

デロイト トーマツ グループ
Impact Report 2024

デロイト トーマツ グループ
2024年12月



Contents

Introduction

[トップメッセージ](#)

[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 グループの理念](#)

[デロイトトーマツグループの歩み](#)

Business

[FY24の業績について](#)

[FY24 5ビジネスの事業活動概況](#)

[クライアントサービスの提供体制](#)

[公益（パブリック・インタレスト）](#)

Environmental

[環境に関するビジネスの取り組み](#)

[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](#)

[－GHG排出量削減に向けた取り組み](#)

Social

[Our People](#)

[カルチャー醸成／人材育成／採用](#)

[人権](#)

[Well-being社会構築への貢献を](#)

Governance

[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 グループの組織と資本関係](#)

[デロイトネットワークについて](#)

[情報セキュリティ](#)

[独立性](#)

[リスクマネジメント](#)

[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](#)

[パブリックポリシー](#)

Performance

[Impact Report 2024での掲載指標一覧](#)

※本レポートの主な対象期間は2024会計年度（2023年6月～2024年5月）であり、FY24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、FY24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

この1年も日本の経済社会はさまざまな課題に直面してきました。ビジネス環境の変化は国境を越え、また、互いに影響しあうことで複雑化し、その勢いは衰えることはありません。生成AIの台頭は、政府、企業および教育機関等多くの関係者が規制と利活用のバランスに苦心し、半導体の市場動向やサプライチェーンは世界の政治や経済に大きな関心を集めています。さらに、気候変動やエネルギー問題への迅速な対応の必要性に加えて、人口減少が進む日本においては、労働力不足への対応も喫緊の課題となっています。

これらの複雑な課題に対して、私たちデロイトトーマツグループは、より良い未来を目指して、人々の知恵を集めることで新たな道を開くことができると信じています。複雑な課題だからこそ組織や個人が連携することが、解決のための重要な要素のひとつであると考えます。この考えに基づいて、FY24も当グループでは、国内外で様々な分野の専門家が連携しました。そのいくつかをご紹介します。

半導体産業の集積が進む熊本県に、当グループ内の横断組織である「熊本半導体ビジネス室」を3月に開設しました。地域の半導体関連企業に加え、国内外から進出する企業のニーズに合わせた伴走型支援を行っています。さらに、日本でサステナビリティ情報の開示制度の議論が進む中、Sustainability & Climate Virtual Business Unitを8月に設置しました。サステナビリティに関わる企業

経営に関連した様々な専門知識に加え、インダストリー・セクターの知見を集約・融合し、一元化したサービスを提供していくことが可能となりました。また、日本企業において経営企画、法務、経理、ITなどのコーポレート部門で求められる専門性をもった人材不足が喫緊の課題となっています。変化するビジネス環境に対応するために必要とされる高品質な経営のためにも、私たちはグループの専門性を活用し、「Corporate as a Service」として、コーポレート機能の安定化、変革および運用を一体でサポートするサービスを提供しています。加えて、人材育成を含めたサイバーセキュリティ対策やスマートファクトリーの実現など、私たちはクライアントサービスやステークホルダーとの協働を通じて、社会課題の解決に積極的に関与していることを誇りに思っています。

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



トップメッセージ

それだけではありません。私たちはデロイトネットワーク共通のPurposeである“Making an impact that matters”の下で、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。Purposeを実現するために、“Impact Together”と題したグループ内キャンペーンを展開し、プロフェッショナルが連携することでImpactが高まることを伝えています。また、2万人を超える社員・職員に身近な地域社会や地球環境の課題解決を自ら体験する機会の提供を強化する取り組みである“Impact Month”を、10月を中心に実施しました。100を超えるボランティア活動を企画し、一人ひとりがそれぞれ関心のある活動を選択し参加する仕組みを導入することで、Well-being向上とPurpose実現の双方をつなげています。

言うまでもなく、私たちのPurpose実現のためには、プロフェッショナルサービスを提供するグループの礎であるステークホルダーからの信頼を維持する健全な組織文化の維持・向上が必要です。私たちはエシックスおよびインテグリティを変えず最重視すると共に、多様性を尊重し異なる意見も受け入れることでイノベーションを促進しています。その上で、様々な観点で自由闊達な意見が交わされ、誰もが自らの能力を発揮し

生き生きと働くことが出来る環境作りを進めることで、Purposeの実現と共に社会課題解決に貢献します。

今後も私たちはPurposeの実現に向けた取り組みを強化して参ります。FY24にて、グローバルレベルの課題に対して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。デロイトトーマツグループでは日本において、監査・保証業務、コンサルティング（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。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ァリングの見直し、セクター・インダストリー活動の強化と共に、人材育成や機会の提供を加速して参ります。

このインパクトレポートでは、当グループが展開する様々な事業活動や人材施策、ならびに地域社会や地球環境に関わる活動の背景にある方針や枠組みを中心に、透明性高く説明することを心がけています。本レポートを通じてステークホルダーの皆様の当グループへのご理解が深まることを願っています。

木村 研一 永山 晴子



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、パーパスである「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Vision 2030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

2024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、発揮すると共に、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共に、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など、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](#)

Vision 2030

私たちが創出すると決意した **3** つの価値

1 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・資源を繋いでいく。

2 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、次世代リーダーシップ人材を輩出すると共に、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（或いは個別地域社会）における適正、かつ、競争力を有した経済活動を実現する。

