



# 女性が活躍する アクセント

Getting to Equal

# 数字で見るアクセンチュア NUMBERS AT A GLANCE

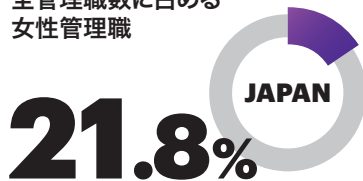
※2023/12/1時点

## 女性社員比率

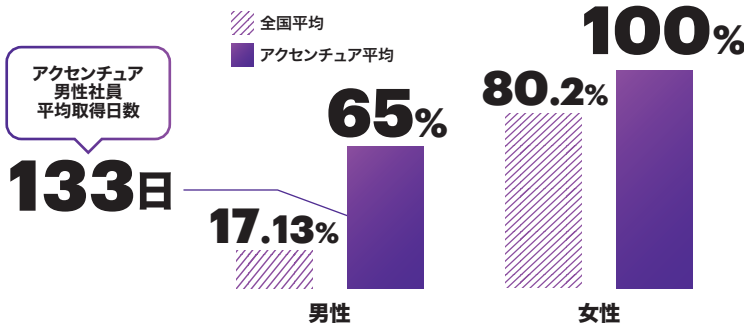
全社員数に占める女性社員



全管理職数に占める女性管理職



## 育児休業取得率



※出所:厚生労働省「令和4年雇用等基本調査」

## 離職率



アクセントゥア独自の働き方改革  
"Project PRIDE"  
開始前と比較して半減

## 異動



年間約**1,000**名

世界中の募集ポジションに応募できる  
「社内の転職サイト」  
**Careers Marketplace**を利用して異動した人数

## 認証・受賞実績



## 女性のキャリア支援 WOMEN'S CAREER DEVELOPMENT

# Gender equality

多様な社員が活躍できる職場環境の実現には、さまざまな支援制度の整備だけでなく、社員一人ひとりのライフスタイルを尊重しそれを支える企業風土がかかせません。2006年に発足したJapan Women's Initiatives (現: Gender equality Committee)は、様々な所属や役職のスタッフが結集した社内横断組織。女性社員が最大限の能力を發揮して活躍できるよう、経営・人事・現場が一体となりさまざまな活動に取り組んでいます。毎年国際女性デー(IWD=International Women's Day)にあわせ、世界規模で全女性社員が集うイベントも開催しています。

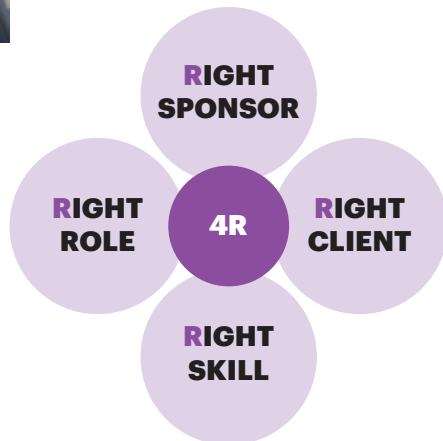


## Unconscious Bias 管理職向けの研修

日々の行動や考え方の背景には、誰もが無意識に持っているバイアス(偏見)があるとされています。管理職自らが、性別や国籍などの違いによって無意識に異なる対応を取っている事実に気づくようUnconscious Bias Trainingを実施し、多様性を活かすマネジメント・スタイルにシフトするきっかけを提供しています。

## 女性の管理職推進に向けて

私たちは、悩みや苦勞を相談できる女性管理職を増やすことが大事だと考えています。アクセンチュアでは、管理職候補の女性社員が十分に成長機会を得ているか、4つの観点(Right Client, Right Role, Right Sponsor, Right Skill)でモニタリングしています。







