

## アビームコンサルティング株式会社

〒100-0005

東京都千代田区丸の内1-4-1 丸の内永楽ビルディング

TEL:03-6700-8800 FAX:03-6700-8801

<http://jp.abeam.com/>



## CSR報告書 2017

### ABeam Consulting CSR Report 2017

#### 会社概要

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4月1日

従業員数: 4,717名 (2017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 岩澤 俊典

営業内容: マネジメント コンサルティング / ビジネスプロセス コンサルティング  
IT コンサルティング / アウトソーシング

連結売上高: 716億円 (2017年3月期)

海外拠点数: 10の国と地域 19拠点 (2016年11月14日現在 子会社含む)

#### Web CSR サイトのご紹介

アビームコンサルティング CSR サイト

<http://jp.abeam.com/csr/>

当社のCSR活動をWeb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。

#### CSR 報告書以外の媒体のご紹介

■アビームコンサルティングについてより深く知りたい方

アビームコンサルティング 会社案内

[http://jp.abeam.com/about/pdf/ABeamConsultingCompanyProfile\\_jp.pdf](http://jp.abeam.com/about/pdf/ABeamConsultingCompanyProfile_jp.pdf)

当社の経営理念や事業内容などを掲載しています。業界 / サービスライン / グローバル&リージョナルの側面から、当社の高品質なソリューションをご紹介します。

■アビームコンサルティングの最新情報を知りたい方

広報誌「ABeam」

<https://jp.abeam.com/kouhoushi/PublicRelationsReport2016-17.pdf>

「アビームコンサルティングの-いま-を伝える」をテーマとした広報誌です。  
第一線で活躍する当社のコンサルタントが、経営課題解決に向けた見解など、  
日々の業務遂行に役立つ情報をご紹介します。



01 岩澤社長 × 社員座談会

04 アビームコンサルティングのCSR

05 特集1 アジア諸国の  
社会インフラ構築に貢献

07 特集2 多様性を尊重し  
組織力を高めるD&I 推進

09 強固な事業基盤

11 お客様とともに

13 地域社会とともに

15 地球環境とともに

17 社員とともに

# 本業の強みを活かしたCSR活動を推進していこう。

当社のCSR活動の牽引役を担う代表取締役社長 岩澤 俊典と、さまざまな立場からCSR活動に携わる3名の社員が、アビームコンサルティングらしいCSR活動の在り方と今後の展望について語り合いました。

## 変革を起こす力で社会課題の解決を図る

—今回は岩澤さんと社員の対話を通じて、当社のCSR活動について考えていきたいと思えます。最近、岩澤さんから社員に対して、CSRに関するメッセージを伝達する場面が増えてきている印象がありますがいかがですか。

**岩澤** 2016年度のキックオフミーティング(全社会議)で、SDGs\*をベースとしたCSRの考え方を社員の皆さんに発信しました。金井さんは、SDGsと関連した活動の中で、どのようなことを感じていますか。

**金井** 私たちはNGO「WaterAid(ウォーターエイド)」の活動を支援していますが、先日インドから来日された同団体ダイレクターより現地の状況を伺う機会があり、アビームの支援が現地までつながっていると実感しました。

**岩澤** 当社のミッションは社会や企業をよりよい方向に変革し、価値を高めていくことです。まさに、ウォーターエイドの活動は、我々の支援が現地の地域社会を変革していることを示す事例ですね。

\* SDGs(Sustainable Development Goals) :2015年の「国連持続可能な開発サミット」において採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」で掲げられた17の目標と169のターゲットからなる「持続可能な開発目標」のこと。

## リアルパートナーとして地域活性化を支援

—当社は、本業を活かしたCSR活動も展開しています。公共ビジネスユニットの活動はいかがですか。

**横内** 沖縄県座間味村で実施した活動についてお話ししますと、座間味村はマリレジャーが活況なため、夏期は多くのお客様が来訪しますが、冬期はお客様が激減してしまい、それが引き金となって地域が過疎化してしまうことに大きな危機感を抱いていました。そこで私たちは、冬場に法人のお客様を呼び、サンゴの保全活動など、企業のCSR活動の一環として利用してもらう研修プログラムを提供しました。私たちが法人のお客様を支援し、地域がその支援を活用して発展する仕組みをつくっています。

**岩澤** 地域とともに発展するのは、我々のビジョンの1つである「リアルパートナー」に通じる話ですね。

**横内** 当社は2013年から株式会社モンテディオ山形を経営支援していますが、ホームスタジアムを含む山形県総合運動公園などを管理する事業にも取り組んでいます。

**岩澤** 地域には磨けば光る宝がたくさん眠っています。当社のコンサルティングスキルを活用し、リアルパートナーとして支援していきたいですね。

## 当社らしいCSR活動の拡大に向け社内体制を強化

—当社は、社員が自由にCSR活動に参加できる環境を整えていますが、伊藤さんは新人ながら、さまざまな社内イベントに参加していますね。

**伊藤** はい。先ほど話に出た座間味村のサバニ帆漕レース(沖縄伝統の小型漁船によるレース)に参加しました。地元の方の伝統文化への熱い想いや愛情を肌で感じると同時に文化衰退の危機感もあり、どうすれば解決できるか考えています。

**岩澤** 現場に出て、自分の目で見て、感じることはコンサルタントの仕事において大変重要です。伊藤さんのように、若い世代の社会貢献への感度は非常に高いと感じていますが、年次が上がると参加率が下がることが課題です。

**金井** 社内イベントをもっと実施すれば、より多くの社員にCSR活動に参加いただけるのではないかと思います。

**伊藤** 社員の参加を制度化するお考えはありますか。

**岩澤** 当社のCSRユニットは本業と兼務でCSR活動を実施していますが、そろそろ専任スタッフを置いて、組織強化を図る段階にきていると考えています。CSRの活動範囲も広がる中で、それくらいのマンパワーをかけてやらなければ

公共ビジネスユニット  
シニアマネージャー  
横内 崇

2009年入社。現在公共ビジネスユニットに所属し、「リーグチーム「モンテディオ山形」の運営に関する業務などを担当。地方創生に関わり、地域の課題解決にあたる。

プロセス&テクノロジー  
ビジネスユニット アナリスト  
伊藤 幹太

2016年入社。入社前からCSR活動に強い関心を持ち、入社後は、沖縄のサバニ帆漕レースへの参加やウォーターエイドへの寄付を募るための大阪マラソンに参加。

CSRユニット  
社会貢献チーム  
金井 あや

2013年入社。CSRユニット 社会貢献チームの一員としてNGO「ウォーターエイド」活動支援のチームリーダーを務める一方、社内イベントやプロボノ活動の企画を実施。

