



デロイト トーマツ グループ  
**Diversity, Equity & Inclusion**

# Index

デロイト トーマツ グループにおけるDiversity, Equity, & Inclusionの  
各種取り組み、そしてストーリーをお伝えします

フレームワーク	P.3
テーマで考えるDEI	P.8
Gender Equality (ジェンダー平等)	P.9
Multi Culture (多文化共生)	P.12
LGBT+ & Allyship (LGBT+ & アライシップ)	P.15
Diverse Abilities (障がい)	P.18
Support Scheme (DEI 関連制度)	P.21
エミネンス・ストーリー	P.23

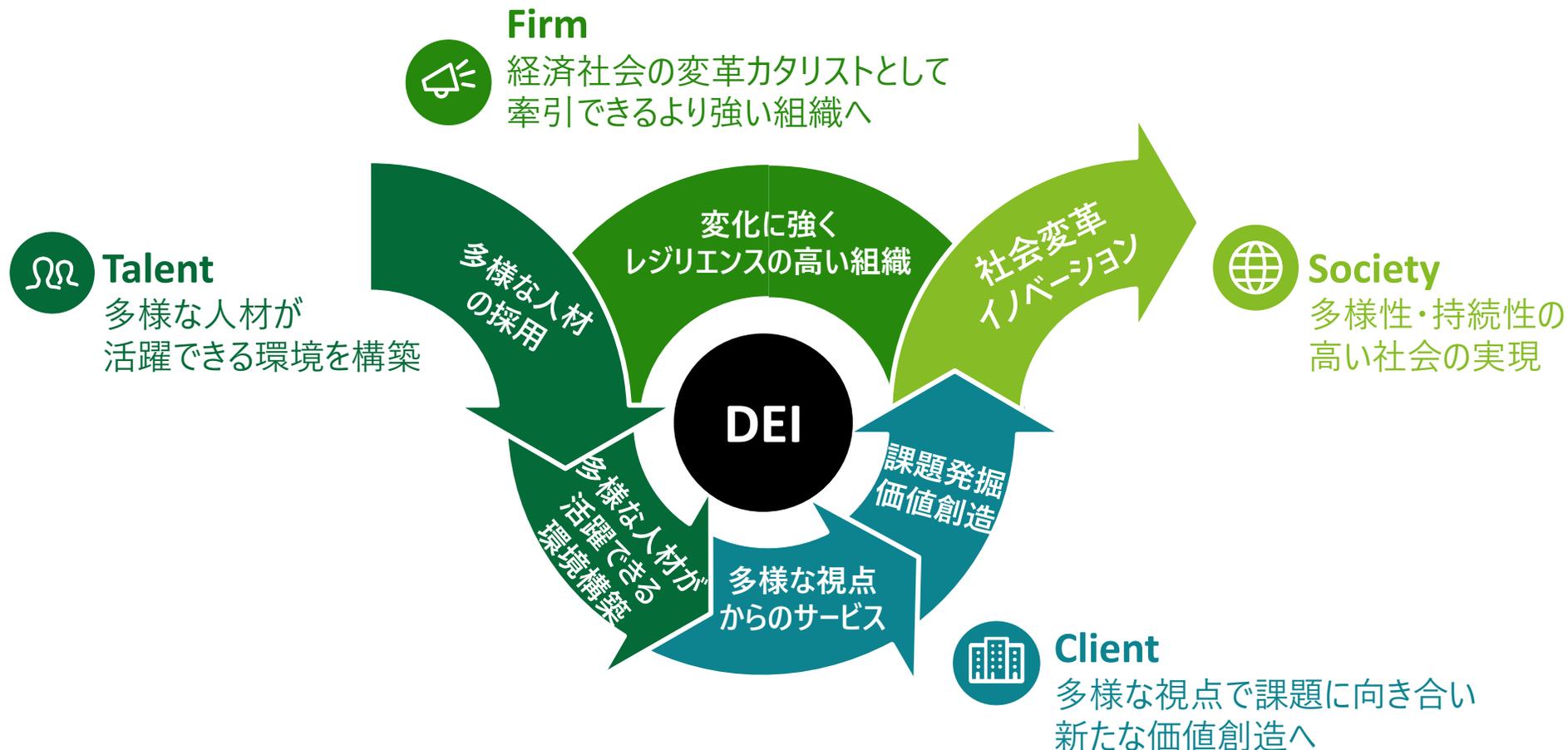


# フレームワーク



# DEIはVUCAの時代において多様な観点からクライアントに価値を提供し、社会変革・イノベーションにつなげていくための必須手段と考えています

## デロイト トーマツ グループ DEI 戦略



# 構造的な社会課題も認識し、「平等/Equality」だけではなく「公平/Equity」も追求しています



▲個人の違いは視野に入れず、全員に「平等」なものが提供されている



