

2021 年版シスコ パーパスレポート

シスコのパーパスと進捗状況



旅は続く

「すべての人のためにインクルーシブな未来を実現する」というシスコのパーパスは、終わりのない旅です。シスコは新しい機会を追求し、新しい課題を克服しながらパーパスに向かって常に歩みを進めています。今年のパーパスレポートではこの1年間の進捗状況と今後の取り組みをご紹介します。



このレポートには将来の出来事に関する見通しを示す記述が含まれています。史実の記述を除くすべての記述は、将来の見通しを示す記述と見なされる可能性がある記述です。それらの記述は、シスコがビジネスを行っている業界に関する現在の期待、予想、予測、推定、およびシスコ経営陣の信念と想定に基づいています。将来の見通しを示すそれらの記述は予測に過ぎず、予測困難なリスク、不確実性、想定（Form 10-K および Form 10-Q で証券取引委員会に提出した最新の書類に記載されているものを含む）の影響を受けることにご注意ください。将来の見通しを示す記述はその記述を行った時点でのものであり、シスコは将来の見通しを示す記述を更新するいかなる義務も負いません。



シスコについて

シスコは IT およびネットワーキングの世界的なリーダーです。

95 か国で **79,500 人の従業員**を擁し、2021 年度は約 **500 億米ドルの収益**を上げています。

シスコの製品やサービスには、ネットワーキング、コラボレーション ソリューション、セキュリティソリューション、ワイヤレスおよびモビリティ、データセンター、IoT、ビデオ、分析、ソフトウェアソリューションがあります。

このパーパスレポートでは 2021 年度の進捗状況をご紹介します。シスコの環境、社会、ガバナンスに対する取り組みの進捗状況について詳しくは、[シスコ ESG レポートハブ](#)をご覧ください。

Chuck Robbins からのメッセージ

20 年前、シスコは国連グローバルコンパクトに署名しました。これは持続可能性と社会的責任に関する取り組みを推進してその進捗状況を報告することを企業に求めるもので、シスコでは人権、労働、環境、腐敗防止に関する国連の 10 原則に沿って経営体制と戦略を整備し、社会的目標を推進するための戦略的行動を始めました。私はこの取り組みを誇りに思っています。シスコはこれらの原則を尊重しており、これまでに構築した強力な基盤を継続的に発展させていくために全力を尽くしています。

私たちはこの 1 年間で多くのことを成し遂げました。社会にプラスの影響をもたらす取り組みは、お客様、パートナー、従業員、コミュニティに貢献していくシスコのビジネスを確実に導いています。最近では環境の持続可能性に特に重点を置いています。これは、2040 年までに温室効果ガス排出量ネットゼロをすべてのスコープで達成するという最近のコミットメントに反映されています。

また、医療や教育の拡充、政府が重要な仕事を継続していくために必要なテクノロジーの提供、グローバルコマースの推進など、テクノロジーが実現を後押しできる領域をシスコは常に探求しています。テクノロジーにアクセスできないコミュニティは取り残されてしまう恐れがあることもこのコロナ禍において切実に学びました。

このような状況から、「すべての人のためにインクルーシブな未来を実現する」という私たちのパーパスはかつてないほど重要になっています。私たちはテクノロジー、広範なエコシステム、さまざまなチームの専門知識を活用して不平等のギャップを埋めていく必要があります。また、より多くの人により多くの機会を提供し、変化を推進するために責任を持って行動する必要があります。

シスコは社内のあらゆるレベルでこれらの重要課題に取り組んでいます。テクノロジーを使用して問題を解決し、よりインクルーシブな世界を実現したいという私たちの願いは、さまざまな重要な取り組みを生み出しました。たとえばシスコの社会正義に関する信念と活動、Cisco Networking Academy での Skills for All の提供、ノースカロライナ州のシスコ地方ブロードバンド イノベーション センターなどがあります。

環境、社会、ガバナンス (ESG) の重要な目標を達成することは、社会だけでなくシスコのビジネスにとっても重要です。それらの目標を前面に掲げることで企業としての力が長期的に強化され、お客様、パートナー、現在および未来の従業員、政府の期待にも応えることができます。

シスコには、これまで可能だと考えてきた以上のことを世界のために行う機会と責任があると考えています。テクノロジーはさまざまなことを実現できますが、そのためには成功に必要な機会にすべての人がアクセスできるように全力で取り組むことが不可欠です。未来は私たちの手に委ねられています。皆様とともに良い変化を実現できることを心から願っています。



Chuck Robbins

会長兼 CEO

「

私たちはテクノロジー、広範なエコシステム、さまざまなチームの専門知識を活用して不平等のギャップを埋めていく必要があります。また、より多くの人により多くの機会を提供し、変化を推進するために責任を持って行動する必要があります。」

Francine Katsoudas からのメッセージ

CSR からパーパスへ

シスコは何十年もの間、人々と地球にプラスの影響をもたらす方法を進化させ、拡大してきました。それらの取り組みは CSR、ESG、社会的インパクトなどのさまざまな名前で呼ばれてきましたが、どの取り組みも根本的にはシスコが掲げるより大きなパーパスを目指していることに変わりはありません。

そこで、CSR レポートと、会社全体に割り当てて運用しているパーパスに向けた取り組みをまとめたパーパスレポートを初めて発行することにしました。このレポートは、シスコが掲げたパーパスと、社内外のステークホルダーが重視している環境、社会、ガバナンスの取り組みを結びつける役割を担っています。

2020 年の初めに私たちはこのミッションを明文化し、「すべての人のためにインクルーシブな未来を実現する」というパーパスを打ち立てました。シスコはこのインクルーシブな未来に向けた取り組みを長年行ってきましたが、パーパスを定義したことで運用が可能になり、単なるビジネスの添え物ではなくビジネスの一部として浸透させることができました。

パーパスに向けた取り組みを定義して割り当てたことで、従業員もこの取り組みにおける自分の役割を認識できるようになりました。シスコではすべての従業員が「意識的な文化」に対して責任を負っていますが、それと同様に私たちのパーパス

に対してもすべての従業員が責任感を持ち、貢献することが期待されています。

これは会社のコミットメントであると同時に、従業員のコミットメントでもあります。社会に良い影響をもたらすシスコの取り組みについて従業員から難しい質問を受けることがよくあります。それにはホームレスの人々の支援や気候変動への対応といった問題も含まれています。そして多くの場合、さらなる成果を挙げるための最善のアイデアは従業員から直接もたらされます。

これは未来の従業員が期待していることでもあります。自分の仕事に意味があり目指すべきパーパスがあると感じられる会社で働くことを望む人が増えています。採用面接でも候補者たちはシスコの社会貢献について資料を読んできており、自分ができる貢献について熱心に質問します。

これはつかの間の流行ではありません。未来なのです。この取り組みの運用に焦点を当てた正式なパーパス組織を立ち上げている企業は Fortune 500 社の中でもシスコを含めほんのわずかしかありませんが、この状況はすぐに変わると思います。今後数年間でパーパスは企業にとってより重要で中心的なものになります。シスコは民間部門全体でパートナーシップを構築して、この旅を推進していきたいと願っています。

この 1 年半、パーパスを実現する旅の途中で私たちは多くの節目を迎えました。社会正義に関する信念と活動の確立からネットゼロのコミットメントの発表まで、こうした節目は世界にプラスの影響をもたらす私たちの活動に貢献するものです。このレポートでは、それらの取り組みの詳細やその他のさまざまな情報をご紹介します。

私たちの旅はこれからも続きます。今なおデジタルデバイスによって排除される人たちがいて、気候災害が最も弱い立場の人々を直撃しているなど、課題は山積みです。シスコは従業員、お客様、パートナーと連携して影響力のあるエコシステムを構築し、すべての人とともに、そしてすべての人のためにより良い未来を実現していきます。



Francine Katsoudas

エグゼクティブ バイスプレジデント兼人材 / ポリシー / パーパス担当最高責任者



「

シスコではすべての従業員が「意識的な文化」に対して責任を負っていますが、それと同様に私たちのパーパスに対してもすべての従業員が責任感を持ち、貢献することが期待されています。」

Tae Yoo からのメッセージ 総務担当シニアバイスプレジデント

パーパスの実現を目指して影響を測定



シスコでは、影響の測定は単にチェックマークを付けていくだけの確認作業ではありません。私たちは当初から ESG プログラムを世界規模で構築し、その成果を測定してきました。明確な目標を設定し、進捗状況を測定し、影響を分かりやすく報告することで、私たちがどのような変化を生み出し、その結果を今後どう活かしていくかを説明できるようにしています。これによって証明と改善が可能になり、強みと弱み、機会とリスクの領域を特定できるようになりました。これはパーパスを実現する取り組みには不可欠であり、責任ある企業市民であるための重要な要素となっています。

アプローチの実践

このことを示す良い例として、2025 年までに 10 億人にプラスの影響をもたらすという 2016 年の目標があります。私たちはこの目標を実現するために、Kiva などの非営利団体に社会貢献のための助成金を提供し、Cisco Networking Academy などの独自のプログラムを立ち上げました。最も重要なのは、それらの投資がどのような影響をもたらしているかを把握することです。例を挙げると、就職ができた、科学・技術・工学・数学 (STEM) の能力が向上した、家族が住み続けられる場所が見つかった、などの影響です。私たちはプログラムの有効性と影響を定量化するだけでなく、この目標に対する私たちの進捗状況について第三者から限定的な保証を得ることで、さらに一歩先に進んでいます。これによって、シスコの寄与、与えた影響、貢献できた人の数に関する収集データが正しいことを確認しています。

2006 年に始めた気候変動への全社的な取り組みは、再生可能かつ持続可能な世界に近づくための包括的な戦略へと発展しています。この戦略では、私たちの最も重要な環境問題に対する公的目標が掲げられています。この目標は内部監査によって裏付けられており、場合によっては第三者による限定的な保証も受けています。

私たちは今後も、最近のネットゼロの目標のような新しい目標に取り組んでいきます。シスコが ESG トピックスに関するパフォーマンスを初めて公表したのは 15 年以上前ですが、透明性の高いレポートと厳格な測定に焦点を当てる姿勢は揺るぎません。

影響へのコミットメント

シスコは年次パーパスレポートによってステークホルダーと社会に対する説明責任を果たしていきます。またこのレポートの発行を励みにして、シスコの取り組みが最大限の価値をもたらすよう、そしてインクルーシブで持続可能な、大きなインパクトを世界中で生み出せるようさらに努力を重ねていきます。

パーパスレポート の概要

シスコのパーパスは「すべての人のためにインクルーシブな未来を実現する」ことです。このパーパスを達成するためにシスコは独自のテクノロジーを活用し、従業員を啓発して、世界中のコミュニティと地球にプラスの影響をもたらしていきます。

シスコのパーパスに含まれている単語にはそれぞれ意味があります。このレポートでは、パーパスを実現するために私たちが行っているさまざまな活動をご紹介します。

実現

シスコは世界の接続を安全に実現するテクノロジーを倫理的に構築して提供しており、私たちの業務とバリューチェーン全体で人権を守り尊重することに全力で取り組んでいます。そのテクノロジーを開発して提供するために、私たちは最高水準のビジネス行動と財務の透明性を維持しており、強力なコーポレートガバナンスと説明責任を基盤にしています。

シスコは人権の原則をソリューションの設計、調達、製造、販売に適用して、責任を持って製品を製造するように努めています。私たちはグローバルサプライヤに高い期待を寄せており、労働、健康と安全、環境、倫理に関するシスコの基準を維持するために緊密に連携しています。

このようにシスコには信頼と責任の強力な基盤があるため、政府首脳と提携して地方や国家のレベルでデジタルインクルージョンをサポートすることができます。

インクルーシブ

私たちは公平性、インクルージョン、機会への公平なアクセスを促進し、社会にプラスの影響をもたらすために大胆かつ慎重に行動します。社内では、従業員が新しいスキルを習得し、関心のある分野を探求し、社会変化の推進者となりながら本領を發揮できるインクルーシブで多様な文化の醸成に努めています。

またコミュニティにおいて十分なサービスを受けられず最も弱い立場にある人々を世界中で支援するために取り組んでいます。テクノロジーを慎重かつ戦略的に適用すれば、人間にとって重要なニーズと災害救援、経済的不平等、デジタルインクルージョン、デジタルスキルのトレーニングをはじめとする教育へのアクセスなど、私たちが抱えている最も大きな社会的課題を解決できると信じています。

永続的な変化をもたらすために、私たちは教育機関と提携し、非営利団体と長期的な関係を構築してテクノロジーを最大限に活用し、起業家をサポートしています。

未来

地球が住みやすい場所であれば、インクルーシブな未来は実現できません。持続可能かつ再生可能な地球の未来を実現することも私たちのパーパスに含まれています。

シスコは環境に最も大きな影響を与えられると考えた分野に注力しています。たとえば気候変動への対処、循環型経済の推進、地球の限りある資源の責任ある管理などを行っています。また、環境フットプリント削減に役立つテクノロジーをお客様に提供し、気候変動の影響に対応するためのソリューションを開発しているイノベーターを支援しています。

...すべての人のために

「すべての人のためにインクルーシブな未来を実現する」というビジョンは、シスコだけの力で達成することはできません。私たちの取り組みを発展させ、影響力を高めるには、お客様、政府、非営利団体、さらには競合他社ともパートナーシップを結び、コラボレーションを行う必要があります。このパーパスレポートでは、すべての人に成功の機会がある世界という共通のビジョンを叶えるためにシスコが構築しているパートナーシップの事例を紹介しています。

シスコが取り組む企業の社会的責任

シスコのテクノロジーには世界規模で良い結果をもたらす力があることをシスコの創業者たちは当初から理解していました。しかし、どんなに革新的なテクノロジーがあってもそれを使用するためのツールやスキルを人々が持っていなければほとんど価値がないことを私たちは長年の経験から学びました。シスコ製品が持つ力、特に教育やスキル育成を伴った場合にシスコ製品で実現できることについての理解は、シスコが有意義な企業の社会的責任（CSR）を掲げるための基盤となっています。現在、シスコの CSR に対するコミットメントは、取締役会や上級幹部を起点として組織全体に組み込まれています。「すべての人のためにインクルーシブな未来を実現する」というシスコのパーパスは CSR のあらゆる側面と深く結びついているため、シスコでは CSR レポートに代わってシスコ パーパスレポートを発行することにしました。

シスコの活動は私たちの「意識的な文化」に基づいており、従業員、サプライヤ、ビジネスパートナーの間では信頼性と倫理的な行動が期待され、支持されています。

総務部門は、シスコの人材 / ポリシー / パーパス組織の一部として、社会投資プログラムや環境の持続可能性といったシスコの CSR に対する戦略的アプローチを管理しています。また CSR のパフォーマンスと透明性へのコミットメントも監督しています。

シスコのアプローチの詳細はこちら

- [CSR 戦略](#)
- [レポートの枠組みと開示](#)
- [ステークホルダーの参画と ESG のマテリアリティ](#)
- [会社方針、立場、ガイド](#)
- [主要な評価とランキング](#)

最新の ESG 評価とランキング



リーダー—AA



A-



IT 業界第 1 位、
サプライチェーン気候変動アクション指数
(SCTI) およびグリーンサプライチェーン企業
情報透明性指数 (CITI)

ダウ・ジョーンズ
サステナビリティ
インデックス構成銘柄

S&P グローバルによるコーポレート サステナビリティ評価

業界最高—環境とガバナンス
および経済

CMT 通信機器の世界指数および北米指数

Fortune
World's Best
Workplaces
2021

第 2 位

表 1:
ESG の重点分野と各区分の対応¹

ESG のトピック	レポート区分
サプライチェーンにおける人権と労働条件	実現
コーポレートガバナンス	実現
ビジネス倫理	実現
データセキュリティとプライバシー	実現
イノベーションと責任あるテクノロジー	実現
デジタルインクルージョン	実現
インクルージョンと多様性	インクルーシブ
従業員の安全衛生と労働者の権利	インクルーシブ
従業員が心身ともに健康であること	インクルーシブ
人材	インクルーシブ
コミュニティへの影響	インクルーシブ
人間にとって重要なニーズと災害救援	インクルーシブ
経済的権利の拡充	インクルーシブ
気候変動と温室効果ガス	未来
循環型設計とライフサイクル管理	未来
環境保護	未来
業務廃棄物	未来
水	未来

環境、社会、ガバナンス (ESG) のマテリアリティ

優先度の高い ESG トピックスを包括的に理解することは、シスコの CSR 戦略計画やレポート、そして最終的にシスコの業績にとって重要になります。私たちはステークホルダーと定期的に対話しており、それによってステークホルダーにとって最も重要な ESG トピックスを理解し、シスコの戦略とコミットメントを継続的に評価していくことができます。私たちは政府、非営利団体、多国間組織、同業者など、さまざまなグローバル組織やローカル組織と提携して CSR プログラムを策定しその範囲を拡大しています。シスコが連携しているステークホルダーの種類と、連携の場となっているフォーラムのリストは、シスコの [ESG レポートハブ](#) でご覧いただけます。

シスコはエンゲージメントの影響を評価するためにデータの収集および分析プロセスを継続的に改善しています。シスコの CSR 戦略、プログラム、レポートには ESG マテリアリティ評価¹ を通じて得られたステークホルダーからの意見が取り入れられています。この評価は 2 年ごとに実施されてその間に更新されます。2021 年度に独立したコンサルタントの支援を受けて行われた最新の完全な評価では、表 1 に示す 18 の ESG トピックスが特定されました。この評価では複数の方法が使用されており、エグゼクティブやセールス担当者を含むシスコの従業員、投資家、分野の第一人者から直接寄せられた意見や、ステークホルダーからの問い合わせとピアベンチマークの分析が反映されています。この分析ではソフトウェア プラットフォーム「Datamaran」のビッグデータも組み入れており、これによって年間を通じて新たな問題を評価し続けることができます。ESG のマテリアリティ評価プロセス¹ の詳細な説明は [こちら](#) でご覧いただけます。

レポートの枠組みと基準

シスコの CSR レポートは Global Reporting Initiative (GRI) 基準の「コアアプリケーション」に準拠しています。私たちは GRI コミュニティの一員であり、世界中の意思決定者を支援するという GRI の使命を支持しています。持続可能性レポートに関する GRI 基準とそのマルチステークホルダー ネットワークを通じて、より持続可能な経済と世界を実現するために活動を行っています。またシスコは Value Reporting Foundation (SASB 基準)、気候関連財務情報開示タスクフォース、CDP (旧カーボン ディスクロージャー プロジェクト) などの枠組みに対する指数も算出しています (該当する場合)。

ほかにも、CSR の取り組みでは国連の持続可能な開発目標 (SDGs) の多くの目標に合わせて対象を設定しています。17 の SDGs は、2030 年までに人々と地球にとってより良い世界を構築するための枠組みを定めており、世界中の政府や組織が実施するように設計されています。SDGs が成功するためには世界全体の協力と意欲的なコミットメントが必要です。ここで掲げられている考え方は、インクルージョンと機会創出に対する私たちのコミットメントと完全に一致していません。シスコの最も重要な ESG の課題、戦略、プログラム、目標と、特定の SDGs や対象との対応関係について詳しくは、シスコの [ESG レポートハブ](#) をご覧ください。

1. 本レポートで用いられている「ESG のマテリアリティ」およびシスコの ESG マテリアリティ評価プロセスは、証券取引委員会 (SEC) の開示義務のコンテキストで用いられている「ESG のマテリアリティ」および ESG マテリアリティ評価プロセスとは異なります。本レポートの目的および ESG 戦略を定める目的で重要課題と見なされる課題は、SEC レポートの目的では重要と見なされない場合があります。また、本レポートに情報を含めることで、そのトピックまたは情報がシスコのビジネスまたは業績にとって重要であることを示すこともありません。

目標と進捗状況

企業の CSR 目標に対する進捗状況をシスコは毎年報告しています。シスコは 2006 年に最初の温室効果ガス排出削減目標を設定しました。それ以来、私たちはさまざまな目標を設定して従業員を参画させ、バリューチェーン全体で環境に対する影響を減らし、コミュニティに貢献してきました。このレポートでは、それぞれの目標に向けた私たちの進捗状況について詳しくご紹介します。

インクルーシブ

21 年度に: 80% の従業員がコミュニティに貢献する活動に参加 (強い関心のある理念への賛同、ボランティア活動、寄付、コミュニティにプラスの影響を与えるプログラムへの参加など、従業員の行動を測定して評価)。



達成: 80% が参加

23 年度までに: **社会正義活動 2:** 従業員全体に占めるアフリカ系アメリカ人 / 黒人であることを自認する従業員の割合を、新入社員から管理職までの従業員で 25%、取締役からバイスプレジデント以上の職位で 75% 増加させる (20 年度比)。

順調に推移: 新入社員から管理職までの従業員で 11%



達成: 21 年度は 20 年度と比較して取締役レベルで 90%、バイスプレジデント以上の職位で 120%

23 年度までに: **社会正義活動 7:** 多様なサプライヤーへの支出を倍増させることでサプライヤー戦略を拡大するとともに、多様性の指標に関するレポートを 20 年度の優先サプライヤーの 100% から取得するという目標を実現する。

進行中: 多様性に関連する支出の倍増目標を達成するために経営陣の確約を取り付け、ビジネス部門の推進者を任命



達成: 21 年度に、米国の労働者を雇用する 20 年度の優先サプライヤーの 100% から従業員の多様性に関するレポートを入手

25 年度までに: **社会正義活動 8:** STEM 教育に 1 億 5,000 万米ドルを投資し、4 年制の HBCU でテクノロジーの最新化を進める。

順調に推移: Student Freedom Initiative の「教育へのアクセス」基金に 5,000 万米ドルを拠出 (そのうち 1,250 万米ドルが 21 年度に使用された)

順調に推移: 選定された HBCU 8 校は IT 最新化プログラムの一環として AVC Technologies 社との提携を通じてテクノロジーの評価を受け、優れたテクノロジーを構築

25 年度までに: **社会正義活動 10:** シスコのパートナーエコシステムの多様性を高めることに 5,000 万米ドルを投資し、シスコのパートナーエコシステム内でアフリカ系アメリカ人 / 黒人が所有するテクノロジー企業の数を増やし、アフリカ系アメリカ人 / 黒人が所有するパートナー企業の財務的な成長を促す機会を広げる。

順調に推移: アフリカ系アメリカ人のシスコ パートナー コミュニティ (AACPC) を発足。53 社のパートナーとともに 21 年度から活動を開始し、パートナーの成長に重点を置いた投資を実施

25 年度までに: **社会正義活動 11:** 多様なリーダーが率いるスタートアップやベンチャーファンドに 5,000 万米ドルを投資する。

順調に推移: シスコの 5 年コミットメントに沿って追跡中

25 年度までに: 社会貢献のための助成金と独自のプログラムを通じて、10 億人にプラスの影響を及ぼす。¹

順調に推移: 16 年度から 21 年度までに 6 億 8,000 万人にプラスの影響

12 の社会正義活動の完全なリストについては、「[インクルージョンとコラボレーション](#)」をご覧ください。

¹ シスコから社会貢献のための助成金を受けた組織の一部は、他の組織からも資金提供を受けています。2021 年度のデータは現在、外部保証を得ているところです。

未来

22年度までに: 全世界でのシスコのスコープ 1 および 2 における GHG 絶対総排出量を 60% 削減する (07 年度比)。



達成: 60% 削減

22年度までに: シスコが世界全域で使用している電力の 85% 以上を再生可能エネルギーから調達する。



達成: 85% が再生可能

22年度までに: 大規模なラックマウント機器システムの電力効率 (施設、基板実装 ASIC、メモリ、その他のチップデバイスで生じる入力電力を測定) を 77% から 87% に改善 (16 年度比)。

順調に推移: 85% の効率

25年度までに: シスコの部品、製造、物流サプライヤの 80% (調達額の割合) に、GHG 排出量の絶対的な削減を公的な目標として設定させる。

順調に推移: 目標の 38%

25年度までに: シスコの部品・製造サプライヤの 70% (調達額の割合) が、1 つ以上の施設で廃棄物ゼロ転換を達成する。¹

順調に推移: 少なくとも 1 つの認定施設で 27% (調達額の割合) 達成

25年度までに: パージンプラスチックの使用量を 20% 削減する (18 年度比)。²



達成: 38% 減少

25年度までに: シスコ製品の梱包に使用しているフォーム緩衝材を重量基準で 75% 削減する (19 年度比)。

順調に推移: 19% 削減

25年度までに: 製品梱包の梱包効率を 50% 向上させる (19 年度比)。

順調に推移: 26% 改善

25年度までに: シスコの新製品と梱包の 100% に循環型設計の原則を導入。

順調に推移: 導入試験が完了

25年度までに: スコープ 1、2 の温室効果ガス排出量ネットゼロを達成 (19 年度比)。

未報告

30年度までに: シスコのサプライチェーンに関わるスコープ 3 の GHG 排出量を、総量で 30% 削減する (19 年度比)。³

順調に推移: 27% 削減⁴

40年度までに: スコープ 1、2、3 の温室効果ガス排出量ネットゼロを達成 (19 年度比)。

未報告

環境面の影響の詳細な説明と包括的な環境データについては [ESG レポートハブ](#) をご覧ください。

1. 認定プロトコルにおける現在の標準的な定義によると、「廃棄物ゼロ」転換とは、埋め立て、焼却 (廃棄物からエネルギーへの転換)、および環境で発生する固形の無害な廃棄物全体の転換率が 90% 以上であることとされています。転換方法には削減、再利用、リサイクル、または堆肥化処理が含まれます。
2. 梱包効率を測定するには、実重量と容積重量を比較します。これにより、出荷用と保管用スペースの最適化を考慮した製品梱包がどの程度行われているかを判断します。詳細については [ESG レポートハブ](#) をご覧ください。
3. シスコの Tier 1 および Tier 2 の製造、部品、倉庫サプライヤから配分された排出量とシスコが自社で管理し費用を負担している輸送関連の排出量から算定した排出量を含みます。排出量の配分は、サプライヤが報告した全世界でのスコープ 1 およびスコープ 2 の GHG 排出量に占めるシスコの財務上の割合を基に決定されます。輸送関連の排出量はシスコが直接費用を負担しているため、GHG プロトコルの手順に沿って上流での輸送および流通に該当するものとして報告されます。CDP サプライチェーンデータの提供に関して通常の遅れが発生しているため、2020 年度の排出量を報告しています。
4. サプライチェーンの排出量に関する通常の報告が遅れているため、2020 年度のデータを報告しています。世界的なサプライチェーンの混乱の影響で排出量の大幅な減少が見られますが、シスコは 2030 年度の目標達成に向けて活動を続けているため、サプライチェーンの復旧に伴って排出量は増加する見込みです。

すべての人のためにインクルーシブな未来を実現 パーパスを現実のものに

シスコのパーパスは「すべての人のためにインクルーシブな未来を実現する」ことです。私たちは 2020 年度の初めにこのパーパスを定義しました。ここではシスコの投資とテクノロジーが人々の生活に変化をもたらしている事例をご紹介します。

未来の世代に

Cisco Foundation は、気候変動の影響を回復して住みやすい地球を子どもたちに受け継いでいくために 10 年間で 1 億米ドルを投じています。



黒人コミュニティに

シスコは社会正義に関する信念と活動の一環として、歴史的黒人大学 (HBCU) で学生を支援しテクノロジー機能を最新化するために 1 億 5,000 万米ドルを資金提供しています。



サハラ以南のアフリカに

ZzappMalaria 社はアフリカでのマラリア蔓延防止に役立つアプリベースのソリューションを開発しています。Cisco Global Problem Solver Challenge 2021 の大賞を受賞した同社のソリューションは現実のものになりつつあります。



Jax Hahn 氏に

自閉症スペクトラム症の人々はキャリアパスの壁に直面することが多いものです。Jax Hahn 氏のような学生に Cisco Networking Academy のコースを提供する Exceptional Academy は、障がいを持つ人々が IT 関連の仕事に就くための教育を提供しています。



グローバルサプライチェーンに

シスコでは、サプライヤの従業員が倫理的に扱われ、安全な環境で働けるようにサプライヤ向けの基準を定めています。Tsui-Ting Lew は私たちの期待が達成されるようにサプライヤを積極的に評価し、関わっています。



Alisha Ghosh に

インサイトおよびイノベーションマネージャの Alisha Ghosh は、より持続可能な生活を実現するために個人でできることをしてきましたが、もっと大きな影響を与えたいと考えていました。Alisha はシスコの非営利団体のパートナーである Citizen Schools と協力して、循環型経済の重要性について中学生に講義を行いました。

未来の働き方をリードする

自宅、オフィス、外出先で勤務時間を配分するハイブリッドワークが未来の働き方になることは技術者が何年も前から予測してきました。しかし、2020年にテレワークへの大規模な移行が始まることは誰も予測できませんでした。

その後2年近くの間、学生やオフィスワーカーは主に自宅で勉強や仕事をしてきましたが、ハイブリッドワークは今後も続くとシスコは考えています。シスコを含む雇用主は、この模索が続く領域において従業員のコミュニケーション、安全、キャリア開発、ワークライフバランス、職場そのものの未来について考え方を見直す必要に迫られています。

イノベーションで仕事をより人間的に

この新しい現実には私たちに恩恵をもたらしました。スケジュールがより柔軟になり、通勤時間が減って温室効果ガス排出量も削減され、場所に依存しないキャリアの可能性が開かれました。その一方で課題も見つかっています。キャンパス内、ランチ内、データセンター内のネットワークだけでは業務を完結できなくなったため、多くの組織はセキュリティや事業継続に関する懸念を抱えています。人々は深刻な孤立を経験しました。また、子どもや他の家族とスペースを共有しながら仕事をするという課題も経験しました。ビデオ通話は品質が低いとスムーズに進まず、エンゲージメントが低下してしまうことがあります。会議が増えすぎると不安や疲労につながる可能性があります。

58% の人が、コロナ収束後も1か月に8日以上在宅勤務すると予想しています

シスコがグローバルに実施した従業員意識調査

シスコではこういった課題を緩和し、自分たちもお客様も全員が回復に向けて歩いていくために必要なツールを提供しています。パブリッククラウドでもオンプレミスでも、必要なアプリケーションや重要なリソースに安全にアクセスできるようにお客様をサポートし続けます。私たちは従業員の心身の健康を生産性と同様に重視し、その両方を支援するツールを提供して、社会に模範を示すように努めています。またWebex by Ciscoでは、会議の体験を向上させるために次のような50を超えるイノベーションを導入しました。

- 挙手機能と絵文字ベースのジェスチャーによってプレゼンターにライブフィードバックを送れるため、プレゼンターの邪魔をせずによりインタラクティブなプレゼンテーションを実現できます。
- リアルタイム翻訳機能と高度なビデオ機能を備えているため、すべての出席者が平等に参加できます。
- Webex People Insights では個人やチームが会議と1日の目標を設定して達成できるので、時間を有効に使うことができます。

シスコは従来のオフィス環境だけでなく新しいオフィス環境にも対応できます。また、政府機関、医療機関、教育機関がITインフラストラクチャを最新化してサービスをリモートで提供できるように支援し、将来の変化に対応できるようにしています。職場への復帰を目指している組織は、シスコのセンサーおよびIoTソリューションを導入することで、共有スペースの密度や近接性を管理し、顔認識と接触追跡のためのデータを安全に管理することができます。

未来はハイブリッドへ向かう

このディスラプションの時代において、私たちは古い固定観念を覆し、すべての人により良い体験をもたらす機会を手に入れています。世界中で新しい働き方が模索されている今、どこにいても貢献し前進できる機会をあらゆる人に平等に与えることが必要であるとシスコは考えています。

シスコの本領はそこにあります。私たちはテクノロジー企業として、人々が距離を越えてつながれるように何十年にもわたって取り組んできた経験を持っており、すべての人に開かれた効率的で持続可能な未来の働き方へと世界を導くことができます。

98% の人が、今後リモートで開かれる会議に参加する予定があります

シスコがグローバルに実施した従業員意識調査

ネットゼロを実現する旅

シスコには、環境に対する影響を減らすための目標を設定して達成してきた長い歴史があります。2022 年度の初めには、「2040 年までに温室効果ガス (GHG) 排出量ネットゼロを達成する」というこれまでで最も重要な公約を掲げました。2040 年という目標設定は、排出量のネットゼロを達成していなければ気候変動の最悪の影響を避けられないと気候科学者が考える時期よりも、10 年前倒しになっています。

この目標は、シスコの直接的な事業活動、サプライチェーン、シスコ製品の使用によるものを含む、すべてのスコープの排出量を対象としています。また、シスコの直接的な事業活動が対象となるグローバルスコープ 1 および 2 の排出量を 2025 年までにネットゼロにすることも計画しています。

これらの発表は、「すべての人のためにインクルーシブな未来を実現する」というシスコの取り組みにおける大きな節目となっています。しかし、それらは出発点にすぎません。シスコは今後数年間でネットゼロに向けて次の 5 つの取り組みを展開していきます。