代表取締役社長  
岩澤 俊典

ばなりません。

**金井** 当社のCSR活動はさらに拡大していくのでしょうか。

**岩澤** 我々らしいやり方と企業規模で活動していくことが大切だと思っています。CSRは競争ではないので、我々からできることを追求していきたいですね。

**横内** 現在ではNGO「ルーム・トゥ・リード(RTR)」など、さまざまな団体を支援していますが、会社のCSRとしてどのような活動を今後進めていくことをお考えですか。

**岩澤** 当社のCSR活動は、そもそもRTRへの支援からスタートしています。日本で活動するとなったとき、我々が最初に「ルーム・トゥ・リード・ジャパン」の設立を手伝ったのです。そして、我々の「日本企業のグローバル展開」の考え方を彼らの活動に応用し、アジアにおける取り組みを支援していきました。

**横内** 当社の活動は、アジアだけでなく、アフリカなどもグローバルに活動してもよいと思いますがいかがですか。

**岩澤** 自分たちの支援を現地で確認し、支援を受ける方々の声を聴くことが大切だと考えています。そういった意味でアジアは距離的に近く、また我々の事業にとっても重要なエリアです。今後、私たちが成長していけば、よりグローバルなCSR活動を展開していけるでしょう。

## D&I 推進により 一人ひとりの活躍を支えていく

—これまで当社らしいCSR活動について語り合っていたきましたが、今後はどのような取り組みに注力すべきとお考えですか。

### 座談会を終えて

#### 横内 崇

業務を通じた社会貢献だけでなく、皆さんの話を聞いて社内のCSR活動や外部団体への支援にも積極的に関わりたいと感じました。会社が持続的に発展するにはCSRのような幅広い活動が重要だと実感しました。



#### 金井 あや

さまざまな世代の社員が参加しやすいイベントを企画し、CSR活動の社内浸透を目指したいと思います。岩澤さんのお考えの通り、社員に現地へ足を運んでもらうことで活動意欲を高められるような企画も実現させたいです。



#### 伊藤 幹太

岩澤さんの「現場に出ることが大切」という発言が印象的でした。CSRの現場を体験してきた自分だからこそ発信できることがあると思います。今後は、横内さんが手掛けている座間味村のサンゴ保全活動のような企画にも携わりたいです。



**岩澤** 当社のCSR活動の1つに、「海外インフラ支援」があります。当社は事業として東南アジアの国々の通信や地下鉄などの構築に関わっていますが、これはCSR的な視点でも意義のある取り組みです。

**横内** いま、地方創生として地方の中小企業の技術を台湾に展開する支援も行っています。これらを通じて現地へのCSR的な支援ができないかと考えています。

**金井** 日本で培われた技術や知識を現地で役立てることは、今後私たちに求められる大きな役割になりそうですね。

**伊藤** 私は社内のプロジェクトでマレーシアのオフィスに出張する機会があり、日本では知ることができないような現地スタッフの意見を聞くことができました。アジアの視点から、会社の仕組みを俯瞰できるようになったと思います。

**岩澤** 若いうちにそうしたアンテナを立てておくのはよいことです。また、海外の人材との交流という部分は、当社の重要課題の1つである「ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)推進」にも通じるところがありますね。

**金井** 当社のD&Iについて、岩澤さんはどのようにお考えですか。

**岩澤** ライフイベントや働き方は女性と男性で異なるので、もっと働き方の多様性を社内に定着させる必要があります。さらに、外国籍の社員や障がい者の方の活躍を支える取り組みについても議論を深めていかなければなりません。

**金井** 人材の多様性は、グローバル展開する当社において、ますます重要な課題となりそうですね。

**岩澤** 今日はCSR活動に携わる皆さんと対話ができ大変有意義な時間を過ごせました。これからも社員一丸となって、私たちらしいCSR活動を推進していきましょう。

本座談会の詳細版をCSRサイトに掲載していますのでぜひご覧ください ▶ <http://jp.abeam.com/csr/>

# アビームコンサルティングのCSR

当社では、2013年にCSR方針を策定し、MissionとVisionを掲げています。この方針に基づき、5つのCSR活動領域において、さまざまなCSR活動を展開しています。

## CSR方針

**Mission** 私たちは、コンサルティングサービスを通じて、クライアントに新たな成功をもたらす、持続可能な社会の実現に貢献します。

### Vision

### CSR活動領域

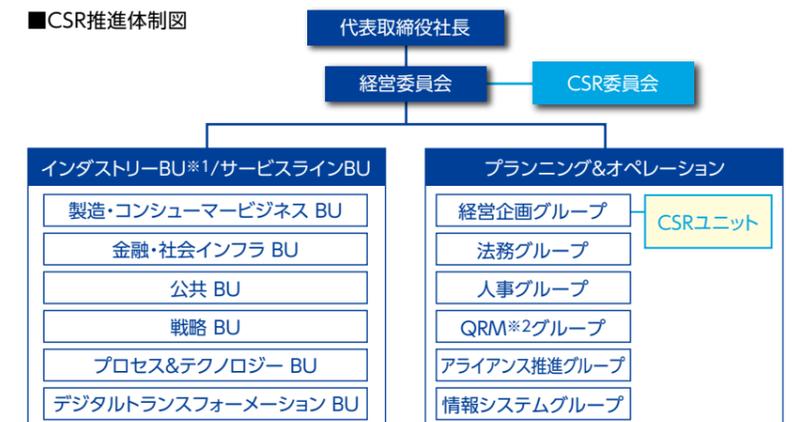
- |   |   |  |          |                     |
|---|---|--|----------|---------------------|
| 1 | 私たちは、業務遂行にあたって不正が起こることを予防し、健全かつ公正な企業経営に努めます。  |  | 強固な事業基盤  | 活動報告 P09            |
| 2 | 私たちは、優れたコンサルティングノウハウを基盤とした事業活動によって、良質なサービスをクライアントに提供します。                                      |  | お客様とともに  | 特集1 P05<br>活動報告 P11 |
| 3 | 私たちは、良き企業市民として、画一的な貢献の形にとらわれることなく、貧困や教育をはじめとする社会的課題に対して、さまざまなパートナーと協力し、課題解決に向けて積極的に貢献します。     |  | 地域社会とともに | 活動報告 P13            |
| 4 | 私たちは、事業活動において継続的な環境マネジメントの改善を行い、環境パフォーマンスの向上に努めるとともに、私たちの提供するサービス、その他の活動を通じて、地球環境負荷の低減に貢献します。 |  | 地球環境とともに | 活動報告 P15            |
| 5 | 私たちは、全ての従業員にとって働きやすい、やりがいのある職場づくりに努めるとともに、社会貢献活動を通じた自己実現や自己成長を図ることのできる意欲ある従業員を積極的に支援します。      |  | 社員とともに   | 特集2 P07<br>活動報告 P17 |

## CSR推進体制

当社では、「CSR委員会」と「CSRユニット」の2つの組織により、CSR活動を経営と一体化させた形で推進しています。

「CSR委員会」は経営への諮問機関として方針や行動計画などの政策立案を行い、「CSRユニット」は委員会が確定した方針の展開や行動計画を、関係各部署と連携しながら実行しています。

