



KPMG: Our Impact Plan

2022年更新版





ハイライト

Planet

内部炭素価格
(Internal Carbon Price,
ICP)の設定

2050年までのネットゼロに向けた
各国の進捗状況評価の初の指標となる
ネットゼロ準備度指数
(Net Zero Readiness
Index: NZRI)を作成

18%

ネット排出量の削減率
(2019年比)

24%

1人当たりネット排出量の削減率
(2019年比)

74%

再生可能電力の利用率
(2020年は56%)

Science Based Targets
イニシアティブ (SBTi) が
掲げる1.5°C目標に基づいて

50%

の排出量削減を
2030年までに実現

People

2025年までに、パートナーおよびディレクターなどの
リーダーシップ層における

女性割合を33%に

全構成員
のうち 女性割合は48.4%

(2020年は47.9%)¹

KPMGのインクルージョン、ダイバーシティ&エクイティ (IDE)

に関する **Collective Action Plan**
(共同行動計画) を全世界で策定および導入

人権

に関するコミットメントを

一貫性をもって実行に移すための方針を策定

¹ 上記構成員数は、2021年9月30日時点のパートナー数および雇用職員数に基づく。



Prosperity

15億米ドル

環境、社会、ガバナンス (ESG) に関する
変革アジェンダに焦点を当てた
今後3年間の投資額

1.25億米ドル

コミュニティのイニシアティブに対する
全世界の投資額 (2020年は1.24億米ドル)

81,000

時間超

無償でのプロボノ活動
提供時間

構成員数²は

236,000

人超 (前年比6.1%増) に増加

テクノロジー、人材
およびイノベーション
に焦点を当てた

50億米ドル

規模の
複数年投資の
3年目に突入

2030年までに、不利
な状況にある若者

1,000

万人が経済的な力を身につける
ための新しい戦略を策定

Governance

Global Boardは、**女性**4名と

過小評価されている社会グループ*

のメンバー 5名から構成

*過小評価されている社会グループとは、ある社会における人口の割合に比して、経済的、社会的、政治的
ニーズや意見を表明する機会が少ない集団を指す。これには、性別、性自認、性的志向、民族、宗教、
障がいなどが含まれる場合があるが、これに限らない。

現代奴隷に関するステートメント

を初めて公表

Global Boardのメンバー全員が、KPMGの

行動規範および税務方針・手続

に関する研修を修了

2 上記構成員数は、2021年9月30日時点のパートナーの数および雇用されている職員の数に基づく。

KPMGグローバルチェアマン兼 最高経営責任者 (CEO) のメッセージ



私たちKPMGは、150年以上にわたり、Purpose（存在意義）とValues（行動指針）を大切にしながら、資本市場における信頼を構築し、世界経済の強化や持続可能な社会の形成に貢献してきました。そして今、世界がここ数十年において最も大きな不安に直面するなかにおいても、この確固たるパーパスと行動指針を基軸に、社会への貢献に努めています。

私たちは、仕事や日々の生活において、行動指針に従った行動や高品質の業務などを通じて、さまざまな形で社会の一員としての責任を果たしています。私は、今日のビジネスの世界には、これまで以上に、持続可能な未来の創造に貢献できる機会があると確信しています。各企業には、そのような未来に向けた行動に対し、より一層の重責が課されていると考えています。このような状況を鑑み、KPMGは**KPMG : Our Impact Plan**を公表しました。本レポートは、業界でもいち早く、環境、社会、ガバナンス (ESG) に関するコミットメントを1つに集約し、その進捗状況を世界経済フォーラム (WEF) の国際ビジネス評議会 (IBC) が策定したメトリクスに照らして、高い透明性で報告しています。

Our Impact Planは、私たちがより良い事業体となるためのコミットメントを定めたものであり、国連のグローバル・コンパクトの10原則および持続可能な開発目標 (SDGs) を参照して定めています。

KPMG : Our Impact Plan 2022更新版では、KPMGのコミットメントに関する進捗のほか、「Planet」、「People」、「Prosperity」、「Governance」の4つの重点領域において、私たちがクライアントの皆様とともに歩むESGジャーニーについてご紹介します。本報告書のハイライトは以下の通りです。

— **Planet:** ネットゼロへの移行を公平かつ公正に実現するため、私たちは、サプライチェーンの評価および科学的根拠に基づく移行計画の策定を通じて、持続可能で公平な実務をKPMGのグローバル組織に導入していきます。2030年までにネットゼロを実現するコミットメントの一環として、私たちは、KPMGのカーボンインパクトの測定および報告に資する内部炭素価格 (ICP) を設定しました。生物多様性への影響から社会的な不平等の影響に至るまで、私たちは、環境変動のさまざまな側面を検討してきました。今後、重大な変化をもたらすことができると確信しています。



- **People:** 私たちは、KPMGのインクルージョン、ダイバーシティ&エクイティ (IDE) に関するCollective Action Plan (共同行動計画) を全世界で策定および導入しました。構成員の48.4%を女性が占めるなか、私たちはジェンダー多様性に向けて大切な措置を講じています。今後は、2025年までにリーダーシップ層の3分の1以上を女性が担うことを目指しています。また、世界中のメンバーファームが人権に関するKPMGのコミットメントを実現するためのプロセスを確実に整備できるようにガイダンスを策定しています。
- **Prosperity:** 私たちは昨年、すべての活動にESGの要素を組み込むため、数十億ドル規模の投資を実施することを発表しました。これにより、私たちが有する既存の強力なツールおよびサービスをさらに強化し、クライアントのESGジャーニーにおける取組みの加速を支援します。この投資の一部は、複数の大陸におけるESGハブの構築や新興市場における投資とイノベーションを促進するためのESGアクセラレーターの 신설に使用されます。また、236,000名以上の構成員に研修を提供して積極的な変革に対する主体的な行動を促し、ESGトランスフォーメーション、ESG報告、ESG保証という3つの領域においてクライアントをサポートしていきます。また、ユネスコ(国連教育科学文化機関)と協力して、2030年までに1,000万人の不利な状況に置かれている若者が経済的な力を身につけられるように

支援するなど、国連の持続可能な開発目標の目標4 (SDGs 4) の達成に向けて、引き続きさまざまな組織と連携して意義のある貢献をしていきます。

- **Governance:** 私たちは、自らの経験と知識を活かして持続可能なビジネスの未来を創る活動をしています。その1つの例として、ESG報告のIBCメトリクスを設定するための世界経済フォーラム (WEF) との取組みがあります。また、国際統合報告評議会 (IIRC)、金融安定理事会 (FSB) の気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD) および自然関連財務情報開示タスクフォース (TNFD) にも参画しています。私たちは、国際財務報告基準 (IFRS) 財団が国連気候変動枠組条約第26回締約国会議 (COP26) で発表した、ESG報告基準の開発・公表という国際サステナビリティ基準審議会 (ISSB審議会) の取組みを支援するとともに、変化し続ける報告内容へのクライアントの適応を支援します。この取組みは、持続可能性に関する事項について、整合性と信頼性のある情報の作成に向けた私たちの支援において私たちが担うべき幅広い役割の一部です。

今年は目まぐるしい1年でしたが、この2022年更新版にはKPMGの歩みがほかにも記されています。クライアントに対して妥協のない品質を届けるために注力する一方で、このような前進を実現できたことをうれしく思っています。私たちは昨年、久しぶりに2桁の増収を

記録しました。これは、私たちのパーパスとプロスペリティ*が緊密につながっていることを証明するものです。

やるべきことはまだ多くあります。KPMGは、世界に最大の変化をもたらすことができる領域に注力していきます。Our Impact Planは、KPMGのロードマップであるだけでなく、KPMG自身、さらにはKPMGがどのように良い変化を起こし、すべてのステークホルダーに対して説明責任を果たしていくかについてを皆様に伝える機会を提供するものでもあります。意味のある継続的な変化は、一夜にして実現できるものではありません。しかし、私たちは、自らの取組みから学び、グローバル組織全体で変化をもたらすことができると確信しています。

Our Impact Planをお読みいただきありがとうございます。ビジネスをより強靱で持続可能なものにするための取組みを今後も継続していきます。

※世界経済フォーラムの報告書「Measuring Stakeholder Capitalism (ステークホルダー資本主義の進捗の測定)」において、既存の報告基準やフレームワークを参考に、持続可能な価値創造のための共通メトリクスが定義されており、「Prosperity (繁栄)」については、3つのテーマと12のメトリクスが選定されている。

3つのテーマと12のメトリクスの例:

- ①雇用と富の創出 (雇用者数と比率等)
- ②より良い製品とサービスのイノベーション (研究開発費総額等)
- ③コミュニティと社会の活力 (納税総額等)

Bill Thomas

グローバルチェアマン兼最高経営責任者 (CEO)



目次

マテリアルな課題

KPMGのビジネスと
ステークホルダーに関連する
マテリアルな課題を特定しています。

07

Planet

環境への影響を低減し、
より持続可能で強靱な
未来を構築します。

10

People

パーパスと行動指針に
基づき、インクルーシブな
KPMGの組織文化を
創造します。

20

Prosperity

パーパスに基づくビジネスの
遂行と優れたコーポレート・
シチズンシップを
推進します。

35

Governance

私たちのパーパスと
行動指針は、私たちの
行動の中心にあります。
常に正しい方法で、
正しいことに取り組みます。

47

Our Impact Planは、KPMG International Limited (KPMGインターナショナル) と提携する、独立したKPMGメンバーファームによる環境、社会およびガバナンスに関する包括的なコミットメントです。Our Impact Planに表示されているデータは、特に記載がない限り、2021年9月30日までの12カ月間におけるKPMGメンバーファームのデータを集計したものです。KPMGインターナショナルは、英国の保証有限責任会社 (private English company limited by guarantee) であり、クライアントに対していかなるサービスも提供していません。「KPMG」、「メンバーファーム」、「私たち」または同様の表記が、定義なく使用されている場合、それらは、KPMGインターナショナルおよび独立したKPMGメンバーファームのことを指しています。



マテリアルな 課題

KPMGのビジネスとステークホルダーに関連する
マテリアルな課題を特定しています。



home.kpmg/ourimpactplan



KPMGのステークホルダーは、KPMGの構成員、クライアント、地域のコミュニティ、政府、規制当局、一般の人々および資本市場における投資家など、多様なグループから構成されています。

ステークホルダーの最大関心事を理解するため、私たちは、以下を含む広範な分析を実施しました。

- KPMGの9つの大規模マーケットにおける、経営幹部や一般市民など、さまざまな外部ステークホルダーに対する調査
- Global People Survey (構成員意識調査) に基づく KPMG職員のエンゲージメントおよび信頼に関するデータ
- Next Generation Council (KPMGの若手リーダーのグローバルグループ) の知見
- グローバルな課題および社会課題によって変化するステークホルダーおよびビジネスの優先事項
- KPMGのERMフレームワークに含まれる重大なビジネスリスク
- KPMGメンバーファームにより特定されたマテリアルな課題

分析の結果、「Planet」、「People」、「Prosperity」、および「Governance」の4つの重点領域において、KPMGのステークホルダーと組織の両方にとって最もマテリアルであると考えられる12の課題が特定されました。Our Impact Planでは、これらのマテリアルな課題に対応するコミットメントを設定し、KPMGの進捗状況について透明性のある報告を通じて、私たちKPMGが最大のインパクトを与えられる課題を明らかにしています。

Planet

1. 環境の持続可能性

人類の活動により、地球の持つ自然の力が影響を受け、その結果プラネタリー・バウンダリーの一部は限界を超え、人類の存在そのものが脅かされています。気候変動、水質汚染、森林破壊および自然・生物多様性の喪失への対応は、責任ある成長を実現するためのカギとなっています。私たちは、未来の世代に健全な地球を残すことができるように、グローバル組織やサプライチェーン、およびその先で持続可能な実務を行うカルチャーの醸成を推進していきます。

People

2. 人材の獲得、開発および維持

継続的な学習と能力開発を重んじる環境を醸成することで、KPMGで働く人々が成功をおさめ、功績をあげることができるようにツールを提供しています。私たちは、人材の成長に焦点を当て、先進技術や将来も使えるスキルを身につけられるよう、人材のスキルアップを図ります。

3. パーパス、カルチャーおよび行動指針

私たちは、「Inspire Confidence. Empower Change. (社会に信頼を、変革に力を)」という私たちのパーパスと行動指針に基づき、影響を与え、課題を解決し、重視すべき仕事をしたいという情熱を引き出す機会が与えられるような、思いやりのあるインクルーシブな組織文化を創造しています。

4. インクルージョン、ダイバーシティ & エクイティ (IDE)

ユニークな経験や視点は、KPMGを強くし、すべての人を包含するより公平で公正な社会への意識を高めることにつながります。私たちは、KPMGで働く人々が自分らしく能力を発揮できるように、グローバル組織全体でIDEを取り入れて改善することにコミットしています。

5. 健康、ウェルビーイング、業務量および雇用維持

自他に対して機会を創出するため、KPMGで働く人々が心身ともに最善の状態であればなりません。構成員が公私における困難を乗り越えて活躍できるように、構成員の健康と安全を守り、サポートを提供することが私たちの責任です。

私たちは、「Inspire Confidence. Empower Change. (社会に信頼を、変革に力を)」という私たちのパーパスをもとに活動しています。



Prosperity

6. 公共の利益に関連する高品質のサービス

私たちの基本的なコミットメントは、公共の利益への貢献と信頼の構築です。高品質の監査の提供、責任ある税務慣行の推進、また、クライアントのサービスへのESGの要素の組み込みなど持続可能な価値の創造のための事業変革方法についてクライアントに助言を行うことを通じ、このコミットメントを実行しています。

