

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 2023



*Accessibility  
Consortium of  
Enterprises*





# ACEフォーラム 2023

- 開催日時：2023年12月6日（水）  
（ACEフォーラム 13：00～16：35 情報交換会 16：45～18：00）
- 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）
- 後援：厚生労働省 文部科学省

## 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・ピー・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 西澤 栄晃 様 文部科学省 高等教育局 学生支援課長 吉田 光成 様 経済産業省 経済産業政策局 経済社会政策室長 相馬 知子 様
13：25	基調講演 「DE&I経営の時代 ～障がいのある社員当事者が真に活躍するために 企業に期待される行動変革とは～」	東京大学先端科学技術研究センター 特任准教授 綾屋 紗月 様
14：55	休憩	
15：15	ACE第10期活動報告と第11期活動方針	ACE 学との連携部会 積水ハウス株式会社 西原 靖 ACE 企業キャリア創出部会 清水建設株式会社 田中 幸恵
15：30	ACEアワード2023 事例紹介／表彰式	ACE 企業キャリア創出部会 ヤマトシステム開発株式会社 豊田 知彦
16：30	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 セコム株式会社 代表取締役会長 中山 泰男
16：45	情報交換会	



- 司会  
株式会社ニチレイフーズ  
ダイバーシティ推進部 人財開発グループ マネージャー  
大出 麻紀子  
株式会社パレスホテル  
ヒューマンリソース部 人事課 副支配人兼人権啓発室 室長  
前谷 友彦

## Contents

開会挨拶	1	ACEアワード2023	18
来賓挨拶	2	閉会挨拶	30
基調講演	4	展示	32
活動報告	16	ACE組織体制(第11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

皆様こんにちは。ACEの代表理事を務めさせていただいております山口と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

この一年間を振り返り、やはり一番大きな変化はコロナが開けて対面でさまざまなイベントを開催できるようになったことです。昨年も対面で開催したこの「ACEフォーラム」だけでなく、今年はインターシップやワイガヤセミナーなどでも、皆様の表情やいろんな考え方を直に共有できるようになったことをとても嬉しく思っております。

私はこの代表理事に就任させていただいて4年になりますが、日頃から感じていることをいくつか申し上げたいと思います。

まず一点目は、ACEの活動についてです。ACEの理事や事務局の方々、ご参加いただいている企業の皆様は、それぞれの職場における役職やロールをしっかりと遂行されながら、その上でこのACEの活動に携わっていただいているのですが、ACEの活動に対する思いがすごく強い。そういった皆様のお陰でこのACEの活動が支えられていることを改めて感じると同時に、毎年その思いがどんどん強くなってきております。皆様とご一緒にこのACEの活動をさせていただけることを、とても嬉しく誇りに思っております。

二点目ですが、日本には「障がい者」と分類される方が約1200万人弱いらっしゃるというデータがございます。その数は全人口の約9%で、生産年齢の方々はその中で500万人いらっしゃると言われております。実際に企業で雇用されている方は61万人ということですから、残りの400万人強が就労の機会を得ていないということです。ACEはその400万人強の方々の一人でも多くの方々に対しても、一緒に働ける環境作りに力を入れていきたいと強く思っております。



三点目は、日々進化するテクノロジーのお陰で、今まで不可能だったことが可能になったという例はどんどん増えてきております。それをいかに活用して、みんなが今日より明日、明日より明後日と活躍できる環境に変えていくか。さらには、新しいテクノロジーを使ったソリューションを開発するには、いろいろなダイバーシティの考え方も必要ですので、障がい者の方々もその開発に積極的に携わっていくといった環境もますます広がっていくと思います。そういったテクノロジーを活用した、もしくはそれを作る側に皆さんに積極的に参画いただけるような環境も作っていきたい。最終的には、私は障がい者とか障がい者でないとか、人が決めたカテゴリー分類に関わらず、一人一人がお互いを尊重しあって、輝きながら生活ができ、輝きながら働ける、そんな世界が実現できればいいなと願って、このACEの活動をさせていただいております。

ACEには今年も新たな企業様にもご参加いただいております、現在39社、さらにはご検討いただいている企業様も今増えてきております。産官学みんなで連携しながらしっかりと前に進めていきたいと考えておりますので、皆様引き続きどうぞよろしくお願いいたします。

なお、この後の基調講演では、東京大学の綾屋紗月さんに、「自閉スペクトラム症の当事者研究」に関してご講演いただきます。綾屋さんのお話からいろいろなことを学べると思いますし、私自身もお話を伺うのを楽しみにしております。



# 来賓挨拶

厚生労働省 職業安定局 障害者雇用対策課長

西澤 栄晃 様

本日、多くの方々をご参集の下、「すべての社員が真に輝くために」をテーマにACEフォーラムが盛大に開催されますことを心からお喜び申し上げます。また、日頃から障害者雇用のみならず、厚生労働行政の推進にご理解とご協力を賜り、改めて御礼申し上げます。厚生労働省としても、一人でも多くの障害のある方がその希望や能力に応じて、企業の「戦力」として活躍できるよう、必要な支援を行っていくことが重要であると考えております。

昨年12月には、障害者雇用促進法の改正を含む障害者総合支援法等の一部を改正する法律が成立致しました。改正内容としては、障害者の多様な就労ニーズに対する支援や障害者雇用の質の向上推進等を盛り込んでいるところです。

具体的には令和6年4月から週所定労働20時間未満で働く重度身体・知的障害者や精神障害者の実雇用率への算定や、障害者雇用率を達成していない企業等を対象に、雇入れや雇用継続を図るために必要な一連の雇用管理に関する相談援助の支援を行う事業主向けの助成金の新設などが施行される予定であり、これらの施策が円滑かつ適切に施行されるよう準備を進めてまいります。

最後になりますが、障害のある無しに関わらず、持てる能力を発揮して活躍できる社会の実現に向けて、皆様の取り組みが今後ますます発展し、その推進力の一つになっていくことを期待申し上げます。ご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

吉田 光成 様

ACEフォーラム2023の開催に当たりまして、一言御挨拶を申し上げます。まず初めに本日のフォーラムが、多くの方々御出席の下で開催されますことに、心よりお慶びを申し上げます。また、御来場の皆様方におかれましては、日頃より障害学生支援に御協力を賜り、厚く御礼を申し上げます。

さて、我が国の大学などで学ぶ障害のある学生の数は、令和4年5月現在で約5万人、直近10年間で約4倍となっております。この間、関係者の皆様の御尽力により、障害学生支援の取組は着実に進んでまいりました。一方で、更に必要な課題も浮かび上がってきております。また、皆様御承知のとおり来年4月には障害者差別解消法の改正が施行され、事業者による合理的配慮の提供が現行の努力義務から義務へと改められます。この事業者には私立大学も含まれ、今後は全ての大学等において障害のある学生に対する合理的配慮の提供が求められることとなります。このような状況を踏まえ、文部科学省では平成24年度、平成28年度に続き3回目となる「障害のある学生の修学支援に関する検討会」を立ち上げ、高等教育段階における障害のある学生の修学支援の在り方について検討を開始いたしました。

今年度中には報告書を取りまとめることとしております。企業アクセシビリティ・コンソーシアム、ACEにおかれましては、この検討会の開催に際して、委員の派遣や活動内容の御発表などを通じて御協力をいただいております。今後の施策の充実・発展に向けて多大な貢献をいただいておりますことをこの場を借りて改めて感謝申し上げます。検討会における議論の中では、大学等から就労への移行や社会との接続、低学年次からの卒業後を見据えた就職支援などが極めて重要な課題として取り上げられております。特に大学等と企業、福祉・労働行政、地域の支援機関との連携、あるいは学内の修学支援部署と就職支援部署との連携など、学内外を問わず関係する組織による連携の重要性が改めて指摘されております。

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」をミッションに掲げ、その実現に向けた企業同士の連携、あるいは企業と大学等との連携による活動を進めておられることは大変意義深いことと考えております。本日のフォー





ラムでは、「すべての社員が真に輝くために～DE&I経営のいまと次の10年～」をテーマに、昨年10周年を迎えられたACEが次の10年を見据えて、多様な人材のインクルージョンとDE&I経営の更なる促進に向けて新たな取組などを打ち出されると伺っております。また、本日、ACEアワードとして現在御活躍されている障害のある社員の方々がロールモデルとして表彰されると伺っております。このようなモデルの発信は、就労や就職に向けて前向きに取り組んでいらっしゃる障害のある学生にとって、大きなメッセージになると考えております。このほかにも、

ACEが取り組まれている様々な活動は、障害のある学生の就労や就職に向けて新たな道を切り開いていくことにつながるものと考えております。今後の活動の展開にも大いに期待しておりますとともに、ACEの皆様との今後の活動も、我々文部科学省としても楽しみにしているところでございます。

最後になりますが、本日のフォーラムの御盛会とACEのますますの御発展、また御出席の皆様方の更なる御活躍を祈念いたしまして、私からの御挨拶とさせていただきます。どうもありがとうございました。

経済産業省 経済産業政策局 経済社会政策室長

相馬 知子 様

本日、ACEフォーラム2023の開催にあたりましてご挨拶申し上げます。近年、国際社会はこれまでの前提が通用しない予測困難な時代を迎えております。環境が激しく変わる時に、同質性の高い集団は大変大きなリスクを抱えると考えております。わが国の企業がグローバルの競争を勝ち抜いていくためには、性別、国籍などさまざまなことにとらわれない多様性が不可欠となってきます。こうした中、経済産業省におきましては、性別、国籍、障害の有無、能力、価値観、経験など、一人一人が持つさまざまな多様性に注目しまして、一人一人が能力を最大限に発揮できることが企業の競争力強化や価値創造につながると考える「ダイバーシティ経営」を推進しております。その中の一つの取り組みとしまして、障害のある方も含めたインクルーシブな職場環境を創出するための取り組みを進めております。具体的には、昨年度は脳や神経に由来するさまざまな特性の違いを多様性と捉えて相互に尊重し、それらの違いを社会の中で生かしていこうとするニューロダイバーシティの考え方に注目し、企業が取り組む意義やその方法論等をレポートにまとめまして、公表しております。このような取り組みを広く発信することで、企業における取り組みをさらにサポートしてまいりたいと考えております。本日ご参加の皆様におかれましても、ぜひこういったレポートもご参照いただき、職場環境の整備に役立てていただけますと幸いです。

また、法制度に関する取り組みについてもご紹介

させていただきます。先ほどもございましたが、来年4月には改正障害者差別解消法が施行され、事業者における合理的配慮の提供が義務化されます。経済産業省におきましては、所管事業者が障害者差別解消法に基づき、障害のある方に対して適切に対応するための「対応指針」を改正し、近日中の公開を予定しております。また、昨年施行されました「障害者情報アクセシビリティ・コミュニケーション施策推進法」については、情報アクセシビリティに関する日本産業規格(JIS)として、「高齢者・障害者等配慮設計指針—情報通信における機器、ソフトウェア及びサービス(JISX8341)」の制定ですとか、日常生活に何らかの不便さを感じている人々にとっての利用しやすい製品を設計するため、例えばティッシュの箱をつぶしやすい包装にする、といったアクセシブルデザインに関するJISの制定を行うなどの標準化を進めております。