1

革新的な製品設計で製品のエネルギー効率を継続的に向上させる。

シスコの排出量の中で最大の割合を占めているのはシスコ製品の使用による排出量です。シスコは製品のエネルギー効率を高める取り組みを続けています。私たちはイノベーションを通じて進歩を続けています。その例として Silicon One があります。これは Cisco 8201 ルータに搭載されている高性能ネットワーク用のプログラマブルチップです。Silicon Oneのおかげで 8201 の消費電力は前のモデルの 26 分の 1 になりました。

2

再生可能エネルギーの使用を推進する。

米国と欧州のさまざまな国で再生可能電力 100% を達成しました。インドでは再生可能電力が 15 年度には 2% でしたが 21 年度には 66% になりました。その他にも、シスコが事業を行っているコミュニティでさまざまな再生可能エネルギー技術への投資を検討しています。

3

ハイブリッドワークを推進する。

これからの働き方は「ハイブリッド」です。シスコでは、従業員の通勤はパンデミック前の水準と比較して 20 ~ 30% 減少すると予測しています。移動が減れば、従業員の通勤によるスコープ 3 の排出量が削減されます。また、不動産ポートフォリオの最適化も継続し、スコープ 1 とスコープ 2 の排出量を削減します。

4

炭素除去ソリューションに投資する。

Cisco Foundation は気候変動対策への投資に 10 年間で 1 億米ドルの資金提供を行っています。また、毎年開催している Cisco Global Problem Solver Challenge を通じて革新的なソリューションに投資しています。シスコはネットゼロ戦略を構築しながら、このイノベーションの展望を他の有望なソリューションに適用していきます。

5

持続可能性と循環経済の原則を導入する取り組みを事業全体で進める。

エネルギー効率と再生可能エネルギーだけでは十分ではありません。製品のライフサイクル全体で製品の製造方法と管理方法を変革し続けていくことも必要です。シスコでは再利用、修理、リソースが効率化されるように製品や梱包を設計し管理するように努めています。





実現



この区分の内容:

セキュリティ、プライバシー、信頼性	17
ビジネスおよび人権	21
サプライチェーンにおける人権	23
倫理と誠実性	31
デジタルインクルージョン	32

シスコのパーパス：
すべての人のためにインクルーシブ
な未来を**実現**

実現

世界の接続を安全に実現するテクノロジーを倫理的に構築して提供

進捗状況：

- 法執行機関および政府からお客様のデータを要求された場合の対応方法を定めた最新のガイドラインを公開。
- シスコの事業および人権戦略に関する提言を行う機能横断型の人権諮問委員会を設置。
- 責任を持って手掘りで採掘された金を市場に出すための商業的に通用するルートをブルキナファソの手掘り採掘労働者が確立するためのプロジェクトへの支援を開始。
- コロナ救済に特化した 70 を超す Country Digital Acceleration プロジェクトを支援。

「すべての人のためにインクルーシブな未来を実現」の中の「実現」という言葉は、シスコのテクノロジーが生活を変える力を持っていることを表しています。デジタル技術は、経営の効率化から人々のつながりの強化まで、さまざまなプラスの変化を世界にもたらしてきました。一方で、機密データの侵害やハードウェア製品を組み立てる労働者の不当な扱いなどのリスクももたらしました。

デジタル トランスフォーメーションが抱えるリスクを常に管理する必要があることをシスコは理解しています。世界の Web トラフィックの 85% 以上がシスコの接続を通じて安全に届けられています。シスコのソフトウェアとソリューションは、公共部門や Fortune 500 社の 98% を含む何百万ものユーザーや組織のデータを保護しています。したがってシスコは、私たちのテクノロジーが責任を持って製造、販売、使用されるように支援する重要な役割を担っています。

シスコのテクノロジーのユーザーには、データのプライバシーとセキュリティを確保するための保護策が提供されています。シスコでは、すべてのユーザーの権利が尊重されるように私たちのテクノロジーを継続的に評価しています。

私たちの取り組みはサプライチェーンから始まります。シスコは鉱物を採掘する人々、部品を製造する人々、お客様に製品を届ける人々の権利を保護する活動を行っています。私たちはサプライヤーと緊密に連携して、世界的に認められた人権原則に沿った安全で健康的な労働条件を促進しています。

また、すべての人がデジタル化のメリットを享受できるように、お客様や政府機関のパートナーと緊密に連携して、世界中にインターネットアクセスを拡大しています。

社内の業務体制や社外の人々との関わり方は、シスコのテクノロジーの機能と同じくらい重要です。シスコは最高水準の倫理的ビジネス行動を実践しており、ステークホルダーとお客様の信頼を獲得し、守っています。

テクノロジーには機会を創出する力がありますが、格差を拡大する力も働きます。シスコはテクノロジーが最良の影響を私たちにもたらすように全力で取り組んでいます。



セキュリティ、プライバシー、信頼性

今日のビジネスにおいてデータは最も重要な資産の1つです。セキュリティとプライバシーをビジネスエコシステム全体で実現するツール、プロセス、ポリシーによってデータを管理する必要があります。世界中の組織や個人がテクノロジーを活用するにつれてつながりやコラボレーションの機会が増えていますが、リスクも増えています。パンデミックによって変化した世界ではテレワークが広がりを見せており、かつてないほど多くの情報がオンラインで交換されています。その結果、サイバー攻撃は安全でない接続を悪用するように進化しており、2020年はデータ侵害の件数が史上最悪レベルになりました。機密情報の侵害を防止するために、シスコは脅威の一步先を行き、同じ対策をお客様が取れるように引き続き全力を尽くします。

管理が必要なその他の新しい課題としては、データの局所性（データを国内で保持すること）やデータ主権（データを特定の国の法律に準拠させること）に関する懸念があります。データの局所性や主権を巡る地政学的要因やお客様の懸念は変化していますが、有効な対応方法としてデータセンターの追加があります。たとえばシスコは英国のEU離脱に対応するために、

英国のデータセンターに代わる新たな欧州のデータセンターをフランクフルトに建設しています。シスコは、データがどこで生成されどこに流れるかにかかわらず、データを尊重して保護することにより、お客様やパートナーの支援に努めています。

1984年の創業以来、セキュリティとプライバシーはシスコの基盤となっています。ソフトウェアベースのソリューションの提供が増えるにつれて、信頼できるセキュリティとプライバシーを設計段階で組み込むことがこれまで以上に重要になっています。シスコは人、ポリシー、プロセス、テクノロジーに投資してセキュリティ、プライバシー、公平性、アクセシビリティ、レジリエンス（復元力）を確保し、お客様に信頼していただけるように取り組んでいます。

シスコのセキュリティ、プライバシー、信頼性の定義



セキュリティ

許可に基づいた機密情報の使用、アクセス、完全性、可用性を実現する機能。



プライバシー

個人情報をもとに透明かつ公平に説明責任を持って処理すること。シスコのプライバシー原則。



信頼性

お客様との信頼関係を構築して維持するシスコの取り組みによって得られた結果。シスコの信頼の原則。





プライバシーは単なるコンプライアンス上の義務ではなく、お客様の信頼を構築し維持するために不可欠な基本的人権であり、ビジネスの重要課題です。透明性、公平性、説明責任というプライバシーと倫理における中核的原則は、この新しいデジタルファーストの世界で私たちを導いていくでしょう。」

— Harvey Jang, バイスプレジデント、
最高プライバシー責任者



実現した影響

サイバーセキュリティに対する意識を従業員に浸透

シスコでは啓発と教育を通じて、すべての従業員がセキュリティとプライバシーの取り組みにおける自分の役割を理解できるように取り組んでいます。シスコが管理するすべてのデバイスのセキュリティには、NIST、ISO などの組織が採用しているガイダンスが反映されています。たとえばランサムウェアなどのサイバーセキュリティ攻撃から従業員とシスコを保護するための必須のソフトウェアアップデートや多要素認証 (MFA) などがあります。

Keep Cisco Safe キャンペーンでは、サイバーリスク、セキュリティ、プライバシーの概念について学ぶメッセージやインタラクティブトレーニング モジュールを提供しています。また、SecCon、毎年開催している社内セキュリティカンファレンス、プライバシー評価者およびエキスパートカリキュラム、国際的に認められた認定情報プライバシー プロフェッショナル (CIPP) のトレーニングと認定を通じて従業員を教育しています。

エンドツーエンドのセキュリティとプライバシー

シスコのビジネスモデルは、お客様や個人のデータを収益化することではなく、それらのデータを保護することです。私たちはシスコのセキュアな開発ライフサイクル (CSDL) によってセキュリティとプライバシーを設計段階で組み込んでいます。CSDL ではセキュリティとプライバシーの迅速なリスク評価や、プライバシー影響評価などの詳細な評価を

行っています。反復および測定可能なプロセスである CSDL はシスコが提供するすべてのソリューションとサービスに統合されており、シスコのクラウドソリューションを一貫して管理するように拡張されています。これらのツールと対策に意識的な行動が伴うことで、シスコのソリューションの復元力と信頼性をライフサイクル全体で向上させることができます。CSDL の詳細については [ESG レポート ハブ](#) をご覧ください。また、シスコのクラウドオファーマーは第三者の認定を受けています。その写しはシスコの [Trust Portal](#) でご覧いただけます。

開示内容に関する透明性の確保

シスコは政府のデータ要求に対する原則的なアプローチに従い、政府から受けたデータ要求の種類とシスコの対応について透明性の高い開示に努めています。私たちは、政府はデータ要求をシスコではなくお客様に直接行うべきだと考えています。シスコは透明性レポートを 6 か月ごとにリリースして、世界中の法執行機関および国家安全保障機関から受けたデータ要求を文書化しています。2021 年 7 月に発行した最新のレポートには新しい [インタラクティブマップ](#) が含まれており、地域と期間でデータを並べ替えることができます。シスコは、悪意のある人物や犯罪行為を阻止する政府の取り組みを尊重する一方で、シスコのソリューションやサービスに対するアクセスが違法または過度の詮索を受けないようにすることにも努めています。2021 年度には、シスコがお客様のデータをどのように保護しているかについてお客様と法執行機関に説明する [法執行ガイドライン](#) を発行しました。このガイドラインでは、法執

行機関や政府がお客様のデータを要求する際に求められる法的負担と、それらの要求に適用される法律について説明しています。

グローバルなプライバシー要件への対応

シスコは世界中の規制当局や標準化団体と緊密に連携して、プライバシーを保護および尊重するアプローチの一貫性の向上を図っています。シスコのコンプライアンス能力とグローバルなプライバシー原則への準拠を実証するために、シスコはその全社プログラムについて EU の拘束的企業準則、APEC 域内の個人データ越境移転ルール (CBPR) システムおよび処理者向けプライバシー識別、EU/英国/スイス-米国間のプライバシーシールドの認定を獲得しています。米国では、すべてのユーザーを保護するための一貫した基準を確立する [連邦プライバシー法](#) を引き続き求めています。

シスコのセキュリティとプライバシーへの取り組み

シスコは公共部門と民間部門全体をつなぎ、業界における次世代の潜在的人材とつながりを持つことで、世界全体のサイバー態勢の改善を図っています。シスコが行っている取り組みの例をご紹介します。

政府機関

- 政府の法律がテクノロジーのセキュリティやプライバシーに影響を与える可能性がある場合に懸念を提起。
- NATO やインターポールなどの特定の組織と脅威インテリジェンスを共有する協定を率先して締結し、サイバー犯罪に共同で対抗。
- セキュリティとプライバシーが設計段階で組み込まれた信頼できるテクノロジーを促進するように標準化団体に働きかける。
- グローバルな相互運用性が実現されるようにプライバシー法案に対してコメントや意見を提供。

同業他社

- 業界のワーキンググループや国際標準化団体に参加して優れた集合型サイバーレジリエンス戦略とプライバシー方針の策定を支援。
- セキュリティとプライバシーに取り組む Center of Excellence や共同イノベーションに投資。
- 新しい調査や最先端のプラクティスをシスコの Trust Center で公開して、得られた情報を広く共有。
- サイバーセキュリティ啓発月間、データプライバシーデー、プライバシー啓発週間など、複数の国の業界イベントに参加。

人材

- 世界中の大学と協力してセキュリティとプライバシーを強化する研究プロジェクトやプログラムを推進。
- 対象を定めない数百万ドル規模の助成金を高等教育機関に拠出して、セキュリティとプライバシーのトピックに関する研究に資金を提供し、インターンシップを支援。
- Cisco Networking Academy を通じて世界中の学生にセキュリティとプライバシーのコースを提供し、高等教育機関と協力してセキュリティとプライバシーのカリキュラムを開発。

ランサムウェア攻撃のリスクの軽減

ランサムウェアはマルウェアの一種であり、ハッカーが組織のデータを暗号化し、身代金が支払われるまでユーザーがファイルやデータベースにアクセスできないようにします。ランサムウェア攻撃では企業の業務、お客様へのサービス提供、サプライチェーン、エンドユーザーが標的になる可能性があります。シスコは自社とお客様を保護するためにそれぞれのリスクシナリオを評価し、社内の IT チームやエンジニアリングチームと緊密に連携して、シスコやお客様をリスクにさらす可能性があるギャップや脆弱性を特定、把握、修復しています。

偽造品からお客様を守る

シスコは偽造品の流通を防止および検出するために何十年にもわたって取り組んでいます。たとえばシスコ製品にはその真正性を検証するセキュリティツールを組み込んでいます。また偽造品対策についてお客様に情報を提供しています。シスコは不正行為を阻止するために潜在的な侵害を検出する戦略を採用しており、法執行機関や政府機関と協力して偽造活動を調査して阻止しています。



ニューノーマル時代の新しいリスク

この2年間、セキュリティ担当者は多忙を極めてきました。2020年初めにさまざまな企業がほぼ一夜にしてテレワーク環境に移行しましたが、セキュリティチームはそのために24時間体制で働き、新たな分散環境の同僚に権限と保護を提供しました。テレワークは多くの組織に恩恵をもたらしましたが、新たなリスクも発生しています。

Remote Desktop Protocol (RDP) を例にとると、ログイン情報の盗難、「中間者攻撃」（攻撃者が2者間の通信経路に侵入する）、リモートコード実行（攻撃者が標的のマシンまたはサーバーでコードを実行する）によって侵害される危険性があります。多くの企業は、会社と従業員の安全を確保するために追加する必要があるセキュリティ対策を苦労の末に学びました。しかし、シスコの『Future of Secure Remote Work Report』で示されているように、世界中の組織のほとんどは、リモートワークフォースに対応する準備が何とか整ったというレベルに漕ぎ着けるのが精一杯となっています。私たちが調査した世界中の3,000人のIT意思決定者のうち、ほぼ全員がサイバー脅威とアラートが増加したと答えています。また、

多くの従業員が企業のリソースに個人用デバイスで接続していますが、それらは管理対象になっておらず、セキュリティチームが確認できていません。その結果、シスコの調査では66%の組織がサイバーセキュリティへの投資を増やす計画があると述べています。

セキュリティとプライバシーを真剣に考えているのは企業だけではありません。シスコは2021年9月に3回目の年次コンシューマプライバシー調査を発表しましたが、この調査の結果、コンシューマデータの保護とリモート コラボレーション ツールのプライバシーに関する懸念が高まっていることが分かりました。回答者の半数近くが、自分のデータを効果的に保護できていないと感じています。一部の従業員がオフィスに戻り、健康状態やワクチン接種状況などの情報を政府や雇用主と共有していることから、プライバシーを業務やツールに組み込み、プライバシーへの取り組みを従業員やお客様に簡明に伝えることが今後重要になっていきます。シスコでは、安全なハイブリッドワークフォースを実現できる業界屈指の堅牢なソリューションポートフォリオを取り揃えて、組織がこの新しい現実に適応できるように支援しています。

86%

の消費者がプライバシーについて懸念があると答えています

シスコ 2021 コンシューマプライバシー調査



ビジネスおよび人権

世界の大半をつなぐインフラストラクチャのサプライヤであるシスコには、調達、サプライチェーン、製品の設計と使用など、世界中の業務全体で人権を尊重する責任があります。私たちは、シスコのビジネスのグローバルさや複雑さ、ビジネス部門全体でのイノベーションの急速さに対応できる方法でこの責任を果たすように努めています。

私たちはシスコのビジネスおよび人権 (BHR) プログラムを通じて、サプライチェーン、製品の設計と使用、ビジネス関係に関連する潜在的な人権問題を特定するために取り組んでいます。BHR チームは、被害の発生を防止および軽減し、被害が発生した場合の対応戦略を会社に助言することを目的としています。シスコの各チームは、これらの戦略をポリシーや意思決定フレームワークに組み込んで標準プラクティスにするために部門を超えて取り組んでいます。専任の人権担当者が、人権問題に関する社内の情報センターとして質問に答え、デューデリジェンスを実施してビジネス上の決定や製品開発に助言し、日常業務の中で人権問題に直面する可能性がある従業員をトレーニングしています。

この取り組みは、シスコの人権に関するグローバルポリシーに示されているシスコの人権に対する長年にわたるコミットメントに基づいています。このポリシーでは、国連のビジネスと人権に関する指導原則 (UNGP) で謳われている人権尊重の企業責任が定められています。

シスコは 2021 年度に、それに先立って描き出された人権侵害の顕著さ (セイリエンス) に基づいて行われた勧告に応じて人権諮問委員会 (HRAC) を設置しました。この委員会は最高法務責任者が委員長を務め、社内的重要な部門のエグゼクティブとシニアレベルの従業員で構成されています。HRAC は以下のことを行って BHR チームがより効果的に機能できるように支援します。

- 専門知識を提供してシスコの全体的な BHR 戦略に助言する。
- シスコの人権に関するグローバルポリシーと戦略を部門内で推進する。
- 会社全体で起きていることを把握し、それに基づいてギャップ、ニーズ、重点領域を特定する。
- シスコの人権に関するグローバルポリシーやその他の取り組みを確認し、最新情報を報告する。
- 人権デューデリジェンスの結果を確認する。

ビジネスと人権に対するシスコのコミットメントは、私たちの社会正義に関する信念と活動に表されています。その 12 の活動の 1 つとして、テクノロジーソリューション、ビジネス関係、日常業務の開発に人権の視点を組み込んで、利益を最大化し、潜在的な被害を軽減することが謳われています。

たとえばこの委員会は最近、シスコ製品の潜在的な誤用に関連する人権リスクを確認し、シスコがこのリスクを評価するためのフレームワークを開発するように勧告しました。2022 年度はこの取り組みに注力していきます。

私たちはシスコソリューションのエンドユーザーの人権を尊重します。また、材料の採掘および加工、製品の組み立て、梱包、出荷を行うサプライチェーンの労働者の人権も尊重します。サプライチェーンの人権に対するシスコのアプローチの詳細をご覧ください。

実現した影響

ポートフォリオにおけるリスクへの対応

ビジネスおよび人権プログラムを 2019 年度に開始して以来、シスコは外部のステークホルダーや専門家の参画を仰いで、シスコの製品ポートフォリオ全体における人権リスクの継続的な顕著性評価に助言いただいています。シスコのテクノロジーは人権を促進するように一般的に設計されていますが、シスコ製品の誤用によって人権に悪影響を与える潜在的な危険性があることがこの取り組みで明らかになっています。これはシスコにとって難しい課題です。シスコのテクノロジーの使用に対してシスコがコントロールできることや影響力はお客様が購入した後は大幅に減少するからです。それでも私たちはこのリスクを軽減したいと考えており、製品設計の要件とガイダンスを確認し、シスコ製品が誤用されるリスクを予測して対処するためのデューデリジェンスを確立し、HRAC と緊密に協力してこれらの問題に対するアプローチを他のビジネス部門に周知していくことを計画しています。

AI/ML の責任ある使用の実現

人工知能および機械学習(AI/ML)テクノロジーは、大量のデータを人間よりも迅速かつ効率的に理解することができますが、間違いを犯すこともあります。たとえば不正確で偏りがある

顔認識テクノロジーは、弱い立場にある人々に有害な影響を与える可能性があります。シスコは AI/ML 機能をコラボレーション ソリューションやセキュリティソリューションに組み込んでいるため、AI/ML によって人権が侵害されたりお客様の信頼が損なわれたりする危険性を把握して保護対策を注意深く進める必要があります。そのために、シスコでは責任ある AI/ML フレームワークを策定し、エンジニアリング、プライバシー、セキュリティ、人権、法律、政府関連業務などの専門家からなる部門横断的なグループを参画させています。このグループは外部の専門家と協力して、AI/ML ソリューションの設計および使用に人権原則を組み込んでいます。

AI/ML を搭載するすべてのシスコ製品およびサービスは、シスコの AI/ML 設計要件に従って構築する必要があります。この要件では、プライバシーとセキュリティを尊重し、意図しない偏りや差別に対する保護対策に努めることが謳われています。制御要件の開発には、最終的にそうした要件に従う必要があるエンジニアも参加しており、各チームからのフィードバックを広範に取り入れて実用的な要件になるようにし、各チームが目的を達成できるようにしています。要件は定期的に確認および更新して、テクノロジー、市場動向、お客様の期待、脅威に合わせて進化させていきます。

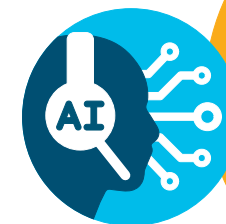
また、AI/ML を搭載するシスコのオファーを製品チームと連携して継続的に改善していくために、業界をリードするアプローチも開発しています。判断に不公平、偏り、差別があるという報告をお客様、パートナー、従業員から受けた場合は、責任ある AI/ML インシデント対応チームがその報告を分析し、適切なチームと連携して問題を解決します。問題が解決されたら、調査結果と実施した是正措置を報告者に伝えるか、シスコのお客様、従業員、パートナーのグループに広く報告します。

責任ある AI/ML フレームワークでは、責任ある AI/ML 委員会による監督も定めています。この委員会は次のことを行います。

- シスコの責任ある AI/ML ポリシーおよびプラクティスを定め、その導入を推進する。
- 効果的に軽減できない機密性およびリスクが高い特殊なユースケースを確認する。
- 偏りや差別に関する AI/ML インシデントレポートを確認する。
- 責任ある AI/ML の問題、テクノロジー、プロセス、ベストプラクティスについてシスコのリーダーシップと従業員に助言する。

人権に関する社外での取り組み

シスコの各分野の専門家と BHR チームのメンバーは、RightsCon などの草の根活動組織に引き続き参加し、Article One 社の Business Roundtable on Human Rights & AI や Business for Social Responsibility (BSR) の人権ワーキンググループなどのグループを通じてベストプラクティスを共有しています。また国連の B-Tech プロジェクトにも参加しています。このプロジェクトは、テクノロジー分野で UNGP を実施するためのガイダンスを提供しています。



56%

の消費者は、企業による現在の AI の使われ方に懸念を抱いています。

シスコ 2021 コンシューマープライバシー調査

サプライチェーンにおける人権

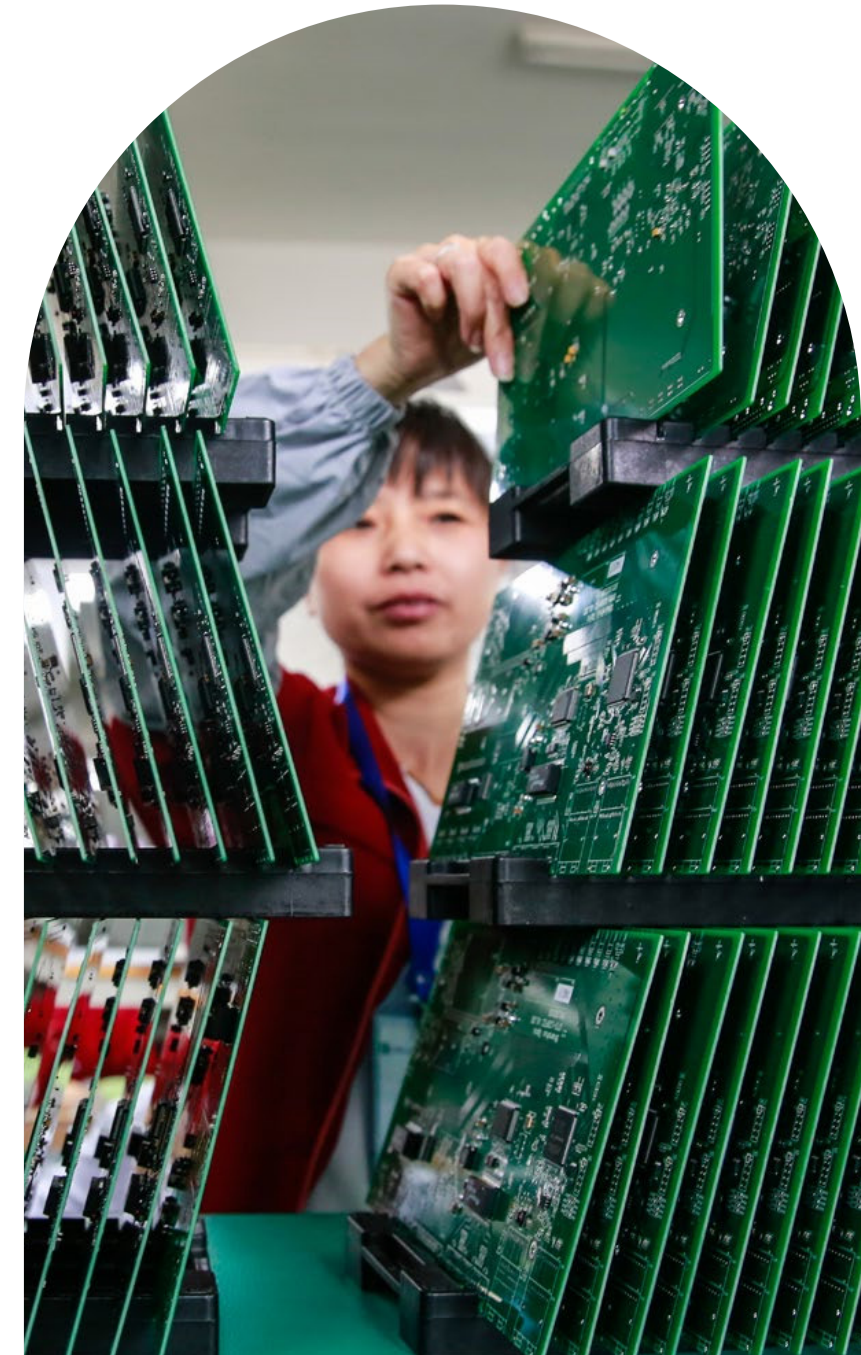
社外の製造パートナーやサプライヤはシスコの事業を支える重要な役割を担っています。シスコは、製品をどのように製造するかを重視しています。より公正でインクルーシブな未来を実現する道は、サプライチェーンの労働者の人権と心身の健康を守り、サプライヤが所属するコミュニティとエコシステムを尊重することから始まります。人権に関するコミットメントを支援するシスコのサプライチェーン組織は、次の役割を担っています。

- 基準を設定しリスクを評価する。
- サプライヤがそれらの基準に適合しているか評価し、改善を支援する。
- 特定のリスクに対処するための取り組みを実施する。
- ガバナンスと責任を確立する。
- 社外での取り組みを通じて進歩を促進する。

この組織は、次の3つのプログラム領域で活動しています。

- サプライヤ行動規範と人権
- 責任ある鉱物資源の調達
- [環境スチュワードシップ](#)

シスコの[サプライヤ行動規範](#)では、サプライチェーンにおける労働、安全衛生、環境、倫理、管理システムの基準を定めています。Responsible Business Alliance (RBA) の設立メンバーとして、シスコは RBA 行動規範の策定に貢献し、この RBA 行動規範をシスコのサプライヤ行動規範として採用しました。シスコは、シスコの人権に関するグローバルポリシーおよび国連のビジネスと人権に関する指導原則 (UNGP) に従って[サプライヤ行動規範](#)やその他の責任ある資源調達方針を遵守するようサプライヤ(とそのサプライヤ)に要請しています。



シスコのサプライチェーンが労働者とコミュニティにプラスの影響をもたらす方法

シスコのサプライチェーンは広範かつ複雑であるため、さまざまな方法でプラスの影響をもたらすことができます。基準を設定しデューデリジェンスを実施することで、シスコの事業が従業員や環境に悪影響を及ぼすことを防止します。シスコは、ライツホルダー（人権の主体）、コミュニティ、事業を展開する地域の生態系を支えることを目的とした取り組みを通して、プラスの影響をもたらす共栄できるよう努力します。

責任ある鉱物資源の調達

シスコの Responsible Minerals Policy に従ってデューデリジェンスを行うことで、責任を持って資源を調達し、他のステークホルダーと協力して採掘者を支え、生活の改善を図っています。

責任ある行動に関する期待水準の維持

シスコは、バリューチェーン全体でシスコのサプライヤ行動規範の遵守を徹底することで、労働者の権利、健康、安全を保護します。その一環として、製造パートナー、部品サプライヤ、主要なロジスティクスパートナーにシスコの期待に応えるよう要請しています。

サプライヤが事業を展開する環境の保護

シスコのサプライチェーンを構成する複数の階層で環境基準違反の発見と防止に努め、サプライヤが天然資源を保護する能力を向上できるよう支援しています。

労働者の労働条件の改善

シスコはサプライヤと協力して、労働条件を改善し、労働者のエクスペリエンスを改善する機会を見いだします。シスコは、不利益な扱いを受けることなく労働者が声を出し、労働条件に関する意見を述べられるようにします。

高い目標

シスコはさまざまなステークホルダーが参加するグループの一員となり、産業界をまたがる強固な基準の提唱、製造業界での従業員エンゲージメントの向上、ライツホルダーと環境により良い結果をもたらす解決策の立案に取り組めます。



シスコのサプライチェーンとリバースロジスティクスの拠点



製造パートナー

シスコの完成品を生産する特定のサプライヤグループ

部品サプライヤ

シスコの仕様に従って製造パートナーに部品を提供する大規模なサプライヤグループ

ロジスティクス サービス プロバイダー

部品や完成品を輸送するサプライヤ

修理パートナー

修理拠点を設置しサービス修理を行うサプライヤ



ロジスティクスハブ

製造拠点

グローバル修理拠点

ガバナンス

シスコのサプライチェーン人権ガバナンス委員会は、サプライチェーン オペレーション担当シニアバイスプレジデントが委員長を務め、サプライチェーンのシニアエグゼクティブで構成されており、人権に関するリスクと機会をエグゼクティブが監視する場となっています。この委員会では、人権に関する方針や優先事項を事業運営に反映したり、部門をまたがって意見集約を行ったりできます。サプライチェーンの代表者はシスコの人権諮問委員会にも参加しています。この委員会はエグゼクティブおよびシニアレベルの従業員で構成されており、シスコの全体的なビジネスおよび人権戦略を推進しています。

シスコはサプライヤスコアカードを使用して、人権と環境ステewardシップに関するシスコの要求事項にどの程度適合しているか測定し通知しています。コスト、品質、提供サービスとともに、持続可能性に関する評価結果を報告することで、調達責任者はサプライヤと取引をする際に、情報に基づいた意思決定を行うことができます。

シスコは同業他社、さまざまなステークホルダーが参加する取り組み、非政府組織と協力して、グローバルサプライチェーンのライツホルダーのために進歩と成果向上を促進しています。シスコが参加している主な組織とイニシアチブのリストは [ESG レポートハブ](#) に掲載しています。

サプライヤの参画に関する施策

シスコは、多くの信頼できる情報源に基づいて社会面や環境面でのリスクの観点から供給基盤を毎年評価しています。評価の結果は、サプライヤの参画や監査計画に関する施策に反映されます。シスコは RBA の検証済み監査プロセス (VAP) を監査に使用して、サプライヤが行動規範にどの程度適合しているかを評価しています。VAP の監査は通常オンサイトで実施されますが、コロナ禍により監査人がサプライヤの拠点を訪れることが難しい状況が続いています。困難はありましたが、2021 年度には 233,000 人 (推定) を対象に 94 件の監査を実施しました。

