



accenture

360° Value Report 2022

全方位型価値(360度バリュー)の評価

目次

概要

ステークホルダーの
皆様へのメッセージ
カテゴリ

レポートに関する
取り組み

アクセシビリティの
目標と進捗状況

カテゴリ

サステナビリティ

環境

倫理と
ガバナンス

人権

サプライチェーン

サステナビリティ
サービスと
パートナーシップ

地域社会への
インパクト

人材

人材への
投資

社員に
寄り添うこと

革新的な
キャリアパス
創出に向けた
協力

インクルージョン& ダイバーシティ

すべての活動への
I&Dを
の組み込み

ジェンダー平等

民族および
人種の多様性

障がい者
インクルージョン

LGBTIQ+
インクルージョン

クロスカルチャー・
ダイバーシティ

サプライヤーの
インクルージョン&
ダイバーシティ

クライアント

共にバリューの
創出

パーパス、
戦略、
ブランド

変革の5つの
主要素

エクスペリエンス

社員

クライアント

パートナー

財務

2022年度の
実績

レポートとデータ

フレームワーク

ESG優先課題と
SDGs

受賞実績

実績データ

ステークホルダーの 皆様へのメッセージ

2022年度の360度バリュー・レポートをご覧くださいありがとうございます。アクセンチュアで働く73万8,000人を代表してご挨拶申し上げます。

本レポートでは、アクセンチュアがクライアント、社員、株主、パートナー、地域社会に対し、どのように[360度バリュー](#)を提供しているのかをご紹介します。また、併せてオンラインの360度バリュー・レポート・エクスペリエンスもご用意しています。

その名が示す通り、360度バリューは、財務指標にとどまらず、サステナビリティ、人材、インクルージョンとダイバーシティの目標達成のための進捗や、顧客、従業員、地域社会に対して有意義なエクスペリエンスを創出する能力など、組織が提供し得るすべての価値を網羅しています。

360度バリューは、世界をけん引する企業、政府機関、その他の組織が、アクセンチュアの信じる次の10年のための変革の5つの主要素——総合的な企業改革、人材、サステナビリティ、メタバース・コンティニューム、進行中の技術革新——の活用支援により創出されています。

ジュリー・スウィート
会長 兼 最高経営責任者




アクセントの成長の原動力、パーパス、コアバリュー、そして成功を分かち合う企業文化を反映した戦略が360度バリューであり、アクセントはこの戦略の達成度により、自らの成功を評価しています。

アクセントは、「テクノロジーと人間の創意工夫で、まだ見ぬ未来を実現する」というパーパスを掲げ、それを追求する中で、2025年までにネット・ゼロ・エミッションの達成、廃棄物ゼロを目指した取り組み、2025年までに社員の男女比50:50の実現、民族および人種の多様性の拡大、そして当然ながら地域社会への貢献といった、いくつかの意欲的な目標の達成に向けて前進を続けています。

360度バリューに対する当社の人を中心に据えたアプローチは、世界中の素晴らしいアクセント社員の献身、コミットメント、無限の創造力とイノベーションに反映されています。

アクセント社員は、その知恵と献身により、クライアント、そしてすべてのステークホルダーとともに、しっかりとした価値の再定義に取り組んでいます。私たちは、その活動すべてに感謝を捧げます。

私たちが共にそのコミットメントを実践し続けること、それにより全方位に対し、価値を、そして変化をもたらし続けることが可能になります。皆様、アクセントの歩む道とともに進みましょう。



ジュリー・スウィート
会長 兼 最高経営責任者

360度バリュー・レポーティングへの アプローチ

アクセンチュアは、透明性こそが信頼関係を築くと信じています。

アクセンチュアは、全方位型価値の提供とそれに関する自社の取り組み状況について明確に意思を持って公表するために、オンラインの360度バリュー・レポーティング・エクスペリエンス及び360度バリュー・レポート完全版（今回から追加）を公開します。

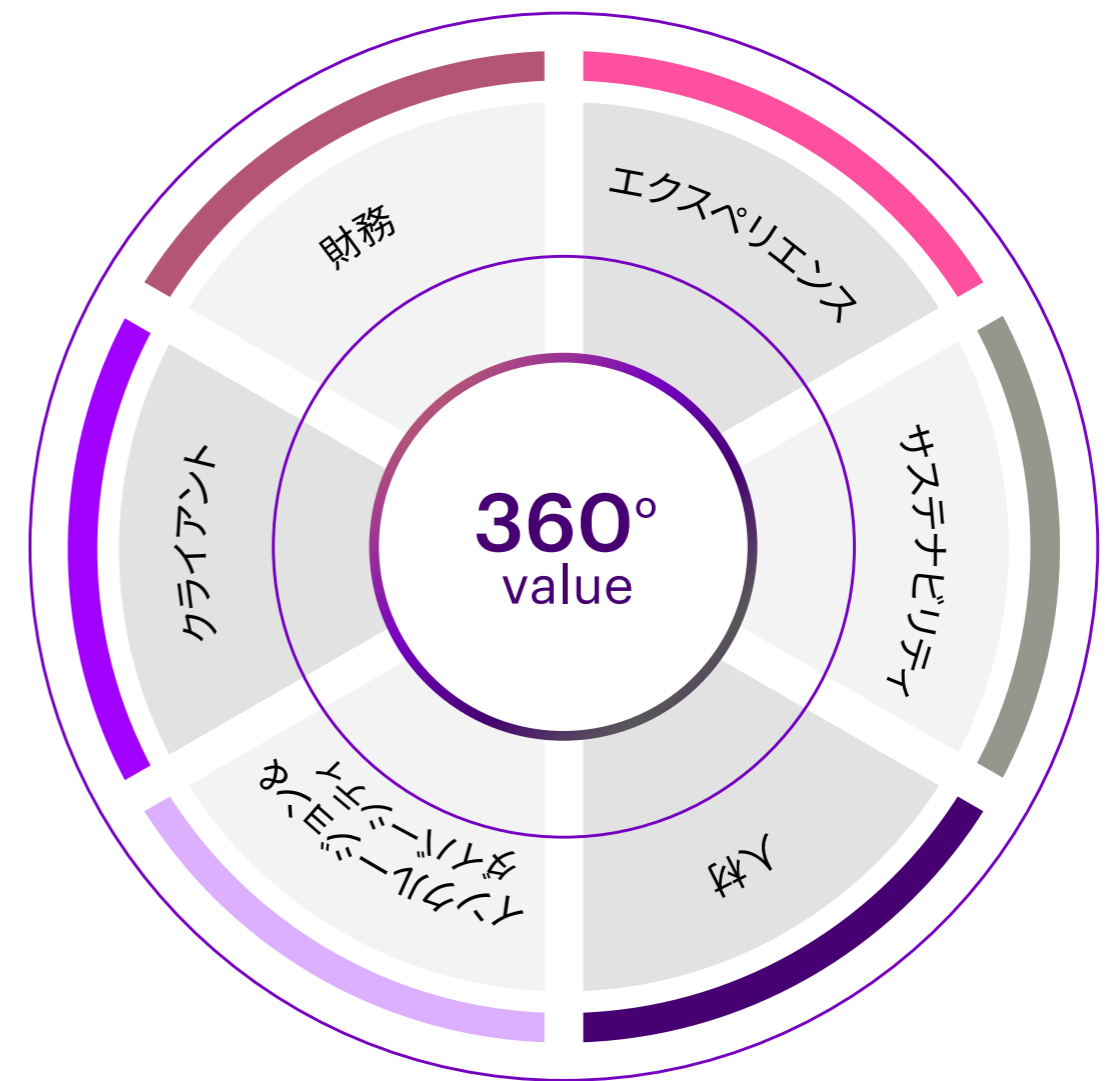
このアプローチは今後当社の年次報告の中核となります。

アクセンチュアのレポーティングは、サステナビリティ（持続可能性）、人材、インクルージョン&ダイバーシティ、クライアント、エクスペリエンス（優れた顧客体験）、そして財務という6つの不可欠な指標を網羅することで、アクセンチュアがいかに独自の価値を創出するかを捉えています。財務指標や環境・社会・ガバナンス（ESG）指標、目標、そして各々の進捗状況と実績に関する包括的な内容を提供しているのです。

アクセンチュアは、国連グローバル・コンパクト（UNGC）との長期的なパートナーシップと、国連の持続可能な開発目標（SDGs）へのコミットメントを強化し続けています。

また、グローバル・レポーティング・イニシアチブ（GRI）スタンダード、UNGCの10原則、カーボン・ディスクロージャー・プロジェクト（CDP）との整合性を保ちながら、サステナビリティ会計基準審議会（SASB）、気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）、世界経済フォーラム国際ビジネス評議会（WEF IBC）指標という、3つのESGレポートのフレームワークに準拠する報告をしています。

レポートの基準が進化を続ける中、アクセンチュアでは、国際財務報告基準財団の国際サステナビリティ基準審議会が発表した基準に照らして報告する体制を整えています。



全方位型価値（360度バリュー）を評価するために、6つの指標を網羅するフレームワークである360度バリュー・メーターを開発しました。6つの指標：財務、エクスペリエンス、サステナビリティ、人材、インクルージョン&ダイバーシティ、クライアント（業界・業種や経営状況等に応じ、顧客ごとに最適な指標を設定しています）

アクセンチュアの目標と進捗状況

ネット・ゼロに向けて

UNGC Business Ambition for 1.5°Cに署名

他大手企業と共に、パリ協定に則り、世界の平均気温上昇を1.5°Cに抑えるため、その役割を果たすことを表明。

2025 年末までに科学的根拠に基づく目標(SBT)を達成

総排出量を 68%削減し、温室効果ガス (GHG) 排出の絶対量を 11%削減するという 2025 年の目標を上回る成果を達成 (2016 年のベースライン比)

スコープ 1 および 2 の GHG 排出量を 91% 削減し、絶対削減量 65% という目標を上回る成果を達成 (2016 年のベースライン比)

収益単位あたりの総排出量を 82% 削減し、収益単位あたりのスコープ 1、2、3 の排出量を 40% 削減するという目標を上回る成果を達成 (2016 年のベースライン比)

2025 年までにネット・ゼロ・エミッションを達成

スコープ 1、2、3 の排出量について実際の削減を第一に重視

2023 年末までに 100%再生可能電力にするという目標に対して、97% 達成

主要サプライヤー*の 90% に、2025 年末までの環境目標と排出量削減のための活動の開示を要請し、主要サプライヤーの 68% が目標を、75% が活動を開示

自然由来の炭素除去プロジェクトへの投資により、今後 20 年間で推定 1,300 万メトリックトン以上の炭素を削減し、残存排出量に対処の見込み

廃棄物ゼロを目指して

2025 年までに、オフィス家具だけでなく社内使用の電子廃棄物 100% 再利用、またはリサイクルという目標に対し、コンピューターやワークステーションなど電子廃棄物の 99% を再利用またはリサイクル

倫理とコンプライアンス

アクセンチュア社員の修了者率 90% 以上維持の年次目標に対し、98% が倫理とコンプライアンス・トレーニング終了達成

サプライヤーダイバーシティ

2023 年度末までに、ダイバーシティサプライヤー開発プログラム (DSDP) 修了企業 250 社の目標に対し、

217 社修了

Skills to Succeed (スキルによる発展)

世界で 160 万人以上が大幅な生活向上をもたらすスキルを取得、2009 年以来、その数は 750 万人以上

* 主要サプライヤーとは、アクセンチュアの2019年のスコープ3排出量の大部分を占める事業者のことです。

アクセシビリティの目標と進捗状況

ジェンダー平等

社員の女性比率 47%

自身の性別を男女いずれかとする人々に対するジェンダー平等の2025年までの実現目標に対し前進

マネジング・ディレクターの女性比率 29%

2025年までに同女性比率の30%への引き上げ目標に対し前進

民族および人種の多様性

2025年*までに民族および人種の多様性を拡大

米国:

アフリカ系アメリカ人、黒人社員比率 12.1%

同比率9%から12%への引き上げ目標を前倒して達成

マネジング・ディレクターのアフリカ系アメリカ人、黒人社員比率 4.2%

同比率2.8%から4.4%への引き上げ目標に対し前進

ヒスパニック系およびラテン系社員比率 11.1%

内マネジング・ディレクター比率4.5%。それぞれ9.5%から13%、3.5%から4.7%への引き上げ目標に対し前進

英国:

黒人**社員比率 5.1%

内12人がマネジング・ディレクター。黒人社員比率4%から7%に、マネジング・ディレクター数を倍以上の16人以上にという目標に対し前進

南アフリカ:

アフリカ系黒人社員比率 44.4% 同比率45%から68%への引き上げを目指し前進中

カラード***社員比率 9.8% 同比率6%から10%への引き上げ目標に対し前進

マネジング・ディレクターのアフリカ系黒人、カラード、インド系社員比率 55.5% 同比率に注力しながらマネジング・ディレクター内比率の39%から70%への引き上げ目標に対し前進中

* 各目標数値は発表日時点（米国：2020年9月1日、英国および南アフリカ：2020年10月1日）のデータを反映。各進捗数値は2022年12月1日時点。社内チャネルを通じ人種と民族を自己申告した社員を含みます。

** 黒人には、アフリカ系もしくはカリブ系の血を引く、あるいは白人とアフリカ系黒人、白人とカリブ系黒人の二重の血を引くと自認する黒人/黒人系英国人の社員を含みます。

*** カラードとは、南部アフリカルーツの多民族グループであり、コイサン族、バンツ族、アフリカーナ人、白人、オーストロネシア人、東アジア人、南アジア人を含む、該地域に居住する1つ以上の多様な民族集団を祖にしています。

An aerial photograph of a city featuring a complex highway interchange with multiple lanes and overpasses. The roads are surrounded by lush green trees and vegetation. In the background, several high-rise apartment buildings with balconies are visible. The overall scene is captured from a high angle, showing the integration of infrastructure and nature in an urban environment.

サステナビリティ

サステナビリティ

本カテゴリーの内容

環境

倫理とガバナンス

人権

サプライチェーン

サステナビリティ サービスとパートナーシップ

地域社会へのインパクト

顧客、従業員、パートナー、規制当局、および地域社会が、一層の進歩と透明性の拡大を求め中、アクセントチュアは、すべてのビジネスがサステナブルビジネスであるべきと考えています。アクセントチュアは、ネット・ゼロ・エミッションや他の環境目標を進めることに加え、クライアントが事業全体にサステナビリティを組み込めるよう支援しています。また、難民への援助や機会提供等、危機的状況にあるコミュニティを支援するため、その社員やパートナーと共に変革を起こしています。

2022年度のハイライト

- 拠点における再生可能電力利用**97%**
- 総炭素排出量をベースライン比で**68%**削減
- コンピューターやワークステーションに関連する電子廃棄物の再利用またはリサイクル率**99%**
- アクセントチュア社員全体における倫理とコンプライアンス・トレーニング修了者率**98%**
- 世界中の**160万人以上**に実質的な生活の向上をもたらすためのスキルを提供

環境

アクセンチュアは、事業を運営する中で、環境サステナビリティの実現に全力で取り組んでおり、明確で測定可能な目標について責任を負っています。アクセンチュアの意欲的な環境目標は、気候、廃棄物、および水に関わる課題に対処するものです。

アクセンチュアは、2007年に環境への取り組みに乗り出して以来、気候変動科学に即した高い目標を継続して設定してきましたが、単独で目標を達成できるわけではありません。社員、クライアント、サプライヤー、パートナー間のグローバルな協力関係を生み出し、低炭素な未来の実現に取り組んでいます。互いに手を取り合うことによって、持続可能なグローバル経済・市場への転換が可能になります。

アクセンチュアの対外的なコミットメント

アクセンチュアの気候変動問題における主要な標準規格設立団体に対するコミットメントは、自身の脱炭素目標に対する外部検証を提供し、最新の気候変動科学を反映させながら、その環境コミットメントを継続的にさせる指針となっています。

科学的根拠に基づく目標

アクセンチュアは、2018年、CDP、国連グローバル・コンパクト（UNGC）、世界資源研究所、および世界自然保護基金が共同で取り組む、科学的根拠に基づく目標イニシアチブ（SBTi）により承認された目標を設定しました。

- アクセンチュアの目標は、温室効果ガスの絶対排出量を11%削減することです。2022年度、2016年のベースライン比で総排出量を68%削減し、2025年目標の1つを達成しました。
- スコープ1および2のGHG排出量を91%削減し、絶対削減量65%という目標を上回る成果を達成しました（2016年のベースライン比）。
- 収益単位あたりの総排出量を82%削減し、収益単位あたりのスコープ1、2、3の排出量を40%削減するという目標を上回る成果を達成しました（2016年のベースライン比）。

排出量削減のための長年のコミットメントに基づき、また、これまでの進捗と高い志を反映し、アクセンチュアは、2030年に向けた科学的根拠に基づく新たな目標を、2019年をベースラインに設定しています。この新しい目標は、承認を受けるためにSBTiに申告済みです。

UNGC Business Ambition for 1.5°Cに署名

2020年、アクセンチュアはUNGC Business Ambition for 1.5°Cに署名して、地球温暖化を摂氏1.5度以下に抑えるため、パリ協定やSBTiの基準および勧告に準拠する形でその役割を果たすことを、主要企業と共に表明しました。

環境目標と進捗状況

ネット・ゼロに向けて

UNGC Business Ambition for 1.5°Cに署名

アクセンチュアは、他主要企業と共に、**パリ協定に則り世界の平均気温上昇を1.5°C以下に抑えるための役割を果たすことを表明しています。**

2025年までに科学的根拠に基づく目標(SBT)を達成
総排出量を68%削減し、温室効果ガス (GHG) 排出の絶対量を11%削減するという、2025年の目標を上回る成果を達成しました（2016年のベースライン比）。

スコープ1および2のGHG排出量を91%削減し、絶対削減量65%という目標を上回る成果を達成しました（2016年のベースライン比）。

収益単位あたりの総排出量を82%削減し、収益単位あたりのスコープ1、2、3の排出量を40%削減するという目標を上回る成果を達成しました（2016年のベースライン比）。

2025年までにネット・ゼロ・エミッションを達成

スコープ1、2、3の排出量について、実際の削減を第一義に

2023年末までに、100%再生可能電力に**という目標に対して、97%達成。**

主要サプライヤー*の90%が、2025年末までにその環境目標と排出量削減の取り組みについて開示することを目指し、現在までに**主要サプライヤーの68%が目標を、75%が取り組みを開示。**

削減後に残る排出量に対処するために、**自然由来の炭素除去プロジェクトに投資し、今後20年間で推定1,300万トン以上の炭素を除去。**

*主要サプライヤーとは、アクセンチュアの2019年のスコープ3排出量の大部分を占める事業者のことです。

2025年までのネット・ゼロ・エミッションの達成

アクセンチュアは、2025年末までにネット・ゼロ・エミッションを達成するという目標を設定しています。アクセンチュアのアプローチ：

炭素削減

スコープ1、2、3の排出量について、実質的な削減を第一に考えています。アクセンチュアの環境サステナビリティの取り組みにおいては、気候変動対策を特に重視しています。その最も重要なものは、スコープ2の電力使用による間接排出と、出張や調達した商品およびサービスによるスコープ3の排出に関連するものです。継続的なイノベーションを通じ、ソリューションの規模を拡大し、真の持続的な変化をもたらしています。

再生可能電力

2023年末までに、世界中の拠点で使用する電力を100%再生可能電力にする目標に取り組んでいます。

2022年度末の時点で、再生可能電力の比率は97%に達しており、2021年度の53%から改善しています。自社ビルを所有せず、通常の電力供給網から電力のほとんどを調達しているため、送電網や地域の再生可能電力マーケットからの調達契約を通じ、再生可能電力の比率を増加させています。これは、世界的に影響を持つ意欲的な企業数百社が参画し、再生可能電力100%の達成に取り組んでいる国際イニシアチブ、RE100の指針に準拠するものです。

アクセンチュアは、グローバルな事業運営に要する年間電力量と同等の再生可能電力を調達するよう努め、電力使用により使用されたと報告されている炭素排出量を削減しています。

また、再生可能電力の調達を増やす中で、より多様な再生可能資源による電力発電も支援しています。

アクセンチュアは、エネルギーの効率化にも引き続き取り組んでいます。2022年度には、スマートメーターの利用を拡大しました。スマートメーターを活用すればエネルギー・データを発生源で収集し、自社のエネルギー管理の判断材料のためのグローバル環境情報システムへ情報を素早くアップロード可能です。

責任ある移動

デジタルファースト企業として、アクセンチュアは、クライアントにサービスを提供するため、コラボレーション・テクノロジーを俊敏に、そして大規模に活用しています。アクセンチュアは、Microsoft Teamsの世界最大規模の企業ユーザーのひとつであり、2022年度には音声通話を180億分以上、ビデオ通話を18億分以上利用しています。これらの通話は、再生可能エネルギーにより動作するMicrosoft Azure Cloud上で行われました。デジタル・コラボレーションへのさらなる信頼と、物理的な移動伴わずクライアントのニーズに応える能力により、さらなるコスト効率の高いサービスの提供と、炭素排出量を削減しました。

物理的な移動が必要な場合にも、アクセンチュア社員が気候変動に配慮した移動の意思決定ができるよう、体制を整えています。例えば：

- 分析やレポート機能により、出張者や事業運営者が出張を減らす機会や、炭素排出量の少ない移動手段を利用する機会を特定できるようにしています。

- 例えば、航空機よりも炭素排出がはるかに少ないことが多い鉄道を選ぶなど、より炭素削減効率に優れた代替手段の利用を奨励しています。
- カーボン・カルキュレーター（社員が出張のためのフライト予約時に、特定のフライトの炭素排出量が確認できるツール）は、フライトごとの実際の排出量の差を明確化することで、利用者の予約の判断材料になっています。

アクセンチュアは引き続きテクノロジーを活用することで、よりコスト効率と炭素削減効率に優れたサービスの提供を、クライアントおよび自社の事業で実現していきます。また、気候変動に配慮した移動の判断を奨励するために、社内用に炭素への価格付けを導入しました。

我々の業界におけるパートナーは、移動に伴う炭素排出削減のための重要なリソースです。アクセンチュアは、社員が移動に際しより少ない炭素排出量である選択肢を広げられるよう、航空、宿泊施設、および地上交通機関の各プロバイダーと協力しています。

責任ある調達

アクセンチュアが、クライアントにサービスを提供する中で発生する排出量が、クライアントの排出量に影響を与えるのと同様、当社のサプライヤーも当社の排出量に影響を与えます。

スコープ3の排出量を削減すべく、サプライヤーと協力しています。主要サプライヤー*の90%が、2025年までにその環境目標と排出量削減の取り組みについて開示することを目指しています。主要サプライヤーの68%がその目標を、75%がその取り組みを開示しており、目標達成へ向けて前進しています。

*主要サプライヤーとは、アクセンチュアの2019年のスコープ3排出量の大部分を占める事業者のことです。

グリーンIT

アクセンチュアのグローバルIT部門は、新たなアプリケーションの運用と開発、また事業運営においてイノベーションを起こす手段として、クラウド・ファースト・アプローチを採用しています。クラウドへの移行が完了した今、その直接的な効果として、クラウドプロバイダーから、新しく、より持続可能なケイパビリティを取り入れています。

2021年度には、アクセンチュアのパブリッククラウドにおけるエネルギー消費量の推定値を測定するために、二酸化炭素計算ツールのプロトタイプを作成しました。これによって、エネルギー消費量を正確に管理し、エネルギー使用量の低減と炭素排出量の見積もりが可能となりました。

また、パブリッククラウドにおけるカーボンフットプリントの測定に加え、アクセンチュアは、IT部門全体におけるカーボンフットプリントの測定にも力を入れています。デバイスとその使用パターンを対象に含めるよう計算ツールを拡張することで、削減機会がより把握しやすくなり、よりデータに基づいた判断を行うことができます。また、以下に示す他領域においても、その道筋をさらに充実させるため、取り組みを行っています：

- デバイスフリートにおけるエネルギー消費
- デジタルクリーンアップのベストプラクティス
- グリーンソフトウェアのエンジニアリングプラクティス
- 先サプライヤープログラムへのサステナビリティに関する質問の組み入れ
- アクセンチュアの新デバイスカタログを通じた、ユーザーとのサステナビリティデータ共有

さらに、ITサプライヤーと協力し、ネット・ゼロ達成への取り組みを加速させるため、どのような協力が可能か理解するよう取り組んでいます。

炭素除去

アクセンチュアは、残りの排出量に対処するために、自然由来の炭素除去に役立つソリューションに投資を行っています。

自然由来の炭素除去

アクセンチュアの自然由来の炭素除去ソリューションにより、一般的に、大気中の炭素を除去しながら、森林の再生、生物多様性の回復、農業の持続可能性の向上、グリーンジョブの創出支援、自然生態系の回復と繁栄が期待されています。

今後20年間で、このプログラムにより、大気から1,300万メトン以上の炭素が物理的に除去されると期待されています。2022年度末時点において、アクセンチュアの[自然由来の炭素除去のポートフォリオ](#)には、インドネシア、フィリピン、英国、および米国でのプロジェクトが含まれています。

アクセンチュアの自然由来の炭素除去プロジェクトは、人権、労働、環境、腐敗・汚職防止、および国連の持続可能な開発目標（SDGs）の関連分野におけるUNGCの普遍的原則を支持、ならびに尊重するものです。アクセンチュアは、現場での活動の監視、品質管理、UNGCの普遍的原則との整合を図るため、報告手順を確立しました。技術的に可能な領域であれば、アクセンチュアのプロジェクトは、持続可能な開発の影響基準（SD VISta）に登録され、炭素除去量と共にSDGの成果が検証される予定です。

廃棄物ゼロを目指して

廃棄物ゼロを目指すために、アクセンチュアは以下の取り組みを行ってきました：

2025年末までに、オフィス家具だけでなく、社内で使用するコンピュータやサーバーなどの[電子廃棄物について100%再利用またはリサイクル](#)。

- 2022年度には、コンピュータやワークステーションに関連する電子廃棄物の99%を再利用またはリサイクルしました。モニターやサーバーなど、その他の電子廃棄物についても、再利用やリサイクルに向けた取り組みを継続します。その他の電子廃棄物も、すでに責任を持って管理していますが、2023年度には、モニター、サーバー、無停電電源装置など、追加カテゴリーに属するデジタル資産の追跡を拡大していきます。
- 資産追跡システムを拡張し、家具資産を含めたことにより、家具資産のライフサイクルを延長するための補修・修復や再利用を含む、より包括的な管理が可能となりました。また、このデータにより、世界の家具市場のより包括的な把握し、安全で循環的かつ責任を持って製造された製品の世界標準であるC2C（Cradle to Cradle）認証や、その他の廃棄物ゼロ認証を提供する事業者とのパートナーシップを最適化できます。

拠点の使い捨てプラスチックを排除。アクセンチュアは、この分野での取り組みを継続的に進め、世界中の拠点で再利用可能かつプラスチックフリー物品の調達に力を入れています。

水に対するリスクへの備え

アクセンチュアは、気候変動関連のリスクによる事業継続とレジリエンスを促進するため、2025年末までに、水リスクの潜在的な影響を軽減する計画を立てています。

アクセンチュアは、世界資源研究所 (World Resources Institute) の「Aqueduct」というツールを用いて、自社の水リスクを積極的に分析しています。

T社員と事業を守るため、リスクの高い地域で、洪水、干ばつ、水不足が事業と社員に与える影響を軽減する計画を策定しています。水資源回復力強化計画の策定に加えて、現在、これらの拠点における水使用量の測定および報告を行っています。

アクセンチュアは、水を大量に消費する企業ではありませんが、オフィスのポートフォリオ全体で責任ある使用、再利用、管理、排出を含む、可能な限り水の使用を抑えています。アクセンチュアは、水ストレスの高い地域にある拠点に対し、特に気を配っています。

低炭素社会への投資

企業と社会の双方が共有できる価値を明らかにするために、アクセンチュアは、低炭素社会の未来に投資することを表明しています。

持続可能な航空燃料 (SAF)

アクセンチュアは、世界経済フォーラムの持続可能な航空燃料 (SAF) に関する取り決め“Clean Skies for Tomorrow” (航空業界で使用される燃料に占めるSAFの割合を2030年までに10%にすることを目指す) に署名しており、パートナーからSAFを調達すると同時に、社会的、倫理的に有益な供給元からのみ調達を行うことを表明しています。

自然と生物多様性

アクセンチュアは、気候、廃棄物、水に関する目標を通じて、自然のための行動を起こしています。実際の活動には、自然由来の炭素除去などの取り組みを通じた生物多様性の支援や、Eco Actionの取り組みを通じ、自然や生物多様性のために行動するよう、社員への働きかけが含まれます。

アクセンチュアのフットプリントの大部分が、都市部の賃貸オフィススペースで占められており、そこからの自然への直接的影響は限定的ですが、自然と生物多様性に対する当社の取り組みの例として、以下のものが挙げられます。

- **その宣言**：アクセンチュアは、自然関連財務情報開示タスクフォース (TCFD) のメンバー企業です。また、ゲット・ネイチャー・ポジティブ、テラカルタ憲章、およびBusiness for Natureそれぞれの誓約書に署名し、自然の喪失と気候変動を切り離すことはできないと認めています。
- **アクションのための協働**：アクセンチュアは、英国環境・食糧・農村地域省および持続可能性に関するビジネス協議会 (CSB) との協力体制のもと、「ゲット・ネイチャー・ポジティブ」ハンドブックを刊行しました。このハンドブックは、自然を保護、回復、および持続可能な形で利用しようと取り組む企業を支援し、ネット・ゼロ目標達成の鍵としてのネイチャー・ポジティブなアクションの位置付けを目的としています。クセンチュアは、現在、自然喪失に取り組むビジネス活動を拡大、加速させるための幅広い取り組みの一環として、ゲット・ネイチャー・ポジティブ (GNP) の考え方を世界中の人々に知ってもらうため、世界経済フォーラム (WEF)、We Mean Business、持続可能な開発のための経済人会議、国際商工会議所、資本連合、世界自然保護基金など75以上のパートナー団体と共に、グローバルNGO Business for Natureと提携し、支援しています。

- **地域社会への投資**：この領域への投資には、先住民コミュニティが、自分たちの土地で収集した野生生物の知見データについて処理、および管理可能にするためのツール構築を目指す、コンサベーション・インターナショナルの取り組み支援といったプロジェクトがあります。このツールにより、コミュニティは、現在の野生生物管理の慣行を検証、および実証するための報告書を作成し、コミュニティの住民が生活のために依存している野生生物種に関する知見を得られるようになります。

アクセンチュア社員を称えるための植林

アクセンチュアは、そのサステナビリティに対するコミットメント全体をサポートし、世界中で働く社員一人ひとりの大切さを認めるため、この計画を発表した2021年12月時点でのアクセンチュアの社員数と同じ**67万4,000本の樹を植林しています**。これまでに、カナダ、デンマーク、インド、アイルランド、マラウイ、ニュージーランド、南アフリカ、そしてタイで、35万本以上の植林が行われました。

これらのプロジェクトによるインパクト：

- **デンマーク**：生物多様性の長期的な改善を目指と共に、主要な生物種の状況改善。
- **インド**：持続可能な生活圏創生のための小規模農家による果樹の植林。このプロジェクトでは、既存の被差別地域で多くの不平等に直面している未亡人や高齢の女性からなる現地の労働力の雇用も行っています。
- **タイ**：小規模農家との協力による森林面積の拡大や、環境リテラシーの啓発のため、地元の小中学校との協同植林イベントの開催。

最終的にこれらの樹は、アクセンチュア社員が働き、生活する地域である、6大陸にまたがる14カ国に植林予定。



デニス マネジング・ディレクター 公共サービス・医療健康本部
(シンガポール)

