

一般社団法人 企業アクセシビリティ・コンソーシアム

第5期活動報告書 [2017.9～2018.8]

*Accessibility
Consortium of
Enterprises*



INDEX

ACEについて	1
ACEの歩み	2
ACE行動指針「ACE憲章」	3
ACE組織体制(第5期)	4
ACEの活動について	5
第5期・第6期活動カレンダー	6
第5回ACEフォーラム	7
オフサイト・ミーティング	10
学との連携部会	11
イベント・レポート	13
企業キャリア創出部会	14
広報・政策渉外部会	15
資料編	16
定款	17
会員規約	22
入会お申し込みについて	25

ACEについて

第5期ACEによせて

一般社団法人 企業アクセシビリティ・コンソーシアム 代表理事
日本アイ・ビー・エム株式会社 取締役副会長

下野 雅承

「企業アクセシビリティ・コンソーシアム(ACE)」は、おかげさまで5年目を終えることができました。当コンソーシアムは、単なるコンプライアンスやCSR活動にとどまらない「企業の成長に資する新たな障がい者雇用モデルの確立」をゴールに掲げ、異なる業態・業種の志を1つにする多くの企業が集まり設立したものです。設立当初はすべてが手探りで運営でしたが、現在会員企業は30社を超えるまでに成長し、安定期に入りました。年間を通じた担当者の地道な活動とネットワークづくりが功を奏し、関係省庁や大学関係者の間でも知名度が上がってきています。

一方で、組織としては活動内容がマンネリ化し始める時期でもあり、当事者である障がい者および会員企業、そして社会全体に明確な価値を提供し続けるべく、新たな施策を導入していく必要があります。

今年度は、ここ数年で大幅に増加している大学の「障害のある学生支援」を目的とした文部科学省のプラットフォーム形成事業と連携し、新たにACEの名のもとに合同インターンシップを開催し、好感触を得ることができました。企業に課せられる法定雇用率が年々上昇するなか、より多くの障がい学生が高等教育の場で実践的なスキルを身に付け、就職を志すことを支援していきたいと考えています。また、2018年4月からは精神障がい者の法定雇用率算出基準への組み入れが施行されていますが、そうした法改正を待たずとも、精神障害、特に発達障害のある方への対応を求める声は継続的にACEにも寄せられており、現にインターンシップ参加者に占める発達障害の学生比率も場所によっては半分以上を超えていました。NHKなどのメディアでは発達障害を特集した番組が連続的に組まれるなど、社会全体の意識改革と受け入れ態勢の整備が急激に進んでいるなか、私たちとしても実績と知見を積みあげていく必要性を強く感じています。6年目のACEは教育界との連携をこれまで以上に強化し、障がい者が社会のメインストリームで活躍できる素地を提供する確固たる集団の1つとして存在感を出していきたいと思っております。今後とも積極的なご支援をよろしくお願い申し上げます。



ACEの歩み

「企業の成長に資する新たな障がい者雇用モデルの確立」というACEのミッションは、日本IBMの研修施設天城ホームステッドで2010年から2014年にかけて毎年開催された経営者向けのアクセシビリティ・フォーラムの中から生まれた提言に端を発します。ここに毎年10数名の企業のトップが参加し、ダイアログ・イン・ザ・ダーク(Dialog in the Dark)^{*1}のワークショップを体験。その体験を踏まえ、日本の企業における障がい者雇用の在り方、今後の進むべき道について議論を重ねました。2011年には有志団体としての企業研究会「ACE」を発足。設立時は24社でスタート。活動をさらに本格化すべく2013年に社団法人を設立。第6期を迎え2018年9月1日現在で会員数は33社となりました。



沿革

- 2010年 日本IBM天城研修センターにて経営トップ向けのアクセシビリティ・フォーラムを開催
- 2011年 有志団体として活動を開始。参加企業23社
- 2013年 一般社団法人「企業アクセシビリティ・コンソーシアム(ACE)」誕生
参加企業24社
- 2014年 企業で専門職として活躍している障害のある社員をロールモデルとして表彰する「第1回ACEアワード」スタート
大学生を対象とした「ACEキャリアセミナー」開始
- 2015年 StrengthsFinder^{*2}を障害のある社員向け研修として取り入れた「ACEチャレンジセミナー」開始
- 2016年 ACEメンバーの行動指針として「ACE憲章」を策定
- 2017年 障がい者にとって働きやすい会社を評価するACE指標「ACCESS」を発表
- 2018年 ACEインターンシップを14社で実施
発達障害についての理解を促進するための企業担当者向け勉強会を開催

^{*1} ダイアログ・イン・ザ・ダーク(Dialog in the Dark)

完全に光を遮断した空間の中へグループを組んで入り、視覚障がい者のアテンドによって中を探索し、さまざまなシーンを体験するワークショップ。1988年にドイツでスタートし、日本には東京と大阪に体験施設がある。

^{*2} StrengthsFinder (ストレングズ・ファインダー)

世論調査と組織コンサルティングの米国ギャラップ社が「人は自分の弱みを改善するよりも、自分の強みに意識を向けそれを活かすことで最大の能力を発揮する」という考え方に基づき開発したツール。Webサイト上で177個の質問に答えていくことで、自分の強みを知ることができる。

ACE行動指針「ACE憲章」

複雑かつ構造的な課題の解決に向け共通の目標を持つ一方、業態・業種や雇用環境の大きく異なる多数の企業が統一かつ継続的に活動するためには、明確な指針が必要です。2016年、会員全員で議論を重ね、ACE行動指針を「ACE憲章」としてまとめました。

ACE憲章

企業の成長に、そして社会の発展に資する、真にインクルーシブな環境を実現するため、私たちはダイバーシティを尊重し、新しい障がい者雇用のモデルを提唱します。

障害のある社員が
制約を機会に変え、
イノベーションを創出する
支援をします

Provide vital support to PwD
employees in their effort to turn
constraints into opportunities to
ignite innovation



雇用に関わる
すべての人の意識を変革し、
障害のある社員の
本質的な労働統合を
目指します

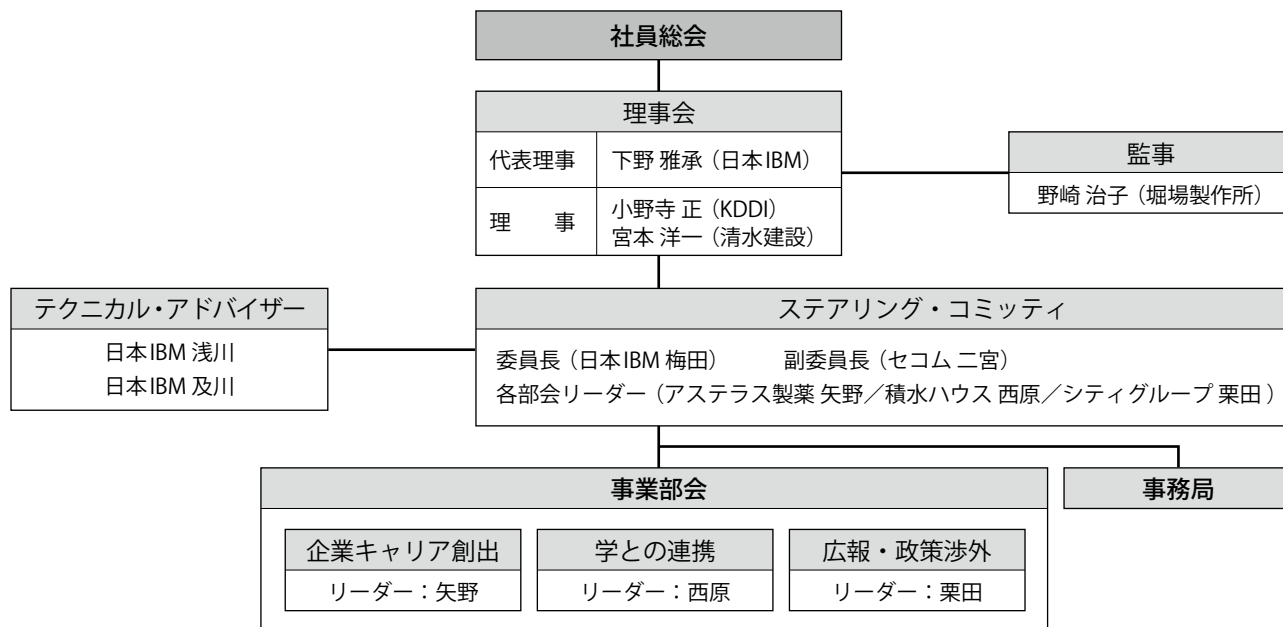
Transform mindsets of all those
involved in employment and aim at
fundamental workforce integration
with PwD employees