関係省庁や関係団体と連携しまして、今後とも経済産業省としましても、共生社会の実現に向けてしっかりと取り組んでまいりたいと考えております。最後になりますが、皆様の活動が日本企業における多様な人材の活躍やイノベーションの創出に資する取り組みとなることを期待しております。本日のフォーラムの成功と皆様のますますのご活躍を祈念致しまして、私からのご挨拶とさせていただきます。ありがとうございました。



# DE&I 経営の時代

## ～障がいのある社員当事者が真に活躍するために 企業に期待される行動変革とは～



東京大学先端科学技術研究センター 特任准教授  
自閉スペクトラム症の当事者研究者

綾屋紗月 様

私は自閉スペクトラム症の当事者として、長年活動してまいりました。仲間とともに自分のことを研究する「当事者研究」という取り組みを在野で始めたのが、2006年のことでした。現在は東京大学先端科学技術研究センターで、当事者研究の経験や疑問からスタートした共同研究などに取り組んでいます。

当事者研究は、精神障害を抱えた当事者の地域活動拠点である北海道浦河町の「浦河べてるの家」で、2001年に生まれた活動です。仲間の力を借りながら、自分のことを自分自身がよりよく知るための研究をしていこうという実践で、現在はいろいろな問題や障害を抱える、国内外の当事者団体や自助グループなどに広がっています。

### 自閉スペクトラム症の概念が抱える 問題点

#### 「障害の社会モデル」が考慮されていない

発達障害といってもさまざまなタイプがありますが、本日は私の経験を踏まえて、発達障害の中でも特に自閉スペクトラム症を中心にお話してまいります。

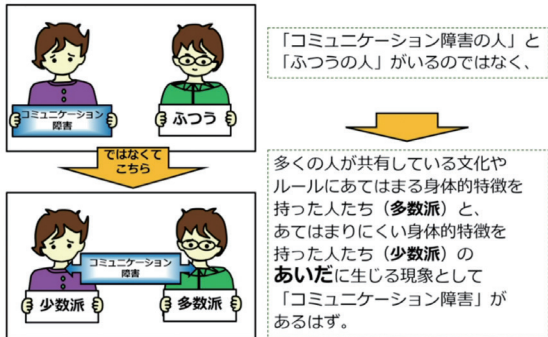
私たちは長年、自閉スペクトラム症概念の問題点を指摘してきました。それは「障害の社会モデル」が考慮されていない、という点です。まずはこの点について、概念整理をしてまいりたいと思います。

障害の捉え方については大きく二つの考え方があります。一つは、障害は個人的な異常であり医療に

\*DE&I : Diversity, Equity and Inclusion

「コミュニケーション障害」を私たちに押しつけないで！

コミュニケーション障害は両者の「間」にある



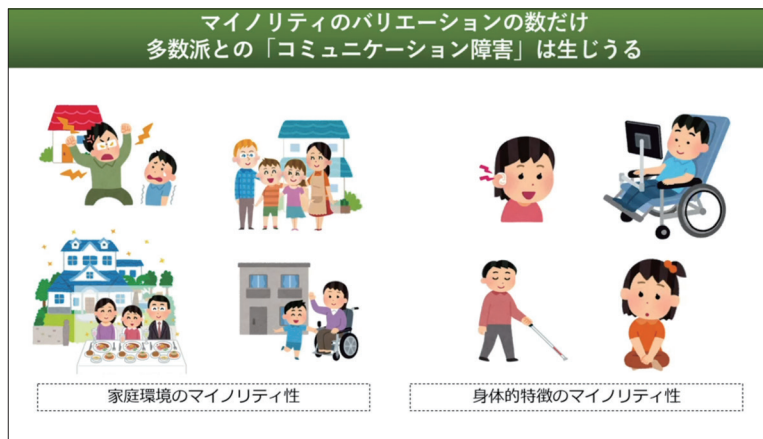
よって治す対象であると捉える「障害の個人モデル(医学モデル)」です。もう一つは、1970年代のイギリスで活躍していた身体障がい者の当事者団体が提唱した考え方をもとに概念化された「障害の社会モデル」で、これは現在の主流の考え方になっています。障害は個人の中にあるのではなく、社会政策によって生み出されており、社会とその個人のマイノリティー性のある身体との「間」に生じていると捉えるべきだ、という主張です。

この「障害の社会モデル」の観点からみると、自閉スペクトラム症の医学的な診断基準である「社会的コミュニケーションの障害」なるものが、個人の「中」にあると考えるのはふさわしくないでしょう。コミュニケーションという言葉には相互作用という意味合いもありますし、コミュニケーション障害の人と普通の人がいるわけではなくて、多くの人が共有している文化やルールに当てはまる身体的特徴を持った人たち、すなわち多数派に属することが可能な人たちと、それには当てはまりにくいさまざまな身体的特徴を持った人たちが少数派として存在していて、それらの「間」に生じる「現象」としてコミュニケーション障害がある、と考えるのがフェアであろうと私たちは指摘・主張してまいりました。

実際に私も発達障がい者の成人コミュニティーに参加していますが、私と全く同じ特徴を持っていると感じる仲間には出会ったことがありません。仲間の話を聞いていくと、教育・就労・司法・家庭など、その個人個人がどこで排除されたのかという経験はそれぞれ異なっています。社会のいろいろな領域でさまざまな身体的特徴を持った人々が、一律に「コミュニケーション障害」や「社会性の障害」という診断名を押し付けられて、多数派の社会から排除されているという印象を持っています。そして、さらに話を聞いていくと、貧困、暴力、雇用環境、ジェンダーの問題など、多くの社会的要因を併せ持った複合的な排除を受けているケースも多いのです。

結局、どこまでが本人の特性で、どこからが周囲の問題なのか、具体的な困り事やニーズは何かなどについて多様性がありすぎるため、本人も支援する側も、支援方法や環境調整について共に検討しづらく、毎回ゼロから立ち上げるような状況に置かれていると思っています。

このように、マイノリティー性のバリエーションの数だけ、多数派とのコミュニケーション障害は生じ得るものです。本日お話しする私の身体的特徴の他にも、さまざまな身体的特徴のマイノリティー性を持った人たちがいます。それだけでなく、家庭環境のマイノリティー性、例えば貧富の問題、国際性の問題、障害をもった人がいるかどうか、虐待を受けて





いるかなど、そうした一つ一つが多数派との違いとして影響することになります。

最近になって自閉症の診断が急増していると言われますが、実数としては増えていないのではないかとこの先行研究がずいぶん前からあります。自閉症の基準そのものが変わってきているということもありますし、遺伝要因、神経解剖学、臨床像などの面から見ても自閉症を一つの理由で説明することができない、という研究があります。また、そもそもこの自閉症診断基準の文言の中に「社会」という言葉が入っている以上、社会そのものが移ろいゆくものですから、自閉症を特定することはできないという指摘もあります。

では、身体的なマイノリティー性にはどのような特徴があるのか、私個人を例にお話しします。私は長年、当事者研究を仲間と一緒に行う中で、私の身体的特徴を「まとめ上げ困難仮説」として言語化し、この「まとめ上げ困難」を説明するために、これまでいくつかの表現を用いてきました。例えば、「周囲に溢れるさまざまなものから刺激を感じやすく、情報と情報の連携を感受しにくい」「身体の内側および外側からの情報を絞り込み、意味や行動にまとめ上げるのに時間がかかる。また、一度、意味や行動のまとめあげパターンができてても容易にほどけやすい」「予測と現実とのズレである“予測誤差”に気づきやすい」などです。

### 「障害の社会モデル」で仕事を考える

さて今回は、障害の社会モデルをふまえて仕事について考えるべく、私の経験をもとに、仕事を構成する四つの要素を挙げてみました。まずは「情報入力」です。次いで「コミュニケーション」が発生し、業務の「PDCA」サイクルを回し、指先を使って字を書いたりパソコンを使ったりといった「作業」が生じます。こうした一つ一つの仕事に対して、自分の特性

がどのように環境との間でミスマッチを起こすのか、そしてそれにどう対応し解決していくのか、について述べていきたいと思います。

#### 仕事を構成する要素の例

1. 情報入力
2. コミュニケーション
3. 計画・実行・評価・対策(PDCA)
4. 作業

## 1. 情報入力における障壁

### 感覚過敏

まず、情報入力の障壁としては感覚過敏があります。これは感覚の強度が増している状態のことで、眩しすぎる、うるさい、匂いを強く感じるなどの傾向が自閉スペクトラム症者には著しいと言われています。私もこうした傾向に該当し、救急車が近くを走る際、他の人は耳をふさがなくても平気なのに、自分は耳をふさがなければ我慢できない、といった差が生じます。

この感覚過敏が注目されるようになったのは、とてもいいことなのですが、生来のそうした特性であることに加えて不安やストレスによって過敏さが増大する、という点が見落とされがちです。特に過剰適応している時には、自分自身にストレスがかかっているということに気づきづらいです。ですから、感覚過敏イコール自閉症だと安易に考えるのではなく、まずその人に大きなストレスがかかっていないかどうか、すなわち環境因に着目することが重要だと考えています。

また、私には若い時からこの感覚過敏があったものの、それ以上に困っていたのは胃腸の症状や、嚥下が難しいことでした。これらに関しては、私が診断をもらった当時はまだ着目されていなかったので

## 感覚過敏

静かな仕事よりも、通勤時、休憩時間、食堂などがつらい。



<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/0000000036.000005020.html>



<https://trafficnews.jp/post/84115>



すが、2021年に胃腸や嚥下困難の症状が多いという研究報告がなされました。もっともこれらの症状に関しても、不安やストレスによって強まっている可能性が考えられますので、今後の研究に注目していきたいと考えています。

業務中は比較的、静かな環境を得られやすいと思われれます。むしろ通勤時間、休憩時間、ランチタイムなどに辛い思いをすることが多いかもしれません。例えば、通勤で利用する駅にはたくさんのデジタルサイネージがありますが、以前、画面が変わる際に下にスライドしたことがあり、私は地面の底が抜けたように錯覚して、つられて転倒してしまったことがありました。また、地下鉄の車内の騒音に耐えられず耳栓をしないと乗れないこともあります。何気ない雑談の中に混じっていることに苦労したり、賑やかな食堂で苦労したり、ということもあります。

こうした私の特徴を変えるのは難しいので、環境のほうを変えることはできないか、と考えるのが障害の社会モデルです。例えば、私は反響音の影響を強く受けがちで、そのために話の聞き取りに苦

勞することが多いので、打ち放しコンクリートのような固い壁でできた空間や吹き抜けの空間、居酒屋のようなうるさい場所を避けるなど、環境を選択してきました。

職場の設備も変化しました。

例えば、研究室のコンクリート製の天井からの反響を抑えるために「膜天井」を張り、音を吸収するようにしました。また調光・調色付きの照明にして、適切な明るさや色に変えられるようになりました。その他、音を吸収するような有孔ボードやグラスウールなどの建材を使って、研究室の反響音を抑えています。こうすることで私以外の職場のメンバーも話が聞き取りやすくなり、一人一人にとってちょうどいい明るさや色に照明を調整することが可能になりました。

