



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

Index

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

フレームワーク	P.3
テーマで考えるDEI	P.7
Gender Equality (ジェンダー平等)	P.8
Multi Culture (多文化共生)	P.11
LGBT+ & Allyship (LGBT+ & アライシップ)	P.14
Diverse Abilities (障がい)	P.17
Support Scheme (DEI 関連制度)	P.20
エミネンス・ストーリー	P.22

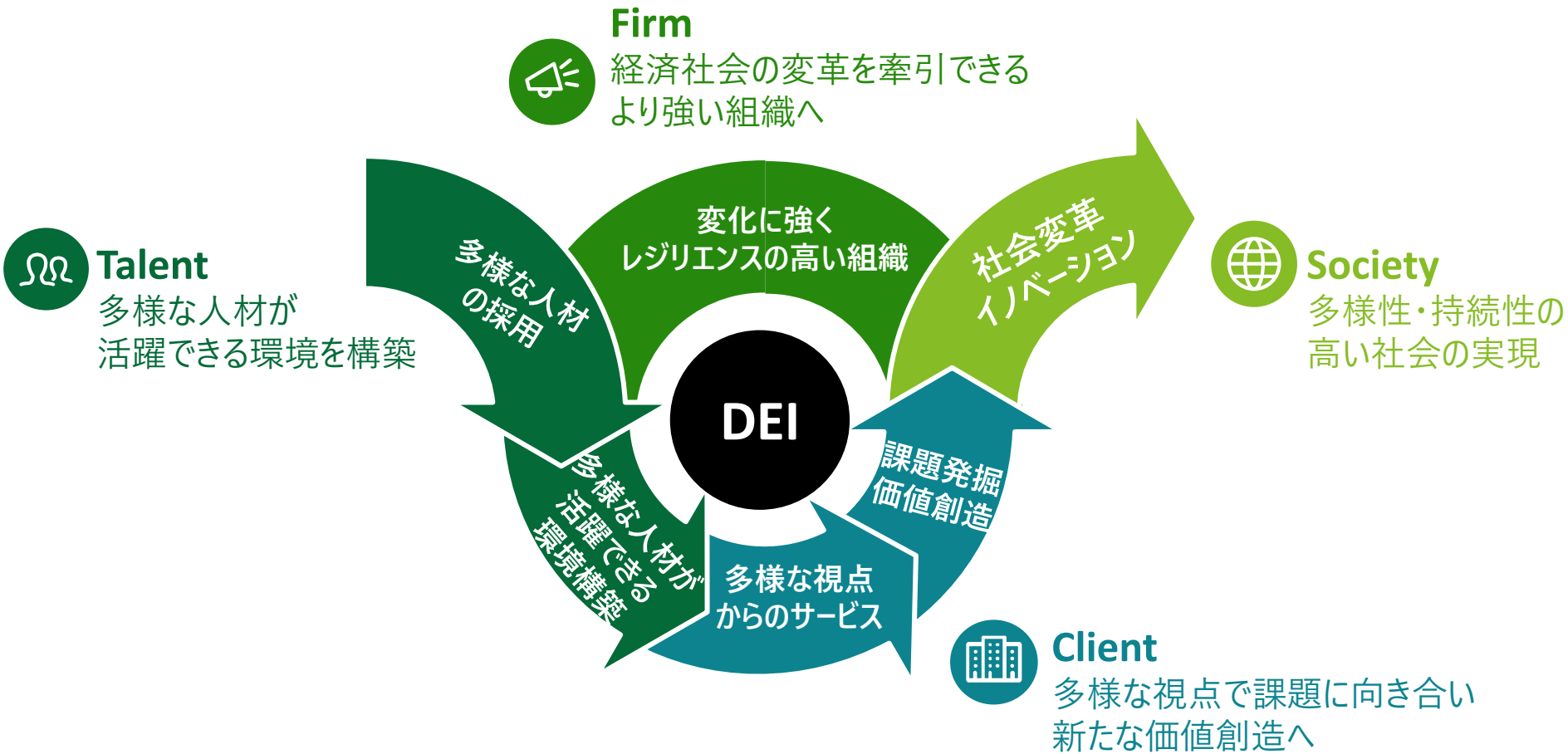


フレームワーク



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

デロイト トーマツ グループDEI戦略



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



▲個人の違いは視野に入れず、全員に「平等」なものが提供されている



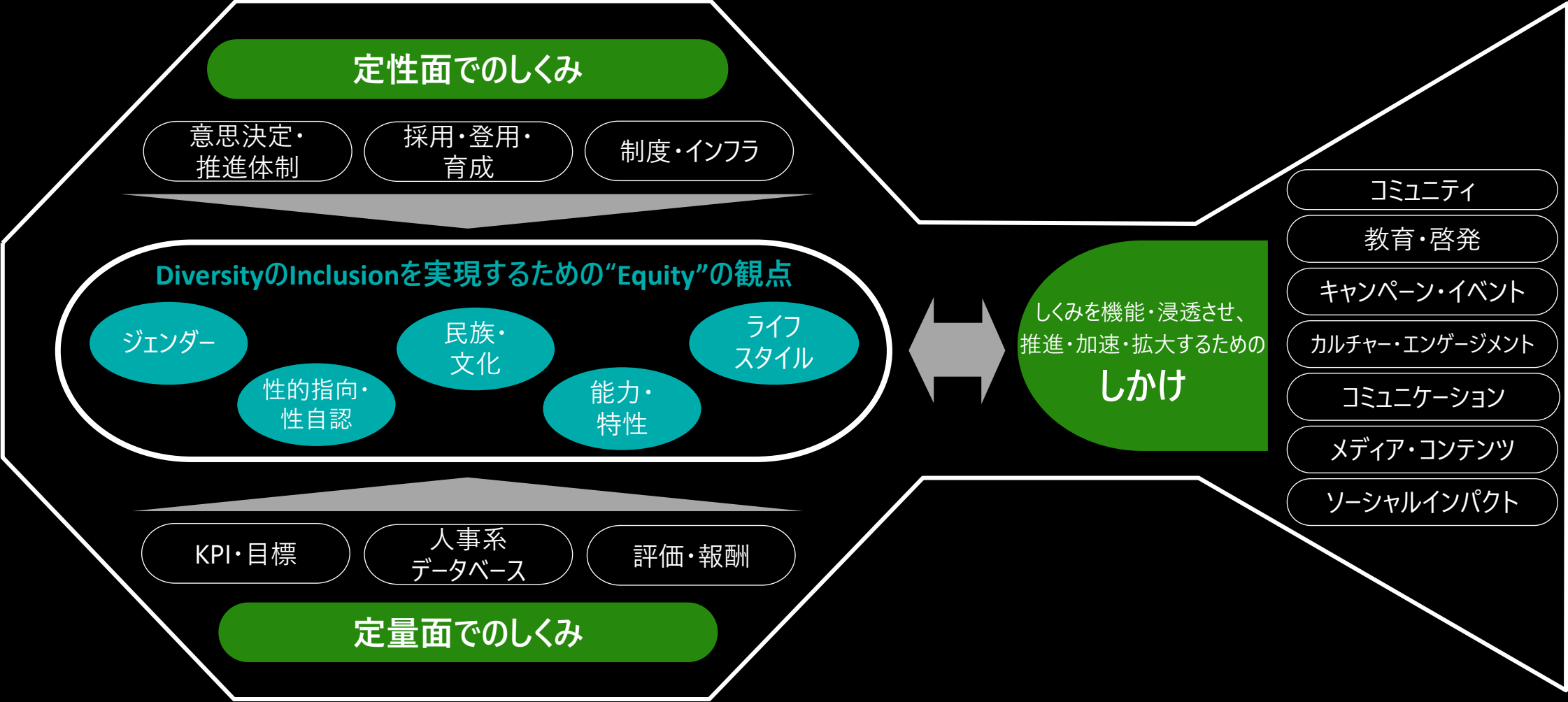
▲個人の違いを考慮しそれぞれに「公平」な機会が提供されている



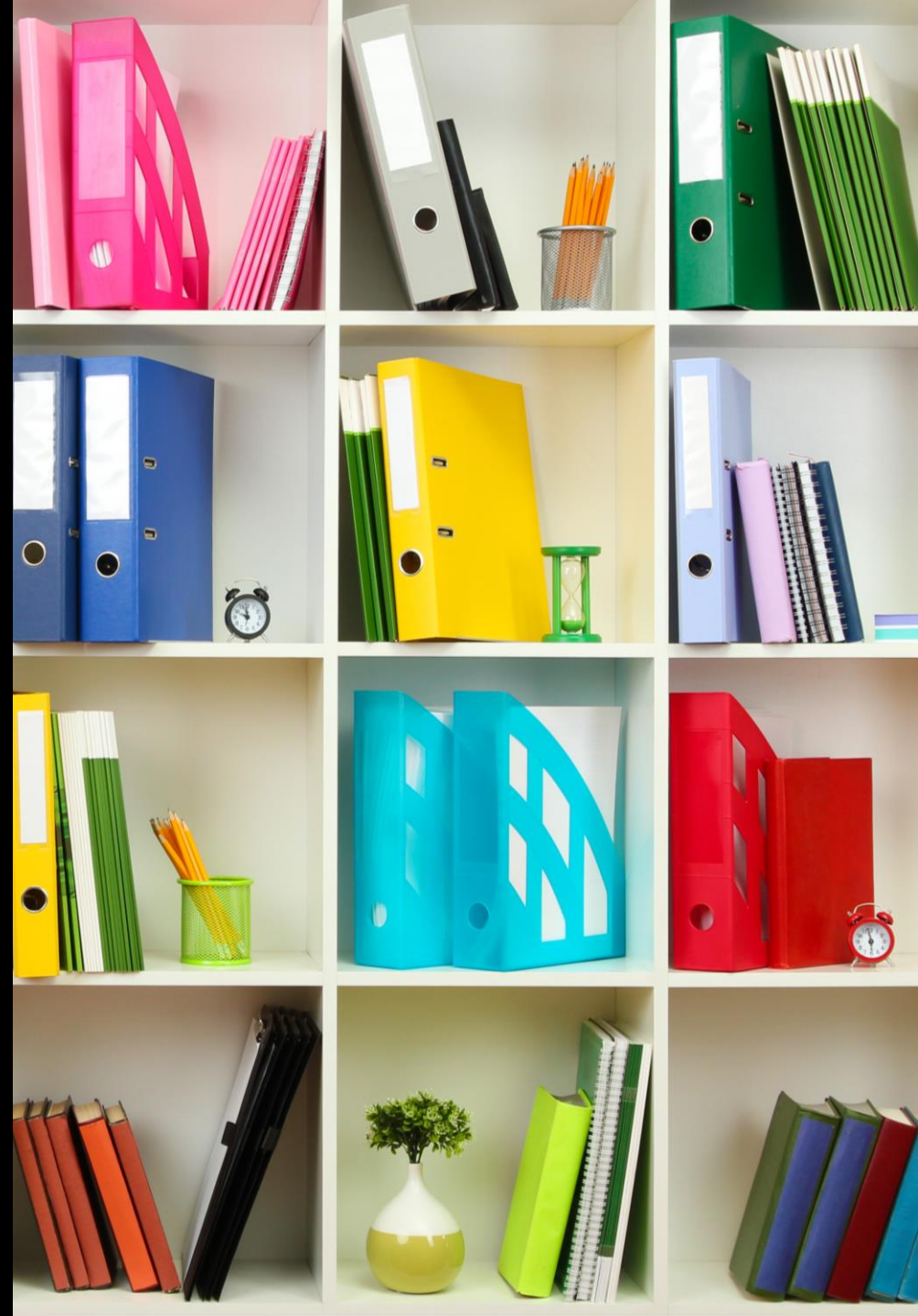
▲構造的なバリアが取り除かれ、全員が「平等」かつ「公平」な機会を保持している

個々の「ちがい」を「つよみ」にするべく、「しくみ」×「しかけ」のアプローチで
ちがいに「きづく」・つよみを「きずく」ためのDEI施策を、包括的・戦略的に推進しています

デロイト トーマツ グループ・DEI フレームワーク



テーマで考えるDEI



Gender Equality (ジェンダー平等)



日本における女性活躍推進・ジェンダー平等をめぐる全体課題

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

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



「成功体験」に起因する固定概念

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



性別固定役割

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



バイアス・インポスター症候群

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



特定領域での女性人材の不足

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



伝統的な就業スタイル

長時間労働が求められたり、評価されやすい傾向がまだ見られます



制度・インフラ

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

デロイト トーマツ グループにおけるジェンダー平等施策

[詳細ページリンク](#)

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



Multi Culture (多文化共生)