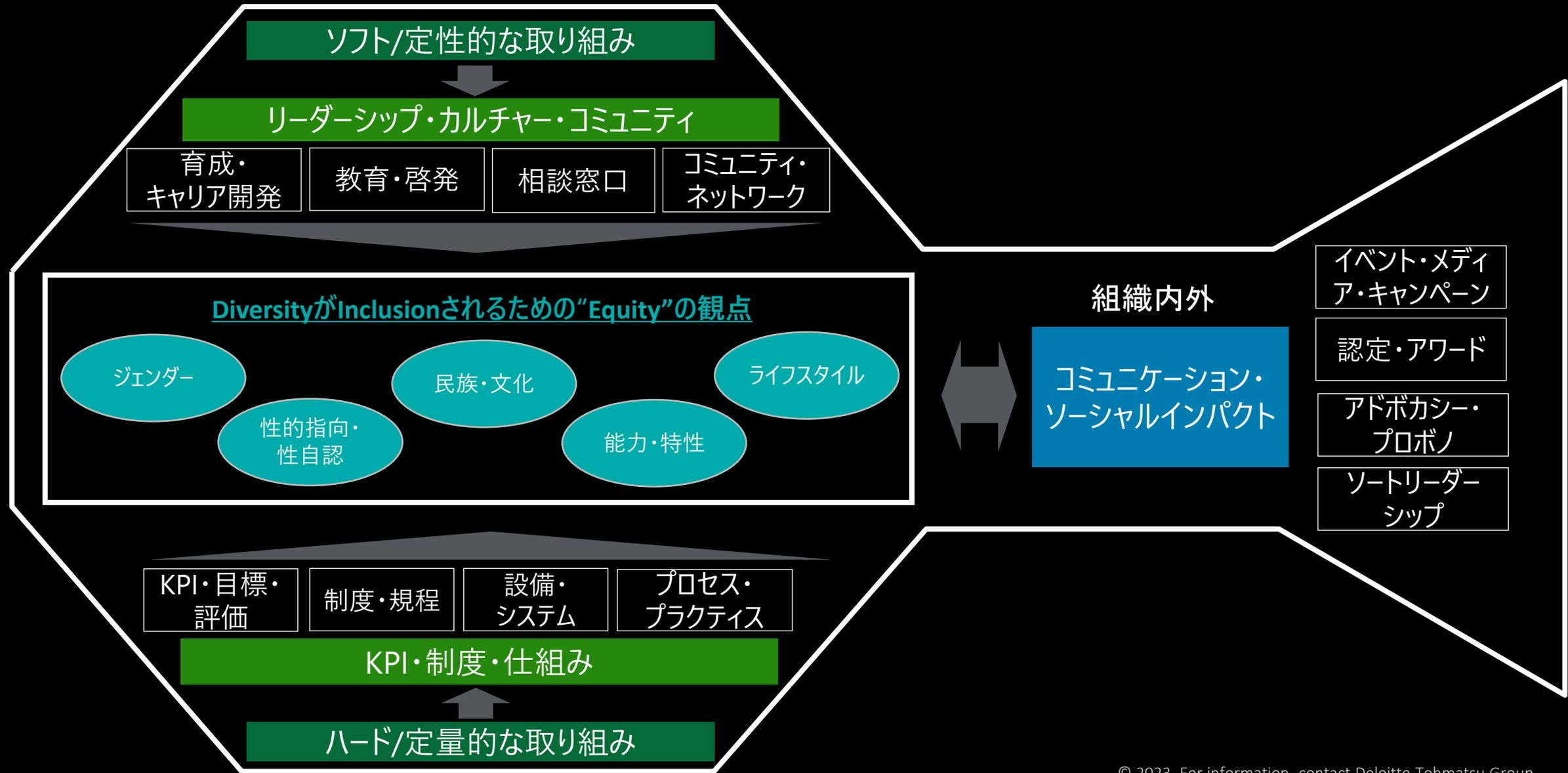
▲個人の違いを考慮しそれぞれに「公平」な機会が提供されている



▲構造的なバリアが取り除かれ、全員が「平等」かつ「公平」な機会を保持している

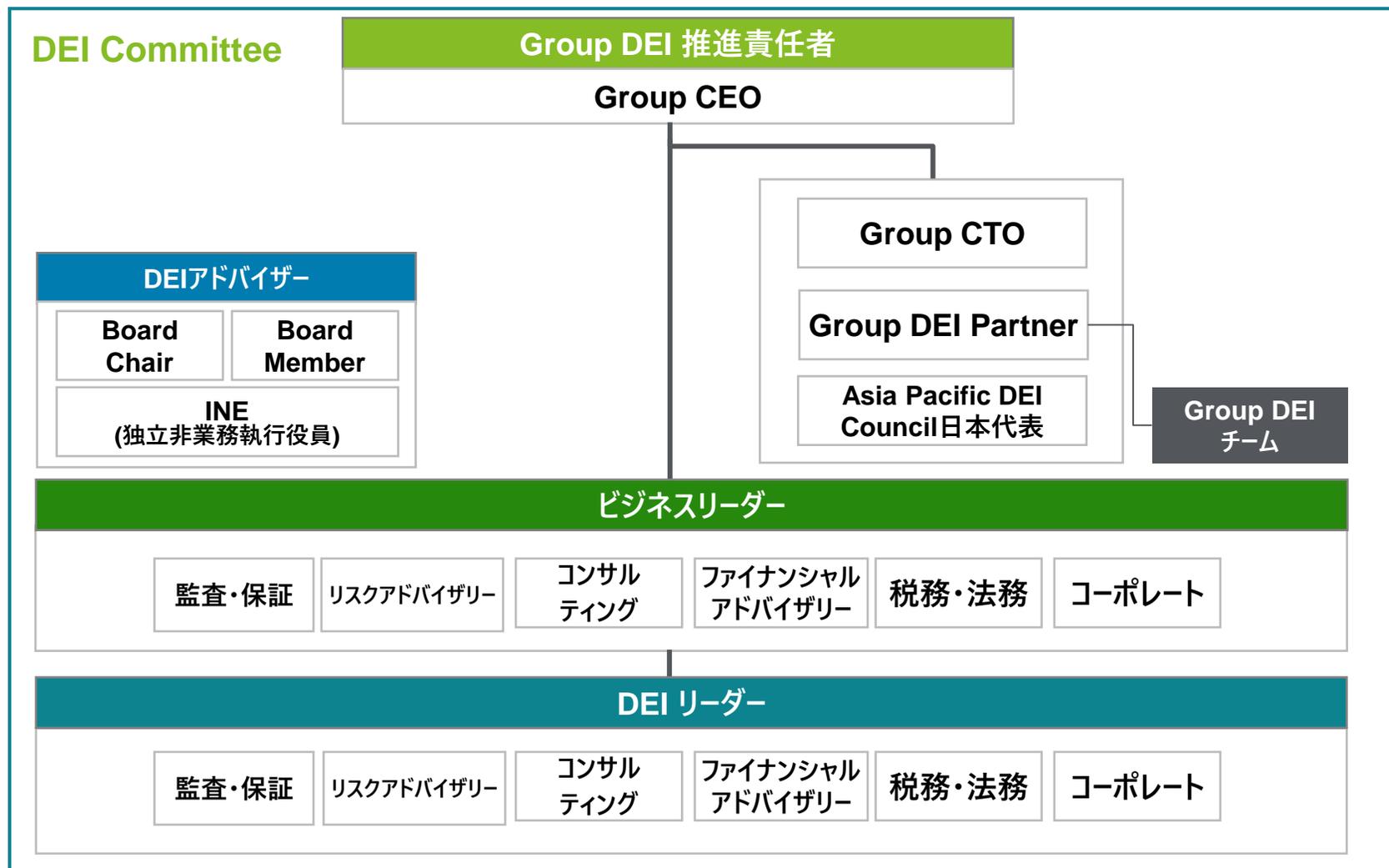
# 個々の「違い」を「強み」にするべく、包括的・戦略的にDEIを推進しています

## デロイト トーマツ グループ・DEI フレームワーク



# 経営戦略として、CEO・ビジネスリーダーをはじめ、トップマネジメントがコミット・推進しています

## デロイト トーマツ グループ DEI 推進体制



私たちデロイトトーマツグループは、激動する社会において価値創出を目指すプロフェッショナルファームとして、日々、変革への挑戦を重ねています。そして、その挑戦の中には、Diversity, Equity & Inclusion (DEI) の推進も含まれます。

ジェンダーやセクシャリティ、人種・民族、宗教や言語などを含む文化の違い、障がいなど、個人が当たり前にもつ多様な違いを互いに認め、活かし合い、一人ひとりが成長を実感しながら活躍できる環境の構築に向けて、これからもグループ内のみならず、社会全体に対してもDEI推進を積極的に働きかけていきます。

