

一般社団法人 企業アクセシビリティ・コンソーシアム

ACEフォーラム 2022



*Accessibility
Consortium of
Enterprises*





ACEフォーラム 2022

- 開催日時：2022年12月12日（月）
（ACEフォーラム 13：00～16：30 情報交換会 16：45～17：30）
- 会場：東京ポートシティ竹芝 ポートホール
東京都港区海岸1-7-1 東京ポートシティ竹芝 オフィスタワー 1階
- 主催：一般社団法人 企業アクセシビリティ・コンソーシアム（ACE）

プログラム

所属組織の役職・肩書は、開催当時のものです

13：00	ACE 代表理事挨拶	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
13：10	来賓挨拶	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 文部科学省 高等教育局 学生支援課長 藤吉 尚之様
13：20	基調講演 「DE&I (Diversity, Equity and Inclusion) の実現にテクノロジーが果たす役割」	日本科学未来館 館長 IBM Fellow 浅川 智恵子様
14：20	休憩	
14：40	前半：ACEの軌跡、これまでの10年 後半：次の10年に向けて(パネルディスカッション)	
16：25	閉会挨拶	一般社団法人 企業アクセシビリティ・コンソーシアム 理事 清水建設株式会社 代表取締役会長 宮本 洋一
16：45	情報交換会	



- 司会
シナネンホールディングス株式会社 人事部人事戦略チーム
逸見 友江
セコム株式会社 人材採用部キャリア採用グループ
上杉 洋貴

Contents

開会挨拶	1
来賓挨拶	2
基調講演	3
前半：ACEの軌跡、これまでの10年(リレーメッセージ)	14
後半：次の10年に向けて(パネルディスカッション)	18
閉会挨拶	30
展示	32
ACE組織体制(第10期)	33

開会挨拶

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

皆さまこんにちは。ACEの代表理事を務めております山口明夫と申します。どうぞよろしくお願いたします。

今日は創設10周年を迎えたACEのこのフォーラムに、約300名を超える皆さまが現地およびオンラインでご参加いただいております。こんなに多くの方々に、この12月のお忙しい中、そして、まだコロナの感染が収まっていない中、お集まりいただけたことを心よりうれしく思います。

ACEは障がい者雇用の新しいモデルを作り上げるということで、10年前から活動させていただいています。今日は私自身がこの活動を通じて感じていることを少し皆さまに共有させていただければと思います。障がい者雇用のあり方という形で私たちは活動してきていますが、結果的には障がい者であろうとなかろうと、また男性であろうと女性であろうと、こういったくくりで物事を考えるのではなくて、一人一人の個人が「個」として活躍できる社会をつくり上げていくことがとても大事なのだということを日々感じております。

そしてもう一つ、当人にしか分からないことがたくさんあります。私たちがいくら新しいモデルを作ろうと大きな声を上げてみんなで活動していたとしても、やはり当事者にしか分からないことがたくさんある、ということはこの活動から感じております。そういった意味で、皆さまと一緒に、何が課題で、どんなことに取り組んでいく必要があるのかということをご共有しながら前に進んでいくことがとても大事で、その点でACEの活動には大きな意味があると、私自身も皆さまと一緒に、皆さまのご支援を頂きながら、この活動に参画し感じております。

ここにご参加いただいている皆さま、ネットでご参加いただいている方々、今日お仕事で参加できない方々もいらっしゃるかと思います。それぞれの業務をお持ちの中で、それぞれの会社の中でも、お忙しい中こういった活動の大切さをしっかりとご理



解くださり、一緒に私たちとここまで10年間活動いただけてきたことを心よりうれしく思います。このような席からではございますが、皆さまに心より御礼を申し上げたいと思います。そしてこの活動を通じて、先ほど私が結果的には個々人なのですよという話をさせていただきましたが、当事者である一人一人が活躍できる場を皆でつくり上げていく、そのために努力し続けることがとても大事だと思っております。これからも、このACEの活動を皆さまと一緒に今日よりも明日、明日よりも明後日と盛り上げていきたいという私の思いを皆さんと共有させていただければと思います。

今日はACEの設立者の1人でもある日本科学未来館の館長・浅川智恵子さんにおいでいただきました。私の会社の先輩でもあり、とても尊敬しております。いろいろなことにチャレンジされていて、本当に背中が見えないくらい遠い存在ではございますが、浅川さんのお話をお伺いできることをとてもうれしく思います。

また、ACEアワードを受賞された方々のリレーメッセージ、そしてこれからの10年、ACEの活動はどうあるべきかについてパネルディスカッションを実施いただけると伺っております。そのお話を聞くのをとても楽しみにして今日は参りました。

1年に1回のフォーラムの開催ですが、今日は特に節目ということで皆さまと有意義な時間を最後まで一緒に過ごしたいと思っております。簡単ではございますが、私のご挨拶とさせていただきます。皆さま今後ともどうぞよろしくお願申し上げます。

来賓挨拶

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



本日はACE設立10周年記念フォーラム、誠にありがとうございます。2013年以来、障がい者雇用の新しいモデル確立を目指して取り組みを続けてこられた皆さま方のご活動に、心から敬意を表したいと思います。また、日ごろから障がい者雇用のみならず、労働行政の推進にご理解とご協力を賜っておりますこと、改めて御礼申し上げます。

現在の障害者雇用率は、昨年度6月の状況ですと、法定雇用率は2.3%ですが実際の雇用は2.2%ということで、その数を見てみると、企業の皆さま方のご努力、障がい者ご本人たちのそれぞれのご努力、そして関係者の皆さま方の支えによって、日本の障がい者雇用は非常に進展してきたと評価できていると思っております。

先日、12月10日に障害者雇用促進法を含む障害者総合支援法等改正法案が臨時国会で成立いたしました。この法案に込めた思いとして、多様な就業機会の確保と雇用の質をテーマにしておりました。

令和5年4月には、新しい法定雇用率を設定するタイミングを迎えます。障がい者の方の力がしっかりと引き出され、個々人が活躍でき、企業にとっても単なる社会貢献や数としての障害者雇用ではなく、なくてはならない人材としてしっかりと活躍できる場をつくっていただき、経営戦略の中に障害者雇用を位置付けていただけるようになっていくことを皆さま方と一緒に推し進めていきたいと考えております。

そういった意味では大変重要な局面、次のステップを一段上の局面になっております。この活動自体が広く日本の障がい者雇用の羅針盤の一つとなるような取り組みになっていくことをご期待申し上げます。私の挨拶とさせていただきます。

文部科学省高等教育局
学生支援課長

藤吉 尚之 様



本日はACE創設10年目という記念すべきフォーラムが、多くの方々のご出席のもと開催されますことに、心よりお喜びを申し上げます。

近年、大学等で学ぶ障害のある学生数は増加しており、この傾向はこれからも続くものと思われまます。文部科学省では平成24年度と28年度において、「障害のある学生の修学支援に関する検討会」を立ち上げ、障害のある学生への合理的配慮の考え方や決定手順、さらには各大学による取り組みの具体的な進め方等を取りまとめて周知しております。その中でも大学等から就労への移行支援や社会との接続の観点は極めて重要な課題として取り上げており、大学と企業、福祉、労働行政等の連携を基に積極的に取り組む必要性が示されております。

このような中、ACEが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として掲げ、その実践に向けた企業同士の連携、あるいは企業と大学等の連携による活動を進められていることは大変意義深く、障害学生支援を推進するわが省としても、貴団体の活動に対して改めて深く敬意を表する次第です。

文部科学省においても平成29年度からの「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」、またそれに続く令和2年度からの「障害のある学生の修学・就職支援促進事業」において大学間の連携や、大学と企業間の連携等により、地域における障害学生支援ネットワークを形成する取り組みの支援を行っているところです。

本日のフォーラムの成功と貴団体のますますのご発展、そしてご出席の皆さま方のさらなるご活躍を祈念いたしまして、私からのご挨拶とさせていただきます。

DE&I (Diversity, Equity, and Inclusion) の実現にテクノロジーが果たす役割



日本科学未来館館長／IBM Fellow

浅川 智恵子 様

皆さんこんにちは。ただ今ご紹介いただきました浅川智恵子と申します。本日はACE設立10周年、おめでとうございます。またACEフォーラム2022でこの素晴らしい機会にお話する機会をいただきありがとうございます。

中学生のとき、けがが元で失明 視覚に障害があってもできる 新しい仕事を目指す

今日は「DE&I (Diversity, Equity, and Inclusion) の実現にテクノロジーが果たす役割」と題してお話させていただきます。私自身の「視覚障がい者」と「研究開発者」という立場からお話を進めさせていただきます。

私は中学生のときにプールでのけがが元で失明しました。当時は視覚障がい者の職種というのは非常に限られていました。子どもながら漠然と、将来は

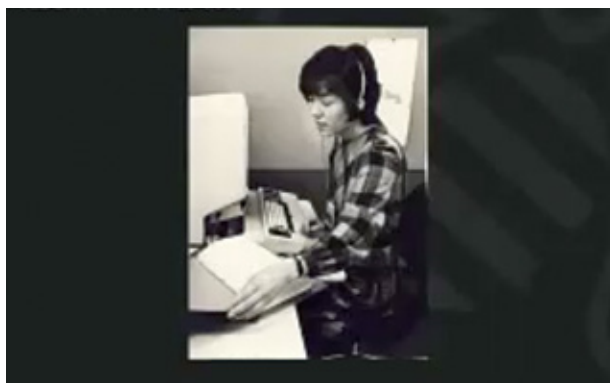
目が見えなくてもできる新しい職種に就きたい、チャレンジしたいと考えるようになりました。大学時代、視覚に障害があってもコンピューターを使った仕事に就けるらしいという話を耳にし、大学卒業後、視覚障がい者のための情報処理専門学校に入りました。

いまスクリーンにオプタコンという機械が映っていると思いますが、今日ご出席の皆さんの中でオプタコンを見たことがある、触ったことがあるという方は手を叩いていただけますか。いらっしゃらないようですね。これは大変特殊な機械だったのですが、振動子のマトリックスに変換された画面上の文字を1文字ずつ指先で読み取るという機械でした。今では考えられない方法ですが、これを使ってプログラムを読んできました。例えば形が似ている文字、小文字だとcとo、sとeといったものは振動子マトリックス上ではまるで同じように感じます。そういったものを読み分けるのはまさに至難の業で、大変つらくてプログラムを書くよりもオプタコンでプログラムを読

む方がつらいという日々でした。ただ、コンピュータープログラミングという新たな職にチャレンジしているということにはわくわくしました。

その後、紆余曲折を経て1985年に日本IBM東京基礎研究所に入社しました。IBMは2011年に創業100周年を迎えています。入社後にIBMという会社は非常に長年にわたって障がい者支援に取り組んでいることを知りました。1914年には初めての障がい者社員が入社していました。これは社会が障がい者雇用に注目するずっと以前のことでした。

ちょうど私が入社したころ、IBMが画期的な技術を発明しました。何と画面を音声で読み上げる技術でした。写真にはそのころ私がその端末を使っているところが映っています。ヘッドセットをしていることがお分かりいただけるかと思います。

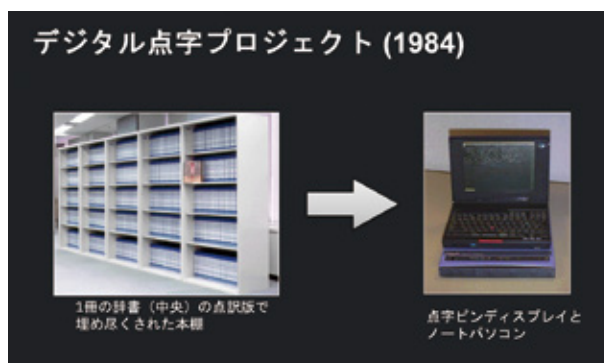


この技術によって、ついに私はオプタコンに別れを告げることができました。画面読み上げ技術は発展を続け、その後、DOSやWindowsにも対応するソフトウェアとなり世界中に広がり、現在に至っています。トリビアですが、今は一般的に使われているスクリーンリーダーという言葉は、実はIBMが初めて商品名として使ったものです。これが今では一般名詞として使われています。

私が入社後開発したのがデジタル点字技術です。点字編集システムのBESを開発し、また点訳されたデータをタイムリーに共有するための点字情報ネッ

トワークも開発しました。当時はまだインターネットが存在していなかったため、ファイル送受信には大変な時間がかかっていました。1冊の点字図書をダウンロードするのに何時間もかかったことがあると記憶しています。それでもシステムは受け入れられ広がりました。そしてこのシステムがその後日本の点字図書館の間でデファクトスタンダードとして使われるようになったことは私たちの誇りです。

