

# Inclusion of all, Exclusion of None

## ブルームバーグのインクルーシブな人材採用



Bloomberg



「障がい者にとって、イノベーションは『あったら便利なもの』ではありません。毎日を乗り切る必須条件だからこそ、画期的なアイデアや解決策を職場にもたらしてくれるのです」

ショーン・エドワーズ  
(チーフ・テクノロジー・オフィサー、BABLE 共同エグゼクティブスポンサー)

+

+

+

+



...

「年を重ねても、障害があっても、LGBTQ+ 当事者であっても、いきいきと働く社員たちの姿が所属コミュニティへの誇りを醸成します。主役は当事者だけでなく、周囲と一緒に働くすべての社員です」

高橋 弦也  
(HR スペシャリスト)



+

+

+

+

+

+

+

+

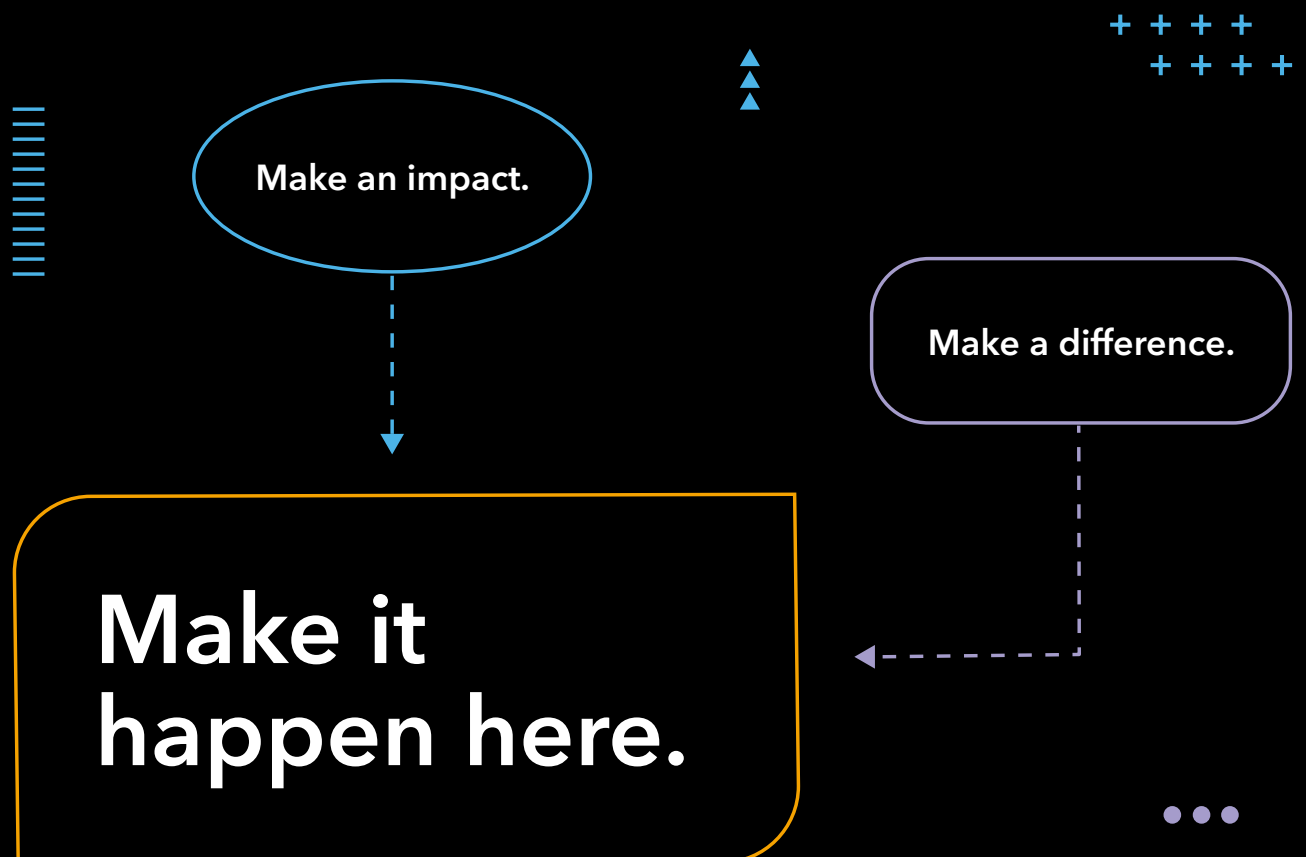
...

