

令和6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 IHI

DE&Iを重視した組織風土の醸成のため、DE&I出張教室の開催や体感イベントを通じて、従業員一人一人の「DE&Iの自分事化」に取り組んでいます。また、様々な従業員の活躍を支援する職場環境整備に取り組むとともに、地域貢献活動にも積極的に参加しています。

## 取組の概要

### ① DE&Iの組織風土の醸成、職場づくり

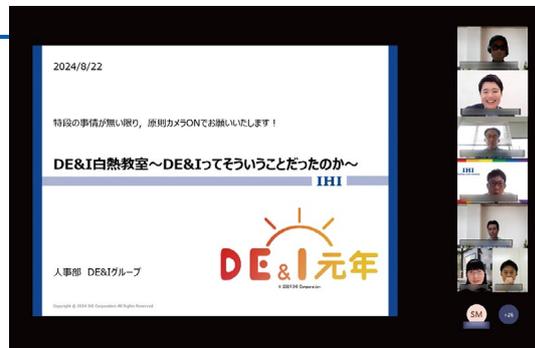
2024年をDE&I元年と位置付け、DE&Iの理解・浸透をはかる研修やイベントの開催、情報発信を行っています。DE&I推進の必要性や職場づくりのヒントを学ぶ出張教室の開催や、経営層・基幹職を対象としたDE&I教育プログラムの展開、また、毎年12月をDE&I推進月間とし、DE&Iに関する社長メッセージの発信や役員向け研修、講演会・セミナーなどを実施しています。

### ② 地域社会との共生

アートパラ深川おしゃべりな芸術祭へのボランティア参加を行っています。これは2020年から開催されており、障がいのある方々のアート作品を深川の街全体に展開し、街全体を美術館にしようと地元住民が主体で運営され、弊社は2021年から協賛しています。具体的には展示会場での絵画の設置、受付、案内、額縁の補修、撤去など多岐にわたるボランティアに参加しています。

### ③ 一人ひとりの活躍支援

外国籍従業員を対象に入社前の日本語研修、入社後は受け入れ先上司を含めた異文化研修や礼拝室の設置。仕事と育児・介護・病気治療などを両立するための制度整備とセミナーの開催。また、障がい者の成長と活躍支援のため医療資格を有するスタッフを採用。LGBTQ+支援活動ではPRIDE指標の最高評価を7年連続の受賞など様々な従業員が働きやすいよう環境を整備しています。



DE&I白熱教室の様子



アートパラ深川ボランティア活動への参加

## 「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

経営層・基幹職を対象としたDE&I教育プログラムの展開、eラーニングや出張教室、体感イベントを実施しています。特に出張教室は「DE&I白熱教室」と銘打って開催し、参加者からは「DE&I推進の理由を考える良い機会になった」など高評価を得ています。

### コミュニケーションを とる

DE&Iに関する社内サイトを開設し、イベント紹介や取組、DE&I推進に関する社内窓口を紹介しています。これにより、本人や周囲が相談しやすい環境になっています。また、地元のボランティア活動に参加することで地域住民との交流を促進し、地域貢献を実現しています。

### 適切な配慮を行う

多様なバックグラウンドを持つ従業員が働きやすいよう環境を整備しています。例えば、医療資格を有するサポートスタッフが障がいのある従業員の成長と活躍のサポートを行ったり、聴覚に障がいのある従業員のための情報保障機器の紹介や貸し出しを行ったりしています。

福祉のまちづくり  
推進協議会委員の  
講評

DE&Iの理解・浸透を図る研修やイベントの開催、情報発信など、様々な取り組みにより様々な従業員が活躍できる職場環境整備に取り組んでいます。地域のイベントへのボランティア参加にも取り組んでおり、地域共生に向けた取組のさらなる発展を期待します。

### 企業情報

東京都江東区豊洲3丁目1-1 豊洲IHIビル  
<https://www.ihico.jp>



東京都



心のバリアフリー



# イオンエンターテイメント株式会社

当社では、エンターテイメントを通じて人々の生活に喜びと感動を届ける為、全てのお客さま、従業員がワクワクできる環境を創造していきます。居住地不問の本社在宅勤務採用で障がい者雇用の可能性を広げるなど、既存概念にとらわれず「こうしたらできる」をモットーにDE&Iを推進しています。

