

Sustainability Report 2024

サステナビリティレポート 2024

Build Beyond As One.®

アビームコンサルティング株式会社
ABeam Consulting Ltd.

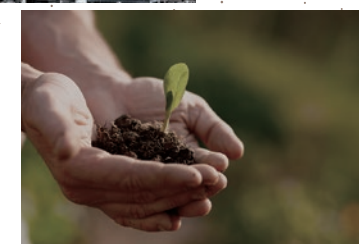
設立年月日 1981年(昭和56年)4月1日
従業員数 8,278名(2024年4月1日現在 連結)
資本金 62億円
代表者 代表取締役社長 山田 貴博
事業内容 マネジメントコンサルティング
(経営診断・戦略立案・M&A・アライアンス)
ビジネスプロセスコンサルティング
(業務改革・組織改革・アウトソーシング)
ITコンサルティング
(IT戦略・企画立案・システム開発・パッケージ導入・保守)
アウトソーシング
連結売上高 2024年3月期 1,408億円
2023年3月期 1,217億円
2022年3月期 991億円



サステナビリティサイトのご紹介

[https://www.abeam.com/jp/ja/
about/sustainability/](https://www.abeam.com/jp/ja/about/sustainability/)

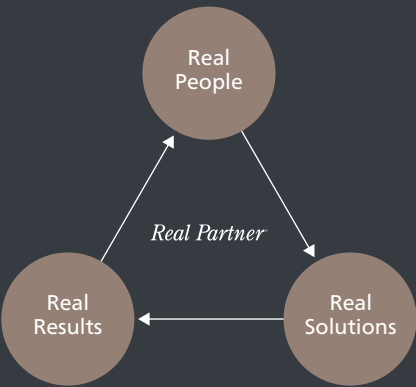
当社のサステナビリティ活動をウェブサイトでも公開
しています。本誌に関連する詳細な情報も掲載してい
ますので、ぜひご覧ください。





Real Partner[®]

アビームコンサルティングの経営理念の礎であり、私たちの企業姿勢です。
クライアントの変革を実現する“真のパートナー”として、プロジェクトの成功やクライアントの変革に強くコミットする価値観を表しています。



すべては人から始まる

Real People は、すべては人から始まり、コンサルタントがプロジェクトの起点であることを意味します。コンサルティングという仕事は、人で成り立っています。コンサルタントは、クライアントに対して付加価値の高い提案をできるスキルや素養を持つこと、それに加え、真摯に対応し、お互いを尊重し高め合う人間基点の姿勢を示しています。

課題を解決する実質的なソリューション

Real Solutions とは、課題解決のための実現可能なソリューションを意味します。困難な局面でも、最後まで成し遂げることをコンサルタントは求められています。Real Solutionsを実現するため、コンサルタントは目標を明確にし、先々の展開を予測する知性と、スピーディな対応力、解決策を導き出すための創造性、そしてチャレンジ精神を持ち合わせています。

次のステージへ繋げる確かな成果

Real Results は、お客様を次のステージへつなげる確かな成功を意味します。お客様に成功を実感していただくことが、アビームコンサルティングの使命です。お客様とプロジェクトに取り組み、お客様とアビームコンサルティングがともに成長し、次のステージへと押し上げる推進力が大事だと考えています。



共創の力で 企業と社会の新たな未来を描く

経営理念

豊富な経験と実績に基づいた専門性の高いソリューションや最適なサービスの提供、グローバル展開をはじめ、クライアントの課題解決と企業価値向上を支援します。

アビームコンサルティングでは、以下の3つを経営理念として掲げています。

- Our Mission

私たちは変革を通じて、クライアントに新たな成功をもたらし、継続的な企業価値向上に貢献します。
- Our Vision

私たちは画一的世界観にしばられることなく、地域や企業の特性を活かすアジア発のグローバルコンサルティングファームとしてクライアントの真のパートナーであり続けます。
- Our Core Values

同じ未来を見つめ、同じ成功を喜び合える「リアルパートナー」として、私たちは誠実かつ情熱を持ったコンサルティングを通じて、お客様の求める変革を“現実”のものとしてきました。

サステナビリティ方針

アビームコンサルティングは、2009年にCSR部を設立後、さまざまなCSR活動に取り組んでまいりました。2020年にマテリアリティ(重要課題)の特定を行い、2022年1月にそれまでのCSR方針を改め、新たにサステナビリティ方針を策定しました。

クライアントと共に新しい価値創出を推進する社会変革のアクセラレーターとして、コミュニティ・企業・機関と連携し、サステナビリティ活動を推進してまいります。

- Mission

アビームコンサルティングは社会課題解決に幅広く取り組み、社会的インパクトを創出します。

アビームは、環境保全活動・社会貢献活動による直接的な社会課題解決の取り組みを推進し、またコンサルティングサービスの強化及びプロボノ・フィランソロピーまで社会課題解決に幅広く取り組み、社会的インパクトを創出します。
- Vision

社員一人ひとりが社会課題を自分ゴトとして捉え、コンサルティングサービスを含めたあらゆる企業活動によるステークホルダーとの共創を通じて、社会的インパクトを創出する。

社員一人ひとりが社会課題を自分ゴトとしてとらえ、フィランソロピー・プロボノだけでなくクライアントサービスとしても社会課題解決のための様々な取り組み・サービスを提供し、その成果を社会に積極的に発信することで、企業・NPOを始めとしたステークホルダーの社会課題解決力を高める。結果として、ステークホルダーとの共創を通じた社会的インパクトを創出する。

マテリアリティ(重点取り組み領域)

コンサルティングファームであるアビームコンサルティングは、さまざまなステークホルダーとの共創型アプローチにより社会課題の解決に取り組み、コンサルティングの力でグローバル、ローカルを問わず、あらゆるSDGs(持続可能な開発目標)のゴール達成に貢献します。

SDGsへの取り組み

当社は、さまざまなステークホルダーとの共創型アプローチにより社会課題解決に取り組むということから、SDGs(持続可能な開発目標)のGoal17「パートナーシップで目標を達成しよう」を全社マテリアリティとして特定しています。

また、本業を通じた事業活動においては、デジタル変革を通じた社会変革を推進することを目指しGoal9「産業と技術革新の基盤をつくろう」を、企業活動においては、“ABeam Business Athlete®”の推進による、サステナビリティ人材を育成している観点からGoal8「働きがいも経済成長も」を、マテリアリティと定めています。



Contents

Sustainability Report 2024

- 01 Introduction
- 05 Message from CEO
- 09 Our Vision & Strategy

09 アビームコンサルティングの Vision & Strategy

11 価値創造ストーリーを実現する価値創出経営
- 13 Our Sustainability

13 アビームコンサルティングの人的資本経営

15 人的資本強化のための制度・施策

19 特集:クライアントの競争優位を財務・非財務の両面から明確化中長期視点での企業価値向上を実現する

23 COLUMN:企業価値創出のための知識と実践

24 特集:人材が価値の源泉東南アジア発のソリューションを世界へ
- 27 Case Study

27 企業変革を通じた社会的・経済的価値創造(CSV)事例

31 企業活動を通じた社会的価値創造(CSR)事例

33 環境への取り組み
- 35 Our Governance
- 37 About ABeam

編集方針

当社は、全てのステークホルダーの皆様に対して、当社のサステナビリティに対する考え方やサステナブルな事業活動について報告することを目的として、2021年より「サステナビリティ報告書」を発行しております(次回発行は2025年冬期を予定)。報告対象期間は、2023年4月から2024年3月としています(ただし、当該期間以外の内容も一部掲載)。経営・事業に関する詳細情報は、当社ウェブサイトをご覧ください。

<https://www.abeam.com>

見直しに関する注意事項

当報告書に記載される当社の経営計画、見直し、戦略などのうち歴史的事実のないものは将来の事業活動に関する見直しであり、当社が当レポート発行時点において合理的と判断した一定の前提に基づいて記述したものです。従って、今後の経済情勢やサービスに対する需要動向など、さまざまな要因の変化により、記述されている見直しとは異なる結果となり得ることをお含みおください。

共創で 未来を切り拓く——

人材輩出企業の社会課題解決

代表取締役社長 CEO
山田 貴博

外資系コンサルティングファームでの日本・米国勤務を経て、2003年にアビームコンサルティング入社。総合商社・金融・通信・エネルギー・運輸を中心に、幅広い業界での戦略策定・経営／業務／IT改革などを担った後、金融／社会インフラビジネスユニット長に就任。2016年取締役、2020年代表取締役副社長COOを経て、2023年4月1日に代表取締役社長CEOに就任。

新しい中期経営戦略 「Strategy2027」を策定

当社は2020年に、10年後の“ありたい姿”である「Vision2030」と中期経営戦略「Strategy2025」を策定し、同戦略に沿った施策を推進してきましたが、これを1年早く終了させ、この度新たな中期経営戦略「Strategy2027」を策定しました。

この背景には、Strategy2025に掲げた定量目標を1年前倒して達成できたことに加えて、企業を取り巻く環境の大きな変化があります。当社がStrategy2025を策定したのは、世界がまだコロナ禍の到来など全く予期していない頃でした。その後、世界は大きく変貌しました。地球規模で高まった地政学リスクはもちろんですが、世界各国の社会や産業の構造変化も、生成AIに代表されるテクノロジーの進化も、以前に比べて格段に速く、激しくなっています。同時に未来はどんどん予測不能なものになっています。

もはや、現在の延長では考えられない。この事態にはこの対処法を、といった今までの経験値やセオリーが通用しない——。CEOに就任してからこの1年間、国内外のさまざまな業界の経営者の方々と対話をする中で、私はそのような危機感を強くしました。そして企業や組織にとって未来を見据えながら経営の重要アジェンダを設定していくことが非常に困難な時代になっていることを深く実感しました。

このような変化の中、アビームの競争優位性はどこにあり、アビームが取り組むべき社会課題は何か？その課題をどう解決していくのか？企業変革を通じて経済的価値と社会的

価値をどう両立させていくのか？こうしたことを改めて見直し、解像度の高い成長戦略にしていくことがStrategy2027のねらいでした。

価値創出経営として サステナビリティ経営を推進

新中期経営戦略Strategy2027の策定にあたり、私が特に意識したのは「アビームとしてのサステナビリティ経営の確立」という当社の経営基盤強化の方針を、これまで以上に明確に打ち出すことでした。

このサステナビリティ経営の確立にあたり、Vision2030で描いた価値創造ストーリーを実現していくため、価値創出経営を掲げました。つまり、人的資本経営を起点に、クライアントとの社会変革を通じた価値創造(CSV)とアビーム自身の企業活動を通じた価値創造(CSR)によって、社会課題の解決を実現していくというものです。これがアビームのサステナビリティ経営の基盤になると私は考えています(P.11-12参照)。

この前提のもと、Strategy2027では「インダストリ・経営アジェンダに対応した変革テーマ・変革アプローチの創出と変革の実現により社会・産業横断的に新たな価値や未来を創造し、クライアントの価値創出・変革パートナーとなる」を、目指すべき姿としています。

Strategy2027の策定にあたっては、どのような価値をクライアントに提供していくかを定義しました。それが「バリューチェーン変革」と「価値創出経営モデルの構築」です。先端テクノロジーの駆使によってこれらを強力に推進することで、社会・産業の未来を創造していく、ということを明確化しました。

また、目指すべき姿の実現のためには、当社の強みであるクライアントの成長と変革へのコミットメントをより強化していく必要があります。そのためにはクライアントやビジネスパートナーとの議論を通じ、業界・経営アジェンダをしっかりと理解し、対応していくべく、新たな変革テーマを共に創出していくことが重要です。これに加えて、この変革の構想を策定し、実現していくことも当然必要となります。つまり、戦略コンサルティング事業、ソリューションコンサルティング事業、アウトソーシング事業それぞれが提供する価値を向上させ、それぞれの提供価値を起点に価値創出サイクルを加速させていきます。当社の事業ポートフォリオの変革、そして、この変革を支える組織や運営、投資、事業管理といった経営、アカウント(インダストリ)戦略や人の改革も必要です。当社ではこれを「事業ポートフォリオ経営の進化」と呼んでいます。

こうした変革の実現や事業ポートフォリオ経営の進化には、「経営基盤の強化」も必須であり、Strategy2027の3つめの柱として位置付けています。社会情勢の変化も的確に

捉えつつ、人的資本経営、価値創出経営、コーポレートガバナンスやエンタープライズリスクマネジメント、これら経営基盤の強化もグループ全体でしっかりと取り組んでいきます。(P.9-10 参照)

クロスボーダーの共創力で挑む ――
アジア発の挑戦

クライアントの価値創出や変革の支援を通してさまざまな社会課題の解決に貢献していくにあたっては「共創」が重要なキーワードになってくると私は考えています。当社のクライアントが向き合っている社会課題や業界・経営アジェンダは、環境問題やエネルギー問題をはじめ、少子高齢化、労働力の不足、サプライチェーンのレジリエンス等々、多岐にわたります。しかもそれら社会課題やアジェンダの多くは相互に深く関連し、絡まり合っています。こうした複雑で大きな課題を解決していくには、多様な専門性やスキル、知見を有した人間が集まって、全体を俯瞰しながら課題を一つひとつ丁寧に解きほぐし、真因を見極め、対応していく作業が不可欠です。ここに当社の強みが生きてくると私は考えています。

日本発、アジア発のグローバルコンサルティングファームとして、当社は全世界28カ所に事業拠点を展開し、グロー

バル企業のアジア事業や、現地アジア地域の変革需要における第1の選択肢(First Choice in Asia)となることを目指しています。幅広い領域において高い専門性を有するスタッフを各拠点に擁し、地域や産業、変革のテーマごとに、文字通りクロスボーダーで、最適なチームを構築してプロジェクトを遂行しています。この体制によって組織がサイロ化に陥ることなく、多様なクライアントの変革をグローバルで強力に支援し続けることができるのです。

この共創の文化をさらに進化させ、今後はグループ内やクライアントとの協働だけでなく、外部のさまざまなビジネスパートナー、ステークホルダーとも連携し、企業や業界の枠を超えた共創を広げていきます。それによって高度化・複雑化したさまざまな社会課題やアジェンダに立ち向かい、社会全体での価値共創を牽引する社会変革アクセラレーターとして、より大きな価値の創出を目指していきます。

社会の変革人材を生み出す
「人材輩出企業」となる

当社のようなコンサルティング企業にとって「人材（人的資本）」は価値創造の根幹となる経営資本であり、高い競争優位性を生み出す源泉です。

アビームの創出する最大の社会価値は、産業全体を変革し、社会課題を解決する力を備えた人材を社会に送り出していくこと、あるいはそのような人材が育つ環境や仕組みを作り出すことだ、と私は考えています。私はこのコンセプトを「人材輩出企業」という言葉で表現しています。ここで言う人材輩出とは、多様な変革プロジェクトの実行を通して、アビームの人材だけでなくクライアントやビジネスパートナーにおいても、変革に積極的にコミットする人材や、社会課題への解決力を持った人材が育成されるという側面も含まれています。