障害のある社員の
個が持つ強みを活かし、
自らの意思で挑戦できる環境を
構築します

Help PwD employees build on
individual strengths and develop
environment where they can
challenge at their own will

ACE組織体制(第5期)

- 総会：年1回
- ステアリング・コミッティ：随時
- 理事会：年2回
- 定例会：年6回(オフサイトミーティングを含む)
- 部会：随時



会員企業

第5期会員企業 34社(50音順)

- | | |
|---------------------------|---------------------|
| 株式会社 IHI | 株式会社ニチレイフーズ |
| アサヒビール株式会社 | 日産自動車株式会社 |
| アステラス製薬株式会社 | 日本アイ・ビー・エム株式会社 |
| キャノンマーケティングジャパン株式会社 | 日本航空株式会社 |
| KDDI 株式会社 | 日本通運株式会社 |
| 株式会社神戸製鋼所 | 株式会社博報堂 DY ホールディングス |
| シティグループ・ジャパン・ホールディングス合同会社 | パナソニック株式会社 |
| 清水建設株式会社 | 株式会社パレスホテル |
| 株式会社JTB | 富士ゼロックス株式会社 |
| 積水ハウス株式会社 | ブルームパークL.P. |
| セコム株式会社 | 株式会社ブリヂストン |
| 全日本空輸株式会社 | 株式会社堀場製作所 |
| 損害保険ジャパン日本興亜株式会社 | 明治安田生命保険相互会社 |
| 株式会社大和証券グループ本社 | ヤマトホールディングス株式会社 |
| 中外製薬株式会社 | 株式会社 LIXIL |
| TOTO株式会社 | 株式会社リクルートホールディングス |
| 凸版印刷株式会社 | 株式会社りそなホールディングス |

第6期参画企業

- 株式会社JVCケンウッド

ACEの活動について

ACEの活動は2カ月に1度の定例会と任意の部会活動によって構成されています。また年1回、ACEフォーラムを開催し、年間の成果を発表するとともに、会員各社で活躍する障害のある社員、障害のある社員の活躍を支援する取り組み事例を表彰しています。

■ 活動カレンダー

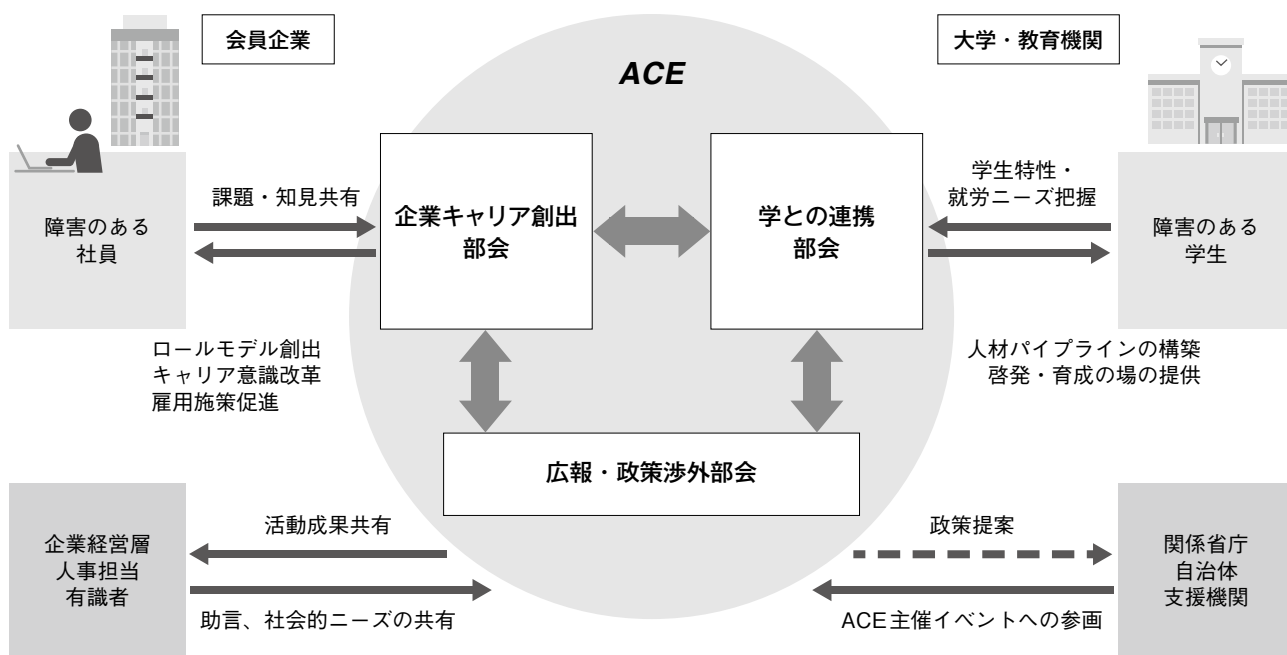
■ ACEフォーラム／ACEアワード

■ オフサイト・ミーティング

■ 学との連携部会

■ 企業キャリア創出部会

■ 広報・政策渉外部会



第5期・第6期活動カレンダー

活動期間 2017年9月～2018年12月

	月/日	会議体/イベント	討議/実施内容
2017年 (第5期)	9月1日	関西キャリアセミナー	S/Fを用いた障がいのある学生向けワークショップ
	9月14日	関東キャリアセミナー	S/Fを用いた障がいのある学生向けワークショップ
	10月6日～7日	オフサイト・ミーティング	第4期活動成果、5期事業計画詳細ディスカッション等
	10月24日	定期理事会	第5期決算 & 事業報告、その他決議事項の承認
	11月	社員総会	定款で定める決議事項の承認
	11月15日	定例会	部会活動状況共有、勉強会 & ディスカッション
	12月1日	第5回 ACEフォーラム	基調講演、対外的成果発表、ロールモデル表彰等
2018年 (第5期)	1月18日	臨時理事会	臨時決議事項
	1月18日	定例会	部会活動状況共有、勉強会 & ディスカッション
	1月	臨時社員総会	新理事の選任、その他決議事項の承認
	3月14日	定例会	部会活動状況共有、勉強会 & ディスカッション
	4月24日	定期理事会	活動報告、その他決議事項の承認
	5月16日	定例会	部会活動状況共有、勉強会 & ディスカッション、 教養講座「StrengthsFinder」
	5月24日	大学職業指導研究会	ACE活動の紹介
	6月29日	AHEAD JAPAN	ACE活動の紹介、インターンシップ募集
	7月18日	定例会	部会活動状況共有、勉強会 & ディスカッション、 教養講座「東京大学PHED」[サイバスロン]
	7月下旬～9月上旬	ACEインターンシップ(関東・関西)	会員企業14社でインターンシップを初実施
	8月1日	定期理事会	第6期事業計画 & 予算承認、その他決議事項の承認
	8月29日	人事担当者向けセミナー	「発達障害」の理解促進のための勉強会
2018年 (第6期)	9月13日	関東合同キャリアセミナー	S/Fを用いた障がい学生向けワークショップ
	9月14日～15日	東京PHED事業SIGサミット参加	文科省プラットフォーム事業(PHED)関連ワークショップ
	10月14日～15日	オフサイト・ミーティング	第5期活動成果、6期事業計画詳細ディスカッション等
	10月16日	共生社会に向けたダイアログ	障がい者支援技術の可能性とインクルージョン
	10月22日	定期理事会	第5期決算 & 事業報告、その他決議事項の承認
	11月	社員総会	定款で定める決議事項の承認
	11月14日	定例会	部会活動状況共有、勉強会 & ディスカッション、 教養講座「ダイアログ・イン・サイレンス」
	11月28日	関西合同キャリアセミナー	S/Fを用いた障がいのある学生向けワークショップ
	12月10日	ACEフォーラム2018	基調講演、対外的成果発表、ロールモデル表彰等

