

令和7年度

東京都「心のバリアフリー」好事例企業



東京都

「心のバリアフリー」

好事例企業



東京都



心のバリアフリー



株式会社あおぞら銀行

経営理念に多様性尊重を掲げ、画面読み上げソフトや拡大読書器、音声文字化アプリなど支援機器導入はもちろんのこと、障がいのある行員による統合報告書作成、障がいの疑似体験を実施。全店にサインガイドや電子メモパッドを導入、お客さまや社会に向けての活動も推進しています。

取組の概要

① 多様な視点を育み、理解を深める継続的な取組

経営理念を実現するあおぞらアクションの一つとして「仲間の多様な生き方、考え方、働き方を尊重し、仲間の成長を支援する」を掲げています。アンコンシャスバイアスに関する自社動画を作成、様々な人権課題をテーマに年2回の社内研修、LGBTQを含む「あおぞらアライ」の立ち上げ、障がいのあるお客さまの対応に関する研修などを通じ、安心できる環境づくりを進めています。

② 障がいのある行員主体の情報発信と実践

障がいのある行員が主体となり、統合報告書のページ作成や、当行オリジナルのあおぞら耳マーク、コミュニケーション支援ボード(指差し表)の企画・活用を推進しています。さらに、障がいの疑似体験や手話講座、音声文字化アプリの使い方講座などの勉強会を実施し、行内イントラネットでの継続的な発信を通じて、障がいへの理解を深め、自然な配慮につながることを目指しています。

③ 気づきを行動につなげる環境づくりと配慮の広がり

視覚障がい・聴覚障がいの疑似体験や電動車いすの体験会を、障がいのある行員が講師となって進めており、実際にお客さまと接する部門にも展開しています。体験を通して障がいをより身近に捉え、必要な配慮を自分事として考えるきっかけにもなっております。こうした気づきを踏まえ、サインガイドや電子メモパッドの全店導入に加え、日々の対応における配慮の向上にもつながっています。



視覚障がいのある行員が講師を務める疑似体験



聴覚障がいのある行員が講師を務める疑似体験

「心のバリアフリー」実践のための3つのステップ

障害の 社会モデルの視点で バリアを理解する

お客さまと接する部門を中心に、障がいのあるお客さまの対応に関するe-ラーニングなどの研修を毎年実施。統合報告書・ディスクロージャー誌の「障がいのある従業員が安心して活躍する環境作り」のページは障がいのある行員が作成、行内外の気づきの広がりにつなげています。

コミュニケーションを とる

障がいのある行員が講師となって勉強会や手話講座、障がいの疑似体験を実施しています。体験と対話を大切にしており、参加者の振り返りや気づきを全行で共有することで相互理解を深め、一人ひとりの意識と行動の変化を育み、多様なお客さまへのより適切な対応に活かしています。

適切な配慮を行う

配慮内容は相談しながら個別に対応、希望に応じて随時面談を実施しており、拡大読書器や音声文字化アプリなどは実際に使用する行員のニーズに合わせ選定。障がいのある行員の声から、全店にサインガイドや電子メモパッドを導入、疑似体験での学びをお客さま対応に活かしています。

福祉のまちづくり 推進協議会委員の 講評

障害のある従業員が講師となった勉強会や手話講座、障害の疑似体験のほか全店にサインガイドや電子メモパッドを導入するなど様々な取組を行っています。各従業員がこれらの取組を通じて学んだコミュニケーション上の配慮をお客さま向けに実践するとともに、同業者や地域における多様な他者を含めた心のバリアフリーの取組に広げるなど、さらなる発展を期待します。

企業情報

東京都千代田区麹町6-1-1
<https://www.aozorabank.co.jp>



東京都



心のバリアフリー



大島椿株式会社

創業の地、伊豆大島の観光産業を通じて「バリアフリー」を推進し、社会的障壁を取り除き「共生社会」の実現への社会貢献活動に参加、推進しています。

取組の概要

① 店舗での接客マナーは「心を読んでのバリアフリーの接遇」

盲導犬、介助犬、聴導犬を迎え、それぞれの補助犬が担う役割や、目や耳、身体の不自由な方が来店された場合の接し方をロールプレイングを通して、心を読んでのバリアフリーの接遇を学びました。伊豆大島の直営店では筆談用のメモや呼び鈴、補助犬の受け入れ体制を整え、全てのお客様のご来島をお待ちしています。