環境責任に関するポリシー

環境負荷の低減は、アクセンチュアのビジネス倫理規範 (COBE: Code of Business Ethics) とコア・バリュー (特にスチュワードシップ) に組み込まれています。これらは、2007年に策定され、毎年見直しを実施している環境責任に関するポリシーに反映されています。さらに、ISO® 14001といった業界標準の外部認証は、持続可能な形で責任を持って事業運営を行い、環境対策をその事業に統合するという、アクセンチュアのコミットメントを示すものです。アクセンチュアの環境管理システムは、グローバルでISO® 14001認証を取得しています。

倫理とガバナンス

アクセンチュアの倫理、人権、強固なコーポレートガバナンスへのコミットメントは、事業戦略の鍵となる推進力であり、社員、クライアント、ブランドと財務実績の保護のため不可欠であり、当社の信頼構築の基盤です。

アクセンチュアの明確な企業ガバナンス構造および倫理とコンプライアンスプログラムは、当社のコア・バリューとビジネス倫理規範（COBE）に基づいており、誠実さ、透明性、インクルーシブであること、そしてすべての人に対する敬意の文化醸成のため尽力する際の戦略的な事業判断と行動の指針となっています。

アクセンチュアは、倫理文化の共有が、競争の激しい市場における当社の成長にとって不可欠であると考えます。アクセンチュアと世界中のクライアントとの長期的なパートナーシップが示す通り、最高レベルの倫理基準に対する当社の誠実さとコミットメントが一つの起因となり、クライアントの事業内における機密性の高い領域のいくつかに、携わらせていただいています。上位100社のクライアント企業のうち、99社が10年以上のパートナーです。

ESGの監督

アクセンチュアの成長戦略の中核にあるのは、クライアント、社員、株主、パートナー、そして地域社会に対し、全方位型価値（360度バリュー）を提供することです。アクセンチュアは、クライアントのため、また自らのビジネスのための変化を推進するため、環境・社会・ガバナンス（ESG）の幅広い優先課題に取り組みながら、加えて、そのステークホルダーによる同様な実践を支援しながら、すべての人にとってより持続可能な世界の創造に貢献しています。

アクセンチュアでは、ESGの状況に対する責任は、トップ主導で始動し、取締役会がESG戦略やESGに関連する取り組みの達成状況を積極的に監督する中で、ビジネス全体に波及しています。この一環として、アクセンチュアの戦略的なアプローチへの指針として、長期的目標の達成の支援と、組織全体を網羅する短期・中期目標に反映されるよう設計された、明確で包括的なガバナンス構造を導入しています。

当社全体のESGパフォーマンス、情報開示、戦略、目標、目的、および進化を続けるESGリスクの監視については、Nominating, Governance & Sustainability Committeeが担当しています。Nominating, Governance & Sustainability Committeeは、その責任を果たすため、クライアントに提供するサステナビリティ サービス、責任ある企業かつ市民としての活動、ESGに関連するコミットメントに対する達成状況、当社の目標と進捗状況に関する透明性および説明責任へのコミットメントを実証する統合報告書など、ESGに関する主要な状況について、年間を通して定期的に経営陣から報告を受けています。

また、報酬の公平性、インクルージョン&ダイバーシティ、リーダーシップの継承、企業文化などの事柄をはじめとした、人材に関する戦略の監督については、報酬・文化&人材委員会が担当しています。さらに、ESG関連データの品質およびその管理に対する当社アプローチについては、監査委員会が監督しています。

グローバル経営委員会（GMC）は、アクセンチュアの責任ある企業戦略について、責任を負っています。

これらのシニアリーダーが担当する範囲は、複数の事業部門、産業分野、サービス、地域にわたります。同リーダー達はこれらのテーマに関与しながら、戦略の遂行や、目標および方針の導入を担当しています。合わせて、非財務目標の公的支援など、アクセンチュアのESGの取り組みに関して戦略的提言と決定を行います。

2022年度には、GMCメンバーの一部で構成されるESG執行委員会を新たに組織しました。この委員会は、アクセンチュアの企業としての環境サステナビリティへのコミットメントと、成長目標に沿ったグローバルな戦略的意思決定を承認する責任を持ちます。当社のESG執行委員会と運営委員会（アクセンチュア全体のリーダーで構成）は、環境パフォーマンスの監督と改善領域の特定のため定期的に会合を開き、GMCを通し、適宜取締役会に問題提起を行っています。

確固たる倫理的文化の確立

アクセンチュアは、その行動を報告するだけでなく、全社員が倫理的な選択をし、その決定のあらゆるインパクトを考慮する支援のため、当社のコア・バリューとビジネス倫理規範 (COBE) に則っています。当社は、Ethisphere 2022における[世界で最もエシカルな企業](#)リストに選出されました。これは15年連続の選出であり、倫理的リーダーシップ、コンプライアンスの実践とサステナビリティに対する献身を証明するものです。

アクセンチュアは、社員がCOBEをより良く理解し十分に実践できるように、倫理とコンプライアンス・トレーニング (年1回、全社員必修)、Making Good Decisionsツールやダウンロード可能なジョブエイド・アプリ付きCOBEツールキット、匿名でも問題提起可能な社内・社外のプラットフォームなどの幅広いリソースを提供しています。

アクセンチュアのコア・バリュー

コア・バリューは、アクセンチュアの企業文化を形作り、会社を特徴づける価値観です。私たちは、その行動や意思決定を導く一人ひとりの振る舞いを通し、このコア・バリューを実践しています。

クライアント価値の創造

私たちは、クライアントのハイパフォーマンスを支援し、「最も信頼されるパートナー」を目指す。共に悩み、汗をかく。ニーズに機敏に対応し、未来をも提示する。真摯で誠実な想いで信頼を熟成し、期待を超えるバリューを生み、持続的な関係を築く。

ワン・グローバル・ネットワーク

私たちは、地球の裏側の仲間の知恵も借りられる。国境や地域を超えた連帯、協力、情報収集能力を活かし、クライアントの活動を世界のあらゆる場所で支え、成功に導く。

個人の尊重

一人ひとりの価値観、仕事の進め方やキャリア・ライフステージは多様でいい。異なるもの同士が、互いを信じ、それぞれの違いを受け入れ、弱みを補いあう。個の強みや個性を最大限に発揮できる文化・環境を育み、組織の推進力に昇華する。

ベスト・ピープル

アクセンチュアは、多様性で勝負する。異なる背景を持つ個人同士が、協力し、切磋琢磨し、支え合い、お互いの成功や成長を喜び合う。社会のあらゆる人々から、「最高の職場」と評価され、人材を惹きつけ続ける。

インテグリティ

堂々と、誠実にふるまい、信頼を築く。信じることを正確に伝える努力を惜しまず、言行を一致させ、行動に責任を持つ。

スチュワードシップ

私たちは、次世代をも見据えて行動する。一人ひとりが会社へのオーナーシップ意識を持ち、より良くより強いアクセンチュアを育み、人材を育成する。そして何よりも、次世代のために、私たちのミッションである「人々の生き方や世界の仕組みを進化させ、より良い方向へ導く」を実現する。

倫理とコンプライアンストレーニング

アクセンチュアは、必修の倫理とコンプライアンストレーニングを、より短期間で、インタラクティブかつ視覚的に取り組めるコースとなるよう、継続的に進化させています。当社の全社員（パートタイムを含む）は、年末の報奨金受領対象となる条件として（法規で認められている場合）、毎年7月31日までにすべての倫理とコンプライアンストレーニングの修了が必須となっています。2022年度、マネジング・ディレクターとGMCメンバーをも含む全社員の受講終了率は98%を達成しました。倫理とコンプライアンストレーニングの一環として、腐敗・汚職防止に関するトレーニング・モジュールも提供しています。このモジュールは、すべての幹部社員（マネジャー以上）と、一部の管理業務部門に所属する全社員が必修となっています。このモジュールの受講終了率は99%でした。

トレーニング・カリキュラムには、社員のインクルージョン&ダイバーシティに関する社員の知識とその支援を構築するためのコースが含まれています。米国、カナダ、南アフリカ、オーストラリア、ニュージーランド、および英国とアイルランドを含むヨーロッパ全土においては、人種差別を特定し、それに対し声を上げ、報告するための必須トレーニングがあります。

アクセンチュアは、社員のトレーニング方法を含め、その倫理とコンプライアンスプログラムを継続的に査定し、改善しています。このアプローチは、パートタイム社員や委託事業者を含む、全社員に向けたトレーニングの基盤となっています。各種システムへのアクセス権を持つ委託事業者もまた、割り当てられた倫理とコンプライアンストレーニングについて、当社Sustainable Procurement Hubの利用開始から60日以内に修了するよう義務付けられており、期間内に修了できない場合、当社システムへのアクセス権はく

奪、または契約解除につながる可能性もあります。当社の目標は、世界中でトレーニングの受講終了率を高水準で維持することであり、トレーニングの妥当性および有効性を確保するため、(ユーザーからのフィードバックを通し) 継続的に内容を判断していくことです。危険度の高い職務や地域で働く社員は、腐敗・汚職防止やその他のコンプライアンスに関する追加のトレーニングを受講します。特に、危険度の高い地域においては、法務部の現地メンバーによる対面式のトレーニングを実施しています。

腐敗・汚職防止に関するポリシーとコンプライアンス

アクセンチュアのCOBEおよび関連する腐敗・汚職防止ポリシーは、どちらもグローバル倫理とコンプライアンスプログラムと人権への取り組みの一部であり、当社が事業展開するすべての地域で、社員、ビジネスパートナー、中間業者（およびサプライヤー行動規範によるサプライヤー）に対し、現地の腐敗・汚職防止関連法令の順守を義務付けており、以下の内容も含まれます：

- 米国 [海外腐敗行為防止法](#) (米国FCPA)
- 経済協力開発機構 (OECD) の [国際商取引における外国公務員に対する贈賄の防止に関する条約 \(OECD外国公務員贈賄防止条約\)](#)
- [腐敗の防止に関する国際連合条約](#) (国連腐敗防止条約)
- 英国 [贈収賄防止法](#) (UK Bribery Act)
- その他の該当する腐敗行為防止法

アクセンチュアは、いかなる形態であっても贈賄と腐敗を一切容認しないというポリシーを表明する企業が参加する、業界の垣根を超えた協調の取り組みである、[世界経済フォーラムの反汚職パートナーイニシアチブ](#) (World Economic Forum Partnering Against Corruption Initiative) のメンバー企業であり、当社の会長兼最高経営責任者が共同議長を務めています。

アクセンチュアは、昨年、米国司法省の海外腐敗行為防止法 (FCPA) 部門の元責任者を含む外部の弁護士と協力し、当社の腐敗防止プログラムのリスク評価を実施しました。

懸念事項の報告と透明性

アクセンチュアは、あらゆる形態の礼を失した振る舞い、ハラスメント、人種差別も含めた差別、報復行為などの不適切行為を経験したり、見たり、気づいたりした場合、あるいは非倫理的行為や違法行為について懸念がある場合に、[社員が安全かつ自信を持って声を上げることを奨励し、それができる体制を整備](#)しています。そして、当社は報復行為を一切容認していません。

当社は、そのリーダーたちや、人事部または法務部所属の担当者、あるいは[アクセンチュア・ビジネス倫理ヘルプライン](#)を通し、社員がいつでも懸念を提起できるよう、さまざまな手段を用意しています。そして、そのような懸念を提起したときに予想される対応を明確にしています。

また、最初の報告先から納得のいく回答を得られなかった場合、報復を恐れることなく別の報告先に、その懸念をエスカレーションすることを推奨しています。アクセンチュアは、提起された懸念について、報復に関する申し立ても含め、すべて真摯に受け止めます。

人事部、法務部、またはアクセンチュア・ビジネス倫理ヘルプラインに報告された懸念は、100%を調査し、専門的で体系的、思慮に富み、バランスのとれた方法で事実確認を行うよう努めています。事実を把握し、その上で適切な結果を判断し、その結果を公平かつ一貫性をもって全社に反映するよう努めます。その点において、年功や役職、アクセンチュアへの貢献度は考慮されません。

社員による懸念提起後の対応からその結果に至るまで、透明性を高めることが、社員から声を上げやすくするために大切なひとつの要素です。当社は、社員が以下のことを確認できる専用の社内サイトを通し、透明性の向上を促進しています：

- どのように懸念を提起するか。
- 懸念を提起した際、どのように支援を受けられるか。
- どのように調査が進むか。
- どのように懸念提起をした側を保護するのか。
- どのように、懸念提起をした人に対するあらゆる報復行為を一切容認しないという姿勢を貫くか。

また、このサイトでは、前年度に調査した行動規範項目のタイプ別全社割合に基づく社内集計データと、その結果についても報告しています。

さらなる透明性の向上のため、[Speaking Up and Zero Tolerance for Retaliation](#)に関するポリシーを公開し、このポリシーによって従業員が懸念（必要に応じて正式な抗議を含む）を提起する方法と、報告およびエスカレーションの手続きの概要を示しています。

社員のための行動指針

[ビジネス倫理規範 \(COBE\)](#) の第一の基本行動は、「あなたの行動を意味あるものに (Make Your Conduct Count)」です。

それは、アクセンチュアのユニークで多様な文化の中で社員の考え方や行動の指針を示すために、地域密着でありながら世界でも通用する、以下の5つの基準を明確にしています：

- アクセンチュアが報復行為を絶対に許さないことを理解し、懸念があれば声を上げます。
- 私たちはお互いに敬意を持って接します。
- 私たちはアクセンチュアのアンバサダーであることに誇りを持ち、それを胸に行動します。
- 私たちは、実力主義の原則に基づいて人事に関する判断をします。
- 私たちは個人の利益や関係がアクセンチュアの利益に反しないことを徹底させます。

このフレームワークは、社員を触発できる前向きで、他を尊重し、インクルーシブな職場環境のための基盤を作り、我々がどのような存在であり、企業としてどのように在りたいかを反映し、クライアントやパートナーと、また相互に協力する方法を指針となります。

アクセンチュアは、これらの倫理的な行動がビジネスの成功のために不可欠であると考え、その必修としている倫理とコンプライアンストレーニングに、継続してこの考えを取り入れています。当社は、社員を対象とした定期的な匿名アンケートを通し、倫理的な環境を監督しています。

データプライバシーと情報セキュリティ

データ保護は、社員だけでなくクライアントやその他パートナーと共に、信頼の構築と維持において、アクセンチュアの最も重要な責任の1つです。

特定地域の法的要件を凌駕し、あらゆる地域のすべての情報に対して厳格なデータプライバシーおよびセキュリティ基準を適用しています。アクセンチュアの全社員は、データプライバシー・ステートメントや手順、拘束的企業準則 (Binding Corporate Rules) を含めた当社の方針、新出および変化するグローバルな規制や法律に従い、効果的かつ責任あるデータ管理を実践するための個人的な責任を負っています。

この責任は、アクセンチュアの行動すべてを決める基礎となるものです。取締役会の監査委員会は、サイバーセキュリティ、データプライバシー、データセキュリティなどの情報テクノロジーリスクの影響度について、監視を継続しています。

多くの社員がオフィスに戻ってきた一方で、リモートワークやハイブリッドな職場環境で働き続けている社員もいます。このような複雑な就業モデルが、進行中の地政学的な緊張から生じる潜在的なビジネスリスクと組み合わせ、当社の事業、社員、クライアント全体のデータの安全を守るために、先見的でサイバーレジリエントなアプローチの必要性が高まっています。

例えば：

- アクセンチュアは、情報セキュリティ (ISO® 27001:2013) およびデータプライバシー (ISO® 27701:2019) の国際認証取得が示す通り、個人情報の取り扱いと保護に対する最高かつ最も厳しい情報保護およびプライバシー基準を順守しています。これらの認証は、当社があらゆる場所で個人情報の取り扱いと保護に関し、最高かつ最も厳しい基準を順守しながら、説明責任を果たしていることを認定しています。アクセンチュアは、エンタープライズおよびクライアントサービス事業で、英国規格協会 (BSI) の ISO® 27701 認証を取得した最初のグローバル企業です。
- アクセンチュアは、EU の一般データ保護規則 (GDPR) など当社が事業を展開する各国のデータ保護法を含む、世界中のデータ保護およびプライバシー要件を守るため、懸命に取り組んでいます。
- アクセンチュアの企業データ保護とクライアントデータ保護に関するプログラムは、当社とクライアント情報の管理について定義しています。これらのプログラムは、関連する情報保護およびプライバシー保護法に従い、当社の管理プロセスと規制を定義するものです。BSI は、アクセンチュアのエンタープライズ・サービスおよびクライアントデータに関するグローバル保護プログラム (Global Enterprise Services and Client Data Protection Program) について、米国の国立標準研究所 (NSIT) のすべての適応 (ティア4) 実装レベル成熟度カテゴリーで「最高水準」と評価しています。BSI による定期的な独立評価は、メンテナンスと再評価を目的として継続されています。

- アクセンチュアは、セキュリティを重要課題として受け止め、幅広いトレーニングと学習アセットを整備しています。全社員が、必修および対象となるデータプライバシートレーニングを定期的に受講しています。さらに、グローバルの意識向上キャンペーン Protecting Accenture: Live Smart to Stay Safe では、データセキュリティの安全性を維持するための最新のベストプラクティスと行動について学ぶことができます。必修のデータセキュリティトレーニングを修了するだけでなく、安全な行動の認識と適用を強化するために設計された、自習型のトレーニングプログラム Information Security Advocate プログラムに参加しています。

アクセンチュアは、高度な社内セキュリティ対策、テクノロジー、規制を通じた当社とその社員、クライアントの保護に加え、マネージドセキュリティサービスのグローバルプロバイダーとして、戦略開発、リスク管理、サイバー防衛、デジタルアイデンティティ、アプリケーション、マネージドセキュリティサービスにおよぶ包括的なセキュリティソリューションによりクライアントを支援しています。



責任あるAI

責任ある人工知能 (AI) とは、社員や企業に力を与え、顧客や社会に公正なインパクトを与えるために、善意を持ってAIを設計、開発、展開することです。

アクセンチュアは、責任を持って変革していくという役割を強く自覚し、AIと関連テクノロジーを当社の最優先ESG課題の1つであると考察しています。AIの意思決定が人間の生活に与える影響力が強くなるにつれ、AI導入の際の潜在する倫理的、社会的、技術的な影響を管理するという企業責任は増大します。

これらの影響について考える時、偏見と公正、透明性と説明可能性といった問題が最も重要となります。企業は、責任あるAIを最初からそのアプローチに組み込まない限り、その組織内でデータとAIを効果的に拡大できず、ひいてはテクノロジーのビジネス価値を最終的に実現できません。

アクセンチュアは、AIの信頼の構築と自信の向上を目指し、倫理的原則と学術的研究を、日常業務に組み込むことができる実用的で測定可能な指標と方法論に置き換えるため、クライアントと協働しています。当社は、部門横断的で多くの専門分野にわたるアプローチを取り、AIにおけるガバナンス、リスク管理、説明責任、説明可能性、および文化的普及の領域を網羅する戦略的なリーダーシップと技術的ツールをクライアントに提供しています。

アクセンチュアは、クライアントと共にソリューションの実装から学んだことをもとに、責任あるAIに関する4つの柱を次の通り定義しました。:

- **原則とガバナンス**: AI技術の自信と信頼を構築する組織を網羅する透明性の高いガバナンス構造を確立しながら、責任あるAIのミッションを定義・明確化する。
- **危険性、方針、管理**: 将来の法律と規制を見据えつつ現行法と規制の順守を強化し、リスク軽減のための方針を策定し、定期的な報告・監視を行うリスク管理フレームワークを通し前述の方針を実行可能にする。
- **テクノロジーと成功要因**: 公平性、説明可能性、構造安定性、追跡可能性とプライバシーなどの原則を支持するためのツールと技法を開発し、AIシステムとプラットフォームに組み込む。
- **文化とトレーニング**: 責任あるAIをビジネスに不可欠なものとして位置付けるためリーダーシップに権限を与え、全社員に対し、責任あるAIの原則と成功の基準に対する理解を明確にするトレーニングを義務付ける。

ビジネスの継続性

不測の事態を管理するアクセンチュアのアプローチは、長年の経験、準備、サービスの管理・提供方法の適用に基づいています。当社のビジネスレジリエンス戦略は、そのグローバルな顧客基盤から始まり、社内機能とテクノロジーに支えられ、サードパーティ・エコシステムとの協力で支援された、当社による会社としての運営方法をサポートします。アクセンチュアのビジネスレジリエンスプログラムは、業界基準 (ISO® 22301、ISO® 20000、ISO® 27001、ISO® 27701) に準拠しています。詳細については、[ビジネスの継続性に関する事例](#)をご覧ください。社会がデジタルファーストな世界に移行する中、人権の尊重と業界標準の設定は、アクセンチュアが当社のサービスにこの新しい価値観を反映させるために最優先に取り組むべき課題です。

コーポレートガバナンス： 実践と方針

アクセンチュアには、確固たるコーポレートガバナンスの歴史があり、長期的な株主価値の実現には優れたガバナンスが極めて重要であると考えています。当社は、自らおよびステークホルダーの長期的な利益につながるガバナンスの実践と方針を約束しています。

アクセンチュアのコーポレートガバナンスに関する事項は、2022年12月13日に米国証券取引委員会 (US SEC) 提出の2022年プロキシステートメント、そしてコーポレートガバナンスガイドラインおよび委員会憲章に記載されています。どちらもアクセンチュアのウェブサイトを確認できます。

これらの文書は、アクセンチュアの取締役会およびその委員会の役割と主要なガバナンスの実践、ならびに取締役の経験、資格、属性、スキルの概要が記載されています。特に、この構成により、取締役会選出者9名のうち56%が人種・民族的に多様*であり、56%が女性であることは当社の誇りです。

*本レポートでは、アクセンチュア自らが記録したEEO-1カテゴリーに基づく取締役の人種・民族的な多様性を記載しています。詳細については、当社の2022年プロキシステートメントをご覧ください。

アクセンチュアの実践と方針

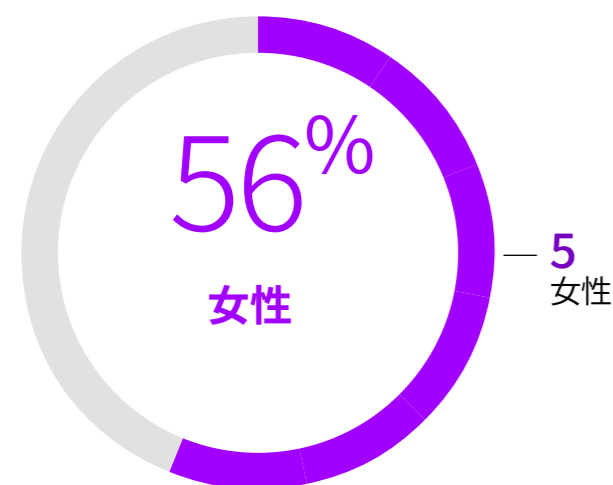
以下は、アクセンチュアのコーポレートガバナンスの実践と方針の重要ポイントの一部をまとめたものです：

- 年1回の取締役選挙
- 100%独立した取締役会
- 当社の発行済株式総数の10%以上を保有する株主は、臨時会議を招集する権利を有する
- 9名中8名が社外取締役
- 強力な筆頭社外取締役を社外取締役の投票により選任
- 取締役会、委員会および個々の取締役の年次評価と自己査定
- 積極的な株主の関与
- プロキシアクセス権の採用
- 経営陣が出席しない中で社外取締役が召集される定期的な幹部会議
- 強固な取締役選任プロセスにより、性別、人種、民族、経験、視点、スキル、および在職期間の点において多様かつ国際的な取締役会を実現
- 政治献金およびロビー活動ポリシー
- 取締役会は、取締役会の引継ぎ計画の策定で積極的な役割を果たし、取締役会の刷新に取り組んでいる
- 戦略、リスク管理、および環境・社会・ガバナンス (ESG) 課題を対象とした、取締役会による積極的な監督
- ESGに関するパフォーマンス、情報開示、戦略、目標、目的、リスクおよび機会、ならびに報酬の公平性、インクルージョン&ダイバーシティ、リーダーシップの継承、およびリスクなど人材に関する戦略を対象とした、委員会による監督
- 女性および重要視されてこなかった層の候補者を積極的に見つけ出すための、取締役会の多様性に関する方針
- 取締役が公開会社の最高経営責任者である場合、他の公開会社3企業または2企業の取締役への就任を制限する取締役方針
- 政治、ロビー活動、その他草の根支援活動、および関連する方針と実践を対象とした、委員会による監督を正式化

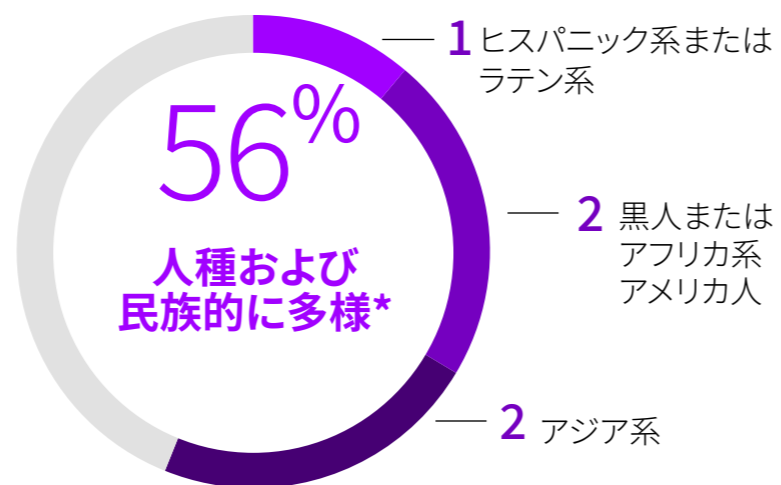
取締役会の多様性

当社候補者9名が対象：

ジェンダー



民族



女性が議長を務める
取締役委員会

50%
の委員会

取締役会の
大幅刷新

3 人 過去5年間で
新規就任の取締役数

人種のおよび民族的な多様性を持つ
取締役が議長を務める取締役委員会*

75%
の委員会

年齢分布

63 歳 取締役の
平均年齢

年齢幅：55～68歳

取締役会の在任期間

6.4 年 平均在任期間



* アクセンチュア自らが記録したEEO-1カテゴリーに基づく取締役の人種的ならびに民族的多様性を記載しています。

人権

アクセンチュアの グローバル人権宣言

アクセンチュアのコミットメント

アクセンチュアは、2008年に国連グローバル・コンパクト（UNGC）に加盟しました。

ビジネス倫理規範（COBE）に規定されている通り、アクセンチュアは、[国連のビジネスと人権に関する行動計画（United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights）](#)に準拠するよう努めています。従って、潜在的な人権への影響という観点から、当社の事業と運用に最も関連する領域における人権への取り組みに重点を置いています。また、クライアントや他のステークホルダーが、当社の人権に関する実践慣行や方針に対する視認性にもますます注目していることを認識しています。

当社は取り組みをさらに強化する方法を評価するために、自らの人権への取り組みとマーケットにおけるベストプラクティスを継続的に見直しています。当社の人権の原則と矛盾しないように法律を適用する方法が不明確な場合、国際的に認められた人権の原則を支持し、尊重するため、当社のコア・バリューとCOBEに準じます。

また、アクセンチュアは、国連の行動計画に加え、[国際労働機関による労働における基本的原則および権利に関するILO宣言（Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work）](#)など関連する国際法規文書を遵守しています。

アクセンチュアの人権ガバナンス

アクセンチュアは、人権の支持と尊重が、当社のサステナビリティへのコミットメントに不可欠な要素であることを認識しています。ESG運営委員会は、人権ガバナンスや戦略的意思決定など、業務上のサステナビリティに関するあらゆるテーマについて責任を負っています。この委員会の議長は、当社のコーポレートサービス&サステナビリティおよびビジネス・オペレーションズを担当するシニア・マネジング・ディレクターおよび専務取締役が務めています。

アクセンチュアの人権に関する優先事項

人権への潜在的影響の観点から、アクセンチュアは、当社とその業務に最も関連する領域における人権への取り組みに重点を置いています。

- ダイバーシティと機会均等
- 健康、安全とセキュリティ
- 雇用環境と労働慣行
- サプライチェーン
- データプライバシー
- 腐敗・汚職防止

人権とアクセンチュアの サプライチェーン

アクセンチュアは、事業の世界規模と多様性を踏まえ、当社の優先課題に関連する分野、最も大きな影響を適切に与えることができる分野、および懸念が高まり、より危険度の高い地域に関連する分野に重点を置いて、サプライチェーンのデューデリジェンスに取り組んでいます。

アクセンチュアは、権利保持者に対する潜在的リスク評価の重要性も認識しています。当社は、サプライチェーン全体だけでなく、その企業リスク管理システムと法令遵守プロセス全体における人権のデューデリジェンスを継続的に見直し、適合させ、取り入れています。

アクセンチュアは、サプライヤーとの関係が、その人権へのコミットメントを強化するのに役立つと考えています。当社の[サプライヤー行動規範（Accenture Supplier Standards of Conduct：SSoC）](#)は、COBEを補完するものであり、当社サプライヤーが守るべき、または同等の取り組みを行う必要のある基準や実践を定めています。同様に、当社サプライヤーが利用するサプライヤーにも、当社のサプライヤー行動規範を適用することを求めています。

マリカ マネジャー アクセンチュア ソング デザイン
(米国、アトランタ)



アクセントは、特にリスクの高い部門や国との関係において、また、ビジネスが発展する中で、サプライヤーの選定や関り方について、思慮深くあること、また的を絞るように努めています。例えば、当社初となる[紛争鉱物に関する報告書 \(Conflict Minerals Report\)](#) の作成にあたっては、第三者機関の専門家共に、3TG鉱物（錫、タングステン、タンタル、金）を含有する製品の当社サプライチェーンを調査しました。

アクセントは、倫理的かつ合法的なビジネスの実践を約束し、人権推進のためのグローバルな調達力の活用に取り組んでいます。

アクセントは、サプライヤーのESGパフォーマンスの視認性向上の助けとなる新たなテクノロジーとプロセスに投資を続けています。当社は、グローバルに展開中のSustainable Procurement Hubの導入を誇りに思っています。この新規テクノロジープラットフォームは、サプライヤーの人権に関する方針、デューデリジェンス、およびインクルーシブな実践に関して、当社直系サプライヤーからの透明性向上を充実させ、提供するものです。

同Hubは、当社が倫理的な調達の決定、サプライヤーの受け入れ、また、そのESGの進捗の評価する方法を支援します。

また、このプラットフォームは、ドイツのサプライチェーン法やノルウェーの透明性法など、サプライチェーンのデューデリジェンス要件に準拠するためにも不可欠な要素になっています。

懸念の提起

アクセンチュアでは、社員、サプライヤー、再委託事業者に対し、潜在的な人権問題を含む倫理的ならびに法的な懸念を提起することを奨励しており、法律で認められている場合には匿名での提起も含め、さまざまな安全な手段を提供しています。アクセンチュアは、奴隷制や人身売買を含む法的、または倫理的な懸念に関して、当社サプライヤーの従業員が表明できる仕組みを提供しています。当社サプライヤーの従業員は、[アクセンチュア・ビジネス倫理ヘルプライン](#)を通し、懸念や侵害行為を（法律で認められている場合には匿名で）報告することができます。

アクセンチュアのサプライチェーンや組織について倫理的または人権的な懸念がある方は、電話またはオンラインでヘルプラインに連絡することができます。

- フリーダイヤル (+1 312 737 8262。インドの場合は+1 888 276 6226、アクセスコードは000-117) を24時間年中無休体制で用意しています。
- 当社ビジネス倫理ヘルプラインのサイトから、オンラインで問い合わせることも可能です。
- 問い合わせはすべて、独立したチームが機密情報として取り扱います（法律で認められている場合には匿名で）。

社内外を問わず、当社はすべての懸念を真摯に受け止め、その秘密を厳守します。当社は、人権問題に関する懸念を提起する人、あるいはそのような懸念に対処するために情報を提供して当社や法執行機関を支援する人を誠心誠意保護します。