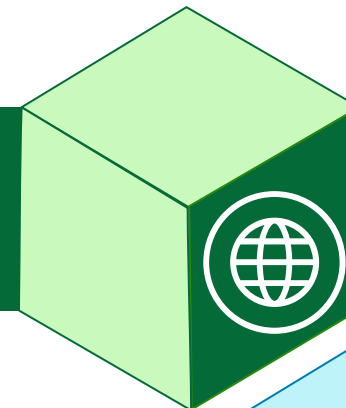


日本における外国籍または日本語を話さないメンバーが直面する課題と対策

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

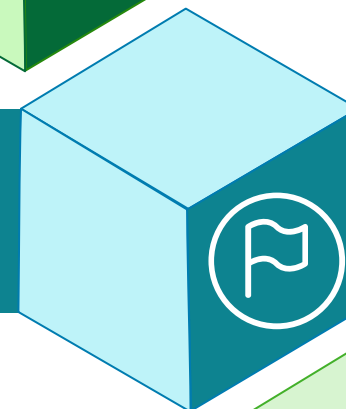
1

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



2

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



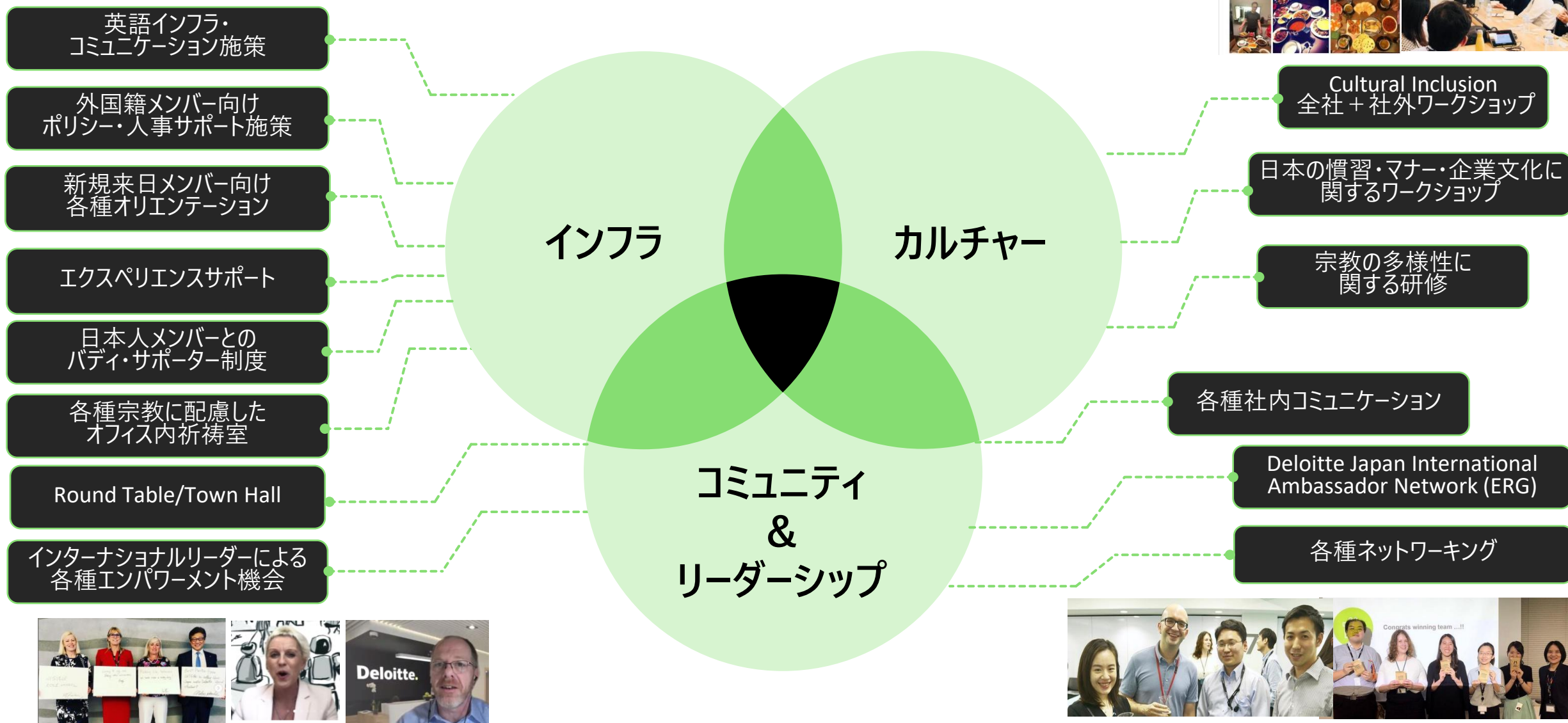
3

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



デロイト トーマツ グループにおける多文化共生施策

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



LBGT+ & Allyship (LBGT+ & アライシップ)



