

デロイト トーマツ グループ
Impact Report 2025

デロイト トーマツ グループ
2025年12月



Contents

Introduction

<u>トップメッセージ</u>	3-4
<u>経営方針 ～2030年までに創出したいImpact「Vision2030」を礎に</u>	5-6
<u>デロイトトーマツグループの理念</u>	7
<u>デロイトトーマツグループの歩み</u>	8

Business

<u>FY25の業績について</u>	10
<u>FY25 各ビジネスの事業活動概況</u>	11
<u>クライアントサービスの提供体制</u>	12
<u>公益（パブリック・インタレスト）</u>	13

Environmental

<u>環境に関するビジネスの取り組み</u>	15-16
<u>WorldClimate</u>	
<u>－SBTi基準に従ってネットゼロ世界の実現に向けた役割を果たす</u>	17
<u>－GHG排出量削減に向けた取り組み</u>	18

Social

<u>Our People</u>	20
<u>カルチャー醸成／人材育成／採用／異動</u>	21-26
<u>人権</u>	27
<u>Well-being社会の構築へ</u>	28-29

Governance

<u>デロイトトーマツグループのガバナンス</u>	31-32
<u>デロイトトーマツグループの組織と資本関係</u>	33-34
<u>デロイトネットワークについて</u>	35
<u>情報セキュリティ</u>	36-37
<u>独立性</u>	38
<u>リスクマネジメント</u>	39
<u>汚職・腐敗行為と金融犯罪行為の防止および</u>	40
<u>貿易管理遵守に関するコミットメント</u>	

Performance

<u>Impact Report 2025での掲載指標一覧</u>	42-43
-----------------------------------	-------

※本レポートの主な対象期間は2025会計年度（2024年6月～2025年5月）であり、FY25と表記しています。ただし、取り組みや活動の動向については、FY25に限らずできる限り最新の事例を示しています。

トップメッセージ



デロイトトーマツグループ
CEO
木村 研一



デロイトトーマツグループ
ボード議長
永山 晴子

2024年から2025年にかけて、私たちの社会や経済は、かつてないほどの変化と不確実性に直面しています。AIや半導体などに関連する巨大企業が世界経済をけん引する一方で、地政学的リスクの高まりや気候変動への対応など、企業を取り巻く環境はますます複雑化し、未来の予測は困難を極めています。しかし、こうした激動の時代だからこそ、企業には柔軟かつ持続的な成長を目指す意思決定、そして社会と真摯に向き合い、信頼関係を築く姿勢がこれまで以上に求められていると強く感じています。

私たちは、クライアントの皆様が直面する多様で困難な課題に対し、グループとしての総合力を生かした伴走者としての価値提供に努めて参りました。祖業である会計監査で築き上げた信頼と誠実性を礎に、グローバル共通のPurpose “Making an impact that matters”の下、プロフェッショナルとしての行動規範（Code of Conduct）と高い倫理観を大切に、複数の専門分野を統合したサービスモデル（MDM: Multi-Disciplinary Model）を実現しています。2025年は、私たちがデロイトのグ

ローバルネットワークに加盟して50年という節目の年でもあります。全社員・職員を対象としたタウンホールミーティング等を通じて、これまでの歩みを振り返りながら、現在、そして今後の社会課題に対応する力を強化するための議論を重ねています。世界各国のデロイトのファームと協働し、日本企業の経営課題の解決と経済社会の発展のために取り組んできた実績は、私たちの誇りでもあります。

最近では、関税の影響が様々な産業分野において大きな課題となっています。私たちは、知見の発信やアドバイザリーサービスに加え、最新の政策動向や規制変更に対応する分析ツールの機能強化を図るなど、通商を踏まえた企業の拠点戦略やサプライチェーンの最適化を支援しています。また技術革新が進むAIについては効率化に留まらず、付加価値創造を目指す本格導入へのシフトを後押ししています。独自のAIソリューションを持つアライアンス企業と連携し、CXOの課題解決を起点としたAI活用支援のための共創型施設を立ち上げ、AIによるクライアント企業の変革をEnd to Endで支援しています。

トップメッセージ

このように変化が続く経済社会において複雑化・高度化するクライアントニーズに対し、最適なソリューションをワンストップで提供する体制を整えながら、より根源的な価値創造の基盤強化にも注力しています。その一例が、多様なプロフェッショナルが世界最先端の研修体験を得られるDeloitte Universityの設立です。本年7月には千葉県かずさアカデミアパークでの建設申請を行いました。Deloitte Universityはすでに世界7か所で運営されており、新たに日本に建設される施設では、AI普及などで変容するプロフェッショナルの未来を見据え、より大きな価値を提供できる人材を育てるため、ソフトスキル、特にリーダーシップやチームビルディング力の強化に取り組めます。また、組織面では、グループの主要事業法人のうち3法人を本年

12月1日に合併しました。これにより、主要事業法人は士業の監査法人、税理士法人ならびに弁護士法人に加え、その他の経営支援サービスを提供する新会社「合同会社デロイトトーマツ」となり、よりシンプルかつ機動的な組織構成へと進化しています。

私たちは今後も、唯一無二の幅広い専門性を融合させ、グループ一丸となって新たな価値創造に挑み続けます。クライアントと社会の期待に応え、より良い未来の実現に貢献することこそが、私たちの揺るぎない使命です。このImpact Reportが、ステークホルダーの皆様に私たちの組織や事業活動・人材施策・地域社会や地球環境への取り組みについてご理解いただく一助となることを心より願っています。

木村 研一 永山 晴子



Message



経営方針 ～2030年までに創出したいImpact「Vision2030」を礎に

デロイト トーマツ グループは、私たちの存在意義、Purposeである“Making an impact that matters”を踏まえ、未来の健全な経済社会を共に創ることを念頭に、2030年までに創出したい「Impact」を定義しました。そのImpactはSocial Value, Client Value, People Valueの3つの価値として「Vision2030」にまとめられ、経済的・社会的問わず全ての活動の土台となり、私たちの考える価値創造の礎となっています。その上で、この価値創造の次元をあげるために、私たちがOne of a Kind（唯一無二）となることを掲げています。

多様な意見があっても総じて幸せかどうか

幸福なプロフェッショナル度

2025年

71%

2030年
目標

90%



One of a Kindの実現は、個々の人材が主体的な成長意欲に動機づけられ、才能を磨き、発揮するとともに、それが集合的に起こる状態によって可能になると私たちは考えます。私たちはこの状態をCEOの下で「People First」として明文化すると共に、個々人がプロフェッショナルの矜持を持ち、本物の成長を続けることを後押しています。またその過程を通じてVision2030の人材への価値（People Value）を提供していきます。例えば、プロフェッショナルサービスという共通項で繋がった異なるビジネスのメンバーがチームを編成し、総合力でクライアントサービスを提供するMDM（Multi-Disciplinary Model）の推進、グループ内外を問わず、人材が共に学ぶ場としてのDeloitte Universityの設立などを通じて、個の可能性が発揮される舞台としての役割を果たします。

People First

この場所が、プロフェッショナルとしての**才能を輝かせ**、クライアントに最大の価値を届けられる。

快適な緊張感と刺激の中で、自分の**新しい可能性を発見し、何倍もの力が発揮できる**。

ここで働くことが喜びであり、誇りであり、自己実現につながる。皆がいろいろな個性を理解し尊重できる。

デロイト トーマツはそんなファームであり続けたい

デロイト トーマツグループCEO 木村 研一

FY23（2022年6月～2023年5月）からPeople Firstの取り組みを行うために、タレント、人事の2名の執行役を設置し、カルチャー醸成、人材育成、採用の大きく3つの領域で活動を推進しています。

カルチャー醸成

共通の価値観に基づいた、高い倫理観と多様性、個々のWell-beingを兼ね備えた組織文化創り

人材育成

専門的なテクニカルスキルとともに、傾聴やコーチングなどのソフトスキル、加えて心身のウェルネス等、多様なコンテンツを自由に学べる機会と実践機会の提供

採用

組織の外にいる「仲間」に、より分かり易く文化や業務を伝え、多様な人材から共感に基づいて選ばれる組織

毎年行っている従業員満足度調査では、施策立案につなげる個別設問のほかに、「自分は総じて幸せである」に代表される5つの設問で「幸福なプロフェッショナル度」を測っています。この指標を含む従業員満足度は経営指標としてKPI、KRIに使われモニタリングされています。

[> Our People](#) | [カルチャー醸成、人材育成、採用、異動](#)

Vision 2030

私たちが創出すると決意した **3** つの価値

Value



Social Value

私たちは、日々のサービス展開と同時に、自らが誠実な組織であり続けることにより、社会の公器としての範を示し、市場における企業活動の信頼と信用を高める。そしてソーシャルセクターとの協働の下、持続可能性の高いビジネスモデルを提言・実現することにより、未来の子供たちに向けて、より良い地球環境・資源をつないでいく。

Value



Client Value

私たちは、創造性に溢れた洞察を伴う、未来アジェンダの提供、および、複雑な課題解決を通じて、クライアント企業の持続的な成長と、社会的信頼の獲得を、共に実現する。そして企業に求められる変化対応能力、また国際競争力の具備を牽引しうる、次世代リーダーシップ人材を輩出するとともに、その活躍を後押しするプラットフォームを提供する。私たちは、未来の産業像の提言、また同実現に向けたルール形成を通じ、日本（あるいは個別地域社会）における適正、かつ、競争力を有した経済活動を実現する。

Value



People Value

私たちは、人材が全てであるプロフェッショナルファームとしての価値創造は人と人が身を置く環境を整備することから始まると考える。多様な人材が共通の価値観に基づき、主体的な成長意欲に動機づけられる状態をPeople Firstとして掲げ、People Firstを通じて私たちは唯一無二のキャリア体験と自己実現の場を提供すると同時に、オープンで協調的な文化を醸成することによって、才能あるプロフェッショナルたちを、誇りと共に輝かせる。



デロイト トーマツ グループの理念

デロイト トーマツ グループの社員・職員は、デロイトが世界のメンバーファームに指針として提示する“Deloitte network Purpose”および当グループの経営理念、共通の価値観（Shared Values）に即した行動を心掛けます。

存在意義（Deloitte network Purpose） | Making an impact that matters

クライアントのため、メンバーのため、そして社会のため、私たちは常に最も重要な課題に挑戦し続ける。複雑な課題を解決し、クライアントの持続的な成長を促し、卓越した総合力を背景に、圧倒的な価値をもたらす。私たちは誠実であることを掲げ、信頼と信用を築き、社会に貢献していく。共通の価値観が、私たちを発展的で揺るぎないインパクトの創造へと導く。

デロイト トーマツ グループ 経営理念

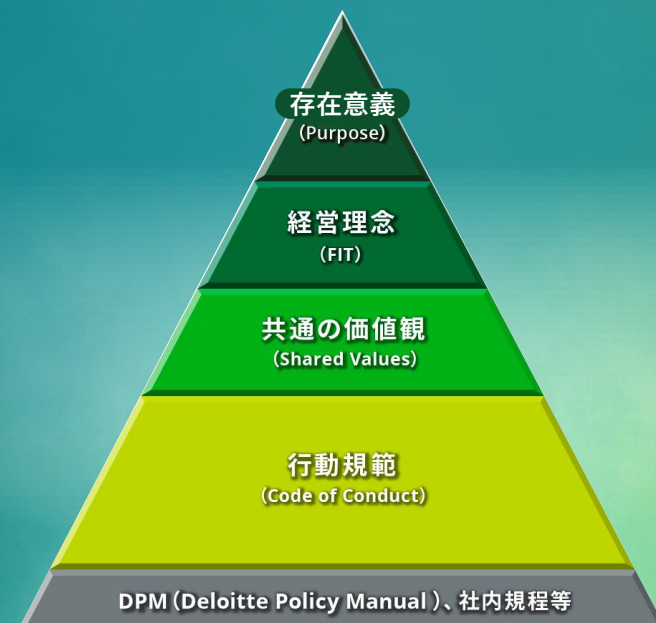
- **Fairness to society**：経済社会の公正を守り率先してその発展に貢献する
- **Innovation for clients**：クライアントの期待を超える知的専門サービスを総合的に提供する
- **Talent of people**：各人の個性を尊重し能力を発揮できる生きがいのある場を創り出す

共通の価値観（Shared Values）

- **Lead the way**：今後のプロフェッショナルのあるべき姿を率先して追求すると共に、多くの人々の機会創出や持続可能な社会の実現に貢献する
- **Serve with integrity**：誠実性を堅持し、クライアント、規制当局、社会一般からの信頼向上に努める
- **Take care of each other**：一人ひとりを尊重し、公平性の確保、互いの成長と幸福追求に向けて配慮し助け合う
- **Foster inclusion**：多様性を受け容れ、それを活かし強みとするInclusiveな組織風土を醸成する
- **Collaborate for measurable impact**：目に見える高い成果をめざし、多様なプロフェッショナルが相互協力の精神で国境や専門性の垣根を越えて連携する

行動規範（Code of Conduct）

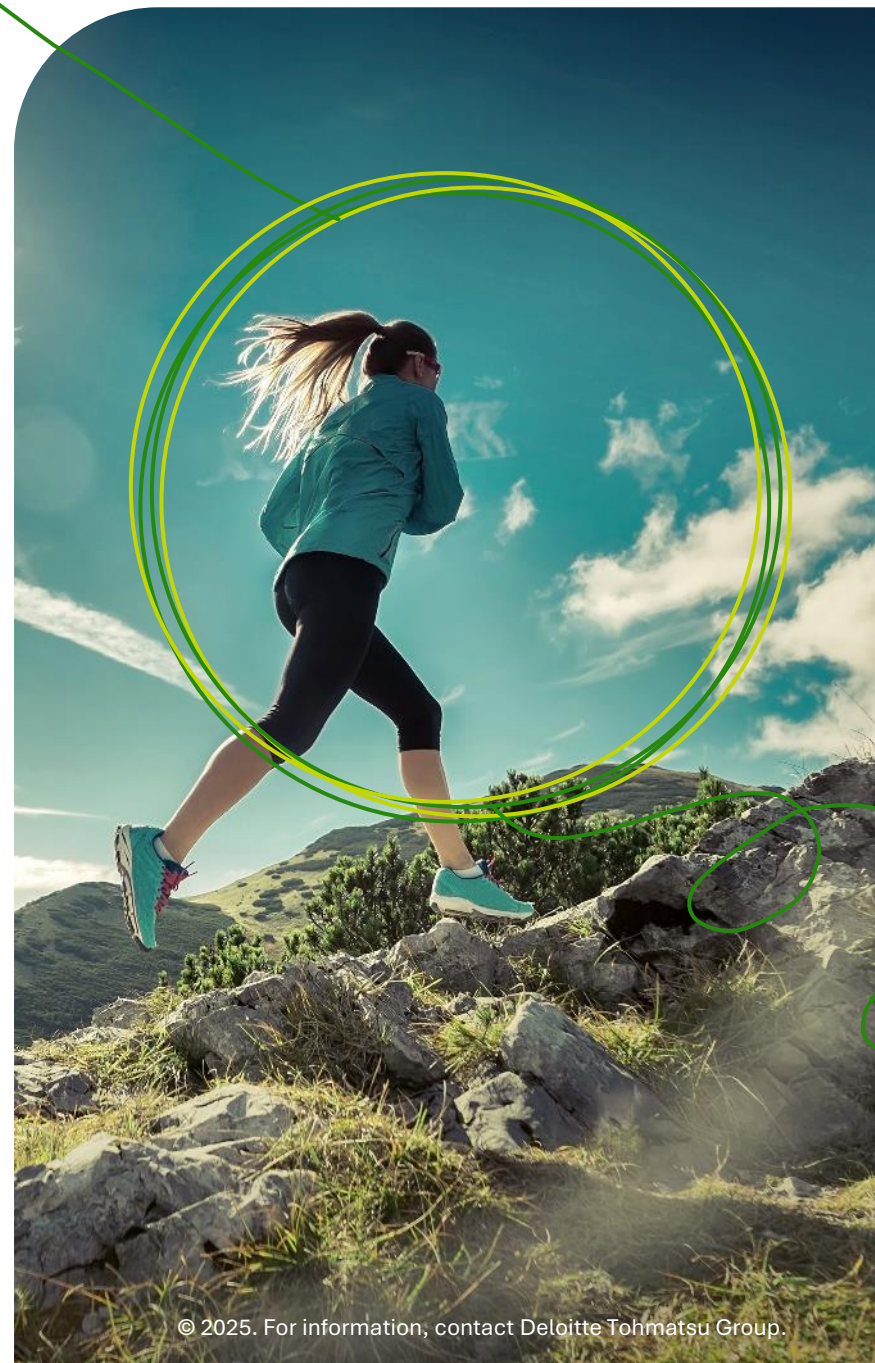
It starts with integrity（誠実性のある行動を規範に）



デロイト トーマツ グループの歩み

デロイト トーマツ グループは、国内初の全国規模の監査法人として1968年に誕生して以来、数多くの合併、統合、連携等を経て経営基盤の強化や活動領域の拡張を行い、日本最大級の総合プロフェッショナルファームに成長しました。