この写真は、全国のボランティアの方々と一緒に作成した点字辞書システムと、紙で出力した点字の辞書との比較です。



この点字情報ネットワーク、今ではもちろんインターネット化されてインターネットデジタル図書館となり、私も1ユーザーとして日々楽しく利用させていただいています。そのビデオがありますのでご覧ください。アメリカにも同様のシステムがあります。最初はアメリカのインターネットデジタルライブラリの例です。ビデオをお願いします。

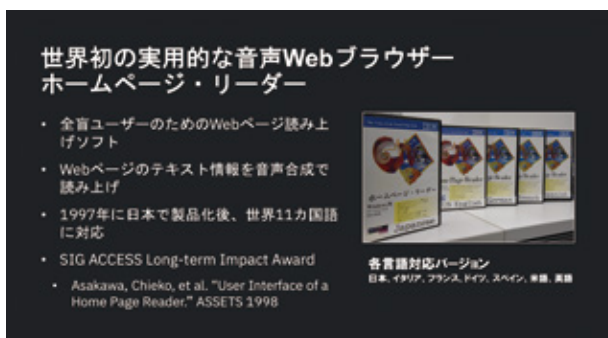
—ビデオ上映—

こういった形で話題の図書も簡単に検索できますし、英語でも読めるということで、本当に便利に日々使わせていただいています。

ホームページリーダーの製品化に成功 11カ国語に翻訳され、世界中に展開

1990年代にインターネット、Webが発明されました。私は1990年代に入って研究所という特殊な環境で

はありましたが、初めてWebにアクセスできるようになりました。そのときの衝撃は今でも忘れることができません。いつでも新聞が読めるようになり、どのような情報にも独力でアクセスすることができるようになりました。すべての視覚障がい者にWebという素晴らしい情報源を届けたいと強く感じました。これが1997年、日本でのホームページリーダーの製品化につながり、後に11カ国語に翻訳されて世界中に広がりました。インターネットは、教育、就労、日常生活の情報収集やコミュニケーションを根底から変えました。



これは障害がない人においても同じだったかもしれませんが、私たち視覚障がい者にとっては劇的な変化でした。私は2004年に博士号を取得したのですが、インターネットの検索機能やWebから得られる情報に独力でアクセスすることができなければ、もっと多くの時間がかかっていたと思います。当時2004年はまだ論文の紙のコピーを手作業でテキストに変換するというような方法も取っていたのですが、その後さらにデジタル化が進み、今では読み上げ可能なPDFが自由にダウンロードできるようになっていますので、教育環境は劇的に向上していると言えます。

次はスマートフォンです。スマートフォンは視覚障がい者にとって今や手放せない技術になりました。これは私のスマートフォンのホームスクリーンに並んでいるアイコンの一部です。オンライン会議、オンラインバンキング、オンラインショッピング、航空券やホテルの予約、辞書の検索をしたり音楽やポッド

キャストを聴いたり、お気に入りのレストランを探したり、SNSを通して情報交換したり、皆さんと同じですね。そしてもちろんEメールや電話をかけることもできます。アクセシビリティ関連のアプリもどんどん増えてきています。物体認識や文字認識、バーコード認識、友人の認識や周囲の風景の描写などなど、枚挙にいとまはありません。今ではスマホのない生活は全く考えられません。

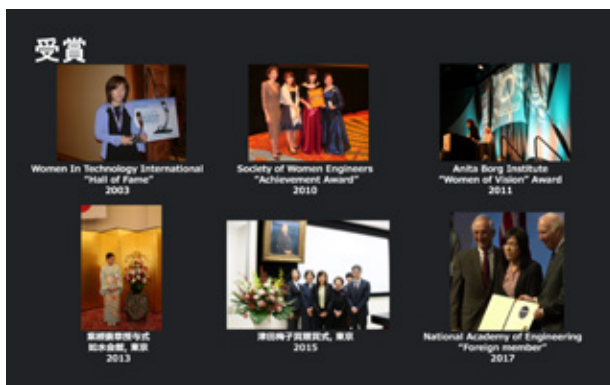
私は技術を活用して 自らの人生を変える技術を開発し、 キャリアを歩んでいくことができた

私は技術を活用して、自らの人生を変える技術を開発し、キャリアを歩んでいくことができました。先ほども申し上げましたが、2004年に仕事と両立しながらPh.D.を取得しました。当時、娘が小学4年生と中学3年生でしたので、仕事と大学院での研究も含めたワーク・ライフ・バランスを保つのが本当に大変でしたが、何とかドクターを取ることができました。こういった本当に厳しい状況を乗り越えることができたことが私の人生、研究者人生にとっては本当に大きな自信につながりました。

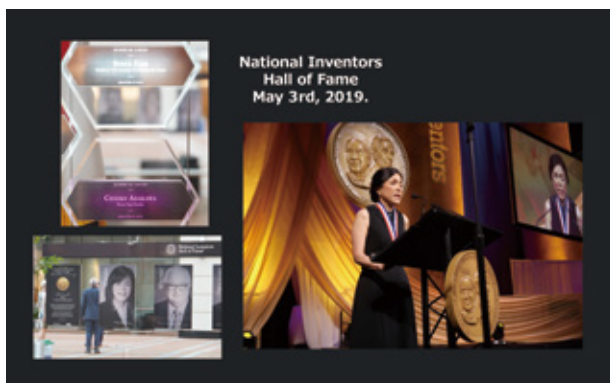
IBMではテクニカルリーダーの道を進むか、マネジメントの道を進むかという、基本的に二つのキャリアパスがありますが、このときに私はテクニカルリーダーの道を進みたいと心を決め、周りの上司にもそのことを話しました。心を決めるといことは本当にすごいことだと、今振り返ると思うのですが、1年後の2005年にはテクニカルリーダーの第一歩であるSTSM (Senior Technical Staff Member) に任命され、2007年には次のステップであるDE (Distinguished Engineer) に任命され、2009年には、IBM Fellowに任命されました。そしてより活動の範囲を世界に広げたいと、2014年からはIBM Fellowとしてカーネギーメロン大学に赴任し、世界中から集まった本当に多様な人々と研究をする貴重な機会を得

ました。そして2018年からは米国IBMワトソン研究所に転籍し、IBMのキャリアとしては現在に至っています。

こうした長年の研究成果によって本当に多くのアワードを頂きました。2003年に米国女性技術者の殿堂入りをさせていただいたのですが、これはまだドクターを取る前で、本当に思いがけず素晴らしい贈り物を頂き、これが私の背中を押してくれました。そしてその後、さまざまな賞を頂きました。



次のページに非常に面白い写真があるのですが、2019年に米国発明家殿堂入りをさせていただいたときのものです。なぜこの写真が面白いかというと、初めてプラダのドレスを着て、大変だったのです。皆さん、こういうものを着るときは本当に裾の長さ、丈にお気を付けいただきたいと思います。段差があると踏んでしまって、下手をしたら危うく転んでいたかもしれないところでした。この殿堂にはまさに米国を中心とした世界中の素晴らしい発明家がいっぱい並んでいて、そのボードには米国の発明番号順に今までの殿堂入りした



人たちの名前が残るのです。3年前なので、今はもう変わってしまったかもしれませんが、そのとき私の発明番号の一つ上が何とスティーブ・ジョブズで、大変感動したことを今でもはっきりと覚えています。

私の人生は科学技術によって開かれました。またダイバーシティの視点から自分の人生を変える技術を開発することが私の仕事でした。人に力を与え人生を変える、私はまさに科学技術のそうした力を体験してことができました。しかし、私のような例は日本においてはまだまだ少数派かもしれません。

ACE設立の基となった 「天城アクセシビリティ会議」

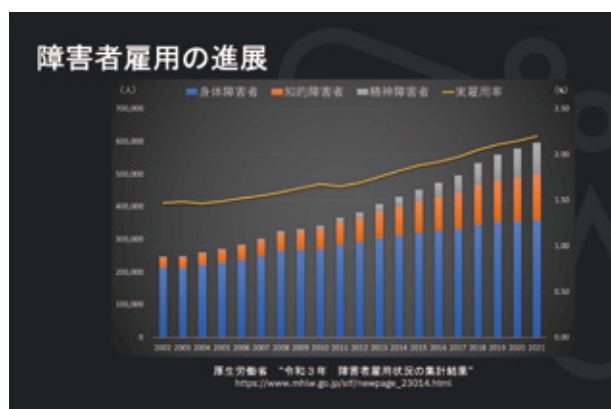
こうした経験を多くの企業トップの皆さまにお伝えしたいと考え、2010年から2014年の5年間、IBM天城ホームステッドにおいて、「天城アクセシビリティ会議」を開催しました。日本の大企業トップの皆さま、5年間で70名にご参加いただくことができました。今日ご出席いただいている清水建設の宮本会長は、その第2回にご出席いただきました。先日の日経新聞の「私の履歴書」でも紹介していただきました。ありがとうございます。また、今日ご出席いただいています中山会長のセコム社からは、2010年に当時の会長にご出席いただいています。ありがとうございます。

この会議の結果を踏まえて、「企業の成長に資する障がい者雇用」を目標に掲げて設立されたのが、企業アクセシビリティ・コンソーシアム(ACE)です。就労だけではなく企業に貢献する人材を生み出し、社会貢献だけではなく積極的なダイバーシティ施策の一環として障がい者雇用を進めることを目標としてきました。あれから10年がたちました。そして、その目標は社会全体の方向性とも合致してきたような気がします。それは障がい者雇用を表す言葉の移り変わりでも見て取れるかと思います。当時、主に使われていたのがダイバーシティ、多様性でした。多様性を

持った社員が異なる視点を持って意見を出すことによって、イノベーションを生み出すことができるのではないかと信じています。

「天城アクセシビリティ会議」の第1回るときから私はこのような問いかけをしてきました。ダイバーシティのスキルをうまく使えない組織は、マジョリティのスキルもうまく使えていないのではないかと。ダイバーシティのスキルをうまく使えない社会は、マジョリティのスキルもうまく使えていないのではないかと。まず組織、社員を多様化するダイバーシティは、まさに当時の日本企業において大変重要なことだったのではないかと思います。

障害者雇用率はダイバーシティの重要な指標です。この点において、日本企業は着実に進歩してきました。スライドに示したグラフは障害者雇用率と障害者雇用数の2002年から2021年までの変化です。2003年ごろから障害者雇用数、雇用率ともに着実に向上していることが分かるかと思いますが。しかし企業の成長のためには、多様な社員が積極的に業務に参加して能力を発揮できるような組織文化も必要です。働く側の努力と組織文化の両方が存在することによって初めて、誰もが能力を発揮できる、つまりインクルーシブな職場が実現できるということが明らかになってきたと思います。



ただ、企業の皆さまは大変苦労されていることがこのスライドからもお分かりいただけるかと思いますが。平成30年、厚生労働省が行った障害者雇用実態調査

の結果、身体障がい者を雇用するに当たり、ここに示した四つの課題が上位にあがってきました。第1位は会社内に適当な仕事があるか分からない。これが平成25年においては76.2%、5年後には71.3%と若干の向上です。今ではもっと向上しているかもしれませんが、こういった状況でした。一番向上したのは職場の安全面の配慮なのですが、これは51.4%から40.9%まで向上しています。ただ、まだまだ障がい者全般と一緒に働くイメージやノウハウに対して、なかなか自信が持てないという意見も多くあるようです。

日本においては女性の参画についても、まだまだ重要な課題となっています。その指標としては単に女性の従業員比率ではなく、管理職や役員の比率が重視されるようになってきました。つまり企業で競争し、評価を得て、企業をリードする役割に就く女性が指標になっているということだと思います。これは大きな質的变化だと思います。こうして評価や競争の公平性が次第にクローズアップされるようになってきました。

私は入社直後から同期の仲間と切磋琢磨しながら研究を進めることができました。周囲の研究員は私の目が見えないことを私の個性であると捉えてくれたので、みんなよりコンピューターサイエンスの苦手な私へのサポートが得られ、いろいろなことを周りから教えてもらいました。個性に対しての理解が本当にあったので、非常に素晴らしい環境の中で研究を続けることができました。彼らはそれぞれの分野の第一人者として今も活躍しています。こうした公平な競争環境に身を置けたことは私にとって非常に幸運だったと思います。最初はとても厳しいなと思っていましたが、今となっては本当に幸運だったと思っています。

障害があると必然的に競争で不利になります。それぞれの立場を考慮した競争環境を整備することは大変難しいかと思いますが、非常に重要なことだと

思います。企業の中でどのように評価や競争を公平なものにできるのかが大きなチャレンジだと思います。多様性、インクルーシブ、公平性、そしてその実現を支えるのが科学技術の力です。コンピューターが、音声合成が、インターネットが、スマートフォンが、今では強力な武器になっていると言えます。ここからは、次にどのような技術が出てくるのか、少し先の未来をのぞいてみたいと思います。