7. テクノロジーおよびイノベーション

ステークホルダーの期待に応え、成長目標を達成できるように、テクノロジーおよびイノベーションに継続的に投資することで、加速度的に進むテクノロジーの変化に対応し、将来の成功を実現するための足がかりを確保します。

8. コミュニティに影響を与えるイニシアティブ

私たちは、サービスを提供するコミュニティに対してポジティブな影響を与えることにコミットしています。また、若年層および過小評価群の人々への教育に焦点を当てたさまざまな社会的イニシアティブへの投資を増加していきます。

Governance

8. 財務およびブランドのレジリエンス

強固かつアジャイルなプロセスおよび実務を通じ、私たちは、複雑さと不安定さを増す環境でレジリエンスを備えた体制を整え、より広範な経済的成長と成功を目指します。

10. 情報保護

私たちは、情報セキュリティ、個人情報およびデータプライバシーに関するポリシー、プロセスおよび統制を整備しています。KPMGのすべての構成員を対象に、機密保持、情報保護およびデータプライバシーに関する要件について、年次で研修を実施しています。私たちは、クライアントやステークホルダーから機密情報を預かる立場にあることから、関連するすべての規制を遵守し、情報を安全かつ確実に保管するための優れたシステムに投資していきます。

11. 透明性および説明責任

KPMGのすべてのメンバーファームは、私たちが共有するパーパスと行動指針、基準およびサービス品質に対する期待にコミットしています。明確なガバナンスおよび業務管理基準を設けることで、グローバル組織全体としての一貫性および説明責任を推進しています。

12. 倫理、誠実性および独立性

私たちは、個人および専門家として、いかなるときも品位を持って行動します。倫理と誠実性は私たちの核をなすものであり、KPMGで働く一人ひとりが自らの行動に対して責任と説明責任を持たなければなりません。

リスク識別のアプローチ

KPMGインターナショナルは、Global Management Team (GMT) が主導し、Global Board Quality, Risk Management and Reputation Committeeが監視する統合的リスクマネジメント (ERM) プログラムを整備しています。このプログラムは、KPMG独自の動的 (ダイナミックな) リスク評価手法を用いて、4つの切り口 (発生可能性、影響度、速度および関連性) からリスクを識別し、関連付け、可視化します。これにより、重点を置くべきリスクについてより深く理解することができます。

すべてのKPMGメンバーファームは、正式なリスク評価プロセスを通じてそのリスクを識別し管理することを義務付けられており、各メンバーファームのリーダーが責任をもってこれを行います。

契約の新規締結および更新に関するグローバルのプロセスとポリシーにより、クライアントとの契約の締結もしくは更新前に、または特定の業務の実施前に、潜在的なリスクや倫理上またはコンプライアンス上の問題を適切に識別・評価することができます。KPMGのメンバーファームは、クライアントとの契約を新規に締結もしくは更新するか否か、または特定の業務を実施するか否かを評価する必要があります。その際に重大なリスクが存在すると判断された場合には、追加的な承認を得ることが義務付けられています。詳細は、[Global Transparency Report 2021](#)を参照してください。

Planet

環境への影響を低減し、
より持続可能で強靱な未来を構築します。



home.kpmg/ourimpactplan/planet





プラネタリー・バウンダリーの一部は限界を超え、人類の存在そのものが脅かされるなど、地球の持つ自然の力は驚異的な速さで試練にさらされています。誰ひとり取り残されない社会への公正な移行を実現するため、ビジネス、政府、ひいては社会全体にわたり持続可能で公平な実務を推進する必要があります。

KPMGは、2030年までに炭素排出量ネットゼロを達成することにコミットしています。このためには、炭素排出量を2030年までに半減させることに加え、気候変動、水質汚染、森林破壊および自然・生物多様性の喪失に対し、私たちに何ができるのかを継続的に検討していかなければなりません。私たちは、後世に健全な地球を残すことができるように、グローバル組織全体において持続可能な実務を導入するとともに、サプライチェーンを見直しています。

私たちは、気候変動に対応し、炭素排出量削減を実現するビジネスモデル、製品およびサービスの具体化に資するリソースと知見をクライアントに提供しています。

クライアントの脱炭素化のジャーニーを支援するため、以下に焦点を当てたグローバルの脱炭素化ハブを構築しました。

- 水素、二酸化炭素の回収技術の利用と貯留、モビリティ、再生可能燃料など、新興技術に関する専門知識
- カーボンオフセット、循環経済、移行計画策定、エネルギー効率、炭素除去および自然を基盤とした解決策など、気候および脱炭素化に関するさまざまな支援を提供する脱炭素化サービス

- 地域や業界における新たな法令環境をクライアントが理解するための気候関連の政策およびインセンティブに関するダッシュボード

KPMGは、クライアントが気候変動の影響に備えられるようサポートしています。私たちは、気候変動に対応し、炭素排出量削減を実現するビジネスモデル、製品およびサービスの具体化に資するリソースと知見をクライアントに提供しています。

KPMGは、世界の145の国と地域に拠点を有し、独自の視点を持ちながら、その専門的知見を以下のグループに提供しています。

- 金融安定委員会 (FSB) の気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD)
- 価値報告財団 (VRF) のコーポレート・レポート・ダイアログ (CRD)
- 自然関連財務情報開示タスクフォース (TNFD)
- Glasgow Financial Alliance for Net Zero (GFANZ)^{*} を支援するNet Zero Financial Service Providers Alliance (NZFSPA)^{*}

^{*}2050年までに温室効果ガス排出量ネットゼロの実現を支援する金融サービスプロバイダーのグローバル同盟。主要な格付機関、証券取引所、インデックスプロバイダー、ESGリサーチ/サステナブル格付・データプロバイダー/プロキシリサーチプロバイダー、投資顧問会社、監査人が署名。

私たちのコミットメント

脱炭素化

— 2030年までに炭素排出量ネットゼロを実現

気候変動リスク

— 気候変動の影響に関し、明確、包括的そして高品質な情報を、金融市場、クライアントおよびKPMGのリーダーに提供

自然および生物多様性

— 自然および生物多様性に私たちが及ぼす影響の把握および改善



地球の未来に影響を及ぼし、
現在、そして将来にわたって
生活の質を脅かす課題に
対応するために私たちが担うべき
責任を認識することが肝要です。
私たちは、自らも含め、
組織の責任ある変革を
支援していきます。

Richard Threlfall

ESG / KPMG IMPACT

グローバル責任者

脱炭素化

グローバル組織として、私たちにはネットゼロ社会への公正な移行を担う明確な役割があります。KPMGは2020年、1.5°C目標に整合する、科学的根拠に基づく目標であるScience Based Target (SBT) の設定にコミットしました。独自の炭素削減目標は、2021年のScience Based Targetsイニシアティブ (SBTi) で検証しており、私たちは、2030年までに排出量を50%削減することにコミットしています。

カーボンフットプリントの削減

2019年以降、KPMGの排出量はグローバル組織全体で18%減となりました。これは、1人当たり24%の削減です。これは新型コロナウイルス感染症のパンデミックから得られた成果によるものが多くありますが、クラウドサーバーへの投資や照明およびセントラル空調システムの改装など、オペレーションの効率化によるものもあります。

昨年、SBTの一環として、スコープ3³の排出量（特にサプライチェーンの排出量）を追加的に計上するため、基礎となる2019年度の排出量を再設定しました。その結果、KPMGの排出量は180万tCO₂e⁴まで増加し、これが50%脱炭素化コミットメントの基準値になります。

³ Appendixを参照してください。

⁴ Appendixを参照してください。

⁵ Appendixを参照してください。

私たちの温室効果ガス (GHG) インベントリにサプライチェーンを加えることで、排出量のフットプリントが90万tCO₂e以上増加しています。

さらに、2021年は、デジタル関連の投資により、私たちのサプライチェーンの排出量が30%以上増加しました。

昨年度、主にリモートワークの結果として、スコープ1およびスコープ2⁵の排出量が23%削減し、2019年以降の排出量の削減率は32%となりました。

特筆すべき点として、過去2年間における出張の減少によりスコープ3の排出量が大幅に削減したことが挙げられます。全体的に、出張に起因する排出量の減少が見られました（2020年比75%減少、2019年比89%減少）。

出張をパンデミック前の水準に戻さないようにKPMGは挑戦とコミットメントを続けます。また、出張の必要性を減らしながらも、高品質なサービスをクライアントに提供することを可能にした新しい働き方を定着させていきます。私たちは、ベストプラクティスであるハイブリッドな働き方への投資を継続していきます。

その結果、KPMGの排出量は180万tCO₂eまで増加し、これが50%脱炭素化コミットメントの基準値になります。

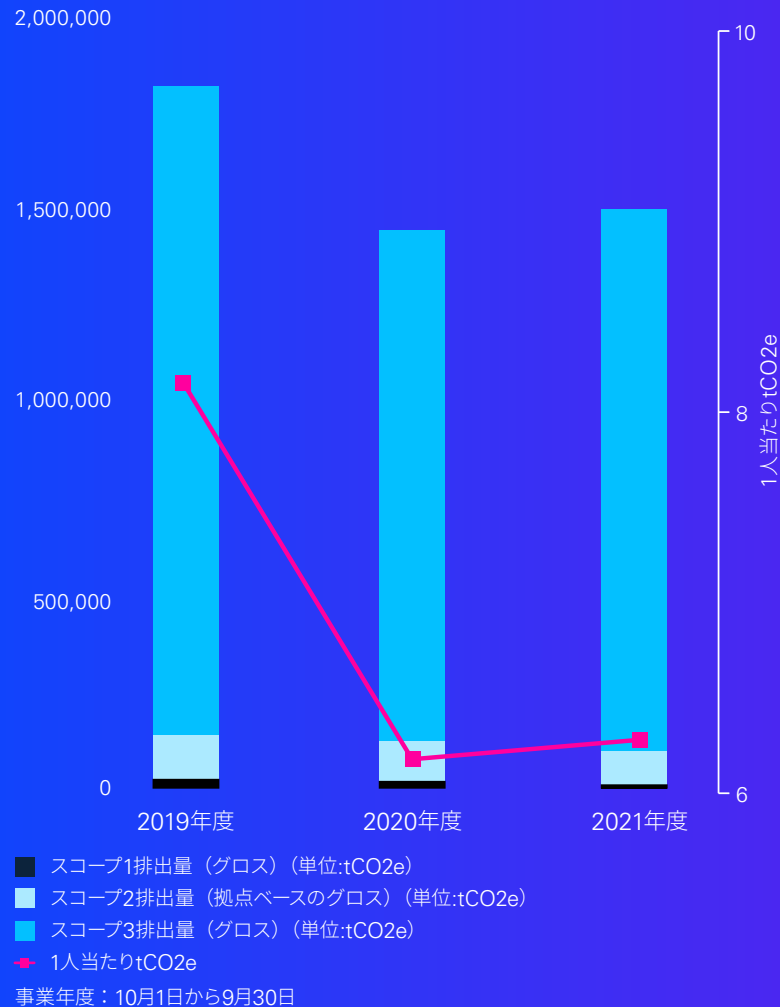
Grow Your Impact -

行動は言葉よりも雄弁である

KPMGの構成員が地球や社会にポジティブな影響をより多く与えられるよう、KPMGは、Grow Your Impactプラットフォームを構築しました。このプラットフォームは、グローバルに展開している持続可能性に関するキャンペーンへの参加を促進することを目的として作成されています。

炭素排出量の合計を明確に把握することで、グローバル組織全体の気候関連のパフォーマンスを評価し、改善すべき領域を特定できます。以下は、KPMGの炭素排出量の合計および1人当たりの炭素排出量の詳細です。

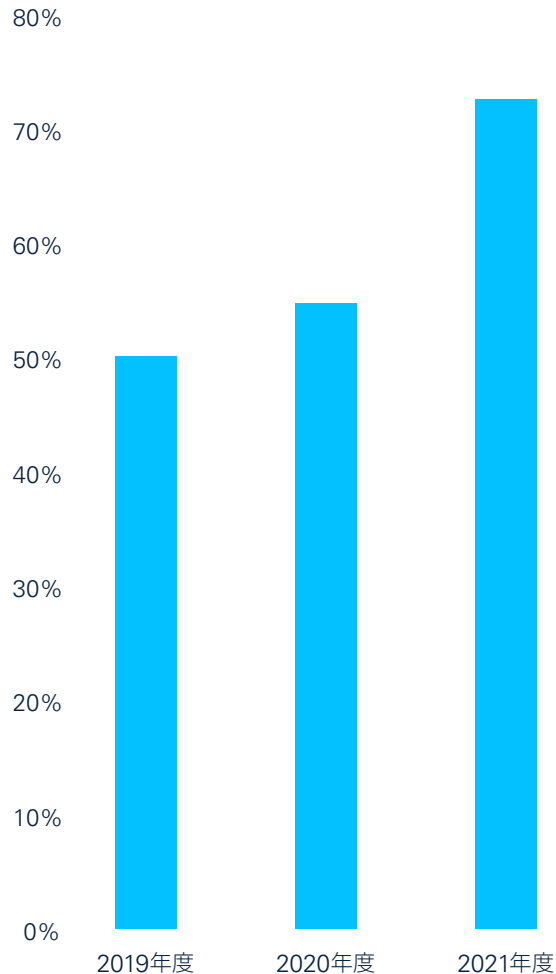
炭素排出量の合計



グローバル			
	2019年度	2020年度	2021年度
炭素排出量の合計 (グロス) (単位: tCO2e)	1,814,771	1,442,892	1,497,445
スコープ1排出量 (グロス) (単位: tCO2e)	22,880	17,608	8,636
スコープ2排出量 (拠点ベースの グロス) (単位: tCO2e)	114,609	104,220	85,742
スコープ3排出量 (グロス) (単位: tCO2e)	1,677,282	1,321,064	1,403,067
1人当たりtCO2e (ネット)	8.15	6.19	6.2