3 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。

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 経営理念

Fairness to society

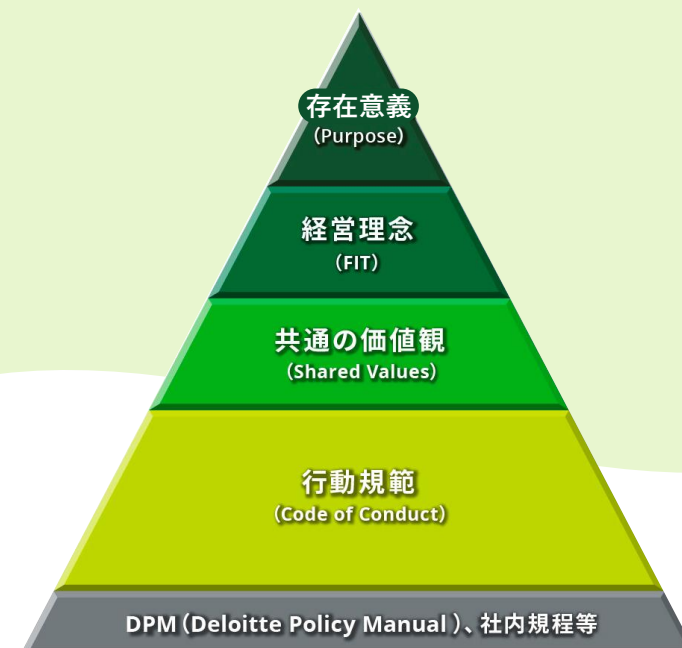
経済社会の公正を守り率先してその発展に貢献する

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

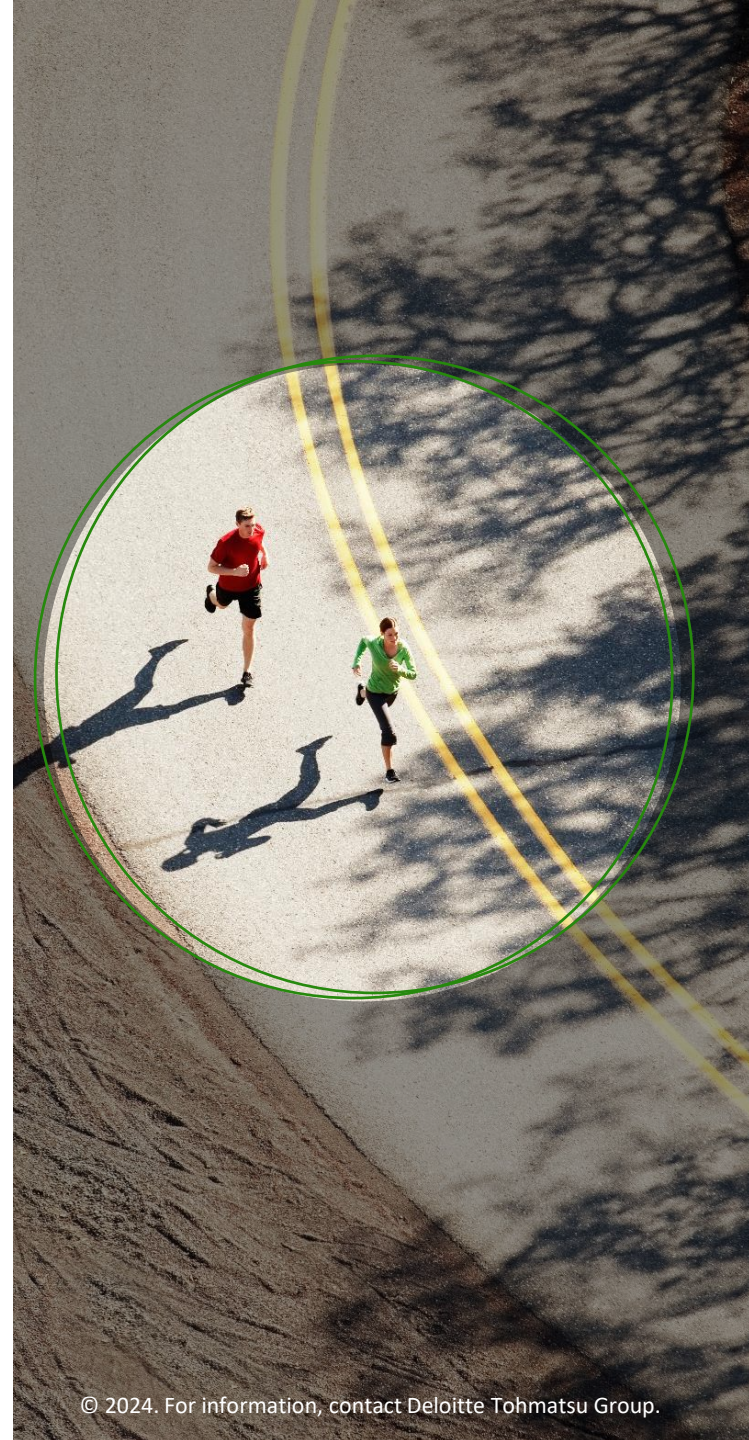
各人の個性を尊重し能力を発揮できる生きがいのある場を創り出す



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、連携などを経て、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。

- 2021. 4 ● デロイト トーマツ ウェルビーイング財団設立
- 2019. 2 ● グループ旗艦オフィスを東京丸の内に開設
- 2018. 5 ● デロイト トーマツ グループ創立50年
- 2017. 4 ● 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. 4 ● 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. 4 ● デロイト トーマツ 合同会社 設立
- 2009. 7 ● 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
- 2002. 5 ● 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. 6 ● デロイト トーマツ コーポレート ファイナンス（株） 設立
（現：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）
- 1993. 4 ● トーマツ コンサルティング（株） 設立（現：デロイト トーマツ コンサルティング 合同会社）
- 1990. 2 ● （監）三田会社と合併、監査法人トーマツに名称変更
- 1990. 1 ● トウシュ ロス インターナショナルがデロイト ハスキンス 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. 4 ● （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. 5 ● トウシュ ロス インターナショナルに加盟
- 1969. 9 ● 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. 2 ● 等松・青木監査法人に名称変更
- 1968. 5 ● 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

FY24の業績について

デロイトトーマツグループ全体の2024会計年度（2023年6月～2024年5月 以下「FY24」）の業務収入は前年度（FY23）比で約8%増の3,627億5百万円となりました。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1,430億32百万円（前年比横ばい）、コンサルティング・ファイナンシャルアドバイザリー等グループ会社合計が1,932億円27百万円（同17%増）、税理士法人・弁護士法人等グループ会社合計が264億46百万円（同1%増）でした。

デジタルへの投資（AEB、Audit Innovation）

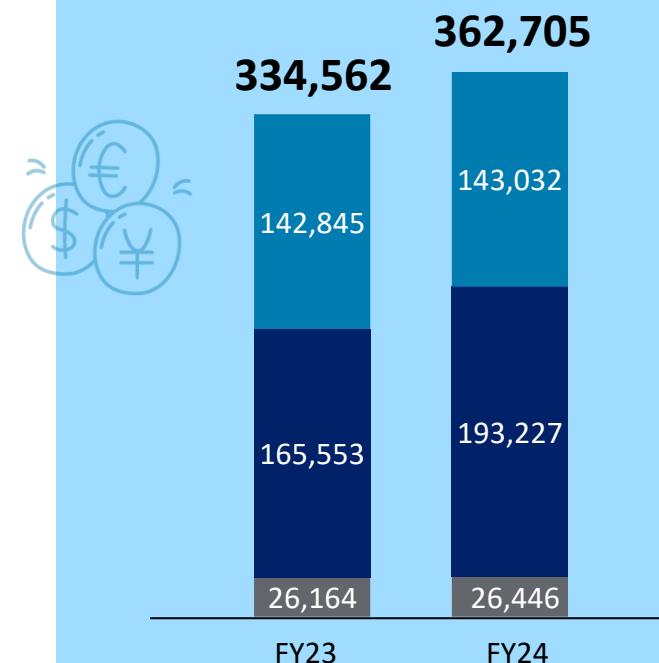
デロイトトーマツは従来プロフェッショナルが人手をかけて提供していた専門的な知見やサービスをデジタル・アセット化し、速やかに課題を可視化するとともに、それと組み合わせる形で、プロフェッショナルがより高度なアドバイザリーや変革支援サービスを提供する、「AEB：Asset-enabled Business」と呼ばれる新たな事業モデルの確立に注力しており、FY24における投資額は7,583百万円に上りました。監査業務においては、テクノロジーとプロフェッショナルの知見が有機的に結合し、付加価値のある洞察を提供すると共に社会全体でのコストの低減に貢献する「Audit Transformation」の取り組みを進めており、その投資額は6,242百万円となりました。

