

**Deloitte.**



# Building Better Futures

2023 Asia Pacific Impact Report

# 目次

## リーダーシップからのメッセージ



ビジネス



人材



パーパス



ガバナンス

業績指標



# リーダーシップからのメッセージ

2023年度は私たちの今後に対する見通しを定義づける1年となりました。地政学的な緊張の高まり、ウクライナで続く戦争、気候変動による影響の拡大、インフレの復活といった出来事を受けて、世界の複雑さや不確実さが高まりました。また、大きな期待や歓迎とともに健全な懸念もはらみつつ、生成AIが世界中のあらゆる場面で取り上げられる1年にもなりました。

デロイトはクライアント複雑な課題の舵取りを支援していますが、こういった世界の出来事によってこのデロイトの役割がいつそう際立つことになりました。本レポートでは、アジアパシフィック地域の9万8,000人を超えるデロイトのプロフェッショナルが力を結集させ、クライアントのみならずデロイトの人材やコミュニティにも目に見える成果を生み出してきたことをさまざまなストーリーを通して紹介します。

クライアント各社は事業運営に気候アクションを取り込みつつ、一方では複雑化し変化を続ける環境・社会・ガバナンス(ESG)規制にも対応する必要に迫られており、デロイトはこの点でもクライアントを支援しました。また、クライアントのデジタルトランスフォーメーションを支える一方で、各社のサイバー防衛能力の向上も手助けしました。さらに、アジアパシフィック地域のあらゆるクライアントに対して、不確実性に対処する力を備え、レジリエンスを高め、自社を強化していけるよう支援してきました。

デロイトは複数専門性モデルを生かして、クライアントの複雑な問題解決にさまざまな方面から必要な専門家を集めると同時に、アジアパシフィック地域が丸となってクライアントのニーズに一体的に対応してきました。2023年4月1日付でデロイト南アジアがデロイトアジアパシフィックに加わったことで、デロイトの能力がさらに強化されることになりました。

デロイトが掲げる「大胆なアクション」の下、この1年もサステナビリティと気候変動、生成AI、マネージドサービス、デジタルガバナンス、スマートシティとスマートファクトリー、プライベートエクイティといった分野に注力してきました。また、すべてのサービスについてアセットを介したデジタル化にも取り組み、アライアンスやエコシステムのパートナーとも緊密に連携しました。

2023年度はこれまで以上に、デロイトのパーパスである「Make an impact that matters」とデロイトの業務のつながりをデロイトの人材に感じてもらえる年となりました。クライアントにとって重要な問題やアジェンダに対応し、より良い社会を共に創っていく、これこそがデロイトの人材の意欲の源泉であり、メンバーの力を結集させる活力なのです。

本レポートでは、デロイトのパーパスを具体的なアクションに落とし込んでいった数々のストーリーを紹介します。取り上げるストーリーは、生活の場であり働く場である社会に対して前向きに貢献していく機会を積極的に模索していった実例でもあります。

パーパス実現に対するデロイトのコミットメントは、WorldClassやWorldClimateといった取り組みにも示されています。この2つのプログラムはデロイトがグローバルで展開するWorldImpactの一環です。デロイトはWorldImpactを通して、社会の大きな課題に対処し、インクルーシブでサステナブルな経済成長を推し進め、あらゆる人のために機会を創出しています。

WorldClassのプログラムでは、支援の行き届かない若い世代に対する教育やキャリア支援を通じて、2030年までに世界全体で1億人に対して教育成果を向上させ、職務スキルを開発し、機会を拡大していくことを目指しています。

# リーダーシップからのメッセージ

WorldClassを支える1つの方策がボランティア活動です。若手世代が潜在的な力を発揮し幅広い仕事の機会を手に行けるように、デロイトのプロフェッショナルはそれぞれの知識や専門性を若手世代に共有しています。

2023年度にデロイトは合計4,110万ドルのコミュニティ投資を実施しました。デロイトのメンバーは、ボランティア活動やプロボノ業務に33万時間以上を費やし、1,200万人近くの人を支援しました。

デロイトは2030年までに業務からの二酸化炭素排出ネットゼロを達成する目標を掲げており、この目標に向けても進捗を遂げることができました。具体的には、2019年度ベースからのフルタイム当量あたりの二酸化炭素排出量の削減、2019年度ベースからのスコープ1とスコープ2の温室効果ガス排出量削減、再生可能電力購入率80%の達成、業務と出張による排出の100%のオフセットといった成果を出しました。サプライヤーとも協力しています。今までに22%のサプライヤー（排出ベース）が、科学的根拠に基づいた目標を掲げるようになってきました。デロイトと足並みを揃えてESGの各種指標に真剣に取り組むサプライヤーをサプライチェーンに取り込めるよう努めています。出張による二酸化炭素排出にも引き続き注力しており、出張によるフルタイム当量あたりのスコープ3温室効果ガス排出量を2019年度ベースから48%削減しました。

2024年度も、社会的な信頼を保ち公益に寄与するという大切な役割がデロイトにあることを認識し、あらゆる業務や活動に確固としたインテグリティと倫理観を持って臨みます。

中東における紛争や経済の減速を受けて、ボラテリテや不確実性が高まる見込みです。その中にあっても、クライアントやデロイトの人材と共に手を携えて2024年度を舵取りしていきます。デロイトのパートナーやメンバーは、常にレジリエンスやアジリティを発揮してきました。このパートナーやメンバーのおかげで、課題を乗り越えつつ先にある機会を生かしていくことができるのです。

デロイトというファームを守る責任とは、品質、インテグリティ、優れたガバナンスといった今まで築いてきたレガシーにコミットしつつ、アジアパシフィックで高く評価され尊重される組織となるように努めながら、クライアントやデロイトの人材、そして社会に対して持続的な価値を創出していく、ということです。

私たちは、デロイトのパーパスや価値観に従って、より良い社会を共に創っていくことにコミットしてまいります。



**David Hill**  
Chief Executive Officer  
Deloitte Asia Pacific

**Dennis Chow**  
Chair of the Board  
Deloitte Asia Pacific

# ビジネス



「デロイトの独自性は複数専門性のアプローチを取っていることです。このアプローチがあるからこそ、競争力を持ってクライアントのニーズに迅速に対応し、市場での立場を戦略的に作ることができるのです。デロイトはプレミアムなプレイヤーとしての立場を認識し、アジアパシフィック地域全体で、人、社会、地球全体のより良い未来を創造することにコミットしています」



大久保 伸夫

デロイト アジアパシフィック、チーフ・グロース・オフィサー

ストーリーを読む

ビジネス

人材

パーパス

ガバナンス

# スキルを生かし、イノベーションとつながりを通じて、 アジアパシフィック企業の成功を支援

この1年間、さまざまな出来事が起き、難しい舵取りを迫られました。気候変動をはじめ、経済や地政学上の不確実性、そしてテクノロジーの急激な進展など、世界を大きく変える出来事が企業の事業環境に影響を与え、その中で、企業は事業の進め方の変革を迫られています。

このようなダイナミックな環境の中、ディスラプションのただ中にあるクライアントの成功を支援すべく、デロイトアジアパシフィックはそれぞれの国、事業、業界で持てるすべての力を発揮しています。本レポートでは、市場ニーズに沿ってクライアントの複雑な課題に対処してきたさまざまなストーリーを紹介しています。こういったストーリーは、複数専門性のアプローチを通して総合的なソリューションを策定し、各セクターの専門性を生かしてきた事例であると言えるでしょう。

またこの1年、デロイトはイノベーションにも大胆に取り組み、先見性をもって未来を創出していくことにも注力してきました。サステナビリティや気候、生成AIやマネージドサービス、デジタルガバナンス、スマートシティとスマートファクトリー、プライベートエクイティといったアジアパシフィックのビジネスにとって重要な分野で価値を創り出してきた、ということです。

2023年度もアジアパシフィック地域の強みを結集し、全力でクライアントに対応しました。今後とも共通の声を基盤に独自のブランドアイデンティティを確立し、自信にあふれたリーダーの多様なコミュニティを育み、クライアントの成長に伴走していくことに力を尽くします。デロイトが提供しているのはビジネスだけではありません。真のパートナーシップや、お互いの歩みを支え合うところがデロイトの役割なのです。

# サステナビリティ & 気候



## アジアパシフィック全体の脱炭素への成長に向けて、 気候主導のトランスフォーメーションを牽引

脱炭素の未来には、気候変動リスクを最低限に抑えつつ新たなグリーンエコノミーから生み出される価値を捕捉できるような、変革的なソリューションが求められます。特に、気候変動への不作為はアジアパシフィックに最大の損失をもたらしますが、これは同時に、有意義かつ効果的なアクションを取れば、この地域として得るものも最大になる、ということです。

この1年、デロイト アジアパシフィックのサステナビリティ & 気候プラクティスは、さまざまな業界や拠点の企業に対して新たな業務の進め方を提示し、脱炭素への移行から生まれる課題に対応しつつ、機会も創出していけるよう手助けしてきました。また、それぞれの企業が未来を正しく選び取り、今後に備えていけるようにも支援しました。たとえば、目標、戦略、業務能力、業務モデル、データ、報告・開示体制の確立を進めるとともに、気候主導の取り組みをイノベーションを伴ったトランスフォーメーションにまで発展させつつ、その中核としてしっかりとしたガバナンスを確立しています。

規制要件を順守したトランスフォーメーションがクライアントには不可欠です。環境・社会・ガバナンスの報告要件や基準など、新たな要件も義務化済みの要件も考慮する必要があります。よって、事業戦略、データトランスフォーメーション、業務といったあらゆるものにサステナビリティの要件を取り込むようにクライアントと共に取り組み、また、要件に準拠しつつ測定可能なやり方で進捗を評価・報告できるようにも図っています。

エネルギー移行には業界や地理的な場所を超えた新たな形の協力が求められます。アジアパシフィック全域での協働を通じて、義務的なポリシー変更の導入、新たな取引や投資モデルにつながるパートナーシップの形成、労働力やモデルに関する新たなスキルの評価と開発などの分野でクライアントを支援し、この地域の人、ビジネス、経済全般について安全かつ公正な移行を図っています。

どのセクターの企業にとっても、気候テクノロジーが気候ソリューションの核となります。非常に早いペースでイノベーションが進んでいるものの、革新的な気候テクノロジーが大規模に事業化されるには時間がかかるでしょう。このギャップを橋渡すために、新たなテクノロジーと業界をつなげるAIによるエコシステムソリューションとして「GreenSpace Tech by Deloitte」を立ち上げました。GreenSpace Techは、企業のバリューチェーンに存在する脱炭素の課題に対して、新たなテクノロジーの拡張や適用を後押ししていくのです。

クライアント企業それぞれがサステナビリティのリーダーになること、これがデロイト アジアパシフィックの願いです。気候主導かつ変革的な成長への筋道を確立し、人に対しても地球に対しても意義のあるインパクトを創造できるよう支援していきます。

## GreenSpace Tech

GreenSpace Techは、脱炭素の加速と価値創出を目的としたエコシステムソリューションです。気候テクノロジーやイノベーションのエコシステムへのアクセスを通じて、企業は気候テクノロジーソリューションを迅速に追跡、開発、実装することができるようになります。

最終レポートに盛り込まれる動画には音声がついています。動画のリンクは[こちら](#)

ビジネス

人材

パーパス

ガバナンス

# 人工知能とイノベーション



## AIによるデジタルディスラプションとトランスフォーメーションを舵取り

生成AIの登場に代表されるようなAIの急速な発展に伴って、大幅な生産性向上につながる新たな用途が次々に出現しています。デロイト アジアパシフィックのAIセンター・オブ・エクセレンス(AI CoE)では、アプライド既AIの力をクライアントが活用できるよう支援しています。新たな事業機会を捉え、イノベーションを加速していくことが目的です。

AI CoEはアジアパシフィック地域全体のネットワークの一部であり、特に生成AIに関する最新の専門性や能力をクライアントに提供しています。AI CoEではクライアントと共に各国の機会を最大限活用できるよう、アジアパシフィックと世界の成功事例、インサイト、学びを蓄積しています。

AIを取りまく状況は複雑で急速に変化しています。その中でクライアントに指針を提供できるよう、世界有数のテクノロジープロバイダーとも提携し、このアライアンスを通じた強力なエコシステムを構築しています。

また昨年度は、生成AIをデロイトのプラットフォームに統合するなど、デロイト自身のデジタル能力拡充にも大胆な投資を実施しました。デジタル能力の拡充はサービス提供の向上につながっているだけでなく、変革的なテクノロジーである生成AIをクライアントが実装していく際にも役立っています。

AI分野のあらゆる取り組みは倫理的なテクノロジー原則に則っています。本原則はデロイトアジアパシフィックとして責任を持って信頼できるやり方でテクノロジーの創出と利用を徹底していく目的で策定されたものです。



## AIを利用して高齢者の栄養不良リスクを低減

オーストラリアの介護業界では、高齢入居者の栄養不良が大きな問題になっています。栄養不良は疾病リスクの上昇、回復にかかる時間の長期化、健康状態全般の悪化など、個人のウェルビーイングに深刻な影響を及ぼします。また、嫌いな食事や食べられない食事を高齢者に提供すると、多大な食品廃棄を生みだしかねません。

