kyndryl

2024年度
コーポレート・シチズンシップ・レポート

未来への貢献

The Heart of Progress™

ステークホルダーの皆様へ

1年前、キンドリルは初となるコーポレート・シチズンシップ・レポートを発行し、パーパスドリブンカンパニーとしての取り組みを公開しました。私たちは、サステナビリティの実践を構築し、社員とコミュニティを支援し、倫理的なガバナンスを維持するという野心的な目標を設定しました。そこから私たちは懸命に取り組みを進めてきました。独立した企業として私たちが成し遂げた重要な歩みについて、進捗をここに共有できることを嬉しく思います。

環境

二酸化炭素排出量の削減、エネルギー効率の向上、倫理的な調達の促進に対する私たちの取り組みは、2040年までにネットゼロを達成するという私たちの長期戦略に直接結びついています。ISO認証を取得したことで、事業にサステナビリティを組み込むためのいくつかのマイルストーンを達成したと報告できます。私たちは、スコープ1および2の排出量を含め、多くの目標達成に向けて大きく前進しました。また、お客様のニーズを満たすために、サステナビリティに関するサービスやパートナーシップも開始しました。これは、全社あげての共同の努力と献身の証です。

> 私たちは環境保護に取り組み、社会的インクルージョンを育み、優れたガバナンスの実践を推進しています。

人材

サービス提供企業としてキンドリルは、「人」をあらゆる活動の中心に置いています。これは私たちの文化と長期的な成長を支える原則であり、日常におけるお客様やお互いへの対応の指針となっています。私たちの人材および社会戦略は、多様性に富み、高いエンゲージメントを持ちながら、未来を切り開くことに情熱を注ぐ人材の育成に引き続き注力していきます。キンドリルには、業界最高のエンジニア、デザイナー、イノベーター、学習者、人材が揃っています。こうした専門人材を後押しするため、昨年は、専門的なスキルを職場で活かせる学習およびキャリア開発の機会を求める社員を支援するためのプログラム、プロセス、取り組みをさらに発表しました。また、社員とその家族を支援するために、包括的なウェルビーイングとマインドフルネスのリソースも導入しました。

キンドリルが設立した非営利の民間財団であるキンドリル財団は、キンドリルがビジネスを展開するコミュニティの人々を支援するもう一つの重要な活動です。キンドリル財団は、サイバーセキュリティ専門家の育成、インクルーシブなサイバーセキュリティ人材の育成、非営利団体のサイバー攻撃に対するレジリエンス強化を目的として、7カ国で11件の助成金の開始を発表しました。

信頼

テクノロジーの分野は常に進化し、新しい可能性と課題を解き放つことを約束する新しいツールやソリューションによって形作られます。そのすべてにおいて、インテグリティは引き続き最優先事項です。セキュリティとレジリエンシー分野のリーダーとして、またAIの受益者、実現者、革新者として、インテグリティを維持することがいかに重要であるかを私たちは理解しています。そのために、私たちは、倫理的な配慮、透明性、そしてテクノロジーを活用してよりインクルーシブで安全な世界経済を構築するというコミットメントに基づいたガバナンスプログラムをこれらの分野やその他の分野で開発しています。

これらの進歩は、とりわけ、世界中のキンドリルの社員にとって大きな誇りの源となっています。また、キンドリルとの提携を検討する際に、ガバナンスプログラムは環境、社会、ガバナンスへの取り組みに関する文書化を求める規制当局やお客様からの増え続ける要件を満たすのにも役立ちます。

私はキンドリルの今後に大いに期待を寄せており、お客様、パートナー、ステークホルダーの皆様とともに、前向きな変化を起こし続けることを確信しています。

マーティン・シュローター
最高経営責任者

目次

ビジネスへの貢献

会社概要

キンドリルのイノベーション

キンドリルの環境、人材、信頼

環境への貢献

サステナブルな未来に向けた加速

気候リスクの管理

システムパフォーマンスの管理

選ばれるサービスプロバイダーであるために

市場の差別化を推進

責任あるサプライチェーン管理

社員とコミュニティへの貢献

社員へのエンパワメント

人材の獲得

人材の維持

社員のウェルビーイングの促進

インクルージョン、ダイバーシティ&エクイティ

安全で健康な職場環境の提供

グローバルコミュニティに対する責任

人権

信頼への貢献

ビジネスにインテグリティを組み込む

アカウンタビリティ体制

サイバーセキュリティとデータプライバシー

AIへのアプローチ

事業倫理と誠実な運営

啓蒙活動と公共政策に対するアプローチ

データと開示

環境と社員に関するデータブック

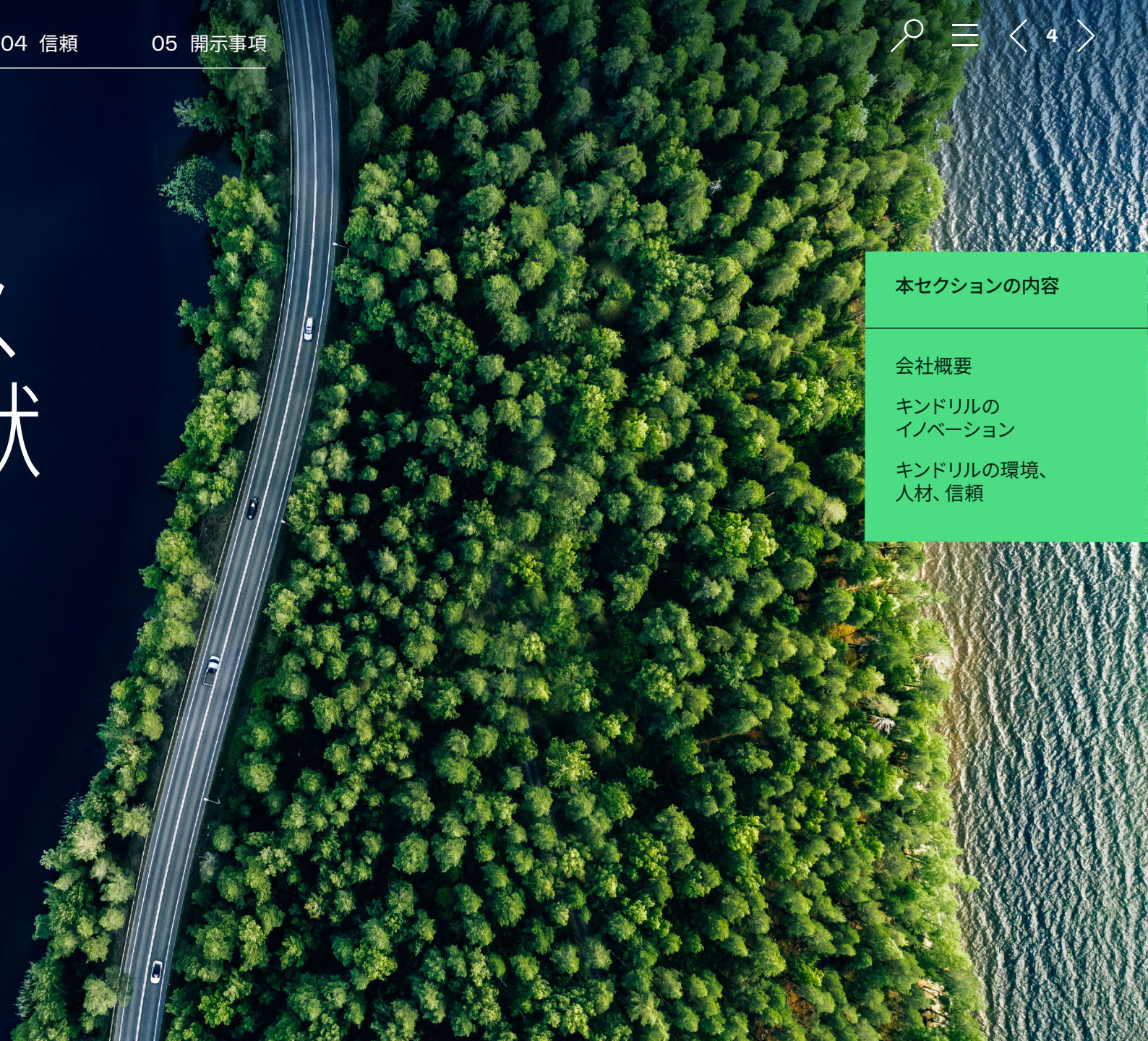
TCFDレポート

SASBコンテンツインデックス

GRIコンテンツ・インデックス

CDP回答

1 ビジネスへの貢献



本セクションの内容

会社概要
キンドリルのイノベーション
キンドリルの環境、人材、信頼

キンドリルの概要

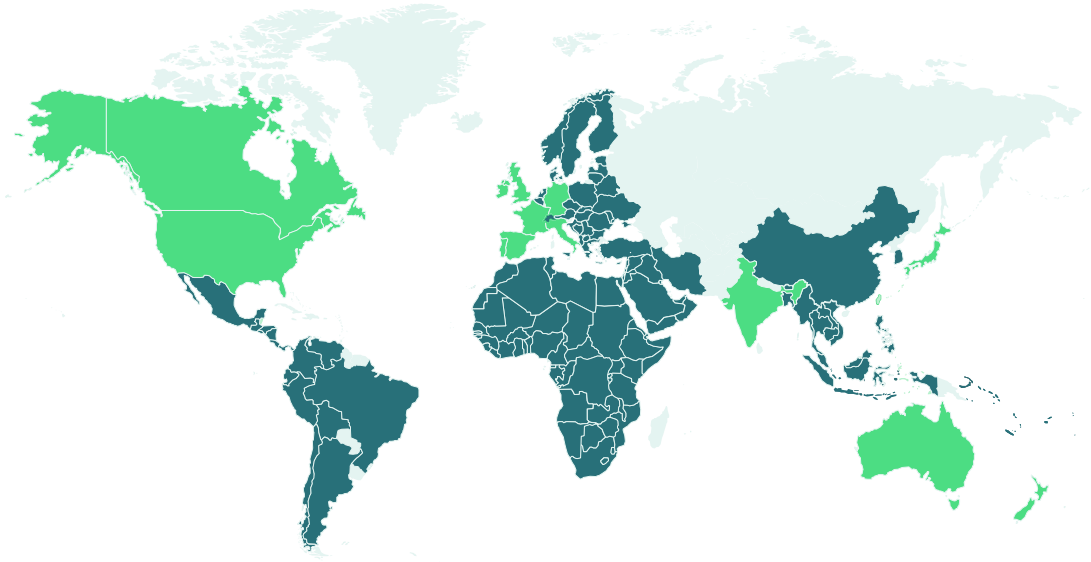
キンドリルは世界最大のITインフラストラクチャーサービスプロバイダーであり、60カ国以上で数千の法人顧客にサービスを提供しています。

キンドリルは、世界が日々依存している複雑でミッションクリティカルな情報システムを設計、構築、管理、モダナイゼーションしています。

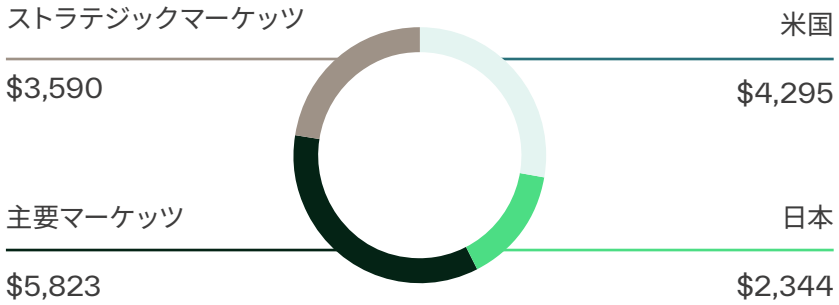
86%
の社員が、職場で自分らしくいられると感じている

80,000人の社員

60カ国を超える数千の顧客



2024年度のセグメント別収益（単位：百万ドル）



報告対象は、以下の4つのセグメントから構成されています。

米国
この報告セグメントは、米国におけるキンドリルの事業で構成されています。

ストラテジックマーケッツ
この報告セグメントは、キンドリルが事業を展開している他のすべての国における事業で構成されています。

日本
この報告セグメントは、キンドリルの日本における事業で構成されています。

主要マーケッツ
この報告セグメントは、オーストラリア/ニュージーランド、カナダ、フランス、ドイツ、インド、イタリア、スペイン/ポルトガル、英国/アイルランドにおけるキンドリルの事業の集約です。

2024年度の事業ハイライト

ITサービスのリーダーとしての地位を固める

161億ドル
2024年度売上収益

強固な投資適格バランスシート

16億ドル
キャッシュ

47億ドル
利用可能な流動資産[1]

出典：2024年3月31日現在会計年度のForm 10-Kの2024年度年次報告書。2024年6月1日より、キンドリルのオーストラリア/ニュージーランドでの事業は主要マーケッツからストラテジックマーケッツに移行しました。

[1] 16億ドルの現金と32億ドルの未使用のシニア無担保クレジットファシリティで構成されます。四捨五入のため、数字が合計されない場合があります。

キンドリルのテクノロジーサービス

私たちは、テクノロジー分野全体にわたってコンサルティング、実装、マネージドサービスを提供し、お客様がミッションクリティカルなエンタープライズIT環境を管理し、モダナイゼーションできるよう支援しています。キンドリルのサービスは、独自の専門知識、サービスの品質、イノベーション、知的財産、グローバルなビジネス展開の分野でのIT様式に関するデータによって差別化されています。

クラウド

ハイブリッドモデルでシームレスで統合されたマルチクラウド管理を実現

サイバーレジリエンス

サイバーセキュリティ、事業継続、災害復旧の包括的なサービスを提供し、お客様が新たな脅威や規制基準に継続的に対応できるよう支援

ネットワーク&エッジ

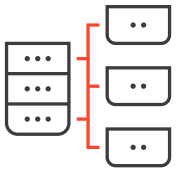
クラウドとデータセンター接続のための統合ネットワークサービスを提供

アプリケーション、データ&AI

フルアプリケーション・プラットフォームの提供アプリケーションのモダナイゼーションのためのホスティングと専門家による支援

デジタルワークプレイス

社員に消費者体験を提供してユーザー体験と勤務地選択の柔軟性を高める



コアエンタープライズ&zCloud

ハイブリッドクラウドへの移行の一環として、お客様のメインフレーム・アプリケーション、データ、インフラストラクチャーを変換しモダナイゼーション

キンドリルの戦略

私たちの戦略は、お客様とテクノロジーパートナーとの信頼関係を構築し、育むことに重点を置いています。私たちは、世界クラスのチームの維持、業界全体にわたるミッションクリティカルな専門知識の提供、知的財産と自動化の開発、戦略的パートナーシップの幅広いエコシステムの活用を重視しています。こうしたパートナーシップを通じて、既存のお客様に果たす役割を拡大し、新規のお客様や市場へのアクセスを増やすためのサービスを開発しています。

2024年度の進歩を促進するために、3Aの取り組み（Alliances（アライアンス）、Advanced Delivery（アドバンスト・デリバリー）、Accounts（アカウント））を成功裏に実施しました。これらの戦略的優先事項により、業績が継続的に向上し、お客様の現在および将来のテクノロジーのニーズをより適切に支援できるようになると信じています。

3Aの取り組み

アライアンス

新しいエコシステムパートナーとケーパビリティを活用して、契約数、認証資格数、売上高の増加を目指す

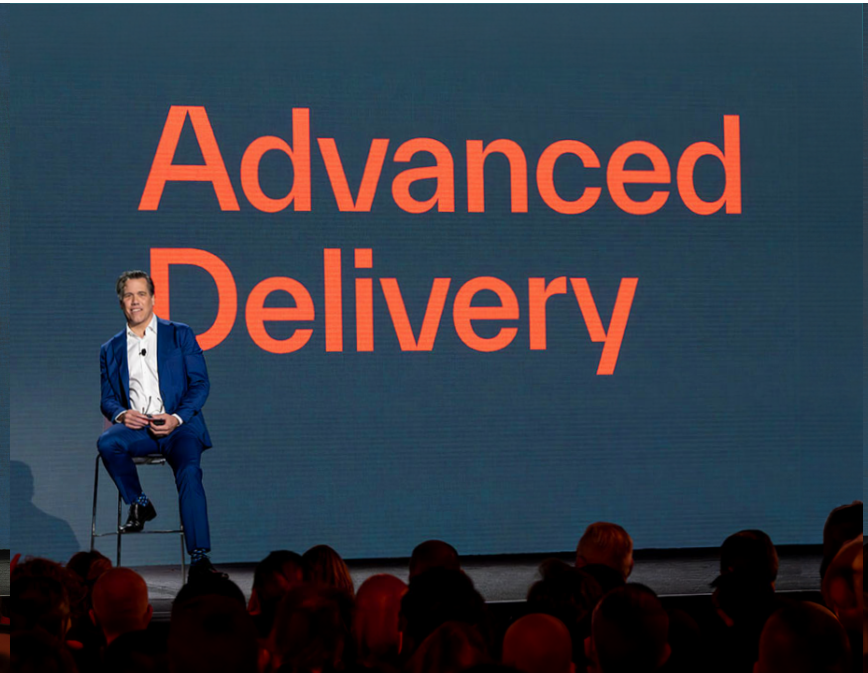
アドバンストデリバリー

スキルアップと自動化を通じてサービスデリバリーを変革

アカウント

利益率の低い事業への取り組み

3A's



キンドリルのイノベーション

イノベーションの文化

キンドリルは、イノベーションにより発展する文化を創造することに取り組んでいます。私たちは、ステークホルダーと緊密に連携して新たなソリューションを特定、複雑な課題を解決し、変革の過程のどの段階にあってもお客様にご満足してもらえるよう対応します。私たちは、イノベーションを推進し、お客様がビジネス上の成果を達成できるよう、人材とテクノロジーへの投資に尽力しています。

テクノロジーの変革者

キンドリルは、エンジニアリング、プログラミング、インフラストラクチャーのサービス、サイバーレジリエンス、技術設計の分野で、優れた技術専門家と、お客様へのサービス提供における画期的な貢献を高く評価しています。私たちがサービスを提供するビジネス分野とコミュニティの変革におけるキンドリルの価値観と専門知識を代表する、100人以上の仲間、技術理事（Distinguished Engineer：ディスティングイッシュドエンジニア）、デザイナーからなる私たちのチームは、業界全体の課題を解決し、お客様の成功に貢献しています。

イノベーションと技術的な専門知識でお客様とつながる

kyndryl consult

ビジネス成果主導のコンサルティング

お客様が最も困難な技術的課題に対処できるように、脚かな専門知識を提供します

kyndryl bridge

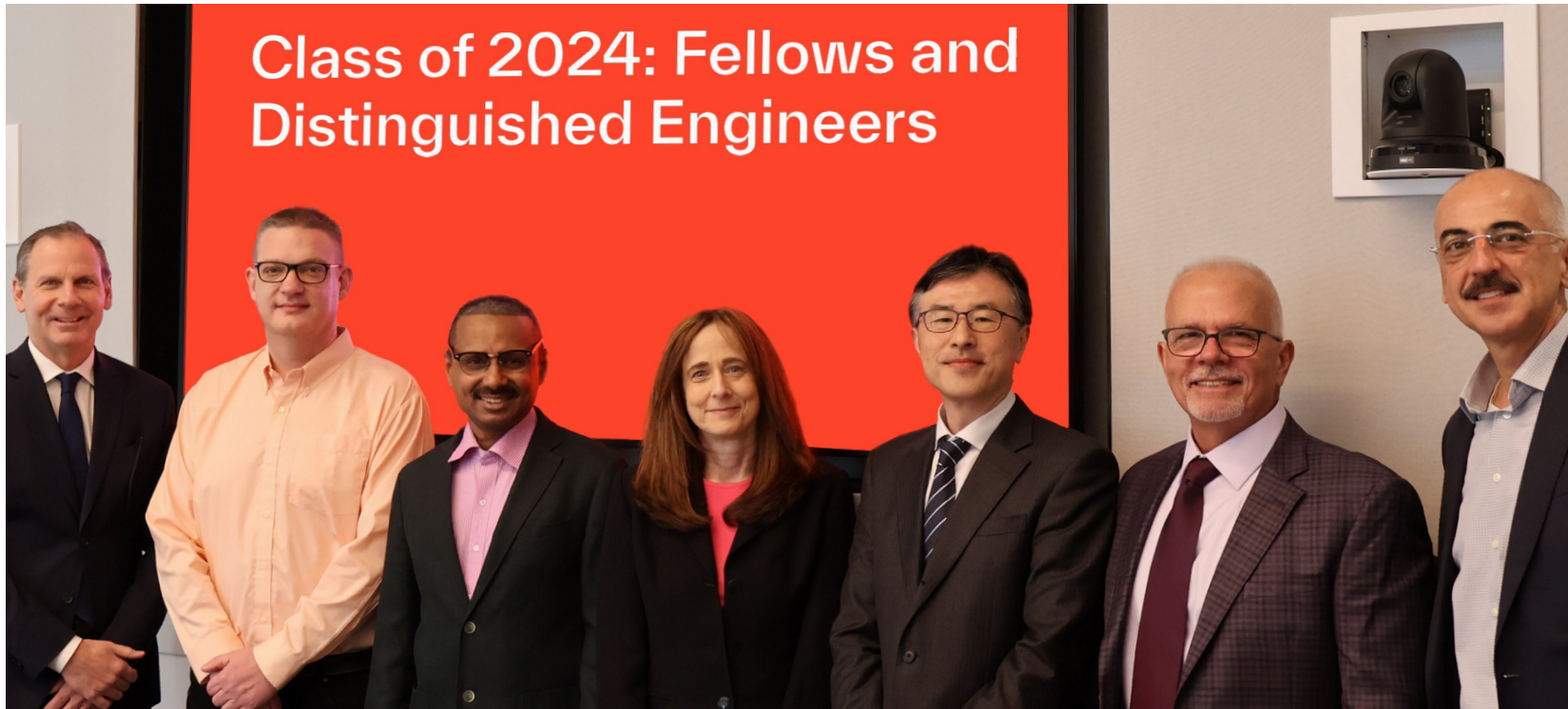
オープンな統合デジタルビジネスプラットフォーム

お客様に複雑なIT資産に関するリアルタイムのインサイトを提供し、ミッションクリティカルな運用をカスタマイズするための前例のない管理を提供します

kyndryl vital

デザイン主導の共創体験

デザイン主導のアプローチを通じてお客様やパートナーとともに革新的なソリューションへの取り組みと共創の方法を再定義



知的財産

キンドリルは、イノベーションを競争上の優位性と考え、最先端のアイデアとテクノロジーの開発を重視しています。キンドリルのポートフォリオには、マルチクラウド管理、統合監視、サービス品質などの分野が網羅され、お客様の複雑なテクノロジー環境をより適切に管理およびサポートできる3,300件を超える特許が含まれています。

さまざまな業界のお客様と数十年にわたって協力してきた経験から、運用上の知見が得られ、知的財産が生み出されました。これらの知的財産をお客様の利益のために拡大しています。私たちは、テクノロジープロバイダーのより広範なエコシステムやお客様の課題に拡大して適用するために、知的財産への投資を続けています。キンドリルの技術専門家は社内のハッカソンにも参加し、その結果、数多くの革新的なアイデアが生まれ、その一部は特許取得に向けて審査中です。

さらに、私たちの事業運営において使用されるさまざまな商標、ロゴ、サービスマーク、商号に対する権利も所有または保有しています。また、キンドリル製品およびその他の専有資料の内容を保護する著作権に対する権利も所有または保有しています。

キンドリルポートフォリオ内

3,300+ 特許

キンドリルの環境、人材、信頼

コーポレートシチズンシップへの戦略的アプローチ

キンドリルのコーポレートシチズンシップ戦略は、私たちの戦略的ビジネス優先事項と一致しており、経済、社会、環境の進歩を推進するというコミットメントに根ざしています。2度目の会計年度を迎え、よりサステイナブルな未来を目指して努力を続け、ステークホルダーに価値を届け、世界的なインパクトを拡大し事業の成功を加速させるための戦略を展開してきました。私たちは、環境管理責任、社会的インクルージョン、倫理的なガバナンス慣行に根ざしたウィニングカルチャーを育むために日々取り組んでいます。私たちは、収益性、リスクと評判の管理、社員、お客様、パートナーの能力開発に重点を置いています。このレポートでは、環境、社会、ガバナンス（ESG）という用語は**環境**、**人材**、**信頼**とし、キンドリルが社会、企業ガバナンス、環境に関連して認識しているより広範な影響と機会を表しています。これをキンドリルのコーポレートシチズンシップ戦略と呼んでいます。

私たちは、環境管理責任、社会的インクルージョン、優れたガバナンス慣行を取り入れたウィニングカルチャーを育むために日々取り組んでいます。

価値を構築し、ポジティブなビジネスのインパクトを推進するという私たちの使命は次の3つの中核となる要素と一致しています。

環境については、環境への影響を制限し、サプライチェーンを管理し、社員教育と研修を提供することに重点を置いています。私たちは、規制当局、お客様、投資家の要件を満たすとともに、ステークホルダーが独自の環境目標を達成できるよう支援することに尽力しています。

人材については、優秀な人材の確保と維持、独自のカルチャーの構築、スキル開発の提供、インクルーシブな社員とのエンゲージメントの推進に重点を置いています。私たちは、会社全体でウェルビーイング、健康と安全、社会的インパクト、人権、インクルージョンを優先しています。

信頼については、取締役会レベルおよび企業全体でのガバナンスプログラムに重点を置き、プログラムには企業リスク管理、サイバーセキュリティ、データおよびAIガバナンスを含めています。社員、投資家、政府、お客様、パートナー、サプライヤー、非営利団体とのやり取りにインテグリティと価値を組み込んでいます。

私たちは、世界経済や地政学的な変化が私たちの事業、お客様、コミュニティに課題と機会をもたらすことを認識しています。私たちは、ベストプラクティス、気候科学、適用される規制、社員、お客様、社会、環境にとってプラスの成果につながるよう努める政策とプログラムを引き続き推進していきます。私たちの戦略は、私たちの目標とコミットメントを達成するためのロードマップです。

私たちは、お客様、パートナー、業界団体との信頼関係を深めるとともに、卓越性とイノベーションに取り組んでいます。私たちは、環境、人材、信頼のためのプログラムを通じて、引き続き総合的な戦略を推進し、グローバルなインパクトを拡大していきます。行動を通じてコミットメントを示し、戦略をビジネスの優先事項と整合させることで、よりサステイナブルでインクルーシブな未来のための基礎を築いていきます。

