

令和5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



# アルケア株式会社

障害を抱える社員自らの講演活動を、全社員が障害への理解を深め、親切な製品・情報・サービスを研ぎ澄ませていくことに活かしています。オストミーケア事業では、オストメイトと共に歩むことを通じてストーマに関わる全ての人々が自分らしくいられる社会の実現を目指しています。

## 取組の概要

### ① 多様な社員の雇用と、障害への理解を促進する社内講演の実施

誰もが活躍できる場づくりと多様性ある組織を目指して、障害者雇用を行っています。勤務体制(在宅・時差・短時間)や通勤方法について、障害や疾患に伴う本人の勤務体制の希望を確認して働きやすい環境整備をしています。また、2022年より10月を「障害の理解を深める月間」とし、障害を抱える社員自身が日常生活、必要なサポートについて、社員に向けて講演を行っています。

### ② オストメイトが社会生活に向けて一步を踏み出すきっかけづくり

国産初かつ唯一のストーマ装具メーカーとして、1976年創刊の「明るいくらしの会ニュース」の想いを引き継いだオストメイト向け情報誌「向日葵(ひまわり)」を2020年から発行。ケアのほか食事・旅行・スポーツ・災害対策の情報を提供しています。さらに旅行代理店と連携した温泉ツアーを企画し、公衆浴場での入浴をためらうことなく一步を踏み出すきっかけづくりを行っています。

### ③ 誰もが自分らしく健やかに生きられる社会を目指した啓発活動

2015年より、所属パラアスリート社員が小中学生に向けてパラスポーツや自身の障害、車いすの方への声掛けや介助方法について出前授業を行っています。また、オストメイトの社会的認知拡大と理解促進に向け、外部団体が実施するイベントへの協力や防災の日をきっかけとした災害対策などのニュースリリースを発信することで、誰もが自分らしく生きられる社会の実現を目指しています。



10月は障害の理解を深める月間(2023年開催時)



旅行代理店と連携したオストメイト向け温泉ツアー(第1回)

## 「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

オストメイトではない社員が「ストーマのある生活」を実感するために、情報誌「向日葵」の読者アンケート、お客様相談室(電話窓口)、自社工場見学などのオストメイトとの接点を大切にしています。寄せられたお声をオストミーケア事業以外の社員にも社内SNSで共有しています。

### コミュニケーションを とる

過去(手術前後)、現在、将来(介護)など時期ごとのお困りごとをオストメイトに深くインタビューするとともに、介護にあたる家族などオストメイト以外の方のお声もお聞きし、生涯にわたって自由に安心して生活を送っていただける製品・情報・サービスの開発に活かしています。

### 適切な配慮を行う

「大浴場で入浴したいが周囲の目が気になる」などの不安解消に向けた入浴用目隠しシールの開発や温泉ツアー企画など、ご本人が一步を踏み出すきっかけを作るとともに、公衆浴場における入浴拒否などが行われないよう、ニュースリリースを通じて社会への啓発活動を行っています。

福祉のまちづくり  
推進協議会委員の  
講評

オストメイトの社会的認知や障害への理解促進のため、障害のある従業員による講演や所属パラアスリートによる小中学校での出前授業、情報誌の発行などに積極的に取り組んでいます。当事者が安心して外出できるよう、さらなる情報発信や啓発活動を期待します。

### 企業情報

東京都墨田区錦糸1-2-1  
アルカセントラル19F  
<https://www.alcare.co.jp>



# 社会福祉法人大三島育徳会

大三島育徳会は「地域に根差した社会福祉の実践」を理念として、世田谷区内で高齢者と障害者の福祉事業を担っています。法人本部地域公益活動室では、地域の障害者・困窮者等に対する支援、2つの地域包括支援センターでは、高齢者の安心・安全の暮らしのための支援をしています。

## 取組の概要

### ① 全職員で障害を理解しフォローできる環境作り

当法人は、知的障害者の就労継続支援、就労訓練、就労移行・定着事業、グループホームの運営等を行っています。法人内高齢者事業所が、その利用者の訓練先・就職先となっています。障害者に対する配慮を法人全体で行っており、職員入職時に障害者理解の研修を行っています。全職員で障害を理解しフォローできる環境作りに努めているため、勤続17年の障害者の方が在籍しています。