視覚障がい者の情報環境は 技術の変革によって 今後も大きく向上する

現在、画像生成AIが話題になっています。ここで示した画像、このページの画像は実は私のこのプレゼンテーションで使うためにAIで自動生成した画像で



す。「未来都市の中で人々を助けているロボットが子どもたちに囲まれている画像を作って」と言うと、この絵が出てきたようです。いかがでしょうか。そんな感じになっているでしょうか。こうした文字情報から画像を生成する技術は今年一気に進展し、誰でも使えるようになりました。例えばLINEは、ちょっと面白い名前なのですが、「お絵描きばりぐっどくん」というサービスを公式サービスの一つとして公開しました。ぜひ試してみてください。視覚障がい者がこういったプレゼンテーションスライドを作成していく上で、これまでとは違うビジュアルなスライドが作れる可能性があると思っています。

次に大規模言語モデルです。大規模言語モデルは、文章やプログラムを自動生成するというこれまでに想像もできなかったような作業を自動化するAIとして、今年かなり注目されています。例えば「主人公が小説家を目指している高校生で、苦勞してついに芥川賞を

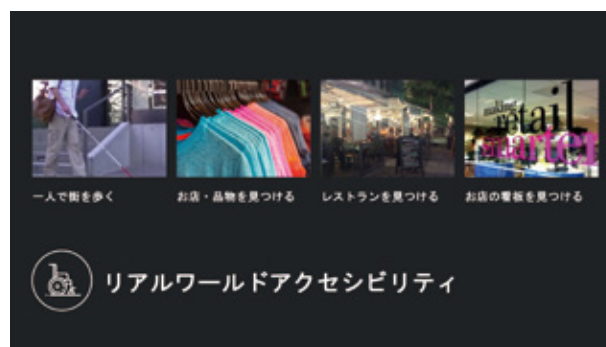
受賞したという物語を作って」と言うと、何かそれっぽい物語が出てきます。他にももちろん論文や提案書、イベントの開催案内、上司に対して遅刻を謝る手紙など、どのような文章でも生成してくれます。

また文章だけでなく、「テトリスのゲームをJavaScriptで書いて」とか、「企業の資産管理をするデータベースを設計して」などの指示で自動的にプログラムを生成することもできます。実はつい最近、OpenAIという組織がパイロットサービスを公開し、大変話題になっています。ChatGPTというのですが、こうしたエンジンを使えば、障がい者の作業を効率化できる可能性が出てくるのではないかと考えています。

このように視覚障がい者の情報環境は技術の変革によって今後も大きく向上すると期待されます。

近未来技術「AIスーツケース」で 視覚障がい者に安全で楽しい街歩きを

しかし、まだまだ変わらないのが移動です。行ったことのないお客さま先や初めての会議室に向かう、または1人でお店で買い物をするといったことは、まだまだ難しいのが現状です。そこで、今、私が研究者として取り組んでいるのがリアルワールド・アクセシビリティです。中でも街歩きを楽しむための技術にフォーカスしています。自分の周囲にどんなお店があって、そこにはどんな品物があるのか、また行列ができているのか、知り合いが向こうから歩いて来ているか、こうした情報は技術の力なしに今の



私には認識することができません。そしてこれが今の私のチャレンジです。このビデオが私の目標を示しています。ご覧ください。

—ビデオ上映—

ご覧になったことがある方は、とはもう伺いませんが、お見せしたスライドは「光速エスパー」という昔々の子ども向け番組です。私もまだ見えていて大好きだったのですが、肩の上に乗っているのは小鳥型のロボットでチカといいます。チカは、近付いてくる敵からお天気まで何でも少年に教えてくれる素晴らしいロボットでした。当時これはテレパシーという設定だったのですが、視覚障がい者として研究者になって、チカのことをよく考えるようになりました。そしてAIやロボティクス、センサーの普及を見たとき、今こそこのプロジェクトを始めるときではないかと決断しました。このようなロボットがあれば信号や障害物、階段、エスカレーター、エレベーターなどなど1人で歩くために必要な情報を読み上げてくれるのではないかと、さらには風景の描写や人々の行動や様子を教えてくれるのではないかと、私たちの視覚を補うためのさまざまな情報を伝えてくれるのではないかと考えました。

そこで私たちはAIスーツケースプロジェクトを開始しました。なぜスーツケースかというと、これは私の経験からきたアイデアでした。私はスーツケースを持って1人で出張する機会が多かったのですが、空港でスーツケースと白杖の両方を持って歩くことは大変だったので、スーツケースを白杖代わりに歩くテクニックを生み出しました。ビデオをご覧ください。

—ビデオ上映—

お分かりいただけたかと思います。この経験を通してスーツケースにAIや認識、プランニングやコントロール技術を搭載できれば、スーツケースを新たな旅のお供にできると考えました。それから約4年

がたって、現在どこまでできているかということでビデオがありますので、2本ご覧ください。

—ビデオ上映—

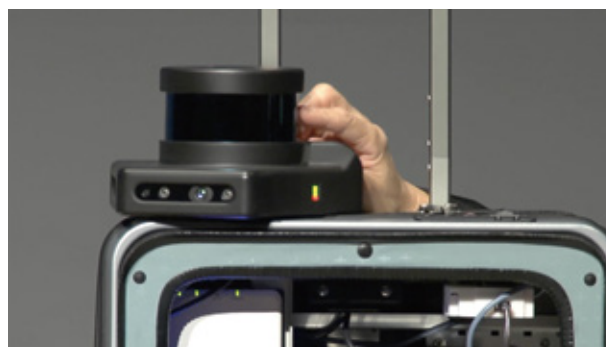
次は最新のスーツケースを使って、東京・日本橋のコレド室町を歩いているところです。



—ビデオ上映—

いかがでしょうか。これが今動いているシステムです。それではここでAIスーツケースを開いて中身の説明をしたいと思います。

まず、スーツケースの上にはセンサーが幾つか載っています。まずこの円筒形のものが「LiDAR」と呼ばれるレーザーセンサーで、360°全方向で壁までの位置や障害物などの認識を行います。また、前と左右には距離カメラ、深度カメラが搭載されています。



それでは中身です。

実はこの左側、前面には熱がこもりますのでファンが付いていて熱を下げていますが、ファンの後ろにはGPUコンピューターがあって、これが画像処理を行っています。その隣はバッテリーで、小型のバッテリーを選んでいきます。約3時間稼働することがで



きることを確認しています。この右側にあるのは普通のコンピューターです。ここではユーザーインターフェースだったり地図だったりといったその他の処理を行っています。クラウドは現在使っていません。やはり少しの遅延があっても障害物にぶつかるなどの危険があるからです。このコンピューターの下にはモーターがあって自動走行を行っています。

上にはマイコンがあってハンドルを制御しています。実はこのハンドル、ただのハンドルではなくて、上と左右に振動子が入っていて、前方に進むときには上が、左右に曲がる時には左右が振動します。



その他に握ればスタートし、放すと止まるということで非常に安全な設計になっています。また上にはボタンも四つ付いていて、さまざまなユーザーインターフェースのコントロールに使っています。非常にシンプルなのですが、これがAIスーツケースの全体像です。

これは最新型なのですが、2018年の初めのはまるで掃除機のように、廊下で研究員が実験していたら、廊下に出た私が「何で今ごろ掃除機をかけているの」と間違えたくらいのすごい音でした。

AIスーツケース実用化のため さまざまな技術を統合する コンソーシアムを設立

このようなAIスーツケースを実用化していくためには、先進的なセンサーの技術が必要です。また、障害物を適切に回避する認識技術も重要です。混んでいる場所でも周りの人に合わせて動くための制御技術が必要になります。また、周りの状況、視覚情報を視覚障がい者に知らせるための触覚提示や音声提示技術が必要になります。モーターやバッテリーなどのハードウェアの技術も重要です。さまざまな技術を統合する必要があります。一つの組織で実現できることではなくコラボレーションが必須です。

そこで2020年2月、実用に近いロボットを開発して社会実装を目指す目的で、AIスーツケース・コンソーシアムが設立されました。

アルプスアルパイン、オムロン、清水建設がIBMと一緒に開発に取り組んでいます。盲導犬協会からは、ロボットが視覚障がい者の新たな選択肢になるかという点でたくさんの助言を頂いています。カーネギーメロン大学は、今でもスーツケース開発の中心です。早稲田大学や慶應義塾大学も関連技術の研究開発を行っています。エースは言うまでもなくスーツケースの会社で、今の最新のモデルはエースのAIスーツケースを使っているので私たちはエースモデルと呼んでいます。日本科学未来館も最近この活動に参加しています。

2020年の初めに開始したこのAIスーツケース・コン



ソーシウムは、パンデミック下で始まることとなりました。パンデミックによって視覚障がい者は新たなチャレンジに直面しました。例えば横断歩道の押しボタンやエレベーターのボタンを手で触って探すことへの不安、ソーシャルディスタンスを保ちながら列に並んだり街を歩いたりすること、困ったときに周りの人に道を聞きづらくなったこと、ガイドヘルパーへの依頼が難しくなったことなどなど、さまざまな課題が世界中で報告されました。そこで開発した技術の一つが、行列ナビゲーションです。



AIを使えば周囲の人々の行動や距離を認識することができます。これによってソーシャルディスタンスを保ちながら、安全な街歩きが可能になります。ビデオをご覧ください。

—ビデオ上映—

次に2022年8～10月、40名の視覚障がい者被験者による実証実験を行いました。1人当たり約1時間だったのですが、ビデオをご覧ください。

—ビデオ上映—

これらの実験を通して多くのコメントを頂きました。



例えば「失明して初めて自信を持って歩くことができた」「点字ブロックの上を歩いているようで快適だった」「家に持って帰りたい」。私が特に気に入ったのは「盲導犬のように名前をつけたい」。他にも印象的なコメントとしては、「視覚障害、目が見えないということを周囲に気付かれずに歩けるので、周囲に溶け込んで歩いてとても快適だった」などです。ただ、何人かのユーザーは、「周囲の人に視覚障がい者であることが分らないので、サポートを受けることができないかもしれないことが不安である」といったコメントもありました。視覚障がい者が白杖を使って歩くときには、道を間違えたり障害物にぶつかったりする危険があり、よく周囲のサポートを得ることがあります。白杖を持っていると視覚障がい者であることが分かるので、容易にサポートを得ることができます。実際に道路交通法でも、白杖を持っているよう決められています。

しかしAIスーツケースはより高度で、道を間違えることも障害物にぶつかることもなくなります。確実に目的地に案内することができるようになります。つまり、視覚障がい者は白杖を持って目立たなくてもよくなり、街に溶け込んで歩くことができるようになります。ただ、現在の法律では先ほども述べたように白杖を持って歩くことが必要です。私たちの行った調査においても、視覚障がい者であることが分からないとサポートできないという意見が多く寄せられます。大変難しい問題だと思いますが、皆さまどうお考えでしょうか。

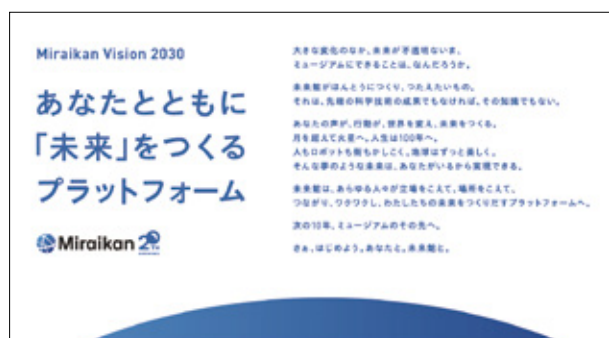
発明と社会実装は、分けることができない車の両輪だと思います。どんなに優れた技術であっても、実際にユーザーが使って磨かなければ社会を変える真の原動力にはなりません。ただ、社会実装のためには常識を変えていく必要があります。

例えばプライバシー保護の観点から、公共の場所での各種センサーやウェアラブルカメラの利用に関

して、さまざまな立場からの反対意見があります。安全性も乗り越えなければいけない壁の一つです。たとえユーザーが自己責任の下に新たな技術を利用するとしても、万が一事故が起きたときに誰が責任を取るのかといった議論が日本では永遠に行われるのが常です。レベル5のセルフドライビングカーが実用化になったとしても、視覚障がい者や子どもなど、実際に運転免許を持たない人が利用することを社会がどう捉えるか、議論を行う必要があります。日本はイノベーションを起こしづらい国になったという意見があります。こうした社会実装の壁が、イノベーションが花開くことを妨げていないでしょうか。