### CSR推進体制図



※1 BU:ビジネスユニット ※2 QRM:Quality Risk Management

■2006年以降の  
主な海外インフラ構築案件



プロジェクト参画件数  
**10カ国**  
**20案件**

**パキスタン**  
■ITS(高度道路交通システム)に係る情報収集・確認調査

パキスタンの駅改札口

通信 3  
水道 2

**ミャンマー**  
■情報通信インフラ構築支援事業 ▶P11

ミャンマーの街並み

**ベトナム**  
■ベトナム北部高度道路交通システム統合事業準備調査  
■ホーチミン市公共交通バスICT普及促進事業 など

ホーチミン市公共交通バス

**インドネシア**  
■国営電力会社発電業務改善事業 など

インドネシアの水力発電設備

交通  
**1**



「公共交通」利用拡大に向けた基盤づくり

主担当 金融・社会インフラ ビジネスユニット ディレクター 本田 孝哉

地域課題  
ベトナムは順調な経済成長を進める一方で、ホーチミン市やハノイ市などの都市部を中心に慢性的な交通渋滞が発生し、国家的な課題となっています。今後も同国における都市交通問題は一層深刻になることが見込まれ、持続的発展の基盤となる交通インフラの整備が求められています。

ホーチミン市の目標交通分担率(公共交通機関の利用率の目標)

2020年	20-25%
2030年	35-45%
2030年以降	50-60%

\*JICA「ベトナム社会主義共和国ホーチミン市公共交通バスICT普及促進事業 報告書」(平成28年9月)より抜粋

当社の取り組み  
**渋滞緩和の有力手段となる都市鉄道の中核組織設立を支援**

ベトナムの交通渋滞の緩和に向け、公共交通機関の利用促進に向けた取り組みが国を挙げて進められています。当社は、日本政府のODA(政府開発援助)によるホーチミン市都市鉄道建設事業の一環として、鉄道の運営維持管理を行う現地組織の設立に向けた調査業務を実施。また、ハノイ市においては、独立行政法人国際協力機構(JICA)と東京メトロが実施する都市鉄道運営会社の設立支援事業に参画し、2013年から2016年にかけて、事前調査や財務マネジメント、ITシステム導入支援などを実施しました。さらに、公共バス利用拡大の支援も担うなど、多面的にベトナム都市部の交通公共機関の利用促進に寄与し、渋滞緩和に貢献しています。



ハノイ市都市鉄道の建設風景

**パートナーの声**  
当社にとって初の海外案件でしたが、鉄道会計やシステム構築に精通するアビーム様に支援いただき、都市鉄道運営会社の設立という大きな成果を残すことができました。今後もパートナーシップを継続しながら、ハノイ市における都市鉄道の発展とともに実現させたいと思います。

東京地下鉄株式会社 国際業務部 課長 坂井 直史 様

特集1  
お客様とともに

# アジア諸国の社会インフラ構築に貢献

交通、通信、電力、水道などの社会インフラは、国の経済発展や生活水準向上に不可欠です。当社は、世界でも特に社会基盤の整備が求められているアジアにおいて、数多くの社会インフラ構築プロジェクトに参画。日本の企業や行政機関とともに、アジア各国のインフラ構築・整備を支援し、人々の暮らしや産業の発展に貢献しています。

海外インフラ構築案件 主担当者の声

## アジアの地域課題解決に日本が誇るICTを活用していきたい。

2006年よりさまざまな海外インフラ案件に携わり、現在はベトナムとインドネシアの交通案件を担当しています。アジア諸国において社会インフラを構築・整備することは、現地の地域活性化や経済発展に寄与し、ひいては環境負荷の低減、持続可能な社会の実現にも貢献する取り組みです。そうしたプロジェクトを支援することに、大きな責任感とやりがいを感じています。

当初は組織設立や業務改善などの案件が中心でしたが、近年では、日本の優れたICT技術を活用したインフラ支援案件が増えてきています。当社のコンサルティングサービスにより、アジアの地域課題と日本のICTを結び、アジアの発展に加えて、日本企業のビジネス拡大にも貢献していきたいと思っています。



金融・社会インフラ ビジネスユニット ディレクター 本田 孝哉

水道  
**2**



## 「水の安定供給」につながる調達課題の改善

主担当 プロセス&テクノロジー ビジネスユニット マネージャー 牧 高志

地域課題  
スリランカは国家開発方針において上下水道は、道路・電力に並ぶ重要なインフラ基盤と位置づけられています。同国の主要な上下水道設備は国家上下水道公社により運営されていますが、水道インフラ整備に向けた調達業務の遅延や情報管理の不備が課題とされていました。

### 当社の取り組み 調達課題の対応策を反映した業務マニュアルを提供

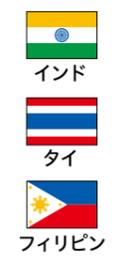
パートナー企業とともに、同国の上下水道インフラ構築支援を行うJICAのプロジェクトに参画。2013年10月から2014年2月にかけて、調達業務の問題点の可視化、対応策の検討を行い、それらを反映した業務マニュアルを国家上下水道公社<sup>\*1</sup>に提供しました。このマニュアルが活用されることにより、調達業務における課題が改善され、同国の水道事業の迅速化と質向上、ひいては生活用水の安定供給や水質向上が期待されます。

\*1 国家上下水道公社:スリランカにおいて上下水道の開発・供給・運営・監理などを行う主要事業者。



スリランカの水資源

通信  
**3**



## 「人命救助」に寄与するICTをアジアへ

主担当 金融・社会インフラ ビジネスユニット シニアコンサルタント 伊藤 孝祥

地域課題  
気候変動などによる災害環境リスクの高まりにより、世界中で自然災害の発生件数が増加しています。そうした背景の中、世界のさまざまな地域において自然災害対策の関心が高まっており、災害被害の減少に向けた取り組みが国際的な課題となっています。

### 当社の取り組み 災害時向け通信ユニットの海外展開を支援

総務省及びパートナー企業の要請を受け、日本製ICTリソースユニット<sup>\*2</sup>の海外展開を支援。2016年8月より、本ユニットの導入可能性の高い国の選定、現地ニーズの調査、戦略的提案のサポートなどを実施してきました。当社の取り組みにより、現在、インド、タイ、フィリピンを対象に本ユニットの導入提案が行われています。本ユニットが各国に導入されることで、被災現場での即時通信回復が可能になり、災害直後の人命救助に大きく貢献します。

\*2 ICTリソースユニット:災害時に被災地へ搬入することで現地の通信機能を迅速に応急復旧させることができる設備。



ICTリソースユニット

# 多様性を尊重し 組織力を高めるD&I推進

社会から求められる働き方の多様化に対応し、複雑化するお客様のビジネスに貢献していくためには、社員一人ひとりの能力を最大限に引き出し、組織力として最大化していくことが不可欠です。そのため当社では、ダイバーシティ&インクルージョン<sup>※1</sup>(D&I)を重要な経営戦略の1つと位置づけ、多様な人材がそれぞれのステージで活躍できる、風土づくりと環境整備に取り組んでいます。