生活賃金

アクセンチュアは、世界中のサプライヤーに対し生活賃金の採用推進を継続的に行っています。[当社のサプライヤー行動規範](#)は、当社および/またはクライアントに直接サービスを提供する人々に対し、生活賃金（またはそれ以上の報酬）を支払うよう、サプライヤーに積極的に推奨しています。

現代の奴隷制、児童労働、人身売買

アクセンチュアの長きにわたる人権に関するコミットメントには、当社のサプライチェーンにおける現代の奴隷制や児童労働、人身売買の撲滅が含まれています。当社の事業とサプライチェーンの特質、およびこれまでに実施したリスク評価を鑑みれば、当社サプライチェーンにおける現代の奴隷制、児童労働、人身売買のリスクは低いと考えます。

しかしながら、現状に満足することなく、状況の変化と当社事業の進化に対応した改善と発展を実現する方法について頻繁に見直しを行っています。

この分野での当社の取り組みについては、当社の[現代奴隷制の透明性に関する声明 \(Modern Slavery Transparency Statement\)](#)で詳しく紹介しています。これは英国およびオーストラリアの法律で義務付けられている声明ですが、これらの法域を超えた当社のコミットメントについても紹介しています。

紛争鉱物

アクセンチュアのサプライヤーインクルージョン&サステナビリティチームは、当社のサプライチェーンにおける紛争鉱物を専門に取り扱っています。近年、当社のインダストリーX事業がハードウェア製造にまで発展したことから、同チームの取り組みは、当社のグローバルサプライチェーン全体で現代の奴隷制に対処するために不可欠な要素です。

詳細については、当社の[紛争鉱物に関する報告書 \(Conflict Minerals Report\)](#)をご覧ください。

サプライチェーン

アクセンチュアのサプライチェーンの大きさや規模は、責任ある調達文化を推進する機会を与えてくれます。当社は、企業として成長を続けながら、クライアント、サプライヤー、および地域社会を通じ、長期的な価値を社会に提供するという責任を認識しています。

プロキュアメント・プラス

私たち購買部門（プロキュアメント・プラス）は、サステナビリティを推進するため、サプライヤーとどのように協働するかの包括的なアプローチを具体化してきました。取引上の調達にとどまらず、環境、人権、サプライヤーのインクルージョン&ダイバーシティ、働き方の未来という4つのテーマを柱とし、責任ある調達を推進しています。このアプローチは、私たちのサプライチェーン、そのあらゆる側面に反映され、倫理的行動、透明性、敏捷性、包括性に基づくより強力なパートナーシップを構築しています。

責任ある調達

プロキュアメント・プラスの調達プログラムは、受賞実績のあるサプライヤーインクルージョン&サステナビリティプログラムなどの主要な取り組みに影響を与えています。私たち自身と、より大きな市場のために、責任ある調達の実践を全力で推進しています。アクセンチュアは、一部のサプライヤーと事業内容の検証を通じ、サステナビリティに関する当社のアプローチの中にある見通しを共有してきました。環境、人権、サプライヤーのインクルージョンとダイバーシティ、[サプライヤー行動規範](#) (SSoC) などの優先分野に引き続き注力していきます。

倫理的な調達戦略

より持続可能でインクルーシブなサプライチェーン構築を継続する中で、アクセンチュアは、そのコア・バリューとビジネス倫理規範（COBE）を反映した倫理的な調達戦略の必要性を認識しています。当社の倫理的な調達戦略は、事業運営の根幹をなす要素であり、社員向けに適用されるトレーニング、サプライヤーの選定基準、サプライヤーとの取引基準の策定に影響を与えるものです。

サプライチェーンのより広い範囲で透明性を高めるために、当社のCOBEを補完するSSoCへの準拠、または同等のコミットメントを求めています。当社は、契約条件、サプライヤー向けの[アクセントアとの取引ガイド \(Supplier's Guide to Doing Business with Accenture\)](#)、発注プロセスを含むさまざまな仕組みを通して基準を発信しています。サプライヤー管理プログラムに参加している100%のサプライヤーとのコミュニケーションを通じ基準へのコミットメントについて継続的に表明しています。アクセンチュアは、新しいシステムであるSustainable Procurement Hubの運用モデルに沿って、当社のガバナンス・フレームワーク（同等の内容に同意するサプライヤー向け）のさらなる開発と強化に投資しています。

当社のSSoCは、国連グローバル・コンパクト（UNGC）の[10原則](#)への支持を反映したものであり、2008年にUNGCに署名して以来、この原則を順守するため、模範を示し続けています。これらの基準は、20の言語で公開されており、サプライヤーが事業を行う際に当社SSoCを順守することを求めた、労働基準、人権原則、その他の法および倫理基準が定められています。

また、サプライヤーがこれらの基準を自社のサプライヤーに適用し、それによって当社の倫理的な調達戦略の影響を持続させることも期待しています。アクセンチュアは、責任ある事業のコミットメントに沿って、グローバルSSoCを進化させ続けます。例えば、2022年度には、当社の取引管理要件を更新しました。

さらに、倫理的なサプライチェーンを維持するための業界標準を設定する取り組みの一環として、COBEとUNGCの10原則に照らし合わせたサプライチェーン戦略を毎年見直しています。これは、サプライヤーに、生活賃金の支払いを奨励する継続的な取り組みの一部として、極めて重要なものです。

確実な支払い

アクセンチュアは、フォーチュン500企業であろうと中小企業であろうと、迅速な支払いがサプライヤーに経済的な確実性をもたらすことを実感しています。英国においてアクセンチュアは、任意のPrompt Payment Codeに署名しています。この条例では、サプライヤーに対し、合意した支払い条件で期日内に確実に支払うよう継続的に取り組むことが求められています。同条例に従い、英国内では常に60日以内に95%以上の支払い手続きをしています。Payment on Time Centre of Excellenceおよびテクノロジーへの投資により、この分野において継続的な改善を進めています。当社は、支払い文化をより効率的で公平なものに変える取り組みの指導的立場にあることに、誇りを持っています。

*アクセンチュアのサプライヤー管理プログラムには、アクセンチュアが直接かつ継続的な契約関係にあるサードパーティ・サプライヤーが含まれます。

サプライヤーの サステナビリティの促進

責任ある調達をより優れたものにするために、アクセンチュアは同業他社やクライアントとのネットワークと常に連携し、持続可能な活動を採用し、サプライヤーとコントラクターの管理プロセスを定期的に改善しています。社内外でサステナビリティ、包摂性を強化しているサプライチェーンを支援し、責任ある調達文化を奨励しています。

サプライヤーとのエンゲージメントの促進

アクセンチュアは、例えば、排出量削減目標と活動を報告したり、自社のサプライチェーンを定期的に評価しているサプライヤーの割合など、サステナビリティに関するパフォーマンスを報告するサプライヤーの数を増やすために、積極的な取り組みを行っています。

Sustainable Procurement Hub

アクセンチュアは、サプライヤーのESGパフォーマンスの視認性向上支援のための新たなテクノロジーとプロセスに投資を続けています。2021年度の導入以降、世界中で利用拡大し続けるSustainable Procurement Hub (24ページで紹介) は、サプライヤーの人権方針とサステナビリティの実践について、サプライヤーのさらなる透明性をもたらしています。また、このツールは、バイヤー選定の決定、参入、アドホックなESG評価を通知することでデューデリジェンスプロセスの実行を可能にします。このHubは、現在30カ国以上で運用されており、2023年度にはさらなる展開と

プログラムの拡張が予定されています。アクセンチュアは、サプライヤーのESGパフォーマンスについて理解を深めるため、このHubを活用し、3,000件以上のサステナビリティ評価を実施しています。

カーボンディスクロージャー

アクセンチュアは、サプライヤーに対し、サステナビリティを優先課題とし、環境についての取り組み、目標、影響に関する最新情報を提供するように求めています。CDPのサプライチェーンプログラムのメンバー企業として、HubとCDPのツールを併用することにより、サプライヤーと共に、そのエンゲージメント、透明性、持続可能な活動を推進しています。

例えば、2010年以降、CDPのサプライチェーン自己評価アンケートへの回答を一部サプライヤーに呼びかけています。2022年12月1日時点で、主要サプライヤーの68%が目標を、75%が活動を開示しています。両数値とも2021年12月1日時点の58%と60%から上昇しています。

アクセンチュアは、この分野の排出量に対処することが、責任ある事業判断・決定に向けた活動を推進するための優先事項であると考えています。アクセンチュアのサプライヤーは、より一層、一丸となって、排出量の少ないエネルギー源の利用、製品やサービスのフットプリントの最小化、消費者の要望に応えた報告を実践するようになってきています。

2025年末までにネット・ゼロを達成するという目標への取り組みの一環として、主要サプライヤー*の90%に排出量削減のための環境目標とその取り組みの開示を求めるという、意欲的な目標を設定しています。

*主要サプライヤーとは、アクセンチュアの2019年のスコープ3排出量の大部分を占める事業者のことです。

クライアントとの協働

アクセンチュアは、サプライヤーのインクルージョンとダイバーシティを調達の領域に組み込むことで実現される価値を求めるクライアントを、継続的に支援しています。例えば、アクセンチュアは、当社のグローバルな[サプライヤーインクルージョン&サステナビリティモデル](#)と経験を活用し、グローバルバンクの責任ある調達戦略と運用モデルの開発を支援しました。この戦略では、ESG Bookの分析を活用し、同グローバルバンクの調達部門がネット・ゼロ、ダイバーシティ、インクルージョンの優先事項を実現するための総合的な方向性を定め、調達、事業、サプライヤーとのエンゲージメントのための一連のツールキットとトレーニングを提供しました。

調達のサステナビリティに対する好影響についての認識をさらに高めるため、アクセンチュアは、Sustainable Procurement Pledge (SPP) と協働しています。SPPは、日々の活動にサステナビリティを組み込むことを目的とした、調達の専門家によるグローバルな非営利コミュニティです。SPPは、調達の専門家に正しい知識、ツール、行動に触れさせ、その能力を高めます。アクセンチュアはこれらの取り組みを支援し、リーダーシップや諮問委員会に参加しています。

サステナビリティ サービスと パートナーシップ

サステナビリティ サービス

すべてのビジネスがサステナブルビジネスに

アクセンチュアは、企業が今後10年間で優位に立つために活用すべき5つの重要な変革要因の1つとして、サステナビリティを挙げています。消費者、従業員、ビジネスパートナー、規制当局、および投資家が、企業に対しコミットメントの実践への移行を求め中、アクセンチュアは、あらゆるビジネスは持続可能なビジネスであるべきであると信じています。それは、新しいマーケット、製品、サービスの成長の推進力です。

サステナビリティは、アクセンチュアがクライアントにどのような価値を提供し、その事業をどのように運営するのかにおける優先事項です。アクセンチュアは、クライアントのニーズの変化に対応すると共に、環境・社会・ガバナンス (ESG) 課題への対応の必要性を支援するため、サステナビリティ サービスのポートフォリオを拡大、および発展させ続けています。

当社は、以下の3つの方法でその需要に応えています：

創出する：アクセンチュアは、そのサステナビリティに重点を置いた一連の包括的なサービスにより、クライアントによる目標の設定だけでなく、変革のロードマップの策定、およびその実践を支援しています。当社は、引き続き、新しいサービスを開発し、既存のサービスを発展させ、クライアントに測定可能なビジネス価値と持続可能なインパクトを提供するため、エコシステム・パートナーと共に創出し続けます。

組み込む：アクセンチュアは、コアビジネス全体のサービスにESG機能を組み込んでおり、今後数年間、その対象範囲と規模を拡大し続けます。これこそが、世界が直面するサステナビリティの課題と、意欲の先の行動を示すというクライアントのステークホルダーの要求双方に対応するために必要なことだと考えています。

イノベーションを起こす：アクセンチュアは、クライアントが日々の判断・決定に利用するコアビジネスツールやプロセスに、サステナビリティを組み込むことにより、パートナーと協力して革新を進めていきます。この協働には、新規の成長機会算出、ビジネス強化、テクノロジーのソリューションへの変換といった、サステナビリティに重点を置いた製品およびサービスの共同開発などが含まれています。

アクセンチュアは、そのパートナーとともに、世界の主要な組織が持続可能性と競争力を同時に高め、気候変動に対処しながら、国連の持続可能な開発目標 (SDGs) を達成できるよう、ビジネスのレジリエンスを構築する支援をしています。

「サステナビリティこそが、次のデジタルになるものであり、すべてのビジネスがサステナブルビジネスとなっていくでしょう。だからこそ、アクセンチュアは、共に働くすべての人々と、サステナビリティを私たちのすべての活動に組み込むことに取り組んでいるのです」

ジュリー・スウィート
会長 兼 最高経営責任者

サステナビリティ サービスの創出と発展

アクセンチュアは、ビジネスのあらゆる要素を活用すると共に、パートナーと協力しながら、クライアントの大規模なビジネス改革と、そのステークホルダーすべてに対するビジネス価値と持続可能なインパクトの創出を支援しています。クライアントのサステナビリティ目標達成への前進に向け、アクセンチュアは、充実したサステナビリティ サービスを提供しています。

サステナビリティ戦略

サステナビリティ戦略は、アクセンチュアが行う全サステナビリティ サービスの根幹をなすものです。そのサービスにおいて、アクセンチュアは、クライアントのサステナビリティへの意欲的な目標の定義、ビジネス事例の構築、確固たる変革の大規模な実現に向けたサステナビリティとテクノロジーのロードマップ開発に対する支援を行っています。アクセンチュアは、経営陣との対話を主導し、システムレベルの変革を可能にするソリューションの構築と、クライアントと社会に対し、未開発の価値とインパクトを提供します。

ネット・ゼロへの移行

アクセンチュアは、クライアントが完全なESGアジェンダを開発し、サステナビリティが、企業、業界、バリューチェーン、システムの変革の推進力となるよう支援しています。それは、競争力を高く保ち、株主およびステークホルダーへの測定可能な価値の提供に必要なものです。

2050年までの炭素排出量のネット・ゼロへの移行は、企業や行政機関にとっての優先課題です。アクセンチュアは、クライアントが未来の排出量ネット・ゼロの電力、エネルギー、および生産システ

ムを構築できるよう、支援しています。また、クライアントの脱炭素化の加速、イノベーションとテクノロジー主導の統合的アプローチにより、ネット・ゼロ目標に向けて前進できるよう支援します。このアプローチは、各事業体、輸送、およびエネルギーシステムの脱炭素化、需要や行動の改造、炭素回収と除去にまで及び、それらすべてがカーボン・インテリジェンスおよびESGインテリジェンスによって実現します。

アクセンチュアは、エコシステム・パートナーと密接に協力し、企業による次のようなネット・ゼロ戦略やプログラムの設定および導入の実現を支援しています：

- 低炭素・再生可能エネルギー発電、自家消費、および調達の拡大
- 補助送電網、ネットワーク、充電インフラストラクチャ、および産業クラスターの構築
- 科学的根拠に基づく目標、脱炭素化目標およびプログラム、排出削減、ネット・ゼロ、ならびにニュートラル化のロードマップ策定
- 事業部門全体での炭素排出量情報に基づいた統合的な判断・決定を可能にする、カーボン・インテリジェンス機能の開発と導入
- e-モビリティ、各種燃料（水素、アンモニア、バイオエネルギー、合成燃料）、炭素の回収・利用・貯蔵、電池およびエネルギーの貯蔵装置、自然由来のソリューションに関する戦略設計、およびそれらに関する新ビジネスモデルの開発と導入
- 未来のネット・ゼロ型エネルギーシステムを実現するための製品およびサービスの開発
- 運用モデル、プロセス設計、炭素への価格付けなどのインセンティブ、トレーニングプログラムなど、ネット・ゼロへの移行のための新しいケイパビリティとスキルの開発
- サステナビリティ情報に基づく消費者の選択および行動の形成

持続可能なバリューチェーン

アクセンチュアは、サステナビリティをサプライチェーンの各機能に組み込み、バリューチェーン全体をデータ主導で変革することで、クライアントがより持続可能なバリューチェーンを構築できるよう支援しています。

考察、ツール、専門知識を提供することで、組織がより信頼性の高い、循環型でネット・ゼロのバリューチェーンを実現することを可能にします。例えば：

- 包括的で持続可能なバリューチェーン戦略の定義と提供
- バリューチェーン全体におけるESGパフォーマンスの徹底した可視性と透明性の実現
- 人権、腐敗・汚職防止、温室効果ガス排出の要素を考慮した、責任ある調達と運用の実現
- 新ビジネスモデルを通し、製品開発、生産、最終消費を網羅する循環型社会の組み込みとイノベーション
- バリューチェーンのエネルギー、物流、その他排出量の多い構成要素の脱炭素化
- より持続可能で責任あるための顧客体験の再形成

持続可能なテクノロジー

アクセントは、テクノロジーがもたらす大きな可能性はもとより、テクノロジーの拡大と排出量の増加を切り離す必要性について、身をもって理解しています。その目標は、組織がテクノロジーをより持続可能な形で利用するだけでなく、より持続可能性の高い状態であるための手段としてのテクノロジーの活用を支援することです。

当社は、事業全体でのサステナビリティ推進のためテクノロジーの利用と拡大をする企業を支援しています。その範囲は、運用、サプライチェーン、エコシステムを含むあらゆる活動を含み、持続可能性を最大化できる方法でのテクノロジーの展開・活用確かなものにしていきます。アクセントは、以下の項目においてクライアントを支援します：

- 脱炭素化と循環型ITインフラの実現
- グリーンクラウドへの移行・運用に関する設計と実装
- ソフトウェア開発におけるサステナビリティの組み込み
- 高炭素効率で、炭素を意識した方法によるソフトウェアの構築と運用
- 持続可能な機械学習、データ、AIの実現
- テクノロジーによる新たなサステナビリティ事例の開発

サステナビリティの測定、分析、パフォーマンス

今日のビジネスリーダーは、ESG/気候変動リスクの問題に対し、財務に対するそれと同様のリソースと注意を向けるようになってきています。つまり、リスクと機会を天秤にかけながら、常に新たな情報開示要件の把握に努めているということです。複雑なサステナビリティの状況下では、財務目標と非財務目標を混ぜ合わせ、主要な指標を一箇所に集約する、包括的でデータ主導のパフォーマンス管理能力が必要となります。

アクセントは、変革プロセスのあらゆる段階に対応できるツール、テクノロジー、総合的な方法を提供しています。当社は、クライアントが正しい戦略的判断を下し、そのビジネスにとっての価値の意味を再定義し、論理的・構造的な考察により永続的な価値を創出できるよう支援します。

アクセントは、取締役会、経営陣、および最高財務責任者（CFO）を以下の点において支援します。

- ESG優先課題、指標、およびKPIの定義
- ESGに関わるリスクと移行シナリオの把握
- ESGフレームワークおよび標準規格への適合
- サステナビリティ主導の運用モデルの構築
- ESGデータ構造の設計
- ESG測定およびリアルタイムの影響の監視
- 判断・決定のためのESGデータ分析・考察の活用

持続可能なリーダーシップと組織

サステナブルビジネスモデルへのシフトは、経営陣・取締役会を含む、組織のすべてのレベルにおいて、ESGとサステナビリティを優先事項とする企業に対し、財務的、かつ競争力のある価値をもらたします。企業を根本から持続可能な存在に転換するには、人材、プロセス、テクノロジーに新たな焦点を当てる必要があります。そこで求められるのは、人材のスキルアップ、実装のための変更管理プロセス、および事業全体に意味のある変革を推進するリーダーを支援する適切なデータと考察です。

ビジネスリーダーが、その組織をサステナブルビジネスに転換する中で、アクセントはクライアントに対し以下の支援を行います：

- 組織のサステナビリティとESG目標、指標、年次成果の達成に必要なガバナンスに関する、取締役との意思疎通
- 情報に基づき、鋭い洞察と大胆なリーダーシップを目指した、ESGとサステナビリティ、業界ベンチマーク、ベストプラクティスに関する役員の啓発
- 企業文化と価値への適合のための目的主導型戦略の策定
- サステナビリティ戦略を推進するための運用モデルおよび組織設計の最適化
- インクルージョン、ダイバーシティ、帰属意識の強化による運用効率の促進
- 組織のあらゆるレベルにおける責任あるリーダーの育成と活性化
- サステナビリティ能力構築のための人材のリスキルとスキルアップ

持続可能な顧客体験とブランド

新しいデジタルタッチポイントから、顧客がサステナビリティの目標を達成する際に役立つ革新的で刺激的な製品やサービスに至るまで、アクセンチュアは企業がその認識を転換し、顧客や従業員が新しい価値創出の道筋に踏み出せるよう支援しています。

アクセンチュアは、サステナビリティの課題と機会に関する深い知識と、設計、クリエイティブ、イノベーション、エスノグラフィなどさまざまなスキルを利用することで、顧客体験とブランドにまつわる物語を、組織のサステナビリティ目標における差別化要因や実現化手段として位置付けています。

当社は、持続可能な顧客体験を創造することで、顧客の意図を新しい行動に変容するよう企業を支援しています。このような顧客体験は、以下のものも実現します：

- 目的主導型ブランドの活性化
- サステナビリティ主導に向けた消費者と従業員の行動様式変化の創出
- 企業のネット・ゼロの目標についての認識と理解の深化
- サステナビリティの透明性に対するステークホルダーのニーズに応えることによる、ロイヤリティと関連性の構築

価値とインパクトの創出

アクセンチュアのサステナビリティ サービスのポートフォリオは、変化していくクライアントのニーズに対応するため、常に進化を続けています。例えば、経済的および地政学的な要因からエネルギーコストが高騰する中、アクセンチュアは、ビジネスリーダーがエネルギーコストと排出量を削減するための短期的行動と顧客の行動変容を支援するための新規の提案を行うことで、エネルギー効率化ケイパビリティを拡大しました。

アクセンチュアの業界を横断する幅広い専門知識と強固なパートナー・エコシステムは、当社が提供するソリューションの中核を成しています。業界の垣根を超えた、当社の革新的サステナビリティソリューションには、以下のものがあります：

金融サービス分野：アクセンチュアは、多国籍金融サービス企業であるサバデル銀行が、欧州の分類法に従って事業部門のニーズや規制当局への報告に対応できるよう、サステナビリティデータの集約型リポジトリの構築を支援しました。

石油化学分野：多国籍石油化学企業であるブラスケム社が、排出削減イニシアチブの特定、ビジネスケースの算出、包括的な限界削減コスト曲線の構築を行うための脱炭素化プログラムの開発を支援しました。

重工業分野：当社の戦略は、ある多国籍鉄鋼企業が、2025年末までにヨーロッパとカナダの工場で実施する脱炭素化の取り組みを支援しています。当社の活動には、新しいケイパビリティ、プロセス、運用ロードマップの作成が含まれます。

製造分野：農業設備のリーディングカンパニーであるクボタのCO2排出量削減や、循環型水ソリューションおよび廃棄物ソリューションの導入を支援しています。

電力分野：多国籍エネルギー企業であるEDFは、英国で600万戸以上の家庭に低炭素エネルギーを供給する見込みの原子力発電所の開発を進めています。当社のインダストリーXチームは、デジタル建設プロセスや、安全なクラウド・インフラストラクチャ上で動作するグローバルでのデリバリーファクトリーモデルによる効率化で、EDFのトータル・エンタープライズ・リインベンションを支援しています。

エネルギー分野：当社は、中南米のエネルギー企業において、2030年までにエネルギー効率を30%、CO2排出量を10%改善する目標ロードマップを策定し、大幅なコスト削減の可能性の特定を支援しました。

すべての活動への サステナビリティの 組み込み

アクセンチュアは、360度バリュー実現の一環として、引き続きクライアントとの業務や当社ソリューションにサステナビリティを取り入れていきます。これは、意義あるビジネス価値と持続可能なインパクトを生み出し、ネット・ゼロ実現の未来に向けて組織や産業を変革することを目標としながら進められます。

アクセンチュアは、クライアントの持続可能な未来づくりを支援する中で、以下に示すように、そのビジネスをサステナビリティ主導のものへと変革しています：

- **グリーンソフトウェアの原則を自分たちの働き方にも適用し**、クライアントによる脱炭素戦略の評価、優先順位付けとその展開を支援することで、持続可能なテクノロジー組織への移行の加速を実現。
- バリューチェーンにおける循環を考慮した**サプライチェーンの变革**、廃棄物を取り除き、エネルギーや水、ネット・ゼロ・エミッションなどの重要な資源を網羅するネットでプラス効果を得る機会の特定、循環型消費による材料の可能な限り長期的で生産的な使用、および製品ライフサイクルにおける最終段階を再考。

- 実用的かつ測定可能な指標と方法論を適用するため、またガバナンス、説明責任、公平性、説明可能性など幅広い領域で便利なツールをクライアントに提供するため、倫理的原則と研究の解釈による**責任あるAIの開発を推進**。AIを設計、導入、モニタリングする際に、これらの実践を適用することで、アクセンチュア社員とクライアントが、日々の業務に責任あるAIを取り入れて、信頼を獲得し、自信を持ってAIの規模を拡大できるようにしています。
- **開発プロセス全体において、多様なチームと視点を構築し、取り組む**ことは、平等な文化醸成にとって不可欠です。アクセシビリティの設計基準を考慮し、クライアントやその顧客とインクルーシブなツールやソリューションを共同開発することで、すべての人に適した体験を創出しています。

これらすべてが、テクノロジーと人間の創意工夫によって実現される、ビジネス価値と持続可能なインパクト創出のため、すべての活動に、そして共に働くすべての人々にサステナビリティを組み込むというアクセンチュアの目標の一部です。

サステナビリティに関する学習を大規模かつ迅速に優先付け

当社は、グローバル経営委員会から全社員に至るまで、全社にサステナビリティの考え方を組み込んでいます。全社的なサステナビリティ学習カリキュラムにより、アクセンチュア社員は、当社の活動がどのように持続可能な成果をもたらし、UN SDGsに沿った変化を促進できるかを理解し、考察できます。

アクセンチュアは、人々がSDGsに精通し、イノベーションを起こせるように、認識、基礎、外部との学術的パートナーシップを含む、学習への段階的アプローチを提供しています。当社のサステナビリティトレーニングは、SDGsとアクセンチュアが重点を置いている分野について、学習者が自分のペースで学習できる機会を提供し、今日の状況におけるサステナビリティの重要性について理解を深めることを目的としています。2022年8月31日時点で、約39万5,000人の社員がサステナビリティ認識レベルに関するトレーニングを受講しています。

Sustainability Quotient (SQ) トレーニングは、世界中のアクセンチュアのリーダーが専門家として選定し、監修したコンテンツを特徴としています。このトレーニングは、最もユニークまたはイノベーションあふれる学習および開発プログラムを対象とした、ブランドン・ホール2022年エクセレンス・アワード金賞 (Gold Brandon Hall 2022 Excellence Award for Best Unique or Innovative Learning and Development Program) を受賞しました。今年は、グリーンソフトウェアと、持続可能な顧客体験とブランドという2つのSQトピックを追加し、合計7つのリアルタイムで適切なサイズの学習モジュールを提供しました。

アクセンチュアは、オックスフォード大学との外部パートナーシップを通じて、アクセンチュアのリーダーとオックスフォード大学スミス企業環境大学院 (Oxford Smith School of Enterprise and the Environment) の専門家による、サステナビリティの優先トピックに焦点を当てた一連の講演会を定期的に開催しました。また、アクセンチュア幹部を対象として、「気候変動の経済学」に焦点を当てたオックスフォードとの継続プログラムも構築しました。

アクセンチュアは、MIT気候・サステナビリティ・コンソーシアム (MIT Climate and Sustainability Consortium) のメンバーとして、同共同体の活動に継続的に参加することで、他のサステナビリティリーダーたちと協力し、気候変動の脅威に対処するためのソリューションの大規模かつ現実的な導入を加速させる機会を得ています。

また、当社のテクノロジーセールス担当リード、テクノロジーソリューション設計者、グリーンソフトウェアアドバイザーのためのグリーンソフトウェアの原則に関する啓発セッションを開催し、それにより、アクセンチュア全体で10万人以上のソフトウェア実務者に対しトレーニングを実施しました。

買収と戦略的投資によるケイパビリティの拡大

アクセンチュアは、そのベンチャー事業や買収を通し、成長とサステナビリティのイノベーションを起こすための新たな機会を発掘するクラス最高レベルの新興スタートアップ企業と、クライアントを結び付けるため、そのエコシステムの拡大を継続しています。

サステナビリティに関わる最近の買収事例は以下の通りです：

- **akzente**：ミュンヘンとベルリンを拠点とする企業で、サステナビリティ戦略、報告、情報発信、ステークホルダーマネージメントのコンサルティングサービスを提供しています。
- **Avieco**：ロンドンに本拠を置く英国の大手サステナビリティ・コンサルタント企業。
- **Carbon Intelligence**：ロンドンに本拠を置く企業で、科学に基づく目標設定イニシアチブ (SBTi) の認定を受けた目標とネット・ゼロに向けたコミットメント設定をする企業を支援しています。
- **Fortitude Partners (ロンドン)**：アクセンチュアの持続可能なカスタマーエクスペリエンス&ブランド・チームの一員としてアクセンチュアに加わり、戦略的なサステナビリティ・イノベーションについてのコンサルティングを提供しています。
- **Greenfish**：ブリュッセルに本拠を置く、サステナビリティに特化したエンジニアリングおよびアドバイザー企業。
- **Zestgroup**：エネルギー転換サービスを専門とするオランダ企業。

アクセンチュアは、**アクセンチュア・ベンチャーズ**を通し、オープン・イノベーションのアプローチを活用しながら、ビジネス価値と持続的なインパクトの推進を支援する革新的な企業向けテクノロジーを創出する成長段階の企業と提携し、投資を行っています。

サステナビリティに関わる最近の投資事例は以下の通りです：

- **ESG Book** (マイノリティ投資、旧称 **Arabesque S-Ray**)：サステナビリティに関わる影響をベンチマーク化し、評価するクライアントの能力を加速させます。
- **Pixxel** (戦略的投資)：地球観測衛星群を構築しています。そのAIにより得た分析情報は、従来の衛星の数分の1のコストで気候問題の特定と予測を行います。
- **pulsESG** (マイノリティ投資)：ESGの報告、計画、管理の複雑さを解決する、包括的で柔軟なクラウドベースの統合型ソフトウェア・アズ・ア・サービス・プラットフォームを提供しています。
- **Reactive Technologies** (戦略的投資)：電力会社による低炭素エネルギーへの転換を加速するための電力および送電網計測技術を提供しています。
- **SkyHive** (スポットライト投資)：経済理論と労働力モデリングおよび人間分析を融合させることにより、世界で唯一の量子労働分析プラットフォームを使用し、労働機会の民主化を進め、人間の潜在能力を現在進行形で解放しています。

クライアントやパートナーと共に起こすイノベーション

アクセンチュアは、クライアントが、その組織をより持続可能なものに変容させる際に、その未来を想像し、創造する支援となるイノベーションによりリードします。当社は、組織全体のケイパビリティを結集して、ビジネスリーダーがサステナビリティ目標を達成できるよう、既成概念を打ち砕くイノベーションを開発・提供しています。テクノロジーによるサステナビリティのイノベーションを組み込むことで、マーケットのニーズを先取りし、当社が与えるインパクトを高めています。これが、クライアントやパートナーと共にイノベーションを起こす際の鍵となります。

クライアントと共に創出

アクセンチュアのイノベーションセンターは、テクノロジーや業界を横断するソリューションを構築し、その規模を拡大することで、クライアントにサステナビリティのイノベーションを提供しています。

