

# 360° Value Report 2023

ビジネスのラインベンションを支援し、新たな価値を提供する

accenture

# 目次



## 概要

ステークホルダーの  
皆様へのメッセージ

レポートに関する  
取り組み

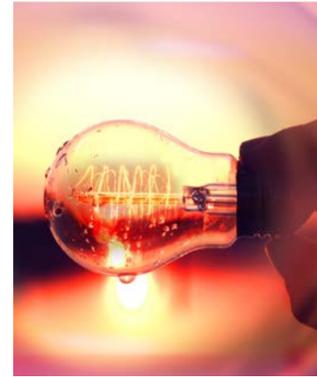


## クライアント

クライアントの  
リインベンション  
(再創造)を支援

業界アナリスト団体による評価

クライアントの  
成功事例



## エクスペリエンス

クライアント  
パートナー  
社員



## 人材

人材へのアクセス  
人材の育成  
社員の可能性を  
最大限に引き出す



## インクルージョン& ダイバーシティ

アクセンチュアの  
コミットメント  
リーダーシップ  
文化  
プロセス  
クライアントと地域社会



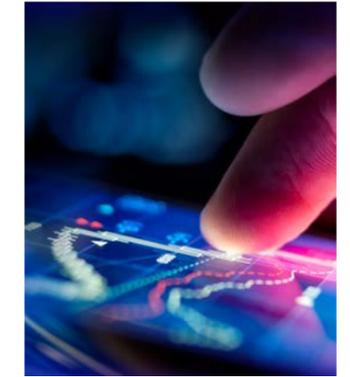
## サステナビリティ

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ADP  
地域社会への  
インパクト



## 財務

財務実績



## 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

アクセンチュアの2023年度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。本レポートおよびオンラインの[360度バリュー・レポーティング・エクスペリエンス](#)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、どのように価値を提供しているのかをお伝えするものです。

アクセンチュアの定義する360度バリューとは、クライアントの求める財務計画や独自の価値を提供するのみならず、クライアントと共にインクルージョンとダイバーシティをさらに推進し、クライアントの従業員のリスクリングとスキルアップを実現し、クライアントのサステナビリティ目標の達成を支援します。そして、アクセンチュアの社員、クライアントの顧客および従業員に向けて有意義なエクスペリエンスを創出することを意味します。



本レポートでは、アクセンチュアが推進している価値創出の取り組みについて詳細に紹介しています。アクセンチュアは2023年、世界の全拠点が使用する電力を100%再生可能電力にする目標を達成しました。これは、ネット・ゼロ達成に向けた重要なマイルストーンです。また、廃棄物ゼロに向けた取り組み、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といった、いくつかの意欲的な取り組みにおいても大きく前進しました。

アクセンチュア社員一人ひとりが日々の業務で発揮する才能、イノベーション、洞察力は、アクセンチュアにとって何よりも貴重な財産です。社員の貢献があってこそ、アクセンチュアは、クライアントとその業界、そして私たちの活動する地域社会に、より高い水準の価値を提供し続けることができるのです。

ステークホルダーの皆様の変わらぬ信頼とご支援に心より感謝いたします。ポジティブな変化に向けた有意義なコミットメントを推進し、その実現のために確かな行動を起こすことにより、新たな価値を創造し、すべての人のためのより良い未来に貢献するという私たちの信念に、ステークホルダーの皆様もきっと共感いただけるものと信じています。



**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・ レポートへのアプローチ

アクセンチュアのレポートは、クライアント、エクスペリエンス（優れた顧客体験）、人材、インクルージョン&ダイバーシティ、サステナビリティ（持続可能性）、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してい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情報を提供しています。

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、前回に引き続き、オンラインの360度バリュー・レポート・エクスペリエンスと併せて本360度バリュー・レポートを公開します。特に記載のない限り、2023年度（2023年8月31日決算）のアクセンチュアのグローバル事業全体での環境・社会・ガバナンス（ESG）目標、進捗状況、成果について詳しく説明しています。



クライアント

クライアントが  
リインベンション(再創造)する  
機会を捉え、実現へと導く



本カテゴリーの内容

ホーム | ハイライト | クライアントビジネスの再創造を支援する | 業界アナリストによる評価 | クライアントの成功事例



## クライアント

私たちは、クライアントに  
全方位型価値 (360度バリュー) を  
提供することで、クライアントが  
高次元のパフォーマンスを  
発揮することを目指しています。

### ハイライト

クライアント中心主義による関係の強化

9,000社以上

総クライアント数

300社

ダイヤモンド・クライアント数  
(2022年度比+33社増)

106社

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

私たちは、あらゆる  
規模のビジネスを  
成功に導きます

アクセンチュアがクライアントに  
サービスを提供している国の数

120カ国以上

73万  
3,000名  
社員数

現在  
FORTUNE誌「グローバル500」  
および「FORTUNE500」  
(米国内) 選出企業の

75%以上  
がアクセンチュアのクライアント

ランキング実績

1位

Everest Groupによる  
テクノロジーサービス企業  
ランキング

22位

BrandZ「Most Valuable Global  
Brands」ブランド価値額  
736億米ドルに基づく

30位

Interbrand「Best Global  
Brands」ブランド価値額  
213億米ドルに基づく

# クライアントのリインベンション(再創造)を支援

様々な業界で企業は複雑な課題に直面しており、ビジネスの変革と再創造が喫緊の経営課題となっています。

あらゆる戦略がテクノロジーと関連しており、とりわけ重要なのがクラウド、データ、AI、セキュリティです。

アクセンチュアは、クライアントのリインベンション(再創造)を支援する実績のあるアプローチを備えています。全方位型価値(360度バリュー)を提供しながら、進化を続けるテクノロジーイノベーションの次の波を予測し、活用することができます。アプローチの構成要素は以下の通りです。

**イノベーションで導く:** 私たちの行動のすべてにイノベーションが組み込まれています。アクセンチュアは世界各国のクライアントと連携し、100を超えるイノベーション・ハブのネットワーク等を駆使してクライアントの未来の創造に取り組んでいます。アクセンチュア・ラボは35年にわたるイノベーションの実績を活かし、新たなコンセプトの創出と最新テクノロジーの導入に取り組むことで、ビジネスおよび社会に画期的なソリューションを提供し続けています。

**大規模な投資:** アクセンチュアは2023年度、約50億ドルの投資を行いました。その内訳は、25件の企業買収に25億ドル、研究開発(R&D)に13億ドル、社員の学習と専門的な能力開発に11億ドルとなっています。

## 研究開発に13億ドル投資



**エコシステム・リーダーシップの推進:** アクセンチュアは、エコシステム・パートナーとの強固な連携を通じてクライアントのテクノロジー改革の推進を支援することにかけては世界トップクラスの実力を誇るプロバイダーです。また、エコシステムのトップパートナー各社は、アクセンチュアをNo.1パートナーと位置付けています。アクセンチュア・ベンチャーズにおける55件以上の投資案件は、新興テクノロジー企業がその可能性を最大限に引き出すことを支援し、同時に私たちのクライアントが世界のスタートアップ企業の最新イノベーションをスムーズに利用することを可能にします。

**幅広く奥行きのあるサービスの提供:** アクセンチュアがストラテジー&コンサルティング、テクノロジー、オペレーション、インダストリーX、ソングなどの各カテゴリーで提供する広範なサービス、ソリューションおよびアセットは、目に見える成果を生み出し、クライアントの成功を支援します。アクセンチュアは、2023年度のForbes World's Best Management Consulting Firmsでリーダー企業に選出されたほか、EverestのテックサービスランキングとAd Ageの全分野におけるデジタルエージェンシーランキングでそれぞれ1位に輝きました。

**業界に関する専門知識の活用:** アクセンチュアは、13の業界グループにわたる深い、かつ幅広い専門知識を活かして、クライアントの製品や顧客体験の改革およびオペレーションの最適化を支援することで、クライアントの価値創出を加速させています。アクセンチュアは、トップクライアント100社と過去10年以上にわたり緊密に連携しています。2023年度には、アクセンチュアのダイヤモンド・クライアント数は300社に達しました(昨年度比33社増で過去最大)。

**自社ブランドの成長:** 2023年度、アクセンチュアは世界の主要なブランドランキングで過去最高の評価を獲得しました。BrandZ「Most Valuable Global Brands(最も企業価値の高いグローバルブランド)」ではブランド価値が736億ドルに達し、昨年度の26位から22位にランクアップしました。また、Interbrand「Best Global Brands(最も優れたグローバルブランド)」ではブランド価値が213億ドルとなり、昨年度の31位から30位に上がりました。

これらのランキングの実績は、アクセンチュアが名実ともに、クライアントのビジネスのあらゆる側面を再創造する世界トップクラスのテクノロジー&イノベーションプロバイダーであることを証明しています。アクセンチュアは、信頼できるアドバイザーとして、クライアントと連携して課題に取り組み、クライアントが変化の波をうまく捉えて乗り越え、成功を収めることを可能にします。

## クライアントのビジネスの リノベーション(再創造)を支援

アクセンチュアは日々、幅広く奥行きのあるサービスの提供と豊富な業界に関する専門知識を活用し、クライアントのビジネスをその中核から再創造するという使命に取り組んでいます。

クライアントが支援を求める内容は、コストの最適化や成長の促進、サプライチェーンの不確実性への対応、製造のデジタル化、新たな成長源の創出、リスク管理など多岐にわたります。

こうしたニーズに対し、アクセンチュアは以下のようなアプローチを用い、テクノロジーを駆使してクライアントのビジネス全体の改革を促進します。

- **強力なデジタル・コアの構築:**クラウドへの移行、データとAIの活用、カスタムアプリケーションおよびプラットフォームの統合、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の支援等
- **売上拡大の促進:**テクノロジーと創造性を駆使し、よりパーソナライズされたつながり、エクスペリエンス、ターゲットを絞ったセールスを大規模に構築。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変革、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

クライアントは、こうしたビジネスの再創造により、競争上の優位性、画期的なイノベーション実現力、そして変化に負けないレジリエンス（強じん性）を獲得することができます。

## データとAIに投資し、 クライアントの変革をさらに加速

2023年6月、[アクセンチュアはデータおよびAI関連事業への投資](#)として今後3年間で30億ドルを投入する計画を発表しました。これにより幅広い業界のクライアントが、AIを迅速かつ責任を持って進化させることで、さらなる成長、効率化、レジリエンス（強じん性）向上を実現することが可能になります。

この投資の一環として、アクセンチュアは今後、AI専門人材を8万人に増員し、同時に25万人以上の社員に最新AIツールを公正に、持続的に、偏りなく活用するスキルを習得するためのトレーニングを提供していきます。

今回の投資は、1,500件以上のAI関連特許（出願中を含む）を含めた、15年以上にわたるアクセンチュアのAI分野における知見と実績をさらに強化するものです。

アクセンチュアの「AI Navigator for Enterprise」は生成AIベースのプラットフォームで、クライアント企業がAIを駆使して自社ビジネスの責任ある再創造を行えるよう支援します。また「Accenture Center for Advanced AI」は、クライアントが自信を持ってAI時代へとビジネスを前進させ、急速な変化や不確実性に柔軟かつ確実に対応できるよう支援します。

アクセンチュアは、生成AI関連のイノベーションをクライアントに提供するのみならず、自社のサービスの提供システムやオペレーション体制にも生成AIを組み込むことも進めており、これらすべてを「責任あるAIコンプライアンス」プログラムに基づいて行っています。



# 業界アナリスト団体による評価

アクセンチュアは2023年度も世界の業界アナリストから数々の賞や高い評価を受けました。これらは、私たちが業界のリーダーとして優れた価値を提供し続けている証です。

その一部をご紹介します。

## AIサービス

アクセンチュアは、IDCの「2023年MarketScape人工知能 (AI) サービス部門グローバルベンダー評価」でリーダー企業に選出されました。根拠となったのは、AIソリューションの有意義なユースケースを提示し共同開発する能力、AIサービス提供における次世代ツールや手法の活用、およびAI CoE (Center of Excellence) を通じた優れたサービスの提供でした。

## マルチクラウド・マネージドサービス

アクセンチュアは、The Forrester Wave™の「2023年度第1四半期マルチクラウド・マネージドサービスプロバイダー評価」で最高スコアを獲得しました。Forresterはこの評価の根拠として、アクセンチュアの巨大な事業規模と幅広い能力、大手クラウドハイパースケラー各社との緊密な関係、各ハイパースケラー別のGTM (go-to-market) ユニット構築、そして大手クラウドプラットフォーム各社にまたがる幅広い認証取得を挙げています。

## サプライチェーンサービス

アクセンチュアは、HFSの2023年度ホライゾンレポートのサプライチェーンサービス部門でマーケットリーダーに認定されました。このリーダー認定における差別化要素となったのは、アクセンチュアのスケラブルなプラットフォーム、充実したデジタル人材、データドリブン・AIドリブンなソリューションの展開力、そしてバリューチェーン全体にサステナビリティを組み込み提供する実行力でした。

## ヘルスケアデータおよびアナリティクス

アクセンチュアは、Everest Groupの「2023年ヘルスケアデータおよびアナリティクスサービスPEAK Matrix®評価」でリーダー企業に選出されました。特に、データ、AI、クラウドソリューションなどのテクノロジーを活用し、ヒューマンイノベーションを効果的に組み合わせることで、クライアントがヘルスケアへのアクセス、体験、アウトカムの向上ができるよう支援したことが評価されました。

## アイデンティティおよびアクセス管理

アクセンチュアは、Everest Groupの「2023年度アイデンティティおよびアクセス管理 (IAM) サービスPEAK Matrix®評価」で、他のトップIAMプロバイダー20社を抑えて最高スコアを獲得しました。IAMはサイバーセキュリティの中核的要素ですが、今回の評価の理由となったのは、アクセンチュアの優れた市場順応力、クライアントへの価値提供の高さ、ビジョンと戦略、イノベーション、投資、そしてデリバリーフットプリントでした。

## カスタムソフトウェア開発サービス

アクセンチュアは、Gartner® Magic Quadrant™で2022年より初めて開設されたカスタムソフトウェア開発サービス部門でリーダー企業に選出されました。アクセンチュアは、そのビジョンの完成度・充実度および実行力を武器に、本部門の数あるリーダー企業の中でも最高のスコアを収めました。また、これに付随する調査として実施された2022年カスタムソフトウェア開発重要機能 (グローバル) 評価においても、3つのユースケースすべてにおいてNo.1ベンダーにランキングされました。本評価の対象となるのは、独自のユーザーエクスペリエンス (他のベンダーとの連携)、独自のオペレーションプロセス、独自の製品ユースケースです。\*

\* 本誌114ページをご参照ください。

# クライアントの成功事例



## BBVA:顧客のために イノベーションを駆使

グローバルな銀行グループであるBilbao Vizcaya Argentaria (BBVA) は、クラウドデータ、AIへの投資によるデジタルイノベーションの推進により、シームレスでデータドリブンな顧客体験を実現することを重視しています。この戦略的アプローチによりBBVAは大きな成長を遂げ、効率性の向上と利益率の拡大を達成することができました。顔認証、テキスト分析、リアルタイムデータ接続などの高度なテクノロジーを駆使することで、BBVAは新規顧客獲得率150%を記録し、同時に経費率（コスト・インカム・レシオ）を従来の43%まで抑制することに成功しました。

BBVAは現在、最短で当日利用可能なパーソナライズされ文脈に沿った承認済みローン商品を提供しており、そのデジタル販売とマーケティングオペレーションは顧客とのやり取りを大幅に向上させました。

BBVAの継続的学習とアジャイルな変革に対するコミットメントは、社員の最新テクノロジーへの適応とイノベーション文化の育成を推進する原動力となっています。強固なデジタル・コアと社員ファーストなアプローチを武器に、BBVAは今後も画期的なイノベーションの推進と、変わり続ける顧客ニーズへの迅速な対応を進めていくでしょう。

[さらに詳しく](#) 🔍

## Marriott International:新たな グローバル人材管理ハブを構築

600万人以上の採用候補者のデータを瞬時にチェックして適材適所を実現し、さらに20万人以上の新規採用者に速やかにオンボーディングを提供できるとしたらどうでしょう。Marriott InternationalはアクセンチュアとOracleと連携し、139カ国15言語で展開する30ブランド、8,600カ所の施設で、まさにこのような取り組みを実現しています。

Marriott Internationalは、レガシーシステムの複雑なネットワークの解消を至上命題に掲げ、Oracle Fusionベースの最新のHuman Capital Management (HCM) システムを導入し、従業員のエクスペリエンス向上に注力することで、人材管理テクノロジーを再構築することに成功しました。

「mHUB」と名付けられた新しいプラットフォームでは、パーソナライズされたアクセス管理システムにより、15の異なる言語で個々の従業員の情報、教育やトレーニングの詳細、グループ内の採用機会、その他の重要な人事関連リソースを迅速・簡単に確認することができます。

またmHUBでは、従業員が自分の個人情報を更新できるシステムとなっており、個人情報管理を彼ら自身の手委ねることで情報のセキュリティと精度の両方を確保しています。Marriott Internationalのこのプロジェクトは現時点において、Oracleの人材採用・学習ソリューションとしては過去最大規模の実装事例です。

[さらに詳しく](#) 🔍





## Eni:データのパワーでエネルギー業界を変革

世界的なエネルギー企業であるEniとアクセンチュアのパートナーシップは30年以上に及びます。アクセンチュアは現在、Eniのハイブリッドクラウドへの移行を継続して支援しながら、持続可能性、デジタルトランスフォーメーション (DX)、セキュリティを柱とするトータル・エンタープライズ・リインベンション (企業全体の再創造) に着手しています。

アクセンチュアは、EniのITインフラと通信サービスの統合を管理するとともに、新たなオペレーティングモデルの実装を支援しています。これらはすべて、業界最大のデータセンターであり、Eniグループのデータを安全に保管するEni Green Data Center内で行われています。

Eni Green Data Centerは非政府組織としては世界最大級のスーパーコンピュータ群を備えており、未来のエネルギー源の探査から生産に至るまで、Eniのバリューチェーン全体でデータを最大限に活用することができます。

現在実装中の最新オペレーティングモデルは、新たなビジネスプロセスのより迅速な導入を可能にし、エネルギー転換に向けたイノベーションとEniのデジタルトランスフォーメーションを加速させる役割を果たすでしょう。

## 大手スポーツメディア企業:生成AIで顧客層を拡大

アクセンチュアは業界トップレベルのスポーツメディア企業と連携し、より奥行きのあるパーソナライズされたユーザー体験の提供により、視聴者のエンゲージメントの強化に生成AIがどのように活用できるかを調査しています。

アクセンチュアと同社は最近共同で、生成AIと大規模言語モデルを活用したテストプログラムを立ち上げ、同社のユーザー向けプラットフォーム上でコンテンツを自動生成する方法を探りました。こうしたコンテンツは視聴者のエンゲージメントを強化し、新たなカバーエリアとチャンネルにおいて顧客層を拡大させるのに役立ちます。また、この取り組みは、さまざまな利用体験やイベントに向けた大規模なコンテンツ作成に、生成AIがどのように活用できるかを実証するでしょう。



## 塩野義製薬:コンプレスト・トランスフォーメーション (短期間での全社変革)によりアジリティ強化

アクセンチュアは、日本の製薬会社である塩野義製薬株式会社が業務プロセスの効率化を進め、よりアジャイルな組織を構築できるよう、コンプレスト・トランスフォーメーション (短期間での全社変革) の推進を支援しています。

アクセンチュアは近々、塩野義製薬と、人事、財務、会計、広報、施設管理、調達、マーケティングなどのコーポレート機能を統括するマネージドサービスを提供する合併会社を立ち上げます。

この合併会社は、安全性の管理業務から、市販後業務、法規制遵守に至るまで、医薬品安全性情報管理 (PV:ファーマコビジランス) 機能の管理業務も担う予定です。また、この変革の一環として、アクセンチュアは塩野義製薬の従業員約350人を対象にスキルアップを行います。これにより、より幅広い業務で会社の成長と発展において大きな役割を果たすことができるよう支援します。

エクスペリエンス

# 信頼構築につながる エクスペリエンスを 創出する

本カテゴリーの内容

[ホーム](#) | [ハイライト](#) | [クライアント](#) | [パートナー](#) | [社員](#)



## エクスペリエンス

アクセンチュアは、信頼の構築と関係の強化、ビジネスの成長、そして地域社会に与えるインパクトの最大化を目的とする有意義なエクスペリエンスを、クライアント、社員、パートナーのために創出します。

## ハイライト

クライアントとの信頼関係の構築によるリインベンション（再創造）の促進

上位クライアント

100社

と10年以上にわたり  
パートナーシップを継続

650社以上

のクライアントが  
360度バリュー・メーターを採用

社員にインスピレーションを与える有意義なエクスペリエンス

91%

が潜在能力を最大限に発揮して  
業務を遂行できていると  
考えている

85%

がフレキシブルに業務を  
遂行できていると感じている

新たな可能性を生む強固なパートナーシップ

1位

パートナーエコシステムの  
トップパートナー各社が  
アクセンチュアを高く評価

約2倍

最も僅差の競合他社との  
市場シェアの差

# クライアント

## 信頼関係がクライアントへの価値を高める

アクセンチュアは、信頼できるパートナーとして、クライアントに全方位型価値（360度バリュー）を提供できることを光栄に思います。

クライアント中心主義はアクセンチュアにとって、信頼関係を築き、協力し合い、クライアントが望むリインベンション（再創造）を実現する上での基盤です。クライアントの皆さまに優れたエクスペリエンスを創出し、提供していることを誇りに思います。

連携して取り組んだプロジェクトの成果やインパクトに対するクライアントの満足度の高さは、目に見える数値で表れる実績と併せ、クライアントの皆さまとの間で長年続いている強固な関係そのものが証明しています。

## 360度バリュー・メーター

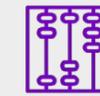
アクセンチュアの360度バリュー・メーターは、価値について、より有意義かつ包括的な知見をやり取りすることで、クライアントが次世代の最高の姿を目指すための道しるべとなります。

2023年度、アクセンチュアはこのフレームワークを世界中の650社以上のクライアントに適用し、クライアントと共に創出する価値の追跡と評価に取り組みました。

360度バリュー・メーターは、価値に対するアクセンチュアの多角的アプローチを反映するもので、クライアントにとって何が最も重要な価値なのかを可視化し、ビジョンを共有するのに役立ちます。

まず、「財務」「エクスペリエンス」「人材」「インクルージョン&ダイバーシティ」「サステナビリティ」「カスタム」の6つの指標において、アクセンチュアがクライアントのビジネスにどのような価値を提供し得るかを測定します。

次に、共に推進するための測定可能な成果をコミットし、各指標においての目標や達成項目の実現に向けた取り組みの、進捗状況を継続的に共有・評価する方法について話し合います。



### 財務

期待される財務パフォーマンスと成果を実現し、レジリエンス（強じん性）を育み、さらなる成長につなげる



### エクスペリエンス

テクノロジー、データ、クリエイティビティ、イノベーションを駆使し、社員のためにより良いエクスペリエンスを構築する



### 人材

優れた人材を募り、社員のスキルアップに努め、個々の潜在能力を最大限に引き出すことにより強じんな人員体制を構築する



### インクルージョン&ダイバーシティ

さらなる公平性の追求により、イノベーションを推進し、ビジネス成果を高める



### サステナビリティ

すべての取り組みにおいて、その出発点から環境面・社会面での企業責任を組み込む



### カスタム

各クライアント固有の優先課題の評価に向けたカスタム指標の設定により、パーソナライズされた価値を提供する

## クライアントの話に真摯に耳を傾ける ことで、より良いエクスペリエンスを創出

アクセンチュアは、アンケート調査やフィードバックツールを活用して日々のやり取りを補強しながら、出来る限り頻繁にクライアントの話に真摯に耳を傾けています。ロイヤリティ、関係性、価値の創出、イノベーション、ビジネス成果の提供と円滑性などの主要パフォーマンス領域において、クライアントがどのような認識、見解を持っているかを把握するように努めています。

そして、データやインサイトを含めたアクセンチュア側の評価をクライアントに伝えることで、共に取り組む上での共通理解を深めます。

アクセンチュアは、こうしたアプローチが、より深い関係性の育成と新たな機会の創出につながると信じており、これにより、クライアントのビジネス、クライアントの従業員や顧客、さらにはクライアントが活動する地域社会に大きなプラスのインパクトを継続的に与えることができると考えています。

## クライアントとのコラボレーション

アクセンチュアは、クライアントの達成目標との整合性を確保しながら、360度バリューの推進を目指す価値創出の取り組みをクライアントと共同で進めます。また、クライアントとの共同投資により、ビジネス成果の最大化を目指します。これには、イノベーション・ファンドの設立、新たなアセットの創出、価値共有の機会の特定、クライアントの従業員に向けた新たなスキルや能力を獲得するためのトレーニング支援、アクセンチュアの追加リソースの配置などが含まれます。

## 世界により良いインパクトを与えるための コラボレーション

クライアントとのシェアードサクセス（成功の共有）を重視するアクセンチュアの姿勢は、共有価値の拡大につながります。アクセンチュアのクライアントやパートナーもスキリングを重視しており、共により大きな成果の達成を目指すことで、結果的に私たちが与えるインパクトを拡大できていることを誇りに思います。その一部をご紹介します。

**より良い生活の実現に役立つ「美」:**アクセンチュアは、L'Oréal IndiaおよびSambhav財団と連携し、インドの女性のデジタルリテラシーの獲得と、彼女たちが美容関連業界で仕事を見つけるのに必要な技能の習得を支援しています。これまで、インド全土の2,500人の女性のための持続可能な生活基盤の確保と公平性の促進、および地域社会における社会的インパクトの創出に貢献してきました。

**Joburgソフトウェア・エンジニアリング・センター:**アクセンチュアは南アフリカで、MicrosoftおよびJoburgセンターと共同で、プロのアプリケーション開発者向けに高度なデジタル研修コースの実施と新たなキャリア機会を提供し、彼らのスキルアップを支援しています。2023年度、このコラボレーションの成果として、37人の技術者がMicrosoft Dynamics ERPおよびCRMのエンジニアリングスキルを習得しました。



# クライアントの声

「アクセンチュアとの揺るぎないコラボレーションと、私たちのミッション達成に向けた情熱の共有によって、これまでにない形でテクノロジーを活用し、世界の子どもたちの人権と幸福の実現に貢献することが可能になりました。」

Jose Alba, Supporter Experience Lead,  
Private Fundraising and Partnerships, UNICEF

「これまでのパートナーシップ全体を通じて、アクセンチュアは、サウジアラビア王国に世界トップクラスのデータとAIのエコシステムを構築したいという私たちのビジョンに強いコミットメントを示してくれました。私たちはこれからも共同で、この国のデータとAIに関するアジェンダを推進し続けます。」

H.E. Dr. Abdullah Alghamdi, President,  
Saudi Authority for Data and Artificial Intelligence

「私たちMarriott Internationalにとって、従業員の成長と発展を支えるための真にグローバルなプラットフォームを構築できたことは、極めて大きな競争力の源となります。このグローバルプラットフォームから得られる貴重なインサイトはMarriottグループが世界各地で展開する人材管理・開発プログラムの向上に役立っています。」

Ty Breland, Executive Vice President and Chief Human Resources Officer, Marriott International

# パートナー

## エコシステム・パートナーとイノベーションを推進

アクセンチュアは、エコシステム・パートナーと協力し、テクノロジー活用の可能性を究極まで追求し、クライアントのために、より迅速に業務を遂行しトランスフォーメーションを推進するための新たな手法を模索し続けています。

クライアントと共同で価値創出および投資を進めるとともに、エコシステム・パートナーおよび戦略パートナーと協力し、クラウド、ERP、データ&AI、セキュリティなどクライアントにとって最も重要なビジネスニーズに応えるための業界別ソリューションの開発に取り組んでいます。

アクセンチュアは、それぞれの技術分野のリーダーであるエコシステム・パートナーの多くの企業が、アクセンチュアをNo.1パートナーと位置付けていることを誇りに思います。アクセンチュアはこれにより、最も僅差でアクセンチュアに迫る競合他社に対して市場シェア2倍という大きなアドバンテージを有しています。

アクセンチュアのエコシステムは、350社以上のパートナーおよびサプライヤーで構成されており、2023年度末時点で37万件以上の各種クラウドおよび業界プラットフォーム認証を獲得しています。

アクセンチュアは、今後3年間でデータおよびAI事業に30億ドルを投資するとともに、複数のパートナーとの連携により、業界やクライアント固有のニーズに対応する革新的なAI主導型ソリューションの開発に取り組んでいます。

## 地域社会に与えるインパクトを共同で創出

アクセンチュアはさらに、エコシステム・パートナーと共同で、それぞれの地域社会にポジティブなインパクトを与えることにも取り組んでいます。

例えば、ServiceNowと共同で推進しているTechBridgeテクノロジーキャリア開発プログラムは、キャリア開発のためのトレーニングの提供と業界で認められる認証資格の取得を支援する取り組みです。この参加費無料のパートタイム・プログラムは、成人の失業者や十分な職を確保できていない人たちにテクノロジースキルやコミュニケーションスキルを習得してもらうことで、彼らの就職を支援することを目的としています。

[地域社会に与えるインパクトについてさらに詳しく](#) 



# パートナーからの表彰

アクセンチュアのパートナー各社も、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称えています。その一部をご紹介します。

	Digital Experience Partner of the Year (南北米、APAC、EMEA、西ヨーロッパ)		4 Pinnacle Award: Customer Success   Intelligent Enterprise Value Realization
	Federal Government Partner of the Year (APJ、NAMER) Public Sector Partner of the Year (EMEA)		Customer Success   Cloud Business Transformation   Sales Success
	Global Services Partner of the Year		Intelligent Enterprise Innovation   SAP Business Technology Platform   Customer Success Strategy
	Global System Integrator Partner of the Year		Sustainability and Social Impact   Sustainability
	Global Services Partner Award for Business Impact		Global Partner of the Year
	ASEAN Consulting Partner of the Year Partner Innovation Award for Healthcare & Life Sciences Consulting Winner		Partner Innovation Awards for Education and Nonprofit, Government and Technology and Media