② 伊豆大島の直営店を車イスでご来店頂けるようバリアフリーに改装

伊豆大島で創業し間もなく100年になる店舗を、2022年にバリアフリーへと改装しました。車イスの方が余裕を持って転回出来るスペースや非常ボタン、ベビーベッド、ベビーチェアを設置しています。また、介助用ベッドを設置できるスペースを確保しておりますので必要に応じて設置を予定しています。

③ ユニバーサルツーリズム 伊豆大島ジオパークの観光支援

火山島である伊豆大島の地球科学的遺産を保護・観光活用しながら地域社会を活性化するユネスコ事業に参加し、観光支援を行っています。福祉車両レンタカーと、本格的アウトドア用車イスおよび介助型アウトドア用車イスの貸し出しを行い、専門家の方々との交流を経て受け入れの窓口を広げています。



日本で唯一の砂漠をアウトドア車イスで観光支援している様子



「心を読んでのバリアフリーの接遇」を補助犬と学ぶ研修の様子

「心のバリアフリー」実践のための3つのステップ

障害の 社会モデルの視点で バリアを理解する

「バリア」とは、ハンディキャップや多様性などが社会的障害となり、当事者が希望する一般的な社会活動をスムーズに実現できないことだと考えています。補助犬や福祉車両、アウトドア車イスの役割について知る機会をつくることで、当事者が直面している障壁の理解をすすめてまいります。

コミュニケーションを とる

目や耳が不自由な方には、指や手を使って説明を補足したり、実際に商品をお渡しして大きさ、重さ、使い方などを手の感触から知って頂けるように接遇しています。

適切な配慮を行う

補助犬セミナーにて、目や耳が不自由な方に自己流で、むやみに声を掛けたり体に触れてはいけないと学びました。また車イスの方が旅行する際は浴室までの導線やシャワーキャリーの有無などの確認が必須であることを知り、シャワーキャリーの貸出を開始しています。

福祉のまちづくり 推進協議会委員の 講評

補助犬ユーザーへの接し方について、ロールプレイなどの実践的な研修を行い、また、店舗のバリアフリー化を図ること等により、様々な方へのサービスの提供に取り組んでいます。障害のある方に対する理解を深める取組もっており、地域貢献に向けたさらなる取組の発展を期待します。

企業情報

東京都港区芝大門2-9-16
Daiwa芝大門ビル4階
<https://www.oshimatsubaki.co.jp/>



東京都



心のバリアフリー



キッズ・プログラミング株式会社

プログラミング教育とカフェ事業で、誰もが平等に利用できる環境を提供しています。特性に合わせたICT支援や食形態の工夫や接客、独自教材による研修や課題の即時共有・改善が出来る仕組みにより、全従業員が主体的に考え行動する「心のバリアフリー」を定着させています。

取組の概要

① 独自教材による研修と全従業員への即時共有・再発防止

独自教材「心のバリアフリー理解度クイズ」を従業員が受講し、バリアフリーの理解の促進をしています。また、配慮不足や課題が生じた際には、即座に当事者従業員と各部署の責任者で原因を分析し、再発防止と意識改善を関係部署の従業員全員に通知し、実施してもらっています。全員が「心のバリアフリー」を理解し、アップデートし、自主的に行動できる体制を整えています。

② 障害児者やその家族、高齢者が「気兼ねなく過ごせる」場所の提供

車椅子やバギーでの利用、声出しや離席がある方も気兼ねなく過ごせる空間、嚥下困難者向けペースト食の提供など、物理的・心理的バリアを取り除いたカフェを運営しています。障害児の社会体験や就労実習生の常時受入れに加え、多様な人が音楽を共有する「ごちゃませライブ」などを開催しています。障害者家族や高齢者、育児に奮闘している方々が地域と繋がることのできる場所を提供しています。

