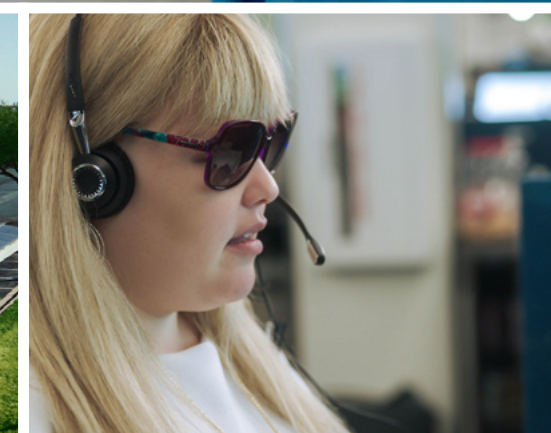


人類と地球にポジティブで持続的な影響をもたらすための取り組み

PROGRESS MADE REAL | 2021年度ESGレポート



はじめに

3

このレポートについて 3

Michael Dellからのメッセージ 4

経営陣からのメッセージ 5

当社の取り組み 6

重要な取り組みの歴史 7

評価 8

当社の計画

9

Progress Made Realの概要 10

ESGの重要性とステークホルダー エンゲージメント 11

国連のSDGsに対するDellのサポート 12

ESGガバナンス 13

レポート作成の枠組み 15

社会的影響に関する公共政策を支持 16

人権への取り組み 18

ネットゼロの達成に向けて 21

2030年とその先に向けた社会的影響に対する目標 23

目標

24

目標ダッシュボード 24

目標の測定方法 36

目標ダッシュボードの文末脚注 40

サステナビリティを 推進する

41

インクルージョンを 醸成する

52

人々の生活に変革を もたらす

60

倫理とプライバシーを 守る

68

数値データ

74

レポートの仕組み

84

用語集 85

DellのESGに関する重要トピック 88

このレポートについて

この2021年度Progress Made Realレポートでは、2030年に向けた目標に対するベースライン データと比較して、1年ごとの進行状況を示すことに重点を置いています。このレポートは、当社が次の10年で当社の影響を拡大し、環境、社会、ガバナンス（ESG）を当社の成長戦略に組み込み、リスクを低減していく過程の透明性と説明責任を提供します。

2019年11月に発表した[2030年に向けたProgress Made Realプラン](#)では、当社の影響範囲、テクノロジー、人材を活用して、2030年とその先に向けて、人々と地球にポジティブで永続的な社会的影響をもたらす方法について説明しています。

計画に示すとおり、当社はサステナビリティの推進、インクルージョンの醸成、人々の生活の変革に焦点を合わせており、これらはすべて、倫理とプライバシーを守る姿勢によって支えられています。当社の2030年に向けた目標は各重点領域にわたり、当社が有意義な役割を果たすことのできる環境および社会の重要課題を徹底的に検討した上で設定したものです。当社は、これらの目標に基づいて今後10年間の社会的影響戦略を策定していきます。

「Progress Made Real」という名称は、革新と行動によって、具体的でポジティブな変化を推進できるという当社の集団的信念に由来しています。また、進捗状況をどのように測定するかは、何をもちて目標が達成されたものとするかを定義する上で重要です。2020年度のレポートから分かるように、当社はこれまでに、各目標の重要業績評価指標と測定アプローチを特定することに多大な投資を行ってきました。場合によっては、時間の経過とともにさらに測定のインパクトと意義を高めることができる場合は、改善方法を見出すことに取り組んでいます。これらの改善分野については、測定方法に関するステートメントで解説されています。このレポートでは初めて、2030年に向けた目標に対する1年ごとの進捗状況を報告します。

2021年度Progress Made Realレポート、および[関連するレポート群](#)は、進捗をどのようにして現実のものとしているかを示すものです。

当社のビジネス

デル・テクノロジーは、デジタルの未来を切り開き、働き方、生き方、行動を変革しようとする組織や個人を支援します。そしてデータ時代にふさわしい、従来のインフラストラクチャとマルチクラウド テクノロジーの両方にまたがる、業界で最も幅広く革新的なテクノロジーとサービスのポートフォリオをお客様に提供します。当社は、収益の成長とシェアの拡大を実現してきた差別化された包括的な情報テクノロジー（IT）ソリューションをお客様に途切れなく提供し続けます。2021年度中、当社は環境に関する重大な罰金が科されることも、重大な環境の修復やその他の環境コストが生じることもありませんでした。

『Progress Made Real』で使われている指標や情報は、独自の年次Global Impact Progressレポートを発行しているVMwareを除く、デル・テクノロジー（「Dell」、「当社」または「私たち」）のために私たちが達成を目指している活動の成果を示すものです。特に明記されていない限り、RSA、Secureworks、Boomi、Virtustream、およびDell Financial Servicesのデータは、このレポートの作成時点で関連するものが掲載されています。RSAのデータは、売却日である2020年9月1日までの分のみ記載されています。





Michael Dellからのメッセージ

2021年度のProgress Made Realレポートを発表するにあたり、私たちはこの1年を振り返りました。この1年はさまざまなものを失った年でもあり、私たちが何者で、どのような存在になり得るか、そして力を合わせてどのような未来を作ることができるかを学ぶ年でもありました。これらの教訓は私たちが前進し、2021年以降の生き方、働き方、学び方を形作る助けとなるでしょう。私はこれからデル・テクノロジーズが果たす役割に期待しています。

テクノロジーのイノベーションは人類の進歩を推進し、当社はお客様、パートナー、サプライヤー、チームメンバー、およびコミュニティと協力して、これまでになく素晴らしいことを実現できるようになっています。

当社は昨年、課題への対応を支援するとともに、すべてのステークホルダーのための長期的な価値を生み出し、次のような意欲的な目標を設定しました。

- ・ サプライヤーとの取引から、当社の業務運営、当社製品のエネルギー強度まで、バリューチェーン全体で真のネットゼロの目標への取り組み
- ・ 当社組織内で女性および社会的少数者を現状より高い割合で採用、昇進させることによる、リーダー育成の加速
- ・ 米国国内の学生により優れたサービスを提供するデバイスのために2,500万ドルを集めたTake on Race Coalitionへの参加
- ・ お客様が自分の個人データに簡単にアクセスして管理できる、当社のプライバシー・トラストセンターの立ち上げ

また、私は世界経済フォーラムCEO気候リーダーアライアンスにも加わりました。あらゆるセクターでより高い基準を設定して行動を喚起し、政策立案者に働きかけてネットゼロ経済への移行を促進する最高経営責任者のグローバルコミュニティです。

しかし、当社はさらに大きな未来像を描いています。そのため、当社のテクノロジーとスケールを活用し、医療、教育、経済的機会の拡大に取り組むことによって、2030年までに10億人の人々に持続的な成果をもたらすことを、当社の社会的影響目標の1つとして掲げています。

1つの例として、インドで1億人以上の市民が登録している当社のDigital LifeCareプログラムでは、データの力を通じて公共医療を発展させています。また別の例として、Dell Student TechCrewプログラムでは、高校生のトレーニングを行って証明書を発行し、仲間や教師、管理者にITサポートを提供できるようにしています。昨年度は80人以上のファシリテーターと900人以上の学生技術者にトレーニングを実施しました。サポートを受けた学生は18万7,000人を超えています。当社のスケールがお分かりいただけます。

10億人の人々に成果をもたらすことは非常に高い目標ですが、イノベーションとデジタルトランスフォーメーションの驚異的な力があれば実現可能であることを私は知っています。この1年は、社会的影響に関する私たちの新しい意欲的な目標すべてが当社と世界にとってどれほど重要であるかを強く印象づけました。

このProgress Made Realレポートで、当社の進捗状況を皆さんと共有したいと思います。

Michael Dell
デル・テクノロジーズ
会長兼CEO

経営陣からのメッセージ

今日における前代未聞の1年を振り返ります。この1年で、社会の断絶そしてネットワークやサービスへのアクセスの不均衡が明らかになりました。また、この1年間で、生活、健康、教育、仕事にとってテクノロジーがかつてないほど重要になっていることも分かりました。テクノロジーは、より平等でインクルーシブ、そして持続可能な世界の回復において中心的役割を果たします。

現在、当社はこれまで以上にテクノロジー、コアバリュー、目的に注力し、人類の進歩を推進するソリューションを生み出そうとしています。これは、当社のステークホルダーである社員、お客様、パートナー、サプライヤー、投資家、およびコミュニティが当社に期待していることです。私たち自身も同じことを期待しています。

昨年は、パンデミックに起因する緊急かつ長期的な最大のニーズに対応するため、当社は焦点を絞って活動しました。新型コロナウイルス感染症の治療研究を支援し、仮想学習やリモートワークソリューションを提供しました。また、当社のチームは地域社会と団結して人種による不平等と闘い、すべての人に帰属感をもたらす環境を創り出しています。私たちは各種業界にハイブリッドワークのメリットを示すことに貢献しています。また、当社の多くのチームメンバーが今後も主に仮想環境で効果的な仕事を継続するでしょう。

私たちは、社会全体に貢献するために、当社の人材と専門技術、グローバルな事業展開、深く幅広いテクノロジー機能を駆使して進歩を推進しました。さらに、大規模な社内改革を行い、企業幹部の監督のもと、環境、社会、ガバナンス（ESG）に特化した戦略を構築しました。

当社はステークホルダーへの貢献を重視しているからこそ、当社が長期的な社会的および経済的な価値の推進に責任を持つと同時に、2030年に向けた目標達成を加速させるための重要な措置を講じています。そのために次のようなステップを踏むことが重要です。

- ・ **大きな影響を及ぼすことのできる領域の再検討：** ESGの重要課題を更新したことは、当社のステークホルダーにとって最も重要な社会的ニーズと、当社が進歩を推進するための最大の機会がどこにあるかをより深く理解するために役立ちました。
- ・ **主要なステークホルダー資本主義測定指標への取り組み：** 共通の報告基準の作成を支援し、すべてのステークホルダーが当社をシンプルに評価できるようにします。
- ・ **最上位レベルでの連携の達成：** これには、ESG戦略と進行状況を監視する管理委員会の設立と、取締役会向けのESGレポート作成が含まれます。
- ・ **非常に差し迫ったESGの機会や課題に対応するための、エコシステム全体での継続的な協力：** 次のことを目指し、目標と解決策を確立します。
 - ・ 気候変動に立ち向かい、ネットゼロに近づける
 - ・ テクノロジーの利用を拡大し、医療の良好な成果を推進する
 - ・ お客様のプライバシー権を確実に保護する

- ・ 小学生にテクノロジーへのアクセスとトレーニングを提供し、デジタル経済に対応できるようにする
- ・ 世界中でよりインクルーシブな職場やコミュニティを推進する

継続的かつ前向きな変化をもたらす取り組みにおいては、透明性と説明責任が常に重要です。それを実現するための方法が、ESGアプローチと年次社会的影響レポート（社会的な影響に関するレポート）です。

何よりも、私たちが説明責任を最大限に意識することが、「テクノロジーには人類の進歩を推進する力がある」という信念を持つチームとしての当社の理念を貫くこととなります。平等、誠実さ、信頼、相互擁護に対する確固たる決意は、当社が今後大きな影響を及ぼす助けとなるでしょう。



Jennifer "JJ" Davis
デル・テクノロジーズ
最高企業行動責任者



Vanice Hayes
デル・テクノロジーズ
最高ダイバーシティ&インクルージョン責任者



Michael McLaughlin
デル・テクノロジーズ
最高倫理/コンプライアンス責任者

当社の取り組み

デル・テクノロジーズは、人類の進歩を促進し、環境、社会、コーポレート ガバナンスを牽引するという目標に真剣に取り組んでいます。当社の取り扱い分野であるテクノロジーと人材を通して、サステナビリティの推進、インクルージョンの推進、そして世界中の人々の生活に変革をもたらすことにより、ポジティブで永続的な社会的影響を生み出せるよう努めています。当社が有意義なインパクトをもたらすために基盤となっているのは、倫理とプライバシーを守るための永続的な取り組みです。

重要な取り組みの歴史

当社は創立以来、人類と地球にプラスの影響を与えるという意識を保ってきたことを誇りに思っています。ここでは、当社の近年の主なイノベーションと活動をご紹介します。

サステナビリティを推進する



2017年

Dellは業界で初めて海洋プラスチックを原料とした梱包材を作り、海洋プラスチックのサプライチェーンネットワークを構築し、プラスチックが海に流入することを防止する初のコンソーシアム、[NextWave Plastics](#)を共同設立しました。



2018年

Dellは2020年の目標を上回り、2007年以来20億ポンドの使用済み電子機器を回収しています。消費者が無料で返送できるサービスの提供から、法人のお客様への安全な物流、データ保護、寿命を迎えた製品の責任ある廃棄の提供まで、容易なリサイクルを実現しています。



2021年

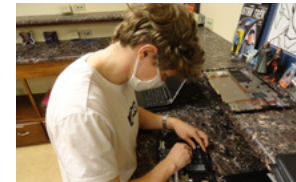
Dellはアース デイに気候危機の解決に貢献する取り組みの延長として、2050年までにScope 1、2、3の全体で温室効果ガス排出量を実質ゼロにするという新たなネットゼロ目標を発表しました。

人々の生活に変革をもたらす



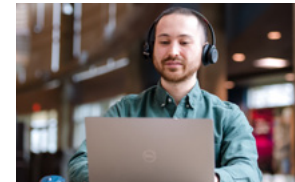
2018年

DellのDigital LifeCareは、インド政府によって、非感染性疾病を管理するプラットフォームに選ばれました。2021年3月現在、1億人以上が登録されています。



2019年

Dellは実習を通じて将来のキャリアスキルと学習を促進するDell Student TechCrewを立ち上げました。学生はDell製デスクトップ、ノートパソコン、インクルージョンを醸成するを使用して、IT課題を抱える仲間や学校スタッフメンバーを手助けします。



2019年

Dellは非営利団体のデジタルトランスフォーメーションを困難にしている障壁を解消するために、世界の非営利団体と対応すべき課題を専門とするDellのボランティアチームをマッチングするTech Pro Bonoコンサルティングプログラムを開発しました。

インクルージョンを醸成する



2018年

Dellは、2025年までにコンピューターの学位を取得する黒人/ラテンアメリカ系、ネイティブアメリカンの女性の数の倍増を目指す、Reboot Representation Tech Coalitionの設立メンバーです。当社の前最高ダイバーシティ&インクルージョン責任者のBrian Reavesは、創立時に議長を務めました。



2020年

74か国に463の支部を持つ13のEmployee Resource Groups (ERGs)でのDellの参加率は44%に達しました。当社のERGsは安全でインクルーシブな環境を提供し、社会的正義の課題に声を上げるなどの活動を行っています。



2020年

管理職の99.98% (11,000人のチームメンバー)が、社員が無意識の偏見を特定し、意識の向上と率直な会話を通じて偏見を解消できるように設計された基礎学習プログラムを修了しました。

倫理とプライバシーを守る



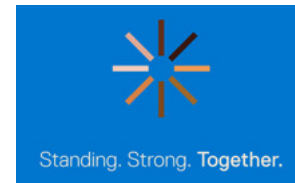
2018年

DellはRSA Archerとの提携により、独自にカスタマイズしたGDPRコンプライアンスリスク管理デジタルソリューションを作成して、データプライバシーと透明性に対する説明責任とコミットメントを欧州連合のデータ保護当局とお客様に向けて実証しました。



2019年

Dellのマイアカウントに登録済みのユーザーが自分のデータを簡単に管理できる、新しいプライバシー・トラストセンターを立ち上げました。このセルフサービスセンターでは、ユーザーが自分のデータにアクセスして削除したり、マイアカウントを非アクティブ化/再アクティブ化したりすることができます。



2020年

Dellは毎年実施される倫理トレーニングに新しい「Standing Strong Together: Confronting Racial Inequity (強力な連携：人種による不平等に立ち向かう)」コースを加えました。このトレーニングでは、人種や民族性に重点を置き、人種に関する偏見や無意識の偏見について考え、チームメンバーが価値ある存在として尊重され、安全であると感じるための手段を提供します。

評価

デル・テクノロジーズは、環境、社会、ガバナンス（ESG）の各種レポートにわたって、イニシアティブを推進することに取り組んでいます。以下の評価は、社会的な影響に対する当社の取り組みを示すものであり、卓越した分野と、今後も継続してパフォーマンスを向上させていく分野を強調しています。当社の[受賞歴と評価](#)で詳細をご覧ください。



CDPの気候変動Aリスト スコア：A

2020年は、Dellが提供する情報の品質および包括性が認められ、CDPからの年に一度の気候変動質問書に対するデル・テクノロジーズの回答がA評価を獲得しました。開示スコアは、適切な内部管理、気候変動問題への理解度、企業の気候変動に関する透明性を指標としています。



CDPサプライチェーンリーダーボード 「リーダー」ステータス

2020年のCDPの開示に基づいて、気候変動に関するサプライヤーエンゲージメントについて評価された企業の上位7%のリーダーとして認められました。CDPのサプライヤーエンゲージメント評価では、気候変動に関して、企業がどの程度サプライヤーに効果的に働きかけているかを測定します。



2021 WORLD'S MOST ETHICAL COMPANIES® スコア：9回目の選出

2021年、Ethisphere® InstituteによってWorld's Most Ethical Companies®（世界で最も倫理的な企業）の1つに8年連続で選ばれ（通算9回目の選出）、Dellの強固なプログラムと誠実さへの取り組みが高く評価されました。



CORPORATE EQUALITY INDEX スコア：100ポイント（満点）

私たちは、Best Places to Work for LGBTQ Equalityを認定するこの指数において、17年連続で満点の評価を受けました。これは、LGBTQに関連する企業のポリシーと慣行に関する国のベンチマーキングツールとなっています。



2020 BEST PLACES TO WORK スコア：100%

DEIは、企業が障がいを持つ人々のインクルージョンと平等を実現するための測定可能かつ具体的なアクションのロードマップを作成するのに役立つベンチマーキングツールとして活用されています。



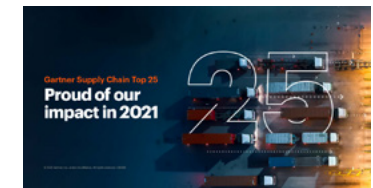
INSTITUTIONAL SHAREHOLDER SERVICES (ISS) ESG スコア：「Prime」ステータス

2020年、当社のセクターでのサステナビリティ実績に関するISSの厳しいESG要件を満たすことによって、「Prime」ステータスを達成しました。



KNOWTHECHAIN スコア：49社中6位

情報通信テクノロジー分野で6位にランクインしました。グローバルサプライチェーンにおける強制労働の対処において、より高い透明性と責任を示すために、2020年にKnowTheChainへの報告を開始しました。



グローバル サプライチェーン トップ25 2021年リーダーにランクイン

このランキングでは、一丸となってESG関連の目的に取り組む組織、顧客主導型のビジネス変革、デジタルファーストなサプライチェーンが重視されます。評価基準の15%はESG関連の測定指標に基づいています*。

* Gartnerは、Gartnerリサーチの発行物に掲載された特定のベンダー、製品またはサービスを推奨するものではありません。Gartnerの調査報告は、Gartnerのリサーチ&アドバイザー事業部の見解を表したものであり、事実の表明ではありません。Gartnerは、明示または黙示を問わず、商品性や特定目的への適合性の保証を含め、このリサーチに関する保証は一切行いません。



当社の計画

2019年6月に、当社は2030年に向けて推進していく取り組みについてのビジョンを発表しました。すなわち、人類と地球に対してポジティブで持続的な影響を与えることです。私たちの世界、当社の影響、これからの機会についての検討内容を共有しました。さらに、サステナビリティの推進、インクルージョン文化の醸成、人々の生活に変革をもたらすことに焦点を合わせました。これらはすべて、倫理とプライバシーを守る姿勢によって支えられています。

同年11月、当社はこのビジョンを社会的影響に関する明確な目標として表明し、2030年に向けたProgress Made Realプランを発表しました。年次のProgress Made Realレポートでは、これらの目標に向けた当社の行動をまとめ、2030年とその先に向けた進行状況を示しています。

Progress Made Real : 2030年に向けたDellのソーシャル インパクト プラン



サステナビリティを推進する

私たちにはお客様、サプライヤー、コミュニティとともに環境を保護し、豊かにしていく責任があります。それこそが私たちのビジネスの中核をなすものです。私たちは企業として取り組むことのすべてにおいて[サステナビリティ（持続可能性）](#)を追求し、[倫理的な姿勢を実践](#)することで行動に対する説明責任を持ち、あらゆる場面、あらゆる機会を捉えてより良い方向へと進んでいきます。



インクルージョンを醸成する

デル・テクノロジーズは、人材不足が全世界的な問題となっているときに、可能性を秘めた人材があまりにも多く活用されないままになっていると考えています。ダイバーシティーのギャップを埋めることは、将来的な人材のニーズに応え、Dellのグローバルな顧客ベースに新たな視点を取り込むためにも不可欠です。ダイバーシティーとインクルージョンは、ビジネスにとって急務であると私たちは考えています。これらを実現することで[未来の人材が豊かになり](#)、当社の企業としての本分を果たし、社会の課題に対応できるようになります。



人々の生活に変革をもたらす

当社はスケール、ポートフォリオ、パートナーの選択肢を限定することなく、社会が抱える複雑な課題に立ち向かいます。人類の可能性を引き出し、[未来を創る](#)テクノロジーの力を解き放つことが私たちの目標です。



倫理とプライバシーを守る

倫理とプライバシーは、ポジティブな社会的影響を生み出すための強固な基礎の確立において重要な役割を果たします。急速なイノベーション、Big Data、規制の変更、またお客様、チームメンバー、地域社会からの期待の高まり。この時代において、私たちは倫理とプライバシーを率先して守っています。[倫理とプライバシーの基準を高いレベルで維持する](#)という姿勢が、Progress Made Realを達成するための道しるべとなります。

2030年に向けたProgress Made Realプランを読む

ESGマテリアリティとステークホルダー エンゲージメント

マテリアリティ（重要課題）とステークホルダー エンゲージメントは、私たちの広範なESG戦略に情報をもたらす重要な手段です。

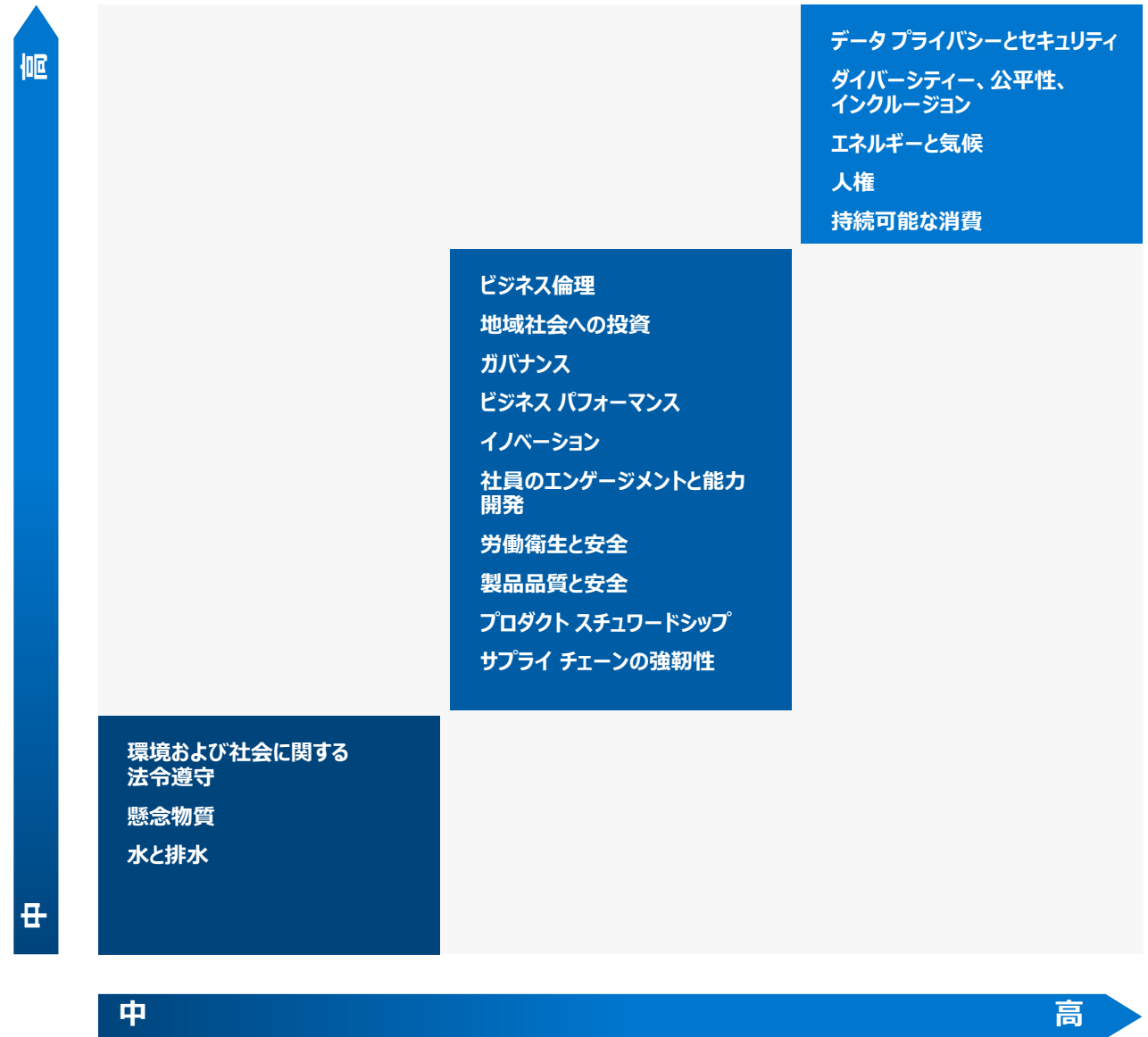
2019年に、デル・テクノロジーズが最も有意義な役割を果たすことができる、重要な環境と社会的課題を特定するための分析を実施しました。この分析を活用して作成したのが[2030年に向けたProgress Made Realプラン](#)です。

2019年にマテリアリティ評価を実施して以来、当社はより優れた環境、社会、ガバナンス（ESG）レポートへの移行を続けてきました。2021年初頭に、前年の変化の激しい状況を捉え、組織としてESGに関する重要性に対してよりダイナミックなアプローチを採用するために、マテリアリティ評価の更新を実施しました。このマテリアリティの更新によって、当社が最も大きな影響を与えることができる、ステークホルダーの最優先事項に対して、適切なレベルで焦点を当てることができます。その結果、いくつかの新しいトピックが明らかになり、既存のトピックの位置づけが変化した可能性があります。たとえば、ガバナンスやビジネス倫理など、Dellにとって常に必須事項であったトピックが、今回ESGに関する重要トピックのマップに掲載されました。これまでの結果とは異なり、Dellがこれらのトピック間の相互関係を認識し、1つの分野での取り組みが別の分野でのパフォーマンスに影響を与えることを理解しています。

当社は、Dellの社員、投資家、サプライヤー、お客様を含む、いくつかの主要なステークホルダー グループと連携しています。これらのステークホルダーがもたらす知見を、トピックのマテリアリティ評価のために活用しました。ビジネス全体にわたる専門家とESGの運営機関内で、これらの各トピックに関連する機会とリスクを特定しました。

マテリアリティ評価を更新したことで、成長とリーダーシップを実現する最大のチャンスがある分野にリソースを集中させることや、最大の環境的リスクや社会的リスクを緩和することができます。当社は今後も、2030年に向けた目標や、[Global Reporting Initiative](#)（GRI）および[Sustainability Accounting Standards Board](#)（SASB）などの枠組みを通じて、ESGに関する実践と報告をこれらのトピックに適合させていきます。この1年間行ってきたGRIおよびSASBの指標にさらに適合させるという取り組みは、マテリアリティ評価の更新の実施によるものでした。

ステークホルダーにとっての重要性



これらの重要トピックの定義については、[用語集](#)を参照してください。

「マテリアリティ」は当社のESGレポートおよび戦略の文脈内での重要性を指し、証券取引法またはその他の適用法における重要性の概念を指すものではありません。

持続可能な開発 目標

国連のSDGsに対するDellのサポート

2015年に国連加盟国によって採択された**持続可能な開発目標 (SDGs)** は、人々と地球の平和と繁栄を見据えた世界的なビジョンを示すものとなりました。当社は、意欲的で相互に関連する17の目標の多くにおいて、テクノロジーが重要な役割を果たすと考えています。また、この目標について、社会にプラスの影響を与えるという当社独自のコミットメントと合致した機会を見出しています。

当社の2030年に向けた目標はすべて、各目標が寄与すると考える特定のSDGsにマッピングされています。

当社は、以下の分野において、SDGsに貢献する可能性があると考えており、そのすべてが、倫理とプライバシーに対する揺るぎない当社の取り組みによってサポートされています。

サステナビリティを推進する

当社の2030年に向けた目標は、製品の生産にあたる人々にとって一層良い条件を整えながら、環境に与える影響を軽減させる助けとなります。当社は、バリューチェーン全体で協力して循環性を促進し、ネットゼロ目標達成を目指して気候変動問題に取り組んでいます。当社は、製品の生産にあたる人々を守りながら、私たちが働き、生活する地域社会を意義ある形で改善できるよう、自身とサプライヤーの責任を果たしていきます。[サステナビリティ](#)は当社のビジネスの中核をなすものであり、引き続きすべての行動に組み込んでいきます。



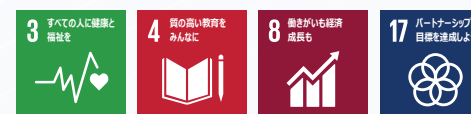
インクルージョンを醸成する

私たちの明るい未来の礎となるのは、インクルージョンを醸成する文化を基盤として、[多様な人材を獲得、育成](#)することです。当社は不平等に立ち向かい、新たな機会を創出し、よりダイバーシティとインクルージョンが反映された人材と文化を育てていきます。当社は、地域社会と協力して、当社の未来を担う可能性のある人材を惹きつけ、その輪を広げるプログラムを実施していきます。また、社内にあるスキルと機会を活用することで、多様なチームメンバーの意欲をかき立て、成長を支援していきます。変化は、私たちの中から生まれます。



人々の生活に変革をもたらす

当社のスケール、パートナーシップ、テクノロジーポートフォリオを活用することにより、SDGsに盛り込まれた可能性を実現する未来を切り拓くことができます。当社の専門技術を提供して支援を行うことにより、少数派グループの健康を改善し、教育の質を向上させ、デジタル経済における機会を拡大することができます。成功の鍵は、効果的なパートナーシップと、クリエイティブなアプローチで解決策を提供できるかどうかです。[より良い未来](#)は、私たちの手の中にあります。私たちは、自身の役割を果たしていきたいと思っています。



ESGガバナンス

ガバナンスはESG戦略の基盤です。

2019年にマテリアリティ評価を実施して以来、当社はより優れた環境、社会、ガバナンス（ESG）レポートへの移行を続けてきました。ステークホルダーにとって、関連するESG課題をデル・テクノロジーズが管理していると把握することがより重要になっています。当社は、このようなイニシアティブを全社的に推進し、ESGに関するトピックの測定と管理を戦略的な計画策定と運用に組み込むことに取り組んでいます。

2020年には、DellにおけるESG課題の監視を担当する2つのガバナンス機関、ESG Steering CommitteeおよびESG Interlock Teamを設立しました。それぞれに独自の役割と責任があり、組織内のリスクを当社が管理する方法を反映し、整合をとっています。

これらのガバナンス機関は、Dellのさまざまなチームのメンバーから構成され、ESGに対して統合された視点とアプローチを構築しています。メンバーには、サステナビリティ、ダイバーシティとインクルージョン、人事、慈善事業とソーシャルイノベーション、倫理とプライバシー、サプライチェーン、コーポレートアフェアーズ、政府関連業務、内部監査、法務、リスク管理、投資家向け広報活動、会計、セキュリティの各ビジネスユニットおよび本社機能の代表者を含みます。これらのガバナンス機関の協力によって、ESG戦略とパフォーマンスを策定、管理、測定することができます。

戦略的機会



リスク管理および
コンプライアンス

デル・テクノロジーズの取締役会について

デル・テクノロジーズの取締役会は、責任ある方法で事業を運営することに取り組んでいます。現在、7名の役員中、2名は女性です。今後もそれぞれの役職について、確実に多様な候補者が検討されるようにしていきます。当社の取締役会メンバーのうち4名は、ニューヨーク証券取引所のガイドラインに従って独立取締役として分類されます。

ESGの実践およびリスクにおける取締役会の役割

当社のESG Steering Committeeは、Dellのミッションを推進するプログラムおよびポリシーを統括する取締役会に年次で報告を行います。2030年に向けた目標やその他のESGの優先事項に関する進行状況の最新情報を取締役会に提供します。

取締役会は、当社のガバナンス、コンプライアンス、リスク監視のプロセスおよび手順の確立と維持を統括し、最高クラスの責任、倫理観、誠実さを備えたビジネスの遂行を促進します。

[デル・テクノロジーズの取締役会のガバナンス](#)に関する情報をご覧ください。

ESGの運営機関の主な役割

ESG Steering Committee

- ・ ESGの年次戦略を設定および主導する
- ・ 取締役会に対してESGプログラムを支持する
- ・ ESGの取り組みをサポートするために必要なリソースを確立する
- ・ 会社の2030年に向けた社会的影響に関する目標の進捗状況を定期的にレビューする
- ・ 優先度の高いESG評価、ランキング、受賞に対するパフォーマンスを向上させるための取り組みをサポートする

ESG Interlock Team

- ・ ESG戦略の実行を支援する
- ・ 主要なリスク、新たな動向、ステークホルダーの優先事項について、整合性を維持して情報を把握する
- ・ 会社のESG戦略に影響を及ぼす可能性のある意思決定に影響を与える
- ・ 2030年に向けた社会的影響に関する目標および優先度の高いESG評価、ランキング、受賞に対するパフォーマンスを監視する

リスクと機会を特定して管理するための包括的なアプローチ

リスク管理は、最高クラスの責任、倫理観、誠実さを備えたビジネスの遂行を促進するプロセスと手順で構成されます。

また、リスク管理は、当社のバリューチェーンと企業の全体的なリスクプロファイルを考慮して、ビジネスを運営する過程で企業がさらされているリスクを特定して管理するなど、経営陣の責任の重要な要素でもあります。当社は、ESGガバナンス機関を活用して、リスクのレビューと管理を行います。[10-Kの年次提出](#)に記載された、当社のビジネスにとって主要なリスクの説明をご覧ください。

昨年、当社は、[気候関連財務情報開示タスクフォース \(TCFD\)](#) のガイダンスに沿って、シナリオ分析を実施しました。その際、デル・テクノロジーズとそのステークホルダーに対する潜在的な影響を、将来の気候関連シナリオに照らして評価しました。この分析により、当社の気候戦略の参考となる情報が得られ、社内での気候関連のエンゲージメントを強化することができました。当社は、気候に関する問題のガバナンス、リスクと機会の管理について、レビューとコミュニケーションを行うためにTCFDのフレームワークを活用しています。当社の気候に関するリスクと機会の詳細については、CDPレポートの[気候変動質問書](#)のセクションC2を参照してください。



レポート作成の枠組み

デル・テクノロジーズは、ESGレポートの改善と強化に常に取り組んでいます。当社のレポートの重要な側面の1つとして、国際的に認められた枠組みとガイドラインを考慮していることが挙げられます。例えば、当社は長年にわたり[Global Reporting Initiative \(GRI\)](#) を使用してきました。また、本年の[レポート](#)ではガイドラインの使用を強化しました。

前回のLegacy of Good 2020年計画、および現在の[2030年に向けたProgress Made Realプラン](#)では、当社のビジネスが[国連の持続可能な開発目標](#)にどのように貢献するかも説明しました。

当社は2021年度のレポートの幅を広げ、[Sustainability Accounting Standards Board \(SASB\)](#) が策定したテクノロジーおよび通信のハードウェアとソフトウェアに関する業界固有の基準などの追加枠組みを考慮しています。

また、気候変動関連のレポートで[気候関連財務情報開示タスクフォース \(TCFD\)](#) の推奨事項を採用しました (ESGガバナンスの詳細については13~14ページを参照)。昨年は、TCFDのガイダンスに沿ってシナリオ分析を実施しました。その詳細は、CDPの[気候変動質問書](#)のセクションC3.1bに記載されています。さらに、GRIインデックスでは、GRIの情報開示とTCFDの提言のマッピングを行っています。

Dellは、他の25社とともに、[世界経済フォーラム \(WEF\)](#) が開始した企業の環境、社会、ガバナンスに関する情報開示の調整と重視を目的とする、最近のイニシアティブに最初に署名した企業の1つです。その一環として、Dellは、WEFフレームワークの中核をなすステークホルダー資本主義測定指標に基づいて報告を行うことを約束しました。この測定指標は、人、地球、繁栄、ガバナンスの原則に焦点を合わ