私たちがグローバルレベルで直面しているネットゼロへの移行課題を理解できるよう、KPMG IMPACTは、ネットゼロ準備度指数 (Net Zero Readiness Index: NZRI) を公表しました。32カ国の温室効果ガス排出削減の進捗状況と、それらの国が2050年までにネットゼロを達成する能力を分析したものです。

再生可能電力



事業年度: 10月1日から9月30日

再生可能エネルギーへのシフト

2030年までにグローバル組織全体の再生可能エネルギー調達率を100%にするという私たちのコミットメントの一環として、KPMGは、国際的なイニシアティブである「RE100」に参加しました。今後は、CDP (旧Carbon Disclosure Project) レポートを通じて情報を公開していきます。

現在、Global Boardメンバー国の消費電力の87%が再生可能電力となっていますが、これを2022年10月までに100%にします。

KPMGのグローバル組織全体における再生可能電力の使用率は、2020年の56%から2021年は74%まで増加しています。

People of KPMG



「COP26のライブストリームイベントで、アジア開発銀行 (ADB) が東南アジア向けのエネルギー・トランジション・メカニズム (ETM) を創設するという新たなパートナーシップの発足を発表したとき、私は、毎朝起きて仕事をする理由を家族にやっと説明できました。

東南アジアの石炭火力発電所は、この地域における最大の二酸化炭素排出源の1つです。ETMプログラムの目的は、石炭火力発電を段階的に廃止し、クリーンエネルギーの導入による移行を促進するために、各国を支援することです。このプログラムは、世界最大の二酸化炭素削減プログラムとなる可能性を秘めています。

KPMGは、かねてよりエネルギー移行とESGトランスフォーメーションの最前線に立ってきました。ADBとのETMの取組みは、私たちが一丸となって新興市場における脱炭素化のアジェンダを推進する有意義な機会です。KPMGの気候変動および脱炭素化リーダーや、シンガポール、ベトナム、インドネシア、フィリピンおよびインドの同僚らが主導するこのプロジェクトに携わることは、個人的にとってもやりがいのある経験です。

より良い世界を創るため、この地域に有意義な変化をもたらす可能性を秘めた大切なプロジェクトに私が関与していることを知り、家族も誇りに思っています。」

— **WenBin Lim**
KPMGシンガポール

内部炭素価格の設定

2022年度、KPMGは、GHGプロトコルのScope1、2、および3の出張を対象に、内部炭素価格（ICP）を設定することを決定しました。

ICPは、私たちの事業活動のなかで排出する二酸化炭素に価格設定をするものです。これにより、バリューチェーン全体で改善に向けた資金を確保できるようになります。また、ICPIは、KPMGのメンバーファームが新しいテクノロジーやソリューションに投資することを動機づけたり、場合によってはその資金を提供するなど、投資判断にも影響を及ぼします。また、ネットゼロ目標を達成するためにビジネス全体で必要な変化に対応することも可能になります。

サプライチェーンの排出量削減

KPMGは、サプライヤーに私たちのコミットメントの達成を支援してもらい、私たちの行動指針に共感してもらうことを目的に、グローバルESG調達ワーキンググループを設置しました。このグループの最優先事項は、ネットゼロのサプライチェーンを実現するための各メンバーファームの取組みを設計および強化することです。

People of KPMG



「生物多様性の改善のほか、淡水、海洋、湿地および森林の生態系を回復させるためのKPMG中国の取組みをととても誇りに思っています。2020年以降、私たちはコンサベーション・インターナショナルと連携し、広東省の東江流域（この地域の主要水源）における水資源を保護するため、地域密着型の淡水イニシアティブに関与してきました。

現在は、深圳市のMangrove Wetlands Conservation Foundation (MCF) との2年間にわたるイニシアティブに関与しています。このイニシアティブにおいて、私たちは、生態系の質の改善、絶滅危惧種の保護、および環境に対する意識向上を通じ、深圳湾の生態系をモニタリングおよび監視しています。

KPMGの職員は、資金調達に加え、植生や小型哺乳類の調査および湿地保護をボランティアで支援しています。直接入手したこの情報は、この地域でさらなる保護措置を講じる際の情報源となるように、MCFやその他政府機関との共同レポートの形で発表される予定です。」

— **Wilson Pang**
KPMG中国

**グローバルESG調達ワーキンググループの最優先事項は、
ネットゼロのサプライチェーンを実現するための
各メンバーファームの取組みを設計および強化することです。**

気候変動リスク

私たちは、気候関連の課題に関する全体での取組みと管理のために、CDPに対する年次報告を継続して実施しています。今年度は気候関連の課題に関する組織的な行動の実施を示すB評価を維持しました。この評価結果を向上するため、私たちは、品質保証、サプライチェーンエンゲージメントおよび気候関連リスクの評価拡大に注力していきます。

KPMGは、気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD) に積極的に関与し、組織が、気候関連の財務リスクおよび潜在的な影響に関して一貫した情報をどのように開示すべきかについて提言を行っています。

私たちは、気候変動に関するリソースセンターを新たに設置しました。このリソースセンターでは、持続可能な社会への公正な移行がビジネスに及ぼす財務報告上の影響をクライアントが理解するために役立つツールと知見を提供しています。

KPMG英国は、気候変動に起因する物理的リスクおよび移行リスクを特定、数値化および管理することができる多業種対応のリスク管理ツールであるKPMG Climate IQを作成しました。私たちが気候関連の取組みを進めるにあたり、気候変動リスクへのエクスポージャーに対する包括的な理解を深めるため、KPMG Climate IQによる全面的な評価を実施する予定です。また、CDP対応の強化および今年後半に発行する予定のTCFDレポートの基礎として、このプロセスの結果を活用します。

6 Appendixを参照してください。

Our Impact Planの一環として、私たちは、自らの気候関連のアプローチやパフォーマンスをレビューし、Global Boardに対して進捗状況を年次で提出しています。リスクの監視はGlobal Boardの大切な役割の1つですが、これによって私たちは説明責任を果たしながら、私たちが取り組む手法やサービスを改善し続けることができると考えています。

気候変動リスクの理解

気候変動がKPMGに及ぼす可能性があるネガティブな影響を理解するため、ESGの専門家との協働のもと、KPMGメンバーファームが保有する世界中のオフィスおよび不動産資産の大部分に関し、さまざまなシナリオ (RCP 2.6、RCP 4.5およびRCP 8.5)⁶に基づくハイレベルでの物理的リスク評価を実施しました。評価が完了次第、発見事項を踏まえ、行動計画を策定する予定です。

リスクの監視はGlobal Boardの大切な役割の1つです。

これによって、私たちは説明責任を果たしながら、私たちが取り組む手法やサービスを改善し続けることができると考えています。



自然および生物多様性

私たちは、ビジネス全体で持続可能性のカルチャーを醸成するために、自然界への影響をどのように管理しているかを明示することは欠かせないと考えています。

ネイチャー・ポジティブな未来へ

リスク管理に関する開示フレームワークの開発を支援するため、私たちは、自然関連財務情報開示タスクフォース (TNFD) に参画しています。KPMGは、今後数年間にわたり、金融機関、アセットマネージャー、保険会社および各組織が、変化する自然関連のリスクに関して報告および行動するためのリスク管理と開示フレームワークの開発と運用においてTNFDを支援していきます。これは、クライアントに提供しているサービスの強化につながります。

現在、KPMGオーストラリアから2名のTNFDのメンバーが選任されています。今後は、世界の資金の流れがネイチャー・ネガティブからネイチャー・ポジティブへと変わっていくよう、タスクフォースのメンバーとして積極的に関与していきます。

ネイチャー・ポジティブになって循環を生み出す

自然の喪失に対応するため、主要な生物多様性および保護地域に対して私たちが与えている影響をより深く理解できるよう、世界中のKPMGメンバーファームの拠点を評価しました⁷。KPMGは現在、ESGの専門家とともに、ネイチャー・ポジティブな組織になるためのロードマップを策定しています。

また、私たちはKPMGを循環型組織にするための計画を策定中です。

使用済みの製品を廃棄物とみなさず、再利用のための原材料であるとする循環経済は、経済成長から資源消費を切り離し、長期的な価値を創造することを目的としています。循環は私たちのネットゼロ目標を実現するための不可欠な要素の1つでもあります。

リスク管理に関する
開示フレームワークの開発と
運用を支援するため、私たちは、
自然関連財務情報
開示タスクフォース (TNFD) に
参画しています。

⁷ Appendixを参照してください。

ケーススタディ

生物多様性の促進 (KPMG英国)

2014年以降、KPMG英国のロンドンオフィスの屋根には、合計80,000匹のミツバチが暮らす2つの巣箱が設置されています。パンデミック前は、同僚たちが仕事着から養蜂用の防護服に着替え、屋根の上に棲む友達に会いに行っていました。KPMGの「Urban Bee Head Beekeeper」主導の下、同僚らは、英国オフィスと自宅との両方において、送粉者が生物多様性の促進にもたらすポジティブな影響について学ぶことができました。私たちは、英国環境・食糧・農村地域省 (DEFRA) のNational Pollinator Strategyを支援するため、単独で暮らすハチ (solitary bees) 向けの住拠点をオフィスにつくり、虫媒花を植えています。2021年の世界環境デーのテーマである生態系の回復を支援するため、ハチと送粉者の担う大切な役割や、自宅でこれらの昆虫を助けるための活動を継続する方法について、職員向けに勉強会を開催しました。ハチの繁栄を促すことで、私たちは、植物の成長、食糧および健全な生態系を強化していきます。

ケーススタディ

Fairphone社の循環型スマートフォン (KPMGオランダ)

Circular IQ社と共同でKPMGのProduct Circularity Improvement Program (PCIP) を実行に移すべく、KPMGオランダのクライアントであるオランダの通信会社、およびより持続可能で循環性の高いスマートフォンの主要サプライヤーの1つであるFairphone社とKPMGオランダとの間で取組みが行われました。

このクライアントは、循環性に関してサプライヤーと共に積極的に取り組んだ最初の通信会社の1つで、製品の循環性を測定して可視化する方法を探していました。Fairphone社の製品データと責任ある資源調達におけるトレードオフに関する知見に基づき、KPMGとCircular IQ社は、製品の循環性に関してより精度の高いレポートを作成しました。新たに得られた知見は、クライアントとFairphone社が徹底した議論を行うきっかけとなり、両社は、持続可能性と循環性に関するアジェンダの落としどころについて理解を深めることができました。

この一例として挙げられるのは、リサイクルした材料と公正に採掘された原料 (例えばフェアトレードの金) の間のトレードオフです。最近発売されたFairphone 4のような、より持続可能で循環性の高い製品を生み出すためには、影響を評価し、その影響に適切に対応することが必要ですが、データで裏付けられた知見を活用することで、Fairphone社の取組みとその背景にある根拠をより深く理解するための対話を進めることができました。

People

パーパスと行動指針に基づき、思いやりのある
インクルーシブなKPMGの組織文化を創造します。



home.kpmg/ourimpactplan/people

気候変動、新型コロナウイルス感染症のパンデミック、人種差別および不平等の拡大は、生活のあらゆる側面で分断を生んでいます。人員削減は、特にマイノリティグループの間で過去最高の水準となっています。

私たちは、KPMGで働く一人ひとりがキャリアアップを図り、重視すべき仕事を通じて社会により良い影響を与えることができるように、将来にわたって活用できるスキルと専門知識の習得や、イノベーションなどにより、人材を育成していきます。未来に適合する職場環境の定義、形成、構築のすべての過程にKPMGの構成員を関与させていきます。

私たちの課題を推進するためには、構成員の関与が不可欠であることから、直近のGlobal People Surveyの回答率が73%だったことは喜ばしいことです。また、主たるKPMGメンバーファームおよびリージョンのPeople担当リーダーによって構成されるGlobal People Steering GroupやKPMGの多様な若手リーダーからなるNext Generation Councilなど、さまざまなグループから価値ある知見を得ています。

私たちのコミットメント

インクルージョン、 ダイバーシティ&エクイティ (IDE)

- 信頼に基づくインクルーシブな組織文化の創造
- 教養と共感力のある人材の育成
- 平等な機会の提唱

健康とウェルビーイング

- KPMGで働く人々の心身の健康を守り、効率と生産性を向上

継続的学習

- 継続的に学ぶ組織文化の構築

人権

- 人権の尊重



「将来に備える」とは、インクルーシブな環境において、KPMGで働く人々の健康とウェルビーイングに投資すること、ハイブリッドな働き方を提供し、サポートすること、テクノロジーやESGなどの領域において人材のスキルアップを図ること、すなわち、生涯にわたって持続することになる意味のある学びに焦点を当てることです。〻〻

Nhlamu Dlomu

People担当グローバル責任者

インクルージョン、ダイバーシティ&エクイティ (IDE)

「違い」は強みです。全員が安全で活躍できると感じる居心地の良い組織文化を構築することで、各々の構成員が潜在的な能力を最大限に発揮することができ、最終的には成功につながります。

