



Adobe 企業の社会的責任報告書2022

アドビは、「イノベーションを核とする」「従業員は最大の資産である」「成功の中心にはお客様、地域社会、ステークホルダーがある」という、シンプルでありながらも不変の原則のもとに創業され、これらの原則は今日まで受け継がれてきました。



デジタルが私たちの働き方、学び方、遊び方を急速に変えていく中、アドビの製品はデジタルエコノミーを促進し、あらゆる場所でさまざまなデジタル体験を思い描き、創造し、提供する全ての人の力になりたいと考えています。私たちのパーパスが創業当初からアドビのDNAの中核をなしてきました。私たちが独自の立場で、変化を起こすことができると信じる3つの領域があります。

「Adobe for All」、「Creativity for All」そして、「Technology to Transform」です。

Adobe for All

アドビのパーパスは、私たちを取り巻く世界の多様性を反映した職場環境とコミュニティを作るという私たちのコミットメントから始まります。そこでは誰もが、受容され、尊重されていると感じ、影響を与える機会があります。職場の多様性が高いほど、お客様とコミュニティにとって、より多くのロールモデル、進歩、成長、そして意義ある革新という好循環につながります。

過去2年間、世界全体で部長以上の役職に就く女性従業員の数を50%、アメリカにおける黒人従業員数を63%増やしたことを誇りに思います。私たちは、アメリカのMcKinsey Connected Leaders Academy、EMEA（ヨーロッパ・中東・アフリカ）のWomen in Tech Forumキャリアコーチングプログラム、APAC（アジア太平洋地域）

のWomen Emerging Leaders Programなどの取り組みを通じて、アドビの技術キャリアにおいて過小評価されているマイノリティグループの従業員の成功を支援しています。対外的には、ボウイー州立大学、サンノゼ州立大学、ウィンストン・セーラム州立大学など、歴史的な黒人の大学やヒスパニック系の教育機関との戦略的協力を通じて、人材パイプラインの構築に投資しています。インドの各拠点で実施されているSheSparksの革新的なインターンシッププログラムにより、女性はキャリアブレイク後にフルタイムの仕事に戻ることができ、アドビでプログラム管理や技術職に就くことを可能にしています。

Creativity for All（すべての人に「つくる力」を）

アドビは、クリエイティビティカンパニーとして、進化を続けるCreativity for Allに強くコミットメントしています。これは、あらゆる年齢や背景を持つ何百万人ものクリエイターが、自らを表現するために必要なツール、スキル、プラットフォームにアクセスし、可能性を最大限に引き出し、多様な視点を共有することを可能にするものです。Sundance Adobe Fellowshipを通じた新進の映画製作者への支援から、Creative Residency Community Fundを通じた数百人のクリエイターへの資金援助、さまざまな分野のクリエイターを育成するDiverse Voicesプラットフォームに至るまで、世界中

アドビCEOからメッセージ

の人々がより大きなスケールでストーリーを語れるよう支援しています。私たちは教室でのデジタルリテラシーとクリエイティビティを支援するために、世界中の4,000万人を超える幼稚園から高校までの生徒にAdobe Expressを提供しています。また、50以上の指定されたAdobe Creative Campusで大学生と協力し、次世代の人々がデジタル時代に立ち向かうために必要なスキルを身につける支援をしています。

Technology to Transform(テクノロジーで社会を変革)

数十億人の人々の生活に触れている世界で最も革新的なソフトウェア企業の一つとして、私たちは、お客様やコミュニティとの信頼を構築するため、テクノロジーの責任ある利用の促進に取り組んでいます。私たちのイノベーションは、AI倫理、セキュリティ、プライバシー、信頼と透明性、アクセシビリティ、持続可能性などの面で大きな影響を与えています。私たちは、何十年にもわたるAIのリーダーシップを基盤として、人間中心のアプローチを生成型AIに拡張し、人間の努力を置き換えてしまうのではなく、強化することを目指しています。新しいAI機能とイノベーションは全て、説明責任（アカウンタビリティ）、責任、透明性に関するアドビのAI倫理原則に従って開発されています。私たちが主導するコンテンツ認証イニシアチブ（CAI）は現在、ソフトウェア、ハードウェア、メディア、NGO、教育の分野で1,000を超えるパートナーが参加しており、誤った情報に対抗し、クリエイターへ帰属情報の提供に取り組んでいます。昨年、Adobe Express for Nonprofitsを立ち上げ、世界中の1,000万を超える非営利団体が寄付者と関わり、より大きな貢献ができるよう支援しました。

アドビは、製品とオペレーションを通じて持続可能性と気候変動対策に取り組んでいます。私たちのクラウドベースの製品は、紙からデジタルへの変革を加速し、物理的な廃棄物と排出物を削減するデジタルコラボレーションを可能にすることで、紙ベースの廃棄物を大幅に削減しています。推計によると、Document Cloudを利用した紙からデジタルへのワークフローにより、アメリカだけで年間25億ポンド以上の温室効果ガスが削減されています。当社のSubstance 3Dツールを使用すると、キャンペーンを仮想的に設計して撮影することができ、材料や製造、移動にかかる環境コストを削減できます。サンノゼに2023年1月、その規模ではシリコンバレーで初めてとなる100%再生可能エネルギーによるオール電化のビル、Founders Towerをオープンするなど、拠点全体で再生可能エネルギーへの取り組みを続けています。

世界中の従業員がアドビのミッションを実現し、私たちが暮らし、働くコミュニティに変化をもたらすために協力しています。彼らは私たちの慈善的アプローチの中心となり、時間や才能を提供し、寄付を行うことで、最大級の集団的な影響を与えています。2022年、私たちは1億1,300万ドル以上の現金と現物をコミュニティに投資し、15万時間以上のボランティア活動を従業員が行い、世界中で89,000以上の組織を支援しました。



Leandro Alzateの作品

過去40年間、アドビは発明と再発明を受け入れ、お客様とコミュニティにより良いサービスを提供し、アドビのベストな成果をステークホルダーに提供してきました。このパーパスに対する意識が、進化を導き、未来を生み出し、世界をより良くするために、従業員を鼓舞し続けています。私たちの持つ画期的な技術、強力なブランド、そして卓越した文化により、今後数十年にわたって成長し意義ある影響力を維持し続けることができるでしょう。

Shantanu Narayen
Chair & CEO, Adobe Inc.

ガバナンスとファイナンス

50%

多様な性・人口構成を有する
取締役会

176.1億ドル

の収益

FY2021比12%増

デジタルメディア事業の収益

128.4億ドル

FY2021比11%増

デジタルエクスペリエンス事業の収益

44.2億ドル

FY2021比14%増

コミュニティ*

1億1,300万
ドル以上

の現金と現物を世界中の
コミュニティに投資

89,000以上

支援した非営利団体の数

70%

のアドビの従業員が、自分たちの
コミュニティで15万時間以上のボ
ランティア活動を実施

* データは2022年のものです

従業員

1:1

5年間の世界男女賃金格差

Taking Actionを通じたアメリカ
国内のマイノリティ (URM*) 従
業員と非マイノリティ従業員が

3年連続 同一賃金

34.6%

の従業員が女性 (自己申告) —5年間で4,000人近く増加

* マイノリティ (URM: Underrepresented Minority) とは、黒人/アフリカ系アメリカ人、ヒスパニック系/ラテン系、ネイティブアメリカ人、太平洋諸島の住民、および/または複数の人種の血統を持ったアメリカの従業員のことです

持続可能性

100%

の再生可能電力の目標を
2035年から2025年に前倒し

Taking Action

- ✓ スコープ1、2、3の達成—目標年度を前倒しした出張時の排出削減目標
- ✓ 顧客の持続可能性目標達成を支援する3つのアドビ製品環境カリキュレーターをリリース

科学的根拠に基づく
排出削減目標を気温
上昇

1.5°C
以内に

水・廃棄物削減の
新たな
コミットメントを宣言

Adobe Foundation、Adobe Creative Residency Community Fund、アドビの従業員マッチング・グラント・プログラム、カスタマー・マッチング・プログラムとともに、ウクライナでの人道支援活動や現地のジャーナリストの支援のために約250万ドルを提供しました。

ウクライナへの取り組み



従業員への影響

従業員はアドビの最大の資産であるだけでなく、地域社会に変化をもたらす強力な力でもあるというのが、私たちの信念です。アドビは、Pro Bono Initiative、ボードサービス、メンタリングプログラムを通じて、従業員が自分のスキルを慈善活動で発揮できる、従業員にとっても重要な活動をサポートしています。アドビの40周年を機に、従業員は世界中のコミュニティをいかに大切に思っているかを示しました。

4,808

の支援先

3,795件

従業員独自による募金

受賞とランキング



受賞一覧は[こちら](#)と[こちら](#)で確認できます。

私たちには住む場所や働く場所にポジティブな変化をもたらす力があり、経営陣や取締役会はこの全てのステップに関与しています。



アドビのガバナンス構造は、企業の社会的責任（CSR）の取り組みが私たちのビジネス全体で調整されることを保証するものです。

私たちの経営陣は、多様性、公平性、インクルージョン（DEI）、気候変動対策など、さまざまなCSR事項に関する最新情報を、より頻繁にはないものの、毎年取締役会や委員会に提供しています。Sustainability Committeeは、執行委員会が監督するグローバルで機能横断的な個人のグループであり、当社の持続可能性に対する取り組みに関して戦略を検討し、指導を行い、行動計画とパフォーマンス目標を提案します。

説明責任

私たちは、自分たちの取り組みや目標をどれだけ達成できているかについて責任を負います。2022年には、DEIのコミュニケーションと報告プロセスを強化するために第三者監査を実施しました。また、初めての世界的な人権影響評価を完了して、顕著な人権リスクと軽減活動について文書化し、ステークホルダーとの対話を円滑に進めました。アドビ全体でDEIと人権への取り組みをより重視していくことが、社内外に永続的な変化を生み出すための重要な手段となると考えられていると、各評価で示されました。

重要性

私たちは、大胆で包括的な重要性評価プロセスを使用することで、戦略、プログラム、報告の全てがステークホルダーにとって最も重要な問題に焦点を当て、コミュニティに最大の社会的・環境的影響を確実に与えています。

「人、パーパス、コミュニティに対するアドビのコミットメントにより、製品の革新や持続可能な事業から、私たちが支持する大義に至るまで、私たちのあらゆる取り組みが支えられ、今後10年にわたり会社の成長力と影響力を高めるための道を切り開きます。」

— Jonathan Vaas, VP, Investor Relations

コラボレーションは、私たちの企業としてのパーパスとインパクトを体現するものです。共通の価値観を軸に長期的で永続的なコラボレーションを構築し、時間をかけてそれを持続させ、最大限の影響を与えるというアプローチが、私たちの特徴です。全てのコラボレーションにおいて、私たちは社員、製品、慈善活動に全力を注ぎます。積極的で差別化された透明性のあるアプローチをとっています。