- **Dock**は、ダブリンを拠点とする当社のイノベーションセンターで、ビジネスリーダーが組織の価値を再定義し、ESG指標に基づいた戦略的決定を下すと同時に、従業員、クライアントおよびマーケットに対し、そのサステナビリティ課題の推進支援をしています。
- **Seed**は、コスタリカを拠点とする当社のイノベーション・サステナビリティ研究所で、没入型体験や先駆的な実践を通し、斬新な変革をデザインしています。
- **アクセンチュアのグローバル・サステナビリティ・イノベーション・ネットワーク**は、共創・共有セッション、試作と実装の取り組み、業界に焦点を当てた実演その他を通し、革新的な製品とサービスへのサステナビリティの加速と構築に取り組む、20カ国を超える国々にまたがるコミュニティです。

- **アクセンチュア・サステナビリティ・スタジオ**は、アクセンチュア社員がビジネス価値と持続可能なインパクトをもたらすデジタルソリューションを考案し、試作するためのアクセラレータープログラムです。このプログラムでは、クライアントが大規模に展開する前にテストとその実行可能性を実証するための、費用対効果の高い試作版の開発に重点を置いています。アクセンチュアの各イノベーションセンターは、クライアントが、そのビジネス、ステークホルダー、環境にとって適切なデジタルソリューションの価値を素早く把握し、情報に基づいた意思決定ができるよう支援しています。

アクセンチュアの各イノベーションセンターは、クライアントが、そのビジネス、ステークホルダー、環境にとって適切なデジタルソリューションの価値を素早く把握し、情報に基づいた意思決定ができるよう支援しています。

エコシステム・パートナーと共に起こすイノベーション

アクセンチュアは、クライアントに適したサステナビリティの価値とインパクトを創出するために、協力できるイノベーション・パートナーとの強固なネットワークを備えています。

アクセンチュアは、テクノロジー・パートナーと共に、責任ある事業運営と価値が高く、より持続可能な顧客成果を支援するため、組織によるテクノロジー活用方法を変革していきます。当社は、SAP、Salesforce、ならびにマイクロソフトと戦略的なサステナビリティ・パートナーシップを結び、差別化された提案や資産を共同開発することで、クライアントのサステナビリティ課題やイノベーション課題への取り組みを加速・拡大させています。

レオナルド スペシャリストテクノロジー コンサルティング本部
クラウドファーストアプリケーショングループ
(ブラジル、サンパウロ)



SAP：アクセンチュアは、2020年初頭からSAPと協力し、以下のような分野で共同イノベーションを行うことで、サステナビリティに関するクライアントのニーズに対応しています：

- **ESGの測定、分析とパフォーマンス**：世界経済フォーラム開発のステークホルダー資本主義指標、グローバル・レポートिंग・イニシアチブ指数、3Mおよび国連グローバル・コンパクトとのパートナーシップ (SDG Ambition) など、サステナビリティ報告の合理化に向けた協力を進めています。
- **循環型経済に重点を置いた持続可能なバリューチェーン**：当社は、SAPの循環型共同開発パートナーです。SAP Responsible Design and Productionモジュールをはじめとする規制リスクの管理モジュールを開発し、包装廃棄物の削減を支援しています。
- **社会的責任**：多層的なサプライヤーネットワーク全体にESGインパクトを与える触媒となり、ESGサプライチェーンのリスクを軽減し、ステークホルダーからの信頼を守るために取り組んでいます。
- **気候変動対策**：国連の気候変動対策ロードマップと整合性のある脱炭素化転換の定義付けを支援し、独自のカーボン・インテリジェンス・ケイパビリティにより、製品・企業レベル、およびバリューチェーン全体でビジネス価値を高めています。

また、SAP.iOアクセラレータープログラムとも緊密に連携し、サステナビリティのための新しいテクノロジーソリューションを企画し、提携クライアントと共に、またクライアントのためのスタートアップ・イノベーション・ネットワークを構築しています。当社が開発または実装するSAPソフトウェアは、デジタルアクセシビリティ、倫理、データ保護、およびセキュリティを不可欠な要素とするグリーンソフトウェアエンジニアリングのプラクティスに従っています。

Salesforce：アクセンチュアは、組織がSalesforceのNet Zero Cloudを活用し、そのサステナビリティ目標を追跡および評価するための能力を引き出せるよう支援しています。Salesforceとのパートナーシップにより、サステナビリティを主軸事業にもたらし、ビジネスリーダーに対する自社の過去、現在、未来のカーボンフットプリントの可視化を実現しています。

Salesforceとの共同サービスにより、クライアントがスコープ1、2、3の炭素排出量に自分たちが与えるインパクトを、信頼性と洞察力に優れたデータで確認し、企業全体に前向きな変化をもたらすことができるよう支援します。また、より詳細なスコープ3排出量データの収集やネット・ゼロの取り組みを実践するため、サプライヤーと顧客との協力を推進しています。

アクセンチュアとSalesforceは力を合わせて、温室効果ガス排出量から水や廃棄物の管理、ダイバーシティとインクルージョンまで、企業が、より幅広いESG指標の追跡と分析を行い、ビジネス価値を創出し、データ主導のESGに関する知見とパフォーマンスに対するエンドユーザーの高まる需要に対応できるよう、その支援に取り組んでいます。

アクセンチュアは、Net Zero Cloudの主要パートナーとして、ESGダッシュボード、フィールドサービスのサステナビリティ管理、製品のカーボンフットプリント追跡など、ソリューションの範囲を拡大するためのアクセラレーターをいくつか開発しました。

マイクロソフト：2021年6月には、ソフトウェア開発ライフサイクル (SDLC) 全体にサステナビリティを浸透させるため、マイクロソフトならびにAvanadeと共同で、Green Software Foundationを設立しました。企業、学術機関、非営利団体からなるこの発展中のフォーラムは、SDLCのカーボンフットプリントを測定および削減するための業界標準、指標、ツールの開発と、その啓発について支援しています。

ソフトウェア開発からデータ、AIに至るまで、クライアントのために行う活動すべてに、また、より環境に優しいAzureクラウドへのクラウド移行や最適化を展開する際のアプローチに、当社の知見を活かそうと取り組んでいます。

マイクロソフトおよびAvanadeと共に、そのネット・ゼロ移行に向けた脱炭素化アプローチに関し、クライアントがその可視性とインテリジェンスを強化できるよう支援することを発表しました。私たちの目標は、炭素排出量の削減からクラウドのフットプリント規模の適正化から、生産あるいは製造工程における水、食料、原材料などの有限資源の無駄の排除まで、ITおよび事業運営全体の最適化を再検討できるよう、クライアントを支援することです。

Microsoft CloudとMicrosoft Cloud for Sustainabilityにより、企業が部門ごとの分離を取り払えるよう支援しながら、データに基づく分析情報を提供することで、企業が事業全体にわたるカーボンフットプリントを追跡し、バリューチェーン全体の可視性と透明性を向上できるよう支援しています。

戦略的パートナーと起こす変化

アクセンチュアは、20年以上にわたり、国連、世界経済フォーラム、国際的な非営利団体などの主要組織と戦略的パートナーシップを結び、国連のSDGsの達成や気候変動への取り組みを支援しています。当社が結んでいるパートナーシップは、ソート・リーダーシップの啓発、プログラムの提供、エコシステム活動の調整、および持続可能な事業変革の支援などの協調活動を網羅しています。

当社は、サステナビリティの主要な課題とソリューションに焦点を当てたプログラムにおいて、注目度が高く影響力のあるマーケットフォーラムや国際組織とパートナーシップを結んでいます。パートナーシップの事例には次のものが挙げられます：

国連グローバル・コンパクト：2008年以降、アクセンチュアは国連グローバル・コンパクト（UNGC）の10原則を遵守し、サステナビリティ、平等、および人権を推進する取り組みを支援しています。当社は、国連の「持続可能な開発目標」（SDGs）を積極的に支持しています。以下に示すように、他にもさまざまな形でパートナーシップを結んでいます：

- **国連グローバル・コンパクトとアクセンチュアによるサステナビリティに関するCEO調査**：この[年次調査](#)は、113カ国21業種から1,200人以上のCEOの見解を収集して分析し、ビジネスリーダーが気候危機に対処するための緊急課題と機会を浮き彫りにしています。
- **SDG Ambition**：UNGCは、アクセンチュア、SAP、3Mと提携し、80カ国1,100社以上の企業がSDGsに関する行動を事業運営や計画に取り入れることを加速できるよう支援するSDG Ambitionプログラムを始動しました。

世界経済フォーラム：アクセンチュアは世界経済フォーラム（WEF）と協力し、気候変動やネット・ゼロの課題に大規模に対処するためのソート・リーダーシップ、イベント、プログラム、イニシアチブに関する以下のような取り組みを行っています：

- **The Circulars Accelerator**：WEF、アングロ・アメリカン、エコラボ、AWSとのこのパートナーシップは、グローバルな組織と、循環型社会の拡大を目指すディスラプター（創造的破壊者）を結びつける取り組みを行っています。
- **Net-Zero Carbon Citiesプログラム**：このセクターによる区分を超えた協力体制は、世界中の都市におけるクリーンな電化と循環型社会の実現を目指しています。
- **ネット・ゼロに向けた産業クラスターの変革**：WEFやEPRIとの提携により、排出量の削減、雇用の創出、産業地域の経済競争力向上のため、産業クラスターの変革を加速させるべく、協働しています。
- **Aluminium for Climate**：この取り組みは、炭素消費量が多いアルミニウム産業がカーボンフットプリントに対処できるよう、革新的なソリューションの実現を加速させることを目的としています。
- **クリーン水素実現の促進**：この官民協働の取り組みは、2050年までに水素生産の脱炭素化を図り、ネット・ゼロ・エミッションを達成することを目指しています。
- **新興マーケットにおける石炭から自然エネルギーへの移行の促進**：WEFが後援するこの取り組みは、老朽化した非効率な石炭発電所を再生可能エネルギー資産として再利用することを計画しています。
- **HUB Ocean**：アクセンチュアは、より健全な海洋環境を実現するためのプロジェクトとソリューションの開発を行う、WEF、Aker、その他17の団体によって運営されているHUB OceanとそのOcean Data Platformを支援しています。

- **持続可能な開発のための経済人会議**：アクセンチュアは、持続可能な開発のための世界経済人会議（WBCSD）の長年のパートナーであり、WBCSDのビジネス戦略に重要な意見を提供し、循環型自動車、小売業のネット・ゼロ化、交通機関の脱炭素化などのプログラムに参加しています。当社とWBCSDとの連携により、250社を超えるWBCSDメンバー企業に対し、ソート・リーダーシップとネット・ゼロ移行モデルを提供しています。

循環型経済への移行を加速させるプラットフォーム：2018年、世界経済フォーラムは、アクセンチュアをはじめとした民間および公共セクターのリーダーと共に、インパクトを拡大し、グローバルな循環型経済を推進のため、循環経済加速化プラットフォーム（PACE）を立ち上げました。PACEは現在、世界資源研究所が主催しています。アクセンチュアは、2021年にPACEと提携し、電子機器、繊維、食品、プラスチック、資本設備分野で循環性を高める方法について、循環型経済につながる行動に向けた課題（Circular Economy Action Agendas）に含まれている、行動を喚起する50の項目によるソート・リーダーシップを発表しました。最近では、循環経済指標連合（Circular Economy Indicators Coalition）との協力体制において、企業の循環性目標設定の取り組み強化に向けて協力しています。アクセンチュアのチーフ・レスポンシビリティ・オフィサー兼グローバル・サステナビリティ・サービス・リードのピーター・レイシーは、PACEの役員も務めており、同団体の活動は2020年に発行された「[循環経済ハンドブック](#)」の内容に大きな影響を与え、組織が循環性を実現する変革への行動を起こし、競争力と持続的繁栄のための新しい機会を創出するよう働きかけています。

世界銀行：アクセンチュア・デベロップメント・パートナーシップと世界銀行は、東アジア太平洋地域の国々が、世界の炭素削減クレジット市場において信頼性が高く、魅力的かつ効率的な存在になれるよう支援しています。私たちは、ナレッジプラットフォーム、能力開発、技術支援、資金調達のソリューションを提供するプログラムを設計しました。

国際金融公社：2018年、アクセンチュアとIFC金融機関グループは、金融サービス期間が、十分なサービスを受けていない顧客のサポートや、新規市場への参入、業務の効率化を行う支援するためのデジタル・イノベーション・アクセラレーター、DigiLabプログラムを共同開発しました。現在までに、30以上の組織が、19カ国1,100万人以上の顧客にサービスを提供できるよう支援しています。

最近のアナリストによる評価

Everest：アクセンチュアは、市場調査会社のEverest Groupによる第1回「Sustainability Enablement Technology Services PEAK Matrix Assessment 2022」レポートにおいて、リーダー企業に認定されました。このレポートでは、サービスプロバイダー14社のプロフィールと、それぞれの企業がサステナビリティサービスのエコシステムで提供する統合的なケイパビリティが詳細に評価されている中で、当社は総合でリーダー企業に、ビジョン&ケイパビリティの分野で最高位に位置付けられました。

IDC：アクセンチュアは、第1回「IDC MarketScape：欧州、中東、アフリカ地域のエネルギー移行サービスプロバイダーと石油ガス企業向け新ビジネスモデルに関する2022年事業者評価 (Europe, Middle East and Africa Service Providers for Energy Transition and New Business Models for Oil and Gas Companies 2022 Vendor Assessment)」において、リーダー企業に位置付けられました。戦略、コンサルティング、デジタル、テクノロジー、オペレーションにおよぶエンドツーエンドサービスや、新しいエネルギー研究、イノベーション・ケイパビリティ、エネルギーに特化したデジタルラボに支えられた、統合型サービスポートフォリオなど、当社の主要な強みが高く評価されました。

調査におけるリーダー企業

アクセンチュアは、環境および社会的な緊急課題への対応を促進するために、ソート・リーダーシップを非常に重視しています。当社は、ESGを取り巻く状況全体について、さまざまな調査・分析を行い、各種レポートを作成しています。また、ESGを取り巻く状況の変化を継続的に把握してより良い形にするため、トピックに特化した調査をタイムリーに実施しています。例えば、国連グローバル・コンパクトとアクセンチュアが、2007年以降実施している「サステナビリティに関するCEO調査」は、サステナビリティに対するCEOの意識の変化について最も包括的かつ長期的な調査を提供しています。

以下は、最近発行したレポートの一部です：

- [Measuring sustainability. Creating value. \(サステナビリティの評価。価値の創出。\)](#)
- [Shaping the Sustainable Organization \(持続可能な組織の構築\)](#)
- [Uniting technology and sustainability \(テクノロジーとサステナビリティの統合\)](#)
- [Reaching Net Zero by 2050 \(2050までのネット・ゼロの達成\)](#)
- [Industrial clusters: Working together to achieve net zero \(産業クラスター：ネット・ゼロ実現のための協業\)](#)

また、当社のソート・リーダーシップは、以下のような業界特有の調査やレポートにも及んでいます：

- [Sustainability in automotive aftersales \(自動車産業のアフターサービスにおけるサステナビリティ\)](#)
- [Aerospace sets sights on sustainability \(サステナビリティに照準を合わせる航空宇宙産業\)](#)
- [Sustainable lending: An action plan for banks \(持続可能な貸し付け：銀行向け行動プラン\)](#)
- [New Energy Consumer: Transition on demand \(新エネルギーの顧客：需要の変遷\)](#)
- [How investors view mining's new role as a champion of decarbonization \(脱炭素化の推進者という鉱業の新たな役割を投資家はどのように見ているか\)](#)
- [Scaling ESG Solutions in Fashion \(ファッション業界のESGソリューションの規模拡大\)](#)
- [Investing for Impact: ESG in private equity \(インパクトへの投資：未公開株式会社におけるESG\)](#)
- [Decarbonizing energy: From A to Zero \(エネルギーの脱炭素化：そのすべて\)](#)

また、以下のような出版物やレポートを、共著で発表しています：

- [Get Nature Positive \(ゲット・ネイチャー・ポジティブ：持続可能性に関するビジネス協議会との共著\)](#)
- [The Net-Zero Industry Tracker \(ネット・ゼロ・インダストリー・トラッカー：世界経済フォーラムとの共同企画\)](#)
- [How China is decarbonizing the electricity supply for aluminium \(中国におけるアルミニウム製造用電力供給の脱炭素化について：世界経済フォーラムとの共著\)](#)

地域社会への インパクト

アクセンチュアは、120カ国以上でクライアントにサービスを提供し、73万8,000人の社員を擁する企業として、世界中の地域社会にポジティブな変化を起こすことのできる、独自のポジションを確立しています。

当社は、テクノロジー分野でのキャリアを築くためのスキルアップ、社会のためのイノベーション、危機的状況にある地域社会や難民の支援に加え、アクセンチュア社員に対し、有意義なボランティア活動への参画や、社会変革を起こす機会を提供することに重点を置き、長期的なインパクトを生み出すために活動しています。

このようなインパクトをもたらす取り組みの中心にあるのは、協力（コラボレーション）です。アクセンチュアは、クライアント、エコシステム・パートナー、非営利組織パートナーなどと協力し、そのリソースと共に、協業による進展と実践をさらに加速させてます。

Skills to Succeed (スキルによる発展)

アクセンチュアは、グローバルなSkills to Succeedの取り組みを通し、そのパートナーとともに、雇用や起業の機会創出のための人材育成を行っています。2022年度には、世界で160万人以上、2009年からの累計で750万人に対し、実質的な生活の向上をもたらすためのスキルを提供しました。以下のプログラムは、Skills to Succeedの取り組みに沿ったものであり、次世代の育成、就職や起業の準備、職業経験を積むための支援を行っています。

世界的なプロフェッショナルサービス企業として、アクセンチュアは、すでに、未来に向けて重要なテクノロジーに関するスキルが仕事やキャリア形成にいかにより必要であることを認識しています。そして、アクセンチュアが関わり、創出しようとしている変化や、仕事、キャリア、職場に与えるその影響に我々の地域社会の人々が対応できるよう、スキルアップやリスキル支援の責任があると信じています。こういった責任は、さまざまな企業が持つ多様な人材や明日のイノベーションを見出し育む力に対しても、貢献しています。

アクセンチュアは、より経済的かつデジタル的にインクルーシブな世界の創造への支援を目的とした、グローバルなSkills to Succeedの取り組みを通じ、この課題に立ち向かっています。例えば、[Skills to Succeed Academy](#)は、無料の没入型オンライン学習プログラムであり、若者が職場で成功するためのスキルの習得と自信をつけるのに役立ちます。2022年度、同アカデミーは、全世界で約9万8,000人のスキルの習得・向上を支援しました。

また、スキリングプログラムの卒業生を自ら採用し、優秀な人材の発掘とプロフェッショナルな世界への新しいルートの提供に努めています。

次世代人材の育成

- Amazon Web Services (AWS)、テルストラ、オーストラリア・コムウェルス銀行との協力体制のもと、オーストラリアにおける[Grok Academy](#)のDT応用プログラムを支援しています。教室での授業にそのまま活用できる教材やコンテンツは、学生のデジタルスキルと熟練度を向上させ、技術者のキャリア機会も促進させます。このプログラムは、デザインシンキング、ユーザーインターフェース (UI) およびユーザーエクスペリエンス (UX) 設計、クラウドコンピューティング、データ分析という、4つの主要な応用テクノロジースキルを対象としており、2024年末までに1万8,000人以上の学生の生活を向上させることを目標としています。

- [Junior Achievement Worldwide](#)は、毎年1,200万人以上の若者に、豊かな地域社会を築くためのスキルとマインドセットを提供しています。この国際NGOは、アクセンチュア・デベロップメント・パートナーシップを活用し、デジタル教育の加速、パートナーシップの醸成、恵まれない人々に力を与える戦略を明確化しました。また、アクセンチュアは、2050年までに年間1億人以上の学生がJA Worldwideの活動にに参加できるよう、アフリカ、アジア、ヨーロッパ、米国での取り組みも支援しています。
- アクセンチュアは、南アフリカの非営利団体[GirlCode](#)が、就職機会の向上のための技術職のスキルとトレーニングを提供することで、少女や若い女性を力づける活動の支援をしています。技術職に占める女性の割合がわずか23%の国におけるGirlCodeの使命は、その多くが恵まれないコミュニティやバックグラウンドを持つ少女や若い女性が、需要のあるスキルを獲得する機会を増やすことです。アクセンチュアは、Python、Java、AWS Cloudのトレーニングを提供することで支援しています。
- アクセンチュアは、日本で、[横浜すばいず](#)と協力し、学校でのロボット・プログラミング・ワークショップの開催によるSTEM学習を推進しています。2022年度には、1,100人以上の学生が、アクセンチュアのボランティアの支援を受けながら、プログラミングの基礎と創造的な問題解決の応用を学びました。
- アクセンチュアは、SAPとJunior Achievement Americasが共同で立ち上げた、中南米の若者のSTEM学習とキャリアを促進するデジタル教育の取り組みである、[Latin Code Week](#)に参加しました。持続可能な開発目標、コーディング、未来のスキル（創造的な問題解決を含む）、ビジネススキル（分析を含む）のいずれかを解決する作業を伴う、サステナビリティ・アプリ・チャレンジの参加者を、当社の社員が指導しました。

就職や起業の準備

- アクセンチュアは、**Youth Business International** (YBI)のパートナーとして、恵まれにくい環境にある若い起業家が事業を立ち上げ、成長させ、維持できるよう支援し、スキルを提供することで、収入源、雇用創出、包括的な経済成長のきっかけを創出しています。525万ドルの新たな助成金により、YBIへの投資をさらに拡大し、推定24万人の若年成人(18歳~35歳)を支援していきます。
- アクセンチュアは、**セーブ・ザ・チルドレン**との12年に及ぶパートナーシップを拡大しました。480万ドルの新たな助成金を通じた、グリーン経済への投資、(就学・未就学問わず)若者のジェンダー平等と社会正義の推進、社会と環境の変化を促す若者主導による運動の支援、デジタルスキルの向上のためのテクノロジーの活用に重点を置いて支援しています。この投資により、さらに7万人の若者(その大半は就職、起業、進学を目指している)を支援し、5,000人の大人が若者の成果達成を支援する見込みです。私たちのパートナーシップは、すべての人のための持続可能な未来の実現を目指し、共にそのケイパビリティを最大限に活用していきます。2022年度には、テクノロジーに裏打ちされたスキル向上の取り組みにより、約3万4,000の人々が生活向上のためのスキルを身につけました。
- アクセンチュアは、インド全域においてAWSと協力し、未就労者や失業者がクラウドコンピューティング分野でキャリアをスタートできるよう支援しています。そこで活用されている**AWS re/Start**とは、ITオペレーション、サイトの信頼性、インフラストラクチャ・サポートなどの初級者レベルの職務に就くためのス

キル開発プログラム(12週間、無料、対面およびバーチャル)です。また、ここでは、学習者と潜在的な雇用主を結びつけ、履歴書の書き方やコーチングなど、就職準備のための支援も提供していきます。このプログラムは、Anudip Foundation、Don Bosco Tech Society、Magic Bus Foundation、およびHope Foundationと共同で展開しており、当社のボランティアがメンタリング支援を行う予定です。

職務経験の構築

アクセンチュアは、実務をベースにした学習の取り組みを通し、雇用の障壁を取り除き、従来はデジタル経済にアクセスできなかった、意欲的で潜在能力が高いながらも重視されてこなかった人材への就業機会を拡大するため、さまざまな組織と協働しています。

- ベルギーでは、**BeCode**と協働し、失業中や積極的に仕事を探していない人にコーディング技術を提供する支援を行っています。BeCodeは、人材を募集し、デジタル技術やコーディング技術を習得させ、その人に合ったインターンシップや仕事を見つけるよう指導しています。アクセンチュアは、2019年以降、30件以上の当社でのインターンシップを支援しています。
- アクセンチュアは、教育、雇用、訓練を受けていない若者に職業訓練と職場実習を提供し、若者の失業対策に取り組む英国の雇用主による共同体、**Movement to Work**の創設パートナーです。2022年度は、150件以上の職業紹介を行い、11名を採用しました。

- 米国では、**Skills to Succeed**インターンシップと**Learning to Lead**プログラムにより、高校生や大学生を対象に、夏季や通年のインターンシップを通じて、早期キャリア形成や職業体験を提供しています。今年は、700人以上の高校生や高校卒業後のインターンがプログラムに参加しました。さらに、65人以上のインターンが、サマーアナリスト、実習生、正社員としてアクセンチュアに戻るというオファーを受けました。

社会のためのイノベーション

アクセンチュアは、イノベーションを起こす企業として、既存および新規のテクノロジーを活用し、社会が直面する重要な課題に取り組み、より持続可能でインクルーシブな世界の構築に貢献する機会を得ています。

- デンマークの盲人協会である**Dansk Blindesamfund**が、デジタルAIアシスタント、自然言語処理、IoT(モノのインターネット)機器の連携を用いて、AI対応の音声起動アシスタントが視覚障がい者の生活をいかに便利にするかについての研究を支援しています。オンラインサービスの利用から、機器、家電、設備の制御、日常の実用的な作業のサポートまで、(全盲か弱視かに関係なく)視覚障がい者の個人的および職業的な支援を行い、誰もが平等に社会に貢献し参加できるようにすることを目標としています。

ブラジルの貧困に苦しむ貧民街コミュニティの社会正義運動、**Gerando Falcões**を支援するため、アクセンチュア・ソングは、Favela X-The Gameを開発しました。これは、社会的不平等に焦点を当てたメタバース体験ゲームで、社会的インパクトを生み出し、文化的認知度を高めるためのものです。何百万人ものブラジル人が直面している苦難を理解できるよう、若者たちをRobloxの仮想貧民街に招待しています。最初の2カ月間で1万8,000人以上のプレイヤーが参加し、ゲーム内でのブランドアクティベーションにより、同非営利団体の活動を支援するために4万8,000ドル以上が集まりました。

中国において、アクセンチュアは、製造業としての競争力を高めながら、社会的責任をリードすることを目指すグローバル部品メーカー、**The Inclusion Factory**と協働しています。その一環として、よりインクルーシブな雇用を目指し、障がい者雇用を進めています。

障がいのある作業員の動的な標準作業手順の実行を支援するために、作業員の手のジェスチャーと行動シーケンスを分析し、どのステップが完了しており、どのステップが次に来るのかを理解する、AI搭載のコンピュータービジョンアプローチを開発しました。これらのAI知能は、3D仮想環境に統合され、直感的な方法で作業員にフィードバックを提供することができます。これにより、さまざまな学習能力を持つ従業員が、動的で機敏なビジネス需要に対しても、継続的に生産性を維持できるようになりました。

アクセンチュアは、**スペイン赤十字社**による、デジタルによる森林再生プラットフォームを構築するための6か月間の試験導入を支援しました。このプラットフォームは、実際の森林情報のデジタル内への取り込みと、デジタルによる森林再生トレーニングプログラムに焦点を当てています。

アクセンチュアは、**T4 Education**と共同で、環境活動に関する世界最優秀学校賞を実施しています。この賞は、教育者の組織運営方法や、サステナビリティを教育に組み込む方法に関するイノベーションを表彰するものです。すべての人々に影響を与える地球規模のサステナビリティの問題に挑戦する革新的な技術と実践により、次世代に力を与えるものです。学生と学校が、気候変動対策と、不確実性、不公平、貧困から派生する問題に取り組む上で、重要な役割を担っているのです。

危機的状況下の地域社会と難民

アクセンチュアは、当社の社員が働き、生活している世界中の地域社会において、難民を受け入れる手助けをしており、彼らがどれほどその勇気、強さ、才能を通し、地域社会を豊かにしているかを理解・認識しています。

当社は、地域や世界の組織と協力し、母国を離れ、新しい生活を築き、未来につながる有意義な雇用を得、起業する必要のある難民（個人および家族）を支援しています。

Welcome.US

当社の会長 兼 最高経営責任者であるジュリー・スウィートと、AlphabetおよびGoogleの最高経営責任者であるサンダー・ピチャイが共同会長を務める、Welcome.US CEO Councilは、避難先を求める人々に対する民間部門の支援を加速、拡大し、彼らを温かく迎え入れる文化の構築のため活動しています。

また、アクセンチュアは、Welcome.USに無償サービス（プロボノ）を提供し、移住者の再定住支援を拡大しています。これまでに、400万ドル以上の無償のコンサルティングサービスと現金による寄付を行い、Welcome.USの戦略的優先事項を支援しています。

当社が関わるWelcome.USの活動やその波及効果には、以下のようなものがあります。

- アフガニスタンの避難民29人を雇用し、有望な候補者を未来につながる有意義な雇用に結びつける紹介ネットワークを作り、100人以上の候補者を他企業に紹介。
- アトランタでにおいて、300人近い新規定住者が参加した、難民採用フェアを他社と共催。
- Welcome.USの取り組みであるWelcome Legal Allianceを支援。すでに600人以上の亡命申請を手助けし、無償の法律およびコンサルティングのサポートを提供。
- Welcome.USやManpowerとの連携により、Welcome Employment Exchangeを創設。2022年11月現在、新規定住者で求職中の人を対象にした、企業による約5万件の求人を掲載。
- アメリカ国内のコミュニティや民間企業の力をさらに結集するため、アクセンチュアのクリエイティブ・エージェンシーであるDroga5は、Welcome.USチームによる新規定住者の受け入れに関する啓蒙のための有意義なキャンペーンの展開を支援しました。

ウクライナ支援

アクセンチュアは、ウクライナ難民に対し、極めて重要な緊急かつ長期的なニーズに応えるための支援を行っています。支援の例としては、以下のようなものが挙げられます：

必需品の需要対応アプリの開発

- スロバキアでは、糖尿病を患うウクライナの子どもたちへのインスリンなどの必需品供給支援アプリを、アクセンチュア社員が開発しました。このアプリは、リクエストを効率的かつ安全に調整することで、誤用の可能性を回避し、ユーザーの機密性の高いデータを保護します。
- 別のチームは、Map of Helpを作成しました。これは、スロバキアにいるウクライナ難民のために重要な位置情報やリソースを特定し、同時にスロバキア人とボランティアの機会を結びつけるために、Googleマップをベースにしたソリューションです。

食料と援助を届けるための協力体制

- アクセンチュアは、**英国産業連盟**と協力し、ウクライナに届けるための緊急人道食料支援ボックスを企画・組織しました。英国で活動するアクセンチュア社員は、同国の食品メーカー、サプライチェーン・パートナー、在ロンドンのウクライナ大使館と協力し、この重要な援助が必要な人々に届くようにしました。

難民に対する長期的な経済的インクルージョンの支援

- アクセンチュアは、新しいキャリアを始めようとするウクライナ難民を支援し、新しい人材の採用チャネル開設のため、いち早く行動を起こし、求人マーケットプレイスの**Adecco Group**と提携しました。この取り組みを支援するために、当社のSkills to Succeed Academyを活用し、ウクライナ難民に対し基礎的な就業とデジタル技術を提供した上で、卒業生と雇用機会をつなげるためのフォローアップを行いました。

- ポーランドでは、**Carrots Academy for Women**の取り組みをいち早く調整し、ウクライナの女性難民にサイバーセキュリティのトレーニングを提供するためのスキルアッププログラムとしました。受講者は修了後、アクセンチュア、またはポーランドで実績のある企業から内定を得る可能性があります。
- アクセンチュアは、**Tent Partnership for Refugees**の取り組みの1つである、**Sunflower Project**のアンカーパートナーとして、直接雇用、トレーニング、スキルアッププログラム、メンタリングや、追加のサポートを通し、欧州全域のウクライナ難民女性の経済的インクルージョンを促進しています。
- アクセンチュアは、**YMCA Europe**に対し、ウクライナ、ルーマニア、モルドバ、スロバキアでのコミュニティハブの設立、国内避難民や難民を地域社会やリソースとつなげると共に、彼らが安全で確実なスキルアップやサポートを受けられるよう、その活動を支援しています。このプログラムにより、1万人以上の参加者に包括的な支援を提供し、ヨーロッパ全域で、他組織の共同出資と、それによるこの取り組み手法の同様な展開を促すような、複製可能なサービスの発展が期待されています。
- ポーランドでは、**Upwardly Global**と協力し、ウクライナ人女性難民の求職者のため、そのスキルや経験に応じた新しい支援制度や、キャリアアップの取り組みの開発を目的とした、民間企業連合の設立に従事しています。