日本科学未来館を 新しい科学技術が体験できる実験場に

私は昨年4月から日本科学未来館の館長を兼任しています。日本科学未来館が新しい科学技術を体験できる実験場になってほしいと願っています。そこで策定したのが、昨年発表したMiraikan Vision 2030「あなたとともに『未来』をつくるプラットフォーム」です。誰かがつくった科学技術を一方的に学ぶのではなく、一人一人が新しい科学技術を身をもって体験し、それによって実現される未来社会を想像し、一緒に社会実装に向けた活動ができる、未来館をそのような活動ができるプラットフォームにすることを目指していきたいと考えています。障がい者、高齢者、子ども、そしてすべての人が最新の科学技術を体験できれば、人々の意識が変わって、社会実装を加速



できるかもしれません。技術と共に実現する未来社会を誰でもいち早く体験できるようにすることで時代の歯車を少しでも回すことができれば、これほどうれしいことはありません。

未来館では現在四つの領域に取り組んでいます。人生100年時代を迎えて今の自分に何ができるのか、AIやロボティクスなど新たな技術によって街(町)や社会がどのように変わっていくのか、地球のサステナビリティのために今の自分に何ができるのか、そして宇宙開発などを通して見える少し先の未来。現代は地球温暖化をはじめとして地球スケールの課題に直面しています。しかし、それは私たち一人一人が常識や生活をさまざまな視点から変えていかなければ解決することができません。それが街(町)や社会システムが変わっていく礎になるはずです。ここで未来館のビデオがありますので、少しご覧ください。

—ビデオ上映—



ACEの活動や理念を広げ、 日本発の社会を変えるイノベーションを

障がい者のニーズは少数派のニーズです。しかし歴史をひもとくと障がい者という少数派のニーズから新たなイノベーションを生み出した偉大な前例があります。例えば電話です。1800年代に電話を発明したグラハム・ベル氏は、彼のお母さんが聴覚障がい者であったことから音響工学に興味を持ち、独力

で学び、さまざまな技術を発明しました。また、聴覚障がい者のための学校も設立しています。こうした経験を通して、彼は1876年に電話を発明しました。この発明を最初にお披露目する機会になったのが、何とこの年のフィラデルフィア万博でした。本人はもっと完成度を上げてから世の中に出したかったようですが、聴覚障害を持つベル夫人がなかば無理やりにデモをさせたと言われています。そのデモは審査員の高い評価を得て金賞を得ました。そしてそれが一気に電話が普及することにつながったと言われています。翌年にはベル電話会社、後のAT&Tが設立され、全米に電話会社が普及することになったと言われています。

こうした障がい者のニーズがイノベーションを生み出したという事例は他にもたくさんあります。音声インターフェースの開発は障がい者のニーズが大きな動機となっていると言えます。音声合成や音声認識技術の発展は、アクセシビリティのニーズによって育てられたと言っても過言ではありません。自動運転自動車の開発は視覚障がい者の夢がけん引したと言われています。ここに挙げたリストには、残念ながら日本から始まった技術がありません。AIのこの時代に日本からダイバーシティを生かしたイノベーションを起こすことができないのでしょうか。障がい者をはじめとしたダイバーシティが能力を発揮すれ

ば、これまでにない視点から技術を活用することができるようになります。

そのためには公平な競争環境が必要です。企業の成長に資する障がい者雇用、道のりは長いかもしれませんが、ACEの活動や理念が広がっていけば、日本発の「ダイバーシティから始まる社会を変えるイノベーション」が生まれてくるかもしれません。生まれてくると信じています。本日は長時間にわたってご清聴いただきありがとうございました。

プロフィール

浅川智恵子(あさかわ・ちえこ)

〈略歴〉

- 1982年 追手門学院大学英文科卒業
- 1985年 日本アイ・ビー・エム株式会社 東京基礎研究所入社
- 1992年 点字デジタル化システム公開
- 1997年 IBM ホームページリーダー製品化
- 2004年 東京大学工学系研究科先端学際工学専攻 博士課程修了
- 2009年 IBM Fellow に就任
- 2014年 米カーネギーメロン大学 IBM 特別功労教授を兼任
- 2017年 視覚障害者のための屋内ナビゲーションシステム公開
- 2018年 米IBM Watson 研究所に転籍
- 2020年 視覚障害者のためのナビゲーションロボット AIスーツケース発表
- 2021年 日本科学未来館館長を兼任

〈主な表彰・受賞歴〉

- 1999年 厚生労働大臣賞
- 2003年 Women In Technology Hall of Fame
- 2004年 日本女性科学者の会功労賞
- 2010年 米国 Society of Women Engineers 業績賞
- 2011年 文部科学大臣表彰
- 2013年 紫綬褒章
- 2015年 津田梅子賞
- 2016年 立石賞特別賞
- 2017年 米国 National Academy of Engineering メンバー
- 2019年 全米発明家殿堂入り
- 2020年 アメリカ盲人協会 ヘレンケラーアチーブメントアワード



ACE—これまでの10年、そして次の10年に向けて

前半：ACEの軌跡 これまでの10年

— ACEアワード受賞者によるリレーメッセージ (VTR) —

ACEアワードは、ACEの目指す「企業の成長に資する新たな障がい者雇用モデルの確立」の観点から、そのモデルとなる事例の募集、発掘を行い、表彰するものです。アワード受賞者はACE会員企業各社からの推薦を受け厳正な審査により選ばれています。

今回、過去の個人部門受賞者の中から、下記の方々よりVTRにてメッセージをいただきました。



三原 毅さん (KDDI株式会社)

— アワードを受賞してから、どのような心境の変化・状況の変化がありましたか。

心境的に変化はありませんでしたが、他社より注目されるようになった気がします。

— 業務で工夫していることはありますか。

考え方や依頼を相手にしっかり伝わるように常々心がけています。

— これから取り組んでみたいことはありますか。

店頭や他の直営店とのテレビ電話による遠隔による手話接客を全国に広めて、継続していきたいです。

— ACEに期待する今後について。

多くの企業の障がい社員がACEでの受賞を大きな目標にして頑張っていたきたいと思います。

— 障がいのある仲間たちへのメッセージを。

やりたいことを見つけて会社と相談して、業務を良い方向に変えていくのはあなた次第です。

— 一緒に働いている仲間や同僚へのメッセージを。

仕事には厳しく時には楽しくやり、困ったら周りの仲間と支え合いながら大きなゴールを目指しましょう。



夏見 幸治さん (ヤマト運輸株式会社)

— アワードを受賞してからどのような心境の変化・状況の変化がありましたか。

自分は障害があり、できることは限られているのですがスタッフの方に助けられ、皆と協力している良いものが築けたのかなと思っています。

一番の変化は職場の異動です。今までは事務管理

センターで事務的な仕事や経理的な仕事をしていたのですが、その後、現場の責任者として宅急便のお店の方で2年間やらせていただきました。今度ベースの方に異動になったので、職場ががらっと変わったというのが、いま一番の状況の変化だと思います。

— 業務で工夫していることはありますか。

やはりスタッフに助けられ、やってこられました。というのは、異動の際にも一応話を主管所長の方にさせてもらい、できることとできないことがはっきりと自分の中では分かれてしまっているの、本当に協力してもらいながらやらなければいけないというところがありました。宅急便のセンターの方に行っても、スタッフの方にいろいろと助けてもらい、身体的なことも仕事の面でも、とりあえず何とかこなせてきたというような状態です。

一番いけないのはお客様に迷惑をかけてしまうことなので、その役割が、現場とここではまた違うのですが、現場にスムーズに荷物を流し込んであげるとというのが、一番の業務だと思っております。

— 障害のある仲間たちへのメッセージを。

クローズにして隠したところで、できないことはできないし、できること、やれることは限られてしまいます。ここにも障がい者の人が何人かいて、その人たちともいろいろ話しながらやっているのです

が、できるところは一生懸命やっていかないといけないし、できないところはできないと、ちゃんと自分の中でも認め、周りにも話していくことが大事だということです。できないものに対してやれと言うことはないの、それをちゃんとオープンにしていけないといけないと自分でも思っているし、同じ障がい者の人にもそういうふう話しています。

できることは限られているかもしれないのですが一生懸命やり、ぜひ1歩でも2歩でも前進してってもらえればと思いますので、頑張っていきたいと思います。



藤重 純也 さん (株式会社堀場製作所)



— 障害のある仲間たちへのメッセージを。

若い方と話をしていると、周りの人や環境が自分に何をしてくれるのかというのをすごく気にしている雰囲気があります。そこでいつも私は、人が何かしてくれるかどうかではなくて、逆に自分は何ができるのかということを考えてやってみたらどうかな

と、いつも説明させてもらっています。

特に学生さんなどは、企業で働くことをすごく目標にして活動されているのですが、では、そこで働くことができたら何をすると聞いたら、ほとんどの人は答えがなくて。今まで自分がそのスタート地点に立つために、周りの人がいろいろと努力してきたことに対して、今度は逆に、自分は何ができるのか、何のお返しができるのか考えていったら、多分答えは出るよと言っています。

— ACEに今後期待することは。

私も30年前に就職活動をしましたが、そのときは今と比較にならないぐらい障がい者に対する雇用の厳しさがありませんでした。確かに景気の良いときだったのですが、それでも就職セミナーみたいなものに行っ

でも、数十社のうち肢体不自由者に対しては1社か2社ぐらいしか雇用の受け付けをしましょうという企業はなくて、結構動き回らないと駄目だったのです。

私らのもう一世代前の人の話を聞くと、とんでもなくしんどい時代があったようです。一般企業に受かって中々働くと、障がい者らは普通ではないという考え方があったようです。でも、そういうのが近年だんだん薄れてきたというのがあります。というのも諸先輩方とか、企業とか、ACEのような組織の努力があって、障がい者雇用が大きく改善されてきたのかなと思います。

私は2015年に受賞したACEアワードのとき、一般

企業で活躍されている障がい者の方々のいろいろ知ることができ、私自身も自信につながりました。これからACEに期待することは、例えば採用の際、障害のある人となない人が受験するというパターンでは、能力が同じだった場合は、恐らく障害のない人を雇用するというのは仕方がない現実だと思うのですけれども、そこで、やはり同じスタート地点に立てるような環境をつくっていただけたら、と思います。そうすれば、すごい活動をしている障害のある人の立場からしたらとても心強くて素晴らしいと思います。私もそういうところに期待をさせてもらいたいと思います。

林 俊明さん（積水ハウス株式会社）

— アワードを受賞してからどのような心境の変化・状況の変化がありましたか。

アワードを受賞した後、ACEの定例会でお話をさせていただく機会や、「わいがや」に参加する機会を持つことができました。その機会に、自分と同じような障害がある人たちとお話をする機会があり、今までは自分の障害のことも含めて、ほかの人の障害について考えることはほとんどなかったのですが、それ以降は、障害についていろいろ考えるようになりました。

— ACEの今後に期待することは。

ACEに参加されている企業の方々のお話を聞く中で、本当に障害というものに真摯に向き合っているなと感じます。その中で、企業の枠を超えて一つの目標を設定するとか、事業というわけではないのですけれども、そういった目に見えるような形で、一つのことを一緒になってやり遂げていくような行動・活動をしていけたらなと思っています。

— 障害のある仲間たちへのメッセージを。

障害があると、やはり一般の人たちよりもできる範囲が狭まってくると思います。ただ、狭まるということも何もできないわけではなく、自分自身でしっかりと障害を見つめ直して、自分のできることや長所を見つ

け出していきたいと思っています。その長所を生かすことによって、社会における活躍の場も見出せると思います。

— 一緒に働いている仲間や同僚へのメッセージを。

私は両親に非常に厳しく育てられました。大人になってよく言われるのは、厳しかったのは、あなたにはハンディがあるからといって甘やかしたくなかった、甘えた子になってほしくなかったから、厳しくしてしまったということをよく話してもらいます。私はそんな両親に育てられたからこそ、今の自分があると思っています。その厳しさの愛情をひしひしと感じながら育ててまいりました。両親に対しては本当に心より感謝しております。本当にありがとうございました。



中山 綾子 さん (アステラス製薬株式会社)



— 簡単な自己紹介をお願いします。

アステラス製薬株式会社の中山綾子と申します。現在、つくば研究センターで主任研究員として、がん治療薬の研究を行っています。

— アワードを受賞してからどのような心境の変化・状況の変化がありましたか。

前回の受賞が未来賞ということで、がん治療薬の研究に関して評価されたものだと思っており、引き続き研究を頑張ろうと思いました。心境の変化としては、私事なのですが、育休・産休を経て職場復帰したということが大きな変化になります。