# 目次

- 6 ブルームバーグについて
- 10 東京オフィスの歩み
- 12 ブルームバーグのインクルーシブな人材採用
- 15 ブルームバーグ社内で活動する 4 つの社員リソースグループ
- 16 社員の声 1：中込 安政（データ部）
- 18 社員の声 2：鈴木 紀子（営業部）
- 20 社員の声 3：一藤木 清司（人事部）
- 22 社員の声 4：小林 美乃里（人事部）
- 24 ブルームバーグの採用情報









ブルームバーグは、頑張りたい人が  
幸せになれる職場です。

中込 安政（データ部）



向上心を持って自分になりたい姿を  
思い描き、一步踏み出してみることで  
未来も大きく変わっていきます。

一藤木 清司（人事部）



# ブルームバーグについて

私たちは、ビジネスと金融データ、ニュース、知見や分析の提供において、業界トップクラスのグローバル企業です。テクノロジーの力をフルに活用し、金融市場の正確な情報を配信、世界の意思決定者がより迅速でスマートに意思決定できるようサポートしています。

しかし、それで終わりではありません。ブルームバーグでは、ビジネスで学んだことを含め、企業利益の大半を財団を通じて世界の人々の生活を向上させるための活動に充てています。

**1981**

マイケル・ブルームバーグが  
ブルームバーグ L.P. を設立

**350,000**

世界全体のブルームバーグ  
ターミナル ユーザー数

**5,000+**

1日あたりのニュース記事数

**159**

グローバル拠点数

**26,000+**

グローバルでの総従業員数

**24/7**

365日24時間体制の  
カスタマーサービスと  
ニュース配信



++++



自分が誰かの役に立っているという軸  
があれば、再び立ち上げられるのです。

鈴木 紀子（営業部）



脈々と受け継がれた哲学は、法律や  
上辺だけのルール変更で揺らいだり  
しません。

小林 美乃里（人事部）





# Inclusion means all of us







# 東京オフィスの歩み



**1987**

アジア太平洋地域における初の拠点として日本オフィスを開設



**1997**

外資系メディア企業として初めて日本記者クラブに加盟



**2010**

Women's Community (BWC) 発足



**2016**

Working Families Community (BWFC) 発足

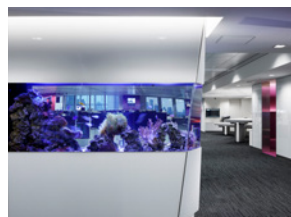
**1992**

東京証券取引所との直接フィードにより日本株データのリアルタイム配信を開始



**2009**

日本オフィスが日本で初となる米国グリーンビルディング協会 (USGBC) の環境性能評価システムLEED (Leadership in Energy and Environmental Design) のゴールド認証を取得



**2015**

Abilities Community (B-ABLE) 発足



**2017**

LGBTQ+ & Ally Community (BPROUD) 発足







**2019**

Bloomberg Women in Technology (BWIT)発足



**2024**

障がい者採用への取り組みにおいて  
3度目となる「ACEアワード」受賞



**2024**

「PRIDE INDEX 2024」で5年連続のゴールド  
認定と3年連続のレインボー認定

**2022**

創立35周年を迎える



**2024**

地域社会をサポートするため  
東京オフィス社員626名が  
127のNPOと協働して  
のべ5653時間の  
ボランティアサービスを提供



**2025**

世界トップクラスの包括的で  
透明性の高いデータやソリューションの  
提供が評価され、環境省主催  
「ESGファイナンス・アワード・ジャパン」で  
3度目の金賞を受賞





# ブルームバーグのインクルーシブな企業文化

ブルームバーグの目標は、情報を通じて世界の資本市場の透明性を高めること。世界の金融、ビジネス、政治の世界で活躍するみなさまに、あらゆる有益な判断材料を提供しています。画期的なアイデアを創出するには、多彩でユニークな視点を持ち寄るのが近道。社員一人ひとりの潜在力を尊重することで、ブルームバーグは多くのイノベーションを実現しています。

## 機会均等

均等な雇用機会を提供する雇用者として、ブルームバーグは多様な人材の獲得を目指しています。年齢、家系、肌の色、性自認またはその表現、遺伝的特徴または遺伝子情報、配偶者の有無、国籍または民族的出身、人種、宗教または信条、性別、性的指向、性とその他の生殖に関する健康上の決定、育児または介護の状況、身体的もしくは精神的障害、妊娠または出産・育児休暇、保護対象の退役軍人、家庭内暴力の被害者、その他適用法で保護されるあらゆる分類に基づいて差別することはありません。

## 職場環境

ファシリティーズ・オフィスチームは、すべての社員と来訪者にとって快適でインクルーシブな職場環境を実現すべくオフィス設計のバリアフリーを推進しています。世界各地のオフィスで点字標識、点字誘導設備、バリアフリートイレ、ヒアリンググループなどを導入してきました。ブルームバーグは、労働安全衛生とエルゴノミクスの専任監督者を各地域に配置しています。長期就業不能時の給与保障ができる制度があり、病気などで長期間働けない場合でも社員が収入を維持できるように配慮がなされています。福利厚生には充実したメンタルヘルスサポートも含まれ、東京オフィスでは産業医に気軽に相談できる体制が整っています。

