

障がい者向けインターンシップ・プログラム

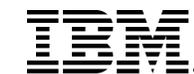
# Access **Blue** Program 2025

障がいのある方対象の6ヶ月間のインターンシップ・プログラム

「働く」ということを学びながら、ITスキルや社会人基礎力を習得できます

2024年 12月 6日

日本アイ・ビー・エム株式会社 Access **Blue** Program



# IBMとは

テクノロジーを活用して、社会や企業の課題を解決している会社です。

イノベーション、ダイバーシティ、プロフェッショナルの3つを大切にしています。

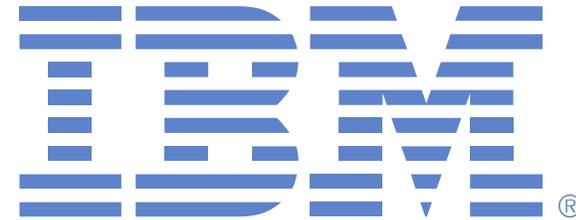
ダイバーシティの一環として、障がい者の活躍を支援する活動に積極的に取り組んでいます。

IBM Corporation

創業 1911

IBM Japan

創業 1937



主な事業分野

情報システムに関わる製品・サービスの提供

イノベーション

ダイバーシティ

プロフェッショナル

175ヶ国以上に事業拠点

従業員

20万人以上

日本IBMの

障がい者の活躍を支援する取り組み

<https://ibm.biz/japan-pwda>



# Access Blue Program 2025

障がいのある方を対象に実施する、働きながらビジネス・ITスキルの基礎を身につけていただく6ヶ月間の有償インターンシップ・プログラムです。

## 特徴

- IBMが求める人物像を理解しながら、**就職活動の準備**ができます。
- **基本的なITスキルを習得**できます。
- **社会人基礎力を向上**させ、社会人として働く準備ができます。
- リモート勤務やシフト勤務を活用して、**学業や就職活動との両立**が可能です。



## ビジネス・カリキュラムの例

コミュニケーション、コラボレーション・スキル  
課題分析、ソリューション構築の方法論の演習  
提案活動を通じたお客様価値創造の体験  
実際の業務部門における就業体験 (OJT)

## ITカリキュラムの例

プログラミングの基礎  
クラウドやAIに関する知識  
チームでのアプリ設計、開発体験  
最前線で活躍する技術者による講義

### 問合せ先

日本アイ・ビー・エム株式会社 Access Blue Program事務局

[ACCESS@jp.ibm.com](mailto:ACCESS@jp.ibm.com)

# 2025年の募集要項

募集開始：2024年12月18日(水)13:00～（募集期間は、次ページの2.応募方法に記載）

## 形式

原則オンライン開催

※カリキュラムにより、出社が可能な方には出社いただく場合があります。

## 応募条件

以下の条件を満たす、将来日本IBMグループを含めたIT職(\*)での就職を検討している方

–障がい者手帳をお持ちの方、もしくは申請中の方

–原則、介助者なしでプログラムへの参加が可能な方(情報保障は弊社で用意します。)

–2027年4月（2026年4月も可）の新卒採用を目指している方

–PCの基本操作スキル(Word, Excel, PowerPoint)をお持ちの方

(\*) ITスペシャリスト、ITコンサルタント、ソリューション・エンジニア、テクニカル・セールス等

## 募集人数

40名

## 待遇・福利厚生

・勤務日時: 月～金 9:30～16:30 (12:00～13:00 休憩)

※ 学業や通院との両立のため、フレックス勤務制度あり

・日給目安: 7,080円

※ 交通費が発生する場合は、別途実費をお支払いします。

・会社貸与PCあり

・保険: 弊社臨時雇用契約に基づき、社会保険に加入



# 説明会、応募、および選考の流れ

## 1

### 説明会

是非ともご参加ください。

開催日時：

**2025年12月18日(水) 15:30-17:00**  
(オンライン開催)

内容:

1. Access Blue Programの説明
2. 応募方法
3. 過去のAccess Blue Program参加者の体験談
4. 質疑応答、等

参加申し込み:

