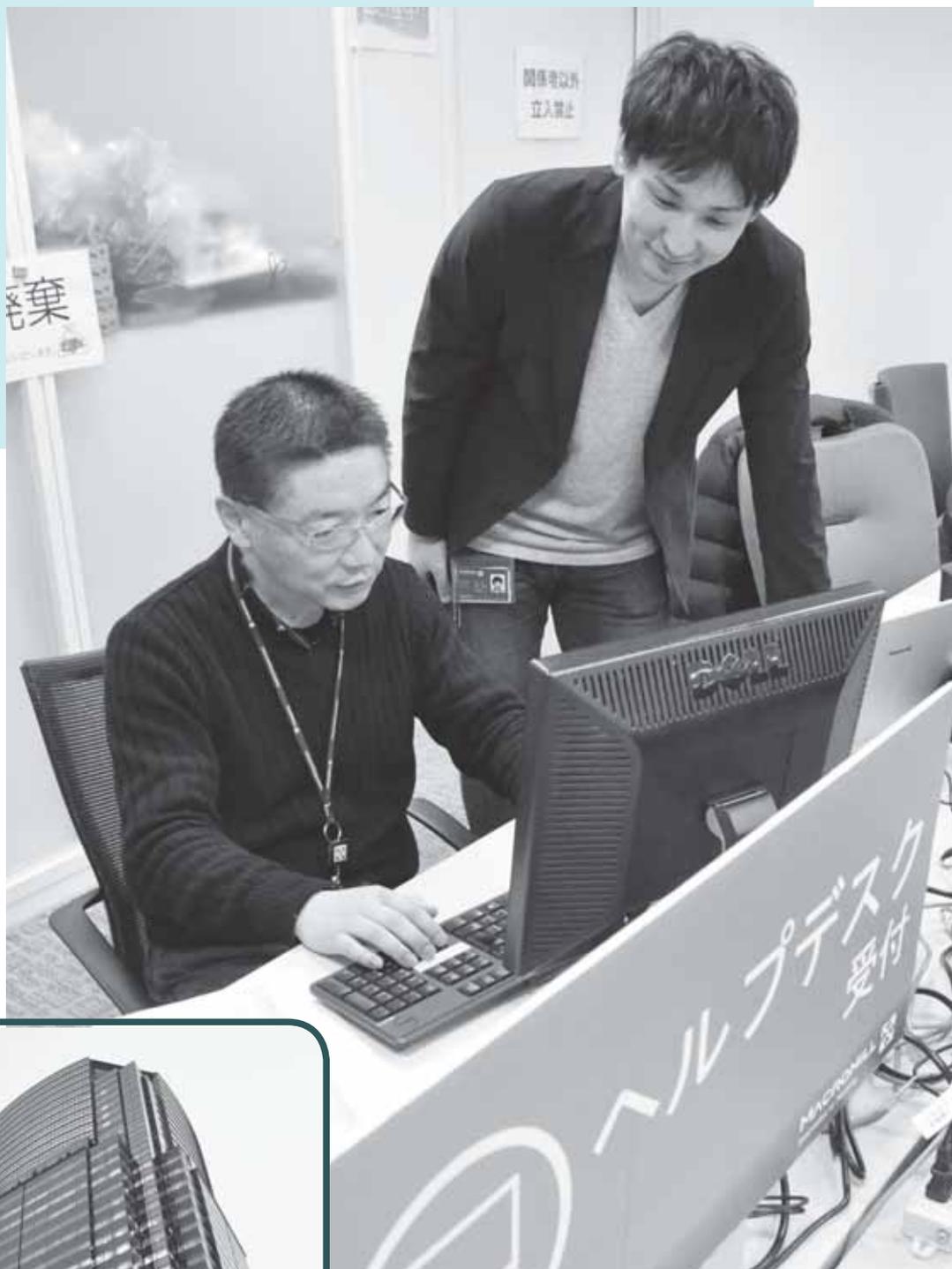


障害者雇用も、 ベンチャーのスピード感で

—株式会社マクロミル（東京都）—

職場
ルポ



（文）清原れい子（写真）小山博孝

取材先データ

株式会社マクロミル

〒108-0075 東京都港区港南2-16-1 品川イーストワンタワー11階
TEL 03-6716-0700 FAX 03-6716-0701

Keyword：重度障害、職域拡大、職務創出、障害理解、職場環境の整備

- ① 採用の際は職種を決めず、障害特性に合った部門を考え、拡げていくことから始める
- ② 「長く働いてほしい」という思いから、障害の有無に関係なく“会社のカルチャーに合う人”を重視した採用
- ③ 採用時に必要な配慮を聞き、社内ジョブコーチにすぐ相談できる環境を整えることで、障害者の定着につながる