③ 特性に合わせたICT活用の情報公開と「誰もが学べる」教室

発達障害のある生徒への個別指導に加え、肢体不自由者への視線入力活用や視覚障害者向け画面読み上げ機能の操作方法等の公開や無料相談など、ICT技術を活用した学習の壁を無くすことに努めています。障害の有無に関わらず同じ空間で学ぶ環境を提供し、地域イベントではインクルーシブな体験会を開催するなど、子供たちに共生社会を体感できる機会を提供しています。



誰もが安心して過ごせるバリアフリーカフェ



視線入力など活用し誰もが参加できるワークショップ

「心のバリアフリー」実践のための3つのステップ

障害の 社会モデルの視点で バリアを理解する

障害は他人事ではなく、年を重ねれば車椅子になることもあるし、不慮の事故や病気などにより自分が障害者になる可能性もあります。まず、「助けてあげている」という認識を改めて、「困っているときはお互い様」という対等の立場で障害のある方や高齢者などに接しています。

コミュニケーションを とる

「何かお手伝いしましょうか」のように、誰にでも自然な声がけを基本としています。誰をも受け入れ、見て見ぬふりをしたり、相手の状態を見て話すのを諦めたりせず、障害のある方の保護者やヘルパーさんと話すだけでなく、当事者とのコミュニケーションを大切にしています。

適切な配慮を行う

「できない」と決めつけず、どうすれば可能かを考えます。全ての人を柔軟に受容し、ICT活用やペースト食の提供などハード・ソフト両面で配慮します。教室では誰もが入会でき、カフェでは誰もが安心して過ごせるバリアのない環境を提供しています。

福祉のまちづくり 推進協議会委員の 講評

心のバリアフリーに関する研修教材の自社作成を行い、自然な声掛けやコミュニケーションを大切にして、相手を理解し、特性に合わせたICT支援や食形態の工夫や接客に活かしています。社内での取組や当事者への配慮の実践を通じて得た知見をもとに地域貢献に向けた取組のさらなる発展を期待します。

企業情報

東京都荒川区東日暮里5-3-9/
<https://kidspro.kidsprogram.co.jp>



東京都



心のバリアフリー



公益社団法人東京都理学療法士協会

心のバリアフリーを学ぶ小学生向けの夏休みイベントを教育委員会や障害当事者と連携しながら定期開催し、学びの機会を広げています。またエスカレーターなど身近な生活場面を題材として心のバリアフリーの啓発を行い、社会と従業員双方の意識変革を図っています。

取組の概要

① 心のバリアフリーを学ぶ小学生を対象とした夏休みイベントの定期開催

小学生を対象に、障害の社会モデルや多様な立場への理解を促す夏休みイベントを継続的に開催しています。これまでに48校から延べ62名が参加し、区教育委員会の協力のもと、学校・保護者へも広く案内を実施しています。児童からは「障害のある人の気持ちを考える機会になった」「様々な事情を抱えた方が共に暮らしていることを考える機会になった」との声が寄せられています。

② エスカレーターの利用場面から考える心のバリアフリーの啓発

エスカレーター利用時の配慮を題材に、安全のため「止まって乗りたい」という障害当事者のニーズへの理解促進を目的とした啓発活動を行っています。啓発の一環としてオリジナルキーホルダーをこれまでに8,900個無料配布したほか、新聞広告を活用した取り組み、JR・私鉄各社と連携した啓発活動を実施しています。

③ 「従業員・会員への心のバリアフリー」に関する取組

安心して移動・生活できる社会を目指し、心のバリアフリーの理念を会員・従業員に周知しています。これまで、障害当事者の方を講師とした企画を複数実施しました。「相手の立場になり考える視点が、日常業務にも生かされている」「多様な背景をもつ方への理解が深まり、支援の質が高まった」などの会員の声も寄せられています。