### ② 地域に向けた、障害者理解の機会と発信

毎年行っている障害者施設「玉川福祉作業所」の施設公開や、法人祭の福祉相談、障害者の作品販売等を通じて地域の方に対し障害理解を深めています。また、利用者の作品をブランド化し世の中に発信しており、施設内販売や出張販売では、障害者自らが商品説明をしながら販売する支援をしています。昨年は近所の百貨店で展示会を行い、障害者の可能性を知っていただきました。

### ③ 認知症の方が地域で安心して暮らし続けるための支援

認知症の方やご家族、地域住民、医療・福祉関係者でタスキをつなぐイベントを当法人の地域包括支援センター主催で2回開催。認知症の方々が笑顔で参加され、安心して地域で暮らし続けることができることを実感していただきました。「一人ひとりの希望及び権利が尊重され、ともに安心して自分らしく暮らせる街」を目指している世田谷区に賛同し、認知症カフェを4事業所で開催しています。



玉川高島屋において開催した「障害者の芸術の世界」



入社後に行った障害者理解の研修の様子

## 「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

障害者を支援している社会福祉法人として、「障害があるから普通ではない」という意識は捨て、違いを認め合って共に生きていくことを職員に伝えていきます。職員の入職時には障害者理解に関する研修を行っているため、「障害も一つの個性」として普段から障害者の方と接しています。

### コミュニケーションを とる

「おはようございます」「お疲れ様です」から始まる挨拶は欠かせません。誰でも何処でも、すれ違った時や顔を合わせた時に行い、次の会話へのステップとなっています。健常者も障害者も職員もご利用者も関係なく、名前を覚え、呼びかけることでお互いの信頼につながっています。

### 適切な配慮を行う

障害・高齢の方に対応できるように、各事業所がバリアフリーの施設となっています。事務職を含めほぼ全員の職員が障害・高齢の方にも適切な対応を行えるように、初任者研修・実務者研修以上の勉強をし資格を持っています。障害のある方も、健常者と一緒に働ける職場です。

福祉のまちづくり  
推進協議会委員の  
講評

全職員への高齢者や障害者の施設運営に必要なスキルを向上させる研修や知的障害のある利用者の作品販売等を通じた地域への発信に取り組んでいます。認知症の人やその家族が参加するイベントや作品展など取組も多岐に渡っており、さらに発展することを期待します。

### 企業情報

東京都世田谷区鎌田3-16-6  
<https://www.oomishima.jp>



# 株式会社 SAKURUG

サクラグでは、ビジョン「ひとの可能性を開花させる企業であり続ける」・パーパス「テクノロジーとクリエイティブの力で世界中でDEIを推進する」の実現に向けた企業活動に取り組んでおり、一人ひとりが広義での多様性を認め、世界中の誰一人取り残さない組織づくりを目指しています。

## 取組の概要

### ① 社内DEI※推進への取組

DEIを全社的に推進しており、代表発信やDEI推進室を中心とした活動を通して、お互いのバックグラウンドを認め合う文化が醸成されています。研修や「DEIラーニング」などの学びの場、「みんなのDEIチャット」でのコミュニケーションなど、DEIは身近で当たり前のものとして推進しています。

※ DEI:ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン=多様性、公平性、包括性

### ② 一人ひとりが「自分らしくはたらく」ために

多様なバックグラウンドを持つメンバーが「自分らしくはたらく」ための制度・環境整備を行っています。Famieeパートナーシップ証明書、短時間スーパーフレックス制度、SAKURUGWomen's 保健室、妊活特別休暇などの性別や場所・時間のハードルを解消する制度の他、外国籍や障害などの特性のあるメンバーが働きやすいよう個別で柔軟な対応を行っています。

### ③ DEIを推進する採用マッチングプラットフォーム『Sangoport』

サクラグが運営する『Sangoport(サンゴポート)』では、性別、年齢、国籍など「はたらく」のあらゆるハードルに向き合い、多様な人材との出会いから組織づくりまでダイバーシティ経営の総合サポートを提供しています。採用支援をはじめ、DEI研修プログラムの導入支援、『みんなのDEIセミナー』開催など、企業のDEIな組織づくりを多方面からサポートしています。



多様なメンバーたちのバリュー発揮のため活動するDEI推進室



サクラグDEI運動会の様子

## 「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

障害・ジェンダー・貧困等、毎回様々なテーマでゲストをお招きしてDEIへの理解を深める場「DEIラーニング」や、LGBTQと特権をテーマにした全メンバー対象のDEI研修などを実施し、メンバー同士や社会全体のバリアを理解する機会を持っています。