1. [マイページ](#)に登録
2. 説明会に申し込んでください。



\* 参加できない方向けに後日動画を公開します。

## 2

### 応募方法

エントリーシートと障がい者手帳のコピーを提出いただきます。

1. [マイページ](#)よりエントリー・シートを記入
2. [マイページ](#)に障がい者手帳のコピーを添付

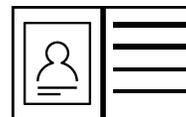
1次募集締切：2025年1月10日(金) 13時

2次募集締切(\*)：2025年1月20日(月) 10時

(\*) 1次募集で定員に達しなかった場合のみ募集します。



エントリー・シート



障がい者手帳のコピー

## 3

### 選考の流れ

以下の3ステップで選考します。

- ステップ1. 書類審査
- ステップ2. 面接(オンライン)
- ステップ3. 結果通知



# Access Blueについてのよくある質問

## 働き方

1. 学業との両立はできますか。  
はい。学業により日中の参加が不可能な日は、フレックス勤務を活用して、カリキュラムの録画を視聴することができます。
2. 毎日、何時間参加する必要がありますか。  
平日6時間を想定しています。フレックス勤務により調整可能です。
3. 原則オンライン開催とのことですが、出社はありますか。  
カリキュラムにより、出社が可能な方にはに出社いただく場合があります。
4. 平日に通院する必要があります。通院時に休暇を取得できますか。  
取得できます。体調管理を優先してください。
5. 就労しながら参加することはできますか。  
兼業はできません。Access Blueと学業に専念してください。

## コンテンツ

1. 何が習得できますか。  
基本的なビジネスおよびITスキルを習得できます。
2. ITスキルがありませんが、参加可能ですか。  
PCの基本操作スキルがあれば、参加可能です。
3. IBM社員と接することができますか。  
第一線で活躍する社員から役員まで接することができます。

## 環境

1. どのような障がいがある人が多いですか。  
さまざまな障がいのある方が参加していますが、多いのは精神・発達障がいがある方です。
2. 障害者手帳は現在取得中ですが、参加できますか。  
申込時は医師の診断書コピーで代替できます。手帳取得次第、手帳のコピーを提供ください。
3. どのような情報保障が提供されますか。  
カリキュラムでは音声認識ソフトウェアを使用し字幕表示を、また視覚障がい者には画面読み上げソフトウェアを貸与します。
4. PCは貸与されますか。  
貸与します。2025年はWindows PCを予定しています。
5. 就労移行支援機関を期間中も引き続き利用してよいですか。  
ぜひ利用してください。

## 福利厚生

1. 健康保険加入は必須ですか。  
必ず加入いただきます。
2. 出社時には交通費は支給されますか。  
支給します。

# 就労準備を目的とした包括的なアプローチ

6ヶ月間で「働くこと」に必要な三要素におけるスキルの向上を目指します。

「働くこと」に必要な要素	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月
<p><b>企業や職業に対する理解</b> 社会に対する理解</p> <p>会社のしくみ、就労者の責任・義務、お客様の課題、社会・経済の仕組み等</p>	<p><b>学習</b></p> <p>講義やワークショップ、自習等を通して、基礎的な知識を身に付けます。</p>			<p><b>仮想プロジェクト体験</b></p> <p>チームでお客様を想定した提案活動に取り組み、ロールプレイ等を通じて学習した内容を実践、結果から再び学びます。</p>			<p><b>就労体験</b></p> <p>習得したスキルをOJT (On the Job Training) で発揮します。</p>
<p><b>スキル（知識・技術）</b> コンピテンシー（行動様式）</p> <p>業務遂行に必要な能力 お客様・社会にとっての価値習得</p>	<p><b>振り返り&amp;フィードバック</b></p> <p>振り返りやチームメンバーからのフィードバック、Access Blue Programスタッフや所属長との面談等を通して自己の理解と他者への洞察を深めます。</p>						
<p><b>自己に対する理解</b> 他者に対する理解</p> <p>自己分析、自己管理 相互理解、互いの個性を尊重した協働</p>							
目標スキルレベル	0 → 1		1 → 1+			1+ → 2	

	スキルレベル	定義
0	Non-Awareness (知らない)	重要性や本質を認識していない、学習したことがない。
1	Acquired (習得した)	基礎的な知識・技能を学び、理解している。
1+	Starter (初心者)	意識して日常の中で少しずつ実践を試みている。
2	Novice (初級)	助言や支援を受けながら実践できる、ある程度はできるようになってきている。

