

An aerial photograph of a dense green forest with a winding asphalt road. Several large, clear glass bubbles are superimposed on the image, reflecting the surrounding forest and road. The bubbles are of various sizes and are positioned in the lower-left and upper-right areas of the frame.

accenture

国連グローバル・コンパクト：
コミュニケーション・オン・
プログレス 2021

目次

- リーダーから
ステークホルダーの
皆様へのメッセージ
- アクセンチュアのコミットメント
- アクセンチュアの
目標と進捗状況
- 人材
- 環境サステナビリティ
- サプライチェーン
- 倫理とガバナンス
- サステナビリティ サービス
- サステナビリティの
設計時からの組み込み
- アクセンチュアのパートナー
- 新型コロナウイルス(COVID-19)
感染症に対する対応
- アクセンチュア・デベロップメント・
パートナーシップ
- 社会のためのイノベーション
- ボランティア活動と参画
- レポートに関する取り組み
- フレームワーク
- ESGにおける優先課題
- ステークホルダーとの
エンゲージメント
- 受賞実績
- 実績データ

リーダーからステークホルダーの 皆様へのメッセージ

2021年12月16日

新型コロナウイルス（COVID-19）感染症のパンデミックは類を見ない変化と課題を顕わにし、持続可能な開発目標（SDGs）を達成することによりもたらされる、より持続可能で公平な未来を想像し、描くことの緊急性が増しています。アクセンチュアは、お客様がサステナビリティに関する目標を達成できるよう支援すると同時に、自らも目標達成に向けて真摯に取り組んでいます。

アクセンチュアは、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ており、その重要性はかつてなく高まっています。世界をけん引する企業、組織、政府機関のパートナーとして、この時代においてますます重要となっているサステナビリティと競争力、それを同時に高める支援ができることを光栄に思います。

アクセンチュアは、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対して360°バリューの創出を目標に掲げています。この目標はアクセンチュアの成長戦略、パーパス、コアバリューと成功を分かち合う企業文化に反映されています。私たちは、この目標の達成度により、自らの成功を評価しています。本レポートでは、2021年度に掲げた360°バリューに関するいくつかの主要な環境的、および社会的側面における今年の進捗状況についてご紹介します。

アクセンチュアは、360°バリューをどのように創出しているか、その進捗状況を共有するための新たな手法として、360°バリュー・レポーティングエクスペリエンスをも構築しました。この包括的なデジタルツールには、環境・社会・

ガバナンス（ESG）および財務の指標、進捗状況、実績が一つに統合されており、目標に対する現状の評価が可能です。

また、アクセンチュアは、透明性により信頼を築き、さらなる進化を促進すると確信しています。それゆえに、従来のGRIスタンダード、国連グローバル・コンパクト（UNGC）の10原則、CDPに関するレポートを継続する傍ら、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(WEFIBC)指標という3つのESGフレームワークを私たちのESG評価レポートに加えました。

アクセンチュアは、将来に備え、国際サステナビリティ基準審議会の新規設置を歓迎します。2022年中にこれらの指標の統合作業は、ESGに関するレポートと情報開示を簡略化し、その次元をも引き上げます。アクセンチュアは、皆さまとともに、ビジネス・パフォーマンスと、成功、価値、影響の評価基準において新時代を切り開くために、この新たな取り組みを駆使していきます。


アクセンチュアは、ステークホルダーとともに創出したサステナビリティ・バリュー・プロミスを指針として、あらゆる活動にサステナビリティを取り入れていきます。その取り組みは、設計時から科学、経済学、データに基づいており、サステナビリティを事業戦略に「付け加える(bolted on)」のではなく、最初から組み込んでいます。そしてこれからも、お客様による持続可能性実現への支援、世界中の政府機関や、アクセンチュアのエコシステム・パートナーとの協業に一層邁進していきます。また、ESGのすべての

分野で目に見える成果を上げ、その成果を評価するため、彼らとともに取り組んでいきます。

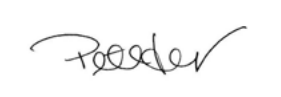
アクセンチュアは、気候変動対策、ネット・ゼロ・エミッション、インクルージョン、ダイバーシティ、平等などの分野で、業界をリードする意欲的な目標を設定しています。そして、気候変動対策の取り組みとSDGs達成のためCOP26で生じ、高まった機運を継続させていきます。

アクセンチュアのあらゆる場所で、当社のコミットメントを体現する67万4,000人を超える社員のはたらきとしたエネルギー、献身、豊かな人間性に感謝を捧げます。すべてのステークホルダーの皆様へ、今を変え、新たな明日の創造につなげる、そんなアクセンチュアの歩む道をともに進みましょう。




会長 兼 最高経営責任者
ジュリー・スウィート




最高レスポンシビリティ責任者 兼
グローバルサステナビリティサービス責任者
ピーター・レイシー

アクセンチュアのコミットメント

あらゆる人に貢献する優先課題を設定しています

アクセンチュアは、そのすべての活動とすべてのステークホルダーに対して、360°バリューの創出の実現を戦略としています。環境、社会、ガバナンス (ESG) の優先順位を考慮した活動、また、ステークホルダーの同様な活動の支援により、アクセンチュアは、すべての人のための、より持続可能な世界の創造に貢献します。

アクセンチュアのESGに関する優先課題、コミットメントや進捗状況、クライアントやパートナーとともに、社内およびコミュニティで行う活動については、のちのページで詳しく説明します。アクセンチュアは、常に社員を第一に考えることで、スピード、規模、そして持続的な効果を実現するものに対し、高い基準を掲げ続けます。

アクセンチュアはSDGsを推進します

国連 (UN) の持続可能な開発目標 (SDGs) は、すべてのステークホルダーと長期にわたり協力する上で効果的なガイダンスとなります。SDGsへのコミットメントと進捗を共有することで、影響の及ぶ領域で持続可能な実践に取り組みます。

アクセンチュアは、2008年以降、国連グローバル・コンパクト (UNGC) の加盟企業として、最も高い関心をもってSDGsを推進しています。多くがFORTUNE Global 500 およびForbes Global 2000企業であるお客様や

そのエコシステム・パートナーや、サプライヤー、そしてその他のステークホルダーすべてに対して、アクセンチュアは、SDGs達成への推進を促し、支援します。

コロナ禍に起因した健康、経済、社会領域での危機は、SDGsの多くの分野で、世界的な停滞もしくは後退を招いています。アクセンチュアによる世界各地の1,200人以上におよぶCEOを対象にした、2021年の国連とのCEO調査では、連帯とリーダーシップに加え、次のような緊急かつ明確なメッセージが寄せられています: ビジネスリーダーたちには、すべてのステークホルダーのSDGs達成を可能にする政策立案者による行動が必要である、と。

アクセンチュアはレポートを進化させます

アクセンチュアは、UNGCとSDGsへの取り組みに関し、長期的なパートナーシップを構築し続けています。今年、従来のGRIスタンダード、国連グローバル・コンパクト (UNGC) の10原則、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)指標の3つのESGレポートに関するフレームワークを加えました。

レポートの基準が進化を続ける中、アクセンチュアでは、新たに設立された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レポートする体制を整えています。

「SDGsへの企業の貢献が高まる中、アクセンチュアは、国連グローバル・コンパクト (UNGC) の10原則およびUNGCのリーダーシップに長く取り組んでいることに自信を持っています。そして、UNGCのグローバルな活動やプログラム、現地ネットワークにおける10年来のパートナーシップを構築し続けます。

サステナビリティ、平等、人権を推進するための国連グローバル・コンパクトにおける重要な取り組みは、アクセンチュアのコアバリューと倫理的な運営へのコミットメントを反映しています。世界で最も困難かつ緊急の課題とともに取り組んでいけることを期待しています。」

会長兼 最高経営責任者
ジュリー・スウィート

アクセンチュアの目標と進捗状況

目標

ネット・ゼロに向けて

UNGC Business
Ambition for
1.5°Cに署名

1,100社とともに、世界の気温上昇を
1.5°C以下に抑える支援を表明

2025年までに
科学的根拠に基づく
目標(SBT)を達成

温室効果ガス(GHG)排出の絶対量を
11%までに、スコープ1および2の
排出量を65%、収益単位あたりの
スコープ1、2、3の排出量を40%削減
(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の排出量の実際の削減を第一に重視

2023年までに100%再生可能電力に

主要サプライヤーの90%*に、2025年までの環境
目標と排出量削減のための活動の開示を要請

残りの排出量に対処するため、自然由来の炭素
除去ソリューションに投資



サプライヤーの
ダイバーシティ



プログラム修了を
250社に

2023年度末までに
アクセンチュアの
ダイバーシティサプライヤー
開発プログラムにおいて

倫理と
コンプライアンス



90%以上を維持

倫理とコンプライアンス・
トレーニング修了者率

進捗状況

65%

2016年の基準比合計排出量削減

スコープ1および2の排出量72%削減

収益単位あたりの排出量76%削減

53%

世界各地のオフィスとセンター使用電力源
再生可能エネルギー率

58%

目標を開示した主要サプライヤー*、
60%が排出削減のための活動を開示

1,300万以上

今後20年以上で推定1,300万メトリックトン以上を
削減するために自然由来の炭素除去
ソリューションに投資

*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。

196社

ダイバーシティサプライヤー
開発プログラム修了

99%

倫理とコンプライアンス・
トレーニング修了者率

目標と進捗状況

目標

ジェンダー平等



社員のジェンダー
バランスを2025年までに
均等に（性別二元制に基づく）

2025年までに

全オフィスの
女性マネジング・
ディレクターの
割合を30%に

進捗状況

46%

全体の女性社員比率

27%

全体の女性マネジング・
ディレクター比率

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や黒人社員の割合を
9%から12%にマネジング・ディレクターの
割合を2.8%から4.4%に

ヒスパニック系およびラテン系社員の割合を
9.5%から13%にマネジング・ディレクターの
割合を3.5%から4.7%に

英国：

黒人**社員の割合を4%から7%に
マネジング・ディレクターの人数を
倍増し16名以上に

南アフリカ：

アフリカ系黒人社員の割合を45%から
68%に有色人種社員***の割合を
6%から10%に

アフリカ系黒人、有色人種***、
インド系マネジング・ディレクターの
割合を39%から70%にアフリカ系黒人と
有色人種**に注力

米国：

アフリカ系アメリカ人や黒人社員比率10.9%
マネジング・ディレクターの割合は4.0%

ヒスパニック系およびラテン系社員比率10.6%
マネジング・ディレクターの割合は4.2%

英国：

黒人**社員比率4.1%
マネジング・ディレクターは10名

南アフリカ：

アフリカ系黒人社員比率45.2%
有色人種***社員比率7.5%

アフリカ系黒人、有色人種***およびインド系
マネジング・ディレクターの割合は50%

* 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2021年12月1日時点。社内チャネルを通じて人種と民族を自認した社員が含まれます。

** 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が含まれます。

*** 有色人種とは、南部アフリカルーツの多民族グループのことで、コイサン族、バンツール族、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、この地域に居住する1つ以上のさまざまな民族集団を祖に持ちます。

レスポンシブル カンパニー





レスポンシブル カンパニー

本章の内容

- 人材
- 環境サステナビリティ
- サプライチェーン
- 倫理とガバナンス

この分野で最も優先されるSDGs目標



次に優先されるSDGs目標



この分野で尊重するUNGCの10原則

- 原則1: 企業は、国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重すべきである。
- 原則2: 企業は、自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである。
- 原則3: 企業は、結社の自由と団体交渉の実効的な承認を支持すべきである。
- 原則4: 企業は、あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持すべきである。
- 原則5: 企業は、児童労働の実効的な廃止を支持すべきである。
- 原則6: 企業は、雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである。
- 原則7: 企業は、環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持すべきである。
- 原則8: 企業は、環境に関するより大きな責任を率先して引き受けるべきである。
- 原則10: 企業は、強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである。





レスポンシブル カンパニー (責任ある企業)

より良い世界を創造するために、一企業が果たすことのできる役割とは、一体どのようなものでしょうか。アクセンチュアは、世界をリードする多くの企業や組織、政府機関のパートナーとして、また、世界中の67万4,000人(2021年11月30日時点)を超える社員が活躍する場として、変化をもたらす素晴らしい機会に恵まれると同時に大きな責任を担っています。

アクセンチュアは、ネット・ゼロに向けた気候変動対策に取り組み、社員に寄り添い、さらにすべての人に対する平等の推進と、誠実さを持ったビジネスの実践まで、自らにより大きく、大胆なESG目標を継続的に掲げています。そして、この価値観の元、クライアント、パートナー、地域社会との活動でも反映させ、実践しています。

リチャ アドバンスト・テクノロジーセンター シニア・マネジャー
(インド、ムンバイ)





人材

アクセンチュアは、人材とイノベーション主導の組織として、世界における独自の役割を定義するために社員の創造性と創意工夫を基盤とし、それが会社の成長とクライアントのための変革推進を可能にしています。アクセンチュアは配慮と思いやりを持って社員をサポートし、学び、スキルを習得し、キャリアアップの機会を継続的に提供し、同一労働同一賃金とインクルーシブな職場環境の実現を約束しています。事業全体でサステナビリティを重視することは、自らの競争力を高め、株主への還元を促すだけでなく、最高の人材を引き付け、意欲を高め、定着させることにつながります。

ケアと思いやり

アクセンチュアは、「真に人間的な (Truly Human)」アプローチを採用し、社員が個人と仕事の両方で成功できる環境作りに努めています。その結果、アクセンチュア社員は、課題に対処し、より創造的に思考し、信頼関係を構築し、模範となって変革を起こし周囲を刺激することに長じています。社員がどのように自社の企業文化を感じているか測る最新のConduct Counts Surveyによると、全世界の回答者の87%が、自分が敬意を持って扱われているから、自分の可能性を発揮できていると感じていることがわかりました。

健康、安全、ウェルビーイングを最優先

社員の健康、安全、ウェルビーイングがアクセンチュアの最優先事項です。社員とその扶養家族には、医療、歯科治療、処方薬からそれぞれの国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。全社員は、従業員支援制度、公衆衛生システム、会社主催の健康プログラム、メンタルヘルスとウェルネスプログラムを必要に応じて利用できます。

ロドリゴ オペレーションズ、アナリティクス アナリスト
(ブラジル、ノバリマ)





2020年に導入した当社の労働安全衛生方針は、働く場所を問わず、労働環境の健全性と安全性を保つために全社員と委託労働者が果たすべき責任を定義し、適用される法律と規制の順守を徹底し、全社的に安全衛生管理基準の採用を促進するものです。アクセンチュアは、OHSAS 18001:2007 認証を継続するとともに、ブラジル、インド、アイルランド、イタリア、スペイン、英国などの国々で、世界的に認められた労働安全衛生基準として認められているISO® 45001認証を取得しています。

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をするため、24時間365日体制でグローバル・ウォッチプログラムを維持し、住居、オフィス、出張のデータに基づいて、当該地域のセキュリティ案件を通知します。

アクセンチュアのグローバル・ヘルス・チャンピオンプログラムは、各オフィスに常駐するヘルス・チャンピオン役を務めるシニアリーダーとともに、健康と安全に関する課題について、社員の学び、啓蒙、啓発に貢献しています。さらに、私たちは、すべての拠点において、その目標を目に見える形で達成するために尽力し続けています。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。

COVID-19パンデミック下での支援

アクセンチュアは、新型コロナウイルス（COVID-19）感染症への緊急対策として、社員とその家族に対し、すでに24時間365日体制の遠隔医療、在宅医療、保険の適用範囲の拡大、バーチャル保育・保育支援、メンタルヘルスサポート、

COVID-19検査、ワクチン接種など支援を行っていますが、さらに生活の質を向上させる取り組みを導入・拡大しています。

アクセンチュアは、インド、フィリピン、南アフリカでのCOVID-19感染急増後、約30万個の家庭用ケアキット（マスク、体温計、消毒除菌剤、パルスオキシメーター）をこれらの国の社員と家族の支援のため準備し、これまでに社員とコミュニティにそれぞれ約10万個を配布しました。また、現地の医療機関と医療従事者への負担を減らすため、アクセンチュアが事業展開する多くの国で医療給付を拡大しました。

アクセンチュアは、今年タム・ブラウンリー博士を自社初のチーフ・ヘルス・オフィサーとして迎えました。ブラウンリー博士は、まず、とりわけパンデミック継続中の状況下で、社員の健康と心の回復力をサポートするための戦略を策定に専念しています。また、彼女のクライアントやコミュニティとの協業の礎となる医療への公平なアクセスの実現に献身しています。さらに、世界的な科学者でグローバルヘルス専門家であるピーター・ピオット博士が、緊急時のセルフケアからウイルス、ワクチン、予防についての科学的根拠まで、社員からのあらゆる質問に回答します。

アクセンチュアは、社員とその家族に対し、COVID-19検査がきちんと実施できるよう取り組み続けました。直接提供された検査は50万件以上に及び、加えて、それ以上の数の検査が民間医療施設と地域政府プログラムとの提携により提供されました。また、10か国において自社でワクチン接種を実施し、社員がワクチン接種を受けられるよう、有給休暇を付与しました。

アクセンチュアでは、社員の職場勤務復帰開始に合わせ、職場環境の質を高め、COVID-19対応健康・安全プロトコル強化のため、職場勤務復帰安全ガイドラインを作成しました。

働き方の未来ヘシフト

アクセンチュアは、新たな働き方を模索し、働き方の未来を形成するためCOVID-19パンデミック下で社員やクライアント、パートナーから学んだことを取り入れています。多様で柔軟な職場環境を作り、そしてリアルでのつながりも不可欠であることを認識しています。世界中にいる全社員対象の最新調査では、回答者の88%が、将来の職場環境の実現に対し、働く時間と場所の柔軟性が最重要要因であると回答し、また75%が、チームでのワークショップやミーティングは、もっと参加したいと思うつながりであると回答しました。同時に、クライアントも、自らの働き方とアクセンチュアとの協業方法を評価しています。一方で、ある種の業務とチームでは、ほぼ完全なリモートワークが可能である反面、他方では、クライアントまたはアクセンチュアの拠点において、より多くの対面機会を必要としています。アクセンチュアの働き方の未来は、チームや業務によって多様であり、その点において「汎用サイズの全員適用」はありえないのです。

アクセンチュアは、あらゆる形で繋がる体験 (omni-connected experiences) の創出を意図的に実践しています。その中では、どこで働くかに関わらず、それぞれが繋がり、参加意識、帰属意識を感じられます。我々があらゆる形で繋がった時、テクノロジーと人間の創意工夫を駆使し、人々の目に触れ、ひいてはそれが十分に貢献し、同等の質の体験を可能にします。これは、我々が活用するデジタルツール、実際の拠点、およびともに作り上げている行動様式と企業文化からもたらされます。

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、意図的に柔軟性を持たせています。それは、社員が、自分のスキルを伸ばし、新しいアイデアを持ち、創造的なソリューションを提案し、大胆かつ信頼のおける意見を仕事に役立てられるよう動機付けるためです。当社は、社員それぞれが新たな才能を見つけ出し、デジタル革命に対応した労働力としての持続的な成長の支援のため、継続的な報酬プログラム、公正で公平な給与、世界レベルの学習機会を提供しています。

継続的な評価

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貴重な貢献を評価しています。当社は、現金報酬、株式報酬、表彰制度、幅広い福利厚生を含む報酬を、それぞれの勤務地や居住地のマーケットに応じて提供しています。さらに、株式報酬と賞与は、会社全体の成功を社員が分かち合う機会となっています。真の企業文化の変化のきっかけとなる大きなシフトの中で、2022年度のリーダーシップチームのための新たな成功の共有スコアカード（shared success scorecard）では、個人の報酬とチーム業績に対する褒賞が連動しています。

2021年度、12万人以上の社員が昇進しました。さらに、前年の取り組みを通しクライアントとコミュニティへの貢献と献身を評価するため、マネジング・ディレクター以下の全社員に特別一時賞与を支給しました。

同一労働同一賃金へのコミットメント

アクセンチュアは、同一労働同一賃金にしっかりと取り組んでおり、性別、人種、民族にかかわらず、全社員が公正な報酬を受け取れるようプロセスを構築しています。アクセンチュアの同一労働同一賃金とは、キャリアレベルにおける労働の類似性や地域性、在任期間を考慮した上で、社員が公平で一貫性のある報酬を受け取ることを意味します。

