

Communication on Progress 2015



継続的支持の表明

2015.10.29



ステークホルダーの皆様へ

デロイトトーマツ コンサルティング合同会社は、人権の保護、不当な労働の排除、環境への対応、そして腐敗の防止に関わる国連グローバル・コンパクト10原則に対し、引き続き賛同することをここに表明します。

本コミュニケーション・オン・プログレスでは、当社の企業戦略、カルチャー、および日常業務において、グローバル・コンパクト10原則を反映していくための取り組みについて報告しています。加えて、この情報を主要なコミュニケーション・チャンネルを通じてステークホルダーの皆様と共有することを約束します。

どうぞ宜しく御願ひ申し上げます。

代表執行役社長

近藤 聡

人権原則

原則1: 国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重すべきである

原則2: 自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである

当社では、法令遵守はもとより、企業としての社会的責任を果たす上で、あらゆる人権問題の解決を重要課題の一つと位置づけています。職場における人権問題に取り組むとともに、当社が持つコンサルタントとしての専門性を活かすことで、世界における差し迫った人権問題の解決に貢献しています。

一人ひとりの人権を大切にす職場へ

当社では、ハラスメント防止に関する規定、安全衛生管理規定等人権に関する全社的な方針を定め、苦情処理委員会等の体制を整備し、人権の保護を支持、尊重しています。なかでも、国籍や婚姻の有無、性別、障がいの有無などのあらゆる違いを越えて、自己の能力を最大限発揮できるよう、ダイバーシティの推進に注力しています。そして、人材の個性、経験、価値観等の多様性を持つ組織こそが、プロフェッショナルファームとして、より高い付加価値を生み出すと考えています。

数あるテーマのなかでも、当社として今優先的に取り扱うべき「ダイバーシティ」は育児・介護等の個人の環境の違いに基づく「働き方の多様性」だと考えています。WorkとLifeともに責任を負っている立場のメンバーが、両者のバランスを取りながら、自己の能力を最大限発揮できる環境の整備を行っています（詳細は、労働原則のセクションを参照ください）。

この結果、女性メンバー比率が増加しつつあり、この活動の重要性はますます高まってきているといえます。今後は、育児・介護に続き、新たに「外国籍」をテーマとして取り組み、さらなる外国籍メンバーの採用、育成、リテンションを推進していきます。

またハラスメント発生時には、会社に通報できる仕組み・窓口（苦情処理委員会）を設置しています。苦情処理委員会は、社長、人事担当パートナー、および、社長が指名する複数名の委員をもって構成しており、そのうち、1名以上の女性を任命することを義務付けました。そして、メンバーが相談しやすい環境を整備するため、委員の所属部署や氏名を社内のイントラネットで周知するほか、電話やメールによる相談ができるように工夫しています。

しかしながら、いくら制度や仕組みを整えても、職場にいるメンバー一人ひとりが人権感覚を持たなければ、問題を未然に防ぐことができません。

そこで、当社はメンバーの人権感覚を磨くため、全メンバーを対象とした人権研修を始めました。具体的には、まず手始めとして、「ハラスメント」に対する意識改革、正しい理解の促進、意識の醸成を図ることを目的とし、全管理職メンバーを対象にした「ハラスメント防止研修」を実施しました。本件研修の受講は必須と定め、いずれの階層においても100%の受講率を達成しました。

コンサルタントとしての専門性を活かして

当社では、職場における人権問題に取り組むほか、人権デュー・デリジェンスをはじめとする、グローバル基準の導入、企業のサステナビリティ強化支援を行っています。

今後は、当社がクライアントに提案する成果物がクライアント、および、コミュニティの人権に及ぼす可能性のある影響（意図するか否かを問わず）を分析し、人権アセスメントを実施することを検討していきたいと考えています。

また、本業で培った知見や専門性を活かして、人権問題に取り組むNGOやNPOに対し、無償で、経営コンサルティングサービスを提供する「プロボノ活動」に取り組んでいます。主な支援内容としては、中期計画策定やファンドレイジング戦略の策定であり、年間でおよそ15団体以上のプロジェクトを実施しました。

そして、1団体に対して1プロジェクトを提供するのみならず、社会貢献の裾野を広げるべく、一橋大学国際・公共政策大学院で「NGO/NPO論」を開講し、人権問題の現状やNGOやNPOによる取り組み、また解決に向けて行動することの重要性を伝えました。

さらなる活動の深化と拡大を

今後は、既存の活動を拡大させることに加え、人権にかかるとの方針や行動規範、企業目標、および、モニタリング方法を改めて見直し、必要に応じて再定義して、取り組みの内容をより深化させていきたいと考えています。