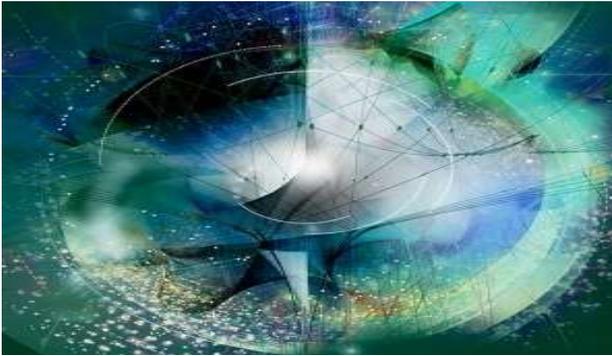
デロイト オーストラリアは、食品とサポートサービスのグローバル企業であるコンパスグループ・オーストラリアと手を組み、AIの力を利用して解決策を開発しました。両社が協力して開発した「ミールビジョン」は、高齢者の食事状況をモニタリングし、データを使って栄養不良や栄養不足が起きる前にそういった問題を予測するものです。

「ミールビジョン」はクラウドベースの今までにないアプローチです。高解像度カメラや無線自動識別(RFID)をはじめ、レーザーによる画像検出と測距ができるLIDARスキャナーを搭載し、高齢者の食事内容を追跡します。この装置では皿に内蔵されたRFIDタグを使って、各入居者がどの皿から食事しているのかを検知することができ、カメラがそれぞれの皿をスキャンし、食べ物を識別して分量を計算します。この食事量データはAWS CloudでホストされているAIプラットフォームに取り込まれ、ダッシュボードと連携したデータマートで計測された上で保存され、結果が表示されます。

リアルタイムで結果を分析することができるため、コンパスグループのスタッフは入居者の食事量モニタリングから栄養不良のリスクが判明すると、ただちに何らかのアクションを取ることができます。また、厨房チームもこのデータを使ってどの食事が人気なのかを把握できるようになりました。食の進むメニューにすることで食品廃棄の削減にもつながっています。

現在、「ミールビジョン」は数十カ所の高齢者介護サービス施設で利用され、何百人もの高齢者の役に立っています。

「情報をもとに適正な食事量を維持しやすくなったという点で、このソリューションは高齢者介護業者に変革をもたらしました。栄養不良の問題に正面から取り組んだことで、高齢者の生活や健康が大幅に改善し、高齢者の家族にも安心してもらえるようになりました」と、デロイトオーストラリアのデータおよびAIコンサルティングのJames Triggsは述べています。



## インサイト主導の「つながるデジタル政府」を育てる

アジアパシフィック地域をはじめ世界各国の政府は、国民に目に見える成果を届けるために考え方や慣行の縦割りを排除しようとしています。既存の階層型組織から脱却し、省庁間や民間企業との協働ができるようなエコシステムに向かっているのです。

しかし、現代のデジタル世界でこういったアプローチを取る際、テクノロジーだけでは問題は解決しない、という認識も各国のリーダーの間で高まっています。成果を上げるためには業務や文化を根本から変え、組織全体をデジタル組織へと変革していく必要があります。これがデジタル政府のトランスフォーメーションです。

デロイト アジアパシフィックは、公的部門の業務を改善し、公的部門の使命が及ぼす影響を高めていく上で、AIや自動化には大きな可能性があると考えています。この1年、デロイトのチームはグローバルネットワークやセクターの専門性を生かして、業務効率の改善やユニバーサルアクセスに向けた最新テクノロジーの導入など、[デジタル政府を加速](#)させてきました。

たとえば、ニュージーランドでは、公的なワクチンプログラムや全国健康キャンペーンなど、全国的なヘルスケアの問題について医療機関から効率的に情報伝達ができるよう、新たなコミュニケーションプラットフォームシステムの構築と導入に携わりました。



## Smart Xでスマートファクトリーテクノロジーの採用を拡大

アジアパシフィックの製造企業は数十年にわたるイノベーションの経験をもとに、新たなテクノロジーを取り込みつつ、工場のアジリティや効率性、サステナビリティや安全性の向上に取り組んでいます。

こういったスマートファクトリーでは最新の製造手法にIoT、クラウドテクノロジー、画像処理、サイバーセキュリティといった技術を組み合わせて相互連携したシステムを作り上げており、大規模に能力を拡充しつつ業務のあり方を変革しています。スマートファクトリーに向けた最初の一步は、自社の能力に関するビジョンを持つことです。ここにデロイト アジアパシフィックの力が生かされます。

デロイトのSmart Xのアプローチでは、戦略、テクノロジー、業務モデル、事業モデルの整合性を図ります。このアプローチを経て、バリューチェーン全体で自社の能力を拡張する方法を理解し、設計やテストを実施できるようになります。

その結果、自社の大きな課題を解決し、価値に直結する道筋を見出すことができるようになります。つまり、未来に起きることを、「今起こすこと」に変えているのです。



## プライベートエクイティ会社の投資ライフサイクル全般の価値引き上げを支援

足元では資本市場が変化し、企業が活躍する市場が縮小しています。これを受けてアジアパシフィックではプライベートエクイティが急速に投資オプションの主流へと発展してきました。

事業内容、業界、セクター、成熟度などに応じて、プライベートエクイティ各社にもそれぞれの投資先企業にも固有のニーズがあります。よってデロイト アジアパシフィックは、グローバルネットワーク、技術的な能力、セクターに関する掘り下げた専門性、各国市場に対する知識をもとに、各社に合ったプライベートエクイティのソリューションを提供することに注力しています。

ファンドの立ち上げから始まって、取引助言、会計、財務報告、業務戦略、エグジット戦略に至るまで、投資や所有のライフサイクル全般にわたってデロイトは広範な経験を有しています。

クライアントとの協力関係を通して、ポートフォリオに含まれる各社のビジネスモデルを的確に把握し、クライアントに対して最適な価値を発見・創出し、その価値を高めていきます。



## コアビジネスサービスに連続的な競争力を取り込む

規制要件やリスク要件の進化、人材不足、高度化する専門スキルの需要に加えて、ディスラプティブな新しいテクノロジーによっても業務上の課題が生まれます。成長やイノベーションを目指している企業であっても、容赦のない変化のペースについていくのは容易ではありません。

このような理由から、デロイトアジアパシフィックではOperateサービスの拡大に注力しています。このサービスでは重要な事業機能のトランスフォーメーションや高度化について企業を支援し、効率性を向上させ、価値を付加し、業務に永続的な競争力を取り込むことを図ります。

デロイトはグローバルでも各国でも業界人材を活用することができ、テクノロジーやトランスフォーメーションに関する豊かな経験を備えています。これを生かして税務コンプライアンス、サイバーセキュリティ、金融犯罪との戦いなど、ビジネスの重要分野における複雑な問題への対応でクライアントを支援しています。デロイトのOperateのネットワークは5万人以上の実務担当者を擁しており、その多くは世界各国の多言語デリバリーセンターに勤めています。

また、Operateのサービス設計は業界注力型になっており、アジアパシフィックのさまざまな業界にサービスを提供しているデロイトの豊かな経験がその基盤になっています。専門分野には、金融サービス、保険、小売、消費者、製造業、政府、公的セクターが含まれます。

Operateは従来通りの業務委託サービスを超えて、常に成果を出しイノベーションを起こしていくアプローチであり、確実な成長の加速とリスクの軽減につながっています



## 画期的な価値を引き出すために業務をトランスフォーメーション

2023年度、デロイトはアジアパシフィック地域の大手金融サービス機関の業務合理化を支援し、戦略的な指針、技術的なソリューション、業務サポートを提供しました。この金融機関の証券サービス事業では、さまざまな職務がアジアパシフィック各地域に分散しており、業務プロセスを合理化していくニーズがありました。また、大幅な業務量を外部委託するという差し迫ったニーズもありました。とりわけ、2000件の上場ファンドのファンド報告書の外部委託が緊急の課題でした。中国、インド、ルクセンブルク、英国のチームと共に、デロイトアジアパシフィックは総合的なソリューションを立案しました。その一環として、体系的かつ長期的な取引を通じて業務の外部委託が進められました。

業務量の約80%がデリバリーセンターに戦略的に再配置され、その結果、業務効率が大幅に向上しただけではなく、経営も簡素化されました。同時に、エラーの余地を削減しながら報告基準の厳格な順守を徹底できるよう、ファンド報告の自動プロセスの導入も支援しました。こういった取り組みの結果、同社の証券サービス事業の財務報告の正確さと信頼性が大幅に高まりました。業務のかなりの部分を外部委託したことで、同社はコアな活動に注力できるようになり、生産性が向上し、戦略的な成長機会が拡大することになりました。

この協働の成果によって、デロイトとクライアントとの関係も強化され、さらなる効率性や成長の追求を支援していく今後のプロジェクトにもつながりました。

「このパートナーシップを通して、クライアントに信頼されるアドバイザーとしてのデロイトの立場が確立されました。専門性、シームレスな執行、変革的なソリューションの提供が評価されたためです。協働は今も続いています。ただちにソリューションを提供できるデロイトの能力が証明されただけでなく、長期にわたってお互いにメリットのある関係を構築できる力がデロイトに備わっていることも示されました」と、デロイト アジアパシフィックでチーフ・トランスフォーメーション・オフィサーを務めるSanjoy Dattaは述べています。

# 人材



「成功に対する社会からの信頼がデロイトの価値や戦略には欠かせません。

インパクトを生み出しているという事実が、現役世代の人材にとっても次世代の人材にとっても、デロイトの魅力なのです。誰もがデロイトの文化、学び、サステナブルな仕事の進め方、ウェルビーイングへのコミットメントを実際に経験したいと考えるためです。

人、クライアント、コミュニティに有意義なインパクトを生み出せるよう、アジアパシフィック地域全体で協働し、多様性を生かしていける機会をメンバーに提供しています。



Sonia Breeze

デロイト アジアパシフィック、チーフ・ピープル&パーパス・オフィサー

ストーリーを読む

ビジネス

人材

パーパス

ガバナンス

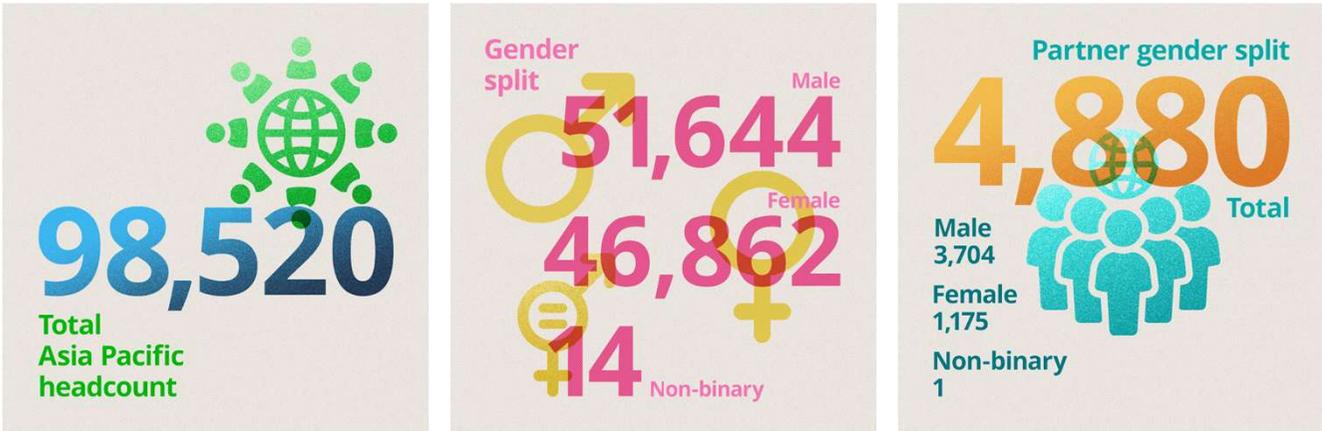
# あらゆる業務の根底に「人を中心としたパーパス主導型の組織になる」という目標を掲げる

デロイトは、先頭に立って力強い協働を引き出します。協働があつてこそ、デロイトの人材は共通のソリューションに向けてクライアント、コミュニティ、企業などと共に取り組んでいけるのです。

昨年さまざまな企業が職場の劇的な進化という課題に引き続き直面することになりました。デロイト アジアパシフィックも例外ではありません。デロイトは進化を続け文化を体現していこうと努めていますが、その中では今まで以上に人材の耳に声を傾ける重要性が高まっています。メンバーからもパートナーからも、業務を遂行してだけでなく、関係者全員に関わる生きた経験を通してダイバーシティ・エクイティ・インクルージョンの戦略を実行しているという確かな証左が求められるようになっているのです。デロイトはアクションを重視した取り組みやプログラムを共同で設計し、この点を形にしてきました。取り組みやプログラムといった枠組みを超えて、このような施策をデロイトの文化の一部にまで発展させていくことを目指しています。