監査を通じて不適合が明らかになった場合は、問題の根本原因、改善方法、改善の進捗の測定方法を説明した是正措置計画 (CAP) を作成するようにサ

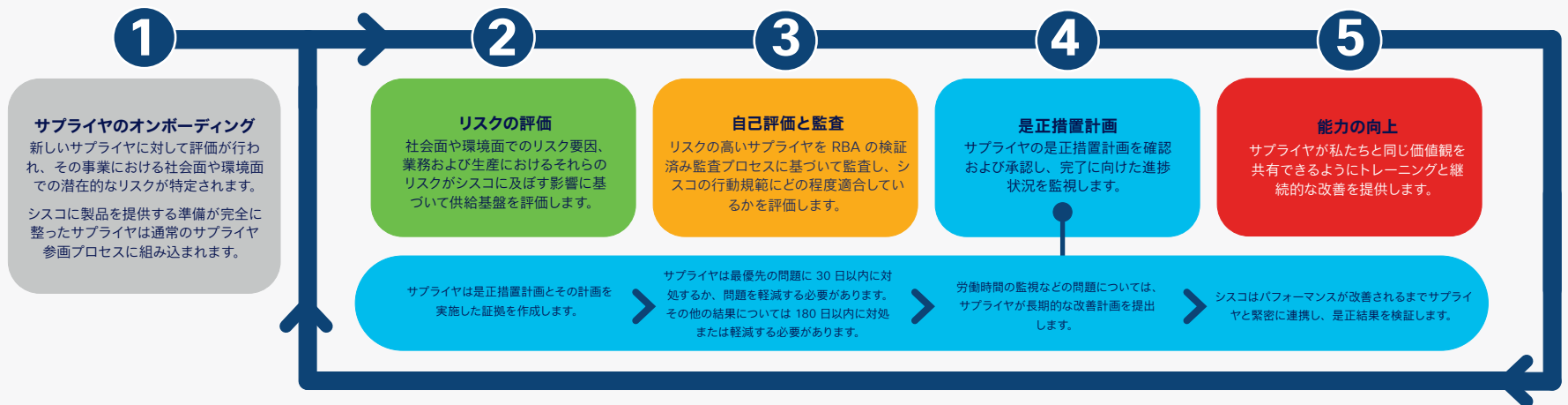
プライヤに求めます。サプライヤは、シスコの方針とタイムラインに従って CAP を完了し、不適合の根本原因に対処したことを示す証拠を提出する必要があります。2021 年度は、最優先の不適合と重大な不適合の是正率は 91% でした。この数字には労働時間と社会保険に関する不適合は含まれていません。サプライヤが労働条件を継続的に改善し、永続的な改善を実現できるように、シスコではサプライヤにトレーニングとコーチングを提供しています。RBA の e-Learning Academy を通じて e ラーニングコースを割り当てることも、カスタムセミナーやトレーニングシリーズを開発して一般的な監査結果に対処することもあります。

複数のチームが協力してサプライヤに責任を課し、深刻な問題はサプライチェーン人権ガバナンス委員会で確認されます。サプライヤがシスコの方針または仕様を満たしていない場合は、問題を経営層にエスカレー

ションすることがあり、必要に応じてサプライチェーン担当のシニアエグゼクティブまでエスカレーションします。正当な理由があれば、サプライヤとの新規の取引の停止や、最終的に関係の解消といった措置をとる場合もあります。

サプライヤ参画プロセスの詳細と、2021 年度およびそれ以前の監査結果については、[ESG レポートハブ](#) をご覧ください。

復元力の高い責任あるサプライチェーンを実現するサプライヤ参画プロセス



実現した影響

サプライチェーンにおける新型コロナウイルス感染症への対応

この2年間、シスコは主要なサプライヤと緊密に連携して、従業員を新型コロナウイルス感染症から守る標準プラクティスをサプライヤが実施するようにしてきました。また主要な製造パートナーと緊密に連携して、勤務時間をずらす、新型コロナ検査を毎月実施する、職場に入る前に労働者と訪問者にスクリーニング検査を行う、製造現場のレイアウトを調整して混雑を緩和するなどのベストプラクティスを共有し、実施しました。さらに、注文の変動を抑える協力体制を築いて、サプライヤが労働者を維持できるように支援および奨励しました。サプライチェーンの復元力向上を図る投資を行ったことで、感染拡大の影響を受けた製造現場から生産をシフトし、安全に仕事ができる状況になってから業務を再開することができました。

外国からの移民労働者など、部品のサプライチェーンにおいて以前から弱い立場にあった労働者は、コロナ禍によってさらなるリスクを負うことになりました。そのような労働者の安全を確保するために、サプライヤが新型コロナの安全に関する情報を労働者が理解できる言語で提供しているかどうか、新型コロナの検査にアクセスできるかどうか、寮における感染拡大を防ぐためのルールがあるかどうかを評価し

ました。評価した24の拠点のうち、18の拠点には適切な計画がありました。残りのサプライヤには、シスコのガイドラインに従って是正措置を実施するように求めました。外国からの移民労働者が家族とのつながりを維持できるように、Wi-Fiまたはモバイルデータ通信を拠点で提供するようサプライヤに奨励しました。コロナ禍が拡大する中でも、シスコはグローバルな供給基盤との連携を維持し、四半期ごとにニュースレターを提供してサプライヤが従業員を保護およびサポートするのに役立つ情報を提供しました。

強制労働の根絶

いかなる種類の強制労働にも服さないという労働者の権利を守ることがシスコのサプライヤ行動規範に織り込まれています。これは国際労働機関の強制労働の指標に沿っています。エレクトロニクス業界で行われることがある強制労働の一形態として、負債による束縛があります。これは、採用費、旅費、居住費など、あっせんに関連する費用を負債として労働者に負わせる束縛形態です。労働者は負債があることで他の形態の搾取に対しても脆弱になります。シスコはこの問題に対処するためにUNGPに対する私たちのコミットメントにサプライヤを参画させています。シスコはサプライチェーンにおける強制労働のリスクを特定するだけでなく、サプライヤと連携して搾取の慣行を廃止し、被害を受けた労働者を救済するために取り組んでいます。

2021年度も、人材あっせん業者が外国からの移民労働者に手数料を課すことが合法である国において、負債による束縛のリスクが存在することをシスコが確認する事例が続いています。これらの事例では、労働者は、総賃金1か月分以上に相当するあっせん手数料を支払っていました。しかし、シスコの評価では、労働者の移動の自由の侵害、身分証明書の保持、契約の差し替え、非人道的な扱いなど、その他の強制労働と見なされる条件が存在した証拠は明らかになりませんでした。通常のプロセスの一環として、シスコはサプライヤに対し以前に従業員に転嫁した採用手数料を負担し、影響を受けた労働者を救済して払い戻しを行うことを求めています。これらの問題は解決に時間がかかる場合があり、私たちはこれらの問題に継続して取り組んでいきます。

サプライヤの能力を向上させるトレーニングの提供

シスコでは2021年度も引き続き安全衛生に関する能力向上シリーズを提供し、防火対策、労働や機械の安全対策、化学物質の安全対策に関するセミナーを実施しました。過去のRBA監査の不適合の分析に基づいて、シスコがこれらのトピックスを選定し、サプライヤを招待しました。39社を超すサプライヤから160人以上が参加しています。

また、確認された労務に関する動向を受けて、雇用実務に関する2つのトレーニングを開始

しました。1つ目は、退職時に労働者の権利を保護する方法に焦点を当てたトレーニングです。2つ目は、若年労働者、

2021年度に

4,000

人の労働者が世界中であっせん手数料を取られ

20万米ドル

の健康診断費と採用費がサプライヤの労働者に払い戻されました



勤労学生、一時的な契約社員、派遣労働者を搾取などのリスクから保護するための実務に焦点を当てたトレーニングです。合計すると、2021年度は両トレーニングに32の拠点から118人が参加しました。

有害な化学物質から労働者を保護する

電子機器の製造には化学物質の使用が必要であることが多く、その中には人間の健康や環境に有害なものもあります。シスコは2021年度に、[Chemical Management Expectations for Suppliers](#)（サプライヤに期待する化学物質管理）を制定しました。この方針の目的は、有害な化学物質へのばく露から労働者と環境を保護することです。シスコは[Clean Electronics Production Network \(CEPN\)](#) および [Responsible Business Alliance \(RBA\)](#) の [Chemical Management Workgroup](#) のメンバーであり、[CEPN Priority Chemicals List](#) と [RBA Industry Focus Process Chemical List](#) にシスコの方針とデューデリジェンスのアプローチを準拠させています。2021年度は製造パートナーの評価を行い、このリストに準拠していることを確認しました。このマイルストーンを達成したため、シスコは部品のサプライチェーン内で化学物質のデューデリジェンスを開始し、15を超すサプライヤの拠点を評価しました。サプライヤがシスコの期待する基準を満たしていないと判断された場合、シスコ

は、優先化学物質の排除やより安全な代替品への変更を支援します。それによって、管理が不適切な場合に労働者を危険にさらす有害物質を排除していくことができます。これまでに、シスコはサプライヤ2社を支援して、製造での洗浄工程や保全プロセスからノルマルヘキサンとメタノールの使用を排除しました。

労働者に発言の機会を与える

シスコは川下産業の企業であり、サプライヤの業務のあらゆる側面に影響を与えることはできませんが、サプライチェーンで働く労働者の地位向上と尊厳を持って働ける環境の実現に向けた新しい方法を常に模索しています。そのため、サプライチェーンで働く労働者の職場での発言力を高めるために、2つの取り組みを最近開始しました。まず、[Social Accountability International \(SAI\)](#) と協力して、中国広東省のサプライヤ4社の拠点に対し [TenSquared](#) プログラムへ参加するための支援を行いました。これは労働者とマネージャが一体になって取り組む職場エンゲージメントプログラムで、100労働日の間に協力して解決できる職場の課題を特定します。このプログラムを通じて、参加者は今後の課題に適用できる問題解決の戦略、コミュニケーション、リーダーシップを学びます。

また、新型コロナによって労働者が生活のあらゆる面でストレスを受けていることを踏まえ、戦

略的製造パートナーを対象に調査を実施し、従業員との関わり方および労働条件についての発言の促し方について評価しました。シスコは製造パートナーとベストプラクティスを共有し、パートナーが従業員との関係強化や従業員エンゲージメントの推進について学び合えるようにしました。



サプライヤの能力向上を支援

最近実施したプリント回路基板のサプライヤとの連携は、シスコのサプライヤ行動規範適合性プログラムによっていかに変革が推進されるかを示す良い例です。あるサプライヤの主要な製造拠点で RBA の初回監査を行ったところ、労務、安全衛生、環境管理体制にわたって何十件もの不適合が判明しました。シスコは長期にわたる是正措置の過程を通じて、サプライヤと共同して不適合を 1 件ずつ解決しました。この取り組みは、サプライヤがシスコの期待を理解し、日常業務で実践するのに効果的でした。たとえば、現場の管理者は、妊娠中および授乳中の母親を健康面や安全面の危険から守る原則を理解していましたが、このリスクを対象とした業務の有害性評価を実践する方法を把握していませんでした。シスコチームは、この種の評価を実施するためのガイダンスを提示しました。サプライヤはこれを自社における生産実態に合わせて応用することができます。

サプライヤの CEO のコミットメントのおかげで、同社は企業の社会的責任の管理体制を見直しました。行動規範の原則を業務慣行、文化、責任構造に取り入れました。また、日々の業務でこれらの原則に貢献する方法に従業員に訓練しました。このサプライヤは 2 年も経たずに次回の初回監査で RBA シルバー認証を取得しました。前回の初回監査から大幅に改善しています。このプロセスは、サプライヤとその従業員だけでなく、シスコにとっても教訓となるものでした。それ以来、シスコは初回監査の対象企業と協力するためのより強力な体系的なアプローチを開発し、サプライヤに永続的な影響を与える効率と能力の両方を向上させました。

責任ある鉱物資源の調達

多くの電子機器と同様、シスコの製品には tantalum、スズ、タングステン、金¹が使用されています。これらの鉱石は 3TG と呼ばれ、世界各地で採掘されています。3TG は、採掘と販売が武力紛争や人権侵害に寄与する懸念があることから、「紛争鉱物」¹ と呼ばれることもあります。

私たちはサプライチェーンで働く人たちを含め、すべての人の人権を守り尊重することに長年取り組んでいます。シスコの Responsible Minerals Policy (責任ある鉱物調達方針) はこの取り組みに従っています。シスコは、鉱山やそれらを処理する製錬業者または精製業者から鉱物を直接調達することはありませんが、サプライヤーと協力してデューデリジェンスを実施し、業界全体で協力して標準的な手段と実施方法を開発しています。シスコの目標は、サプライチェーンを通じて協力し、人権、ビジネス倫理、労働、安全衛生慣行、環境への責任に関するシスコの価値観に沿って鉱物を調達することです。

2021 年度、シスコは同業他社やその他のステークホルダーとコラボレーションを継続し、鉱物資源のサプライチェーン全体で責任ある調達を推進しました。2020 年(暦

年)に、サプライヤーから報告された製錬業者や精製業者の 81% と、報告されたコバルト精製所の 72% が、責任ある鉱物イニシアチブ (Responsible Minerals Initiative、RMI) の精錬所監査プロセス (Responsible Minerals Assurance Process、RMAP) プログラムで適合とされたか監査中でした。シスコの 2020 年 Conflict Minerals Report (紛争鉱物レポート) が 2021 年 5 月に発行され、当社のデューデリジェンス活動と OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas (CAHRA) との整合性について詳しく説明しています。

シスコは不適合業者からの調達を避け、責任ある生産者が能力を向上させ、新しい市場を開拓できるようにサポートしています。シスコは European Partnership for Responsible Minerals (EPRM) のメンバーです。これは、さまざまなステークホルダーによるパートナーシップで、CAHRA で生産された責任ある鉱物の利用拡大を目的としています。シスコは EPRM が出資するプロジェクトである Scalable Trade in Artisanal Gold (STAG) を支援しています。これは、責任を持って手掘りで採掘された金を市場に出すための商業的に通用するルートをブルキナファソの手掘り採掘

労働者が確立するのを支援するプロジェクトです。STAG では、国際基準を満たした正式な労働体制を採掘者が確立するのを支援することで、安全な条件で働きながら鉱物資源を活用して生計を向上させられようとしています。

シスコは 2021 年度も RMI の Upstream Due Diligence Smelter Fund への資金面での支援を継続しています。この基金は、世界中の CAHRA から責任ある調達を行うために追加のデューデリジェンスが必要となる製錬業者または精製業者を支援することを目的としています。これらのコストを補填することで、鉱山コミュニティからの責任ある鉱物調達が円滑に進むようにし、この経済活動によって鉱山コミュニティが大きな利益を得られるようにしています。

責任ある鉱物調達に関するシスコのポリシーとプラクティスの詳細については、[ESG レポート](#) [ハブ](#)をご覧ください。

卓越したサプライチェーン

1 位 Gartner Supply Chain Top 25 の 2021 年レポートにて

1 位 IPE Supply Chain Climate Action Index (SCTI) 2021 の IT 分野にて

1 位 IPE Green Supply Chain Corporate Information Transparency Index (CITI) 2021 の IT 分野にて

サプライヤーが事業を行っている地域の生態系を保護するシスコの取り組みの詳細については、[環境スチュワードシップ](#)をご覧ください。

1. 紛争鉱物は、ドッド・フランク法第 1502 条において米国証券取引委員会によって定義され、スズ石、コロンバイトタンタライト、金、鉄マンガン重石、またはそれらの派生物、または国務長官が該当国で紛争資金源になっているとして指定したその他の鉱物またはそれらの派生物を指します。該当国とは、コンゴ民主共和国や隣接国などです。

倫理と誠実性

シスコは、ビジネス上のすべての取引において、最高水準の倫理と誠実性を目指しています。私たちは強い価値観を一貫して維持しており、ビジネスにおいて正しい行動を選択するように努めています。シスコはこれによって世界中のお客様、政府機関、ステークホルダーから信頼を得ています。これらの価値観と従業員に対する私たちの期待は、シスコのビジネスに関する行動規範（COBC）に組み込まれています。COBCは、シスコの従業員がビジネス上の意思決定を行う際や潜在的な倫理的問題を解決する際に参照できるツールキットです。この規範には、コンプライアンスプログラムの各要素、ポリシーに関する文書、追加リソースに示されているシスコの直接的な取り組みが盛り込まれています。シスコではCOBCを継続的に更新して、最新の情報を提供し、意義のある指針が得られるようにしています。

COBCの内容に懸念がある従業員や、抱えている疑問がCOBCでは解決できない従業員は、倫理部、人事部の担当者、法務チームのメンバー、管理職に相談するように勧めています。倫理部の連絡先情報についてはこちらをご覧ください。シスコでは、従業員が報復を恐れることなく懸念を表明できる文化を育てています。シスコの従業員はシスコのポリシーを理解しており、必要に応じて気兼ねなく発言できると感じています。

シスコのコンプライアンスおよび倫理組織は、倫理違反のすべての事例と申し立てを、取締役会の監査委員会、コンプライアンス運営委員会（シスコのエグゼクティブリーダーで構成）、シスコの独立した監査人に定期的に報告しています。2021年度には、従業員関係の申し立てをその他の形の不正行為とは別に追跡し始めました。したがって、過去のレポートで報告してきた倫理に関する申し立ての種類別内訳は今後報告しません。

実現した影響

倫理の問題を最優先に

シスコでは、従業員が倫理的な行動に関するポリシーと期待をよりよく理解できるように継続的に取り組んでいます。従業員のイントラネットではクイズや投票を定期的を実施して、知識を最新の状態に保っています。2021年度、シスコのエグゼクティブリーダーシップチームはコンプライアンスと倫理の重要性を説明するビデオを作成しました。また、倫理の概念を実践的に学べる「スクラビングケース」も共有しました。これは社内で発生した実際の違反事例を、個人を特定できない形にして紹介するものです。この高い透明性によって、従業員は倫理的な相反や違反について深く理解することができます。また、懸念を率直に表明できるシスコの文化の一環として、倫理的な懸念について従業員からの報告が期待されていることも示しています。

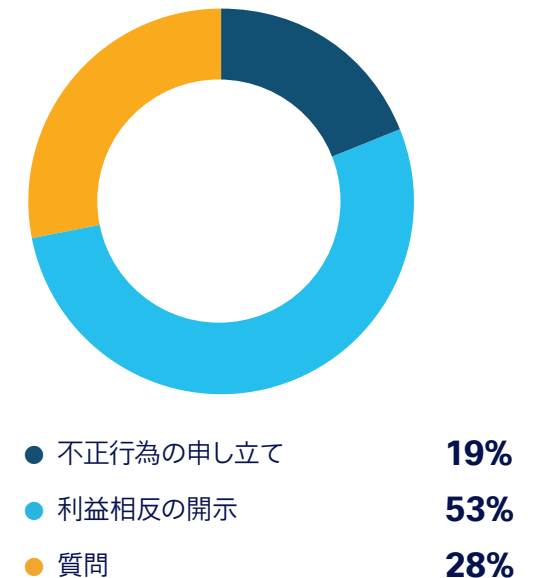
表 2:

倫理部が受けた問い合わせ

2019	2020	2021
1338	1033	1190

図 1:

21年度の問い合わせの種類別内訳



デジタルインクルージョン

インターネットは私たちの生活においてかつてないほど重要な役割を担っています。検索、ショッピング、ゲームだけでなく、社交、仕事、学習の場にもなっています。パンデミックの初期には世界のさまざまな地域でインターネットのトラフィックが 45% も増加しました。5G の時代にはそれをはるかに上回るトラフィックが見込まれており、2023 年には 293 億のデバイスが接続されるとシスコでは予測しています。

現在、インターネットは多くの人にとって不可欠なライフラインになっていますが、世界の大半はまだつながっていません。世界人口の約半分にあたる 37 億人が、インターネットにアクセスできないか、費用を払えないか、Web を活用する情報通信テクノロジーのスキルを持っていないと推定されています。これは開発途上国に限った問題ではありません。米国では 3,000 万人が高速インターネットにアクセスできず、アメリカ先住民の居留地では 40% の人が接続できないか、基本的なワイヤレスサービスさえも利用できません。

インターネットに接続できていない人々の多くは、高速ネットワークを構築しても費用対効果が見込めない、人口密度の低い地方に住んでいます。インターネットを実現するテクノロジーの多くを製造しているシスコは、ネットワークの構築方法を変革してインターネットの経済性を変えていくことの重要性を理解しています。それを実現するために、大手サー

ビスプロバイダーや Web スケール企業と協力してネットワークを再設計しており、大規模ルーティングポートフォリオなどのソリューションを提供してプロバイダーがインターネットアクセスを低コストで提供できるようにしています。

また、Digital Readiness Index (DRI) などの独自の調査も実施して、各国のデジタル化への対応度やデジタル化の推進に最も役立つ方策を把握しています。この指数は、デジタル化への対応度の総合的な分析を提供するもので、基本的なニーズ、人的資本、企業や政府の投資、ビジネスのしやすさ、スタートアップの環境、テクノロジーの導入、テクノロジー インフラストラクチャなどの要素を測定して算出されます。この指数は、それぞれの国が全体的な対応度を改善してインクルーシブなデジタル経済を促進していくためのガイダンスを提供します。シスコは国、都市、教育機関、部族、社会起業家と協力して、ギャップを埋め、デジタル化された未来をすべての人に提供するために取り組んでいます。



「**ビジネスとテクノロジーのリーダーであるシスコには、絶え間ないイノベーションと大胆な投資によって政府や市民社会のリーダーを支援していく共同責任があります。私たちは力を合わせることで、真にインクルーシブなコミュニティと復元力の高い経済を構築することができます。」**

— Guy Diedrich
グローバルイノベーション
責任者



実現した影響

デジタル化に向けた各国の取り組みを支援

シスコは 2015 年から政府関係者、産業界、学界と協力して、Country Digital Acceleration (CDA) プログラムを通じて各国のデジタルアジェンダを近代化してきました。コロナ禍が続く中、政府の業務、教育、医療などはオンライン化が進められており、インターネットへの接続がこれまで以上に重要になっています。現在進行中のものと終了済みのものを含めると、CDA にはこれまでに 44 か国で 1,000 を超えるプロジェクトがあります。そのいくつかを紹介します。

- **政府**—米国議会は Webex by Cisco によって重要な公聴会や会議をリモートやハイブリッド環境で開催できるようになりました。ブラジルでは、国家司法審議会とのパートナーシップによって、国中の市民が司法制度に引き続きアクセスできるように迅速に取り組むことができました。オンライン法廷を構築し、コラボレーション テクノロジーを提供し、弁護士、裁判官、その他の裁判所職員向けのトレーニングを実施しました。
- **教育**—スペインでは、コロナ禍によってインターネットへの接続とデジタルスキルの重要性に注目が集まりました。教師と生徒がオンラインで学習できるようにするために、IBM 社および Telefonica 社と協力し

て、サービスが行き届かない地域の家庭にインターネット接続を提供し、教師がデジタルスキルを学ぶためのプラットフォームを構築しました。シスコの従業員はプラットフォームをサポートする活動にボランティアで参加し、8,000 人の教師がオンライン授業を行うのを支援しました。教育に重点を置いたプロジェクトでは、多くの場合、Cisco Networking Academy を通じてリソースを提供しています。

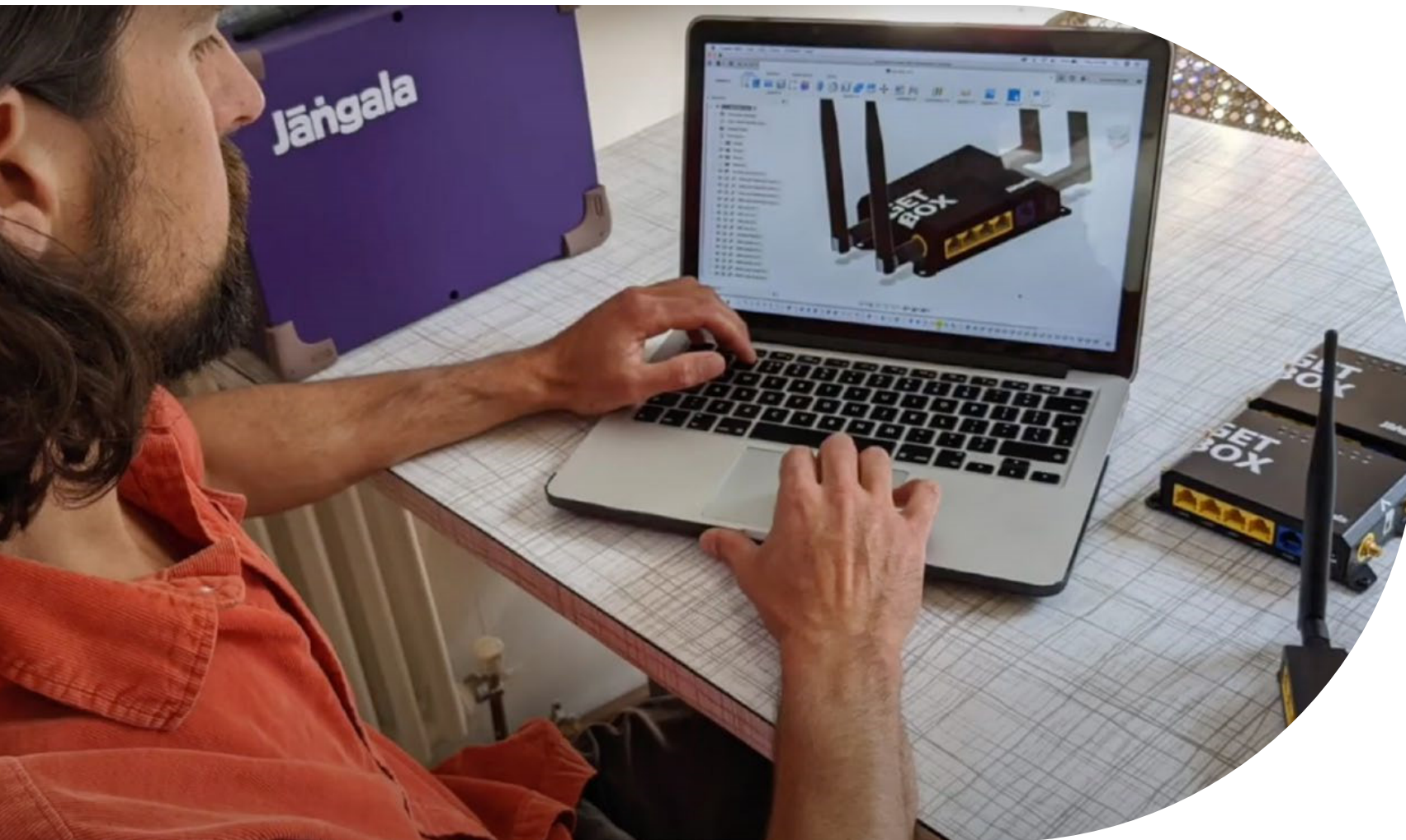
- **医療**—医療従事者は、X 線や CT スキャンなどの高品質画像を複数確認して共有することがしばしば必要になります。シスコはオスロ大学病院と協力して、Webex by Cisco を活用して複数のコンテンツソースを一度に共有できるようにし、プロバイダーがリモートからリアルタイムでコラボレーションできるようにし、がん患者の治療期間を 8 週間から 1 週間に短縮しました。

ホットスポットでつながっていないモノをつなげる

不平等はさらなる不平等を生み出すことが多いものです。たとえば自宅でインターネットを利用できない人は、インターネットで提供されているリソースや機会を逃してしまいます。これはコロナ禍によってさらに深刻さを増しています。シスコはこの危機に対応するために、Meraki Wi-Fi アクセスポイントを公共の場所に設置して、必要な人が誰でもアクセスできるようにしています。最近はそのような展開を行いました。

- ケイマン諸島全域で 10 か所に Wi-Fi ホットスポットを設置。教育および行政サービスへの重要なアクセスを提供しました。このパートナーシップが大きな成功を収めたことから、シスコは現在、各島の公立学校に Meraki ソリューションを提供しています。また、STEM 分野でのキャリアの魅力を少女たちに伝える地域サミットを主催しました。
- デジタルキャンピー。トロントと協力して脆弱なコミュニティに無料の Wi-Fi を提供しています。
- テキサス州とアリゾナ州の図書館のホットスポット。閉館時も施設の駐車場からアクセスできます。これはコロナ禍の影響で閉館が続いているときに重要な機能となります。

業界をまたがって持続可能性、接続性、イノベーションを推進する CDA パートナーシップの詳細については、ESG レポートハブをご覧ください。



デジタルインクルージョンを促進する起業家を称える

Cisco Global Problem Solver Challenge では、シスコのエマージングテクノロジー、インキュベーション (ET&I) グループが提供する特別なデジタルインクルージョン賞が 2021 年に創設されました。この賞は、テクノロジーを使用してアクセシビリティの向上、手頃な価格設定、デジタルリテラシーの開発を実現し、デジタル格差を解消しているスタートアップ企業に贈られます。賞金に加えて、ET&I の専門家による技術指導の機会も提供されます。

今年は Jangala 社にデジタルインクルージョン賞が贈られました。同社は、インターネットに接続できていない人々にアクセスを提供する取り組みを行っているスタートアップ企業です。同社のソリューションは Big Box というブリーフケース大のデバイスで、あらゆる形式のインターネット接続を Wi-Fi に変換して、何千人ものユーザーがアクセスできるようにします。このソリューションは難民キャンプ、学校、自然災害の被災地に配備されてきました。また Get Box という小規模なソリューションもあり、コロナ禍においてシェルターやコミュニティセンターで使用されてきました。

Cisco Global Problem Solver Challenge の地域別の賞でも、デジタルインクルージョンのスタートアップ企業である Telecomunicaciones Indígenas Comunitarias (TIC) 社が受賞しています。メキシコのオアハカに拠点を置く TIC 社は、先住民コミュニティが独自の通信ネットワークを構築および管理するのを支援しています。TIC 社は 2015 年からオープンソーステクノロジーを使用して何千もの人々に携帯電話サービスを提供しています。



地方の情報格差の解消

Crystal Hottowe 氏はマカ族の一員です。現在のワシントン州にあるマカ族の居留地は、米国本土の北西の端に位置しています。Hottowe 氏はこう語ります。「医療が必要になったら半日かけて医師の元を訪ねる必要があります。遠隔医療があれば、居留地を離れずに必要な医療サービスを受けられるようになります」。

Hottowe 氏の話は、インターネット接続の力を示すほんの一例です。このような格差は、米国や英国のような裕福な国にも依然として存在します。こうしたコミュニティの多くは地方にあり、長距離、難しい地形、密集した樹木が原因となってファイバーネットワークの設置コストが高くなることがあります。こうしたハードルは最近のテクノロジーの進歩によって徐々に解決されてきています。シスコは次のようなさまざまな取り組みを行って、これらのイノベーションに対する認識を高め、コミュニティのつながりを促進しています。

- **MuralNet と協力して Sustainable Tribal Networks Program を推進。**シスコは MuralNet に資金面での支援や、技術および市場に関する専門知識などのリソースを提供しています。MuralNet は、アメリカ先住民の部族が連邦通信委員会 (FCC) のスペクトラムを申請してブロードバンドネットワークを確立するのを支援しています。今後 5 年間で約 350 のネットワークが展開されると予想しています。

- **実現できることを学べる機会をお客様に提供。**シスコ地方ブロードバンド イノベーション センターがノースカロライナ州ローリーに最近オープンしました。このセンターでは、ブロードバンドを利用するお客様が、手頃な価格のインターネットを実現するシスコのイノベーションについて学ぶことができます。

この新しい接続環境は、部族で暮らす多くの人々にとって特に重要な意味を持っており、未来だけでなく過去へのつながりも提供します。Hottowe 氏は次のように述べています。「医療などのニーズを満たせただけでなく、私たちの言語や文化を保存して未来の世代と共有できるようになりました」。





インクルーシブ

この区分の内容:

シスコの人材 **38**

- インクルージョンとコラボレーション 39
- 従業員の経験 50
- 健康と心身の充実 53
- 従業員のコミュニティへの貢献 54

世界のコミュニティ **59**

- 危機対応 60
- 学習スキルとデジタルスキル 63
- 経済的権利の拡充 68

シスコのパーパス：
すべての人のために**インクルーシブな**
未来を実現

インクルーシブ

公平性、インクルージョン、
機会への公平なアクセスを
促進するために大胆かつ慎重
に行動

進捗状況：

- 12 の社会正義活動を達成する責任をシスコが果たすために、Inclusive Future Action Office を創設。
- インクルージョンのアプローチを通じて、80% の従業員によるコミュニティへの貢献を 2 年連続で達成。
- 社会貢献のための助成金と独自のプログラムを通じて、2021 年度末の時点で 6 億 8,000 万人¹ にプラスの影響を及ぼした。
- 過去最大の Cisco Global Problem Solver Challenge を開催し、100 万米ドルの賞金を社会起業家に授与。
- Cisco Networking Academy で過去最多の参加者数を達成し、テクノロジースキルを学べる無料のモバイルファースト プラットフォームである Skills for All を導入。

インクルーシブな未来とはどういう意味でしょうか？それは、私たちの働き方や世界の課題を解決するための投資について見直していくことに他ならないと私たちは信じています。

シスコの人材にとって、真のインクルージョンはさまざまなことを意味します。たとえば、チーム内でコミュニケーションやコラボレーションを徹底的に図っていくこと、互いのアイデンティティや会社の内外で果たしているさまざまな役割を尊重すること、生産性が最も高い方法や場所で柔軟に働ければテレワークでも緊密に連携できることを理解すること、などがあります。

インクルーシブな未来とは、サービスが行き届かない脆弱なコミュニティが繁栄できるように私たちのリソースを使用して支援していく未来でもあります。シスコは非営利団体と協力し、自然災害への対応、人間にとって重要なニーズの充足、教育の不平等への対処、デジタル経済で成功するためのスキルとリソースの提供など、世界で最も大きな課題に取り組んでいるアーリーステージのテクノロジー企業に投資しています。

テクノロジーが進化し続ける中、シスコは、ソリューションを設計する人も販売する人も、世界のどのコミュニティも、誰も取り残されない未来を思い描いています。



4 億 7,700
万米ドル

2021 年度にシスコおよび Cisco Foundation が地域プログラムに現金および現物を寄付しました (シスコ ネットワーキング アカデミーに対する 3 億 6,700 万米ドルの現物寄付を含む)。