大石真史 広報室マネージャー

ネットリサーチで急成長

近年、大きく変貌した品川駅港南口。駅近くの高層ビル、品川イーストワンタワーに「株式会社マクロミル」の本社がある。ジーンズにジャケットなど思い思いの服装にノートパソコンを抱え、社員が行き交う。「ベンチャー企業」という雰囲気は漂っている。

マクロミルは、2000（平成12）年に誕生した。インターネットを活用した市場調査（ネットリサーチ）を主軸に急成長し、主なクライアントに製造業、サービス業などを抱える。年間2万5千件以上の調査を実施し、約120万人の登録モニターにインターネットを通じてアンケートを行うことで、企業のマーケティング戦略にたずさわっている。かつては紙を用い、訪問、

郵送などで行われていたアンケートは、インターネットの活用で低コスト、かつスピーディーになった。

マクロミルは、ネットリサーチの国内最
大手。韓国やオランダなど、海外13カ国
に34拠点がある。マーケティング&プロダ
クト本部広報室マネージャーの大石真史
さんに会社の概要をうかがった。

「社員は、グループで1700人以上、
単体では800〜900人。品川、新宿、
仙台、大阪、名古屋にオフィスがありま
す。もともとは4人で、ワンルームからス
タートし、新しいサービスで成長してきま
した。利益を出して社員に還元し、会社
として成長していくことが会社の根幹にあ
ります。急成長という実感はないですが、
18年間のうち1年を除いて、ほぼ2ケタ成
長を続けてきました」

大石さんは2008年、業界第2位の
ヤフーバリューインサイト株式会社に入社
し、2010年の経営統合でマクロミルに。
経営管理本部長の湯浅結さんは2005
年、ヤフーバリューインサイトの前身の会
社に入社し、マクロミルに。急成長で、会
社組織は激変してきた。

「職種」から 「人」に合わせた採用へ

障害者雇用は、営業部門でキャリアを
積んでいた湯浅さんが、2012年に当時
の人事部門の労務、現在の管理部門に異

動してから本格的に始まった。

「法律などを勉強し始めたときに、障
害者雇用の法律があることを知りました。
異動の3カ月後、管理部門のなかで障害
者雇用の担当セクションであった総務と兼
務することになりましたが、法定雇用率
に達していないことがわかりました」

当時、障害者はヘルスキーパーと総務の
業務に就いていた。担当役員から、「前任
の人事部門のマネージャーが障害者雇用の
準備をしておらず、雇入れ計画を作成す
るよう行政指導が入り、会社として早急
に対応しなければならぬ」といわれた。
そのころ、600〜700人の社員がいた。
「障害者雇用の知識はなかったのですが、
採用しないかぎり雇用率は上がらないの
で、意識して採用に取り組みました。東
京都立永福学園（特別支援学校）卒の方
がすでに働いていたので、採用にはそのラ
インが1つ。また、転職エージェントや就
労移行支援事業所の担当者と話をしなが
ら、高校新卒で採用したり、紹介会社経
由で中途で採用していきました。新卒採



湯浅結 経営管理本部長



鈴木雄大ジョブコーチ

用のなかにも障害のある方がいると気づいて、『その場合は面接にかかわらせてほしい』と採用担当に伝えたりもしました」

湯浅さんは、総務のなかでもう少し業務を増やせないかと考えた。

「といっても、総務の仕事が社内ですぐに増えるわけではなく、職域を広げようといくつかの業務にあたりをつけました。『こういう方は、この仕事ができるかもしれない』というアプローチと、社内側で『この仕事だったら、障害のある方でもできるのでは』というアプローチがあり、当初は職種を決めてから募集しましたが、だんだんと障害者採用という枠で募集して、その人の障害特性に合った部門を考えるという形で広がっていきました」

社員の平均年齢は32歳弱。新しいことに挑戦し続ける会社に、新しい取組みへの抵抗感はほとんどなかった。

「社員の社会人歴も、みんな長くはありません。不安はありながらも、お願いした部門は『わかりました』と受け入れてくれました。そこにはマクロミルのカルチャーがあると思います。新しい事業を伸ばしていく会社ですので、新しいことを始めるのに強い拒否感はない気がします」

