

**Deloitte.**

デロイトトーマツ

*Together makes progress*



**GX人材調査 企業編**

2026年 1月

# 目次

調査背景・概要 P3

---

調査結果 P7

---

詳細分析 -GX成果実感の有無による人事施策の差異 P23

---

示唆・結論 P29

---

Appendix-GX人材に関する海外調査・レポート P31

---

# 調査背景・概要

# 経済産業省主導でGXスキル標準の作成が進み、GX人材輩出の基盤が整備される中、企業におけるGX人材マネジメントの実態・課題を特定するため、企業アンケート調査を実施した

## 調査背景・概要

### 調査の背景・趣旨

2050年カーボンニュートラル実現に向けた産官学のルール形成/共同の場として、2023年に経済産業省が”GX（グリーントランスフォーメーション）リーグ”を組成された。その一環として、GX人材に関する内外労働市場の垂直立ち上げに向け、GX人材市場創造ワーキンググループが同年組成され、2024年にGXスキル標準（GXSS）の第1版を公開されている。さらに2025年にはGXスキル標準第2版が作成され、人材タイプの追加やスコープの整理が進み、GX推進における人材育成の基盤が整備されている。

このような流れの中で、デロイトは2024年に労働市場の供給面に着目し、GX人材の実態と課題を明らかにするべく、グリーントランスフォーメーション人材調査を実施した。今年度新たに実施した本調査は、企業のGXの取り組みとその推進を担うGX人材の過不足感を聴取しつつ、GX人材を獲得・育成するためにどのような人事施策を展開し、どのような課題を抱えているのか明らかにすることで、労働市場における需要側の現状を把握することを目的とする。

### 調査概要

- **調査対象**
  - 企業における経営企画部門、GX・サステナビリティ推進部門、あるいは人事部門の担当者
- **調査手法**
  - Webアンケート方式
- **調査期間**
  - 2025年 7月17日～11月28日

### 聴取項目

- **回答企業属性**
  - 資本市場区分
  - 売上高
  - 従業員数
  - 業種
  - 参加しているGX関連団体
  - 回答者役職
  - 回答者所属
- **GXの取り組み・関連する人事施策**
  - 関与商材・サービス
  - 注力するGXの取り組み
  - 進捗・成果実感
  - GX人材の需給状況
  - GX人材確保の手段
  - GX分野へ転換する障壁
  - 研修の実施状況・満足度
  - 選抜型研修の内容
  - GX人材育成の課題
  - GXスキル標準の認知・活用

### 有効回答数

アンケート配信企業数 = 2185  
回答企業数 = 37（回答率 1.7%）

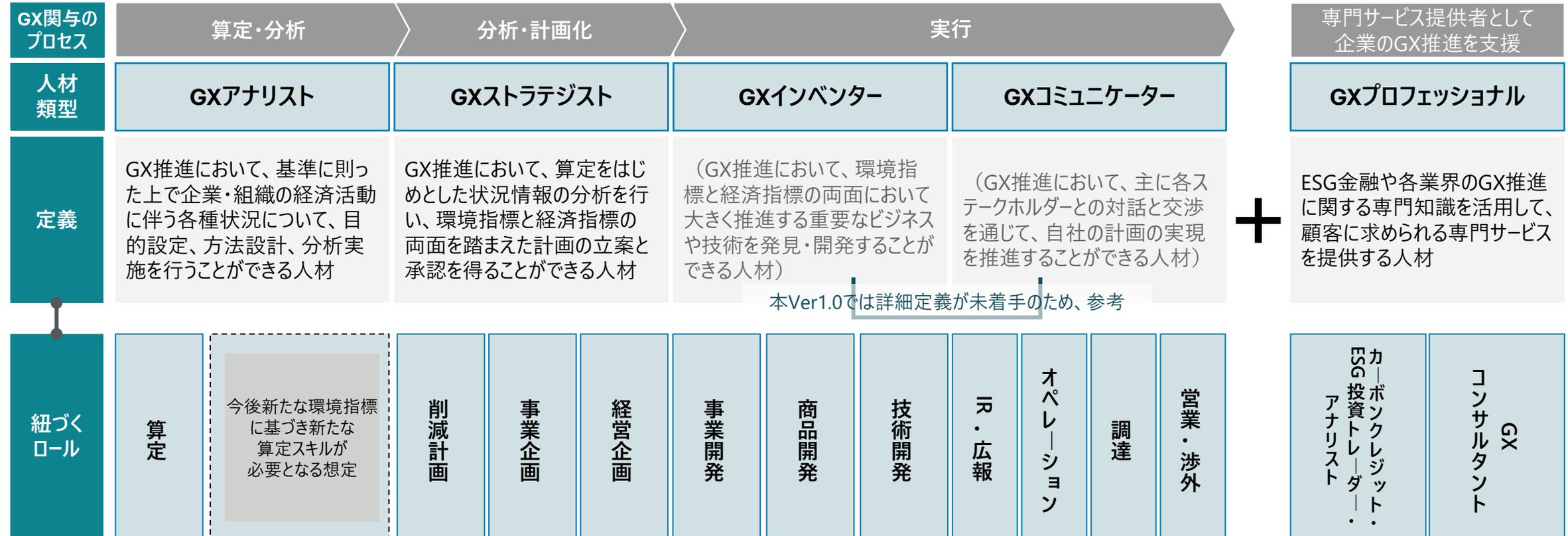
※当調査においては有効な回答企業数が限られることから、集計結果はあくまで参考指標として公開している

# 本調査ではGXリーグ提唱のGXスキル標準第1版における人材類型・ロールを参考とし、一部職群を独自に追加しつつ、聴取のフレームワークとして活用した

## 本調査におけるGX職種の定義

本調査にて活用したGX人材職種・ロールのフレームワーク

※GX推進を支援する専門サービスを考慮し、本調査にて独自に追加



※GXスキル標準第2版においては人材類型の追加・削減、ロールの整理があったため本調査における聴取フレームワークとは異なる

# 本調査では、GX関与領域・GX職種の2条件から企業・社会のグリーントランスフォーメーションを推進する人材を「GX人材」として定義し、労働市場における規模や特徴を可視化した

## 本調査におけるGX人材の定義

### 条件①：GX関与領域

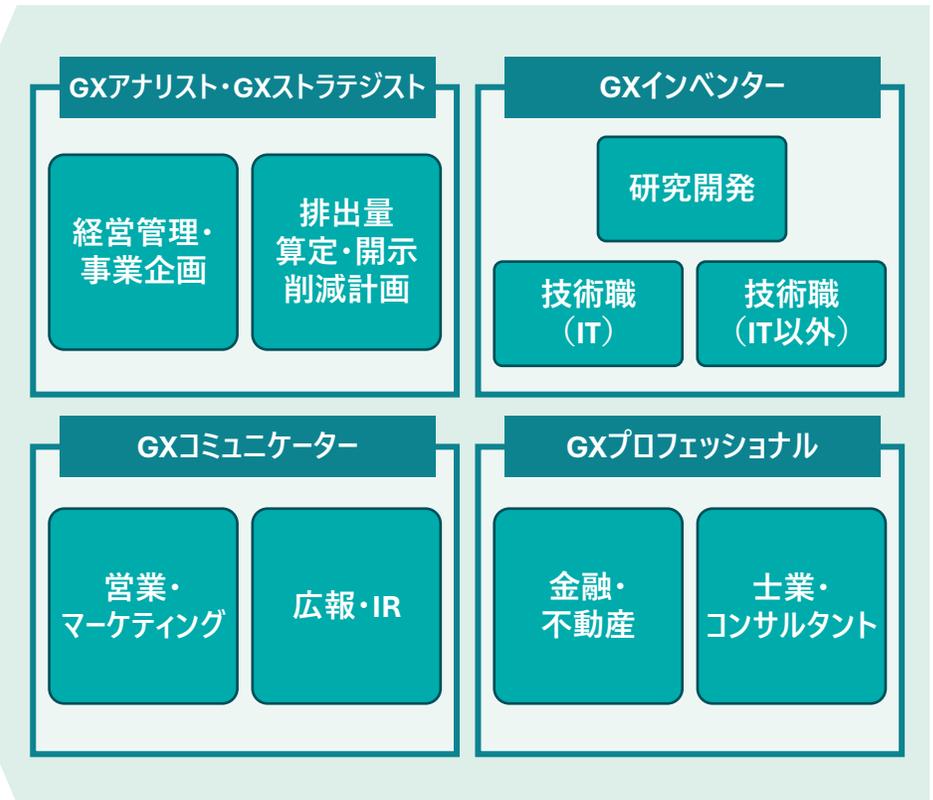
「2050年カーボンニュートラルに伴うグリーン成長戦略」(経産省)を参考に類型化した、以下領域のいずれかに関与している者