プロジェクトそのものが成果を生み出すことはもちろん重要



ですが、クライアント、ビジネスパートナーを含めプロジェクトに関わる全ての組織に、変革を主体的・持続的に推進していける人材を生み出していくこと、あるいはそれを育てる風土の醸成を促していくことも、当社が果たすべき重要な使命です。

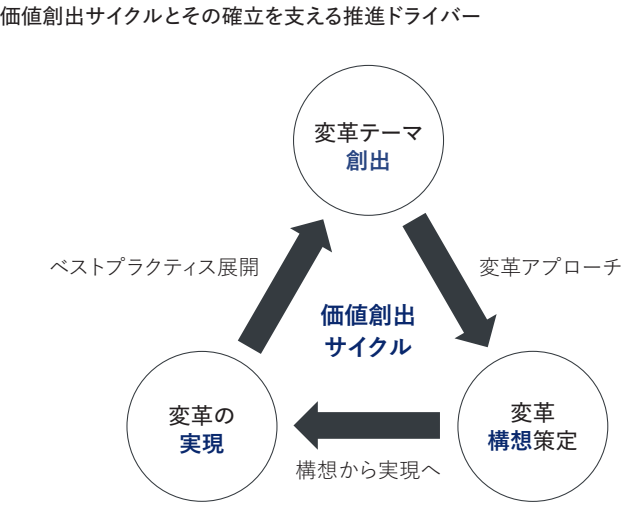
クライアントからいただく評価で、私が最も嬉しく思うのは「アビームとのプロジェクトを通じて社員が大きく成長した」「プロジェクトが終了しアビームがいなくなっても変革はしっかり続いている」といった言葉です。個々のプロジェクトが、クライアントの人的資本の成長の基盤づくりにつながっていく。これこそが、当社の強みを活かした最大の社会貢献であると私は考えています。

はじめにも申し上げたように、これからは、過去の成功体験をテンプレートに横展開していくようなやり方、あるいは全てを自分たちの力だけでやり切ろうとする自前主義では、大きな成長は望めません。このことは当社の事業に関しても全く同様でしょう。培ったノウハウやケイパビリティ、経験値を最大限に活かしながらも、過去の成功体験にとらわれることなく、新たな成功体験を作り、謙虚な気持ちを持ってアビーム自身の変革にも取り組んでいくつもりです。

さまざまなステークホルダーとの共創の輪を広げながら社会課題に取り組むと同時に、人材輩出企業としても社会に貢献していきたいと考えています。

代表取締役社長 CEO

山田 貴博



真の価値創出・変革パートナーとしての 地位確立と社会的・経済的価値の両立に向けて

当社は、多様化し複雑化するクライアントの経営課題や変革ニーズを確実に捉え、変革の全体像をデザインしていきます。そして、さまざまなステークホルダーと新たな価値を共創していく活動の推進リーダーシップを取ることで、クライアントの企業価値向上と成長戦略実現における、真の価値創出・変革パートナーとしての地位確立を目指すとともに、持続可能な社会の創造に貢献していきます。

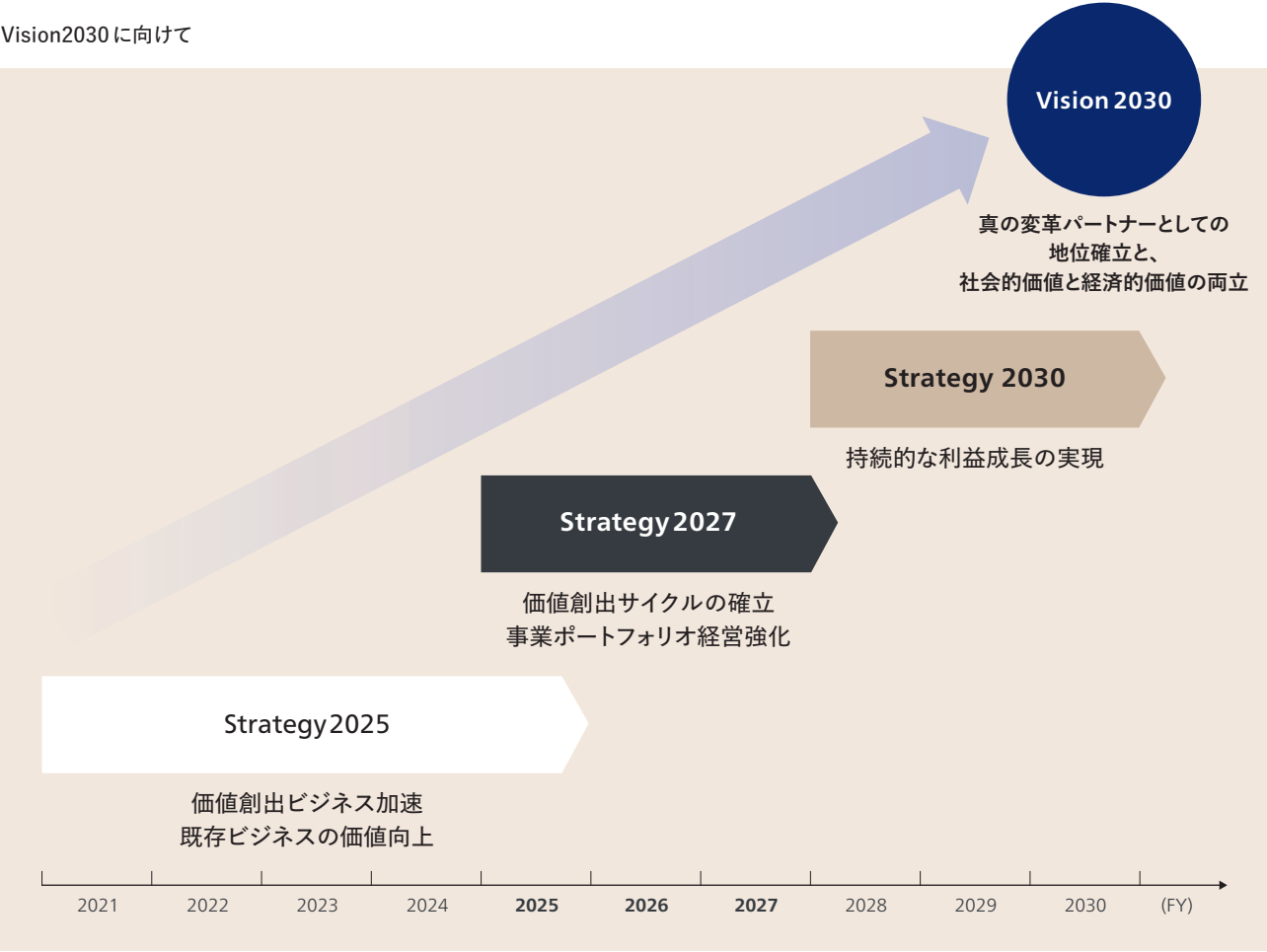
「Vision2030」

当社は2030年に目指す「ありたい姿」として「Vision2030」を策定しています。各業界・業種・サービスにおけるプロフェッショナルや、世界各地のアライアンスパートナーとの協業により、日本発、アジア発のNo.1コンサルティングファームとして、それぞれの国や地域の特色を活かしながらクライアントに伴走し、その変革実現を支援する、真の価値創出・変革パートナーとしての地位確立を目指しています。

事業においては、従来のコンサルティングサービスのような

目の前の課題解決にとどまらず、クライアントやさまざまなステークホルダーと力を合わせて、個社では実現できない、産業の垣根を越えた社会全体での価値共創を牽引する、社会変革アクセラレーターを目指します。事業成長を支える人材については、深い専門性に裏打ちされた精鋭力を結集させ、プロフェッショナル集団として、多様なビジネスモデルに対応し得る総合力を高めていくことを目指します。

Vision2030 に向けて



新中期経営戦略「Strategy2027」

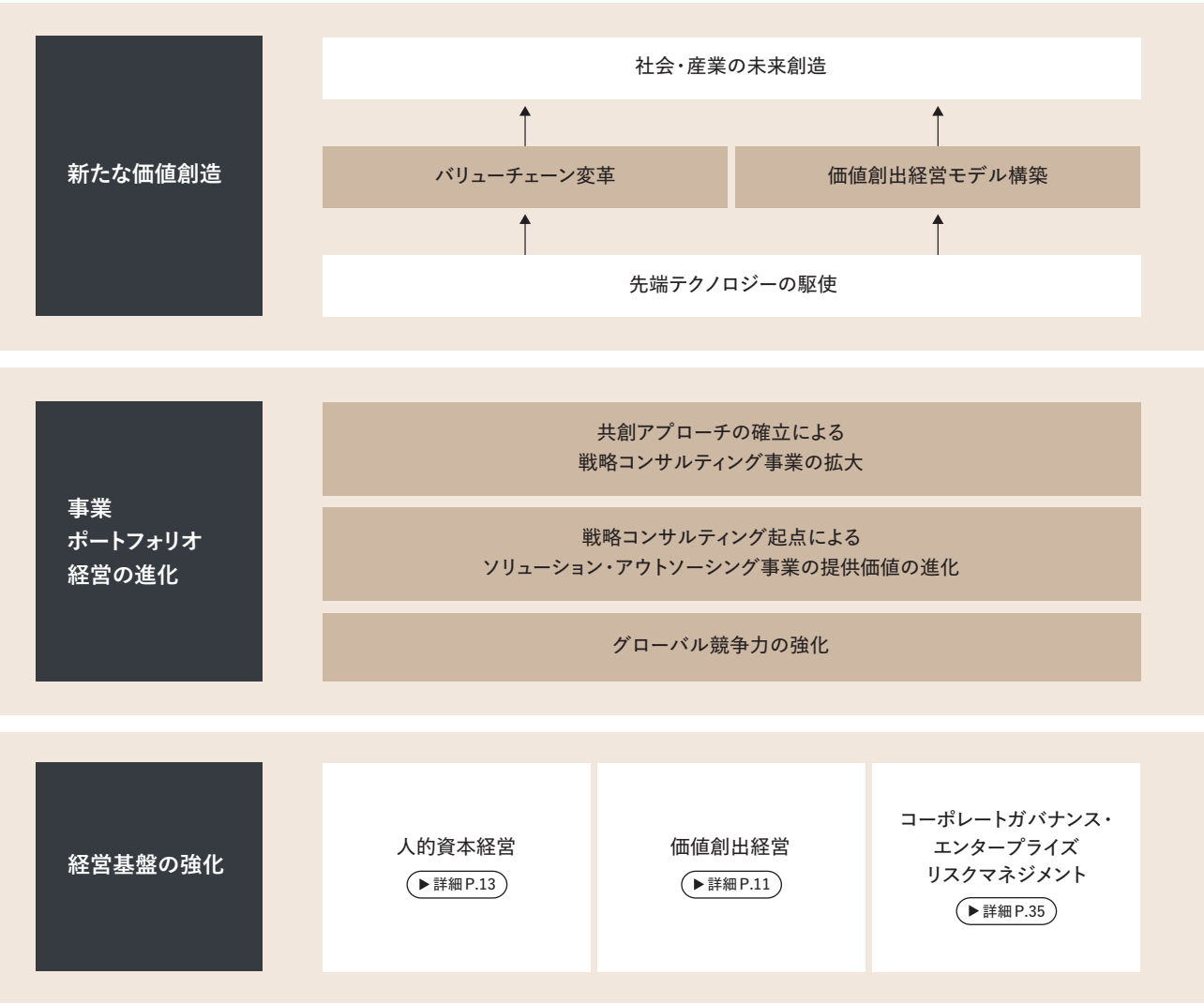
Vision2030を実現するため、当社は2020年に「Strategy2025」を策定し、価値創出ビジネスの加速と既存ビジネスの価値向上を目指しました。その後、外部環境も大きく変化し、経営課題の見直しにともない計画を1年繰り上げ、2024年4月から新たな中期経営戦略「Strategy2027」をスタートさせました。

Strategy2027では、クライアントの経営課題への対応力を高め、価値共創を加速するため、「新たな価値創造」「事業ポートフォリオ経営の進化」「経営基盤の強化」を戦略の柱に据えています。「新たな価値創造」では、成長事業テーマ

として、バリューチェーン変革、価値創出経営モデル構築の2つを重要な変革テーマと位置付け、戦略を具体化しました。これに基づき、事業ポートフォリオの変革も進めていきます。「経営基盤の強化」においては、持続的な成長を支えるための重要な取り組みとして、「人的資本経営」「価値創出経営」「コーポレートガバナンス・エンタープライズリスクマネジメント」を掲げました。

Vision2030に向けStrategy2027を推進し、価値共創ビジネスへのさらなるシフト、企業価値向上、グローバル競争力強化を実現していきます。

Strategy2027の全体像



価値創造ストーリーを実現する価値創出経営

アビームコンサルティングの価値創造ストーリー

アビームが描く価値創造ストーリーは、“人材のチカラ”により社会課題の解決に貢献することです。深い専門性を持つプロフェッショナルとしての「精鋭力」が結集し、さまざまなビジネスモデルに対応できる「総合力」を発揮しながら、多様なステークホルダーとの「共創」により、社会課題解決に向けた変革を促進していくことを目指しています。「精鋭力」、

「総合力」、「共創」、これら三つの“人材のチカラ”により、クライアントサービスを通じて企業変革と経済的価値・社会的価値の創造を支援するとともに、アビームの企業活動として社会課題に取り組みます。これらの活動を通じて、地球・社会・クライアントのサステナビリティに貢献し、当社の持続的な企業価値向上を図ります。