## フォーカスした身体内・外部からの細かい情報をたくさん受け取る

今お話したのは単一の感覚の強度に関するものでしたが、次は複数の感覚についてお話しします。

私には複数の感覚をまとめ上げることに困難があります。身体の内側からの情報の例としては、私は「お腹が空いた」という感覚が、どうも人よりもまとめ上げにくいようです。なぜかというと、私には体のあちこちからいつもいろいろな身体の情報が届

## 私（綾屋）にちょうどいい音響・照明空間のデザイン



### 音（反響音・話し声・BGM）の大きい場所を避ける

- × 固い壁（例：コンクリート打ちっばなし）
- × 吹き抜け空間
- × 居酒屋・ライブカフェ

### 音を吸収する素材を用いた空間、まぶしさを抑えた空間、を選ぶ

- 幕天井／調光調色付照明
- 有孔ボード
- グラスウールの断熱・吸音材

けられています。肩が重い、手が痛い、足がしびれた、そういった他の人たちなら潜在化しているような感覚でも、意識にのぼりやすいのです。胸がワサワサする、胃のあたりが凹んでいる、イライラしてきた、悲しい、気持ち悪い、という感覚がだんだんやってくるのですが、これだけで「お腹が空いた」と感じるができなくて、何かストレスを抱えているのかな、風邪を引いたのかな、さっき言われたことが嫌だったのかな、と推測する時間が長くなります。そうした推測の一つとして「お腹が空いているのかな」もあるのです。やがていくつかの感覚が一緒に動いて、このパターンはお腹が空いたと言ってよさそうだと最終的には分かります。しかしその時にはだいたい2食抜いたぐらい時間が経っていて、その後に買い物に行くとかメニューを決めるとか料理を作るとか、そういうエネルギーはもう残っていないという状況に陥ります。

身体の外側からの情報としては、視覚の例ですと、スーッと引き寄せられるように、いろいろなものをアップで見えてしまっているようです。以前、道端に落ちて車に轢かれてボロボロになった枯葉の様子が、私にはかなり気持ち悪く見えたことがあったのですが、隣にいた人は気づいてくれませんでした。そこでその枯葉を最大アップにして写真を撮って見せたところ、「これは確かに気持ち悪いね。でもそこまでアップで見えていないな」と言われたことから、「ああ、私の見え方が何か違うのかな」と思い始めました。

聴覚に関しては、たくさんの情報を受け取りすぎてしまうため、ファミレスや居酒屋など賑やかな場所ではBGM、お皿の音、話し声などで頭が一杯になってしまって、相手の話だけを聞き取るのが困難になりやすいです。多数派の人たちは、聞きたい音だけを抽出して聞き取ることが可能なのだそうですが、私の場合はさまざまな物音や反響も、すべて拾ってしまっているようです。そのため、話している相手の声を聞き取れないだけではなく、自分の声

も聞き取りづらくて、自分が何を話しているのかわからなくなります。たとえるならば、銭湯や温泉で話しているともわもわと聞こえてしまい、相手が何を話しているのかも、自分が何を話しているのかも分かりにくいというあの感じが、普通の生活の中でも起こりがちだということです。

### うまく読めない

私には、うまく読めないという困りごともありました。中学から英語の学習が始まり、学年が進むにつれ文字が小さくなるわけですが、あるときからアルファベットが動いて入れ替わって見えるので、覚えられずに困るようになりました。何とか授業に追いつこうと必死に努力したのですが、無理がたたって体を壊し、高校1年の時にはしばらく学校に通えなくなりました。私からすると、こんなに動いて見えるのになぜみんなは読めるのだろう、どうやって覚えているのだろうと不思議でした。

そもそも文字を読むためには、音のまとめあげ、形のまとめあげ、意味のまとめあげが必要なのですが、私の場合はこの「形をまとめあげる」というところが苦手なようです。

例えば、一つの文字があると、私にはチカチカとチラついて見えてしまいます。恐らく私は、アルファベット一文字という単位よりもさらに細かい、構成している点のパーツ、縦線、カーブといった部分をバラバラに受け取っていて、その注目するポイントが高速で入れ替わっているのでチカチカしてし

#### 私（綾屋）にちょうどいい感覚入力のデザイン

##### 文字の書式を変更する

- ・ フォント：Comic Sans
- ・ 文字の大きさ：12～14ポイント
- ・ 行間：1.5～2行分あける
- ・ 光沢のない紙を使用
- ・ 背景色：薄茶色

Abstract: Until recently, cognitive research in infantile autism primarily focused on the ability of autistic subjects to understand and predict the actions of others. Currently, researchers are also considering the capacity of autists to understand their own minds. In this article we discuss selected recent contributions to the theory of mind debate and the study of infantile autism, and provide an analysis of intersubjectivity and self-awareness that is informed both by empirical research and by work in the phenomenological



まうのではないかと考えています。

現在、私が英文を読むときには書式を変更しています。フォントをComic Sansというものに変えて、文字の大きさもちょっと大きめにして行間を開け、ピカピカと光らない紙を使用します。背景色は私の場合、薄茶色が楽です。こうした私に合った条件を、イギリスの識字障害のガイドを参考にしながら検討し、約10年かけて言語化することができました。そしてある英語の試験を受ける際に、これらの条件を合理的配慮として求めたところ受け入れられました。私にとって社会環境側を変える大きな経験になりました。

こうした情報の取り方の特徴は、仲間をざっと見回しただけでもいろいろなパターンがあります。話している相手の声以外の音も受け取ってしまうので聞きたい相手の話が聞き取れない、単語レベルの音声だと記憶できるが文章レベルに長くなると難しい、イラストがあるほうが分かりやすい、聞き取りの問題ではなく集中力が切れるのが早い…などなど、仲間一人一人に会って聞くたびにいろいろな意見があると感じます。

私の場合は、聞こえているし、見えているのだけれど意味が取れないという状況に陥りがちです。例えば、講演会のようにマイクで音声を拡大しても、人より早く「音が大きすぎる」「耳が痛い」「わんわんと反響している」「モコモコと曖昧に聞こえる」というように、音が聞こえても意味がとれない、ということが起きやすいのです。また、聴覚障害者に向けた字幕や要約筆記などの支援を利用している際も、人より早く「黒白の対比が強すぎる」「行間が狭い」「文字がチカチカする」「字の形ばかり気になる」というように、文字は見えているけれど意味が取れなくなりがちです。

このように発声や聞き取りの困難を抱えていた私は、幼少期から手話で会話することに慣れており、大学生になって聞こえない仲間と共に活動しながら、

手話を習得しました。手話が一緒だと時間的な経緯や空間的配置の情報を伴うので理解しやすくなることも多く、音声と手話という二つの情報を同時に得ることも、私の助けになっています。

## 2. コミュニケーションにおける障壁

こういった情報入力を踏まえて、次にコミュニケーションにおける障壁がどのように現れるのかを見てみましょう。どうやら私は、多くの人がある物の「全体」に注目している時に、その構成要素の一つ一つにより注目する傾向があるようです。たったそれだけの差異でも人生のスタートから差があると、対象物や世界の実在性に確信が持てなくなります。

例えば、春になって人々が、「ああ、田んぼ一面に紫色の雑草が咲いているね」というのを聞くと、私はドキッとします。私には「紫色の雑草」と一括りにした言葉がぴんどこなくて、異なるいろいろな紫系の花が咲いているのが見えるんだけどなあ、と思うわけです。私の困惑を感じ取った親が「この子は植物に興味があるようだ」と思って、植物図鑑を与えてくれたことにより、「確かに私が見ている花にはそれぞれ違いがあり、名前もついていて、それに気がついてる人がいるのだ」ということが分かってほっとした、ということがありました。このように、世界を



どれくらいの解像度でカテゴリー化するかには個人差があります。日常言語は多数派の解像度によって自然とカスタマイズされているので、多数派より解像度が高い私の感覚を表現する言葉は世の中に流通しづらいことになります。そのため私は、自分の感じていることを表わす言葉がなく、不安が生じやすくなっていたのだと考えています。

### 自閉症における「解釈的不正義」

このように自分の経験を表わす言葉が世の中に流通してない状態のことを、専門用語では「解釈的不正義」と言います。それについて専門家は以下のように解説しています。「解釈的不正義とは、社会的に力の弱い立場に置かれている人々が、社会に流通している集団的な解釈資源(概念やフレーズ)にギャップや欠落があるせいで、自分の経験を適切に意味づけて理解することが妨げられている、という不正のことである」。まさに、私を感じたことと一致します。

こうした例から、自閉症の人たちがコミュニケーション障害だと言われるのは、その体験が言語化されておらず、世の中に流通していないことから生じている可能性もあることが分かります。自閉症の体験も豊かで多様性があるのに、それを表現する解釈的資源がないため、非自閉症者からの理解が妨げられているのです。例えば「良く生きる(Well-being)」という概念についても、自閉スペクトラム症をもつ人たちが何を望ましくて良いことだと感じるのかが言語化されていないため、多数派の価値観で判断されてしまい、その結果、自閉症の人たちはWell-beingが低いと思われてしまう可能性が指摘されています。言葉がないということそのものが、すでにマイノリティーの人たちを排除しているのです。

### 「解釈的不正義」に仲間と共に立ち向かう

では自閉症者たちが置かれている解釈的不正義に立ち向かうために、どのようなことができるので

しょうか。四つのアプローチを上げている先行研究がありますのでご紹介します。

まずは、冒頭でも申し上げましたが、障害を治すべきものだと捉える障害の個人モデル(医学モデル)を修正し、自閉症に関しても障害の社会モデルで考えていくことです。

次に、「自閉症の人ってこんな性格で、こんな行動をするよね」と固定されたステレオタイプの価値判断を相対化することです。

三つ目は、自閉症者自身が自己理解を深めていくことです。ここで重要なのは、既にお話してきたように、多数派社会の中で、多数派の支援者のもとに自己理解をしようとしても、経験を表わす適切な言葉がないという点です。だから、自閉症者同士が集まり、自閉症者のニーズや嗜好を反映したボキャブラリー、共有された実践、社会規範を発展させたコミュニティを実現することが不可欠となります。

そして四つ目は、当事者だけでなく定型発達者側も、自閉症文化やコミュニティに対する敬意と謙虚さを持ち、異文化コミュニケーションとして関係を育んでいくことです。

### ソーシャル・マジョリティー研究

私たちは、多数派が無自覚に作っているルールを少数派が研究する「ソーシャル・マジョリティー研究」にも取り組んできました。多数派のコミュニケー



ションから排除されがちな仲間たちと共に研究し、多数派に対する分からなさを減らすという試みです。仲間たちから聞かれる「多くの人はなぜ、声が小さくなくても聞き取れるのだろう」「言葉の裏と表が分かっていないって言われるけれど、裏と表はどうやって決まっているの?」といった「多数派社会のここが分からない」という意見を整理し、主に社会学系の専門家たちに話を聞く会を設けました。