1. シスコから社会貢献のための助成金を受けた組織の一部は、他の組織からも資金提供を受けています。この目標は現在、2021 年度について外部限定保証を得ているところです。

シスコの人材

すべての人のためにインクルーシブな未来を実現するためには、「意識的な文化」の醸成が不可欠です。シスコの「意識的な文化」は、シスコの価値観、信念、精神を最もよく表す一群の期待、原則、手法です。これは私たち全員がインクルージョンを規範とし、信念に反する行動があれば声を上げるという文化です。

「意識的な文化」はシスコ従業員の体験のあらゆる側面に適用されます。これはシスコがあらゆる多様性を尊重して従業員をサポートしていることに明確に示されています。シスコでは誰もが歓迎され、テクノロジーを活用して業務にしっかり参加できると感じられる環境を構築するために取り組んでいます。これは、私たちのチームの日々の取り組みや、自分のキャリアパスを描けるように従業員を支援していることに現れています。人生のあらゆる段階における従業員の心身の充実や、コミュニティを支援する従業員の思いやりがシスコで重視されているのは「意識的な文化」の良い例です。

「意識的な文化」を体現するには、他者との交流において品位と相手への敬意、公正さと公平さを持って相手に接し、社会変化の推進者として活躍できる文化を構築する必要があります。シスコはより良い世界を実現するために、従業員が成功できるインクルーシブな職場環境を意識的に創り上げ、醸成しています。



インクルージョンとコラボレーション

シスコの社会正義活動

活動 1:
エコシステムに影響を与える

活動 2:
従業員の多様性を促進する

活動 3:
資金均衡を拡大する

活動 4:
取締役会の多様性を高める

活動 5:
差別防止教育を実施する

活動 6:
リーダーと従業員をつなぐ

活動 7:
サプライヤを参画させる

活動 8:
HBCU を支援する

活動 9:
黒人所有企業を支援する

活動 10:
パートナーエコシステムの多様性を高める

活動 11:
イノベーションに投資する

活動 12:
テクノロジーソリューションに人権を組み込む

多様性とインクルージョンの活動は着実に進化しています。数年前に企業が主に重点を置いていたのは多様性、つまり幅広い人材を招き入れることでした。その後、企業は多様性とインクルージョンに移行しました。帰属意識を醸成し、多様なコミュニティへの理解を深め、そのニーズを満たすように努めました。シスコではこれをさらに前進させました。コラボレーションツールを提供する企業として、つながりを妨げる障壁を取り払い、テクノロジーを活用していつでもどこでも人々が参加できるように取り組みました。インクルージョンとコラボレーションに重点を置いてきたことで、コラボレーションテクノロジーを活用した取り組みを通じてあらゆる多様性を促進できるようになりました。

しかし、私たちの仕事はこれで終わりではありません。社会には解決されていないインクルージョンの課題がまだ残っています。そこでシスコはこの取り組みにおける方策やアプローチを再び変えることにしました。方法論の改善に留まらない変革をもたらす違いを生み出していくには、シスコ全体で公正さと公平さを促進し、統合し、拡大する必要があります。そのために、シスコでは既存のインクルージョンソリューションの進化と、新しいソリューションの開発の両方を進めています。テクノロジーはあらゆるソリューションにおいて重要な役割を果たします。データを活用すれば将来のイノベーションにつながる情報もたらされます。デジタル化を進めればリソースやソリューションにオンラインで常時アクセスできるようになり、より大きなスケールでアイデアを展開していくことができます。制度的な人種差別、抑圧、不平等への意識が高まっているのを受けて、シスコは 2020 年の夏にインクルーシブ

とコラボレーションへの取り組みを転換させることにしました。魅力のある本質的でインパクトのある施策が求められていたことから、私たちは社会正義の信念を確立し、その後 12 の活動を打ち立てました。この信念と活動は、私たちがコミュニティの不公平や不平等に対処していくための青写真となっており、シスコはそれらに基づいてまず黒人コミュニティへの支援と連帯を表明しました。私たちの活動は、企業全体におけるグローバルな優先事項となっています。活動ごとに目標と指標を明示していますが、それらの目標はコミュニティのニーズの変化に応じて進化させていく場合があります。

これらのニーズに対応し、シスコの優先事項を促進していくための活動オフィスである Inclusive Future Action Office を創設しました。このオフィスを率いるのは、部門横断的なビジネスの専門知識を持った専任チームです。個々の活動ごとに戦略を策定し、担当チームを編成して 1 人以上のエグゼクティブスポンサーを任命しています。活動オフィスは私たちが絶えず前進し続けるように支援し、影響力の拡大に必要なソートパートナーシップとリソースを提供してチームをサポートします。





公正さと公平さをあらゆる場所で推進していくことは、インクルーシブな未来を実現する最も強力な方法の1つです。シスコは従業員、お客様、パートナー、サプライヤ、コミュニティ全体を参画させる革

新的なモデルを作り上げ、変革を推進する具体的な取り組みを行って、共同体の一員であることを伝えています。私たちは信念とパーパスを実現するために勇気を持って大胆かつ慎重に活動していきます。

シスコの社会正義の信念

シスコのパーパスは私たちの信念に支えられています。シスコが行っている企業活動はこの信念の表れであり、社会正義への取り組みもこの信念から来ています。私たちの信念は不滅です。揺らいだり潰えたりすることなく、常に私たちを鼓舞し続けていきます。

- **優れたテクノロジーの活用**—テクノロジーによってより良い世界を実現できると私たちは信じています。人々やコミュニティが新しい可能性を切り拓くのに役立つテクノロジーの構築に取り組んでいます。検閲、不公正、抑圧を促進するようなテクノロジーのカスタマイズは行いません。
- **正義へのコミットメント**—社会正義は政治的な取り組みではないと考えています。私たちの使命は、疎外されたコミュニティのために人々が尊重され評価され能力を発揮できる公正な世界を実現することです。
- **存在の不安への取り組み**—シスコは人間としての基本的なニーズ、人権、アクセスにまつわる不安に対処することを長年重視してきま

した。私たちはこのコミットメントを拡大して、存在の不安という新たな領域に取り組んでいます。存在の不安はヘイトや暴力によって生み出されており、現実世界であれ仮想世界であれ、疎外されたグループに属しているというだけで人々はその被害に遭っています。

- **融合の文化**—あらゆる人にとって有益な文化を育むことが大切であると考えています。すべての人が力を合わせる好機が訪れている今、私たちは人材とリソースを結集して有意義な変化を推進するために取り組んでいます。また、私たちとともに多様なコミュニティを支援するように従業員、サプライヤ、コミュニティ、パートナーに働きかけています。
- **関心、触れ合い、共感**—あらゆる形の不平等と不公正について継続的に学んで関心を育むことが重要であると私たちは考えています。私たちの理解は、コミュニティで最も弱い立場に置かれていて、不安を抱えている人々に触れ合うことで深まっていきます。関心、触れ合い、共感という過程を経ることで、最終的に活動を実現することができます。

インクルーシブな未来を築く

Cisco Investments の Aspire Fund を通じて

Shari Slate (以下、SS) と Derek Idemoto (以下、DI) が社会正義活動の進捗状況について語ります

Shari Slate

インクルージョンおよびコラボレーション担当最高責任者、インクルーシブな未来および戦略担当シニアバイスプレジデント



Derek Idemoto

経営企画および Cisco Investments 担当シニアバイスプレジデント



社会正義の信念と活動を打ち立ててから何に焦点を当ててきましたか？

SS: 初期に行った変革活動では、アフリカ系アメリカ人 / 黒人の従業員とコミュニティに焦点を当てました。この取り組みの影響力は私たちの最初の進捗に現れており、実用的な洞察をもたらす新たなデータが得られました。

シスコが新設した Inclusive Future Action Office (IFAO) では、私たちが学んできたことを大規模に展開して、あらゆるコミュニティに適用し広げています。IFAO には、あらゆる人をつなげていく反復可能なプロセスを推進するための専門知識があります。これは何年ものかかる取り組みにも拡張でき、すべての人のためにインクルーシブな未来を実現するという私たちの約束を実現するのに役立っています。

DI: シスコの経営企画および Cisco Investments 組織は、買収やベンチャーへの資金提供を通じて、次世代のエンタープライズテクノロジーに投資しています。多様性のある人が率いるスタートアップ企業やベンチャーファンドは深刻な資金調達ギャップに直面しています。Cisco Investments はこのギャップを埋めるために取り組んでおり、そうした企業やファンドに長年投資しています。この取り組みをさらに促進するために、2020 年に社会正義の信念および活動の一環として 5,000 万米ドルの Aspire Fund を立ち上げました。

どのような経緯で Aspire Fund を創設したのですか？

DI: Cisco Investments はインクルーシブな未来を構築するためにベンチャーファンドを通じて次世代のエンタープライズテクノロジーに投資しています。私たちは、黒人やアフリカ系アメリカ人など多様性のある人が率いるスタートアップ企業やベンチャーファンドもこれと同じアプローチで支援することにしました。

Aspire Fund を通じて支援している組織の代表的な例として Plexo Capital 社があります。同社は黒人が率いるベンチャーキャピタルファンドであり、アーリーステージの新興ベンチャーキャピタルのファンドマネージャとスタートアップ企業の両方に投資しています。このファンドは過去 1 年間、多様性のある人が率いるスタートアップ企業とベンチャーファンドに限定して投資してきました。これはシスコの投資基準に合った多様な起業家と創業者からなるエコシステムを育成していくことを目的としています。

SS: 私たちはこうしたスタートアップ企業の事業拡大も支援しています。成功できる市場参入戦略を策定できるように、優れたエンジニアやメンターをはじめとするシスコの幅広いエコシステムへのアクセスを提供しています。

Aspire Fund と社会正義活動の今後の展望は？

DI: 多様性とインクルージョンの向上に真の影響を与える取り組みを強化する新規投資を最近いくつか発表しました。たとえば Work-Bench Capital 社、Acrew Capital 社、L'ATTITUDE VENTURES 社、Wabbi 社などがあります。これらの組織は女性と有色人種の多様性促進に取り組んでいます。

私たちは複数年にわたる投資の取り組みを順調に進めており、過小評価されているすべてのコミュニティが平等に競争に参加できるようにあらゆる機会を追求し続けています。

SS: シスコは今後もあらゆる社会正義活動に注力していきます。社内のあらゆるレベルでアフリカ系アメリカ人 / 黒人の人材を増やし、多様なサプライヤーの取引割合を高め、黒人が所有するテクノロジー企業数を私たちのパートナーエコシステムで増やしていきます。私たちは継続的な影響を生み出し、次世代のために変化を推進することを目指しています。



黒人コミュニティへの投資

シスコの社会正義活動の最大の目標の1つに、次世代に向けた永続的で体系的な変化を黒人コミュニティのために推進していくことがあります。そのためには、何年にもわたる投資と取り組みを行って、黒人コミュニティの活躍を妨げ、経済格差を生み出している政策や慣行を変えていく必要があります。

私たちは教育へのアクセスや経済的な制約からの解放をいくつかの活動で推進しています。たとえば米国の歴史的黒人大学 (HBCU) と協力して、学生や大学に成功をもたらす長期的で持続可能な戦略を開発しています。シスコは12の社会正義活動の中の活動8に示されている主要なコミットメントの一環として、HBCU に対して1億5,000万米ドルの資金提供を行っています。そのうち5,000万米ドルは9つのHBCUの学生を支援する新しい基金の創設に役立てられます。残りの1億米ドルはHBCUのテクノロジー機能の最新化に活用されます。またCisco Networking AcademyプログラムをすべてのHBCUに提供していきます。学生の募集機会を増やし、無料のインストラクタートレーニング、テクノロジーカリキュラム、ツールを提供するプログラムです。

2021年のCisco Global Problem Solver Challengeでは、HBCUの起業家の学生がビジネスを発展させていくのを支援するためにHBCUスタートアップ賞を創設し、5万米ドルを贈呈しました。受賞したMini City社は、ホームレスの悪循環を断ち切る上で最大の障壁の1つとなっ

ている合法的な身分証明書の取得に取り組んでいます。Mini City社はこのニーズを満たすためにスマートテクノロジーを使用しています。これは黒人のイノベーターを支援することの意義を示す優れた事例となっています。

また5,000万米ドルのAspire Fundも創設しました。このファンドは今後5年間で多様性のある人が率いるスタートアップ企業やベンチャーファンドに重点的に投資していきます。私たちにはCisco Investmentsを通じてアフリカ系アメリカ人など多様なリーダーが存在する企業に長年にわたって投資してきた確かな実績があります。初期の投資先の例としてベンチャーキャピタルファンドのPlexo Capital社があります。同社はアーリーステージの新興ベンチャーキャピタルのファンドマネージャとベンチャー企業に投資しています。私たちは今後も多様性を投資基準の重要項目に取り入れて、歴史的な資金不足に対処する取り組みを促進していきます。Aspire Fundの複数年にわたる目標は今日まで順調に推移しています。

これらの投資に共通しているのは、「一度投資して終わり」ではないということです。シスコはこれらの取り組みを通じてHBCUなどのパートナーと継続的に協力して、黒人コミュニティに長期にわたってプラスの影響を与え、今後数年間でさらにレジリエンスを高め、大きな成功をもたらしていきたいと考えています。



期待を超える

アフリカ系アメリカ人 / 黒人従業員が社内のあらゆるレベルで増加 (2021 年度の対前年比)

11% 増加：新入社員から管理職までの従業員

90% 増加：取締役レベルの従業員

120% 増加：バイスプレジデント以上



実現した影響

多様性を推進

シスコはこの 7 年の間、世界中の従業員の多様性向上を図り、毎年大きな進歩を遂げてきました。その一例として、業界において長年の課題になっているジェンダーギャップがあります。シスコはこの課題の解消に向けて前進を続けており、全従業員に占める女性の割合は 2020 年度から現在までの間に全世界で 27% から 28% に増加し、米国では 29% から 30% に増加しています。また女性のリーダーシップの割合もあらゆるレベルで向上しており、2020 年度から 2021 年度にかけて全世界で 24% から 26% に増加し、米国では 27% から 29% に増加しました。1 ~ 2% の増加は少なく見えるかもしれませんが、私たちのような大規模なグローバル企業ではこのレベルの成長は非常に重要になります。この増加はバイスプレジデントのレベルでも見られます。女性のバイスプレジデントの割合は 2020 年度から 2021 年度にかけて全世界で 24% から 25% に増加しました。米国では 25% から 28% に増加しました。現在、エグゼクティブ リーダーシップ チームの 42% が女性となっています。

卓越したリーダーを育成

シスコではさまざまな変革を行って優秀な人材を昇進させ定着させてきましたが、リーダーシップの開発はそれらの変革の重要な成功要因の 1 つとなっており、コロナ禍においてもその取り組みは続いています。開発コースをオンライン環境に全面的に移行したのに加えて、「意識的な文化に適応するためのスキル構築」という e ラーニング形式の基本的な能力開発ソリューションを米国で新たに立ち上げました。このプログラムではハラスメントトレーニングと偏見を克服するトレーニングが統合されており、シナリオに沿って学習していくことができます。

また、これまでアフリカ系アメリカ人 / 黒人やヒスパニック系 / ラテン系の従業員を対象に実施して成功を収めてきた次世代リーダー (NGL) プログラムを拡張しました。新しい次世代リーダーキャリア早期 (NGLE) プログラムはシスコのリーダー候補となる人材を確保します。マネージャとその従業員はこれらのプログラムを通じた 6 か月間の研修によって、違いを受け入れ、障壁を取り払い、才能を解放し、現状を打破する思考を育成していきます。これらのプログラムは定着率に大きな影響を与えています。プログラムに参加した人は、参加していない人に比べて、シスコでキャリアを積み続ける可能性が 5.3 倍に増加しています。

報酬の標準化を超えた革新

私たちの「意識的な文化」の重要な側面の 1 つに、報酬の標準化があります。これは、性別 (全世界) や民族 (米国) に関係なく、同様の仕事に対して平等に報酬を支払う取り組みです。2021 年度には、社会正義の信念と活動の一環として報酬の標準化プログラムを拡大して、基本給だけでなく昇進、ボーナス、報酬プログラムで付与される株式などのさまざまな形の報酬でも公平さを保つようになっています。

ワークフォースは常に変化しているため、報酬の公平さには継続的に取り組んでいく必要があります。シスコ全体で定期的にデータを分析し、公平さを保つために必要に応じて上方修正を行っています。2021 年度の分析ではわずかな不公平が確認されただけに留まっており、健全で公正な報酬制度に対する私たちの取り組みが確認されています。基本給の調整に 300 万米ドル、昇進プログラムに 50 万米ドル、ボーナス調整に 160 万米ドル、追加の株式付与に 540 万米ドルを費やし、わずかなギャップを埋めました。調整の合計は、各プログラムの予算の 0.5% 未満です。

100%

のシスコのバイスプレジデントが The Multiplier Effect で誓いを立てました

多様な人材を革新的な手法で導く

シスコでは、リーダーが有能な従業員とつながりを築き、そのキャリアを支援して促進させていく最も強力な方法の1つとして、スポンサーシップを長い間提唱してきました。私たちは2017年に The Multiplier Effect (TME) を導入しました。これは、リーダーが自分と異なる人材を後援してキャリア形成をサポートし、同僚にも同じ取り組みを勧めていくことを誓うものです。3年目になって、この誓約は目標に達するかそれを上回る参加者を得ることができました。シスコのバイスプレジデントの100%がこの誓いを立てています。取締役の41%と管理職の21%も誓いを立てており、目標の40%と20%をそれぞれ上回っています。また何より、TMEの後援を受けた従業員にも成果が現れています。データによると、この取り組みを通じて後援を受けた従業員は、後援を受けていない従業員に比べて、昇進する可能性が平均で1.5倍になります。従業員グループによっては昇進の可能性がさらに高くなって

います。黒人やアジア人の従業員は2.7倍、ヒスパニック系/ラテン系の従業員は3.2倍です。

メンターシップ関係やスポンサーシップ関係の拡充に重点を置く社会正義活動6と併せて、私たちはシスコパートナーやサプライヤが The Multiplier Effect の誓いを立てることを奨励およびサポートしています。シスコは業界全体でスポンサーシップの文化を醸成していくことに取り組んでおり、すべてのパートナーとサプライヤが利用できるリソースを備えた強力な魅力的なスポンサーシッププラットフォームを2022年末までに提供する予定です。

触れ合いの力を活用

私たちは皆、自分のアイデンティティや過去の経験といった独自のレンズを通して世界を見ています。よりインクルーシブな未来を実現するためには、さまざまな視点があることを理解し、そこから学んだことを働き方に反映させるように努める必要があります。シスコの触れ合いの取り組みは、Chuck Robbins と弁護士で社会正義活動家である Bryan Stevenson 氏が2019年10月に行った勇気ある対談がきっかけとなって生まれました。これは、リーダーが積極的に「違い」と触れ合うことで従業員の体験を理解する取り組みとして始まりました。Bryan 氏が社会的不公平や人種差別に関連付けながら触れ合いの力について語ったように、さまざまな視点を真に理解してそこから得たものを基本的な働き方に反映させるにはリーダーが触れ合いを持つことが必要であるとシスコでは考えています。

この触れ合いの取り組みでは、リーダーが自分と異なるチームメンバーと1対1のミーティングを行って、独自の体験、課題、成功事例を理解します。この対話を行うことで、新しい視点を理解し、偏見を認識し、スポンサーを見つけ、チームや私生活に役立つ洞察を引き出すことができます。2021年度は1,000回以上触れ合いミーティングが開かれましたが、これはまさに変革をもたらしました。エグゼクティブバイスプレジデント兼顧客およびパートナー担当最高責任者の Gerri Elliott は、一連のミーティングの後で次のように語っています。「ミーティングは非常に充実していました。どなたの話にも本当に心を動かされました。自分自身、私たち自身、そして私たちが日々を過ごしているこの文化について多くのことを学びました」。

シスコ チェックインで公平さとインクルージョンを推進

今年、全社規模で行っているシスコのオンライン チェックイン ブロードキャストで、エグゼクティブリーダーシップチームを招いて公平さとインクルージョンについて一歩進んだ対話を展開しました。シスコやコミュニティが直面している実際の問題を肌で感じ、その影響を理解するために、アイデンティティ、人種差別、同性愛嫌悪、精神衛生、社会正義などのトピックについて語り合いました。この対話を推進するためにシスコのインクルーシブコミュニティは重要な支援と協力を行ってきました。あらゆるレベルのイ

ンクルーシブリーダーや特別ゲストが独自の視点を共有して、私たちがつながり、変革をもたらす、真のアライシブを実現し、体系的な変化を推進する方法について語りました。

200 人以上のエグゼクティブ

が2021年度に1,000回以上の触れ合いミーティングに参加。

参加したリーダーのうち

95% が共感や傾聴などのよりインクルーシブな行動を実践。

プライド月間の 6 月のチェックインでは、インクルーシブコミュニティのリーダーが進捗状況を振り返り、LGBTQ+ コミュニティに対する活動についてビジョンを共有しました。チャットの画像はレインボーフラッグの虹色に変わりました。プライドリーダーたちは、L、G、B、T、Q といった文字にとらわれずに、それぞれの人のありのままの姿を見てほしいと訴えかけました。シスコ全体にとって有意義な時間となりました。放送後、メインのプライド Webex コラボレーションスペースではメンバーが 250 人以上 (20% 以上) 増加しました。

インクルーシブコミュニティの完全なリストについては、[ESG レポートハブ](#)をご覧ください。

セルフ ID で多様性の視野を広げる

シスコのインクルージョンとコラボレーションの戦略では、データに基づいたインサイトの活用を常に重視してきました。アプローチが進化すれば指標も進化させる必要があります。2021 年の初めに、シスコはセルフ ID を開始しました。これは、従業員が会社と共有する個人データのカテゴリを拡大する取り組みで、従業員は政府が要求している分類以外のアイデンティティの重要な側面を共有することができます。たとえば詳細な性自認、詳細な人種および民族、性的指向、ジェンダー代名詞、軍歴などがあります。従業員が共有したすべてのデータは最高レベルのセキュリティおよびプライバシーによって管理されており、36 か国でセルフ ID が導入されています。

セルフ ID のおかげで、公平な給与および報酬、福利厚生、人材ライフサイクル全体での従業員エンゲージメントといったトピックについてより詳細なインサイトを得られるようになりました。従業員が自分に関する情報を会社と共有する機会を提供したことで、私たちはシスコがどのような会社であるかをより明確に示せるようになりました。

サプライヤの多様性をサポート

シスコは毎年 90 億米ドルの製品やサービスをサプライヤから購入していますが、シスコのサプライヤ多様性プログラムは、それらの企業の所有者と従業員にも全面的な多様性に対するシスコの取り組みに参画していただくことを目的としています。私たちは社会正義活動 7 の中で、多様性のあるサプライヤからの購入割合を 2023 年までに 2 倍にすることを公約として掲げています。米国政府は、過小評価されている以下のカテゴリの市民が所有する国内企業から調達することをベンダーに奨励しています。

- 小規模企業
- 女性所有企業
- マイノリティ所有企業
- 退役軍人所有企業
- 傷痍退役軍人所有企業
- 歴史的に低開発地域の企業 (HUB)

LGBT 所有企業は、米国連邦政府のガイドラインにおける不利な立場にあるグループには該当しませんが、シスコでは LGBT 所有企業のインクルージョンも追跡しています。また、シスコに派遣する臨時社員の多様性を報告するよう世界中の優先サプライヤに求めています。

エグゼクティブ スポンサーシップ プログラムも継続しています。このプログラムでは、多様性のあるサプライヤとシスコのエグゼクティブ

がペアになって定期的にミーティングを行い、サプライヤがシスコの優先事項について詳しく知り、コーチングとフィードバックを受けられるようにしています。このプログラムは 2021 年度に進化しており、毎月のカリキュラムミーティング、講演者イベント、人間関係構築の機会も提供しています。米国と英国のグループではこのプログラムを完了しており、インドでは女性所有企業向けの最初のプログラムを開始しました。2022 年度の初めには、アフリカ系アメリカ人 / 黒人所有企業向けの新しいグループを米国で立ち上げました。

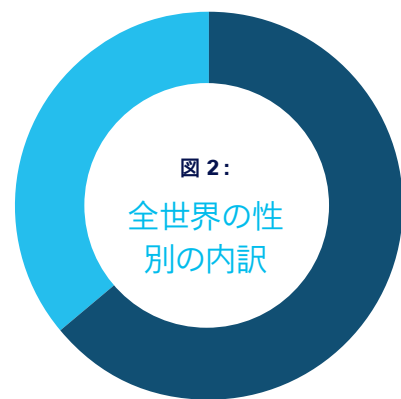
シスコの臨時社員

製造業以外のサプライヤの従業員は臨時社員とも呼ばれており、シスコのワークフォースの一部となっています。シスコではサプライヤ企業の所有者の多様性だけでなく、その従業員の多様性も追跡しており、製造業以外の 62 社の優先サプライヤにそれらの指標の報告を求めています。2021 年度からは、米国の労働者と米国以外の労働者の両方について多様性の報告を求めています。

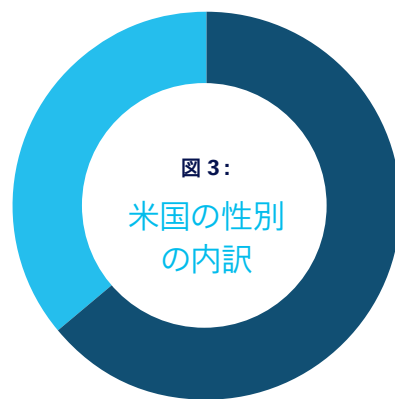
従業員のスナップショット

シスコは 2005 年から CSR レポートの一環として従業員の多様性に関する統計を公開しています。下に示す多様性データは、自発的な自己申告を通じて 2021 年 7 月 31 日に収集した 2021 年度のデータであり、計 78,600 人の従業員の情報が反映されています。今後のパーパスレポートでは、性別はスペクトラム（女性、ノンバイナリ、男性）で表します。下に示した多様性データの他にも、2020 年のデータに基づいて 2020 年 12 月 18 日に作成した EEO-1 レポートをオンラインで公開しています。

全従業員 2021 年 7 月 31 日現在

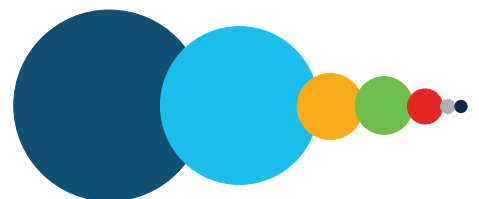


● 男性 72%
● 女性 28%



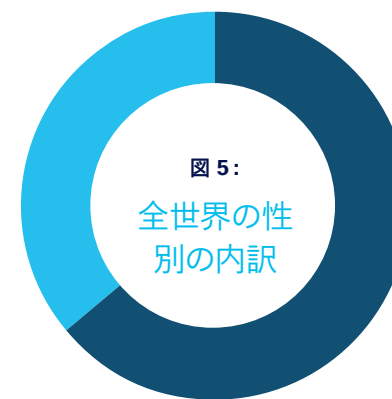
● 男性 70%
● 女性 30%

図 4: 米国の民族の内訳



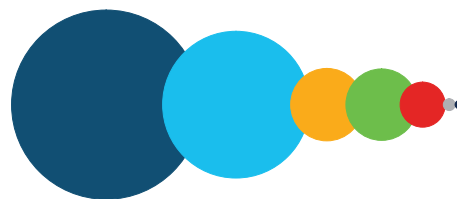
● 白人 / コーカサス人 51.5%
● アジア人 35.2%
● ヒスパニック / ラテン系 6.2%
● アフリカ系アメリカ人 / 黒人 4.8%
● 複数の人種 1.8%
(ヒスパニック系またはラテン系以外)
● アメリカンインディアン
またはアラスカ先住民 0.3%
● ネイティブハワイ /
その他太平洋諸島 0.2%

新入社員 2021 年 7 月 31 日現在



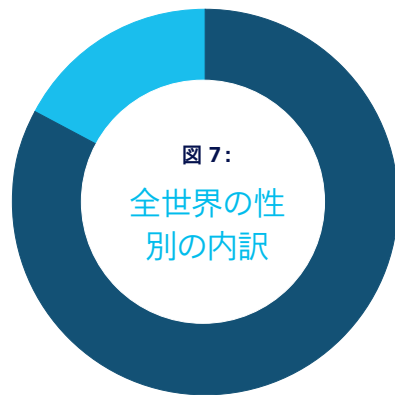
● 男性 69%
● 女性 31%

図 6: 米国の民族の内訳



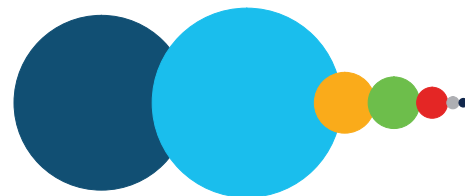
● 白人 / コーカサス人 51.2%
● アジア人 30.7%
● ヒスパニック / ラテン系 7.5%
● アフリカ系アメリカ人 / 黒人 7.4%
● 複数の人種 2.9%
(ヒスパニック系またはラテン系以外)
● アメリカンインディアン
またはアラスカ先住民 0.2%
● ネイティブハワイ /
その他太平洋諸島 0.1%

技術系従業員 2021年7月31日現在



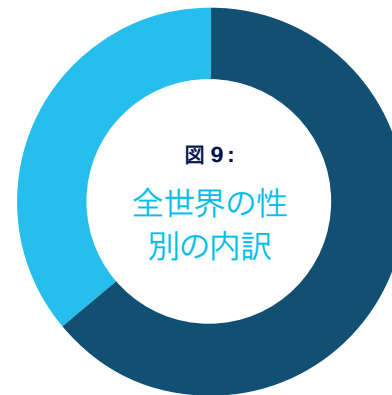
● 男性 **83%**
● 女性 **17%**

図8:
米国の民族の内訳



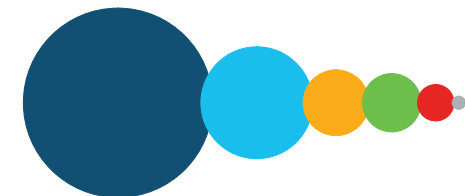
● 白人 / コーカサス人 **41.3%**
● アジア人 **48.4%**
● ヒスパニック / ラテン系 **5.0%**
● アフリカ系アメリカ人 / 黒人 **3.6%**
● 複数の人種 (ヒスパニック系またはラテン系以外) **1.3%**
● アメリカンインディアンまたはアラスカ先住民 **0.2%**
● ネイティブハワイ / その他太平洋諸島 **0.1%**

非技術系従業員 2021年7月31日現在



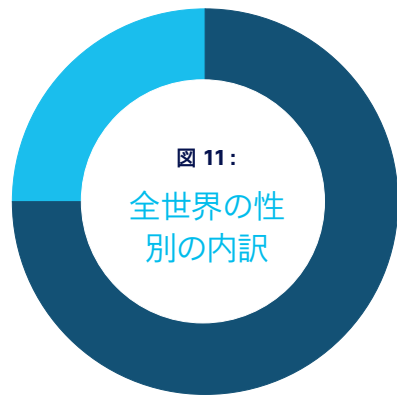
● 男性 **59%**
● 女性 **41%**

図10:
米国の民族の内訳

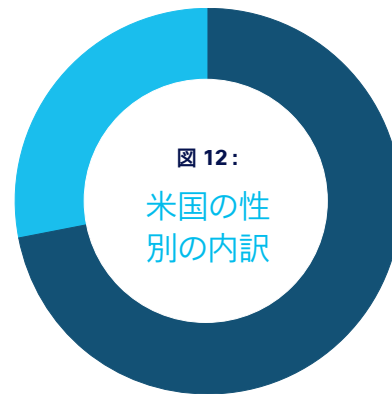


● 白人 / コーカサス人 **61.2%**
● アジア人 **21.7%**
● ヒスパニック / ラテン系 **7.5%**
● アフリカ系アメリカ人 / 黒人 **5.9%**
● 複数の人種 (ヒスパニック系またはラテン系以外) **2.3%**
● アメリカンインディアンまたはアラスカ先住民 **0.3%**
● ネイティブハワイ / その他太平洋諸島 **0.2%**