さらに、アクセンチュアは緊急対応の一環として、ウクライナの人々や、ポーランド、ルーマニア、スロバキア、ハンガリー、チェコ共和国に避難している人々の支援に取り組む非営利の救援団体に、500万ドルを寄付しました。また、アクセンチュアは、社員から集まった175万ドルの寄付金に呼応し、その同額を追加で寄付しました。

アクセント・デベロップメント・パートナーシップ

アクセント・デベロップメント・パートナーシップ (ADP) は、主要なNGO、民間財団、公的支援機関、民間分野などのクライアントが、社会の最も緊急な課題に対処することを支援しています。特に、ADPは、そのインクルーシブ・ビジネスサービスの提案を通し、民間部門のクライアントと協力し、環境・社会・ガバナンス (ESG) の目標を支援するため、持続可能なインパクトの大規模実現の推進しています。

20年の成果を祝して

ADPは、20年にわたり、世界中の人々の生活を向上させる国連の持続可能な開発目標 (SDGs) の達成を進めるため、パートナーシップ、コレクティブインパクト、社会的公正を熟成する、多様な活動を主導してきました。主な重点分野には、農業、気候および環境、エネルギー、ジェンダー、インクルージョンとダイバーシティ、健康と栄養、人道支援および難民、金融包摂サービスとその商品、質の高い教育と持続可能な生活を手にすることなどが含まれます。

2022年度には、ADPは、約80カ国で270以上の取り組みを主導しました。最近の活動としては以下のものが挙げられます：

- アクセントは、ウガンダを本拠地とする、アフリカ最大の系統連携型電力用バイオガス施設を開発中の**Mandulis Energy社**と協力し、同社の循環型バイオエネルギーモデルの最適化と拡大に向けたデジタル・トランスフォーメーションに取り組んでいます。同社は、難民や新規就農者から購入した農業廃棄物をクリーンな電気とバイオガスに転換しており、その副産物は、セメントや肥料の生産で利用できるグリーン練炭に転換しています。
- **ノバルティス、WHO、持続可能な開発のためのブロードバンド委員会内、バーチャルヘルス&ケアに関するワーキンググループ**との協力体制のもと、アクセントは、包括的な政策立案とデータ主導のデジタル化を通し、[バーチャルテクノロジーがヘルスケアの利用しやすさ向上にどのように貢献できるかについて、探求](#)しています。
- アクセントは、**H&M財団**と共同で、地球に優しいファッションに関する物語を啓蒙し、変容させ、消費者がサステナビリティ・ファーストの考え方を受け入れるよう触発するため、カスタムメイドのメタバース体験を設計し、導入しました。
- アクセントは、イタリアに本社を置く、世界的な保険および資産運用会社**Generaliグループ**の慈善事業部門であるHuman Safety Net対し、若い家庭や移民に対してより良い支援を行うため、人々が経済的回復力を築く妨げとなる「保護格差」(経済損失と保険金の差)の解消を目的とした、包括的保険戦略について、新しい考え方の開発支援を行いました。
- アクセントは、大手消費財メーカー、金融サービス機関(フィンテックや決済サービスプロバイダー)、スキル開発に注力するNGOと協力し、メキシコ全土の100万以上の小規模小売業者のニーズに対応する、マルチステークホルダープログラムを設計しました。そのプログラムは、トレーニング、ローンの利用、デジタル決済、エネルギー効率資産により、彼らのニーズをサポートし、起業の成功を後押しする可能性を持つものです。



人材

人材

本カテゴリの内容

人材への投資

社員に寄り添うこと

革新的なキャリアパス創出に向けた協力

アクセンチュアは、人材とイノベーションでリードする企業であり、テクノロジーと人間の創意工夫がもたらす可能性を実現するため、世界中の73万8,000人以上の優れた社員が、協働しています（2022年度に世界で追加採用した10万人近くを含む）。事業全体で360度バリューを創出することは、競争力を高めて株主の利益を増やすだけでなく、最高の人材を惹きつけて鼓舞し、維持することにもつながります。アクセンチュアは、社員に対し、投資し、配慮と思いやりをもってサポートし、学習によりスキルを高め、キャリアアップする機会を継続的に提供しています。

2022年度のハイライト

- FORTUNE誌およびGreat Place to Work®による「World's Best Workplaces™」の**1社として選出**
- **15万7,000人**を昇進させ、従業員数を世界で約**10万人**採用
- 継続的な学習と専門的能力開発に**11億**ドルを投資
- トレーニング時間**4,000万時間以上**、前年比27%増
- 男女の賃金平等達成率**100%***
- 北米の未経験者採用のうち**20%以上**が実習生

*直近の買収を含む一部の子会社、従業員数がごくわずかな国、派遣社員およびインターンは分析対象から除外しています。

人材への投資

アクセンチュアの充実したキャリアパスは、柔軟性を持たせた設計により、社員のスキル開発、新規アイデアの創案、創造的なソリューションの提案、大胆で確固たる意見を自身の仕事に生かすことを奨励しています。

アクセンチュアの報酬は、現金報酬、株式報奨、福利厚生で構成され、そのすべてを含みます。その報酬制度は、社員のスキル、貢献、キャリアステージを評価し、社員のニーズに配慮するよう設計されています。基本給、ボーナス、株式報奨は、社員が働き生活しているマーケットに合わせて調整されます。株式報奨やボーナスなど特定の報酬は、社員が会社全体の成功を分かち合うための機会として提供されます。社員はキャリアアップすることで、より大きな報酬を手にする機会を得ます。アクセンチュアの公平な報酬は、金銭的な報酬だけでなく、社員とその家族に配慮したWell-beingプログラムも含まれます。

継続的な学習

アクセンチュア社員が最高の機会を見つけ、スキルを伸ばすことができるよう、2022年度には学習と専門能力開発に11億ドルを投資しました。当社のデジタル学習プラットフォームにより、4,000万時間超のトレーニング（2021年度比27%増）を提供し、1人あたりの平均トレーニング時間は約61時間でした。

受賞実績を持つ当社のプログラムには、以下のような職種別、デジタル、業界別のスキルトレーニングが含まれています：アクセンチュアのエキスパートが神経科学の原理に基づき作成した、24時間365日利用可能な学習コンテンツ；、デジタル学習コンテンツの主要プロバイダーの利用；主要な業界認定；世界中の一流大学とのパートナーシップ。アクセンチュアでは、あらゆるレベルの社員が、リーダーシップ能力を身につけ、キャリアを発展させる機会を得ています。

Technology Quotient

「Technology Quotient (TQ)」ーテクノロジースキルに関する継続的なカリキュラムと学習プログラムで得られる体験・経験は、世界最大級の諸問題を解決するために働く一人ひとりが、デジタル社会の新たなテクノロジー・ニーズを使いこなす必要があるというアクセンチュアの信念を支えるものです。2022年8月31日時点で、46万9,000人以上の社員が、クラウドやAIから、拡張現実、量子コンピューティングまで、現在12件存在するTQトピックのうち、少なくとも8件について知識を身に付けていることを証しています。2022年8月31日時点で、合計59万7,000人の社員がこのプログラムに参加しています。



シュチシニア・アナリスト 管理部門 人事
(グルグラム、インド)

スキルの向上

アクセンチュアは、社員が独自のスキルを見出し、伸ばしていけるよう支援を続けています。アルゴリズムを利用し、私たちが提供するプロジェクトやキャリアアップの機会を評価し、人材ニーズや、求人情報、個々にあった学習方法の提案、社員同士のつながりを支援しています。当社には、8,000を超えるスキルのライブラリがあり、社員はその業務経験に基づき、また資格取得や学習機会を通し、それらのスキルを習得することができます。

また、社員のためにスキルデータを蓄積し、変化するクライアントのニーズへの柔軟な対応を可能にすると共に、個々の興味に合わせたスキル別トレーニングや機会を提案しています。

継続的な表彰

アクセンチュアは、年間を通して、社員のあり方やその個性、仕事を通じて成し遂げた価値ある貢献を評価しています。2022年度の昇進者数は、約15万7,000人を記録しました。

アクセンチュアは、評価・表彰を日常的なものにするため、素晴らしい仕事ぶりや、協力、あるいはただプレッシャーの中でも品位を示したなど、社員が同僚を表彰し、感謝の気持ちを伝えるための新しいソーシャル・レコグニション・ツールを導入しました。この新しいソリューションにより、システムが稼動して以来、1分間に4回の評価・表彰が行われています。

同一労働同一賃金

アクセンチュアは、賃金平等の実現にしっかりと取り組んでおり、性別、人種、民族を問わず、社員が公平に報酬を受けられるよう支援するプロセスを構築しています。アクセンチュアにおける賃金平等とは、仕事の類似性、勤務地、キャリアレベルの在籍期間を考慮した上で、社員が公正で一貫性のある給与を受け取ることを意味します。

アクセンチュアは、毎年賃金平等の実現状況についての検証を実施しています。2022年12月1日から施行される年次給与改定を反映した最新の検証においても、事業を展開しているすべての国において、男性と比較した女性の賃金平等が100%実現されています（直近の買収によるものを含む一部の子会社、従業員数がごくわずかな国、派遣社員およびインターンは分析対象から除外しています）。人種および民族別では、米国、英国、南アフリカ（現時点でこの目的のためのデータが利用可能な地域）でも同様に100%の賃金平等を実現しています。

さらに、現地国の状況に応じた生活賃金の正当性を確認するための定期的な検証プロセスを設定し、当該国の法定最低賃金以上の生活賃金を、全ての社員に確実に支払えるよう支援しています。英国アクセンチュアは、「real Living Wage employer」に認定されています。

社員に 寄り添うこと

アクセンチュアのリーダーシップ・エッセンシャルズの1つは、すべての社員に心から寄り添うということです。これは、2022年10月、FORTUNE誌およびGreat Place to Work®により「World's Best Workplaces™」の1社として選出されたことにも反映されています。この受賞結果は、アクセンチュアの73万8,000人を超える非常に優秀な社員一人ひとりへの賞賛に他なりません。なぜなら、企業の「Great Place to Work」上位選出とは、その企業の従業員の声によりもたらされるものだからです。質問された際、何千ものアクセンチュア社員が、アクセンチュアは働きやすい職場であると答えました。

配慮と思いやり

社員の仕事およびプライベートでの夢や理想を実現できる場所の創出というコミットメントの一環として、アクセンチュアは、身体的、精神的、感情的、経済的な幸福を含む、総合的なWell-beingという視点を用いています。

社員の基本的なニーズを満たすために、当社はプログラムを提供し、体験やプログラム、実践のキュレーションを行っています。例えば、2022年度には、チーフ・ヘルス・オフィサー主導により、デジタルツールやイニシアチブを通じて、社員のWell-beingへの支援強化を継続しています。

社員にとって何が最も重要かを理解する、その助けになるのが、当社の社員の声を吸い上げる洗練されたリスニングフレームワークであり、そこから社員のケアが始まります。社員が何を感じて何を必要としているかに真剣に耳を傾け、当社の言動の一致が担保されるよう、社員の意見に基づいて意思決定を行なっています。これにより、会社と社員間で最も重要となる共通認識とその価値を担保するものである信頼が築かれ、当社の企業文化が強化されるのです。

ウクライナ危機対応

社員に寄り添うことは、アクセンチュアのコミットメントのひとつです。ウクライナ危機を受け、社員と同危機の影響を受けた家族、そしてウクライナにいる社員の親族を対象に、さまざまな支援サービスを導入しました。具体的には、この支援には以下のものが挙げられます：

- 心のサポートを行うクライシスヘルプライン
- 医師とやり取りできる遠隔医療サポート
- 移住支援やその他のニーズの支援のための従業員支援ヘルプライン

アクセンチュアは、ウクライナと国境を接する国の社員や、ウクライナ紛争の影響を受けた社員とその家族に対し、トラウマへの対処に焦点を当てたオンラインによる支援セッションを実施しました。

健康、安全、Well-being最優先とすること

社員の健康、安全、Well-beingは、アクセンチュア的最優先事項です。社員とその扶養家族に対し、医療、歯科医療、処方薬から、各国の事情に合わせた補完プログラムまで、包括的な医療給付を提供しています。

例えば、米国では、アクセンチュア社員の居住地から100マイル以内で未提供の医療サービス受信のための医療旅行手当を提供しています。これには、妊娠中絶を含むあらゆる種類の生殖医療が含まれます。この医療旅行手当は、移植や性別に配慮した医療を対象に長年実施されてきましたが、米国最高裁判所が「ロー対ウェイド判決」を覆したことを受け、その給付対象をすべての医療サービス（合法化されているもの）に拡大しました。アクセンチュアは、組織として、社員が当社のプログラム、ポリシー、プランの下で提供される医療を公平に利用できるようにすべきであると考えています。

インドでは、COVID-19の流行時に保護者を支援するために開始した、Virtual Parental Benefit（バーチャル学童サービス）が好評で、今も継続されています。これは、子どもたちのためのオンライン学習サービスで、オンラインサマーキャンプ、アクティビティ、イベントへの参加、オンライン保育、ペアレンタルコーチングなどが含まれ、インドにいる全社員が利用できるものです。

アクセンチュア全体で、すべての社員は、従業員支援プログラム、公衆衛生システム、会社主催の健康プログラム、メンタルヘルスや健康維持プログラムなど、必要に応じて利用することができます。

当社の労働安全衛生ポリシーは、すべての社員と委託事業者がどこで働いていても、職場環境を健康で安全に保つ責任を定義し、適用される法律と規制の遵守を推進し、会社全体で健康および安全管理基準の採用を促進しています。当社は、オーストラリア、ブラジル、インド、アイルランド、イタリア、スペイン、英国などにおいて、労働安全衛生の国際的に認められた標準規格であるISO® 45001の認証を取得しています。2022年度には、あらゆる国を対象とした安全衛生の専門家との世界的なガバナンスモデルを含む、安全衛生プログラムを開始させました。活動するすべての国において、ISO® 45001と同等の基準を実現することが、当社の目標です。

アクセンチュアのグローバル・アセット・プロテクションチームは、社員に危機管理およびセキュリティ関連のアドバイスとサポートを提供しています。このチームは、社員にセキュリティのリスクと健康に関するアドバイスや、居住、就業、出張場所を網羅するエリアの安全対策情報を支援する、24時間365日体制のグローバル・ウォッチプログラムを維持・運用しています。

当社の全拠点を物理的にアクセス可能な状態にするという目標の達成に向けて、引き続き取り組んでいきます。また、アクセシビリティ・センターでは、障がいのある社員への支援やアドバイスサービス、共同技術研究、採用やその他のサポートを提供しています。

メンタルヘルスとウェルネス

アクセンチュアは、メンタルウェルビーイングのための環境作りとツール、プログラム、実践の提供に努めています。社員が率直な開かれた対話を気軽に行える職場環境を育むことで、引き続きメンタルヘルスにまつわる思い込みを払しょくしていけるよう取り組みを続けています。また、特にCOVID-19の流行、マクロ経済の課題、ヨーロッパにおける紛争による人道的危機など、複合的なストレスがかかる中、デジタルツールや取り組みを強化し、社員のWell-beingのための支援強化を継続的に行っています。

ストレスを軽減し、Well-beingと生産性の向上のための科学的根拠に基づいたソリューションを提供する行動変革プラットフォーム Thrive Globalと提携し、社員の帰属意識の向上と目的の実現ができるよう、カスタマイズされたワークショップの提供が可能となりました。Thrive Globalのプログラム「Thriving Mind」（心の回復力を支えるスキル）、「Thriving Together」（回復力と帰属意識を高め

る学習）、「Nourish to Thrive」（認知機能維持・向上のための戦略的な食事）は、2020年度以降で合わせて約22万5,000人の社員の受講が完了しています。

メンタルヘルスアライネットワークを通し、メンタルヘルス関連の悩みを抱える社員が必要とする支援を見つけられるよう、数多くの社員がアンバサダーや支援者として従事し、サポートしています。アクセンチュアは、支援を必要とする同僚からのサインやメンタルヘルスに関する会話法、支援が必要な人をサポートする手順を理解するためのトレーニングを社員に提供しています。さらに、Thrive Global、Talkspace、Calm、Wysa、RethinkCare、Virgin Pulseなど、メンタルヘルスとウェルネスをサポートするためのさまざまなデジタルツールを提供しています。

また、アクセンチュアが提供するすべてのメンタルヘルスサービスとウェルネスサービスに関する情報を、すべてのアクセンチュア社員（およびその扶養家族）がまとめて確認できる、ハブサイトを立ち上げました。このサイトには、チャットボットが備えられており、どのサービスが個人のニーズに最も適しているかの判断に役立っています。

福利厚生の特徴となる制度

アクセンチュアは、住んでいる場所や働いている場所に関係なく、すべての社員に基本的な福利厚生を提供するべく取り組んでいます。当社は、社員が仕事とプライベートのどちらにおいても、最高の自分でいられるよう、環境の構築を進めています。そして、すべての社員にしっかりと寄り添うことで、その夢や理想の実現を支援できると信じています。

当社は、社員が健康を増進し、どのライフステージにおいても、真にケアされていることを実感できるような福利厚生を提供しています。また、社員に適切な福利厚生を提供し、誰もが平等に活躍の機会と立場を確実に得られることで、インクルージョンとダイバーシティがいかに事業の優先事項であるかを示しています。すべての社員*に少なくとも以下の水準の福利厚生を提供することを目標の1つにしています：

LGBTIQ+のための医療プラン

アクセンチュアに所属するレズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダー、インターセックス、クィア (LGBTIQ+) の社員、およびその他のあらゆる性的指向、性自認、性表現に対応する包括的な環境の構築を、世界中で促進する手段として、アクセンチュアは、以下を提供しています：

- アクセンチュアがスポンサーの医療プランを通し、法的に認められている、またはマーケットで利用できる地域において、当社に所属するLGBTIQ+の人々とそのパートナーが等しく利用できる医療プランを、すべての社員に提供しています。

- トランスジェンダーを被保険者とする医療手当は、法的に認められている、またはマーケットで利用できる地域において、アクセンチュアがスポンサーの医療プラン、または行政機関が提供するプランを通し、社員の95%が利用可能です。

休暇

社員がリフレッシュして活力を取り戻し、職場環境から離れた時間を楽しめるよう、すべての社員に対し、最低15日の有給休暇を提供しています（バカンス休暇、法定外休日、追加の有給休暇を含む）。

産前産後休暇

当社は、生物学上の親となるすべての人に、最低16週間の産前産後有給休暇、またはそれに相当する有給休暇を提供するよう努めています（養育手当や社会的補助金がある場合は、それを含まず）。この手当は、当社社員の95%以上に提供されています。

流産時の忌引き休暇

流産を経験した社員、またはパートナーが流産を経験した社員には、最低3日間の有給忌引き休暇を提供するよう努めています。この手当は、法定要件による支給を含め、85%以上の社員に提供されています。

*Avanade (アクセンチュアとマイクロソフトによる合併企業、アクセンチュアが筆頭株主) および最近買収により加わった企業の社員は対象外です。

未来の働き方の実現

COVID-19 (新型コロナウイルス感染症) 拡大時に、社員、クライアント、パートナーから得た学びをもとに、アクセンチュアにおける新しい働き方を取り入れました。

2022年度、オムニ・コネクテッド・エクスペリエンスと名付けた、物理的な所在に関係なく、誰もが十分に参加しできる場を提供するサービスを実現しました。これらの経験を通し、関係の構築、個人とビジネス双方の価値の創出、またキャリアの成長を実現できるのです。アクセンチュアは、当社の活動、デジタルツール、オフィスでの協力、そしてその醸成する文化を通し、人と人とのつながりを強化していきます。

当社の社員とチームは、あらゆる形でつながる働き方を受け入れています。アンケート調査によると、全世界の回答者の85%が、チーム内で柔軟に働けるようになってきていると感じています。

A対面による仕事に戻った時、人々を迎えたのは、安全かつ、つながりがあり、協力体制の整ったオフィス空間でした。

アクセントのリーダーシップ・エッセンシャルズ

アクセントのリーダーシップ・エッセンシャルズは、当社の社員への期待に対する基準を示し、360度バリューの創出を成功させるためのものです。これには以下が含まれます：

- すべての判断と行動において、常に正しい行動をとる。
- 学ぶ姿勢を持ち、優れたチームを構築し、無理せず協調性を持つことを示すことで、その卓越性、自信、謙虚さを持ってリードする。
- クライアント中心主義と、クライアントの価値創造を実践する。
- 成功を分かち合うことにコミットし、同僚、クライアント、エコシステム・パートナー、および地域社会にとっての真のパートナーとして行動する。
- すべての社員に対し、その仕事とプライベート双方での夢や理想の実現のため、心から寄り添う。
- 個人の影響力と全体的な成果で示すことで、インクルージョン、ダイバーシティ、平等への揺るぎないコミットメントを実践する。
- 変化する勇気と、変化への道筋に仲間を連れ出す力を持つ。
- 積極的にイノベーションを起こす。クライアントに対し、また、パートナー、競合他社、新興企業、クライアント、学界、そしてアナリスト等社外に向け実践していることについて、アクセント全体で俯瞰しながら、学び、自身の持つ仮定に対し真摯に挑戦し、イノベーションを適用し、同様に行動する社員を育成し、報いる。

フェラニー シニア・アナリスト オペレーションズ本部 ネットワークサービス
(フィリピン、マニラ)



革新的なキャリアパス創出に向けた協力

アクセンチュアは、誰もが活力のあるキャリアに手が届くよう、よりインクルーシブなキャリアパスの創出、および構築のための新しい方法見出すイノベーションを起し続けています。これまで未開拓だった人材に接し、力を与えるため、地域社会に投資しています。この投資により、アクセンチュアの思想と経験の多様性を広げ、すべての人に機会を拡大し、同時に社員とクライアントに膨大な価値を提供していきます。そのため、行政機関、非営利団体、コミュニティ・カレッジなどと提携し、実習生制度やアクセンチュアにおいてのその他の役割を通し、労働者の教育、トレーニング、支援を行っています。

世界で展開する実習生制度の例としては、以下のようなものが挙げられます：

- 中南米では、2014年度以降、当社が事業を展開する地域の低所得者の雇用適性に注目した技術トレーニングプログラムである**START**を実施しています。3~4カ月のコースを修了した参加者は、アクセンチュアやその他の企業において、技術職として採用されています。2022年度には、900人以上がSTARTを通じてスキルを習得し、113人がアクセンチュアに採用されました。

- フィリピンでは、**Passerelles Numeriques**と協力して、地域の恵まれない若者を対象に、技術職として働くための準備を支援する3年間のプログラムを実施しています。2022年度には193人が同プログラムを卒業し、全員が就職しました。そのうちの9人はアクセンチュアに就職しています。
- 2016年以降、**北米の実習生制度**を通じ、未開拓の人材や、テクノロジーによって仕事がなくなるリスクにさらされているためにリスキング中の人々に対し、当社での雇用、トレーニング、コーチング、キャリア機会を提供しています。2022年度には、北米における未経験者採用のうち、実習生の採用が20%を占めるという目標を達成しました。
- **英国における実習生制度**では、テクノロジー、コンサルティング、人事などの分野で、ほとんどあるいは全く経験のない人材にキャリア機会を提供しています。また、理学修士号課程も提供しています。デジタル&テクノロジーソリューション学位実習制度 (Digital and Technology Solutions Degree Apprenticeship) は、技術的なバックグラウンドを持たず、テクノロジー分野でのキャリアに必要なスキルを身につけたいと考えている人々を対象としています。2022年度には、前年度比で93%増となる、約200人の実習生がプログラムに参加しました。

アクセンチュアの実習生制度は、重視されてこなかった人々を含めることでその人材層を拡大することで、多様性を高めるための要であり続けています。これまで、アクセンチュアは、大きな成功を収めてきています。直近3年間以上をかけたにロンドンで行ったコホート研究では、参加者の30%以上が黒人、約60%が女性、70%近くが社会経済的に恵まれないバックグラウンドを持つ人々でした。



インクルージョン&
ダイバーシティ

インクルージョン& ダイバーシティ

本カテゴリの内容

すべての活動へのI&Dの組み込み

ジェンダー平等の達成

人種差別に立ち向かう姿勢

ディスアビリティ・インクルージョン
(障がい者インクルージョン)の促進

LGBTIQ+インクルージョンの推進

クロスカルチャー・ダイバーシティの啓発

サプライヤーのインクルージョン&
ダイバーシティ

インクルージョン&ダイバーシティは、アクセンチュア的意思決定と行動、そのすべての活動に組み込まれており、当社が事業で成果を挙げる上での重要な要素となっています。アクセンチュアは、インクルージョン&ダイバーシティが、優れた人材を獲得することとイノベーションを起こすことの双方に不可欠であると考えています。

2022年度のハイライト

- Refinitiv Diversity & Inclusion Indexで**1位**選出
- Bloomberg Gender-Equality Indexで**最高スコア企業**に選出
- Network of the Year in 2022でStonewall Inclusion & Diversity Top Global Employersの**1社として選出**
- DiversityInc Top 50 Companies for Diversity in the U.S.で**1位**選出
- 社員の女性比率**47%*** (2025年目標は50%)
- マネジング・ディレクターの女性比率**29%*** (2025年目標は30%)
- 取締役会候補者の**56%**が人種・民族的に多様**であり、女性比率は**56%**

* 2022年12月1日時点。

**本レポートでは、取締役の人種・民族的多様性は、自己申告によるEEO-1カテゴリーに基づいています。
詳細については、当社の2022年プロキシステートメントをご覧ください。

すべての活動への I&Dの組み込み

アクセンチュアは、インクルージョン&ダイバーシティについて、ビジネス上の他のあらゆる優先事項と同様に扱っています。つまり、目標の設定、その公開による公共への共有、継続的な改善のためのデータ収集、当社経営幹部が責任を負うということです。当社が自らの目標を公表するのは、透明性が信頼を築き、より高いレベルの説明責任を果たすことができると考えるからです。

ビジネス上の優先事項として、アクセンチュアにおけるインクルージョン&ダイバーシティは、その会長兼最高経営責任者、および取締役会というトップから始まっています。当社の取締役会は、この取り組みへのコミットメントを示すもので、取締役会候補者の56%が人種・民族的に多様*であり、56%が女性で、その中には当社の会長兼最高経営責任者のジュリー・スウィートも含まれています。アクセンチュアでは、仕事とプライベートにおける夢や理想を、誰もが実現できる平等な文化の熟成と維持への貢献が、あらゆるレベルのリーダーに対し期待されています。

当社が重点を置く分野には、以下の人々を対象としたインクルージョン&ダイバーシティの推進が挙げられます。

- 女性
- 人種的・民族的マイノリティ
- 障がいのある人々
- レズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダー、インターセックス、クィア (LGBTIQ+) の人々
- 異なる文化を持つ人々
- 異なる宗教や信仰に基づく伝統的習慣を持つ人々

当社は、その活動を展開する地域の現地マーケットにより決定される、年齢や社会的流動性などの追加的な分野に重点を置いています。

* 本レポートでは、取締役の人種的・民族的多様性は、自己申告によるEEO-1カテゴリーに基づいています。詳細については、当社の2022年プロキシステートメントをご覧ください。

インクルージョン&ダイバーシティの目標と進捗状況

ジェンダー平等

アクセンチュア社員の女性比率が47%になりました。

2025年までに自身の性別を男女いずれかとする人々に対するジェンダー平等を実現するという目標に対し前進しました。

マネジング・ディレクターの女性比率が29%になりました。

2025年までに同比率を30%に引き上げるという目標に対し前進しました。

民族および人種

2025年*までに民族および人種の多様性を拡大

米国：

アフリカ系アメリカ人および黒人社員比率が12.1%になりました。同比率を9%から12%に引き上げるという目標を前倒しで達成しました。

マネジング・ディレクターのアフリカ系アメリカ人および黒人社員比率が4.2%となりました。同比率を2.8%から4.4%に引き上げるという目標に対し前進しました。

ヒスパニック系およびラテン系社員比率が11.1%に、内マネジング・ディレクターの比率が4.5%になりました。同比率についてそれぞれ9.5%から13%、3.5%から4.7%に引き上げるという目標に対し前進しています。

英国：

黒人**社員比率が5.1%になり、内12人がマネジング・ディレクターです。黒人社員比率を4%から7%に、マネジング・ディレクター数を倍以上の16人以上にという目標に対し前進しています。

南アフリカ：

アフリカ系黒人社員比率が44.4%になりました。同比率を45%から68%に引き上げることを目指し、取り組みを継続します。

カラード***社員比率が9.8%になりました。同比率を6%から10%に引き上げるという目標に対し前進しています。

マネジング・ディレクターのアフリカ系黒人、カラード、インド系社員比率が55.5%になりました。同比率に注力しながらマネジング・ディレクター内比率を39%から70%に引き上げるという目標に対し前進しています。

* 各目標数値は、発表日時点（米国：2020年9月1日、英国および南アフリカ：2020年10月1日）のデータを反映。各進捗数値は、2022年12月1日時点。社内チャネルを通じ、人種と民族を自己申告した社員を含みます。

** 黒人には、アフリカ系もしくはカリブ系の血を引く、あるいは白人とアフリカ系黒人、白人とカリブ系黒人の二重の血を引くと自認する黒人/黒人系英国人の社員を含みます。

*** カラードとは、南部アフリカルーツの多民族グループであり、コイサン族、バンツ族、アフリカーナー、白人、オーストロネシア人、東アジア人、南アジア人を含む、該地域に居住する1つ以上の多様な民族集団を祖にしています。

アクセントの自己認識プログラムでは、法的に認められている場合、法的な性別、性自認、性的指向、民族性と人種、兵役・退役経験、障がい等、社員が自身に関する情報を自主的に共有するかどうかの選択は自由となっています。

当社は、社員がさまざまな方法でアイデンティティを確立すること、そして社員それぞれをユニークな存在にしている側面は複数にまたがっている、つまり多面的であることを認識しています。73万8,000人を超える社員一人ひとりが、真に自分らしくあることができる職場環境を築き上げるには、インターセクショナルなアプローチが鍵となります。

アクセントは、インクルージョン&ダイバーシティについて、ビジネス上の他のあらゆる優先事項と同様の規律と厳格さをもってアプローチしています。つまり、目標の設定、その公開による公共への共有、継続的な改善するためのデータ収集、私たち自らが責任を負うということです。

帰属意識の構築

アクセントでは、社員を支援し、当社のインクルーシブな文化への理解を深めてもらうためのさまざまなリソースを提供しています。そこには、Unconscious BiasやThriving Togetherといったコース、スキルとリーダーシップ能力を構築するトレーニングプログラム、帰属とコミュニティ意識を生み出すネットワークや社員リソースグループが含まれます。このコミットメントの一環として、レジリエンスと帰属意識の構築に焦点を当てた行動変容プログラム「Thriving Together: Building Resilience & Belonging」を導入し、2022年度中に、すでに7万1,000人の社員がそのプログラムを受講しました。

インパクト・ソーシングによる平等の推進

アクセントは、インドにおいて、有能でありながら十分なチャンスを得られていない人々が将来に向け準備し、就業可能になることを目指す旗艦的なプログラム「Aarambh and the Inclusive Internship Program」を通し、キャリアパスを創出しています。これらの体験型インターンシップは、12~24週間の期間で行われ、トランスジェンダー、障がいのある人、低所得者層の女性にトレーニングと実地による学習を提供しています。重視されてこなかったコミュニティの力を引き出すことにつながる多様な人材プールの創出が目標です。これらのプログラムには、2022年度460名近い参加者があり、その82%がインターンシップ修了後に就職しています。

インクルージョンの組み込み

雇用における差別の撤廃に努め、社員の昇進を決定する際に実力主義の原則を適用することが、アクセントのコミットメントにおける基本となっています。誰もがそれぞれの違いやユニークな強み、視点を認め合い、大切にされていると感じられるように、私たちはお互いに敬意を持って接しています。

さらに、以下に示すような企業であり続けることで、仕事の進め方やクライアントへの価値提供の方法にインクルージョンを取り入れています：

- アクセシビリティ、責任あるAI、インクルーシブデザインへの取り組みを通し、組織構造やクライアントとの活動にインクルージョンを組み込んでいます。
- リーダーは、インクルーシブな行動のロールモデルとなります。
- 社員は、進んで支援者（アライ）となり、変化をリードするための能力を備えています。
- 従業員のライフサイクル全体に係る当社の方針、実践、プロセスは、機会均等を実現するための公平な競争の場を生み出すことを目的としています。



イモフ スペシャリスト アクセント連邦サービス テクノロジー
(米国、ワシントンD.C.)