例えば、私も含む多くの仲間たちにとって、ブレーストーミングのような雑談ベースの会話はつらいものです。具体的に何が障壁になっているかを見てみますと、いくつかの原因が考えられます。多数の話し手の中から選択的に聞きたい声だけを聞く「選択的聴取」の困難、自分が話す順番を取得する「ターンテイク」のタイミングのわからなさ、声が大き過ぎたり小さ過ぎたりする「声量の調整」の困難、「ノリを期待される」場面で乗れずに排除される…などがあります。

### 3. 計画・実行・評価・対策(PDCA)

#### 乱立する「アフォーダンス」で

##### 当初の計画を見失う

次にPDCAに関する話です。これはまさにビジネスに関することです。ここでは「アフォーダンス」についてお話します。

アフォーダンスとは、「環境の中のものが知覚者に提供する行為の可能性」を表わす言葉です。例えば私の場合は、「今日はいつもより早く仕事に行かねばならない」という時でも、洗濯機の前を通ると洗濯物が「私たちのこと、洗濯しないの?」と話しかけ、冷蔵庫を開けるとハムが「俺を焼く?」と言ってくるという具合に、アフォーダンスが次々に私に迫ってくるため、「早く行く」という当初の目的を見失いそうになります。さらに私の場合、環境のモノからだけでなく自分の身体からも、「頭がかゆいんだけど洗わない

の?」と問われます。

私はよく「優先順位を考えて」と言われるのですが、このように、生身の人間としての他者、環境としてのモノ、自分の身体などが、私にこうしろ、ああしろ、と次々に命令してくるようになってしまい、それを退けるのがなかなか難しいので、他の人が些末に感じることを優先して驚かせることになってしまうのだと考えています。

そこで、行為をまとめ上げるためには、二つの情報保障が必要だと感じています。一つは、具体的な作業の実行方法を伝える情報保障です。もう一つは、関係者たちの意図、感情、目的、宛先といった抽象度の高い文脈に関する情報保障です。例えば、焦らされることのない状況下で動画などを活用した、事前シミュレーションをおこなうことが役に立つと感じています。動画内では、抽象度の高い情報保障をおこなう解説を前後に織り混ぜつつ、対象物だけでなく手元や身体も映っている映像で具体的な作業レベルの情報保障も提供できると良いように思います。

### 4. 作業における障壁

#### 不器用さの背景にある

##### 自己感のまとめ上げ困難

最後は「作業」についてです。私は自分が器用なほうではないと自認してきましたが、練習をしていなくても数年後に突然できることもあるため、不器用だと言い切るのも不正確な気がして、自己像がまとまらずに過ぎてきました。これについても、冒頭で述べた「予測誤差」に気づきやすいことが関係しているのではないかと感じています。

例えば「字を書く」という行為を見てみますと、まず、脳が運動指令を出して手を動かし、それに対する手の体性感覚情報のフィードバックと、動いている手の視聴覚情報のフィードバックが脳に戻ってきます。この運動指令と二つのフィードバックが常に



安定して対応していれば、「これは自分の身体の動きだな」と捉えられるそうです。しかし私の場合、予測誤差に気づきやすいため、「あれ、今日はなぜ鉛筆が紙に引っかかるのだろう」「ボールペンの重心が高くてうまく持てない」など、温湿度の変化や道具の変化などによる違いに気づきやすく、運動指令に対するフィードバックが不安定になりやすい。その結果、「私の動きは大丈夫だったのだろうか」と自己像がまとまりづらいのです。正確にはどんな行為も全く同じことではないわけですが、多くの人はそれを「だいたい一緒だな」と判断できるので、安定した自己像を持ちやすいのではないかと思います。

こうした作業に関する困難への対応としてまず重要なのは、その作業が職務の本質かどうかを整理することです。本質ではないならば、支援者や支援機器などの代替方法を検討します。どうしても本人が取り組まなければならない本質的職務の場合は、一つの道具や設備の操作に慣れるのに時間がかかる場合があるので、本人が望む場合、自分のペース、同じ道具、同じ環境で一定期間、何度も使い方を練習する機会を保障するとよいでしょう。私の場合、モノと身体の密な調整が必要なので、作業に取り組む時には、納得がいくまで事前の微調整ができると助かると感じています。予測誤差に気づきやすいということは、対象物を細かく捉えられるということなので、うまくすると人並み以上に精密にモノが使えるようになることもあります。

### ニーズの発生に先行する就業経験

今、私はこのように皆様の前で話していますが、聞こえてくる反響音に意識を向けないようにしながら話し続けるのは、なかなか大変です。本当は無理して話さずに、文章表現だけで仕事ができれば助かりますが、職務を引き受けている以上、それで済むことばかりではありません。大学の授業をし

たり、人前で発表したりする仕事も数多くあります。15年前にこうした講演活動を始めた頃は、まだ声を出すことができなくて、手話で話してそれを訳してもらっていましたが、当事者研究で自分自身に起きていることを観察し、仮説を立て、実験しながら、徐々に人前で話すことができるようになっていきました。だからといって「できないことも一人で努力してできるようになれ」とは全く思いませんが、経験してみる前から「障害があるのでできません」と早々に辞退するのではなく、まずは気負わずに、障害をもった仲間たちの知恵を得ながら、少しずつトライしてみるかまえが大切なのかなと考えています。もっとも、仲間の経験や知恵が、そのまま別の仲間には当てはまるわけではないので、仲間の「先行研究」は、あくまでも参照先として活用するとよいだろうと思っています。

近年、障害者が就労する際には、事前に自らのニーズを整理して提示するよう求められる傾向があります。しかし、自分の内面を見つめるだけではニーズは見えてきません。社会と関わる中で、初めて自分と社会の間にすれ違いや齟齬が生じ、それをなんとかしようと試行錯誤しているうちに、自分の変わる部分にはどうやら限界があるということや、変えられるとしてもこれは健康的な生活を著しく阻害しそうだ、ということに気づいてきます。そこでようやく、社会のほうにも変化してもらわなくてはいけないことがある、と具体的なニーズが見えて来るのです。このようにニーズは簡単に言語化できるものではなく、そのプロセスには意外と時間がかかります。

失敗も貴重なデータなので挑戦を恐れる必要はありません。大事なことは、当事者側だけが自分の変化のために挑戦するのではなく、職場側もまた、当事者の試行錯誤を許容する実験的な領域を確保するべく変化することだと言えるでしょう。

## 私の身体的特徴と職業上の対応

では、私の身体的特徴と職業上の対応を、もう少し具体的にご紹介してみます。まず服装に関しては、肌ざわり、締めつけなどの感覚において耐えられる範囲が限られています。また、色やデザインのまとめ上げに時間がかかるので、色は全部黒と決めています。そして、日々変化する温湿度や環境を無視すると容易に心身の調子を崩してしまいます。このような情報入力の特徴を持った私にとって、服装が自由である今の環境はとても助けになっていると思います。

職場内の照明や「膜天井」、グラスウールなどの設備については先にお話しした通りですが、席の配置については、私の場合、人の動きや話し声があると業務に集中できないので、他の研究者たちとは少し離れた窓際の角の席を、パーティションで区切って利用しています。ただしこの座席配置に関しても、私だけが特別な配慮を受けているわけではなく、障害の有無にかかわらず各人に対応する前提になっており、新しい人が入ってくるたびに「あなたの座席はどのようにしたいか」と聞き、それになるべく沿う形で席を設置しています。例えば私たちの研究室の聾者のメンバーは、いつでもほかの人たちの様子が見えるようにしたいという私とは正反対のニーズがあり、壁を背中側にして机を配置しています。聾者メンバーの正面には雑談が常に文字化されていくモニターが設置され、他のメンバーたちが何を話しているのか、おおむね分かるようになっていきます。

コミュニケーションに関しては、可能であれば反響音が少なそうな会場や教室を選択しますが、なかなか自由に選べるものではありません。本日のように初めての環境で話す場合は、自分の声がどのよ

うに返ってくるのか、講演の冒頭で反響の様子を急いで把握し、それを踏まえて話しています。

また、人に会った後には数日間、フラッシュバックで苦しんでしまうので、対面で人に会う回数は週3回までと自分の中で決めています。

さらに私は、事務連絡から雑談まで、多数派の「普通」の情報へのアクセスしづらさを抱えていますが、これについても、職場全体に行き渡る情報保障の文化に助けられています。発達障害、聴覚障害、身体障害、知的障害と、それぞれの理由で多数派の情報にアクセスしづらいメンバーのほうが多い職場に勤務しているので、誰もが「教えて」と言いやすい職場の雰囲気があると感じています。

PDCAに関しては、私の場合、執筆のモードと人前で話すモードに大きな隔たりを感じており、切り替えるコストが高いです。また、日々変化する心身の状態を無視してしまうと、業務のパフォーマンスが著しく下がりやすい傾向があります。そのため裁量労働制にはすごく助けられています。業務遂行の手段や方法、時間配分について、ある程度自分の裁量で決められるからです。さらに在宅勤務が導入されているので、自分の体調や作業内容に合わせて勤務場所を選択できることも業務の効率をアップさせています。

また、さきほどお話しした解像度の違いのように、







すくんで歩けなくなりがちです。空港内ではそのような感覚に陥った場所を記録していきました。

以上のように私も共同創造に取り組んできましたが、当事者コミュニティが独自に蓄積している知識が相対的に軽視され、信ぴょう性の低いものとみなされることによる孤立を、ときどき経験してきました。先行研究を見ても、障害などのマイノリティー性をもつ当事者の参画が表面的で象徴的なものにとどまっていることや、対等な立場での協働にならないと当事者が孤立したままになってしまうことが指摘されています。

## 自閉スペクトラム症を感じる

### 日常の中のちょっとした軽蔑や不当な攻撃

こうした私の経験を説明する言葉の一つが「マイクロアグレッション」です。これは、あからさまな差別ではないけれども、日常の中に現れるちょっとした軽蔑や不当な攻撃のことを指しています。

マイクロアグレッションは以下の三つに分類することが提案されています。

一つ目が意識的な差別の言動である「マイクロアサルト」です。自閉スペクトラム症の例で言えば「自閉症の人たちって、こういう時の空気が読めてなくて困りますよね～」と笑いのネタにすることなどが該当します。

二つ目の「マイクロインサルト」は、悪気はないけれども、個人のアイデンティティーを集団的なカテゴリーとして解釈するような言葉を浴びせることです。「やっぱりパソコン作業が得意なんですね、自閉症の人たちはIT系の能力が高いって言われますものね」などと言われると、「私は個人的に日々とても努力してパソコンに習熟したのであって、自閉症だから自然にこうなるわけではないんだけどな」と、ちょっとムツとした気持ちになるわけです。

三つ目の「マイクロインバリデーション」はマイクロインサルトの逆になり、集団のカテゴリーに伴って

起きている差別を個人のせいにし、無効化してしまうことです。良かれと思って「私はあなたのことを自閉症って見てないよ。それは人間としての個性だよね」と言うことも、それによって、実在する権力勾配や差別も無いことにしてしまうことが問題視されています。