## すべての人々のウェルビーイングに配慮

ブルームバーグはジェンダーニュートラルな育児休暇制度、同性パートナーや事実婚など被扶養者の定義を拡大した各種制度、秘密厳守のカウンセリングや専門的なリソースへのアクセスを提供する従業員向けのメンタルヘルス&ウェルネス支援プログラムなどの充実した福利厚生制度を用意しています。ブルームバーグは同性パートナーの権利を尊重する創造的な解決策も提示してきました。ブルームバーグが独自に提供する福利厚生においては、婚姻関係に限らない多様な家族の形を尊重します。同性パートナーと一緒に海外から日本への転勤を希望する社員にも、必要なアドバイスを提供します。人事や経営層だけでなく、社員が参加するコミュニティでも、メンタルヘルスやウェルビーイングをテーマとしたトークセッションを開催するなど、さまざまなボトムアップ活動に取り組んでいます。









# ブルームバーグ社内で活動する 4 つの社員リソースグループ

## Abilities Community

障害のある社員に加え、そのチャレンジを支援する有志で構成するコミュニティ。障害の有無にかかわらず、各自が能力を最大限に発揮できる職場環境の整備を目指しています。会社全体でこの課題に対する意識を高め、社員同士で支え合っているような取り組みを展開しています。障害のある人々の積極的な採用活動、インクルージョンへの理解を深めるリーダーおよび社員教育に関するプログラムを企画運営。エンジニアリングチームやデザインチームと協力し、インフラの改良や革新的なプロダクトの開発等にも貢献しています。

## LGBTQ+ & Ally Community

レズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダーなどさまざまな個性や背景を持つ社員とアライ（理解者・支援者）で構成されるコミュニティ。すべての社員が受け入れられ、個性を大切にされる職場づくりを目指しています。社員一人ひとりが自分らしく仕事をするためには、快適で安心・安全を感じられる職場環境が不可欠。LGBTQ+ の社員によるカミングアウトの体験談やアライへの要望を語り合うパネルディスカッション、管理職のためのアライトレーニング、トランスジェンダーへの理解を深めるためのドキュメンタリー上映会などを企画運営しています。

## Women's Community

誰でもが自分らしいキャリア像を描き、活躍できる環境を整えるために社員のエンパワメントを推進。ライフスタイルやライフステージの変化に対応できる職場体制の確立を目指しています。メンタリングセッション、働き方の多様化について考えるワークショップ、有識者によるラウンドテーブルやセミナーなどを企画運営しています。「The Bloomberg Women in Technology (BWIT)」は、特にテクノロジー業界に興味がある社員のためのコミュニティ。STEM（科学・技術・工学・数学）分野での教育やキャリアの道を進もうとする学生たちを応援する活動もしています。

## Working Families Community

子育てから介護まで、仕事と家庭を両立しながら働く社員が多く参加するコミュニティ。多様なライフスタイルや変化するライフステージに合わせ、情報提供やネットワーキングによって社員一人ひとりが柔軟に働きやすい環境を整備する手助けをします。カジュアルなランチセッションや、夏休みを利用した社員の子供向け教育プログラム (Bring Your Kids to Work Day (BYK2W)、社員とその家族を対象とした「介護セミナー」など、社員が参加しやすい時間帯やスタイルでのイベントを企画運営。社員相互の情報交換やネットワーキングの機会を提供しています。



+ + + +



## 諦めない人が幸せになれる会社

中込 安政(データ部)

私は発達障害 (ASD と ADHD) の当事者で、多くの業務を苦手としています。そのため職場では「どんくさい人」だという自覚があるのですが、だからこそ自分の苦手を細かく説明するように心がけています。努力と工夫で改善できる苦手もあれば、そもそも発達障害が理由で克服困難な苦手もあるからです。

複数人との雑談がうまくできないので、ランチタイムなどは一人にしてもらいます。座席も空間の片隅に置いてもらい、電話対応や顧客対応が苦手であることにも配慮していただいています。自分のミスが全体の進捗に影響しそうなプロジェクトは、あらかじめ役割について相談します。短期記憶が弱いので、会議の録画を見返すことで記憶力への依存を減らします。

大学院修了後に入社した法人では、職場になじめず退職しました。そのときに発達障害だと診断され、一般的な就労は続けられないだろうと思い至りました。片親で育ててくれた母親にとっても、辛い時期だったと思います。障がい者選考で転職先を探しましたが、自分なりに3つの希望がありました。第一にインクルーシブな職場文化。第二に障害の有無にかかわらず業務に貢献できること。第三に自分の関心が強い金融関係の仕事であることです。