フェイス・テイラー
グローバルシチズンシップ&サステナビリティ責任者
環境、人材、信頼のグローバルプログラムリーダー

2024年度のコーポレートシチズンシップの実績

	ハイライト[2]	
環境	• 温室効果ガスの基準排出量を限定的な第三者保証付きで公表し、2040年のネットゼロ目標と2030年の短期排出削減目標をSBTi（Science Based Targets initiative: 科学に基づく目標設定イニシアチブ）により検証 • 統合環境エネルギー管理システムでグローバルISO14001および50001認証を取得	• 目標達成のためにキンドリル社員に特化したサステイナビリティの研修コースを世界中の社員に提供 • お客様向けのサステナビリティサービスとGo-to-Market戦略を開始 • Responsible Business AllianceやEcoVadisなどの業界プログラムの活用、ネットゼロの目標について主要サプライヤーへの働きかけで、サプライヤープログラムの構築を継続
人材	• 人材のスキルとキャリアをビジネスの中心に据えるために、中核となる人材管理の技術とプロセスを変革。これにより、社員自身の成長とキャリアアップに不可欠なスキル、能力、経験を理解するための透明性を確保できるとともに、市場価値の高いスキルやコンピテンシーを向上させるよう設計されたリソースへのアクセスも提供可能に • 社員の身体的、精神的、社会的、経済的な健康を支援するプログラムと福利厚生を通じて実現した、新しいグローバルで総合的なウェルビーイング戦略「Kyndryl Be Well」を設立	• 70を超える世界中のKyndryl Inclusion Networks（KINs）を通じて、インクルーシブなカルチャーの醸成を促進 • キンドリルコミュニティの開発プログラムに助成金を提供するために、非営利の民間財団となるキンドリル財団を立ち上げ • 社員のエンゲージメント、参加、ボランティア活動が増加 • 現代奴隷制に関する声明を発表し、適用される規制を遵守するとともに、私たちが事業を行うすべての国において人権に関する高い基準を設定
信頼	• 対象社員に対するキンドリル行動規範およびサイバーセキュリティ研修の完了率100%を達成 • 取締役会メンバーの50%は人種、民族、性別の多様性に富む	• コーポレートシチズンシップ目標を役員のアニュアルインセンティブプランの一部として採用 • 企業リスク管理プログラムにコーポレートシチズンシップ戦略を組み込み、継続的に監視

詳細については、戦略的優先事項、進捗状況、実績の概要が記載されたコーポレート・シチズンシップ・レポートのエグゼクティブサマリーをご覧ください。

[2] 一部のハイライトは2024年度以降に及ぶ可能性があります。

優先事項の特定

2022年、キンドリルは詳細なマテリアリティ評価を実施しました。[3] 3段階のプロセスでトピックを特定し、社内外のステークホルダーと連携し、キンドリルとステークホルダーにとっての相対的な重要性に基づいて結果に優先順位を付けました。

私たちの評価では、サイバーセキュリティとデータプライバシー、インクルージョン、ダイバーシティ＆エクイティ（ID&E）を含む人材管理、温室効果ガス排出と気候リスクの管理、人権、アクセシビリティの製品管理、手頃な価格と普遍的なニーズ、ビジネスモデルのイノベーション、ビジネス倫理、コミュニティとの関与、報告の透明性、労働安全衛生、サプライチェーンの環境とレジリエンスの管理、責任ある法律と規制への関与、サプライヤーのダイバーシティ、水管理、廃棄物管理など、キンドリルにとっての数多くの優先事項が明らかになりました。規制や進行中のステークホルダーの要件を満たすために、引き続き要件の監視、再評価、優先順位付けを行います。

[3] 本レポートで使用されている「マテリアリティ」は、SECやその他の財務報告目的で定義されている用語とは異なるため、混同しないよう注意する必要があります。マテリアリティ評価とは、企業が自社のサステナビリティに関するさまざまなトピックの緊急性を特定し、優先順位を付けるプロセスを指します。このレポート中の情報のあるなしで、SECやその他の財務報告の目的とする情報の重要性についての企業の信念が表されていると解釈すべきものではありません。

ステークホルダーとの関与

私たちは、パーパスドリブンな組織であり、共通の目標を達成するというコミットメントの一環として、主要なステークホルダーと定期的に交流しています。私たちの関与としては、直接の対話、調査、専門家や業界のフォーラム、研修、ソリューションの共同作成などが含まれます。さらに、グローバル情報開示の策定の一環として、また重要な環境、人材、信頼に関するトピックの見直しの過程で、ステークホルダーと継続的に交流しています。

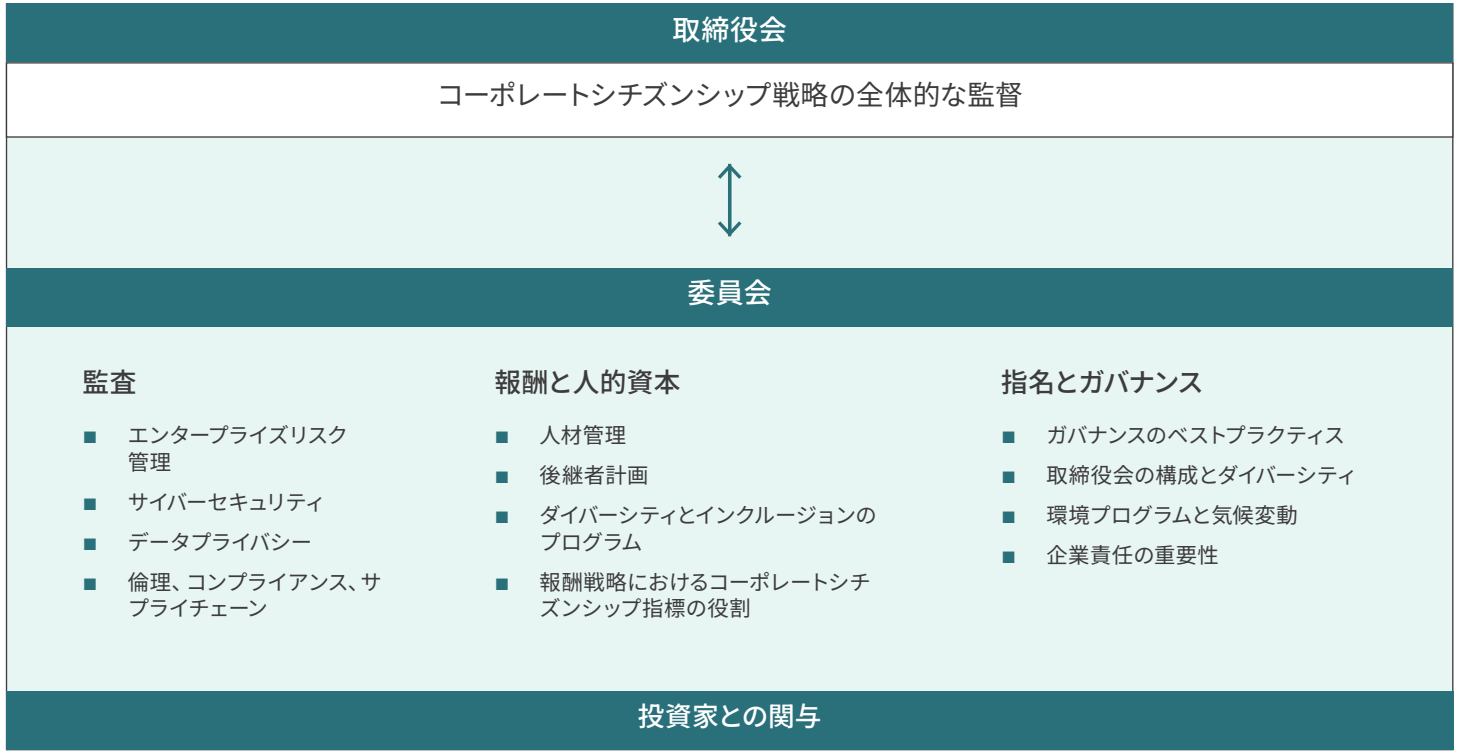
主要なステークホルダーグループ	エンゲージメントの焦点	エンゲージメントのためのアクション
コミュニティ	キンドリルは、事業を展開するコミュニティに良いインパクトを与えることに尽力しています。キンドリル財団を通じて、未来を見据えた教育、気候変動対策、インクルーシブ経済という3つの分野で社会的インパクトをコミュニティに与えるよう支援しています。詳細については、このレポートの社会的インパクトのセクション をご覧ください。	ボランティア活動、パートナーシップとスポンサーシップ、慈善活動
お客様	私たちは世界最大のITインフラストラクチャーサービス企業としての専門知識を活かし、お客様が環境とビジネスの目標を達成できるよう支援します。私たちのサービスにより、お客様はエネルギー効率を高め、レジリエンスを強化し、規制遵守を管理することができます。	情報提供依頼書（RFI）、教育と研修、パートナーシップソリューション
社員	私たちは、社員をサポートし、社員の貢献を最大限に高めるインクルーシブなカルチャーを世界中で育み、構築するために必要な人材とシステムに多額の投資を行っています。詳細については、このレポートの人材の章をご覧ください。	年次調査およびパルス調査、研修および能力開発、全社会議、Kyndryl Inclusion Networks（KIN）
投資家	ステークホルダーが私たちの事業戦略を理解し、ガバナンス、環境のサステナビリティ、社員やコミュニティに関するキンドリルの方針や慣行が戦略に沿っているかを確認できるように努めています。私たちは、ステークホルダーの視点について十分な情報を得ることができるように、意見やフィードバックを求めています。	投資家向け発表およびカンファレンス、規制関連書類、年次株主総会
パートナー	私たちは、戦略的パートナーのエコシステムと連携し、革新を進め、サステナブルなソリューションを共同で創出して、お客様のデジタル変革を支援し、複雑なビジネス課題を解決します。	ソリューションの共創、ミーティング、展示会、イベント
サプライヤー	私たちは、サプライヤーの行動と報告に関するResponsible Business Alliance（RBA）の基準に準拠して、サプライヤーの多様性、ビジネス倫理、環境のサステナビリティ、人権への取り組みを管理しています。RBAの詳細については、このレポートの「責任あるサプライチェーン」のセクションを参照してください。	教育・研修、調査、行動規範/RBA
各国政府	私たちは、気候変動リスク、責任ある法律および規制への関与、サイバーセキュリティ、プライバシー、データ保護、AIなどの問題について、選出議員や規制当局と協力しています。地域、国、地方の政策立案者を含む主要なステークホルダーと協力し、グローバルな対話を必要とする問題に取り組んでいます。	ソートリーダーシップ、政府発表、会議

監督とガバナンス

キンドリルの取締役会は、キンドリルのコーポレートシチズンシップ戦略の実行と推進において重要な役割を果たしています。

取締役会は、コーポレートシチズンシップ戦略管理の実行を支援するために、右の図に示すような監督体制を確立しました。

キンドリルのエグゼクティブは、チームを統合して私たちのコミットメントを効果的に達成する上で重要な役割を果たしています。さらに、役員報酬の年間インセンティブプランの一部として、コーポレートシチズンシップの目標をリンクさせて、この目標達成を奨励しています。2024年度には、これによりコーポレートシチズンシップ戦略が推進されました。私たちは、環境に配慮した慣行の支援、社員の採用の向上、社員の維持、社員の意欲向上、成長と豊かなカルチャーを実現するための重要なスキルの確保、ガバナンス、倫理、透明性の強化という戦略的目標の達成に注力しながら、引き続き基盤を構築しています。



コーポレートシチズンシップ執行委員会

キンドリルのプログラムは、CEOと企業行動グローバル責任者によって監督されています。コーポレートシチズンシップ執行委員会は少なくとも四半期ごとに開催され、私たちの戦略が確実に進行していることを確認しています。委員会の委員は、コーポレートシチズンシップの進捗状況に関する重要な情報を取締役会に提供し、右に記載されている作業部会を監督しています。

執行委員会	
役職	役割
最高経営責任者	執行役員
最高執行責任者	環境作業部会の執行役員
最高人事責任者	人材&社会作業部会の執行役員
最高財務責任者	委員
広報・政策渉外・社会貢献・サステナビリティ担当グローバル責任者	議長
グローバルシチズンシップおよびサステナビリティ担当バイスプレジデント	気候変動、環境資源、サプライチェーン、人権、社会的インパクト、キンドリル財団、コーポレートシチズンシップ全般の管理に重点を置く、環境作業部会のリーダー
法務担当バイスプレジデント	人材、ダイバーシティ、安全衛生、健康と福利厚生、報酬に重点を置く、人材&社会作業部会のリーダー
法務担当バイスプレジデント	サイバーセキュリティ、データプライバシー、倫理、AI、政府関係、リスク管理に重点を置く、信頼とガバナンス作業部会のリーダー
インクルージョン、ダイバーシティ&エクイティ責任者、副社長	委員
法務顧問兼コーポレートセクレタリー	信頼とガバナンス作業部会の執行役員

環境、人材、信頼に関連する課題の管理

キンドリルのコーポレートシチズンシップ執行委員会と取締役会による監督とガバナンスに加えて、エンタープライズリスク管理（ERM）プログラムも、コーポレートシチズンシップ戦略に関連するリスクの軽減と監視の役割を果たします。キンドリルのERMは、3段階のプロセスで、グローバルに事業全体のコーポレートシチズンシップ戦略に関連するリスクを特定、評価、管理します。

- エンタープライズサービス、グローバルプラクティス、国別管理の各チームは、リスク評価調査を実施し、特定された固有リスクと残存リスクを、キンドリルの業務、評判、財務へのインパクトに基づいてランク付けします。
- 調査結果に対処するため、リスク管理が策定されます。リスク管理は適切な作業部会に割り当てられ、執行委員会の執行役員とともにレビューされます。執行役員が最終レビューを行い、適切な緩和努力がキンドリル全体で適切に調整されていることを確認します。
- 事業全体にわたるリスク管理戦略の策定を可能にするために、リスク管理の個別責任者がエグゼクティブに割り当てられています。

規制への対応

急速に変化するグローバルな規制環境に関連する課題に対処するために、私たちはまず、主要な社内リーダーやステークホルダーと協力して戦略と優先事項を策定することから開示準備を開始しました。

2022年以降、私たちは準備に対する理解とアプローチを進化させ続けています。独立した企業としての最初の2年間で、グローバル事業におけるコーポレートシチズンシップに関する財務報告以外の要件を定義しました。国際標準化機構（ISO）管理システム、および義務的な報告の枠組みに従って必要な情報を継続的に特定、監視、評価、開示するために必要なプロセスと管理を開発し、認証しています。

さらに、準備プロセスの極めて重要なステップとして、欧州連合の企業サステナビリティ報告指令（CSRD）で要求される非財務環境、人材、信頼の開示の根拠を決定するために、二重の重要性評価が進行中です。今後も、規制環境の評価を継続していきます。

キンドリルのグローバル基準への取り組み

国連の持続可能な開発目標

キンドリルは、国連の持続可能な開発目標 (SDGs) の達成を支えるテクノロジーの重要な役割を認識しています。これらの目標への取り組みと、より良い持続可能な未来を実現するという使命は、イノベーションの促進、不平等の削減、環境のサステナビリティの促進を目的とした私たちの戦略的取り組みと事業に反映されています。私たちは、ビジネス慣行をSDGsに合わせることで、より持続可能でインクルーシブな未来を築きながら、社会にプラスのインパクトを与えるよう積極的に取り組んでいます。

SDGsに対する私たちのアプローチは、コーポレートシチズンシップ戦略に深く組み込まれてます。本レポートでは以下の6つの目標に向けた取り組みに重点を置いています。私たちはこれらの目標をサポートするために、今後も取り組みを進化させ、進捗状況を報告していきます。

私たちは、国連の持続可能な開発目標に合わせて、重大なグローバル課題の解決に努める中で、これまでの進捗を誇りに思っています。私たちは、ステークホルダーと協力してインパクトを高めながら、コーポレートシチズンシップ活動を通じて日々ミッションを推進しています。

ウナ・ピュリッジ
キンドリル広報・政策渉外・社会貢献・サステナビリティ担当グローバル責任者

国連の持続可能な開発目標の進捗状況

SDGs目標	SDGsターゲット	キンドリルの取り組みとプログラムの詳細
すべての人にインクルーシブかつ公正な質の高い教育を確保し生涯学習の機会を促進する	4.4 2030年までに、技術的・職業的スキルなど、雇用、働きがいのある人間らしい仕事および起業に必要な技能を備えた若者と成人の割合を大幅に増加させる。 4.5 2030年までに、教育におけるジェンダー格差をなくし、障がいのある人、先住民および脆弱な立場にある子どもなど、脆弱層があらゆるレベルの教育や職業訓練に平等にアクセスできるようにする。	包括的な取り組みとプログラムの詳細については、人材の章をご覧ください。 • 多様で熟練した労働力の構築により機会均等を促進 • 社員の能力開発、研修・訓練、キャリアアップのための継続的な機会を提供 • ミッションネットゼロコース、カーボンリテラシートレーニング、エコストリーム社員プログラムなど社員へのサステナビリティ研修によりインクルーシブな学習を促進 • コミュニティレベルのボランティア活動とプログラムにより教育へのアクセスとスキルの習得を支援 • キンドリル財団は助成金とスキルに基づいたボランティア活動を提供
インクルーシブかつ持続可能な経済成長およびすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用を促進する	8.5 2030年までに、若者や障がいのある人を含むすべての男性および女性の、完全かつ生産的な雇用および働きがいのある人間らしい仕事、ならびに同一価値の労働についての同一賃金を達成する。	包括的な取り組みとプログラムの詳細については、人材の章をご覧ください。 • 私たちの社会的インパクトプログラムによりパートナーシップと社員のボランティア活動を通じて、多様なコミュニティでの機会を育む • キンドリル財団は、初年度に7カ国11の非営利団体にサイバーセキュリティ教育と助成金を授与し、多様なコミュニティを支援 • プログラムを通してコミュニティへの関与、ボランティア活動、教育、将来の労働力のためのスキルアップを促進 • 70を超えるKyndryl Inclusion Networks（KINs）のリソースグループが、インクルーシブな社会やグループへの取り組みを実践
各国内および各国間の不平等を是正する	10.2 2030年までに、年齢、性別、障がい、人種、民族、出自、宗教、あるいは経済的地位その他の状況に関わりなく、すべての人々の能力強化および社会的、経済的および政治的な包含を促進する。	包括的な取り組みとプログラムの詳細については、人材の章をご覧ください。 • 採用活動とコミュニティ活動を通して、ダイバーシティとインクルージョンを重視したカルチャーを強化 • 70以上のKINがグローバルなインクルージョンと社員のダイバシティを推進 • 私たちの人権方針と実践により、インクルーシブな環境を支援 • 社会的インパクトプログラムを通じてコミュニティと関わり、地域経済の機会を創出 • キンドリル財団のサイバーセキュリティ教育ですべての人のインクルージョンと平等を推進

国連の持続可能な開発目標の進捗状況（続き）

SDGs目標		SDGsターゲット	キンドリルの取り組みとプログラムの詳細
	持続可能な生産消費形態を確保する	12.2 2030年までに天然資源の持続可能な管理および効率的な利用を達成する。 12.5 2030年までに、廃棄物の発生防止、削減、再生利用および再利用により、廃棄物の発生を大幅に削減する。 12.6 特に大企業や多国籍企業などの企業に対し、持続可能な取り組みを導入し、持続可能性に関する情報を定期報告に盛り込むよう奨励する。	包括的な取り組みとプログラムの詳細については、環境の章をご覧ください。 • キンドリルの廃棄物管理プログラムでは、廃棄物を追跡、測定、削減して、2030年までにIT電子廃棄物を埋立地から完全に転用するという目標達成を目指す • Responsible Business Alliance（RBA）の行動規範とEcoVadisの報告プログラムを使用することで、持続可能なバリューチェーン管理を支援 • サプライチェーンにおける環境と多様性の実践を推進・管理
	気候変動とそのインパクトに立ち向かうための行動を起こす	13.2 気候変動対策を国別の政策、戦略および計画に盛り込む。 13.3 気候変動の緩和、適応、インパクト軽減および早期警戒に関する教育、啓発、人的能力および制度機能を改善する。	包括的な取り組みとプログラムの詳細については、環境の章をご覧ください。 • スコープ1、2、3の温室効果ガス排出量について2040年までにネットゼロにすることや、2030年までに購入電力の100%を再生可能エネルギー源から調達することなど、科学に基づいた対象と目標を設定 • ネットゼロ目標についてサプライヤーを教育し、サプライヤーから環境活動に関する情報を収集することを重視 • 気候教育を促進するために、社員向けの排出量のネットゼロ、カーボンリテラシー、ESG研修を開始
	持続可能な開発のために平和的でインクルーシブな社会を推進し、すべての人に司法へのアクセスを提供し、あらゆるレベルで効果的で説明責任のあるインクルーシブな制度を構築	16.5 あらゆる形態の汚職や贈賄を大幅に減少させる。 16.6 あらゆるレベルにおいて、有効で説明責任のある透明性の高い公共機関を発展させる。	包括的な取り組みとプログラムの詳細については、私たちの信頼の章をご覧ください。 • 取締役会によるコーポレートシチズンシップ・プログラムの監視により透明性を後押し • データプライバシー、サイバーセキュリティ、AIガバナンスと研修に重点を置き、アカウンタビリティを促進 • 対象となる社員の100%を対象に行動規範倫理研修を実施し、腐敗防止法および贈収賄防止法に対する取り組みを促進

2 環境への貢献

本セクションの内容

サステナブルな未来に向けて加速
気候リスクの管理
システムパフォーマンスの管理
選ばれるサービスプロバイダーであり続ける
市場での差別化を推進
責任あるサプライチェーン管理

サステナブルな未来に向けて加速

世界有数のITインフラストラクチャーサービスプロバイダーとして、私たちは環境へのインパクトを認識し、持続可能な活動を推進する責任を負っています。私たちは、温室効果ガス（GHG）排出量を削減し、環境目標を達成することに取り組んでいます。また、お客様の環境目標の達成を支援するために、サステナビリティサービスのイノベーション、設計、提供を継続的に行っています。特に、お客様やパートナーが独自のサステナビリティ戦略を策定する中で、私たちの能力は競争上の優位性があると考えています。

キンドリルの環境サステナビリティ方針では、環境へのプラスの影響を大規模に推進しながら、私たちの事業活動とサービス全体でサステナビリティのリーダーとなるという目標を概説しています。

私たちの環境サステナビリティプログラムでは、国連の持続可能な開発目標（SDGs）とキンドリルの事業目標およびステークホルダーの期待を支援する4つの戦略的優先事項を中心に据えています。

サステナビリティの優先事項

1. 気候リスクと環境運用効率の管理
2. システムパフォーマンスと規制コンプライアンスの管理
3. 選ばれるサービスプロバイダーであり続ける
4. 市場での差別化を推進

気候リスクと環境運用効率の管理

キンドリルは、環境および気候関連のリスクを管理するためのプログラム、指標、目標を開発し、特に重要な環境問題である気候レジリエンスおよび温室効果ガス排出量、水、廃棄物に重点を置いています。重要な問題を管理するという私たちの取り組みは、キンドリルの環境サステナビリティ方針およびサステナビリティの優先事項と連携しています。

キンドリルのグローバルシチズンシップおよびサステナビリティ担当のシニアバイスプレジデントは、グローバル・サステナビリティ・グループ（GSG）を率い、サステナビリティ関連の取り組みの全体的な方向性と実施を推進する責任を負っています。私たちの気候レジリエンスおよび温室効果ガス排出量、水および廃棄物管理プログラム（目標の設定、追跡、測定を含む）は、GSGが環境およびエネルギー管理システム（E&EnMS）の一環として、不動産およびデータセンターサービスチーム、調達、物流、財務、人事、法務などの全社部門と協力して実施しています。

キンドリルの環境および気候変動プログラムは、キンドリルのエンタープライズリスク管理（ERM）プログラムに組み込まれています。ERMプログラムとE&EnMSの両方により、環境および気候関連のリスクを評価し対処することで、確実にリソースが適切に割り当てられ、定期的に社内レポートが提供されます。詳細については、E&EnMSおよびERMのセクションを参照してください。

> サステナビリティ、業務効率、気候レジリエンスは、私たちの事業と社会的責任についての考え方にとって不可欠です。キンドリルは創業以来、サステナビリティに取り組んでおり、今後も気候レジリエンスをサポートする方法で業務効率を管理することを優先しています。私たちは、強力なガバナンス、事業戦略との整合性、社内の連携により、エネルギー使用を最適化し、排出量、廃棄物、水の消費量を削減する取り組みを進めています。

ハーシュ・チュー
最高執行責任者および環境作業部会のエグゼクティブスポンサー

気候レジリエンスと温室効果ガス排出量

私たちは、温室効果ガス排出量の削減、エネルギー効率の向上、自社、お客様、ステークホルダーの環境課題に対する革新的なソリューションの適用など、気候リスクと機会の管理に取り組んでいます。キンドリルの気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）報告書には、気候リスクと機会に関するキンドリルの戦略、管理、ガバナンスの詳細が記載されています。

気候変動に関する課題と機会を適切に管理することで、ステークホルダーの情報開示の期待に応え、EUの企業サステナビリティ報告指令（CSRD）、EUのエネルギー効率指令（EED）、カリフォルニア州の新しい気候排出量開示、気候関連の財務リスク報告に関する法律および指針などの規制要件、ならびに国際サステナビリティ基準審議会（ISSB）のサステナビリティ開示基準やEUデータセンターのエネルギー効率に関する行動規範とCDP（旧カーボン・ディスクロージャー・プロジェクト）の気候変動評価などのその他のイニシアチブを採用または使用する管轄区域にも同様に準拠できます。

2023年のCDP気候変動評価で、キンドリルは業界平均および世界平均を上回る「B」スコアを獲得し、私たちの短い歴史における成果を反映しています。私たちの環境への取り組みに関する報告と外部からの評価の詳細については、キンドリルのコーポレートシチズンシップの非財務報告ハブをご覧ください。

ネットゼロへの取り組み

キンドリルは、独立してわずか1年後に、パリ協定の気候目標と、2050年までに世界の温室効果ガス排出量をネットゼロにするという気候変動に関する政府間パネル（IPCC）の科学的評価に基づく勧告に沿って、2040年までに温室効果ガスの排出量ゼロを達成するという目標を公表しました。これには、2023年度を基準年として2030年度までにスコープ1、2、3の温室効果ガスの絶対排出量を50%削減するという短期目標が含まれます。この短期目標の中で、私たちはスコープ1および2の温室効果ガス排出の絶対量について、2023年度を基準年として2030年度までに75%削減し、同じ期間内に購入した商品やサービス、資本財、燃料やエネルギー関連の活動からスコープ3の温室効果ガス排出の絶対量を削減することにも取り組んでいます。SBTi（科学に基づく目標設定イニシアチブ）がキンドリルの2040年までの科学に基づくネットゼロ目標と、短期的な科学的評価に基づく排出削減目標を検証しました。

私たちは、エネルギーの節約、エネルギー効率の高い製品とサービスの調達、組織全体のエネルギー効率の向上に取り組み、2030年までに購入する電力の100%を再生可能エネルギーから調達することを目指しています。

2030年の目標

75%
スコープ1およびスコープ2の温室効果ガス排出量の削減

50%
スコープ3を含む温室効果ガス排出量全体の削減

100%
再生可能エネルギー源からの電力の調達

温室効果ガスインベントリ、指標、進捗

私たちは、独立した企業としての最初の会計年度である2023年度には、温室効果ガス排出量の基準値を確立することに取り組みました。それ以来、排出量削減目標に向けて重要な進歩を遂げてきました。