信頼に基づくインクルーシブな組織文化の醸成

今年、世界中のKPMGメンバーファームと連携し、IDEアジェンダのタイトルとして「エクイティ」を追加しました。

IDEを組織全体に導入

構成員からのインプットに基づき、私たちはインクルージョン、ダイバーシティ&エクイティ (IDE) に関するCollective Action Plan (共同行動計画) を作成し、導入しました。この行動計画において、私たちは、グローバル組織全体、また、サービスを提供するコミュニティにおいてIDEを浸透させるために講じるべき措置を定めています。

KPMGにおけるインクルージョン、ダイバーシティ&エクイティ (IDE) の定義

インクルージョン：belonging

私たちは、自分らしさを活かし、ユニークな貢献と視点が評価されると感じることができる、信頼に基づく安全な環境の構築を約束します。

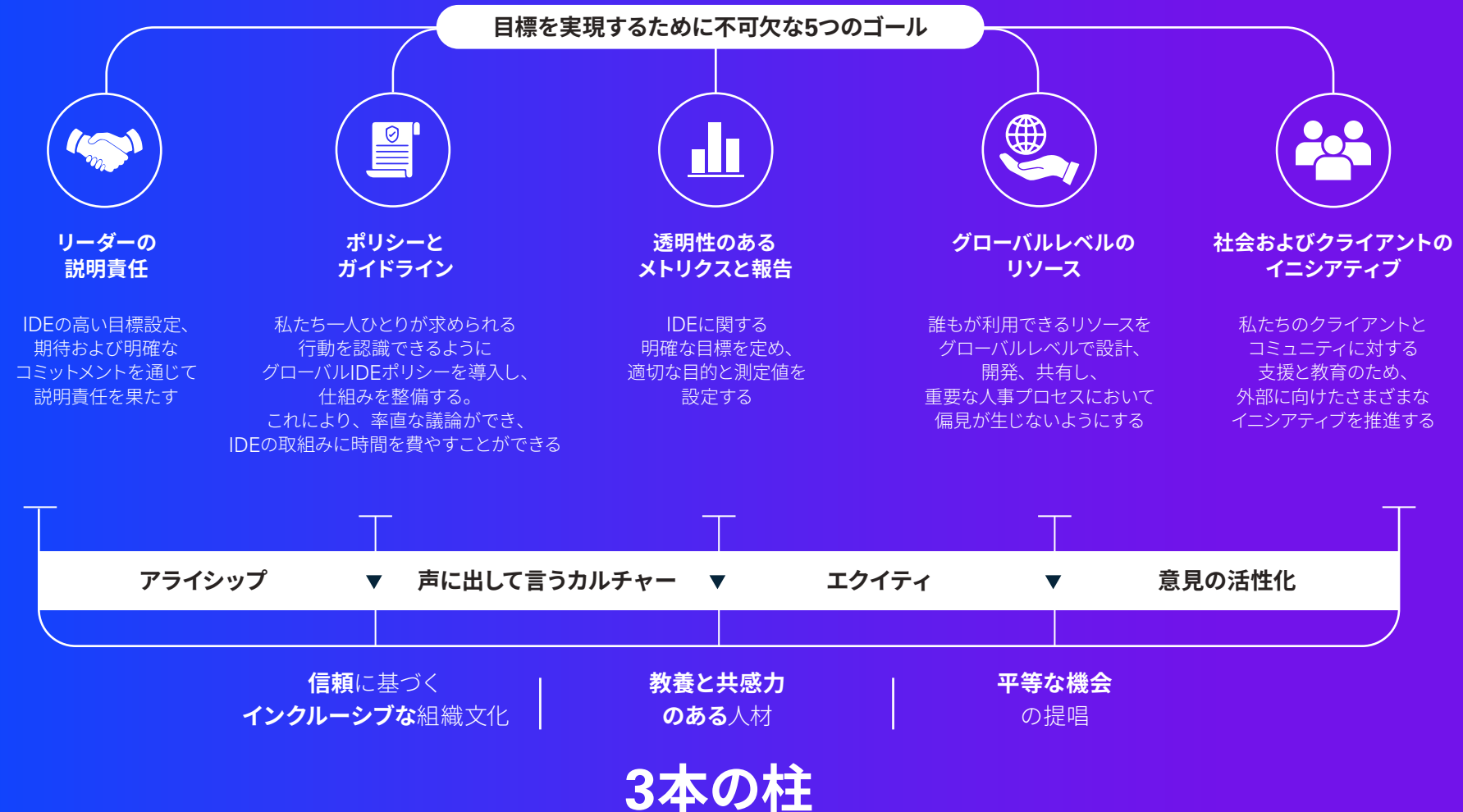
ダイバーシティ：difference

私たちは、KPMGで働く一人ひとりが持つ多様でユニークな経験、文化、アイデンティティ、考え方を受け入れ、尊重することを約束します。

エクイティ：access to opportunities

私たちは、制度上の障壁や偏見に立ち向かうことを約束します。私たちは、公平な競争の場を提供し、誰もがKPMGで成功し、活躍できるようにします。

KPMGのIDE Collective Action Plan





世界中のKPMG構成員一人ひとりが
お互いの味方となり、ありのままの自分で
安心して仕事に打ちこめることが私の望みです。
なぜなら、それを実現できたとき、
本当の意味で輝き、同僚やクライアント、
コミュニティに対して刺激、イノベーション、
そして情熱をもたらすことができるからです。”

Kristine Remedios

IDE

グローバルヘッド

People of KPMG



「KPMGでの仕事以外で、私が情熱を注いでいるのはボートです。ボートはこれまでずっと私の生活の一部でした。2019年、自分の41フィートのモーターボートの船長として太平洋を横断するという信じられないようなチャンスが巡ってきました。新型コロナウイルス感染症さえなければ、2021年後半には米国の西海岸を出航し、今頃は海上にいたことでしょう。私は、個人が所有するモーターボートで太平洋を横断した女性の船長は今までおらず、実現すれば記録を打ち立てることになると気が付きました。この件は、ボート界で注目を集めており、トランスジェンダーの女性として、反響（それも怖いほうの）を呼ぶことが心配になりました。多くのトランスジェンダーがそうであるように、私は、バッシングやいじめを経験し、決して癒えることのない傷を負いました。職場で公になることを恐れ、私の航海に関するニュースによって、仕事を

失うかもしれないと心配していたのです。

私は、上司に話すことにしました。彼女の対応は本当に素晴らしいものでした。上司は、航海から戻ってきてからも仕事があると約束してくれただけでなく、周りの人を勇気づけるため、私のこれまでの経験をもっと共有してほしいと言ったのです。この言葉に背中を押され、私はそうすることに決めました。航海できるようになったら、世界記録を樹立して生涯の夢をかなえるだけでなく、すべての人、特に攻撃を受けやすい立場にいるトランスジェンダーの人々に対し、立ち上がり、注目を浴び、誇りを持つように勇気を与えたいと思っています。」

— Kate Humphries

KPMGオーストラリア

私たちは、Global IDE Center of Excellence (COE) を設立し、IDE Collective Action Planの実行に向けた新しいグローバルIDEポリシーを展開しました。また、説明責任を推進するためのマイルストンラッカーも開発しました。このポリシーの目的は、KPMGの全構成員が、世界中どこにいても、職場は安全で、活躍できると感じられるようにすることです。

教養と共感力のある人材の育成

私たちは、インクルーシブ・リーダーシップ、暗黙の偏見の克服やインクルーシブな採用などのトピックに関するグローバルIDEのeラーニングコースを全構成員に提供しています。2022年度の私たちの目標は、デジタル版のグローバルIDEラーニングパスを開発し、教育リソースと学習プログラムを全構成員に提供することです。

私たちは、アライシップと、声に出して言うカルチャーの醸成に特に焦点を当てた戦略的な学習イベントのプログラムを開発しました。KPMGは、PRIDE、国際人種差別撤廃デー、国際障がい者デーおよび国際女性デーのグローバルサミットを主催しています。

このサミットには、60の国と地域から11,000名以上のKPMG構成員が参加しました。

また、お互いに支えあう、インクルーシブな職場環境を醸成するために必要なツールを構成員に提供するため、私たちの行動指針に沿ったアライシップガイドを作成しました。

平等な機会の提唱

構成員、特にリーダーが、変化に責任を持つことができるよう、私たちは、グローバル組織全体で新しいIDEゴールを策定および導入しました。すべての人を受け入れる多様で公平な組織を構築するため、全構成員は毎年、人事考課の一環でIDEに関するゴールセッティングをすることが推奨されています。

人種、LGBTQ+および障がい者のインクルージョンに関する取組みの拡大

私たちは、多様性に関するグローバルデータの取得・報告範囲を拡大することにコミットします。グローバルレベルで包括的な定量的目標を設定することができない場合、IDEに対するアプローチがメンバーファーム全体で強化されるような行動を提案し、人種、LGBTQ+および障がい者が含まれるように取組みを拡大していきます。

私たちはIDE実現のために、
新しいグローバルIDEゴールを
策定し、全構成員が
人事考課システムから
アクセスできるようにしました。

英国、米国、カナダおよびオーストラリアのKPMGは既にこの領域で取組みを進めており、これらのグループのメンバーが幅広く在籍しています。今後KPMGのメンバーファームがそれぞれの人材と多様性に関するデータ収集を強化した際には、世界的にこの取組みを進めるためのベースラインを設定する予定です。

KPMGメンバーファームの多くが、以下のように、将来に向けた目標設定をリードしています。

- KPMG英国は、パートナーおよびディレクターに占める民族的マイノリティの割合を2030年までにそれぞれ20%および25%とすることにコミットしています。
- KPMG米国は、2025年までに黒人の比率を2倍にすることを含め、パートナーおよびマネージングディレクターに占める過小評価されているグループの人数を50%に引き上げることを目指しています。
- KPMGカナダは、パートナーに占める有色人種の割合を2025年までに26%とすることにコミットしています。
- KPMGオーストラリアは、2025年までに多様な文化的背景を持つパートナーを20%にすることにコミットしています。

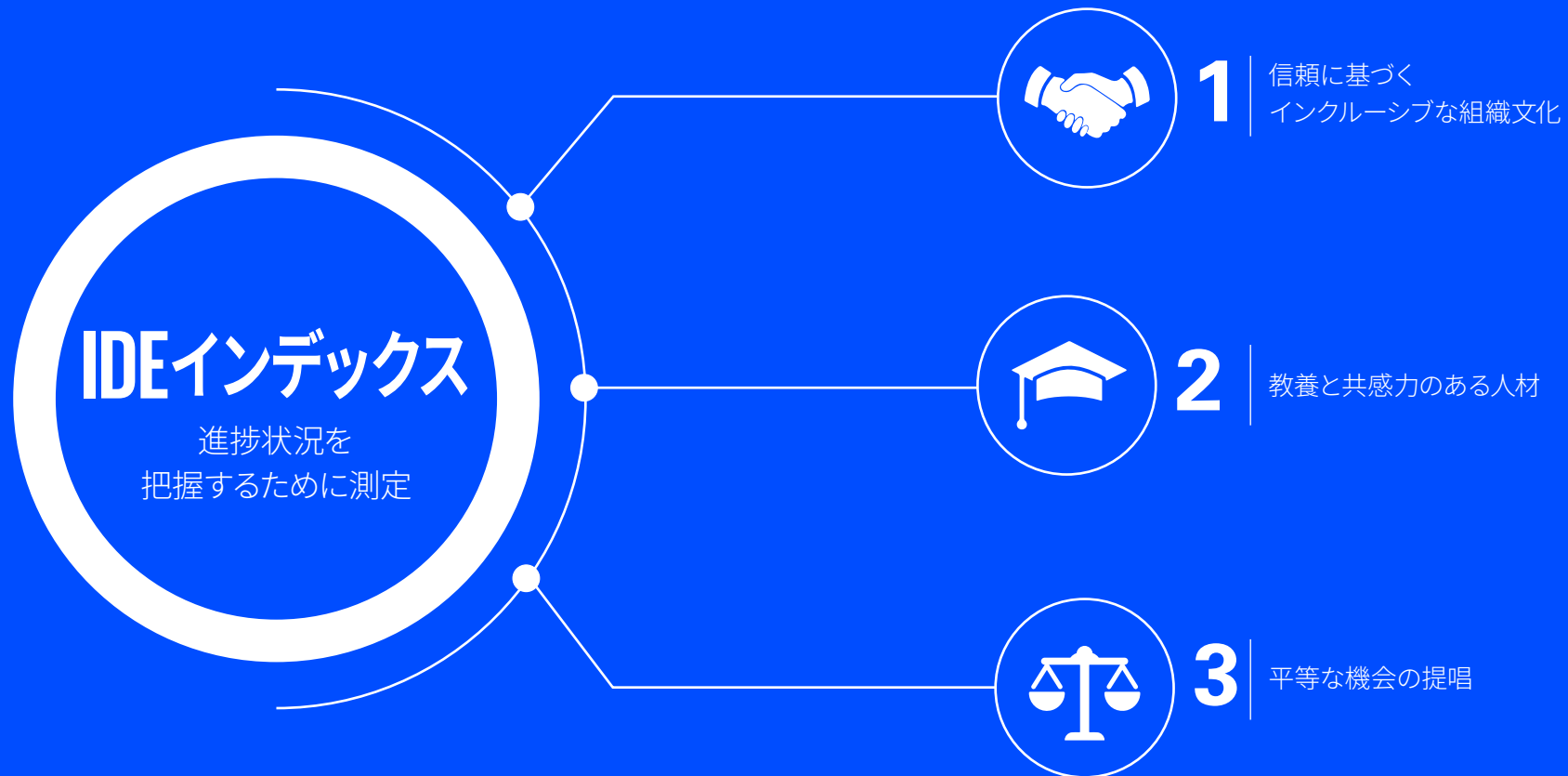
People of KPMG



「幼い頃、ジャマイカからカナダに来て、その後KPMGカナダの取締役会の議長として選出されるまで、それは長い道のりでした。私は、大学卒業後すぐにファームに入りました。メンターからは、私にはパートナーになる素質があると言われ続けていたものの、ファームのリーダーの中には私のような人は当時見当たりませんでした。近年、リーダーシップ層をすべてのカナダ人を代表するような構成とすることが、ますます重要視されるようになってきました。取締役会の議長兼KPMGカナダのIDEのチーフオフィサーとして、私には今、意思決定のプロセスにおいて、何百万人のカナダ人と共有している私の視点と生きた経験を届け、考慮されるようにする機会が与えられています。これらの役職によって権限のある地位を与えられただけでなく、インクルージョンとダイバーシティの擁護者として自ら範を示して行動する機会が与えられるようになりました。これは、ファームで働く人々にとって、とてもパワフルなメッセージとなっていることでしょう。」