アクセンチュアは、毎年同一労働同一賃金について検証を行っています。2021年11月5日に行われた最新の検証では、事業展開しているすべての国で男性に対する女性の賃金平等は、ドル換算で100%です（社員が最小限の国はこの分析から除外）。人種と民族別では、データを収集した国（米国、英国、南アフリカ）において、同様にドル換算で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、当該国における法定最低賃金以上である生活賃金を、すべ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。

継続的な学習

アクセンチュアは、社員が最高の機会を見出せるよう、2021年度、学習と専門的な能力開発に9億ドルを投資しました。当社のオンライン学習プラットフォーム「Accenture Connected Learning」を通じ、3,100万時間以上のトレーニングを提供し、2020年度としては前年度比43%増、社員1人あたりのトレーニング時間は約60時間に達しました。

キャラ アドバンスド・テクノロジーセンター アナリスト
(米国、ナッシュビル)





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「Technology Quotient (TQ)」における体験は、世界最大の問題を解決するために働くあらゆる社員が、デジタル社会で必要となる新たなテクノロジーに馴染むべきというアクセンチュアの信念を支えるものです。2021年度末までに43万5,000人の社員が、クラウドやAIからブロックチェーンやセキュリティといった現行10あるTQトピックのうち、最低でも4つ以上を修了、もしくは同等の知識があると証明しました。

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、向上させる支援を継続的に行っています。人材ニーズや仕事の機会、それぞれに見合った学習の提案や社員が相互につながる支援といった、当社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するため、アルゴリズムを活用しています。アクセンチュアのライブラリーには、職務経験に基づき、資格と学習機会を通して取得できるスキルの数を8,000以上保有しています。

インクルージョン&ダイバーシティ

アクセンチュアのインクルージョン&ダイバーシティと平等へのコミットメントは、イノベーションを創出し、社員に能力を最大限発揮させ、誰もが帰属し、発展し、元気に活躍できる平等な機会を持つと感じる文化を支える環境を生み出します。

当社の取締役会は、このコミットメントをトップから証明しています。取締役の60%が人種、民族的に多様であり、さらに会長兼最高経営責任者ジュリー・スウィート (Julie Sweet) を筆頭に女性が50%を占めています。あらゆるレベルのリーダーが、平等の文化を作り維持への貢献を期待されています。

重点領域には、ジェンダー、人種・民族の多様性、障がい者の受け入れ、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 (LGBTI)、メンタルヘルスとウェルネス、異文化間の多様性、宗教と信仰、そして現地市場によって定められるその他の領域が含まれます。

アクセンチュアは、他事業における優先事項と同様の規律と厳格さでインクルージョン、ダイバーシティ、平等に取り組んでいます。それは、目標の設定からその公表、継続的な改善のための情報収集に、自社のリーダーによる責任保持です。当社は、社員が多面的であると認識し、さまざまなリソースを提供しています。そこには、無意識の偏見 (Unconscious Bias) や共栄 (Thriving Together) といった当社のインクルーシブな文化の理解を深めるコース、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。

アクセンチュアのコミットメントの基本的な部分には、雇用における差別をなくす取り組みや、社員の昇進を決定する際に実力主義の原則の適用があります。さらに、アクセシビリティ、Responsible Artificial Intelligence (責任あるAI)やインクルーシブな設計を通じて、当社の提供手法にインクルージョンを組み入れています。当社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が提供されています。

民族および人種の多様性

2020年9月、アクセンチュアの最高経営責任者とグローバル経営委員会は、民族および人種の多様性を支持するための活動の表明をもって、あらゆる

差別、偏見、憎悪を一切容認しない、すべての人々の平等に対する姿勢を揺るがない姿勢を再確認しました。2025年までに米国、英国、南アフリカの従業員全体とマネジング・ディレクターに占める人種・民族の割合を増やすという新たな外部目標を設定し、人種差別と闘うためのトレーニングの開始、経済的一体性支援のための地域社会への投資増額を実施しました。

アクセンチュアにおける割合の改善は着実に進んでいます。米国、カナダ、英国、アイルランド、南アフリカにおいて、人種差別の認識、声を上げること、報告すること、また平等、人種差別に対する戦い、雇用と発展機会の拡充の推進のためコミュニティや他パートナーとの協力に関する必須トレーニングを導入しました（これらの国の社員の97%が受講終了、今後さらに多くの国で実施）。

アクセンチュアは、労働市場の人材の多様性をより良く反映させるため、また採用の全プロセスにおける公平性促進のため、応募要件を満たす候補者層を拡張し続けています。採用担当者を対象にした一連のヒアリングとデザイン思考セッションを経て、採用活動のあらゆる段階の公平性を目指し設計された行動計画が策定されました。

アクセンチュアは、労働市場の人材の多様性をより良く反映させるため、また採用の全プロセスにおける公平性促進のため、応募要件を満たす候補者層を拡張し続けています。採用担当者を対象にした一連のヒアリングとデザイン思考セッションを経て、採用活動のあらゆる段階の公平性を目指し設計された行動計画が策定されました。

例えば、世界中でアジア太平洋系アメリカ人とアジア人に対するヘイトクライムが増加する中、当社はリスニングセッションを開催し、第三者としての



安全な介入方法に関するトレーニングを提供し、Asian Americans Advancing Justice（非営利公民権活動団体）に対しアクセンチュア社員からの寄付と同額を寄付しました。また2021年度には、当社のリーダー達がイスラム恐怖症と反ユダヤ主義の増長を非難し、ユダヤ教徒やイスラム教徒の従業員リソースグループとともにタウンホールミーティングを開催、さらに社員の理解度を高めるための文化と進行に関する学習セッションを実施しました。

当社のコミュニティにおいて、当社独自の強みを活かした投資を行っています。例えば、米国では黒人系起業家を支援する取り組みBlack Founders Development Programを始動させました。2021年6月現在、250人以上の創業者と連携し、25以上の企業や非営利団体のネットワークを構築しました。

ジェンダー平等

アクセンチュアは、ノンバイナリーや性別多様性を持つ人々を含むすべての人を受け入れることで平等の文化を熟成し、2017年設定のグローバルなジェンダー目標に向けて前進し続けることに努めています。マネジング・ディレクターの女性比率25%までの引き上げ目標は2020年末に達成され、新たに2025年までの30%引き上げを目標として設定しました。2021年12月1日現在、全社員では46%、幹部社員（マネジャー以上）では32%、グローバル経営委員会では27%、取締役会では50%を女性が占めています。また、同一労働同一賃金にも取り組み続け、自身の性別を男女いずれかとする人々に対する同一比率の2025年までの達成に向けて順調に進んでいます。

2021年度に17回目の国際女性デーを記念し、社員、クライアント、パートナー向けに130以上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。G20の Women 20（W20）グループとともに、女性に対するCOVID-19の

不平等な影響に関する**報告書**を発表しました。また、初の国際男性デーを記念し、ジェンダー平等における男性の役割とジェンダーの多角的な性質についての認識向上を支援しました。

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。COVID-19パンデミックや自然災害をはじめ、世界中で起こるさまざまな出来事による外的ストレスへの反応を含め、人々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の払しょく支援に取り組んでいます。

ストレスを軽減し、ウェルビーイング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、社員が帰属意識と目的の達成のみならず、ハイパーコネクテッドなデジタル社会において、身体的エネルギーと精神的集中力を維持できるよう、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。当社のThrive GlobalのプログラムであるThriving Together、Thrive Reset、Thriving Mindについては、2021年12月1日現在合計約18万人の社員が終了しています。

Mental Health Allyネットワークを通し、数多くの社員が、メンタルヘルス問題に直面する社員が必要とする支援を見つけられるよう助けるアンバサダーや支援者として従事しています。アクセンチュアは、同僚が助けを必要としている際の兆候、メンタルヘルスに関する話し合いの方法、支援が必要な人をサポートするための手順に関するトレーニングを提供しています。

さらに、メンタルヘルスとウェルネスをサポートするための様々なツール、Talkspace, Calm, Wysa, Virgin Pulseなどを提供しています。

障がい者インクルージョン

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において活躍できるよう、最新のテクノロジー、ツール、トレーニングの利用を確実にするため力を尽くしています。当社のグローバル障がい者協議会（Global Disability Council）は、優先課題を定義し、進捗状況を確認し、障がい者インクルージョン課題の推進支援をしています。

アクセンチュアは、真にインクルーシブな職場となるため、またクライアントに対しその実践を運用に組み込むための必要なツールと知識をもって支援を提供するため、あらゆる局面でアクセシビリティの実践構築に取り組んでいます。いくつかの例をご紹介します。

- **適応支援ツール:** 障がいのある社員が、福祉機器や、柔軟な勤務形態、手話通訳、スクリーンリーダーなど簡単に依頼できるようにする適応支援ツールを開発しました。これは業界初のツールであり、依頼プロセスを簡単、非公開、各個人向け設定可能な設計がなされており、2021年9月現在、39カ国で利用可能となっています。
- **アクセシビリティセンター:** このセンターは、イネーブルメント（Enablement）、アドバイザリー業務、共同技術研究、人材採用、クライアントに対するアクセシビリティに関連する当社のケイパビリティの紹介に重点を置いています。2021年9月現在、世界各地で17のアクセシビリティセンターが開設されており、今後順次開設する予定です。

- **Abilities Unleashed**: 受賞歴を持つアクセンチュアの障がい者インクルージョン・リーダー育成プログラムは、障がいのある社員が活力を感じ、キャリアプランを見据え、ネットワークを構築し、会社を網羅した協力を得られる機会を提供しています。

アクセンチュアは、社内の高頻度で利用されるグローバル社内プラットフォームのすべてのアクセシビリティを75%にすべく前進しています。当社のアクセシビリティプログラムにより、調達、不動産、総務、ITの各部門のチームを結集し、すべてに対し最適なアクセシビリティ・ソリューションを提供しています。Global Accessibility Awareness Dayでは、「障がい者インクルージョンのためのAI (AI for Disability Inclusion)」という報告書を新たに発表しました。この報告では、全従業員に対してその可能性発揮の支援もしながら、障がいを持つ社員の素晴らしい才能の可能性を引き出す正しい方法におけるAIの設計、開発、活用に焦点を当てています。

アクセンチュアは、障がいを持つ社員が安心して自己申告できる環境を整え続け、2021年5月現在、8,700人以上の社員がそれを実行しています。世界中で3万5,000人以上が参加するDisability Inclusion Championネットワークでは、社員がコミュニティに協力、つながり、支援するため、定期的に集まっています。

LGBTIインクルージョン

Pride at Accentureのコミュニティは、事業展開するすべての国において、90以上のネットワークと12万人以上のLGBTIのアライ（支援者）を有しています。当社は、LGBTI社員に対して専門的なトレーニングやネットワーキング支援、

メンタリングを提供し、日々の平等な職場環境推進支援をしています。2018年以降、潜在能力の高いLGBTIの幹部に情報とツールを提供し、彼らのキャリアの構築とLGBTIの模範となり、リーダーに成長する支援を提供するLGBTI Leaders Learningに450名以上が参加しています。

すべてのアクセンチュア社員は、法的に認められている限り、同性間または同等の福利厚生を利用できます。さらに、14カ国でトランスジェンダー社員への医療給付が提供されています。アクセンチュアの自己識別プログラムにおいて、社員は、代名詞（性別基準の呼称）、性自認、性的指向など、自分自身に関する情報の共有は、個人の自発的な選択に委ねられています。

アクセンチュアは、LGBTIの人々や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の認知に誇りを持っています。当社は、主要な多国籍企業20社と6つの市民社会組織のパートナーで構成されるコンソーシアムPartnership for Global LGBTI Equalityの創設メンバーです。この取り組みは、LGBTIの職場でのインクルージョンをグローバルに加速するためのプラットフォームを提供しています。

環境サステナビリティ

アクセンチュアは、科学、経済学、サステナビリティに関するデータ、そして独自の価値観に基づいて、自らの、更には、クライアントやサプライヤーのコミットメントの達成を支援するために、環境問題に関する取り組みに力を入れています。

アクセンチュアは、2007年、環境への取り組みに乗り出して以来、より高く、大胆な目標を掲げてきましたが、単独で目標を達成できるわけではありません。ビジネスと社会双方に共通する価値を引き出すために、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。

気候科学に基づいた高いコミットメントの設定から、社員による環境にやさしい活動の推奨まで、アクセンチュアは環境フットプリントの削減に熱意をもって取り組んでいます。

アクセンチュアのコミットメントと目標

ネット・ゼロに向けて

アクセンチュアは、国連グローバル・コンパクトのBusiness Ambition for 1.5°Cに署名している1,100の企業の一員として、パリ協定に則り世界の平均気温上昇を1.5°Cに抑えるための役割を果たすことを表明しています。

科学的根拠に基づく目標(SBT)により、2025年までに温室効果ガス排出の絶対量の11%削減、スコープ1および2で設定されている排出量の65%削減、そしてスコープ1、2、3の収益単位あたりの排出量の40%以上の削減を目指しています（2016年のベースライン比）。

まずはスコープ1、2、3の実質的な削減を優先しつつ、2025年までのネット・ゼロ・エミッションの達成を表明しました。この目標を達成するため、アクセンチュアは：

- 2023年までにオフィス電力の100%再生可能エネルギー化計画を策定し（現時点でオフィス電力の53%再生可能エネルギー化済み）、気候変動に配慮した出張を社員に奨励しています。
- 主要サプライヤー*の90%に対し、2025年までの環境目標と排出量削減のための活動内容の開示を求めています。現時点ですでに58%が目標を、60%が活動内容を開示しています。
- 残りの排出量に対処するため、大気から直接炭素を除去する自然に根差した炭素除去ソリューションに投資します。

*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。

ヒュー アプリケーション・エンジニアリング、テクノロジー スペシャリスト
(アイルランド、ダブリン)



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、社内で使用するコンピューターやサーバーなどの電子廃棄物を100%再利用またはリサイクルします。
- COVID-19パンデミック終息後、オフィスにおける使い捨てプラスチック削減に取り組みます。

水に対するリスクへの備え

- 高リスク地域における洪水、干ばつ、水不足が、事業および従業員に及ぼす影響を軽減するための計画を策定しています。
- 同地域における水資源利用状況の測定および削減も実践しています。

環境への影響を提言するという理念は、アクセンチュアの企業倫理規範 (COBE: Code of Business Ethics) とコアバリュー、そして特にスチュワードシップにも組み込まれています。これらは、アクセンチュアが2007年に策定した環境責任に関するポリシー(自社の環境ガバナンス・グループにより毎年見直しを実施) に盛り込まれています。また、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を実践し、環境対策をその運用に統合するというアクセンチュアの取り組みを示しています。アクセンチュアの環境マネジメントシステムは、グローバルでISO®14001認証を取得しています。ISO®認証取得施設、スマートメーター設置施設、オフィス用再生可能エネルギー電力使用の調達拠点については、Environmental Impact Mapをご参照ください。

目標に対する進捗状況

2025年までのネット・ゼロへの道のり

アクセンチュアは、特にスコープ2の電力使用とスコープ3の出張に関連した排出量削減を重視しています。イノベーションをし続けることで、ソリューションの規模を拡大し、真の継続的な変革を起こします。

科学的根拠に基づく目標(SBT)

2021年度末時点の科学的根拠に基づく目標(SBT)の進捗状況：

- 総排出量—COVID-19パンデミックによる継続的な影響を反映し、ベースライン比で65%削減、総排出量は2025年目標を凌駕
- スコープ1とスコープ2の排出量72%削減
- 収益単位あたりの総排出量76%削減

再生可能エネルギー

自社ビルを所有せず、通常の電力供給網から電力を調達しているため、アクセンチュアの再生可能エネルギー利用推進計画では、拠点での再生可能エネルギー生成に、あまり重点を置いていません。それよりも、世界で数多くの影響力を持つ企業が参加する、事業で使用する電力の再生エネルギー100%化を目標とした国際ビジネスイニシアティブRE100策定のガイドライン則り、市場ベースの再生可能エネルギー電力購入に注力しています。自社に電力調達の決定権がある拠点では、変化を起こすため、迅速に行動できます。代行で電力を購入している拠点では、電力構成における再生可能エネルギー割合を改善するため、ビル管理会社などと協力しています。

2021年度末には、再生可能エネルギー利用率53%で、前年度の30%からの引き上げに成功しています。RE100参加企業として、2023年までにオフィス電力再生可能エネルギー100%化に取り組んでいます。

アクセンチュアは、再生可能電力の購入を増やしていますが、エネルギー効率化にも引き続き取り組みます。2021年度には、スマートメーターの利用を拡大しました。スマートメーターにより、エネルギー・データを発生源で収集でき、自社のエネルギー管理の意思決定に使用するグローバル環境情報システムへ素早く情報をアップロードできます。

環境に配慮した移動と コラボレーション・テクノロジーの活用

COVID-19パンデミックを通し、従来の移動を大幅に減らしても、コラボレーション・テクノロジーの利用により、クライアントにサービスを提供可能であることが証明されました。アクセンチュアは、世界最大級の規模を持つMicrosoft Teamsの企業ユーザーです。デジタル・コラボレーションへのさらなる信頼と、物理的な移動をせずにクライアントのニーズに応える能力で、よりコスト効率の高いサービスの提供と、二酸化炭素排出量を削減しました。

今後を見据えれば、出張が増え始めることが予想されます。アクセンチュアにおける出張ごとのカーボン・フットプリント（フライト、ホテルの部屋、レンタカー）やさらなる脱炭素化の移動方法を理解するため、サプライヤーとともに取り組んでいます。

移動で発生する排出量をさらに削減するため、アクセンチュアは今年、ドイツ、イタリア、日本、スペイン、英国の五か国で、航空機ではなく高速鉄道の利用を推奨するプログラムを始動し、その対象地域を拡大しようとしています。

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、特定のフライトの二酸化炭素排出量が確認できるツール）のベータ版を公開し、社員が出張時に自分の判断が与える影響をより深く理解できるようになりました。

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、またビジネス運用のための革新を行う方法として、クラウド・ファースト・アプローチを採用しています。その最初の大きな一歩は、アクセンチュアのアプリケーションをデータセンターからパブリッククラウドへ移行することでした。クラウドへの移行が完了した今、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るという直接的な効果を得ています。すでにクラウドに移行済みのため、クラウドプロバイダーが新たな持続可能なケイパビリティを展開すれば、瞬時にその恩恵を受けることが可能です。すべてがクラウド上にあることで真の意味で消費型モデルに軸足を移し、実行時処理でコンピューター処理のニーズを管理し、常時自社のフットプリント最適化を行うことができます。

さらに、グローバルIT部門において、クラウドベースのプラットフォームを導入しています。クラウドプラットフォームを取り入れられず、カスタムコードを書く必要がある場合には、マイクロサービス・アーキテクチャを活用します。これにより、従来のインフラストラクチャー・アズ・ア・サービス (IaaS) アプローチでサーバー利用をより軽減させます。既存のハイエンドな負荷には、使用パターン、パフォーマンスデータの詳細な分析、そして最適な利用と排出量削減につながる効率化を推進するための新たなクラウドの提案を通じて、常にその消費量を評価しています。

さらに、アクセンチュアのパブリッククラウドエネルギー消費量の推定値を試算するためのアルゴリズムに基づいた、二酸化炭素計算ツールのプロトタイプを作成しました。このことにより、アクセンチュアのクラウド状況の環境への影響について、詳細なデータに基づいた測定が可能となります。この情報を活用し、社員は、エネルギー消費量と二酸化炭素推定排出量を削減するため、エネルギー消費量を正確に管理することができます。

サプライヤーとの連携

アクセンチュアのクライアントサービス提供時の排出量がクライアントの排出量に影響するように、アクセンチュアのサプライヤーも私たちの排出量に寄与しています。アクセンチュアが、サプライチェーンの気候変動対策にどのように取り組んでいるかについては、本レポートのサプライチェーンの章をご覧ください。

自然由来の炭素除去

2021年9月、アクセンチュアは、自然由来の炭素除去ソリューションに投資することを発表しました。このプロジェクトは、私たちの地理的なフットプリントに幅広く沿っており、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、自然生態系の回復と繁栄に貢献すると同時に、大気から二酸化炭素を除去していきます。今後20年間で、このプログラムにより、大気から1,300万メトリックトン以上の炭素が除去されると期待されています。

アクセンチュアの自然由来の炭素除去プロジェクトは、すべて人権、労働、環境、腐敗防止、国連SDGsの関連する分野におけるUNGCの世界共通の原則を支持し尊重するものです。これらのプロジェクトは、炭素除去に関連して技術的に実行可能で、SDGsの成果として検証するSustainable Development Verified Impact Standard (SD VISta) に登録されます。

