



「あすチャレ! メッセンジャー」 オンラインシンポジウム

変化に柔軟な「個」と「組織」の作り方
～パラアスリートに学ぶしなやかな発想力～

EVENT REPORT

[ダイバーシティ・SDGs・レジリエンス 実態調査結果付き]



日本財団パラリンピックサポートセンター
あすチャレ! メッセンジャー事務局

イベント概要

ダイバーシティ推進、SDGs達成、メンタルレジリエンス強化、あらゆる組織にとって今求められる様々な課題に対し、世界の第一線で戦った経験を持つパラアスリートならではのアプローチをご紹介します。先行きの見えない、不安が多い今だからこそ、経営者や組織のリーダー、人財育成を担う方、そして困難な挑戦に挑む全ての方へ、ヒントに溢れるウェビナーです。



あすチャレ！メッセンジャー

[ダイバーシティ・SDGs・レジリエンス]

変化に柔軟な 「個」と「組織」の作り方

～パラアスリートから学ぶしなやかな発想力～

2021.4.21 [水] 18:30-21:00



パワーリフティング
山本 恵理



アーチェリー
岡崎 愛子

———「登壇パラアスリート」———



車いすバスケットボール
神保 康広



車いすラグビー
三阪 洋行

プログラム&登壇者

手話通訳：橋本一郎、飯塚佳代

ごあいさつ
山脇 康
組織の成長をドライブするパラスポーツのバリューとは

講演Ⅰ
山本 恵理
「チガイ」で生き抜くヒント。

講演Ⅱ
中村 健太郎
パラアスリートから学ぶレジリエンス それを支える「プレゼントレーニング」

パネル
ディスカッション
岡崎 愛子・神保 康広・三阪 洋行
パラアスリートから学ぶ見えない壁を超える力
(モデレーター：中村 健太郎)

イベント詳細サイト

<https://www.messenger-event0421.com/>



アーカイブ視聴

<https://youtu.be/Ei-Y4qNi3Og>



もくじ

イベント概要	1
もくじ	2
イベントサマリー	
└ ごあいさつ（山脇康）	3
└ 講演Ⅰ（山本恵理）	5
└ 講演Ⅱ（中村健太郎）	7
└ パネルディスカッション	8
アンケート調査結果	11
└ 回答者情報	12
└ 参加者の声	14
└ ダイバーシティ推進の取組実態と課題	15
└ SDGsへの取組実態と課題	19
└ レジリエンス強化への取組実態と課題	23
あすチャレ！メッセンジャーとは	27
あすチャレ！メッセンジャー導入事例	
└ ケース1：JR東日本株式会社	29
└ ケース2：シスコシステムズ合同会社	31
あすチャレ！メッセンジャーオンライン講演について	32
日本財団パラリンピックサポートセンターとは	33
編集後記	34

Opening Speech

山脇 康

日本財団パラリンピックサポートセンター会長
元日本郵船株式会社 取締役副会長



組織の成長をドライブするパラスポーツのバリューとは パラアスリートを起点とする社会改革の可能性やSDGs達成のヒント

2012年のロンドンパラリンピックは私の人生観を大きく変えました。初めてパラアスリートのパフォーマンスを見て、パラリンピックはディスアビリティ（障がい）ではなく、アビリティ（能力）を見せるものであると知り、人間の持つ潜在能力に感動しました。

そして、パラアスリートが競技やポジティブな生き方を通じて発信する「勇気」「強い意志」「インスピレーション」「公平」は、私の障がいに対する意識を大きく変えたのです。パラスポーツを通じて、さまざまな課題に対する学びや気づきを得られることはもちろんのこと、社会を変える力や会社組織を変え、イノベーションを起こす力があると確信しました。

私にとって、パラスポーツとパラアスリートとは、人々の意識を変え、さまざまな課題解決へのユニークなヒントがいっぱい詰まった大切な宝箱です。国際パラリンピック委員会（IPC）では、パラスポーツでインクルーシブな世界を実現するというビジョンを掲げ、「障がいに対する人々の意識と社会の変革」、「自由に移動できる社会環境の整備」、「障がい者への教育・雇用・スポーツの機会の増加」という3つの改革を提唱し活動しています。日本財団パラリンピックサポートセン

ター（パラサポ）はこれを踏まえ設立されました。

私はパラサポの活動を通じ、多様な人々を受け入れ、一人一人の違いと強みを生かせる組織や社会がイノベーションを生み、そして成長の原動力になることを実感しています。

だからこそ、D&I（ダイバーシティ&インクルージョン）を推進することは、持続的に発展成長する社会づくり、まさにSDGs（持続可能な開発目標）の考えに直結するのです。

パラサポは、パラスポーツを切り口にSDGsの目標達成にも貢献をしたいと考えています。そのひとつが、パラアスリート、パラスポーツ指導者の講師派遣プログラム「あすチャレ！メッセンジャー」です。

例えば、「パラアスリートの経験から人々に困難に立ち向かう勇気や強い意志をもたらす」、

「障がいの当事者として共生社会に向けての想いを伝え人の意識を変える」、「こうしたメッセージを届け、アクションを誘発する」といったメッセージは、まさにSDGsのターゲットに合致し、受講する皆様のSDGsの目標実行実現への行動、そして社会を変えていくことにつながると考えています。

パラアスリートの言葉が社会を動かす

■ パラスポーツを通じたSDGsへの取組



国際パラリンピック委員会（IPC）は2019年にインクルーシブな社会を実現するための活動が評価され、国連SDGs Action Awardを受賞、パラリンピックムーブメントの中でSDGsを推進する協定を締結しました。パラサポは「スポーツで社会を変える」というビジョンのもと各種事業を展開、主に8つのSDGs目標達成に貢献することを目指して活動しています。スポーツを通じたSDGsの具体的な取り組み実施例として発展させ、社会に還元していきます。

■ パラアスリートの言葉が貢献できるSDGsの目標（ゴール）



「あすチャレ！メッセンジャー」はインクルーシブな社会を実現する原動力となるパラアスリートから、そのメッセージをダイレクトに聞くことのできるプログラムです。講師であるパラアスリートが自らの体験を基に発信する様々なメッセージは、左図で示すように、目標1のターゲット5番、目標4のターゲット7番、目標10のターゲット2番と3番など、多様なSDGs達成に貢献できると考えられます。

■ 「あすチャレ！メッセンジャー」で個人、組織、社会を変える



パラアスリートらの力強いメッセージを受け取ることで、受講者一人ひとりの意識の変化、行動の変化が生じます。そうした変化が集まってうねりとなり、より大きな組織を動かす力となるのです。それが、新たなイノベーションを生むきっかけを作ったり、またはSDGsのゴール達成を推進し、持続的な社会の発展につながっていきます。「あすチャレ！メッセンジャー」では、個人、組織、社会を変えていくための一歩の提供を目指していきます。

Presentation 1

山本 恵理

(パワーリフティング)

あすチャレ！メッセンジャーGOLD認定講師

「チガイ」で生き抜くヒント。

チガイを強みに変えて、この社会で自分らしく生きていくヒント

「ねえ。お母さん、なんでみんな私のことをジロジロ見るの？」4歳の時、私は母に聞きました。母は、あなたがみんなと違うから興味があるのよと言いました。装具を履き、歩くのが遅く、体を横に振って歩くのがみんなと違うんだと「チガイ」を認識した瞬間でした。

自分と他人とのチガイは認識しやすいにも関わらず、集団では他人と同じであることが求められます（図1）。私もそのような経験をしてきました。小学1年生になり、ワクワクしながらランドセルを背負って学校に通おうと思っていたのですが、ランドセルは普通のカバンより重く分厚いためにバランスを取りづらく、背負っても中から物が出てしまったり、転んでしまったりすることがありました。

母親は学校の先生に「体に密着するカバンに変えてもいいですか」とかけあいましたが、「みんなランドセルなので、ぜひランドセルで通ってください」と言われたそうです。私はこの話を聞いて、

「学校ではみんなとできるだけ同じことをすることが大切なんだ」と学び、他の人と同じようになるよう頑張ってきました。

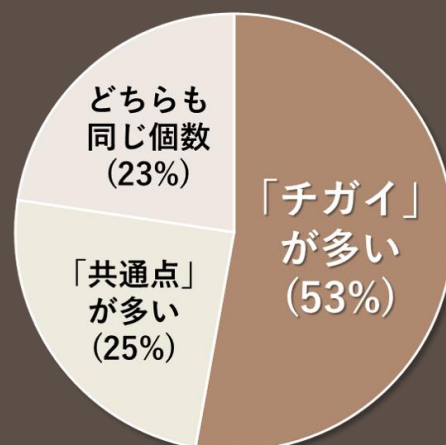
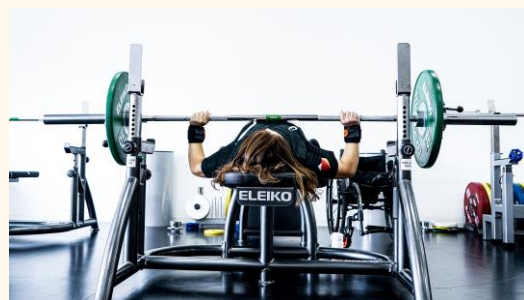


図1：講演中の「チガイ」を認識するワークより。聴講者が山本との「チガイ」と「共通点」を書き出し、その個数を比較。「チガイ」が多かったが53%、「共通点」が多かったが25%を占めた。

プロフィール

先天性の二分脊椎症により、生まれつき足が不自由。幼少期から水泳に取り組み、留学先のカナダではパラアイスホッケーに出会い、強豪のカナダ代表選手らとプレーする。大学院で障がい者スポーツを学んでいたが、自国開催の東京2020パラリンピックに関わる仕事をするために32歳で帰国。2015年より、日本財団パラリンピックサポートセンター（パラサポ）職員。2016年、初めてパワーリフティングを体験し、「パワーリフティングをやる人生とやらない人生どっちがおもしろいだろう」と考えた結果、選手として東京パラリンピックを目指すことに。パラサポのD&Iプログラムの企画・講師業務、講演会などを行いながら、国内外の試合に出場中。



留学先のカナダで言われた「チガイは強みだ」

しかし、違いを突き付けられることもありました。大学4年生、就職先が決まってく周りに焦った私は、ハローワークに行くことにしました。求人募集を見ていると、「ここではなく他のハローワークに行ってください」と声をかけられ、別のハローワークに案内されたのですが、先ほどと違ってこの求人募集の給与は2分の1だったり、3分の1だったり……。聞くと、ここは障がい者のためのハローワークでした。

「チガイ」で生き抜くヒント。



図2：講演スライドより

この出来事で私は、自分の違いは世の中では弱みになるんじゃないか、私の価値って何だろうと考え始めたのです。しかし、その答えは見つからないまま、日本の大学院、そしてパラスポーツを学ぶため、カナダの大学院に留学しました。

ある日、論文を読んで自分の意見を述べるという授業で意見交換をしていると、先生と同級生が私に向かってこう言いました。「どんな意見よりも、エリの意見が一番リアルなんじゃない？ 車いすユーザー、そしてパラスポーツを経験してきたどのように感じているか、率直な意見を言ってくれないか」と言われたのです。びっくりしました。車いすに乗っている、足が不自由、それは弱みだと思っていたのに、ここではそれが強みだと言われ、目からうろこでした。

「チガイは強みだ」と言われましたが、自分ではなかなかそう思えず、夢だったパラリンピックの仕事をするために帰国しました。日本に帰ってきて考えたのは、**チガイを強みに変える**ことでした。そこで巡り合ったのが人前で自分の体験を話す講師になってみるということです。

私はパラリンピックに関わる仕事をしながら、

パワーリフティング選手でもあり、パラアスリートとして、パラリンピックやパラスポーツの魅力、障がい者として社会を変えていきたいそんな気持ちが人一倍強く、目の前の人を変えてみたいと思うようになっていました。それが私のチガイという強みを生かせる場所でもあったからです。

もしもチガイを活かせていないと感じたら、状況や時間、自分の周りを変えてみる、もしくは自分のチガイをどうやったら強みに変えられるか考えてみてください（図2）。チガイは必ず強みに変えられます。

チガイが強みに変わったと感じたら、その強みを集団に戻してみてください。それは必ず組織や社会にイノベーションをもたらします。今後SDGsは企業や集団のキーワードになると思いますが、チガイによって生まれた個人のスキルや強みにとという一人一人のリソースからSDGsを目指すのも一つの手ではないでしょうか。

実は、冒頭の母の言葉には続きがあります。

「胸を張って歩きなさい。みんなにスターに思われるように歩きなさい」今だったら母のその言葉が少しだけわかるような気がします。



Presentation II

中村 健太郎

スピーチトレーニング共同開発
(アクセンチュア株式会社 マネジング・ディレクター)

パラアスリートから学ぶレジリエンス それを支える「プレゼントレーニング」

パラアスリートのストーリーから私たちが得られるヒント

誰にでも心に残る忘れられない言葉や、心に残るシーンがいくつもあると思います。スポーツにはそういったポテンシャルがあり、感動をもらったり、人生の支えになったりしているのではないのでしょうか。

バンクーバーパラリンピックの時です。アイスホッケー日本代表が開催国で強豪のカナダに勝利したというニュースをたまたま目にし、パラスポーツに興味を持つようになりました。以来、パラアスリートの方々から話を聞くようになったわけですが、そこにはものすごい物語があり、今まで聞いたどんな言葉よりも心に残る言葉がたくさん詰まっていた。