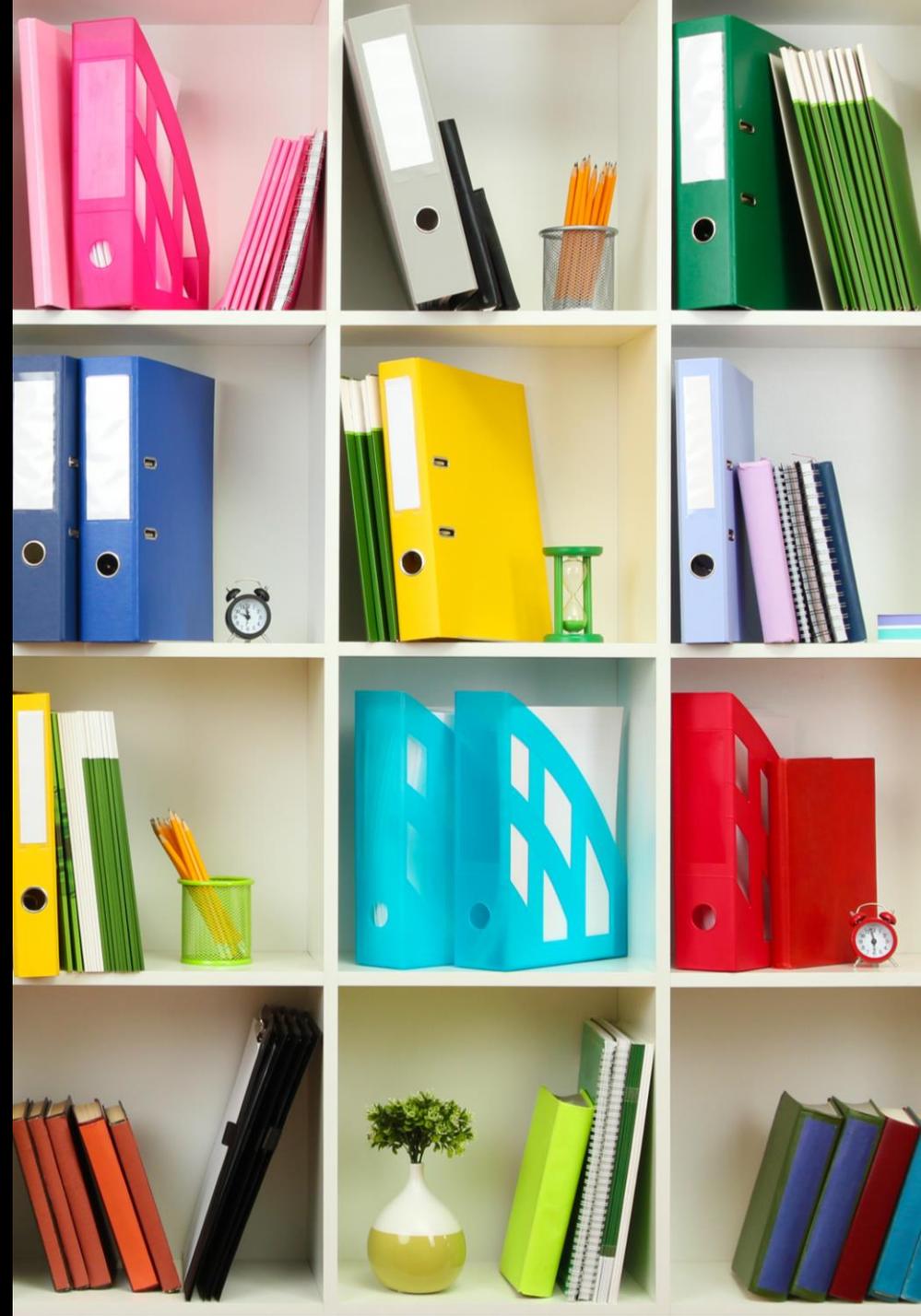
ただこれは、一朝一夕では成し得ない目標であることも確かです。しかし、私たちが挑戦を続け、地道な道を進み続ける姿から、社会全体の変化へ貢献できることもあると、私は考えます。

デロイトトーマツグループは、DEI推進こそが、個人にとって、クライアントにとって、社会全体にとって、最も価値ある変革をもたらすための道であると信じ、私たちの共通の価値観である [Lead the way](#) を体現していきます。



デロイトトーマツグループ CEO  
木村 研一

# テーマで考えるDEI



# Gender Equality (ジェンダー平等)



# 日本における女性活躍推進・ジェンダー平等をめぐる全体課題

最新の「[Global Gender Gap Report 2023](#)」において、日本のジェンダー・ギャップ指数の順位は146か国中125位。

世界共通のジェンダー課題に加え、日本また日本における企業独自の課題に向き合い、取り組んでいます。

## 「成功体験」に起因する固定概念

「働けば働くほど・生産すればするほど、利益や成長につながる」という男性的・工業的な価値観によって、戦後の高度経済成長が支えられ、日本を現在の地位に押し上げたことでそれらが「成功体験・レガシー」として根強く残っており、他の先進国に比べてもジェンダー平等が進まない要因と考えられています

## 性別固定役割

31.6%の家庭で、家事・育児の負担割合は、男性1割、女性9割、9.6%の家庭では男性が全く家事・育児をしない等、家庭内における性別固定役割も課題になっています

## 伝統的な就業スタイル

長時間労働が求められたり、評価されやすい傾向がまだ見られます

## 制度・インフラ

女性がフルタイムで働くことが想定されていない社会構造上の課題も多くあります。（例：税制や社会保障・育児環境等）

## バイアス・インポスター症候群

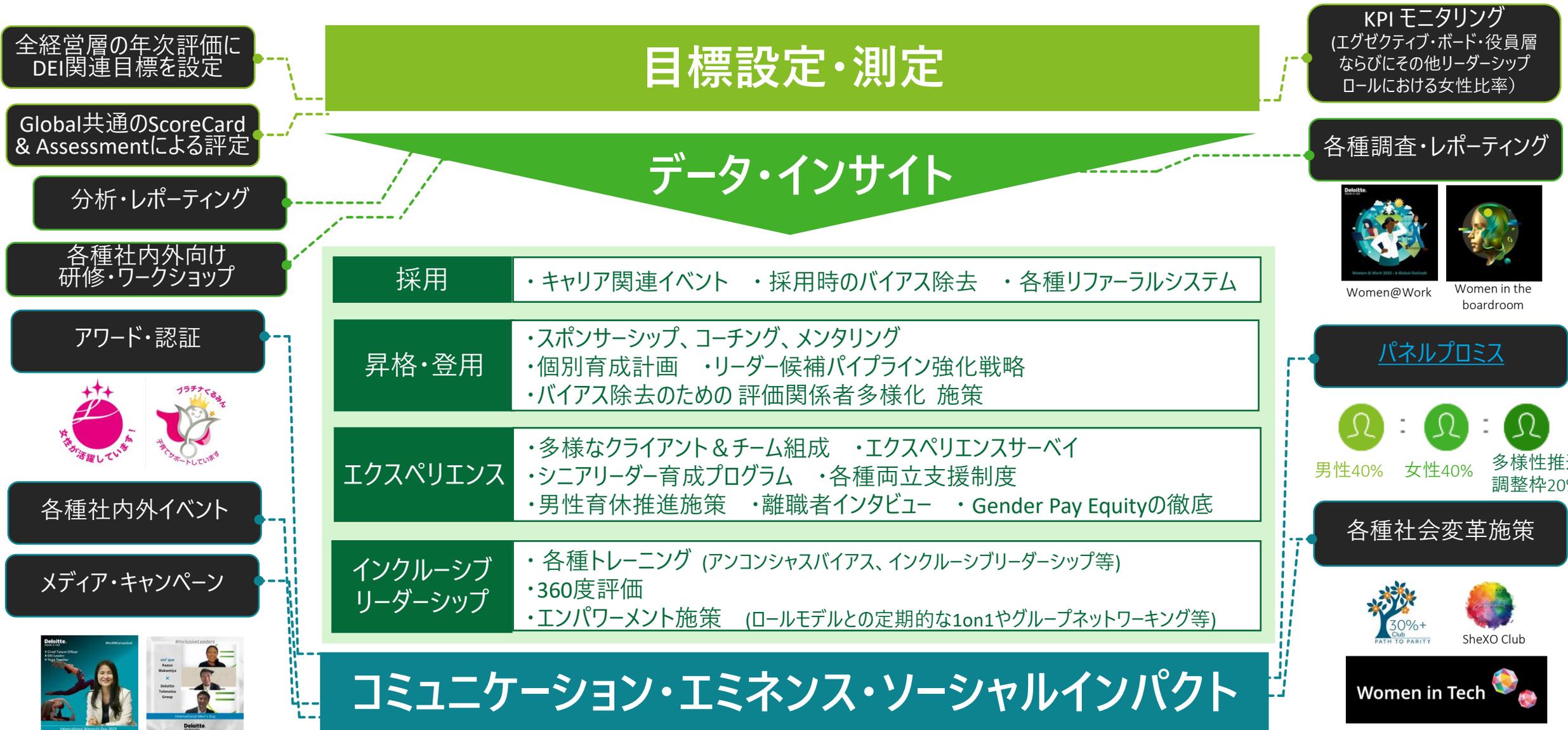
社会的・構造的なバリアにより、無意識のうちにあらゆるバイアスに多くの女性が直面しています