バイスプレジデント 2021年7月31日現在

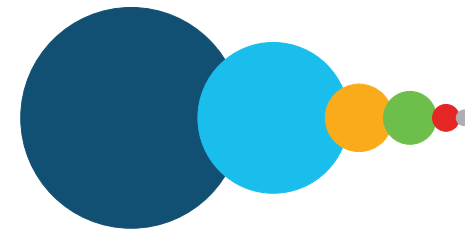


● 男性 **75%**
● 女性 **25%**

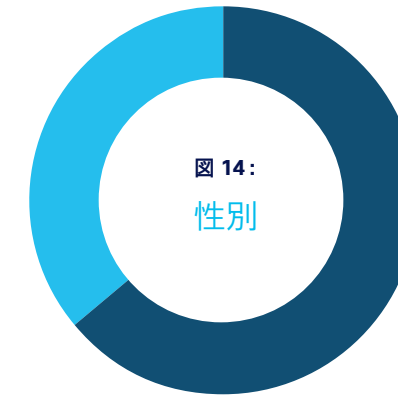


● 男性 **72%**
● 女性 **28%**

図 13:
米国の民族の内訳

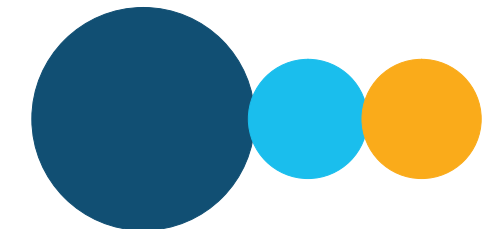


● 白人 / コーカサス人 **61.1%**
● アジア人 **28.5%**
● ヒスパニック / ラテン系 **5.7%**
● アフリカ系アメリカ人 / 黒人 **3.5%**
● 複数の人種 (ヒスパニック系またはラテン系以外) **0.9%**
● アメリカンインディアンまたはアラスカ先住民 **0.3%**
● ネイティブハワイ / その他太平洋諸島 **0%**

エグゼクティブ リーダーシップ チーム¹ 2021年7月31日現在

● 男性 **58%**
● 女性 **42%**

図 15:
民族

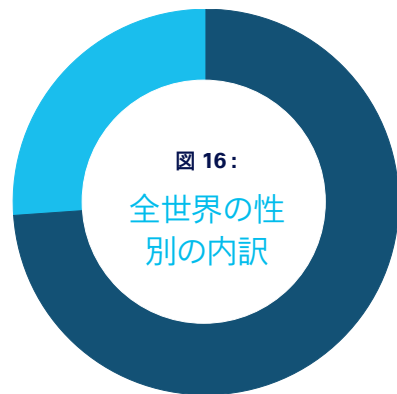


● 白人 / コーカサス人 **63.6%**
● アジア人 **18.2%**
● ヒスパニック / ラテン系 **18.2%**
● アフリカ系アメリカ人 / 黒人 **0%**
● 複数の人種 (ヒスパニック系またはラテン系以外) **0%**
● アメリカンインディアンまたはアラスカ先住民 **0%**
● ネイティブハワイ / その他太平洋諸島 **0%**

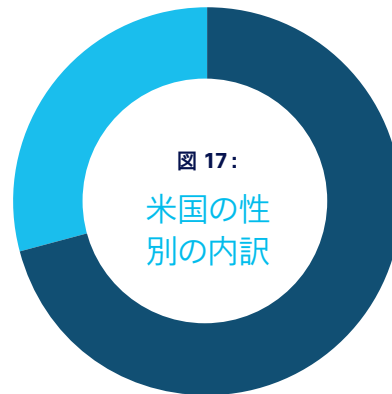
¹2021年度末のデータであり、公表している他のレポートと一致しない場合があります。

注：最近買収した一部の企業の従業員については関連データを入力できなかったため、従業員データの合計に含まれていません。
注：数値は四捨五入しているため合計が 100% にならない場合があります。

リーダー 2021年7月31日現在

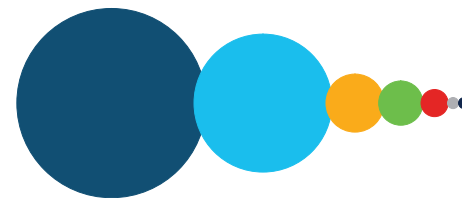


● 男性 74%
● 女性 26%



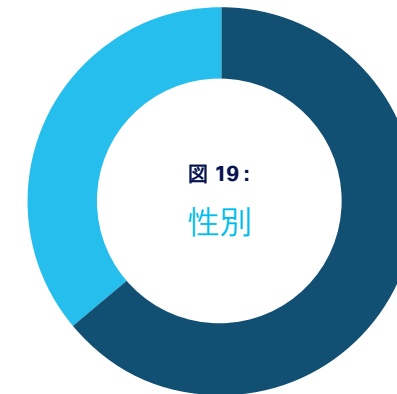
● 男性 71%
● 女性 29%

図 18:
米国の民族の内訳



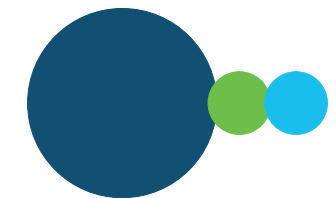
● 白人 / コーカサス人 58.5%
● アジア人 31.1%
● ヒスパニック / ラテン系 5.5%
● アフリカ系アメリカ人 / 黒人 3.2%
● 複数の人種 (ヒスパニック系またはラテン系以外) 1.2%
● アメリカンインディアン またはアラスカ先住民 0.2%
● ネイティブハワイ / その他太平洋諸島 0.2%

シスコの取締役会 2021年7月31日現在



● 男性 64%
● 女性 36%

図 20:
民族



● 白人 / コーカサス人 82%
● アフリカ系アメリカ人 / 黒人、アメリカ先住民 9%
● アジア人 9%

注：最近買収した一部の企業の従業員については関連データを入手できなかったため、従業員データの合計に含まれていません。
注：数値は四捨五入しているため合計が 100% にならない場合があります。

従業員の経験

人々をつなぐことが私たちの重要な使命ですが、シスコの従業員ほど密接につながっている人々にはいません。どこで働いていても自分の声が届き、支援を受けられると感じる企業文化を育むことに私たちは積極的に取り組んでいます。ですから、シスコの従業員がよくシスコへの愛を誇らしげに語っているのも、Great Place to Work® の「世界で最も働きがいのある職場」をシスコが何年も連続で受賞しているのも、不思議なことではありません。

シスコの従業員は対面、リモート、ハイブリッドの環境で連携して働いており、確かなチームワークがシスコの競争力を支え、シスコを勝利に導いています。私たちはコロナ禍が始まるずっと前に、従業員のエンゲージメントをオンラインで確保する方法をいくつか開発しました。たとえば従業員調査、エンゲージメントパルス調査、チームの健全度チェックなどがあります。これらのツールは従業員からのフィードバックに基づいて徐々に進化しています。また、トレーニングや専門能力開発用のコンテンツを取り揃えた充実したライブラリをすべての職務レベルで提供しており、従業員は自分の成長を自分で管理することができます。私たちはハイブリッドワークの新時代に向けて、従業員の体験を向上させる機会を追求し続け、あらゆる人材をつないでその可能性を解放していきます。

実現した影響

オンボーディングの体験を刷新

私たちは「世界で最も働きがいのある職場」の名にふさわしい新しい方法を追求し続けています。シスコは 2021 年度に My Onboarding Journey (MOJ) というフルタイムの新規採用者を対象にした新しいオンボーディングプログラムを開発しました。2022 年度の初めに開始したこのプログラムでは、最初にインタラクティブなオンラインセッションが行われ、30 日後、60 日後、90 日後に交流の機会が設けられています。MOJ では、福利厚生やリソースへのアクセス、インクルーシブ

コミュニティの概要、スキルを磨いてコミュニティに還元する方法など、シスコで成功するために必要なすべてのことを新入社員が学ぶことができます。オンボーディングジャーニーのさまざまなマイルストーンを完了すると仮想スタンプを獲得できます。また、新規採用者は専用の Webex スペースを持つグループに参加して、同期とのつながりを深めることができます。

双方向の対話を促進

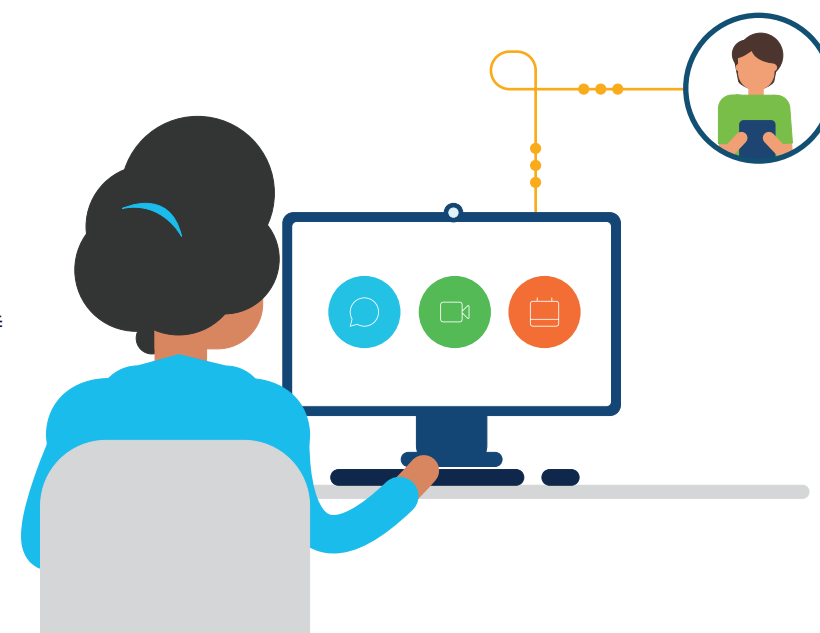
チームスペースは、個人やチームがコラボレーションを行うための社内プラットフォームです。これによって習慣的な取り組みを楽に行えるようになり、チームの真価を発揮できるようになります。会社のリーダーはこのプラットフォームを通じてチームの成功を支援し、チームのエンゲージメントを追跡する最善の方法を把握できます。チームスペースの機能の 1 つとして、従業員がリーダーと交流できるオンラインチェックインがあります。

2021 年度に四半期ごとに実施した Real Deal 調査では、個人の心身や社会面での充実に焦点を当てました。心身の充実がエンゲージメントをもたらし、エンゲージメントが定着率の向上をもたらすことから、私たちはさまざまな従業員グループの心身の充実を評価しました。その後、チームメンバーやリーダーの間で頻繁に対話を行うように勧めるなど、すべての従業員のエンゲージメントを維持するために対応を行いました。

コロナ禍で不安定な状況が長引く中、つながりを保つための新しい方法が求められています。シスコ チェックインは、すべての従業員が参加できる毎月のオンラインセッションで、シニアリーダー、専門家、特別ゲストがシスコのコミュニティと率直に意見を交換します。2020 年に従業員の心身の充実に焦点を当てて始まったこのミーティングは、ビジネスの最新情報、社会正義、心身の健康など、あらゆることを話

2021 年度に
200 万件 のチームスペース
チェックインが行われました

85% の従業員がチェッ
クインを行いました



し合えるフォーラムへと進化しました。2021 年度は 22 回のチェックインイベントが開かれ、従業員のユニーク視聴者数は 74,000 人を超えました。87% の参加者が「素晴らしい時間を過ごせた」とチェックインを評価しています。



シスコがユニークな理由を見つけ合う

2021 年度に、第 6 回 #WeAreCisco #LoveWhereYouWork フォトコンテストを開催して、シスコで働くことが好きな理由を示す写真を従業員から募集しました。世界中から集まった 2,000 を超えるエントリーの中から、審査員が大賞と 12 の部門賞を選びました。エントリー数に応じてパートナーの Global Citizen に寄付を行い、その総額は 1 万米ドルでした。

つながりを通じてキャリアを形成

キャリア形成に関する判断は一人では難しいことがあるため、シスコでは従業員が互いに学び合える機会をいくつか提供しています。2021 年度にオンラインで開催した人材 Expo では、従業員が人間関係を築いて、それぞれの人が現在の職務やその外で果たしている役割を学びました。3 回の人材 Expo を開催して、計 618 人の従業員が参加しました。

2021 年度から始めた社内のキャリアガイドプログラムでは、キャリア初期の従業員がキャリアを積んだ従業員から親密で公平な 1 対 1 のキャリアガイダンスを受けられます。参加者は 3 か月の間、ガイドと定期的に顔を合わせて、個人的なサポートやリソースの提供を受け、キャリア目標の達成に役立てます。プログラムを開始して以来、460 人を超す従業員が参加しています。

自主学習を促進

シスコでは、好奇心を持って自分の道を選択していくことを従業員に奨励しており、自分の可能性を見つけるのに役立つさまざまなリソースを提供しています。2020 年度から 2021 年度にかけて、シスコは複数のサブスクリプション学習プロバイダーと提携して、各社のコンテンツライブラリを無料で試用できるようにしました。シスコの継続学習プラットフォームである Degreed ですべてのサブスクリプションを提供しました。従業員はこの試用期間に 5 つのプラットフォームで 61,975 時間の学習を行いました。

◀ 2021 年の #WeAreCisco #LoveWhereYouWork フォトコンテストは、コロンビア在住の CX 経営ビジネス開発マネージャーである Ale Mantilla が優勝しました。

2021 年度に

48,537 人が Degreed でコースを学習しました

ライブコースや自分のペースで学習できるコースは 2021 年度を通じて増え続けました。また Career Launchpad を導入して、従業員が自分のペースで学習や振り返りを行いながら能力開発を進めていけるようにしました。Degreed で提供されている Career Launchpad では既存のリソースが統合されており、シスコのあらゆる役割に必要な 7 つのスキルを習得するための自己学習計画である Cisco Foundational Skills Plan や、他の従業員のキャリア像を調べて自分のキャリア像を構築するのに役立つ Cisco Career Stories などを利用できます。

優れたリーダーへの道を初期からサポート

シスコのリーダーには、すべての従業員が帰属意識を感じる環境を作り出すことが求められます。シスコではキャリアのさまざまな段階で管理職をサポートする新しいプログラムを継続的に導入しています。2021 年度に開始した「シスコリーダーの資質」もその 1 つです。この 2 日間のオンラインプログラムでは、新しいチームリーダーが自分に期待されていること、報酬と採用の理念、リーダー向けのツールやリソースなどについて学びます。シスコ リーダーシップ プログラムの詳細をご覧ください。



ハイブリッド環境における チームの力

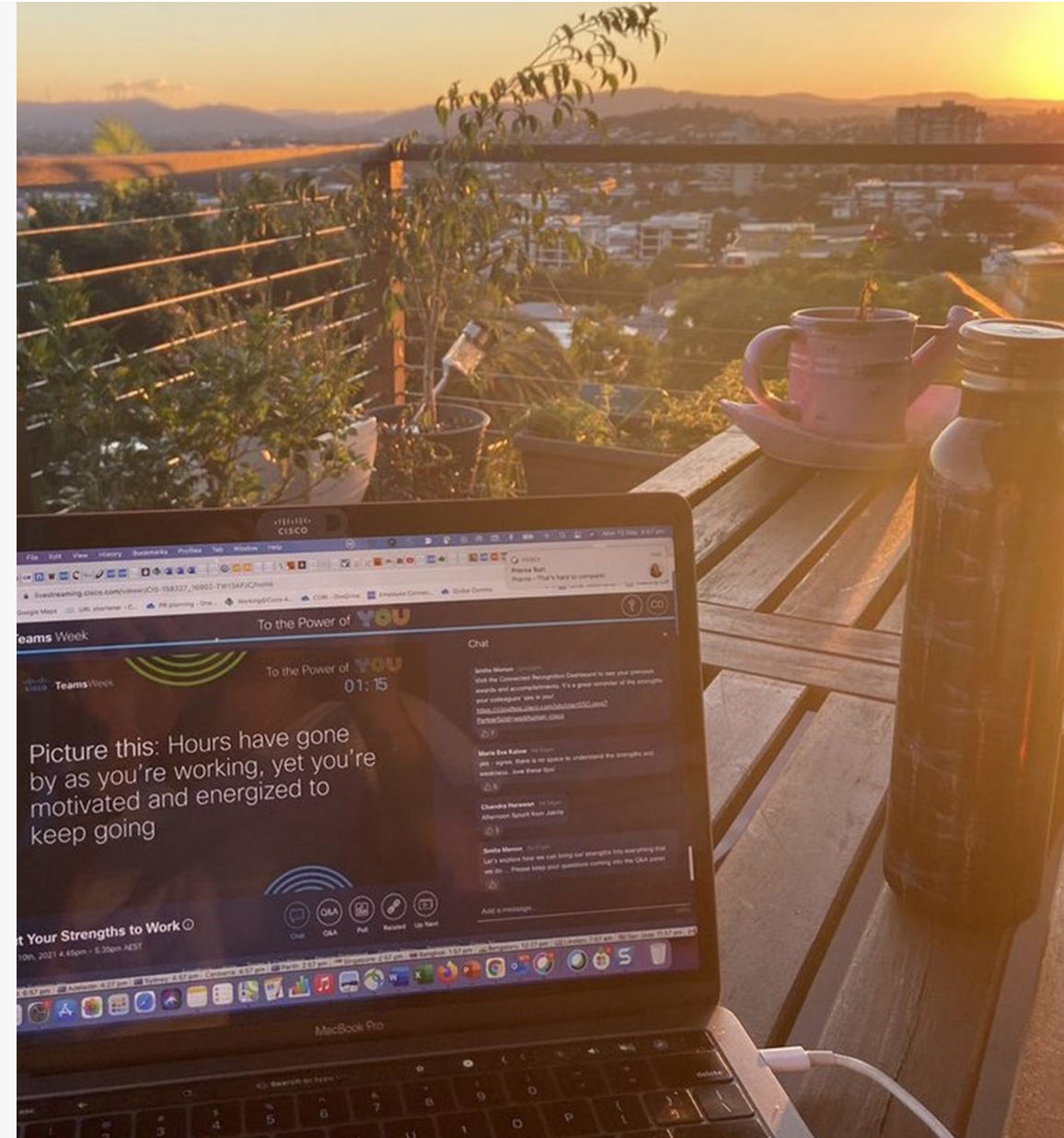
「刺激的でした」「チームと一体になりました」「元気をもらいました」「リフレッシュできました」

これらは、最初のチームウィークに参加したシスコ従業員が語った感想のほんの一部です。

イノベーションを通じてすべての人がつながり合う柔軟でハイブリッドな働き方をお客様やパートナーに提供していくには、社内での働き方も進化させていく必要があります。その一環として、シスコはチームウィークを開催しました。これは世界中のチームが参加する一連のオンラインセッションで、未来の働き方を実現するためのアイデアとインスピレーションを提供しました。セッションでは、変化を受け入れること、デジタルボディランゲージの向上、疲弊の防止などのトピックを取り上げました。

チームウィークは単なるイベントに留まらずに、対話をもたらし、共通のマインドセットを提示し、シスコのチームが進歩していくために現在共有しているプラクティスを提供しました。イベントから厳選されたコンテンツとリソースはシスコのイントラネットで提供されています。チームウィークはチームウィークリーへと進化しており、毎週のシリーズとしてチームがさまざまなトピックに最も有意義な方法で取り組んでいます。たとえばチームは視聴したいセッションに投票し、「ウォッチパーティ」を作って一緒に視聴し、その後コンテンツの内容についてディスカッションを行うことができます。

ある参加者は次のように語っています。「楽しいセッションでした。しかもチームでディスカッションを行ったことでさらに面白く有意義なものになりました」。業界の進化の流れにおいて従業員への投資は不可欠であると私たちは考えており、緊密につながったチームが素晴らしい成果をもたらしてくれることを期待しています。



健康と心身の充実

つながりを保ち、互いを気遣うことは、健康と心身の充実を追求するシスコのアプローチの基本となっています。シスコの福利厚生は人生のあらゆる段階をサポートしています。すべての家族に支援を届けており、身体面、感情面、社会面、経済面から全面的なサポートを一人ひとりに提供しています。

私たちは自分のニーズについてオープンに話し合える文化を醸成して、メンタルヘルスについて話すのを恥ずかしく思う風潮をなくしていきこうとしています。コロナ禍によって多くの人がこれまで以上の支援を必要とするようになりましたが、これはまた、多くの人が互いの事情を積極的に共有し合うきっかけにもなりました。シスコでは、プログラムやリソースを提供するだけでなく、心身の充実をチームの会話や文化に取り入れることを奨励しています。私たちは、1日の始めに「今日はどんなサポートが必要?」と自分自身やチームに尋ねるように従業員に勧めています。

ハイブリッドワークへの移行を推進する上で、人々を保護することは私たちの優先事項です。シスコでは、WELL 認証など、建物内で過ごす人の健康および安全基準への準拠に長い間取り組んでおり、シスコのキャンパスロケーション

を訪れる従業員やお客様を保護するために追加の安全対策を推進しています。米国疾病予防管理センターを含む複数のソースからの専門家のガイダンスに基づいて安全対策を実施しており、状況の変化に柔軟に適応しています。

実現した影響

コロナ禍に臨機応変に対応

コロナ禍においてシスコの専任対応チームは、少なくとも週1回、できれば毎日会議を行って、絶えず変化するニーズに対応できるようにしています。シスコが行っている迅速な対応は場所によって異なりますが、サンノゼの本社ではワクチン接種会場を設置し、シスコのテクノロジーを使用して医療情報を安全に保管し、ワクチンを安全に配布しました。また、世界中のさまざまな場所で医師によるオンライン診察を、いくつかの場所ではオンサイトのコロナ検査を提供しました。さらに専門医が質問に答える専用の従業員会議を開催したほか、コロナの診断を受けた人にはきめ細かなアドボカシーサポートを提供しました。また、人間工学に基づいたホームオフィス機器や拡張された仮想フィットネスプログラムを提供して、従業員が快適に在宅勤務できるように支援しています。インドで感染が拡大した際には、広範囲に及ぶ支援を提供しました。酸素濃縮器や専用救急車の手配、入院

先や隔離先ホテルの確保、給与の前払いなどの経済的な支援、検査やワクチン接種の手配といったサポートをシスコの従業員に提供しました。世界中の従業員が正確な医療情報を得られるように、全社規模で実施しているオンラインチェックインに今後も医師を招いていきます。またコロナ専用の電子メールサポートラインを提供しています。

インクルーシブな福利厚生を拡大

私たちはインクルージョンと公平さに常に配慮しながら、従業員の進化するニーズを継続的に評価しています。トランスジェンダーやノンバイナリの人々は、医療機関で敬遠されたり誤解されたりした経験から予防的な検査を受けずにいることが多くなっています。そのため、グローバルな受診支援プログラムを導入して、そうした人々の事情を熟知している地元の医療機関を見つけられるように支援しています。

ケアが必要な家族がいる従業員を支援

シスコでは、普段利用している保育サービスを手配できなかった場合のためのバックアップケアを長年提供しています。子どもをセンターに預けるか自宅への出張を依頼することで、安心して子どもの世話を頼めます。テレワークと育児を両立させている保護者が多いことから、

2020年末まで、補助金の対象となる時間数を年間20時間から30時間に延長しました。米国では、より継続的なケアが必要な家庭のために、ケアコンシェルジュサービスを導入しました。専任のケアコーディネーターが家庭の事情を把握し、経済面、法律面、在宅面、住居面、感情面で必要な支援を管理します。



身体面、感情面、経済面での充実をサポートするためにシスコが提供しているさまざまな福利厚生や、最新の職業安全衛生データについては、ESGレポートハブをご覧ください。

従業員のコミュニティへの貢献

シスコでは何万人もの従業員が世界中のコミュニティで積極的に活動して、インクルーシブな未来の実現に貢献しています。プラスの影響をもたらす活動を日頃から実践することがシスコ従業員には期待されており、シスコの文化の重要な側面となっています。

私たちは 2017 年度に、コミュニティ貢献活動を行っている従業員の割合を 2020 年までに 80% にするという目標を設定しました。この目標は昨年達成しており、2021 年度も目標水準を維持しています。従業員の貢献活動を幅広く評価する新しいアプローチを採用したことで目標の達成に弾みがついています。このアプローチでは、ボランティア活動、寄付、重要な社会問題や環境問題に対する意識の向上、脆弱なコミュニティの支援、関心のある理念への賛同、インクルージョンのための活動、持続可能な生活の実践など、さまざまな活動を称賛しています。コミュニティ インパクト ポータルは、社会が抱えている最も深刻な問題について従業員が学び、手を差し伸べ、支援活動を行うための重要な入り口となっており、オンラインのエンゲージメントを通じてさらなるモチベーションを提供しています。また

行動科学の原則を取り入れて活動を促進しています。たとえばすべての新入社員に 15 米ドルのクレジットを付与して自分の選んだ非営利団体に寄付させたり、デジタルスペース、会議、ビジネスイベントに簡単な社会貢献活動を組み込んだりしています。データ収集機能が向上したため、シスコ全体において個人やチームがどのような影響をもたらしているか把握できるようになりました。

シスコはソートリーダーとしてコミュニティ インパクト スペースを牽引する一方で、お客様、パートナー、サプライヤというより広範なエコシステムに私たちのアプローチを拡大していく取り組みも行っています。たとえばシスコの大きなパートナーイベントで、Francine Katsoudas (エグゼクティブ バイスプレジデント兼人材 / ポリシー / パーパス担当最高責任者)、Michael Bush 氏 (Great Place to Work® CEO)、パートナーの World Wide Technology (WWT) 社が対談を行うビデオを作成しました。この対談では、従業員やコミュニティへの投資が信頼の獲得とビジネスの成功に重要であることが語られています。

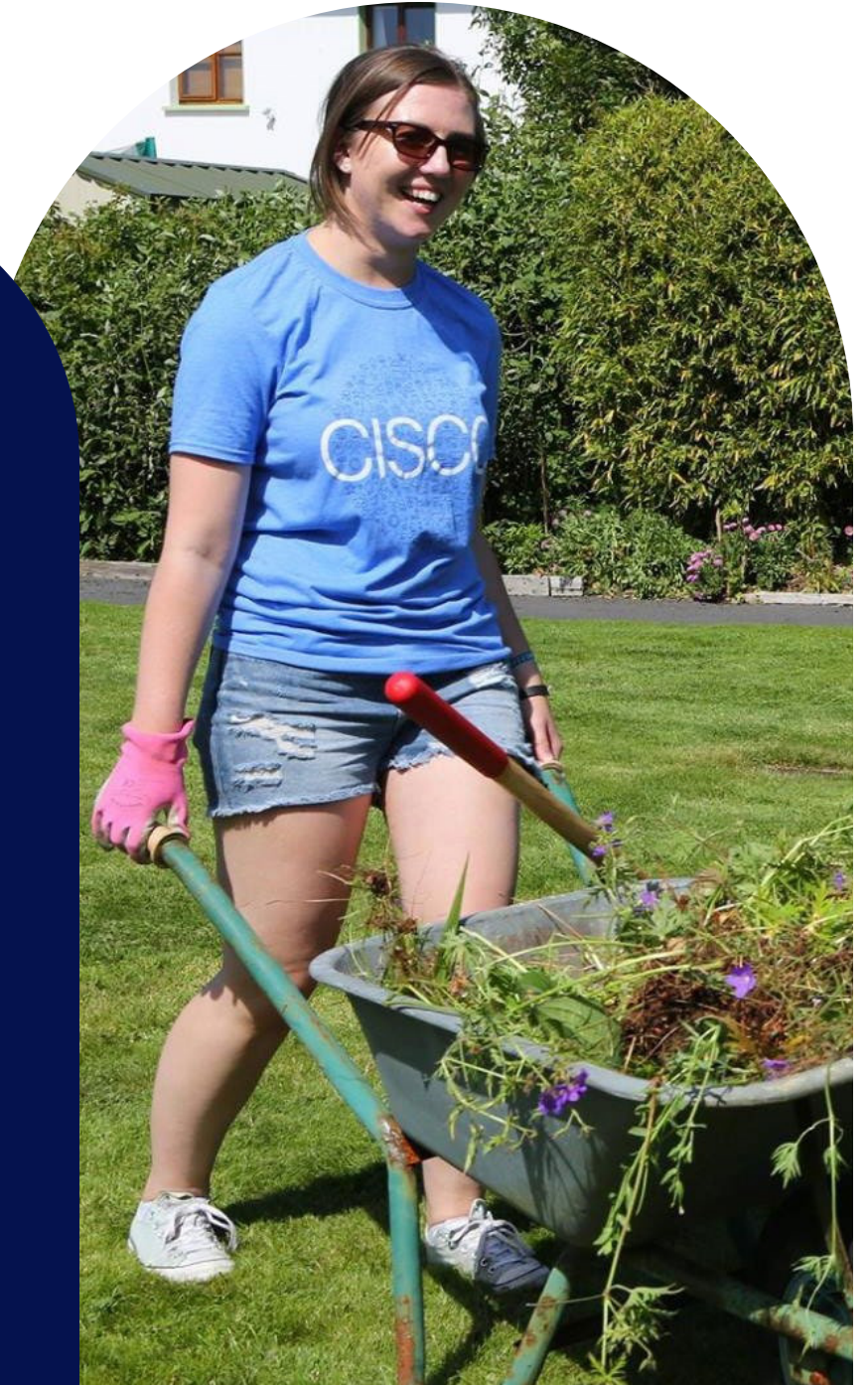
2021 年度に

80% がコミュニティ貢献活動に参加

62,000 人 の従業員が活動を実施

3,400 万米ドル を、従業員からの寄付と Cisco Foundation からのマッチングギフトとして提供

269,290 時間 のボランティア活動



インクルーシブなアプローチでコミュニティに貢献

コミュニティにプラスの影響をもたらすシスコの新しいアプローチでは、従業員のコミュニティ貢献活動を幅広く評価しています。これには、対面での活動とオンラインでの活動の両方が含まれます。



ボランティア活動

従業員によるボランティア活動(対面、オンライン、チームイベント)



寄付

寄付や募金活動を従業員が行って世界中の慈善団体に貢献



デジタルアドボカシー

GlobalCitizen.org を通じて極度の貧困の撲滅に賛同



環境保全

環境保全を促進する活動や誓約に従業員が参加



統合活動プログラム

企業による慈善寄付を始めるために従業員が活動



調査の共有

従業員が自分の貢献活動について報告

実現した影響

オンラインでのボランティア活動を評価

コロナ禍のために、2021年度のボランティア活動の合計時間は減少しましたが、多くの従業員がオンラインのボランティア活動などのリモートオプションやデジタルオプションを活用して変化をもたらしました。この1年の間、ほとんどの従業員がテレワークに移行して大きな試練に直面することになりましたが、それぞれの従業員が大小さまざまな方法で工夫を重ねて活動を続けたことを誇りに思います。シスコの従業員は次のような活動を行いました。

- Career Village を通じて学生にキャリアアドバイスを個別に提供
- 電話人生相談センターでボランティア活動
- チャリティクイズ大会をオンラインで開催して Rise Against Hunger に寄付
- Mercy Corps の緊急救援隊員に感謝状を贈呈

私たちは未来の働き方を視野に入れて、ハイブリッドな勤務環境でも大きな影響をもたらせる貢献活動の方法を模索しています。多くのチームが対面での活動に戻ることを検討していますが、オンラインでのボランティア活動は今後も重要な役割を担っていきます。現在シスコでは、対面での活動とリモートでの活動を組み合わせて行う、チームによる社会貢献プロジェクトを開発中です。

インドの非営利団体を支援

2021年の春にインドで新型コロナが猛威を振るった際、シスコは災害救援キャンペーンを開始してインドの非営利団体を支援しました。従業員はこの重要な活動にすぐに反応して寄付を行いました。1万人を超す従業員から集まった募金に Cisco Foundation のマッチングギフトを加え、総額で約 160 万米ドルを寄付しました。

人工知能の専門知識を活用してプラスの影響をもたらす

2021 年度に、シスコの中央データサイエンスチームであるエンタープライズ AI は、スキルベースの独自のボランティアプログラムを開始しました。AI for Good というこのプログラムでは、シスコのデータサイエンスの人材が、人工知能および機械学習 (AI/ML) の専門知識を必要としている非営利団体を見つけることができます。このプログラムに参加したデータサイエンティストは、食料不足、読み書き能力、学習の平等といったさまざまな重要な社会問題に取り組むプロジェクトに参加して、現在までに 450 時間を超すボランティア活動を行っています。このプログラムで最大の成果を挙げたプロジェクトの 1 つとして、ジャーナリストやコンテンツ作成者が連鎖自殺のリスクを抑えられるように支援する Erika Legacy Foundation とのパートナーシップがあります。このプロジェクトは現在 SAVE と呼ばれています。著名人の自殺がメディアで報道されるとその後に自殺者が増える傾向があることが知られています。自殺の方法には触れずに自殺防止リソースへのリンクを提供するなど、報道のベストプラクティスに従うことでこの傾向を緩和できます。

AI for Good チームは、テキストをスキャンして変更すべき箇所を強調表示し、発表に適した文言やコンテンツにするように促す、自然言語処理ベースの Web アプリケーションを開発しました。このツールはすでにハーバード大

学の 2020 AI for Social Good ワークショップで認定されており、シスコの AI for Social Good 賞を獲得しています。AI for Good チームは他の公衆衛生組織やメディア組織と協力して、ツールの効果をさらに高めるために取り組んでいます。

法的支援を無償で提供

2021 年度に、シスコの法務チームは、インド、ブラジル、中国、オーストラリア、南アフリカ、フランス、米国で無償活動や社会貢献イベントを通じて専門知識を提供し、コミュニティを支援しました。70 人を超す従業員が 20 の活動に参加し、人々の法的権利の保護と回復、バリアフリープロジェクトの推進、非営利団体の契約締結を支援しました。また、多様性とインクルージョンの取り組みに参加し、メンターとして活動し、国際的な人道支援活動を支援し、ホームレスの人々に食糧支援を行い、環境保護を推進しました。