両条件を満たす人材を「GX人材」として定義

### 条件②：GX職種

「GX推進スキル標準」(GXリーグ)におけるGX推進人材の人材類型に紐づく、以下職種のいずれかに就いている者



出典：経産省WEBサイト

[2050年カーボンニュートラルに伴うグリーン成長戦略](#) (2025/12/16閲覧)

出典：GX人材市場創造WG

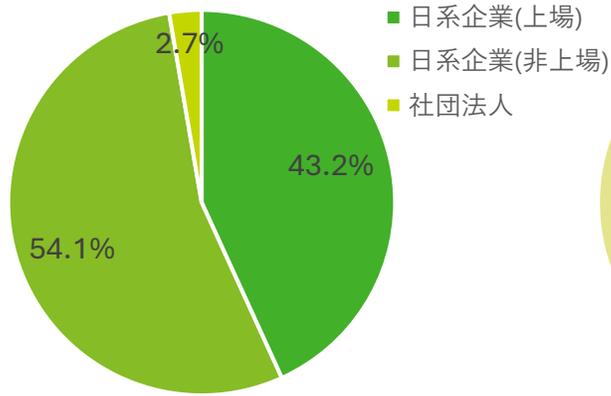
[「GXスキル標準\(GXSS\)-検討概要と活用方法」](#) (2025/12/16閲覧)

# 調査結果

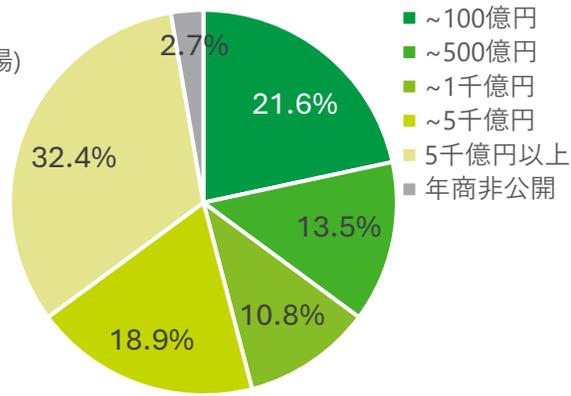
# 売上高・従業員規模の大きい日系企業を中心に、幅広い業種の企業より回答を集め、回答者はGX推進部・経営企画に属する管理職以上が多い

## 回答企業属性

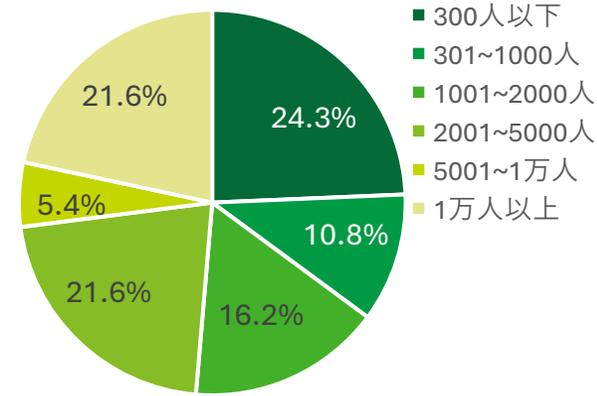
### ➤ 資本市場区分



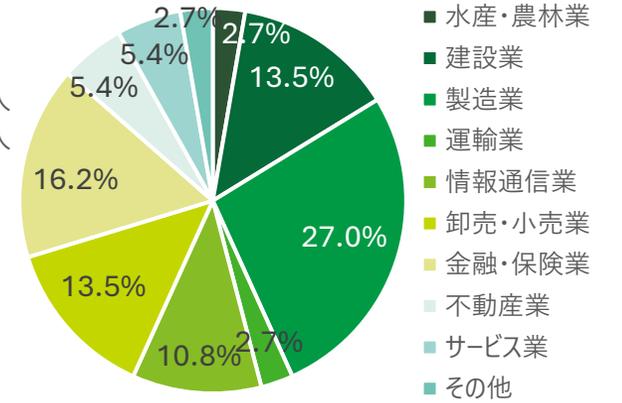
### ➤ 売上高



### ➤ 従業員数



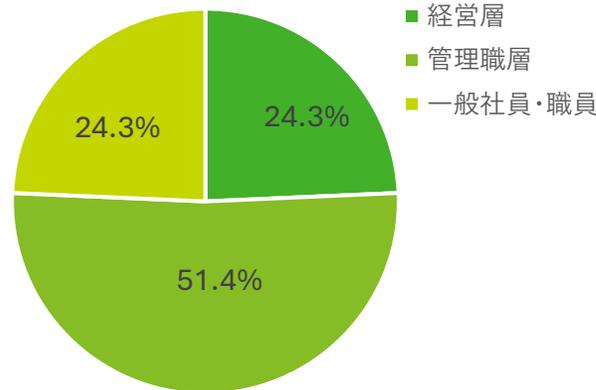
### ➤ 主たる業種



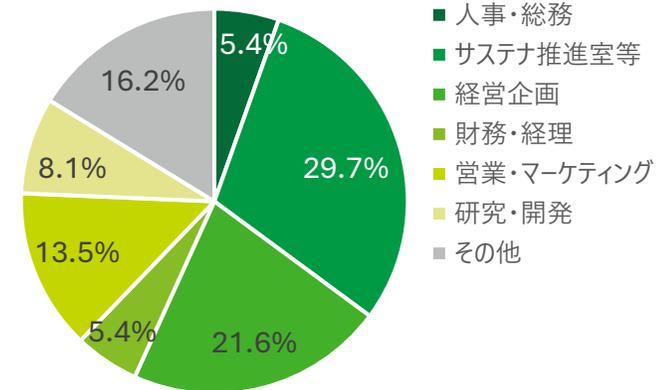
### ➤ 参加しているGX関連団体

GXリーグ	15
GX推進機構	3
(一社)太陽光発電協会	1
(一社)日本再生可能エネルギー事業者協議会	1
(一社)カーボンニュートラル推進協議会	1
日本気候リーダーズ・パートナーシップ	6
(一社)電池工業会	3
(一社)グリーンビルディングジャパン	2
その他	4
特に参加していない	15