## 偏見と差別のない対等な立場で共同創造を

こうしたマイクロアグレッションの背景にあるのが「スティグマ」、偏見や差別です。スティグマを減らすために必要なのは、二つの対等性だと私たちは考えています。

一つは個人レベルでの対等性です。障害というのは質的な違いではなく、量的な違いであり、連続性があるのだという理解が欠かせません。もう一つは集団レベルでの対等性です。グループ間において権力格差が現れることがあるので、それを解消する対等性を意識し、相手の集団を尊重する態度が重要になります。この二つを同時に実現するには、多数派と少数派の双方に大きな努力や理解が必要となり、なかなか大変です。しかし、障害に限らず多様性が増えます重視されていくこれからの世の中では、これらはとても大事な、関係性の肝であり、共同創造における企業の価値創造の要だと考えています。

---

### ● 講師プロフィール

綾屋 紗月(あやや・さつき)

2006年5月 自閉スペクトラム症の当事者研究に関する在野研究を始める。

2012年9月 東京大学先端科学技術研究センター特任研究員

2014年9月 立教大学兼任講師

2020年3月 東京大学大学院総合文化研究科 広域科学専攻 博士後期課程修了(博士 学術)

2020年4月 東京大学先端科学技術研究センター特任講師

2023年6月 東京大学先端科学技術研究センター特任准教授

主な表彰・受賞歴：

2019年11月 第73回毎日出版文化賞(企画部門)

## ACE第10期活動報告と第11期活動方針

ACEの立ち上げは、2010年から14年にかけて開催された経営者向けの天城アクセシビリティ会議に端を発します。2013年の9月に一般社団法人としてACEが設立されました。「企業の成長に資する新たな障害者雇用モデルを社会とともに確立する」というACEの目的に賛同した24社でその活動を開始し、現在会員企業は39社となっております。ACEが目指しているのは、法的要請やコンプライアンスへの対応または単なるCSR的活動ではなく、ビジネスの本業の中で多様な人材の誰もがチャレンジできる、真にインクルーシブな就労環境をつくり、イノベーションを創出することにあります。一企業では簡単に解決できないこの社会課題に対して、業界を超えた企業集団として力を合わせております。



### 学との連携部会

ACE 学との連携部会 リーダー  
積水ハウス株式会社 西原 靖

ACEでは「学との連携部会」「企業キャリア創出部会」という二つの事業部会が連携してさまざまな活動を行っています。まず学との連携部会のリーダーとしております西原から報告をさせていただきます。

「学との連携部会」は29社34名の会員企業担当者が参加しております。大学と企業間の人材パイプラインを構築し、大学との協働を通じて障害のある大学生を企業で活躍する人材に啓発・育成する、こうしたミッションとバリューに基づいて活動を重ねてきました。

コロナ禍収束の兆しが見える本年、会員企業各社の「オリジナルプログラム／相談会(旧名称：インターシップ)」は、Web参加型に加え、対面の企業訪問型も増加し、多彩なプログラムで実施されました。また、参加学生全員が一堂に集うキャリアセミナーは、他業種の会員企業から障害のある先輩社員計16名が参加し、参加学生と活発な議論が交わされました。

第8期より始めた大学関係者の皆様とACE会員企業の懇談会は第5回を6月に、第6回は本日ACEフォーラム開催当日午前中にハイブリッドで開催しました。

ご参加いただいた大学関係者の皆様、ありがとうございました。連携の強化、ネットワーキング促進、また、我々企業視点から大学の障がい学生支援体制に貢献するべく、今後も取り組んでまいります。



対外活動として二点をご紹介します。AHEAD JAPAN(一般社団法人 全国高等教育障害学生支援協議会)の全国大会が大阪で開催され、ACEも賛助会員として参加、参加者の皆様と活発な意見交換を行いました。先ほど文部科学省の吉田様よりご紹介いただきましたが、来年4月の改正障害者差別解消法施行に伴い、文部科学省からACEが委嘱を受け、学部の会員である堀場製作所島津さんが本検討会委員として現在参加しており、企業の立場からの各種提言を行っています。学部の11期の活動も、部会のミッションとバリューに基づき、関係機関や省庁との連携をさらに強化し取り組んでまいります。

## 企業キャリア創出部会

ACE 企業キャリア創出部会 サブリーダー  
清水建設株式会社 田中幸恵

企業キャリア創出部会のサブリーダーをしており、清水建設の田中です。私からはもう一つの部会である「企業キャリア創出部会」の活動についてご報告致します。

本部会は33社39名の会員企業担当者が参加しており、そのミッションとバリューは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こと、会員企業が持つノウハウを共に学び、習得することで、自社の問題解決と、より良い人事施策の実施に生かすこととなっております。部会の具体的な活動内容ですが、障害のある社員の育成に向けた施策として、各社で働く障害のある社員と私たちACEのメンバーが一緒になり、お互いのありたい姿、困りごとの共有、それに対する解決策などを気軽に話せる場として実施する「ワイガヤセミナー」や、その後、主体的に自身のキャリアプランについて考え、今後のアクションに結びつけてもらうことを目的とした「チャレンジセミナー」、そしてこれらのセミナーに参加された皆さんがACEアワードにて障害のある社員の活躍事例として共有されるといったサイクルを目指しています。また、会員企業の障がい者雇用に関わる人向けの勉強会なども実施し、法改正を含む環境やトレンドの変化を学ぶ機会も設けています。

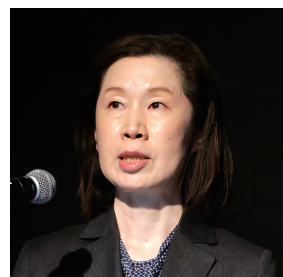
ここからは第10期から11期の活動についてご報告致します。現在、企業キャリア創出部会はセミナー担当とアワード担当に分かれて活動しております。第10期では人事担当者向けの勉強会を2月22日に実施しました。テーマはニューロダイバーシティについてでした。ニューロダイバーシティとは、発達障害を含むすべての脳や神経には違いがあり、その違いを優劣ではなく多様性として尊重し合う考え方のことを指します。障がい者雇用を進める中で、最近は発達障害のある学生や求職者が増えており、そのような特性のある方たちの採用活躍が課題となっていることから、株式会社Kaizen代表取締役の鈴木慶太様よりご講演いただき、その後、感想の共有の時間も持ちました。この勉強会では、会員企業25社から70名の皆さんに参加いただきました。続きましてはワイガヤセミナーのご報告です。当セ

ミナーは今回で5回目を迎え、コロナ禍の間はオンライン開催を余儀なくされましたが、本年10月24日に久しぶりに対面で実施することが

できました。今回は会員企業で働く聴覚に障害のある方たちを対象に企画実施しました。討議に先立ち、先輩社員の話として、富士フィルムビジネスイノベーション株式会社の仁宮 浩様から、ご自身の経験や心がけなどをご講演いただきました。なお今回のワイガヤセミナーには、会員企業15社より22名の方に参加いただきました。

次にACEアワードについて報告致します。ACEアワードについては、この後の事例紹介および表彰式において詳しく説明しますので、ここでは割愛させていただきます。

ここからは新規の活動予定として「ACCESS指標」の実施についてご紹介致します。こちらは2016年から2017年に会員企業内だけでパイロット的に実施した取り組みでしたが、諸々の事情から活動が継続できていなかったものです。今年度よりこの取り組みを再度進めていこうと考えています。ACCESS指標の作成の背景としましては、障がい者の採用定着、キャリア開発のノウハウが少なかったこと、障がい者雇用に関する取り組みを評価するものが、法定雇用率の遵守しかなかったことなどがありました。最終的には各社が障がい者雇用の質の向上を目指すための手がかりとして活用できるものを作成し、あわせてACEの認知度、ブランド力の向上にも役立てたいと考えております。具体的なインデックスの内容については、A：アクセシビリティ、C：コミットメント、C：コミュニケーション、E：エンゲージメント、S：サービス、S：ソーシャルの6項目について点数化し、それぞれの好事例の共有を予定しております。2017年に実施した時から法定雇用率を始め、精神発達障害の方の増加、コロナ禍を経てのリモートワークの浸透、オンラインでのやり取りの増加など、障害者雇用を取り巻く社会環境の変化に合わせ、リニューアルすることを目指しています。





# ACEアワード2023

ACEアワードは、ACEの目指す「企業の成長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、賞を授与するものです。今年度も「個人部門」および企業による「環境づくり部門」の募集と選考を行いました。



## 今年度ACEアワードの審査基準と流れについて

ACE企業キャリア創出部会 アワードチーム・リーダー  
ヤマトシステム開発株式会社 豊田 知彦

当アワードには個人に焦点を当てた「個人部門」と、組織や支援メンバー、有志のコミュニティに焦点を当てた「環境づくり部門」の二つがあります。個人部門の応募要件には五つあり、下記のいずれか一つでも応募要件を満たしていれば応募が可能となっております。また、すべての応募要件に合致し、次世代に語り継ぎたいロールモデルとなるような方には特別賞に加え、グランプリを授与させて頂いております。環境づくり部門に応募要件はありません。会員企業およびご来場、ご視聴されている皆様にぜひ取り入れていただきたい、そういった事例を募集いたしました。

本年度の応募件数は、個人部門に5社から6件、環境づくり部門に5社から5件の応募をいただきました。

審査の流れは、個人部門につきましては第三者による取材を先ずは行っております。これによって推薦

書から推し量ることができなかった、さまざまな情報を引き出すことができました。そしてその推薦書と第三者のヒアリングの結果を踏まえ、ACEの会員企業で構成されている審査メンバーでふさわしい賞の授与およびグランプリ候補となる事例があるかどうかを一次審査致しました。

二次審査においては、一次審査で推されたグランプリの候補から実際にグランプリ、次世代に語り継いでいくロールモデルにふさわしい方がいらっしゃるかどうか、そこに焦点を当てた審査を外部の有識者をお願いしました。この二次審査につきましては、相対評価ではなく絶対評価となりますので、過去にはグランプリ該当なしといった年度もございました。



### 【個人部門】

個人部門は、次の五つの要件のうち、いずれか1つでも満たされれば応募の対象となり、いずれの要件も兼ね備えた方をグランプリ候補としました。

- ① 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
- ② 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
- ③ 自らを成長させていく強い意欲と意思を持つ社員
- ④ 自分の障害をよく理解し向き合っている社員
- ⑤ 将来の活躍が期待される社員

### 【環境づくり部門】

各企業で活躍されている障がい者社員(活躍モデル)の発掘に寄与する、障がい者社員が働く組織や仕組み・その支援メンバー。

## 個人部門



ACEアワード 2023

### グランプリ + Abilities Advocator 賞

ブルームバーグL.P. データ部門  
2020年1月入社・在籍4年目 発達障害 (ADHD・ASD)

中込 安政さん



中込さんはブルームバーグのデータ部門にてデータマネジメント及びニュースコンサルタントを担当しています。

中込さんはADHDの強味である「興味への行動力」とASDの「興味への継続力」を活かし、職域を広げてきました。金融・会計への強い興味・関心を持つ中込さんは、「自分の仕事で世界の金融市場が動くかもしれない」というロマンを持ち、日々の業務に邁進しています。