価値創出経営の考え方

価値創出経営は、アビームの価値創造ストーリーを実現するマネジメントシステムです。

その起点となるのが人的資本経営であり、事業戦略と連動した人材戦略を通じて、中長期的な視点で“人材のチカラ”を最大化します。

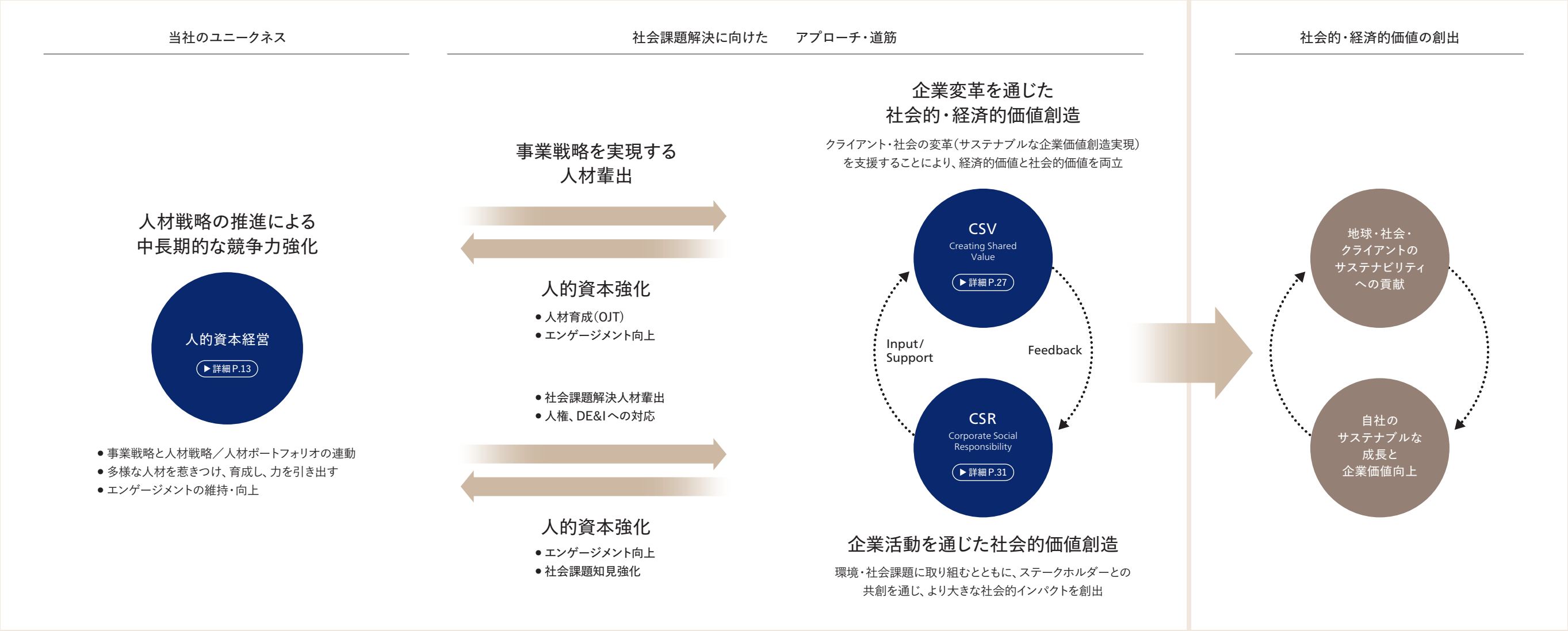
この“人材のチカラ”を活かし、クライアントの企業変革を支援することで、社会的・経済的価値の創出(CSV)を図ります。また、当社自身の活動を通じて価値創造(CSR)を実現し、持続可能な社会の構築に貢献します。

さらに、私たちは、多様なステークホルダーとの共創を通じて得られる変革の体験こそが、人的資本を一層高める原動力になると考えています。

こうした取り組みを支えるため、サステナビリティマネジメント基盤の更なる整備やステークホルダーとのコミュニケーション強化を進めています。また、中長期的視点でのリスク・機会も探索し、PDCAサイクルを回しながら各種施策を推進しています。

以上の仕組みにより、当社の価値創造ストーリーを実現していきます。

価値創出経営の全体像



持続的な価値創造を支える仕組み作り

サステナビリティマネジメント基盤の構築

ステークホルダーとの コミュニケーション強化

中長期視点でのリスク・機会の探索

アビームコンサルティングの人的資本経営

アビームコンサルティングでは、働く社員一人ひとりが財産であるという認識のもと、多様な人材が活き活きとイノベーションを生み出していく組織の実現に向け、人的資本経営に取り組んでいます。

事業戦略に基づき人材マテリアリティを再定義

人材を企業の“資本”と捉え、その価値を最大限に引き出すことで、中長期的な企業価値向上へとつなげていく経営手法を、「人的資本経営」と言います。当社では、事業戦略と人材戦略の連動が人的資本経営の実現に向けた

キーファクターであると捉えており、事業戦略を成功に導くために重要な人材上の課題を整理し、「人材マテリアリティ」として定義しています。2024年4月から開始した中期経営戦略Strategy2027にあわせて、人材マテリアリティも見直しを行いました。

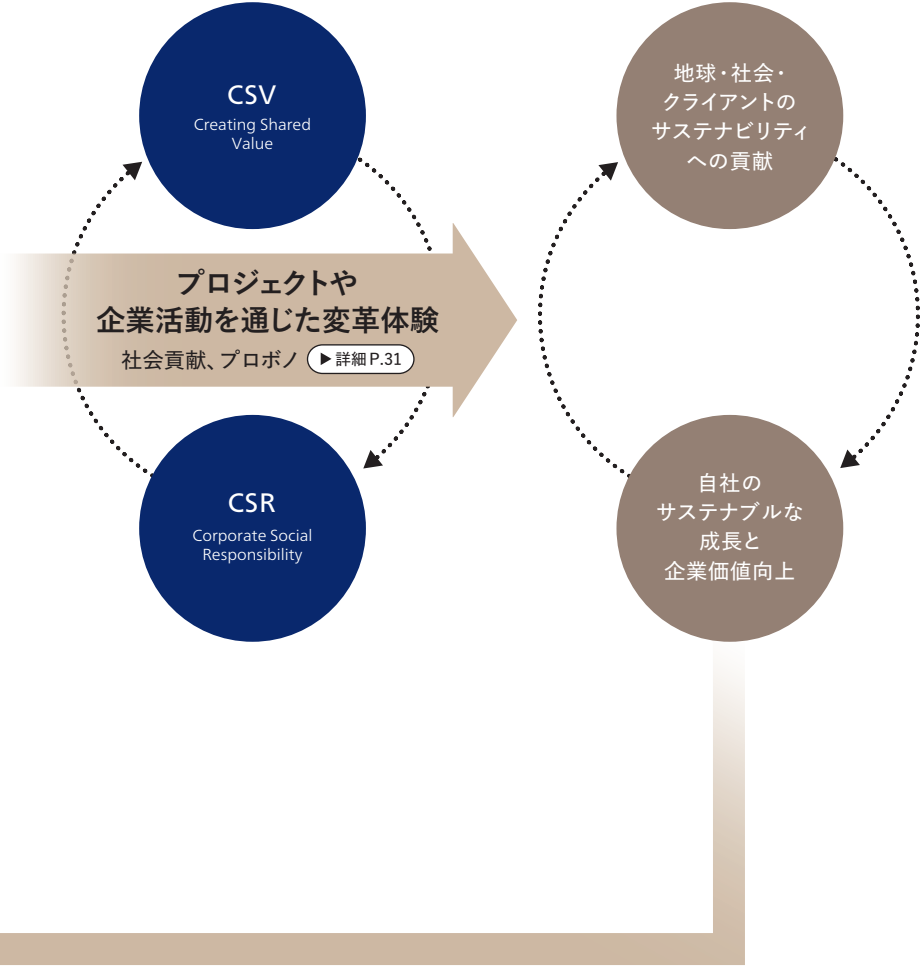
今回定義した4つの人材マテリアリティは、大きく2つの時間軸に分けられます。まず短期のマテリアリティとして、Strategy2027を実現させるための人材を量・質共に充足させることを定めています。具体的には、新たな価値創出・変革を牽引する人材、そして“First Choice in Asia”を実現するグローバル人材です。

長期視点では、多様な人材が挑戦と共創を通じて成長し、活躍するための仕組み作り・カルチャー醸成を目指してマテリアリティを定めました。「成長・挑戦意欲が育まれ、共創を体現する」「社内外の多様なタレントが最適な場・形で活躍できる」「多様なスキル・経験を持つ人材が魅力を感じて集まる」の3つです。

以上4つのマテリアリティを基に人事戦略・KPIを設定、各種制度や施策を立案し、PDCAサイクルを回しています。アビームでは、こうした人的資本強化の取り組みを起点に、社員一人ひとりがプロジェクトやアビームの企業活動を通じて社会的・経済的価値を創出していくこと、また、この価値創出により当社の魅力が向上し、多様なスキル・経験を持つ人材が集まってくるという好循環の構築を目指しています。以上を骨格として、事業戦略と連動した人材戦略の推進により、Vision2030に向け人的資本経営を実現していきます。

人的資本経営の全体像とKPI

人材マテリアリティ(重要課題)			主要 KPI	代表施策
短期：				
マテリアリティ ①	Strategy2027を実現させる 人材のポートフォリオ充足	新たな価値創出・ 変革を牽引する人材	量・質共に 充足する	● 事業計画からのワークフォースプラン作成 (HRBP 支援) ● 人材ポートフォリオ可視化による戦略的適材配置、獲得、リテンション、育成、Talent マネジメント ● キャリアモデル(職種、報酬、キャリア)・育成プログラムの設計
		First Choice in Asia を 実現する人材		● 拠点間出向者数 ● 各国顧客満足度調査結果 ● グローバル人材マネジメント、モビリティによるグループケイパビリティの向上
長期： 多様な人材が、挑戦と共創を通じて成長する仕組み作り／カルチャー醸成				
マテリアリティ ②	成長・挑戦意欲が育まれ、共創を体現する		自ら挑戦し 成長する	● エンployeeエンゲージメントサーベイ関連スコア ● 一人当たり研修時間・金額 ● キャリアチェンジ・部門異動者数(海外含む) ● 他流試合による業界理解と共創促進のための出向推進 ● 社会貢献、プロボノ ▶ 詳細 P.31 ● People アナリティクスによるエンゲージメント調査および要因分析(オンボーディング、パルス分析) ● ABeam Business Athlete® ▶ 詳細 P.16
マテリアリティ ③			個々の強みを 活かす	● 人的資本 ROI ● 事業領域に合わせた基幹人事制度改定 ● グループ会社リソース活用、育成交流 ● 外部リソースの育成 (タレントモチベーションサイクル)
マテリアリティ ④			人が集まる	● 応募者数(新卒・中途) ● 女性管理職比率 ▶ 詳細 P.38 ● シニアポジションにおける多様性(女性、中途) ● 採用ブランディング (ターゲット人材へのブランディング戦略策定およびコミュニケーションプランの実行) ● 女性比率、管理職比率向上施策 ● ABeam Business Athlete® ▶ 詳細 P.16



人的資本強化のための制度・施策

多様な働き方を支援するための制度を整備するとともに、「エンプロイヤーエンゲージメントサーベイ」を実施することで働く環境の改善につなげています。さらに、ワークスタイル変革のための活動「ABeam Business Athlete®」でさまざまな施策を検討・実施し、社員の生産性やモチベーションの向上を図っています。

主要な各種制度

働く場所	● フリーロケーション制度 ● フルリモート制度
働く時間	● フレックス制度 ● 短日勤務制度 ● 時短勤務制度
支援制度	● 出産育児休業制度 ● 介護休業制度 ● 病気療養支援制度 等
キャリア・スキル開発	● 社内公募制度 ● キャリアチェンジ制度 ● 自己研鑽休職制度 ● 副業制度 ● 資格取得支援制度

エンプロイヤーエンゲージメントサーベイ

当社は、海外拠点を含むアビームグループ全社員を対象としたエンゲージメントサーベイを年に1回実施しています。社員一人ひとりが自身のパフォーマンスを最大限に発揮できる場所であり続けるために、本サーベイを通じた各拠点・部門の変革が重要であると捉えています。サーベイは当社が定義しているABeam's Employee Engagement Modelに基づく6つの要素で構成され、サーベイ結果を社員と共有するとともに、エンゲージメント向上のための課題発見・解決に取り組んでいます。また、経営層が人的資本経営にコミットするため、本サーベイ結果は取締役のKPIとなっています。



外部からの評価

OpenWork
「働きがいのある企業ランキング2024」
(2024年1月25日発表)
4位受賞

2020年認定
するみん

女性が活躍しています

work with Pride
Gold 2023

仕事と介護の両立支援

ワークスタイル変革「ABeam Business Athlete®」

アビームコンサルティングでは、卓越したプロフェッショナルとして持続的にお客様への提供価値を高めていくことを目的として、ワークスタイル変革のための活動を2017年より推進しています。目指す姿をビジネス界のアスリート「Business Athlete」という言葉で表現しており、多様な社員が自律し、自らのコンディションを整えて生産性・創造性を高めるとともに、個々の強みを活かしチームとして能力を最大限発揮すること、社会の変化にしなやかに対応することでクライアントへの提供価値を高め、社会の持続的成長に貢献することを目指しています。

Business Athleteであり続けるために、Smart Work、Diversity&Inclusion、Well-Beingの3つのイニシアチブを中心に活動しています。

Workstyle Innovation ABeam Business Athlete®

Smart Work

卓越したプロフェッショナルとして自律し、より自由に、知的に活き活きと働く

Diversity & Inclusion

多様な個性を持つ社員一人ひとりが互いに尊重・刺激し合い、自分らしく挑戦することで成長を続ける

Well-Being

自らが心身のコンディションを整え、変化への適応とパフォーマンス向上に取り組む



「ABeam Business Athlete®」主な取り組み



Smart Work

- 生成AIなどのテクノロジーを活用したコンサルタント業務における「付加価値時間割合」向上のための施策推進
- 多様性を育むチャレンジ文化の醸成



Diversity & Inclusion

- 多様性を尊重する風土醸成
- 総合力を生み出す組織・風土づくり
- Gender Diversityの強化



Well-Being

- つながり強化によるチーム・パフォーマンス向上
- 食事・運動・睡眠などの健康習慣の改善を促す機会・情報の提供
- レジリエンスを向上させるための機会・情報の提供

Smart Work Initiatives

AI業務ツールの活用による業務効率化を推進

アビームが実現したいSmart Workは、社員一人ひとりがプロフェッショナルとして自律し、より自由に、より知的に、より活き活きと働くことです。Smart Work Initiativesでは近年、日々の業務における「付加価値時間の割合」向上に注力しています。2023年度は、社内アンケートで多くの意見が上がった事務作業の削減・効率化を目的にAI議事録ツールを導入したことで、議事録作成時間を短縮することができました。2024年度はAI活用の範囲をプロジェクト業務にも広げ、コード自動生成およびテスト自動化ツールのリリースを目指しています。

高橋（洋） 当社には、会社を良くする前向きな取り組みを全社でサポートしてくれるカルチャーがあります。本活動を通じて、改めてそれに気が付きました。今進めている取り組みは1年で完結するものではありません。社員の皆が自分の時間を本当に必要なことに振り向けられた、もしくは日々多様な発想を磨きながら仕事に活かしていると感じられるまで、きちんと活動を深堀していきたいと考えています。

高橋（達） 今まで何気なく行っていた業務も、AIを利用して効率化できることが多くあると気付きました。労働人口減少の時代に備え、知識と経験だけに頼るのではなく、AIなどの最新ツールを駆使することでよりパフォーマンスを上げることができると思います。「コード自動生成」「テスト自動化」をテーマとし、当社の業務で活用できるよう検討を進めています。今後も世の中の最新情報にアンテナを張り、社内で積極的な情報交換をして活動を進めていきます。