ともに仕事をする事で得た影響についていくつかの例を、ご紹介します。

Adobe for All

National Minority Supplier Development Council, National LGBT Chamber of Commerce と National Veteran Business Development Council などの組織との連携を活用し、さまざまなサプライヤーへのFY2022の支出を9.9%増加させました。

Technology to Transform (テクノロジーで社会を変革)

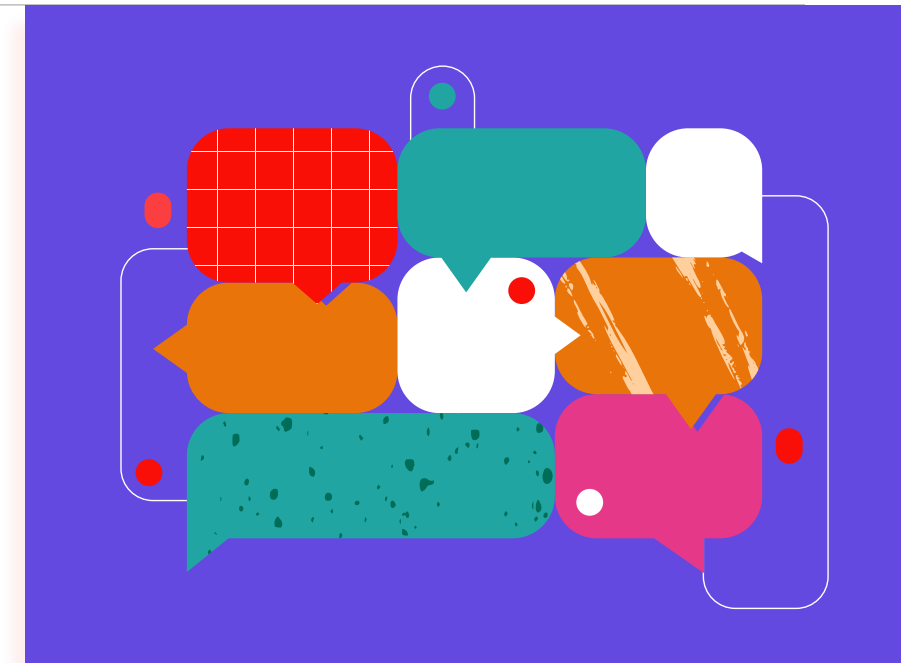
私たちは、ソフトウェア業界におけるイノベーションの世界的な主唱者である **Business Software Alliance** とともに、責任あるAI倫理規定が世界中で適用されるよう協力しました。

Creativity for All (すべての人に「つくる力」を)

Sundance Ignite と **Women to Watch x Adobe Fellowships** を通じて、映画とメディアにおける大胆で新しいストーリーテリングを強化するためのツールから、メンターシップ、リソースへのアクセスにまで広がる専門的な能力の開発を提供することで、次世代の映画製作者の新しい声や才能をサポートしています。これまでに125人の映画製作者がプログラムを経験し、17人以上の作品がサンダンス映画祭でプレミア上映されました。

持続可能な社会の実現に向けて

アドビは、企業や投資家をアメリカに集めて呼びかけたイベント、**LEAD on Climate 2022** に参加しました。ここでは、気候危機に対処し、国内のクリーンエネルギーへの移行を加速するように連邦議会へ要請しています。



「この1年間で、組織全体の70人以上のユーザーが寄贈されたアドビ製品をほぼ毎日利用しています。アドビは、コミュニケーションチームで使用している現在のツールの弱点を解決する方法についていくつかの役立つ提案をくれました。これらのアドビ製品の寄贈は、HRWのDigital Investigations Labチームが実施するほぼ全ての視覚的調査で、初期段階および全体を通して利用されています。」

— Human Rights Watch



Adobe for All

私たちは人が尊重され、受容されていると感じる時、よりクリエイティブで、革新的になり、活躍する可能性が高まると信じています。

2022年には、より多様な労働力を構築し、インクルーシブな職場環境を作り、パートナー企業のエコシステムを結集して社外に影響を与えることで、ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョンの面で前進することができました。また、世界中の人種的・社会的正義を実現するために、パートナーや協力者とのグローバルネットワークを強化しました。

グローバルリーチ、グローバルインパクト

2022年、Adobe Foundationは「Equity and Advancement Initiative (平等・促進イニシアチブ: EAI)」を立ち上げました。これは、People (人)、Product (製品)、Philanthropy (慈善活動) を柱とする、非営利コラボレーションへの新しいグローバルなアプローチです。EAIは企業の慈善活動の全体的なモデルであり、アドビの優れた部分を活用し、以下を通じて非営利団体を支援しています。

- 財団助成金
- 従業員の寄付とボランティア活動
- アドビ製品へのアクセス
- プロボノサポート

EAIを通じて、アドビは人種的・社会的正義を掲げる11の非常に優れた組織と協力しています。これらの組織は、私たちのビジネスおよびコミュニティ内でエクイティとインクルージョンを前進させるという私たちのコミットメントを共有しています。彼らが重点とする分野は、EAI組織の選定に参加したDEIチームと従業員ネットワークが優先するものと一致しています。

このイニシアチブは、インパクトと双方向のエンゲージメントの両方に重点を置いており、EAIコーホート（グループ）とアドビ全体で学習を共有しています。アドビは、11のEAI組織の各リーダーで構成されるコーホートコミュニティを定期的に開催しており、問題や地域を超えて活動する非営利団体のリーダーたちが、何がうまくいっているのか、何を改善できるのかについてアドビとお互いにアドバイスできるようにしています。

また、Adobe for Allのコミットメントに賛同する組織と連携し、それらの組織の真のニーズに応えることで、「信頼に基づく慈善活動」の実践に努めています。アドビはEAIを通じて、複数年にわたり一般的な運用サポートを提供し、資金提供者が課す要件を制限しています。これらの組織は、企業の資金提供者にとってユニークな戦略であると指摘しています。EAI組織、



Equality NowのグローバルエグゼクティブディレクターであるMonaSinhaは、先だって次のように述べました。「アドビはCSRの意味を実際に再定義しており、社会正義を実践するこれら全ての非営利団体を共同のコーホートに集めて、学びや専門知識を共有し、社会正義という共通のミッションで相乗効果を生み出す真のビジョンとリーダーシップを示しています。私たちはそれについて他のブランドやパートナー企業とも対話を行っています。なぜなら、それは先駆的なものだからです。」

DEIの進捗を測定する上で重要なのは、従業員ベースの構成を長期的に確認することです。FY2022は、世界全体で女性従業員が増加し、アメリカでもマイノリティ（URM）従業員が増加しました。この5年間で女性を自認する従業員とアメリカのURM従業員が増えたことを喜ばしく思っています。

代表的な指標と目標

2020年9月、私たちは、真に多様でインクルーシブな職場を作るというビジョンを実現させるために、全体的かつ指導的役職レベルで代表のための意欲的な目標を設定しました。

- 2025年までに役員以上の従業員と定義される指導的役職に就く**女性の割合を**、世界全体で**30%に引き上げ**。
- 2025年までに指導的役職に就く**アメリカにおけるURM従業員数を2倍に**。
- 2025年までにアメリカの従業員に占める**黒人の割合を2倍に**。

多様な労働力を創出するためのアドビのビジョンと戦略は、adobe.com/diversity で概説されています。
包括的なDEIに関する重要業績評価指標は、[ソーシャルデータテーブル](#) で入手可能です。

FFY2022の主要目標に対する進捗状況：

27.7%

部長以上の指導的役職に就く女性
従業員の割合（世界全体）

FY2020末比 **50%増**

7.6%

部長以上の指導的役職に就く
URM従業員の割合（アメリカ）

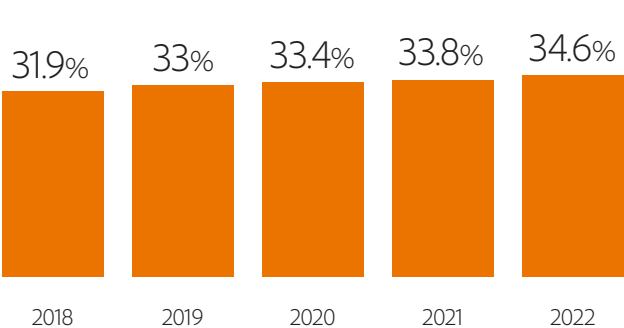
FY2020末比 **49%増**

3.1%

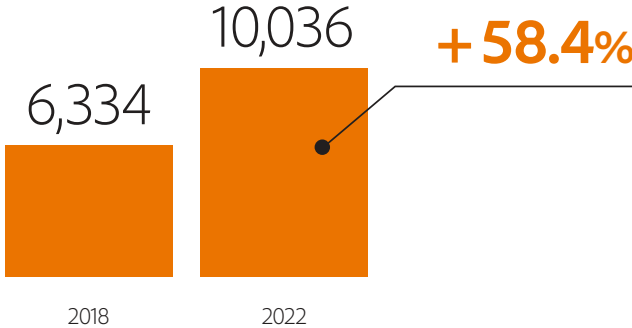
従業員に占める黒人の割合
（アメリカ）

FY2020末比 **63%増**

アドビの世界の労働人口に占める女性の割合は着実に増加し続けています。



世界の従業員ベースの女性比率



アドビの女性従業員（性自認基準）

より多様な人材の採用と登用

アドビでは、それぞれの人が仕事で発揮する独自の資質を高く評価しています。私たちは、偏見を含む可能性のある言語を特定して対処するためのソフトウェアを通じた職務記述書を運用し続け、多様性を尊重する求人掲示板に積極的に公開し、多様な背景を持つ候補者を採用する際に役立つ包括的な採用方法を導入しました。公正で一貫した採用プロセスの確保に重点を置いた管理職および面接官向けのHiring at Adobeプログラムを継続し、認定ダイバーシティ採用プログラムを開始しました。

アイルランド、ダブリンの Employee Pride



FY2022に、マイノリティコミュニティ全体から候補者を雇うために、以下のようなパートナーシップやイベントに投資しました。

黒人/アフリカ系アメリカ人: AfroTech, Codehouse, HBCU 20x20, Mentor Me Collective, National Black MBA

障がい者: Disability:IN, Project Hired Hispanic/Latinx: サンノゼ州立大学ラテン系ビジネス学生協会、LatinX in AI

