

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 8,816名(2025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 2025年3月期 1,598億円
2024年3月期 1,408億円
2023年3月期 1,217億円



サステナビリティサイトのご紹介
<https://www.abeam.com/jp/ja/about/sustainability/>

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。



Sustainability Report 2025

サステナビリティレポート 2025

Build Beyond As One.®

企業・組織を変革し、変革を繋いでいく。
それが新たな価値を創造し、社会を変えていく。

未来を描く創造力と意思、
多様で専門性の高いケイパビリティと経験を駆使し、
変革のステージにいるクライアントと共に、
比類なき価値を実現していく。

そこに集うプロフェッショナルやビジネスパートナーには、
創造性と多様性を軸とした、意義ある機会を提供する。

クライアント、そして社会と共に成長する。
その成長をOne Teamで成し遂げる。
“Real Partner”であり続ける。

Build Beyond As One.
私たちは、創造的パートナーへ。



アビームコンサルティングについて

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。

事業紹介



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

戦略立案、改革構想の策定・推進、新規事業開発など、上流工程に特化したコンサルティングサービスを提供し、変革をリードします。各業界に特化したアプローチと専門的なソリューションを通じて、クライアントの変革を支援しています。

先端テクノロジーとソリューションを駆使し、ビジネスプロセスやシステムの変革を支援します。グローバルバリューチェーンでの価値創出を主眼に、構想策定から実現まで一貫して伴走します。またクライアントとの共創を通じて、業界特化型クラウドプラットフォームの構築・展開も推進しています。

企業の業務運営をテクノロジーとビジネスの両面から支援し、持続的な変革を実現します。高品質かつ効率的な体制をグローバルに最適化して提供し、成果に責任を持つ「共創型」のアプローチにより、クライアントの競争力強化・維持に貢献しています。

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			
デジタルプロセス&テクノロジー			
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			
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			
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)			
事業開発			
- 新規事業開発 - M&A - PMI			
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			
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			
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			
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			
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			
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			

アビームコンサルティングのグローバルサービス4つのポイント

独自のグローバル拠点	日本、アジア、欧州、北米・南米の各国に事業拠点を構え、各国・地域における法制度、商慣習、文化や風土を理解した経験豊富なコンサルタントが多数在籍し、お客様のビジネスをご支援します。
アライアンス・パートナー	欧州を中心に事業を展開するベリングポイント社をはじめ、世界各国のパートナーとの戦略的かつ密接な協業により、さまざまな業界・分野に対し、グローバルトレンドや商習慣、文化の深い理解に基づく最適なサービスを提供します。
グローバル・アウトソーシング	日本、中国、マレーシア、米国の4カ国に日本語・中国語・英語による24時間365日サポート可能なアウトソーシング拠点を保有し、お客様のグローバル展開を支える低コスト・ハイクオリティな運用・保守支援サービスを提供します。
グローバル・デベロップメント・センター(GDC)	上海・西安・大連(中国)に独自の開発拠点を保有し、高品質・短期間でシステム構築を実現する体制を整えています。上海GDCは2009年に「CMMI※1」の最高位成熟度レベル5に到達し、「ISO27001※2」を継続的に取得しています。 ※1 CMMI(Capability Maturity Model Integration)：能力成熟度統合モデル ※2 ISO27001：情報セキュリティ管理の国際標準規格

クライアントからの信頼



「ご提供したサービスや成果物に関して、100 点満点でご評価をお願いするとすれば、何点くらいでしょうか。」という質問に対する回答の平均



「中長期的な関係を築くパートナーとして相応しい企業であると思いますか。」という質問に対して、「大いに思う」「そう思う」とした回答者の割合

Build Beyond As One®

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、地域や企業の特徴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する。

アビームは、環境保全・社会貢献活動による直接的な課題解決に加え、コンサルティングサービスの強化やプロボノ・フィランソロピーを通じて社会課題の解決に幅広く取り組み、社会的インパクトを創出する。

Vision

社員一人ひとりが社会課題を自分事として捉え、コンサルティングサービスを含むあらゆる企業活動を通じてステークホルダーと共創し、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事として捉え、フィランソロピーやプロボノ活動にとどまらず、クライアントサービスや自社の活動を通じて社会課題の解決に積極的に取り組む。その成果を社会に発信することで、企業やNPOをはじめとするステークホルダーの課題解決力の向上を支援し、共創を通じたさらなる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)

アビームコンサルティングでは、コンサルティングサービスを通じた社会課題解決を目指す「価値創造ストーリー」をビジョンとして掲げています。このビジョン実現に向けたマテリアリティ(重点取り組み領域)を、2020年にSDGsを踏まえて特定・設定しました。その後、事業環境の変化と新中期経営計画との連動を図るため、2025年3月に改定しています。

当社では、価値創造ストーリーを実現するマネジメントシステムとして価値創出経営を定めています。人的資本経営を起点に、クライアントサービスによる経済的・社会的価値創出(CSV)と、自社の企業活動を通じた社会的価値創出(CSR)を推進しており、マテリアリティもこの価値創出経営の3つの構成要素で整理しています。

人的資本
経営

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います。事業戦略を成功に導くために重要な人材関連の重点取り組みテーマを整理し、人材マテリアリティとして特定しています。

▶詳細 P.13

CSV
Creating Shared Value

課題起点の変革はもちろん、クライアントと共に社会・産業の未来を創造し、実現していくことが当社の役割と捉えています。また、クライアントサービスを通じて、変革を主体的・持続的に推進する人材の育成や、そのための風土醸成を促すことも重要な使命と考えています。

▶詳細 P.17

CSR
Corporate Social Responsibility

非上場企業として、自律的に企業の社会的責任に誠実に向き合っていく必要があると考えています。当社の事業特性を踏まえ、国際的なガイドラインも参照し、優先して取り組む事項を特定しました。

▶詳細 P.24

Contents

Sustainability Report 2025

01 Introduction

- 03 アビームコンサルティングについて
- 05 経営理念／サステナビリティ方針／マテリアリティ／Contents

07 CEO メッセージ

13 人的資本経営

- 13 アビームコンサルティングの人的資本経営
- 15 グローバルでの人材活躍事例

17 特集 価値関連性分析でひも解く企業価値向上のストーリー

21 CSV 事例

- 21 企業変革を通じた社会的・経済的価値創造

24 CSR 事例

- 24 企業活動を通じた社会的価値創造
- 25 地域社会とのかかわり
- 27 環境への取り組み

29 ガバナンス

- 29 健全・公正な企業経営と社会の信頼に応える基盤構築

編集方針

当社は、全てのステークホルダーの皆様に、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の取り組みをお伝え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」を発行しています(次回発行は2026年冬期を予定)。報告対象期間は2024年4月から2025年3月までとし、重要な取り組みは当該期間外も掲載しています。報告対象は原則として当社および連結子会社とし、各指標の範囲はページ内に注記しています。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>

見通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、見通し、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通しであり、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、記述されている見通しとは異なる結果となり得ることをお含みおきください。

CxOアジェンダをエンジンに

グローバル連携による企業変革の実現

CxOアジェンダの変化を踏まえて

近年、日本企業を取り巻くビジネス環境はかつてないスピードで変化しています。もはや「朝令暮改」では追いつかないほどの変化の時代において、今求められるのは、日々変わる環境を的確に読み、素早く適応し、経営判断を下す力です。

事業面では、従来の機能単位での業務改善から、デマンドチェーンやサプライチェーンといった各機能の「つながり」全体を統合的に変革する視点へとシフトしています。さらに、消費者行動の多様化により、単なる商品やサービスの提供だけでなく顧客体験そのものが企業価値を左右する時代となったことで、顧客接点や顧客体験価値を起点とした変革が不可欠です。こうした顧客起点変革の追求こそ、私たちが「Real Partner®」としてお客様と共に目指す、持続的な成長の原動力です。

新たな成長戦略と位置づけられてきたESGの取り組みは、足元で一時的な停滞は見られるものの、グローバルかつ長期的な視点で捉えれば、企業の競争力向上にとっては不可欠な要素であり、環境対応やガバナンス強化、人的資本経営などの重要性が揺らぐことは今後もないでしょう。

そして、変革を牽引する最大のドライバーがテクノロジーです。エージェンティックAIやWeb3、クラウドといった技術は、もはや業務効率化のツールにとどまらず、企業の成長戦略そのものを根底から支える「変革実現力」として経営層に認識されています。今まで不可視だった事象が可視化され、データドリブン経営への理解が深まる中で、多くの経営者が、戦略の成果を利益率や顧客満足度、社員のエンゲージメントなどの定量的なKPIに落とし込みながら変革を進めています。

また、事業ポートフォリオ戦略の立案に際しては、人材ポートフォリオ戦略を表裏一体で策定し、戦略間の整合性や連動性に加えて、その実効性を高めていく経営者が増えています。さらに、日本企業に根強かった自前主義から脱却し、多様な専門性を組み合わせて新たな価値を創造するCo-Creation(共創)が組織に浸透し始めています。