職場で持続可能性を推進

毎年、シスコは 2 か月間の Earth Aware を開催して、従業員のボランティア活動と意識向上キャンペーンを実施しています。また、SustainX という持続可能性に関するソートリーダーシップ フォーラムも開催しています。2021 年度はいずれのイベントもオンラインで開催しました。Earth Aware 2021 では、より持続可能な生活を送ることを誓うように従業員に奨励しました。誓約ごとに 1 米ドルを世界自然保護基金に寄付することにし、総額

で 6,000 米ドルになりました。2021 年度は 2 つの SustainX イベントを開催しました。1 つは気候変動に対する活動に焦点を当て、もう 1 つは環境正義に焦点を当てました。

また、持続可能性に熱心に取り組んでいる仲間とつながる機会を従業員に継続的に提供しています。インタラクティブな持続可能性 Web プラットフォームである Cisco GreenHouse では、より持続可能な生活を送りたいと考えている世界中の仲間をシスコ従業員が見つかることができます。毎年、従業員はこのプラットフォームを使用して何千もの活動を記録しています。シスコのグローバルな Green Team Network は従業員が率いる 21 のチームで構成されており、地域の持続可能性を促進するために年間を通じて活動しています。最近の取り組みには、RTP Green Team が主催する持続可能性ブッククラブ、ブラジルでの種まきプロジェクト、ケニアでの高速道路の再植林プロジェクトなどがあります。

環境面での従業員の貢献

車を運転せずに徒歩で移動するなど、従業員は行動を記録して環境フットプリントの削減に取り組んでいます。2015 年度からの累計で次のような貢献をしています。

400 万 ポンドの温室効果ガスの排出を削減。330 台の車が 1 年間運転されなかったことに相当

200 万 ガロンの水を節約。五輪の水泳プール約 2 杯分に相当

224,000 ポンドの廃棄物を削減。大型ごみ収集容器約 100 個分の廃棄物に相当



◀ Subha Kadangode,
グローバルサプライヤ管理担当取締役

循環型ビジネスモデルを推進

シスコの循環型経済への変革に対する従業員の認識を高め、貢献活動を促進するために、循環型経済に関するニュースレターを四半期ごとに発行しています。また循環型経済 Webex スペースを運営し、年間を通じて従業員が参画できる機会を提供しています。2021 年度には、設計と販売のコミュニティ向けトレーニングを新たに展開し、7,800 人を超える従業員が循環型の原則を基本的な職務に取り入れることができました。また、循環型設計ネットワーク、循環型経済地域リーダーネットワーク、循環型経済セールス チャンピオン ネットワークを通じて、新しいチームメンバーやその他の社内のステークホルダーを定期的に招集しています。

サステナビリティ チャンピオン

調達やサプライチェーンにおいて循環や責任ある調達を推進していく上で、シスコの従業員は重要な役割を果たしています。四半期ごとに、シスコが目指す持続可能性と循環型社会の実現への取り組みを日常業務の中で誇りを持って実践した個人をサステナビリティ チャンピオンとして表彰しています。チャンピオンは、物流と製造を通じて循環を促進し、倫理事例データのための合理化されたプロセスを作成し、製品の設計方法を見直し、サプライヤの多様性を促進し、人権や安全に関するシスコの取り組みを支持します。



私のチームは、シスコ製品で使用されるプリント基板の調達と、プリント基板を製造するサプライヤの管理を担当しています。私たちの目標の 1 つは、サプライヤが倫理面で問題のない業務を行うようにすることです。サプライヤがシスコの価値観や方針に沿っていない場合は、サプライヤにコンプライアンス、シスコの経営判断の評価、必要に応じた見直しを働きかけます。サプライチェーンの持続可能性担当チームと協力してサプライヤを継続的にモニタリングし、倫理は単なる推奨事項ではなく実践を期待されていることをサプライヤに認識してもらいます。」

—Subha Kadangode、グローバルサプライヤ管理担当取締役



学生にプラスの影響をもたらす

若者が有意義な学生生活を送り、社会で活躍する人間になるためには、学校の授業だけでなく、若者の成功を支援する心ある大人のコミュニティも必要だと Citizen Schools では考えています。この非営利団体は 25 年にわたって、低所得地域に住む中学生にさらなる学びの場を提供し、地方自治体、企業、大学のキャリアメンターを学生に紹介してきました。

この 10 年間、何百人ものシスコ従業員が Citizen Schools の放課後プログラムである Expanded Learning Time にボランティアとして参加し、十分な機会に恵まれない 2,900 人を超す学生に支援を提供してきました。これまで、シスコの「市民先生」は地元の学校を訪れたり、学生がシスコのキャンパスを訪れるように手配したりしてきました。コロナ禍が発生したため、Citizen Schools は対面型の直接的な指導方法から完全リモート学習に急遽転換することになりました。

2020 年度から 2021 年度にかけて、シスコの従業員は Citizen Schools と協力して、リモート学習に合わせてカリキュラムを変更しました。ジェパディ! やビンゴなどのオンラインゲームを使用して学生の参加を促し、答えを書くのに使用できる落書きボードを提供しました。対面型の卒業プロジェクトを実施する代わりに、学生が学んだことをオンラインで発表しました。

困難な 1 年となりましたが、シスコのボランティアは学生のために活動を続け、対面型の指導でなくても学生にプラスの影響をもたらせることを示しました。これは学生が自分のことを気にかけてくれるメンターと触れ合える有意義な機会にもなりました。シスコのカスタマー エクスペリエンス チームでインサイトおよびイノベーションマネージャを務める Alisha Ghosh は Citizen Schools でボランティアを行い、環境の持続可能性に関するコースを教えました。「新たに始まったオンラインの学習環境で、普段はシャイで関心を示さなかった学生たちが数か月のうちに効果的に問題解決に取り組むようになりました」と彼女は言います。「問題の大きさを理解して、環境を保護するために小さな一歩を踏み出すことを誓ってくれました」。

世界のコミュニティ

テクノロジーを賢明かつ戦略的に活用すれば、不平等に対処し、人々やコミュニティにプラスの変化を永続的にもたらし、地球に良い影響を与えられるとシスコでは考えています。難しい課題ではありますが、イノベーションを推進している企業として、私たちはこうした課題を必ず解決できると信じています。

また同時に、この未来はシスコだけの力では実現できないこともよく知っています。そのため、シスコと Cisco Foundation は非営利団体のパートナーにサポートを提供しています。シスコがサポートする非営利団体は、被災者を援助し、食べ物に事欠く人々やホームレスの人々を減らすための支援をし、教育へのアクセスを提供し、キャリアに役立つスキルを構築する機会を提供し、起業を助け、人々が経済的自立と経済的安定を達成できるよう支援しています。シスコは、アリーステージのソリューションに対する助成金の提供、シスコのテクノロジーの寄付、従業員の寄付に対するマッチングとボランティア活動のための時間、アドバイザー / コンサルティングサービスなどのサポートを行っています。また、コンピュータネットワーク、サイバーセキュリティ、プログラミングなどの重要なテクノロジースキルに関する教育を Cisco Networking Academy を通じて提供し、イノベーションチャレンジを通じて社会起業家を表彰しています。

シスコの社会投資戦略では、発展の見込みがあり測定可能な成果を生み出す力がある、アリーステージのテクノロジーベースのソリューションをサポートしています。また、投資の大半は、経済的に最も恵まれていない人々や、シスコのサポートから最も恩恵を受ける人々を支援するために行っています。シスコは 2016 年に、社会貢献のための助成金と独自のプログラムを通じて 2025 年までに 10 億人にプラスの影響を及ぼすという目標を設定しましたが、以上のようなあらゆる取り組みによってこの目標は順調に推移しています。

25 年度までに 社会貢献のための助成金と独自のプログラムを通じて、10 億人にプラスの影響を及ぼす¹

順調に推移：
21 年度末の時点で 6 億
8,000 万人

¹シスコから社会貢献のための助成金を受けた組織の一部は、他の組織からも資金提供を受けています。2021 年度のデータは現在、外部保証を得ているところです。

危機対応

世界には、食料、水、住居など、人間にとって重要なニーズを満たせていない人々がたくさんいます。世界人口の4分の1を超す20億人以上が食料不足に悩まされています。適切な住居を持たずにいる人も約16億人います。2020年には53か国の1億6,800万人が緊急救援と人道支援を受けました。この切迫した状況は、コロナ禍と苛烈さを増す気候変動によってさらに拍車がかかっています。洪水、熱帯暴風雨、干ばつなどの自然災害は増える一方となっており、作物が被害を受けて大規模な食糧不足が発生することが今後考えられます。切迫した状況にあるコミュニティほど、こういった新しい課題に対応する準備が整っていないのが現状です。

このような不平等に対処することは、今や企業にとって喫緊の課題となっています。シスコには、人道的課題への取り組みにおいて民間部門をリードしてきた実績があります。2021年度には、Critical Human Needs（人間にとって重要なニーズ）のポートフォリオをタクティカルオペレーション(TacOps)チームと統合してCisco Crisis Response (CCR) を立ち上げました。CCRは、世界中のコミュニティが危機に備え、発生した危機に対応して持続的に復興できるように、シスコの従業員、緊急救援隊員、政府機関、企業、NGO、その他のパートナーと協力して支援活動を行っています。

この統合を行ったことで、CCR チームは集約された資産とリソースを活用してより大きな価値を緊急対応や人道的対応に取り組むパートナーに提供できるようになりました。災害への準備と災害対応だけでなく、レジリエンスの構築や長期的な復旧にもチームの活動の場は広がっています。CCR では能力開発と戦略的パートナーシップの強化を進めており、今後はより多くの危機に対応し、最大限のパフォーマンスを発揮できるようになります。

CCR では次のような支援を提供しています。

- **インシデント対応**—緊急ネットワークや通信機器を設置する要員の派遣、災害助成金、従業員マッチングギフト キャンペーン。
- **能力開発**—パートナー向けソリューション、社会的インパクトへの投資、研修、300人以上のシスコ従業員が専門知識を提供するボランティアコミュニティ。
- **テクノロジーソリューション**—製品助成、接続キット、機器の貸与、緊急接続ソリューションに関するコンサルティング。
- **戦略的パートナーシップ**—特定の NGO、政府機関、緊急対応機関との協力および共同展開。

危機対応ポートフォリオでは、人道危機（ホームレス、避難民、食料不足、水不足など）や自然災害に対応する組織に現金や製品を助成しています。シスコは、こうした危機に最前線で取り組んでいる主要な非営利団体と長期的なパートナーシップを結んでいます。たとえば Mercy Corps との5年間の取り組みでは、人道支援活動におけるテクノロジーのテストを支援しています。また Destination: Home との5年間の取り組みでは、カリフォルニア州サンタクララ郡でホームレスの人々を減らし、ホームレスにならないようにするための革新的な戦略の開発支援とそのための資金提供を行っています。

また CCR には、テクニカルエンジニア、運用および物流コーディネータ、ソリューションアーキテクトからなるチームがあり、ミッションクリティカルな人道救援活動を支えるネットワークの構築と維持にあたっています。またこのグループを支援するために、Cisco Crisis Response コミュニティという300人を超す従業員ボランティアが活動しています。シスコは2003年以来、初期の TacOps や現在の CCR を通じて25か国で60件を超すインシデントに対応しました。



シスコは、コロナ禍がもたらしている固有の課題に対応するために、地域 CSR カウンシルと計400万米ドルの地域対応基金を設立しました。また、300万米ドルの難民対応基金を設立して、コロナ禍の影響を受けた難民コミュニティを援助する組織を支援しています。地域 CSR カウンシルは世界の各主要地域のシスコ従業員で構成されており、資金を提供する地域における非営利団体のパートナーを選定します。



テクノロジーを活用して 苦境にある難民を支援

2015 年以來、シスコと Cisco Foundation は、避難民や難民を積極的にサポートするために、これらのコミュニティを支援する非営利団体のパートナーがテクノロジーを活用できるよう手助けしてきました。このようなサポートが必要なことは明らかです。人道団体が支援する人々は、その性質上、限られた資源しか持っていません。コロナ禍の発生によって、こうした人々が抱える課題は深刻さを増しています。過密状態にある難民キャンプは切迫した状況に陥っており、人々は物理的な距離を保つことも難しく、公共医療サービスは利用できず、マスクや衛生用品といった物資も手に入らないことがあります。また世界中の多くの人々と同様に、これらのコミュニティは「インフォデミック」にも対抗しなければなりません。間違った情報や紛らわしい情報が広がるのを防いで、コロナ禍に対する正しい公衆衛生情報にアクセスできるようにする必要があります。

シスコは非営利団体との既存のパートナーシップを通じて、それらの団体がコロナ禍特有の需要に適切に支援を拡大するのをサポートしました。多くの場合、テクノロジーを活用して、非営利団体がリモートまたは安全な距離で難民と接することができるようにしました。たとえば Simprints はシスコのサポートを受けて顔認識ソリューションを開発しました。マイノリティのデータセットを使用してアルゴリズムをトレーニングすることで、他の多くの顔認識システムで発生する偏りを緩和しています。このテクノロジーはタッチレスであるため物理的接触を減らすことができ、

現在、政府発行の身分証明書を持たないガーナの人々にコロナワクチンを展開するのに利用されています。同じくシスコが助成している KoBo Toolbox は、NGO が利用できるモバイルデータ収集プラットフォームを開発しました。KoBo Toolbox と国境なき翻訳者団は、コロナ禍においてコミュニティと安全につながるために、シスコの資金提供を受けて KoBo Voice を共同開発しました。KoBo Voice では、電話ベースの調査、録音、リアルタイムの翻訳および文字起こしを行えます。

インフォデミックに対抗するため、シスコは難民を支援している非営利団体のパートナーに 300 万米ドルを寄付して、世界で最も弱い立場にある人々が最良の公衆衛生情報にアクセスできるようにしています。国際救済委員会の Signpost イニシアチブ、ノルウェー難民評議会のデジタルコミュニティハブ、Internews の人道情報ダッシュボードなどがシスコの資金提供を受けて活動しており、俗説を打破し、誤った情報を指摘して訂正し、地域に提供する信頼できる情報コンテンツを作成するために取り組んでいます。

私たちは非営利団体へのサポートを通じて、伝統的に取り残されてきたコミュニティを支援し、物理的なリソースだけでなく意思決定に役立つ信頼できる情報も提供していることを誇りに思っています。

実現した影響

いつ襲って来るか分からない危機に備える

ベインブリッジ島はピュージェット湾の中心に浮かんでおり、ワシントン州シアトルからはフェリーでのみアクセスできます。地震などの大規模な自然災害が発生したときには自給自足で生活する必要があることを島民は知っています。2011 年以来、Bainbridge Prepares は、危機に備える方法を学び、災害時に利用できるリソースを知っておくために、個人、組織、地方自治体のまとめ役を担ってきました。コロナ禍はこの小さな島にも課題をもたらしました。2020 年に、CCR はこの団体に機器やリモートサポートを提供して、新型コロナウイルスの検査およびワクチン接種会場の通信確立を支援しました。会場では 400 人以上のボランティアが参加して 27,000 回以上のワクチン接種が行われました。

ベイルートの街の再建を支援

2020 年 8 月、ベイルート港に保管されていた大量の硝酸アンモニウムが突如爆発しました。この事故によって 200 人以上が亡くなり、周囲何キロメートルにもわたって建物が破壊され、何十万もの人々が住居を失いました。シスコは爆発の直後からさまざまな対応を行いました。CCR は、長年のパートナーである NetHope および IBM と協力してリモートサポートを提供し、接続ホットスポットの設置を推進して市民が家族と連絡を取れるように支援しました。24 時間 365 日稼働稼働する Cisco Meraki アクセスポイントを 4 か所に設置して、6 か月間で 35,000 人を超すユニークユーザーを接続しました。シスコ カスタマー アシュアランス プログラムでは、オフィスが破壊されたお客様にシスコの機器を無償で提供しました。レバノンのシスコの従業員も支援に駆け付け、地元の NGO である Ahla Fawda と協力して、避難生活を送る子どもたちに 5 万足を超す靴を提供しました。

Destination: Home の進捗状況

5 年間で 5,000 万米ドルを提供する Destination: Home とのパートナーシップは 4 年目に入りました。この団体は、公共部門やサービスを直接提供する組織と協力して、カリフォルニア州サンタクララ郡でホームレスの人々を減らし、ホームレスにならないようにするための革新的な戦略の開発とそのための資金提供を行っています。パートナーシップの開始以来、Destination: Home のホームレス防止システムによって 8,273 人がホームレスになるのを防ぎ、1,964 戸の支援住居を新たに設置しました。さらに、Destination: Home はコロナ禍に関連するニーズの高まりに対処するために、新型コロナ金融および家賃補助プログラムを 2020 年に開始しました。2020 年 3 月から 2021 年 9 月までの間に 16,756 の低所得世帯に 5,270 万米ドルの現金支給および家賃補助を行いました。シスコは今後数年間の投資で Heading Home を支援していきます。これはサンタクララ郡全体で実施されているキャンペーンであり、2025 年までに郡内における家族のホームレスをゼロにすることを目標としています。



学習スキルとデジタルスキル

自動化、機械学習、人工知能の進展に伴うデジタルトランスフォーメーションによって、今日のワークフォースに必要なスキルは急速に変化しています。生い立ちや経験に関係なくあらゆる学生がこの進化する労働市場に参加するためのスキルを学びたいと考えていますが、必要な教育機会、ツール、リソースへのアクセスは平等に提供されているとは言えません。

インクルーシブな未来を実現するには、住む場所、収入、年齢、性別、能力、生い立ちに関係なく、すべての人が平等に教育を受けられ、有意義な仕事を追求する機会が与えられる必要があります。しかし、そのような未来はまだ実現されておらず、世界的なコロナ禍のせいで従来の不平等がさらに拡大しています。大学の学位を持たない労働者、女性、少数民族、低賃金労働者、障がい者、若者は、その多くがすでに何らかの形で不利益を被っていますが、経済格差の拡大でもその影響をまともに受けています。その一方で、さまざまな業界の企業が、ネットワーキング、サイバーセキュリティ、ソフトウェア開発など需要の高い分野にとって重要な技術職の確保に苦戦しています。

シスコは、これらのギャップを埋め、需要の高いスキルを人々に提供し、利用しやすいインクルーシブな教育を実現するソリューションに投資する取り組みを進めています。Cisco Networking Academy は世界最大級の企業の社会的責任教育プログラムとして、長年活動を続けています。テクノロジー分野で歴史的に過小評価されてきた人々を含め、あらゆる人にキャリアの可能性を提供しています。このプログラムは、学生、学術機関、パートナー組織、雇用主を含むパートナーシップのエコシステムを対象としています(右図参照)。

コロナ禍は膨大な課題をもたらしましたが、テクノロジーを活用しながら新しいインクルーシブな働き方、教育方法、学習方法への転換を進めていく好機でもあるとシスコでは考えています。それによって世界中の何百万もの人々がリソースと機会にアクセスできるようになります。

Cisco Networking Academy のエコシステム¹ キャリアの可能性をすべての人に



¹ データはすべて 2021 年度

Cisco Networking Academy の影響

1,510 万人 の受講者が参加
(1997 年の開始以来)

290 万人 の受講者が、Networking Academy のシスコ技術者認定コースまたは IT Essentials コースに参加したおかげで新しい職に就けたと述べています¹

95% の CCNA 以上のカリキュラム修了生が、Networking Academy のおかげで就職や教育の機会を得られたと述べています²

93% のインストラクターが、Networking Academy のおかげで講師としての能力を高められたと述べています³

¹2005 年度から 2021 年度までの受講者成果調査の回答結果に基づく

²2021 年度の実績調査の回答に基づく

³2021 年度の実績調査に回答した現役の講師を含む

実現した影響

Cisco Networking Academy を変革

Cisco Networking Academy は、24 年間にわたってテクノロジーや教育、キャリアの機会を通じて受講者や教育関係者の人生、そしてコミュニティを変えてきました。このプログラムでは、現在最も需要が高いテクノロジースキルのコースを提供するだけでなく、Talent Bridge プログラムを通じて質の高い雇用機会も提供しています。

Networking Academy の学習ポートフォリオには 31 のコースがあり、世界 180 か国の 12,000 の学術機関で最大 27 の言語に翻訳されています。2021 年度には 309 万人の学生がプログラムに参加し、学生数は前年比 33% 増加しました。プログラムが進化するにつれて、影響の範囲や大きさを測定する方法も進化しています。私たちは結果の外部保証を取得して水準を向上させ続けています。

「Networking Academy では違う道を歩むために必要なスキルを習得できました。今は人々の日常生活に貢献できるプロジェクトで働いています」。

— Ernest Wambari 氏、
Cisco Networking Academy の受講者、
国連世界食糧計画の IT ネットワーク デリ
バリ スペシャリスト、アフリカ



Cisco Networking Academy の「学術機関」には、高校、単科大学、総合大学、非営利団体に加えて、刑務所やコミュニティセンターなどの組織も含まれます。これらの組織はプログラムの中核をなしており、インストラクターや施設を提供しています。シスコは、最高レベルのカリキュラム、学習プラットフォーム、業界をリードするネットワーク シミュレーション ツールである Cisco Packet Tracer を学術機関に無料で提供しています。またインストラクターの専門性開発も提供しています。2021 年度には、コロナ禍への対応として、学術機関への無料の Webex アカウントの提供も開始しました。多くの場合、シスコは、他の学術機関やインストラクターをサポートしている機関と長期的な関係を築いて、プログラムの推進を支援しています。たとえばコロンビア政府の取り組みである Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) は、18 年以上にわたって Networking Academy のパートナーとなっています。現在、SENA は全国 43 の研修センターで Networking Academy カリキュラムを利用しており、61,000 人を超すコロンビア人に学習機会を提供しています。

2021 年度は、教育部門において自分のペースで行う学習やオンライン学習が引き続き大幅に増加しており、Networking Academy では自分のペースで学習できるコースの参加者が 40% 近く増加しました。より多くの受講者、特にデジタルネイティブ（サービスが行き届かないまたはリソース不足のコミュニティに属する受講者を含む）にサービスを提供したいというニーズを踏まえ、シスコは Skills for All という取り組みを開始しました。これは初級レベルの技術職に就くための道筋を、学習者の学習プロセスの状況に合わせて提供するモバイルファーストのオンライン学習プラットフォームです。

業界の専門家が設計した Skills for All を利用すれば、テクノロジースキルの習得はより包括的で身近なものになります。利用料金がかからず、自分のペースで学習できる Skills for All は、適応型の学習テクノロジーとゲーミフィケーションを活用して学習成果を高める仕組みを備えています。また学習を通して、雇用主が人材に求めるデジタルバッジやマイクロクレデンシャルを獲得できるチャンスもあります。最初のコースは需要のあるサイバーセキュリティ業界に焦点を当てていますが、他の分野についても鋭意開発中です。Skills for All を利用すれば、同じく Cisco Networking Academy の不可欠な要素である Talent Bridge を通じて

「**シスコのアイデアソンには、「すべての人のためにインクルーシブな未来を実現する」というシスコのパーパスが反映されています。アイデアソンのおかげで非常に有能で情熱のある人を全国から採用できるようになりました。シスコのパーパスを実践して今と夢のあいだをつなぐインクルーシブな架け橋を実現できたことをうれしく思います」。**

– Pallavi Arora,
バイスプレジデント、
シスコ カスタマー
エクスペリエンス (CX)
センター、インド



初心者レベルの仕事や包括的なキャリアリソースとつながる機会も得られます。Talent Bridge はジョブマッチングエンジン (16 言語で利用可能) や LinkedIn の卒業生ネットワーク、714 の雇用パートナーとの接点などさまざまなツールやきっかけを提供します。また Skills for All は、Cisco Networking Academy やさまざまな学術機関が受講者に対して今までにない画期的な方法で働きかける手段となり、シスコが提供する価値と効果を高める効果があります。私たちは、世界中の多様な受講者のニーズに対応してきた 20 年を超す経験を活かして、受講者の成功に向けて前進を続けています。

シスコでのキャリアの機会を提供

学生がキャリアパスを描いて仕事を見つけられるように支援することは、Cisco Networking Academy プログラムの不可欠な要素です。シスコでは、Talent Bridge マッチングエンジンのようなデジタルプラットフォームや、2019 年にインドで実施したアイデアソンなどを通じてそのための新しい方法を開拓し続けています。アイデアソンは Networking Academy の卒業生を対象としたコンテストであり、参加者はプログラミングクイズ、ビデオ提出、一般的な適性テストを通じて評価されます。受賞者にはシスコでの 6 か月間のインターンシップの機会が与えられ、そのままフルタイムで採用される可能性もあります。男性候補者と女性候補者は均等に選ばれます。コンテストはすべてオンラインで開催されるので、インドの Networking Academy と提携しているすべての単科大学や総合大学で学んだ学生が応募できます。インドの農村部や都市近郊の 13 の州にある提携大学からも学生が応募しており、わずか 2 年の間に、それらの大学で学んだ 236 人の学生にインターンシップと就職の機会が提供されています。アイデアソンは Cisco India での大卒採用に変革をもたらしており、これまで募集・採用の対象としていなかった地域の人材と採用担当者がつながりを持てるようになりました。受講者のニーズに寄り添った活動を展開することで大きな成果が得られることが示されました。

▶ Women Rock-IT の Anyone Can Code ライブ ソーシャル メディア イベントに参加するナイジェリアの女子高校生

より多くのコミュニティをつなげる

Women Rock-IT は、IT のキャリアや STEM 科目に対する女性や女子学生の関心を高めることを目的としたプログラムであり、IT や起業などの分野で活躍している女性のロールモデルから直接話を聞くことができます。2021 年度だけで約 7 万人が Cisco TV のブロードキャストイベントを視聴しており、Networking Academy の無料入門コース (サイバーセキュリティ、Linux の基本、Python プログラミングの基本など) の登録件数のうち約 17 万件はこのイベントをきっかけとしたものです。Cisco Live 2021 の期間中、シスコは 1,000 台の pi-top ラップトップキットを Cisco Networking Academy パートナー (部族ランドグラント単科大学および総合大学を含む) に寄付し、コーディングや新しいデバイスおよびシステムの構築を学べるように支援しました。





コロナ不況が働く女性に特に大きな影響を与えていることから、シスコは 2021 年度に Women Rock-IT プログラムを強化しました。シスコの女性エンジニアは、2 万人の女子学生にインスピレーションを与えることを目標に掲げて、世界中の 250 を超すボランティア団体が開催する Girls in ICT Day を支援し、オンラインの Anyone Can Code ライブ ソーシャル メディア イベントに出演しました。これはコンピュータサイエンスの基礎を学ぶことを学生に奨励するグローバルキャンペーンです。このイベントは非営利団体である Code.org とのパートナーシップを通じて実現されています。視聴回数は 16,000 回を上回っており、1,000 回のライブインタラク션을世界中で行ってきました。コロナ禍初期の景気後退時に、Networking Academy は英国政府の Skills Toolkit Initiative と提携して IT スキルコースを無料で公開しました。Networking Academy はこの取り組みを通じて 8,800 人の受講者に Python プログラミングの基本、C プログラミングの基本、C++ プログラミングの基本などのコースを提供しました。

読み書き能力の向上を大規模に支援

シスコは、IT スキルの学習機会を学生に提供するだけでなく、非営利団体への資金提供も行っており、K-12 の教育関係者と学生がテクノロジーを使用してより効果的に学習できるソリューションの開発を支援しています。CommonLit はシスコが支援している教育テクノロジーの非営利団体の 1 つで、無料のオンライン読書プログラムを運営しています。このプログラムは 195 の国と地域で使用されており、米国だけでも 6 万校を超す低所得層の学校で採用されています。シスコは CommonLit の注釈ツールの開発を支援しました。学生はこのツールを使用してデジタルメモを作成し、テキストをハイライトすることができます。教師は学生が文章を読んでいるときに学生のメモにリアルタイムで応答できます。これはハイブリッド環境で学ぶ学生にとって不可欠な機能となっています。

ツールの提供を開始して以来、60 万人を超える学生が 6,900 万件の注釈やハイライトを作成しました。2021 年度、CommonLit はシスコの支援を受けてサービスを拡大し、十分な機会に恵まれない中南米の学生向けにスペイン語に翻訳した文献を提供し、障がいを持つユーザーがプラットフォームにアクセスできるようにしました。シスコは資金面以外でも支援を行っており、たとえば注釈データの傾向を把握するためにデータサイエンティストが専門知識を提供しています。



シスコは、ツールの効果を高める新しい方法を見いだす支援をしてくれます。私たちの日々の活動にこれほど関心を寄せ、参画してくれる資金提供者はめったにいません」。

— Michelle Brown 氏、
CommonLit 創設者兼 CEO





軍人に門戸を開く

米国陸軍で5年近く兵役を務めたAveri Hall氏は、民間企業への再就職について不安を抱いていました。「退役後のキャリアに苦勞する退役軍人をたくさん知っています」と彼女は言います。

しかしHall氏は米国国防総省のSkillBridgeプログラムというってつけの制度があることを知ります。このプログラムに参加すると、兵役最後の6か月間を民間企業でスキルトレーニングを受けながら過ごすことができます。シスコは過去にSkillBridgeの参加者を非公式に後援してきましたが、最近、このプログラムの正式な提供者として認定されました。四半期ごとに少なくとも20人のSkillBridgeフェローを受け入れていく予定です。「このプログラムのおかげで、シスコセールスへの再就職をスムーズに進めることができ、有意義な経験を積むことができました」とHall氏は言います。

シスコではSkillBridge以外にも、米国の軍人やその配偶者がIT業界に就職するのを支援するプログラムを多数提供しています。代表的なプログラムとしてVeterans Talent Incubation Program(VTIP)があります。これは20週間のプログラムで、Cisco Certified Network Associateトレーニングを退役軍人が無料で受けることができ、その後ネットワークエンジニアとしてシスコで働くことができます。シスコはテクノロジー業界のコンソーシアムであるCyberVetsUSAを通じて、退役軍人や配

偶者がトレーニングや認定を受け、さまざまな大手テクノロジー企業に就職する手助けをしています。またCisco Networking Academyを通じて世界中の軍事施設で軍人にトレーニングを提供しています。

退役軍人向けのサービスは常に進化しています。シスコは最近Military in Sales and Leadership (MISL) プログラムを開始して、軍の優秀な人材がオンラインセールスおよびエンジニアリング部門に就職するのを支援しています。Onward to Opportunityはシスコの長年のパートナーであるグローバルな非営利団体で、無料のテクノロジートレーニングと認定を提供しています。この団体が新たにNetworking Academy パートナーに加わったことで、より多くの退役軍人に有意義なキャリア機会への道を提供できるようになりました。こうしたプログラムを展開してきたことで、シスコは最近、Military Friendly および Armed Forces Covenant が選ぶ「軍人に優しい米国および英国の雇用主トップ10」の1社に認定されました。

Hall氏は早くからシスコで経験を積んだことで、新しいキャリアパスをスムーズに歩むことができました。「陸軍にいる間に人脈を構築できたおかげで、自分に合った営業職を見つけることができました」。彼女は現在、ノースカロライナ州のリサーチ トライアングル パークにあるシスコのキャンパスで更新マネージャとしてフルタイムで勤務しています。



経済的権利の拡充



インクルーシブな未来を実現するには、誰もが経済的機会にアクセスでき、長期的な回復力、経済的自立、経済的安定を確保できるようにする必要があります。この未来を実現するには、自身や家族を支えるために必要な知識、スキル、ネットワーク、リソースへのアクセスを人々に公平に提供する必要があります。シスコは社会的投資の重点分野の1つとして、十分な機会に恵まれていない人々や過小評価されている人々の経済的権利の拡充を掲げています。私たちは10年以上にわたって、デジタル経済で成功するための3つの分野でテクノロジーベースのソリューションの設計、提供、拡大に取り組んでいる非営利団体に、助成金、シスコのテクノロジー、従業員の時間や専門知識を提供してきました。

まず、Upwardly Globalなどの非営利団体をシスコは支援しています。これらの団体は、生い立ちや経験に関係なくあらゆる人々に技術スキルや専門スキルのトレーニング、メンタリングとコーチング、雇用機会を提供して、安定した十分な収入が得られ、長期的なキャリアアップの機会がある仕事に就けるように

支援しています。この投資は、テクノロジースキルや雇用機会に偏りがある世界の現状を是正するのに貢献しています。次に、Kivaなどの非営利団体を支援しています。これらの団体は、人々が求める金融商品や金融サービスを手頃な価格で公平かつ大規模に提供しています。ローン、貯蓄口座、保険商品、トレーニング、能力開発サービスを人々が利用できるようにすることで、経済面や能力面での自立を促進しています。

最後に、イノベーションはあらゆる人から生まれるという信念に基づいて、Astiaなどの非営利団体を支援しています。これらの団体は、多様な起業家が人脈を築き、メンターや投資家とつながり、ビジネスを立ち上げて拡大するためのリソースを獲得できるよう手助けしています。私たちは、女性やマイノリティが率いる企業と、経済的利益を生み出し社会的影響をもたらすローカルソリューションに焦点を当て、雇用を創出し経済成長に貢献している零細および小規模事業の起業家やスタートアップ起業家を支援しています。