## 取組の概要

### ① 障がい者チームを編成し、選出されたリーダーの元で将来の自走を目指す

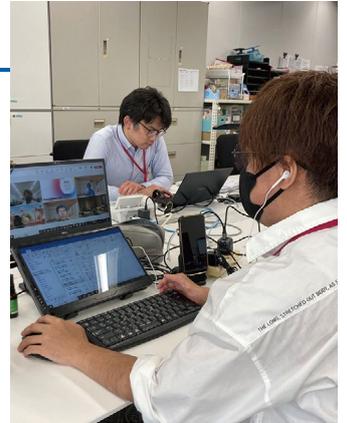
障がい者スタッフリーダーが各部署からの依頼作業をメンバーのスキルや特性に応じて業務を割り振る他、依頼者との間に入りサポート。スモールステップで成長できるよう後押しし、将来的に部署に配属されることを目指します。また、完全在宅とすることで車いす利用者やオフィスでの勤務が難しい人も物理的なディスプレイの角度を感じることなく他の本社勤務の従業員と同様に就業が可能となっています。

### ② 職業体験・上映会の受け入れや、公的機関、NPOと連携した福祉イベントの開催

特別支援学校等からの職業体験を随時受け入れており、スタッフは将来共に働く仲間の視点で自身の職場に彼らの障壁となる要因が存在していないかを改めて意識しています。また、地域の特別支援学校の生徒さんを招待したイベントや、公的機関・NPOと連携した医療的ケア児等の団体上映会を行い、障がいや病気の程度に関わらず誰もが映画館を楽しめるよう、各所と試みを行っています。

### ③ 多様な個性をもつ人を認め合い尊重する、DE&Iの考え方を推進する活動

子育て中、障がい者、時間短縮勤務中など多様なメンバーで構成されたダイバーシティ推進チームや、女性社員座談会、若年層交流会など様々なカテゴリで社員間のつながりの場を設け、相互理解を促進させています。また、社員の家族を招待した本社での職場見学会では、お子さんや家族が仕事を理解するとともに、従業員同士が共に働く仲間のバックグラウンドを知り、尊重する気持ちを育てています。



障がい者リーダーによる障がい者スタッフとの夕礼の様様



職場参観日で、自作の名刺を社員と交換する体験の様様

## 「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

障がい者、LGBTQ、人権等、毎年テーマを変えた研修や階層別セミナー、eラーニング、サービス介助士等の資格取得推奨を通じてDE&Iについての理解を深めています。また、社内報での発信やLGBTQイベントへの参加等、社内外のリソースを活用して啓発活動を行っています。

### コミュニケーションを とる

特別支援学校や作業所からの職業体験受け入れや医療的ケア児等の上映会を実施し、様々な方と接する機会を設けています。また全国で100名を超えるサービス介助士の有資格スタッフが、学んだ知識を接客に活かし、全てのお客さまがバリアを感じることなく楽しめる空間作りを心掛けています。

### 適切な配慮を行う

現場の障がい者スタッフには入社時よりメンタートレーナーをつけ、精神面を含めたサポートを行い、各人のペースで立ち立ちできるまで見守ります。施設面では、全館のバリアフリー化を完了。また作品によりバリアフリー上映を実施しています。

### 福祉のまちづくり 推進協議会委員の 講評

様々なイベントで、当事者やその家族と接する機会から学んだ知識を接客に活かすとともに、バリアを感じることなく楽しめる空間作り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

東京都港区台場二丁目3番1号  
トレードピアお台場10F  
<https://www.aeonentertainment.jp>



# NTTテクノクロス株式会社

当社ではD&Iを重要な経営戦略と位置づけ、多様な人材がそれぞれの個性や能力を発揮し、活躍できる環境づくりを行っています。全社を挙げて障がいの理解とコミュニケーションを促進し、社外向けにはエンジニアによる学生IT教育の実施など社会貢献にも取り組んでいます。

## 取組の概要

### ① 障がい理解と働きやすい職場づくりの取組

障がいへの理解を深め、すべての社員が共に働くための意識醸成を目的とした「心のバリアフリー研修」を開催し、2027年までに全社員の受講を目指しています。また、障がいのある社員同士で、悩みの共有や情報交換ができるコミュニティの開設、12月の「障害者週間」には当事者の社員同士が交流する「チャレンジドサミット」を開催し、社員同士のつながりを深めています。

### ② 聴覚障がい者と共に働くためのマニュアル「ツナガル・ブック®」

働きやすい職場づくりを目指し、聴覚障がいのある社員が中心となり「ツナガル・ブック®」と「ツナガル・シート」を作成しました。これは、聴覚障がい者との相互理解を図るため、仕事上のノウハウに加え、当事者が抱える心理状況も解説したマニュアルです。社外の聴覚障がい者にも監修していただきました。また、聴覚障がい者が社会で安心して働ける一助となることを願い一般公開しています。

