロイトAPのメンバーファームにインクルーシブな職場環境構築のための方向性を提供し、全てのメンバーが成功できるようにサポートしていきます。

私たちは、最も重要なアクションを最優先事項とし、フォーカスしていきます。更に、私たちのコミットメントの証として、私たちは実体験を持つ従業員と密接に協力し、彼らのニーズを持たし、彼らの真の訴求を尊重することを保証します。

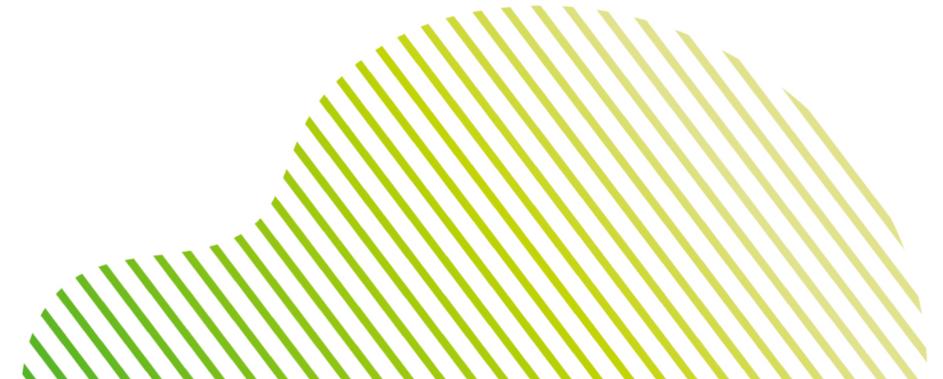
「アクセシビリティ&インクルージョンへのコミットメント - Asia Pacific Plan 2024-2027」のデジタルバージョンとアクセシブルなフォーマットにつきましては、下記のURLをご参照ください。

<https://www.deloitte.com/au/en/careers/deloitte-life/apac-accessibility-inclusion.html>



# Endnotes

- 1 United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific, 2022, "A three-decade journey towards inclusion: assessing the state of disability-inclusive development in Asia and the Pacific"  
<https://www.unescap.org/kp/2022/three-decade-journey-towards-inclusion-assessing-state-disability-inclusive-development>
- 2 Deloitte Global Disability Strategy July 2022
- 3 <https://and.org.au/resources/disability-statistics/what-is-disability>
- 4 <https://www.health.harvard.edu/blog/what-is-neurodiversity-202111232645>
- 5 <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/topics/talent/neurodiversity-in-the-workplace.html>
- 6 <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/people-with-disability-vs-persons-with-disabilities>
- 7 Australian Federation of Disability Organisations 2021, Social model of disability, Melbourne
- 8 <https://www.businessanddisability.org/charter/>





# コンタクト先



**Sonia Breeze**  
**Asia Pacific Chief People & Purpose Officer**  
Deloitte Asia Pacific  
sbreeze@deloitte.co.nz



**Margaret Dreyer**  
**Partner, Audit & Assurance**  
**Asia Pacific Diversity, Equity and Inclusion Senior Leader**  
Deloitte Asia Pacific  
mdreyer@deloitte.com.au



**Iain McGuire**  
**Chief Strategy, Innovation & Transformation Officer**  
**Asia Pacific Accessibility Lead**  
Deloitte Asia Pacific  
imcguire@deloitte.com.au



**Andrea Jobson**  
**Asia Pacific Accessibility Inclusion Manager**  
Deloitte Asia Pacific  
anjobson@deloitte.com.au

フィードバックがある方、又は当プランのコピーを入手されたい方は、Andrea Jobsonまでご連絡ください。



# Deloitte.

Deloitte refers to one or more of Deloitte Touche Tohmatsu Limited (“DTTL”), its global network of member firms, and their related entities (collectively, the “Deloitte organisation”). DTTL (also referred to as “Deloitte Global”) and each of its member firms and related entities are legally separate and independent entities, which cannot obligate or bind each other in respect of third parties. DTTL and each DTTL member firm and related entity is liable only for its own acts and omissions, and not those of each other. DTTL does not provide services to clients. Please see [www.deloitte.com/about](http://www.deloitte.com/about) to learn more.

Deloitte Asia Pacific Limited is a company limited by guarantee and a member firm of DTTL. Members of Deloitte Asia Pacific Limited and their related entities, each of which is a separate and independent legal entity, provide services from more than 100 cities across the region, including Auckland, Bangkok, Beijing, Bengaluru, Hanoi, Hong Kong, Jakarta, Kuala Lumpur, Manila, Melbourne, Mumbai, New Delhi, Osaka, Seoul, Shanghai, Singapore, Sydney, Taipei and Tokyo.

This communication contains general information only, and none of DTTL, its global network of member firms or their related entities is, by means of this communication, rendering professional advice or services. Before making any decision or taking any action that may affect your finances or your business, you should consult a qualified professional adviser.

No representations, warranties or undertakings (express or implied) are given as to the accuracy or completeness of the information in this communication, and none of DTTL, its member firms, related entities, employees or agents shall be liable or responsible for any loss or damage whatsoever arising directly or indirectly in connection with any person relying on this communication.