

一般社団法人 企業アクセシビリティ・コンソーシアム
第9期活動報告書 [2021.9～2022.8]



Accessibility Consortium of Enterprises

INDEX

ACEについて

代表理事挨拶	1
ACEの歩み	2
ACE行動指針「ACE憲章」	3
ACE組織体制(第9期)	4

ACEの活動について

第9期・第10期活動カレンダー	6
-----------------	---

ACEフォーラム2021	7
--------------	---

学との連携部会	8
---------	---

・キャリアセミナー	10
-----------	----

・インターンシップ・レポート	11
----------------	----

・第3回学との連携部会懇談会	13
----------------	----

企業キャリア創出部会	15
------------	----

・第4回ワイガヤセミナー	16
--------------	----

広報活動	18
------	----

・定例会レポート：学との連携 勉強会、意見交換会	19
--------------------------	----

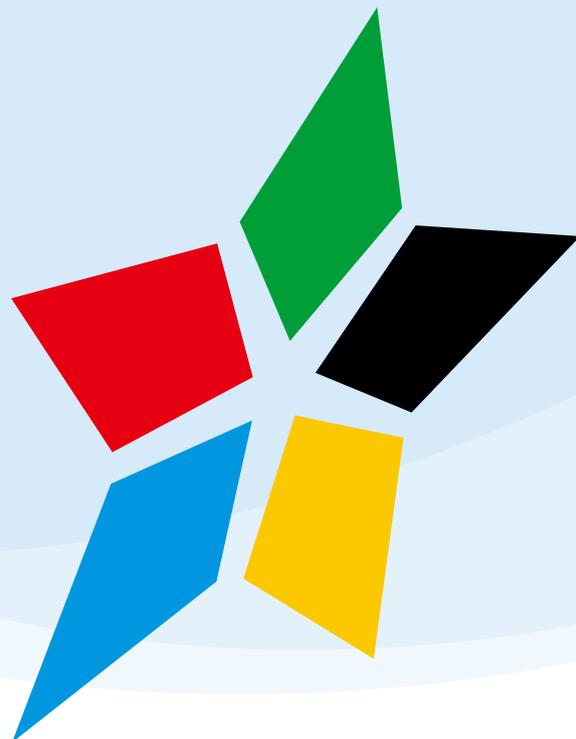
・定例会レポート：事例紹介	22
---------------	----

・プレスリリース	24
----------	----

・ニュース・メディア掲載、ACE定款と規約、編集後記	25
----------------------------	----

ACEについて

Accessibility Consortium of Enterprises



第9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 代表取締役社長

山口 明夫



「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、2013年に設立したACEは、お蔭様で10年目の大きな節目を迎えることができました。業界・業種をまたがり志を共にする37社の会員企業が、変わり続けるビジネス環境の中でも、持続可能で多様な人材が活躍できる就労環境の拡大を目指して、アカデミアや関連分野の皆様と協力しながら着実な成果を積み上げてきました。障害というハンデがありながらもさまざまな業務の現場で活躍するロールモデルの創出や、次世代を担うタレント育成のきっかけとなるインターンシップの実施をはじめ、これまで長年の活動に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。

ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)、或いは、昨今はこれに「公平性」を意味するEquityの「E」が加わってDE&Iという用語もビジネスの現場でよく使われるようになっていますが、私たちの本質的なゴールはACE設立当初から現在に至っても同じだと考えています。強いて挙げれば、障がい者雇用の課題解決に活用することのできるテクノロジーが劇的に進化・普及してきているのがここ近年の環境的变化で、コロナ禍によって導入が加速した「新しい働き方」の文脈で、多くの方がそれを実感されるのではないのでしょうか。

DE&Iを取り囲む外的要因に目を向けてみると、これまで障がい者雇用率の算定に含まれなかった、週20時間未満の労働者も算定対象とする方針を厚生労働省が打ち出すなど、企業がインクルーシブな就労環境をより構築しやすい体制が整いつつあると言えます。一方で、社会における「多様性の追求」を、これまでの伝統や慣習に対するキャンセルカルチャーだと痛烈に批判する保守の勢力がアメリカなど先進国で拡大している兆しもあり、日本社会にとっても逆風となる可能性を否定できません。昨今の地政学や円安などの大変動によってあらゆる業界のビジネスはかつてない規模の課題に直面しており、雇用への影響も小さくはありませんが、そのような状況においても私たちACEはぶれることなく、「誰もが活躍できる共生社会」の実現の一原動力となるべく邁進していく所存です。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(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10期を迎え2022年9月1日現在で会員数は37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 | ストレンクスファインダー (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開始(参加14社)
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 | 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 |
| 2020年 | コロナ禍の対応でオンラインでイベント、セミナー、定例会を実施 |
| 2021年 | 障害のある社員のコロナ禍における働き方についての調査を実施し結果を公開 |
| 2022年 | ACE設立10周年記念フォーラム「ACEの軌跡 これまでの10年、そして次の10年に向けて」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} スtrenクスファインダー (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問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

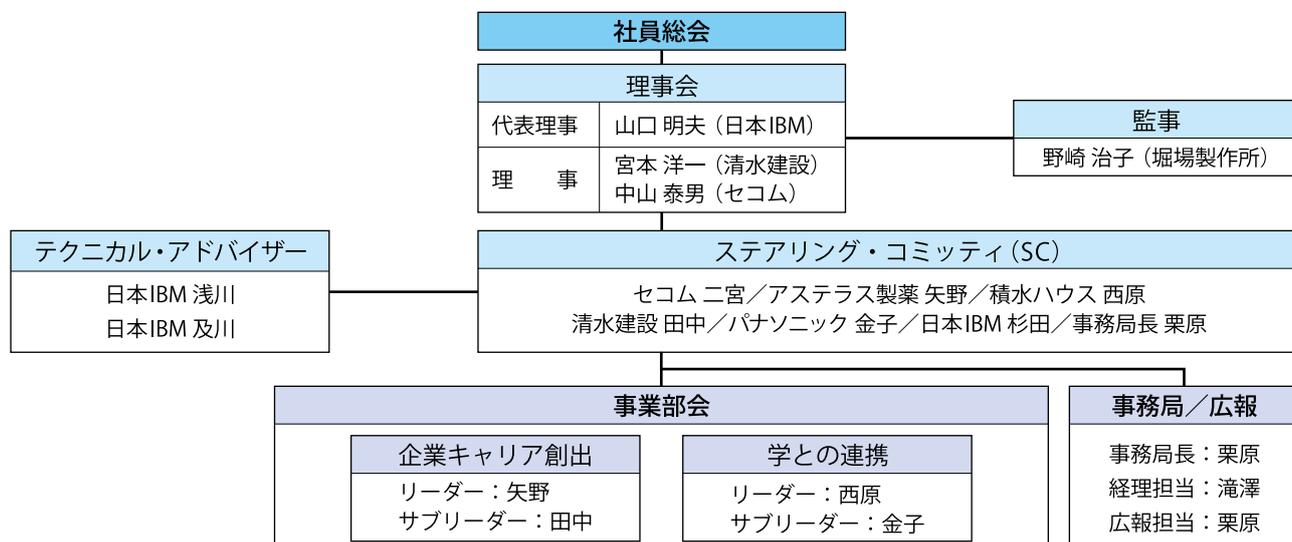
Transform mindsets of all those
involved in employment and aim at
fundamental workforce integration
with PwD employees

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9期)

- 総会：年1回
- ステアリング・コミティ：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



2022年3月1日現在

会員企業

第9期会員企業 37社(50音順) 2022年8月31日現在

- | | |
|---------------------|--------------------|
| 株式会社 IHI | 凸版印刷株式会社 |
| アサヒビール株式会社 | 株式会社ニチレイフーズ |
| アステラス製薬株式会社 | 日産自動車株式会社 |
| EYジャパン株式会社 | 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 | 日本電信電話株式会社 |
| 協和キリン株式会社 | 日本航空株式会社 |
| KDDI 株式会社 | 日本通運株式会社 |
| 清水建設株式会社 | 株式会社博報堂DYホールディングス |
| 株式会社JTB | パナソニック株式会社 |
| 株式会社新生銀行 | 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 |
| シナネンホールディングス株式会社 | 株式会社ブリヂストン |
| 株式会社セールスフォース・ジャパン | ブルームバーグL.P. |
| 積水ハウス株式会社 | 株式会社堀場製作所 |
| セコム株式会社 | みずほフィナンシャルグループ株式会社 |
| 損害保険ジャパン日本興亜株式会社 | ヤマトホールディングス株式会社 |
| 株式会社大和証券グループ本社 | 株式会社LIXIL |
| 中外製薬株式会社 | 株式会社りそなホールディングス |
| TOTO 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/>