非営利団体への資金提供だけでなく、起業家を表彰するプログラムもシスコの戦略において重要な役割を担っています。社会起業家やチェンジメーカーは年齢、文化、生い立ちに関係なく、豊富な資金を獲得できるコンペティションでアイデアを世界中に発信し、シスコからの助成金で自らのアイデアを形にできます。

実現した影響

マラリア撲滅を目指してソリューションを拡大

2021 年の Cisco Global Problem Solver Challenge では、イスラエルのテルアビブに本拠を置く ZzappMalaria 社に大賞が授与されました。同社が開発した人工知能システムにより、マラリアを媒介する蚊が発生しそうな水源を特定し対処することができます。ZzappMalaria 社の創設者は、マラリアの被害が大きい国ほどマラリア対策に投じられる資金が不足していることを認識していました。この結果、世界中で年間 40 万人がマラリアに感染し亡くなっており、アフリカだけで推定 120 億米ドルの GDP が失われています。ZzappMalaria 社のソリューションは、マラリアに汚染されそうな水源を予測し、それらの水源を適切に処理するように推奨し、処理状況を監視します。これはスマートフォンベースのシステムであり、誰でも簡単に使用できます。現場作業員のトレーニングも 1 日で完了できます。現時点ですでに、4 か国で 50 万人以上が ZzappMalaria 社のテクノロジーによって守られています。大賞の賞金 25 万米ドルを獲得したチームは、ギニア湾に浮かぶサントメ・プリンシペの島々にソリューションを拡大し、マラリアの撲滅を目指しています。撲滅に成功すれば、この地域にとって前例のない成果になります。



Cisco Global Problem Solver Challenge

Cisco Global Problem Solver Challenge は、アーリーステージのスタートアップ企業を対象としたコンテストです。社会に利益をもたらし、地球を保護し、経済成長を促進し、雇用を創出するソリューションを審査して表彰しています。2021 年度に 5 年目を迎えたこのコンテストでは、この種の起業家に対する支援が足りないほど必要になっていることから、いくつかの賞を新設し、年間賞金総額を 100 万米ドルに増やしました。また参加資格を拡大して、学生や単科大学および総合大学を最近卒業した人以外も参加できるようにするとともに、新しい特別賞を追加しました。チャレンジを開始して以来、世界中の素晴らしいイノベーションを支援することができました。



5 つの特別賞、それぞれに

5 万米ドル

- デジタルインクルージョン賞
- 倫理的人工知能賞
- 温暖化対策賞
- 歴史的黒人大学 (HBCU) スタートアップ賞
- パンデミック対応賞

2016 年以来

225 万米ドル

を授与:

63

 のスタートアップ企業

20

 か国

2021 年に

100 万米ドル

を授与:

20

 のスタートアップ企業

10

 か国

Laboratoria

80% 以上の Laboratoria

卒業生が就職

2.7 倍に給与が増加 (平均)

テクノロジー分野のキャリアを目指す女性を支援

中南米では、何百万人もの女性が経済的安定やキャリアアップの機会が得られない仕事に従事しています。その一方で、半数近くの企業がスキルの高い労働者を確保できずにいます。Laboratoria はこの両方の問題に取り組んでいる非営利団体です。プロジェクトベースのテクニカル スキル トレーニング、専門スキルトレーニング、メンタリングとコーチング、ネットワーキングを提供するとともに、テクノロジー分野での変革的なキャリアに関心のある女性に雇用機会を提供しています。Laboratoria はシスコの最初の支援を受けて学習管理システムを開発しました。それによって、学生の選択プロセスを改善し、新しいカリキュラムやキャリアトラックを導入し、ビジネスインサイトや意思決定の改善に役立つ内部データを収集できるようになりました。その後もシスコの支援により、ペルーからブラジル、チリ、コロンビア、メキシコへと活動を拡大し、財務上の長期的な実現可能性を目指す取り組みを進めています。

移民のキャリア構築を支援

米国の移民の多くは制度的な障壁に直面しており、就職できずにいるか、専門分野と関係のない低賃金の職に就いています。米国の移民の 45% は学士号以上の学位を持っています。これらの人々の多くはさまざまな職業に必要な資格を備えていますが、実際に就職するために必要な米国の雇用市場とのつながりや知識を持ち合わせていません。Upwardly Global (UpGlo) は、スキルを備えた合法的な移民や難民が直面している雇用障壁を取り払って、米国で専門職として活躍できるように支援しています。この団体は、特定の専門スキルのトレーニング、再教育 / スキルアップの機会、業界固有のジョブコーチング、専門的な英語クラス、その他のリソースを提供しています。また、雇用主とのパートナーシップを構築して、シスコを含むさまざまな企業での雇用機会を開拓しています。シスコは UpGlo をサポートして、カスタム学習管理システムの開発、カリキュラムやオンライン トレーニング モジュールの刷新、UpGlo が活動を拡大するための測定および評価ツールの作成を支援してきました。



Upwardly Global

60% のプログラム参加者が需要の高い STEM 分野の仕事を獲得

67,000 米ドル以上の平均初任給

多様性のある人が率いるスタートアップ企業の成功を支援

女性が率いる企業に対するベンチャーキャピタルの投資額は、全体のわずか3%となっています。有色人種の女性が率いる企業への投資額はさらに少なくなっています。この現状を変えていくために、Astiaでは投資家とアドバイザーからなるグローバルエコシステムを構築してインクルージョンの実現に取り組んでおり、投資家が利益を得て追加投資を行う数々の実績を挙げてきました。シスコはAstiaに資金を提供して、テクノロジーを駆使したプラットフォームの開発を支援しました。それによって、投資を申請する企業の募集や選別を強化して、投資プロセスから偏りを排除できるようになりました。また、企業を投資家やネットワークにつなげる取り組みや、新しいツールを使用してESG指標を追跡する取り組みもシスコは支援しており、Astiaが活動の規模と影響力の両方を拡大できるようにしています。

若い社会起業家を表彰

シスコとGlobal Citizenは強力なパートナーシップを結んでおり、世界から貧困をなくしてインクルーシブな未来を実現するというビジョンを共有しています。シスコが25万米ドルを授与しているGlobal Citizen賞：シスコ若年リーダーシップ賞は、2020年に3年目を迎えました。この賞では、コミュニティの貧困をなくすために有意義な活動を行っている18歳から30歳までの個人を表彰しています。2020年はWater Access Rwanda社の創業者であるChristelle Kwizera氏が受賞しました。Water Access Rwanda社を設立したのは彼女が20歳のときでした。ルワンダでは川やダムなどで水を汲んでいる人が多く、ワニの襲撃や汚染水による感染症といった危険にさらされています。彼女は大学生のときに、井戸を掘って給水ポンプを設置し、人々が簡単に水を利用できるようにするプロジェクトを立ち上げました。現在同社では、故障した井戸の修理と、浄化水を公共の水汲み場や民家に送るシステムの設置に注力しています。

70,000

の人々が Water Access Rwanda 社のシステムが供給する清潔な水を利用

▲ Christelle Kwizera 氏、Water Access Rwanda 社の創業者、2020年 Global Citizen 賞：シスコ若年リーダーシップ賞を獲得



インクルーシブな金融の 実現を目指して

金融商品や金融サービスにアクセスできない人が世界には 17 億人以上います。起業を志して素晴らしい事業計画を立てても融資元がなくビジネスを始められない人や、授業料、農機具、医療費といった出費を賄うための貸付を受けられない人がたくさんいます。Kiva は世界中で活動している非営利団体で、金融サービスへのアクセスを拡大してサービスが行き届かないコミュニティが成功できるように支援しています。たとえば、融資型クラウドファンディングを通じて金融サービスの機会に恵まれない人々に資金を提供し、金融サービスの質やコストを改善しています。また、金融アクセスに対する基本的な障壁を取り除くために世界中で取り組んでいます。

Kiva は、金融サービスへのアクセスが難しい世界中の起業家に個人が 25 米ドルから融資できるデジタルマーケットプレイスとして設立されました。現在までに 200 万人を超える個人投資家が約 400 万人の借り手を支援し、75 か国以上で 15 億米ドルを超える融資を行ってきました。借り手の 80% 以上は女性です。

最近、Kiva は Kiva Protocol を構築しました。これは安全なオープンソースのデジタル アイデンティティ プラットフォームであり、非公式および公式の金融履歴を個人が確認できます。ユーザーはサムプリントを使用して簡単に金融取引を記録し、その情報を機関の間で転送し、ソーシャル セーフティネット サービスなどの金融商品や金融サービスにアクセスできます。

シスコは Kiva の成長に大きく貢献してきました。設立資金を提供し、その後も継続的に Kiva の融資プラットフォームや Kiva Protocol に資金を提供しています。また、米国のマイノリティの小規模事業主に支援を拡大する Kiva の取り組みも支援しています。現在、Kiva は米国の 46 の州で活動を行っています。米国の借り手の 60% 以上は女性で、60% は少数民族です。借り手企業の 82% が利益を上げています。





未来

この区分の内容:

気候変動への対処

75

循環型経済

84

環境スチュワードシップ

90

シスコのパーパス：
すべての人のためにインクルーシブな
未来を実現

未来

持続可能かつ再生可能な地球を実現

進捗状況：

- シスコ製品の使用、シスコの事業、サプライチェーンを含むすべてのスコープの排出量を 2040 年までにネットゼロにするという目標を設定。
- Cisco Foundation が、非営利団体への助成金や気候変動対策への投資に 10 年間で 1 億米ドルを拠出すると発表。
- スコープ 1 および 2 の温室効果ガスおよび再生可能エネルギーの目標を 1 年早く達成し、2025 年度に向けた新たな目標を設定。
- シスコの循環型の設計の原則に関するトレーニングを何千人もの従業員に行い、新製品と梱包のパフォーマンス評価を開始。

持続可能性とは、地球の資源を保護して、住みやすい地球を現在だけでなく何世代にもわたって実現していくことです。すべての人に可能性と機会が提供されるインクルーシブな未来を実現するには、持続可能性を追求し、環境が被っている影響に対処する必要があります。

シスコはクラウド、ネットワーキング、ハイブリッドワーク、セキュリティ関連テクノロジーを提供する世界屈指のプロバイダーとしてスケールメリットを活かし、イノベーションを駆逐することで、デジタル化の一途をたどる未来を持続可能で回復力のある社会にすることに尽力します。シスコはあらゆる関係者と協力して持続可能性を追求しており、持続可能な事業体制を社内で構築するだけでなく、サプライヤの参画を求め、お客様やコミュニティが環境に与える影響を減らして変化する世界に適応できるように支援しています。

シスコでは、事業の脱炭素化と再生可能エネルギーへの移行を通じて気候変動への取り組みを進めており、バリューチェーン全体でネットゼロを達成するという目標を掲げています。シスコのテクノロジーは無数のクラウド、モバイルネットワーク、ビデオ通話、デジタルトランザクションの基盤として使用されています。したがって、ネットゼロの目標を達成するには、製品のエネルギー効率を高め、再生可能エネルギーの使用をシスコ、お客様、サプライヤ、コミュニティが促進していくことが重要になります。

また、持続可能性と循環型経済の原則をシスコの事業全体に組み込んで、資源の消費量や廃棄物の量を削減する取り組みを続けています。シスコの循環型経済プログラムは、製品の設計、製造、配送、複数のライフサイクルを考慮した製品管理に焦点を当てており、お客様に循環型経済の価値をもたらす新たなテクノロジーソリューションとサービスを設計します。持続可能性の複雑な課題を解決する上で、テクノロジーは重要な役割を担っています。シスコは独自のコラボレーション、IoT、人工知能ソリューションを通じて、お客様やパートナーが環境フットプリントを削減して循環型モデルを実現できるように支援しています。

シスコは、シスコやサプライヤがあらゆる拠点で責任を持って事業を行うことの重要性を認識しています。私たちは地域的なアプローチを通じ、水不足、廃棄物、汚染といった問題に対処する環境スチュワードとして、自分たちが与えた影響に対処しています。また、社会が気候変動の影響に対応し、持続可能なイノベーションを開発するのを支援しています。Cisco Foundation は、気候ソリューションに 1 億米ドルを投資する取り組みを行っています。私たちは Cisco Crisis Response を通じて、気候変動によって発生した自然災害や避難民への対応を支援しています。毎年開催している Cisco Global Problem Solver Challenge では、テクノロジーを活用して社会にプラスの影響をもたらす新しい事業構想

に対して総額 100 万米ドルの賞金を授与しています。たとえば 2021 年には温暖化対策賞として 5 万米ドルを授与しました。

このコンテストは、あらゆる組織や国が持続可能な未来を目指して改革を進める機会を提供しています。シスコは、テクノロジー、人材、グローバルなスケールメリットを活かして変化を促進し、持続可能でインクルーシブな未来の実現に取り組んでいます。

気候変動への対処

気候変動は、人々、コミュニティ、生態系、企業に重大なリスクをもたらしています。シスコにとっても、気候変動の問題はリスクに対処するだけでなく、将来の低炭素社会へと世界全体が移行するために長期的な視点で戦略的に取り組まなければならない事項です。

シスコの二酸化炭素排出量

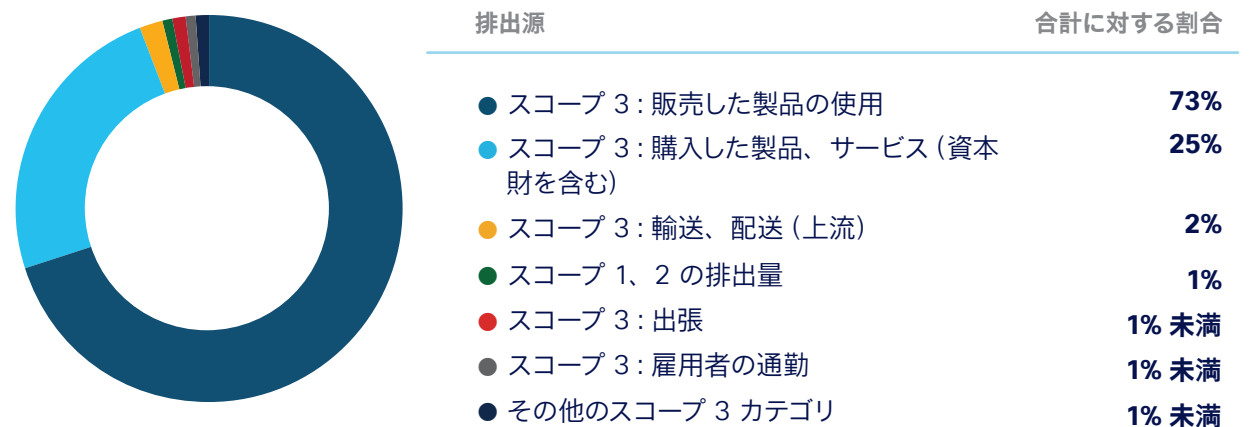
大規模なグローバル企業であるシスコには、事業活動や製品から排出される温室効果ガス（GHG）の排出量を削減する責任があります。それにはまず GHG の排出源を把握する必要があります。

2020 年の GHG 排出量の 99% は、シスコ製品の使用とサプライチェーンによるものでした。テクノロジー業界の多くの製品と同様に、シスコが製造する製品の多くは 24 時間 365 日稼働し、数年にわたって使用されます。したがって、エネルギー効率が最適化されるように製品を設計していくことがシスコのビジネスの重要課題であり、バリューチェーンの排出量削減に役立ちます。

シスコの事業活動からの排出量は総排出量の 1% に過ぎませんが、可能な限り再生可能電力を調達し、建物のエネルギー効率を改善し、従業員の通勤や出張による影響を最小限に抑えることで、エネルギー使用量の削減に取り組んでいます。

図 21:

シスコのスコープ 1、2、3 の排出量¹



¹ 数字は四捨五入されているため、合計が 100% にならない場合があります。また、スコープ 3 のいくつかのカテゴリについては、算定方法を精緻化しているところです。その結果、スコープ 3 排出量のカテゴリ間の分布が 2020 年度と比較して変化しました。算定方法の改善を進めるにつれて、これらの数値は今後も変化することが予想されます。

それぞれの排出量はスコープに従って定義されています。温室効果ガス(GHG)プロトコルでは、スコープ 1、2、3 の排出量が次のように定義されています。

- **スコープ 1 (直接排出)**：報告企業が所有または管理する事業活動から直接排出される GHG 排出量。
- **スコープ 2 (間接排出)**：報告企業で消費される購入または取得された電力、蒸気、暖房、冷房の生成による GHG 排出量。
- **スコープ 3 (間接排出)**：報告企業のバリューチェーンで発生するすべての間接排出（スコープ 2 は除外）。上流と下流の両方の排出を含む。

新しい目標:

2040年までに排出量 ネットゼロ

エネルギーと排出量の目標

2021年9月、シスコは2040年までに温室効果ガスの排出をネットゼロにするという公約を掲げました。2040年という目標設定は、排出量のネットゼロを達成していなければ気候変動の最悪の影響を避けられないと気候科学者が考える時期よりも、10年前倒しになっています。シスコのネットゼロ目標は自社製品の使用から事業活動、サプライチェーンまでも包括し、シスコのCO2排出量全体が対象になっています。私たちはScience Based Targets イニシアチブ (SBTi) からこの目標の承認を受けることを予定しており、今後のパーパスレポートで最新の進捗状況を報告します。この大胆な公約は、10年以上にわたって排出削減目標を設定し達成してきた実績に基づいています。

ネットゼロの達成に向けたシスコの戦略には次のようなものがあります。

- 革新的な製品設計で製品のエネルギー効率を継続的に向上させる
- 再生可能エネルギーの使用を推進する
- ハイブリッドワークを推進する
- 炭素除去ソリューションに投資する
- 持続可能性と循環経済の原則を導入する取り組みを事業全体で進める

シスコの目標は、2025年までに全世界のスコープ1およびスコープ2のGHG排出ネットゼロの達成をはじめとする短期目標によって支えられています。私たちが以前掲げていたスコープ1および2の目標は2022年度までに温室効果ガス排出量を2007年度の水準から60%削減するというものでしたが、この目標は1年前倒しで達成しました。また、2022年度までに全世界での電力需要の85%を再生可能エネルギーに切り替えるという目標も1年前倒しで達成しました。次の目標は、全世界のスコープ1および2のGHG排出ネットゼロの達成です。

サプライチェーン関連のスコープ3における絶対排出量を2030年度までに30%削減する(2019年度比)という現在の目標も、以前の目標をさらに前進させたものです。私たちはサプライチェーンにおいてCO2排出量を100万トン削減するという目標を2019年に1年前倒しで達成しました。その他、シスコ製品の使用などの最も関連性が高いスコープ3カテゴリを短期目標とし、2022年度に決定して公表する予定です。

シスコの気候目標

新しい目標

2040 年までにスコープ 1、2、3 の温室効果ガス排出量ネットゼロを達成 (19 年度比)

この新しい目標は、シスコがこの数年で掲げてきた次の目標が土台となっています。

製品

22 年度末 大規模なラックマウント機器システムの電力効率 (施設、基板実装 ASIC、メモリ、その他のチップデバイスで生じる入力電力を測定) を 77% から 87% に改善 (16 年度比)。

→ 順調に推移 : 85% の効率

これらの目標に向けた進捗状況の詳細については、[ESG レポートハブ](#)をご覧ください。

サプライチェーン

25 年度末 シスコの部品、製造、物流サプライヤの 80% (調達額の割合) に、GHG 排出量の絶対的な削減を公的な目標として設定させる。

→ 順調に推移 : 目標の 38%

30 年度末 シスコのサプライチェーンに関わるスコープ 3 の GHG 排出量を、総量で 30% 削減する (19 年度比)。¹

→ 順調に推移 : 27% 削減²

運用

22 年度末 全世界でのシスコのスコープ 1 および 2 における GHG 絶対総排出量を 60% 削減する (07 年度比)。



達成 : 60% 削減

22 年度末 シスコが世界全域で使用している電力の 85% 以上を再生可能エネルギーから調達する。



達成 : 85% が再生可能

25 年度末 スコープ 1、2 の温室効果ガス排出量ネットゼロを達成 (19 年度比)。

→ 未報告

1. シスコの Tier 1 および Tier 2 の製造、部品、倉庫サプライヤから配分された排出量とシスコが自社で管理し費用を負担している輸送関連の排出量から算定した排出量を含みます。排出量の配分は、サプライヤが報告した全世界でのスコープ 1 およびスコープ 2 の GHG 排出量に占めるシスコの財務上の割合を基に決定されます。輸送関連の排出量はシスコが直接費用を負担しているため、GHG プロトコルの手順に沿って上流での輸送および流通に該当するものとして報告されます。CDP サプライチェーンデータの提供に関して通常の遅れが発生しているため、2020 年度の排出量を報告しています。
2. サプライチェーンの排出量に関する通常の報告が遅れているため、2020 年度のデータを報告しています。世界的なサプライチェーンの混乱の影響で排出量の大幅な減少が見られますが、シスコは 2030 年度の目標達成に向けて活動を続けているため、サプライチェーンの復旧に伴って排出量は増加する見込みです。



気候変動対策への 大胆な公約

気候変動の危機が増大しているにもかかわらず、慈善事業の全資金のうち気候変動対策に費やされているのは2%未満となっています。また、どんなに革新的なソリューションを開発しても必要な援助が得られないことがよくあります。

Cisco Foundation は、この現状を打破したいと考えています。1997年以來、Cisco Foundation は、非営利団体、非政府組織(NGO)、コミュニティベースの組織と協力して、発展の見込みがあるアールステージのテクノロジーソリューションに資金を提供してきました。投資対象の領域は、教育、経済的権利の拡充、危機対応です。

しかし、この25年間に私たちが挙げてきたそのような成果も、気候変動に伴う食糧不足や避難民の発生といった問題によって水泡に帰す恐れがあります。そこで Cisco Foundation は、非営利団体への助成金や気候変動対策への投資に10年間で1億米ドルを拠出することを発表しました。

この新しい投資ポートフォリオでは、次の2つの重点領域をサポートします。

- 生態系の回復力や再生など、脱炭素化を図るための大胆で革新的な解決策。
- コミュニティの参画を促して慣習を変え、共同で対処する体制を築く強力な取り組み。

気候変動の危機は、1つの組織、国、コミュニティだけでは解決できません。Cisco Foundation は社会にプラスの影響を与えるソリューションに投資して数々の成果を挙げてきましたが、この気候への取り組みは世界中のイノベーターやコミュニティと協力し、持続可能で再生可能な世界を共同で実現することを目指しており、Cisco Foundation がさらに大きな成果を挙げていくための重要な原動力となっています。



実現した影響

製品のエネルギー効率

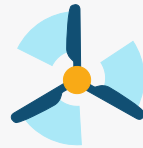
製品のエネルギー使用量を維持または削減しながらパフォーマンスを向上させていくことは、シスコの重要な優先事項となっています。これによって最大の排出源に対処し、製品の競争力を高め、お客様のエネルギーコスト削減を促進し、世界のエネルギー需要を低減させ、規制要件に準拠できるようになります。

製品の使用に関連する GHG 排出量を削減するには、「エネルギーのスケーラビリティ」を実現する必要があります。つまり、さまざまなトラフィックタイプ、トラフィック需要、お客様の使用状況、インストールに対応できるエネルギー効率の高いサービスを製品が提供する必要があります。そのために、シスコは製品のエネルギー消費量の改善に最も大きな影響を与える次の 5 つの分野に投資しています。



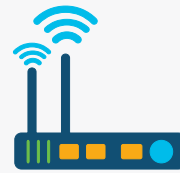
電力

シスコは製品の電力効率改善に努めており、2018 年度にその目標を設定しました。この課題に対処するために、より多くの導電性資材を使用して部品の抵抗を全体的に低減する方法を引き続き検討しています。また、変換効率に優れたテクノロジーについて調査し、そうした技術を取り入れてシステムレベルの全体的な効率を向上させています。



冷却

シスコは、製品の冷却方法を改善するために革新を続けています。高性能の次世代製品を一般的に使用されている強制空冷システムで冷却するには限界があります。そのため、シスコではその他の冷却方法（エアフロー、液体、冷媒など）を模索しており、電力を削減するためにアルゴリズムの最適化を進めています。



高速相互接続と特定用途集積回路 (ASIC)

光ファイバが進歩したため、同等またはそれ以下の電力消費で帯域幅を拡大できます。これらの機能強化により、エネルギー使用量を維持または削減しながら、大幅に高いパフォーマンスを実現できます。シスコの次世代のシリコン設計である Silicon One は、1 つの ASIC で他のルーティングハードウェアの 2 倍を超えるネットワーク帯域幅を実現し、GB/秒から TB/秒の領域にキャパシティを引き上げます。



お客様の施設

シスコはお客様と共同で IT 施設の電力量削減に取り組んでいます。新しい電力ソリューションにより、たとえば、オーバーヘッドが生じた電力の効率化、降圧変圧器使用の回避、統合冷却戦略の実現が可能になります。また、こうしたエンドツーエンドソリューションによって、ハードウェア要件とエネルギー消費を削減し、IT インフラストラクチャ管理の連携を強化できます。



電源

電源は、製品のエネルギー効率を管理する上で極めて重要な役割を果たします。シスコでは、高エネルギー効率の選択肢を用意できるように取り組んでいます。例を挙げると、可能な限り 80 Plus Platinum または 80 Plus Titanium 規格の電源をお客様に提供しています。



Silicon One

Silicon One は高性能ネットワーク用のプログラム可能な特定用途集積回路 (ASIC) です。Silicon One を搭載する Cisco 8201 などの製品は機器のエネルギー消費の削減に貢献しています。Cisco 8201 ルータは、その前身である NCS 6008 と比べてはるかに小さくなっており、2メートル以上の高さだったシャーシがピザ箱くらいの大きさのラックユニットに収まるまでに小型化されています。Cisco 8201 は NCS 6008 と比べて年間エネルギー消費量が 96% 少なく、帯域幅は 35% 増加しており、類似の競合製品と比べて 5 倍の電力効率を実現しています。

高速で帯域幅が広く超低遅延の Cisco Silicon One チップは、ネットワークの新時代を切り拓きました。Silicon One とシスコの Acacia オプティクスを組み合わせることで、ルーテッド オプティカル ネットワーキングというパラダイムを実現できます。従来のネットワークはファイバレイヤ、光レイヤ、ルーティングレイヤで構成され、電力を消費するボックスが 2 つか 3 つ使用されていましたが、このアプローチではこのすべてが 1 つのボックスに集約され、総エネルギー消費量が削減されます。自動化によってさらに効率的にシステムを運用できる Silicon One は、最も持続可能で革新的なネットワーク ソリューションの実現に重要な役割を果たしています。

もう 1 つの大きな革新として、サーバーを再起動せずに時間帯に応じて変更できるエネルギー効率ポリシーの実現があります。以前の世代のサーバーは、ポリシーの選択を変更すると再起動が必要になり、中断を招く可能性がありました。新しい設計では、時刻に基づいてプラットフォームのプロファイルを切り替え、ワークロードを最適化できるので、システムの全体的なエネルギー消費を削減できます。このような技術の改善と 80 Plus Titanium 認証電源の採用によって、以前の設計と比べてフル装備シャーシのエネルギー消費量を 11% 削減できます。1 台のラックサーバーで年間 689.8 kWh の電力を節約でき、1 万ユニットあたり 3,000 トンの CO2 排出量を削減できます。

サーバー製品のエネルギー戦略を改善

2021 年度に、シスコは M6 世代の Unified Computing System (UCS) および HX データセンターサーバー製品をリリースしました。これらの新製品では、エネルギー消費を抑える可変ファン速度など、前世代と同じ電力および熱管理の設計原則を推し進めるとともに、ゾーンベースの冷却という新機能を導入しています。ゾーンベースの冷却では、必要なエアフローをシャーシで確保しながら他のゾーンのファン速度を下げるができるため、システムのエネルギー消費を削減できます。

もう 1 つの大きな革新として、サーバーを再起動せずに時間帯に応じて変更できるエネルギー効率ポリシーの実現があります。以前の世代のサーバーは、ポリシーの選択を変更すると再起動が必要になり、中断を招く可能性がありました。新しい設計では、時刻に基づいてプラットフォームのプロファイルを切り替え、ワークロードを最適化できるので、システムの全体的なエネルギー消費を削減できます。このような技術の改善と 80 Plus Titanium 認証電源の採用によって、以前の設計と比べてフル装備シャーシのエネルギー消費量を 11% 削減できます。1 台のラックサーバーで年間 689.8 kWh の電力を節約でき、1 万ユニットあたり 3,000 トンの CO2 排出量を削減できます。



消費電力の少ない製品を作ることはビジネスの重要課題であり、エンジニアリングの難題でもあります。シスコでは循環型設計の原則をすべての製品に組み込むように努めており、エネルギー消費の削減は 5 つの重点分野の 1 つとなっています。Silicon One ASIC の電力効率を大幅に改善するなどの成果を挙げていますが、温室効果ガス排出量ネットゼロに向けて世界を前進させるにはさらにイノベーションを重ねていく必要があります。この進化を促進するために私たちのチームは尽力しています」。

— Eyal Dagan、エグゼクティブ バイスプレジデント、共通ハードウェアグループ



カスタマーソリューション

シスコは 30 年以上にわたり、デジタル経済への移行を進める企業、コミュニティ、各国を支援してきました。現在では、低炭素経済への適応も支援しています。私たちの業界には重要な役割があります。たとえば Webex Desk Pro に焦点を当てたライフサイクル分析によると、サンフランシスコ地域で年に 24 回、自宅で Desk Pro を使用して通勤を控えることで、このデバイスに関連するライフサイクル全体での温室効果ガス排出量を相殺できることが分かりました。

こうしたテクノロジーを利用すると、気候変動の結果に備えるための取り組みも支援できます。たとえば、送電網の信頼性監視、送電網の脱炭素化、輸送システムと水道システムの監視、将来の職場のサポートなどです。シスコでは、Webex、AnyConnect VPN、TelePresence など、何百万人もの従業員が在宅勤務で毎日利用できるツールを提供しています。これらのテクノロジーは、通勤や出張などに伴う GHG 排出量の削減も可能にします。

将来の働き方を見据えたスマートビルディングの実現

シスコのスマートビルディングソリューションなら、低電圧 Power over Ethernet (PoE) スマートスイッチにより、建物の温度、照明、大気質などをネットワークベースで監視および制御して、エネルギー使用量を削減できます。施設運用の観点からは、システムやデバイスの監視、

エネルギー使用の管理、混雑具合の把握による施設利用者の健康と安全の確保、問題解決などが可能になります。たとえば、世界をリードする建築規格の標準化団体である米国暖房冷凍空調学会は、新しい本社に移転した際にシスコおよび NTT 社と提携して、43 年の歴史を持つ建物を革新的で安全性の高い持続可能な職場に改装しました。この建物では、シスコが提供するユニバーサル PoE 基盤により、統合ビルディング管理システムを使用してネットワーク上ですべてのシステムを管理できます。また、この技術によって、インテリジェントな受付システム、スペースの使用状況に基づく固有の HVAC 最適化プログラム、オンサイトの太陽光発電システムと連携するエネルギー管理システムなどを安全に実現しています。しかも、建物で消費される電力量は、オンサイトの太陽光発電による電力量を超えません。

Enel 社のスマートな送電網

イタリア最大の電力会社 Enel では、信頼性の高いサービスを提供する必要があります。よりスマートで効率的な送電網を構築し、途切れることのない電力供給を実現するために、同社はシスコと提携しました。

Enel 社はシスコとともに俊敏な送電網運用、規制対応、監視を可能にする革新的なソリューションの導入に取り組んでいます。シ

スコのテクノロジーを利用すれば、同社は自社のエネルギー供給網を監視し、ネットワークを脅かすあらゆるエラーや不具合に事前に対処できます。また、シスコのテクノロジーは Enel 社の送電網と太陽光や風力エネルギーのような再生可能エネルギー源との広域接続に役立つため、低炭素の電力供給網への移行も加速します。シスコと Enel 社が協力することで、信頼性の高い安価で持続可能な電力供給が実現します。





サプライチェーンの排出量に対する取り組み

気温の上昇を産業革命以前と比べて 1.5°C に抑えるという気象科学に基づく要請に沿って、あらゆる企業が活動を見直すことを期待されています。シスコは製造および部品サプライヤに対して、企業全体の GHG 排出量を CDP サプライチェーンプログラムを通じて開示するよう求めており、絶対的な GHG 削減目標の設定を推奨しています。削減目標を設定することで、長期的な GHG 排出削減に対する責任を最も明確に表明できるとシスコは考えています。

シスコは長年にわたり、サプライヤに対して明確で一貫性のある期待を提示することで、サプライヤによる情報提供のレベル向上を図ってきました。これらの重要業績評価指標は標準のサプライヤ管理プロセスに組み込まれています。シスコ自身の活動において絶対的な削減目標を設定し達成してきた経験が基礎となっています。

2021 年度、シスコは業界のいくつかの取り組みを支援し、IT サプライヤへの教育と期待の共有を進めました。2 年目は、CDP 後援の共同サプライヤ情報誌に参画し、環境に関する優先報告事項の標準化について調整を進めました。また、CDP トレーニングセミナーを共催し、中国を拠点とするサプライヤに気候についての優先課題と科