廃棄物ゼロを目指して

環境への影響として気候変動は非常に重要ですが、他方で、アクセンチュアは廃棄物にも配慮しています。電子廃棄物に対処するために、IT資産廃棄のグローバルパートナーとともに資産の再利用プログラムを実践し、遠隔（サテライトオフィスや在宅勤務など）の状況下におけるパソコン処分を促進する継続的なボックスプログラムをグローバルで推進しています。特定の製品ラインや地域の傾向を把握したり、特定地域の廃棄物管理ポリシーの有効性を判断したりと、廃棄物のデータは電子廃棄物の管理に役立ちます。

2021年度、各オフィスにおいて、使い捨て用品の使用を減らし、使い捨てプラスチックの排除に取り組みました。使い捨て用品提供時には竹などの非プラスチック製品を使用したり、給水ステーションの設置を行いました。

水に対するリスクへの備え

アクセンチュアは水を大量に消費する事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水の使用、再利用、管理、排出を含め、可能な限り水の使用量を抑えています。水資源リスクの高い地域には特に配慮しており、2025年までに高リスク地域における洪水、干ばつ、水不足による影響を緩和するため、私たちの施設に対し水資源回復力強化計画の策定に取り組みました。

アクセンチュアでは、水資源リスクのエリアと周辺地域への影響を特定するため、世界資源研究所(World Resources Institute)が提供するAquaductツールを利用しています。水資源回復力強化計画の策定に加え、現在、水資源リスクの基準値が高いまたは極端に高い地域における水使用量の割合を測定および報告しています。2021年度、アクセンチュアの総水使用量の37%が、水資源リスクの基準値が高いまたは極端に高い地域のものでした。

低炭素社会への投資

持続可能な航空燃料 (SAF)

アクセンチュアは、2021年9月、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”に署名しました。この取り決めは、世界の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%にすることを目指しています。

生物多様性の支援

アクセンチュアは、自然環境喪失への対応なくして、気候変動には対応できないと考えます。自らが自然に直接与える影響は限定的ですが、私たち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いるため、クライアントやサプライヤーとともに、そして自然由来の炭素除去プロジェクトを通して、自然に優しい世界を構築する一助となるべく力を尽くしています。

アクセンチュアは、自然生態系と環境双方に貢献するプログラムを見極めようとしています。英国持続可能性に関するビジネス協議会(UK Council for Sustainable Business)協力の元、事業向け「ゲット・ネイチャー・ポジティブ」ハンドブックを作成しました。このハンドブックには、企業がすぐにでも実行できるさまざまな事例や実践内容が紹介されています。

開示と報告

アクセンチュアは、気候関連財務情報の報告の改善と強化のために、気候変動関連財務情報開示タスクフォース (TCFD) の目標を支持します。最近公表されたアクセンチュア初のTCFD指標は、[accenture.com](https://www.accenture.com)でご覧いただけます。

アクセンチュアは、2007年以降、気候変動の緩和と適応に関する環境上のリスク、機会、方法論といった環境パフォーマンスをCDPに毎年報告しています。ベストプラクティスを実践している企業として、CDPによるClimate Change Leadership Bandの8年連続認証を誇っています。

社員の参加

アクセンチュアの社員は、環境問題に情熱を持って取り組んでおり、こうした取り組みが相乗効果となり、世界中で有益な効果を与えることができると信じています。

気候関連課題に取り組むためのイノベーション

世界で最も複雑な課題のいくつかに取り組むため、人間の創意工夫とテクノロジーを活用するという精神の下、アクセンチュアは2021年度、初のサステナビリティに特化したInnovation Challengeを実施しました。2,300人以上のアクセンチュア社員が、クライアント、スタートアップ企業、非営利団体とともに、循環型梱包材から土地の再自然化などの7つの重要テーマにおける課題解決支援のためのイノベーションを活用すべく集結しました。

そこでもたらされたソリューションは、人工知能 (AI) 、ブロックチェーンから、コンシューマ向けアプリまでを含むテクノロジーを網羅する創造性を事例として明示しました。受賞チームは、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を通じ、パートナーと共同で、アイデアを実現し、プラスの変化を起こすための支援を受けました。2021年11月、COP26における世界最大の環境「グランド・チャレンジ」に対するソリューションを紹介するバーチャルショーケースにおいて、受賞チームを紹介しました。そのソリューションには、世界のサンゴ礁モニタリング活動を統合するAIプラットフォーム、クリーン

エネルギー供給のラストワンマイルを拡大するアプリ、そして、サプライチェーンのウォーターフットプリントを追跡するブロックチェーンソリューションが含まれています。

Eco Action 2021バーチャルボランティア活動

アクセンチュア社員は、環境調査を支援するため「市民科学者」として活躍しました。オンラインプラットフォームのZooniverseを利用し、例えば南極のペンギン生息数の計測、タンザニアのセレンゲティ国立公園固有の野生生物の種の特定、またカナダのブルーガクジラの分類など、動物の生態分類により、研究者が環境の変化を調査する支援を行いました。

GLOBE Observer アプリを通じて、雲の観察結果を追い、また研究者による環境調査上ポイントとなる衛星データの解析を支援しました。

気候変動に適応できる選択

アクセンチュアのEco Action Clubでは、自宅や職場でいかに気候変動に配慮した選択を行うかといった環境トピックについて、毎月話し合っています。アースデーから世界環境デーの期間は、アクセンチュアの「エコシーズン」として、社員は、各々のフットプリントを減らすべく、毎日環境に優しい行動を起こすチャレンジにも取り組んでいます。このチャレンジでは、今後10年間で10億人による持続可能性を意識した行動を目指すプロジェクトCount Us Inと協力しました。日常的な環境に優しい行動として、地産地消、自宅での電力消費の削減、ごみゼロやミートレスデー(肉を食べない日)などが行われました。

サプライチェーン

数10億ドルのサプライチェーンを有するグローバル企業として、アクセンチュアには責任ある変革を大規模にけん引するための調達プロセスを活用する素晴らしい機会に恵まれてきました。社内外で責任ある調達の実践に取り組んでいます。2010年以来、サプライヤーの事業内容検証におけるサステナビリティにどう対処するかに関し、サプライヤー・パートナーと取り組んできました。

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

アクセンチュア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。この取り組みにより、アクセンチュアのエコシステム内でより小規模で多様なサプライヤーとともにより迅速に特定し、開発、協業することが可能となります。また、選抜されたサプライヤーに対し、環境への影響を軽減するため、どのように業績改善しているかに関する情報とデータの提供を求めており、それが引いてはアクセンチュアの業績改善にも役立っています。

アクセンチュアにおいて、イノベーションと責任ある事業の運営は密接に関連しています。フォーチュン500企業であろうと、中小企業（SME）であろうと、倫理に則った事業運営のためには十分なキャッシュフローが必要であり、そのためにアクセンチュアは、自らのサプライヤーに適切なタイミングで支払うプロセスに投資しています。サプライヤーが継続的にイノベーション起こせるよう、サプライヤーにとって適正な環境を実現したいと考えています。

英国においてアクセンチュアは、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。この分野において、継続的な改善と効率化を世界規模で推進するため、アクセンチュアのPayment on Time Centre of Excellenceの設立と、テクノロジーへの投資が確立されました。

ティモシー クライアントエクスペリエンス、オペレーションズ アソシエイト
(フィリピン、マニラ)



倫理的な調達戦略

アクセンチュアの倫理的な調達戦略は、社員向けトレーニング、サプライヤーの選定方法、サプライヤーとの高い取引基準の設定の指針となっています。サプライチェーンの透明性を高めるために、すべてのサプライヤーに対してサプライヤー行動規範への準拠、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、サプライヤーのアクセンチュアとの取引ガイド、発注プロセスなどのさまざまなメカニズムを通して基準を示し、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し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。

アクセンチュアのビジネス倫理規範（COBE）と同様に、サプライヤー行動規範にもアクセンチュアのコアバリューと国連グローバル・コンパクト（UNGC）の10原則へのコミットメントが反映されています。

アクセンチュアは率先してその原則を遵守し、世界の模範となるよう努めています。これらの基準は20の言語で公開されており、サプライヤーに求める労働基準、人権原則、法および倫理基準が定められています。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なサプライヤー行動規範を進化させ続けます。2021年度には、サプライヤーは適用されるすべての紛争鉱物法規制を遵守しなければならないという要件を追加しました。

また、倫理的なサプライチェーンを維持するための業界基準を設定する取り組みの一環として、COBEとUNGCの10の原則に照らし合わせて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ための極めて重要な取り組みです。本レポートの倫理とガバナンスの章で人権とサプライチェーンに関して詳しく説明しています。

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。

サプライヤーの透明性の促進

排出量削減目標を報告しているサプライヤーの数、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数などを開示することで、透明性を高めています。

アクセンチュアのブロックチェーンに対応した新たなSustainable Procurement Hubとそのプラットフォーム、2021年度に立ち上げられたAccenture True Supplier Marketplacelは、サプライヤーが要件を満たしているかを確認し、受け入れるのを支援します。新たなSupplierSustainabilityAssessmentは、ESGのデータを収集するプロセスを簡素化するとともに、情報収集を標準化し、データを集約し、責任ある調達を実現すると同時に透明性を高める、使いやすいツールを提供することを目的にしています。

*アクセンチュアと直接の長期的な契約関係を有する外部のサプライヤーを指します。

サプライヤーリスク管理モデルが大幅に改善されたことで、リスクを特定・管理し、サプライヤーが、環境サステナビリティ、人権、インクルージョン&ダイバーシティなど当社の取り組みを支持しているかを確認し、該当するサプライヤーに集中し、必要に応じて調査を進めることができるようになりました。

CDPサプライチェーンプログラム

アクセンチュアはサプライヤーに対して、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、CDPのツールを使用してサプライヤーと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。2010年以降、特定のサプライヤーを対象に、CDPのサプライチェーン自己評価アンケートを実施しています。

2025年までにネットゼロを達成する目標の一環として、主要サプライヤー*のうち90%に対して、2025年までに排出量を削減するための行動と環境目標の開示を求めるという高い目標を設定しました。スコープ3排出量は重要であり、気候変動への対応において見過ごされることが多い指標です。

*主要サプライヤーはアクセンチュアの2019年のスコープ3排出量の大きな部分を占めるベンダーと定義されます。

2021年度に71%のサプライヤーが回答しました（CDPの平均は67%）。58%が目標を、60%が行動を開示し、両数値とも2020年度の57%から上昇しました。

アクセンチュアは、排出の分野に対応することが責任ある事業判断に向けた行動を促す優先課題であり、全般的にサプライヤーが排出量の少ないエネルギー源を使用し、製品とサービスのフットプリントを最小限に抑え、報告において消費者の要望を反映させていると考えています。

プリシラ オペレーションズ、クライアントエクスペリエンス ニューアソシエイト
(アイルランド、ダブリン)



サプライヤーのインクルージョンとダイバーシティ

アクセンチュアは、インクルーシブな調達によりクライアントとアクセンチュアのコミットメントの価値が長期的に高まるとともに、購買力を長期的に活用できると考えています。同時に、こうした責任あるビジネス活動によりサプライヤーのビジネスが成長し、市場での影響力を高め、Shared Success (成功を分かち合う) に貢献できると期待しています。

サプライヤーのインクルージョンとダイバーシティプログラム

アクセンチュアのグローバル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、よりインクルーシブな市場を世界規模で拡大しています。2021年度には21カ国で展開され、2022年度はさらに拡大する計画です。またこのプログラムでは、アクセシビリティ・センター・オブ・エクセレンス、と緊密に連携し、ウェブベースのテクノロジーにおける障がいのある方のアクセシビリティを改善するためのロードマップが確立されています。アクセンチュアはダイバースサプライヤーを、マイノリティ、女性、小中規模、傷痍退役軍人、退役軍人、発展途上、障がいがある方、LGBTI (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) の企業と分類しています。

アクセンチュアは常に米国とカナダでの取引におけるすべての支出を追跡、監視しています。2021年度年に米国ではダイバースサプライヤーに対する支出の割合が前年度の31%から32%に、カナダでは前年度の19%から25%に上昇しました。

南アフリカでは、黒人経済力強化政策 (B-BBEE) の要件を十分に満たすため、サプライヤーのインクルージョンを先導しています。アクセンチュアは重要性を

理解しており、インパクトを大きくするために多様でインクルーシブな調達支出を増やすことに価値があると考えています。2021年には4年連続でB-BBEE レベル1の認証を維持しました。2021年度には黒人女性が経営する南アフリカ企業からの調達が40%に達し、B-BBEEの目標である12%を昨年度に続き上回りました。また黒人が経営する中小規模企業との取引は目標の30%に対し57%を超えており、黒人が経営する南アフリカのサプライヤーからの調達も前年度の47%から60%に増加し、目標の50%を上回りました。

南アフリカでの取り組みには中小規模企業への投資と開拓が含まれます。2021年度にはEnterprise and Supplier Development Programに中小規模企業19社が参加し、6社がアクセンチュアのサプライヤーになり、サプライチェーンの多様化が進みました。

グローバルダイバースサプライヤー開発プログラム

アクセンチュアは2006年以降、18カ月に及ぶグローバルダイバースサプライヤー開発プログラム (DSDP) の取り組みを通し、世界規模で多様なサプライヤーをメンタリングすることで、サプライヤーのインクルージョンとダイバーシティにコミットしています。このプログラムによりアクセンチュアのシニアエグゼクティブのメンターと多様なサプライヤー企業のマッチングが行われます。今年はアクセンチュアの専門家からクライアントのメンターまでメンターシップの層が広がりました。プログラムを修了するためにDSDPの受講者はメンター・スポンサーとの毎月の面談に出席し、オンラインのトレーニングセッションに参加する必要があります。18カ月間のプログラムを通じて事業の健全性評価を完了し、四半期ごとの進捗報告を提出することで、ダイバースサプライヤーとしての進化を示す必要があります。

アクセンチュアは2021年初めに新たなDSDP目標を設定しました。2023年度末までに250のサプライヤーのプログラム修了を目指します。2021年度末時点で合計196社のサプライヤーがプログラムを修了し、南アフリカでは19社、インドでは7社となっています。初めてのバーチャルクラスは2022年度に対面形式のセレモニーを開催する予定です。2022年度にはオーストラリアでプログラムを立ち上げ、米国では7回目となるクラスが始まり、DSDPは15周年を迎えました。

昨年度にはUNGCの10原則と17のSDGsに基づいた、サステナビリティに特化した新たなプログラムである DSDPサステナビリティパイロットプログラムを発表しました。DSDPサステナビリティプログラムはサプライヤーが責任あるビジネスモデルの構築への移行を加速させるのを支援します。これらのモデルはサプライヤーが適切な製品とサービスを顧客に提供し、サステナビリティのパフォーマンス全体を改善し、気候行動と人権にコミットするのを支援します。

アクセンチュアは成功を分かち合うために、学びと経験を共有する文化を育むこととを目標にしており、毎年 DSDPプログラムをアップデートしています。2021年度には、中小規模企業に対してダイバースパートナー向けの情報と機会を容易に利用できるツールの提供を開始しました。南アフリカのDSDP研修を修了した企業が開発したこのデジタルエコシステムにより、ダイバースサプライヤー間の交流が容易になり、情報デジタル時代で成功するための開発、事業機会、ツールを通じて、成長とサステナビリティが促されます。現在、このツールにより、2020年11月以降すべての DSDPプログラムをリモート形式で提供できるようになりました。

インクルーシブなグローバル経済の支援

アクセンチュアはインクルーシブな調達活動のリーダーであることを誇りに思い、物理的、身体的、社会的、文化的理由から労働市場から除外されている人々のインクルージョンを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を通じて推進しています。対象となるグループにはマイノリティ、民族集団、女性が経営する企業、LGBTIコミュニティ、障がいのある方、退役軍人、難民、および経済活動の中心地から離れた場所に住む人々などが含まれます。アクセンチュアの直接雇用に限定することなく、ベンダーとの契約や他の組織との連携を通じ、広範なインクルージョンを支援しています。

アクセンチュアはWEConnect Internationalの共同設立者であり、取締役会および執行委員会のメンバーも務めており、女性が経営する世界中の企業にさまざまな機会を提供し続けるための主要な活動の場の1つとなっています。また、中東およびアジアの新規市場におけるネットワーク構築を支援するために16カ国の組織と現地で協業しています。DSDP開催国となるオーストラリア、カナダ、インド、アイルランド、南アフリカ、英国向けに、WEConnect Internationalの認定を受けた企業との連携などを含め、事業を強化し拡大するための新たな機会を提供しています。

アクセンチュアは、また、当社がアドバイザリーボードを務めるDisability:INやNationalLGBT Chamber of Commerce (NGLCC) などの組織を通じ、当社の取り組みを実践しています。さらに、European LGBTIQ Chamber of Commerce (EGLCC) の創設パートナーであるとともに取締役を務めています。当社は、LGBTIのビジネスコミュニティの構築と潜在的なクライアントとのつながりを提供する機会を引き出す汎欧州的な協力関係の

構築するこの組織の取り組みを継続的に支援しています。当社の支援には、ビジネスネットワークの拡大、認証と強固な企業会員基盤構築、またオーストラリア、ドイツ、スイスにおける当社のグローバルDSDPプログラム参加のEGLCC登録企業へのアドバイスが含まれます。

クライアントとの協力

アクセンチュアは、調達においてサプライヤーのインクルージョンとダイバーシティを含めることによりもたらさせる価値を求めるクライアントを支援し続けています。例えば、アクセンチュアのレポート「調達戦略の一環としてサプライヤーのダイバーシティを優先すべき5つの理由 (Five reasons why you should prioritize supplier diversity as part of your sourcing strategy)」では、以下の方法で、企業がいかに価値を生み出すことができるかが示されています：

- サプライヤーの競争力の強化
- イノベーションの促進
- 影響に対する認識の向上
- 最高の人材の確保と保持
- プラスのソーシャルインパクトの提供

アシシュ アドバンスト・テクノロジーセンター マネジャー
(インド、グルガオン)



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に関する文化を重んじる努力を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、倫理文化の共有は競争市場における当社の成長に不可欠であると考えます。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要因となり、クライアントの事業内の気密性の高い領域において当社が選ばれており、それは世界中で展開されるクライアントとの長期的なパートナーシップによって証明されています。当社の上位100社のクライアント企業のうち98社が10年以上にわたりパートナーであり続けています。

誠実にビジネスを実践

環境、社会とガバナンス (ESG) に関する課題に対する責任は、アクセンチュアの取締役会と会長兼最高経営責任者とともに、トップ主導で始動し、

責任ある企業であることに関連した業績目的の利用を含むビジネス全体に繋がります。取締役会レベルでは、指名・ガバナンス&サステナビリティ委員会がESGリスクと機会の展開の監視を行う傍ら、アクセンチュアのESGパフォーマンス全般、開示、戦略、目標や目的を監視しています。さらに、取締役会の報酬・文化&人材委員会は、ウェルビーイング全般、同一労働同一賃金、インクルージョン、ダイバーシティと平等、リーダーシップの継承と文化などの項目を含む、社員に関する戦略と方針を監督しています。当社は、自社の戦略的手法を指導する一方、目標達成の支援とこれらの目標を組織全体に反映するため、明確なガバナンス構造を確立しています。

アクセンチュアのグローバル経営委員会 (GMC) メンバーは、責任ある企業戦略を後援しています。これらのシニアリーダーは、複数の事業部門や地域に渡って、これらのテーマに取り組み、さまざまなマネージメントグループから提言された戦略、目標や方針における最終決定の責任を持ちます。合わせて、彼らは、非財務目標の公的支援を含む当社の統合された責任あるビジネスとESGの取り組みにおける戦略的提言と決定を行います。

キャレン マーケティング&コミュニケーションズ シニア・マネジャー
(中国、北京)



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の考慮を支援するため、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 2021における世界で最もエシカルな企業リストに選定されました。これは14年連続の選定であり、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をより良く理解して十分に実践できるよう、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、倫理ヘルプライン、匿名チャットボット、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。

当社は、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で必修の倫理とコンプライアンストレーニングを継続的に改良しています。アクセンチュアの全社員 (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課せられています。2021年度、マネジング・ディレクター含む全社員の受講終了率は99%に、グローバル経営委員会においては100%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、すべての幹部社員 (マネジャー以上) と一部の基幹業務部門所属全社員は必修である腐敗・汚職防止に関する特定のトレーニング・モジュールもあります。このモジュールも、同様な受講終了率でした。

委託事業者もまた、60日以内に倫理とコンプライアンストレーニングを修了するよう義務づけられており、期間内に修了できない場合、アクセンチュアの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。