*S/F StrengthsFinder

世論調査と組織コンサルティングの米国ギャラップ社が「人は自分の弱みを改善するよりも、自分の強みに意識を向けそれを活かすことで最大の能力を発揮する」という考え方に基づき開発したツール。Webサイト上で177個の質問に答えていくことで、自分の強みを知ることができる。

第5回ACEフォーラム

2017年12月1日、明治安田生命 丸の内 MY PLAZA ホールにて第5回ACEフォーラムを開催しました。

*社名・役職名は当時のものです。

開会挨拶

ACE代表理事 日本アイ・ビー・エム株式会社 顧問 橋本 孝之

70の企業、団体、政官界から150名の方々にお越しいただきました。毎年参加者数が増えているのは大変喜ばしいことです。これまでのACEの活動を振り返り、改めてACEの目指すもの、企業の成長に資するインクルーシブな社会の実現は、絶対に必要と実感しています。

法定雇用率の達成を目指すだけの受け身の障がい者雇用や企業の社会的責任ではなく、障がい者雇用そのものが企業の成長に貢献する、その趣旨のもとACEを設立しました。

ACEのワークショップ、セミナーを通じて、現場の知見を集め、多くのベストプラクティスをお届けできました。会員企業は、スタート時の20社から31社になり、着実にステップを踏んでいます。会員企業担当の皆様はじめ関係各位に感謝いたします。

障害者差別解消法施行、法定障害者雇用率の改定と世の中も大きく変わってきています。リスクもありますが、チャレンジのしがいもあります。高等教育において障害のある学生が増加しているのは、大変嬉しいニュースですし、東京でのパラリンピック開催も控え、社会の意識も高まり、とてもいい形のトレンドになってきています。



基調講演

たった1つのことを伝えたい。『大丈夫』という一言。

NPO法人FDA 理事長 成澤 俊輔 氏

基調講演は、NPO法人FDAの成澤理事長にご講演いただきました。

印象的だったのは、成澤氏が「障害のある当事者、その親御さん、企業の障がい者雇用担当者、職場の同僚など、全ての人に『大丈夫』という言葉を送ることにしました」と話されたことです。事実、重い障害のある多くの方々への就労を支援し、ご自身も多くの障がい者社員を抱えて経営を実践しています。

「強みが1つあればいい、そして弱みを受けとめられる素直さがあればいい、それがダイバーシティで、企業におけるタレント・マネジメントだ」と語られました。互いの強みを活かし、強みとスキルを活用しながらブレイクスルーすれば、どんな業界、どんな企業でも働けるし、さまざまな働き方があります。「そうした環境を提供できる企業こそがこれから発展していける」というメッセージをいただきました。



パネル・ディスカッション

これまでのACEアワード受賞者から4名が登壇し、障害のある社員と企業がともに成長するための課題と解決策についてディスカッションを行いました。

仕事をする上で重要なのはコミュニケーション。意思疎通が上手にできないと自分の力が発揮できないことになります。例えば、手話を使って仕事をするケース。手話を使える仕事場が増えてきているが、自分一人が手話を使う職場だと途端に孤立し、コミュニケーションがなりたたなくなります。自助努力だけでは解決できない場合、周りの同僚の支援が必要になります。最近では、こうしたコミュニケーションの壁をITで乗り越えることができるようになってきました。発した言葉をAIが文字化して表示する、テレワークを利用して在宅で仕事が可能になるなどです。テレワークは、スピーカーで音を出しても周りに迷惑にならず、また静かな環境で集中できることから視覚障がい者も働きやすくなります。

AIなどのテクノロジーの活用やテレワークなどの働き方改革は、障害のある社員のみならず健常者も恩恵にあずかることができるので、全社的に取り組み職場環境を変えていくことができるのではと議論されました。

最大の課題は、障がい者と健常者との職場での接点が少ないこと。互いに理解しあい上手にコミュニケーションをとることで個人も組織も企業も成長していける、成功事例だけでなく失敗事例を積み重ねていくことでより良くなっていく、などの意見が交わされました。



ACEアワード

ACEアワードは、企業の成長に資する人材というACEの目的、モデルを踏まえ、障害のある社員の働く環境づくり、会社への貢献、業務面の成果を審査し表彰するものです。

ACE会員各企業における活躍事例(ロールモデル)の発掘と共有、障害のある学生に向けた活躍事例の紹介、障がい者雇用における企業の活躍事例の収集と事例集の作成を目的に実施しています。



2017ACEアワードでは、ロールモデルである「個人部門」に6社7名、「働く環境づくり部門」に4社がノミネートされ、それぞれ事例紹介が行われました。審査により、2017年のACEアワードのグランプリは、KDDI株式会社の藤澤真樹氏が受賞されました。

**個人部門
グランプリ**

KDDI株式会社 藤澤 真樹 氏

聴覚障害の顧客に手話を用いて商品や契約等の説明を行う手話サポート・サービスを担い、新規顧客獲得に向けて、主体的に自社のサービス説明、ニーズの把握、課題解決のための提案を行っています。月に1、2名程度だった手話サポート利用者数は、担当3カ月後に30名以上に増加するなど、手話サポートサービスの認知度向上に大いに貢献しており、顧客月100名程度の営業対応の指名を受けるなど売り上げにも貢献しました。



閉会挨拶

ACE理事 KDDI株式会社 取締役 会長 小野寺 正

お越しいただきありがとうございました。基調講演のお話が大変有意義でした。障がい者への知識がまだまだ不足していると実感し、本当にためになるものでした。

また、アワード受賞の皆さん、おめでとうございます。そして、ACEアワードの過去の受賞者のパネル・ディスカッションもとっても素晴らしかったです。障がい者社員として現場で働き感じていたことをうまく引き出していただき、それを企業サイドがどう考えればいいのか、課題をつきつけられました。

この場は、会員の皆さん同士で、よりよい雇用を目指すことが目的です。こうした活動を5年間続けてきました。企業側も障がい者をよく理解し、その能力を活用して企業の業績をあげていかねばなりません。より多くの企業の皆さんとコラボレーションをする必要があります。ACEの活動をこれからも皆さんとともに活性化していきましょう。



オフサイト・ミーティング

2017年10月6日・7日の両日、静岡県熱海市のアカオリゾート ロイヤルウイングにて第5期オフサイト・ミーティングを開催しました。

ACEでは、年1回、期初に泊まり込みでオフサイト・ミーティングを開催しています。当期活動における目標達成の課題の洗い出しとその解決のためのアクション・プランを討議、決定し、その後の部会活動ははじめACE全体の活動に活かされています。

通常は、部会単位で活動していますが、オフサイト・ミーティングでは企業や部会の壁を越えた情報共有や深いディスカッションが行われ、また文字通りオフサイトでの宿泊を伴う開催は参加企業メンバー間の親睦を深める貴重な機会にもなっています。