他のどんな企業と比べても、ブルームバーグは特別でした。法定の障がい者雇用率を満たすためだけでなく、本人の得意なことや興味の対象を聞き取り、それが生かせる部署を真剣に探してくれているのがわかったからです。

入社後はデータ部に配属され、担当業務である金融データの業務をこなしながら、自発的に金融市場の分析記事を書くようになりました。金融の知識だけでなく、投資家の関心やマーケティングの観点も考慮した難しい記事です。障害の有無に関わらず、同じ指標で評価されたいという一心で頑張りました。

毎月記事のアイデアを複数提案し続けましたが、最初の2年間はずっとボツになりました。それでもようやくコツをつかみ、2023年と2024年には分析記事が大変高い評価をいただき、社内外で表彰されました。今でも日常業務ではモタモタしていますが、社内で表彰される成果を出したことで周囲にも認めてもらえた感じがします。



## インクルージョンを実感した瞬間

ブルームバーグにはさまざまな国や背景の人たちがいるので、自分もそんな多様な職場の一員として混ぜてもらった感覚がありました。障がい特性により周囲と異なる行動をとっても、奇異な目で見られないので、いちいち周りの視線を意識しなくなりました。

日常業務で結果が出せない数年間は不甲斐ない気持ちを抱えていましたが、記事の執筆で認められると同僚が心から喜んでくれました。「いつもただ見守ることしかできなかったけど、自分のことみたいに嬉しいよ」という言葉で、チームの一員として認めてもらえていたのだと思いました。インクルージョンの瞬間を実感し、今の自信につながっています。

障がい者自身が「この仕事は自分の障がい特性でできない」と表明するには勇気が必要です。会社や同僚に「この人には任せられない」と思われてしまい、自分の仕事がどんどんなくなるリスクを感じるからです。でもブルームバーグには、自分の特性を正直に説明できる安心感があります。みなロジカルな思考力を持っているので、自分の状況を説明すれば問題解決に向けて考えてくれました。新しい挑戦への意思を示すことで、必要なサポートも得られます。

障害に関わる取り組みを行う有志の社員で構成された社内コミュニティでは、他部署の方とも関わって人脈が広がります。苦手な雑談も頑張ってみようと思えるし、リーダーとしてプロジェクトを進める経験からビジネススキルも向上できます。他の障がい者をサポートすることで、インクルージョンを双方向から見られるようになりました。

ブルームバーグで、周囲から偏見を持たれていると感じたことは一度もありません。障がい者だから簡単な仕事を与えて済ますのではなく、チームにとって意味のある仕事が与えられます。個人の能力を細かく見極め、できない部分はフォローしてくれます。仕事の成果に不足があれば、理由も添えて指摘してもらえます。

上手くできないことを頑張っている、笑われない安心感があります。チャレンジが失敗しても、相談できる仕組みや敗者復活の道が用意されています。ブルームバーグは、頑張りたい人が幸せになれる職場です。



● ● ●

+ + + +

||||||





## アライの輪を広げる理由

鈴木 紀子(営業部)

2000 年、アメリカのプリンストンオフィスがブルームバーグでのキャリアの始まりでした。それからロンドンと東京を行き来し、現在は東京の営業部に所属しています。

日本の会社を訪ねると、席の配置などで誰が偉い人かわかるものです。でもブルームバーグでは、世界のどこのオフィスを訪ねても誰がリーダーなのか一見しただけではわかりません。海外と日本で働いてきましたが、ブルームバーグの企業風土はどこでも一緒。違うのは、日本のお菓子が他国よりちょっと美味しいことぐらいです。

ロンドンでマネージャーとして働いていた頃から、インクルージョンの大切さを肌で感じました。ヨーロッパにいと、宗教の違いや肌の色の違いについて毎日のように考えさせられるからです。

マネージャーとしては、みんなが働きやすい環境作りに努めてきました。たとえばイスラム教徒の断食月に、ミーティングルームで隣の人が食事している状況が辛いという訴えもありました。そのような課題をチームで共有し、解決策や改善策を見つけたものです。文化の違いを意識することについて、貴重な勉強をさせてもらいました。

そんな経験もあって、インクルージョンについて常日頃から考えるようになりました。東京に戻ってからは社外のお客様も巻き込み、LGBTQ+ のアクティブアライとしてコミュニティを広げています。ブルームバーグ・ウーマンズ・バイサイド・ネットワーク (BWBN) というネットワークの存在を知り、幹部メンバーを募って日本支部を立ち上げました。



## 「困ったら言ってね」では不十分

職場における男女平等は、日本でも法制化されています。企業にも取り組む義務があるので、比較的わかりやすい活動だといえるでしょう。でも LGBTQ+ のコミュニティは、法的な義務がないからこそ重要度が増してきます。もし LGBTQ+ の人たちにとってハッピーな職場が作れたら、それは誰にとってもハッピーな職場であると心の底から信じています。