懸念事項を報告

アクセンチュアは、同僚、アクセンチュア・リーダーシップ、クライアント、サプライヤー、委託事業者、またはその他による関与の可能性のある問題を報告する際に起こりうる不安を最小限に抑えるため、複数の報告手段を設けています。

当社では、社員に対し上司や信頼できるアドバイザー、アクセンチュア・リーダーシップ、人事部、法務部への懸念事項の提起を強く推奨し、彼らが常に報復行為を恐れることなく別の報告先にエスカレーションできることを明確にしています。懸念事項については、アクセンチュア・ビジネス倫理ヘルプラインにも常時 (24時間365日受付) 匿名で報告可能です。提起すべきか確信がない場合、社員には人事部か法務部と連絡を取るよう推奨しています。アクセンチュアは、懸念については真摯に、そして誠実に受け止め、懸念の提起者がいかなる形でも報復を受けないよう確実にする支援のために必要なあらゆる措置を講じています。

ブランカ デザイン、インタラクティブ マネジング・ディレクター
(スペイン、バルセロナ)



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における思考と行動を導くため、地域密着でありながらグローバルにも通用する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、社員を活気づけ、我々がどのような存在か、また企業としての在り方を反映する、前向きで、他社を尊重するインクルーシブな労働環境に対する基盤を作り、クライアントやパートナーとともに、また相互に協力する方法を主導します。

アクセンチュアは、これらの倫理的な行動が事業の成功のために不可欠であると考え、継続的に当社の必修倫理とコンプライアンストレーニングにこの考えを取り入れています。当社は、提起で行われる匿名調査を通し、倫理的な環境を継続的に監視しています。2021年度、対象となるすべての国で実施したグローバルな Conduct Counts調査の結果を分析し、その結果をもとに地域ごとの行動計画の策定のため、各国および各地域のリーダーとともに取り組みました。

信頼と透明性の構築と維持

2020年度、アクセンチュアの最高経営責任者とグローバル経営委員会は、いかなる種類のハラスメント、差別、偏見、ヘイトを一切容認せず、すべての人に対する平等への揺るぎないコミットメントについて再確認しました。それを受け、社員からのフィードバックを集めるためのフォーカスグループとラウンドテーブル（会議）を実施しました。その結果、アクセンチュアが改善できる2つの重要な課題、「信頼の構築」と「透明性の向上」を特定したうえで行動計画を策定し、そのうちのほとんどがその数カ月後には実施されています：

信頼の構築

- 調査アドバイザー委員会の任命と、影響を受けるグループに属する行動調査員の割合の増加；
- 懸念の表明、無礼な行為、ハラスメント、差別撤廃に関する方針の刷新；
- 報復行為監視フレームワークの設置と始動（2022年度も継続）；
- 行動調査員、スーパーバイザー、管理者向けの専門トレーニングの導入；無自覚の差別（microaggressions）と不公正（microinequities）がいかに社員に影響があるかについての理解を深めるため、また当社のコミットメントに人種差別撤廃を反映させるため、Conduct Countsの方針の改定。
- 2022年度初、英国と米国において、人種、民族またはセクシャル・ハラスメントに関する調査実施に関わる人々の支援強化のため、Employee Investigation Advocate Networkを設立・始動。

その意図は、アクセンチュア社員の認識進化と当社の調査プロセスへの信頼強化の促進にあります。2022年度後半アクセンチュア内のその他保護すべき立場に関わる全ての調査のネットワークの拡張を計画しています。

透明性の向上

アクセンチュアは、長年にわたり、懸念事項を提起する方法について、社員と頻繁かつ効果的なコミュニケーションを重ねてきました。2021年度、社員が懸念事項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、調査した行動規範項目のタイプに関する社内集計データとその結果がどこにあるのかについて学べる、それに特化した社内サイトにより、透明性を高めました。

すべての人の権利の支援と尊重

アクセンチュアは、2008年から国連グローバル・コンパクト(UNGC)の加盟企業です。国際的に宣言されている人権を支持し、尊重するという当社のコミットメントは、ビジネス全体に共通するものであり、我々のリーダーや社員、サプライヤーの支持を必要としています。

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) に沿うようにしています。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や方針に対する視認性にますます注目していることを認識しています。

アクセンチュアは、社員に対し、人権問題に関するあらゆる懸念を含む倫理的・法的懸念の提起を活発に奨励しています。また、その実践のため、当社の現代の奴隷制の透明性に関する声明 (Modern Slavery Transparency Statement)にて開示されている法的・倫理的懸念の提起ならびに報復の禁止に関するグローバルポリシー (Global Policy on Raising Legal and Ethical Concerns and Prohibiting Retaliation) において、法的に許容される場合には匿名も含む、複数の手段を設けています。

アクセンチュアは、人権に対する取り組みと市場での最適な実践、またコミットメント強化方法の理解を継続的に評価・確認しています。当社の人権に関する原則に準じた法律の提供方法が不明瞭な場合、国際的に認識されている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ビジネス倫理規範に準じます。

アクセンチュアは、また、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) や、国連の行動計画を含む人権関連の国際法規文書を遵守しています。

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、事業規模と多様性を踏まえ、サプライチェーンのデューデリジェンスの取り組みを優先し、以下の分野に対して重点を置いています：

- アクセンチュアの優先課題（環境サステナビリティ、腐敗・汚職防止など）に最も関連性が高い分野
- 最も効果的かつ適切に活用できる分野、および・または
- 懸念が高まり、より危険度の高い地域に関連する分野

アクセンチュアは、当社に対するリスクだけでなく、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。事業環境が急速に変化するにつれ、人権に関するデューデリジェンス戦略（責任ある鉱物資源調達に関連したものなど）を継続的に適応させる必要性も認識しています。当社は、広範な企業リスク管理システムと法令順守プロセス、そして供給ライフサイクルのさまざまな段階において、人権に関するデューデリジェンスを具現化し続けています。

アクセンチュアは、サプライヤーと関係がこの領域において我々の目的達成の重要な構成要素だと考えます。当社のサプライヤー行動基準 (Accenture Supplier Standards of Conduct) は、COBEを補完するものであり、関連するさまざまな人権に関するものを含め、当社サプライヤーが守るべき、または

同等のコミットメントをする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所有するサプライヤーにも当社のサプライヤー行動基準を適用することを求めています。

アクセンチュアの目標は、常に思慮深くあること、またとりわけリスクの高い部門や国との関係において、いかにサプライヤーを選定し、関与させるかに的を絞ることです。そのため2021年、当社は、新しいグローバルな方針を採用し、成長するインダストリーXの実践支援のため、鉱物資源の責任ある調達に関わるプロセスを導入しました。

アクセンチュアは、倫理的かつ合法的な事業運営を約束し、人権推進のためのグローバルな調達力の活用に努めています。

アクセンチュアは、サプライヤーのESGパフォーマンスの視認性向上支援のためのあたらなテクノロジーとプロセスに投資を続けています。当社には、他に誇れるグローバル展開のSustainable Procurement Hubがあります。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と、アクセンチュアによるバイヤー選択の決定、新規参入研修またはアドホックなESG査定行方際の実践に関して、当社直系サプライヤーからの透明性向上の強化、または提供するものです。

アクセンチュアは、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。

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行っています。当社のサプライヤー行動基準を通し、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擁護・尊重に対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、状況変化と我々の進化し続けるビジネスに対応すべく、いかに改善と発展するかについて頻繁に評価しています。

アクセンチュアの現代奴隷法の透明性に関する声明 ([Modern Slavery Act Transparency Statement](#)) には、この分野での当社の取り組みについて詳しく紹介されています。これは英国法で義務づけられている声明ですが、英国を超えて実践されている取り組みについても紹介されています。2021年度、オーストラリアにおいてアクセンチュアは、独自の現代の奴隷法の透明性に関する声明を発表しました。

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基準によるサプライヤー）に対し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、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、社員のトレーニング方法を含め、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トレーニングの基盤となっています。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。

昨年、アクセンチュアは、米国司法省の海外腐敗行為防止法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。この評価により、この腐敗防止プログラムが、世界で最も先進的で先見性のあるプログラムの1つであることが証明されました。

デジタルの責任

テクノロジーが、私たちの生活で当たり前になることに伴い、信頼が最も重要になります。今日のデジタル時代において信頼を築き、維持するため、企業は顧客情報、製品開発、人材教育全体を通し、利用データと人工知能（AI）を倫理的に使用していく必要があります。データセキュリティとAIは、アクセンチュアの全社員が受講できる[Technology Quotient \(TQ\)](#)トレーニングのトピックに含まれています。

アクセンチュアは、責任あるテクノロジーの活用により当社が生み出すイノベーションが引き起こしていく、人々や地球、そして経済に及ぼすプラス・マイナス双方の影響について考察していきます。

アクセンチュアは、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、混乱する状況に対応するアプローチを取っています。当社のビジネスレジリエンス戦略は、当社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。詳細は [Business Continuity](#) の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。

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ともに、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。アクセンチュアは、情報セキュリティとデータ保護のアプローチを継続的に進化させ、新たな脅威を特定し、攻撃を防止および緩和するための適切な行動を推進しています。例えば、取締役会の監査委員会に対し、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を加え、その監視対象を拡大しました。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、新出および変化するグローバルな規制や法律を含む当社の方針に従い、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。

アクセンチュアは、コロナ禍による独特の課題や変容するグローバルな責務に直面しながら、社員の大半がリモートで勤務することによる新たな業務実態に対応するため、気密性の高い個人情報を保護する追加措置を講じました。アクセンチュアの拘束的企業準則 (Binding Corporate Rules) と個人情報保護方針に記載されている通り、個人データの内容と取り扱いに関する透明性は維持されています。また、安全な在宅勤務に関する包括的なガイダンスを

含む、リモート勤務におけるクライアント・個人双方の個人情報の保護に代表される課題に取り組むための新たなプロセス、セキュリティ制御、テクノロジーを導入しました。

アクセンチュアは、伝統ある情報セキュリティ学習プログラムでリモート勤務に関しすでに一日の長があり、世界中を網羅する職場環境の変化に対し、容易にその学習アセットを適応させられました。例えば：

- 在宅勤務するユーザーは、それに特化したガイダンスと業務サポートが受けました。アドバンスト・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では、ガイダンスの水準を向上させました。
- 社内情報セキュリティ専用ウェブサイトや、最新の在宅勤務ガイダンスと COVID-19 詐欺の注意喚起に関する情報共有について迅速に修正し、更新し続けています。
- 受賞歴を持つ学習プログラムに関しては、COVID-19 関連特化情報を加えることで、速やかに強化しました。在宅勤務セキュリティの安全性強化のため、カンヌ・コーポレートメディア&テレビ大賞受賞の社内Webシリーズ「Hacker Land」(アクセンチュア史上最も視聴されている社内向け動画シリーズ) に、在宅勤務と COVID-19 をテーマにしたエピソードを制作しました。
- さらに、充実した在宅勤務ガイダンスを取り入れるため、当社の必修倫理とコンプライアンストレーニングを更新しました。

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て最高かつ最も厳しい基準の順守を認め、

さらに説明責任を果たしていることを示しています。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)、英国の GDPR およびデータ保護法、米国の各州のプライバシー法、ブラジルの個人情報保護法 (LDPD) などを始めとする、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どちらも、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、国立標準研究所 (NSIT) および米国商務省が定めるサイバーセキュリティフレームワーク (CSF) の全カテゴリーで、アクセンチュアを「ロールモデル」(最高水準) と認定しました。BIS 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。

アクセンチュアはまた、最高レベルのサードパーティのセキュリティベンチマーキングや評価においても同業他社を上回る評価を受けています。

- **CIS Controls:** Verizon Security Servicesにおける20の評価項目すべてにおいて、同業他社および業界の水準を上回るとともに、これを維持しています。
- **Cyber Essentials Plus 認証:** 英国立サイバーセキュリティセンターの求める要件を満たすことで、英国で事業を行うサプライヤーに与えられる認証を取得しています。
- **NISTサイバーセキュリティフレームワーク:** 23の評価項目すべてにおいて「ロールモデル」(最高水準)を示し、ベンチマークの最高評価を獲得しています。

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。全社員は、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。社員は、安全を確実にする行動の認知と適用を強化するために設計された、それぞれのペースでトレーニングできるプログラムInformation Security Advocateプログラム内のレベルを1つ以上の修了することが義務付けられています。

アクセンチュアは、最先端の社内セキュリティプロセス、テクノロジー、管理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な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と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を提供しています。

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影響を与えるために、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課題の一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可能な実用的で測定可能な指標と方法論に置き換えるため、クライアントと協業しています。当社は、機能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、コンプライアンス、リスク管理、説明責任および説明可能性の領域を網羅する戦略的なリーダーシップと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、クライアントととも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づ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。

コーポレートガバナンス： ベストプラクティスとポリシーを遵守

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、自らおよび株主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、2021年12月9日米国証券取引委員会（US SEC）提出の2021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で確認できます。

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プロセス、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、現在の10名の取締役会のうち60%が人種・民族的に多様であり、50%が女性であることは当社の誇りです。

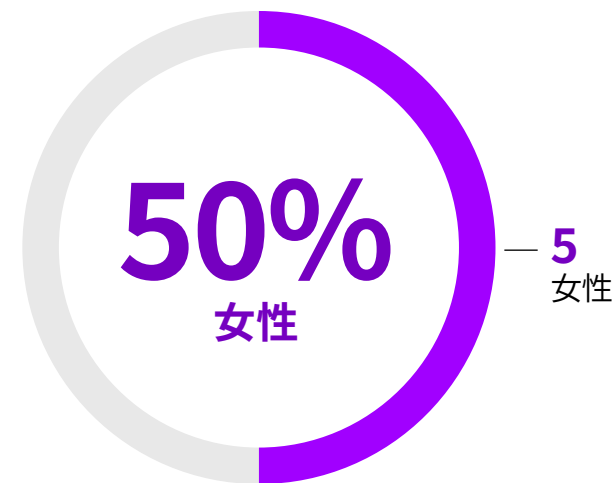
アクセンチュアは、コーポレートガバナンスの方針と実践を継続的に評価しています。2022年度、取締役会は以下の強化を承認しました：

- **ESGの監督：**ESGパフォーマンス、開示、目標、目的の管理、高まるESGリスクと機会の監視といった指名・ガバナンス委員会における役割を拡大し、指名・ガバナンス・サステナビリティ委員会と名称を変更。
- **社員と文化の監督：**ウェルビーイング、同一労働同一賃金、インクルージョン、ダイバーシティ、平等、リーダーの継承、文化等の社員に関連した戦略とポリシーの監督という報酬委員会における役割を拡大し、報酬・文化・人材委員会と名称を変更。
- **情報テクノロジーの監督：**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等のアクセンチュアの情報テクノロジーリスクに関する監督という、監査委員会の役割を拡大。
- **取締役会の多様性に関する方針：**新しい取締役を探すプロセスの一環として、指名・ガバナンス・サステナビリティ委員会は、取締役候補選出の際に、女性とマイノリティの候補者を積極的に探すという新規方針を導入。

- **取締役兼任に関する方針：**取締役は、アクセンチュアの実業取締役会に加えて3社以上の公開企業の実業取締役の兼任が不可であること、さらに公開企業の最高経営責任者である取締役は、アクセンチュアの実業取締役に加え他公開企業2社以下に兼務を限定する方針を適用。

取締役会の多様性

ジェンダー

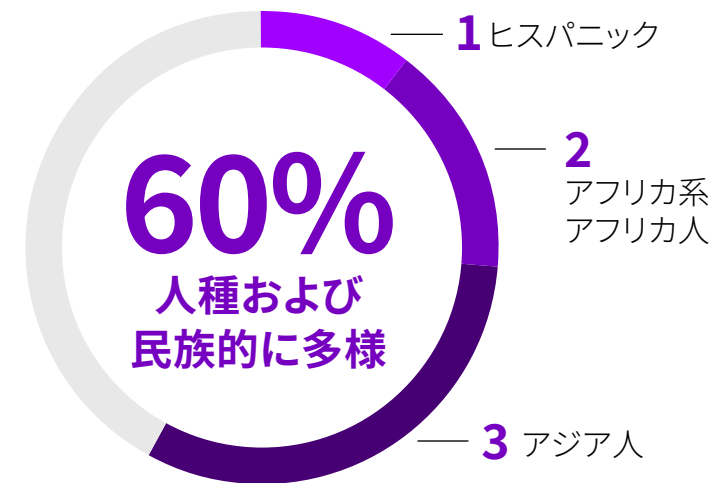


女性が議長を務める取締役会委員会

50%

女性が議長を務める
委員会

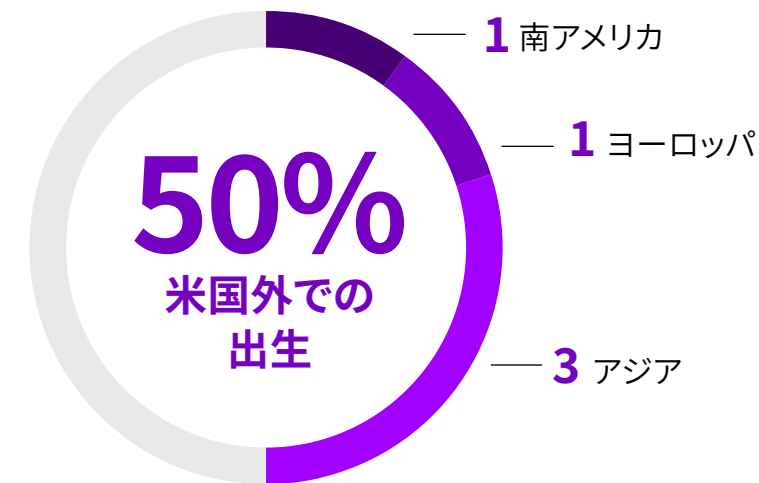
民族性



取締役会の大規模な刷新

4人 過去5年間で新規
就任の取締役数

地域別



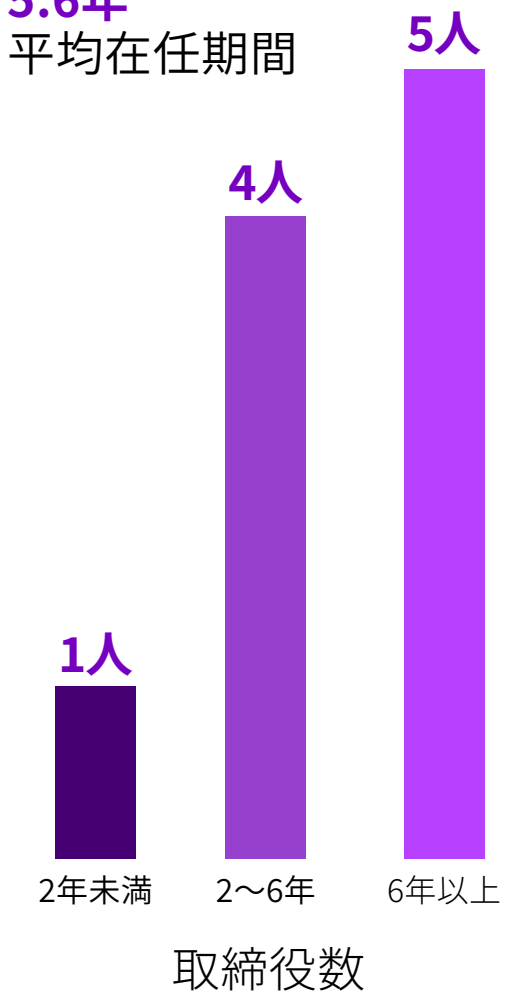
年齢分布

61歳 取締役の
平均年齢

年齢幅: 53~67歳

取締役会の 在任期間

5.6年
平均在任期間



クライアントと パートナー



クライアントと パートナー

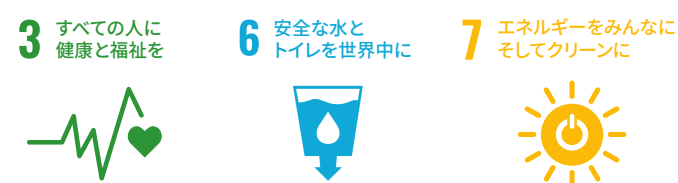
本章の内容

- サステナビリティ サービス
- サステナビリティの設計時からの組み込み
- アクセンチュアのパートナー

この分野で最も優先されるSDGs目標



次に優先されるSDGs目標



この分野で尊重するアクセンチュアと関連性の高いUNGCの10原則

- 原則1: 企業は、国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重すべきである。
- 原則2: 企業は、自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである。
- 原則7: 企業は、環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持すべきである。
- 原則9: 企業は、環境に優しい技術の開発と普及を奨励すべきである。
- 原則10: 企業は、強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである。