Diversity&Inclusion Initiatives

Diversity&Inclusionの意識・風土醸成からより実践的な取り組みへ

これまで取り組んできた多様性を尊重する風土醸成をベースに、より実践的な取り組みへと歩みを進めています。現在は、社内の多様性のさらなる拡大と、多様性への対応力の底上げによるクライアントへの提供価値向上へ取り組んでいます。活動の一例として、カウンセラーおよび評価者がアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）について学べる、セルフチェックリスト付きの教材を作成、展開し、メンタリングや評価の公正な実施を促進しました。引き続き、多様な個の能力を最大化し、共創力に昇華させることを目指していきます。



井口 私自身、育児と仕事の両立に悩み、苦労しながらキャリアアップをしてきたという経緯があり、同じような悩みを抱える社員を少しでも後押ししたいという思いで、本イニシアチブに参画しました。社員を大切にし、会社を良くするための取り組みをサポートする当社のカルチャーを改めて実感しています。この活動は、特定の属性を持つ社員だけへの取り組みではなく、社員全員が対象です。本イニシアチブの活動は10年以上になりますが、引き続き一人でも多くの社員がワクワクしながら働けるような施策を打ち出していきたいと思います。

大枝 通常のプロジェクト業務では接点がなかったであろう、社内外の人との出会い・業務に携わる機会に恵まれ、新たな気付きや学びが得られました。自身の経験の幅や世界が一段と広がったと感じます。また、世の中全体を見る一貫した視座が一つ増えました。例えば、ダイバーシティという観点から会社を比較することで、自社の有り様がより鮮明になったり、社会の動きを捉えられたりするようになりました。私自身も周囲のサポートや制度も活用しながら自分らしくキャリアをつないでくることができました。引き続き、誰もが自分らしいキャリアを築き成長できるよう、当イニシアチブが一助となることを目指していきます。

Well-Being Initiatives

運動、睡眠、食事、レジリエンスの観点から個人のパフォーマンス向上を支援

社員が自らのコンディションを整えるための支援として、運動、睡眠、食事、そしてマインドフルネス等のレジリエンスについて、各チームで施策を企画・実行し、活動の検証も行っています。例えば運動チームでは、社員一人ひとりの運動習慣の定着を目指し、海外拠点を含む全拠点の社員が参加できるオンラインでの駅伝企画を実施しました。また、企業対抗型のランイベントでは、初の優勝を飾ることができました。今後も、個人の行動変容が、チームのパフォーマンス向上を促すような施策を検討していきます。

杉本 本イニシアチブの活動は、プロジェクトや部署の枠を超えた、当社に所属する全ての社員や家族、関係者に及ぶ活動だと認識しています。一人ひとりの社員がより健康的で充実した働き方を実現するにはどのようなサポートが必要なのか、その結果、より魅力的な企業に成長していくにはどうすれば良いのか、本活動を通してより広い視点で考えるようになったことは、自分にとっても大きな成長につながっていると思います。

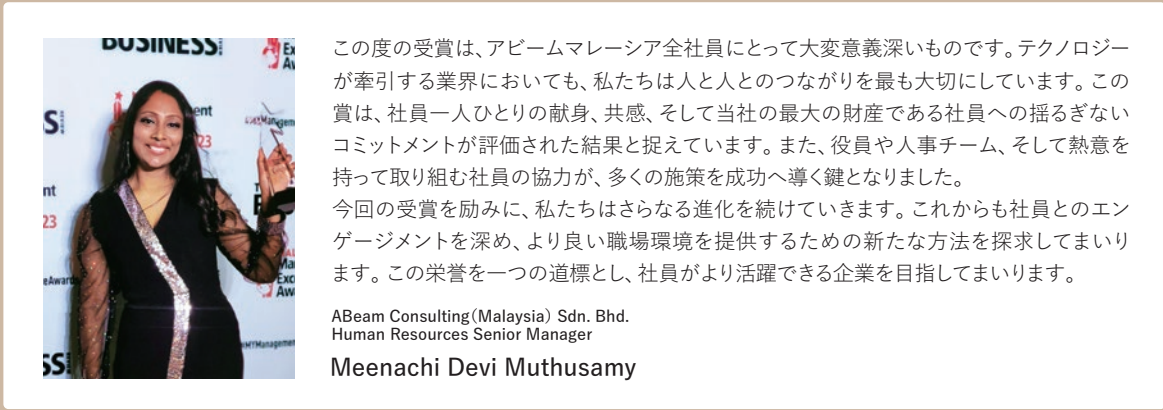
大越 運動習慣のない人にとって運動を行う上での障壁は何か、どのようなことがきっかけになるかを常に考えるという姿勢は、普段の業務でクライアントの課題把握や改善策の検討を行う際に活かしています。また、複数の企画を並行して進めることが多く、タスクの優先順位付けや期限の把握などへの意識がより高まりました。イニシアチブでさまざまな施策を検討・実施していく中で、自身の運動習慣を見直すきっかけにもなり、運動も仕事も双方高いモチベーションで取り組んでいます。



TOPICS

アビームマレーシアが「従業員エンゲージメント・オブ・ザ・イヤー(ITサービス部門)」を受賞

Malaysia Management Excellence Awards 2023において、アビームマレーシアが「従業員エンゲージメント・オブ・ザ・イヤー(ITサービス部門)」を受賞しました。同賞はAsian Business Review Magazine誌が主催する賞で、マレーシアのビジネス界で優れた業績を上げたリーダーやチームを表彰する制度です。アビームマレーシアがこれまで取り組んできた、組織内コミュニケーション促進のためのプラットフォームおよびプログラムの導入、社員の多様性と女性のエンパワーメントの促進への施策、ウェルビーイングのための制度改正と、その結果として離職率が22%減少したという顕著な成果などが評価されました。



「変革テーマ創出」のケイパビリティ

クライアントの競争優位を 財務・非財務の両面から明確化 中長期視点での企業価値向上を実現する

組織改編のねらい：

変革テーマ創出の強化を目指して

今期から新中期経営戦略「Strategy 2027」をスタートすることとともない、当社は組織改編を実施しました。このねらいは、価値創出サイクル(P.7参照)を加速させるため、クライアントの変革テーマ創出を一つの軸として、色々な部門に分散していた機能や人材を集約・再編成することにあります。これは個々のプロジェクトの成功に全力を尽くすというこれまでのスタンスを進化させ、より長期的な視点でクライアントに伴走し、その変革の支援を強化する、という当社の新たな方針を示すものです。

この機能や人材の組み替えによって、新しい組織では人的な交流も含めたさまざまな新しいコラボレーションが起きています。例えば、顧客価値創造戦略ユニット(Strategy Unit:SU)は、一言でいえばクライアントのトップラインを伸ばすことをミッションとしています。成熟市場で新たな価値を創出して

執行役員プリンシパル
顧客価値創造戦略ユニット長
企業価値向上戦略ユニット長

斎藤 岳

25年以上にわたり、製造業、情報通信/サービス、小売業/卸業、金融、総合商社、独立行政法人などの幅広い業界へのコンサルティングに従事。また、認定プロフェッショナルビジネスコーチとして、戦略、リーダーシップ、チームマネジメント等の分野で、経営幹部/幹部候補生向けトレーニング講師を務める。

いくために「モノづくり」から「コトづくり」へのビジネスモデルの進化にフォーカスしています。ここには、スポーツ&エンターテインメント分野に長く携わっていた「コトづくり」に特化したプロフェッショナルであるメンバーも参加しており、エンターテインメント分野で培ったノウハウを、例えば大手製造業の「コトづくり」に活用するといった、今までにないコラボレーションが効果を発揮し始めています。

企業価値を高める拡大再生産サイクルの確立：

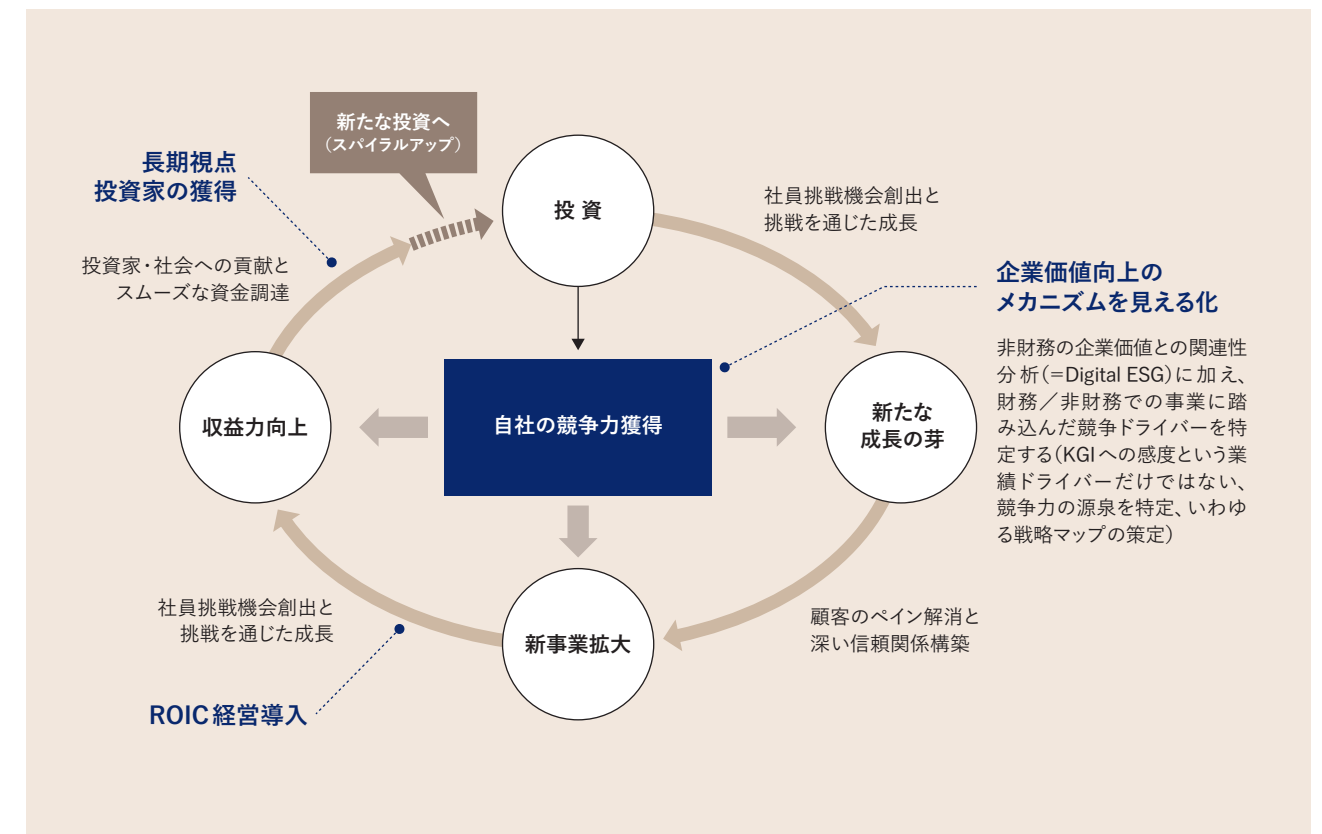
PBR 向上へのアプローチ

組織改編の効果は、私が管轄しているもう一つの企業価値向上SUでも顕在化してきています。同ユニットのミッションは、端的に言えば、企業価値を創出し、グローバル水準と比べ低いと指摘される日本企業のPBRを上げていくことにあります。

企業価値を創出していくための拡大再生産サイクルにおいては、まず事業で得た利益を再投資して、より大きな収益獲得につなげていく必要があります。利益の再投資は企業成長の基本中の基本ですが、これをしっかり実践できる体制を構築するだけでも企業は変わります。投資とは、ある意味で未来に向けた挑戦の姿勢を示すことであり、これを継続することで社内に「挑戦する風土」が醸成されていきます。それが社員一人ひとりの成長を促す土壌となり、これらが次の事業成長や収益力向上の源泉となります。

さらに、より大きな企業価値を創出していくには、投資が単なる利益拡大ではなく「新たな競争力の獲得」につながっていることが重要です。ただし、その前提として「自社にとっての競争力とは何か？」が明確になっている必要があります。これは、口で言うほど簡単ではありません。企業の成長と競争力の関係を明確にし、事業ポートフォリオにおける選択と集中を正しく行える仕組みを構築していくことが肝要です。積極的に投資を行うべき事業を見極めていくために、

競争力獲得のための投資から始まる拡大再生産サイクル



近年改めて注目されているのが各事業の収益性を評価するROIC経営です。当社でもROIC経営管理の導入支援サービスを提供していますが、2024年6月からROIC経営のスペシャリストである日戸興史氏をエグゼクティブアドバイザーに迎え入れ、選択と集中による事業ポートフォリオの変革を、より強力に支援できる体制を整えました。

財務・非財務の統合的アプローチで実現：
中長期視点での企業価値向上

企業のPBR向上には、人材をはじめとする非財務資本への投資も非常に重要な意味を持ちます。当社では2022年に早稲田大学大学院会計研究科客員教授の柳良平氏をエグゼクティブアドバイザーとして招聘し、ESG投資と企業価値との相関を表す「柳モデル」(P.23参照)と、当社のESG

情報収集・蓄積・分析プラットフォーム「Digital ESG」を活用した独自のソリューションを提供してきました。

当初、非財務情報に関するクライアントのニーズの多くは、開示要請の高まりに対応するためでした。しかし2、3年前から人的資本経営が重要視されるようになったこともあり、単に情報開示のためだけでなく、この事業にはどのような人材が必要か、といった、より経営の本質に踏み込んだ議論がされるようになっていきます。つまり、非財務資本への投資と企業価値向上の関係性を明確にし、経営判断に活かしていくというフェーズにあります。そのため、この課題に対応する企業価値向上SUでは、クライアントの中期経営計画や投資戦略などの戦略プランニングを専門とする戦略コンサルタントと、非財務面の分析を得意とするDigital ESGチームが、独自の分析手法を駆使して企業価値の向上に影響する要素を明確化します。

また、ここで気を付けなければならないのが、単年では

なく、何年か後に企業価値に影響してくるような要素が少ないということです。例えば、従業員への教育や女性活躍など、投資して数年後に効果が見えてくるものがあります。「柳モデル」をベースとした当社のソリューションは、このような遅延浸透効果も統計分析により解き明かすことによって、中長期視点に立った判断が可能となります。

このように、財務・非財務面の統合的なアプローチと中長期視点により、企業や事業現場が最も注力すべき活動を見極め、競争優位性につながるKPIを絞り込んだ効果的なマネジメントを実現していきます。同時に、遅延浸透効果まで含めた将来の競争力獲得や企業価値向上のメカニズムを明らかにし開示することで、長期目線の投資家の理解を得やすいコミュニケーションも可能となります。そうした投資家の支持が増えることで、企業側も長期視点での成長投資がやりやすくなります。そして、その投資が組織全体のさらなる成長力につながっていきます。

以上の拡大再生産サイクルの仕組みを構築し、「価値創出経営モデル」につなげていくことを、Strategy 2027の中で今後より注力していく領域の一つとしています。(P.10参照)