こうした経営課題、すなわち「CxOアジェンダ」の変化、そしてコンサルティングファームに対する期待値の変化に、私たちはしっかりと応え、伴走できているのか。——この1年の間、私はこの問いをもって自社のあるべき姿を思い描いてきました。

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。

2030 年のありたい姿の解像度を高める

激動の時代に対応するためには、お客様と同様に私たち自身も変革し続けなければなりません。当社自身の変革に向けて、私がまず取り組んだのは、自社のビジョンの解像度を高めることでした。当社には、経営理念「Real Partner®」やブランドステートメント「Build Beyond As One®.」など、複数のキーワードがあります。これらはいずれもお客様に対する私たちの姿勢を体現したものであり、社内外において一定の浸透が進んでいると自負しています。一方で、Vision2030 で掲げた「社会変革アクセラレーター」は、どのような価値をお客様や社会に提供し、どのように変えていくのかという点でまだ明確化の余地がありました。そこで改めて2030年のありたい姿——Vision2030を見つめ直し、私たちの存在意義とパーパスを再定義しました。

こうした考えを踏まえ、「CxO アジェンダに基づく顧客提供価値の最大化と、変革実現力の拡充による、戦略から実行までの変革とイノベーションの実現支援」という成長の方向性を定義しました。お客様の経営のアジェンダを深く理解し、実現を阻む要因を共有しながら、変革のシナリオとありたい姿へのロードマップを策定・提案し、その変革プロセスを実現までエンドtoエンドでサポートする、そしてプロジェクト終了後も変革の方法論や基盤、組織文化や人材をお客様に遺していく——そんな姿を2030年に実現したいと考えています。

また同時に、ビジョン具体化の過程で私が最も大切にしている信念として掲げたのが、「As the client grows, people grow」です。お客様の成長を最優先に据え、その過程で、お客様・社員・パートナー、そして変革に関わる全ての人々が成長する。そして成長した人々がさらに新たな変革を生む——この循環が、私が理想とするサステナビリティ経営の姿です。

成長戦略の3つの骨子

2030 年のありたい姿の実現に向けて、新たな成長戦略も策定しました。その骨子は「顧客提供価値の最大化」「変革実現力の拡充」「持続的な成長モデルの確立」の3つです。

1

顧客提供価値の最大化

CxO アジェンダを起点に未来像と変革シナリオを描き、戦略から実行までを一貫して伴走し、生み出される価値と成果にコミットする価値創出サイクルを確立

顧客提供価値の最大化は当社の成長の基軸です。その実現のため、私たちはCxOアジェンダと、その背景にある産業全体、社会全体のアジェンダを起点とした「価値創出サイクル」の確立を強力に推進しています。このサイクルは、お客様の10年後のありたい姿を描き、その姿を実現するために、戦略・事業・経営・業務・組織・人材・テクノロジーなどの領域において変革テーマを設定し、変革ロードマップを策定した上で、着実にその変革を実行に移し、成果を出すまで伴走し、コミットするものです。

この価値創出サイクルの推進にともない、戦略コンサルティング、ソリューションコンサルティング、アウトソーシングという当社の3つの事業領域において、サービスオフリング——この3つの事業が連動して、誰に、どのような価値を、どのように提供していくか——の拡充にも継続して取り組んでいます。また、お客様をはじめとする多様な専門性をもつ外部関係者との連携も積極的に進めています。

2

変革実現力の拡充

日米欧亜を結ぶグローバルコンサルティング体制を拡充し、顧客提供価値の最大化に向けて均質かつ最適なグローバル標準のサービスを提供

当社はこの1年、欧州を拠点とするベリングポイント社との共創によるグローバルコンサルティングサービス体制の拡充、ならびにオプティマムソリューションズ社との連携によるインドGCC(グローバル・ケイパビリティ・センター)の開設を通じて、グローバルアライアンスネットワークを着実に拡大してきました。今後は、アジアで培った当社の強みと、ベリングポイント社やオプティマムソリューションズ社をはじめとする各地域の知見・ネットワークを融合させることで、日本・米州・欧州・インドを結ぶ真のグローバル連携体制を確立し、お客様への提供価値を最大化していきます。

私たちが目指す「グローバル体制」とは、単に日本人駐在員を世界各地に配置することではなく、世界のどこにおいても日本と同等の品質で、均質かつ最適なグローバル標準のサービスを提供できる仕組みを意味します。私は、これこそがアビームの競争力の源泉であると考えています。その実現には、ヘッドクォーターである日本が司令塔となり、各国・地域の拠点と緊密に連携しながら、グローバル標準と地域最適のバランスを取りつつ全体最適化を図ることが不可欠です。今後は、こうした体制のもとで人材の国境を越えた流動性を一層高め、日本から海外へ、そして海外から日本へと双方向に人材が行き交う「真のグローバルタレント・エコシステム」を実現していきます。

3

持続的な成長モデルの確立

事業戦略と連動した人材戦略を実行し、変革を牽引する人材輩出とそれを支えるマネジメントモデル強化

当社が持続的に成長していくためには、ビジネスモデル変革に加え、その原動力となる人材の拡充が不可欠です。私は、「持続的な成長モデルの確立」に向けた一丁目一番地は、人的資本経営と組織力の強化にあると確信しています。組織とは、単に個々人の能力を高めるだけでなく、国籍や拠点を越えて多様な専門性を結集し、プロジェクト単位で最適なメンバーが連携する「グローバルなチーム」として強力に機能し続けること。その結果として、より高い付加価値を創出し続けることこそが、私たちの目指す真の組織力です。

そのためには、事業戦略・事業ポートフォリオと人材戦略・人材ポートフォリオの連動が不可欠です。当社では、事業戦略の策定段階から人事部門を必須メンバーとして参画させ、成長戦略と人材戦略を一体として検討しています。「人的資本経営」が注目される今、私は人材育成を成長投資として経営の根幹に据えることは当然として、ビジネス戦略と人材戦略を統合的に結び付け、それを支えるマネジメントモデルを構築することこそが、真の経営戦略であると考えています。

人的資本経営を実践

持続的な成長モデルの確立に向けて、当社は人的資本経営を中核に据えています。その実践においては、「経営人材」「専門人材」「グローバル人材」という3つの観点から人材育成を進めています。

まず「経営人材」の育成は、次世代のアビーム経営層を育成する取り組みであり、当社のサービス品質を直接的に高めるものです。企業側のCxO アジェンダを深く理解し、最適な変革シナリオを構想できる高い経営者視座と構想力を備えた人材の育成を目指しています。次に「専門人材」は、複雑化する課題に対し、異なる領域の知見を融合しながらチームとして最適解を導く人材です。そして「グローバル人材」とは、単に海外で活躍できる人材ではなく、グローバルな視点で全体最適を考えつつ、リージョナル戦略やローカルな現場のニーズを的確に踏まえて行動できる人材を指します。

さらに当社は、人材育成にとどまらず、「挑戦と共創」を推進するカルチャーの再構築を進めています。多様な人材が新たな価値創出に挑戦できる環境と制度を整備し、それを企業文化として定着させることで、顧客提供価値の最大化を強力に後押しします。

また、人的資本経営の効果を測定する主要KPIとして、「顧客エンゲージメント」と「従業員エンゲージメント」を重視しています。お客様と社員の双方の満足度を定量的に把握し、そこから得られる示唆を継続的な企業価値向上と組織施策の改善へと還元することで、アビームは「人を起点とする持続的成長モデル」を確立していきます。

新マテリアリティの策定

新たなビジョンと成長戦略の策定を契機として、当社は2025年3月、事業環境変化を踏まえたマテリアリティ(重点取り組み領域)の抜本的な再構築を行いました。その目的は、経営戦略・事業戦略・人材戦略を

有機的に連動させた「価値創出経営」をマネジメントシステムの中核として確立し、アビームのサステナビリティ経営を次のステージへと進化させることにあります。

新しいマテリアリティでは、人的資本をすべての価値創造の起点に位置づけています。当社で育った人材が、企業変革を通じたクライアントへの価値提供(CSV)と、企業活動を通じた社会への貢献(CSR)を力強く推進し、社会的価値と経済的価値を両立して創出する。これこそが、アビームの「価値創出経営」の本質であり、2030年に向けた私たちの持続的成長の礎です。



人材輩出企業として、顧客との Win-Win を追求

最後に、ステークホルダーの皆様へお伝えしたいのは、当社の持続的成長を測る2つの評価軸です。一つは、これまで述べてきたように、私たちのコンサルティングサービスが真にお客様の成長に資するものとなっているかどうかです。日本社会が「失われた30年」を経験するなかで、私たちコンサルティング業界もまた、自社の利益を優先した「成長至上主義」に陥った時期があったのではないかと。その深い自省が、今回のビジョン再考の出発点です。