私たちの温室効果ガスおよび環境データは、排出量と環境パフォーマンスを追跡、測定、計算できるソフトウェアツールを通じて収集され、傾向や改善の機会を特定する手助けとなっています。引き続き、温室効果ガスプロトコルに準拠したベストプラクティスに従い、インベントリには、二酸化炭素、メタン、亜酸化窒素、ハイドロフルオロカーボンに関連するスコープ1、 2、そして該当するスコープ3の排出量が含まれています。[4] 報告の正確性と完全性を確保するため、スコープ1、2および3の温室効果ガス排出量指標については、第三者による限定的保証契約を実施しました。

私たちは、2024年度のコーポレート・シチズンシップ・レポートの前版で、2025年度末（2025年3月31日）までに、第三者によって保証された2024年度のスコープ3排出量と、正確な修正報告を共有すると述べました。2025年3月に発行されるこの最新の報告書と付属のデータブックには、第三者によって保証された2024年度のスコープ3 排出量、2023年度の該当するすべての再試算された排出量、および純粋な支出ベースからハイブリッド方式への変更を含む算出手法の詳細が記載されています。

スコープ1、2および3の保証レポートと、手順と計算の詳細については、2024年度の環境および人材データブックを参照してください。

*このページの文章は、2024年度の第三者保証によるスコープ3排出量(2025年3月現在)に基づいて修正されています。

[4] キンドリルの事業活動において、その他の温室効果ガスに関連する排出は発生しませんでした。

[5] mtco2e = 二酸化炭素換算トン

[6] キンドリルの2023年度の収益については、フォーム10-Kの2023年度年次報告書の30ページに、キンドリルの2024年度の収益については、フォーム10-Kの2024年度年次報告書の31ページに記載されています。

スコープ1排出量は全体で9%削減しましたが、 2024年度には車両と冷媒に関連する排出量が増加しました。これは主に、車両在庫のデータ収集の改善と、ある施設での過去の冷媒漏れによるものです。前年比で、スコープ2 （市場ごと）排出量は8%、スコープ3排出量は12%削減しました。スコープ1と2の排出量の削減は、主にデータセンターの統合と最適化戦略を実施したことによるもので、これには作業負荷の一部を、よりエネルギー効率が高く、気候レジリエンスに優れたデータセンターに移行することが含まれており、我々の事業予算とも一致しています。

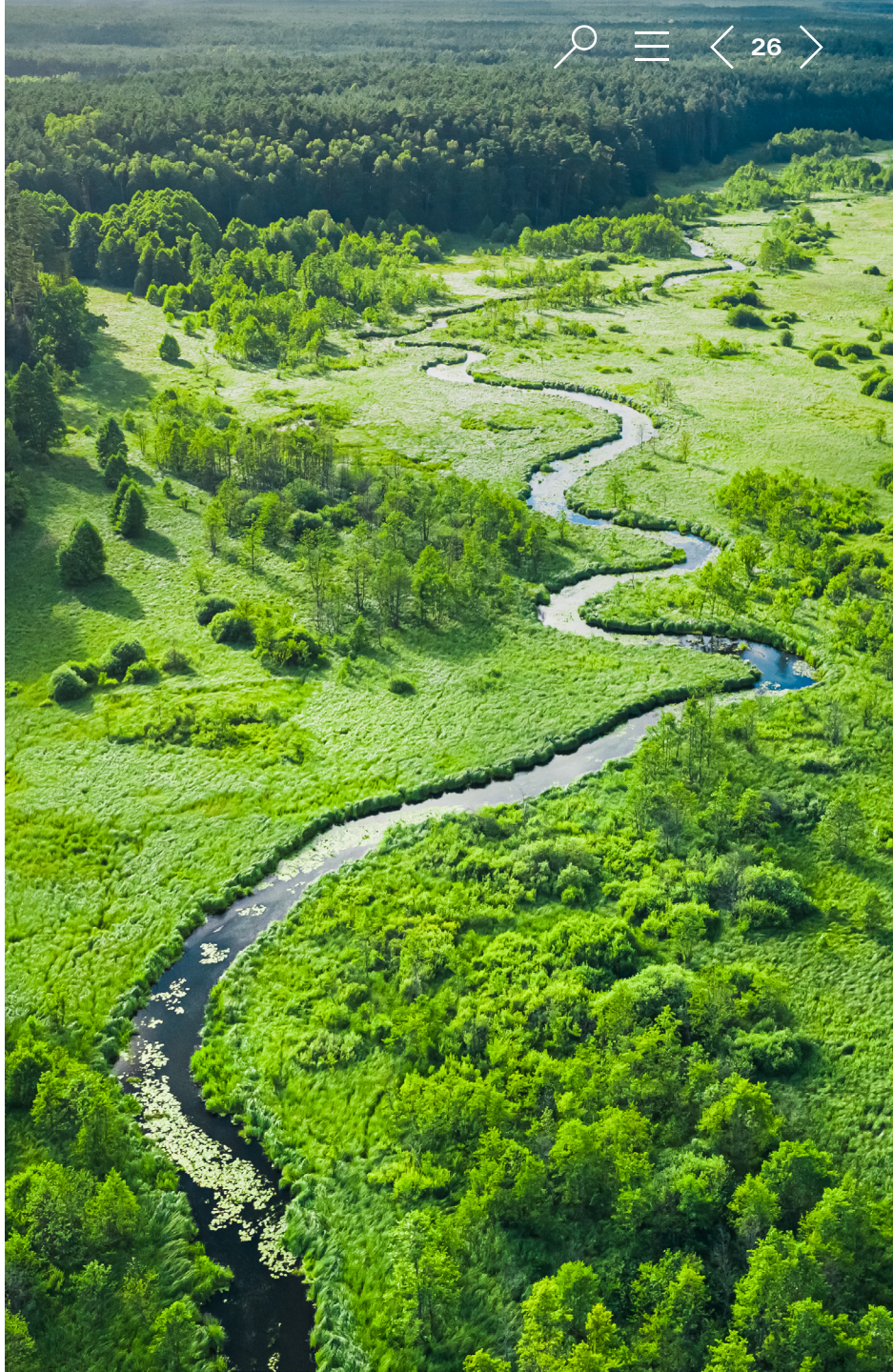
キンドリルの排出量、エネルギー消費量、強度[7]

カテゴリー	2023年度	2024年度
総排出量（市場ごと、mtCO2e）[8]	1,156,989	1,032,213
総排出量（場所ごと、mtCO2e）[8]	1,274,727	1,161,181
スコープ1および2（市場ごと）排出強度（mtCO2e/百万ドル会計年度収益）[6]	18.7	18.2
購入電力量（MWh）	1,440,086	1,400,119
再生可能エネルギー総電力量（%）	51	51
総エネルギー（MWh）	1,667,938	1,583,148

8%
スコープ1および2（市場ベース）全体の排出量削減

12%
スコープ3全体の排出量削減

11%
スコープ1、2（市場ベース）およびスコープ3全体の排出量削減



[7] 2025年3月末に、市場ベースおよび場所ごとの総排出量、2023年度の購入電力量、2023年度の総エネルギー量が、方法論とデータ取得の改善を反映して更新されました。総排出量には、スコープ1、 2、 3の温室効果ガス排出量が含まれます。エネルギーデータには、すべての運営拠点とサービス提供データセンター（キンドリルのITの負荷をサポートするために必要な電力部分のみ）が含まれます。排出量の定義、計算、方法の詳細については、 環境および人材のデータブックを参照してください。

[8] 温室効果ガスプロトコルのスコープ2ガイダンスより ：場所ごとの算出手法には、エネルギー消費が発生するグリッドの平均排出集約度が反映されますが、市場ごとの算出手法には、企業が意図的に選択した電力からの排出が反映されます。

ネットゼロへの道

ネットゼロ目標を策定するにあたり、キンドリルは排出削減計画と、目標を達成するために必要な手順と行動を詳細にまとめた統合財務モデルと排出モデルを設計しました。私たちの排出削減計画は、主にデータセンターの運営から発生する内部排出量と、バリューチェーン排出量に焦点を当てています。私たちの取り組みを最大限に支援するために、このモデルと温室効果ガス管理プログラムの更新と見直しを続けています。

2030年の排出削減目標に向けた進展を加速させ、2040年のネットゼロ目標を達成するために、私たちは以下の取り組みを行っています。

データセンター変革戦略の実行

キンドリルは、従来のデータセンターを統合するにあたり、クラウドプロバイダーも含めた、よりモダナイズされて効率的場所にITワークロードを移行します。これらのデータセンターはエネルギー効率が高く、再生可能エネルギーの使用率も高いため、お客様と私たちのビジネスの両方にメリットがあります。移行先のデータセンターを検討する際には、エネルギー効率と再生可能エネルギーの使用があることを施設基準の検討事項に含めています。

エネルギー効率の向上

キンドリルでは、IT機器のモダナイゼーションと更新、またITワークロードの統合と仮想化を通じて、ビジネスを展開する拠点でのエネルギー効率を高めています。また、AIと自動化を通じて、冷却と空気循環の効率化プロジェクトも実施しています。2024年度に、キンドリルでは約19,000MWh近くのエネルギー効率の節約を達成し、約260万ドルの節約につながりました。

さらに、現在のテクノロジーの活用と二酸化炭素排出量削減の両方の取り組みの一環として、データセンター内のエネルギー消費量が多い古いメインフレームを廃止、統合し、よりエネルギー効率の高い新しいテクノロジーに置き換えるよう取り組んできました。これにより、お客様のインフラ環境を改善しつつ、私たちの環境目標を達成することもできます。このアップグレードによって達成されるおおよその二酸化炭素排出量の削減は3,500MtCO2eで、これは800台以上のガソリン乗用車が1年間走行して排出される温室効果ガス排出量に相当します。

キンドリルには、EUのデータセンターでのエネルギー効率に関する行動規範（EU CoC）で承認された最大規模のデータセンターの1つがあります。この自主的な取り組みは、業界のエネルギー消費が増加する中でデータセンターのエネルギー効率を改善することを目的として2008年に開始されました。EU CoCで概説されているガイドラインは、EUのエネルギー効率指令の規制要件の基礎を形成し、この分野に対するキンドリルの早い段階からの取り組みを例示しています。この取り組みにより承認されたキンドリルのデータセンターはEU内外にわたり、2024年度の加重平均電力使用効率（PUE）を1.7と計算されました。全体として、キンドリルのデータセンターの2024年度の加重平均PUEは1.8でした。

データセンターでは、エネルギー消費量の高いメインフレームをより新しい効率的なテクノロジーに転換し、約3,500MtCO2eの二酸化炭素排出量を削減しました。

2024年度、私たちが購入する電力の

51%

は再生可能エネルギー源から調達されています。

再生可能エネルギー源から購入した電力を調達

私たちは、可能な限り再生可能エネルギー源を優先することにより、事業全体で責任あるエネルギーの使用を確保するよう努めています。2024年度に購入した電力の51%は再生可能エネルギー源から調達されています。私たちは、2030年までに購入電力の100%を再生可能エネルギー源から調達するという目標を達成するために、再生可能エネルギーの調達を管理しています。再生可能エネルギー源とその割合の決定は、業界のベストプラクティスと考えられているRE100のガイダンスに沿ったものです。

再生可能エネルギーの目標に直接貢献しているわけではありませんが、ローカルのエネルギー供給業者と協力して、キンドリルデータセンターに設置された3台の太陽光発電アレイを通じて、2024年度に16,100MWhの太陽エネルギーを生成することも可能になりました。さらに、キンドリルは2022年からベルギーの高電圧グリッドに接続された初のバッテリー・ストレージ・パークの開発を可能にするパートナーシップに参加しています。バストーニュにあるキンドリルのデータセンターの敷地内に設置された480モジュールのリチウムイオン・バッテリー・ストレージ・パークのEStor-Luxでの設置電力は10MWで、ストレージ容量は20MWhです。

サプライチェーンとの連携

他の多くの企業と同様に、スコープ3は私たちの温室効果ガス排出量のうち最大の割合を占めています。サプライチェーンの環境および社会への影響の管理に関するセクションで詳しく説明されているように、キンドリルはスコープ3のカテゴリー1および2の排出量に大きく影響しているサプライヤーを特定しました。2024年度には、これらのインパクトの大きいサプライヤーの90%と連携して、排出量削減戦略を共有しました。

社員の通勤による排出量への対応

キンドリルは、社員の通勤に関する既存のデータを改善するために、2024年の初めに社員にエンゲージメント調査を実施しました。私たちは、通勤に伴う排出量を削減するために、今後どのように、どこで実施できるかを理解するよう取り組んでいます。

2025年度に向けて、温室効果ガス排出量の追跡、測定、計算の取り組みを引き続き改善し、ステークホルダーと協力して削減機会をさらに特定します。私たちは、2030年の排出量削減目標と2040年のネットゼロ目標に向けて取り組むことに尽力しています。

廃棄物の管理

キンドリルは廃棄物を管理し、循環型経済を推進して環境への影響を軽減することに取り組んでいます。私たちは各事業所での廃棄物の削減に努め、サプライヤーや業者と協力して責任ある廃棄物管理を推進しています。これは、資源の最適化、コストの削減、温室効果ガス排出量の削減、お客様の期待と規制要件への対応における環境管理への取り組みを示しています。私たちは、健康や環境への悪影響、埋め立て地や燃焼施設での過剰廃棄物による排出量の増加、潜在的な規制上の罰則など、不適切な廃棄物管理によるリスクを認識しています。

私たちの廃棄物は主にデータセンターやオフィスの施設管理から発生し、電気・電子機器廃棄物（e-waste）はIT資産の管理から発生します。私たちは、こうした廃棄物源を最小限に抑え、その進捗状況を共有することに重点を置いています。

廃棄物管理戦略

キンドリルは、予防、再利用、リサイクル、回収、その他の処理オプション、埋立処分という優先順位でリストアップされた戦略的管理方法に優先順位を付けることにより、廃棄物の課題と機会を管理しています。廃棄物の階層と廃棄物の削減、再利用、リサイクル、廃棄に関して期待される事項を定義する社内の環境基準と指示に従って廃棄物を管理しています。また、廃棄物を処理するサプライヤーと業者の選定と評価の基準とプロセスについても概説します。

運営するすべての拠点において、厳格な廃棄物に関するコンプライアンス要件と管理プロセスを採用しています。廃棄物の防止と適切な管理を確実にするために、各拠点ごとに計画を策定し、毎年見直しし、適宜修正しています。社員と業者は、関連する研修を受講しています。

廃棄物について責任を持って処理するためにサプライヤーや業者とも協力しています。アンケートや許可書、コンプライアンス履歴、保険、環境基準などの補足文書についてのデスクトップレビューを含むデューデリジェンスを実施しています。さらに、キンドリルはサービスプロバイダーと協力して、EUの拡大生産者責任のコンプライアンス要件を満たしています。

責任ある媒体の破壊と無害廃棄に重点を置いて、廃棄物の削減と転換のプロセスと手順を継続的に改善するよう努めています。

温室効果ガス排出量の追跡、測定、計算の取り組みを引き続き改善し、ステークホルダーと協力して削減機会をさらに特定します。

進捗状況のトラッキング

2023年、私たちは2030年までにIT電子廃棄物の100%を埋め立て地から転用するという目標を公開しました。2024年度には、埋め立て地からのIT電子廃棄物の転換率は99.99% (11kg) でしたが、2023年度には99.97% (569kg) でした。[9]

キンドリルには、データセンターの運用や社員が使用する業務用電子機器からのIT電子廃棄物に対処するための部門横断的なプロセスがあります。これには、お客様向けのソリューションをカスタマイズし、データセンターの既存の容量を最大限に活用するための社内評価プロセスが含まれます。私たちは、ほとんどのIT電子廃棄物を再利用、リサイクル、または回収することによって、廃棄を回避することを目指しているため、社内での再利用と再販のためにIT資産を査定しています。IT資産を再利用または再販できない場合は、スクラップ業者と協力して廃棄物を適切に処分しています。

レポートの正確性と完全性を確実にするために、報告された廃棄物の特定の指標について限定的な保証業務を実行するために第三者と契約しました。2024年度のキンドリルの廃棄物管理に関する完全なデータは、キンドリルの手順と保証書とともに、環境および人材データブックに掲載されています。

目標は2030年までにIT廃棄物100%を埋立地に送らないようにすること

[9] 2023年度のIT電子廃棄物の転換率は、埋立地からの転換率ですべてのデータが適切に取得されるように更新されました。

水の管理

キンドリルは責任ある水管理の重要性を理解し、水が私たちの事業、事業を展開するコミュニティ、そして環境に影響を与える限られた資源であることを認識しています。

私たちのデータセンターでは、主に冷却、加湿、運用の目的で水を使用しています。オフィスでの水の使用量は比較的少なく、トイレや施設のみに限られています。主に市の処理施設に水を排出し、水域への直接的な排出は最小限に抑えています。私たちの目標は、世界資源研究所の定義による水ストレスの高い地域にあるデータセンターと運営オフィスでの水の総消費量を、2023年度の基準値と比較して2030年までに30%削減することです。

水管理戦略

キンドリルは、運営する施設で責任を負うすべての排水について、プログラムを文書化しています。私たちの企業環境基準は、該当する地域の規制や基準への準拠に必要な排水要件など、水管理に関するガイダンスとなります。

昨年、データセンターの運営者との協力と品質保証の強化を通じて、データ収集の改善に積極的に取り組みました。また、キンドリルが運営するすべてのオフィスと、運営およびサービス提供しているデータセンターで取水、排出、消費される水に対して責任を持つことを確実にするために、水データ収集の境界線の更新にも取り組みました。

私たちの目標は、2023年度の基準値と比較して、2030年までに水ストレスの多い地域の水の総消費量を30%削減することです。

30%

2030年までに水ストレスの高い地域での水消費削減目標

進捗状況のトラッキング

2024年度、キンドリルは1,237メガリットルの水を消費し、水消費量の45%[10] は、水ストレスの高い地域で発生しました。[11] 2023年度の水消費量と比較すると、全体で7%の水消費量を削減し、水ストレスの高い地域で9%の水消費量の削減を達成しました。この改善は主にデータセンターの変革戦略によるもので、この戦略については、気候レジリエンスおよび温室効果ガス排出量のセクションで詳しく説明しています。

キンドリルでは、正確な水データの収集を優先しています。データ収集が不可能な場合は、キンドリルの手順で概説されている推定プロトコル開発のベストプラクティスに従うよう努めています。レポートの正確性と完全性を保証するために、私たちは特定の水指標について限定的な保証業務を実行するために第三者と契約しました。キンドリルの手順と2024年度の完全な水データ、2023年度の更新されたデータとともに保証書をキンドリルの環境および人材のデータブックに掲載しています。

生物多様性への取り組み

キンドリルの生物多様性への直接的な影響は最小限であると考え、重要なテーマとは考えていません。しかし、私たちは生物多様性の重要性と、気候と自然との深いつながりを認識しています。私たちは、統合生物多様性評価ツール（IBAT）を使用して、キンドリルが所有、リース、サービス提供している場所のデータを中心として生物多様性評価を実施するなど、自然の保護と回復にどのように貢献できるかを判断するための重要な措置を講じています。

生物多様性を促進する取り組みの一環として、Complutense University of Madrid と協力し、森林再生と生態系回復のためのデータドリブンでAIを活用した意思決定ツール「ReforestAI」を開発しています。このプロジェクトは、El MundoのActualidad Económicaから100 Best Ideas賞を受賞しました。

[10] GRI 2021基準に従い、キンドリルは水の消費量を本レポート期間中に取水され、地表水、地下水、海水または第三者に放出されなかったすべての水の合計と定義しています。

[11] 水ストレスの高い地域には、世界資源研究所のAqueduct 4.0水リスクマップデータを通じて取得された、水ストレスが極めて高い（80%超）地域と高い（40～80%）地域にあるキンドリルが運営する施設とサービス提供データセンターが含まれます。

システムパフォーマンスと規制コンプライアンスの管理

キンドリルの戦略的優先事項には、次のような枠組みと開示を使用して進捗状況を構築および報告することが含まれます。

- サステナビリティ会計基準審議会（SASB）ソフトウェア-IT サービス-標準
- 気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）
- Global Reporting Initiative（GRI）基準2021
- CDP（旧カーボン・ディスクロージャー・プロジェクト）

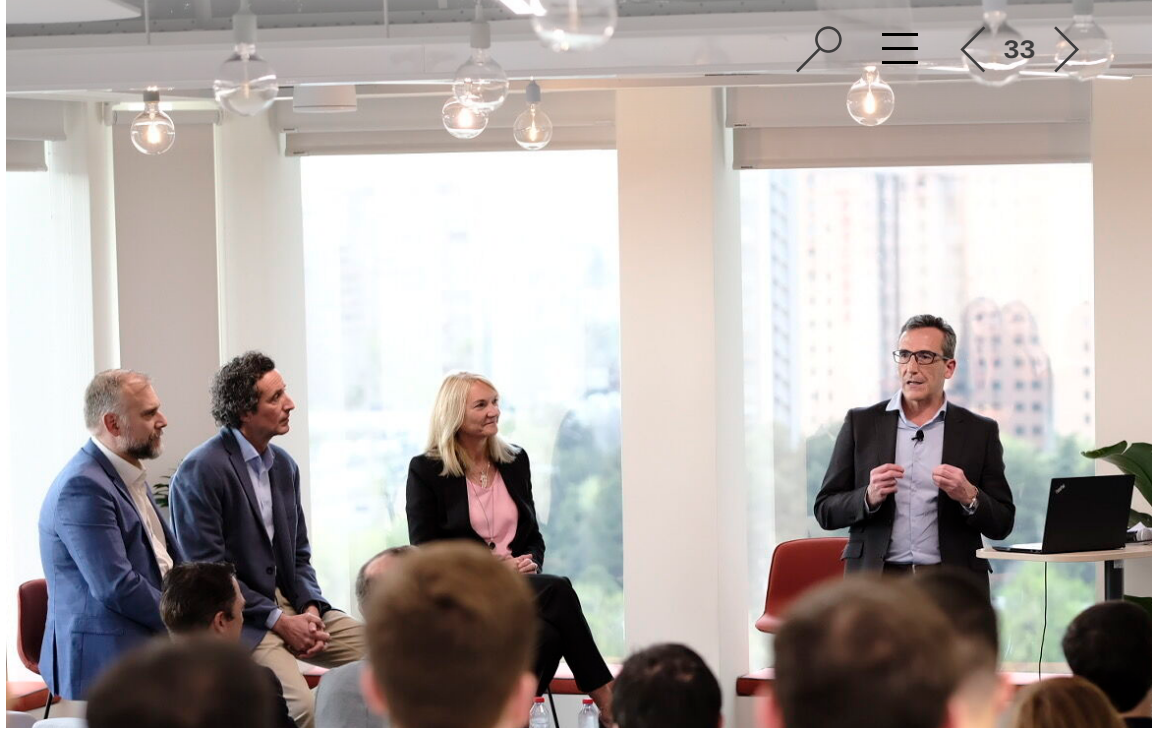
これらの開示情報は、キンドリルのコーポレートシチズンシップ非財務情報レポートハブをご覧ください。

サステナビリティへの取り組みの実践

環境、エネルギー、気候への影響について責任を持って積極的に管理するために、キンドリルはグローバルな環境およびエネルギー管理システム（E&EnMS）を導入し、自社の事業と活動の全範囲を評価しています。

重要な環境側面とエネルギー使用に焦点を当てるために、社内の各チームと連携してE&EnMSを総合的に構築しました。私たちのE&EnMSには、これらの側面に関連する私たちの活動の影響の評価、潜在的なリスクと機会の特定、リスクに対処するための緩和プログラムの開発と実行が含まれています。私たちのE&EnMSの一環として、エネルギー消費、水へのアクセスと水ストレス、燃料漏れの防止と管理、冷媒損失の防止と管理、物理的な気候変動リスクを軽減するためのリスク管理など、環境への配慮をデータセンターの運用に組み込んでいます。このE&EnMSにより、環境プログラムやエネルギープログラムの管理、コンプライアンス義務の遵守、是正措置計画の策定と評価、目標に対する実績の追跡を行うための適切な制御が可能になっています。私たちは、これらの目標を達成し、明確な説明責任を果たすために、各役割と責任を概説します。

社員は、研修会、キンドリルの社内コミュニケーションハブ、その他さまざまなコミュニケーションのリソースを通じて、関心のある関係者にE&EnMSに関する情報を提供しています。2024年度には、E&EnMSの内部監査と外部監査を完了し、重要なマイルストーンを達成しました。外部監査の結果、キンドリルのE&EnMSは独立した認証機関によって世界的な認証を受け、私たちのシステムが国際



標準化機構（ISO）14001および50001規格に準拠していることが認定されました。この成果は、環境およびエネルギー管理におけるキンドリルのリーダーシップを実証しています。

コンプライアンスと規制

私たちは、適用される法律、規制、その他の措置に準拠できるようにするためのリソースとプログラムを提供することに重点を置いています。規制の動向を監視し、必要に応じて報告し、現在の環境およびその他の非財務報告要件に準拠していると考えています。詳細については、規制への対応のセクションを参照してください。

選ばれるサービスプロバイダーであり続ける

お客様とのサステナビリティへの共通の取り組みを強化し続ける中で、ステークホルダーとの関わりと強力なパートナーシップにより、私たちは選ばれるサービスプロバイダーとなっています。私たちの第3の戦略的優先事項は、お客様との協力、ソートリーダーシップの確立、社員教育、ネットワークや大学との連携による環境への影響の最大化に向けた取り組みです。

お客様と協力

キンドリルは、サステナビリティの目標、取り組み、進捗状況について、既存および潜在的なお客様と継続的に関わり続けています。昨年、環境、社会、ガバナンスに関する情報を求めるお客様からのリクエストが大幅に増加しました。私たちは、お客様とサステナビリティへの共通の取り組みを大切にし、協力して取り組めることを誇りに思っています。また、サステナビリティの市場とサービスの成長において、アナリストが概説した市場需要の増加も確認しています。私たちがお客様のために革新的なサステナビリティ関連のソリューションをどのように作成しているかについては、市場の差別化の推進のセクションをご覧ください。

私たちが与えるインパクト

マイクロソフトとの協力によるサステナビリティへの取り組みの推進

世界中の企業がサステナビリティへの取り組みを加速させています。しかし、キンドリルのグローバル・サステナビリティ・バロメーター調査によると、サステナビリティの目標を達成するためにテクノロジーの潜在能力を最大限に活用していると考えている組織はごくわずかです。

マイクロソフトと協力し2023年12月に発表した「グローバル・サステナビリティ・バロメーター調査」は、何十年にもわたるお客様の信頼、組織的な知識、そしてサステナビリティとテクノロジーのギャップを埋めるのに役立つ実証済みのサステナビリティ・ソリューションの提供に基づいて作られています。

Ecosystmが実施したこの調査では、1,500人以上のテクノロジーおよびサステナビリティのリーダーからの洞察を得ています。調査によると、調査対象となった組織の80%が目標達成におけるテクノロジーの重要性を認識している一方で、各自の組織内でテクノロジーを最大限に活用していると考えているのは37%に過ぎません。

グローバル・サステナビリティ・バロメーター調査は、サステナビリティを役員室の優先事項とすること、テクノロジーのアップグレードを環境効率と整合させること、データの可視性と統合を強化すること、予測分析のためのAIを活用することなどの行動を推奨しています。マイクロソフトとのパートナーシップは、企業がこれらの機会を活用できるよう支援することを目的としています。

