

一般社団法人 企業アクセシビリティ・コンソーシアム

第6期活動報告書 [2018.9～2019.8]



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6期)	4
ACEの活動について	5
第6期・第7期活動カレンダー	6
ACEフォーラム2018	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
イベント・レポート	15
ロールモデル・インタビュー	18
定例会レポート	20
広報活動	23
資料編	24
定款	25
会員規約	30
入会お申し込みについて	34

ACEについて

Accessibility Consortium of Enterprises

第6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

すべての業界に共通でありながら、正解のない課題である「障がい者雇用」を、人事の担当者レベルではなく経営レベルの課題として捉える一。この基本理念のもと、ACEは「企業の成長に資する新たな障がい者雇用モデルの確立」をミッションに掲げ、設立から6年目の事業年度を無事に終えることができました。会員企業の皆様はじめ、多大なご支援をいただいた各方面の方々に、改めて御礼を申し上げます。

「アクセシビリティ」や「ダイバーシティ&インクルージョン」という言葉は、6年前のACE設立時にはその分野で従事する者のみが使用する専門用語のような扱いでしたが、今では一般的なビジネス用語になりました。そうした言葉が企業経営の現場において意味することをあらゆる階層の社員が普通に考え、実践に移そうと日々努力することが当たり前になる日も近いのではないのでしょうか。この6年の間に日本の法定雇用率は1.8%から2.0%、そして2.2%へと引き上げられ、国連障害者権利条約の批准や差別解消法の施行など、障がい者の就労環境の向上と社会参画の機会拡大を促す法整備が行われてきました。しかしそれ以上に変わってきているのは、人々のマインドセットであるように感じます。働き方改革、AIの活用といった要因が職場の変革を後押しする中、東京オリンピック・パラリンピックを来年に控えた今年、真にインクルーシブな社会の実現のため、一人ひとりが何をできるのか自分事として改めて考えるタイミングだと思えます。

7年目を迎えるACEでは、従来通りの人事担当者の勉強会や障がい者社員のロールモデル表彰などによる就労環境の向上を継続していくとともに、最近開始した障がい学生インターンシップや障がい者社員同士のワイガヤセミナーなど、当事者へスポットライトを当てることによるリアルな課題の抽出と解決へのアクションを拡大していきます。さらに、私たちの活動について経営層とも継続的に対話をしていくことで、障がい者雇用の促進がビジネスにとって真に効果のある形で実現されるように尽力していきたいと思えます。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。ここに毎年約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^{*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7期を迎え2019年9月1日現在で会員数は32社です。



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 ストレngthスファインダー^{*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
- 2019年 「ACEインターンシップ」を15社で実施
第1回「ACEミニフォーラム」を開催
第1回「ワイガヤセミナー」を開催

^{*1} ダイアログ・イン・ザ・ダーク

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} ストレngthスファインダー (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。

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

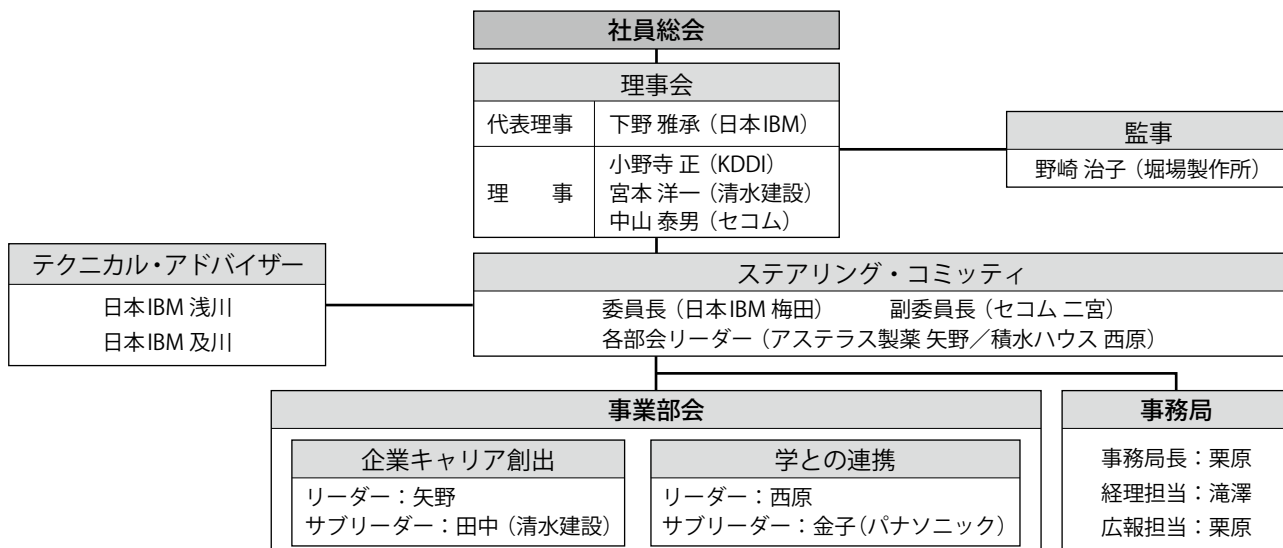
Transform mindsets of all those
involved in employment and aim at
fundamental workforce integration
with PwD employees

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6期)

- 総会：年1回
- ステアリング・コミッティ：随時
- 理事会：年3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6期会員企業 33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 |
| 清水建設株式会社 | パナソニック株式会社 |
| 株式会社JTB | 株式会社パレスホテル |
| 株式会社JVCケンウッド | 富士ゼロックス株式会社 |
| 積水ハウス株式会社 | ブルームバークLP. |
| 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 | 株式会社りそなホールディングス |
| 凸版印刷株式会社 | |