### ➤ 回答者役職



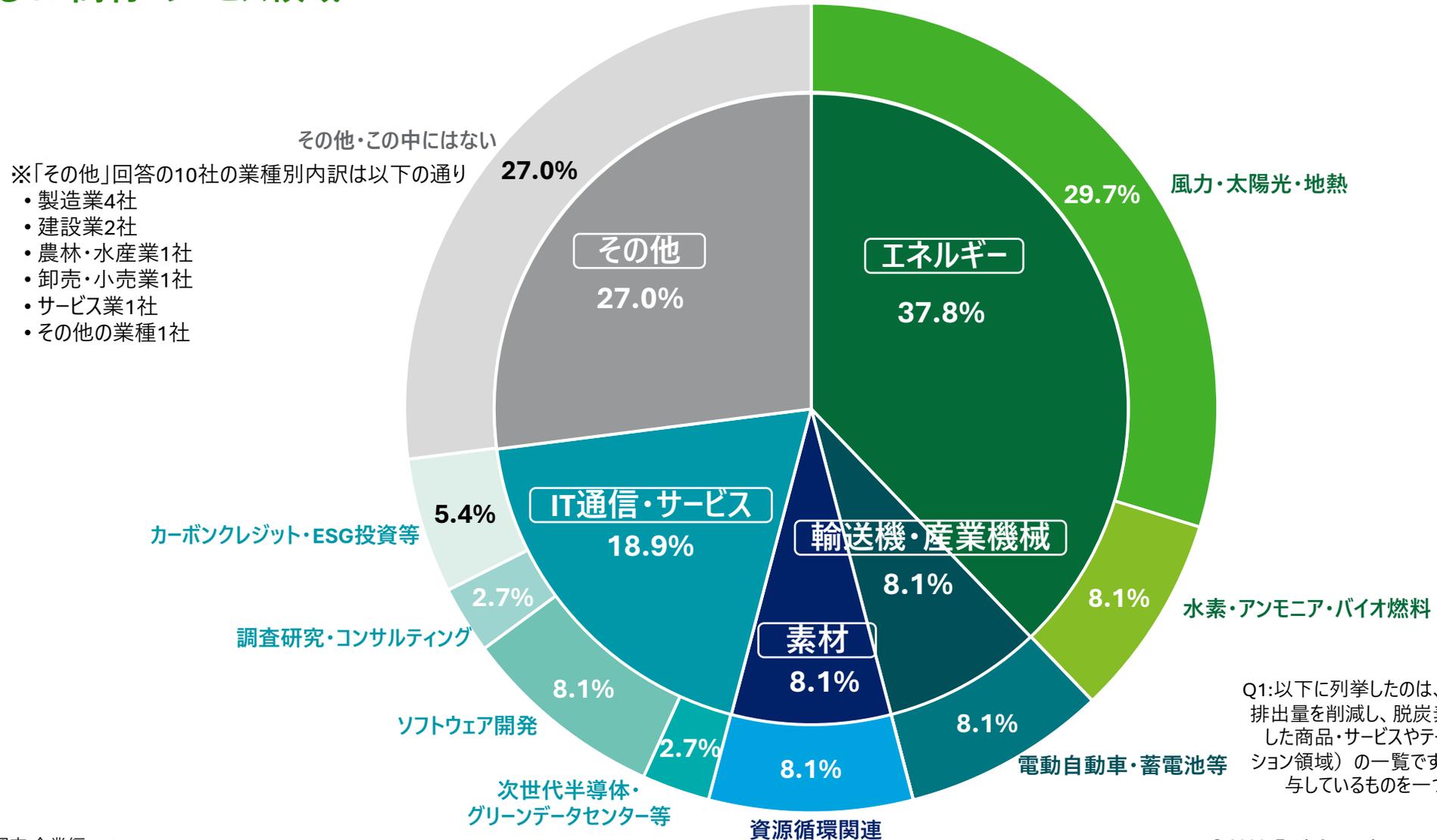
### ➤ 回答者所属



回答企業数 N=37

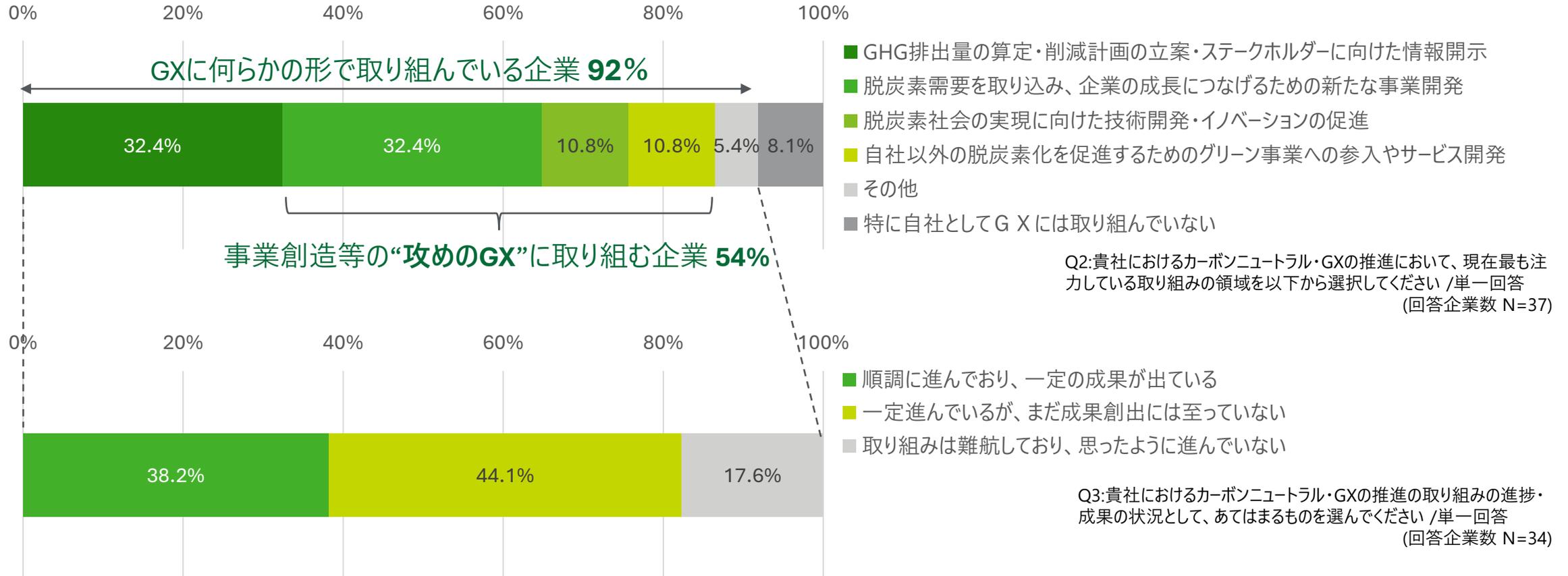
# 建設業・製造業の多い回答者属性に対し、エネルギー関連のGXに關与する企業が多い。 “その他”回答も一定数見られ、企業のGX商材・サービスは多様と考えられる

## 關与するGX商材・サービス領域



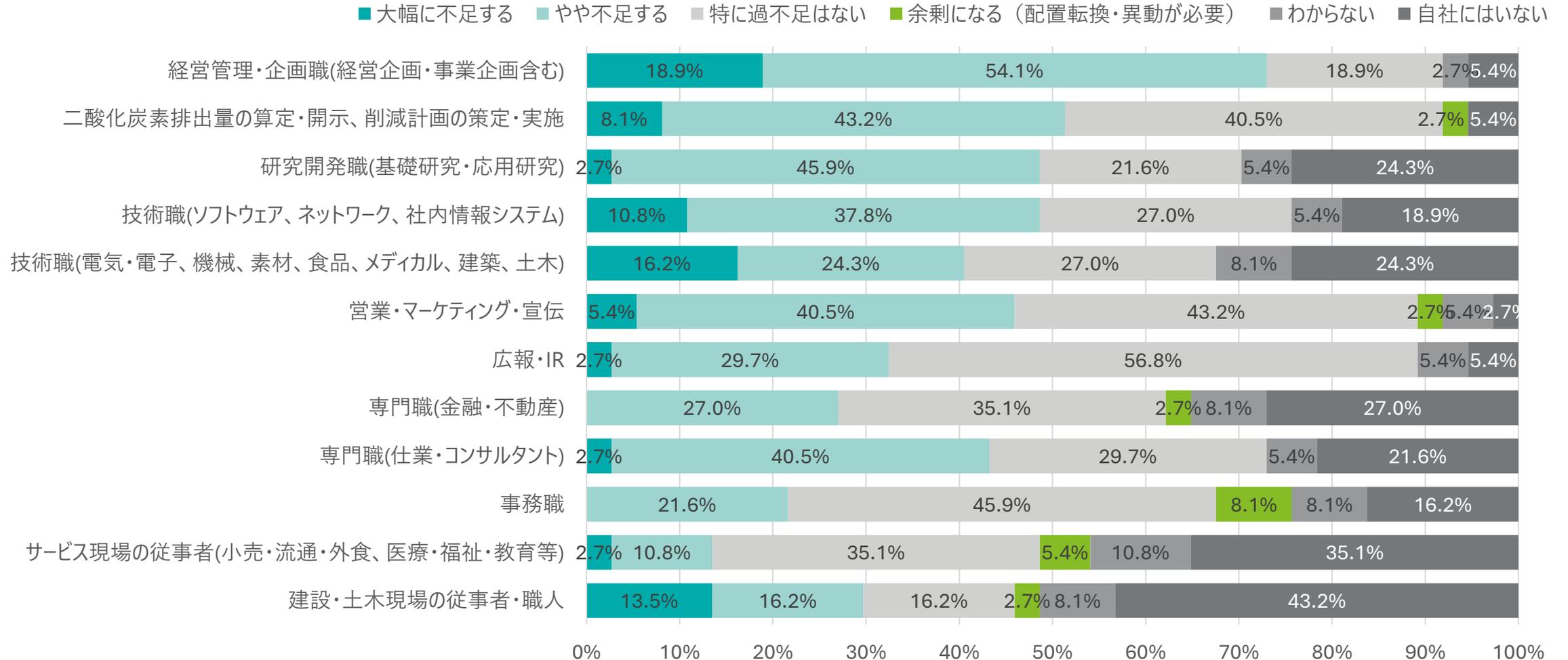
# 9割以上の回答企業が何らかのGXの取り組みを進め、事業創造等の"攻めのGX"に取り組む企業も半数以上存在し、さらに着手企業のうち8割以上で一定の進捗・成果が得られている