デロイト アジアパシフィックでは今までもジェンダー多様性や平等なジェンダー比率に注力してきましたが、今年は特に急速に進化するビジネスのニーズとアクションとの整合性を図るべく、この取り組みを強化しました。その一環として、テクノロジーに携わる女性を取り上げて評価し、高い潜在力を持った中途キャリア女性を対象にした特別能力開発プログラムを策定しました。デロイトは男女間の賃金格差の縮小と解消に関する目標を設定していますが、この目標ともあわせて、このジェンダー関連の取り組みを通して女性にとって魅力ある職場を構築しつつ、市場の競争が激しい中でも女性の定着を図っていきます。

ダイバーシティ戦略を拡大してアクセシビリティも含めるようになったことで、今まで活用の進まなかった人材プールへのアクセスも強化されました。さらに、インクルーシビティ戦略の可視性も高めました。その一環として、LGBT+のインクルージョン、ダイバーシティ、アライシップを共に祝うプライドのお祭りとして世界最大のシドニー・ワールドプライド2023をスポンサーしました。さらに、アジアパシフィック全体で初めてとなるインクルージョンのキャンペーン「自分らしく、共に強くなる」を立ち上げ、インクルーシブな文化の認知を高める施策も講じてきました。「自分らしく、共に強くなる」は気軽に参加できるストーリーテリングで、それを通じてメンバー一人ひとりの違いを認め、その違いがデロイトを作り上げているということを示すキャンペーンです。



# 女性の力を引き出す



## アジアパシフィックのテクノロジーに携わる女性(WiT)

ITに携わる女性のキャリアの前進とインクルージョンをサポート

グローバルで男女間のデジタル格差が現実の問題になっています。テクノロジーコンサルティング分野が大きく成長していることから、アジアパシフィックでも、女性や多様なジェンダーのテクノロジー人材をデロイトに取り込んでいくニーズが高まっています。こういった人材は、デロイトのプラクティスにおける多様性を高め、ジェンダー平等に対するデロイトのコミットメントの達成にも寄与します。

デロイトは2022年に初めて、アジアパシフィックに勤務するテクノロジーに携わる優秀な女性(WiT)を社内で表彰するために、「デロイト アジアパシフィック、テクノロジーに携わる女性アワード」を創設しました。このアワードには、アライ、クライアントインパクト、ディスラプティブ、業界インパクト、イノベーション、期待の星、技術的エクセレンス、コミュニティインパクトという8つの分野があります。何千人ものWiTやそのアライが参加したライブストリームにおいて、デロイト アジアパシフィックCEOのDavid Hillから、アジアパシフィックの各拠点や各ビジネスから選出された受賞者や最終選考候補者が発表されました。アワードが圧倒的な支持を得たことを受けて、アジアパシフィック地域のWiT戦略が策定されることになりました。この取り組みはデロイト アジアパシフィックWiTリーダーのNiamh McPhersonと、デロイト アジアパシフィックのチーフ・ピープル&パーパス・オフィサーのSonia Breezeが統括しています。

2023年も各メンバーファームでこの同じ8分野についてWiTアワードが開催されました。地域全体で1,150人が推薦され、76人の受賞者が選出されました。その中から12人の受賞者が絞り込まれ、アジアパシフィック全体のバーチャル授賞式で発表されました。



## 男女間賃金平等に向けた取り組み

賃金平等の環境を達成：誰も取り残さない

デロイトは自らの責任を自覚し、世界中のメンバーファーム全体で賃金平等のベンチマークを設定するなど、公正で平等な賃金に対する長期的なコミットメントを誇りとしています。

デロイト アジアパシフィックでは、2027年までに男女間賃金格差を10%未満に抑えるという目標を設定しています。この目標達成に向けた具体的な取り組みには採用や昇進に関する慣行が含まれ、女性比率引き上げや女性人材の退職の食い止め、定期的な賃金見直しなどを推進しています。2023年度のメンバーとパートナーの男女間賃金格差は17%でした。

オーストラリアや日本などのメンバーファームは男女賃金格差の報告が義務付けられています。ニュージーランドのファームも男女間賃金格差の情報を発表し、透明性の向上に努めています。

2020年以来、アジアパシフィック全体で年次のジェンダー賃金平等監査も実施しています。2023年度の監査では、男女間賃金格差が前年比で徐々に縮小していることが分かりました。パートナーの男女間賃金格差にはほとんど変化がなく、1%増加と若干上昇していることも分かりました。デロイトは地域全体で平等な環境を創出することにコミットしており、根本原因を分析すると共に、必要に応じて改善措置を講じてまいります。

ビジネス

人材

パーパス

ガバナンス

# インクルーシブな文化を構築



## 自分らしく。共に、強くなる。

「自分らしく」はインクルーシブで、かつ、あらゆるダイバーシティを尊重し評価する職場文化を醸成するというデロイトのコミットメントを推進していくために作られました。

デロイト アジアパシフィックは、地域全体で初となるダイバーシティ・エクイティ・インクルージョンのキャンペーン「自分らしく。共に、強くなる。」を2023年6月に立ち上げました。このキャンペーンではストーリーテリングを通して一人ひとりの独自性を紹介します。真に自分らしくあることが人員のウェルビーイングや成功に不可欠であると考え、それぞれがあのままの自分で働き成功していけるような文化を推進しています。

このキャンペーンの一環として、デロイトの多様な文化を表したコラージュをメンバーとリーダーが共同で作成しました。このコラージュには特別デザインのビジュアルイメージが使われています。

デロイト アジアパシフィックのダイバーシティ・エクイティ・インクルージョンのシニアリーダーであるMargaret Dreyerは次のように述べています。「全員が仕事で受け入れられ平等に扱われていると感じて初めて、デロイトを織りなす多様な要素が真に生かされるのです。このキャンペーンを通じて、お互いの違いの大切さを認め合い、そういった違いを取り込んでいくこと、これこそがデロイトの基盤であることを確認します」

## [動画リンク](#)

ビジネス

人材

パーパス

ガバナンス



## AP StandOUT

AP StandOUTは、レズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダー、インターセックス(LGBT+)のデロイト アジアパシフィックにおけるネットワークとアライのコミュニティです。AP StandOUTのネットワークは、尊重、評価、インクルージョンを感じられるインクルーシブな環境を創出するというデロイトの目標を支えています。

デロイトのダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン戦略において、LGBT+は注力分野の1つです。あらゆる人が、職場において差別や偏見を恐れずにありのままの自分を出せると感じられることが目標です。また、LGBT+の同僚には、自分自身のあり方に自信を持ち、デロイトやこの社会で成功していける力を身に付けてほしいとも考えています。

この取り組みの一環である「エンパシーモデル」の下、勤務拠点に関わらず、人材に対してLGBT+のインクルーシブなポリシーや慣行を適用しています。アライシップの推進も重要です。アライシップとは、LGBT+の同僚の権利やウェルビーイングを目に見える形で支え、声に出して励まし、インクルーシブではない行動に対峙していくことです。AP StandOUTと各国のメンバーファームのネットワークはこういった取り組みのすべてに重要な役割を果たしており、LGBT+の同僚やアライが共に手を携え、社内での認知を高め、社内にある素晴らしいリソースを活用していけるようなプラットフォームを提供しています。

# Stronger Together



## One Young World 2023

One Young Worldを通じて、次世代のリーダーを育てます。

グローバルの取り組みWorldClassでは、2030年までに1億人に対して機会を拡大することを目標にしています。この目標に向けて取り組む中で、デロイトはOne Young World (OYW)のグローバルパートナーに選ばれました。OYWは世界中の困難な課題を解決できる将来のリーダーとして若手プロフェッショナルを育成することを目的としたグローバルのコミュニティです。毎年グローバルカンファレンスが開催され、190カ国以上から約2,000人の代表者が集まってポジティブな変化を生みだそうとしています。

2022年9月に、デロイト アジアパシフィックから14人の代表団が英国マンチェスターで開催されたサミットに派遣されました。代表団はサミット参加にとどまらず、年間を通じてさまざまな体験をすることができます。たとえば、リーダーシップメンタリング、スキル開発セッション、デロイトのリーダーシップフォーラムへの参加、代表団参加者の自国における社会インパクトプロジェクトの紹介などが挙げられます。デロイト アジアパシフィックの代表団によるインパクトの代表例をご紹介します。

- WWFオーストラリアと共同で、コミュニティ主導の再生プログラムについて地元起業家へのメンタリングを提供
- サステナブルな航空燃料を主導
- 2023年気候月間タウンホールにおいて、5,000人以上に対して共同アクションを呼びかけ
- 世界経済フォーラムおよび気候ガバナンスイニシアチブと共同で、デロイト オーストラリアの気候ガバナンスプログラムを管理

## デロイトユニバーシティ アジアパシフィックの拡大

革新的なキャンパスを通じて未来の重要な課題への対応力を強化し、能力にトランスフォーメーションを起こし、ネットワークを構築し、未来のリーダーの力を引き出します。

デロイトユニバーシティ アジアパシフィック(DU AP)は、リーダーシップ開発のためのデロイトの旗艦アセットです。DU APは2016年にシンガポールで立ち上げられ、以来、さまざまなイベントやクライアント活動を通じて、最新の能力開発プログラムや経験を提供し、これまで1万2,000人以上をサポートしてきました。DU APの参加者はDU APでの経験に対して5段階で4.6の評価を付けており、講師陣やプログラムは4.5の評価を得ています。

2019年にDU APは新しい取り組みを開始しました。プラットフォームを拡充したことで、雇用主としての価値提供やクライアントに対する価値提供においてDU APはより確かな役割を果たせるようになりました。これはデロイト アジアパシフィックの戦略や目標とも足並みを揃えるものです。これに伴い、グローバル全体のデロイトでも初の試みとして、複数キャンパスの戦略とデリバリーモデルが採用されました。

DU APを相互運用できる3~4カ所のキャンパスの集合体と定義し、デロイト アジアパシフィックの多様性の強みをビジネスや国境を越えてさらに生かしていく、というビジョンを掲げています。デロイト アジアパシフィックはクライアントや社会全体に資するために未来のリーダーシップのパイプライン構築に向けた投資を継続していますが、DU APの刷新を通して、この思いが明確に示されました。DU APでは、ビルの物理的なサステナビリティに注力しつつ、その枠を超えて、自然環境や人の健康とウェルビーイングに対するインパクトもネットポジティブにできる再生エネルギー原則に取り組んでいます。

「私たちは世界中の優秀なリーダーを育てていくことに注力しています。独自の対話を主導しつつ、人材、クライアント、アライアンス、コミュニティに対して『デロイトならではの』価値を提供してまいります。DU APの新キャンパス開発は既に始まっています。今後にご期待ください！」- デロイトユニバーシティ アジアパシフィック学長Simon Cook

ビジネス

人材

パーパス

ガバナンス

# モビリティ

## モビリティの増加と迅速化で人材の能力を引き出す

国境を越えた協働はデロイトでは当たり前のことであり、これは今後ともアジアパシフィック全域において人材への提供価値（EVP）の中心に据えられるべきものです。アジアパシフィック全体に差別化された独自の機会が存在しているからこそ、人材が社内に定着し、会社と共に成長していくのです。

クライアントもアジアパシフィック地域全体で一体感のある体験を得ていくことを期待しています。このような背景から、メンバーには真にアジアパシフィック全体を見据えたマインドセットを身に着けるよう奨励しています。また同じ理由から、海外赴任者を増やすと共に、それぞれの役割も拡大しています。同時に、グローバルの同僚にもアジアパシフィックならではの体験ができる機会を提供しています。

多様な業界や地域のクライアントとの接触を通じて、デロイトのプロフェッショナルはさまざまな市場の需要を掘り下げて把握し、国際的な見地からビジネスに対する理解を深めていけるようになります。このような経験を通じて、偏りのない未来のリーダーとしての成長を加速させ、プロフェッショナルのネットワークを拡充していくことも可能になります。