最新の会員企業一覧は、ACEホームページをご参照ください。

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



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

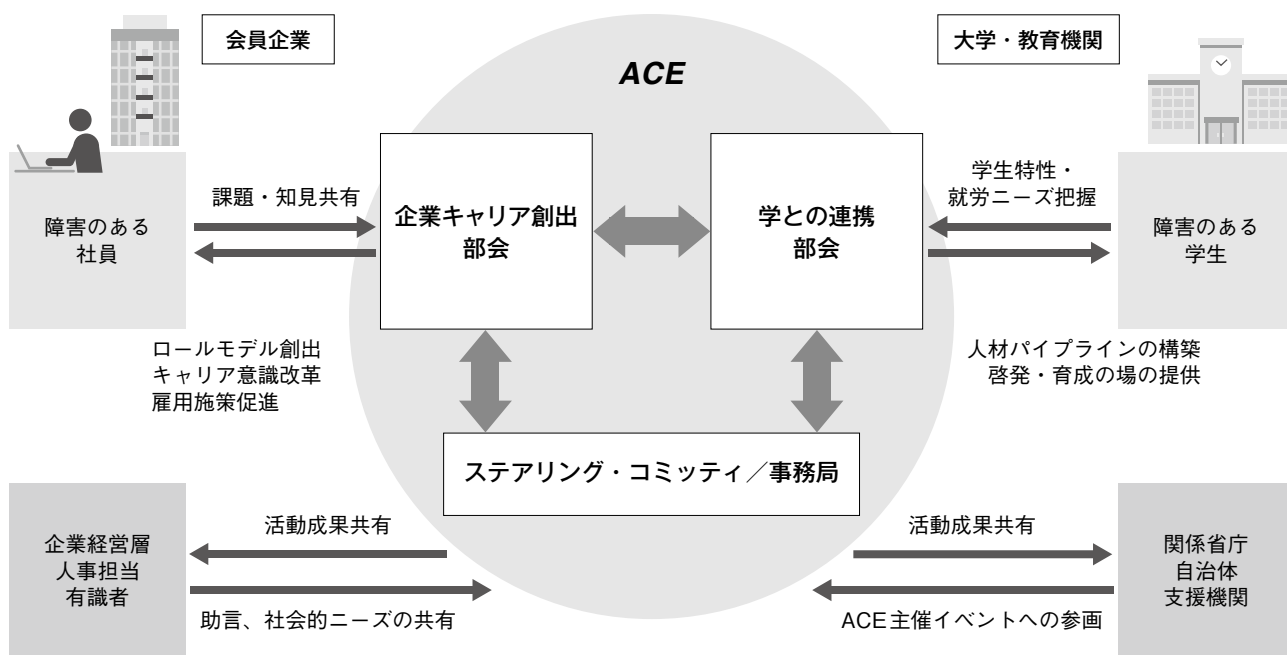
■ ACEフォーラム／ACEアワード

■ 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

■ 広報活動



第6期・第7期活動カレンダー

活動期間 2018年9月～2019年12月

	日時	会議体／イベント	討議内容・実施内容
2018年 (第6期)	9月13日	関東キャリアセミナー	S/Fを用いた障がい学生向けワークセッション
	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 @日本IBM天城ホームステッド	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	定時理事会	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@キャノンマーケティングジャパン	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	関西キャリアセミナー	S/Fを用いた障がい学生向けワークセッション
	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
2019年 (第6期)	1月16日	定例会@日本IBM	部会活動状況共有、勉強会&ディスカッション 教養講座「ASDの視覚世界」
	3月11日	定例会@JTB	部会活動状況共有、勉強会&ディスカッション 講演：積水ハウス・林俊明氏
	3月19日	第1回ACEミニフォーラム	日本航空で開催
	4月25日	定時理事会	
	5月17日	京都大学HEAP主催シンポジウム	ACE活動紹介
	5月22日	定例会@ANA	部会活動状況共有、勉強会&ディスカッション 教養講座「ANAで実施された 体験搭乗プログラムとANA AVATAR」
	5月22日	理事・会員企業担当者懇親会	
	6月28日～30日	AHEAD JAPAN 第5回大会	賛助会員としてポスター・セッション展示
	7月12日	第1回ワイガヤセミナー	損保ジャパン日本興亜で開催
	7月19日	定例会@東大先端研	PHED & 東大先端研の取り組み共有と ディスカッション
	8月20日	定時理事会	第7期事業計画 & 予算承認、 その他決議事項の承認
	8月～9月	合同インターンシップ	ACE名で募集後、各企業による 短期インターンシップ
2019年 (第7期)	9月 4日	関西キャリアセミナー	S/Fを用いた障がい学生向けワークセッション
	9月10日	関東キャリアセミナー	S/Fを用いた障がい学生向けワークセッション
	9月20日～21日	オフサイト・ミーティング	第6期活動成果、 7期事業計画詳細ディスカッション等
	10月15日	定時理事会	第6期決算 & 事業報告、その他決議事項の承認
	10月30日	第2回ワイガヤセミナー	IHIで開催
	11月13日	定例会@ブリヂストン	部会活動状況共有、勉強会&ディスカッション 教養講座「Kintone基礎編」
	11月	社員総会	定款で定める決議事項の承認
	12月 9日	ACEフォーラム2019	基調講演、対外的成果発表、ロールモデル表彰等

* ストレンジスファインダー (S/F) : P2参照

ACEフォーラム2018

2018年12月10日、清水建設株式会社 シミズホールにてACEフォーラム 2018を開催しました。

*社名・役職名は当時のものです。

プログラム:

- 14:30 開会挨拶 ACE 代表理事 下野 雅承 (日本アイ・ビー・エム株式会社 取締役副会長)
- 14:40 来賓挨拶 森 晃憲氏 文部科学省 大臣官房審議官
- 14:45 基調講演 熊谷 晋一郎氏 (東京大学 先端科学技術研究センター准教授 バリアフリー支援室長)
- 16:05 ACEアワード 2018事例紹介/表彰式
- 16:55 ACE活動報告
- 17:10 閉会挨拶 ACE理事 宮本 洋一 (清水建設株式会社 代表取締役会長)



詳細は、『ACEフォーラム2018』レポートをご覧ください。

<http://bit.ly/aceforum2018>

ACEフォーラム2018概要を動画でご覧いただけます。

<https://www.youtube.com/watch?v=7oz2s-oo2KM>



これまで支えてくれた方々へ 感謝の気持ちを伝えたい

ACEアワード2018グランプリ受賞

積水ハウス株式会社 林 俊明氏

2019年3月11日に開催したACE定例会にて、ACEアワード2018グランプリを受賞された積水ハウス株式会社の林 俊明 氏に日々の仕事や今後の目標・活動についてご講演いただきました。

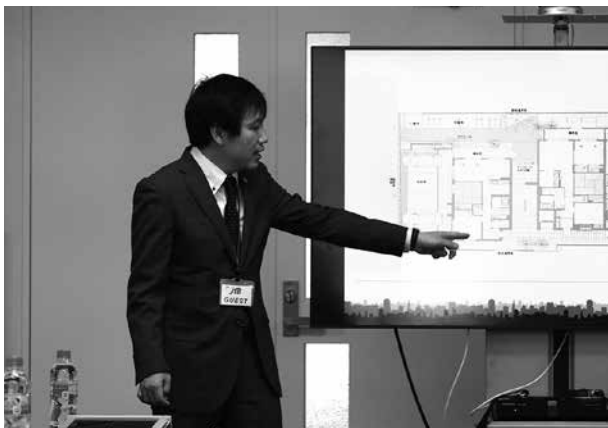


アイデアとサポートで 仕事の困難を克服

私は、右上肢機能障害があり、右肩から指先まで自由に動かすことができませんが、仕事のみならず、ゴルフ、テニス、スノーボード、釣りとアクティブに活動しています。ゴルフは、右腕のリハビリになると父親の勧めで始めました。最初は、気が進まなかったのですが、会社に入ってお客様や同僚たちとの交流を深めることができ、今では父親に感謝しています。

子育ても妻にまかせきりではなく、互いがんばっています。いや、私の方がたくさんしていますかね(笑)。

2002年に中途採用で積水ハウス株式会社に入社しました。その当時は、障がい者雇用の嘱託社員でしたが、配属された部署では設計補佐をやらせていただきました。2008年に一級建築士の資格を4回目のチャレンジで取得しました。学科の試験は受かるのですが、両手を使う製図の試験に苦しみました。そして、2013年に総合職に転換しました。当時はまだ、障害がある社員が一般社員になるキャリアアップ制度がありませんで



したが、「チャレンジしないか」「今までがんばってきたんだから、迷うことないだろ」と上司や同僚が声をかけてくれて挑戦しました。これまでの仕事を皆、見てくれてたんだとありがたく思いました。総合職に転換後、設計課のチームリーダーに就任。2016年には一級施工管理技士の資格も取得し、設計業務だけでなく、現場での打ち合わせや検査には積極的に参加しています。