また、FY24は生成AI社内活用への投資も強化しました。業務への実装を目指し、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・開発しています。これらを最大限に活かせるよう、生成AIスキル獲得に向けた人材育成にも取り組んでいます。

- グループ各社の業務収入の単純合計
- 監査法人は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および関連する諸経費などを除いたもの）にてFY23とFY24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4,458億円



グループ業績（百万円）



- 監査法人（監査・保証業務、リスクアドバイザリーの一部）
- コンサルティング・ファイナンシャルアドバイザリー等グループ会社
- 税理士法人、弁護士法人等グループ会社

FY24 5ビジネス※の事業活動概況

監査・保証業務

監査・保証業務は、多様な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、重要性が高まる非財務情報への適切な対応等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。

リスクアドバイザー

リスクアドバイザーは、コーポレートガバナンス・デジタル・サイバー・レギュラトリー等に関わる広範なリスクマネジメントの専門性に基き、民間企業やパブリックセクターに様々なアドバイザーサービスを提供しています。クライアントのデジタルトランスフォーメーションの加速、気候変動対応を含むサステナビリティ経営の深化、サプライチェーンにおけるリスク管理の強化等、昨今急速に重要性を増してきた経営課題に関してのサービスや、デジタルトランスフォーメーションの推進に伴い、サイバー脅威が急激に増加する中で、サイバーセキュリティに関わるサービスを継続強化しています。

ファイナンシャルアドバイザー

ファイナンシャルアドバイザーは、M&Aおよびクライシスマネジメントを事業の柱としつつ、企業買収や協業を中心に新サービスを開発し、顧客ニーズに応える体制の強化を図るとともに、デロイトトーマツグループ全体のイノベーションを牽引しています。また、社会アジェンダを重点施策と位置づけ、いまの社会が必要とする既定概念を超えた戦略の立案実行による社会実装をクライアントとともに推進しています。

税務・法務

税務および法務は、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。税務領域では、グローバルミニム課税への対応サービスや、貿易・国際物流に関する課題をEnd to Endで解決する新法人デロイトトーマツGTA&テクノロジー株式会社（DTGTAT）の設立等、テクノロジーを組み込んだサービス提供も拡充しています。法務領域では、知的財産関連ビジネスを強化するデロイトトーマツ弁理士法人（DTIP）の参画により、知的財産ビジネスの上流から下流まで包括的なサービス提供が可能となりました。今後も、「専門性×テクノロジーで未来を切り拓く」ために自己変革を続けながら、クライアントへのサービスを軸にさらに力強く社会貢献していきます。

コンサルティング

コンサルティングは、ビジネスモデル、ワークスタイル、社内オペレーション等、あらゆる局面において変革に取り組むクライアントの伴走者として、AdviseからImplement、OperateまでEnd to Endでの支援を行っています。FY24は急速な進化を遂げている生成AIに関する社内体制も拡充し、生成AIの内部利用促進に加えて、クライアント向けサービス強化も進めています。これまで培ってきた、SAP、Salesforce、Anaplan等のアライアンスパートナーとの協業も引き続き強力な原動力としながら、AI含む各種デジタル領域のケイパビリティを拡大・強化し、我々自身の自己変革を続けています。

※：デロイトトーマツグループでは、FY25に監査・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再編成しました。



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ていると考えています。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などのアジェンダも含め、複数の専門性が融合したクライアント毎の課題解決を、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。

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、FY25が移行期になっています。当グループでは日本において、監査・保証業務、コンサルティング（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。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見直し、セクター・インダストリー活動の強化と共に、人材育成や能力開発の機会の提供を加速していきます。

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。

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。監査・保証業務、リスクアドバイザー、コンサルティング、ファイナンシャルアドバイザー、税務・法務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。加えて、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共に、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ひと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。我が国においても有価証券報告書におけるサステナビリティ情報開示が一部義務化され、将来的なサステナビリティ開示基準の導入や保証制度の議論が進展するなど、その重要性が増しています。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。

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、行動規範などに裏打ちされ、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