80%

調査対象となった組織のうち、目標達成におけるテクノロジーの重要性を認識している組織。しかし、実際に活用しているとしているのは37%に過ぎません。

> 協力しているパートナー全体を見渡すと、キンドリルとの機会に大きく期待を寄せています。私たちとの間には大きな信頼関係があります。キンドリルはデータ管理とデータ編成における強力なバックボーンを提供し、世界中のお客様が投資を最大限に活用できるようになります。これらの機能は、AIなどの新しいテクノロジーでお客様を未来へと導くために協力する上で不可欠になるでしょう。
>
> **ミシェル・ランカスター氏**
> マイクロソフトの市場開拓ストラテジーと
> グローバル・サステナビリティ担当のシニア・ディレクター

社員との関与

サステナビリティに関する研修、教育、プログラム

キンドリルでは、社員が会社とお客様が環境目標とネットゼロ目標を達成できるよう支援できる教育や研修プログラムの開発を続けています。2024年度には、19言語でカスタマイズされたMission Net-Zeroコースを開始しました。このコースは、社員にサステナビリティの概要を紹介し、私たちのネットゼロ目標とサステナビリティ戦略をお客様に伝えるためのツールを提供しています。2024年4月現在、約14,000人の社員がこのコースを修了しています。キンドリルは、2025年度末までに21,000人の社員がこのコースを修了することを目指しています。これにより、修了者数を50%増加させることになります。

Green Guild

キンドリルの社員ネットワークにより、多様な専門知識を持つ個人が結集され、サステナビリティの課題を解決できます。Green Guildは、サステナビリティのサービスと事業の開発に関する認識と教育を促進し、社員がサステナビリティ戦略を共有するためのプラットフォームを提供しています。Green Guildは設立以来、450人以上の会員を擁するまでに成長し、30回以上のセッションを実施し、お客様との信頼関係の構築、環境へのインパクトの軽減、市場開拓戦略、サステナブルな職場慣行を含む9つのワークストリームを開発してきました。

Eco Stream Network

意欲的で力を発揮した社員が、Eco Stream Networkを共同で設立しました。これは、環境に関するアクションの奨励と実施に焦点を当てた草の根の社員による取り組みです。

Eco Stream Networkには、2024年度末現在、49カ国に1,200人の会員が参加しています。参加者は、キンドリルのボランティアプラットフォームである、Deedに1,300時間のボランティア活動も記録しています。

GreenSpark 2024ハッカソン

2024年春、キンドリルのCTOオフィス主催で、サステナビリティをサービスに組み込むために社内ハッカソンを実施しました。GreenSpark 2024では、チームにネットワークの拡大、新しいテクノロジーの学習、創造的な思考を奨励しました。合計で14カ国から41チームが参加したハッカソンの結果、特許取得に向けて評価中の18のアイデアが生まれました。優勝したアイデアは、開発中のアプリケーションのカーボンフットプリントの最適化や、設計段階でのハイブリッドITソリューションのカーボンフットプリントの推定などの分野を探るものでした。アイデアは、展開に向けてさらに開発が進められています。

19言語で提供されるミッション・ネットゼロ・コースを修了したキンドリル社員

14,000
2024年度

21,000
2025年度の目標

私たちが与えるインパクト

イノベーションでプラスチック汚染に取り組む

プラスチック汚染は世界中で深刻化する問題であり、現在では海洋廃棄物全体の85%を占め、人々の健康と地球に重大なリスクをもたらしています。

プラスチック汚染に取り組むための革新的な解決策を見つけることが、2023年夏に実施されたプラスチックのない川のためのハッカソンでキンドリルがインドのREVA大学と協力した原動力でした。参加者は、サイゴン川での特定のデータセットからプラスチックを検出、分類、セグメント化し、汚染を削減するためのAIソリューションを提案するという課題に取り組みました。キンドリルのボランティアは、参加者に専門知識、リソース、指導を提供し、創造的に考えることを奨励しました。REVA大学とキンドリルからのチームを含む720を超えるチームが参加しました。

ジャナーサン・シヴァスブラメーニアムは、オーストラリアとニュージーランドのアプリケーション、データ&AIの部門のチームを率いて第2位を獲得しました。「ハッカソンは、将来の世代に実際に影響を与える可能性のある問題を解決しながら、何か新しいことに挑戦し、楽しむ機会を与えてくれました」と述べています。

彼のチームには、AIベースのプラスチック検出モデル、川岸に設置されたモノのインターネット（IoT）デバイス、検出写真をクラウドソーシングするためのスマートフォンアプリ、データを処理・分析するためのクラウドベースのバックエンドソリューションなどが含まれていました。すべての優勝チームのアイデアは、私たちの技術領域の一つであるアプリケーション、データ&AIの実践によって、プラスチック汚染を検出するための共通機能に統合されました。

720以上のチームがプラスチック汚染問題に取り組むため革新的なソリューションの開発に参加しました。

市場での差別化を推進

キンドリルの4番目の戦略的優先事項は、お客様がよりサステナブルな企業になれるように協力していくことです。

企業がサステナビリティへの取り組みに着手するにあたり、当面および長期の目標を達成するためには適切な戦略とソリューションが必要です。私たちの技術力、信頼できるアドバイザリーサービス、経験豊富な技術者により、お客様が変革の各段階をナビゲートできるよう支援します。

信頼されるパートナーとして

私たちは、お客様のサステナビリティの課題を解決するために特有の立場にあります。それは、世界のリーダー企業のミッションクリティカルなテクノロジー資産をモダナイズし管理してきた何十年もの経験を生かすことができるからです。私たちのサステナビリティ・センター・オブ・エクセレンスは、ITとサステナビリティに関する長年の専門知識を生かし、アドバイザリー、ソリューション開発、地域のチームと協力して、お客様に価値あるソリューションを提供しています。

私たちは、お客様のサステナビリティの課題を解決するために特有の立場にあります。それは、世界のリーダー企業のミッションクリティカルなテクノロジー資産をモダナイズし管理してきた何十年もの経験を生かすことができるからです。

Vodafone Businessとキンドリルの戦略的パートナーシップを通じて、社会的価値を提供するために英国政府と公共部門の要件に応えています。私たちの専門知識を組み合わせることで、詳細な二酸化炭素排出量の報告と漸進的な削減の機会を提供し、恵まれないグループに雇用機会を向上させることができます。

エマ・キッド氏
*Vodafone*のサステナブル事業部マネージャー

エンドツーエンドのソリューションを共同作成

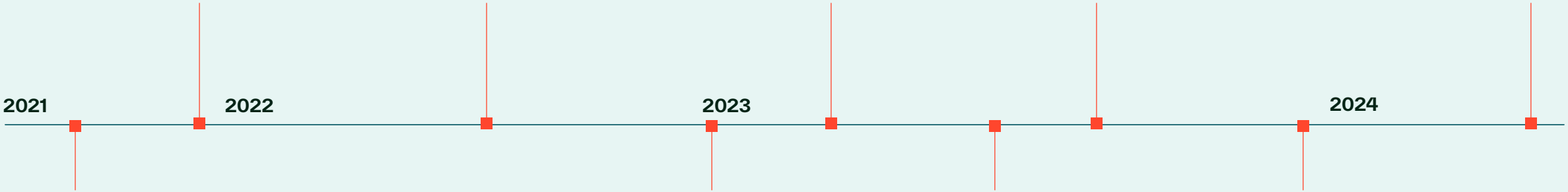
企業がより持続可能な実践を行えるように、キンドリルはエンドツーエンドのITソリューションで支援します。私たちのサステナビリティ・センター・オブ・エクセレンスは、Kyndryl Consult チームと協力して共創アプローチを行います。私たちは、幅広いパートナーのエコシステムと連携して、サステナビリティソリューションを拡張し、企業のモダナイゼーションとビジネス成果の向上を支援し続けます。私たちのサステナビリティ・アドバイザリ・サービスが拡大するにつれ、私たちのコンサルタントチームは、IP、深い専門知識、既存のケイパビリティ（クラウドサービス、セキュリティ＆レジリエンシーサービス、デジタルワークプレイスサービス、アプリケーション、データ＆AIなど）を活用して、お客様の目標を達成し、サステナビリティの機会を特定します。

カスタマーゼロとしてのリーダーシップ

私たちは、より持続可能な未来を形作る責任を当初から認識していたため、CEO、上級管理職、世界中の部門横断的なチームの協力を得て、包括的なサステナビリティプログラムを迅速に構築しました。変革の一環として、複雑なサステナビリティの課題を解決するためのベストプラクティスを採用しました。独立した企業としての短い歴史の中で大きな進歩を遂げたキンドリルは、私たちと同様のサステナビリティの野心を持つお客様にとって好ましいパートナーであり、カスタマーゼロとしての知見を共有し、お客様が独自の環境および変革戦略を推進できるよう支援します。

カスタマーゼロとしての歩み

キンドリルのサステナビリティへの取り組みは、2021年11月に独立した企業として分社化されたときに始まりました。排出量制限の再設定、温室効果ガス基準の策定、レガシーITシステムのモダナイゼーション、変化する規制やステークホルダーからの要求への対応など、数多くの課題に取り組みました。安定して迅速かつ集中力を維持して、私たちはカルチャーを変え、目標を設定し、進歩を遂げ始めました。



2021年11月
ニューヨーク証券取引所に上場

2021年12月
キンドリルの取締役会がコーポレートシチズンシップを会社の基盤に組み込むことを約束

2022年を通して
スコープ1および2の排出上限を決定し、サプライチェーンとスコープ3の排出を分析し、統合された財務および排出モデルを開発して、ビジネス戦略に沿ってパフォーマンスを検証

2022年12月
2040年までにスコープ1、2、3の全体で温室効果ガス排出量をネットゼロにするという目標を発表

2023年1月
サステナビリティサービスを提供サービスに組み込む

2023年2月
SBTi（科学に基づく目標設定イニシアチブ）を通じてネットゼロ目標の検証することを目指す

2023年4月
EcoVadisのシルバースコアを獲得し、参加組織全体の中で上位25%にランクイン

2023年9月
初のコーポレート・シチズンシップ・レポートを発行

2023年11月
他の企業がテクノロジーを活用してサステナビリティの目標を達成できるよう支援するために、マイクロソフトと共同でグローバル・サステナビリティ・バロメーター調査を発表

2024年7月および8月
環境およびエネルギー管理システムに関して世界規模のISO14001および50001認証を取得し、2040年のネットゼロ目標と2030年の短期的な排出削減目標をSBTiが検証

私たちのサステナビリティサービス

キンドリルはお客様に協力して、どのような出発点からでもサステナビリティの取り組みを進めていきます。私たちの革新的な機能は、キンドリルのコンサルタントによって提供・サポートされ、Kyndryl Bridgeを使用して次第に展開されていきます。

企業が短期的および長期的なサステナビリティの目標を達成するには、適切な戦略が必要になります。お客様がサステナビリティの戦略、目標、指標を定義したい場合、私たちはお客様と協力して現在の状態を可視化し、将来の目標と規制遵守を達成するためのロードマップを作成します。

キンドリルはお客様と協力して、あらゆる出発点からサステナビリティへの取り組みを推進していきます。

企業が環境とビジネスへのインパクトを位置付けできるように設計するキンドリルのアドバイザリサービスには、企業のサステナビリティの成熟度評価、戦略目標の設定、実行可能なロードマップの開発を行う上で、お客様を支援する評価とワークショップが含まれています。主な機能とサービスには、企業の環境、社会、ガバナンス（ESG）のレポート作成と開示、ITインフラストラクチャーとデバイスの評価と最適化、サステナビリティ運用（SustainabilityOps）のレビュー、デジタル・エクスペリエンス管理の実装、ITサステナビリティ変革戦略ロードマップの開発、サプライチェーンの環境管理などがあります。

Kyndryl Sustainability Advisorは、私たちのITインフラストラクチャー機能を実証する戦略的なサービスです。Kyndryl Bridge上に構築されたキンドリルは、ハイブリッドおよびマルチクラウドのIT環境全体でGHG排出量、エネルギー、水の使用量を視覚化する単一のダッシュボードをお客様に提供します。このサービスには、データセンターとIT運用向けの幅広いレポート機能と高度な分析機能が含まれ、データ駆動のインサイトにより運用のサステナビリティを向上させることができます。さらに、基準に沿った分析のためのAIと機械学習モデルにより、お客様はサステナビリティの目標を達成するために最適な行動を取るように導かれます。

> Kyndryl Sustainability Advisorは、コンサルティング主導のマネージドサービスで、お客様のハイブリッドIT環境における分散された作業負荷からのエネルギー使用量と温室効果ガス排出量を測定するための一元型プラットフォームを提供します。このプラットフォームは、サステナビリティに関するKPIをレポート化し、お客様の現在のサステナビリティの体制を業界のベースラインと比較し、データを分析して、リソースの最適化と温室効果ガス排出量の削減の領域を特定します。

ソウラブ・ダス
キンドリルのセキュリティ＆レジリエンシーオファリングマネジメント担当のアソシエイトディレクター

お客様のサステナビリティでの成功

排出量を削減するためのクラウド移行

キンドリルは、カナダの大手保険会社に協力して、作業負荷をクラウドに移行することで得られる排出量のメリットを評価しました。キンドリルは、データセンターの運用による排出量を推定し、それをクラウドサービスに関連する排出量の推定値と比較しました。その結果、エネルギー消費量が87%と大幅に削減され、市場ごとの温室効果ガス排出量が完全に削減されたことが示されました。

AIを活用した洞察でエネルギー効率を改善

キンドリルはお客様に協力して、AIを活用したソリューションを実装し、エネルギー消費量を削減しています。ある例では、キンドリルが機械学習による冷却設定点制御を適用し、大手多国籍企業がデータセンターの冷却を25%改善できることを実証しました。その結果、年間のエネルギー節約量は推定130万kWh、年間排出量の削減は推定138mtCO2eとなりました。

クラウドによるエネルギー使用の転換を加速

キンドリルは、英国最大の電力供給会社である、UK Power Networksに協力し、英国南東部における分散型エネルギー資源（DER）の新しいエネルギー源との接続を加速しています。キンドリルは、電気ネットワーク容量の管理を可能にするクラウドベースの環境でサポートされるプラットフォームを通じて、UK Power NetworksとNational Grid ESOの共同イニシアチブをサポートし、送電ネットワークの強化を待つことで遅れていたであろう、ネットワーク内のより多くの発電とバッテリーとの接続を実現しています。私たちのソリューションは、新エネルギーへの参入により新たな収益源を開拓すると同時に、新世代およびバッテリープロジェクトの送電網制限の管理やネットワークアクセスの簡素化などの課題に対処するのに役立っています。このプラットフォームでは、データ交換が強化され、ネットワーク停止をより適切に管理できるため、送電ネットワークと配電ネットワーク間の画期的な調整も可能になります。

> Megawatt Dispatchプラットフォームにより、National Grid ESOとUK Power Networks DSOは、既存の送電制限を維持しながら、新しい発電とエネルギー貯蔵の資産の接続を加速できます。これがなければ、1.5GWを超える容量と50を超えるお客様プロジェクトが10年から15年遅れていたでしょう。キンドリルはこのビジョンを実現する上で重要なパートナーでした。
>
> **ティム・マナンダル氏**
> *UK Power NetworksのMW Dispatchの責任者*

責任あるサプライチェーン管理

社会的、環境的に責任あるサプライチェーンは、持続可能なビジネス慣行で業界をリードしながら、大規模なプラスのインパクトを推進するというキンドリルの取り組みにとって不可欠です。環境サステナビリティの指針とサプライヤー責任の取り組みに沿って、私たちはサプライヤーと協力して、サプライチェーンの環境および社会へのインパクト、レジリエンス、ダイバーシティを管理することを約束しています。

サプライチェーンの管理を支援するため、キンドリルは、グローバル・サプライチェーンにおける責任ある企業行動を追求する世界最大の業界連合であるResponsible Business Alliance（RBA）の会員になっています。私たちは、業務においてRBAの行動規範を遵守し、それを段階的にサプライヤーに適用することを約束しています。RBAの行動規範に沿って、サプライヤーが社会的責任および環境管理システムを確立して維持し、適用されるすべての規制に準拠することを期待しています。

サプライチェーンのレジリエンスの管理

レジリエンスのあるサプライチェーンにより、購入した商品やサービスの材料や部品への安定したアクセスがサポートされ、お客様のニーズを満たすことができます。私たちは、ローカルサプライヤーに重点を置くことで、サプライチェーンのレジリエンスをより効果的に管理できると考えています。この戦略により、お客様やステークホルダーに価値を提供する能力に影響を及ぼす可能性のある世界的なサプライチェーンの混乱を軽減できます。

私たちの調達戦略とデューデリジェンス

私たちは調達戦略の実行を通じて、サプライチェーンのレジリエンスに関連する潜在的なリスクに対処します。調達に携わるすべての社員は、ガバナンスや調達戦略などに関する年次研修に参加することが義務付けられています。

私たちは、事業を展開している国または地域内での現地調達を優先する調達戦略を実施しています。このアプローチでは、サプライチェーンを混乱させる可能性のある外部要因への依存を減らし、不必要な輸送と排出を最小限に抑えることでサプライチェーンの環境へのインパクトを軽減するなどの潜在的なメリットがあります。調達戦略に伴うコンプライアンスを確実に遵守するために、国境を越えた取引には追加の承認を必要とし、調達システムを通じて調達支出を分類してトラッキングしています。

キンドリルが新規サプライヤーに注文書や作業承認を出す前に、調達チームはまず、セルフレスポンス形式の質問票を通じてサプライヤーが調達基準を満たしているかどうかを確認します。これらの基準には、財務支払能力、適用される法律や規制の遵守、キンドリルの需要を満たす能力、さまざまな環境、社会、倫理的要件が含まれます。

新規サプライヤーの手続き中に、すべてのサプライヤーはRBA行動規範に基づいて環境要件、労働、安全衛生、倫理、管理システムの規定を概説したキンドリルのサプライヤー行動規範に署名するか、またはサプライヤー自身の行動規範がRBA規範を満たしているかそれを超えていることを証明して免除を受ける必要があります。

進捗状況のトラッキング

2024年度には、新規サプライヤーの97%がRBA同意書に署名し、サプライヤー行動規範を遵守することに同意しました。

手続き後、特定のサプライヤーに対してデューデリジェンスを実施します。これには、RBA監査データベースに基づいて高リスクの国を特定するためのRBAリスクツールの使用が含まれます。このツールは、RBA評価とトレーニングを受ける必要があるサプライヤーの優先順位付けとマッピング、サプライヤーのコンプライアンスと改善を監視するのに役立ちます。サプライヤーがRBA行動規範に違反していることが判明した場合、サプライヤーは3か月以内に該当の違反を是正するための是正措置を講じることが求められます。

サプライチェーンの環境的および社会的インパクトの管理

キンドリルは、サプライヤーが私たちに提供する製品やサービスに関連する環境および社会へのインパクトについて責任をもつよう要求することで、サプライチェーンの管理を改善できると考えています。これらの関係を適切に管理することで、責任を持って事業を行うという約束を果たし、お客様やサプライヤーの信頼できるパートナーとしての役割を果たすことができます。

サプライチェーン全体で協力することで、気候変動、資源枯渇、廃棄物管理、節水、人権、強制労働、現代の奴隷制などの課題の解決に貢献できます。私たちは、こうした社会的、環境的懸念が私たちの事業とステークホルダーに影響を及ぼし、その管理については共同で取り組む必要があることを理解しています。

戦略的アプローチ

キンドリル自体の環境へのインパクトに対処するため、私たちのサービスに関連する材料を環境に配慮した方法で削減、再利用、リサイクル、廃棄するよう努めています。私たちは、環境に関する方針、手順、行動を概説したコーポレートインストラクションおよびRBA行動規範に従って、環境へのインパクトを管理しています。私たちは、すべての調達バイヤーに対して、環境要件をグローバル調達プロセスに統合するための研修を毎年提供し、私たちのコミットメントの遵守を徹底しています。サプライチェーンのレジリエンスに関するセクションで前述したように、私たちはサプライヤーに対して、環境、社会、倫理の要件を含むサプライヤー行動規範への署名も求めています。

キンドリルでは、人権に関する方針がサプライチェーンにおける社会的インパクトに関する行動の指針となり、パートナーやサプライヤーへの期待を定めています。指針に概説されているように、私たちは事業全体およびバリューチェーン全体に渡り、すべての人々の人権を保護し、尊重することを目指しています。これを実現するために、RBAツールを活用してサプライヤーとベストプラクティスを共有し、継続的なエンゲージメントを提供しています。リスクの高い国のサプライヤーには自己評価を実施してもらい、その慣行がキンドリルの基準を満たしていない場合は変更を約束するよう求めています。さらに、人権に対する私たちの取り組みには、私たちの行動を世界基準に合わせること、およびサプライチェーンのパートナーに同じ基準を遵守させることが含まれます。

進捗状況のトラッキング

キンドリルは、世界的に認められているEcoVadisの評価プラットフォームを使用して、私たちの主要サプライヤーの環境、労働、人権、倫理、調達慣行を評価しています。全体で、これらのインパクトの大きいサプライヤーは、私たちのスコープ3のカテゴリー1および2の排出量のかなりの割合を占めています。

EcoVadisを使用すると、サプライヤーのパフォーマンスを継続的に世界基準に照らして評価し、トラッキングできます。2024年度には、キンドリルがEcoVadisのアンケートへの回答を依頼したサプライヤーの約90%が回答を完了しているか、回答を完成させている段階です。

2024会計年度中、キンドリルは国連の持続可能な開発目標（SDG）13と私たち独自のネットゼロの取り組みを支援するために、インパクトの大きいサプライヤーの90%に働きかけ、気候変動リスク、ネットゼロと排出削減への取り組み、サプライチェーンの脱炭素化への取り組みなどのトピックを取り上げました。

CDP
DISCLOSURE INSIGHT ACTION

私たちは、サプライチェーンへの取り組みとサプライチェーンのインパクトの管理に誇りを持っています。私たちのサプライヤー関連の活動により、キンドリルはCDPによる2023年サプライヤーエンゲージメント評価（SER）で業界平均および世界平均を上回る「A-」のリーダーシップスコアを獲得しました。私たちの最初のSER評価では、「リーダーシップ」層に位置付けられています。これはITおよびソフトウェア開発部門の同業企業のうちわずか13%しか満たしていない基準です。

多様なサプライチェーンの管理

キンドリルは、事業を展開するあらゆる場所で、多様な企業がサプライチェーンのパートナーになる機会を創出するよう尽力しています。私たちの取り組みは、公正かつ公平な方法で事業を遂行するという私たちのコミットメントと一致し、インクルージョンの促進に対する私たちの献身を示しています。

戦略的アプローチ

より多様なサプライチェーンを戦略的に構築することにより、キンドリルは、特定の市場で大きな障壁に直面する可能性のあるコミュニティのイノベーションと経済的エンパワーメントを促進できます。また、サプライヤーの多様性により、キンドリルが選ばれる企業となり、ダイバーシティを促進するために契約上の支出水準を指定するお客様や政府機関に効果的に対応できます。

私たちのサプライヤーダイバーシティプログラムは調達チームが管轄し、グローバルサステナビリティグループと協力してインクルージョン、ダイバーシティ＆エクイティ担当責任者が監督しています。グローバル企業として、組織全体のチームと連携して、事業を展開する国の現地企業との関係を構築し、これらの国やコミュニティにおけるサプライヤーのダイバーシティとサプライヤーの支出に関連するすべての現地の法律と規制を遵守しています。

進捗状況のトラッキング

戦略的サプライヤー管理の取り組みの一環として、女性、少数民族、その他の少数派グループが所有および運営する事業に焦点を当て、中小企業にも重点を置いています。

私たちは、多様なサプライヤーを支援し、事業を展開するコミュニティの経済発展を促進できることを誇りに思っています。この分野における私たちの取り組みは、世界的なサプライヤーのダイバーシティとインクルージョンへの取り組み、およびインクルーシブな支出、方針、手順におけるベストプラクティスの実践が評価され、WeConnect International 2023 Platinum Top Global Champion賞を受賞しました。

3 社員とコミュニティへの貢献

本セクションの内容

社員へのエンパワメント
人材の獲得
人材の維持
社員のウェルビーイングの促進
インクルージョン、ダイバーシティ&エクイティ
安全で健康な職場環境の提供
グローバルコミュニティに対する責任
人権

社員へのエンパワメント

キンドリルは、お客様とコミュニティにとって社会成長の生命線となることに重点を置いた、「人」を中心としたサービス企業です。

私たちの社員（キンドリルズとも呼ばれています）は、お客様に独自の視点とスキルセットをもたらしています。私たちの使命は、選ばれる雇用主、選ばれるパートナーになることであり、そのためにビジネス上の意思決定において社員を優先することを重視しています。

お客様へのサービス提供能力を支えるインクルーシブで魅力的かつフレキシブルな働き方を維持することが、私たちの成功の中核です。「キンドリルウェイ」と呼ばれる私たちの独自のカルチャーを通じて、私たちは高度なスキルを持つ人材を発掘、維持、育成し、動機付け、大切にします。私たち独自のタレントジャーニー（人材育成）により、社員はスキルとキャリアを開発する機会を得ることができます。また、インクルージョンとダイバーシティのプログラムを通じて帰属意識を育み、社員の身体的、精神的、社会的、経済的ウェルビーイングをサポートして、社員が成功できるようにしています。

私たちは、世界中の社員たちがそれぞれの地域コミュニティに関わり、ボランティア活動ができるよう支援しています。また、私たちは事業を展開している地域コミュニティを支援し、キンドリル財団を通じて重要な社会問題に取り組んでいます。私たちは、私たちの事業運営とカルチャーが社会と環境に良い結果をもたらすようにすることで、すべての人にとってより持続可能な未来を創造できると信じています。

60カ国以上に拠点を置くグローバル企業として、私たちは社員そして私たちが生活し働くコミュニティを支援することに重点を置いています。私たちのビジネスの成功は、社員にかかっています。お客様のニーズを満たし、事業目標を達成するためには、社員のキャリア、スキル、成長、安全、ウェルビーイングが不可欠です。

「キンドリルウェイ」と呼ばれる独自のカルチャーを通じて高度なスキルを持つ人材を発掘、維持、育成、動機付けし、そして大切にします。

キンドリルのカルチャー変革

2022年に、私たちのサービス主導のカルチャーを定義する「キンドリルウェイ」を導入しました。それ以来、私たちはこれらの原則と働き方を具体化するために、行動、システム、シンボルを通じてカルチャーを変革してきました。

キンドリルウェイの中核となるのは、6つの重要な原則です。私たちは、社員やお客様、パートナー、コミュニティとの関わりにおいて、常に進化し、共感し、尽力するようにありたいと考えています。加えて、お客様により良いサービスを提供するための私たちの真のサービス組織としてのあり方を、フラット、ファストでフォーカスしたものにしたいと考えています。