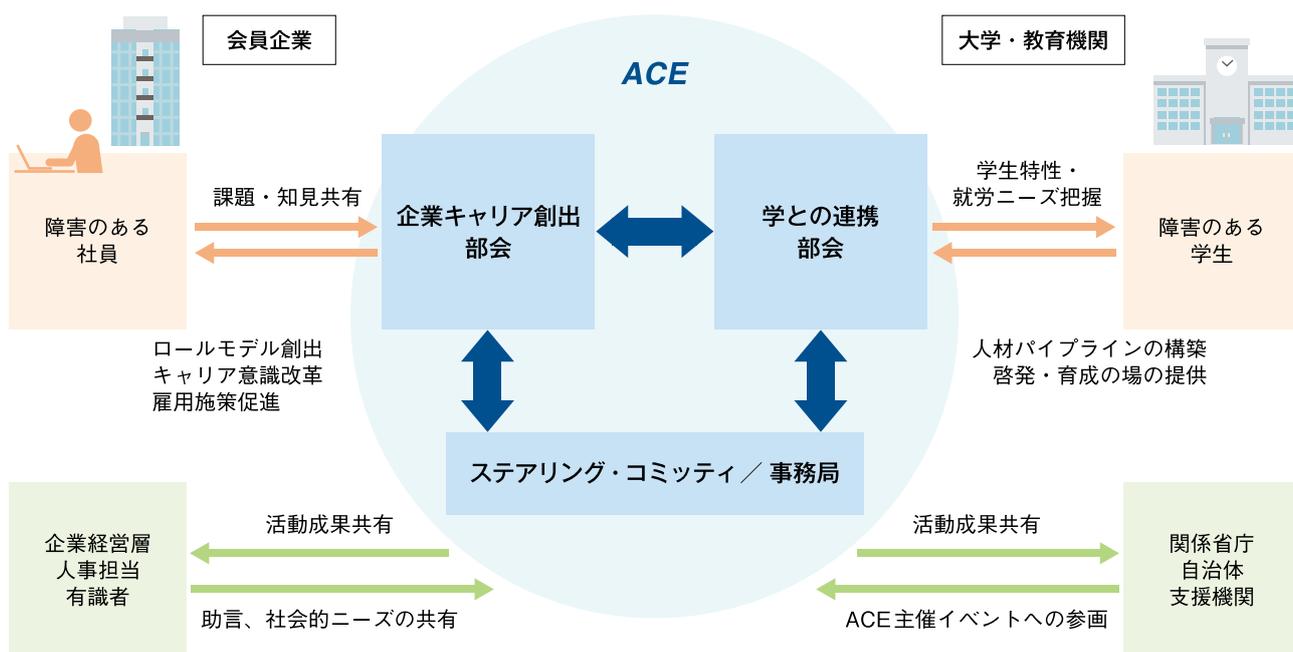


ACEの活動について

ACEの活動は2カ月に1度の定例会と非定期的部会活動・広報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と、その取り組み事例をACEアワードとして表彰しています。



- 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9期・第10期活動カレンダー

活動期間 2021年9月～2022年12月

	日時	会議体／イベント	討議内容・実施内容
2021年 (第9期)	9月7日	キャリアセミナー	障がい学生向けワークセッションをオンラインで開催
	9月7日	第2回 学との連携部会懇談会	各大学とACE会員企業との勉強会・ディスカッション
	8月6日～9月17日	企業別相談会／インターンシップ	会員各社提供プログラム
	9月28日	定例会 オンライン開催	部会活動状況共有、勉強会&ディスカッション
	10月12日	第25回 定時理事会	第8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10日	定例会 オンライン開催	部会活動状況共有、勉強会&ディスカッション
	12月1日	第3回 学との連携部会懇談会	各大学とACE会員企業との勉強会・ディスカッション
	12月1日	ACEフォーラム2021	基調講演、対外的成果発表、ロールモデル表彰、等
2022年 (第9期)	1月25日	定例会 オンライン開催	部会活動状況共有、勉強会&ディスカッション
	3月9日	第4回 ワイガヤセミナー	ACE会員企業に勤務する、身体及び精神に障害のある社員を対象にオンラインで開催
	3月16日	定例会 オンライン開催	部会活動状況共有、勉強会&ディスカッション
	4月8日	第26回 定時理事会	第9期中間決算報告、その他決議事項の承認
	5月9日	定例会 オンライン開催	部会活動状況共有、勉強会&ディスカッション
	6月15日	第4回 学との連携部会懇談会	各大学とACE会員企業との勉強会・ディスカッション
	7月20日	定例会 オンライン開催	部会活動状況共有、勉強会&ディスカッション
	8月9日	第27回 定時理事会	第10期事業計画&予算承認、その他決議事項の承認
2022年 (第10期)	9月7日	キャリアセミナー	障がい学生向けワークセッションをオンラインで開催
	8月1日～9月9日	企業別相談会／インターンシップ	会員各社提供プログラム
	10月12日	第28回 定時理事会	第9期決算&事業報告、その他決議事項の承認
	10月19日	定例会 オンライン開催	部会活動状況共有、勉強会&ディスカッション
	11月	社員総会	定款で定める決議事項の承認
	12月12日	ACEフォーラム2022	基調講演、10年の軌跡振り返り、パネル・ディスカッション、等

ACEフォーラム2021

2021年12月1日、東京ポートシティ竹芝 ポートホールからACEフォーラム2021をハイブリッド開催しました。

*社名・役職名は当時のものです。

プログラム

- 13:00 開会挨拶 ACE代表理事 山口 明夫 (日本アイ・ビー・エム株式会社 代表取締役社長)
- 13:10 来賓メッセージ 文部科学省 高等教育局 学生・留学生課長 藤吉 尚之 様
厚生労働省 職業安定局 障害者雇用対策課長 小野寺 徳子 様
- 13:20 基調講演「東京2020大会を契機とした共生社会の実現」
公益財団法人日本財団パラリンピックサポートセンター 田口 亜希 様
- 14:40 ACEアワード ロールモデル表彰
- 15:50 閉会挨拶 ACE理事 中山 泰男 (セコム株式会社 代表取締役会長)

詳細は、『ACEフォーラム2021』レポートをご覧ください。

https://www.j-ace.net/wp/wp-content/uploads/2022/03/ACE_Forum2021.pdf



『ACEフォーラム2021』概要を動画でご覧いただけます。

<https://www.j-ace.net/news/aceforum2021rep/>



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へと啓発・育成することに取り組んでいます。

第9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。ACEインターンシップは、コロナ禍の状況を鑑み、企業オフィス内で実施する企業訪問型とオンラインによるWeb参加型でインターンシップや相談会を実施しました。企業で活躍している障害のある先輩社員と交流する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、第8期より新たな試みとして始めた「学との連携部会懇談会」は、第2回を2021年9月7日キャリアセミナーと同日、第3回を同年12月1日ACEフォームと同日、2022年6月15日に第4回を開催しました。従来の企業と学生の接点に加え、企業と大学のさらなる連携強化、全国の大学同士のネットワーキング促進、企業から大学への情報提供、企業視点からの大学における学生支援体制強化への寄与を目的に、企業と大学関係者が集う懇談会です。各回とも全国の大学(累計37大学)のさまざまな立場で学生支援を担当している方々と、多様な業種のACE会員企業メンバーが集まり、日々の課題や最新の取り組みについての情報交換を行いました。実施後の反響も大きく、今後も更なる展開を見込んでいます。



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 <https://www.assdr.kyoto-u.ac.jp/heap/>

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一人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ており、今期もACEインターンシップ&キャリアセミナーの企画、実施、学との連携部会懇談会にご協力いただきました。

◆ 東京大学 PHED <https://phed.jp>

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おり、今期もACEインターンシップ&キャリアセミナーの企画、実施、学との連携部会懇談会にご協力いただきました。