サステナビリティ サービス

長年の投資と経験に基づき、アクセンチュアは、クライアントがより持続可能で強い競争力を持つ支援をするために、サステナビリティ サービスのパッケージを開発しました。

ストラテジー&コンサルティング、テクノロジー、インタラクティブ、オペレーションズの4つのサービスすべてを通じ、アクセンチュアは、クライアントが自社にとって最も重要なサステナビリティ課題に取り組めるよう、テクノロジーと人間の創意工夫で、まだ見ぬ未来を実現します。アクセンチュアはパートナーとともに、クライアントが大規模な事業の改革を行い、すべてのステークホルダーに対しビジネス価値と持続可能なインパクトの創出する支援をしています。

アクセンチュアのサステナビリティサービスは、以下の分野に特化したソリューションで構成されています。

サステナビリティ戦略

アクセンチュアのサステナビリティ戦略は、クライアントの環境、社会、ガバナンスを網羅するその主事業におけるサステナビリティの価値と影響を創出するためのビジネス戦略を形作ります。このケイパビリティは、我々のサステナビリティサービス・ポートフォリオの基盤です。クライアントがビジネスケースを構築し、サステナビリティのロードマップを組み立てるというサステナビリティの高い志を定義する際の道しるべとなります。戦略から実践まで、クライアントおよび世界が、国連の持続可能な開発目標 (SDGs) を

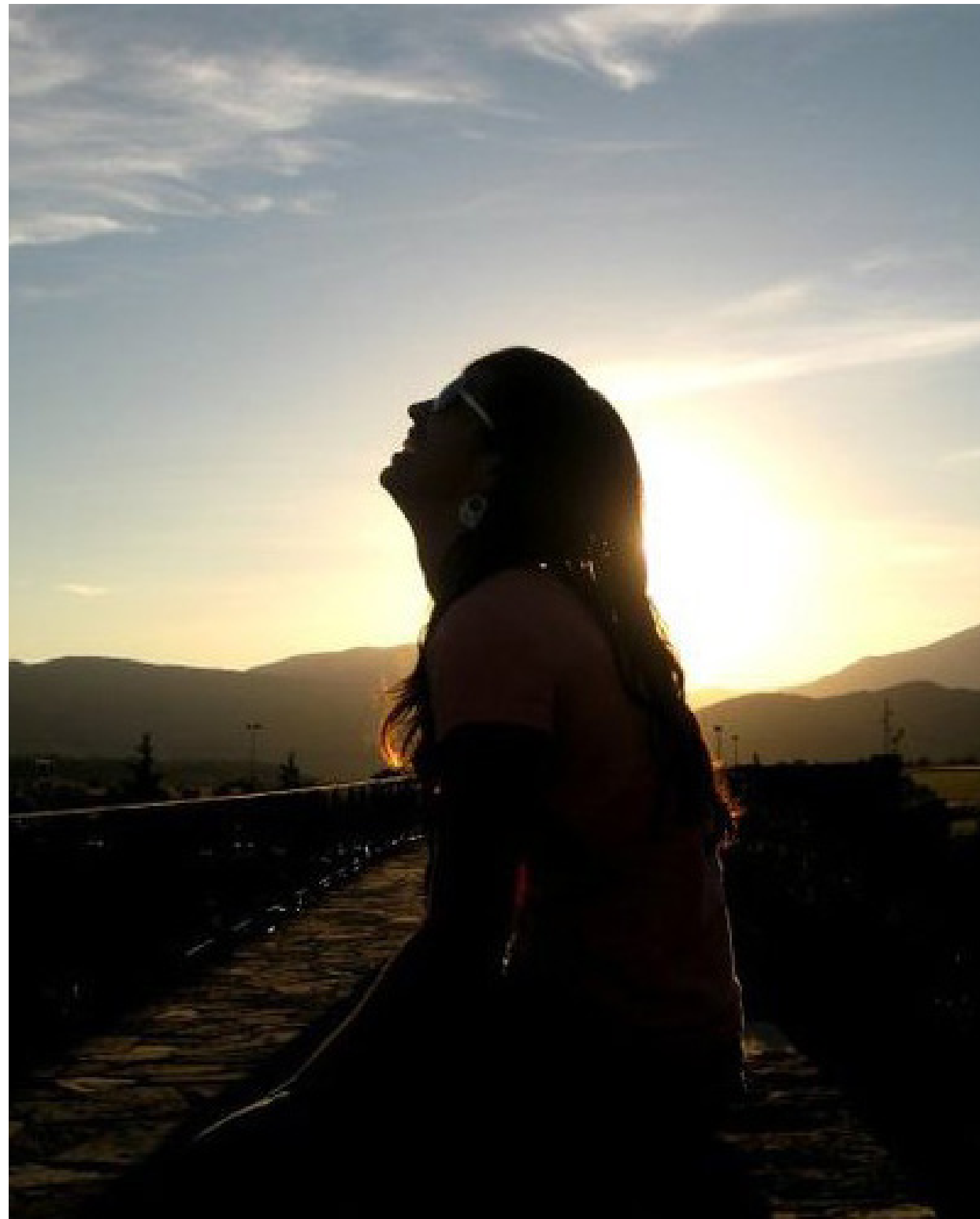
達成し、気候変動に取り組む支援をするため、大規模なビジネス転換をもたらします。

ネット・ゼロへの移行

ネット・ゼロへの移行は、すべての企業にとってますます重要な優先課題となっています。現在、業界全体で、持続可能な未来のためにバリューチェーンの端から端までいかに再変革可能かの検討が急務となっています。アクセンチュアは、以下の方法で、企業のネット・ゼロにむけた進化加速の支援をしています：

- 産業と製造業の脱炭素化。
- 輸送の脱炭素化。
- 建物とインフラの脱炭素化。
- エネルギーシステムの脱炭素化と再生可能エネルギーの統合。
- 回収と撤去の推進。
- 需要と行動の改革。

テレシタ オペレーションズ、エンタープライズアナリティクス シニア・アナリスト
(アルゼンチン、ブエノスアイレス)



アクセンチュアは、パートナーとともに、クライアントが炭素情報に基づいた意思決定を全社的に行う支援をします。送電・配電ネットワークを適応させ、建物のさらなるインテリジェント化と効率化を図り、電気自動車のインフラと再生可能エネルギーの導入を促します。また、すべてのステークホルダーに対し社会的・経済的な恩恵を推進しながら、電池や蓄電池の技術を発展させます。水素、炭素の回収・利用・貯留、自然由来のソリューションの新たなビジネスモデルを開発し、消費者の選択と行動様式などを啓蒙するため、ビジネスリーダーたちと協力します。

SSE Renewablesのオペレーション再構築：SSE Renewablesは、英国とアイルランドで再生エネルギー事業を展開する主要デベロッパー兼運用企業です。業務の再構築のためテクノロジーを活用する、アクセンチュアのジョイントベンチャーパートナー、Avanadeと協業しています。分析、AI、データ可視化機能は、拡張性と迅速性のためMicrosoft Azure上に展開され、多様なデータセットから実践・運用可能で商業的な見識を生み出すことを可能にしています。これによりSSE Renewablesは、コスト効率を高め、再生可能な発電資産の信頼性と寿命を向上させることができます。また同社は、野生動物がその新しい風力発電所から悪影響を受けないようにするため、種の識別に人工知能（AI）を活用しています。

持続可能なバリューチェーン

企業は、バリューチェーンを再構築し、トリプルボトムライン（環境、社会、経済的の3つの側面）への影響を最適化するという、新たな圧力と緊急性に直面しています。これには、バリューチェーンの各段階にサステナビリティの必須要件を組み入れる体系的な転換が必要です。アクセンチュアは、以下のような洞察、ツール、専門知識を提供することで、企業がより信頼性の高い、循環型のネット・ゼロ・バリューチェーンを確立できるようにします。

- 相対的で持続可能なバリューチェーン戦略の定義と提供
- バリューチェーンを通しESGパフォーマンスの可視性と透明性をすべてにおいて実現
- 人権、汚職、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
- 製品開発、生産、使用終了まで、また新たなビジネスモデルの展開を通じ、循環型社会の実現と変革
- バリューチェーンのエネルギーや、物流、その他排出量の多い構成要素の脱炭素化
- 責任ある消費とより持続可能な顧客体験の活性化

アクセンチュアは、新たなスキル、スマートテクノロジー、働き方の導入、エコシステム・パートナーシップの活性化、具体的な制度改革の実現により、クライアントに大規模なインパクトをもたらす支援をしています。

医療用医薬品ループの完成：アクセンチュアは、世界的な製薬企業が使用済みの注射用医療器具を回収する世界規模のプログラム開発を支援しています。例えば、このプログラムを試験導入した最初の国では、患者が使用済みの注射器を薬局に持ち込み、物流パートナーが既存ルートでその廃棄物を回収することでプログラム内で二酸化炭素排出量の増加がないようにします。この製薬企業が世界規模での展開を試みる本プログラムでは、これまでゴミとして埋め立てるしかなかった再利用不可のプラスチック廃棄物を管理し、リサイクルすることで、この製品の”ループの完成“を可能にします。

Ecolabによる水資源管理の変革：Ecolabは、事業規模産業用水資源管理を変革することで、顧客に価値を提供しています。同社は、この世界的な挑戦の最前線に立ち、顧客がこの増大する需要に対応できるようなデジタル水資源管理ソリューションの提供に取り組んでいます。従来の働き方を改革し、Ecolabの顧客が運用の効率化と省エネを実現できる新たなデジタルプラットフォームを伴う、独自の顧客ポータル、アプリケーション、アーキテクチャに置き換えることに着手しました。

持続可能なテクノロジー

アクセンチュアは、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。私たちは、企業において、テクノロジーが最も持続可能な方法で展開・利用されていることを確固たるものにしながら、その組織、運用、サプライチェーン、エコシステムを通じ、サステナビリティが促進されるようなテクノロジーの活用を実現しています。アクセンチュアは、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実現
- 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発掘

アクセンチュアの目標は、企業がテクノロジーをより持続可能な方法で利用するだけでなく、より持続可能であるための手段としてテクノロジーを利用し拡大する支援をすることです。

北欧に拠点を置く、アクセスソリューション領域の世界的リーダー：アクセンチュアは、クライアントのソフトウェア・エコシステムにサステナビリティの原則を組み込み、ソフトウェア開発の現場におけるサステナビリティに対する影響を特定、測定、追跡するために、既存のハードウェア特化型評価ツールを変更しました。これには、ソフトウェア開発者または製品設計者が行うカギとなる決定を特定するための典型的なソフトウェア・アーキテクチャを可視化するもの、また、クライアントのためカスタマイズされた持続可能な

ソフトウェアに関する原則の設定開発をするため、アクセンチュアにより行われた広範なリサーチを利用することが含まれていました。これにより、クライアントのソフトウェアにおけるサステナビリティの意識を高めるだけでなく、ひいてはエネルギー消費量と炭素排出量の削減するソフトウェアソリューションのサステナビリティ指数の全般的な向上に貢献しました。

サステナビリティの測定、分析、パフォーマンス

最高財務責任者(CFO)たちは、何を測定するかによって何をするか決まることをずっと理解してきました。市民や従業員、ステークホルダー、規制当局が、企業に対してより持続可能になること、そして行動責任を持つこと強く求めるようになるにつれ、ESGパフォーマンスの測定と報告は不可欠となり、市場で急速に発展しています。アクセンチュアは、取締役会や経営陣、CFOが以下のように支援します：

- ESGの開示と改善可能性の診断
- ESGのフレームワークと基準の遵守
- ESGのテーマ、指標、主要業績指標の順位付けと定義
- 運用モデルの転換
- ESGデータアーキテクチャの選択と設計
- 社内外のESGデータの収集
- データの質における信頼性の構築
- リアルタイムの影響の監視
- 意思決定に情報を提供するためのESGデータ・インテリジェンスの活用

カイ コーポレートオペレーションズ部門 ITサービスのスペシャリスト
(スイス・チューリッヒ)



アクセンチュアは、クライアントが、すべてのステークホルダーに対するビジネス価値と持続可能な影響を効果的に測定するためのあらゆる業務に、サステナビリティのデータ、意思決定、パフォーマンスを組み込むことを支援しています。

Duke Energyのメタン排出監視プラットフォームがガス漏れの迅速な特定と修復を支援：アクセンチュアとマイクロソフトの支援を受け、Duke Energyは、天然ガス供給システムからのベースラインメタン排出量を測定するための技術プラットフォームを開発しています。アクセンチュアは、Microsoft Azureプラットフォームを利用し様々なソースからの大量データを扱うため、分析、AI、クラウドコンピューティングの適用において、アバナードと協業しました。現在、現場対応チームは、ほぼリアルタイムのデータ収集のおかげで、メタンのガス漏れを迅速に特定、修復できます。

持続可能なリーダーシップと組織

企業は、ますます持続可能なビジネスモデルを追求するようになってきており、それはまさしくなすべき行動であるからです。この転換は、あらゆるレベルでESGとサステナビリティを優先する企業に、財務的・競争的価値をもたらします。ビジネスリーダーが、そのリーダーシップと組織を持続可能なビジネスに転換する中で、アクセンチュアはクライアントに対し以下の支援を行います。

- ESGとサステナビリティをビジネスの必須事項として活用することで、取締役会の有効性を強化
- 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
- サステナビリティ戦略を推進するための運用モデルの最適化
- 目的主導型戦略の策定、および雇用者体験向上のための企業文化への適合
- 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
- サステナビリティ能力構築のためのスキルや素質の再教育と向上

アクセンチュアは、ビジネスリーダーがすべての行動にサステナビリティを組み込み、持続可能であることを中核とする賢明な組織の構築を支援しています。

持続可能な顧客体験とブランド

憧れのブランドから、実際に選ぶ製品やサービスまで、消費者のサステナビリティに対する意識はますます高まっています。しかし、消費者の多くが好意を持つ一方で、必ずしも行動様式の変化には至りません。アクセンチュアは、ビジネスリーダーに対し、サステナビリティに関するブランドコミットメントについての感じ方が転換する中、持続可能な顧客体験を創出することで、顧客の意図を新たな行動様式に変換する支援をしています。クライアントを支援することにより、以下のことを実践します：

- 目的主導型ブランドの活性化
- 消費者と従業員の行動様式変化の創出
- 持続可能な時代ための理解・認識の設計/再設計

アクセンチュアはパートナーとともに、持続可能な時代に向け、単に顧客体験に目を向けることから体験そのものをビジネスにする転換を企業にもたらしため、サステナビリティの課題を網羅する深い見識を適用しています。

インパクト指標：標準化された製品認証と表示によるファッション業界のサステナビリティ推進：アクセンチュアは、企業が製品レベルの影響データを収集し、信頼できる情報を消費者に伝える方法に関する新規業界基準、インパクト指標を定義するため、Responsible Business Coalition、Vogue、ファッションブランド群、小売、非営利団体と協力しました。アクセンチュアは1年にわたり、消費者が、購入アパレル製品について何を知りたいか理解するための調査をしました。具体的には、消費者調査を実施し、インパクト指標のフレームワークを構築し、ラベルの権威付けをする各種認証のテストと調整を行い、フロントエンドの消費者ラベルを設計・テストするためVogueと協力しました。現在はラベル権威付けのためのバックエンドデータソリューションに向けて取り組んでいます。

サステナビリティの設計時からの組み込み (Sustainability by Design)

デジタル革命においては、デジタル技術はあらゆる製品とサービスに取り入れられ、新たに独自の提供価値を作り上げました。同様に、アクセンチュアは、対クライアントへの提案とその中核事業を網羅する資産の中に、環境、社会、ガバナンス(ESG)を体系的に組み込むことに現在注力しています。

アクセンチュアは、このことを「設計時からの組み込み (Sustainability by Design)」と呼んでいます。クライアントにサステナビリティの価値とインパクトを提供するためにも、アクセンチュアとして広範囲に及ぶ全社的なオファリングとアセットを開発しています。

360°バリューの提供

アクセンチュアでは、国連SDGsに加えて、サステナビリティを行動や思考の際の指針の中核にしています。リスク評価、売り上げ拡大とコスト削減のための機会を見出すためのブランド価値向上から、自社およびパートナー、ステークホルダーと協業してイノベーションを実践するに至る全ての局面で、中核としているのです。すべてのステークホルダーに360°バリューを提供するため、財務目標のみならずサステナビリティ、インクルージョン&ダイバーシティ、人材など、多岐に亘る価値を重視しています。

クライアントのためにソリューションを設計・提供する際に、炭素、循環型経済、人権、インクルージョン&ダイバーシティ、贈収賄と汚職、責任あるAIなどのサステナビリティ指標を組み込むための有益な状況を見出していきます。

アクセンチュアは、世界経済フォーラムのステークホルダー資本主義指標へのコミットメントを発表しました。長年にわたり国連グローバル・コンパクトの10原則を支持し、その他の主要なサステナビリティ・フレームワークに基づき定期的に報告しています。私たちは、自身の事業運用方法に加え、そのすべての資産とサービスにこれらの指標と原則を順調に組み込み続けています。これらの基準が収束、進化するに伴い、私たちは自社資産とサービスがこれらの変化を確実に反映すべく取り組んでいきます。

ロジャー CIO組織のデジタルワーカーテクノロジー部門 マネジャー
(米国、アトランタ)



サステナビリティを中核に:ビジネスの根幹に最初から組み込む(built-in, not bolted on)

アクセンチュアのサステナビリティに対する多角的アプローチは、サステナビリティをビジネスの根幹に最初から組み込むものです。これには、クライアントのサステナビリティ目標推進の支援に重点を置いた、アクセンチュアの一連のサステナビリティ・サービスを含みます。しかしながら、それ以上に私たちの中核事業にサステナビリティを浸透させるために注力しています。

設計時からの組み込み(Sustainability by Design)では、測定可能なサステナビリティの影響をアクセンチュアのソリューションの設計と提供に取り入れるため、一連のツール、資産、方法論を適用しています。以下は、設計時からの組み込みをどのように実践しているかの例です。

サプライチェーン

サプライチェーン・サービスのポートフォリオの一環として、アクセンチュアは、コスト削減と供給拠点の最適化の機会を特定するデジタルテクノロジーを使用して、クライアントによるそのサプライヤーの質の分析を支援しています。そして、サステナビリティを組み込むためソリューションが再設計しました。この新しいResponsible Value Chain Indexにより、現在ではサプライヤーのESGスコアをさらに評価するためのベンチマークを網羅して提供しています。

ESGデータとインサイトの世界的なプロバイダーであるArabesque S-Ray (アクセンチュアは2021年3月に戦略的投資を実施) と、エコシステムのその他パートナーとの連携のもと、我々は同業他社とその他のESG指標と関連する排出実績といった、財務上重要なESG課題に関する企業の業績を

分析しています。また、このソリューションは、異なるカテゴリと場所を網羅するESG指標上の支出データにアクセスするためのデータに基づいた考察を可能にするサステナビリティ分析のダッシュボードも提供します。また、アクセンチュアは、クラス最高の事例とともにESGスコア改善に関する詳細と合わせ、業界に特化した提言も提供しています。

ソフトウェア開発とエンジニアリング

ソフトウェアは、サステナビリティの取り組みに不可欠な要素です。ソフトウェアの設計、開発、展開手法は、エネルギー消費に多大な影響を与えます。アクセンチュアのグリーンソフトウェア方法論により、持続可能なソフトウェアソリューションの開発を支援するための社員のトレーニングに加え、新規アセットとアクセラレーターを展開しています。

アクセンチュアのコミットメントをさらに一歩進め、2021年5月、グリーンソフトウェア開発のための規格、ツール、最適な実践を推進するための非営利団体Green Software Foundationを設立しました。この合併組織は、温室効果ガス排出削減に向けた情報通信技術分野の幅広い目標に貢献するソフトウェア業界を支援する傍ら、トレーニング、教育、資格の開発にも取り組んでいきます。

クラウドファースト

設計時からの組み込みを通し、アクセンチュアは、またクラウドへの移行をグリーンなクラウドへの移行に転換していきます。これは、アクセンチュア独自のmyNav Green Cloud Advisorにより実現可能となり、それによってクライアントがクラウドへの移行過程に関するサステナビリティ主体の決定を行う支援をし、また、このソリューションは、クライアントの持続可能なクラウド移行過程から盲点を体系的に取り除く支援をすでにしています。