ボッチャ体験を通じて心のバリアフリーを学ぶ子どもたちの様子



ワークショップを通じて心のバリアフリーを学ぶ子どもたちの様子

「心のバリアフリー」実践のための3つのステップ

障害の 社会モデルの視点で バリアを理解する

「心のバリアフリー」に関するイベントの企画や参加、広報誌や学会での情報発信、障害当事者の生の声に触れる取組を通じて、障害の社会モデルへの理解の定着を図っています。

コミュニケーションを とる

障害当事者や医療関係者に加え、鉄道会社や商業施設、教育・行政機関の関係者など、街づくりや教育に関わる方々とのコミュニケーションの機会を作り、様々なステークホルダーの視点から、障害の社会モデルに立脚したコミュニケーションのあり方を考えています。

適切な配慮を行う

障害のある方などから学会や研修会への参加希望があった際には、画一的な対応にとどまらず、本人の状況や希望を丁寧に確認し、個別性を踏まえた配慮を行うことで、安心して参加できる環境整備に努めています。

福祉のまちづくり
推進協議会委員の
講評

教育機関や行政機関等とともに、障害当事者の視点に立った心のバリアフリーの啓発活動を継続して実施しているほか、障害の社会モデルへの理解の促進・定着に向けた様々な取組を行っています。今後も、様々な機関と連携した多方面での取組と社会への発信を行うことで、同様の取組が波及していくことを期待します。

企業情報

東京都渋谷区代々木1-58-7
ヴェラハイツ代々木201号
<https://www.pttokyo.net/>



東京都



心のバリアフリー



株式会社ニッスイ

社員自らが自分の言葉で語る機会を大切に、多様な力を活かして働くストーリーや思いを共有しています。社員同士が互いの事情を当たり前のものとして特別視せず、オープンな対話が広がり、心のバリアフリーは、目的ではなく、こうした対話を重ねるプロセスの中にあると考えています。

取組の概要

① 多様性を身近にし、オープンな対話を広げる

特別な事情を持つ一部の人のための取組ではなく、私たち一人ひとりが多様な存在であるという気づきを広げることを目的に、ユニバーサルマナー検定の受講、シールアンケートや社内報での発信、ダイバーシティ動画の作成等を進めました。「多様な人」「多様な力」が身近になることで、心のバリアフリーが職場に広がり、個別相談の増加など率直に話し合える文化づくりにつながっています。

② 「知識」から「行動」「実践」を後押しするガイドラインの作成

お客様向けイベント実施に際し、「バリアを感じることなく多くの皆さんに楽しんでいただきたい」との思いで広報と人事で協働。「合理的配慮ガイドライン」を作成し、全スタッフと共有したことでスムーズな対応が実現したことで自信に繋がり、参加者からも「ヘルプマークを持つ人や障害のある人にも配慮していてすごく良かった」との声も寄せられています。回を重ねながら新しい工夫も試みています。

③ 自分の言葉で発信し、関わる人を増やす

障害のある社員が自らの言葉で発信する機会を積極的に設けています。社内報をはじめ、座談会・交流会の実施のほか、管理職むけ合理的配慮説明会では、障害のある社員が上長とともに登壇し、働き方を発表しました。「障害者雇用」としてのまとめりではなく、一人ひとりの働くストーリーと活躍の姿が反響を呼んでいます。社内の相談件数も増加し、障害について率直に語り合える場が広がっています。



構えず楽しく参加！
社内掲示板ダイバーシティシールアンケート



グループ研修で障害のある社員との対話

「心のバリアフリー」実践のための3つのステップ

障害の 社会モデルの視点で バリアを理解する

社内で混在していた「しょうがい」表記を、障害のある社員が参画する会議で議論しました。改めて「障害は人ではなく社会にある」と意見は一致し、「障害」表記で統一しました。障害者「だから」「なのに」という言葉を少しでも減らすことが、バリアフリーであると考えています。