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

Safe Placeそしてアライというアンバサダーの集う大使館

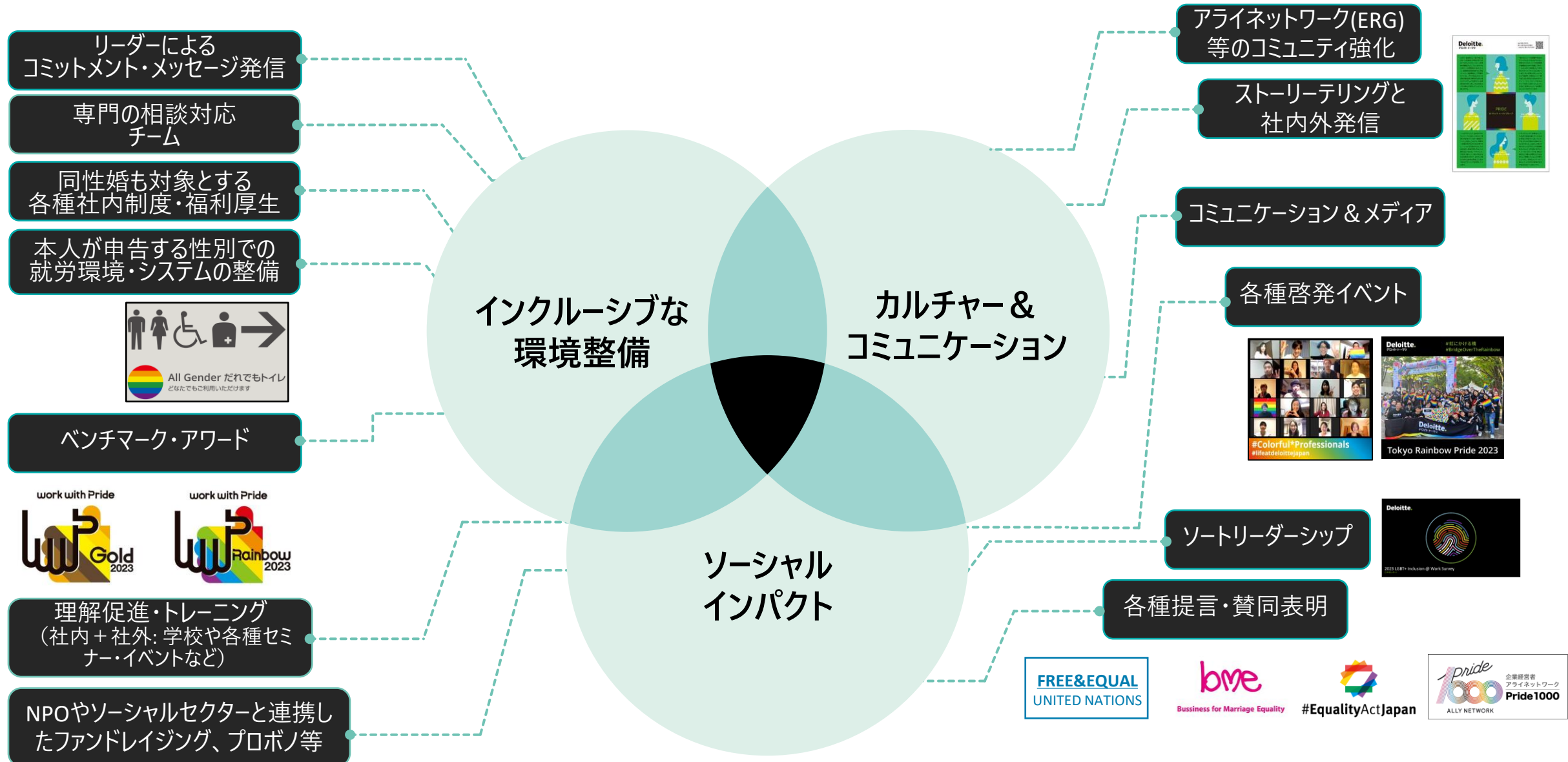


- デロイトが全世界で導入している「**大使館モデル**」は、世界中どの国・地域であっても、デロイト組織内においてはLGBT+当事者も非当事者も同様のルールや制度を適用する原則です。
- 特に法律や慣習、文化的背景からLGBT+支援が難しかった国や地域においては、この大使館モデルの導入の意義は大きく、LGBT平等法が存在しない国においてもLGBT+を理由とする配置変えやハラスメントが懲罰対象と明文化されたり、社内制度などについて相談をすることすら難しかった当事者にサポートが届きやすい環境構築の第一歩となりました。
- メンバーを守る**Safe Place**として、アライというアンバサダーが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

デロイト トーマツ グループにおけるLGBT+とアライ推進の取り組み

[詳細ページリンク](#)