### コミュニケーションを とる

全社インクルージョンサーベイによる現状把握、全メンバーが参加しDEIをテーマに自由に情報発信・意見交換を行う「みんなのDEIチャット」を設置。マイノリティ特性のあるメンバーへの声かけなどを、DEI推進室だけでなく、各自が主体的に実行しています。

### 適切な配慮を行う

ひとりひとりが自分らしく働くため、様々なバックグラウンドを持つメンバーの声を反映した制度・環境整備、マイノリティ特性のあるメンバーへの柔軟な個別サポートを実施しています。(例:妊活特別休暇、時短スーパーフレックス制度、外国籍メンバーの信仰に合わせた礼拝・食事への配慮など)

### 福祉のまちづくり 推進協議会委員の 講評

LGBTQや障害など多様なバックグラウンドを持つ従業員が自分らしく働けるよう、社内でのDEI研修をはじめ様々な環境整備に積極的に組んでいます。様々な就職希望者の活躍の裾野を広げる取組も行っており、地域貢献活動などのさらなる取組を期待します。

### 企業情報

東京都渋谷区渋谷2-15-1  
渋谷クロスタワー21F  
<https://sakurug.co.jp>



# ソフトバンク株式会社

当社では、年齢、性別、性的志向・性自認・性表現、国籍、障がいの有無などに関わらず、多様な人材が個性や能力を発揮できる機会と環境の整備に取り組んでおり、従業員一人一人が、互いの強みを生かしながら自由な発想で意見を出し合い、革新を生み出せる組織作りを目指しています。

## 取組の概要

### ① 多様性への理解を深める取組

障がいのある方への理解を深めることができるように、社内での情報発信やイベントの実施を行っています。障がいのある社員の入社時には受け入れセミナーを開催し、障がいのある方への理解促進に努めています。またLGBTQ+などの性的少数者の方もやりがいと誇りを持って活躍できる企業を目指し、「制度・環境整備」「理解の風土醸成」の2つの側面から様々な取組を行っています。

### ② お客さまに安心して利用していただくための取組

ソフトバンク渋谷では、2001年から聴覚に障がいをお持ちのお客さまに安心して携帯電話、または契約に関する様々なお手続きをしていただけるよう、手話カウンターを併設しております。地域・社会貢献に向けたCSR活動の一環として、高齢者の方を対象に、情報リテラシーなどの理解を深めることを目的とした「みんなの情報モラル講座」を自治体などと連携しながら実施しています。

### ③ 多様な人材の働く機会の創出

何らかの理由で長時間勤務が難しい方が週20時間未満という短時間の就労環境を整えることで「共に働く」を実現できる働き方「ショートタイムワーク」を推進しています。これまで72名の働く機会を創出してきました。また2018年に発足した「ショートタイムワークアライアンス」は、地域や業界の垣根を超え、この働き方を世の中に広め、誰もが働きやすい環境づくりを目指しています。



手話カウンターにてお客様に説明している様子



シニアの方向けにみんなの情報モラル講座を実施している様子

## 「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

社内向けの情報発信や、社内の取組であるダイバーシティWEEKで“ダイバーシティ”について考えるイベントを開催するなど、障がいの有無に関わらず社員全員がいきいきと働ける環境づくりを推進しています。

### コミュニケーションを とる

社内コミュニケーションの促進の一環として、聴覚障がいの当社社員が講師となる手話講座等を開催しています。また、入社後面談を行い適切な配慮が行われているか確認しています。既存社員においても障害者職業生活相談員による相談窓口を設置し、相談対応を行っています。

### 適切な配慮を行う

例えば、聴覚障がいの社員への情報保障(UDトークでの文字おこしや筆談等)の提供や、視覚障がいの社員への大型モニターの配付など、個々の状況に合わせて働きやすい環境の提供やサポートを行っています。

### 福祉のまちづくり 推進協議会委員の 講評

多様な人材が働くための職場環境の整備や手話カウンターの設置など障害の有無によらないサービス提供に取り組んでいます。今後も「みんなの情報モラル講座」の対象を拡充していくなど、デジタルデバインド解消に向けた取組の強化などさらなる展開に期待します。

