日刊工業新聞

年月日	23	05	16	ページ	05	NO.	

働き方改革

モルガン・スタンレー 196

障がい者に就業体験

健常者と同じ職種に採用

モルガン・スタンレーは1970年に東京に駐在員事務所を開設して以来、日本で50年以上の歴史を持つ。日本拠点では2020年から「ダイバーシティ&インクルージョン（多様性と包摂性）」へのコミットメントを指針に定め、推進する専門組織を立ち上げた。女性社員の活躍だけでなく、LGBTQ（性的少数者）の社員や障がいを持った社員も含めて、個性や強みを発揮できる職場環境を整えている。

（編集委員・川口哲郎）

モルガン・スタンレーの日本拠点は21年、障がいのある学生のためのインターンシップ（就業体験）を始めた。1期生の7人は21年春の8週間にわたり実務を経験し、最終的に4人が内定を得た。モルガン・スタンレー・グループ人事部の横浜梨恵ヴァイスプレジデント（VP）は「障がいがあることが制約にならない。むしろ健常者に想像もつかない力強さを身に付け、力を発揮する学生が多くいる」と評価する。

インターンシップの実施に当たっては受け入れ先の部門を募った。学生が採用された場合はその部門で育成も担うため、相応の責任を伴う。最終的には株式、投資銀行など最前線の業務を含む5部門が手を挙げた。従来の日本の障がい者雇用は健常者と別の業務を割り当てるケースが多いが、同社はそうした業務の切り出し方をしない。「障がいがあることと、プロフェッショナルとしてキャリアを築くことはリンクしないと考えている」（横浜VP）ためだ。

経営陣と従業員との対話の場を定期的に持ち、方針や考え方を共有している

各部門の採用チームは自分たちのキャリアパスに合った学生を面接し、採用している。受け入れた部門では障がい者が想像していた以上に特別な存在ではなく、「無意識の偏見」を抱いていたと気付くという。

こうした社内の反応に対し、「多様なグループと接点を持つことで、新しい視点を発見する活動になっている」（同）と分析する。障がい者対象のインターンシップは2期目を終え、今後も継続する予定だ。

LGBTQへの取り組みにも積極的で、同性パートナーを持つ社員のための福利厚生ガイドラインや性別移行ガイドラインなどを作成している。性的少数者であることを公表しても働きやすい環境をつくるためだ。LGBTQに連帯を示すための活動も行っている。

同社は調査会社のGPTWジャパンによる「働きがいのある会社」ランキングで、07年から16年連続の上位に選出されている。性別や性的指向、信条や人種などにかかわらず、「機会が平等に与えられていることに働きがいを感じる社員が多い」（同）。会社を信頼できる存在として捉えるスコアも高い。

「女性の管理職層を増やす」（同）ことも目標に掲げる。同社の管理職層の女性比率は27%で、日本企業の平均よりは高いが、グローバルな基準ではまだ低い。若手を含む女性全般のキャリア構築支援を包括的に行いながら、女性に特化した形でリーダーシップスキルを身に付けるプログラムなどをそろえ、ジェンダー平等の実現を目指している。

LGBTQに連帯を示すための活動も行っている

無断転載・複写禁止ⓒ㈱日刊工業新聞社