せた普遍的で比較可能な21の情報の開示を提案しています。WEFの国際ビジネス評議会によって定義されたこの共通の測定指標により一貫性が生まれ、すべてのステークホルダーが当社をシンプルに評価することが容易になります。

今年のレポートのもう一つの新しい要素として、人的資本に関する定性的な情報を追加しました。これは、当社の2021年度の[10-Kレポート](#)の12ページ以降に記載されています。

デル・テクノロジーズにとって、ステークホルダーが最も重要視する測定指標に基づいたレポート作成への取り組みは、長年にわたり理解してきたことの継続です。つまり、持続可能な成功を収める企業は、多面的に価値を提供し、そのパフォーマンスをステークホルダーに対して透明性を持って開示しなければならないのです。こうした測定指標を、今後のESGレポートの内容に反映させていく予定です。

[当社のすべてのレポート](#)の現在およびアーカイブ コピーをご覧ください。

当社のGRI、SASB、およびWEFインデックスは[こちらでご覧いただけます](#)。

GRI COMMUNITY MEMBER 2021

SASB

TCFD TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES



社会的影響に関する公共政策を支持

国、地域社会、企業は、新型コロナウイルス感染症（COVID-19）のパンデミックによる影響からの回復と、増大する社会的格差および経済的格差に関して高まる懸念への対応に苦慮しています。このような状況の中で、デル・テクノロジーは、政府機関と企業の双方が役割を担っていること、そして互いの協力がかつてないほど重要になっていることを認識しています。そのため、当社は、パンデミック対応や景気回復に関して公共部門と協力し、社会における教育、仕事、医療提供の方法を変革することを目指しています。

当社は、政策に関連する問題についての位置づけを策定し、公共の利益に関わる事柄に対していつでも取り組むかに関する意思決定を行うにあたり、社員、お客様、パートナー様、地域社会、投資家、政策立案者などのあらゆるステークホルダーグループの意見を聞いています。

この1年間に行った公共政策を支持する活動をいくつか紹介します。

新型コロナウイルス感染症拡大防止への支持

2020年、世界中で新型コロナウイルス感染症のパンデミックへの対応として、新しい働き方や、医療、教育、基本的な行政サービスの提供方法が模索された中で、基本的なインフラストラクチャとしてのテクノロジーの役割が明確になりました。当社では、この1年を通して、人々の健康の維持、経済のサポート、必要なサービスの提供に関する政策と提案を推進するように、世界中でさまざまな方法によって積極的に関与してきました。2021年度に行った活動は以下のとおりです。

- ・ 新型コロナウイルス感染症が世界的に広がる中、ITスタックと製品の自由な移動のために国境を開放し続けることを支持し、重要な業務が継続できるようにしました。
- ・ 遠隔学習に切り替えられた学生にデバイスとブロードバンドアクセスを提供するという、新型コロナウイルス感染症救済法案における政策を支持しました。
- ・ 救済法案だけでなく、デバイスやブロードバンドアクセスに必要な資金調達も提唱しました。
- ・ インドのチェンナイ近郊の遠隔地の村にDell製システムを備えたコントロールセンターを設置し、感染事例と接触の追跡を実施することで、新型コロナウイルス感染症の危機管理におけるテクノロジーの価値を示しました。
- ・ [米国上院聴聞会](#)に参加し、当社のリモートかつ柔軟な業務環境（テレワーク）に関する経験を共有しました。これにより、政府機関はコストを削減し、効率を最大限に高めることができます。

米国の民主的プロセスへの支援

米国の社員に有権者登録、ボランティア活動、選挙当日の参加に必要な情報とリソースを提供することは、常に当社の優先事項となっています。また、自由かつ公平な選挙の重要性についても、公的に支持を表明しました。この1年間に行った活動は以下のとおりです。

- ・ Make Time To Vote U.S. イニシアティブに参加することで、有権者のアクセスと教育を促進し、A Day for Democracyの誓約に参加し、社員主導の教育イベントや登録会を支援しました。
- ・ 米国での自由で公正な選挙の支持とワシントンD.C.での平和的移行の必要性を表明し、1月6日の米国国会議事堂襲撃を強く非難しました。
- ・ 投票制限法案に反対し、投票へのアクセスを拡張するための革新的かつ安全な方法を追求することで、新型コロナウイルス感染症が世界的に流行する中、政府が2020年大統領本選挙の成功を基礎とするよう働きかけました。
- ・ デル・テクノロジー政治行動委員会の取締役会は、選挙後の期間における発言および活動がDellの原則に沿っていない国会議員に対して、寄付を停止することを議決しました。

人種差別とその他の差別への取り組み

私たちは皆、社会における不平等と人種差別を目撃しています。2020年には、これが特に痛ましい事件として表れました。同時に、可能な範囲で行動を起こし、すべての人にとってポジティブな変化を推進するために当社のプラットフォームを活用するという深い義務を感じています。2021年度に行った活動は以下のとおりです。

- ・ 米国での人種による不平等とアジア系アメリカ人に対する差別について公式見解を表明しました。また、対立する意見について話し合うための場を作り、黒人/アフリカ系アメリカ人およびアジア系アメリカ人のチームメンバーをサポートし、リーダーシップの説明責任を強化し、ブラックコミュニティおよびヒスパニック/ラテン系コミュニティにとってポジティブな社会経済の変化を推進するアクションを実行するため、社内タスクフォースを結成しました。
- ・ Take On Race Coalition (米国の民間企業による人種平等推進連合) に参加し、有権者アクセスに関するCEOの公開書簡に署名し、Intel Coalition Indexに署名しました。
- ・ 米国のEquality Actを支持し、州レベルでのLGBTQIA+コミュニティに対する差別的な法案への反対を表明しました。
- ・ Congressional Hispanic Caucus、Congressional Asian Pacific American Caucus、Congressional Black Caucusで構成されているCongressional Tri-Caucusを支持しました。

デジタル インクルージョン

当社は、デジタル インクルージョンを拡大するための世界中の取り組みを支援し続けています。政策立案者が、資金調達とインフラストラクチャ政策の両方において、十分なサービスを受けていない地域社会のためにブロードバンド アクセスを拡大し、5Gをサポートするよう働きかけています。2021年度に行った活動は以下のとおりです。

- ・ 米国でのデジタル ディバイドを解消するために、Land O' LakesによるAmerican Connection Broadband Coalitionに参加しました。
- ・ 農村地域を含む十分なサービスを受けていないグループにデバイスやブロードバンド アクセスを提供するための新型コロナウイルス感染症関連基金を支援し、インド政府および各州政府と連携して教室やそれ以外でのデジタル導入に関する政策の推奨事項を共有しました。
- ・ リモート学習モデルの採用に関して教育者が直面している問題や、教室でテクノロジーを活用しながら社会性や情緒の発達を促進する方法についての認識を高めるために、European SchoolnetとPolicyHackを主催しました。
- ・ インドにおける包括的な一次医療の推進について、Bill & Melinda Gates Foundation、Health Systems Transformation Platform、LGT Venture Philanthropy、Swasti、USAIDと政策に関する議論を交わしました。

サステナビリティ

気候変動への対応は、私たちにとって最優先事項です。2020年、当社は温室効果ガスの削減に向けた企業活動を推進する政策イニシアティブとアクションをサポートするための取り組みを継続しました。2021年度に行った活動は以下のとおりです。

- ・ 排出ネット ゼロを促進し、低炭素経済への移行を支持する、世界経済フォーラムのCEO気候リーダー アライアンスに参加しました。
- ・ We Are Still In誓約に署名しました。パリ協定の支持を再確認するとともに、気候変動に関する行動および政策においてバイデン政権への協力を約束しています。
- ・ 温室効果ガスの排出量を削減するためのさらなる行動を促す、Business Roundtableの新しい気候変動政策の草案作成を支援しました。
- ・ The Climate Groupの取り組みをサポートし、他の企業や投資家と協力して、気候変動による最悪の影響を避けるために、迅速に措置を講じなければならないという科学的コンセンサスに対する支持を表す書簡に署名しました。
- ・ マクドナルド社およびその他のRenewable Energy Buyers Allianceの企業と協力して、再生可能エネルギー業界に対する直接的な救済策をサポートし、新型コロナウイルス感染症救済策がもたらす景気回復においてクリーンなエネルギーを活用することを議会に求める書簡に署名しました。
- ・ ヨーロッパでは、ヨーロッパにおける企業の再生可能エネルギー調達のためのクリーン エネルギーバイヤーとサプライヤーを代表するステークホルダーから成るアライアンスであるRE-Sourceに参加しました。
- ・ ヨーロッパにおける政策立案者および公的機関のお客様に対して、450億ユーロの年間IT調達予算を、より持続可能で責任ある方法で支出するよう求める活動を開始しました。
- ・ 製品のライフサイクル全体を考慮して、製品とサービスの調達において、入札でサステナビリティを落札基準として活用できるように、CSR調達ガイドラインを作成しました。

[デル・テクノロジーズの社会的影響に関する公共政策](#)の情報をご覧ください。

人権への取り組み

デル・テクノロジーズは、人類すべての国際的に認められた人権を尊重し、支持します。当社のポリシーと慣行は、世界人権宣言、国連ビジネスと人権に関する指針、国際労働機関の基本条約などによって形成されています。

このセクションでは、当社の人権への取り組みの概要を説明します。

人権に関する企業ポリシー

人権の尊重の擁護と促進は、Dellのビジネス戦略、目的、そしてポジティブで永続的な社会的影響をもたらすための取り組みにおける基本です。これらの取り組みは[人権および労働に関するDellのポリシー ステートメント](#)に盛り込まれており、Dellのすべてのチームメンバー、あらゆる階層のサプライヤー、請負業者、および下請業者、パートナー、販売店、当社のバリューチェーンの影響を受ける他の人々に適用されます。

人権ガバナンス

国連ビジネスと人権に関する指針に示されている期待事項に沿って、当社はリスクを評価して対処し、Dellの人権ポリシーコンプライアンスを確保するためのデューデリジェンス事項を導入しています。倫理およびコンプライアンス、人事、プロダクトエンジニアリング、製造とサプライチェーン運用、職場の安全衛生など、Dellの多くの内部組織が、当社が約束を果たし運用開始できるよう尽力しています。企業にとって重要度の高い人権課題は取締役会にエスカレーションされ、監視されるようになっています。



人権影響評価（HRIA）

当社は先頃、サードパーティーに依頼して企業レベルのHRIAを実施しました。目的は、人権に関するリスクと影響に対する当社の理解の確保と促進、現在または将来のポリシーに活かせる知見の獲得、リスク低減およびガバナンス実践の支援、戦略的優先事項の判断でした。

HRIAを通じて、当社の人権に関する顕著なリスクおよび影響領域を把握するとともに（表を参照）、重要度の高いリスク領域をモニタリングして対応するために不可欠な構造が備わっていることが確認できました。評価の一環として得た外部ステークホルダーの観点を含め、このHRIAから得た知見と示唆は、当社の人権戦略と、プラスの影響を加速させリスクに対応する機会の進化に影響し続けています。

この表は、当社のバリューチェーン全体で重要度の高い人権の影響領域、それぞれを管理するポリシーと期待事項、これらのトピックにさらに対応するためのその他のリソースおよびレポートの概要をまとめたものです。

顕著なリスク	バリューチェーンの影響領域	ポリシー	その他のリソースおよびレポート
差別	自社の運用、サプライチェーン、プロダクト（アクセシビリティ）	<ul style="list-style-type: none"> ・ Dellの行動規範 ・ Dellのダイバーシティおよび機会均等雇用ポリシー ・ Responsible Business Alliance（RBA）の行動規範 	<ul style="list-style-type: none"> ・ Dell Technologiesダイバーシティ&インクルージョン ・ Dellのアクセシビリティに関する指針
児童労働、強制労働	サプライチェーン	<ul style="list-style-type: none"> ・ 人権および労働に関するDellのポリシーステートメント ・ RBA行動規範 ・ 弱い立場の労働者に関するDellのポリシー ・ Dellの責任ある調達ポリシー 	<ul style="list-style-type: none"> ・ サプライチェーンサステナビリティ進捗レポート ・ 奴隷制度と人身売買に反対するDellのステートメント
安全衛生	自社の運用、サプライチェーン、プロダクト	<ul style="list-style-type: none"> ・ グローバルな労働安全衛生ポリシー ・ RBA行動規範 ・ Dellの製品に関する法令遵守ポリシー 	<ul style="list-style-type: none"> ・ このレポートの「数値データ」セクション（78ページ）の安全衛生に関する測定指標 ・ サプライチェーンサステナビリティ進捗レポート ・ Dellの製品に関する安全性情報
プライバシー	自社の運用、サプライチェーン、プロダクト	<ul style="list-style-type: none"> ・ Dellの行動規範 ・ RBA行動規範 ・ Dellの米国におけるプライバシーステートメント 	<ul style="list-style-type: none"> ・ このProgress Made Realレポートの2030年に向けた目標「倫理とプライバシーを守る」（68～73ページ）
労働時間/賃金	サプライチェーン	<ul style="list-style-type: none"> ・ RBA行動規範 	<ul style="list-style-type: none"> ・ サプライチェーンサステナビリティ進捗レポート



行動規範とトレーニング

人権擁護（ダイバーシティ、公平性、インクルージョンの取り組みの支援を含む）と倫理的なビジネス慣行への取り組みは、[デル・テクノロジーズの行動規範](#)に盛り込まれています。デル・テクノロジーズのすべての社員は、年に一度実施される行動規範トレーニングを受ける必要があります。当社は2021年度に、毎年実施している必須の倫理トレーニングの一部として、プライバシーとお客様からの信頼の重要性について認識を高めるための新しいグローバル プライバシー トレーニングを開始しました。

また、2021年度は、Dellが毎年実施している倫理トレーニングの一部として、また「インクルージョンを醸成する」というDellの2030年に向けた目標の達成を支援するものとして、新しい「Standing Strong Together: Confronting Racial Inequity（強力な連携：人種による不平等に立ち向かう）」コースを加えました。このトレーニング資料では、人種や民族性に重点を置き、人種に関する偏見や無意識の偏見について考え、チームメンバーが価値ある存在として尊重され、安全であると感じるための手段を提供します。2021年度にこのトレーニングを修了したメンバーは合計12万956人に上ります。

デル・テクノロジーズは[Culture Code](#)を提供し、推進しています。このCulture Codeは、Dellの価値観と、Dellの社員に期待されている働き方とリーダーシップを表明しています。

当社は2020年に、Many Advocating Real Changeに人種による不平等に関するトピックに対応する固有の基礎学習コンテンツを追加するなど、人種間の平等を訴える世論の高まりに対応しました。詳細については、[2021年ダイバーシティ&インクルージョンレポート](#)をご覧ください。

また、DellはResponsible Business Alliance（RBA）の設立メンバーでもあります。RBAは人権の尊重に関する要件を[RBA行動規範](#)に盛り込んでいます。Dellはこれらの基準を遵守しており、[Dellサプライヤー原則](#)に規定されているように、サプライヤーにも同様の遵守を期待しています。サプライチェーンで働く人々が、職場の安全衛生、強制労働の禁止などの権利を理解できるように、2020年に社会および環境に関するトレーニングを61,124時間行いました。

人権の尊重に対する当社のグローバルな取り組みは、当社の製品に使用する素材の責任ある調達にも及んでおり、[デル・テクノロジーズの責任ある調達ポリシー](#)に明記されています。また、当社は[Responsible Minerals Initiative](#)のような団体を通じて、責任ある鉱物調達に向けた業界全体のアプローチの開発にも関与しています。

当社が毎年発表している[サプライチェーン サステナビリティ プログレス レポート](#)で、責任ある製造の保証プログラム、慣行、および成果の詳細をご覧ください。

当社は他のビジネス パートナーにも、最高クラスの誠実さと説明責任を持って事業を運営しながら、ダイバーシティ、公平性、インクルージョンを尊重する文化を維持し、文化の違いを尊重することを期待しています。これらの期待事項は、[デル・テクノロジーズのパートナー向け行動規範](#)に明確に定められています。

公共政策の支持

当社は公共政策の形成を支援することで、人権に関する永続的な変化を促進する機会を見出しています。当社のチームはさまざまな政府機関と協力し、政策立案者や議員と連携して、マイノリティー グループに不均衡な影響を及ぼす課題（デジタル デイバインドなど）や、テクノロジーを活用して経済的不公平、人種に関する偏見、健康に関する不平等、人材の確保などの課題に対処する方法について話し合っています。詳細については、[当社の「社会的影響に関する公共政策を支持」セクション](#)をご覧ください。

次のステップ

人権に関するリスクと機会は、急速に進化する可能性があります。当社は継続的なデューデリジェンスおよびガバナンス慣行によって勢いを保ち、現在のリスクおよび影響に重点的に取り組むとともに、新たに生じる状況や変化し続ける状況もモニタリングしています。さらに2022年度は、職務を超えた社内のESGガバナンス フォーラムで人権の影響に関する優先事項を取り上げ、リスクの低減とバリューチェーン全体へのプラスの影響の促進に向けたより包括的なアプローチを推進していきます。

ネットゼロの達成に向けて

デル・テクノロジーズは、Scope 1、2、3において2050年までに温室効果ガス（GHG）排出ネットゼロの達成に取り組んでいます。

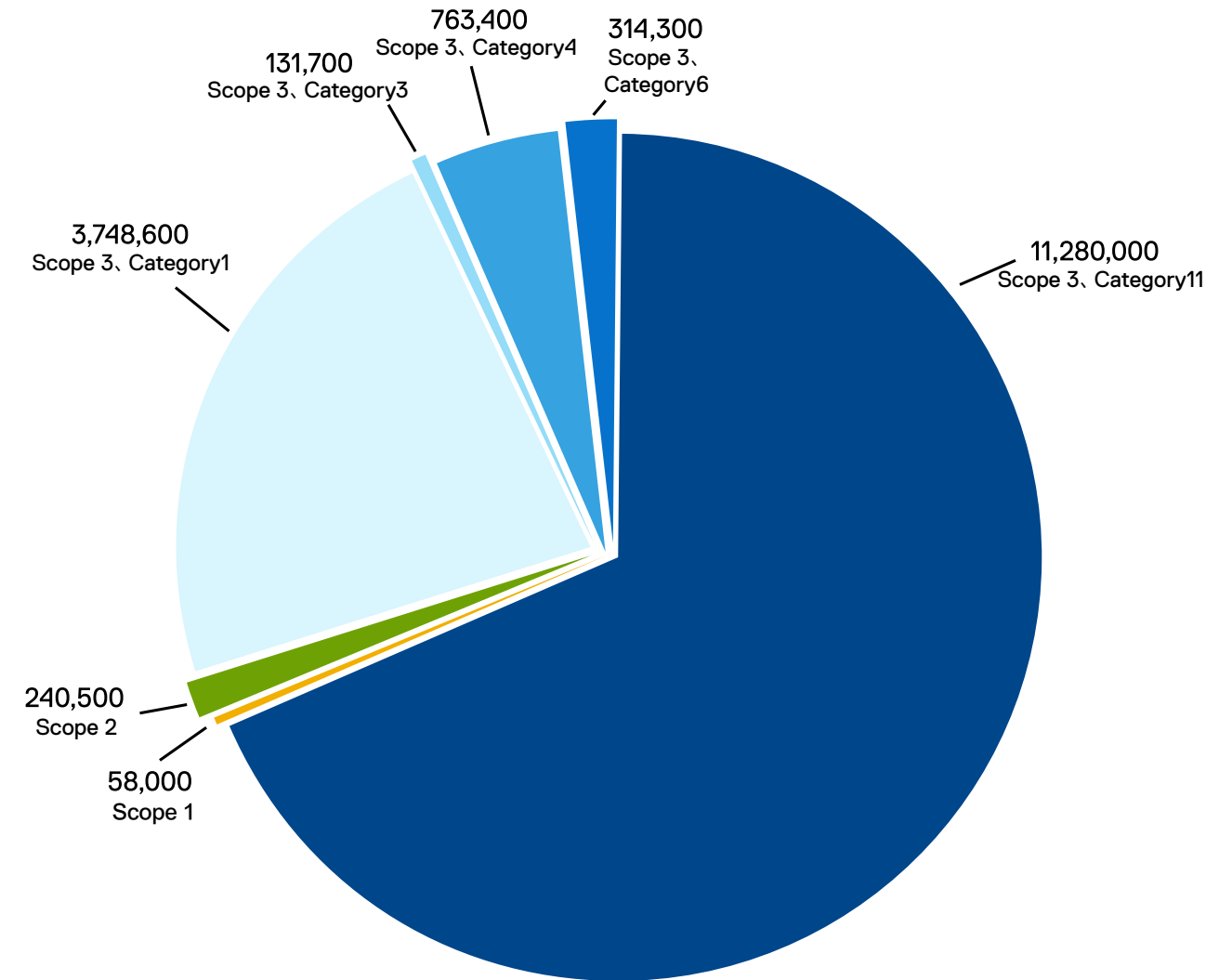
「地球環境を守る」ための炭素排出量に関する当社の2030年に向けた目標は、新たな排出ネットゼロの取り組みのための強力な中間目標となっています。

気候変動についての世界的な対話は近年、大きな変化を遂げています。企業の取り組みが、単なる温室効果ガス（GHG）排出量削減から排出ネットゼロの達成へと移行したのです。ネットゼロゴールの最も良い点は、単に継続的な炭素排出量とオフセット活動のバランスに注目するのではなく、バリューチェーン全体でできるだけ大きな削減に優先的に取り組んだ上で、効果的で検証可能な炭素除去戦略を取るところです。

当社のネットゼロ目標は既存の気候関連目標の延長上にあり、責任あるコーポレートシチズンに対する強い決意を反映しています。しかし、ネットゼロ達成という課題を解決するには、ビジネスのさまざまな面でのグローバルな協力と、バリューチェーン全体との持続的な連携が不可欠です。

Scope 1 : 58,000 デル・テクノロジーズが所有および管理するリソースからの直接排出量。
Scope 2 : 240,500 購入した電気、蒸気、加熱、冷却の消費に関連する間接排出量。
Scope 3, Category 1 : 3,748,600 当社が購入した商品およびサービスの生産に伴う、上流の排出量。
Scope 3, Category 3 : 131,700 デル・テクノロジーズが購入し消費する燃料およびエネルギーの生産に関連し、Scope 1またはScope 2に含まれない排出量。
Scope 3, Category 4 : 763,400 物資および製品の輸送（陸上、海上、航空）または倉庫保管に関連する排出量。国内または国外への物流、輸送/流通を含む。
Scope 3, Category 6 : 314,300 サードパーティーが所有または運航する輸送手段（例：航空、自動車、電車）での社員のビジネス目的の移動に関連する排出量。
Scope 3, Category 11 : 11,280,000 当社の製品の使用に関連する排出量。

Scope/Category別の温室効果ガス排出量の割合
2020年度のベースライン排出量（単位：MTCO₂e）。



現時点では、デル・テクノロジーズはこれら以外のScope 3のカテゴリーは重大でないと判断しています。

数値は百の位で四捨五入したものです。

世界に認められた気候に関する実績

ネットゼロの達成は、地球の気候と人間の活動の相互関係を確実に理解することから始まります。Dellは気候変動に重点的に取り組み、一連の困難な目標に向けて大きな成果を上げてきました。最初に排出量データを共有したのは[2002年環境レポート](#)においてです。2015年、当社はパリ協定の目標を達成するよう設計され、Science Based Target initiative (SBTi) によって承認されたGHG削減目標を設定する最初の12社の1つとなりました。最近では、2010年から2020年までに事業運営に伴う炭素排出量の40%削減を求める2020年目標を達成し、CDPが年に一度実施している気候変動質問書への2020年の回答で提供した情報の品質と包括性についてA評価を受けました。開示スコアは、適切な内部管理、気候変動問題への理解度、企業の気候変動に関する透明性を指標としています。次のステップを踏み出す準備は万端です。

排出量の管理

Dellのネットゼロに向けたアプローチでは、3つの主要領域での排出量を削減することを重視しています。当社自体の事業運営に伴う排出量 (Scope 1および2)、サプライチェーンからの排出量 (Scope 3)、製品の使用に伴う排出量 (Scope 3) です。それぞれにおいて、科学的根拠に基づき期限を定めた中間目標を組み合わせ、ネットゼロに向けた進行状況をモニタリングするとともに、サプライチェーン、研究開発チームと協力して当社の直接管理の及ぶ範囲外での影響に対応します。

事業運営に伴う排出量

「2030年までにScope 1とScope 2の温室効果ガス (GHG) 排出量を2020年と比べて50%削減」するというDellのScope 1および2の排出量の削減目標は、気温上昇を1.5℃に抑えるというパリ協定の意欲的な目標に必要な削減との整合性があるものとして、SBTiによって承認されています。当社はすでに、インフラストラクチャのアップグレードと事業運営のエネルギー効率の向上によって、必要なエネルギーを減らしています。2030年までに電力調達の75%を、2040年までに100%を再生可能エネルギーにするという当社の誓約によって、残りのScope 2の排出量をほぼゼロに近づけ、ネットゼロ目標の一部に対応します。

Scope 1の排出量については、建物と車両でGHGを排出する燃料の使用の排除、また建物と装置に低排出または排出量ゼロの冷却システムへの移行に重点的に取り組みます。現時点でいくつかの技術が存在しますが、当社の目標を達成するには新しい技術を探求する必要があるという認識のもと、今後数年間でさまざまな選択肢について実験を行います。

上流での排出量：サプライチェーンとの協力

当社は製造元として、また科学的根拠に基づく目標を達成するために、ネットゼロの達成を目指し、[サプライチェーンパートナーと連携して](#)二酸化炭素排出量のモニタリングと管理を行う必要があります。今後は、エネルギー調達、エネルギー効率の向上、物流の改善、気候関連の測定方法と報告の精緻化に対するアプローチの面でも、パートナーと連携する予定です。

また、サプライヤーが独自の方法を開発して取り組めるよう支援も行っています。上流での排出量について大きな進展を遂げるには、当社のサプライヤーだけでなく、その下請サプライヤーにも、当社のプログラムと同様のプログラム、または同様の目標を持った独自プログラムを整備させる必要があります。

下流での排出量：製品の二酸化炭素排出量の管理

当社は2013年末に、製品ポートフォリオ全体のエネルギー強度を80%低減する (2012年度～2021年度) という、(この業界で初めて) SBTiによって承認された目標を発表しました。昨年のレポートでは、この目標に対し、2012年度のベースラインと比較して約76.7%の削減を記録しました。今後はこれを、2021年末に発表する、製品のエネルギー使用に対応する新しい目標と置き換えます。これらの新しい目標は、エンジニアリング チームやサプライヤーにイノベーションを促す上で大きな意味を持つことになります。

エネルギーの使用は当社の製品の二酸化炭素排出量における重要な部分ですが、当社は設計やサービスを通じて循環経済に対応する機会を模索することの重要性も認識しています。当社は製品のライフサイクルのあらゆる段階でサステナビリティを考慮し、影響を低減する持続可能な素材を使用すること、より長年にわたって使用でき、修理、再製、リサイクルがより容易な製品を設計することを重視しており、そのすべてが製品のライフサイクル全体での排出量の削減に貢献しています。

今後の展望

これまでに説明したあらゆるステップが、二酸化炭素排出量の削減とネットゼロに向けた取り組みに役立ちます。当社の製品およびサービスには、今後もおそらく常に多少の二酸化炭素排出が伴うでしょう。当社自体の影響を軽減して、製品におけるエネルギー使用を減らし、サプライヤーと協力してサプライチェーンを脱炭素化し、再生可能電力の広い導入を推進するためにあらゆる努力を尽くした後も、環境から炭素を除去するプロジェクトへの投資は必要です。すでに複数の植樹および生息環境修復プログラム (測定対象外) への投資を行っていますが、「すべてを包括する」戦略が必要です。これからもその他の炭素除去戦略の調査と検証を続け、効果的で定量化および検証が可能なものに投資していきます。

当社の気候関連の目標の詳細をご覧ください。

- ・ [2050年までに、Scope 1、2、3において温室効果ガス排出ネットゼロを実現します](#)
- ・ [2030年までに、Scope 1とScope 2の温室効果ガス排出量を50%削減します](#)
- ・ [ダイレクト資材サプライヤーと協力し、2030年までに、科学的根拠に基づく温室効果ガス排出量の削減目標である売上高あたり60%の削減を実現します](#)

詳細については、[Dell Technologies.com/ClimateChange](https://www.dell.com/ClimateChange)をご覧ください。

2030年とその先に向けた社会的影響に対する目標

2030年に向けたProgress Made Realプランによって、私たちは進捗を現実のものにするための次の大きな一歩を踏み出しました。当社は、これらの目標に基づいて今後10年間の社会的影響戦略を策定していきます。これらの目標に向けた当社の進行状況については、目標ダッシュボードをご覧ください。



サステナビリティを推進する

ムーンショットゴール

2030年までに、お客様が購入するすべての製品について、同等の製品を再利用またはリサイクルします。梱包材の100%をリサイクル素材または再生可能素材から作成します。また、製品内容の半分以上を、リサイクルまたは再生可能素材から作成します。

その他の目標

- ・ 2050年までに、Scope 1、2、3において温室効果ガス排出ネットゼロを実現します
- ・ 2030年までに、Scope 1とScope 2の温室効果ガス排出量を50%削減します
- ・ デル・テクノロジーズのすべての施設において、2030年までに電力調達の75%を、2040年までに100%を再生可能エネルギーにします
- ・ 製品ポートフォリオ全体のエネルギー強度を80%低減します（2012年度～2021年度）
- ・ ダイレクト資材サプライヤーと協力し、2030年までに、科学的根拠に基づく温室効果ガス排出量の削減目標である売上高あたり60%の削減を実現します
- ・ 2030年までに、当社の世界中の職場でサステナビリティの向上を推進します
- ・ 2030年まで毎年、人々が生き生きと働ける健康的な職場環境を提供する取り組みを継続します
- ・ 2030年まで毎年、サプライチェーンの社員向けに未来志向のスキル開発を実施します
- ・ 2030年まで毎年、製品の生産にあたる人々とのエンゲージメントを継続します



インクルージョンを醸成する

ムーンショットゴール

2030年までに、当社の世界中の社員の50%と世界中の管理職の40%が自らを女性と考える人で構成されるようにします

その他の目標

- ・ 2030年までに、米国の社員の25%と、米国の管理職の15%が自らを黒人/アフリカ系アメリカ人およびヒスパニック/ラテン系マイノリティと考える人で構成されるようにします
- ・ 2030年まで毎年、社員の90%が自身の仕事を意義あるものと評価できるようにします
- ・ 2030年までに、社員の50%がEmployee Resource Group（多様性従業員グループ）に参加し、社会に良い影響を与えられるようにします
- ・ 2030年まで毎年、社員の75%が自身のリーダーについて、意欲をかき立てるリーダーと評価できるようにします
- ・ 2030年までに、社員の95%が毎年実施される基礎学習プログラムに参加し、無意識の偏見、ハラスメント、マイクロアグレッション、基本的人権といった主要なトピックについて学べるようにします
- ・ 2030年まで毎年、当社の社会貢献/教育イニシアティブの対象者の50%が自らを少女、女性、またはマイノリティグループに属すると考える人で構成されるようにします



人々の生活に変革をもたらす

ムーンショットゴール

私たちのテクノロジーと規模を利用して、医療、教育、経済的な機会均等の取り組みを推進し、2030年までに10億人の人々に持続的な成果をもたらします。

その他の目標

- ・ 2030年まで毎年、当社の社会貢献/教育イニシアティブの対象者の50%が自らを少女、女性、またはマイノリティグループに属すると考える人で構成されるようにします
- ・ 2030年までに、当社が持つ専門技術とテクノロジーを使用して、非営利団体パートナー1,000団体のデジタルトランスフォーメーションを支援することで、地域社会にいつそ貢献できるようにします
- ・ 2030年まで毎年、社員の75%が地域社会において寄付をするか、ボランティア活動に参加します



倫理とプライバシーを守る

ムーンショットゴール

2030年までに、データ管理プロセスを全面的に自動化することで、お客様が個人情報を簡単に管理できるようにします

その他の目標

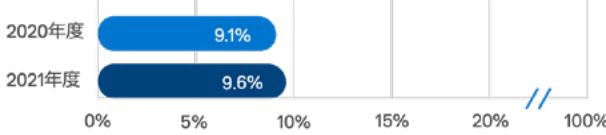
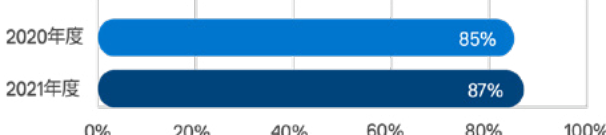
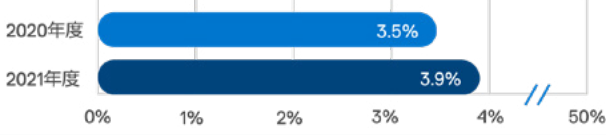
- ・ 2030年まで毎年、社員の100%が当社の価値観への支持を行動によって示せるようになります
- ・ 2030年までに、ともに事業を行っているパートナーの100%が、当社の価値観への支持を行動によって示せるようになります

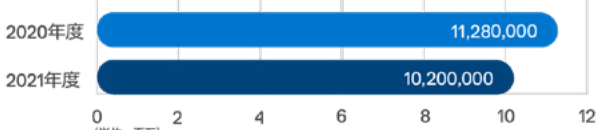
目標ダッシュボード

当社の目標ダッシュボードでは、2030年に向けた目標のベースライン データと比較した、前年比での目標の達成状況に焦点を合わせています。目標の測定方法については、このセクションの最後に説明しています。

目標のベースラインは、すでに達成されている進行状況を反映しているか、特に明記されていない限り、2020年2月時点からの進捗を測定するための基準点を確立するものです。

『Progress Made Real』で使われている指標や情報は、独自の年次Global Impact Progressレポートを発行しているVMwareを除く、デル・テクノロジーズ（「Dell」、「当社」または「私たち」）のために私たちが達成を目指している活動の成果を示すものです。特に明記されていない限り、RSA、Secureworks、Boomi、Virtustream、およびDell Financial Servicesのデータは、このレポートの作成時点で関連するものが掲載されています。RSAのデータは、売却日である2020年9月1日までの分のみ記載されています。

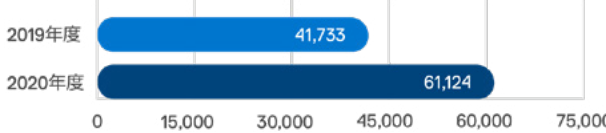
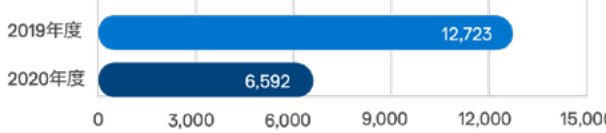
目標	現在までの実績	2021年度の当社の実績について	関連する国連の持続可能な開発目標
<p>ムーンショットゴール 2030年までに、お客様が購入するすべての製品について、同等の製品を再利用またはリサイクルします。梱包材の100%をリサイクル素材または再生可能素材から作成します。 また、製品内容の半分以上を、リサイクルまたは再生可能素材から作成します。</p>			
<p>2030年までに、お客様が購入するすべての製品について、同等の製品を再利用またはリサイクルします</p>	 <p>2020年度 9.1% 2021年度 9.6%</p> <p>回収された製品の割合（リサイクル/再利用を目的として収集した合計台数が販売した製品の量に占める割合）</p>	<p>デル・テクノロジーズは2021年度、お客様に販売した製品の9.6%（リサイクル/再利用を目的として収集した合計台数が販売した製品の量に占める割合）を回収しました。2020年度のベースラインと比較すると0.5%の増加です。当社はこの増加を、2021年度に記録した過去最高クラスの販売台数と、製品回収の前年比6%増加によるものと考えています。新型コロナウイルス感染症のため、お客様にとってもDellにとっても回収に課題がありましたが、年間販売台数を上回るペースで回収を拡大しました。¹</p>	<ul style="list-style-type: none"> 12 つくる責任つかう責任 13 気候変動に具体的な対策を
<p>2030年までに、梱包材の100%をリサイクル素材または再生可能素材から作成します</p>	 <p>2020年度 85% 2021年度 87%</p> <p>梱包材に含まれるリサイクル/再生可能素材の割合</p>	<p>2021年度は、梱包材の約87%にリサイクル素材や再生可能素材を使用しました。2020年度のベースラインと比較すると2%の増加です。当社はこの増加を、サプライヤーがForest Stewardship Council (FSC) 認証を得た段ボールへの移行を開始するといった調達オプションの改善によるものと考えています。Dellは2021年度、梱包材サプライヤーに対し、FSC認証を得た段ボールを調達するよう要請を開始しました。²</p>	<ul style="list-style-type: none"> 12 つくる責任つかう責任
<p>2030年までに、製品内容の半分以上を、リサイクルまたは再生可能素材から作ります</p>	 <p>2020年度 3.5% 2021年度 3.9%</p> <p>製品に含まれるリサイクル/再生可能素材の割合</p>	<p>2021年度は、製品に使用した材料の約3.9%にリサイクルまたは再生可能素材を使用しました。2020年度のベースラインと比較すると0.4%の増加です。当社はこの増加を、多くのディスプレイやノートパソコンでの消費者使用後の再生プラスチックの使用拡大と、再生カーボンファイバーの増加によるものと考えています。さらに、小型化と軽量化を目指すテクノロジーの進化によって、製品に使用する資材の量全体が減少しています。</p>	