— 業務で工夫していることはありますか。

2点あります。1点目は、口頭で話されたことは聴覚障害があるため、すべては聞き取れないことが多いので、重要な内容についてはメールで再度確認するようにしています。2点目としては、電話が取れないため、急な電話を受けることがないように、あらかじめ情報を相手と共有して、そういう事態が発生しないように心がけています。

— これから取り組んでみたいことはありますか。

これから新たに取り組むことはないのですが、仕事に関しては、引き続きがん治療薬の研究に邁進していき、ロールモデルのような存在になれたらなと思っています。プライベートについては、育児に

注力したいと思っています。

— ACEに今後期待することについて。

既に取り組みされている内容かとは思いますが、学生、特に大学生や高校生などに、ロールモデルの情報を提供する機会が多くなればいいなと思っております。理由としては、私自身が就職活動をしたときに、具体的に企業に勤めた後のイメージが全くわからない状態で就職活動をして、すごく不安な気持ちで入社を迎えたこともありましたので、そのようなロールモデルの情報があると、安心して就職活動もできるのかなと思っています。

— 障害のある仲間たちへのメッセージを。

周りの方に障害のことを理解していただくことには結構時間がかかったり、試行錯誤する部分も多かったりと思うのですが、必ず自分の強みを生かせる機会がやってくると思いますので、一緒に頑張っていきましょう。

— 一緒に働いている仲間や同僚へのメッセージを。

いつも大変お世話になっております。自然にコミュニケーションを取っていただいているので、聴覚障害があるにもかかわらず、皆さんと同じようにフラットに接していただけて、気持ちよく勤務できています。引き続き、がん治療薬の研究を頑張りたいと思いますので、これからもよろしくお願いいたします。ありがとうございました。



後半：そして次の10年に向けて — パネルディスカッション —



パネリスト（舞台上左から）：

- 長島 理さん
(株式会社LIXIL)
- 松本 英李さん
(日本IBMデジタルサービス株式会社)
- 淡田 奈津子さん
(清水建設株式会社)
- 高橋 弦也さん
(ブルームバーグL.P.)
- 塚田 吉登さん
(関西学院大学)

モデレーター：

- 島津 悠貴さん
(株式会社堀場製作所グローバル人事部採用チーム)

モデレーター（島津） 本日モデレーターを務めさせていただきます、株式会社堀場製作所グローバル人事部採用チームの島津と申します。本日はどうぞよろしくお願いたします。

今回、ACEのこれからの10年を考えていくに当たり、さまざまな立場から5名の方にお集まりいただき、パネルディスカッションにご参加いただきました。

これからパネリストの皆さまにお話を伺ってまいります。まず、皆さまに簡単な自己紹介と一言を頂きたいと思っております。では、お一人目、ACE会員企業で働かれている当事者として、株式会社LIXIL長島さんからお願いいたします。

パネリスト5名の自己紹介

長島 LIXILの長島です。私は車椅子に乗っているのですが、大学2年生のときに自動車事故で脊髄損傷を負って、車椅子の生活になりました。その後、大学と大学院を出て今のLIXILに入社しております。大学時代の専攻が化学だったものですから、会社では、例えばトイレの汚れを防ぐ技術などの開発を主に担当しておりました。今は、環境技術開発部で環境技術に関する企画開発等を行っております。併せて、アスリートとしても活動しております。バドミントンの選手なのですが、日本選手権で優勝を15回、そして昨年の東京パラリンピックでもバドミントンの選



手として出場し、5位入賞しております。本日は、このような機会でも私も勉強させていただきたいと思しますので、どうぞよろしくお願いいたします。

モデレーター(島津) 続いて、同じく会員企業で働かれていて、最近就職活動もご経験された、日本IBMデジタルサービス株式会社の松本英李さんお願い致します。

松本 日本IBMデジタルサービス株式会社の松本英李と申します。私はADHDという発達障害と、それに伴う睡眠障害を併発しております。現在はITスペシャリストとして主に製造業系のお客様を中心に、お客様の社内アプリケーションの開発を担当させていただいております。これまでの経歴としては、まず、大学時代に障がい者雇用の促進についての研究を2年間しており、その後2021年にIBMが展開する障がい者向けの長期インターンシッププログラム、Access Blue Programに参加し、翌年に現在の会社に入社しております。4カ月の研修を経て、現在は実際の業務に入って5カ月目になります。本日は、本当に普段関わることのできないような方のお話を聞けることもすごく楽しみにしていますし、就職活動をしていた学生の立場や、今の若手社員の立場から感じる率直な思いを発信していけたらと思っております。



モデレーター(島津) 続きまして、会員企業で障害のある社員のサポートをしながら一緒にお仕事をされている方として、清水建設株式会社の淡田奈津子さん、お願いいたします。

淡田 清水建設九州支店、土木生産計画部の淡田奈

津子と申します。私には29歳になる発達障害の息子がおります。彼が大学生活で大いにつまずき、その中で私は道を模索している間にいろいろな方とつながりました。そのうちの1人である大学の先生からの依頼で、2018年から発達障害に特化したインターンシップを1週間程度受け入れております。手探りで、全くの素人が作ったカリキュラムではあるのですが、徐々に充実して、今では学生さんにも満足していただいている内容なのではないかと自負しております。また昨年度、当社ダイバーシティ推進室を通して受け入れたインターンシップ生が、この春から私の部署で共に働いております。今日は彼の日常を通して感じたことなどをお話しできればと思っております。



モデレーター(島津) 次いで、会員企業で人事を担当されていますBloomberg L.P.の高橋弦也さん、お願いいたします。

高橋 Bloomberg L.P.で障がい者採用を担当している高橋弦也と申します。私は2019年にBloombergに障がい者採用担当として入社しましたが、それ以前の会社でも、人事として障がい者の方をサポートしてきた経験から、採用だけではなくその後の定着のサポートも大事だということろで、採用という担当を超えて、さまざまなサポートを障がい者の方にさせていただいております。そうした中で、いろいろな関係先の方とつながることがありまして、こういったことができればいいねというところを一つずつ実現しながら、ネットワークの中で、障がい者採用枠を超えてできることを考え、日々取り組みを行っております。今日はACEの会員企業という立場から参加させていただ

ており、ACEの会員企業の中で話されていることや、いろいろな事例の共有もされていますので、そういったところも皆さまにお伝えして、少しでも有意義なパネルディスカッションにしていきたいと思えます。



モデレーター(島津) 最後に、大学で障害のある学生の支援に携わっていらっしゃる、関西学院大学の塚田吉登さん、お願いいたします。

塚田 関西学院大学総合支援センターキャンパス自立支援室に所属しております塚田と申します。私は、就労支援における相談支援、また職場改革や職場定着支援等の現場経験を約13年行っています。現在は、関西学院大学のキャンパス自立支援室という障がい学生支援の専門部署で、主任兼就労支援の担当者として従事しています。今回のパネラーの皆さまは、さまざまな立場の方が集まっておられるということですので、多様な立場から過去を振り返って、未来について語ることができることを非常に楽しみにしております。



モデレーター(島津) 本日のテーマは、「ACEの次の10年に向けて」ということで、この10年の皆さまの視点で感じる変化を振り返りつつ、そこから現在に積み残していると考えられる課題、その先の目指すべき姿、そしてACEの活動に期待することというふうにお話を進めてまいりたいと思えます。

では、早速ですが、まずはこれまでの10年、世の中はどのようなふうになってきて、どんなことが改善されてきたか、そこから積み残している課題はどんなことかというところを皆さまにお聞きしていきたいと思えます。では長島さん、例えば企業や世の中はどのように変化してきたと感じていますか。

この10年、社会はどう変わったか 何か改善され、積み残した課題は何か

長島 まず障がい者としての雇用、という観点でお話をさせていただきます。私は2005年に大学院を出た後に就職しました。当時は、今とは違って障がい者の就職はなかなか難しい状況でした。技術系、化学の専攻ですということを採用担当の方に言うと、「それはなかなか難しいですね」と電話口で断られるケースがほとんどでした。何割かは「とりえずエントリーシートを書いてみてください」と言うのですが、実際に面接に行きたいと言うと、「やっぱり車椅子の方は駄目です」と。そこまで言うおいてなぜ断るのかという思いもしたのですが、なかなか大変でした。そういったなか、LIXILという会社は、実力で判断しますとってくれたので、採用面接に行って何とかそのまま入社できました。その頃に比べると、今は障がい者の就職は、技術系の就職といった観点でも進んでいると思っています。

モデレーター(島津) 障害という特性を生かしつつ、技術的なお仕事をされるというところで、今、ご自身のお仕事の中で、例えばこういった側面で強みとして生きているか、お聞かせいただけますか。

長島 私どもLIXILは水回りや建材の企業で、例えばトイレやキッチンを製造販売しているのですが、私自身が車椅子用キッチンのモニターになって、水回りの通路幅や洗面の高さがどれぐらいだと使いやすいといったことを、当事者として意見を言うということも

させていただいています。そういう意味では、車椅子を利点として仕事をさせてもらっています。

モデレーター(島津) 高橋さんにお尋ねしたいのですが、人事で働かれていて、またACEでもご活動されていて、その立場から見たときに、社会全体がどういふふうに変ってきたと言えるでしょうか。

高橋 社会で変わってきたなと感じているところは、一つは働き方、もう一つは仕事の内容で、「企業の成長に資する障がい者採用」という観点において、本質的な議論がされるようになってきたのではないかと感じています。

例えばコロナ禍以降リモートワークが導入されるようになり、従来型の、オフィスに出勤をして朝の9時から夕方5時まで、就業時間内にお仕事をするという前提では、なかなか就業が難しかった方々も、在宅でお仕事ができるということから、就業される機会も増えてきているという話を聞いております。テクノロジーという面では、浅川さんもお話しされていましたが、会員企業の中には、分身ロボットを使って会社の受付の仕事や遠隔地からするとか、カフェの店員をするというケースもお伺いしています。

もう一つ、素晴らしいなと思ったケースでは、病室から仕事をされている方もいらっしゃるとお伺いしました。入院中であっても全ての時間が治療をしているわけではなくて、お仕事もできる時間があります。そういった時間でいかに活躍していただくかということを考えて、制度を取り入れられたということなのですが、その話を聞いて私自身も安心したのです。自分に何かあったときに、そういうふうなフレキシビリティを持って対応してくれれば、長く安心して働けるなと思ったので、障がい者採用からスタートして、さまざまにフレキシブルで多様な働き方が導入されつつあると感じています。

また、仕事内容というところで、必ずしも他の人と同じ仕事をする必要があるのか。強みを最大限に発揮して、そこで価値を発揮していただくことが大事なのではないかというような話も出てきているのが、とても印象的でした。ニューロダイバーシティとって、一つのことに集中できる強みを生かして、IT分野で発達障害の方に活躍していただくといった事例も出ています。

手前味噌なのですが、弊社にも発達障害でマルチタスクが苦手な社員がおりますが、彼が金融情報にすごく強い関心と興味を持っているのです。日々の仕事の中でデータ登録の業務をしてくれているのですが、その中でマーケットのトレンドになりそうなものを分析して、ニュース部門に提供するという仕事をしてくれていて、その中身によっては実際、記事のアイデアとして取り上げられています。先日彼のデスクに表彰状が飾られていたので、「これどうしたの、すごいね」という話をしたら、彼が出したトレンド分析が非常に高く社内で評価され、それが表彰されたという事例もありました。その方の強みをしっかりと生かして、価値を発揮していただくという考え方が、これから進んでいくことが大事だと思いますし、そうすることで多様な働き方を今後進めていくということでも、障がい者採用からスタートできることがたくさんあるのではないかと感じています。

モデレーター(島津) では淡田さん、実際に現場で障害のある社員の方と一緒に働かれている立場として、今のような変化をどのように感じられているか、ご自身の職場での様子の変化についてはいかがでしょうか。

淡田 5年前に発達障害のある方のインターンシップをしたと会社に申し入れをしたときは、簡単に許可が下りるような雰囲気はなかったように思います。OKが出てからも、他の部署に協力を仰ぎに行きましたら、「人事でもないのに何でそんなことをするの」「発作を起こしたらどうするのだ」と言う人もいたりして、あまり協力的でない人もいたせいもあって、スケジュールを埋めるのに大変苦労していました。それが、最近ではどんどん協力者が増え、今年はあっという間にスケジュールが埋まってしまったほどです。

また、一緒に働いている新入社員への教育にも協力者がたくさんおります。そういう意味では、みんなの意識が大きく変化してきているなど強く感じます。



モデレーター(島津) そこには恐らく、社会の認識と淡田さんご自身の社内での働きかけと両方あると思うのですけれども、その変化がどういうふうに起きていったのか、振り返ってみていかがでしょうか。