ヒスパニック/ラテン系: サンノゼ州立大学ラテン系ビジネス学生協会、LatinX in AI

先住民: アメリカインディアン科学技術協会、Advancing Indigenous People in STEM

LGBTQ+: Lesbians Who Tech

マイノリティ: AdColor, Management Leadership for Tomorrow, Life After the NFL

退役軍人: HIRE VETS NOW, VetinTech

女性: サンノゼ州立大学工学部女性学会、Grace Hopper Celebration of Women

大学との連携

IFY2022に、歴史的黒人大学（HBCU）とヒスパニック系教育機関（HSI）への支援を継続しました。この中で、22,000人以上の学生がテック業界やクリエイティブ業界で働くためのスキルに触れることができました。**Adobe Foundation**は、ボウイー州立大学、ウィンストン・セーラム州立大学、サンノゼ州立大学を含む参加大学にそれぞれ100万ドルの助成金を提供しました。財政支援以外にも、各教育機関の教員やスタッフと協力して、学生に研修や学習プログラム、クリエイティブツールやデジタルツールの利用、指導やキャリア開発の機会を提供しました。

コラボレーションの主な特徴は次のとおりです。

- ・ 学生アスリートにキャリアスキルと経験を提供する**Student Athlete Micro Internship**事業の開始
- ・ ボウイー州立大学との**サイバーセキュリティインターンシップ**事業
- ・ 2022年から2023年の学年度に50人の学生へ15,000ドルの奨学金を助成した Thurgood Marshall College Fundによる**Adobe Ignite HBCU Scholarship**

私たちは、女性がコンピューティングとテクノロジーにおける優れた能力を発揮し、この分野の将来のリーダーやロールモデルになることを奨励することで、科学、技術、工学分野における男女平等を実現することを目的とした大学技術奨学金プログラムを継続して成功させました。これには、北米の大学で学ぶ女性を対象とした**Adobe Research Women in Technology Scholarship**と、インドの大学や研究所に在籍する女性を対象とした**Adobe India Women in Tech Scholarship**が含まれています。

ミッドキャリアパス

大学の枠を超えて、アメリカのさまざまなバックグラウンドを持つ人に、テクノロジーやデザインのキャリアで新しい機会を与えたいと考えています。



Adobe Digital Academy

2016年3月に設立された **Adobe Digital Academy** は、**General Assembly** と協力して、キャリアを変更するための選択肢とキャリア変更をより早く行えるための道筋を提供しており、私たちは、卒業生の99%をアドビ社内外を問わず、今後数年間でフルタイムの仕事に配置することに取り組んでいます。このプログラムでは、ユーザーエクスペリエンスデザイン、データサイエンス、またはウェブ開発に関わるキャリアに向けた教育を受けられるよう、候補者に奨学金と生活費を提供しています。

SheSparks インターンシッププログラム

インドにある各拠点では、**SheSparks**の革新的な**インターンシッププログラム**により、女性がキャリアブレイク後もフルタイムの仕事に戻ることができます。2019年に設立されたこの半年間のブリッジプログラムは、研修や役割に特化したメンター、支援的なコミュニティ、そして大きな影響力を持つ仕事において成長する機会を、復帰した女性専門職に提供しています。50人以上の女性がこのプログラムに参加し、プロジェクトマネージャー、データエンジニア、ソリューションアーキテクト、エンジニアリングプログラムマネージャーなどを含むアドビでのポジションに就きました。



アドビのWomen's Executive Shadow Program

成功のための投資

アドビは、キャリア開発を強化し、リーダーシップの役割を追求するために、マイノリティグループ向けに成長および開発プログラムをグローバルに提供しています。

テック業界における女性の代表者を増やすことは普遍的な課題であるため、アドビでは女性のための数々のプログラムを主催し成功をおさめてきました。これには、10年前に開始された**Leadership Circles**開発プログラム、グローバルを対象とした**Women's Executive Shadow Program**、インドの**WeLead**プログラム、EMEAでの**Women in Tech Forum**キャリアコーチングプラットフォーム、APACおよび日本での**Women Emerging Leaders Program**があります。

アドビはまた、マイノリティグループ向けの開発プログラムにも投資しています。**Taking Action Initiative**を通じて、黒人の管理職や部長を対象とした**Adobe Sponsorship Program**と、黒人、アジア/太平洋諸島系、ヒスパニック/ラテン系の従業員を対象とした**McKinsey Connected Leaders Academy**を継続して行ってきました。

Adobe for All: 職場環境

私たちは、帰属意識を鼓舞する職場環境、家族に優しい福利厚生、地域や全世界の従業員コミュニティへの支援、平等な取り組みなどを通じて、Adobe for Allのビジョンを実現するために日々努力しています。

従業員コミュニティ

アドビの8つの従業員ネットワークは、コミュニティの構築に役立つもので、インクルージョンを強化し、マイノリティグループの発展を推進しました。黒人歴史月間、旧正月、プライド月間、女性史月間など多くの文化的な瞬間を祝う中で、従業員ネットワークの持つ影響力はAdobe Lifeの一部として不可欠なものでした。

従業員ネットワークにより、学習と成長の機会の創出や採用活動の支援を行い、相互メンタリングプログラムを後援し、非営利団体への支援を提供しました。

Adobe's employee networks で従業員ネットワークと、アドビの文化を強化するための取り組みについて詳しく紹介しています。



Let's Belong Together

アドビでは、ストーリーテリングの力を利用して、共感力を高め、インクルージョンを強化し、視点を広げるための支援を行っています。毎年開催されている**Adobe for All Week**は、「Let's Belong Together」というテーマを中心としたイベントで、従業員が進歩を祝い、従業員やゲストスピーカーのストーリーに刺激を受け、意義のある変化を起こすことができるような一体感を感じることができる場を提供しています。ハイブリッドなイベントプログラムでは、アジア太平洋、ヨーロッパ、インド、日本、南北アメリカ全体で7,200人の従業員がオンラインで、6,700人が対面で集まりました。

仕事と生活の支援

私たちは、従業員の健康や教育、家庭生活に対する福利厚生を通じて、社外での生活を支援しています。LGBTQ+コミュニティを支援するために福利厚生を充実させ、女性の健康に関する手当を拡大し、世界中で育児休暇手当を継続的に強化してきました。

従業員に提供される包括的な福利厚生の詳細については、以下にアクセスしてください。

従業員給付

Adobe for All: 職場環境

アライシップ (社会的弱者に対する理解と支援)

FY2022もAction Circlesと呼ばれるグローバルな社員のアライシッププログラムを継続し、社会で十分なサービスを受けていないグループやマイノリティグループをサポートし、社会的に阻害されている人の擁護者として活動する社員を支援しています。

FY2022のAction Circles参加者は全世界で

1,024名

ヒンズー教の新年のお祭り、ディーワリーを祝う従業員



取り組みを通じた公平性の実証

私たちは、公正な報酬の実現に向けて、透明性を確保するための分析と投資を行っています。アドビでは、賃金の公平性について、同じ職種・地域の従業員に性別・人種にかかわらず公平に賃金が支払われることであると定義しています。

コミットメント

- ✓ FY2022は、世界男女同一賃金を5年連続で維持しました。
- ✓ FY2022は、アメリカにおけるURM従業員と非URM従業員間の同一賃金を、3年連続で維持しました。
- ✓ アドビはカリフォルニア州同一賃金誓約を引き続きサポートしています。
- ✓ フランス事業では、2022年フランス男女平等指数で100点満点中90点のスコアを獲得しました。



一緒に祝うアドビ従業員

給与分配

アメリカ労働統計局やその他の政府機関で頻繁に使用される指標である調整前の賃金格差 (中央値) では、あるグループの賃金の中央値と別のグループの賃金の中央値を比較しています。この場合、賃金の中央値は低い給与から高い給与までのスタックランキングの中央値となります。

2022年7月1日時点:

アドビにおける世界の女性従業員の調整前賃金中央値は男性従業員の賃金中央値の**97.1%**

URM従業員の調整前中央値は、アメリカにおける非URM従業員の中央値の**86.1%**

私たちは、DEIへのコミットメントを製品、パートナーシップ、サプライヤーと積極的に連携させ、リーチの領域と影響力を拡大しています。FY2022は、DEIの推進に取り組む団体と協力しました。

業界全体のダイバーシティ推進

アドビはCEO Action for Diversity & Inclusion、Parity.org、The Institute for Corporate Productivityとの関わりを継続しました。同業他社と協力し、The Valuable 500の一員として障がい者の経験を改善し、多角的なダイバーシティを推進しました。そして、Ascend 5-Point Action Agendaを通じた職場における人種問題に取り組み、ParityPledgeを通じて、副社長以上の全ての開かれた役職にふさわしい、少なくとも一人の女性と有色人種の候補者と面談することを約束しました。

包括的で支援的な環境を育てるという私たちのコミットメントに沿って、ブルームバーグ男女平等指数、人権キャンペーン財団の企業平等指数、およびDisability:INとアメリカ障がい者協会の障がい者平等指数に参画しました。



サプライヤー・ダイバーシティ・プログラム

私たちはサプライヤー・ダイバーシティ・プログラムへの投資を継続し、アドビの購買戦略に、マイノリティグループの起業家によって大半が所有、運営されていることが認定されたビジネスが含まれるよう便宜を図っています。

多様なサプライヤーとの取引額の増加は、以下の団体との継続的なパートナーシップに基づいています。

- ・ 西部地域少数供給者育成協議会
- ・ 全国少数供給者育成協議会
- ・ 女性企業全国協議会
- ・ 全国LGBT商工会議所
- ・ 全国退役軍人事業開発審議会
- ・ Disability:IN

FY2022の多様なサプライヤーへの支出

9.9%増





Creativity for All

(すべての人に「つくる力を」)

私たちは、誰もがクリエイティブで自分のストーリーを語る権利があり、それがより豊かな世界をつくり出すと信じています。

Sundance x Adobe Fellowshipを通じた多様なクリエイターへの支援から、Adobe Creative Residency Community Fundを通じた数百人のクリエイターへの資金援助まで、世界中の人々がより大きなスケールでストーリーを語れるよう支援しています。

クリエイティブな表現は21世紀の技術となりました。私たちは、全ての学生が創造的なカリキュラムと機会にアクセスできるように取り組んでいます。デジタルリテラシーは不可欠であり、学生と教師が成功するために必要なスキルを身につける機会創出に尽力しています。私たちは、若者とその創造的な追求に以下のような方法で投資しています。**私たちは、若者とその創造的な追求に以下のような方法で投資しています。**



インド青少年に2%

クリエイティブクラブを通じてインド国内の800の村で10万人以上の学生と交流し、さらに21,000人のインドの子どもたちが利用できるモバイルイノベーションラボを支援しました。

Khan Academy

アドビは創造性をカリキュラムに組み込むことを支援しており、**世界で4万人の教師と300万人の生徒**に影響を与えています。

Creativity Scholarships

2022年には、テクノロジーやクリエイティブ産業のキャリアに集中できるよう、多様な学生や転職者に**500万ドルを超える奨学金**を授与しました。

Adobe Express

世界で4,000万人以上の幼稚園から高校までの生徒にAdobe Expressを提供し、50以上の指定されたAdobe Creative Campusesで全米の大学生と交流しています。