しかし、改めてパラアスリートの方々の講演を聴くと、どこか平面的で、正直言ってあまり面白くありません。伝えたいことが伝え切れていないと感じました。これは非常にもったいないことです。そこで、コンサルティング会社である弊社の持つちょっとしたプレゼンテーションのノウハウやスキルをお伝えできないかと考え、パラアスリート向けスピーチトレーニングプログラムの開発（図1）に参画することになったのです。

事故や病気によって人生が大きく変わり、新しい生活になじむだけでなく、障がいがありながらもそれを受け入れ、高みを目指すというパラアスリートのメンタルレジリエンス（図2）。私自身、そんなところに感銘を受けましたし、生きる支えになっています。逆境を受け入れ、逆境に立ち向かう力は、ビジネスシーンやあらゆる生活の中で必要とされるスキルです。ぜひパラアスリートをはじめとしたメッセンジャーの話から、そのヒントを見つけていただければと思います。

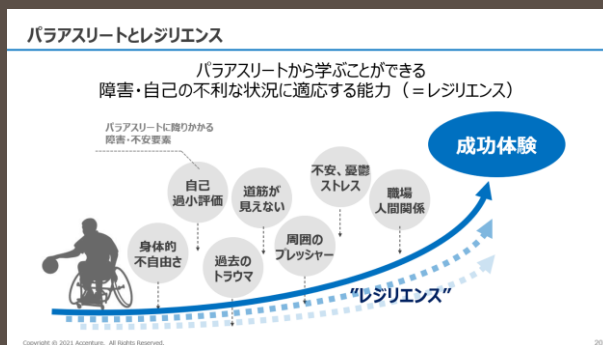


図2：パラアスリートとレジリエンス（講演スライドより）

講演で印象に残るメッセージは1つ、多くて2つ。あれもこれも話してしまうと失敗してしまいます。そこで伝えたいメッセージは何かということから、メッセンジャーの方には、それを構成するエピソードを柱や土台とした「メッセージハウス」を作ってもらったと同時に、聞き手の興味を引くところから、感動し、行動が変わるようなストーリーテリングもトレーニングします。

あすチャレ！メッセンジャー プレゼントレーニングとは

パラアスリートが自分の思いを発信する能力を強化することと主目的とした、自己発信力の育成トレーニングプログラムです

アクセンチュア流
プレゼン基礎知識の習得

聞き手にとって分かりやすく
メッセージを伝えられるようになる

他者の意識や行動に
影響を与えられるようになる

図1：あすチャレ！メッセンジャーのプレゼントレーニング（講演スライドより）

Panel Discussion

岡崎 愛子 神保 康広 三阪 洋行

モデレーター：中村 健太郎

パラアスリートから学ぶ見えない壁を超える力

今回のパネルディスカッションは「パラアスリートから学ぶ見えない壁を超える力」をテーマに、パネラーの皆さんのこれまでの人生に焦点を当てながら、集団の中での位置づけ、そして貢献できる価値について聞きました。

岡崎 愛子 (アーチェリー)

あすチャレ！メッセンジャー認定講師

大学2年生だった2005年4月、JR福知山線脱線事故に遭い、頸髄を損傷。首から下にまひが残る。アーチェリーとの出会いは2013年の冬。母のすすめで初めて弓を持ち、2018年から介助者とともに大会に参戦。同年9月、コンパウンドボウを新しく変えたことをきっかけに急成長し、2019年6月に初めての国際大会となる世界選手権に出場。ミックス戦（W1）で3位になり、東京2020パラリンピックの出場枠を獲得した。

東京2020パラリンピック内定選手。



神保 康広 (車いすバスケットボール)

あすチャレ！メッセンジャー認定講師

車いすバスケットで1992年バルセロナから2004年アテネまで、4大会連続パラリンピック出場。また、2000年から米国レイクショア財団にて、障がい者スポーツの指導方法を学ぶ。また、全米1部リーグに参戦し、最終戦歴は全米選手権ベスト4。その後JICAの活動等で、マレーシアや途上国で車いすバスケットの普及活動をする。現在フリーランスとして活動しながら、日本財団パラリンピックサポートセンター事業「あすチャレ！School」講師も務める。イベント出演や講演活動のほか、JICAと連携をしながら国際協力にも力を入れている。多様性を認め合い、全ての人が幸せに生きる社会の実現を目指して奮闘中。任意団体「WITH PEER」理事。



三阪 洋行 (車いすラグビー)

あすチャレ！メッセンジャーGOLD認定講師

高校生の時にラグビー練習中の事故で頸椎を損傷し、車いす生活となる。8ヵ月間の入院生活の後に車いすラグビーと出会い、わずか4年後には最年少で日本代表に選出された。2004年のアテネ大会、2008年の北京大会、2012年のロンドン大会と3大会連続でパラリンピックへ出場。ロンドン大会では副主将を務め、4位入賞という好成績を収める。引退後は日本代表のアシスタントコーチを務め、2016年リオパラリンピックへ出場。日本初となる銅メダル獲得に貢献した。現在は自身の経験を生かし、障がい者への認識・理解を促進する活動に取り組んでいる。

一般社団法人D-beyond 代表理事

日本スポーツ振興センター スポーツJAPANアンバサダー



後悔しない生き方をしたいと思ったことが、 チャレンジを後押ししています。(岡崎)

中村：岡崎さんはアーチェリーの矢を思い通りに飛ばすのに3年かかったと聞きましたが、並大抵の努力、我慢ではできないですね。継続できた原動力、モチベーションの源泉は何ですか。

岡崎：東京パラリンピックという目標が大きいですし、これまでの成功体験、例えば就職できたこと、上京して一人暮らしができたこと、そういうことが積み重なって、アーチェリーもできるんじゃないかと考えた結果だと思います。私は事故に遭って、後悔しない生き方をしたいと思ったことが、チャレンジを後押ししています。



中村：パラリンピックの存在は大きいですね。4大会出場の神保さんにお聞きしますが、鍛錬を維持する秘訣は何ですか。

神保：車いすバスケットボールが好きだからこそです。練習が厳しくてもやめたいと思ったことはなくて、僕は“くるたの”と言っているのですが、苦しい練習の中でも楽しみを見つけながらやることが大切だと思っています。

中村：神保さんは小さい頃から続けていた野球をやめ、もがいていた時期もあるそうですが、車いすバスケットボールはなぜ苦しくても楽しめて、続けられてこられたのでしょうか。

神保：やんちゃをしていた頃は、何がしたいのか、何ができるのか、何が残せるのかが自分にはなく、苦しみもがいていました。そして事故でどん底まで落ちた時に、車いすバスケットボールという自分のライフワークにつながるものに出会って、人生の中にブレない一本の柱ができました。だから、後悔する人生を送りたくないという思いは強く、

無駄に過ごしてしまうならどんなに苦しくてもやりたいことをどんどん前向きにやりたいと思っています。



中村：三阪さんの場合は、高校生までラグビーをしていて、練習中に事故に遭い、その後車いすラグビーを始めましたね。競技への向き合い方に変化はありましたか。

三阪：僕が車いすラグビーを始めた時は、日本は車いすラグビーの黎明期でした。その頃に強豪国のニュージーランドにスポーツ留学をしたんですが、ニュージーランドの選手は、自分が成長していくためにどのようなプログラムを組むか自らマネジメントし、チームスポーツの中で自分の個性を生かしつつ、他人をうまく動かしながらゴールに向かっていました。

高校生までは一方的な教えるを受けるスポーツをしていたのが、今度は自分の成長を自分で作っていなければならぬ。かなり反転的ですね。**障がい者は社会的弱者というイメージがありましたが、車いすラグビーを通じて少しずつ得る成長、成長による成功体験によって、実は思っていた世界と違うんだと考えるようになりました。**





それまでは皆と同じになろうと努力したんですが、同じになろうと思うほど違いが受け入れられなくて。でもニュージーランドでいろいろなことに挑戦する中で、**できないことや違いを理解してもらい、別の形でできるようにすることを増やせば、同じ世界で過ごしていけるようになる**と気づき、**とても気持ちが楽になりました**。

中村：組織や会社といった集団との関わりについてお伺いしてみましょう。企業に雇用される良し悪しはあるのでしょうか。

三阪：今所属している会社の採用面接で、「障がいを持っている人に対する社員の認知を高めたいし、働きやすい会社にしたいから、あなたの経験や知識を生かしてほしい」という明確なビジョンを提示されました。

今までは、障がいがありますがこういう形なら働けますというように、働ける場をつくってもらって働かせてもらっているというか、“障がい者”という資格の中でソートをかけて、狭い選択肢の中で働く場を探していましたが、ここでは、今までとは違った形で必要とされている、自分の伝え**たかった場所がある**と感じました。入社してからはワークショップや車いすラグビーの体験会を開いたり、観戦する機会を設けたりしました。

中村：神保さんは車いすを海外で販売する事業を行ったり、その後独立したり、どんどん幅を広げていく印象です。

神保：僕は、楽しいことを見つけて、それをやっていくにはどうしたらいいのかプランを立てます。

例えば、昨年まで勤めていた車いすメーカーに就職する際は、僕がどこで勝負できるのか、自分が車いすユーザーで車いすバスケットボールの経験をもって、車いすメーカーなら企画開発にも携われるし営業もできるとアピールしました。そうやって常に何がベターでどうチョイスしていこうか考えていますし、ここがポイントかなと思ったら躊躇せず行動しますね。

中村：事故の前と後で、集団との関わり方や人との接し方に変化はありましたか。

神保：障がいを持つ前は、正しいと思ったらただ突っ走っていましたが、今は、**自分はどう考えているけど、他の人たちはどう考えているのか、相手を認めます。強制するのではなく、意見が食い違っていれば、そういう部分もあるよねと許容できるようになりました**。それは、自分が周りの人に認めてもらった経験があるからだと思います。

中村：岡崎さんは以前、“チーム岡崎”をつくることが重要とおっしゃっていましたが、チームづくりで気を付けていることはなんですか。

岡崎：私はアーチェリーをする時、弓の組み立てができず、矢をセットしたり、打った矢を取りに行ったりする誰かがいないと練習できません。**協力してくれる人に対して、目標を共有すること、日頃から感謝を伝えること**に気を付けています。関係が深まると何でも言い合えるので、よくケンカしながらやっています（笑）。でもベースにあるのは、やはり感謝ですね。

挑戦する全ての人へメッセージ

岡崎：私はこれまでリスクをとることに躊躇したり、もちろん失敗してしまったりしたこともありましたが、でも一歩を踏み出して後悔したことはありません。失敗の中には学びもあります。困難が差し迫った状況でも、一歩を踏み出してぜひチャレンジしてもらいたいと願っています。

神保：頭で考えていても行動に移さなければ、失敗することもないけれど成し遂げることもできません。何かを成し遂げたいと思ったら一歩を踏み出す勇気を持ってもらえたらと思います。今まで応援してもらった分、頑張る皆さんをたくさん応援していきたいです。

三阪：パラスポーツやパラアスリートには、できないをできるに変える力が込められています。どんな状況や状態であってもチャレンジする選択肢は皆が持っています。あすチャレメッセンジャーが、困難やチャレンジに向かうヒントやきっかけになればと思います。

Questionnaire Survey

アンケート調査結果

当シンポジウムにご参加いただいた皆様へ終了後にアンケートを実施。イベントの感想やイベントテーマの「ダイバーシティ」「SDGs」「レジリエンス」への関心、取組、課題などを聞いた。



調査概要

- ・ 回答者：イベント参加者（視聴者総計423名）
- ・ アンケート回答期間：2021年4月21日～4月29日
- ・ 有効回答数：216名（回答率51%）

回答者情報

多様な聴講者層

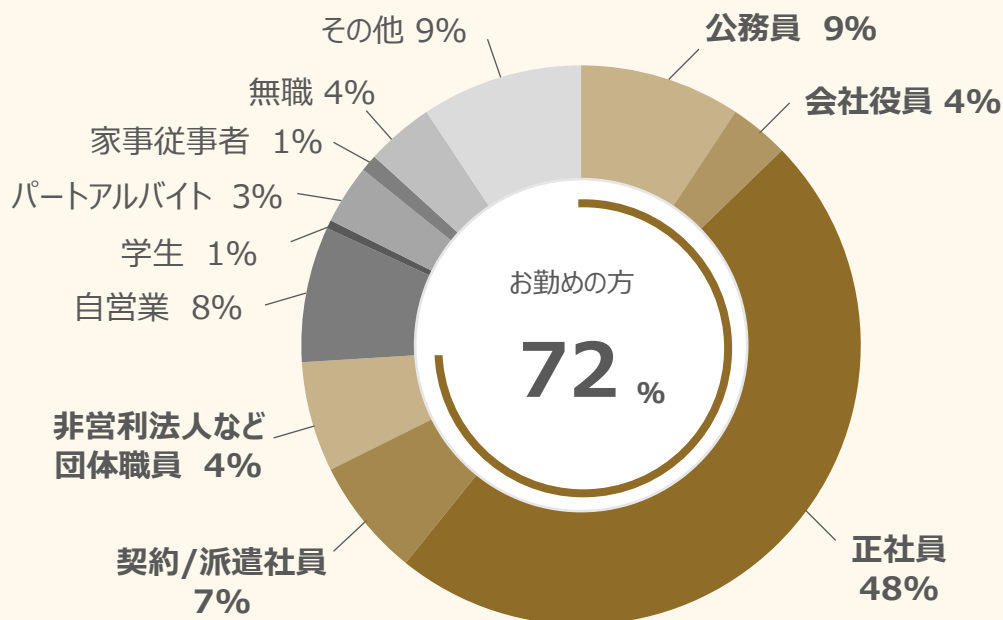
聴講者の7割強が企業や行政、団体など、法人組織に勤めており、特に一般企業の方が全体の約半数を占めた。