ジェンダー平等の達成

アクセンチュアは、未来の労働力は平等なものであると考え、ジェンダー平等を加速させるための大胆な目標を掲げています。当社は、マネジング・ディレクターの女性比率を25%にするという目標を2020年末までに達成し、2025年までに同比率を30%に引き上げるという新たな目標を設定しました。2022年12月1日時点で、世界中のアクセンチュア社員の47%、マネジング・ディレクターの29%、経営幹部（マネージャー以上）の32%、グローバル経営委員会メンバーの25%、取締役候補者の56%*を女性が占めています。2025年までに、自身の性別を男女いずれかとする人々に対するジェンダー平等の実現という目標に対し前進しています。

2022年度には、18回目となる当社の**国際女性デー**を全社を挙げて祝い、社員、クライアント、パートナーを巻き込みながら33カ国で114のバーチャルおよびオンサイトイベントを開催しました。アクセンチュアは、その「**Better to Belong**」調査に基づき、**Net Better Offフレームワーク**を用いることで、女性の職場体験と人間の潜在能力を引き出す方法について検討しました。また、**国際男性デー**を祝うことで、ジェンダー平等の達成を加速させるというコミットメントが強化され、ジェンダー平等における男性の役割に対する認識が高まりました。

* 詳細については、当社の2022年プロキシステートメントをご覧ください。

インクルーシブな人材パイプライン

アクセンチュアは、よりインクルーシブな人材パイプラインの構築を積極的に支援することで、ジェンダー平等への取り組みを進めています。当社は、需要の高い技術スキルの構築により、女性の社会および経済への参加を加速させるためのスキルアッププログラムの開発と展開を継続しています。

例えば、ポーランドでの第4期目の**スターター・アカデミー (Starter Academy)** は、IT分野でのキャリアをスタートしたい人のためのリスキリングプログラムで、シレジア地方に暮らすウクライナ難民の女性を対象に開催されました。ポーランドにあるアクセンチュア・テクノロジー・センターでは、戦争から逃れ、新しい国でキャリアを積む必要のある人々を支援しました。IT経験の有無にかかわらず、プログラムへの参加が可能でした。アクセンチュアは、新しいコーディングスキルとサポートを提供することで、前向きな環境でそのキャリアを再開できるよう支援しました。

リーダー育成

アクセンチュアが世界中で展開する**Women's Executive Leadership (女性による経営リーダーシップ)** プログラムは、参加者のニーズと目標に合わせた2年間のプログラムです。現在は165名の優秀な女性たちが含まれており、個別のコーチング、戦略的なネットワーキング、専門能力の開発機会に加え、さらなるキャリアアップのための支援やツールの提供を受けています。プログラムの開始以来、73名のプログラム参加者が昇進し、1,200回以上の個別のコーチングセッションが実施されました。

人種差別に立ち向かう姿勢

アクセンチュアの会長兼最高経営責任者およびグローバル経営委員会は、人種差別に立ち向かい、いかなる差別、偏見、ヘイト行為を一切容認しないという姿勢で、すべての人のための平等を表明しています。

当社は、2020年9月に発表した、人種および民族におけるインクルージョン&ダイバーシティの促進を目的とする以下に示す行動を引き続き支持しています：

- 2025年までに、従業員全体および米国、英国、南アフリカのマネジング・ディレクターにおいて、人種および民族の多様性を高めるための目標の設定。
- 人種差別と闘うためのトレーニングを世界中で提供。
- 経済的インクルージョンを支援するため、地域社会への投資を増額。

2022年には、中南米と欧州での意識向上に特に重点を置き、組織全体で人種および民族のインクルージョンに向けた取り組みを拡大しました。

当社の事業全体では、マーケットプレイスでの人材の多様性を反映するために、有能な候補者のプールを増やすことで、目標に向けて前進を続けています。例えば、米国では、Inclusive Slateプログラムにより、すべての役職の面接に、多様な候補者や重視されてこなかった層からの候補者が含まれるよう支援しています。

アクセンチュアは、候補者のプールを拡大するだけでなく、魅力的なリーダーシップへの道筋を提供することで、キャリアの成功をサポートします。例えば、英国では、黒人社員とその直属の上司、スポンサー（キャリアに関するメンタリングを担当する社員）を対象に、文化の変化と社員のエコシステム全体に係るインクルーシブな行動に焦点を当てた、リーダーシップ開発プロセスEngage!（エンゲージ!）を創設しました。「Engage!」は米国にも導入され、アフリカ系アメリカ人、黒人、ヒスパニック系アメリカ人、ラテン系の社員を対象に展開され、今後さらに対象となるマーケットが拡大される予定です。

Color Brave - 中南米の民族性を賞賛

Color Braveは、アクセンチュアの人種多様性プログラムとブラジルにおける社員ネットワークから成る取り組みで、アクセンチュアでのキャリアを通じて帰属意識を創出することにより、黒人人材の採用、維持、育成、昇進を目的としています。このプログラムでは、黒人および非黒人との重点的な交流を通し、アクセンチュア内外の人種差別に対応しています。同プログラムは、採用において、Adventures2Go、MaraTonという、2つのインターンシップ・プログラムによるインパクト・ハイアリング（人材採用により社会にインパクトをもたらす手法）を通し、人材を惹きつけています。この2つのプログラムは、手つかずの潜在的マーケットを開拓するため、テクノロジー、イノベーション、ダイバーシティを取り入れています。インクルーシブな人材育成と人材維持を推進するため、Color Braveでは、黒人や褐色人種の従業員の認識とニーズの理解を目的とし、学習セッションや聴き取りセッション、フォーカスグループ、1対1の対話、匿名アンケートを実施しています。さらに、人種的な認識を醸成し、祝福するための活動も行っています。

ブラジル人従業員は、構造的な人種差別、人種的リテラシー、自覚なき差別、インターセクショナルリティ（複数の社会的アイデンティティの重なりにより生じる複合的な差別）について理解を深めるための活動に参加しました。また、Color Braveは、パートナー、顧客、その他の組織を連携し、ブラジルにおける黒人／褐色人種コミュニティの課題の話し合いや、交流機会のための地域に即した取り組みであるBlack Connectionと協働しています。

地域社会との協力

アクセンチュアは、平等を促進し、人種差別や偏見と闘い、雇用と昇進の機会を増やすために、地域社会や他のパートナーと協力するための特定の機会について、そのポートフォリオの特定に尽力しています。

アクセンチュアのコミュニティにおいては、当社独自の強みを生かした投資を行っています。例：

米国

- アクセンチュアの会長兼最高経営責任者であるジュリー・スウィートは、ニューヨークの求職者と企業の双方に利益をもたらす、持続可能で市場主導型の人材開発ソリューションの拡大に取り組む、非営利の会員制仲介機関 **New York Jobs CEO Council** の取締役会共同議長を務めています。同組織の目標は、2030年までに、ニューヨーク市立大学の学生2万5,000人を含む、10万人の低所得者や多様なニューヨーカーが、家族を養える高い賃金の仕事に就けるようにすることです。
- アクセンチュアは、2021年、黒人の起業家を支援する取り組み **Black Founders Development Program** (BFD) を始動させました。2022年度には、BFDファウンダーへの最初の資本投資を行いました。投資、パートナー探索、メンターシップ、およびパイロットプロジェクトのため20名以上の創業者の参画を促し、アクセンチュア内外の黒人創業者をより高みに導くために、10以上のイベントを主催しました。
- アクセンチュアは、黒人人材のキャリア開発や雇用促進（4年制大学の学位を必要としないキャリア機会の開発など）を推進するリーダー企業からなる団体「**OneTen**」の創立パートナーです。

欧州

- アクセンチュアは、経済協力開発機構を戦略的パートナーとし、所得と機会の不平等と闘う主要企業のCEOが主導するグローバル連合体である **Business for Inclusive Growth** のパートナーであり、人種および民族のインクルージョンを推進するための提言を共同作成しました。

英国

- アクセンチュアは、2022年度も引き続き、**Empowering Black Futures** 学習シリーズを通し、黒人の血を引く学生と交流し、雇用適性やスキル開発を促し、彼らのモチベーションを高める一連のワークショップを実施しました。
- アクセンチュアは、求人情報へのアクセス、スキルアップ、メンタリング、ネットワーキングを可能にすることで、英国のクリエイティブおよびテクノロジー分野における、黒人人材とキャリア機会をつなぐデジタル採用プラットフォームである **Mobolise** を共同開発しました。

南アフリカ

- アクセンチュアは、需要の高い技術職のスキルや、キャリア支援を貧困層のコミュニティに提供することに注力する非営利団体である **Quirky 30** のパートナーです。
- アクセンチュアは、産業別のスキルアッププログラムや雇用創出プログラムに資金供給をする、**Mentec Foundation** の資金提供パートナーです。

人種差別と闘うためのトレーニング

アクセンチュアは、その存在感を拡大し、人種差別を特定し声を上げ報告するための必修トレーニングを継続し、平等の実現を促進し、人種差別と闘い、雇用とキャリアアップの機会を増やすため、地域社会他のパートナーと協力することによって、着実に前進しています。トレーニングは、米国、カナダ、英国、アイルランド、南アフリカ、オーストラリア、ニュージーランド、欧州の98%の社員が修了しており、今後さらに多くの拠点を展開されていきます。

アクセンチュアは、引き続き、重視されてこなかった人種および民族的背景を持つ人々の生活体験を共有し、アライシップ（支援者であること）を育むため、セッションを開催しています。2022年度には、多様なコミュニティでさらなる悲劇が発生する中、聴き取りセッションを開催し、人種や民族、性別、宗教間、および当社従業員のPrideネットワークの共通点を網羅するコミュニティから意見を聴きました。アクセンチュアは、ヘイト行為を糾弾し、憎悪や暴力に対抗するために力を合わせるという私たちのコミットメントを支持・確認しました。

さらに、社員による寄付と同額を、アジア系アメリカ人財団、歴史的黒人大学、ヒスパニック系サービス機関などの地域社会に貢献する米国内の団体に寄付しました。

ディスアビリティ・インクルージョン (障がい者インクルージョン) の促進

アクセンチュアは、障がいのある社員が、バリアフリーな職場で活躍するための最新のテクノロジーやツール、トレーニングを確実に利用できるような力を尽くしています。当社のグローバルなDisability & Neurodiversity Inclusion Councilは、その優先課題を定義し、進捗状況を測定して、ディスアビリティ・インクルージョンの取り組み促進を支援しています。

当社のAccommodation Support Toolは、障がいのある社員が、支援技術、柔軟な勤務形態、手話通訳、スクリーンリーダーなどを簡単に利用できるようにするものです。この革新的なツールは、リクエストのプロセスを簡単にし、プライバシーを守りながらパーソナライズするように設計されており、43カ国で利用可能です。

受賞実績のある当社のディスアビリティ・インクルージョン・リーダーシップ育成プログラムであるAbilities Unleashedは、障がいのある社員が力を感じ、キャリアアップの道筋を計画し、ネットワークを築き、会社全体で協力する機会を提供します。

当社は、引き続き、障がいのある社員が安心して自己申告できる環境整理に継続的に取り組んでおり、2022年12月1日時点では、1万1,500人以上社員が申告しています。

アクセシビリティセンター

アクセシビリティセンターのグローバル・ネットワークは、障がいのある人々や彼らが属するチームが活躍するために必要な独自のツール、支援、テクノロジーを提供しています。同センターには、聴覚、視覚、移動、あるいは認知に関するソリューションや、人間工学に基づいたキーボードなどの障がい予防技術など、多様なニーズに対応した幅広い支援技術ソリューションが用意されています。さらに重要な点として、同センターは、障がいの有無にかかわらず、誰もが学び、成長し、活躍する機会を得られるよう、従業員の支援方法についてアイデアを協力して考えたり、意見を交換したりする場も提供しています。現在、世界中で34カ所にアクセシビリティセンターが開設されており、今後もさらに開設していく予定です。

アプリケーションのアクセシビリティ

アクセンチュアは、アクセシビリティに関する実践をすべての活動に組み込み、また、クライアントがそれらの実践を導入するために必要なツールや、知識の提供支援に取り組んでいます。当社は、最も使用頻度の高く、社内開発された企業向けアプリケーションについて、社員が可能な限り利用しやすくするための取り組みを続けています。アクセンチュアは、今後も、企業のITライフサイクルのあらゆる段階にアクセシビリティ要件を組み込むことに注力し続けます。

クライアントと共に インパクトを拡大

インドのアドバンスド・テクノロジーセンターにあるアクセシビリティ・アクティベーション・センターは、インクルーシブでアクセシブルな設計を通じて、クライアントと共にアクセシビリティをクライ

アントのソリューションに組み込めるよう支援しています。同アクティベーション・センターは、インクルーシブなアプリケーションの戦略、設計、構築、既存アプリケーションの監査の実施、A、AA、AAAレベルのWebコンテンツ・アクセシビリティ・ガイドラインに準拠した修復など、その支援のための幅広い専門サービスをクライアントに提供しています。同センターは、クライアントが消費者、従業員、パートナー、地域社会に対して持続可能でインクルーシブなデジタルチャネルを提供することを可能にし、世界10億人以上の何らかの障害のある人々のデジタルアクセシビリティのニーズに応えることで、クライアントの製品やサービスの普及と収益の増加を支援しています。

Disability Inclusion Champion ネットワーク

世界中で約3万5,000人の賛同者からなる、アクセンチュアのDisability Inclusion Championネットワークでは、地域社会に協力し、つながりを作り、支援を行うために、定期的に社員が集まっています。アクセンチュアは、PurpleSpaceが世界で展開しているPurple Light Upの取り組みに賛同し、障がいのある社員の貢献を称え、29拠点でライトアップを実施しました。

ニューロダイバーシティの インクルージョン

アクセンチュアのニューロダイバーシティ（神経多様性）従業員ネットワークは、2022年10月時点で、世界で900名を超えるメンバーを擁するほどに成長しました。この従業員ネットワークは、グローバルインクルージョン&ダイバーシティチームと連携して、ニューロダイバーシティの認識と啓蒙の促進を目的とした、従業員主導による新しい取り組みを推進しています。

LGBTIQ+ インクルージョン の推進

アクセントアのPride at Accentureコミュニティは、事業展開している、すべての国において、90以上の従業員ネットワークと11万9,000人以上のレズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダー、インターセックス、クィア (LGBTIQ+) のアライ (支援者) を有しています。このネットワークは、当社の人材戦略目標達成に向けた取り組みを促進し、採用や人材開発活動の支援、当社のエコシステム・パートナーとの外部連携に役立っています。

LGBTIQ+社員のための専門的なトレーニング、ネットワーキング支援、メンタリングを提供することで、誰もが自分の居場所を感じながら活躍できる職場の促進を支援しています。2018年以降、650人以上がLGBTIQ+ Leaders Learningに参加し、高い潜在能力を持つLGBTIQ+社員とアライ社員に対して、キャリアを構築し、LGBTIQ+ロールモデルやリーダーとしての成長を継続するための情報、ツール、支援の提供を受けています。

同性愛者やトランスジェンダー 向けの医療給付

世界中でLGBTIQ+の人々、そしてその他のあらゆる性的指向、性自認、性表現に対してインクルーシブであるために、アクセントアは以下の取り組みを実践しています：

- ・ アクセントアがスポンサーの医療プランを通し、法的に認められている、またはマーケットで利用できる地域において、当社に所属するLGBTIQ+の人々とそのパートナーが等しく利用できる医療プランを、すべての社員に提供しています。
- ・ トランスジェンダーを被保険者とする医療手当は、法的に認められている、またはマーケットで利用できる地域において、アクセントアがスポンサーの医療プラン、または行政機関が提供するプランを通し、社員の95%が利用可能です。

アクセントアの自己認識プログラムでは、法的に認められている場合、法的な性別、性自認、性的指向、民族性と人種、兵役・退役経験、障がい等、社員が自身に関する情報を自主的に共有するかどうかの選択は自由となっています。さらに、当社の社員は、オンライン上の社内プロフィールで自分の代名詞 (自分が望む呼称) を共有することができます。

平等の提唱

アクセントアは、LGBTIQ+の人々、および、より広範なコミュニティを支援する企業リーダーとして認知されていることを誇りに思っています。当社は、世界経済フォーラムおよび国連人権高等弁務官事務所と連携する、主要な多国籍企業22社と6つの非営利団体の協力により構成されるコンソーシアムであるPartnership for Global LGBTI Equalityの創設メンバーです。国連行動規範は、レズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダー、およびインターセックスの人々に対する差別への取り組みにおける、企業を対象とした国連行動規範の導入を促進することで、職場におけるLGBTIQ+インクルージョンを、世界中で加速させるためのプラットフォームを提供します。また、アクセントアは、Stonewall Top Global Employersの1社に7年間選出されており、当社のPride at Accenture従業員ネットワークは、2022年のNetwork of the Yearに選ばれています。

* 最近買収された企業は対象外です。

クロスカルチャー・ ダイバーシティの 啓発

アクセントアの社員には、文化の違いを超えて効果的に協力や業務を行うために必要なリソースとトレーニングが提供されています。今年、同分野において2万人以上のチャンピオン (この取り組みの支援者) やトレーナーの活動と情熱を表彰しました。

アクセントアは、5月21日の対話と発展のための世界文化多様性デーや、世界中の社員の文化や伝統を祝う#NewYearsAcrossAccentureなど、チャンピオンやトレーナーのストーリーや地域の活動を紹介することにより、年間を通してクロスカルチャー・ダイバーシティを促進しています。

サプライヤーの インクルージョン& ダイバーシティ

アクセンチュアは、責任ある購買アプローチを通し、インクルーシブな調達の実践を推進することで、模範を示しています。当社は、クライアント、パートナー、サプライヤーが、自らのサプライチェーンにおけるインクルージョン&ダイバーシティの設計・導入の方法を学習し、改善することを支援しています。調達能力を活用した変革は、サプライヤーやバイヤーを含むエコシステム全体のビジネスに力を与え、イノベーションを生み出す可能性もあります。

サプライヤーインクルージョン& サステナビリティプログラム

アクセンチュアの購買アプローチは、受賞実績のある当社のサプライヤーインクルージョン&サステナビリティプログラムなど、身体的、社会的、文化的理由で労働市場から排除される可能性のある人々のインクルージョンを促進するための主要な取り組みに影響を与えています。同プログラムは、マイノリティや、民族的背景を持つ人々、あるいは女性が経営する企業、LGBTIQ+コミュニティ、障がいのある人々、退役軍人、難民、経済的な恩恵から隔絶された場所に住む人々などを対象としています。当社は、多様なサプライヤーを、マイノリティ、女性、中小企業 (SME)、傷痍退役軍人、退役軍人、歴史的に活躍の機会を十分に与えられていない人々、障がいのある人々、LGBTIQ+企業に分類しています。

アクセンチュアは、直接採用、ベンダーとの契約、他組織との連携により、より広範なインクルージョンを支援しています。

サプライヤーインクルージョン& サステナビリティの実践

アクセンチュアの[サプライヤーインクルージョン&サステナビリティプログラム](#)は、2022年度には22カ国で実施されており、今後1年間でさらに多くの国に拡大される予定です。当社は、引き続きデジタル化の取り組みと共にこのプログラムを進化させ、当社の Sustainable Procurement Hub (The Hub) などのテクノロジーツールを活用して、サプライヤーの環境・社会・ガバナンス (ESG) 評価などの活動を効率化しています。

グローバルダイバース サプライヤー開発プログラム

2006年以来、当社のグローバルダイバースサプライヤー開発プログラム (DSDP) を通じて、サプライヤーのインクルージョン&ダイバーシティへのコミットメントを実現しています。DSDPの受講者は、18カ月のプログラム期間中に、ビジネスの健全性評価と四半期ごとの進捗報告書を作成することにより、自社の事業について多様性に配慮した理解を深め、多様なサプライヤーとしての進歩を実証しています。

2021年度には、2023年度末までに250社の多様なサプライヤーのプログラム修了という新たなDSDP目標を設定しました。2022年度末には、合計217社がプログラムを修了しました。また、2022年度には、オーストラリアでもDSDPを開始しました。

南アフリカに焦点を

アクセンチュアの目標は、知識、経験、リソースを共有することで、共に成功を収める文化を創造することです。毎年、当社は、DSDPプログラムを進化させながら模範を示し続けています。

例えば、2022年度には、南アフリカのDSDP修了企業と共同開発したデジタルツールである、中小企業デジタルエコシステム・プラットフォーム (Small Medium Enterprise Digital Ecosystem Platform) を応用し、全国障がい者協議会とのプロボノ・パートナーシップにより、障がいのある人々が経営する企業に対し、南アフリカのNGOによる12カ月間の起業プログラムの提供が可能となりました。

また、南アフリカにおける当社の取り組みには、中小企業サプライヤーへの投資と育成、DSDP修了企業をサプライヤーとすることにより、継続して関わりを持つことも含まれています。

米国、カナダ、南アフリカ、インド

アクセンチュアでは、サプライヤーと連携し、年間を通じてその状況を把握するため、ダイバースサプライヤーに対する支出を追跡しています。2022年度からは、Avanade（アクセンチュアとマイクロソフトにより設立されたアクセンチュアを支配株主とする合併会社）において、ダイバースサプライヤーに対する支出の追跡を開始しました。米国におけるダイバースサプライヤーに対する支出（割合）は、2021年度の32%から47%に、カナダにおける支出は、2021年度の25%から34%に増加しました。アクセンチュアがダイバースサプライヤーに対する支出の報告を開始して以降初めて、北米（米国とカナダ）において、ダイバースサプライヤーへの支出が、約10億米ドルになったことを報告しました。

南アフリカでは、黒人経済力強化（B-BBEE）政策の要件を上回る形で、サプライヤーインクルージョンの取り組みを主導し続けています。アクセンチュアは、多様でインクルーシブな調達支出を増やすことの重要性を理解し、その非常に広範囲な影響に価値を見出しています。2022年度は、5年連続でB-BBEEレベル1の認定を維持しました。2022年度には、南アフリカの黒人女性が経営する企業からの調達が増加し、B-BBEE目標である12%を再び上回りました。また、黒人経営の中小企業への支出は、目標30%に対し63%以上となりました。南アフリカにおける黒人経営のサプライヤーからの調達は、前年の60%から61%に増加し、目標の50%を上回りました。

また、今回初めて、インドにおけるダイバースサプライヤーに対する支出を報告します。2022年度の中小企業を含むダイバースサプライヤーに対する支出は、23%でした。

他組織との協力

アクセンチュアのサプライヤーインクルージョン&サステナビリティプログラムは、サプライヤーの直接採用や、ベンダーや組織とのパートナーシップを通じて、インクルーシブな調達の実践を支援しています。当社は、マイノリティや、民族的背景を持つ人々、あるいは女性が経営する企業、LGBTIQ+コミュニティ、障がいのある人々、退役軍人、難民、経済的な恩恵から隔絶された場所に住む人々などを代表する組織とパートナーであることに、誇りを感じています。

米国、欧州、カナダ、南アフリカ、オーストラリア、ニュージーランドなど、グローバルに広がる当社の活動範囲を反映して、協力関係にある組織も多岐にわたっています。企業会員としての参加から、取締役会への推薦、執行委員への就任、さらには組織の共同設立まで、その関わり方はさまざまです。例えば、アクセンチュアは、バイヤーと、女性が経営する企業を結びつけ、グローバル市場での競争を可能にする、WEConnect Internationalを共同設立しました。当社は、同組織のグローバル理事会、グローバル執行委員会、メンバーシップ開発委員会、各地域の諮問委員会に参加することで、世界中の女性が経営する企業に対する認識と機会提供を高めることができます。

アクセンチュアは、当社のDSDPを導入しているオーストラリア、カナダ、インド、アイルランド、南アフリカ、英国、米国を含む18カ国において、WEConnect Internationalとの連携を通し、多様なプロ

グラム申請企業に対し現地でのパートナーシップを提供しています。また、ダイバースサプライヤーを対象とした、調達の新たなトレンドに関する論考も共同で開発しています。

米国では、Disability:IN、Women Business Enterprise National Council、National LGBT Chamber of Commerceなど、当社の社員が諮問委員会または取締役を務める組織と共に、当社のサプライヤーダイバーシティへの取り組みを促進しています。さらに、欧州LGBTIQ商工会議所の創設パートナーであり、理事を務めています。LGBTIQ+企業コミュニティの機会を引き出し、潜在的なクライアントとのコネクションづくりの機会を提供する汎欧州的な協力体制を構築するため、同組織の活動を引き続き支援します。さらに、当社は米国のNational Minority Supplier Development Councilの取り組みを支援していると同時に、Minority Supplier Development UKが主導するEuropean Supplier Diversity Programの創設メンバーでもあります。当社が行っている支援としては、戦略的なアドバイス、認証取得、強力な法人会員基盤の構築などが挙げられます。

また、当社のケイパビリティを駆使し、サプライヤーダイバーシティツールの構築や意識改革の支援も行っています。アクセンチュアは、Minority Supplier Development United Kingdom (MSDUK) と提携し、サプライヤー開発、Tier2支出、リーダーシップ・コミットメントなどの分野で、サプライヤーダイバーシティプログラムを測定するベンチマークツールを開発しました。この分析結果は、サプライヤーの戦略を形成し、ベンチマークとなる「U.K. Supplier Diversity Best Practices」の年次報告書に反映されています。



レーガン マネジャー ストラテジー&コンサルティング 人材・組織
(オーストラリア、ブリスベン)

A low-angle photograph of a woman with her hair in a ponytail, wearing a black sleeveless top, looking upwards. She is positioned in the lower center of the frame. The background consists of several modern skyscrapers with glass facades and intricate structural details. The sky is a mix of deep blue and purple, suggesting a sunset or sunrise. The overall mood is aspirational and futuristic. The Japanese text 'クライアント' is overlaid in the center of the image.

クライアント

クライアント

本カテゴリーの内容

共にバリューの創出

パーパス、戦略、ブランド

変革の5つの主要素

アクセンチュアは、世界をけん引する企業や政府機関の多く含むクライアントが、変化に対応し、機会を捉え、活力ある組織へと変貌を遂げるための支援を行っています。クライアントに寄り添い、クライアントのニーズを理解すると共に予測し、クライアントに有益なソリューションに投資することで、具体的な価値を創出しています。

2022年度のハイライト

- 9,000社以上のクライアント
- 世界全体で120カ国以上の国々でクライアントにサービスを提供
- 対象となる業界は40以上
- FORTUNE 誌「グローバル500」選出企業の75%以上がアクセンチュアのクライアント
- BrandZ「Most Valuable Global Brands」において、ブランド価値が82億米ドルを超えて28%上昇し、26位にランク入り

共にバリューの創出

アクセンチュアは、全方位型価値（360度バリュー）を、次のように定義します。それは、クライアントの求めるビジネス事例や、その独自の価値を提供することであり、インクルージョン&ダイバーシティやクライアント所属の従業員のリスクリングとスキルアップを大きく進展させるためのクライアントとの協力、また、クライアントのサステナビリティ目標達成支援、アクセンチュアと共にクライアントの顧客や従業員双方にとって意義深い経験の創出に努めることです。

360度バリューの提供により、当社のクライアントが最高の状態で自らを次世代の姿になることを支援します。そのために、アクセンチュアは世界中の約600社のクライアントと、360度バリュー・メーターというフレームワークを用い、共に創出している価値のモニターと測定を行っています。

このアプローチを通し、当社は組織全体としてより良い形で変化を受け入れ、クライアント、社員、株主、パートナー、地域社会など、すべてのステークホルダーにポジティブなインパクトを与えることができますと信じています。

クライアントとの関係強化

アクセンチュアは2022年度を通し、最も規模が大きく長く関わってきたクライアントとの関係をより強化しました。

当社は、クライアントとの関係を深めながら、クライアント数も増やしており、現在では120カ国以上で9,000社以上のクライアントにサービスを提供しています。

FORTUNE誌による2022年度の「グローバル500」で上位にランク入りした企業の75%以上がアクセンチュアのクライアントであるという事実は、当社のサービスが世界中でいかに深く、幅広く、高い適合性を有しているかを反映しています。

クライアントが求める価値の創出

アクセンチュアは、各業界に特化した当社のソリューション、サービス、スキルを通し、あらゆる業界のクライアントに有意義な価値を提供しています。当社は、myWizard、myNav、SynOpsなどの当社資産やプラットフォームとあわせ、大規模かつ世界に広がる当社の拠点、イノベーション、ケイパビリティ、強力なエコシステム・パートナーシップを活用しています。

また、企業全体の变革や、濃縮された变革（企業の複数の部門を同時に網羅する場合の多い、短縮された時間枠での大胆なプログラム）を推進するために、クライアントがテクノロジーを活用できるよう支援しています。このような支援には以下のようなものが含まれます：

- **デジタル・コアの構築**：クラウド化、データと人工知能の活用、企業全体へのセキュリティの実装等；
- **クライアントの業務の最適化**：デジタル化の加速、デジタル人材へのアクセス、コスト削減、エンジニアリングや製造のデジタル化などの支援等；
- **売上拡大の促進**：売上拡大の促進：テクノロジーと創造性を駆使し、より個人それぞれに訴求するつながり、エクスペリエンス、購買を促進、また、データとAIの活用、商材のサプライチェーンとマーケティングおよびコマースモデルの变革、そして、新しいデジタルサービスやビジネスモデルの創出支援等。

さらに、当社のマネージドサービスは、より迅速に行動し、当社のデジタル・プラットフォーム・人材の活用とコストの削減を企業が目指す中で、ますます戦略的になってきています。

アクセンチュアは、通信・メディア・ハイテク、金融サービス、公共サービス・医療健康、製造・流通、素材・エネルギーの5つの業界グループにまたがる深い専門知識を活用し、業界ごとに市場参入しています。

当社の統合サービスチームは、100を超えるイノベーション羽生のネットワーク、テクノロジーの専門知識とエコシステムにおける関係の活用、そしてアドバンスド・テクノロジーセンターとインテリジェント・オペレーションセンターからなる世界最大規模のネットワークに裏打ちされたグローバル規模のデリバリー能力によって、クライアントのニーズに迅速かつ大規模に対応します。

成長のためのイノベーション

アクセンチュアは、先進的アイデアの考案と新しいテクノロジーの活用に邁進しており、イノベーションを競争力の源と捉えています。当社は、研究開発への投資を活用してクライアントが市場における新しい現実（ニューリアリティ）に対処し、自信を持って未来に立ち向かうことができるよう支援します。

当社のイノベーションのエキスパートは、世界中のクライアントと協力してクライアントの未来を描き出し、また、革新的な事業戦略とテクノロジーソリューションを共同で創出し、イノベーションを持続させるため、それらのソリューションを拡大することに取り組んでいます。当社は、独自の知的財産を駆使し、これらのイノベーション・サービスを提供しています。