<sup>※1</sup> ダイバーシティ&インクルージョン:社員の多様性(ダイバーシティ)を尊重し、それぞれの個性を包含(インクルージョン)することで、組織の競争力を高める考え方。



## 社会背景

### 背景1 フルコミットメントできる働き手の減少

少子高齢化を背景に日本の労働人口は減り続けており、さまざまな条件や業務内容、勤務地でも対応可能な働き手が減少しています。企業は、フルコミットメントではない多様な労働力の活用を迫られています。

### 背景2 求められる新価値創出スピードの上昇

価値観の多様化、技術革新の加速化などから、企業に求められる新しい価値創出のスピードが速くなっています。また、市場のグローバル化に伴い、国籍や性別などを問わないダイバーシティの必要性が高まっています。

## アビームコンサルティングにおけるD&Iの考え方

当社にとってD&Iは、社会の変化に対応し、企業全体として成長を果たしていくために不可欠な取り組みです。経営理念のコアバリューとして掲げている「多様な個人の尊重(Power of Diversity)」に基づき、個の力、チーム力、組織力の強化を図るために、D&I推進のビジョンと方針を定め、4つの推進柱に沿った多面的な取り組みを実施しています。

### D&I推進ビジョン

性別、ライフイベント(結婚、育児、介護)の有無に関わらず、個々の知識やスキルといった「Capability(能力)」と、「Commitment(責任)」を軸に、自らが課す高いハードルを越え、きちんと結果(成果)を出し、それが適切に評価される会社を目指します。

### D&I推進方針

- あらゆる環境変化に柔軟かつ俊敏に対応しうる組織にすべく、意識変革をする
- 多様な個性を持つ社員一人ひとりが、中長期的なキャリアを描ける環境整備をする

### D&I推進に向けた取り組み(4つの推進柱)

#### 1. 意識・風土改革

全社員の意識・働き方を改革し、多様な人材を認め、刺激しあう風土を醸成。



#### 2. キャリア形成・育成支援

リーダーの育成、意欲喚起及び管理職以上の意識改革をするための研修、講演を実施。

トップコミットメント

#### 3. 制度・環境整備

ライフイベントの有無を問わず、多様な人材が活躍できる制度を検討・導入。



#### 4. 採用強化

新卒採用及び経験者採用において、目標数値を設定し、ブランディングを強化。

## 子育てに負けない価値を生み出したい

仕事もプライベートも精一杯楽しむ。それが、私のスタイルです。そのため、子供が1歳を迎える頃、子育てに集中するため、育児休暇と有休を約3カ月間取得しました。子供と24時間一緒に過ごし、その成長を見守る日々は、人生にとって掛け替えのない時間になりました。

復帰後は、以前にも増して仕事の成果にこだわる意識が強まりました。未来を担う子供を育てるという価値に負けない仕事をしなければ、子供に顔向けできません。コンサルタントとして、父親として、これからも一層、生み出す価値にこだわって仕事をしていきたいと思っています。



プロセス&テクノロジー  
ビジネスユニット  
SCMセクター  
マネージャー  
飯田 一紀

## 仕事を行う上で 国籍や人種は関係ない

中国人の私には、文化や習慣など日本人とは異なる部分もありますが、その差異が業務やキャリアアップの障害になると感じたことはありません。むしろ、海外のプロジェクトでさまざまな国の方と協働するときには、日頃から国籍を超えたコミュニケーションを行っている経験が大いに役立っています。

当社の業務はグローバル化が進んでおり、海外プロジェクトの件数も年々増加しています。私が培ってきた経験やノウハウを伝えることで、グローバルな環境で業務に挑む後輩たちをバックアップしていきたいと思っています。



プロセス&テクノロジー  
ビジネスユニット  
ITMSセクター  
シニアマネージャー  
劉 暉(Hui Liu)

ライフイベント

年齢

国籍

ターゲット属性

性別

キャリア

障がい

## ワーキングマザーであることを キャリアアップの糧に

私は2006年にコンサルタントとして中途入社してから、二度の出産・育児期間を経て、昨年より管理職を務めています。キャリアやワークライフバランスに悩むこともありましたが、「人との違いが、コンサルタントとしての武器になる」とカウンセラー<sup>※2</sup>からかけられた言葉に支えられてきました。

当社では、オンもオフも等しく重要だという価値観がプロジェクトでも浸透していて、育児をハンデにすることなく、キャリア形成することができました。いま育児を経験している、または出産を視野に入れている女性メンバーにも、どんどんチャレンジしてほしいですし、私もサポートしていきたいと思っています。



プロセス&テクノロジー  
ビジネスユニット  
FMCセクター  
マネージャー  
程山 みどり

<sup>※2</sup> カウンセラー:当社では、シニアマネージャー、シニアエキスパート以下の全社員に対して所属部署の管理職者がカウンセラーとなりキャリア形成をサポートしている。

### 女性活躍推進のロードマップ

当社のD&I推進では女性活躍推進を特に重要視しており、2020年までに女性社員比率30%、女性管理職比率12%の達成を目指しています。目標の実現に向け、女性社員の活躍を加速させるための組織「Diversity&Inclusion Initiatives」を設置し、以下のロードマップに沿った活動を実施しています。

2016	2017	2018	2019	2020
フェーズ1 職場の風土改革 ・社員の意識醸成 ・女性活躍推進の定着		フェーズ2 社員のキャリア形成・育成 ・ネットワークづくり ・社員のキャリア形成、育成強化 ・柔軟な働き方の実現		フェーズ3 D&Iの浸透 ・意識醸成、社員育成の強化 ・柔軟な働き方の実現強化
<ul style="list-style-type: none"> <li>仕事とプライベートの両立支援制度の拡大・導入</li> <li>トップコミットメント強化(経営戦略としてのD&amp;I実現へ)</li> </ul>				

# 社会から信頼され続ける 企業を目指した基盤づくり

当社は、コンプライアンス経営の体制整備、  
情報セキュリティ強化、社員への教育・啓発など、  
健全かつ公正な企業経営を行うための基盤づくりを推進しています。  
また、企業経営の透明性向上に向け、  
コーポレート・ガバナンスの充実に取り組んでいます。



**社会課題**

情報  
セキュリティ

**当社の活動**

社員教育、漏洩防止対策により  
情報セキュリティ強化に努めています。

情報セキュリティ上の事故は、企業や組織に大きな被害をもたらします。当社は、お客様の重要情報に関わる案件が多く、また、大部分のコンサルタントがお客様先でプロジェクトに従事しています。そのため、社員一人ひとりが情報セキュリティの重要性を強く意識し、個人情報や顧客情報を保護することが非常に重要です。当社は、2010年のプライバシーマーク取得以降、eラーニングによる情報セキュリティ教育を実施しています。また、プロジェクト単位での情報管理方針を策定し、この方針を遵守した業務の遂行が徹底されています。さらに、セキュリティカードの認証を利用したセ