インターンシップ&キャリアセミナー

コロナ禍の状況を鑑み、昨年に引き続き今期のインターンシップ&キャリアセミナーはオンラインでの開催を中心に行いました。実際に企業オフィスで実施する訪問型のインターンシップは2社、オンラインによる個別相談会・インターンシップは14社で実施し、延べ140名の学生に参加いただきました。

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、インターンシップ・個別相談会での実践・相談で就業理解を進め、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「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 (Strength Finder) : P2参照

オンライン個別相談会／インターンシップ実施企業 (50音順)

アサヒビール株式会社	凸版印刷株式会社
株式会社JTB	日本アイ・ビー・エム株式会社
シナネンホールディングス株式会社	日本航空株式会社
清水建設株式会社	パナソニック株式会社
積水ハウス株式会社	ブルームバーグL.P.
セコム株式会社	株式会社堀場製作所
株式会社セールスフォース・ジャパン	株式会社LIXIL
TOTO株式会社	

インターンシップ／キャリアセミナー参加大学 (50音順)

青山学院大学	京都橘大学	成蹊大学	獨協大学
大阪電気通信大学	杏林大学	専修大学	立命館大学
関西学院大学	甲南大学	大東文化大学	立教大学
京都大学	神戸学院大学	千葉商科大学	龍谷大学
京都産業大学	四天王寺大学	同志社大学	早稲田大学

学との連携部会懇談会参加大学 (50音順)

青山学院大学	神戸大学	同志社大学	武蔵野大学
大阪電気通信大学	神戸学院大学	千葉商科大学	明治大学
関西大学	神戸芸術工科大学	筑波大学	明星大学
関西学院大学	国土館大学	東京大学	立正大学
九州大学	静岡大学	東洋大学	立命館大学
京都大学	四天王寺大学	獨協大学	龍谷大学
京都工芸繊維大学	十文字学園女子大学	名古屋大学	早稲田大学
京都産業大学	聖学院大学	日本大学	
京都橘大学	成蹊大学	日本福祉大学	
甲南大学	専修大学	福井工業大学	

ACEキャリアセミナー

障害のある先輩社員の活躍に触れて学ぶ

ACEインターンシップおよび個別相談会と連動した障害のある学生と企業・先輩社員をつなぐACEキャリアセミナーを2022年9月7日に開催しました。一昨年・昨年に引き続き、本年もコロナ禍の状況を鑑みオンラインで実施しました。

キャリアセミナーは、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・企業相互で理解を促進することを目的としています。企画・運営はACE会員企業のメンバーで行い、下記の3つのアプローチで構成しています。

1. ストレngthスファインダー (StrengthsFinder)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会員企業で実施するインターンシップとの相乗効果で「就業理解」を深める
3. 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、ストレngthスファインダーを通して「自己理解」を進め、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、2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、就業理解)によるディスカッションを行いました。

..... 参加学生の声

〈全体感想〉

- ・ 障害のある学生が多数集まることで、自分一人ではないということを実感することができた。
- ・ インターンシップの抽選から外れてしまった企業のお話も聞くことができ有意義なセッションでした。

〈先輩社員のスピーチ〉

- ・ 業種の異なる複数の社員の方から経歴と業務内容についてお話を伺い、さまざまなキャリアや働き方があるのだと改めて勉強になった。
- ・ 短い時間の中で簡潔に業務内容等を伺え、さらに障害の捉え方といった点でも学ぶことが多かった。
- ・ 強みをどのように仕事に生かすか、また障害の種類にかかわらず、さまざまな分野で活躍されている姿を見て、自分の働くイメージも想像できるようになりました。

〈自己理解のセッション〉

- ・ ストレngthスファインダーの5つの素質(強み)をどう役立てていくか、人事担当者や先輩社員とお話したことで、今後の会社選びの指針に生かすことができる。
- ・ 言語化できなかった自分の特性に気付け、また同じ障害の人との共通点や違いが見つかることで自己理解を深めることができた。
- ・ 自分のことを話して、フィードバックしていただける機会はほとんどないので、新鮮で、なおかつたくさん褒めていただいたのでとても嬉しかったです。

〈就業理解のセッション〉

- ・ 先輩社員と人事の方両方の目線でお話を伺うことができ、さらに他の学生からも質問があることで私個人が思いつかなかった諸課題についても理解を深められた。
- ・ とても個人的な質問をしてしまったが、丁寧に答えてくださり、企業で働くときに起こりうる不安が解消された。
- ・ 先輩社員から、自分の資質を活かした仕事にどうやってたどり着いたのか、具体的な過程を聞くことができ、大変ためになった。

ACEインターンシップ・レポート

インターンシップを経験し、 多様性を当たり前とする企業理念を実感

ブルームバーグL.P.

ブルームバーグ東京オフィスでは、8月30日から9月2日の4日間、障がい学生を対象としたインターンシップ・プログラムが開催されました。ACE会員企業の合同企画である今回のインターンシップは、障害のある社員とそのチャレンジを支援する有志で構成するコミュニティ Abilities Community (BABLE)とが主体となり、4日間のプログラムを実施しました。中込 安政さん、定方 直人さん、満山 絢子さん、吉原 淳子さん、高橋 弦也さんを中心に営業、エンジニアリング、マーケティング、他合計9部署から29名の社員が参加しました。

以下は、ブルームバーグStartup internshipに参加した青山学院大学に在学中の仲田 里音さんが、その体験をもとに執筆し、ブルームバーグウェブサイトに掲載したものです。

<https://www.bloomberg.co.jp/company/stories/category/diversity-inclusion/>

プログラム内容

3年ぶりに対面で行われた今回のインターンシップの前半は、ブルームバーグの業務内容を知ってもらうための部署の説明や会社のカルチャーを体感してもらうことに重点を置いた内容です。ACEプログラムとReBitの就労移行支援所であるダイバーシティキャリアセンターを通じて参加した学生は、アナリティクス、グローバルデータ、カスタマーサポート、ニュース部署のシャドーイングやターミナル操作を行いました。実際に担当社員の案内のもと社内を見学するのは緊張しましたが、ブルームバーグの雰囲気や仕事の様子を知る貴重な体験となりました。会社の業務内容を理解するだけでなく、躍動感のあるオフィスの中で自分が働き活躍する姿をより想像できるようになったと語る参加者もいました。



青山学院大学3年
仲田 里音さん



インターンシップ後半では、ブルームバーグの大切な理念でもあるフィランソロピーやダイバーシティ&インクルージョンを体験する企画が実施されました。3日目は社員と学生が協力し、東北の子ども達に食料を届けるBOB活動を体験しました。BOBとはブルームバーグがグローバルに展開しているボランティアプログラム「ベスト・オブ・ブルームバーグ(Best of Bloomberg)」のことです。和気あいあいとした雰囲気の中行われたこの企画に参加することで、ブルームバーグのフラットな環境を経験することができました。そして、最終日は障がい者社員とシニアマネジメントの

方々から、働き方や社内の多様性についてお話を伺いました。この2つのプログラムを通して、自分らしい活躍の方法を学ぶことができ、得ることがたくさんあった学生が多くいたようです。特に「障害は違いと違いが原因の困りごとである」「自分で自分を障がい者の枠にはめるのではない。自分がやりたいこと、学びたいこと、出来ることを応援してくれる職場環境を見つけることが大切」という障がい者社員の方々からのメッセージは、自分のハンデに悩み、就職活動に不安を抱えている学生にとって大きな励みとなりました。

インターンシップから得る学び

今回のインターンシップはBABLEメンバーからプログラムを企画し、去年のフィードバックを基にさまざまな部署の社員と対話を重ね、業務と同様にブルームバーグにとって重要なフィランソロピーも学生に知ってもらえる

ようなイベントが考案されました。BABLEのメンバーである満山さんは、「社風こそ会社の顔であり、学生にはこのフラットなカルチャーを体感して欲しかった」と話していました。同じくBABLEのメンバーであり、東京オフィスでダイバーシティ&インクルージョン採用を担当している高橋さんも、「オフィスに通勤するインターンシップの経験を通して、説明会や相談会では得られない学びを得て欲しい」と話していました。そして、学生だけではなく社員もこのインターンシップ・プログラムから学べることが多くあるそうです。「障がいのある学生がインターンとして会社に来ることで、普段障がい者と関わりのない社員も接し方を知り、結局大切なことは人間と人間のコミュニケーションなのだ学ぶことができる。そうしていくことで、障害のある社員が働いているのが当たり前になって欲しい」