- 2025.12 ● 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 リスク アドバイザリー 合同会社が合併し、新たに合同会社デロイト トーマツが発足
- 2021.04 ● デロイト トーマツ ウェルビーイング 財団設立（現：一般社団法人デロイト トーマツ ウェルビーイング 財団）
- 2019.02 ● グループ 旗艦 オフィスを東京丸の内 に開設
- 2018.05 ● デロイト トーマツ グループ 創立50年
- 2017.04 ● デロイト トーマツ コーポレート ソリューション 合同会社設立（現：デロイト トーマツ グループ 合同会社）
- 2015.04 ● DT 弁護士 法人がデロイト トーマツ グループ に加入、デロイト トーマツ グループ が正式グループ 名称に
- 2014.04 ● デロイト トーマツ 合同会社設立（現：合同会社デロイト トーマツ グループ）
- 2009.07 ● 有限責任監査法人に移行し、法人名称を「有限責任監査法人 トーマツ」に変更
- 2003.01 ● デロイト トーマツ リスク アドバイザリー 合同会社設立（現：合同会社デロイト トーマツ）
- 2002.05 ● 税理士 法人 トーマツ 設立（現：デロイト トーマツ 税理士 法人）
- 2001.06 ● デロイト トーマツ コーポレート ファイナンス（株） 設立（現：合同会社デロイト トーマツ）
- 1993.04 ● トーマツ コンサルティング（株） 設立（現：合同会社デロイト トーマツ）
- 1990.02 ● （監）三田 会計 社と合併、監査法人 トーマツ に名称変更
- 1990.01 ● トウシュ ロス インターナショナル がデロイト ハスキングス アンド セルズ インターナショナル と合併、デロイト ロス トーマツ インターナショナル（現デロイト トウシュ トーマツ リミテッド（DTTL））に名称変更
- 1988.10 ● （監）西方 会計 事務所と合併 （監）札幌 第一 会計 と合併
- 1988.04 ● （監）丸の内 会計 事務所（名古屋）と合併
- 1986.10 ● （監）サンワ 事務所と合併、サンワ・等松 青木 監査 法人 に名称変更
- 1975.05 ● トウシュ ロス インターナショナル に加盟
- 1969.09 ● トウシュ ロス サンフランシスコ に第1号 海外 駐在 員を派遣
- 1969.02 ● 等松・青木 監査 法人 に名称変更
- 1968.05 ● 等松・青木・津田・塚田・青木・宇野・月下 部 会計 事務所 設立





Business

Business

Environmental
Social
Governance
Performance

FY25の業績について

デロイト トーマツ グループ全体の2025会計年度（2024年6月～2025年5月、以下「FY25」）の業務収入は前年度（FY24）比で約8%増の3,907億91百万円となりました。内訳としては、監査法人（監査・保証業務、リスクアドバイザリーの一部）が1,297億88百万円（前年比約9%減）*、コンサルティング・アドバイザリー等グループ会社合計が2,324億74百万円（同20%増）、税理士法人・弁護士法人等グループ会社合計が285億29百万円（同8%増）でした。

* 2023年12月にグループ内で組織再編を行い、監査法人内にあったリスクアドバイザリー事業本部の一部の組織・機能をデロイト トーマツ リスクアドバイザリー合同会社に順次移転

デジタルへの投資（AEB、Audit Innovation）

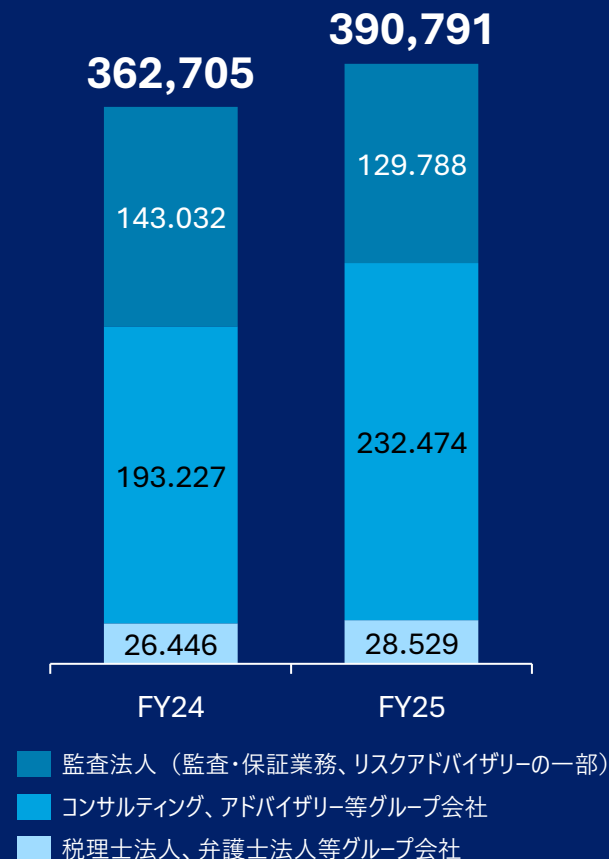
デロイト トーマツは従来プロフェッショナルが人手をかけて提供していた専門的な知見やサービスをデジタル・アセット化し、速やかに課題を可視化するとともに、それと組み合わせる形で、プロフェッショナルがより高度なアドバイザリーや変革支援サービスを提供する「AEB：Asset-enabled Business」と呼ばれる新たな事業モデルの確立に注力しており、FY25における投資額は76億25百万円となりました。監査業務においては、テクノロジーとプロフェッショナルの知見が有機的に結合し、付加価値のある洞察を提供すると共に社会全体でのコストの低減に貢献する「Audit Innovation」の取り組みを進めており、その投資額は66億90百万円となりました。

また、特にFY24以降は生成AI社内活用への投資も強化しており、安心・安全に利用可能なシステム環境の構築や実効性あるデロイト トーマツ グループ独自の生成AIを研究・開発し業務への実装も開始しています。これらを最大限に生かせるよう、生成AIスキル獲得に関する人材育成にも継続的に取り組んでいます。



グループ業績

（百万円）



< 注記 >

- ・グループ各社の業務収入の単純合計
- ・監査法人はFY22より新収益認識会計基準を適用
- ・監査法人以外はDeloitteの報告基準（再委託先に支払う額及び関連する諸経費などを除いたもの）にてFY24とFY25の業務収入を算出
- ・監査法人以外も新収益認識会計基準を適用した場合のグループ全体の業務収入は4,911億円（FY25）、4,458億円（FY24）

FY25 各ビジネスの事業活動概況



監査・保証業務

監査・保証業務は、ステークホルダーの変化し続ける期待を適時的確に捉えながら、一貫して質の高い監査・保証業務等を提供しています。企業の適正な財務報告とそのための内部統制の向上への対応、サステナビリティ保証やAI保証等、多様化する保証ニーズへの適切な対応を通じて資本市場の信頼性を担保し、その発展に貢献し続けるため、AIに代表される最新テクノロジーの活用、業務のトランスフォーメーション、グローバル対応力の強化、関連ステークホルダーとのコミュニケーションの深化、それら全ての基盤となる「人財」育成等に注力しています。

コンサルティング（ストラテジー・リスク・トランザクション／テクノロジー・トランスフォーメーション）

コンサルティングでは、多様なプロフェッショナルの相互連携を推進し、クライアントおよび経済社会への価値提供を最大化することに注力しています。このことを加速するために、3つの主要事業法人（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およびデロイト トーマツ リスクアドバイザー合同会社）の合併が検討・実施され、2025年12月1日に新法人である合同会社デロイト トーマツが発足しました。また、これに伴い、コンサルティングおよび他事業との強みを掛け合わせていくべき領域として6つのサービスドメイン（Strategy & Innovation、Risk Management & Forensic、M&A・Restructuring、Technology & Transformation、Finance Transformation、Cyber）を新たに掲げました。

税務・法務領域

税務および法務領域は、昨今の生成AIの登場による市場環境の大きな変動を見据えて、アジャイルに事業運営を進めることで、環境変化に適応してきました。Business Tax部門では、デロイトの税務関連業務向け全世界共通プラットフォーム「Intela」との連携を前提に、日本の税制に最適化した新しいシステムのローンチを行いました。これらを活用した新たなサービス提供モデルへの変革とクライアントとの協働にチャレンジしており、Business Tax部門によるコンプライアンス業務での先行導入を皮切りに、アドバイザー業務についてもIntelaの利用を拡大しています。また、SPC業務支援や税務会計業務に特化したデロイト トーマツ 赤坂インターナショナル株式会社（DTAI）の開設により、不動産ファンドビジネスをEnd to Endでサポートできるサービス体制も拡充しています。



クライアントサービスの提供体制

デロイト トーマツ グループは、多様な専門性や規模の大きさといった組織能力を有することで、クライアントが最も困難な課題に対処するにあたり、価値あるサービスを提供できると考えています。これを念頭にMDM（Multi-Disciplinary Model）というビジネスモデルを導入し、その実現を可能にするためにLCSP（Lead Client Service Partner）、JSG（Japanese Services Group）といった仕組みを取り入れています。また、グループの多様な内部専門家は監査クライアントへの価値提供にも貢献しています。

MDM（Multi-Disciplinary Model）

グループの多様なプロフェッショナルの連携によってクライアントの期待を超えるサービスを総合的に提供しています。私たちのプロフェッショナルが連携する方法は様々で、インダストリーやDX・GX等のアジェンダも含め、複数の専門性が融合した各クライアントの課題解決を、提案・実装・運用まで幅広くカバーしています。また、MDMによって、経済や社会の環境変化によるクライアントニーズの多様化にスピーディに対応するのみならず、新たなマーケットの創出にもつなげています。

LCSP（Lead Client Service Partner）

特定のクライアントに対しサービス提供を統括する責任を担うパートナーであるLCSP（Lead Client Service Partner）を設定しています。LCSPは担当クライアントとのリレーション構築・強化のほか、クライアントのニーズとグループ全体で保有するサービスをタイムリーに把握しながら、提供サービスを適切に設計する役割を担っており、MDMの推進においても不可欠な存在です。

JSG（Japanese Services Group）

海外に進出する日系企業の事業基盤の確立と成長を支援することを目的として、1975年にJSG（Japanese Services Group）を発足しました。約50年の歴史を通じて、JSGは日本からの駐在員と現地のデロイトのメンバーがタッグを組んで世界各国・地域でクライアントにサービスを提供する体制を確かなものにしてしています。その上で、日本のメンバーとJSGのメンバーが連携しながら、クライアントの本社と海外子会社に一体的なサービスを提供することで、日本企業の国や地域をまたいだ課題のソリューションを提供しています。

事業区分

未来のクライアントニーズの変化を先取りすべく、デロイト ネットワーク全体で事業戦略とそれに整合した事業区分の刷新を決定しました。当グループでは日本において、監査・保証業務、コンサルティティブ（含む ストラテジー・リスク・トランザクション、テクノロジー・トランスフォーメーション）、税務・法務領域の組織構造へと再編成しました。また、2025年12月にはコンサルティティブの主要事業法人（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 リスクアドバイザリー合同会社）を合併し、合同会社デロイト トーマツを発足しました。この再編成を契機に、クライアントのアジェンダに適合したサービスオフリングの強化、セクター・インダストリー活動のさらなる推進とともに、人材育成や能力開発の機会も拡充していきます。

監査クライアントへの価値提供

監査業務においては、クライアントを取り巻く事業環境の変化、ITの高度化、ビジネスの多様化等に対応するため、会計・監査以外の専門性も求められます。当グループでは最適な監査を実施するため、主に公認会計士からなるコア・チームに加えてグループのリスクや税務、ファイナンス等のプロフェッショナルから監査メンバーを選任できる体制を築いています。グループ内の多様な専門家が監査チームに参画し、情報システムやその管理体制の評価、年金債務等の特殊な数理計算、金融商品の評価、不動産の評価、事業価値評価、複雑な税額計算、不正調査、データアナリティクス等の専門領域の知見が活用できることで、様々なリスクに対応した高品質な監査の実践を可能にしています。



公益（パブリック・インタレスト）

デロイト・トーマツグループにおいて私たちが行う全ての活動は、「責任あるビジネス」に対するコミットメントによって支えられています。私たちは、自らが正しいことをするだけでなく、自らの影響力を有効に活用することでより良い社会規範を育み、また、クライアントの行動を通して「責任あるビジネス」が幅広く実践されることで、広く公共の利益に寄与することを目指しています。プロフェッショナルサービスの各分野で専門的なサービスを提供する際には、常に公共の利益のために行動し、最高の倫理基準を実践することで、高い品質の維持・向上に努めています。具体的には、個別の業務提供ごとに、公共の利益を損なう恐れがないか、という観点からも業務の受嘱を検討しているほか、独立した第三者である独立非業務執行役員（Independent Non-Executive、以下「INE」）に、ボードへの陪席を得るとともに、INEのみで構成される公益監督委員会において、当グループが公益的な役割を果たし、ステークホルダーからの期待に応えているかという観点から、助言・提言を受けています。以下では、公共の利益への貢献について、いくつかの事例を挙げて紹介します。