## 業界アナリストによる評価

多くのアナリストが、私たちの提供する価値を高く評価しています。

**Adobe:** Everest Group PEAK Matrix®のAdobeサービス評価部門でリーダー企業に選出

**AWS:** Everest Group PEAK MatrixのAmazonウェブサービスシステムインテグレーター評価部門でリーダー企業に選出

**Google:** Everest Group PEAK MatrixのGoogleクラウドプラットフォーム(GCP)システム統合能力評価部門でリーダー企業に選出

**Oracle:** Forrester Wave™の2022年第2四半期Oracleクラウドアプリ実装サービスパートナー評価部門でリーダー企業に選出

**Microsoft:** Avadadeと共に、Everest Group PEAK MatrixのMicrosoft Dynamics 365評価部門でリーダー企業に選出

**SAP:** Everest Group PEAK MatrixのSAPビジネスアプリケーションサービスグローバル評価部門でリーダー企業に選出

**Salesforce:** capioITのSalesforceグローバルシステム統合およびサービスプロバイダーキャプチャシェアレポートでリーダー企業に選出

**ServiceNow:** HFS HorizonsのServiceNowサービス評価部門でリーダー企業に選出

# パートナーの声

「これまでAI技術分野で培ってきた20年以上の実績をアクセンチュアとの強化されたパートナーシップを通じて、あらゆる規模の顧客企業に対して生成AIのメリットを提供できることを喜ばしく思います。AWSとアクセンチュアは、最新の高度なAI技術で顧客企業の発展を支援します。」

Adam Selipsky, CEO, Amazon Web Services

「私たちはアクセンチュアと共同で、企業が必要とする高度な技術と専門知識を提供することにより、企業が自組織の改革を実行し生成AIの価値を享受するのを支援します。」

Thomas Kurian, CEO, Google Cloud

「アクセンチュアとのコラボレーションによりUnileverとの長年のパートナーシップをさらに強化できることを光栄に思います。全工場にまたがる業界メタバースの構築から、Azure OpenAI Serviceなどのツール投入による基幹事業の再構築まで、Unileverのデジタルファースト・アプローチは、同社の回復力強化と業界標準を上回る速さでのイノベーションの達成を可能にするでしょう。」

Judson Althoff, Executive Vice President and Chief Commercial Officer, Microsoft

「アクセンチュアとのパートナーシップを通じて実現したSAPビジネスAIとSAP BTPの融合は、顧客のニーズに合わせてパーソナライズされたAIソリューションやツールを創出することで、クラウドにおける顧客のビジネス価値の実現を促進するでしょう。」

Juergen Mueller, Chief Technology Officer and member of the Executive Board, SAP SE

「セールスフォースとアクセンチュアのパートナーシップは、新たな高みを目指し続けています。最近拡大した生成AIに関する協業は、2社のテクノロジーと業界専門知識の強力な融合が、クライアントの顧客とのやり取りのあり方を変革し、成長を推進できることの証です。これからもアクセンチュアと共同で、私たちがこれまで数十年にわたり顧客事業の変革を実現してきた実績を活かし、さらに発展させていけることを誇りに思います。」

Steve Corfield, EVP & GM of Global Alliances, Channels & Emerging Products, Salesforce

「オラクルとアクセンチュアのパートナーシップは、企業が速やかにトランスフォーメーションを実現し、新しい価値を創出するのを支援します。エンタープライズアプリケーションや業界アプリケーション、データ活用のためのインフラストラクチャ、そして両社のAIソリューションに対するコミットメント、これらすべてを搭載したオラクルの統合クラウドを駆使することで、私たちは顧客企業の速やかかつ大規模な変化への順応と長期的な価値の促進を支援できるでしょう。」

Mark Hura, Executive Vice President, North America Cloud Infrastructure, Oracle

# 社員

## 優れた従業員エクスペリエンスの構築は、彼らの声に耳を傾けることから始まる

アクセンチュアは、社員に有意義な職場体験を提供することで、彼らがプライベートと仕事の両面で目標を達成できるよう支援します。それにはまず、社員の声にじっくりと耳を傾け、彼らにとって何が最も大切なのかを理解し、同時にデータとインサイトを活用したイニシアチブの推進、ポリシーの整備、意思決定を図ることが重要です。アクセンチュアは、社員の声に耳を傾けることが信頼を築き企業文化を強くし、結果的により大きなビジネス価値の達成を可能にすると信じています。

アクセンチュアは、チーム・国・グローバルレベルで、さまざまなツールやチャンネルを通じて、社員のエクスペリエンスに関するデータ主導のインサイトを収集しています。これにより、トランスフォーメーション、変化、エンゲージメント、福利厚生に関する社員の見解を評価し、従業員エクスペリエンスを進化させることができます。アクセンチュアの情報収集ツールやチャンネルには以下のものがあります。

### Transformation GPS

2020年より導入したこの独自の調査手法は、社員が会社の業績およびトランスフォーメーションを維持する能力をどのように見ているかを把握するのに役立ちます。データを収集し、その結果を包括的ベンチマーク指標に照らして分析することで、変革のジャーニーをより適切にプランニング、管理、方向付けすることができます。

### Conduct Counts

ビジネス倫理規範と充実した教育研修により、アクセンチュアの社員はデータに基づいた倫理的な意思決定を行い、責任ある行動をとり、そして互いに尊重し、支え合う文化を育んでいます。Conduct Counts調査は、アクセンチュアがこうした側面での程度進歩できたかを評価するツールです。2022年11月に実施された最新調査では、全世界の回答者の91%が「互いを尊重し適切に接する職場環境があるため、自らの潜在能力を最大限に発揮して業務を遂行することができる」と答えています。

### Gallup Q<sup>12</sup>®

このチームレベルの調査は、アクセンチュアが社員の声を聞き取る重要なツールの1つで、「基本的ニーズ」「個人の貢献」「チームワーク」「成長」の4つの側面について社員の意見を聴取します。調査結果に基づき、アクセンチュアはデータ主導のやり取りとアクションプランを実行し、エンゲージメントを向上させることができます。アクセンチュアでは、いつでも誰でも必要な時に、データ主導のやり取りに基づくエンゲージメント向上を目的としたGallup Q<sup>12</sup>® エンゲージメント調査を実施することができます。私たちは、このような形でGallup Q<sup>12</sup>® 調査のオンデマンド実施体制を整備している世界で唯一の企業です。

各市場の従業員リソースグループやフォーカスグループを介して収集されるフィードバックに加えて、これらの調査ツールは、より優れたビジネス価値の実現と比類ない従業員エクスペリエンスの構築を可能にします。



## 私たちは、未来の仕事のあり方を体現しています

アクセンチュアは、仕事の仕方や場所など、社員の声に基づいて働き方のさまざまな側面を調整しています。その1つとして、「常につながる」から必要に応じて最適な形態でつながる「オムニ・コネクテッド」な働き方にシフトし、どんな場所においても安定したつながりや帰属意識が得られるような環境づくりに努めています。

オムニ・コネクテッド・エクスペリエンスは、物理的な場所に関係なく、誰もがやり取りに参加できるよう、公平な機会を提供します。こうしたエクスペリエンスを通して、従業員同士の関係を構築し、プライベートと仕事の両面で価値を創出し、キャリアを発展させています。アクセンチュアは、クライアントおよびアクセンチュアの職場における一人ひとりの行動、デジタルツールの活用、コラボレーションを通じて人と人とのつながりを強化しています。

「物理的に働く場所」という1つの側面のみには縛られることのないオムニ・コネクテッド・エクスペリエンスは、日常的な経験と、アクセンチュアならではの特徴的な経験の組み合わせによって実現されます。

## 日常的エクスペリエンスと特徴的エクスペリエンス

アクセンチュアの従業員エクスペリエンスのアプローチは、社員が日々の業務で互いに交流することで経験する日常的エクスペリエンスと、職場での成長の道のりにおいてアクセンチュアならではのユニークな体験をする特徴的エクスペリエンスの組み合わせに基づいています。特徴的エクスペリエンスの例としては、極めて優れたオンボーディング（導入教育）、トップクラスの学習、充実した福利厚生、そして社員リーダーシップ認証制度などが挙げられます。

アクセンチュアが目指すのは、すべての体験・経験を、思いやりと優しさ、そして互いのつながりに基づくものにする事です。これを支えるのが、社員が互いに心から尊重し合い、仲間意識を育み、常にチームとして同じ目的や優先課題に基づいて行動する文化です。

## 対面でのつながりが、コミュニティ形成とコラボレーションを強化

対面でのつながりは、アクセンチュアにおけるあらゆる社員の役割に組み込まれています。

チーム内およびクライアントとのやり取りの中で、互いに学び合い、共有し、アイデアを交換し、成功を賞賛し合う、つながりとコラボレーションの価値の大きさを認識しています。こうした有意義な対面でのつながりをさらに強化するため、アクセンチュアは2023年度、クライアントおよびチーム内で強固な関係性を構築するためのプラットフォームとして各オフィスを活用することに注力しました。アクセンチュアは、チームがクライアントとの対面コラボレーションを、トレーニングやネットワークづくり、ボランティア活動などと重ね合わせて実践できる体制を採用しています。

例として、従業員リソースグループ・セッション、リーダー・オフィスアワー、新規採用者とのネットワーキング・セッション、地域社会のためのボランティア・プロジェクトなどが挙げられます。

クライアントも、アクセンチュアのオフィススペースでコラボレーションすることを歓迎しています。アクセンチュアは、オフィスをよりコラボレーションしやすい場所に作り変え、バーチャルチームメンバーも出社して働くメンバーもシームレスに連携できる体制を整備しています。

また、クライアントのオフィスでのコラボレーションにおいても、人と人とのつながりを強化できるよう努めています。

## フレキシブルな働き方

アクセンチュアは、社員から最適な働き方について意見を求め、その結果、柔軟性こそが優先課題であることを学びました。こうした意見はアクセンチュアの働き方に対するアプローチを形成するカギとなっており、最新調査では、社員の85%が「フレキシブルに働くことができている」と回答しています。

2023年度、アクセンチュアは柔軟性をさらに前進させ、「どこで働くか」だけでなく「いつ、どのように働くか」についても焦点を当てました。アクセンチュアの働き方に対するアプローチはそれぞれの市場に合わせてきめ細かく調整され、クライアントのニーズと社員のニーズのバランスに十分に配慮したものとなっています。

## スポットライト



### ジェイネン

オペレーションズ コンサルティング本部、  
ファンクショナル オペレーション、オペレーション  
アソシエイト・マネジャー  
(アルゼンチン、ブエノスアイレス)

「産休後に職場に復帰した時、会社は私にフレキシブルな勤務形態で働く選択肢を与えてくれたのに加え、オムニ・コネクテッド・エクスペリエンスを整備してくれました。これにより、家族と過ごす大切な時間を確保し、母親としての役割を十分に果たすことができただけでなく、会社ではチームの一員として引き続き、プロフェッショナルの道を歩み続けることができます。リモートワークの合間に、時折アルゼンチンオフィスに出社し、チームとの「Let's Connect」ミーティングを通じて、メンバー同士のつながりを対面でも強化するよう努めています。」

人材

アクセントの社員は、  
テクノロジーと人間の創意工夫を  
最大限に活かし、優れた成果を創出する

本カテゴリの内容

[ホーム](#) | [ハイライト](#) | [人材へのアクセス](#) | [人材の育成](#) | [社員の可能性を最大限に引き出す](#)



## 人材

アクセンチュアは、社員の潜在能力を最大限に引き出し、彼らが仕事においてもプライベートにおいてもそれぞれの目標を達成できるよう支援します。

### ハイライト

人材への投資

# 11億ドル

社員の学習およびキャリア開発への投資

約

# 4,000万時間

提供したトレーニング時間

約

# 60万人

データおよびAI関連の基礎トレーニング修了者数

社員の潜在能力を最大限に引き出す

# 12万3千件

2023年度に実施した昇進件数

拡張された

# Well-being Hub

身体面・メンタル面・経済面での健全性維持のための支援を提供

アクセンチュアのコミットメントへの評価

# 10位

「世界で最も優れた職場」ランキング

Great Place to Work®およびFortuneの共同主催

# Brandon Hall Group in Human Capital Management 優秀賞

8年連続トップ

# 人材戦略

アクセンチュアの人材戦略は、私たちのビジネスを支える原動力であり、以下の3つを柱としています。



## 人材へのアクセス



## 人材の育成



## 社員の潜在能力を最大限に引き出す

# 人材へのアクセス

## 最も優秀かつ多様な人材の確保

スキルでリードする力、つまり、最も適切なタイミングで必要な人材を最も適したプロジェクトに配置できることは、確かな結果を出すために不可欠です。アクセンチュアは、才能とイノベーションを核とする組織として、スキル・データや市場からの情報に基づいてどんな人材が必要とされるかを予測し、現在および将来にわたる自社のスキルニーズに積極的に対応しています。

アクセンチュアは、コア・テクノロジーや戦略的な人材募集により、未開拓の人材プールを探し当て、最も優れたメンバーから成るチームを構築します。さらに、実習やその他の機会を通じて、広範囲に新しい多様な人材にアクセスする取り組みを続けています。

また、クライアントのニーズに応じて社内での配置転換により必要な人材を確保する柔軟性も備えており、これにより社員はより多彩なキャリアを積むチャンスを得ることができます。人材とテクノロジー、データ、AIを組み合わせることで、ビジネスのスピードと規模に合わせた人材確保を維持しています。

[インクルージョン&ダイバーシティの章でさらに詳しく](#) 

## 優れた人材を惹きつける

アクセンチュアには、その確固たるミッション、各業界のトップ企業との最先端の取り組み、そして人材開発ブランドに惹かれて採用候補者が集まります。アクセンチュアは現在、多様な人材へのアクセスを拡大していますが、その理由は、多様な背景と柔軟で優れた学習能力をもつ人材を求めているからであり、採用の決め手となるのは認証や資格ではなく、その人の持つスキルです。例えば、米国における採用職種の約半数は、4年制大学の学位を必要としていません。

2023年度の人材採用で最も多かったのは「リファラル」で、採用件数全体の26%を占めました。



## 新入社員の万全な受け入れ

受賞歴を誇るアクセンチュアのグローバル・オンボーディング・プログラムは、新入社員にアクセンチュアの文化、コア・バリュー、パーパスを伝えることを目的に、1年間にわたって実施される取り組みです。このNew Joiner Experience (NJX) は、新入社員が安心と自信を持ってアクセンチュアでの業務に従事できるようサポートする、強固かつエンドツーエンドのプロセスです。



### NJXを通じてメタバースで互いに会う新入社員たち

2023年度、アクセンチュアに入社した52カ国の新入社員はいずれも、[NJX](#)でのオンボーディング・プログラムを受講しました。

NJXは研修初日より前に始まっています。新入社員は、採用合意書に署名すると、まずアクセンチュアでの業務や働き方をイメージできるポータルサイトへ招待されます。

入社後、NJXで提供されるオンボーディング・プログラムは、インタラクティブなストーリーテリング、小規模な「スタートグループ」コホート（集団）でのアクティビティ、対面ミーティング、さらに、アクセンチュアのNth Floorメタバースの一部であるOne Accenture Parkでの仮想現実（VR）体験など多岐にわたります。

これらの体験により、新入社員は互いにつながり、学習ゲームを通じてアクセンチュアの組織体制とクライアントへのサービス提供の仕組みを学んでいきます。

## 必要なスキルをいち早く予測

アクセンチュアは、スキルを私たちのすべての活動の中心に据えています。従業員が習得できる豊富なライブラリーを整備しており、それぞれの業務経験や資格認証、学習の機会に応じて必要なスキルを選択して習得することができます。

私たちは責任と透明性を持ってテクノロジーを活用することにより、従業員のスキルを把握します。また、従業員は自らのスキルを検証および調整することができます。アクセンチュアはこうしたスキル・データに基づき、クライアントおよび自社のビジネスを推進する上で適切な人材配置とキャリア開発を管理しており、これにより常に変化するクライアントのニーズに柔軟に対応することができます。

また、市場の動向を注意深く監視することで、今後必要となる新たなスキルをいち早く予測し、ニーズに合う人材の迅速な確保と教育に努めています。

2023年度に新たに導入した「タレント・オーケストレーション・コンソール」は、社内のリーダーたちがいつでも必要に応じて人材データにアクセスできるようにすることで、部門間のデータのサイロ化を解消することを目的としています。需要、スキル、収益、給与でのインパクトを総合的に考慮した上で、人員計画をよりスマートに、迅速かつ的確に行うことを可能にします。今では、セールスパイプラインの初期段階で市場やクライアントが求めるスキルを可視化することができます。これにより、私たちは柔軟かつ予測可能な形でスキルの増強や配置転換を管理・強化できています。タレント・オーケストレーション・コンソールは、アクセンチュアが全方位型価値（360度バリュー）をどのように提供できているかを評価するためのデータおよびアナリティクス・プラットフォーム「360度バリュー・ナビゲーター」の構成要素の1つです。

## 「ハイテクでハイタッチ」で最高の人材を発掘

AI搭載ツールで人材データベースを検索し、キーワードや職務内容と候補者のマッチングを行うことで省力化を実現し、生まれた時間で採用担当者は、関係性の構築や適切な人材・スキル・職務の配置など、より戦略的な業務に注力することができます。

これにより、クライアントのニーズおよび社内の戦略的優先課題や企業文化を反映した必要とされるスキルの優先順位をつけながら、グローバルな規模で最適な候補者を積極的に探すことができます。

## 実習生制度による 多彩なキャリアパスの開拓

アクセンチュアは、地域社会への投資を継続的に行い、未開拓の人材プールにアクセスするとともに、キャリアパスの開拓や就業機会の創出を革新的に推進しています。

アクセンチュアは、政府機関、非営利団体、コミュニティカレッジ、その他の組織と連携し実習生制度（アプレンティシップ）および社内での各種役割の提供を通じて、働く人の教育、研修、支援に努めています。

アクセンチュアの実習生制度は、これまで取り上げられることの少なかったグループを含めることでその人材層を拡大し、多様性を高めるための要となっています。

2023年度のアクセンチュアの実習生制度およびその他の就業ベース学習プログラムについて、いくつか例をご紹介します。

### 北米

アクセンチュアは2016年以来、北米実習生制度を通じ、未開拓の人材や候補者採用、教育研修、コーチング、キャリア機会の提供に取り組んでいます。その結果、北米における新卒採用のうち、実習生の採用が20%を占めるという目標を達成しました。

実習生体験者の過半数が、プログラム終了後もそのままアクセンチュアに留まり、正式採用される道を選んでいます。また、177社の企業で実習生制度の立ち上げや規模の拡大を支援しています。

### 英国

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。例えば、技術系以外の学位をもつ人、未就労者、一定期間学習を中断していた人、あるいはテクノロジー分野で新たなキャリア開拓を目指すためのスキル習得を求める人などに対し、実習生プログラムを提供しています。

2023年、英国ではこの実習生制度に238人が参加しました。これらの採用者のバックグラウンドは多岐にわたり、全体の58%が女性で、63%が社会経済的に恵まれない階層の出身者でした。例えば、ロンドンコホートは、採用者の38%が黒人で、78%が多様な民族的バックグラウンドの出身者で構成されていました。

また、2022年9月よりロンドン拠点で新しく導入された英国国内向けプログラム「組織管理・リーダーシップ実習生制度」においても、採用者のバックグラウンドは多様性に富んでいました。2023年の採用者の内訳は、63%が女性、32%が黒人、64%が多様な民族的バックグラウンドの出身者、60%が社会経済的に恵まれない階層の出身者でした。

## スポットライト



### ユアン

アクセンチュア ソング  
開発プログラム部門 アナリスト  
(カナダ、トロント)

「実習生制度では、コンサルティングの世界をより深く詳細に体験することができました。すべてのトレーニングが非常に興味深いもので、私が今、実際に従事しているプロジェクトで発揮しているスキルの基盤となっています。実習生時代に受けたガイダンスや実地学習は、自分のスキルを磨くだけでなく、将来のキャリアの方向付けや、自分が目指したい未来への足がかりを築ききっかけとなりました。」

## ドイツ

ドイツ国内で展開中の「Dual Study Program in Technology」では、学生はアクセンチュアでの業務と連携した州立大学での学習に交互に参加することができます。論理的基礎と実践的応用のバランスがとれた本プログラムを修了した学生は、情報科学、ビジネス情報学、デジタルビジネス管理のいずれかの学位を取得することができます。

## スイス

実習生制度はスイスの教育システムの中核を成す要素であり、義務教育を修了した学生の3分の2以上が実習生制度への参加を選択しています。2017年に開設された4年制の「Apprenticeship Accenture Switzerland」プログラムは、義務教育を修了した学生に対してソフトウェア開発のトレーニングを提供しています。

## インド

「Tech Expressway Academy」は、アクセンチュアがインド各地に展開するアドバンスド・テクノロジー・センターを拠点に、エントリーレベルのエンジニアに対し、テクノロジー、業界、提供方法全体で需要の高いスキルの習得を支援するとともに、スピーディーな成長の機会を提供します。アクセンチュアのエントリーレベル採用、エンゲージメント、スキル開発のあり方をそれまでとは一変させたこのプログラムは、仕事、学習、OJT実習の一体化により、クライアント向け業務を最適に遂行できる多様なスキルを持つテクノロジーアナリストを多く確保することができます。

これまでに約57,000人がこの2年間のプログラムを修了しており、うち約13,000人が2023年度にスピード昇進しています。

# 人材の育成

## 成長のための学習

アクセンチュアは、社員が新たな需要に対応できるよう継続的に支援すると同時に、社員が社内外で充実したキャリアパスを実現できる能力を獲得・維持できるよう手助けします。

アクセンチュアにとって人材の育成とは、社員の能力に投資することにより、社員が確かな目的に向かって業務を遂行し、革新的かつ大胆に問題解決できるようにすることです。

## 人材育成の力の源泉は、継続的学習

社員それぞれが新たな機会を見出し、スキルセットを拡充できるよう、アクセンチュアは2023年度、社員の学習およびキャリア開発に11億ドルの投資を行いました。アクセンチュアのデジタル学習プラットフォームを活用して、2022年度と同様に約4,000万時間のトレーニングを提供しました。

受賞実績を持つ当社の学習プログラムには、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。アクセンチュアの各分野のエキスパートがニューロサイエンス（神経科学）の原理に基づいて作成した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、主要な業界認証、世界中の一流大学とのパートナーシップ。

アクセンチュアのあらゆるレベルの社員に、自らのリーダーシップ能力を強化し、キャリアを発展させる機会が与えられています。アクセンチュアはまた、クライアントに最大の価値を提供するため、業界大手から小規模の専門プロバイダーまで参加する、当社のエコシステム・パートナーと連携し、主要テクノロジー分野での社員向け認証取得にも取り組んでいます。

2023年8月31日時点で、  
アクセンチュア社員は37万件  
以上のクラウドおよび業界  
プラットフォームに関する  
認証を取得しています。



## TQの構築

アクセンチュアの継続的なテクノロジースキルのカリキュラムおよび学習プログラムである「Technology Quotient」(TQ)プログラムの目的は、社員がデジタル世界の新たなテクノロジー・ニーズについて学び、それを使いこなせるよう支援することです。

2023年8月31日時点で、約63万7,000人の社員がTQプログラムに参加しており、うち約52万8,000人が現在提供中の12のTQトピックのうち、クラウド、AI、拡張現実、量子コンピューティングを含む少なくとも10トピックを修了しています。

## リーダーシップスキルの強化

アクセンチュアは2023年度に新たに「People Leadership Credential」プログラムを開発しました。アクセンチュアで他のメンバーをリードする人すべてに求められるスキル、マインド、行動を育成するためのマルチレベルの学習プログラムです。

People Leadership Credentialは社員からのフィードバックデータに基づいて作成されたプログラムで、あらゆるレベルにおけるリーダーシップスキルの構築において、より明確な意図で取り組む機会があることが示されました。

すべての社員がこのプログラムを利用でき、提供されるコンテンツは、自分のペースで進められる学習、ライブ演習、ハンズオン実習、コーチング、メンタリング、自らを振り返るセッションなど多岐にわたります。

[インクルージョン&ダイバーシティの章でさらに詳しく](#) 

## アクセンチュアの リーダーシップ・エッセンシャルズ

アクセンチュアのリーダーシップ・エッセンシャルズは、前述のPeople Leadership Credentialの基盤であり、当社が各リーダーに求める要件の基準を示し、360度バリューの創出を成功に導くものです。これには、以下の8項目が含まれます。

- 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、アクセンチュア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。

## データを通じた、より効果的なスキリング

スキル・データは、人材へのアクセスだけでなく、人材の育成にも役立ちます。社員が自身のユニークなスキルを特定し、成長させ、その発展を追跡できるよう支援することで、アクセンチュアはよりパーソナライズされたエクスペリエンスを個々の社員に提供しながら、クライアントのニーズに、より柔軟に対応することができます。

アクセンチュアはスキル・データを活用し、社員一人ひとりの関心事項とクライアントのニーズの両方にマッチした学習の推奨や人材配置の提案をすることができます。これにより市場で実際にニーズが発生する前に対応することが可能となります。新たに必要となるスキルを特定することで、社員は需要の高いスキルをいち早く習得し、キャリアを発展させることが可能となります。

新たに必要とされるスキルが浮上すると、自社のスキル・アーキテクチャに組み込み、社員はそれらのスキル獲得の意志を示し、実際に習得することができます。その結果、新しく獲得されたスキルは社内に登録され、人材配置、学習とネットワーキングの充実に活用されます。2023年度、約2万2,800人の社員が、メタバース内の専門教育プログラムで少なくとも1つの中級以上のレベルのスキルを獲得しました。また昨年度、アクセンチュアは社内のスキル・ライブラリーに生成AI関連のスキル16項目を追加しました。

## AIの時代のスキル開発

2023年度に発表した、データおよびAI関連事業に今後3年間で30億ドル投資する計画の一環として、私たちは採用、トレーニング、企業買収を通じて、AI人材を8万人に倍増させます。

アクセンチュアのAI学習プログラムは、ディープAIおよび生成AIのエキスパートチームの増強を目的としており、最新のAIツールを公正に、持続的に、偏りなく活用する能力の獲得を重視しています。特にビジネスコンサルティング本部の社員は、さまざまな業種のクライアントが生成AIの力を活かしてビジネスのリインベンション（再創造）を速やかに達成するのを導く方法を習得するべく、学習を重ねています。

約60万人の社員が、  
データおよびAI関連の基礎  
トレーニングを修了しています。

## スポットライト



### ロバート

ビジネス コンサルティング本部 マネジング・ディレクター兼データ&AI南米地域リード  
(ブラジル、サンパウロ)

「私は、アクセンチュアの経営幹部の1人としてコンピューターサイエンスおよび人工知能プログラム（CSAIL）に参加し、AIと生成AIについて学ぶとともに、メンバー同士で議論もしました。このプログラムは非常に内容が濃く、魅力あるもので、私たちは高度なAIの概念をはじめ、実務的アプリケーション、現実世界でのケーススタディなどさまざまなトピックを学習しました。このプログラムに参加したことは、私にとって非常に貴重で目の覚めるような体験となり、生成AIをどんな目的でどのように利用できるかについて有益なアイデアを得ることができました。そのうちのいくつかをすでに、クライアントと共に試験運用しています。」

# 社員の潜在能力を最大限に引き出す

## 社員の「Net Better Off (正味幸福度の向上)」を実現

アクセンチュアは、社員の潜在能力を最大限に引き出すことで、世界各国のクライアントや地域社会に対して、パートナーシップ、コミュニティ・インパクト、スキリング、就業機会の提供などに、より前向きな変化をもたらすことを目指しています。

社員の潜在能力を最大限に引き出すため、まず「社員は総じて“アクセンチュアで働けて良かった”と感じているか」との根本的な問いかけに向き合う必要があります。社員のこうした「Net Better Off (正味幸福度の向上)」を達成するには、人としての根本的なニーズを満たすことで、彼らが以下の状態であるよう保証する必要があります。

- 健康で、身体的、精神的、経済的に健全な状態であること
- 強い帰属意識をもって互いにつながっていること
- 目的意識をもって業務を遂行し、有意義な「違い」を生み出せていると実感できていること
- 多彩なキャリアにつながる、市場で需要のあるスキルを構築できていること

アクセンチュアの [Net Better Off](#) 調査は、社員のこうした人としてのニーズを満たすことが、業務における人の能力の最大3分の2を活かすことにつながることを示しています。

## 社員の声に耳を傾け、より良い環境をつくる

社員の声にじっくりと耳を傾けることで、彼らが業務の遂行に必要とするツールやリソース、適切な学習機会を提供するとともに、すべての社員が互いを尊重しながら、前向きでインクルーシブな職場環境で働けるよう保証することができます。

[エクスペリエンス - 社員の章でさらに詳しく](#) 

## 多彩なキャリアの育成

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。

社員同士がキャリアに関する関心事項を共有することで、それぞれの社員が自らの関心や目標に沿ったキャリアパスを描き、またその実現に向けて支援を受けることができます。年間を通していつでも必要な時に、チームリーダーやメンターはチームメンバーに対し、目標の設定方法や実現方法についてガイダンスを提供します。また、社員はいつでも同僚にフィードバックを要求・提供することができます。2023年から新たにTeams内に導入されたFast Feedbackツールや、生成AIを利用したFeedback Coach in Workdayを活用することで、それらのプロセスをさらに円滑に遂行することが可能になりました。

アクセンチュアでは、社員が自らの実績を振り返り、有意義な能力開発やさらなるキャリア開発を実現するためにはどのような行動が必要かを特定できるよう、評価会議を毎年1回開催しています。

こうした活動により、それぞれの社員の意欲やスキルに基づいた昇進の機会を含むキャリアパスの構築を可能にします。2023年度、約12万3,000人の社員が昇進を達成しました。

アクセンチュア独自の「Careers Marketplace」アプリは、社員が自ら新たな機会を探求できるよう支援するツールです。社員はこのアプリを利用して、社内で募集中のポジションを自由に検索し、応募することができます。



## 社員の希望に基づく人材配置

社員はそれぞれの能力と目指す目標にマッチした職種に従事してこそ、それぞれの能力を最大限に活かすことができます。例えば、アクセンチュアがインド各地で展開するアドバンスト・テクノロジー・センターでは、社員それぞれの希望に基づく人材配置アプローチを採用しており、クライアントの需要と社員それぞれの希望のバランスを効果的に調整しています。こうした取り組みは、社員定着率の向上、社員全体の効率ピラミッドの強化、ひいては新規採用コストの抑制につながります。

2023年8月31日時点で、プログラムにアクセスした約4万4,000人の社員がプラットフォーム上で自分が目指す目標を定義しています。

## 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。こうした評価・表彰を日常的なものにするため、アクセンチュアではソーシャル・レコグニション・ツールを提供しており、社員は同僚の素晴らしい仕事ぶりや協力、あるいは、厳しいプレッシャー下での思いやりに感謝するなど、お互いに対する賞賛や感謝をツール上で示すことができます。2023年度には、毎分7件の評価・表彰が行われています。

## トータル・リワード

アクセンチュアのトータル・リワード・プログラムは、社員のスキル、貢献度、キャリアの進展に対して報奨を与えるための制度です。トータル・リワード・プログラムで付与される報奨は、現金による報奨のほか、株式、各種優遇などで構成され、社員が働くそれぞれの市場に合わせた内容となっています。株式やボーナスなど一部の報奨は、社員が会社全体と成功を分かちあう機会となります。社員がそれぞれのキャリアを発展させるに従い、さらに報奨を受ける機会が拡大することになります。また付与される報奨は、金銭的な報奨のみに留まらず、社員の福利厚生を目的としたヘルスケアやWell-beingプログラムなどの形で提供されることもあります。