自分のハンデにとらわれずに

インターン生としてブルームバーグ東京オフィスで4日間のプログラムを体験し、自分のハンデにとらわれることなく、自分らしく働き、新しいことにチャレンジできる環境を求めているのだと気付きました。一般的に障がい者雇用で採用された場合、業務内容が定まっており、築けるキャリアの幅が通常より狭くなると聞きます。そのため重度身体障がい者である私は、自分がやりたいことや将来への希望を託して、普通の学生と同じような就職活動を行うことはできないと諦めていました。しかし、今回のインターンシップで社員の皆さんのお話を伺い、業務内容やオフィスで働いている様子を見学し、ブルームバーグの文化を体感することで、障害を理由に自分の可能性を制限する必要はないと考えを改めるようになりました。

ブルームバーグには、それぞれのバックグラウンドに関係なく誰もが自分らしく働き安心して挑戦できる環境が整っています。今回のインターンシップを経験して、多様性を当たり前とするブルームバーグの理念を実感しました。前例がないから諦めるのではなく、問題があれば全員で考え行動に移すこと。互いの違いを受け入れながら、常にそれを学ぼうとするブルームバーグのカルチャーを身をもって体験することができました。そして、障害をかかえた多くの学生の皆さんにこのような素晴らしいプログラムへの参加とチャレンジを勧めたいと思います。



第3回 学との連携部会懇談会

障害のある学生・大学と企業間の就活のギャップを縮める

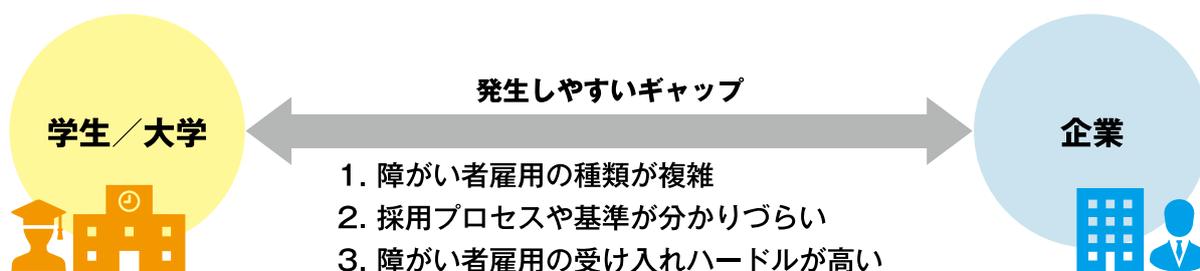
第3回 学との連携部会懇談会を開催

ACEは、障害のある学生の企業への就業をより推進するための情報交換・懇談会の第1回を2020年11月に開催しました。その後、ACEと大学関係者、各地の大学関係者同士のコミュニケーションを密にし、定常的に情報共有が可能なネットワークを築き、学生支援体制を強化するために、第2回を2021年9月に、そして第3回目となる同会を2021年12月に開催しました。

障害のある学生や卒業生のキャリア支援・就職サポートを行っている株式会社エンカレッジ 代表取締役 窪 貴志氏をゲストスピーカーに迎え、そのお話をベースに参加いただいた大学で学生の就労支援を担当している方々とACE会員企業メンバーでディスカッションを行いました。

学生／大学との企業の相互理解に向けて

今回、相互理解に向けて、学生／大学と企業の間で発生しやすい、3つのギャップに焦点を当てる。



障害のある学生と企業の間で発生しやすい3つのギャップ

大学関係者と企業の人事担当者間でディスカッションを行うためのキーとなるトピックを株式会社エンカレッジの窪様よりご紹介いただきました。

就職を考える際、一般の学生より障害のある学生の方が比較的考慮すべき要素が多めになるということです。例えば、必要な配慮や生活環境・通勤手段においてどうしても考慮すべき条件が出てきます。企業側も業務内容や人事雇用形態にさまざまな条件や配慮事項を準備します。ここに、障害のある学生・大学側と企業側に発生しやすい3つのギャップがある、と指摘・紹介いただきました。



1. 障がい者雇用の種類が複雑

福祉的就労や一般と同じ就労、ひとえに障がい者雇用といっても企業ごとに考え方が異なり、同じ企業グループでもさまざまな採用形態を持っていて分かりにくい。

2. 採用プロセス・採用基準が分かりづらい

企業には求人内容や仕事内容、採用条件などを明確に示す企業と、本人の資質を見極めながら会社の中で必要とされる部署を探す調整型の採用プロセスをとる企業がある。後者は学生の特性を考慮して配属部署の調整ができる利点があるが、一方で相談できるまでどのような仕事があるのか分かりにくい。

3. 障がい者雇用の受け入れハードルが高い

企業としては、安定性・集団行動・顧客に価値を出せる生産性に重きがおかれ、障がい者雇用の基準が学生・大学と企業で異なってくる。

働いてダメなら戻っておいでという思いもある大学側と、責任を持って雇用したいとする企業側にギャップがあるから仕方がないではなく、そのギャップをどう縮めていけるかをACEの提供するこうした場で双方考えていきたいとお話しされました。

障害のある学生の就活におけるACEへの期待

エンカレッジ 窪様のお話をベースに、参加いただいた大学で学生の就労支援を担当している方々とACE会員企業メンバーでディスカッションを行いました。ACE会員企業メンバーで当懇談会推進リーダーである株式会社堀場製作所 グローバル人事部の島津 悠貴さんにお話をお聞きしました。



— グループに分かれてのディスカッションでは、どのような意見が交わされましたか？

島津 企業におけるインターンシップ・プログラムの重要性を多くの大学関係者の方から指摘されました。障害のある学生は、アルバイトの経験も少なく、いかに早く就業体験ができるかがずっと課題になっているとのこと。就労支援機関と協力しながら短時間のアルバイトをインターンシップとして提供してもらったり、ACEのインターンシップ・プログラムへの参加を促したりするなどの活動をされています。

また、ACEインターンシップに参加された学生のフィードバックが大学側にあると大変ありがたい、就業体験時の困りごとや本人の理解促進にとっても有益との意見もいただきました。

— インターンシップの他にACEに対して期待されていることなどはありましたか？

島津 ACE会員企業で働く障害のある社員の方々の就活ストーリー共有や、職場での体験談を聞きたいという声が多かったです。就職活動において難しかったこと、失敗から学んだこと、自身の障害をどのようなタイミングでどのように企業側に伝えたなど具体的な情報を望まれています。OB・OG訪問をしたいけれど個々の企業ごとでは数が少なく探すのも困難なので、そうした体験談がホームページなどにあれば、それを学生と一緒に見て就職活動に生かしたいという意見がありました。エンカレッジ様からも、ACE会員企業に内定いただいた学生さんへのインタビューができたらと提案もいただきました。

また、障害のある学生が企業との対話に向けた準備で配慮事項を作成することの是非が議論されました。日々の生活でサポートが必要な困難事項がたくさんあると就職に不利にならないか心配、という意見がありました。企業側からは、そうした項目の詳細があると具体的な対策を実施できるのでありがたいし、就職後に配属先での配慮にも活用できます。学生は企業で働いた経験がないので、求める配慮的的外れなものがあるかもしれません。ACEでその配慮事項を事前に精査する機会があるとよいかもしれません。

— 大学関係者との懇談会は、今後どのように実施していけますか？

島津 これまでの3回の開催で、学生・大学側、企業側双方の課題の抽出と共有、そしてその課題解決にこのような懇談の場が必要ということが分かりました。次回以降は、具体的に課題の解決や双方で実施できる施策、またエンカレッジ様のような支援機関と協業して、障害のある学生が十分に能力を発揮するための具体的なプランを策定していく会にしたいと考えています。

この後、2022年6月に第4回を開催しました。第4回では第3回で言及された内容も受け、障害のある学生の就職活動における企業との接点の一つである「エントリーシート」の在り方などをテーマとした懇談を行いました。今後も企業・大学の連携を深め、更に実りのある場となっていくよう、企画を続けてまいります。