業務で最も苦勞するのは、図面を持ってお客様に説明する時です。現場では、A3やA2の大きめな図面で説明するのですが、右腕が不自由なため、図面を広げて説明するのが大変です。そこで、A4サイズに細分化した図面をホッチキスで留めて、自分が持ちやすいサイズにしました。重要なところは拡大したページで説明するなど工夫しました。

入社時は、あまり障害のことを同僚に伝えていませんでした。今では、お客様にご不便をかけるわけにはいけないので、自分ができないことは周りにサポートをお願いしています。例えば、屋外で風が強い日は、風でなびいてしまう図面を同僚に手で支えてもらったり、現場で高いところに登る必要がある時は、代わりに登ってもらいます。自分が入れないところは、スマートフォンのカメラで同時中継してもらい、状況を確認します。

ダイバーシティならではの視点

現在、主に賃貸住宅の設計をしています。最近は、サービス付き高齢者向け住宅や障がい者グループホームの施工が増えてきています。自分の担当ではなくても、アドバイスを求められます。例えば、バスルームの適切な個所に手すりがあるか、玄関の広さは補助器具を使っている人にも使いやすくなっているかなどです。



それだけではなく、生活の変化となるアクセントを加える、リビングの入り口に物忘れ防止のためメモができるボードを設置する等のアドバイスを行っています。賃貸住宅設計においては、バリアフリー以外でも子育て家庭に配慮し、キッチンから子どもの遊び部屋が見渡せるように、流しと吊戸の間を開口にしたり、壁の代わりに格子にしたりと工夫をしています。家の入り口のアプローチは、できるだけ長くとることで緩やかなスロープを確保することができます。車いす利用者や高齢者にとっても優しい住宅になりますね。

ACEアワードで伝えたかったこと、それは感謝の想い！

ACEアワードにノミネートのお話をいただいた時、業務も忙しいし最初はお断りしようと思いましたが、でも思ったんです。これは日頃から言えなかったことを伝えるチャンスなのではないかと。

同じように障害があり、悩んでいる人がいたら、「がんばろう、くじけてはダメだ」とメッセージを送れるのではないかと思いました。自分自身、がんばっている人の姿を見て励まされてきました。今度は、自分がそういう人間になろう、そう思ったんです。

また、小さい頃は、どうしてこんな体にしたんだと親を憎んだこともありました。やはり、子どもの頃は、どうしてもからかわれたりするんですよね。でも、今思うと、私より両親の方が辛かったのではないかと。うちの両親、すごかったんだなあ。もちろん憎んでいたばかりではなく、心では感謝していたんですけど、それを言葉として伝えることは今までできていませんでした。改めて、両親に感謝の想いを伝えたい。でも

面と向かってはなかなか言いつらい。ちょっと遠回しに発信できたらと、ACEアワードに応募しました。

障害がある子どもの親が愛情を持って育ててくれれば、その子どもはきっと愛情を持って返してくれます。それが、自分が親になってよく分かりました。本当に、両親には感謝の気持ちでいっぱいです。ありがとう！

健常者の皆さんにお願いします。障がい者の苦勞を知っていただけたら、特別扱いではなく、普通の人と同じように接して、ちょっとした時にサポートいただけると嬉しいです。

そして、会社の同僚、友人へもこれまで支えてくれてありがとうと、この場を借りて伝えたいです。

社会のために貢献できる存在に

設計者である以上、入居者に喜んでいただける住宅の設計をこれからもしていきたいです。障害があるからできる仕事だけではなく、もっといろんなことに挑戦していきます。上司や同僚に相談して進めていけばいい、やらずに諦めることだけはしたくないと考えています。

今後は、障がい者同士の交流の場にも積極的に参加して、障がい者が活動しやすい社会のために貢献できるようにがんばっていきます。



当記事は、ACEホームページでもご覧いただけます。
<https://www.j-ace.net/2019/03/26/0311mtg/>



オフサイト・ミーティング

2018年10月14日・15日の両日、日本IBMの研修施設天城ホームステッドにて第6期ACEオフサイト・ミーティングを開催しました。

ACEの活動は、ここ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。これまでの5年間の活動を踏まえ、ACE原点の地でこれからの5年に向けた新たな挑戦に向けて参加企業メンバーが集い、ディスカッションを行いました。

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す。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6期のオフサイト・ミーティングでは、各社での取り組み内容の共有、視覚障がい者支援の製品開発やアクセシビリティの研究で著名な浅川智恵子IBMフェローの基調講演聴講を踏まえ、チームに分かれて熱いディスカッションが行われました。



チーム毎の分科会では、さまざまなアイデアが生まれ、実際に第6期の活動の中で下記の活動が実現されました。

- ACEの活動をより対外的に広げるためにYouTubeチャンネルを開設し動画での配信を開始。
- 各社の社内での浸透を目的とした第1回ACEミニフォーラムの開催。
- 障害のある社員が企業の枠を超えて集い、他社社員とのネットワークの醸成や、自身の成長ための機会とする第1回ワイガヤセミナーを開催。
- 大学との連携と協業をより深めるため、ACE定例会を「障害と高等教育に関するプラットフォーム形成事業 (PHED:フェッド)」の運営機関である東京大学 先端科学技術研究センターにて開催。

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。

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啓発し企業で活躍する人材に育成することに取り組んでいます。

第6期の主な活動

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しました。昨年に引き続き、ACEインターンシップを実施し、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。



また、6月29日に開催された全国高等教育障害学生支援協議会主催の「AHEAD JAPAN 第5回大会」にブース出展し、ACEの活動を全国から集まった多くの教育機関の皆様にご紹介しました。

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がい学生支援に関する取り組みの温度差の是正、全国的な障がい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、協力機関として参画。今期もACEインターンシップ&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。また2019年5月17日に京都で開催されたHEAP主催「障害のある大学生の就職支援シンポジウム」では、企業の取り組み事例としてACEの活動を約50名の高等教育機関の関係者に紹介しました。

◆ 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。2019年7月19日に開催したACE会員企業向け定例会にて、東京大学 先端科学技術研究センター 人間支援工学分野の近藤武夫准教授に、障害のある学生に対するさまざまな取り組みについて講演いただきました。また、PHEDが所有する障害のある学生の「学びやすさ」「生活しやすさ」をアシストする支援技術「AT (Assistive Technology) ライブラリー」のデモと体験会を行いました。(詳細は、P22のレポートをご覧ください)

インターンシップ&キャリアセミナー

昨年に引き続き、本年も障害のある学生を対象としたインターンシップをACE会員企業の合同企画で実施しました。計15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共に、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、参加者は予め「ストレングスファインダー」*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。

*ストレングスファインダー：P2参照

◆ 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15社、参加学生数は延べ95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、「自分とは違う考え方や価値観に触れられ、とても勉強になった」「企業の理念を知ることができ有意義だった」「先輩社員のインタビューを通して、業務の内容を理解でき、働くことについてより具体的に考えることができた」などの感想をいただきました。

また受入企業側も、「個社での活動とACE企業群での活動の両方に力を入れていくことの意義を感じた」「学生のクリエイティブな発想に驚かされた」「相互承認を促進するようなコミュニケーションを常に取ってもらうことで、次第に自己肯定感が芽生えていくというプロセスに手応えを感じた」などさまざまな気付きを得ることができました。

◆ ACE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キャリアセミナー～強みを活かそう～」を2019年9月4日に関西大学梅田キャンパス、同年9月10日にパナソニックセンター東京ホールでそれぞれ開催しました。(詳細は、P13のレポートをご覧ください)