監査・保証業務

デロイト・トーマツグループは、監査・保証業務に関わる分野において、財務報告エコシステムにおけるステークホルダー間の信頼と透明性の向上を実現することにより、公共の利益に資するサービスを提供しています。独立した監査人として、財務諸表、内部統制報告書、およびその他の規制に基づいた報告書が特定された財務報告の枠組みに従って作成されているかどうかについて、証明または意見表明を行うことで、資本市場システムがより一層健全に機能するよう努力を重ねています。また、適切で信頼性の高い監査プロセスが、投資家の信頼確保と資本市場の継続的な活力維持を図る上においてますます重要になるという認識に基づき、監査の品質の継続的な向上を経営の最優先事項の一つとして取り組みを進めています。テクノロジーへの積極的な投資を含め、監査の品質向上に向けた継続的な投資は、公共の利益に貢献し、ビジネスと資本市場全体に対する社会的な信頼を高めることに対する私たちの強いコミットメントを示すものです。

また、近年、サステナビリティ情報が投資判断の重要な情報源として注視されています。我が国においてもサステナビリティ開示基準が定められ、当該基準の適用及び第三者保証の導入に係る議論も進展するなど、その重要性が増えています。こうした動向に対して私たちはステークホルダーのニーズに応える高品質かつ信頼ある企業情報開示の実現に貢献することで、健全な資本市場の発展へ貢献します。

経営支援サービス

デロイト・トーマツグループは、監査を祖業とする組織として、所属する全メンバーに対し誠実性や高いプロフェッショナリズムを持つことを求めています。コンサルティングやアドバイザーなどの経営支援サービスでは、倫理観と専門性を基盤に、自らの仕事が社会、メンバー、およびクライアントに幅広い影響を与えることを理解し、その重要性を念頭に置いてビジネスを行っています。そのうえで、クライアントとともに日本社会が直面する課題に取り組み、クライアントの中長期的な変革を支援する役割を果たしています。

税務

デロイト・トーマツグループは、急速に変化し、複雑化する国内外の税法に基づき、クライアントに適切な助言を提供することにより、クライアントの法令遵守に寄与しています。当グループの税務分野のプロフェッショナルによる助言は、高い倫理基準や、厳格な品質管理、専門的な知見、行動規範等に裏打ちされ、対象となる国・地域の適用法令等に準拠した形で提供されます。





Environmental

Business

Environmental

Social

Governance

Performance

環境に関するビジネスの取り組み

気候変動に関連する幅広いサービスとグループ横断組織

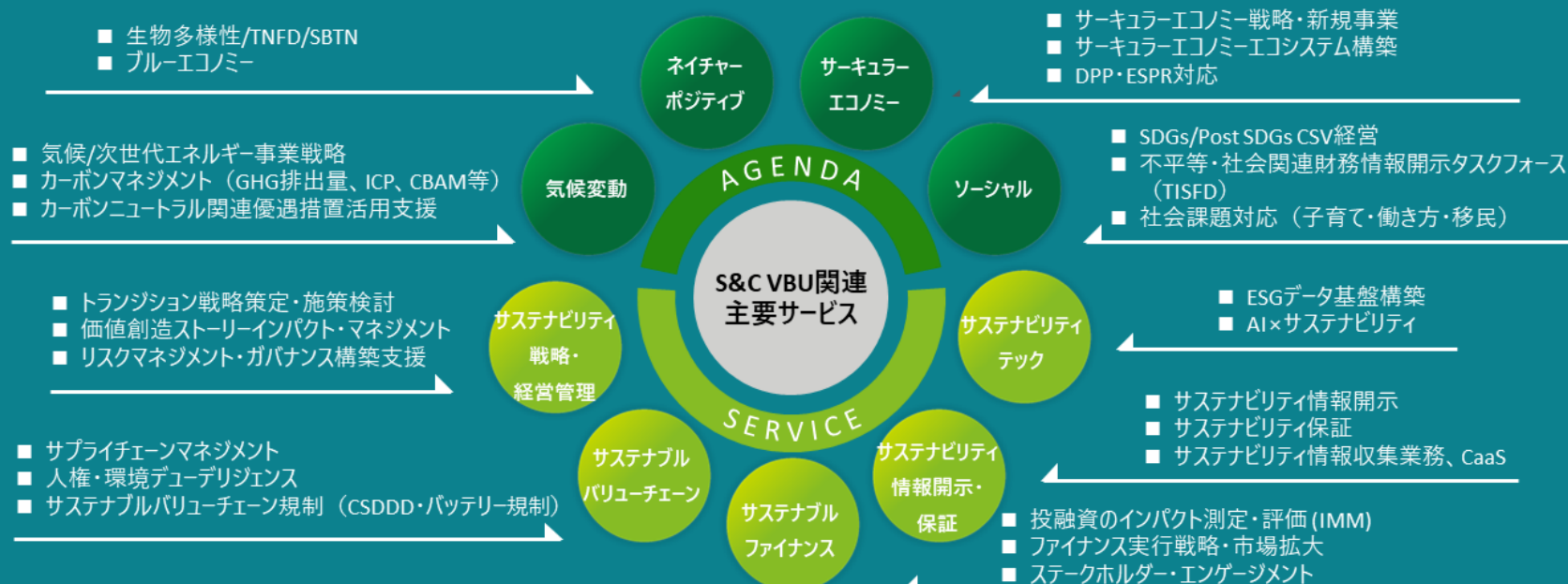
デロイトトーマツグループではSustainability & Climate領域において、グループ全体のシナジー強化を目指し、様々なプロフェッショナルが連携する事業横断の組織「Sustainability & Climate Virtual Business Unit (S&C VBU)」を設置しています。気候変動・サステナビリティの幅広い領域でクライアントの課題を解決するために、知見の集約および活用をしています。サービスは多岐にわたり、あらゆる局面でクライアントを支援することで、気候変動・サステナビリティに関する社会課題解決の加速化に貢献しています。

具体的には、気候変動・サーキュラーエコノミー等の4つのサステナビリティアジェンダに対する知見、経営管理や情報開示等の企業のサステナビリティ経営を支える仕組み構築に関する5つのサービスを備えています。

さらに、S&C VBUでは日本で定められたサステナビリティ情報の開示制度への対応に向けて、企業経営に関わる様々な専門性に加え、インダストリー・セクターごとの知見を集約・融合することで、サステナビリティに関する企業の課題および機会を立体的に理解できる人材を育成しています。

また、エネルギー・トランジションでは定量的なエネルギー分析・シミュレーションを行う独自ツールも活用しながら、蓄電池や水素製造等の技術的な側面だけではなく、生産した電力の地域利用を推進するインフラ整備等のマネジメントまで包括的に支援する、エネルギー・マネジメント・シミュレーションに取り組んでいます。

グループの幅広い知見と実績を生かしながら、先端技術を取り入れて新たな手法を構想・開発することで、企業のサステナビリティ経営への円滑なトランスフォーメーションを促進します。



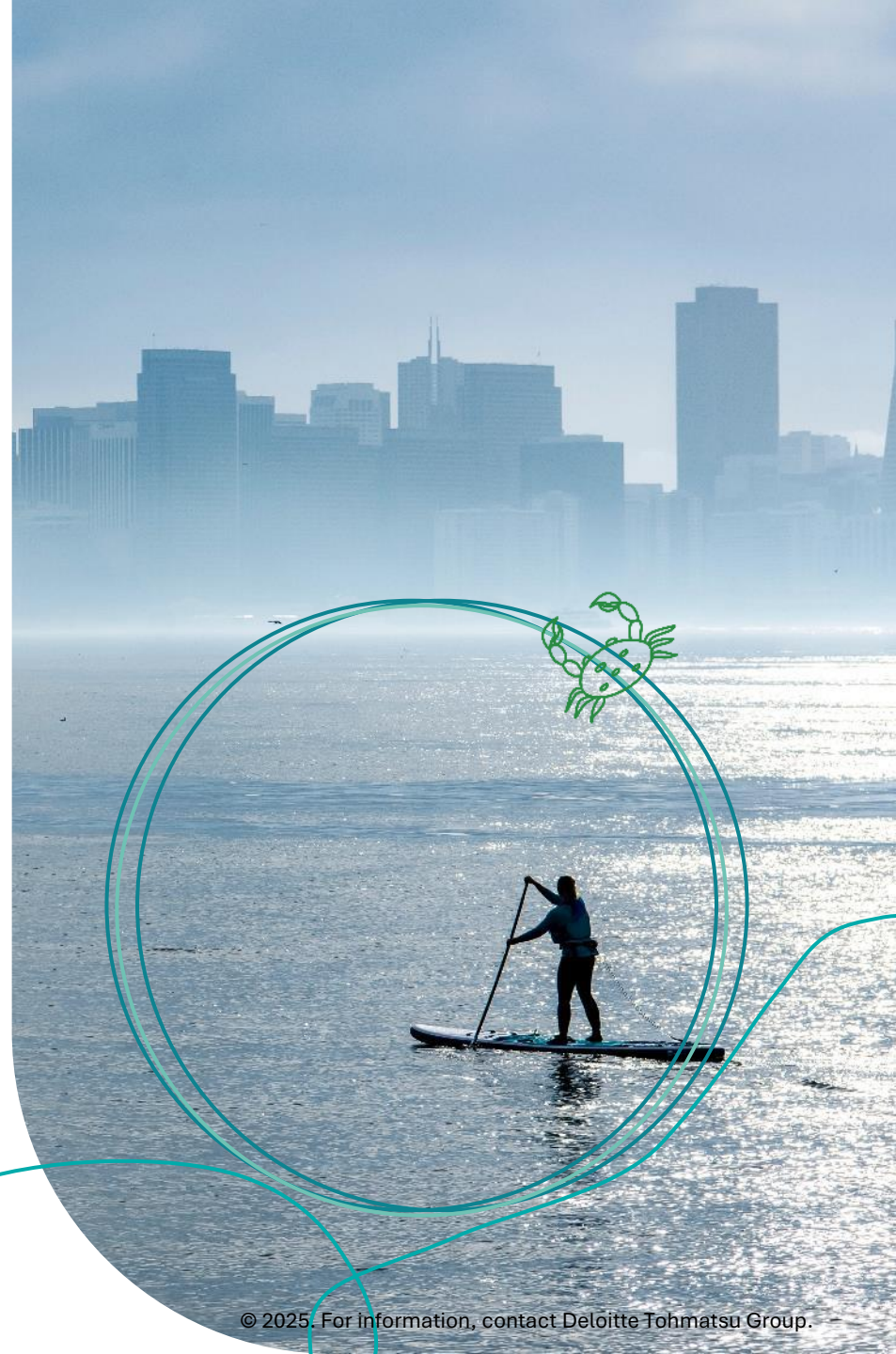
環境に関するビジネスの取り組み

企業や社会のカーボンニュートラルへの移行を導く

デロイト トーマツ グループは、カーボンニュートラルへの移行に向けてJust Transition（公正な移行）という考え方を提唱し、新たな社会的弱者を生み出さないこと（Leave no one behind）を念頭において、経済社会システム全体の変革を促す現実解を指し示すことに努めています。長期にわたる気候変動の課題に対して、顕在化しているアジェンダのみならず、今後顕在化する世界的先進アジェンダに対しての提言や議論喚起を通じて、あるべき姿の提示や先行した企業等の変革を支援しています。また、グループ全体の活動としてスケールとスピードを持ちながら、産官学の垣根を超えた連携や業種・業界横断的なエコシステムの形成を通じた実効性のある変革のあり方を構想し、その具現化を進めています。

ブルーエコノミーの提唱

ブルーエコノミーは、海を守りながら持続的な経済圏発展を目指すことで、経済価値と社会価値の双方の創出が必要となります。地球表面積の7割を占める海の生物多様性保全は世界的重要アジェンダであり、企業にも生物多様性の損失から逆転し、むしろ回復させるネイチャーポジティブの取り組みを進めることが求められています。一方で、海洋面積で世界6位のポテンシャルを持つ日本にとって、ブルーエコノミーはチャンスと言えます。モニターデロイトの試算では、2020年に270兆円規模だった世界市場が2030年には500兆円に拡大し、1億人の雇用が新たに生まれます。この間の成長率は年6%を上回り、世界経済全体の成長見通しのほぼ2倍になります。デロイト トーマツ グループは、ブルーエコノミーを提唱するとともに、より大きなインパクトを実現していくために、民間企業・中央省庁・自治体等の各プレイヤーはもとより、個々のプレイヤーの枠を超えたセクター・産業横断のコンソーシアムに対して知見やサービスの提供をしています。



WorldClimate：SBTi基準に従ってネットゼロ世界の実現に向けた役割を果たす

デロイトは、気候変動の課題に対してデロイトネットワーク共通のWorldClimateイニシアチブの下で「**2040年までに温室効果ガス（GHG）の排出量を実質ゼロにする**」という世界的な目標を設定しました。この目標は2024年9月、SBTi（Science Based Targets initiative）によって「1.5°C目標」との整合性が検証されたものです。

2040年までのネットゼロ目標

デロイトは、2040年までにバリューチェーン全体でGHG排出量実質ゼロ*に取り組めます。

* 省エネルギーや再生可能エネルギーの活用等を通じてGHG排出の絶対量を90%まで抑制した上で、残りの10%については恒久的な炭素除去技術を用いることで差し引きゼロを達成するものです。

短期目標

- スコープ1およびスコープ2の絶対的なGHG排出量を、2019年を基準年として2030年までに70%削減する
- スコープ3のうち、出張由来のGHG排出量を、2019年を基準年として2030年までに従業員一人当たり55%削減する
- 2025年までに、当社のサプライヤーの67%に科学的根拠に基づいた目標を設定してもらうよう働きかける

長期目標

- 2019年を基準年として、2040年までにスコープ1、スコープ2、およびスコープ3の絶対的なGHG排出量を90%削減する

これらを達成するために、2030年を期限とする以下のような追加目標の実現にも取り組んでいます。

- ・ 当グループの建物で使用するエネルギーを100%再生可能エネルギーとする
- ・ 保有する全ての車両をハイブリッド自動車または電気自動車に切り替える



WorldClimate：GHG排出量削減に向けた取り組み

デロイトトーマツグループはWorldClimateイニシアチブの下で、GHG排出量の管理・削減を推進しています。FY25は前年から引き続きグループ横断の3つのワーキンググループを中心に以下のような取り組みを行っています。



企業活動におけるエネルギーの利用

■ オフィスにおけるエネルギーの使用

当グループの全国の総オフィス面積のうち、多くを占める東京地区の丸の内二重橋ビル、新東京ビルを始めとした複数のビルで再生可能エネルギー電力を導入しており、当グループの総オフィス面積の約6割のスペースが再生可能エネルギー由来の電力で稼働しています。FY25は、オフィスで使用するエネルギーの総量を100%再生可能エネルギー由来にする目的で、GHG排出を伴うエネルギー由来の電力および熱消費に相当する再生電力・熱由来のクレジットの購入を行い、GHG排出量の実質ゼロを達成しました。また、Beyond Value Chain Mitigation（バリューチェーンを超えたGHG排出量の緩和策）を掲げ、地球規模での排出量削減に資する有意義な市場解決策への投資を検討しています。

■ 出張由来のGHG排出

私たちの事業活動におけるGHG排出量のうち、最も大きな割合を占めるのが出張由来です（FY19実績で総GHG排出量のうち、出張由来が約6割）。FY25では従来の社内旅費規程を改訂し、出張回数や同行人数の適正化等をルール化したグループ共通のSustainable Travel Policyの適用強化を進めました。また、再生可能な資源から作られる航空機用燃料であるSAF（Sustainable Aviation Fuel）の早期普及を推進するため、デロイト アジাপシフィック地域内の各国ファームと共同での購入を進めています。