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。

第9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

第4回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、自身が成長するための機会とするワイガヤセミナーの第4回を開催しました。第1回は肢体不自由もしくは内部障害のある社員、第2回は聴覚障害のある社員、第3回は再度肢体不自由もしくは内部障害のある社員の皆さんを対象に開催しましたが、第4回は肢体不自由・内部障害のある社員に加え初めて精神・発達障害のある社員の皆さんにも参加いただきました。また、前回参加されたメンバーも加わり、参加後の変化についてのフォローアップや振り返りも行いました。



ワイガヤセミナーは、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する新しい形のセミナーです。他社の障害のある社員とのネットワーキング作り、自身が成長するために考える機会の提供、障害のある当事者とともACEの今後の活動を考えることを目的としています。

今回も、コロナ禍を考慮し、オンラインでの開催となりました。グループに分かれての討議では、前回参加メンバーが議事をリードし、的確な意見やアドバイスなど、大いにサポートしていただきました。詳細は、P16～17の開催レポートをご覧ください。

これまでのACEアワードの振り返り

ACEの目指す「企業の成長と競争力強化に資する障がい者雇用」という観点から、これまでそのモデルとなる事例の募集、発掘を行い、特に優れた事例については毎年開催するACEフォーラムのACEアワードにて表彰を行ってきました。

さまざまな活躍事例の募集に主眼を置き、実績・成果・活躍に向けての努力が優れている事例を幅広く募集・紹介・表彰することで、以下のような効果を期待しています。

- ・ 各会員企業内でさまざまな活躍事例となる障がい者が発掘されるきっかけとする
- ・ 活躍する障がい者が自信を持ち、さらなるモチベーションアップにつなげる
- ・ 企業の活躍推進方法がACE内外において共有される
- ・ 会員企業が事例を参考にして一層、障がい者雇用の受容力を高める
- ・ さまざまな種類の障がい者の活躍が発信されることで、これから企業の一員となる障がい者に就労での活躍をイメージしてもらう

また、応募いただいた事例は、「活躍事例冊子」としてまとめ、ACE会員企業メンバーで共有し、各社の障がい者雇用推進に役立ちます。

過去8回のACEアワードで、ACE会員企業から延べ73名の障害のある社員に活躍事例として参加いただきました。今年度は、ACE設立10周年でもあり、過去のACEアワード受賞者のインタビュー紹介など、これまでのACEアワードを振り返る企画を行いました。

イベント・レポート：第4回ワイガヤセミナー

感謝の気持ちを忘れず、自ら発信する大切さ

第4回ワイガヤセミナーをオンラインで開催

ACEは、2022年3月9日に第4回ワイガヤセミナーを開催しました。前回(2021年7月8日実施)同様、コロナ禍の状況を鑑みオンラインで開催しました。



ワイガヤセミナーは、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する新しい形のセミナーです。他社の障害のある社員とのネットワーキング作り、自身が成長するために考える機会の提供、障害のある当事者とともにACEの今後の活動を考えることを目的としています。ワイガヤセミナーの企画・運営は、すべてACE会員企業メンバーが行っています。

今回は、ACE会員企業14社から身体障害のある方7名、精神・発達障害のある方12名の計19名にご参加いただきました。

また障害のある社員のキャリアのロールモデルとして、株式会社JALサンライト(以下、JALサンライト)の山本泰一さんに講演をいただき、山本さんにもその後のグループ・ディスカッションにご参加いただきました。

感謝の気持ちを忘れない、それが継続的なサポートへ

2017年ACEアワード特別賞を受賞され、第1回ACEミニフォーラムにもご登壇いただいたJALサンライトの山本泰一さんに、「感謝の気持ちを持つ ～ JALフィロソフィより～」と題してご講演いただきました。JALの軽音楽部でベースを演奏される山本さんは、現在、JALサンライトの総務センター給与グループで17名のメンバーとともに、JALグループ社員の給与業務と出向精算業務を行っています。先天的に筋肉が弱い病気で、現在車いすを利用されていますが、JAL/JAS(旧：日本エアシステム)統合や新給与システム移行に携わった経験が評価され、管理職に昇格されました。

今回、JALのサービスや商品に携わる全員が持つべき意識・価値観・考え方として策定された「JALフィロソフィ」をご紹介します。

「JALフィロソフィは、仕事の仕方ではなく、人間としての生き方を説いています」と語る山本さん。JALフィロソフィは手帳として全社員に配布され、社員は常に手帳を携帯し判断に困った時には、この手帳をもとに何が正しいかを熟考しています。全部で40項目あるJALフィロソフィは、社員一人一人が好きなフィロソフィを持っているそうです。山本さんが好きなフィロソフィは、こちらの3つ。

- ・ものごとをシンプルにとらえる
- ・地味な努力を積み重ねる
- ・渦の中心になれ

そして、まだまだ自分には足りていないと分析するのは下記3つ。

- ・土俵の真ん中で相撲をとる
- ・感謝の気持ちを持つ
- ・スピード感を持って決断し行動する



特にその中で、「感謝の気持ちを持つ」ことの大切さを訴えられました。今自分がこうして働けるのは、お客さまや関係者、同僚や家族など周囲の多くの人たちの協力やサポートのおかげであり、常に感謝の気持ちを忘れないことが日々生活や仕事をする上でも大切と話されました。

例えば、街中で障害のある方へ「お手伝いしましょうか」と声をかけてくれる人がいます。助けを求めている時もありますし、その申し出が的外れのこともあります。それでも、その人は勇気をふりしぼって声をかけてくれたはず、その思いに応えるべきです。「会社でのサポートも毎日だと当たり前だと思いませんか？ それは当たり前ではないです。あなただからサポートしてもらえている、と肝に銘じるようにしています」と山本さんは締めくくりました。

聴講した参加者から、「周囲に感謝を伝えていなかったことに気付かされた」「“感謝を忘れない”が印象に残りました。感謝の気持ちを伝えることが、社会からの継続したサポートにつながると感じました」「義務感からではなく、自然と感謝を伝えられる人になりたいです」といった感想がありました。

自ら発信して職場を、会社を、社会を変えていく

小グループに分かれてのディスカッションでは、「職場の取り組み事例紹介」とそれを踏まえて今後「よりよい職場にしていくために」どうすればよいかの意見を交わしました。議論された内容は、各グループ参加者の代表により発表いただきました。

職場の取り組み事例としては、上司が積極的にコミュニケーションをとってくれる、体調を崩したときにサポートや長期のリハビリ計画を立ててくれた、障害の有無に関わらず助け合う雰囲気や意見が言いやすい環境、特別扱いされずさまざまな業務にチャレンジさせてもらえる職場風土ができているなどが紹介されました。また、車いすユーザーに対するバリアフリー化の推進、時短勤務やテレワークが可能な労働環境が整備されている、そして、障害のある社員とアライによるコミュニティ、交流会などの社内イベント、聴覚に障害のある社員による手話勉強会など社内ネットワークの事例も紹介されました。

■ そうした現状を踏まえ、さらによりよい職場にしていくために会社に望むことについて議論を交わしました。

- ・各個人に応じた業務環境の整備や障害特性を生かした業務のアサイン
- ・円滑なコミュニケーションができる職場環境づくり
- ・キャリア形成のためのロールモデルの提示
- ・障がい者同士が意見交換・相談できる場やコミュニティの支援
- ・障がい者とアライやサポーターのコミュニティの支援。組織の枠を越えたつながりを重視
- ・会社経営層の理解促進と役員からのコミュニティ醸成の支援

■ そして、本日の山本さんの講演内容を振り返り、自分たち自身がやるべきことも議論しました。

- ・自身の周りの環境から変えていくために、知りたいことや知ってほしいことがある場合は、積極的に自ら発信する
- ・ワイガヤセミナーなど会社の枠を越えたイベントに積極的に参加して、他社の情報を互いに自社で活用していく
- ・他社の障害のある社員と交流できるコミュニケーションのプラットフォームを構築する

どのチームにも共通した意見は、「自ら発信することの重要性」でした。必要な合理的配慮は何か、その上で自分たちが能力を発揮できることは何か、支援への感謝に応え、企業の成長に貢献できることを今後もっと社内外へ発信していこうとアピールされました。

ACEでは、引き続き会社の枠を越えて障害のある社員が集うワイガヤセミナーを開催し、ネットワークづくりとキャリア形成の推進を支援して参ります。

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、毎年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

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

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、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 Facebookページ