— **Rob Davis**
KPMGカナダ

私たちは、IDE Collective Action Planに対する進捗状況を一貫した方法で把握し測定できるように、新しいIDEインデックスを策定しました。このインデックスは、私たちが説明責任を果たし、進捗状況を把握し測定するために整備されました。



ジェンダーギャップの縮小

私たちは、Global Boardのメンバー国において、ジェンダー間の賃金の平等性に関する方法および法律の調査を実施しました。私たちは、数字だけを重視するのではなく、メトリクスを改善し、最終的によりインクルーシブで公平な組織文化を構築できるようなプロセスやプログラムを理解するアプローチをとりました。現状を明確に把握することで、現実的な目標を掲げ、進捗を測定することができるのです。

すべての人を受け入れる、より公平な将来に向けて前進しているものの、やるべきことはまだ多くあります。公平な競争の場を提供するため、私たちは、世界中の女性を支援する新しいプログラムおよびイニシアティブに投資しています。

KPMGは2021年、ジェンダー多様性に向けた取組みを実施しました。これにより、女性の比率が構成員全体の48.4%⁸となり、昨年度比で0.5%増加しています。より具体的には、パートナーとディレクターが含まれるリーダーシップ層では、女性の割合が0.9%増加しています。

ジェンダーの平等に対するKPMGのコミットメントについての詳細は、[こちら](#)をご参照ください。

People of KPMG



「私は、これまで30年以上にわたり、一緒に働いてきた女性たちから貴重なアドバイスをもらってきました。なかでも、メンターの1人であるとても成功した女性CFOが、キャリアを築くうえで「失敗」が成功と同じくらい大切な役割を果たしたと教えてくれたとき、私はとても考えさせられました。私が話した多くの女性は、自信のなさや失敗の恐怖を経験していましたが、障害を克服し、リスクをとることが、成功への道のりの一部であるという点では私たち全員の意見が一致していました。何かしなければならぬ、そう思いました。なぜなら、女性が安心して失敗や成功の体験を話すことで、ほかの人もやってみようという気持ちになれるからです。そこに、真の学びが起こるのです。そこで私は、「自信とリスクをとること」に関する女性プロフェッショナル向けのワークショップを開催することにし、これまでに10の国と地域で、12,000人

以上の女性に対し65回以上のワークショップを開催してきました。意図的にリスクを負うことで、どのように恐怖を克服し、自信をつけていくのか。正直に語られる実体験から参加者たちが恩恵を受ける姿を私は直接見てきました。生きた経験を共有する女性が増えれば増えるほど、後に続くほかの人たちのために安全な場を創ることができるのです。」

— **Laura Hay**
KPMGインターナショナル

パートナーとディレクターが含まれる
リーダーシップ層では、
女性の割合が**0.9%**増加しています。

⁸ 上記構成員数は、2021年9月30日時点パートナーの数および雇用されている職員の数に基づく。



ジェンダー平等の促進

私たちは、KPMGメンバーファームと協力して、グローバル組織全体でIDEを促進するコミットメントを推進するための目標を設定しています。

グローバルにおいて、私たちは2025年までに、パートナーおよびディレクターなどが含まれるリーダーシップ層に占める女性の割合を33%にします。これは、世界全体でリーダーの3分の1を女性が占めることを意味しており、KPMGのすべてのメンバーファームにおいてジェンダーの平等を促進する私たちのコミットメントを推進するものです。

今後、KPMGは、インクルージョンのほか、生物的性での性別分類を超えたジェンダーのモニタリングを強化していきます。

グローバル機関の取組みへの参画

私たちは、価値観が共有され、IDE戦略と整合した活動を行う外部組織との関係を継続することができるよう、外部との連携やコミットメントを年次で評価しています。

- 国連のグローバル・コンパクトの10原則および女性のエンパワーメント原則の参加企業としてのコミットメントを実現するために国連と連携。活動例として、メンバーファームと連携し、ジェンダーギャップ分析ツールを使用したジェンダーの公平性の向上などがある
- データ収集と報告の対象となる、多様性に関するグローバルデータの範囲を拡大するという目的に基づき、世界経済フォーラムのPartnering for Racial Justice in Businessに署名
- Out Leadership Global LGBTQ+ Business Networkのメンバーシップを通じて、LGBTQ+の平等を継続的に支援（世界中のKPMGのLGBTQ+の新しいリーダーを2021 OutNEXTリーダーシッププログラムに派遣／コペンハーゲンで開催されたWorldPrideに協賛／KPMGの Global Pride Networkの議長と緊密に連携）
- The Valuable 500に署名。また、ベストプラクティスを共有し、次のステップを推進し、障がい者のインクルージョンに対する私たちのコミットメントを示すため、障がい者のインクルージョンに対する取組みに関する世界の現状分析の実施を約束

**グローバルにおいて、
私たちは2025年までに、
パートナーおよびディレクター
などのリーダーシップ層に占める
女性の割合を33%にします。**

健康とウェルビーイング

私たちは、構成員の心身の健康が最優先されるべきで、誰もが手厚い支援を受けられなければならないと考えています。私たちの目標は、構成員のウェルビーイングや充足度、柔軟な働き方の向上において業界をリードすることです。

心身の健康の支援

パンデミックの状況下で、KPMGの構成員は公私ともに大変な思いを強いられることがあったでしょう。

KPMGは、個人のニーズに沿ってカスタマイズできるEmployee Assistance Programを提供しています。

また、Global Boardメンバー国のすべてが、メンタルヘルスおよびウェルビーイングに関する支援を含めた、従業員への支援を継続的に提供しています。

People of KPMG



「私がうつ病を発症したのは15年以上前のことです。症状がとてもひどく、何カ月にもわたって食べることも眠ることもままならず、チームに迷惑をかけている、ということばかり考えていました。仕事がうつ病に影響していると思い、退職しようとしたのですが、当時の事務所のマネージングパートナーと一緒に乗り越えようと言ってくれました。時は過ぎ、私は現在、国内初のポジションであるKPMGカナダのチーフメンタルヘルスオフィサーとして勤めています。私の職務は、メンタルヘルスに関する偏見を払拭することです。そうすることで、メンタルヘルスも健康の一側面であり、黙って苦しむものではなく、助けを求めることが回復への第一歩となることを職員に知ってもらいたいと考えています。そして、精神疾患が、がんのような身体疾患と同様に扱われ、同じように真剣に受け止められるようになることが私の目標です。メンタルヘルスについて、ウォーターサーバーの横でオープンに話せる世界がすぐそこまで来ていることを、私は日々あらゆることから感じるすることができます。」

— Denis Trottier
KPMGカナダ



ケーススタディ

自分らしく、健康で (KPMGオーストラリア)

KPMGオーストラリアのウェルビーイング・プログラム「Be you, be well (自分らしく、健康で)」は、心と身体、人とのつながり、およびファイナンスにフォーカスした統合された総合アプローチを中心に据えています。このプログラムは、職員が職場の内外で、最適なレベルの幸福、健康およびパフォーマンスを実現できるように支援することを目的としています。ウェルビーイングの取組みを拡大することで、パンデミック発生以降、新たな需要が生み出され、勢いは増し、これによりKPMGオーストラリアのイニシアティブは次のレベルに進むことができました。このプログラムでは、精神疾患に関する偏見をなくし、リーダーが自信を持ってサポートできるようにすることを目的としたワークショップやツールキットによって、メンタルヘルスに関する会話に真剣に取り組めるようなリーダーシップを養っています。同僚が、自信を持ってお互いにサポートしあえるようになることも同じく大切です。アクレディテーションによりピアサポートおよびウェルビーイングの輪を設けることで、(人事部門を越えた)同僚同士の本当のつながりを生む力を育んでいます。KPMGオーストラリアで働く人々をつなげるプログラムであるClubWellも拡大し、現在4,000名以上のメンバーが所属しています。読書、金銭問題、環境保護など、さまざまな興味や趣味を扱うクラブがあり、そのすべてにおいて、同じ関心を有する同僚やリーダーの間でつながりや所属意識を構築しています。

レジリエンスと新しい働き方への適応

KPMGは、ハイブリッドな働き方に関するグローバル原則を策定し、新しい環境に適応できるようにするための研修とガイダンスを提供しました。私たちは、生産性、デバイスやネットワークの接続性およびコラボレーションを実現するテクノロジーとツールの提供を通じてデジタルワークプレイスを構築しました。これは、最新のGlobal People Surveyにおいて、81%の回答者が「自身の業務遂行に役立つツールやリソースがある」と回答したという結果に、成果として表れています。

チームワークの強化につながる快適な物理空間を作るため、現在オフィススペースを再構築しています。KPMGで働く人々の物理的な安全を確保するため、KPMGは、オフィス利用に関する各国のガイダンスを引き続き遵守し、オフィススペースの安全を確保し衛生措置を講じます。

私たちは、新しいCollective Employee Value Propositionに沿った、将来を見据えた人材戦略の構築を続けています。これは、働き方が進化するなかで、構成員一人ひとりが成功し続けられるようにすることを目的としています。

People of KPMG



「私は、3歳のときに米国に移住しました。その1年後に麻痺状態となつてから、車いすをずっと使っています。私は、ケガをして四肢麻痺になった人のスピーチを中学校で聞いてから、アダプテッド・スポーツ（障がいの有無や性別、年齢にかかわらず楽しめるよう調整された、または新たに創られたスポーツの総称）を通じてほかの障がい者と交流するようになり、そのとりこになりました。その結果、イリノイ大学アーバナ・シャンペーン校のスポーツ奨学生となり、パラリンピアンや世界記録保持者とともに毎日トレーニングすることができました。また、会計学の学士および修士も取得し、KPMG米国で勤務することになりました。

新人として働き始めた2020年1月は、パラリンピック選考会に向けたトレーニングの真っ只中でした。私は、2020年東京パラリンピック大会の米国チームのメンバーに選ばれるべくトレーニングに集中するために時間短縮勤務で働き、無事チームのメンバーに選出されました。

私が職場の内外で成功できるよう、KPMGはフレキシブルな職場環境を提供するなど、継続的にサポートしてくれています。私は、将来再び米国チームのメンバーになれるよう、今もトレーニングを続けています。」

— **Yen Hoang**
KPMG米国



継続的学習

私たちは、KPMGのプロフェッショナルに対し、生涯学習の機会を提供し、活躍を後押ししています。プロフェッショナルとして、イノベーションを起こし、社会にインパクトを与え、未知の将来に対応できるスキルを習得することを目的としています。

自主的学習の実現

2021年は、グローバルの新しいラーニング・テクノロジー・エコシステムへの3か年投資の初年度です。シームレスで一貫した学習環境を新たに作り、アジャイルで拡張可能、測定可能な学習コンテンツをKPMGの全構成員に提供することが目的であり、このテクノロジーは現在、グローバル組織全体に展開されています。

生涯学習の設計

私たちは、現在、そして将来にわたってクライアントのニーズを支援するために必要なスキルを構成員が獲得できるようにプログラムを設計しています。2021年のGlobal People Surveyでは、79%の回答者が、「KPMGは学習および能力開発の機会を提供している」と回答しています。また、84%の回答者が、KPMGの構成員は、

「自らの知識と経験を共有し、生涯続く継続的な学習を促進している」と回答しています。

KPMGは、監査部門、税務および法務部門、ならびにアドバイザリー部門におけるすべての専門サービスでクライアントに高品質な業務を提供できるよう、正式な必須専門研修を提供しています。その一例として、KPMGとクライアントの間でよりシームレスな相互作用を促すためのKPMGのスマート監査プラットフォームであるKPMG Claraに学習機能を組み込みました。

また、ESG計画の一環として、世界をリードする学術機関であるUniversity of Cambridge Judge Business Schoolと連携し、ESG研修を236,000人以上の構成員に提供して、積極的な変革に対する主体的な行動を促しています。

さらに、デジタルおよびデータリテラシーに関するグローバルで一貫した複数年プログラムを、全構成員に対して展開しています。

KPMGの主要メンバーファーム⁹で2021年度に提供された研修

1人当たり平均年間研修時間：

51時間

1人当たり平均研修費用：

1,071米ドル

⁹ KPMGの大規模なメンバーファームは、KPMGのGlobal Boardを構成する21のメンバーファームと概ね一致している。

人権

2020年、KPMGは世界全体において潜在する可能性のある、児童労働や強制労働に関するリスク領域を特定する取り組みを実施しました。これをもとに、現代奴隷関連リスクを管理するためのKPMGインターナショナルのプロセス、システムおよび内部統制に焦点を当てた診断的評価を実施しました。この評価および関連活動は、世界中のKPMGメンバーファームがそれぞれのプロセスと実務を成熟させるうえでの基礎となっています。