■ その他

イベントを開催する際は、参加者数の最適な把握によるフードロスの削減や装飾物でのリユース素材の利用等を促進する「ゼロ・ウェイストイベントガイドライン」を制定し、設営から撤去に至るまで廃棄物の発生を限りなくゼロに抑える取り組みを推進しています。将来的にはすべてのイベントにおいてゼロ・ウェイストが実現できるよう取り組んでいく方針です。そのほか、物品の購入等様々な取引においてサプライヤーの皆様へ期待することをまとめた「サプライヤー行動規範」を制定し、ビジネスパートナーの皆様と共に社会課題に配慮した調達活動を推進しています。

個々人のエンパワーメント

当グループに属する全てのプロフェッショナルに対して、気候変動に関する組織内での意識・行動変容を推進することで、クライアントを含む組織外の幅広いステークホルダーにも責任ある選択を促せるよう、個々人のエンパワーメントにも注力しています。地球環境について考える世界的なキャンペーンである4月は「Earth Month」として、気候変動に関する知識を深める対談イベントや荒川河川敷清掃ボランティア、電気機器の消費電力をリアルタイムで測定可能なスマートプラグを使用して在宅勤務時の電気使用量を計量するモニター調査等、様々なイベントを開催しました。また、こうしたイベントへの参加者を中心にリユース可能かつオフィス設置の給茶機で利用できるサイズのタンブラーをノベルティとして配布する等、キャンペーン全体を通じて個人の「意識」と組織の「仕組み」の調和の両立を目指しました。

FY25のGHG排出量の実績

従来の非再生可能エネルギー（化石燃料）由来の電力消費に相当する再生可能エネルギー由来電力クレジットの購入に加え、FY25からは熱消費についても相当する量の再生熱クレジットの購入を開始しました。そのため、FY25のスコープ1および2の合計値は、昨年の2,645 tCO₂eから大幅な削減を実現しています。また、間接的なGHG排出量であるスコープ3についても、出張由来のGHG排出量（従業員一人あたり）が、昨年の0.541tCO₂e/FTEから減少しFY19からの削減率が49%となっています。FY30までに55%削減という目標達成に向け、グループ全体の取り組みやメンバー一人ひとりの意識変革を継続的に強化していきます。

目標区分	目標	FY25実績	基準年（FY19）からの削減率
スコープ1および2のGHG排出量	FY19を基準年としてFY30までに70%削減	165 tCO ₂ e	98%
スコープ3のうち出張由来のGHG排出量	FY19を基準年としてFY30までにFTEあたり55%削減（括弧内に参考値として総排出量を掲載）	0.518 tCO ₂ e/FTE (10,842 tCO ₂ e)	49% (27%)
サプライヤーの科学的根拠に基づいたGHG排出量削減目標設定率	FY25までに67%を達成（GHG排出量基準）	FY22に達成済み（70.3%）	—



Social

Business

Environmental

Social

Governance

Performance

Our People

デロイトトーマツグループがOne of a Kind（唯一無二）を目指す道のりは、一人ひとりのプロフェッショナルが自発的な成長意欲を持ち、それが組織全体に広がる環境づくりから始まります。私たちは、その活動を通じて、Vision2030で掲げる「人材への価値提供（People Value）」と、その価値の持続的な向上に力を注いでいます。ここでは、取り組みの内容を「カルチャー醸成」、「人材育成」、「採用」、「異動」の4つの領域で紹介します。

Ethics & Integrity, Diversity, Equity & Inclusion, Professional Well-beingの3つの取り組みが互いに関連

デロイトトーマツグループのカルチャー醸成では、「Ethics & Integrity」、「Diversity, Equity & Inclusion（以下「DEI）」、「Professional Well-being」の3つの取り組みを統合的に進めています。このうち「Professional Well-being」は、以前の「Personal Well-being」からプロフェッショナルである個人のWell-beingの意図を明確にし、取り組みの名称を変更しました。

私たちが目指すのは、個々がルールに縛られるのではなく、

自己規律に基づく行動を取ることを基盤とし、その上で、多様な才能が存分に発揮される文化の醸成です。

全ての個人が新しい考えを生み出せる内的スペースを持つことで、イノベーションの種が生まれると考え、当グループで働くプロフェッショナルが互いを尊重し合い、刺激し合う、充実した時間を過ごす環境を整えています。そうして生まれたイノベーションの種が成長し、集合体となってビジネスが成長していきます。



Our People —カルチャー醸成

Ethics & Integrity

Shared Valuesを、対話を通じて自分事として行動へつなげ、プロフェッショナルの自覚と責任が根づくエシカルカルチャーを醸成

People Valueの土台として組織文化を守り、プロフェッショナルとしての自覚と責任に根ざした成長を実現し、一人ひとりがいきいきと働ける職場環境を育むのがEthics & Integrityです。デロイト トーマツ グループではルールの遵守にとどまらず、プロフェッショナルとして成長を促すエシックス、すなわちアスプレッショナル・エシックスへの転換を図っています。各人が自分の言葉で理解し、日々の判断に生かせるよう、共通のエシックスを醸成する活動に積極的に取り組んでいます。プロフェッショナルとしての自覚を、同僚やクライアントへの誠実さと公正さにもとづく判断・行動へとつなげるため、私たちの共通の価値観であるShared Valuesをテーマにした対話型の全社ワークショップ（Shared Values Workshop）を年1回実施しています。このワークショップのテーマとコンテンツは、組織や

職場環境の変化に応じて継続的に更新しており、例えば2025年に開始したプログラムでは、AIの時代における「人と人との関わり方」を主題に、誠実さ、公正さといった価値を日々の行動にどうつなぐかを、対話を通じて自らの言葉で話し合う時間を確保しています。

そのほか我々の目指す組織の姿、Purpose（存在意義）、経営理念、Shared Values（共通の価値観）、Code of Conduct（行動規範）などを日常の言葉に落としながらまとめた小冊子「デロイト トーマツ グループ志」の編纂など様々な活動を展開し、各ビジネスに設置したBusiness Ethics Leaderが現場レベルでのEthics & Integrityの浸透を担保しています。

ハイブリッド時代の社内コミュニケーション—対話の重要性と仕組みの強化

デロイト トーマツ グループでは、社員・職員のキャリア相談対応窓口のほかに、Shared Values（共通の価値観）やCode of Conduct（行動規範）に反する行為や法令違反・不正行為等（独立性違反、インサイダー取引等を含む）の違反について受け付ける内部通報窓口（Deloitte Speak Up）、健康や育児・介護に係る相談窓口、職場環境等に関わるDEI相談室等、各種専門相談窓口を設置しています。

近年、特に内部通報窓口について、ハラスメントを含む重大インシデントに対する相談件数は一定水準で推移している一方で、現場のコミュニケーションの不足に起因すると考えられる相談の比重が高まっています。オンライン

と対面のハイブリッドな交流が中心となる中で、「関係の質」に変化が生じていることが背景の一つと考えられます。

こうした状況を受け、「対話の重要性」や「対話の仕組み」に焦点をあて各種取り組みの内容を見直しています。

具体的には、上述のShared Values Workshopのコンテンツ見直しのほか、Shared Valuesの価値観を体現した対話促進キャンペーンを実施し、身近なチームメンバーとのコミュニケーションの質の向上に向けた取り組みを始めています。



Shared Valuesと対話で育む

プロフェッショナルの自覚と
責任に根ざしたカルチャー

デロイト トーマツ グループでは、年に1度エシックスサーベイを実施しています。このサーベイでは、Shared Valuesの浸透度に加え、エシックスに関する対話の実施状況、グループ共通のEthical Standardsの認識共有、対話環境（相談のしやすさ等）の整備度など、一人ひとりがいきいきと働ける職場環境に向けたカルチャーの成熟度を把握し、その進捗を継続的にモニタリングしています。

エシカルカルチャースコア

83_{pt}

Our People —カルチャー醸成

Diversity, Equity & Inclusion

全てのメンバーが自分らしさを発揮しながら活躍し、価値創造につなげるためのDEI

デロイト トーマツ グループでは、多様なメンバーがそれぞれ自分らしさを発揮しながら活躍することで、クライアントや社会に多様な観点から価値を提供できる環境を目指しており、FY25も引き続き「アクセシビリティの向上」と「女性活躍推進」に注力しています。

「アクセシビリティの向上」では、誰もが働きやすく力を発揮できる環境を整えることを目的に、2027年までの3か年計画に基づき、採用活動から日々の業務環境、各種インフラに至るまで、22項目にわたる具体的な環境整備を着実に進めています。

この計画の実現に向け、2025年はグループDEIリーダー後援のもと、従業員リソースグループ（Employee Resource Group、以下「ERG」）が発足しました。障がいの有無にかかわらず手を挙げた50名でスタートしたERGは、メンバーによる自主的な活動を行いながら、全国に散らばるオフィスのアクセシビリティ観点での評価や施設の軽微な改善にも取り組んでいます。経営職層6名を含むERGだからこそ実現できる、メンバー同士の交流や相互支援、職場環境改善の計画推進、さらにはインクルーシブな社会の実現に向けて、幅広いインパクトの創出を目指しています。

特に「採用のアクセシビリティ」においては、障がいのある方を対象にテクノロジースキルの習得を支援するインターンシップを通じて、100名を超える方が入社しまし

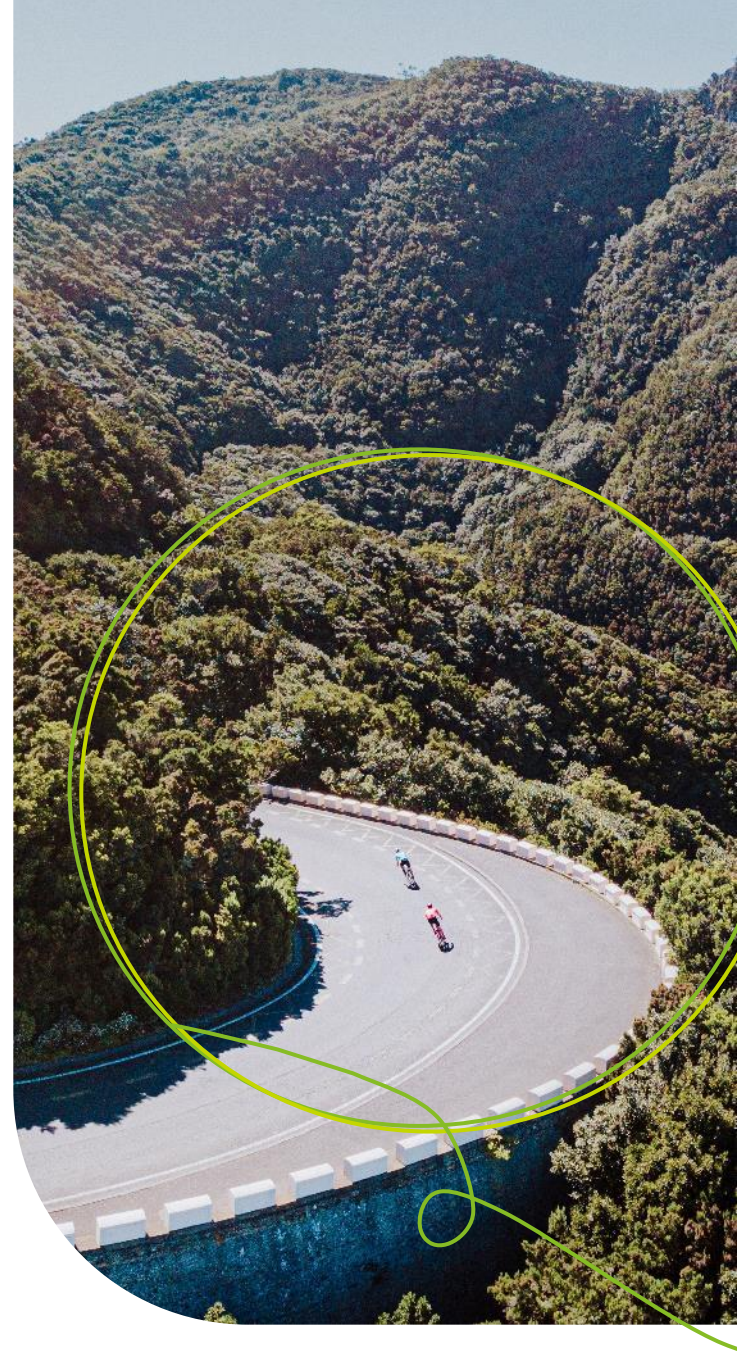
た。それに伴い、従来は軽作業が中心だったDiverse Abilitiesメンバー*の業務内容の改革にも着手し、専門スキルが求められる領域で活躍するメンバーの割合を18%から47%に増加させるなどの成果を上げています。

また、メンバーの採用・育成だけでなく、個々の特性に適したポジションの創出や、ソフト面を含む周辺環境の整備も重要と考え、共に働く周囲のメンバーに対しても、インターンシップのOJTを通じてDiverse Abilitiesメンバーと共に働くイメージを具体化するなど、意識や行動の変革を促す施策にも取り組んでいます。

その経験を生かし、トーマツチャレンジド株式会社が「企業在籍型ジョブコーチ」を養成する機関として厚生労働大臣の認定を取得し、障がいのある方の職場適応を支援するための研修を社外にも広く提供できるようになりました。

さらに、インクルーシブな社会の実現は一社だけの努力では達成できないという課題認識から、他企業との協働も始めています。具体的には、同じ課題認識を持つ複数企業との共同でインターンシップを開催したり、各種取り組みを通じて培った知見やノウハウを広く共有したりすることで、社会全体の人材育成基盤の強化に貢献することを目指しています。

*デロイト トーマツ グループでは、障がい（Disability）ではなく、能力や思考の多様性（Diverse Ability）にフォーカスしています。



Our People —カルチャー醸成

女性従業員比率向上に向けた課題

FY25の女性従業員比率は、デロイト トーマツ グループ全体で37%に達し、堅調な伸びを示しています。経営の中核を担うリーダー層に多様な人材がいることが経営戦略上も重要であると考え、女性リーダーの育成と登用に全社を挙げて取り組んでいます。

具体的には、大型の会議やイベントでの登壇者の男女比を規定する「Panel Promise」の運用徹底による女性リーダーの可視化や能力発揮の機会創出、ロールモデルとなる女性職員との定期的な面談機会やグループネットワーキング機会を提供するエンパワーメント施策などを実施しています。その成果として、FY25の経営職層（パートナー、マネージングディレクター）における女性比率は12.1%に達し、直近2年間で約2ポイント上昇するなど、着実な歩みを進めています。

同時に、登用後におけるサポートの重要性がこれまで以上に高まっており、現在は、登用の加速と登用後のサポート（メンタリング）の両面での取り組みを推進しています。

コラム

自信を引き出す整容セミナー

女性リーダーの比率は着実に向上しているものの、男性が多いビジネスの場では、女性が少数派となり委縮してしまうこともあります。そこでデロイト トーマツでは、女性リーダーが自己肯定感を高め、自信をもってリーダーシップを発揮できるよう、様々な取り組みを行っています。