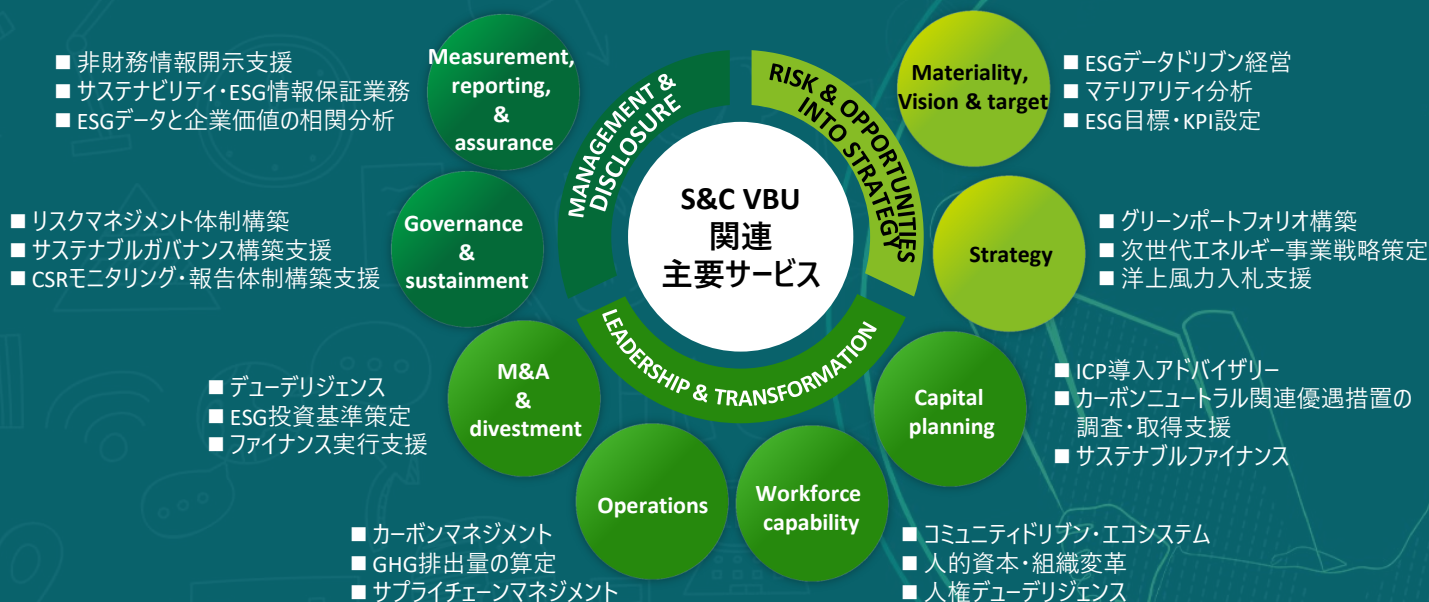
気候変動に関連する幅広いサービスとグループ横断組織

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。気候変動や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。気候変動に関連する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、気候変動の社会課題解決の加速化に貢献しています。具体的には

スク・機会分析を含めた「戦略」、サプライチェーン管理や脱炭素ソリューション等の「トランスフォーメーション」、ガバナンスや非財務情報開示等の「経営管理・開示」の3領域で幅広いサービスを備えています。

また、日本でサステナビリティ情報の開示制度に関する議論が進む中で、企業経営に関わる様々な専門性に加え、インダストリー・セクター毎の知見を集約・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。さらに、S&C VBUでは今後を見据えた重要ア

ジェンダを設定しており、ブルーエコノミー・生物多様性、水素のほか、資源・エネルギー・マネジメントシステムにも取り組んでいます。これは、資源およびエネルギーの使用状況を可視化し、コストと資源量・CO2排出量の削減を両立させる技術です。中長期の将来予測や、デジタルツイン等による視覚化も目指しています。私たちは先端技術も取り入れ新たな手法を構想・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、産官学の垣根をこえた連携や業種・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共に、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 トーマツ グループは、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イニチアチブのもとで“Net-zero with 2030 goals”を掲げ、業務から発生する温室効果ガス（GHG）排出量について、2030年までの削減目標を以下のように定めています。この目標は、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。



目標：Net-zero emissions with 2030



- スcope1および2の温室効果ガス（GHG）排出量を、FY19を基準年としてFY30までに70%削減する
- 出張によるスcope3のGHG排出量を、FY19を基準年として、FY30までにFTE（Full-Time Equivalent＝フルタイムの労働力に換算した人数）あたり50%削減する
- FY25までに物品やサービス購入、出張に関わる主要サプライヤーの67%（GHG排出量ベース）が、科学的根拠に基づく目標を設定できるよう協働する
- 上記の取り組みで排除できないGHG排出量について、有意義な市場解決策に投資する

これらを達成するために、FY30を達成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プラグインハイブリッド自動車と電気自動車に切り替える



さらに、私たちは次のステップとして、SBTi基準に従って長期的な排出削減目標を設定し、引き続き「ネットゼロエミッション」の実現に向けた役割を果たしていきます



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。FY24ではグループ横断の3つのワーキンググループを組成し、体制を整備しました。現在、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内、多くを占める東京地区の新東京ビル、丸の内二重橋ビルでは現在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。FY24は、オフィスで使用する電力の総量を100%再生可能エネルギー由来にする目的で、新東京ビル、丸の内二重橋ビル以外のオフィスでFY24中に使用した電気に相当する再エネ電力由来のクレジットの購入を行い、GHG排出量の削減に努めました。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排出量の内、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排出量の内、出張由来が約6割）。FY24では社内旅費規程の改訂を実施し、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。

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などを促進する「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。将来的には全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、物品の購入など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の推進を進めています。

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月のEarth Monthや、当グループ独自の社内キャンペーンである10月のImpact Month（社員・職員のボランティア活動参画を促進するキャンペーン）では、河川敷清掃やごみ拾い、リサイクル品の回収といった環境保全のためのボランティア活動等への参画拡大に取り組み、メンバー一人ひとりの参画意識向上への働きかけを行っています。
2024年9月には気候変動に関する全社サーベイを初めて実施し、社員・職員の気候変動問題への関心や理解度などを調査しました。FY25はその結果に基づき、一層の取り組み強化を図っています。

FY24のGHG排出量の実績

FY24のスコープ1および2の合計値は出社率回復に伴い昨年の2,260tCO₂eから増加したものの、FY30までの削減目標を既に達成することができています。一方で、間接的なGHG排出量であるスコープ3については、出張由来のGHG排出量（FTEあたり）が、昨年の0.443tCO₂e/FTEから増加しています。Scope3についてはFY23から、購入した製品・サービスに由来するGHG排出量を参考値として開示していますが、計測の精度を高めつつ、さらに開示対象を広げることを検討しています。

目標区分	削減目標	FY24排出量	基準年（FY19）からの削減率
スコープ1および2の合計	FY19を基準年としてFY30までに70%削減	2,645 tCO ₂ e	74%
スコープ3のうち出張由来	FY19を基準年としてFY30までにFTEあたり50%削減 （括弧内に参考値として総排出量を掲載）	0.541 tCO ₂ e/FTE (10,672 tCO ₂ e)	46% (28%)

参考：FY24におけるGHG排出量のスコープ3のうち購入した製品・サービス由来 17,689 tCO₂e



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）を実現していくための道のりは、個々の人材が主体的な成長意欲に動機づけられた状態が集合的に起こるような環境整備から始まります。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）を行い、その価値の持続的な向上に取り組んでいます。ここでは、FY23から推進している活動を「カルチャー醸成」、「人材育成」、「採用」の3つの領域で紹介します。

Ethics & Integrity, Diversity, Equity & Inclusion, Personal 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は、共通の価値観を根幹とするEthics & Integrity、Diversity, Equity & Inclusion（以下「DEI」）、Personal Well-beingの3つの取り組みが互いに関連しながら一体的に進められています。理想とする姿は、ルールに縛られるのではない自己規律や、多様な才能を個人が発揮することで感じる充実感が日常に浸透し文化として根付くことです。さらに、当グループで働くプロフェッショナルが互いを認め合いながら快適な刺激のある充実した