アクセンチュアは、クライアントがクラウドへの移行においてサステナビリティの恩恵を認識する支援するだけでなく、クラウドを活用した新たなサステナビリティの実践事例を創出するため、クライアントとともに変革を起こしています。例えば、クライアント全体を網羅したサステナビリティ転換を設計、展開、測定の支援を行うクラウド・ソリューションを共同開発するため、SAPと協業しています。これは、企業がその事業の中核にサステナビリティを組み込む支援をすることに加え、バリューチェーン全体でサステナビリティパフォーマンスを適切に最適化するために必要なデータを収集および分析する支援をしています。SAP Responsible Design and Productionは、SAPのクラウド・ソリューションであり、次の2つの緊急課題に対処することを目的としています。1点目は、国ごとに異なる複雑で広範な生産者責任規制を管理すること、2点目は、各組織において、プラスチック使用の削減を可能にし、プラスチック量、制裁金、経費すべてをより少なくすることで持続可能で収益性の成長に貢献することです。

ゼロベースの転換

クライアントは、COVID-19パンデミック後の世界で成功するためにコスト構造を立て直し、変革する支援を、アクセンチュアに頼っています。彼らは次のような疑問に対する答えを求めています:適切なコスト構造とは何か?適切なコストレベルとは何か?成功し成長するためには何が必要か、だけではなく、従業員、ステークホルダー、地域社会、社会全体、地球全体にとっていかに正しい行動を取るかについても理解しようとしています。

サステナビリティをその手法に織り込みながら、アクセンチュアは、クライアントの適切なコストレベルと構造の定義を支援するための新たな方法を見出しています。グリーンソフトウェア運用の適用からオフィスへの電極供給のための再生可能エネルギーの使用まで、より持続可能でありつつ、

コスト削減目標を達成する支援をしています。また、社会と気候に関するこれらの決定の影響を、クライアントの報告に統合し、あるべき行動の測定、証明を可能にしています。

さらにアクセンチュアは、責任あるスキル構築を提言や構想に含めることで、雇用者体験の向上、将来の仕事に向けた人材育成、開発途上国や地域おサプライヤー・コミュニティの発展、より効果的なビジネス成果の実現など、クライアントの従業員やサプライヤーへの影響も考慮しています。将来の労働力と労働市場の分析、最先端の学習ツールと機能、スキル評価、仕事の役割マッチング、個人に合わせた学習過程を提供することで、未来に向けてより必要となるスキルを獲得するため、従業員やサプライヤーに選択肢を容易にする支援をしています。

アクセンチュアは、クライアントが組織、コスト構造やコスト水準、カーボンフットプリントを再考するため、また最終利益、従業員、ステークホルダー、社会、そして地球に対し絶大なる改善を成功裏にもたらすための支援をしています。

全業界対応サービスとソリューション

アクセンチュアのサステナビリティに対するコミットメントは、それぞれのサステナビリティ推進者と、各業界の取り組みと価値提案に組み込まれた戦略を擁する、アクセンチュアが注力するすべての業界におよびます。私たちは、サステナビリティの設計時からの組み込みの手法とクライアントに対する一連の提案を構築するための深い業界専門知識を適用してきました。それにより、サステナビリティに対する需要が業界の集中を促し、新規市場が創出される中、クライアントによる新たに出現したチャンスの活用を可能にしています。

例えば、サステナビリティと公共事業の業界専門家を結集し、資本インフラ・プロジェクトに対するネット・ゼロ移行管理のためのソリューションを

開発しました。そのプロジェクトでは、プロジェクトの全工程を通じた全体での排出が測定し、最適化し、追跡されるかによる統合され、総体的な手法を提供しています。

アクセンチュアのライフサイエンス分野での実践は、過小評価を受ける特定層や彼らに偏った影響を及ぼす疾病研究が行われている臨床試験においての多様性の向上に注力することで、医療の平等を推進しています。このソリューションでは、高度な分析機能を適用し、臨床試験への参加を可能にするため異なる患者集団全体への適切な医療介入の特定により、より高いエンゲージメント獲得のための患者側の臨床体験を配慮しています。

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

グローバル経営委員会から67万4,000人の社員まで、アクセンチュアは会社全体でサステナビリティの思想を組み込んでいます。全社規模の学習プログラムSustainability Quotient(SQ)により、すべての社員が、どのように自らの仕事がより持続可能な成果をもたらし、SDGsに沿った変革を促すことができるか、理解し配慮することができるようになります。

サステナビリティ学習カリキュラムの一環として、SDG目標関連の組織的な習熟と思考を躍進させるため、基礎で専門的な学習と外部学術機関との提携など、その学びに既成概念にとらわれない水平思考を取り入れています。

アクセンチュアのサステナビリティ基礎トレーニングは、学習者が自分のペースでSDGsとアクセンチュアの目的と意思を理解するため、また最新の状況におけるサステナビリティの重要性の認識構築する機会を提供しています。

より深く掘り下げられたSQトレーニングは、世界中のアクセンチュアのリーダーから提供される専門家監修のコンテンツです。最新で適切な長さの学習単位は、以下のような様々なテーマに焦点を当てています：

- **気候と炭素：**このシリーズでは、気候変動の要因と人、社会、企業に対する影響が解説されています。
- **持続可能なIT、ソフトウェア、クラウド：**持続可能なテクノロジーの概念がいかに機能するか、またその社会、企業、エコシステムに対する影響を考察していきます。
- **サーキュラー・エコノミー：**循環型経済の概念、モデルと成功要因、人と地球に対する重要性を理解していきます。
- **持続可能なパフォーマンスの測定：**サステナビリティ・パフォーマンスの測定、テクノロジー、転換への課題に対する指標とさまざまなフレームワークに焦点を当てています。
- **責任あるバリューチェーン：**ダイナミックに変化するグローバルバリューチェーンを管理するため、責任ある企業がどのように信頼、ネット・ゼロ、循環性を推進するかを考察していきます。

アクセンチュアは、外部とのパートナーシップにより、SQ@Oxfordと題したオックスフォード大学とともに特別企画の講演シリーズも提供しています。Smith School of Enterprise and the Environmentと連携し、特にサステナビリティの学習者を対象にしたオックスフォード大学との招待者限定パートナーシップに加え、大学研究者とアクセンチュアのリーダーによる質疑応答を含む10のレクチャーを提供しています。

アクセンチュアは、切迫する気候変動の脅威に対するソリューションの大規模で現実的な実現の加速を目的とした、サステナビリティ・リーダーたちの実践的な共同体であるMIT Climate and Sustainability Consortiumの創設メンバー13社の1社でもあります。

サステナビリティをアクセントのイノベーションの中心に設定

サステナビリティは、クライアントとともに起こす変革の核にも据えられています。企業がより持続可能になるために自らを再改革する際、クライアントがその未来を「想像し創造する」支援のために、イノベーションが必要です。アクセントは、ビジネスリーダーによるサステナビリティ目標達成の支援に向けた既成概念を打ち砕くイノベーションを開発・提供するため、全社でそのケイパビリティを結集しています。例えば：

アクセントリサーチは、ビジネス機能、業界、市場を網羅した刺激的なソートリーダーシップを通し、革新的なサステナビリティ・トレンドを特定、予測しています。最近の出版物は以下の通りです：

- 「[Shaping the Sustainable Organization \(持続可能な組織の構築\)](#)」
- 「[UNGC CEO Study \(国連グローバル・コンパクトCEO調査\)](#)」
- 「[Delivering on the promise of sustainability \(サステナビリティのまだ見ぬ未来の実現\)](#)」
- 「[The Green Cloud \(グリーンクラウド\)](#)」
- 「[Busting automotive sustainability myths \(自動車の持続可能性神話の打破\)](#)」
- 「[European Companies' 2050 Net Zero Commitment \(欧州委員会 2050年ネット・ゼロ付託\)](#)」

アクセントベンチャーズは、オープン・イノベーション手法を用いて事業価値と持続可能な効果の推進を支援するための革新的な企業テクノロジーを創出する成長段階の企業と連携し、投資しています。

アクセント ラボは、クライアントの事業のサステナビリティ課題に短期的に絶大な効果を付与すると期待される応用研究開発プロジェクトを通し、新たなコンセプトを生み出し、試作しています。

アクセント イノベーションセンターは、テクノロジーと業界を網羅しソリューションの構築、拡大を支援しています。

- Dockは、ダブリンにあるイノベーションセンターの1つで、経営幹部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し、クライアントがそのサステナビリティ課題に従業員、クライアントや市場に推奨する支援の傍ら、新たな機会を開拓しています。
- Seedは、コスタリカを拠点とするアクセントのイノベーション・サステナビリティ研究所で、グローバルなサステナビリティ・イノベーション・ネットワークからの没入型体験、先駆的实践と集団的知を通し、再生可能なパフォーマンスを目指した斬新な変革を根付かせることを目的としています。
- 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、試作と実装の構想、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にサステナビリティを加速し、創出、構築するために取り組む20カ国以上の人々によりまとめられた自治コミュニティです。

パイロウ アクセント・フェデラル・サービス シニア・アナリスト
(米国、ワシントンDC)



アクセンチュアのパートナー

戦略的パートナー

アクセンチュアは、20年以上にわたり世界経済フォーラムとの戦略的パートナーシップを結び、調査、イベント、業界の取り組みにおいて連携してきました。2021年には、ネット・ゼロ・カーボンシティ、ネット・ゼロ産業クラスター、The Circulars Acceleratorアワードを含むプログラムで協業しました。

アクセンチュアは、自動車産業のサステナビリティ転換を加速させるため、サーキュラー・カー・イニシアチブの一環として、世界経済フォーラムおよびWBCSDと連携しました。

また、主要4部門内の循環型経済への推進支援に向けた画期的なレポートとガイダンスを出版するため、循環経済加速化プラットフォーム (PACE)と協業しました。

2017年以降、持続可能な輸送のための戦略的予測とコ・イノベーションにおいて世界を主導するエコシステムMovin'Onと提携しています。2021年、ガバナンスを共有するため、ミシュランと他グローバル企業10社と連携し、サプライチェーンのフットプリントの測定・最適化、自動車の循環型経済と排出ゼロ輸送の開発に関連した、エコシステム転換プログラムにおいて協業しました。

さらに、アクセンチュアは、インクルーシブな成長の発展に取り組むOECDと40社のCEOが主導する団体B4IGの主要メンバーです。

アクセンチュアは、インクルージョン&ダイバーシティ、責任ある変革、最低賃金と、B4IGエコシステムへの参加を通じたカナダ、イタリア、南アフリカにおけるアクセンチュアのコーポレート・シチズンシップのプロジェクトの促進に関連するプログラムでB4IGと協業しています。

産業およびテクノロジーのエコシステム・パートナー

アクセンチュアは、クライアントのサステナビリティを推進・拡大するために、テクノロジーパートナーシップを積極的に拡大してきました。SAP、セールスフォースやマイクロソフト等、長期にわたってパートナーシップを形成してきた企業を中核にしたエコシステムの拡大です。

SAPとUNGCとともに、その意欲的な企業目標の採択と17のSDGs目標の事業運用と業績管理への組み込みを加速するため、80カ国1,100を超える企業を結集しています。また、責任ある設計と生産、および脱炭素化に関連した事業変革の一環である循環に焦点を置きつつ、クライアントにおけるサステナビリティ測定の必須要素とバリューチェーンにおけるレポートに取り組むため、SAPと協業しています。

2021年1月、アクセンチュアは、国連SDGs推進に貢献するため、Salesforceと協力しました。これは顧客向けバリューチェーンに対するサステナビリティ指標がもたらす力を引き出すといった活動です。このことにより、企業の中核にサステナビリティをもたらし、経営陣に企業の過去と現在のESGデータの可視化を提供します。また、持続可能な顧客体験再考の

ためにも協業をしました。企業が事業価値創出とデータに基づいたサステナビリティの業績と考察に対するエンドユーザーからの需要拡大に対処するため、水資源と廃棄物の管理からダイバーシティとインクルージョンまで、幅広いESG指標を追跡・分析する支援をしています。

アクセンチュア・ベンチャーズを通し、ライフライン企業による低炭素エネルギー移行の加速を支援するため、電力系統テクノロジー提供企業Reactive Technologieに戦略的投資を行いました。さらに、クライアントのサステナビリティの効果を指標化・評価する能力を高めるため、Arabesque S-Rayに少数株主として投資しました。

マイクロソフトとアバナードとともに、クライアントがネット・ゼロへの移行において成功するための脱炭素化手法により高い可視性とインテリジェンスの獲得支援をしています。また、クラウドのフットプリント適正規模化から製造プロセスにおける廃棄物の削減まで、クライアントがITおよび事業運営全体の最適化を再考察する支援もしています。

アクセンチュアは、パートナーとともに、責任ある事業運営とより持続可能な顧客側成果の向上を可能にするため、企業・組織のテクノロジー活用方法を変革していきます。

レスポンシブル シチズン



レスポンシブル シチズン

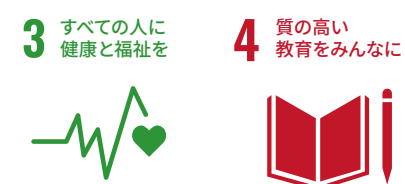
本章の内容

- 新型コロナウイルス(COVID-19)感染症への対応
- アクセンチュア・デベロップメント・パートナーシップ
- 社会のためのイノベーションの創出
- ボランティア活動と参画

この分野で最も優先されるSDGs目標



次に優先されるSDGs目標



この分野で尊重するUNGCの10原則

- 原則1: 企業は、国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重すべきである。
- 原則6: 企業は、雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである。
- 原則9: 企業は、環境に優しい技術の開発と普及を奨励すべきである。



レスポンシブル シチズン（責任ある市民）

アクセンチュアは、パートナーシップとイノベーションを通じて、地域社会を強化し、成功を共有する (shared success) ためのグローバル経済再構築を推し進め、よりインクルーシブで平等な未来への道を切り拓いていきます。アクセンチュアにとっての価値や意義とは、世界中の社員、パートナー、地域社会へもたらされる利益によって評価されるものです。

アクセンチュアは、社員の素晴らしい才能と、ケイパビリティ、経験、さらに最新テクノロジーで、社会的インパクトを創出し、世界中の個人に力を与え、無数の人々の生活をより良いものにしています。

アクセンチュアは、例えば、新型コロナウイルス (COVID-19) パンデミックへの対応や、アクセンチュア・デベロップメント・パートナーシップ、社会のためのイノベーションなど、社員の熱意と創意工夫を通じて、グローバルな課題を意味のある変革に転換しています。

新型コロナウイルス (COVID-19) 感染症への対応

アクセンチュアは、長年にわたり、成功を分かち合うという文化をすべてのステークホルダーに広げることを提唱してきました。長引くCOVID-19パンデミックが、迅速な行動は変化を生み出せることを示しました。だからこそ、アクセンチュアは、資金提供の拡大、ワクチンとリソースへのアクセス、パンデミックに最も影響を受けた人々への支援を継続しています。

危機に瀕した地域社会に寄り添うこと

世界中のコミュニティが、COVID-19パンデミックにより生じた新たな緊急ニーズへの対応に取り組む中、アクセンチュアは、当時54万人の社員一人当たり100ドル相当となる総額5,400万ドルを、コロナ禍救済活動へ寄付しました。

アクセンチュアは、コロナ禍に対し最前線で活躍する団体を特定し、支援しました。その団体には、米国商務省の対COVID19パンデミック・グローバルタスクフォース、Mobilizing for India、ユニセフの新型コロナウイルス緊急募金、世界保健機構を支援するCOVID-19対応連帯基金などが含まれます。これらの組織は、食糧不安や医療機器の配備、医療機関の病床数およびワクチンの準備や公平性の不足など、さまざまな課題に取り組んでいました。

デニエル マーケティング&コミュニケーションズ アソシエイト・マネジャー
(南アフリカ、ヨハネスブルグ)



アクセンチュアは、グローバルな人道支援に加え、ブラジル、インド、フィリピン、南アフリカを始め、南北アメリカや東南アジアなど、COVID-19関連の課題が引き続き重大な地域社会で、現地の救援活動を支援しました。

アクセンチュアの社員は、変革をもたらしているこれらの取り組みやその他の組織に直接寄付を行い、加えてアクセンチュアのチャリティ・プログラムを通じ、個人寄付と同額を合わせて寄付しました。

アクセンチュアが資金拠出したプロジェクトには、以下のものが含まれます。

- **対COVID-19パンデミック・グローバルタスクフォース設立：**2021年5月設立の米国商務省主宰官民連携パートナーシップの設立メンバーとして、アクセンチュアの会長兼最高経営責任者を務めるジュリー・スウィートは、世界規模の救援活動を支援する企業のリソースをまとめるため、40人のCEOの結集に貢献しました。このタスクフォースにより、集められた資金は直接かつ速やかにインドの病院に、人工呼吸器1,000台と酸素発生器2万5,000台を提供し、さらに東南アジアのCOVID-19救援活動支援にも活用されました。そのリーダーシップと貢献が認められ、ジュリー・スウィートは、IBM会長兼CEO、Microsoft社長兼副会長とともに、米印経済協議会グローバルリーダーシップ人道支援アワードを受賞しました。
- **ヘルスケア・インフラを構築：**2021年、COVID-19の第二波がインドを襲った際、アクセンチュアは、非政府組織（NGO）パートナーと協業し、遠隔地域と農村地域に重点的に、政府運営、または慈善病院の収容人数を増やしました。当社は、医療用酸素ガスプラントやその他必要な機器を病院に提供することで、救急・救命措置のインフラを強化しました。

また、COVID-19治療キットと食料の配布、在宅医療サービス、メンタルヘルスサポート、高齢者のケアを拡充し、支援が必要な家庭を援助する地域の医療従事者へのトレーニングも支援しました。

- **ワクチンの公平な供給を推進：**新型コロナワクチンが利用可能になった直後、ワクチン接種の公平性が優先課題となりました。アクセンチュア・デベロップメント・パートナーシップは、低中所得国での予防接種率増を目指す官民連携パートナーシップGaviアライアンスと協力して、新型コロナワクチンの流通予測を改善し、ワクチンの世界展開を最適化に取り組んでいます。
- また、インドのNGOと協力し、高齢者、障がい者、LGBTI、移民などの手が届きにくいコミュニティの人々に、500万本以上のワクチン提供を支援しました。さらに、遠隔地の住民にもワクチンがいきわたるよう、移動ワクチン接種車を運用する組織と協業しました。
- **ワクチン忌避への対応：**南アフリカでは、ワクチン供給が広がっていくとともに、ワクチン忌避や誤った情報が大きく問題になりました。アクセンチュアは、これに対応し、ワクチンに関する正確な情報を広め、その需要創出を支援するために、アフリカにおける主要保健機関であるAurum Instituteと連携しました。このキャンペーンは、2022年までに成人人口のワクチン接種率67%を達成するという国の目標を支援しています。
- **要支援者への食料提供：**アクセンチュアは、ブラジルの最貧困地域の住民に食料提供するため、非営利団体Gerando Falcõesと協働し、食品購入用のプリペイドカードを配布し、その配布状況の管理アプリの開発を支援しました。また、アクセンチュアの支援により、貧困にあえぐ家庭に基本的な食料パッケージも提供されました。同様に、フィリピンでは、

非営利団体のCaritas Manilaと連携し、マニラと近隣州における5,000人の栄養不良の子供たちに食品引換券と6カ月の食料提供プログラムを提供しました。ました。

クライアントとともに有益な効果を創出

COVID-19の影響を管理することが、産業、企業、政府機関にとって引き続き重要な課題となっています。アクセンチュアは、指針、拡張性、資金調達、協業を通じて変革をもたらすことに重点を置いてきました。公平なワクチン配布や予防安全衛生対策の支援を含む最大のニーズに応えるため、事業戦略の進化と転換に集中的に取り組んできました。

ワクチンの大規模供給

アクセンチュアのワクチン管理ソリューションは専門家の支援を提供するための革新的で柔軟なモジュラー型クラウドベースのソリューションです。追跡、供給管理、地域社会教育とその浸透具合から、感染にかかる接触の管理、分析、報告やクライアント組織支援まで、すべてを提供します。

アクセンチュアの社員は、医療提供者および政府機関と協力し、ワクチン大規模接種会場において会場リーダーや、シフト責任者、会場や電話での技術サポートなどを務め、住民が新型コロナワクチンを接種するための支援活動を行いました。

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・パートナーシップでは、20年近くにわたり、世界中の複雑な社会、経済、環境の問題に対応し、人々の生活を向上するために社員の才能、ケイパビリティ、経験を活用してきました。これにより、グローバルヘルスと栄養、ジェンダー、インクルージョン&ダイバーシティ、暮らし、教育、低所得層向け金融、人道支援、難民、農業、エネルギー、気候、環境などのきわめて重要な分野でおよそ100カ国において、1,900を超える取り組みを実践しました。