労働基準原則

当社は、国際労働機関(ILO)が定める労働における基本的原則の4項目(結社の自由および団体交渉権、強制労働の撤廃、児童労働の廃止、差別の撤廃)を遵守しています。そして、一人ひとりの労働量ではなく、人材そのものの価値を重視し、社内の仕組みを構築しています。

多様な働き方の実現に向けて

ダイバーシティ活動では、行動規範として、全コンサルタント職の評価基準にダイバーシティ関連項目(以下列)を追加しました。

- ダイバーシティポリシー(多様性のあるプロフェッショナル同士がコラボレーションし、企業としての付加価値創出能力を高める)を体現し、その浸透・推進に尽力している
- 多様な人材(例えば働き方に制約がある人材)が、最大限の成果が発揮できるようにマネジメント・協力している

このほか、法定支援に加えて、当社独自の支援を整備しました。

- ワーキングプログラム(妊娠期間中および育児者向け、選択制短時間勤務プログラム)の適用
- ベビーシッターの法人契約による、入会金・年会費の会社負担
- バリュー育児クーポン(健康保険組合のカフェテリアポイントを、ベビーシッター料金等に充当することができるプログラム)の利用
- 育児、介護など同様の環境にある社員同士で情報共有する場の提供
- (家族をオフィスに招き交流を図る)DTC Family Dayなどのイベント開催
- 配偶者出産における特別休暇の取得
- 出産祝金の提供

そして、2017年9月には、下記指標を80%達成することを目指し、今後さらに活動を推進していきます。

- 「育児や介護等で働き方に一定の制約が生じた場合でも、キャリアを続けられる会社である」と社内でも認識される割合(社内アンケートを通じて検証予定)
- 小学生未満の子どもを持つ育児者向けワーキングプログラムの適用候補者に対する、実際の適用者の割合

このほか、労働災害を未然に防止するための施策を実施しており、裁量労働制や労働時間等に関して、事業主に対して意見を述べるための「労働時間等設定改善委員会」を設置しています。

そして、従業員の健康促進活動に関する施策としては、全メンバーに対し健康診断の受診を義務付けて、受診率は100%を達成しました。

メンバーが描くキャリアの実現を支援

当社における人材育成方針は、個々のキャリアは会社が与えるのではなく、社員一人一人が主体性と責任感を持って、自分が目指すべきキャリアを描いていく、というのが基本的な考え方です。したがって、社員が描くキャリアを実現できるよう、バックアップを行っています。

学びの機会として、入社後は約2カ月の研修で、ロジカルシンキングやプレゼンテーションなど、コンサルタントに必要な基礎能力を習得します。この研修には、役員が積極的に参画しており、1泊2日の集中合宿も実施しました。研修後は、OJTとして実践ベースで、経験値を伸ばします。

このほか、各キャリアステージに必要な能力を開発するための階層別研修や、分野別の専門性を高めるための領域別研修、各自が好きな時間にモバイルで受講することができる研修インフラ(eラーニング)を用意し、コンサルタントの更なる成長を促進しています。

また、当社では、コンサルタント全員にランクに応じた「カウンセラー」が付き、中長期的なキャリアビジョンの相談を行うことができる体制を整えています。

原則3: 組合結成の自由と団体交渉の権利の実効的な承認を支持すべきである

原則4: あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持すべきである

原則5: 児童労働の実効的な廃止を支持すべきである

原則6: 雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである

環境原則

原則7: 環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持すべきである

当社では、当社の所属するデロイトトーマツグループで定めた方針や行動規範、それを推進する責任者・体制に従い、以下の環境に配慮した活動を実践しています。

原則8: 環境に関するより大きな責任を率先して引き受けるべきである

当社における環境に配慮した活動

・ ペットボトルキャップ

回収したペットボトルのキャップは、エコキャップ推進協会を通じて、途上国の子供たちにワクチンを贈ります(キャップ800個で、1人分のワクチンが購入可)。当社では月平均約350～400個を回収しました。

・ 省資源・リサイクル

紙や物品の無駄な使用をなくすとともに、リサイクルを促進するため、ゴミの分別収集を進めています。

・ グリーン購入

環境負荷の少ない商品やサービスを環境に配慮している業者から購入するものです。環境負荷の少ない商品やサービスとは、生産、消費、及び廃棄時の環境負荷が少ないもので、こうした商品には、例えばグリーンマークなどが付いています。