コミュニケーションを とる

「ビジネスパーソン同士」というスタンスを重視し、障害のある社員と各部署担当者が過度な配慮にとらわれない対話を実践しています。「障害についても何を聞いても大丈夫」「ミスははっきり伝えてほしい」「より良い成果を求めてほしい」といったリアルな声を社内で共有しています。

適切な配慮を行う

「障害」「特性」ではなく「仕事」にフォーカスし、合理的配慮を「業務を円滑に進めるためのお互いの工夫」と考え、「成長と活躍」につなげるツールとして活用しています。「合理的配慮シート」の記載で丁寧に相互理解を深め、現状にフィットした配慮となるよう適宜見直しています。

福祉のまちづくり 推進協議会委員の 講評

障害当事者自らが発表・説明する機会を多く設けるなど、多様な従業員とのコミュニケーションを重視した職場環境の整備に取り組んでいます。これらの取組をさらに充実させ、社内だけでなく社外へも取組を広げ、様々なニーズに対応したサービス提供につなげながら、心のバリアフリーが実践されていくことを期待します。

企業情報

東京都港区西新橋1-3-1
西新橋スクエア
<https://www.nissui.co.jp/>



株式会社ネオキャリア

日頃、福祉と接点の少ない社員が、社内での出会いから社外ボランティアに発展する“体験と対話”を通じた理解を深める仕組みを構築しています。福祉アート展・ボランティア・出前授業を連動させ、社内文化の醸成から地域社会へ、心のバリアフリーを段階的に波及させている点が特長です。

取組の概要

① 企業と福祉をつなぐ福祉アート展

企業のエントランスや空きスペースを活用し、障がいのある方や福祉施設を利用している方の作品を展示する、福祉アート展を地域と連携して開催しています。社員と来場者や作者、作者のご家族、福祉関係者との対話機会を創出し、投票・表彰・個展開催・社内勉強会へ発展させることで理解を一過性で終わらせず、継続的な関係構築と学びの循環につなげています。

② 企業主導型ボランティア活動

「地域社会貢献Day」というボランティア活動日に有給の特別休暇を付与する制度を活用し、アート作品を提供している地域の福祉施設へ社員が出向く、交流型ボランティアを企画実施しています。ポッチャ大会など福祉施設利用者との活動に加え、施設職員による学習機会も設け、障がい特性や福祉施設の現状など体験を通じた気づきが日常業務における自然な配慮意識の向上へつながっています。

③ 多様性を学ぶ出前アート授業

アート展でご縁をいただいた福祉施設や障がいのあるアーティストと連携し、新宿区内の小学校で「ダイバーシティ・ウォールパズルアート」の出前授業を実施しています。子ども、社員、アーティストが協働してアート作品を制作することで、多様な表現や特性への理解を体感的に学ぶ場を創出し、企業の社会的な活動を多様性教育と結び付けた継続的な実践としています。



オフィスのエントランスに飾られたアート作品



展示作品を鑑賞しながら投票を行う当社社員

「心のバリアフリー」実践のための3つのステップ

障害の 社会モデルの視点で バリアを理解する

障がいは個人の機能の問題ではなく、環境や制度、周囲の理解不足との相互作用で生じるという社会モデルの視点を重視しています。福祉アート展での鑑賞や対話、ボランティア交流を通じ、企業の関わり方や場の設計次第でバリアは変えられることを社員が体験的に理解する機会としています。

コミュニケーションを とる

展示会や福祉施設でのボランティア活動において、当事者や支援者との直接対話の機会を意図的に設計しています。「接し方が分からない」という心理的距離を、交流の積み重ねだけでなく、社内勉強会などで解消し、特別視ではなく自然な関係性を築けるように活動を通じて実践しています。

適切な配慮を行う

展示会開催の際には、会場までのバリアフリールートの事前確認、会場通路の確保、アートの作品名や作者情報は掲載せずアートを純粋に楽しんでいただく設定など、過度にならない実践的配慮を推進しています。ボランティアでは、障害者本人の意思や特性を尊重する姿勢を大切にしています。