コミットメントに対する進捗状況を透明性をもって示すため、私たちは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に記載される人権デューデリジェンスの3つの柱に照らして、私たちのパフォーマンスを年次で報告していきます。

私たちは2021年、KPMGオーストラリアに拠点を置くビジネスおよび人権に特化したコンサルティング企業であるKPMG Banarraと連携し、現代奴隷に関するリスク管理に焦点を当て、KPMGインターナショナルのポリシーが人権デューデリジェンスの優れた実務に沿ったものとなっているかどうかを評価しました。

この評価により、ポリシーに関するコミットメントの促進方法や、KPMGメンバーファームそれぞれが現代奴隷に関するリスク管理方針およびプロセスを適用する際の利用方法について指針を得ることができました。現在、KPMGメンバーファームのためのポリシーに関するガイダンスや、人権に関するコミットメントを一貫性をもって実行に移すうえで役立つツールやテンプレート一式を策定しています。

**私たちは、KPMGオーストラリアに
拠点を置くビジネス
および人権に特化した
コンサルティング企業である
KPMG Banarraと連携しています。**

Prosperity

パーパスに基づくビジネスの遂行と
優れたコーポレート・シチズンシップを
推進します。



home.kpmg/ourimpactplan/prosperity





2021年は、通常とは異なる多くの試練に直面した1年でしたが、その試練の多くは、長期的かつ制度上の課題であったと言えます。145の国と地域に236,000人以上の構成員を擁するKPMGは、より良い世界を創るための役割と責任を認識し、世界中のプロフェッショナルが積極的な変革に対して主体的に行動するよう促しています。

テクノロジー、人材および イノベーションに焦点を当てた 複数年にわたる50億米ドル投資の 3年目に突入しています。

2021年度、KPMGが報告したグローバルの年間合計収入は、321.3億米ドルでした。これは、2020年度比10%の増加です。部門別の成長率は、アドバイザリー部門で17%、監査部門で4%、税務および法務部門で8%となっています。この成長に伴い、コミュニティ支援を強化する力も成長しています。

2021年度の企業ハイライトについての詳細は、[こちら](#)を参照してください。

KPMGの新しいグローバルESG計画には、今後3年で15億米ドル以上を投資し、ESGの変革アジェンダに注力

することが盛り込まれています。この投資は、クライアントに有益な変革をもたらすKPMGメンバーファームの取組みを支援することを目的としています。

デジタル時代において先行していくために、私たちは、デジタルトランスフォーメーションに対する意義のある投資を継続します。現在、テクノロジー、人材およびイノベーションに焦点を当てた複数年にわたる50億米ドルの投資の3年目に突入しています。

私たちは、KPMGを過去よりも良くしていくことにコミットしています。この影響を把握し測定するため、私たちは新設された国際サステナビリティ基準審議会 (ISSB 審議会) の規定に基づき透明性を確保すべく、報告を強化していきます。2021年も、世界経済フォーラムの国際ビジネス評議会によるステークホルダー資本主義メトリクスのほか、Global Reporting Initiative (GRI) 基準や国連のグローバル・コンパクトの10原則など、その他の報告の枠組みの適用方法について開示・説明しています。

記載されている財務情報は、KPMG International Limited (KPMGインターナショナル) と提携し、クライアントに対して専門的なサービスを実施する独立したKPMGメンバーファームの情報を統合したものです。この情報は、表示目的でのみ統合したものです。KPMGインターナショナルは、クライアントに対してサービスを提供していないため、クライアントからの収入もありません。

私たちのコミットメント

パーパスに基づくビジネスの遂行

- 常に明確なパーパスをもって行動する
- 監査品質において同業他社をリードする
- 責任ある税務慣行を推進する

教育とコミュニティ支援

- 教育および生涯学習の支援
- ユネスコのGlobal Education Coalitionに無償で専門家リソースを提供



Our Impact Planを進めるうえで、私たちは世界中のKPMGメンバーファームや内部のESGの専門家と連携し、リーディングプラクティスの考え方のもと、KPMGの構成員、クライアントおよびコミュニティの生活を豊かにするために最も適切なコミットメントと行動を推進していきます。”

Jane Lawrie

Corporate Affairsグローバル責任者

パーパスに基づくビジネスの遂行

パーパスとは、組織がその存在意義を伝え、人々やコミュニティとより深い関係を築くためのものです。私たちは、長年にわたり信頼の構築と公益の保護を実践しており、クライアントおよびそのステークホルダーにとって最も重視すべき課題に焦点を当てています。私たちの目標は、信頼に値する専門サービスを提供し、最も信頼される存在となり、その信頼をもとに私たちの成長を加速させることです。

組織全体へのESGの組み込み

今後3年にわたる15億米ドル超の投資を通じ、積極的な変革に対して主体的に行動する人材の育成から、全構成員への研修の提供やクライアントに対するアプローチおよびサービスの強化に至るまで、私たちは、ESGの視点をKPMG全体に組み込んでいきます。

私たちの新しいグローバルESG計画は以下の5つの優先領域に焦点を当てています。

私たちは、クライアントを支援するだけでなく、グローバル組織全体で業界のベストプラクティスを実践するために、KPMG IMPACTのESGの専門家を活用しています。これにより、国連の持続可能な開発目標 (SDGs) を反映したコミットメントの基準を設定することが可能になります。

私たちのESG計画は、KPMGメンバーファームのクライアントの有益な変革を支援するものです。この目的のため、主要なESG課題に関して専門知識と助言を提供する5つのハブを構築しています。また、ツールやサービス、およびクライアントとの業務に、ESGの要素を組み込む取組みを開始しており、2022年度においても、柱となる3つの機会（トランスフォーメーション、報告および保証）に関してこの取組みを継続していきます。



ソリューション



人材



新興国の支援



協働および提携



傾聴と行動



監査品質への投資

品質と誠実性は、私たちがサービスを提供するクライアントからの信頼を強化する基盤です。監査品質は、その基本であり、専門家としての私たちのレピュテーションを示す主要な測定指標です。

クライアントに対してより良いエクスペリエンスを新たに提供する新しいテクノロジーやメソッドにより、監査業務自体が変化し続けています。私たちは、この変化に合わせて監査品質に対するアプローチを発展させていくことにコミットしています。

グローバル品質基準の改定に備え、私たちは、KPMGがどのように品質を維持し、KPMGのすべてのプロフェッショナルが品質に対してどのように説明責任を果たすかをより明確に示すために、新しいGlobal Quality Frameworkを導入しました。スマート監査プラットフォームであるKPMG Claraなど、エンゲージメントチームに対して先進のテクノロジーやツールへのアクセスと研修を拡大して提供し、一貫性、コラボレーションおよび効率性を推進していきます。

責任ある税務慣行の推進

企業とその納税義務を支援する私たちの業務は、債務の削減、持続可能な経済成長の推進、社会的正義に係る重要な問題の解決支援など、企業が事業展開するコミュニティをサポートするうえで非常に重要です。

多国籍企業に対して、ビジネスへの影響や自らの選択が社会に及ぼす影響についてグローバルな視点を提供

するため、私たちが一貫して市場に声を届けることが必要不可欠であると考えています。

KPMGは、税務への影響に関する報告のメソッドロジーなどのリソースを通じて、税務を担うリーダーがESGにおける役割を引き受ける際に役立つアプローチを提供しています。これにより、クライアントは、既存の税務ガバナンスを評価し、関連する税務データにアクセスし、トランスペアレンシーレポートを作成することができます。

私たちは、KPMGの責任ある税務プログラムを通じてさまざまなステークホルダーを含むグローバルフォーラムを提供し、グローバル化やデジタル化が進む、ときとして脆弱な環境における税務とその役割に関して多面的な視点から継続的に生産的な対話を行います。

この1年、私たちは税の透明性、グリーンリカバリーの推進、および炭素国境調整メカニズムの影響などの課題に関する一連のラウンドテーブルとグローバルウェビナーを開催してきました。

責任ある税務を担当するKPMGのリーダーの業務範囲には、クライアントへのサービス提供方法の検討、各KPMGメンバーファームにおけるパートナーの税務を含めた各種取り決めなどがあります。私たちは、法律に従って誠実に行動し、高品質な助言を提供するとともに、税務当局と相互に信頼できる関係を築くことにコミットしています。これは、私たちの行動指針およびグローバル行動規範とも整合しています。KPMG Principles for a Responsible Tax Practiceをご参照ください。

ビジネストランスフォーメーションの推進

KPMGのアドバイザリー部門の提供サービスには、デジタルおよびビジネストランスフォーメーションに係る一連のソリューションが含まれます。これらのソリューションにより、リスクの最適化やコンプライアンスの自動化のために必要なリソースをクライアントに提供するほか、急速に変化する環境や規制の変更によってもたらされる機会の特定を支援しています。私たちは、世界のアナリストコミュニティから引き続き高く評価されており、KPMGのデジタル戦略、データアナリティクスおよびAIサービスに関し、IDC、Forrester社およびHFS Research社から「リーダー」と評価されました。

KPMGが、公共の利益に資するために監査品質に関する基本的な約束をどのように実現しているかについては、KPMGの [Transparency Report 2021](#) をご参照ください。

ケーススタディ

教育制度におけるレジリエンスの構築 (KPMGインド)

2021年2月、インド政府、ナガランド州政府および世界銀行は、州全域の学校のガバナンスを強化する、6,800万米ドル規模のプロジェクトに署名しました。このプロジェクトにおいて、KPMGインドは、ナガランド州政府による公立学校の教育制度の改善を支援しており、その対象は、将来の世代も見据え、幼稚園から12年生までの延べ2,000校、15万人にのぼります。KPMGは、ナガランドの学校、教育実務および学習結果に関する全体的なガバナンスの改善に焦点を当てる一方、教育の質を強化し、州全体および制度全体の改革を推進するために教育関連に関与することで、よりレジリエントな教育制度の改善および開発支援で主導的役割を担っています。

ケーススタディ

食品廃棄物に係る税制上の優遇措置 (KPMGオーストラリア)

食品廃棄物は、オーストラリアにおける重大な経済および環境の問題です。オーストラリア最大の食料援助機関から支援の要請を受けたとき、私たちは食品廃棄物の削減に役立つインセンティブについて、米国、カナダ、フランス、英国およびオランダのKPMGの専門家に相談しました。そして、これらの国では、この問題に対応するための包括的な税制上および法的な仕組みまたは枠組みが整備されていることを知りました。私たちは、包括的な知見を活用し、National Food Waste Tax Incentiveの提案を策定しました。この提案は、食料の寄付のほか、輸送や物流などの食料援助サービスに適用される新しい税制上の優遇措置を導入するというものです。Fight Food Waste Cooperative Research Center およびNational Food Waste Strategyの導入ロードマップでも、税制改革が主なアプローチとして特定されています。最終目標は、オーストラリアが、2030年までに食品廃棄物を50%削減するという目標を達成する支援を行い、食料不安を取り除くことに寄与し、各企業による積極的な食品廃棄物の削減を推奨し、オーストラリアの慈善団体に対して食料やサービスの寄付を通じて食料援助を提供することです。

教育とコミュニティ

KPMGは、誰もがインクルーシブかつ公平な教育を受けられるように、国連の持続可能な開発目標の目標4 (SDGs 4) の達成に向けて意義のある貢献をすることに注力しています。

私たちは、教育、雇用および起業の機会を提供することで、2030年までに不利な状況に置かれた若者1,000万人に対し、経済的な力を身につけられるように支援する新しい意欲的な戦略を策定しました。

KPMGは、以下を目的とした枠組みを通じて、このビジョンを実現します。

- 学生が労働市場で成功するためのスキルを習得できるように支援する。
- 仕事を獲得するための知識、メンターシップおよび機会を学生に提供して就業を支援する。
- 教育者のスキルアップと教育機関の効率化支援を通じて、教育エコシステムの転換を図る。

私たちは、世界中のKPMGメンバーファームと連携し、中等教育および高等教育において若者を優先するなど、若者に対する既存の取組みを強化し、学生が社会に出る支援を行います。

今年は、ユネスコ、ジュニア・アチーブメントおよびEnactusとの世界的なコラボレーションを強化し、少女や女性にテクノロジーのスキルを提供するイニシアティブを一丸となって支援していきます。対象範囲を広げるために、テクノロジーを活用し、寄付を行い、ボランティアやプロボノ活動を拡大していきます。

また、ユネスコおよびその他の非営利団体と連携し、影響を測定するためのアプローチを定義して2023年の実行に向けた明確な計画を策定していきます。

学習機会の支援

将来に備えるために必要なスキルを若者に獲得させるというKPMGの現行のコミットメントの一環として、私たちは、生涯役に立つような経験に基づく学習の機会を提供するさまざまな教育関連のイニシアティブを支援しています。

Global Cyber Day : KPMGは、年に1度Global Cyber Dayを開催しており、5回目となる今年は、60の国と地域で、プログラム史上最多となる約10万人の若者を対象にサイバーリテラシーに関する研修を実施しました。このイニシアティブは、若者にサイバーセキュリティの重要性とインターネットのリスクについて教育することを目的にしており、個人データ、ソーシャルメディア、ネットいじめ、オンラインゲームおよびスマートフォンの安全な使い方について指導が行われました。