第5期のオフサイト・ミーティングでは、チームに分かれ、ACEの活動におけるステークホルダー（企業人事担当者、障がい者当事者、障がい者の家族など）を明確にし、それぞれの立場から課題と解決策をデザイン・シンキングの手法を利用してディスカッションを行いました。

デザイン・シンキングでは、ステークホルダーの年齢、性別、家族構成、趣味、性格などのペルソナを想定し、障がい者雇用におけるさまざまなシチュエーションにおいて、どう感じ、どう考え、どう行動するのかを定義します。どのような課題に直面し、その解決策をグループで討議することで、ACEの活動において実践すべき項目と優先順位を明らかにしていきましました。また、グループ討議の内容の発表を行うことで、他チームとのさらなる意見交換やアイデアの創出となりました。

オフサイト・ミーティングでの討議内容は、部会活動内で展開されACE全体の活動へつながっています。

PERSONA for 障害のある子の親

氏名 西原 靖子(48歳) ※専業主婦
 家族構成 夫 :50歳(日立製作所の開発部門勤務)
 長男・タカシ:茨城大学文学部3年生(21歳)
 ※上下肢障害・呼吸器障害(先天性)
 二男:高校3年生
 趣味 テニスとスキー(現在はお休み中)
 性格 楽天的・アウトドア派
 住居 一軒家(水戸市在住)



As-Is Scenario: 7/14(金)の1日

STEPS	1 びんみ がイダシ	2 昼食 (一人)	3 駅まで がイダシ	4 電車	5 夕食 (家族のみ)	6 サイト更新
Doing	・通勤 ・奥の駅まで 15分ほど 歩く	・コンビニで 買ったお弁当 を食べる	・駅まで徒歩 15分ほど 歩く	・電車の遅延 による遅延	・家族との 夕食	・サイトの更新 作業
Thinking	・早く帰りたい ・奥の駅まで 歩くのは大変 ・駅までの 徒歩が長い	・コンビニで 買ったお弁当 を食べる	・駅まで徒歩 15分ほど 歩くのは大変	・電車の遅延 による遅延	・家族との 夕食	・サイトの更新 作業
Feeling	・ストレス、緊張 ・疲れ	・安心	・ストレス、緊張 ・疲れ	・ストレス、緊張 ・疲れ	・リラックス ・癒し	・ストレス、緊張 ・疲れ

当事者意識 (実感がない)
 周囲との関係性
 情報の複雑さ
 溜まる一方のストレス

As-Is Scenario: 障がい者向け就職セミナーへの参加

STEPS	1 身仕度着替	2 会場まで移動	3 会場に到着	4 セミナー 面談参加	5 帰宅	6 夫も含めた 家族会議
Doing	ネクタイを締め てあげる	山手線に乗る	同じセミナーに参 加している他の障 がい者と会う	様々なブースを 回って話を聞いて みる	タカシから「やっぱり コピーライターにな る」と言われたが、 何も言い返せない	夫に報告したところ、 「あきらめるのは 早い」と励まされ る。
Thinking	スーツ着用の会 社はダメか...	こんな混雑した電車 に乗らなければなら ないなら都心の会 社は無理か...	同じ車イスでも、 障害の度合いが 違いすぎる...	入れてもらえそう な会社は見つから なかった	安定した企業へ就 職してほしいけど、 就職に関する情報 がなさすぎた。	今日のセミナーは めったばかり、頑張ら なきゃ。
Feeling	ハードルがたくさん あるという不安(こ こから...)	思った通りに行けず、 とは言え送っても行 けず、キツイな...	キツイ...	各企業のタカシへ の対応が、他の学 生と比べて淡白 だった...	どうしよう。 (途方に暮れる)	タカシに幸せに なってほしい。 どういかなるかな。



学との連携部会

大学と企業間の人材パイプラインを構築し、大学との協働を通じて、障害のある大学生を企業で活躍する人材に啓発・育成することに取り組んでいます。

目指したこと

障害のある学生の修学やキャリア支援に尽力されている大学の支援室・キャリアセンターと連携し、学生の自己理解と就業理解を進めるべく活動を実施。今期は、新たな試みとしてACEインターンシップを実施。キャリアセミナーとの相乗効果で、参加した学生たちが社会に出て活躍する基盤づくりに注力しました。

文部科学省プラットフォーム事業との連携

文部科学省の「社会で活躍する障害学生支援プラットフォーム形成事業」に選出された京都大学のHEAP (Higher Education Accessibility Platform) と東京大学のPHED (Platform of Higher Education and Disability) と連携し活動を実施しました。

◆ 京都大学 HEAP

現状機関間で生じている障害学生支援に関する取り組みの温度差の是正、全国的な障害学生支援スタンダードの構築、障害のある学生一人ひとりの多様な学びの機会の創出・保障および社会進出の後押しに取り組まれています。ACEは、協力関連機関として参画し、今期はACEインターンシップ&合同キャリアセミナーの企画、広報、実施でご協力いただきました。

◆ 東京大学 PHED

障害のある学生が将来にわたって活躍できる社会の実現に向け、大学、福祉・労働機関、企業などが連携・協力し、障がい学生の修学・就職支援を推進する体制、ノウハウの蓄積、開発、共有を行うプラットフォームを形成すべく取り組まれています。

ACEは、会員提供・知見共有を行う関連機関として参画しています。7月18日に開催したACE会員企業向けの定例会では、PHEDのチーフ・コーディネーターである東京大学の高橋桐子特任准教授にPHEDの事業内容について講演いただきました。



インターンシップ&合同キャリアセミナー

従来より大学関係者の皆様から要望が多かった、障害のある学生を対象としたインターンシップを、ACE企業合同の企画として今回初めて行いました。計14社が個別の短期インターンシッププログラムを企画。その中から学生が希望するプログラムを選択し受講、会社で働くことの疑似体験を通じて「就業理解」を深めました。キャリアセミナーでは、障害のある先輩社員や、他の障害のある学生、人事系担当者等との交流を通じて、就職・就労に関する疑問や不安を解消し、理解と関心を高めるとともに、インターンシップの振り返りも通じて自己理解を進め、今後のキャリア検

討につなげました。なお、参加者はあらかじめ「StrengthsFinder」*を受検し、診断される「自身の強み」を参考に自分の特性や可能性へのポジティブな関心を高めてもらい、インターンシップとセミナーに臨む際の意識ポイントとしても活用しました。

*StrengthsFinder：世論調査等で有名な米国のギャラップ社が「人は自分の弱みを改善するよりも、自分の強みに意識を向けそれを活かすことで最大の能力を発揮する」という考え方に基づき開発した適性診断ツールです。Webサイト上で177個の質問に答えていくことで、自分の5つの強みを知ることができます。

◆ ACEインターンシップ

今期のACEインターンシップは、西日本、東日本地区の下記のACE会員企業で実施されました。実施企業14社、参加学生数は延べ75名。それぞれの企業で職場体験、先輩社員インタビュー、グループワーク、技術実習、企画・プレゼンテーショントレーニングなどを行いました。

参加した学生の皆様からは、「他者と関わることで多くを学べた。今後も他者と積極的に関わり自分の強みを見つけたい」「働く前の不安な気持ちや考え方を話してくださった」「固定概念が破壊された。これまで何度か企業説明会等に参加したが、自分をアピールするときには『できる』を主張しなければならないと思い込んでいた。そうではなく、自分に元々ある能力を発揮するために経験を積んで磨き上げていけばいい、というふうに気持ちが楽になった」、などの感想をいただきました。

また受け入れ企業も、障害のある学生のインターンシップに初挑戦したケースもありましたが、「障害のある学生が来ることにより、社内の受け入れ設備や研修体制についてそれぞれの部署が考えるきっかけとなり自社の意識啓発に大変役立った」などさまざまな気づきを得ることができました。