USCアネンバーグデジタルラウンジ

アドビは、南カリフォルニア大学アネンバーグ校のコミュニケーション・ジャーナリズム学部と長期にわたるパートナーシップを結んでいます。**アネンバーグのカリキュラムの一環として**、学生はアドビの専門家による10週間の無料認定コースに登録することができ、アドビのソフトウェア製品について学ぶことができます。学生は一連のアドビ製品に習熟することで、デザインやクリエイティビティに関するスキルに焦点を当てたさまざまなキャリアの機会に恵まれます。



Creativity for All: 世界のクリエイターを支援

クリエイティビティは、革新的なものであり、人々をつなげ、困難に対処し、人々をインスパイアすることによって世界に変化を生み出す力を持っています。また、これは、世界のクリエイターに力を与えることで、アドビが比類なき影響を与える方法でもあります。

ウクライナのクリエイターを支援

アドビは、新型コロナウイルス危機の最中にクリエイティブコミュニティを支援するために**Creative Residency Community Fund** を設立しました。2022年には、ウクライナの人道危機に対応するため、同基金の活動をウクライナのクリエイター支援に移行し、ウクライナ戦争の影響を受けた125人のクリエイターに助成金を提供しました。



選出されたクリエイターに提供する支援

12カ月のサブスクリプション

Adobe Creative Cloudの**12カ月のサブスクリプション**で活動をサポート。

1万ドル

基金から受けた**1万ドル**を、新しいツールやソフトウェアのような専門的なニーズのために使用するか、自身と家族のサポートのために使用するか、用途についてはクリエイターの裁量に任せられます。



クリエイティブな表現で心の健康をサポート

アドビは、若者を支援するシステム、ポリシー、組織に投資することで、深刻化する世界的なメンタルヘルスの危機の対処に取り組んでいます。2022年を通して、**全米精神障がい者家族会連合会 (NAMI)**、**The Jed Foundation (JED)**、**United for Global Mental Health**と協力し、創造性とポジティブな精神的成果の関係をより深く理解し、世界中の若いクリエイターがメンタルヘルス関連のリソースを利用しやすくなるよう取り組みました。

2022年のAdobe Foundationの支援:

- ・ 創造性とメンタルヘルスの関係についての研究と、人間第一のデジタルストーリーテリング構想の拡大のために**NAMIに150万ドル**。
- ・ 以下を目的として**JEDに100万ドル**：**2023年末までに150の高校と500の大学を対象にプログラムを拡大、経験がある若者が自分のストーリーを共有できるような新しいコンテンツとキャンペーンリソースへの投資、メンタルヘルスに関する表現に信憑性があり、正確で、安全であることを保証するストーリーテリングと文化の変化を担うセンターの創設。**
- ・ 良好なメンタルヘルスに対する権利を促進するというミッションを共有する**127カ国2,200の個人および組織**からなる部門横断的なコミュニティ**Global Mental Health Action Network**の支援として**United for Global Mental Healthに25万ドル**。

Creativity for All: 多様な声を届ける

アドビは多様なクリエイターに投資し、誰もが自分のストーリーを創作し、意見を主張し、ストーリーを共有する機会を得られるようなシステムとポリシーを推進しています。

Diverse Voices

Diverse Voicesプログラムは、アドビのプラットフォームを提供してクリエイターの作品やストーリーを紹介したり、アドビ内外の業界リーダーとのメンターシップを提供し、マイノリティのクリエイターたちにキャリアアップのための具体的でスケーラブルな機会を支援することを目的としています。Adobe.comのDiverse Voicesプラットフォームは、さまざまな分野の多様なクリエイターのストーリーを紹介しています。
クリエイティビティをより公平なものにするための取り組みの例:

クレジット: Aurélie Durand



特設キャンペーン

世界中のクリエイターたちが、ソーシャルチャンネルやAdobe.com、そしてメディアパートナーのプラットフォームで自分たちの声を共有しました。クリエイターたちの作品を見てもらうためのチャンネルを増やし、プラットフォームを進化させるために必要な仕事の経験と機会を提供した結果、世界中の多様なクリエイターに2,000万以上のインプレッションがありました。

Adobe MAX

D2022年10月に開催された年次クリエイティビティカンファレンスでは、バーチャルプレゼンテーション、パネルディスカッション、基調講演を通じて、約10万人に向けたDiverse Voiceを実現しました。



Adobe Max

2022 Sundance Ignite x Adobe Fellows



パートナーシップ

Sundance、Apple+、Meta、USCアネンバーグなどのパートナーと協力して、マイノリティのクリエイターたちに、キャリアアップに必要なメンターシップと手段を提供することを目指しています。2022年には、このパートナーシップにより、75人に対して新たな集中メンターシップが行われ、クリエイターたちの作品に1,000万以上のインプレッションがありました。



Technology to Transform

(テクノロジーで社会を変革)

私たちは、社会のために、テクノロジーを責任ある形で利用していくことを目指しています。私たちのイノベーションは、AI倫理、セキュリティ、プライバシー、信頼と透明性、アクセシビリティ、持続可能性などの分野で大きな影響を与えています。

デジタルチャンネルへの移行が加速する中、消費者の期待、プライバシー法、プラットフォーム要件はかつてないペースで進化しています。コミュニティパートナー、お客様、従業員のための安全なデジタル環境を構築するには、ソフトウェア業界全体、政策立案者、お客様、パートナーとの継続的な協力が必要です。

AI倫理

人間中心のAIへのアプローチは、人間の努力を置き換えてしまうことではなく、むしろ高めることを目指しています。私たちは、人工知能 (AI) には優れたデジタル体験を生み出すための人間の知性、クリエイティビティ、創造力を拡張する力があると信じており、責任あるインクルーシブで倫理的な方法でAIを推進することにコミットしています。2022年に発表された新しいAI機能とイノベーションは全て、説明責任 (アクセシビリティ)、責任、透明性というアドビのAI倫理原則に従って開発されています。

アドビの取り組みの例:

- 多様な職業経歴や人生経験を持つ従業員が参加する**AI倫理委員会**と**倫理審査委員会**による継続的な監視
- 業界リーダーとの継続的な協力をサポートし、ガイディングフレームワーク、**AIの信頼性**と**AIのリスク管理**を作成・構築
- 責任あるAI規制が世界中で確実に浸透するための**ビジネス・ソフトウェア・アライアンス**や、個人、組織、社会に対するAIリスクをより適切に管理するためのアメリカ国立標準技術研究所などの組織との継続的な関係

信頼と透明性

コミュニティパートナー、お客様、従業員のための安全なデジタル環境を構築するには、ソフトウェア業界全体、政策立案者、お客様、パートナーとの日々の協力が必要です。

3年前、私たちはデジタルコンテンツの出所を示す来歴を通して、オンラインコンテンツの信頼と透明性を高めることを目的として、**コンテンツ認証イニシアチブ (CAI)** を立ち上げました。CAIは、アドビが倫理的で責任ある、インクルーシブな方法でソリューションを構築していることをお客様が確信できるようにする、さらなるデモンストレーションです。この技術により、あらゆる場所のクリエイターが自分のコンテンツに証明可能な認証レイヤーを追加できるようになります。

3年前の立ち上げから

1,000 以上

の団体・企業から成るグローバルCAIメンバー



2022年、CAIはそのミッションをさらに推し進め、Coalition for Content Provenance and Authenticity (C2PA) と協力して開発されたコンテンツの来歴に関するオープンソース技術標準と、幅広い開発者コミュニティがC2PA標準を統合できるようにする一連のオープンソースツールを発表しました。CAIはまた、欧州委員会が2022年に制定した偽情報に関する行動規範 (Code of Practice on Disinformation、来歴とC2PA基準に関するコミットメントを含む最初の国際規範) など、欧米の重要な政策開発に協力しました。

Technology to Transform: アクセシビリティ

アドビはアクセシビリティとデジタルインクルージョンを長年にわたって推進してきました。私たちのデジタルアクセシビリティ戦略は以下の三つの原則に基づいています。

1. 設計から実装まで、全ての製品とプラットフォームにアクセシビリティ機能を統合
2. 政府や業界のリーダーと提携し、より多くのインクルージョンを促進するためのウェブアクセシビリティ基準を設定
3. 障がいのある人を含めた全ての従業員への支援環境の提供

2022年、私たちのアクセシビリティチームは、広範囲かつ成熟したアクセシビリティへの取り組みが評価され、[Accessibility at Scale](#)を受賞しました。その他の進歩：

- ・ 社内のデジタルアクセシビリティガイドを推進し、開発者が製品にアクセシビリティを組み込むことを支援
- ・ エンジニアと製品テスターに関する教育を行うためのブルーベルトアクセシビリティトレーニングプログラムをサポート
- ・ 製品をより使いやすくてできるような製品全体へのインクルーシブな設計原則の組み込み
- ・ ソフトウェア調達プロセスにアクセシビリティが考慮されていることを保証するプログラムの開始
- ・ アクセシビリティに関するW3CのWCAGおよびARIAガイドラインへの長年の関与を継続。



読みやすさに関する専門家との提携

アドビの[読みやすさに関するイニシアチブ](#)を通じて、教育者、読書の専門家、非営利団体、技術者と協力し、デジタルデバイスでの読み取り体験をパーソナライズしています。機械学習やAdobe Acrobatのようなデジタルツールを使って、年齢や能力を問わずに人々がより読みやすくなるよう、共同で研究を行い、パイロットプログラムを実施し、学習内容を共有しています。これらのツールを使用すると、PDFの読み取り体験をカスタマイズすることができ、速度、快適さ、読解力を向上させることができます。



デジタルツールやソーシャルメディアを活用した障がい者理解

2022年には、クリエイティブツールとソーシャルメディアを通じて、障がいのある人がどのように意識を高め、表現力を磨き、他者をインスパイアしているかを調査する研究を行いました。私たちは、障がいのある人が創造性を駆使し、イノベーションを促進し、世界規模でのコラボレーションを発展させながらデジタル世界を進んでいることに気がきました。



非営利団体向けAdobe Express

2022年10月には、Adobe Express for Nonprofitsを開始しました。これは、Adobe Expressのプレミアム版を非営利団体に無償で提供し、世界中のチェンジメーカーたちが迅速かつ簡単に傑出したコンテンツを作成できるよう支援するものです。この革新的なプラットフォームは、組織が優れたソーシャルグラフィックス、短いビデオ、Webページを簡単に作成して、ミッションを加速させ、より大きなインパクトを与えるのに役立ちます。



R.O.C.K.のStudent Adult Leadership Trainingプログラムでは、コミュニティに還元するためにビーチの清掃活動に参加しています。



Real Options for City Kids (R.O.C.K.)