## 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、すべての社員が性別、人種、民族に関わらず平等な報酬を受けられるよう支援するプロセスを整備しています。アクセンチュアにおける賃金の平等とは、すべての社員が、業務の類似性、場所、キャリアレベルなどに応じて一貫した公平な報酬を受けることを意味します。

アクセンチュアは毎年、賃金平等の実現についての検証を実施しています。2023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では、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、従業員数のごくわずかな国、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）。また、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。

また、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、すべての社員に確実に支払えるよう努めています。アクセンチュアは、「生活賃金提供雇用主」（Living Wage employer）認証制度が設定されている英国および米国の両方において、生活賃金提供雇用主としての認定を受けています。

## 社員へのコミットメントは業界で高く評価

アクセンチュアは2年連続でGreat Place to Work®とFORTUNE誌による「World's Best Workplaces™ (世界で最も優れた職場)」ランキングに入り、今年は17位から10位にランプアップしました。このランキングを特に意義あるものとしているのは、社員自らの評価に基づくものであることです。

またアクセンチュアは、社員全体の70%を占める9カ国で、Great Place to Work®による国別の「Best Workplaces™ (優れた職場ランキング)」トップ10にランクインしており、その内訳は、アルゼンチンで1位、ブラジル、メキシコ、フィリピンで2位、シンガポールで4位、インドネシアと米国で5位、チリで10位となっています。また、Business Todayによる「インドで最も働きたい企業」では第2位にランクインしています。

2023年度、アクセンチュアはBrandon Hall Groupの主催するHuman Capital Management Excellence Awardで史上最大の182部門での受賞を記録し、8年連続で同賞の最多部門受賞企業となりました。受賞の理由となったのは、アクセンチュアの提供する広範なプログラムです。特に、「ダイバーシティ・平等・インクルージョン」「仕事の将来性」「人的資源」「リーダーシップ開発」「学習と発展」「セールスパフォーマンス」「人材確保」「人材管理」の8部門すべてで賞を獲得しています。

## 社員のWell-beingを最優先事項に

アクセンチュアは、社員の基本的なニーズを満たすために、さまざまなプログラムや制度を提供し、それらをより良いものにするよう努めています。2023年度、アクセンチュアはチーフ・ヘルス・オフィサー (CHO) 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の支援強化を継続させました。

アクセンチュアは社員とその家族に対し、医療、歯科治療、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。

アクセンチュア全体で、すべての社員は社員支援プログラム、公衆衛生システム、会社の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。

こうしたコミットメントを、拠点別にカスタマイズし、現地のサポートで支援しています。例えば、インドで展開している「Benefits YOU」プログラムでは、ジムの会員権や外来治療支援サービスなど、社員やその家族の多様なニーズに対応するパーソナライズされた支援を提供しています。

また、カナダでは2023年度、不妊治療や養子縁組、代理出産などを含めた包括的な家族構築サービスを立ち上げました。これにより、社員はケアナビゲーターやサポートネットワーク、各種リソース、費用償還などのサービスを利用することができます。また、健康な妊娠や出産をサポートする専門医療サポートも追加しました。



## 職場の安全衛生

アクセンチュア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。

アクセンチュアは、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認証を取得しています。事業展開するすべての国でISO® 45001と同等の基準を達成することが、アクセンチュアの目標です。

アクセンチュアは2023年度、世界的なガバナンスモデルを基盤とするグローバル安全衛生プログラムを強化するため、これに新たなトレーニングとツールを加えました。また、アクセンチュアのグローバル・アシスタンス&プロテクション (GAP) チームは、これまでに引き続き、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きます。GAP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。

アクセンチュアは引き続き、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取り組んでいます。また、アクセンチュアのアクセシビリティ・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、共同技術調査、採用やその他のサポートを提供しています。

[インクルージョン&ダイバーシティの章でさらに詳しく](#) 

アクセンチュアは、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、国際的に認められた労働安全衛生基準のISO® 45001認証を取得しています。

## メンタルヘルスとWell-being

アクセンチュアは、社員のメンタルヘルスとWell-being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。社員がオープンで率直な会話を気軽に行える職場環境を育むことで、メンタルヘルスの問題を取り巻くネガティブな偏見を払拭していけるような取り組みを継続しています。

また、社員のWell-beingを維持するための支援強化にも継続的に努めており、デジタルツールや取り組みを強化し、コロナ禍後の環境変化、マクロ経済の課題、世界的人道的危機などに起因する複合的なメンタルストレスへの対処を支援しています。

その取り組みの一部をご紹介します。

**ピアツーピアサポート:** アクセンチュア社内のメンタルヘルス・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、約1万4,000人もの社員が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、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。

[インクルージョン&ダイバーシティの章でさらに詳しく](#) 

**Well-beingの総合的な支援:** アクセンチュアは、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」と連携し、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プログラムを提供する体制を整備しています。

アクセンチュアは2023年度、社員とその家族のニーズを支援するための総合的な学習カリキュラム「Thriving Caregivers」を開設しました。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、2023年度、約12万1,000人の社員の受講が完了しています。

**Accenture Well-being Hub:** アクセンチュアは、Thrive Global、Calm、Wysa、RethinkCare、メンタルヘルス・アライ・ネットワーク、社員支援プログラム（EAP）など、アクセンチュアが提供するすべてのメンタルヘルスとウェルネスサービスに関する情報を、すべての社員とその家族がまとめて確認できるハブサイト「Accenture Well-being Hub」を開設しています。このサイトには、厳重な守秘義務に守られたチャットボットやEAP専門家とのライブチャ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。また、カナダおよび米国の社員は、このハブを介してTalkspaceおよび医療費プランにアクセスすることができます。

## 金融リテラシーの向上

アクセンチュアは2023年度、グローバル金融教育プラットフォームであるnudgeと連携し、Well-being Hubのサービス範囲を拡充した新サービスをグローバルで開設しました。これは、社員の個人的な金融セキュリティや回復力支援のための金融管理に関する意思決定をサポートするツールです。これにより、すべての社員とその家族に対して、インタラクティブな学習モジュールの提供、それぞれの地元の金融関連ニュースへのアクセス、予算管理ツールを含めた金融管理リテラシーおよび金融管理教育プログラムを提供しています。また、社員支援ベンダーと協力し、すべての社員が金融管理に関するアドバイスのサポートを受けられる体制を整備しています。

## 福利厚生 の 基準

アクセンチュアは、社員への基本的な福利厚生においても業界でリーダーとなることを目標に掲げており、住んでいる場所や働いている場所に関係なく、すべての社員が仕事とプライベートの両面で最も良好な状態を維持し、それぞれの目標や希望を達成できるよう取り組みを続けています。

アクセンチュアは、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、すべての社員に適切な福利厚生を提供し、誰もが平等に活躍できる機会を提供することで、私たちがインクルージョンとダイバーシティを真に尊重し、事業の優先事項に考えているかを示しています。

アクセンチュアが目標とするのは、世界中どこでも、それぞれの市場で合法的かつ可能な範囲において、以下の水準の福利厚生を提供することです。\*これらの福利厚生は一部の市場ではごく標準的なものですが、国や地域によってはそうでない場合もあり、そのような地域においてこれらの福利厚生を提供することにより、アクセスと平等性を向上させることを目指しています。

## 遠隔医療サービス

アクセンチュアは社員の約98%に、便利でアクセスしやすい遠隔医療サービスを提供しています。これは、緊急時以外のよくある疾患に対するバーチャル医療診断へのアクセスなどを含みます。社員はアクセンチュアが提供するプランまたは政府の健康保険プランを介してこれらのサービスを受けることができます。

## 予防医療

アクセンチュアは社員の約85%に、当社が提供するプランまたは政府の健康保険プランを介して、健康診断や予防接種等を含む予防医療サービスを提供しています。これらのサービスは、リスクが想定される状況や症状を早期に特定し、発症を防止したり、疾患の影響を最小化したりする措置を講じることを目的としています。特に中国やインド、インドネシアなどの国では、それぞれの市場の標準を越えたサービスの提供も行っています。

\*Avanade（アクセンチュアとマイクロソフトによる合併企業）、Accenture Federal Services、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。

## LGBTIQ+のための 医療プラン

世界各国の同性愛者、バイセクシャル、トランスジェンダー、インターセックス、クィアなどのLGBTIQ+の社員、およびその他のあらゆる性的指向、性自認、性表現に対応するインクルーシブ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のコミットメントを掲げています。

- すべての社員に対し、同性のパートナーや承認されたドメスティック・パートナーが、通常の配偶者と同等の医療費プランを利用できることを保証しています。
- トランスジェンダーを被保険者とする医療手当も99%の社員に対して提供しており、アクセンチュアが提供するプランまたは政府の健康保険プランを介して利用可能です。

## 休暇

社員が仕事から離れてリフレッシュし再充電できる機会を設けるため、最低15日の有給休暇を提供しています（有給休暇手当、法定外休日、追加の有給休暇を含む）。

## 産前産後休暇

アクセンチュアは、新しく生まれてくる子供の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、それを含みます）。この手当は、社員の97%以上に提供されています。また、育児休暇（養子縁組を含む）や代理出産休暇などの基準のグローバルな拡大にも取り組んでいます。

## 忌引き休暇

愛する人を失った悲しみを乗り越えることは、非常に個人的な体験であり、その内容は人それぞれ異なります。すべての社員に対し、住んでいる場所や働いている場所に関係なく、愛する人を失った悲しみを癒やす機会を設けるため、家族を失った社員についてはそれぞれの国の慣習に則って有給の忌引き休暇を提供しています。

配偶者やパートナー、また流産を含めて子供を失った社員に対しては、最低4週間の有給休暇を提供するよう努めています。この有給休暇は流産を経験した配偶者やパートナーにも適用されます。この制度は社員の約80%に提供されています（法定の育児休暇などの要件を含む）。

一般的な忌引き休暇の提供に加えて、アクセンチュアは流産に関する誤った古い偏見を打破することを目指して、それぞれの市場の一般的標準を超えた流産後の忌引き休暇の提供を進めています。流産を経験した社員、あるいは流産を経験したパートナーがいる社員には最低3日の有給忌引き休暇を提供するよう努めています。この制度は社員の約93%に提供されています（法定要件を含む）。

インクルージョン&ダイバーシティ

ダイバーシティを尊重することで、イノベーションとビジネスのラインベンション(再創造)を推進する

本カテゴリーの内容



## インクルージョン&ダイバーシティ

アクセンチュアは、すべての社員が帰属意識を持ち、尊重されて働くことができ、それによって最大の成果を上げることのできる文化の醸成を目指しています。

### ハイライト

アクセンチュアのI&D  
(インクルージョン&  
ダイバーシティ)の歩み

社員の

48%

現在、全世界の社員の48%が女性であり、2025年までに男女比率の完全同率化を目指す

マネジング・ディレクターの

30%

現在、マネジング・ディレクターの30%が女性であり、2025年までに世界の同女性比率を30%とするとの目標をすでに達成

インクルーシブな  
企業文化の醸成への  
取り組み

約

11万  
8,000人

の新規採用者が  
無意識のバイアスに関する  
トレーニングを修了

約

14万  
1,000人

がAllies in Actionプログラムに  
参加

90団体

のPrideネットワークが社内で  
活動中

アクセンチュアはI&D  
リーダーとして業界でも  
高く評価

1位

Refinitiv Global Diversity &  
Inclusion Indexランキング  
(過去6年間で4回目)

最高スコアを獲得

Bloomberg Gender Equality  
Indexランキング(2年連続)

上位にランクイン

Workplace Pride Global Benchmark  
(8年連続)

殿堂入り

Fair360 Top 50 Companies for  
Diversity

# アクセシビリティの目標と進捗状況

## ジェンダー平等

### 現在、社員全体の48%が女性

2025年までにジェンダー平等の実現を目指します  
(自身の性別を男女いずれかとの認識を持つ人々を対象とする)。

### マネジング・ディレクターの30%が女性

2025年までに世界のマネジング・ディレクターの女性比率を30%にする目標をすでに達成しました。

## 人種および民族

### 2025年までに、社員構成における人種および民族の多様性を拡大します\*

#### 米国

アフリカ系アメリカ人および黒人社員比率が全社員の11.9%となり、同比率を9%から12%に引き上げるという目標をすでに達成しています。

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、同比率を2.8%から4.4%に引き上げるという目標をすでに達成しています。

ヒスパニック系アメリカ人およびラテン系社員比率が全社員の10.5%、マネジング・ディレクターの4.5%となり、同比率をそれぞれ9.5%から13%、3.5%から4.7%に引き上げるという目標をすでに達成しています。

#### 英国

黒人\*\*社員比率が全社員の5.6%となり、うち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%に引き上げるという目標をすでに達成しています。黒人マネジング・ディレクターの人数については、16人以上という目標に近づきつつあります。

#### 南アフリカ

アフリカ系黒人社員比率が社員全体の45.3%となり、同比率を45%から68%に引き上げるという目標をすでに達成しています。

カラード\*\*\*社員比率が10.8%となり、同比率を6%から10%に引き上げるという目標をすでに達成しています。

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53.2%となり、同比率を39%から70%に引き上げるという目標をすでに達成しています。

\*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、2023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、バンツワ族、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。

# アクセントの コミットメント

アクセントのパーパスは、テクノロジーと人間の創意工夫でまだ見ぬ未来を創造することです。私たちは、全方位型価値（360度バリュー）の提供により、すべてのステークホルダーの継続的なビジネスのリインベンション（再創造）を支援しています。リインベンションの推進にまず必要となるのがイノベーションであり、イノベーションを実践するには優れた人材を募り、育成し、インスピレーションを与える必要があります。人材は、アクセントが競争上の差別化において最も重要視する要素の1つです。

アクセントは人材戦略の一環として、多彩なバックグラウンドや異なる視点、人生経験を持つ人材を採用し、育成しています。このように異なる要素を持つ人材を採用することで、目に見える多様性を育み、ビジネスのリインベンションに必要なイノベーション推進のカギとなる、多彩な視点や着眼点、インサイトを確保することができると思っています。

こうした多様性を達成するため、アクセントは目標を設定し、それらを公開しています。そして、データを収集することで取り組みの進捗を評価して継続的な改善を図り、同時に社内のリーダーに説明責任を課すことで、業界で最も革新的で豊かな才能にあふれた人材の確保に努めています。こうしたアプローチは、アクセントが前進するための原動力となっています。

アクセントは、チームに新たに加わる人たちの一部は、それぞれのアイデンティティや人生経験の中で壁に直面し、困難を味わったことがあることを認識しています。アクセントはそれらの人々

の他にはない独自の視点を活かすことで、すべての社員の潜在能力を最大限に引き出し、生き活きと働くことができる環境づくりに努めています。アクセントは、真に実力主義の組織です。

アクセントは、すべての社員が帰属意識を持ち、尊重されて働くことができ、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で最大の成果を上げることのできる文化の醸成を目指しています。

アクセントは、すべての社員が生き活きと働けるよう支援することにコミットしており、それには[インクルージョンとダイバーシティの推進](#)が含まれます。その対象には、女性、さまざまな人種や民族の出身者、障がいのある人たち、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、クィアなどのLGBTIQ+の人たち、異なる文化を持つ人たち、あるいは異なる宗教や信仰に基づく伝統的習慣を持つ人たち、さらにはさまざまな年齢層や社会的グループに属する人たちが含まれます。

## 透明性が信頼を強化する

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に扱っています。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。

# インクルージョン& ダイバーシティの推進は リーダーシップから始まる

アクセントでは、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 対し期待されています。

こうしたコミットメントは、社内のトップレベル、つまり会長兼CEO、取締役会、グローバル経営委員会などの経営幹部陣から始まっています。

アクセントの「リーダーシップ・エッセンシャルズ」は、アクセントのリーダー一人ひとりがインクルージョン、ダイバーシティ、平等を追求するコミットメントを体現し、インクルーシブなリーダーシップスキルを継続的に構築する上で守るべき原則を定義しています。

人材の章でさらに詳しく 

アクセントの取締役会は当社の  
コミットメントを体現しており、取締役の  
45%が人種および民族的に多様な  
バックグラウンドを持ち\*、また会長兼  
CEOのジュリー・スウィートを含め女性  
の取締役が全体の45%を占めています。

○ \*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2023年プロキシステートメントをご覧ください。

# インクルーシブな企業文化の醸成に向けて

アクセンチュアは、社員の多様性を幅広い視野で捉え、社員全員が強い信頼と帰属意識を持ち、常に「つながり」を感じることのできる企業文化の醸成に取り組んでいます。具体的には、社員間のアライシップ（互いに支援者であること、同士）、学習意欲、インクルーシブな働き方、活気に満ちた社員グループやネットワークの構築、そしてアクセシビリティの推進に重点を置いています。こうした取り組みのすべてが、アクセンチュアのインクルーシブな企業文化の醸成を前進させる力となっています。

## アライシップの力

社員同士がお互いに支援者、味方であることは、インクルージョンの文化を創出し、前向きな変化を促進するカギとなります。アクセンチュアは2023年、新たにAllies in Actionプログラムを導入しました。これは、社内の既存および新規のアライの力を1つに集結するとともに、誰かのアライであることの意義、継続的な学習ジャーニーを通じたインクルーシブな行動の実践、そして他のメンバーのロールモデルとなることの重要性を学ぶためのグローバルな体験です。

アクセンチュアは2023年、メタバース上で初のグローバル・アライ・サミットを開催しました。ライブストリーム配信と各オフィスでの対面アクティビティを融合したイベントとなり、参加者は学習プログラムや各種イベント、コミュニティ構築アクティビティを通じてモチベーションを高めることができました。アクセンチュアの定義する5つの基本的アライ行動原則とは「自らアウェアネスを高める」「積極的に傾聴する」「声を出して伝える」「謙虚さを持つ」「インクルージョンをインスパイアする」です。

2023年8月31日の時点で、Allies in Actionネットワークの登録者数は約14万1,000人を記録しており、多文化インクルージョン、障がいやニューロダイバーシティの受容、ジェンダー平等、メンタルヘルスとWell-beingの向上、人種および民族的インクルージョン、LGBTIQ+インクルージョンの推進に取り組んでいます。

誰かのアライであろうとすることは終わりのない旅であるとの認識に基づき、アクセンチュアは社員に対して、日常のささいな状況でアライシップを示すことにより、インクルージョンや帰属意識を高めるスキルのトレーニングを提供しています。

## スポットライト



### アニス

人事本部 マネジャー（インド、バンガロール）

「私はアクセンチュアで、真のアライ（支援者）と出会いました。それは、私の上司です。彼女が無条件で受け入れてくれたお陰で、私はようやく、自分本来の声を上げることができるようになりました。彼女は私が本当に心を開いた最初の人です。私はいま、自分に自信を持ち、幸せです。そして、自分の仕事を愛しています。」

## 一切の差別を許さないゼロ・トレランス

アクセンチュアは、年齢、障がい、人種や民族、性自認、性表現、性的指向、宗教に関わらず、あらゆる形態の差別を一切許さないというゼロ・トレランスのポリシーを掲げています。私たちは差別に関するあらゆる懸念を重大に受け止め、社員に対して、他人に対する尊重に欠ける行為や不適切な言動、あるいは詐欺的、非倫理的、あるいは違法な行動を目にした時にどのような行動を取るべきかを啓発する取り組みやトレーニングを提供しています。

社内のすべてのリーダーは、実力主義・非差別主義に基づくこうしたコミットメントを自ら体現し模範を示すよう期待されています。アクセンチュアの採用判断はあくまで候補者の実力に基づくものであり、その人の資格、貢献度、能力、成長の可能性を考慮して行います。また、こうした取り組みにおける組織としての進捗度を評価するため、社員からのフィードバックも収集しています。

米国および英国では、「従業員調査協力員」のロールを新たに設けました。従業員調査協力員とは、人種関連あるいは民族関連の問題行為を報告したか、あるいはそうした問題行動の対象となった人を支援するようトレーニングを受けたチームです。調査協力員は秘密裏に最大18カ月にわたる調査後の支援を提供し、報告者に対する報復行為がないか、また報告者が問題行動を報告したことで周りからの疎外感を感じていないか等をモニタリングします。

[エクスペリエンス - 社員の章でさらに詳しく](#) 

## グローバル規模での人種差別との闘い

アクセンチュアの目標は、社員同士が生産的な会話を交わし、どこに住んでいても平等・インクルージョン・帰属意識を推進し、互いにアクティブなアライ（支援者）となるよう社員を教育・啓発することにあります。社員は、充実した学習、社内のネットワークイベント、コミュニティでのやり取りを通じて、あらゆる人種的・民族的バググラウンドを持つ人々のためのインクルージョンの推進に努めています。

アクセンチュアの提供するオンライン研修コース「We Stand Against Racism」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、およびヨーロッパでは必修科目となっており、それぞれの地域ごとの視点やストーリーをまじえて、人種的偏見やマイクロアグレッション（無意識の攻撃）などの問題行為を発見し、声を上げて対処するためのスキルを社員に伝授しています。

欧州では、アクセンチュアはBusiness for Inclusive Growth (B4IG) のメンバー企業となっており、民族多様性タスクフォースの共同リーダーという重要な役割を果たしています。また、当社が作成に参加したB4IGの業務提言ツールキットは、職場における人種・民族的多様性とは何を意味するかを包括的に説明するとともに、課題への対処と取り組みの進展を促がすためのメンバー企業から寄せられたベストプラクティスを共有しています。

\*Avanade (アクセンチュアとマイクロソフトによる合併企業) 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。

## 理解を深めるための学習

アクセンチュアは社員に対し、インクルーシブな人材についてのより深い理解を促し、そのような人材体制の構築を促進するための学習機会をまとめた総合カタログを提供しています。

2023年、全世界の社員、チームリーダー、人材ビジネスパートナー、採用担当者向けの、ニューロダイバーシティに関する10のトレーニングモジュールを開発しました。また、社内の自閉症者のコミュニティメンバーが新しい自閉症に関する学習モジュールを開発し、インクルーシブな行動についての教育と意識向上を図っています。

次の取り組みは、現在提供中のコースの一部です。「Thriving Together: 回復力と帰属意識を構築する」は、社員一人ひとりが安心して自らの存在を示し、つながりを感じながら勇気を持って働けるようにするためのプログラムで、2023年度に社員約6万6,000人が修了しました。「無意識のバイアス: 共に立ち向かい軽減するためには」は、2023年度に社員約11万8,000人が修了しました。人種差別をどのようにして検出し、声を上げ報告すべきかを学習するプログラムとなっています。

多様なメンバーで構成されるすべてのチームで、社員全員がより効果的かつインクルーシブに業務を遂行できるよう、アクセンチュアではAperian (旧Globe Smart) を提供しています。Aperianは、異なる働き方やコミュニケーション方法、文化的差異を乗り越えて、文化間の多様性やそれぞれに異なる文化スタイルについて学ぶためのオンライン学習プラットフォームです。



## 多彩な社員ネットワーク

アクセンチュアのさまざまな社員ネットワークは、社員の帰属意識を高め、すべての社員が平等に自らの存在を示し、自分らしくいることができるように支援しています。これらの社員ネットワークは、相互の信頼に基づく関係を育み、メンタリングや成長の機会を提供することで、あらゆるキャリアレベルの参加者にメリットを与え、グローバルおよび地域レベルでのコミュニティ形成とインクルージョンを推進します。

グローバル規模で展開されるさまざまなネットワークは社員の幅広い多様性の象徴であり、女性のためのネットワーク、障がい者のためのネットワーク、LGBTIQ+のためのネットワーク、ニューロダイバーシティのためのネットワーク、さまざまな人種的、民族的、文化的バックグラウンドを持つ人のネットワークなど多岐にわたります。これらのネットワークメンバーは、クライアントや外部のパートナーとも協力し合い、インクルージョンとダイバーシティの推進に取り組んでいます。

アクセンチュアは、すべての社員が安心して、自信を持って自らの信仰（あるいは無宗教主義）を表明できるように努めており、宗教別の社員リソースグループや社員ネットワークコミュニティがアクセンチュア全体で活動しています。



### Pride at Accenture

45カ国で90以上のネットワークを展開中



### Neurodiversity (ニューロダイバーシティ)

登録者1,780人の社員ネットワーク



### Gender-based network (ジェンダーネットワーク)

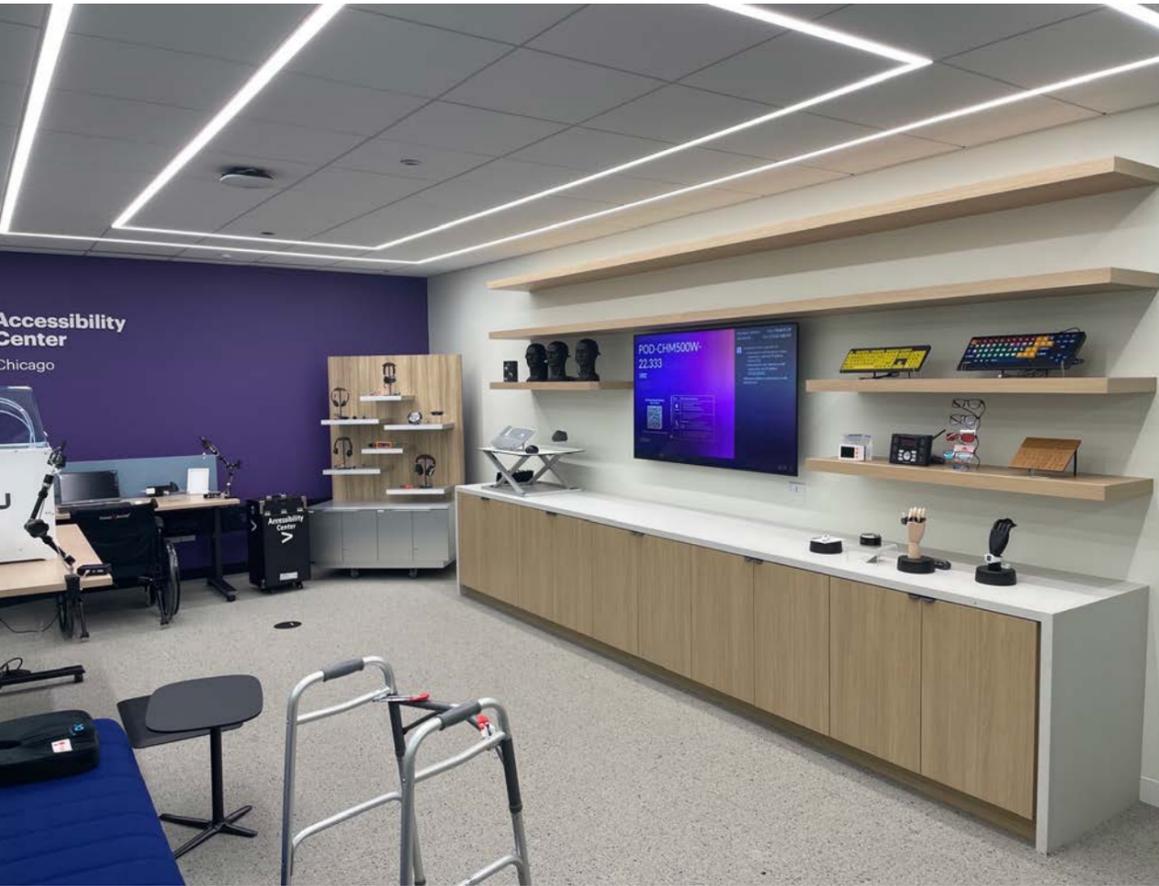
37カ国で120以上の多彩なコミュニティを展開中



### Disability-based networks (障がいのある社員のネットワーク)

29カ国

その他、地域により、人種・民族、宗教間、退役軍人向け等のネットワークが活動中です。



## 職場のアクセシビリティと インクルーシビリティを設計段階から 組み込む

アクセンチュアは、すべての社員が生き活きと業務を遂行することのできる安全で快適な環境の整備に努めています。そのための物理的設備は、以下を含みます。

- **アクセシビリティ・センター**: 36拠点で展開中のこのインタラクティブスペースは、社員がアクセシビリティ技術やソリューションを実際に試してみ、一人ひとりのニーズに対応するツールを見つけることができる場所です。同センターは教育・コラボレーション・アイデア交換のハブとしても機能しており、クライアントや地域のコミュニティの人々にも利用されています。
- **アクセシブルなデザイン**: 自動ドアやスロープ、エレベーター、幅の広い廊下など、車椅子などの移動ツールが出入りしやすい環境を整備するとともに、点字表示や吸音型表面処理、調整式デスク、あるいはさまざまなニーズに対応する着席ゾーンなどを設けています。
- **プライベート空間やサポート空間**: ウェルネスルーム、インターフェース（多宗教）ルーム、授乳室、多目的トイレなどを整備しています。
- **インクルーシブなドレスコード**: すべての人が自分のアイデンティティを自由に表現できるドレスコードを奨励しています。
- **自由な表現に満ちた環境**: アートやプログラミング、サイネージにより、多様に異なる文化、バックグラウンド、視点を称えます。

さらに、対面勤務の社員とリモートワークの社員の両方を支援するため、「アコモデーションサポートツール」を提供しています。44カ国で展開中のこのツールを活用すれば、各種支援テクノロジーの要請、フレキシブルな就業体制のリクエスト、手話通訳者の手配、スクリーンリーダーの手配など、さまざまなニーズに対する支援を要請できます。

## スポットライト



### マッツ

インダストリーX本部 テクノロジー担当  
シニア・マネジャー（フィリピン、タギッグ）

「私は高校生の頃から聴覚障がいがありますが、インクルージョンとダイバーシティを真に推進する企業であるアクセンチュアで働けることを、ありがたく、また誇りに思っています。私はいま、自らの価値を真に認められていると感じています。アクセシビリティ試験プロジェクトのリーダーを任せられ、同時に他のメンバーのサポーターの役割を果たしてきました。私がアクセンチュアで受けている処遇は、仕事における私の生活の質を向上させるとともに、制約なく自由に生きることを可能にしてくれます。」

## 文化的伝統の尊重

アクセンチュアは、社員それぞれの多様な文化を認め、尊重し、称えることを大切にすることで、一人ひとりの社員が自らの価値が認められていると感じられる環境づくりに努めています。社員の上げる声を伝え、ブランドとしてのメッセージを表明することで、意識の向上を促し、人々が行動を起こすようインスピレーションを与えることができます。今年アクセンチュアが公的に主催した祝祭イベントは、社員が互いを称えつながら合い、オープンで率直な会話を交わし、これまで取り上げられることの少なかったコミュニティの出身者を含め、すべてのメンバーに対する支持を高らかに表明する機会となりました。

