



Communication on Progress 2016



継続的支援の表明

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(UNGC)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。

どうぞ宜しくお願い申し上げます。

2017年1月31日
デロイト トーマツ コンサルティング 合同会社
代表執行役社長
近藤 聡

**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**

人権原則

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も貢献してまいります。

職場における人権尊重の取組み

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組むべき「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、女性メンバー比率は増加を続けており、この活動の重要性を示しています。

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。

職場における人権尊重のためには以上のような制度整備に加え、メンバーの人権理解の向上も必要と考え、昨年は集合形式で行っていた人権研修を改め、受講必須の電子研修（eラーニング）を準備しているところです。

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。

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。

このうち、現在はダイバーシティの向上に重点を置いており、特に女性と外国籍メンバーの活躍の推進策を講じています。

女性活躍推進の行動計画

当社は今年、女性活躍に関する2020年までの数値目標・行動計画を策定しました。執行役員に占める女性割合を2015年10月時点の1.6%から10%に、管理職に占める女性割合を14.6%から20%に引き上げることを目指し、以下の取り組みを行うことにしています。

- ・「カウンセラー制度」の運用徹底を通じた女性トップマネジメント及びシニアマネジャー・マネジャーの育成
- ・女性の成長とキャリア構築を全社としてサポートする「女性登用コミッティ」の設立、討議、施策実施を通じた風土改革
- ・多様な働き方を可能にする「ワーキングプログラム(WP: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)」の運用徹底を通じた働きやすさの実現
- ・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
- ・配偶者出産における特別休暇の取得
- ・出産祝金の提供

このうち、ワーキングプログラム適用者は2015年度の30名から47名に増加しました(うち男性は3名から7名に倍増)。育児により働き方に制約があっても、意志のある

人には長く働き続けてもらえるよう、様々な取り組みを実施しています。

外国籍メンバーの採用・育成・リテンション強化

2016年に入り当社は、外国籍メンバーの採用・育成・リテンション推進策として、サポート工数支援制度導入、日本語学習支援制度導入、外国籍メンバーのネットワーキングランチの機会増を行いました。このうち採用については当社の要件を満たす者であれば国籍に関わらず採用し、内定から入社までの期間は「バディ」、入社後は「サポーター」として先輩社員をつけることで、日本に住み働くことの戸惑いや不安を解消し、円滑に仕事に慣れることができるよう、支援しています。

ダイバーシティ推進策の一環として、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(以下例)も追加しています。

- ・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)を体现し、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

その他の施策

- ・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。
- ・従業員の健康促進活動の一環として、全メンバーに対し年一度の健康診断の受診を義務付けています。
- ・社員が描くキャリアの実現の支援
 - 入社後2か月の研修
 - 階層別研修及び領域別研修
 - ランクに応じた「カウンセラー」とのキャリア相談体制

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



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

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

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

環境原則

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。

環境に配慮した業務活動の推進

・ CO2排出量と削減努力 “Greening”

当社が所属するグローバルネットワーク、デロイトトウ
シュトーマツ リミテッド (DTTL) では、2020年までに一人
当たりCO2排出量を25%削減する目標を掲げています
(対2011年比。日本は同年の震災による削減を考慮し、
対2010年比)。

・ グリーン購入

生産、消費、および廃棄時の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の購入を推進
しています。

・ 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。

当社の環境保全活動

デロイトトーマツグループでは、グループ全体として以
下の環境保全活動に取り組んでおり、当社も積極的に
参加しています。

・ 「トーマツの森」

間伐や下草刈りなどを通じた森の再生・循環活動を行っ
ています。トーマツグループ創始者の一人である故 等松
農夫蔵のゆかりの地である群馬県吉井町を始め、和歌
山県龍神村、愛知県瀬戸市でも行っています。

・ リサイクル活動を通じた社会貢献

ペットボトルのキャップや使用済切手を収集し、NPO法
人等への寄付を通じて、途上国の子供たちのためのワ
クチンや森林保全のための苗木購入に役立てています。

・ 花壇植栽

多くの人が訪れ・働き・学ぶオフィス街の環境保全のた
め、日比谷公園の花壇の植え替え等を実施しています。



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・行動規範を策定しているとともに、その推進・モニタリングをQRM(Quality and Risk Management)部門が共同で担当しています。

誠実性(Integrity)と「行動原則」遵守に向けて

当社は2016年4月、全ての社員・職員のエシックス・コンプライアンス意識向上、浸透を推進する役割を担うEthics Officerを設置しました。

当社所属の全メンバーの行動をつかさどる行動規範であるデロイトトーマツグループCode of Conduct (CoC)において全メンバーは、腐敗防止へのコミットメントが求められています。その実現のために、デロイトポリシーマニュアル(DPM)の「1550 Anti-Corruption(贈収賄の腐敗行為の防止)」を適用し、具体的な行動に繋がっています。