目標	現在までの実績	2021年度の当社の実績について	関連する国連の持続可能な開発目標						
<p>2050年までに、Scope 1、2、3において温室効果ガス排出ネット ゼロを実現します</p>			<p>13 気候変動に具体的な対策を</p>						
<p>パフォーマンス指標 — 二酸化炭素換算のメートルトン (MTCO₂e) 単位</p>									
<p>Scope 1：直接排出量</p>	 <table border="1"> <tr><th>年度</th><th>排出量 (MTCO₂e)</th></tr> <tr><td>2020年度</td><td>58,000</td></tr> <tr><td>2021年度</td><td>44,900</td></tr> </table>	年度	排出量 (MTCO ₂ e)	2020年度	58,000	2021年度	44,900	<p>2021年度は、Scope 1の排出量を13,100メートルトン削減しました。2020年度のベースラインから23%の減少です。当社はこの減少を、主に新型コロナウイルス感染症のパンデミックを原因とする、建物、車両、社用航空機のエネルギー消費量の減少によるものと考えています。</p>	
年度	排出量 (MTCO ₂ e)								
2020年度	58,000								
2021年度	44,900								
<p>Scope 2：間接排出量、市場ベース</p>	 <table border="1"> <tr><th>年度</th><th>排出量 (MTCO₂e)</th></tr> <tr><td>2020年度</td><td>240,500</td></tr> <tr><td>2021年度</td><td>174,900</td></tr> </table>	年度	排出量 (MTCO ₂ e)	2020年度	240,500	2021年度	174,900	<p>2021年度は、Scope 2の市場ベースの排出量を65,600メートルトン削減しました。2020年度のベースラインから27%の減少です。当社はこの減少を、再生可能電力の購入拡大と、新型コロナウイルス感染症を原因とする、建物のエネルギー消費量の減少によるものと考えています。</p>	
年度	排出量 (MTCO ₂ e)								
2020年度	240,500								
2021年度	174,900								
<p>Scope 3, Category 1：購入した商品およびサービス</p>	 <table border="1"> <tr><th>年度</th><th>排出量 (単位: 百万)</th></tr> <tr><td>2020年度</td><td>3,748,600</td></tr> <tr><td>2021年度</td><td>3,497,500</td></tr> </table>	年度	排出量 (単位: 百万)	2020年度	3,748,600	2021年度	3,497,500	<p>2021年度、当社のダイレクト資材サプライヤーはGHG排出量を251,100メートルトン削減しました。³絶対的排出量が2020年度のベースラインと比較して6.7%減少したことになります（売上高あたりでは7.7%の減少）。当社はこの減少を、サプライヤーのエネルギー消費量の削減、エネルギー効率の向上、よりクリーンなエネルギーの調達によるものと考えています。当社の2020年のいくつかのイニシアティブでは、年次調査を実施してサプライチェーン全体でのエネルギー管理を把握し、サプライヤーがエネルギー効率をより深く学ぶためのトレーニングを開催しました。⁴</p>	
年度	排出量 (単位: 百万)								
2020年度	3,748,600								
2021年度	3,497,500								
<p>Scope 3, Category 3：上流での燃料およびエネルギー関連活動</p>	 <table border="1"> <tr><th>年度</th><th>排出量 (MTCO₂e)</th></tr> <tr><td>2020年度</td><td>131,700</td></tr> <tr><td>2021年度</td><td>105,500</td></tr> </table>	年度	排出量 (MTCO ₂ e)	2020年度	131,700	2021年度	105,500	<p>2021年度は、Scope 3の燃料およびエネルギー関連活動による排出量を26,200メートルトン削減しました。2020年度のベースラインから20%の減少です。このカテゴリーは燃料および電力の購入に関連しているため、排出量は当社の総エネルギー使用量トレンドに追従します。当社はこの減少を、新型コロナウイルス感染症を原因とする、オフィス建物、車両、社用航空機のエネルギー消費量の減少に伴うエネルギー使用量の削減によるものと考えています。</p>	
年度	排出量 (MTCO ₂ e)								
2020年度	131,700								
2021年度	105,500								
<p>Scope 3, Category 4：上流での輸送/流通</p>	 <table border="1"> <tr><th>年度</th><th>排出量 (MTCO₂e)</th></tr> <tr><td>2020年度</td><td>763,400</td></tr> <tr><td>2021年度</td><td>1,098,200</td></tr> </table>	年度	排出量 (MTCO ₂ e)	2020年度	763,400	2021年度	1,098,200	<p>2021年度は、Scope 3の上流での輸送/流通に伴う排出量が334,800メートルトン増加しました。2020年度のベースラインと比較すると44%の増加です。当社はこの増加を、航空配送件数の増加と、範囲が拡大されて地域の輸送航路が加わったことによるものと考えています。⁵</p>	
年度	排出量 (MTCO ₂ e)								
2020年度	763,400								
2021年度	1,098,200								
<p>Scope 3, Category 6：出張</p>	 <table border="1"> <tr><th>年度</th><th>排出量 (MTCO₂e)</th></tr> <tr><td>2020年度</td><td>314,300</td></tr> <tr><td>2021年度</td><td>61,400</td></tr> </table>	年度	排出量 (MTCO ₂ e)	2020年度	314,300	2021年度	61,400	<p>2021年度は、Scope 3の出張に伴う排出量を252,900メートルトン削減しました。ホテル宿泊とレンタカーという2つの排出量カテゴリーが加わっても、2020年度のベースラインと比較して80%の減少です。当社はこの減少を、新型コロナウイルス感染症を原因とする、出張の大幅な減少によるものと考えています。</p>	
年度	排出量 (MTCO ₂ e)								
2020年度	314,300								
2021年度	61,400								
<p>Scope 3, Category 11：販売した製品の使用</p>	 <table border="1"> <tr><th>年度</th><th>排出量 (単位: 百万)</th></tr> <tr><td>2020年度</td><td>11,280,000</td></tr> <tr><td>2021年度</td><td>10,200,000</td></tr> </table>	年度	排出量 (単位: 百万)	2020年度	11,280,000	2021年度	10,200,000	<p>2021年度は、Scope 3の販売した製品の使用に伴う排出量を108万メートルトン削減しました。2020年度のベースラインから9.6%の減少です。当社はこの減少を、当社の製品ポートフォリオのエネルギー使用量の削減と、購入した電力のグリッド排出係数の改善によるものと考えています。</p>	
年度	排出量 (単位: 百万)								
2020年度	11,280,000								
2021年度	10,200,000								

これらの棒グラフの数値は百の位で四捨五入したものです。

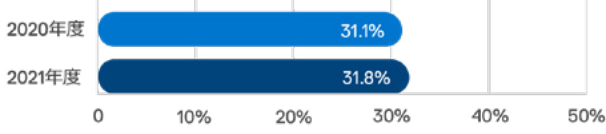
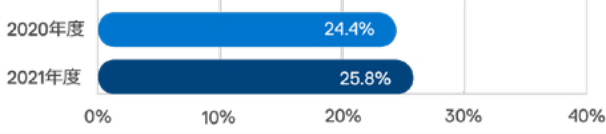
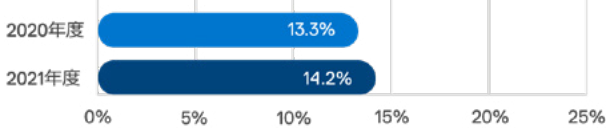
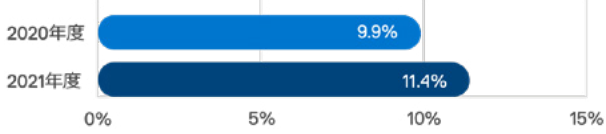
目標	現在までの実績	2021年度の当社の実績について	関連する国連の持続可能な開発目標
<p>2030年までに、Scope 1とScope 2の温室効果ガス（GHG）排出量を50%削減します</p>	 <p>2020年度 298,500 2021年度 219,700</p> <p>Scope 1および2（市場ベース）のGHG排出量（MTCO₂e）</p>	<p>2021年度は、Scope 1および2（市場ベース）の温室効果ガス排出量を78,800メートル トン削減しました。2020年度のベースラインから26%の減少です。当社はこの減少を、エネルギー効率の向上、再生可能電力の購入拡大、新型コロナウイルス感染症を原因とする、当社の事業運営におけるエネルギー消費量の減少によるものと考えています。⁶</p>	<p>7 エネルギーをみんなに、そしてクリーンに 13 気候変動に具体的な対策を</p>
<p>デル・テクノロジーズのすべての施設において、2030年までに電力調達の75%を、2040年までに100%を再生可能エネルギーにします</p>	 <p>2020年度 45% 2021年度 54%</p> <p>再生可能エネルギー源から生成された電力が総使用電力に占める割合</p>	<p>2021年度は再生可能エネルギー源からの電力調達を54%に拡大しました。2020年度のベースラインと比較すると9%の増加です。当社はこの増加を、米国、ヨーロッパ、およびインドでの再生可能電力の購入拡大と、新型コロナウイルス感染症を原因とする、当社の事業運営における電力消費量の減少によるものと考えています。</p>	
<p>製品ポートフォリオ全体のエネルギー強度を80%低減します（2012年度～2021年度）</p>	 <p>2020年度 71.2% 2021年度 76.7%</p> <p>製品ポートフォリオのエネルギー強度の低減率（2020年度ベースラインではありません。詳細については、測定方法をご覧ください）</p>	<p>2021年度は製品ポートフォリオのエネルギー強度を2012年のベースラインから76.7%低減しました。この目標は、Legacy of Good 2020年計画の一部として2014年度に設定されました。2020年度と比較すると、エネルギー強度を5.5%低減しています。当社はこの進展を、2021年度の製品構成と、新製品の投入によるコア テクノロジーのパフォーマンス向上によるものと考えています。2020年のエネルギー強度目標について報告するのは本年が最後です。当社は製品のサステナビリティに引き続き取り組んでいきます。現在、製品の炭素への影響に関する第2世代の目標を策定中です。⁷</p>	
<p>ダイレクト資材サプライヤーと協力し、2030年までに、科学的根拠に基づく温室効果ガス（GHG）排出量削減目標である売上高あたり60%の削減を実現します</p>	 <p>2020年度 47.1 2021年度 43.4</p> <p>Scope 3、Category 1の100万ドルあたりのGHG排出量（MTCO₂e単位）</p>	<p>2021年度、当社のダイレクト資材サプライヤーは温室効果ガスを2020年度のベースラインと比較して100万ドルあたり3.7 MTCO₂e削減しました。2020年度のベースラインと比較して、GHG排出量は売上高あたり7.7%減少しています（絶対的排出量では6.7%）。当社はこの減少を、サプライヤーのエネルギー消費量の削減、エネルギー効率の向上、よりクリーンなエネルギーの調達によるものと考えています。当社の2020年のいくつかのイニシアティブでは、年次調査を実施してサプライチェーン全体でのエネルギー管理を把握し、サプライヤーがエネルギー効率をより深く学ぶためのトレーニングを開催しました。⁸</p>	

目標	現在までの実績	2021年度の当社の実績について	関連する国連の持続可能な開発目標
<p>2030年までに、当社の世界中の職場でサステナビリティの向上を推進します</p>			
<p>デル・テクノロジーズが所有する施設での淡水の使用量を、水ストレスの高い地域で25%削減します</p>	 <p>2020年度 68 2021年度 45</p> <p>水ストレスの高い地域で使用されている淡水の量（メガリットル単位）</p>	<p>2021年度は水ストレスの高い地域での淡水の使用量を23メガリットル削減しました。これらの地域では34%の減少です。当社はこの減少を、主に新型コロナウイルス感染症を原因とする、建物の使用の減少によるものと考えています。</p>	<p>6 安全な水とトイレを世界中に 12 つくる責任つかう責任</p>
<p>デル・テクノロジーズが所有する施設での淡水の使用量を、その他の地域で10%削減します</p>	 <p>2020年度 1,358 2021年度 1,161</p> <p>その他の地域で使用されている淡水の量（メガリットル単位）</p>	<p>2021年度はその他の地域での淡水の使用量を197メガリットル削減しました。これらの地域では、2020年度のベースラインと比較して15%の減少です。当社はこの減少を、主に新型コロナウイルス感染症を原因とする、建物の使用の減少によるものと考えています。</p>	
<p>職場のプラスチック廃棄物を90%削減します</p>	 <p>2020年度 1,011 2021年度 1,084</p> <p>製造現場で発生するプラスチック廃棄物の量（メートルトン単位）</p>	<p>2021年度は製造業務で発生するプラスチック廃棄物の総量を73メートルトン削減しました。2020年度のベースラインと比較すると7%の増加です。当社はこの増加を、記録管理の改善と製造活動の変更によるものと考えています。2030年に向けた目標の意図は、オフィス建物を含め、当社の職場全体でプラスチック廃棄物を減らすことでしたが、新型コロナウイルス感染症のため、多くの建物が1年のほとんどの期間使用されませんでした。</p>	

目標	現在までの実績	2021年度の当社の実績について	関連する国連の持続可能な開発目標
<p>2030年まで毎年、人々が生き生きと働ける健康的な職場環境を提供する取り組みを継続します</p>	 <p>Dellのグローバル サプライ チェーンの人々に対して実施された、社会的および環境的責任に関するトレーニング時間の合計数</p>	<p>この目標の測定は暦年データに基づいています。Dellは2020年、Dellのグローバル サプライ チェーンの人々に対し、社会的および環境的責任に関するトレーニングを61,124時間実施しました。2019年のベースラインと比較すると46%の増加です。当社はこの増加を、計画的なオンライン学習機会と、新型コロナウイルス感染症予防のためのトレーニング モジュールの導入によるものと考えています。⁹</p>	<p>8 働きがいも経済成長も</p>
<p>2030年まで毎年、サプライチェーンの社員向けに未来志向のスキル開発を実施します</p>	 <p>社内の製造拠点における未来志向のスキルに関するトレーニング時間の合計数</p>	<p>この目標の測定は暦年データに基づいています。Dellのチーム メンバーは2020年、社内の工場で実施される未来志向のスキルに関するトレーニングを6,592時間受講しました。2019年のベースラインと比較すると48%の減少です。当社はこの減少を、安全衛生を守るために導入された新型コロナウイルス感染症防止プロトコルと、社内の工場で実施されるトレーニング機会の制限によるものと考えています。新型コロナウイルス感染症の蔓延に関連する影響が低減されるにつれ、前年の実績レベルに戻ると見込んでいます。¹⁰</p>	
	<p>2020年ベースライン：99,271¹¹ サプライチェーンにおける未来志向のスキルに関するトレーニング時間の合計数</p>	<p>この目標の測定は暦年データに基づいています。2020年、当社の大規模サプライヤーのうち2社から、未来志向のスキルに関するトレーニング時間は合計99,271時間との報告を受けました。これは、この目標のベースラインです。当社は2020年、サプライヤーに対し、未来志向のスキルに関するトレーニング機会についての調査を実施しました。来年はこの情報に基づき、対象サプライヤー向けのパイロット プログラムを開発する予定です。</p>	

目標	現在までの実績	2021年度の当社の実績について	関連する国連の持続可能な開発目標
<p>2030年まで毎年、製品の生産にあたる人々とのエンゲージメントを継続します</p>	<p>2019年度 12,487 2020年度 11,699</p> <p>サプライチェーン社員を対象に実施されたフィードバック調査の回数</p>	<p>この目標の測定は暦年データに基づいています。2020年は、Responsible Business Alliance（RBA）認定の第三者による工場監査で、11,699件のサプライヤー社員に対する聞き取り調査が行われました。2019年のベースラインと比較すると6%の減少です。当社はこの減少を、新型コロナウイルス感染症に伴う制約を理由とする、実施可能なサプライヤー監査件数の制限によるものと考えています。¹²</p>	<p>8 働きがいも経済成長も</p>
	<p>2019年度 99% 2020年度 100%</p> <p>フィードバックチャンネルを導入している製造施設の割合</p>	<p>この目標の測定は暦年データに基づいています。2020年、100%の製造施設にフィードバックチャンネルが導入されました。2019年のベースラインと比較すると1%の増加です。当社はこの増加を、製造施設の継続的な支援によるものと考えています。¹³</p>	
	<p>2020年度 303 2021年度 271</p> <p>社内でのアイデア提案セッションの数</p>	<p>2021年度、Dellの工場チームメンバーは社内の工場で実施された271件のアイデアセッションに参加しました。2020年度のベースラインと比較すると11%の減少です。当社はこの減少を、新型コロナウイルス感染症に対応した安全衛生事項の導入を理由とする、対面活動の機会の制限によるものと考えています。新型コロナウイルス感染症の蔓延に関連する影響が低減されるにつれ、前年の実績レベルに戻ると見込んでいます。¹⁴</p>	
	<p>2020年度 620 2021年度 826</p> <p>プロジェクトとして実行されている社内イノベーションアイデアの数</p>	<p>2021年度、Dellの工場チームメンバーによる826件のイノベーションのアイデアをプロジェクトとして実行しました。2020年度のベースラインと比較すると33%の増加です。当社はこの増加を、アイデアセッションプロセスの成熟と、Dellのすべての工場拠点にわたる追跡の連携の強化によるものと考えています。¹⁵</p>	
	<p>2020年度 97% 2021年度 86%</p> <p>社内アイデアセッションへの参加率</p>	<p>2021年度、Dellの工場チームメンバーの86%が社内のアイデアセッションに参加しました。2020年度のベースラインと比較すると11%の減少です。当社はこの減少を、新型コロナウイルス感染症に対応した安全衛生事項の導入を理由とする、対面活動の機会の制限によるものと考えています。新型コロナウイルス感染症の蔓延に関連する影響が低減されるにつれ、前年の実績レベルに戻ると見込んでいます。¹⁶</p>	
	<p>該当なし サプライチェーンでのアイデアセッションの数</p>	<p>2021年度は新型コロナウイルス感染症のためサプライヤーとの対面でのアイデアセッションの機会が制限されていたため、該当するデータがありません。しかし、サプライヤーは運用効率の向上と社員の幸福を目指してイノベーションを強化するために、投書箱やオンラインプラットフォームといった他のチャネルを使用して社員エンゲージメントを支援しました。¹⁷</p>	

監査結果を含む、当社のサプライチェーンの詳細については、[2020年サプライチェーンサステナビリティ進捗レポート](#)をご覧ください。

目標	現在までの実績	2021年度の当社の実績について	関連する国連の持続可能な開発目標
<p>ムーンショットゴール 2030年までに、当社の世界中の社員の50%と世界中の管理職の40%が自らを女性と考える人で構成されるようにします</p>			
<p>2030年までに、当社の世界中の社員の50%が自らを女性と考える人で構成されるようにします</p>	 <p>2020年度 31.1%</p> <p>2021年度 31.8%</p> <p>世界中の社員のうち、自らを女性と考える人の割合</p>	<p>2021年度は、当社の世界中の社員の31.8%が自らを女性と自認する人で構成されました。2020年度のベースラインと比較すると0.7%の増加です。当社はこの増加を、デル・テクノロジーズの経営陣およびチームメンバーが「インクルージョンを醸成する」という2030年に向けた目標への戦略的な取り組みを強化したこと、優秀な女性人材を特定し維持する機会を最適化するための人事採用チームとの連携の強化によるものと考えています。2021年度はよりインクルーシブな表現を反映して、この目標を更新しました。¹⁸</p>	<ul style="list-style-type: none"> 5 ジェンダー平等を実現しよう 8 働きがいも経済成長も 10 人や国の不平等をなくそう 16 平和と公正をすべての人に
<p>2030年までに、当社の世界中の管理職の40%が自らを女性と考える人で構成されるようにします</p>	 <p>2020年度 24.4%</p> <p>2021年度 25.8%</p> <p>世界中の管理職のうち、自らを女性と考える人の割合</p>	<p>2021年度は、当社の世界中の管理職の25.8%が自らを女性と自認する人で構成されました。2020年度のベースラインと比較すると1.4%の増加です。当社はこの増加を、デル・テクノロジーズの経営陣およびチームメンバーが「インクルージョンを醸成する」という2030年に向けた目標への戦略的な取り組みを強化したこと、優秀な女性人材を特定し維持する機会を最適化するための人事採用チームとの連携の強化によるものと考えています。2021年度はよりインクルーシブな表現を反映して、この目標を更新しました。¹⁹</p>	
<p>2030年までに、米国の社員の25%と、米国の管理職の15%が自らを黒人/アフリカ系アメリカ人およびヒスパニック/ラテン系マイノリティーと考える人で構成されるようにします</p>			
<p>2030年までに、米国の社員の25%が自らを黒人/アフリカ系アメリカ人およびヒスパニック/ラテン系マイノリティーと考える人で構成されるようにします</p>	 <p>2020年度 13.3%</p> <p>2021年度 14.2%</p> <p>米国の社員のうち、自らを黒人/アフリカ系アメリカ人およびヒスパニック/ラテン系マイノリティーと考える人が占める割合</p>	<p>2021年度は、米国の社員の14.2%が、自らを黒人/アフリカ系アメリカ人またはヒスパニック/ラテン系と自認する人となりました。2020年度のベースラインと比較すると0.9%の増加です。当社はこの増加を、デル・テクノロジーズの経営陣およびチームメンバーが「インクルージョンを醸成する」という2030年に向けた目標を実現するための戦略的な取り組みを強化したこと、大学向け広報活動を通じてのパートナーシップ、Better Together参加校との協力、およびProject Immersionプログラムによるものと考えています。いずれもインクルージョンあふれる優秀な人材を獲得するために不可欠です。2021年度はよりインクルーシブな表現を反映して、この目標を更新しました。²⁰</p>	<ul style="list-style-type: none"> 8 働きがいも経済成長も 10 人や国の不平等をなくそう 16 平和と公正をすべての人に
<p>2030年までに、米国の管理職の15%が自らを黒人/アフリカ系アメリカ人およびヒスパニック/ラテン系マイノリティーと考える人で構成されるようにします</p>	 <p>2020年度 9.9%</p> <p>2021年度 11.4%</p> <p>米国の管理職のうち、自らを黒人/アフリカ系アメリカ人およびヒスパニック/ラテン系マイノリティーであると考えている人が占める割合</p>	<p>2021年度は、米国の管理職の11.4%が、自らを黒人/アフリカ系アメリカ人またはヒスパニック/ラテン系と自認する人で構成されました。2020年度のベースラインと比較すると1.5%の増加です。当社はこの増加を、デル・テクノロジーズの経営陣およびチームメンバーが2030年に向けた目標である「インクルージョンを醸成する」への戦略的な取り組みを強化したこと、多様な人材を昇進させリーダーとするためのプログラムおよびパートナーシップによるものと考えています。2021年度はよりインクルーシブな表現を反映して、この目標を更新しました。²¹</p>	





「インクルージョンを醸成する」ための目標

目標	現在までの実績	2021年度の当社の実績について	関連する国連の持続可能な開発目標
2030年まで毎年、社員の90%が自身の仕事を意義あるものと評価できるようにします	<p>2020年度 93%</p> <p>2021年度 91%</p> <p>自身の仕事を意義あるものと評価している社員の割合</p>	2021年度は、当社の社員の91%が自身の仕事を意義あるものと評価しました（2022年度に前年分を測定）。2020年度のベースラインと比較すると2%の減少ですが、目標を上回っています。また、この困難な1年を通して、社員の94%がデル・テクノロジーズの社員であることを誇りに思っていました。 ²²	<ul style="list-style-type: none"> 8 働きがいも経済成長も
2030年までに、社員の50%がEmployee Resource Groups（ERGs）に参加し、社会に良い影響を与えられるようにします	<p>2020年度 33%</p> <p>2021年度 44%</p> <p>ERGsに参加している社員の割合</p>	2021年度は当社の社員の44%がERGsに参加しました。2020年度のベースラインと比較すると11%の増加です。当社はこの増加を、デル・テクノロジーズの経営陣およびチームメンバーが2030年に向けた目標である「インクルージョンを醸成する」への戦略的な取り組みを強化したこと、ERGsの主要イニシアティブ（Black Networking Alliance Moment of Reflection）、テレワークに関する最も優れた事例のConexus ERG（リモートワーク推進のグループ）による共有、ERGsのグローバルな相互コラボレーションによるものと考えています。	<ul style="list-style-type: none"> 8 働きがいも経済成長も 10 人や国の不平等をなくそう 16 平和と公正をすべての人に
2030年まで毎年、社員の75%が自身のリーダーについて、意欲をかき立てるリーダーと評価できるようにします	<p>2020年度 83%</p> <p>2021年度 83%</p> <p>自身のリーダーについて、意欲をかき立てるリーダーと評価している社員の割合</p>	2021年度は、当社の社員の83%が自身のリーダーについて、意欲をかき立てるリーダーと評価しました（2022年度に前年分を測定）。2020年度のベースラインと同じです。この前例のない1年においても、リーダーは時間を見つけてチームメンバーの意欲をかき立てました。社員の92%が自身のリーダーはより大きな価値の創出と提供に努めていると考え、89%が自身のリーダーはチームの全員に成長と成功の機会を与えていると考えています。 ²³	<ul style="list-style-type: none"> 8 働きがいも経済成長も
2030年までに、社員の95%が毎年実施される基礎学習プログラムに参加し、無意識の偏見、ハラスメント、マイクロアグレッション、基本的人権といった主要なトピックについて学べるようにします	<p>2020年度 15%</p> <p>2021年度 33%</p> <p>毎年実施される基礎学習プログラムに参加している社員の割合</p>	2021年度は、当社の社員の33%が年に一度実施される基礎学習プログラムに参加しました。2020年度のベースラインと比較すると18%の増加です。当社はこの増加を、デル・テクノロジーズの経営陣およびチームメンバーが「インクルージョンを醸成する」という2030年に向けた目標への戦略的な取り組みを強化したこと、完全リモート学習であるMany Advocating Real Changeを通じて、新型コロナウイルス感染症の状況下にもかかわらず社内全体で基礎学習を拡大したことによるものと考えています。 ²⁴	<ul style="list-style-type: none"> 5 ジェンダー平等を実現しよう 8 働きがいも経済成長も 10 人や国の不平等をなくそう 16 平和と公正をすべての人に
2030年まで毎年、当社の社会貢献/教育イニシアティブの対象者の50%が自らを少女、女性、またはマイノリティーグループに属すると考える人で構成されるようにします	<p>2020年度 51.7%</p> <p>2021年度 56.1%</p> <p>自らを少女、女性、マイノリティーグループと考える人の割合</p>	2021年度は、当社の社会貢献/教育イニシアティブの対象者の56.1%が、自らを少女、女性、またはマイノリティーグループに属すると考える人で構成されました。2020年度のベースラインと比較すると4.4%の増加です。当社はこの増加を、2021年度に戦略的寄付プログラムが多くの人にリーチしたことによるものと考えています。これらの特別イニシアティブでは、当社の他のプログラムと比べてより包括的な人口統計学的な「リーチ」データが得られます。2021年度はよりインクルーシブな表現を反映して、この目標を更新しました。 ²⁵	<ul style="list-style-type: none"> 3 すべての人に健康と福祉を 4 質の高い教育をみんなに 8 働きがいも経済成長も 17 パートナリーシップで目標を達成しよう

「インクルージョンを醸成する」取り組みの詳細については、[2021年ダイバーシティ&インクルージョン レポート](#)をご覧ください。

目標	現在までの実績	2021年度の当社の実績について	関連する国連の持続可能な開発目標
<p>ムーンショットゴール 私たちのテクノロジーと規模を利用して、医療、教育、経済的機会を提供する取り組みを推進し、2030年までに10億人の人々に持続的な成果をもたらします。</p>	<p>2020年度 46,588,226 2021年度 93,565,402</p> <p>機会を提供した人の総数（累計）</p>	<p>2021年度は医療、教育、経済的機会を提供する取り組み（例：Digital LifeCare）を通じて、4,700万人が恩恵を受けました。これで、累計9,300万人以上の人に機会を提供したことになります。新型コロナウイルス感染症の影響で、より多くの人に機会を提供することは困難でしたが、世界中の非営利団体パートナーとの協力、またリモートプログラムの提供によって影響をある程度低減できました。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 3 すべての人に健康と福祉を 4 質の高い教育をみんなに 8 働きがいも経済成長も 17 パートナーシップで目標を達成しよう
<p>2030年まで毎年、当社の社会貢献/教育イニシアティブの対象者の50%が自らを少女、女性、またはマイノリティーグループに属すると考える人で構成されるようにします</p>	<p>2020年度 51.7% 2021年度 56.1%</p> <p>自らを少女、女性、マイノリティーグループと考える人の割合</p>	<p>2021年度は、当社の社会貢献/教育イニシアティブの対象者の56.1%が、自らを少女、女性、またはマイノリティーグループに属すると考える人で構成されました。2020年度のベースラインと比較すると4.4%の増加です。当社はこの増加を、2021年度に戦略的寄付プログラムが多くの人にリーチしたことによるものと考えています。これらの特別イニシアティブでは、当社の他のプログラムと比べてより包括的な人口統計学的な「リーチ」データが得られます。2021年度はよりインクルーシブな表現を反映して、この目標を更新しました。²⁶</p>	
<p>2030年までに、当社が持つ専門技術とテクノロジーを使用して、非営利団体パートナー1,000団体のデジタルトランスフォーメーションを支援することで、地域社会にいつそう貢献できるようにします</p>	<p>2020年度 11 2021年度 77</p> <p>デジタルトランスフォーメーションの取り組みを支援された非営利団体の総数（累計）</p>	<p>Dellは2021年度、無償奉仕プログラムを通じて、66の非営利団体パートナーを支援しました。11の非営利団体にリーチした2020年度と比較して6倍以上の増加です。当社はこの増加を、2021年度の2つの新しいTech Pro Bonoボランティアプログラムの開始によるものと考えています。新型コロナウイルス感染症を理由として、当社は無償奉仕プログラムをすべて仮想形式に移行しました。このパイロットにより、非営利団体パートナーに必要な支援を引き続き提供するとともに、2021年度の目標を上回る成果を達成できます。²⁷</p>	
<p>2030年まで毎年、社員の75%が地域社会において寄付をするか、ボランティア活動に参加します</p>	<p>2020年度 59% 2021年度 51%</p> <p>寄付/ボランティア活動に参加している社員の割合</p>	<p>2021年度は、デル・テクノロジーの世界中のチームメンバーの51%が寄付をするか、ボランティア活動に参加しました。2020年度のベースラインと比較すると8%の減少です。当社はこの減少を、新型コロナウイルス感染症の影響で対面ボランティアが困難になったことによるものと考えています。</p>	

目標	現在までの実績	2021年度の当社の実績について	関連する国連の持続可能な開発目標
<p>ムーンショットゴール 2030年までに、データ管理プロセスを全面的に自動化することで、お客様が個人情報を簡単に管理できるようにします</p>			
<p>マイアカウント機能の一部として、お客様向けプライバシー デジタル トラスト センターを作成します。</p>	<p>2021年度の進行状況： Dellのマイ アカウントに登録済みのユーザーが自分のデータを簡単に管理できる、新しいプライバシー トラスト センターを立ち上げました。</p> <p>2020年度のベースライン： 設計と概念実証に重点が置かれていました。オンラインのマイ アカウントを非アクティブ化および再アクティブ化する機能は、2020年度末までに27か国で完了しました。</p>	<p>2021年度、当社はDellのマイ アカウントに登録済みのユーザーが自分のデータを簡単に管理できる、新しいプライバシー トラスト センターを立ち上げました。このセルフサービス センターでは、ユーザーがデータにアクセスしなくなった場合に、自分のデータにアクセスして削除したり、マイ アカウントを非アクティブ化/再アクティブ化したりすることができます。2021年度にデル・テクノロジーズのグローバル プライバシー プログラムに新たに参加した6か国（ブラジル、中国、インド、パナマ、タイ、および韓国）を含めて、一部自動化されたプライバシー ガバナンスおよびプロセス（RSA Archerなど）を社内でも実装しました。これは、お客様のデータリクエストを適時に処理するためです。お客様からの信頼、また基本的な権利としてのプライバシーの重要性についての認識を高めるために、当社は毎年実施している必須の倫理トレーニングの一部として、新しいグローバル プライバシー トレーニングを開始しました。²⁸</p>	
<p>運用上のプライバシー コンプライアンス デジタル ソリューション（RSA Archerなど）を拡張して、マイアカウントに新しく作成されたプライバシー デジタル トラスト センターと統合します。</p>	<p>2021年度の進行状況： 運用上のプライバシー コンプライアンス管理およびプロセスを組み込むことで、社内手続きを強化しました。</p> <p>2020年度のベースライン： オンラインのマイ アカウントを非アクティブ化および再アクティブ化する機能は、2020年度末までに27か国で完了しました。2020年度は、個人データへのアクセスおよび削除機能の設計と概念実証に重点が置かれていました。</p>	<p>2021年度は、運用上のプライバシー コンプライアンス管理およびプロセス（RSA Archerなど）を組み込むことで、社内手続きを強化しました。たとえば、プライバシー インシデントや懸念事項を追跡するための社内手続きを世界規模で強化するとともに、当社のクローズドループの是正措置を100%モニタリングするための自動化された管理策を新たに開発し、Dellがお客様から収集するデータを管理する際の説明責任の強化を推進しています。</p>	
<p>オンラインのdell.comプライバシー ステートメントを強化して、Dellのデータ収集およびプライバシー 保護慣行の透明性を高めます。</p>	<p>2021年度の進行状況： 2021年度は、Dellの米国版プライバシー ステートメントを更新して、Dellのデータ収集およびプライバシー 保護慣行の透明性を高めました。</p> <p>2020年度のベースライン： オンラインのdell.comプライバシー ステートメントを強化して、Dellのデータ収集およびプライバシー 保護慣行の透明性を高めます。</p>	<p>2021年度は、2021年度にデル・テクノロジーズのグローバル プライバシー プログラムに新たに参加した6か国（ブラジル、中国、インド、パナマ、タイ、韓国）でのプライバシー ステートメントを更新することで、透明性の向上に向けた取り組みを拡大しました。新たな6か国では、当社の新しいプライバシー トラスト センターを通じて各国のデータを管理できます。</p>	

目標	現在までの実績	2021年度の当社の実績について	関連する国連の持続可能な開発目標
<p>2030年まで毎年、社員の100%が当社の価値観への支持を行動によって示せるようにします</p>	<p>2020年度  100%</p> <p>2021年度  100%</p> <p>0% 20% 40% 60% 80% 100%</p> <p>指定された倫理およびコンプライアンス関連トレーニングを修了したデル・テクノロジーズ社員の割合</p>	<p>2021年度は、デル・テクノロジーズの社員の100%が、指定された倫理およびコンプライアンス関連トレーニングを修了しました。当社は2020年度に100%の完了を報告しました。当社はこの継続的な成功を、増加するテレワーク社員がトレーニングをより容易に完了できるようにした改善（新しいMy Ethicsアプリなど）によるものと考えています。²⁹</p>	
	<p>2020年度  100%</p> <p>2021年度  100%</p> <p>0% 20% 40% 60% 80% 100%</p> <p>デル・テクノロジーズの行動規範に同意しているデル・テクノロジーズ社員の割合</p>	<p>2021年度、デル・テクノロジーズ社員の100%がデル・テクノロジーズの行動規範に同意しました。当社は2020年度に100%の同意を報告しました。当社はこの継続的な成功を、行動規範をアクセスしやすく、またわかりやすくした改善（新しいMy Ethicsアプリでのコンテンツ検索やモジュラー型コンテンツなど）によるものと考えています。³⁰</p>	
<p>2030年までに、ともに事業を行っているパートナーの100%が、当社の価値観への支持を行動によって示せるようにします</p>	<p>2021年度のベースライン：96% パートナー向け行動規範に同意しているパートナーの割合</p>	<p>2021年度は、パートナーの96%がパートナー向け行動規範に定められた当社の価値観と期待事項に同意しました。これは、この目標のベースラインです。当社は2021年度、デル・テクノロジーズ パートナー プログラム（DTPP）に参加しているメタル階層のソリューション プロバイダーおよび認定ディストリビューターによる、DTPP 契約への同意の追跡に注力しました。³¹</p>	
	<p>2021年度のベースライン：100% 指定された倫理およびコンプライアンス関連トレーニングを修了したパートナーの割合</p>	<p>2021年度は、DTPPの年次監査に合格したパートナーの100%が必要に応じて「Compliance Training for Dell Partners」コースを修了しています。これは、この目標のベースラインです。当社は2021年度、DTPPに参加しているメタル階層のソリューション プロバイダーおよび認定ディストリビューターによる、完了データの追跡に注力しました。³²</p>	