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



Diverse Abilities (障がい)



日本ならびにデロイト トーマツ グループの状況

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

日本全体



40.0名以上の企業における
障がい者法定雇用率

> **2.5%**

(2018年・改正障害者雇用促進法)



合理的配慮関連法律

(2016年・障害者雇用促進法、2024年・障害者差別解消法)

デロイト トーマツ グループ



> **328名** のメンバーが

障がい者手帳を保持

(2023年6月1日時点、手帳保持を開示しているメンバーの人数)



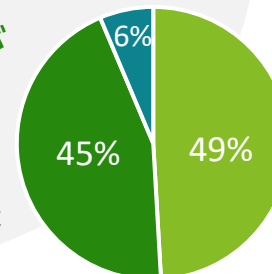
> **94%**

精神 / 知的の
障がい者手帳を保持

(2023年6月1日時点)

のメンバーが

■ 精神
■ 知的
■ 身体



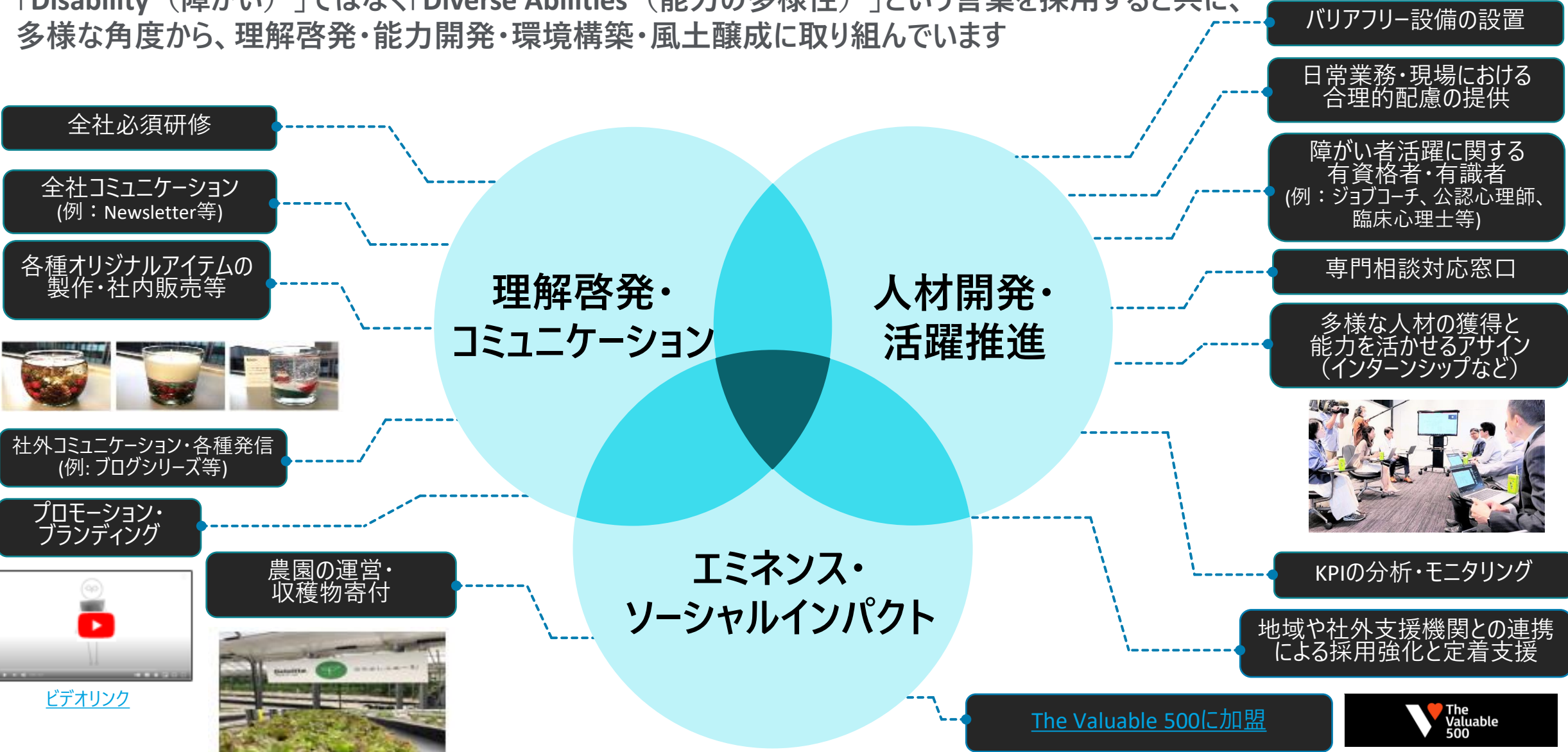
上記メンバーの定着率
(2023年5月末時点)