### 企業情報

東京都港区海岸一丁目7番1号  
東京ポートシティ竹芝オフィスタワー  
<https://www.softbank.jp>



# 太平ビルサービス株式会社東京支店

お客様に信頼され、仕事を任せてもらえる自信と誇り、そして責任が持てる社員へ、人財育成を一丁目一番地と捉え、障害者、外国人、老若男女の分け隔てなく、人財育成を基盤とする職位と配置並びに研修機会を整え、障害者や外国人にとっても「誇れる」「入りたい」「家族が呼べる」会社を目指しています。

## 取組の概要

### ① 共に育つ「共育」で人財育成と活躍の場

障害者も外国人も共に働き共に研修を受けるインクルーシブ「共育」の新任教育、会社行事、職位職階別研修や管理職会議等を通じて障害者や外国人の現状と社会状況の相互理解を図り、区別なく一人ひとりに必要な研修機会と資格取得を支援するとともに社内日本語教室を常設開催し、能力と意欲と適性に応じた配置、正社員や現場責任者への登用など活躍する最適材・最適所の創造と拡大を進めています。

### ② 挨拶・笑顔・思いやりで縦横斜めをつなぐOneteamの仕事

様々な研修会を通じて、障害の特性や日本文化に不慣れな外国人、年配者の知恵を活かすなど、一人ひとりの多様性を理解し、お互いを尊重し合い、他者とコミュニケーションがとれ、能力が発揮できる、活力ある職場が実現され、従業員間のつながり、縦横斜めの関係が構築されたOneteamの企業文化が広く根付いています。

### ③ 管理物件のバリアフリーに向けた取組

施設を利用する方には老若男女、障害者、外国人がおり、障害者一人ひとりの特性、また国々で違う様々な習慣や風習、そして年配者の状況があることを踏まえ、弊社管理物件において、見落としがちな段差や溝など事故の危険性が高まる箇所には、適切な誘導、危険表示や目立つ色を付けるなどの注意喚起、施設所有者への改善提案などにより施設利用者の安全確保に努めています。



アビリンピック競技会集合写真



外国人研修会の様子

## 「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

老若男女、障害者、外国人従業員一人ひとりの特性と能力、環境等を複眼的に捉えるため、現場責任者の他、役員、エリア管理者、障害者担当、共育担当が定期巡回し状況把握に努めています。その上でインクルーシブ研修、知識技術研修、職位職階別研修などを実施し、相互理解・尊重・補完を醸成しています。

### コミュニケーションを とる

お客様や従業員との対話を重視しているため、上長や担当者と随時面談ができる場を作り、的確な課題の把握に努めています。また、広報担当の聞き取り取材と支店だよりの発行、障害者担当による広報誌やSNSによる啓発、共育担当による日本語教育、部門別職位別定期ミーティング等を実施しています。

### 適切な配慮を行う

ガバナンスの徹底、部門長や現場責任者等による管理体制と迅速な対応に努め、一人ひとりの身体的、精神的、年齢的、生活環境など人的要素、またお客様の希望状況や職場環境を把握し、人財が働きやすい適材適所に配置しています。また必要な取得資格を積極的に支援し、意欲とやりがいの向上を図っています。

福祉のまちづくり  
推進協議会委員の  
講評

外国人や障害者等の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や管理物件の施設所有者への改善提案に積極的に取り組んでいます。施設利用者が安全に過ごせる環境整備や共生社会実現に向けた理解促進の取組が発展することを期待します。

### 企業情報

東京都新宿区北新宿二丁目21番1号  
新宿フロントタワー19階  
<http://www.taihei-tokyo.com>



# 株式会社帝国ホテル

“誰ひとり取り残さない”共生社会の実現に向け、障がいの有無に限らず、ご年配の方、乳幼児連れ、外国人等どなたにも心地よくお過ごし頂ける空間づくりに努めています。また、資格取得等自己研鑽に励む従業員には費用援助や相応の評価を行う等、人材育成にも注力しています。

## 取組の概要

### ① 継続的な社内研修実施と障がいのある従業員の活躍

当事者の不便さを体験し適切なサポートを学ぶ「介助サポート力向上セミナー」を2007年より東京・大阪の事業所で開催し、累計約700名の従業員が受講。そこで習得したノウハウは障がいのある賓客受入れ時にも活かされました。また、聴覚障がいのある従業員が講師となり接客に役立つ基礎手話の研修動画を自主制作した際は、社内の士気や当事者のモチベーション向上にも繋がりました。