### ③ エンジニアが挑む、プログラミング教育のバリアフリー

当社の技術者育成組織「ソフト道場」を支援する各組織のプロフェッショナルエンジニアが中心となり、社会貢献として、学校向けのプログラミング教育やキャリア教育を行っています。この経験を活かし、社員発案により、2023年からは聴覚障がいのある学生向けのスマホアプリ開発教育を開始し、2024年には生成AIを活用したアプリ開発体験と職場見学を実施しています。



聴覚障がい者との相互理解を図る「ツナガル・ブック®」



エンジニアによるプログラミング教育

## 「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」研修は、障がいの理解のための説明に加え、当事者の体験談や障がいの疑似体験を行い、最後に行動宣言を行います。「困っている人を見かけたら、気負わず声をかけます」といった声もあがり、参加した社員の意識が高まり、支援の輪がひろがっています。

### コミュニケーションを とる

障がいのある当事者同士をつなぐコミュニティや、障がいのある社員と周囲の社員が集まり共に働きやすい職場を考えるコミュニティがあります。また、社内には育児・介護・LGBTQ+のALLYなど様々なコミュニティがあり、活発な情報交換や意見交換をしています。

### 適切な配慮を行う

社内の会議や説明会では、聴覚障がいのある社員が参加する際に、Web会議ツールの文字起こし機能を活用しています。変換ミスや誤字が生じることもあるため、周囲の社員がチャットで情報を補正し、聴覚障がいのある社員が内容を把握しやすくなるようサポートしています。

福祉のまちづくり  
推進協議会委員の  
講評

社員を対象とした研修のほか、障害のある社員が中心となってコミュニケーションマニュアルを作成・公開するなど多様な人材が活躍できる環境づくりを積極的に取り組んでいます。小学校や高校、聴覚障害のある学生向けのプログラミング教育など、自社の強みを活かした社会貢献にも取り組んでおり、さらなる展開に期待します。

### 企業情報

東京都港区芝浦3-4-1  
グランパークタワー 15階  
<https://www.ntt-tx.co.jp>



東京都



心のバリアフリー



# グリーンプ株式会社

「高齢者や障害者を置き去りにしない、誰もが平等に情報を共有できる環境作り」を信条に、見やすく伝わるバリアフリー告知物に取り組んでいます。また他の好事例団体様と心のバリアフリー企業同士のコラボレーションを実現。学生も参加し、一緒に告知物を制作して展開しています。

## 取組の概要

### ①「告知物のバリアフリー」の取組

江戸川区や足立区をはじめ、都内外の高齢者が多い地域のスーパーを中心に、店内告知物を高齢者の見え方に配慮した(見やすい・読みやすい)カラー・レイアウトデザインにする「告知物のバリアフリー」を展開しています。店舗でバリアフリー化したポスターに変更した際は、社員と一緒にお店の方にも見てもらい変化を理解をしていただくと同時に、心のバリアフリーも説明しています。

### ②「告知物のバリアフリー」を通し心のバリアフリーの意識向上

店舗訪問や各地の支社からチャットツールを利用して店舗の告知物の情報を収集、専門部署でバリアフリー処理をして実例化することで教育と啓発をしています。結果社員がお客様にバリアフリー資材を提案し採用されるなど行動も伴うようになりました。また店舗側も意図を汲み取っていただき、自主的に店舗什器の安全な配置をするなど社内外の心のバリアフリーの意識向上に効果がありました。

### ③ 他の好事例企業・団体と心のバリアフリーの理念に基づいた連携

平成30年度の好事例企業・団体である自由が丘商店街振興組合様・街を案内する大学生の皆さんと心のバリアフリーセミナーをきっかけにお互いの取組について交流。共にミーティングや現地視察を重ねて、自由が丘の街案内用の地図を高齢者や色弱の方にも見やすいバリアフリーデザインに変更・制作をしました(令和5年)。現在も街を訪れた方に分かりやすい告知物を制作しています。



ワークショップ開催



好事例団体との取組

## 「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

社内で告知物をバリアフリー化した店舗をモデルに説明会の実施や、社内報などを使い可読性を上げるアドバイスや配色例など社員に紹介のほか、視覚障害体験眼鏡を導入し高齢者や視覚障害者の見え方を疑似体験する勉強会の実施をするなど、心のバリアフリーの理解を醸成しています。

### コミュニケーションを とる

令和6年から大学生向けにワークショップ「優しい街案内の告知物の制作」を開催しています。学生の皆さんが街を案内する際に生じた課題について、心のバリアフリーの理念を元にお互いアイデアや議論を重ね、街を訪れたあらゆる方がもっと笑顔になれる告知物に反映しています。

### 適切な配慮を行う

社内では障害のある社員に対し隔週で業務について話し合いを持つなどコミュニケーションをとり、サポートをしています。社外では他団体様と学生と協力して色弱の方向けに配色した地図や、聴覚に障害のある方向けのコミュニケーションボードなどを作成・導入しました。