目標の測定方法

2030年に向けたProgress Made Realプランは、私たちの今後10年間の意欲的な目標を定めるものです。また、進行状況をどのように測定するかは、何をもって目標が達成されたものとするかを定義する上で重要です。当社はこれまでに、各目標の重要業績評価指標と測定アプローチを特定することに多大な投資を行ってきました。ここで、これからの10年間、あるいはその先の目標の測定方法を説明します。

サステナビリティを推進する

2030年までに、お客様が購入するすべての製品について、同等の製品を再利用またはリサイクルします。梱包材の100%をリサイクル素材または再生可能素材から作成します。また、製品内容の半分以上を、リサイクルまたは再生可能素材から作成します。

指標：2030年までに、お客様が購入するすべての製品について、同等の製品を再利用またはリサイクルします

測定方法：以前は、回収した使用済み素材の重量を報告していました。2020年度は、重量から台数への換算に基づいて台数を報告しました。2021年度初めからは、より高度な測定方法として、実際の回収台数と、回収した素材の重量から換算した台数を組み合わせています。さらに正確な台数を把握できるよう、引き続き測定方法を強化していきます。当社は回収した製品カテゴリーの詳細を含む、よりきめ細かいレポートを提供するために、リサイクルパートナーと緊密に協力しています。

指標：2030年までに、梱包材の100%をリサイクル素材または再生可能な素材から作成します

測定方法：これには、お客様に送付されるDell Technologiesブランドの梱包材がすべて含まれます。この測定は、複数の事業分野にわたる梱包サプライヤーからの調査回答に基づいており、梱包内のリサイクル素材とバージン素材のおおよその含有率を特定するために使用されます。当社の長期計画は、購入時のリサイクル素材の含有率を収集して集計する情報システムを構築することです。

指標：2030年までに、製品内容の半分以上を、リサイクルまたは再生可能素材から作ります

測定方法：当社はリサイクル素材または再生可能素材の推定量を、新しいDell Technologiesブランド製品で使用される素材の総重量における割合として報告しています。引き続き現在の素材使用量の分析に取り組み、割合ベースの指標を精緻化するとともに、素材供給元での標準化された報告プロセスの開発に取り組みます。また、サプライヤー、素材およびリサイクル専門家などと協力して、データセットを構築するほか、再生可能素材とリサイクル素材の定義を業界全体で統一することにも取り組んでいます。

2050年までにScope 1、2、3において温室効果ガス（GHG）排出ネットゼロを実現します

測定：Scope 1：直接排出量（MTCO₂e単位）

測定方法：GHG排出量は、GHGプロトコルの算定基準とガイダンスに従って計算されます。

測定：Scope 2：間接排出量（MTCO₂e単位）、市場ベース

測定方法：GHG排出量は、GHGプロトコルの算定基準とガイダンスに従って計算されます。

測定：Scope 3、Category 1：購入した商品およびサービス（MTCO₂e単位）

測定方法：自社バリューチェーンからの排出量（Scope 3）に関するデル・テクノロジーズの目標は、バリューチェーンの意欲的な目標の達成を目指すScience Based Targets initiativeの基準を満たすもの、つまり、現在のベストプラクティスに沿ったものです。

測定：Scope 3、Category 3：上流での燃料およびエネルギー関連活動（MTCO₂e単位）

測定方法：GHG排出量は、GHGプロトコルの算定基準とガイダンスに従って計算されます。このカテゴリーには、デル・テクノロジーズが購入し消費する燃料およびエネルギーの生産に関連し、Scope 1またはScope 2に含まれない排出量が含まれます。

測定：Scope 3、Category 4：上流での輸送/流通（MTCO₂e単位）

測定方法：DellはScope 3、Category 4の排出量について、温室効果ガス（GHG）プロトコルで提供されているものではなく、GLECフレームワークとWell-to-Wheel（油井から車輪まで）の排出係数を使用しています。これは、データ収集の開発においてリソースの制約があるためです。将来はGLECフレームワークおよびGHGプロトコルの影響を検討した上で、物流に伴う排出量の報告に対する長期的なアプローチを選択したいと考えています。

GLECフレームワークを使用することで、GHGプロトコルを使用する場合よりも多く排出量が測定されます。これは、GLECフレームワークでは上流の総量と、コンポーネントおよび製品の移動のため直接使用する物流に伴う排出量（Well-to-Wheel）が測定されるためです。GHGプロトコルでは、直接使用する輸送に伴う排出量（Tank-to-Wheel）のみが測定されます。

測定：Scope 3、Category 6：出張（MTCO₂e単位）

測定方法：GHG排出量は、出張（飛行機、鉄道、自動車、ホテル）を考慮した上で、GHGプロトコルの算定基準とガイダンスに従って計算されます。このカテゴリーには、Dellが所有する車両または社用航空機の使用に伴う排出量は含まれません。これらはScope 1の計算に含まれるためです。2020年度のベースライン排出量には、飛行機および鉄道を使用した移動が含まれていました。2021年度は、ホテル宿泊とレンタカーに関する排出量が増加しました。飛行機を使用した出張での排出量は、放射強制力の増加分を含むよう調整されています。

測定：Scope 3、Category 11：販売した製品の使用（MTCO₂e単位）

測定方法：GHG排出量は、報告の年に販売した範囲内のすべての製品の寿命までの予想エネルギー使用量に注目した上で、GHGプロトコルの算定基準に従って計算されます。さらに、この数値に、その年購入した電力の公開グリッド排出係数が掛けられます。このデータの範囲には、PrecisionやAlienwareをはじめとした、すべてのサーバーシステム、ストレージシステム、ネットワークシステム、ディスプレイ、クライアントノートパソコン、デスクトップシステムが含まれます。

目標の測定方法

2030年までに、Scope 1とScope 2の温室効果ガス排出量を50%削減します

測定方法：この目標は、当社のLegacy of Good 2020年計画による削減の取り組みをさらに促進するものです。GHG排出量は、GHGプロトコルの算定基準とガイダンスに従って計算されます。この目標において、GHG排出量は、Scope 1の排出量とScope 2の「市場ベース」排出量の合計です。

デル・テクノロジーズのすべての施設において、2030年までに電力調達の75%を、2040年までに100%を再生可能エネルギーにします

測定方法：再生可能電力の量には、風力、太陽光、水力、その他の再生可能エネルギー源から生成される購入電力に加えて、ソーラー パネルなど、敷地内で生成される再生可能電力が含まれます。計算は、GHGプロトコルの算定基準とガイダンスに従います。

製品ポートフォリオ全体のエネルギー強度を80%低減します（2012年度～2021年度）

測定方法：この目標は、Legacy of Good 2020年計画の一部として2014年度に設定されました。この目標の測定方法では、販売台数データと、すべてのコア ハードウェア製品の寿命までの予想エネルギー使用量と提供機能のモデルを使用します。範囲には、下流のエネルギー フットプリントにとって重要なすべてのクライアントおよびエンタープライズ ハードウェア製品が含まれます。この目標には、Dell製ディスプレイやAlienware製品は含まれません。

ダイレクト資材サプライヤーと協力し、2030年までに、科学的根拠に基づく温室効果ガス排出量の削減目標である売上高あたり60%の削減を実現します

測定方法：自社バリュー チェーンからの排出量（Scope 3）に関するデル・テクノロジーズの目標は、バリュー チェーンの意欲的な目標の達成を目指すScience Based Targets initiativeの基準を満たすもの、つまり、現在のベスト プラクティスに沿ったものです。

2030年までに、当社の世界中の職場でサステナビリティの向上を推進します

指標：デル・テクノロジーズが所有する施設での淡水の使用量を、水ストレスの高い地域で25%削減します

測定方法：デル・テクノロジーズの施設では、主に飲用、調理、清掃、トイレの水洗などの生活用水、冷却、景観灌漑に水が使用されています。組立工程では水を使用していません。各施設での淡水の使用量には、地方自治体および民間の高品質の水源水だけでなく、地表水、地下水、雨水から取水した水も含まれます。各施設の水ストレス レベルは、Aqueduct Water Risk Atlasのベースライン全体の水リスク スコアを使用して特定されます。この目標は、全体的な水リスク スコアが「高」または「非常に高い」地域にある、デル・テクノロジーズが所有および運営する建物に適用されます。

指標：デル・テクノロジーズが所有する施設での淡水の使用量を、その他の地域で10%削減します

測定方法：上記を参照。この目標は、全体的な水リスク スコアが「高」より低い地域にある、デル・テクノロジーズが所有および運営する建物に適用されます。

指標：職場のプラスチック廃棄物を90%削減します

測定方法：この目標は、デル・テクノロジーズの事業運営およびオフィス拠点の活動（Dellが提供する飲食物提供サービスを含む）から発生したプラスチックおよび発泡プラスチック廃棄物のうち、産廃処分、堆肥化、またはリサイクルのため回収された年間重量を基準とします。新型コロナウイルス感染症による危機のため、当社はオフィス施設で発生するプラスチック廃棄物の計画的調査を実施できませんでした。したがって、将来、通常の事業運営を再開した時点で、このベースラインを調整する可能性があります。

2030年まで毎年、人々が生き生きと働ける健康的な職場環境を提供する取り組みを継続します

測定方法：安全衛生、エネルギー効率、水管理、強制労働などのトピックについて、デル・テクノロジーズの工場で働く社員とサプライヤーに提供される、オンライン レーニングと対面式トレーニングの合計時間数です。この目標の成果は暦年データに基づいています。

2030年まで毎年、製品の生産にあたる人々とのエンゲージメントを継続します

測定：サプライ チェーン社員を対象に実施されたフィードバック調査の回数

測定方法：Responsible Business Alliance（RBA）認定の第三者による工場の監査中に実施された聞き取り調査の総数です。これらの聞き取り調査は、独立した第三者監査人によって内々で行われる必要があります。この目標の成果は暦年データに基づいています。

測定：フィードバック チャンネルを導入している製造施設の割合

測定方法：今年度のレポートのデータが堅牢であることを確認するため、RBA行動規範に準拠したフィードバック チャンネルを使用して監査されたデル・テクノロジーズおよび高リスク サプライヤーの工場の割合を表す指標を報告しています。この目標の進行状況を追跡するために報告されたデータは、この分野の取り組みをさらに発展させる中で変化していくと予想されます。この目標の成果は暦年データに基づいています。

測定：社内でのアイデア提案セッションの数

測定方法：デル・テクノロジーズのすべての工場でCulture of Innovationプログラムによって収集されたデータが含まれます。

測定：プロジェクトとして実行されている社内イノベーション アイデアの数

測定方法：プロジェクトとして実行されている社内のイノベーション アイデアの数を反映しています。デル・テクノロジーズのすべての工場でCulture of Innovationプログラムによって収集されたデータが含まれます。

測定：社内アイディエーション セッションへの参加率

測定方法：デル・テクノロジーズの工場でCulture of Innovationプログラムによって収集されたデータが含まれます。

インクルージョンを醸成する

2030年までに、当社の世界中の社員の50%および世界中の管理職の40%が自らを女性と考える人で構成されるようにします

指標：2030年までに、当社の世界中の社員の50%が自らを女性と考える人で構成されるようにします

測定方法：世界中の社員に適用されます。自らを女性と自認する人の割合を含みます。

指標：2030年までに、世界中の管理職の40%が自らを女性と考える人で構成されるようにします

測定方法：世界中の社員に適用されます。自らを女性と自認する人の割合を含みます。

2030年までに、米国の社員の25%と、米国の管理職の15%が自らを黒人/アフリカ系アメリカ人およびヒスパニック/ラテン系マイノリティーと考える人で構成されるようにします

指標：2030年までに、米国の社員の25%が自らを黒人/アフリカ系アメリカ人およびヒスパニック/ラテン系マイノリティーと考える人で構成されるようにします

測定方法：米国の社員に適用されます。自らを黒人/アフリカ系アメリカ人またはヒスパニック/ラテン系と自認する個人の割合を含みます。

指標：2030年までに、米国の管理職の15%が自らを黒人/アフリカ系アメリカ人およびヒスパニック/ラテン系マイノリティーと考える人で構成されるようにします

測定方法：米国の社員に適用されます。管理職のうち、自らを黒人/アフリカ系アメリカ人またはヒスパニック/ラテン系と自認する個人の割合を含みます。

2030年まで毎年、社員の90%が自身の仕事を意義あるものと評価できるようにします

測定方法：このオプションのアンケートでは、社員に前年度の雇用状況について考慮するように求めているため、（2021年度の調査データではなく）2022年度のデータをベースラインとして使用しました。この目標の指標は、デル・テクノロジーズのフルタイムおよびパートタイム社員に対する年次、社内、およびオプションのアンケートの際に受け取った好意的な回答の割合に基づいています。

2030年までに、社員の50%がEmployee Resource Group（多様性従業員グループ）に参加し、社会に良い影響を与えられるようにします

測定方法：現時点では、Employee Resource Groups（ERGs）への参加率を、1つまたは複数のERGsに登録しているDell社員の数として報告しています（ボランティア活動とERGsへの参加を追跡する当社の記録システム、YourCauseを使用）。「世界中の社員」とは、デル・テクノロジーズに雇用された社員として定義され、正規、フルタイム、パートタイム、インターン、期間限定のステータスが含まれます。SecureworksおよびVMwareの社員は含みません。

2030年まで毎年、社員の75%が自身のリーダーについて、意欲をかき立てるリーダーと評価できるようにします

測定方法：このオプションのアンケートでは、社員に前年度の雇用状況について考慮するように求めているため、（2021年度の調査データではなく）2022年度のデータをベースラインとして使用しました。この目標の指標は、デル・テクノロジーズのフルタイムおよびパートタイム社員に対する年次、社内、およびオプションのアンケートの際に受け取った好意的な回答の割合に基づいています。

2030年までに、社員の95%が毎年実施される基礎学習プログラムに参加し、無意識の偏見、ハラスメント、マイクロアグレッション、基本的人権といった主要なトピックについて学べるようにします

測定方法：この測定値は、ダイバーシティ&インクルージョン組織が提供する、無意識の偏見、ハラスメント、マイクロアグレッション、基本的人権に関するトレーニング コースを受講した世界中のDell社員の割合に基づいています。

2030年まで毎年、当社の社会貢献/教育イニシアティブの対象者の50%が自らを少女、女性、またはマイノリティーグループに属すると考える人で構成されるようにします

測定方法：この目標は、社会および教育イニシアティブを通じて、これらの多様なグループ（自らを少女、女性、マイノリティーグループ、またはマイノリティーであると考えられる人）にアプローチすることにより、「インクルージョンを醸成する」と「人々の生活に変革をもたらす」の両方の重点領域と整合します。取り組みの対象となった個人の総数のうち、少女、女性、マイノリティーグループのメンバーが占める割合です。

人々の生活に変革をもたらす

私たちのテクノロジーと規模を利用して、医療、教育、経済的機会を提供する取り組みを推進し、2030年までに10億人の人々に持続的な成果をもたらします。

測定方法：戦略的寄付やソーシャル イノベーション（たとえばDigital LifeCare）などのデル・テクノロジーズのプログラムを通じて直接的または間接的にリーチした個人の総数です。当社は今、業界のベスト プラクティスを活用して、社会的影響 プログラムのインパクトをより包括的に把握するよう取り組んでいます。これには、社員のボランティア活動や慈善団体（ビジネス ユニット）以外の組織による慈善プログラムの恩恵を受けている人の数が含まれます。

2030年まで毎年、当社の社会貢献/教育イニシアティブの対象者の50%が自らを少女、女性、またはマイノリティー グループに属すると考える人で構成されるようにします

測定方法：この目標は、社会および教育イニシアティブを通じて、これらの多様なグループ（自らを少女、女性、マイノリティーグループ、またはマイノリティーであると考えた人）にアプローチすることにより、「インクルージョンを醸成する」と「人々の生活に変革をもたらす」の両方の重点領域と整合します。取り組みの対象となった個人の総数のうち、少女、女性、マイノリティー グループのメンバーが占める割合です。

2030年までに、当社が持つ専門技術とテクノロジーを使用して、非営利団体パートナー1,000団体のデジタル トランスフォーメーションを支援することで、地域社会にいつそう貢献できるようにします

測定方法：現在、この測定には、Tech Pro Bonoプログラムに参加している非営利団体の数が含まれます。現在、Dellの他の取り組み（ビジネス ユニットの直接寄付など）を通じてサポートされている非営利団体や、社員のスキルベースの有機的なボランティア活動の恩恵を受けている組織を含める測定方法の開発を進めています。

デル・テクノロジーズは、プログラム前後の参加率を測定し、の非営利団体パートナーの今後のデジタル トランスフォーメーションの進行度を定量的に示すことのできる、デジタル評価ツールの開発に投資してきました。現在、TechSoupというサード パーティ プロバイダーがデジタル評価ツールを開発中です。

2030年まで毎年、社員の75%が地域社会において寄付をするか、ボランティア活動に参加します

測定方法：サード パーティの寄付およびボランティア プラットフォームを通じて自己申告しているDellのフルタイム社員の参加率です。この指標の範囲では、2020年9月1日に行われたRSAの売却を考慮に入れていません。

倫理とプライバシーを守る

2030年までに、データ管理プロセスを全面的に自動化することで、お客様が個人情報を簡単に管理できるようにします

指標：マイ アカウント機能の一部として、お客様向けプライバシー デジタル トラスト センターを作成します。

測定方法：完全な自動化への移行の進行状況について、毎年最新情報を提供します。

指標：運用上のプライバシー コンプライアンス デジタル ソリューション（RSA Archerなど）を拡張して、マイ アカウントに新しく作成されたプライバシー デジタル トラスト センターと統合します。

測定方法：この目標の全面的な提供の進行状況について、毎年最新情報を提供します。

指標：オンラインのdell.comプライバシー ステートメントを強化して、Dellのデータ収集およびプライバシー保護慣行の透明性を高めます。

測定方法：毎年、進行状況について最新情報を提供します。

2030年まで毎年、社員の100%が当社の価値観への支持を行動によって示せるようにします

測定：指定された倫理およびコンプライアンス関連トレーニングを修了したデル・テクノロジーズ社員の数

測定方法：学習管理システムで指定されたコースを修了したデル・テクノロジーズの世界中の社員の数を、社員登録されているアクティブな社員の総数と毎年特定の日に比較します。Dellの新規採用者は、採用から90日以内にトレーニングを修了する必要があります。

測定：デル・テクノロジーズの行動規範に同意しているデル・テクノロジーズ社員の数

測定方法：デル・テクノロジーズの行動規範について毎年実施されるオンライン トレーニング コースを修了することで、行動規範を遵守することを自己証明しているデル・テクノロジーズ社員の数を、社員登録されているアクティブな社員の総数と毎年特定の日に比較します。

2030年までに、ともに事業を行っているダイレクト パートナーの100%が、当社の価値観への支持を行動によって示せるようにします

測定方法：この測定は、デル・テクノロジーズ パートナー プログラム（DTPP）を通じてパートナー向け行動規範に同意しているパートナーの総数が、DTPPに参加しているパートナーの総数に占める割合です。

この測定は、「Compliance Training for Dell Partners」コースを修了したパートナーの総数が、DTPPのメタル階層または認定ディストリビューター ステータスを達成または維持するためにこのコースを受講する必要のあるパートナーの数に占める割合です。

目標ダッシュボードの文末脚注

- 1 まだ市販されていない将来の製品や、もはや市販されなくなった製品について調整が必要となる場合があります。場合によっては、重量ベースの想定値を引き続き使用する必要があります。台数を把握できない場合は、重量から台数への換算を行います。
- 2 この指標は、既知のDellのお客様向け梱包材プログラムにのみ適用されます。梱包材のリサイクル性/堆肥化性は、この目標の一部としては測定されていません。2020年度のベースラインは暦年データから推定されています。
- 3 このレポートの2021年6月版には、この数値が251,000と記載されています。
- 4 2020年のCDPの報告サイクルでは、2019年のサプライヤー情報を使用されています。サプライヤーの排出量は、使用量の100%をカバーするものと推定されています。これらの数値は百の位で四捨五入したものです。Scope 3, Category 1：購入した商品およびサービスの絶対的なGHG排出量データ - 2020年度は3,748,553 MTCO₂e、2021年度は3,497,494 MTCO₂eです。
- 5 これらの数値は百の位で四捨五入したものです。Scope 3, Category 4：上流での輸送/流通の絶対的なGHG排出量データは、2020年度は763,397 MTCO₂e、2021年度は1,270,239 MTCO₂eです。
- 6 これらの数値は百の位で四捨五入したものです。
- 7 当社の計算プロセスを改善した結果、2020年度の結果は69.9%削減から71.2%削減と改められました。この変更はプロセスに関してのみであり、基本のデータセットや計算方法への変更を反映するものではありません。
- 8 2020年度のダッシュボードには記載されていませんが、当社のベースラインは100万ドルあたり47.1 MTCO₂eです。サプライヤーの排出量は、使用量の100%をカバーするものと推定されています。
- 9 「サプライチェーンで働く人々」とは、デル・テクノロジーズの工場、最終組立サプライヤー、ダイレクト サプライヤー、下請サプライヤーで働く人々のことです。
- 10 「社内」は、Dell全体の製造チーム（クライアントとインフラストラクチャ）に所属する、デル・テクノロジーズに雇用された最前線チームのメンバー、マネージャー、スーパーバイザーを指します。
- 11 このレポートの2021年6月版には、この数値が99,721と記載されています。
- 12 「サプライチェーン チーム メンバー」とは、デル・テクノロジーズの工場、最終組立サプライヤー、ダイレクト サプライヤー、下位サプライヤーで働く社員のことです。
- 13 デル・テクノロジーズが管理する工場、最終組立サプライヤー、ダイレクト サプライヤー、下位サプライヤーが含まれます。
- 14 「社内」とは、製造チームの一員であり、デル・テクノロジーズに雇用されているチーム メンバーがデル・テクノロジーズの工場内で行う活動を指します。「アイディエーション セッション」とは、発想を促進するセッションのことです。
- 15 「社内」とは、製造チームの一員であり、デル・テクノロジーズに雇用されているチーム メンバーがデル・テクノロジーズの工場内で行う活動を指します。「アイディエーション セッション」とは、発想を促進するセッションのことです。
- 16 「社内」とは、製造チームの一員であり、デル・テクノロジーズに雇用されている製造チーム メンバーがDellの工場内で参加することを指します。デル・テクノロジーズが管理する工場、最終組立サプライヤー、ダイレクト サプライヤー、下位サプライヤーが含まれます。
- 17 「サプライチェーン」とは、外部委託された最終組立サプライヤー、ダイレクト サプライヤー、下位サプライヤーを指します。
- 18 「世界中の社員」とは、デル・テクノロジーズに雇用された社員として定義され、正規、フルタイム、パートタイム、インターン、期間限定のステータスが含まれます。SecureworksおよびVMwareの社員は含みません。デル・テクノロジーズは2020年9月1日付で、Symphony Technology GroupへのRSAの売却を完了しました。したがって、2021年度のデータにはRSAの社員は含まれていません。2021年度のレポートは2021年1月29日付です。
- 19 「世界中の社員」とは、デル・テクノロジーズに雇用された社員として定義され、正規、フルタイム、パートタイム、インターン、期間限定のステータスが含まれます。SecureworksおよびVMwareの社員は含みません。デル・テクノロジーズは2020年9月1日付で、Symphony Technology GroupへのRSAの売却を完了しました。したがって、2021年度のデータにはRSAの社員は含まれていません。2021年度のレポートは2021年1月29日付です。
- 20 「米国の社員」とは、デル・テクノロジーズに雇用された社員を指し、米国（プエルトリコを含む）内の拠点で働く正規、フルタイム、パートタイム、インターン、期間限定のステータスを含みます。SecureworksおよびVMwareの社員は含みません。デル・テクノロジーズは2020年9月1日付で、Symphony Technology GroupへのRSAの売却を完了しました。したがって、2021年度のデータにはRSAの社員は含まれていません。2021年度のレポートは2021年1月29日付です。
- 21 「米国の社員」とは、デル・テクノロジーズに雇用された社員を指し、米国（プエルトリコを含む）内の拠点で働く正規、フルタイム、パートタイム、インターン、期間限定のステータスを含みます。SecureworksおよびVMwareの社員は含みません。デル・テクノロジーズは2020年9月1日付で、Symphony Technology GroupへのRSAの売却を完了しました。したがって、2021年度のデータにはRSAの社員は含まれていません。2021年度のレポートは2021年1月29日付です。
- 22 好意的な回答の割合は、5段階で4または5を選択した回答者の割合として計算されます。アンケートには、アンケート開始時点で4週間以上雇用されている社員が参加できます（インターンと派遣社員を除く）。
- 23 好意的な回答の割合は、5段階で4または5を選択した回答者の割合として計算されます。アンケートには、アンケート開始時点で4週間以上雇用されている社員が参加できます（インターンと派遣社員を除く）。
- 24 基礎学習には、職場における無意識の偏見、ハラスメント、マイクロアグレッション、基本的人権に関する重要なトピックを理解するのに役立つスキルが含まれます。「世界中の社員」とは、デル・テクノロジーズに雇用された社員として定義され、正規、フルタイム、パートタイム、インターン、期間限定のステータスが含まれます。
- 25 「マイノリティー グループ」とは、社会経済的地位の低いグループと社会的少数者であるマイノリティーを指します。
- 26 「マイノリティー グループ」とは、社会経済的地位の低いグループと社会的少数者であるマイノリティーを指します。
- 27 2020年度にリーチした非営利団体の数は以前に5と過小報告されていましたが、Tech Pro Bonoプログラムを通じてデジタル トランスフォーメーションへの取り組みを支援されている非営利団体の実際の数が11に修正されました。レポート参加者を考慮に入れると、2021年度にTech Pro Bonoプログラムを通じてデジタル トランスフォーメーションへの取り組みを支援された非営利団体は66であり、これまでにデジタル トランスフォーメーションへの取り組みを支援された非営利団体の累計は77に上ります。
- 28 マイ アカウントは、お客様の情報と注文の詳細が保存されている、dell.com上のパスワードで保護された機能です。
- 29 「世界中の社員」とは、デル・テクノロジーズに雇用された社員として定義され、フルタイム、パートタイム、インターンのステータスが含まれます。「アクティブな社員」とは、承認された休暇を現時点で取得していない世界中の社員のサブセットを指します。コースは、必要なグローバル目標とビジネス目標に基づいています。
- 30 「世界中の社員」とは、デル・テクノロジーズに雇用された社員として定義され、フルタイム、パートタイム、インターンのステータスが含まれます。「アクティブな社員」とは、承認された休暇を現時点で取得していない世界中の社員のサブセットを指します。コースは、必要なグローバル目標とビジネス目標に基づいています。
- 31 「パートナー」とは、デル・テクノロジーズ パートナー プログラムに参加しているメタル階層のソリューション プロバイダーおよび認定ディストリビューターを指します。
- 32 「パートナー」とは、デル・テクノロジーズ パートナー プログラムに参加しているメタル階層のソリューション プロバイダーおよび認定ディストリビューターを指します。



サステナビリティを推進する

私たちにはお客様、サプライヤー、コミュニティとともに環境を保護し、豊かにしていく責任があります。それこそが私たちのビジネスの中核をなすものです。私たちは企業として取り組むことのすべてにおいてサステナビリティ（持続可能性）を追求し、倫理的な姿勢を実践することで行動に対する説明責任を持ち、あらゆる場面、あらゆる機会を捉えてより良い方向へと進んでいきます。

デル・テクノロジーズの活動全般の中核となるもの

「サステナビリティを推進する」ための目標は次の重点領域と整合しています



私たちは循環経済を推進します

世界の人口は、2030年までに10億人近く増加すると見られています。こうした成長により、私たちの経済は地球上の境界と社会システムに今までになかったようなプレッシャーをかけることとなります。しかし、方法はあります。

社会システムを変えることができます。線形経済からシフトし、循環経済を採用することで、廃棄物を削減し、製品や材料の耐用年数を延ばし、地球の存続に不可欠な自然システムを再生する方法を見つけることができます。デル・テクノロジーズは、テクノロジーがこのシフトにおいて重要な役割を果たすと考えており、循環経済こそが私たちの発展的な未来にとって重要なビジネスモデルであると考えています。



私たちは一企業として地球環境を守るだけでなく、お客様やパートナーとも力を合わせて同じ目標に邁進します

この地球は環境変動の影響をすでに受けています。こうしたサインは、これらの変化がより頻繁に、さらに深刻になっていることを示唆しています。異常気象、気候変動難民、天然資源システムに対するプレッシャーはすべて、私たちが目にし始めている広範囲にわたる影響の例です。

今すぐ行動し、今後10年間行動し続ければ、世界が被る損害を軽減させ、気候変動への適応に影響を与えることができます。デル・テクノロジーズは、自社のビジネス エコシステムで取り組みを進めて天然資源を重視し、影響を最小限に抑えていきます。



私たちは当社製品の開発に携わる多くの人々のために尽くします

結局のところ、サステナビリティとは、明日を守るために、今日行動することです。当社のサプライチェーンは、世界中の多くの人々に影響を与える広大で複雑なものです。デル・テクノロジーズは世界中に人材を抱えており、責任ある製造を推進できる規模と能力を誇ります。

私たちとのビジネスを行う際には、倫理的な行動をすること、また敬意と品格を持つことを、私たちの製品の製造に関わるすべての人々に求めています。私たちはサプライヤーと連携して、必要な考え方と機能の開発を支援しています。この取り組みは、改善を促進し、維持するための包括的な監査プログラムによって支えられています。また、[Responsible Business Alliance](#)の設立メンバーとして、世界中のテクノロジー サプライチェーンで働く人々や地域社会の権利と福祉をサポートしていることを誇りに思っています。

「サステナビリティを推進する」ためのムーンショットゴール

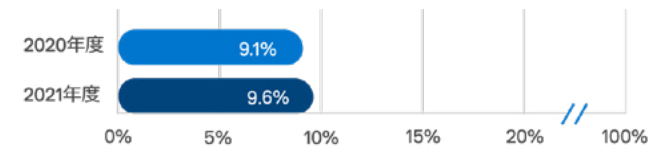
2030年までに、お客様が購入するすべての製品について、同等の製品を再利用またはリサイクルします。梱包材の100%をリサイクル素材または再生可能素材から作成します。また、製品内容の半分以上を、リサイクルまたは再生可能素材から作成します。

持続可能な生産は、現代の経済において極めて重大なことです。人口増加とエコシステムへのプレッシャーを背景に、材料の無駄を「廃棄物」として処理する長年のアプローチは持続不可能になっています。

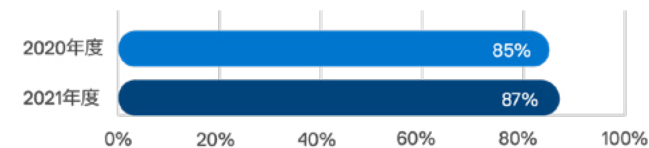
当社のムーンショットゴールは、私たちが生産したものを回収できるようにし、リサイクル素材および再生可能素材の採用を大幅に増大することです。この2つのアクションは、製品の再利用性とリサイクル性を最適化するデル・テクノロジーズの設計手法とともに、循環経済の未来をサポートします。当社はこれからも、地球への影響が最も小さく、また当社が目指す成果を達成できるような代替素材調達源を特定するにあたって、サステナビリティのトレードオフを評価していきます。

現在までの実績*

2020年度をベースラインとして、1年ごとの目標の進行状況を追跡しています。



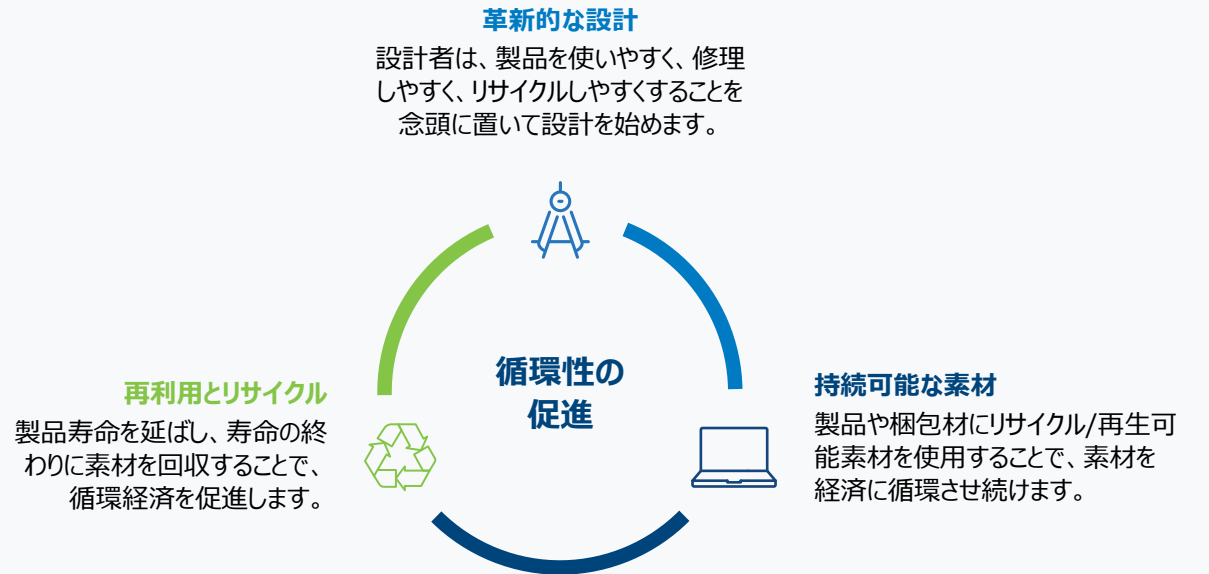
回収された製品の割合（リサイクル/再利用を目的として収集した合計台数が販売した製品の量に占める割合）



梱包材に含まれるリサイクル/再生可能素材の割合

この目標を達成するには、持続可能な素材の使用、リサイクル、再利用における課題を理解することが重要です。Dellはソーシャルメディアやその他のコンテンツを通じて、循環経済があらゆる人に関連していることをお客様と共有しています。当社は、リサイクルに対して消費者にどのような動機と課題があるのかを探る調査を行っています。これからも、お客様のデータを古いシステムから新しいシステムに移行し、リサイクル前に古いシステムのデータを消去する新しいオプションサービスなどのリサイクルサービスを強化していきます。

[循環性に対するDellの考え方](#)をご覧ください。



他社に先駆けてバイオプラスチックを使用

「バイオプラスチックを使用することで、2030年に向けた目標の実現に取り組み、業界で最もサステナビリティに優れたビジネス向けPCポートフォリオの1つを提供できるようになります。デル・テクノロジーズは、設計、パフォーマンス、回収の全体にわたってサステナビリティに取り組んでいるため、お客様はDell製システムの購入、使用、そして使用終了後のリサイクルを安心して行うことができます」— Rahul Tikoo（クライアントプロダクトグループ、シニアバイスプレジデント兼ゼネラルマネージャー）

Dellは他社に先駆け、再生可能なバイオプラスチックを新しいLatitude 5000シリーズとDell Precision 3560/3561のカバーに採用しています。当社のバイオプラスチックは、循環経済を促進するために、製紙工程の副産物であるトール油から作られています。この油から、他の多くの用途で使用しているのと同じタイプの再生可能なポリカーボネートを作ります。

* この目標の進行状況、範囲、測定の詳細については、[2030年に向けた目標ダッシュボード](#)をご覧ください。

最近のハイライト



使用しなくなったテクノロジーの非接触型返却サービスを提供

返却オプションを利用するお客様の数は、2020年度比で144%*増加しました。このサービスにより、企業や消費者は、新型コロナウイルス感染症が蔓延する中でも、住居や職場の場所にかかわらず、デル・テクノロジーとともに使用済みテクノロジーの責任あるリサイクルを続けることができます。Dellは長期的なアプローチとして、環境に与える影響を最小限に抑えようとしている世界中のお客様に[便利なリサイクルソリューション](#)を提供しています。当社はテクノロジーやeコマースの進化とともに、これからもカスタマー エクスペリエンスのモダナイゼーションと向上に取り組んでいきます。

* このデータは、ラベル印刷数の前年比（2020年度から2021年度）に基づいています。



循環ハード ドライブ イニシアティブの追加

Dellの循環型ハード ドライブ イニシアティブに、クローズドループ リサイクル アルミニウム ソリューションが追加されました。[Reconext](#)および[Seagate](#)との提携を継続し、Dellの古いエンタープライズ ドライブのアルミニウムをDell製品の新しいハード ドライブのベース プレートに使用しました。初期パイロットの取り組みで、一部のOptiPlex 7090スモール フォーム ファクターおよびモニターでクローズドループ リサイクル アルミニウムを使用した24,000台のドライブを使用しました。アルミニウムは、デル・テクノロジーの製品で最も一般的に使用される上位5つの素材の1つです。このイノベーションによって、Dellと業界の両方が循環金属サプライ チェーンの実現に近づいています。当社は、他の業界での使用とともに、クローズドループ リサイクル アルミニウムの使用をその他のドライブに広げることを検討しています。