インターンシップ実施企業

東日本

清水建設株式会社、株式会社JTB、積水ハウス株式会社、セコム株式会社、日本アイ・ビー・エム株式会社、日本航空株式会社、株式会社ブリヂストン、明治安田生命保険相互会社／明治安田ビジネスプラス株式会社、ヤマトホールディングス株式会社

西日本

株式会社神戸製鋼所、積水ハウス株式会社、TOTO株式会社、パナソニック株式会社、株式会社堀場製作所、株式会社りそなホールディングス

インターンシップ／セミナー参加大学

東日本

十文字学園女子大学／聖学院大学／専修大学／千葉商科大学／筑波大学／筑波技術大学／東京大学／東京女子大学／東洋大学／獨協大学／明治大学／明星大学／立教大学／早稲田大学

西日本

大阪市立大学／大阪成蹊大学／大阪電気通信大学／大阪人間科学大学／関西大学／関西学院大学／京都大学／京都産業大学／甲南大学／神戸大学／神戸学院大学／神戸芸術工科大学／四天王寺大学／同志社大学／福井工業大学／立命館大学／龍谷大学

東西でキャリアセミナーを開催

キャリアセミナーは、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。下記の3つのアプローチで構成されています。

1. ストレngthスファインダーによる診断結果「5つの強み」を参考に、自身の特性や可能性についてポジティブな関心を高める
2. ACE会員企業で実施したインターンシップを通して、会社で働くことの疑似体験による「就業理解」を深める
3. キャリアセミナーで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共に、ストレngthスファインダーやインターンシップの振り返りを通して自己理解を深め、今後のキャリア検討につなげる

上記アプローチのもと、参加した先輩社員の就労経験を聞き、3回のラウンド・テーブル(ストレngthスファインダーの結果の考察による自己理解、インターンシップ経験の振り返り、就業理解)によるディスカッションを行いました。

関西キャリアセミナー

2019年9月4日に関西大学の梅田キャンパスで開催。32名の学生、企業で活躍する9名の先輩社員に参加いただきました。



ラウンド・テーブルでのディスカッション後に、下記の意見が発表されました。

- ・障害のある社員がフルタイムで働くための心構えとして、企業側に自身の障害を伝えて、どういう配慮を受けたいか相談することがチームとして仕事を進めていくために重要
- ・採用面接では、自分でやってきたこと、得意なことを伝えるといい
- ・自分の障害と受けたい配慮の説明を適切に、積極的に伝える
- ・視覚障害があり、それを公表するかどうか悩んだ。公表することにより支援を受けられるが、差別にあうこともある。先輩から、次に続く後輩への道筋を作っているんだという想いで公表してはどうかとアドバイスをもらった

関東キャリアセミナー

2019年9月10日にパナソニックセンター東京で開催。15名の学生、企業で活躍する9名の先輩社員に参加いただきました。



ラウンド・テーブルでのディスカッション後に、下記の意見が発表されました。

- ・働くということに消極的だったが、先輩社員の話を聞いて、前向きに就活しようという想いになった
- ・自身の障害について精査してそれをいかに発信するかがすごく大切。工夫次第で職場環境を改善できるという先輩社員の話が印象的だった
- ・障害を理由に逃げない。「障害があるから配慮してよ」だけではなく、障害があるからこそ強みがある自分を売り込んでいくことが重要
- ・会社では単純作業しかできないというイメージだった。先輩社員の話聞いてそうではないと実感

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。

第6期の主な活動

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
- また、「オフサイト・ミーティング」の分科会から出たアイデアであるACEの活動を社内へ広めるイベント「ACEミニフォーラム」や障害のある当事者をエンパワーメントする「ワイガヤセミナー」を開催しました。

ACEミニフォーラムの開催

ACEの活動を、参画企業各社の社員に知ってもらい、より理解を深めてもらうためのセミナー「ACEミニ・フォーラム」を2019年3月19日に日本航空株式会社で開催しました。『障害のある社員と「ともに働く」を考えよう』をテーマに行いました。会場には、JALグループ各社より多くの社員が集い、障害がある社員の方々の話を聞き、その後グループに分かれて多様性のある環境で働くことについて語り合いました。

(詳細は、P16のレポートをご覧ください)



ワイガヤセミナーの開催

障害のある社員が企業の枠を超えて集い、他社社員とのネットワークの醸成や、自身が成長するための機会とする第1回「ワイガヤセミナー」を2019年7月12日に開催しました。形式張ったビジネス・セミナーではなく、ざっくばらんにワイワイガヤガヤと普段考えていることを共有しようという願いを込め、また障害のある当事者とともにACEの今後の活動を考える場としました。参加者から、「社外の人と障害について話す機会がこれまでなかったので、さまざまな考えを知ることができた」「各社内でもっと障がい者雇用に関心を持ってもらうための行動が必要と実感した」「今回は上下肢障害のある方が対象だったが、別の障害がある方や別のテーマでまた企画してほしい」などの意見をいただきました。

(詳細は、P15のレポートをご覧ください)

2019ACE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。

- a) 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社の期待また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
- b) キャリアを重ねた結果、リーダー(管理職)として、あるいはスペシャリスト(専門職)として活躍している、または、活躍が期待される社員
- c) 自らを成長させていく強い意欲と意思を持つ社員
- d) 自分の障害をよく理解し向き合っている社員

2019ACEアワードは、2019年12月9日のACEフォーラム 2019にて事例紹介および表彰を行います。

企業の枠を超えたネットワークづくり 第1回ワイガヤセミナー開催

2019年7月12日に障害のある社員が企業の枠を超えて集い、他社社員とのネットワークの醸成、自身が成長するための機会とする第1回「ワイガヤセミナー」を開催しました。

ポジティブに伝えることから始まるコミュニケーション

会場となった損保ジャパン日本興亜日本橋ビルに約20名の参加者が集まり、ACE会員企業メンバーのモデレーターとともにグループに分かれて、「障害のある方が本当にわかってほしいこと・学校教育に求めること」「ACEのような団体に求めること」と大きく2つのテーマでディスカッションを行いました。



職場で同僚が気にかけるのは、障害について聞いていいのかということ。障害について周りに言いたくないという人もいるが、企業でチームとして仕事を遂行するには、どういう障害があるのか告げることは重要だとする意見が大勢を占めました。伝えないと分からないので、自分の障害を周囲に分かりやすく伝えることが相互理解の第一歩。「～はできません」ではなく、「～の支援をしていただけただけならできます」と伝える。そのようにポジティブに伝えることを意識すると周囲もサポート

しやすくなり、それが組織としての活動をより良くするとコメントがどのグループからもありました。また、「障害があるが故に自分にチャンスが来ないのは不公平。障害の部分のサポートを提案してもらった上で、そこからのチャンスは平等にしてほしい」との意見もありました。

ACEの活動をさらに推進するために

ACEのような団体の活動への期待について、「企業で現在働いている社員だけではなく、就職を考えている学生にももっと情報を提供してほしい」との意見が出ました。「自身が学生の頃、障がい者枠で企業に入社できることを知らなかった。セミナーなどでそうした情報を共有していただき、まずは障害があっても企業で働けるのだということを知ることが重要」との指摘がありました。

「ACEの活動は、社会的な意義があり果たせる役割が大きい。活動内容を障がい者のみならず健常者にもっと広く知ってもらうことがより大切。そのためにはさらに会員企業を増やし、中小企業へもアプローチを行うべき」という提案がありました。