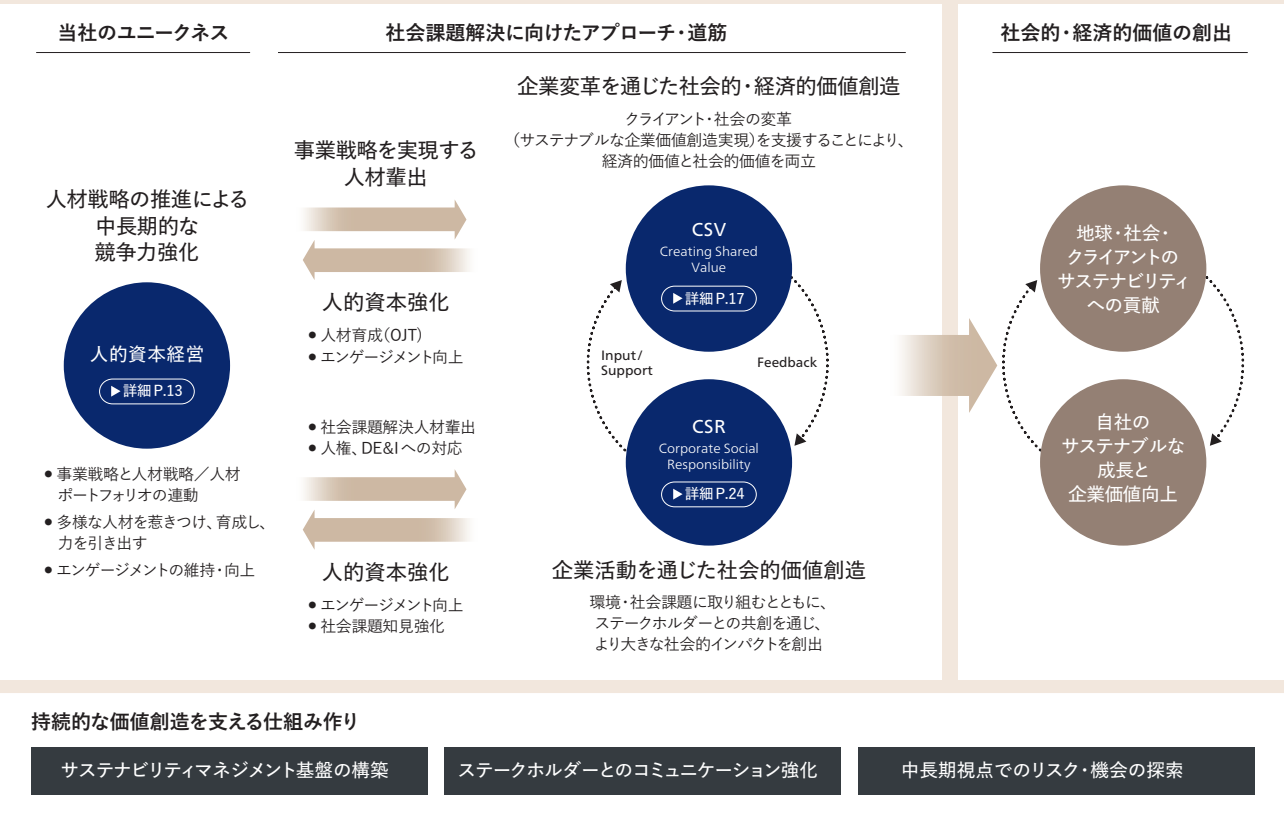
そして、創業以来の理念である「Real Partner®」への原点回帰こそが、アビームの変わらぬ信念です。もう一つの評価軸は、アビームが企業や社会の成長を支える「人材輩出企業」となっているかどうかです。多様な業界・企業の変革を支援してきた当社の中核を成すのは、組織を動かし、変革を牽引する力を持つ人材です。そうした人材はクライアントの変革を担うと同時に、将来的には外部のフィールドでもリーダーとして活躍し、社会全体の変革を推進する存在となります。アビームがどれだけ多くの「変革人材」を社会に輩出できるか。それこそが、当社が創出する最も核心的な社会的価値だと考えています。

この2つの評価軸、すなわち「真の顧客成長への貢献」と「変革を牽引する人材の輩出」を通じて、私たちはコンサルティング業界のあるべき姿を問い直し、「Real Partner®」の哲学をより高い次元で体現していきます。共に未来を創るパートナーの皆様とともに、社会変革を一層ダイナミックに加速させてまいります。

代表取締役社長 CEO

山田 貴博

価値創出の全体像



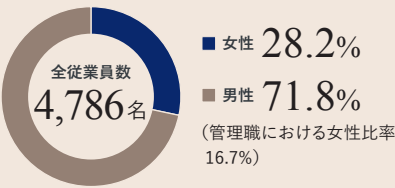
アビームコンサルティングの人的資本経営

人材の多様化を推進

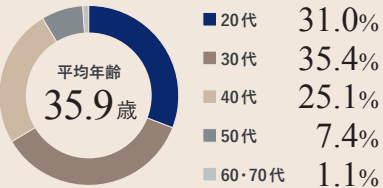
当社は、急速に変化・多様化する市場ニーズに対応するため、人材の多様化を積極的に推進しています。異なるバックグラウンドや専門性を持つ人材が協働することで、組織の柔軟性と創造性が高まり、活性化が促進されます。また、

コンサルティング業界という流動性の高い環境においても、中長期的なキャリア形成と継続的な活躍を可能とする制度・文化を構築し、安定的かつ持続可能な成長を実現しています。

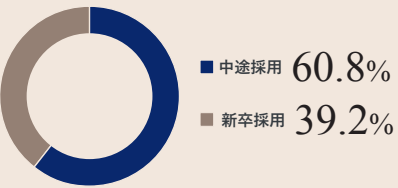
全従業員における女性比率



平均年齢、世代別構成比



入社区分



平均勤続年数

7.1年

全従業員の退職率

8.2%

(自主退職率 95.8%)

産休・育休取得率(女性)

93.4%

育休取得率(男性)

70.8%

(平均取得日数 138 日)

業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合

100%


期間：2024年4月1日～2025年3月31日もしくは2025年3月31日時点 単体

人的資本に関する主な制度・取り組み

当社には、人的資本に関するさまざまな制度や取り組みがあります。その一環として、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や組織長を担う執行役員のKPIとなっています。

働く場所	Free Location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
ライフイベントとキャリアの両立	ファミリープラン休暇、育児休業、保活コンシェルジュサービス、産育休取得者向けキャリア支援プログラム、介護休業、介護相談・介護プランのコーディネート 等
キャリア・スキル開発	カウンセリング制度、資格取得支援制度、自己研鑽休職、社内公募制度、副業制度 等



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。

進捗と評価



執行役員
CPSO (Chief People & Sustainability Officer)
岩井 かおり

一人ひとりの挑戦と成長を支える環境づくりを進めています

当社では現在、2030年に向けた成長戦略を実現するための人材戦略や人材ポートフォリオについて検討を重ねています。人材の獲得・育成には長い時間を要します。事業のありたい姿を実現させるために、「人」の観点では今何をすべきかを事業部門とともに考え、数年単位の計画や施策への落とし込みに着手しています。

人材ポートフォリオは静的なものではなく、常に変わるビジネス環境に応じて柔軟に変化し続けることが必要です。そのためには社員一人ひとりが主体的に挑戦し成長できる環境や、その意欲を後押しする仕組みが不可欠です。施策の一つとして、社内公募制度では昨年度から国内の部門異動に加え、海外駐在も対象としました。すでに16名がさまざまな国で新たなチャレンジを始めています。

また、事業ポートフォリオ経営強化に合わせて基幹人事制度の改定を行い、事業領域、専門領域に合わせて職種をより細かく区分しました。職種に応じた採用や教育、評価を通じて、各領域で求められる価値発揮のあり方を明確にすることで、さらなる個の成長と事業の成長を目指します。

アビームでは、2024年度も1,000名を超える方々を新たに社員として迎えました。多様なバックグラウンドの社員をつなぐものとして、企業カルチャーの再定義も進めています。アビームらしさを大事にしながら、さらなる成長に向けて一人ひとりが過去の成功体験にとらわれずチャレンジしていく、そのようなモメンタムにつなげていきたいと考えています。