キュアプリントや執務エリアへの入退出管理、監視カメラの設置など、設備面においても情報漏洩防止の対策を講じています。これからも社会から信頼される企業であり続けるために、情報管理やコンプライアンス遵守を継続しながら、情報開示の品質向上に取り組んでいきます。



セキュリティカードによる  
入退出管理



経営企画グループ  
経営管理ユニットリーダー  
中川 仁

**コンプライアンス**

## 「アビーム統制規範」の制定

当社グループの海外拠点は、10の国と地域19拠点(2016年11月14日現在 子会社含む)に広がっており、人種、国籍、宗教など多様なバックボーンを持っています。また、お客様も、日本のみならず世界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。

当社のビジョンである「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」ことの実現と違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。

本規範により、社員一人ひとりに対して「自らが常に企業の社

**社員への教育・啓発**

## 情報セキュリティ・コンプライアンス教育の実施

当社では、国内外の社員を対象に、eラーニングによる情報セキュリティ教育を毎年1回実施し、全社員が受講しています。2010年4月のプライバシーマーク取得以降、個人情報の取り扱いの重要性についても本教育に盛り込み、個人情報管理の意識向上を図っています。

また、全ての新卒・中途入社者に対して、入社直後に座学による情報セキュリティ教育を実施しており、情報セキュリティに関する重要性、遵守事項及び注意事項の理解を深めるための機会を提供しています。

さらに、コンプライアンス教育についても、国内外の社員を対象にeラーニングを実施しており、社員のコンプライアンス意識

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。また、内部統制システムの整備についての基本方針に関する取締役会決議に基づき、コンプライアンスの啓発・強化に努めています。

本規範を記した冊子(日本語版/英語版)については、当社を含む国内外のグループ各社の全社員に配付することで、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及び実践に努めています。

また、「内部通報制度運用規程」を定め、当社の業務に従事する全ての関係者が、当社内における不正・違法・反倫理的行為を発見、または認識した場合に内部通報を行うことができるなど、当社内における倫理・法令遵守を推進するための実効性を確保しています。

の定着に努めています。本教育では、昨今のコンプライアンス問題に即した事例を盛り込むなど、社員が日々の業務の中で、「アビーム統制規範」に則った行動をとるために何が必要なのかを理解するための内容となっています。

今後も社員一人ひとりの情報セキュリティ・コンプライアンスに関する理解促進、意識向上に向けた教育を継続していきます。

<グローバル>  
情報セキュリティ教育/  
コンプライアンス教育  
受講率(2016年度)

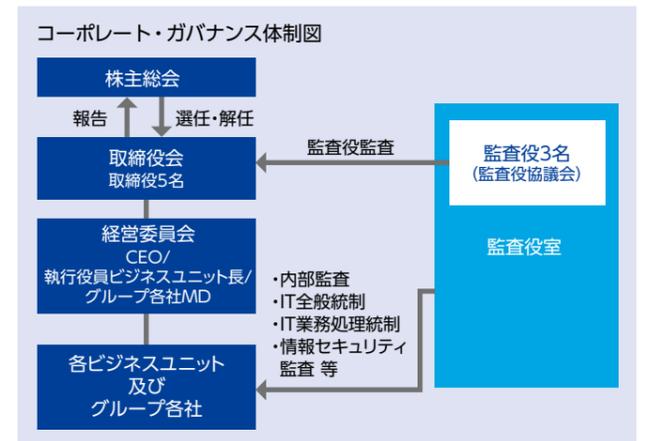
# 100%

**コーポレート・ガバナンス**

## 取締役会、監査役会、監査役室の設置

5名の取締役で構成される取締役会を毎月1回開催し、各経営課題の重要な意思決定と、事業執行の監督を実行しています。経営委員会においては事業執行に関わる重要な検討、協議を実施しています。

また、3名の監査役が、取締役会の業務執行状況についての監査を行うとともにその内容を監査役協議会にて確認し、業務執行の適正性、健全性を検証しています。さらに、当社の各ビジネスユニット及びグループ各社を監査する監査役室により、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。



# お客様の成功を支え 社会に新たな価値を創出

当社の使命は、お客様とともに歩み続け、  
成功に向けたビジョンを描き、ベストプラティクスを提供することです。  
付加価値の高いコンサルティングサービスにより、  
企業、自治体、教育機関など、あらゆる領域のお客様の活動を支援し、  
事業成功とともに、社会に新しい価値を創出します。



TOPICS

**社会課題** 情報通信格差 >>>> **当社の活動** ミャンマーでの携帯電話の普及とサービス向上をサポートしています。

ミャンマーは、長期にわたる軍事政権の影響もあり、情報インフラ整備が著しく遅れていました。しかし、2011年の民政移管に伴う通信市場の自由化により他国の通信事業者の参入が進み、2014年にはKDDIと住友商事がミャンマー国営郵便・電気通信事業体(MPT)と共同で通信事業を行うことを発表。当社は2015年11月に、MPTの業務管理システム導入のPMO※1として参画しました。以降、業務領域を拡大し、IT戦略策定の支援や、携帯電話事業の各種システムの運用保守なども担っています。数年前まで人口約5200万人に対し10%未満だった同国の携帯電話普及率は、現在では100%

に達し、通話はもちろんのこと、SNS等のデータ通信も可能となり、ミャンマーの人々の暮らしを大きく変えています。今後も当社は、通信環境の改善や通信サービスの拡大を計画するMPTを支援し、ミャンマーの人々の生活水準向上に貢献していきます。

※1 PMO (Project Management Office) : 組織におけるさまざまなプロジェクトマネジメントの支援を横断的に行う部門。



当社プロジェクトメンバー



プロセス&テクノロジー  
ビジネスユニット  
プリンシパル  
清水 誠

## 地域活性化のサポート 堺市金岡町のまちづくりを 大学院研究室と協働支援

大都市の中にありながら豊かな田園を中心とした農空間がいまなお残っている大阪府堺市金岡町。同地域では、2000年より地域の兼業農家を中心とした有志が立ち上がり、地域の将来像を考えるためのまちづくり活動が推進されています。

当社は2015年より、大阪府立大学大学院の緑地計画学研究室と協働で、同地域における課題解決に向けた支援活動を行っています。

2016年度は、若手社員を中心としたメンバーにより、「地域課題解決に向けて農空間を活用する」というコンセプトのもと、コンサルティングスキルを活かした活動を実施。農業継続に向けた教育プログラムの提案や、高収益型農業作物の評価、SNSを利用した情報発信手法の検討などを行いました。