時間を過ごすこと、新しい考えが生まれるスペースを全ての個人の中に作ることで、イノベーションの種が生まれると考えます。その中のいくつかが成長し、集合体となってビジネスが成長していきます。その土台には多様な個人の人権を守る「大使館モデル」（詳細は[P.26「人権」](#)参照）があり、ジェンダー、民族や文化背景により異なる思想があっても、個が平等に扱われ差別を認めないという宣言を掲げています。



Our People —カルチャー醸成

Ethics & Integrity

仲間と共に成長を目指し、それを可能にする自己規律を重んじるエシカルカルチャーを醸成

People Valueの土台として文化を守り、自己規律ある成長の実現につなげるのがEthics & Integrityです。デロイト トーマツ グループでは「して良い・悪い」から「企業として、人として成長するため」のエシックスである、アスプレッショナルエシックスへの転換を目指しつつ、メンバー共通のエシックスを個々人が自分の中に「醸成する」ための活動に積極的に取り組んでいます。ルールブックに基づいた規律ではなく、自分の言葉で咀嚼された「正しさ」を基礎とした行動を促すために、年に1回私たちの共通の価値観である、Shared ValuesをテーマとするWorkshopを開催しています。この

活動は全社員・職員を対象にしており、全てのメンバーがエシックスについて考え、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Ethics & Integrityの浸透を担保しています。

ポストコロナ禍における社内コミュニケーション機会の創出

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、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相談室など、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が減少している一方で、コミュニケーションの不足に起因すると考えら

れる相談の件数が増加しています。テレワーク中心の勤務環境により利便性が向上する一方で、身近な同僚たちとの接点が減っ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、ポストコロナ禍における働き方へのシフトの一環として、オフィスへの定期的な出社奨励の開始やコミュニケーションキャンペーン等の実施を通して身近なチームメンバーとのコミュニケーション機会を増加させる取り組みを始めています。

自由な職場環境で輝く
ことを可能にする自己規律

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の浸透度の計測や、多様な個人が集まり意見を交わすことで創造的な成長を可能にするために、誠実さおよび正しさに基づいた行動が取れているか、それを促す環境が作られているかをモニタリングしています。

エシカルカルチャースコア

83.5_{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います。

その下支えとなる取り組みの一例として、バイアスの認識やイノベーションの促進につなげる仕組み作りを社内外で推進しています。

その代表的な施策例として、ジェンダーバランスの領域においては、大型の会議やイベントでの登壇者のジェンダー比を定めた「Panel Promise」があります。2024年は93%の各種全社会議や大規模イベントでこれを達成し、多角的な議論を実現する下地として、リーダーやプロフェッショナル像の多様性を可視化しています。

また、FY24中は男性の育児休業取得率100%を目指し、育児休業および育児関連休暇制度の中で男性社員・職員の「配偶者出産休暇」の取得を必須化しました。LGBT+領域においては、人事情報システムの刷新プロジェクトを通じ、戸籍上の性別とは異なる「[常用の性別](#)」

という項目を新たに設けることで、あらゆる性自認の当事者が安心・安全に自分らしく活躍できるインフラの強化を実現しました。

Diverse Abilitiesと呼称を改めた障がいの領域では、当事者メンバーが運営するオフィス内カフェの新規開店に加え、2023年より実施している「[Diverse Abilitiesインターンシッププログラム](#)」において、他企業との連携や社会全般への啓発などスコープを拡大するなど、全ての多様なメンバーが自分らしくありながら多角的に活躍するための仕組み作りを推進しています。

同時に、全てのメンバーが自分らしく活躍する上で不可欠である「心身の安全確保」にも注力しています。メンタルヘルスケアや性差・生殖医療サポート、ドメスティック・バイオレンス被害者向け支援などの各種制度も整備しているほか、これらのトピックに関し、当事者のみならず全員が自分事として向き合うことを目的に、社内外での教育啓発や社会貢献活動も実施しています。

女性従業員比率向上に向けた課題

FY24の女性従業員比率は、デロイト・トーマツグループ全体で36%に達し、堅調な伸びを示しています。また、当グループが独自に実施している従業員満足度調査によると、女性従業員の一般職層、管理職層、経営職層の全てにおいて、「デロイト・トーマツグループで働くことへの誇り」は高い水準で推移しています。

しかし、近年登用を加速させている女性経営職層におい

て、総合的なエンゲージメント指標である「幸福なプロフェッショナル度」スコアに低下傾向がみられました。これまで女性一般職層を中心にコーチングやメンタリング施策等を行ってきましたが、5年後、10年後の経営を担う経営トップ層育成に向けて、管理職層、経営層においても心理的サポート施策を強化してまいります。

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うえ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

2024年 **36%**

2030年目標 **50%**



Our People —カルチャー醸成

Personal Well-being

プロフェッショナルとしてのWell-beingを感じることに、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Personal 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」という街ととらえ関連イベントや活動を集約することで社員・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の獲得をひとつの繋がりのあるものとして推進しています。

FY24の代表的な施策として、グループリフレクションの手法を用いて参加者のライフキャリア全体をデザインする場である「らいふキャリア・らぼ」の活動があげられます。本プログラムは、複数人の特定メンバーで、グループコーチングのセッションを一定期間、定期的に行うプログラムです。業務上の悩みや、仕事と家庭の両立、キャリアに対する

不安等も、普段接点の少ないメンバーだからこそ吐露することができ、共感と対話を通じて、心理的安全性を提供する場でもあります。プログラム終了時には、対話を通じた様々な気づきを得ることで、多くのメンバーの個人のライフ・キャリア両面における前向きな行動変革を後押しするきっかけとなったことが、受講者アンケートからも確認されました。



Our People —人材育成

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是个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を含み、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できるなど、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の価値創造において「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」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とするパートナーは全てが受講済みで、現在は対象を拡大し、Next Generationへと展開を進めています。

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や、産業医を始めとした医師によるランチプログラム、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含む内容をカジュアルに学べるようなプログラムを実施しています。

FY24のハイライトとしては、コロナ渦で多かったオンライン開催形式から、人と人のつながりを重視し、一部のプログラムで対面開催へと移行いたしました。当グループでは、マネジャー以上を対象とした各ランク共通のグローバル共通の研修プログラムであるMilestoneプログラムを展開しています。2024年度は日本でも本プログラムを対面開催とし、熱量を伴う学びの場に1,200名が参加しました。リーダーが自らの経験とともにデロイトの価値観や期待を直接伝えることも重視しており、パートナーを中心とする150名が本プログラムに講師として登壇し、将来のリーダー層を育成しています。



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、昨年からは学びへの投資を定量的な指標のひとつに加えています。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などが含まれます。

2024年度 人材育成関連投資額

152 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・既卒のアドバイザリー・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、多岐に渡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。