R.O.C.K.は、子どもたちのニーズに注意深く耳を傾け、アクセスできない可能性もある子どもたちに機会を提供することによって、子どもたちの健全な発達を育んでいます。彼らは、多くの子どもたちが日常的に大きな社会的・経済的課題に直面しているビジタシオン・バレーの地元の若者たちに、積極的かつ学術的なプログラムを提供しています。

「私はAdobe Expressを早期に導入し、とても気に入っています。キャンペーンの作成から仕上げまで使っています。そこでソーシャルアセットを作成し、ボタンをクリックするだけで、どのプラットフォームでもサイズを変更できます。キャンペーンページのインパクトのあるグラフィックスを作ることができます。」

—Marketing and Development Manager, R.O.C.K., Hayley Walker.



持続可能な社会の 実現に向けて

私たちは、地球への負荷を軽減するための取り組み、お客様やコミュニティが物理的な廃棄物を減らして排出量を削減することを可能にするデジタル製品の開発、そして同僚、パートナー、従業員と協力して持続可能な文化の育成を通じて、産業全体で持続可能性を実現しています。

持続可能な社会の実現に向けて：2022年以降の私たちのコミットメント

アドビは、企業としての持続可能性の目標を前進させ続けており、環境への影響をさらに減らすためには、より多くのことを行うことができる、また行わなければならないと考えています。これが、アドビがタイムラインを加速させ、次のような事業のあらゆる部分において持続可能性を一層推進するためのさらなる公約を掲げている理由です。

事業の

新たな水・廃棄物削減のコミットメントを宣言：

100%

を再生可能電力でまかなう目標を2035年から2025年へ前倒しし、科学に基づく目標を支え、地球温暖化の気温上昇を+1.5°C以内に抑制

25%

2025年までに世界のフルタイム従業員一人当たりの水使用量を削減 (2019年基準値から)

90%

の世界の廃棄物転換率を維持

より持続可能な社会を育み、気候変動を遅らせるための政策イニシアチブを支援することを目的に、**政策立案者**や外部のアドボカシーグループとの**グローバルな連携**を継続します。



HUGO BOSS

お客様の成功事例

アドビは、3Dデザインに関連した持続可能性イニシアチブのデータとベンチマークを提供する、**Adobe Substance 3D Sustainability Calculator**を発表しました。

- ・ アドビの3Dと没入型メディアの革新により、ナイキのような企業は、物理的な製品製造を非常に効率的なデジタルワークフローに変換することで、持続可能性の目標を前進させることができます。
- ・ アドビの3Dデザインツールへの投資は、**HUGO BOSS**が行う持続可能なファッションに対する取り組みをサポートするのに役立っています。サプライヤーやベンダーの場合、チームは設計をデジタルでレビューでき、サンプルを作成して何度も送り返す必要がなくなります。

Adobe Substance 3Dによるバーチャル写真撮影では、物理的な写真撮影と比較して二酸化炭素排出量を

98%削減

持続可能な社会の実現に向けて：環境負荷の低減

持続可能性と気候変動対策に対するアドビのコミットメントは、製品の提供、運用、パートナーシップとアドボカシーの取り組みを見れば明らかなです。近年では、大きな進歩を遂げています。

製品イノベーション

アドビの持続可能性の価値は、イノベーションに基づいています。世界を変えるデジタル体験を通じて私たちは、企業やクリエイターがより効率的かつ持続可能に活動できるよう支援しています。考慮事項：

Adobe PDF

PDFは、デジタルドキュメントワークフローの事実上の世界標準です。1993年のPDFの導入は、紙からデジタル文書への大量移行を可能にする、普遍的なコミュニケーション手段を提供しました。昨年だけで4,000億件以上のPDFがアドビ製品で開かれました。

2022年にアドビ製品を使用して開いたPDFは

4,000億件以上

Adobe Document Cloud

Document Cloudは、紙からデジタルへの変革のパイオニアとして、世界の環境に現実的かつ測定可能な影響を与え続けています。Document Cloudによるペーパーレス化で、世界中の何百万もの企業や個人の生産性が向上しています。

- フォーチュン500社に名を連ねる大多数の企業、数百の政府組織、数千の中小企業、数百万の個人が、紙ベースのプロセスではなく、Document Cloudのデジタル文書および電子署名ソリューションを毎日使用しています。
- Document Cloudで作成、署名、共有、保存されたドキュメントは、紙ベースのプロセスと比較して環境負荷を95%削減します。
- Document Cloudは、アメリカだけで毎年300億件の紙文書をデジタルワークフローに変換し、32億ガロンの水、11億ポンドの木材、1億7,700万ポンドの廃棄物、27億ポンドの温室効果ガス、11億kWhのエネルギーに相当する量を節約しています。
- 過去1年間にDocument Cloudで処理された80億件の電子署名およびデジタル文書の取引は紙ベースと比較して、8億4,000万リットルの水を節約し、248,000本の木を保護し、また年間18,400台の車を使用しないことに相当します。



Resource Saver Calculator

アドビは環境防衛基金および環境ペーパーネットワークと共同で、**Resource Saver Calculator**を開発しました。この便利なツールを使用すると、時間、リソース、排出量、およびコストを節約することによって、Adobe Document Cloudがビジネスをより持続可能なものにするためにいかに役立つのかを理解できます。

Calculatorの見積もりによると、Adobe Acrobat Signで毎日署名される100万ページ当たり、2,700万ガロン以上の水が節約され、150万ポンドの廃棄物排出と2,340万ポンドの二酸化炭素排出が回避されています。二酸化炭素排出量の削減は、道路を走る500万台の車を使用しないことに相当します。

アドビは、環境に配慮した建物に与えられるLEED認証を受けたオフィスの建設、100%再生可能な電力の目標設定、科学的根拠に基づく気候目標の設定など、事業運営上の持続可能性を特徴としています。

オペレーション

スコープ1、スコープ2、出張での排出量の削減については、2025年の目標をすでに達成しています。また、2023年1月にオープンしたシリコンバレー初の100%再生可能エネルギーで稼働する完全電化式ビルであるFounders Towerの完成など、主要拠点における再生可能エネルギーへの継続的な注力により、アドビの目標であった2035年の再生可能エネルギーによる電力供給は順調に進んでおり、2025年までに達成する計画となっています。



写真クレジット：提供：Gensler, Jason O'Rear Photography

サプライヤー

私たちはサプライヤーとバリューチェーンの垣根を越えて連携しています。サプライヤーと協力して、科学に基づいた独自の気候目標を設定し、開示の透明性と正確性を向上させるよう奨励しています。最近、アドビの2大クラウドプロバイダーと提携し、気候目標に関する共同行動と、アドビ製品やサービスの提供に伴う排出量をお客様が把握できるよう、より詳細な報告方式の開発について議論しました。

公共政策とパートナーシップ

持続可能性に関しては、一つの組織が単独で取り組むことはできません。私たちは、お客様、同業他社、パートナーと協力して、変化に働きかけるために私たちの声を結集します。世界中のさまざまな組織や貿易・技術協会と提携し、活動範囲を拡大し、永続的な影響をもたらすことを目指しています。

アドビの環境への取り組みの詳細については、[持続可能性に関するポリシーステートメント](#)をお読みください。

コラボレーションの例は次のとおりです。



2022年4月26日：

アドビはクリーンエネルギー投資を支持する書簡を連邦議会議員に送りました



2022年2月25日：

アドビは、気候変動が有色人種のコミュニティに与える不均衡な影響など体系的な不平等への対処を働きかける、全額出資の人種平等局を支持するカリフォルニア州ニューサム知事への書簡に署名しました

私たちは、CSRの課題に関するアドビの実績を毎年報告することに尽力しています。本報告書に掲載されている全ての情報は、特記のない限り、アドビの2022年会計年度（2021年12月4日～2022年12月2日）を対象としており、財務情報は全て米ドルで開示されています。

私たちが直面している最も差し迫った社会・環境問題は、お互いの関係をますます強めており、今後、毎年発行している「ダイバーシティ&インクルージョンレポート」をこのCSRレビューに統合していきます。本報告書は、当ウェブサイトの「企業の責任」、「持続可能性」、「IRと多様性」、「エクイティとインクルージョン」の各セクションに掲載されている追加資料とともに、アドビとその従業員およびパートナーが社会に対して有意義で良い影響を与えている重点分野について、概要をまとめたものです。

私たちの優先事項、成果、影響、そしてそれらを伝えるためのプロセスの多くは、社会、環境、ガバナンスの実践における企業の業績を評価するために使用される、確立されたフレームワークによって大きく伝えられています。当社の情報開示は、サステナビリティ会計基準審議会（SASB）、グローバルレポーティングイニシアチブ（GRI）、CDPおよび気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）によって通知されます。

このレポートは、社会的および環境的責任に関連する私たちの影響、進歩および結果を表しています。私たちは、このレポートを通じてパフォーマンスデータを提示し、企業の社会的責任に関する情報の継続的な改善、正確性、高度化に取り組んでいます。この目的の達成に向け、アドビの社会的責任部門は、全社的に協力し、このレポートで使用されるデータを収集、整理、検証しています。

ご質問、ご意見、フィードバックは createchange@adobe.com にお寄せください。



Yulia Vus

Adobe Creative Residency Community Fund
の助成を受けた今回のカバーアーティスト

Yulia Vusは、ウクライナ、チェルヴォノグラードの鉱山町出身のイラストレーター、コミックアーティスト。リヴィウ在住。身の回りにある瞬間や状況、登場人物にインスパイアされたイラストで知られる。ウクライナ印刷アカデミーで美術学士号を取得し、商業イラスト、書籍イラスト、表紙デザイン、編集イラスト、ポスターデザイン、アニメーションなど幅広く活躍。



CSR報告書の免責事項と今後の見通し

本報告書は当社の事業に関する全ての情報を網羅しているわけではありません。本報告書における情報への言及は、その情報が当社の決算上または米国証券法上の重要性を示すものと解されてはなりません。本報告書で議論されている事項の中には重要なものも存在しますが、いかなる重要性も、必ずしも米国連邦証券法および規制を遵守するために使用される重要性のレベルにまで達していると解されるべきではありません。本報告書の対象となる情報には、1995年私的証券訴訟改革法の意義の範囲内で将来に関する記述が含まれており、当社の計画、イニシアチブ、予測、目標、コミットメント、戦略および関連するビジネスとステークホルダーへの影響に関する記述が含まれています。これらの記述にはリスクや不確実性が含まれており、実際に起こる結果は、将来に関する記述によって表現または暗示される将来の結果とは大きく異なる場合があります。