# インターンの1週間（例）

全員で同じカリキュラムを進める時間と、個人作業の時間があります。

コアタイム: 9:30-16:30、12:00-13:00は休憩、1時間に1回小休憩あり

	月曜日	火曜日	水曜日	木曜日	金曜日
9:30	朝会	大学授業参加 (午前カリキュラム不参加)	朝会	朝会	朝会
	カリキュラム (ビジネス基礎1)		チーム活動発表	カリキュラム (プログラミング基礎1)	個人作業 (プログラミング実習)
12:00	休憩	休憩	休憩	休憩	休憩
13:00	カリキュラム (ビジネス基礎2)	カリキュラム (ビジネス基礎4)	チームワーク (振り返り)	カリキュラム (プログラミング基礎2)	個人作業 (プログラミング実習、 1週間のまとめ)
	チームワーク	チームワーク (発表準備)	個人作業 (チームメンバーへの フィードバック作成)		
15:30	夕会	夕会	夕会	夕会	夕会
16:30	ラップアップ 終業	ラップアップ	ラップアップ 終業	ラップアップ 終業	ラップアップ 終業
19:00		フレックス勤務* (午前カリキュラムの ビデオ視聴でキャッチ アップ)			

 : 集合カリキュラム  
参加者全員で同じ業務を実施  
(朝会、カリキュラム、チームワーク、夕会等)

 : 個人作業  
参加者一人ひとりで業務を実施  
(実習、復習、レポート作成、ラップアップ等)

\* フレックス勤務:  
授業等で業務参加できない場合に、コアタイム以外でキャッチアップ

# 参加者の声

Access Blue Programはあなたにとって、どんなプログラムでしたか。

- ☰ 人生を変えるインターンシップ  
(人間総合科学研究科。体幹機能障がい)
- ☰ 参加前と参加後では、見える世界が変わることをお伝えしたい。  
(法学部。聴覚障がい)
- ☰ ひと言で表すと、「なんでもチャレンジできる実験場」でした。  
障がい特性に対し、働けるやり方(自分なりの工夫の仕方、  
必要な配慮とその説明の仕方など)を探る実験の場としての  
意味合いが強かったです。  
(文学部。発達障がい)
- ☰ 最先端のIT知識と、高度な就業経験を積める、  
最高のインターンシップ  
(工学部。四肢障がい)
- ☰ 失敗を許された環境でできる、実践的な訓練の場で、  
新人研修と遜色ない内容を長い期間をかけて学びながらできるという  
ことに意義を感じました。  
(教養学部。発達障がい)
- ☰ 多様な障がい、経験の異なる人たちの交流ができ、働き方、  
および自己を見つめ直す貴重な機会  
(工学部。発達障がい)
- ☰ 「社会人への滑走路」でした。大学等のアルバイトと決定的に  
違った点としては、フルタイムに近い時間で働くと何が起るか、  
というシミュレーションとして、様々なことをやってみることができた。  
(文学部。四肢障がい)
- ☰ 本当に「人生のリスタート」と言って過言ではないほどの機会だった。  
(政治経済学部。発達障がい)
- ☰ 7ヶ月間が人生で一番短く感じました。  
毎日パソコンに向かうのが楽しみでした。  
(学芸学部。精神障がい)
- ☰ 参加することで人生が変わりました。  
最後まで意欲と主体性を持って参加し続け、想像以上に成長できました。  
同期のメンバーと支え合えたことも続けられた理由のひとつ。  
(家政学部。発達障がい)
- ☰ 参加しない理由がないように感じます。大変なことや辛いこと、  
失敗してしまうこともたくさんありましたが、その中で得られるものは  
リアルな就業体験だからこそだと感じております。  
(経済学部。視覚障がい)

# 障がいのある学生の皆さんへ

“外資系IT企業のインターンシップ”と聞くと、「理系の学生もしくはITの基礎知識がある人向けのプログラム？」と思われるかもしれませんが。実は、これまでのAccess Blueの参加者の半数以上は文系の学生もしくは出身者です。また、IBMグループ社員も文系出身の社員が多くいます。ITスペシャリストだけでなく、コンサルタント、ソリューション・エンジニア、テクニカル・セールスなどの多様な職種で活躍しています。