## 特定領域での女性人材の不足

例えば、過去10年間の公認会計士試験合格者の女性比率は20%前後で推移していたり、自然科学や工学を専攻する女子学生の割合がOECD加盟国のうち最下位である等、理系領域での女性人材不足も深刻とされています

# デロイト トーマツ グループにおけるジェンダー平等施策

ジェンダーにかかわらずすべてのタレントがサステイナブルに活躍・推進できる仕組みを構築すると共に、社会全体への還元につなげます



# Multi Culture (多文化共生)



# 日本における外国籍または日本語を話さないメンバーが直面する課題と対策

日本あるいはGlobalどちらかではなく、それぞれが歩み寄り、文化やバックグラウンドの「違い」を取り入れ組織の強みにできることを目指しています

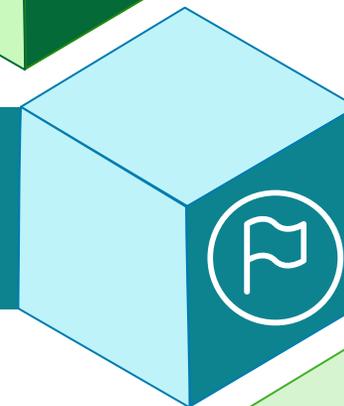
1

日本は「画一的な文化」と言われることも多く、それによりグローバル環境においてユニークな立ち位置を構築してこることができた一方で、人種に関わらず外国籍、とくに日本語を話さないメンバーにとっては大きな課題を生んできた事実もあります。



2

デロイト トーマツ グループにおいては約1,128名\*を超える外国籍メンバーが所属している他、インターナショナルなバックグラウンドをもつ日本人メンバーも増加の一途をたどっており、それぞれがプロフェッショナルとして存分に活躍できる環境構築につとめています (\* 2023年5月末時点)



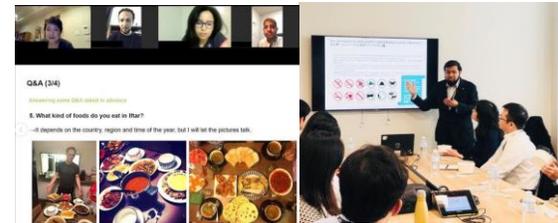
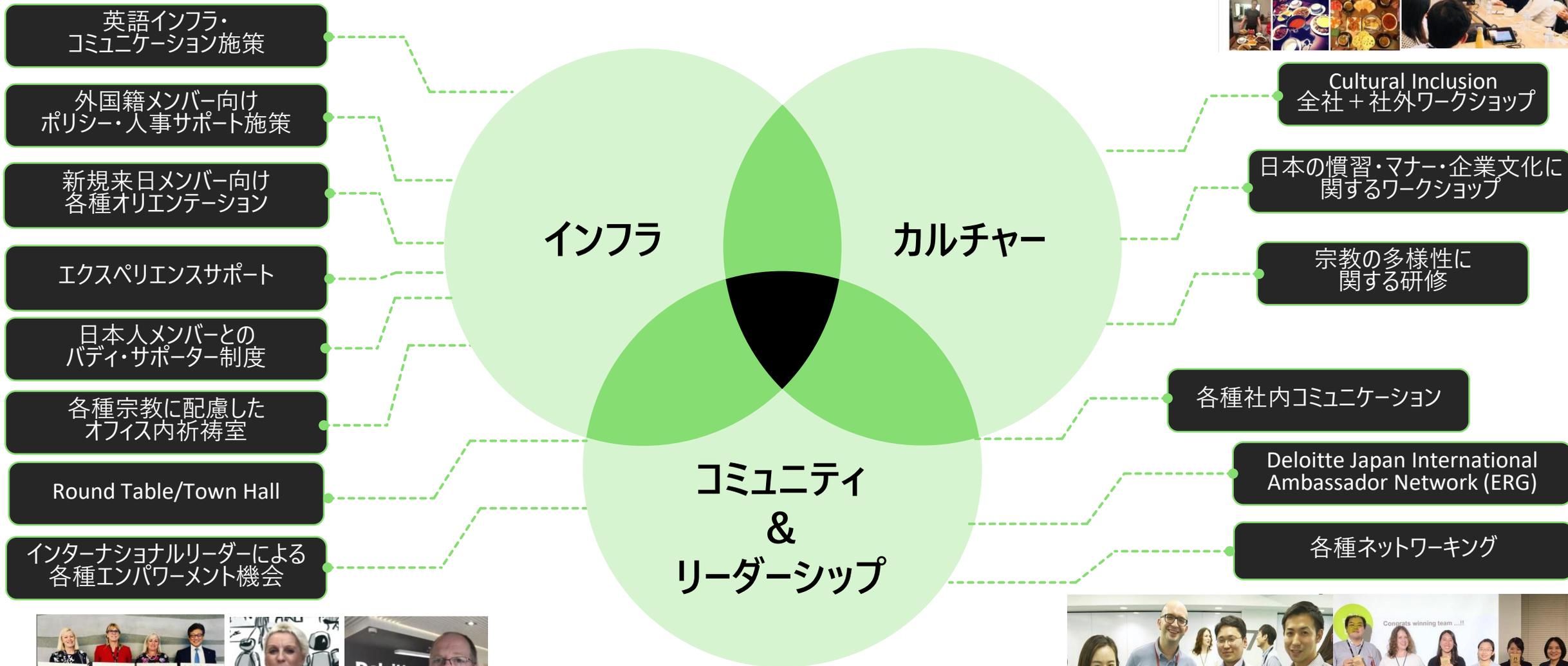
3