2017年度も活動を継続しており、各施策の具体化に向けた取り組みを実行していきます。



金岡地域の農家の方と当社社員

## 再生可能エネルギー導入支援 竹バイオマス発電の実現に向け 山口県の事業に参画

日本各地の地方自治体において再生可能エネルギーの導入が進められる中、山口県では、「森林バイオマスの発電利用」が重点プロジェクトとして位置づけられています。当社は、同県が推進する竹バイオマス発電の実現に向けた事業に参画し、竹資源を安定的かつ低コストに発電所へ供給するためのモデル計画策定を支援しています。

2016年度は、竹を主燃料とするバイオマス発電所の新設計画がある県南西部を対象に、竹資源量を調査。航空写真を活用した空間解析・ネットワーク解析などにより、竹林の分布・面積の正確な把握と賦存量の高精度な推計を実施しました。

本案件は、化石燃料の代替によるCO<sub>2</sub>削減に資する取り組みです。また、竹資源の循環利用、伐採後の森林・里山再生の方針を示すことで、持続可能な森林資源の活用と生物多様性の保全にも貢献しています。



竹資源量調査の様子

## 待機児童問題の解決に向けて 子育て環境の改善に向け 品川区の保育事業を支援

希望があるにもかかわらず保育施設に入所できない「待機児童」が、都市部を中心に深刻な社会問題となっています。東京都品川区においても、大型マンションの建設ラッシュなどにより人口が増加し、待機児童数は年々上昇しています。一方、低い出生率や子育て層の減少などにより、中長期的には区内の児童数が減少していくことも懸念されています。

これを受けて当社では、今後20年間の品川区の就学前乳幼児※2数を推計しました。児童数のピークを把握し、保育の需給バランスを算出するなど、同区の計画的な保育園整備プログラムをシミュレーション技術でサポートしています。また、公民連携による保育園の事業スキームを多角的に分析し、効果的で負担の少ない保育園経営の在り方を提案しました。

今後、品川区では、地域の実情に合わせた多様な手法を活用しながら、保育園の充実と待機児童の解消に向けた取り組みが強化されていく予定です。

※2 就学前乳幼児：保育園への入園対象となる0～5歳児。

## 教育機関との取り組み グローバル人材育成に向けた 立教大学のカリキュラムに協賛

世界を舞台に活躍できるビジネスリーダーがあらゆる産業界で求められる昨今、大学教育においてもグローバル人材育成に向けたニーズが高まっています。当社は、2015年度より継続して、立教大学が実施する「BLP※3」を協賛企業として支援しています。2016年度は「IoT」をテーマにした講義を計14回実施。当社のコンサルタントが講師やサポーター役を担い、企業や社会が抱える課題の洗い出しや、IoT活用プロセスの検討などを指導しました。

また、優秀なプランを立案した学生たちを本社に招き、当社役員へのプレゼンテーション大会を開催。学生たちからは、「大きな成果を得ることができた」と好評をいただいています。これからも若い人材の育成支援をはじめ、当社が培ってきた知見やノウハウを社会に還元していきます。

※3 BLP (Business Leadership Program) : グローバル社会で活躍できる人材の養成を目的とした、経営学部経営学科のコアカリキュラム。

当社の講座に参加した学生の人数(2016年度)

# 264人



ワークショップ形式の講義の様子

# 日本、そしてアジアにおいて 地域課題解決活動を展開

プロボノ活動などコンサルティングスキルの活用や、  
NGO・NPOなどとのパートナーシップにより、  
国境を越えた社会貢献活動を展開しています。  
また、ローカルに、そしてグローバルに、地域課題の解決に取り組み、  
日本をはじめとするアジア圏の未来創造に貢献しています。



©photo by Natsuki Yasuda / studio AFTERMODE

TOPICS

**社会課題**  
貧困問題 >>>> **当社の活動**  
NPO団体「かものはしプロジェクト」を  
プロボノ活動と資金援助により支援しています。

東南アジアでは貧困を原因とする「児童買春」が深刻な問題になっています。「かものはしプロジェクト」は、そうした児童買春問題の解決に取り組む日本のNPO団体です。当社は2016年より「コンサルティングスキルを活かした支援(プロボノ)」と「活動資金の提供(寄付)」の2方向から当団体の活動をサポートしています。2016年11月には、現地の課題や支援内容、その成果を肌で感じることを目的に「CSRカンボジア視察ツアー」を実施し、当社社員8名が参加しました。ツアー後には、参加者が自発的にプロボノ活動に参画するようになるなど、本ツアーをきっかけに、社内のかものはし

しプロジェクト支援への機運がさらに高まったと感じています。今後もリアルパートナーとして支援を継続し、「子どもが売られない世界をつくる」という彼らのミッションが達成されるまで、ともに歩んでいきたいと思っています。



CSRカンボジア視察ツアーの様子



戦略ビジネスユニット  
兼 CSRユニット  
マネージャー  
齋藤 直毅

## ルーム・トゥ・リード アジアの子供たちへの 教育活動を支援



「ルーム・トゥ・リード(RTR)」は、途上国の子供たちに対して教育の機会を提供している世界的なNGO団体です。当社は2008年に当団体の日本初の法人パートナーとなり、以降継続した支援を行っています。毎年の企業寄付を通じ、これまでにアジア5カ国で35以上の図書館/図書室建設と、教育プログラムを支援しました。2013年からは現地視察ツアーを実施しており、寄付の効果を実感できる貴重な機会になっています。

また、RTRのスポンサー募集に役立てられるよう、プロボノ活動として当社の活動実績や支援事例を作成し、その雛形とともにRTRへ提供しています。

さらに、本活動の社内認知向上と啓発を目的に、支援対象者を招いた講演会や、現地視察ツアーの様子をまとめたレポートの社内展開も実施しています。こうした取り組みが実を結び、当社のRTR支援活動は年々活発化しています。

今後は当社海外オフィスも巻き込み、よりグローバルな支援を実施していきます。



当社社員によるカンボジア視察の様子  
(当社の寄付で建てられた図書館を訪問)

## スポーツ・文化支援 サバニ帆漕レースを支援し 伝統文化保護と地域活性化に貢献

沖縄県座間味村では、2000年より毎年「サバニ<sup>※2</sup>帆漕レース」が開催されています。当社は、伝統的の海洋文化の保護を目的に、2008年より特別協賛として大会を支援するとともに、2014年より若手社員による「チームかりゆし」を編成し、レースに参加しています。

レース期間中は、国内外から500人以上の参加者が集まり、さらに、大会の様子が各種メディアで報じられることで、観光振興などの活性化にも寄与しています。また、大会前日にはレース参加者や地域住民の方々による古座間味ビーチの清掃活動が行われ、自然環境保全にも貢献しています。