マテリアリティ		主要な取り組みテーマの例
事業戦略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 ●1st Choice in Asiaを実現する人材	人材ポートフォリオを可視化し、事業戦略実現の鍵となる価値創出・変革牽引人材の拡充を、従業員ライフサイクルを通じた各種取り組みにより強力に推進します。	●事業計画からのワークフォースプラン作成 ●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 ●採用・リテンション・昇格等、従業員ライフサイクルにおけるHRBP支援の強化
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	成長・挑戦意欲が育まれ、共創を体現する	新たな視点を育む多様な経験や学びの場を提供することで、社員の自律的な成長と挑戦への意欲を後押しします。
	社内外の多様なタレントが最適な場・形で活躍できる	社内外の多様な経験・強みを持つ人材がその力を最大限発揮し、活躍の場を拡げ、価値を生み出せる環境や仕組みを構築します。
	多様なスキル・経験を持つ人材が魅力を感じて集まる	「アビームの一員となり、共に新たな価値創出に挑戦したい」と感じられるような魅力ある組織を目指し、組織文化をアップデートします。
		●社内公募制度(国内外)改定やタレントマネジメントシステム機能向上を通じた社内人材市場活性化 ●社会貢献やプロボノ活動を通じた多様な視点の獲得 ●Employee Resource Groupの立ち上げ ●学びを促す仕組みの設計と展開
		●新たな雇用形態(シニアや多様な出向)やアルムナイネットワーク活用 ●事業領域に合わせた基幹人事制度改定 ●ABeam Business Athlete®活動
		●採用ブランディング ●女性比率・女性管理職比率向上 ●ABeam Business Athlete®活動

外部からの評価



OpenWork
「働きがいのある企業ランキング 2025」
(2025年1月28日発表)
6位受賞



くるみん
2020年記念
おしるひん
おめでとうしています



えるばし
女性が活躍しています



work with Pride
work with Pride
Gold 2024



トモニン
仕事と介護の両立支援

グローバルでの人材活躍事例

アビームコンサルティングでは、多様な人材が国や地域を越えて活躍し、イノベーションを生み出す組織の実現に向けて、事業活動と社内活動の両面でグローバルなチーム編成を行い、協働を推進しています。

CASE
01

SAP 社とのアライアンス&ビジネス戦略

当社は、2023 年に SAP 社よりリージョナル戦略パートナーに認定されたことを機に、同社とのパートナーシップを強化。SAP プラットフォームの導入早期化やソリューション共同開発を推進中です。本プロジェクトは、同社との関係を深化させ、アジア発でグローバル展開を加速・牽引する新たな体制を確立した象徴的な取り組みです。本件を通じて、クライアントのグローバル展開をリードできる人材育成と、グループ横断の実行力強化を推進していきます。



富田 雅樹
SAP アライアンス ストラテジー リーダー
アビームコンサルティング株式会社
インダストリアルクラウドプラットフォームビジネスユニット
製造&商社ソリューション セクター
プリンシパル



Jasper Ngan
SAP Alliance Strategy Leader
ABeam Consulting (Singapore) Pte. Ltd.
MD Office
Principal

—— プロジェクトの中で、特に注力されたことは

富田：私は SAP 社とのアライアンス活動における全体の責任者を務めています。当社の強みを活かすため、SAP 社の製品戦略を理解し、顧客に価値を訴求できるソリューションのケイパビリティを社内を高めることに注力しました。

Jasper：私はアンバサダーとして、SAP 社とのコミュニケーション強化に力を注ぎました。SAP 社への要望の伝達、イベントの活用、共同での顧客獲得活動、SAP 社内外のチームとの連携、社内でのトレーニング・教育支援など、幅広い活動を通じて、私たちの意図や強みを継続的に伝えることに努めました。

—— プロジェクト推進において印象的だったことは

富田：アビームジャパン単独では、SAP 社との協業機会を十分に拡大できない状況があり、SAP 社とのパートナーシップをより戦略的に展開するため、シンガポールオフィスでの新規採用を含め、当社全体でグローバルな体制を構築しました。

Jasper：私にとって大きな課題は、SAP 社と当社の双方から理解と賛同を得ることでした。関係者の多い SAP 社に一貫したメッセージを届けるのは容易ではありませんでしたが、各国の担当者とも対面で信頼関係を築き、当社の実績と能力を着実に示しました。社内では、異なる KPI を持つチームの目的を丁寧にすり合わせながら協力体制を築き、全社的な一体感の醸成を牽引しました。これまでの人脈や APAC 地域での経験が役立ったと感じています。

—— 今回の経験は、今後の SAP 関連サービスにどのような価値をもたらすでしょうか

富田：当社のグローバル対応力の底上げにつながりました。今後は、クライアントのグローバル展開支援をさらに強化していきたいと考えています。

Jasper：この協働は、当社のブランドスローガン「Build Beyond As One®.」を体現するとともに将来の SAP グローバル戦略パートナーに向けた重要な一歩となりました。これらの実現には、アビーム経営陣の確固たる信念と具体的な支援が引き続き不可欠となります。全員が同じビジョンと目標を共有し、日々の行動を我々の理念に結びつけることが何よりも重要だと考えています。

富田：地政学的な要因などにより、クライアントのグローバル展開支援が以前よりも難しくなっていると感じています。だからこそ、当社がクライアントをリードできるよう、今回のような活動を通じてさらに成長していきたいと思っています。

Jasper：「できるかできないかではなく、やりたいかどうかが重要だ」という自らの信念を改めて確認しました。強い意志があれば、必ず道は開けると確信しています。

CASE
02

企業カルチャー進化を通じた変革推進

2030 年に向けた新たな成長戦略を実現するため、当社は「人こそが最大の資本である」という信念のもと、グローバル全体の取り組みとして「ABeam Culture Transformation (ACT)」を始動しました。ACT は当社に今あるカルチャーをより進化させ、成長戦略の達成に向けて社員の行動を変えていくことを目指します。日々の業務を通じて共通の価値観を醸成し、社員の可能性を最大限に引き出し、多様性と共創を通じてクライアントや社会と持続可能な成長の基盤を築いていきます。



Manatsawee Suksesawangwong
ACT Project Manager
ABeam Consulting (Thailand) Ltd.,
Planning & Operations
Senior Manager



河野 仁美
ACT Project Member
アビームコンサルティング株式会社
デジタルテクノロジービジネスユニット
IT Management セクター
マネージャー



Chayapol Charoenlarpkul
ACT Project Member
ABeam Consulting (Thailand) Ltd.,
Planning & Operations
Associate Manager



Meenachi Devi Muthusamy
ACT Project Advisor
ABeam Consulting (Malaysia) Sdn. Bhd.,
HR
Director

—— なぜ、今「カルチャー変革」が必要なのでしょう

Manatsawee：新たな成長戦略を実現させるためには、カルチャーを再定義し、共通の価値観を日々の業務に組み込み、社員一人ひとりの行動変革を促すことが急務でした。ACT を通じて、社員のエンゲージメントを高め、組織として向かうべき方向性を揃えることで、成長戦略を実現したいと考えています。

Chayapol：その目標を達成するため、私は組織開発 (OD) の実践者として、社員のリアルな経験を捉えることに注力しています。この変革は、単なる戦略的な整合性だけでなく、実際の経験の上に成り立たなければならないからです。強みと改善点を明確にすることが、当社の長期的な成功に向けた基盤構築につながります。

Meenachi：これは単なる組織変革ではなく、ビジョンと価値観を具体的な行動へと変換するための旅です。社員、クライアント、未来の人材にとって価値ある、持続可能な成長の基盤を築くことが私たちの優先事項です。

河野：私は、長年現場でコンサルティングをしてきました。抽象的な言葉だけでは、カルチャーは伝わりません。現場感覚と当社が目指す方向性を融合させ、社員が日々の業務の中でカルチャーをリアルに感じられるよう、具体的な行動指針や事例を活用し醸成することに注力していきたいです。

—— 価値観の醸成のために、各国・地域の文化や慣習にどのように配慮していますか

Manatsawee：ACT は「グローバルな枠組みの中でローカルな適応を可能にすること」を目指しています。社員の声に耳を傾け、

各地域の慣習を尊重することで、世界中で共通の価値観を持ちながら、地域に根ざした意味のあるアクションを形にしていきます。

Meenachi：健全な組織文化は一方向的に押し付けるものではなく、謙虚さ、好奇心、そして地域への敬意が必要です。多様な声に耳を傾けることで、私たちの戦略はより有意義なものになります。

Chayapol：最も重要なのは、社員が安心して率直に話せる場をつくることです。理解と尊重が信頼の鍵であり、真の変革を可能にします。

河野：当社全体で共有する文化を定義しつつ、地域ごとのローカライズ戦略を柔軟に設計することが私たちの目標です。

—— 現在の手ごたえと今後の展望について教えてください

河野：7 月のサーベイでは、変えるべき点と守るべき当社らしいカルチャーが見えてきました。今後はカルチャーを「語る」から社員が「体現する」仕組みづくりに注力し、継続的な対話を通じて当社らしい人的資本経営を追求し続けます。

Meenachi：このプロジェクトが単なる枠組みにとどまらず、組織のメンバー、クライアント、そして未来の仲間たちを鼓舞する「共有されたムーブメント」となるよう、これからも尽力していきます。