海洋プラスチックのリサイクル

一部の新しいDell XPSノートパソコンの梱包トレイに含まれる海洋プラスチックの割合を25%から50%に増やすことで、海上から転用されるプラスチックの量を増やしました。一部の新しいDell Latitudes 2-in-1モデルの梱包トレイには、海洋プラスチックから転用されるリサイクル素材が25%含まれています。梱包トレイで使用されるすべての他の素材は、割合に関係なく、使用済みの物資を原料とした素材を使用しています（これらの数字はサプライヤーによるもので、±10%の差異があります）。当社は海洋プラスチックの使用を拡大するために、梱包に関するコスト効果の高い方法を引き続き模索しています。また、梱包以外にも、この素材の使用の拡大に努め、将来リリースできるように、さまざまな製品での使用について調査を行っています。



再生カーボン ファイバーのイノベーションを推進

再生カーボン ファイバーのイノベーションの継続的な促進により、Dellの現在までの再生カーボン ファイバー総使用量は約380万ポンドに増加しました。新しいLatitude 5000シリーズとPrecision 3560/3561では、消費者使用前の再生カーボン ファイバー（20%）、消費者使用後の再生プラスチック（30%）、バイオプラスチック（21%）を組み合わせ使用しており、リサイクルされた再生可能な樹脂の総量をカバー重量の71%にしました。また、プロセスを拡張して航空業界からの再生カーボン ファイバーをLatitude 7000シリーズ ノートパソコンのLCDに使用し、リサイクル素材をシステム重量の3%から5%に引き上げるとともに、旧世代と比べて約40グラムの軽量化と0.2 mmの薄型化を実現しています。風力タービンや自動車の古い部品など、他の業界からの材料も使用することで、このプログラムをさらに拡大できる可能性があります。

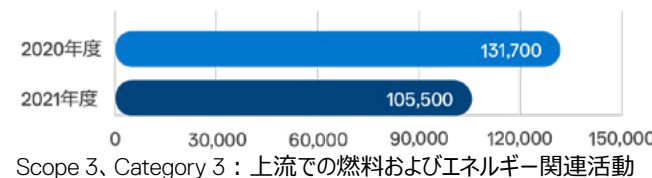
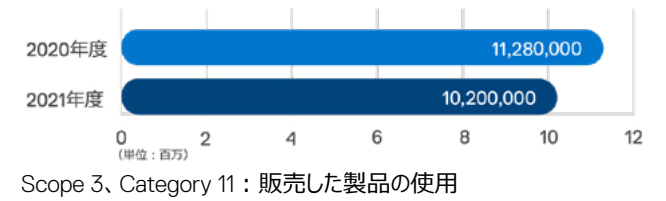
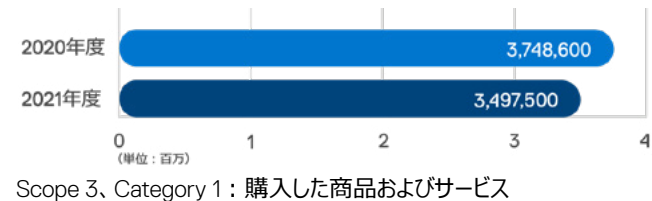
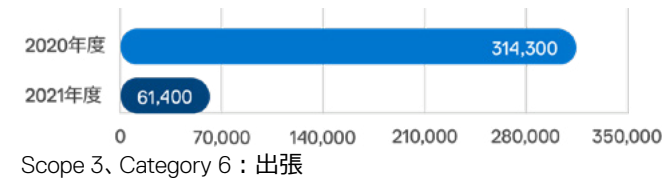
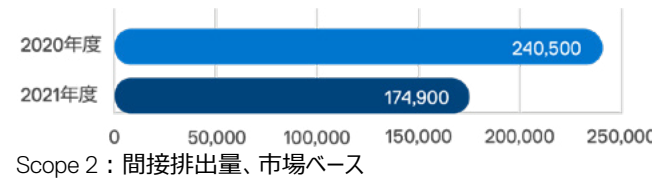
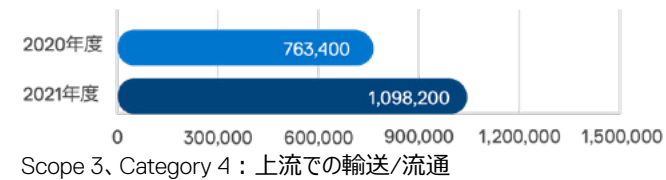
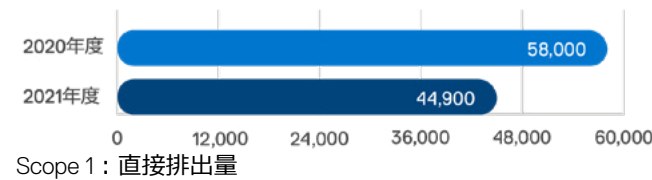
2050年までにScope 1、2、3において温室効果ガス（GHG）排出ネットゼロを実現します

当社のネットゼロ目標は既存の気候関連目標の延長上にあり、責任あるコーポレートシチズンに対する強い決意を反映しています。この目標を達成するには、ビジネスやバリューチェーン全体のさまざまな面でのグローバルな協力と、科学的根拠に基づくアプローチ、期限を定めた中間目標、最も重要な2030年に向けた排出量目標を一貫して達成することが必要です。

当社は排出ネットゼロを実現するために、Scope 1および2の、そして重要なScope 3の排出量を大幅に削減するかゼロにした上で、炭素除去活動を通じて可能なかぎり残りのGHG排出量のバランスをとる必要があります。これが大きな課題を呈することは承知しています。しかし、当社は地球のために責任ある管理を行えるよう、次のステップに進む準備ができています。

現在までの実績*

二酸化炭素換算のメートルトン（MTCO₂e）単位
2020年度をベースラインとして、1年ごとの目標の進行状況を追跡しています。



最近のハイライト

- 2020年9月に、[世界経済フォーラムのCEO気候リーダー アライアンス](#)に参加しました。Michael Dellは気候変動への継続的な取り組みの一部として、アライアンスに加入しました。
- [2021年のアースデイ](#)に、新しいネットゼロ目標を発表しました。
- 気候変動に立ち向かう政策や、[We Mean Business Coalition](#)、[We Are Still In](#)、[America Is All In](#)などのキャンペーン活動を支持する国内および国際的な取り組みを支援し、[Goal 13 Impact Platform](#)を共同で設立しました。
- GHG排出量を削減するためのさらなる行動を促す、[Business Roundtable](#)の[新しい気候変動政策](#)の草案作成を支援しました。
- 2020年は、CDPからの年に一度の気候変動質問書に対するDellの回答がA評価を獲得しました。また、Dellが提供する情報の品質および包括性が認められ、CDP Supplier Engagement Leaderと評価されました。

気候変動に関する2030年に向けた目標へのこれまでの取り組みが、この新しい目標達成に向けた進行状況に影響しています。詳細については、このレポートで以下の目標のページをご覧ください。

- [2030年までに、Scope 1とScope 2の温室効果ガス排出量を50%削減します](#)
- [ダイレクト資材サプライヤーと協力し、2030年までに、科学的根拠に基づく温室効果ガス排出量の削減目標である売上高あたり60%の削減を実現します](#)

[デル・テクノロジーズの二酸化炭素排出量の詳細をご覧ください。](#)

* この目標の進行状況、範囲、測定の詳細については、[2030年に向けた目標ダッシュボード](#)をご覧ください。

2030年までに、Scope 1とScope 2の温室効果ガス（GHG）排出量を50%削減します

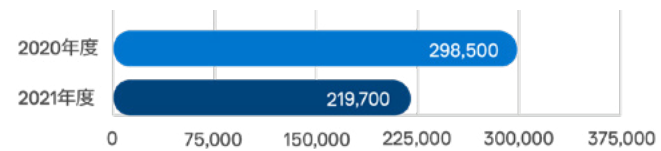
気候変動の影響がますます明らかになり、地球温暖化のペースが加速する中、私たち一人ひとりが行動を起こす必要に迫られています。当社自体の事業運営に伴うGHGの最大の排出源は、当社の建物で使用する電力です。建物や社用車で使用する燃料や冷却材からの排出量はそれに比べると少量です。デル・テクノロジーズが重点を置いているのは、電力の効率的な使用と、再生可能エネルギーの使用拡大です。当社の2030年に向けたGHG削減目標は、気温上昇を1.5℃に抑えるというパリ協定の意欲的な目標に必要な削減との整合性があるものとして、[Science Based Targets initiative](#)によって承認されています。

デル・テクノロジーズのすべての施設において、2030年までに電力調達の75%を、2040年までに100%を再生可能エネルギーにします

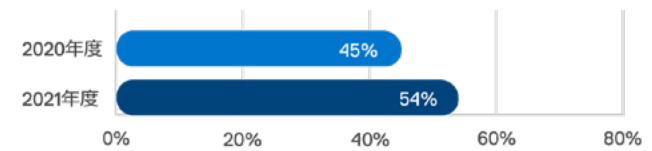
再生可能エネルギーは、経済を脱炭素化し、[気候変動](#)の影響を緩和するための取り組みに不可欠です。この目標は、上記のGHG排出量削減目標にも貢献しています。

現在までの実績*

2020年度をベースラインとして、1年ごとの目標の進行状況を追跡しています。



Scope 1および2（市場ベース）のGHG排出量（MTCO₂e）



再生可能エネルギー源から生成された電力が総使用電力に占める割合

* この目標の進行状況、範囲、測定の詳細については、[2030年に向けた目標ダッシュボード](#)をご覧ください。



最近のハイライト

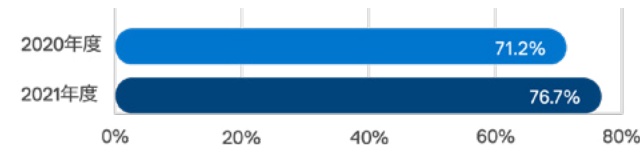
- 2020年度と比べて、Scope 1および2のGHG排出量を78,500メートル トン削減しました。当社はこの削減を、再生可能電力の購入拡大と、エネルギー効率向上のための新規および継続的な活動によるものと考えています。この削減の一部は、新型コロナウイルス感染症に伴う休業や営業制限のため、多くのオフィス建物や製造業務でのエネルギー使用量が一時的に減少したこととも関連しています。
- マレーシアのパナンにある当社の製造施設に、1590枚のパネルで構成される新しい700 kWpの屋上太陽光発電装置を設置し、敷地内での再生可能発電ポートフォリオを拡大しました。このシステムは、クリーンな電力を1年に約900メガワットアワー生成するよう設計されています。
- 当社が所有する建物およびリース スペースでのエネルギー効率の向上に引き続き取り組みました。LED照明への切り替え、老朽化した装置からより効率的なモデルへの交換、屋根交換時の断熱材の追加などの継続的なプロジェクトは、当社の敷地内でのサステナビリティ プログラムにおいて重要な役割を果たしています。
- Dellの2030年に向けたScope 1および2のGHG削減目標は、気温上昇を1.5℃に抑えるという目標に必要な削減との整合性があるものとして、[Science Based Targets initiative](#)によって検証されました。

製品ポートフォリオ全体のエネルギー強度を80%低減します (2012年度～2021年度)

当社製品の二酸化炭素排出量は、当然ながら使用者であるお客様の排出量に含まれますが、当社の排出量でもあります。この排出量には主に3つの要素があります。製品におけるエネルギー消費、お客様による製品の使用、そしてお客様によるエネルギー調達方法です。現在も多くの場所では化石燃料を燃やして発電しているため、当社製品がいかにか効率よく電力を使用しているかについては、当社だけでなくお客様も注視する必要があります。お客様が当社製品をどのように使用するかも重要です。当社は、ITの利用を管理する製品、サービス、およびソリューションを通じて、お客様に支援を提供します。この目標は、Legacy of Good 2020年計画の一部として2014年度に設定され、2021年度のレポートをもって終了することになっています。2020年のエネルギー強度目標について報告するのは本年が最後です。当社は製品のサステナビリティに引き続き取り組んでいきます。現在、製品の炭素への影響に関する第2世代の目標を策定中です。

現在までの実績*

2020年度をベースラインとして、1年ごとの目標の進行状況を追跡しています。



製品ポートフォリオのエネルギー強度の低減率 (2020年度ベースラインではありません。詳細については、測定方法をご覧ください)

最近のハイライト

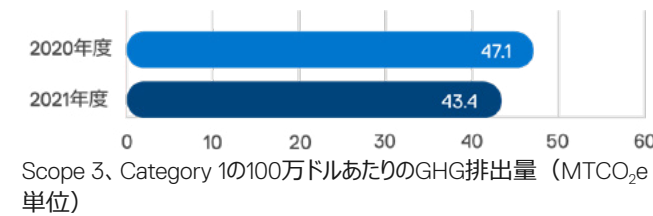
- 当社の製品ポートフォリオ全体で、エネルギー強度の76.7%削減を達成しました (2012年度～2021年度)。ポートフォリオ全体で80%削減という2013年に設定した目標を完全に達成したわけではありませんが、この結果に非常に満足しています。前年からの向上の一部は、クライアントポートフォリオのエネルギー強度の10%近い削減と、第14世代サーバーへの移行の完了によるものです。
- 既存のScience Based Targets initiative (SBTi) によって検証済みの目標の第2世代の策定に着手しました。これは単体目標でもあり、2050年までにネット ゼロを実現するための中間目標でもあります。当社はSBTiに新しい目標の検証を依頼し、今年中に正式発表する予定です。
- ポートフォリオの大部分をENERGY STAR®のさまざまな仕様に適合させ続けています。また、デル・テクノロジーズは、ENERGY STARの大規模ネットワーク装置の基準を満たす唯一のメーカーです。

ダイレクト資材サプライヤーと協力し、2030年までに、温室効果ガス (GHG) 排出量を売上高あたり60%削減します

デル・テクノロジーズは、環境に影響する二酸化炭素排出量に、主要なコンポーネントの製造や重要なサービスの提供の際にサプライヤーが生み出す排出量が含まれていることを理解しています。当社の排出量目標は、気候変動への取り組みと、バリューチェーンの意欲的な目標に関するSBTiの基準への対応、つまり現在のベスト プラクティスに沿って活動する姿勢を示すものです。また、科学的根拠に基づく独自の目標を設定して達成するための取り組みにおいて、サプライヤーと引き続き提携しています。

現在までの実績*

2020年度をベースラインとして、1年ごとの目標の進行状況を追跡しています。



Scope 3, Category 1の100万ドルあたりのGHG排出量 (MTCO₂e 単位)

最近のハイライト

- 当社の科学的根拠に基づく目標がSBTiによって検証されました。
- サプライヤーが気候変動の影響を理解し、対応できるよう、サプライヤー2社とともにパイロットプログラムを実施しました。一社は、SBTiのガイドラインと整合性のあるGHG排出量目標を策定しました。もう一社は、2021年に目標を設定することを約束しました。この経験を活かし、来年は4社の戦略的サプライヤーに対してこの取り組みを拡大します。
- 業界の他の企業および組織に対し、当社がサプライヤーに期待するGHG排出量の削減と、これらの取り組みを進めるために使用可能なリソースについての情報を提供しました。これらの情報提供により、サプライヤーはエネルギー効率の取り組みに優先順位を設定することができ、共通の用語とベスト プラクティスによって一貫した指針を得ることができます。
- CDPからSupplier Engagement Leaderと評価されました。サプライヤーにCDPサプライチェーンへの参加を促すとともに、当社のバリューチェーン全体に気候変動への具体的な対策を広げることが認められてのことです。

* この目標の進行状況、範囲、測定の詳細については、[2030年に向けた目標ダッシュボード](#)をご覧ください。

2030年までに、当社の世界中の職場でサステナビリティの向上を推進します

地球環境を保護するというデル・テクノロジーの取り組みは世界規模の取り組みである一方、有意義な結果を生み出すのは、地域レベルのニーズに基づく地域レベルの行動です。地域レベルでの取り組みにはさまざまな形態があり、目標をどのように達成すべきかもそれに依って異なります。たとえば、中国の厦門にある工場は、フランスのモンペリエにある

オフィスや米国ノースカロライナ州ダラムにあるデータセンターとは異なる水関連の問題に直面しています。この目標を達成するための当社の取り組みは、淡水の使用量の削減と施設で発生する廃棄物の削減という2つのグローバルな取り組みに焦点を合わせることから始まりました。

デル・テクノロジーが所有する施設での淡水の使用量を、水ストレスの高い地域で25%削減し、その他の地域で10%削減します

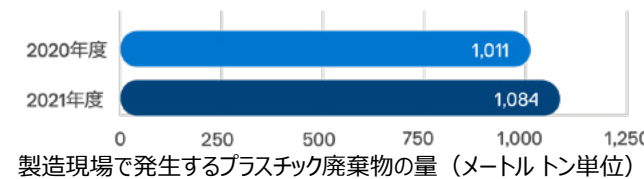
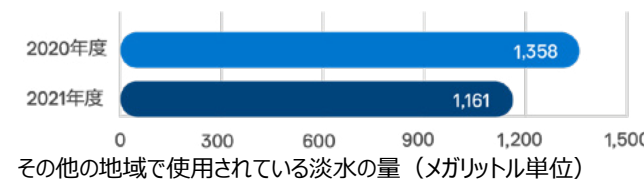
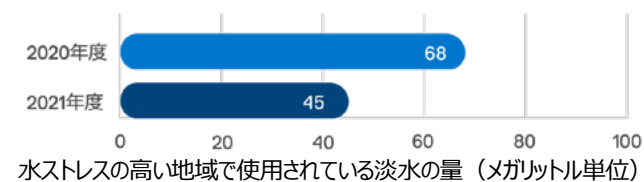
デル・テクノロジーは、飲用、調理、清掃、トイレの水洗などの生活用水のほか、冷却や景観灌漑に淡水を使用しています。世界の一部の地域では、水ストレス（地域のニーズに対して水が不足している状況）が慢性化しています。水資源は世界中どこでも貴重ですが、これらの地域での生活と事業運営には特別な配慮が必要です。当社は、これらの地域社会の良き市民であることの一端として、淡水の使用を減らすことを目指しています。

職場のプラスチック廃棄物を90%削減します

使い捨てプラスチック（1回使用したら廃棄されるプラスチック）は、線形経済の兆候です。私たちはこのような使い方から脱却することを望んでおり、製品やコンポーネントの梱包、飲食サービス、自動販売機など、Dellの施設で発生するプラスチックおよび発泡プラスチック廃棄物を減らすことに重点を置いています。

現在までの実績*

2020年度をベースラインとして、1年ごとの目標の進行状況を追跡しています。



* この目標の進行状況、範囲、測定の詳細については、[2030年に向けた目標ダッシュボード](#)をご覧ください。

最近のハイライト

- 新型コロナウイルス感染症に伴う休業や制限のため、社員や建物のシステムによるエネルギー使用量が大幅に減り、水ストレスの高い地域とその他の地域で使用される淡水の量が減少しました。2021年度が特別な年であったことを考慮し、水の使用量の減少は一時的なもの見込んでいます。
- インドのバンガロールでのリース オフィス スペースで最近完了したGreen Interiorsプロジェクトが評価され、[Indian Green Business Council](#) (IGBC) からPlatinum認定を受けました。新しい拠点ではエネルギー効率および水効率に優れた設備を導入し、環境に配慮した素材やその他のサステナビリティ機能を使用しました。2019年以降、インド国内のDellの他の5件の建物およびスペースがIGBCまたはLEEDからPlatinumおよびGold認定を受けており、さらにこの施設が加わります。
- 2020年、Dellがインドのベンガルールで運営しているInternational Services Private Limitedが国内企業を対象とする[Golden Peacock Environmental Management Award](#)を受賞しました。2018年には、サステナビリティに対するDellの継続的な取り組みが評価され、Golden Peacock Special Commendationを獲得しています。
- ポーランドで地域の廃棄物管理およびコンサルティング企業のビジネス課題に取り組みました。2018年後半から2020年初めにかけて、Dellのフルシャワおよびウッチ施設で廃棄物監査を行い、社員のアウトリーチ活動に参加し、多くの推奨事項を実行に移した結果、ゼロ廃棄物に向けた取り組みが表彰されました。
- 米国ノースカロライナ州エイベックスにあるDellの製造拠点が、規制要件を十分に満たす活動を促進する同州のEnvironmental Stewardship Initiativeに10年にわたって参加してきたことで、[ノースカロライナ州環境品質局](#)から表彰されました。テキサス州オースティンにあるDellのキャンパスが2年間の申請を更新し、オースティン市が運営するプログラムで[PlatinumレベルのGreen Business Leader](#)の地位を維持しました。
- 社内WebツールEureka for Sustainabilityの提供を開始し、チームメンバーがプロジェクトのアイデアを提出してDellのサステナビリティ目標の達成に貢献できるようにしました。当社は廃棄物管理の改善方法などのアイデアを評価し、日々の事業運営に展開可能なパイロットプロジェクトを特定します。

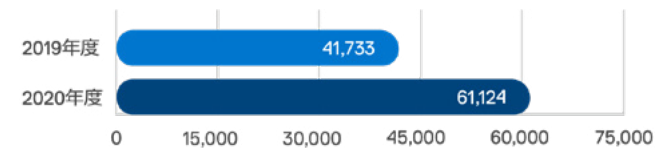
「サステナビリティを推進する」ための目標

2030年まで毎年、人々が生き生きと働ける健康的な職場環境を提供する取り組みを継続します

デル・テクノロジーズは、たとえ何があろうと安全で健康的な職場を期待しています。多くの場合、そのような職場を確保するには、安全衛生、トレーニング、および管理への取り組みを根付かせる必要があります。同じことをサプライチェーンにも期待しています。当社は、工場とサプライヤーの責任ある運用を徹底することに取り組んでいます。

現在までの実績*

2019年をベースラインとして、1年ごとの目標の進行状況を追跡しています。



Dellのグローバル サプライチェーンの人々に対して実施された、社会的および環境的責任に関するトレーニング時間の合計数

「国際サプライチェーン全体で進歩を推進し、課題に対応するには、Responsible Business Allianceのメンバー間での協力が重要です。業界が新型コロナウイルス感染症の拡大に伴う多くの課題に直面した2020年は特にそうでした。デル・テクノロジーズのようなメンバーの協力活動と取締役会への積極的な参加に、大いに感謝しています。皆さんのおかげで、責任あるビジネス活動が継続的に影響を及ぼすことができました」

ROB LEDERER氏、RESPONSIBLE BUSINESS ALLIANCE、CEO

* この目標の進行状況、範囲、測定の詳細については、[2030年に向けた目標ダッシュボード](#)をご覧ください。



最近のハイライト

- ・ 当社のサプライチェーンで働く人々に、優れたオンラインおよびモバイルトレーニングを引き続き提供しました。新型コロナウイルス感染症のためオンサイトでのトレーニング機会が制限されていたため、健康、安全、および強制労働などのトピックに関する既存のオンライントレーニングを強化し、モバイルアプリケーションを通じて新型コロナウイルス感染症モジュールをリリースしました。オンラインベースのトレーニングをより多く提供することで、サプライチェーンで働く人々に効果的にリーチし、デル・テクノロジーズが提供するトレーニング時間の合計が2019年と比較して46%増加しました。
- ・ 他社と協力して社会および環境責任プログラムを強化しました。当社は[Responsible Business Alliance](#)を通じて業界他社と協力し、[Top Guidelines for Suppliers' Protection of Workers During COVID-19](#)を開発しました。サプライヤーはこれによって耐障害性を維持し、将来の計画を立てやすくなりました。
- ・ サプライヤーと協力して、サプライヤーの工場で使用されるプロセス薬品を安全に管理し、社員の曝露を低減するよう努めました。2021年、デル・テクノロジーズは[Clean Electronics Production Network](#)を通じて、[Toward Zero Exposure Program](#)に署名者として参加しました。このプログラムは、プロセス薬品の使用について企業にガイダンスを提供し、識別済みの優先化学物質への社員の曝露を低減し、サプライチェーン階層のより深い層へのリーチに努めます。



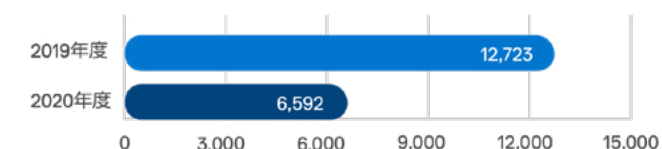
「サステナビリティを推進する」ための目標

2030年まで毎年、サプライチェーンの社員向けに未来志向のスキル開発を実施します

当社のグローバル サプライチェーンでは、何千人もの人々がデル・テクノロジーの製品とサービスを生み出すために働いています。これらの人々は誰もがそうであるように、有意義な仕事をし、新しいスキルを開発して、キャリアを発展させたいと思っています。私たちは、将来に向けて重要なスキルを特定し、生活の質の向上とキャリアの発展に必要なスキルとトレーニングをチームメンバーに提供するとともに、これと同じことを行うためのサプライヤーの取り組みもサポートしています。

現在までの実績*

2019年をベースラインとして、1年ごとの目標の進行状況を追跡しています。



社内の製造拠点における未来志向のスキルに関するトレーニング時間の合計数

2020年ベースライン：99,271

サプライチェーンにおける未来志向のスキルに関するトレーニング時間の合計数

最近のハイライト

- ・ サプライヤーのフロントライン ワーカーと管理職がどのようなことを「未来志向」のスキルと見なしているかをより深く理解するために、当社のサプライチェーンで働く人々を調査しました。これは、中核的なビジネス スキル、認知的スキル、個人的/対人スキル、リーダーシップスキルなど、未来志向のスキルに必要なトレーニングのベンチマークを作成するための継続的な取り組みの一部です。来年はこの情報を使用して、対象とするサプライヤー向けのパイロット プログラムを開発し、これらの期待事項のバランスをとることと、サプライチェーン全体で共有するベスト プラクティスの概略を示すフレームワークを開発することを目標とします。
- ・ 社内製造チームとの協力を継続し、デジタルリテラシーや未来の重要スキルといった領域でのトレーニングと能力開発に取り組みました。新型コロナウイルス感染症に伴う課題を中心としてイノベーションを実現するために、Dellのテクノロジーとリモート学習ソリューションを活用して、リモート学習モデルで当社の「Future of Work（未来の働き方）」の学習に力を入れました。

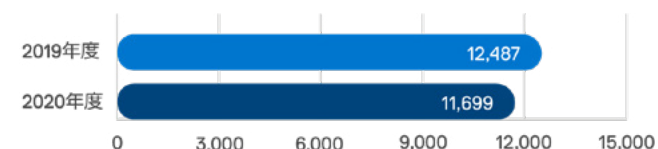
* この目標の進行状況、範囲、測定の詳細については、[2030年に向けた目標ダッシュボード](#)をご覧ください。

2030年まで毎年、製品の生産にあたる人々とのエンゲージメントを継続します

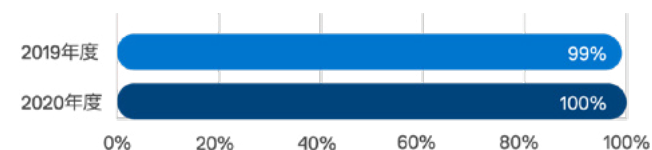
製品を製造する人々を関与させ、フィードバックに耳を傾け、一人ひとりの知見を役立てることで、より良い職場を作り、ビジネスを前進させることが重要です。社内での経験（製造チームのCulture of Innovationプログラム）は、ポジティブでインクルーシブな環境が、個人の関与、スキル開発、特定目的のイベントと表彰を通じてイノベーションをいかに成功させるかを示しています。この経験は、サプライヤー独自の同様のプログラムをサポートするためのデル・テクノロジーズの取り組みの土台を形成しています。

現在までの実績*

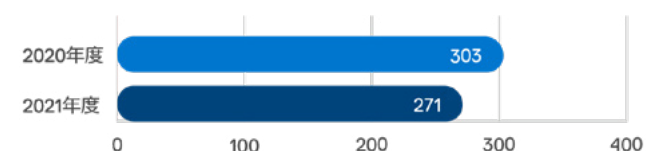
2019年/2020年度をベースラインとして、1年ごとの目標の進行状況を追跡しています。



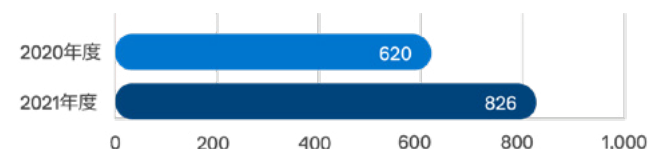
サプライチェーン社員を対象に実施されたフィードバック調査の回数



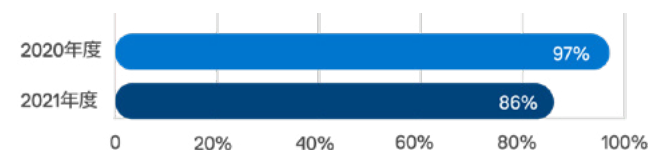
フィードバックチャンネルを導入している製造施設の割合



社内でのアイデア提案セッションの数



プロジェクトとして実行されている社内イノベーションアイデアの数



社内アイデアセッションへの参加率

該当なし

サプライチェーンでのアイデアセッションの数

* この目標の進行状況、範囲、測定の詳細については、[2030年に向けた目標ダッシュボード](#)をご覧ください。

最近のハイライト

- ・ 当社のサプライチェーンで、[Responsible Business Alliance](#)の新しいWorker Voice Platformのパイロット試験を行いました。このプラットフォームはサプライチェーン全体の状況を理解できるように設計されており、社員はさまざまな方法でフィードバックを提供して専門的スキルを学ぶことが可能になります。アンケートツールやモバイル学習アプリケーションなどの機能を備えています。最初のフィードバックが好意的であったため、2022年度に対象サプライヤーに展開する予定です。
- ・ 新型コロナウイルス感染症に関する課題に対応するために、Dellの製造チームメンバーが協力して問題解決に当たる方法を模索しました。新型コロナウイルス感染症の蔓延によってサプライヤーの対面でのアイデアセッションを開催する機会が限られましたが、当社のチームメンバーには仮想的な手段でイノベーションを推進する機会を提供しました。この試みが成功したため、今後も対面セッションを補完するものとしてこれらのツールを使用し続けます。
- ・ サプライチェーンのイノベーションを目指す長期的な活動の一部として、Dellの製造チームメンバーが能力を発揮し、創造性に富んだ方法で課題に対応できるようにしました。たとえば、新型コロナウイルス感染症の拡大初期に個人用防護具が供給不足に陥りましたが、製造チームメンバーはフェイスシールドやフェイスマスクをよりフィットさせるためのイヤーループバックルを設計し、3Dプリンティングテクノロジーを使用して製造しました。また、当社は人工呼吸器の組み立てと検査を行う地域サプライヤーの一社に物流支援を提供しました。



インクルージョンを醸成する

デル・テクノロジーズはダイバーシティーに富んだチームであり、すべてのチームメンバーの独自の視点を価値あるものとして尊重します。思想と経験のダイバーシティーが、イノベーションを促進し、人類の進歩を推進するテクノロジーを創り出すという当社の目的を支えています。相互の平等、信頼、権利擁護に対する当社の取り組みは揺るぎないものです。

ダイバーシティー、公平性、インクルージョンがビジネスにとって急務である、と私たちは考えています。これらを実現することで未来の人材が豊かになり、当社の企業としての本分を果たし、社会の課題に対応できるようになります。インクルーシブな作業環境を作ることは、将来必要な人材の確保、チームメンバーの視点の取り入れ、当社のグローバルなお客様基盤の反映、倫理と誠実さの維持、あらゆる人に平等な雇用機会を提供するという当社の取り組みにおいて、重要な意味を持っています。

詳細については、[2021年ダイバーシティー&インクルージョンレポート](#)をご覧ください。



違いを尊重することで、イノベーションを実現

「インクルージョンを醸成する」ための目標は、これらの重点領域に対応しており、当社のCulture CodeおよびPeople Philosophyによって支えられています

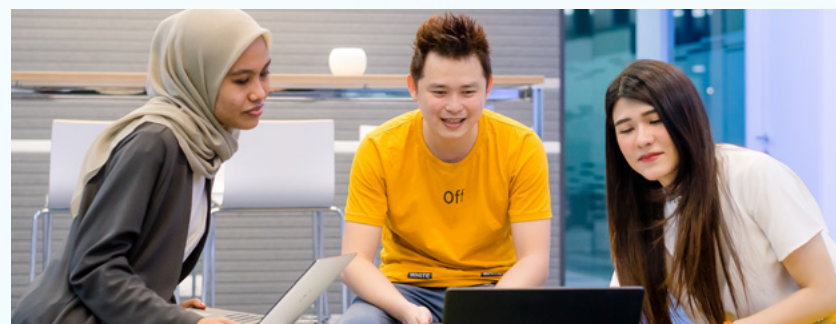


未来の働き方を推進し、興味を育てます

[Korn Ferry社の調査](#)によれば、テクノロジー分野では、技術のある人材の不足が2030年までに430万人に達すると見られています。優れたサービスを今後もお客様に提供するには、今の時点で学生がSTEM（科学、技術、工学、数学）を学んでいる必要があります。そこに性別や立場は関係ありません。人材パイプラインを充足するには、ダイバーシティの不足を埋める必要があります。

[McKinseyによると](#)、労働人口の構成が変化する中で、ダイバーシティ、公平性、インクルージョンを認め受け入れている企業ほど、イノベーション、生産性、社員のエンゲージメントや満足度が向上しており、より優れた業績を上げています。このことは、労働力の変化を反映する購買力の大きなシフトと一致しています。[Catalystによると](#)、女性および少数派の経済的影響力はますます大きくなっています。

当社のPeople Philosophyは、世界中の有能な人材を惹きつけ、お客様やビジネス、また当社のチームメンバーにとって革新的なソリューションを提供することを目的としています。



成長を奨励し、人材を確保します

[Gallupが実施した第10回従業員エンゲージメントメタ分析](#)によると、社員のエンゲージメントの高いビジネスユニットやチームはより優れた業績を挙げています。Gallupは、業績の向上とリンクしていることが実証されている実践的な職場条件（たとえば、自分が得意とする仕事を担当する機会、職務スキルの開発、意見が重視される環境）に基づいてエンゲージメントを測定しています。

デル・テクノロジーズは独自の視点にあふれる、ダイバーシティに富んだチームです。私たちは、目的、戦略、文化で結ばれています。権限を与えられ、[エンゲージメントの高いチームメンバー](#)ほど、自分よりも大きなものに帰属しているという、つながりを感じています。このようなつながりは、個人にとって意味のある活動や人間関係を通じて実現します。当社は、チームメンバーが個人レベルだけでなく仕事レベルでもつながりを感じられるようにするためのリソースと機会を提供しています。



取り組みを拡大し、最大限の効果を発揮させます

テクノロジー分野でのダイバーシティが欠如していることは、業界全体の歴史的な問題であり、この問題を解決するには協調性が必要です。世界レベルのテクノロジー企業の1つである当社は、テクノロジー分野のダイバーシティの現状を変える取り組みを先導する絶好の立場にあります。

当社のリーダーは、職場における[平等を拡充](#)する最前線の役割を任されています。当社は、さまざまなダイバーシティのトピックに関する興味深い内容の教育の機会をチームメンバーに提供しています。たとえば、無意識の偏見を軽減する方法の特定や、そのような偏見が特定された場合の協調的でインクルーシブなリーダーシップスタイルの促進などです。また、当社の価値観を共有するお客様や組織との有意義なパートナーシップを築き、より強力なアライアンスを形成して、これらの価値観を認識、尊重、歓迎するコミュニティの構築にも取り組んでいます。

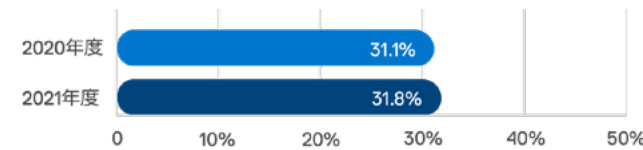
「インクルージョンを醸成する」ためのムーンショットゴール

2030年までに、当社の世界中の社員の50%と世界中の管理職の40%が自らを女性と考える人で構成されるようにします

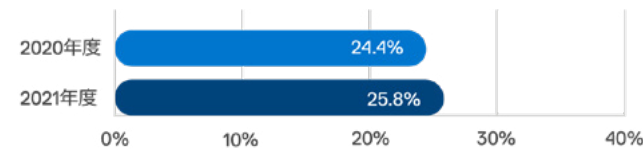
デル・テクノロジーは、グローバルな事業全体で男女平等を実現することを目標に掲げ、自らを女性と考える人材の獲得と育成に取り組んでいます。私たちは、特に従来から女性の占める割合が小さい技術職や管理職など、すべての職務にわたって自らを女性と考える人の積極的な採用を推進したいと考えています。この目標を達成することで、デル・テクノロジーがすべての人に選ばれる雇用主となることができます。