## GXの取り組み・成果創出状況



# 職種別の人材需給では経営管理・企画職の不足感が顕著に高い傾向にある 特定の職種が余剰になるとの回答は少なく、総じて人材不足を懸念する企業が多い

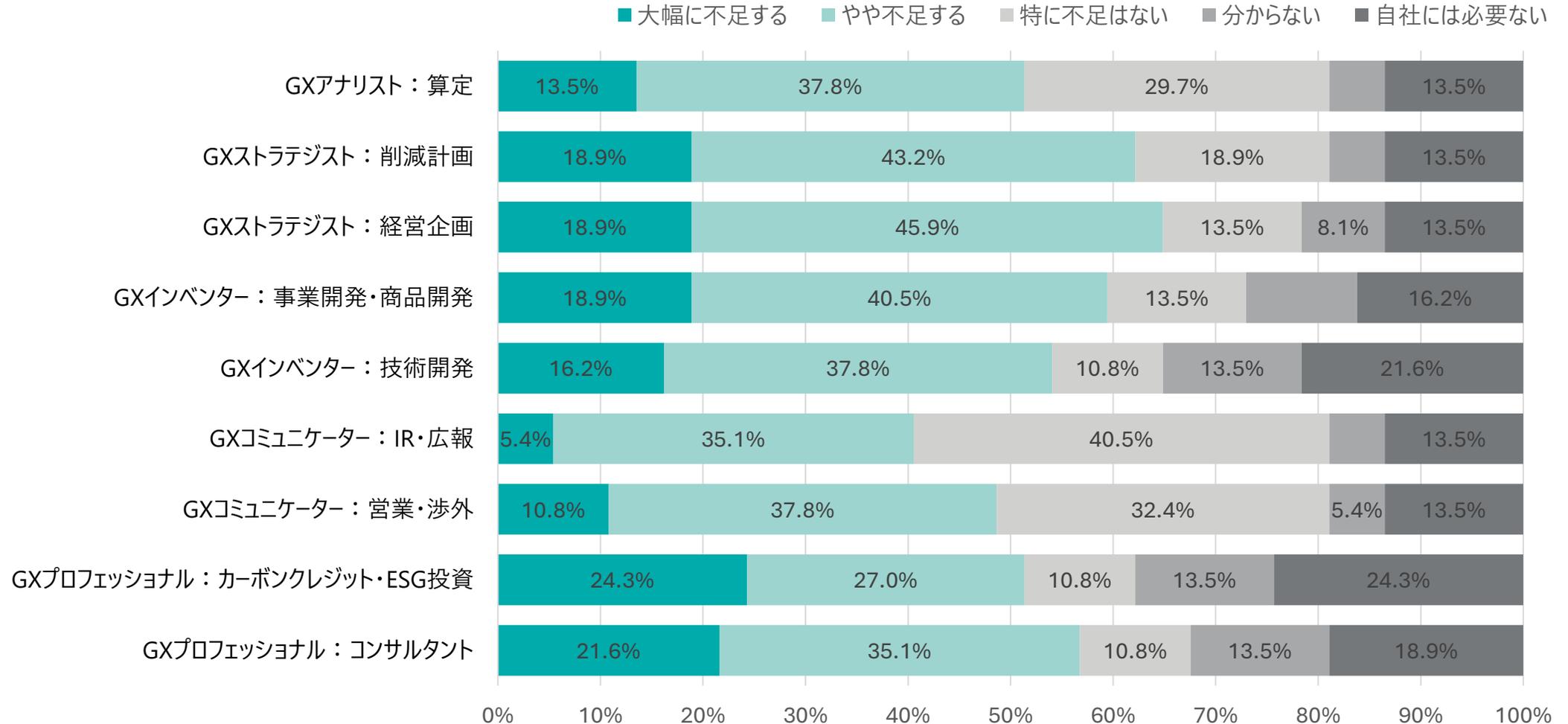
## GX人材の需給状況：職種別



Q4:今後GXの取り組みを推進するにあたり、現在自社に存在する職種の人員余剰・不足の見込みをそれぞれ教えてください/単一回答  
(回答企業数 N=37)

# GX人材タイプ別の人材需給でも職種別と同様に経営企画・削減計画・事業開発を担う人材が不足と回答している企業が多い

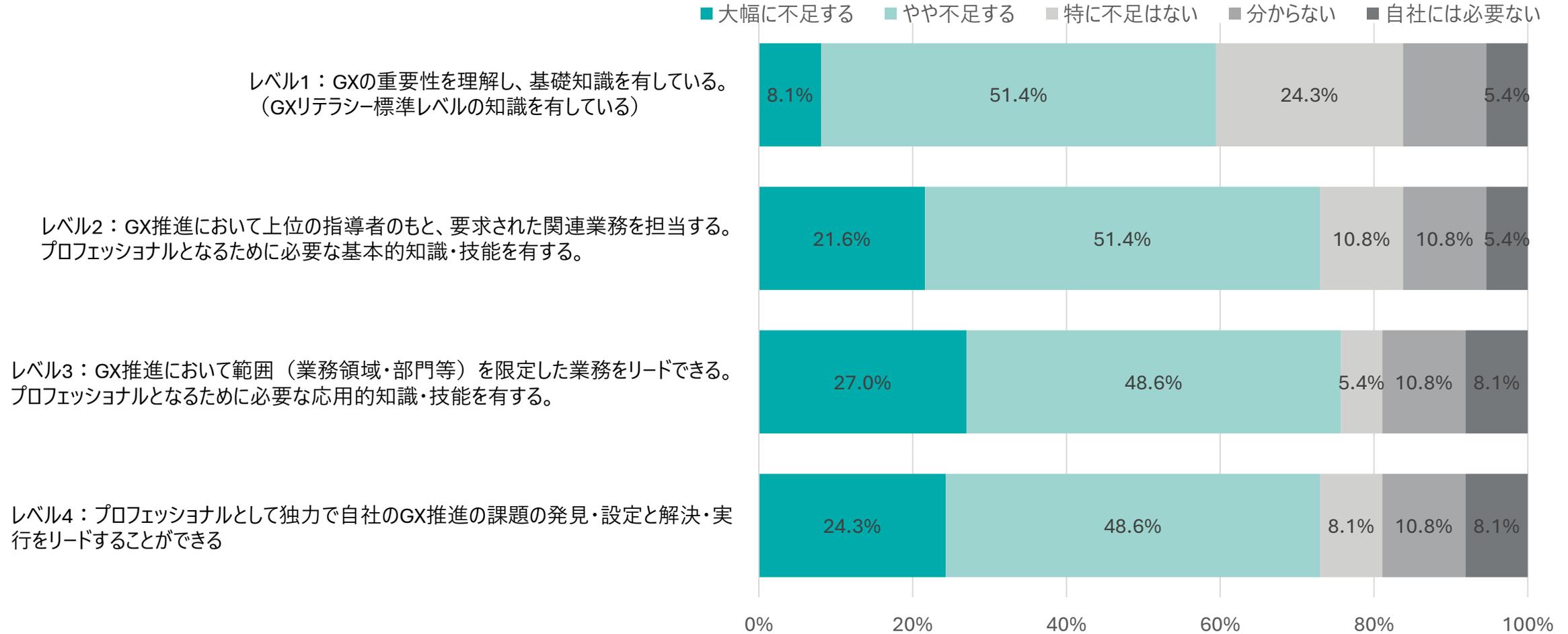
## GX人材の需給状況：GX人材タイプ別



Q5:今後GXの取り組みを推進するために必要と考えられる、GX人材（人材タイプ別）の「量」の過不足について教えてください/単一回答  
(回答企業数 N=37)

# GXリテラシー別の人材需給状況において上位レベルのGX人材は不足感が高いが、初歩的リテラシーレベルの人材であっても不足するとの回答が過半数に上る

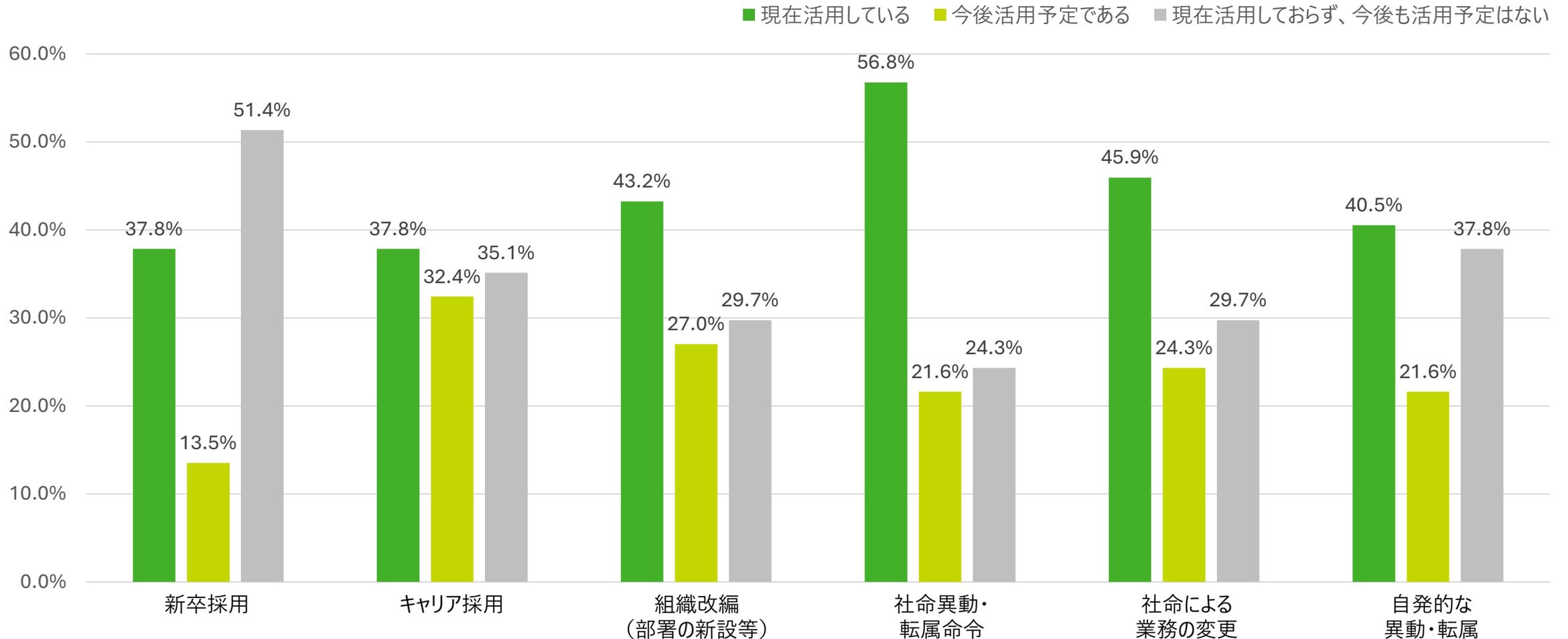
## GX人材の需給状況：GXリテラシーレベル別



Q6:今後GXの取り組みを推進するために必要と考えられる、GX人材（人材タイプ別）の「質」の過不足について教えてください/単一回答  
(回答企業数 N=37)