Cloud Curious Challenge : KPMGのCloud Curious Challengeは、KPMGの構成員および1万人以上の子供たちにクラウドとは何か、なぜクラウドが大事かを教育するために開発されました。このイニシアティブは、クラウド技術に関するレッスン動画として24時間当たりのYouTube最高視聴数でギネス世界記録を破り、末期疾患に苦しむ患者とその家族にケアとサポートを提供する英国の慈善団体Marie Curieへの資金を調達することができました。Cloud Curious Challengeは、[こちら](#)

で視聴できます。

Youth Empowerment AI Hackathon : [Microsoft社](#)、[ユネスコのGlobal Education Coalition](#)およびEnactusと連携し、KPMGは、18歳から25歳の若者を対象にYouth Empowerment AI Hackathonをグローバルで開催しました。参加者は、AIの技術的および社会的な側面について説明を受けたほか、十分な支援を受けられない若者が経済的な力を身につけられるようにするためのアイデアを、サポートを受けながら考えました。KPMGは、アイルランド、イタリアおよびタンザニアの大学の3つの優勝チームと協力してそのコンセプトの実用化に向けて取り組むほか、すべての学生に対して、KPMGのボランティアのキャリアメンターのサポートを提供する予定です。

Microsoft社のImagine Cup Junior : 将来の世代の活躍をさらに推進するため、KPMG、Microsoft社、ユネスコのGlobal Education CoalitionおよびYouthMobileは共同で、少女向けのイベントも含め、ヨーロッパ、中東およびアフリカの13歳から18歳の学生を対象に、Imagine Cup Junior Virtual AI Hackathonsシリーズを展開しています。

私たちは、私たちのパーパスである

**「Inspire Confidence. Empower Change.
(社会に信頼を、変革に力を)」**
に従い活動しています。

ユネスコにプロボノ支援を提供

私たちは、教育に関するコミットメントをさらに推進するため、ユネスコのGlobal Education Coalitionの運営をサポートし、そのミッション実現のために不可欠な人材リソースを提供しています。KPMGの構成員は、報告、コミュニケーション戦略およびプロジェクト管理の実行支援のため無償で業務を実施しました。

また、ユネスコが教育に関する資金調達をモニタリングしたり、新型コロナウイルス感染症の感染拡大以降、政府が財政上どの程度教育を優先してきたかを評価するにあたり、サポートを提供しました。この評価には、パンデミックによる経済的な影響を緩和するために世界中で提供されている政府の支援パッケージを追跡する、KPMGのGovernment Stimulusトラッカーを使用しています。

KPMGは先日、Global Education Coalitionの傘下のGlobal Skills Academy (GSA) に参画しました。ユネスコとKPMGは、革新的なコラボレーションとして、GSAの当初の目標である「学習者数100万人」を拡大し、2030年までに1,000万人の若者に経済的な力を身につける支援を提供することとしました。この戦略は、労働市場における機会、必要なスキル、スキルギャップを埋めて学生の就業を支援するための効果的なアプローチを分析するためにKPMGが支援してユネスコが実施した調査結果に基づき策定されています。

GSAの一環として、KPMGは、学生および教育者に対するボランティアのメンターのほか、財政的支援およびプロボノ支援を提供することにコミットしています。

People of KPMG



「KPMGでこの仕事をするなんて夢でも見ているのではないかな。そう思って、時々自分をつねって確かめています。最初は監査業務に携わるためにファームに入所したのですが、異動により、KPMG英国における女性向けテクノロジー・プログラム「IT's Her Future」の構築を前進させる開発リーダーとなりました。私は、シニアチームの全面的なサポートを受け、問題について議論し、課題解決に向けた支援を行い、女性に対する障壁を取り除くための取組みを行っています。また、素晴らしいボランティアのチームが、まさに主役として活躍しています。私たちは、私たちのファームに所属する女性だけでなく、国境や年齢を超えて世界規模で明確な変化をもたらすプログラムを開発しました。

また、コミュニティでは、テクノロジーの分野で素晴らしいキャリアを築けることを少女たちに示す活動をしています。ファームに入所してからテクノロジー部門における女性の構成員数は26%から42%に上昇し、新卒採用者の男女の割合は半々となっています。私たちは、すべての女性に対してテクノロジー分野に活躍の場があることを示して、その活躍を継続的に推進していく必要があります。すべての人が本当の意味で所属意識を感じることができて初めて、私たちは成功することができるのです。」

— **Liz Jessop**
KPMG英国

**KPMGの構成員は、報告、コミュニケーション戦略
およびプロジェクト管理の実行支援のため
無償で業務を実施しました。**

People of KPMG



「世界的なパンデミックが発生したとき、何らかの方法でもっと直接的に貢献する必要性を感じました。ユネスコへの出向という機会を通じ、私は、パンデミックによって生じた教育の中断に対処し、学びを止めないことを目指すGlobal Education Coalitionを支援することができました。

ユネスコには、このCoalitionに対するKPMGのプロボノ支援の一環として参加しました。

国連の機関で働いた以前の経験とKPMGでのコミュニケーション領域における直近の経験を活かし、ユネスコのチームに対して戦略的なコミュニケーションサポートを提供することができました。ユネスコの大切な仕事を支援しながら、自らのスキルを磨き、仕事上で成長できるチャンスを得ることができたのは、とても素晴らしいことでした。私は、この機会を与えてくれたKPMGに感謝しています。私の出向は、KPMGがそのパーパスを実践し、特に最も必要とされるときに、教育や生涯学習へのコミットメントに責任を持ち続けている証なのです。」

— **Arissa Sidoti**
KPMGインターナショナル

大規模メンバーファームを含む38のメンバーファームから受領した情報に基づくコミュニティへの投資に関するデータは、[Appendix](#)を参照してください。

記載されている財務情報は、KPMG International Limited (KPMGインターナショナル) と提携し、クライアントに対して専門的なサービスを実施する独立したKPMGメンバーファームの情報を統合したものです。この情報は、表示目的でのみ統合したものです。KPMGインターナショナルは、クライアントに対してサービスを提供していないため、クライアントからの収入もありません。

地域のコミュニティの向上

私たちは、コミュニティの切実なニーズを満たす組織およびイニシアティブに対し、慈善および非営利の支援を提供しています。教育や生涯学習など、私たちが注力している領域や有意義な影響を及ぼすことができるプログラムやイニシアティブのある領域に焦点を当てています。

コミュニティへの投資金額 (2021年度)

KPMGのパートナーおよび 職員からの現金寄付	2,600万米ドル
KPMGメンバーファームおよび 基金からの寄付	5,100万米ドル
ボランティア活動	1,800万米ドル
プロボノ・エンゲージメント	1,200万米ドル
その他 (管理費用を含む)	1,800万米ドル
コミュニティへの投資金額合計	1億2,500万米ドル

時間数

プロボノ・エンゲージメント	81,000時間
ボランティア活動	403,000時間
コミュニティへの投資時間合計	484,000時間

People of KPMG



「KPMG米国では、Data Citizens with Purpose[®]を導入し、非営利団体へのプロボノ活動やデータドリブンのサービスにおいて、KPMGのプロフェッショナルが新しいデータアナリティクスのスキルを活用できる機会を提供しています。このプログラムは、コミュニティを支援したいというファームの願いと、学習内容の実践を通じてプロフェッショナルの能力開発とスキルアップをしたいという私たちのニーズが合致して実現したものです。

ファームで働く人々がどれほど思いやりを持ち、どれほど多くの人々が変化をもたらすための行動を起こしたいかが分かり、とても誇りに思いました。今日、このプログラムを導入してからたった1年ほどの間に、KPMGのプロフェッショナルは、データ分析の支援に無償で27,000時間の時間を費やし、国内の75以上の非営利団体が大切な組織の課題に効果的に対処できるように支援を行いました。」

— **Robert Parr**
KPMG米国

People of KPMG



「私が担当したメンティーとは、彼女の4年間の高校生活のなかで多くの時間を過ごし、彼女の夢やそれをかなえるためのさまざまな方法について話してきました。卒業の日、彼女は、大学に出願し、入学しようと思うほど勇気づけられた主な理由の1つが、私との関係だったと教えてくれました。家族のなかで大学に行ったのは彼女が初めてでしたが、医師になる夢をかなえるため、とても大きな一歩を踏み出した彼女を目の当たりにして、私はとても

も光栄に思いました。

彼女が私から学んだことよりも多くのことを、あの4年間で私が彼女から学んだのは間違いありません。」

— **Amanda Bowker**
KPMG米国

People of KPMG



「世界中の難民の状況が悪化し続けるなか、KPMGは、私の心を開き、目的意識を与えてくれる取組みに参加するチャンスを与えてくれました。KPMGドイツが職員に提供するVolunteer Visionプログラムを通じ、私は、シリア出身のNarimanというメンティーの担当となりました。彼女は、とても高い学歴を持っていましたが、レバノンからヨーロッパへ移住するにあたって、専門的支援とキャリアガイダンスを必要としていました。彼女は、夫のほか、6歳以下の3人の子供とともにレバノンにとどまるしかなく、とても困難な状況下で暮らしていたのです。私は勤務時間内にメンティーとつながり、彼女がオンライン上の履歴書のプロフィールを作成するサポートをすることができました。

LinkedInに彼女のプロフィールを掲載して数週間以内に、Narimanは、リモートで働ける2つの仕事をオファーされました。昨年12月、英国のある企業からビザとともに仕事のオファーを受けたのは、私にとって最高のクリスマスプレゼントになりました。

現在、彼女は英国でフルタイムで働いており、私たちは友達になりました。今年の夏に彼女に会いに行こうと思っています。ちなみに、私はVolunteer Visionプログラムに再度応募しました。このプログラムは、私に目的を与えてくれたのです。」

— **Claudia Buchberger**
KPMGドイツ

災害救援の実施

世界中で発生している自然災害が気候変動によって増幅され、その結果弱い立場にある人々にリスクが集中しています。グローバル組織として、このような問題は私たち全員に影響を及ぼします。災害発生時、私たちにはできる限りの支援を提供する責任があります。

バングラデシュにおける壊滅的な洪水からの回復を支援

バングラデシュは最近複数回にわたって、甚大な河川洪水にみまわれました。この洪水で、村々が浸水して農作物や農地は破壊され、1,000万人以上が影響を受けました。公立学校の多くが何カ月も閉鎖されたこともあり、コミュニティは、学校のインフラ改善、清潔な水やトイレへのアクセス、また、飢餓のリスクを回避するための洪水期中の生計手段の多様化を必要としていました。

ActionAidは、KPMGの支援を受け、上下水道や衛生設備などの学校インフラの改善、洪水対策および代替的な生計手段に関する目標を見事に達成しました。この結果、8つの学校の生徒1,872人が、安全な学習環境を得る恩恵を受けました。

メキシコで安全な再登校を支援

メキシコで大規模な地震が2度にわたって発生し、オアハカ州サン・ミゲル・サヤテバック市は甚大な被害を受け、この地域の学校の校舎は、大きな被害に見舞われました。地震の発生以降、多くの学校で水資源を利用することができなくなり、児童の基本的な衛生上のニーズを満たせなくなりました。パンデミック発生時、各校では、ウイルスの蔓延を防ぐために手を洗う設備が必要となり、この被害状況はさらに切迫したものとなりました。KPMGは、インフラへの被害の復旧のほか、安全で衛生的な環境下で教室に戻れるよう、43カ所の手洗い場の設置を支援しました。

パンデミック支援をインドに提供

インドで新型コロナウイルス感染症の強烈な第2波が発生した際、病院は対応不能に陥り、生命維持に係る支援が必要となりました。KPMGは、12のメンバーファームとともに、グローバルで組織的な資金調達を実施し、60万米ドル以上の資金を調達しました。その寄付のほとんどが、酸素の供給、救急搬送サービス、救急処置および個人用の防護具など、赤十字のイニシアティブの支援に活用されました。

People of KPMG



「新型コロナウイルス感染症は、インド全域の教育システム全体に計り知れない混乱をもたらしました。特に、非営利団体が運営する学校への影響は大きく、生徒とつながり続けることに苦慮していました。教材のデジタル化が早急に必要となったため、KPMGの有志が地元の教師を支援するために立ち上がりました。私たちは、ITインフラのサポートを提供し、サイバーセキュリティに関する意識を向上させるセッションを開催しました。また、KPMGのボランティアは、生徒向けに、バーチャル美術館ツアーなどの課外活動も含め、学習指導、メンタリング、ソフトスキルや生活スキルなどのさまざまな領域を扱う学習セッションを開催しました。バーチャルでのボランティア活動により、本来はアクセスが難しい遠隔地や地方にいる生徒にもセッションを提供することができました。パンデミック発生以降、私たちは、2,200以上のセッション（大部分がスキルベースの学習）を無償で提供しています。

パンデミック前と比べ、KPMGがボランティアで行ったセッションの数は倍増しています。KPMGのボランティアは、私たちのコミュニティを良くするために本当の変化をもたらしています。市民イニシアティブに対する時間と労力を費やしてくれた職員とその家族に感謝しています。パンデミックによって、私たちは引き離されましたが、たとえバーチャルであっても、ファームとしての私たちの絆はより強くなったのです。」

— **Ira Gupta Tuteja**
KPMGインド



Governance

私たちのパーパスと行動指針は、私たちの行動の中心にあります。常に正しい方法で、正しいことに取り組みます。

home.kpmg/ourimpactplan/governance



KPMGは、未来を見据え、社会の発展に寄与します。私たちは、150年以上にわたり、より良い未来を創るための変革を促しながら、信用 (Trust) を得て、社会における信頼 (Confidence) を醸成してきました。私たちのパーパスは、KPMGの長い歴史のなかで根付いた理念であり、構成員、クライアントのためにより良い未来を創りながら、公共の利益を守るという私たちの役割に基づいています。ビジネスおよび社会にかかる大きなプレッシャーは、急速に変化しています。世界が直面している新たな課題を勘案すると、私たちのパーパスがどれほど社会課題に適合しているかお分かりいただけるでしょう。