### 福祉のまちづくり 推進協議会委員の 講評

社内報による事例等の紹介や疑似体験する勉強会の実施をするなど、心のバリアフリーの意識向上に向け積極的に取り組んでいます。他の好事例団体や大学生との交流の取組が、発展することを期待します。

### 企業情報

東京都港区芝浦1-12-3  
Daiwa芝浦ビル5階  
<https://greenstamp.co.jp>



東京都



心のバリアフリー



# 京王電鉄株式会社

当社では、障害など多種多様なバックグラウンドを持つ方が活躍できる環境づくりを目指し、DE&Iに関する体験イベントや研修を積極的に行っています。また、すべてのお客様に安心・快適にご利用いただけるよう鉄道係員への「ユニバーサルマナー検定」資格取得を推進しています。

## 取組の概要

### ① DE&Iを体感するイベントの開催

DE&Iの浸透を図るため、イベント「一人称で理解する、あなたが知らない『他者』のこと」を開催しました。参加者約100名が、VRゴーグルで認知症の方が見ている幻視等を体験したり、腹部にVR装置を付け月経時の痛みを体験したほか、当社の特例子会社社員と実際の業務である寝室の枕カバー交換を競争するなど、一人ひとりの「ちがいを」体感しながら他者への理解を深めました。

### ② 障害のある子を養育する従業員への支援

障害のある子どもを養育する従業員からの声をきっかけに、育児・発達などを専門家にいつでも相談できる当社社員専用窓口の設置や、療育施設への送迎等に一部積立年次有給休暇の行使を可能にする支援などを実施しています。制度導入に合わせ、発達障害などの多様な子どもの子育てに関する全社的な理解促進に向け、eラーニング教材の配信や専門家による講演会も開催しました。

### ③ ユニバーサルなサービスの提供を目指して

鉄道施設のバリアフリー化の推進だけではなく、障害者や高齢者への対応やサポート方法を習得する「ユニバーサルマナー検定(鉄道)」資格を駅係員と乗務員全員が取得しているほか、公益財団法人日本盲導犬協会の方を講師に、実際の駅や車両を使用して視覚障害者への接遇スキル向上のための講習会を定期的の実施するなど、全てのお客様が安心してご利用いただく取組を進めています。



DE&I体験イベントの様子(月経痛体験)



障害のある社員が制作したアート作品の展示

## 「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

「自分らしさを 幸せな暮らしの実現へ」をスローガンに、「京王グループDE&I宣言」を制定。役員を対象にした講演会や、組織風土醸成の担い手であるマネジメント層への研修、全社員に向けたDE&I通信や社内SNSの発信、体験イベントを通じて他者理解の促進につなげています。

### コミュニケーションを とる

当社の様々な事業所において、特例子会社の障害のある社員が清掃や宿泊施設のシーツ交換等を日常的に行っています。その業務を当社社員と一緒に体験するイベントや、パラスポーツ交流、障害者アートの展示会などを開催することで、コミュニケーションの活性化を図っています。

### 適切な配慮を行う

鉄道係員が、習得した接遇スキルを活かして列車の乗降のお手伝い等をしているほか、スマートフォン向け障害者手帳アプリ「ミライID」を導入し、呈示による乗車券割引制度の適用や駅改札窓口での案内のスムーズ化など、利便性向上への配慮にも取り組んでいます。

福祉のまちづくり  
推進協議会委員の  
講評

DE&Iに関する体験イベントや研修、社内SNSの発信、障害児の養育支援制度など、多様なバックグラウンドを持つ方が活躍できる環境整備に積極的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地域への取組も行っており、さらなる取組の発展を期待します。

### 企業情報

東京都多摩市関戸1丁目9番地1  
<https://www.keio.co.jp>



東京都



心のバリアフリー



# 株式会社シーズプレイス

暮らす地域で「幸せに『育ち・働く』をデザインし、暮らしに新しい価値を生み出す」を理念とし、「創業・就業、子育て、ダイバーシティ推進、地域活性」の4本柱の事業で、だれもがその人らしく活躍できる多様性のある社会づくりを目指した施設の管理・企画・運営を行っています。

## 取組の概要

### ① 社内のDEIを推進するための取組

DEIを会社全体で推進しており、誰もが個性と能力を活かし、互いに尊重できるような社内の環境づくりを目指しています。社内では、DEIガバナンスコードを制定し、ダイバーシティ実現のための行動指針を従業員へ示しています。また、男女平等参画チームから全従業員へ向け「レインボーコラム」を定期的に発信し、DEIについての関心や理解を高める働きを行っています。