キンドリルウェイ

パーパス
チームの力で社会成長の礎となるシステムを進化させる

ミッション
共創パートナーとして、魅力ある企業として選ばれるテクノロジー・サービス・カンパニーとなる

社員同士、またお客様やコミュニティと共創しながら、私たちは以下のような存在を目指します

Restless / 進化する
先見性を持ち、学び、変革を起こすために常に進化する

Empathetic / 共感する
信頼と透明性をもってサービスを提供するために、相手を尊重し共感する

Devoted / 尽力する
全員の成功のために尽力する

お客様をサポートするための組織体系、仕事や意思決定の方法

Flat / フラット
多様な人材が個性を発揮し責任と権限を持って行動する

Fast / ファスト
あらゆる局面ですばやくシンプルな方法を見出す

Focused / フォーカス
卓越したサービスの提供に注力する

“

サービス企業であるキンドリルでは、あらゆる活動の中心に社員を置いています。これは私たちのカルチャーと長期的な成長を支える原則であり、私たちが日々お客様やお互いのためにどのように行動するかを導いてくれます。

マーティン・シュローター
最高経営責任者

独立して3周年を迎えるにあたり、キンドリルウェイは、社員がどのように力を合わせて働き、価値を提供するかについての期待を定義し続けています。これは、私たちのビジネスが成長するための基盤です。私たちは、世界規模での組織、またカルチャーに関する進歩を誇りに思っています。業界が急速に進化する中、カルチャーの変革は今後も私たちの事業を推進する上での重要な焦点であり続けます。

6,000

リーダーシップ行動を取り入れることに焦点を当てたワークショップで研修を受けたマネージャーとエグゼクティブの数

リーダーシップ行動を通じてキンドリルウェイを体現する

キンドリルは、ピープルマネージャーを含む私たちの人材に適切な投資を行い、キンドリルウェイのモデルとなる人材を育成することに専念しています。

2024年度には、数百人のエグゼクティブを対象に毎月セッションを開催し、バーチャルなエグゼクティブサミット、そして2回目となる対面式での年次のリーダーシップサミットを開催しました。これらのサミットは、会社の変革を通じて社員を率い、キンドリルウェイを推進することに焦点を当てたものでした。また、リーダーシップ行動を取り入れることに焦点を当てたワークショップで、ほぼ6,000人のマネージャーとエグゼクティブ全員がトレーニングを受けました。さらに、年次目標設定プロセスの一環として、ピープルマネージャーには、リーダーシップ行動の実践に焦点を当てた「他者への責任」の目標が割り当てられています。この目標の進捗状況は、業績評価のプロセスの一部になっています。

このカルチャー変革の2年目には、広範囲に及ぶ取り組みの結果、全社的なアンケートに回答した社員の88%が、マネージャーの行動が「キンドリルウェイ」と一致していると回答しました。

人材の獲得

ビジネスニーズを満たすために、私たちは堅牢な人材タレントサプライチェーンを使用し、各社員が自身のスキルを活かし、それぞれのキャリアの希望に沿った仕事をする機会を提供しています。お客様に利益をもたらすだけでなく、キンドリル社員のキャリアジャーニーを考慮することで、より広範な人材リテンション戦略にもなります。詳細については人材リテンション項目で詳しく説明しています。
急成長中の企業として、私たちはお客様からの要望を満たすために豊富な経験を持つ人材を採用しています。私たちは、多様で、協力的なチームを作るために、進化するために重要なスキル、パフォーマンスの向上、その他の能力についてキンドリルの要件を満たす、世界中からの将来性のある社員候補と交流しています。

人材獲得に対する私たちのアプローチ

私たちは、面接プロセスをシンプル化することで、採用候補者の質を高め、また候補者と採用マネージャーの全体的な体験を向上させています。私たちの採用チームは、人材獲得戦略をビジネス全体の目標に合わせて構築しています。

私たちの人材獲得のフレームワークには、採用ニーズの計画、人材の発掘、スキルの評価、内定プロセスが含まれます。このアプローチにより、将来の人材ニーズを予測し、潜在的な人材不足に対応することができます。

私たちの正式な人材採用ルートの開発活動には以下が含まれます。

- ビジネスリーダーとの継続的なパートナーシップを通じて採用規模を計画し、人材のニーズを予測し、必要なスキルを備えた社員が適切なタイミングで確実に揃うようにしています。
- インターンシップ、見習い研修、新卒研修、人材をビジネスネットワークやメンターに紹介する取り組みなど、若手人材を対象としたプログラム。これらのプログラムは、ダイバーシティの促進、社員への最先端のスキル提供にも役立ちます。

その他の採用活動および教育機関との提携には、以下のものがあります。

- 米国のウェントワース工科大学やインドのGSSS Institute of Engineering and Technology for Women（インドの女性工学研究所）など、複数の大学と継続的に連携した、ITプロジェクト管理、メインフレーム・エンタープライズ・コンピューティング、クラウドコンピューティングコースに関するカリキュラムを指導しています。ハンガリーでは、社員がセーチェーニ工業高校でネットワーク研究、データベース管理、ビジネス英語、ソフトスキルのコースを教えています。
- スキルトレーニング、多様な学生の人材確保の機会、地域とのつながりを促進するためのキャリアプレースメントセンター、学校でのキャリアフェア、バーチャルの学生説明会、専門組織との関係構築とそれらへの参加。私たちの提携先には、EUのESSECビジネススクールとソルボンヌ大学、米国のテキサス大学オースティン校とHBCUモーガン州立大学、インドのGSSS女性工学技術研究所とREVA大学が含まれます。

現在急成長している企業として、私たちはお客様の要望を満たすために適切な経験を持つ人材を採用しています。

私たちは、キンドリルのグローバル採用基準および社員のインクルージョン、ダイバーシティ＆エクイティに関する企業方針に記載されているように、公正かつ公平な採用に取り組んでいます。これらの基準と方針は、雇用機会均等（EEO）方針に概説されているように、雇用の自由選択と雇用における差別禁止に関するキンドリルの明確な企業アプローチと慣行を詳述しています。また私たちは候補者獲得において、社内のダイバーシティ推進のコミュニティである、Kyndryl Inclusion Networks（KIN）と連携しています。

私たちの採用チームと各部門マネージャーは、面接を実施する上で、無意識の偏見の軽減、候補者が面接で必要とする備品の把握（アクセシビリティなど）、面接の質問例、面接のベストプラクティスなど、ガイダンスを学ぶための研修を受講しています。

全体的な採用目標を確実に達成するために、標準化されたダッシュボードと週次レポートで追跡される主要業績評価指標（KPI）を通じて採用活動を管理しています。これらの指標は、採用プロセスのスピードと品質を測定するために不可欠であり、採用プロセスの有効性と継続性を向上させるための指針となります。

人材獲得において、採用オペレーションのKPI進捗状況についてビジネスリーダーと月次レビューミーティングを実施しています。また、キンドリル全体で社員のスキルを評価し、ギャップを特定し、向上するための部門横断的なチームで人材に関するレビューを週次で実施。主要な指標を評価するため採用部門のリーダー陣とキンドリルの最高人事責任者は月次戦略レビューを実施し管理しています。

私たちは、キンドリルのグローバル雇用基準に定められているように公正かつ公平な雇用に取り組んでいます。

人材の維持

社員は私たちの事業の中心であるため、卓越した専門家の維持と育成により、お客様が信頼するミッションクリティカルなシステムを提供し、強化することができます。独立企業となって以来、私たちはビジネスモデルに適合し、有効性を改善し、社員を惹きつけ、維持し、育成し、モチベーションを高めるために必要な人材採用のプロセスとシステムを導入することに注力してきました。

2024年度には、変革的な改修を完了し、48のシステムをキンドリルの人材開発に重点を置いた1つの最新の統合プラットフォームに置き換えました。この全面的な見直しにより、必要なスキルを持つ社員を適切なタイミングで適切なお客様に割り当てることで、お客様へのサービスが向上しています。市場ごと、全世界で一貫性を持たせ、透明性のあるプログラムを作成することで、社員がスキルを構築し、キャリアを伸ばし、成功するための機会を活用できるよう支援することができます。

キンドリルは、人材関連の機会と課題を毎年評価し、会計年度の戦略に合わせて人的資本の優先事項を策定しています。CEO、グループプレジデント、その直属の部下が意見を提供し、取締役会で優先事項を検討します。離職率を積極的に監視し、定着率とエンゲージメントを支援する行動を取るようリーダーに求めています。私たちは、お客様のニーズを満たす適切なスキルを持つ適切な人材を確保するために継続的に取り組んでいます。2024年度の世界全体での離職率は10.4%でした。

人材の定着に投資することで、サービス提供の中断を防ぎ、生産性を高め、潜在的なエラー発生を軽減し、コストを削減しています。

人材管理システム刷新により、社員は成功を共有することができるインクルーシブなカルチャーの中で、スキルとキャリアを向上させることに重点を置いた独自の社員体験を実現できるようになりました。キンドリルでは、世界の重要なシステムの原動力となる、適切なスキルを備えた適切な社員がお客様に対応しています。そして、目的のある仕事と自己啓発を通じて、社員が技術、ビジネス、リーダーシップのスキルを伸ばせるよう支援しています。

マリージョ・シャルボニエ
最高人事責任者

年次エンゲージメントサーベイ

社員とのエンゲージメントは、私たちの事業を変革し、社員がお客様に優れたサービスを提供できるようにするために不可欠です。私たちは、エンゲージメントを社員の会社に対するコミットメント、情熱、会社とのつながりと定義しています。私たちの年次エンゲージメントサーベイは、私たちのカルチャー変革の進捗状況と、選ばれる雇用主になるという目標を測定する重要な手段の1つです。「あなたのフィードバックが会社の進歩の原動力です」というテーマの年次調査では、すべての社員に、この目標を達成する方法についてのフィードバックを提供する機会が与えられます。私たちはフィードバックを他の雇用主[12]と比較し、匿名のインサイトをピープルマネージャーに提供して、彼らがリーダーシップスキルとチームとの体験を改善できるようにしています。

2024年度の年次エンゲージメントサーベイの結果には以下が含まれています。

78%
参加

74.2%
エンゲージメントスコア
これは、社員のキンドリルへのコミットメント、情熱、会社とのつながりのレベルを測定しています。事業全体で前例のない変化があったこの1年において、社員エンゲージメントが業界平均を上回る水準を維持できるよう支援できたことを誇りに思っています。

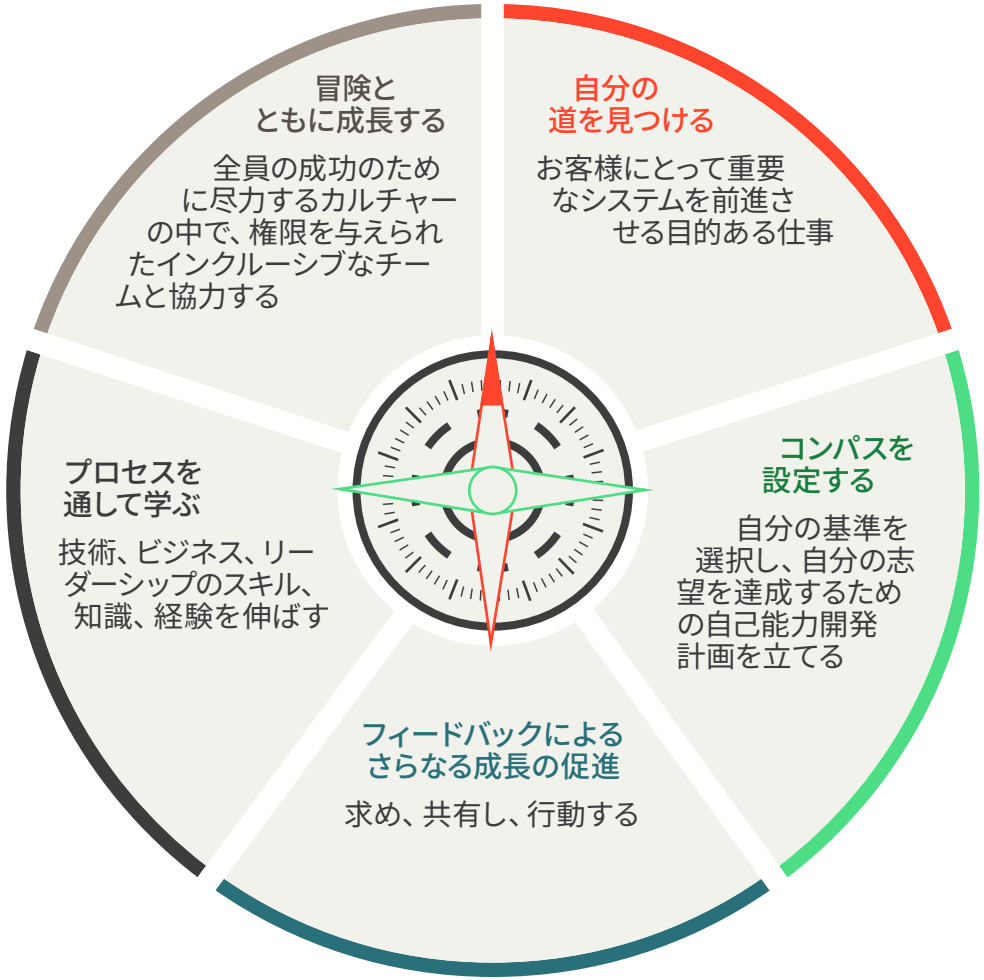
85.1%
共感性およびインクルージョン指数
これは職場への信頼、尊敬、帰属意識の測定値を集計しています。 業界平均より4.1ポイント高く、この分類で最高に近い数値です。

年次エンゲージメントサーベイの結果に基づき、キンドリルの最高経営責任者、最高人事責任者、グローバル企業行動責任者、最高マーケティング責任者、最高変革責任者を含むキンドリルのカルチャーガバナンスコミッティによって、エンタープライズエンゲージメント・アクションプランが作成されました。調査の詳細な分析と、ラウンドテーブル、ワークショップ、各国のリーダーからのフィードバックを活用して、委員会はエンゲージメントを改善し、キンドリルウェイを世界的にさらに推進するためのアクションプランを作成しました。さらに、マネージャーは、エンゲージメントとキンドリルウェイをさらに推進するためのチームレベルのアクションプランを作成するように求められました。調査に5人以上のチームメンバーが参加したすべてのマネージャーには、強みと改善の機会に関するインサイトを提供するエンゲージメントレポートが送付されました。

[12] 業界内の比較は、世界中のさまざまな業界を含む6,000社以上の企業の平均エンゲージメントスコアを用いて実施しています。

キンドリルのタレントジャーニー

キンドリルは人事プロセスとシステムを変革した結果、社員がキャリアを構築する中で好機をつかむことができる、独自のタレントジャーニーが生まれました。タレントジャーニーには、お客様をサポートするためのたゆまぬ学習と継続的なスキル構築への取り組みが反映されています。タレントジャーニーには以下が含まれています。



目的のある仕事への道を見つける

私たちは、有意義な顧客体験を通じて社員のスキルを活用、開発することにより、社員に成長の機会を提供することを目指しています。2023年にKyndryl Career Profileを立ち上げたことで、社内のワークフォースソリューションに対するアプローチが一変しました。各社員が、キャリアプロファイルに自分のスキルと経験を入力することで、各人の改善されたスキルがインベントリーに作成されます。これらの入力に基づいて、社員は各自の成長をサポートするプロジェクトに割り当てられます。

このスキルインベントリが整備されたことで、キンドリルは中核となる人材配置と業務割り当てプロセスの再設計に着手しました。私たちは、社員をより迅速にお客様の担当につける一方で、スキルの向上を支える有意義な仕事に社員を割り当てるという目標のもと、努力を重ねました。労働力を最適化し、55,000人を超える社員を管理するために、全社員を把握する統合システムであるProjectsを導入しました。

Projectsを通じて、社員はお客様との契約や業務でより見出されやすくなり、独自のスキルと専門知識がより広く活用されます。

プロセスの一環として

- お客様との契約が締結されると、プロジェクトプランナーが契約を履行するために必要な人員を定義します。
- リソースマネージャーは、社員のキャリアプロファイルを評価して、プロジェクトに必要なスキルを備えた社員を探します。
- 社員はプロジェクトに加わると、次の機会に備えてスキルを伸ばす機会を活用しながら、優れた顧客体験を提供するために取り組みます。
- プロジェクトが完了すると、その経験は社員のキャリアプロファイルに自動的に記録されます。その後、社員は同僚にパフォーマンスに関するフィードバックを求め、スキルを磨き続けるための研修を見つけることができます。

人材配置プロセスの改善への取り組みの一環として、People Insightsダッシュボードを通じて人材分析機能も強化しました。このダッシュボードは、リーダーに洞察を提供し、より効率的なデータドリブンな意思決定を可能にします。また、リーダーは、日常的に必要なデータに直接アクセスできるように設計され、100以上のレポートにアクセスできるようにもなっています。

人材採用プロセスに加えて、キャリアモビリティをサポートする他のプログラムもいくつか提供しています。私たちのグローバルでの社内求人掲載の方針は、社内での異動を可能にし、社員の一般社員およびエグゼクティブの求人掲載を可視化するように設計されています。この方針は、募集中の職種を埋め、社員がスキルとキャリアを向上させるための基礎となるものです。また、グローバル化された社員紹介プログラムを通じて、社員が会社に新たな素晴らしい人材をもたらすことを奨励しています。

リーダーが100以上のレポートから日常的に必要なデータに直接アクセスできるように設計されています。

能力開発の指針を設定する

私たちのプロセスにより、社員はビジネス目標に沿って、成果を出し、能力を開発するための道筋を描くことができるようになります。2023年、キンドリルは、社員のキャリアジャーニーに対する市場ベースのアプローチである「Global Skills and Career Framework」を導入しました。私たちは、複数のジョブフレームワークから、事業のあらゆる部分を含む1つのフレームワークへと移行しました。単一のフレームワークにより、社員がキャリアを積むにつれて、各自のロールに期待されるスキルと能力、およびキンドリル全体にわたるさまざまなロールについての透明性が提供され、社員が自分のキャリアを自分で管理できるようになります。このフレームワークにより、社員はお客様の進化するニーズに対応するスキルも身に付けることができるようになります。

また、社員の能力開発目標と会社の事業目標の達成を支援する、新しいパフォーマンス管理システムであるKyndryl Compassも新たに導入しました。これにより、育成に注力し、社員のスキルとキャリアをビジネスの中心に置くことへの根本的な転換となりました。

Compassを使用して、社員は次のことができます。

- 会社のビジネス目標につながる成果を基準としたパフォーマンス目標を定義できます。目標設定には、リーダーシップ行動を示すことに焦点を当てた「他者への責任(Responsibility to Others)」という目標が1つ含まれています。これは、どのように働くかは何を達成するかと同じくらい重要であるという私たちの信念を示しています。
- 専門業務での成長と需要のあるスキルを身につけるために不可欠な「能力開発目標」を設定します。また、Compassにより、社員はスキルを自己評価して、能力開発の道筋を明確に定義することもできます。簡素化された1つのシステムを通じて、社員のスキル、能力、キャリアへの関心を区別する機能を拡張し、また社員が自分のプロファイルに追加できる市場ベースのスキルを提供できるようになりました。
- マネージャーと定期的に面談を行い、進捗状況や能力開発について話し合います。定期的な面談に加えて、マネージャーには各直属の部下を対象に正式な中間評価と年度末評価を実施することが期待されます。昨年、社員の98%が業績評価を受けました。(インターンや見習いなど、有期雇用者は含まれていません。) 年度末評価は、会社、事業部門、チーム、個人レベルでの業績に応じた報酬に影響します。

私たちは、人材育成には後継者育成計画も含まれることを認識しています。これは私たちの人材戦略の重要な要素です。取締役会と「報酬および人的資本委員会」は、経営陣の後継者育成計画プロセスを積極的に監督し、CEOとの年次レビューを含め、上級管理職の後継者育成計画と育成を定期的に見直しています。「報酬および人的資本委員会」は、事業継続計画プロセスを監督し、すべての執行役員の役職に関連する後継者育成計画を検討・評価し、これらの役職に就く人材を取締役会に推薦する責任を負います。

また、カントリーリーダー、プラクティスリーダー、マネージングパートナーなど、キンドリル全体の他の重要なエグゼクティブの後継者計画も実行しています。さらに、マネージャーは空いている役職に社員を推薦することができ、社員のキャリアをさらに前進させて権限を与えることができます。このアプローチにより、人材確保の仕組みが担保され、リーダーの役割を継続して遂行できるようになり、事業の中断を最小限に抑えることができます。

フィードバックで進化を促進

2024年度に、社員が定期的にフィードバックを求め、また共有し、個人の成長を促進して目標を達成できるようにしました。また、社員がメンターとしてつながり、協力できる他の経験豊富な社員のプロファイルを閲覧できるメンタリングプログラムも開始しました。また、社員がマネージャー、同僚、プロジェクト関係者にフィードバックを求めるために使用できるツールも立ち上げました。マネージャーは、キャリアプロファイルで直属の部下が登録したスキルと能力を評価できるため、社員は専門性のレベルと成長の機会をさらに理解できるようになりました。

マネージャーやリーダー向けには、キンドリルリーダーシップ行動に基づいた360度フィードバックプログラムであるMulti-Rater Feedbackを提供しています。これには、参加者による自己評価と、マネージャー、同僚、直属の部下からのフィードバックが含まれます。参加者は育成行動計画を作成するためのフィードバックレポートを受け取ります。

プロセスを通して学ぶ

私たちは、継続的な学習と育成が社員の成長に不可欠であると信じています。私たちはすべての社員が、さまざまな方法で技術スキル、リーダーシップスキル、ビジネススキルを身に付けるための準備を整えています。サービス企業である私たちに、お客様は必要なスキルの提供を期待しています。社員にとって、これは新しいスキルを身につけ、その専門性を世界中の企業に提供する貴重な機会となります。

「キンドリルウェイ」の重要な要素である「Restless / 進化する」のように、社員は常に自分のスキルを伸ばすようにたゆまぬ努力を続けています。2024年度の企業倫理研修への対象社員の参加率が100%になったことからもわかるように、社員は研修に時間を費やしています。社員は、2024年度末までに723,000件の研修と78,000件のデジタル認証を記録しました。私たちは、キンドリル独自の認証と業界標準の認証を提供しています。これについては、このセクションの後半で

新しい統合学習プラットフォームにより、社員はいつでもどこでも学習できます。ユーザーフレンドリーなモバイルインターフェースで100,000以上の学習コースにアクセスして、スキルを高め、能力開発目標の達成を目指すことができます。私たちの研修内容はグローバルスキルとキャリアのフレームワークに沿い、社員は職務に特化した開発研修プログラムやコースを選択して能力を高めることができます。また、Kyndryl Compassの一環として、社員とマネージャーに学習と育成目標を設定するよう奨励しています。マネージャーはメンバーのコースの進捗状況を確認して、定期的な面談時に話し合うことができます。マネージャーは、個人のニーズに合わせてパーソナライズされた学習コースを設計して割り当てることもできます。

キンドリルでは研修に関する目標を設定していません。その代わりに、継続的な学習の文化を浸透させるための、必要かつカスタマイズされた研修の提供に全力を注いでいます。2024年度に、全社員で230万時間の研修を行いました。社員1人あたり平均27時間に相当します。エグゼクティブ職での平均は17時間、一般社員の平均は27時間でした。

なお、新しい学習プラットフォームへ移行して、測定可能な範囲が大幅に狭まったため、2024年度の数値は2023年度よりも低くなっています。個人別のラーニング、メンタリング、セミナー、ジョブシャドーイング、集合研修は今でも私たちの大事なカルチャーですが、新しい学習プラットフォームでは現在これらの時間を計測していません。この新しい学習プラットフォームを引き続き使用していく中で、業界他社と比較可能なデータ収集に取り組んで行きます。

100,000+
におよぶ学習コース

230万
時間の学習機会

私たちは、継続的な学びのカルチャーを浸透させるために、カスタマイズされた研修を提供しています。

お客様にサービスを提供するための技術系スキル

キンドリルがお客様に提供するサービスはその性質上、高度な技術が必要なため、私たちは技術研修に重点を置いています。クラウド、セキュリティ&レジリエンシー、ネットワーク&エッジ、デジタルワークプレイスサービス、アプリケーション、データ&AI、コア・エンタープライズ&zCloudといった私たちのプラクティス領域で継続的な研修を実施しています。これらのプラクティス領域では、カリキュラムを定義し、学習者が互いにメンターとなり、意見を交換するコミュニティを構築しています。

また、Microsoft、Amazon Web Services、Google Cloudなどの市場をリードするテクノロジー企業とのアライアンスにより、私たちの社員に需要の高いスキルや認定資格を身につけさせ、それぞれのキャリアを伸ばし、お客様により良いサービスを提供できるように努めています。すべてのキンドリル社員は、ハイパースケーラークラウドの基礎トレーニングを受講可能で、さらに技術系社員は高度な研修を受けることができます。全社で、2024年度には11,350件以上のハイパースケーラークラウドスキルの認定資格を取得しました。

また、パートタイムも含めたすべての社員は、認定資格を取得することができます。また、アライアンスを通じてパートナー企業の社員にも技術認定資格を提供しています。キンドリル社員が取得した資格を各自の「キャリアプロファイル」に登録することによって、より適切なプロジェクトにアサインされるようになります。

11,350

2024年度のハイパースケーラークラウドスキルの認定数

ビジネススキル

技術的な専門性に加えて、各社員がお客様へサービスを提供し、キャリアを伸ばせるようビジネススキルの習得にも力を入れています。お客様をサポートする社員、バックオフィスの社員、営業担当者、若手社員を対象にビジネス研修を施しています。

お客様に直接対面する社員向けに、コンサルティングスキル、問題解決スキル、プロジェクト管理スキルなどに重点を置いた研修を提供し、キンドリルのコンサルティングビジネスの急速な成長を支えています。また、変革管理（チェンジマネジメント）の研修を通じて、お客様のビジネス環境やニーズについて評価・実行管理できるようにしています。お客様に卓越したサービスを提供できるよう社員が着実に必要なスキルを習得できているか確認しています。

法務、財務、人事、マーケティング、オペレーション、総務などバックオフィス部門に所属する社員は、それぞれの専門分野に関連する学習コースが用意されています。これらには、金融規制、税法、労働法、人事のベストプラクティスに関する研修などが含まれます。バックオフィス部門がキンドリル社員をサポートするためには、変更管理、関係構築、プロジェクト管理、効果的なコミュニケーションなどのスキルを身に付けることも重要です。

営業職の社員は、お客様のニーズを理解し、効果的な解決方法を学びます。これは、営業職に不可欠なスキルです。また、高度なコンサルティング型営業スキルを習得するためのコースも用意されています。

どんな社員でも、自らの興味を探求し、キャリアを追求できるさまざまな研修が提供されています。たとえば、2024年度には、若手向けキャリアプログラムを通じて、何百人ものインターンや新入社員がスキルを伸ばしました。

リーダーシップディベロップメント研修

キンドリルでは、リーダーシップディベロップメントに総合的なアプローチを取っています。私たちは、すべての社員がリーダーであるという考えのもと、Leadership Development@Kyndrylロードマップには、キャリアの初期段階からエグゼクティブまで、キャリアの各段階に応じた学習コースが含まれています。ピープルマネージャーとエグゼクティブは、キンドリルリーダーシップ行動に沿ったインストラクターによる講義やオンラインリソースにアクセスできます。これらのリソースは、それぞれのリーダーシップスキルを磨くのに役立ちます。また、コミュニケーションの改善、フィードバックの共有、チームの育成に必要なスキルを新任マネージャーに提供するためのコースも含まれています。マネージャーは、スキル向上のためのコーチングセッションにも参加できます。