さまざまなコミュニティやネットワークがある中で、ブルームバーグ東京オフィスの LGBTQ+ コミュニティには力強さを感じます。参加者はアクティブで、みんなが楽しそうに活動しています。誰も相手のセクシャリティについて尋ねたり、レッテルを貼ったりしないので、初めての人でも楽しい時間が過ごせます。LGBT ファイナンス主催の「Gokinjo Nomikai」を通じて、金融業界の LGBTQ+ コミュニティとのネットワークを広げています。

営業という立場も利用してコミュニティを広げることで、業界や企業の枠を越えたネットワークが育ってきました。大学生の娘も参加し、周囲の学生たちも「就活に役立つから」と気軽に誘っています。学生たちは「Tokyo Pride」に参加している企業をチェックして、インクルーシブな企業が素敵だと感じてくれているようです。

ロンドンでの子育て中に、上司のふるまいから学んだことがあります。こちらからは何も相談していないのに、彼女は「今日は終業式でしょ？ 今から子供たちを迎えに行って家で仕事をすれば？」と言ってくれたのです。おかげで子供たちにも喜ばれ、ママ友たちと有意義な情報交換ができました。一人ひとりのニーズにあわせて、融通を利かせるのもリーダーの役割。「困ったことがあったら言ってね」と待つのではなく、もっと踏み込んで、本当に遠慮なく相談していいのだと伝えるべきだと理解しました。

これから働く会社を選ぶ人には、ランキングや給与だけでなく、その会社の本質を見つめてほしいと思います。どのような事業で世の中に貢献しているのか、どんな人を助けている会社なのかにぜひ注目してください。長いキャリアでは、必ず壁にぶつかって落ち込んだりすることもあります。そんなとき、自分が誰かの役に立っているという軸があれば再び立ち上がれるのです。

今の私がここにいるのは、いろんな人たちが私を助けて成長させてくれたから。若い世代の人たちをサポートすることで、これまで助けてくれた人たちへの恩返しにもなります。アクティブアライとしての活動では、「ペイバック」だけでなく「ペイフォワード」にも力を入れています。



++++

++++



## 楽しく働くことが恩返し

一藤木 清司(人事部)

私は19歳の時に交通事故で頸椎を損傷しました。上肢と下肢に麻痺が残り、体を自由に動かすことができない重度障がい者です。自律神経障害で発汗機能も失われているため、夏に外出すると体温が上がり、こもり熱の症状が現れてしまいます。

同じように後天的な障害を負った方々には、働くことを諦めてしまった方々もいらっしゃいました。共感はありましたが、私は事故後の自分を支えてくれた人たちに恩返しをして、社会と関係を持ちたいと考えていました。リハビリは過酷でしたが、まったく動かなかった腕も少しは動かせるようになりました。マウススティックだけでなく、左手にタイピング用のグローブを装着してPCを操作できるようになりました。

就職活動を始めた時は、コロナ禍で就職口が少ない状況でした。しかも居住地の静岡県では、当時、重度障がい者を受け入れてくれる民間企業は限られていました。まずは資格取得などでスキルを高めながら、就労支援担当者の提案でYouTubeに自己紹介動画を掲載しました。それを見たブルームバークの高橋 弦也さん（障がい者採用担当）から連絡をいただき、とても驚きました。

ブルームバーク アビリティーズ・プログラムを通して、身体障がい者の社員としてブルームバークに入社いたしました。このアビリティーズ・プログラムは、重度障がい者を対象にした職業訓練のプログラムです。障害などの理由で通勤が難しい人でも、在宅で1年半にわたって業務経験が得られます。訪問サービスと就労の時間をうまく調整しながら、今は週に30時間働いています。フレキシブルな働き方ができるのも、ブルームバークがインクルーシブな職場環境を本気で考えてくれるからです。

初めて車椅子で出社したときは、本当にたくさんの社員の方が話しかけてくれました。重度障がい者としてではなく、ブルームバークの仲間として気軽に声をかけてもらえたことを嬉しく思いました。普段は顔を合わせてないのに、フラットな親しみを感じられるのがブルームバークらしさです。障害への理解がある社員は多く、奇異な目で見られることはありません。



## 障害のある当事者として採用をサポート

経済ニュースを取り扱う外資系の企業で、重度障がい者の私がいったい何をできるのかと不安も感じていました。それが今では、就労支援事業所の方々と連携し、障がい者採用の業務にかかわって面接をセッティングし、実際のオンライン面接にも参加するようになりました。社内コミュニティの一員として、障害のある学生向けのインターンシッププログラムのリードも務めました。社内外で自分の経験を発表する機会もいただき、似たような境遇の方々の背中を押すために情報を発信しています。