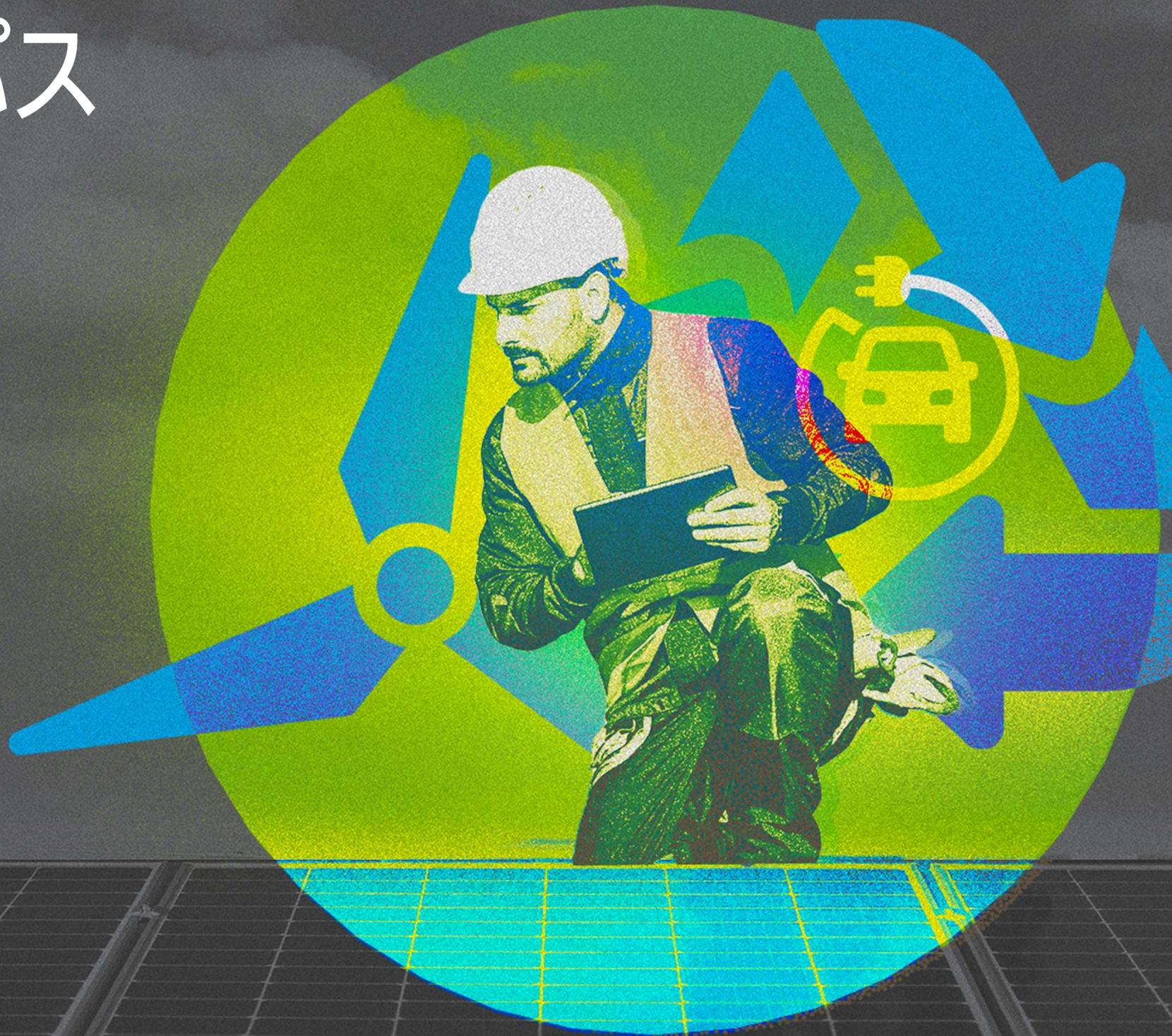
国際的な機会へのアクセスを増やしていくために、アジアパシフィック能力開発プログラム（APDP）を2023年度に立ち上げました。資金手当てされた戦略的な能力開発プログラムであり、このプログラムを通して地域内の任務が探しやすくなりました。また、アジャイルなキャリアの文化を育てることもつながります。さらに、このプログラムは主要市場で優秀な人材を獲得してイノベーションを促し、能力を拡充していく一助にもなります。



- 2023年度は、アジアパシフィックが1つのメンバーファームとして団結して以来、**アジアパシフィック域内の人材に対する機会創出が最大**になりました。
- デロイトのグローバルネットワーク内で異動する人材の70%はデロイトアジアパシフィックとの人材交換です。
- デロイトアジアパシフィックは、モビリティの任務について**人材の送り出し先や受け入れ先としてネットワーク内で最大**です



# パーパス



「パーパス主導型の組織になるという目標があらゆる業務の根底にあります。誰もが成功できる社会を構築していくために、私たち全員に果たすべき役割があります。デロイトは有意義かつ計測可能で透明性の高いやり方で気候戦略を推進していくことに全力を尽くしています。デロイトによる社会的投資は、教育とスキル向上への投資を通じて4,300万人の機会を拡大していくことにつながっています」。



**Nicola Weir**

**Deloitte Asia Pacific Internal Climate and Sustainability Leader**

ストーリーを読む

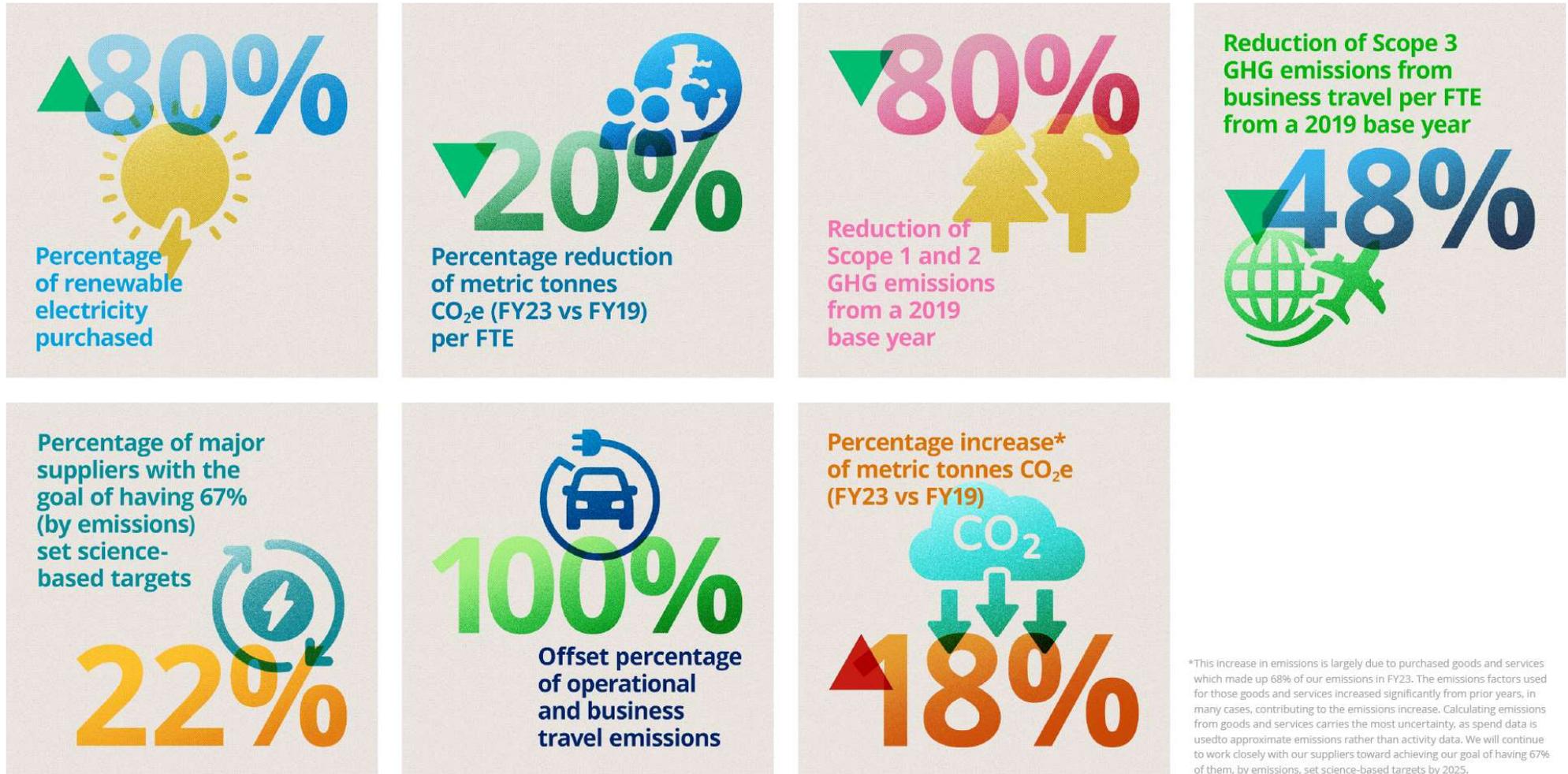
ビジネス

人材

パーパス

ガバナンス

# 環境へのインパクト - WorldClimate



ビジネス

人材

パーパス

ガバナンス

# 環境へのインパクト

## 有意義かつ計測可能で透明性の高いやり方でWorldClimateを進める

私たちはデロイトアジアパシフィックのメンバーファームや人を通じて、環境に対してプラスのインパクトを生み出していくことにコミットしています。このコミットメントを牽引するのがデロイトの環境サステナビリティプログラム「WorldClimate」であり、「私たち自身が講じるアクション」と、「私たちが後押ししていくアクション」という2つの要素に注力しています。デロイトは科学的根拠に基づいたネットゼロの目標に向けて業務を変革しています。デロイトアジアパシフィックは2019年度以来、業務から排出される温室効果ガス(スコープ1とスコープ2)を既に80%削減し、出張からのフルタイム当量(FTE)あたりの排出量を48%削減してきました。しかし、まだまだやるべきことがあると認識しています。

デロイトのコミットメントは2030年までに達成すべき温室効果ガス削減目標に裏打ちされています。この目標は、SBT(科学的根拠に基づく目標)イニシアチブからも、地球の温暖化を1.5°Cに抑えるという方向性に合致していることが認証されています。さらに、SBTイニシアチブのネットゼロ基準に従って、長期的な排出削減目標も策定することを約束しています。

デロイトは透明性の高い報告に力を尽くします。グローバル全体で、GRI(Global Reporting Initiative)スタンダードのガイドラインを使って1年間の成果を報告しています。2022年度にカーボン・ディスクロージャー・プロジェクトが実施した気候変動に関するアンケートへの回答について、デロイトはA評価を受けました。グローバルでは[気候関連財務情報開示タスクフォース\(TCFD\)](#)に沿った報告書を発行し、2023年度からはグローバル特定環境データを[独立限定保証](#)の対象にしています。保証はサステナビリティ情報の信頼性を高めるとともに、効果的なガバナンス体制にも重要な役割を果たしています。

デロイトはサプライチェーンを含めた組織全体のあらゆる業務にサステナビリティを取り込めるよう努めており、目標に対して成果を計測しています。たとえば、引き続き「気候変動対策に向けた環境イニシアチブ」の[3つの中核イニシアチブ](#)のすべてにコミットしており、再生可能電力の推進(RE100)、電動車両の採用(EV100)、エネルギー効率/生産性(EP100)を支持しています。その結果2023年度には、再生可能エネルギー調達の80%が再生可能エネルギー源からのものとなりました。

アジアパシフィック内でデロイトのプロフェッショナルはGreen Teamsを主導し、サステナビリティを促進する草の根の取り組みを推進しています。こういったチームは、環境系の非営利団体と協力したコミュニティでのボランティア活動も後押ししています。イノベーションやコラボレーションを進め、変化の旗振り役となることでより大きなインパクトを生みだします。デロイトアジアパシフィックは、地域全体において先住民族のコミュニティの知恵を尊重し、先住民族による伝統的な環境の知識に根差した自然ベースの気候ソリューションをサポートしていく重要性を認識しています。

ビジネス

人材

パーパス

ガバナンス

# 環境へのインパクト



## 業務における脱炭素化

ネットゼロの達成は複雑な取り組みであり、体系的な変化が求められます。

デロイトは気候変動に対して計測可能な徹底したアクションを取ることにコミットしています。デロイトのプロフェッショナルの力を引き出し、幅広いエコシステムに関与することで低炭素経済への移行を促進するソリューションを創出します。

人材、IT、不動産などを含め、組織全体でサステナビリティをプロセスや慣行に取り込み、サプライチェーンにもこの取り組みを広げようとしています。また、目標に照らして成果を計測しています。グローバルの外部保証はサステナビリティ情報の信頼性を高め、2023年度からはガバナンス体制の重要な要素にもなっています。今後とも、私たちは手法を進化させ、担当者のスキルを引き上げ、倫理とプロフェッショナルの厳格な基準に従い、テクノロジーを取り込みつつ質の高い保証サービスを提供してまいります。



## 変化は一人ひとりから始まる

気候危機への対応には協働の取り組みが必要です。このことを念頭に、デロイトはプロフェッショナルの力を引き出して低炭素経済への移行に向けたソリューションを創出しています。

インドでは地元コミュニティと共に取り組み、地元女性に対して気候アクションの旗振り役となる「Climate Sakhis」養成のトレーニングやメンタリングを提供しています。この中では、デロイトインドのGreen Teamsは、女性たちに気候レジリエンスに対応した慣行を教え、さらに世帯収入を増やせるよう女性たちの能力を高めています。学んだ知識が女性たちによって地元コミュニティに紹介され、それを通して全体的なカーボンフットプリントの削減につなげていくことがこの取り組みの目標です。2024年4月までに1,000人の「Climate Sakhis」をサポートすることを目指しています。

過去12カ月間、中国、日本、韓国のデロイトは、5つの都市で清掃活動を実施して何百キロにもおよぶゴミを集めました。ほかにも、鳥の保護活動への参加、屋上農業への関与、若手気候ネットワークのメンタリング、低炭素農業でのボランティア活動にも携わりました。コーヒー粕から石鹸を作り廃棄物を再利用するというワークショップも開催されました。