入社当初から自発的に行っていた金融情報の分析からマーケットトレンドをニュース部門に提案するという業務が評価され、他のデータ部門の社員の提案をサポートするニュースコンサルタントにも指名されました。また、部門内でも中込さんの功績が高く評価され、データ部門の実施するJapan Data Department AwardでNews Championも受賞しました。

障害特性によりコミュニケーションに苦手な側面があるという中込さんですが、大学関係者・学生・就労



支援機関・社内での講座や障がい者コミュニティで企画したACEインターンシップのリーダーに立候補するなど、多くの人と前向きに関わる積極性も彼の強味として多くの社員に認識されています。

中込さんのキャリア、存在は多くの人、とりわけ発達障害を持つ方に勇気を与えるものです。各社のさまざまな業務で障害者雇用の可能性はありますが、中込さんのように会社のコア業務、メインストリームで活躍されている方は限られています。インターンシップのリーダーなど、仕事以外の面でも社会に貢献されています。次世代に向けた重要なロールモデルとして、グランプリが表彰されました。



ADHD「興味への行動力」とASD「興味への継続力」でNews Championを受賞。リーダーとして企画運営したインターンシップで自身の仕事場と業務内容を紹介



### 中込 安政さんの受賞スピーチ

私は人間関係の苦手な、どんくさい発達障がい者でございます。残念ながら特別な才能などはありません。そんな私ですから、日々できないことを、できるようにするために三步進んで二～三步下がるという、そんなことばかり繰り返しています。そんな歩みでも、今日このような高みに到達することができました。それはひとえにブルームバーグのカルチャーや上司、チームメンバー、いろいろ含めて皆様のおかげでございます。私のようにたとえ普通の発達障害者でも、要は凄い発達障害者でなくても、爪痕を残すことができる。もしそういうふうな一つの事例となれたなら、こんなに幸せなことはありません。本当に本日は皆様どうもありがとうございました。





ACEアワード 2023

## 準グランプリ + ナイスチャレンジ賞

清水建設株式会社 関西支店 土木生産企画部  
2014年7月入社・在籍9年 下肢障害

高野 学さん

高野さんは工業高校を卒業後、重機土工の会社で重機オペレーターとして勤務していましたが、23歳の時に、業務中の事故によって車椅子の生活となりました。

その後、リハビリ生活を経て、再就職を考えたときに「労災事故を経験した自分だからこそ建設現場における安全について伝えられることがあるのでは」という思いで、「もう一度建設業で働きたい」と強く思ったそうです。

入社後は未経験の業務も多くさまざまな苦労がある状況においても、人から好かれる明るく素直な性格で、周囲の協力を得ながら契約社員から正社員とな



りました。また、事務職募集での入社でしたが、技術職の適性が評価され、入札案件の予定価格推定や現場の設計変更に関与。特に100億を超える大型案件にも関わり、多くの案件受注に貢献しています。現在では本社から指名で西日本全体の案件に関わってもらいたいと言われる存在となっています。

ここ数年は就職を希望する下肢障害の学生に、自身の経験や担当業務、会社の設備・配慮などの説明をし、内定に繋げるなど、リクルート活動などにも積極的に参画しています。



上司との綿密なコミュニケーションも大切にしています



### 高野 学さんの受賞スピーチ

準グランプリということで恐縮しております。私は働く環境にとっても恵まれていると思っています。ハード面で車椅子のサポートを配慮していただけるのはもちろんですが、とてもやりがいのある案件を任せいただき、障害の有無に関係なく評価していただける、そして何より、困ったときに相談できる環境が部署を超えて全社にあるというところにとっても感謝しております。最近の後輩もどんどん増えてきました。障害に関係なく目標とされるような人材になるよう精進して行きます。本日はどうもありがとうございました。





ACEアワード 2023

## ポジティブアクション賞

KDDI株式会社 人事本部 人材開発部  
2013年4月入社・在籍10年 聴覚障害  
遠藤 恵利子 さん



遠藤さんは初期配属から人事部門に所属し、給与関連・DE&I推進・研修運営・e-Learningシステム保守などに従事しました。現在は、社外からKDDIへの出向に関連する調整や契約、社間費用精

算に加え、社内出向受入部門や出向元会社と協力して、出向に関連する課題解決やグループ会社の出向制度立ち上げのサポートも行っています。

また、3年前から社内副業制度を利用し情報セキュリティマネジメントシステム(ISMS)の内部監査も担当し、幅広く活躍しています。

社内制度であるテレワーク制度やフレックスタイム制も有効に活用しています。テレワークの日には始業前や終業後に家事や育児を行い、仕事と家庭の二刀流を体験しています。



「感謝の気持ちを持ち、それを相手に伝える」ことをモットーにしている遠藤さんは、依頼事項に対応いただいた後は都度、速やかにお礼の言葉を伝えてその後の円滑な人間関係も維持できるように気を配っており、同僚からも大きな信頼を寄せられています。



常に笑顔で対応する遠藤さんの周りにはポジティブオーラが広がっています



### 遠藤 恵利子さんの受賞スピーチ

本日はポジティブアクション賞をいただきまして、大変光栄に感じております。私一人だけではなかなか業務を進めることができませんので、上司の秋津さんを始め、同じ部やグループの方、本部の方など、いろいろな方からご協力をいただき、業務を進めることができいております。私自身、聴覚障害があるため、十分な聞き取りができず不便を感じる事が日常生活ではありますが、KDDIの社員は皆、障害に理解があり協力的なため、様々な場面でご支援をいただきますので、仕事を進める上で特に大きな不便を感じることなく活躍ができているように思います。このような恵まれた環境で仕事を進められるということはとてもありがたいことですし、これからはお世話になったぶん、これまで以上に恩返しをしていけたらと思っております。



ACEアワード 2023

## 未来賞

株式会社JTBデータサービス 営業部 HR課

2023年4月入社・1年目 視覚・聴覚障害

袴田 久美子 さん



視覚と聴覚に障害がある袴田さんは、2023年4月に株式会社JTBデータサービスに入社し、障害に関する情報発信と、企業実習生のプログラム作成・指導を担当しています。

新入社員である袴田さんですが、すでに周囲に気づきを与えモチベーションを高める存在になっています。

特に今年の8月にJTBグループ全社イベントとして行われた『学びのSummer Festival』（社員が講師となりさまざまな学びを提供する社員参加型イベント）においては、『DEIBとユニバーサルツーリズムを知ろう～チャレンジ社員の旅行体験記～』と題して、4泊5日

での一人旅での嬉しかった経験や工夫していることを伝え、障害があっても旅は楽しく、ソフト面のサポートが心に響くことを発表しました。当日の原稿を目で見ることはできないため、A4用紙4枚分(約4,500字)相当を全て暗記し臨んだ発表は多くの社員の心に響き、60以上のコンテンツの中から大賞を受賞しました。

袴田さんのビジョンは、「誰もが気軽に旅行ができる社会」を目指し、会社の企業理念でもある「障がい者が活躍できる社会」を実現すること。今後の更なる活躍が期待されます。



『学びのSummer Festival』での講演の様子



### 袴田 久美子さんの受賞スピーチ

本日はこのような賞をいただきまして、誠にありがとうございます。新入社員でありながら、このような賞を頂きましたのは、社内の皆様のおかげであると痛感しております。今後も自分の可能性を信じて、さまざまなことに挑戦して行きたいと思っております。本日はありがとうございました。







ACEアワード 2023

## 次世代リーダー賞

清水建設株式会社 東北支店 経理部  
2008年10月入社・在籍15年 下肢障害  
木幡 ルミ子 さん

木幡さんは会計事務所等での勤務経験を活かし、入社後も東北支店経理部でキャリアを積み、経理に関する知識と経験は全社の中でも指折りの人材になっています。会計は変化が激しく、新たな法律、制度への対応が求められる中、タイムリーに対応するために日々の情報収集や、建設業経理事務士1級、フィナンシャルプランナー資格取得などの自己研鑽にも励んでいます。電子帳簿保存法、インボイス制度にも中心となって対応し、子会社1社の経理を任されるほどの信頼を得ています。

また、会社同僚の悩み相談なども行う優しい性格で、2022年3月には東北支店長から「よろず相談窓口として若手社員のモチベーション維持に貢献」したとして、特別表彰を受けました。木幡さんが教育した社員が成長し、本社の経理で役職に就くなど成果もあらわれてきています。

女性活躍推進のために支店独自で実施したワークショップにおいてもチームリーダーを務めました。「木幡さんが入社してから経理部がすごく明るくなった」と



言われたことが非常に嬉しかったそうです。このような取り組みや姿勢は次世代のリーダーとして活躍が期待されています。



「よろず相談窓口」の活動が支店長から表彰されました



### 木幡 ルミ子さんの受賞スピーチ

本日はこのような素晴らしい賞をいただくことができまして、本当に嬉しく思います。これからも感謝の気持ちを忘れず、私らしく楽しく頑張っていきたいと思っています。







## グッドパーパス賞

損害保険ジャパン株式会社 千葉西支店柏支社  
2019年9月入社・在籍4年 身体障害(体幹の機能障害)

山田 雄大 さん

山田雄大さんは、損害保険ジャパン株式会社千葉西支店柏支社に在籍しています。

障害による歩行困難・動作の緩慢など、ご自身の特性を客観的に認識したうえで、働く意義である「マイパーパス」に「他人の時間創出のために自分の時間を使う」を掲げています。このマイパーパスは社内で開催されていたパーパス研修に参加し、作成したものです。

山田さんはマイパーパスを業務に対する姿勢に反映し、見やすさ、分かりやすさ、使いやすさを考慮した顧客リストなどの職場内で使用するツール、代理店ニュースのデザイン・作成を担当し、営業活動を支援しています。

これらの業務には、前職(デザイン会社)での広報物制作の経験とスキル、専門学校で学んだデジタル描画ソフトの知見が活かされており、支社内でも高い評価を得ています。また支店内のデジタル推進チームコアメンバーとしての相談対応なども率先して行っています。

特にデザインを担当したドライブレコーダー用カーサ



インは、2022年4月には2%台であった柏支社のドライブレコーダー特約付帯率を、11月には7%と大幅に引き上げることに貢献し、2022年度に社内表彰されました。山田さんがデザインしたドライブレコーダー用カーサインは全国の営業店に広がりつつあり、累計1万7千個が作成されました。これらのカーサインの効果で、自動車のあおり運転防止・安全運転の啓発に繋がっています。



右は山田さんがデザインしたドライブレコーダー用カーサイン



### 山田 雄大さんの受賞スピーチ

今回受賞できて嬉しいです。ありがとうございます。私自身、特別なことをやった気持ちはなくて、普段通りできることをやった成果だと思います。これからも自分ができることを模索して、仕事を続けたいと思っています。



## 環境づくり部門



ACEアワード 2023

株式会社電通デジタル 総務部

### 名刺作成の内製化による業務創出

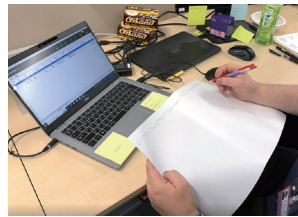
発達障害のある岩間さんは、「毎日決まった時間に決まった業務をお願いすると安定した対応が可能」「業務中に手が空くと居眠りしてしまう」という障がい特性があり、継続的に取り組める業務を創出する必要がありました。