# 社命による人事異動・業務変更など企業主導の配置転換が中心だが、一定自発的な異動も見られる。新卒採用をGX人材確保の手段として認識する企業は少ない

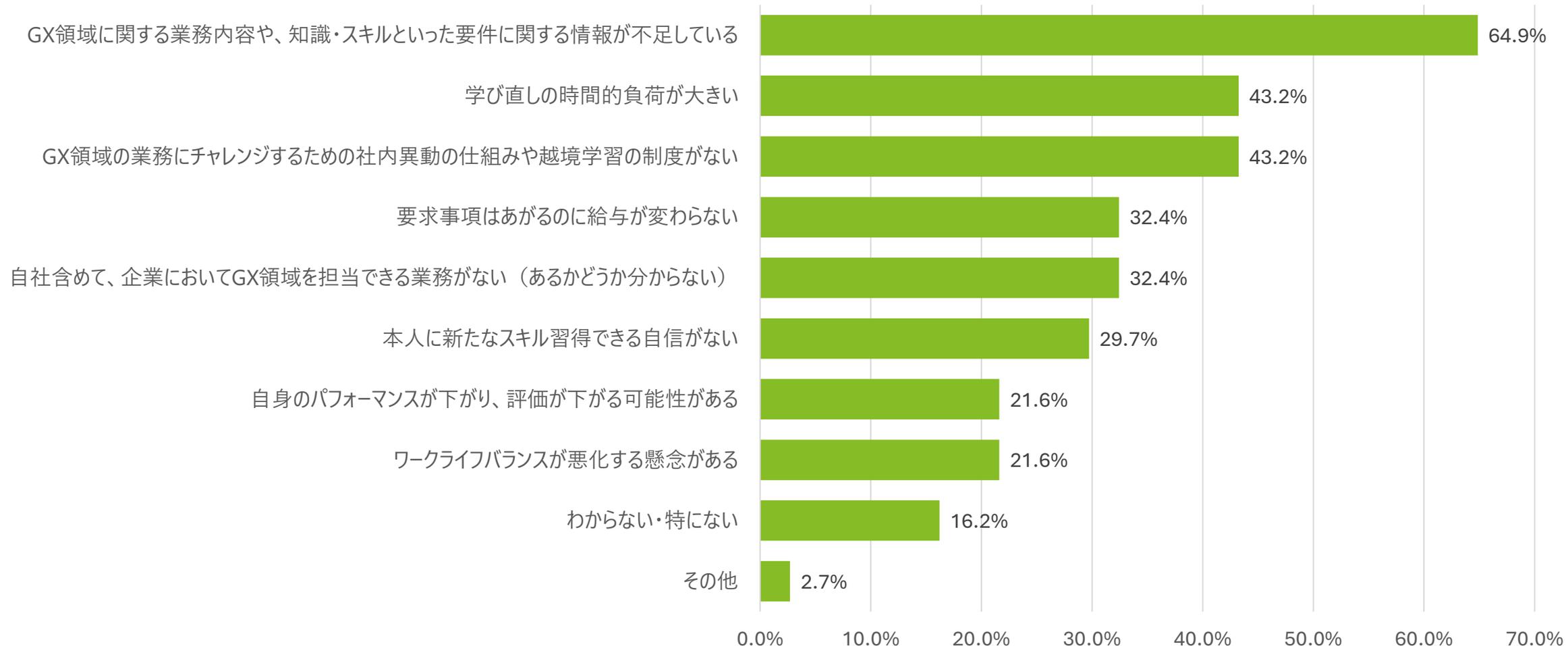
## GX人材を確保するための手段



Q7:今後GXの取り組みにかかわる人材の獲得方針についてお尋ねします。以下に挙げた人材確保の手段・手法について、現在の活用状況・今後の活用意向をそれぞれ回答してください/単一回答 (回答企業数 N=37)

# GX領域へ転換する際に個人が感じる障壁(企業想定)としては、学習すべき内容(業務内容や必要知識・スキル)の不明瞭さ、並びに学習を促進する仕組みの欠如が中心である

## 企業からみたGX人材への転換障壁

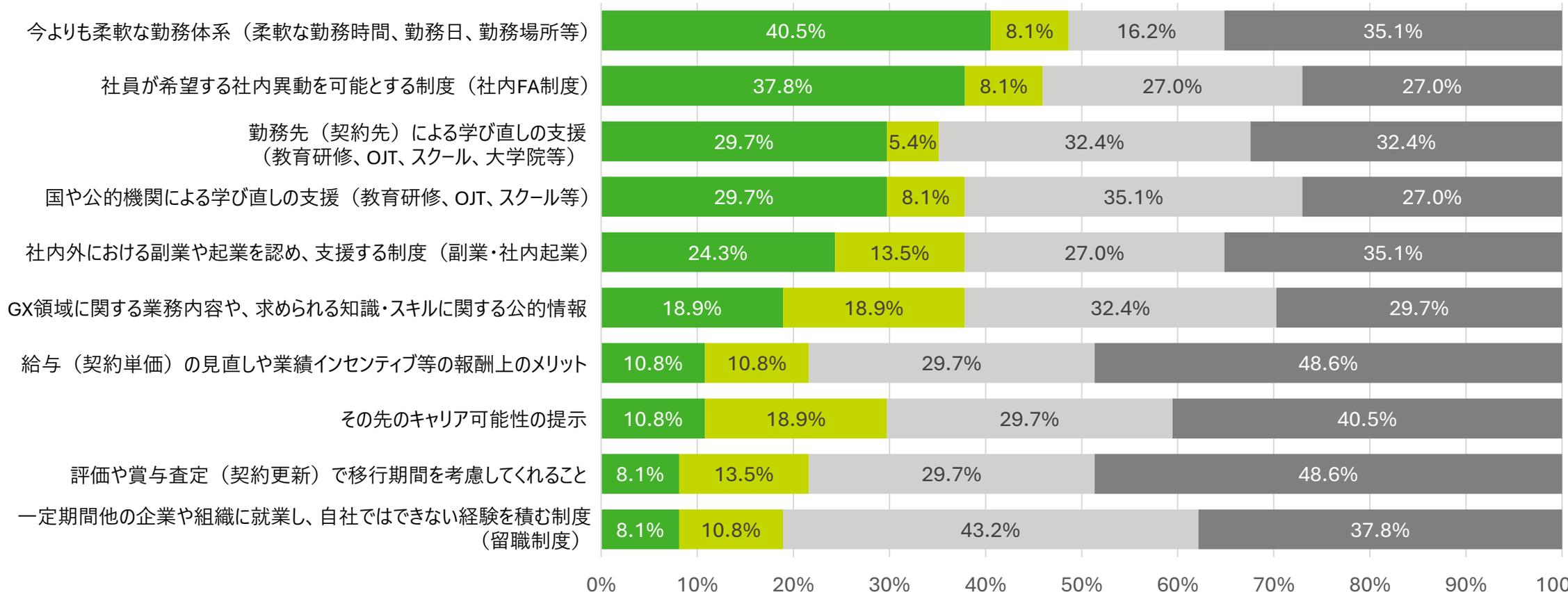


Q9:直接GXとは関係のない職種に就いていた人材が、GX領域へ転換をすることを促進するうえで、本人にとって障害となっている要因として考えられるものをすべて選択してください/複数回答  
(回答企業数 N=37)