### ② 従業員一人ひとりがWell-beingであるために

時短社員採用や障がいや体調に合わせた職務内容変更、育児時間の設定など本人の意向に合わせて柔軟な対応を行っています。心理的安全性のある職場づくりの取組として、サンクスカードなど社員同士のコミュニケーションツール、外国籍の従業員のための翻訳機、ホルモン治療への補助や性別に関係ないパートナーシップへの支援を導入をしています。

### ③ 「幸せに育ち・働く」をデザインし、暮らしに新しい価値を生み出す

相談窓口の設置、男女平等参画に関する情報誌の発行やダイバーシティに関する学習機会の提供、手作りパネルや資料の地域の学校や施設への貸し出しもを行っています。月に1回「ふらっとしゃべり場」を開催し、ジェンダーや生き方をテーマに地域の人と交流できる場を提供したり、IKEA立川と協業してサステナビリティイベントを定期的に開催し、地域の方々への啓発事業を行っています。



DEIに関する手づくりパネル掲示の様子



サステナビリティイベントの様子

## 「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

性的マイノリティやジェンダーなど、DEIに関する様々なテーマで、「レインボーコラム」を発信し、従業員のDEIへの関心や理解を深める働きをしています。コラムの中で、会社で企画運営をしているDEIをテーマにした講座の案内もあり、希望者は受講することができます。

### コミュニケーションをとる

社内コミュニケーションツールを活用し、他事業間でのコミュニケーションが取りやすい環境設定を行いました。他事業の従業員とも気軽に意見交換ができるようになり、個々の考えや思いに触れることで幅広い視点を持って事業に取り組むことができます。

### 適切な配慮を行う

個々の大切なライフスタイルが働くことへのバリアとならないような職場環境の整備を行っています。(例：ライフスタイルに合わせた出勤・退勤時間の設定、柔軟な職務内容の変更や部署異動の対応、ホルモン治療への補助、育児時間の設定など)

### 福祉のまちづくり推進協議会委員の講評

会社全体でDEIについての関心や理解を高め、誰もが個性と能力を活かし、互いに尊重できるような社内の環境づくりに取り組んでいます。地域の方々への様々な啓発事業にも継続的に取り組んでおり、さらなる取組の発展を期待します。

### 企業情報

東京都立川市錦町1-4-4 サニービル2階  
<https://csplace.co.jp>





# 積水ハウス株式会社

ダイバーシティ推進を重要な経営課題と位置づけ、従業員一人ひとりが持つ多様な視点や価値観を尊重し、働きやすい環境を整備することで障がいのある従業員をはじめとする多様な「人財」が最大限のパフォーマンスを発揮できるよう努めています。

## 取組の概要

### ① 障がいのある従業員とその上司を含む全従業員を対象としたダイバーシティ交流会の実施

「DE&Iの理解を促進する」「所属部署を超えたネットワークを構築するとともに、相互に発信・相談できる関係づくりを促進する」「積水ハウスグループ全体の職場環境を図る」ことを目的とし、2015年から毎年開催をしています。2024年は東京と大阪の2拠点で開催し、前年を上回る265名が参加しました。得られた学びや気づきに対する好意的な意見が多く満足度の高い交流会となりました。

### ② グループ会社を含む全従業員を対象としたヒューマンリレーション研修を実施

毎年全従業員必須参加として、人権課題の啓発や従業員が働きやすい職場環境の醸成を目的として実施しています。研修は自らの人権感覚を高めつつ、日常業務と連動した自らの問題として考える場とするため、対話を重視しており、2023年は「障がいのあるひともないひとも共に生きる社会」をメインテーマとして取り上げ、お客様対応や従業員の職場環境に関する理解を深めました。

### ③ 多様なお客様に配慮した商品とサービスの提供

1980年代から「生涯住宅思想」に基づき、時とともに変化する人の身体特性などを考慮した安全性と、高齢者や障がい者等誰にでも使いやすい住まいづくりを一貫して追求してきました。2023年には配慮を必要とされるお客様への接客対応をより良くすべく「積水ハウスUDサービスハンドブック」を作成し、各種研修を実施し、全国全ての住宅展示場で障がいの疑似体験を含む実習を行っています。



ダイバーシティ交流会の様子



UDサービス実習の様子

## 「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

障がい理解に関する研修や、障がいのある従業員と上司・同僚との交流会、また障がいの疑似体験を含む実習などを通じ、社会モデル視点でのバリア理解を、継続的に促進しています。

### コミュニケーションを とる

ダイバーシティ交流会やヒューマンリレーション研修では様々な立場にある従業員間のディスカッションを通じ、多面的なコミュニケーションを実施しています。UDサービスハンドブックのワーキンググループや、交流会事務局には、障がいのある従業員が積極的に参画しています。