参加者からは、「社外の人と障害について話す機会がこれまでなかったので、とても有意義だった」とコメントをいただきました。モデレーターを担当したACE会員企業のメンバーにとっても、企業の枠を超えて情報・意見交換ができ、今後の活動の糧となる貴重な機会になりました。

開催模様を動画でご覧いただけます。
<https://youtu.be/FAhIB6lhRDc>



ACEミニフォーラム・レポート全文は、ACEホームページにご覧いただけます。
<https://www.j-ace.net/2019/11/11/20190712/>

障害のある社員と「ともに働く」を考えよう 第1回ACEミニフォーラムを日本航空本社で開催

ACEの活動を、参画企業各社の社員に知ってもらい、より理解を深めてもらうためのセミナー「ACEミニフォーラム」を2019年3月19日に開催しました。これは、合宿形式で行われたACE「オフサイト・ミーティング」の分科会から出たアイデアで、第1回目を日本航空株式会社(以下、JAL)本社にて、『障害のある社員と「ともに働く」を考えよう』をテーマに行いました。会場には、JALグループ各社より多くの社員が集い、障害のある社員の方々の話を聞き、その後グループに分かれて多様性のある環境で働くことについて語り合いました。(社名、所属、肩書きは開催当時のものです)



企業の成長に資する障がい者雇用を目指して

司会進行は、JAL人財戦略部 人財戦略グループでACE参画メンバーの田村知子氏、ACEの活動紹介は、同グループ長の池田卓司氏により行われました。池田氏は、健常の選手を抑え義足選手として初めて「ドイツ王者」になった走り幅跳びのマルクス・レーム選手を例に、障害があっても健常の人々の中で突出した活躍ができることを紹介し、ACEの目指す「企業の成長に資するインクルーシブな社会の実現」について説明しました。JALは、2016年よりACEに参画。企業で働く障がい社員のためのロールモデルとなる社員を表彰するACEアワードを過去2回受賞しています。



続いてACEステアリング・コミッティー委員長である日本アイ・ビー・エム株式会社(以下、日本IBM)人事ダイバーシティ企画担当部長の梅田恵氏より、日本IBMでのダイバーシティの取り組みが紹介されました。IBMは、創業(1911年)間もない1914年から障がい者雇用を積極的に行ってきました。日本IBMも1960年から障がい者雇用を行っています。ACE創設のきっかけとなる浅川智恵子IBM フェロー(IBMにおける最高技術職)による視覚障がい者のためのホームページ・リーダーの開発や、現在取り組んでいるGPSとスマートフォンを活用した音声ナビゲーション・システムの事例などを紹介しました。また、日本IBMでは、7カ月に渡る学生向けのインターンシップを毎年実施。ITツールを活用した業務支援、職業体験による将来像の設計、2週間以上のOJT(On-the-Job Training、オン・ザ・ジョブ・トレーニング)を行い、障害のある学生が働くことやキャリアについて具体的に考えることができる機会を提供しています。



ともに働くを考える、そのヒントとは？

メインとなるトーク・セッションでは、JALグループで就業している障害がある社員の方3名に、日々の業務の取り組み方や職場でのコミュニケーション上の工夫について紹介していただき、参加した社員の皆さんと、障害の有無にかかわらずともに働きやすい職場についての考察を行いました。

常にプロ意識を持ってパーフェクトを目指す

株式会社JALサンライト総務センター厚生グループの山本泰一氏は、常にプロ意識を持ってパーフェクトを目指すのがモットー。部下10人の組織を束ね、JAL社員の社会保険や福利厚生などを担当しています。起立や歩行に困難がある下肢障害があり、重いものを持ちたり、階段の昇降に苦労があるが、それ以外は障害があることを感じることはなく、業務に関する深い知識、聴覚障害がある同僚とのコミュニケーションのため自ら手話を学ぶなど、リーダーシップとマネジメント力で多くの社員の信頼を得ています。山本氏は、2017年にACEアワード特別賞を受賞しました。「障害があると消極的になる、管理職なんて無理ですよという人が多いが、社員のための会社なので、自分たちが運営しているのだ」という気持ちで後輩の育成をしていきたいと話されました。



聴覚障害は気づいてもらいにくい

同給与グループの青木瑠奈氏は、聴覚障害があり補聴器を通して人の声を認識するのは困難です。短い会話は、口の形や動きで内容を読み取ることができますが、長く複雑な話は難しく、そうした場合は、文字の記入・

消去が繰り返しできるブギーボードや音声を認識しテキスト化するUDトークなどを活用しています。

それでも聴覚障害は、なかなか周囲には分かりにくい障害だと訴えます。補聴器を付けていると聴こえると誤解されたり、また声を出すと補聴器を付けていることや、そもそも聴覚障害があることを気づいてもらえないことが多々あるそうです。

日常業務で一番苦勞していることは、会議。UDトークでの文字変換がうまくいかない場合、確認したくても、すでに次の話題に進んでしまうことが多く、そうした苦勞がある社員が会議に参加していることを意識してくれると嬉しいと話されました。



障害の克服は受容から

長年、JALの経理・財務部門に勤務されていた遠藤正義氏は、2018年のACEアワード受賞者です。現在は、JALグループ社員やその家族が航空機を利用する制度の運用や管理の業務に携わっています。目の病気で30代から徐々に視力をなくし、今は光のみ感じる程度とのことですが、読み上げソフトを活用してパソコンを使いこなしています。視力を失った当初は、白杖を持つことに抵抗があったものの、「障害の克服は受容から」と考えを切り替えることで前向きに対応できるようになったとのことです。



視覚障がい者は、地図を頭の中に描き、常に自分の位置を考えて行動します。階段で声をかけられると踏み外してしまうのは、数え上げた段数がわからなくなるため。描いた地図の通り歩かないと危険なので、現在位置と到達点の関係を頭の中に描く習性が本能的に備わり、地理的な位置関係だけでなく、目標設定の際にも効果的に機能するとのことです。独り立ちすることが一番と思っていましたが、障害のある社員にとって周囲のサポートなくして仕事をするのは難しいので、上手に手助けを受けることが重要。周囲に対する感謝の気持ちが芽生え、チームワークで仕事を成し遂げることができるようになったと話されました。

トークセッションに登壇された3人の話を踏まえ、テーブル毎のグループに別れてディスカッションを行いました。それぞれのテーブルで誰もが働きやすい環境を作るために改善した方が良いこと、今後の仕事や日常生活で実践したいことについて話し合いが持たれました。参加した社員からは、「普段障害のある社員と話す機会がないので、どういう事がバリアになっているのかを知ることができ、自分に何ができるかを考えるきっかけになった」「今回のセミナーのような機会が増え、身近な他者との相互理解が進むと、障害の有無にかかわらずより働きやすい環境になるのではないか」といった感想が寄せられるなど、参加者にとって気づきの多いフォーラムとなりました。



「ACEミニフォーラム・レポート」全文は、ACEホームページでご覧いただけます。
<https://www.j-ace.net/2019/04/25/ace0319/>