これらの祝祭イベントを通じて、アクセンチュアは自らの「アライシップ」のメッセージと意義を再確認することができました。以下はグローバル規模で実施した祝祭イベントの一部です。

### 国際女性デー

アクセンチュアは2023年、第19回国際女性デーをバーチャルと対面イベントの両方で祝い、43カ国の社員、クライアント、パートナーが参加しました。

### 国際障がい者デー

アクセンチュアの世界各国60拠点で、PurpleSpaceのパープルライトアップ・イニシアチブを実施し、全世界の障がいのある社員の貢献を称えました。

### 国際人種差別撤廃デー

すべての社員に対して、人種的・民族的差別の害悪についてより深く理解し、意義ある変化のために行動を起こすよう呼びかけました。

## 対話と発展のための世界文化多様性デー

平和と持続可能な発展のための文化間の対話の大切さを学ぶイベントとなりました。

### Prideイベント

Pride at Accentureネットワークは、世界各地で約100の祝祭イベントを開催しました。今回の大胆な試みとして、プライド・フラッグのすべてのカラーをいったん排除し、Prideの存在意義について改めて振り返ることで、より平等な未来の構築に向けた深い内省の時を設けました。その後、再び鮮やかなカラーで彩られたプライド・フラッグのアートワークをバーチャルアートギャラリーに掲げて共有することで、それぞれの社員にとってPrideが意味するものが何かを伝えてほしいと呼びかけました。



## 業務プロセスの中で平等の文化を推進

アクセンチュアは、インクルージョンとダイバーシティを推進する取り組みの進捗度をデータ主導のアプローチで客観的に評価しており、業務プロセスの平等を能動的に監視するとともに、それぞれの社員がアクセンチュアでのキャリアを適切に発展させるのに必要なスキル、役割、行動パターンを備えているかを検証しています。

## 自主的な自己認識の推進を強化

社員に自主的な自己認識の選択肢を与えることにより、企業内の平等を重んじる文化を推進することができます。2023年にアクセンチュアは、自己認識プログラムの適用範囲を拡大し、法的に許容される範囲で社員に対し、自らの法律上の性別、性自認、性的指向、民族・人種、軍役経験の有無、障がいの有無などを自己申告する選択肢を提供しました。

社員それぞれの自己認識を把握することで、確かなデータに基づいて社内のインクルージョン&ダイバーシティプログラムをきめ細かに調整することができます。これにより、採用、社員定着率、昇進などに関するギャップを特定し、その解消に努めることが可能となります。

アクセンチュアは、社員一人ひとりが安心して自己認識を申告できる環境を整備しており、2023年8月31日の時点で1万3,000人以上の社員が、自らが障がい者であることを自己申告しています。

さらに、それぞれの社員は人事情報システムに保存されている自分の個人プロフィールに自分を呼称する際に希望する代名詞 (she、he等) を登録するとともに、自分の名前の表示方法をカスタマイズすることができ、社員一人ひとりが自らの真のアイデンティティを表現することを可能にしています。

現在、社員の約82%が、  
自らの性的指向や性自認を  
共有しています。\*

\*Avanadeを除く

## 新たな多様性のある人材プールへの アクセスを拡大

アクセンチュアは、採用候補者発掘のための広範囲で革新的なアプローチを採用して多様な人材募集パイプラインを構築することで、最も優れた人材の確保に努めています。人材募集、スキリング、およびターゲットを絞った採用候補者発掘のためのこのインクルーシブなアプローチにより、私たちは会社が真に必要な人材を確保することができます。

アクセンチュアは、人材募集向け学習プラットフォームである SocialTalent への投資を通じて、採用、エンゲージメントおよびリーダーシップ育成の強化に取り組んでいます。SocialTalent プラットフォームを利用して、体系化された学習パスにアクセンチュア独自のコンテンツを組み込むことで、採用関連職種向けにカスタマイズされた学習エクスペリエンスを提供しています。これまでに、採用関連職種の社員3,500人以上が、多様な採用候補者の発掘、採用プロセスにおける偏りの軽減、インクルーシブな会話等のトピックの受講を開始しています。

今年、インドで約680人が主力プログラムである「Aarambh and the Inclusive Internship Program」に参加しました。このプログラムは、十分な能力がありながらチャンスを与えられていない人々に対し、より明るい未来と就業の機会が得られるよう支援を提供することを目的としています。トレーニングとOTJ実習を融合させた実験的なインターンシップは、トランスジェンダー、障がい者、低所得者層出身の女性などがキャリアパスを構築することを可能にします。アクセンチュアは、このインターンシップの修了者の51%を最終的に社員として採用しました。

また、アクセンチュアは、LGBTIQ+専門職ワーカー向けの世界最大の人材プラットフォームであり、彼らのグローバルビジネスコミュニティとしての役割も果たしているmyGWorkとの連携により、主要な成長分野向けの新たな人材プールにアクセスし、グローバル規模での人材確保を推進しています。myGworkとの連携により、企業としてのアイシップへのコミットメントと目に見えるLGBTIQ+リーダーシップの重要性を広く世間に周知し、さらなるインクルージョンの推進を目指します。

米国アクセンチュアでは、人材採用チームが多様なグループの候補者それぞれを、面接を行う前に当社独自のインクルーシブな選考プロセスで検討します。これにより、あらゆるバイアスを排除し、実力主義に基づいた出来る限り公平な結果が得られることを保証します。

## 公平かつインクルーシブな 福利厚生を提供

アクセンチュアは、すべての社員が、身体的、精神的、経済的に健全かつ幸福な状態であってほしいと望んでいます。社員に公平かつインクルーシブな福利厚生を提供することにより、すべての社員が手厚くサポートされ、必要なケアにアクセスできると感じることでできる環境づくりに努めています。

その一環として、それぞれの市場で法的に認められ、かつ市場で利用できる地域において、当社に所属するLGBTIQ+の社員とそのパートナーが等しく利用できる医療プランなど、インクルーシブな福利厚生プランを設けています。また、トランスジェンダーを被保険者とする医療プランなども整備しています。さらに、パートナーや子供を含め、家族を失った人、流産を経験した人も対象とする有給忌引き休暇も提供しています。\*

\* 直近の18カ月間で新たに買収により加わった企業の社員は対象外です。

人材の章でさらに詳しく 

## より多様性に富んだ リーダーシップチームを構築

アクセンチュアのインクルージョン&ダイバーシティ・リーダーシッププログラムは、昇進と自己表現のためのパイプラインの強化を目的に設置されています。プログラム参加者は、それぞれのキャリアの発展を想像し、成功に必要なスキルの習得のためのガイダンスを受けることができます。その過程で、十分にサポートされていると感じることができ、社員の満足度の向上にもつながります。

アクセンチュアのインクルージョン&ダイバーシティ・リーダーシッププログラム\*は以下を含みます。

### 女性

アクセンチュアの「Insight and Developing Our Women」プログラムは、上級アナリストやシニア・マネジャー、もしくはそれ以上のレベルの女性社員が、リーダー、同僚、人事部門のサポートを受けながら自信を持ってキャリアを発展させられるよう支援します。

### 人種別および民族別グループ

米国で展開中の「Shift and Drive」プログラムは、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、アジア太平洋系アメリカ人の社員やアライ向けに、スキル構築、コーチング、自己開発アクティビティ等を能動的に提供するプログラムです。

### LGBTIQ+向け

アクセンチュアの「LGBTIQ+ Leaders Learning」プログラム、別名L3は、各種ツール、スキル、インサイト、およびセルフコンフィデンスサポートの提供により社員のキャリアの前進を支援し、彼らが社内のLGBTIQ+コミュニティにとってのロールモデルとなるよう育成することを目的としています。また、その拡張プログラムであるL6は、シニア・マネジャーやアソシエイト・ディレクターが経営幹部や同僚とのつながりを構築することで、明確な意識を持ってキャリアの成長を図り、リーダーのポジションへの到達に向けた次のステップを特定することを支援します。

### 障がい者向け

受賞歴を誇る「Abilities Unleashed」プログラムは、コンサルタントおよびそれ以上のレベルの社員に対し、セルフコンフィデンスサポート、キャリアパスのプランニング、ネットワークの拡張、部門の垣根を超えたコラボレーションの機会を提供します。

\* アクセンチュアの各I&Dリーダーシップ開発プログラムは、別段記載のない限り世界各国で提供中です。各プログラムは、障がいや特殊ステータスの有無に関わらず、どの社員でも参加可能です。





## すべての社員のキャリア推進を支援

メンタリング、スポンサーシップ、職場復帰プログラムなどは、アクセントの持つ多様な人材の開発、エンゲージメント、人材定着を促し、当社のリーダーシップ開発プログラムを補強する役割を果たす重要なツールです。

### メンタリング

メンター制度は、参加者のパーソナル面および業務面での包括的な発展を促し、社員同士を共通の関心事項、体験、情熱で結び付け、すべての社員のための平等の文化の推進に役立ちます。参加者はグローバルな人的ネットワークを構築し、多様な視点から新たな学びを得ることができます。これらのメンタープログラムは、法的に認められる範囲においてすべての社員が利用でき、LGBTIQ+、女性、障がい者、人種的・民族的メンタリングが含まれます。

### スポンサーシップ

アクセントのシニアリーダーは社員のキャリアの発展を積極的に支援しており、その一環として社内で注目を集めているWEL (Women's Executive Leadership) は、シニアリーダーに指名された個人に対し、パーソナルコーチングやリーダーシップへのアクセスを提供するプログラムです。

## 職場復帰支援

職場復帰プログラムは、一定期間離職していた社員に対するメンタリング、トレーニング、スキリングの機会、および以下のようなサポートの提供により、スムーズな職場復帰を支援します。

- インドで展開中の「Returning Mothers Program」は、出産後に職場復帰する女性に対して、同様に出産後に職場復帰したあと成功を収めた経験豊かなメンター社員を割り当てることでサポートを提供します。このプログラムは、出産後の女性社員がフレックス就業体制を効果的に活用し、スキルの更新や新しいトレーニングを受けることを支援します。
- 米国で展開中の「Accenture Technology Returnship Program」は、子育てと仕事の両立を図る専門職の女性など、一時的な離職後に職場復帰する社員に対するサポートを提供します。この16週間の有償プログラムでは、最新テクノロジーとプロジェクトベースの課題に関するトレーニングを受けることができます。参加者は既存のスキルのリフレッシュや新たなスキルを習得するとともに、アクセント社内の人とのつながりを深め、幅広いキャリア機会を得ることができます。

# クライアントや地域社会との連携により進化を加速

## クライアント

すべての社員が帰属意識を持ち、自分が尊重されていると感じながら自信を持って働くことで最大の成果を出せる企業文化を醸成することで、アクセンチュアはクライアントに対してより優れた再創造のためのサービスを提供することができます。

アクセンチュアは、インクルーシブで多様性に富んだチームを構成することで、より多くの人にとって有益であり、かつクライアントの顧客やステークホルダーのニーズを的確に反映したイノベティブなソリューションを創出できると信じています。

相互の発展を目指し、アクセンチュアとクライアント戦略や実践的な手法を共有し、各種プログラムや学習イベントを通じて連携しています。また、文化的祝祭イベントを共に祝うことで、意義あるインパクトを生み出し、より強固なエンゲージメントの実現を目指しています。

またアクセンチュアは、アクセシビリティ手法を自らの業務に組み込み、同時にクライアントに対しても、同様の手法の実施を可能にするツールや知見を提供します。例えば、アクセンチュアの提供する「Accessibility as a Service」プログラムは、アクセシビリティ戦略、テストと修復、評価、多分野トレーニングなどの広範なサービスの提供により、クライアントがユーザーエクスペリエンスを最適化して大規模かつ画期的な成長を遂げることを支援します。

## 地域社会

アクセンチュアは、平等を推進し、グローバルレベルおよび地域レベルの両面で、これまで取り上げられることの少なかったコミュニティの出身者の就職やキャリアの発展を支援しています。また必要に応じてパートナーシップを活用することで、個別の課題やニーズに対応して変化を促がす取り組みを続けています。その一部をご紹介します。

### 障がい者のインクルージョン

アクセンチュアはILO（国際労働機関）が主催する「ビジネスと障がいのグローバル・ネットワーク」と連携し、企業が事業での成功と障がい者向け機会均等を両立するための支援を提供しています。また、企業における障がい者のための機会拡大を目的とする500以上の法人が参加するグローバル・ネットワーク「Disability:IN」とも連携し、複数の委員会やワークストリームに当社の見解や専門知識を提供しています。複数のアクセンチュア幹部が同ネットワークのメンタルウェルネス委員会、調達委員会、APAC地域委員会の議長を務めるほか、ネットワーク理事会にもメンバーとして参加しています。

### LGBTIQ+のための平等とインクルージョン

アクセンチュアは、22社の大手多国籍企業と6つのNPOで構成される「Partnership for Global LGBTI Equality」（PGLE）の創設メンバー企業の1つです。PGLEは世界経済フォーラムや国連難民高等弁務官事務所と連携した活動を展開しています。

アクセンチュアの現グローバル最高ダイバーシティ責任者は、PGLE執行委員会の共同議長を務めています。

## 人種的および民族的インクルージョン

アクセンチュアは、CEO主導の世界的な大手企業連合「Business for Inclusive Growth」に参加しています。Business for Inclusive Growthは経済協力開発機構と連携し、収入や機会の不平等の解消に取り組んでおり、アクセンチュアはこの枠組みの中で、ヨーロッパを対象とした人種的および民族的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。

また、アクセンチュアは米国で、Software-as-a-Serviceの没入型学習プラットフォームであるPraxis Labsに投資しています。Praxis Labsは、働く人のライフサイクル全体を通じて平等とインクルージョンを組み込むことをテーマとしており、学習者が没入型のリアルな職場シナリオによって職場で必要とされるスキルを習得することを支援します。アクセンチュアの「Black Founders Development Program」が出資したこの投資事業は、黒人起業家に事業資金、アクセンチュアのクライアントやエコシステム・パートナーとのつながりを提供することで、新時代のイノベーターを支援するというアクセンチュアのインクルージョン推進の取り組みの一環です。

[サステナビリティの章でさらに詳しく](#) 

サステナビリティ

# すべてのビジネスが サステナブルビジネスに

## 本カテゴリーの内容

[ホーム](#) | [ハイライト](#) | [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ADP](#) | [地域社会へのインパクト](#)

## サステナビリティ

アクセンチュアは、クライアントのビジネス変革にサステナビリティを組み込み、クライアントの環境・社会・ガバナンス (ESG) 目標の達成を支援します。また、環境、倫理、人権への強いコミットメントを基盤に事業を運営し、世界中の地域社会において価値の創出に取り組んでいます。

### ハイライト

達成した主な環境目標

# 100%

全拠点における再生可能電力  
利用率

科学的根拠に  
基づく  
2025年目標を  
前倒しで達成

使い捨て  
プラスチック  
の排除

全拠点で再利用可能プラスチック  
およびプラスチックフリー物品を  
購入

アクセンチュアは、  
サプライチェーンを  
通じて責任ある調達を  
推進しています

# 82%

アクセンチュア主要サプライヤー\*  
のうち、排出量削減目標を  
開示している事業者の割合

# 93%

主要サプライヤー\*のうち、  
排出量削減の取り組みについて  
開示している事業者の割合

# 22カ国

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に  
参加している国の数

\*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。

アクセンチュアは、  
世界中の地域社会に  
おいて価値の創出に  
努めます

# 4,300万人

就職もしくは起業のための  
技能を習得した人の数

# 2万 8,000人

アクセンチュアのサステナビリティ・  
イノベーション・チャレンジに  
参加した若いイノベーターの数

欧州の難民および移民

# 1万 6,000人

に対して技能習得支援等の  
サポートにコミット

# アクセンチュアの目標と進捗状況

## UNGC Business Ambition for 1.5°C

アクセンチュアは2020年、UNGC Business Ambition for 1.5°Cに署名して、**世界の平均気温上昇を摂氏1.5度以下に抑える**ため、パリ協定やSBTi (科学的根拠に基づく目標イニシアチブ) 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。

## 気候変動影響の緩和 炭素排出量削減

### 2025年に向けた科学的根拠に基づく目標 (SBT) を達成済

- 2016年のベースライン比で**総排出量を57%削減し**、温室効果ガス (GHG) の絶対排出量を11%削減するという、アクセンチュアの2025年の目標を上回る成果を達成しました。
- スコープ1および2のGHG排出量を91%削減し**、2016年のベースライン比で絶対削減量65%という目標を上回る成果を達成しました。
- 収益単位あたり総排出量を77%削減し**、2016年スコープのベースライン比で収益単位あたりのスコープ1、2、3の総排出量を40%削減するという目標を上回る成果を達成しました。

アクセンチュアは2023年10月、**2030年に向けたSBTの新たな短期目標**に対し、SBTi事務局より承認を受けました。この目標に対する進捗の報告は2024年より開始する予定です。

2023年末までに、**世界中全体の拠点で使用する電力を100%再生可能電力にする目標を達成しました。**

アクセンチュアの主要サプライヤー\*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82%が環境目標を、93%が取り組みを開示しています。**

### 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、**自然由来の炭素除去に役立つソリューションへの投資により**、今後20年間で数百万メトリックトンの炭素除去を達成する見込みです。

\*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。

## 気候変動への適応

### 水に対するリスクへの備え

アクセンチュアは、**水リスクに対するレジリエンス (強じん性) を強化する行動計画**を2025年末までに策定し、社員や事業活動の安全を確保するとともに、リスクの高い地域における気候由来の洪水、干ばつ、水不足が社員や事業活動に及ぼす影響の軽減を図ります。

## 廃棄物ゼロを目指して

### ほぼ100%

**の電子廃棄物 (コンピューター、サーバー、無停電電源装置等) を再利用またはリサイクルしており**、2025年末までに電子廃棄物およびオフィス什器を100%再利用またはリサイクルするという目標の達成に順調に近づいています。

## 排除済

2023年度、**アクセンチュアの世界中の拠点での使い捨てプラスチックの排除**を実現しました。再利用可能プラスチックやプラスチックフリー物品の購入に積極的に取り組みました。

## サプライヤーの多様性

### 256人

**が2023年11月時点でアクセンチュアのダイバーシティ開発プログラム**を修了しています。2023年度末までに同プログラムの修了者を250人にするという目標を見事達成しました。

## 倫理とコンプライアンス

### 99%

**のアクセンチュア社員が、倫理とコンプライアンス・トレーニング**を修了し、90%以上の修了者率を維持するという年次目標を達成しました。

\*AccentureとMicrosoftの合併事業であるAvanade、Accenture Federal Services、およびその他最近買収した企業を含む。

# 環境

アクセンチュアは、2007年より当社事業の環境影響の評価および開示に取り組んでおり、気候変動科学に即した明確で測定可能な目標について説明責任を果たし続けています。

## アクセンチュアの対外的なコミットメント

アクセンチュアは2020年、UNGC Business Ambition for 1.5°Cに署名して、世界の平均気温上昇を1.5度以下に抑えるため、パリ協定やSBTi (科学的根拠に基づく目標イニシアチブ) 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、他大手企業と共に表明しました。

アクセンチュアは、2025年までにネット・ゼロ・エミッションを達成するという目標に向けて、まずスコープ1、2、3の排出量の削減を第一に重視し、残りの排出量については、自然由来の炭素除去プロジェクトを通じた削減に取り組んでいます。また、SBTiの基準、ガイダンス、提言に沿い、いくつかの新たな科学的根拠に基づく目標も設定しています。2023年10月に、2030年に向けた新たな短期目標についてSBTi事務局から承認を受けました。2024年度にはSBT長期目標を設定する予定です。

2030年度に向けた新たな目標：

- スコープ1および2の温室効果ガス (GHG) 絶対排出量を、2019年度のベースライン比で80%削減する。
- 収益単位あたりのスコープ3GHG排出量を、2019年度のベースライン比で55%削減する。

アクセンチュアはこれからも、炭素排出量の削減、自然由来炭素の除去、およびクライアント、パートナー、サプライヤーとの連携という基本原則に基づいた取り組みを続けていきます。

## 3領域の環境目標：



**気候変動影響の緩和：  
排出量削減と除去**



**気候変動への適応：  
水に対するリスクへの備え**



**廃棄物ゼロを目指した取り組み：  
電子廃棄物、オフィス什器、  
使い捨てプラスチック**



## 気候変動影響の緩和： 排出量削減と除去

### 炭素排出量削減

目標達成に向けた最初の取り組みとして、スコープ1、2、3の実質的な排出量の削減を進めています。特に、アクセンチュアの各拠点での電力使用によるスコープ2の間接排出と、出張・移動や購入した物品・サービスに由来するスコープ3の排出に関連するものを重視した取り組みを続けています。

### 再生可能電力

アクセンチュアは2019年に、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と公表し、この目標を2023年度に達成しました。

アクセンチュアは自社ビルを所有せず、電力のほとんどを公共電力網より調達しています。そのため、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」のガイドラインに基づき、社内で消費する電力量に相当する再生可能電力契約の購入により、再生可能電力調達率の向上を進めています。

今後も再生可能電力契約の購入を継続することで、100%再生可能電力の実現を毎年達成していく計画です。電力調達契約などを含めた再生可能電力調達の取り組みを通じて、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。

## 2023年に再生可能電力 100%を達成しました。

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。2023年度、スマートメーターの利用を拡大しました。これにより、データ収集のスピードアップとともに、エネルギー管理の分析をできる体制が整備されました。

### 責任ある移動

アクセンチュアは、テクノロジーの活用により、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出張を奨励するために、移動に伴う炭素のインターナルカーボンプライシングを導入しました。私たちは、Microsoft Teamsの世界最大規模の企業ユーザーのひとつであり、2023年度には音声通話を190億分以上、ビデオ通話を20億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。

## 環境への取り組みを加速させる 最新テクノロジー

環境目標に向けた取り組みを推進し、目標の達成を実現するには、各取り組みの成果を正しく測定・評価できるツールが欠かせません。

SalesforceのNet Zero Cloudは、社内の関係者が一か所に環境インパクトを記録できるようにし、最新テクノロジーに基づいたデータ管理能力の強化に貢献しています。

[さらに詳しく](#) 🔍



出張が必要な場合にも、社員が気候変動に配慮した出張の意思決定ができるよう、体制を整えています。その例として：

- 分析やレポート機能により、出張者や事業運営者が出張に伴う炭素排出量を評価し、炭素排出量の少ない移動手段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。
- 各プロジェクトチームは、気候変動に配慮した出張ツールキットにより、チームの炭素排出量削減の取り組みを前進させるためのポリシー、リソース、アイデア、テンプレートを共有しています。
- 航空カーボン・カルキュレーターは、フライトごとの実際の排出量の差を明確化することで、利用者がフライト予約をする際の判断材料として役立っています。

アクセンチュアの社員が利用する航空、宿泊施設、および地上交通機関の各サプライヤーは、移動に伴う炭素排出削減のために重要です。私たちはこれらのパートナーと連携し、社員がより炭素排出量の少ない移動を選択できるよう、支援しています。

## クライアントに提供するサービスの炭素排出量の削減

アクセンチュアと当社の主要サプライヤーは、それぞれの事業活動がお互いの炭素排出量にどのような影響を与えているのかを把握しようと、さまざまな働きかけを行っています。

私たちは、クライアントに対する透明性を向上させるため、出張や移動に伴う炭素排出量を明らかにする詳細な分析ツールを開発しました。このツールを通じて、非常に精度の高い排出量データをサービス提供活動の一環としてクライアントと共有しています。

## 責任ある調達

アクセンチュアのサプライヤーは、当社のスコープ3の排出量を左右する存在です。そのため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て取り組むとともに、環境イニシアチブ、目標、インパクトについての最新情報の提供を求めています。

アクセンチュアは、2025年末までに主要サプライヤー\*の90%が環境目標と排出量削減に向けた取り組み内容を開示することを目標として掲げています。この目標達成には着実に近づきつつあり、現在主要サプライヤーの82%が環境目標を、93%が排出量削減に向けた取り組みを開示しています。

\*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。

サプライチェーンの章でさらに詳しく 

## 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、クラウド・プロバイダーの提供する、より持続可能な新機能を活用するとともに、事業運営全体にグリーンITの手法を組み込むことにも力を入れています。

当社は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を開発しました。この計算ツールは社内のインテリジェントクラウド管理ダッシュボードに埋め込まれており、これを活用すれば、炭素排出量の見積りデータを入手することができ、エネルギー消費量を正確に管理・低減することが可能となります。

2023年度には、グリーンソフトウェアのベストプラクティスおよび設計原則を社内のソフトウェア開発ライフサイクルに組み込み、グリーンITの推進を加速させました。

## スポットライト



### アンソニー

環境マーケットプレイスリード（英国、ロンドン）

「私は長年、アクセンチュアの自然由来の炭素除去プロジェクトに関わってきましたが、スコットランドの拠点を訪問して現場でのリアルなインパクトを目の当たりにしたことで、衝撃を受け、それまでの環境への取り組みに対する考え方が大きく変わりました。私たちは植林パートナーと協力して立木の成長の測定とモニタリングを行うとともに、土地所有者と話をする機会を設けました。その土地所有者は私たちのプロジェクトを、今後何世代にもわたって地球環境に貢献する取り組みであると評価し、賛同してくれました。」

## 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は、大気中の二酸化炭素を除去しながら、森林の再生、生物多様性の保全、生態系の回復力の向上、より持続可能な農業の推奨、グリーンジョブの創出支援に貢献することが期待されています。

このプログラムにより今後20年間で、大気中から数百万メトリックトンの炭素が物理的に除去される見込みです。2023年度末の時点で、アクセンチュアの自然由来の炭素除去ポートフォリオには、インドネシア、フィリピン、英国、米国でのプロジェクトが含まれていません。

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）に関連する分野で、国連グローバル・コンパクト（UNGC）の普遍的原則を支持し、尊重するよう設計されています。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の成果の検証を受ける予定です。

また、アクセンチュアは、パブリッククラウドのカーボンフットプリントの測定に加え、IT全体の自社カーボンフットプリントの測定にも引き続き、力を入れています。計算ツールの適用範囲をデジタルデバイスとその使用状況にまで拡張することで、炭素排出量の削減機会をより効果的に把握し、より確かなデータに基づく意思決定ができるようになりました。例えば、任意で社員向けノートPCの更新サイクルを延長することで、デバイスの耐用年数を延ばし、電子廃棄物の削減に貢献するのもグリーンITの取り組みの1つです。

アクセンチュアのその他のグリーンIT活動は以下の通りです。

- デバイスのエネルギー消費量を管理する
- デジタルクリーンアップのベストプラクティスを推進する
- グリーンソフトウェアエンジニアリングの手法を維持する
- デバイスの耐用年数を最適化し、サステナビリティに貢献するための分析モデルを開発する
- サーキュラリティ（循環性）に配慮して設計されたデバイスの導入を増やす
- ITサプライヤーと連携し、グリーンITの推進を加速させるための共同の取り組みを模索する

## 炭素除去

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



## 気候変動への適応：水に対するリスクへの備え

アクセンチュアは、水リスクに対するレジリエンス（強じん性）を強化する行動計画を2025年末までに策定し、社員や事業活動の安全を確保するとともに、リスクの高い地域における気候由来の洪水、干ばつ、水不足が社員や事業活動に及ぼす影響の軽減を図ります。また、世界資源研究所（World Resources Institute）の「Aqueduct」というツールを用いて、リスクの高い地域における分析を事前に進めています。また、リスクの高い地域にある自社拠点の水使用状況を測定・モニタリングし、報告しています。

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、今後も引き続き、可能な限り水の使用を抑える取り組みを進めていきます。



## 廃棄物ゼロを目指した取り組み：電子廃棄物、オフィス什器、使い捨てプラスチック

コンピューターやサーバーなどの**電子廃棄物**および**オフィス什器の100%再利用またはリサイクル**について、2025年末までに達成することを目指します。

2023年度には、アクセンチュアはデジタル資産の追跡システムの対象を、コンピューターやワークステーションに加え、モニターやサーバー、無停電電源装置なども含むよう拡張しました。2023年度、これらの電子廃棄物の品目のほぼ100%を再利用またはリサイクルしました。

### オフィス什器の循環

アクセンチュアの資産追跡システムは、各拠点のオフィス什器も対象に含まれています。2023年度には、追跡およびレポート機能を向上させるため、追跡システムやプロセスの強化を行いました。そこから得たデータを活用し、オフィス什器の拠点内での再利用、寄付、および再販やリサイクルを支援するベンダーとの連携の最適化を図り、オフィス什器のライフサイクルを延長し、埋め立て処理を回避する方法の改善を進めていきます。

## アクセンチュア拠点での使い捨てプラスチック排除

2023年度、再利用可能プラスチックおよびプラスチックフリー物品の購入により、アクセンチュアの世界中の拠点での使い捨てプラスチックを排除しました。



## 低炭素社会の実現に向けて

ビジネスと社会で共有される価値を最大限に引き出すために、アクセンチュアは低炭素社会の未来の実現に貢献するソリューションの開発を支援しています。その一部をご紹介します。

### ダイレクト・エア・キャプチャー

アクセンチュアは、Climeworksおよび1PointFiveと協力し、ダイレクト・エア・キャプチャー（DAC）技術を利用した炭素除去システムの開発・拡張を支援しています。私たちは、Climeworksが2017年にアイスランドに開設した世界初のDACプラントの設計に参加し、その後も同社に対してDACプラント運営に関する戦略、設計、デジタルエンジニアリング、IT、クラウド面での支援を提供しています。また、Climeworksとの連携により、同社の革新的な二酸化炭素除去ソリューションを、アクセンチュアの環境コミットメントに応用する新たなチャンスを模索しています。

## 持続可能な航空燃料

アクセンチュアは、持続可能な航空燃料 (SAF) の需要と供給の拡大を目指し、複数の業界にまたがるエコシステム・パートナーと連携しています。

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) に署名しています。また、法人SAFバイヤーとしてユナイテッド航空のEco-Skies Allianceに加盟しており、社会的、倫理的に有益な供給元からのみSAF調達を行うことを表明しています。

アクセンチュアは、Shell、American Express Global Business Travel、およびEnergy Web Foundationと共同で、SAFの環境メリットを安全・確実に利用者に割り当てるブロックチェーンを活用したオンライン取引ソリューション「Avelia」を立ち上げました。Aveliaを利用すれば、エアラインと法人利用者は、ダブルカウントなどの問題を回避するために割り当ての透明性を確保しながら、自社の炭素排出量を削減することが可能となります。Aveliaは立ち上げ時点ですでに推定100万ガロンのSAF提供能力があり、これはロンドンからニューヨークまでのビジネス旅行者のフライト1万5,000回分に相当します。アクセンチュアは、Aveliaプラットフォームの法人利用者としても登録しています。