真のパートナーとして：
クライアントの「自走」を支援

コンサルタントはクライアントにとっての真のパートナーであらねばならない。それが「Real Partner®」を掲げる当社の基本姿勢です。クライアントへの提案の場面で私がよくお話しするのは、私たちは同じ船に乗って変革を目指すパートナーということです。同じ船の乗組員ならば、嵐に遭遇したとき私はコックだから、通信係だから自分の持ち場以外は知らない、とは決して言わないでしょう。目的地に向かって航海を続けるために一緒になって、時に全力で嵐を乗り切る、それが真のパートナーというものです。

クライアントに伴走し、新たな価値の創出を支援(共創)するだけでなく、コンサルタントのスキル・ノウハウをクライアントにトランスファー(移植)し、クライアント企業の中に人材が育つ土壌を作っていく。クライアントが行き詰まっていれば、初心を思い起こしてもらい、やる気を回復してもらう。



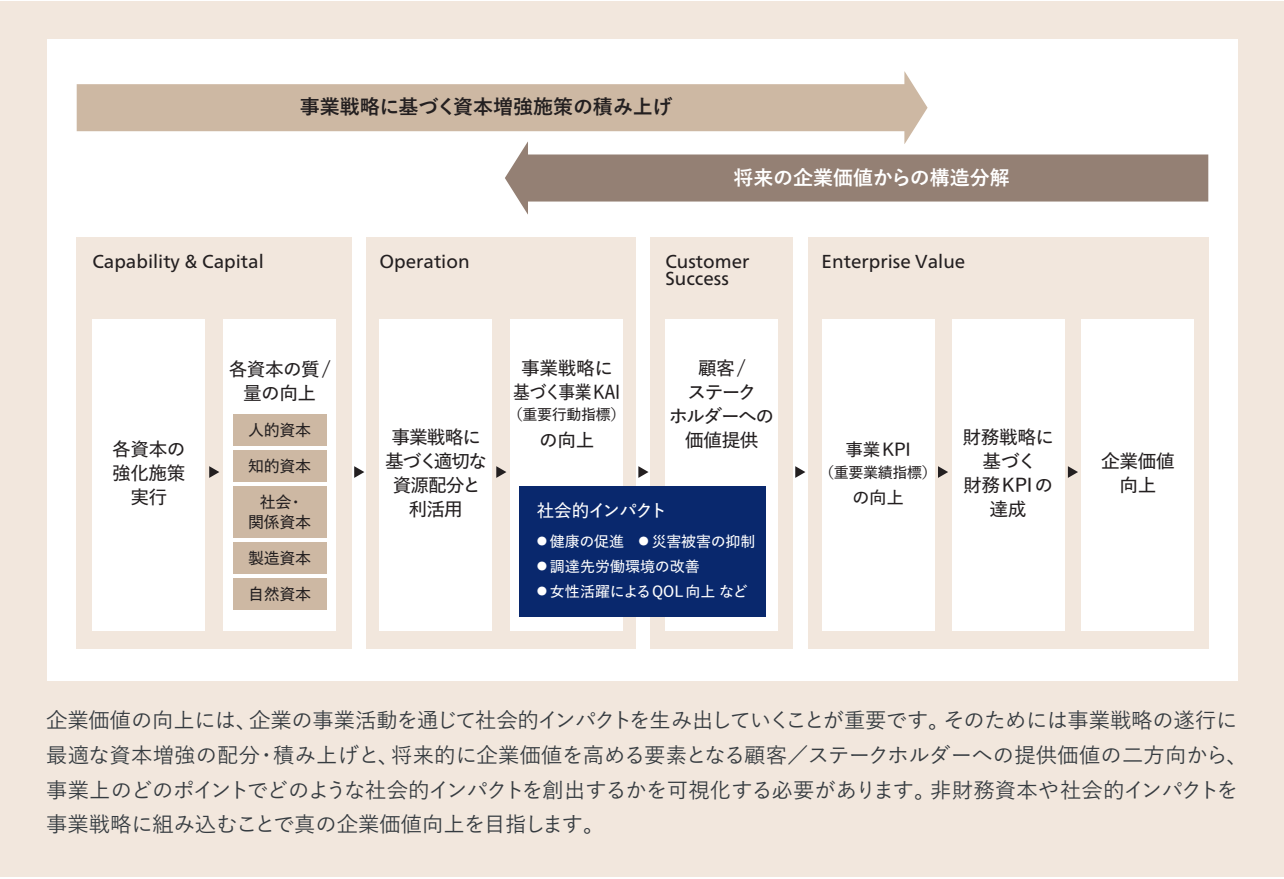
そのようなコンサルティングファームとして、アビームは評価をいただきました。最終的な目標は、クライアントが自走できるようにすること。それが真の意味でのコンサルティング・ビジネスだと考えています。

今回の組織改編は、Real Partner®としての経営姿勢をより具現化したものと言っても良いでしょう。企業の大きな変革は、半年や1年で完了させられるものではありません。その長い旅路を、さまざまなビジネスパートナーやプロフェッショナルとも連携しながら伴走し、共創によってクライアントが求める大きな変革を実現していきたいと私たちは考えています。

もともとアビームには「人」に関心があり、人との関わりの中で、価値創造を志向する人間が集まっています。その一人ひとりがクライアントに真摯に向き合ってきたからこそ、グローバルにおいてもクライアントと強固な信頼関係が築かれ、それが当社の貴重な経営資産となっています。

さまざまな業界で事業を取り巻く環境が急激に変化する中、思い切った変革に取り組もうとする企業や組織が今続々と増えている、という実感が私にはあります。そうした企業の真のパートナーとして、これからも高い志を持った社員や外部のプロフェッショナルたちと共に、日本を、アジアを、もっと元気にできるような、大いなる変革に挑戦していきたいと思っています。

事業戦略に非財務資本や社会的インパクトを組み込むためのアプローチ



COLUMN

企業価値創出のための知識と実践：
財務・非財務の統合についてセミナーを開催



RYOHEI YANAGI

早稲田大学大学院会計研究科客員教授、
M&G Investments Japan(株)副社長
元エーザイ(株)専務執行役CFO

柳 良平 氏

非財務情報の顕在化を通じた企業価値向上の実現に向けた
サービス拡大、サステナビリティ経営を支援

KOJI NITTO

(一社)日本CFO協会理事、
(株)ワコホールディングス社外取締役
元オムロン(株)取締役執行役員専務CFO兼グローバル戦略本部長

日戸 興史 氏

「ROIC逆ソリール展開」による現場レベルで全社一丸となった
ROIC向上を支援

当社は、クライアントの企業価値向上を支援するため、常に最新の知見と情報の共有に努めています。その一環として、2024年7月には、「企業価値向上のドライバーを探す～稼ぐ力と成長期待をいかに押し上げるか～」をテーマに、社内セミナーを開催しました。本セミナーでは、ROIC経営の専門家である日戸興史氏と、「柳モデル」を提唱し、非財務資本が企業価値に与える影響を明らかにした柳良平氏という2名のエグゼクティブアドバイザーを講師として迎えました。

お二人の講演では、それぞれの経営理論や実務経験に

基づいた事例が紹介され、参加者は財務・非財務の両面から日本企業の企業価値向上を深く学ぶ機会を得ました。また、その後のディスカッションでは、具体的な経営課題とその解決策について、活発な意見交換が行われました。120名を超える参加者が熱心に耳を傾け、質疑応答も非常に盛況でした。

さらに、同年9月には一部のクライアントを対象に、同様のテーマでセミナーを実施し、多くの参加者から高い評価をいただきました。こうした取り組みを通じて、当社は変革を牽引する先進的な知識を提供し続けてまいります。



「変革構想策定」「変革の実現」のケイパビリティ

人材が価値の源泉 東南アジア発のソリューションを世界へ

タイ社会の急速な変化に対応し、 サービスを強化

タイのビジネス環境は、今急速な変化の過程にあります。大きな変化の一つはグローバル競争の激化です。近年の著しい経済成長を背景に、タイの企業の多くが海外展開に乗り出しており、それにとまってさまざまな局面でグローバルプレーヤーたちとの競争が起きています。そうした企業に対して私たちアビームタイランドは、グローバルなベストプラクティスのアドバイスや、革新的なビジネスモデルへの変革を支援し、競争力の向上をサポートしています。

またデジタルトランスフォーメーション(DX)の推進も大きな課題です。タイ政府が主導するビジョン「タイランド4.0」の後押しもあり、タイの企業では事業プロセスへのデジタル導入が急速に進む一方、デジタルスキルギャップを埋めることや個人情報保護法(PDPA)をはじめとする複雑な規制への対応が必要になっています。こうした課題に対し、当社はデジタル・コンピテンシーを高めるためのトレーニング・プログラムを通じて人材の育成を支援するとともにコンプライアンスやリスクマネジメントの面でも、クライアントへのサポートを強化しています。

ABeam Consulting(Thailand) Ltd.
Deputy Managing Director

Supreeda Jirawongsri

欧米、アジアの複数のコンサルティングファームでの勤務を経て、2005年にアビームタイランド入社。自動車、製造、通信、ハイテクノロジー、公共サービス、消費財などの幅広い業界で、ビジネス変革やデジタル戦略策定などを担う。2019年 Digital Competency Group Leader に就任した後、2023 年より現職。



さらに現在ではサステナビリティも経営の最重要課題に浮上しています。タイにおいてもサステナビリティは、もはや単なるトレンドワードではなく、企業の長期的な成長において不可欠な活動として認識されており、中核戦略の中にESGの実践を統合的に組み込む動きが強まっています。当社は、クライアントにサステナビリティに関するガイダンスを提供し、クライアントがさまざまな国際基準に準拠したビジネスを遂行できるよう支援しています。ただしサステナブルな社会の実現は、一企業だけでは進められません。国内外のサプライヤーや顧客、従業員、場合によっては政府機関も含め、関与する多様なステークホルダーとの連携が必要になります。そのような多様なパートナーシップと共創を促進して、企業がグローバル環境におけるレジリエンスを確保していくことも、私たちアビームタイランドの重要な使命であると考えています。



アジア市場に深く根ざし
高品質なトータルソリューションを提供

私は欧米やアジアの複数企業で約10年にわたってビジネスコンサルティングの経験を積み、当社には、立ち上げ直後の2005年に入社しました。タイというダイナミックに変化を続けている国で、サービスの開発からクライアントの開拓まで、幅広い領域においてアビームタイランドの成長の一翼を担うことがとても刺激的でエキサイティングなものに思えた、というのが一番の入社理由です。

アビームコンサルティングの強みの一つは、日本、中国、東南アジアを中心としたアジア市場に深く根ざし、その文化や

社会制度、経済の特徴などに関して非常に深い知見・経験を有していることでしょう。この強みを活かすことで当社は、アジア地域で事業展開する多様なクライアントに対して、真に役立つ助言と戦略を提供することができます。これに加えて、日本発の企業らしくディテールにまで気を配った高品質なサービスを提供できることも当社の競争優位だと思います。

また社内外の多様なプロフェッショナルとの連携を積極的に活用していることも、この会社の特徴です。私自身もこれまでアビームの各国のコンサルタントと連携してプロジェクトを推進した経験が何度もあります。こうした多様なコラボレーションによって、さまざまなテーマに対してプロジェクトの計画から実行、継続的なサポートまで、包括的なソリューションを提供できます。加えて、単にコンサルティングやアドバイスを提供するだけでなく、初期段階からクライアントとのつながりを構築することによって長期的な信頼関係が築かれ、それが当社の大きな経営資産となっていきます。

そして当社はこれらの強みを持ちながら、現在もイノベーションと継続的な成長を重視し、時代の先端に行くコンサルティングファームであり続けるためにテクノロジーと人材への積極的な投資を推進しています。このダイナミックな環境の中で社員やパートナーはもちろん、私自身もまだまだ成長していくことができると感じています。

バリューチェーン変革や環境・社会価値に
つながる新たな価値創造を実現

2024年度から始まった新中期経営戦略「Strategy2027」では、新たな価値創造に向けたテーマの一つとして「バリューチェーン変革」を掲げています。企業や組織のバリューチェーンには、調達や物流、マーケティング、開発、製造、販売に至るまで非常に広範な領域があり、アビームコンサルティングは多様なクライアントのバリューチェーン変革をサポートしています。

最近では、タイ国内における乾電池の販売シェアNo.1を誇るパナソニック エナジー タイ株式会社のSCM(サプライチェーンマネジメント)プロジェクトが良い例です。本プロジェクトでは、メーカーとディストリビュータ(卸売業者)の垣根を

超えたSCM業務の統合を支援し、クライアントは、長年の課題であった自社とディストリビュータの在庫適正化を実現しました。現在、同社はサプライチェーン上でのスコープを広げ、製造、物流、回収、リバースロジスティクス(返品・再利用・廃棄などの消費者から生産者へ向かう物流の流れ)を包含する循環型サプライチェーンの構築に向け取り組んでいます。当社は、クライアントがSCM業務をより高度化していくための改革への伴走を通じて、社会課題解決に共に取り組んでいます。(P.30参照)

この他にも、タイのある有名大学の「カーボンニュートラルなキャンパスの実現」に向けたプロセス策定の事例などがあります。このプロジェクトには、タイ東北部における、日本企業のプレゼンスを高めるという目的もありました。当社は、日本企業の脱炭素化技術やサービスをリストアップした上で、候補となる施策の費用対効果の試算・絞り込みを支援するとともに、一部施策については日本企業の協力のもと、キャンパス内のリソースや実際のデータを用いた検証も行いました。これによって大学側には2050年カーボンニュートラル達成に向けた高精度のロードマップを提示することができ、同時に、プロジェクトに参加した日本企業の脱炭素に寄与する技術や製品の優位性を、タイ社会へアピールすることができました。

高い人材力をベースに東南アジア発の
ソリューションを世界に広げたい

アビームは長年にわたってテクノロジーと人材(人的資本)への戦略的な投資を通して進化を続けてきました。特に人材はコンサルティングファームにとって最も重要な資産であり、私たちが目指す「価値創出経営」の鍵でもあります。今後も優秀な人材の獲得・育成に向けて積極的な投資を行っていく方針です。タイは日本と同様に社会の高齢化が進展している国であり、当社も組織としての持続可能性という面から、人的資本への投資が喫緊の課題となっているのです。