その他、自営業（フリーランス等）や学生、家事従事者（主婦等）も参加し、幅広い層から関心が寄せられたことがうかがえる。参加者の業種を分類すると、多岐にわたる業界の方が受講していたことが

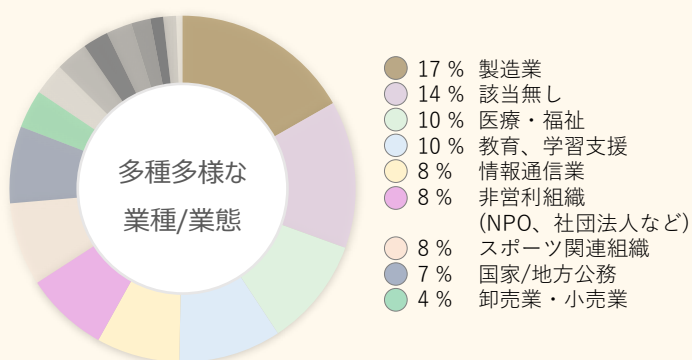
分かる。医療福祉関係や教育学習支援、非営利組織、スポーツ関連組織といった、「障がい者」「パラスポーツ」「パラリンピック」等のキーワードに近い業界の参加者が比較的高い割合を占めた。

ダイバーシティやSDGsといった組織全体に関わるテーマを掲げたため、企画（経営企画等）部門が最多であったが、技術・専門職やマーケティング系、管理部門をはじめ、聴講者層は実に多岐にわたった。

■ 職業

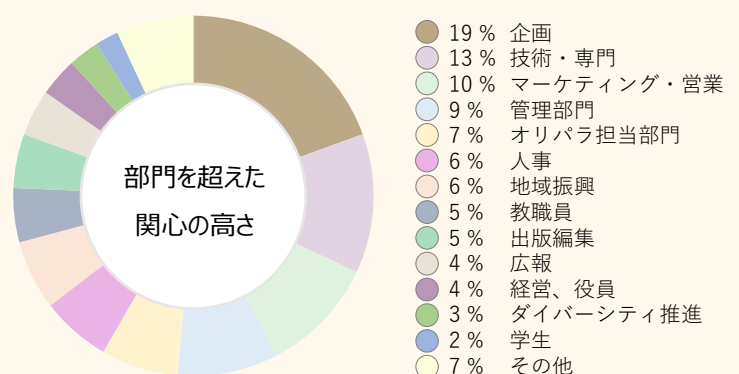


■ 業種



3%以下：建設業・金融業・保険業・運輸業・郵便業・不動産業、教育機関/PTA、農業・林業・飲食業・宿泊業、土業

■ 部署



首都圏を中心に全国各地から参加

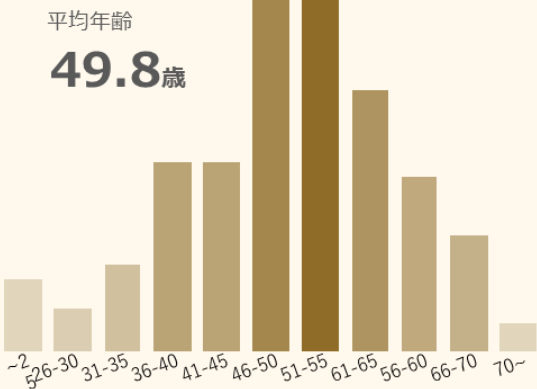
年齢の平均は49.8歳、中央値は51歳で、特に40代後半～50代前半の参加者がボリュームゾーンであった。役職としては部門長など企業や組織の管理職級の参加者が比較的多く見られた。21歳から77歳と幅広い年齢層の視聴者が参加した。

参加者の居住地については企業や組織が集中す

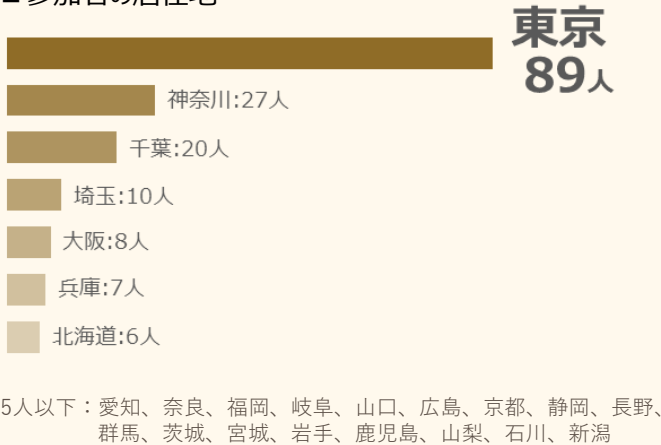
る東京が圧倒的に多く、周辺県含む首都圏が全体の半数以上を占めた。

しかしながら北は北海道から南は鹿児島まで、全国各地20以上の都道府県から視聴されており、オンラインならではの利点も見えた。

■参加者の年齢



■参加者の居住地



パラアスリート×ダイバーシティが関心を集める

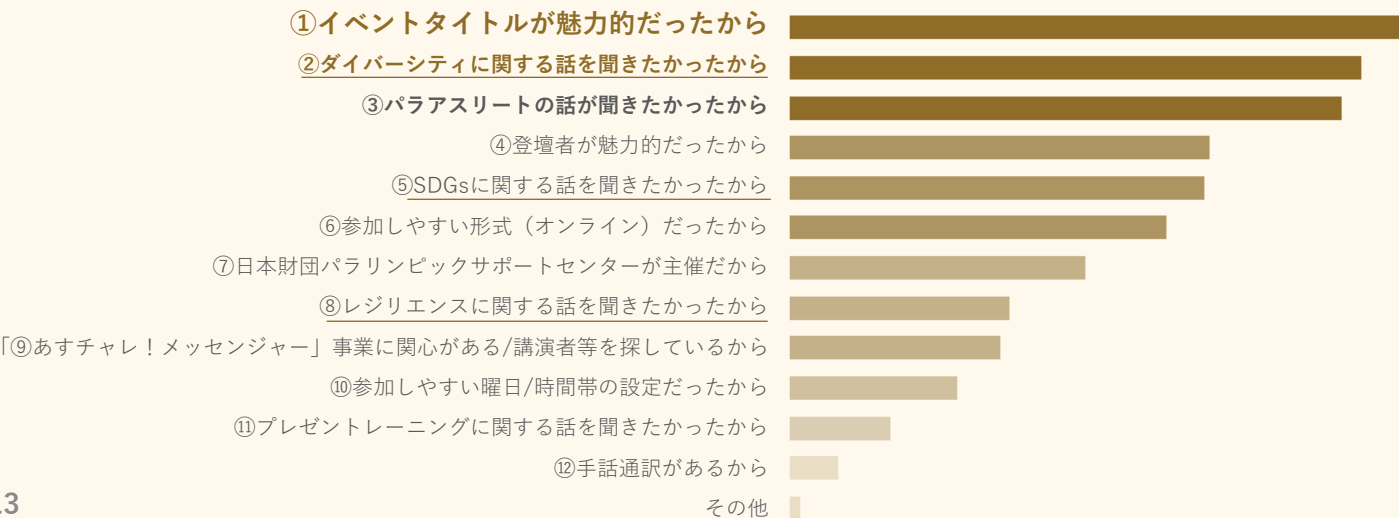
イベント参加の動機については、「イベントタイトル（変化に柔軟な「個」と「組織」の作り方～パラアスリートから学ぶしなやかな発想力～）が魅力的だったから」が最多であり、次いで「ダイバーシティに関する話が聞きたかったから」「パラアスリートの話が聞きたかったから」となった。

今回イベントのテーマとして掲げた「ダイバーシティ」「SDGs」「レジリエンス」の中でも、特に「ダイバーシティ」についての関心の高さがうかがえる。なお、ダイバーシティに関する話を聞きたい

と答えたうちの多くは「パラアスリートの話が聞きたかった」あるいは「登壇者が魅力的だった」もしくはその両方を選択しており、パラアスリートが障がい当事者の目線で「ダイバーシティ」という社会課題についてどのような発信をするか、という点に関心が集まったと推察できる。

また、数は少ないものの「手話通訳があるから」も一定の回答を得ており、あらゆる情報保障のニーズに对应していくことが重要であることを改めて認識した。

■イベント参加動機

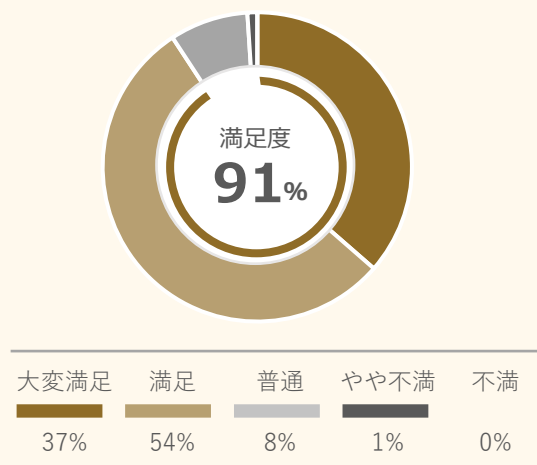


参加者の声

参加者の91%が満足

イベント参加の満足度は大変満足（37%）と満足（54%）を合わせて91%という結果であった。以下普通が8%、やや不満が1%、不満の回答はゼロと、全体として満足度の高い内容と評価された。具体的な感想を見ると、イベントのテーマであるダイバーシティやSDGs、レジリエンスに関して学びが深まったという意見に加えて、「元気が出た」「ポジティブな気持ちになった」という声も多かった。また、イベントそのものの開催形式について、視聴者参加型での進行や手話通訳の表示形式等、実際の対面講演とは異なるオンラインならではの利点に対する評価も複数挙げられた。

■イベント参加満足度



■参加者の声

- ・ 個々の違いを活かすことのできる職場環境や世の中をどう実現すべきかを考える良い機会となった。
- ・ 個性を強みに変え、集結することで、良い社会につながることを改めて理解できた。
- ・ 違いや個性を強みにする、実体験をもとにわかりやすくご説明いただけた。
- ・ 様々な状況の中の人たちから具体的な意見や話を聞く機会を増やしていくことが共存社会に繋がると考えます。このような機会をまた作っていただきたいと感じました。
- ・ パラアスリートの声を聴く機会として貴重であり、受け入れる社会にも役立つものであった。
- ・ パラスポーツでSDGsが叶えられると思っていなかったのなるほど、と思った。
- ・ SDGsへの取り組みでゴールではなく、自分たちの持続可能な活動から進めていくという考えは非常に興味深かった。
- ・ 現在パラサポが目指している方向とともに、世界全体でどのような動きがあるのかを知ることができ勉強になった。
- ・ 生きる力を教えてくれました。
- ・ 皆さん自分らしくそのままであることを自分自身が受け入れていて、この事がレジリエンスに繋がる自己肯定感をあげる意識だと感じた。
- ・ 挑戦し続けるアスリートの生き方から学ぶことがたくさんあった。一步踏み出す勇気をもらった。
- ・ 困難に向き合い、経験を昇華させ、勇気をもってチャレンジすることの大切さ、そして何よりも楽しむこと、自分に正直でいることの大切さを改めて感じさせられました。
- ・ 非常に素晴らしい試みとアスリートがチャレンジし自己実現している姿に触れられて良かった。
- ・ 私自身もやりたいことや興味のあることにもっと前向きに、一步踏み出していきたいと思いました。
- ・ 自分の人生を真剣にとことん生きている、活力を感じました。輝ける可能性は自分次第であること。自分の存在意義を知って前に進む推進力とバイタリティ溢れる姿が参考になります。
- ・ 失敗は罪でも罰でもない。考えているだけでは失敗も成功もしない。また明日からガンバります。
- ・ 自分の思い通りにうまくいかないことがあったりコロナの緊急事態宣言などネガティブになりがちな毎日でしたが、今回の皆さんの声をうかがって、前向きにとらえて、まずはやってみようというトライ＆エラーの気持ちにマインドが切り替えることができました。
- ・ 障がい者採用に携わる身として、皆さんの意見が大変参考になりました。
- ・ 会社でパラアスリート選手の講演会を検討しており、イメージと結びつけることができました。
- ・ 話の構成や時間配分、聞き取りやすい話し方など参考にすべき点が多々ありました。
- ・ 私は手話通訳を目指し勉強中ですが、通訳の方々も素晴らしかったです。皆さんから勇気と元気を頂きました。ありがとうございました。またこの様なイベント開催を是非希望します。
- ・ ウェビナーの開催方法が魅力的で、字幕や手話通訳、隙間時間の使い方など参考にしたいことがたくさん見つかりました。