## 自然と生物多様性

アクセンチュアは自然と生物多様性の回復の重要性を認識しており、当社の事業活動が環境に及ぼす影響を管理することに、引き続き力を尽くします。これを推進するため、すでにさまざまな対策を講じており、またクライアント、サプライヤー、社員、地域社会と連携した取り組みも進めています。

- 自社の事業活動における取り組み:** 自然由来の炭素除去ソリューションを含め、気候、廃棄物、水に関する目標の達成に向けて、行動を起こしています。また、自然と生物多様性への依存度や影響の検証にも努めています。
- クライアントと連携した取り組み:** 自然関連リスクと機会の優先順位付け、実行可能な目標を盛り込んだ戦略的ロードマップの策定、およびテクノロジーを活用したモニタリングに基づくビジネスモデルへの自然への配慮の組み込みにおいてクライアントを支援しています。
- サプライヤーと連携した取り組み:** 持続可能な調達ハブや、Eco Summitのようなイベントを通じて、サプライヤーと協力しながら自然と生物多様性のための取り組みを続けています。
- 社員と連携した取り組み:** 社員が学び、コミットし、ボランティアに参加し、イノベーションを起こすためのさまざまな機会を提供しています。これには、自然と生物多様性に関するトレーニングと、環境市民としての教育活動(市民科学者や教師として)、クライアントと共同での「サステナビリティ・イノベーション・チャレンジ」への参加などが含まれます。

- 地域社会と連携した取り組み:** 地域社会とも協力しながら自然にポジティブなインパクトを与える取り組みを続けており、パートナーと共同した活動や、イノベーション、教育、デジタルソリューションを支援するプロジェクトへの投資を行っています。

アクセンチュアは、世界の主要な基準設定機関と協力し、科学的根拠に基づき、明確に定義されたガイダンスおよび枠組みに沿った自然と生物多様性の目標に向けた取り組みの呼びかけを支援しています。



## テラカルタ勲章を受章

アクセンチュアは2023年1月、Sustainable Market Initiativeが発表したテラカルタ勲章 (Terra Carta Seal) を受賞した企業19社のうちの1社となりました。同勲章は、真に持続可能な市場の創出をコミットメントとして掲げ、それに向けたイノベーションを推進するグローバル企業の功績を認め、表彰するプログラムです。

## 植樹活動により社員を称える 取り組み

アクセンチュアは、全社的なサステナビリティへのコミットメントの一環として、また世界中の社員一人ひとりの価値を尊重する証として、この計画を発表した2021年12月時点の当社社員数と同じ**67万4,000本の樹を植林**する取り組みを進めています。

これまでに、アクセンチュア社員が働き、生活する地域、世界6大陸14カ国で、約59万本の植林が行われました。

このプロジェクトの成果の一部をご紹介します。

- オーストラリア:**アクセンチュアは、Bee Friendly Farming(ミツバチに優しい農法)プログラムに署名し、所有する土地に植林を行いミツバチなどの花粉媒介生物の生息環境整備に協力することを表明した農園主や土地所有者に対し、植林助成金を出資しています。この認証プログラムは土地管理当局との連携により進められており、花粉媒介生物の保護、保全、繁栄を目的としています。
- ブラジル:**アクセンチュアは、苗木の植え付けと自然再生活動を通じて、劣化の進んでいるマンティケイラ山脈地域の再生を支援しています。

- フィリピン:**アクセンチュアは、ミンダナオ島の乱伐により荒廃した75万エーカー以上の土地に竹を植える取り組みを支援しています。竹は成長スピードが速く、伐採後も肥料等無しで再生可能な植物です。また、竹加工施設は農家の追加収入を生み出し、公正で安定した雇用も創出しています。竹の植林は、環境にプラスの影響を及ぼすのみならず、地域社会にも利益をもたらしています。



## 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アクセンチュアの[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などの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、コミットメントを証明しています。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認証を取得しており、全事業領域にわたる世界約80拠点での活動を対象としています。当社のISO®14001認証済み拠点の一覧は、当社ISO®14001認証書面に記載されています。

# 倫理と ガバナンス



倫理、人権、強固なコーポレートガバナンスへのアクセントのコミットメントは、事業戦略を推進する鍵であり、社員、クライアント、ブランド、および財務実績を保護するために不可欠です。それが、アクセントの信頼構築の基盤となっています。

アクセントの明確なコーポレートガバナンス体制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敬意を持つ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。

競争の激しい市場で成長を遂げるには、倫理文化を共有することが不可欠であると考えます。アクセント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上位100社のクライアント企業と10年以上のパートナーです。

[クライアントの章でさらに詳しく](#) 

## 確固たる倫理文化の確立

ビジネスや法律、規制の環境が目まぐるしく変化を続ける中で事業を遂行する際、極めて重要となるのは、必要なタイミングで正しい判断を行うことです。社員がそれぞれの下す判断の影響を十分考慮した上で倫理的な選択を行えるよう、アクセントはコア・バリューとCOBEをすべての行動の指針として掲げています。

また、社員がCOBEをより深く理解し、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、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、幅広いリソースを提供しています。

こうした取り組みが評価され、アクセントはEthisphereの「世界で最も倫理的な企業」リストに16年連続で選出されています。これは、アクセントが倫理的行動、コンプライアンスの実践、サステナビリティに献身的に取り組んでいる証です。

## 倫理とコンプライアンス・トレーニング

アクセンチュアの全社員（パートタイム社員や契約社員を含む）に、毎年倫理とコンプライアンス・トレーニングを修了することが義務付けられています。これは、倫理的行動に対する共通理解を組織全体に浸透させる取り組みの基盤となります。2023年度、マネジング・ディレクターとグローバル経営委員会メンバーを含むアクセンチュア社員\*のトレーニング修了率は99%を記録しました。

このトレーニングは、情報・データの保護やAIなどの最新トピックに関するインタラクティブで視覚的に取り組めるコースとして継続的に更新され、インクルージョンやダイバーシティについての知識と理解を深めることのできる内容となっています。また米国、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欧州全土の社員を対象に、人種差別を見つけ特定し、それに対して声を上げ、報告するための情報も提供しています。

さらに、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。2023年度の本モジュールの修了率は99%でした。

アクセンチュアは今後も、世界中でトレーニングの高い修了率を維持するとともに、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などを活用し、継続的に内容を評価し、向上させていきます。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。

\*Avanade（アクセンチュアとマイクロソフトによる合併企業）、Accenture Federal Services、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。

## アクセンチュアのコア・バリュー

企業の価値観が、組織の文化を形成し、企業の特徴を定義します。私たちは、自分たちの行動や意思決定を導く一人ひとりの振る舞いを通じて、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、永続的な関係を築く。

### 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。

## 腐敗・汚職防止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 \(OECD外国公務員贈賄防止条約\)](#)
- [国連腐敗防止条約](#)
- [英国贈収賄防止法](#)
- その他の該当する腐敗行為防止法

ビジネス環境が変化を続ける中、アクセンチュアはリスクプロファイルの評価と軽減に引き続き注力してします。2023年度も、外部顧問機関と連携し、社内の腐敗・汚職防止プログラムを評価するコンプライアンス・レビューを実施しました。このレビューは、アクセンチュアの腐敗・汚職防止プログラムが世界で最もレベルが高く、先進的な内容を維持しているかを確認することを目的としています。

## 懸念事項の報告と透明性

アクセンチュアは、他を尊重しないあらゆる振る舞い、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な行為を経験したり、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、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。

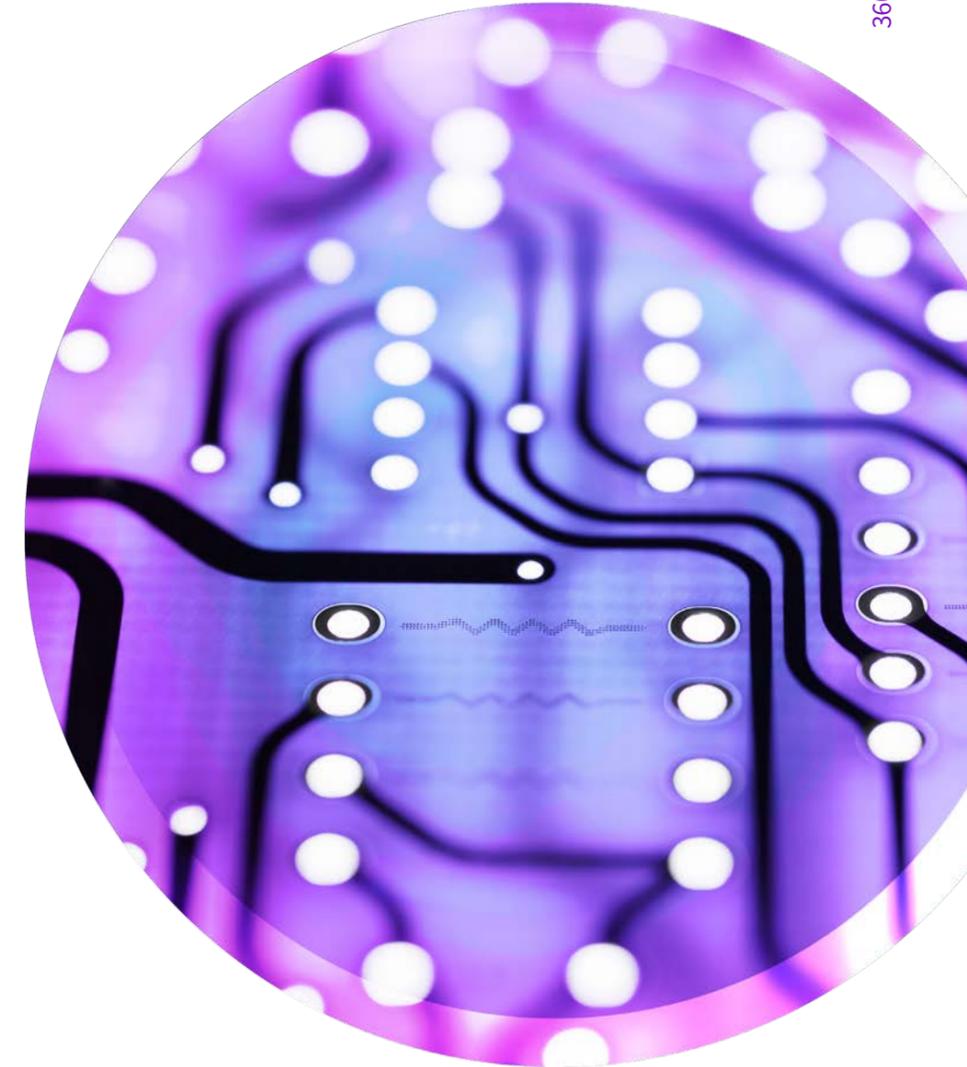
そして、当社は報復行為を一切容認していません。

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、すべてを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%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。事実を把握した上で適切な対処を決定し、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対処の実施に至るまで、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社員が懸念（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。

## 明確な行動規範

アクセンチュアのビジネス倫理規範（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を作る基盤となっています。

私たちはこれからも、必修としている倫理とコンプライアンス・トレーニングを通じて、アクセンチュアの行動規範を社員に伝える取り組みを続けていきます。また、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。アクセンチュアの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。

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。

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たり、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を確立する必要性が高まっています。



### 例えば：



アクセントゥアは、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遵守しています。これらの認証は、当社がコンプライアンスと説明責任を確実に果たしていることの証です。アクセントゥアは、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。



グローバルに一貫したデータプライバシーおよびデータ保護プログラムの実施を通じて、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の遵守に懸命に取り組んでいます。



アクセントゥ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。あくこれらのプログラムは、関連する情報保護法や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がアクセントゥアをNSIT (米国国立標準研究所) のサイバーセキュリティフレームワーク実装レベル成熟度カテゴリーで「最高水準」に位置付けているように、当社は外部機関より業界トップのサイバーセキュリティシステムを運用する企業として高く評価されています。



アクセントゥアは、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 StaySafe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。

当社は、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AIとは、企業がAI利用に伴う潜在的なリスクを回避しながら価値を創造し、信頼を構築するために、明確な意図をもってAIの設計、開発、展開に取り組むことを意味します。責任あるAIは、各企業がAIの管理原則を策定し、それを採用、施行することから始まります。

### アクセントの責任あるAI

**人間中心のデザイン:** AIを導入する際には、人間への影響を正しく理解しなければなりません。そしてAIが持つ潜在的なリスクを特定し、アクセントの使命とコア・バリューに沿っていることを確認します。

**公平性:** すべての実装モデルが、あらゆる集団の人々に公平であるべきです。性別や人種、民族の違いによる偏見やリスクを軽減するための対策を講じる必要があります。

**透明性、説明、正確性:** AIの使用を適切な場所で開示し、すべての人がAIによるアウトプットや意思決定プロセスを理解し、適切に評価できるようにする必要があります。信頼できるアウトプットが得られるよう、責任を持って高品質なデータをAIへのインプットに使用します。

**安全性:** AIを導入する際には、潜在的な安全上の懸念事項を評価し、マイナス影響（命や健康、財産、環境に関するリスク）の軽減のための対策が求められます。

**説明責任:** 関連する役割、ポリシー、責任の所在を明確にした上で、組織全体にわたるガバナンス体制を文書化します。

**コンプライアンス、データプライバシー、サイバーセキュリティ:** すべてのAIの利用が関連する法律に準拠することで、適切なプライバシー保護に基づいたデータ保護を行い、AIをサイバー攻撃から守ります。

必要に応じて、アクセントの各種データプライバシーおよびセキュリティプログラムを統合し、これらのAI管理原則のコンプライアンスを保証します。

**サステナビリティ:** 地球環境に与える影響を考慮してAIを展開し、影響を軽減するための適切な対策を講じます。必要に応じて、アクセントのサステナビリティプログラムを統合し、これらのAI管理原則のコンプライアンスを保証します。

### アクセントの責任あるAIコンプライアンスプログラム

アクセントの責任あるAIプログラムは、ビジネス倫理規範およびコア・バリューに基づいてCEOが自ら支持するものであり、全世界の70万人以上の社員に周知徹底されています。

責任あるAIを推進するため、アクセントは以下の取り組みを行っています。

- **AIガバナンスの策定により、シニアリーダーの意識向上、ガバナンス、原則の徹底を図る。**
- **AIリスク評価を実施し、リスクの高いAIの詳細な評価を行う。**
- **体系的RAIプログラムを構築し、組織的なRAIアプローチをコンプライアンスプログラムに組み込む。**
- **定常的なAIモニタリングとコンプライアンス評価を実施し、モニタリングおよびコンプライアンス保証体制を構築する。**

またアクセントは、クライアントの責任あるAIコンプライアンスプログラムの実施を支援しています。





## 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、各種業界基準（インドとフィリピンの全拠点、および中国と英国のアドバンスド・テクノロジーセンターにおけるISO® 22301）に準拠しています。

詳細については、[ビジネス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。

当社のコーポレートガバナンスに関する事項は、2023年プロキシステートメント、[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](#)に記載されており、いずれもアクセンチュア公式ウェブサイトで確認いただけます。

これらの文書には、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に、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。

## 実践と方針

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は、以下を含みます。

- 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
- 11名中10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
- 株主ライツ・プラン（ポイズンピル）を設けない
- 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、取締役会の刷新に積極的に取り組む
- 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
- 女性およびこれまで取り上げられることの少なかった層の候補者を積極的に採用するための、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

## 取締役会

アクセンチュアは、取締役会が効果的にその機能を果たし、独立した立場で会社経営の監督を行うには、独立した強力なリーダーシップが不可欠であると考えています。

現在、アクセンチュアの実業取締役会は、筆頭社外取締役1名、取締役会議長1名（CEOが兼任）、および独立した各委員会議長らで構成されます。取締役候補11名のうち10名が社外取締役で、社内取締役は、取締役会議長兼CEOであるジュリー・スウィートのみです。現在、取締役会11名のうち45%が人種的・民族的な多様性を持ち\*、女性の取締役が45%を占めています。

取締役会は、その責務の1つとして、アクセンチュアのESGに関するガバナンスおよび監督を行う責任を負っています。

## 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、彼らのビジネスや生活の継続的な再創造を支援することです。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。

\*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2023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させています。その一環として、アクセンチュアの戦略的なアプローチへの指針としつつ、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の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管理しています。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。

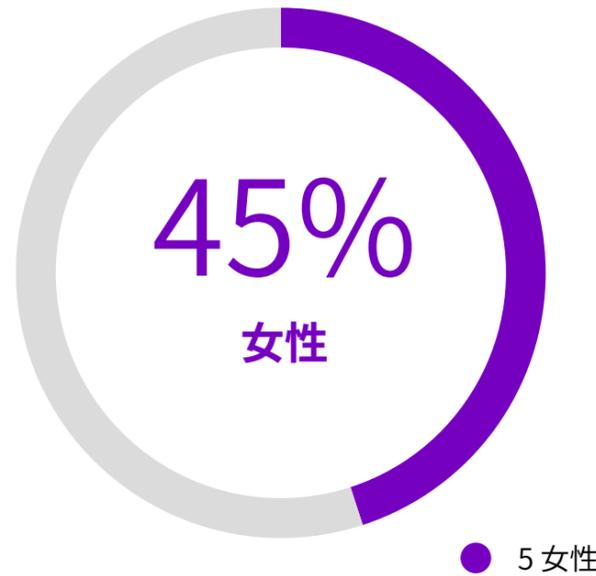
GMCメンバーの一部で構成されるESG執行委員会は、アクセンチュアの企業としての環境サステナビリティへのコミットメントと、成長目標に沿ったグローバルな戦略的意思決定を承認する責任を持ちます。当社のESG執行委員会と運営委員会（アクセンチュア全体のリーダーで構成）は、サステナビリティパフォーマンスの監督と改善領域の特定のため定期的に会合を開き、GMCを通して適宜、取締役会に問題提起を行っています。

[2023年プロキシステートメントでさらに詳しく](#) 🔍

# 取締役会の多様性

# 取締役会の在任期間

## ジェンダー

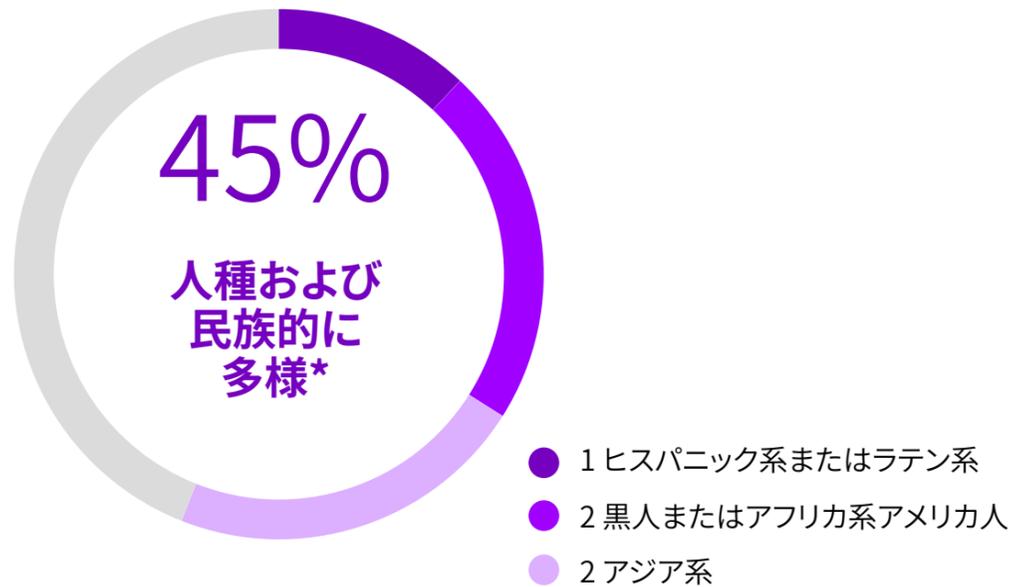


女性が議長を務める  
取締役委員会

50%

の委員会

## 民族

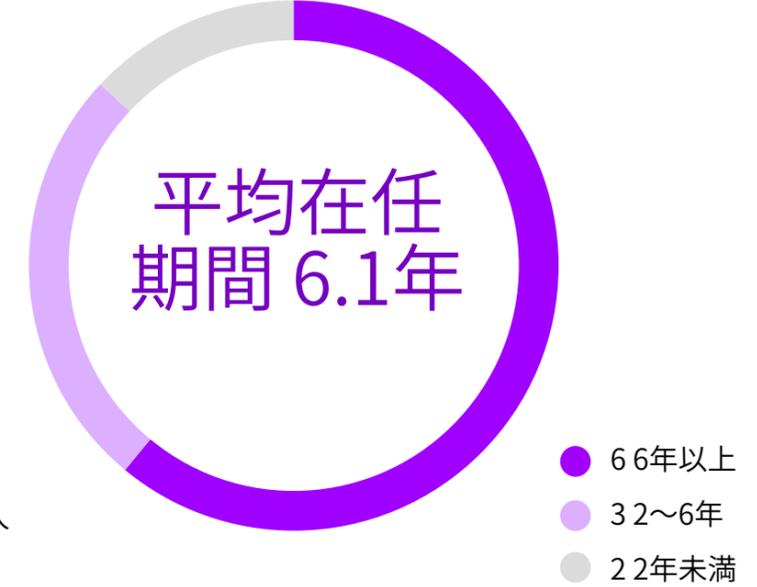


人種のおよび民族的な多様性を持つ  
取締役が議長を務める取締役委員会\*

75%

の委員会

## 在任期間



取締役会の大幅刷新

4名

過去5年間で新しく就任した取締役数

年齢構成

63歳

取締役の平均年齢  
年齢幅: 56~69歳

\* 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年以来、国連グローバル・コンパクト（UNGC）に加盟しています。

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）の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あつた注目を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、当社のコア・バリューとCOBEに準じて国際的に認められた人権の原則を支持し、尊重します。

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（ILO）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。アクセンチュア全体から招集されたリーダーで構成されるESG運営委員会は、人権ガバナンスなどの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。

また、それに加え、複数名の社内マネジング・ディレクターを、英国の現代奴隷制、オーストラリアの現代奴隷制、ドイツのサプライチェーン・デューデリジェンス法などの各種人権法規のコンプライアンスに関する説明責任を担当する役員に指名しています。



## アクセンチュアの人権に関する優先事項

アクセンチュアは、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。

- 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、会社の人権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および法令遵守プロセス全体における人権関連のデューデリジェンスを継続的に見直し、適宜調整し、事業プロセスに組み込んでいます。

## サプライヤー行動規範

アクセンチュアは、サプライヤーとの関係が、当社の人権へのコミットメントを強化・拡大するのに役立つと考えています。20言語で公表されているアクセンチュアの [サプライヤー行動規範 \(SSoC\)](#) 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おり、アクセンチュアのコア・バリュー、倫理原則、および当社の人権コミットメントを反映した内容となっています。また、アクセンチュアは、当社サプライヤーが自分たちのサプライヤーにもSSoCを適用することを求めており、これによって当社の倫理的調達戦略の影響が拡大し続けることを期待しています。

## 生活賃金

アクセンチュアは、自社の社員に対する生活賃金の支払にコミットするとともに、世界中のサプライヤーに対しても生活賃金の採用推進を継続的に推奨しています。アクセンチュア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。

## Sustainable Procurement Hubを通じた人権支援

アクセンチュアは、倫理的かつ合法的なビジネスの実践にコミットしており、グローバルな調達力を活用して人権を支援することに努めています。こうしたコミットメントの一環として、アクセンチュアは人権を含めたサプライヤーのESGパフォーマンスの視認性向上を促す新たなテクノロジーとプロセスに投資を続けています。

例えば、50カ国以上に導入され、現在もさらにグローバルな展開を進めているアクセンチュアの「Sustainable Procurement Hub」は、当社の直接のサプライヤーの人権ポリシー、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透明性を強化するものとなっています。

[サプライチェーンの章でさらに詳しく](#) 

## 人権に関する報告

透明性と人権へのコミットメントの一環として、アクセンチュアは社内の人権リスクについて評価し、その結果を報告しています。

### 現代の奴隷制

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、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、これまでに実施したリスク評価を鑑みれば、当社事業および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新たな改善と発展の方法を模索するべく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 [現代の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

アクセンチュアは、事業の進化に伴い、当社の人権に関するデューデリジェンス戦略を継続的に最新状況に適応させる必要性を認識しています。そのため、特にリスクの高い部門や国において、サプライヤーの選定や関わり方について、十分に考慮した上での絞って取り組むよう努めています。

例えば、人権戦略の一環として、部門横断的に3TG鉱物（スズ、タングステン、 tantalum、金）作業グループを設置し、第三者機関の専門家と協力して3TGコンプライアンス戦略を推進するとともに、3TG鉱物を含有する製品向けの当社のサプライチェーンを調査し、[紛争鉱物に関するレポート](#) (Conflict Minerals Report) を毎年作成しています。

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扱っており、Sustainable Procurement Hubなどのツールを活用してサプライヤー各社のESGパフォーマンス把握に努めています。これには、サプライヤーが当社に提供する製品に3TG鉱物が含まれるかどうか含まれています。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となっています。

### ドイツのサプライチェーン・デューデリジェンス法

アクセンチュアは、人権に関連するリスクを特定するために、自社の事業活動およびサプライチェーンにおけるデューデリジェンス評価を実施することで、透明性、説明責任、および責任ある事業活動の推進に努めています。このため、アクセンチュアは今回初めて「ドイツのサプライチェーン・デューデリジェンス法に関するポリシーステートメント」(LkSG Grundsatzklärung) を発行し、2024年初旬にはドイツ連邦経済・輸出管理庁 (Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle: BAFA) に報告する予定です。

このステートメントはドイツ国内の法律で義務付けられていますが、アクセンチュアのグローバルなコミットメントやプロセスも記載されています。

### 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、安全の確保されたさまざまな報告手段を提供しています。

社内外を問わず、アクセンチュアはすべての懸念を真摯に受け止め、またその秘密を厳守します。アクセンチュアは、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。

アクセンチュアは、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発言できる仕組みを提供しています。そうした懸念や侵害行為はウェブサイトまたは[アクセンチュアのビジネス倫理ヘルプライン](#)の国別電話番号への通話で報告することができます。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)。

# サプライチェーン

責任ある調達文化を推進するため、アクセンチュアは自社事業の大きさとスケールを利用して、社内外で、当社サプライチェーンをより持続可能でインクルーシブなものとする活動に取り組んでいます。アクセンチュアはこれを、社会に長期的な価値を提供するという当社の企業責任の一環であると考えています。

## プロキュアメント・プラス

アクセンチュアの包括的な調達アプローチである「プロキュアメント・プラス」は、当社サプライチェーン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の構築に役立っています。サプライヤーインクルージョン&サステナビリティ (SI&S) プログラムなどの主要な取り組みを通じてサプライヤーと連携し、前向きな変化を推進することで、アクセンチュアは自社の調達力を利用して社会により影響を与えられるよう努めています。

## 倫理的な調達戦略

アクセンチュアの最も重要な優先課題の1つは、当社のコア・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推進です。当社の倫理的な調達へのコミットメントはアクセンチュアの事業運営の根幹をなすものであり、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、およびサプライヤーとの取引基準の策定にも影響を与えています。

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、アクセンチュアはサプライヤーに対し、当社のCOBEを補完するサプライヤー行動規範 (SSoC) の遵守、または同等のコミットメントを求めています。

アクセンチュアはSSoCを毎年見直し、契約条件、[サプライヤー向けのアクセンチュアとの取引ガイド \(Supplier's Guide to Doing Business with Accenture\)](#)、発注プロセスを含めたさまざまな仕組みを通じて、最新SSoC基準の伝達に努めています。またアクセンチュアは、サプライヤー管理プログラム\*に参加しているすべてのサプライヤーに対し、サプライヤー行動規範への当社のコミットメントをコミュニケーションを通じて継続的に確認しています。さらに、各サプライヤーに対し、自分たちのサプライヤーにも同様の基準を適用することを期待しており、これによってサプライチェーンにおける当社の倫理的な調達戦略の影響を拡大することができます。

当社のSSoCは国連グローバル・コンパクト (UNGC) の10原則を反映しており、2008年にUNGCに加盟して以来、これらの原則を遵守するため、模範を示し続けています。アクセンチュアのSSoCは20言語で公表されており、サプライヤーが事業を行う際に当社SSoCを遵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。

\*アクセンチュアのサプライヤー管理プログラムには、アクセンチュアと直接かつ永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。

アクセンチュアは、業界および市場の状況に合わせて当社のグローバルSSoCを進化させ続けています。例えば、最近その一環として、生成AIなどの最新技術の責任ある利用に関する期待事項をSSoCに付加する修正を行いました。

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基準設定に向けた活動の一環としては、アクセンチュアのCOBEおよびUNGCの10原則と照らし合わせ、サプライチェーン戦略を毎年見直しています。29カ国これは、サプライヤーに生活賃金の支払いを継続的に奨励する上で極めて重要な取り組みとなります。

## 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認識しています。アクセンチュアは、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における指導的役割を果たしていることに誇りを持っています。

英国においておアクセンチュアは、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限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。同条件に従い、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。

## サプライヤーインクルージョン&サステナビリティ

受賞実績のある、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](#) (SI&S) プログラムは、アクセンチュアがどのようにサプライヤーと連携して環境面でのサステナビリティ、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を推進していくかを導く指針となっています。このプログラムは、歴史的に労働市場から排除されてきた人々が所有する企業のインクルージョンを促進するために開発されました。SI&Sプログラムは、マイノリティ、民族的背景を持つ人、女性、LGBTIQ+コミュニティ、障がいのある人々、退役軍人、難民、経済活動の中心から離れた場所に住む人々などを対象に含みます。アクセンチュアは、マイノリティや女性、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、障害のある人々、およびLGBTIQ+企業を「ダイバースサプライヤー」として定義しています。

アクセンチュアは、SI&Sプログラムを通じて、社内およびサプライヤー、クライアント、地域社会と協力し、より持続可能かつインクルーシブなサプライチェーンの推進に取り組んでいます。このSI&Sプログラムは、サステナビリティ、人権、サプライヤーインクルージョン&ダイバーシティの専門家チームにより策定されています。2023年度にはSI&Sプログラムは世界22カ国で実施されており、引き続き運用規模の拡大が計画されています。

アクセンチュアは今後も、Sustainable Procurement Hubなどのテクノロジーツールを活用し、サプライヤーの環境・社会・ガバナンス (ESG) 関連のパフォーマンスをデジタル化することで、サプライヤーのインクルージョン&サステナビリティにおけるイノベーションをさらに推進していきます。