### ② 国籍にかかわらず個を尊重した文化、宗教、信条への配慮

館内の案内やメニューの外国語表記、イスラム教のお客様用礼拝マット等、従来のニーズへの対応に加え、2022年度からは「食の多様性」をテーマにメニューを拡充。ヴィーガンメニューを商品化する等、国籍に関わらずさまざまな食文化や信条をお持ちの方に配慮すると同時に、同メニューを従業員食堂でも試験提供しながら多様な食文化への社内理解促進にも努めています。

### ③ 実践的な語学力向上のための全社横断的取組

2022年度より保有語学資格やTOEICスコアに応じ人事評価に加点する制度を設け、語学力の底上げを図っています。また、2023年度は英会話スクール通学等の補助を行った他、外国人研修生とのコミュニケーションを通して効果的な学習方法、ならびに異文化理解を深めました。これらの取組により、回復傾向の訪日客へのより踏み込んだ接客を目指しています。



介助サポート力向上セミナー  
(視覚障がい者・サポート者体験)



自主制作の手話研修動画 撮影風景

## 「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

ご家族向け夏休み企画「帝国ホテルでSDGsを学ぶ宿泊プラン」ではバリアフリールームの使い勝手を車いすで体験して頂きました。ご利用客からは「設備に加え、心で寄り添うことが合わさってこそそのバリアフリーだと感じた」等の感想が寄せられました。

### コミュニケーションを とる

聴覚障がいのある従業員による手話研修動画を社内配信した際、当事者の従業員らから「手話で挨拶してもらえるようになって嬉しい」「孤立感がなくなった」等の声が上がりました。接客に役立つコンテンツの制作が障がい者自身のモチベーション向上に繋がる機会にもなりました。

### 適切な配慮を行う

社内「サステナビリティ推進委員会」において「障がい者雇用」をダイバーシティ推進における重点課題の一つとし、法定を上回る雇用率を維持しています。また、配属先所属長向け研修の実施や社内研修での手話通訳手配など、個人の特性に応じた合理的配慮にも努めています。

福祉のまちづくり  
推進協議会委員の  
講評

継続的な研修実施や手話動画の配信等多様な従業員が活躍できる職場環境整備、国籍や多様な食文化に配慮したサービス提供に取り組んでいます。多様な利用者とのコミュニケーションを重視した、ハード・ソフト両面からバリアのない宿泊環境の構築に期待します。

### 企業情報

東京都千代田区内幸町1-1-1  
<https://www.imperialhotel.co.jp>



# トランスコスモス株式会社

トランスコスモスには障害のある社員が約660名在籍しており、給与体系、評価制度等は健常者と同じ制度を適用し、管理職に抜擢されている方もいます。障害者雇用の専門部署もあり、手話通訳士、精神保健福祉士、社会福祉士等の専門スタッフが常駐し、安心して働ける職場環境を提供しています。

## 取組の概要

### ① プロフィットセンターでの雇用促進

当社では、障害の有無にかかわらず、すべての社員が会社に貢献できることを目指しており、障害がある社員の約80%がプロフィットセンターで活躍し、会社の売上に貢献しています。Webサイト構築、広告デザイン、データエントリなど、当社の事業の根幹となる領域で多くの障害がある社員が活躍しており、障害がある方も会社にとって、かけがえのない存在になっています。

### ② 安心して働ける職場環境づくり

障害がある社員が安心して長く働ける職場環境を目指した支援に取り組んでいます。・専門スタッフ：精神保健福祉士3名、社会福祉士3名、手話通訳士1名の社員が常駐しサポート・勤務形態：在宅勤務、シフト勤務、時短勤務、障害者アスリート支援制度（遠征時など特別休暇）・災害対策：避難器具の設置、通勤弱者特別休暇制度（積雪、台風時など特別休暇）など

### ③ 共生社会実現に向けた取組（人材育成及び雇用支援）

都内の障害者就労移行支援事業所の利用者を対象に、Web・デザイン・バックオフィスなどに関する業務セミナーや研修を実施している。また、10年以上前から都内の学校や団体向けに出張授業（手話・車椅子・視覚体験、セミナー、ワークショップ等）を開催しています。このほかにも、多くの自治体、企業等から職場見学や情報交換の依頼があり、共生社会実現に向けて幅広く連携を図っています。