原則9: 環境にやさしい技術の開発と普及を奨励すべきである

環境に関する制度や目標を立案・導入へ

当社独自の取り組みを定めていないのが現状です。したがって、今後は、全社的な予防原則的アプローチの一貫した適用をはじめとする、環境ガイドラインや行動規範を策定することを検討したいと考えています。

このほか、気候変動に適應するための対策として、クールビズの導入を行うとともに、生物多様性に配慮し、生物資源の持続的な利用を実現するような活動として、日比谷公園の花壇の植え替え等を実施しました。



腐敗防止原則

当社では、強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗を防止する全社的な方針・行動規範を策定するとともに、その推進・モニタリングを法務部門とQRM(Quality and Risk Management)オフィスが共同で担当しています。

コンプライアンス・ホットラインの設置

法令違反行為及び不正行為等の早期発見と是正を図り、もってコンプライアンス経営の強化並びに業務及び管理業務の品質向上に資することを目的とし、コンプライアンス・ホットラインを設置しています。

また、当社の所属するデロイトトーマツグループでは、レピュテーション・リスク本部に「内部コンプライアンス・ホットライン」を設置し、法務担当責任者、および、当該責任者が指名する者が、「外部コンプライアンス・ホットライン」は、社外弁護士が担当しています。「内部コンプライアンス・ホットライン」運用にあたっては、秘密の厳守や通報によって不利益な扱いを受けないことなどを社内規定で定めています。

さらなるコンプライアンス意識の徹底に向けて全メンバーを対象に、下記を含め10コース以上の研修を実施しています。そして、これら研修の受講率は100%を達成しました。

- 倫理規則及び独立性に関する指針の解説
- 独立性ポリシーの研修
～ アウェアネス・金銭的利益・ビジネス関係
- 守秘義務及びインサイダー取引
- 贈賄等汚職行為防止
- QRM研修

原則10: 強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである



デロイトトーマツ コンサルティング合同会社

お問合せ先: DTC CSR推進室

〒100-6390 東京都千代田区丸の内2-4-1 丸の内ビルディング

Tel 03-5220-8600 Fax 03-5220-8601

E-mail dtc_csr@tohatsu.co.jp

www.deloitte.com/jp/dtc

デロイト トーマツ コンサルティング(DTC)は国際的なビジネスプロフェッショナルのネットワークであるDeloitte(デロイト)のメンバーで、日本ではデロイト トーマツ グループに属しています。DTCはデロイトの一員として日本のコンサルティングサービスを担い、デロイトおよびデロイト トーマツ グループで有する監査・税務・法務・コンサルティング・ファイナンシャルアドバイザーの総合力と国際力を活かし、あらゆる組織・機能に対応したサービスとあらゆるセクターに対応したサービスで、提言と戦略立案から実行まで一貫して支援するファームです。2,000名規模のコンサルタントが、デロイトの各国現地事務所と連携して、世界中のリージョン、エリアに最適なサービスを提供できる体制を有しています。

Deloitte(デロイト)は、監査、コンサルティング、ファイナンシャルアドバイザーサービス、リスクマネジメント、税務およびこれらに関連するサービスを、さまざまな業種にわたる上場・非上場のクライアントに提供しています。全世界150を超える国・地域のメンバーファームのネットワークを通じ、デロイトは、高度に複合化されたビジネスに取り組むクライアントに向けて、深い洞察に基づき、世界最高水準の陣容をもって高品質なサービスを提供しています。デロイトの約220,000名を超える人材は、“making an impact that matters”を自らの使命としています。

Deloitte(デロイト)とは、英国の法令に基づく保証有限責任会社であるデロイト トウシュ トーマツ リミテッド(“DTTL”)ならびにそのネットワーク組織を構成するメンバーファームおよびその関係会社のひとつまたは複数を指します。DTTLおよび各メンバーファームはそれぞれ法的に独立した別個の組織体です。DTTL(または“Deloitte Global”)はクライアントへのサービス提供を行いません。DTTLおよびそのメンバーファームについての詳細は www.deloitte.com/jp/about をご覧ください。

本資料は皆様への情報提供として一般的な情報を掲載するのみであり、その性質上、特定の個人や事業体に具体的に適用される個別の事情に対応するものではありません。また、本資料の作成または発行後に、関連する制度その他の適用の前提となる状況について、変動を生じる可能性もあります。個別の事案に適用するためには、当該時点で有効とされる内容により結論等を異にする可能性があることをご留意いただき、本資料の記載のみに依拠して意思決定・行動をされることなく、適用に関する具体的事案をもとに適切な専門家にご相談ください。