採用の基本は同じ。 カルチャーに合う人を

現在、障害者は15人。身体障害者は肢体不自由3人、視覚障害3人で、リサーチ業務などのデスクワークやヘルスキーパー（企業内理療師）※などの業務を、知的障害者は3人で、事務補助や清掃業務を、精神障害者（うつ病、統合失調症、気分障害など）は6人で、事務補助や社内コンビニの運営、経理、市場調査にかかわる仕事などに就く。入社時、就業時間が6時間からスタートした精神障害者はいるが、現在は多くの人が午前10時～19時のフルタイム勤務だ。

湯浅さんは、採用時に心がけていることがある。

「私が意識しているのは、障害のあるなしで、採用の考え方を大きく変えないということ。通常の採用は、ポジションありきで『その仕事ができる人』と思いがすが、障害者採用は、お会いして『この人なら何ができるだろう』と発想しているのが違います。採用方針としては、仕事をきちんとし、必ず貢献してもらおうこと。行政指導があるからといって、都合合わせの採用はしないと決めています」

マクロミルのカラーに合うかどうかもあるポイントだそうです。

「社内は活気がありますし、会社のスピード感やせわしなさは、黙って仕事をす

る職場がいい人にはうるさく感じるかもしれない。会社自体が3年後に同じ事業を同じようにやっているイメージはないので、1つの作業だけを黙々とやっていきたいという人にはちょっと合わないと思います。そこはきちんとお伝えしています。根底にあるのは、長く働いてほしいという思いです」

ホームページの採用情報に「障害者採用」を載せており、ホームページからの応募もある。車いすOK、点字の設備ありなど、社内設備の情報も載っている。

「私が面接する時点で、堅い会社でないとわかると思います。服装1つとっても、『ジャケットを着ているだけでしょ』という感じですし、名前はあだ名で呼び合う文化があります。中途入社の方に、『カルチャーショックでした』といわれるくらいです。必ず社内のどこかで誕生日をケーキで祝っていて、よく『包丁を貸してくれ』といわれるので、総務は包丁を常備しています。そんな雰囲気が好きなのは居心地のいい会社だと思いますね」

社内ジョブコーチが 定着の支えに

経営管理本部総務ユニットの鈴木雄大さんは、ジョブコーチとして2014年に入社した。湯浅さんが、当時のいきさつを教えてください。

「外部のジョブコーチ支援も受けていた

※理療の国家資格を持つものが、企業などに雇用され、その従業員などを対象に施術を行う者の呼称

WORKSHOP REPORT



マッサージルーム「てもミル」の受付

のですが、2012年から社内には置きたいと考えました。募集をしても応募者はいないだろうと思っていたら、彼が飛び込んできたのです。面接だけでは実力がよくわからないので、1週間インターンとして働いてもらい、そのレポートを見て、『できる、ぜひ来てほしい』と思いました」

鈴木さんは、長崎県で就労移行支援事業所の指導員の後、障害者職業センターで配置型ジョブコーチを5年間経験し、企業のなかで支援をしたいと考えていた。

「外から行く人間が企業でできることと、企業のなかにいる人間ができることは大きな開きがあると思っていました。もっと深くかかわりたいと思い、ジョブコーチとして採用してくれる企業を探して人材紹介会社に登録したら、声がかかりました。やりたいことができれば、住む土地にこだわりはなかったので、子どもが生後1カ月のとき、東京に来ました」

取材の日は、鈴木さんのちょうど入社3年目の記念日。すっかりマクロミルのカルチャーに馴染んでいるように見えた。

「企業で働くのは初めてでしたので、最初は総務の仕事覚えることとジョブコーチの仕事を並行するのがたいへんでした。こういう支援をしたいという芯はありましたが、会社のなかでどう実現させていくかをむずかしかったです。いまは柔軟に仕事をさせてもらっています」

鈴木さんは、障害者の定着支援と採用

を担当している。

「障害のある方と、一緒に働く従業員との面談が業務の中心です。頻度は必要に応じてですが、精神に障害のある方は、入社時は少なくとも週1回の面談を行っています。デスクにも様子を見に行つてコミュニケーションを続けて、半年ぐらいで『定着してきたかな』と思えたら少しずつ離れています。一方で、一緒に働く従業員にも話を聞いて、課題があれば解決のためのアプローチをしています。採用は、業務内容、雰囲気とのマッチングを考えて、エージェントや学校と打合せをしています」