自らに制限をかけず、チャレンジして成長する KDDI株式会社 菊武 由美子氏インタビュー

音声機能障害、国の指定難病である高安動脈炎がありながらも、営業担当や代理店と円滑にコミュニケーションを取るために様々なチャレンジをされているKDDI株式会社 コンシューマ営業本部の菊武 由美子(きくたけ ゆみこ)氏。課題解決を図るために、自らコーチングやカウンセリングの学校に通い、3つの民間コーチング資格とカウンセリングのプロ資格を取得しています。また、同じ境遇の人を励ましたいと、口唇口蓋裂をテーマにした絵本「神様のプレゼント」を出版する等、社会的活動にも積極的にチャレンジしています。こうした活動が評価され2018年度ACEアワード特別賞を受賞された菊武氏に、普段の仕事や自身の成長についてお話を伺いました。(以下、敬称略)



自ら制限をかけず、 アウトプットを出すことで 次なる成長へつなげる

.....
現在は、どのようなお仕事をされているのですか？

菊武：家電量販店内のau販売店に勤務するスタッフの労務管理を行っています。また、ヒアリングシートをもとに情報セキュリティー等のコンプライアンス違反になっていないか毎月チェックをしています。

障害がありながらお仕事をすることにあたり、なにか苦労されることはありますか？それをどのように克服されていますか？

菊武：一番苦労するのは、高安動脈炎の合併症で右耳があまりよく聞こえないので、周囲の会話が聞き取れない場合があることです。静かな環境の中、少人数で、口の動きを見ながら会話できる時はいいのですが、実際のビジネスの現場は、隣の部署の会話や電話の声があり、また最近ではマスクをしている人も多く、内容の把握が難しいこともあります。

どう克服するか、それはもう事前の自己開示につきます。右耳があまり聞こえないので、聞き返しが多かったり、返答が的外れだった場合は、もしかしたら聞こえてなかったかと思っていただけるとありがたいと、割と早い時期に同僚や関係者に伝えておくことです。そうすると、打ち合わせでは右端の席に座らせてもらえたり、周囲の人も気遣ってくれて「どの席がいいですか？」と最初に声をかけてくれます。子供の頃は、自分の発音がコンプレックスで、相手に聞き返さ

れることが怖かった時期もありましたが、自らに制限をかけてはいけない、小さなことかもしれませんが、ビジネスの現場で限られた時間でチーム・組織としてパフォーマンスを出していく上では自己開示は非常に大事なことです。

高安動脈炎もある程度落ちついてから入社しましたが、だるさや微熱などの症状で始まる病気なので、診断がつく前は、それが長引くと「なまけているのではないか」「さぼっているんじゃないか」「そんな状態は誰だってあるよ」等と、なかなか分かってもらえない時期がありました。高安動脈炎と分かった時は病気だというショックよりも、診断がついてほっとしたという気持ちもありました。患者会では、自分もどこまで病気を説明するか迷うけど、周りも気兼ねして、どこまで聞いていいかわからないという話をよく聞きます。そんな中、当時の上司のありがたかった言葉が、「具合が悪くつらい時は遠慮せずに言ってね。我慢して頑張ろうって思わないで。その勇気を持っていると思うから」でした。自分の体調のことをいつでも言える安心感、信頼されているんだ、対等のパートナーとして見てもらっていると嬉しくなりました。

ACEアワード受賞理由の1つになっていますが、コーチングやカウンセリングの学校に通い資格を取得されました。これはビジネスにどのように役立っていますか？

菊武：一時期いろんなことに行き詰まっていた、なんとか状況を打開したいと思っていました。そんな時に会社でコーチングの研修を受ける機会があり、これだ

と思いました。会社では部門や職種の違う多くの同僚とやりとりが必要です。互いの専門性や経験年数が違う中、どうやってビジネスに必要な情報を引き出し次工程につなげるのが重要になります。コーチングでは、傾聴、質問力、相手の状態に合わせて対応を変えていくなどを学びました。それを実践すると職場で相手からスムーズかつ確実に情報を引き出せるようになり、それらを利用して期日通りにアウトプットを出せるようになりました。アウトプットを出していないと自分のブラッシュアップができません。成果を出すことで次の伸び代が見えてきます。

いじわるをされてもその子に優しく、それが両親の教育方針

自らの体験を綴った絵本「神様のプレゼント」を出版されました。どういった思いから出版に至ったのですか？

菊武：コーチングを学ぶ中で自分の目標を話しているうちに自分が社会に貢献できることはなんだろうと考えました。それは、ハンディがある方を勇気付ける活動だと思いました。そしてその勇気を最初に私にくれたのは両親でした。両親の教育方針を少しでも多くの方々に知っていただきたいからです。逆境はいろんな形で子供たちに訪れます。それを乗り越える力を育てあげてほしい、それができるのはお父さん、お母さんなのです。

主人公の女の子が友達からいじわるをされても、「その子に優しくしてあげなさい。いつかその子もわかってくれるから」というお父さんの言葉が印象的でした。

菊武：ストーリーは実話です。障害があったけど人に優しくして、いろんなことに挑戦する。それを教えてくれたのが両親でした。



私は子供が産めなかったのですが、絵本の中で主人公の美優ちゃんという子が生きて成長していくところが、我が子を世の中に送り出したような、そんな気持ちになりました。

仕事でうまくいかなかった時に読み返して、自分の原点に戻ることができます。心が折れそうなことをされた人にも、その人を遠ざけるのではなくて、諦めずにぶつかっていく。そうすればきっとわかってくれる。「その行動力と粘り強さが菊武さんだよ」と上司から言われたことがあります。

全国の頑張っている仲間にもっとスポットライトを！

2018年のACEフォーラムでACEアワード特別賞を受賞されました。率直な感想をお聞かせください。

菊武：身にあまる光栄で、私がいただいているのかと最初は思いました。受賞理由を聞かせていただいて、励みになりとても嬉しかったです。でも決して賞がゴールではなく、むしろスタートだと思いました。障害がある方々が自分らしく生きていく、その上で少しでもお役に立てる仕事をこれからもしていかなければ、それが私のライフワークです。

ACEのような団体の活動をどう思われますか。期待や要望もお聞かせください。

菊武：大変にありがたい活動だと思います。いい仕事をしたという想いは障害の有る無しには関係ありません。全国のがんばっている仲間にもっともっとスポットを当てて、社会に紹介していただきたいです。

ACEフォーラム2018の基調講演で熊谷先生から、障がい者ががんばって健常者に近付くのではなく、健常者の方が歩み寄って相互作用でよりよい社会を目指していくというお話がありました。大企業だけではなく、社会全体で同様の活動をしていけたらと思います。中小企業で働いている障がい者にもスポットライトを当てていただいて、社会全体の波をこれからも起こしていただきたいですね。



当記事の全文は、ACEホームページでご覧いただけます。
https://www.j-ace.net/2019/09/11/interview_kikutake_san/

定例会レポート

新しい「移動」の姿を考える！ ANAで実施された「体験搭乗プログラム」と「ANA AVATAR」

2019年5月22日に開催した定例会では、会場を提供いただいた会員企業の全日本空輸株式会社(以下、ANA)の最近の取り組みから発達障害のある方を対象にした「体験搭乗プログラム」と未来の移動手段「ANA AVATAR」を紹介いただきました。どちらもACEが取り組んでいる障がい者雇用をより発展させるための多くの学びがありました。

体験搭乗プログラムからの学び

－ 暗黙知ではなく、見通しを伝える

ANA オペレーションサポートセンター 品質企画部 堯天 麻衣子氏より、発達障害のある方の搭乗体験会について、ご説明いただきました。

堯天：この搭乗体験会は成田国際空港株式会社との共催で、監修に一般社団法人日本発達障害ネットワークの協力を得て、2018年、2019年と2年連続で開催している取り組みです。初年度は、お子様が対象でしたが2年目からは成人へも対象を拡大しました。