デロイトタイでは、ファストファッションに対峙する取り組みとして衣類交換イベントが行われました。残った衣類は地元の慈善団体に寄付されました。



## 業務全体にサステナビリティを取り込む

デロイトはサプライチェーンを含めた組織全体のあらゆる業務にサステナビリティを取り込むよう努めており、目標に対して成果を計測しています。

2023年度、デロイトアジアパシフィックが購入するエネルギーの80%は再生可能エネルギーになりました。アジアパシフィックのメンバーファームによる持続可能性の高い新しいビルへの投資、グリーンなサプライヤーへの移行に向けた家主との共同の取り組み、移行が遅れている国における再生可能エネルギークレジットの購入などを組み合わせてこの数字を達成することができました。デロイトアジアパシフィックは、スコープ1とスコープ2の炭素排出量を2019年以来80%削減しました。スコープ2の排出量は2022年以降ほぼ半減しています。石炭による火力発電への依存率の高い韓国などの国では、RE100などのパートナーと共に、変化を促せるよう取り組んでいます。

プロフェッショナルの出張ガイドラインも引き続き見直しており、絶対に必要な対面でのやり取りをサポートすると共に、気候への配慮を優先させられるよう、その両立を目指しています。スマートな出張慣行を通して、クライアント関連のスコープ3の炭素排出量の削減を目指すと共に、この慣行を通してプロフェッショナルの健全なワークライフバランスも後押ししています。デロイトでは航空機による出張が多いことから、低炭素輸送ソリューションの市場拡大に貢献することも重要です。2023年度中にデロイトアジアパシフィックは、アジアパシフィック地域における持続可能な航空燃料(SAF)の利用に関する調査を実施し、世界経済フォーラム(WEF)による「ファースト・ムーバース・コアリション」と共同で、今後どのように取り組むべきかについても研究を重ねました。

ビジネス

人材

パーパス

ガバナンス

# 環境へのインパクト



## 環境学習を中心に据える

AIによる学習プラットフォームを備えた環境学習があらゆる業務に取り込まれるようになってきました。

デロイトのサステナビリティの取り組みは個人のアクションにも共同のアクションにも注目し、環境に対する責任を自覚していく文化を育成しようとしています。Earth Month 2023の期間中には、日常生活において「[Better futures. Together](#)」のために取れるアクションについて検討しました。デロイトアジ

パシフィックではサステナブルなサプライチェーン、自然と生物多様性、脱炭素、アーキチャーエコノミーといったテーマに注力しています。CEOのDavid Hillが主要サーマの旗振り役となっているほか、毎週のニュースレターを通じて9万8,000人以上が関与しています。また、2022年アースショット賞を受賞したKheytiやWWFといったパートナーとも関与しています。参加者は各自のコミュニティにおける気候とサステナビリティの取り組みについてストーリーを共有し、アジアパシフィック地域でネットゼロを達成していく方法についてのディスカッションにも参加しました。

2022年9月には年次のサステナビリティ&気候学習週間を展開しました。また、デロイトアジアパシフィックのタウンホールも開催しました。こういったイベントでは専門家やイノベーターからの知見を取り上げ、気候アクションを取るようメンバーに呼び掛けています。

従業員の日々の業務にも学習が組み込まれています。WorldClimateのトレーニングコースは自身のペースで学習することができるものです。[GreenSpace Tech](#)や[illuminate](#)といった最新のテクノロジーソリューションにアクセスでき、革新的なアイデアを次々に生み出すことが可能です。AIによる学習ハブ「CURA」でも、コンテンツ作成や、同僚とのコンテンツ共有が可能です。グローバルに知識を構築していくために各分野の専門家と連携していくこともできます。



## サステナブルな働き方

ネットゼロの達成は複雑な取り組みであり、体系的な変化が求められます。

事業全体にサステナビリティを組み込んでいくことがデロイトの戦略です。またデロイトの人材には、デロイトがサステナブルであること、引き続き変化の旗振り役を務めていることを認識してもらいたいとも考えています。デロイトは人材主体の事業です。よって、社内でもクライアント向けにもさまざまなイベント（バーチャル、ハイブリッド、対面）を開催しています。デロイトではイベントに関する決定に「気候への影響の観点」を導入する枠組みを策定しています。デロイトのメンバーがサステナビリティに対して話し合うだけでなく、サステナビリティを実際に体験できるように図っています。

日本とオーストラリアでは、年次パートナーミーティングを廃棄物ゼロを目指すイベントとして開催され、それぞれ900人以上が参加しました。日本では、会場の装饰材料の97%が再利用され、布類は後日社会福祉団体に寄付されました。オーストラリアでは「アースチェック・プラチナ」認証を受けた会場と提携し、廃棄物削減目標達成を支えました。イベントの物品はサステナビリティを考慮して調達され、ケータリングも過剰にならないよう入念に計画されました。こういった施策の結果、イベントからの廃棄物を大幅に削減することができました。破棄物の20%が埋め立てに回されることになりましたが、廃棄物の90%の埋め立てを回避するという廃棄物ゼロの目標まであと一歩のところまでできました。



## 私たちのバリューチェーンを超えたインパクトを創出

パーパスにかなったプロジェクトへの投資

デロイトはビジネスの変革に努め、業務からの炭素排出量削減に注力していますが、一方では、最終的に残る炭素排出量をオフセットすることにもコミットしています。2023年度中も認証済みカーボンクレジットを購入して、現時点で排除できていない業務と出張からの炭素排出の影響をオフセットしました。

2023年度に、デロイト オーストラリアは[デロイト カーボンフォレスト](#)の開発に着手しました。炭素を吸収し生物多様性を拡大していくために2,000ヘクタールにおよぶ自社所有地に植林を実施し、自然ベースでオフセットを実行します。生物多様性と地元コミュニティの双方にメリットになるよう入念に土地利用が設計されています。このスペースでは農業生産も可能で、伝統的に土地を守ってきた方々との関係の強化にもつながります。こういったメリットを手に行けるよう、環境団体やオーストラリア先住民族のリーダーとも緊密に連携しています。

デロイト オーストラリアのカーボンフォレストを拡大していく途上では、ネットゼロの業務目標を達成するために引き続きオフセットを購入します。森林が成熟した段階でオフセットを徐々に引き下げていく予定です。

現在、デロイトアジアパシフィックは炭素排出の埋め合わせに注力していますが、今後、社会の脱炭素化に積極的に寄与できる方法の理解と、自然ベースのソリューションへの投資に軸足を移していく予定です。つまり、デロイトのネットワーク、能力、知識、投資を生かして、炭素排出に対処しイノベーションを底上げするようなソリューションを拡散していく、ということです。

[動画リンク](#)

ビジネス

人材

パーパス

ガバナンス

# 環境へのインパクト



## 先住民から学ぶ

デロイトは、先住民のコミュニティの知恵を尊重していく重要性を認識しています。先住民には伝統的な環境に関する知識をもとに、気候問題解決に向けて果たすべき役割があると考え、この役割を支えています。

ニュージーランドの事例をご紹介します。デロイトはあらゆるレベルにおいて真の意味で包摂的な文化能力を育てていくことに力を尽くしています。アオテアロア・ニュージーランドには、ワイタング条約を守る責務に加えて、積極的な保護、参加、パートナーシップ、選択権、平等といったこの条約の原則にも従っていく責務があると考えます。この認識はデロイトの組織としての価値観とも合致しています。よって、デロイトニュージーランドは社内人材の文化能力を高めていくことに力を入れ、マオリ語やマオリの習慣に関する社内トレーニングセッションを設けています。2022年12月時点でデロイトニュージーランドの900人近くのメンバーがマオリ語とマオリの慣習に関するコースを修了しました。

「デロイトは意義のあるインパクトを創造できるよう努めています。マオリにとって良いことは、地域や国全体にちってもよいことなのです。ニュージーランドをインクルーシブかつ平等なやり方で良くしていくことが私たちの仕事です」

Houruae Pae Rau、リードパートナー、Lee Gray



## 気候イノベーションをサポート

世界中のコミュニティにトランスフォーメーションを起こしうる気候イノベーションを表彰するのがアースショット賞です。

デロイトはアースショット賞のグローバルアライアンスメンバーとして、この賞の受賞者や最終選考候補者をサポートしています。バングラデシュにおける電力共有という画期的なアイデアが評価された受賞者「SOLshare」。中国とバングラデシュのデロイトのチームは、このSOLshareに対してプロボノサービスを提供しました。SOLshareは世界初の第三者を介さないエネルギー交換ネットワークで、太陽光エネルギーのマイクログリッドを創出しています。このネットワークを介して各家庭は余剰電力を他人に売却して収入を得られ、同時に、より多くの人が手頃な価格で再生可能エネルギーを常時利用できるようになります。SOLshareはこのアイデアを拡大させ、バングラデシュにおいてより持続可能な交通システムを開発するために電動リキシャに注目しました。リキシャの運転手は貧困状態から抜け出せないことが多いと言われています。電動リキシャには充電が遅い鉛酸蓄電池が使われており、全国送電網で充電されていますが、停電も頻繁に発生します。SOLshareはリキシャのアップグレードに取り組みました。スマートテクノロジーを搭載したリチウムイオン電池を使用し、太陽光エネルギーで充電するようにしました。充電池のエコノミクスや、自動車企業やエネルギー企業向けのサプライチェーンの一体管理における経験を生かして、デロイトのチームはリキシャプロジェクトに関するロードマップを策定し、必要な製品に関するサプライチェーン分析を実施しました。必要なリチウムイオン電池の大規模サプライヤーを確保し、さらに、リキシャ車庫向けに直販Eコマースサービスを立ち上げて運転手に対してリチウムイオン電池のリースを始めるなど、SOLshareを支援しました。1年後には、SOLshareの提携先はバングラデシュ全土の充電可能な車庫40カ所になり、現在では長時間稼働し高速充電が可能なスマートテクノロジーを搭載した電池で走る110台の電動自転車が増えています。運転手の収入は最大30%増加し、一方で充電コストは40%削減されました。



## 気候変動に配慮する

テクノロジーとエコシステムの協働を組み合わせ、地球にプラスの変化をもたらします。

北インドでは耕作シーズンの合間に実施する焼き畑が環境に多大な影響を与える大きな問題になっています。焼き畑問題への対策として、ハリヤナ州政府は最近デロイトの支援を受けて作物残渣管理に関する試験プロジェクトを立ち上げ、成功に導きました。

この気候リーダーシッププロジェクトを通して、ハリヤナ州のカルナル行政区にある重点村では、残渣焼却の慣行が69%削減され大気汚染を管理していくことができるようになりました。また、デロイトはハリヤナ州CSRトラストとも提携し、カルナルの農業・農民福祉省に機械15台を提供しました。機械不足の問題が緩和され、農家や農作物生産団体、企業などが恩恵を受けました。

デロイト韓国はワールドビジョンと提携し、34万3,800人以上の学生や教師にグローバル市民教育プログラムを提供しました。受講者は教育ビデオや「カーボンニュートラル・ボードゲーム」を通じて、社会、経済、環境の世界的な問題に関して学ぶことができました。このプログラムの目的は世界の若手市民から世界をより良く変えていく力を引き出していくことです。

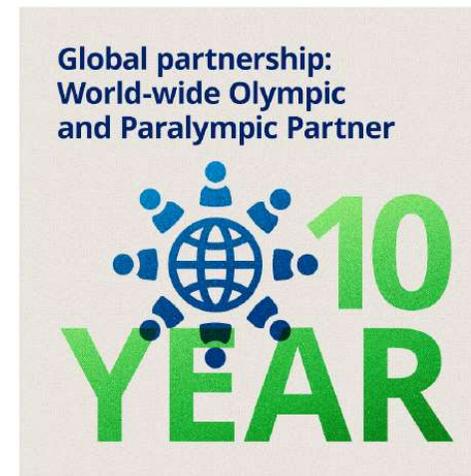
ビジネス

人材

パーパス

ガバナンス

# 社会的インパクト - WorldClass



# 社会的インパクト

## WorldClassの取り組みを通して、アジアパシフィック全体で4,300万人の機会を拡大し社会的インパクトを生み出す

デロイトのミッションは社会の大きな課題に対して、意義のあるインパクトを創造することです。クライアントに提供する業務も、コミュニティや社会、そして地球に対するサポートも、あらゆる決定がこのパーパスに基づいています。このミッションに沿って、アジアパシフィック地域が直面している差し迫った課題に対応し、ソリューションを創出できるよう積極的に関与しています。教育や医療の平等、サステナビリティ、深刻な人道上の危機への対応といった課題は何百万人にも影響するものであり、長期的かつ画期的なソリューションが求められます。

また、こういった問題は個人や企業が単独で解決できるものでもありません。デロイトでは、クライアントやコミュニティ団体とのしっかりとした協働を促し、協力関係の旗振り役になっていくアプローチを取っています。WorldClassのプログラムを通じて、デロイト アジアパシフィックは2030年までに4,300万人の生活に影響を与えようとしています。この1年で、クライアント、各国政府、イノベーション企業、学校、大学、非営利団体とも協力して、地域全体でこのWorldClassの目標を進めてきました。これからご紹介するストーリーでは、誰もが現代の経済の中で成功していけるよう、画期的なアプローチに投資して、教育、デジタルスキル開発、トレーニング機会をサポートしている事例をご紹介します。同時に、2017年から今までに前向きなインパクトを生み出してきたソリューションの拡大にも取り組んでいます。2017年以降、2,250万人の生活がこういったソリューションから恩恵を受けてきました。