◆ ACE合同キャリアセミナー

社会で活躍する障害のある先輩社員、障害のある学生、企業の人事担当者が集まって、今後のキャリアを話し合う「ACE合同キャリアセミナー～強みを活かそう～」を9月13日、有明のパナソニックセンター東京ホールで開催しました。(詳細はイベントレポート(P13)をご参照ください)

(9月4日に開催予定であった大阪会場は、台風の影響により11月開催に延期されました。)

インターンシップ&合同キャリアセミナーは、今回の経験を踏まえ、次年度もブラッシュアップして実施したいと考えています。

インターンシップ実施企業

東日本

キャノンマーケティングジャパン株式会社、KDDI株式会社、株式会社JTB、清水建設株式会社、セコム株式会社、TOTO株式会社、日本アイ・ビー・エム株式会社、株式会社ブリヂストン、ブルームバーグL.P.、明治安田ビジネスプラス株式会社

西日本

積水ハウス株式会社、パナソニック株式会社、株式会社堀場製作所、株式会社りそな銀行

インターンシップ／セミナー参加大学

東日本

青山学院大学／専修大学／筑波技術大学／東京大学／東京女子大学／東洋大学／獨協大学／法政大学／明治大学／立教大学／早稲田大学

西日本

大阪大学／大阪電気通信大学／大阪人間科学大学／香川大学／関西大学／関西学院大学／京都大学／京都工芸繊維大学／京都産業大学／神戸大学／神戸学院大学／同志社大学／立命館大学

大切なのは相互理解、いい意味での図太さで前向きに！ ACE合同キャリアセミナー～強みを活かそう～



9月13日有明のパナソニックセンター東京ホールで開催されたキャリアセミナーのレポートをお届けします。当セミナーは、障害のある学生が、先輩社員や企業の人事担当者から直接話を聞き、就職・就労に関する疑問や不安を解消し、学生・企業相互に理解を促進することを目的としています。

会場には手話通訳に加え、AIであるIBM Watsonの音声認識技術を活用し、講演者の発言内容をリアルタイムに文字情報として表示し、聴覚障害のある参加者により正しく内容を提供しました。

企業が求める人材とは、また障害のある先輩社員がどのように就職活動を行い、就職後どんな仕事をしているか、お客様や同僚と仕事をする上でどんな困難や課題があり、どう克服してきたかを聞き、それを踏まえチームでディスカッションを行いました。各チームは、先輩社員、企業の人事担当者、そして障害のある学生で構成され、活発に意見交換が行われました。

当セミナーで特徴的なのは、参加者はみなStrengthsFinderを事前実施していることです。StrengthsFinderは、世論調査などで有名な米国のギャラップ社による適正診断ツールで、人は自分の弱みを改善するよりも自分の強みに意識を向けそれを活かすことで最大の能力を発揮するという考えにもとづき開発されました。Webサイト上で177の質問に答えることで34種類の資質の中から自分を特徴づける5つの資質を知ることができます。参加者は、自己紹介とともにその5つの資質の結果を披露し、それをもとにどのような知識や技術をつけることで自分の強みとして活用できるかを議論しました。



また、企業の担当者から就労に対して心構えや求める人材像を、また企業で働く障がいのある先輩社員の経験談を聞き、そしてチームごとにディスカッションをするという4時間の内容でした。

チーム毎に分かれたテーブルで繰り返し聞かれたキーワードは、「相互理解」。聴覚障害があるが補聴器を付けているので、健常者から聞こえると思われ早口で話しをされた、聴覚障害があるが話すことができるので聞こえていると誤解され仕事に必要なことを聞きそびれたが「聞きとれなかった」と言えなかった、などの経験談が話されました。これは、企業の成長や仕事の進め方としてマイナスの要素しかありません。聞こえ方には個人差があり、それを会社の同僚に正しく知ってもらうことが必要です。

他のテーブルでも、まず自分の障害を上司や同僚に説明するという声が多数聞かれました。自分の障害と強みを



正しく理解してもらう、それが互いに仕事を進める上で非常に重要なこと。これは健常者でも同じ。自分の特性は何か、得意なことは何か、苦手なことはなにか、互いにきちんとコミュニケーションをとり、相互理解をすることが組織、企業の成長につながるということが再認識されました。

障害があることで行動に躊躇しがちになるが、「いい意味での図太さを持って前向きに仕事をしよう」という言葉がとても印象的でした。

今後も学校関係者の皆様との協働の中で、さまざまなアプローチを通じて活動を拡げていきます。

企業キャリア創出部会

企業で活躍する障害のある社員と活躍を支援する取り組み事例を発掘して紹介。人材パイプラインの継続的養成を目指します。

目指したこと

障害のある社員および企業への働きかけを行い、企業で活躍できるACEモデルの創出をミッションとし、下記の2つのバリューでの貢献を目指しました。

- ・障害のある社員に成長イメージを提示することで企業の成長に資する社員を輩出する
- ・会員企業が持つノウハウを共に学び修得することで、自社の問題解決とより良い人事施策の実施に活かす

ACE会員企業向け勉強会の実施

今回は、発達障害について理解を深める勉強会を8月29日に東京・中央区のTKPガーデンシティPREMIUM京橋にて実施しました。発達障害および発達障害の傾向がみられる社員とどう接し、就労定着につなげていくかは、会員企業内で大変高い関心のあるテーマであり、発達障害のある方に特化した人材サービス事業や就労支援事業を行っている株式会社Kaizen 代表取締役 鈴木慶太氏に「発達障害についての理解と合理的配慮」としてご講演いただき、その内容を踏まえて参加メンバーでグループ討議を行いました。勉強会には、25社の企業から65名の参加があり、今回は、ACE会員のみならず、会員企業の人事担当者(障がい者雇用担当、採用担当者等)にも広くご参加いただきました。



鈴木氏からは、発達障害に対する基本的な解説をはじめ、発達障害の方への合理的配慮のポイントや接し方等の管理方法、採用時や就労に際してのその特性を活かすための留意点等、参加者の関心の高いテーマについて事例を踏まえながらお話いただきました。参加者からは、「一般的な発達障害に関する理解と採用時の対応がとても参考になった」「合理的配慮の重要性とそのポイントが理解できた」「コミュニケーションルールの設定等具体的な対応イメージを持つことができた」といったコメントが寄せられました。

また、グループ討議においても、業種を超えたメンバー同士で各企業での取り組みや課題の共有が行われ、そこから「適性にあった職務を用意する」「所属長の成功体験こそが重要」などの知見が得られ、大変有意義な機会となりました。さまざまな企業担当者とお話する機会は、大変貴重で今後も雇用、定着、職場の理解を企業間でもっと共有しようという声が多数寄せられました。

2018ACEアワードの選定

ACEの目指す「企業の成長に資する、企業の競争力強化に資する障がい者雇用」という観点から、そのモデルとなる事例の募集、発掘を行い、今年度は個人部門の選定を行いました。活躍モデル要件は、下記です。

- ・業務遂行における高い能力を持ち、種々の支援を得ながらも健常社員と同等あるいはそれ以上の成果獲得や会社業績への貢献をしている社員
- ・キャリアを重ね、管理者として、あるいは専門職のリーダーとして活躍する能力を持つ社員
- ・自らを成長させていく強い意欲と意志を持つ社員
- ・自分の障害をよく理解し向き合っている社員

2018ACEアワードは、12月10日のACEフォーラム 2018にて事例発表および表彰を行います。

広報・政策渉外部会

ACEの諸活動の広報機能と、行政と連携した取り組みや政策の提言といった渉外活動を行う役割を担っています。
(2018年6月より、ACE事務局内に広報機能を移しました。)

目指したこと

ACE会員企業担当者の顕著な活動を内外へ情報発信することで、社会におけるACEの存在意義と企業の成長に資する障害のある社員の活躍する場を広げる基盤作りを目指します。

ACEホームページの再公開

これまでfacebookでの情報発信を中心に行ってきましたが、企業によっては会社のイントラネットからアクセスできないなどの声もあり、アクセスの利便性を高め、またSNSとの相乗効果によるさらなる情報拡散のためACEホームページをリニューアル再公開しました。

<https://www.j-ace.net/>



リニューアルにあたりブログ機能を新設。今後、フォーラムやセミナーのレポートや関係者インタビューなど内容を充実させ、ACEの活動の理解促進に活用していきます。

BLOG



セミナー 2018.10.31

オフサイト・ミーティングを開催
原点回帰で新たなスタート！



セミナー 2018.10.02

大切なのは相互理解、いい意味での図太さで前向きに！
ACE合同キャリアセミナー～強みを活かそう...