アクセンチュアは、イノベーション・ハブにより構成される当社のグローバル・ネットワークを含む、人材、資産、能力の組み合わせることで、クライアントにとって主要な戦略的イノベーション・パートナーとしての一つになれると考えています。当社は、戦略、文化の変革、新しいビジネスモデルの構築から、未来の製品とマーケットを創出する長期的なテクノロジーイノベーションまで、イノベーション・コンサルティングに関して深い専門知識を有しています。

パーパス、戦略、ブランド

アクセンチュアは、クライアントならびに当社社員、株主、パートナー、地域社会のために価値を創出する方法をより明確に定義し発信するため、2021年度に導入したパーパス、戦略、ブランド表現を引き続き発展させていきます。

パーパス

アクセンチュアの全方位型価値（360度バリュー）に対するコミットメントは、「テクノロジーと人間の創意工夫でまだ見ぬ未来を実現する」という当社のパーパスに基づいています。このパーパスこそが、私たちを確立し、導き、差別化する独自の存在とし、さらにエネルギーを取り込み、その活動の本質を触発するものなのです。

戦略

アクセンチュアの成長戦略の中核は、クライアント、社員、株主、パートナー、地域社会に360度バリューを提供することです。当社の戦略は、当社の成長を促進させ、360度バリューによって差別化を図り、その価値を日々創出する当社事業実現可能な分野を定義しています。

ブランド表現

アクセンチュアは、今現在クライアントのために行っている素晴らしい活動を評価し、世界に示すと共に、これから当社が力を合わせて行うすべての活動に対するエネルギー、刺激、推進力を創出します。

変革の5つの主要素

次世代をリードする企業となるには、以下に示す変革の5つの主要素の活用が求められます。：

- トータル・エンタープライズ・リインベンション（企業全体の再創造）**：アクセンチュアは、各ビジネスのあらゆる要素がテクノロジー、データ、AIによって、また顧客、従業員、パートナーとの新しい働き方や関わり方、そして新しいビジネスモデル、製品、サービスによって変革されるべきであると考えています。当社は、クライアントがデジタル・コアを構築し、業務を最適化し、成長を加速できるように支援を行っています。

- 人材**：企業は、優れた人材にアクセスし、人材を消費する側ではなく生み出す側に立ち、組織の構築方法や業務の進め方、企業文化、従業員に向けた価値提案に至るまで、人材の潜在能力を引き出す必要があります。
- サステナビリティ**：消費者、従業員、ビジネスパートナー、規制当局、および投資家が、企業に対してコミットメントを行動に移すことを求める中で、アクセンチュアは、すべてのビジネスがサステナブルビジネスになるべきであると考えています。
- メタバース・コンティニウム**：バーチャル空間と物理空間をシームレスに行き来できることは、今後やってくるデジタル変革の新たな潮流において、さらに大きな可能性をもたらすと考えています。
- 進行中の技術革新**：現在、企業を変革するために利用されている強力なテクノロジーに加わる豊かなイノベーションから、量子コンピューティング、科学技術、宇宙技術といった未来の新分野までを示します。

アクセンチュアは、このような力が影響を及ぼす範囲内でビジネスの成功を支援するため、クライアントやパートナーと共に投資と創出を継続しています。主にトータル・エンタープライズ・リインベンションと人材により、企業によるその活用が初期段階にある中、アクセンチュアが事業展開をする地域のマーケット、サービス、業界において継続的に散見される強い需要がもたらされています。クライアントが、この変革の5つの主要素すべてに対応できるよう支援すること、それが、ひいては、当社の成長とすべてのステークホルダーにさらに大きな価値を提供する原動力になると考えています。



エクスペリエンス

エクスペリエンス

本カテゴリーの内容

社員

クライアント

パートナー

アクセンチュアは、最高のテクノロジー、データ、創造力、イノベーションを活用して、当社の社員、クライアント、パートナーのためにエクスペリエンスを再構築します。仕事を通、またそのコミュニティにおいて変革をもたらすため、スキルを応用することに情熱を注ぐ素晴らしい人材から、クライアントやエコシステム・パートナーとの信頼関係まで、アクセンチュアは、ステークホルダーに全方位型価値（360度バリュー）を創出しながら、持続的な価値提案を提供するために努力しています。

2022年度のハイライト

- **12万人以上**の当社社員がエコアクションに参画
- **1万5,000人**の当社社員がソーシャル・イノベーターの取り組みに参加
- サステナビリティ・イノベーション・チャレンジに対し、当社社員が**1,400件以上のアイデア**を提案。2023年には同プログラムの対象を学生まで拡大予定
- ダイヤモンド・クライアントは**267社**となり、昨年229社から増加
- 当社のエコシステム・パートナー上位10社のうち9社が当社を**No.1**パートナーに指定
- 四半期あたりの契約額が1億米ドル以上となったクライアント数**100社**

社員

アクセンチュアは、当社の社員がボランティア活動やイノベーションを起こすために時間や才能を使う機会のある、前向きで互いに敬意を払い合うインクルーシブな職場環境を提供するよう努めています。

当社の社員は、人々と関わりを持ち、自らのスキルを発揮して変化をもたらすことに情熱を持っています。

還元するための有意義な機会を提供する企業のための活動は、彼らにとって重要です。当社は、一般的なアンケート調査や、世界規模のSocial Impact Participationに関するアンケート調査などのエンゲージメントの仕組みを通し、社員に対し定期的なフィードバックを依頼しています。

パーパスと参画

アクセンチュアは、社会的または環境的なインパクトを与えるために行動する幅広い機会に加え、バーチャルおよび対面の地域的または国際的なボランティア活動の機会など、数多くの関わり方を提供しています。

2022年後半、当社のボランティア活動プログラムでは、バーチャルボランティア活動を継続しながら、ほとんどの国で対面式のイベントを順次開催しました。これにより、当社社員は、非営利団体パートナーを支援しながら、前向きなインパクトを与え続けるため、より多くの選択肢を獲得できました。

国際的なボランティア活動

複数の地域で提供されているグローバルなボランティア活動の取り組みでは、社員は大規模な変化をもたらす機会を得ることができ、多くの場合、世界中の同僚とバーチャル環境で一緒に作業することができます。

Every Name Counts

Arolsen ArchivesのEvery Name Countsの取り組みの一環として、アクセンチュアのボランティアは、ナチスによる迫害の犠牲者に捧げられた世界最大のアーカイブの索引付けを加速させるため、光学式文字認識やその他の先進技術を用いた[人工知能 \(AI\) ベースのソリューション](#)を構築しました。

100カ所以上の都市から、約2,000人のアクセンチュア社員がドキュメントの索引付けと抽出に参加し、AIベースの当社ソリューションをさらに改善し、犠牲者の名前と物語に命を吹き込むことを支援しています。そのプロセスは、AIを搭載することにより、搭載しない場合に比べ40倍速くなると推定され、270万件以上の文書について、今後の世代のためのデジタルリソースとして整理しました。

Legal Access

アクセンチュアがグローバルに展開しているプロボノ・プログラム **Legal Access** を通し、アクセンチュアの法務担当者は、プロボノ・サービスに対する緊急のニーズに応えています。これまでに、ボランティア参加者は、米国に避難している約100人のアフガニスタン人を支援し、家庭内暴力の被害者、自由権を侵害された子どもた

ち、亡命を求めるLGBTIQ+の人々を救うためのプログラムを支援するために、700時間以上の法的調査を実施しました。2020年のLegal Accessプログラム開始以来、当社のボランティア参加者は、80件のプロボノ・プロジェクトで4,800時間以上のプロボノ・サービスに貢献してきました。

CoderDojo

CoderDojoは、若者を対象として最先端テクノロジーを紹介するプロジェクトです。CoderDojoは、学生がSTEMキャリアに目を向けるきっかけを作り出しながら、その創造力を育みます。

世界7カ国でボランティアに参加したアクセンチュア社員は、受講者がScratch、ウェブ、モバイルアプリ、ゲーム、高度なプログラミングに触れる中で、技術に触発されたアイデアを形にできるよう支援しました。

地域的なボランティア活動

また、社員が自宅の近くで貢献し、自分たちが暮らす地域社会のニーズに応えたいと考えていることも認識しています。

Senior Hackers

アクセンチュアのボランティアは、参加者がテクノロジーを利用し人々をつなぐ方法を探るSenior Hackersイベントの中で、スペインの高齢者がモバイル機器やアプリケーションの使い方を学べるよう支援しました。



Empower Run

アクセンチュアは、インドにおいて、8,400人以上のボランティアチームを動員し、当社主催の**Empower Run 2022**のGreen Editionに参加しました。各チームが4万歩歩くごとに、アクセンチュアはマングローブの木を1本植えることとし、結果として、スندانバンス地域に合計で3万1,700本の木を植えることができました。

Walk for Wenjack

2022年10月、真実と和解のために歩くという精神のもと、カナダ中のアクセンチュア社員がゴード・ダウニー&チャニー・ウェンジャック基金 (GDWF) と協力して、第一回**Walk for Wenjack**イベントを開催しました。先住民族と非先住民族が共に集まり、先住民族の子どもたちを家族から強制的に引き離し、自分たちの伝統や文化、言語を受け入れることを禁止した、寄宿学校のレガシーに思いを馳せました。このウォーキングは、1966年に寄宿学校から逃げ出し、家族との再会を求めて600キロメートルを歩いて亡くなったアニシナベ族の少年、チャニー・ウェンジャックの足跡をたどるものです。

チャニー・ウェンジャックの物語から始まった対話を継続し、自覚、教育、行動を組み合わせることでカナダの集団和解に向けた道筋を支援するため、1,000人近い参加者が集まり、チームは同基金に23,000米ドル以上の寄付を集めました。また、アクセンチュアはDWFと提携し、2024年までにカナダ国内の当社拠点内に6つのレガシースペースを設置する予定です。レガシースペースは、先住民の歴史と和解の道筋に関する教育を提供し、認識を広めることを目的とした、安全で居心地の良い場所です。

エコアクション

アクセンチュアが継続中のエコアクションの取り組みは、社員が環境サステナビリティへの情熱を育むのに役立っています。当社は、気候変動のインパクトを回避するため、市民主導で最大かつ最も意欲的な取り組みを組織している世界的な運動Count Us Inと、協力を継続しています。取り組みの例には、以下のものが挙げられます：

- **COP26**の期間中、アクセンチュアは、意識向上のための複数のセッションを開催しました。その中には、社員によるさまざまな方法でインパクトを起こす行動を促す、誰でも参加できるエコアクションのイベントも含まれています。また、ZooniverseやGLOBE ProgramのアプリであるGLOBE Observerを支援するボランティアセッションも世界中で開催し、34カ国でボランティア活動を行いました。
- **アースデイ**には、当社社員は、マイクロソフトやAvanadeのパートナーと共に、生物多様性を支援するZooniverseとの共同ライブイベントを開催し、ペンギンへの理解を深めるために約9,000羽の分類を実施しました。
- 年間を通じて行われた**各地のエコアクション**では、オーストラリアとニュージーランドの175人以上のアクセンチュア社員が、非営利団体による5,500本以上の植樹を支援しました。
- アクセンチュアは、環境に関するトピックやそのトピックに対する企業・個人の取り組みについて話し合う、毎月開催の**Eco Action Club**、ヒントやコツを学習できるEco Smart Choicesポスターカード、Sustainability Quotient講座など、年間を通じて学習できる機会を提供しています。
- 今年は、世界中で12万人以上のアクセンチュア社員がエコ活動に参加し、学習活動やボランティア活動、イノベーション活動への参加や、個人の環境フットプリントを減らすための取り組みなどを行いました。

イノベーターとしての アクセンチュア社員

イノベーションは、アクセンチュアがどのようにクライアントにサービスを提供するか、そして当社の社員をサステナビリティの問題にどのように関与させるかの核心となります。

誰もがソーシャル・イノベーターになれるという信念のもと、クライアントやエコシステム・パートナーと共に、革新的なアイデアを活用、促進し、次世代のイノベーターを育成しています。

アクセンチュアのソーシャル・イノベーターの取り組みには、サステナビリティ・イノベーション・チャレンジ、ソーシャル・イノベーターズ・アクセラレータープログラム、ソーシャル・イノベーション・ラーニングの機会などがあり、1万5,000人以上の社員が参加しています。

サステナビリティ・イノベーション・チャレンジ

サステナビリティ・イノベーション・チャレンジは、アクセンチュアのイノベーターたちの結集した知性を活用、刺激し、世界最大級の環境および社会問題の解決策を考案することを目的としています。チャレンジ分野としては、食の未来、エネルギー、気候変動対策教育、持続可能な消費者、持続可能なソフトウェア、ネットポジティブ・ウォーター（事業活動における淡水の消費量に対し、供給量を多くすることを目指すもの）、気候変動に強いコミュニティなどが挙げられます。

このチャレンジには、2,500名の当社社員から1,400件を超えるアイデアが提案されました。参加者は、ラピッドプロトタイプング（製品試作手法の一つ）、生活を中心としたデザイン、全方位型価値（360度バリュー）、ストーリーの伝え方、規模の拡大などを通し、サステナビリティに関わるスキルを身につけて、アイデアをストレステストにかける6カ月間のプログラムに取り組みます。

参加者は、アクセンチュアが買収や投資を行った組織の創設者、ソーシャル・イノベーターズ・アクセラレーターのコーチ、当社のクライアントやパートナー（スタートアップ、NGO、非営利団体、学術団体など）にから成るサステナビリティ・リーダーのブレントラストからのメンタリングなど、彼らのイノベーションを推進するための一貫した支援を受けることができます。

アクセンチュアとクライアントのリーダーからなる審査委員会が、最も高い実現性とインパクトが見込まれる優れたイノベーションを選出します。

今年の**受賞7チーム**には、以下のチームが含まれます：

- **CERU**：生徒のエコインパクトをモニターし、次世代の人々に持続可能性に基づいた考え方をってもらうためのリソースを教育者に提供する柔軟性を備えた学習プラットフォーム
- **WOTER**：再生排水の取引や未利用水の再配分など、水の寿命を延ばすための水交換のためのマーケットプレイス

受賞チームは、サステナビリティ・イノベーションのアイデア実現のため、当社のイノベーション・ハブや参加クライアントから支援を受けられる場所である、ソーシャル・イノベーターズ・アクセラレーターの一環として、自分たちのソリューションの構築を継続しています。

当社は将来を見据え、2022年9月に開催された**グローバル・シチズン・フェスティバル**において、2023年のサステナビリティ・イノベーション・チャレンジに世界中の学生を招待することを発表し、考え、行動する次世代のイノベーターを支援し、投資を続けています。

ソーシャル・イノベーターズ・アクセラレーター

コネクションづくりや、コーチングから資金調達、実行に至るまで、アクセンチュアの通年プログラムである**ソーシャル・イノベーターズ・アクセラレーター**は、災害対応と人道支援、雇用とスキル、インクルージョン&ダイバーシティ、環境問題という4つの優先分野に取り組むアイデアの実践・導入のために設計されたものです。50件以上のプロジェクトで、360人のイノベーターを支援しました。

ソーシャル・イノベーション・ラーニング

1,000名を超えるアクセンチュア社員が、世界的な学習プロバイダーであるHyper Island社による4回にわたるソーシャル・イノベーションに関する学習セッションに参加しました。また、継続中の教育パートナーシップの一環として、Hyper Island社と共同で、**ソーシャル・イノベーション・リーダーシップ・イマージョン**を試験的に実施し、当社のシニア・マネジャー、アソシエイト・ディレクター、マネジング・ディレクターに、社会・環境に対し有益な成果をもたらす機会を見出すための知見とツールを提供しました。

V360アワード

アクセンチュアの社内の取り組みである**V360 Awards**は、クライアント、企業、地域社会に360度バリューを提供するために革新的な活動を行っているアクセンチュアのチームを表彰し、当社がどのように変化に適応し、テクノロジーと人間の創意工夫によるまだ見ぬ未来の実現をもたらそうとしているのかを紹介するものです。

今年、アクセンチュア社員は以下に示す3つのカテゴリで1,360件を超えるプロジェクトをエントリーしました：

- **クライアントとの共同イノベーション**：クライアントとの共同で、卓越したイノベーションと価値提供の創出。
- **地域社会**：アクセンチュアのコアバリューであるスチュワードシップを実践し、イノベーションの活用、私たちが働き、生活する地域社会のために価値の推進。
- **企業と人**：総体としてのアクセンチュア社員と組織にとってより良い体験を生み出し、360度バリューの実現を推進し、アクセンチュアをイノベーション・リーダーとして際立たせること。

受賞チームとそのクライアントは、全社員に向けて中継されたイベントにおいて、アクセンチュアのグローバル・リーダーシップ・ミーティングにより表彰されました。



ジュリアン スペシャリスト テクノロジー コンサルティング本部 ビジネス&インテグレーション・アーキテクチャ
(イタリア、アッサーゴ)

クライアント

今日の世界では、価値という概念がこれまで以上に広い意味で捉えられています。アクセンチュアが提供する多次元的な価値を評価し、信頼できるパートナーとして当社を選んでくださるクライアントにサービスを提供できることを光栄に思っています。当社は、この価値を全方位型価値（360度バリュー）と称し、サステナビリティ目標、当社社員、地域社会、株主、主要パートナーにとっての利益、および財務実績に焦点を当てながら、提供される他では得られない体験に基づくものです。

このフレームワークが、世界の主要企業や政府機関の多くと強固で持続的な関係を築き、信頼されるパートナーになるための力をアクセンチュアに与えてくれています。

2022年度は、四半期あたりの契約額が1億米ドル以上となったクライアント数が100社に上りました（前年度は72社）。アクセンチュアが最も規模の大きな関係を構築しているクライアントである、ダイヤモンド・クライアントの数は、アクセンチュアが主要企業に提供する価値によって組織が活躍するための能力を向上させ、私たちとの絆を深めるため、大幅に増加し続けています。2022年度、ダイヤモンド・クライアントの数は267社となり、前年度の229社を上回りました。この成長は、当社がクライアントの信頼と信用を得ていることを示しています。

具体的な価値を生み出す、大規模で複雑なプログラム実現してきた実績など、当社がクライアントに提供しているエクスペリエンスは、クライアントの維持率に反映されており、当社のクライアント上位100社のうち99社が、10年以上アクセンチュアと取引を続けています。また、新規契約の70%は、当社による単独供給形態によるものでした。これは、当社の働きに対するクライアントの深い信頼と、当社が提供する価値に対するクライアントの満足度を表しています。

360度バリュー・メーター

アクセンチュアは、クライアントの事業やその従業員および顧客、そしてクライアントが活動している地域社会に対して広範囲な影響を与える強力なパートナーシップを構築しています。当社は、これを、クライアント・ファーストかつ価値主導を重視することにより実現しています。

変化受け入れ360度バリューを提供するという、アクセンチュアのパーパスは、クライアントにはより大きなインパクトを、当社社員にはより有意義な仕事を提供を推進します。

当社は、その戦略や明確化された価値の定義が、測定され、伝達される必要性について、ますます理解を深めています。そうすることで、当社がその説明責任を果たし、この独自の概念により、クライアントとの相互利益につながります。そのために開発したのが、360度バリュー・メーターです。

アクセンチュアの360度バリュー・メーターは、クライアントが最高の状態で自らを次世代の姿に変革することを支援します。アクセンチュアは、このフレームワークを、世界中のクライアント600社以上（1年前の300社以上から大幅に増加）に提供し、共に生み出している価値の追跡と測定を行っています。360度バリュー・メーターは、クライアントとの価値に関する対話を、より完全で有意義なものにするために役立ちます。

まず、クライアントの声に耳を傾け、さまざまな価値の側面を網羅しつつ、より大きな価値を生み出す機会を探りながら、クライアントが何に価値を見出しているかを理解していきます。初めに、クライアント・アカウント・チームが、サステナビリティ、人材、インクルージョン&ダイバーシティ、カスタム（業界・業種や経営状況等に応じ、顧客ごとに最適な指標を設定）、エクスペリエンス、財務という6つのカテゴリーすべてにおいて、当社がクライアントのビジネスのために推進している価値を測定します。

次に、共に推進する測定可能な成果にコミットし、共通目標に向けた進捗を継続的に評価します。

当社は、あらゆる機会を通じ、チームとして、クライアントと共に創出する価値について継続的に話し合い、共に達成しつつあることについて、共有の物語を作り上げていきます。

財務

ビジネスインパクトを測定するため、フレームワーク内の他側面との関連性を持たせながら、財務的な期待値と成果に着目。

エクスペリエンス

顧客との交流方法を再検討および再設計し、従業員やパートナーの二次的な側面を横断的に測定することで、クライアントがエクスペリエンス主導型のビジネス変革を定義できるよう支援。

サステナビリティ

クライアントのサステナビリティの道筋と目標に沿う形で、環境・社会・ガバナンス (ESG) の二次的な側面を横断的に測定。

人材

将来的なスキルニーズと迅速かつ持続可能な方法でスキルアップする方法をより適切に定義。

インクルージョン&ダイバーシティ

アクセンチュアのチームのダイバーシティと文化、クライアントの多様性とインクルージョン&ダイバーシティに関する課題、およびインクルーシブかつ身近で使いやすいデザイン・ソリューション提供の共同創出方法に取り組むことで、インクルージョン&ダイバーシティを支援。

カスタム

カスタム・カテゴリーは、他の5つのカテゴリーを超えて展開する、クライアント固有の優先事項や取り組みを反映したもの。アクセンチュアのカスタム領域とは、業界・業種や経営状況等に応じ、顧客ごとに最適な指標を設定するもので、クライアントと称する。

アクセンチュアの360度バリュー・メーターは、当社クライアントとの価値に関する定期的で適切かつ有意義な対話を可能にし、クライアントからの信頼とその最も高い価値を見出すものについての深い理解の構築を可能にします。

360度バリューは、直線的なモデルではなく、どのような組織であれ、その360度バリュー実現への道筋は同じです。価値がどのように推進され、提供されるかについての認識を深めることで、進歩や持続的な変化を加速させることができます。

当社の成果は、最初から多角的な価値を考慮し、クライアントに可能な限り最良の成果を提供し、私たちの成功の共有のため、クライアントの業績に最も大きな影響を与えることを目指しています。

360度バリュー実現への道筋は、時と共に進化していきます。例えば、新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) の流行初期において、旅行業界の多くのクライアントは当初、財務とエクスペリエンスの指標に着目していましたが、アクセンチュアのアプローチにより、360度バリュー志向で他の重要指標を考慮できるようになりました。同業界が再び成長軌道を取り戻すと、サステナビリティと、人材&組織の指標にも、再び焦点が当てられるようになりました。このプロセス全体を通し、インクルージョン&ダイバーシティ指標は、最強の戦略を導き、チームが最大の価値を発揮する支援となりました。

ミユキスペシャリスト オペレーションズ ソーシング&カテゴリ・イネーブルメント
(横浜、日本)





ミハル シニア・マネジャー テクノロジー・デリバリー
(英国、ロンドン)

クライアントの声

アステラス製薬株式会社：

「フルクラウド型プラットフォームへの移行実現は、グローバル展開における基幹プラットフォームの導入に豊富な経験を持つアクセンチュアの協力があったからこそです。プロジェクトの成功は、アクセンチュアが世界中から幅広い分野の専門家を集め、私たちアステラスと共に、まさに「ワンチーム」で取り組んだ結果だと考えています。データを一元化し、このテクノロジーを最大限に活用することで、可視化とデータドリブンで大胆な意思決定を支援するビジネスプラットフォームを構築することが可能となりました。アクセンチュアをはじめとする社内外のパートナーと協力し、アステラスは、今後も引き続き世界の人々の健康に貢献するイノベーションの創出に注力していきます。」

サイアム商業銀行公開有限責任会社：

「データおよびAIプラットフォームのモダナイゼーションに向けた当行の取り組みは、大きなビジネス成果を生んでいます。当行は、長年にわたり、高い競争力を持つ高度なケイパビリティを積み上げていきました。この道のりにおいて、アクセンチュアは、価値あるパートナーであり続けています。データドリブン経営改革に向けた道のりを、今後も共に歩んでいけることを期待しています。」

Discover：

「問題を認識しつつ、自分の中だけに留めていると、否応なく自分だけの問題となり、それを共有すれば、私たち皆の問題となります。また、古いことわざにこんなものがあります。『もし君が早く進みたいなら、一人で行きなさい。もし君が遠くへ行きたいなら、共に行きなさい。』アクセンチュア、Discover、オラクルが力を合わせることで、この2つを両立できたのは喜ばしいことです。」

ザボディショップ：

「ザボディショップは、複数の大きな野望を抱いています。そして、今、その実現のため、テクノロジー・プラットフォームとアクセンチュアとのパートナーシップを手に入れたと実感しています。」

パートナー

エコシステム・パートナー

アクセンチュアのエコシステム・パートナーシップは、クライアントへの際立ったビジネス価値提供を可能にしており、業界アナリストは常に、当社がテクノロジー・サービス提供全般においてリーダーであると評価しています。

エコシステム・パートナー上位10社のうち、9社にとって当社がNo.1パートナーであることに誇りを持っています。それらのパートナーは、すべてテクノロジー業界のリーダーであり、現在、そのパートナーは249社に上ります。

当社は、世界をけん引するテクノロジー企業や新興のベンチャー企業と強力な関係を築いており、この関係が、当社サービス提供の強化、ケイパビリティの増強、クライアントに対する際立ったビジネス価値の提供を可能にしています。また、地域社会でポジティブな社会的インパクトを与えるため、協働しています。例えば、マイクロソフトやユニセフのGeneration Unlimitedを始めとする、主要な民間・公共団体と共に、Passport to Earning (P2E) の創設パートナーとして参加しています。同イニシアチブでは、若者（15～24歳）に対し、需要の高い仕事や生活向上の機会を確保するために必要な、世界水準の仕事に関連したスキルトレーニング、デジタル修了証、認定を無償で提供していきます。P2Eは、最初の3年間で、1,000万人の若者に就業に不可欠なスキルを習得してもらうことを目標としています。

当社の強力なエコシステムにおける関係は、大きな競争優位性をもたらします。また、当社は、Adobe、アリババ、Amazon Web Services、Blue Yonder、Cisco、Dell、Google、HPE、IBM、マイクロソフト、オラクル、Pegasystems、RedHat、Salesforce、SAP、ServiceNow、VMware、Workdayなど幅広いテクノロジープロバイダーの主要パートナーとなっています。

パートナーからの表彰

アクセンチュアのパートナーは、2022年度、クライアントにビジネス価値を提供するアクセンチュアとの関係が持つ力を以下のように称えました。

オラクル：Game Changer Tech Service Delivery Partner of the Year Award

Blue Yonder：Global Most Valuable Partner of the Year

マイクロソフト：Global System Integrators Partner of the Year

Adobe：Global Digital Experience Solution Partner of the Year

SAP：Global SAP Pinnacle Award, Delivery Excellence

Salesforce：Four MuleSoft Partner of the Year Awards
(MuleSoftはSalesforceのグループ企業)

Google：Global Services Partner of the Year

パートナーの声

Salesforce：「Salesforceとアクセンチュアのスステナビリティパートナーシップは、かつてないほど強固なものとなっています。私たちは、そのビジネスを変革のためのプラットフォームとして活用するというコミットメントを共有し、最も困難なビジネス課題を共に解決してきた歴史があります。私たちは、力を合わせ、共通の顧客がスステナビリティを事業の中核に取り入れ、ネット・ゼロの取り組みを加速させ、持続的な成長を遂げることができるよう支援しています。アクセンチュアと引き続き協働し、私たちの顧客により、そのすべてのステークホルダーにとっての価値実現について支援できることを嬉しく思います。」

マイクロソフト：「アクセンチュア、およびAvanadeとの長年にわたる提携は、これまで以上に強固なものとなっています。顧客が想定を上回る混乱を乗り越え、未来に向け業界を主導できるよう、引き続き協力大勢を構築していきます。」

アナリストによる評価

アナリストは、2022年度のリーダーシップランキングへの掲載を通じて、アクセンチュアの成功および提供する価値を以下のように評価しています。

AWS: Amazon Web Servicesで動作するシステム・インテグレーション機能を対象としたEverest Group PEAK Matrix®でリーダーに選出

オラクル: Forrester Wave™:Oracle Cloud Apps Implementation Services Partnersでリーダー企業に選出

ServiceNow: HFS Top 10 ServiceNow Servicesレポートで1位に選出

Google: Google Cloudプラットフォームへのシステム統合を対象としたEverest Group PEAK Matrixでリーダー企業に選出

SAP: 全世界におけるSAP S/4HANA応用サービスを対象としたGartner Magic Quadrant - リーダー企業に選出

Adobe: Forrester Wave™: Global Adobe Services Partnersに選出



プラカーシュ アソシエイト・マネジャー クライアント・グループ セールス・キャプチャ
(カナダ、トロント)



財務

財務

本カテゴリの内容

2022年度実績

アクセンチュアは、2022年度、市場シェアの著しい拡大、持続的な収益性、記録的な利益成長率、優れた株主価値を提供する素晴らしいフリー・キャッシュフローにより、極めて優秀な財務実績を達成しました。このような堅調な財務実績により、当社はすべてのステークホルダーに360度バリューを提供することができます。

2022年度のハイライト

- 総売上高**616億米ドル**
- 新規契約額**717億米ドル**
- フリー・キャッシュフロー**88億米ドル**
- **株主還元66億米ドル**
- 市場、サービス、戦略的優先順位をすべて勘案した戦略的買収38件に対する投資額**34億米ドル**
- 研究開発に対する投資額**11億米ドル**
- 調整ベース*の希薄化後一株当たり利益 (EPS) の成長率**22%向上**
- 営業利益率**10ベース・ポイント上昇**

* 2021年度の9.16米ドルから17%増加し、投資利益0.36米ドルを除いた調整済みの2021年度EPS8.80米ドルから22%増加しています。

財務成績を通じた 価値創出

アクセンチュアは、2022年度、市場シェアの著しい拡大、持続的な収益性、記録的な利益成長率、優れた株主価値を提供する素晴らしいフリー・キャッシュフローにより、極めて優秀な財務実績を達成しました。このような堅調な財務実績により、当社はクライアント、社員、株主、パートナー、ならびに地域社会などすべてのステークホルダーに360度バリューを提供することができます。

2022年度の売上高は、620億米ドルを達成しました。これは米ドルで22%、現地通貨で26%*と記録的な増加であり、年間の売上高が110億米ドル増加しました。また、市場シェアの著しい拡大を再び実現し、営業利益率は10ベース・ポイント拡大、EPSは、2021年度の調整済みEPSに対し22%増加して10.71米ドルとなり**、現金配当と自社株買いにより66億米ドルの株主還元を実現しました。

アクセンチュアの堅調な財務実績は、クライアント企業の中核へのデジタル技術の実装、組織運営の最適化、収益の拡大、また市民サービスの向上への貢献など、クライアントに対して目に見える成果を圧倒的な規模とスピードで創出することにより、クライアントの企業全体、およびその時間軸においてニーズに応えるという

* 「現地通貨」の財務業績は、当年度の活動を前年同期の外国為替レートをを用いて米ドルに換算しています。

**2021年度の9.16米ドルから17%増加し、投資利益0.36米ドルを除いた調整済みの2021年度EPS8.80米ドルから22%増加しています。

実力を反映するものです。テクノロジーが変革の成否を分ける時代において、世界中のエコシステム・パートナーとの緊密な連携を図りつつ、そのような変化の促進支援における世界的リーダーの一角に名を連ねています。アクセンチュアは、そのテクノロジーの強みに加え、業界ごとの比類なき知見、専門知識や、グローバル規模のデリバリー能力を併せ持っています。アクセンチュアは、ストラテジー&コンサルティング、テクノロジー、オペレーションズ、インダストリーX、アクセンチュア・ソングの領域をまたぐ幅広いサービス、ソリューションやアセットを活用して成果につなげています。アクセンチュアでは、成功を分かち合う文化や、360度でお客様の価値創造を図ることで、長期にわたる信頼関係を構築しています。またアクセンチュアは、お客様、社員、株主、パートナー企業、社会へ提供している360度での価値創造を、自らの成功の指標としています。