## “金融×ITって楽しい!”と夢中に。 テクノロジーに“未来”を感じながら キャリアアップ

**Kasumi K.** 2016年入社

テクノロジー コンサルティング本部  
シニア・マネジャー 新卒採用

私はコミュニケーションのスキルを主体に、様々な領域で活躍できるジェネラリストを目指してアクセンチュアを志望しました。テクノロジーで時代を先導するプロジェクト事例や、仕事のやりがいについて、面接官が目を輝かせて語る姿を見て「こんな人たちと一緒に働きたい」と感じたことも入社を決め手です。

配属は金融業界でした。変革に慎重な業界というイメージを持っていましたが、実際にプロジェクトを経験して、ITを駆使した業務改革を提案してお客様を巻き込んでいく点に、面白みを感じました。現在は証券会社が使うツールの開発をリードしています。ニューヨークやロンドン支店などからの問合せ対応や、海外出張で現地メンバーと協働するなど、グローバルな環境を楽しんでいます。アクセンチュアはチャンスを与える会社。上司からは「周りがフォローするから、失敗を恐れず自分のやりたいように自由にやってみて。」と背中を押され、思い切ってチャレンジしています。



## “夫の転職にあわせて関西へ異動。 関西ライフを満喫中

**Michie R.** 2015年入社

ビジネス コンサルティング本部  
マネジャー 経験者採用

日系商社から転職した私の入社動機は「企業の経営課題の解決を手がけたい」「グローバル環境でキャリアアップしたい」の2つでした。アクセンチュアに入ってからデジタルマーケティング関連のコンサルティングやプロジェクトマネジメントなどを主に担当していますが、案件によって働くメンバーも仕事内容も異なるので、エキサイティングな日々を送っています。

入社して3年経ったとき、大阪出身の母が関西での新生活をスタートしたのと近いタイミングで、私の夫の関西転職が決まりました。子供もいますし、ほかの会社であれば退職を考えざるを得ない状況かもしれませんが、上司に関西オフィスへの異動について相談してみたところ、関西でのプロジェクト側のニーズとマッチし、異動が実現しました。今は3人目の子供の育児休業から復帰し、「お客様オフィスを訪問する日」と「自宅リモートワークする日」というメリハリあるワークスタイルで働きながら、関西ライフも満喫しています。



## “ダイバーシティの実現で新しい価値創造に挑戦する「3児の父」”

**Mamoru S.** 2011年入社

ソング本部  
シニア・マネジャー 経験者採用

アクセンチュアは「出る杭は伸ばさず」社風を持つ会社です。セルフスターターな人を積極的にサポートし、責任あるポジションを任せて成長を促す環境だといえるでしょう。

プライベートでの私は3児の父です。子どもが生まれるたびに、在宅勤務制度やフレックス制度を組み合わせたワークスタイルで、育児を妻と「協働」してきました。アクセンチュアは男性でも育休を取得する文化がありますが、その平均取得日数はなんと133日です。

私はチームメンバーが相互補完する関係を理想としていますので、突発的な事情（子どもの発熱など）の際もメンバー同士がバックアップしあえる体制を実践中です。アクセンチュアは「社員1人ひとりが自分らしく輝ける環境づくり」を重視していて、女性の活躍をはじめ、障がい者採用やLGBTIQ+支援も率先して取り組んでいます。多様性を取り入れることで生じる摩擦や誤解を乗り越え、新たな気づきや知見へとつなげる。これが次世代のビジネスを描くために不可欠だと確信しています。