資料編

- 定款
- 会員規約
- 入会お申し込みについて

一般社団法人 企業アクセシビリティ・コンソーシアム 定款

第1章 総則

(名称)

- 第1条 当法人は、一般社団法人企業アクセシビリティ・コンソーシアムと称する。
2 当法人の名称の英文における表示は、Accessibility Consortium of Enterprises とする。

(事務所)

- 第2条 当法人は、主たる事務所を東京都中央区に置く。

(目的)

- 第3条 当法人は、障がいというダイバーシティを活かした新たな価値の創造と企業風土の変革、そしてインクルーシブな社会の実現を目指し、企業の成長に資する新たな障がい者雇用モデルの確立と、企業の求める人材の社会に対する発信を目的とする。

(事業)

- 第4条 当法人は、前条の目的を達成するために、次の事業を行う。
(1) 企業連携、ロールモデルの発掘・紹介、及び学との連携等の活動を通じた、勤務意欲のある障がい者に対する就労の支援を目的とする事業
(2) 前号に掲げる事業に附帯又は関連する事業

(公告)

- 第5条 当法人の公告は、電子公告により行う。ただし、事故その他やむを得ない事由によって電子公告による公告をすることができない場合は、官報に掲載する方法により行う。

第2章 会員

(種別)

- 第6条 当法人の会員は、次の3種とし、正会員をもって一般社団法人及び一般財団法人に関する法律(以下「一般法人法」という。)上の社員とする。
(1) 正会員 当法人の目的に賛同し入会した法人
(2) 賛助会員 障がい学生の在籍する教育機関及び障がい学生を支援する団体等で、当法人の事業を援助するために入会した法人又は団体

(入会)

- 第7条 当法人の正会員として入会しようとする者は、理事会が別に定めるところにより申し込み、その承認を受けなければならない。
2 賛助会員として入会しようとするものは、理事会が別に定める入会申込書により申し込み、理事会の承認を受けなければならない。
3 法人たる正会員にあっては、法人の代表者として本会に対してその権利を行使する1人の者(以下「会員代表者」という。)を定め届け出なければならない。
4 会員代表者を変更した場合は、速やかに別に定める変更届を提出しなければならない。

(経費の負担)

- 第8条 会員は、社員総会において別に定める会費を納入しなければならない。

(退会)

- 第9条 会員は、別に定める方法で届け出ることにより、任意に退会することができる。

(除名)

- 第10条 会員が次のいずれかに該当するに至ったときは、社員総会において、総正会員数の半数以上であって、総正会員数の議決権の3分の2以上の決議に基づき、当該会員を除名することができる。この場合、その会員に対し、社員総会の一週間前までに、理由を付して除名する旨を通知し、社員総会において、決議の前に弁明の機会を与えなければならない。
- (1) 当法人の定款又は規則に違反したとき。
 - (2) 当法人の名誉を傷つけ、又は目的に反する行為をしたとき。
 - (3) その他除名すべき正当な理由があるとき。
- 2 前項により除名が決議されたときは、その会員に対し、通知するものとする。

(会員資格の喪失)

- 第11条 会員は、第8条の会費納入義務を履行せず、督促後なお1年以上会費の納入がなかったとき、その資格を失う。

(会員資格喪失に伴う権利義務)

- 第12条 会員がその資格を喪失したときは、当法人に対する会員としての権利を失い、義務を免れる。正会員については、一般法人法上の社員としての地位を失う。ただし、未履行の義務は、これを免れることはできない。
- 2 当法人は、会員がその資格を喪失しても、既納の会費その他の拠出金品は、これを返還しない。

第3章 社員総会

(種別)

- 第13条 当法人の社員総会は、定時社員総会及び臨時社員総会の2種とする。

(構成)

- 第14条 社員総会は、すべての正会員をもって構成する。

(開催)

- 第15条 定時社員総会は、毎年1回、毎事業年度終了後3ヶ月以内に開催し、臨時社員総会は、必要に応じて開催する。

(招集)

- 第16条 社員総会は、法令に別段の定めがある場合を除き、理事会の決議に基づき、代表理事が招集する。
- 2 総正会員議決権の5分の1以上を有する正会員は、代表理事に対し、社員総会の目的である事項及び招集の理由を示して、社員総会の招集を請求することができる。

(議長)

- 第17条 社員総会の議長は、代表理事がこれに当たる。代表理事に事故あるときは、その社員総会において、出席した正会員の中から議長を選出する。

(社員総会の権限)

- 第18条 社員総会は、次の事項を決議する。
- (1) 会費の額
 - (2) 正会員の除名
 - (3) 理事及び監事の選任及び解任
 - (4) 理事及び監事の報酬の額又はその基準
 - (5) 事業報告及び収支決算
 - (6) 定款の変更
 - (7) 解散
 - (8) 残余財産の帰属先
 - (9) 理事会において社員総会に付議した事項
 - (10) 前各号に定めるもののほか、法令に規定する事項及び本定款に定める事項

(議決権)

- 第19条 社員総会における議決権は、正会員1名につき1個とする。

(決議)

- 第20条 社員総会の決議は、法令又は本定款に別段の定めがある場合を除き、総正会員の議決権の過半数を有する正会員が出席し、出席した正会員の議決権の半数をもって行う。
- 2 前項にかかわらず、会費の額の変更に当たる決議については、総正会員の議決権の過半数を有する正会員が出席し、出席した正会員の議決権の4分の3以上に当たる多数をもって行う。
- 3 理事又は監事を選任する議案を決議するに際しては、候補者ごとに前項の決議を行わなければならない。理事又は監事の候補者の合計数が第24条に定める定数を上回る場合には、過半数の賛成を得た候補者の中から得票数の多い順に定数の枠に達するまでの者を選任することとする。

(代理)

- 第21条 社員総会に出席できない正会員は、他の正会員を代理人として議決権の行使を委任することができる。

(決議の省略)

- 第22条 理事又は正会員が社員総会の目的である事項について提案した場合、当該提案につき正会員の全員が書面又は電磁的記録により同意の意思表示をしたときは、当該提案を可決する旨の社員総会の決議があったものとみなす。

(議事録)

- 第23条 社員総会の議事については、法令の定めるところにより、議事録を作成する。
- 2 議長及び出席した理事は、前項の議事録に署名又は記名押印する。

第4章 役員等

(役員の設置)

- 第24条 当法人に、次の役員を置く。
- 理事3名以上5名以内
監事1名以上3名以内
- 2 理事のうち、1名を代表理事とする。

(選任)

- 第25条 理事及び監事は、社員総会の決議によって社員の中から選任する。ただし、必要があるときは、社員以外の者から選任することを妨げない。
- 2 代表理事は、理事会の決議によって理事の中から定める
- 3 理事のうち、理事のいずれかの1名とその配偶者又は3親等内の親族その他特別の関係にあるものの合計数は、理事総数の3分の1を超えてはならない。

(理事の職務権限)

- 第26条 代表理事は、当法人を代表し、その業務を執行する。
- 2 理事は、当法人の業務を分担執行する。

(監事の職務権限)