95%

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

[詳細ページリンク](#)

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



Support Scheme (DEI 関連制度)



育児・介護支援

- 育児コンシェルジュ常駐
- オフィスにおけるマザーズルーム設置
- ベビーシッター、介護サポート、ハウスキーパー等の費用補助プログラム
- 男性育休取得率のKPI設定・モニタリング・取得促進施策
- 不妊治療・卵子凍結等生殖医療サポート
- くるみん・えるぼし等の各種認定
- 介護・育児・生理・更年期等における法定以上の休業・休暇制度
- 多様な事由での各種傷病休暇やフレックスワークの適用(例; 不妊治療、性別適合手術等)

ネットワーキング・コミュニケーション

- 復職者研修
- 産前講座・産後ケア教室
- DEI観点でのFamily Day等各種イベント
- 育児者・介護者等のコミュニティ構築&ネットワーキング・情報交換等

Well-being サポート

- 生理・更年期のサポート、理解啓発
- メンタルヘルス・サポート(Employee Assistance Programなど)
- 外部専門団体と連携したDomestic & Family Violence被害者向けサポート

Intersectional Initiatives:

- #育児休復職 (Image showing a group of people)
- ダイバーシティ＆インクルージョン (Image showing a group of people)
- 女性活躍推進 (Image showing a woman working)

エミネンス・ストーリー



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

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



DEI Website (D.com)

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

DeloittePride

デロイト トーマツ グループのLGBT+当事者メンバーによるストーリー



DEI Stories & Reports

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



D-NNOVATION PERSPECTIVES

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



DEI Reports

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

Social Media

Follow, Like & Share!

 Instagram (@lifeatdeloittejapan)

 X (@deloitte_jp)

 LinkedIn (Deloitte)

 Facebook (@Deloitte.Japan)

 YouTube (@DeloitteJapan)

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

[詳細ページリンク](#)