その1つとしてFY25には、資生堂ジャパン株式会社の資生堂トップビューティースパシャリストをお招きし、当グループの未来を担う女性経営職層を対象とした「セルフエンパワメントの一環としての“整容”」をテーマにした特別セミナーを開催しました。

このプログラムでは整容を「自分が周囲からどう見られるか」ではなく、「自分が自信を持って前に進むための一助」という考え方に重きを置くとともに、ビジネスシーンで自分らしく堂々と振る舞う自信を引き出す整容の考え方や具体的なメイクテクニックへの知見を深め、自らの可能性をさらに開花させる機会となりました。

経営戦略として位置づけている多様性

私たちは多様性を成長の源泉と位置づけ、経営戦略の一角に据えています。2030年までに女性比率を50%に引き上げる目標を掲げ、グループCEOおよび各ビジネスのリーダーそれぞれの個別目標・指標に落とし込んだ上で実現に向けたアクションを重ねています。

女性従業員比率

2025年

2030年目標

37% **50%**



Our People —カルチャー醸成

Professional Well-being

プロフェッショナルとしてのWell-beingを感じることで、
プロフェッショナルワークの質の充実・向上を目指して

メンバー一人ひとりが互いの意見に耳を傾け対話することで信頼が構築され、切磋琢磨できる組織文化を醸成する、そしてその結果としてプロフェッショナルワークの質の充実・向上を目指す取り組みが、デロイト トーマツ グループの Professional Well-beingです。従来から組織に根付いているチェックインやコーチングをより効果的に実施するため、傾聴と対話を促す「I'm all ears」研修を実施したり、傾聴と対話を実践する場を「I'm all ears Town」という街にとらえ関連イベントや活動を集約したりすることで社員・職員の参画を促しています。様々なコミュニケーションやコミュニティの機会を通じ、個人のやりがいや成長実感のある仕事とWell-beingの獲得を一つの繋がりのあるものとして推進しています。

個人に視点をおいたWell-beingは、時に「楽をすること」が良いことであると誤解されがちで

すが、私たちの目指すWell-beingは、自身のプロフェッショナルワークの向上に達成感を感じ、プロフェッショナルとしての成長意欲を持ち続けられることを意味します。

コロナ禍における在宅勤務で増加した残業時間の抑制や、コロナ収束後の出社奨励など、様々な取り組みを行ってきましたが、そこから一歩先に進むため取り組みを始めています。

例として、自身のPurposeを見つけ出し、デロイト トーマツのPurposeである“Making an impact that matters”との接点を探る社内ワークショップであるPurpose Workshop を実施しました。

また、分析結果とそこから得られる示唆として、これまでの実践も踏まえた従業員目線からのウェルビーイング実現のための書籍『ウェルビーイングのジレンマ』を出版しました。



Our People —人材育成

学びの場、仕組み、コンテンツ、実践機会を通じて スキルセットやキャリアプランのデザインをサポートする

デロイト トーマツ グループの人材育成の取り組みは多岐にわたります。社内のスキルアップ機会は個々のニーズや働き方にあった自己研鑽の組み立てを可能にしており、「カルチャー醸成」、「専門スキル」に加え、傾聴とコーチングを始めとした「ソフトスキル」、心身のことを学べる「Wellness」の、合計4つの領域で人材育成を推進しています。

■ カルチャー醸成

Ethics、DEIなどカルチャーに関するトピック等に関して、ディスカッションを含む参加型で、より日常のシーンを想起しながら進められる内容を多く取り入れています。

■ 専門スキル

自分の専門分野に限らない幅広い知識を身につけるために、サステナビリティ、マクロ経済トレンド、国際税務、デジタルテクノロジーやアナリティクス、コーポレートファイナンスといった専門的な研修の提供を行っています。コンテンツは入社時研修や昇格時研修も含めモジュール単位で受講でき、再履修を可能にすることで、例えばコンサルティング基礎などアドバイザー業務のトレーニングコースを他のビジネスのプロフェッショナルがモジュールを選んで受講するなど、スキルセットやキャリア構築を自分でデザインするサポートをしています。

■ ソフトスキル

People Valueの創造において「課題の指摘」より「才能を引き出す」育成に重きを置き、特に評価者やコーチに必要な傾聴スキル向上のため前述の「I'm all ears」研修を展開しています。全てのプロフェッショナルへの傾聴スキル浸透を目的とし、多くのプロフェッショナルを部下に持つパートナーは全員が受講済みで、現在は対象を拡大し、次世代への展開を進めています。

FY25のハイライトとしては、2023年に設立を発表した「デロイト ユニバーシティ アジアパシフィック ノースイーストアジア」の建設計画が進み、千葉県のかずさアカデミアパークを候補地として、2029年の開校を目指した段階的な投資を開始しました。FY25の人材育成関連投資は、このデロイト ユニバーシティの建設投資が加わることで、大幅に増加しました。

デロイト ユニバーシティでは、AI普及等によりプロフェッショナルの在り方が変化する中で、クライアントに対してより大きな価値提供をすることが可能な人材を育成するために、ソフトスキル、特にリーダーシップやチームワークのさらなる強化に取り組みます。さらに本施設は、日本国内だけでなく、デロイトのアジア諸国のプロフェッショナルが集い、共に学ぶ場としての機能も担います。グローバル連携をより強化し、世界規模で活躍する人材を育成します。

■ Wellness

身体やメンタルの健康についてセッションを展開しています。生理や更年期といった身体の変化のメカニズム、自分自身で気分の揺らぎに気付く術やセルフケアのコツ等をカジュアルに学べるようなプログラムや、産業医をはじめとする医師によるランチプログラム等を実施しています。

育成先進企業を目指した学びへの投資

人材育成の先進企業になることを目指し、学びへの投資を定量的な指標の一つに加えています。この指標は、経済的な支出に加え、デロイト トーマツグループのプロフェッショナルが自他の学びに投じる工数として、研修等の企画、運営、外部に提供する教育関係のプログラム等が含まれます。

2025年度 人材育成関連投資額

163 億円



Our People —採用

デロイトトーマツグループは、会計士試験および税理士試験合格者、新卒・既卒のアドバイザー・コンサルティング人材およびエンジニアなど、幅広い人材に向けて、多岐にわたるプロフェッショナルサービスを活躍の場とする、就業機会を提供しています。

デロイト トーマツ グループでは、これからの時代には、単に優秀な人材を獲得するだけでなく、入社後の成長機会を約束し安心して長期的なキャリアを築いてもらうことこそが重要であり、そのような環境が選ばれる企業の条件でもあると考え、プロフェッショナルとして10年20年の成熟を見据えた採用と育成を行っています。

また、多様な個の協働と創造的思考の発展を促すために、学歴や職務経歴にとらわれない多様な採用を推進しています。さらに、Diverse Abilitiesメンバーの雇用に特化したインターンシッププログラムも継続的に展開しています。



Our People —異動

各ビジネスの専門性を生かしたグループ内での特色ある異動や派遣施策は、クライアントへの高い価値提供だけでなく、グループ全体のビジネス成長や、メンバー一人ひとりのキャリア形成にも大きく貢献しています。

デロイトトーマツグループの強みであるビジネスや国境を越えた協業や、海外で挑戦できる機会へのアクセスについては、グローバルのポジションを含む社内公募サイトなど、複数のパスを用意しています。

デロイトトーマツグループは創業当初から積極的に海外派遣に取り組み、グローバル人材の育成とグローバルで活躍できるリーダーの輩出を目指しています。現在では、様々な取り組みを通じて海外派遣されたメンバーが約20か国で活躍しています。グローバル人材の育成が継続していることを確認するため、常時グループ全メンバーの1.5%以上が海外で活躍していることを目安にモニタリングしています。



人権

デロイト トーマツ グループは、国際労働機関（ILO）が定める、労働における基本的原則の5項目（結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認、強制労働の廃止、児童労働の撤廃、雇用及び職業における差別の排除、安全で健康的な労働環境）を遵守しています。また、人権に関する全社的な方針を定め、Deloitte Speak Up（通報窓口を含む相談の適切な処理の仕組み）等の体制を整備し、社員・職員の人権の保護を支持、尊重しています。なかでも、ジェンダー、国籍、性的指向・性自認、文化、宗教、価値観、障がいの有無等のあらゆる違いを越えて、自己の能力を最大限発揮できるよう、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン（Diversity, Equity & Inclusion）の推進に注力しています。

当グループの特徴は、加盟するデロイトのグローバルネットワークを通じて最新の国際水準の人権に関する考えや施策を取り入れていることです。デロイトが全世界で導入している「大使館モデル」とは、ジェンダーの違いや民族・文化背景により思想が異なっても、世界中のどの国・地域でもデロイトの中では個人が平等に扱われ差別を認めない、また、皆が同様のルールや制度の適用を受けるための原則です。例えばLGBT+カップルに関して福利厚生や有給休暇取得等の面での不平等を解消する措置をいち早く導入しています。さらに障がい者の活躍推進のための国際的な活動「The Valuable 500」の主旨に賛同し加盟するなど、自らの意思を表明しつつ、自社を超えた連携を広げています。

先駆的な取り組みを社会に発信することも強化しています。改正DV防止法（2023年成立・2024年施行）では、身体的暴力に加え精神的暴力もその対象になるなど、深刻な社会課題になっているドメスティックバイオレンスに対して、当グループはDV被害に遭う社員・職員を支援する制度を設けています。2021年6月より導入したドメスティックファミリーバイオレンス（DFV）に関する制度では、親子も含むより幅広い親密な関係の人からの暴力を対象に、外部専門支援機関の紹介とその費用を法人が負担する方式を導入しました。具体的な支援内容にはメールや電話、対面による相談対応、警察や裁判所などへの同行手続、全国100か所以上に用意されている緊急避難先のシェルター手配等が含まれます。また、DFV被害を含む犯罪被害から回復するための休暇制度も整備しています。これらの知見をNPOのセミナーなどで紹介し、企業が関与することで解決が促進される先例を示しています。

Well-being社会の構築へ

デロイトトーマツグループは、Making an Impact that matters というデロイトネットワーク共通のPurposeを掲げ、クライアントにとって、メンバー一人ひとりにとって、そして社会にとって、最も価値あることをもたらすために日々挑戦を続けています。当グループの成長と成功は、クライアントの経済的な価値向上とともに社会の進展や自然環境の保全なしには成し遂げられません。この考えの下で当グループでは、社会価値の創出を加速するために、自らが目指す社会像として「Well-being社会」*を2021年3月に掲げました。Purposeの実現に向けて、社会課題解決を目指して展開されるグローバル共通の様々な活動やイニシアチブの集合体であるWorldImpactの活動と関連性を持たせながら、Well-being社会の構築に向けた貢献をしています。

* Well-being社会：私たち一人ひとりを起点とする個人のレベル（Personal／パーソナル）、私たちが属する地域コミュニティの集合体である社会のレベル（Societal／ソシエタル）、そして、それらすべての基盤である地球環境のレベル（Planetary／プラネタリー）という3つのレベルから成り、全ての人々が主体的な関与を通じてその成果を実感し、共に分かち合うことができている社会。

WorldImpact & Well-being Council

「WorldImpact & Well-being Council」は、デロイトトーマツグループでWell-being活動をリードする執行役、CEOならびにボード議長で構成されており、WorldClassやWorldClimateなどWorldImpactの主要なイニシアチブのリーダー、Well-beingの向上に関わる寄付・助成を行うデロイトトーマツウェルビーイング財団の代表理事などからの提案事項等について議論する場となっています。本Councilの議論は当グループのExecutive Committeeおよびボードと共有し、社会価値向上のために展開される様々な取り組みが、グループ全体で密接かつ有機的に関連付けられる形で推進される体制を構築しています。

Impact Month

社員・職員が地域社会と関わり、身をもって社会課題解決に貢献することを後押しするために、「Impact Month」と銘打ったキャンペーンを毎年10月を中心に実施しています。全国各地で提供される多種多様なボランティア・プログラムから各自が参加を希望する活動を自由に選択する仕組みで、提供されるプログラムはNPOとの協働活動や家族と一緒に参加できる河川敷清掃や市民マラソン大会のサポート等多岐にわたり、各オフィスが所在する地域の特色を反映したプログラムが多く含まれます。2025年は延べ6000名を超える社員・職員およびその家族・友人が参加し（2025年12月時点）、年間の社員・職員によるプロボノ・ボランティア参加時間数を大幅に増加させる要因となりました。このキャンペーンを通じて、地域社会や地球の課題解決に関与する具体的な機会を提供することで、社員・職員自身のPersonal Well-being向上にも寄与することを目指しています。

「トーマツの森（群馬県高崎市吉井町）」
での森林保全ボランティア活動



荒川河川敷での
クリーンアップボランティア活動



Well-being社会の構築へ



WorldClass

全世界のデロイトのネットワーク連携のもと、教育（Education）、スキル開発（Skills）、機会創出（Opportunity）の分野でポジティブなインパクトを及ぼすことを目指すWorldClassという取り組みを展開しています。WorldClassは、人々に活躍や成長の機会を提供することを通じ、私たちが属する地域コミュニティの集合体である社会レベルのSocietal Well-beingの向上に資するもので、受益者となる人々やその代表である非営利団体等から貢献が認められることでインパクト（人数）を数えています。デロイト・トーマツグループは、2030年までに200万人の人々に対してポジティブなインパクトを及ぼすことを目標に掲げており、FY25までに累計約132万人の人々に対するインパクトを提供しています。また、より大きなインパクトを効果的に創出していくために、政府機関・教育機関・NPO/NGO等の社外のようなステークホルダーとの連携・協力を強めているほか、グループ横断で従前より取り組んでいる復興支援のプロボノ活動や途上国支援活動、前述のImpact Monthとの統合により、その取り組みを広げ、深化させています。

デロイト・トーマツ ウェルビーイング財団

デロイト・トーマツ ウェルビーイング財団（DTWB）は、様々な人と人とがつながり、熱量・知・労働力を結集させることで、社会的インパクトのより大きな課題解決を目指す「コレクティブ・インパクト」に着目し、「コレクティブ・インパクトによる社会課題解決の推進助成事業」と「子どもを未来につなげる奨学助成プログラム」を柱に、様々な社会課題解決に取り組む団体を支援しています。

DTWBの助成事業の特徴は、活動を実施するにあたって不足している知見やノウハウを提供し、中長期的に団体の活動を支援する「伴走者」の設定を必須としていることです。「伴走者」は必要に応じて当グループからも提供し、経済面のみならずプロフェッショナルとしての経験・ナレッジによる貢献も目指します。

「コレクティブ・インパクトによる社会課題解決の推進助成事業」では、複数の団体からなる共同体への助成を通じ、インパクトの最大化を推進しています。FY25中に実施された第4回では、第3回に引き続き「WorldClass」の取り組みである教育・スキル開発・就業機会創出を中心とした社会課題解決を担う活動団体に対するSocietal Well-being助成枠と、サーキュラーエコノミー、カーボンニュートラル、紛争対策、災害対策を中心とした社会課題解決を担う活動団体に対するPlanetary Well-being助成枠を設け、DTWBの設立趣旨ならびに活動内容との親和性、中長期での事業遂行力、社会的インパクトの創出可能性の3つの軸を重視し、9つの助成先を決定しました。