アジアパシフィックのデロイトのメンバーは、2023年度中に33万時間以上をボランティア活動やプロボノプロジェクトに費やし、1,170万人の将来にインパクトを生み出しました。こういった取り組みを加速させていくために、デロイトは今後10年間で社会的インパクトの取り組みに30億ドルを投資することを表明しており、その一環としてデロイト アジアパシフィックは10億ドルを投資します。

*「機会を拡大し、スピード感を持って前進し、アジアパシフィックのあらゆる人のためによりサステナブルで平等、そして豊かな未来を築いていくことが目標です」- アジアパシフィックWorldImpact シニアマネージャー、Tamarin Schafer*

ビジネス

人材

パーパス

ガバナンス

# 社会的インパクト



## テクノロジー人材の強化

テクノロジーセクターのスキル不足とダイバーシティの課題に対応。

デロイトはSalesforceと提携し、テクノロジー分野の人材不足に対応するために「デジタルキャリアコンパス」という取り組みを成功させました。非営利団体との協力を通して、先住民族や不利な状況に置かれた女性など多様なコミュニティにデロイトの人材開発プログラムが提供されました。参加者は自身のペースで進められるコースを12週間かけて修了し、テクノロジーセクターへの参入に必要なトレーニングを受け、スキルを身に付けるとともに、資格、業界メンタリング、潜在的な就職先への紹介も受けました。

プログラムに対する需要の拡大を受けて、AWSとSitecoreもアライアンスパートナーとして受け入れようとしています。取り組みの対象者が拡大し、より多くのインパクトを生みだすことにつながります。

2回目のプログラムでは、大学生向けに画期的な2部制のブートキャンプを実施し、Salesforceのエコシステムへの備えについて研修します。学生たちはキャリアのスタートに必要なスキルを身に付け、技術的なト



## デジタルインクルージョンで変化を促す

将来世代の女性に技術変革への備えを提供。

2023年度にデロイトはアジアパシフィック地域のテクノロジーパートナー、地元教育機関、コミュニティ団体などと手を組んで、テクノロジーのキャリアに向けて女子大学生を後押しする2カ月に1度のウェビナーシリーズ *Tech.Talk* を提供しました。

このウェビナーではデロイトがクライアントに提供した実際のソリューションが紹介され、新しいテクノロジーやディスラプティブなイノベーションについて学生は理解を深めることができました。最初2回のウェビナーにはアジアパシフィック30カ国の150大学から7,000人以上の参加者が集まりました。

一方で、ニュージーランドの「Women + in Cyber」の取り組みでは、高校生向けに1日ワークショップと大規模な集会を開催し、サイバーセキュリティのキャリアに対する認知を高め、実務的なサイバーセキュリティのスキルを学んでもらいました。

東南アジアでも、就業準備プログラムを立ち上げ、若い女性の就職に向けたスキルアップを図りました。この取り組みは、カンボジア初の女性コーディングクラブ「シスターズ・オブ・コード」と共に開発されました。



## デジタル格差の解消

将来世代の女性に技術変革への備えを提供。

2023年度にデロイトはアジアパシフィック地域のテクノロジーパートナー、地元教育機関、コミュニティ団体などと手を組んで、テクノロジーのキャリアに向けて女子大学生を後押しする2カ月に1度のウェビナーシリーズ *Tech.Talk* を提供しました。

このウェビナーではデロイトがクライアントに提供した実際のソリューションが紹介され、新しいテクノロジーやディスラプティブなイノベーションについて学生は理解を深めることができました。最初2回のウェビナーにはアジアパシフィック30カ国の150大学から7,000人以上の参加者が集まりました。

一方で、ニュージーランドの「Women + in Cyber」の取り組みでは、高校生向けに1日ワークショップと大規模な集会を開催し、サイバーセキュリティのキャリアに対する認知を高め、実務的なサイバーセキュリティのスキルを学んでもらいました。

東南アジアでも、就業準備プログラムを立ち上げ、若い女性の就職に向けたスキルアップを図りました。この取り組みは、カンボジア初の女性コーディングクラブ「シスターズ・オブ・コード」と共に開発されました。

ビジネス

人材

パーパス

ガバナンス

# 社会的インパクト



## 学校の未来に投資

グローバルの学習危機に対応するため、教師にふさわしい資質を強化し、専門能力開発へのアクセスを拡大。

この12カ月間、デロイト アジアパシフィックはアジアパシフィック全域の教育者のスキルアップに向けた投資を継続してきました。そのため、能力開発トレーニングの共同開発に力を入れました。

この取り組みは不利な立場に置かれたコミュニティに注目して、企業のベストプラクティスを地元の学校の現場に持ち込んで教育の成果を改善しようとするものです。

たとえば、社会的企業「地方若手教師プログラム」と提携し、中国の地方の新任教師に対してバーチャルトレーニングを提供しました。能力開発を支援し、同僚間のネットワーキングを促進することが目的です。

同様に、オーストラリアでも教育専門家と協力して、全国の学校の指導者に「勇気ある原則」のリーダーシップトレーニングプログラムを提供しました。ここでも、生徒の成果を高めることが目標です。



## 気候変動に配慮する学校をサポート

気候レジリエンスを伴った気候スマートな教育へのアクションと投資を加速

アジアパシフィック全域で気候教育を改善していくためには、すぐにもアクションを起こす必要があります。気候変動に関連した異常気象は、頻度も深刻さも増していきばかりです。アジアパシフィックでは主流から取り残された子供たちが特に影響を受ける状況であり、目の前にある不平等の拡大につながるばかりか、学力の向上も阻害しかねません。

WorldClass やWorldClimateの目標に沿って、この状況に対応するためにデロイトは気候レジリエンスを伴った環境負荷の少ない教育の推進に向けてアクションを起こし、投資しています。

たとえば、デロイト台湾は新竹県の遠隔地にある小学校に太陽光パネルを寄付し、学校の電力供給を支えました。学校は台湾電力会社へのグリーンエネルギーの売却を通して、持続可能な収入を得られるようにもなりました。今後20年にわたって、この太陽光パネルは学校に何百万ドルに上る収益をもたらす見込みです。この資金を使って教育リソースの改善や優れたカリキュラムの創設、インフラの更新などに投資することができます。このようにして、何世代もの生徒の教育成果を向上させる前向きなインパクトを生むことができます。



## デロイトのパーパスを体現する人材

生活し働く場である地元コミュニティに前向きなインパクトを創出。

デロイト中国は「Children Care Program」を展開しています。地方の後進地域の子供たちがそれぞれの潜在能力を発揮できるようデロイトのボランティアが支援していくプログラムです。その一環として、教育に関するアドバイスを提供し、欠くことのできない社会的スキルや感情スキルを育てています。

インドネシアのメンバーは、高品質ココアとチョコレート製品の大手メーカーであるバリーカレポーと共同で、女性のエンパワーメントプログラムの策定と実施に携わっています。この取り組みの一環としてデロイトのボランティアから女性農業従事者にメンタリングを提供しています。女性たちは家事だけに終始するのではなく、家族全体が貧困から抜け出せるように努力しており、同時に起業スキルを身につけてそれぞれのビジネスを拡大しようと頑張っています。

インドでは、1週間にわたるボランティア推進の取り組み「Vluncheering」が実施されました。この取り組みを通して、低所得コミュニティ支援を目的に、6つの重要な社会的課題に対してリーダーシップメンバーも新卒入社メンバーも意欲的に活動に参加するきっかけになりました。

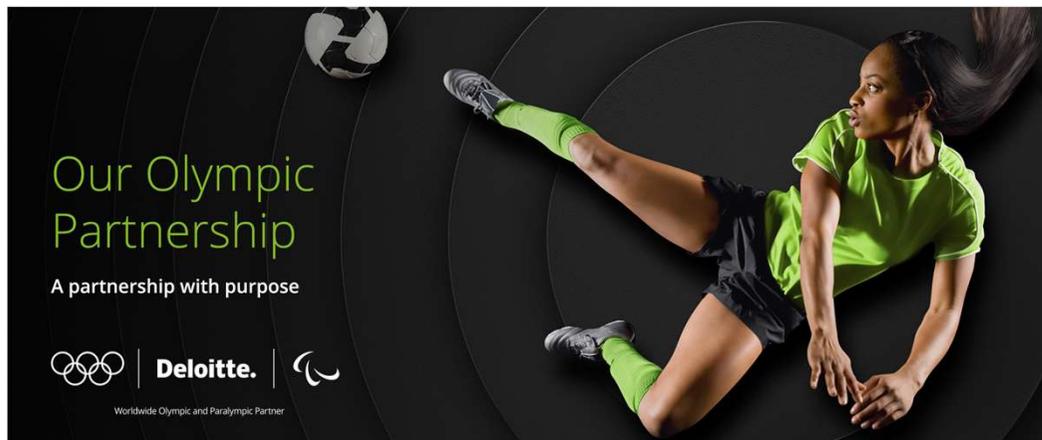
ビジネス

人材

パーパス

ガバナンス

# 社会的インパクト



## 国際オリンピック委員会とのパーパスを軸にしたパートナーシップを深化

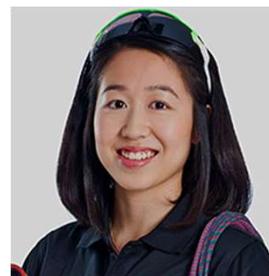
昨年、デロイトは国際オリンピック委員会（IOC）とのパーパスを軸にしたパートナーシップの強化に努めました。IOCによる「[オリンピック・アジェンダ2020+5](#)」の実現支援に向けて、デロイトのビジネス感覚を生かしていきます。また、サステナビリティ、ダイバーシティ、平等、インクルージョンに関連したIOCの取り組みや、選手のキャリア移行とウェルビーイングの支援にもデロイトは関与しています。2032年までの今後10年間で、オリンピック・パラリンピック競技大会に対して、計測可能かつサステナブルで永続的なインパクトを残していくつもりです。アジアパシフィック地域で開催される2024年江原道冬季ユースオリンピックや、ブリスベン2032年夏季オリンピック・パラリンピックもこの取り組みに含まれています。

デロイト初となるグローバルの**チーム・デロイト**も発表されました。プロフェッショナルとしてデロイトに勤務しつつ、一方でトップ選手としてパリ2024年夏季オリンピック・パラリンピック競技大会に出場する19人がチーム・デロイトに含まれています。デロイトアジアパシフィックには11人の現役選手とともに、1996年アトランタ大会から2022年北京大会に至る30年以上におよぶオリンピック・パラリンピックの元選手が所属しています。デロイト所属の現役選手や元選手は素晴らしい能力を有しており、スポーツにおいてもビジネスにおいても成功に不可欠な独自の資質を備えています。

デロイトとIOCのパートナーシップの一環として、デロイトは選手サポート構想の策定についても協力しています。この構想には「[アスリート365メンタリングプログラム](#)」が含まれています。このプログラムは、トップスポーツ選手としてのキャリアを離れた後に元選手が直面しかねない問題について、オリンピックやパラリンピック出場経験者をどのように支援していくのかについて模索するものです。現在までに、デロイトに所属する11人の元オリンピック・パラリンピック選手がこのプログラムに参加しています。

[動画リンク](#)

## デロイトアジアパシフィックの選手紹介



[Amanda Ng](#)



[Alexander Purnell](#)



[Aran Zalewski](#)



[Anna Green](#)



[Caleb Antill](#)



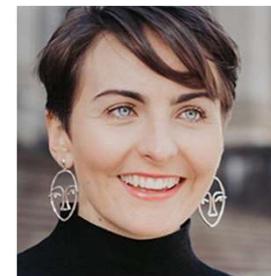
[Carmen Klomp](#)



[Irena Olevsky](#)



[Curtis McGrath](#)



[Jade Neilsen](#)



[Lisa Walton](#)



[Kenta Tokunan](#)



[Georgia Hansen](#)

ビジネス

人材

パーパス

ガバナンス

# 社会的インパクト

## 人道上の危機の被害者を支援

昨今のさまざまな出来事を通して、同僚たちや人道上の危機の被害を受けた方々を支援するために、共通の利益に向けて皆が力を合わせてインパクトを生み出していく大切が改めて浮き彫りになっています。

ウクライナでの戦争が続く中、デロイトとデロイトに所属するメンバーは金銭的な寄付やプロボノサービス、ボランティア活動を通して、ウクライナに対して連帯と支援を表明してきました。トルコとシリアでの地震に際しては、デロイトアジアパシフィックから国際赤十字赤新月社連盟(IFRC)に資金を寄付し、救急処置、仮設住宅、食料、経済支援などの援助活動を支援しました。