Manatsawee：ACT は、深く耳を傾け、オープンに学び、事業戦略と整合させるための指針です。カルチャーは、私たちが本当に一体となって行動するときにこそ命を吹き込まれます。

Chayapol：まだ初期段階ですが、チームの高いエンゲージメントとオープンな姿勢に手応えを感じています。共感・明確さ・協働を大切にすることで、社員の長期的な成功を支え、クライアントにポジティブな影響を与える文化を築いていけると感じています。

Dialogue

価値関連性分析でひも解く 企業価値向上のストーリー

対談 KIMIHIRO NAKAHORI × MANAMI KONNO

企業価値の向上において人的資本への投資が注目を集める中、ANAホールディングス株式会社様は、「人財」をグループの最重要資本と位置づけ、人財への投資を起点とした価値創造サイクルの実現を目指しています。この価値創造サイクルに対する投資家の理解促進や従業員エンゲージメントのさらなる向上を図るため、当社は独自のメソッドである「価値関連性分析※」を活用した企業価値の可視化・定量化を実施し、同社の客観的なデータに基づく情報開示を支援しています。本特集では、ANAホールディングス株式会社 CFO の中堀様と本プロジェクトの責任者である今野が、実施の背景や分析を行うにあたっての難しさ、分析結果からの気づき、今後の展望などについて語り合います。

※ 非財務・財務の各指標の相関関係を統計的に分析し、企業価値向上に至る一連の価値連鎖を可視化・検証する手法。今回は520種類の指標を用いて、①価値連鎖の道筋となるストーリー（関連性）全体像の可視化、②企業価値（PBR）向上への相関関係分析を実施した。



アビームコンサルティング株式会社
企業価値戦略ユニット
プリンシパル

今野 愛美

ANAホールディングス株式会社
取締役専務執行役員
グループ CFO

中堀 公博

企業価値向上に向けた 非財務資本可視化プロジェクト

中堀: 国内の長期目線の機関投資家の間では、非財務資本と経済的・財務的価値の定量的な可視化に関する関心が高まっています。今回のプロジェクトは、そうした声に応えると同時に、非財務の取り組みを通じてANAグループ全体の組織力を高めるため、企業価値向上に直結する要素を明らかにするという狙いもありました。航空インフラを主たる事業とする当社グループの社員は、総じて公共的な社会貢献への思いが強い。その思いや取り組みを定量的に示せれば、社員のエンゲージメント向上ややりがいにもつながります。それが結果的にグループのパフォーマンス向上や離職率の低下にもつながると考えたのです。

今野: まさにおっしゃる通りです。私は8年近く、企業の非財務資本が生み出す価値の可視化支援を続けてきましたが、ここ数年は非財務資本を単なる情報開示にとどめず、それが財務や企業価値にどう貢献するかまでをデータで示したいというニーズが顕著になっています。その中で、ANAという社会的影響力の大きな会社で非財務資本にアプローチすることは、当社としても大きなチャレンジでした。

中堀: 今回、複数のコンサルティング会社から御社を選んだ一番の理由は、私たちの課題や真のニーズを最も深く理解してくれたこと、そして理想論だけでなく、現実的な課題に

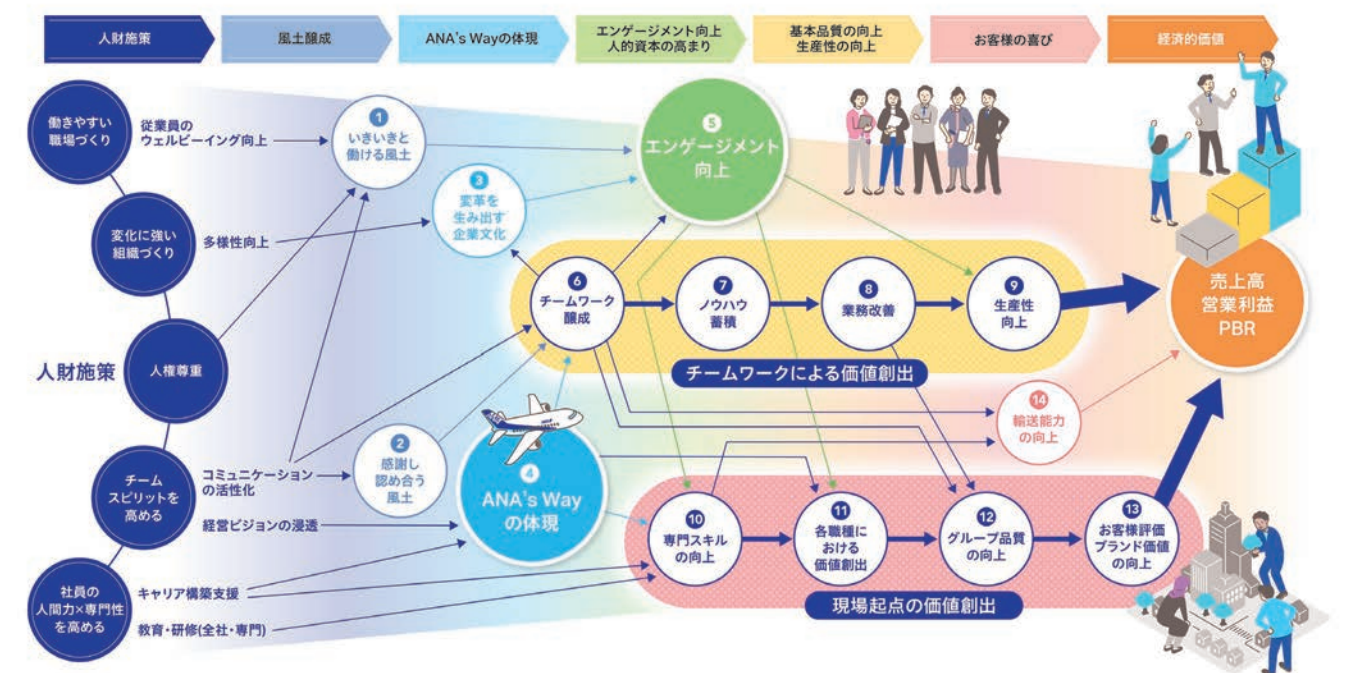
寄り添った的確なアドバイスがあったからです。こうした姿勢は、数か月に及ぶプロジェクトを伴走していただく上では不可欠でした。結果、期待を超える仕事をしてくださり、最も信頼できるパートナーだったと確信しています。実際、社員からも「自分たちの立場に立って考えてもらえた」「既存のやり方が当社に合わなくてもじっくりと意向を聞いて代替案を提案していただいた」「多様な意見をしっかりとまとめてくれた」といった声が上がっていました。

今野: 当社は経営理念の礎として「Real Partner®」を掲げ、常にお客様の目線に立ち、お客様の成功を自分たちの成功として喜ぶという文化を重視していますので、大変にありがたいお言葉です。とくに今回は、安全で快適な運航が当然と思われがちな航空インフラを担い、何かしら問題が起こった時だけネガティブな意味で注目されてしまう状況の中、「ANA様が日常的に提供している価値は大変なもの。それをなんとか言葉や数字にできないか」という思いをプロジェクトメンバーが持っていましたので、寄り添う姿勢が一層強く出たのかもしれません。

現場と経営をつなぐデータ活用の裏舞台

中堀: 価値関連性分析を行う上で非財務データの収集は不可欠でしたが、それが社内にとどの程度あるのか、開始時点では確信が持てない状況でした。そこでプロジェクトの趣旨

ANAグループの人財領域における価値関連性分析



出典:「ANAグループ Human Capital Story Book」9ページ

を丁寧に社内に説明していったところ、現場部門の大きな協力があり、最終的に人財領域だけで520種類もの指標を収集できました。これは、これまで航空会社として多様な職種の専門性を高めるためにさまざまな施策に注力してきた一つの成果だったと思います。

今野: これだけの指標を期間内に集めていただけたことは、私の経験でも極めて稀で素晴らしい成果です。また、指標の多さもさることながら、収集のために取り組みの意義や背景を現場に浸透させながらアクションされていた点が何より素晴らしいと感じています。

中堀: ANAグループは以前から上下の関係よりフラットな集団であることを重視しており、グループとしていかに社会に貢献していくかを長年追求してきました。そうした組織風土が機能していたからこそ理解が進みやすかったのだと、そこに多少の自負はあります。ただ、データが集まっても、それが価値連鎖のメカニズムにどう組み込まれるかを見出すことは容易ではありませんでした。この点で、御社の豊富な知見とデータ分析力によって、的確な助言をいただくことができ、大変感謝しております。



今野: 当社においても、ANA様の社内にどのようなデータがどこまで存在するのか、踏み込んで把握することはできません。そこで、ANA様が「表したいこと」を深く咀嚼するようにして、「であれば、こういうデータはありますか？あれば数値化できるかもしれません」など、プロジェクトメンバーの皆様と緊密にコミュニケーションを重ねていきました。