### 適切な配慮を行う

社内では、上司と当事者間で共有する「配慮事項共有シート」や各種ツールを活用して職場環境を改善しています。お客様には、ハンドブックと実習を通じて心のこもったサービスを提供し、ウェブアクセシビリティ方針を策定してウェブサイトのアクセシビリティ向上に努めています。

### 福祉のまちづくり 推進協議会委員の 講評

グループ会社を含む全従業員を対象とした研修や障害のある従業員と上司・同僚との交流会など、積極的に働きやすい職場間の環境整備に取り組んでいます。社内での取組や誰にでも使いやすい住まいづくり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

大阪府大阪市北区大淀中1-1-88  
梅田スカイビル タワーイースト  
<https://www.sekisuihouse.co.jp>



東京都



心のバリアフリー



# ディップ株式会社

障がいのある方、LGBTQの方等様々な方に対する施策を打ち立てています。特に障がい者雇用は力を入れており、情報発信だけでなく、テレワークチームを作り全国各地の障がい者の方々を雇い入れ、障がい者施設で支援経験のある専門家3名が常時サポートにあたっています。

## 取組の概要

### ① 地方にお住いの障がい者の方々に対する雇用の推進

通勤、出勤が困難な障がい者の方に対してテレワークで働くことができる障がい者雇用を推進しています。テレワーク型で勤務する障がい者の方には専属の社員がサポーターとして日々の声掛け、仕事の進捗管理、悩み相談を随時受けつけるなど、障がい者の方が不安を感じずに働ける配慮を行っています。

### ② 社内SNS「TUNAG(ツナグ)」にて、様々な人権、障がいに関する情報の発信

- ・人権ジャーナル 2021年9月～2022年10月 テーマはジェンダーハラスメント、エイジハラスメント、配慮やアンコンシャスバイアスについて
- ・dip\_DEI通信 2024年4月～(現在) テーマはバリアフリーマーク、安全配慮義務等

### ③ 職場における性の多様性の推進活動

2024年2月にパートナーシップ制度を導入し、「同性パートナー」および「事実婚のパートナー」に配偶者(法律上の婚姻関係にある者)と同等の社内制度や福利厚生を適用。LGBTQの方々への理解を促し、当事者が安心して仕事に取り組める社風を育むために、全従業員に対してオンライン研修を実施。この研修では、LGBTQに対する基礎知識や、差別的な言動に対処する方法などを伝えています。



DEI推進プロジェクトでのアイデア出しの様子



社内SNSであるTUNAGへの投稿内容

## 「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SNS「TUNAG」にて障がいの社会モデル、個人モデルについて配信。直近では2024年12月3日に投稿した第4回「dip\_DEI通信」にて①物理的なバリア②制度的なバリア③文化・情報面でのバリア④意識上のバリアについてお伝えし、投稿の最後にアンケートを実施しています。

### コミュニケーションをとる

聴覚障がいの方に対し、MTGは文字起こし機能を利用しています。月に一度の上司との面談ではチャット機能を用いた対話を行っています。また、年に一度の社員総会では手話通訳者に来ていただき、専用の席を用意してリアルタイムで情報が理解できるようにしています。

### 適切な配慮を行う

全社の障がい者の方々に向け、月に一度障がい者担当との面談時間を設け日頃困っていることをヒアリングしたり、上司に伝えづらいことを代弁する等その人に適した対応を行っています。また、通勤経路の変更、テレワーク等も申請に応じて許可しています。

福祉のまちづくり推進協議会委員の講評

障害のある社員がテレワークで働くことのできる労働環境の整備や、社内報の発行、多様な研修実施による従業員の理解促進に積極的に取り組んでいます。CMの放映やホームページの開設など取組も多岐に渡っており、さらなる情報発信や啓発活動を期待します。

### 企業情報

東京都港区六本木3-2-1  
六本木グランドタワー31F  
<https://www.dip-net.co.jp>



東京都



心のバリアフリー



# ドコモ・サポート株式会社

ダイバーシティへの意識醸成に向け、社内イントラネットの「サポート・ダイバーシティ」サイトにてダイバーシティに関する情報を発信し社員の意識醸成に努めています。また一般企業・自治体向けに手話通訳派遣サービスを実施しており、手話を必要とする方への情報保障を行っています。

## 取組の概要

### ① 社内イントラネットを活用した多様性理解に向けた情報共有

社内イントラネットの「サポート・ダイバーシティ」サイトへ、経営幹部や管理者から寄稿されたダイバーシティに関連するメッセージを社員に向けて毎月発信を行ったり、ダイバーシティに関する記事を毎月掲載しています。また、「障がい理解」や「LGBT」に関する理解促進に向けた動画の展開を行い、ダイバーシティへの意識醸成につなげています。