多様な個が協働を通して創造的思考を発展させるために、学歴や職務経歴の枠を外した多様性の確保にも注力しています。Diverse Abilitiesと呼称を改めた障がい者雇用では、職業体験機会としてDiverse Abilitiesインターンシッププログラムを継続展開しています。

また、グループ内外を問わず、成長意欲を持った個々人のタレントの能力開発に寄与することで、社会にも貢献していくことができるものと考えています。その一環として、キャリアや「ありたい自分」について当グループと双方向の対話を通じて真剣に考えることのできるプラットフォームとして「Talent Platform」を構築しています。

Talent Platform

Talent Platformは、成長意欲を持つ方々と真剣にキャリアや成長機会について考え、共に成長できる場である双方向対話型のプラットフォームです。希望する方はどなたでも自由に登録することができます。登録された方は、当グループがプロフェッショナルに必要と考えるキャリア観に関する情報に、継続的に触れることができます。その情報を通じて、自身のキャリアに対して学びや示唆を得ることが期待されます。また、当グループと双方向で、キャリアを通じた「ありたい自分」について語り合うためのイベント等の場も提供します。こうした

場を通じて、登録された方と当グループだけではなく、登録された方同士で新たな視点を得ることや、インスピレーションを受けるような刺激を与え合えるコミュニティを目指しています。

真剣にキャリアや成長機会について考え、自ら成長していく人々を増やしていくことができれば、そのような方々の活躍によって社会がより豊かになっていく、とデロイトトーマツグループは信じています。



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）などの体制を整備し、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、障がいの有無など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などが含まれます。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、企業が関わることで解決が促進する先例を示しています。

Well-being社会構築への貢献を

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共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実現のためのグローバル共通の取り組みである WorldImpactの活動と関連性を持たせながら、当グループが社会から預かった人や資金を活動の源泉とし、Well-being社会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、それら全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や、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で構成されています。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100を超える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プログラムを選択する仕組みで、提供されるプログラムは河川敷清掃やまちのごみ拾い、NPOとの協働活動や家族と一緒に参加できるものまで多岐にわたります。2024年は延べ5,143名の社員・職員が参加しました（2024年11月20日時点）。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。



日比谷公園でのスポーツごみ拾い活動



山形県白鷹町での植林活動

Well-being社会構築への貢献を



WorldClass

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など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、FY24までに累計約110万人の人々に対するインパクトの提供を達成しています。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等の社外の様々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、社内アセットとリソースを深化させています。

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、様々な人とひとが繋がり、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、「Well-being助成事業」と「子ども奨学助成事業」を柱に、寄付・助成という手段を通じて、解決が困難な社会課題解決に取り組む団体を支援しています。

Well-being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ます。加えて、事業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、中長期的に共同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が特徴です。「伴走者」は必要に応じて当グループ内からも設定し、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。

FY24中に実施された第3回の助成先公募事業では、第2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、11の助成先を決定しました。

また「子ども奨学助成事業」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、こども食堂や無料塾などにおいて、「食べる」と「学ぶ」のふた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活動団体に対する助成事業を行なっています。



中・高校生向け職場体験プログラム



第2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



石川県七尾市矢田郷地区まちづくり協議会主催
「YATAGOUビレッジセカンド大学」トークセッションイベント
(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)



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、デロイト トーマツ 合同会社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。

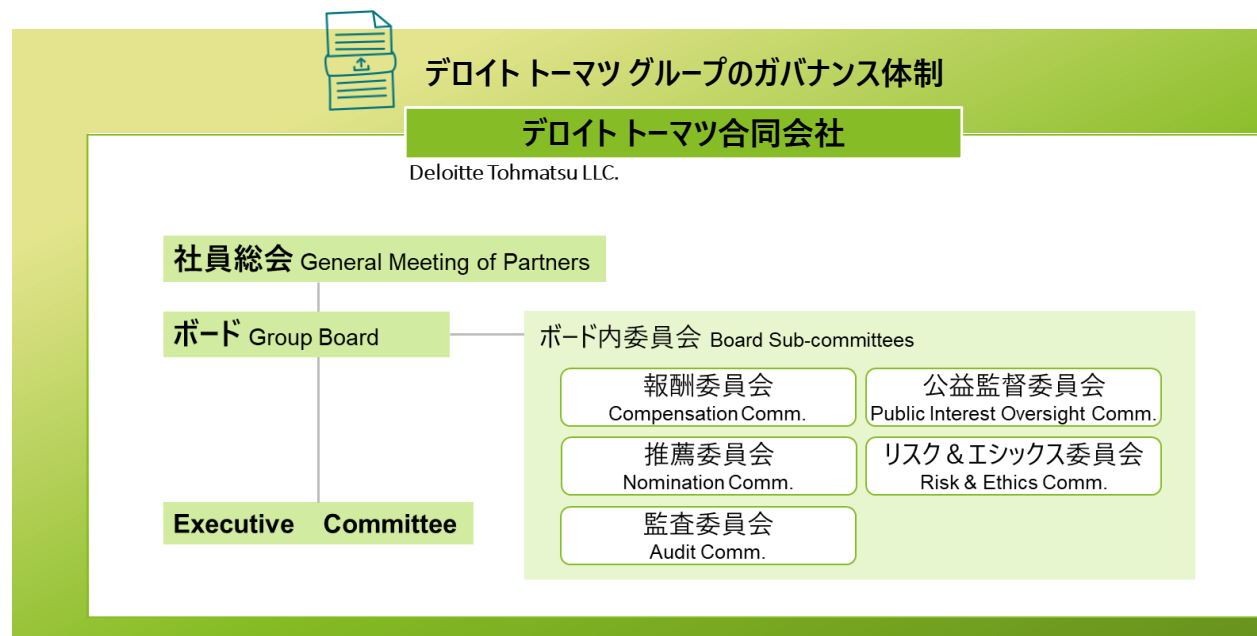
ボード議長は、当グループのガバナンスの長として、経営意思決定機関であるボードの運営を行います。また、グループCEOは経営執行機関の最高責任者として当グループを代表するとともに、経営執行メンバーを中心に構成されるExecutive Committeeをリードし、ボードが決定した方針の下でグループ全体の経営にあたっています。グループCEOは内規に基づき推薦委員会がボードに候補者を推薦し、ボード決議を経て、グループのパートナーによる社員総会の承認によって選任されます。

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RRL（Reputation Risk Leader）が毎回ボードに陪席しています。ボードメンバーの女性比率は**35.7**%※であり、ボードでの議論の多様性を確保しています。