アワード

D&I Award

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



Disability Matters Asia-Pacific

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



PRIDE指標

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



J-Winダイバーシティ・アワード

積極的なDEI推進の姿勢および多角的な取り組みを評価され、計三度の受賞をしています（2019年：企業賞と個人賞をダブル受賞、2024年：個人賞受賞）

認定

えるぼし

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

■3段階目

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

■2段階目

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



くるみん

「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣より認定を受けています。

■プラチナくるみん

- ・ デロイト トーマツ コンサルティング合同会社

■くるみん

- ・ 有限責任監査法人トーマツ



トモニ

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

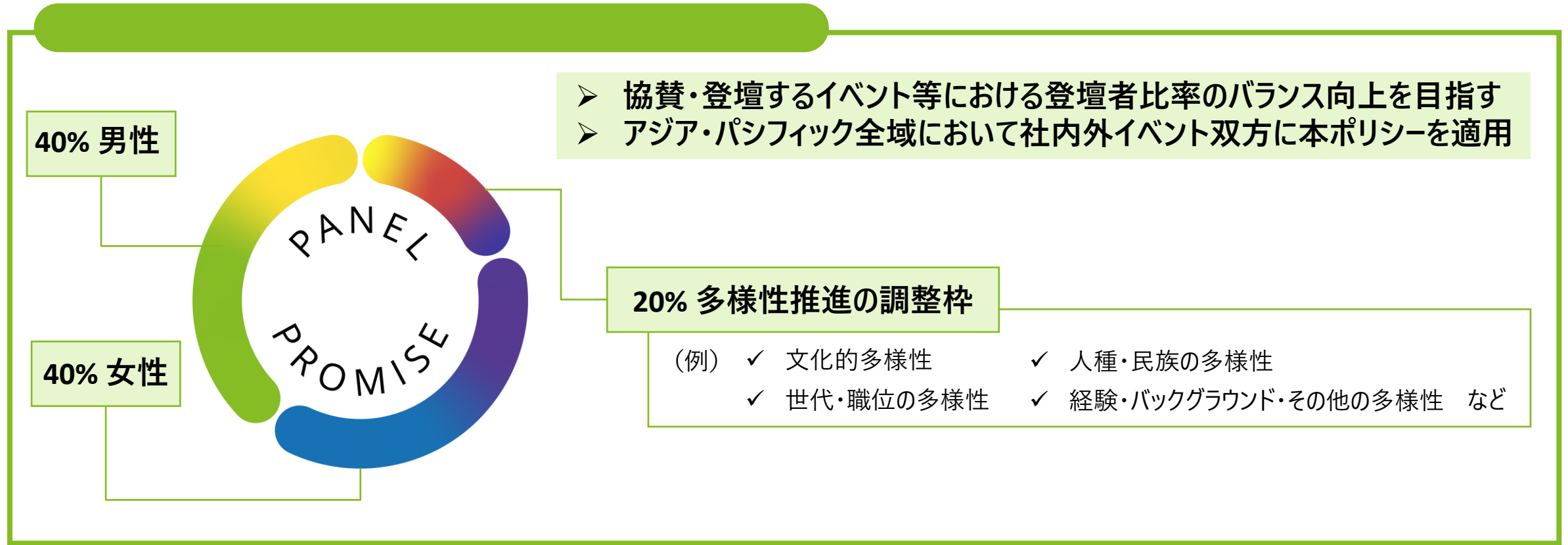
- ・ 有限責任監査法人トーマツ
- ・ デロイト トーマツ コンサルティング合同会社
- ・ デロイト トーマツ ファイナンシャルアドバイザー合同会社
- ・ デロイト トーマツ 税理士法人
- ・ デロイト トーマツ グループ合同会社