ダイバーシティ推進の取組実態と課題

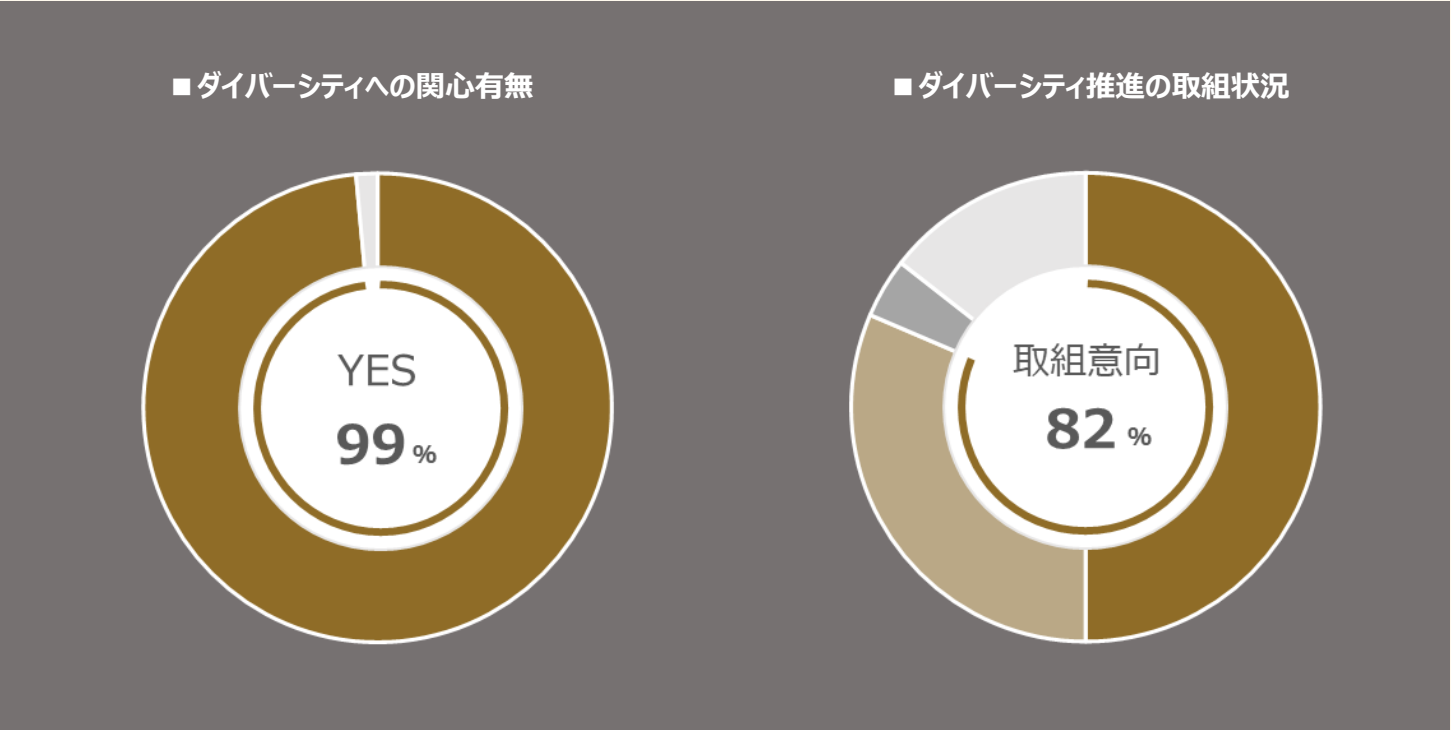
関心度99%と高く取組意向ありは82%も、着手済は50%

本イベントのテーマ①ダイバーシティについて関心があるかの問いに対し、回答者の実に99%が「ある」と回答しており、非常に高い関心が寄せられていることが分かる。

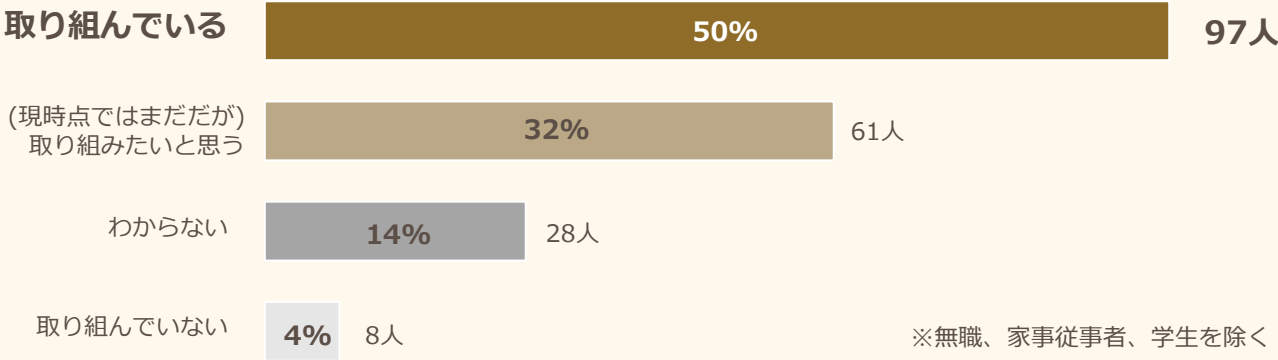
その反面、自身が所属する組織でダイバーシティ推進に関して何か取り組みをすでに行っているかとの問いに対しては、「取り組んでいる」は50%に留

まったことから、関心がありながらも実施や行動に移すことへのハードルが存在すると示唆される。

一方、現時点ではまだだが、今後取り組みたいという人を含めると、取組意向は82%の上ることから、今後さらに多くの組織でダイバーシティの推進に向けた様々な試みが展開されていくことが期待できる。



ダイバーシティ推進の取組状況：内訳



推進の目的は「社員ロイヤルティの向上、働きやすさの改善」が最多

ダイバーシティを推進する（したい）目的については、「社員ロイヤルティの向上、働きやすさの改善」が最多となり、次いで「優秀な人材の獲得」「組織ガバナンス強化」となった。様々なバックグラウンドを持つ人が気持ちよく働ける環境の整備や、それによる人材の獲得などにフォーカスが向けられていることが読み取れる。

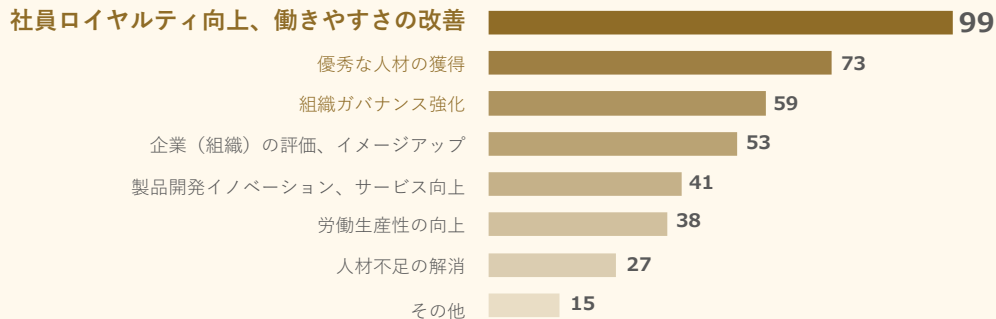
しかしながら、ダイバーシティ推進の価値として一般的に言われる「製品開発イノベーションやサービスの向上」と回答した人は実態として半数以下で

あった。

異なる立場の人が集まり多角的な視点で意見を出し合うことがクリエイティビティを高め、新たなビジネスや価値の創造につながる、という捉え方をしている組織は現時点ではそこまで多くないことがうかがえる。

まずは色々な立場の人が働きやすい環境を整えたうえで、彼らが個々の特性を生かし、中長期的に組織の成長に寄与するイノベーションを生んでいくという、段階を踏まえていく必要があるかもしれない。

■ダイバーシティ推進の目的



具体的な取組は障がい者雇用・子育て世代・男女格差等、社会課題を反映

すでに取り組んでいると回答した人に、具体的な取り組みの内容を聞いたところ、「障がい者雇用の推進」と回答した人が最多であった。これは今回特にパラアスリート特集した企画だったために、障がい者雇用に対して関心の高い担当者等が多く聴講したからと考えられる。

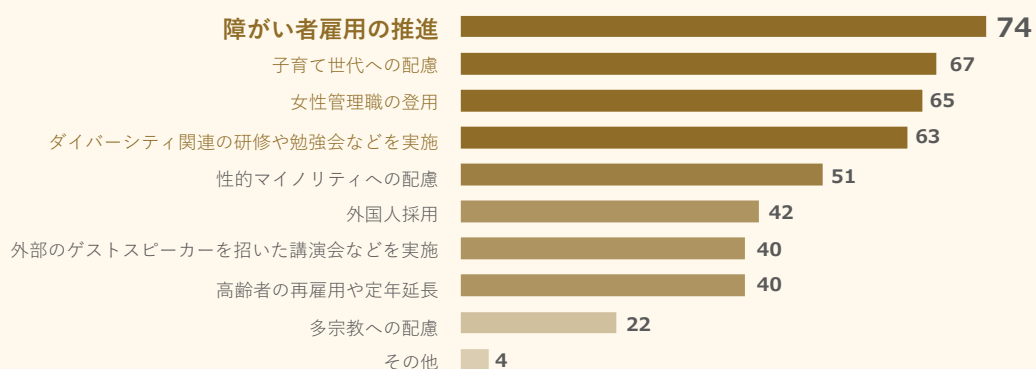
次に多かったのは、「子育て世代への配慮」「女性管理職の登用」「ダイバーシティ関連の研修や勉強会等を実施」がほぼ同数で続いた。子育て世代への対応やジェンダー格差是正は昨今度々話題になり注目されているテーマであり、実際に何かしら取り

組みを行っている組織が多いことが分かる。

また、こうした最新の社会問題にかかわる話題だけに、ダイバーシティ関連の研修や勉強会のニーズも高いことがうかがえる。

その他、LGBTQ等性的マイノリティへの配慮、外国人採用の推進、外部有識者等ゲストスピーカーを招いた講演会の実施、高齢者の再雇用や定年延長といった取り組みが続いた。また、単独民族・無宗教と言われる日本において従来ほとんど考慮されることがなかったであろう多宗教への配慮を挙げた人も2割を超え、ここ数年での大きな社会変化を示した。

■具体的な取組

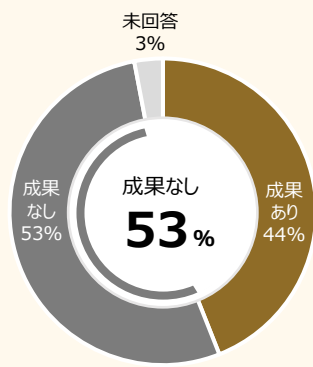


ダイバーシティ推進の取組進むも、過半数が成果を実感できず

すでに何かしらの取組を実施していると回答した中で、成果を上げた事例があるかという問いに対して、成果ありの回答は44%にとどまり、過半数の53%が「取組みはしているが、成果を実感できていない」という状況であることが分かった。

成果を上げていると回答した人の中で、障がい当事者やパラアスリートを招いた講演会の実施、それによる社内の意識・風土改革を成果とする声が多かった。その他、以下のような取組みが挙げられた。

■成果有無（取組んでいると回答した人）



■具体的な成果

- ・ 社内の雰囲気、社員個々人の意識変化を感じる
- ・ 障がい当事者である社員が中心となって農園経営を始めた
- ・ パラアスリートを雇用したことで、職場が活性化された
- ・ LGBTQ等先進的な取組みで社会から認知されている
- ・ 会社の取組みはメディアで紹介され、海外でも評価されている
- ・ 色々な意見が出るようになった
- ・ 女性役職者が増えた
- ・ 障がい当事者有志のコミュニティが立ち上がり、会社に提言できるようになった
- ・ 就業規則の改変や、企業風土に変化が生まれた
- ・ 聴覚障がいのある社員に手話通訳が提供され、他の人と同じようにディスカッションに参加できる環境が当たり前になった
- ・ ユダヤ教の社員がストレスなく祈りを捧げられるよう礼拝がしやすい個室を用意

多様な人材の公平な評価が課題

ダイバーシティ推進における課題について聞いたところ、「多様な人材に対する評価制度の構築」が最多で、僅差で「組織風土が変化しにくい」「知識・スキル不足」という意見が続いた。

ダイバーシティを推進するうえで、身体的特性や言語等が異なる多様な人達を、どのようなモノサシで公平に評価するべきか、多くの組織が課題と感じている状況が浮き彫りになった。

また、組織風土を変化させることへの難しさや、知識・スキルが足りないという意見が寄せられたことから、ダイバーシティ推進のためにはこれまでの風習や制度、組織文化を見直し改善していくこと、

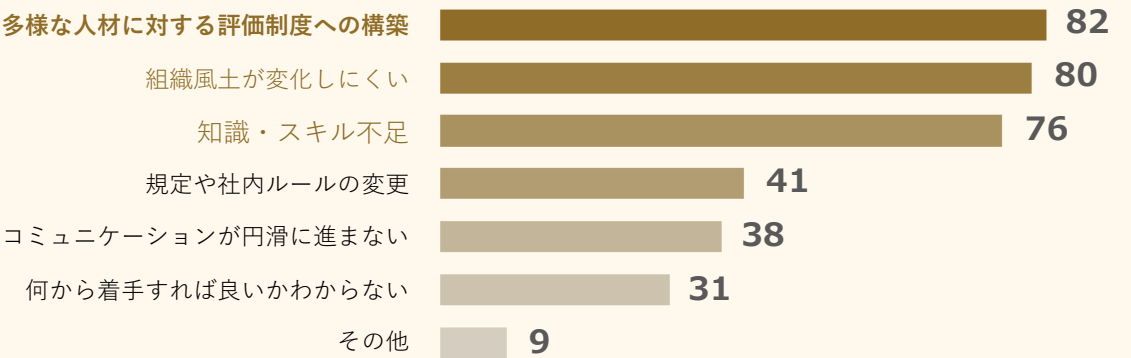
それを実現させるための新たな知識や知見を集めることが課題として認識されているようだ。