- 第27条 監事は、理事の職務の執行を監査し、法令で定めるところにより、監査報告を作成する。

(任期)

- 第28条 理事の任期は、選任後2年以内に終了する事業年度のうち最終のものに関する定時社員総会の終結の時までとし、再任を妨げない。
- 2 監事の任期は、選任後4年以内に終了する事業年度のうち最終のものに関する定時社員総会の終結の時までとし、再任を妨げない。
- 3 補欠として又は増員により選任された理事の任期は、前任者又は他の在任理事の任期の満了する時までとする。
- 4 補欠として選任された監事の任期は、前任者の任期の満了する時までとする。

(解任)

- 第29条 役員は社員総会の決議により解任することができる。ただし、監事を解任する場合は、総正会員の半数以上であって、総正会員の議決権の3分の2以上に当たる多数をもって行わなければならない。

(報酬等)

- 第30条 役員の報酬、賞与その他の職務執行の対価として当法人から受ける財産上の利益(以下「報酬等」という。)は、社員総会の決議をもって定める。

(責任の免除)

第31条 本法人は、役員的一般法人法第111条第1項の責任について、役員が職務を行うにつき善意でかつ重大な過失がない場合において、責任の原因となった事実の内容、当該役員の職務執行の状況その他の事情を勘案し、特に必要と認めるときは、一般法人法その他法令及び本定款に定める最低責任限度額を控除して得た額を限度とし、理事会の決議によって免除することができる。

第5章 理事会

(機関の設置)

第32条 当法人は、理事会を置く。

(招集)

第33条 理事会は、法令に別段の定めがある場合を除き、代表理事が招集する。
2 理事会の招集通知は、会日の3日前までに各理事及び各監事に対して発する。

(理事会の議長)

第34条 理事会の議長は、代表理事がこれに当たる。

(理事会の決議)

第35条 理事会の決議は、議決に加わることのできる理事の3分の2以上が出席し、出席理事の過半数をもって行う。

(理事会の決議の省略)

第36条 理事が、理事会の決議の目的である事項について提案した場合において、その提案について、議決に加わることのできる理事の全員が書面又は電磁的記録により同意の意思表示をしたときは、その提案を可決する旨の理事会の決議があったものとみなす。ただし、監事が異議を述べたときは、この限りではない。

(議事録)

第37条 理事会の議事については、法令で定めるところにより、議事録を作成する。
2 出席した理事及び監事は、前項の議事録に署名又は記名押印する。

第6章 基金

(基金を引き受けるものの募集)

第38条 当法人は、基金を引き受ける者の募集を行うことができる。

(基金の拠出者の権利)

第39条 拠出された基金は、当法人が解散するまで返還しない。

(基金の返還の手続き)

第40条 基金の返還の手続きについては、基金の返還を行う場所及び方法その他の必要な事項を清算人において別に定めるものとする。

第7章 計算

(事業年度)

第41条 当法人の事業年度は、毎年9月1日から翌年8月31日までの年1期とする。

(事業計画及び収支予算)

第42条 当法人の事業計画及び収支予算については、毎事業年度開始日の前日までに次の書類を代表理事が作成し、理事会の承認を受けなければならない。これを変更する場合も同様とする。

- (1) 事業計画書
- (2) 収支予算書
- (3) 資金調達及び設備投資の見込みを記載した書類

2 前項の規定にかかわらず、やむを得ない理由により予算が成立しないときは、代表理事は、理事会の決議に基づき、予算成立の日まで前年度の予算に準じ収入を得又は支出することができる。

3 前項の収入支出は、新たに成立した予算の収入支出とみなす。

(事業報告及び収支決算)

- 第43条 当法人の事業報告及び収支決算については、毎事業年度終了後、代表理事が当該事業年度に関する次の書類を作成し、監事の監査を受けた上で、理事会の承認を経て、定時社員総会に提出し又は提供しなければならない。
- (1) 事業報告書及びその付属明細書
 - (2) 貸借対照表及び損益計算書並びにこれらの付属明細書
- 2 事業報告については、代表理事がその内容を定時社員総会に報告しなければならない。
- 3 貸借対照表及び損益計算書については、定時社員総会の承認を得なければならない。

(剰余金の分配)

- 第44条 当法人は、剰余金を分配することはできない。

(特別の利益の禁止)

- 第45条 当法人は、当法人の社員、役員若しくは使用人、基金の抛出者又はこれらの親族等に対し、特別の利益を与えることができない。
- 2 当法人は、株式会社その他の営利事業を営む者又は特定の個人若しくは団体の利益を図る活動を行う者に対し、寄附その他の特別の利益を与えることができない。ただし、公益社団法人又は公益財団法人に対し、当該法人が行う公益目的事業のために寄附その他の特別の利益を与える場合を除く。

第8章 定款の変更及び解散

(定款の変更)

- 第46条 本定款は、社員総会の特別決議によって変更することができる。

(解散)

- 第47条 当法人は、次の事由により解散する。
- (1) 社員総会の特別決議
 - (2) 社員が不足し運営に支障をきたす時
 - (3) 合併(合併により当法人が消滅する場合に限る)
 - (4) 破産手続き開始の決定
 - (5) その他法令で定める事由

第9章 附則

(委任)

- 第48条 本規定に定めるもののほか、当法人の運営に必要な事項は、理事会の決議により別に定める。

(最初の事業年度)

- 第49条 当法人の設立初年度の事業年度は、当法人の設立の日から平成26年8月末日までとする。

(設立時役員)

- 第50条 当法人の設立時役員は、次のとおりである。
- | | |
|---------|------|
| 設立時理事 | 橋本孝之 |
| 設立時理事 | 浦野光人 |
| 設立時理事 | 小野寺正 |
| 設立時監事 | 野崎治子 |
| 設立時代表理事 | 橋本孝之 |

(設立時社員)

- 第51条 設立時社員の氏名又は名称は、次のとおりである。
- | | |
|-------|-------|
| 設立時社員 | 橋本孝之 |
| 設立時社員 | 浅川智恵子 |

(法令の準拠)

- 第52条 本定款に定めのない事項は、すべて一般法人法その他の法律に従う。

一般社団法人企業アクセシビリティ・コンソーシアム 会員規約

第1章 総則

(目的)

第1条 この規約は、一般社団法人企業アクセシビリティ・コンソーシアム(以下、「当法人」という)の会員制度について定めるものである。

(会員)

第2条 会員は、定款第6条に定める通り、当法人の目的に賛同して入会した法人および団体とする。

第2章 入会・退会

(入会)

第3条 当法人の会員になろうとするものは、別添の入会申込書および推薦書を当法人に提出し、定款第7条に定めるように理事会の承認を得なければならない。

2 当法人正会員は、その代表として当法人に対しその権利を行使する者1名(以下「会員代表者」という。)を定め、入会申込書に記載することで当法人に届け出なければならない。

(入会申込の不承認)

第4条 当法人の会員になろうとする者に、以下の行為が認められた場合、入会申込の承認を得られないことがある。

- (1) 入会申込書に、虚偽の記載、誤記、記入漏れのあった場合
- (2) 入会申込書提出後、一定の期間を経過しても会費の納入がなされない場合
- (3) 過去に当法人から会員資格を取り消されたことがある場合
- (4) その他、当法人が会員と認めることを不適当と判断した場合

(会費)

第5条 会費は以下に定める通りとする。

- (1) 正会員及び一般会員は、入会時には入会費を、次年度以降は年会費を、会費として負担しなければならない。
- (2) 正会員及び一般会員は、入会した年度内かつ3カ月以内に入会費として50万円を納付しなくてはならない。
- (3) 正会員及び一般会員は、毎年9月から3ヶ月以内に1ヶ年分の年会費として50万円を納付しなくてはならない。
- (4) 会費は当法人発行の請求書により、一括で納付するものとする。
- (5) 但し、期の途中で入会する場合は、四半期ごとの初月に入会するものとし、下表に定める金額を入会日から3ヶ月以内に一括で納付するものとする。

