



アクセンチュア株式会社
みなとみらいオフィス(神奈川県横浜市)
人事部 リクルーティング
PwD (Persons with Disabilities) 採用担当

熊谷 拓

Taku Kumagai

全世界の社員数は30万人、日本国内ではおよそ5200人の社員数を誇る同社のみなとみらいオフィス人事部にて障がい者採用にかかる業務全般を統括。入社前の面接から入社後のフォロー、定着支援の取り組みに携わる。

とにかく「よいスタートをきっていただけ」ということが一番大切だと思っています。
今年から入社直後のフォロー体制を変更しました。入社して1週間から10日までの間で面談を行い、入社前と入社後で違いがないか、もしあった場合はそれを解決するためのアクションプランと一緒に立てるサポートを導入したのです。そしてアクションプランを実施してもらい、1ヵ月後に慣れてきたところでもう一度面談を行います。さらに2ヵ月目以降、通勤や身体も慣れてきたころで再度、体調面などの確認を行っています。

多様なスタイルで働く。

入社後、継続して働いていたため必要のこと、要望にはできるだけ個別に対応したいと考えています。実際にあった例として、視覚障がいで弱視の方からの相談がありました。入社時よりも症状が重くなり、夕方外が暗くなると自分が見えづらくなるとの相談。帰宅時間を検討してもらえないかとのことでした。朝の出社時間を見直すことで、終業時間を18時から17時に早め、終業時間を早めることによって帰宅時の安全を確保できるようになりました。社内では多様な働き方の社員が多くいますので



十人十色の社員たち

障害者ってくくりは必要ない

災害時の安全を確保したオフィス。

009年頃から、障がいのある方が1人ずつにつくスープーバイザーが筆頭となってプロジェクトがスタートし、障がいのある方の採用活動により力をいれるようになりました。安定した就業のために通院休暇制度を設立し、自然に法定雇用率の達成も加速していました。雇用率を上げることを意識していたわけではなく、社員数全体が年間を通して右肩上がりに伸びている中、障がい者雇用においても会社に貢献してくれるであろう人材に出会えれば採用をしてきた結果です。

障がい者採用を進めるに中で、オフィス環境の安全面を気にする方が多いことを知りました。特に災害時を想定して、安全を確保できているという安心感が必要だと考え、少しずつ環境を整えていました。例えば身体障がいのある方で、階段を降りるのが難しく、災害時の避難が心配という方に向けて、「バックチエア(階段避難車)」という階段を降りるソリのようなものを用意しています。また、聴覚障がいのある方向けに、「ストロボライト」を用意しています。危険を知らせるサイレン音と同時にライトでも知らせてくれる仕様になつ

体調に考慮したフォロー体制。
障がいのある方には、採用前の段階で働く環境をしっかりと確認していただき、この環境の中で働けるか否か、という認識をそろえておくようにしています。入社段階で採用チームによるオフィスツアーや設備やフォロー体制についてきちんと説明をしています。入社後は

安心されることや「コミュニケーションの困難さを感じる事例をチームメンバーで共有しています。また、業務を進める上でちよつとした認識のすれ違いも埋められるよう、本人が不安に感じた出来事に対して、お互いが思っていることを伝え合うなどの時間も必要に応じて取るようにしています。

成長のプラットフォーム。

私たちが積極的に採用しているのは、本人の弱いところを会社がフォローしたときに、その方のパフォーマンスが十分に発揮できると思われる方です。そして、一人ひとりの個性を生かせる方、さうに働いていただけたらと思っています。

この個性で周りにも影響を及ぼせる方ならもつと良いと思います。社内に必要な設備やフォロー体制は整えているものの、障がいのある方、ない方、という意識はありません。会社としては、社員としておくべきことや、必要な配慮はあると思っています。そのための仕組みとして、障がい種別ごとの配慮点などを記載したマニュアルを社内で作っています。当社に多く在籍している聴覚障がいのある方に関するマニュアルでは、「うわさ話をしていないのにされているようだと感じることがある」「仲間外れをされたことがある」など、本人が不安になることや「コミュニケーションの困難さを感じる事例をチームメンバーで共有しています。また、業務を進める上でちよつとした認識のすれ違いも埋められるよう、本人が不安に感じた出来事に対して、お互いが思っていることを伝え合うなどの時間も必要に応じて取るようにしています。

アクセンチュアに入られる方に一番望むことは、「自分たちが環境を変える」という気持ちをもつてもらいたいということ。自分たちが成長するためににはどうすることか、自分の成長を通じて会社へどう貢献するか、自分の将来のキャリアプランとマッチしているのか、これはとても大切なことだと思っています。社員の成長は当社の事業成長に直結します。

この場でもよく「当社を成長のプラットフォームとして使ってください」とお話をしています。自分自身のキャリアアップを大切に考えられる社員であれば、障がいの有無や、特性などは関係ありません。それぞれのスキルを生かし、気持ちよく働いていただけたらと思っています。

*アクセンチュアでは「障害」の表記を「障がい」に統一しています。