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

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 YouTube チャンネル

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

YouTube で検索

ACEの活動を動画で紹介するACE YouTubeチャンネルを公開しています。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子を動画でご覧いただけます。



ACE定例会レポート：学との連携 勉強会、意見交換会

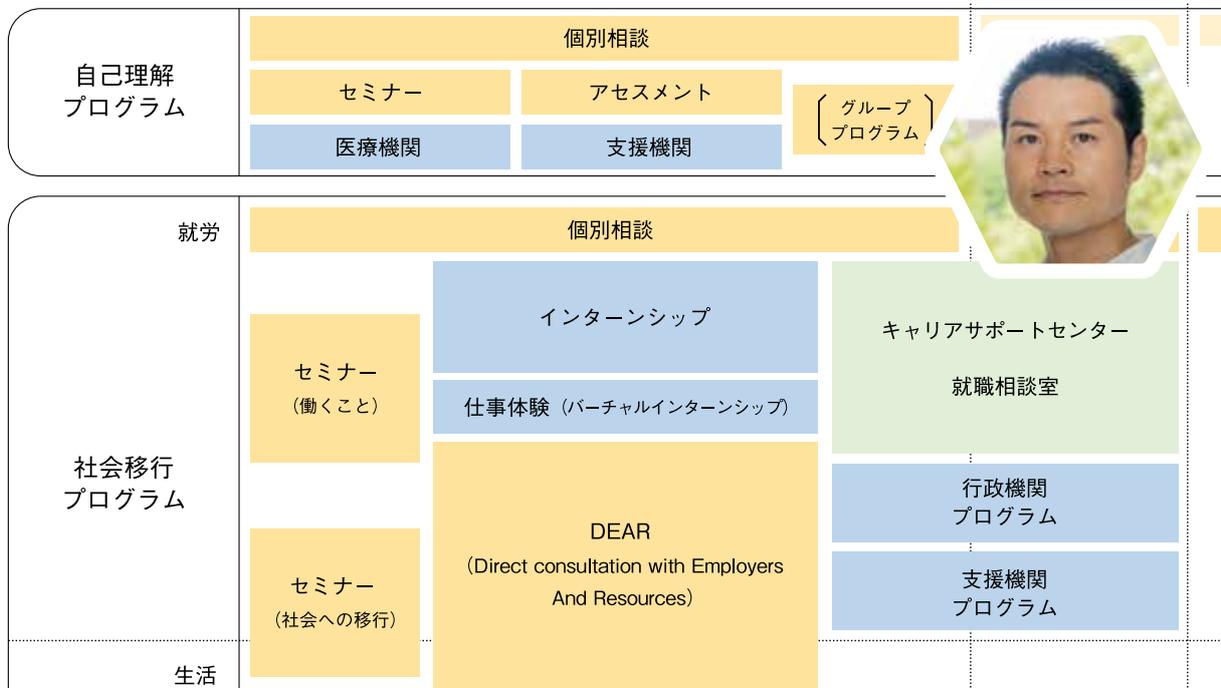
障害のある大学生の修学支援・キャリア支援の現状

学生、大学、企業はどう連携していくべきか

ACEでは、会員企業による定例会を実施し、各活動内容の報告と共有、障がい者雇用関連の勉強会を行っています。2022年3月16日にオンラインで開催した定例会は、京都大学 学生総合支援センター[※]・准教授 村田 淳氏をお迎えして、「障害のある大学生の修学支援・キャリア支援の現状」についてお話しいただき、ACE会員企業メンバーと意見交換会を行いました。村田准教授は、同大学の障害学生支援ルーム・チーフコーディネーターとして障害のある学生をサポート、また文部科学省から事業採択を受けて活動している「高等教育アクセシビリティプラットフォーム (HEAP)」のディレクターも兼務されています。

障害のある学生の修学支援・キャリア支援の現状、大学で今どのようなことが起きているのかなどを、企業の担当者に知ってもらえる良い機会になると今回、村田准教授にお話をいただきました。

※：現DRC（障害学生支援部門）



大学における障害のある学生の現状とは？

2016年、障害者差別解消法の施行により、不当差別の禁止や合理的配慮の提供の義務化が定められました。これにより大学、企業の双方でさまざまな取り組みがなされてきましたが、まだまだ大学側、企業側、学生側のそれぞれに多くの課題があるのが現状です。

障害のある大学生の数は毎年増加傾向にあります。これは、障害者差別解消法の施行により、初等・中等教育の過程でも権利保障がより促進されるようになり、障害のある学生の進路選択の幅が広がってきたこと、また、高等教育機関の支援体制の変化など、社会としての変化が要因の1つとして考えられます。

しかし、日本全国で学んでいる障害のある大学生の割合は、全ての大学生の1.17%ほどです。例えば、アメリカではその割合は10%を超えます。アメリカでは日本の障害者差別解消法にあたる法律がおおよそ30年ほど前から存在しています。大学がどんなに門戸を開いても、初等・中等教育で権利保障が進んでいなければ、大学へ進学する障害のある学生の数は増えていきません。

それでも2016年の法律施行以降の新しい世代では、初等・中等教育や高等教育での権利保障が徐々に広がってきています。障がい学生の割合がアメリカのような数字になるにはまだまだ時間がかかるかもしれませんが、日本も

数年間で3%、4%という数字になっていくことは十分予想されます。お伝えしたいのは、今後企業の新卒採用のタイミングでも障害のある学生が増えてくるということです。大学入試の共通テストでも障害のある学生への配慮が行われています。大学を卒業すれば次は社会進出となるわけですから、採用する企業側も障がい者雇用のモデルを現状のものだけでなく、新たなモデルを検討していく必要も生じると思います。

また、大学に在籍している障害のある学生の種別割合も変わってきています。かつては、視覚障害・聴覚障害・肢体不自由が多くの割合を占めていました。現在は、内部障害や精神・発達障害の割合が顕著に増えています。発達障害のある学生に注目すると、ここ10年で70倍に増えています。これは初等・中等教育における権利保障の影響はもちろんですが、高等教育機関においてこのような障害に関するニーズが増加・顕在化しているということを如実に示していると言えるでしょう。

就職活動における課題

ACEの皆さんとの接点となる就職活動における課題を見ていきましょう。

就職活動は、障害のある学生にとっては複雑です。一般雇用か障がい者雇用かで悩むことも少なくありません。また就労支援機関や障害福祉サービスを利用するか、特に精神・発達障害のある学生は障害者手帳を取得した方がいいのか、自分にとって合理的配慮は必要なのか、一般雇用と比べて不利な条件はないのかなど多くのことを考慮しなければなりません。

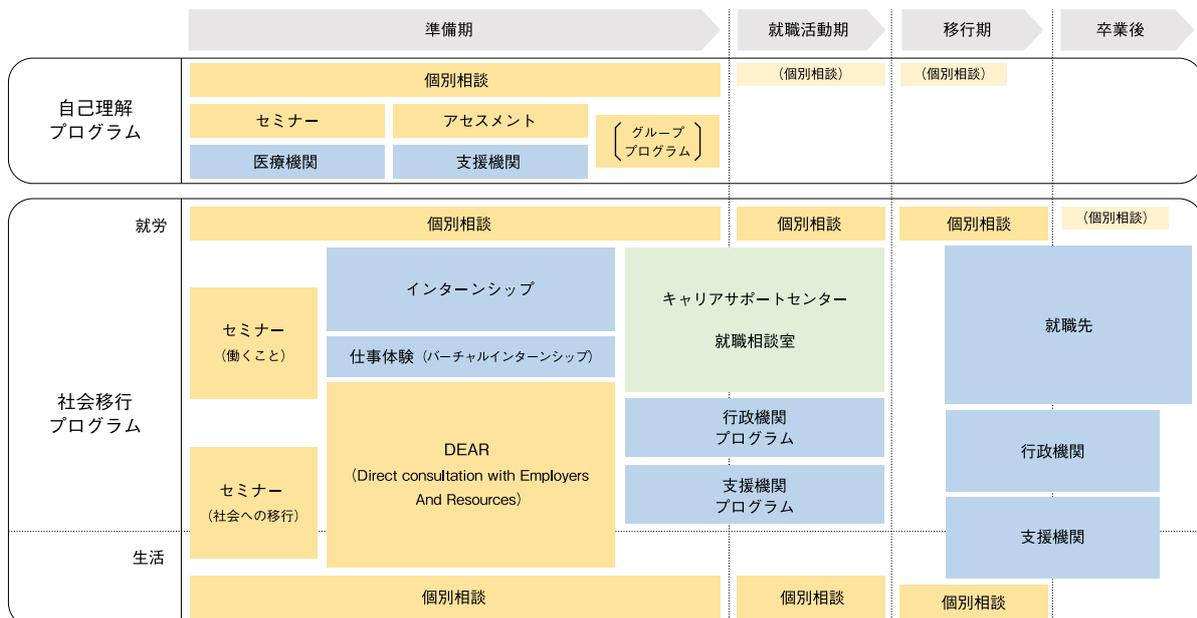
身近でモデルケースを探すのも困難です。同じような障害種別、同じような分野、同じような地域で働いている障害のある社会人のモデルケースは見つけにくい状況です。もちろんすでに企業で働いている障害のある社員は一定数いらっしゃいます。しかし、その方々と現在の学生では就職活動をした環境が異なります。