実施に至った経緯は、公共交通機関としてすべてのお客様に心地よく利用いただきたい、という思いからです。発達障害のある方にとって、飛行機は利用しづらい乗り物だということが分かりました。理由は、搭乗するまでに様々な手順があり、当事者にとって見通しが立てにくいからです。また、「保安検査場では貴金属をトレイに置いて検査機に流す準備をする、など前の人の行動を見て自分も同様に行動するというような暗黙知が分からない」「機内へと通じる搭乗橋も狭くて暗くて怖い」「搭乗までの待ち時間をどう過ごしてよいか分からない」「機内は密室でパニックになった際に周りの人に迷惑にならないか心配」「航空機のエンジンの匂いが独特で気になる」など様々な不安要素がありました。

予習ができて、見通しが立てば安心できるということを伺い、事前に空港や機内を体験いただけるプログラムを開催するのが始まりです。

ご本人とご家族で事前に空港、飛行機を体験していただき身近に感じてもらいたい、そしてそれは、ANAのスタッフにとっても障害への理解とサービス品質の向上にもつながります。また、公共交通のインフラを提供する企業として社会的責任も全うできます。

プログラムは、空港の案内所でトイレの場所を聞く、カウンターでチェックインを行う、保安検査場での検査、実際に航空機に搭乗してベルト着用、機内サービスを提供され降機するというものです。本当は、実際に飛行機を飛ばすところまで実施したかったのですが、段階を踏みたいという利用者の声から、こうしたプログラムになりました。

考慮したことは、予習ができる冊子「そらばすブック」を作成し事前に配布を行ったこと、利用者が見通しを立てられるようこれからの手続きの所要時間を伝え、曖昧な表現を使わず、資料は写真・イラストなどビジュアル素材を用いて分かりやすい説明を行ったことなどです。また、空港内には1人で落ち着ける空間を提供し、柔らかい照明の中で静かに過ごせるよう配慮しました。

搭乗会参加者からは、「飛行機を身近に感じ、また乗ってみたいと思った」「密室で怖いというのは払拭された」「このプログラムを経験して沖縄に旅行に行けました」などの感想がありました。

冊子「そらばすブック」は、ANAホームページよりダウンロードいただけます。

<https://www.ana.co.jp/ja/jp/serviceinfo/share/assist/other/approach.html>

体験搭乗イベント

2019年度 https://www.ana.co.jp/ana_news/2019/03/15/20190315-1.html

2018年度 https://www.ana.co.jp/ana_news/2018/02/08/20180208-2.html



お話を伺い、ACEとしてもたくさんの学びがありました。発達障害のある社員が不安になったり困ったりしていたら、周りの社員が気遣い相談に乗れる職場づくり、見通しが立てられるような情報伝達の仕方の重要性、静かで落ち着ける場所の提供などです。昨今、フリーアドレスで固定席がなく多くの社員と物音の中に置かれてしまう環境も増えてきましたが、一方で先に記したような配慮も必要かもしれません。また、発達障害のある社員への乗り物の乗り方ガイド作成にも今回のプログラムの考慮点が役立つと気づかされました。

アバターによる新しい「移動」の提案

続いて、ANAホールディングス株式会社 グループ経営戦略室 アバター準備室 深堀 昂氏より、分身ロボットであるアバターを利用した新しい「移動」の取り組みANA AVATARをご紹介いただきました。

深堀：この取り組みは身体的に飛行機に乗れない、病気が原因で自宅や病院から外出できない、そうした方々へ体を移動させるのではなく、自分の意識や存在感を移動させる新しい概念の提案です。

例えば「遠隔地で釣りをする」。これはVR(仮想現実)ではなく分身であるアバターが実際に遠隔地で釣りをし、後で釣ったその魚が遠く離れた操作者に届くというものです。

世界には飛行機を利用することが困難な方が多いそうです。理由はそもそも空港がない地域に住んでいる、航空運賃が高くて乗れない、仕事が忙しくて旅行に行く時間がないなど様々。この課題への新しい提案がアバターなのです。



この取り組みは、単に旅行だけでなく、介護、災害救助などにも応用ができます。また、ALS(筋萎縮性側索硬化症)など身体に障害があってもアバターを遠隔操作することで就労することが可能になります。

昨年ALS患者の方が視線のみで遠隔地にあるアバターを操作し、カフェで給仕の仕事する実証実験が行われました。実際にカフェのお客様とコミュニケーションをとり、給料を得るという社会参加を実現しました。

他にも、車いすで大好きなスポーツの観戦に行くことができない小学生が、アバターを操作することで友人と一緒に観戦し、会場でグッズの購入をした事例もありました。リアルタイムで友人と感動を共有できる臨場感はテレビ観戦では味わえないものです。

地元利用できる医療機関がない、過疎地で買い物できるお店がない、博物館などの学習施設がないなどの課題をこのアバターを利用する新しい「移動」が解決してくれるかもしれません。事実、その試みはすでにスタートしています。

ANA AVATARについて

<https://ana-avatar.com/diversity.html>

この取り組みも、ACEの考える障がい者雇用を推進する上で大いに活用できるものです。これまで障害があり外出ができず、企業のオフィスで働くことができなかった方々がアバターを利用することで新しい働き方の可能性を見出すことができます。また、コミュニケーション障害があり、面と向かって他人と会話できない人も、アバターを通すことでコミュニケーションが容易になるかもしれません。こうした取り組みを今後もACEの活動の中で紹介し、活用していきます。



当記事の全文は、ACEホームページでご覧いただけます。
<https://www.j-ace.net/2019/07/18/ace05222019/>



「超短時間雇用」が拓く新しい働き方

ACEの活動とも連携させていただいている「東京大学 障害と高等教育に関するプラットフォーム形成事業(以下、PHED：フェッド)」の運営機関である東京大学 先端科学技術研究センターとのコラボレーションで2019年7月19日に定例会を開催しました。

障害のある学生が社会で活躍するためのセルフアドボカシー



東京大学 先端科学技術研究センター 人間支援工学分野 准教授の近藤 武夫氏に、障害のある学生に対する様々な取り組みについてご講演いただきました。2007年、DO-IT Japanという障害がある子供たちが参加するサマースタディのプログラムから取り組みを開始。DO-IT Japanは、参加した子供たちを長期的にバックアップし、その中から日本の社会のリーダーとなる人材の育成を目指しています。中心となるのは、全国から応募があり選出された10人のメンバーによるスカラー・プログラムで、2007年当初から参加したメンバーには、ドローン・パイロットの会社を起業して活躍している方もいらっしゃいます。

また、インクルーシブな教室を作りたいという学校を対象にスクール・プログラムも実施。音声読み上げソフトなど各種支援ツールを利用した指導法の作成などが行われています。

「セルフアドボカシー、自己権利擁護と呼ばれるものですが、必要な配慮を自分から求めていくことが必要です。私困っているんだと声をあげてくれることは大歓迎。しかし、それだけではなく、求めたい配慮を相手に分かりやすくストーリーとして届けることが重要です。どんなニーズがあるのか、それは決して温情主義ではなく、合理的配慮として障害がある方々の権利として認められてきています。申し訳なさそうに言う必要はなく、必要なことは必要と声をあげる。その上で自身のパワーを発揮する。そうしたことをDO-IT Japanでは参加者に伝えてきています。」と近藤氏は話されました。

