



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/>