業務創出に取り掛かるにあたって、東京都が支援する「職場内障害者サポーター事業」というものがあることを知り、そこで障害特性に関する知識、指導の仕方を学びました。この学びを生かし、社内の既存業務の切り出しの他に、社外に委託している業務にも目を向け、これまで外注をしていた「名刺作成業務」の内製化を進めました。内製化に伴い購入したものは、名刺校正を行うソフトウェアと名刺裁断機の2つです。印刷機は既にあった一般的なカラー複合機を使用しています。

名刺作成依頼が入ってから納品まで、聴覚障害のある社員と役割分担をして作業に当たっています。先日、260名程度が参加する部門会で、名刺は障害のある社員が作成していることを伝えたところ、驚きとともに



良い反応が返ってきました。こうしたことは部内に留めず、積極的に発信していくことで、社員が会社に対して誇らしさを感じてもらえるきっかけに繋がると考えています。



名刺校正システムを操作、台紙に印刷している様子



名刺サイズに裁断し、箱詰めしている様子



#### 岩間 洵さんの受賞スピーチ

今回はこのような夢のある環境づくり部門の賞をいただきありがとうございます。名刺作成では、(例えば組織変更などの時など)多くの社員の皆さんにいち早くお届けする必要があり、私自身も技術向上・把握に努め、すぐ製作をするということを心がけています。今後は、名刺作成だけでなく、さまざまな業務にも挑戦し、さらに精進し貢献して行きたいと思っています。本日はありがとうございました。







ACEアワード 2023

日本アイ・ビー・エム株式会社

**Japan PwDA+ Community**

IBMは、障害を多様な能力と捉え、障害のある方を「PwDA (People with Diverse Abilities)」と呼んでいます。PwDA+ Communityは、2019年9月に有志メンバーにより発足。狙いは「+ (プラス)」に込められています。「+」は、Communityの目指すものを応援する社員(アライ)を指します。PwDA社員とアライが、お互いに良い影響を与え合えるCommunityとなる、その想いのもとに活動をしています。目的は、「障害の有無に関わらず、社員が活躍し、ビジネスに貢献できる会社」と「日本における障がい者の社会進出」。

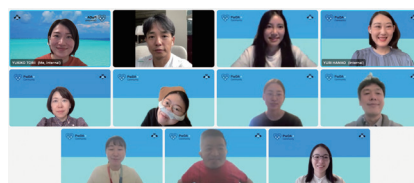
実現のため、本年は数ある活動の中でも、特にIBMが提供している障がい者向けのインターンシップ「Access Blue Program、ACB2023」へ積極的に参加しました。インターン生とのキャリアワークショップなどに、アドバイザーやファシリテーターとして協力し、インターン生が就労イメージをより具体化するための重要な一役を担いました。他にも、インターン生をOJTで受け入れた組織の体験談をテーマとし、全社員向けにお話会



を実施しています。社員がPwDAとともに働くことを考えたり、準備したりするための貴重な機会を継続的に創出しています。



社内外のイベントにてCommunityをご紹介し、仲間の輪を広げています



Community定例会にて積極的に意見交換。オリジナルの背景で一体感が増します



## 濱尾 裕梨さんの受賞スピーチ

私たちは、PwDA+Communityと言いまして、障害のある社員と障害はないけれど、応援したいという気持ちを持った社員、それが集まって出来たCommunityです。障害があっても障害がなくても、同じ気持ちがあれば活動を続けられる、そんな気持ちです。2019年の発足からこのような環境づくり部門という素敵な賞をいただけて大変光栄な気持ちです。本日はありがとうございました。





ACEアワード 2023

日本航空株式会社 (JAL) 人財戦略部

## 「JAL サステナブルチャーターフライト」 での手話表現の実践 ならびに「JAL 心のバリアフリー週間」 の開催

JALグループでは、障害のある社員の活躍推進として、従来の固定概念にとらわれることのない活躍領域の拡大に挑戦し続けています。2022年11月に「JALサステナブルチャーターフライト」を運航。この「チャーターフライト」には、聴覚障害のある社員2名がキャビンサポートスタッフとして乗務することに挑戦しました。乗務中は機内アナウンス等の手話表現を通じ、お客様のアクセシビリティ向上に寄与することができました。

また、社員一人一人が持つ多様な個性や能力を活かすためには、DEIの理解を深めることが大切であるとの考えのもと、2021年より「障がい者週間」の期間を「JAL 心のバリアフリー週間」とし、全社員が「心のバリアフリー」を実践できる機会を設けています。パラアスリート講演会や視覚障害体験、また、聴覚障害のある社員が接客を担当する「手話カフェ」も開催。カフェを利用する社員は、手話や筆談等で、楽しくコミュニケーションをとり合い、障がいの理解を深めます。



これからも、社員一人一人が個性を発揮し生き生きと輝ける会社づくりを、そして、「心のバリアフリー」の実践に取り組み、誰もが旅を通じて人生を楽しめる社会の実現に向け、その歩みを進めてまいります。



「JAL 心のバリアフリー週間」での企画の一つ「手話カフェ」の様子。コミュニケーションの多様性を体験する機会

「JALサステナブルチャーターフライト」に搭乗した特例子会社JALサンライトの社員



### 日本航空人財戦略部の上野 桃子さんの受賞スピーチ

サステナブルチャーターフライトへの聴覚障害のある社員のキャビンサポートスタッフとしての挑戦については、さまざまな高いハードルがありましたが、この企画に携わった社員の思いとご本人たちの、「やってみよう」「小さい頃の夢だった」といった夢や熱い想いによって実現できたと思います。

また、こういった挑戦には、一緒に働く仲間の障害に対するバイアスを取り除くということも大切であるという考えのもと、「JAL心のバリアフリー週間」というのを設定致しております。今(12月3日～12月9日)がちょうど「JAL心のバリアフリー週間」期間中ですので、これから社内での勉強会やイベントを予定しております。JALグループは、これからも全社員の心のバリアフリーに対する理解を深め、実践し、多様な人財の一人一人が輝ける未来の実現に貢献して行きたいと思っております。



ACEアワード 2023

パナソニックホールディングス株式会社

社内有志活動

## ダイバーシティ・ネットワーク

「ひとりひとり異なる音色がつくるHarmonyで世界へ」というビジョンを掲げ、2019年に社内コミュニティ「ダイバーシティ・ネットワーク(D&N)」を創設しました(メンバー 400名)。聴覚、四肢、精神と異なる障がいのある社員が有志で集まり(運営8名)、業務時間外にコミュニティを運営しています。

三つの目標の実現に向け、さまざまな活動を行っています。

- ①障がいのある社員同士が繋がり仲間づくりができる環境
- ②全社に障がいへの理解を促し、共に工夫できる風土
- ③商品開発、社内制度へ、障がい者のアイデア・意見を取り入れる仕組み

パナソニックを障がいの付加価値が生まれる組織へ変革することを目指します。

### 【代表的な活動】

- ・ パナソニックグループ、事業会社の各種DEIイベントへの登壇・企画運営支援
- ・ 障がいのある社員を紹介するライブ配信(毎月1回、計



20回放送。視聴者数のべ約1,500人)

- ・ 発達障がいガイドブックを作成し、人事と連携して展開
- ・ 障がい×モノづくりワークショップ開催



パナソニックグループ全体へ障がいを知ってもらうLIVE、漫画などの配信



全国拠点の地図にスロープ、多目的トイレ、エレベーターを入れ込む、アクセシビリティマッププロジェクト



### 堀 陽子さんの受賞スピーチ

私たちが立ち上げた、ダイバーシティ・ネットワークですが、最初はたった2名の当事者の発案で作られたコミュニティでした。今はそれが400名にまでなりました。私たちの活動を社内のDEI推進部門が協力・支援してくれるようになり、よりダイナミックな企画やイベントが当事者メンバーにより作られるようになってきました。このような支援や応援をいただける社内の皆様に感謝しています。

社内、社外の皆様より、こういう活動「イイネ」「お手本にしたい!」とだけ思っているような活動を行っていきたくて思っておりますので、皆様どうぞ応援のほどよろしくお願いたします。





ACEアワード 2023

ブルームバーグ L.P.

Bloomberg Abilities Community

## 精神・発達障害のある社員への 支援の旗

ブルームバーグには障害のある社員と彼らのチャレンジを自発的に支援したいとする有志社員によって構成される「Bloomberg Abilities Community」があります。

これまで社内外においてLGBTQ+支援の意思を示すネクストラップなどのレインボーグッズのように継続的に支援の意思が見える化できるツールは多くありませんでした。

そこで、2021年よりハローワークが実施する精神・発達障害者しごとサポーター養成講座を社内でも定期的に行い、養成講座修了者にサポートの意思表示の旗を配布。その旗をデスクに飾ることで社員のサポートの意思を当事者が感じられるようにし、これまで以上に安心してオフィスで過ごせるような仕組みづくりをしました。

実際オフィスでは「この旗は何?」とまだ受講していない社員が興味・関心を持ち、そこから精神・発達障害の話題について触れるきっかけづくりにつながっています。

また、メンタルヘルスの課題は全ての社員に関わる



ものであり、障害がない社員も会社全体としてのこの分野へのサポートの意思を感じることで安心して就業できる職場環境の構築を目指しています。



社員のデスクにサポートの意思を表示する旗を掲げ、障がいのある社員がこれまで以上に安心してオフィスで過ごせるような仕組みづくりを行う



初回の講座実施以降、実際に会社で活躍する障がい社員の事例などをベースに都度内容をアップデート。実際のサポートへ一歩踏み込んだ内容に



### 久津間 貴之さんの受賞スピーチ

本日は素晴らしい賞をいただき、ありがとうございます。弊社は個人個人の価値観や、できることできないことなどを認めあって、全ての社員が共業できる環境を目指し、社内からボランティアを募集して、コミュニティを作って活動しております。今回の取り組みもこのコミュニティで活動しているものの一つとなります。こういった取り組みですが、物によってはなかなか効果を数値化することが難しかったりと思うのですが、こういう賞をいただくことで、大きな励みになります。今後も障害のあるなしに関係なく、全ての社員が100%以上の力を発揮できる環境を目指して、活動して行きたいと思っております。



# 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  
セコム株式会社 代表取締役会長

## 中山 泰男

皆様、本日はACEフォーラムにご参加いただきまして、誠にありがとうございました。ACEの理事をしております、セコムの中山でございます。

昨年、ACEは創立10周年を迎えまして、本年は次の10年に向けた第一歩を踏み出した年です。来年春には、ACEが掲げる大きな目標に加え、法定雇用率の引き上げや合理的配慮の提供を義務付ける改正障害者差別解消法の施行もあり、文字通り、ここからが正念場という時期でもありまして、一同、身も引き締まる思いでございます。

本日のフォーラムは来賓の方々、ご登壇いただきました皆様のお力を借りて無事に行うことができました。ありがとうございました。また、先ほど行われましたACEアワードの事例紹介表彰式におきましても、お一人お一人、グループ、コミュニティそれぞれの活動にACEらしい力強さを感じました。文字通りACEの次の第2歩、第3歩に向け良いスタートが切れたのではないかと感じております。