支援関係者も多岐にわたり、上手に活用している学生とできていない学生との格差が広がっています。学生や親御さんの誤解は、就職活動を主目的としていることです。就職活動は、社会への移行支援全体のごく一部です。就職活動の時期になってからでは間に合わないこともあります。それまでの準備期に何をしてきたか、就職後にどのように定着していくのか、それが重要なのです。

- ・ 障害のある学生はどこにいるのか？
- ・ 企業は、彼らにアナウンスをしたい時、大学のどの部署に問い合わせれば良いのか？
- ・ 障害のある学生は、大学で支援先が見つからない場合、支援機関にどうアプローチするのか？

障害のある学生の社会への移行に関するプログラムとリソース

Ver 2_2022.04.01.



※すべての「個別相談」には、「必要に応じたケースワーク」を含みます。

京都大学 学生総合支援機構 障害学生支援部門 (DRC)

これらの解決には、地域単位でネットワークを形成することが大切と考えています。ですから、企業の人事担当者が集うACEと大学関係者が意見交換して互いの考えを理解する場は必要です。

特にロールモデルは非常に重要と考えています。ACEアワード受賞者の活躍などをどう学生に届けていくか、これは我々の課題です。

学生は、大学にとっては教育の機会を確保する責任がある相手。言い方をかえれば、サービスを提供する対象者になります。しかし、企業で働く立場は変わります。どのように支援を受けるのかだけを考えるのではなく、どういう選択肢やリソースを活用しながら能力を発揮できるかを考えていかねばなりません。

ACE会員との意見交換

村田准教授の講演後に実施した、ACE会員からの質問や意見交換の一部をご紹介します。

— 障害のある学生を支援するためのノウハウの共有ができていない、きちんとした障がい学生支援の担当者を置いている大学とそうでない大学があるように感じています。

村田 大学ごとに温度差があるのは感じています。HEAPではそうした温度差をなくすことも目標の1つです。

初等・中等教育は、公立がほとんどで教育委員会が特別支援教育のスタンダードを担保しようとしています。しかし、高等教育、特に大学や短期大学となると私立がほとんどです。国や特定機関のガバナンスは効きづらくなります。

しかし、やはり障害者差別解消法の施行の影響は大きく、民間事業者も合理的配慮は努力義務から義務に変わることになりました。それができているかが私立の高等教育機関の評価になりつつあります。今後、各大学での対応も変化していくと考えています。



— 発達障害のある学生が就職するにあたっての課題、企業に求められるものは何でしょうか？

村田 発達障害を一概にくくることはできず個別対応が必要と思われませんが、例えば、コミュニケーションに課題がある人は、学生時代のアルバイトや課外活動の経験がない層が一定数います。企業では、コミュニケーションは必須で、協調性、チームワークが求められることも少なくありません。しかし、それは大多数の側の慣習で、発達障害特にASDの人たちは典型的と考えられるものとは違った慣習を持っています。どのようなアプローチ、指示系統で伝達すべきか考慮する必要があります。それくらいは分かるだろうと、曖昧で抽象的な指示ではなく、分かりやすく明示的に指示することが必要です。例えば、社内でチームワークよく働くには、アフターファイブの宴席や皆でランチに行き仲良くなるのが重要ということも、全ての人に通用するものではないと知るべきです。

さまざまな部署で経験を積み全体を知って仕事をアサインするのではなく、どういう仕事があってそれにどうマッチングさせていくかのジョブ型が発達障害のある人には効果的と思われれます。

— ACEアワードでロールモデルを紹介することで、企業で働く人だけでなく、学生にとっても働くイメージができるように心がけています。ACEへの要望はありますか？

村田 ACEの学との連携部会の皆様には、大学関係者の声をよく聞いていただいています。こちらのニーズをかなり取り入れていただいています。むしろ課題認識があるのは大学側で、そもそもACEの活動を知らない学生もいます。現在の活動をぜひ継続いただいて、そのリソースを提供していただけるとありがたいです。

できれば、1年生や2年生の学生が参加できる企業イベントがあるとありがたいです。早い段階から準備をしないと、就職が視界に入ってきてから考えるのでは遅い場合があります。早い段階で疑問を企業に投げ、働くイメージを持つことが大切だと思います。

今後ともACEでは、定例会や主催イベントでACE担当者と大学関係者が意見交換、情報交換できる場を積極的に設けていきます。

ACE定例会レポート：事例紹介

JALグループの アクセシブルツーリズムの取り組みについて

ACEでは、会員企業による定例会を実施し、各活動内容の報告と共有、障がい者雇用関連の勉強会を行っています。ACE会員企業のJALグループは、誰もが飛行機を利用しやすい環境整備と多様な価値の創造を目指して、D&I（ダイバーシティ&インクルージョン）推進、アクセシビリティ向上を2軸としてさまざまな取り組みを行っています。

ACE定例会の事例紹介にて、日本航空株式会社 カスタマー・エクスペリエンス本部CX企画推進部 大竹 朋 氏(写真)、株式会社ジャルパック 中村 紀子 氏によりご説明いただきました。



JALグループは、何故アクセシブルツーリズムに取り組むのか

JALグループのアクセシブルツーリズムは、誰もが旅を通じて、より豊かな人生を楽しめる社会の実現を目指して、下記の大きく4つの重点的な取り組みを行っています。

・社員教育

公共交通機関である飛行機の搭乗にあたり、誰もが困った時にサポートでき、寄り添った対応ができる心のバリアフリーを実現できるマインドと接遇スキルの両面の社員教育に努めています。

・環境整備

車いす利用者のために金属を使用しない木製車いすを導入、聴覚障がいのある人に対してはコミュニケーションツールとして筆談ボードなど、施設設備や支援ツールを配備しています。

・情報発信

お客様の不安を解消し、安心して飛行機に搭乗いただくための取り組みを広く発信するとともに、アクセシブルツーリズムに対する取り組みをきちんとお客様に届けていくことに努めています。

・アクセシブルツーリズム

お客様に旅の楽しさ・豊かさをお届けするために、誰もが利用しやすいツアーやバリアフリーの選択肢を提供しています。特にJALグループでは、高齢者、障がい者が旅行先でも安心できるツアーの企画に重点的に取り組んでいます。

アクセシブルツーリズムに取り組む背景としては、障がいのある方々の人口比率は左利きとほぼ同じ10%弱あり、高齢者の人口も30%でこちらは年々増え続けています。ビジネスの面からも同行者・同伴者が多い障がい者・高齢者のグループは、増収効果も見込めます。また、団体ツアーでは、行き先や現地での行動での制約があり、より自由度の高い個人ツアーがお客様から求められていました。さまざまなホテルやレンタカー会社など社外の企業と連携することで、障がいのある方々の個人ツアーの裾野を広げていくことに注力しています。



障がいのある方向け専用商品[※]としては、現在、車いす利用ユーザー向けツアーのみであり、また旅行可能な方面に制限がありますが、専用商品の幅を広げ、将来的には誰もが自由に旅行できるようにしていきたいと考えています。

[※]障がいのある方向け専用商品とは、安心できるバリアフリーなホテル、移動環境、アクティビティをご用意している商品のことです。もちろん、通常のツアー商品に障がいのある方がお申込みいただくことも可能です。