中堀: 指標の整理や議論を通じて、プロジェクトメンバーは自社の強みや事業活動がどのように財務的な価値に結びつくかを深く考えるプロセスを経験できました。改めて非財務資本の重要性を実感したことで、企業変革を進めていく意識や機運も高まっており、社員の成長を感じています。また、直接対話をしていない多くの社員も、いわゆる統合志向を

経営管理や事業推進に組み込むことの意義や重要性について理解を深めることができたと考えています。

今野: 「人が輝いてパフォーマンスする」ということが、具体的にどのような価値に現れるのか。ANA様との協働を通じて得た知見は、我々のサービスのブラッシュアップにもつながっていくと思います。

人的資本経営を裏づける分析結果とその活用

中堀: 今回の分析結果は、社長の芝田が掲げる「人財投資を起点とした価値創造サイクル」という、ANAグループの人的資本経営の土台となる考え方の裏づけになりました。とくに、グループ行動指針「ANA's Way」の実践と、「エンゲージメントの向上」が価値創出メカニズムにおける重要なハブになっていることが明確になった点は大きな成果です。また、チームワークや現場起点といったANAグループの強みが定量的に実証されたことは大きな自信につながりました。今まで定性的にしか語れなかった日々の実践と成果が、最終的に財務面を含めた企業価値向上につながっているということがデータとして可視化された。これは経営層だけでなく、グループ社員にとっても、改めて自身の仕事の重要性に自信を持つきっかけになったと思います。

今野: 「企業理念の体現」や「チームワーク醸成による価値創出」などはどの企業でも重要視されていますが、多くの場合、定性的な表現にとどまります。それを、客観的なデータで証明し、企業価値との関係を解明できたことは、今回のプロジェクトの最大の特徴であり、我々の価値関連性分析の真価です。今回のプロジェクトでは、チームワーク、現場起点、専門性といった要素がどのように企業価値の向上につながるかが可視化され、当社としても貴重な経験となりました。

中堀: 今回の結果は、社内報やグループ内での説明会・勉強会を通じて社内に広く共有しています。社員からは「人財関連



の施策が売上や利益につながっていることが証明されて嬉しい」「日々の業務の自信につながった」、チーフやマネージャー層からは、「職場単位でもこの分析を活用していきたい」といったポジティブな意見を多数もらっています。対外的には、人的資本レポート「Human Capital Story Book」を今年の3月に公開し、価値関連性分析だけでなく、実際に価値創造を実現したエピソードや事例を掲載するなど、定量・定性の両面から人的資本における価値創造を投資家に訴求しています。これらはメディアにも取り上げていただき、他社からの問い合わせも増えています。こうした成果を踏まえて、今後は一人ひとりの社員が、自らの取り組みや所属組織の活動を、価値関連性分析を用いて加速していけるように促していきたいと考えています。それこそが、アウトプットの数量や大きさなどの物的生産性より、「ワクワクで満たされる世界を」という付加価値創出に重点を置く当社の価値創造の姿だと思います。



ANAグループ Human Capital Story Book

非財務資本の可視化を次のステージへ

中堀: 中期経営戦略で掲げるPBR2倍水準を達成するためには、人的資本の開示だけでは不十分であり、今後は人的資本以外の非財務資本についても企業価値とのつながりを

開示・説明していく必要があると考えています。また、今回の分析結果をもとにコストをどう下げるかなどの取り組みも加速していく考えです。さらに、株価を適正化していくためには、今回の指標を活用した包括的かつ体系的なKPIマネジメントを実践する必要があり、現在、KGI・KPIのロジックツリーやその運用方法について議論を開始しています。

今野: 当社が目指すのは、「開示のための開示」にとどまらず、経済的価値や企業価値をいかに高めていくかであり、その一つの方法論として価値関連性分析を経営管理に組み込んでいただくことです。社内のエンゲージメント向上が中期経営戦略の重点施策とアラインしたKPIに落ちていくところまで実践していただけると、まさに我々が提供するサービスの有効性が体现されたということになります。

中堀: そのためにも、今後は人的資本以外の資本活用を含めて、当社グループが目指す社会的価値とのつながりを可視化するなど、対象を広げたいと考えています。例えば、直近で言うと羽田-ストックホルム線を2025年1月に就航しましたが、それによってスウェーデンの人々のアジアへの関心が高まり、新しい人の流れや経済活動が生まれます。そうしたANAグループが創出する価値を、経済的価値だけでなく、物心両面の豊かさとして定量的に示したいのです。これらの当社グループが創出する社会的価値のインパクトを定量化することはハードルが高く、新たな挑戦になりますが、最終的なゴールはそこにあります。環境負荷というマイナス面も誠実に開示しつつ、それを上回るプラスの社会的価値をトータルで伝え、投資家への訴求を強化し、社員のエンゲージメント向上をさらに追求していきたいと考えています。

今野: 当社も今回得た知見をさらに磨き、ANA様が持つ社会への貢献意義の真意に踏み込めるよう尽力します。目指すゴールに向けて、「Real Partner®」として最後まで伴走しながら価値創造に貢献していきます。

企業変革を通じた社会的・経済的価値創造

全社横断のデータ基盤構築による 業務変革の実現

味の素株式会社 データを活用した経営高度化プロジェクト支援

データ活用基盤の整備と現場浸透施策を並行して実施

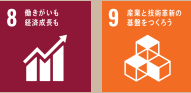
味の素株式会社は、ASV (Ajinomoto Group Creating Shared Value) 経営の進化と、その「スピードアップ×スケールアップ」を実現するDX推進の一環として、グループ全体でのデータ活用高度化を進めています。従来、Excelデータのメール共有が主流となっていたことから、データが分散しデータの活用が個別最適にとどまるケースが散見されていました。こうした課題を打開するため、全社横断型のデータマネジメント基盤「ADAMS (Ajinomoto Data Management System)」の構築に着手しました。

データを入れる器だけを作っても使われないという教訓を踏まえ、当社は、データやシステム基盤の整備と並行して、現場でのニーズを起点としたユースケースの発掘、周知活動、ルール策定、ユーザー教育などを実施。多様な関係者を巻き込みながら、データ活用の価値を現場に浸透させる支援を行いました。

データドリブン経営を加速し創造的業務ヘシフト

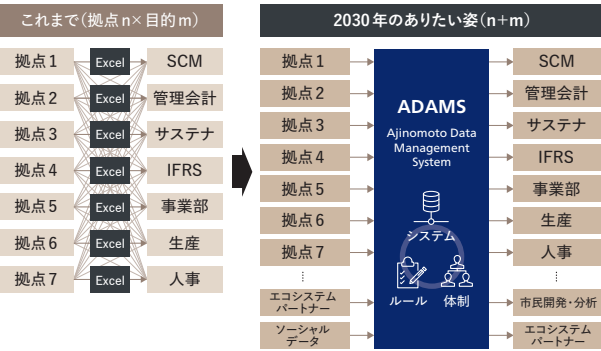
ADAMSの導入により、国内のサプライチェーンマネジメント領域におけるデータ活用が進展し、事業部門を超えた利益を最大化する「ローリングフォーキャスト」の実現など、具体的な成果を創出しています。さらに実務での成果創出が進むにつれて、ADAMSは社内におけるデータ活用のプラットフォームとして認知を高めており、その結果、現場主導での新たな活用アイデアが寄せられるなど、データ活用の機運が社内全体で醸成されています。

関連するSDGs



今後は、(1) 国内におけるS&OPの高度化とさらなるユースケースの発掘、(2) 海外拠点のデータ統合と活用促進によるグローバル経営の進化、(3) AI時代に向けた構造・非構造データの統合によるAI-Ready化、という3本柱でデータ活用の高度化に取り組む予定です。

ADAMSが目指す全社データ活用のありたい姿



ABeam's approach

- グループ横断データ活用基盤「ADAMS」を構築
- 価値のあるユースケースの発掘、周知活動、ルール作り、教育などを行い、実務で使われる環境を整備

幅広いデータ活用を実現、データ活用の機運も醸成



部門横断での全体最適化の重要性は認識されていても、組織やシステムの壁で進まないという状況があった中で、ADAMSを通じてデータをつなぐことで、データが「壁」を越え、成果が創出されていく手ごたえを感じました。引き続き、データそのものの資産化と、データを介して人や知見をつなぐことによる価値創出を支援していきたいと考えています。