今後も、当社事業と、120カ国でクライアントにサービスを提供している73万8,000人の社員に対し投資を継続していくことに注力していきます。

2022年度には、38件の買収に対し、マーケット、サービス、戦略的優先順位すべてにおいて均衡のとれた34億米ドルを投じました。

当社は、その資産、プラットフォーム、業界別・機能別ソリューションの研究開発に11億米ドルを投じ、全世界で8,300件以上の特許および出願中の特許を通じ、革新的かつ差別化されたテクノロジーソリューションを保護しながら、当社の能力を拡大しました。

社員のトレーニングと育成に11億米ドルを投資し、成長と学習のための有意義な機会を提供すると同時に、変化を続けるマーケットやクライアントのニーズに迅速に対応できるようにしました。

これらの業績の背景には、以下に示すような、株主価値の創出に向けた永続的な取り組みがあります：

- マーケットより迅速に成長し、シェアの獲得；
- 大規模な投資を行いながら、持続可能で緩やかな利益率の拡大による堅調な収益成長の実現
- 強力なキャッシュフローを推進し、株主への多額の現金還元を含む、規律ある資本配分を展開

テクノロジーと人間の創意工夫によるまだ見ぬ未来を実現、それが、アクセンチュアのパーパスです。そしてこれまで以上に、全方位型価値（360度バリュー）の創出に全力を尽くしていきます。

堅調な財務実績を実現することで、より大きな全方位型価値 (360度バリュー) をすべてのステークホルダーに提供することができるのです。

アクセンチュアのコミットメントは、クライアントがより速く、より大規模に変革を推進できるようにすることから、永続的な株主価値の創出、そして当社の事業と社員のキャリアや成長目標への投資まで、全方位に及んでいます。

* 「現地通貨」の財務業績は、当年度の活動を前年同期の外国為替レートをを用いて米ドルに換算しています。

売上高

616億米ドル

2021年度から米ドル換算22%、現地通貨換算26%*の記録的な増加 (北米291億米ドル、欧州203億米ドル、ならびにグロスマーケット122億米ドルの売上を含む)

新規契約

717億米ドル

記録的な契約額、2021年度から米ドル換算21%、現地通貨換算25%の増加

EPS

10.71米ドル

2021年度の9.16米ドルから17%増加し、投資利益0.36米ドルを除いた2021年度の調整済みEPS8.80米ドルから22%増加

営業利益率

15.2%

当社事業、人材、地域社会への投資を継続しながら、2021年度から10ベース・ポイントの拡大

フリー・キャッシュフロー

88億米ドル

営業キャッシュフロー95億米ドルから有形固定資産の追加7億1,800万米ドルを差し引くことで定義された、記録的なフリー・キャッシュフローで、純利益に対するフリー・キャッシュフローの比率は1.3倍

株主還元

66億米ドル

現金配当25億米ドル、自社株買い41億米ドルと定義。2022年度の一株当たり配当金は、前年度比10%増の3.88米ドル

期間：2022年8月31日に終了した12カ月間

レポートとデータ

レポートと データ

フレームワーク

ESG優先課題とSDGs

受賞実績

実績データ

説明責任と透明性はアクセンチュアの優先事項であり、クライアント、社員、株主、パートナー、地域社会と信頼関係を築くための基盤の一部を成すものです。

本レポートは、アクセンチュアのステークホルダーにのための360度バリューを創出する方法について調査・研究しています。特に記載のない限り、2022年度（2022年8月31日決算）のグローバル事業全体でのサステナビリティ目標、進捗状況、成果について詳しく説明しています。

また、クライアントとアクセンチュアのための価値をどのように創出しているかを示すため、アクセンチュアの財務レポートと環境・社会・ガバナンス (ESG) レポートを統合しています。過去のアクセンチュアのレポートは、[accenture.com](https://www.accenture.com)でご覧いただけます。

過去4年間のデータを含む、当社実績データ内において、主要なESG指標を開示しています。加えて、当社は、ISO® 14001、ISO® 27001、OHSAS 18001/ISO® 45001を含むESGに関連するさまざまな業界全体の外部認証を取得しています。

アクセンチュアの現在の財務およびガバナンス情報は、2022年度年次報告およびプロキシステートメントに記載されています。アクセンチュアによるグローバルなESG活動を含む360度バリュー創出に関する取り組みの詳細は、当社の[360度バリュー・レポート・エクスペリエンス](#)でご覧いただけます。

フレームワーク

アクセンチュアは、業界をリードするレポート・フレームワークへの準拠を継続しています。

[CDP気候変動対策](#)

2000年に創設されたCDP（旧称カーボン・ディスクロージャー・プロジェクト）は、投資家、企業、自治体、国家、および地域が環境への影響を管理する際に役立つ国際的な開示システムを運営する非営利団体です。アクセンチュアは、2007年よりCDPの気候変動に関するアンケートに回答を寄せており、当社主要サプライヤーにも同様の対応を求めています。CDPが気候変動対策で世界を先導する企業を選ぶ「気候変動Aリスト」に、7年間にわたり選出されていることは、アクセンチュアの誇りです。

[GRI Content Index](#)

アクセンチュアは、開示の基盤として引き続きグローバル・レポート・イニシアチブ（GRI）スタンダードに準拠します。GRIスタンダードは、企業、政府機関、その他の組織がESG課題に対する自身の影響を理解し、伝えることを支援しています。サステナビリティ関連の報告に対する世界基準で最適な実践の反映を確かにするため、また当社のステークホルダーや規制当局の要請に応える支援のため、この基準は定期的に評価されています。アクセンチュアは、GRI開示に準拠し、当社の2008～2009年コーポレート・シチズンシップ・レポート以降GRI Content Indexを作成しています。

[SASB Index](#)

サステナビリティ会計基準審議会（SASB）は、投資家の意思決定に役立つ情報の提供を目的としています。この指標は、SASBフレームワークから派生したソフトウェア&ITサービス業界基準に対する当社の整合性を反映しています。

[TCFD Index](#)

アクセンチュアは、2018年以降CDPの気候変動プログラムを通じ、金融安定理事会の気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）に準拠しつつ報告を行っています。金融安定理事会は、2015年、気候関連リスクと金融安定の関係性を強調することで、気候開示アジェンダを前進させるため、TCFDを設立しました。

[UNGC Communication on Progress](#)

アクセンチュアは、2008年1月に国連グローバル・コンパクト（UNGC）の加盟企業となりました。今年は、UNGCの10原則の実施と国連の持続可能な開発目標の支援に関する先年度の進捗状況の開示を目的とし、2023年3月に始動するUNGCの新しいレポート・フレームワークへの移行を予定しています。

[WEF IBC Index Progress](#)

世界経済フォーラムの国際ビジネス評議会は、2020年にステークホルダー資本主義指標を策定しました。このフレームワークは、企業に対し、ESG指標に照らした実績に関する主要な報告の調整支援を目的とし、同時にESG開示報告の比較可能性と一貫性を高めることを短期的な目標としています。アクセンチュアは、2021年1月ダボス会議で紹介されたステークホルダー資本主義指標を支持するCEO「誓約書」の導入と署名以降、この取り組みに参画しています。

ESG優先課題の評価

アクセンチュアは、その事業とステークホルダーに対する重要性に基づいて、ESG優先課題を継続的に評価しています。当社のこの拡張されたESG目標、企業リスク管理プログラム、社員とグローバルでの運用に関連する影響について考察しました。また、危機的状況にある地域社会や難民をめぐる当社の取り組みの継続的な影響や、健康、Well-being、就業者や職場へのさらなる注力の必要性など、喫緊課題潜在的な影響を勘案するために優先課題を刷新しました。

アクセンチュアのプロセス

分析

- アクセンチュアは、関連する非政府組織 (NGO)、業界団体、学術界からのESG課題に関する最新の知見、世界経済フォーラムからのユニバーサルESG指標などのフレームワークや有効な実践、SDG Ambitionベンチマークを検証しました。
- アクセンチュアは、クライアントのESGに関する要望と新たな優先課題を分析しました (提案またはサプライヤーコンプライアンス評価の一環として)。

ベンチマーク設定

- アクセンチュアは、詳細なベンチマーク、および同業他社、競合企業、他組織を網羅する最近または新たに出現したESG課題の分析を実践するため、専用サードパーティ・ソフトウェアを継続的に使用しています。

外部からのフィードバック

- アクセンチュアは、自社のESG優先課題の素案や、重要性に基づいた格付けに対する意見を受けられるよう、エコシステム・パートナー、NGO、学術界、その他の社外関係者を含む、主要ステークホルダーにインタビューを実施しました。
- アクセンチュアは、インベスターリレーションチームと協力し、株主向け年次アウトリーチプロセスから収集される投資家の意見の理解に取り組みました。

社内のフィードバック

- 当社のESG優先課題の変更可能性を見極めるため、社内のシニアリーダーと直接協働しました。
- 当社のビジネスリーダー、および人的資本、リスク、環境、イノベーションなどの分野を網羅する各課題の専門家にインタビューを実施しました。
- 当社のマーケットを網羅するフォーカスグループは、社員に対して最重要となる項目の把握に貢献しました。

マイシニア・マネジャー テクノロジー コンサルティング本部 SAP
(アイルランド、ダブリン)

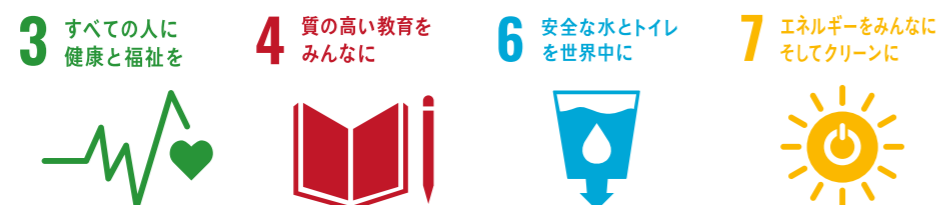


アクセントの SDGs優先課題

アクセントの事業において最も優先されるSDGs



アクセントの事業において次に優先されるSDGs



間接的な影響を及ぼす可能性のあるSDGs



アクセントの事業と 最も関連性が高いSDGs目標

5.5 政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画および平等なリーダーシップの機会を確保する。

5.b 女性のエンパワーメント促進のため、ICTをはじめとする実用技術の活用を強化する。

8.2 多様化、技術向上およびイノベーションを通じた高いレベルの経済生産性を達成する。

8.5 若者や障がいのある人を含むすべての男性および女性の、完全かつ生産的な雇用およびディーセント・ワーク、ならびに同一労働同一賃金を達成する。

8.8 すべての労働者の権利を保護し、安全・安心な労働環境を促進する。

9.2 包摂的かつ持続可能な産業化を促進し、2030年までに雇用およびGDPに占める産業セクターの割合を大幅に増加させる。

9.5 イノベーションを促進させる。また官民研究開発の支出を拡大させるなど、すべての国々の産業セクターにおける科学研究を促進し、技術能力を向上させる。

10.2 年齢、性別、障がい、人種、民族、出自、宗教、あるいは経済的地位その他の状況に関わりなく、すべての人々のエンパワーメント、および社会的、経済的、および政治的な包含を促進する。

12.2 天然資源の持続可能な管理および効率的な利用を達成する。

12.5 予防、削減、リサイクル、および再利用（リユース）により廃棄物の排出量を大幅に削減する。

13.1 すべての国々において、気候変動に起因する危険や自然災害に対するレジリエンスおよび適応力を強化する。

13.2 気候変動対策を国別の政策、戦略および計画に盛り込む。

16.5 あらゆる形態の汚職や贈賄を大幅に減少させる。

16.6 あらゆるレベルにおいて、有効で説明責任のある透明性の高い公共機関を発展させる。

17.16 持続可能な開発のための世界的なパートナーシップ（協力関係）を強化する。知識、専門知識、技術や資金を集めて共有する、さまざまな関係者によるパートナーシップによって、これを補う。

アクセンチュアのESG優先課題とSDGsの対応表

	5 ジェンダー平等を実現しよう	8 働きがいも経済成長も	9 産業と技術革新の基盤をつくろう	10 人や国の不平等をなくそう	12 つくる責任つかう責任	13 気候変動に具体的な対策を	16 平和と公正をすべての人に	17 パートナーシップで目標を達成しよう
環境								
気候変動と二酸化炭素排出		●	●		●	●		
クライアントのサステナビリティ実現		●	●		●	●		●
廃棄物(電子廃棄物を含む)		●			●			
水		●			●	●		
自然と生物多様性		●			●	●		
社会								
インクルージョン、ダイバーシティと機会均等	●	●	●	●				●
人材の獲得、維持と育成	●	●	●	●				
従業員のWell-beingとエンゲージメント		●						
責任ある調達(サプライヤーのダイバーシティを含む)	●	●	●	●	●	●		●
人権	●	●		●				●
地域社会への貢献	●	●		●		●		●
ソーシャルインパクト	●	●	●	●				
ガバナンス								
データプライバシーとサイバーセキュリティ		●	●				●	
責任あるテクノロジーとイノベーション	●	●	●	●				●
倫理とインテグリティ		●					●	
ESGガバナンス		●	●		●	●	●	
公共政策とアドボカシー	●	●	●	●			●	
責任ある投資	●	●				●		

注：
 ● 一部の優先課題は、環境・社会・ガバナンス (ESG) において影響拡大の可能性があります。
 ● 太字表記の課題は、ESGの最優先課題を示しており、当社のGRI Content Indexに含まれています。

「アクセンチュアは、国連グローバル・コンパクトを長年支援していること、またサステナビリティ、平等、人権を推進するその重要な活動は、当社のコアバリューと倫理的な運営へのコミットメントに反映されていることを誇りに思っています。

当社は、UNGCの10原則を遵守し、持続可能な開発目標に対する企業の貢献拡大のための継続的な取り組みに全力を尽くしています。14年にわたり築き上げたパートナーシップを継続しながら、世界で最も困難かつ緊急の課題に力を合わせて取り組んでいけることを期待しています。」

ジュリー・スウィート
 会長 兼 最高経営責任者

ステークホルダーとの エンゲージメント

アクセントチュアは、当社のアプローチに関する情報提供のため、ステークホルダーの期待により密接に連携し、報告を改善するため、社内外のさまざまなステークホルダーグループから、当社の目標、進捗状況、実績に関する意見を定期的に収集しています。

ステークホルダーグループ

エンゲージメントの例

取締役会

ESGのパフォーマンス、優先事項、レポート、戦略、目標、目的、新たなESGリスクと機会の議論を目的とした、取締役会および取締役会の委員会との定期会議の開催。

クライアント

満足度調査、クライアントアカウントリードリレーション、プロジェクトの品質保証プロセス、会議およびイベント、情報提供依頼への対応 (例: CDPサプライチェーン、EcoVadis)

現在在籍している社員

アンケート調査、社内メモおよびウェブキャスト、公式サイト (accenture.com)、ソーシャルメディア、ビジネス倫理ヘルプライン、フォーカスグループ、社員ネットワーク、ポータルコンテンツ、Sustainability Quotientトレーニングプログラム

投資家

四半期ごとの決算報告、投資家およびアナリスト向けカンファレンス、投資家アンケートに対する回答 (例: CDP気候変動プログラム、Dow Jones Sustainability Index、Institutional Shareholder Services、MSCI)、IRチームのアウトリーチ

サプライヤー

CDPサプライチェーンプログラム、サプライヤー行動規範、グローバルダイバースサプライヤー・デベロップメントプログラム、サプライヤーサミット、トレーニングとメンターシップ

政府機関、国際機関、政策立案者

[政治献金およびロビー活動ポリシー](#)、政府リレーションズチームを介した議論

非営利団体および財団

非営利団体との長期的かつ戦略的なパートナーシップによる「Skills to Succeed (スキルによる発展)」の支援、社員によるボランティア活動および寄付、アクセントチュア・ファウンデーションを通じた助成金の受益者との関係構築、部門横断型の連携によるアドボカシーと社会変革、国内および国際フォーラム

採用候補者、退職者と市民社会

ソーシャルメディア、公式サイト (accenture.com)、キャリアブログ、退職者フォーラムおよびイベント、ニュースリリース

エコシステムパートナー

テクノロジーの限界拡大を目的とした長期的、かつ戦略的なパートナーシップ、パートナーシップアカウントリードリレーション、アンケート調査、および、必要に応じ、アクセントチュアのESG優先課題全般と情報開示と、新たなESG課題を議論するための定例会議

受賞実績

Ad Age A-List Awards

13年連続で選出、2021年「エージェンシーオブザイヤー」

AVTAR/Seramount

7年連続で「Best Companies for Women in India」に選出、2020年より殿堂入り

AVTAR/Seramount

4年連続で「Most Inclusive Companies Index in India」に選出s

Bloomberg「Gender Equality Index」

2022年の最高スコア企業、5年連続で選出

BrandZ「Most Valuable Global Brands」

ブランド価値が826億米ドルとなり28%上昇、26位、17年連続で選出

Business Today「India's Best Companies to Work For」

4位、11年連続でトップ10に選出

CDP「Climate Change A List」

7年連続で最高スコア企業に選出

Disability Equality Index

6年連続で最高スコア企業に選出、2022年の「Top Corporation for Disability-Owned Businesses」に選出

DiversityInc「Top 50 Companies for Diversity in the U.S.」

1位、16年連続で選出、2023年より殿堂入り予定

Dow Jones Sustainability Index North America

18年連続で選出

Ethisphere誌「世界で最も倫理的な企業」

15年連続で選出

Forbes誌「グローバル2000」

183位、19年連続で選出

FORTUNE誌およびGreat Place to Work®「World's Best Workplaces™」

25社中17位

FORTUNE誌「グローバル500」

268位、21年連続で選出

FORTUNE誌「Most Powerful Women」

会長 兼 最高経営責任者 ジュリー・スウィートが世界リストで初の2位

FORTUNE誌「世界で最も称賛される企業」

9年間業界1位、全業種では33位、20年連続で選出

FTSE4Good Global Index

2005年以降選出

Human Rights Campaign「Corporate Equality Index」

アルゼンチン、ブラジル、チリ、メキシコ、米国で最高スコアを獲得

Interbrand「Best Global Brands」

ブランド価値が204億1,000万米ドルとなり15%上昇、31位、21年連続で選出

JUST Capital「America's Most JUST Companies」

3年間トップ20入り、6年連続で選出

みんな就「新卒就職人気企業ランキング」

業界1位、全業種では13位、7年連続で選出

日経「日本の優良コンサルティング会社」

最高評価を受けた1社に選出、初めて実施された調査において

リフィニティブ「ダイバーシティ&インクルージョン・インデックス」

直近の5年間で3回目の1位に選出

タイムズ誌「Top 50 Employers for Women in the U.K.」

7年連続で表彰

ウォール・ストリート・ジャーナル「Management Top 250」

2022年選出7人の「オールスター」の1人に挙げられる、6年連続で選出

ドイツ「Women's Career Index (FKi)」

4年連続で1位に選出

Workplace Pride Global Benchmark

7年連続で選出

実績データ

以下の表は、主要な非財務指標に関する2020年度以降の進捗状況を数値化したものです。特に明記されていない限り、すべての指標はグローバルの連結事業体を対象として会計年度単位で報告され、前年に報告された数値と整合性があります。すべてのデータは、複数のアクセントゥアのチームのパフォーマンス管理システムから統合され、シニアリーダーを含む社内管理プロセスを通じて検証され、アクセントゥアの非財務パフォーマンスを正確に表現していることが確認されています。

アクセントゥアの概要	2022年度	2021年度	2020年度
	単位:10億米ドル		
売上高	\$61.6	\$50.5	\$44.3
営業費用	\$52.2	\$42.9	\$37.8
営業利益	\$9.4	\$7.6	\$6.5
年度末時点の全従業員数(概数)	721,000	624,000	506,000

人材	2022年 12月1日時点	2021年 12月1日時点	2020年 12月31日時点
ジェンダー平等¹			
社員の男女比	合計に対する割合		
女性	47%	46%	45%
男性	53%	53%	55%
経営幹部の男女比²			
女性	32%	32%	30%
男性	68%	68%	70%
マネジング・ディレクターの男女比³			
女性	29%	27%	25%
男性	71%	72%	75%
	2022年 12月1日時点	2021年 12月1日時点	2020年 12月31日時点
新入社員の男女比⁴			
女性	50%	47%	49%
男性	50%	52%	51%

Footnotes

- 2022年12月1日までの期間におけるアクセンチュアのジェンダー平等と民族および人種の多様性に関するデータについては、第三者機関の独立監査法人による点検を受けています。詳細については、[独立監査法人による審査レポート](#)を参照してください。ジェンダー指標は、自身を男性または女性のいずれかであると認識している人々を対象としています。Avanade（アクセンチュアとマイクロソフトによる合併企業、アクセンチュアが筆頭株主）の情報は、指標には含まれません。
- 「経営幹部」には、アクセンチュアのマネジャー、シニア・マネジャー、アソシエイト・ディレクター、マネジング・ディレクター、シニア・マネジング・ディレクター、およびグローバル経営委員会のメンバーが含まれます。
- 「マネジング・ディレクター」には、アクセンチュアのマネジング・ディレクター、シニア・マネジング・ディレクター、およびグローバル経営委員会のメンバーが含まれます。
- 新入社員は、2022年12月1日までの12か月、そして2021年12月1日までの11か月中に採用された社員です。2020年においては、12月31日までの12か月間の新規雇用を報告対象としていました。
- 2020年の民族および人種の多様性に関する指標は、目標発表日時点のデータを反映したものであり、米国の場合は2020年9月1日、英国および南アフリカの場合は2020年10月1日が該当します。
- 英国の指標において、黒人には、アフリカ系もしくはカリブ系の血を引く、あるいは白人とアフリカ系黒人、白人とカリブ系黒人の二重の血を引くと自認する黒人/黒人系英国人の社員が含まれます。
- 南アフリカの指標において、カラードとは、南部アフリカルーツの多民族グループであり、コイサン族、バンツ族、アフリカーナ人、白人、オーストロネシア人、東アジア人、南アジア人を含む、該当地域に居住する1つ以上の多様な民族集団を祖にしています。

人材	2022年 12月1日時点	2021年 12月1日時点	2020年 ⁵ 目標発表日
民族および人種の多様性¹			
米国の社員	合計に対する割合		
アフリカ系アメリカ人や黒人	12.1%	10.9%	9.0%
ヒスパニック系およびラテン系	11.1%	10.6%	9.5%
米国のマネジング・ディレクター			
アフリカ系アメリカ人や黒人	4.2%	4.0%	2.8%
ヒスパニック系およびラテン系	4.5%	4.2%	3.5%
英国の社員			
黒人 ⁶	5.1%	4.1%	4.0%
英国のマネジング・ディレクター			
黒人マネジング・ディレクターの人数 ⁶	12	10	8
南アフリカの社員			
アフリカ系黒人	44.4%	45.2%	45.0%
カラード ⁷	9.8%	7.5%	6.0%
南アフリカのマネジング・ディレクター			
アフリカ系黒人、カラード ⁷ 、インド系	55.5%	50.0%	39.0%

トレーニング	2022年度	2021年度	2020年度
トレーニング費合計(単位:千ドル)	\$1,114	\$900	\$866
社員1人あたりの平均トレーニング時間	61	60	38

地域社会へのインパクト	2022年度	2021年度	2020年度
Skills to Succeed (スキルによる発展) 受益者数 (累計概数) ¹	7,515,000	5,878,000	4,598,000
アクセントリアおよびアクセントリア・ファウンデーションによる貢献			
アクセントリアによる貢献: 地域別	単位: 千米ドル		
北米	\$49,464	\$42,239	\$18,925
ヨーロッパ	26,915	24,976	22,193
グロスマーケット	25,253	23,947	21,021
その他の地域	28,949	74,717	32,105
合計	\$130,581	\$165,879	\$94,244
アクセントリアによる貢献: 分類別			
現金	\$52,379	\$97,319	\$28,721
インカインド (アクセントリア・デベロップメント・パートナーシップ およびプロボノ・コンサルティング)	74,239	66,611	62,869
時間 (有償ボランティア)	3,963	1,949	2,654
合計	\$130,581	\$165,879	\$94,244
アクセントリア・ファウンデーションによる寄付 ²	\$21,322	\$10,838	\$14,762
寄付合計	\$151,903	\$176,717	\$109,006

地域社会へのインパクト	2022年度	2021年度	2020年度
地域への関与 アクセントリア主催の「Time & Skills」プログラムへの 参加時間 ³	1,255,678	1,047,729	971,990
アクセントリア主催の「Time & Skills」プログラムに参 加した社員 ³	9,463	6,895	8,289
社員による寄付 (単位: 千米ドル)	\$19,522	\$20,345	\$18,003

脚注

1. 実質的な生活改善には、Skills to Succeedパートナーから報告を受けた、就職や起業に必要なスキルを身につけた人々と次世代コホート (8~14歳) で向上した生活の両方が含まれます。
2. アクセントリア・ファウンデーションは、アクセントリアの名を冠する独立系慈善団体です。
3. アクセントリアが主催する「Time & Skills」プログラムには、アクセントリア・デベロップメント・パートナーシップ、プロボノ・コンサルティング、有償ボランティア・プロジェクトが含まれます。

環境	2022年度	2021年度	2020年度
炭素排出量(スコープ1、2、3)変化 (2016年度ベースライン比)	-68%	-74%	-40%
社員1人あたりの炭素排出量 (CO2換算トン)	0.6	0.6	1.5
スコープ別炭素排出量¹	CO₂換算トン		
スコープ1	17,804	9,250	13,945
スコープ2	8,356	70,659	162,983
スコープ1および2排出量	26,160	79,909	176,928
スコープ3	374,297	252,546	575,910
炭素排出量	400,457	332,455	752,838
ソース別炭素排出量²	CO₂換算トン		
ソース別スコープ1および2炭素排出量			
リース車両	11,804	8,060	12,579
オフィス電力	3,572	66,811	159,522
その他r	10,784	5,038	4,827
スコープ1および2炭素排出量	26,160	79,909	176,928
ソース別スコープ3炭素排出量			
購入商品/サービス	218,838	182,183	208,711
出張	129,404	53,592	339,459
通勤	26,055	16,771	27,740
スコープ3炭素排出量	374,297	252,546	575,910
炭素排出量	400,457	332,455	752,838

脚注

- スコープ3排出量の算出方法変更に伴い、過年度の記述について訂正しています。オフィス電力に関する二酸化炭素排出量には、市場ベースの会計アプローチを反映しています。このアプローチでは、再生可能電力および残余ミックス排出係数が含まれます。アクセンチュアの2022年度炭素排出量については、第三者機関の独立監査法人による審査を受けています。詳細については、[独立監査法人による審査レポート](#)を参照してください。
- 2022年度始めより、スコープ別排出量のソースを反映するため表示内容を改定しています。過去の期間分については、今年度の説明内容に合わせて調整しています。
- 電子廃棄物 (e-waste) にはノートパソコンやワークステーションが含まれますが、Avanade (アクセンチュアとマイクロソフトによる合併企業、アクセンチュアが筆頭株主) による廃棄物は対象外です。

環境	2022年度	2021年度	2020年度
地域別炭素排出量	CO₂換算トン		
北米	154,623	116,024	284,922
ヨーロッパ	112,743	80,049	148,764
グロスマーケット	133,091	136,382	319,152
炭素排出量	400,457	332,455	752,838
ソース別オフィス用エネルギー	MWh		
再生可能電力	297,224	147,260	115,149
非再生可能電力	9,020	132,311	272,485
天然ガス	21,726	16,854	14,171
ディーゼル	2,415	2,994	4,130
オフィス用エネルギー	330,385	299,419	405,935
再生可能電力の割合	97%	53%	30%
オフィスの電力効率 (kWh/平方メートル)	98	93	124
処分法別電子廃棄物³	トン		
埋め立て処理以外	512	320	278
埋め立て処理	<1	<1	<1
合計	512	320	278
総水使用量	立方メートル		
総水使用量	1,100,707	1,019,067	1,997,036
社員1人あたりの水使用量	1.6	1.9	3.9
水ストレスが「高い」「極めて高い」地域における水使用量の割合	37%	37%	N/A

サプライチェーン	2022年度	2021年度	2020年度
北米における多様性を重視したタイプ別調達支出 (米国・カナダ) ¹	\$997,549	\$534,524	\$582,238
単位:千米ドル			
多様性を重視したタイプ別調達支出(米国のみ) ¹			
マイノリティが経営する企業	\$543,829	\$360,210	\$395,892
女性が経営する企業	135,422	95,194	122,482
小規模企業	219,081	43,312	50,846
その他の企業 ²	38,352	5,335	3,323
多様性を重視した調達支出合計(米国のみ)	\$936,684	\$504,050	\$572,543
多様性を重視した調達支出が全体に占める割合(米国のみ) ¹	47%	32%	31%
多様性を重視した調達支出が全体に占める割合(カナダのみ) ¹	34%	25%	19%
ダイバースサプライヤー開発プログラム(DSDP)修了企業 ダイバースサプライヤー開発プログラム(DSDP)修了企業(累計)	217	196	165

脚注

1. 過年度の数値では、Avanade (アクセンチュアとマイクロソフトによる合併企業、アクセンチュアが筆頭株主) を対象外としています。
2. 「その他の企業」には退役軍人、障がいのある退役軍人が経営する企業、歴史的黒人大学 (HBCU) または大学、LGBTIなどのサブカテゴリーが含まれます。

免責事項、将来の見通しに関する記述、および商標について

本レポートには、1995年私募証券訴訟改革法で定義される範囲の将来の見通しに関する記述が含まれる場合があります。「可能性がある」、「だろう」、「はずである」、「可能性が高い」、「約束する」、「コミットする」、「予測する」、「予想する」、「意図する」、「信じる」、「推定する」、「位置づけられる」、「継続する」、「持続する」、「残る」、「ゴール」、「目標」、「計画」、「繰り返される」などの用語および同様な表現は、これらの将来の見通しに関する記述を示すために使用されています。これらの記述はいくつものリスク、不確実性とその他の要因を伴っており、表現または示唆された内容が実際の業績と著しく異なることがあります。このような要因に関するより詳細な考察については、SECに提出した最新のForm 10-Kに記載の「リスク要因」および「財政状態および経営成績に関する経営者の考察と分析」をご参照ください。アクセンチュアの将来の見通しに関する記述は、本レポートの日付時点のもののみであり、過去の慣例にかかわらず、当社が更新する義務を負うものではありません。また、本文書の将来の見通しおよびその他の記述では、アクセンチュアの企業責任に関する取り組みの進捗状況、計画、目標（環境およびインクルージョンとダイバーシティに関する事柄を含む）に言及する場合があります。そのような記述が含まれる場合であっても、これらの内容が必ずしも投資家にとって重要であること、またはアクセンチュアがSECに提出する書類で開示が義務付けられていることを示すものではありません。さらに、環境、および社会に関する過去、現況、

将来の見通しの記述は、発展途上にある社内進捗の測定基準、進化し続ける内部統制およびプロセス、ならびに今後変更の可能性がある仮定に基づく場合があります。これらの記述は、将来の業績の保証や、目標または目的の達成を約束するものではなく、また、予測や評価が困難な可能性のある数多くの進化するリスクや不確実性を含んでいます。場合により、当社事業、運営状況、あるいは計画の変更を反映するため、コミットメント、目標、目的の調整や新設が決定されることがあります。

本文書におけるウェブサイトの引用は便宜上のみのものであり、引用したウェブサイトの内容を本文書に組み込まれるものではありません。

本文書では、第三者の所有するマークに言及しています。そのような第三者のマークはすべて、それぞれの所有者の財産です。明示的な記述のない限り、このようなマークの所有者によるその内容のすぼんざーシップ、承認または認可は、明示的、または目次的に意図されたものではありません。

本レポート全体を通して、すべての金額は米ドルで表記しています（注釈の有る場合を除く）。