以下「規定や社内ルールの変更」に次いで、「コミュニケーションが円滑に進まない」が挙げられた。

多様な人との接点が増えることで、自分と違う特性をもった人とのコミュニケーションに不安を覚える人が一定数いることが明らかとなった。

やはりこうした不安を解消するために、社員・職員同士が交流したり、共感を得られるような勉強会やイベント等の機会を設けることも、ダイバーシティ推進において有効であると考えられる。

■ダイバーシティ推進の課題



■ 具体的な課題

- ・ 意識変革や視点の切り替え（が難しい）
- ・ 職場にまだ定着していない
- ・ 見えない障がいに対する理解がまだまだ浸透しない
- ・ 個人の意識のギャップがある
- ・ ダイバーシティへの取り組みに参加しない人をどう巻き込めば良いか
- ・ 社内施設のバリアフリー化が遅れている
- ・ 相互理解が課題
- ・ 社員の関心を継続的に高め、実践に移してもらうことが難しい

Column

ダイバーシティ & インクルージョンに向けた企業行動

ダイバーシティ & インクルージョンの推進とそれによる企業の競争優位性の獲得に向けては、ステップバイステップで進める必要がある。

ダイバーシティ & インクルージョンにおける企業活動のステップは、①抵抗(違いを拒否する)、②同化(違いを無視する)、③分離(違いを認める)、④統合(違いを活かす)に分けられ、多くの日本企業は②同

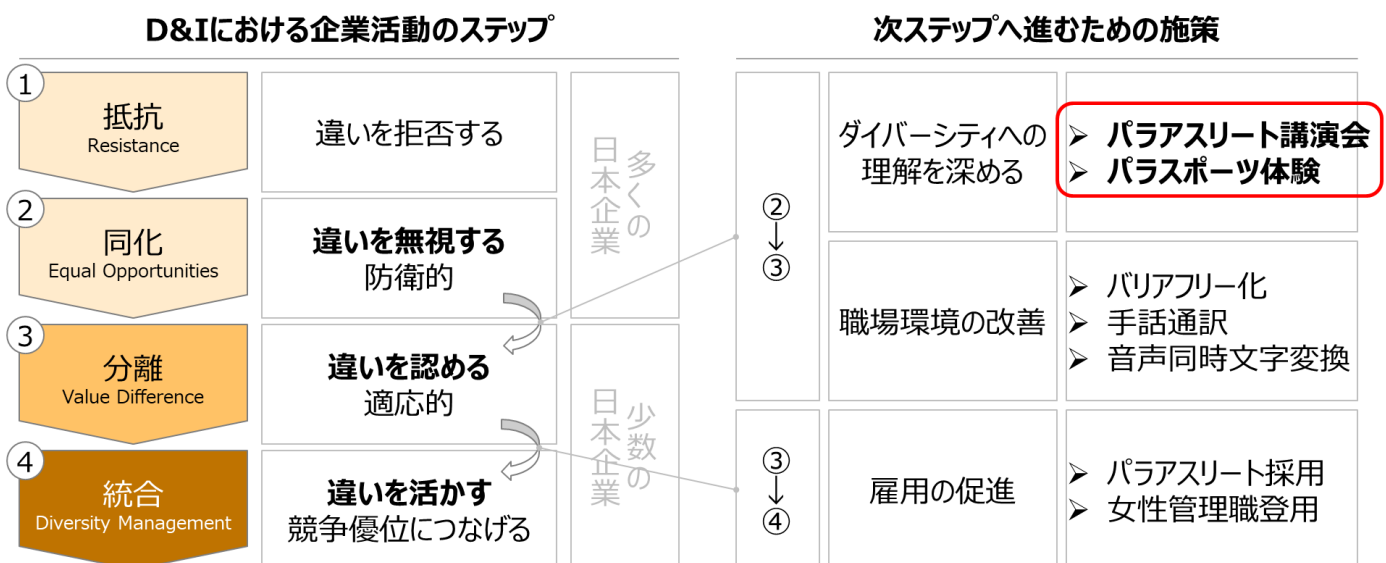
化のステップにいる。

次ステップに進むためには、社内のダイバーシティ & インクルージョンへの理解を深める施策が必要とされる。

具体施策としては、実際に障がい当事者を講師に招いての講演会開催や体験会の開催等があげられる。

ダイバーシティ&インクルージョンに向けた企業行動

多くの日本企業はD&I企業活動ステップの①②にいるためD&Iの理解を深める施策が必要とされる



出典：谷口真美「ダイバシティ・マネジメントー多様性をいかに組織」 白桃書房、2005年

SDGsへの取組実態と課題

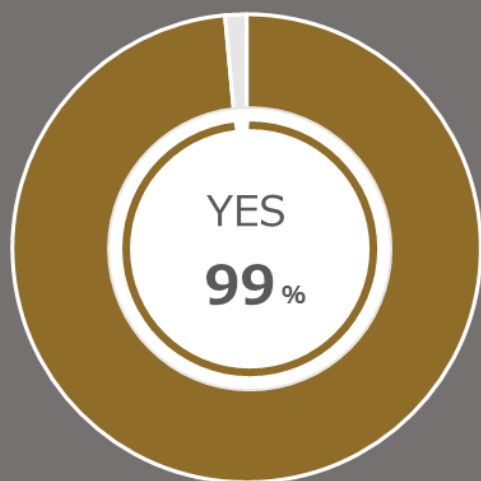
SDGsへ高い関心、80%が取組意向

ダイバーシティ同様、SDGsにも99%関心ありと非常に高い関心が寄せられていることが分かる。

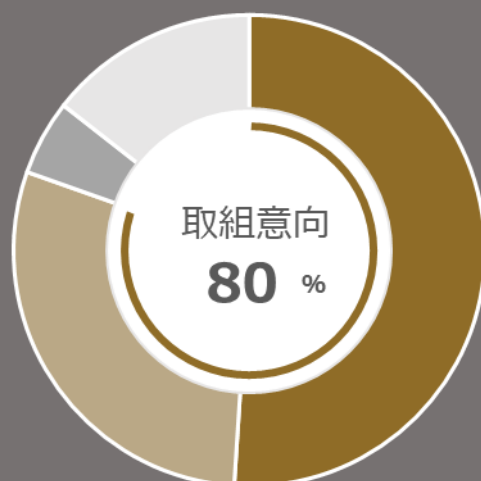
取り組み状況についてもダイバーシティ推進状況と似ており、約半数がすでに取り組んでいる、約30%が現時点ではまだだが取り組みたいと回答し、全体の80%が取組意向を持っていることが明らかになった。SDGs（Sustainable Development Goals：持続可能な開発目標）は2015年9月に開かれた国連

サミットで初めて公に掲げられた2030年までに達成を目指す国際社会共通の目標とされており、経済面、社会面、環境面の3つの側面から、合計17の目標が設定されている。近年は日本国内でも広く知られるようになってきたが、まだ比較的新しい概念であることから、まだまだ具体的な取り組みについては黎明期にあると言えるだろう。

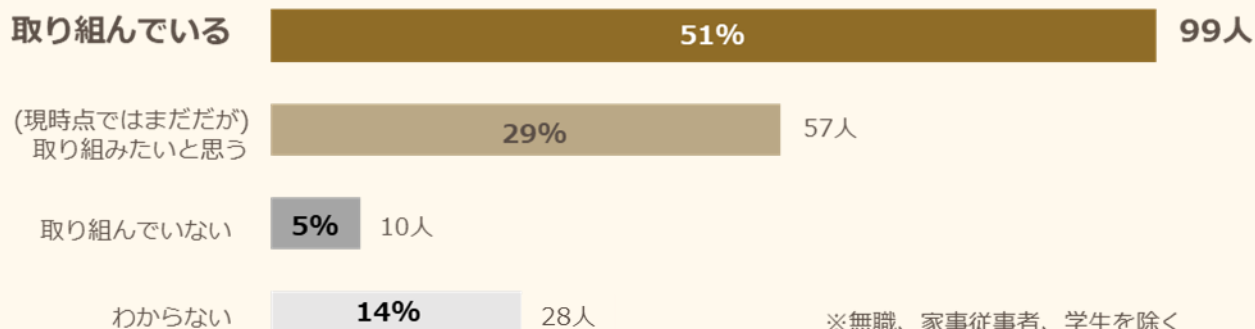
■ SDGsへの関心有無



■ SDGsへの取組状況



SDGs推進の取組状況：内訳



SDGs推進の目的は「組織の持続的成長」が最多

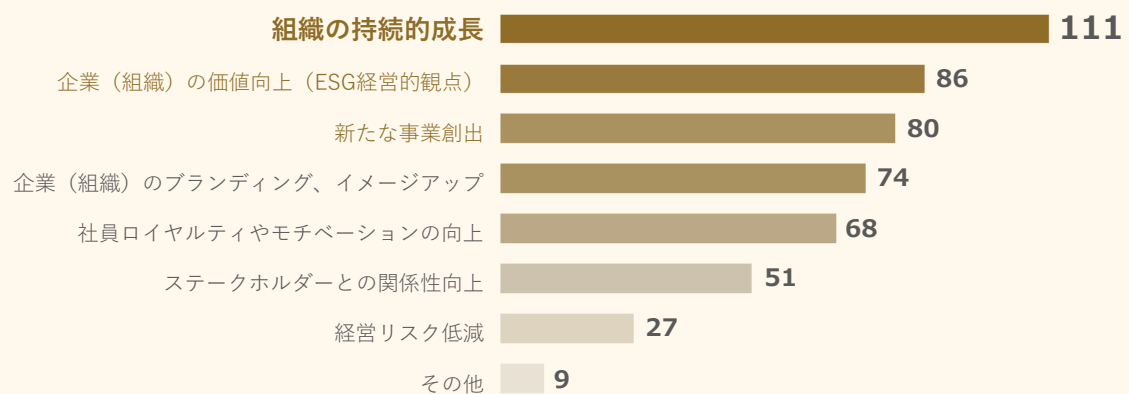
SDGs推進の目的について聞くと、「（自身が所属する）組織の持続的成長」が最多となった。次いで「ESG経営の観点から、企業（組織）の価値向上」、「新たな事業創出」、「企業（組織）のブランディング、イメージアップ」「社員のロイヤリティやモチベーションの向上」が続いた。

SDGs自体が17のゴールと169のターゲットと幅広い社会課題を包含して構成されていることから、複

数の目的を選択する回答者が多く見られた。

その他、「世界的課題への貢献」「事業を通じた社会課題への貢献」「社会における責任」といった社会貢献を意識した意見や、「人の成長」「一人ひとりの意識、行動変化を次世代へ引き継ぐ」「使い捨てのような人材活用の撤廃」といった、人にフォーカスをした意見も寄せられた。

■SDGsの目的



SDGsの情報インプットニーズが高い

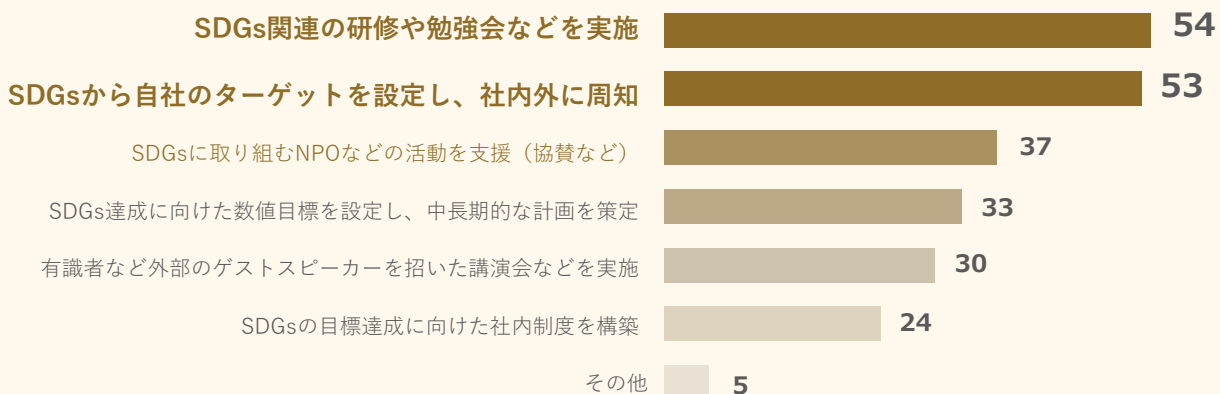
取り組みを実施していると答えた人に具体的な取り組みについて聞いたところ、最多の回答は「研修や勉強会の実施」であり、次いで「SDGsから自社のターゲットを設定し、社内外に周知」がほぼ同数で上げられている。