外国籍または日本語を話さないインターナショナルメンバーが、ローカルのクライアントとも自信をもって協業し活躍できるように環境や風土改革を推進しつつ、あらゆるバックグラウンドの違いを組織の多様性・強みとできることが真のグローバルな組織であるとして、それぞれの違いをバランスよく取り入れることを重要視しています



# デロイト トーマツ グループにおける多文化共生施策

“Culture Fit” だけではなく“Culture Add” も見据えて推進しています



# LBGT+ & Allyship (LBGT+ & アライシップ)



# デロイトではLGBT+ inclusionの柱となる戦略・考え方として「大使館モデル」を導入しています

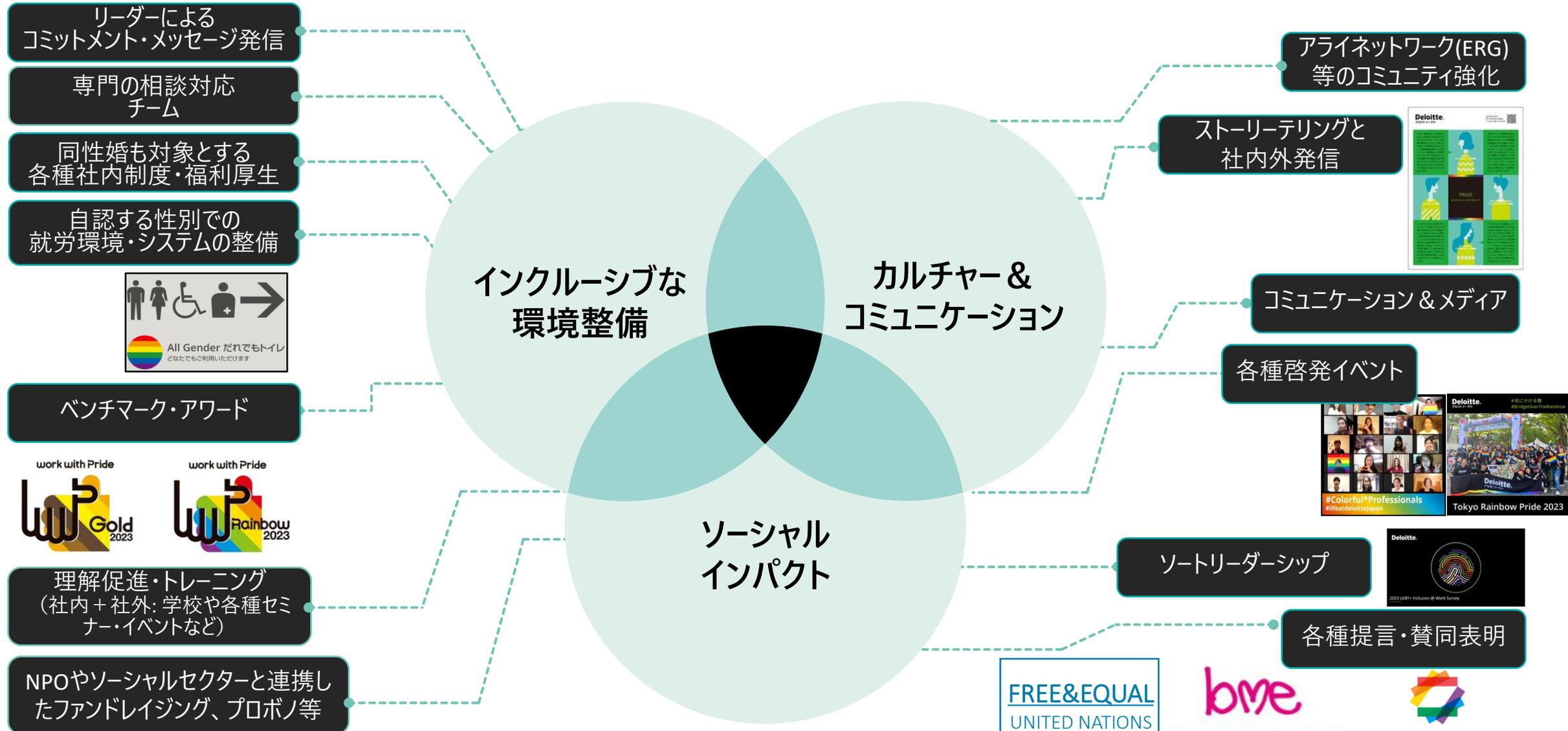
## Safe Placeそしてアライというアンバサダーの集う大使館



- デロイトが全世界で導入している「大使館モデル」は、世界中どの国・地域であっても、デロイト組織内においてはLGBT+当事者も非当事者も同様のルールや制度を適用する原則です。
- 特に法律や慣習、文化的背景からLGBT+支援が難しかった国や地域においては、この大使館モデルの導入の意義は大きく、LGBT平等法が存在しない国においてもLGBT+を理由とする配置変えやハラスメントが懲罰対象と明文化されたり、社内制度などについて相談をすることすら難しかった当事者にサポートが届きやすい環境構築の第一歩となりました。
- メンバーを守るSafe Placeとして、アライというアンバサダーが集うCommunityとして、そして最終的にはより大きなChangeのための声を集めていくために...。世界中で展開する組織だからこそ、「大使館モデル」が重要だと考えています。

# デロイト トーマツ グループにおけるLGBT+とアライ推進の取り組み

「大使館モデル」と「Equity」の考え方のもとで各種取り組みを推進しています



< Confidential >



## Diverse Abilities (障がい)



# 日本ならびにデロイト トーマツ グループの状況

法定雇用率や合理的配慮の提供など法律で求められるクライテリアはもちろん、「人に障がいがあるのではなく環境にバリアがある」という社会モデル観点で課題を捉えながら、全社で活動躍進に取り組んでいます

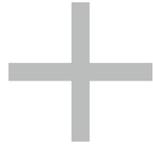
## 日本全体



43.5名以上の企業における  
障がい者法定雇用率

> **2.3%**

(2018年・改正障害者雇用促進法)



合理的配慮の提供義務

(2016年・障害者雇用促進法)

## デロイト トーマツ グループ



**328名** のメンバーが

障がい者手帳を保持

(2023年6月1日時点、手帳保持を開示しているメンバーの人数)



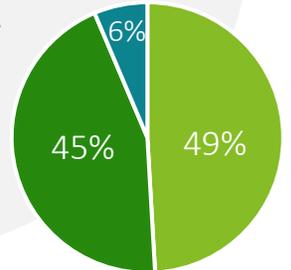
> **94%**

精神 / 知的の  
障がい者手帳を保持

(2023年6月1日時点)