現状の雇用制度では就労機会がない方へ「超短時間雇用」で道を拓く



そして、現在取り組まれている、多様な人々の雇用参加を可能にする新しい働き方の創出研究プロジェクト(略称 IDEA: Inclusive and Diverse Employment with Accommodation)も紹介いただきました。これは、障がい者雇用が前提としない働き方が必要な方々に新しい働き方を提案します。例えば、週5、6時間だったら働けますという人は、障がい者雇用ではカウントできず、企業としても雇用が難しいのが現状です。

IDEAのキーコンセプトは、「超短時間雇用」。基本的に週30時間以上の労働が求められる従来型の障がい者雇用には当てはまらない精神障害や発達障害、難病などを理由に長時間の労働が難しい方々を主な対象とし、週あたり数時間程度のごく短い時間から働けるようにするスキームです。現在、法定雇用率にはカウントできませんが、集中力が必要な単一の定型業務を企業や組織の担当者から切り分け、その仕事を「超短時間雇用」利用者をお願いすることで、担当者が本来の業務に時間と労力を費やすことができ、企業にとってもメリットがあります。こうした働き方が可能になれば、現在社会問題となっている人手不足の解消への効果も期待できます。

障がい者の学びと生活を支援するATライブラリー

講演に先立って、PHEDが所有する障害のある大学生の「学びやすさ」「生活しやすさ」をアシストする支援技術「AT (Assistive Technology) ライブラリー」のデモと体験会を行っていただきました。

ACE会員も「これはオフィスでぜひ活用したい」「障がい学生のインターンシップで利用できそう」など、多くの気づきや今後の活動に活かせると、PHED担当者との情報交換を行いました。

(写真は、ATライブラリーの写真です。)

この記事の全文は、ACEホームページでご覧いただけます。

<https://www.j-ace.net/2019/11/22/20190719/>



広報活動

ACEでは、ホームページやFacebook、YouTubeで活動内容を紹介しています。また、年1回、『活動報告書』と『ACEフォーラム・レポート』をそれぞれ冊子で刊行しています。

ACEホームページ／Facebookページ

ACEホームページでは、最新の活動内容、これまでの歩みや団体の組織図や会員企業一覧などを掲載しています。第6期よりブログに注力し、定例会やイベントのレポート、ロールモデル・インタビューなど多彩な記事を掲載しています。

ACEホームページ

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



ACEの情報や障がい者雇用に関する記事をFacebookページにてご紹介しています。

ACE Facebookページ

<https://www.facebook.com/ACEforJapan/>



ACE YouTubeチャンネルの開設

ACEの活動を動画で紹介するACE YouTubeチャンネルを開設しました。ACEフォーラムや定例会、ワイガヤセミナーなどのイベントの様様をご覧ください。

ACE YouTube チャンネル

<https://www.youtube.com/channel/UCs8nqRLxaSJsUKXOw4YsbDg>

YouTube 「企業アクセシビリティ」で検索



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抛出金品は、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か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、当法人が認められたとき
- (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。

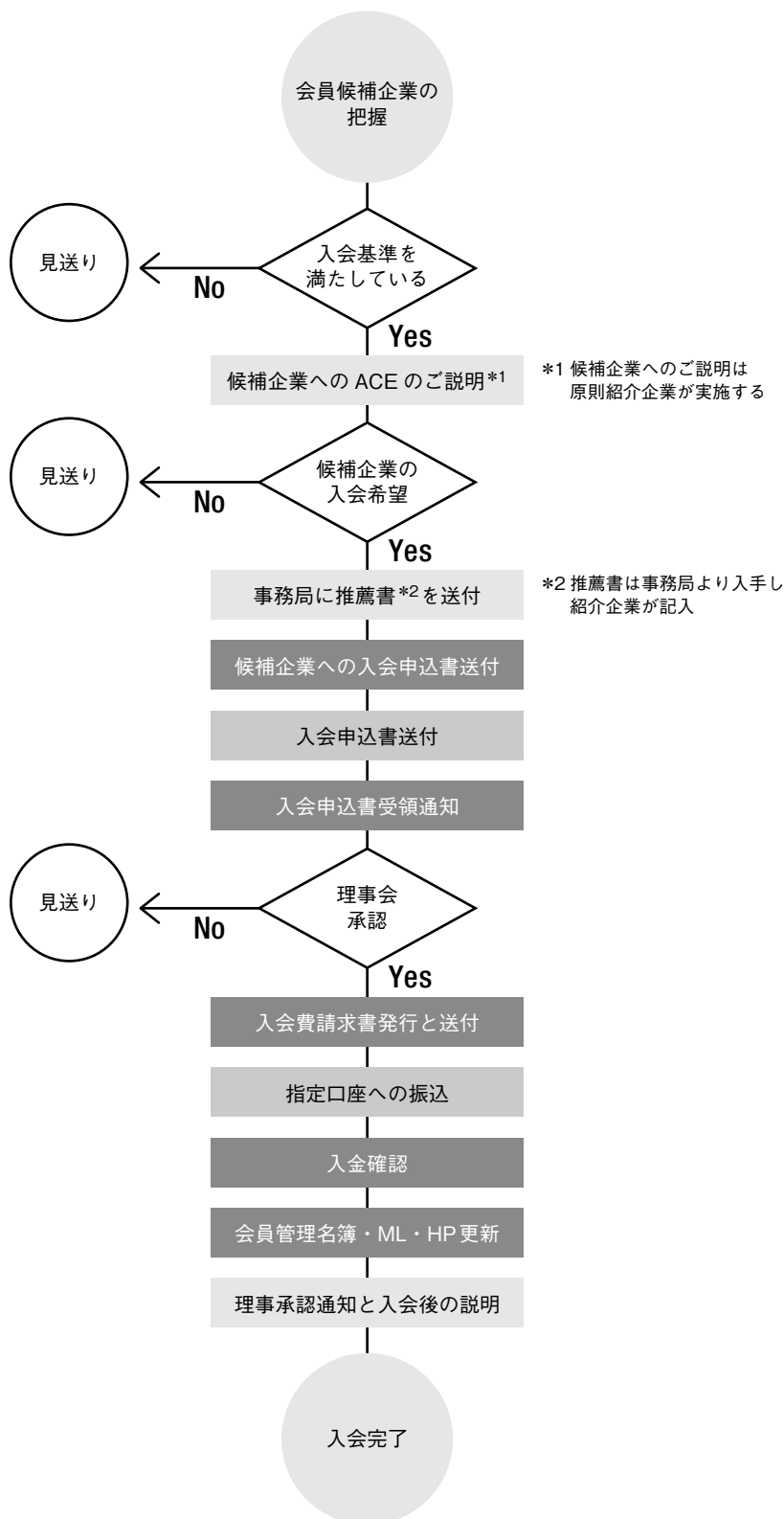
入会お申し込みについて

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: hq@j-ace.net)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





ACE第6期活動報告書

2019年12月9日 初版発行

発行：一般社団法人企業アクセシビリティ・コンソーシアム
東京都中央区日本橋箱崎町27-9 オフィスヴェラ日本橋箱崎1F
<https://www.j-ace.net>

編集・執筆：栗原 進 (ACE事務局長)

編集・デザイン：株式会社インフォ・クリエイツ

印刷・製本：株式会社SouGo

- このカタログの用紙には、環境に配慮した植林木を使用しています。
- このカタログは環境に配慮した植物油インキを使用しています。