このことから、すでにアクションを起こしているというより、今後具体的に動き出すためにまずはイ

ンプットを強化する、あるいは具体的な取り組みを進めるうえでのターゲットを定めるフェーズにある組織が多いように見受けられる。

その他、メディア関係の聴講者からは「SDGsの番組をやっている」という声もあり、SDGsの情報ニーズが高いことが示唆される。

■具体的な取組

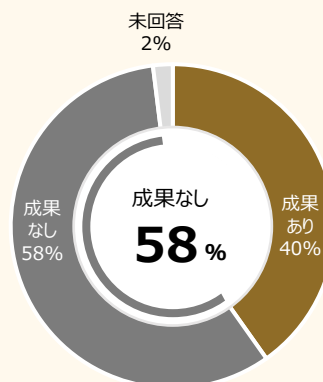


SDGs導入組織の約60%が「成果なし」と回答

すでに何かしらの取り組みを実施していると回答した中で、成果を上げた事例があるかという問いに対して、成果ありの回答はダイバーシティより低い40%にとどまり、60%近い人が「取り組みはしているが、成果を実感できていない」という状況であることが分かった。

成果を上げていると回答した人の中で、その具体的な「成果」について聞いたところ、さまざまな取組内容が寄せられた。一方でその取り組みによる具体的な成果までを提示された回答はあまり多くないように見受けられた。（もちろん、取り組みを行うこと自体が組織としての進歩であり、大きな成果であることに異論はない。）

■成果有無（取り組んでいると回答した人）



具体的な成果は身近な環境保全活動が直近のトレンドか

具体的に挙げられたSDGsへの取り組みの成果の一例として、「新たな商品が開発された」「国連からSDGsの取り組みで表彰された」「環境保全に貢献してサステナブル評価が上がった」といった意見が寄せられた。その他、ペーパーレス化、CO2排出削減、資源の有効活用、リサイクル、清掃活動や河川の水質改善など、SDGsの中でも「環境」にフォーカスした取り組みが多く実践されているようだった。

このことから、多岐にわたるSDGsの目標の中でも、ごみ・資源問題等、だれにとっても身近であり一人ひとりの意識づけで変えていけるところからまずは取り組んでいこうというという風潮が読み取れた。

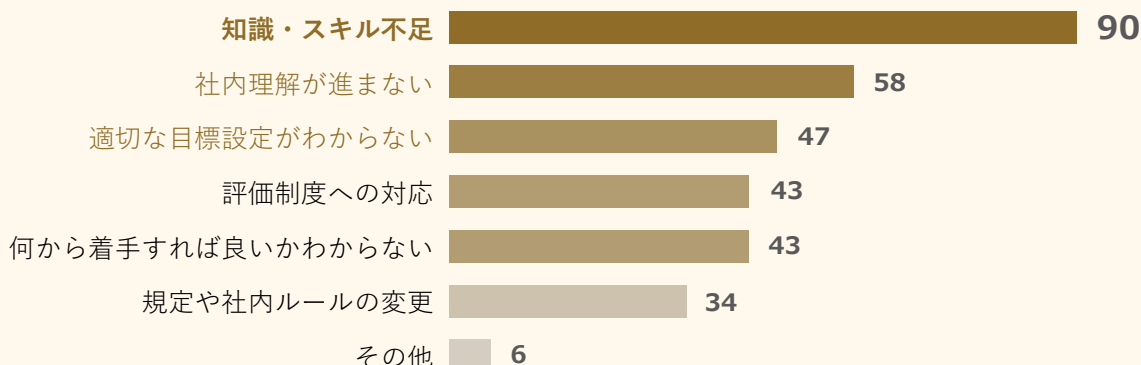
また、組織の取り組みを報告書等で発信しPR活動に活用しているという声も複数挙げられた。その他、教育現場からは授業にSDGsを取り込む試みを行っている事例も寄せられた。

個人および組織全体において情報やノウハウ不足が課題

SDGs推進の課題について、「知識・スキル不足」が最も多く寄せられた。2番目に多かったのは「社内理解が進まない」次いで「適切な目標設定が分からない」となり、いずれも個人および組織全体において必要な情報やノウハウの不足に起因しているようだ。

「わからない」を解消することが、SDGs推進の重要なカギになるだろう。現時点では、国内外での先進的なベストプラクティスを参考にしたり、組織を横断したナレッジシェアの機会、あるいは勉強会や研修、有識者など外部講師の招へいといった、情報インプットのニーズが高そうだ。

■SDGs推進の課題



■ SDGs推進の課題（自由記述）

その他、具体的には次のような課題が挙げられた。

- 既存の課題解決になりがちでイノベーションまで達しない
- まだ新しい組織のため、組織体制の構築が優先で、SDGsを整備する段階に入っていない。
- SDGsと通常の業務との関連付け
- 調査研究や議論の時間の確保

こうした意見を総合すると、中長期的な目標としていることも少なくないため、組織によっては通常業務より優先度を上げられず、なかなかリソースを充てられないという事情も垣間見える。SDGsを本当に推進していくのであれば、業務としてリソース

を割くための枠組み（評価制度等を含む）をいかに作っていくか、短期的、中期的、長期的なマイルストーンをいかに定めていくか、という点も組織マネジメントにおいて重要な課題と言えるだろう。

Column

SDGsとは

SDGsは、2015年9月の国連サミットで150を超える加盟国首脳に参加のもと、全会一致で採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に掲げられた、「持続可能な開発目標（Sustainable Development Goals）」のことで、先進国・途上国すべての国を対象に、経済・社会・環境の3つの側面のバランスがとれた社会を目指す世界共通の目標として、17のゴールとその課題ごとに設定された169のターゲット（達成基準）から構成される。

SDGsでは、開発途上国だけでなく、先進国も対象として、世界中の国々が自国や世界の問題に取り組むことで、貧困を終わらせ、社会的・経済的状況にかかわらずすべての人が尊厳を持って生きることができる、「誰ひとり取り残さない」世界の実現を目指すことになった。日本政府が2016年12月に持続可

能な開発目標（SDGs）実施指針を決定。そこで定めた「5つの主要原則」のなかに「包摂性：誰一人取り残さない。国内実施、国際協力のあらゆる課題への取り組みにおいて、人権の尊重とジェンダー平等の実現を目指し、子供、若者、高齢者、障害者、難民、国内避難民など、脆弱な立場におかれた人々一人一人に焦点を当てる」や「参画型：脆弱な立場におかれた人々を含む誰もが持続可能な社会の実現に貢献できるよう、あらゆるステークホルダーの参画を重視し、全員参加型で取り組む」とある。

これらの原則に基づいてSDGs推進する上で、「あすチャレ！メッセンジャー」の経験談を聞くことやパラスポーツに隠された工夫などを知ることが各々のSDGs推進の課題解決のヒントに繋がると期待する。

出典：SDGsとは：農林水産省 (maff.go.jp)

**SUSTAINABLE
DEVELOPMENT
GOALS**



レジリエンス強化への取組実態と課題

レジリエンス強化は人材に関わる業務で特に今後トレンドに

レジリエンスという言葉は昨今注目を集め始めてはいるものの、一般的にはまだ浸透している概念とはいいがたい。

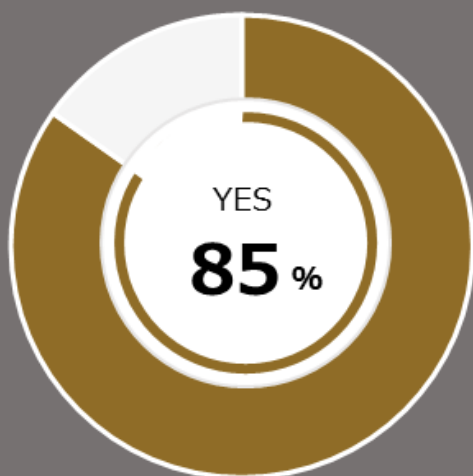
しかしながら、参加者の85%が関心があると回答しており、人材に関わる業務（採用や育成）においては特に今後トレンドになっていくと予測される。

取組状況についてもやはり現時点で個人的に、あるいは組織として「取り組んでいる」人の合計は

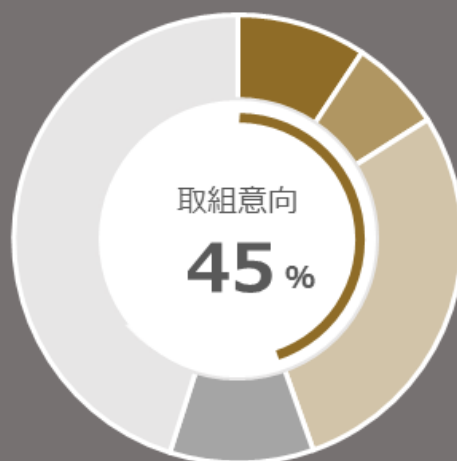
16%と低いが、今後取り組みたいと回答した人はその倍近い29%となり、取組意向のある人は合計で45%であった。なんとなく興味はある、という人が多いのが現状かもしれない。

一方、「わからない」の回答が同じく45%となり、「興味がある・取り組んでいる」という層と「わからない」層が半々といった現状が見える。

■レジリエンス強化への関心有無



■レジリエンス強化への取組状況



レジリエンス強化への取組状況：内訳

組織では取り組んでいないが
個人的に取り組んでいる

9% 18人

（組織で）取り組んでいる

7% 13人

（現時点ではまだだが）
取り組みたいと思う

29% 55人

いいえ

10% 20人

わからない

45% 87人

※無職、家事従事者、学生を除く

マネジメント層におけるレジリエンスの理解の深さがカギ

少数派ではあるが、すでに取り組んでいるという回答者に具体的な取り組みを尋ねたところ、「レジリエンス」という概念がより浸透しているであろう外資系企業の事例として「ベストプラクティスを共有しあう」という声や「人事評価や研修の中にレジリエンスが項目として導入されていて、組織文化として定着してきている」という意見も寄せられた。その他、「キャリアサポート」「メンタルサポー

ト制度」「コーチングの導入」「研修の導入」といった事例が挙げられた。

また、取組事例が少ない中でも具体的な効果として「コーチングの導入により目標が設定できた」「実際の体験談をナレッジシェアできた」という声上がる一方、マネジメント層におけるレジリエンスの理解の深さが重要なポイントであるという指摘もあった。

レジリエンス強化には「知識や経験の共有」が有効

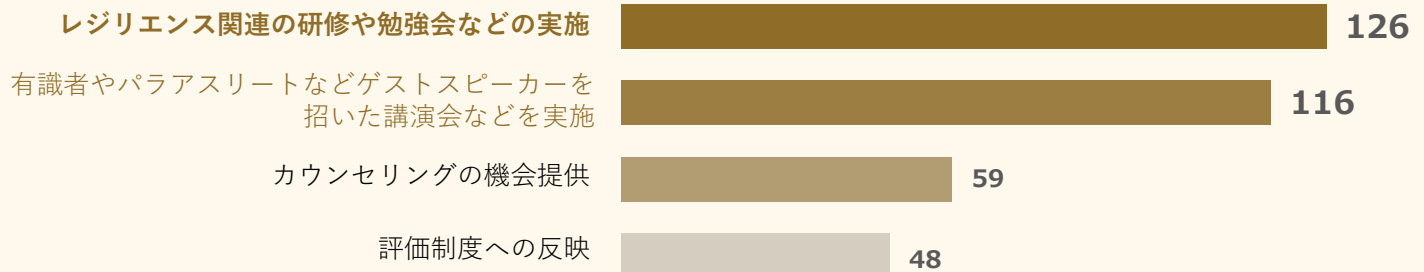
レジリエンス強化のために所属組織に期待することを聞いたところ、「研修や勉強会等の実施」と回答した人が最多、次いで「有識者やパラアスリートなどゲストスピーカーを招いた講習会などを実施」となった。

昨今では「レジリエンス研修」といったプログラムを取り入れる企業も増加傾向にあり、こうしたニーズはレジリエンス概念の認知拡大に伴ってま

ます高まっていくとみられる。

また、先の質問でレジリエンス強化の効果的な取り組みとして「ナレッジシェア」「体験の共有」といった声が挙げられたことから、レジリエンスを体現する人物が現在に至るまでに体得してきた学び、人生のターニングポイントや気づき、またはしなやかな心を育てるには何が必要か？といった経験談を通じて学ぶことも非常に有効だろう。

■レジリエンス強化のために所属組織に期待すること



Column

レジリエンスとは



レジリエンス（resilience）は、日本語で「弾力」や「復元力」、「回復力」と訳される。

元来、物理学で「外的な力からのゆがみを跳ね返す力」という意味で使われ、心理学にも転じて使われるようになった。

ビジネスにおいても、仕事でストレスに直面した際に、受けとめて跳ね返したり、適応したりする能力という意味で昨今注目を集めている。

レジリエンスを強化することで、コロナ禍などによる予期せぬ変化の激しい環境下でもストレス耐性

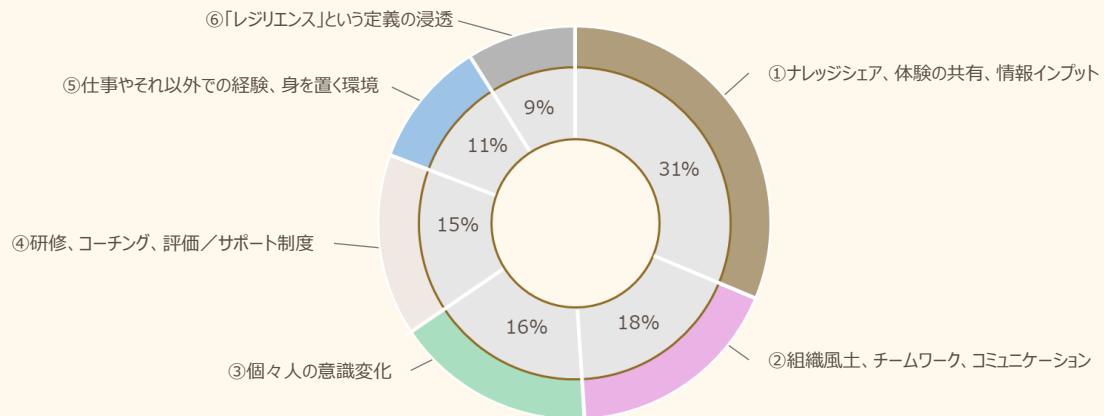
を高め、竹のようにしなやかな強さを身に付けることが期待できる。柔軟に目標を達成する力を備えた人材がこれからの時代に貴重となるだろう。