淡田 やはりイントラでもACEのことが出ていますし、実際に表彰されている人が仲間にもいるので、そういうことで意識が変わってきているというのもあると思います。

モデレーター(島津) ちょっと視点を変えて、大学、教育現場でもこの10年どういふ変化があったかをぜひお伺いしたく、塚田さん、お願いいたします。

塚田 10年前は、そもそも大学の中に障がい学生が在籍しているという認識がまだまだ薄い時代だったのではないかと振り返っています。それは大学の中においてもそうですし、大学の外、いわゆる地域という視点で見たときに、まだまだその認識自体が広がっていない状況だったのではないかと思います。

ただ、この10年の間に各大学でいろいろな実践が積み重ねられていったと思うのです。その後ろ盾になっているのは、いろいろな法律の整備が進んで、それに伴っていろいろな制度が整備されていく中で、大学の中でさまざまな実践例が積み重なってきた。その中で障がい学生支援についての認識が深まってきたことは、一つ大きく前進しているところではないかと思います。

モデレーター(島津) 今、関西学院大学にいらっやいますが、大学での障害のある学生の数や支援の規模など、その辺りの取り組みのスケール感にはどのぐらいの変化がありますか。

塚田 現状、本学では約300名の障害のある学生が、修学あるいは就労支援を求めているような状況です。10年前は50名弱ぐらいだったと思うので、この10年で約6倍の障がい学生数に上がってきたということです。その変化の中で生まれていることは、修学支援に対するニーズも当然高まるわけですが、併せて就労支援に対するニーズもどんどん上がってきています。そこでポイントになるのが、修学から就労にどうスムーズに移行していくのか、それをどう支えていくのかということですが、

大学の中での一つの大きな課題、考えなければいけないポイントになっているのではないかと考えています。

障害のある学生にとって欲しいものは、障がい者雇用の実情に関する情報

モデレーター(島津) 松本さんは最近、就職活動をご自身でも経験されましたが、振り返って見たときに、何か課題、例えば企業の課題、社会の課題、ご自身の課題など、そこで感じられたことなどありますでしょうか。

松本 一言で言うと、障がい者雇用の実情に関する情報があまりなくて、その辺りの充実化をしていくことが課題としてあるのではないかと考えています。就職活動をしていて、Diversity, Equity & Inclusionという文化が、企業として醸成されているというところまでは分かって、実際、現場では障がい者が入社した後、勤続年数がどのぐらいなのか、どんな配慮や活躍事例が現場であるのか、また、周りは障がい者と一緒に働くことをどのように受容しているのか、社員のうち何割が障がい者と一緒に働いた経験があるのかなどなど、単に雇用率だけではなくて、現場の実情をもっと見たいという思いを抱いたことを覚えております。

なので、外部の学生がアクセスできる情報をもっと充実していただけると、すぐ就職活動で動きやすくなるのではないかと考えております。

モデレーター(島津) 今のお話を受けて、塚田さん、どうでしょう、大学の現場の中で今のところに共感できる要素とか、お聞きになっていかがでしたか。

塚田 まさにそうだなと思いながら、今、松本さんのお話を伺っていました。例えば本学で、私のもとに就労の相談をしたいと言って来る学生はたくさんいるのですが、障害のある学生が、自分の進路や先のことを考えたときに、最初の出発点として、まずは自分で調べてみようということで、ネットの情報をいろいろと自分で探っている学生も結構いると思うのですね。そうしたときに、ポジティブな情報ばかりではなくて、ネガティブな情報もネットの中には散見されるわけです。そういったものが入ってきたときに、自分の進路、未来はどうなっていくのかということでも不安にまみれ

てしまう。なので、情報にもいろいろな種類があって、ポジティブな、未来に対して前向きになれるような情報を本人がキャッチできるよう、周りがサポートしていくという視点も重要なのではないかと考えています。

モデレーター（島津） 重ねて松本さんにお聞きしたいのですが、実際に就職して企業で働き始めて、何か直面した課題や難しいところがありますか。

松本 今、一番感じている課題としては、上司や先輩が、障がい者雇用に関心があるかどうかで得られるサポートに差がつかってしまうという状況、これをなくすことではないかなと思っています。例えば、忙しくても週1回のコミュニケーションの時間を確保してくれる先輩や、活動記録をチェックしてくれる先輩もいたり、忙しくて手が回らない方もいたりするのです。そのように上司や先輩の状況によって、中にはすごく悩みを抱え込みやすかったり、周りもそれに気づきづらいという状況が生まれてしまうと思います。幸い、私はその辺りのフォローをしっかりといただけているのですが、次のプロジェクトでもこうした恵まれた環境が確保されているわけではないという部分に関しては、不安を感じております。

リモート勤務の拡大により、多くの人にとって働きやすい社会になったと同時に、関係構築がしづらくなってしまったというのはどうしてもあると思っています。その中で、これまで以上に属人的な要素が浮き彫りになったのではないかなと思っています。結論としては、先ほどの例でいくと、コミュニケーションや記録のチェックなどをしっかりトラッキングして、一定の強制力のある制度で、今ある差みたいなものをカバーしていくことが重要なのではないかなと思っています。

モデレーター（島津） では、淡田さんにお聞きしたいのですが、今のようなお話も踏まえて、現場で実際にサポートする立場として課題に感じられるところや、ここが注力していくべきところだろうとか、何か今考えていらっしゃることはありますか。

現場でサポートする立場として感じる課題や注力すべきところ

淡田 私は今、三つの課題を考えておりました。まず

一つは、新入社員で発達障害のある彼には、特性としてコミュニケーションが課題としてあります。周りの人は皆、彼の特性を知っているので特に問題はないのですが、知らない人とコミュニケーションを取るときに、学歴や年齢などをストレートに聞いてしまったり、自分の意志を相手に構わず通そうとしたりするような場面が、たまにですがありました。そういうときは、丁寧に説明をすれば理解してくれるのですが、やはり特性上、そのケースでは理解できるのだけれども、違うケースになると別の問題として捉えてしまったり、一般化するのが難しいというところがあります。

次に、メンターの発掘の問題が課題としてあります。彼には今、暖かく見守り相談に乗ってくれるメンターが2人いまして、本当に恵まれています。ただ、ずっとそばにいられるわけではないですし、今後同じような障害を持って入って来る人のためにも、良いメンターを発掘していくということが課題になってくるなど強く感じています。

三つ目が、仕事の切り出し問題です。彼は入力作業が非常に得意で速いので、他の部署からも入力の業務を請け負ったりしているのですが、何しろすごい集中力でやってしまうので、あっという間に終わって、切り出しの供給が全然追いつかないのです。ところが数日前、業務の切り出しを他の部署にお願いに行ったときのことで、その部長は、インターンシップなどでもすごく協力してくれるいい人で、説明をしていましたら、突然、「ええっ、これってもしかして時短になる?」と言って驚くのです。私としては「うちが仕事を処理するのだから、向こうは時短にもなるだろうしワークロードが軽減されるのは、当たり前でしょう」と思ったのですけれども、よく話を聞いてみると、彼の目線は、障害のある人に仕事をあげないといけないという義務感と、困っている人を助けてあげないといけないという義侠心からの目線で、ずっと考えられていたようなのです。

だから私も、そういう目線を変えるようなやり方で依頼に行かないといけないなど気づいた瞬間でもあったのです。実際、その方は、その直後に自分の部署に、結構たくさん人数がいるのですけれども一斉送信で、私にはCCで、こんなことを助けてくれる人がいるので、ぜひ仕事を皆さん頼みませんかというメールを流してくれました。そういうことを今日ぜひお話しし

たいなと思って参りました。

モデレーター（島津） 今のお二人のお話、私も人事をしていて結構はっと気づくような話がいっぱいあったのですが、高橋さんはどのように受け止められましたか。

高橋 まず、サポートはしっかりと制度化して、属人化をなくしていくことが、まさしく必要だと思います。

お伺いしていて、障がい者と言っても、手帳を取得されたばかりのタイミングと取得してから時間がたったタイミング、就労を考えているタイミングと就職してから時間がたったタイミングなど、皆さんそれぞれフェーズが違うと思うのです。そうすると、関わる方々も変わってきて、そのそれぞれのフェーズで関わっている方に、いかに必要な情報を提供するかということも、ACEとして、企業として取り組んでいく必要があるかなと感じました。

というのも、大学関係者の方からは、例えばご家族の方が障害のあるお子さんのキャリアを考えたときに、十分な情報がなくて、日々の親としてのサポートがこれでいいのだろうか、すごく悩んでいらっしゃる方がいるという話も伺ったことがあります。

そうしたお話をを受けて、Bloombergでは、ご家族向けのセミナーや医療機関の方向けのセミナーも行ってきましたし、ACEの会員企業の中には、広くネットワークを広げてご家族というテーマで取り組みをされている企業もいらっしゃいます。今後、そういった途切れることのないサポート、それも就労だけではなく



長いキャリアの中で途切れることのないサポートをいかにつくっていくのか。そこで企業がどういうふうに働きかけていけるのかということも大事なところかと感じました。

今後の障がい者雇用のあるべき姿

モデレーター（島津） 当事者だけでなくいろいろな関係者に対して、例えばACEの枠組みとして企業の立場

からどういう情報を提供すべきなのか、流通させていく必要があるのか、この辺りはACEの今後の活動を考えていく上ではキーワードになるのではないかと感じました。

ここから少し、今の課題というところから、では、いろいろな立場の人が協力し合って、どのような姿を目指していくべきなのか、社会のこの部分がこうなっていってほしいといったお話をお伺いしていきたいと思います。

長島さんにお聞きしたいのですが、障がい者雇用という大枠のテーマを考えていく上で、世の中はどういうふうに変化していくべきか、当事者の1人としてどのようにお考えかお聞かせいただけますでしょうか。

長島 私は一般採用枠で入ったので、障がい者雇用とはあまり接点がないまま今まで来たのですが、ダイバーシティという観点ではかなり進んできたのかなと思います。ただ、法定雇用率を上げようという流れで進んでいく中で、一方でインクルージョンに対してはどうかということになると、まだこれが一番課題のかなと思っています。

私も含め障がい者は、サポートなどいろいろやっていただくケースが多くあります。そうすると、返報性の原理で、こちらも何か返したいと思うわけです。それをうまく利用すれば、企業としても障がい者本人としてもwin-winの関係になるので、まず障がい者もそういう立場を持ってやっていくことが大事なのかなと思います。

モデレーター（島津） 目指すべき姿として、先ほど松本さんから今のリアルな若手社員、就活生を経てというところの課題についてお聞きしましたが、例えばこれから松本さんの後輩が就職活動をしていくとか、同じように社会人生活をスタートさせていくに当たって、世の中がもっとこういうふうにならなっていくといいなとか、松本さんから見たときの方向性みたいなものがあれば、お聞かせいただけますでしょうか。

松本 大きく二つあるのですが、一つは、まず企業に対する部分で、心理的安全性が担保されていることだと思います。もちろん、決して今が担保されていないというわけではありませんが、先ほど制度化の部分

課題として挙げさせていただいたのですけれども、理想としては、制度で強制されていなくても、周囲と当事者の双方が、こうしてほしいということを素直に発信できる環境になっているということだと思っています。

リモートだと、特に職場と当事者が指示をする・されるという関係にとどまりやすいのではないかと思うのですが、要は下からのフィードバックもしていいし、むしろ歓迎されるものとして扱う文化の醸成などです。その双方向の関係性を目指す文化があれば、当事者としては職場への所属意識もすごく高まりますし、必要とされているのだなという実感も湧いて、これまで以上にモチベーション高く業務に取り組んでいけるのではないかと思っています。

また、周囲としては、どこまで障害に触れていいのかわかりづらいというのがあるのではないかと、見ていて感じます。そうしたことで本来は解決すべき問題が見過ごされてしまうということが、自分の経験としてもあったので、たとえその問題が障害起因だとしても、しっかり向き合い、最初の段階でオープンにすり合わせできるといいのではないかと思います。

もう一つの社会への期待は、現場レベルの障がい者雇用促進度の実態基準化、見える化をぜひ目指していただきたいと思っています。特に、これは企業間共通の標準的な基準があって、企業同士でモチベーションを喚起し合えるような状態が実現されるといいのではないかなと思っています。これは順位をつけるとかそういうことではなくて、改善できる部分が明確にもなりますし、先ほど申し上げた障がい学生の立場からしても、企業の実態がよりつかみやすくなるのではないかと感じております。

モデレーター(島津) 今のお話で、心理的安全性は一つのキーワードかと思っています。淡田さんにお伺いしてみたいのですが、相談し合える関係づくりみたいところで、現状から目指す姿、こんなふうになればいいなというところは何かありますかでしょうか。