新宿のオフィスに月1〜2回足を運び、大阪のオフィスとはテレビ会議で面談をする。鈴木さんが入社してから、精神障害の人は1人も辞めていない。

「面接で、どういうストレスコントロールをしているのか、働くうえでどういう配慮が必要なのかをきちんと聞いています。何にストレスを感じて、どうすると体調を崩しやすいのか、ということさえわかれば、安定して働ける方が多いと思います。僕が間に入って、お互いを知ることがサポートすれば、定着はそんなにむずかしくはないと思っています」

ネガティブになる人には、アドバイスを送る。

「どういう考え方をすれば、自分にストレスがないのか、相手の立場に立つとどういう考え方があかななどを面談していく

と、凝り固まっていた考えが少しずつ和らいでいきます。精神障害のある方の職場定着は、困ったときにすぐ相談ができる環境づくりが重要だと考えています」

何かあったらすぐ対応できるのが、社内ジョブコーチの最大の利点。その利点が活きて、精神障害のある人がフルタイム勤務で定着している。湯浅さんは、鈴木さんとはこのうえない出会いだという。

「彼が来てからは、自分の体調がダメなときには、自分からダメといえるような方を採用しようと思っていた私の感覚が変わりました。業務を変えるときは必ず鈴木に入ってもらつて、『今度はこういう業務に変わる』と本人に話して、『一緒に仕事をする社員とも話してもらっています』大石さんも、これまで障害のある人たちと一緒に仕事をしてきた。

「一緒に働く者として、当初はむずかしさを感じていましたし、反省することもしくさんあるのですが、鈴木が入った後は、プレッシャーは半分ぐらいになりました。当事者との面談や私との面談をしてもらっています。『ジョブコーチが社内にいると全然違う』と感じています」

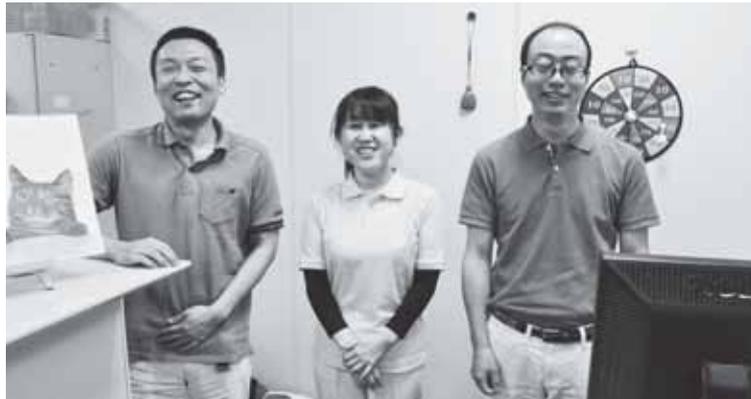
それぞれの特性を活かして活躍

障害のある社員を代表して、3人に話を聞いた。社員のリフレクシブルルームの隣がマッサージルーム「てもミル」。15分・



マッサージルームで働く勝木弘喜さん

マッサージルームでは、勝木さんのほか、古賀月子さん（中央）と、菱沼亮さん（左）も活躍している。社員たちの評判もいい



30分・45分のコースがあり、ヘルスキーパーは男性2人、女性1人。その1人、総務ユニットの勝木弘喜さん（41歳）は2011年2月に入社した。福岡の大学を卒業後、企業に勤めているうちに視力が低下。横浜市立盲特別支援学校で鍼灸マッサージ師の資格を取得し、訪問マッサージを行っていた。

「対象は高齢者が多かったので、キャリアを考えて施術の幅を広げたいと思っていました。学校に求人があり、転職しました。みなさんに楽しい雰囲気のおかげで、

リラックスしてマッサージを受けていただけるように心がけています。東洋医学を学んでいますので、身心一如。体のケアをマッサージで行い、産業カウンセラーの資格も取得しましたので、社員の心のケアまでできればと思います」

同じ総務ユニットで働く、知的障害がある大床龍之介さん（19歳）は永福学園を卒業して2016年4月に入社した。会議室などの清掃や、職場にあるミニコンビニのお菓子などの在庫を確認し、発注・補充をしている。取材のときは、お菓子の賞味期限のデータ入力をしていました。

「高校生のとき約1カ月間職場体験をして、コミュニケーションが取りやすく、自分の好きな作業が多かったので、就職したいと思いました。採用が決まったときはうれしかったです。入社後は人とのコミュニケーションがたいへんでしたが、うまくできています。これからは難易度が高い仕事もしていきたいです」