# 勤務体系・異動の柔軟性やリスキリングといった全従業員向け施策の実施率は高い一方、GX人材に特化したキャリア提示・報酬設計等を実施する企業は少数である

## GX領域への転換促進のために実施している施策・制度

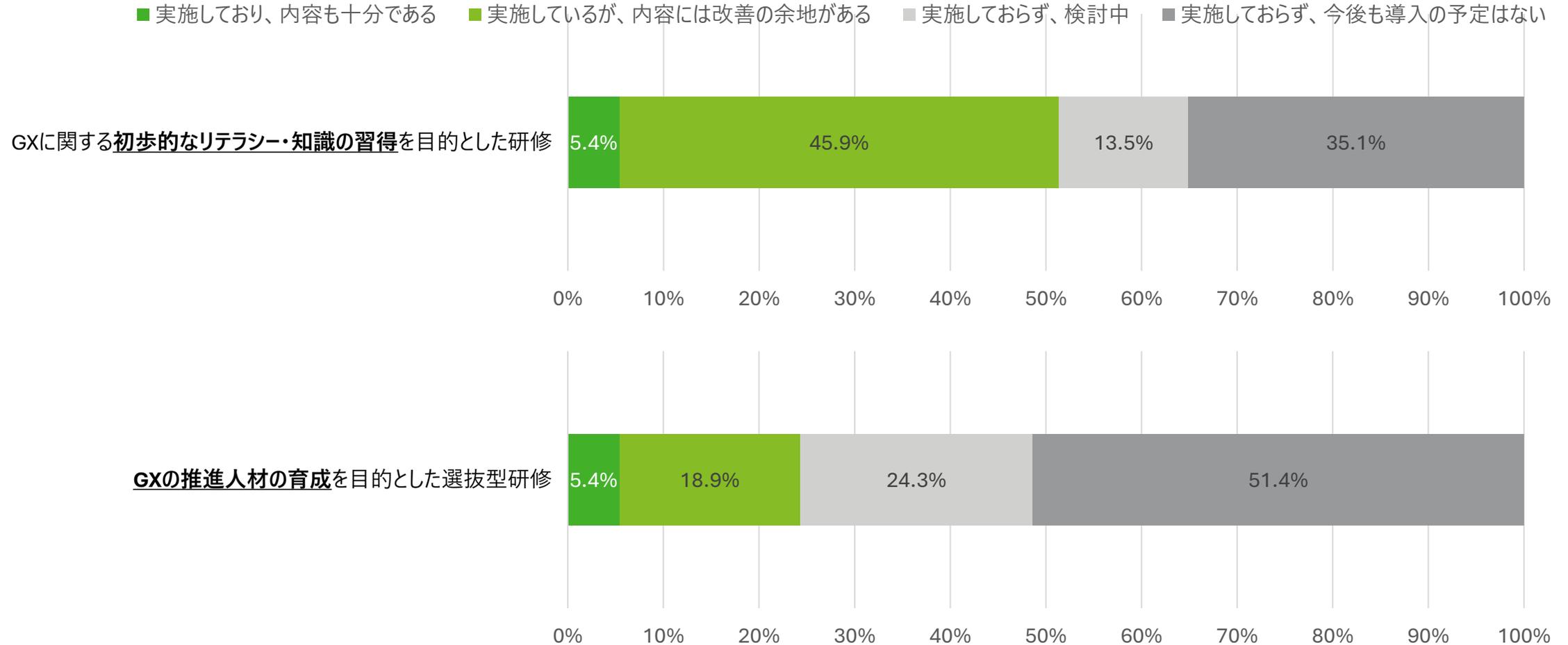
■ 現在すでに実施・提供している  
 ■ 今後実施・提供予定である  
 ■ 転換の助けになると認識しているが、実施・提供の予定はない  
 ■ 転換の助けになるとの認識はなく、実施・提供の予定もない



Q8: 直接GXとは関係のない職種に従事していた人材が、GX領域へ転換をすることを促進する人事施策について、貴社における実施・提供状況をそれぞれお答えください/単一回答 (回答企業数 N=37)

# GX人材育成に向けた研修は初歩的研修で5割、選抜型研修で2割程度実施されている。 GX着手企業の割合が9割に上ることを考慮すると、能力開発施策は普及途上と言える

## GX人材の育成に向けた研修の実施率

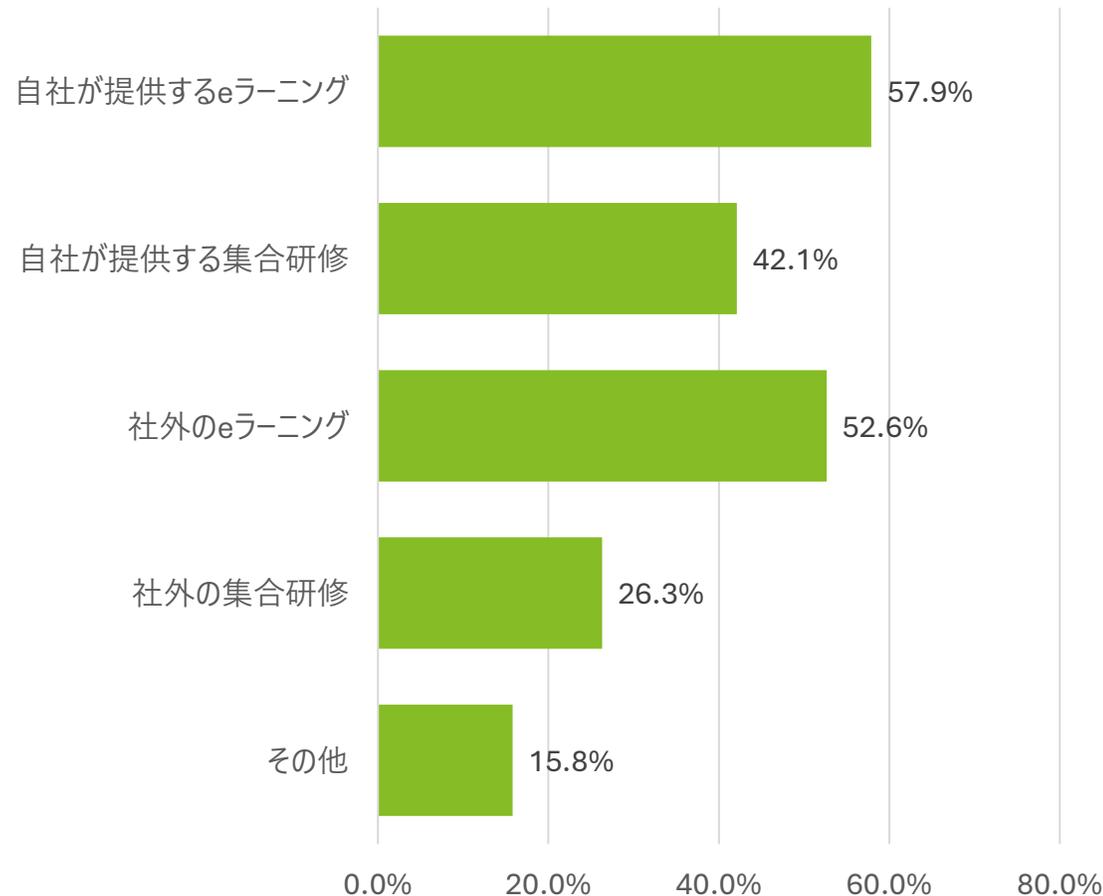


Q10:貴社におけるGX人材の育成を目的としたOff-JTの育成プログラムについて、それぞれの実施状況・今後の実施意向として近いものをそれぞれ選択してください/単一回答  
(回答企業数 N=37)

# 初歩的なリテラシー研修においては、社内外のeラーニングが中心ながら集合研修の実施率も4割程度見られ、7割強の企業で一定の効果実感が持たれている

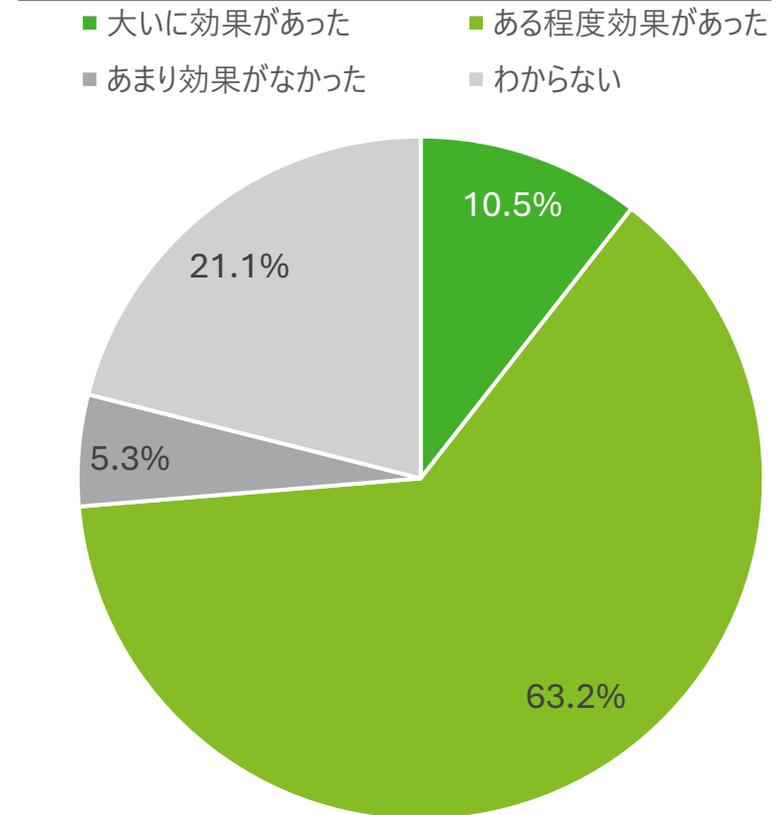
## 研修・育成プログラムの内容と効果実感：初歩的なリテラシー研修

研修プログラムの内容



Q11:貴社における“GXに関する初歩的なリテラシーや知識の習得を目的とした研修・育成プログラム”の提供主体・提供形式について、あてはまるものをすべて選択してください/複数回答 (回答企業数 N=37)