必須研修

私たちは、すべての社員にサイバーセキュリティ、データプライバシー、関連規制に関する必須研修を毎年提供しています。また、社員と契約社員には、インテグリティ、ビジネス倫理、コンプライアンスを教えるキンドリルの行動規範に関する年次研修の受講を義務付けています。これらの研修については、「信頼」の章で詳しく説明しています。

キャリアに挑戦して成長する

社員へのエンパワーメントに関するセクションで、私たちのカルチャーがお客様と社員の両方に対してどのように共感的であるかを説明しました。私たちは、社員に方針、プログラム、競争力のある報酬と福利厚生を提供することで、この価値を体現し、社員がキャリアに挑戦していく中で成長し成功できるよう支援しています。

たとえば、私たちの仕事の多くはフレキシブルにできると考えています。お客様の要件により、一部の仕事はオフィスまたはお客様先で行う必要がありますが、多くの仕事はリモートで行うことができます。私たちは、グローバルでのフレキシブル・ワーク・ポリシーが、社員が業績を上げてワークライフバランスを実現することに役立つと考えています。このポリシーにより、マネージャーと社員は、各社員、チーム、お客様にとって最適な勤務場所についてオープンに会話を持ち、合意できるようになります。

さらに、Kyndryl Inclusion Networks（KINs）などの私たちのインクルージョンプログラムが、帰属意識とコミュニティを育んでいます。私たちの戦略とプログラムの詳細は、インクルージョン、ダイバーシティ&エクイティのセクションをご覧ください。

また、社会的インパクトのセクションで説明されているボランティア休暇プログラムを通じて、影響力のある団体でボランティア活動を行い、コミュニティに貢献することも社員に奨励しています。

競争力のある報酬

キンドリルの報酬プログラムは、優秀な人材を発掘し、維持することをサポートするものです。キンドリルの報酬は、公正かつ公平な方法で構成され、市場競争力に一致するように設計されています。成果に応じた報酬に重点を置き、ほとんどの報酬は会社と個人の両方の業績によって決定され、差別化されています。

- キンドリルの業績に基づく報酬（ボーナスや昇給など）は、会社、事業部門、チーム、個人レベルの成果に応じて決まります。
- 基本給、健康保険、貯蓄、退職金制度などの基本的な報酬は、健康、ウェルビーイング、経済的安定を促進するように設計されています。

2024年度の初めに、一般社員向けの新しいShared Successボーナスプランを導入しました。これは、投資家にとって重要な財務指標に照らし合わせて、共有された成功を評価し、報酬を与えるものです。現在、エグゼクティブと一般社員それぞれを対象としたボーナスプランでは、事業戦略に沿った共通の目標に焦点を当てています。

この計画の財源は、以下に基づいています。

- 調整後EBITDA（利子、税金、減価償却前利益）で測定された収益性の高い成長は、キンドリルの営業利益と財務の健全性を反映しています。
- 収益は、持続的な収益性を実現して、お客様のために行っていることを維持し、最適に拡大していくために不可欠です。

キンドリルの報酬プログラムは、優秀な人材を惹き付け、維持するキンドリルの力を支えています。

2024年度、キンドリルは世界39カ国以上の上級管理職に株式報酬を付与しました。

キンドリルの福利厚生は、社員とその家族を最もよくサポートする方法についての社員からのフィードバックを反映しています。新規、既存、フルタイム、パートタイムを含む、キンドリルと契約を結んでいる全ての社員に、健康保険、生命保険、障害保険、年金制度、休暇、育児休暇、傷病休暇などの各休暇制度など、さまざまな福利厚生プログラムの利用を提供しています。世界中で最低20日間の有給育児休暇の方針を提供しています。市場でプログラムが存在している、44カ国で同性パートナーの補償を提供し、35カ国でジェンダーアファメーション給付を提供しています。世界共通の福利厚生に加えて、優位性のあるさまざまな医療給付など、各地域のニーズを満たすための福利厚生も提供しています。

これらの福利厚生プログラムを、指定のグローバル福利厚生仲介業者から提供された業界基準値データと照らし合わせて毎年見直し、人材の発掘と定着を支援するために、キンドリルの福利厚生内容を競合他社のサービスと整合させるための調整を行っています。

また、次のセクションで説明するキンドリル・ビー・ウェル通じて、ウェルビーイングのためのグローバルな福利厚生も提供しています。

社員のウェルビーイングの促進

Be Well

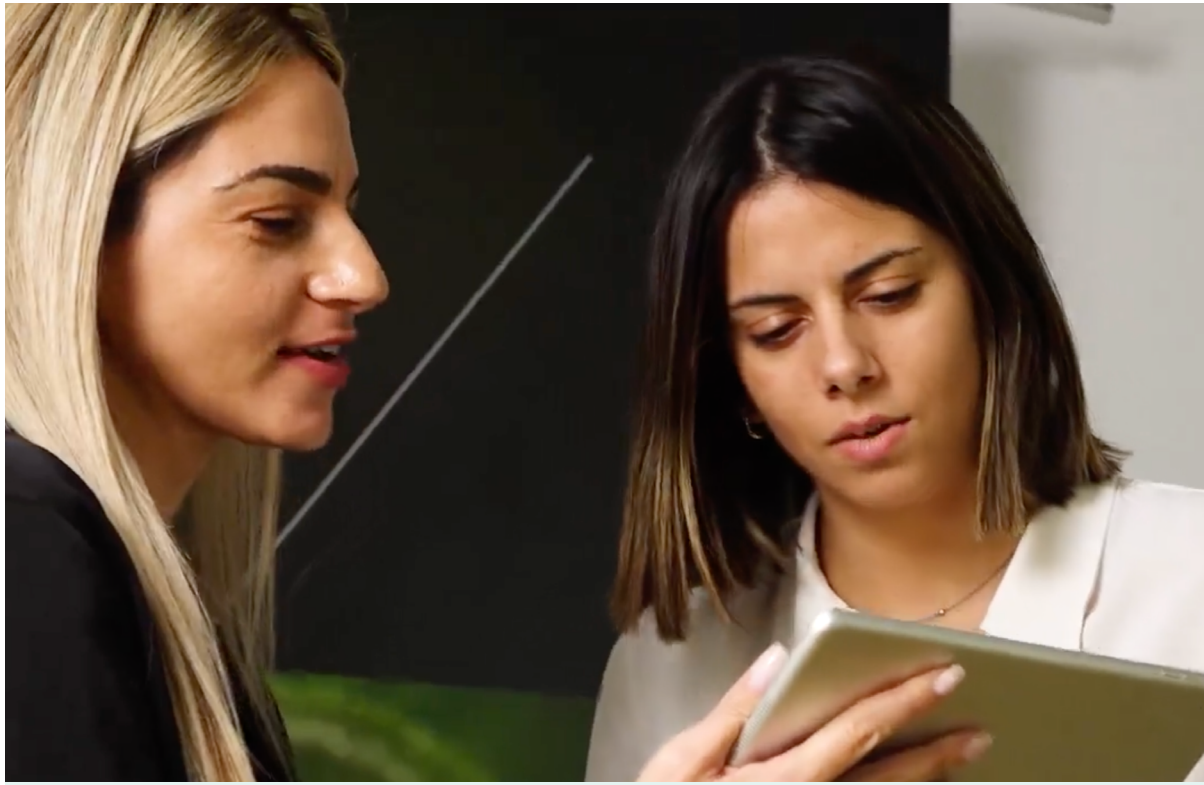
2024年度には、新たなグローバル総合ウェルビーイング戦略「Kyndryl Be Well」を開始しました。

それにより、健康に積極的に取り組むこと、そしてすべての社員が共感のカルチャーを形成し続けることの重要性も強調されています。ウェルビーイングをサポートすることで、社員が健康を維持し、成功に必要なサポートを受けられるようにしています。これは社員にだけに恩恵があるのではありません。ウェルビーイングが改善するとエンゲージメントが高まり、欠勤や離職が減るため、社員のITとビジネスの成功を社員に頼っているお客様にとっても良いことです。

Kyndryl Be Well（キンドリルビーウェル）

キンドリルビー・ウェルは、社員の身体的、精神的、社会的、経済的な幸福をサポートするさまざまなプログラム、福利厚生、方針を通じて実現されます。2024年4月1日より、配偶者、内縁関係のパートナー、26歳未満の子供を含むすべての社員とその家族に無料で新しいキンドリルビー・ウェル・サービスの提供を開始し、ウェルビーイングのための福利厚生サービス提供を拡大することを発表しました。

キンドリルビーウェルは、メンタルヘルスの福利の一環として、社員が人間関係、ストレス、子育て、喪失などを乗り越えられるようサポートするため、年間を通じて秘密厳守のカウンセリングを提供しています。また、社員とその家族が最も必要なときにメンタルヘルスのサポートを受けられるように、24時間年中無休の認定メンタルヘルス危機カウンセリングサービスも提供しています。



キンドリル・ビー・ウェルは、社員の身体的、精神的、社会的、経済的なウェルビーイングをサポートするさまざまなプログラム、福利厚生、方針を通じて実現されます。

さらに、社員は、医師、看護師、心理士、医療専門家、マインドフルネス講師など、健康の専門家の強力なネットワークにアクセスして、ウェルビーイングを促進し、サポートできます。ウェルビーイングをサポートする健康的な習慣を身につけることに重点を置き、社員は、睡眠、身体活動、栄養に関する総合的なリソース・ライブラリのほか、健康に関する専門家が主導するウェビナーや自分のペースで学べるコースにもアクセスできます。

地域に合わせた競争力のある退職貯蓄制度および年金プランにより、社員とその家族が将来の財政計画を立てられるよう支援することを目指しています。Financial Health Portalには、貯蓄と投資に関する教育や予算編成のリソースが含まれています。Be Well サービスは、社員が財政的な健全性のニーズを満たすためのサポートを確実に受けられるように、法律および財務に関する調査やサービスの紹介を提供しています。

社会的なウェルビーイングは、キンドリルの共感的カルチャーの重要な側面であるため、社員はウェルビーイングに特化したオンラインおよび対面のコミュニティにも参加できます。オンラインコミュニティのKyndryl Mindfulを通じて、3,000人の社員が、講師主導の数十のオプションと何百もの録画による瞑想のセッションを毎年受講しています。Kyndryl Inclusion Networks（キンドリル インクルージョンネットワーク、KINs）は、インクルージョン、ダイバーシティ＆エクイティのセクションで詳しく説明されているように、仮想イベントと対面イベントを通じて帰属意識とコミュニティを育んでいます。また、コーチングトレーニング・プログラム、メンタリングプログラム、表彰プログラムも提供し、社員がキャリアを成長させ、同僚の貢献を認識できるように支援し、成功の共有を称えるカルチャーを強化しています。

キンドリルのフレキシブルな働き方の方針の説明と福利厚生の全リストについては、人材維持セクションをご覧ください。

進捗状況のトラッキング

社員がトータルリワード（総合報酬）プログラムをどのように活用し、評価しているかを理解することで、私たちは社員のニーズを満たすために社員に提供するサービスを継続的に進化させることができます。キンドリルでは、利用率と満足度のKPI、Net Promoter Score (NPS)、プログラム開始前後のアンケートを通じて、プログラムの成功と社員のサポートを追跡し、監視する積極的なアプローチを採用しています。

インクルージョン、ダイバーシティ＆エクイティ

キンドリルウェイは、すべての社員が帰属意識を持てるカルチャーを醸成することが根底にあります。私たちのインクルージョン、ダイバーシティ＆エクイティ（ID&E）戦略は、お客様の課題を解決し、イノベーションを推進するために、さまざまな経験と視点をもたらす高度に協力的なチームを構築することを目指しています。

私たちの戦略は、国連の持続可能な開発目標（SDGs）に沿っており、特に国内および国家間の不平等を減少させることに重点を当てた10の目標を支援しています。私たちの取り組みの詳細については、SDGs への取り組みに関するセクションをご覧ください。

私たちのミッションは、お客様に優れたサービスを提供し、社会成長の生命線となる重要なシステムを発展させることで、ビジネス成果に貢献する多様でインクルーシブな労働力と公平なカルチャーを構築することです。

私たちのビジョンは、社員、お客様、私たちのコミュニティにとって世界をより良く、よりインクルーシブにするよう推進する、共感力と献身的なグローバル市民になることです。

私たちの戦略的優先事項

- つながりとインクルージョンを備えたカルチャー — 社員がインクルージョンと帰属意識を感じられるカルチャーを推進
- ダイバーシティと代表意識を備えたチーム — 様々なレベルや地域で多様な人材を発掘、育成、維持
- 私たちのビジネスと運営における ID&E — 私たちの優先事項をビジネスのあらゆる部分に組み込む
- コミュニティと関わり、コミュニティを支援 — 十分な機会に恵まれないコミュニティで機会を育み、公平性を促進

すべての社員が帰属意識を持てるカルチャーを創り出すことは、キンドリルウェイの根幹にあります。

90%

回答した社員のうち、敬意を持って接してもらえていると感じている人の割合

2024年コーポレート・シチズンシップ・レポート

私たちは、リーダーが共感と信頼の環境を築き、キンドリルの社員が帰属意識を感じられる程度を測定する、共感とインクルージョン指数が、2年連続でほぼ最高水準にあることを誇りに思います。2024年度の年次エンゲージメント調査によると、回答した社員の90%が敬意を持って接してもらえていると感じ、86%が仕事で自分らしくいられると感じていると、回答しています。

つながりとインクルージョンを備えたカルチャーを育む

Kyndryl Inclusion Networks（キンドリルインクルージョンネットワーク、KINs）は、社員が支援や助言を提供しあう場を作ることを目的とした、すべての社員が参加できる会社が支援する従業員リソースグループです。シニアエグゼクティブレベルがエグゼクティブスポンサーを務め、KINsは私たちのID&Eの戦略的優先事項を支えています。また、社員が評価され、成功するよう力づけられるインクルーシブな環境においてKINsは重要な役割も果たしています。全社レベルのKINsには、WIN（女性）、LGBTQ+アライ、True Ability（障がいのある人（PwD）/ニューロダイバーシティ）、BeKIN（黒人）、ヒスパニック／ラテン系、アジア太平洋諸島系、ネイティブ／先住民などがあります。すべての社員は、これらのコミュニティのメンバーもしくはアライとしてKINsに参加できます。

20カ国以上に現地のKINs支部があり、現地のビジネスと社員の独自のニーズに基づいてKINsが結成されています。例えば、アメリカとカナダのチームはVeteran KINを結成しました。このKINは、退役軍人の企業生活への移行体験を共有することを中心にしているコミュニティで、仲間意識やメンターシップ、社外活動（退役軍人にテクノロジー分野でのキャリアを追求するよう奨励するなど）、専門職での成長も奨励しています。また、KINsでは黒人歴史月間、女性史月間、PwD/ニューロダイバーシティ月間、プライド月間など、意識を高め、優れた活動を強調し、コミュニティ内の現在のイベントや優先事項に注目を集めるように計画された文化祝賀月間や文化祝賀日を後援する取り組みも主導しています。

86%

職場で自分らしくいられると感じている

2024年度、KINsでは、PwD/ニューロダイバーシティに対して組織的に認識を促すことを優先しました。2024年のPwD/ニューロダイバーシティ月間には、企業が脳の多様性の人々を育成し投資することで得られるメリットに関するキンドリルニュースルームの記事が掲載されました。取り組みの一環として、KINsはニューロダイバーシティアライのバッジや障がいについての学習コース、自信をつけるワークショップを開始しました。さらに、キンドリルの最高ID&E責任者は、マイクロソフトのパートナー開発および戦略担当ディレクターと協力して、キンドリルのポッドキャスト「The Progress Report」で脳の多様性について議論しました。

各地域のKINs支部は20カ国以上に広がっています。

世界中のKyndryl Inclusion Networks

*Kyndryl Inclusion Networksのマップは2024年10月14日に更新されました。

私たちが与えるインパクト

KINsを通じてコミュニティを探す

キンドリルのグローバルウェルビーイングチームの一員であるフランシス・ロドリゲスは、歓迎される場所であることの重要性を理解しています。かつては、他人とは違うと見られることを恐れていたロドリゲスは、ジェンダーアイデンティティの問題を乗り越える過程で、世界中のKINsや多様なジェンダーの人々のためのサブグループの中で、本当の自分が受け入れられていることに気づきました。意義ある会話や、フィリピンでのプライドパレードのイベントなどKINsでの経験を通じて、ロドリゲスはより自分らしく振る舞うことに自信を持つようになりました。

「これらのコミュニティは、私が人生という冒険を乗り越えていく上で、これまでも、そしてこれからも、私を支えてくれるでしょう」とロドリゲスは言います。「KINsの一員であることで、私は自分の居場所を感じられます。」

バリー・ベッカーは、VetKIN（退役軍人のKIN）を通じて、コミュニティに貢献しています。ベッカーは、キンドリル米国のバイスプレジデント兼アライアンス＆パートナーシップのリーダーで、米国空軍の退役軍人です。ベッカーは、退役軍人とその家族を支援することの重要性を身をもって知っています。ベッカーさんのリーダーシップのもと、VetKINは軍隊での経験を持つ人材を採用し、メンターをしながら、退役軍人である社員が技術スキルを身に付け、キャリアを発展させ、独自の経験を共有してコミュニティに貢献することを奨励しています。同KINは退役軍人の家族とも関わりを持っており、コミュニティは軍人一人一人に愛する人がいることを認識しています。

「VetKINには軍の支持者や、息子・娘や配偶者が派遣されている人たちがいます」とベッカーは言います。「不確実な時期に、こうした家族に友情とサポートを提供できることを誇りに思います。」

KINsは、私たちのインクルージョン、ダイバーシティ＆エクイティ（ID&E）戦略に不可欠な要素です。社員が認識されていると感じ、つながり、学び、成長し、ポジティブなインパクトを与える意欲が湧くような帰属意識のカルチャーを築く一助となります。

カリマ・ブライアント
インクルージョン、ダイバーシティ＆エクイティ責任者

インクルーシブなチームの構築

キンドリルは、雇用機会均等 (EEO) ポリシーに則り、インクルーシブな社員構成を構築することに努めています。私たちは、あらゆる地域とビジネス領域において、様々なバックグラウンドの優秀な人材を惹きつけ、育成し、維持するために努力していくことについて、多様性のあるチームへのコミットメントとして表明しています。

- 2024年度は、新たな採用関連のテクノロジーを活用し、人材の発掘、評価、採用において改善をしました。
- 私たちは、すべてのキンドリルの成長と能力開発を支援することを目的とした人材プログラムを開始しました。
- 採用におけるサポートプロセスの改善とグローバルのアクセシビリティガイドラインにより、アクセシビリティへの取り組みを強化しました。

私たちは全ての地域とビジネス領域で様々なバックグラウンドの優秀な人材を惹きつけ育成し、維持するために努力することを、多様性のあるチームへのコミットメントとして表明しています。

私たちは、これまで社会から取り残されてきたコミュニティと協力している組織や専門機関との関係を構築し続け、採用活動を進めています。たとえば、私たちは昨年、世界的なLGBTQ+団体であるOut & Equalが主催したワークプレイスサミットに参加しました。また、歴史的黒人大学(HBCU)など、米国のさまざまな大学から人材を採用しています。さらに、求人掲載をよりインクルーシブにし、多様な人材をキンドリルに迎え入れるという私たちのコミットメントを示すために、グローバル基準を導入しました。

キンドリルを誰もが歓迎されるインクルーシブな職場にするための取り組みを進めるため、定期的にその進捗状況を確認するとともにモニターしています。人材の全体像に関するデータについては、環境および人材のデータブックをご覧ください。

See Me @Kyndryl

インクルージョンと共感のカルチャーを発展させるために、キンドリルは「See Me @Kyndryl」という自己開示に関する社内キャンペーンを開始しました。社員に自分のアイデンティティに関する情報（エスニシティ/人種、性別、ジェンダー表現/アイデンティティ、障がいの有無、退役軍人であるかないか）を自発的に開示することを依頼しています。その結果、キンドリルは、会社の構成人員を理解し、すべての人がより歓迎されていると実感できる場所にするための、潜在的な機会を特定する上での進捗を確認することができます。また、このキャンペーンは、社員について理解を深めることを可能とし、共感と帰属意識に対する会社としてのコミットメントを強化するとともに、社員のニーズに応えるプログラム、福利厚生、システムを構築することを目指しています。これまでに、オーストラリア、インド、アイルランド、米国、英国、ブラジル、ニュージーランドで「See Me @Kyndryl Self-Disclosure」キャンペーンを開始し、2024年後半にはさらに多くの国に拡大する予定です。私たちは、各国の法律で許可されている範囲で、社員が自己開示の機会に自発的に参加して安心できる環境を作り、それを維持することに注力しています。

平等な機会と報酬

キンドリルは、雇用機会均等方針の維持に加えて、障がいを持つ応募者がキンドリルに問題なく応募でき、効果的に職務を遂行できるように、必要に応じて合理的な配慮も提供しています。2024年度、キンドリルはガバナンスを強化するグローバルアクセシビリティ作業部会を立ち上げ、プロセスがグローバル・アクセシビリティガイドラインとベストプラクティスに準拠していることを確認できるようにしています。キンドリルには、各国の法律に従って規制報告やその他のコンプライアンス要件を世界規模で維持するのを支援する専用の機会均等コンプライアンスオフィスもあります。

キンドリルは、総合的な報酬理念に沿って、社員の役割や経験、勤務地、業績などの要素を考慮し、同様の仕事に対して公平かつ公正に社員に報酬を支払うよう尽力しています。総合報酬（トータルリワード）体系の詳細については、人材の維持セクションをご覧ください。

企業方針と研修

私たちは、雇用機会均等、労働人員のダイバーシティとインクルージョン、差別とハラスメントの禁止に関する方針を業界のベストプラクティスとより一致させるため、引き続きキンドリルの基本的な取り組みについて社員に教育を続けています。2021年から、すべての社員は、ハラスメント防止や報復などの分野を対象とするID&Eラーニングのサービスを修了することが義務付けられています。

安全で健康的な職場環境の提供

私たちはすべての社員の健康と安全に配慮し、社員のウェルビーイングをサポートすることに全力を注いでいます。

私たちは、総合的なウェルビーイングに根ざした健康と安全のカルチャーを推進し、社員の安全を守るために積極的なアプローチをとっています。健康と安全に重点を置くことで、私たちの事業とお客様のビジネスをより効果的に前進させ、世界中に価値を提供できると考えています。

キンドリルの総合的なアプローチの一環として、私たちは安全関連の課題を特定して管理し、社員の負傷の可能性を減らし、事業全体における社員の生産性、信頼、関与の度合いを高めています。私たちは、健康と安全が強化されたカルチャーがビジネス成果を向上させ、ブランドの評判を守り、プラスの影響を与えるさらなる機会をもたらすことを認識しています。

キンドリルの健康と安全に関するプログラムは、国連の持続可能な開発目標（SDGs）へのグローバルな取り組みを支援します。特に、このプログラムはSDG 8に沿い、すべての労働者にとって安全で安心な労働環境を保護し、促進するための目標が含まれています。

詳細については、SDGsへの私たちの取り組みに関するセクションをご覧ください。

私たちの健康と安全に関する方針とコミットメント

キンドリルは、私たちの健康と安全のカルチャーに関する企業方針に詳述されているように、健康、安全、社員のウェルビーイングの分野におけるリーダーとなることを目指しています。キンドリルでは人が事業の中心であり、以下の取り組みを通じて健康な労働人員と安全な職場環境を優先することに尽力しています。

- 法律およびその他の要件の遵守
- 健康と安全のリスクに対する適切な管理の提供
- 研修、相談、参加を通じて社員のエンパワーメントを図る

私たちは、すべての社員、会社、エコシステムの長期的かつ持続可能な成長を確保するために、継続的な改善に努めています。

私たちは、総体的なウェルビーイングに根ざした健康と安全のカルチャーを推進し、社員の安全を守るために積極的なアプローチを取っています。

2021年に正式化され、キンドリルのCEOによって署名されたこの方針は、キンドリルの行動規範に関する全社員研修の一環として、入社研修時に社員と共有されるほか、全社員研修の一環として毎年共有されます。

また、社員は、各自の役割におけるリスクと法的要件に応じて、関連する安全衛生に関する研修も受けています。

これには以下が含まれます。

- オフィスやデータセンターでの環境を含む職場の安全対策について、すべての社員を対象とする研修。
- 緊急対応チームのメンバーとして指定された社員、または応急処置の訓練を受けていると認定された社員向けの研修。
- メンタルヘルスに関するすべての社員向けのリソースとサービス。詳細については、キンドリルのウェルビーイングの促進に関するセクションを参照してください。
- 社員がお客様の現場で作業しているときにお客様と協力し、お客様の業務に関連するリスクや要件を理解します。

健康および安全マネジメントシステムと認証

キンドリルの健康および安全マネジメントシステム（HSMS）は、現在の健康および安全のリスクと潜在的な健康および安全のリスクを予測し評価するための枠組みです。キンドリルのHSMSを通じて、主要なステークホルダーのグループに関連する指標を特定、収集し、報告もします。

キンドリルのHSMSは、キンドリルの健康と安全の責任に関する企業指示によって義務付けられ、「キンドリルの健康と安全のカルチャー」によって設定された基盤に基づき、HSMSとサポート要件を通じて役割と責任を定義しています。

少なくとも年に一度、フィードバックを通じてHSMSを見直し、改善しています。私たちは、レジリエンスを維持し、内部または外部の事象に起因する事業やステークホルダーへの潜在的なインパクトを最小限に抑えるよう努めています。評価や見直しのプロセスの一環として、次の点を考慮しいています。

- 危険
- ウェルビーイングの構成要素
- 規制および社内要件
- 現在の運用管理の有効性
- 財務
- 社員、請負業者、お客様の意見

私たちは2024年度にグローバル認証プロセスを開始し、2025年度末までに完了する予定です。認証されると、キンドリルのHSMSは、国際標準化機構（ISO）規格45001:2018に基づいて外部認証機関による年次審査の対象となります。

キンドリルは、キンドリルイタリアで、国レベルのISO規格45001のHSMS認証を取得しました。この認証証明書は、こちらからご覧ください。

キンドリルのHSMSは、雇用の移転があったキンドリルの事業部門、企業スタッフ、過半数所有および完全所有の子会社によって調整管理されるすべての活動、労働者、職場に適用されます。

私たちは、危険の特定、評価、管理、レビュー、レポート作成からなる体系的なアプローチで安全衛生を管理しています。私たちのアプローチには以下が含まれます。

危険の特定

キンドリルのHSMSでは、すべての社員と事業部門に対し、業務関連のケガや病気を引き起こす可能性のある、またはウェルビーイングに悪影響を与える可能性のある活動に関連する危険を事前に特定することを義務付けています。

新たな危険については、リスク評価および管理（HIRAC）プロセスに従って特定、報告、評価し、リスクを排除または許容レベルまで低減します。

報告と調査

事故、危険、またはニアミスの状況が発生した場合、社員は同事項を社内に報告し、マネージャーに通知することが求められます。

マネージャーは、自分の責任範囲内ですべてのインシデントを調査し、適切な是正措置を割り当てる必要があります。該当する場合、マネージャーはお客様の代表者と協力して適切な是正措置を報告し、合意することが求められます。