区立中学校での「福祉体験授業」の様子



「心のバリアフリー」教育における「車椅子体験」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

当社では、障害の有無にかかわらず、すべての社員が会社に貢献できることを目指しており、それを実現するためには、従業員一人ひとりに「社会モデル視点のバリア」を理解してもらう必要があり、社内研修（eラーニング）を実施しています。

### コミュニケーションを とる

当社では社内の多くの部門で障害がある方が働いており「障害者と共に働く」ということが、当たり前になりつつありますので、「障害者」という特別な意識を持たずに可能な限り自然な形でコミュニケーションをとっています。ただし、障害がある方から、配慮を求められた場合にはコミュニケーションをとりながら、最善な支援を検討しています。

### 適切な配慮を行う

障害がある方向けに、障害者相談窓口、サポートスタッフによる定期面談や情報保障、障害支援機器導入、業務マニュアル整備などの配慮を実施。同じ障害であっても個人差があるため障害特性に応じた配慮をしています。

福祉のまちづくり  
推進協議会委員の  
講評

障害の有無に関わらず全社員が分け隔てなく活躍できる職場環境の整備や都内の学校への出張授業等に継続的に取り組んでいます。「障害者と共に働く」ことが社会でも当たり前になるよう、自治体や企業等との共生社会実現に向けた連携の取組の発展を期待します。

### 企業情報

東京都豊島区東池袋3-1-1  
サンシャイン60  
<https://www.trans-cosmos.co.jp>







# 明治ホールディングス株式会社

明治グループは赤ちゃんからお年寄りまで、多様な価値観を持つお客さまの気持ちや日々の生活に寄り添い、「食と健康」で一步先を行く価値をお届けするためにD&Iを推進しています。多様な背景を持つ人財が能力を最大限に発揮し、様々な職務で活躍できる環境をつくっていきます。

## 取組の概要

### ① D&Iに関わるeラーニングや全国障害者週間の取組

グループ社員全員を対象にしたD&Iに関わるeラーニングを定期的を実施しています。これまで、アンコンシャスバイアスやLGBTQ+などをテーマに実施し、D&I推進に向けた社員の理解促進・風土醸成を図っています。また、全国障害者週間の取組では、チャレンジド基礎知識セミナーやスポーツ・アスリートによるセミナーなどを開催し、多くの社員が参加しています。

### ② チャレンジド社員が作る！伝えたいことカルタとインタビュー動画

明治グループでは様々な形で有志社員によるボトムアップ活動が行われています。その中の1つの(株)明治チャレンジドERG(会社公認の従業員による有志ネットワーク)では、全国障害者週間において、当事者が伝えたい思いをカルタにして、全事業所に掲示しました。またチャレンジド社員のインタビュー動画も公開し、障害の経緯や嬉しい配慮、困っていることなどを話してもらいました。相互理解の元、働きやすい環境を整えています。

### ③ 多様な想いを商品に反映！人の数だけある様々な想いに寄り添う

人の数だけある様々な想いに寄り添うバレンタインを目指して、昨年より一部商品をDiversityパッケージとして発売しています。またMeltykissという冬期限定の商品パッケージにおいて、色覚に障害をお持ちの方も包装の絵柄から風味がわかりやすいように改良しました。見えない想いを形にすることで、多くのお客さまから感謝のお言葉をいただいています。



当事者と支援者が  
職場のみんなに  
伝えたいことカルタ



CUBIEダイバーシティ  
パッケージ

## 「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

平成5年度はグループ合同セミナーで「障害の社会モデル」への理解を深めてもらったり、(株)明治ではD&I強化月間において「心のバリアフリー研修」を実施しました。また、役員や管理職、商品開発担当者等を対象に、視覚障害の疑似体験を通じて気づきを得る機会も提供しています。

### コミュニケーションを とる

チャレンジド社員の発案により、障害を知らせるカードを携帯したり、胸元につけて働く動きが広がっています。このカードは障害特性に合わせて活用でき、より良いコミュニケーションに繋がっています。また、複数の有志団体が様々なテーマでランチセッションを開催しています。

### 適切な配慮を行う

ハード面の整備や情報保障に加え、各社人事部間で情報・意見交換を行いながら、適切な配慮のもと社員が能力を最大限発揮できる環境整備を進めています。特に(株)明治では、チャレンジド社員数を超える障害者職業生活相談員が在籍しており、支援員のための会議や研修を開催しています。

