

取組事例

(朝型の働き方・**所定外労働削減**・**年休取得促進**・**多様な正社員**・**テレワーク**)



企業名： アクセンチュア株式会社	所在地： 東京都
社員数： 約 7,800 名	業種： 総合コンサルティング

取組の目的：

我々が目指す働き方改革は、アクセンチュアで働くすべての人々が、プロフェッショナルとしてのあり方に、自信と誇りをもてる未来を創造するためのイノベーション活動であり、そのために全社員が個人やチームレベルで生産性向上に努めている。

取組の概要：

<現在の取組み>

○ 働き方改革（生産性向上）に向けた施策

トップマネジメントや部門長など経営陣の高いコミットメントと現場・プロジェクトとの連携という構造で実施されている。全社 KPI の徹底的なモニタリングと PDCA サイクルを実施することにより、社員自らが考え、行動できる仕組みづくりを目指している。

- ・ 四半期ごとに全社員に自身の働き方に関するアンケート調査を実施して、業務の効率化や働き方の改善に向けた取組状況を部署別に把握。課題を見える化し、対策を打っている

- ・ 定期的な残業予測と実績レポートを全管理職に展開し、残業の原因追及と改善に向けた PDCA を回している。

- ・ 経営会議にて残業が多いプロジェクトと対象者の状況を把握し、全社横断で早期対策の意思決定を行っている。

- ・ 改善が急がれるプロジェクトサイトについては、本部長自らが訪問し、問題解決にあたっている。

- ・ 18 時以降の会議原則禁止、及びスマート会議(事前に目的とゴールを共有してからの開始、終了前に決定事項と To Do の認識合わせ、等)実施の周知と啓蒙パネルの設置

- ・ 生産性の高い社員により報いるために、時間ではなく成果に基づく報酬制度を拡大。

- ・ 生産性向上に繋がるツールやコツを全社で共有する“PRIDE Tool Box”の開設

- ・ 生産性向上の具体事例を月替わりのシリーズ読み物「挑戦者たち」として社内ポータルと全社メールで展開

○ インクルージョン&ダイバーシティ推進施策

ダイバーシティを経営戦略と位置づけ、各部門に“インクルージョン&ダイバーシティ”担当責任者を設置。性別、国籍/文化、障がいの有無、LGBTの4つの柱を中心に、多様な社員がプロフェッショナルとしてベストの力を発揮できる環境の構築・改善に向けて、取り組んでいる。

- ・誰もが持つ無意識の偏見に気づき、行動を変革するためのトレーニングを管理職以上に実施し、多様な人材を受け入れる土壌創りを醸成

- ・2020年までに女性社員比率目標33%、女性管理職比率目標20%を設定。達成に向けて経営・人事・現場が一体となった、昇進候補者モニタリングと成長支援を実施

- ・入社したばかりの新入社員から部長相当役職に至るまでレベル別に、各ステージで必要となるトレーニングをそれぞれ用意し、女性特有の課題にアプローチした研修を実施

- ・育児休業中の社員が育児休業中もカウンセリング、トレーニングができる仕組みを刷新し、スムーズな復職支援を実現。また、毎月ペアレントネットワーキングランチを実施し、育児と仕事の両立などについて互いの課題や解決策などを共有する機会を設けている

- ・婚姻関係に準ずる“ライフ・パートナー制度”を導入し、パートナーのいるLGBT社員が利用できる結婚休暇、出産休暇のほかパートナーに対するなどの福利厚生制度を拡充

- ・LGBT社員が働きやすい雰囲気作りのため、LGBTアライ（支援者）とLGBTのためのコミュニティを設置

- ・性別変更時の変化をスムーズに対応できるよう、トランスジェンダー社員本人、上司、人事それぞれに向けたガイドラインを策定

○ 年次有給休暇の取得促進

- ・年次有給休暇取得100%を目指すことを宣言し、連続有給休暇取得奨励日などのアナウンス、社内ポータルや掲示板を活用し社員へ周知徹底

- ・本部長に対し、四半期ごとに各部門における取得状況をレポート。部門ごとに、取得推進のコミュニケーションを実施

- ・個人別の取得状況を把握できるレポートを、管理職層に公開

- ・取得率100%に向けて、四半期ごとに想定取得率を下回っている社員を特定し、個別にメールで取得促進のフォローを実施

○ 多様な人材の多様なニーズに合わせた制度

- ・全社員を対象とした在宅勤務制度。

- ・世界中の社員と遠隔でもコラボレーションできるツールの徹底活用（Skype、Office365）により、勤務場所に関わらず高い生産性を実現。

- ・短日短時間勤務制度を導入（週3日以上、週20時間以上の勤務）

現状とこれまでの取組の効果：

- 残業減少
- 年次有給休暇取得率 78.7% (2015/9～2016/8)
- 2006年に女性活用推進支援に本格的に取り組み始め、2007年から2017年の期間で以下成果をあげている。
 - 女性社員数： 5倍
 - 女性管理職数： 5倍
 - 女性経営幹部数： 8倍
 - 子どもがいる女性： 8倍
- 2020年までに、女性社員比率目標33%、女性管理職比率目標20%を設定しており、2017年4月時点でそれぞれ29.9%、14.2%を達成。
- 育児休業取得者数 (2017年4月時点 女性103.0% 男性13.1%)
- 離職率低下

- 厚生労働省「平成26年度均等・両立推進企業表彰」の均等推進企業部門「東京労働局長優良賞」(2014年)
- えるぼし(厚生労働大臣が女性活躍に関する取組状況が優れている企業に認定する制度)で最高評価である“第三段階目”の認定取得
- くるみん(厚生労働大臣が「子育てに積極的な企業・団体」を認定する制度)取得