## Sustainable Procurement Hub

アクセンチュアは、Sustainable Procurement Hubへの投資を継続することで、当社サプライヤーの環境面でのサステナビリティ、人権、インクルージョン&ダイバーシティ、および倫理とコンプライアンス関連のパフォーマンスを評価・追跡できるようになりました。またアクセンチュアは、Sustainable Procurement Hubのサポートを目的とするオペレーティングモデルと変更管理イニシアチブを実装しています。

これらのデューデリジェンスプロセスにより、アクセンチュアはサプライヤーの選定決定と継続的なサプライヤーとの関係構築においてバイヤーを支援するとともに、自社サプライヤーによるアクションを必要とする重大なギャップを特定するためのインサイトを得ています。現在、Sustainable Procurement Hubは50カ国以上で稼働しており、今後も新たな市場への拡張と、他のオペレーティングシステムとの統合を含めた新機能の追加や機能強化を計画しています。

2023年度には、約5,000件のサステナビリティ評価を実施しました。アクセンチュアは、今後もサプライヤーとの積極的な連携を通じて、サプライチェーンにおけるESGパフォーマンスの可視化向上と、社会に与える影響力拡大のための道筋の開拓に努めます。

## サプライヤー・エンゲージメントの促進

アクセンチュアは、サプライヤーのサステナビリティ活動を支援することは、自社の責任ある調達文化の推進において重要であるとともに、サプライヤーに対する当社の責任であると考えています。サプライヤーのサステナビリティ活動の価値を高めるため、アクセンチュアのSI&Sチームとサプライヤー・リレーションシップ・マネジメントチームは、Sustainable Procurement Hubからのインサイトに基づき、サプライヤーとのサステナビリティ連携を推進する取り組みを開始しました。

この取り組みの一環として、アクセンチュアは一連のツールキットやサプライヤー支援資料を開発したほか、サプライヤーと社内のサプライヤー・リレーションシップ・マネジャーの両方に向けた追加サポートを提供していく計画です。

アクセンチュアは、サプライチェーン脱炭素化スイートチームと協力し、サプライヤーがバリューチェーン全体で脱炭素化などのサステナビリティへの取り組みを加速および拡大できるようにするエンドツーエンドのソリューションを試験的に導入しています。

この試験的な取り組みを通じて、アクセンチュアは複数のサプライヤーの脱炭素化活動の成熟度評価、およびその結果に応じた排出量ベースラインの設定、目標設定のための取り組みの選定、およびロードマップの策定を支援しています。

## サプライヤーの環境サステナビリティ

### 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。当社は、CDPサプライチェーンプログラムのメンバー企業として、CDPツールを活用し、サプライヤーと共にエンゲージメント、透明性、サステナビリティ活動を推進しています。

例えば、2010年以降、一部のサプライヤーに対し、CDPサプライチェーン自己評価アンケートへの回答を呼びかけています。当社のサプライヤーは、アクセンチュアのスコープ3排出量を左右する重要な存在です。そのため、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するとともに、環境への取り組み、目標、影響について最新情報を当社に提供するように求めています。

アクセンチュアは、2025年末までに主要サプライヤー\*の90%が環境目標と排出量削減に向けた取り組み内容を開示することを目標として掲げています。これについては大きく前進しており、現在、主要サプライヤーの82%が環境目標を、93%が排出量削減に向けた取り組み内容を開示しています。

当社サプライヤーはこれまで以上に、排出量削減につながるエネルギー源の採用、提供する製品やサービスのフットプリントの最小化、および顧客の要望に応えた報告を実践しています。

\*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、

### サプライヤー・エコサミット

アクセンチュアは2023年5月、気候変動に関するオピニオンリーダー、サステナビリティ活動家およびサプライヤーを集め、「アクセンチュア・サプライヤー・エコサミット」を開催しました。サミットでは、環境負荷の低減に向けた目標設定や各種取り組みを通じて、バリューチェーンにどのように変革をもたらすことができるかを議論しました。

[動画を視聴する:](#)



### サステナブル調達協定

アクセンチュアは、調達行動がサステナビリティに与えるよい影響についての認識を高めるため、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する、調達の専門家によるグローバルな非営利コミュニティ「Sustainable Procurement Pledge (サステナブル調達協定)」（SPP）と連携しています。

SPPは、メンバー企業が正しい知識、ツール、ベストプラクティスにアクセスできるように支援しており、アクセンチュアはSPPの取り組みを支援すると同時に、SPPのリーダーシップや諮問委員会にもメンバーとして参加しています。

## アクセンチュアのサプライチェーンにおける人権

人権へのコミットメントは、アクセンチュア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り、当社のサプライチェーンおよびサプライヤーの選定にも反映されています。紛争鉱物に関するデューデリジェンスを含む当社の人権戦略は、アクセンチュアの責任ある調達戦略に欠かせない要素です。

アクセンチュアは、サプライチェーンにおける人権リスクの評価とデューデリジェンスプロセスを実施する上で、専任のリソースを整備しています。さらに、各地域の調達チームの意識向上を目的に、それぞれの地域のコンプライアンスプログラムも支援しています。

[人権の章でさらに詳しく](#) 

## 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、インクルーシブな調達の実践を通じて、経済成長と社会的公正を推進できることを認識しています。アクセンチュアの責任ある調達への取り組みは、当社のサプライヤー、クライアント、パートナーがそれぞれのサプライチェーンにインクルージョンとダイバーシティを組み込むための模範を示す役割も果たしています。また、インクルーシブな調達の実践を提唱することで、サプライヤーのエコシステム全体にさらなる影響を与えることができます。

## グローバルダイバーシティ開発プログラム

アクセンチュアは2006年以降、世界規模でのダイバーシティ開発プログラム (DSDP) を通じて、当社の掲げる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践してきました。

アクセンチュアが主催するDSDPは、ダイバーシティ開発プログラムとの関係の構築と発展を目的に、12カ月から18カ月にわたって実施されるトレーニングとメンタリングのプログラムです。DSDPでは、アクセンチュアのメンター社員とダイバーシティ開発プログラムとの1対1のメンタリングパートナーシップに加え、マーケティング、SNS、セールス、事業開発、サイバーセキュリティ、法務、ストーリーテリングなどのトピックに関するシンポジウムが四半期ごとに開催されます。DSDPでメンタリングを受ける参加者は、ビジネスの健全性アセスメントと、プログラム期間中四半期ごとの進捗報告書の完了により、取り組みの進行状況を示すよう求められます。

2023年度、DSDPはオーストラリア、カナダ、インド、南アフリカ、英国、アイルランド、米国で実施されました。

2021年度には、2023年度末までに250社のダイバーシティ開発プログラムを卒業させるという目標を設定し、2023年11月現在、ダイバーシティ開発プログラムの修了生は256社に達しています

## スポットライト



### ハワード

ビジネス コンサルティング本部  
シニア・マネジャー (米国、シャーロット)

「アクセンチュアのダイバーシティ開発プログラム (DSDP) は、私の心と魂の奥深くに溶け込んでいます。私はDSDPメンターとして、多様な起業家たちが、収益の停滞から脱却し、縛られたキャッシュフローを解き放ち、戦略的イノベーションへの道を切り開くのを支援するという幸運な機会に恵まれました。私の役割は、彼らが未来のために集中する時間を作り、彼らがもともと備えている輝きをさらに強めるためのお手伝いをすることです。それが、私たちメンターから彼らに贈ることができる最高のギフトです。」

アクセンチュアは2019年以降、ヘンリービジネススクール・アフリカ校と提携し、ダイバースサプライヤー開発プログラムの研修内容を提供することで、参加する中小企業の能力開発を支援しています。

また、ヘンリービジネススクールの起業家センターとの共同パイロットプログラムを通じて、アクセンチュアと同スクールとのパートナーシップはさらに発展しています。同スクールの起業家センターは、経営者教育、ビジネスクリニック、コーチングプログラムなどを通じ、起業家や中小企業の成長を加速させる支援において長年の実績を誇ります。同センターと共同での6カ月間のパイロットプログラムは、参加者のビジネスの成長促進を目的としており、プログラムの最後を締めくくる活動として、参加者が自社のビジネスをアクセンチュアのリーダーチームにプレゼンするイベントを開催しています。

DSDPプログラムの効率的な提供を図るため、アクセンチュアは[中小企業向けデジタルエコシステム \(SME-DE\) プラットフォーム](#)を立上げ、中小企業経営者とアクセンチュアのコミュニケーション推進に努めています。SME-DEプラットフォームは、DSDPのライフサイクル全般における中小企業経営者の支援を目的としており、自動化されたアプリケーション選定プロセスや、目標とする開発のためのビジネスの健全性評価、ビジネスツールの提供、およびビジネスが成熟化した段階での新たな取引機会の提供などを含んでいます。

## 主要地域におけるダイバースサプライヤーへの支出

アクセンチュアは、年間を通じてダイバースサプライヤーへの支出の進捗状況をモニタリングしており、この分野では業界をリードする立場にあります。2023年度の米国におけるダイバースサプライヤーに対する支出の割合は45%、カナダでの同支出の割合は27%でした。

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レベルで、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理解し、そのような支出行動がいかに広範囲に大きな影響を与えるかに価値を見出しています。2023年度には、アクセンチュアは6年連続でB-BBEEレベル1の認定を受けました。

2023年度には、南アフリカ国内での黒人女性が経営する企業からの調達支出率が75%となり、B-BBEEの目標である12%を大きく上回る成果を上げました。また、黒人が経営する中小企業への調達支出率は95%となり、これにおいてもB-BBEE目標の30%を上回っています。さらに、南アフリカ国内での黒人が経営するサプライヤーからの調達支出率は、2023年度は前年度の61%から98%に増加し、目標の50%を上回りました。

一方、インドでは、2022年度よりダイバースサプライヤーに対する支出報告を開始し、2023年度のインド国内での中小企業を含めたダイバースサプライヤーに対する調達支出率は28%でした。

そして、2023年度より、オーストラリア、アイルランド、フィリピン、英国でもダイバースサプライヤーに対する調達支出率の報告をしています。2023年度の中小企業を含めたダイバースサプライヤーに対する調達支出率は、オーストラリアでは4%、アイルランドでは6%、フィリピンでは10%、英国では3%でした。

## 拡大するパートナーシップ

アクセンチュアは、ダイバースサプライヤーを採用し、そうした事業者とパートナーシップを結ぶことで、インクルーシブな調達の実践を積極的に推進しています。アクセンチュアは、マイノリティ、民族的背景を持つ人々、女性、LGBTIQ+コミュニティ、障害のある人々、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が代表を務める組織とパートナーであることに誇りを持っています。

また、アクセンチュアは、オーストラリア、カナダ、欧州、インド、ニュージーランド、南アフリカ、米国など、世界各地でさまざまな組織と協力しています。当社との関わり方は、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、多岐にわたります。

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とをつなぐ取り組みであるWeConnect Internationalと連携しています。

アクセンチュアは、WEConnect International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、および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意識向上と新たな機会の創出に取り組んでいます。

米国では、サプライヤーの多様性へのコミットメントの一環として、Disability:IN、全米女性経営者企業評議会 (WBENC)、全米LGBT商工会議所、およびその他各種団体の諮問委員会メンバーを務め、議席を持つことで、これら団体とのパートナーシップを構築しています。

また、アクセンチュアはEGLCC (欧州LGBTIQ商工会議所) の創設パートナーであるとともに同商工会議所理事会に名を連ねており、EGLCCと連携し、欧州全域でのLGBTIQ+コミュニティとの協力とビジネス機会の創出に取り組んでいます。さらにアクセンチュアは、米国のNational Minority Supplier Development Councilの活動を支援するとともに、欧州ではMinority Supplier Development UKが主導するEuropean Supplier Diversity Programの創設メンバーとして同プログラムに参加しています。

2023年度、アクセンチュアはカナダ国内での退役軍人および障がいのある人が経営する企業のアクセス向上と機会拡大を目的とする、Inclusive Workplace & Supply Council of Canada (IWSCC) に新たに加盟しました。

さらに、アクセンチュアは米国NaVOBA (全米退役軍人経営企業協会) の加盟企業となり、同協会の理事会に積極的に参加し、他の会員企業と協力して退役軍人が経営する企業からの調達機会の拡大に取り組んでいます。

また、アクセンチュアは昨年、サプライヤーの多様性と前向きな変化の促進に向けたパートナーシップの価値を提唱するコミットメントを示すべく、国および地域レベルでアクセンチュアのパートナー組織が開催する各種イベントで基調講演を行いました。

## クライアントとの連携

アクセンチュアのグローバルなサプライヤーインクルージョン&ダイバーシティ (SI&D) プログラムは、当社のクライアントがSI&Dプログラムを構築し、その規模を・拡大させ、ダイバースプライヤーへの支出額を増やすことを支援しています。

アクセンチュアは、戦略、コンサルティング、メンタリング、およびテクノロジーを通じて、クライアント企業が中小企業やダイバースサプライヤーをそれぞれのサプライチェーンに組み込み、ESGアジェンダ推進における社会的責任パフォーマンスを向上できるよう支援します。

Supplier.ioの「2022年サプライヤーの多様性の現状」レポートの基になった調査では、CEOの61%がSI&Dに取り組んでいると答えている一方で、企業はサプライチェーンへのSI&Dの組み込みにおいて困難に直面している現状が明らかになりました。アクセンチュアのサービスは、このような課題に対処するためのソリューションと知見を提供します。

アクセンチュアがクライアントに提供するサービスは、組織のレベルでの変革を推進するために、長年にわたるDSDPや強力なリーダーシップのサポートなど、当社独自の受賞実績もある革新的な取り組みによって形成されました。



# サステナビリティ サービスと アクセンチュア 開発パートナー シップ

## サステナビリティサービス

### 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であるべきと 考えています

クライアントのニーズの変化に対応し、環境・社会・ガバナンス（ESG）課題への取り組みを推進するため、アクセンチュアは今後もクライアント向けサステナビリティサービスのポートフォリオの拡大と発展に努めます。アクセンチュアはパートナーと連携し、世界をリードする企業がよりサステナブルで、より強い競争力を備えた組織に変わるのを支援するとともに、気候変動に対処し、国連の持続可能な開発目標（SDGs）の達成支援を通じてクライアント企業のレジリエンス（強じん性）強化にも協力しています。

当社は、以下の3つの方法でクライアントの、よりサステナブルなビジネスの構築を支援しています：

#### 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、新しいソリューションを開発し、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・パートナーと共に新たな価値を創出し続けます。

#### 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機能を組み込むことを目指しています。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、パートナーと連携して革新を進めていきます。

こうした連携には、新たな成長機会の開拓、ビジネス強化、あるいは診断型・予測型生成AIテクノロジーのソリューションへの変換など、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ます。

アクセンチュアはパートナーと連携し、最近買収した新規事業を含め、自社ビジネスのあらゆる要素を動員し、クライアントの大規模な再構築を支援し、それによってすべてのステークホルダーにビジネス価値の創出と持続可能なインパクトの実現をもたらします。

## アクセンチュアは、クライアントの持続可能性目標の達成を支援する、包括的なサステナビリティサービスを提供します



### サステナビリティ戦略

アクセンチュアは、クライアント企業が意欲的なサステナビリティ目標の定義、ビジネス事例の構築、持続可能なロードマップの策定により、大規模なビジネスの変革を実現できるよう支援します。アクセンチュアは経営陣と連携して組織的な変化を推進し、クライアントと社会に未開発の価値と前向きなインパクトをもたらすソリューションを設計します。



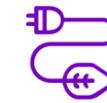
### サステナビリティの測定、分析およびパフォーマンス

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一層の持続可能性を求める中、ESGパフォーマンスの測定と報告は企業にとっての必須となっています。アクセンチュアは、企業がサステナビリティ・データ、意思決定、パフォーマンスをあらゆる事業活動に組み込むためのツール、テクノロジー、手法を提供することで、すべてのステークホルダーのためのビジネス価値と持続可能なインパクトの測定評価を支援します。



### ネット・ゼロへの移行

ネット・ゼロへの移行は、あらゆる企業にとってますます重要な優先課題となっています。業界全体が、持続可能な未来に向けてエンドツーエンドのバリューチェーンをいかに再構築できるかを真剣に検討しています。アクセンチュアは、建物、輸送、エネルギーシステム、都市全体からの炭素排出量の削減に向けたソリューションの推進と、社会的・経済的価値の創出を同時に提供します。



### 持続可能なテクノロジー

アクセンチュアは、テクノロジーをより持続可能な形で利用すること、持続可能性のさらなる向上を実現する手段としてテクノロジーを利用すること、そして、そのすべてを大規模に行うこと、この3つを至上命題にクライアントのビジネスを支援しています。アクセンチュアは、クライアントが基盤インフラ、ソフトウェア、データ、AIなどのデジタル技術を用いて持続可能な行動を起こし、環境負荷の低減を実現できるよう手助けします。これには、アプリケーションの炭素排出推定値の測定などの複雑なクライアント要件の解決や、ソフトウェアスタック全体にわたるエネルギー削減機会の特定などが含まれます。



### 持続可能なバリューチェーン

企業は、ビジネス価値と持続可能なインパクトの最適化に向けたバリューチェーンを再構築する必要性と緊急性に直面しています。アクセンチュアは、企業がバリューチェーンのあらゆるステージにサステナビリティを組み込むことで、高い信頼性とネット・ゼロを実現する、ネイチャーポジティブな循環型バリューチェーンを構築することを支援します。



### 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、企業にとってますます、喫緊に取り組むべき重要課題となっています。組織全体でESGとサステナビリティを優先事項とする企業にとって、それは正しい道であるのみならず、財務面および競争面での価値をもたらします。アクセンチュアは、ビジネスリーダーがあらゆる事業活動にサステナビリティを組み込み、それを核としたインテリジェントな組織を構築できるよう支援します。



### 持続可能な顧客体験とブランド

アクセンチュアは、深い洞察と豊富な経験をテクノロジー、イノベーション、サステナビリティと組み合わせることで、クライアントが顧客の意図を新しい行動へと変容させる支援をします。アクセンチュアは、消費者それぞれが持続可能性の歩みを進めている中で、持続可能な顧客体験を提供することで、ブランドのサステナビリティへのコミットメントに対する消費者の認識をポジティブに変化させます。

## クライアントのサステナビリティ課題と 機会獲得を支援します

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、クライアントの変化するニーズに対応するため、常に進化を続けています。例えば、私たちの社会が自然と生物多様性に依存しているとの認識が高まるにつれ、それらを保護・回復するビジネス上の必要性や、そうした取り組みに関する報告についての法規制要件も厳格化しています。アクセンチュアは、このアジェンダを推進するフレームワークと基準の共同開発を支援しています。



# クライアントの成功事例

アクセンチュアは、業界横断でクライアントやパートナー企業と連携し、以下のような革新的で持続可能なソリューションを創出しています。

## 脱炭素化

アクセンチュアは、ある多国籍航空宇宙企業とパートナーシップを結び、持続可能な航空宇宙燃料の使用や低排出型航空機の設計など、同社の航空宇宙事業の脱炭素化に向けたロードマップの策定と運用を支援しています。また、より透明性のある倫理的なサプライチェーンを実現するための新たな方法を模索する取り組みにも協力しています。

## メタバース

アクセンチュアは、太平洋島諸国ツバルの小さな島であるテ・アフアリク島のデジタルツイン（仮想表現）を作成しました。この島は、ツバルの中でも気候変動に伴う海面上昇により最初に水没する地域の1つと予想されています。ツバルの外務大臣は、このデジタルツインを利用してメタバース上でCOP27代表団への演説を行い、ツバルが置かれている状況の緊急性を世界にアピールしました。このプロジェクトは、世界的な広告賞カンヌライオンズ2023のSDGs部門で銀賞を受賞しました。

## 自然と生物多様性

オーストラリアの海洋科学研究所とそのパートナー団体による、太平洋のサンゴ礁の未来を守る活動を支援しています。ReefCloudは関係者のコラボレーションと人工知能の力を活用して、世界のサンゴ礁モニタリングコミュニティがリアルタイムで協力し、サンゴ礁のモニタリング・報告・保護活動を行うことを可能にします。

## グリーンソフトウェアとクラウド

ある多国籍銀行は、アクセンチュア、Avanade、Microsoftの支援を受け、炭素除去単位（CRU）の取引を行うグローバルマーケットプレイスの構築に着手しました。MicrosoftのDynamics 365 CRM、Power Apps、Power BIを利用したこのソリューションは、複数の地域や業界に拡張できるよう設計されており、2030年までに100社以上の企業が年間100メトリックトン以上の二酸化炭素相当量を補うのに十分な炭素隔離キャンペーンを備えます。

## Eモビリティ

アクセンチュアはLiberty Globalと連携し、革命的な新ブランドの創設を含めた、新たな電気自動車（EV）充電合弁事業の特定、検証および立上げを手掛けました。Liberty Global Eggは英国初のEV充電サブスクリプションサービスで、EVの所有をより手頃な価格でアクセスしやすいものとします。アクセンチュアとの連携により、Liberty Global Eggは数百人の新規加入者の獲得に成功し、現在同社は他のクリーンテクノロジーソリューションにもサービス範囲を拡大中です。

## すべての活動にサステナビリティを組み込む

アクセンチュアは、クライアントがそれぞれの持続可能な未来を創造できるよう支援するとともに、当社の事業活動においてもさまざまな側面でサステナビリティを推進しています。

- 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、クライアントの脱炭素戦略の評価、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サポートします。アクセンチュアは、グリーンソフトウェア財団の創設メンバーでもあります。
- 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。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際、アクセシビリティの設計基準を考慮することで、よりインクルーシブな体験を創出しています。

## 組織全体に学びの mindset を浸透させる

全社的なサステナビリティ学習カリキュラムを通じて、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すか、国連SDGsに沿った変化を促進できるかを、理解し、考察できます。

2023年8月時点で、  
アクセンチュア社員約50万人  
がサステナビリティに関する  
認識レベルのトレーニングを  
受講しています。

アクセンチュアは、社員がSDGsに精通し、イノベーションを起こせるよう、学習プログラムに意識向上、基礎および外部の学術パートナーシップを含めた段階的なアプローチを採用しています。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。トレーニングの内容は以下の通りです。

### Sustainability Quotient トレーニング

Sustainability Quotient (SQ) トレーニングは、アクセンチュアのリーダーが専門家として選定・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、最もユニークでイノベティブな学習開発プログラムに贈られるGold Brandon Hall Group Human Capital Management Excellence Awardを2年連続で受賞しています。

今年は「自然と生物多様性」「ネット・ゼロへの移行」「持続可能なリーダーシップと組織」を追加し、合計10個のリアルタイムで適正なサイズの学習モジュールを提供しました。

## オックスフォード大学講義シリーズ

アクセンチュアはオックスフォード大学と緊密に連携しており、同大学の協力のもと、炭素除去や持続可能な金融、ネット・ゼロに向けたエネルギー転換など、サステナビリティに関する優先度の高いトピックの学習セッションを開催しています。この講義シリーズは、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) の専門家が講師を務め、アクセンチュアのリーダーが共同開催しています。

また、アクセンチュアは、オックスフォードビジネス経済プログラムのコース「気候変動経済学」の一環として、4つの調査コホート（集団）を立ち上げました。アクセンチュアの経営幹部やリーダー向けにカスタマイズされたこのコースは、気候変動危機とその関連課題を克服するためのビジネス戦略についての理解を深めるための基本的経済学知識の習得を目的としています。

## グリーンソフトウェアに関するトレーニング

これまでに、アクセンチュア全体で7万8,000人以上のテクノロジースタッフにグリーンソフトウェアの基礎についてのトレーニングを実施しました。また、社内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、デリバリー担当リード、グリーンソフトウェアアドバイザー向けに、すぐに実際の業務に応用できる、グリーンソフトウェアの原則とクライアント事例をテーマにした、仮想インストラクター指導付きのトレーニングセッションも提供しています。

加えて、グリーンソフトウェアを実践する事業者向けのベンダー認証プログラムを展開しているほか、社内のテクノロジースタッフおよびAIソリューションのサポートに関わるすべての希望者を対象に、自分のペースで学習できるグリーンAIトレーニングも提供しています。

## 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。

過去4年間で、アクセンチュアは複数のサステナビリティの専門企業を買収し、持続可能なビジネストランスフォーメーション、炭素・気候変動関連戦略、自然と生物多様性、ESG測定評価と報告、および持続可能な設計・製造などの領域における自社能力の強化や人材の育成を進めています。

アクセンチュア2023年度、ブラジルを拠点とするトップクラスのサステナビリティ・コンサルタント企業「Green Domus」を買収しました。Green Domusは、測定可能な脱炭素戦略に焦点を当てた取り組みの設計と運用プロジェクトにおいて、さまざまなクライアントを支援してきた実績があります。

アクセンチュアは、アクセンチュア・ベンチャーズを通じて、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可能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の提携し、投資を行っています。

最近の投資および提携事例は以下の通りです。

- **KETOS:**リアルタイムの可視化、モニタリング、レポートングを通じて水資源インテリジェンスを進化させ、水質、水効率、コンプライアンスの向上と、炭素排出量の削減、オペレーションのスマート化を実現することにより、企業のサステナビリティ目標の達成を支援します。
- **Pixxel:**世界最高解像度のハイパースペクトル画像処理衛星コンステレーションを構築し、低コストで高品質な炭素排出量モニタリング、気候リスクの評価、天然資源の追跡などを可能にするサービスを提供しています。

- **Planet Labs:**地球に関する日次データおよびインサイトを提供するトッププロバイダーであり、同社のデータは、農業、消費財、エネルギー、林業、行政など複数の業界・セクターにおいて、組織の迅速・最適な意思決定を支援しています。
- **Pulsora (旧pulsESG):**ESGや持続可能性の報告、計画、管理、コンプライアンスの複雑さを解消する、包括的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:**電力会社や再生可能エネルギーアセット事業者に対して、市場トップクラスのミッションクリティカルなテクノロジーソリューションを提供する革新的なクリーンテックプロバイダー。同社のソリューションは、クリーンエネルギーへの移行を加速させます。
- **SkyHive:**スキルベースの人工知能テクノロジーを提供し、企業の従業員の迅速なリスキリングを支援しています。同社は現在、アクセンチュアの主要エコシステム・パートナーです。

## 最近の業界アナリストによる評価

### サステナビリティコンサルティングサービス

アクセンチュアは、IDCの2023年ベンダー評価「MarketScape Worldwide ESG/Sustainability Strategy Consulting Services」においてリーダー企業に選出されました。当社の戦略、コンサルティング、デジタル、テクノロジー、オペレーションに及ぶエンドツーエンドのサービスと統合サービスポートフォリオが高く評価されました。

### サステナビリティサービスプロバイダー

アクセンチュアは、The Forrester Wave™の2023年第3四半期レポートにおけるITサステナビリティサービスプロバイダー部門でリーダー企業に選出されました。当社の強みである明確なサービス内容・体系と専門性の高いツールやサービスが高く評価されました。

### ネット・ゼロ・コンサルティング

アクセンチュアは、Everest GroupのPEAK Matrix® Assessmentに2023年より開設されたネット・ゼロ・コンサルティングサービス部門でリーダー企業に選出しました。クライアント企業のネット・ゼロ目標達成に向けた持続可能性とデジタル化推進の両面でのトランスフォーメーションを支援する、当社のネット・ゼロ・コンサルティングサービスの充実したポートフォリオと能力が高く評価されました。



## 国連グローバル・コンパクトと世界経済フォーラム

アクセンチュアは、国連グローバル・コンパクト（UNGC）や世界経済フォーラム（WEF）などの主要な国際機関とパートナーシップを結び、当社のクライアントやパートナーが、喫緊の社会問題やビジネス課題に取り組むためのグローバルな共同活動に参加し、業界レジリエンスの構築、それぞれの業界や国の未来の再構築、およびそうした共同活動を推進する機会の活用を実現できるよう支援しています。

### 国連グローバル・コンパクト（UNGC）

2008年以来、アクセンチュアはUNGCの10原則を遵守し、サステナビリティ、平等、人権を推進する活動を支援しています。アクセンチュアは、国連の持続可能な開発目標（SDGs）を支持しています。また当社は、以下に示すように、他にもさまざまな形でコラボレーションを推進しています。

#### UNGCとアクセンチュアによる Global Private Sector SDG Stocktakeレポート

アクセンチュアはUNGCと共同で、企業がSDGsに及ぼし得るインパクトの測定評価を行っています。このレポートは、2,800人以上のビジネスリーダーを対象とした調査と、定量的SDGs測定評価ツールとマクロ経済分析を利用して、企業のSDGsへの貢献度を評価し、今後7年間で企業がとるべき実践的なステップを考察し、明確化しています。

同レポートは、2023年9月に開催された第78回国連総会High-Level WeekおよびClimate Weekにおいて、国連事務総長およびリーダーシップチームに向けて提示されました。

#### Forward Faster

2030年までに実現可能なSDGsは全体のわずか15%という現状において、UNGCの取り組み、Forward Fasterは、短期的進捗を速めるために最大かつ最速に影響を与え得る5つの重要な領域で企業の行動を加速させることを目的としています。アクセンチュア ソングのサステナビリティ・スタジオは、このForward Fasterキャンペーンに対してクリエイティブ面で大きなサポートを提供しています。

#### 国連グローバル・コンパクトとアクセンチュアによるCEO調査

2023年1月に開催された世界経済フォーラムで、12回目となる年次調査（過去最大規模）が発表されました。128カ国18業種2,600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喫緊の課題と機会を浮き彫りにしています。

#### SDG Ambition

アクセンチュアは、UNGC、SAP、3Mと共同で、世界の企業がSDGsに関する行動を事業活動や計画に組み込むことを支援するSDG Ambitionプログラムを立ち上げました。当社は、プログラムの中核となるソート・リーダーシップの構築とグローバル・アクセラレーター・プログラムの設計において主導的役割を果たしたほか、世界各国でのローカルセッションの開催を支援しました。

この革新的なプログラムは現時点で第3ラウンドを完了しており、参加企業は80カ国を超える1,600社以上に上ります。



#### 持続可能なサプライヤー・インパクト・プログラム

この国連と多国籍企業（MNE）間のコラボレーションプログラムは、参加企業のバリューチェーンを、特に中小企業間の持続可能性推進に役立てることを目的としています。アクセンチュアのチームはこの取り組みの初期のプログラム設計戦略を主導し、その後もグローバル・デリバリー・パートナーとして、この取り組みのライブセッションを各地域で実施しています。パイロットフェーズでは、約20社の多国籍企業と取引を行うサプライヤー1,600社以上が参加しました。

## 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 \(WEF\)](#) と連携し、産業の脱炭素化、メタバースの定義と構築、持続可能な観光、サイバーレジリエンス、雇用の未来、都市の変革、食生活と栄養などのテーマに重点的に取り組んでいます。こうした活動ポートフォリオの一環として、企業が利用できる一連のツールキットやアセットを開発しており、これらは持続可能な未来を目指す革新的な各種ソリューションに組み込まれています。WEFとのコラボレーションでは現在、以下のようなプロジェクトに取り組んでいます。