## “家庭も、仕事も。試行錯誤で充実を目指す日々”

**Haruka O.** 2008年入社

ビジネス コンサルティング本部  
シニア・マネジャー 新卒採用

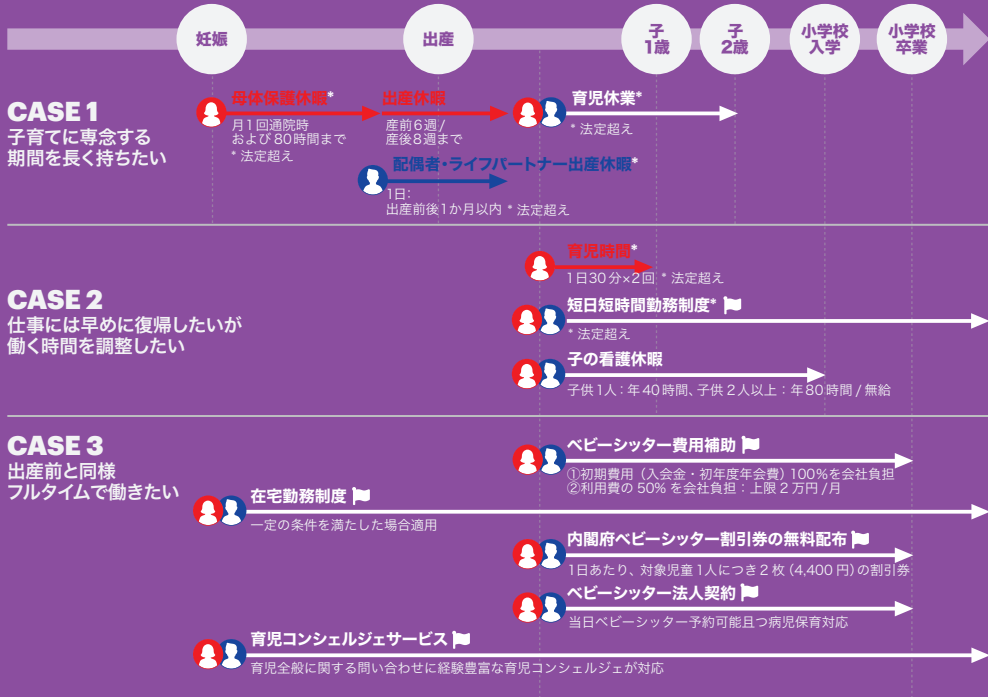
3人の子を持つワーキングマザーとして、私は「短時間勤務制度」を利用しながら、現在はお客様の新規事業戦略立案プロジェクトを担当しています。一日7時間×週3日の「短日短時間勤務」を活用して育休復帰を果たし、現在は一日6時間×週5日勤務にしています。アクセンチュアではツールを活用したりリモート会議が一般的で、社内の間合せでもチャットボットを利用しているなど、テクノロジーの活用が日常業務に浸透しているので働きやすい環境です。とはいえ仕事と家事の両立は、正直に言って簡単ではありません。家庭では「時短テクニック」を使って試行錯誤し、仕事の場では信頼している上司からアドバイスももらっています。「子どもとの時間もちゃんと確保したい」という思いを理解してくれているのがありがたいですね。

仕事中心の生活を望む人もいれば、プライベートの時間を大切にしたい人もいます。アクセンチュアには多様な人材が揃っていると思うのですが、それぞれの働き方を認めてくれるカルチャーがあります。



# 出産育児支援 MATERNITY CHILDCARE SUPPORT

自分の意志で実現できるよう出産・育児をサポートする制度を用意し、ワークスタイルの選択肢を提供しています。



※一部の制度は、入社後一定期間が経過してから利用可能となります

🚩 独自制度 👤 出産者(母親) 👤 母以外の保護者(父親など) 👤 共通

## 短日短時間勤務制度

育児・介護・ボランティアおよび会社が承認した事由であれば、週20時間以上かつ3日以上で勤務が可能です。

## 在宅勤務制度

業務上可能と会社が判断した場合、承認に基づき利用可能です。

## ロケーションフレキシビリティ制度

勤務地から通勤圏内への居住が不要、認定された期間であれば在宅勤務を基本として国内どこでも勤務が可能です。

※制度利用承認に必要な諸要件やフローなどは所属グループ毎に異なります。

## フレックスタイム制度

1か月単位で社員が始業および終業の時刻を自主的に決めて勤務が可能です。