研修の効果実感

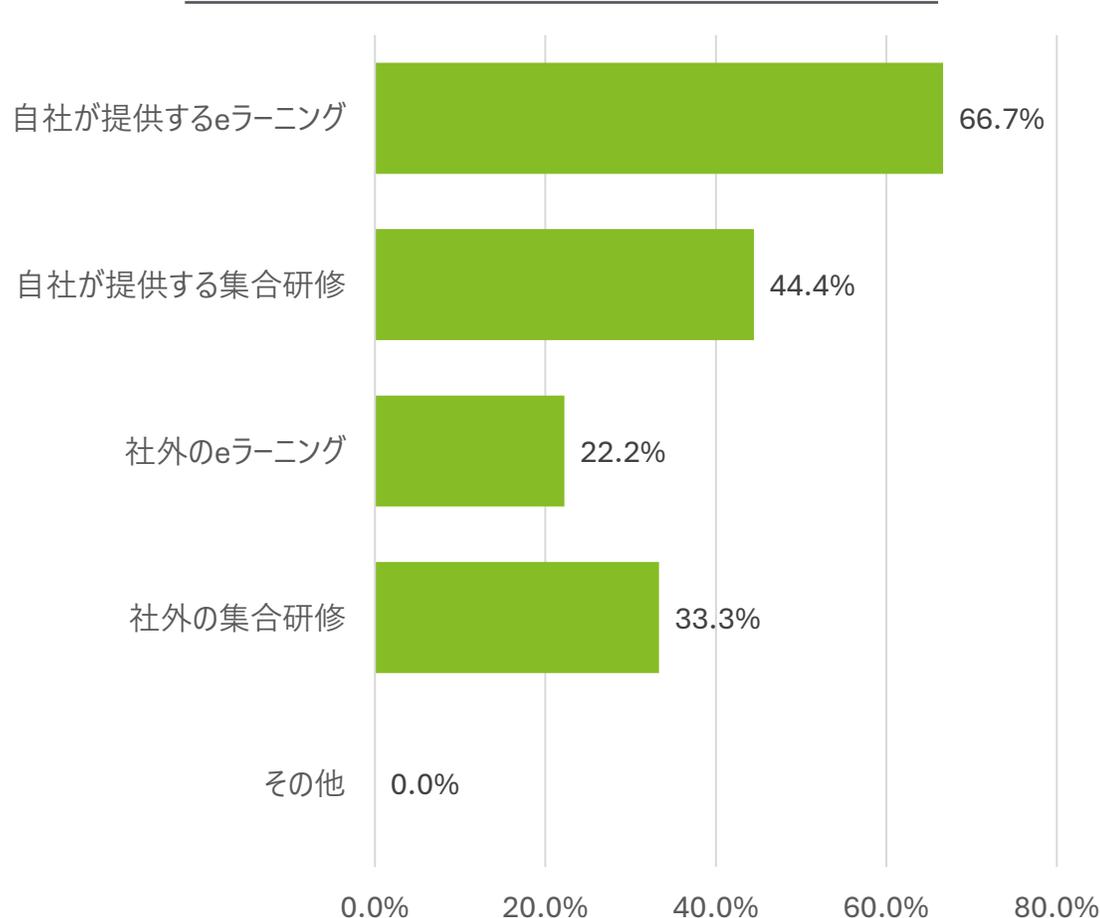


Q12:貴社における“GXに関する初歩的なリテラシーや知識の習得を目的とした研修・育成プログラム”は、受講者のGXに関するリテラシー向上にどの程度効果がありましたか/単一回答 (回答企業数 N=19)

# 選抜型研修では初歩的研修と比して、内製したeラーニングの活用がやや多い。効果実感については9割近い回答企業が一定の成果を感じている

## 研修・育成プログラムの内容と効果実感：選抜型研修

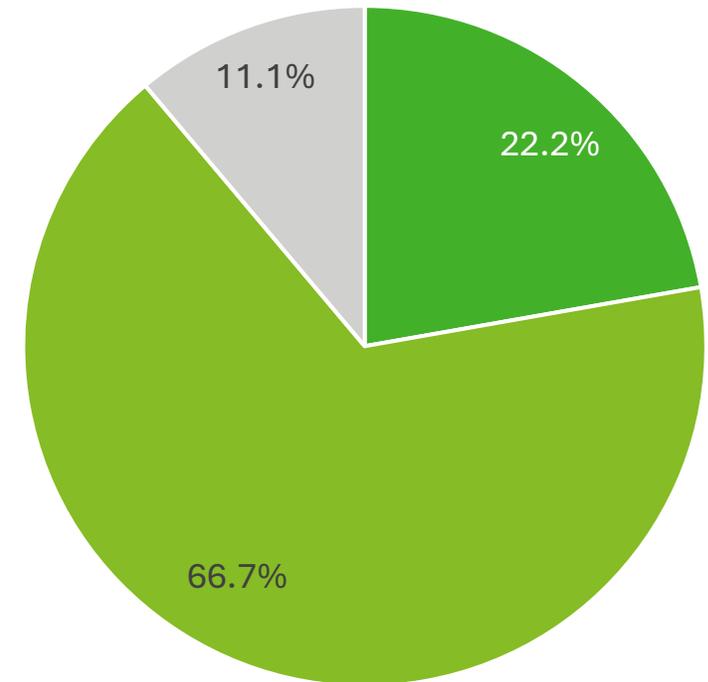
研修プログラムの内容



Q13:貴社における“GXの推進人材の育成を目的とした選抜型研修”の提供形式について、あてはまるものをすべて選択してください/複数回答 (回答企業数 N=9)

研修の効果実感

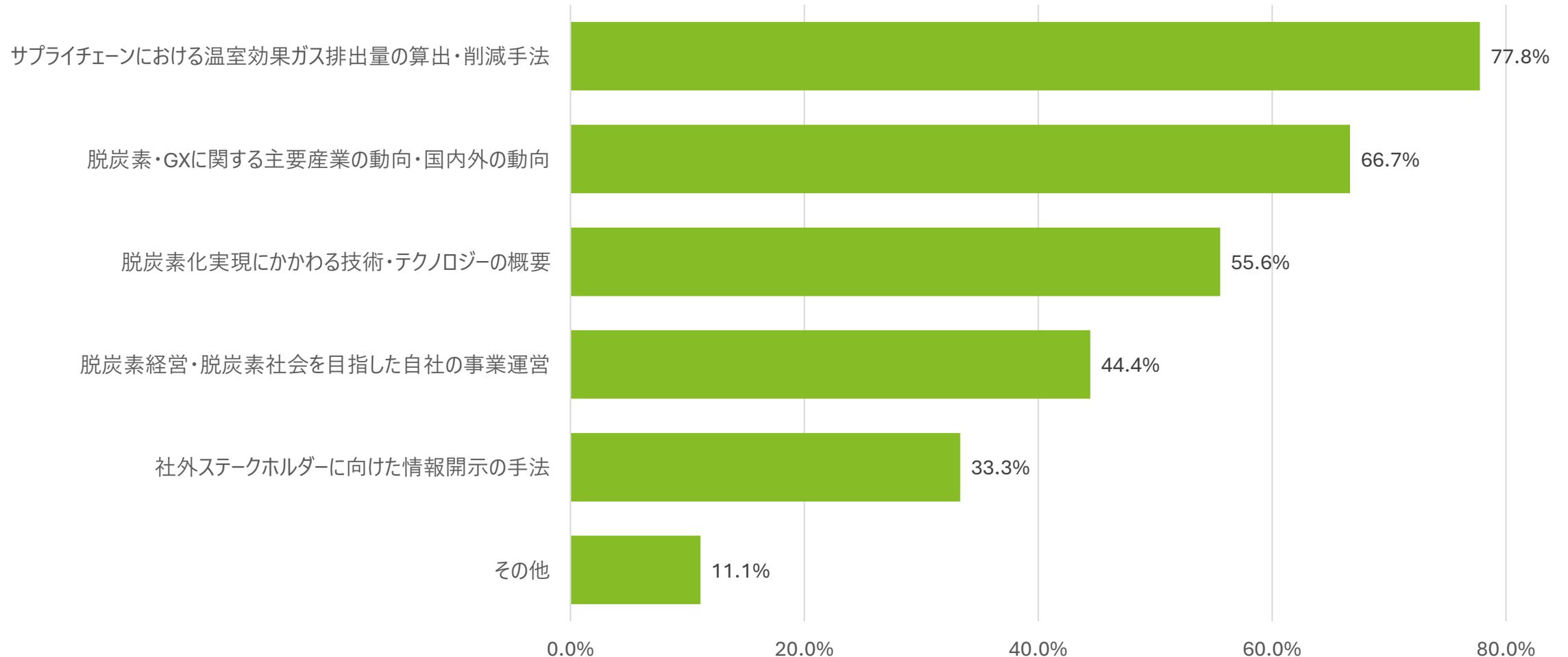
- 大いに効果があった
- ある程度効果があった
- あまり効果がなかった
- わからない