アビームコンサルティング株式会社 未来価値創造戦略ユニット | ダイレクター 安藤 有紀

メコン地域の脱炭素化を支える サプライチェーン変革プロジェクト

関連するSDGs



日アセアン経済産業協力委員会 (AMEICC)、海外産業人材育成協会 (AOTS) メコン地域でのサプライチェーンの脱炭素を軸とした中小企業の ESG 対応支援

メコン地域の中小企業とともに進める脱炭素化

グリーントランスフォーメーション (GX) ※やカーボンニュートラルの実現が求められる中、企業には自社のみならずサプライチェーン全体での脱炭素化が求められるようになっていきます。こうした背景を踏まえ、日アセアン経済産業協力委員会 (AMEICC) 事務局と海外産業人材育成協会 (AOTS) の主導のもと、メコン地域 (CLMTV: カンボジア、ラオス、ミャンマー、タイ、ベトナム) の中小企業を対象に持続可能性と競争力の向上を目的とした脱炭素化エコシステム構築プロジェクト「Mekong Sustainable Supply Chains Transformation and Advancement」プロジェクトが始動しました。自動車、農業・食品加工、繊維の3分野・計150社以上の中小企業に研修を提供し、研修後には技術支援や脱炭素アドバイザー、ソリューション提供企業・金融機関とのマッチングを通じて、参加企業、ひいてはメコン地域全体のGXを促進しています。

当社は、日本およびタイオフィスが連携して参画し、研修プログラムの設計と講師育成を担い、中小企業が自ら脱炭素アクションプランを策定し、適切な連携先とマッチングできるよう支援を行っています。

また、Hitachi Asia (Thailand) 様は本プロジェクトに賛同し、自社のサプライヤー企業に研修参加を促し、脱炭素の取り組みを受講企業に共有するなど、中小企業の変革に寄与しています。

これらを通じ、メコン地域の中小企業のキャパシティビルディングを促進するだけでなく、日本企業にとってもグローバルサプライチェーン強化、現地展開の円滑化、新たなビジ

ネス機会創出などの波及効果が期待されています。

※グリーントランスフォーメーション (GX): 化石燃料中心の経済・社会構造からクリーンエネルギー中心の構造へ移行し、温室効果ガスの排出削減と経済成長の両立を図るための社会変革の取り組み

持続可能なサプライチェーンの構築に向けて

2024年9月に開始した本プロジェクトは、2026年8月までの2年間で、脱炭素に向けた知識・技術・資金へのアクセスを現地中小企業に提供することを目指しています。すでに研修や脱炭素アドバイザーを通じて行動変容が見られ、持続可能なサプライチェーン構築に向けた複数のアクションプランが共有され、実施に向けて進展しています。

今後は、こうした変革のメカニズムを地域に定着させることが重要です。さらに、参加企業の課題や機会を整理し、メコン地域各国の政策提言にもつなげていきます。将来的には、環境面だけでなく人権やビジネス倫理などより広範なESG課題への対応も視野に入れています。

ABeam's approach

- 研修カリキュラムの開発および、現地パートナー研修機関が実際に研修を実施できるようにするための講師育成
- 中小企業がアクションプランを策定し、脱炭素ソリューションや金融機関からの融資のマッチングを行えるよう支援

脱炭素化に向けた知識・技術・資金へのアクセスを
現地企業に提供



本プロジェクトを通じて、現地組織の主體的な参加なしには意味のある脱炭素化は実現できないことを再確認しました。現在の脱炭素化は政策や規制に依存して進められている側面が強いですが、持続的な成果を得るには、環境的価値と経済的価値の双方を提供するバランスの取れたビジネスモデルの構築が不可欠です。こうした取り組みは、日本が持続可能なサプライチェーン開発におけるリーディングパートナーとしての役割を強化するだけでなく、将来的には国境を越えた協力のモデルとなることが期待されます。

(左) ABeam Consulting (Thailand) Ltd., EX - FMC | Senior Manager Chuenjit, Janya
(右) アビームコンサルティング株式会社 サステナブルSCM戦略ユニット | Senior Consultant Xiaoqi Ji

企業変革を通じた社会的・経済的価値創造

業務プロセス改革で効率化を実現

関連するSDGs



PT Asuransi MSIG Indonesia

業務プロセス改革の実現と業務改革推進チーム (Business Analyst) の設立

業務の可視化と業務プロセスの改善を実施

インドネシアで損害保険などを提供する MSIG Indonesia 様は、収益成長とオペレーションコスト最適化という経営課題に取り組まれていました。人件費が年々増加する中で、コスト抑制と事業成長の両立という戦略目標の達成に向けて、当社は全社的なビジネスプロセス改善(BPI)プロジェクトを推進しました。

本プロジェクトでは、主に法人営業プロセスにおける見積もり提案から保険証券発行までのエンドツーエンドプロセスを中心に、MSIG Indonesia 様の業務プロセス最適化を目的とした業務改革を支援しました。プロパティ、自動車、貨物など主要な保険商品を含む 18 のプロセスを可視化し、課題を特定。それを基に 10% 以上のコスト削減に貢献する 14 の改善策を提案しました。さらに、投資効果 (ROI) を含めた実行ロードマップの策定に加え、改善策に基づく業務設計の詳細化を実施。これにより、マニュアル業務の削減だけでなく、保険証券発行にかかる期間の短縮やヒューマンエラー排除といった、顧客サービスの向上に資する施策にも取り組みました。

複雑かつ多岐にわたる商品を扱う保険会社の業務改革は、クライアントとアビームインドネシアオフィス双方にとってチャレンジングな取り組みでした。しかし、アビームが持つグローバルな知見と体系化された方法論を活用することで、チームは短期間で専門知識を統合・確立し、業務を分析。構想策定を約 20 週間で完了し、20 回以上のセッションを実施するなど、タイトなスケジュールの中で第一フェーズを完遂しました。

業務標準化およびデジタル化による改善効果創出と業務改革推進チームの設立支援

このプロジェクトの核となる成果の一つが、見積もりから保険証券発行までの業務におけるエンドツーエンドの抜本的な業務改革です。全 77 の保険商品を対象に、業務を 11 のテンプレートに統合し、保険料計算や補助マトリクスも含めた標準化を実現。リスク受諾からリスク登録までの周辺システム統合も含めたデジタル化によって、マニュアル業務の削減も支援しました。

さらに改善効果を定量的に追跡するガイドラインを整備し、部門横断的な業務改革推進を担うビジネスアナリスト (BA) チームの設立を支援しました。この BA チームが、継続的な業務プロセスの見直しやデジタル化検討の役割を担うことで、会社全体の効率化をリードし、会社の持続的な成長を自ら実現する組織を目指します。

今後は、クレーム業務改革や No Manual Work など、継続的な BPI を推進し、さらなる業務改革と顧客価値の創出を図っていく予定です。

ABeam's approach

- バリューチェーン全体の可視化とROIに基づく戦略ロードマップ策定
- 77商品の業務標準化と統合的オペレーションモデルの構築
- 次世代ビジネスアナリストチームの設立・定着化支援

コストの抑制と、顧客サービス向上につながる業務プロセス改善を実現



このプロジェクトを無事に完遂できたのは、信頼できる素晴らしいチームのおかげです。我々にとっても大きなチャレンジでしたが、チーム全員が粘り強さとプロ意識を持って取り組み、相互に信頼関係を築きながら長期にわたるプロジェクトを円滑に進めることができました。私たちは、このプロジェクトを通じて、長期的なコスト効率化と顧客価値向上を実現する自律的な仕組みを提供できたと考えています。今後も Real Partner® として、MSIG Indonesia 様の経営課題に深く向き合い続けたいと思います。

PT. ABeam Consulting Indonesia, Strategy & Operation | Senior Manager Cynthia

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では、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、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国内外で取り組んでいます。また、環境保護ボランティア活動や植樹、経済的に恵まれない方々への物的支援などの活動も継続的に実施しており、よりよい社会の発展に貢献したいと考えています。

社会貢献への取り組み



人的支援

プロボノ

NPO 団体等の支援を通じ、社会課題の解決を推進します。

教育機関との連携による講座開講

教育機関や組織と連携し、講座の開講、イベントでの講演、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ます。(下表参照)

物的支援

会社や社員個人による、経済的に恵まれない方々や被災者への物的支援(フードバンクへの寄附など)を行います。

資金的支援

会社や社員個人による、災害・人道支援寄付や NPO 団体への寄付を行います。

2024 年度実績

社会課題解決に貢献するリーダー人材の育成を目的とし、国内外の大学などで講座の開講を支援しています。

	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(全 15 回)」における講義及びフィールドワーク / グループワークを通じた社会イノベーション人材の育成	50 名
	上智大学	PBL ^{※1} を通じたリーダーシップ育成	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} を通じたリーダーシップ育成	79 名
		大学院会計研究科向けに ERP 財務会計実務 / ERP 管理会計実務	47 名
	桃山学院高等学校	金融リテラシーの教育実施	8 名
	大阪大学	PBL ^{※1} を通じたリーダーシップ育成	25 名
海外での取り組み	チュラロンコン大学(タイ)	「情報システム統制と監査」講座での講義	60 名
	上海財経大学(中国)	「ESG 講座」での講義	50 名
		「コンサルティング及びコンサルタントの働き方」講座での講義	50 名
	珠海科技学院(中国)	「外国語学部生のキャリアプランと就職指導」をテーマに講演	300 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