淡田 大きな話ではなく、本当に私の部内の話ですが、今後、会社としては、彼の特性を生かして、私たちの仕事をいっぱい手伝ってもらって、そのできた余裕で彼に大らかに接することができるよう、win-winな関係をずっと持続していけたらなとは思っています。

モデレーター(島津) 確かにそうですね。そこで生まれる余裕がお互いの関係性に還元されたいいなと、すごくいい考え方だなと思いました。

企業で働いていく上での課題を皆さんにお話しただきまして、ちょっと塚田さんにお聞きしたいのですが、今の話を踏まえた上で、学生を送り出していく教育機関、大学としては、どのように受け止められましたでしょうか。

今後は面で環境をつくる ネットワークの形成を

塚田 今後目指すべき姿に視点を置くと、まず一つは、現状で言うと、大学も含めた教育機関の障がい学生支援に対する理解が進んできています。一方で、企業、受け入れ側に関しても、いろいろな実践と事例に基づいて、どのように関わっていくのがいいのかという理解も進んできています。地域という単位で見たとときに、地域にもいろいろな支援機関があります。企業や地域の支援機関、行政が、それぞれ単体で支えていくのではなく、面で支えていくようなネットワークの形成が非常に重要になってくるのではないかと感じるところです。

では、そういったネットワークが形成されて、学生個人が社会につながっていったとき、先ほども出ていた心理的安全性が担保されるベースになるのが、やはり対話だと思うのです。個人同士で対話を重ねていきながら、信頼関係を構築して、安全性を高めていくということになるのだと思うのですけれども、その対話を支えるのは環境なのではないかと私は考えていて、環境というのは個人だけでつくっていくのは難しいと思います。やはり面で環境をつくっていくということを考えなければいけないと思うと、先ほどの

話に戻ってネットワークをどうつくっていくのかということが非常に重要であろうと思います。ただ、こういう課題があるから集まりましょうというようなネットワークはあまり意味をなさなくて、実務できちん



と協働していくネットワークの形成が今後重要なのではないかと考えます。

モデレーター(島津) 大学、高等教育にアクセスする学生が増えていって、課題がどんどん多様化・複雑化すれば、それを実効性ある取り組みで解決していくためのネットワークが必要であると。私もすごく共感するところがあって、ACEの活動の方向性としてはぜひ大切にしたいテーマであると強く感じました。

高橋さん、ACEの活動も踏まえて、人事としても社会のデザインなどにも話が及びましたが、今後、社会が向いていく方向や目指すべき姿としてお考えのところをお聞かせいただけますか。

高橋 今の障がい者採用は、どうしても「これが難しい」「あれが難しい」「ポジションがなくて」というところからスタートしてしまっているのですが、今日のACEアワードを取られた方たちのコメントを見ても、これをしてみたい、あれをしてみたいというところからのポジティブなエネルギーで、採用や就労した後の活躍が形成されていくといいなと思っています。特に学生時代に自分自身のキャリアのことをしっかりと考えて、強みも考えて、いろいろな方と対話をする中で自分自身を確立し、キャリア選択をしていただきたいと思います。就職した後もキャリアの選択とか人生の選択をすることはたくさんあります。そういった経験が、自分の長いキャリアをどのように選択していくのかということにもつながっていくと思いますので、学生時代にいろいろな方とのつながりを使って、ACEのつながりも活用していただいて、皆さまにより良いキャリア選択をしてもらえるようになるといいなと考えています。

今後ACEに期待したいこと ACEで一緒に取り組みたいこと

モデレーター(島津) ではここからは、今後皆さんのそれぞれの立場で、今の世の中の動向も踏まえた上でACEに期待したいことや、ACEの活動の中で一緒にこんな取り組みをやっていききたいといったところをお伺いしていきたいと思っています。

長島さんは、これまでもACEの活動にご自身の取り

組みの紹介等々も含めてご協力を頂いてきたと思いますが、今後ACEの活動に期待されていることや、何か具体的にこういったものやってみたいというアイデアがあれば、お聞かせいただけますか。

長島 10年ぐらい前から女性活躍推進が言われている中で、次の活躍推進が障がい者なのかと思っています。そういった中で、入社段階などいろいろなサポートがあると思うのですが、われわれ中堅からベテランといわれている人たちに対してのロールモデルが必ずしもできていないと思っています。例えばわれわれぐらいの年齢になれば、当然マネジメント職につくケースもあってしかるべきですが、なかなかそういう障がい者は、大多数の中からするとまだマイノリティなのかと思います。そういう機会がなかなかないというのは、障がい者に能力がないのではなく、教育やチャンスがないのだと思います。なので、この先、障がい者をどう活用していくかという文脈においては、やはり分け隔てなく、経験する機会や教育を受ける機会を与えて、そこでステップアップしていく姿を見せる。その中で、そういう人もいるのだということで、ロールモデルを目指していくという形になっていけばいいのかなと思います。

モデレーター(島津) 今のお話は、先ほど松本さんがおっしゃった、企業に入った後どうなるのかということの情報展開みたいなのところにもつながるかなと思います。松本さんにお伺いしたいのは、今後ACEに関わっていくなら、こんな活動があったらいいとか、社会人としてキャリアを進めていく上でACEに期待することがあれば教えていただけますか。

松本 一番思っているのは、若手のコミュニティがあったらいいなということです。企業や職種の枠を超えて、配慮の事例や活躍の事例をもっと知りたいと思っています。社内だけのつながりでは、人数的にも限られており、リモートというところを何度か課



題に挙げているのですけれども、同期同士でもつながりが希薄になりがちという部分があるので、せっかくACEという団体があるなら、他の方がどういうふうに困難を乗り越えていっているのかというところをぜひ知りたいなと思っています。

モデレーター(島津) 若手コミュニティはぜひやってみてほしいですね。すごくポジティブな。

松本 そうですね。もし機会があったらぜひ主導させていただけたらうれしいです。

モデレーター(島津) すごく心強いコメントを頂きました。本当にお願いしたいなと思います。

淡田さんは例えばインターンシップや、ACEの活動に近いことをご経験されていますし、もちろんご自身の職場でのサポートも踏まえて、ACEに期待したい役割や活動はございますか。

淡田 ニューロダイバーシティが日本でも広がっていくと、障害の特性を業務に生かしやすい発達障害がある方の活躍の場は、どんどん広がってくるとは思います。ただ、発達障害というのは皆さんご存じだと思いますけれども、本当に十人十色で、本やネットに載っていないような特性を持っている方もおられて、自分でもどこにその特性を生かせばいいかわからないという方は大勢いらっしゃるはずなのです。ですから、ACEでも多くの事例や皆さんの知見をオープンリソースとして広めることや、先ほど言っていたメンターの発掘、それから教育などを行うことによって、障害のある方の個性や強みを適材適所で生かせるような、そういう社会につながる活動を担っていただければいいなと思っています。また、今日ここに参加して、本当にすごい人があまりにもいて私は衝撃を受けております。こんなところで働きたいではないのですけれども、ACEのお仕事を私もしたいと思うぐらいに、今、大変興奮しております。

モデレーター(島津) ぜひ具体的な活動にも関わっていただければと思いますし、十人十色という言葉がありました。いろいろな特性を持った方それぞれが幸せになるような、良い働き方ができるようアプローチ

ができるか、それはぜひ一緒に考えていきたいなと思いました。

塚田さんは、私も「学との連携部会」として活動している中で、いろいろ企業・大学の取り組みと一緒にさせていただくことも多いのですが、先ほど一つ、ネットワーキングというところもアイデアとして頂きました。それも含めて何か今後、ACEとやっていきたいことややってみたいことがあればお聞かせいただきたいのですが。

塚田 最初にも申し上げたことと重なりますが、相談に来る学生の多くがある種ネガティブな情報をインプットした状態である、というところをどう解決していくのかは喫緊の課題だと感じています。外のいろいろな情報を自分だけの知識で提供していくということ自体が難しい局面もたくさんあります。既にACEの方から、さまざまなセミナーや体験の機会を提供していただいているので、ぜひこの活動自体を持続していただきながら、よりポジティブな情報を発信していただくようお願いしたいと思います。例えばACEが運営する情報発信専用のプラットフォームみたいなものがあると望ましいなと思ったりします。

もう一つ大事なと思うのは、情報を取得すると同時に、どう体験を積み重ねていくのかということだと思います。それはキャリアに向けての体験という意味で、インターンシップなどいろいろな形が考えられると思うのですが、そのバリエーションをどういうふうに増やしていくかというところを、企業と大学がともに考えていく場が設定できるといいのではないかなと感じます。

先ほどもいろいろな方から、働き方や働くバリエーションが豊富になってくるという話題がありましたが、そうすると、学生が進路を選択するときに、自分に合った働き方を前もって想像することの重要性が増してくると思うのです。なので、体験のバリエーションをどう増やしていくのか。そのバリエーションを考えると、大学の中で、障害のある学生に対してこんな支援を行ってきたとか、こんなニーズがあるという中から一緒に考えていくことができると、より良い仕組みを考えていけるのではないかなと感じました。

モデレーター(島津) 今のお話の中で私個人としてすごく印象的だったのは、ポジティブな情報をどういうふうに入れたいかというところを、それが情報を探して

いる当事者の目につくようにするかという点です。ネガティブな情報も必要な局面はあるとは思いますが、最初に目につく情報はポジティブな情報、社会に対して期待が持てるようなものであるといいなというのは私も本音ですごく思っていて、何かそういう活動を本当に一緒にできればなと思いました。

早いもので時間が来てしまいました。最後に皆さんそれぞれのパーソナルビジョンと申しますか、個人的なお話で結構なので、今後の10年に向けてこういった取り組みをしていきたいというところをお聞かせいただいで、結びにしたいと思います。

私のパーソナルビジョン 今後10年に向けた取り組み

長島 私個人として、障がい者とか健常者とか、そういったことは最終的に関係なく、能力を発揮できるようにしていきたいと思っていて、「そういえば長島さん、車椅子でしたね。ここは配慮が必要でしたね、すみません、忘れていました」というぐらいの人材になっていけるといいなと思っております。DE&Iの最終的なゴールはそこなのかなと思っております。

ただその一方で、まだまだ社会としては、そういった面が十分でないところもあるかと思います。私は冒頭言いましたとおり、アスリートとしていろいろな活動をさせていただいてまして、今まで学んだことを還元していくことも、DE&Iにとって重要なことだと思いますので、そういったことも並行しつつ、自分としては能力を最大限に出すと、この二つでやっていければいいかなと思っております。



モデレーター（島津） 続いて松本さん、お願いいたします。

松本 私の夢は、障がい学生のキャリア教育に携わっていくことです。IBMには、冒頭にもお伝えしたとおり、Access Blue Programという障がい学生向けの長期インターンシップがあって、私自身もそれに参加してい

たのですが、集団になじむことが苦手だった自分が、今では社会に出て、今のお仕事を心から楽しんで、同期をリードできるような場面も出てくるまでに成長することができました。この経験から、教育や環境によって、人は本当にどこまででも変われるのだなというところにすごく感銘を受けて、Access Blue Programで関わった方のように、学生の可能性を引き出せるような存在になれたらいいなと思っています。そのために成功事例の蓄積や共有、最終的には社内に障がい者がいて当たり前前に配慮されて、当たり前前に活躍できるということをもっと広めていきたいと思っています。

そのために、まずは自分をもっともっといろいろな業務に挑戦して、知識を身につけて、障害にとらわれずに多くの方から信頼されるような形として、資格の取得などにも励んでいきたいです。そして大学時代から雇用に関する研究をしてきたという背景と、今の実際の職場での経験を掛け合わせて、他にももし悩んでいる人がいたら、その人たちのためになるようなナレッジの共有にも力を入れていきたいと思っています。

モデレーター（島津） ぜひ応援したいと思います。続いて淡田さん、お願いします。

淡田 私は今年、定年か雇用延長を選択する年でした。上司との面談では、ダイバーシティ関係の仕事ができないなら、もう退職しますと偉そうなことを言っていたのですが、たまたま発達障害のある新入社員の教育に関われることになり、夢がかなって、今、毎日やる気满满で業務をしております。彼が軌道に乗れば、今後、同じような障害のある人が多分入ってきてくれると思いますので、これを当社から他社へ、他社から社会へと広げていけるようになったら私はとても幸せですし、ありがたいなと思っております。

モデレーター（島津） 高橋さん、お願いいたします。

高橋 障がい者採用の仕事をしていると、やはり企業の人事としては、間違ってしまうてはいけないとか、必要な配慮を会社として提供できなかったらどうしようというところから、なかなか積極的に推進できないという事例もお伺いすることがあります。でも、やる前に100%成功が保証されていることはないと思います。今日も皆