### ② ダイバーシティ推進に向けたワーキング活動

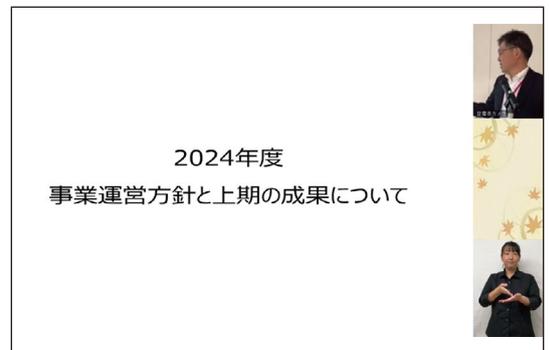
「育児」「介護」「障がい」などをテーマに社内から手上げ制で集まったメンバーで活動をしています。ランチコミュニケーションの実施、社員へのインタビュー記事の発信、社内SNSを利用したコミュニティ「ほっとステーション」の発足・運営、「育児」「介護」「障がい」についての理解者であることが表明できるマークの作成を行い、シールやデータにて展開などを行っています。

### ③ 「手話通訳派遣サービス」の提供

ドコモでは2003年から、全国のドコモショップに来店する聴覚に障がいのあるお客さまに対し、テレビ電話システムによる手話通訳を行ってきました。そのノウハウや実績を活かし、企業や自治体における聴覚に障がいのある社員の情報保障のために「手話通訳派遣サービス」を提供しています。



ファミリーデーでの手話コーナー



社内キックオフ動画の手話通訳(ワイプ)

## 「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

障がい当事者の困りごとや工夫していることへの理解、具体的なサポート方法を学んでもらうことを目的として、社員向けに障がい理解研修を実施しました。参加者から「困りごとや配慮事項を知ることができ、見かけたら声掛けをしたい」等のコメントが寄せられました。

### コミュニケーションを とる

社内SNSコミュニティ「ほっとステーション」にて、社員が自由に発言できる場の提供や、理解者であることを表明できるマークを活用し、目にした方が話しかけやすいきっかけづくりをしています。またワーキング主体で情報交換の場としてランチコミュニケーション等も実施しています。

### 適切な配慮を行う

聴覚障がいの社員に対し手話通訳者の派遣を行ったり、オンライン会議での文字起こしを行いながら実施するなど状況に応じて必要なサポートをしています。障がいの有無にかかわらず、自律的な働き方ができるよう必要な配慮を行いながら、働きやすい職場づくりを行っています。

### 福祉のまちづくり 推進協議会委員の 講評

社内サイトでの情報発信、ワーキング活動、動画の展開など、ダイバーシティへの意識醸成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

東京都千代田区永田町2-11-1  
山王パークタワー35階

<https://www.docomo-support.co.jp>





# 日本オラクル株式会社

日本オラクルではODAN (Oracle Diverse Ability Network) という社員グループを中心に多様な可能性を持つ社員が制約に直面しても働き続けられるインクルーシブな職場環境作りを推進しています。少数の専門家よりも多数の理解者がいることが重要だと考え、理解者を増やす取組を行っています。

## 取組の概要

### ① 実際に体験し理解を深めるオリジナルのワークショップを運営

ODAN独自ルールとして考案した視覚、聴覚、肢体などさまざまな制限を疑似体験しながら行うボッチャや、擬似的な障害体験や災害からの避難体験を通して、当事者の気持ちを知り課題を見つけるみんなのERT (災害時対応チーム) 活動など、少数のエキスパートより多数の理解者を増やす事を目的に、ハードルが低く気軽に参加しやすいオリジナルのワークショップ運営に取り組んでいます。

### ② 困難な状況にある人達を様々な視点でサポートする場づくり

障害当事者やその家族向けの社内相談窓口を設置するだけでなく、第一相談窓口をビジネスライン毎にも設けより近い環境で相談をできるようにしています。また、「DANらん」という本人や家族の疾病について仲間に相談できる場や、介護をしている人、障害のあるお子さんを育てている方が相談し合えるケアギバー向けのSlackチャンネルを提供しています。

### ③ 経営層も含めた活動推進体制の確立

V500が提唱しているものをベースとしたKPIを経営層と合意し、定期的な社内アンケート結果と共に状況をウォッチする事で活動状況の確認・見直しに活用しています。また、組織内でODANの取組を推進するため、ビジネスライン毎にODAN Champという当事者経験のあるリーダを選出してもらい、社内での合理的配慮の推進、ODAN活動の組織内への広報・参加促進を行っています。