現在までの実績*

2020年度をベースラインとして、1年ごとの目標の進行状況を追跡しています。



世界中の社員のうち、自らを女性と考える人の割合



世界中の管理職のうち、自らを女性と考える人の割合

キャリアメンターシップの指導と実践

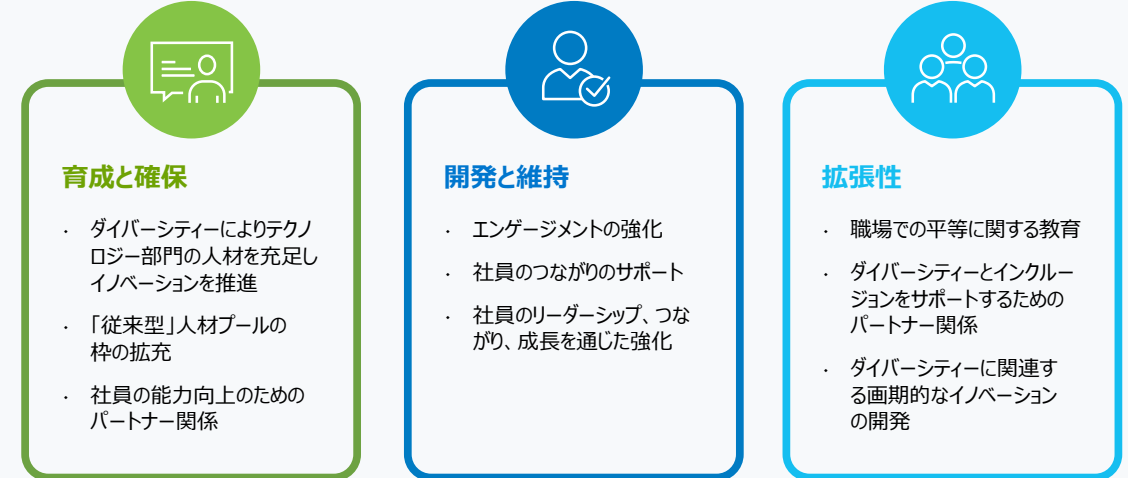
デル・テクノロジーでは、すべての管理職に、革新的な成果を生み出すための促進剤としてさまざまな独自の視点を取り入れることを求めています。メンターシップとインクルージョンを積極的に実践することは、当社のPeople Philosophyの基盤です。2022年度の社員アンケートTell Dellのデータによると、回答者の25%がメンターの役割を引き受け、23%がメンターがいると答えています。

たとえば、Rola Dagherは、あらゆる経験を活かしてより優れたリーダーを目指しています。Rolaはデル・テクノロジーのエンタープライズ部門およびインフラストラクチャソリューショングループでの管理職を含むIT業務を25年経験した後、自然な次のステップとしてグローバルチャネル責任者に就任しました。

自身のキャリアにおいて新たな経験を手に入れたRolaは、他の人々のキャリア形成を前向きに支援しています。

* この目標の進行状況、範囲、測定の詳細については、[2030年に向けた目標ダッシュボード](#)をご覧ください。

達成に向けての取り組み



「私はリーダーシップについて、学習し、獲得し、還元することを心掛けてきました。今でも先入観を捨て、他者から学び続けています。私にとってリーダーシップに重要なことは、部下が何人いるかではなく、どれだけ多くの人の意欲をかき立て、力を与え、影響を及ぼすことができるかということです」

ROLA DAGHER、チャネル セールス、シニア バイス プレジデント

最近のハイライト



当社の社員を支援

- ・ 新型コロナウイルス感染症が世界的に流行する中、テレワークの方法を進化させ続けました。柔軟性を重視するようマネージャーに依頼し、オンラインのDell Wellness Hubなどの健康維持オプションを強化しました。これによって、社員とその家族が、身体的、精神的、および経済的健全性を含め、個人の関心に応じた健康習慣を形成し、維持することができます。
- ・ 新型コロナウイルス感染症の世界的流行中に働く親たちが直面した課題について、Employee Resource Groupsから情報を収集しました。そこで得た情報に基づき、社員が前進し続けるためのソリューションをこれからも模索していきます。



女性が第一線の管理職に就くための準備を実施

- ・ ビジネス ユニットにおいて、自らを女性と考えるチームメンバーを第一線の管理職に就任させる準備を行うことができるプログラム、Managing Success Now (MSN) を更新しました。企業文化に沿って行動する方法や支援ネットワークの構築方法などについて学習できます。2020年に、コーチング モデル、個別評価、個人のつながりのためのプラットフォームを追加しました。2021年度には、SecureworksがMSN 2.0の第1群を開始しました。

Dellのプロダクトおよびオペレーション組織で60人の女性のためプログラムを主導しているLinda Amorinoは、「MSNは次の段階に進む準備ができており、指導を必要としている女性にとって完璧なプログラムです」と述べています。



多様なリーダーのパイプラインの構築を継続

- ・ Diversity Leadership Accelerator Program (DLAP) の第2群を支援しました。9か月にわたるこのプログラムでは、多様なリーダーであることに伴う課題に対応できるよう参加者の準備をすることで、リーダーシップパイプラインの男女格差への対応を容易にします。社外コーチと社内エグゼクティブ スポンサーが、各チームメンバーの能力開発、認知度向上、個人がつながる機会の獲得を手助けします。
- ・ 2021年度は完全な仮想体験に移行しました。現在の群（2022年度に終了）では、参加者の62%が民族的多様性の背景があるグループ、31%がマイノリティーグループに属していました。2021年度末の時点で、DLAPへの参加者の56%が昇進しました。

真のリーダーシップを発揮して取り組みを加速

「Diversity Leadership Accelerator Program (DLAP) は、真のエグゼクティブリーダーシップとは何かを考える場を与えてくれました。エグゼクティブ スポンサーシップ、教育、コーチング、人と人がつながる文化のおかげで、自分のキャリア目標が明確になりました。DLAPを通じて、素晴らしい仲間と支持者のネットワークを構築できました。私はDLAPに夢を託しました。私が他の人を手助けできる日が待ち遠しいです」

YOLANDA WILLIAMS、セールス、シニア マネージャー

「インクルージョンを醸成する」ための目標

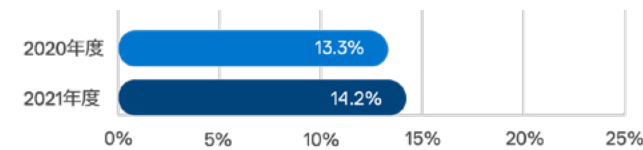
2030年までに、米国の社員の25%と、米国の管理職の15%が自らを黒人/アフリカ系アメリカ人およびヒスパニック/ラテン系マイノリティーと考える人で構成されるようにします

デル・テクノロジーは、社会的少数派であるマイノリティー向けのグローバルな人材パイプラインを拡大することにより、インクルーシブな職場を積極的に創出しています。当社の人事採用チームは、インクルージョンを醸成するには、十分なサービスを受けていないコミュニティーにとって魅力的で、アクセシビリティ対応の公平な職場が必要であることを理解しています。

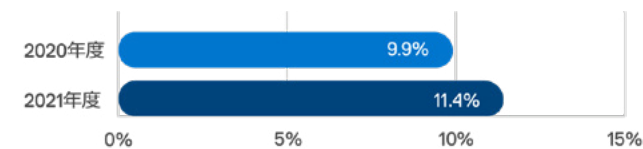
多様な人材のパイプラインを確保するには、強力で拡張性のある戦略に加えてフォーカスが必要です。私たちは非営利団体や政府組織、学界と協力して、革新的なテクノロジーソリューションを開発し、慈善寄付を行い、専門知識を共有することで、十分なサービスを受けることができていない世界中の人材が直面する課題に対処しています。

現在までの実績*

2020年度をベースラインとして、1年ごとの目標の進行状況を追跡しています。



米国の社員のうち、自らを黒人/アフリカ系アメリカ人およびヒスパニック/ラテン系マイノリティーと考える人が占める割合



米国の管理職のうち、自らを黒人/アフリカ系アメリカ人およびヒスパニック/ラテン系マイノリティーであると考える人が占める割合

「Project Immersionに参加して、IT業界のプロフェッショナルと話をするという貴重な体験をすることができました。このように、Dellは大学生向けに素晴らしい支援を行っています」

ROYCE PAYNE、プロダクト テクノロジスト

デル・テクノロジーでのRoyceのキャリアは、モアハウス大学でのDell主導ワークショップと、2019年のDellでのインターンシップから始まりました。2020年11月には、Dell Presales Academyプログラムで正社員として採用されました。

最近のハイライト

- Project Immersionなどの大学向けプログラムを通じて人事採用パイプラインの強化を続けました。歴史的黒人大学（HBCU）やマイノリティー学生受入大学との関わりを深めた結果、Dell史上最もダイバーシティーに富んだインターンを採用することができました。インターン クラスの27%が黒人/アフリカ系アメリカ人またはヒスパニック/ラテン系で、10%がHBCU出身です。
- 社内全体からリーダーを召集し、ダイバーシティー、公平性、インクルージョンに長期的に取り組み、よりインクルーシブな企業となり、制度的人種差別と社会経済格差に対応するにはどうすればよいかを考えました。また、北米、ブラジル、ヨーロッパ、中東およびアジアの黒人/アフリカ系アメリカ人チーム メンバーのために傾聴セッションを開催し、学習、リソース、およびディスカッションのための社内ポータルを立ち上げました。2020年10月から、ヒスパニック/ラテン系のラウンドテーブル セッションを開催し、個人の意見に耳を傾けています。13のEmployee Resource Groupsも多くのアイデアを生み出し、すべてのグループ、アライ、視点がプロセスに組み込まれるようになりました。
- [Hispanic Association on Corporate Responsibility \(HACR\)](#)、[Association of Latino Professionals For America \(ALPFA\)](#)、[Congressional Hispanic Caucus Institute \(CHCI\)](#)、[新しいProspanica Center for Social Justice](#)とのパートナーシップを通じて、ヒスパニック/ラテン系人材を支援する取り組みを強化しました。当社はHACRのLeadership Pipeline Program™、Young Hispanic Corporate Achievers™プログラム、ALPFA Fellowship Programのメリットを最大限に活かし、人脈の活用、専門的能力の開発、ダイバーシティーの推進に取り組みました。
- 短期大学（2年制）、専門学校、マイノリティー学生受入大学（4年制）で、当社の新たなChanging the Face of Techプログラムに投資しました。2020年末、このプログラムによって、テクノロジー業界で成功を収めるために必要な技術や知識を学生に提供する戦略を拡大しました。これからもこの基盤を強化し、拡大していきます。
- 2021年度、新しいコミュニティー カレッジ採用プログラムを開始しました。Dellが戦略的パートナーシップを推進するコミュニティー カレッジを23校特定し、学術機関と協力して採用候補者との関係を構築しています。
- 大学と協力して導入する、個人、専門的、および新しいテクノロジー スキルを盛り込んだカリキュラムを設計しました。学生が自らの能力を開発して示し、Dellおよびテクノロジー業界で有意義な役割を果たすための準備を支援します。

* この目標の進行状況、範囲、測定の詳細については、[2030年に向けた目標ダッシュボード](#)をご覧ください。

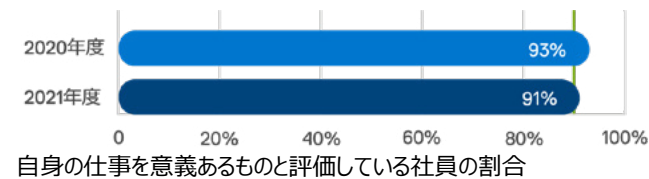
2030年まで毎年、社員の90%が自身の仕事を意義あるものと評価できるようにします

チームメンバーが必要としているのは、マルチステークホルダーの立場で共感を示すことのできる、責任ある雇用主です。Mercerが実施した[2021年のグローバル人材動向調査](#)によると、やる気に満ちた社員は、所属組織が社会にとって正しいことをしていると信じている可能性が3倍高くなっています。Mercerは、今日の労働人口を形成する4つの主要動向のうち2つとして、将来に焦点を合わせることで、社員の体験を活性化することを指摘しています。Dellはさまざまな方法で、チームメンバーがDellや自分の仕事についてどのように感じているか、また何が有意義なキャリア体験を作り出すのかを理解し、評価しています。当社が毎年実施しているアンケートを通じて、どのようなことがチームメンバーのやる気を刺激するのか、またどのような改善が必要かを探っています。

この目標の指標は、デル・テクノロジーズの社員に対する年次、社内、およびオプションのアンケートの際に回答者が各自のリーダーに与えた平均的な評価に基づいています。

現在までの実績*

2020年度をベースラインとして、1年ごとの目標の進行状況を追跡しています。



* この目標の進行状況、範囲、測定の詳細については、[2030年に向けた目標ダッシュボード](#)をご覧ください。

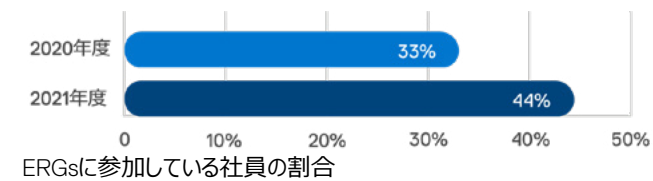
2030年までに、社員の50%がEmployee Resource Group（多様性従業員グループ）に参加し、社会に良い影響を与えられるようにします



Employee Resource Groups（ERGs）は、共通の利益または経歴を持つチームメンバーを団結させる、デル・テクノロジーズ内のコミュニティーです。イノベーションを促進し、商機を生み出し、問題を解決しながら、チームメンバーが個人的および専門的に能力を開発できる場でもあります。当社の[13のERGs](#)は、社内のさまざまな文化、信念、アイデア、人々を尊重し、支持しています。

現在までの実績*

2020年度をベースラインとして、1年ごとの目標の進行状況を追跡しています。



最近のハイライト

- ・ 社員に対する年次、社内、および社員アンケートTell Dellで次のことが報告されています。チームメンバーの91%が、自分の仕事には意義があり、より大きな目的に向けて影響を与えていると考えています。
- ・ 年に一度のTell Dellアンケートの一部として、世界に対する当社の貢献の評価をチームメンバーに求めました。86%が、デル・テクノロジーズは他社以上に世界に貢献し、人類の進歩を後押ししていると答えました。
- ・ 無作為に選択されたチームメンバーのサンプル50%に対してパルスサーベイを実施し、新型コロナウイルス感染症が世界的に流行する中でのワークプレイスエクスペリエンスに関する具体的なデータを収集しました。回答者の94%はDellの企業文化によってテレワーク社員として効果的に働くことができていると考え、91%が新型コロナウイルス感染症が世界的に流行する中で経営陣が効果的に組織を指揮していると受け止めています。

最近のハイライト

- ・ 74か国で463の支部を持つ13のERGsでの参加率が44%に達しました。2021年度には、少なくとも1つのERGsに所属しているチームメンバーのユニーク数が26%増加し、5万4,000人を超えました。ERGsはInternational Women's Day、Be an Ally、その他のイベントに協力しています。
- ・ 社会や市民の不安を理解するために、Moment of Reflectionセッションを開きました。78か国のチームメンバー2万8,000人近くが、Black Networking Allianceと経営陣が主催する2つのセッションに参加しました。
- ・ 柔軟な働き方を推進するERGであるConexusのテレワークリソースを活用し、新型コロナウイルス感染症の健康および安全上の懸念のため、フルタイムでテレワークに移行した当社社員の90%（約14万人）を支援しました。新型コロナウイルス感染症が蔓延する中、ConexusはZoomの使用から精神的健康まで、あらゆるテーマでのウェビナーを主催しました。



「親たちがかつてないほど支援を必要としていたとき、Michael Dellが新型コロナウイルス感染症の世界的流行中に、チームメンバーの子供向けにバーチャル読書会を開いてくれたことに感謝します。Michaelとの読書会に親たちは助けられ、真のリーダーシップとは何かを示されました。家族はDellの労働文化の特別さを垣間見ることができました」

CARLY TATUM、コーポレートおよびコミュニティーアフェアーズ、ディレクター

「インクルージョンを醸成する」ための目標

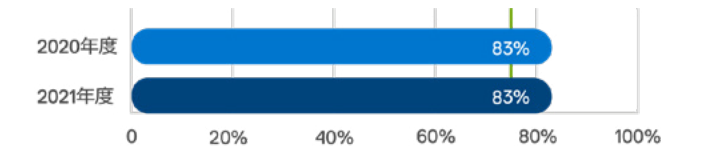
2030年まで毎年、社員の75%が自身のリーダーについて、意欲をかき立てるリーダーと評価できるようにします

私たちの文化は価値観によって定義されています。人間関係、意欲、判断力、ビジョン、楽観主義、謙虚さ、無私無欲の重要性を認識して働き、リーダーシップを発揮することは、当社のCulture Codeの一部です。デル・テクノロジーは、幅広いスキルをもたらし、社員を鼓舞してベストを引き出すことのできる多様なリーダーシップパイプラインの構築に取り組んでいます。

この目標の指標は、デル・テクノロジーの社員に対する年次、社内、およびオプションのアンケートの際に回答者が各自のリーダーに与えた平均的な評価に基づいています。

現在までの実績*

2020年度をベースラインとして、1年ごとの目標の進行状況を追跡しています。



自身のリーダーについて、意欲をかき立てるリーダーと評価している社員の割合

最近のハイライト

- 年に一度社内でも実施しているTell Dellアンケートとオプションの2022年度社員アンケートを更新し、インクルージョンに関する12個の質問を追加しました。例：チームでは、私の意見を尊重してもらえます。リーダーは時間と労力を費やして、インクルージョンを実施し、あらゆる人を受け入れるチームの構築に取り組んでいます。デル・テクノロジーでは、真の自分として成功することができます。当社はアンケートで得たこれらの知見をさらに深く追求していく予定です。
- 年に一度社内でも実施しているTell Dellとオプションの社員アンケートで、チームメンバーのエクスペリエンスを測定しました。83%はリーダーに触発されたと報告し、93%はリーダーが仕事面とプライベート面のチームメンバーの幸福への配慮を示していると述べ、90%は、成功するために必要なスキルを身に付けるようリーダーから奨励されていると報告しています。
- 年に一度のTell Dellアンケートの一部として、リーダーの評価をチームメンバーに求めました。チームメンバーの94%は、リーダーが当社のリーダーシップ原則の少なくとも1つに優れていると報告しています。リーダーシップ原則は当社のCulture Codeの一部であり、Dellでチームを先導する方法について説明しています。
- 2021年は3,927人のRockstarを表彰しました。Rockstarは、高業績企業向けの外部ベンチマークを上回る社員のネットプロモータースコアに加えて、年に一度のアンケートであるTell Dellのすべてのカテゴリー（My Leader、Our Culture、Overall Dell Experience、Inclusionなど）において85%以上の高スコアを獲得した優秀なリーダーです。

*この目標の進行状況、範囲、測定の詳細については、[2030年に向けた目標ダッシュボード](#)をご覧ください。

「インクルージョンを醸成する」ための目標

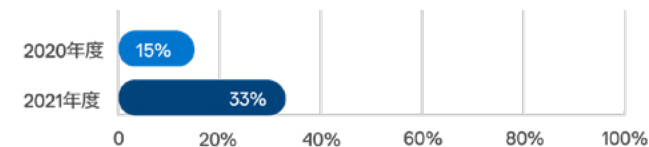
2030年までに、社員の95%が毎年実施される基礎学習プログラムに参加し、無意識の偏見、ハラスメント、マイクロアグレッション、基本的人権といった主要なトピックについて学べるようにします



社内の意識を高め、ポジティブな変化を促進することは、私たちにとって最も重要な仕事の一部です。2014年、デル・テクノロジーズは、職場でのインクルージョンを促進するアライを育成するプログラム、Many Advocating Real Changeを確立しました。私たちは、チームメンバーが無意識の偏見を特定して軽減できるよう、この基本的な学習体験を進化させ続けています。

現在までの実績*

2020年度をベースラインとして、1年ごとの目標の進行状況を追跡しています。



毎年実施される基礎学習プログラムに参加している社員の割合

* この目標の進行状況、範囲、測定の詳細については、[2030年に向けた目標ダッシュボード](#)をご覧ください。

2030年まで毎年、当社の社会貢献/教育イニシアティブの対象者の50%が自らを少女、女性、またはマイノリティーグループに属すると考える人で構成されるようにします

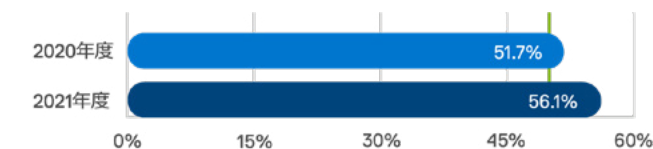


テクノロジーが利用できると、人々は潜在能力を最大限に発揮できるようになります。私たちは、社会および教育面のイニシアティブを通じて、自らを女性およびマイノリティーと考える人、および社会経済的に恵まれない人々に力を与えることを目指しています。

この目標は、社会的および教育的イニシアティブを通じて、自らを少女、女性、マイノリティーグループまたはマイノリティーと考える人に働きかけることにより、「インクルージョンを醸成する」と「人々の生活に変革をもたらす」の重点領域に対応します。

現在までの実績*

2020年度をベースラインとして、1年ごとの目標の進行状況を追跡しています。



自らを少女、女性、マイノリティーグループと考える人の割合

最近のハイライト

- 市民の不安の高まりを受け、当社の基礎学習 Many Advocating Real Changeに、人種による不平等に関する具体的なコンテンツを追加することで、2020年8月に世界中で発生した人種による不平等に対応しました。また、Dellが毎年実施している倫理トレーニングに「Standing Strong Together: Confronting Racial Inequity (強力な連携：人種による不平等に立ち向かう)」コースを加えました。このトレーニング資料では、人種や民族性に重点を置き、人種に関する偏見や無意識の偏見について考え、チームメンバーが価値ある存在として尊重され、安全であると感じるための手段を提供します。
- 2021年度はリモート形式で受講できるようにすることで、新型コロナウイルス感染症が蔓延する中でもMany Advocating Real Change学習セッションを継続しました。リモートモデルを使用した拡張によって、世界中のあらゆるチームメンバーがプログラムにアクセスできました。2021年度末には、合計41,000人のチームメンバーがMany Advocating Real Changeセッションに参加しました。これにはデル・テクノロジーズの経営陣の100%、管理職の99%が含まれています。
- 文化の違いに対応した地域固有コンテンツを追加で作成し、どの地域でも参加者が自分にとって重要で関係があると感じられるような内容の学習セッションを提供しました。

最近のハイライト

チームメンバーが革新的な方法で世界の非営利団体と協力できるようにしました。2013年、Asians in Action (AIA) Employee Resource Groups (ERG) は、非営利の小口融資金融業者Kivaを通じて無金利の小口融資を行うために要望していた2万ドルをデル・テクノロジーズから受け取りました。

AIAは返済金を新たな融資に再投資します。2021年度時点で、AIAは同じ2万ドルを「再利用」し、南アジアのsmall ビジネスに351件の融資を行いました。平均融資額は250ドル、返済率は99%です。融資総額は10万6,000ドルを超えます。

「アジアには、クレジットや銀行を利用できないコミュニティが存在します。これによって融資を受けることができるようになった人は、生活を改善し、貧困から抜け出すことができます」と、AIAでKivaの小口融資を指揮するGaurav Dongaonkar氏は語ります。「ERGはこれらの融資によって人々を助けることができるのです」

AIAのメンバーは通常、旧正月またはディワリの時期に新たな融資先を選択します。2021年度は新型コロナウイルス感染症の世界的流行のため、仮想投票を行いました。



人々の生活に変革をもたらす

当社は規模、ポートフォリオ、パートナーシップを限定することなく、社会が抱える複雑な課題に立ち向かいます。テクノロジーには変革を引き起こす力がありますが、テクノロジーを利用できない人々に対しては格差を生み出します。デル・テクノロジーズは、人類の秘めた可能性を引き出し、未来を創るテクノロジーの力を解き放つことで、格差の解消に取り組みます。

コミュニティの変革を実現するテクノロジー

「人々の生活に変革をもたらす」ための目標は次の重点領域に対応しています



テクノロジーで、数百万人規模のグローバルな課題に立ち向かう

[Global Enabling Sustainability Initiativeの調査](#)により、[国連の持続可能な開発目標](#)はテクノロジーと緊密に結び付いていることがわかりました。当社の規模、サポート、そしてテクノロジー ポートフォリオの革新的な応用が統合されて、これらの世界的な課題に対して進歩を実現するための重要な役割を果たします。

非営利団体との協力によって地域社会にさらにプラスの影響を与えることにとどまらず、戦略レベルで当社のイノベーションとグローバルなリーチから最大の利益を引き出すことのできる組織とのパートナーシップを確立します。重要なのは、お客様に提供しているものと同じ最先端のイノベーションとテクノロジーを活用し、医療、教育、および経済的影響を拡大するための当社の戦略的寄付の一部として提供することです。当社の[6つの中核的テクノロジー戦略](#)（エッジコンピューティング、5Gネットワーク、データ管理、ハイブリッド クラウド、AI/ML、およびセキュリティ）は、当社とお客様が社会的課題を解決する機会を表しています。

デル・テクノロジーズは、テクノロジーを活用して、2030年までに10億人の人々に持続的な成果をもたらすことのできる方法で、社会が抱える複雑な課題に立ち向かう責任があると考えています。

デジタル エコノミーをもっと身近に

私たちはテクノロジーの利用を贅沢なことと考えず、必要な権利としてとらえています。グローバルなテクノロジー プロバイダーであり企業市民である私たちは、アクセスとインクルージョンが、あらゆる場所の人々がデジタル時代に参画できるようになるための鍵であることを深く認識しています。2030年の経済は、今日の技術革新の上に成り立つものです。したがって、あらゆる人がテクノロジーにアクセスでき、社会に完全な形で参加できる状態を目指すべきです。私たちは昨年の経験から、デジタルの平等を実現するにはさらなる努力が必要だということをはっきりと思い知らされました。

新型コロナウイルス感染症の蔓延を受けて世界が物理からリモートへと移行すると、デジタルでアクセスできない個人、家庭、企業、地域は取り残されました。この課題に対応するには、単なるデバイスやインターネットへのアクセスを超えるものがが必要です。当社は、十分なサービスを受けていない若者に[科学、技術、工学、数学 \(STEM\) の教育](#)とテクノロジーの利用向上を提供するために、長い時間と数百万ドルをかけています。また、この世界的な取り組みの中で、コミュニティのリソースのデジタル トランスフォーメーションに役立つ基本的なデジタル リテラシー、スキル向上支援、テクニカル サポートを提供することで、これらのコミュニティのより幅広いニーズにも対応したいと考えています。

パートナーシップを通じて社会が直面する切迫した課題に対処する

世界中の何百万もの非営利団体が、地域社会に変革をもたらす変化を毎日生み出しています。ただし、テクノロジーの採用と応用の成功は限定的です。[デル・テクノロジーズが委託した調査](#)によると、非営利団体の96%がデジタル トランスフォーメーションの障壁に直面しています。

テクノロジーを使用して効率を高め、分析を推進し、適切なポートフォリオが現在の戦略と成長戦略を確実に満たせるようになったとき、非営利団体は社会的使命を達成する準備が整ったと言えます。当社のTech Pro Bonoプログラムは、これらの団体が当社のチーム メンバーのグローバル ネットワークを利用できるようにします。チーム メンバーはそれぞれのスキルを活かし、これらの団体がテクノロジー ソリューションの潜在力を完全に発揮できるよう支援します。

また、当社のチーム メンバーは、これらのプログラムを通じて、自らの専門知識を役立てて社会の進歩に貢献する機会が得られます。私たちが力を合わせてテクノロジー、スキル、規模を活かすことで、非営利団体の活動をさらに拡大させることができます。

「人々の生活に変革をもたらす」ためのムーンショットゴール

私たちのテクノロジーと規模を利用して、医療、教育、経済的機会を提供する取り組みを推進し、2030年までに10億人の人々に持続的な成果をもたらします。

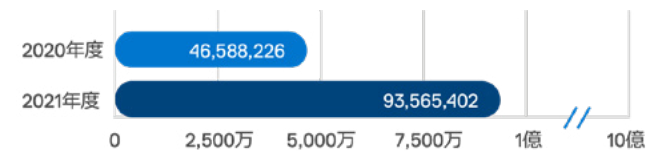
今日のデジタル経済では、世界で最も差し迫った社会的課題に対処する上で、テクノロジーの利用が欠かせないほど重要になっています。デル・テクノロジーズは、グローバルなテクノロジーリーダーとして、リソース、リーチ、グローバルな目的とローカルな目的の両方でボランティア活動を奨励する文化を通じて、世界の課題を解決する上で重要な役割を担っています。

テクノロジーは生活を劇的に改善しますが、私たちの人間性と価値観をテクノロジーに反映させることは私たちの責任です。今後10年間でテクノロジーは飛躍的な進歩を遂げると考えられますが、このデジタル時代に誰もが参画できる必要があります。危機感を持って行動しなければ、テクノロジーを最も有意義な方法で応用する機会を逃してしまいます。つまり、国レベルの規模でデータ主導の医療支援を行い、教育へのアクセスを提供して、人々がスキルとキャリア、経済的機会を切り開くのを支援することができなくなります。

「予防スクリーニングは、NCDの効果的な治療に欠かせません。大量の患者データを管理するには、一連のケア全体をカバーする強力なITプラットフォームが必要です。DellはインドのNCDプログラムについて積極的に理解を深め、新規モジュールの開発や既存のモジュールの改善につなげてくれました。

インド保健家族福祉省、JOINT SECRETARY、
VISHAL CHAUHAN氏

現在までの実績*



リーチした人の総数 (累計)

* この目標の進行状況、範囲、測定の詳細については、[2030年に向けた目標ダッシュボード](#)をご覧ください。



テクノロジーによる医療システムの強化

糖尿病、高血圧、がんなどの非伝染性疾病（NCD）は、世界各地で主要な死亡原因になっており、特に低中所得国での増加が顕著です。NCDは無症状で長期に渡って進行するため、発見が難しく、見つかったときには治療できない状態になっていることがあります。

インドではNCDが保険医療の主要な問題になっています。2017年より、デル・テクノロジーズはインド政府の保健家族福祉省、Tata Trusts、およびその他のパートナーと協力して、[Digital LifeCare](#)という包括的なテクノロジーソリューションを提供し、非伝染性疾病（NCD）のスクリーニングと管理を行う政府のプログラムをサポートしています。

Digital LifeCareは、将来のすべての一次医療プログラムをサポートするデジタル レールとして機能するように設計されています。登録、スクリーニング、診断、治療、照会、およびフォローアップのためのアプリケーションが、拡張性を備えたセキュアなNCDプラットフォーム上に構築されます。プラットフォームは、医療サービス全体での治療の継続性を促進するものです。

3,800万人以上

の市民が登録
(2021年度時点)

26以上

の州が参加
(2021年度時点)

4万8,000人以上

のアクティブ ユーザー（医療従事者、医師、政府職員を含む）
(2021年度時点)

最近のハイライト



データ主導の医療への拡張

私たちはパートナー組織と連携し、研究記事へのアクセスとコンピューティング能力を拡張しました。2020年に[Texas Advanced Computing Center](#)のスーパーコンピューター「Frontera」は、新型コロナウイルス感染症に関する研究の加速に寄与し、自然災害の発生時と同様、緊急のコンピューティングニーズに迅速に対応しました。デル・テクノロジーによるFronteraへの最近の貢献は、Dell EMC PowerEdge R640ラックサーバー11台に約400のノードを追加したことです。

2021年度は、[i2b2 tranSMART Foundation](#)に資金とテクノロジーを提供したことが、[Covidauthors.org](#)の導入につながりました。このWebサイトには、8万を超える研究記事が掲載されています。これらの記事によって、世界の研究者30万人（現在も増加中）は、新型コロナウイルス感染症のデータセットを通じてチームを集め、発生源を追跡し、より多くの人材を発掘することができます。

「つまり、新型コロナウイルス感染症の研究のためのi2b2 tranSMARTプラットフォームの機能を強化するということです。これによって科学者と医療専門家をつなぎ、協力して学び、働くことができるようにしました。Dellの支援によって、大局的に考え、より多くの病院でのプラットフォームの拡張と導入を迅速に進めることができました」

DIANE KEOGH氏、I2B2 TRANSMART FOUNDATION、エグゼクティブディレクター



デジタル インクルージョンの詳細計画を共同作成

新型コロナウイルス感染症の世界的流行によってリモート化が進んだ新しい生活様式の中で、デジタル デイバインド（情報格差）に対応するための共同活動を拡大しました。デジタル インクルージョンを醸成し、格差に対応するために、当社は州および地域政府、公共部門および民間部門の企業と協力し、デジタル格差に立ち向かいました。特に力を入れたのは在宅学習の実現です。

これらのプログラムの1つが、Procter & Gamble (P&G) が指揮を執る[One Million Connected Devices Now](#)という国家イニシアティブです。Dellも他の主要企業とともにP&Gと協力し、プログラムのフェーズ1に参加しました。このプログラムでは、全国の学生がいる家庭にデバイスを提供するために2,500万ドルの資金を集めました。

4,200万人

ブロードバンドでインターネットにアクセスできないアメリカ人の数
(出典：[Broadband Now Research](#))



「One Million Connected Devices Nowは、コミュニティを向上させ、セントラル・ハーレムおよび全国の世代間の貧困に終止符を打つというHarlem Children's Zoneの使命を前進させる支援をしてくださいました。私たちは支援が必要な状況を目の当たりにしています。このタイミングでの活動により、貧困根絶を目指す我が国の取り組みとブロック単位のアプローチがさらに進むでしょう」

KWAME OWUSU-KESSE氏、HARLEM CHILDREN'S ZONE、CEO

最近のハイライト



学校でのテクノロジー課題に対応し、ITスキルの開発を支援

デジタル アクセスが大いに普及している国でさえも、「デジタル砂漠」は存在します。米国でこの課題に対応する方法の1つとして、当社は2019学年度から2020学年度にかけて [Dell Student TechCrew](#) を実施しました。学生主導のヘルプデスクがDell製デスクトップとお客様主導プロセスを使用して、学校でのIT課題のトラブルシューティングを行います。

このプログラムの一部として、トレーニングを修了した学生はDell TechDirect認定技術者になります。しかし、重要なのはコンピューターの修理だけではありません。学生は貴重なキャリアと専門スキルも獲得できます。このプログラムは米国の8州、33校で運営されています。参加している学生の3分の2以上が、十分なサービスを受けていない少数派に属する人々と見なされています。

「テクノロジーについて学ぶのがとても好きです。Student TechCrewによって自分の世界が広がり、将来に向けて前進することができると思っています」

XAVIER氏、STUDENT TECHCREWのメンバー



テクノロジーを通じて金融機関の利用状況とインクルージョンを向上

世界には、金融機関の口座やモバイル マネー プロバイダーのアカウントを持たない成人が約17億人います。[Global Findex Database \(2017年\)](#) によると、これらの人々の半数以上（56%）が女性であり、従来の金融機関以外には長年にわたる優れた与信履歴がある可能性があります。デル・テクノロジーズは非営利団体Kivaと協力し、分散型のデジタルIDプラットフォームを使用して、このサイクルを断ち切る方法の開発を行っています。これにより、借り手は過去の金融履歴について、非公式と公式のどちらの履歴も確認できるようになります。

「デジタル指紋によって融資を受けられるようになり、大きな夢を描けるようになります」と、アフリカのシエラレオネで初めてデジタルIDにアクセスして銀行口座を開設したNancy Gbamoï氏は述べています。彼女は20人を超える家族を養うために起業を夢見ていましたが、IDがなかったために必要な金融サービスを利用できませんでした。

「人々の生活に変革をもたらす」ための目標

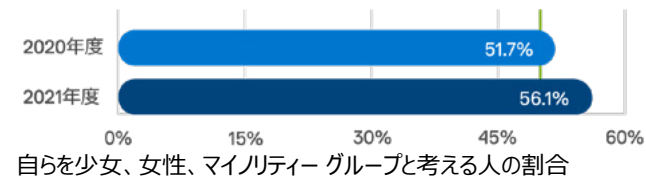
2030年まで毎年、当社の社会貢献/教育イニシアティブの対象者の50%が自らを少女、女性、またはマイノリティーグループに属すると考える人で構成されるようにします

当社は、グローバルなテクノロジープロバイダーであり、かつ企業市民として、教育とテクノロジーへのアクセスが不足している場合に、ユーザーがその能力を最大限に発揮できないことを実感しています。デル・テクノロジーズの社員に占める女性とマイノリティーグループの数を増やすという目標を達成するために、私たちは社会および教育イニシアティブの対象者の少なくとも半数をこれらのグループのメンバーにしたいと考えています。またそれと同時に、少数コミュニティのメンバーも対象にしたいと考えています。