特別協賛としての支援とレース参加を継続し、サバニ文化の保護・継承のみならず、新しいサバニ文化の創造にも貢献していきます。

※2 サバニ：近代化により造船・操船技術が途絶えつつあった沖縄伝統の小型漁船。帆とウエーク(櫂)を使い、人と風の力のみを動力に進む。



レーススタート直後の古座間味ビーチ

## ウォーターエイド 水と衛生環境の 改善活動をサポート



当社は、安全な水と衛生環境の提供に取り組むNGO団体「WaterAid Japan(ウォーターエイドジャパン)」を、2013年の設立準備段階からサポートし、設立後も継続的な支援を実施しています。

2013年度より企業寄付を継続しているほか、2014年からは3年連続で大阪マラソンのチャリティ企画への参加を通じた社員寄付も行いました。こうした寄付金は、東ティモール、ネパール、エチオピア、インド、カンボジアにおける水・衛生プロジェクトの活動資金として活用されています。また、資金支援にとどまらず、プロボノ活動の一環として、スピーカークラブ<sup>※1</sup>への参加及び運営改善を行うなど、コンサルティングスキルを活かした支援も実施しています。

引き続き、水・衛生プロジェクトの活動支援を継続するとともに、本業のスキルや知識を役立て、多面的な支援を継続していきます。

※1 スピーカークラブ：WaterAidの取り組みの1つで、一般の人々に途上国の水・衛生環境に関心を持ってもらうことを目指し、学校やイベントなどで授業を実施するクラブ。

当社の寄付により  
安全な水と衛生環境が  
届けられた人数  
**1,751**人

## 東日本大震災復興支援 被災地の自立と成長に向け 継続的な支援活動を推進

当社では、東日本大震災の発生直後から現在に至るまで、復興の進展に合わせた継続的な支援活動を推進しています。

震災発生直後には社員から募った義援金約2,567万円の寄付を実施しました。その他、ボランティアセンターへのプリンター提供や、ITの知見を活かしたネットワーク構築支援を行いました。

また、継続的な活動として、有志社員及び新卒者を中心としたボランティア/現地視察ツアーを実施しています。2016年は、宮城県山元町の被災地を訪問しました。被災状況を目の当たりにし、現地の方々のお話を直接伺うことで、復興支援の重要性を再認識する機会となりました。

今後も復興支援活動を継続するとともに、コンサルティングスキルを活かしたプロボノ支援の実施についても検討し、東北の方々とともに歩み続け、被災地の自立と成長に貢献していきます。



当社社員による現地視察ツアー  
(被災した小学校を見学)

# 持続可能な地球環境に向けて 環境保全活動を推進

当社が掲げる“リアルパートナー”という信念は、お客様や地域社会のみならず、地球環境にも当てはまります。事業活動における環境負荷低減に向けた活動を継続するとともに、山林や海洋などの環境保全活動も積極的に推進し、持続可能な地球環境の実現に貢献していきます。



## TOPICS

### 社会課題

生物多様性の損失

### 当社の活動

富士山麓において毎年、清掃・外来植物駆除を実施しています。

生物多様性の損失は、気候変動などと同様に、世界で取り組むべき重要な環境問題と位置づけられています。当社は、環境NPO法人「富士山クラブ」の協力を得て、富士山麓における清掃活動・外来植物駆除活動を実施しています。本活動は社内環境イベントの1つとして実施しており、富士山の環境保全及び生物多様性の保全のほか、社員へのCSR啓蒙も目的とし、2007年より毎年実施しています。私は、2012年度より本活動に参加し、2015年度からはリーダーとして企画・運営を担当しています。活動を重ねる度に、参加者の年代や役職が広がっており、本活動が社内で徐々

に定着している手応えを感じています。2016年度は、166人の社員が参加し、外来植物を約60kg駆除しました。今後も本活動を継続するとともに、より多くの社員が参加しやすい取り組みも企画していきたいと思っております。当社社員による外来植物駆除活動



CSRユニット  
環境管理チーム  
シニアコンサルタント  
出井 武志

## 事業活動における環境マネジメント

### 自社オフィスにおける環境負荷低減活動

当社は、環境マネジメントシステムの構築及びその継続的な改善による環境負荷の低減に努めています。また、公共ビジネスユニットでは、ISO14001の認証を取得しています。

#### ①省エネルギーの推進

当社のエネルギーマネジメント診断ツール「One2Five® Energy」を活用し、運用面の改善による継続的なエネルギー削減を重点的に実施しています。

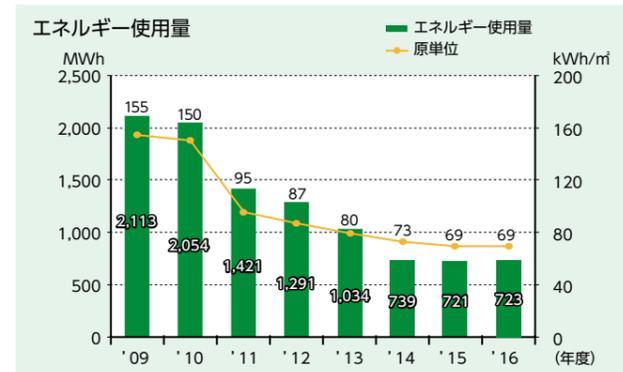
#### ②紙使用量の削減

2011年度より両面印刷などを推奨し、紙消費量の削減を推進しています。また、社内の全会議室にプロジェクターやモニターを設置し、会議・打ち合わせのペーパーレス化を推奨しています。

#### ③リサイクルの推進

社内の各フロアにリサイクルステーションを設置し、ゴミ分別の

徹底や廃棄物の削減を推進しています。また、エコキャップ回収箱の配置により、これまで約128.9万個のエコキャップを回収し、1,611人分のワクチン寄付にあてています。



## カーボン・オフセットの実施

### グリーン電力証書の活用

環境負荷低減はもとより、自然エネルギーの普及促進を目的に、毎年1回全社員が集う会議において、グリーン電力証書※1を利用したカーボン・オフセットを実施しています。

グリーン電力証書は2009年より毎年継続的に利用しており、2016年度は、18,000kWhのバイオマス発電によるグリーン電力証書を購入し、これまでの総購入量は107,000kWh、CO<sub>2</sub>排出量に換算すると49.00t-CO<sub>2</sub>※2の削減となります。

## 座間味村珊瑚保護活動

### 珊瑚の植え付けを通じて 海洋生態系保護を支援

沖縄県座間味村の法人誘客を支援したことをきっかけに、2016年より、当村の海で珊瑚の植え付け活動を行っています。本活動は、①海洋生態系の中で非常に重要となる珊瑚の保護、②参加社員への環境保全啓蒙を目的に実施しています。

2016年は、珊瑚種苗の植え付けのほか、現地の珊瑚養殖施設の見学、島の子供たちに向けた勉強会への参加、珊瑚の種苗づくり体験(15本の種苗作成)を行いました。参加した社員からは、「環境保全への意識が高まった」など前向きな感想を受けています。