地域社会とのかかわり

社会貢献活動や環境保全など、世界各地の拠点で実施している取り組みの一部を紹介します。

関連するSDGs



西安オフィス



●蘭州大学外国語学院で就職・キャリア計画講座を開催



●西安・三河口公園で環境保護ボランティア活動を実施

ダラスオフィス



●ドナルド・マクドナルド・ハウス・チャリティーズを通じて、小児病院で治療を受ける子どもとその家族に夕食を提供



●貧困家庭の子どもたちへおもちゃを贈る「Toys for Tots」に賛同し、倉庫整理を支援

シカゴオフィス



●ミシガン湖周辺で清掃活動を実施し、145ポンドのゴミを回収

UKオフィス・ドイツオフィス



●英国赤十字社やNGO主催のチャリティーズイベントに有志が参加し、募金や社内外への活動発信を実施



●日常の社会貢献活動を記録・共有できるアプリ「OnHand」を導入。アクションに応じて植樹が行われ、累計645本を植樹(2025年7月時点)

in Americas

in Japan

日本



●オープンオフィスイベント「ABeam Family Day 2024」にて従業員から不要になった本やDVDを回収。アビームが支援する団体や能登半島地震の被災地への寄付に活用



© MONTEDIO YAMAGATA

●サッカーチーム・モンテディオ山形の冠協賛を務め、2024年7月に発生した豪雨被災者の招待や、観戦を通じて地域課題への関心を深める活動を実施



●東京海上日動火災保険株式会社、一般社団法人 Smart Supply Vision とともに、災害支援プラットフォーム「Smart Supply」の開発・構築に参画。災害発生時には社員に支援を呼び掛け、同プラットフォームを通じた物資提供を実施

in Southeast Asia

東南アジアの全オフィスの



●東南アジアの全オフィスが取り組む植樹プログラム「SEA Steps to Change」を通じて、2024年に従業員とその家族が植樹を実施(写真はタイオフィスの活動。300本を植樹)

タイオフィス



●従業員から不要になった衣類、本などを募り、社会的企業に寄付。寄付品の収益は学生の奨学金に充当



●伝統行事「カティン・ユニティ・セレモニー」に参加し、メタラン寺院の防水壁建設支援のために寄付

環境への取り組み

関連するSDGs



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※1 という目標を設定しています。この目標に向けて、国内拠点では2025年度までに、海外を含めた全拠点では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。

また当社は、TCFD※2の考えを踏襲し、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ています。

※1 GHG プロトコルに基づく、Scope1・2排出量が対象
※2 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

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、オフィス天井照明の自動消灯、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。これらの取り組みにより、オフィスにおける省エネの実効性が向上し、環境負荷の低減に寄与しています。

2024 年度 バリューチェーン全体※1 の GHG 排出量			(t-CO ₂)
Scope1	直接排出		84
Scope2	電気・熱の使用に伴う間接排出		258
Scope3※2	その他の間接排出		27,860
	Category1	購入した製品・サービス	16,783
	Category2	資本財	2,812
	Category3	Scope1・2に含まないエネルギー活動	154
	Category4	輸送、配送(上流)	339
	Category5	事業活動から出る廃棄物	14
	Category6※3	従業員の出張	7,757

※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

ESG 評価機関への対応

当社は、CDP や EcoVadis などの国際的な第三者評価機関による評価に積極的に対応しています。その評価結果を

またグループ全体のエネルギー使用量・GHG 排出量は第三者による検証を受けるなど※、定期的にモニタリングすることで、エネルギー使用量・GHG 排出量の削減に取り組めます。

※ 国内外グループ連結企業の Scope1・2・3 が対象

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。国内拠点では、2025 年度のカーボンニュートラル目標達成に向けて非化石証書を調達し、目標より1年前倒しで、電力の再生可能エネルギー利用率100%を達成しました。

さらに、海外拠点を含むグループ全体における電力の再生可能エネルギー利用率は86.3%となりました。今後も国内外の各拠点で、再生可能エネルギーの活用を推進します。

環境保全への貢献：生物多様性保全への取り組み

当社では 2006 年度以降、公益法人や特定非営利活動法人(NPO)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。2024 年度は、NPO 法人富士山クラブと連携し、富士山麓での森づくり活動を実施しました。

これらの活動は、社員やその家族が森林保全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機会となっています。今後も社員やその家族、NPO などと協働し、環境保全に継続的に取り組みます。



認定 NPO 法人
富士山クラブ 理事長
アルピニスト
野口 健 さん

COMMENT

アビームコンサルティング様と当クラブとは、2007 年以降、コロナ禍での 2 年間を除き、毎年富士山で一緒に汗を流しています。富士山麓の清掃や特定外来生物の防除、森づくりなどの活動を通じ、富士山の環境保全へご協力いただいています。また、当クラブのバックオフィスにおける業務改善提案や登山者向けに実施するごみの持ち帰り啓発キャンペーンでのアンケート内容の検討・分析・報告書作成に多大なるご協力を頂戴しました。ノウハウをご提供くださり、プロボノご支援をいただいたことは、当クラブ職員にとって大きな学びになっていると感じています。

これからも当クラブはアビームコンサルティング様と協働して、美しい富士山を子どもたちに残していくために活動が続けてまいります、引き続きよろしくお願い申し上げます。

イニシアチブへの参画

アビームコンサルティングは、社会課題の解決には企業を超えた多様なステークホルダーとの共創が重要と考えています。そのため、人権、労働、環境、腐敗防止に関わる 10 原則に賛同して署名した国連グローバル・コンパクトをはじめ、さまざまなイニシアチブへ積極的に参加しています。

国連グローバル・コンパクト(UNGC)
グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン(GCNJ)

GX リーグ

30by30 アライアンス

WE SUPPORT
UN GLOBAL COMPACT

インパクト志向金融宣言

インパクト志向金融宣言
Japan Impact-driven Financing Initiative

J-CEP

CDP 気候変動分野
Discloser 2024

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、健全かつ適法、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きます。

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、先端的IT技術の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、クライアントの变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。

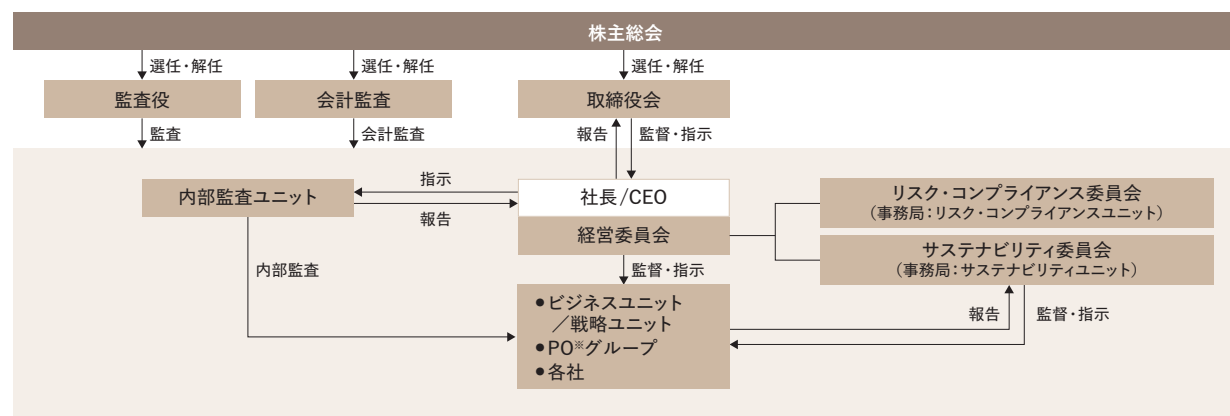
今後、新たな価値共創をさまざまなステークホルダーと共に実現していくためには、これまで以上にクライアントの機密情報に触れる機会が増大するだけでなく、ビジネスを取り巻く環境変化により、事業遂行上のリスク自体も多様化かつ複雑化していくことが想定されます。

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きます。

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、3名(2025年10月時点)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



※PO:プランニング&オペレーション

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](#)

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、国内子会社とともに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個別に取得していたISMS(情報セキュリティマネジメントシステム)の認証を2025年に統合し、情報資産やリスクを一元的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

アビーム統制規範

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「アビーム統制規範」を制定しました。本規範は、全社員の基本姿勢として、企業活動の場面において、国際ルール、関係法令および社内規程、さらに高い倫理観に基づいた社会良識に従い、誠実に行動することを定めており、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

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を設置しています。内部通報窓口には、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

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。



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み、「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、社内ポータル上でも常に閲覧できるようにしているほか、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、全社員に「コンプライアンス意識調査」を毎年実施しています。社員のコンプライアンスに対する意識の変化や課題認識を把握し、分析することで、当社グループのコンプライアンス活動の改善につなげています。