レジリエンス強化のために役立つこと

レジリエンス強化のために役立つと思うことは何か、という質問に対しては、実に70件以上ものアイデアが寄せられた。それらを分類すると、ケース

スタディ等のナレッジシェアといった情報インプット系のニーズを筆頭に、おおよそ以下の6パターンに分かれた。



■具体的な意見

① ナレッジシェア、体験の共有、情報インプット

- ・ 数々の成功事例、ケーススタディを知る機会をつくること。
- ・ 経験を語る、聞く機会を幅広い年代の方と共有し、語り合う機会を作ること。
- ・ 様々なタイプの人間がいてと体験すること。正解はひとつではないと認識すること。
- ・ 小さくてもいいから、身近な人の身近なレジリエンス体験の共有。
- ・ 皆さんのアイデアを聞いて、自分に置き換えてみるのが一歩。

② 組織風土、チームワーク、コミュニケーション

- ・ 失敗や違いを恐れない風土、チャレンジが評価される環境条件。
- ・ 1度の失敗が致命的にならない、やり直すことのできる社会へと変わること。
- ・ 自分が強くなることもそうだが、相手に優しくすることも浸透させる。
- ・ チームワーク（お互いの強み弱みを補う環境）

③ 個々人の意識変化

- ・ 「できない」ではなく「できるようにするためにどうすればいいか」を考える。
- ・ 小さいことは気にしないといった、自分の軸をしっかり持つ。
- ・ 逆境に立ち向かっていくこともまた楽しいと思えるようになること。

④ 研修、コーチング、評価／サポート制度

- ・ 継続的な組織内研修、学びの機会創出。
- ・ 柔軟な評価制度を確立し多様な観点で人材を育てること。
- ・ コーチングやメンター制度の導入。

⑤ 仕事やそれ以外での経験、身を置く環境

- ・ 困難な事への挑戦/修羅場の経験。
- ・ 小さい頃からの家庭での声かけまたは、小さいうちからの教育。
- ・ セルフコーチング、質問力を鍛える、様々な体験をする。

⑥ 「レジリエンス」という定義の浸透

- ・ レジリエンスという言葉の意味の周知。
- ・ 周囲の人もその考え方を理解すること。
- ・ 特に経営陣がその知識を持つこと。

88%が「パラアスリートの話はレジリエンス強化に有効」と回答

パラアスリートのお話を聞くことが、レジリエンス強化に有効かという質問については90%近くに当たる177人が「そう思う」と回答した。さらに、その具体的な理由について実に140名以上から自由記述による意見が寄せられ、実際にパラアスリートのお話を聴講したリアルな感想が多数寄せられた。

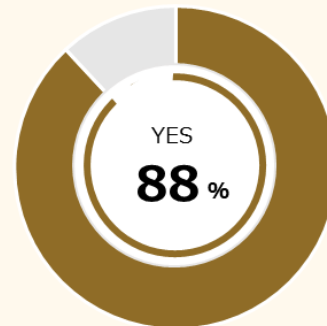
パラアスリートのお話がなぜレジリエンス強化に役立つのか、という回答の中で、「経験」「困難」「克服」「工夫」「変化」「発想」「対応・適応」「姿勢」といった単語が特に頻繁に使用されていた。

パラアスリートである彼らは、障がいという困難と向き合い、乗り越え、人との違いを強みにしてきた実践者であり、その過程における行動や思考の変化、前を向くための発想の転換、「できない」を「できる」にするための工夫などを、本人の実体験をベースに語ることができるので説得力がある、聞

いている人が勇気をもらえる、一步を踏み出すきっかけがもらえる、といった意見が多く寄せられた。

ぜひ組織や個人のレジリエンス強化に関心のある人は、パラアスリートの講演機会を有効的に活用していただきたい。

■パラアスリートのお話は有効？



■具体的な意見

- ・ 考え方の柔軟性が誰の人生にとっても役立つ視点だから。
- ・ 自分が動き出すファーストステップのモチベーションアップや抵抗感の払拭になると思います。
- ・ 逆境や修羅場を体験しているから。
- ・ 課題に取り組む姿勢やメンタル面の強さを学べる。
- ・ 豊富な経験の共有と、実際の行動が伴っているから。
- ・ 何かしらのマイナスをプラスに変えているから。
- ・ さまざまな困難を乗り越えてきた方々なので彼らの言葉は非常に心に刺さる力を持っていると感じるから。
- ・ 苦難から立ち上げられることをリアルに教えてくれる。
- ・ 自分をさらけ出す、違いを受け入れる、さまざまな点で実体験も元に刺さる話をしていただけたらいいので。
- ・ 自分の意思ではなく障がいを持つことになっても、それを受け入れ、改めて生きる意味、人生の意味を持ち、人生をとて楽しんで生きている姿は学ぶところが多いです。
- ・ 自分のリスクや困難への対応姿勢の参考になった。
- ・ 気持ちの変化や意識の変化の過程の話が興味深く、レジリエンスを考えるきっかけとなる。
- ・ どのように困難に打ち勝ってこられた方の経験談は非常に参考になると思います。
- ・ 目標の設定において「できないことを悔やむのではなく、できることを楽しむ、できることに感謝する」その姿勢は人の生き方で誰もが大切にしたい共通化の内容だと感じています。
- ・ 辛い経験を乗り越え、前向きに困難に取り組む体験を実際にされているため。また、そのストーリーは一人ひとり異なるため、一人ひとりのストーリーにあらゆるヒントがあり、自分の特性や環境と照らし合わせながら参考にできる部分を得られるから。
- ・ 自己分析能力に長けていると思うからです。自分の内面に向き合う過程を聴けるところが魅力。
- ・ 障がい者としての経験とそれを克服してこられた生き様、前向きな姿勢が、レジリエンスそのもの。
- ・ 苦しい事があったとしても適応能力に長けていると感じました。みなさんポジティブで素晴らしいです。
- ・ 強みと弱みを知り相互に補える関係性を築いていく可能性や機会があると思う。
- ・ 障がい当事者が「障がい」と向き合う体験談は、私たちが日々接する悩みやジレンマ、ネガティブな感情とどう付き合っていくかの参考材料になると思うため。
- ・ 障がい者の能力に対する偏見や差別をなくす一助になり得ると強く感じる。
- ・ できないと考えるのではなく、どうやったらできるかを考える姿勢。
- ・ 逆境を跳ね返す考え方、物事の捉え方について、大切なのは自分自身だと知ることができるから。

あすチャレ！メッセンジャーとは

「多様性のある社会にしていきたい」「パラスポーツの普及に尽力したい」という想いのあるパラアスリート等を対象にスピーチトレーニングを提供、伝えるスキルを習得した講師を派遣するプログラム。
2020年度末時点で、72名が育成プログラムを修了し、「あすチャレ！メッセンジャー」に認定されている。

パラアスリート、パラスポーツ指導者のスピーチトレーニングおよび講師派遣プログラム

① スピーチトレーニング

ロジカルシンキングに基づいたプレゼンスキルアップトレーニング。



② 修了審査

修了講演で採点基準を満たした者を「あすチャレ！メッセンジャー」に認定。



③ 講師派遣

企業や学校などの依頼を受け、認定講師を全国に派遣。
※オンラインも対応



在籍講師【パラアスリート、パラスポーツの指導者】



総勢

70 名以上



パラリンピアン

約 **30** 名



パラリンピック
メダリスト

15 名

障がい種別

視覚／肢体不自由（車いす・立位）／聴覚

※健常者の講師も在籍



「あすチャレ！メッセンジャー GOLD」認定講師

講演通算30回以上

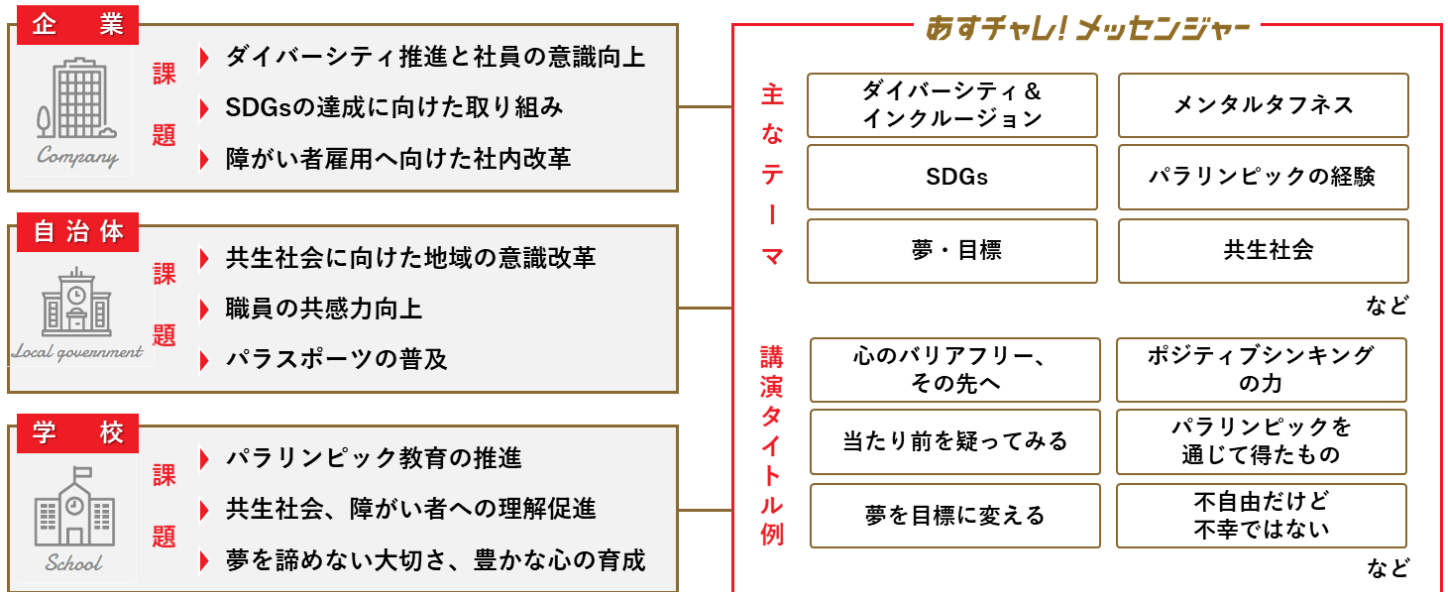


応用トレーニング修了



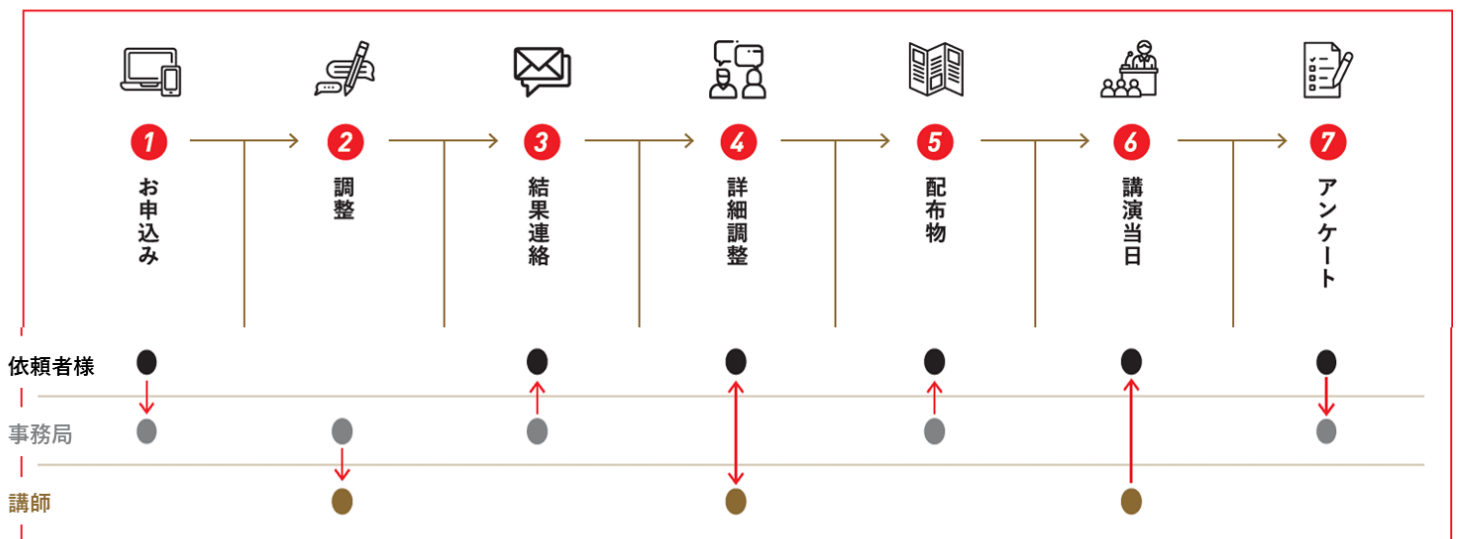
D&Iテーマの講演実施

講演依頼のニーズと、実際の講演内容



講師の紹介・仲介手数料は0円（講演料は別途）。ご依頼に応じて講師を調整いたします。

お問合せ・お申込～講演実施までのイメージ



詳細・お問合せ

あすチャレ！メッセンジャー事務局



messenger@parasapo.tokyo



www.parasapo.tokyo/messenger/

あすチャレ！メッセンジャー



あすチャレ！メッセンジャー導入事例

Case 1 東日本旅客鉄道株式会社（JR東日本）

[DATA]