今後も珊瑚の保護活動を継続するとともに、より多角的に座間味村の海洋生態系保護を支援していきます。



珊瑚種苗の植え付け



現地の子供たちとの勉強会

## 三戸浜ビーチクリーン活動

### 美しい海を守り、 環境意識を育む取り組み

当社ヨット部が三戸浜にある施設を利用していたという経緯から、2006年に同海岸のビーチクリーン活動を開始しました。以降、公益財団法人かながわ海岸美化財団の協力により、荒天中止の年を除き、毎年活動を継続しています。本活動は、海岸美化、環境保全、リサイクル推進を目的に開催しており、2016年度は、社員とその家族、新卒内定者を含む101人が参加しました。

当社はヨットチーム「チーム・アビーム」のサポートなど、海と深い縁があります。今後も、美しい海を守り、社員やその家族が環境意識を育む場として、本活動を継続していきます。



# 多様な「個」のシナジーを生む 職場環境を構築

当社のコンサルティングサービスの根底にあるのは社員の力であり、人材こそが企業資産です。

多様な「個」の能力を引き出し、「チーム」の力として最大化させるため、人材育成制度の充実と、働きやすい職場環境づくりを推進しています。

\*当社は「働きがいのある会社」ランキング2017年版でベストカンパニーとして選出されました。



TOPICS

社会課題

メンタルヘルス問題

当社の活動

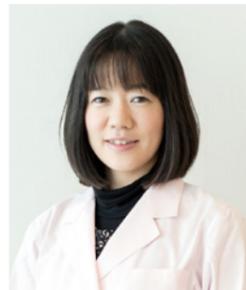
アンガーマネジメント研修をはじめ多角的な取り組みで、社員の健康を支えています。

近年、職場におけるストレスを要因に、心身の健康を害する人が増加しており、企業に対する健康経営の社会的ニーズが高まっています。当社の健康支援室では、社員一人ひとりがセルフケア能力を向上させ、個人・チームとして最大限にパフォーマンスを発揮できるよう、さまざまなサポートを行っています。その一環として実施しているのが「アンガーマネジメント研修」です。本研修では、自身の感情と向き合うことで自己理解を深め、感情をコントロールする力の習得を支援しています。現在まで計6回開催し、104名の社員が受講しました。参加者からは、「怒りの性質が理解できた」

「感情のコントロールを実践してみようと思う」といった、前向きな意見をいただいています。今後も健康支援室では、キャリアやライフステージに応じた多角的な取り組みを実施し、社員の健康管理をサポートしていきます。



アンガーマネジメント研修の様子



健康支援室 保健師  
健康運動指導士  
中 沙織

人材育成

## 社員の能力開発を支援し グローバル人材の育成に注力

当社では、「人」を唯一無二の資産として、会社全体で人材育成を行っています。現場のコンサルタントが講師となり、コンサルティングスキル、ITスキル、業界知識などを学ぶコースが日々開催されています。

これらの研修は、社内の集合研修に限らず、eラーニングやプロジェクト先でも実施しており、社員の能力開発に活用されています。

近年は、グローバルな環境で能力を発揮できる人材の育成に注力しており、海外への短期留学、MBAスクール講師の招聘、公募制グローバル研修制度などの教育プログラムを追加しています。

■主な社内研修テーマ

マネジメント	当社独自の метод論に基づき、プロジェクトの進め方や管理手法を学ぶ。
問題解決	問題の真因を見抜き、質の高い解決策を出す方法を学ぶ。
コミュニケーション	理解、共感、行動を生むコミュニケーションの技術を学ぶ。
専門知識	クライアントに価値提供できるレベルの専門知識を学ぶ。
リーダーシップ	リーダーの役割、リーダーシップを発揮する方法を学ぶ。
キャリア開発	視野を広げ、自己理解を深め、キャリア開発計画をサポートする。
基礎知識	当社の社員としての基礎知識を学ぶ。

働きがいのある職場環境づくり

## こころと体の健康と スマートワークを推進

衛生委員会と健康支援室が中心となり、疾病予防及び健康増進のための「こころと体の健康プロジェクト」と、働き方改革に向けた「スマートワーク推進プロジェクト」に取り組んでいます。

「こころと体の健康プロジェクト」では、産業医と保健師数名により法令に基づいた面接指導や保健指導を実施しているほか、食事・運動・睡眠に関するセミナー開催、ニュースレターなどによる啓蒙活動を積極的に行っています。

「スマートワーク推進プロジェクト」では、「より短時間で効率的に働く“Work Smarter体質”へ変革する」というトップメッセージのもと、2016年11月より「ノー残業デー」や「深夜時間帯と休日の上司からのメール・電話 原則禁止」、「18時以降の社内会議室利用の禁止推奨」を全社に導入しています。限られた時間の中で生産性を高める方法を社員自らが考え、働き方を見直す意識の醸成により、働きがいのある環境づくりを推進しています。



社員へのスマートワーク啓蒙ポスター

障がい者雇用促進

## 「多様な個人の尊重」に向け 障がいを持つ社員の活躍を後押し

当社がコアバリューとして掲げている「多様な個人の尊重 (Power of Diversity)」の体現に向け、障がい者雇用を推進しています。管理系部門の事務職だけでなく、クライアントサービスの領域も含めて社内業務を整理し、雇用ポジションを設定。また、障がいを持つ社員が働きやすい職場環境のバリアフリー化にも取り組んでいます。

現在当社では、本社オフィスと沖縄オフィス、また、2017年新設の新宿センターに、障がいを持つ社員が43名勤務しています(2017年5月現在)。

障がい者の法定雇用率は、当社にとってあくまで指標であり、本来の目的は、「適材適業」による雇用機会拡大、「やりがいのある仕事」の創出、「人材の多様性」を活かした業務効率化です。

本業のクライアントサービス領域への有力なサポートと成り得る障がい者雇用促進に今後も取り組み続けます。



障がい者ワーキングチームの業務風景

育児・介護支援

## ライフステージに応じた支援で 勤務継続をサポート

当社は、育児や介護を行う社員が仕事と家庭を両立しながら勤務継続できるよう、休業・休暇・短時間勤務制度を整備しています。

育児支援には、以前より積極的に取り組んでおり、妊娠中に取得できるマタニティ休暇や、男女ともに1歳6か月を超えた最初の4月末まで取得可能な育児休業、小学校入学前の子供を持つ社員が取得できる子育て支援休暇、小学校3年生までの時短勤務など、法定を上回る独自の制度が充実しています。2007年7月には「次世代認定マーク(くるみんマーク)」を取得、2014年11月には、不妊治療を目的とした長期休業制度も導入しました。2016年度の育児休業制度からの復職率に関しては男女ともに100%でした。

介護支援に関しては、相談窓口を設置し、介護を行う社員の負担を少しでも軽減できるようサポートしています。



男性社員の育児休業取得率  
(2016年度)

7.6%

2015年度(7.1%)から上昇