障がいのある当事者社員も参画した商品開発

団体ツアーならではの良さもありますが、出発日、搭乘したいフライト、家族単位、個人単位で気軽に行動したいなどの声がお客さまから寄せられていました。これまで障がいのある方が旅行に行く際には、自身でホテルのロビー周りの段差やエレベーター、トイレ、客室などの設備が車いすでも利用可能か事前に電話などでお客さま自身で確認するのが大変でした。旅行会社や航空会社の電話相談窓口もありますが、やはり事前に問い合わせねばなりません。旅に出かけるハードルを少しでも低くするため、ホテルやレンタカーなどの情報をホームページ上に開示して、こうしたご意見に対応しました。

他にも電動車いすで折り畳むことができない場合は、福祉車両のタクシーを選択できる、そうした情報も必要でした。では、具体的にどこまでの情報開示をお客さまは必要とされているか。それには、やはり障がいのある当事者の意見が重要です。JALグループの株式会社JALサンライトで働く車いすユーザーの社員にツアー商品開発のプロジェクトに参画してもらい、コンセプトが間違っていないか、ツアー参加時の懸念事項は何かを確認し、ホームページ上にホテルの詳細を掲載しました。バリアフリーのユニバーサル対応でない一般客室でも一部洗面台だけ幅が狭いなどその幅を示すことでお客さまに判断してもらうための情報も掲載しました。



コロナ禍でなかなか現地に行けない中、オンラインで繋いで現地に車いすを準備していただき、実際に行動してみるとスロープの角度やタオルの設置位置など、これまで気づいていなかったことが多々あり、そちらにもご対応いただきました。

障がいの状態はお客さまによって異なりますので、これまで通りの問い合わせ窓口の電話も継続しています。ツアー商品の開発に参画した社員は、「商品開発の企画から関わった仕事はこれまでありませんでした。今回初めてその機会に恵まれ、自分が行きたかった沖縄の商品開発プロジェクトに参画できてとても嬉しく、やりがいを感じました」と語っています。

定例会に参加したACE会員企業メンバーより、下記の感想が寄せられました。

- ・障がい者が利用しやすい施設は、高齢者にとっても利用しやすくなりますね
- ・ホテルの客室やバスルームの広さ、調度品の配置・幅のホームページでの開示などは、多くのお客さまの参考にもなると思います
- ・現在、アクセシビリティと切り分けがされていますが、障がい者のためというよりは、誰もが利用できるサービスの構築という基本的な取り組みに繋がります
- ・施設の情報開示は、車いすユーザーだけでなく、視覚障がいなど他の障がい者にとっても役に立つ情報ですね
- ・障がい者の視点が自社の製品・サービスに活用されていて、まさにACEの企業の成長に資する好事例ですね

JALグループでは、今後、視覚障がい、聴覚障がい、知的・発達・精神障がいの方も安全・安心に旅行できる商品にも取り組んでいきたいと考えられています。



プレスリリース 2022年2月21日配信

第8期活動報告および第9期活動計画



企業の成長に資する「障がい者雇用の新しいモデル確立」を目指す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、ACE）は、第8期（2020年9月～2021年8月）活動報告書を公開しました。合わせて第8期活動報告と第9期（2021年9月～2022年8月）活動計画を紹介する動画を制作しました。
<https://www.j-ace.net/news/ace8th9th/>

第9期の活動計画と重点領域

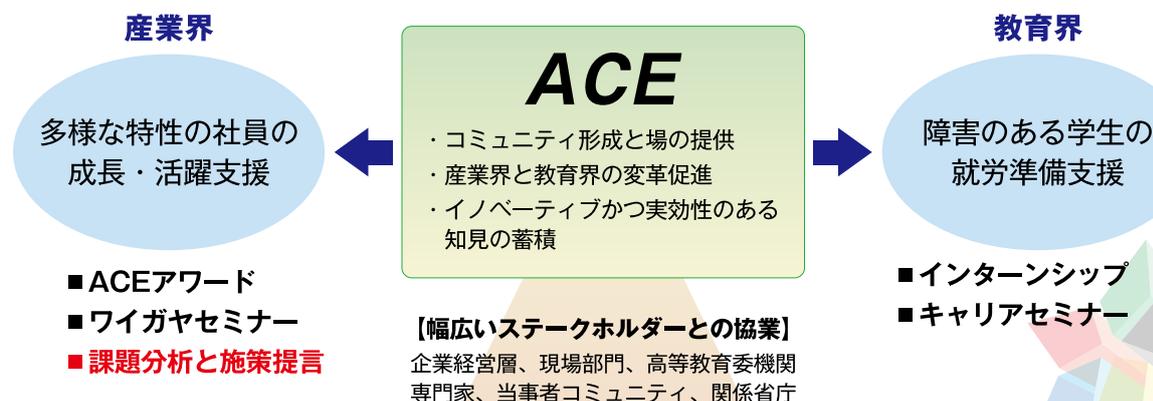
- 障害のある社員や学生にとっての晴れ舞台を実現するコミュニティ形成と場の提供
- 日々進化するITなどを活用した新たな取り組みを積極的に行っていくことで、社会の変革促進に寄与
- すべてがオンラインではなく、適切なFace-to-Face（対面）の場を通じた対話強化の仕組みづくり

事業部会の構成については従来の、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へと啓発・育成する学との連携部会」、「企業で活躍する障害のある社員とその活躍を支援する取り組み事例を発掘して紹介し、人材パイプラインの継続的養成を目指す企業キャリア創出部会」を継承し、教育界・産業界それぞれと効果的にエンゲージしながら、その成果を最大化するために幅広いステークホルダーと協業していきます。

そして、障害のある当事者の社会参画を取り巻く課題をより深く理解し、実効性のある施策を打ち出していくために、ACE担当者の知識の研さんや関連データの収集と分析を引き続き行っていく予定です。

第9期活動計画（2021年9月～2022年8月）

ニューノーマルの環境において、多様な人材が意欲を持って参画できる「誰一人取り残さない」社会の実現に貢献する企業集団を目指します



ニュース・メディア掲載

- 2022年2月3日 HRオンライン(ダイヤモンド社)

障がいのある人と障がいのない人を繋ぐ “懸け橋”としての人事部門

ACE事務局長*のインタビュー記事が掲載されました。
2021年12月に開催されたACEフォーラムの様相や障がい者
就労支援に関するACEの活動をご紹介いただきました。

*掲載時 事務局長 栗原進

<https://diamond.jp/articles/-/294824>



編集後記

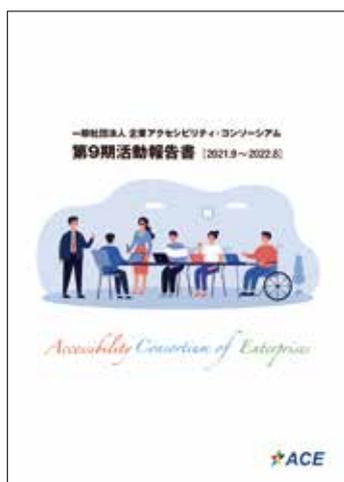
ACE第9期(2021年9月～2022年8月)活動報告書をお届けします。

コロナ禍で対面での会員活動が制限された中、オンラインを工夫しながら活用しさまざまな取り組みを行ってきました。オンライン開催による参加のしやすさも感じながら、2021年12月にハイブリッドで開催したACEフォーラム2021のアンケートでは、会場の臨場感や一体感、熱意についてたくさんのコメントがあり、対面での良さを求める意見もありました。活動に制限がありながらも、多くの方々の期待とご支援を感じた1年です。今後も関係者の皆様とともにACE設立時のビジョンである「障がい者雇用の新しいモデル確立」をより一層推進してまいります。

なお第9期活動報告書の表紙は、7期および8期と続いたコロナ禍によるマスク姿やリモート会議のイラストに代えて、願いを込めて久しぶりにマスクを外し笑顔で対面会議をしているものにしました。ニューノーマルの世の中においても、オンライン会議ばかりではなく、一日も早くマスクを外してface-to-faceで対話できる場が日常に戻ることを願ってやみません。

一般社団法人企業アクセシビリティ・コンソーシアム

事務局 小山 雅哉



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。

ACE定款



<https://bit.ly/aceteikan>

ACE規約



<https://bit.ly/acekiyaku>



ACE第9期活動報告書

2022年12月06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：小山 雅哉 (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：株式会社 プリントパック