両親や周囲の人達に恩返しができて、本当に喜んでもらっています。訪問リハビリを担当されている先生にも、ぜひリハビリの学会に登壇してほしいと頼まれました。頸椎損傷の障がい者で、働いている人はとても珍しいそうです。すべてを諦めずに取り組んできた結果、このようなプログラムや仕事に出会えたことを嬉しく思っています。

ブルームバーグに入社する前は、インクルージョンについてあまり知識がありませんでした。他の障害の種類についても、名前を聞いたことがある程度です。それがさまざまな障害種別の方々とコミュニケーションを重ねることで、インクルーシブな職場環境がどれほど重要なのか学ぶことができました。

他にもたくさんの障がい者が、ここで社員として活躍されています。みな諦めずに挑戦を続けてきた人たちです。前向きに取り組んでいる姿を見て、自分も頑張らなければと刺激をもらっています。いずれは障がい者採用といえば、私の名前を思い出していただけるように頑張っています。

障がい者として働くことには、もちろん不安も付きまといます。それでも向上心を持って、自分がなりたい姿を思い描き、一步踏み出してみることで未来も大きく変わっていきます。それを生かせるインクルーシブな環境が、ブルームバーグにはあります。



## インクルージョンは当たり前

小林 美乃里(人事部)

日本を代表する電機メーカーで、4年ほど秘書を務めました。でも企業風土が自分には合わず、海外留学を経て1994年にブルームバーグの受付スタッフとして採用されました。その約4年後に人事部へ異動し、現在は体調や人間関係などの問題で悩んでいる社員に人事の窓口として相談に乗っています。もちろんすべての問題を解決できるわけではありません。それでも複雑に絡み合った糸が、綺麗にほどけた時は達成感があります。

ブルームバーグは良くも悪くも個人の裁量に任せる社風で、仕事の進め方をあまり細かく指示しない傾向があります。ゴールだけ提示されて、「あとは好きなやり方で到達してね」といったカルチャーです。決められた手順を守って働きたい人は、ひょっとしたら戸惑うことが多いかもしれません。

入社したときから、ブルームバーグは長崎の出島のような場所だと思っていました。オフィスに入った瞬間から国際的な価値観に包みこまれます。

そんなブルームバーグの文化を、まざまざと実感した出来事がありました。それは私が結婚を機に退職しようと考え、当時の上司に伝えたときのことです。当時はまだ女性の社会進出が進んでいなかった時代でしたが、「結婚するので、仕事を辞めます」という言葉を聞いて、上司はしばしポカーンとしてから口を開きました。

「ご結婚おめでとう。でも仕事を辞めることは、その結婚とどんな関係があるのかな?」

上司の唖然とした表情を見て、私は自分の勝手な思い込みに気づかされたのです。辞めたくないのに、結婚したら会社を辞めるものだと思っていました。



## あなたのままでいい

私が入社した当時から、ブルームバーグには LGBTQ+ 当事者であることをオープンにして楽しく働いている社員がたくさんいました。誰もが自分自身でいられる職場で、セクシュアリティの違いを気にする人などいません。それが今から 30 年以上も前の話なので、ブルームバーグは時代の先端を進んでいたと思います。

LGBTQ+ という言葉がまだ日本に浸透していなかった 20 年前に、トランスジェンダーの社員がタイで性転換手術を受けたいと相談してきたことがありました。人事部の上司は、「医療休職で扱うから、必要書類を持ってきてね」とごく自然に対応しました。やがて本人が帰国すると、「今日から女性の名前で呼んで欲しい」「トイレは女子用を使います」ということで他の社員たちも対応。当時の日本社会とのギャップを考えると、あそこまでアイデンティティをオープンにできる職場は画期的でした。

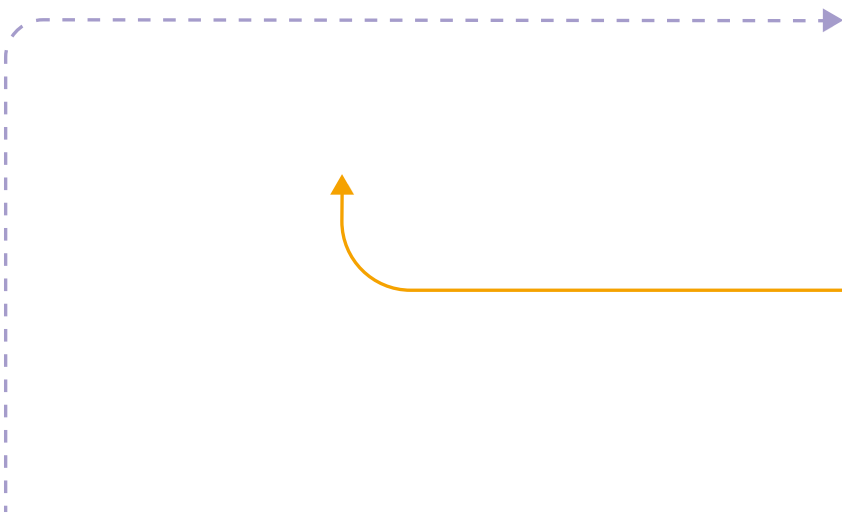
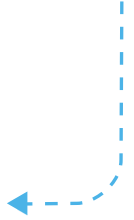
ブルームバーグには、企業文化としてインクルージョンという価値観が根付いているので、社員も無意識の思い込みが表れるような言動には敏感です。