企業安全衛生部門（CH&S）は、重大なインシデントの調査に関与し、情報の収集、問題の定義、根本原因の特定、是正措置の策定と実施を支援します。

CH&Sは、社内外の関係者と積極的に連携し、重要な問題について定期的に協力しています。キンドリルは、安全衛生に関する問題について、安全衛生に関する委員会やキンドリルとのコミュニケーションから、ステークホルダーとの協力や社員からのフィードバックまで、さまざまな方法を通じて社員やその他の第三者と協議し、コミュニケーションを図っています。

キンドリルでは、毎年のグローバルレビューと安全衛生のパフォーマンスレビューを通じて、潜在的なHSMSの更新を評価します。地元の団体が、ステークホルダーのニーズや期待を理解するための関連ツールを持っている場合もあります。

安全衛生に関して、社員とその他の第三者と協議し連絡します。

私たちの測定と進捗状況

キンドリルは、指標を使用して、プログラムの効率、品質、有効性を追跡、監視し、伝達します。四半期ごとに指標を部門リーダーに報告し、グローバルな意思決定に情報を提供し、企業リスクを評価し、軽減します。

私たちは、世界的な事故追跡システムを管理し、負傷率は一貫して業界基準を87%下回っています。私たちはこのデータを分析して、社員に対する現在の傾向や新たなリスクを特定し、オフィス、在宅勤務、顧客先、出張中など、社員の安全を確保するための介入戦略を開発しています。

2024年度のキンドリルの労働災害頻度（TRIR）は0.038で、業界平均の0.30[13]を大幅に下回っています。この頻度は年間20万労働時間（社員100人が1年間に働く時間に相当）での率です。

すべての安全衛生の指標とデータを表示するには、環境と人材のデータブックをご覧ください。

87% 業界負傷率を下回る

0.038 2024年度の労働災害頻度（TRIR）

[13] 米国労働安全衛生局。

グローバルコミュニティに対する責任

パーパスドリブン企業として、キンドリルはインクルーシブで持続可能な未来を築き、世界中の人々とコミュニティの進歩を促進することに尽力しています。社会的インパクトに対するアプローチと人権への取り組みを通じて、私たちはグローバルコミュニティに貢献し、前向きな変化を生み出すことに重点を置いています。

私たちの社会的インパクト戦略と優先事項

キンドリルウェイは、私たちがコミュニティと関わり、多様な社員に力を与える方法の基盤です。私たちは、パートナーシップ、ボランティア活動、キンドリルの非営利財団であるキンドリル財団を通じて、これらの原則を推進しています。

ステークホルダーが私たちの共通の価値観を認識しているため、コミュニティとの関わりにより、私たちはパートナーとして、そして雇用者としても選ばれています。こうした取り組みを通じて、社員のウェルビーイングを向上させ、生産性を高め、人々やコミュニティへのプラスのインパクトを最大化することができます。

私たちは、コミュニティが重要なスキルを身につけ、環境管理に参加し、社会的課題に取り組むことを支援するにあたり、私たちが最も大きなインパクトを与えることができると考える3つのコミュニティ・エンゲージメント分野、すなわち、未来に向けた教育機会の提供、気候変動への対策、インクルーシブな社会の創造を優先しています。

未来に向けた教育機会の提供

私たちは、学習者中心でテクノロジーを活用した教育への公平なアクセスに重点を置いています。これにより、学習者はデジタル変革の要求を満たすために必要なスキルを習得し、機会に恵まれないコミュニティに有意義なキャリアを提供できます。

気候変動への対策

革新的なITを通じて、環境的に持続可能な未来への移行を支援します。私たちは、気候変動のインパクトを最も受けているコミュニティにおけるレジリエンスと適応能力を強化することで、気候変動のインパクトを管理することに全力を注いでいます。

インクルーシブな社会の創造

私たちは、すべての個人とコミュニティが持続的な経済や社会的繁栄に参加し、その恩恵を受けるような典型的な経済を構築するための大胆なアイデアに投資しています。キンドリルは、今日私たちが直面している社会的および環境的課題の解決に役立つ革新的なITソリューションを見つけ出すことに取り組んでいる起業家、新興企業、イノベーター、組織と提携しています。

私たちは、社員と上級管理職にアンケートを実施して、これらの重点分野を特定しました。これら3つの分野は、私たちのステークホルダーにとって最も重要であり、キンドリルの戦略を推進する最大の機会を提供するものでした。

ボランティア活動とそのインパクト

私たちは共感を持ってコミュニケーションをとり、多様な視点から学ぶよう努めながら、コミュニティとの関わりを深めるための仮想および対面での機会を提供しています。また、キンドリルのソーシャルインパクト・アンバサダーネットワークや、コミュニティに貢献するためにすべてのフルタイム社員に暦年あたり1日の休暇が付与されるキンドリルケア・ボランティア休暇プログラムを通じて、社員が独自のボランティア活動を開始できるように支援しています。

私たちは、有能な労働力を維持するために、ボランティアの取り組みを評価し、支援する必要があると考えています。社員に権限を与え、関与してもらうために、すべての社員が3つの重点分野にわたる200万以上の非営利団体にボランティア活動または寄付を行えるプラットフォームへの参加を拡大しました。2023年12月にDeedでボランティア認定プログラムを開始して以来、4,500人以上の社員が認定証を取得しています。

31%
Deedに登録済み社員

350+
ボランティア関連イベント

480+
非営利団体

31,000
ボランティア時間

50+
キャンペーン

「私は新しい言語を学び、家で娘に教えるのが大好きで、自分のスキルと時間をもっと多くの子供たちのために使いたいと思っていました。会社が、私たちのボランティアプラットフォームであるDeedで語学クラスを始めるよう私に勧めてくれました。私はプロセスをゲーム化し、他の人たちが私の活動に参加して貢献することを楽しめるようにしました。」

ダンネ・メイラ・カストロ・アギアール、
キンドリルブラジル

キンドリル財団

2023年9月、私たちが事業を展開しているコミュニティを支援し、助成金や投資を通じて重要な社会問題に取り組むキンドリルの非営利の民間財団となるキンドリル財団を設立しました。

社会的インパクトへの取り組みを示していくなかで、キンドリルは、独立した企業になってから2年が経たないうちにキンドリル財団を設立しました。私たちの取り組みは、3つの重点分野と6つのSDGsに沿っています。

財団はキンドリル財団理事会によって運営され、理事会はキンドリルのCEOを財団会長に、広報・政策渉外・社会貢献・サステナビリティ責任者を財団理事長として、キンドリルのシニアエグゼクティブで構成されています。財団は、社会的インパクト担当副社長および社会的インパクト担当ディレクターを含むキンドリルのソーシャルインパクト・リーダーシップ・チームからの助言を受け、運営されています。

第1回助成対象者

2024年3月、キンドリル財団は7カ国の11の非営利団体への初の助成金を発表しました。助成対象者とのパートナーシップは、少数派の学習者や求職者にスキルや職業紹介プログラムを提供することで、訓練を受けたサイバーセキュリティ専門家の不足に対処することを目的としています。助成金は、教育やコンサルティングを通じて非営利団体のサイバーレジリエンスも支援しています。助成対象者は、「未来に向けた教育機会の提供」と「インクルーシブな社会の創造」の重点分野と、教育、経済成長、格差の削減に焦点を当てたSDGs 4、8、10の支援の目的に沿って選定されました。

キンドリル財団は、助成金提供者と助成金受領者の間のアカウンタビリティを強化する共同アプローチである、信頼に基づくフィランソロピーを実践しています。アプローチの一環として、提案依頼書（RFP）を使用し、合理的な情報の報告を求め、助成対象者のニーズをよりよく理解し、それに応じて対応できるように、助成対象者との定期的な確認を行っています。私たちは、プロセスを合理化し、長期的に有利なインパクトを与えられる助成金を授与することにより、助成対象者の負担を軽減するという信頼に基づくフィランソロピーの価値を認識しています。

キンドリル財団の第1回助成金受給者

カテゴリー1：インクルーシブなサイバーセキュリティ人材の育成

- Alba Regia Műszaki Felsőoktatásért Alapítvány（ハンガリー）
  Alba Regia Műszaki Felsőoktatásért Alapítványは、テクノロジーの文化、教育、スキル開発を促進し、テクノロジーとサイバーセキュリティ分野での高等教育を修了することを目指す学生を支援することを目的としています。
- CodePath（アメリカ）
  CodePathは、多様な世代のエンジニア、CTO、創業者を育成するために高等教育のプログラムを再構成しています。CodePathは、黒人、ラテン系、先住民、低所得層の学生のニーズを中心に据えた、業界で認定されているコースとキャリアサポートを提供しています。
- Czechitas（チェコ共和国）
  Czechitasは、IT業界にダイバーシティをもたらし、女性や新世代のデジタル習熟度を高めるために全国で活動しています。
- Data Security Council of India (DSCI)（インド）
  DSCIはデータ保護に関する業界団体で、サイバーセキュリティとプライバシーに関するベストプラクティス、標準、イニシアチブを確立することで、サイバー空間を高い安全性とセキュリティで、信頼性を向上することに取り組んでいます。
- Girl Security（アメリカ）
  Girl Securityは、過小評価されているコミュニティの14歳から26歳の少女、女性、性的マイノリティを対象に、サイバーセキュリティのキャリアパスの促進に取り組んでいます。
- NPower（アメリカ）
  NPowerは、恵まれない若者や退役軍人向けにデジタルキャリアの機会を提供することで多様な労働力を創出し、彼らがデジタル経済で成功し、経済的繁栄を実現できるよう支援することを目指しています。
- 認定特定非営利活動法人育て上げネット（日本）
  育て上げネットは、さまざまな就労支援プログラム、啓発活動、キャリアガイダンス、保護者のサポートを通じて、若者の経済的自立を支援することを目指しています。

カテゴリー2：非営利団体のサイバーレジリエンス強化のための取り組み

- Avsi Polska（ポーランド）
  AVSI Foundation（国際奉仕ボランティア協会）と提携して、AVSI Polskaは、人的資本の開発を通じて人々の経済的および社会的状況を改善するために活動しています。
- 特定非営利活動法人NPOサポートセンター（日本）
  NPOサポートセンターは、非営利団体、政府、企業、財団などの重要な関係者間の橋渡しをすることで、重要な社会問題に取り組むことを目指しています。
- Sdružení VIA（チェコ共和国）
  Sdružení VIAは、テクノロジーを社会的に有益な活動に結び付けて、より公平な世界を創造することを目指しています。
- シドニー工科大学（UTS）（オーストラリア）
  UTSは、世界的なインパクトで知られる一流の公立工科大学です。UTSは、産業界との強力なパートナーシップを通じて、テクノロジーとイノベーションの最前線に立つことを目指しています。

私たちの社会的インパクトの進歩

2024年度には、主要パートナーとのプログラムや、ボランティア活動とコミュニティへのインパクトを称えるカルチャーの確立を通じて、社員のボランティア時間がほぼ倍増しました。

また、社員のボランティア活動にインセンティブを与え、すべての人への平等やSTEM教育など、コミュニティへのインパクトに関する優先事項を支援するために、KINs間で世界規模のコンテストも開始しました。優勝したKINsには助成金が支給され、その助成金はそれぞの地域で各自が選んだ非営利団体に寄付されました。

以下が受賞者です。

- **Women's KIN España**
  このKINは、STEM分野の女性に機会を創出することにボランティア活動の重点を置いています。KINは1年間で30人のメンバーを獲得し、現在は130人のメンバーがいます。
- **Women's KIN Colombia**
  このKINは、女性の平等とキャリア成長の機会の提供に重点を置いた取り組みを支援しています。昨年エクアドルから参加した10人を含む23人の小規模グループで、2023年6月から2024年2月までの複数のイベントでボランティア活動を行い、200時間のボランティア活動を完了しました。
- **Spain PwD Neurodiversity KIN**
  Spain PwD Neurodiversity KINは、障がい者や神経多様性の人々への意識を高め、より多くの機会を創出することを目的としています。同KINは外部の専門家を集会での講演に招き、社員が障がい者の経験について学べるような社内イベント活動を主催しています。
- **Women's KIN Costa Rica**
  1か月半の間に、Women's KIN Costa Ricaの50人のメンバーが、住宅不安問題への対処を目的とした6つの活動を通じて、230時間のボランティア活動を行いました。

ほぼ倍増

2024年の社員ボランティア活動

230

コスタリカでのボランティア活動の時間

大規模なインパクトを推進するためのパートナーシップ

私たちのパートナーシップには以下が含まれます。

気候変動への対策

お客様とのコラボレーション、英国およびアイルランド（U.K.I.）
英国では、海岸の清掃活動中に、社員と大手金融サービスグループの従業員を対象に、カーボンリテラシーのワークショップを開催しました。また、グローバルなデータおよびインサイト業界のお客様の従業員を対象とするカーボンリテラシーウェビナーの進行にも協力しました。さらに、社員とお客様の従業員が協力して、中古デバイスを再生して資源の乏しいコミュニティに配布することで電子廃棄物とデジタル貧困に取り組む英国の慈善団体を支援するボランティア活動を行いました。

インクルーシブな社会の創造

Cyber Rakshak、インド
キンドリルは、電子&IT省傘下のCommon Services Centres（CSC）と共同で、2023年1月にCyber Rakshakを立ち上げました。Cyber Rakshakでは、トレーニングを通じて農村部や遠隔地の女性にサイバーセキュリティのスキルを身につけてもらい、サイバーセキュリティアンバサダーとしての地位を確立させることを目的としています。2024年3月31日現在、キンドリルはインドの11の州と60の地区で28,000人以上の農村部の女性をトレーニングし、96,000時間以上を費やしています。

プログラムを修了すると、参加者はキンドリルとNational Institute of Electronics and Information Technology（NIELIT）の共同認定を受け、ますます複雑化するデジタル脅威の状況に対処するために地元のインターネットユーザーのガイドとして活躍できるようになります。このプログラムは、3年間にわたって農村部や遠隔地の10万人以上の女性を訓練し、サイバーセキュリティ教育の取り組みを推進し、インドのコミュニティ全体でスキルセットを育成することを計画しています。

未来に向けた教育機会の提供

ラテンアメリカでのUnited Wayとのパートナーシップ
キンドリルは、より強固で公平なコミュニティを築く取り組みにおいてUnited Wayと提携しています。ラテンアメリカにおけるSTEM教育の需要の高まりに応えて、キンドリルの地域ネットワークと連携してAprendamos STEM（Let's Learn STEM）プログラムを実施しました。このプログラムは、教師や生徒を含む2,800人以上の個人に直接インパクトを与えました。プログラムの一環として、社員は4,000時間以上のボランティア活動を行い、アルゼンチン、ブラジル、チリ、コロンビア、コスタリカ、メキシコ、ペルーの生徒や教育者に主要なSTEM原則と将来の職業機会を共有しました。

4,000
2024年にラテンアメリカ全域でSTEMの主要概念を共有するために費やされたボランティア時間

「ヒマラヤの若者の教育と能力開発に投資することで、キンドリルはインドの経済成長に貢献できる熟練した革新的な労働力を構築しています。このプログラムは、対象の若者が自らの潜在能力を最大限に発揮し、サステナブルな開発の推進者となることを可能にします。私たちの卒業生の多くは、自らベンチャーに乗り出し成功を収め、コミュニティの他の人々を雇用しています。」

ソナム・ワンチュク氏、*HIAL*創設ディレクター

Fly High奨学金、インド

キンドリルは、持続可能な開発と山岳コミュニティのエンパワーメントを支援する教育プログラム、研究への取り組み、コミュニティ開発プロジェクトを提供するインドの研究所である、ラダックのHimalayan Institute of Alternatives（HIAL）からの研究奨励制度を支援するために、Fly High奨学金イニシアチブを開始しました。HIALの統合山岳開発研究奨励制度は、ラダック地域やその他のヒマラヤ山脈地域の若者に、地域特有の問題を解決し、サステナビリティの目標をサポートできる起業家スキルを身につけてもらうことを目的としています。

11か月間の体験型プログラムは、環境研究、サステナブルな起業家精神、責任ある観光、環境に配慮した建築などのトピックに関する専門知識を身に付けることで、地域のスキルギャップを埋めます。ボランティア社員は学生の指導を行い、必要に応じて技術面やリーダーシップ面での支援を提供します。

キンドリルのスキル育成イニシアチブ（インド）

私たちは、2024年2月にNational Institute of Electronics and Information Technology（NIELIT）と提携して、強力なスキル育成イニシアチブを開始しました。この取り組みは、DevSecOps、クラウド運用、レジリエントシステムなどの専門分野で全国10,000人の参加者を訓練することを目的としています。訓練はNIELITセンターで実施され、国家技能資格枠組み（NSQF）に準拠しています。

訓練予定数

10,000

DevSecOps、クラウド運用、レジリエントシステムなどの専門分野で全国からの参加者

私たちが与えるインパクト

ラテンアメリカのインクルーシブ経済の育成

キンドリルの技術理事であるアナ・マリア・ベゼラ・マイモーニは、United Wayとのコラボレーションの一環としてブラジルでボランティア活動をしていたときに、若い頃の自分を思い出しました。

幼かった頃、マイモニはテクノロジーに興味を持っていましたが、彼女の家族は彼女を別のキャリアパスに導きました。STEMをテーマにしたハッカソンで、現在メンターになっているマイモニは、同じようなジレンマに直面している学生に出会いました。彼女はエンジニアリングの分野について確信がなく、この分野で女性のロールモデルがあまりいないと悩んでいました。マイモニはカンピナスの公立学校のチームを指導しながら、自身のキャリアパスについて話し、まさにその学生が求めていたロールモデルとなりました。

「ラテンアメリカの技術リーダーとして、私は若い女性の声に耳を傾け、新世代がSTEM分野でのキャリアを志すよう促す責任があります。特に、不平等のせいで機会が少ないと感じている学生たちに対して」とマイモニは話します。「誰もが、この分野は自分に向いているかもしれないと考えるようになる必要があります。」

世界銀行のジェンダーデータ・ポータルによると、ブラジルでは、世界中の多くの国と同様に、STEM専攻の卒業生に占める女性の割合は男性より低くなっています。また、多くの学生が依然としてSTEM専攻のキャリアに必要な基礎訓練を受けることができません。United Wayとの協力により、このギャップを埋めることを目指しています。

このパートナーシップにより、ラテンアメリカ地域の7カ国で学生、教育者、テクノロジーの専門家がつながり、より公平なコミュニティが構築されています。コスタリカでは、STEMスキルが不足しているにもかかわらず、180人以上の社員が1,400時間以上のボランティア活動に取り組んでこの目標の達成に貢献しました。社員たちは6校の300人の学生を対象にSTEMワークショップを企画・実施し、限られたリソースでSTEM手法を実践するための戦略を教師に提供しました。

ワークショップでは、STEMに重点を置いた一連のアクティビティに学生たちが参加し、

それぞれが解決すべき課題を提示しました。また、ワークショップは学生たちの意欲を刺激し、社員たちに自分たちのスキルセットが他の人にどのように役立つかを思い出させました。

コスタリカでの開催責任者の一人であるダニー・キロス・カランザ氏は、「学生たちが自分の創造性をSTEMのキャリアにどのように応用できるかを理解できるように支援しました」と述べています。「そして私たちは、学生たちがこれまで触れたことのなかったかもしれないチャンスの世界を見せたのです。」

> “ボランティアの社員たちは、この共同での取り組みにこれまでにない熱意を示し、コミュニティのニーズを効果的に満たすためにUnited Wayのプログラムに新しい視点と革新的なアイデアをもたらし、それを適応させ、改善させました。
>
> ナンシー・ララ・フォンセ氏
> *United Way MexicoのCEO*

人権

キンドリルは、人権に関する方針に概説されているように、事業とサプライチェーン全体ですべての人権を尊重することを約束します。社員を大切にし、社会にプラスとなる結果をもたらすよう努める中で、人権に対する取り組みは、選ばれる雇用主およびパートナーになるという私たちの使命を支えるカルチャーを築く上で不可欠です。私たちは、テクノロジーを活用してすべての人にとってインクルーシブな未来を創造できるよう、引き続き事業を評価していく予定です。

人権に関する枠組み

キンドリルの人権に関する方針は、キンドリル行動規範に沿って、私たちのバリューチェーン全体にわたる倫理基準と期待への取り組みを反映しています。私たちの方針は、国連の世界人権宣言の基準、そして市民的および政治的権利に関する国際規約、経済的、社会的および文化的権利に関する国際規約、女性に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約、児童の権利に関する条約、人権擁護者に関する宣言、労働における基本的原則および権利に関する国際労働機関の宣言を含むその他の国連の人権文書に基づいています。

インクルーシブな運営を確実にするために、キンドリルの人権に関する方針では、データプライバシー、サイバーセキュリティ、データ管理などの問題に加え、サプライチェーン管理などの運用上の懸念事項にも対処しています。

また、キンドリルは労働、安全衛生、コミュニティへの関与の問題に関する企業行動を統制する方針とコミットメントを確立しました。さらに、キンドリルの現代奴隷制 に関する声明では国際的な人権動向を支持し、英国とオーストラリアの規制に沿って現代奴隷制に関する声明を策定しました。

人権ガバナンス

キンドリルは、人権関連の活動を監督し、部門を超えた作業部会と連携して、キンドリルの人権に関する方針に基づく取り組みを毎年見直しする責任を負うものとします。該当する作業部会では、人権侵害のリスクが高い場所を特定するとともに、世界中の人々に対するテクノロジーの悪影響をキンドリルがどのように軽減できるかを検討します。

キンドリルの人権に関する方針は、Kyndryl.com ですべての社員、パートナー、お客様、その他のステークホルダーの方々が閲覧できます。

4 信頼への貢献

本セクションの内容

ビジネスにインテグリティを組み込む
キンドリルのアカウンタビリティ体制
サイバーセキュリティとデータプライバシー
AIに対する私たちのアプローチ
ビジネス倫理と誠実な運営
啓蒙活動と公共政策に対するアプローチ

ビジネスにインテグリティを組み込む

キンドリルでは、ビジネスとしての成功も含め、すべては信頼から始まると信じています。

私たちは、多様で経験豊富な取締役会の監督のもと、お客様、株主、パートナー、コミュニティに価値を提供する上で不可欠な信頼の維持と強化に日々努めています。私たちは、最高水準の企業統治を維持し、公平かつ責任ある事業運営への取り組みを維持しながら、インテグリティを核としたカルチャーを育むために常に努力しています。

私たちの信頼プログラムは、誠実性、アカウンタビリティ、ガバナンスの構築という3つの戦略的重点分野を中心に据えています。私たちの重点分野は、国連の持続可能な開発目標（SDGs）とキンドリルの事業目標、ステークホルダーからの要請に沿ったものです。私たちは戦略を進化させていく中で、事業、社員、コミュニティに対する信頼を最優先にすることに注力し続けています。

> 経験豊富な世界トップクラスのリーダーで構成されるキンドリルの多様性のある取締役会は、インテグリティ、アカウンタビリティ、透明性、リスク管理へのコミットメントを確実に維持するように貢献しています。私たちは株主、お客様、パートナー、社員に対する信頼を会社の基盤として築いています。

エド・シーボルド
法務顧問、ガバナンス
作業部会コーポレート・
セクレタリー＆執行役員

アカウンタビリティ体制

意思決定、行動、投資がキンドリルの中核的な価値観に基づいて確実に実施されることを目指しています。

私たちは、リスク管理、財務報告、企業目的だけでなく、非財務指標にも焦点を当てて、企業統治に総合的に取り組んでいます。このアプローチは、ステークホルダーのために価値を創造し、結果に責任を持ち、世界にポジティブなインパクトを与えるという私たちの目標にとって不可欠です。

リーダーシップとガバナンス

私たちは、インクルーシブで持続可能な企業の構築はトップから始まると認識しています。キンドリルの取締役会は、株主に代わって経営を監督する最高統治機関です。取締役会には10人の上級リーダーがおり、そのうち9人は会社に所属せず独立した立場で[14]、主要な世界的産業や専門職における多様な経歴を持っています。キンドリルの取締役は、深い業務知識、財務の専門知識、学術的リーダーシップ、広範な研究およびイノベーションの経験を有しています。さらに、大部分の取締役は、技術および組織の変更を推進した経歴をもち、デジタルおよびサイバーセキュリティの経験もあります。

10

多様な経歴を持つリーダー

マーティン・シュローター

ドミニク・J・カルーソ

ジョン・D・ハリス2世

ヤニナ・クーゲル

デニス・マシュエル

シャーリー・アン・ジャクソン

スティーブン・A・M・ヘスター

ヤナ・シュロイダー

ラフル・N・マーチャント

ハワード・I・ウンガーライダー

[14] 公平な意思決定を確実にするために、キンドリルに所属していないすべての取締役は、ニューヨーク証券取引所の上場基準およびキンドリルのガバナンス・ガイドラインに基づく独立性基準を満たしています。

取締役の属性

50%
全体的なダイバーシティ[15]

30%
女性

30%
グローバルシチズンシップ
米国外

40%
ダイバーシティ
人種/民族

90%
独立

業界の専門知識

化学
ヘルスケア
サービスおよび施設管理
製造
情報テクノロジー
航空宇宙および防衛
研究開発
金融サービスと保険

専門的な経験

最高経営責任者
最高情報責任者
バイスプレジデント事業開発
最高財務責任者
最高執行責任者
理論物理学者
大学学長
政府諮問委員会委員
最高人事責任者

取締役会の監督

キンドリルの取締役会は、会社の事業戦略を監督し、管理職と協力して短期および長期の目標の進捗状況を監視しています。取締役会は全体的な監督責任を負いますが、取締役会の3つの委員会（監査、報酬および人的資本、指名およびガバナンス）は、特定の主要分野を具体的に監督します。各委員会には、義務と責任を定めた文書化された憲章があります。キンドリルの取締役会委員会憲章は、こちらからご覧ください。

環境、人材、信頼プログラムに対する取締役会の監督体制を確立することに加えて、キンドリルは、戦略が確実に進展し、会社、国内外の各方針に準拠していることを確認するために、部門横断的なコーポレートシチズンシップ執行委員会を結成しました。執行委員会の詳細については、キンドリルの事業の章をご覧ください。

[15] 取締役の50%は人種、民族、性別の多様性に富んでいます。

リスク管理

キンドリルの取締役会は、リスク管理の監督を行っています。シニアリーダーシップチームは、監査委員会の監督の下、エンタープライズリスク管理（ERM）プログラムの管理を担当しています。環境、人材、信頼に関するトピックに関連するものを含む優先度の高いリスクを特定し、軽減する責任は、CEOの上級リーダーシップチームの主要メンバー中から1人以上に割り当てられます。チームはCEOと継続的に会議を行い、進捗状況を追跡、測定、報告します。

管理チームは、キンドリルの重大な業務上、戦略上、財務上のリスク（短期、中期、長期）と、これらのリスクを監視、管理、軽減するための計画について、取締役会とその関連委員会に定期的に報告します。