アジアパシフィック地域でも人道支援を実施しています。2023年度、ニュージーランドは、オークランドで発生した深刻な洪水と、そのすぐ後に起きたサイクロン・ガブリエルという2件の異常気象事象に見舞われました。この2つの災害では数多くのコミュニティが壊滅的な被害を受けました。この災害に対して、デロイトニュージーランドとデロイトアジアパシフィックは被災地域を最前線で支援するさまざまな行政災害支援募金に資金提供しました。

デロイトニュージーランドも被災地支援のためにメンバーを動員し、国内で250時間分のボランティア活動を調整しました。ボランティアは被災した家や家族のために、食料や支援のパッケージの作成と配達に携わりました。また、生徒たちが学習を継続できるよう、不可欠な教材を詰め合わせたバックパック100個も作成しました。

「この被災者支援は最も必要とされている時に他者やクライアントや幅広いコミュニティに対する気遣い『マナアキ』を示しました。まさに私たちファームの価値を体現したものです」と、デロイトニュージーランドでチーフ・ストラテジー・オフィサーを務めるDeborah Lucasは述べています。

## ファースト・ネーションのコミュニティと共に、オーストラリアにおいて災害レジリエンスへの協調したアプローチを確立

2022年にオーストラリアのニューサウスウェールズ州ノーザン・リバーズが壊滅的な洪水に見舞われてから2023年2月28日で1年になります。この洪水は1974年のサイクロン・トレシー以降、オーストラリア最大の自然災害となりました。この洪水で最大2万人が被害を受け、亡くなった方が出たほか、何千人もの人が家を失いました。

今も続く復興プロセスはなかなかかどらず、その中で、被災者のメンタルヘルスが大きな問題になっていますが、その多くがファースト・ネーションのコミュニティの人です。デロイトは当初、片づけ、物流、募金、通信のほか、必要とする人への緊急支援に注力していました。洪水以降、デロイトオーストラリアはアボリジニ・ヘルスサービス「Rekindling the Spirit」を支援してきました。同団体は追加的に65万ドル以上の募金を集めることができ、これにより、高まる需要に対応できるようになりました。

また、Jali Local Aboriginal Land Councilとも協力して、25万ドルの助成金を集め、復興に携わる警官や被害評価、地域インフラや家の再建コストに資金を提供しました。500万ドルの助成金申し込みの結果を待っているところですが、現在も、Jaliによる次回の大規模資金集めのための準備を支援しています。

オーストラリアの災害レジリエンスに関する上院特別委員会への提出書類において、書類に署名したデロイトオーストラリアの先住民族サービスクループのパートナーを務めるJoe Hedgerは、「自然災害の頻度と深刻さが増す中で、災害レジリエンスに対する協調したアプローチの策定が必須になります。このアプローチはファースト・ネーションが主導して、責任をもって推進すべきものです」と述べています。



# ガバナンス



「デロイト アジアパシフィックは、公益に資するとともに、信頼を獲得し、その信頼を守っていくため盤石なガバナンスのポリシーと手順を順守します。政府からも社会からも企業に対する目が今までになく厳しくなっています。この時代にあって信頼を守っていけるかどうか問われているのです」。



**Dennis Chow**  
デロイト アジアパシフィック、ボード議長

ストーリーを読む

ビジネス

人材

パーパス

ガバナンス



## 常にパーパスを体現し、ステークホルダーからの信用と信頼を高める

デロイトはあらゆるものの根幹に信頼を据えています。信頼は組織の基盤であり、ステークホルダーに対する根本的なコミットメントなのです。1845年の創設以来、これはまったく変わらない信条です。

世界中のさまざまな業界や政府機関への監査や助言を提供する主体として、私たちは信頼こそがビジネスに不可欠なものであると認識しています。このような理由があるからこそ、[共通の価値](#)と[パーパス](#)を体現し、クライアントからさらに信頼してもらえるように努めています。

約束を果たし、倫理的に業務を遂行し、ステークホルダーの利害を調整し、公益に資するためにはしっかりとした効果的なガバナンスが不可欠です。パーパス主導の組織として、維持する企業についても十分注意し、[責任ある事業慣行](#)にも忠実に従っています。



## ステークホルダーの期待に応える

ステークホルダーからは、責任をもってサステナブルな事業を運営し、倫理的に行動し、賢明なやり方でリスクを管理していくことが期待されています。

新しい機会から価値を引き出し、革新的なサービスを提供し、それまで解決できなかった課題に対する画期的なソリューションを策定できるという力こそが、クライアントがデロイトを頼りにする理由です。質の高い監査の実施や独立性の維持、クライアントの機密情報の保護についても、クライアントはデロイトに信用を寄せています。

デロイトで働く人材からは、インクルーシブで平等な職場の構築、各自の安全やウェルビーイングの推進、スキルやキャリアの開発といった点で期待を懸けられています。

業務を展開している各国からは公益に資することが期待されています。つまり、サステナビリティを推進し、汚職と戦う、ということです。公益に資するとは、サービスを提供しているコミュニティに貢献し、教育やスキル構築の機会を提供して、より良い将来を築こうとしている人に力を与える、ということでもあります。

デロイトはこういったあらゆる領域において、自社の進捗を計測・報告することで説明責任を果たします。報告を通して、人材からもクライアントからも社会からも、デロイトが生み出すインパクトを評価していただくことができるでしょう。また、パーパスを体現していくこと、これこそが、サステナブルで長期的な価値を常に提供し続けるデロイトの力と不可分につながっていることも理解していただけるでしょう。



## デロイト アジアパシフィック ボード・オブ・ディレクターズ

デロイト アジアパシフィックのボードは、ファームの地域戦略、年間予算、投資計画、主要取引、デロイト アジアパシフィックのCEOとボード議長の選出といったガバナンスにかかる重要な問題に対処しています。また、ボードは業務や経営陣のパフォーマンスに対して監督と支援も提供しています。

ボードの構成にはデロイト アジアパシフィックに参画するファームの構成比率が反映されており、デロイトの業務の地理的な広がりが映し出されています。ボードメンバー選出においては性別や人生経験、プロフェッショナルなバックグラウンド、スキルや能力などを反映した多様な視点が要となります。17人がボードメンバーを務め、DITLからオブザーバー1人が出席しています。現在の女性比率は47%です。

# デロイト アジアパシフィック エグゼクティブチーム



**David Hill**  
アジアパシフィック  
CEO

## ビジネスと成長

## 各国



**Adam Powick**  
オーストラリア CEO



**Patrick Tsang**  
中国 CEO



**木村 研一**  
日本 CEO



**Jong Sung Hong**  
韓国 CEO



**Mike Horne**  
ニュージーランドCEO



**Eugene Ho**  
東南アジア CEO



**Jason Ke**  
台湾 CEO



**Romal Shetty**  
東南アジア CEO



**郷田 英仁**  
アジアパシフィック  
監査 & 保証リーダー



**Rob Hillard**  
アジアパシフィック  
コンサルティングリーダー



**Jiak See Ng**  
アジアパシフィック  
ファイナンシャルアドバイザー  
リーダー



**松山 明広**  
アジアパシフィック  
リスクアドバイザー  
リーダー



**Eunice Kuo**  
アジアパシフィック  
税務・法務リーダー



**太久保 伸夫**  
アジアパシフィック  
チーフ・グロース・  
オフィサー

## 戦略イネーブラー



**Dave Kennedy**  
アジアパシフィック  
チーフ・オペレーティング・オフィ  
サー



**Bee Yen Ong**  
アジアパシフィック チーフ・  
フィナンシャル・オフィサー



**Alan Glen**  
アジアパシフィック  
チーフ・リスク・  
オフィサー



**Thierry Delmarcelle**  
アジアパシフィック  
チーフ・ストラテジー &  
イノベーション・オフィサー



**Victoria O'Halloran**  
アジアパシフィック  
ゼネラルカウンセル



**Sanjoy Datta**  
アジアパシフィック チーフ・  
トランスフォーメーション・  
オフィサー



**Sonia Breeze**  
アジアパシフィック チーフ・ピープル  
& パーパス・  
オフィサー

ビジネス

人材

パーパス

ガバナンス

# デロイト アジアパシフィック ボード



**渡辺 淳子**  
アジアパシフィック ボー  
ド副議長代理



**Dennis Chow**  
アジアパシフィック  
ボード議長



**David Hill**  
アジアパシフィック  
CEO



**In Kyoo Baek**  
ボード議長、韓国



**Kimberly Chang**  
ボードメンバー、  
オーストラリア



**Fiona Craig**  
ボードメンバー、オーストラリア



**福島 和宏**  
ファイナンシャルアドバイザーリー  
ダー、日本



**Joydeep Datta Gupta**  
ボードメンバー、南アジア



**Shefali Goradia**  
ボード議長、南アジア



**Kenny Hong**  
ボード議長、台湾



**Tom Imbesi**  
ボード議長、オーストラリア



**Vivian Jiang**  
ボード議長、中国



**Metinee Jongsaliswang**  
ボードメンバー、東南アジア



**Dora Liu**  
CEO代理、チーフ・クオリティ&トランス  
フォーメーション・オフィサー、中国



**永山 晴子**  
ボード議長、日本



**Thomas Pippas**  
ボード議長、  
ニュージーランド



**Adam Weissenberg**  
DTTL代表者



**Philip Yuen**  
ボード議長、東南アジア

ビジネス

人材

パーパス

ガバナンス

# 業績指標



# 2023年度業績指標

## ビジネス

ビジネス	2023年度	2022年度
<b>収益(10億米ドル)</b>		
<b>総収益*</b>	<b>10.03</b>	<b>9.96</b>
<b>事業別収益</b>		
監査・保証業務	2.4	2.5
コンサルティング	3.6	3.3
ファイナンシャルアドバイザー	1.4	1.6
リスクアドバイザー	1.2	1.2
税務・法務	1.3	1.4
<b>インダストリー別収益</b>		
<small>注: デロイトアジアパシフィック全体の総計。四捨五入のため各セクションの加算が合計と同等にならない場合があります。</small>		
コンシューマー	2.4	2.3
エネルギー・資源・生産財	1.9	1.8
金融サービス	2.4	2.4
政府・公共サービス	1.3	1.4
ライフサイエンス・ヘルスケア	0.5	0.5
テクノロジー・メディア・通信	1.5	1.6
<b>収益成長率(米ドル連の収益成長率)</b>		
収益成長率	10.3%	17.10%
<b>収益成長率(現地通貨建て成長率)</b>		
収益成長率	10.3%	20.4%

# 2023年度業績指標

## 環境へのインパクト

### 目標に向けた進捗 - WorldClimate

目標の説明	目標年	目標	2023年度の進捗
再生可能電力の割合 <sup>1</sup>	2030年度	100%	80%
2019年度ベースラインからのスコープ1とスコープ2の排出量削減	2030年度	70%	80%
2019年度からのフルタイム当量あたりの出張によるスコープ3排出量の削減	2030年度	50%	48%
科学的根拠に基づいた目標を採用するサプライヤーの割合	2030年度	67%	22%

### 環境サステナビリティ

	2023年度	2022年度
<b>スコープ別の温室効果ガス排出とソース(CO2換算トン)</b>		
<b>ソース別スコープ1の温室効果ガス排出</b>		
ビルにおける燃料燃焼	404	355
車両(内燃エンジン)	109	37
<b>スコープ1排出合計</b>	<b>513</b>	<b>392</b>
<b>ソース別スコープ2の温室効果ガス排出</b>		
ビルにおける電力(マーケットベース)	5,190	10,805
地域冷暖房	2,085	2,060
<b>スコープ2排出合計</b>	<b>7,275</b>	<b>12,865</b>
<b>ソース別スコープ3の温室効果ガス排出</b>		
出張: 飛行機	42,085	15,612
出張: その他のソース	31,647	23,935
<b>出張からの排出合計</b>	<b>73,732</b>	<b>39,547</b>
購入したモノおよびサービス(PG&S) <sup>2</sup>	169,671	118,670
<b>スコープ3排出合計</b>	<b>243,403</b>	<b>158,217</b>
<b>合計温室効果ガス排出</b>		
<b>総温室効果ガス排出</b>	<b>251,191</b>	<b>171,474</b>
バリューチェーンでの削減以外: カーボンクレジットの購入	81,493	45,965
カーボンクレジット購入で対応できる総温室効果ガス排出の割合	32%	27%
<b>温室効果ガスの計測(フルタイム当量あたりCO2換算トン)</b>		
フルタイム当量あたりの業務および出張	0.85	0.64
フルタイム当量あたり総温室効果ガス排出	2.62	2.09
<b>種類別スコープ2の温室効果ガス排出(CO2換算トン)</b>		
電力(マーケットベース)	5,190	10,805