これらのリスクと不確実性には、実現していない仮定、世界の社会人口学的および経済的傾向、政府の規制の変化、持続可能性戦略の進化、科学技術の発展、気候関連の状況および気象事象、影響に関するデータの収集と検証の能力、サードパーティによる当社のポリシーおよび手順の遵守、新製品、サービス、テクノロジー、および地理的地域への進出、またはその他の状況の変化、さらにはForm 10-KおよびForm 10-Qに関するアドビの最新の定期報告およびその後の提出書類の「リスク要因」セクションに記載されている要因が含まれますが、これらに限定されません。

当社は義務を負うものではなく、各日付時点で述べる、(新規または変更された情報への対応を含む) 将来的な予測に関する記述や情報を更新する義務を明示的に放棄します。本報告書の将来に関する記述に過度に依存することはお控えください。さらに、本報告書の作成に使用された仮定、基準、指標、測定値の多くは進化を続けており、作成時点で合理的と考えられる仮定に基づいていますが、保証はございません。本報告書に記載されている推定、前提条件、および予定に内在する不確実性を考慮すると、計画、対象、または目標を事前に達成できるかどうか、またはその程度について予測できない可能性があります。



リファレンス指標	重要業績評価指標	2022
GRI一般開示2-1	組織の名称	Adobe Inc.
GRI一般開示2-1	本社の所在地	<u>カリフォルニア州サンノゼ</u>
GRI一般開示2-6	主なブランド、製品、サービス	デジタルメディア事業： 私たちは、個人、チーム、企業がどこでもコンテンツを作成、公開、宣伝できるようにする製品、サービス、ソリューションを提供し、ドキュメントやクリエイティブコンテンツの閲覧、共有、関与、コラボレーションの方法を現代化することで生産性を加速します。当社のデジタルメディア部門は、Adobe Creative CloudとAdobe Document Cloudを中心としており、Adobe Express、Photoshop、Illustrator、Lightroom、Premiere Pro、Acrobat、Adobe Acrobat Signなど多くの製品があり、プロのクリエイター、コミュニケーター、その他の消費者向けにさまざまなツールを提供しています。このビジネス領域はアドビが何十年にもわたってユーザーに提供してきたものの中核であり、いつでも、どこでも、どんなデバイスでも、あらゆる種類のプロジェクトに対し、創造的な可能性を最大限に引き出すことができる柔軟なソリューションをお客様に提供するために、ビジネスモデルを継続的に進化させ、拡大してきました。 デジタルエクスペリエンス事業： Adobe Experience Cloudを通じて、統合されたプラットフォームと一連のアプリケーションおよびサービスを提供し、ブランドや企業が分析からコマースに至るまでのカスタマーエクスペリエンスを作成、管理、実行、測定、収益化、最適化できるようにします。当社のお客様には、マーケティング担当者、広告主、代理店、出版社、小売業者、貿易商、Webアナリスト、データサイエンティスト、開発者、経営幹部などが含まれています。当社のサービスの基盤であるAdobe Experience Platformは、企業やブランドに、顧客データをリアルタイムで更新される堅牢な顧客プロファイルに変換し、AI駆動のインサイトを使用して、さまざまなチャンネルにわたってパーソナライズされたデジタル体験をミリ秒単位で提供する、オープンで拡張可能な顧客体験管理システムを提供します。
GRI一般開示2-1	修正済み法人設立認可証	<u>修正済み法人設立認可</u>

リファレンス指標	重要業績評価指標	2022	2021	2020
GRI一般開示2-6	総収入（単位：百万ドル）	\$17,606	\$15,785	\$12,868
	総収入に占める割合			
	米州	58%	57%	58%
	EMEA	26%	27%	26%
	APAC	16%	16%	16%
	純利益（単位：百万ドル）	\$4,756	\$4,822	\$5,260
	実効税率の割合	21%	15%	-26%
	主な買収	<u>Figma, Inc.を買収することで最終合意</u>	Frame.io, Workfront	

リファレンス指標	重要業績評価指標	2022	2021	2020
	税務			
GRI 102-15	税務が将来の企業価値創造に及ぼすリスクの評価	税リスク評価		
GRI一般開示2-27	税務へのアプローチ税に関するポリシー	アドビ税務ポリシー		
	透明かつ倫理的なビジネスの実践			
GRI 102-22	取締役会の執行役員および非執行役員の人数	12	12	11
GRI 102-22	独立取締役の割合	91%	91%	91%
GRI 102-23	CEO職と会長職の分離	なし	なし	なし
	取締役の女性の割合	33%	33%	36%
GRI一般開示2-11	株主のエンゲージメントの手順	2023 株主総会招集通知		
	独立監査委員会	2023 株主総会招集通知		
	独立報酬委員会	2023 株主総会招集通知		
GRI一般開示2-11	独立指名・ガバナンス委員会	2023 株主総会招集通知		
GRI一般開示2-19	役員の報酬の開示	2023 株主総会招集通知		
GRI一般開示2-19	上級執行役員の報酬に関する外部報告	2023 株主総会招集通知		
GRI一般開示2-20	株主総利回り（TSR）やそれと同等のものと関連するCEOの報酬	2023 株主総会招集通知		
GRI一般開示2-20	株主に執行役員の報酬に関する投票権がある	2023 株主総会招集通知		
	取締役会の平均出席率	2023 株主総会招集通知		
	監査、監査関連および未監査関連で支払った費用	2023 株主総会招集通知		
GRI一般開示2-20	役員持ち株制度のガイドラインはパフォーマンスを長期的視点で捉えることを促進	2023 株主総会招集通知		
	報酬の返還に関するポリシー	2023 株主総会招集通知		
GRI一般開示2-23	会社の主なリスク要因に関する声明	Form 10-K for FY2022		
	アドビ重要性評価	アドビ重要性評価		

リファレンス指標	重要業績評価指標	2022	2021	2020
透明かつ倫理的なビジネスの実践：腐敗防止、反トラストの遵守				
GRI一般開示2-22	反トラストに関するポリシー	Adobe Code of Business Conduct (アドビ ビジネスにおける行動規範)		
GRI一般開示2-22	反トラスト遵守のための措置	Adobe Integrity (アドビ インテグリティ)		
GRI一般開示2-26	内部告発プログラム	Adobe Code of Business Conduct (アドビ ビジネスにおける行動規範)		
GRI一般開示2-24	第三者による腐敗防止リスク評価の手順	国際的な腐敗防止に関するポリシー		
GRI一般開示2-24	高リスク分野における腐敗に対処するためのポリシー	国際的な腐敗防止に関するポリシー		
SASB TC-SI-520a.1	反競争的行為に関わる法律上、規制上の罰金および和解金の額	FY22に、SEC提出書類で開示が求められる、顧客のプライバシーに関わる法律上および規制上の罰金や和解金の支払いはありませんでした。	FY21に、SEC提出書類で開示が求められる、顧客のプライバシーに関わる法律上および規制上の罰金や和解金の支払いはありませんでした。	FY20に、SEC提出書類で開示が求められる、顧客のプライバシーに関わる法律上および規制上の罰金や和解金の支払いはありませんでした。

リファレンス指標	重要業績評価指標	2022	2021	2020
データセキュリティ、プライバシー、およびテクノロジーの中断によるシステミックリスクの管理				
GRI一般開示2-23、SASB TC-SI-220a.1	Adobe Trust Center：アドビのクラウドサービスにおける健全な運用、セキュリティ、プライバシー、コンプライアンス	Adobe Trust Center		
GRI一般開示2-23、SASB TC-SI-220a.1	プライバシーポリシー	プライバシーポリシー		
SASB TC-SI-220a.2	顧客情報の取扱い	プライバシーポリシー		
SASB TC-SI-220a.3	顧客のプライバシーに関わる法律上および規制上の罰金および和解金の額	FY22に、SEC提出書類で開示が求められる、ユーザーのプライバシーに関わる法的手続きによる財務上の損失はありませんでした。	FY21に、SEC提出書類で開示が求められる、ユーザーのプライバシーに関わる法的手続きによる財務上の損失はありませんでした。	FY20に、SEC提出書類で開示が求められる、ユーザーのプライバシーに関わる法的手続きによる財務上の損失はありませんでした。
SASB TC-SI-220a.4	法執行機関からの要請	法執行機関からの要請		
SASB TC-SI-220a.5	政府からの要請によるモニタリング	政府要請の透明性に関する報告書		
SASB TC-SI-230a.1	データセキュリティ違反件数	FY22に、SEC提出書類で開示が求められる、データセキュリティ違反はありませんでした。	FY21に、SEC提出書類で開示が求められる、データセキュリティ違反はありませんでした。	FY20に、SEC提出書類で開示が求められる、データセキュリティ違反はありませんでした。
SASB TC-SI-230a.2	アドビ データセキュリティ	データセキュリティリスク管理に対するアドビのアプローチ		
SASB TC-SI-550a.1	アドビの製品と業績の状況	Status.adobe.com		
SASB TC-SI-550a.2	業務中断による事業継続リスク	アドビの年次報告書の項目1A（リスク要因）：事業の業務に関わるリスクについてのForm 10-K		
公共政策の透明性				
GRI General Disclosures 2-23	政治への関与に関するポリシー	公共政策および対政府関係に関するポリシー		
	政党、政治家、政治活動委員会（PAC）への資金提供総額	\$0	\$0	\$0
GRI 415-1	ロビー活動および政治活動の費用	\$2.04M	\$2.13M	\$1.27M
GRI 102-13	団体の会員	団体の会員資格		
	主要な政策提言	重点公共政策分野		

リファレンス指標	重要業績評価指標	2022	2021	2020
	責任あるサプライチェーン構築			
	レスポンシブルビジネスアライアンス（RBA）に準拠する必要がある関連サプライヤーの割合（％）	100％	100％	100％
	RBAによるターンキー方式のサプライヤーの検証監査	不要	不要	不要
GRI一般開示2-25	人権スクリーニングを受けた重要なサプライヤーの割合	100％	100％	100％
GRI一般開示2-25	結社の自由に関わる事例件数	0	0	0
GRI一般開示2-25	児童労働に関わる事例件数	0	0	0
GRI一般開示2-25	強制労働に関わる事例件数	0	0	0
GRI一般開示2-23	サプライチェーンの実践基準	ビジネスパートナー行動規範		
GRI一般開示2-23	ソーシャルサプライヤー基準の範囲	ビジネスパートナー行動規範		
GRI一般開示2-23	サプライチェーンのモニタリング実施	現代の奴隷制に関する声明		
GRI一般開示2-23	人権に関するグローバルポリシー	人権に関するグローバルポリシー		
GRI一般開示2-23	人権侵害を報告するためのツール	アドビの倫理とインテグリティ		
GRI一般開示2-23	サプライヤー選定の人権基準	ビジネスパートナー行動規範		
GRI 412-3	サプライヤー・ダイバーシティ・プログラム	サプライヤー・ダイバーシティ・プログラム		