のメンバーが

- 精神
- 知的
- 身体



上記メンバーの定着率

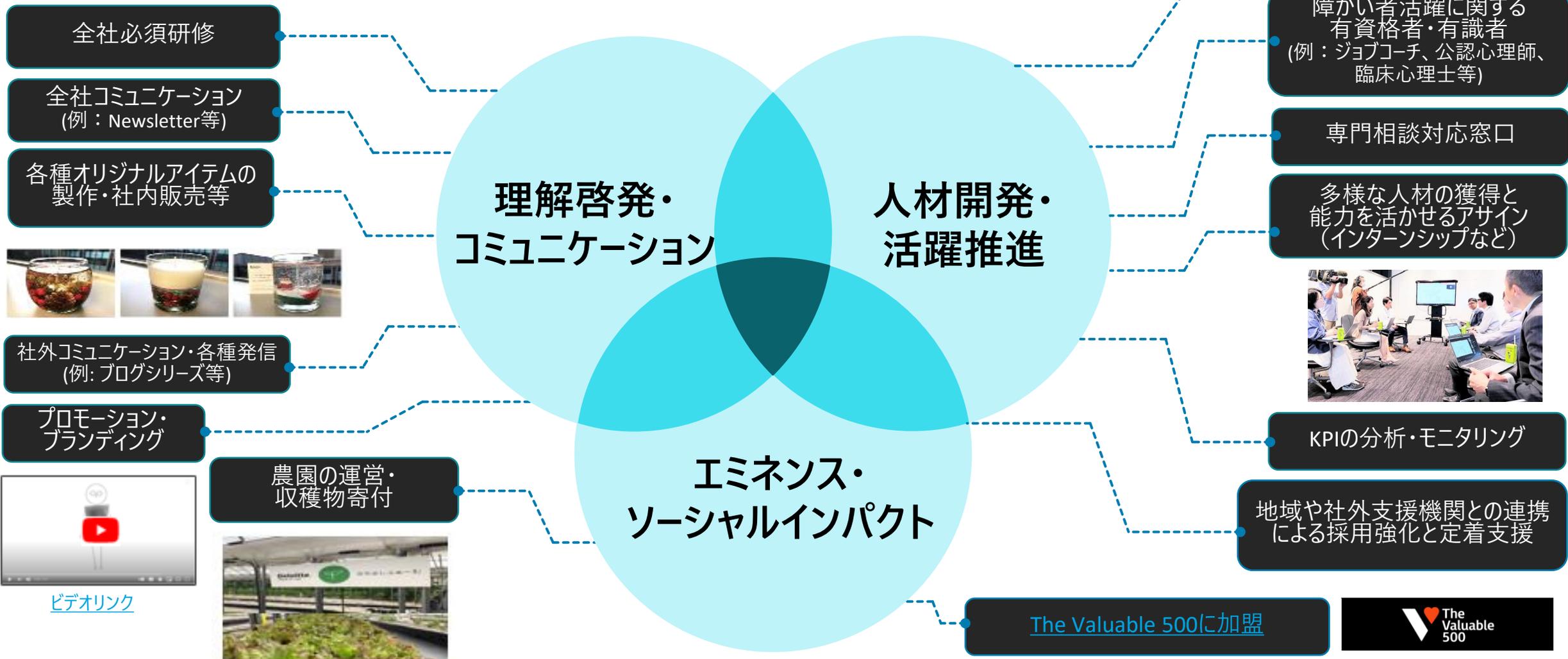
(2023年5月末時点)

**95%**

# デロイト トーマツ グループにおける Diverse Abilities 推進施策

[詳細ページリンク](#)

「Disability（障がい）」ではなく「Diverse Abilities（能力の多様性）」という言葉を採用すると共に、多様な角度から、理解啓発・能力開発・環境構築・風土醸成に取り組んでいます



社外コミュニケーション・各種発信 (例: ブログシリーズ等)

プロモーション・ブランディング



[ビデオリンク](#)

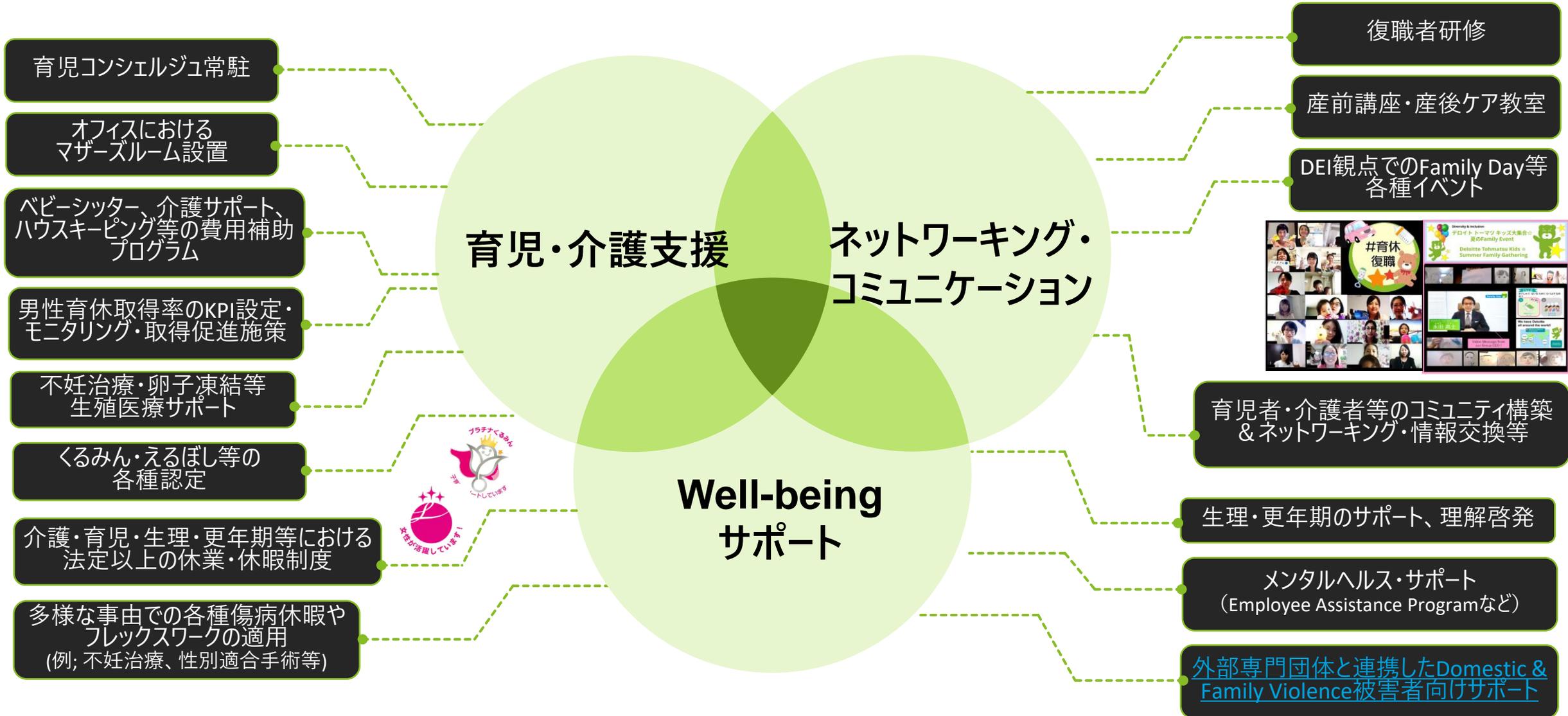


# Support Scheme (DEI 関連制度)



# デロイト トーマツ グループにおける各種両立支援/Well-being推進

待機児童問題や高齢化社会等の日本の社会課題に可能な限り対応したサポートにより、「仕事」が「家庭」かの選択を迫られることなく、そして個々のWell-beingも大切にしながらキャリアアップしていくことのできる環境を目指します