この目標は、社会的および教育的イニシアティブを通じて、自らを少女、女性、マイノリティーグループまたはマイノリティーと考える人に働きかけることにより、「インクルージョンを醸成する」と「人々の生活に変革をもたらす」の重点領域に対応します。

現在までの実績*

2020年度をベースラインとして、1年ごとの目標の進行状況を追跡しています。



自らを少女、女性、マイノリティーグループと考える人の割合

「このプログラムによって提供された機会に感謝します。AI業界の最新状況についての理解と知識を得て、テクノロジーにアクセスできるようになりました。コース修了後は、製品設計についてのアイデアも浮かびました」

LIU HAoyue氏、中国の北京にある清華大学の学生



最近のハイライト

デル・テクノロジーズは2016年から、Women in Technology Strategic Giving Programの一環として、[China Women's Development Foundation \(CWDF\)](#) と協力しています。Dell-CWDFプログラムは、性自認が女性であり、情報通信テクノロジー (ICT) を専攻する中国の大学生を支援しています。[国連教育科学文化機関](#)によると、性自認が女性である高等教育機関の学生のうち、ICTを選択する人の割合はわずか3%です。

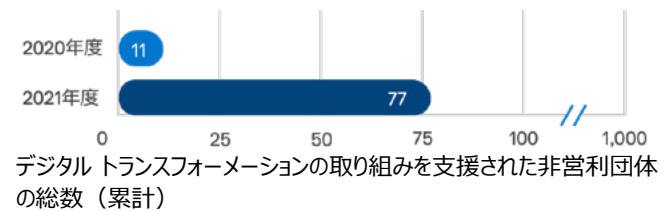
当社はCWDFと協力してオンラインおよび対面のクラス、ワークショップ、セミナーを開催し、中国の大学生がテクノロジー業界で成功を収めるために必要なスキルの習得を支援しました。2021年度は、これらのコースの1つで経験的学習を通じて人工知能 (AI) の影響を探りました。デル・テクノロジーズグループの専門スタッフが開発したこのコースでは、AIを搭載した先進運転支援システム (ADAS) ミニカーを使用して、AIフレームワーク、コーディング、およびプロセスを体験しました。AI教育とADASを組み合わせることで、性自認が女性である大学生が科学、技術、工学、数学 (STEM) のキャリア機会を追求するために必要なスキルを習得できるように支援しました。2021年度時点で、8,750人の学生 (そのうち3,675人は性自認が女性である学生) がこのAIコースで学ぶ機会を得ました。

* この目標の進行状況、範囲、測定の詳細については、[2030年に向けた目標ダッシュボード](#)をご覧ください。

2030年までに、当社が持つ専門技術とテクノロジーを使用して、非営利団体パートナー1,000団体のデジタル トランスフォーメーションを支援することで、地域社会にいっそう貢献できるようにします

非営利団体は、ポジティブな社会変革を世界で推進するための最も強力な原動力の1つであり、デル・テクノロジーズはその可能性を最大限に引き出すための支援をしたいと考えています。残念なことに、[2019年に当社が実施した調査](#)によると、非営利団体の96%がデジタル トランスフォーメーションの障壁を経験しており、非営利団体のリーダーの42%が、取り残される不安を感じていることが報告されています。これらの団体は、リソースやITの制約によって明らかに困難な状況に直面しています。そのような制約により、特に新型コロナウイルス感染症のパンデミックで経験したような、急速に変化する社会的ニーズやアクセスの問題に直面した場合に、緊急課題発生時の対応が難しくなります。

現在までの実績*



デジタル トランスフォーメーションの取り組みを支援された非営利団体の総数 (累計)

最近のハイライト

非営利団体のデジタル トランスフォーメーションを困難にしている障壁を取り払うために、当社はDellのチーム メンバー、人材、テクノロジーと世界中の非営利団体をつなぐ無償奉仕プログラムのポートフォリオを開発しました。2021年度にTech Pro Bonoプロジェクトを完了した非営利団体の1つがA21です。A21は人身売買のリスクの理解、特定、低減を目指し、世界中のあらゆる人々を対象として教育を行っています。A21の技術力とユーザーのニーズに基づき、[Tanzu Act](#) (旧Pivotal Act) のチームが、プライバシーとセキュリティを維持しつつ、A21の学校ベースの人身売買防止カリキュラムをデジタル化する支援を行いました。A21は米国のフロリダ州デュバル郡で、200人の教育者向けのオンライン カリキュラムのパイロットを行っています。

新型コロナウイルス感染症を理由として、すべてのTech Pro Bonoプログラムをリモート形式に移行しました。2021年度の目標を上回ったため、この成功したリモート アプローチを継続します。これまでに、77の非営利団体とデジタル トランスフォーメーションの取り組みにおいて協力し、2030年に向けた目標の達成を目指して順調に進んでいます。



「人身売買の被害者にアフターケアを提供するための1ドルも、ITに投資する1ドルも、同じように貴重なお金です。Tanzu Actはスチュワードシップの重要性を理解し、そのことを念頭に置いて共同活動を行っています」

KRISTEN MORSE氏、A21、グローバルリーチ ディレクター

* この目標の進行状況、範囲、測定の詳細については、[2030年に向けた目標ダッシュボード](#)をご覧ください。

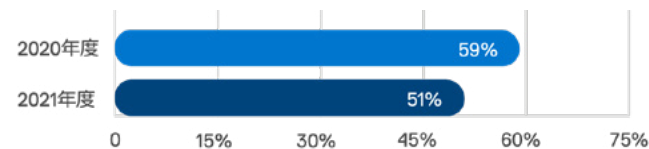
2030年まで毎年、社員の75%が地域社会において寄付をするか、ボランティア活動に参加します

私たちは地域社会を支援することに情熱を注いでいます。デル・テクノロジーズは毎年、資金、テクノロジー、専門知識を通じて、世界中の1万7,000を超える非営利団体に貢献しています。社員は、寄付、才能、時間を提供して各自が選んだ目的をサポートしています。毎年実施している社員アンケートTell Dellでは、ボランティア活動を行っているDellの社員は、そうでない社員よりも仕事に対する満足度がすべての指標において一貫して高いことがわかっています。そのため当社は、社員がボランティア活動や寄付を行いやすい環境を整備しています。

Dellはまた、災害救援団体や彼らが関心を寄せているその他の問題に対して寄付を行うとともに、チームメンバー1人あたり年間1万ドルを上限に、寄付金のマッチング ギフト制度を採用しています。

現在までの実績*

2020年度をベースラインとして、1年ごとの目標の進行状況を追跡しています。



寄付/ボランティア活動に参加している社員の割合

最近のハイライト

地域社会に貢献する1つの方法は、関心のある組織を支援したいと考えているチームメンバーをサポートすることです。2020年は前例のない課題に直面しましたが、Dellのチームメンバーは寄付とボランティアに力強く取り組みました。2021年度の寄付は最大7%向上し、ボランティア時間は51万6,444時間に上りました。リモートでのボランティア活動は276%増加し、20万6,000時間のボランティアがリモート形式で実行されました。

2万2,000人近く（ユニーク数）のチームメンバーが3,500件以上の新型コロナウイルス感染症関連イベントに参加し、合計ボランティア時間は9万4,509時間に達しました。新型コロナウイルス感染症の世界的流行に対する総合的な寄付およびボランティアとして、280万ドルの寄付（社員の寄付、Dell Match、および企業によるもの）が行われました。

蔓延する新型コロナウイルス感染症への対策として、Su Sian Tanをはじめ、Thien Chi Ming、Angeline Leeなどのチームメンバーは、シンガポールで食料不安を抱えている低収入の家族を助けるため、Dell慈善活動募金を開始しました。わずか3週間で、必要な人々に食料を分配する非営利団体、[Food from the Heart](#)のために7万2,000ドル近くの資金が集まりました。



「ボランティア活動は個人と慈善団体から始まりますが、より広いコミュニティを超えて拡大します。この経験も、デル・テクノロジーズの一員でよかったと思う1つの理由です。一人でできることはごく限られていますが、協力することで非常に大きな力を発揮できます」

SU SIAN TAN、セールスプランニングおよび戦略、シニアアドバイザー

* この目標の進行状況、範囲、測定の詳細については、[2030年に向けた目標ダッシュボード](#)をご覧ください。



倫理とプライバシーを守る

倫理とプライバシーは、ポジティブな社会的影響を生み出すための強固な基礎の確立において重要な役割を果たします。デル・テクノロジーズは、企業が倫理とプライバシーの基準を高いレベルで維持することを目指し、社会に対してガバナンスの説明責任を果たすことが重要であると考えています。Dellはプライバシーや倫理など、社会に対するガバナンス責任の高まりに企業が対応できるよう、顧客の信頼とロイヤルティを重視するプライバシー プログラムを拡張しました。急速なイノベーション、Big Data、進化する規制環境への対応が求められるこの時代に、顧客そして社員のデータを預かる者として信頼を獲得し続けるには、企業の透明性の向上が不可欠です。

誠実であり続けるために

「倫理とプライバシー」の目標は、次の重点領域に対応しています



透明性を維持するための努力を惜しみません

お客様が個人データに簡単にアクセスして削除し、データの処理方法を選択できるように、透明性への永続的な取り組みを継続していきます。当社のすべての事業と機能に浸透し、社員に受け入れられている強固なグローバル プライバシー プログラムは、強力なプライバシー保護を実現し、お客様からの信頼を高めるものです。

当社のグローバル プライバシー プログラムと、お客様データを保護し、データの使用方法和保存方法をお客様が選択できるようにするための取り組みは、当社の誇りと意欲の源です。デル・テクノロジーでは、データのプライバシーを保護し、必要な場合は政府による無制約アクセスからデータを守るという、お客様と社員からの期待に応える、永続的なプライバシーへの取り組みを行っています。しっかりとした倫理的な文化プログラムが評価され、デル・テクノロジーはEthisphere® Instituteによって[2021 World's Most Ethical Companies](#)®の1つに選ばれ、9年間高く評価されています。



誠実であることの大切さを全社員に伝え、導きます

私たちは、価値観を日々の行動の中で実践するためのサポート、ツール、トレーニングを提供することにより、正しいことを行うことに対する社員の意欲を支え、[誠実さの文化](#)に対するビジネス リーダーの取り組みを促進します。誠実さの文化に対するリーダーの取り組みを社員がどうとらえているかは、毎年社員アンケートTell Dellと2年に一度の倫理的文化に関するアンケートによって測定されます。

私たちはテクノロジーを活用し、最先端のツールを導入して、社員が日々の業務取引、活動、および意思決定の一環として誠実さとコンプライアンスの原則を適用するのを支援します。当社は、企業の透明性と誠実さを推進することを目的とした非営利団体や諮問機関に参加しており、多くの場合その設立メンバーとなっています。



パートナーとの共存関係で高い水準の責任感を養成します

私たちは、自分たちに課した水準と同等の行動規範をダイレクト パートナーや協力会社にも要求しています。

デル・テクノロジーは、業界の専門家と継続的に協力し、Dellの期待と進化する業界の要件を満たすために、独自のプログラムを評価および改善するためのデジタル ツールをダイレクトパートナーに提供しています。

また、デジタル ツールとビジネス インテリジェンスを活用して、ダイレクト パートナーを継続的に評価し、調査対象領域にプロアクティブかつタイムリーにフラグを立てるよう徹底しています。

2030年までに、データ管理プロセスを全面的に自動化することで、お客様が個人情報を簡単に管理できるようにします

最終的には、透明性がお客様の信頼を向上させます。プライバシーは基本的な権利であり、デル・テクノロジーズがお客様の個人データを処理する方法における透明性は常に最重要事項です。個人データの倫理的な使用に関する優れたビジネス慣行では、何よりもまず個人情報の収集と使用の人的影響を考慮する必要があります。私たちは、グローバル企業として世界中のプライバシー法を遵守するとともに、そうした法律の策定を支援し、お客様のプライバシー権を念頭に置いてそれらの一歩先を行く対応を行っています。

現在までの実績*

2020年度をベースラインとして、1年ごとの目標の進行状況を追跡しています。

目標	2020年度のベースライン	2021年度の実績
マイ アカウント機能の一部として、お客様向けプライバシー デジタル トラスト センターを作成します。	設計と概念実証に重点が置かれていました。オンラインのマイ アカウントを非アクティブ化および再アクティブ化する機能は、2020年度末までに27か国で完了しました。	Dellのマイ アカウントに登録済みのユーザーが自分のデータを簡単に管理できる、新しいプライバシー トラスト センターを立ち上げました。
運用上のプライバシー コンプライアンス デジタル ソリューション（RSA Archerなど）を拡張して、マイ アカウントに新しく作成されたプライバシー デジタル トラスト センターと統合します。	オンラインのマイ アカウントを非アクティブ化および再アクティブ化する機能は、2020年度末までに27か国で完了しました。2020年度は、個人データへのアクセスおよび削除機能の設計と概念実証に重点が置かれていました。	運用上のプライバシー コンプライアンス管理およびプロセスを組み込むことで、社内手続きを強化しました。
オンラインのdell.comプライバシー ステートメントを強化して、Dellのデータ収集およびプライバシー保護慣行の透明性を高めます。	オンラインのdell.comプライバシー ステートメントを強化して、Dellのデータ収集およびプライバシー保護慣行の透明性を高めます。	2021年度は、Dellの米国版プライバシー ステートメントを更新して、Dellのデータ収集およびプライバシー保護慣行の透明性を高めました。

* この目標の進行状況、範囲、測定の詳細については、[2030年に向けた目標ダッシュボード](#)をご覧ください。

達成に向けての取り組み



プライバシー ステートメントの拡充



最先端のテクノロジーを利用した透明性とお客様の設定管理の向上



高度な プライバシー ガバナンスおよびリスク管理
テクノロジーへの投資



当社と同程度に プライバシーを重視するサード
パーティー企業とのビジネス協力

新しいプライバシー トラスト センターを開始

Dellのマイ アカウントに登録済みのユーザーが自分のデータを簡単に管理できる、新しいプライバシー トラスト センターを立ち上げました。このセルフサービス センターでは、ユーザーが自分のデータにアクセスして削除したり、マイ アカウントを非アクティブ化/再アクティブ化したりすることができます。

Dellのプライバシー トラスト センターの操作性向上のため、2021年度にお客様調査を実施しました。調査の結果、ユーザーは拡充されたプライバシー ステートメントを理解しやすいと感じ、Dellの透明性に対する取り組みを高く評価していることがわかりました。

また、2021年度にデル・テクノロジーズのグローバル プライバシー プログラムに新たに参加した6か国（ブラジル、中国、インド、パナマ、タイ、および韓国）を含めて、一部自動化されたプライバシー ガバナンスおよびプロセスを社内内で実施し、お客様のデータリクエストを適時に処理できるようにしました。お客様が自分の個人データにより容易にアクセスし、削除できるよう、今後も自動化を進めていきます。

最近のハイライト



Dellのグローバル プライバシー プログラムをさらに多くの国へと拡大しました。

2021年度にデル・テクノロジーズのグローバル プライバシー プログラムに新たに参加した6か国（ブラジル、中国、インド、パナマ、タイ、韓国）でのプライバシー ステートメントを更新することで、データ保護に関する最小限の法的要件を超えて取り組みを拡大しました。新たな6か国では、当社の新しいプライバシー トラスト センターを通じて各国のデータを管理できます。Dellはプライバシー権を擁護する取り組みをこれからも拡大し、最小限の法的要件を超えて新しい国を対象として追加する予定です。

新しいグローバル プライバシー トレーニングを開発

当社が毎年実施している倫理トレーニングの一部として、新しいグローバル プライバシー トレーニングを開始しました。新しいトレーニングでは、お客様および社員の信頼を獲得し、維持することの価値を強調し、Dellのプライバシー原則、個人データに関して個人が持っている権利について説明します。

より強力な説明責任を推進

運用上のプライバシー コンプライアンス管理およびプロセスを組み込むことで、社内手続きを強化しました。たとえば、プライバシー インシデントや懸念事項を追跡するための社内手続きを世界規模で強化するとともに、是正措置を100%モニタリングするための新しい自動化された管理策を開発し、当社がお客様から預かったデータを管理する際の説明責任の強化を推進しています。当社は社内のプライバシー指標の改善を続け、運用上のプライバシー ガバナンスおよびプロセスにおける説明責任を果たします。

プライバシー権の擁護

米国連邦プライバシー権の確立に向けて活動を続けることで、お客様のプライバシー権に関する永続的な変更を推進しました。当社のチームはさまざまな政府機関と協力し、政策立案者や議員と連携して、プライバシーに関する公共政策について話し合っています。たとえば、2021年度は、[Business Roundtable](#)のメンバーとして、新型コロナウイルス感染症関連の健康データに関する個人のプライバシー権を保護するために、適切なプライバシー政策が必要であると訴えました。また、新型コロナウイルス感染症に関するテクノロジー ソリューションの開発において、お客様が重視するPrivacy by Designへの取り組みを強化し、個人のプライバシー権利の保護に努めました。さらに、新型コロナウイルス感染症に関するDell独自の健康アンケート アプリケーションの開発においてPrivacy by Designに基づく管理策を強化し、新型コロナウイルス感染症が蔓延する中で社員や訪問者の安全衛生を守りました。

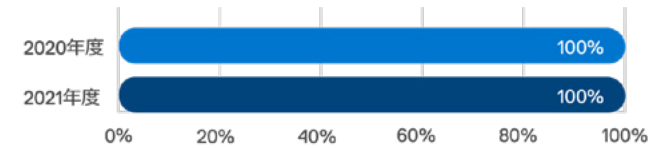
「倫理とプライバシーを守る」ための目標

2030年まで毎年、社員の100%が当社の価値観への支持を行動によって示せるようにします

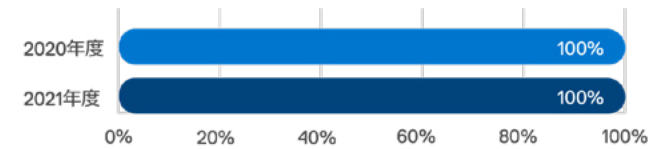
テクノロジーが人々の生活においてますます重要な役割を果たすようになる中、私たち一人ひとりがビジネスを誠実にやり、適用法の遵守を日々実践することが不可欠となっています。グローバルなテクノロジー企業の場合、この取り組みは社員から始まります。

現在までの実績*

2020年度をベースラインとして、1年ごとの目標の進行状況を追跡しています。



指定された倫理およびコンプライアンス関連トレーニングを修了したデル・テクノロジーズ社員の割合



デル・テクノロジーズの行動規範に同意しているデル・テクノロジーズ社員の割合

「Dellには23年、在籍しています。「Standing Strong Together: Confronting Racial Inequity (強力な連携：人種による不平等に立ち向かう)」はこれまで受講した中で最も優れたトレーニング クラスです。Dellの社員であることを誇りに思うようになりました。感謝の気持ちでいっぱいです」

ROCKY GUERRA、セールス、アカウント担当者



最近のハイライト

- ・ Ethisphere® InstituteによってWorld's Most Ethical Companies®の1つに9年連続で選ばれ、デル・テクノロジーズの強固なプログラムと誠実さへの取り組みが高く評価されました。
- ・ 新しいMy Ethicsアプリをローンチし、チーム メンバーが年に一度の必須倫理トレーニングを修了するための選択肢を提供しました。また、チーム メンバーはこのアプリを使用して、**行動規範**のモバイル バージョンにもアクセスできます。このアプリには、キーワード検索機能と、[Speak Up] 機能を通じて違法行為が疑われる事案を密かに報告するオプションがあります。チーム メンバーが都合の良いときにどこからでも倫理トレーニングやコンテンツを利用できるため、新型コロナウイルス感染症が流行する中でも場所にとらわれない働き方ができる、という非常に大きな価値がこのアプリにあることが証明されました。ローンチから4か月以内に8,000人以上に導入されています。
- ・ デル・テクノロジーズの年に一度の倫理トレーニングの一部として、また「インクルージョンを醸成する」というDellの2030年に向けた目標の達成を支援するものとして、新しいStanding Strong Together : Confronting Racial Inequity (強力な連携：人種による不平等に立ち向かう) コースを加えました。このトレーニング資料では、人種や民族性に重点を置き、人種に関する偏見や無意識の偏見について考え、チーム メンバーが価値ある存在として尊重され、安全であると感じるための手段を提供します。多くのチーム メンバーがこのコースを高く評価しています。
- ・ 複数年にわたってデジタル トランスフォーメーションに取り組むイニシアティブ、Ethics and Compliance Officeの一部として、取引を完了する前に社内での潜在的な違法行為を検出するよう設計された、データに基づく分析戦略を開始しました。Dellはこのアプローチによって、2022年度のより大きな発展を前に、倫理調査から主要リスクを把握し、自動化されたBig Data分析を通じて主要リスク評価指標を作成し、プロアクティブな変更を推進することができます。

* この目標の進行状況、範囲、測定の詳細については、[2030年に向けた目標ダッシュボード](#)をご覧ください。

2030年までに、ともに事業を行っているパートナーの100%が、当社の価値観への支持を行動によって示せるようになります

主要な戦略的ダイレクト パートナーは当社のビジネスの延長線上に位置し、それゆえに当社の評判と影響を左右する存在です。当社が直接取引するパートナーが、[デル・テクノロジーズのパートナー向け行動規範](#)に定められているように、合法的で倫理的に、かつ当社の期待に沿って事業を運営することは非常に重要です。

現在までの実績*

2020年度をベースラインとして、1年ごとの目標の進行状況を追跡しています。

2021年度のベースライン：96%

パートナー向け行動規範に同意しているパートナーの割合

2021年度のベースライン：100%

指定された倫理およびコンプライアンス関連トレーニングを修了したパートナーの割合

「デル・テクノロジーズ デジタルパートナー プログラムでは、腐敗行為禁止のためのコンプライアンス ベスト プラクティスについての重要なガイダンスが得られ、当社の優れた倫理的文化を有利に活かすことができます」

MARÍA JOSE CUESTAS氏、EXCELCOM、プレジデント

アルゼンチンでさまざまな業界と民間および公的組織にテクノロジー ソリューションを商用化して提供するサービス プロバイダー、Excelcomが、デジタル パートナー プログラムに参加しました。

最近のハイライト

- ・ 継続的なチャンネル リーダーシップ コミュニケーションにおいて、パートナーに対するコンプライアンスの主な期待事項とリソースについて説明しました。また、[パートナー向け行動規範](#)へのより目立つリンクも掲載しました。パートナー向け行動規範は27言語で提供され、Dellの価値観を示すとともに、コンプライアンスに関する期待事項を明確に説明しています。
- ・ 主要な戦略的パートナーとの協力を担当する者として、Dellのグローバルおよび地域の管理職を新たに設置し、チャンネル パートナー戦略と運用を向上しました。この役職配置によって、Dellの高い倫理的行動基準への取り組みを強化しながら、シンプルさと説明責任を推進します。
- ・ 2021年度は革新的なDigital Partner Programプログラムのパイロットの拡張に引き続き取り組みました。2020年度に実施した中南米、ヨーロッパ、中東、およびアフリカのパートナー サミットでデジタル パートナー プログラムを取り上げた後、パートナーからプログラムに関するお問い合わせや今後のフェーズでのプログラムへの参加希望が複数寄せられました。参加者のビジネスニーズに合わせてサービスを調整する2レベルのプログラムの設計を通じて、ヨーロッパ、中東、アフリカ、北米、および中南米でより多くのパートナーと連携する戦略を策定しました。

* この目標の進行状況、範囲、測定の詳細については、[2030年に向けた目標ダッシュボード](#)をご覧ください。

数値データ

主要な指標の3年間にわたるパフォーマンス傾向を詳細に示すことで、当社の取り組みをさらに透明化し、その進行状況を読者が追跡できるようにします。私たちは毎年、当社のビジネス全体にわたる重要な指標について報告を行っています。2030年に向けたProgress Made Realプランに示されている目標に直接結びつく指標もあれば、さまざまなステークホルダーにとって関連性の高いその他のビジネス指標について詳しく知る手掛かりになるものもあります。当社はSustainability Accounting Standards Boardが定めるGlobal Reporting Initiative (GRI) スタンドガードと、世界経済フォーラムの主要なステークホルダー資本主義測定指標に従い、フレームワークレポートを使用してこの情報を補完しています。また、GRIインデックスにより、GRIの情報開示と気候関連財務情報開示タスクフォースの推奨事項のマッピングを提供しています。

『Progress Made Real』で使われている指標や情報は、独自の年次Global Impact Progressレポートを発行しているVMwareを除く、デル・テクノロジーズ（「Dell」、「当社」または「私たち」）のために私たちが達成を目指している活動の成果を示すものです。特に明記されていない限り、RSA、Secureworks、Boomi、Virtustream、およびDell Financial Servicesのデータは、このレポートの作成時点で関連するものが掲載されています。RSAのデータは、売却日である2020年9月1日までの分のみ記載されています。

数値データ：サステナビリティを推進する

指標	2019年度	2020年度	2021年度	メモ
製品に使用されている持続可能な素材 ポンド単位（別途記載がある場合を除く）				
持続可能な素材の使用の合計量	該当なし	25,400,200	27,766,500	新しいDell Technologiesブランド製品で使用されているリサイクル/再生可能素材のみが含まれます。概数であるため、合計が合わない場合があります。前回（2019年）のベースラインを2020年度のベースラインとして使用しています。
リサイクル プラスチックの使用	該当なし	24,730,100	26,472,100	新しいDell Technologiesブランド製品に含まれるリサイクル プラスチックの量を表します。従来の原料（水のボトル、CDケースなど）からの消費者使用後の再生プラスチックと、寿命を迎えたIT製品からのクローズドループ プラスチックが含まれます。数値は百の位で四捨五入したものです。前回（2019年）のベースラインを2020年度のベースラインとして使用しています。2019年からの増加は、報告プロセスの向上によってデータの可視性と正確性が向上したためです（特にディスプレイ ポートフォリオで使用されている再生プラスチックについて）。
再生カーボン ファイバーの使用	該当なし	670,200	1,284,400	新しいDell Technologiesブランドのモビリティ製品で使用するために成形業者に出荷された再生カーボン ファイバーの量を表します。数値は百の位で四捨五入したものです。前回（2019年）のベースラインを2020年度のベースラインとして使用しています。
リサイクル レアアース磁石の使用	該当なし	12,800	6,400	他業界での使用支援に加え、ハード ディスク ドライブを搭載した新しいDell Technologiesブランド製品に組み込むためにサプライヤーに出荷されたリサイクル磁石の数を表します。前回（2019年）のベースラインを2020年度のベースラインとして使用しています。2021年度の減少は、新型コロナウイルス感染症によってサプライ チェーンが停止したためです。 ¹
梱包に使用されている持続可能な素材 ポンド単位（別途記載がある場合を除く）				
海洋プラスチックの使用	19,711	73,366	118,875	オリジナル デザイン メーカーに出荷され、新しいDell Technologiesブランド製品パッケージに組み込まれた海洋プラスチックの量を表します。2019年度は、47万4,300個のプラスチック包装トレイとエンドキャップに海洋プラスチックが使用されました。2020年度は、197万5,306個のプラスチック包装トレイとエンドキャップに海洋プラスチックが使用されました。2021年度は、272万4,004個のプラスチック包装トレイとエンドキャップに海洋プラスチックが使用されました。 ²
責任ある電子機器の廃棄				
回収された製品の割合	9.5	9.1	9.6	以前は、回収した使用済み素材の量を報告していました。現在は、リサイクルおよび再利用を目的として収集された合計台数が販売した製品の量に占める割合を報告しています。2021年度からは、より高度な測定方法として、実際の回収台数と、回収した素材の重量から換算した台数を組み合わせています。さらに正確な台数を把握できるよう、引き続き測定方法を強化していきます。当社は回収した副産物カテゴリーの詳細を含む、よりきめ細かいレポートを提供するために、リサイクル パートナーと緊密に協力しています。 ³

数値データ：サステナビリティを推進する

指標	2019年度	2020年度	2021年度	メモ
温室効果ガス（GHG）排出量 二酸化炭素換算のメートルトン（MTCO ₂ e）単位				
Scope 1およびScope 2の市場ベースの温室効果ガス（GHG）排出量	366,700	298,500	219,700	リーススペースを含む世界中のすべての施設と、社用車および社用航空機。
Scope 1のGHG排出量	58,100	58,000	44,900	
Scope 2のGHG排出量、市場ベース	308,600	240,500	174,900	リーススペースを含む世界中のすべての施設。
Scope 2のGHG排出量、拠点ベース	432,100	411,400	360,800	
Scope 3の排出量（合計）	該当なし	16,238,000	14,962,600	
Scope 3のGHG排出量 — Category 1、購入した製品およびサービス	2,644,100	3,748,600	3,497,500	ダイレクト資材サプライヤーの排出量は、2020年のCDPの報告サイクルでDellと共有された、世界全体のScope 1および2のGHG排出量（サプライヤーが報告）に対するDellの金額ベースのシェアに基づいて割り当てられます。2019年度から2020年度まで、Dellのダイレクト資材サプライヤーを通じての使用量が大幅に増加し、関連するGHG排出量が増加しました。2020年度から2021年度にかけても使用量は増加し続けましたが、サプライチェーンがGHG削減に取り組んだ結果、絶対的排出量は減少しました。 ⁴
Scope 3のGHG排出量 — Category 3、上流での燃料およびエネルギー関連活動	140,000	131,700	105,500	購入した燃料および電力（デル・テクノロジーズの事業運営において使用したもの）に関連する、上流での排出量。
Scope 3のGHG排出量 — Category 4、上流での輸送/流通	該当なし	763,400	1,098,200	GLEC Framework Scope 3、Category 4のガイドラインに従って、この数値はDellが支払いを行ったアウトソーシング物流サービスからのWTW排出量が含まれます。EPEAT関連の報告基準には、Dellが支払いを行ったアウトバウンド物流およびお客様の引き取りからのWTW排出量が含まれます。2021年度の数値は176,600 MTCO ₂ eです。 ⁵
Scope 3のGHG排出量 — Category 6、出張	329,200	314,300	61,400	RSAIは含まれません。 ⁶
Scope 3のGHG排出量 — Category 11、販売した製品の使用	11,590,000	11,280,000	10,200,000	このデータの範囲には、PrecisionやAlienwareをはじめとした、すべてのサーバーシステム、ストレージシステム、ネットワークシステム、ディスプレイ、クライアントノートパソコン、デスクトップシステムが含まれます。

数値は百の位で四捨五入したものです。合計が合わない場合があります。

Scope 1、2、3の温室効果ガス排出量、エネルギー消費量、取水量、排水量に関する第三者保証報告は[こちら](#)でご覧いただけます。

数値データ：サステナビリティを推進する

指標	2019年度	2020年度	2021年度	メモ
デル・テクノロジーズの事業運営におけるエネルギー使用量 キロワットアワー（kWh）単位（別途記載がある場合を除く）				このセクションのエネルギーに関する数値は、リーススペースを含む世界中のすべての施設と、会社が所有およびリースする輸送手段によるものです。
電力消費量（合計）	1,039	1,029	958	敷地内で使用された電力。
再生可能電力消費量	346	461	513	敷地内で発電され、使用された再生可能電力。
総消費量に占める再生可能電力の割合	33%	45%	54%	
その他のエネルギー消費量	205	200	147	建物と、会社が所有およびリースする輸送手段で使用された、購入した加熱/冷却用液体およびガス燃料。
エネルギー総消費量	1,244	1,229	1,106	
デル・テクノロジーズの事業運営における水使用量 1,000立方メートル（m ³ ）単位				水の数値は、リーススペースを含む、世界中のすべての施設のものであります。
取水量 — 総量	2,298	2,371	1,949	
サードパーティーの水源	2,210	2,335	1,900	地方自治体および民間の水源から得た淡水および回収した排水。
地下水源	88	35	49	敷地内の地下水井戸から汲み上げた水。

概数であるため、合計が合わない場合があります。

Scope 1、2、3の温室効果ガス排出量、エネルギー消費量、取水量、排水量に関する第三者保証報告は[こちら](#)でご覧いただけます。

数値データ：サステナビリティを推進する

指標	2019年度	2020年度	2021年度	メモ
製造業務からの排水量 メートルトン（MT）単位（別途記載のある場合を除く）				
危険廃棄物の発生	13,802	13,175	12,505	データはデル・テクノロジーズが所有する製品組み立て施設のものであります。
発生した無害廃棄物の合計に対する割合としての埋め立て回避率	98%	99%	97%	
危険廃棄物のリサイクルまたは再利用	12,410	11,472	10,544	
危険廃棄物の回収（廃棄物のエネルギー化）	996	1,491	1,476	
危険廃棄物の焼却	0	0	4	
危険廃棄物の堆肥化	94	107	54	
危険廃棄物による埋め立て	302	105	427	
安全衛生に関する指標（デル・テクノロジーズの事業運営）				
労災補償対象の傷害/疾病率	0.08	0.08	0.04	100人の正社員（FTE）あたりの事例数。
DART（休業、作業転換、作業制限を伴う傷病）率	0.05	0.04	0.02	
仕事関連の死亡者の総数	0	0	0	全社員のケース数。

数値データ：インクルージョンを醸成する

指標	2019年度	2020年度	2021年度	メモ
自らを女性と考えるチームメンバー（世界中の社員に占める割合）	30.4	31.1	31.8	世界中の社員に適用されます。自らを女性と自認する人の割合を含みます。 ⁷
非技術職の女性割合	35.1	35.8	36.7	世界中の社員に適用されます。自らを女性と自認する非技術職の割合を含みます。 ⁸
技術職の女性割合	19.2	20.1	20.8	世界中の社員に適用されます。自らを女性と自認する技術職の割合を含みます。 ⁹
管理職の女性割合	23.4	24.4	25.8	世界中の社員に適用されます。自らを女性と自認する管理職の割合を含みます。 ¹⁰
米国全体の民族性：ヒスパニックまたはラテン系	7.7	8.2	8.9	米国の社員に適用されます。自らを示されている人種/民族と自認する個人の割合を含みます。 ¹¹
米国全体の民族性：黒人またはアフリカ系アメリカ人	4.9	5.1	5.3	
米国全体の民族性：アジア系	14.2	14.5	14.7	
米国全体の民族性：アメリカ先住民またはアラスカ先住民	0.5	0.5	0.5	
米国全体の民族性：ネイティブ ハワイアンなどの太平洋諸島住民	0.2	0.2	0.2	
米国全体の民族性：2つ以上の人種	1.7	1.7	1.7	
米国全体の民族性：白人	69.9	68.9	67.4	
米国全体の民族性：指定なし	0.9	0.7	0.9	

数値データ：インクルージョンを醸成する

指標	2019年度	2020年度	2021年度	メモ
米国の民族性（非技術職）：ヒスパニックまたはラテン系	8.4	9.0	9.8	米国の社員に適用されます。自らを示されている人種/民族と自認する個人の割合を含みます。 ¹²
米国の民族性（非技術職）：黒人またはアフリカ系アメリカ人	5.3	5.5	5.8	
米国の民族性（非技術職）：アジア系	9.1	9.1	9.1	
米国の民族性（非技術職）：アメリカ先住民またはアラスカ先住民	0.5	0.5	0.5	
米国の民族性（非技術職）：ネイティブ ハワイアンなどの太平洋諸島住民	0.2	0.2	0.2	
米国の民族性（非技術職）：2つ以上の人種	1.9	1.8	1.8	
米国の民族性（非技術職）：白人	73.8	72.8	71.4	
米国の民族性（非技術職）：指定なし	0.9	0.7	0.9	
米国の民族性（技術職）：ヒスパニックまたはラテン系	6.2	6.5	7.1	米国の社員に適用されます。自らを示されている人種/民族と自認する個人の割合を含みます。 ¹³
米国の民族性（技術職）：黒人またはアフリカ系アメリカ人	4.2	4.2	4.4	
米国の民族性（技術職）：アジア系	24.8	25.6	26.0	
米国の民族性（技術職）：アメリカ先住民またはアラスカ先住民	0.5	0.5	0.5	
米国の民族性（技術職）：ネイティブ ハワイアンなどの太平洋諸島住民	0.1	0.1	0.1	
米国の民族性（技術職）：2つ以上の人種	1.3	1.4	1.4	
米国の民族性（技術職）：白人	62.1	60.7	59.2	
米国の民族性（技術職）：指定なし	0.8	0.7	1.0	