第2四半期(12～2月) 37万5千円

第3四半期(3～5月) 25万円

第4四半期(6～8月) 12万5千円

- (6) 既に納めた会費については、その理由の如何を問わず、これを返還しないものとする。

(有効期間)

第6条 本規約に基づく会員有効期間は年会費の入金日から同一事業年度内とする。

2 期間満了日の2ヶ月前までに、会員から当法人に対し、退会届を提出した場合を除き、更に会員期間を1年間ずつ自動更新するものとし、以後も同様とする。

(変更の届出)

第7条 会員はその名称、会員代表者、住所、連絡先等、当法人への届出事項に変更が生じた場合には、速やかに所定の登録事項変更届を代表理事に提出するものとする。

2 会員が、前項1項の変更申込を行わなかったことにより、不利益を被った場合でも、当法人はその責任を一切負わないものとする。

(退会)

第 8 条 会員は、別添の退会申込書を当法人に提出することにより、退会することができる。ただし、未払いの会費等がある場合には、会員は退会後も当法人に対する未払い分の支払いを免れないものとする。

(会員資格の取消)

第 9 条 当法人は、会員が次の各号の一つに該当すると認められた場合、会員資格を取り消すことができる。

- (1) 定款、本規約又はその他当法人が定める規約に違反したとき
- (2) 他者または当法人の名誉、プライバシー、著作権、肖像権の侵害および、信用等を傷つける行為、または会員としての品格を損なう行為があったと、当法人が認めるとき
- (3) 会費の納入が、督促後1年以上遅滞したとき
- (4) 当法人のサービスを通じて、他会員の連絡先、プロフィール等の個人情報を収集する行為。また入手した情報について複製・公開・配布・出版・販売等を行う行為があったとき
- (5) 法令もしくは公序良俗に反する行為を行ったとき
- (6) 会員資格に基づく一切の権利または義務を、第三者に譲渡し、貸与または担保当に供する行動があったとき
- (7) 差押、仮差押、仮処分、租税滞納処分等を受けたとき、破産手続開始、民事再生手続開始、会社更生手続開始、特別精算開始等の申立てをなし、もしくはこれを受けたとき、または競売の申立てを受けたとき

第 3 章 権利

(会員の権利)

第 10 条 正会員は以下の権利を有する。

- (1) 当法人の社員総会における、各1個の議決権
- (2) 当法人の役員を選挙し、また役員に選挙されることができる権利
- (3) 当法人の事業に参加し、そのすべてを利用することができる権利
- (4) 当法人の設置する各種委員会・部会への参加および部会設立事案を發議できる権利

第 4 章 知的財産権

(知的財産権)

第 11 条 当法人の活動において会員が創作した文書、資料、プログラム、その他の著作(以下「資料」という。)の著作権は、その創作を行った会員に帰属するものとする。

2 当法人の活動のために会員が提供する既存の「資料」の著作権は、会員によって留保されるものとする。

第 5 章 守秘義務

(守秘義務)

第 12 条 各会員は、他の会員から機密である旨の表示又は指定をして機密情報として提供された資料及び情報を、最初に提供を受けた日より2年間、機密情報として取り扱い、不要となった場合速やかに提供をした他の会員に返却または消去するものとする。各会員が当法人から脱退する場合は、その時点で保持している機密情報をすべて返却または消去すること。ただし、次の各号のいずれかに該当するものは、この限りでない。

- (1) 知得時に公知であるもの
- (2) 知得後に自己の責によらず公知となったもの
- (3) 知得時に既に保有していたことが書面により明らかなもの
- (4) 正当な権限を有する第三者から秘密保持義務を課せられることなく適法に知得したもの
- (5) 機密情報に接した者の記憶に留まる、機密情報に含まれるアイデア、コンセプト、ノウハウ
- (6) 秘密情報に接した受領当事者の従業員の記憶に留まる、開示当事者の秘密情報に含まれるアイディア、コンセプト、スキルおよび知識

第 6 章 個人情報の保護

(個人情報の保護)

第 13 条 各会員は、当法人の業務活動上知り得た、または取得した会員情報の取り扱いについて、次に掲げる事項を遵守するものとする。

- (1) 適切かつ適法な手段によって取り扱うこと
- (2) 会員の管理下にある他の会員の個人情報に対し、他から不正アクセスや、紛失、破壊、漏洩などのおそれがある場合は、自ら適切な措置を講ずること
- (3) 個人情報に関する法令およびその他の規範を遵守すること

第7章 反社会的勢力の排除

(反社会的勢力の排除)

- 第14条 各会員は、現在、自らが「反社会的勢力」でないことを表明し、かつ将来にわたっても該当しないことを確約する。
- 2 各会員は、自らまたは第三者を利用して次のいずれかに該当する行為を行わないものとする。
- (1) 暴力的な要求行為
 - (2) 法的な責任を超えた不当な要求行為
 - (3) 取引に関して、脅迫的な言動をし、または暴力を用いる行為
 - (4) 風説を流布し、偽計を用いまたは威力を用いて相手方の信用を毀損し、または相手方の業務を妨害する行為
 - (5) 前各項に準ずる行為
- 3 いずれかの会員が第1項または前項の規定に違反したときは、他の会員は、総会において違反会員を除名する決議を行うものとする。

第8章 規約の追加・変更

(規約の追加・変更)

- 第15条 本規約に定めのない事項については、理事会の決議により定めるものとする。

第9章 免責および損害賠償

(免責および損害賠償)

- 第16条 戦争・テロ・暴動・労働争議・地震・噴火・洪水・津波・火災・停電・コンピュータのトラブル・通信回線のトラブル・システムの保守点検・更新等によりやむを得ず会員サービスを変更、中止または一時停止せざるをえなかった場合、当法人は一切責任を負わないものとする。
- 2 会員は、当法人が提供する特典および当法人の活動に関連して取得した資料、情報等について、自らの判断によりその利用の採否・方法等を決定するものとし、これらに起因して会員または第三者が損害を被った場合であっても、当法人は一切責任を負わないものとする。
- 3 会員間で紛争が発生した場合には、当該会員間で処理するものとし、当法人は一切責任を負わないものとする。
- 4 会員と第三者との間で紛争が発生した場合には、紛争当事者である当該会員は、これを当法人に報告した上で、自己の責任において紛争解決するものとする。
- 5 本規約に違反した会員に対し、当法人はサービスの利用停止、会員資格の取り消し等の措置をとることがあるが、それによって生じたいかなる損害に対しても一切責任を負わないものとする。
- 6 登録メールやパスワードが第三者に利用されたことによって生じた損害等については、当法人に重過失がある場合を除き、当法人は一切責任を負わないものとする。
- 7 万が一、当法人が会員に対して損害賠償責任を負う場合であっても、その原因の如何に関わらず、当法人は間接損害、特別損害、免失利益ならびに第三者からの請求および軽過失に基づく損害について、予見の有無に関わらず、当法人が負う責任は会員が支払う会費を上限とする。
- 8 会員が退会・会員資格の取り消し等により会員資格を喪失した後も、本条、第12条および第13条の規定は継続して当該会員に対して効力を有するものとする。

附則

本規約は、平成25年10月31日から施行する。

入会お申し込みについて

ACE入会には現会員企業からの推薦が必要となります。またACEでは各社の人事施策を検証および表彰の選考に各社の社員の個人プロフィールなども取り扱うことから、会員企業が安心して積極的な議論を行えるように、厳しい入会基準(社外秘)を設け、新規会員企業の入会については理事会の承認事項としています。

入会についてはACE事務局 (e-mail: acenewoffice@gmail.com) またはACE会員企業にお問い合わせください。

入会までのプロセス：

- 事務局
- 会員企業
- 会員候補企業