### 都市の変革を加速する

アクセンチュアは、WEFの都市変革センター (Centre for Urban Transformation) と連携して、各国の都市が変革に向けて利用できる一連の革命的なデジタルツールを発表しました。それらは、テクノロジー・ガバナンス、脱炭素化、より持続可能なアーバンモビリティへの移行などの長期的な戦略目標の推進に向けたグローバルなベストプラクティスへのアクセス、それぞれの進捗度のベンチマーク評価、そしてカスタマイズされたロードマップの策定を支援します。

### グローバル・コラボレーション・ビレッジ

グローバル・コラボレーション・ビレッジは、WEFがアクセンチュアとMicrosoftと共同で推進するイニシアチブです。この次世代テクノロジーを駆使した目的主導型プラットフォームは、世界のリーダー企業が結集し、現実世界における問題解決とインパクト実現のための個人および集団での行動を促がすことを目的としています。約140のビレッジ・パートナーからなるコミュニティは、このビレッジの未来の形成に積極的に関与しています。

### キャピタルマーケット

過去10年間でテクノロジーの進歩や良好な経済状況を背景に世界のキャピタルマーケット変貌を遂げたことで、新しい個人投資家グループが出現しました。

アクセンチュアはWEFと連携し、この新しい投資家グループについての理解を深めるとともに、金融サービスセクター、政策立案者、およびその他のステークホルダーがどのように個人投資家のキャピタルマーケットへの参加を促し、長期的な経済成長に貢献できるか検証に取り組んでいます。

共同で作成した、キャピタルマーケットのエコシステムがどのように個人投資家との信頼関係を強化できるかに関する[レポート](#)と、続いて発表した、民間市場と個人投資家に関する最新[レポート](#)をご参照ください。これらの調査は、Radio Davosポッドキャスト、IFMと世界銀行の共同開催会合セッション、およびWEFのアジェンダブログの[記事](#)でも取り上げられました。

### 食生活と栄養の未来

アクセンチュアはWEFの健康とヘルスケアセンターと連携し、栄養価の高い食品の選択肢拡大、アクセスの向上、普及を加速させ、包括的な人の健康と幸福を促進する活動に取り組んでいます。[栄養のニューフロンティア \(New Frontiers of Nutrition\)](#) イニシアチブは、「フロンティア・ビジネス・モデル」と「ポートフォリオ・イノベーションと測定評価」の2つの主要プラットフォームのほか、食品・ヘルス業界および学術研究界からの代表を含めた複数のステークホルダーが参加する運営委員会で構成されます。

2023年に同イニシアチブは、コンサルティングブリーフの発行、WEFのアジェンダブログの[記事](#)の掲載、国連総会への参加、および健康で持続可能な食生活への移行のための包括的なアプローチの基盤構築にむけた調査協力などを含めた、一連の活動を行いました。

## グローバルなサイバーセキュリティの展望

アクセンチュアは、WEFのサイバーセキュリティセンターの創設メンバーです。アクセンチュアは、同センターの主要なセキュリティ関連出版物「グローバルサイバーセキュリティの展望」(毎年発行)の作成に、主要著者および単独パートナーとして関与しています。この出版物では、主要なサイバーセキュリティ課題に対するビジネスリーダーらの見解をまとめ、これらの課題が世界各国の組織にどのような影響を及ぼすかを検証しています。

### メタバース・イニシアチブの定義と構築

アクセンチュアは、WEF、公共・民間セクターのリーダー、市民社会、学界との連携を通じて、メタバースの価値創出に関する複数のステークホルダー視点をグローバル規模で収集する取り組みを続けています。当社は共同で、メタバース環境の効果的なガバナンス手法の把握とメタバースにおける価値創造手段の特定をテーマとする、4件のレポートを作成し発表する予定です。これらのレポートで取り上げるトピックは、[メタバースにおける相互運用性](#)、[消費者メタバース](#)の謎を解き明かす、[メタバースにおける安全とプライバシー](#)、[メタバースの社会的影響](#)です。

### クリーン電力と電化のためのイニシアチブ

このセクター横断型プログラムは、クリーンな電化を通じてエネルギー転換を加速させることを目的としています。アクセンチュア、Amazon Web Services (AWS)、WindEurope、WEFは共同で、クリーンエネルギープロジェクトの迅速化を目的に、許認可を担当するエージェントのワークフローの自動化、データ精度の向上、プロセス透明性の強化を促すデジタル許認可ソリューションの開発を進めています。

## アクセント・デベロップメント・パートナーシップ:イノベーションによるインパクト

アクセントは、市民社会、行政、および民間セクターの垣根を越えた取り組みにより、有意義なインパクトをもたらすセクター横断型パートナーシップを支援しています。

[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、民間セクターなどのクライアントが、社会の最も重要かつ喫緊の課題に対処することを支援する取り組みです。ADPは20年にわたり、多様な取り組みを通じて、国連の持続可能な開発目標 (SDGs) の達成と世界中の人々の生活向上に向けたパートナーシップ、コレクティブインパクト、および社会的平等の推進に努めています。

ADPが提供するインクルーシブ・ビジネスサービスは、民間セクターのクライアントと協力し、各クライアントの環境・社会・ガバナンス (ESG) の目標達成を支援するため、大規模で持続可能なインパクトを推進することに重点を置いています。

## ADPがもたらすインパクト

ADPは2023年度、世界42カ国で9つの領域における371件のエンゲージメントを主導しました。その一部を以下に紹介します。



### 農業

アクセントは、農業バリューチェーンをより安全で栄養価の高い、かつ十分な量の食料を生産できるよう改善し、クライアントが貧困、食糧安全保障、および農業従事者の生活を取り巻く社会問題の解決への取り組みを支援します。アクセントは、Rainforest Allianceと協力し、持続可能な農業手法を採用する小規模農家に対して、市場アクセスの強化と有利な価格設定を提供することで、これらの農家の生活を向上させることを目的とした戦略を開発しました。



### 気候と環境

アクセントは世界自然保護基金と協力し、国連プラスチック条約の締結に向けた交渉へのインプットとしての政策提言の策定に取り組んでいます。この提言は、アジア地域でのプラスチック汚染低減に向けた都市レベルでの政策や行動から得られた洞察に基づいており、廃棄物課題に対処するための都市レベルの介入活動の促進と拡大に向けた、グローバルな拘束力を持つルールであることに焦点を当てたものです。



### エネルギー

アクセントは、手頃な価格、かつ信頼性の高い再生可能電力へのアクセス強化を支援することで、公平なエネルギー転換を支援しています。当社は、HSBC Bank Middle East、世界グリーン経済機関、ロンドン・スクール・オブ・エコノミクスとの連携により、新興経済諸国における「公正なエネルギー転換」の実現に向けた調査を進めており、低炭素経済への移行のメリットが社会全体に行き渡ることを目指しています。



### ジェンダーとインクルージョン&ダイバーシティ

アクセントは、広範なエコシステムを活用し、女性、障がいのある方々、およびこれまで取り上げられることの少なかったコミュニティのインクルージョンとエンパワーメントの推進に取り組んでいます。アクセントは、Sightsavers Indiaと連携し、組織全体からプログラミングまで、ジェンダー主流化の統合により、平等とダイバーシティを促進するための診断フレームワークを開発しました。政策分析分野での豊富な実績と強力な専門家ネットワークを駆使して、組織が男女平等の推進において主導的役割を果たすための一連の提言も策定しました。

## 世界の人の健康と栄養

アクセンチュアはクライアントと共に、持続可能で公平な健康と栄養システムのグローバルな推進に取り組んでいます。当社は、Merck for Mothers（米国とカナダ以外では「MSD for Mothers」の名称で知られる）と連携し、彼らの2,500万ドル規模の「安全な出産のためのシステム強化」イニシアチブを支援しています。アクセンチュアは、ケニア、ナイジェリア、シエラレオネ、インドの6つの連合体が横断的に取り組む、妊産婦の健康向上のための実践コミュニティの設計と立ち上げを支援しました。同コミュニティは、より健康な出産と子育てを目指し、コラボレーションの推進とコレクティブインパクトの強化に取り組んでいます。

## 人道支援と難民支援

アクセンチュアは、グローバルな発信力と広範な能力を駆使して、緊急時や自然災害時における人々の重要なニーズへの対処に努めています。アクセンチュアはThe Human Aspectと連携し、難民やその他の人々のメンタルヘルスケアの再定義を進めています。このパートナーシップにより、無料あるいは低コストのデジタル・メンタルヘルス・サポートを提供する新しいプラットフォームの構築に成功しました。

## 人権

アクセンチュアは、当社の持続可能なバリューチェーンを活用し、あるテクノロジー企業による、環境と社会の優先課題に配慮した責任ある調達戦略の策定を支援しました。それらの優先課題は、人権、炭素排出量の管理、ダイバースサプライヤー、平等とインクルージョン、社会へのインパクトなど多岐にわたり、同社のサステナビリティ目標とネット・ゼロへの取り組みの推進を目的とするものでした。

## インクルーシブな金融サービス

アクセンチュアはクライアント企業と協力し、実用性を備え、手頃なコストで利用できる、持続可能な責任ある金融製品とサービスの提供拡大に取り組んでおり、持続可能なインパクトの拡大を目指しています。ウクライナの人々の経済的レジリエンス（強じん性）を目的とする世界銀行グループの国際金融公社の取り組みの一環として、アクセンチュアはWomen's World Bankingと連携し、詳細な市場評価を実施したほか、個人の金融およびその他の関連ニーズをより良く理解するための利用者プロセスマップを策定し、さらに、経済・金融面でのインクルージョンを推進するために、金融サービスプロバイダーが社会の中で不利な状況に置かれる人々をどのように支援できるかについて、一連の提言を行いました。

## 生活と教育

Junior Achievement Europe (JA Europe) は、青少年を対象に、起業、就業準備、金融リテラシーに関する教育プログラムを提供する欧州最大の機関です。ADPは、2050年までに2,000万件の学習体験を達成するというJA Europeの意欲的な目標を支援するために、受講修了者の起業活動のスケールアップ支援を目的とする合併事業ネットワークとマイクロ基金の設立という新たな取り組みのためのガバナンス・フレームワーク、ビジネスモデル、市場参入戦略の策定をサポートしました。

アクセンチュアは、世界最大級の人材テクノロジー企業が、4カ国（インド、アイルランド、英国、米国）において職能スキル習得とトレーニング・エコシステムの潜在的市場規模を把握する支援をしました。同社は、新しいスキルベースの採用システムを実現することで、世界中の十分なサービスを受けていないコミュニティ出身の数百万の就職希望者に有益なサービスを提供することを目指します。

## スポットライト



### プラット

戦略担当ディレクター（米国、ニューヨーク）

「私は、Accenture Development Partnerships (ADP) の一員として、アクセンチュアのグローバルな能力と豊富な経験を世界中の企業やNGOに提供し、それぞれの目標達成に役立てることに取り組んでいます。私たちの仕事は、十分なサービスを受けることのできないコミュニティに力をもたらすことです。これはアクセンチュア社員がインクルーシブで持続可能な世界を実現するために貢献する取り組みの一つです。」

# 地域社会への インパクト

スキル開発から難民支援まで、世界中のコミュニティのために価値を創出することは、成功を分かち合うというアクセンチュアの信念の中核をなしています。アクセンチュアは、クライアント、エコシステム、非営利組織パートナーなどと協力し、ポジティブで持続的な変化の実現と、より強く活力に満ちたコミュニティの構築を支援します。

## Skills to Succeed (スキルによる発展)

アクセンチュアのSkills to Succeed (スキルによる発展) の取り組みは、キャリア形成の準備や実践を支援し、人々が自分の力で人生を切り開く後押しをしています。

2023年度には、この取り組みが支援する各種研修プログラムによって、世界で約430万人が就職や起業に向けたスキルを習得したと報告されています。

また、アクセンチュアは、テクノロジーを活用することで、この取り組みの発信力の強化とインパクトの拡大を図っています。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、若者が仕事に必要なスキルを習得し、職場で自信を持って働くことができるよう支援します。

2023年度、Skills to Succeed Academyは、各地のパートナー事業者と協力し、世界で約8万人のスキルの習得・向上に貢献しました。その一例として、フィリピンでは、TESDA (Technical Education and Skills Development Authority) と連携し、このAcademyを通じて約1万5,000人の学習者を支援しました。

## 就職の準備

### Global Opportunity Youth Network

アクセンチュアは2023年8月、アスペン研究所のGlobal Opportunity Youth Networkを支援するため、41カ月にわたり計450万ドルの投資を行うコミットメントを表明しました。本プログラムは、ブラジル、コロンビア、インド、メキシコ、南アフリカの若者に生産性に優れ、かつ尊厳のある雇用機会と職能スキルへのアクセスを提供することで、彼らが職場で生き生きと働けるようにすることを目的としています。

### JA Worldwide

アクセンチュアは、JA (Junior Achievement) Worldwideへの協力を通じて、世界18カ国180万人以上の若者のスキルの習得、体験、自信の獲得を支援し、彼らが将来の就職や起業の機会に備えられるよう手助けを行いました。アクセンチュアの協力により、JAは学習体験とプラットフォームのコンテンツ・機能を強化し、世界各国の若者、教師、保護者、および協力者に優れた価値をもたらすことができました。

### UNICEF Generation Unlimited Passport to Earning

アクセンチュアは、Microsoftやその他のパートナーと協力し、ユニセフのGeneration Unlimited Passport to Earning (P2E) プラットフォームの構築に参加し、スキルや機会へのアクセス不足といった学習障壁を取り除く支援を行っています。アクセンチュアと他のパートナーが連携して行う資金面および物資の提供によるサポートによって、P2Eはインドとブラジルの数百万人の十分なサービスを受けていない若者に、今後数年にわたって未来につながるデジタルスキルとその他の職能スキルを提供することが期待されています。

2023年10月の時点で、計100万人以上の若者が同プラットフォームを通じて金融リテラシーとデジタル生産性のスキルを習得するとともに、関連する認定を取得しています。

### Goodwill Clean Tech Accelerator

アクセンチュアは2023年10月、Goodwill Industries Internationalと連携し、Goodwill Clean Tech Acceleratorを設立することを発表しました。

米国内の失業者や十分な職につけない人を対象としたこのプログラムは、太陽光発電や蓄電池、電気自動車充電、ヒートポンプ、エネルギー効率など、エネルギー業界内の需要の高い職務に就くための準備と技術スキルの習得を支援します。

## 起業家のサポート

### Youth Business International - グリーンで社会的責任のある起業活動

アクセンチュアはYouth Business International (YBI) のパートナーとして、十分なサービスを受けていない若い起業家が事業を立上げ、成長させ、維持できるよう支援し、スキル習得の機会を提供することで、収入源、雇用創出、およびインクルーシブな経済成長の実現を目指しています。アクセンチュアはYBIと共同で、Green & Social Entrepreneurship ツールキットの開発に投資を行いました。このツールキットは、世界の起業家支援団体が開発した18タイプのツールを1つのパッケージにまとめたもので、スタートアップ企業や既存の企業が、社会的・環境的に適切な目的に基づいて事業活動を営むのを支援します。

## Sky's the Limit

Sky's the Limitは、若い起業家をボランティアのメンターと結び付けることで、彼らが事業の夢を叶えられるよう支援しています。同プログラムの一環として、アクセンチュア社員が社会経済的に不利な状況に置かれている起業家に対し、起業アイデア実現のために1対1の支援を行っています。Sky's the Limitに参加する起業家の80%が人種的に多様な人々、90%が所得が少ない層の出身であり、同プログラムは、よりインクルーシブな未来の就業環境を構築する一助となることを目指しています。2023年度には、約400人の起業家がアクセンチュア社員のメンターとマッチングされました。

## 就業経験の構築

### インターンシップ

米国では、アクセンチュアのSkills to SucceedインターンシップおよびLearning to Leadプログラムにより、高校生や大学生を対象に、夏季プログラム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の機会を提供しています。今年は、約850人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。参加者はプログラム終了後、サマーアナリストや実習生、もしくは正社員としてアクセンチュアに応募することができます。

## サステナビリティ教育と行動

若者が高いモチベーションを持って重要な課題に取り組むことへ支援するため、アクセンチュアは、彼らがより持続可能な未来の構築に向けたマインド、スキル、ツールを習得できるよう、行動志向のコミュニティ・インパクト・プログラムを構築しました。

### Sustainability Innovation Challenge

アクセンチュアは、ユニセフのGeneration Unlimited's imaGen VenturesおよびJA Worldwideと共同で、Sustainability Innovation Challengeをグローバルに提供し、参加チームに対して世界の最も重要な環境問題や社会問題に対処するアイデアを募集しています。2023年度には、世界12カ国の若いイノベーター約2万8,000人がこの取り組みに参加しました。

### Sustainability Hour

アクセンチュアは、World's Largest Lesson (Project Everyoneのイニシアチブ) と連携してサステナビリティ・アワーを提供しています。30以上の言語で提供されるこの新しいボランティア企画では、アクセンチュア社員および他社の従業員それぞれがデザイン・シンキングに基づくインタラクティブな1時間のセッションを主催することができ、これにより子供たちが国連SDGsの達成に向けたチェンジメーカーになるよう育成します。

## 地域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、社会や環境が直面する重要な課題に取り組む機会を得ています。

### Huippula

アクセンチュアはSave the Children Finlandと共同で、子どもたちにデジタルの安全性を教えるプログラムHuippulaを開発しました。Huippulaは、教育者向けに魅力あるストーリー、アンケート、テスト、データ分析ツールを提供することにより、子どもたちのコンテンツの理解度や学習進捗度の追跡を可能にします。Huippulaはわずか2カ月でフィンランド国内の約160の教育機関に導入され、フィンランド全土の小学5年生の70%が2025年までに同プログラムによる授業を体験する見込みです。

### Casa Zero

Casa Zeroは、ブラジルのレシフェ市に拠点を持つ非営利団体で、起業活動、文化、教育を結び付けることで社会的インパクトをもたらすことを目的に、図書館、スタジオ、コワーキングスペースの設置を進めています。2023年度、アクセンチュアは、社会的に不利な状況に置かれている人々のデジタルリテラシー強化を目的としたCasa Zeroのスキル習得プロジェクトに協力しました。2023年9月には、Casa Zeroのソーシャルイノベーションセンターで、生成AIやロボット工学などの最新テクノロジーの展示を行い、若者向けに没入型のコラボレーティブな体験を提供しました。

## 危機的状況下のコミュニティと難民

### イスラエルとガザにおける人道支援

アクセンチュアは一企業として、イスラエルの救護団体Magen David Adomに150万ドル、パレスチナのRed Crescent Societyに150万ドル、総額300万ドルを人道支援のため寄付しました。さらに、社員からの寄付金100%を、イスラエルとガザで救援活動を行っている慈善団体を厳選し、寄付しています。

### 難民の支援

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コミュニティにおいて、[難民の受け入れ](#)を支援しており、これらの人々の勇気、強さ、才能に触れることは、受け入れ側のコミュニティの活性化にもつながることを認識しています。アクセンチュアは地域や世界の組織と連携し、世界各国の難民が新しい生活の基盤を整え、有意義な就業機会を見つけたり、自ら起業したりすることを支援しています。

### Welcome.US

[アクセンチュアはWelcome.USと連携](#)し、米国に移住した難民や移民の定住化などの受け入れに向けて、民間セクターやコミュニティのサポートを動員する活動を支援しています。

当社の会長兼最高経営責任者であるジュリー・スウィートは、AlphabetおよびGoogleの最高経営責任者であるサンダー・ピチャイ氏と共に、Welcome.US CEO Councilの共同議長を務めています。38名の企業CEOのネットワークで構成されるWelcome.US CEO Councilは、難民として米国にやってくる人々向けに、住宅や家具の確保など定住化のための緊急のニーズへの対応、就職やトレーニング機会の提供、さらに難民以外の米国に移住したばかりの人も手軽に利用できる法務支援の提供などを目的に、民間セクター支援の促進とスケールアップを使命として活動しています。現時点で、Welcome.USグループは総額1億7,900万ドル以上の専門サービス支援、物資の提供、金銭支援を行っています。

## 難民人材ハブ

オランダのアクセンチュア社員によって開設された「難民人材ハブ (Refugee Talent Hub) は、難民の人々がネットワークを広げ、高度なスキルの習得や就業の機会を見つけることを支援します。難民人材ハブは、アクセンチュア・オランダ財団の支援により、2023年度に約900人の難民にスキル研修を提供し、その結果、290件以上の新たな就職機会を創出しました。

## ウクライナ難民

アクセンチュアは、ウクライナ難民やそれぞれの国で生活の基盤を失った人々に対し、学習、スキル開発、就業への移行などを含めた中長期的なニーズに対応する取り組みを続けています。

- アクセンチュアは、Tent Partnership for Refugeesのメンバーとして、ウクライナからの女性難民を含め、欧州全域での難民の雇用とスキル習得を支援しています。アクセンチュアは2023年度、各種団体との連携を通じて、今後3年間で欧州全域で職を求める難民や移民約1万6,000人に対してスキル習得や生活支援を提供し、うち100人の難民を自社で採用するという公約を発表しました。
- アクセンチュアはまた、Upwardly Globalの支援を通じて、生活の基盤を失ったウクライナ難民1,000人の経済的回復力をサポートするために、職能コーチング、就業準備教育、言語および技術スキルなどを提供しています。Upwardly Globalはプログラム全般を通じて、各地域のパートナーと連携し、ウクライナ難民が自分のスキルにあった仕事に就けるよう支援しています。アクセンチュア社員は、就職活動におけるメンターとして、難民の求職者をサポートしています。

## スポットライト



### マリア

法務本部 ディレクター (米国、シカゴ)

「私は、現在担当している移民支援サービスを、これまで自分が従事した法務タスクの中でも最も意義のある仕事だと実感しています。それは決して簡単ではなく、時にあまりに困難で感情的になることもあります。極めてやりがいのある仕事です。最近の仕事の成果として、アフガニスタンから避難してきた難民のクライアントが正式に難民認定を受けることができました。これによって、妻と子どもたち（彼の出国後に生まれ、まだ顔を見たことのない1歳の娘を含む）との再会に向けた手続きがようやく着手できるようになったのは嬉しい出来事です。」

## パーパスと参画

アクセンチュアは、地域または国際的なボランティア活動を含め、当社の社員が社会的または環境的に前向きなインパクトを与えるために行動を起こすことができるよう、数多くの機会や関わり方を提供しています。

## 国際的なボランティア活動

国際的なボランティア活動により、社員は有意義な変化を大規模に起こすことができます。。多くの場合、世界中の同僚たちとバーチャル環境でつながり、協力しながら活動を推進しています。

### 国際女性デーでの取り組み

アクセンチュアは、Humanitarian OpenStreetMap Teamと連携し、現在公式な地図が作成されておらず、少女たちが学校までの長距離を徒歩で移動しなければならないタンザニアの辺境地区において、彼女たちの通学ルートをデジタルマップ化する支援を提供しています。

これらのマッピング支援により、地域の学校やNGOは少女たちの通学ルートをよりの確に把握し、その情報に基づいて、社会の中で不利な状況に置かれる人々向けの学生寮の開設や優先的滞在施設の提供をより効果的に進めることができます。2023年3月時点で、33カ国の約1,000人のボランティアが累計1,300時間以上をマッピング作業に提供しています。

## Every Name Counts

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となった人々の名前を記録した世界最大のアーカイブの索引化の整備を加速させる、[Arolsen ArchivesのEvery Name Countsの取り組み](#)を引き続き支援しています。

2023年1月のホロコースト記念日に開催された24時間イベントでは、当社がアーカイブの索引を高速化するために開発したAIベースのツールを用いて、31カ国の約700人のボランティアがEvery Name Countsプロジェクトに貢献しました。

## 地域でのボランティア活動

アクセンチュアは、社員が自分たちの暮らす地域社会のニーズに応えたいと望んでいることも認識しており、これらの社員が地元のコミュニティにポジティブなインパクトを与えることができる、さまざまな機会を提供しています。

### アクセンチュア社員によるメンタリング

世界各国のアクセンチュア社員が、自らの持つスキル、知識、経験を他の人々と共有しています。例えば、アクセンチュアが参画するJapanese Women's Leadership Initiativeでは、日本の20の大学の女性たちに対し、海外でのインターンシップを通じてグローバルな環境でリーダーシップを発揮できるスキルを身に付ける支援をしています。アクセンチュアの女性社員約80人が、同イニシアチブのトレーナー、インストラクター、メンターとして活動しています。

## Eco Action

アクセンチュアの環境スチュワードシップへのコミットメントの1つが、Eco Actionイニシアチブです。この取り組みは、環境の持続可能性への貢献に向けて社員のモチベーションを高め、自宅、仕事、あるいはコミュニティ内で環境にプラスのインパクトを与える行動を起こすことを奨励します。

Eco Actionイニシアチブには、学習、ボランティア活動、イノベーション、個人の環境影響を低減する取り組みなどが含まれます。今年、18万6,000人以上のアクセンチュア社員がEco Actionに参加しました。

アクセンチュアは、参加社員に環境フットプリントツールを提供し、それぞれの社員が個人レベルの環境影響を測定評価できるよう支援しています。またそれと併せて、一般市民が気候変動に対する行動を起こすことを奨励する「Count Us In」運動にも参加しています。

## イノベーターとしての アクセント社員

イノベーションは、アクセント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。アクセントは、クライアントやエコシステム・パートナーと共に、斬新なアイデアを生み出し、発展させることで、次世代のイノベーターを育成する活動を続けています。

2023年度、5,000人以上のアクセント社員が、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、およびソーシャル・イノベーション・ラーニングを含むソーシャル・イノベーターズ・イニシアチブに参加しました。

### Sustainability Innovation Challenge

サステナビリティ・イノベーション・チャレンジは、アクセントが社内で毎年開催しているプログラムで、2023年度は4,400人以上の社員がこれに参加し、自然と生物多様性、持続可能なシステムと産業、平等と幸福などの主要テーマについて、約900件のアイデアが提案されました。

コラボレーションは、アクセントが課題に立ち向かう上での鍵となる要素です。アクセントはこのプログラムにおいても、Marriott International、Microsoft、Walgreens、L'Oréal、National Grid Plc、AXA XL、およびその他の非営利団体、環境や健康に重点を置いた社会的企業などを含む32社のイノベーション・パートナーと連携しています。これらのパートナーは、イノベーションスペースの特定、アイデアの絞り込み、プロセスの途中でのチームへのフィードバックなどを提供します。

2023年度のファイナリストチームのイノベーションのアイデアには、「AIを利用した自然に優しいインフラや環境に配慮した不動産プランニングの支援」、「貨物船でのデータ収集ツールの利用により、既存の気候データのギャップを埋める」、「リモートセンシングとAI利用、およびコミュニティパートナーシップを活用したマングローブ林の再生」などがありました。

### ソーシャル・イノベーターズ・ アクセラレーター

社員に対して2つの公募枠が用意されているソーシャル・イノベーターズ・アクセラレーターでは、斬新で、環境または社会的に明確なインパクトをもたらす可能性のあるアイデアに、実現のための資金とコーチングが提供されます。2023年度は、45件のプロジェクトについて、革新的なソリューションを前進させるための資金提供が行われました。

### ソーシャル・イノベーション・ラーニング

ソーシャル・イノベーション・ラーニングにより、2023年度は約550人の社員が新たなスキルを獲得しました。

アクセントは2023年、当社のリーダーを対象とするソーシャル・イノベーション・リーダーシップ・イマージョンを立ち上げました。この取り組みでは、ESG測定評価、影響の特定と管理、サーキュラー・エコノミー、イノベーションを組み込んだ責任あるリーダーシップなどのテーマについて取り上げました。

## スポットライト



### カラ

クラウドファースト・テクノロジーアナリスト  
(ドイツ、ベルリン)

「サステナビリティ・イノベーション・チャレンジは、とても胸躍る、モチベーションを高めてくれる経験でした。イノベーション・パートナー各社が、それぞれの業界での専門的なアドバイスを共有してくれて、当社のソリューションを適用することでプラスの効果期待される内容についても助言してくれました。討論会からコーチングやスキル強化ワークショップに至るまで、提供されたリソースのすべてが驚くほど優れた内容でした。どの瞬間も高い生産性と喜びにあふれていました。あの経験が、私のキャリアにおいてサステナビリティをさらに追及するきっかけになったと思います。」

財務

# 360度バリューの 提供を可能にする 堅強な財務実績

本カテゴリーの内容

ホーム

2023年度のハイライト

財務実績



## 2023年度のハイライト

## 財務

アクセンチュアは2023年度も引き続き、堅強な財務実績を達成しました。記録的な新規契約額、調整済み営業利益率の拡大、EPSの成長、そして極めて強力なキャッシュフローにより、株主価値の増大を促進させました。これらすべてが、全ステークホルダーへの360度バリューの提供につながります。

## 売上高

# 641億米ドル

2022年度比で現地通貨ベースで8%\* 米ドルベースで4%の増加

## 新規契約額

# 722億米ドル

2022年度比で現地通貨ベースで5%、米ドルベースで1%の増加 (BBレシオ1.1とする)

\*「現地通貨」の財務実績は、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。

## 営業利益率 (調整済み)

# 15.4%

2022年度比で20ベース・ポイントの増加。(2023年度GAAP営業利益率13.7%から、170ベース・ポイントの業務最適化コストを除外した値) GAAPベースでは、2023年度営業利益率は、2022年度比で150ベース・ポイント減少しています。

## 希薄後EPS (調整済み)

# 11.67米ドル

2022年度比で9%の増加 (2023年度GAAP EPS 10.77米ドルの調整により一株当たり1.28米ドルの業務最適化コストと一株当たり0.38米ドルの投資利益の影響を除外した値) GAAPベースでは、2023年度EPSは2022年度比1%の増加となっています。

## フリーキャッシュフロー

# 90億米ドル

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5億2,800万米ドルを差し引くことで定義された値。純利益に対するフリーキャッシュフローの比率は1.3倍です

## 株主還元

# 72億米ドル

現金配当28億米ドル、自社株買い43億米ドルと定義。2023年度の一株当たり配当金は、前年度比15%増の4.48米ドル

# アクセンチュアの2023年度の財務実績は、 全ステークホルダーに価値をもたらしました。

アクセンチュアは2023年度、自社の事業と社員に多大な投資を継続しながら、前年度に続いて堅強な財務実績を達成しました。売上高と調整済み一株当たり利益 (EPS) はいずれも好調で、特に強力なフリーキャッシュフローの推進により、株主価値の増大につながりました。