また「子どもを未来につなげる奨学助成プログラム」においては、子ども教育のプロフェッショナルである株式会社公文教育研究会（KUMON）の協力のもと、「食べる」と「学ぶ」の二つの機能の融合を促進することで、困難を抱える子どもたちがよりよく生きる「Live Well」の実現に取り組んでいることも食堂や無料塾等に対し助成を行っています。FY25中に実施された第3回では、11の助成先を決定し、協力企業から提供された食品を希望する団体へ配布するなど、コレクティブに支援の幅を広げています。



▲「輪島クリエイティブデザイン塾」の様子
（令和6年能登半島地震支援の一環で当グループが企画・運営をサポート）
▶中・高校生向け職場体験プログラム



第3回「子どもを未来につなげる奨学助成プログラム」助成金贈呈式の様子

Societal investments

デロイト・トーマツグループは、寄付や従業員によるプロボノ・ボランティア活動、さらにそれら活動のマネジメントコストを追加して「Societal Investments」として金額換算し、社会課題解決への貢献度や創出した社会的価値の定量的な把握・開示に取り組んでいます。

活動の成果を可視化することで、今後の取り組みの改善や社会的価値の創出に資する投資に向けた意思決定に生かしています。

17.7 億円



Governance

Business

Environmental

Social

Governance

Performance

デロイト トーマツ グループのガバナンス

デロイト トーマツ グループは出資者であるパートナーが経営の重要事項の決定に参加するパートナーシップガバナンスをグループガバナンスの基本としています。その上で、合同会社デロイト トーマツ グループではグループのガバナンス機関として、一般事業会社の取締役会にあたるボードを設置しています。

ボード議長は、当グループのガバナンスの長として、経営意思決定機関であるボードの運営を行います。また、グループCEOは経営執行機関の最高責任者として当グループを代表するとともに、経営執行メンバーを中心に構成されるExecutive Committeeをリードし、ボードが決定した方針の下でグループ全体の経営にあたっています。グループCEOは内規に基づき推薦委員会がボードに候補者を推薦し、ボード決議を経て、グループのパートナーによる社員総会の承認によって選任されます。

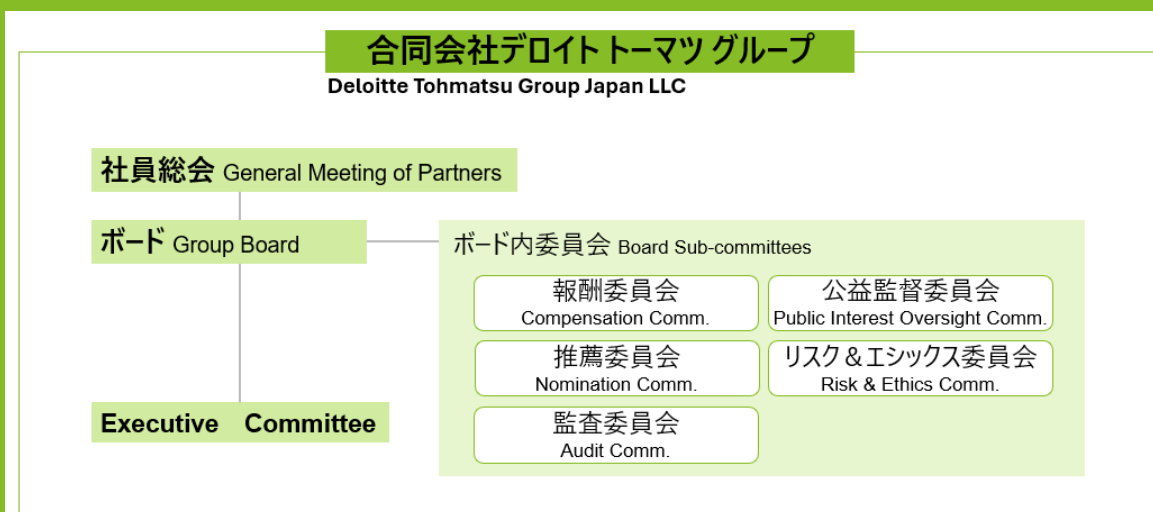
ボードは、ボード議長、評議員、グループCEOと監査法人の代表執行役で構成されています。グループCEOと代表執行役を除き、執行に関与しない評議員がその中心を担うことで監督機能の強化を図っています。また、グループ全体のリスク管理の責任者であるチーフ・リスク・オフィサー（以下「CRO」）がボードに陪席しています。ボードメンバーの女性比率は33.3%*であり、ボードでの議論の多様性を確保しています。

* 議決権を有するボードメンバーで算出

また、ボード内委員会として推薦委員会、報酬委員会、監査委員会、公益監督委員会、リスク&エシックス委員会を設置し、ガバナンス機能の実効性を確保しています。

ボードでは、グローバル経営、人材育成、金融市場、会計・財務、デジタル等の経験・知見を有する、独立した第三者である外部有識者3名を[独立非業務執行役員\(INE\)](#)として選任することで、ボードの議論の質と透明性の向上に努めています。INEはボードに陪席し、当グループの運営および経営執行体制、ならびに監督機能の充実にに関して助言・提言を行っています。また、推薦、報酬、監査の各委員会にそれぞれ1名が陪席するほか、INEのみで構成される公益監督委員会においては、公益の観点で社会やステークホルダーからの期待に応えるために当グループが実施すべき施策に対する監督・評価を行っています。

デロイト トーマツ グループのガバナンス体制



デロイト トーマツ グループのガバナンス

ボードは経営執行機関（Executive Committee）の監督・評価を担っており、Executive Committeeが掲げるVision2030の進捗状況のモニタリングも含まれています。FY25にボードで議論されたアジェンダは「戦略」（31%）、「経営基盤・組織基盤」（32%）、「リスク」（15%）、「組織文化・Ethics」（12%）、「外部環境（含むデロイトグローバル／アジアパシフィック関連）」（10%）となりました。

ボードはパートナーに対して透明性高くグループ全体のガバナンスや経営執行の状況を共有するために、対話イベントやメールでのコミュニケーションを主催しています。FY25においては、一日かけてグループの経営方針等を共有するPartners Meetingに加え、全パートナー向けのTown Hall Meetingを5回実施しました。

ボードメンバーのプロフィールは[メンバー一覧](#)をご覧ください



ボード内委員会の役割

推薦委員会

- ✓ ボード議長、評議員およびグループCEOの候補者の推薦
- ✓ 後継者育成プランの実施状況の監督

報酬委員会

- ✓ ボード議長、グループCEOの評価・報酬の決定
- ✓ パートナー報酬の決定プロセスおよび制度運用の監督など

監査委員会

- ✓ グループCEO及び各執行役の業務執行の監督

公益監督委員会

- ✓ 公益の観点から社会やステークホルダーからの期待に応えるために実施すべき施策に対する監督・評価

リスク&エシックス委員会

- ✓ グループの業務全般のリスク管理体制の監督、エシックスおよびインテグリティを重視する文化の醸成状況、Code of Conductの遵守状況の監督

デロイト トーマツ グループの組織と資本関係

デロイト トーマツ グループは、1968年に設立した日本で初の全国規模の監査法人である「等松・青木・津田・塚田・青木・宇野・月下部会計事務所」（現：有限責任監査法人トーマツ）を源流としています。等松農夫蔵を中心とする、法人の出資者であり経営を担うパートナー（社員）が、戦後の日本経済の復興には世界に通用する会計監査が必要不可欠との信念を共有し、創業しました。

その後、1993年に監査法人の子会社として、トーマツコンサルティング株式会社、2001年にデロイトトーマツコーポレートファイナンス株式会社が設立されました。また、2002年には税理士法改正により全国規模の税理士法人設立が可能となり、税理士法人トーマツが誕生しました。このように日本企業の経営に関するあらゆるサービスの提供を目指して業容を拡大する中で、デロイト トーマツ グループには公認会計士以外にも幅広い領域のプロフェッショナルが在籍するようになりました。

2014年にはデロイト トーマツ合同会社を設立し、これらの多様なプロフェッショナルによるグループ経営の推進・強化における基盤としました。翌年には、デロイト トーマツ コンサルティング株式会社（旧：トーマツコンサルティング株式会社）とデロイト トーマツ ファイナンシャルアドバイザー株式会社（旧：デロイトトーマツコーポレートファイナンス株式会社）を合同会社化し、これまで監査法人の子会社であった両社をパートナーが出資者となり事業経営を行う会社形態を適用するとともに、監査法人と同列の事業体として位置づけました。また、2023年に監査法人トーマツ内にあるリスクアドバイザリー事業本部の一部の組織・機能を子会社のデロイト トーマツ リスクアドバイザリー株式会社に移転させ、その後の追加的な資本関係の見直しにより、同社を合同会社に変更しました。

現在のデロイト 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として、各法人がそれぞれの適用法令に従ってクライアントサービスを提供するとともに、多様な専門領域を持つプロフェッショナルが連携し、ステークホルダーへの提供価値の向上に努めています。それをさらに推進するために、2025年12月1日にはデロイトトーマツ 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およびデロイトトーマツ リスクアドバイザリー合同会社が合併し、新会社「合同会社デロイト トーマツ」を発足しました。

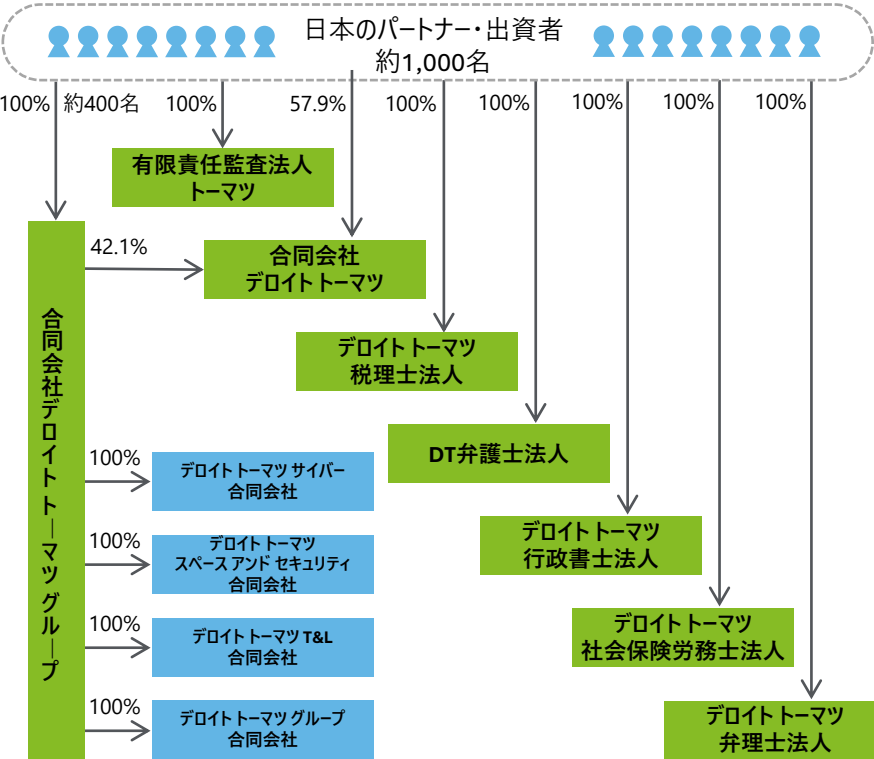
※本文中に記載している社名は、すべて当時の名称を使用しています。



デロイト トーマツ グループの組織と資本関係

デロイト トーマツ グループへの出資は、創業以来、所属するパートナーからのみによって行われています。グループの全ての法人を、所属するパートナーが直接間接に100%保有しており、海外のデロイトを含め外部の資本を受け入れていません。パートナーの数は現在合計約1,000名となり、うち約400名がグループパートナーとして合同会社デロイト トーマツ グループに出資しています。所属するパートナーが出資する法人がグループとしての一体的な運営を行うため、相互に締結したグループ規約を基盤に、その子会社も含めて法的な組織構造を形成しています。

デロイト トーマツ グループの資本関係（2025年12月1日時点）



デロイト トーマツ グループ内法人と組織構成（2025年12月1日時点）

デロイト トーマツは、ガバナンス・経営執行機能を担う合同会社デロイト トーマツ グループと、「監査・保証業務」、「コンサルティティブ（ストラテジー・リスク・トランザクション／テクノロジー・トランスフォーメーション）」、「税務・法務領域」の事業、およびコーポレート機能から構成されています。

グループガバナンス 経営執行 事業区分など	合同会社デロイト トーマツ グループ			
	監査・保証業務	コンサルティティブ (ストラテジー・リスク・トランザクション／テクノロジー・トランスフォーメーション)	税務・法務領域	コーポレート
主要事業法人	有限責任監査法人 トーマツ	合同会社デロイト トーマツ	デロイト トーマツ 税理士法人 DT 弁護士 法人	
	デロイト トーマツ エフピー(株) デロイト トーマツ サス テナリ ティ(株) デロイト トーマツ smooth(株)	デロイト トーマツ サイバー(同) デロイト トーマツ スペース アンド セキュリティ(同) デロイト トーマツ アクティ(株) デロイト トーマツ アンサンブル ビロース(株) デロイト トーマツ ウェブサービス(株) デロイト トーマツ ウェブレッジ(株) デロイト トーマツ エイティアドバイザ リ(同) デロイト トーマツ エスピーアイ(株) デロイト トーマツ LHIT データ ビジョナリー(株) デロイト トーマツ km2y (株) デロイト トーマツ CRC(株) デロイト トーマツ ディープスクエア(株) デロイト トーマツ デザイン メタ マニエラ(株)	デロイト トーマツ 弁理士 法人 デロイト トーマツ 行政書士 法人 デロイト トーマツ 社会保険 労務 士 法人 デロイト トーマツ T&L (同) デロイト トーマツ クレメント プラットフォーム(株) デロイト トーマツ GTA & テクノ ロジーズ(株) デロイト トーマツ ファミリー オフィスサービス(同) デロイト トーマツ 赤坂イン ターナショナル(株) デロイト トーマツ アリーナ(株)	デロイト トーマツ グループ (同) デロイト トーマツ サービ シズ(株) トーマツ チャレンジド(株)
グループ法人 (同)：合同会社 (株)：株式会社				関連団体
				一般社団法人デロイト トーマツ 戦略研究所 一般財団法人デロイト トーマツ ウェルビーイング 財団

※記載を省略したデロイト トーマツ グループの法人は全て記載した法人の100%子会社です。
※日本のパートナーには、合同会社デロイト トーマツ グループと自らの所属法人の両方に出資する者と、自らの所属法人のみに出資する者がいます。
※(2026年1月6日付け) 当該法人のパートナーのみが出資者であるデロイト トーマツ 行政書士法人、デロイト トーマツ 社会保険労務士法人、デロイト トーマツ 弁理士法人を追記

デロイトネットワークについて

デロイト グローバル

デロイトは、イングランドおよびウェールズで設立された保証有限責任会社であるDeloitte Touche Tohmatsu Limited（以下「デロイト グローバル」）のメンバーであるファームによって構成されています。これらメンバーファームおよびその関係法人（いずれも「デロイトファーム」）、ならびにデロイト グローバルとその関係法人が、デロイトネットワークを形成しています。