福祉のまちづくり  
推進協議会委員の  
講評

伝えたい思いをカルタにしたり、動画を周知するなど、障害のある従業員が企画立案に積極的に関わる環境整備に取り組んでいます。アスリートによるセミナーの開催や商品パッケージを通じた理解促進にも取り組んでおり、さらなる取組の発展を期待します。

### 企業情報

東京都中央区京橋2-4-16  
<https://www.meiji.com>



# 株式会社レオパレス21

当社は「D&Iの推進」を人的資本経営6大方針の一つに掲げ、多様な背景を持つ従業員がそれぞれの個性や“らしさ”を発揮し活躍できる環境を育ててきました。これからも「住まい」をテーマに新たな価値を創造し、皆様により良い暮らしを提供するために邁進して参ります。

## 取組の概要

### ① 従業員の声を聞き発信する『LeoPalette』（テーマ別座談会）の実施

不定期で年間数回、テーマを設定して従業員参加型の座談会を行っています。今年度は「子育て中社員の働き方」「D&Iを職場で推進するには」をテーマにテーブルトークを行いました。従業員の生の声を聞く貴重な機会であり、また従業員同士での意見交換の様子を社内報にて共有することで、「もっと会社を良くしたい」という思いを全体に波及させていくきっかけにもなっています。

### ② 多様性を受け入れ・活かすためのラーニングコンテンツの提供

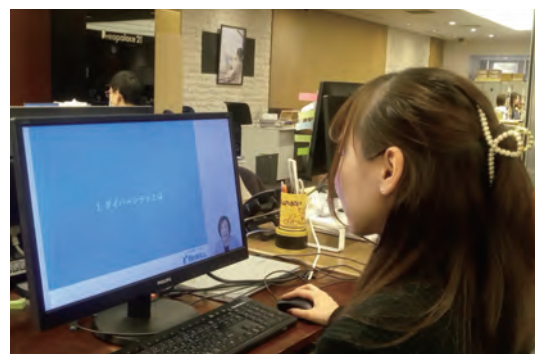
2017年からD&Iに関するeラーニングを継続して行っております。今年度は役員を含めた全従業員を対象に「D&I推進」「LGBTQ+講座」「女性活躍推進」という3つのテーマについて実施しました。多様な個性や“らしさ”に対して「受け入れ・配慮する」ということだけに留まらず、積極的に「協力し・活かしていく」という観点を研修内容に盛り込んでいます。

### ③ 増加する外国籍の方々への快適な住まいの提供

多国籍の社員を配置する専門組織「International Front Center」、および5カ国語対応のお部屋探しサイトを設け、外国籍のお客様のお部屋探しから入居後までの一貫したサポートを提供しています。外国籍のお客様特有のニーズへの対応を進めながら、日本国外から来る労働者や留学生に快適な住まいを提供するという社会的課題解決の一端を担っています。



「子育て中社員の働き方」など様々なテーマで座談会を実施



eラーニング「ダイバーシティ基礎研修」の受講風景

## 「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

今期改めて役員も含めた全従業員に対してD&I推進の基礎についてのeラーニングを実施しています。座談会では動画を活用して議論を行い、気づかない内に決めつけたり思いこんだりしていること（アンコンシャスバイアス）を知覚するきっかけとなっています。

### コミュニケーションを とる

『LeoPalette』（テーマ別座談会）の実施については社内報に対して「イネ」や「もっと知りたい」等の反響が多くありました。今後は従業員間だけでなく入居者様やお部屋探しに来た方との対話の中でこういった意識をもてるよう引き続き取り組んで参ります。

### 適切な配慮を行う

毎月、全ての社員に対して心身の状態に対するモニタリングアンケートを行っています。加えて定期的な1on1の実施を推奨しており、日々の仕事の中で従業員それぞれの個性や“らしさ”を最大限に引き出す意識で、全社一丸となってピープルマネジメントの推進に取り組んでいます。

福祉のまちづくり  
推進協議会委員の  
講評

D&Iに関するeラーニングや従業員の声を聞くための座談会を通じた職場環境の改善や多言語対応のお部屋探しサイト等の情報提供に積極的に取り組んでいます。社内での取組やサービス提供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

東京都中野区本町2-54-11  
<https://www.leopalace21.co.jp>