- DPM1550で要求される“Awareness building”を実現する施策として、「腐敗防止に関わる研修(Anti-Corruption Training)」のeラーニングを実施しており、7月31日までに全職員が受講を完了しています。

同研修は、以下3点を理解することを目的としています。

- ① 贈収賄等の腐敗行為を防止することの重要性
 - ② デロイトのメンバーファームおよびデロイトトーマツグループを贈収賄等の腐敗行為から守る上での各人が担う役割
 - ③ 米国や英国の法規制やDPMに規定されているポリシー
- 第三者との取引による腐敗行為のリスクを評価するDue Diligenceに関するワークフローを2016年4月に導入済みです。
 - 社員および職員等の採用における腐敗防止プログラ

ムの導入をパートナー・ディレクター対象として10月に導入済みです。

その他の研修

さらなるコンプライアンス意識・風土の醸成として、以下を含む10コース以上の必須研修を実施しているほか、“Code of Conduct”の読了を実施しています。

- 年次確認eLearning—独立性セクションを中心に—
- Commit to Confidentiality
- 贈収賄汚職行為防止
- 独立性ポリシーの研修～アウェアネス、金銭的利害、ビジネス関係
- 守秘義務およびインサイダー取引
- QRM研修(制限企業へのコンサルティング実施におけるルールの理解)

なお、上記研修は法令やDPMの改訂に対応し更新されており、今年度も教材の内容を一新しました。

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。

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



持続可能な開発目標(SDGs)の達成に向けた事業活動

当社はUNGC加入企業として、「持続可能な開発のための2030アジェンダ」を支持し、その中核を成す「持続可能な開発目標(SDGs)」を推進することが今後の企業の社会的責任のあるべき姿と定義しています。

2030アジェンダの採択を受けて当社「コーポレート・アフエアーズ委員会」は、「SDGsを起点として社会課題解決のエコシステムを生み出す」ことを当社取組みの基本的なアプローチと定め、「Sustainability」、「Opportunity」、「Resilience & Accessibility」の3つの注力テーマを軸に、社会課題関連のコンサルティングサービス、CSR、社内ダイバーシティ推進など諸活動の位置づけを明確化すると共に、それらを一貫性と継続性をもってより一層強力に推進することにしました。

この一環として、2016年5月には「Office of CSR and SDGs Initiatives」を開設、主に以下の活動を展開しています。

アドボカシー活動

「SDGsを使いこなす企業が勝ち抜く世界の創造」に向け、SDGsに対する企業の理解・関与を促す発信活動や、企業によるSDGs関与を促進する政府政策を求めるアドボカシー活動を行っています。

プロボノ活動

本業で培った知見や専門性を活かして、NGO/NPOなどの非営利団体やソーシャルビジネスに無償で経営コンサルティングサービスを提供しています。今期は上記3テーマのうち「Sustainability」と「Opportunity」に関して高いビジョンを掲げ、革新的な取り組みを行っている非営利団体やソーシャル・ビジネスを広く募り、応募のあった中からデロイトトーマツ コンサルティングの専属チームによる無償のコンサルティングを通じて成長を支援する「ソーシャル・イノベーション・パイオニア」プログラムを実施しています。

グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンへの関与

当社はグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンの組織拡大委員を務めるほか、複数の課題別分科会への参加を通じて、ビジネスセクターにおける持続可能な開発アジェンダへの関与の底上げに努めています。



デロイトトーマツコンサルティング合同会社

Office of CSR and SDGs Initiatives

〒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

www.deloitte.com/jp/dtc

デロイトトーマツグループは日本におけるデロイトトウシュトーマツリミテッド(英国の法令に基づく保証有限責任会社)のメンバーファームおよびそのグループ法人(有限責任監査法人トーマツ、デロイトトーマツコンサルティング合同会社、デロイトトーマツファイナンシャルアドバイザリー合同会社、デロイトトーマツ税理士法人およびDT弁護士法人を含む)の総称です。デロイトトーマツグループは日本で最大級のビジネスプロフェッショナルグループのひとつであり、各法人がそれぞれの適用法令に従い、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リー等を提供しています。また、国内約40都市に約8,700名の専門家(公認会計士、税理士、弁護士、コンサルタントなど)を擁し、多国籍企業や主要な日本企業をクライアントとしています。詳細はデロイトトーマツグループWebサイト(www.deloitte.com/jp)をご覧ください。

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リーサービス、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Fortune Global 500® の8割の企業に提供しています。“Making an impact that matters”を自らの使命とするデロイトの約225,000名の専門家については、[Facebook](#)、[LinkedIn](#)、[Twitter](#)もご覧ください。

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。Deloitteのメンバーファームによるグローバルネットワークの詳細は 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。個別の事業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。

Member of

Deloitte Touche Tohmatsu Limited

© 2017. For information, contact Deloitte Tohmatsu Consulting LLC.