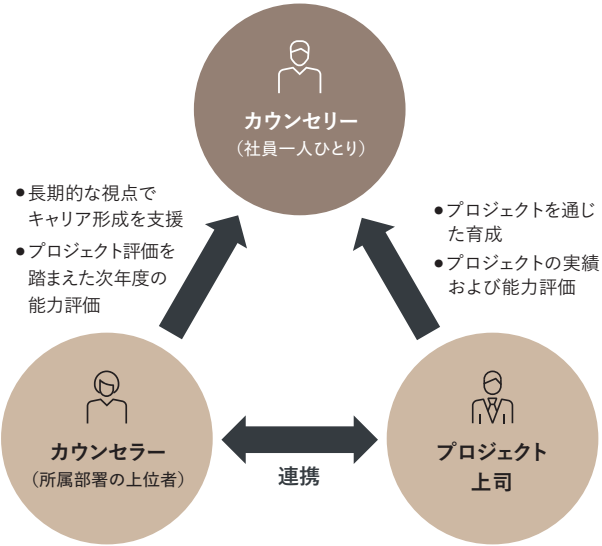
当社では国内外の大学から新卒者を採用しています。彼ら新卒者に対しては、入社後に6週間の集中研修を実施し、

ビジネスコンサルティングとデジタルコンサルティングの各分野に関する幅広い知識・スキルの養成を図っています。これはタイでは極めてユニークな取り組みだと自負しています。新卒者向け以外にも、コアコンサルティング、ビジネスインサイト、DX、リーダーシップスキルなどの多様な研修プログラム、長期的な視点でスキルやキャリアアップを促進するカウンセリング制度などを提供し、社員の成長を促しています。今後も多様な働き方を可能にする柔軟な勤務体制、変革の実行を奨励する表彰制度など、社員一人ひとりの創造性・革新性を伸ばす環境の整備に力を入れていく考えです。このような環境を整備することで、社員が「この会社は家族のようだ」と感じるような、魅力的な会社になっていけると考えています。

これまで東南アジアでは、欧米や日本から入ってきた先進的なテクノロジーによりイノベーションが促進されることが当たり前と捉えられていました。しかし最近では、アビームタイランドが、日本オフィスに先駆けて新しいソリューションを自動車業界向けに提供した事例もあります。専門的な知識を有する優秀な人材と共に、そのようなソリューションを他に先駆けて提供し、東南アジアから日本、そして世界中のクライアントの変革を支援できる企業を目指していきたいと考えています。

カウンセリング制度

カウンセラーは、業績を通じて育成を行うプロジェクトの上位者と相互に連携しながら、サポートしていきます。



事業における社会的インパクトの定量可視化を支援

KDDI株式会社 IoT回線に関する製品インパクト算出

IoTビジネスが社会に与えるインパクトを可視化

近年、投資家や消費者のサステナビリティへの関心が高まる中、企業が事業を通じて社会に与えるインパクトを定量的に可視化し、発信することがますます重要になっています。

当社は、2021年度からKDDI株式会社(以下、KDDI)様の非財務価値の可視化を通じた企業価値向上の取り組みを支援しています。今回、その一環として、社会インフラとしてのIoTビジネスが社会に与えるインパクトを金額換算し、明らかにすることに挑戦しました。

可視化の手法として、国際インパクト評価財団(IFVI)が提唱する「インパクト加重会計」を採用しました。先進的な取り組みであったため、先行モデルや計算に必要なデータも十分でない状況からのスタートでしたが、分析結果の最終的な活用目的を見据え、IoTビジネスの多岐にわたる社会的接点の中からKDDI様の理念に沿って証明すべきインパクトを言語化し、インパクト加重会計の方法論に基づいて具体的な計算ロジックに落とし込みました。

ABeam's approach

- 事業における多岐にわたる社会的接点の中から証明すべきインパクトを言語化
- 「インパクト加重会計」の手法を用いて金額換算

↓

社内外のステークホルダーの理解促進に貢献

社会的価値の高い活動のスケールアップへ活用

今回の取り組みでは、特に目に見えにくいIoTビジネスが社会に与えるインパクトを具体的な金額で可視化することを試み、その結果、社会的インパクトは5,023億円にのぼると算出されました。社会的価値を明確にすることで、事業が社会に与える影響を認識し、従業員の士気向上に寄与しました。また、この成果は投資家をはじめとする外部ステークホルダーとの対話にも活用され、社会的価値の高い活動をスケールアップする、といった好循環につながりました。

今後もさまざまな事業／活動の実証余地のある領域について、Digital ESGの手法をブラッシュアップしながら、各社の未だ十分に認識されていない価値の可視化、ひいてはさらなる価値向上に向けて支援し、共に挑戦を続けていきたいと考えています。

IoTビジネスの社会的インパクト内訳(2024年3月期)

提供先	社会的インパクト	算出に用いた提供価値
自動車	417,337 百万円	事故時の緊急通報による被害軽減効果
		最適なルート表示による車両のCO ₂ 排出量削減効果
セキュリ ティー	56,591 百万円	ホームセキュリティ利用による火災起因の死亡回避効果
		ホームセキュリティ利用による不法侵入回避効果
		GPS位置情報端末使用による労働時間創出効果
電気・ ガス	20,969 百万円	検針自動化による生産性向上効果
		検針自動化による移動用車両からのCO ₂ 排出量削減効果
		使用量の可視化によるCO ₂ 排出量削減効果
その他	7,369 百万円	上記以外のIoT回線の安定的な提供による生産性向上の価値
合 計	502,266 百万円	—

出所：2024年05月16日付ニュースリリース
https://newsroom.kddi.com/news/detail/kddi_nr-94_3369.html

昨今の技術・生活の進化を支える重要な事業の社会的影響(インパクト)を可視化することは、事業に携わる従業員のエンゲージメント向上や、経営判断の最適化に寄与します。また、投資家を中心とした外部ステークホルダーとの対話に活用いただくことで、企業の評価が高まり、さらなる社会的価値の創出につながります。このような好循環を今後も企業の皆様と共に築き上げ、スタンダードとして確立していきたいと考えています。

企業価値向上戦略ユニット | ディレクター 今野 愛美

サプライヤ情報の一元管理を実現、サステナブルな調達を強化する仕組みを構築

キリンホールディングス株式会社 キリングroup調達領域再配置 サプライヤマネジメント変革

調達活動に必要な幅広いデータを一元管理

不確実性を増す国際情勢や、サステナビリティ経営への要求の高まりを背景に、グローバルなサプライチェーンの持続可能性は経営上の重要テーマとなっています。

本プロジェクトでは、サプライヤ情報を一元管理し、業務効率化を図ると同時に、サステナビリティ調達に対応するサプライヤ管理の高度化を目指しました。複数の部署が保有するサプライヤの基本情報やコスト情報に加え、人権や環境関連のデータを調達SaaSに統合することで、管理品質の向上とサステナブルな調達体制を目指しました。

プロジェクトにおいては、領域や業種ごとの特有の要件や、サプライヤごとに異なる管理要件を考慮し、まず目指すべき姿とリスク管理の優先事項を整理。また、製品や品目ごとに管理方針が異なるため、スコープを明確にし、関係者の中で共通認識の醸成を図りました。加えて、サステナブルな調達基準を設定し、基準未達時の対応策を含む管理体制の構築を実現しました。

ABeam's approach

- サプライヤマネジメントの目指すべき姿とリスク管理の優先事項を整理
- 製品やグループごとに異なるサプライヤ管理要件を考慮してスコープを明確化

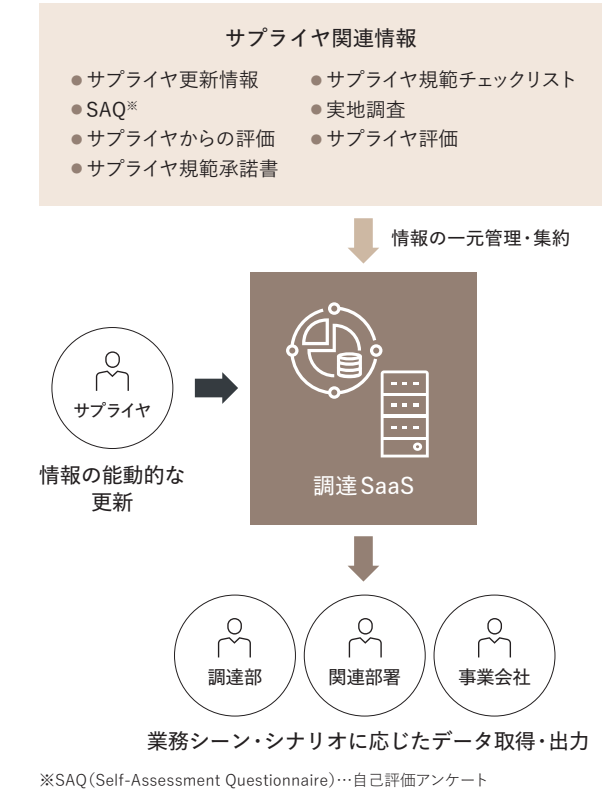
↓

点在していたサプライヤ情報の一元化により、サステナブルな調達を実現するための基盤を構築

真のサステナブルな調達に向けて

今回のプロジェクトは、一元管理による効率化だけでなく、競争力のある調達基盤を構築することが目標でした。システムを構築して終わりではなく、この基盤を基にマネジメントサイクルを回し続けることで調達基盤がより強固になっていきます。そのため、実際に利用いただく調達部でのトレーニングも実施し、クライアント内でのスムーズな運用体制の確立も目指しました。

プロジェクトにより目指す姿



収集したさまざまな情報を蓄積するデータ基盤化の重要性と、情報・データの利活用や、サステナビリティ経営へ紐付ける仕組みづくりの重要性を再認識しました。キリンホールディングス株式会社様の調達に関する真摯な姿勢が、プロジェクトの大きな支えとなりました。今回のプロジェクトが、真のサステナブルな調達実現に貢献し、企業価値の向上につながることを期待します。

エンタープライズトランスフォーメーションビジネスユニット | シニアエキスパート 水村 広明



次世代の空の移動手段実現を目指し、日本発、空飛ぶクルマの製造を支援

株式会社 SkyDrive 空飛ぶクルマの製造支援

開発情報の共有と連携プロセスの構築により
製造工程の期間短縮を実現

当社は、日本発の「空飛ぶクルマ」の開発・製造を行う株式会社 SkyDrive(以下、SkyDrive)様と2024年3月にサポーター契約を締結しました。

SkyDrive 様では、2025 年 4 月から開催される日本国際博覧会(大阪・関西万博)でのデモフライト実施に向けて、機体製造に関するタスクや課題・進捗を管理する必要がありました。当社は、製造領域での支援における豊富な実績に裏打ちされた知見・ノウハウを活かし、生産管理システム体制および業務プロセスの構築・改善を支援することとなりました。

「空飛ぶクルマ」の開発には、自動車や航空機の開発・製造出身者が携わっています。近しい領域とは言え、新しいカテゴリーの製品であるため、都度製造計画の見直しが必要になりました。これまでにない機体開発において、設計

工程と製造工程を最適なスケジュールを進めるためには、設計側からの情報が非常に重要であり、日々のタスクや課題・リスクの管理を行うとともに、情報の共有と連携プロセスの構築に努めました。

次世代の移動手段実現に向けた一歩

前例のない機体開発でも、相互の状況理解と全体感の共有を心がけ、設計部門との円滑なコミュニケーションが図れるようにプロセスを構築したことにより、スピード感を持って、設計から製造フェーズへと移ることができました。現在は、大阪・関西万博での安全な運航に向けて、引き続き製造に関わる支援を行っています。

また、今後は型式認証の取得など高いハードルが待ち構えていますが、クライアントと共にそれらの課題をクリアし、この進展をさらに推し進め、運航の実現に向けて着実に歩を進めています。



SkyDrive 社で開発中の空飛ぶクルマ(イメージ)
※ 提供: SkyDrive

今回の支援を通して、未知なる製品である空飛ぶクルマ製造に対する高い技術力の要求など新分野開発の難しさと、社会課題解決に向け共創により新たな技術を社会へ送り出すことの意義を肌で感じました。100 年に一度のモビリティ革命を実現するため、日本の技術をベースにしたものづくりの未来に向けて着々と準備を進めています。今後もお客様と共に社会の未来価値創造に貢献していきます。

未来価値創造戦略ユニット|シニアマネージャー 小山 実希子



製販在一体のサプライチェーン管理プロセスを構築し、
実需起点の全体在庫の最適化を実現

パナソニック エナジー タイ株式会社 サプライチェーンモデル改革

サプライチェーン共通の在庫基準を適用

パナソニック エナジー タイ株式会社では、サプライチェーン全体で在庫が増加傾向にある一方、特定の拠点における一部製品の欠品や、ディストリビュータ(卸売業者)間での在庫の偏りが発生するという課題がありました。

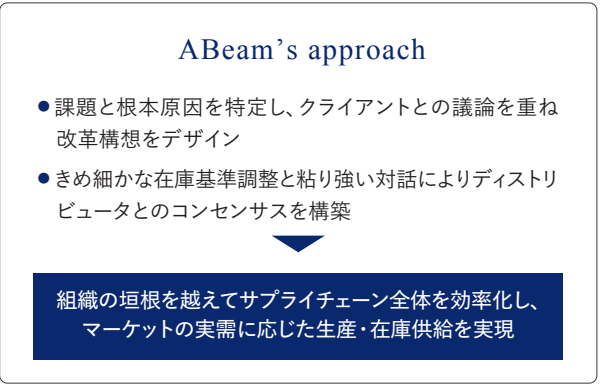
これらの課題を解決するため、従来、メーカーと各ディストリビュータが個別で行っていたサプライチェーン管理(SCM)業務を統合するSCMプロセスの改革を開始しました。これまでそれぞれ独自の基準で管理されていた在庫に共通の在庫基準を適用し、その基準に従って在庫を供給することでサプライチェーン全体をスムーズに歪みなく連動させる

ことが目標で、メーカー、ディストリビュータの垣根を越えたSCM業務の統合・連携が必要でした。単なるオペレーション変更ではなく、商売の要である「仕入」と「販売」に対する意識をクライアントとディストリビュータの双方で変えるということが重要なポイントであり、ディストリビュータの理解を得る点が最も苦労しました。

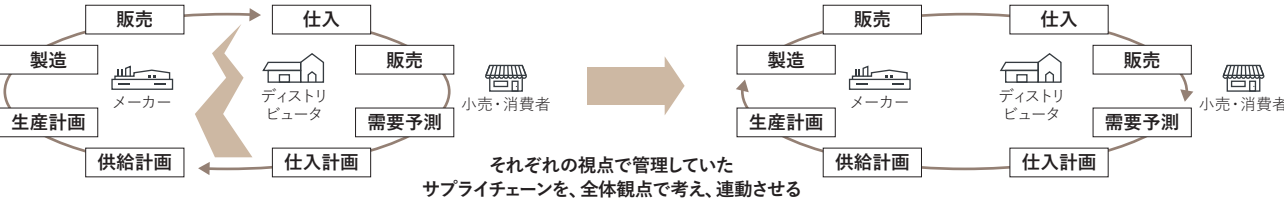
タイムリーな需給調整を実現

まず販売実績を分析し、販売特性に応じた標準値を算出したのち、ディストリビュータの販売ポリシーに基づいた確認と意思入れをすることで、理論と意思を両立させた現実的な基準を作り上げていきました。その上で、プロジェクトで考えていることが机上の空論ではないこと、現場の実態も理解した上で対応していること、中長期的な成功のためには変革が必要であることを繰り返し伝え、コンセンサス形成を進めました。