この組織体制により、デロイトは地域・国・グローバルのすべてにおいて、業界をリードする存在となっています。各デロイトファームは、デロイト ネットワーク内の知識やノウハウにアクセスできるほか、ネットワーク内での連携や相談が可能です。また、デロイトブランドの市場での認知度や評判を享受しています。

デロイトファームは、主に国別または地域別に組織されており、当該国又は当該複数国の法律および規制の枠組みに則り運営されています。独立した法人が集まり、ネットワークとして共通のブランド、業務手法、顧客サービス基準、その他専門的なプロトコルやガイドラインを共有しつつ、クライアントへのサービス提供において独立した業務を行っています。

デロイトファームはグローバル本社の子会社や支社ではなく、デロイト グローバルおよび各デロイトファームは、それぞれ法的に独立した別個の組織体です。また、デロイトネットワークは一つのパートナーシップや単一の法人、あるいは多国籍企業ではありません。デロイト グローバルおよび各デロイトファームは、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なく、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。

デロイト グローバルは、クライアントへのサービス提供や、各デロイトファームの業務遂行方法への指揮・管理・統制を行いません。各デロイトファームは、個別のクライアント契約に関する意思決定を行い、グローバルブランドのもとであっても契約履行やプロジェクト管理において自律性を有しています。各デロイトファームの独立性、自律性、誠実性の尊重は、デロイトネットワークの土台になるものです。

このネットワーク構造は、自社の誠実性と成長に直接関わる立場にあるデロイトファームの人々による責任感や地域市場に対する深い理解などを含め、大きな強みをもたらしています。

デロイトネットワークは、センター・オブ・エクセレンスやデリバリーセンター、その他共通のアプローチを活用することで、世界中で一貫した高水準のサービスを提供する体制を確立しています。

グローバルアプローチ

デロイトネットワークの一員として、各デロイトファームは、共通の価値観（Shared Values）、投資、リソースを共通にすることで、重要な国内外のクライアントへの主要サービスの提供能力や、社員・職員の成長機会を強化しています。また、デロイトのブランド力や知名度、知的財産も活用可能です。

各デロイトファームは、以下の事項を通じて、デロイトネットワークの目的や方針を支持し、順守しています。

- デロイトネットワークの信頼性およびレピュテーションの維持・向上に資する行動をとること
- 必要に応じて戦略を整合させること
- プロフェッショナル基準、デロイト共通の価値観（Shared Values）、品質管理体制に関するデロイトの方針を遵守すること

なお、当グループは、デロイト グローバル、デロイトAPを含む如何なる海外ファームからの出資も一切受け入れておりません。

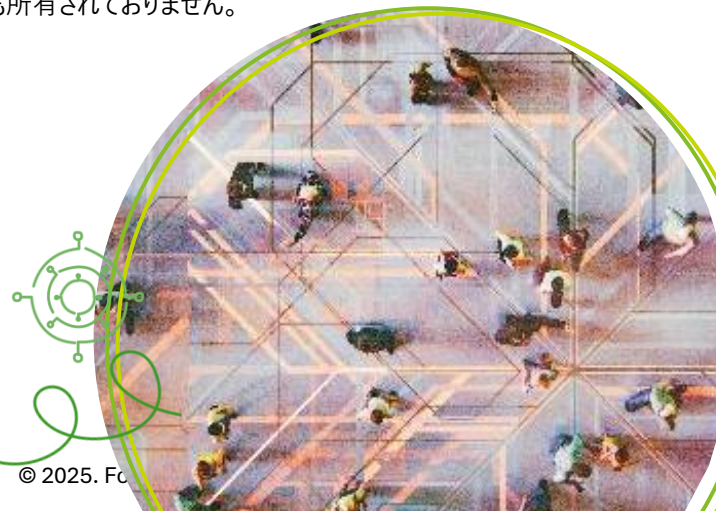
デロイト アジアパシフィック

デロイト アジアパシフィック リミテッド（以下「デロイトAP」）は、2018年9月にイングランドおよびウェールズで設立された保証有限責任会社です。その目的は、メンバーであるデロイトファームのビジネスの連携と協力を促進することにあります。デロイトAP自体は、クライアントに対するサービスは提供していません。

デロイトAPのメンバー及びその関係法人は、それぞれ法的に独立した別個の法人であり、第三者との関係において相互に義務を課したり、拘束力を及ぼしたりすることはありません。

デロイトAPはボードによって監督され、エグゼクティブが会社の経営に責任を負います。当グループのパートナーとしては、デロイトAPボードにおいて、渡辺淳子が副議長を、永山晴子、福島和弘の2名がディレクターを務めています。またエグゼクティブにおいて、大久保伸夫と郷田英仁がそれぞれChief Growth Officer、アジア・パシフィック監査・保証事業リーダーとして参画しているほか、グループCEOの木村研一もメンバーを務めています。

デロイトAPとその各メンバーは、「連携+自治」という枠組みの下で運営されています。こうした枠組みにより、各メンバーは、投資規模確保や品質向上の観点で連携しつつも、独立した法人であり続け、現地の法令や規制を遵守しています。デロイトAPの各メンバーは、デロイトAPまたはデロイトAPの他メンバーのいずれにも所有されておりません。



情報セキュリティ

情報セキュリティポリシー

デロイトトーマツグループでは、業務上でクライアントから提供を受けた秘密情報等の情報資産を消失、改ざん、漏洩、および不正使用等の脅威から保護することが事業活動の継続的かつ安定的な成長に資することを認識し、[情報セキュリティ方針](#)をはじめとする情報セキュリティ関連の規程類（以下「情報セキュリティポリシー」）を自主的に定めています。なお、情報セキュリティポリシーの整備・構成にあたっては、デロイトグローバルにより提供されているグローバルベースの情報セキュリティマニュアルとの整合性を図りつつ、日本の法令等を遵守しています。

クライアント情報の保護

クライアント情報が保管される情報システム環境は、デロイトグローバルのセキュリティ基準に基づき設計・運用されており、高度なセキュリティ対策が施されています。クライアント情報を取り扱うシステムについては、オンプレミス環境・クラウド環境ともに、主要なデータは日本国内に保管しています。いずれの環境下においても、当グループにてアクセス管理を厳正に行っており、契約・業務に関与するメンバーのみにアクセスが限定され、外部からの不正なアクセスはできない環境となっています。

情報セキュリティ推進体制

当グループの情報管理体制は、グループ全体の情報管理を統括する責任を負うチーフ・リスク・オフィサー（以下「CRO」）の下で構築・運営されています。また、各部署での情報セキュリティ管理状態の把握、維持および管理もCROの下で行われています。なおCROは、グループ

全体における情報セキュリティリスクの適切な管理のために、チーフ・コンフィデンシャルティ・オフィサー（以下「CCO」）を任命し、CCOはCROの下で情報セキュリティリスクを管理するための各種施策の実行を推進する責任を担っています。また、情報システムの導入、総合的な管理および運用については、グループのチーフ・インフォメーション・オフィサー（情報システム管理責任者、以下「CIO」）がこの任にあたっています。CIOは、チーフ・インフォメーション・セキュリティ・オフィサー（情報セキュリティにかかる技術管理責任者、以下「CISO」）を任命し、CIOはグループ全体の情報システムを、CISOはグループ全体の情報セキュリティを、それぞれ統括管理する責任を負っています。なお、CRO、CCO、COO、CIO、CISOは当グループにより独立的に任命されているほか、情報システム部門も当グループに設置されており、デロイトグローバルやデロイトAPからは独立した運営が行われています。



情報セキュリティ

情報セキュリティマネジメント・安全管理体制

当グループは、情報セキュリティマネジメントに関する国際規格であるISO 27001認証を取得・維持しており、最先端の情報セキュリティ管理体制を構築、運用しています。

また、情報セキュリティに関する事故が発生した場合（もしくは発生のおそれがある場合）に関しては、緊急連絡窓口の設置、事故対応手順の策定・社内周知、事故の発生原因の究明、再発防止策の策定・遂行等、適切な対応を実施する態勢を整備しています。

昨今、ますます複雑化・深刻化するサイバーリスクに対しては、デロイト グローバルの持つ世界最高水準の技術と連携して、クライアントに対するサービス提供においてより一層高度なセキュリティの確保を重視した対応体制も構築しています。特に安全保障等に関連する重要性・機密性の高い案件での情報管理において、米国の国立標準技術研究所（National Institute of Standards and Technology、以下「NIST」）が定めたセキュリティ基準を示すガイドライン「NIST SP800-171」に基づいたセキュリティの強化に取り組んでいます。

委託先管理

当グループでは、委託先の管理を情報セキュリティの確保に資する重要な要素と位置づけており、委託先に求める情報セキュリティに関する要件を明確に定め、定期的に委託先を評価しています。

情報セキュリティ教育

当グループでは、クライアントに対する守秘義務の遵守がグループの信頼の基礎となっていること、また情報セキュリティの重要性がより一層高まっていること、さらにグループを取り巻く情報セキュリティリスク等の状況に鑑みて、クライアント情報やグループの情報資産を保護し、個人情報を適切に取り扱うための各種教育研修を社員・職員に対して実施しています。その上で、万が一情報漏えいが発生した場合には、その行為者の厳正な処分を行っています。

また、フィッシングメール対策訓練を定期的に行い、社員・職員のフィッシング攻撃に対する注意喚起を行っています。

情報セキュリティ監査

当グループでは、内部監査室による情報セキュリティ監査を実施しています。当該監査においては、内部監査室が主体となって、社員・職員および関連する第三者による情報セキュリティポリシーの遵守状況を確認し、グループの情報セキュリティマネジメントシステムが適切に整備・運用されていることを監査しています。また、ISO27001認証を維持するため、外部認証機関による審査を毎年受けています。



独立性

会計監査を祖業とし、その信頼を基礎とするデロイト・トーマツグループにおいて、独立性の保持はあらゆる品質管理の基盤を成しています。独立性の基準は、法律、規制、職業上の要件、および社会からの要請によって形成されており、当グループに属する全ての社員・職員はサービスの提供、取引関係、雇用関係、および金銭的利益に関連して独立性の方針および手順に従うことが求められます。また、独立性品質管理手続や諸問題に対して適時・適切に対処できる体制を整えており、独立性品質管理システムは右のような特徴的要素から構成されています。

独立性の保持はプロフェッショナルサービスを提供する上での根幹であり、一人ひとりのプロフェッショナルの独立性に関する理解を広げるだけでなく、姿勢や行動に定着させていく必要があります。複雑なルールを理解や所定の手続きへの対応も求められるため、社員・職員の独立性に関する身近な相談役や部門単位の独立性関連情報の発信役として各ビジネスや部門において独立性チャンピオンを設置し、右のような役割を果たしています。

独立性品質管理システムを構成する要素

- 独立性等年次確認の実施
- GIMS*（グローバル独立性モニタリングシステム）の運用
- デロイト法人検索準拠システムの運用
- 独立性関連の研修、啓蒙活動および独立性関連コミュニケーション
- 随時コンサルテーション受付
- 各種プロセスおよびモニタリング（社員および職員の金銭的利益関係、雇用関係、ビジネス関係、契約の締結、社員ローテーションおよびファームの取引および投資等）
- 独立性関連規制や遵守状況レビューへの対応
- 独立性ルール違反の発見、分析および懲罰規定の適用

なお、独立性ルールの遵守は社員・職員本人のみならずそのご家族に対しても求められます。このため、社員・職員のご家族に独立性ルールを理解していただくことを目的として独立性ルールに関するご家族向け説明資料を外部サイトに掲載しています。

> [デロイト・トーマツグループにおける「個人の独立性」](#)

* 個人の金銭的利益を登録することにより、制限銘柄の保有による独立性要件への抵触を防ぐためのアプリケーションシステム。全社員およびプロフェッショナル職員に対して登録を義務付けています。

独立性チャンピオンの役割

- 所属組織内での独立性に関する身近な相談対応。判断が難しい案件を適時に独立性部門などと連携してスムーズに課題解決するつなぎ役
- 独立性に関するトピックや留意点等についてビジネス内において情報発信
- 独立性に関する文化の醸成や定着に関する所属組織内の状況や問題点、施策に対する反応や改善点などをビジネス内のプロジェクトチームにフィードバック
- 独立性チャンピオン同士の情報交換



リスクマネジメント

デロイト トーマツ グループを取り巻く経営環境は、経済社会の移り変わり、クライアントや規制当局等からの要請等により常に変化し、不確実性をはらんでいます。こうした環境下において、私たちは品質管理とリスクマネジメント（QRM：クオリティ&リスクマネジメント）の徹底に最大限の注意を払い、常日頃から関連する業務プロセスや手続をきめ細かくモニタリングし、継続的な改善に努めています。

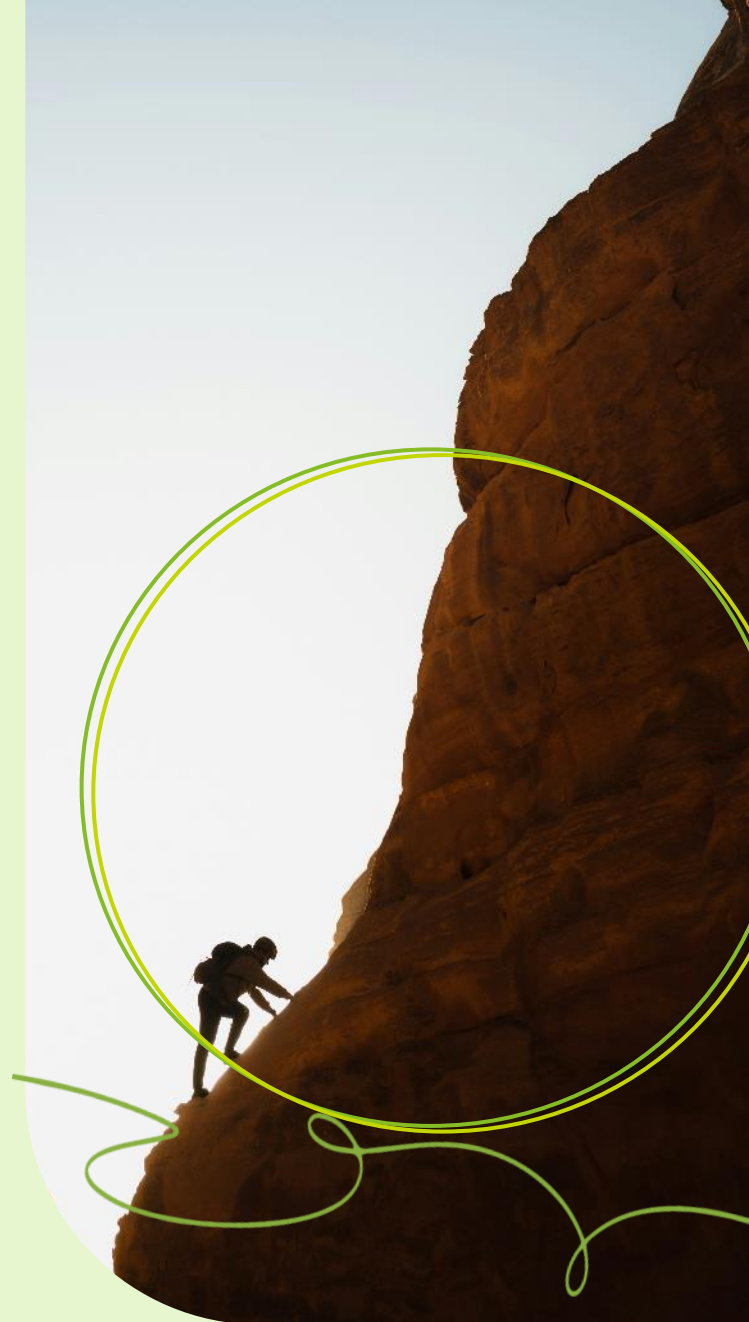
デロイトのネットワークでは各国・地域のファームのQRMプロセスの中核となる体系的なポリシー（DPM：デロイトポリシーマニュアル）が設定されており、これにより、デロイトネットワーク全体で準拠すべきポリシーが明確になり、国・地域の違いを越えて一貫性のある厳格なQRMプロセスが構築・運用されるための基盤が提供されています。