# エミネンス・ストーリー



# Diversity, Equity & Inclusion at Deloitte Japan: Stories and More

デロイト トーマツ グループのDEI推進にかける思いやストーリー、多様なメンバーの声をお届けします



## [DEI Website \(D.com\)](#)

デロイト トーマツ グループのDEI推進を広く発信する、独自のウェブサイトです。各種取り組みの内容や、デロイト トーマツ グループDEI施策資料、DEI観点からのソートリーダーシップなど多数コンテンツを掲載しています。



## [DeloittePride](#)

デロイト トーマツ グループのLGBT+当事者メンバーによるストーリー

## [DEI Stories & Reports](#)

DEIトピックに関連する様々なストーリーを、変革の最前線からあらゆる視点で展開中！



### [D-NNOVATION PERSPECTIVES](#)

デロイト トーマツ グループにおける様々な分野のプロフェッショナルが、各視点や考察を発信するD-NNOVATION PERSPECTIVESでは、国際デーや社会的な出来事などを軸として、DEI分野における多様な知見や施策・事例紹介を織り込んだ、数分で読めるストーリーをお届けしています。



### [DEI Reports](#)

デロイト トーマツ グループが主催した様々なDEI関連イベントについての、後日レポートです。デロイト トーマツ グループメンバーはもちろん、時には外部の専門家をゲストにお招きしながら、ホットなトピックを取り上げ、多様な角度からDEI推進についての対話や考察を深めています。

## Social Media

Follow, Like & Share!



Instagram ( [@lifeatdeloittejapan](#) )



X ( [@deloitte\\_jp](#) )



LinkedIn ( [Deloitte](#) )



Facebook ( [@Deloitte.Japan](#) )



YouTube ( [@DeloitteJapan](#) )

# 【各種認定・アワード】デロイト トーマツ グループでは、Diversity, Equity & Inclusion (DEI) の取り組みに対し、様々な認定やアワードを受賞しています

[詳細ページリンク](#)

## アワード

### D&I Award

D&I推進に精力的に取り組む企業として認定・表彰され、2021年には**D&I Award賞（大企業部門）**を受賞。2021年以降、連続で**Best Workplace 認定**を獲得しています。



### Disability Matters Asia-Pacific

Diverse Abilitiesメンバーのインクルージョン施策が評価され、Workplace部門で受賞。詳細は[こちら](#)



### PRIDE指標

2018年以降最高位のゴールドを受賞中。2023年には、自社外の多様な組織・関係者との協働を推進する企業を評価するレインボー認定も受賞。



### J-Winダイバーシティ・アワード

Inclusiveな風土の醸成を高く評価され、プロフェッショナルファーム初（当時）の、企業賞と個人賞のダブル受賞を達成。

## 認定

### えるぼし

女性の活躍推進に関する状況が優良な企業として、厚生労働大臣より認定を受けています。

#### ■最高位3段階目

- ・ 有限責任監査法人トーマツ
- ・ デロイト トーマツ コンサルティング合同会社
- ・ デロイト トーマツ 税理士法人
- ・ デロイト トーマツ グループ合同会社

#### ■2段階目

- ・ デロイト トーマツ サイバー合同会社
- ・ デロイト トーマツ ファイナンシャルアドバイザー合同会社



### くるみん

「子育てサポート企業」として厚生労働大臣より認定を受けています。

#### ■プラチナくるみん

- ・ デロイト トーマツ コンサルティング合同会社

#### ■くるみん

- ・ 有限責任監査法人トーマツ



### トモニ

仕事と介護を両立できる職場環境の整備促進に取り組んでいる企業として、厚生労働省の認定を受けています。

- ・ 有限責任監査法人トーマツ
- ・ デロイト トーマツ コンサルティング合同会社
- ・ デロイト トーマツ ファイナンシャルアドバイザー合同会社
- ・ デロイト トーマツ 税理士法人
- ・ デロイト トーマツ グループ合同会社