**職種だけでなく**、IBMでは100年以上も前の創業当初からダイバーシティ&インクルージョンを大切にしています。職種だけでなく、女性社員、介護中の社員、障がいのある社員、LGBTQ+社員など様々なバックグラウンドのある社員が活躍しています。Access Blueの修了生の多くも、インターンシップでの経験を活かし、日本IBMグループを含むIT企業に就職しています。

**こういう方におすすめします。**

- 自らの強みや弱み、障がい特性を理解し、自分のキャリア志向や適性を見つけ出したい
- 新しい知識や経験を得ることでキャリアの選択肢を広げたい
- すでにプログラミング経験といった一定のITスキルはあるが、就労自体を経験したい
- 社会人基礎力やコミュニケーション能力を向上させたい
- チームワーク経験を積みたい

**Access Blueは**、就労準備を目的とした包括的なアプローチをとります。様々な業界や職種で活躍するIBMグループ社員と直接交流する機会やOJT(On the Job Training)を提供する点は大変ユニークと言えます。

これまでの知識や経験にとらわれず、一步を踏み出してみませんか？就職活動の前に、ご自身の大切なキャリアと向き合う機会として、Access Blueを活用してください。あなたの応募をお待ちしております。

# 付録



Discover IBM

# IBMが進める ダイバーシティー& インクルージョン

2024年 11月 15日

日本アイ・ビー・エム株式会社  
人事

当資料はパワーポイント形式での社外への配布を禁止しております。社外への配布が必要な場合は必ずPDF形式に変換してご利用ください。



# ダイバーシティ&インクルージョンの歴史

全世界のIBMで、多様な人材が互いに尊重し合い能力を発揮できる職場環境を推進しています。多様性の持つ可能性を最大化することがビジネスの成功には不可欠であると考えているからです。IBMは長年にわたり世界に先駆けてダイバーシティ&インクルージョンへの取り組みを実践してまいりました。

女性および  
黒人の採用開始



1899

人種、性別による  
格差のない給与



1935

小型点字  
プリンター



1946

サプライヤーの  
ダイバーシティ  
プログラム

1968

ポリシーレーターに  
性的指向に関する  
記述追加

1984

ホームページ  
リーダー

1999

初の女性CEO  
バージニア・  
M・ロメッティ



2012

レインボー  
ロゴ



2017

平等法をサポート  
Be Equal  
キャンペーン



2019

日本で  
P-TECH開始

2021

1914



障がい者の  
雇用開始

1943



初の  
女性副社長

1953



機会均等に  
関する最初の  
ポリシーレーター

1971



音声認識  
アプリケーション

1996

USで  
同性パートナーに  
福利厚生適用

2010



Accessible  
Workplace  
Connections  
開始

2015

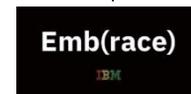
日本IBMで  
同性パートナー  
登録制度

2018



カタリスト  
アワード

2020



Embraceキャンペーン  
日本でSkillsBuild  
提供開始

2022

日本IBMで  
採用における  
学卒要件撤廃

# トップのコミットメント (IBM Corporate Policy Letter117)

ダイバーシティー&インクルージョンへの取り組みは、「IBMの機会均等に関するポリシーを常に共有」(Corporate Policy Letter 117)の通り、実践されてきました。トップ・マネジメントの強いコミットメントがこの取り組みを支えることとなります。

## Corporate Policy 117

### Workforce Diversity and Inclusion

Policy Letter  
Number: 1170  
Date: April 2021

**Subject:** Workforce Diversity and Inclusion

The employees of IBM represent a talented and diverse workforce. Achieving the full potential of this diversity is a business priority that is fundamental to our competitive success. A key element in our workforce diversity programs is IBM's long-standing commitment to equal opportunity and an inclusive workplace.

IBM has more than 100 years of work on diversity, inclusion and equality in the workplace. That legacy, and our continued commitment to advance equity in a global society, has made us leaders in diversity and inclusion. Guided by our values and beliefs, we're proud to foster an environment where every IBMer is able to thrive because of their differences, not in spite of them. IBM has taken and will continue to take a bold stand in favor of equal opportunity for all. It is the policy of this organization to continue to engage in activities such as hiring, promotion and compensation of employees, without regard to race, color, religion, sex, gender, gender identity or expression, sexual orientation, national origin, caste, genetics, pregnancy, disability, age and other characteristics. IBM makes reasonable accommodations available where the Company believes they are appropriate to enable employees with disabilities and others to effectively perform their jobs.