講演実施回数 : 26回
実施時期 : 2019年3月～現在
参加者（対象） : 社員
延べ受講者数 : 約1,300名

[事務局より]

JR東日本様は、東京2020パラリンピックで実施される全22競技のアスリートによる講演実施を目指し、あすチャレ！メッセンジャープログラムを導入



東日本旅客鉄道株式会社
総合企画本部経営企画部
東京2020オリンピック・パラリンピック推進室
村井 真奈美（むらい まなみ）様

「あすチャレ！メッセンジャー」を活用したきっかけを教えてください

障がいのある方から実際にお話を聞く機会が少なく、「具体的に何をすればよいのか」という疑問を社員が持っていました。

東京2020大会での多くのご利用を見据え、このよう

な疑問を解消するため、当事者の方から生のお話を聞くことができる「あすチャレ！メッセンジャー」を活用し、定期的（月1回程度）に講演会を実施しました。

参加した社員の反応や反響はいかがでしたか

参加者からは、「当事者の目線での体験や、助かっていること、困っていることを聞くことができ、大変勉強になった。」「今まで疑問に思っていたことを聞くことができた。声をかけられて嫌と思う人はいないと聞いて、安心して声をかけられるようになった。」「講演者の前向きな姿勢に自分もできることを頑張ろうと思った。」といった感想が寄せら

れました。

当事者の方にお話を聞くことで、「具体的に何をすればよいのか」ということが明確になり、すべてのお客さまにとってご利用しやすい旅客鉄道輸送サービスの提供に向けて、社員が一步踏み出すよいきっかけになったと感じています。

これまでに計26回のべ約1300名の社員の方にあすチャレ！メッセンジャー認定講師の講演会を実施されていますね

社員の勤務の関係や、事業エリアの広さなどにより、希望する社員に対して一度の機会に参加してもらうことが難しいという課題がありました。定期的な開催が可能で、仙台や盛岡、高崎などさまざまな地域で実施できたこと、またコロナ禍でもオンラインで実施していただけたことなどが、参加のしやすさにつながり、より多くの社員の関心を高め、理解を深めることができました。



あすチャレ！メッセンジャー認定講師による講演の様子
（提供：東日本旅客鉄道株式会社）

「あすチャレ！メッセンジャー」の実施前と比べて、社内の変化はありますか

講演会に参加した社員は、当事者の方が自分の言葉で語る体験を聞くことで、「そうだったのか！」「今後の業務に活かしていこう！」という感想を持ち、共生社会への関心が高まるなど、毎回一人ひとりの意識の変化が感じられる素晴らしい機会となっています。また、東京だけの開催だけでなく東京以外でも開催することで、会社全体で共生社会実現に向けた取り組みを拡げていくことができました。

関係する皆さまと協働することが大切であり、講師の皆さまの前向きなメッセージは取り組みのヒントとなるとともに、モチベーションの向上につながっています。

近年SDGsに積極的に取り組まれています、 「あすチャレ！メッセンジャー」の活用は、どのような効果があると思われますか

JR東日本グループは、ESG経営を実践し、事業を通じて社会的な課題を解決することで、地域社会の発展と国際的目標「持続可能な開発目標(SDGs)」の達成に取り組んでいます。「あすチャレ！メッセンジャー」の講師の皆さまは、さまざまな困難を乗り越えています。できないと考えるのではなく、どうやってできるのかと考え、今の自分にできることを必死に考えながら挑戦を続けていらっしゃいます。弊社もまた、社員一人ひとりが変化に対応し、また現状に満足することなくチャレンジしていくことが求められています。社会的な課題の解決に向けて、

私自身も、本社で共生社会実現に向けた施策を進めるとともに、上野車掌区の乗務員として、鉄道の安全・安定を守るという新しい働き方にチャレンジしており、2つの仕事を両立する上で、あすチャレ！メッセンジャーの皆さまから教わった「気持ちの持ち方」を活かしています。

Column

東京2020パラリンピック競技大会の実施競技

2021年8月24日の開会式翌日から9月5日の閉幕まで、12日間にわたり開催される東京大会では、新たに採用されるバドミントンとテコンドーを含む、全22競技539種目（下図）の実施が予定されている。

あすチャレ！メッセンジャーには、パラリンピアン、パラアスリート指導者だけでなく、東京2020大会に内定している選手も認定講師として在籍している。

1	アーチェリー	2	カヌー	3	車いすテニス	4	車いす バスケットボール	5	車いす フェンシング	6	車いすラグビー	7	ゴールボール		
8	5人制 サッカー	9	シッティング バレーボール	10	自転車	11	射撃	12	柔道	13	水泳	14	卓球		
15	テコンドー	16	トライ アスロン	17	馬術	18	バドミントン	19	パワー リフティング	20	ボート	21	ボッチャ	22	陸上競技

もっと競技やパラアスリートについて知りたい方はこちら

パラサポWEB

パラリンピック・パラスポーツの総合サイト



<https://www.parasapo.tokyo/>

OEN-応援

東京2020パラリンピック応援サイト



<https://www.parasapo.tokyo/paralympic2020/>

Case II シスコシステムズ合同会社

[DATA]

講演形式 : オンライン
 実施日 : 2020年7月28日
 講演者 : 根木 慎志
 ※あすチャレ！メッセンジャー
 GOLD認定講師
 講演テーマ : パラリンピックの経験から学んだメンタルタフネスの高め方



「あすチャレ！メッセンジャー」を活用したきっかけを教えてください。

シスコでは、CDAN (Connected Disability Awareness Network) という、障がいをもった方々とともに働く環境をより良くしていくためのチームが世界各国に存在します。その日本チームが、Tokyo2020 パラリンピックを契機に、パラリンピック自体および障がいをもった方にさらに視点を向けてもらうきっかけを作りたいと思い、企画しました。

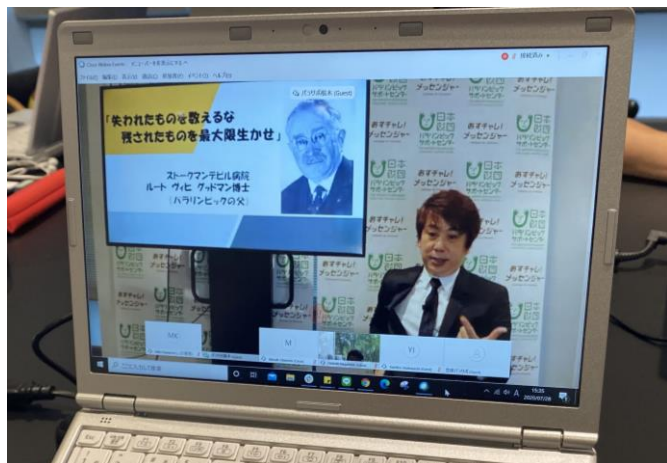
また、コロナ禍の状況において、ほぼ全社員がリモートワークを行っており、仕事とは異なる視点で社員がつながる機会をつくることをリーダーシップチームが推進しています。そのような状況を踏まえて、CDANチームとしてのアイデアと想いを今回の企画につなげています。

講演会を実施してみていかがでしたか

パラリンピック開催の機会を活かして、シスコの中で障がいを持った方々にもっと関心を向けてもらうという視点は常々CDANチームにありました。ただし、それはきっかけであり、ゴールではないので、その点は意識して活動プランを考えています。その一環が、今回のセミナー企画でした。

多くの方々が講演を聴いて、心にのこるものがあったと思いますが、今後の行動がいかに変わっていくかは、まだそれぞれの状況によると思います。CDANチームとしては、継続して社員へメッセージを伝え、ともに考える時間を作り続けることが大切だと思っています。

参加者のご感想（アンケートより抜粋）



- わかりやすく正直に話をしたところに共感が持てたのと、フレンドリーな感じが伝わったのでより身近に色々感じる事が出来た。（40代女性）
- 思いも寄らない事態となり、うまく行かないことで心が折れても、一旦ゆっくりと受け止めて、時間をとってリスタートすること。ここはなんとなく理解できてもなかなかそうできないものかもしれませんが、ただし、自分の境遇とは違う形でもそのような中で転機を得られた方の話を聞くと、少し心が軽くなります。勇気が出てきます。（50代男性）

あすチャレ！メッセンジャー オンライン講演について

2020年度からはオンライン講演の申込受付を開始しています。参加者はどこからでも聴講可能で移動や会場確保の手間やコスト軽減など、オンライン講演には様々なメリットがあります。講演ではチャットや投票機能などを活用し、講師と参加者との双方向

のコミュニケーションを取り入れて満足度の向上につなげる工夫をしています。事務局では機材貸出やシステム操作補助などのサポート体制を整えており、オンライン講演を初めて実施する方にもご利用いただいております。

オンライン講演のメリット

オンラインでの講演会の開催は、運営側、参加者双方にとって次のようなメリットがあります。

BENEFIT
1



移動や会場確保にかかる
手間やコストを軽減できる

個別聴講型であれば、会議室の確保・設営の手間や費用が削減できます。また、講師の移動時間や旅費も軽減できるので、より柔軟な開催ができます。

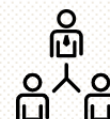
BENEFIT
2



どこにいても聴ける・
届けられる

ネット環境と端末があれば、どんな場所からでも聴講でき、集客へのハードルが下がります。また、講師側の居住地に制限されることがなく、遠方の講師も選択肢に加えることができます。

BENEFIT
3



参加者と講師とのリアルタイムの
双方向コミュニケーションも可能

WEB会議システムのチャットやQ&A機能を活用することで、講師と参加者との間でリアルタイムでやり取りができ、参加者との距離が近づくことで満足度の向上につながります。

事務局サポート

あすチャレ！メッセンジャーのオンライン講演をご依頼頂くにあたり、事務局でサポートできる内容をご紹介します。ご要望がございましたら、お気軽にお問い合わせください。



オンライン講演システム
利用の補助

希望される場合は事務局でWeb会議システムをご用意いたします。あわせて、利用方法の説明や講演時の操作補助も行います。



機材の貸与

学校の授業など集合接続型の講演に際し、オンライン接続環境のご用意が難しい場合は、タブレットなどの貸出をいたします。



機材設置のアドバイス

集合接続型の講演において必要な準備物のご紹介、機材の接続方法の説明・確認なども承っております。

オンラインでの講演配信の様子



オンライン講演の実施事例はこちら



<https://www.parasapo.tokyo/messenger/online/>



日本財団パラリンピックサポートセンターとは



「SOCIAL CHANGE with SPORTS」をスローガンに、パラスポーツを通じて、一人ひとりの違いを認め、誰もが活躍できるダイバーシティ＆インクルージョン（D&I）社会の実現を目指しています。設立以来、パラリンピック競技団体の運営支援をはじめ、パラアスリートや障がいのある当事者と一緒に知る、学ぶ、体験する、パラスポーツを活用したD&Iプログラムを展開しています。

活動実績 ※2021年3月時点



詳細・お問合せ

日本財団パラリンピックサポートセンター



info@parasapo.tokyo



https://www.parasapo.or.jp/

パラサポ



Editor's Note



※写真撮影時のみマスクを外しています

パラアスリートのもつ特異なエネルギーを社会へ伝播したい

当シンポジウムにご参加いただいた皆様、またこのレポートを手にとってくださった皆様に、改めて厚く御礼申し上げます。

パラサポでは様々なパラアスリートとご一緒させていただく機会がありますが、彼らは稀有な経験に基づく強靱なメンタリティを持ち、そこから生まれる恐ろしく前向きな言動が次々と、さも当たり前かのように飛び出してくることに驚き、まさに目から鱗が落ちる思いを何度となく経験してきました。彼らとの交流を通じて人間の可能性の大きさを再認識し、何かに挑戦してみたいというモチベーションを得る人は少なくないと思います。パラアスリートは、スポーツ選手としての驚異的なパフォーマンスで見る人を魅了するだけでなく、彼らのストーリーや哲学は、周囲の人々を、ひいては社会を前向きに動かしていく原動力になり得ると、私たちは確信しています。

今回の企画は、そんなパラアスリートの本質的な価値を伝えるイベントにしたいという想いで作り上げました。パラリンピックが終わっても、パラアスリートは皆さんに力を与え続けてくれます。そんなことが、皆様にも多少なり伝わったのであれば、嬉しく思います。「あすチャレ！メッセンジャー」の話が、皆様の日々をより豊かにする一助となれば幸いです。

あすチャレ！メッセンジャー事務局

イベントアーカイブ視聴はこちら



<https://youtu.be/Ei-Y4qNi3Og>



パラサポ