また、品質管理およびリスクマネジメントのシステムが適切に機能する上では、グローバル共通での検査および監視のメカニズムが重要な役割を果たしています。デロイトネットワークに属する各国・地域のファームは、デロイト グローバルの指導と監督の下、独自の業務評価を実施する義務を負っています。この業務評価は、少なくとも3年に1回実施され、各国・地域のファームがDPMポリシーに準拠しているか、DPMポリシーが効果的に機能しているか、品質の高い業務・サービスが提供されているか等について評価が行われる仕組みになっています。

各国・地域のファームはDPMポリシーに基づき、QRMプログラムの全体を主導・統括する責任者として、上級

の職位にある経験豊富な人物をチーフ・リスク・オフィサー（CRO）に任命することが義務付けられています。当グループにおいて、CROは当グループのExecutive Committeeの一員であり、グループ全体のレピュテーション維持とリスク管理に関わる実務を統括し、関連する業務プロセスの遂行状況や取り組み状況を常時モニタリングし監督する責任を担っています。CROは、職務の遂行状況をグループCEOとボードの双方に報告する義務を負っており、これによりマネジメントが経営リスクを適時に把握し適切な措置を採ることができる体制を構築しています。

リスクが顕在化すると当グループの評判・ブランドの維持、一貫した品質に基づくサービス提供等の点において、グループとしての安定的な事業遂行能力に重大な悪影響が生じる可能性があります。当グループでは、エンタープライズリスクフレームワーク（ERF）を用いて、当グループが経営上対処すべき多種多様な潜在リスクを識別・評価し、設定した優先順位に基づきリスク管理を実施しています。



汚職・腐敗行為と金融犯罪行為の防止および貿易管理遵守に関するコミットメント

デロイト トーマツ グループは、「[Code of Conduct（行動規範）](#)」に基づき、全ての社員・職員に汚職・腐敗行為ならびに金融犯罪の防止へのコミットメントを求めています。また、デロイト グローバルや各国ファームとの連携を通じて、汚職・腐敗行為と金融犯罪行為を防止し、貿易管理を遵守するため以下のような取り組みを積極的に行っています。

- 贈収賄を含むあらゆる形態の汚職・腐敗、金融犯罪行為を防止し、貿易管理を遵守するための全社的な方針・行動規範であるポリシーマニュアルの策定
- 早期の課題発見と解決につなげる相談窓口の設置
- 社員・職員の汚職・腐敗行為と金融犯罪行為防止、貿易管理遵守に対する意識強化に向けた内部研修の実施やトップマネジメントからの定期的なメッセージ発信
- 定期内部監査によるモニタリングと継続的な施策改善
- 汚職・腐敗、金融犯罪に関する法令違反や不正行為等の懸念を認識した場合の通報窓口の設置（外部弁護士への通報窓口含む）

各領域の取り組みの特徴と最近の動向は以下の通りです。

汚職・腐敗行為防止

デロイトは汚職・腐敗を根絶するための様々な取り組みを全世界において積極的に支援しています。デロイト グローバルは、国連グローバル・コンパクト（UNGC）や世界経済フォーラムの反汚職パートナー・イニシアチブ（PACI）に初期段階から加盟しており、日本においても、UNGCのローカルネットワークである国連グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンにグループの経営およびマネジメント機能を有する合同会社デロイトトーマツグループが加盟しています。

ここ数年、新型コロナウイルス感染症や少子高齢化の影響をはじめとする社会保障費の増加、物価上昇および景気低迷に対応するための財政支出等によりかつてない規模で政府支出が増加しています。当グループが公共領域におけるサービスに関与する際にも、腐敗行為関与リスクの予防・回避の徹底を図るべく、受注プロセスにおける内部確認手続を追加導入などの対応をしています。

金融犯罪行為防止

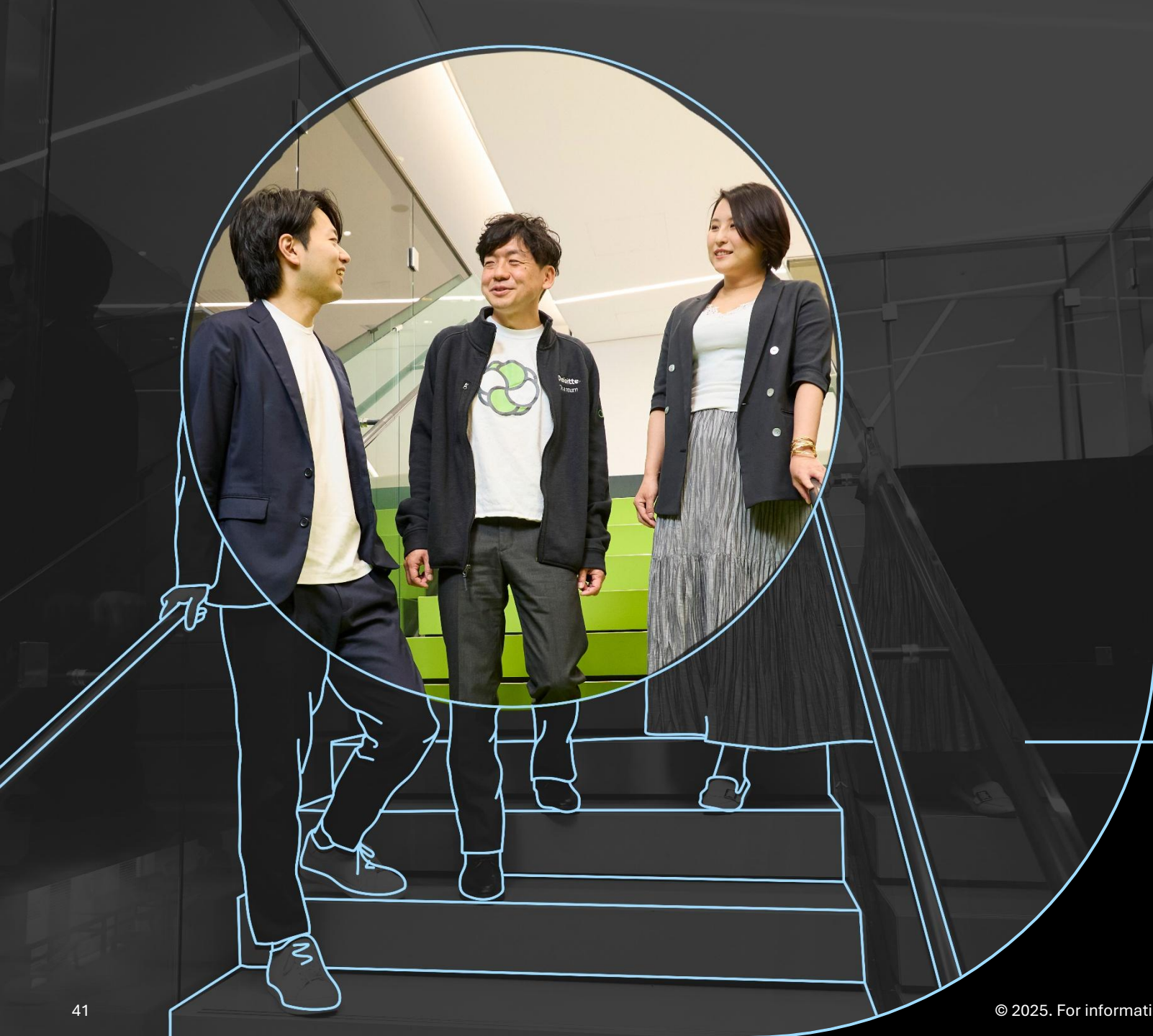
昨今マネーロンダリング領域において、テロ資金供与や犯罪収益移転へのより一層徹底した対策が、世界的にも強く求められるようになっていきます。一般に、士業者のようなプロフェッショナルには、その専門性や社会的信用の高さからマネーロンダリングに利用されるリスクがあることが指摘されています。デロイトは、こ

うしたリスクに対処するために、ネットワーク共通のポリシー「アンチ・マネーロンダリング」の下、グローバル規模で金融犯罪行為防止方針や関連手続を実施しています。また、日本国においては2024年施行の「犯罪による収益の移転防止に関する法律」改正にも対応したグループ共通のマネーロンダリング対策手続を導入済みです。

貿易管理（Trade Control：輸出管理、経済制裁）

デロイトは、FY22にグローバル共通のポリシーとして「Trade Control」を発行し、世界各国・地域における経済安全保障関連法制を遵守する取り組みを一層強化しています。ウクライナ情勢に関しては、デロイトのネットワーク全体で共通のガイドラインに沿った対応をするとともに、定期的に各国ファームが連携して情報収集と対応改善を重ねています。





Performance

Business
Environmental
Social
Governance

Performance

Impact Report 2025での掲載指標一覧

Business

■ 業務収入（グループ合計）

390,791 百万円

■ Digitalへの投資額－AEB, Audit Innovation

AEB*1

7,625 百万円

Audit Innovation*2

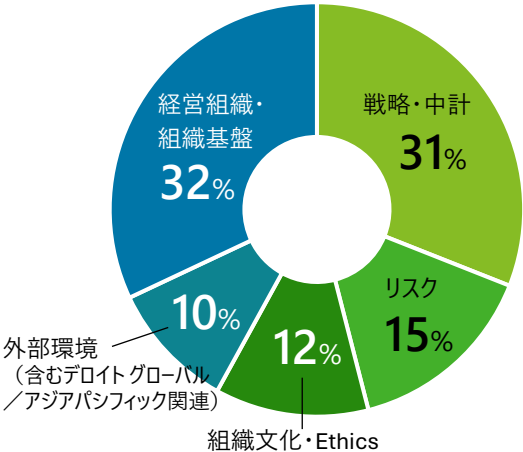
6,690 百万円

*1：AEB：Assets Enabled Business。従来プロフェッショナルが人手をかけて提供していた専門的な知見やサービスを、可能な限りデジタル・アセット化し、アセットを使ってクライアントに関わる課題を速やかに分析して可視化するとともに、それに基づきプロフェッショナルが様々なアドバイザーや助言を提供することを可能にするもの。
*2：Audit Innovation：監査業務において、テクノロジーとプロフェッショナルの知見が有機的に結合し、付加価値のある洞察を提供すると共に社会全体でのコストの低減に貢献する取り組み。Audit Innovationに関する詳細は[こちら](#)

Governance

■ ボードアジェンダ領域別割合 ■ ボードメンバーの女性比率

33.3%



Environmental

■ オフィスの総面積のうち
再エネ電力で賄われている割合

約 60 %

GHG排出量			
目標区分	目標	FY25実績	基準年（FY19）からの削減率
スコープ1および2のGHG排出量	FY19を基準年としてFY30までに70％削減	165 tCO2e	98%
スコープ3のうち出張由来のGHG排出量	FY19を基準年としてFY30までにFTEあたり55%削減（括弧内に参考値として総排出量を掲載）	0.518 tCO2e/FTE (10,842 tCO2e)	49% (27%)
サプライヤーの科学的根拠に基づいたGHG排出量削減目標設定率	FY25までに67%を達成（GHG排出量基準）	FY22に達成済み（70.3%）	—

Impact Report 2025での掲載指標一覧

Social

■ 人員数

グループ人員数	約 22,000 人
新卒採用人数	1,289 人
中途採用人数	2,050 人

■ Societal investments

Societal investments	17.7 億円
Societal investments のうち、寄付金額	2.4 億円
WorldClass受益者数（累計）	1,319,782 人

■ Diversity, Equity & Inclusion

女性管理職メンバー比率 （パートナー、マネージングディレクター）	12.1 %
女性管理職メンバー比率 （シニアマネジャー、マネジャー）	22.6 %
男女賃金差異 ^{*1}	75.9 %
外国人メンバー	1,225 人
男性の育休および 育児関連休暇の取得率 ^{*2}	102 %
LGBT + アライネットワークメンバー	241 人
Diverse Abilities（障がいを持つ） メンバー雇用率 ^{*3}	2.85 %
Diverse Abilities メンバー定着率 ^{*4}	89 %

■ Our People

幸福なプロフェッショナル度

多様な意見があっても総じて幸せかどうか

2025年	2030年目標
71 %	90 %

エシカルカルチャースコア

自由な環境で輝くことを可能にする自己規律

83pt/100pt

女性従業員比率

経営戦略として位置づけている多様性

2025年	2030年目標
37 %	50 %

人材育成関連投資額

育成先進企業を目指した学びへの投資

163億円

*1：女性活躍推進法に基づく情報の公表を行うグループ法人全体の加重平均。なお、上記に含まれるグループ法人に占める従業員数はグループ全体の従業員数の約88%を占める。

*2：分子は、FY25中に育児休業もしくは配偶者出産休暇（出生後）を取得した男性社員・職員の人数。分母は、FY25中に出生届を提出した男性社員・職員の人数。

*3：障害者雇用促進法に基づく法定雇用率が適用されるグループ法人全体の加重平均。なお、上記に含まれるグループ法人に占める従業員数はグループ全体の従業員数の約95%を占める。

*4：Diverse Abilitiesメンバーのうち、2025年5月末時点で2年間以上在籍している者の割合。

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合同会社デロイト トーマツグループならびにそのグループ法人（有限責任監査法人トーマツ、合同会社デロイト トーマツ、デロイト トーマツ税理士法人およびDT弁護士法人を含む）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プロフェッショナルサービスを提供しています。また、国内30都市以上に2万人超の専門家を擁し、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をご覧ください。

Deloitte（デロイト）とは、Deloitte Touche Tohmatsu Limited（“Deloitte Global”）、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。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。Deloitte Globalおよびそ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。Deloitte Global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 リミテッドは保証有限責任会社であり、Deloitte Globalのメンバーファームです。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、最先端のプロフェッショナルサービスを、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進することで、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180年の歴史を有し、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46万人の人材の活動の詳細については、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、Deloitte Touche Tohmatsu Limited（“Deloitte Global”）、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”）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Deloitte Global、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も責任を負いません。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す。



IS 669126 / ISO 27001



BCMS 764479 / ISO 22301

IS/BCMSそれぞれの認証範囲はこちらをご覧ください
<https://www.bsigroup.com/clientDirectory>