学に基づいた削減目標について理解を促しました。さらに、シスコは Responsible Business Alliance と直接連携して新しいガイダンスを起草し、これが RBA の行動規範における説明責任の仕組みとして承認されました。企業の GHG 削減目標に関する要求事項に照らしてサプライヤを評価することが目的です。

シスコは業界大手と提携して、サプライヤを GHG 排出削減に参画させ、サプライヤ管理プラットフォームの開発に貢献しています。これを利用して、削減に向けた科学的根拠のある道筋に照らしてサプライヤの排出実績を追跡することができます。このプラットフォームによって、スコープ 3 の企業目標とサプライヤの効果が期待される取り組みを関連付けることで、サプライヤとブランドが目に見える共通の目標を設定し達成していくことが可能になります。シスコは、このプラットフォームを使用して、二酸化炭素排出量が最も多いサプライヤに対し長期的に働きかけていく計画です。

スコープ 1 および 2 の GHG 排出量を削減するために、この 5 年間で何百ものエネルギー効率化プロジェクトや再生可能エネルギープロジェクトを実施しました。

360 のプロジェクト

118 GWh
のエネルギーを節約

52,250
トンの CO2 排出削減

2021 年度に

24 のプロジェクト

6.6 GWh
のエネルギーを節約

2,700
トンの CO2 排出削減

施設の持続可能性を推進

シスコでは不動産ポートフォリオを対象にした包括的なサステナビリティ戦略を策定しています。この戦略には建物のエネルギー効率の向上、シスコの事業活動で使用するエネルギーの再生可能エネルギーへの転換、使用していないスペースの削減または撤去、施設運用における持続可能性の確保などが含まれます。スコープ 1 と 2 の GHG 削減を達成し維持するために、シスコでは 2018 年度から 2022 年度にかけて 4,500 万米ドルを何百もの効率化プロジェクトに投資しており、ラボ内のエアフローを改善し、LED 照明を設置し、機械設備を最適化しています。現在スコープ 1 および 2 のネットゼロ目標の達成に向けた 2025 年度までの投資計画を策定中です。

15 年にわたって再生可能エネルギーに投資してきたことで、スコープ 1 および 2 の排出削減が促進されました。この戦略には、再生可能エネルギーの購入、オンサイトの太陽光発電設備、地元の電力事業者とのグリーン電力契約などがあります。また、地元の電力供給網に新しい再生可能エネルギーを追加する電力購入契約 (PPA) も含まれます。その一例がテキサス州での風力 PPA です。

2021 年度には 130 万 MWh の再生可能エネルギーを調達しました。米国、カナダ、ヨーロッパ各国のシスコ所有施設で使用される電力は 100% 再生可能エネルギーとなっています。ノースカロライナ州で発電された 200 GWh の太陽光再生可能エネルギー証明書 (REC) を調達したほか、Duke Energy 社の Green Rider プログラムに引き続き参加し、リサーチ トライアングル パークのキャンパス向けに調達する地域の再生可能エネルギーの量を増やしました。インドの 2021 年度の取り組みでは、長期および短期の PPA を新たに締結し、同地での再生可能電力の規模をさらに拡大しています。この PPA によってインドの再生可能エネルギーによる総電力は、2015 年度には 2% だったのが 66% まで増加しています。また、Clean Energy Buyers Association (CEBA)¹ や EPA のグリーン電力パートナーシップを通じてグリーン電力の供給事業者や買い手と連携し、再生可能エネルギーの使用を促進しています。

ハイブリッドワークを推進

シスコのハイブリッドワークモデルとコラボレーションツールを使用すると出張や通勤の必要性が減り、移動に伴う排出量を削減できます。パンデミックの前には、従業員の約半数は週に 4 ~ 5 日オフィスにいましたが、オフィスを再開したときには、週に 3 日以上オフィスにいることを望む従業員は 4 分の 1 未満でした。仕事の進め方が根本的に変わったように、オフィスを使用する目的も変えなければなりません。コラボレーションセンター、つまり共同作業を行ったり人とのつながりを築いたりするために集まる場所に変える必要があります。イノベーション、コラボレーション、人とのつながり。ハイブリッド環境では、これらの目的をチームが達成できるように最適化された場所へとオフィスを変えることで、最大限に活用できるようになります。

ハイブリッドワーク戦略の一環として、ポートフォリオにおけるグリーン認定施設の数を引き続き拡大し、標準の職場設計と日常業務にグリーンビルディングの原則を取り入れていきます。LEED 認定を受けた最初の建物は 2009 年に完成しました。2021 年度末までに 32 のシスコ施設が LEED や CASBEE、BREEAM、同等のグリーンビルディング認定を受け、現在も 7 つの施設が認定のため監査を受けています。全面的に認定を受けている施設の LEED 認定スペースは 370 万平方フィート (約 34 万平方メートル) に相当します。これはシスコの全世界の不動産ポートフォリオの約 20% にあたります。電気自動車のオンサイト充電ステーションがある拠点が世界中に 35 か所以上あり、通勤や出張に伴う GHG 排出量の削減に貢献しています。ヨーロッパでも保有する自動車の電動化を進めており、2030 年までに完全に電動化される予定です。今年度の終わりには、保有する自動車のうち電気自動車は 25% でした。

1. 旧称 Renewable Energy Buyers Alliance.

循環型経済

「**循環型経済は、持続可能性をビジネスの重要課題にすることで実現されていきます。今、循環の原則に賛同して実践する企業は、今後長く発展していくでしょう。お客様、サプライヤ、従業員、そして地球に利益をもたらすために、シスコはそうした企業の一員になることを約束します。**」

— John Kern、サプライチェーンオペレーション担当シニアバイスプレジデント



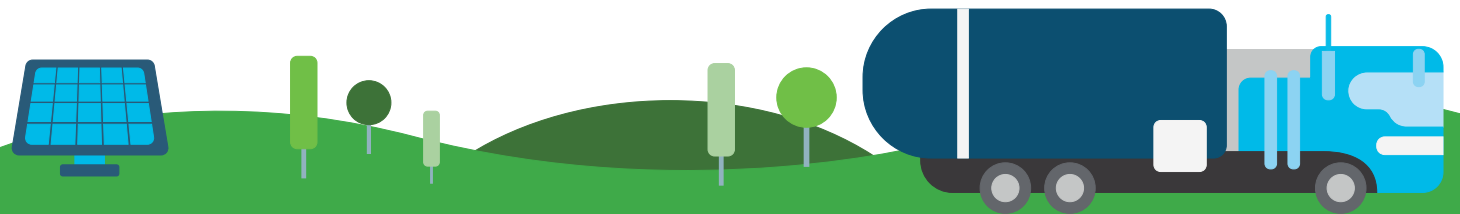
世界経済は何十年にもわたって、バージン材から作られた製品を購入して使用し、最終的には廃棄する「take-make-dispose」モデルに従ってきました。このような非循環型のモデルは持続可能ではありません。希少な天然資源は枯渇し、大量の廃棄物が発生し、気候変動の原因となる二酸化炭素が排出されていきます。実際、世界のGHG排出量の45%は、日常生活で使用される衣服、車、テクノロジーといった製品の製造によるものです。したがって、循環型経済を推進することは、限りある資源の保護という観点だけでなく、気候変動への対応という観点からも重要な方策となっています。

シスコは、循環型経済の原則を導入する取り組みを事業全体および製品ライフサイクルのあらゆる段階で進めています。まず循環型設計を取り入れて、使用する材料を慎重に選択し、リサイクルされた資源や再生可能な資源を可能な限り選択しています。また、修理や再生がしやすいように製品と梱包を設計して、耐用期間を延ばすようにしています。私たちはカスタマーエクスペリエンスを改善して製品の返品を促進するとともに、循環の原則を取り入れて返品と再利用を促進する「as-a-service」モデルも開発しています。

シスコは循環型経済をバリューチェーン全体で促進する取り組みをさまざまなステークホルダーとともに進めています。たとえばシスコのデジタル技術ソリューションは、お客様が循環型モデルから価値を引き出し、使用する資源や廃棄物を最小限に抑えるなど、お客様が掲

げた持続可能性の目標を達成するのに役立ちます。私たちは製造業のサプライヤと協力して、サプライヤのGHG排出量と廃棄物を削減し、リサイクル資材の調達を促進しています。

シスコのCEOであるChuck RobbinsはPlatform for Accelerating the Circular Economy (PACE)のCapital Equipment Pledgeに署名しました。これは、要求があれば、製品の返品を100%無償で受け付けることを約束するものです。シスコはエレン・マッカーサー財団のメンバーでもあります。この財団では企業、学界、政治家の協力を募って循環型経済の共通の優先課題に取り組んでいます。2021年度に、シスコは循環型電子機器パートナーシップ(CEP)にも正式に参加しました。CEPは、さまざまなステークホルダーを巻き込んだ、テクノロジー、消費財、廃棄物管理の分野のNGOと企業のコラボレーションであり、エレクトロニクス業界の循環型経済への移行を促進するという共通の目標を掲げています。その他の主要なパートナーシップについては、ESGレポートハブをご覧ください。



シスコの循環型経済の目標

シスコは二酸化炭素排出量の削減目標に加えて次の目標を設定しました。これらは、循環型経済の戦略における主要な優先事項を反映したものとなっています。

製品および梱包の設計

25年度までに: シスコの新製品と梱包の 100% に循環型設計の原則を導入して設計する。

順調に推移：導入試験が完了

25年度までに: バージンプラスチックの使用量を 20% 削減する (18 年度比)。¹



達成：38% 削減

25年度までに: シスコ製品の梱包に使用しているフォーム緩衝材を重量基準で 75% 削減する (19 年度比)。

順調に推移：19% 削減

25年度までに: 製品梱包の梱包効率を 50% 向上させる (19 年度比)。²

順調に推移：26% 改善

サプライチェーン

25年度までに: シスコの部品・製造サプライヤの 70% (調達額の割合) が、1 つ以上の施設で廃棄物ゼロ転換を達成する。³

順調に推移：少なくとも 1 つの認定施設で 27% (調達額の割合) 達成

サプライチェーンの GHG 目標については、[シスコの気候目標](#)をご覧ください。

これらの目標の進捗状況の詳細については、[ESG レポートハブ](#)をご覧ください。

- 再生プラスチックの使用が増えたこととコロナ禍の影響を受けてシスコはこの目標を達成しました。目標自体は達成したことになりますが、シスコでは循環型設計の原則と製品の回収および再利用を通じて、引き続きバージンプラスチックの使用量を削減していきます。
- 梱包効率を測定するには、実重量と容積重量を比較します。これにより、出荷用と保管用スペースの最適化を考慮した製品梱包がどの程度行われているかを判断します。詳細については [ESG レポートハブ](#) をご覧ください。
- 認定プロトコルにおける現在の標準的な定義によると、「廃棄物ゼロ」転換とは、埋め立て、焼却 (廃棄物からエネルギーへの転換)、および環境で発生する固形の無害な廃棄物全体の転換率が 90% 以上であることとされています。転換方法には削減、再利用、リサイクル、または堆肥化処理が含まれます。

93%

の優先チーム（シスコの設計コミュニティ内）がトレーニングを修了



実現した影響

設計プロセスに循環の原則を取り入れる

循環型設計とは、再利用、環境への影響の最小化、イノベーションの促進、ステークホルダーにとっての価値実現が可能な製品とシステムを設計することです。2020 年度に循環型設計の原則を発表したシスコは、設計に携わる人々を対象としたトレーニングを優先するとともに、これらの原則を標準の設計ツールと要件に統合しました。シスコでは、循環型設計の原則について学びながらシスコ製品を「構築」するための設計上の決定を受講者が行っていく、インタラクティブなゲーム式のトレーニングコースを開始しました。優先順位の高いサプライチェーンチームおよびエンジニアリングチームの 93% がこのコースを修了しています。

循環型設計の原則に関するトレーニングに加えて、循環型設計評価の方法論とツールもリリースしました。これによって、2025 年までにシスコの新しい製品と梱包方法の 100% に設計原則を組み込むという目標の達成状況も追跡できます。この評価方法は、シスコの製品設計、製造、サービス部門のリーダーからなる部門横断的なチームの協力で開発されました。シスコはそうした新しいツールのテストを行っており、新製品導入 (NPI) のさまざまな段階とシスコの製品ポートフォリオ全体で、15 の製品と 10 の梱包の設計を評価し、循環型設計の原則を取り入れました。このうち、9 つの製品と 3 つの梱包方法の設計が、統合上の定義済みしきい値を下回っていました。このテストでは、循環型経済チームと緊密に連携して原則を統合した製品ファミリーも対象にしたため、テストのスコアは範囲が拡大される来年の予想スコアを上回っています。来年も、評価ツールを製品開発プロセスに統合し、その他の製品ファミリーを評価対象に加えていきます。

今後もすべての NPI 製品と梱包の設計にシスコの循環型設計の原則を採用し、不要な品目、過剰な品目、プラスチック廃棄物を削減する新たな機会を特定していきます。シスコは、発注時に電源コードを除外できる製品の数を増やしましたが、2022 年度は、アクセサリキットを除外できるより標準化されたオプションをお客様に提供できるかどうかを評価します。

2021 年度はバージンプラスチックの削減が 20% に達し、2025 年の目標を達成しました。バージンプラスチックは基準年比で 38% 減少しましたが、これは、再生プラスチックの使用増加とコロナ禍の影響によるものです。シスコは、ビジネス全体で、循環型設計の原則をさらに取り入れ、バージンプラスチックの使用削減、資材の再利用促進、再生プラスチックの使用推進に今後も重点を置きます。これには、外部電源ユニット、電源ケーブル、アクセサリケーブルなどの品目を対象に、ビニール袋をなくすといった取り組みも含まれます。また、バージン材の使用削減と、再生プラスチックの使用推進を重視した将来的な目標も検討しています。

新しい UCS-X サーバーでの循環型思考

循環型設計は、シスコの Unified Computing System (UCS) チームにとっては新しい概念ではありません。UCS サーバーは、10 年以上にわたり、一般的なツールで組み立てと分解を迅速に行えるように設計されてきました。簡単に取り外せるモジュラ式コンポーネントで構成された UCS 製品は、修理、再利用、リサイクルにも最適化されています。また、多くの製品の塗装をやめ、複数の小型ユニットをまとめて梱包して出荷することで過剰な梱包も避けています。UCS-X 製品の最新世代はさらに一歩進み、固定器具の合理化による迅速な分解、リサイクルされた使用済み樹脂でのプラスチック部品製造、粉末コート使用量の削減（前世代から 62% 減少）を特徴としています。お客様が不要な製品アクセサリを除外することもでき、製品はリサイクルした梱包材を使用して出荷されます。

製品の梱包を最適化

シスコでは、梱包の効率を改善し、使い捨てのプラスチック袋やフォーム緩衝材を最小限に抑え、不要な品目と過剰な品目を削減し、簡単にリサイクルできる資材を使用することで、梱包の環境フットプリントを削減し、目標に向かって前進しています。2021年度には、部門横断的なチームの間で重要なコラボレーションを推進して、新しい梱包ソリューションやプロセスの効率化を数多く実現しました。こうした変更によって、製品の保護機能を損なうことなくコストを抑え、GHG排出量を削減し、資材の無駄を減らすことができました。たとえば Catalyst C9600 シリーズ ラインカードに使用される通常のスロットコンテナボックスを再設計して、フルオーバーラップ設計を採用しました。この梱包により、年間で最大 9,000 ポンドの段ボール資材が削減されると見込んでいます。これは 2021 年度に出荷した製品の梱包全体での 336,000 ポンドの段ボール資材削減に寄与します。

持続可能な梱包のイノベーション

フォーム緩衝材の削減

Catalyst IR8140 Heavy Duty ルータの梱包には、重量のある製品に適した、シスコ初のファイバフルート材を使用しています。この変更によって、毎年 661 ポンドのフォーム緩衝材が削減されると見込んでいます。

複数の製品をまとめて梱包

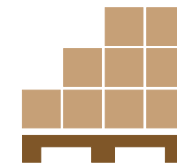
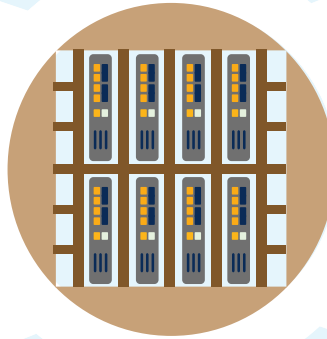
シスコの IoT 事業部門は、Catalyst IR1101 高耐久性シリーズルータを大量注文されるお客様に複数の製品をまとめて梱包するオプションの提供を開始し、年間 7,500 ポンド（推定）の段ボール資材を削減しました。

より効率的なパレット

物流パートナーと緊密に連携し、現在のプロセスの最適化を進めたことで、2 段積みでコンテナに積み込める機会を特定し、それに合わせて梱包を再設計しました。このイノベーションによってエネルギー使用量が削減され、輸送コストが節約されました。

外箱の軽微な傷を隠すラベル

輸送中に外箱に軽微な傷が付くことがあります。製品と資材の継続的な利用によってビジネスの中断を回避し廃棄物を削減する「Box Patch」というプログラムを立ち上げました。このプログラムでは、世界各地の流通拠点で、外箱の軽微な傷を隠すラベルを提供しています。これによって段ボール資材を節約できる上、再出荷や再梱包で生じるコスト、遅延、CO2 排出も回避できます。





コラボレーションによる梱包のイノベーション

現在、世界でリサイクルされているプラスチックは 9% に過ぎません。パレタイズした製品を安定させ保護するためにプラスチック製のパレットラップが使用されていますが、シスコはそれに代わる資材を模索しています。2019 年度には、再利用可能なパレットラップを試験的に導入し、2021 年度までその利用を継続しました。この取り組みにより、3 年間で約 175,000 ポンドのプラスチック製ラップの使用を回避できました。これは、1,400 万枚の高密度なレジ袋に相当します。シスコは 2021 年度にこの試験的利用に基づいて、Microsoft ほかに 9 社と共同で Ellen MacArthur Foundation ネットワークプロジェクトに参加しました。このプロジェクトでは、使い捨てのパレットラップを排除するために、3 つの方法が検討されています。



お客様の循環型経済実現を支援

シスコは、お客様や地方自治体などの組織と共同で、循環型経済への移行を推進しています。ヨーロッパの大手銀行であり、シスコのパートナーでもある Intesa Sanpaolo もその 1 つです。同行では、循環効率を重視し循環型ビジネスモデルを採用する企業を支援しようと、2018 年に 73 億米ドルの専用融資枠を設定しました。同行は 2018 年後半から約 200 件の循環型経済プロジェクトに資金を提供してきましたが、これには、クローズドループ製造、循環型製品設計、リバースロジスティクス、IoT などへの投資が含まれています。2021 年度にパートナーシップを結んだ Intesa Sanpaolo とシスコは、循環型経済への移行を進める企業向けに、資金調達から技術提供に至る包括的な支援を行っています。

デジタル技術は、循環型ビジネスモデルに新たな可能性をもたらします。シスコのパートナーである 99Bridges 社は、使い捨てレジ袋をなくそうと、シスコの IoT 技術とネットワーク技術を活用して、エコバッグシステムを構築しています。同社が開発した Mosaic と呼ばれるテクノロジープラットフォームを利用すると、顧客にスマートエコバッグの再利用を促し、ポイントを付与できます。また、Mosaic を利用する小売業者は、そのスマートエコバッグの循環型ライフサイクルと環境への影響をエンドツーエンドで追跡し管理できます。99Bridges 社は、Walmart、Target、CVS Health など、北米の主要な小売チェーンで、このソリューションの試験運用を行っています。その他にも、シスコは、AI 対応のサブスクリプションサービスや、ブロックチェーンなど、トラッキングとトレーサビリティの向上につながるソリューションにお客様と共同で取り組んでいます。



シスコ製品の寿命を延ばす

循環型経済の概念で最も重要なのは、資産を可能な限り最大限に活用することです。シスコは 20 年以上にわたり、さまざまなプログラムの実践に尽力してきました。それらを通じて、再利用とリサイクルを目的とした製品返品促進、包括的なサービスと修理、Cisco Refresh を通じた使用済み機器の再生と再販売などを行いました。私たちは 2018 年の PACE Capital Equipment Pledge を実現するために前進し続けており、お客様やパートナーの返品プロセスを簡素化するとともに、セールsteamが主体となって製品回収プログラムの利用や製品の更新をパートナーやお客様の間で促進しています。

2021 年度に Send IT Back アプリを拡張して、使用済み製品の返品を促進する手段を強化しました。2021 年度末までに、米国、オランダ、ドイツの Android ユーザーと iOS ユーザーがこのアプリを利用できるようになりました。2022 年度は世界の他の市場にもアクセスを拡大する予定です。2020 年春から 2021 年春にかけて、このアプリを通じた返品数は 156% 増加しました。

コロナ禍やさまざまな自然災害が IT サプライチェーンに甚大な影響を与え、部品不足や生産遅延が発生する中で、返品された製品は需要に対応する上で重要な役割を果たしてきました。認定再生品のプログラムである Cisco Refresh を通じて多数の製品を出荷待ちの状態在庫しており、お客様のビジネスレジリエンスに貢献しています。また、再生品は新製品と比べて原料の抽出や製造による環境への影響が一般的に少ないため、環境フットプリントが少ない製品をお客様が手に入れることができます。

環境 スチュワードシップ

環境スチュワードシップとは、生態系の回復力や人々の心身の健康を増進するための保全活動と持続可能な行動を通じて、自然環境を責任を持って使用し保護していくことです。気候変動は、CO₂ が排出される地域に関係なく世界中に影響をもたらしますが、水不足、廃棄物、汚染、生物多様性といったその他の環境問題の影響は、その性質上、より局所的に現れます。そうした影響は特定の地域に限定されることが多く、近隣のコミュニティが最も大きな被害を受ける傾向があります。多くの場合、この負担は不平等に押し付けられており、問題の発生に関わっていない人々や、問題に適応する力がない人々ほど深刻な被害を受けています。

シスコは環境スチュワードシップの重要性を理解しており、シスコとそのサプライヤが事業を展開しているあらゆる場所で責任を持って事業活動を行うよう努めています。シスコの事業は、環境に関する企業方針と ISO 14001 環境管理システム(EMS) に従っており、ビジネスプロセス、製品、サービスを継続的に改善して環境への影響に対処しています。2021 年度、シスコは 30 の拠点で ISO 14001 認定を取得しています。サプライチェーンで環境保護を促進するプロセスも別途実施しています。

また、シスコの製品やソリューションも環境保護に貢献しており、お客様、コミュニティ、政府機関がレジリエンスを高め、天然資源を保護するためのインフラストラクチャになっています。



実現した影響

水の使用を管理

清潔な真水へのアクセスは、気候変動によって脅かされている人間にとって重要なニーズの1つです。シスコの直接的な事業活動では、冷却塔と景観灌漑に加え、飲料水、衛生設備、衛生サービスを従業員に提供するために主に水を使用しています。シスコでは直接的な事業活動とサプライチェーンにおいて次のアプローチで水を管理しています。

- **事業における水の使用とリスクをベンチマークして報告する。**シスコは業界のベストプラクティスを取り入れ、世界資源研究所の Aqueduct ツールを使用して、使用している水の量とその供給源を把握しています。最新の分析では、シスコの取水の14%が水問題を抱えた地域で行われていることが分かりました。
- **水不足や水問題に直面している拠点に重点を置き、直接の事業活動での節水を行う。**シスコはこの数年間でさまざまな水効率化プロジェクトを実施してきました。たとえばキャンパス全体で灌漑コントローラのアップグレードや高効率給水設備の設置などを行いました。また、インドのバンガロールにあるキャンパスでは、雨水貯水システム、蒸発冷却システム、2つの下水処理場を含む包括的な水管理システムを維持し続けています。
- **主要なキャンパスで水関連の長期的な目標を設定する。**2020年度に、ノースカロライナ州リサーチ トライアングル パーク (RTP) にあるキャンパスでウォーターニュートラルの目標を初めて達成しました。私たちはカリフォルニア州サンノゼとバンガロールにあるキャンパスで水関連の目標を評価しています。また、複数の組織と協力してより革新的な水再生プロジェクトを世界中で開発する機会を探っています。

- **シスコのサプライチェーンが事業を展開している水問題を抱えた地域で水資源スチュワードシップを推進する。**製造業のパートナーは水を大量に使用していませんが、一部の部品サプライヤは生産工程で水が必要になります。サプライヤと協力して、調達先のコミュニティにプラスの結果をもたらせるように取り組んでいます。
- **グローバルサプライチェーンにおけるウォーターフットプリントを深く理解するために、情報の開示と透明性の向上を推進する。**2021年度は、シスコの製造パートナーの100%、および部品サプライヤ上位80社(調達額の割合)の93%が、CDPによる2020年の水に関する調査に回答しました。

廃棄物削減の取り組みを継続

シスコは、直接的な事業活動およびサプライチェーン全体で責任を持って廃棄物を管理するように努めています。廃棄物の量を減らし、リサイクル、堆肥化、寄付を通じて廃棄物を転用するための措置を講じています。また、直接的な事業活動の中で電子廃棄物を再利用およびリサイクルするプログラムも実施しています。

2021年度は、世界中の施設で発生する廃棄物の約78%を埋立処分せずにリサイクルできました。コロナ禍は施設で発生する廃棄物の総量に大きな影響をもたらしました。ほとんどの拠点が閉鎖されたため、発生した廃棄物の量はコロナ禍以前と比較して大幅に減少しました。シスコの直接的な事業活動における次の焦点領域は、主要なキャンパスの廃棄物目標を策定することです。私たちはISO 14000認定を受けた拠点で内部廃棄物目標を設定し、RTPキャンパスで廃棄物の埋め立てゼロを達成するという目標を設定しました。現在、サンノゼとバンガロールにあるキャンパスで廃棄物ゼロの目標を評価中です。

図 22:

埋立処分せず転用された廃棄物の割合

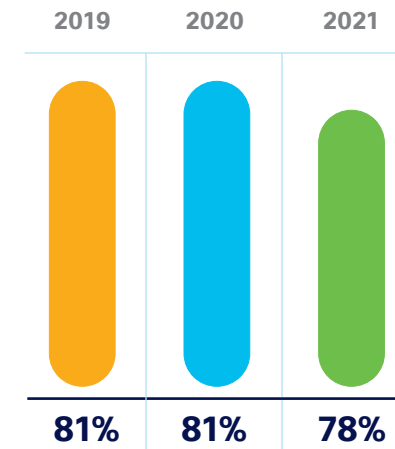


図 23:

総取水量 (m³)





水資源の節約に向けたサプライヤの能力構築

干ばつや洪水などの異常気象によって水の生態系が機能不全に陥る恐れがある地域にも数多くの ICT サプライチェーンが存在します。2020 年度に、シスコのサプライヤに対して水資源の調査を実施し、水不足地域で大量の淡水を消費するサプライヤの品目と施設を特定しました。調査の結果、シスコは、水不足が深刻な中国の太湖流域にあるプリント基板 (PCB) のサプライヤ施設と連携することになりました。現地の環境コンサルタントと協力して、近くの蘇州にある PCB サプライヤで節水の機会を特定しました。このサプライヤはシスコの指導を受けて、大規模な節水プロジェクトを 1 年間で 2 件完了しました。そのうちの 1 件では、銅めっきラインに自動給水システムを設置しました。洗浄工程を改善して、常時水を使用するのではなく、部品が洗浄されている間のみ使用するようにしました。この結果、1 日あたり約 51,000 リットルの節水を達成しました。これは 4 人家族が約 6 週間生活するのに必要な水の量に匹敵します。

シスコのサプライチェーンが事業を展開している水問題を抱えた主要な地域でシスコが推進している水資源 Chewdship の詳細をご覧ください。

サプライチェーンの環境保護を推進

汚染は、シスコの直接的な事業活動では重大なリスクではありませんが、シスコのサプライチェーンでは重要な問題です。私たちは世界中のサプライヤーと協力して、地域の生態系に対する影響を減らし、サプライヤーが事業を展開しているコミュニティの天然資源を保護しています。そのために、シスコは [Institute of Public and Environment Affairs \(IPE\)](#) とのパートナーシップを継続中です。中国本土にあるサプライヤーの拠点から生じる環境リスクの軽減に向けて取り組んだ結果、シスコは IPE の最新の Corporate Information Transparency Index (CITI) で IT 産業分野 1 位の評価を獲得しました。現在、環境基準違反の是正に役立つオンライン トレーニング セミナーやコーチングなどの取り組みをサプライヤーに対して行っています。サプライヤーの能力の向上を図ることで、サプライチェーンや業界全体で環境パフォーマンスと透明性を高めることができます。

テクノロジーと投資を通じて生物多様性を保護

生物多様性とは、さまざまな生き物が存在する状態や、それらが属する生態学上の環境を表します。シスコの場合、生物多様性に影響を与える主な要因は施設に使用する土地です。私たちはハイブリッドワークへの移行を通じて物理的なオフィススペースの需要を抑えることで、この物理的なフットプリントを削減し続けています。また、シスコは RTP キャンパスの近くにミツバチの巣箱を設置して、健康な送粉者の個体群と地域の食料システムを維持しており、私たちの食生活にも貢献しています。

Connected Conservation

2015 年以來、Connected Conservation を通じて、世界中の絶滅危惧種を保護するためにシスコの監視、データ、分析テクノロジーが使用されてきました。Connected Conservation は、動物が自由に動き回れるようにしながらプロアクティブに保護する初めてのソリューションです。2021 年度には、パートナーである NTT 社および Dimension Data 社との取り組みを発展させて、Connected Conservation Foundation (CCF) を創設しました。CCF は、テクノロジーを活用して野生生物や自然の生態系を保護するプロジェクトを支援しています。

Connected Conservation がもたらした影響

30 以上の絶滅危惧種を保護

クロサイ、アフリカゾウ、センザンコウ、ライオン、チーター、キリンなど

100 万

ヘクタールをケニア、南アフリカ、ザンビアで確保

応答時間が

30 分から 7 分に短縮

リアルタイムデータのおかげで管理と保護が向上



すべての人のために

シスコでは、現在そして将来にわたって、できるだけ多くの人にデジタル経済で成功する機会が与えられるべきであると考えています。そのためには、私たちが共有している地球の資源を保護する必要があります。

優れた人材とテクノロジーを擁するシスコは、この目標の達成に向けて独自の立場を築いています。しかし、シスコだけの力で達成することはできません。私たちは常に、あらゆる規模のパートナーと世界規模、地域規模で連携して、永続的で体系的な変化をもたらしてきました。この強固なパートナーシップが、未来に向かって進む私たちを勇気づけてくれます。私たちの未来は、すべての人がすべての人のために創り上げているのです。



米国本社
サンノゼ (米国カリフォルニア州)

アジア太平洋本社
シンガポール

ヨーロッパ本社
アムステルダム (オランダ)

シスコは世界各国に約 400 のオフィスを開設しています。各オフィスの住所、電話番号、FAX 番号は当社の Web サイト (www.cisco.com/go/offices) をご覧ください。

Cisco およびシスコのロゴは、シスコまたはその関連会社の米国およびその他の国における商標または登録商標です。シスコの商標の一覧については、www.cisco.com/jp/go/trademarks をご覧ください。記載されているサードパーティの商標は、それぞれの所有者に帰属します。「パートナー」という言葉が使用されていても、シスコと他社の間にパートナーシップ関係が存在することを意味するものではありません。(111OR)

© 2021 Cisco and/or its affiliates. All rights reserved. This document is Cisco public information.

バージョン 1.0、2021 年 12 月

将来の業績に関する見通し情報

このレポートには、適宜修正される 1933 年証券法および 1934 年証券取引所法に基づいて定められたセーフハーバーの対象となる将来の業績に関する見通し情報が含まれています。史実の記述を除くすべての記述は、将来の見通しを示す記述と見なされる可能性がある記述です。それらの記述は、シスコがビジネスを行っている業界に関する現在の期待、予想、予測、推定、およびシスコ経営陣の信念と想定に基づいています。「期待される」、「予期される」、「目指す」、「目標とする」、「推定される」、「意図する」、「計画する」、「信じる」、「向かっている」、「追求する」、「予想される」、「継続する」、「努める」、「取り組む」、「可能性がある」、およびそれらのバリエーションや類似表現は、そのような将来の業績に関する見通し情報を示すことを目的としています。さらに、次のものに言及するあらゆる記述も該当します。(1) シスコの目標、公約、プログラム、(2) シスコの事業計画、取り組み、目的、(3) シスコの想定と期待、(4) シスコの企業責任のリスクと機会の範囲および影響、(5) 第三者の基準および期待。将来の見通しを示すそれらの記述は予測に過ぎず、予測困難なリスク、不確実性、想定(Form 10-K および Form 10-Q で証券取引委員会に提出した最新の書類に記載されているものを含む) の影響を受けることにご注意ください。将来の見通しを示す記述はその記述を行った時点でのものであり、シスコは将来の見通しを示す記述を更新するいかなる義務も負いません。