ボッチャワークショップで不自由体験を行っている様子



みんなのERT活動で視覚障害体験しながら避難を行っている様子

## 「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

研修型以外にも短時間で楽しく参加できるような体験型やディスカッション形式のワークショップを実施して、参加者が障害を自分事化する機会を設けています。参加者同士で解決策を考えることで障害の社会モデルを体感し、バリアをなくすための行動に結びつくよう工夫しています。

### コミュニケーションをとる

弊社所属のパラスリートとの交流会や特別支援学級、特別支援学校向けのプログラミング出張授業などのボランティア活動を通して、普段障がいのある方と触れ合う事のない社員がコミュニケーション出来る機会を作っています。

### 適切な配慮を行う

アンケートを通して会社全体の状況を定期的に確認し、社内相談窓口・社員同士が相談できる場など複数のルートでの相談方法を提供することで、困難な状況にある人達を様々な視点でサポートする場づくりを行っています。

### 福祉のまちづくり推進協議会委員の講評

社員グループによる、働きやすい環境づくりや、土台づくりをすることを旨とした積極的なワークショップ等の運営に取り組んでいます。特別支援学校向けのプログラミングの出張授業などの様々な取組も行っており、地域貢献活動のさらなる取組を期待します。

### 企業情報

東京都港区北青山2-5-8  
オラクル青山センター  
<https://www.oracle.com/jp>



東京都



心のバリアフリー



# 株式会社フェリシモ

「ともにしあわせになるしあわせ」をコア・バリューとする株式会社フェリシモのC.C.P(チャレンジド・クリエイティブ・プロジェクト)は、2003年に発足し、だれもがボーダーレスにつながる社会の実現を目指して、障がいのある人たちの個性や能力を活かす商品開発をしています。

## 取組の概要

### ① 福祉事業所、メーカー、お客さまを巻き込んだ商品開発と販売

C.C.Pは福祉事業所、クリエイター、メーカー、NPO等と協同して商品開発を行っています。これまでに120以上の福祉事業所と、障がい者の手仕事やアートを生かした雑貨など300以上の商品の開発・販売を行ってきました。また、販売商品に基金が付帯し、障がい者支援や社会啓発活動を行う団体などに拠出。お客さまが商品を購入することで障がい者支援に参加できる仕組みになっています。

### ② 自治体からの受託によるオリジナルの障がい者手帳カバーの企画・生産

自治体が発行する「障害者手帳」の周囲への理解促進、当事者が前向きに携帯できることを目的に、江戸川区(2024年)・神戸市(2021年・2022年)から、障がい者手帳カバーの企画・生産を受託。自治体より当事者に配布されました。デザインは、「こころのボーダーをなくそう!」をコンセプトにした「CCP×ディック・ブルーナ バリアフリープロジェクト」のキャラクターを採用しました。

### ③ お客さまのクラウドファンディングによる障がい者アート展の開催

C.C.Pで2016年から始めた障がい者アートのプロジェクト「UNICOLART(ユニカラート)」により、障がい者アートの啓発を目的として、自社ギャラリーで障がい者アート展を開催(2023年11月6日～12月6日)。お買い物で貯まるポイントを使用したクラウドファンディングでお客さまに参加いただき、開催が実現。アート作家によるワークショップも実施しました。



自社ギャラリーでの障がい者アート「UNICOLART展」



江戸川区で配布されたブルーナ・バリアフリー障がい者手帳カバー

## 「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

2019年より発達障がいが気になる子どもの保護者と支援者向けポータルサイト「LITALICO発達ナビ」とコラボし、発達障がいのある方の暮らしをサポートする商品開発を開始。アンケートや座談会、モニター等を通じてお困りごとを伺ってニーズを理解し、開発に活かしています。

### コミュニケーションを とる

障がい者アート展では、アート作家に参加いただきインスタライブやワークショップも実施。一般のお客さまとのコミュニケーションの機会を創出しました。作家の制作現場へ社員が取材に赴き、動画を通して制作風景や人物像を広く伝える活動も行っています。

### 適切な配慮を行う

福祉事業所の手仕事を生かした商品開発の際には、事業所や利用者の特性・生産背景に合わせ、生産スケジュールを考慮。当社から細かな品質指導を行い、商品完成まで寄り添った工程で進行しています。これらにより、事業所や利用者のスキルアップにも寄与しています。

### 福祉のまちづくり 推進協議会委員の 講評

障害者が関わるアート展や商品開発等を通じ、障害に対する理解促進や障害者への支援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さらなる発展を期待します。

### 企業情報

兵庫県神戸市中央区新港町7番1号  
<https://www.felissimo.co.jp/company/>