# Appendix : Panel Promise 施策紹介

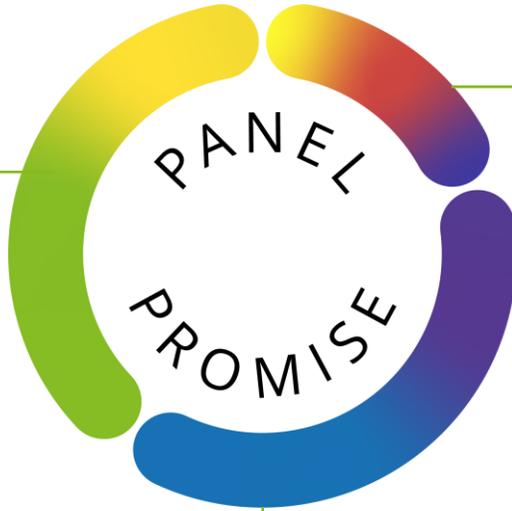


# 「パネルプロミス」を通じ、バイアスの軽減 & 多様性から新たな視点・イノベーションにつなげます

## デロイト パネルプロミス (Since : February 2020)

40% 男性

40% 女性



- 協賛・登壇するイベント等における登壇者比率のバランス向上を目指す
- アジア・パシフィック全域において社内外イベント双方に本ポリシーを適用

### 20% 多様性推進の調整枠

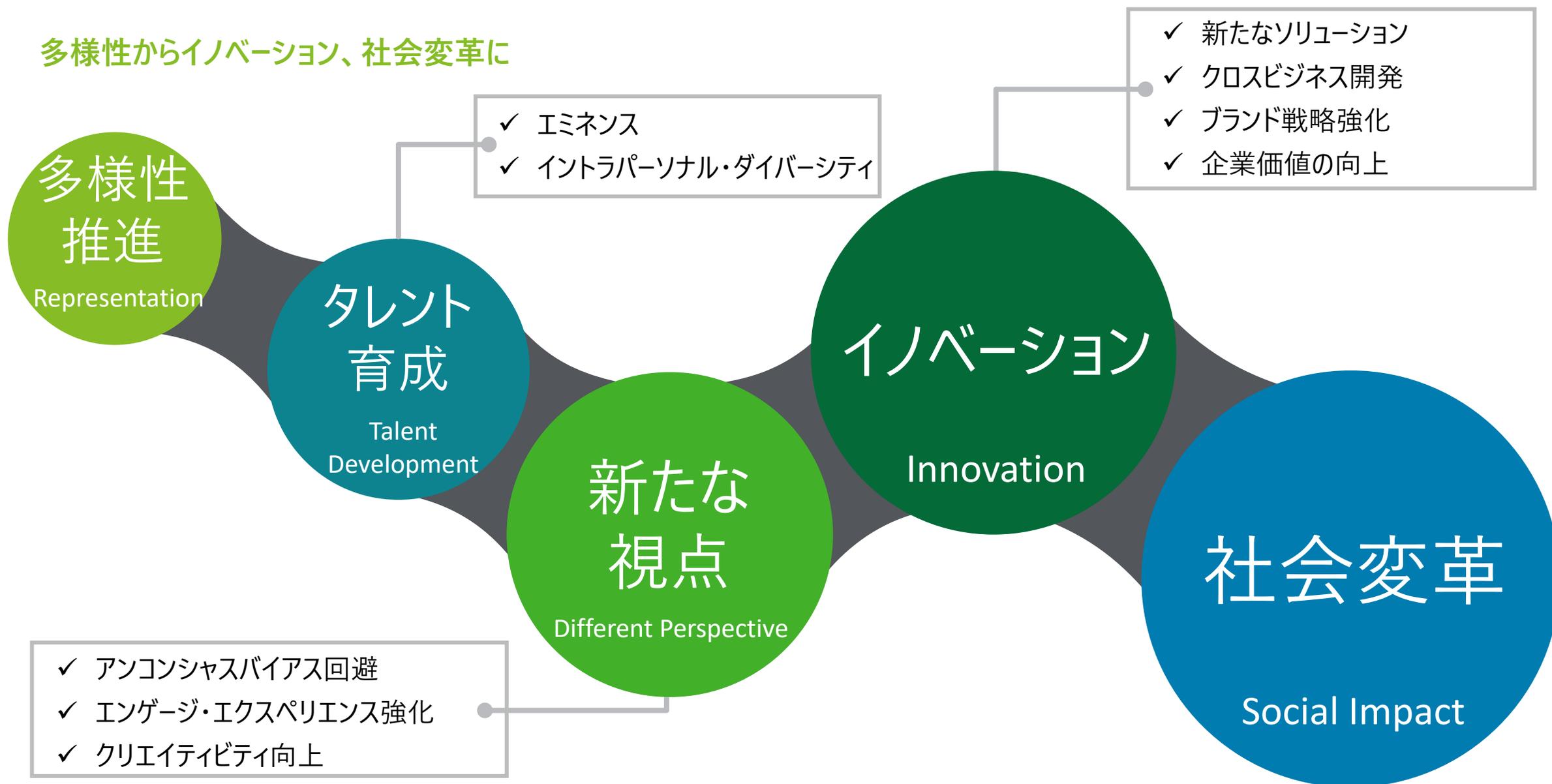
- (例)
- ✓ 文化的多様性
  - ✓ 人種・民族の多様性
  - ✓ 世代・職位の多様性
  - ✓ 経験・バックグラウンド・その他の多様性 など

**目的** 女性や多様なメンバーのプレゼンスを可視化することで「リーダー/プロフェッショナル」の人物像が多様であることを示し、既存の無意識のバイアスを軽減する

**目的** 単なる数合わせではなく、多様性があることで生まれる新たな価値や、これまで見過ごされてきたような新たな観点からイノベティブで質の高い対話や議論を促す

# パネルプロミスは多様性推進をイノベーション・社会変革につなげる一つの手法と考えています

多様性からイノベーション、社会変革に



# Deloitte.

## デロイト トーマツ

デロイト トーマツ グループは、日本におけるデロイト アジア パシフィック リミテッドおよびデロイト ネットワークのメンバーであるデロイト トーマツ 合同会社ならびにそのグループ法人（有限責任監査法人 トーマツ、デロイト トーマツ コンサルティング 合同会社、デロイト トーマツ ファイナンシャル アドバイザリー 合同会社、デロイト トーマツ 税理士 法人、DT 弁護士 法人およびデロイト トーマツ グループ 合同会社を含む）の総称です。デロイト トーマツ グループは、日本で最大級のプロフェッショナルグループのひとつであり、各法人がそれぞれの適用法令に従い、監査・保証業務、リスクアドバイザリー、コンサルティング、ファイナンシャルアドバイザリー、税務、法務等を提供しています。また、国内約30都市に約1万7千名の専門家を擁し、多国籍企業や主要な日本企業をクライアントとしています。詳細はデロイト トーマツ グループ Web サイト（[www.deloitte.com/jp](http://www.deloitte.com/jp)）をご覧ください。

Deloitte（デロイト）とは、デロイト トウシュート マツ リミテッド（“DTTL”）、そのグローバルネットワーク組織を構成するメンバーファームおよびそれらの関係法人（総称して“デロイト ネットワーク”）のひとつまたは複数を指します。DTTL（または“Deloitte Global”）ならびに各メンバーファームおよび関係法人はそれぞれ法的に独立した別個の組織体であり、第三者に関して相互に義務を課しまたは拘束させることはありません。DTTLおよびDTTLの各メンバーファームならびに関係法人は、自らの作為および不作為についてのみ責任を負い、互いに他のファームまたは関係法人の作為および不作為について責任を負うものではありません。DTTLはクライアントへのサービス提供を行いません。詳細は[www.deloitte.com/jp/about](http://www.deloitte.com/jp/about) をご覧ください。デロイト アジア パシフィック リミテッドはDTTLのメンバーファームであり、保証有限責任会社です。デロイト アジア パシフィック リミテッドのメンバーおよびそれらの関係法人は、それぞれ法的に独立した別個の組織体であり、アジア パシフィックにおける100を超える都市（オークランド、バンコク、北京、ベンガルール、ハノイ、香港、ジャカルタ、クアラルンプール、マニラ、メルボルン、ムンバイ、ニューデリー、大阪、ソウル、上海、シンガポール、シドニー、台北、東京を含む）にてサービスを提供しています。

Deloitte（デロイト）は、監査・保証業務、コンサルティング、ファイナンシャルアドバイザリー、リスクアドバイザリー、税務、法務などに関連する最先端のサービスを、Fortune Global 500®の約9割の企業や多数のプライベート（非公開）企業を含むクライアントに提供しています。デロイトは、資本市場に対する社会的な信頼を高め、クライアントの変革と繁栄を促し、より豊かな経済、公正な社会、持続可能な世界の実現に向けて自ら率先して取り組むことを通じて、計測可能で継続性のある成果をもたらすプロフェッショナルの集団です。デロイトは、創設以来175年余りの歴史を有し、150を超える国・地域にわたって活動を展開しています。“Making an impact that matters”をパーパス（存在理由）として標榜するデロイトの約415,000名の人材の活動の詳細については、（[www.deloitte.com](http://www.deloitte.com)）をご覧ください。

本資料は皆様への情報提供として一般的な情報を掲載するのみであり、DTTL、そのグローバルネットワーク組織を構成するメンバーファームおよびそれらの関係法人が本資料をもって専門的な助言やサービスを提供するものではありません。皆様の財務または事業に影響を与えるような意思決定または行動をされる前に、適切な専門家にご相談ください。本資料における情報の正確性や完全性に関して、いかなる表明、保証または確約（明示・黙示を問いません）をするものではありません。またDTTL、そのメンバーファーム、関係法人、社員・職員または代理人のいずれも、本資料に依拠した人に関係して直接または間接に発生したいかなる損失および損害に対して責任を負いません。



IS 669126 / ISO 27001