今回のSCMプロセス改革により、全体在庫の削減と、製品レベル、拠点レベルでの在庫適正化が達成され、顧客満足度が向上しました。また、販売計画や生産計画のサイクルを月次から週次に変えたことで、タイムリーな需給調整が可能となり、マーケットの実需に応じた生産・在庫供給が実現しました。



目指すサプライチェーンモデルのイメージ



組織・部署・担当はそれぞれに期待される目標・役割に応えようと努力しているのに、足並みを揃えないと結果として物の流れが歪んでしまうという事例で、改めて組織の垣根を越えてどうしていくべきかを考えることの大切さと難しさを実感したプロジェクトでした。関係者の理解を得るため、先方の母語であるタイ語で対話を重ねながらプロジェクトを推進しました。クロスボーダーでプロジェクトに取り組むアビームのケイパビリティを活かし、今後はSCM業務のより効率的な実行に向けて支援していきます。

ABeam Consulting(Thailand) Ltd. Sales & Logistics|マネージャー 川井 淳



企業活動を通じた社会的価値創造

アビームコンサルティングは、コンサルティングビジネスから得た知見や経験を活かして、社会の人材育成、NPO・NGO へのプロボノ支援や地域課題の解決に向けた活動に取り組み、より良い社会の発展に貢献しています。

人材育成への貢献

当社は教育機関や企業・組織との連携のもと、寄附講座・寄附講義の開講やイベントでの講義、メンター活動などを実施し、国内外で人材の育成に貢献しています。

2023年度講義実績

	対象	活動概要	受講者数
日本での 取り組み	京都大学経営管理大学院	「社会イノベーション論」での講義(15回)およびCSV型ビジネスモデル策定の伴走	40名
	上智大学	PBL※1型リーダーシップ開発プログラムの実施	40名
	武蔵野美術大学	思考様式の拡張と多様性の獲得を目指すプログラム「THINKING※2」の共同運営	約20名
	早稲田大学	PBL※1型リーダーシップ開発プログラムの実施	68名
		大学院会計研究科向けにERP財務会計実務講座の開催	53名
	桃山学院高等学校	金融リテラシーの教育実施	16名
海外での 取り組み	バンドン工科大学・大学院 (インドネシア)	データ分析コンサルティング講座の開催	40名
	モナシュ大学インドネシア分校 (インドネシア)	データ分析活用による社会課題解決を目的とした講義で、学生からの最終プレゼンテーションの企業側審査員として協力	40名
	ダナン大学の関連教育機関 (VN-UK Institute for Research and Executive Education) (ベトナム)	RPA、OCR、SAPに関する講義の開催	25名
	ホーチミン市経済大学(ベトナム)	RPAに関する講義の開催	30名

※1 Project Based Learning:問題解決型学習

※2 武蔵野美術大学の学生とアビームのコンサルタントが、ワークショップ形式の議論を通じて、新たな思考や着想、多様性を尊重した対話といった学びを獲得することを目指すプログラム



各国での社会的価値創造活動

in Japan

日本

地方創生への協力

当社は、企業とNPO による共創コンソーシアム「and Beyondカンパニー」にパートナー企業として参画しています。その活動の一つ「Beyonders」(組織を超えて社会課題解決に挑むプログラム)で、福井県敦賀市神楽町1丁目商店街の「外国人が喜ぶお土産づくりプロジェクト」を企画から開発までサポートしました。北陸新幹線敦賀駅の開業で多くの来訪者が予想される敦賀ですが、商店街は事業者の高齢化や後継者不足、空き店舗問題といった課題を抱えています。商店街活性化の第一歩を踏み出すための本プロジェクトでは、地域の特色を活かしたお土産が完成し、2024年6月から販売が開始されています。



SCM改革戦略ユニット
小峰 かな子

今回、さまざまな企業の方、商店街の店主の方々と共にプロジェクトを進め、“多様性”が良い化学反応を生み出すことを実感しました。お互いの働き方や考え方から刺激を受けて、アイデアが深まっていく過程が非常に面白く感じました。今後も、このような機会を通じて自身の視野を広げていきたいです。



私たちは、誰もが健康的な生活を送ることのできる社会づくりを目指し、植樹や地域社会への支援などのCSR活動に取り組んでいます。また、この活動を通じて、社内におけるチームの連帯感、一体感の強化も目指しています。CSR活動への参加が社員にとって共通の目標に向かって活動する機会となり、一人ひとりの社員の協調精神が育まれます。これにより、結束力の高い協力的な職場づくり、ひいては社員の生産性と仕事への満足度向上につながると考えています。引き続き、CSR活動への取り組みを通じて、環境や地域社会が抱える課題の解決に貢献していきます。

in Malaysia

マレーシアオフィス

植樹や地域社会への支援を通して 社員同士の連帯感も醸成

アビームマレーシアは、環境保全と地域社会に貢献するため、ボランティア活動や寄付などの取り組みを推進しています。具体的には、子どもたちの環境意識を醸成するため学校に植物を寄付したり、ベナンでフードチャリティを実施し、支援を必要としている約50のご家庭に食料を配布したりしました。また当社の東南アジアの全オフィスが取り組んでいる植樹プログラム「SEA Steps to Change」では、NGOと協力してこれまでに206本以上を植樹しました。



これまでの取り組みを通じて、社員のCSRに対する理解を深めてきました。2024年度は、全ての社員がサステナビリティを自分ごととして捉えることを目標としてCSR活動に取り組んでいます。社員がサステナビリティ領域におけるクライアントのニーズを高いレベルで理解し、その支援においてCSR活動の経験を活かすことを目指しています。引き続きCSRとCSV双方の取り組みを通じて、社会課題の解決に貢献していきます。

in Indonesia

インドネシアオフィス

サステナビリティの自分ごと化に取り組む

アビームインドネシアは、2023年度のCSR活動目標を、社員がサステナビリティについて考える機会を持つことと決めました。具体的には、脱炭素の重要性やその達成に向けた施策案についての議論や、「SEA Steps to Change」の植樹活動に取り組みました。これらの活動を継続した結果、社員のCSR活動に対する意識の向上が見られました。

環境への取り組み

カーボンニュートラル実現への取り組み

当社は、2030年度までに事業活動による温室効果ガス(GHG)排出量をゼロにし、カーボンニュートラルを実現する※という目標を設定しています。国内拠点では2025年度、海外含めた全ての拠点では2030年度までにカーボンニュートラルを実現することを目指しています。

※ GHGプロトコルに基づく、Scope1・2排出量が対象

省エネルギーの推進(エネルギー管理の高度化)

当社は、各拠点におけるエネルギー管理の高度化に取り組んでおり、オフィスでの照明照度、空調の設定温度や運転時間・利用区画の適正化、省エネ対策に関する啓発・情報発信を継続的に実施しています。

このような取り組みの結果、東京都から特定テナント等事業所として指定される本社オフィスは、省エネ対策が最も進んだ事業所である「S」評価を得ています。

今後も、グループ全体のエネルギー使用量・GHG排出量を定期的にモニタリングすることで、エネルギー使用量・GHG排出量を削減します。

再生可能エネルギーの活用

当社は、再生可能エネルギーの調達・利用拡大に向けて、各拠点が入居するビルオーナーとの連携やクレジット・非化石証書の調達を進めています。2023年度の再生可能エネルギー由来の電力使用量は、グループ全体で約45%※となりました。

今後も国内外拠点での再生可能エネルギーの活用を推進します。

※ 国内外連結会社の電力使用量のうち再生可能エネルギー由来の電力使用量割合

2023年度 バリューチェーン全体※1のGHG排出量 (CO₂-t)

Scope1	直接排出	56
Scope2	電気・熱の使用に伴う間接排出	1,098
Scope3※2	その他の間接排出	31,438
Category1	購入した製品・サービス	16,476
Category2	資本財	7,731
Category3	Scope1・2に含まないエネルギー活動	343
Category4	輸送、配送(上流)	312
Category5	事業活動から出る廃棄物	24
Category6※3	従業員の出張	6,552

※1 アビームコンサルティング株式会社連結子会社を含むグループ全体

※2 Category8から15に該当する排出はなし

※3 定期券購入手当の支給停止にともない、通勤に係る排出量(Category7)は、Category6に集約

TOPICS

環境保全への貢献

当社では2006年度以降、公益法人や特定非営利活動法人と協働し、ごみ問題や生物多様性に関する環境保全活動に取り組んでいます。2023年度は、NPO法人荒川クリーンエイド・フォーラムと連携し、東京都内の荒川河川敷で活動を行いました。社員とその家族が清掃活動に取り組み、計40袋のごみと4個の粗大ごみを回収しました。また、外来生物法で要注意外来生物に指定されているセイダカアワダチソウの駆除も実施しました。

これらの活動を通じて、社員やその家族がごみ問題や生物多様性に関する課題を身近に感じ、自らの問題としてその解決に取り組む意識を高めることができました。今後も社員やその家族、NPO等と協働し、環境保全に継続的に取り組みます。

海外オフィスでの取り組みはこちら

▶ 詳細P.32



TCFD提言に沿った情報開示

当社はTCFD※1提言に賛同し、気候変動が当社の事業活動に与える影響(リスクと機会)の分析と対策を通じ、組織のレジリエンス向上と持続的な成長を目指します。

ガバナンス

当社は、代表取締役社長CEOを委員長とするサステナビリティ委員会を設置し、経営の重要課題として気候変動・脱炭素への対応を議論しています。サステナビリティ委員会で議論された重要事項は経営委員会へ答申しています。取締役会は、サステナビリティ委員会・経営委員会にて審議・承認された重要事項に係る報告を受け、気候変動・脱炭素を含むサステナビリティに関する課題への方針・対策について審議・監督を行っています。

戦略

当社は、TCFD提言が推奨するシナリオ分析において、移行面で影響が顕在化する「1.5~2°Cシナリオ※2」と物理面で影響が顕在化する「4°Cシナリオ※3」を選択し、IEA※4が発行するWEO※5等のデータに基づき、2030年における財務への影響度を評価しています。

気候変動・脱炭素化に起因する、コンサルティングサービス提供機会の減少やそれによる売上減少に係るリスク、クライアントの潜在的な課題に対する当社としての事業機会を特定し、対策を講じています。

リスク管理

当社は、サステナビリティ委員会・経営委員会において、気候変動がもたらすリスク・機会の評価、方針・対応を議論し、重要事項を取締役会へ報告する体制としています。また、全社的なリスク統制機関としてリスク・コンプライアンス委員会を設置しており、サステナビリティユニットとリスク・コンプライアンスユニットが気候変動課題について連携するリスクマネジメント体制を構築しています。

指標と目標

当社は、気候関連課題が経営に及ぼす影響を評価・管理するためScope1・2に関するGHG排出量を指標としてモニタリングし、その削減に取り組んでいます。2030年までに事業活動によるGHG排出量※6をゼロにし、カーボンニュートラルを達成することを目指しています。Scope3においてもGHG排出量の削減に努めており、目標の設定を検討しています。

※1 TCFD(Task Force on Climate-related Financial Disclosures) …気候関連財務情報開示タスクフォース

※2 1.5~2°Cシナリオ…APS、NZEを参照

※3 4°Cシナリオ…STEPSを参照

※4 IEA(International Energy Agency) …国際エネルギー機関

※5 WEO(World Energy Outlook) …世界エネルギー見通し

※6 GHGプロトコルに基づく、Scope1・2排出量が対象

シナリオ分析のサマリー

シナリオ	大分類	小分類	リスク機会項目	影響	影響度
2℃以下 シナリオ	移行リスク	政策・法規制	カーボンプライシング（炭素税）導入により税負担が増加	コスト増加	小
		市場	エネルギー関連価格の上昇に伴い光熱費及び出張・宿泊料金等の調達・購入費用が上昇	コスト増加	小
			企業の脱炭素移行対応により事業の売却・縮小が発生し、コンサルティングサービスの提供機会が減少	売上減少	大
		評判	脱炭素化への取り組みや気候関連情報の開示不足によりブランド価値が毀損しコンサルティングサービスの提供機会が減少	売上減少	大
	機会	製品・サービスの変化	脱炭素化・気候変動関連対応の強化を通じて自社のコンサルティングサービスのケイパビリティが向上	売上増加	大
		市場	企業の脱炭素移行対応や ESG 投資に関する戦略構築、システム導入に伴いコンサルティングサービスの提供機会が増加	売上増加	大
		資源の効率化・強靱性	オフィスにおける省エネ施策の強化により光熱費負担が減少	コスト削減	小
4℃ シナリオ	物理的 リスク	慢性リスク	ヒートストレスにより労働生産性が低下	コスト増加	小
		急性リスク	大型台風等に伴う停電により従業員の稼働率が低下	コスト増加	小
	機会	市場	企業の自然災害に適応するための BCP※策定等のコンサルティングニーズが増加	売上増加	中

※ BCP (Business Continuity Plan) …事業継続計画

健全・公正な企業経営と社会の信頼に応える基盤構築

ビジネスを取り巻く環境は大きく変化し、事業遂行上のリスクは、多様化かつ複雑化しています。クライアントの企業変革を支える総合コンサルティングファームとして、健全・公正な企業運営の遂行と、社会の信頼に応え、持続的な成長を支える経営基盤強化に向けて、今後一層のコーポレートガバナンス体制の強化と、エンタープライズリスクマネジメントの強化に取り組んでいます。

コーポレートガバナンス・エンタープライズリスクマネジメント強化に向けて

近年、企業のデジタルシフトは急速に進み、クライアントに提供するサービスにおいても、先端IT技術の利活用や導入事例は急増しています。また、当社事業規模の成長にともない、クライアントの変革を支援していくためのプロジェクト推進体制も多様化しています。

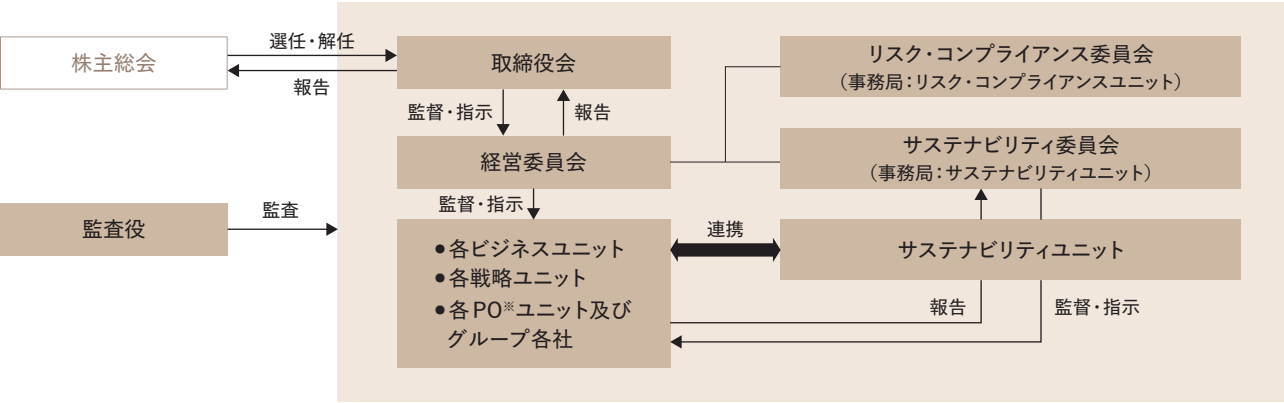
今後、新たな価値共創をさまざまなステークホルダーと共に実現していくためには、これまで以上にクライアントの機密情報に触れる機会が増大するだけでなく、ビジネスを取り巻く環境変化により、事業遂行上のリスク自体も多様化かつ複雑化していくことが想定されます。