趣味はおしゃれ。この日着ていた素敵なセーターは自分で買った。

「働き続けたいです。将来の目標は、中身も格好よくなること。一緒に仕事をする人のことを考えながら仕事をしていきたいです」

中村典生さん（54歳）は2014年5月に入社。グローバル・インフラストラクチャー・ジャパンインフラストラクチャー部サービスデスクグループで、主に社員の

入社時に1人1台ずつ渡すパソコンのセットアップを担当している。

「趣味で、壊れたパソコンを修理してお小遣いを稼いでいました。大卒後、大手塗料メーカーの技術者として16年間、勤務しながら仕事をしてきましたが、2010年に入社した外資系塗料メーカーで長時間労働のため、心と体がボロボロになり、1年間休職して退職しました」

自宅で3年間引きこもり、就労移行支援事業所で約2年間の訓練後、100社に履歴書を送ったが、1次面接に進めたのはマクロミルを含めてわずか4社だった。

「社内コンビニ担当で採用予定でしたが、パソコンを直せることを見込まれました。最初は慣れるのに苦労しましたが、社員の役に立てて、やりがいがあります。頑張ってしまう性格なので、入社後2回休職しましたが、呼吸法、ストレッチ、ウォーキングなどを積み重ね、足腰も鍛え、54歳のいま、心身ともに一番健康だと思います」

6時間、7時間勤務から、主治医や産業医の判断によって8時間勤務に。定年の60歳まで働きたいと考えている。

「鈴木さんに『無理しないように』といわれていますが、生活リズムを安定させることができるようになり、ストレスマネジメントができるようになりました。この状態をキープして、社員のみなさんの『縁の下の力持ち』を継続していきたいと思っています」

WORKSHOP REPORT

職場内のミニコンビニ「cafette mille?」の管理業務など、忙しく働く大床龍之介さん



社員が使用するパソコンのセットアップや修理を担当している中村典生さん



「障害者の存在」は、会社にプラス

今年1月からは、障害者手帳を会社に提出している人が選ぶことができる「チャレンジド職」が始まり、既存の人事制度か新たな評価制度の「チャレンジド職」かを選ぶことができるようになった。そこには鈴木さんの思いがこめられている。



「社会のなかでしっかりと働く障害のある方たちという意味で、『チャレンジド職』としました。会社として、長く働いていける環境に近づいたと思います」
湯浅さんは、鈴木さんの提案を受けて、制度を整備した。

「ある程度のパフォーマンスが続けられれば、20年後にはこのくらいの給料になると見えるようにしたり、うちを選んでほしいというメッセージをこめて、初任給は最低賃金よりかなり上にしました。通院のための特別休暇なども制度化しました」
鈴木さんは引き続き、障害者雇用を頑張っていきたいという。

「今後、法定雇用率を意識するときには、業務の創出は必ずやっていかなければと思います。また、障害のある方への会社の取組みを社内の人もしっかり理解してもらおう環境にしていきたいです。個人的には、健常といわれる方たちと一緒に働くことが、障害のある方の社会進出のあるべき姿ではないかと思っていますので、いろいろな部署で働く形にしていきたいと思っています」

ジョブコーチを社員として採用している企業は多くはない。ジョブコーチが必要だと考えたなら、即採用する。新しいことにどんどん挑戦する企業カルチャーが、障害者雇用にも生きている。取組みを始めて2年後の2014年には、早くも法定雇用率を達成した。湯浅さんに障害者

雇用の感想を聞いた。

「誤解を恐れずにいえば、障害がある方がなからうが大した変わりはないと思っています。健常者でもいろいろな方がいます。障害者手帳を取得してご自身が自覚されている方のほうが、むしろマネジメントをしやすい部分もあるかなと思います。会社にはいろいろな役割が必要です。人より早く経験を積んで、どんどん成長していこうという人が多い会社ですが、一方で、コツコツと長く取り組んでいくような業務を担当してくれる人も必要なので、そういった方も採用する方が、会社としての合理性があると思います」
マクロミルの職場には、障害のある人たちと働く経験を持つ人たちが徐々に増えている。

「いまとなってはよかった点は、いろいろな考え方をする人がいたほうがいいということです。特に真面目で一生懸命働く知的障害のある方には気づかされることが多く、楽しさも含めて一緒に仕事できてよかったと思うことがあります。人を伸ばして、マネジメントができる会社になっていく過程では、障害のある方たちの存在が結果的によい効果を生んでいるのではと感じています」

障害者雇用でもベンチャー企業らしさを発揮しているマクロミル。障害者雇用についての考え方も、格好い会社だった。