数値データ：インクルージョンを醸成する

指標	2019年度	2020年度	2021年度	メモ
米国の民族性（管理職）：ヒスパニックまたはラテン系	6.2	6.9	7.9	米国の社員に適用されます。自らを示されている人種/民族と自認する個人の割合を含みます。 ¹⁴
米国の民族性（管理職）：黒人またはアフリカ系アメリカ人	2.9	3.0	3.5	
米国の民族性（管理職）：アジア系	11.4	11.7	12.8	
米国の民族性（管理職）：アメリカ先住民またはアラスカ先住民	0.3	0.4	0.6	
米国の民族性（管理職）：ネイティブ ハワイアンなどの太平洋諸島住民	0.1	0.1	0.1	
米国の民族性（管理職）：2つ以上の人種	1	0.9	1.1	
米国の民族性（管理職）：白人	77.4	76.1	72.9	
米国の民族性（管理職）：指定なし	0.6	0.6	0.8	
Employee Resource Groups（ERGs）に参加している社員の割合	30	33	44	現時点では、ERGsへの参加率を、1つまたは複数のERGsに登録しているDell社員の数として報告しています（ボランティア活動とERGsへの参加を追跡する当社の記録システム、YourCauseを使用）。 データは世界中の社員に適用されます（SecureworksおよびVMwareの社員を除く）。 ¹⁵
ERG地域支部の総数	370	412	463	デル・テクノロジーズの地域レベルERGは、チームメンバーが自分らしさを発揮し、多様な意見を持ち寄り、声を結集させることで、ビジネスおよび社会的影響を高める組織です。支部の数は、ERGコミュニティのエンゲージメントの範囲を測る尺度です。この指標の範囲はデル・テクノロジーズに雇用された社員であり、正規、フルタイム、パートタイム、インターン、期間限定のステータスが含まれます。SecureworksおよびVMwareの社員は含みません。現時点では、ERGsへの参加率を、1つまたは複数のERGsに登録しているDell社員の数として報告しています（ボランティア活動とERGsへの参加を追跡する当社の記録システム、YourCauseを使用）。
ボランティア活動を行っている社員の割合 ¹⁶	52	59	51	

数値データ：人々の生活に変革をもたらす

指標	2019年度	2020年度	2021年度	メモ
ボランティア活動の合計時間（千時間単位）	890	914	516	
医療、教育、経済的な機会均等の取り組みの影響を受けた人の累計数（累計、千人単位）	2,471	46,588	93,565	2019年度には、この指標は、戦略的寄付プログラムを通じて直接影響を受けた子どもの総数を対象とするLegacy of Good目標と整合していました。2020年度には、この目標は、医療、教育、経済的な機会均等の取り組みの影響を受けた人の総数を対象とする、10億人の「人々の生活に変革をもたらす」というProgress Made Realの目標と整合するようになりました。そのため、2019年度のデータには、直接的な影響と間接的な影響が含まれます。
寄付総額（100万米ドル単位）	68.5	51.6	49.9	この指標は、各事業年度の公正市場価格で評価された、現金および現物製品とサービスによる寄付の合計を表しています。この値には、社員、ベンダー、またはお客様からの寄付は含まれません。
当社の社会的および教育プログラムによって支援された、自らを少女、女性、マイノリティーグループと考える人の割合	該当なし	51.7	56.1	10億人の人々に成果をもたらすという目標において、報告済みの取り組みの対象となった個人の総数のうち、自らを少女、女性、マイノリティーグループと考えるメンバーが占める割合です。これは2020年度の新しい指標です。 ¹⁷
デジタルトランスフォーメーションの取り組みを支援された非営利団体の総数（累計）	0	11	77	現在、この測定には、Tech Pro Bonoプログラムに参加している非営利団体の数が含まれます。現在、Dellの他の取り組み（ビジネスユニットの直接寄付など）を通じてサポートされている非営利団体や、社員のスキルベースの有機的なボランティア活動の恩恵を受けている組織を含める測定方法の開発を進めています。 デル・テクノロジーズは、プログラム前後の参加率を測定し、の非営利団体パートナーの今後のデジタルトランスフォーメーションの進行度を定量的に示すことのできる、デジタル評価ツール（DAT）の開発に投資してきました。現在、TechSoupというサードパーティープロバイダーがデジタル評価ツールを開発中です。 ¹⁸

数値データの文末脚注

- 1 リサイクルレアアース磁石の使用は、持続可能な素材の使用の合計量には含まれていません。
- 2 これらの数字はサプライヤーによるもので、±10%の差異があります。
- 3 まだ市販されていない将来の製品や、もはや市販されなくなった製品について調整が必要となる場合があります。場合によっては、重量ベースの想定値を引き続き使用する必要があります。
- 4 2020年のCDPの報告サイクルでは、2019年のサプライヤー情報が使用されています。サプライヤーの排出量は、使用量の100%をカバーするものと推定されています。これらの数値は百の位で四捨五入したものです。Scope 3, Category 1：購入した商品およびサービスの絶対的なGHG排出量データー 2019年度は2,644,075 MTCO₂e、2020年度は3,748,553 MTCO₂e、2021年度は3,497,494 MTCO₂eです。
- 5 2020年7月に2020年度Progress Made Realレポートが発行された後、当社はこの指標のベースラインを計算しました。今後の計算方法とデータ収集の成熟とともに、これらの数値を改めて示します。Dellのサービス提供および物流拠点に関する輸送は含まれません。これらの数値は百の位で四捨五入したものです。Scope 3, Category 4：上流での輸送/流通の絶対的なGHG排出量データー 2019年度は該当なし、2020年度は763,397 MTCO₂e、2021年度は1,098,159 MTCO₂eです。

DellはScope 3, Category 4の排出量について、温室効果ガス（GHG）プロトコルで提供されているものではなく、GLECフレームワークとWell-to-Wheel（油井から車輪まで）の排出係数を使用しています。これは、データ収集の開発においてリソースの制約があるためです。将来はGLECフレームワークおよびGHGプロトコルの影響を検討した上で、物流に伴う排出量の報告に対する長期的なアプローチを選択したいと考えています。

GLECフレームワークを使用することで、GHGプロトコルを使用する場合よりも多く排出量が測定されます。これは、GLECフレームワークでは上流の総量と、コンポーネントおよび製品の移動のため直接使用する物流に伴う排出量（Well-to-Wheel）が測定されるためです。GHGプロトコルでは、直接使用する輸送に伴う排出量（Tank-to-Wheel）のみが測定されます。

- 6 2019年度と2020年度の出張による排出量は、航空と鉄道が対象となっています。2021年度からは、ホテル宿泊とレンタカーに関連する排出量も含まれます。飛行機を使用した出張での排出量は、放射強制力の増加係数で計算されます。
- 7 「世界中の社員」とは、デル・テクノロジーズに雇用された社員として定義され、正規、フルタイム、パートタイム、インターン、期間限定のステータスが含まれます。SecureworksおよびVMwareの社員は含まれません。デル・テクノロジーズは2020年9月1日付で、Symphony Technology Group（STG）へのRSAの売却を完了しました。したがって、2021年度のデータにはRSAの社員は含まれていません。2021年度のレポートは2021年1月29日付です。
- 8 「世界中の社員」とは、デル・テクノロジーズに雇用された社員として定義され、正規、フルタイム、パートタイム、インターン、期間限定のステータスが含まれます。SecureworksおよびVMwareの社員は含まれません。このデータには、人事、財務、法務など、非技術職の社員が含まれています。デル・テクノロジーズは2020年9月1日付で、Symphony Technology Group（STG）へのRSAの売却を完了しました。したがって、2021年度のデータにはRSAの社員は含まれていません。2021年度のレポートは2021年1月29日付です。
- 9 「世界中の社員」とは、デル・テクノロジーズに雇用された社員として定義され、正規、フルタイム、パートタイム、インターン、期間限定のステータスが含まれます。SecureworksおよびVMwareの社員は含まれません。このデータには、人事、財務、法務など、非技術職の社員が含まれています。デル・テクノロジーズは2020年9月1日付で、Symphony Technology Group（STG）へのRSAの売却を完了しました。したがって、2021年度のデータにはRSAの社員は含まれていません。2021年度のレポートは2021年1月29日付です。

- 10 「世界中の社員」とは、デル・テクノロジーズに雇用された社員として定義され、正規、フルタイム、パートタイム、インターン、期間限定のステータスが含まれます。SecureworksおよびVMwareの社員は含まれません。「管理職」とは、エグゼクティブまたはマネージャーレベルの管理職に就いている社員として定義されています。デル・テクノロジーズは2020年9月1日付で、Symphony Technology Group（STG）へのRSAの売却を完了しました。したがって、2021年度のデータにはRSAの社員は含まれていません。2021年度のレポートは2021年1月29日付です。
- 11 「米国の社員」とは、デル・テクノロジーズに雇用された社員を指し、米国（プエルトリコを含む）内の拠点で働く正規、フルタイム、パートタイム、インターン、期間限定のステータスを含まれます。SecureworksおよびVMwareの社員は含まれません。デル・テクノロジーズは2020年9月1日付で、Symphony Technology Group（STG）へのRSAの売却を完了しました。したがって、2021年度のデータにはRSAの社員は含まれていません。2021年度のレポートは2021年1月29日付です。
- 12 「米国の社員」とは、デル・テクノロジーズに雇用された社員を指し、米国（プエルトリコを含む）内の拠点で働く正規、フルタイム、パートタイム、インターン、期間限定のステータスを含まれます。SecureworksおよびVMwareの社員は含まれません。このデータには、人事、財務、法務など、非技術職の社員が含まれています。デル・テクノロジーズは2020年9月1日付で、Symphony Technology Group（STG）へのRSAの売却を完了しました。したがって、2021年度のデータにはRSAの社員は含まれていません。2021年度のレポートは2021年1月29日付です。
- 13 「米国の社員」とは、デル・テクノロジーズに雇用された社員を指し、米国（プエルトリコを含む）内の拠点で働く正規、フルタイム、パートタイム、インターン、期間限定のステータスを含まれます。SecureworksおよびVMwareの社員は含まれません。このデータには、情報技術、エンジニアリング、データサイエンス、サイバーセキュリティなど、技術職の社員が含まれています。デル・テクノロジーズは2020年9月1日付で、Symphony Technology Group（STG）へのRSAの売却を完了しました。したがって、2021年度のデータにはRSAの社員は含まれていません。
- 14 「管理職」とは、エグゼクティブまたはマネージャーレベルの管理職に就いている社員として定義されています。「米国の社員」とは、デル・テクノロジーズに雇用された社員を指し、米国（プエルトリコを含む）内の拠点で働く正規、フルタイム、パートタイム、インターン、期間限定のステータスを含まれます。SecureworksおよびVMwareの社員は含まれません。デル・テクノロジーズは2020年9月1日付で、Symphony Technology Group（STG）へのRSAの売却を完了しました。したがって、2021年度のデータにはRSAの社員は含まれていません。2021年度のレポートは2021年1月29日付です。
- 15 デル・テクノロジーズのEmployee Resource Groups（ERGs）は、社員の真の姿、多様な視点、総合的な意見を集めることで、当社のビジネスと社会的影響の推進に寄与します。
- 16 2020年度は初めて、ボランティア活動および寄付として定義された取り組みへの参加者の数を追跡しました。2019年度以前は、ボランティア活動を行っているチームメンバーの割合と、寄付とマッチングの金額を報告していました。
- 17 「マイノリティーグループ」とは、社会経済的地位の低いグループと社会的少数者であるマイノリティーを指します。
- 18 2020年度にリーチした非営利団体の数は以前に5と過小報告されていましたが、Tech Pro Bonoプログラムを通じてデジタルトランスフォーメーションへの取り組みを支援されている非営利団体の実際の数が11に修正されました。レポート参加者を考慮に入れると、2021年度にTech Pro Bonoプログラムを通じてデジタルトランスフォーメーションへの取り組みを支援された非営利団体は66であり、これまでにデジタルトランスフォーメーションへの取り組みを支援された非営利団体の累計は77に上ります。

レポートの仕組み

この2021年度Progress Made Realレポートは、ダイバーシティー&インクルージョン レポート、サプライチェーン サステナビリティ プログレス レポート、Global Reporting Initiative (GRI) スタンダードに基づくオンライン インデックス、および以下にリストされているその他のレポートと組み合わせて、お客様をはじめとするステークホルダーを対象に、Dellがどのように取り組んでいるのかを説明するものです。このレポートの前のバージョンは2021年6月に発行されました。[当社のすべてのレポート](#)の現在およびアーカイブ コピーをご覧ください。



2021年ダイバーシティー&インクルージョン レポート

私たちが、インクルージョンを受け入れ、世界中のさまざまなお客様を象徴する働き方をどのように実現しているのかをご覧ください。

ESG基準およびフレームワークに従った報告

GRIスタンダード、SASBスタンダード、WEFの主要なステークホルダー資本主義測定指標に従ったフレームワーク レポートをご覧ください。当社のGRIインデックスでは、GRIの情報開示とTCFDの提言との対応付けを行っています。

鉱物の責任ある調達に関するレポート

私たちは人類すべての国際的に認められた人権を支持し、尊重し、擁護します。また、責任ある鉱物調達を行うことを、グローバルなアプローチの一環として組み込んでいます。



2020年サプライチェーン サステナビリティ プログレス レポート

当社はテクノロジー業界で最大規模の社会および環境責任保証プログラムの1つを管理しています。このレポートでは、当社のサステナビリティに関する取り組みにおける重要なアクションや達成してきたことに関する詳細が報告されています。

CDP水の安全保全レポート

デル・テクノロジーズは、将来にわたる水の安全保全を支援する企業の取り組みを取り上げる、CDP水の安全保全レポートを定期的に提出しています。

CDP気候変動レポート

デル・テクノロジーズは、気候変動のリスクを軽減する企業の取り組みを取り上げる、CDP気候変動レポートを定期的に提出しています。

用語集

この用語集では、本レポートで使用されている用語について説明しています。また、デル・テクノロジーズ 社会的影響 プログラムのコンテキストにおいて使用する定義を付けています。

アライ：少数派または社会的に無視されているグループの人々の支持者。アライは、自分のグループ以外の人をサポートするために行動を起こします。

バイオプラスチック：石油ベースではない生物資源に由来するプラスチック。

能力構築：組織やコミュニティが、急速に変化する世界で生き残り、適応し、成功を収めるために必要なスキル、才能、能力、プロセス、およびリソースを開発および強化するプロセス。

児童労働：（特に違法または非人道的と見なされる状況で）産業や仕事に児童に従事させること。

循環経済：廃棄物や汚染を発生させないように設計する、製品や素材を使用し続ける、自然体系を再生する、という原則に基づく経済体制。

循環性：廃棄物や汚染を発生させないように設計し、製品や素材を使用し続け、自然体系を再生する経済体制または製品開発プロセスを説明する言葉。

気候変動難民：気候変動などの理由により移住した人々、または住む場所を失った人々。

気候関連シナリオ：気候変動の大規模で複雑な性質に関して、将来考えられる物理的、政治的、または経済的シナリオ。

クローズドループ：その素材が最初に使用されたのと同じタイプの製品を製造するために、素材が回収、返却、再利用されること。Dellの場合、新しいIT製品にするために（ブランドや回収ネットワークを問わず）あらゆるIT製品から素材を回収することを指します。

CO₂e、二酸化炭素換算量：さまざまな温室効果ガスの量を共通の単位で示すための用語。温室効果ガスの量や種類にかかわらず、CO₂eは同等の地球温暖化を引き起こす二酸化炭素（CO₂）に換算した量を表します。

COP26：国連気候変動枠組条約第26回締約国会議。2021年11月1日～12日、スコットランドのグラスゴーで開催。

DART（休業、作業転換、作業制限を伴う傷病）率：労働災害の重大度の指標。

データ管理プロセス：データを統治し、管理するプロセス。データの品質、ガバナンス、およびデータ管理目標を達成するために設計された、一般的な社内管理策です。

脱炭素化：炭素を削減すること。多くの場合、持続可能な方法で二酸化炭素（CO₂）排出量を削減し、相殺する経済体制への移行を指します。

デジタル砂漠：インターネットやその他の接続が限られている、または存在しない地理的地域。

デジタル ディバイド（情報格差）：コンピューターやインターネットをすぐに利用できる人と、そうでない人の格差。

デジタル インクルージョン：個人や団体が情報通信技術を利用できること。

デジタル リテラシー：情報通信技術を使用して、情報を検索、評価、作成、伝達できること。認知的スキルと技術的スキルの両方を必要とします。

ダイバーシティ：特に性別、人種、文化、性的指向、社会経済的背景、能力においてインクルージョンを持つ、さまざまなタイプの人々で構成されている状態。

下流：製品の製造後のバリューチェーンにおいて、製品が流通、使用、または廃棄される各段階。

エコシステム：相互作用する有機体とその物理的環境の生物群集。

社員のネット プロモーター スコア：ネット プロモーター スコア（NPS）を中心とする概念に基づき、社員のロイヤルティを測定する指標。社員が自分の職場をどの程度家族や友人に勧めたいと思うかを測定する手法です。

エネルギー効率：より少ないエネルギーで同量の有効出力を得ることで、エネルギー消費量を削減する手法。

ESG：環境、社会、ガバナンスの頭文字。

民族性：共通する人種、民族、部族、宗教、言語、文化の起源または背景に基づいて分類された大人数のグループ。民族性は、人種と同様に社会的な構造ですが、よりインクルーシブな用語です。

電子廃棄物：不要になった、動作しない、寿命が近づいた、または寿命を迎えた電子製品。

強制労働：不利益を被ることになると脅し、人に自らの意思に反して労働または役務を提供させること。

化石燃料：古代の動植物が分解されて形成された炭素ベースの燃料。

未来志向のスキル：新しいキャリアに適した、必要とされる可能性のあるスキル。

Global Reporting Initiative（GRI）：企業、政府、その他の組織が気候変動、人権、汚職などの問題への影響を理解して伝達するのに役立つ、国際的な独立した標準化団体。

ガバナンス：統治行為またはその方法。

温室効果ガス（GHG）：地表から放射された赤外線を吸収することで、気候変動を引き起こしている気体。二酸化炭素やメタンなど。

温室効果ガス プロトコル：民間部門および公共部門の事業運営およびバリューチェーンからの温室効果ガス排出量を測定、報告するために、標準化された一連の包括的なグローバルフレームワーク。

水ストレスの高い地域：一定期間、または低品質のため使用量が制限されているときに、水の需要が使用可能な水量を超える地理的地域。当社は水ストレスを判定するために、WRI Aqueduct Baseline Water Stress指標を使用します。水ストレスがあると思われる地域では、指標スコアが高く（または非常に高く）なっています。

歴史的黒人大学（HBCU）：1964年以前にアフリカ系アメリカ人の教育を主な目的として設立された米国の高等教育機関（計102校）。

人権：サプライチェーン、事業運営、お客様による製品およびサービスの使用を含むバリューチェーン全体で、人権を尊重し、人権侵害をなくすこと。「紛争鉱物」への対応を含みます。

人権影響評価（HRIA）：事業運営、投資計画、政府の政策、または貿易協定が人権に及ぼす潜在的な影響を、体系的に特定し、予測し、対処するプロセス。

人身売買：労働や役務の提供、または売春をさせるために、個人を搾取する犯罪。

アイディエーション セッション：新たなアイデアを生み出し、発展させ、伝える創造的プロセス。

インクルージョン：すべてのチームメンバーが尊重され、グループの一員であると感じ、機会と関与へ平等にアクセスできる環境。

Internet of Things (IoT)：日常的に使用される物に埋め込まれたコンピューティングデバイスのインターネットを介したインターコネクトで、それらのデバイスによるデータの送受信を可能にします。

インターセクショナルリティー：特に疎外された個人またはグループの経験において、複数の形態の差別（人種差別、性差別、階級差別など）の影響が組み合わさったり重なり合ったり交差したりする、複雑で累積的なあり方。

ISO 50001エネルギー管理システム規格：組織によるエネルギー使用の管理および制御のために、国際標準化機構によって開発されたフレームワーク。

ラテンアメリカ系：ラティーノやラティーナに代わる、性別に依存しないノンバイナリーな言い方。

LGBTQIA+：レズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダー、クィアまたはクエスチョニング、インターセックス、アセクシャルまたはアライの頭文字。DellのPride ERGの推奨事項に基づき、当社はすべての性的指向および性自認を受け入れる姿勢を表すものとして、この頭文字を使用します。

線形経済：当社の年次会計報告書内で開示される売上、税引前利益、純利益などの指標を使用して測定される、Dellが創出する価値。

重要性：このレポートでは、重要性とは当社のESGレポートおよび戦略のコンテキスト内での重要性を指し、証券取引法またはその他の適用法における重要性の概念を指すものではありません。

マイクロアグレッション：人種的または民族的マイノリティなどの少数派集団のメンバーに対する、目立たない、または無意識の差別と見なされる発言、行為、または直接的なインシデント。

マイノリティー学生受入大学（MSI）：マイノリティーの学生を受け入れる米国の高等教育機関。これには、歴史的黒人大学、ヒスパニック学生受入大学、部族大学、アジア系・米国先住民・太平洋諸島系学生受入大学が含まれます。

ムーンショットゴール：大胆で意欲的、または挑戦的な目標。

ネットゼロ：企業のバリューチェーン内での活動において、温室効果ガス排出量による気候変動への影響が最終的にまったくない状態。

オフセット：相反する物の効果を減殺または相殺させる金額または量。通常は温室効果ガスに関連して使用されます。

敷地内での再生可能エネルギーの生成：エネルギーを消費する場所で再生可能エネルギーを生成する行為。

事業運営に伴う排出量：施設の運営または企業の事業運営によって発生する温室効果ガス排出量。

パートナー：企業のバリューチェーン内の協力者、お客様、またはサプライヤー。

非白人：主に米国で使用されている用語で、白人ではない人をいいます。

プラネタリー バウンダリー（惑星限界）：ストックホルム レジリエンスセンターが開発した概念。人類の将来世代が発展と繁栄を続けられる安全域の9つの限界値を表します。

製品のライフサイクル：すべての製品が導入から使用中止または最終的な寿命到達までに通過するサイクル。または、製品の製造（原材料の生産を含む）、梱包、流通、使用、寿命到達時の廃棄において関連する全手順を段階的に検討すること。

製品ポートフォリオのエネルギー強度目標：製品ポートフォリオに必要な平均エネルギー量を標準化するための量の目標。

パルスサーベイ：社員に対して定期的に（月に一度、四半期に一度など）実施する短く簡潔なアンケート。通常は、従業員満足度、職務内容、コミュニケーション、関係、労働環境などについての考えを確かめるために使用されます。

人種に関する偏見：人種的または民族的アイデンティティーに基づいた、明示的または黙示的な選好または判断。

放射強制力：ある気候因子が地表に向かって作用する放射エネルギーの量に与える影響の大きさ。気候変動に関する政府間パネルによって定義されています。

雨水収穫システム：雨水を集め、貯蔵することを目的として設計された機械装置。

レアアース磁石：希土類元素を含む、強磁性の物質。

再生カーボンファイバー：廃棄物の流れ、廃棄された製品などから回収され、再利用されたカーボンファイバー。

リサイクル素材含有率：ある製品において、リサイクル素材を原料としている部分が占める割合。

再生可能素材含有率：ある製品において、再生可能素材を原料としている部分が占める割合。

再生可能エネルギー：風力や太陽光など、使用しても枯渇することのないエネルギー源。

Responsible Business Alliance（RBA）：グローバルサプライチェーンにおける企業の社会的責任に取り組む、世界レベルの企業同盟。

責任ある鉱物調達：社会的、経済的、および環境的要因を考慮し、基本的な基準を維持する、鉱物調達慣行。

Science Based Target initiative (SBTi)：企業が科学的根拠に基づく排出量削減目標を設定できるようにすることで、民間部門での意欲的な気候変動対策に取り組む国際組織。

科学的根拠に基づく目標：数値による業績目標。通常は水や温室効果ガス排出量に関連しており、安全域のしきい値や地球環境容量の限界に関する最新知識を考慮に入れます。

Scope 1の排出量：産業プロセスにおける燃料の燃焼、冷却材の流出、温室効果ガスの使用など、企業自体の活動から発生する直接的な温室効果ガス排出量。

Scope 2の排出量：購入したエネルギーに関連する、間接的な温室効果ガス排出量。地域ベースの排出量は地域のエネルギー供給網から計算され、市場ベースの排出量は購入したエネルギーの調達源との契約量と一致します。

Scope 3の排出量：報告元組織が直接所有または管理しない、バリューチェーン内の活動または資産の結果として発生する、間接的な温室効果ガス排出量。

使い捨てプラスチック：廃棄前に一度かぎり使用することを目的として設計されたプラスチック製品。

社会的影響：企業または活動が地域社会や個人および家族の幸福に及ぼす正味の影響。

下位サプライヤー：企業のサプライヤーに対して、製品に関連する部品、素材、またはコンポーネントを直接提供するサードパーティー。

ステークホルダー：特にビジネスにおいて利益や懸念事項を持つ当事者。

STEM：科学、技術、工学、数学の頭文字。最も一般的には、これらの分野の教育プログラムやキャリアを総称するのに使用されます。

サプライヤーの社会および環境責任 (SER)：サプライヤーに社会および環境に与える影響を管理する力が与えられている、またはサプライヤーがその所有者となることに同意している状況で発生します。

サプライチェーン：企業に対して資材やサービスを供給する企業の集合体。

持続可能な素材：組成または処理によって環境に及ぼす影響が低減されている素材。

サステナビリティ：生態系の均衡を維持するために、天然資源の利用を一定の割合またはレベルに保つ、または枯渇を回避すること。

Sustainability Accounting Standards Board (SASB)：企業の財務以外の業績報告に関するスタンダードおよびガイドラインに取り組む国際組織。

人材パイプライン：社内で昇進が見込まれる社員や、基準を満たし職務に就くことができる外部の候補者を含む、潜在的な候補者のプール。

Tell Dell：年に一度の社員向けアンケート調査。My Leader、Our Culture、My Overall Dell Experience、Inclusionなどの複数のトピックについて回答を求めます。

第三者監査：無関係の独立した組織によって実施される、検証または監査活動。

無意識の偏見：人か場所か状況のいずれについてであれ、暗黙的に行われる関連付け。誤っているか不正確か不完全な情報に基づいていることが多く、その状況に追い込まれた個人の履歴を含む。

過小評価されているマイノリティー：本レポートのコンテキストでは、歴史的にテクノロジー業界の中で占める割合が米国の人口でのそれに比べて不釣り合いなまでに小さい3つの民族グループ（黒人/アフリカ系アメリカ人、ネイティブアメリカン、ラテン系）を指します。

国際連合の持続可能な開発目標 (SDGs)：「すべての人々にとってよりよい、より持続可能な未来を築くための青写真」として策定された、相互に関連し合う17のグローバル目標です。SDGsは2015年に国連総会で採択され、2030年までに達成することを目指しています。

上流：商品またはサービスの生産に必要な資材またはサービスの投入を指します。

バリューチェーン：企業が商品またはサービスを提供するために実行する一連の活動。

水リスクスコア：水に関するリスクレベルを指す数値指標。

水ストレス：地域または国の水資源、あるいは企業が使用できる水資源では必要量を確保できない状況。当社は水ストレスを判定するために、WRI Aqueduct Baseline Water Stress指標を使用します。水ストレスがあると思われる地域では、指標スコアが高く（または非常に高く）なっています。

DellのESGに関する重要トピック

トピックの重要性に関する最新の評価情報は、このレポートの「[重要性](#)」セクションに掲載しています。当社は2030年に向けた目標を通じて、また[Global Reporting Initiative \(GRI\)](#) および [Sustainability Accounting Standards Board \(SASB\)](#) などによって開発されたガイドラインの検討を通じて、ESGに関する実践と報告を以下のトピックに適合させていきます。当社のGRI、SASB、およびWEFインデックスは[こちらでご覧いただけます](#)。

ビジネス倫理：高い倫理基準を推進し、当社の事業運営の全体で汚職、恐喝、贈収賄を防止すること。社員が報復を恐れることなく、自分の声が真摯に受け止められるという確信を持って懸念を表明できる環境を作ること。製品およびサービスに関して、誠実で透明性があり、公正なマーケティングと情報提供を行うこと。

ビジネス パフォーマンス：Dellが創出する価値を、純収入や営業利益、調整済みEBITDA、営業活動によるキャッシュフローなどの指標を使用して測定すること。

地域社会への投資：デル・テクノロジーは以下の2つを重点領域として地域社会に投資します。

- ・ **テクノロジーの利用**：情報通信技術（ICT）に低コストで平等にアクセスできるようにすること。これはデジタル情報およびサービスを活用するための前提条件です。
- ・ **科学、技術、工学、数学（STEM）の教育**：ますますデジタル化が進む世界において、未来の人材が成功を収めるために必要な科学および技術的スキルを提供すること。

データのプライバシーとセキュリティ：データ ロス、破損、不正アクセスなどの脅威からデータを保護し、データ（特に個人データ）の合法的な使用および開示方法を管理すること。

ダイバーシティ、公平性、インクルージョン：私たちが生活し、当社が事業を営む地域社会の多様な視点、背景、文化を反映するインクルーシブな文化を育むとともに、組織内で誰もが同じ機会を活用できるようにすること。

エネルギーと気候変動：エネルギーを効率的に使用し、再生可能エネルギー源および低炭素エネルギー源に移行すること。輸送エネルギーと製品エネルギー効率を含みます。気候変動の影響を受けるバリューチェーン全体で企業および地域社会の耐障害性を確保すること。

環境および社会に関する法令遵守：Dellが事業活動を行う各国での商行為に関連する環境法規制および社会的法令の確実な遵守に努めること。

ガバナンス：あらゆる戦略、目標、およびプログラムに影響を及ぼす事項を含め、デル・テクノロジーのガバナンスを効果的に行うための基準、構造、およびプロセスを維持すること。

人権：サプライチェーン、事業運営、お客様による製品およびサービスの使用を含むバリューチェーン全体で、人権を尊重し、人権侵害をなくすこと。「紛争鉱物」への対応を含みます。

イノベーション：テクノロジー分野でソリューションの向上と新規開発に取り組み続けるとともに、当社の各ステークホルダーが発見事項のメリットを享受できるようにすること。社会をより良くするための情報技術を含みます。

社員のエンゲージメントおよび能力開発：管理職とスタッフの間の建設的な相互作用を維持し、目的意識とDellの戦略および目標に取り組む姿勢を育てること。柔軟な働き方のための選択肢、ワークライフ バランス、および労働の健全性を提供すること。当社のバリューチェーン全体で長期的に持続可能な雇用を確保し、労働動態の変化に対応すること。

労働安全衛生：世界保健機関が定義するように、「労働衛生は職場での健康および安全のあらゆる側面に取り組み、危険要因の一次防止に重点を置きます」。Dellはすべてのチームメンバーにとって健康的で安全な、セキュアな労働環境を構築しています。



製品の品質と安全：ライフサイクル全体を通じて安全な高品質な製品を提供し、製品品質の改善と向上のための新たな機会を継続的に模索すること。これには、知的財産の保護も含まれます。

プロダクト ステewardシップ：エネルギー効率の向上、回収、再利用、リサイクル、リサイクル素材の拡大と資源のクローズドループの実現のために、製品のライフサイクル管理を行うこと。責任ある廃棄物管理を推進すること（特に電子廃棄物）。

懸念物質：ライフサイクル全体を通して製品内に使用されている物質が健康および環境に与える潜在的影響を低減および排除すること。

サプライチェーンの強靱性：重大な気象現象、紛争、感染症の世界的流行などによってバリューチェーンが混乱するリスクにDellが遭遇する度合いを低減すること。

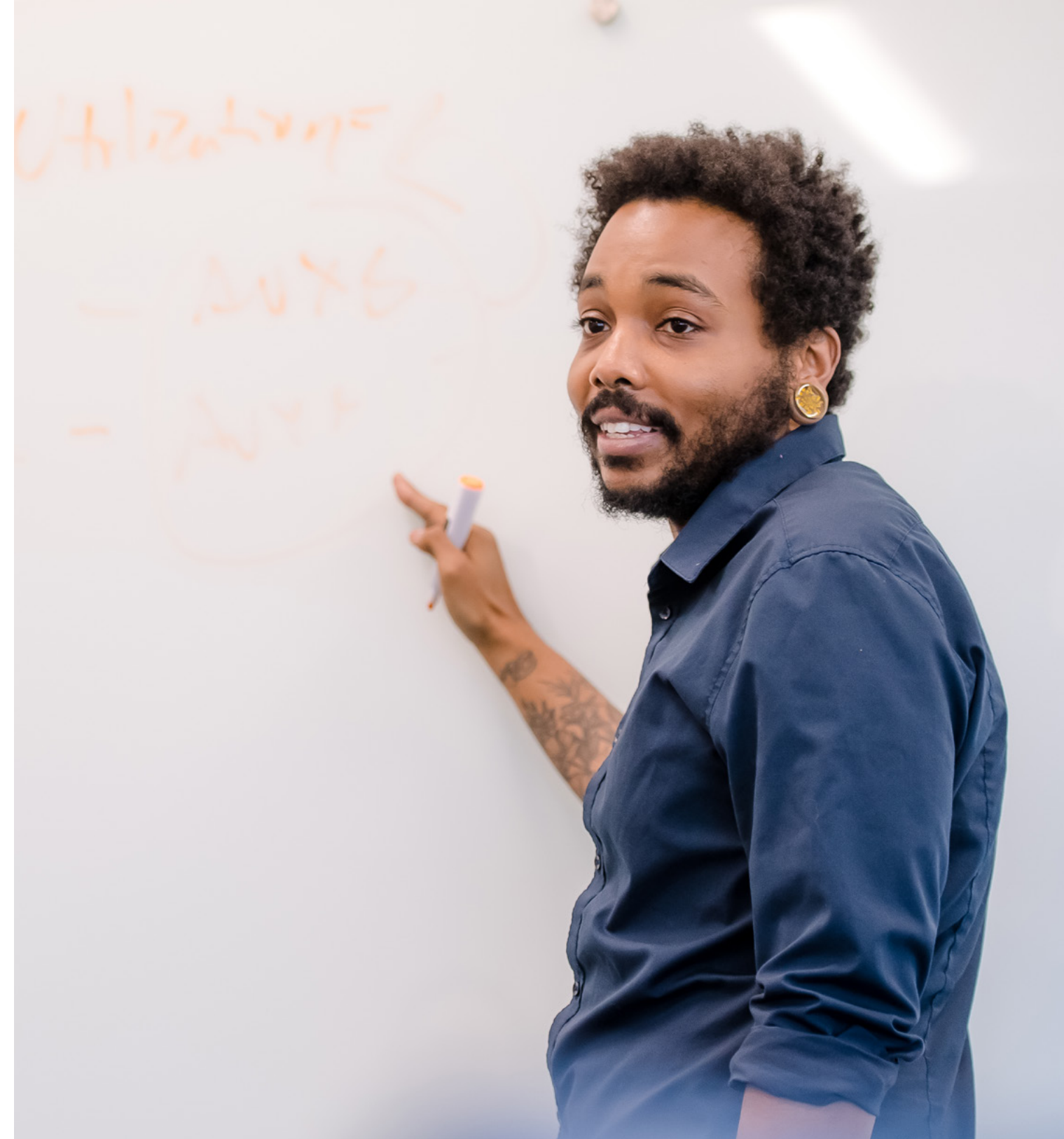
持続可能な消費：社会および環境に与える悪影響を切り離し、成長を目指すビジネスモデルへと移行すること。循環経済を可能にする購入および使用行動へとお客様を積極的に移行させること。アズアサービスの使用を促進すること。デジタル化を通じてプロセスおよび活動を脱物質化すること。


水と排水：水の総消費量と品質が事業運営（本社およびデータセンター内での活動を含む）に及ぼす影響、またDellの製品およびサービスによって使用（または回避）される水の量を低減または最適化すること。また、Dellの排水の水質は、さまざまな形でエコシステムの機能に影響を与える可能性があります。貯水池への直接的影響が、その地域の生活の質により大きな影響（地域社会や先住民への社会的および経済的影響など）を及ぼす可能性があります。

水消費量：報告期間中、取水後の製品における含有、農作物の生産のための使用、廃棄物としての生成、蒸発、放出、人間または家畜による消費、他の使用者が使用できなくなるほどの汚染が行われたため、地表水、地下水、海水、またはサードパーティーに戻されないすべての水の総量（出典：Global Reporting Initiative（GRI））。

流量量：報告期間中、組織が使用しなくなり、地表水、地下水、海水、またはサードパーティーに戻される排水、使用済みおよび未使用の水の総量（出典：GRI）。

取水量：報告期間中、何らかの目的で使用するために、地表水、地下水、海水、またはサードパーティーから取り入れた水の総量（出典：GRI）。



An aerial photograph of a winter landscape. A winding asphalt road curves through a snow-covered field. Several evergreen trees are scattered throughout the scene, some heavily laden with snow. The overall color palette is dominated by blues and whites, creating a serene and cold atmosphere.

Progress Made Real (2030年に向けたDellの社会的影響計画) は、2030年とその先に向けて人類と地球の進歩をどのように推進するかについてのロードマップの概要を示しています。

当社は、このレポートおよびその他の年次レポートを通じて、社会的影響 イニシアティブの透明性に対する長年の取り組みを続けています。

私たちが目の前の課題に対応するためには、革新と進化を遂げることが不可欠ですが、それは単独の取り組みではありません。アイデアの提供やパートナーシップを通じて、進歩を実現するための当社の取り組みに皆さんにご参加いただけることを願っています。

詳細については、DellTechnologies.com/ProgressMadeRealをご覧ください。