リファレンス指標	重要業績評価指標	2022	2021	2020
	従業員			
GRI 102-7	世界全体での従業員数（オフィス配属済み+未配属+リモート）	29,239	25,832	22,516
SASB TC-SI-330a.1	アメリカの従業員	51%	52%	52%
SASB TC-SI-330a.1	アメリカ以外の従業員	49%	48%	48%
	従業員のダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン ¹			
GRI 205-1	差別禁止に関するポリシー	Adobe Code of Business Conduct (アドビ ビジネスにおける行動規範)		
GRI 405-1	ガバナンス組織と従業員のダイバーシティ	2023 株主総会招集通知		
GRI 405-2	基本給と報酬総額の男女比	1:1	1:1	1:1
GRI 102-8, SASB TC-SI-330a.3	女性従業員の割合	34.6%	33.8%	33.4%
GRI 102-8, SASB TC-SI-330a.3	男性従業員の割合	64.7%	65.5%	66.3%
	人種と民族 – アメリカのみ			
GRI 102-8, SASB TC-SI-330a.3	アメリカの従業員ベースの割合、URM ²	11.7%	10.9%	10.4%
GRI 102-8, SASB TC-SI-330a.3	白人の割合	52.5%	55.4%	58.1%
GRI 102-8, SASB TC-SI-330a.3	アジア系の割合	30.7%	29.2%	31.2%
GRI 102-8, SASB TC-SI-330a.3	ヒスパニック/ラテン系の割合	5.6%	5.2%	5.3%
GRI 102-8, SASB TC-SI-330a.3	黒人/アフリカ系アメリカ人の割合	3.1%	2.8%	2.5%
GRI 102-8, SASB TC-SI-330a.3	ハワイ先住民/太平洋諸島系の割合	0.2%	0.3%	<1%
GRI 102-8, SASB TC-SI-330a.3	ネイティブアメリカ人/アラスカネイティブの割合	0.2%	0.3%	0.2%
GRI 102-8, SASB TC-SI-330a.3	複数の人種の血統を持った人の割合	2.6%	2.5%	2.5%
GRI 102-8, SASB TC-SI-330a.3	非開示の割合	5.1%	4.5%	2.9%

1 FY2020～2021の過去の指標は、継続的な方法論を反映するよう更新されました。2022年7月に新しいデータプラットフォームを実装しましたが、過去の指標の一部に与えた影響は1%未満でした。性別や人種・民族の情報を自己申告していない従業員や四捨五入を行った関係で、合計が100にならない場合があります。FY2022に、性別データを開示しなかったグローバル従業員は1%未満、人種・民族データを開示しなかったアメリカの従業員は5.2%でした。

2 URMとは、黒人/アフリカ系アメリカ人、ヒスパニック系/ラテン系、ネイティブアメリカ人、太平洋諸島の住民、および/または複数の人種の血統を持ったアメリカの従業員です。

リファレンス指標	重要業績評価指標	2022	2021	2020
従業員ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン ¹				
性別による人種と民族 – アメリカのみ				
GRI 102-8, SASB TC-SI-330a.3	白人の割合、女性	35.3%	34.1%	33.8%
GRI 102-8, SASB TC-SI-330a.3	アジア人の割合、女性	42.8%	41.9%	41.7%
GRI 102-8, SASB TC-SI-330a.3	ヒスパニック/ラテン系の割合、女性	46.5%	45.7%	48.1%
GRI 102-8, SASB TC-SI-330a.3	黒人/アフリカ系アメリカ人の割合、女性	40.8%	36.2%	38.4%
GRI 102-8, SASB TC-SI-330a.3	ネイティブアメリカ人/アラスカネイティブの割合、女性	46.4%	43.5%	55.0%
GRI 102-8, SASB TC-SI-330a.3	ハワイ先住民/太平洋諸島系の割合、女性	40.0%	38.5%	39.4%
GRI 102-8, SASB TC-SI-330a.3	複数の人種の血統を持った割合、女性	45.2%	44.5%	41.7%
人種と民族別の性 – アメリカのみ				
女性				
GRI 102-8, SASB TC-SI-330a.3	白人女性の割合	48.1%	50.7%	52.6%
GRI 102-8, SASB TC-SI-330a.3	アジア人女性の割合	34.1%	32.8%	34.7%
GRI 102-8, SASB TC-SI-330a.3	ヒスパニック/ラテン系女性の割合	6.8%	6.3%	6.8%
GRI 102-8, SASB TC-SI-330a.3	黒人/アフリカ系アメリカ人女性の割合	3.3%	2.7%	2.5%
GRI 102-8, SASB TC-SI-330a.3	ネイティブアメリカ人/アラスカネイティブ女性の割合	0.2%	<1%	<1%
GRI 102-8, SASB TC-SI-330a.3	ハワイ先住民/太平洋諸島系女性の割合	0.2%	<1%	<1%
GRI 102-8, SASB TC-SI-330a.3	複数の人種の血統を持った女性の割合	3.0%	2.9%	2.8%
GRI 102-8, SASB TC-SI-330a.3	非開示の女性割合	4.3%	<5%	

¹ FY2020～2021の過去の指標は、継続的な方法論を反映するよう更新されました。2022年7月に新しいデータプラットフォームを実装しましたが、過去の指標の一部に与えた影響は1%未満でした。性別や人種・民族の情報を自己申告していない従業員や四捨五入を行った関係で、合計が100にならない場合があります。FY2022に、性別データを開示しなかったグローバル従業員は1%未満、人種・民族データを開示しなかったアメリカの従業員は5.2%でした。

リファレンス指標	重要業績評価指標	2022	2021	2020
従業員ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン ¹				
男性				
GRI 102-8, SASB TC-SI-330a.3	白人男性の割合	55.8%	58.6%	61.4%
GRI 102-8, SASB TC-SI-330a.3	アジア人男性の割合	28.8%	27.2%	29.0%
GRI 102-8, SASB TC-SI-330a.3	ヒスパニック/ラテン系男性の割合	4.9%	4.5%	4.4%
GRI 102-8, SASB TC-SI-330a.3	黒人/アフリカ系アメリカ人男性の割合	3.0%	2.8%	2.4%
GRI 102-8, SASB TC-SI-330a.3	ネイティブアメリカ人/アラスカネイティブ男性の割合	0.2%	<1%	<1%
GRI 102-8, SASB TC-SI-330a.3	ハワイ先住民/太平洋諸島系男性の割合	0.2%	<1%	<1%
GRI 102-8, SASB TC-SI-330a.3	複数の人種の血統を持った男性の割合	2.3%	2.2%	2.3%
GRI 102-8, SASB TC-SI-330a.3	非開示の男性割合	4.9%	<5%	
職種別の性別				
GRI 102-8, SASB TC-SI-330a.3	指導的役職の女性の割合 ²	27.7%	25.4%	24.1%
GRI 102-8, SASB TC-SI-330a.3	指導的役職の男性の割合	72.1%	74.5%	75.5%
GRI 102-8, SASB TC-SI-330a.3	女性管理職の割合	32.7%	30.7%	28.9%
GRI 102-8, SASB TC-SI-330a.3	男性管理職の割合	67.1%	69.1%	71.1%
GRI 102-8, SASB TC-SI-330a.3	女性一般社員の割合	35.1%	34.5%	34.4%
GRI 102-8, SASB TC-SI-330a.3	男性一般社員の割合	64.2%	64.8%	65.3%
GRI 102-8, SASB TC-SI-330a.3	女性技術職の割合 ³	26.9%	26.2%	25.8%
GRI 102-8, SASB TC-SI-330a.3	男性技術職の割合	72.4%	73.3%	73.9%

1 FY2020～2021の過去の指標は、継続的な方法論を反映するよう更新されました。2022年7月に新しいデータプラットフォームを実装しましたが、過去の指標の一部に与えた影響は1%未満でした。性別や人種・民族の情報を自己申告していない従業員や四捨五入を行った関係で、合計が100にならない場合があります。FY2022に、性別データを開示しなかったグローバル従業員は1%未満、人種・民族データを開示しなかったアメリカの従業員は5.2%でした。

2 FY2022より、「指導的役職」の定義が更新され、部長レベル以上の従業員が含まれることとなりました。それ以前は、「指導的役職」とは、少なくとも一つの常勤の直属の部下を持つ部長レベル以上の従業員と定義されていました。更新された定義はFY2020～FY2022指標に適用されており、データセットが大きくなったために、一部の過去の指標が3%未満減少しました。

3 コンピューティングと情報技術の技術職とは、深い技術的専門性と知識を必要とする職業であり、技術従業員と技術製品の開発と提供を監督する管理者、取締役、幹部です。出典：AnitaB.org.

リファレンス指標	重要業績評価指標	2022	2021	2020
従業員ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン ¹				
職種別のURM - アメリカのみ				
GRI 102-8, SASB TC-SI-330a.3	URMの一般社員の割合	12.5%	11.6%	11.2%
GRI 102-8, SASB TC-SI-330a.3	URMの管理職の割合	8.8%	8.2%	7.5%
GRI 102-8, SASB TC-SI-330a.3	指導的役職のURMの割合	7.6%	6.5%	6.5%
GRI 102-8, SASB TC-SI-330a.3	URMの技術職の割合	9.7%	9.2%	8.6%
人的資本管理				
SASB TC-SI-330a.2	従業員満足度 ²	84%	87%	91%
	全従業員に占める純雇用創出の割合	12.1%	15.3%	-0.3%
	社内公募で欠員補充した割合	25%	29%	30%
GRI 401-2	福利厚生プログラム	健康と福祉、経済、休暇、仕事と生活の福利厚生		
GRI 401-2	教育費補助プログラム	Adobe Benefits		
GRI 201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	Adobe Benefits		
GRI 404-3	業務とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	Adobe Check-in		
GRI 403-2	業務上の事故による従業員の死者数 (10万人当たり)	0	0	0
GRI 403-2	業務上の事故による外部契約者の死者数 (10万人当たり)	0	0	0
GRI 403-3	労働衛生サービス	人間工学プログラム：従業員はergonomics@adobe.comまでメールを送信するか、社内ネットワークでリクエストを送信することができます。		
GRI 403-6	労働者の健康増進	Adobe Benefits		

1 FY2020～2021の過去の指標は、継続的な方法論を反映するよう更新されました。2022年7月に新しいデータプラットフォームを実装しましたが、過去の指標の一部に与えた影響は1%未満でした。性別や人種・民族の情報を自己申告していない従業員や四捨五入を行った関係で、合計が100にならない場合があります。FY2022に、性別データを開示しなかったグローバル従業員は1%未満、人種・民族データを開示しなかったアメリカの従業員は5.2%でした。