福祉のまちづくり 推進協議会委員の 講評

福祉アート展や福祉施設でのボランティア活動を通じた地域貢献活動を継続的に取り組んでいます。小学校での出前授業にも取り組んでおり、さらなる地域との交流と心のバリアフリーの推進に向けた取組が発展することを期待します。

企業情報

東京都新宿区西新宿1-22-2

新宿サンエービル2階

<https://www.neo-career.co.jp/>



野村ホールディングス株式会社

インクルーシブな職場環境づくりをトップダウンとボトムアップの両輪で推進しています。DEIの「ジブンゴト化」を図る、国内のグループ全社員約1.5万人受講対象「野村グループ・インクルージョン研修」を実施したり、「Valuable 500」加盟やデフリンピック協賛、社員有志による手話講座、分身ロボットを活用した交流、相談窓口整備等通じ、障がい者インクルージョンと心のバリアフリーを推進しています。

取組の概要

① 野村グループ・インクルージョン研修の継続開催

インクルーシブな職場環境づくりの出発点は、全社員がDEIの共通言語を持ち、マイノリティ課題への理解を深めて“ジブンゴト化”することだと考えています。そこで国内のグループ全社員約1.5万人を対象に学びの基盤を整え、D&I検定3級に全社員が合格しました。さらに、人権、育児・介護との両立、心理的安全性などを四半期ごとに体系立てて取り上げ、当事者の声やケーススタディ等、多様な表現手法を取り入れた研修で行動変容につなげています。

② 人事評価連動のインクルージョン課題

全世界・全役職員対象に人事評価にインクルージョン推進を必須課題として盛り込んでいます。特にマネージャーには、自身のワークライフバランスのための業務の棚卸し、多様性を生かした組織づくり、女性社員の能力伸長支援や男性育児取得推進に取り組むよう求めています。導入に際し、まずCHRO(最高人事責任者)による動画で導入の背景や会社からの期待についてメッセージ発信を行いました。

③ 障がい者インクルージョンの推進

障がい者の活躍推進に取り組む「Valuable 500」へ加盟し、世界初のアカウントビリティ・サミット「SYNC25」にはシルバースポンサーとして参画。東京2025デフリンピックにも協賛し、野村グループから18名がボランティアとして参加しました。社員有志による手話講座も開催。さらに傘下の特例子会社「野村かがやき」社長インタビュー動画を制作し、トップ自らの想いを社内外へ発信しています。



野村グループ・インクルージョン研修



東京2025デフリンピックのボランティアに参加した社員たち

「心のバリアフリー」実践のための3つのステップ

障害の社会モデルの視点でバリアを理解する

ボランティアで活動するDEI社員ネットワーク主催で継続的に有識者による講演などを開催し、社員が学ぶ機会を提供しています。障がいを個人の属性ではなく、環境や仕組み、周囲との関係性によって生じるバリアとして捉える社会モデルの視点への理解を深め、日々の職場での気づきや対話の促進、協働を実践しています。

コミュニケーションをとる

当社内の多様な背景のある社員同士が直接会って話せる交流イベントを継続的に実施しています。例えば、グループ内拠点間の相互理解および連携強化を目的にオリイ研究所と協働し分身ロボットを活用した企画を試行しました。障がいの有無にかかわらず自然な対話が生まれる場の創生を通じ、日常の声かけや相談につながるコミュニケーションを促進しています。

適切な配慮を行う

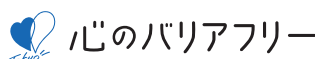
「ハラスメント相談窓口」に加え、「職場・仕事のほっとダイヤル」を新設しています。職場の人間関係、業務、ビジネス、働き方などに関するさまざまな相談ができます。状況を整理したうえで、合理的配慮を含む適切な窓口・対応へ橋渡しし、早期対応により深刻化を予防しています。

福祉のまちづくり推進協議会委員の講評

インクルーシブな職場環境づくりや自主的な手話講座開設、分身ロボット活用などの交流などにより心のバリアフリーの推進に取り組んでいます。社内での取組を通じて得られた知見をもとに地域貢献に向けた取組の発展を期待します。