さんのお話を聞いて、展示されているものを見て、実際に体験して、やはり見て聞いて体験して、腹落ちして、こういうことかと分かることはものすごく大事なのだなと改めて感じましたので、その必要性を感じたときに、まず動けるような人事でありたいと思いました。

そして、ACEのミッションである、「企業の成長に資する新たな障がい者雇用モデルの確立」に、ACEの会員企業の皆さんとつなげていけるような取り組みを今後もしていきたいなと思いました。

モデレーター(島津) 最後に塚田さん、お願いします。

塚田 少し大きなことを言うと、大学単体や企業単体、支援機関単体ではなくて、地域全体で障害のある学生の修学から就労を支えていく仕組み、環境を構築していきたいと考えています。そう思っている根本的なところは、障害のある学生のあまたあるはずの人生の選択肢を、どのように学生自身で選択できるかということに、私はすごくこだわっていきたくと思っています。人生の選択肢を増やしてもらうためには、個人単位でいろいろやっていくだけでは限界があるので、地域と

いう広い範囲の中で、学生個人に対してアプローチができる、そういった地域単位の支援の仕組みをつくるために、今後の大学内外での実践につなげていって、そういった例を重ねていきたいなと思っています。

モデレーター(島津) 皆さんから大変力強いメッセージを頂きました。今日お話しした内容を踏まえて、私個人としても今後ACEで活動し障がい者雇用に関わっていく者として、もっともっとやってみたいと思うことがたくさん出てきました。今日は本当に私個人にとって良い機会だったなと思っています。皆さまに感謝しております。

パネリストの皆さま、今日はお忙しい中ご登壇いただきましてありがとうございました。ご聴講いただいている皆さま、ぜひ盛大な拍手をお送りいただければと思います。どうもありがとうございました。



閉会挨拶

一般社団法人企業アクセシビリティ・コンソーシアム 理事
清水建設株式会社 代表取締役会長

宮本 洋一

ACE創設10年目となる今年の「ACEフォーラム2022」にご参加いただきまして、誠にありがとうございました。

また、これまでご支援・ご協力を頂いた多くの皆さまに厚く御礼を申し上げますとともに、ACEの活動を支えてこられた会員企業ならびに関係者の方々に厚く感謝を申し上げます。

ACE設立の原点となったのが、日本IBM様主催の「天城アクセシビリティ会議」であったというのは、先ほどのお話にあったとおりです。私も2013年に参加させていただきました。そこで本日の基調講演をしてくださった浅川智恵子さんとお会いしましたし、ダイアログ・イン・ザ・ダークの体験などもしました。それを機に、私ども清水建設はACEの活動に参画することになりました。

そのときのお話ですが、まずダイアログ・イン・ザ・ダークは、体験された方もいらっしゃると思いますが、時計などの光るもの、反射するものは全部外して真の暗闇の中に入り、グループでさまざまなワークをします。

暗い中で、私たちは何もできないのですが、ガイド役の視覚障害のある方たちが私たちをリードしてください。案内して頂いているときに、「宮本さんは背が高いのですね」とか、歩いている途中で「広い空間に出ましたね」と仰います。

「なぜ分かるのですか」と聞くと、背が高いのは声のする方向で、広い空間に出たのは声の響きが違うので分かるのだそうです。われわれでは感じられない鋭敏な聴力をお持ちなのですね。健常者は五感が全て揃っているが故に、それぞれを最大限に利用しきれていないということでしょうか。

そのときに言われたのですけれども、「私たちは目が見えないから、耳で聞こえることを中心に判断し



ます。外見に惑わされずに判断ができるので、入社試験の面接官に使ってもらうこともあります」と言われました。真っ暗闇の中に入ると健常者は何もできず、ガイドの方の案内で、さまざまなことを恐る恐る体験したりワークをしたりして、最後にやっとの思いで、出口までたどり着く。日頃自分では気付かない無力さを、身にしみて体感することになります。

そこで当社では管理職の研修などに、ダイアログ・イン・ザ・ダークを取り入れています。

また、浅川さんのお話の中で非常に印象的だったのですけれども、「宮本さん、道を歩いていて点字ブロックがじゃまではないですか」と言われました。

「引っ張っているキャリーバッグがひっくり返りそうになるんですよ」と仰るのです。

われわれは、あれは視覚障がいのある方のために絶対必要だから当たり前だと思っていましたが、実は、視覚障害のある方のほうが、むしろ大変な思いをしていることがあるのに気づかされました。

会社に戻ってから、何とかならないかと調べさせ、考えさせたのですが、そう簡単ではありませんでした。

ただその後、社内で検討を続け、浅川さんにも加わっていただいて、音声ナビゲーションシステムという、スマホを利用して音声でガイドするものを開発することができました。

さらにそこから進めて、一人で歩くためにはAIスーツケースのようなものが必要だという浅川さん

からのお話があり、カーネギーメロン大学でのその研究・開発にご協力することになりました。

カーネギーメロン大学にもおじゃましましたが、近くのピッツバーグ空港ではもう実装に近い形でAIロボットが動き始めていて、やがてアメリカでは、別の都市でも展開できそうだという話です。

日本では先ほどご紹介があったように、日本橋でそういうことがやっとできるようになってきたところでは。

さて、私たち一般社団法人ACEは、障害のある方が活躍できる社会を構築しようとの考えから、「企業の成長に資する新たな障がい者雇用モデルの確立」という理念を掲げ、企業風土の改革を目指しています。

今まではどうしても、法定雇用率を守ってほしいという傾向が多かったのですが、今は、社会がそういうことを許さないばかりか、そういうことに真摯に向き合っていこうという風になってきているのです。

ACEは障害のある社員のエンパワーメントを高め、これから就職するであろう学生に挑戦を促したいと思っています。また一企業としても、障がいのある方が自立して働いていける会社になり、そういう活動を支援している会社になろうと、考え方が変わってきています。

他の会員企業で働いている障害のある社員の声を直接聞いたり、それを自社の取り組みに生かしていこうとチャレンジしたりしていますし、「わいがやセミナー」などで、企業間で障がいのある社員同志の

コミュニケーションも取ろうとしています。

こうしたACEの活動には計り知れない価値があると感じています。

ここで一言申し上げたいのは、このACEの活動は、会員企業のACE担当の方々が、社内で別の業務がありながら、実はそれとは別に献身的に活動してくださっているということです。

10年目を迎えた今、そういう方たちの一生懸命やってくださったことが、さまざまに実を結びつつあります。このことをすべての会員企業のトップの皆さまには、ぜひともご認識いただき、激励とご支援をお願いしたいと思います。

先ほどのパネルディスカッションは、「次の10年に向けて」という議題でしたが、障害のある方が適切な配慮を受けて、その方個人の強みが発揮され、成果を出せるようになる。障害のない人も一緒に成長できるようになり、企業も発展していく。それが当たり前であるという真にインクルーシブな社会、ACEはまさにそうした社会の実現を次の10年に向けて目指していきたいと思っております。

本日、ご臨席賜りました省庁の方々、学校関係の皆さまには、今後ともご指導・ご鞭撻のほど、よろしくお願い申し上げます。

そして会員企業の皆さまとは、今後も力を合わせ、ACEの理念実現に向けて邁進してまいりたいと思いますので、ぜひご協力をよろしくお願い致します。

本日はありがとうございました。

ACE フォーラム2022 ダイジェスト動画



当日の様様をダイジェストにまとめた動画をご覧ください。

URLまたはQRコードよりアクセスいただき、ぜひ視聴ください。

<https://www.youtube.com/watch?v=-htMg6ARHx4>



展示

会場ホワイエにて、下記の展示を行いました。

一般社団法人次世代移動支援技術開発コンソーシアム：

● AIスーツケース

視覚障がい者の自立した移動を支援するためのスーツケース型ナビゲーション・ロボットです。高度なセンシング技術を用い、建物の構造や店舗情報、障害物や通行する人々などの周囲の環境をリアルタイムに認識することで、ユーザーを安全かつ効率的に目的地まで誘導します。2020年のコンソーシアム設立以降、研究開発と商業施設・空港などでの実証実験を繰り返し、社会実装に向けた改善を重ねています。



筑波大学：

● 透明パネルに話した内容を音声認識しリアルタイムに表示する技術 See-Through Captions

マイクで取得した音声をGoogleの音声認識エンジンにより文字に起こし、ジャパンディスプレイが開発中の透明ディスプレイで表示するシステム。聴覚に障害がある人や耳が遠い人とのコミュニケーションを円滑にする技術として、日本科学未来館やつくば市役所などで実証実験も行いました。



● Smartphone Drum

実物の楽器の「振動が感じられる」「体全体で演奏する」という特徴を楽器アプリに取り入れた「スマートフォン・ドラム」。本アプリでは、スマートフォンをドラムスティックに見立てて、空中でドラムを叩く動作をすると、まるでドラムを叩いたかのような振動が返ってくる、ジェスチャーで振動を演奏する楽器アプリケーションです。



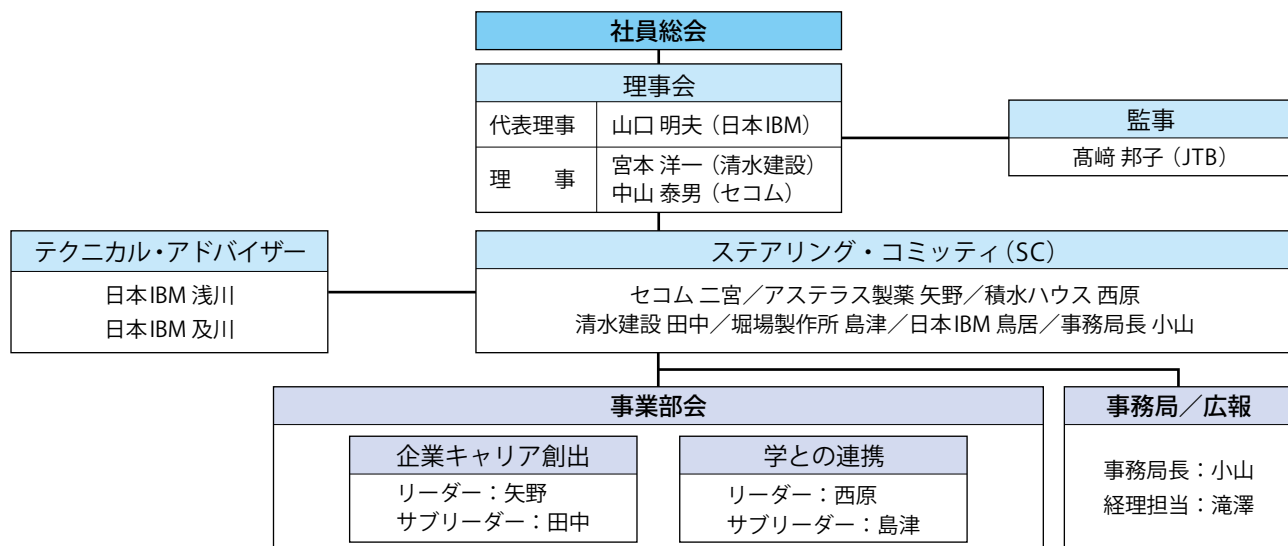
● Air Talk-Starter

空気砲による空気渦輪を話しかけられた人の頭部に当てることでその方向を提示し、コミュニケーションを作りやすくするシステム。聴覚障害は外見や行動だけではその有無や程度に気付かれず、話しかけられても気が付かないことから多くのコミュニケーション機会の損失を招いてしまいがちです。



ACE組織体制(第10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



2023年2月28日現在

会員企業

第10期会員企業 36社(50音順) 2023年2月28日現在

- | | |
|---------------------|-----------------------|
| 株式会社IHI | TOTO株式会社 |
| アサヒビール株式会社 | 凸版印刷株式会社 |
| アステラス製薬株式会社 | 株式会社ニチレイフーズ |
| EY Japan株式会社 | 日産自動車株式会社 |
| 株式会社イトーキ | 日本アイ・ビー・エム株式会社 |
| 株式会社SBI新生銀行 | 日本航空株式会社 |
| キャノンマーケティングジャパン株式会社 | 日本通運株式会社 |
| 協和キリン株式会社 | 日本電信電話株式会社 |
| KDDI株式会社 | パナソニックホールディングス株式会社 |
| 株式会社JTB | 株式会社パレスホテル |
| シナネンホールディングス株式会社 | 富士フイルムビジネスソリューション株式会社 |
| 清水建設株式会社 | 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 | 株式会社みずほフィナンシャルグループ |
| 損害保険ジャパン株式会社 | 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 |

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/>





一般社団法人 企業アクセシビリティ・コンソーシアム
ACEフォーラム 2022

2023年3月15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>

発行：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