ブルームバーグに向いているのは、チャレンジが好きな人。たとえミスをした、その原因になった挑戦の意図や、ミスからの学びが得られれば許容されるカルチャーです。そんな寛容さの反面、不誠実や悪意にはとても厳しい会社でもあります。だからこそ「いい人」が多い職場でもあり、これだけの善人をどうやって集めたのだらうと思うくらいです。声を上げて助けを求めれば、誰かが寄り添って一緒に考えてくれます。

ブルームバーグのコアな精神は、創業以来変わっていません。もともと「ありのままのあなたでいい」という素晴らしい企業文化をマイケル・ブルームバーグが作り上げてきました。脈々と受け継がれた哲学は、法律や上辺だけのルール変更で揺らいだりしません。私たちのプリンシパルには、外的要因で変えられない強さがあります。

会社の社員向けイベントを開催したときに、ある社員が「同性のパートナーを連れて行ってもいいでしょうか」と許可を求めてきました。私の脳裏には、大きなクエスチョンマークが浮かびます。

同性パートナーも異性パートナーと同じ扱いをするのが当たり前の社風で長く過ごしてきた私は、思わずポカーンとしながら「もちろん」と答えました。かつて私自身が戸惑わせた上司のような顔をしていたはずです。





# ブルームバーグの採用情報

## ブルームバーグの人材採用

ブルームバーグでは、新卒・第二新卒者や多様な経験やバックグラウンドを持つ人材を募集しています。キャリアシフトを目指す中堅層の人材も歓迎します。金融やテクノロジーの学位は必須ではありませんが、対象分野に興味があって意欲的に取り組める方に向いています。入社後はオンボーディング、研修、コーチング、エンゲージメントでキャリア形成の基盤を作り、将来さまざまな部署や役割で活躍できるようにサポートします。スキル習得、ジョブローテーション、階層や職種をまたいだ社員同士の交流機会などを通して社員の能力開発に取り組んでいます。

## インクルーシブな取り組み

ブルームバーグは、障がい者雇用の新しいモデル確立を目指した一般社団法人「企業アクセシビリティ・コンソーシアム」(ACE) のメンバーシップ企業として、障がい者がより活躍できる社会の創出に参画しています。障がい学生のインターンシップ、メンタリング、キャリアフォーラムで当事者の社員が生の声を届けています。またブルームバーグ東京オフィスの障がい者とチャレンジを支援する有志社員で構成するコミュニティ「Bloomberg Abilities Community (BABLE)」は、障がい者が働きやすい職場を作るだけでなく、日本社会がよりインクルーシブになるような活動を続けています。