「社会に信頼を、変革に力を」という私たちのパーパスを実現するため、私たちは、自らの活動が経済、環境および社会にもたらす影響を考慮し、ステークホルダー資本主義への移行の一環として財務パフォーマンスと社会的パフォーマンスを整合させ、すべての活動を監視するために強固なガバナンスを整備する必要があります。

私たちは、自らの経験と知識を活かして、持続可能なビジネスの未来の構築に取り組んでいます。例として、世界経済フォーラムとのESG報告に関するIBCメトリクスの策定があります。この取組みは、持続可能性に係る事項に関し、統一され、整合性と信頼性のある情報が構築されるために私たちが担うべき幅広い役割の一部です。私たちは、国際統合報告評議会 (IIRC)、金融安定理事会 (FSB) の気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD)、および自然関連財務情報開示タスクフォース (TNFD) などに参加しています。



私たちのコミットメント

- 法律に従い、倫理的に、公共の利益のために行動する
- 恐喝や贈収賄など、あらゆる汚職の予防に向けて取り組む



私たちの行動指針は、私たちの信条であり、組織として何が大切かを示したものです。これを測定できなければ、変化に対する自らの説明責任を果たすことはできません。約束を行動に移すことが不可欠です。透明性を確保し、一つひとつ積み上げて前に進むことで、私たちはより持続可能な未来に進むことができます。

Bill Thomas

グローバルチェアマン兼CEO

組織構造とガバナンス

KPMGは、パーパスと整合する戦略の策定や自らの活動の監視、ポリシーの規定のための強固なガバナンス体制を整備しています。KPMGインターナショナルは、KPMGのグローバル組織の全体的な利益のために調整を行う事業体として機能しています。その統治機関は、Global Council、Global Board、Global Management Team (GMT) およびGlobal Steering Groupsで構成されています。

Global Boardは、KPMGインターナショナルの主たる統治および監視機関であり、現在、KPMGの世界的なプレゼンスを反映した多様な地域を代表する24名のメンバーで構成されています。Global Boardの主な責任は、戦略の承認、KPMGのブランドおよびレピュテーションの保護と強化、GMTの監視、ならびにKPMGメンバーファームが遵守すべき重大なポリシーの承認です。また、Global Boardは、グローバル組織のメンバーとしてのKPMGファームの加入または離脱も承認しています。グローバルガバナンスの詳細は、Global Transparency Report 2021をご参照ください。

グローバルチェアマン兼CEOの任期は4年で2期まで、また、Global Boardのリージョナルチェアマンの任期は、リージョンにおける役割の在任期間となっています。

その他のGlobal Boardのメンバーの任期は2年一期、もしくは複数期となっています。Global Boardのすべてのメンバーは、エグゼクティブメンバーであり、独立したメンバーはいません。

KPMGのグローバルポリシーに則り、Global Boardのメンバーを含むすべての構成員は、利益相反および監査の独立性に関する詳細なポリシーのほか、リーダーに追加される責任を含むKPMGのグローバル行動規範を遵守する必要があります。

Global Boardのメンバーは、すべての構成員と同様、KPMG以外の事業体の取締役または役員（カンパニーセクレタリーを含む）に就任することが禁止されています（ただし、監査または保証業務のクライアントではない非営利団体、個人的な家族の事情で設立されたクライアントではない事業体、またはリストラクチャリング業務を実施する通常の過程における任命は除く）。

Global Boardのメンバーは、経済および社会に関する幅広い専門性を有しています。また、経済・財務関連の学位と会計資格のいずれかまたはその両方を有しており、全員が、それぞれの国でKPMGのプラクティスを率いた経験を有しています（これには経済、社会および環境に関する課題の検討も含まれます）。

Global Boardのメンバーの多くが、教育やインクルージョン&ダイバーシティなどの領域で活動する非営利団体に上級職として携わるほか、国内外の専門家団体および業界団体に関与しています。Global Boardのメンバーの一部は、環境に関する専門性を有しています。

Global Boardは、このOur Impact Planにもその多くが記載されている、経済、環境および社会の領域におけるKPMGインターナショナルのさまざまな重大なプロジェクトを検討および承認する役割を果たすため、経済、環境および社会的な課題に関して定期的にアップデートおよび教育を受けています。

その他のGlobal Boardのメンバーの任期は2年一期、もしくは複数期となっています。



Global Boardのメンバーのうち、4名は女性であり、5名は過小評価されている社会グループのメンバーです。

適切なクライアントおよび業務の受嘱

契約の新規締結および更新に関するグローバルのプロセスとポリシーが定められており、クライアントとの契約の締結・更新前、または特定の業務の実施前に、潜在的なリスクや倫理、独立性もしくは利益の相反の問題を識別・評価することができます。KPMGのファームは、クライアントとの契約の新規締結・更新時、または特定の業務の提供時に、その可否を評価する必要があります。その際に重大なリスクが存在すると判断された場合には追加の承認を得ることが義務付けられています。詳細は、[Global Transparency Report 2021](#)を参照してください。

最高水準の倫理行動規範

KPMGでは、正しい行いをする事で信頼を獲得できると考えています。[国連グローバル・コンパクト](#)にも署名していますが、私たちは、恐喝や贈収賄など、あらゆる汚職の予防に向けて取り組みます。私たちは、すべての行いにおいて、個人および専門家として、いかなるときも品位を持って行動します。倫理および誠実性は私たちの核をなすものであり、KPMGで働く一人ひとりがその実践を求められています。

KPMGの構成員が互いに、そしてクライアントおよび社会に対して有する責任は、グローバル行動規範に記載されています。グローバル行動規範には、KPMGのパーパスと行動指針がどのように私たちに高い志を与え、私たちのすべての行動を導いているかが記載されています。

また、KPMGの一員として活躍する意義や、個人および集団としての責任が定義されています。

定期的にレビューおよび更新されるグローバル行動規範において、私たちは、KPMG内、KPMGと関係があるクライアント、サプライヤーや公務員による違法行為または非倫理的行為を一切許容しないことを明示しています。贈収賄および汚職は、たとえ特定の国や地域で違法とはみなされないような場合でも、倫理に反するものです。

KPMGのすべてのファームは、贈収賄および汚職に関して、潜在的なクライアント、再委託先およびサプライヤーを評価するプロセスを整備することが義務付けられています。また、KPMGメンバーファームは、年に1度贈収賄および汚職に係る環境を評価しなければならず、適用される法令等を遵守し、社会的な信頼を確保するために、ファーム、その構成員および代理人と政府機関および政府職員とのやり取りをモニタリング、管理および統制するプロセスを整備・維持しなければなりません。贈収賄および汚職に関するKPMGインターナショナルの立場については、[こちら](#)を参照してください。

KPMGインターナショナルは、KPMGの全構成員を対象とした行動規範に関する研修を開発しています。KPMGの全構成員は、KPMGへの入社時、それ以降は年次で、この行動規範を理解し遵守していることの確認が義務付けられています。KPMGメンバーファームは、この研修の受講状況と、贈収賄ならびに法令等および職業的専門家としての基準の遵守に関する研修の受講状況をモニタリングすることが義務付けられています。KPMGメンバーファームと業務提供に関する契約を結んでいる個人も、倫理に関する適切な研修を受講する必要があります。

KPMGインターナショナルのメンバーファームは、クライアントとの契約の新規締結・更新時、または特定の業務の提供時に、その可否を評価する必要があります。

また、KPMGのメンバーファームおよび会計士は、職業会計士のための国際倫理規程（国際会計士倫理基準審議会（IESBA）が公表する国際独立性基準を含む）に従わなければなりません。KPMGは、KPMGメンバーファームおよびその構成員が、これらの基準を遵守できるようにするためのポリシーおよび手続を整備しています。

組織内の変革へのコミット

KPMGは、グローバル組織がOur Impact Planで示した各コミットメントを推進するため、Global Boardメンバー国のすべてに、グローバルESG調達ワーキンググループPlanetに関する評議会、Prosperityに関する評議会を設置し、Heads of Our Impact Planを任命しました。

現代奴隷に関するリスクへの対応

私たちは、昨年度現代奴隷に関するリスクに対応するためのワーキンググループを設置しました。このグループは、International Office of the General Counsel、Global ProcurementおよびCorporate Affairsの代表で構成され、リスクと機会への対応に集中して取り組むため、ミーティングを月に1度開催しています。

この委員会の取組みは、GMTによって監視され、Global Boardに定期的に報告されています。人権および現代奴隷に係る正式な説明責任の体制は、私たちが成熟していくうえで重要な第一歩となります。

率直な意見を安全に述べる

KPMGは、あらゆる違法行為または非倫理的な行為をモニタリングおよび報告するための包括的なアプローチを整備しています。私たちのグローバル行動規範ならびにポリシーおよび手続は、助言が必要な場合や違法行為または非倫理的な行為を報告したい場合のプロセスを明確に規定しています。また、報復を恐れずに率直に意見を述べるカルチャーをオープンに推奨しています。私たちは、倫理的問題、違反またはその疑いを善意で報告した構成員に対する報復行為を禁止しています。

KPMGメンバーファームは、内部または外部で発生した

違法行為または非倫理的な行為に関する個人の報告メカニズム、および報告された事象をグローバルまたはリージョナルのリーダーにエスカレーションするケースを定めた明確なポリシーとともに整備する必要があります。

率直に意見を述べることができるカルチャーを支えるため、KPMGインターナショナルは、非倫理的な行為の疑いの報告に使用できるホットラインを設置しています。このサービスは、サードパーティによって管理されており、KPMGの構成員、クライアントおよびその他のサードパーティすべてが利用できます。このホットラインは、各KPMGメンバーファームに設置されているその他のメカニズムに追加して設置するものです。

非業務執行取締役への支援

取締役は、優れたガバナンスの推進において大切な役割を担い、厳しい要求を受けており、その責任を果たす際に数々の課題に直面しています。これを踏まえ、KPMGのBoard Leadership Centers (BLCs) では、長期的な持続可能性を推進してステークホルダーの信頼を高めることに対する取締役会のコミットメントと能力の強化を支援しています。40以上の国と地域でサービスを提供するKPMGメンバーファームは、KPMG Audit Committee Instituteを含む、BLCのさまざまなプログラムや視点を通じて取締役やビジネスリーダーに関与し、直面する課題の明確化や公開会社および非公開会社のガバナンスの継続的な改善に関して支援を提供しています。BLCは、世界中のKPMGのプロフェッショナルおよびテーマ別専門家の知見を活用し、リスク、戦略、人材、テクノロジー、グローバル化、コンプライアンス、財務報告、監査品質など、広範囲にわたって取締役会の視点から実用的なソートリーダーシップを提供しています。BLCが提供する支援および知見の例は、[こちら](#)を参照してください。



Contacts

Jane Lawrie
Global Head of Corporate Affairs
KPMG International
E: jane.lawrie@kpmg.co.uk

Eliza Albronda
Managing Director
Global Head of Our Impact Plan
KPMG International
E: ealbronda@kpmg.com

Richard Threlfall
Global Head of KPMG IMPACT
Global Head of Infrastructure
KPMG International
E: richard.threlfall@kpmg.co.uk

KPMGジャパンにおけるOur Impact Planの詳細については、下記までお問合せください。

菅野 香織

KPMGジャパン Our Impact Plan責任者

E: kaori.kanno@jp.kpmg.com

home.kpmg/jp/socialmedia



本冊子は、KPMGインターナショナルが2022年3月に発行した「KPMG: Our Impact Plan」を、KPMGインターナショナルの許可を得て翻訳したものです。翻訳と英語原文間に齟齬がある場合は、当該英語原文が優先するものとします。

ここに記載されている情報はあくまで一般的なものであり、特定の個人や組織が置かれている状況に対応するものではありません。私たちは、的確な情報をタイムリーに提供できるよう努めておりますが、情報を受け取られた時点およびそれ以降においての正確さは保証の限りではありません。何らかの行動を取られる場合は、ここにある情報のみを根拠とせず、プロフェッショナルが特定の状況を綿密に調査した上で提案する適切なアドバイスをもとにご判断ください。

KPMGは、グローバル組織、またはKPMG International Limited（「KPMGインターナショナル」）の1つ以上のメンバーファームを指し、それぞれが別個の法人です。KPMG International Limitedは英国の保証有限責任会社（private English company limited by guarantee）です。KPMG International Limitedおよびその関連事業体は、クライアントに対していかなるサービスも提供していません。KPMGの組織体制の詳細については、<https://home.kpmg/xx/en/home/misc/governance.html>をご覧ください。

本冊子において、「私たち」および「KPMG」はグローバル組織またはKPMG International Limited（「KPMGインターナショナル」）の1つ以上のメンバーファームを指し、それぞれが独立した法人です。

© 2022 Copyright owned by one or more of the KPMG International entities. KPMG International entities provide no services to clients. All rights reserved.

© 2022 KPMG AZSA LLC, a limited liability audit corporation incorporated under the Japanese Certified Public Accountants Law and a member firm of the KPMG global organization of independent member firms affiliated with KPMG International Limited, a private English company limited by guarantee. All rights reserved. 22-1054

The KPMG name and logo are trademarks used under license by the independent member firms of the KPMG global organization.

Designed by Evaluateserve.

Publication name: KPMG: Our Impact Plan

Publication number: 137974-G

Publication date: March 2022