アクセント・デベロップメント・パートナーシップにおける2021年度の取り組みとして以下が挙げられます。

縫製工場労働者への支援

クライアントとのパートナーシップのもと、グローバルサプライチェーン内の労働者による新たなスキルの獲得と、コロナ禍での経済的安定性の回復を支援しています。

- **Empower@Work:** Empower@Workは、サプライチェーンで働く人に向けた、集団行動、ジェンダー平等、指針と制度の改革に重点を置いた、スキル構築プログラムを提供しています。アクセントは、Empower@Workの事業とオペレーションモデルの明確化や成長へのロードマップ作成を支援することで、インパクトの拡大を促進し、体系立てられた変革を加速させるための独立組織としての立場を強固にしました。
- **Business Partnerships for Global Goals (BP4GG):** パンデミックによる衣料品工場への影響により労働者は危機にさらされました。アクセントは他組織と協力し、寄付者、NGO、ブランドが衣料品労働者に対し職業上の

健康安全プログラムを設定する際に、重大な課題に取り組むための新型コロナウイルス安全対策やトレーニングのプログラム策定、サプライヤーとの協力体制の促進を含めた、検討すべきキーポイントをBP4GGが提供する支援を行いました。

NGOのための合併買収

国際開発やNGOは、国連の持続可能な開発目標（SDGs）の推進に貢献するため、進化し続けています。これは彼らの日常業務にスピード、スケール、イノベーションを組み込むことを意味します。アクセントの最新レポートによれば、合併・買収（M&A）により、NGOの規模、範囲、効果の拡大を促すことが可能となります。

アクセントは、数多くのフォーチュン500企業のM&Aへの取り組みに協力してきた幅広い経験とアクセント・デベロップメント・パートナーシップでNGOの支援に長年携わってきた経験により、NGOがM&Aなどのパートナーシップを模索・確立する際に必要とされる専門知識を提供することができます。例えば、Lutheran World Relief とIMA World Healthはアクセント・デベロップメント・パートナーシップの支援を受けて合併し、Corus Internationalを設立しました。この合併により、Corusは調達資金を増やし、活動地域を広げ、ミッションを深めることができました。

AIによるグローバルヘルスの再構築

アクセントは、ノバルティス財団、マイクロソフト、ITU/UNESCO ブロードバンド委員会とともに、人工知能（AI）が低所得国の医療制度をどのように変革できるかを調査しています。ブロードバンド委員会の「健康分野におけるデジタルとAIに関するワーキンググループ」のレポートでは、AIがどのように基礎医療をより利用しやすくし、高額な医療費用を引き下げられるかについて、紹介しています。

社会のためのイノベーション創出

アクセントは、社員の熱意とパートナーのコミットメントのもと、人間の創意工夫とテクノロジーの専門性を活用して、社会的な課題に対するソリューションに役立つイノベーションとプログラムを開発し、その規模を拡大しています。アクセントのSkills to Succeed（スキルによる発展）、Tech4Good、ソーシャルイノベーターといった取り組みを通じ、世界に広がるアクセントのコミュニティを強化し、社会的インパクトの拡大、より平等な社会へのイノベーションに向けて、その専門知識を活用しています。

Skills to Succeed (スキルによる発展)

スキルは、より良い未来への扉を開きます。また、テクノロジーの力と組み合わせることで、すべての人にとって、より経済的にインクルーシブな世界の創造を促します。

アクセンチュアはパートナーとともにSkillstoSucceedの取り組みを通し、雇用と起業の機会を提供しています。世界中の580万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しました。

アクセンチュアは、市場のニーズの変化に対応し、学生や新卒者から職業経験者まで、そのキャリアパスを歩む人々をサポートするため、Skills to Succeedを進化させ続けています。重点項目：

- **デジタルな未来のためのキャリア**：デジタル経済における成功のチャンスを創出するスキルの開発
- **スキル拡大するための変革**：新たな方法でスキルを構築するためのテクノロジーの活用
- **職業経験者**：将来のキャリアのために新しいスキルを学ぶ人々
- **初めての就職と起業精神**：就職や起業のための準備をする人々
- **次世代**：スキルを獲得し、デジタルな未来への準備をする若年層
- **インパクト・ハイアリング**：学位がないなど就労に障壁がある人のためのアクセンチュアやその他大手企業での就業への道筋

デジタルな未来のためのキャリア

アクセンチュアのデジタルプラットフォームは、COVID-19パンデミックによる仮想化推進の中で不可欠なものであり、世界中の人々の雇用適性スキルを高めています。また、求職者や起業家がニューエコノミーに対応するのを支援するため、仮想現実 (VR) などの新たなテクノロジーによるイノベーションを起こし続けています。

アクセンチュアは、人々がキャリアを向上させ、デジタル経済で活躍するための有益なスキル構築を支援するため、さまざまなオンライン学習プラットフォームを開発しています。

- **Fundaula**：コロナ禍において、スペインのアクセンチュア財団を通し、無料のオンライントレーニングプラットフォームFundaulaを立ち上げました。このプラットフォームは、需要の高まるデジタルスキルを身に付けることで、デジタルへのエンゲージメントを促進し、個人の成長とスキルの再構築を可能にし、雇用機会を向上させます。現在までに、アルゼンチン、チリ、コロンビア、メキシコ、ポルトガル、スペイン、米国のパートナーを通じて、6,000人以上がコースを受講しています。
- **ReDI School of Digital Integration**：アクセンチュアは、マイクロソフトとともに、難民やその他の避難民を対象として、ウェブ開発、データ分析、UXデザインなどの需要の高いテクノロジー・トレーニングによるスキルの再構築をサポートするため、ドイツ・デュッセルドルフにおけるReDI設立を支援しました。また、ReDIは学習者、教員、ボランティア、パートナーのコミュニティでキャリアサポートも行い、難民出身者によるテクノロジー分野への就業支援の実績があります。

イムラン インタラクティブ、デジタル ディレクター
(アラブ首長国連邦、ドバイ)



スキル拡大のための変革

テクノロジーは、より体験的な手法で新たなスキルを習得するのに役立ち、再雇用を目指す人々にとっては特に有益です。アクセンチュアは、新入社員のスキルアップのためVRを活用しているのと同様に、Skills to Succeedの受益者に同種のテクノロジーを活用しスキルアップを支援しています。学習と能力開発を充実させるためのテクノロジー活用の事例として以下が挙げられます。

- **New Skills Now**：これまで30万人以上を支援した無料オンライン学習プログラムSkills to Succeed Academyを補完するNew Skills Nowカリキュラムを立ち上げました。これは、クリティカルシンキング、問題解決、テクノロジーへの精通度合い、データリテラシーなど、初めての就業や、起業、次のチャレンジにつなぐ重要な鍵となるスキルの構築に重点を置いています。
- **Virtual Skill-Up**：このスマートフォン用没入型学習アプリケーションは、VRを活用した、スピーチや、アイデアのプレゼン、面接などのコミュニケーションスキルを高めることで、就職活動や起業する準備を支援するためのアプリケーションです。現在、オーストラリア、ブラジル、カナダ、コロンビア、メキシコ、南アフリカで導入されています。
- **Institute for Veterans and Military Families (IVMF)**：アクセンチュアは、IVMFとともに、米国軍人や退役者とその配偶者が実際と同じような設定で就職面接を練習し、スキル向上のための有益なフィードバックを受け取ることで、彼らの職場復帰を支援するVRアプリケーションを開発しました。
- **グッドウィル・インダストリーズ**：アクセンチュアは、刑事司法手続きを受けた、またはグッドウィルの支援を受けた700人以上の人々に対し、模擬面接や再就労のための訓練などの2D、3D没入型体験ができる革新的なVR体験を提供する Project Overcome を共同開発しました。

職業経験者

テクノロジーの劇的な変化は、パンデミック以前からすでに労働力情勢に変容をもたらしていました。現在、成功するために必要なスキルや能力に加え、就業者はさらにグローバルに適応しなければなりません。アクセンチュアの取り組みは、職業経験者に対し、そのキャリアパスに柔軟性をもたらす新たなスキル習得ソリューションを提供します。

Stay Nimble

アクセンチュアは、英国の社会的企業Stay Nimbleが構築した、解雇の危機に瀕したミドルキャリアの労働者が自信を持ち、新たなキャリアパスを着想できるよう促すためのデジタルプラットフォームの開発を支援しました。このプラットフォームは、コロナ禍での精神的なサポートを含め、個別コーチングを提供し、その人本来の才能や転職に有利なスキルを見出す支援をします。Stay Nimbleは、2021年度6,300人以上の人々に新たな機会と、3,500件以上の評価とスキル習得セッション、500人以上の方々に新規就業やさらなる学習を提供しました。

Upwardly Global

UpwardlyGlobalは、大学教育を受けた移民と難民と直接関りながら通訳、エンジニア、大使館事務員としてアフガニスタンで米軍を支えたアフガン特別移民ビザ（SIV）保有者を含む新規来訪者が米国において生活と未来を構築する支援に取り組んでいます。アクセンチュアは、Upwardly Globalによる1,400人のアフガン難民とSIV保有者が能力に応じた長期雇用の獲得を支援するため、20万ドルの寄付し、プロボノ・サービスを提供しました。

Refugee Talent Hub

その多くが難民出身であるオランダのアクセンチュア社員により設立されたRefugee Talent Hub（RTH）は、難民と向き合い、就業できるよう指導やトレーニングを行うため、クライアントやその他の人々と取り組んでいます。これまで、120人以上の社員がメンターとして従事しました。去年は940人の難民がRTHを通しスキルの再構築を実現しました。

初めての就職と起業精神

アクセンチュアは、誰もが持続可能なキャリアを獲得するよう、よりインクルーシブなキャリアパスを生み出し、構築する方法を見出すため、継続的に変革し続けています。そのため、アクセンチュア内も含むインターンシップや実習、最初の就職機会を通し、新規労働力に対し教育、トレーニング、支援を施すため、政府機関、非営利団体、大学などと協業しています。

Generation Unlimited's Passport to Earning

アクセンチュアは、ユニセフのGeneration Unlimitedとマイクロソフトと協力し、10カ国1,000万人の若者（15～24歳）が就業に不可欠なデジタルスキルを習得することを目指しています。新規プログラムGeneration UnlimitedのPassport to Earningは、若者のための最大級のデジタルスキル構築プラットフォームになるでしょう。アクセンチュアの取り組みは、設計と実効性への協力とともに、ユニセフへの300万ドルの資金提供も含まれています。

Sky's the Limit

アクセンチュアはSky's the Limitと協力して、社員ボランティアによるリソース、トレーニング、指導などで、マイノリティ系の若い起業家を支援しています。

開始以来、このプラットフォームは主に米国において4万人以上（内女性70%、黒人60%、低所得者90%*）の若い起業家を支援してきました。2021年には、その活動を英国に広げる支援をしました。

次世代

アクセンチュアは、次世代の人材が、重要なスキルを習得することで、彼らがデジタルの未来に対応できるようになる、と考えています。私たちは、世界をよりよく変革する新しいテクノロジーを創出し、学ぶという鮮烈な機会をもって未来のイノベーターたちに力を与えることを目指しています。

eSmart Digital Licence+

アクセンチュアは、Alannah & Madeline Foundation、DQ Instituteとともに、eSmart Digital Licence+を立ち上げました。このゲーム型学習体験は、オーストラリアとニュージーランドの15万人（11～14歳）の生徒が、その体験を活用しデジタル世界の課題に対処するためのデジタルインテリジェンスや、オンラインの安全性、問題解決スキルを身に付けるための支援をします。2022年にはフィリピンに拡大される予定です。

ジュニア・アチーブメント

アクセンチュアは、ジュニア・アチーブメント アイルランド (JAI)と10年以上のパートナーシップで、1万人以上の若者の生活に良い影響を与えてきました。2021年度、アクセンチュア社員は、新プログラムInnovate and Growを立ち上げるべく、JAIと協業しました。そのプログラムは、生徒に成長マインドを示し、自らの中に自信を植え付け、批判的思考と創造的なスキルを開発します。

* 2021年11月30日時点のskysthelimit.org/Accentureで開示されている情報

インパクト・ハイアリング

アクセンチュアは、クライアントと地域社会の多様性を反映するインクルーシブな職場の育成に取り組んでいます。非営利団体のパートナー、採用チーム、テック系ブートキャンプを通し、アクセンチュアは、通常の採用手段でよく求められる従来の学歴や職歴を有さない、高い可能性を秘めた未発掘人材を見出しています。私たちのインパクト・ハイアリング・プログラムは、受益者がスキルを磨き、アクセンチュアその他主要企業のフルタイム社員となる道筋をつける手助けをしています。

- オーストラリアでは、キャリアのためのスキル再構築とその準備支援の非営利団体Generation Australiaと協力し、クラウド活用の次世代人材を育成しています。アクセンチュアは、今後1年間でこのプログラムの参加者200人から20人以上を採用していきます。
- フランスでは、大学の学位を持ち就労経験のある恵まれない地域出身の就業適任者を見出すため、社会的多様性の推進を専門とする人材紹介会社Mozaïk RHと協力しています。Fondation Mozaïk RHや就業希望のフランスの若者を支援するその他の組織に、今後3年間で220万ドルを寄付していきます。
- 北米では、アクセンチュアでのインターンシップを通し、テクノロジー変化による失業の危機にさらされている非正規雇用者やスキル再構築中の人に対し、採用はもちろん、育成、トレーニングや、求人情報を提供しています。2016年以降、北米地域35カ所以上のオフィスにおいて1,200人以上がインターンとして参加し、そのプログラム修了者の大半をフルタイム社員として雇用しました。2021年度には、220人以上の高校

オルカイトと息子リユザール インタラクティブ、エクスペリエンス マネジャー
(ドイツ、ベルリン)



卒業生と1,460人以上の高校生に、インターンとして貴重な就業経験を提供しました。同年度で、96人のインターンが夏季アナリスト、実習生、またはフルタイム社員としてアクセンチュアからオファーを受けました。

- 南アフリカでは、アクセンチュア・エデュケーショントラストが、奨学金とメンタープログラムを通し、経済的弱者に対してエンジニアリング、情報テクノロジー、コンピューターサイエンス分野での学位取得を支援しています。これまでに、アクセンチュアに入社した約20名を含む、約140名がこのプログラムの支援を受けました。

Tech4Good

人工知能（AI）や、ブロックチェーン、量子コンピューティング、ニューロモフィック・コンピューティング、その他最先端のデジタルテクノロジーは、未来を創造する機会を生み出し続けています。教育や医療へのアクセスの改善、ジェンダー平等やその他課題の解決は、学术界、企業、政府組織など、どの組織でも単独で取り組むには困難すぎるものです。

アクセンチュアの実績のあるTech4Goodイニシアティブの取り組みは、社会が直面する緊急課題に対応し、より持続可能でインクルーシブな世界を構築するため、指数関数的な進化を遂げるテクノロジーを応用しています。さまざまな試みを通し、社会変革を促し、世界全体のウェルビーイングに影響を及ぼす支援をしています。

車椅子搭載ロボットアーム

アクセンチュアは、より低価格、正確、エネルギー効率の高いロボットアームを開発することで、より多くの要支援者が先端的な補助テクノロジーを利用できるように支援しています。アクセンチュア、Applied Brain Research (ABR)、インテルの3社は、イスラエル・オープン大学の研究者と協業し、インテルラボの

ニューロモフィック・リサーチ・チップ Loihiを搭載した車椅子搭載ロボットアームの開発と実験をおこなっています。ユーザーは、従来の制御方法に比べ、誤作動の減少とエネルギー効率が向上した適応制御によるロボットアームを自分自身でコントロールし、コップから水を飲むというような腕と手の力と繊細さが必要な日常動作を行うことができます。

ノンバイナリー音声アシスタント

アクセンチュアは、先進的な音声読み上げテクノロジー企業CereProcと共同で、急成長する世界のデジタル・アシスタント市場に対して世界初の統合型ノンバイナリー音声ソリューションSamを開発しました。両社は、さらなる普及を目指し、オープンソースエンジン上で動作する読み上げ音声のバージョンや普及のための音声トレーニングデータなど、音声合成に使用されたすべての素材をオープンソースコミュニティに公開しました。

ソーシャル・イノベーター

アクセンチュアのソーシャル・イノベーターの取り組みは、2つの基本的な信念に基づいています：

- 社会と地球が直面する複雑な課題に取り組むには、企業、部門、業界の枠を超越した協業の実現が最も効果的である。
- キーとなるスキルとマインドセット、ネットワークとリソースを身につければ、誰でもソーシャル・イノベーターになれる。

2021年度、1万人以上の社員が、100社以上のクライアントとエコシステム・パートナーとともに、約40か国において社会的、環境的な影響を及ぼすためのソーシャル・イノベータープログラムに参加しました。

このプログラムでは、アイデアを市場に適用しインパクトを与えるために重要なスキルとマインドセットを構築するための学習カリキュラムが提供されています。

アクセンチュアは、デザイン思考、ラピッドプロトタイピング、共感に基づく価値創出、ストーリーテリングなどのテーマに関する、バーチャルなスキルアップセッションを主催しています。また、デジタル学習のリーディング企業Hyper Island社と共同で、創造的な問題解決、想定外の影響への対処、プロトタイピング、生命中心のデザイン、部門間での協業などのスキルを身に付けるための4週間のプログラム「Base Camp」を提供しています。

アクセラレーター

アクセラレーターは、災害対応、仕事とスキル、インクルージョン&ダイバーシティ、環境の4つの優先分野に取り組む社員を、資金、コネクション、コーチングにより支援します。2021年度中、約60チームが以下の例を含むアクセラレータープロジェクトを立ち上げました。

- **病院生活の新たな形をサポート：**アクセンチュアは、新設されたコペンハーゲンの小児病院BørneRigeと共同で14～17歳の患者にコミュニティへの帰属意識と本来のあるべき姿を体験するための取り組みを推進しています。患者さんが入院生活を送りながらも、自分の環境を確保し、新しい友情を築き、ティーンエイジャーらしくいられる安全な空間を作るため、デジタル上の世界をデザインしています。
- **よりインクルーシブな採用を実践するためのテクノロジー活用：**カナダのCareer Foundationとの協力の元、アクセンチュアのソーシャル・イノベーターは、採用過程でのバイアスを最小限にするためのインクルーシブな求人情報選考ツールを開発しました。その目的は、障がい者や労働市場への新規参加者など、複数のターゲット層を支援するためであり、雇用機会への公平な参加の獲得にあります。このソリューションは、インクルーシブであることと求人情報の質の向上を目指し、インクルーシブであることの度合いを新しいスコアとして提供しています。

- **多様な人材パイプラインの強化:**テクノロジー分野でのアフリカ系アメリカ人、ヒスパニック系アメリカ人、ラテン系アメリカ人の割合を増やし続けるために、アクセンチュアは Prairie View A&M University とマイクロソフトとともに Level Up を設立しました。Level Up とは、Technology and Innovation College Credit Co-op (テクノロジーとイノベーションの大学単位取得プログラム) であり、歴史的黒人大学 (HBCU) の学生に、イノベーションとテクノロジーの分野でキャリアを築くためのツールと機会へのアクセスを提供しています。このプログラムは、メンタリング、トレーニング、クライアントとのプロジェクトにおける実践的な経験、さらにアクセンチュアでのインターンシップ、または将来的にフルタイム社員としての採用の可能性も提供されています。
- **世界の食品生産を変革:**世界の食料需要に対処するため、環境制御型農業の開発を加速させる高度なデータ駆動型ツール AgXelerator が、アクセンチュア内で毎年開催される サステナビリティをテーマとした Innovation Challenge の一環として開発されました。このイベントは、Innovative Growth Solutions (IGS) や AeroFarms などの屋内垂直農法の先進企業との戦略的パートナーシップを活用したものです。

ボランティア活動と参画

アクセンチュア社員が、自分の時間とスキルを提供し、キャリアを伸ばしながら、変革をもたらすための方法は数多くあります。

アクセンチュアのボランティア活動の取り組みは、2021年もバーチャル形式を中心に行われました。これにより社員は、この難しい時期に非営利団体のパートナーが重要課題に取り組む支援をしながら、自宅から有益な影響を与え続けることができました。場合によっては、ボランティア活動に参加しやすくなった社員もいました。