こうした状況下において、当社は、当社グループの持続的な成長と企業価値向上の一層の加速を目指し、グループ経営における健全・公正かつ迅速な意思決定とプロセス推進を行う仕組みを強化し、中期経営戦略の実現と、企業価値向上のためのコーポレートガバナンス並びにエンタープライズリスクマネジメントの強化に取り組んでいます。

今後も、当社における事業遂行上のリスクの特定と、リスクごとの対応方針の明確化、並びに新たなガバナンスモデルの確立を目指し、より一層盤石な体制を構築するとともに、リスクに対する感度の引き上げ、意識改革に積極的に取り組んでいます。

将来を見据えた中長期的な取り組みの加速とあわせて、現行では、5名の取締役で構成される取締役会を原則月次開催し、経営上の重要な意思決定と事業執行状況の監督を行っています。また、同様に月次開催される経営委員会では、事業執行に関わる重要な検討・協議と意思決定、取締役会付議事項の審議を実施しています。これらに対し、3名の監査役が、取締役の業務執行状況の監査を行うとともに、その内容を相互に確認し、当社の業務執行の適正性、健全性を検証しているほか、当社内の各組織を監査することにより、内部統制の有効性や、自社システムの安全性・有効性、情報セキュリティの運用状況などを確認・検証しています。

コーポレートガバナンス体制図



各種方針への対応

当社はNECグループの一員として、人権の尊重およびサステナブル調達に取り組んでいます。
詳細は当社コーポレートサイトをご参照ください。 [WEB ▶ 人権の尊重に関する方針](#) [WEB ▶ サステナブル調達方針](#)

情報セキュリティ

当社は、情報セキュリティリスクの軽減に向けた取り組みの一環として、プライバシーマークを取得し、個人情報保護のための全社的な取り組みを推進しています。また、各ビジネスユニットでは、ISMS(情報セキュリティマネジメントシステム)の認証を個別に取得し、情報資産やリスクを適切に管理するための体制を構築することで、継続的かつ確実な

情報セキュリティ対策に取り組んでいます。コンプライアンス経営を実践する上で、情報セキュリティリスクを可能な限り軽減かつ極小化する取り組みを継続し、クライアントをはじめとするステークホルダーからの信頼の獲得・維持・向上に努めています。



ABeam統制規範

当社グループは、当社のビジョン「アジア発のグローバルコンサルティングファームとしてクライアントの真のパートナーであり続けること」の実現と遵法経営を推進するため、2005年10月に「ABeam統制規範」を制定しました。本規範により、社員一人ひとりに対して「自らが常に企業の社会的責任を全うすることにより、当社グループの企業価値向上につながる」という意識の定着を図っています。

当社グループの海外拠点は世界各国に広がり、人種、国籍、宗教など多様なバックボーンを持つ人材が在籍しています。また、クライアントも、国内外で事業を展開するグローバルな日本企業や、海外に拠点を持つ外国企業などさまざまです。こうしたビジネス環境においてコンサルティングサービスを展開する当社だからこそ、全てのステークホルダーの価値観と多様性を尊重し、グローバル視点に根ざしたコンプライアンス経営を徹底することが重要だと考えています。

当社グループでは、本規範において、全ての役員および

社員が、人権を理解し、人権尊重を前提とした企業活動に取り組むこと、そして、「世界人権宣言」をはじめとする人権に関する国際的な基準を理解し、いかなる差別行為、個人の尊厳を損なう行為も許さず、また、これらの行為を行ってはいけない、という基本姿勢を明確に示しています。また、本規範を記した冊子を作成して当社グループの全社員に配付し、社内ポータル上で常に関連できる状態にすること、さらに毎年全社員がコンプライアンス教育を受講することで、当社のコンプライアンス経営の基盤となる本規範の理解および実践の促進に努めています。

なお、当社では、全社員を対象とした「コンプライアンス意識調査」を毎年実施しています。本調査で社員がコンプライアンスを日頃どのように考え、実践しているのかを把握し、また当社グループのコンプライアンス活動を推進していく上での課題などを分析することで、今後のコンプライアンス活動の改善につなげています。

内部通報制度

当社は、内部通報制度運用規程を定め、当社グループの倫理・法令遵守を推進するために内部通報窓口(ヘルプライン)を設置しています。ヘルプラインには、当社グループの役員・社員等に加え、当社グループを退職後1年以内の元役員および元社員等も通報することができます。

また、匿名での内部通報も受け付けているほか、第三者機関を通じた内部通報も可能とするなど通報者がより内部通報制度を利用しやすい環境を整えています。なお、当該規程では、会社および社員等は、通報者および調査協力者に対し、通報、相談または通報内容に関する調査の実施を理由とした不利益な取り扱いまたは報復行為を行ってはなら

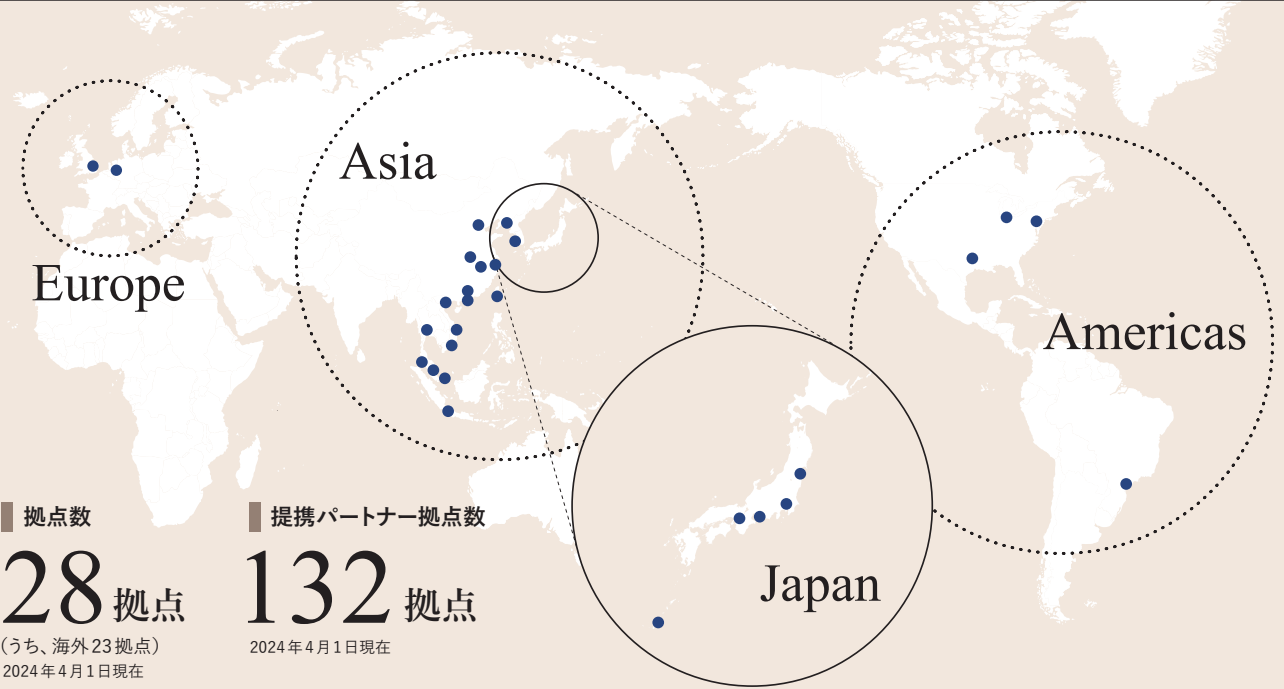
ないこと、並びに通報内容の調査担当者は、通報者と調査協力者を識別することができる情報、通報内容・調査内容を秘密情報として厳重に取り扱い、他に一切開示または提供してはならない義務を負っていることを定めています。これにより、内部通報制度の信頼性を確保しています。

これらの制度により、当社グループにおいて社内規程や法令遵守等に関し、組織的または個人による不正・違法・反倫理的行為等の違法行為等があった場合、その事実を速やかに認識することで当社グループのコンプライアンスリスクを極小化しています。

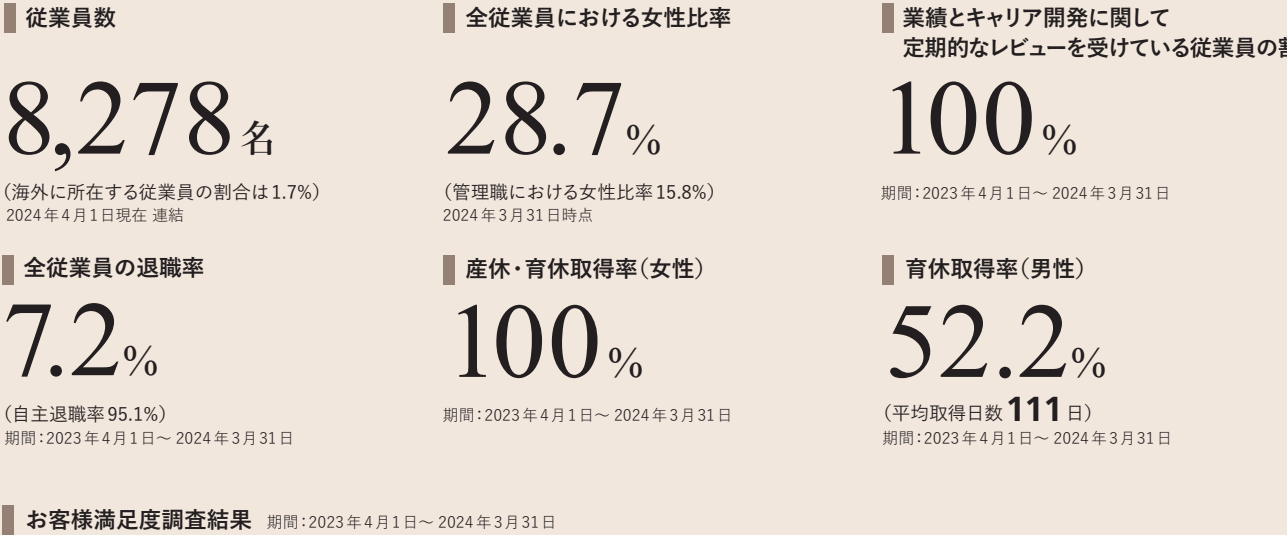
変革を実現する総合コンサルティングファーム

アビームコンサルティングは、戦略立案・構想策定から、業務改革・設計、システム開発・導入まで全ての領域を手がける総合系コンサルティングファームです。“日本発、アジア発のグローバルコンサルティングファーム”として、卓越した専門性とテクノロジーへの知見により、クライアントと共に課題解決や付加価値創出に取り組むことで、確かな変革を実現します。

グローバルネットワーク



数字で見るアビーム



幅広い業界の知見と多様なサービス展開

Industry (業界)			
自動車・モビリティ	電機・機械	電子部品・半導体	プロセス
医薬	住設	石油	食品・飲料
消費財	流通・小売	銀行・証券	保険
産業金融	総合商社・専門商社・卸売	運輸・不動産	電力・ガス
通信・メディア	中央省庁・公共	自治体・文教・医療	

Service Line (提供サービス) 一戦略からオペレーションまで全領域を網羅			
戦略			
企業戦略／事業戦略 - 経営ビジョン策定 - 中期経営計画策定 - デジタル戦略策定 - サステナビリティ戦略策定 - 顧客戦略策定 - バリューチェーン戦略策定		事業開発 - 新規事業開発 - M&A - PMI	
デジタルプロセス&テクノロジー		企業変革 - 組織変革 - 経営管理変革 - コスト構造変革 - 業務変革(BPR) - カルチャー変革 - 戦略人事 - セキュリティ	
デジタルイノベーション - デジタル時代の未来産業と新規事業構想・実現支援 - 経営技術デザインと未来マネジメント改革支援 - 知的創造基盤創成支援 - スタートアップ共創とエコシステム形成支援 - 次世代デジタルソリューション開発		サプライチェーン - サプライチェーンネットワーク最適化・再編支援 - マネジメント・オペレーションレベル診断 - サプライチェーンの自動化／自立化支援 - 低炭素サプライチェーン構築支援 - プロセス改革支援	
AI / データ活用 - データ活用戦略策定支援 - データアナリティクス支援 - データガバナンス／データマネジメント策定、構築支援 - データ分析プラットフォーム構築支援		マネジメント - DX / IT 戦略策定支援 - DX / IT プログラム・プロジェクトマネジメント支援 - DX / IT ガバナンス構築支援 - アジャイル導入支援	
経営基盤プラットフォーム (ABeam Cloud®) - ABeam Cloud® 活用戦略立案、開発、導入、運用 - ERP 業界別テンプレート - 業務特化アプリケーション (SaaS) - 経営基盤インフラサービス (IaaS)		テクノロジー - エンタープライズアーキテクチャ策定・構築支援 - 最新技術サービス調査および発掘	
		アウトソーシング - IT アウトソーシング戦略策定・導入支援・実行 - データ分析アウトソーシング	
		組織・人材 - 未来組織と未来人材のデザイン・育成支援 - DX/IT 組織・人材戦略立案、実行支援、人材育成 - データ活用組織デザイン・データアナリスト育成支援	
		人事・人材管理 - データドリブン人事実現 - 人事業務最適化 - タレントマネジメント／グローバル人事管理 - コミュニケーション改革／ナレッジ共有・活用基盤構築 - エンゲージメント向上支援 - ウェルビーイング推進支援	
		会計・財務管理 - 経理・財務業務改革、DX 改革 - グローバル業績管理プロセス強化 - グローバル・トレジャリー・マネジメント - 不正検知／内部統制／ GRC - データドリブン経営構築・定着 - FP&A 型組織への転換支援 - ESG 経営管理 - 事業再編にともなう PMI 対応支援	
		カスタマーリレーションシップマネジメント - カスタマーエクスペリエンス - マーケティングトランスフォーメーション - セールストランスフォーメーション - カスタマーエンゲージメントトランスフォーメーション	