In respecting and valuing the diversity among our employees and all those with whom we do business, managers and employees are expected to foster a work environment free of all forms of discrimination, harassment, bullying and retaliation.

This policy is based on sound business judgment and anchored in our IBM Values. Every manager in IBM is expected to abide by our policy, and all applicable laws on this subject, and to uphold IBM's commitment to workforce diversity and inclusion.



Corporate Policy Letter 117 (1953年発行)  
IBMの機会均等 (現在はWorkforce Diversity) に関する  
ポリシーを常に社員と共有

「昇進、処遇などの活動は、人種、肌の色、宗教、性  
ジェンダー、性的指向または表現、性自認、国籍、遺伝  
障害、年齢による差別を行うことを禁じます」

内容は随時見直され、新CEOは就任時に必ず署名し、  
社員が何時でも閲覧可能な状態にしています。

性的指向、性自認は1984年に、遺伝子は2005年にポ  
リシーに追加されています。

# ビジネス戦略としてのダイバーシティ&インクルージョン

IBMではいかなる差別も許容せず、全でのIBM社員にインクルーシブな文化を醸成していくため、全社をあげてダイバーシティとインクルージョンに取り組んでいます。誰もが誰かのアライとなり、声をあげて行動をおこすことで、より一層のインクルージョンを目指しています。

## 100余年のダイバーシティ&インクルージョンのリーダーシップ

「IBMの方針は、人種、肌の色、信条に関係なく、職務に必要な人格や、能力、経歴を持つ人材を採用することである」



“It is the policy of this organization to hire people who have the personality, talent, and background necessary to fill a given job, regardless of race, color or creed.”

- Thomas Watson Jr.

## コミュニティー活動

当事者やアライ(支援者)から構成されるコミュニティーは、役員のサポートのもとで、より活躍しやすい職場環境を目指して活動をしています。

- LGBTQ+ Ally
- Women Ally
- PwDA Ally
- 介護、...



## Be Equal 行動宣言

Be Equal は、すべての人の多様性と包括性を擁護します。あらゆるコミュニティの人々の進歩を促進するために一緒に活動します。

- テクノロジー業界の多様性が意味するもの
- ありのままの自分であること
- リーダーが意識的にインクルージョン文化を醸成



**Be All-in**  
**Be Colorful**  
**Be Bold**  
**Be Outspoken**  
**Be Proud**  
**Be Committed**  
**Be Active**  
**Be Equal**  
**Be Open**  
**Be Progressive**  
**Be Positive**  
**Be Accountable**  
**Be Plural**  
**Be Faithful**  
**Be Unique**

# 社員が輝ける環境の実現

時代に応じて変わりゆく課題やニーズに取り組み、制度や施設の整備に加えて、インクルーシブな文化の醸成を続けています。



# 日本IBMにおけるダイバーシティ&インクルージョンの取り組み

日本では、「Women」、「PwDA: People with Diverse Abilities(障がい者の活躍)」、「LGBTQ+」そして「介護」にフォーカスしています。当事者やアライ(支援者)からなるコミュニティは、より活躍しやすい職場環境を目指し、CDO(チーフ・ダイバーシティ・オフィサー)をはじめ、各コミュニティのスポンサーエグゼクティブのもとで当事者とアライが自主的に課題の把握、分析、施策の提言、社内外への発信を行っています。



Women

女性のキャリア課題の検討と  
マジョリティーへの働きかけを強化

- 組織・企業を超えたネットワーキング構築
- 2022年 Forbes Women Award  
企業総合部門 従業員規模別 1位



LGBTQ+

セクシュアルマイノリティー社員が自分らしく働ける環境整備

- 制度や仕組みの整備
- インクルーシブな企業文化の醸成
- 社外への発信とコラボレーション



Diverse Abilities

障がいのある社員の  
多様な能力の最大化と  
社内の文化醸成

- 「障がい者採用枠」を設けず能力と成果による採用・配属・評価
- 障がい者対象インターンシップ  
Access Blueを学生・既卒向け以外に、  
就労経験者向けにも拡充



Caregiving help

ビジネスケアラー社員が  
介護と仕事を両立し続けられる理解の醸成  
と環境整備

- 2021年 コミュニティーを発足し、介護に関する提言を経営トップへ実施