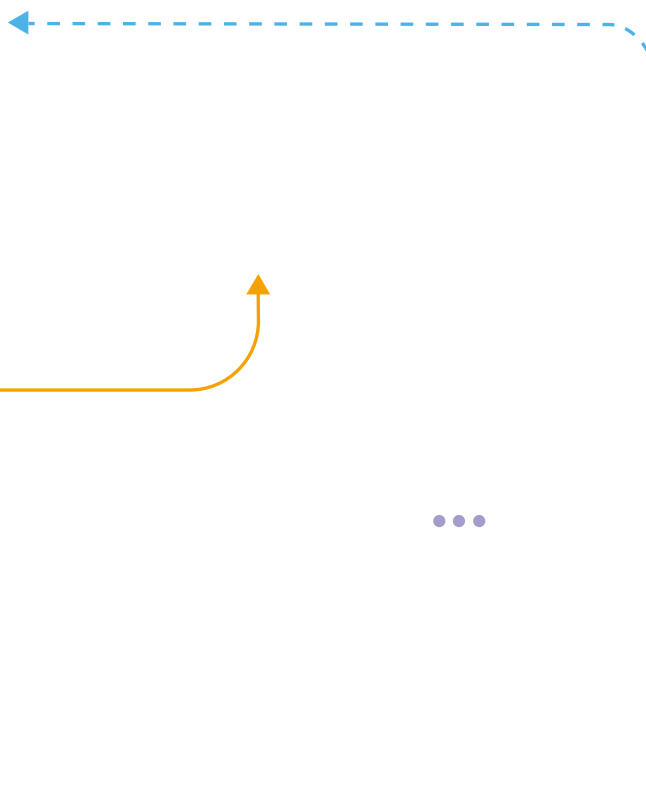
## 採用プロセスの実際

ブルームバーグの障がい者採用は、個人のパーソナリティを理解しながら、ポジションを柔軟に検討して応募者に提案しています。このようなプロセスを経る理由は、できるだけ長く活躍してもらえるようなポジションを創出するため。国籍、年齢、ジェンダーなどいかなるバックグラウンドに対しても制限を設けず、新卒から65歳以上の方を含めた真に多様な人材を採用しています。またオフィス通勤が難しく、業務経験を積む機会が限られがちな重度障がい者を支援するため、コミュニケーションスキルやビジネスマナーに関する研修に加え、実務を通じたフルリモートのジョブトレーニング型採用にも取り組んでいます。


## 合理的配慮


ブルームバーグは、その職務に関連する適正、能力、業績要件を満たしている個人に障害がある場合、合理的配慮や調整をおこなっています。当社への応募や職務の遂行に際し、合理的配慮や調整が必要な場合はお申し出ください。合理的配慮や調整には、応募過程や仕事手順の変更、別の形式による書類の提供、手話通訳者の使用、特殊な機器の使用なども含まれます。本件に関しまして内密での相談をご希望の方は、メール (access2@bloomberg.net) でお問い合わせください。

ブルームバーグでは、新卒者や転職者向けにさまざまなポジションの採用を実施しています。採用情報は、以下の QR コードからリンク先のページをご覧ください。





 /company/bloomberg-lp/  
/company/bloomberg/jobs/

 〒100-6321  
東京都千代田区丸ノ内2-4-1  
丸ノ内ビルディング21F

21st Floor Marunouchi Building  
2-4-1 Marunouchi, Chiyoda-Ku,  
Tokyo, 100-6321, Japan



日本語:  
[bloomberg.co.jp/company](https://bloomberg.co.jp/company)



English:  
[bloomberg.com/company](https://bloomberg.com/company)

+ + + +



+ + + +  
+ + + +

+ + + +

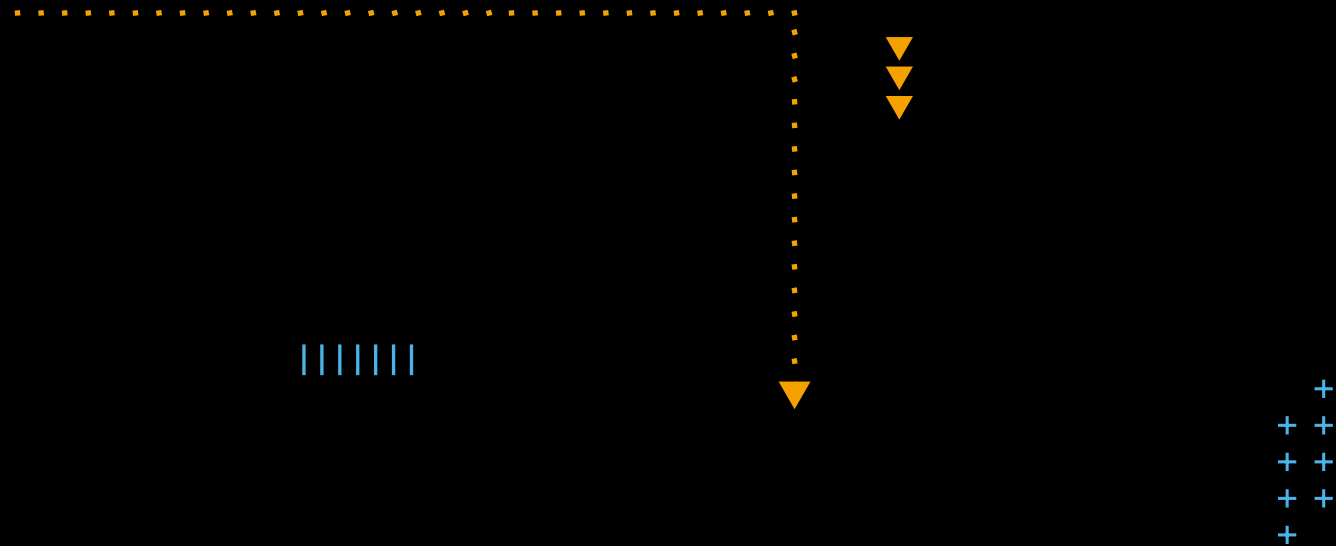












Bloomberg