2023年度、アクセンチュアは史上最高の新規契約額722億米ドルを達成するとともに、最大のクライアント層との関係をより強化させることに成功しました。総売上高は641億米ドルに達し、米ドルベースで前年比4%の増加、現地通貨ベースで同8%の増加となっています。調整済み営業利益率は20ベース・ポイント増加して15.4%、調整済みEPSは9%増加して11.67米ドルとなりました。2023年度のフリーキャッシュフローは総額90億米ドルで、うち72億米ドルを現金配当および自社株買いにより株主に還元しました。\*

こうした堅調な財務実績は、アクセンチュアがクライアントのために全方位型価値 (360度バリュー) を創出し提供することに重点を置き、クライアントのビジネスの成功に誠心誠意取り組んだ結果に他なりません。

充実したサービスポートフォリオ、業界ごとの比類なき知見と専門知識、そして有能な人材の貢献により、アクセンチュアは、企業がテクノロジー、データ、AIを駆使して組織・事業のあらゆる側面をリインベント (再創造) し、業務の最適化と成長促進を実現できるよう支援するビジネスにおいて有利な立場にあり続けています。クライアントからの大規模なトランスフォーメーションへの支援依頼は引き続き、多く寄せられています。当社の支援によってクライアントが強力なデジタル・コアを構築し、それをリインベンションの原動力とすることは、クライアントが持続可能な成長を実現するための確かな基盤となるとアクセンチュアは考えています。

戦略やコンサルティングからテクノロジー、複数の業界や地域市場にわたる広範なマネージドサービスまで、充実したサービスポートフォリオに基づいて価値主導型のトランスフォーメーションを提案、構築、実現するアクセンチュアの力は、強固なエコシステム・パートナーに支えられ、当社を市場で唯一無二の存在としています。

アクセンチュアは、自らの成功の度合いを測定評価しながら、これまで以上に、すべてのステークホルダーのために360度バリューの創出に全力を尽くします。

\*「現地通貨」の財務実績は、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。2023年度の通年GAAP営業収益率13.7%を調整して、業務最適化コスト170ベース・ポイントを除外した値です。GAAPベースでは、2023年度の通年営業収益は150ベース・ポイント減少しています。2023年度の通年GAAP EPS 10.77米ドルを調整して、一株当たり1.28米ドルの業務最適化コストと一株当たり0.38米ドルの投資利益の影響を除外した値です。GAAPベースでは、2023年度の通年EPS増加率は1%となっています。



## アクセンチュアは 2023年度も、自社の 事業と社員に多大な 投資を継続しました。



アクセンチュアは今後も、自社の事業と世界中の約73万3,000人のアクセンチュア社員に継続的に投資を行っていきます。49カ国に200以上の拠点を構え、事業を展開するアクセンチュアにとって、こうした投資は120カ国以上に存在する当社のクライアントに日々優れたサービスを提供する上で大きな強みとなります。

2023年度、アクセンチュアは高成長分野での事業の拡大、新たなスキルや能力の獲得、および業界別・機能別の専門知識の拡充を実現するため、25件の戦略的買収に25億米ドルを投じました。

アクセンチュアは、当社の資産、プラットフォーム、および業界別・機能別ソリューションの研究開発に総額13億米ドルを投資し、自社の能力を拡張すると同時に、グローバルな特許戦略により、当社の優れた差別化要因であるイノベティブなテクノロジーを保護しています。

また当社は、社員の学習及と専門能力開発に11億米ドルを投資し、合計約4,000万時間のトレーニングを提供しました。これにより、変化を続けるクライアントのニーズに柔軟に対応し、将来のニーズを予測して的確に備え、さらに社員のスキルを大幅に向上させることができます。

株主価値の創出を追求する当社の永続的な取り組みは、以下を含みます。

- **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で、まだ見ぬ未来を実現するというアクセンチュアのパーパスは、当社の素晴らしい株主を含むすべてのステークホルダーのために、あらゆる側面で360度バリューを創出するという、当社の永続的なコミットメントの基盤です。

レポートとデータ



本カテゴリーの内容

ホーム

フレームワーク

ESG優先課題とSDGs

受賞実績

実績データ



## レポートとデータ

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、アクセンチュアがステークホルダーのために360度バリューを創出する方法について詳しく解説しています。特に記載のない限り、2023年度（2023年8月31日決算）のグローバル事業全体での環境・社会・ガバナンス（ESG）目標、進捗状況、成果について説明しています。

アクセンチュアは今後も、国連グローバル・コンパクト（UNGC）との永続的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継続します。

アクセンチュアは、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（フォーラムIBC）の提唱する3つのESG報告フレームワークに基づいて報告を行うとともに、グローバル・レポーティング・イニシアチブ（GRI）、UNGCの10原則」、およびCDP（旧カーボンディスクロージャー・プロジェクト）との整合連携も引き続き維持していきます。

報告基準が時とともに変化していく中で、アクセンチュアは、国際財務報告基準（IFRSF）財団の国際サステナビリティ基準審議会（ISSB）発行基準などの各種法規制基準に準拠した報告を実施する体制を完備しています。

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、財務レポートと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。

アクセンチュアは、過去3年間のデータを含む、当社実績データ内において、主要なESG指標を開示しています。加えて、ISO® 14001、ISO® 27001、SA 8000、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、2023年の [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。アクセンチュアのグローバルなESG活動を含む360度バリュー創出の取り組みの詳細は、当社の [360度バリュー・レポーティング・エクスペリエンス](#) でご覧いただけます。

# 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、国家や地域向けに環境への影響を管理する際に役立つ国際的な情報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年より継続してCDP気候変動アンケートに参加しており、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) スタンドに準拠します。

GRIスタンドは、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グローバルなベストプラクティスを反映し、また当社がステークホルダーや規制当局の要請に確実に応えられるよう、GRIスタンドは定期的に見直されています。アクセンチュアはGRI開示基準への準拠を維持し、2008～2009年コーポレート・シチズンシップ・レポート以降一貫して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。SASB Index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、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) の報告フレームワークに沿った形でCDP気候変動プログラムへの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月以来、国連グローバル・コンパクト (UNGC) に加盟しています。2023年から新しい報告フレームワークに移行し、前会計年度 (アクセンチュアの場合2022年度) のUNGCの10原則に対する進捗状況を報告しました。アクセンチュアはUNGCの一員として、国連の持続可能な開発目標 (SDGs) の達成を支援しています。

## 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

## アクセントのプロセス

アクセントは、事業およびステークホルダーにとっての重要度に基づいて、ESG優先課題を継続的に評価しています。

### 分析

アクセントは、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。

アクセントは、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）。

### ベンチマーク評価

アクセントは、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。

## 社内からのインプット

アクセントは、社内のビジネスリーダーや専門家と緊密に連携して各ESG領域を検討することで、アクセントがESG課題に及ぼし得る実際および潜在的な影響を特定し、評価しています。また、ESG課題がアクセントに提起する実際および潜在的なリスクや機会についても評価を進めています。

## ステークホルダーからのインプット

アクセントは、それぞれのステークホルダーグループにとってどのESG課題が最も重要なのかを検証するために、クライアント、サプライヤー、投資家、社員、地域社会などの主要なステークホルダーの見解を収集しています。アクセントは、専用のサードパーティ・ソフトウェアを用いた分析とステークホルダーとの実際のやり取りを組み合わせ、この検証を行っています。

## ESG優先課題

アクセントは、社内からのインプットとステークホルダーからのインプットを組み合わせることで、当社のESG優先課題を特定しています。

## ステークホルダーとのエンゲージメント事例

当社としてのアプローチを明確化し、ステークホルダーの期待により緊密に沿った形で報告体制を強化するために、アクセントは、当社の目標、進捗状況、実績に関して社内および社外のさまざまなステークホルダーグループから定期的に意見を収集しています。

### クライアント

満足度調査、クライアントアカウントリーダーとの関係構築、プロジェクトの品質保証プロセス、会議やイベント、ESG評価プログラムや情報提供依頼への回答（CDPサプライチェーン、EcoVadis、IntegrityNext等）

### サプライヤー

CDPサプライチェーンプログラム、Sustainalytics（持続可能性調査企業）、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開発プログラム、サプライヤーサミット、トレーニングとメンターシップ

### 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、投資家アンケートへの回答（CDP気候変動プログラム、機関株主向けサービス、MSCI、Sustainalytics等）、IRチームからのアウトリーチ

### 人材

アンケート調査（Conduct Counts等）、社内メモおよびウェブキャスト、公式サイト（accenture.com）、SNS、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、社員向けポータルコンテンツ、社内コミュニケーションチャンネル、Sustainability Quotientトレーニングプログラム

### 地域社会

非営利団体との長期的かつ戦略的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・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



## クライアントのサステナビリティ実現

- クライアントに持続可能なインパクトをもたらす革新的なサービスの提供を通じて、クライアントの環境・社会・ガバナンス (ESG) パフォーマンスの推進向上に貢献する
- アクセンチュアのESG課題への取り組み推進に向けたコミットメントの延長として、クライアントがESG課題に対して広範囲な行動を起こすことを促す
- アクセンチュアのコアビジネス全体におけるサービスに、ESG機能を組み込む

## 気候変動と二酸化炭素排出

- アクセンチュアの事業活動（主にエネルギー消費）に由来する二酸化炭素排出や大気汚染、ビジネス上の移動や出張、再生可能電力の調達を含めた製品やサービスの購入
- 温室効果ガス (GHG) 排出量の追跡と開示、およびサプライヤーやその他のバリューチェーンパートナーに対する排出量削減の奨励
- 洪水、干ばつ、山火事、暴風雨など、気候変動により発生頻度や規模が増大した場合にアクセンチュアの事業活動に影響を及ぼす恐れがある自然災害によるリスクの検証

## 廃棄物(電子廃棄物を含む)

- プラスチックを含む製品や材料など、業務活動に伴い直接使用しなくなった品目の責任ある管理
- 電子廃棄物などの廃棄に関するすべての関連法的要件の遵守
- 廃棄物の埋め立て処分を可能な限り回避し、リサイクル方法の最適化に加え、新たなリサイクル手法を模索する

## 自然と生物多様性

- 社員、クライアント、サプライヤー、および広範なエコシステムとともに、ネイチャーポジティブな未来の構築に取り組む
- レジリエンス（強じん性）を備えた生活様式、事業活動、および持続可能な開発における生物多様性の重要性を認識し、これを組み込んだ環境持続可能性への取り組み（気候、水資源、廃棄物に関する目標推進等）に尽力する

注：一部の優先課題は、環境・社会・ガバナンス (ESG) において影響力拡大の可能性がります。



## インクルージョン、ダイバーシティと機会均等、人権の維持

- 年齢、性別、性自認や性表現、民族、宗教、障がいの有無、性的嗜好、国・地域・民族的出自、その他の特性に関係なく、取締役会レベルも含めて、法律で要求されている以上に平等の尊厳、アクセシビリティ、発言の権利と機会を提供する
- アクセンチュアの実力主義とは、採用および報酬に関するものを含めた雇用関連の意思決定のすべてが、各個人の示す貢献度、スキル、能力、成長と発展の可能性が、アクセンチュアのビジネスニーズに合致する範囲で行われることを意味する

## 人材の獲得、定着と育成

- クライアントのニーズに合致した適切な人材を惹きつけ、インクルーシブな仕事の未来のために、人材の開発とトレーニング、および柔軟かつ責任あるリスクリングにより、人材の定着にも努める

## 社員のWell-beingとエンゲージメント

- 社員の精神的および身体的なWell-beingをサポートし、優先的に重視する文化を育成する
- 有意義な仕事と経験を提供し、社員を成功に導くエンゲージメントを提供する
- 労働法規を遵守し、許容可能な労働条件に関する国際労働基準を満たし、コンテンツモデレーション（投稿監視）業務における自動化機能の導入とメンタルヘルスサポートを含め、すべての社員に安全で健康的な職場環境を確保する。

## 人権

- アクセンチュアの長年にわたる国連グローバル・コンパクトの支持と、ビジネスと人権に関する国連の指導原則の遵守に示されるように、国際的に認められた人権を支持し、尊重する
- 人権を有する対象には、社員、クライアント、パートナー、サプライヤー、および一般社会の人々が含まれていることを認識する

## 責任ある調達（サプライヤーのダイバーシティを含む）

- 単なる製品やサービスの売買を超えて、クライアントや地域社会のために長期的価値を創出することを目的としたアクセンチュアの包括的な調達アプローチ「プロキュアメント・プラス」を支持し、実践する
- サプライヤーおよびより広範なエコシステムと連携し、環境持続可能性、人権、児童労働、現代の奴隷制、紛争鉱物に関するコンプライアンス、インクルージョン、ダイバーシティ、平等、社会的イノベーションなどの主要な優先課題を推進する
- これには、サプライヤーに対するトレーニング、ガイダンス、ツールの提供により、社会面・環境面でのパフォーマンスとコンプライアンス向上に向けたサプライヤーの能力強化を支援する取り組みが含まれる
- ダイバースサプライヤーへの調達支出率のモニタリングにより、この分野での取り組みの進捗を把握する

## 地域社会への貢献とソーシャルインパクト

- 企業としての奉仕活動、トレーニングや教育の提供、スキル習得およびスキルアップの機会提供による就業機会と技術開発の促進、社員のボランティア活動によるエンゲージメントの推進等により、地域社会を支援し、直接および間接の経済的インパクトと社会的メリットを創出する
- アクセンチュアはすべての主要な事業展開地域においてコーポレート・シチズンシップ・プログラムを実施しており、地域の状況に応じてその取り組み（特に災害救助活動やSkills to Succeedプログラムの提供等）をカスタマイズしている

注：一部の優先課題は、環境・社会・ガバナンス (ESG) において影響力拡大の可能性がります。

# ガバナンス



## ESGガバナンス

- アクセンチュアのESG戦略、目的、目標を定義および管理する委員会（取締役委員会を含む）による監督
- リスク管理、内部統制、ポリシー、報告およびデータ保証などを含むガバナンス体制により、ESG戦略およびコミットメントを推進する
- アクセンチュアの事業とサプライヤーの両方を含め、関連する環境および社会法規制を遵守する

## 倫理とインテグリティ

- 法規制要件の遵守
- アクセンチュアのグローバルな事業、およびビジネスパートナーやサプライヤーにおいて、価値、原則、基準、規範が誠実に推進・遵守されているかを検証する
- これには、市場を歪曲する不当な慣行を回避する方法の模索、社員、ビジネスパートナー、サプライヤーに対しあらゆる事業活動の場において腐敗防止法令を遵守するよう求める取り組みが含まれる

## データプライバシーとサイバーセキュリティ

- クライアント、社員、グローバル事業、その他のビジネスパートナーに対し、個人情報およびビジネス情報のプライバシーとセキュリティに関する法的および倫理的責任を果たす
- テクノロジーの進化に伴い、プライバシーを守り、データを保護し、かつ進化するデータや安全性などの製品関連の懸念に継続的に対処する手段としてセキュリティを位置付ける

## 責任あるテクノロジーとイノベーション

- 社会や環境への価値の提供、および企業や消費者への商業的価値の提供のためにイノベーションを実践すると同時に、国連グローバル・コンパクトに沿った人権の支持を維持する
- イノベーションを倫理的に実施し、AIの進化等の新たなテクノロジーの意図せぬ広範囲な影響について十分に検討し、クライアント、グローバル事業、ビジネスパートナーなどの複数のステークホルダーグループのための利益となるソリューションのイノベーションを推進する
- 障がいのある人を含むさまざまなグループに向けたインクルージョンとテクノロジーへのアクセシビリティを検討する

## 公共政策とアドボカシー

- アクセンチュアのプラットフォームを活用し、ESG課題全般（インクルージョン、ダイバーシティ、機会均等を含む）や、グローバルな影響を及ぼす地政学的事象の事後の影響を含めた課題の推進に取り組む
- 政府、民間セクター、市民社会と連携し、地球・地域・国や地方レベルで人と地球環境を中心に据えた原則や価値、共有ビジョン、共有目標の推進に取り組む
- 政治献金やロビー活動を含めた、アクセンチュアの公的立場に反する政治活動を回避する

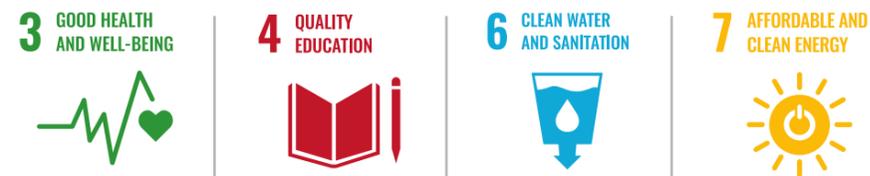
注：一部の優先課題は、環境・社会・ガバナンス (ESG) において影響力拡大の可能性がります。

# アクセントチュアのSDG優先課題

## アクセントチュアの事業において最も優先されるSDGs



## アクセント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



# アクセントチュアの事業と最も関連性が高いSDGs

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。

# 受賞実績

**AVTAR & Seramount Best Companies for Women in India**  
8年連続でトップ10に選出、2020年より殿堂入り

**AVTAR & Seramount Most Inclusive Companies Index in India**  
5年連続でインクルージョン推進企業に選出

**Bloomberg Gender-Equality Index**  
2年連続で最高スコア企業

**Brandon Hall Group Excellence in Human Capital Management Awards**  
8年連続で1位

**BrandZ Most Valuable Global Brands**  
ブランド価値736億米ドルとなり22位。18年連続で選出

**Brand Finance Most Valuable IT Services Brands**  
ブランド価値が399億米ドルとなり5年連続で1位

**Business Today's Best Companies to Work For in India**  
2位、12年連続でトップ10に選出

**Cannes Lions**  
Accenture Songが、最も権威あるチタングランプリを含めた9部門のライオン賞を受賞

**CDP Climate Change A List**  
7年連続で上位に選出

**Disability:IN Disability Equality Index**  
7年連続で上位、インクルージョン推進企業に選出

**Ethisphere World's Most Ethical Companies**  
16年連続で選出

**Fair360 Top 50 Companies for Diversity in the U.S.**  
殿堂入り、2022年1位、16年連続で選出

**Forbes Global 2000**  
160位、20年連続で選出

**Fortune Global 500**  
220位、22年連続で選出

**Fortune誌 Most Powerful Women**  
会長兼最高経営責任者のジュリー・スウィートが2年連続で2位

**Fortune誌 World's Most Admired Companies**  
10年連続で業界別1位、全体で32位、21年連続で選出

**Great Place to Work® Best Workplaces™**  
World's Best Workplaces™ランキング10位、アジア・ラテンアメリカランキング15位、アルゼンチン、ブラジル、インドネシア、メキシコ、フィリピン、シンガポール、米国の国別ランキングでトップ10に選出。

**Human Rights Campaign Corporate Equality Index**  
アルゼンチン、チリ、メキシコ、米国で上位に選出。

**Interbrand Best Global Brands**  
ブランド価値が213億米ドルとなり30位、22年連続で選出

**JUST Capital America's Most JUST Companies**  
10年連続で業界別1位、全体では4位、7年連続で選出

**LATINA Style 50 Best Companies for Latinas to Work for in the U.S.**  
3位、11年連続で選出

**みん就「新卒就職人気企業ランキング」**  
業界別1位、全体では21位、8年連続で選出

**Global Diversity & Inclusion Index**  
6年間で4度目の1位、8年連続で選出

**Social Mobility Employer Index in the U.K.**  
5位、5年連続で選出

**Stonewall India Workplace Equality Index**  
4年連続でゴールド雇用主認定

**The Times Top 50 Employers for Gender Equality in the U.K.**  
8年連続で選出

**Wall Street Journal Management top 250s**  
2022年に「All-Stars」7社の1つに選出。6年連続で選出

**Workplace Pride Global Benchmark**  
8年連続で上位に選出

# 実績データ

以下の表は、主要な非財務指標に関する2021年度以降の進捗状況を数値化したものです。特に記載のない限り、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。

アクセントの概要	2023年度	2022年度	2021年度
	単位:10億米ドル		
売上高	\$64.1	\$61.6	\$50.5
営業費用	\$55.3	\$52.2	\$42.9
営業利益(調整済み) <sup>1</sup>	\$9.9	\$9.4	\$7.6
年度末時点の全従業員数(概数)	733,000	721,000	624,000

## 脚注

1. 1. 2023年度GAAP営業利益88億米ドルを調整し、事業最適化コスト11億ドルの影響を除外した値です。

## 人材

2023年12月1日時点 2022年12月1日時点 2021年12月1日時点

ジェンダー平等<sup>1</sup>

社員の男女比	合計に対する割合		
女性	48%	47%	46%
男性	52%	53%	53%

経営幹部の男女比 <sup>2</sup>			
女性	33%	32%	32%
男性	67%	68%	68%

マネジング・ディレクターの男女比 <sup>3</sup>			
女性	30%	29%	27%
男性	70%	71%	72%

2023年12月1日時点 2022年12月1日時点 2021年12月1日時点

新入社員の男女比<sup>4</sup>

女性	52%	50%	47%
男性	48%	50%	52%

## 脚注

- 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、2023年12月1日までの12カ月、2022年12月1日までの12カ月、および2021年12月1日までの11カ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カ月の新規雇用を報告対象としていました。
- 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先に持っています。

## 人材

2023年12月1日時点 2022年12月1日時点 2021年12月1日時点

民族および人種の多様性<sup>1</sup>

米国の社員	合計に対する割合		
アフリカ系アメリカ人および黒人	11.9%	12.1%	10.9%
ヒスパニック系アメリカ人およびラテン系	10.5%	11.1%	10.6%

米国のマネジング・ディレクター			
アフリカ系アメリカ人および黒人	4.2%	4.2%	4.0%
ヒスパニック系アメリカ人およびラテン系	4.5%	4.5%	4.2%

英国の社員			
黒人 <sup>5</sup>	5.6%	5.1%	4.1%

英国のマネジング・ディレクター			
黒人のマネジング・ディレクターの人数 <sup>5</sup>	12	12	10

## 南アフリカの社員

アフリカ系黒人	45.3%	44.4%	45.2%
カラード <sup>6</sup>	10.8%	9.8%	7.5%

## 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 <sup>6</sup> およびインド系	53.2%	55.5%	50.0%
-----------------------------------	-------	-------	-------

## トレーニング

	2023年度	2022年度	2021年度
トレーニング費合計(単位:10億米ドル)	\$1.1	\$1.1	\$0.9
社員1人当たりの平均トレーニング時間	56	61	60

地域社会へのインパクト	2023年度	2022年度	2021年度
<b>Skills to Succeed (スキルによる発展)</b> 就業もしくは起業のためのスキルを習得した人の数 <sup>1</sup>	4,344,000	1,637,000	1,280,000
<b>アクセンチュアおよびアクセンチュア・ファウンデーションによる貢献</b>			
<b>アクセンチュアによる貢献:地域別</b>	<b>単位:千米ドル</b>		
北米	\$48,235	\$49,464	\$42,239
ヨーロッパ	27,821	26,915	24,976
グロスマーケット	26,262	25,253	23,947
その他の地域	25,666	28,949	74,717
<b>合計</b>	<b>\$127,984</b>	<b>\$130,581</b>	<b>\$165,879</b>
<b>アクセンチュアによる貢献:分類別</b>			
現金	\$39,820	\$52,379	\$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プロボノ・コンサルティング)	82,870	74,239	66,611
時間 (有償ボランティア)	5,292	3,963	1,949
<b>合計</b>	<b>\$127,982</b>	<b>\$130,581</b>	<b>\$165,879</b>
アクセンチュア・ファウンデーションによる寄付 <sup>2</sup>	\$22,121	\$21,322	\$10,838
<b>寄付合計</b>	<b>\$150,103</b>	<b>\$151,903</b>	<b>\$176,717</b>

## 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。
3. 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、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。

地域社会へのインパクト	2023年度	2022年度	2021年度
<b>地域への関与</b> アクセンチュア主催の「Time & Skills」プログラムへの参加時間 <sup>3</sup>	1,495,906	1,255,678	1,047,729
アクセンチュア主催の「Time & Skills」プログラムに参加した社員 <sup>3</sup>	13,459	9,463	6,895
社員による寄付 (単位:千米ドル)	\$12,909	\$19,522	\$20,345

環境	2023年度	2022年度	2021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)	-57%	-66%	-70%
社員1人あたりの炭素排出量 (CO <sub>2</sub> 換算トン)	0.7	0.6	0.7
<b>スコープ別炭素排出量<sup>1</sup></b>	<b>CO<sub>2</sub>換算トン</b>		
スコープ1	22,038	17,804	9,250
スコープ2	4,786	8,356	70,659
<b>スコープ1および2炭素排出量</b>	<b>26,824</b>	<b>26,160</b>	<b>79,909</b>
<b>Scope 3</b>	<b>515,371</b>	<b>405,352</b>	<b>297,067</b>
<b>炭素排出量</b>	<b>542,195</b>	<b>431,512</b>	<b>376,976</b>
<b>ソース別炭素排出量<sup>2</sup></b>	<b>CO<sub>2</sub>換算トン</b>		
<b>ソース別スコープ1および2炭素排出量</b>			
リース車両	16,163	11,804	8,060
オフィス電力	—	3,572	66,811
その他	10,661	10,784	5,038
<b>スコープ1および2炭素排出量</b>	<b>26,824</b>	<b>26,160</b>	<b>79,909</b>
<b>ソース別スコープ3炭素排出量</b>			
購入商品/サービス	218,240	180,314	154,667
資本財	31,068	38,524	27,516
FERA	28,164	24,489	40,576
出張	195,246	132,533	55,657
通勤	42,653	29,492	18,651
<b>スコープ3炭素排出量</b>	<b>515,371</b>	<b>405,352</b>	<b>297,067</b>
<b>炭素排出量</b>	<b>542,195</b>	<b>431,512</b>	<b>376,976</b>

## 脚注

- 2023年度より、炭素排出量報告の一部として燃料およびエネルギー関連活動(FERA)を含めることを決定し、またスコープ3排出量の計算として、出張及び通勤における個人の車及びタクシーによる移動に伴うWell-to-Tankにかかる排出量を含めることにより計算方法を強化しました。前年度以前の数値についてもこの変更を反映するべく修正を行っています。オフィス電力に伴う排出量は、市場ベースの会計アプローチに基づいており、再生可能電力契約および残余ミックス排出係数の影響を含みます。
- 2023年度より、スコープ3排出量の記載方法を変更し、資本財にかかる排出量を別途記載しています。資本財にかかる排出量は、従来は購入製品及びサービスに含めていました。前年度以前の数値についてもこの変更を反映するべく修正を行っています。
- 電子廃棄物(e-waste)にはコンピューター、サーバー、無停電電源装置が含まれます。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)による廃棄物は対象外です。

環境	2023年度	2022年度	2021年度
<b>地域別炭素排出量</b>	<b>CO<sub>2</sub>換算トン</b>		
北米	201,847	156,020	122,894
ヨーロッパ	157,102	118,280	85,184
グロスマーケット	183,246	157,212	168,898
<b>炭素排出量</b>	<b>542,195</b>	<b>431,512</b>	<b>376,976</b>
<b>ソース別オフィス用エネルギー</b>	<b>MWh</b>		
再生可能電力	336,682	297,224	147,260
非再生可能電力	—	9,020	132,311
天然ガス	21,162	21,726	16,854
ディーゼル	3,129	2,415	2,994
<b>オフィス用エネルギー</b>	<b>360,973</b>	<b>330,385</b>	<b>299,419</b>
再生可能電力の割合	100%	97%	53%
オフィスの電力効率(kWh/平方メートル)	109	98	93
<b>処分法別電子廃棄物<sup>3</sup></b>	<b>トン</b>		
再利用もしくはリサイクル	429	512	320
埋め立て処理	<1	<1	<1
<b>合計</b>	<b>429</b>	<b>512</b>	<b>320</b>
<b>総水使用量</b>	<b>立方メートル</b>		
社員1人あたりの水使用量	1,442,861	1,100,707	1,019,067
社員1人あたりの水使用量	2.0	1.6	1.9
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%	37%

サプライチェーン	2023年度	2022年度	2021年度
	単位:千米ドル		
北米における多様性を重視した調達支出 (米国・カナダ) <sup>1</sup>	\$880,634	\$997,549	\$534,524
<b>多様性を重視したタイプ別調達支出(米国のみ)<sup>1</sup></b>			
マイノリティが経営する企業	\$419,552	\$543,829	\$360,210
女性が経営する企業	\$153,971	\$135,422	\$95,194
小規模企業	\$226,056	\$219,081	\$43,312
その他の企業 <sup>2</sup>	\$27,546	\$38,352	\$5,335
<b>多様性を重視した調達支出合計(米国のみ)</b>	<b>\$827,125</b>	<b>\$936,684</b>	<b>\$504,050</b>
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) <sup>1</sup>	45%	47%	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) <sup>1</sup>	27%	34%	25%
<b>グローバルダイバーシティサプライヤー開発プログラム 終了企業(累計)</b>	<b>256</b>	<b>217</b>	<b>196</b>

## 脚注

1. 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、2021年度の値には含まれません。
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、LGBT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スポンサーシップ、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）。

### 10ページに関する免責事項

Gartner, Critical Capabilities for Custom Software Development Services, Worldwide ARCHIVED, 2022年11月発行  
Gartner, Magic Quadrant for Custom Software Development Services, Worldwide 2023年11月23日

ガートナーは、同社調査発行物に掲載された特定のベンダー、製品またはサービスを推奨するものではありません。また、テクノロジー利用者に対し、最高の評価を得たベンダーのみを選択するよう助言するものではありません。ガートナーの調査発行物は、ガートナー調査部門の見解を表したものであり、事実の記述として解釈されるべきものではありません。ガートナーは、明示または黙示を問わず、本リサーチの商品性や特定目的への適合性を含め、一切の保証を行うものではありません。

Gartner および Gartner Magic Quadrant は、Gartner Inc. または関連会社の米国およびその他の国の登録商標およびサービスマークであり、同社の許可に基づいて使用しています。All rights reserved. Magic Quadrant および Critical Capabilities についての言及は、歴史的目的のみ記載されており、現在の市場の状況を反映していない可能性があります。

## アクセンチュアについて

アクセンチュアは、世界有数のプロフェッショナル サービス企業です。アクセンチュアは、世界をリードする企業や、行政機関をはじめとするさまざまな組織の中核にデジタル技術を実装することで、組織運営を最適化し、収益を拡大させ、また市民サービスの向上にも貢献するなど、お客様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しています。アクセンチュアでは、優れた才能でイノベーションを主導する約743,000人もの社員が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。また、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、クラウド、データ、AIおよび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最適に組み合わせながらお客様の変革を支えています。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。

アクセンチュアの詳細は [www.accenture.com](http://www.accenture.com) を、アクセンチュア株式会社の詳細は [www.accenture.com/jp](http://www.accenture.com/jp) をご覧ください。

Copyright © 2023 Accenture. All rights reserved. Accenture、Accentureのロゴはアクセンチュアの登録商標です。