企業情報

東京都中央区日本橋一丁目13番1号
<https://www.nomura.com/jp/index.html>





株式会社ペンシル

ダイバーシティ推進を重要な経営課題と位置づけ、多様な人材が多様な働き方で活躍できる職場環境を整備しています。さらに、それぞれの多様な視点がビジネスに「革新」を起こすことで、世の中の多くの壁や分断を解消し、誰もが真の豊かさを享受できる社会の実現を目指しています。

取組の概要

① ダイバーシティ経営を推進し、多様な人材が多様な働き方で活躍する職場環境

創立20周年を迎えた2015年にダイバーシティ経営方針を発表し、女性、シニア、外国人、障がい者、LGBTQ当事者など多様な背景のある人材が、それぞれの事情に応じて個々の能力や個性を最大限に活かせる取組を行っています。時間に制約のあるパート人材を登用するメイト制度、子育て応援制度をパッケージ化したペパポ(Pencil PARENTING supPOrt)、業務に必要な知識やスキル習得のための「匠制度」等、様々な制度を導入しています。

② 人の尊厳や権利を尊重し、多様な背景を持つ他者の理解を深める組織風土

個々に事情を抱える人への理解を深め、DE&Iを浸透させるための取組として内外に向けたトップコミットメントの発信や、全スタッフを対象とした研修や社内イベントを継続し実施しています。育児／介護／治療と仕事の両立に関する研修、スタッフの家族が職場体験できるファミリーデーや年に一度、社内公募によるメンバーで一週間に渡って実施するダイバーシティウィーク等のイベントを開催することで自他の理解を推進しています。

③ 多様な視点から生まれたイノベーションや新サービスの提供

定年後のアクティブシニアを採用し、セカンドキャリアを構築するだけでなく、シニア視点からクライアントのウェブサイトがユーザーにとって「使いやすいわかりやすいサイト」になっているかを診断改善するサービスの開発提供をしています。また、多様な視点から生まれたサービスには、越境・海外展開の支援ソリューションや母子家庭向け、LGBTQ当事者向けの商品開発を支援した実績もあります。



研修では学びを深めるためスタッフ参加型のセッションなどを実施



PENCIL Diversity Week 2024

D&Iへの理解浸透を目指し毎年開催するダイバーシティウィーク

「心のバリアフリー」実践のための3つのステップ

障害の 社会モデルの視点で バリアを理解する

社内研修以外にもダイバーシティウィーク期間中に、介護や障がいに関する映画鑑賞や、シニアや妊婦の体験キット装着、パラスポーツ「ボッチャ」実施等のイベントを通して楽しく理解が進むように工夫しています。また、社会や地域に対しては、デジタルデバインド解消のため、積極的に学生たちに学びの機会を提供しています。

コミュニケーションを とる

社外人材を「ダイバーシティモチベーター」として起用し、公私にわたる様々な悩みを相談できるメンター制度を導入。海外で起業し、マーケターとしても活躍している社外取締役による1on1や座談会を実施しています。会社公認の「英語部」では様々な国籍のスタッフが共通言語を学びながら情報交換や活発な意見交換をしています。

適切な配慮を行う

多様なバックグラウンドのあるスタッフが悩みや相談ごとをしやすいうように、匿名性を担保したり、相談相手を選べるなど複数の相談窓口を用意しています。また、育児や介護、治療と仕事の両立など、オリジナルのハンドブックを作成し、対面でのサポートに加え、実務に関する情報提供も行っています。

福祉のまちづくり 推進協議会委員の 講評

ダイバーシティ経営方針を発表し、個々の能力や個性を最大限に活かせる職場環境の整備に取り組んでいます。社内での取組やサービスの提供を通じて得られた知見をもとに、地域社会における心のバリアフリーの取組を拡充していくことを期待します。

企業情報

東京都渋谷区渋谷2丁目21-1
渋谷ヒカリエ33F
<https://www.pencil.co.jp/>



心のバリアフリー