目的志向型のキャンペーン

2020年後半、インドのアクセンチュア社員は、COVID-19パンデミック下において100万人の喜びの瞬間を作る社内キャンペーン Spark Joy を立ち上げました。Spark Joy は、地域社会と環境を支援する何気ない親切な行動に焦点を当て、社員が地元で意味のある変化を起こすことを応援しました。ごく些細な親切や“ときめき”には、メンタリング、学生にプログラミングを教える、環境に優しい行動や、ボランティア活動、慈善活動への募金などが含まれていました。インドのアクセンチュア社員は、これまでに、約35万の“ときめき”を輝かせました。

オーストラリアとニュージーランドでは、Be the Change の取り組みでゲーム化の手法を取り入れ、アクセンチュア社員は Be the Change の変革活動で6万ポイント以上を獲得しました。COVID-19への対応、エコボランティア活動や慈善活動への寄付、アライシップトレーニング、学生へのメンタリング、SDGs を支援する活動などで、ポイントを獲得しました。

奉仕サービス・デー

アクセンチュア社員は、同僚とともにバーチャルまたは対面でボランティア活動を行うためのサービス・デーに参加しています。

- 人事チームのサービス・デーでは、社員が、ザンビアの建物と道路のデジタル地図を作成して、診療所や、固形廃棄物の処理、照明などのサービスが必要な場所を特定しました。この取り組みにより、地域社会が必要な援助を求め、コミュニティの回復力を高めるのに必要なデータを得ることができました。
- フィリピンのサービス月間には、2,200人以上の社員が、就業のためのスキルアップを支援し、若者のテクノロジーへの関心を高め、継続的な学習を支持し、気候変動への取り組みや人道支援活動をサポートしました。
- 首都ワシントンDCでの14回目となるサービス・デーには、約2,000人のボランティアが120のバーチャルとリアルなプロジェクトに参加しました。これらのプロジェクトには、寄贈された児童養護施設の子供のための通学カバンや、

ホームレスと低所得層女性の衣服の仕分け、地産地消などのより公平で持続可能なローカル・フードシステムによる野菜作りなどの活動が含まれます。

COVID-19関連のボランティア活動

パンデミック下のインドで、各地のNGOが運営する教育センターが一時閉鎖された際に、2,800人以上のアクセンチュア社員のボランティアが、オンライン学習プラットフォーム DigiClass を立ち上げました。

DigiClassにより、農村部や準都市部の子どもや若者、障がい者、LGBTIコミュニティ、NGOスタッフ、アクセンチュアのワークプレイスサポートチームといったさまざまな人々が、コーディングを含む職場やデジタルリテラシーのスキルを獲得しています。これまでに、1万4,500人以上の人々がこのプラットフォームを利用しました。

インドでの救援活動をさらに支援するため、アトランタ、シカゴ、サンフランシスコ、ワシントンDCの社員が、インドの同僚に健康安全キットを贈るために集まりました。

Kidovation

アクセンチュア・インタラクティブが立ち上げたKidovationは、19か国の子供たちが、社会的、環境に関連した課題を解決するためのデザイン思考と創造的な問題解決スキルを学ぶためのハッカソンを開催しています。2021年度には、特に英国の学校や教師を通し影響を拡大するKidovation Challengeにより、様々な社会経済的背景を持つ約5,000人の子どもたちがこの活動に参加しました。

エコアクション2021バーチャルボランティア活動

アクセンチュア社員は、ユニークな方法で“市民科学者”として貢献しました。詳細は、本レポートの環境サステナビリティの章をご覧ください。

レポートと データ



レポートに関する取り組み

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、地域社会との信頼関係を築くための重要な基盤の一部です。

本レポートは、アクセンチュアがすべてのステークホルダーにとって重要となるいかに360°バリューを創出するかについて研究しています。特に記載のない限り、2021年度（2021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。

本レポートより、アクセンチュアの財務とESGデータを一元化する道筋の一環として、環境、社会、ガバナンス（ESG）の年間レポートを3月から12月に移行しています。

アクセンチュア初の360°バリュー・レポーティングエクスペリエンスにより、財務とESGのレポートが統合され、クライアントと自社のためのビジネスにおける最優先課題として、サステナビリティにどのように取り組んでいるかが紹介されています。これまでのレポートは、[accenture.com](https://www.accenture.com)でご覧いただけます。

アクセンチュアは、過去3年間のデータを含む当社実績データ内でESG指標を開示しています。また、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、2021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。直近のCDPへの対応を含むグローバルなESG活動の詳細は、当社の[360°バリュー・レポーティングエクスペリエンス](#)でご覧いただけます。

国連グローバル・コンパクト(UNGC)の実現に向けて

本レポートはアクセンチュアが2008年1月に署名した国連グローバル・コンパクト(UNGC)に対する13回目のコミュニケーション・オン・プロGRESSであり、10原則の実施に関する進捗状況を報告しています。

国連グローバル・コンパクト(UNGC)に対する年次コミュニケーション・オン・プロGRESSは、今年から360°バリュー・レポーティングエクスペリエンスの一部として12月に発表されることになりました。取り組み状況の詳細については、当社の[UNGC Index](#)をご参照ください。

アクセンチュアは、国連グローバル・コンパクト(UNGC)の加盟企業として、Blueprint for Corporate Sustainability Leadershipの導入に向けて、またその関連する成果と学びをグローバル・コンパクト参加企業との共有に取り組んでいます。当社の取り組みには、現代の奴隷制と人身売買の撲滅サポートの支援のためのUNGC英国のネットワークModern Slavery Working Groupとのベストプラクティスの共有が含まれます。



アクセンチュアのSDGs優先課題

アクセンチュアの事業において最も優先されるSDGs



アクセンチュア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



15のアクセンチュア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をはじめとする実現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グローバル・パートナーシップのマルチステークホルダー・パートナーシップによる補完を促進し、それによるナレッジ、専門知識、技術、および資金源の動員・共有を通じて、すべての国々、特に開発途上国の持続可能な開発目標の達成を支援する。

フレームワーク

アクセンチュアは、引き続きグローバル・レポーティング・イニシアチブ（GRI）基準と国連グローバル・コンパクトの10原則に準拠するとともに、サステナビリティ会計基準審議会(SASB)、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）、世界経済フォーラムの国際ビジネス評議会の3つのフレームワークの指標を追加しました。

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・レポーティング・イニシアチブ（GRI）基準に準拠します。GRI基準は、企業、政府機関、その他の組織がESG課題に対する影響を理解し、伝えることを支援します。それらは、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こたえる支援のため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し、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、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2015年に設立しました。

UNGC Index

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）に加盟企業となりました。当社の年次UNGCコミュニケーション・オン・プロGRESSとUNGC Indexは、ステークホルダーに対する自主開示として機能し、UNGCの10原則の実施とUNとSDGsの支援に関する当該年度の進捗状況の情報を伝えています。

WEF IBC Index

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、ESG指標に対する実績に関する主要な報告を、ESG開示報告の比較可能性と一貫性を高める短期目標との整合性確保支援を意図しています。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、この取り組みに関与しています。

ESGの優先課題

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の優先課題を継続的に評価しています。2021年度、「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」という会社のパーパスと、すべてのステークホルダーへの360°バリューの提供という事業戦略と整合性を持つESGのフレームワークを拡張しました。当社は、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、世界的なCOVID-19パンデミックへの継続的な取り組み、健康、ウェルビーイング、労働者や職場への高まる注目度に対する必要性などの喫緊課題の起こりうる帰結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興の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、当社の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、クライアント、エコシステム・パートナー、NGO、学術界などの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役立ちました。

取締役会からのフィードバック

- アクセンチュアは、最後に、ESG関連課題に関する当社取締役会との継続的な取り組みの一環として、取締役全員にも提示される当社の新たな360°バリュー・レポーティングエクスペリエンスを検証するため、まず取締役会のサブグループを立ち上げました。いずれは、32ページに詳細が示されるように、当社のESG優先課題と報告を含むESG課題の監督のため、当社取締役会の権限も拡大しました。



環境

	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
								
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	●	●	●	●				●
従業員のウェルビーイングとエンゲージメント		●						
人材の獲得、維持と育成	●	●	●	●				
労働条件	●	●		●				
人権	●	●		●				●
責任ある調達（サプライヤーのダイバーシティを含む）	●	●		●	●			●
地域社会への寄付	●	●		●		●		●
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		●	●				●	
倫理とインテグリティ		●					●	
責任あるテクノロジーとイノベーション	●	●	●	●				●
ESGガバナンス		●	●		●	●	●	
公共政策とアドボカシー	●	●	●	●			●	

注：

- 一部の優先課題の影響は、環境、社会、ガバナンス（ESG）において大きくなる可能性があります。詳細についてはESG優先課題の定義をご覧ください。
- 太字の課題は、最も優先されるESG優先課題を表しており、当社のGRI Content Indexに含まれています。

ステークホルダーとの エンゲージメント

アクセンチュアは、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、開示、戦略、目標、目的、新たなESGのリスクと機会を議論のため、必要に応じ、取締役会および取締役会の委員会との定期会議開催。
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、社員リソースグループ、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	<u>政治献金およびロビー活動ポリシー</u> 、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、アクセンチュア・ファウンデーションを通じた助成金の被付与者との関係構築、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

受賞実績

FORTUNE誌「世界で最も称賛される企業」
19年連続で選出され、
業界1位を8年連続で獲得

Ethisphere誌「世界で最も倫理的な企業」
14年連続で選出

Fast Company「世界で最も革新的な企業」
2年連続で選出

**「Dow Jones Sustainability North America Index」、
「FTSE4GoodGlobal Index」**
いずれも2005年以降
連続で選出

CDP「Climate Change Leadership Band」
8年連続で選出

CDP「Supplier Engagement Leaderboard」
4年連続で選出

3BL Media「100 Best Corporate Citizens」
7位、13年連続で選出

JUST Capital
5年連続で選出

Bloomberg「Gender Equality Index」
4年連続で選出

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」
4年連続でトップ3に選出

Stonewall「Global Workplace Equality Index」
6年連続で選出

Human Rights Campaign「Corporate Equality Index」
チリ、メキシコ、米国で選出

DiversityInc「Top 50 Companies for Diversity」
15年連続で選出され、
10年連続でトップ15を獲得

Disability:IN および American Association of People with Disabilities「Disability Equality Index」
5年連続で選出

Great Place to Work「Best Companies to Work For」
ブラジル、グレーターチャイナ、
日本、メキシコ、英国、
日本で選出

Business Today「India's Coolest Workplaces」
10年連続でトップ10に選出

Randstad「Employer Brand Survey in Greater China」
4年連続で選出

日経「女性が活躍する会社 BEST100」
5年連続で1位に選出

ソマード アドバンスド・テクノロジーセンター チームリード
(インド、ベンガルール)



実績データ

以下の表は、主要な非財務指標に関する2019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チュ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ます。そしてシニアリーダーを含む社内管理プロセスで精査を行い、アクセンチュアの非財務パフォーマンスを正確に表現していることを確認しています。

アクセンチュアの概要 ¹	2019年度	2020年度	2021年度
売上高	\$43.2	\$44.3	\$50.5
営業費	\$36.9	\$37.8	\$42.9
営業利益	\$6.3	\$6.5	\$7.6

(単位:10億米ドル)



人材	2019年度	2020年度	2021年度
年度末時点のグローバルの従業員数(概数)	492,000	506,000	624,000
社員の男女比 ²			
女性	44%	45%	46%
男性	56%	55%	53%
新入社員の男女比 ²			
女性	49%	49%	47%
男性	51%	51%	52%
経営幹部の男女比 ^{2,3}			
女性	30%	30%	32%
男性	70%	70%	68%
マネジング・ディレクターの男女比 ^{1,2,4}			
女性	24%	25%	27%
男性	76%	75%	72%
トレーニング費合計(単位:千ドル)	\$973	\$866	\$900
社員1人あたりの平均トレーニング時間	38	38	60



地域社会へのインパクト ¹	2019年度	2020年度	2021年度
生活が実質的に改善された人 ⁵ (概数の累計)	3,588,000	4,598,000	5,878,000
アクセンチュアによる貢献:地域別			
北米	\$15,973	\$18,925	\$42,239
ヨーロッパ	19,654	22,193	24,976
成長市場	18,419	21,021	23,947
その他の地域	21,167	32,105	74,717
合計	\$75,213	\$94,244	\$165,879
アクセンチュアによる貢献:分類別			
現金	\$24,191	\$28,721	\$97,319
インカインド(アクセンチュア・デベロップメント・パートナーシップおよび無償コンサルティング)	47,489	62,869	66,611
時間(有償ボランティア)	3,533	2,654	1,949
合計	\$75,213	\$94,244	\$165,879
アクセンチュア・ファウンデーションによる寄付 ⁶	\$11,008	\$14,762	\$10,838
寄付合計	\$86,221	\$109,006	\$176,717

地域社会へのインパクト ¹	2019年度	2020年度	2021年度
アクセンチュア主催の「Time & Skills」プログラム ⁷ への参加時間	872,023	971,990	1,047,729
アクセンチュア主催の「Time & Skills」プログラム ⁷ に参加した社員	9,847	8,289	6,895
社員による寄付	\$10,798	\$18,003	\$20,345

(単位:千米ドル)



環境 ^{1,9}	2019年度	2020年度	2021年度
総炭素排出割合の変化(2016年基準比)	-7%	-32%	-65%
社員1人あたりの主要炭素排出量(CO2換算トン) ⁸	1.57	0.87	0.83
主要ソース別炭素排出量 ⁸	CO2換算トン		
航空機出張	370,028	176,482	16,798
その他の出張	157,097	104,586	37,235
オフィス電力 ¹⁰	210,934	159,522	66,811
その他のエネルギー(天然ガス、ディーゼル)	4,426	3,896	4,154
主要炭素排出量合計	742,485	444,486	124,998
主要地域別炭素排出量 ⁸	CO2換算トン		
北米	233,664	136,342	26,370
ヨーロッパ	130,125	67,283	26,113
成長市場	378,696	239,931	71,762
その他の地域	0	930	753
主要炭素排出量合計	742,485	444,486	124,998
その他の購入商品／サービスによる炭素排出量	423,771	410,436	317,473
総炭素排出量	1,166,256	854,922	442,471

環境 ^{1,9}	2019年度	2020年度	2021年度
スコープ別炭素排出量 ^{1,9}	CO2換算トン		
スコープ1	18,923	13,945	9,250
スコープ2 ¹⁰	214,680	162,983	70,659
スコープ3	932,653	677,994	362,562
総炭素排出量	1,166,256	854,922	442,471
オフィスの電力効率(kWh/平方メートル)	159	124	93
再生可能エネルギーの割合	26%	30%	53%
電源別エネルギー使用量	MWh		
非再生可能エネルギー	351,414	272,485	132,311
再生可能エネルギー	121,101	115,149	147,260
天然ガス	13,596	14,171	16,854
ディーゼル	6,709	4,130	2,994
総エネルギー使用量	492,820	405,935	299,418
処分方法別の電子廃棄物 ^{11, 12}	CO2換算トン		
埋め立て処理以外	423	278	320
埋め立て処理	<1	<1	<1
合計	423	278	320
総水使用量(立方メートル)	2,639,436	1,997,036	1,019,067
社員1人あたりの水使用量(立方メートル)	5.57	3.93	1.92



サプライチェーン ^{1,12}	2019年度	2020年度	2021年度
多様性を重視したタイプ別調達支出 (米国のみ)			
マイノリティが経営する企業	\$429,455	\$395,892	\$360,210
女性が経営する企業	164,835	122,482	95,194
小規模企業	49,930	50,846	43,312
その他の企業 ¹³	2,264	3,323	5,335
多様性を重視した調達支出合計 (米国のみ)	\$646,485	\$572,543	\$504,050
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)	34%	31%	32%
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)	25%	19%	25%
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)	165	165	196
(US\$ thousands)			

脚注

1. 一部の数値は四捨五入の端数処理の影響で、各数値の総計と合計が一致しない場合があります。
2. 2021年度の数値は2021年12月1日時点の社員を反映しており、過去の年度の数値は2019年12月31日時点と2020年12月31日時点の社員を反映しています。アクセンチュアとマイクロソフトの合併会社でアクセンチュアの過半数を所有する子会社であるAvanadeの情報は含まれません。
3. 「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、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。
4. 「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。
5. 実質的な生活向上には、就職や起業に必要なスキルを身につけた人と、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。
6. アクセンチュア・ファウンデーションは、アクセンチュアの名を冠する独立系慈善団体です。
7. アクセンチュアが主催する「Time & Skills」プログラムには、アクセンチュア・デベロップメント・パートナーシップ、無償コンサルティング、有償ボランティアプロジェクトが含まれます。
8. 「主要」と指定されている排出量は、アクセンチュアのビジネスモデルに最も直接的に関係する総排出量を指します。
9. 炭素排出量およびエネルギー使用量の詳細な算出方法については、アクセンチュアの「CDP気候変動対策」をご参照ください。アクセンチュアの2021年度のスコープ1および2の排出量、およびスコープ3の一部排出量に対し、独立系サードパーティによる限定的な保証評価が実施されました。
10. スコープ2のオフィス電力に関する二酸化炭素排出量には、更新されたGHGプロトコルのスコープ2ガイダンスに定義されている市場ベースの会計アプローチを反映しています。このガイダンスに従い、オフィス電力市場ベースの排出量は、再生可能エネルギーの影響、および適切な場合に非再生可能エネルギー残存排出量を考慮しています。また、このガイダンスに従い、二酸化炭素排出量を拠点ベースで報告しており、2021年度のオフィス電力の排出量は151,932トン、スコープ2の排出量は155,779トンとなっています。
11. 電子廃棄物（e-waste）は廃棄物の流れの中で最も重要な環境要因です。ラップトップとワークステーションには電子廃棄物廃棄法が使用されます。
12. 数値からアクセンチュアとマイクロソフトの合併会社でアクセンチュアの過半数を所有する子会社であるAvanadeが除外されています。
13. 「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。

免責事項および将来の見通しに関する記述

本レポートに含まれている情報および見解は、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。本レポートは、現在の方針および意図を示すものであり、法的権利または義務を生じさせることを意図したものではありません。本レポートには、当社が個別に審査、承認、または保証していない公開情報を含む、または参照して引用している可能性があり、かかる情報の正確性、妥当性、または完全性について当社はいかなる表明、保証、約束も行うものではありません。情報の本レポートへの掲載が、その内容または情報が当社の事業や業績にとって重要である、または投資家にとって重要である、またはかかる情報が証券取引委員会（「SEC」）への提出書類において開示義務があることを示すものではありません。本レポートにおける重要性は、SECへの報告目的で定義されるかかる用語と区別され、混同されるべきではありません。また、本レポートに含まれている情報および本レポートの目的のために重要と定義されている事項は、SECへの報告目的で重要であると見なされない可能性があります。

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を含んでいます。「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」、「計画する」、「企画する」、「目的とする」、「目標とする」、「信じる」、「推定する」、「位置づけられる」、「見通し」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、将来の業績を保証するものではなく、予測困難で、不確実が証明される可能性のあるリスク、不確実性、仮定を含んでおり、場合によっては、開発中の進捗、内部管理とプロセスの過程測定基準に基づくこともあります。実際の成果や結果は、実現されない仮定、科学的・技術的發展、サステナビリティ戦略の進化、当社事業の性質または範囲の変更、炭素市場の変化、政府規制の進化、または状況のその他の変化、ならびに最新のForm 10-Kおよびその後のSEC提出書類における「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」に表記された要因などのさまざまな要因により、これらの将来の見通しの記述で表現または予測されている内容と大きく異なる可能性があります。本レポートに記載されている測定基準および業績は、発展途上で仮定に基づくものであり、本レポート記載の計画、取り組み、予測、目的、目標、コミットメント、期待、見込みの達成を保証するものではありません。

アクセントチュアについて

アクセントチュアは、デジタル、クラウドおよびセキュリティ領域において卓越した能力で世界をリードするプロフェッショナル サービス企業です。40を超える業界の比類のなき知見、経験と専門スキルを組み合わせ、ストラテジー&コンサルティング、インタラクティブ、テクノロジー、オペレーションズサービスを、世界最大の先端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のネットワークを活用して提供しています。アクセントチュアは67万4,000人の社員が、世界120カ国以上のお客様に対してサービスを提供しています。アクセントチュアは、変化がもたらす力を受け入れ、お客様、社員、株主、パートナー企業や社会のさらなる価値を創出します。

アクセントチュアの詳細はwww.accenture.comを、
アクセントチュア株式会社の詳細はwww.accenture.com/jp-jaをご覧ください。
[皆様のフィードバック](#)を歓迎いたします。

Copyright© 2021 Accenture. All rights reserved.
Accenture、Accentureのロゴはアクセントチュアの登録商標です。