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。



※：議決権を有するボードメンバーで算出（FY24～）

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。FY24にボードで議論されたアジェンダは「戦略」（29%）、「経営基盤・組織基盤」（31%）、「リスク」（17%）、「組織文化・Ethics」（15%）、「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）」（8%）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。FY24においては、一日かけてグループの経営方針などを共有するPartners Meetingに加え、全パートナー向けのTownhall Meetingを9回実施し、さらにパートナーとの双方向の意見交換・意見聴取の場であるStraight Talkの会を4回を設けました。

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およ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。

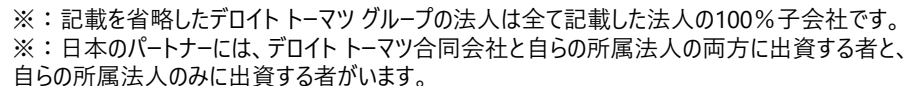
その後、1993年に監査法人の子会社として、トーマツコンサルティング株式会社（現：デロイト トーマツ コンサルティング合同会社）、2001年にデロイト トーマツ コーポレートファイナンス株式会社（現：デロイト トーマツ ファイナンシャルアドバイザー合同会社）が設立されました。また、2002年には税理士法改正により全国規模の税理士法人設立が可能となり、税理士法人トーマツ（現：デロイト トーマツ 税理士法人）が誕生しました。このように日本企業の経営に関するあらゆるサービスの提供に向けて業容を拡大するに伴い、デロイト トーマツ グループには公認会計士以外の幅広いプロフェッショナルが在籍するようになりました。

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共に、監査法人と同列の事業体として位置づけました。

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い、監査・保証業務、リスクアドバイザー、コンサルティング、ファイナンシャルアドバイザー、税務、法務等を提供すると共に、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。



デロイト トーマツ グループの資本関係 (2024年5月現在)



デロイトトーマツグループ内法人と組織構成（2024年12月現在）

グループ ガバナンス 経営執行 事業区分など		デロイト トーマツ(同)				
		監査・保証業務	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)		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	デロイト トーマツ リスク アドバイザリー(同)	デロイト トーマツ コンサ ルティング(同)	デロイト トーマツ ファイ ナンシャル アドバイザ リー(同)	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 smooth(株)	デロイト トーマツ サイバー (同)	デロイト トーマツ アクト (株)	デロイト トーマツ アンサ ングヒーローズ(株)	デロイト トーマツ弁理士 法人	デロイト トーマツ グループ (同)
グループ 法人		デロイト トーマツ ウェブ サービス(株)	デロイト トーマツ ノード (同)	デロイト トーマツ エキ ティアドバイザリー(同)	デロイト トーマツ行政書 士法人	デロイト トーマツ サービ シーズ(株)
		デロイト トーマツ エスピー アイ(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 CRC(株)	デロイト トーマツ社会保 険労務士法人	トーマツチャレンジド(株)
		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 T&L (同)	
		デロイト トーマツ LHit データビジョナリー(株)		デロイト トーマツ人材機 構(株)	デロイト トーマツタレント プラットフォーム(株)	財団
		デロイト トーマツ km2y (株)		デロイト トーマツ テレワ ークセンター(株)	デロイト トーマツGTA & テクノロジーーズ(株)	
(同)：合同会社 (株)：株式会社		デロイト トーマツ サステナ ビリティ(株)		デロイト トーマツ パブリッ クグッド(株)	デロイト トーマツ ファミ リーオフィスサービス(同)	一般財団法人デロイト トーマツ ウェルビーイング 財団
		デロイト トーマツ プロダク ト & テクノロジー(株)		デロイト トーマツPRS (株)	デロイト トーマツ 赤坂イ ンターナショナル(株)	
		(株)ウェブレッジ		デロイト トーマツ ベンチャーサポート(株)		
		ストーンビートセキュリティ (株)		デロイト トーマツ ミック 経済研究所(株)		

(同)：合同会社
(株)：株式会社

財団

一般財団法人デロイト
トーマツ ウェルビーイング
財団

デロイトネットワークについて

デロイトネットワークは、総人員約45万人超を擁する世界最大級のプロフェッショナルファームのグローバルネットワークであり、全世界150カ国以上に及ぶ国や地域で運営されている独立したファームの集合体です。デロイトネットワークは、これらの国・地域で活動するファームと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デロイトトウシュートマツリミテッド（デロイトグローバル）により構成されています。

デロイトグローバル

デロイトグローバルは、独立したファームが多国籍企業へのサービスを全世界で連携して行うために、出資を伴わない契約に基づくグローバルネットワーク（デロイトネットワーク）を構成する上で基盤となる組織です。デロイトグローバルがクライアントへのサービスを行うことはありません。デロイトグローバルにはガバナンス機能を担うDeloitte Global Board of Directors、グローバル戦略を策定するDeloitte Global Executive Committee、戦略を各国ファームの執行へとつなげるDeloitte Global Operating Committeeがあります。Deloitte Global Board of Directorsはガバナンスの要として、各国・地域のファームにおける適用法令の遵守と機能・組織の独立性を前提としながら、グローバル戦略の実行についてモニタリングおよびサポートを行う役割を有しています。デロイトトマツグループは、1975年にデロイトグローバルの前身のトウシュ

ロス インターナショナルに加盟し、現在に至るまで約50年にわたり一貫した関係を築いています。

現在、デロイトグローバルの経営への日本からの参画状況としては、当グループのパートナーで後述するデロイトAPのボード副議長でもある渡辺淳子がDeloitte Global Board of Directorsのメンバーを務めています。また、グループCEOの木村研一がDeloitte Global Executive Committeeにメンバーとして参加しています。

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（デロイトAP）は、アジア太平洋地域でのデロイトのさまざまな専門領域における連携を目的に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。とりわけ、メンバー※のクライアントサービスの拡充、監査品質の一層の向上の促進を目指しています。デロイトAPのメ



ンバーはそれぞれが法的に独立した別個の組織体であり、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なく、従来からの経営体制を保持しつつ、同地域での連携を強化しています。

Deloitte AP Boardがガバナンス機能を担い、AP Executive Teamが域内での戦略を策定しており、各メンバーのCEOがAP Executive Teamに参加することで、戦略の連携を促進しています。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。

当グループのパートナーとしては、Deloitte AP Boardにおいて2022年6月から渡辺淳子が副議長を、永山晴子、福島和宏の2名がメンバーを務めています。また、AP Executive Teamにおいては、大久保伸夫、郷田英仁がそれぞれChief Growth Officer、Audit & Assurance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。

*：デロイトトマツ合同会社およびその関係法人を含むデロイトAPのメンバーは、それぞれ法的に独立した別個の組織体であり、“連携+自治”の枠組みの下で運営されています。こうした枠組みにより、デロイトAPのメンバーは、それぞれの国・地域の規制環境やマーケットにおいて現地の法律や規制に準拠した運営の独立性を維持しながら、各専門領域での活動を展開する上において、デロイトAPを通じてもたらされる規模と一貫性による便益を享受することが可能になっています。なお、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られません。