2 満足度の指標は、「アドビを素晴らしい職場として推薦する」という声明に対する従業員調査の評価に基づいています。

リファレンス指標	重要業績評価指標	2022	2021	2020
人的資本管理				
GRI 403-7	労働安全衛生の影響の防止と緩和	安全衛生に関する悩みがある場合、従業員は safety@adobe.com にメールを送るか、Global Security Operations Center (24時間年中無休) +1 (408) 536-4444 (内線6-4444) 、+1 (800) 866-8006、+1 (408) 536-4443 (国際電話/コレクトコール) への連絡、または security@adobe.com にメールを送ることができます。		
GRI 403-9; 403-10	傷害および疾病の件数 (労働時間20万時間当たり)	.3	0.03	0
GRI 416	コンプライアンス違反の件数 (製品の安全衛生に関して、罰金または処罰の対象となった事例、警告の対象となった事例)	0	0	0
GRI 102-17	アドビヘルプライン (社内外の悩み相談、上位者への報告、内部告発、緊急時連絡を秘密厳守で受け付ける)	アドビヘルプライン：従業員は6-HELPに電話するか、にメールを送ることができます。そのほか外部のステークホルダーは、コンプライアンスオフィス、 integrity@adobe.com にメールを送るか、1 (800) 300-1026 に電話することができます。		
包摂的な機会を目指す				
GRI 203-2	デジタルインクルージョンイニシアチブ	アドビ教育イニシアチブ		
		Diverse Voices		
	奨学金、支援金、キャリア開発の機会	Adobe Creativity Scholarships		
		Adobe Digital Academy		
	ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン	アドビ ダイバーシティとインクルージョン		
	機会と賃金の公平性	従業員の公平性		
	デジタルリテラシー	アドビ デジタルリテラシー		
	障害を持った人のアクセシビリティ	アドビ アクセシビリティ		
	アドビ アクセシビリティの基準	WCAG 2.1 AA		
	読みやすさ	アドビの読みやすさ		
	インクルーシブデザイン	インクルーシブデザイン		

リファレンス指標	重要業績評価指標	2022	2021	2020
コミュニティへの参加 ¹				
GRI 413-1	地域コミュニティへの参加、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	アドビ 非営利リソースガイド		
GRI 201-1	コミュニティへの投資総額（現金および現物）	\$113.8M	\$95.5M	\$86.9M
	従業員個人の寄付と奉仕活動時間に対する会社の上乗せ額	\$16,687,961	\$15,525,005	\$15,682,913
	製品の寄付（FMV）	\$63.5M	\$46.6M	\$54.6M
	無償慈善活動プロジェクトによる人材の寄与総額	\$413,550	\$1,414,350	\$1,968,000
	従業員の参加率	70%	69%	70%
	奉仕活動時間	150,239	127,865	116,391
	参加団体	89,110	67,715	71,409

1 コミュニティの関与に関する全てのデータは、暦年の取り組みを表しています。

リファレンス指標	重要業績評価指標	2022	2021	2020
	気候変動と温室効果ガス (GHG) 排出			
	CDP スコア	A	A-	A
GRI 305-1	スコープ1 GHG 排出量 [CO2 換算トン (t-CO2)]	6,568	4,911	9,598
	スコープ1 GHG 排出量 (天然ガスおよびディーゼル油/軽油の燃焼からの排出量) [t-CO2]	4,815	3,469	7,534
GRI 305-6	スコープ1 GHG 排出量 (オゾン層破壊物質からの排出量) [t-CO2]	427	299	1,191
	スコープ1 GHG 排出量 (移動発生源からの排出量) [t-CO2]	1,326	1,143	873
GRI 102-56	報告済みスコープ1 排出量の検証状況	第三者機関による検証済み	第三者機関による検証済み	第三者機関による検証済み
GRI 305-2	スコープ2 GHG 排出量 (ロケーション基準) [t-CO2]	57,168	61,220	50,653
	スコープ2 GHG 排出量 (マーケット基準) [t-CO2]	22,936	31,341	33,535
GRI 102-56	報告済みスコープ2 排出量の検証状況	第三者機関による検証済み	第三者機関による検証済み	第三者機関による検証済み
GRI 305-3	スコープ3 GHG 排出量 [t-CO2]	463,438	424,343	393,465
	カテゴリ1 GHG 排出量 (購入した製品&サービス) [t-CO2]	405,645	396,221	325,392
	カテゴリ2 GHG 排出量 (資本財) [t-CO2]	26,084	18,340	28,812
	カテゴリ3 GHG 排出量 (燃料およびエネルギー活動) [t-CO2]	6,227	7,323	12,692
	カテゴリ4 GHG 排出量 (輸送&配送 (上流)) [t-CO2]	66	6	682
	カテゴリ6 GHG 排出量 (出張) [t-CO2]	19,704	1,187	11,978
	カテゴリ7 GHG 排出量 (雇用者の通勤) [t-CO2]	5,711	1,267	13,908
GRI 102-56	報告済みスコープ3 排出量の検証状況	第三者機関による検証済み	第三者機関による検証済み	第三者機関による検証済み
GRI 305-5	エネルギー効率化プロジェクトによる排出削減量 [t-CO2]	95	416	195
GRI 305-4	正規化された炭素原単位 [t-CO2 (スコープ1+2) /FTE]	1.0	1.4	1.9
GRI 305-7	窒素酸化物 (NOX)、硫黄酸化物 (SOX)、およびその他重要な大気排出量	0	0	0

リファレンス指標	重要業績評価指標	2022	2021	2020
再生可能エネルギーとエネルギー効率				
GRI 302-1	エネルギー総消費量 [MWh]	206,486	240,344	208,187
SASB TC-SI-130a.1	エネルギー総消費量 [GJ] ¹	743,349	865,238	749,473
SASB TC-SI-130a.1	エネルギー総消費量のうち、系統電力が占める割合	88%	92%	78%
SASB TC-SI-130a.1	エネルギー総消費量のうち、再生可能エネルギーが占める割合	54%	55%	38%
	エネルギー総消費量のうち、再生可能電力が占める割合	62%	59%	48%
	購入、消費された系統電力量（世界全体） [MWh]	180,820	221,568	162,417
	アドビが運営する共同データセンターから購入、消費した電力の割合	25%	44%	28%
	購入、消費された燃料（天然ガスおよびディーゼル油/軽油）（世界全体） [MWh]	31,598	23,405	45,770
GRI 302-3	エネルギー原単位 [MWh/FTE]	7.1	9.3	9.2
G4-EN6	再生可能エネルギー目標	2025年までに100%再生可能電力に	2035年までに100%再生可能電力に	2035年までに100%再生可能電力に
持続可能な職場環境と取り組み				
	総面積（世界全体）（平方フィート）	4,614,038	4,648,814	4,622,486
	LEED/グリーンビルディング認証を受けた建物の割合 [自社ビルおよび賃貸]	85%	81%	77%
	LEED/グリーンビルディング認証を受けた職場に勤務する従業員の割合	61%	66%	68%
	自社ビルおよび管理下にある建物の割合	56%	53%	54%
	賃貸の割合	44%	47%	46%
	アメリカの割合	62%	63%	63%
	インドの割合	22%	21%	21%
	それ以外の国の割合	17%	16%	16%
	アドビのワークスペースにおけるエネルギー総消費量 （アドビが運営する共同データセンターのエネルギーは含まない） [MWh]	95,720	78,661	100,995
GRI 302-3	アドビのワークスペースにおけるエネルギー使用強度 (kWh/平方フィート)	20.7	16.9	21.9

1 当社の最大のコロケーションデータセンタープロバイダーは、FY2022に電力消費量の報告方法を変更しました。当プロバイダーは、見積もりベースのアプローチから従量制消費に移行しました。

リファレンス指標	重要業績評価指標	2022	2021	2020
	データセンター			
	スコープ2（ロケーション基準） GHG 排出量（ヒルズボロにアドビが所有するデータセンター、OR） [t-CO2]	18,651	17,601	17,015
	スコープ2（マーケット基準） GHG 排出量（ヒルズボロにアドビが所有するデータセンター、OR） [t-CO2]	10,920	16,838	17,059
	ヒルズボロにアドビが所有するデータセンター、ORが購入、消費した電力量 [MWh]	64,395	64,266	58,305
	スコープ2（ロケーション基準） GHG排出量（アドビが運営する共同設置しているデータセンター） [t-CO2]	12,718	23,415	13,763
	スコープ2（マーケット基準） GHG 排出量（アドビが運営する共同設置しているデータセンター） [t-CO2]	5,903	5,642	3,903
	共同設置しているデータセンターが購入、消費した電力量 [MWh]	45,766	97,495	45,100
SASB TC-SI-130a.3	データセンターのニーズに応じた戦略的計画に対する環境的配慮の統合に関する記述	データセンターの管理		
	持続可能なサプライチェーン構築			
	サプライチェーン基準	ビジネスパートナー行動規範		
	水の使用と管理			
GRI 303-1, SASB TC-SI-130a.2	水の総使用量ーアメリカおよびインド所有および/または管理施設 [m³]	282,744	210,464	260,154
SASB TC-SI-130a.2	リサイクルされた水の割合	6%	3%	4%
SASB TC-SI-130a.2	ベースライン水ストレスが「高い」または「極めて高い」地域の割合	33%（高い：27%、極めて高い：6%）	15%（高い：13%、極めて高い：2%）	17%（高い：13%、極めて高い：4%）

リファレンス指標	重要業績評価指標	2022	2021	2020
廃棄物管理				
GRI 306-1	廃棄物発生および廃棄物関連の重大な影響	アドビは、物理的な廃棄物の流れに寄与しないデジタル製品を生産しているため、ここに報告されている廃棄物指標は、自社ビルと長期賃貸契約を結んでいる建物から発生した業務上の廃棄物です。		
GRI 306-2	自社ビル（世界全体）および/または管理施設からの排出量 [ショートトン]	1,761	1,082	1,711
GRI 306-2	廃棄物転用率（全体に占める割合）	88%	91%	89%
GRI 306-3	廃棄物総発生量 (t)	1,992	1,189	803
	転用された廃棄物の総量 (t)	1,761	1,082	711
	リサイクルされた廃棄物の総量 (t)	864	566	258
	堆肥化された廃棄物の総量 (t)	896	517	453
	埋め立て処理された廃棄物の総量 (t)	231	106	92
環境関連の罰金、反則金、和解金の支払い				
GRI 307-1	環境関連の罰金、反則金、和解金の支払い	\$0	\$0	\$0



変化を起こす。

「世界を動かすデジタル体験を」—これは、危機の中にあっても最も順調なときであっても変わらない我々の重要なミッションです。アドビは、従業員を支援し、あらゆる声に力を与え、コミュニティを発展させ、持続可能な未来を築くことによって、クリエイティビティの力で世界を変えることに注力し続けます。

[adobe.com / createchange](https://adobe.com/createchange)

デザイン: Studio Rainwater