Appendix : Panel Promise施策紹介



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

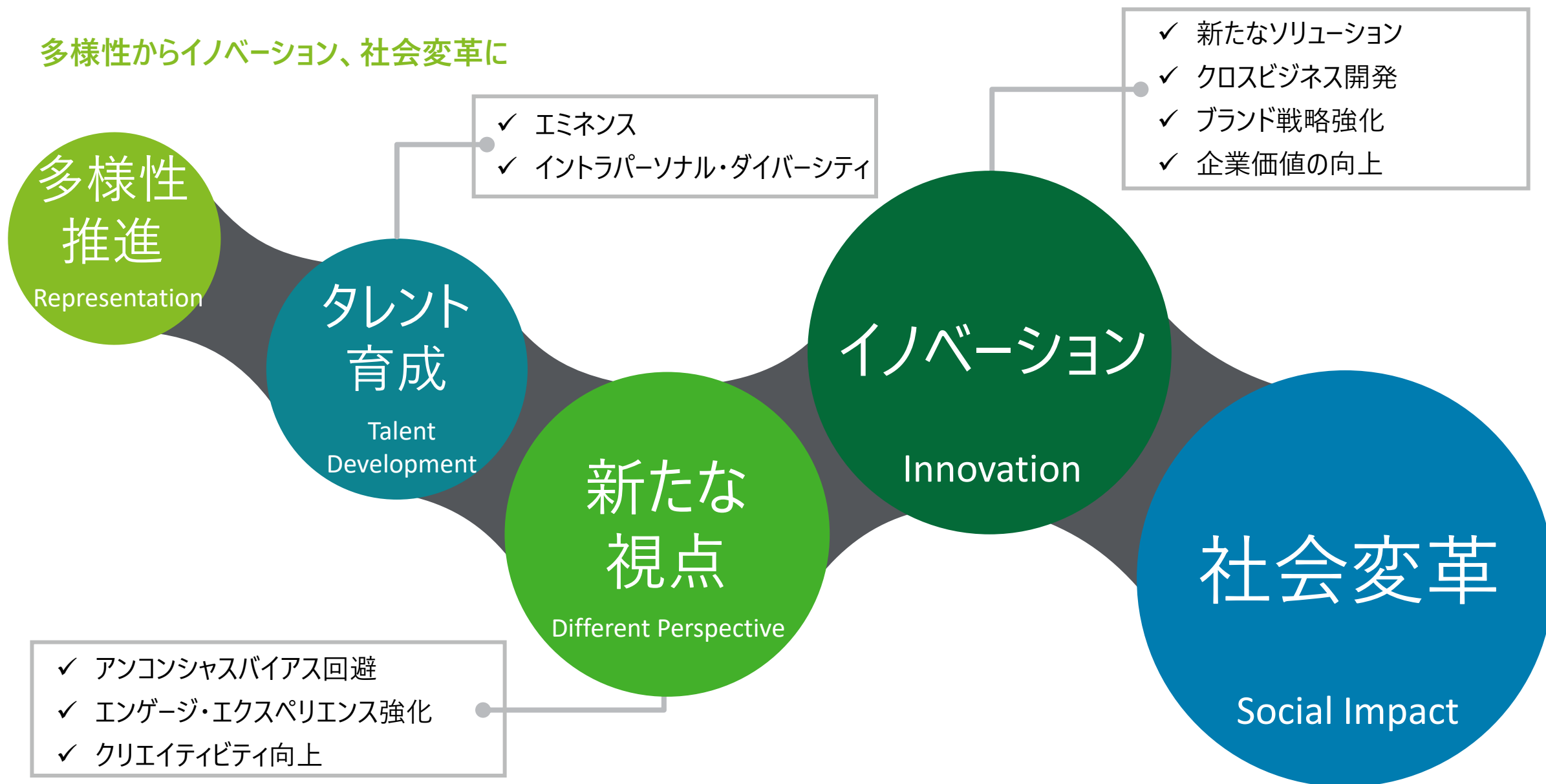


目的 女性や多様なメンバーのプレゼンスを可視化することで「リーダー/プロフェッショナル」の人物像が多様であることを示し、既存の無意識のバイアスを軽減する

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

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

多様性からイノベーション、社会変革に



デロイト トーマツ グループは、日本におけるデロイト アジア パシフィック リミテッドおよびデロイト ネットワークのメンバーであるデロイト トーマツ 合同会社ならびにそのグループ法人（有限責任監査法人トーマツ、デロイト トーマツ リスク アドバイザリー 合同会社、デロイト トーマツ コンサルティング 合同会社、デロイト トーマツ ファイナンシャル アドバイザリー 合同会社、デロイト トーマツ 税理士 法人、DT 弁護士 法人およびデロイト トーマツ グループ 合同会社を含む）の総称です。デロイト トーマツ グループは、日本で最大級のプロフェッショナルグループのひとつであり、各法人がそれぞれの適用法令に従い、監査・保証業務、リスク アドバイザリー、コンサルティング、ファイナンシャル アドバイザリー、税務、法務等を提供しています。また、国内約30都市に約2万人の専門家を擁し、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、デロイト トウシュート マツ リミテッド（“DTTL”）、そのグローバルネットワーク組織を構成するメンバーファームおよびそれらの関係法人（総称して“デロイト ネットワーク”）のひとつまたは複数を指します。DTTL（または“Deloitte Global”）ならびに各メンバーファームおよび関係法人はそれぞれ法的に独立した別個の組織体であり、第三者に関して相互に義務を課しまたは拘束させることはありません。DTTL および DTTL の各メンバーファームならびに関係法人は、自らの作為および不作為についてのみ責任を負い、互いに他のファームまたは関係法人の作為および不作為について責任を負うものではありません。DTTL はクライアントへのサービス提供を行います。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DTTLのメンバーファームであり、保証有限責任会社です。デロイト アジア パシフィック リミテッドのメンバーおよびそれらの関係法人は、それぞれ法的に独立した別個の組織体であり、アジア パシフィックにおける100を超える都市（オークランド、バンコク、北京、ベンガルール、ハノイ、香港、ジャカルタ、クアラルンプール、マニラ、メルボルン、ムンバイ、ニューデリー、大阪、ソウル、上海、シンガポール、シドニー、台北、東京を含む）にてサービスを提供しています。

Deloitte（デロイト）は、監査・保証業務、コンサルティング、ファイナンシャル アドバイザリー、リスク アドバイザリー、税務・法務などに関連する最先端のサービスを、Fortune Global 500®の約9割の企業や多数のプライベート（非公開）企業を含むクライアントに提供しています。デロイトは、資本市場に対する社会的な信頼を高め、クライアントの変革と繁栄を促し、より豊かな経済、公正な社会、持続可能な世界の実現に向けて自ら率先して取り組むことを通じて、計測可能で継続性のある成果をもたらすプロフェッショナルの集団です。デロイトは、創設以来175年余りの歴史を有し、150を超える国・地域にわたって活動を展開しています。“Making an impact that matters”をバース（存在理由）として標榜するデロイトの45万人超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、デロイト トウシュート マツ リミテッド（“DTTL”）、そのグローバルネットワーク組織を構成するメンバーファームおよびそれらの関係法人が本資料をもって専門的な助言やサービスを提供するものではありません。皆様の財務または事業に影響を与えるような意思決定または行動をされる前に、適切な専門家にご相談ください。本資料における情報の正確性や完全性に関して、いかなる表明、保証または確約（明示・黙示を問いません）をするものではありません。またDTTL、そのメンバーファーム、関係法人、社員・職員または代理人のいずれも、本資料に依拠した人に関係して直接または間接に発生したいかなる損失および損害に対して責任を負いません。DTTL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

<http://www.bsigroup.com/clientDirectory>

Member of
Deloitte Touche Tohmatsu Limited