

ACCENTURE CAREER

VIDEO TRANSCRIPT

MC：今日は、アクセンチュアOperationsコンサルティング本部に中途入社されて、管理職として日々プロジェクトをまとめているコンサルタントのお二人にお越しいただきました。よろしくお願いします。早速ですが、本日のトークテーマはこちらです。

それでは一つ目のトークテーマです。まずはアクセンチュアへの入社経緯から聞いていきましょう。

Takaya：前職はITコンサルティング企業でコンサルタントとして業務システムの企画提案から導入までを一貫して担当しておりました。転職のきっかけは、コンサルタントとして一通りの業務を経験し、一定の満足感を得られたことから、これを足がかりに他の領域やケイパビリティを広げていきたいと考えたことです。

入社の決め手はアクセンチュアのテクノロジーの強さはもちろん、戦略・業務改革・アウトソーシングまでを全方位でカバーしており、今後のコンサルタントキャリアという点で自分のビジョンにぴったりとはまったため、入社を決めました。

Naoko：前職は電機メーカーで新規事業、事業開発の業務を担当していました。転職のきっかけとしては、『ライフシフト』という本を読み、人生100年時代、自分自身も変化しながらキャリアを成長させていく必要があると考えたためです。

アクセンチュアへの入社の決め手は、コンサルティング業界で転職活動や選考を進めていく中で、一緒に働きたいと思える社員に出会える瞬間が多かったためです。

MC：お2人の所属されている組織とコンサルタント職の概要やその特徴を教えてください。

Naoko：私達はオペレーションズコンサルティング本部のコンサルタント職に従事しています。主にクライアントの業務変革を支援する役割を担い、企業の業務オペレーションを引き受けるだけでなく、業務の更なる効率化や自動化、高度化のための、初期の構想立案からその実現性の調査、調査後の業務移管、移管後の継続的な業務改善まで全フェーズに関わる機会があります。

Takaya：私の場合組織業務改革の構想立案、実現性の調査に参画することも多いですが、そういった上流案件の進め方の具体例としては、クライアント側への業務ヒアリングやアンケート調査などを通して、クライアント組織、業務の現状の姿を明確にしていきます。

ACCENTURE CAREER

VIDEO TRANSCRIPT

Takaya：その上で自分の知見とともに、アクセンチュアのグローバルベストプラクティスや最新テクノロジーを取り込みながら、あるべき組織、業務の姿を描き、現状の姿とのギャップを洗い出しています。

そしてそのギャップを解決するためのロードマップを作成するとともに、改革後のインパクトなどを示した調査報告書を作成します。最終的にクライアントの経営層クラスへそれをまとめた調査結果を報告します。

Naoko：業務変革に当たっては、日々のオペレーションの観点から、実際のオペレーティングモデル、プロセス、手順レベルまで設計し業務移管を行います。

移管後も継続的な業務改善を行うなど、クライアントと一丸となって業務運営を行います。また、クライアントが実際に行ってきた業務に対する変革を推進するため、現実的で手触り感のあるコンサルティングができる点が特徴です。

MC：続いては、アクセンチュアでの管理職の働き方となります。お二人は、管理職の立場としてどういった作業を行っているのでしょうか？また、管理職になったことで得られる経験や利点などはありますか。

Naoko：アクセンチュアでは一定の役職以上になるとプロジェクトの管理に携わる機会が多くなります。

プロジェクト開始前は方針策定やロードマップ作成、具体的な計画作成を行い、プロジェクト開始後はそのマネジメントに従事します。プロジェクトマネジメントにはスケジュール、タスク、ファイナンス、リソースの観点などから管理を行ってまいります。

Takaya：また社内作業では、チームメンバーのタスクへの割り振り、担当チームの進捗確認、成果物のレビューやフォロー、現状課題の相談、そういったチームマネジメント作業に加えて、プロジェクトオーナーへの定期報告などがあります。

対クライアントでは、役員クラスや部長クラスと協議や活動報告を行い、プロジェクトオーナーとともにアクセンチュアの顔として立ち回ることが多いです。

ACCENTURE CAREER

VIDEO TRANSCRIPT

Naoko：クライアントの価値拡大に向けた提案ができ、プロジェクトやチームのメンバーの責任者として、その実現に向けて主導できる点は管理職として得られる経験だと思います。

Takaya：管理職は大企業の経営層クラスと折衝する機会が非常に多く、大きな案件の意思決定に関わることが利点かと思います。

また一般的に管理職というと進捗や人員などの管理業務やその報告業務がメインかと思われるかもしれませんが、アクセンチュアの場合は管理職であったとしても1人のコンサルタントです。プロジェクト規模により粒度は変わりますが、管理業務は対応しつつ、一方でチームメンバーと一緒にディスカッションやリサーチをしたり、自ら資料を作成してクライアントと折衝したりと、プロのコンサルタントとしてのスキルを継続して磨いていくことができます。

MC：ありがとうございます。管理職はプロジェクトの中心人物で、非常に重要な役割だと理解できました。ちなみに、管理職として日々の業務を遂行していく上で意識している作業の効率化や時短術はありますか。

Takaya：管理職は複数のプロジェクトを兼務することもあるため、それに伴い会議や資料の作成レビューも多くなってきます。

そのため行き当たりばったりで作業していると回らなくなってしまうこともあるので、前の週のうちに該当週のOutlookスケジュールや必要業務を確認し、1週間の過ごし方のイメージアップ、業務調整も行っておきます。

また私は定時以降なるべく行なるべく残業せずに、家族との時間を大切にしたいので、残業の必要がある場合は、なるべく早朝に済ませるようにしています。早朝は当然ながら会議もないですし、メールやチャットもほとんど来ませんから、集中して作業ができて効率的です。

MC：では四つ目のトークテーマです。アクセンチュアで成長を感じたことがあれば教えてください。

Takaya：ストーリーテリング力が伸びたと感じています。特に管理職となると提案活動の責任者として業務に当たることも多いです。



ACCENTURE CAREER

VIDEO TRANSCRIPT

Takaya：コンサルタントは自分たちの提案をクライアントに納得してもらい一緒に動いてもらわなくてはなりません。ロジックだけではなく、ストーリーをしっかりと立てて語り、クライアントの気持ちを動かしていくことが重要です。そのためのストーリー作りや段取り力、普段からの関係性作りはクライアントセッションを通じてかなり鍛えられました。

Naoko：目まぐるしいテクノロジーの変化にも対応できるようになった点です。コンサルタントとしてクライアントと折衝をする上で、テクノロジーや技術に関しては常に情報感度を高める必要がありますが、アクセンチュアではグローバル全体でそれらをフォローするトレーニングやプロジェクト事例などが共有されています。

それらの情報をインプットするだけでなく、実際のプロジェクトワークにも取り入れることを意識する中で、自分自身でも使いこなす習慣が身につきました。

最近で言えば、社内では生成AIを活用した業務効率化などが盛んに行われていますが、プロジェクトワークにもどのようにしたら転用できるかを検討中です。

MC：では最後にこういった人材がオペレーションズ コンサルティング本部のコンサルタント職に向いていると思いますか。

Naoko：本コンサルタント職は、クライアントへの提案だけに閉じず、実際の業務変革や施策実行まで携わることができるため、当事者意識を持って継続的に業務、組織を変革していきたい人、施策の立案だけでなく、その効果を自分の目で見て肌で感じたい人には向いている職種だと思います。

MC：本日は皆さんありがとうございました。ありがとうございました。

Copyright © 2024 Accenture

All rights reserved.

Accenture and its logo

are registered trademarks

of Accenture.