### 環境サステナビリティ

	2023年度	2022年度
<b>電気使用量(MWh)</b>		
購入再生可能エネルギーの割合 <sup>1</sup>	80%	46%
購入再生可能電力(グリーン料金メニューとグリーン電力証書) <sup>1</sup>	37,509	17,303
<b>合計電力消費</b>	<b>46,957</b>	<b>37,531</b>
<b>エネルギー利用(TJ:テラジュール)</b>		
再生可能電力(グリーン料金メニューとグリーン電力証書) <sup>1</sup>	135	62
非再生可能電力	34	73
地域冷暖房	20	20
天然ガス	7.3	6.5
灯油	0.1	0.1
LPG	NA	NA
ガソリン(車両、容量)	0.34	0.25
ガソリン(車両、距離)	NA	NA
ガソリン(ハイブリッド車両、距離)	NA	0.14
ガソリン(プラグインハイブリッド車両、距離)	NA	NA
ガソリン(燃料不明車両、距離)	NA	NA
ディーゼル燃料(ビルと車両、容量)	0.35	0.2
ディーゼル燃料(車両、距離)	NA	NA
<b>合計エネルギー消費</b>	<b>NA</b>	<b>NA</b>

注: デロイトアジアパシフィック全体の総計。四捨五入のため各セクションの加算が合計と同等にならない場合があります。

<sup>1</sup>このレポートにおいて利用した境界とパフォーマンス計測の詳細説明は、「[デロイトグローバル2023年度報告の基準](#)」に記載されています。

<sup>2</sup>可能な限り、デロイトのフォームは気候グループによる「RE100 技術要件」と、GRESタンドの「GRES2023: エネルギー2016」の基準に従って再生可能エネルギーの調達と主張を実施しています。再生可能電力の調達が難しいまたは不可能な市場では、デロイトのフォームは近隣国から再生可能電力を購入する場合があります。これによって、再生可能電力の目標に対するコミットメントを示し、市場需要の存在を知らせます。このアプローチは、「RE100 技術要件」に含まれている3つの市場境界条件の1つしか満たさないため、グローバルインパクトレポートで報告されている再生可能電力量と、RE100報告書の間に差異がある可能性があります。各市場で利用できる再生可能エネルギーが増加すると、いずれは「RE100 技術要件」に合わせたいと考えています。

<sup>3</sup>2023年度、デロイトは購入したモノおよびサービス(PG&S)排出の報告に含まれている不動産からの炭素排出の計算手法を修正し、不動産セクターの最新ガイドラインに合わせました。最新ガイドラインに合わせた結果、報告済みのPG&S排出量から建設時の二酸化炭素排出量を削除しました。比較のために、この手法の変更を以前に報告済みのPG&S排出量に遡及的に適用した結果、基準年と本レポートに含まれる全ての過年度データのPG&S排出量と合計排出量を再計算・再表示することになりました。この再表示に関する詳細は「[デロイトグローバル2023年度報告の基準](#)」に記載されています。

# 2023年度業績指標

## 社会的インパクト

### 目標に向けた進捗 - WorldClass

目標の説明	2030年の目標 <sup>1</sup>	2023年度の進捗	現在までの進捗合計 <sup>2</sup>
WorldClassを通じてインパクトを受けた個人(人)	43,000,000	11,653,269	22,545,687

社会的インパクト	2023年度	2022年度 <sup>3</sup>
<b>社会的投資の金銭価値(米ドル)</b>		
<b>資金出所別 - 募金</b>		
会社と財団からの寄付(金銭寄付と現物寄付)	5,520,253	8,956,394
デロイトのメンバーによる寄付 (デロイトが支援する団体と募金に対する寄付)	1,260,526	1,641,771
<b>寄付合計</b>	<b>6,780,779</b>	<b>10,598,164</b>
<b>資金出所別 - ボランティアとプロボノ業務</b>		
プロボノ業務 <sup>4</sup>	17,937,265	18,264,097
スキルベースのボランティア	8,622,027	7,272,358
伝統的なボランティア	2,393,157	2,789,526
<b>デロイトのメンバーによるボランティア活動とプロボノ業務の合計価値</b>	<b>28,952,447</b>	<b>28,325,981</b>
<b>資金出所別 - プログラムの費用</b>		
社会的インパクト管理のための費用	5,437,210	4,630,020
<b>社会的投資の金銭価値</b>		
<b>社会的投資合計</b>	<b>41,170,436</b>	<b>43,554,166</b>

貢献分野別社会的投資(合計に占める割合)	2023年度	2022年度 <sup>3</sup>
WorldClassに沿った貢献(教育とスキル構築)	46%	34%
すべてのボランティア活動とプロボノ業務の価値に占めるプロボノとスキルベースボランティアの価値	92%	90%

社会的投資の時間	2023年度	2022年度 <sup>3</sup>
プロボノ業務 <sup>4</sup>	136,542	137,049
スキルベースのボランティア	157,038	106,680
伝統的なボランティア	38,035	40,684
<b>プロボノとボランティア活動にあてられた時間</b>	<b>331,615</b>	<b>284,413</b>

WorldClassを通してリーチする個人(今後)	2023年度	2022年度 <sup>3</sup>
直接	362,060	309,917
間接	11,291,209	3,169,912
<b>リーチした個人合計</b>	<b>11,653,269</b>	<b>3,479,829</b>

注: デロイト アジアパシフィック全体の総計。四捨五入のため各セクションの加算が合計と同等にならない場合があります。

\*このレポートにおいて利用した境界とパフォーマンス計測の詳細説明は、「[デロイトグローバル2023年度報告の基準](#)」に記載されています。

<sup>1</sup>2023年度にデロイト南アジアが加わったため、目標人数は2,300万人から4,300万人に引き上げられました。

<sup>2</sup>現在までの進捗には、2018年度から2023年度のデロイト南アジアのインパクトも含まれています。

<sup>3</sup>2022年度の社会的インパクトのデータにはデロイト南アジアが含まれています。よって、2022年のAP Impact Reportの発行以降、データは修正されています。

<sup>4</sup>プロボノとは、通常であれば実施したプロフェッショナルサービスに対して請求が発生すべきものであるものの、対象団体に対してコストなし(プロボノ)、または、大幅にコスト割引(ローボノ)で実施されたプロフェッショナルサービスのことです。社会的インパクトの管理において、プロボノ業務提供のために発生した経費も報告している合計コストに含まれています。

# 2023年度業績指標

## 人材

人材	2023年度	2022年度
<b>人員数</b>		
<b>レベル別</b>		
パートナー、プリンシパル	4,880	3,947
プロフェッショナルスタッフ(ディレクターからジュニアレベル)	84,339	57,755
管理スタッフ	9,301	6,796
<b>性別ごと<sup>1</sup></b>		
男性	47.6%	50.2%
女性	52.4%	49.8%
<b>レベル別の女性の割合</b>		
パートナー、プリンシパル	24.1%	26.3%
プロフェッショナルスタッフ(ディレクターからジュニアレベル)	46.3%	49.0%
管理スタッフ	71.1%	74.8%
<b>年齢別</b>		
30歳未満	47%	46%
30歳から50歳	48%	47%
50歳超	4%	8%
<b>合計人員数</b>		
<b>合計人員数</b>	<b>98,520</b>	<b>68,498</b>

優秀な人材の惹きつけ		
<b>レベル別</b>		
パートナーとプリンシパルの新規採用者数	218人	210人
パートナーとプリンシパルの新規採用者割合	4.5%	5.3%
プロフェッショナルスタッフ(ディレクターからジュニアレベル)の新規採用者数	28,520人	21,815人
プロフェッショナルスタッフ(ディレクターからジュニアレベル)の新規採用割合	33.8%	37.8%
管理スタッフ	2,839人	1,738人
管理スタッフの割合	30.1%	25.6%
<b>性別ごと</b>		
男性新規採用者数	16,499人	11,630人
女性新規採用者割合	52.3%	34.1%
女性新規採用者数	15,076人	12,132人
女性新規採用者割合	47.7%	35.3%
<b>合計新規採用者数</b>		
<b>合計新規採用者数</b>	<b>31,577人</b>	<b>23,763人</b>
合計新規採用者割合	32.0%	34.7%

離職者数		
<b>合計離職者数</b>		
<b>合計離職者数</b>	<b>20,589人</b>	<b>16,296人</b>
離職率	21.9%	25.2%

人材	2023年度	2022年度
<b>優秀な人材の惹きつけ</b>		
<b>性別ごと</b>		
男性離職者数	10,765人	7,966人
男性離職率	21.9%	24.9%
女性離職者数	9,820人	8,328人
女性離職率	21.8%	25.6%

採用		
<b>合計応募者数</b>		
<b>合計応募者数</b>	<b>757,182人</b>	<b>706,130人</b>
インターンシップ	9,458人	14,541人
男性	37%	35%
女性	63%	65%

トップ人材の能力開発		
<b>レベル別</b>		
パートナー、プリンシパル	43	42
プロフェッショナルスタッフ(ディレクターからジュニアレベル)	61	59
管理スタッフ	4	5
<b>性別ごと</b>		
男性	52	48
女性	59	52
<b>1人あたりのトレーニング時間</b>	<b>55</b>	<b>53</b>
<b>その他の学習に関する指標(米ドル)</b>		
年間の直接トレーニング投資合計額	\$49.2百万	\$36.1百万
1人あたりの直接的なトレーニング投資	\$500	\$528
年間の間接的なトレーニング投資	NA	\$1.1十億
修了したEラーニングのコース	NA	158万件

注: 2022年度のアジアパシフィックのデータには、日本、中国、オーストラリア、東南アジア、ニュージーランド、台湾、韓国が含まれています。

2023年度のアジアパシフィックのデータでは、日本、中国、オーストラリア、東南アジア、ニュージーランド、台湾、韓国、南アジアが含まれています。

<sup>1</sup>2023年の性別ごとの総人員数には、ノンバイナリーの14人が含まれています。この人数は全体の0.01%です

# 2023年のESGのハイライト

## ENVIRONMENTAL

### Greenhouse gas (GHG) emissions

Percent reduction of metric tonnes CO2e (FY23 vs. FY19):

<p><b>80%</b> Scope 1 and 2 emissions reduction</p> 	<p><b>48%</b> Business travel emissions per FTE reduction</p> 
<p><b>80%</b> Renewable electricity purchased toward our 100% goal</p> 	<p><b>22%</b> Hybrid/Electric vehicles toward our 100% goal</p> 
<p><b>22%</b> of suppliers (by emissions) adopted science-based targets</p> 	

## SOCIETAL

### Societal investments

<p><b>\$41.1M</b> Societal investment</p> 	<p><b>331,615 hours</b> Volunteer and pro bono time in FY23</p> 
<p><b>11.7M</b> individuals reached through WorldClass</p> 	<p><b>22.5M</b> individuals reached towards our 43M WorldClass goal from FY18 to FY23</p> 

## OUR PEOPLE

### Diversity & Inclusion<sup>1</sup>

<p><b>98,520</b> Deloitte Asia Pacific People</p> 	<p><b>51,644</b> men <b>46,862</b> women <b>14</b> non-binary</p> 
<p><b>24%</b> Women partners, principals, and managing directors (goal of 32% by 2025)</p> 	<p><b>31,511</b> new hires <b>757,182</b> applications received</p> 
<p><b>55</b> Average annual training hours per individual<sup>2</sup></p> 	<p><b>\$49.2M</b> Annual direct training investment; average of \$500 per individual<sup>2</sup></p> 

## GOVERNANCE

### Economic contribution

<p><b>\$10B</b> AP revenue</p> 	<p><b>10.3%</b> Aggregate revenue growth from FY22</p> 
<p><b>17</b> members <b>47%</b> women</p> 	<p><b>22</b> members <b>23%</b> women</p> 

Deloitte Asia Pacific Board of Directors<sup>3</sup>
Deloitte Asia Pacific Executive Committee<sup>3</sup>

注:金額は米ドル建て、特に記載がない場合、収益成長率とイノベーション投資割合のベースに使われています。

1. デロイトの人材には男性と女性以外の性自認も含まれます。ネットワーク全体で、性自認に関する情報をより正確かつ完全な形で捕捉できるよう取り組みを進めています。ここに提供されている人材データは、データ取得時に利用できた情報に基づいて、生物学的な性と性自認のデータを組み合わせたものです。性別データを利用できない場合、データの合計が100%にならないこともあります。
2. デロイトにおける能力開発の中核ともいえる現場におけるデジタル学習はトレーニング時間に含まれていません。1人あたりの直接的なトレーニング投資の平均はデロイト アジアパシフィックから集約したデータです。間接的なトレーニングコストは、デロイト アジアパシフィックからの試算をベースにした機会コストです。
3. デロイト アジアパシフィックのボードとエグゼクティブコミティのメンバーは、本レポート発行日時点での構成を反映するために、2023年6月1日現在のものです。よって、2023年5月1日に終了した年度中の構成とは一致しません。2023年度末である2023年5月31日のメンバー構成では、デロイト アジアパシフィックのボードの女性メンバーの比率は35% (17人)、デロイト アジアパシフィックのエグゼクティブコミティの女性メンバーの比率は14% (21人)となります。



Deloitte (デロイト)とは、デロイト トウシュ トーマツ 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す。詳細はウェブサイトをご覧ください。 [www.deloitte.com/about](http://www.deloitte.com/about)

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。本資料は一般的な情報に限られます。DTTL、メンバーファームまたは関係法人のグローバルネットワークによって、本資料を通じてプロフェッショナルな助言やサービスを提供するものではありません。自社の財務や持病に影響を及ぼしかねない判断や行動の前に、適切な専門アドバイザーにご相談ください。

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して直接また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。