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、オンプレミス環境のものは日本国内にデータを保管しており、またクラウド環境のものも主要なデータは日本国内に置いています。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レピュテーション・リスク・リーダー（以下「RRL」）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RRLの下で行われています。なおRRL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RRL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・オペレーション・イネーブリング・オフィサー（以下「COEO」）がこの任にあたっています。COEOは、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」）およびチーフ・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、RRL、CCO、COEO、CIO、CISOは当グループにより独立的に任命されている他、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。

昨今複雑化・深刻化を増す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サイバーセキュリティ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。

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うえでの根幹であり、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ことが必要です。複雑なルールの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。

* GIMS（グローバル独立性モニタリングシステム）：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」](#)

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において、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レピュテーション・リスク・リーダー（RRL）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、RRL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。RRL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デロイト トーマツ 合同会社が加盟しています。

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を追加導入するなどの対応をしています。

金融犯罪防止

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きました。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」の元、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）領域

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。



パブリックポリシー

デロイトトーマツグループは、経済社会の重要な課題に関わるルールや政策を形成するための議論に積極的に参加しています。地域社会、企業、投資家・アナリスト、規制当局、社員・職員などの主要なステークホルダーを含め、政策立案に関与する様々な方々との有意義な関係性を構築・維持することを通じて、人々や社会そして経済にポジティブな影響を与える次のような領域・テーマに焦点を当てて活動を展開しています。

- ▶ 公平な気候変動対応と環境・社会・ガバナンス（ESG）情報の報告を通じた地球の長期的な健全性と持続可能性を支持する
- ▶ 人工知能を含むテクノロジーの急速な発展に対応して求められる様々な規制・ルール策定に向けた提言を様々な有識者・専門家・ステークホルダーとの対話を通して発信する
- ▶ 人的・自然・社会・金融資本等に関する社会的課題について、政策決定の各段階で包括的な解決策を提唱する

デロイトトーマツグループは、自らの幅広い事業活動や多様なステークホルダーとの協働を通じて得られた知見に基づき、より広範囲な社会的関心事に対して責任あるビジネス上の意思決定を行うと共に、我々が取り組むべきパブリックポリシーの課題に対する「声」を発信していきます。



Performance

Business
Environmental
Social
Governance
Performance



Impact Report 2024での掲載指標一覧

Business



業務収入（グループ合計）

362,705 百万円

Digitalへの投資額 - AEB, Audit Innovation

AEB^{*1}

7,583 百万円

Audit Innovation^{*2}

6,242 百万円

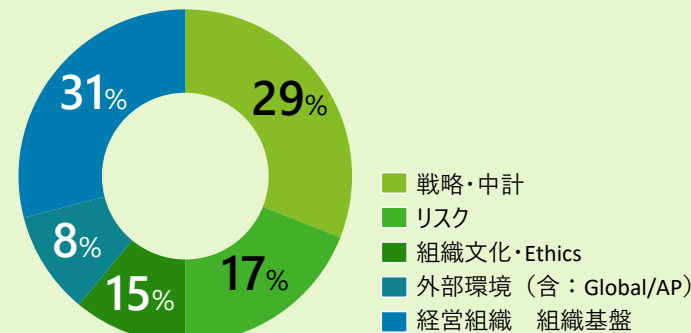
^{*1} AEB：Assets Enabled Business。従来プロフェッショナルが人手をかけて提供していた専門的な知見やサービスを、可能な限りデジタル・アセット化し、アセットを使ってクライアントに関わる課題を速やかに分析して可視化するとともに、それに基づきプロフェッショナルが様々なアドバイザーや助言を提供することを可能にするもの。

^{*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

35.7 %

Environmental



オフィスの総面積のうち
再生電力で賄われている割合

約 **60** % 

【GHG排出量】

目標区分	削減目標	FY24排出量	基準年（FY19）からの削減率
スコープ1および2の合計	FY19を基準年としてFY30までに70%削減	2,645 tCO2e	74%
スコープ3のうち出張由来	FY19を基準年としてFY30までにFTEあたり50%削減 ^{*3}	0.541 tCO2e/FTE (10,672 tCO2e)	46% (28%)

参考：スコープ3のうち購入した製品・サービス由来のGHG排出量（FY24）17,689tCO2e *3：括弧内に参考値として総排出量を掲載

Impact Report 2024での掲載指標一覧

Social



人員数

グループ人員数	約 21,000 人
新卒採用人数	1,507 人
中途採用人数	2,421 人

プロボノ・寄付

寄付金額	271 百万円
プロボノ・ボランティアに要した時間	27,425 時間
WorldClass受益者数（累計）	1,107,892 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）	10.7 %
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 %
男女賃金差異 ^{*3}	76 %
外国人メンバー	1,216 人
男性の育休および 育児関連休暇の取得率	90 %
LGBT + アライネットワークメンバー	233 人
Diverse Abilities（障がいを持つ） メンバー雇用率 ^{*4}	2.69 %
Diverse Abilities メンバー定着率 ^{*5}	91.9 %

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	2024年 71 % 2030年目標 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	83.5 pt/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	2024年 36 % 2030年目標 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	152 億円

^{*3}：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。

^{*4}：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94%を占める。

^{*5}：Diverse Abilitiesメンバーのうち、2024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指します。DTTL（または“Deloitte Global”）ならびに各メンバーファームおよび関係法人はそれぞれ法的に独立した別個の組織体であり、第三者に関して相互に義務を課しまたは拘束させることはありません。DTTL および DTTL の各メンバーファームならびに関係法人は、自らの作為および不作為についてのみ責任を負い、互いに他のファームまたは関係法人の作為および不作為について責任を負うものではありません。DTTL はクライアントへのサービス提供を行いません。詳細は www.deloitte.com/jp/about をご覧ください。

デロイト アジア パシフィック リミテッドはDTTLのメンバーファームであり、保証有限責任会社です。デロイト アジア パシフィック リミテッドのメンバーおよびそれらの関係法人は、それぞれ法的に独立した別個の組織体であり、アジア パシフィック における100を超える都市（オークランド、バンコク、北京、ベンガルール、ハノイ、香港、ジャカルタ、クアラルンプール、マニラ、メルボルン、ムンバイ、ニューデリー、大阪、ソウル、上海、シンガポール、シドニー、台北、東京を含む）にてサービスを提供しています。

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

IS/BCMSそれぞれの認証範囲はこちらをご覧ください

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

Member of
Deloitte Touche Tohmatsu Limited