キンドリルのリスク管理作業部会（RMWG）は、主要な企業および地域の管理リーダーで構成され、特定された企業リスクを検討し、検証するために年に複数回会合を開いています。RMWGは、ERMプロジェクト管理オフィスから新しいリスクの登録を受け取るたびに、継続的なリスク評価プロセスを実行し、リスク評価結果に基づいてリスク管理委員会（RMC）に推奨事項を提出します。RMCはシニアエグゼクティブで構成され、CEOと監査委員会に推奨事項を提示する責任を負います。RMCは引き続きキンドリルのコーポレートシチズンシップ戦略を監視し、ERMプログラムに組み込んでいきます。

> エンタープライズリスク管理に対する総合的なアプローチにより、事前にリスクを特定し、事業活動、成長イニシアチブ、人材、コーポレートシチズンシップの目標、上場企業の地位に関連する行動を含むリスク軽減戦略を策定し、実施できます。継続的なリスク評価プロセスを通じて、リスク管理委員会は定期的にリスク分析を更新し、シニアマネジメントと取締役会でレビューを行い、強力なコーポレートガバナンスの確保に役立てます。
>
> **カマル・ドゥア**
> キンドリルの最高監査責任者

RMCはシニアエグゼクティブで構成され、CEOと監査委員会に推奨事項を提示する責任を負います。

事業継続性

事業継続計画は、リスク管理とレジリエンスの強化に不可欠です。キンドリルは、潜在的なシナリオを評価することで事業の継続に役立てるための包括的な計画とプロセスを導入しています。キンドリルには、しっかりと確立された事業継続管理（BCM）システムがあり、キンドリルの事業分野に実施可能性、ガイダンス、一貫した枠組みを提供し、キンドリルのERMへのインプットを提供しています。BCMプログラムには、インパクトとリスクに基づく事業継続要件のガバナンスと評価、事業継続計画の作成、実施、運用が含まれています。また、テストとメンテナンスを通じて、事業継続の準備状況を定期的に監視し、報告しています。

ISO認証

国際標準化機構（ISO）は、国家標準化団体の世界規模の連合です。ISO規格の大部分は、特定の製品、材料、またはプロセスに固有のものです。私たちは、一般的なキンドリルの慣行とプロセスを通じて、該当するISO規格を満たしています。

グローバルな監視に重点を置いたキンドリルのISO認証の完全なリストは、こちらでご覧ください。国ごとに管理されているキンドリルのISO認証については、それぞれの管轄区域でご確認ください。

サイバーセキュリティとデータプライバシー

私たちは、信頼は獲得される必要があるものと考えており、お客様や社員のデータとプライバシーを忠実に管理することは最優先事項です。私たちのサイバーセキュリティおよびデータプライバシーのプログラムにより、データのライフサイクル全体にわたってデータを保護できます。キンドリルの経験豊富なサイバーセキュリティおよびデータプライバシーチームが運営するこれらのプログラムには、私たちの事業に適用される世界的な規制に準拠し、技術的な管理と組織的な対策が含まれています。

サイバーセキュリティとデータプライバシーのプログラムの監視とガバナンス

私たちの情報セキュリティプログラムは、最高情報責任者（CIO）直属のキンドリルの最高情報セキュリティ責任者（CISO）によって主導されています。CISOは、最高プライバシーおよびデータガバナンス責任者（CPO）、セキュリティおよびレジリエンスのグローバルプラクティス・リーダー、その他のグローバルプラクティス組織を含む、ビジネス全体の主要なステークホルダーと緊密に連携して、サイバーセキュリティ戦略、方針、運用、脅威の検出、インシデント対応と修復の開発と実施に取り組む体制をとっています。これらの取り組みは、米国の金融サービス、航空宇宙、防衛、その他の規制が厳しい業界を含む複数のセクターにわたるサイバーセキュリティ、プライバシー、国内および世界の規制に関して深い経験を持つ社内メンバーによってサポートされています。このように部門横断的に理解することにより、効果的かつリスクに合わせた情報のセキュリティとプライバシープログラムを運用できます。関連するチームメンバーは定期的に会合を開き、新たな脅威を評価し、リスク管理戦略を改良し、運用指標を含むプログラムのパフォーマンスを見直します。

監査委員会と取締役会全員は、CISOから、キンドリルのサイバーセキュリティ方針と実践、サイバーセキュリティの進展、傾向、リスク、注目すべきインシデント、緩和戦略、成熟度構想、その他の年間を通じた進展について定期的に最新情報を受け取ります。また、CIO、セキュリティおよびレジリエンスのグローバル・プラクティス・リーダー、やその他の上級リーダーからも、サイバーセキュリティ関連事項について定期的に最新情報を受け取ります。

私たちは、サイバーセキュリティのリスクを特定して対処するために、米国国立標準研究所（NIST）のサイバーセキュリティの枠組みに基づいて、他の業界標準や業界で認められている慣行に基づいて多面的なリスク管理アプローチを設計しました。このプログラムは、サイバー衛生、強力なサイバー防御態勢、設計によるサイバーセキュリティの強化、サイバーセキュリティの教育と意識向上に重点を置いています。これらの取り組みでは、キンドリルの最新のサイバーセキュリティ機能を統合し、サイバーセキュリティの脅威を特定、防御、検出、対応し、必要に応じて回復します。

プログラムの評価

プログラム全体の成熟度は、サイバーセキュリティ能力成熟度モデル（C2M2）に基づいて毎年評価され、独立した第三者による評価によって定期的に評価されます。サードパーティのサイバーリスクプログラムは調達プロセスに統合され、サードパーティサプライヤーに関連するリスクを特定して評価します。脅威の状況をよりよく理解して管理するために、定期的にアプリケーションテストとシステムスキャンを実施しています。

私たちは、社員の個人情報、お客様やビジネスパートナーと共有する個人情報のプライバシーと機密性を保護することに尽力しています。このような情報の収集、使用、開示、保存、アクセス、転送、またはその他の処理に関する統一された慣行により、個人情報を公正かつ適切に取り扱い、適切な状況下でのみ開示および/または転送することができます。キンドリルのデータプライバシー方針は、EUの一般データ保護規則（GDPR）に準拠し、グローバルに適用されています。

サイバーセキュリティ、データガバナンス、プライバシーリスク

キンドリルは、私たちの事業およびお客様のビジネス、ビジネスパートナー、ベンダー、社員、請負業者、その他の第三者の事業に関する機密情報や専有情報などをデジタル形式で保持しています。また、キンドリルの事業に関連する特定のデジタルサービスの提供もサードパーティのベンダーに依存しています。その結果、自社独自のサービス、システム、ネットワークにおけるサイバーセキュリティとデータプライバシーに関して多数のリスクに対処する必要があります。これには、私たちのお客様、パートナー、その他の機密データの保存、処理、転送が含まれる場合があります。

データに依存するグローバル企業として、私たちは常に進化する脅威の状況を管理する必要性を認識しています。また、サイバーセキュリティ、データガバナンス、プライバシー問題に関するますます複雑化する規制環境のインパクトも認識しています。

しかし、サイバーセキュリティの脅威を特定して対応するための努力にもかかわらず、サイバーセキュリティの脅威によるすべてのリスクを排除したり、検出されていないサイバーセキュリティのインシデントが発生していないことを保証したりすることはできません。詳細については、2024年度年次報告書をご覧ください。

私たちのプライバシーへの取り組みに関する追加情報は、キンドリルのプライバシーに関する声明と、データプライバシー枠組みの方針、カリフォルニア州消費者プライバシー法に関する補足事項、顧客データとプライバシーに関する人材要請、顧客データとプライバシーに関する政府要請 — お客様の追加権利に関する文書などの補足事項記載文書に記載されています。

サイバーセキュリティとプライバシーの研修

キンドリルウェイへの取り組みの一環として、権限が付与され、インクルーシブでアカウンタビリティを持つチームが構築され、すべての社員が会社の業務とデータ、顧客データの保護を含め、自らの行動に責任を負っていると考えています。

また、社員の意識を継続的に向上させるために、外部の脅威と社内のサイバーセキュリティ情報を組み込んだ堅牢なフィッシングテストプログラムも運用しています。さらに、倫理的に行動し、サイバーリスクを回避し、発生した場合にそれを軽減するためのスキルを社員に身に付けさせるために、広範な学習モジュールを運用しています。

業務の安全性とセキュリティを確保するために、社員に毎年サイバーセキュリティおよびデータプライバシーの研修の受講を義務付けています。

私たちが与えるインパクト

通常のサイバーセキュリティ研修を冒険に変える

ITリスクの現状に関するキンドリル2023レポートによると、サイバー攻撃だけがビジネスを混乱させる要因ではなく、人為的ミスも依然として手強い敵です。

そのため、キンドリルでは、機密データの保護をチームでの取り組みに変え、インクルーシブでインタラクティブな研修プログラムを導入して、サイバーレジリエンスを強化しています。

魅力的な教育方法を採用することで、社員が重要な業務を遂行する際により効果的に保護できるようになるという信念のもと、毎年のサイバーセキュリティ研修をゲーム化して、急速に変化する脅威の状況に合わせて継続的な学習を提供しています。

学習機会には、「自分の冒険を選ぶ」研修ができる没入型ラボや、日常業務を参照するフィッシングテストや、役員のディープフェイクを見分ける方法に関するガイダンスなど、現実的なビジネス状況をシミュレートするカスタマイズされた教育が含まれています。社員はその後、自分の行動による潜在的な結果について学習できるため、研修をすぐに業務に関連づけることができます。

たとえば、私たちが毎月行っているCyber Jシリーズは、サイバー研修を忘れられないものにするために、ポップカルチャーを引用し、フライフィッシングの衣装を身にまとったキャラクターが、フィッシングの脅威の危険性を伝えるという、遊び心と高い創作性が用いられています。何千人もの社員が、サイバーセキュリティの専門家であるジェフとジョン（2人のサイバー「J」）が繰り広げる楽しいサイバー学習プログラムのエピソードに毎月チャンネルを合わせています。

年間を通じてさまざまな教育機会が用意されているため、社員は自分のペースで学習し、各自の役割や学習スタイルに合わせてカスタマイズされた研修を受けることができます。これには、社員がより高度なコースを受講できる研修システムも含まれています。これにより、社員は自分に合ったサイバーセキュリティ学習を進めていけるようになり、継続的に学習をする文化がより促進されます。

> 学習を楽しい冒険に変え、その過程で明確で実用的な推奨事項を共有することで、私たちはサイバー学習プログラムを変革しました。パーソナライズされた研修により障壁が打ち破られ、学習がより身近なものになっているインパクトを日々実感しています。

コリー・マッセルマン
キンドリルの最高情報セキュリティ責任者

AIに対するキンドリルのアプローチ

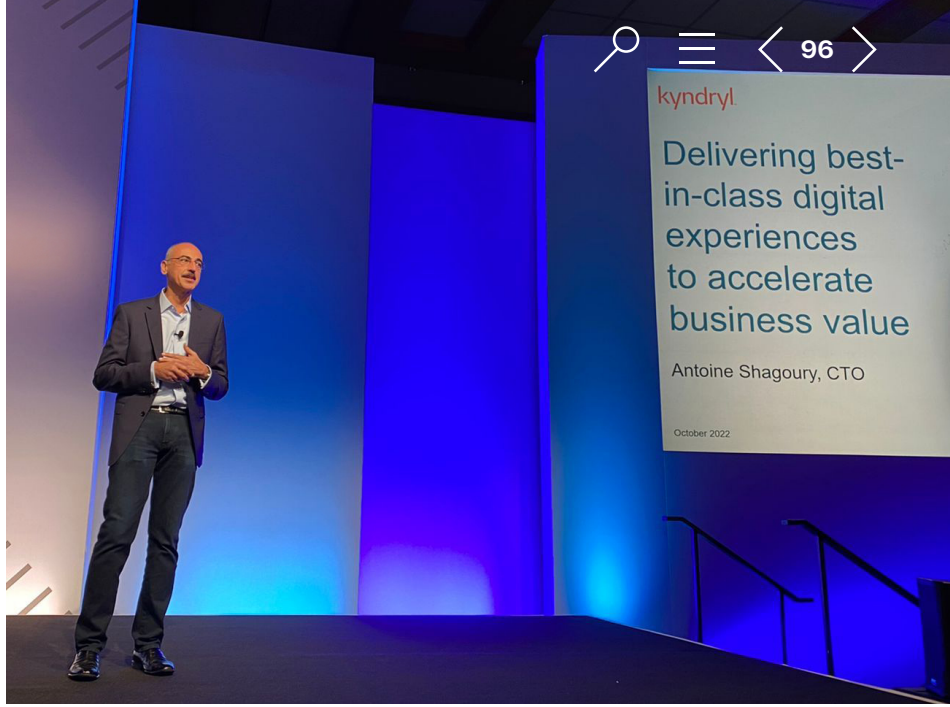
キンドリルでは、社員の生産性を高め、ビジネスに関する知見を促進し、IT運用の効率を改善することで、ビジネス成果を高めるというAIの可能性を認識しています。

私たちは、社員とお客様がビジネスニーズに対応するためにAIを適用できるよう指導および支援しながら、社員がビジネスにインパクトを与えるAI機能を開発できるように支援する革新的で協力を促すカルチャーを育んでいます。

AIは、社員とお客様にさまざまな機会をもたらす新興技術ですが、一定のリスクも伴います。私たちとお客様がAIの恩恵を受けられるよう努める中で、機密性や知的財産権、偏見、著作権侵害、「幻覚」や不正確な出力などのリスクに対処するよう取り組んでいます。リスク管理に努めながらAIのさまざまな機会を実現するという私たちの取り組みについては、キンドリルの責任あるAI原則にさらに詳しく記載されています。

AIガバナンス

社員がAIテクノロジーを構想から実装まで活用できるよう支援するため、CTO、CIO、法務顧問、企業行動グローバル担当責任者、AIビジネスリーダーが率いる、キンドリルAI委員会が監督する堅牢なガバナンスの枠組みを開発しました。開始から、部門横断的なチームが社員と連携して、キンドリルまたはお客様にとってのAIの使用提案の必要性を評価し、適用される規制とキンドリルのリスク判断に基づいて明確に定義されたリスクカテゴリーに照らして提案を検討します。潜在的なリスクは、事業部門のリーダーと関連サポート部門で構成されるキンドリルAIガバナンス委員会によって審査され、より重大なリスクについてはキンドリルAI理事会による審査が必要になります。



このガバナンスの枠組みは、イノベーションとプロセスの合理化に重点を置くことを支援するために開発したツールである、AI管理システムに組み込まれています。すべての社員がこのツールにアクセスでき、提案されたユースケースを段階的に案内される手順に沿って適切に計画していきます。キンドリルのAI管理システムは、承認されたユースケースのインベントリとしても機能し、キンドリルが他の目的で複製できる機能をブレインストーミングする際に役立ち、継続的な規制遵守の基盤も提供します。

事業倫理と誠実な運営

キンドリルは、責任あり、透明性のある、倫理的な運営を促進するために、私たちのコーポレート・ガバナンスの枠組みをグローバルなベストプラクティスと国際基準に準拠させています。

キンドリルの行動規範プログラムは、ノミネートされた3つのカテゴリーすべてで、2024年Brandon Hall Group[16]で3つの銀賞を受賞しました。

- Best Compliance Training
  （最高のコンプライアンストレーニング）
- Best Custom Content Learning
  （最高のカスタムコンテンツ学習）
- Best Use of Video for Learning
  （最高の学習ビデオの使用）

[16] Brandon Hall Groupアワードは、「人的資本管理のアカデミー賞」として知られています。この賞は、プログラム、戦略、様式、プロセス、システム、ツールの開発と導入に成功し、測定可能な成果を上げた最も優れた組織を表彰するものです。

私たちは、行動規範、腐敗防止、啓蒙活動に関する方針を通じて、事業全体にわたる倫理的行動に関する高い基準を定め、長期的な成功を支えます。

キンドリル行動規範

最高の倫理基準を遵守するために互いに責任を負うよう努める中で、キンドリルの行動規範は、すべての社員が適用法や規制を遵守できるようにするための重要なツールです。正規、補助、パートタイムのすべての社員は、毎年行動規範の研修を完了して認定を受けることが義務付けられています。3年連続ですべての正規社員の完了率は100%を達成したことを誇りに思っています。[17] 倫理的な意思決定、懸念事項の報告、賄賂や汚職の回避などのトピックを網羅する私たちの行動規範は、日常業務における倫理的な状況を切り抜け、会社全体でアカウンタビリティの文化を推進するための羅針盤として機能しています。

汚職防止および贈収賄防止に関する方針

キンドリルは、米国の海外腐敗行為防止法を含み、キンドリルが事業を展開するすべての地域で適用される贈収賄防止法および腐敗防止法の遵守を推進するための方針とプロセスも設計しています。キンドリルの贈収賄防止管理システムは、贈収賄を防止および検出するように設計されています。

内部告発

キンドリルは、社員、サプライヤー、提携パートナーなどが、キンドリル行動規範、キンドリルの方針に対する潜在的な違反、またはその他の非倫理的または違法な行為の疑いに関する懸念をキンドリルの企業懸念事項報告ポータルを通じて報告するための通信チャネルを提供しています。キンドリルは、このような報告に対する報復禁止の厳格な方針を定めています。

いじめ、嫌がらせ、差別、報復、えこひいき、不適切な恋愛/家族関係、差別的または報復的であると申し立てられた懲戒処分または解雇を調査し、対応措置を講じるために、専任のEmployee Concerns（社員懸念事項）チームを設置しています。

キンドリルは、3年連続ですべての正規社員の修了率100%を達成できたことを誇りに思っています。[17]

[17] 2024年2月現在、正規社員の100%がキンドリル行動規範の研修を修了しています。休職中、長期の病気または事故療養休暇中、雇用契約の終了待ち、または同様の状況にある社員は免除されている場合があります。

啓蒙活動と公共政策に対する私たちのアプローチ

多国籍企業であるキンドリルは、世界、地域、国家、地方の政策立案者を含む主要なステークホルダーとのグローバルな対話を必要とする問題を乗り越えなければなりません。たとえば、キンドリルのCEOは、米国経済のあらゆる分野を代表して、経済的繁栄を促進するための政策を策定するアメリカの主要企業の200人以上のCEOが集まる団体であるビジネス円卓会議に参加しています。

私たちの業界、企業、お客様、社員を代表して、次のような問題について、選出議員や規制機関と協力して取り組んでいます。

- サイバーセキュリティ、プライバシー、データ保護、AIとインフラストラクチャーおよび関連する環境へのインパクト、知的財産、範囲、税金、労働力開発、その他の関連問題
- 気候リスクとレジリエンス
- 責任ある法律および規制への取り組み

キンドリルは、事業を展開している主要な国の各種組織に所属し、ビジネス関係とイノベーションの推進に貢献しています。キンドリルは、政治活動委員会、選挙資金、業界団体、または同様の組織を通じて、いかなる政党または候補者に対しても支持、支援、寄付または支払いを行いません。

キンドリルのグローバルパートナーシップ

- ビジネス円卓会議（米国）
- 米国商工会議所
- Cybersecurity Coalition（米国）
- Alliance for Trust in AI（米国）
- BSA | The Software Alliance
- AmCham EU
- German Datacenter Association
- Digital Companies Association（AMETIC）（スペイン）
- Business Association for Innovation（COTEC）（ポルトガル）
- TechUK
- Global Enabling Sustainability Initiative（GeSI）
- Association of Business Service Leaders（ABSL）（ポーランド）
- US–India Strategic Partnership Forum（USISPF）
- 電子情報技術産業協会（JEITA）
- Brazilian Software Association（ABES）
- Council for Competitiveness Promotion（CPC）（コスタリカ）
- Uruguayan Chamber of Information Technology（CUTI）
- Tech Council of Australia

このレポートについて

レポートの概要

キンドリルは毎年、物的環境、人材、信頼、ガバナンスの問題に関連するキンドリルの管理、目標、進捗状況、実績を網羅した専用のコーポレート・シチズンシップ・レポート（CCR）を発行しています。キンドリルの部門横断的なアプローチにより、リーダーと専門家が協力して私たちの戦略、方針、ガバナンスの取り組みや目標の有効性を管理、測定、追跡できます。

環境、人材、信頼に関する報告チームには、CCRの情報、データ、指標、方針、コミットメント、取り組みの開示を担当する各分野の専門家とリーダーが含まれています。情報は、注記のある例外を除き、2023年4月1日～2024年3月31日までの会計年度で開示されます。キンドリルのレポートはすべてのキンドリル子会社を対象とし、5月の年次財務報告に続いて9月に発行されます。

2025年度も、欧州連合（EU）の非財務報告指令および同指令が採択されている国の国際サステナビリティ基準審議会（ISSB）を含む、グローバルなサステナビリティ報告規制を引き続き遵守します。今後も、必要に応じてコーポレートシチズンシップ（非財務報告と財務報告）の連携を図っていきます。

このレポートでは、環境、人材、信頼の章の重要なトピックに関する主要な非財務情報を開示しています。2023年度から2024年度にかけて報告開示に大幅な変更があった場合は、レポート内の本文で説明しています。2023年度の報告期間のデータと指標の訂正については、必要に応じて環境および人材のデータブックで説明されています。このレポートの温室効果ガス（GHG）排出量データの範囲は、温室効果ガスプロトコルに沿った運用管理アプローチを使用して決定しました。特定の温室効果ガス排出量指標について限定的な保証を提供するために、第三者と契約しています。排出量の計算の詳細と保証の記述については、非財務レポートハブの環境および人材のデータブックをご覧ください。このレポートのすべての財務計算単位は米国ドルです。

私たちの環境、人材、信頼に関する開示の詳細については、このレポートの規制対応セクションをご覧ください。

コーポレートシチズンシップの非財務報告の枠組み、格付け、ランキング、および評価

キンドリルの非財務報告は、以下のグローバルな枠組みと標準に一致しています。

- The Taskforce on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)
- CDP (旧Carbon Disclosure Project)
- SASB Software-IT-Services-Standard (SASB)
- GRI Standards 2021 (GRI)

包括的な非財務開示および関連情報 (以下を含む) をご覧になるには、私たちの非財務報告ハブにアクセスしてください。

- 2024年度TCFDレポート
- 2024年度CDP回答
- 2024年度SASBコンテンツインデックス
- 2024年度GRIコンテンツインデックス
- 2024年度環境および人材データブック

*2024年度CDP回答リンクは2024年10月14日に追加されました。

2024年度を通じて、キンドリルはISS、Sustainalytics、MSCIなどの優先格付け機関と定期的に連携し、対応してきました。2024年度および2025年第1四半期までのスコアは次のとおりです。

ISS

C Primeで、業界平均を満たしています。

MSCI

スコアはBBBです。

Sustainalytics

低リスク16.6で、業界平均を上回っています。

S&P Global

11から40に改善し、業界平均を上回りました。

CDP

最初のスコアは業界平均を上回るBを獲得しました。

EcoVadis

44から68に改善し、評価対象企業の上位15%に該当し、シルバー認定を獲得しました。

キンドリルは、2024年度に次のような職場についての賞も受賞しました。

- Top 100 Most Loved Workplaces from Newsweek for the U.K. and U.S.
- Best Technology Companies to Work for by U.S. News
- LinkedIn 25 Top Companies
- AmbitionBox Employee Choice Awards
- Best Organizations for Women by The Times Group
- 日本経済新聞「女性が活躍する会社BEST100」
- PRIDEインデックスGOLDを2年連続で受賞

将来の見通しに関する記述

本レポートには、1995年の民事証券訴訟改革法の意義の範囲内において将来の見通しに関する記述が含まれています。このような将来の見通しに関する記述は、「目指す」、「見込まれる」、「思われる」、「熟考できる」、「予期される」、「可能性がある」、「見積もられる」、「予測される」、「意図される」、「かもしれない」、「機会」、「計画」、「立場」、「予言」、「推定」、「はずだ」、「探る」、「狙う」、「つもりだ」などの言葉を使用して識別できます。また「するだろう」およびその他の類似の単語または表現、またはその否定的表現またはその他のバリエーションがあります。キンドリルの環境、人材、信頼の進捗状況、計画、実践、コミットメント、目標とターゲット（サステナビリティとインクルージョン、ダイバーシティ＆エクイティを含む）に関するこれらの記述およびその他の記述には、実際の結果が明示または暗示されているものと大きく異なる原因となる可能性のある多くのリスク、不確実性、その他の要因が含まれ、状況の変化、不正確であることが判明した見積もり、時間の経過とともに変化する測定基準、前提が実現されていないことなど、実際の結果が明示または暗示されているものと大きく異なる可能性があります。これらの要因の詳細な説明については、米国証券取引委員会（SEC）に提出された最新のForm 10-Kの年次報告書の「リスク要因」の項に記載されている情報を参照してください。キンドリルによる将来の見通しに関する記述は、本レポートの日付時点または作成日時点での見解のみを述べています。法律で義務付けられている場合を除き、キンドリルは、新しい情報、将来の出来事、またはその他の結果として、将来の見通しに関する記述を更新または改訂する義務を負わないものとします。過去、現在、および将来を見据えた環境・社会関連の記述は、まだ発展途上の進捗状況、進化し続ける内部統制とプロセス、将来変更される可能性のある仮定を測定するための基準に基づいている場合があります。キンドリルの環境、人材、信頼に関する狙い、目標、コミットメントに関する記述はあくまで強い願望であり、これらの記述は将来の実行を保証するものでも、コミットメント、目標、狙いの達成を約束するものでもなく、また、予測や評価ができない可能性のある、数多くの進化するリスクや不確実性の影響を受けやすいことにご注意ください。場合によっては、私たちの事業、運営、または計画の変更を反映するために、私たちのコミットメント、目標、または狙いを調整したり、新しいものを設定したりすることがあります。さらに、本レポートに含まれるデータ、統計、指標は一般に監査を受けていない推定値であり、GAAPに従って作成されていません。また、継続的に進化しており、作成時点で合理的であると考えられる仮定に基づいている可能性があり、修正される可能性があります。

kyndryl

このレポートは印刷されていません。

このレポートの初版は2024年9月に発行されました。

更新版は2025年3月に発行されました。

本社

One Vanderbilt Avenue, 15th Floor
New York, New York 10017

お問い合わせ先

このレポートに関するご質問やご意見は、
sustainability@kyndryl.comまでお問い合わせください。

kyndryl.com

© Copyright Kyndryl, Inc. 2024

キンドリルは、米国およびその他の国におけるKyndryl, Inc.の商標および/または登録商標です。その他の製品名およびサービス名は、Kyndryl, Inc. または他の企業の商標である場合があります。

この文書は最初の発行日時点で最新のものであり、キンドリルによって予告なくいつでも変更される可能性があります。キンドリルが事業を展開しているすべての国で、すべてのサービスが利用できるわけではありません。キンドリル製品およびサービスは、提供される契約の諸条件に従って保証されます。

引用されている実績データとお客様事例は、説明のみを目的として提示されています。実際の実績結果は、特定の構成や運用条件によって異なる場合があります。

キンドリルは、この記述に記載されている機能または製品を開発またはリリースする義務を負いません。キンドリルの将来の提供内容に関する情報は、キンドリルにより予告なくいつでも変更される可能性があり、キンドリルが提供内容を提供または利用可能にすることを約束したり、義務付けしたりするものではありません。