本日基調講演をしてくださった綾屋紗月様、ありがとうございました。発達障害の内側から見える景色をじっくりと語っていただき、企業と社会が障がい者のインクルージョンを本質的に発展させるための大事なヒントとして、発達障害の社員と共に働く際の課題や、配慮事項等について理解を深めることができました。大切なことは「障害の社会モデルで仕事を考える」と理解し、合点がいきました。

実はタイミング良く日経ビジネス最新号に、「障害を能力に変える異能に注目するIT業界」という特集が組まれております。内容は次の通りです。

発達障害などの精神疾患を脳の特性の違いという



ふうを受け止めて、独創性や集中力など発達障害特有の能力に着目して尊重しようという考えが注目され始めています。ニューロダイバーシティとも呼ばれ、イノベーション人材としての期待が高まっています。しかしながら、一方で企業の障がい者雇用は合理的配慮がしやすい身体障がい者に偏る傾向があり、周囲の環境を整えた上で、当事者の能力を十分に発揮させることに成功している企業はごく僅かであること、また、職場の上司や同僚といった周囲からのサポートを受けられる場合と、そうでない場合の生産性には、34ポイントもの差が生まれることなどが紹介されております。結論的には、発達障害に配慮するということは、今まで当たり前と捉えてきた仕事の進め方、あるいは労働慣行について、一般的な我々の考え方そのものまでも見直すきっかけになるものであり、これをやらなければいけない、という風に論じておりました。

考えてみますと、障害のある方々というのは、我々には想像もつかないほどのご本人の日々の努力に加え、ご家族、ご友人や先生方などの並々ならぬご支援があって成長して来られたことと思います。我々企業側は、そのような方々を迎え入れるための努力を怠ってはいけません。思う存分仕事をしていただくためには、働く環境や制度、仕事の内容、迎え入れる側の社員の育成など多岐にわたる準備が必要なわけでございます。障害者を雇用する各社が個々にそれを考えることは勿論必要ですが、では、ACE

としては何ができるのでしょうか、何をすべきなのでしょう。

そのヒントとなる話にも先日遭遇致しましたのでご紹介したいと思います。パラリンピックを主催する団体であります、国際パラリンピック委員会というのがありまして、本部はドイツにあるのですが、その会長であるアンドルー・パーソンズさんという方がおられます。日経新聞のマイストーリーという特集の記事になりましたので、お読みになった方もいらっしゃると思います。彼はアルゼンチン人の父とイギリス人の母のもとに生まれブラジルに住んでいたのですが、小さい頃からオリンピックが大好きであったそうで、大学生の時にひょんなことからブラジル・パラリンピック委員会のインターンをする事になりました。そしてその仕事をする中で、多くのパラアスリートたちに接したわけですが、「アスリートの顔の裏には、まず人間がある。障害を持って生まれても、その困難を克服して世界チャンピオンになろうとする物語がある。これに引きこまれた」というのです。そしてその引きこまれた物語は、オリンピック選手を遥かに超えていると感動したそうです。彼が国際パラリンピック委員会の会長になる前の会長は、フィリップ・クレーブン氏という人だったのですが、この方はパラアスリートとしても実績を積んだ方でした。一方、今回委員長に推薦されたパーソンズ氏は健常者でありまして、パラアスリートではなかったのです。そのことを理由としてパーソンズ氏は会長を辞退しようとしたのですが、前会長から、健常者か障がい者かは関係ないのだと、この仕事に最適な人をお願いしたいのだと強く推薦されて心を決めたと言うふうに仰っておられます。

その彼が、東京パラリンピックを契機に始めたのが、「国際障害同盟」など、障がい者の国際団体と手を取り合った全世界的な「We The 15」キャンペーンです。世界人口の15%にあたる12億人、7人に一人は障害を持っているという、たった一つのことを世界に

知って欲しかったという、スポーツという枠を超えた野心的な取り組みでした。このパラリンピックには夏の大会ですと4000人近い選手が集まります。障害を乗り越えて奮闘するパフォーマンスは世界の人々のマインドセットを変える。地球上で最も社会を変革できるイベントだとパーソンズさんは仰います。その根底には、「違いは弱さという人がいるが、我々は強さだと思う。一人一人の違いは、集団的な強さにつながる。「There is Strength in Difference」つまり、違いに強さは宿るといふ熱い信念があるわけです。

スポーツの世界とは異なりますが、この考え方はACEが考えていることと根本は同じだと思いました。企業で働く多くの障がい者が、さらに活躍してその力を思う存分発揮することができれば、その物語や説得力には健常者をしのぐものがあり、また一人一人の違いは大きな集団的な強さになっていくものと思います。そして、それを世の中に広く知らしめていくことができれば、人々のマインドセットを変え、世の中を変革していくことにつながると思うのです。パーソンズさんもパラリンピックというのはアスリートだけでなく、まさにこの「We The 15」の12億人に奉仕する必要があると述べておられますように、我々企業はその当事者として、まずその考え方を進化させていき、そして企業と教育機関、各政府機関などと手を取り合うことで、障がい者を取り巻く社会を変えていきたい、この熱い思いではACEもパーソンズさんには負けないという風に思っております。

本日お集まりの会員企業の皆様、また、今日来て良かった、これからACEに加入しようと、もしやお考えになってくださっている皆様、ぜひ一緒に活動してその力を発揮していただくとともに、多様な花を咲かせていきたい、と心から願っているところでございます。

本日は長時間、誠にありがとうございました。

# 展示

会場ホワイエにて、下記の展示を行いました。

## 展示提供「東京大学 PHED (障害と高等教育に関するプラットフォーム)」

今回は「学びやすさ」「生活のしやすさ」をアシストする様々な支援技術(AT: Assistive Technology)の機器類をご紹介します。以下はその一部です。



### ● 視覚障害



#### 左：点字ディスプレイ

スムーズに素早く点字を表示し、文書や電子メール、表計算シートやウェブの閲覧などの操作を自由に行うことができます。

#### 右：書画カメラ

高解像度カメラにより近くの物から遠くのものまで鮮明に拡大画像を表示します。読書はもちろんカメラを回すことで望遠や鏡として使用できます。

### ● 聴覚障害



#### 左：UDトーク

コミュニケーション支援アプリとなり、テキスト入力支援および文字起こし、議事録作成支援アプリです。

#### 右：ロジャーフォーカス

集中力を保つことが困難な方への聞こえを支えます。

### ● 肢体不自由



#### 左：ジャンボレスト

デスクワークでもリハビリでも正しい位置に腕を置けば、姿勢を保持でき身体への負担を軽くするポータブル型アームレストです。

#### 右：MOMO

机に挟んで固定し、上から腕を載せるだけで一定の高さで腕を支えて、水平動作や肘の屈曲による上方へのリーチ、水平方向に加え肩の三角筋を使った上下方向の動きをサポートします。

### ● 発達障害



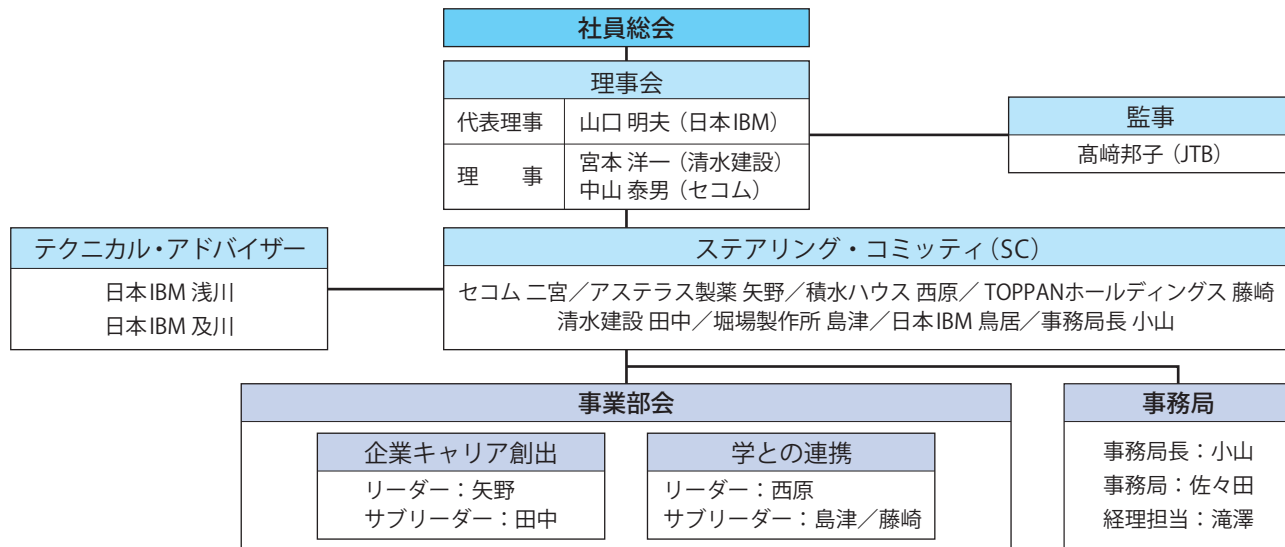
#### ノイズキャンセリングヘッドホン：

ノイズの多い環境下で通話も周囲のノイズをキャンセルし、相手の声をクリアに聞くことを可能にしています。



# ACE組織体制(第11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



2024年2月29日現在

## 会員企業

第11期会員企業 41社(50音順) 2024年3月1日現在

- |  |  |
|--|--|
| 株式会社 IHI<br>旭化成株式会社<br>アサヒビール株式会社<br>味の素株式会社<br>アステラス製薬株式会社<br>アフラック生命保険株式会社<br>株式会社イトーキ<br>EY Japan株式会社<br>株式会社SBI新生銀行<br>キヤノンマーケティングジャパン株式会社<br>協和キリン株式会社<br>KDDI 株式会社<br>株式会社JTB<br>シナネンホールディングス株式会社<br>清水建設株式会社<br>積水ハウス株式会社<br>セコム株式会社<br>株式会社セールスフォース・ジャパン<br>損害保険ジャパン株式会社<br>株式会社大和証券グループ本社<br>中外製薬株式会社<br>株式会社電通グループ | TDK株式会社<br>TOPPANホールディングス株式会社<br>TOTO株式会社<br>株式会社ニチレイフーズ<br>日産自動車株式会社<br>日本アイ・ビー・エム株式会社<br>日本航空株式会社<br>日本通運株式会社<br>日本電信電話株式会社<br>パナソニックホールディングス株式会社<br>株式会社パレスホテル<br>富士フイルムビジネスイノベーション株式会社<br>株式会社ブリヂストン<br>ブルームバーグL.P.<br>株式会社堀場製作所<br>株式会社みずほフィナンシャルグループ<br>ヤマト運輸株式会社<br>株式会社 LIXIL<br>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/>



[ACE フォーラム2023 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、ぜひご視聴ください。  
<https://youtu.be/pq5vGDnoZig>



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 2023

2024年4月3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