Q14:貴社における“GXの推進人材の育成を目的とした選抜型研修”において、プログラム及び学習コンテンツの内容に含まれるものをすべて選択してください/単一回答 (回答企業数 N=9)

# 選抜型研修にて扱う内容は自社のGHG排出量の算定とマクロな産業・国内外動向、技術トレンドなど知識面が中心であり、事業運営に踏み込む企業は4割程度にとどまる

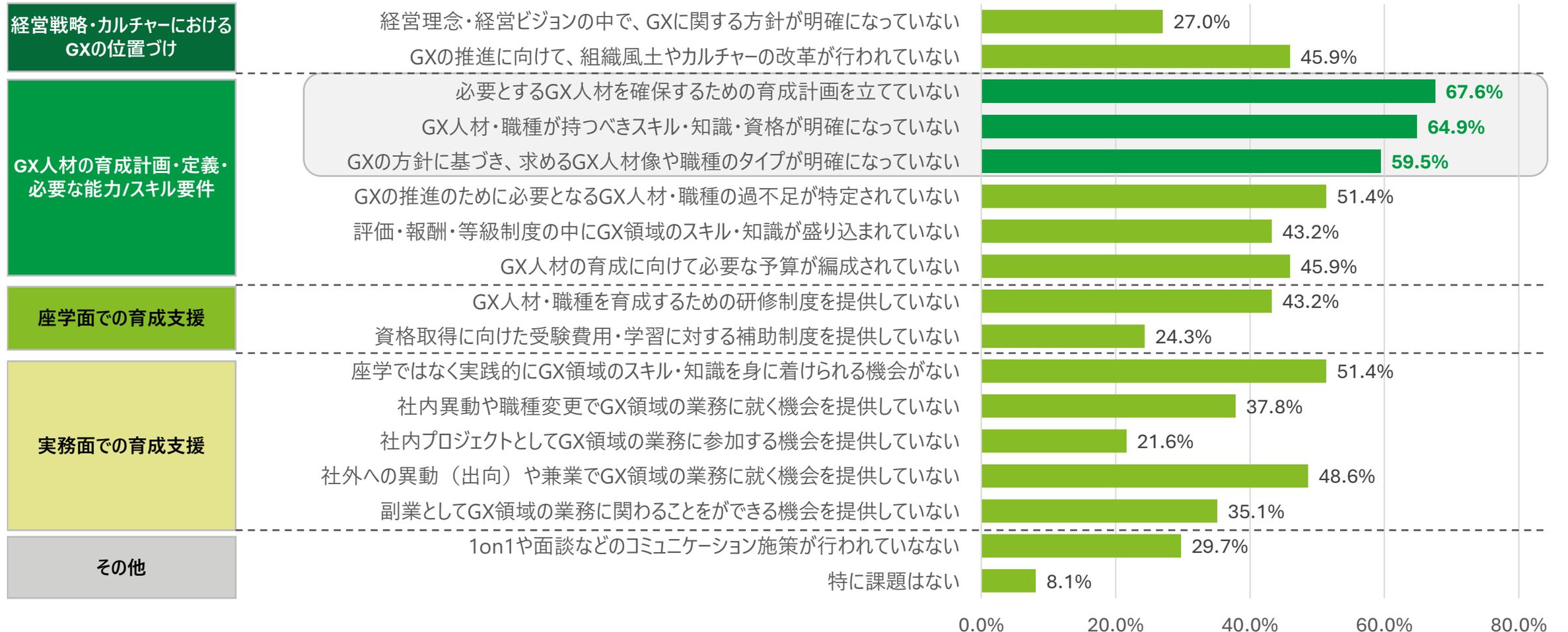
## 選抜型研修で扱うプログラムの内容



Q15:貴社における“GXの推進人材の育成を目的とした選抜型研修”の効果について、あてはまるものを選択してください/単一回答  
(回答企業数 N=9)

# 多くの企業で経営課題としてGXの位置づけはされつつも、GX人材のスキル定義・育成計画に課題感を持つ企業が多い

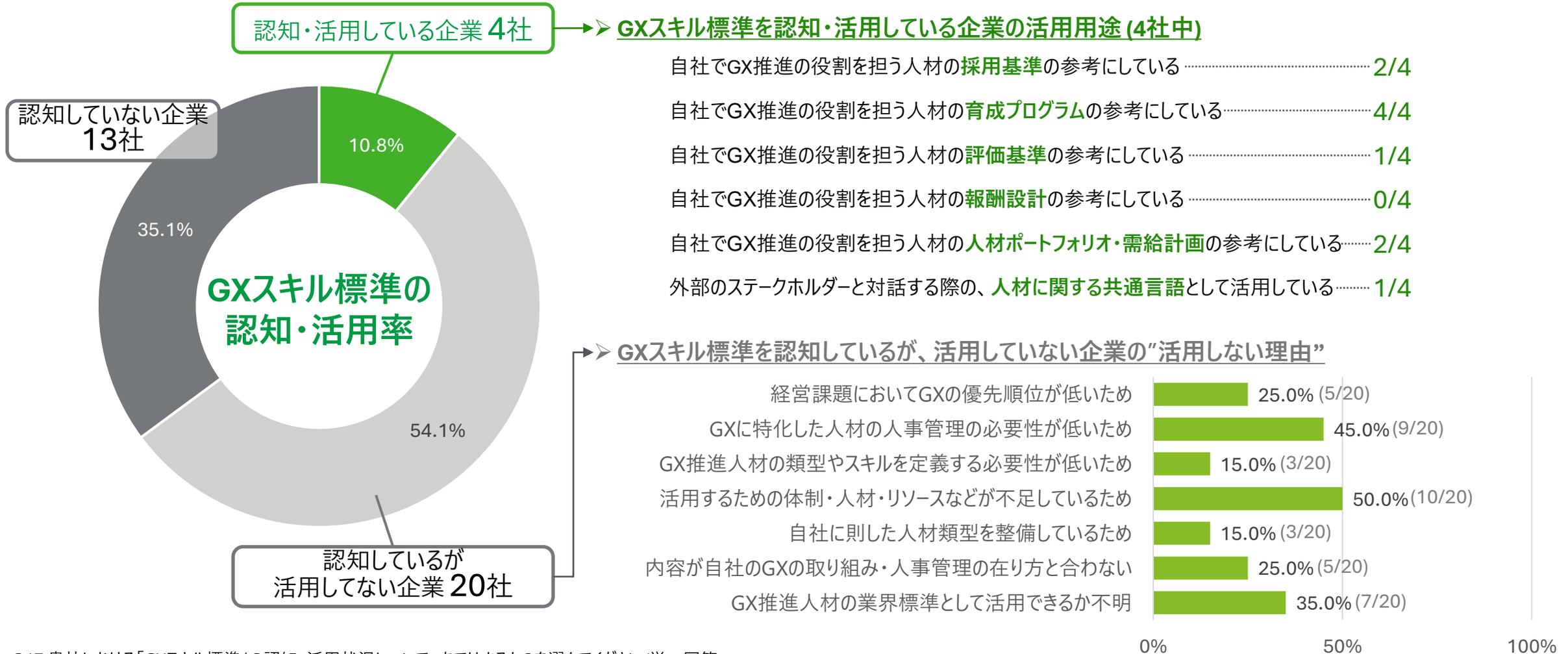
## GX人材の獲得・育成における課題



Q16:貴社におけるGX人材の育成の在り方について、課題となっているものをすべて選択してください/複数回答 (回答企業数 N=37)

# GXスキル標準の活用率は10%にとどまり、多くの企業ではGX人材に特化した人事管理が発展途上のため、伴ってGXスキル標準への関心度も高くない状況と推測される

## GXスキル標準の認知・活用



Q17:貴社における「GXスキル標準」の認知・活用状況について、あてはまるものを選んでください/単一回答  
(回答企業数 N=37)

## 詳細分析

### -GX成果実感の有無による人事施策の差異

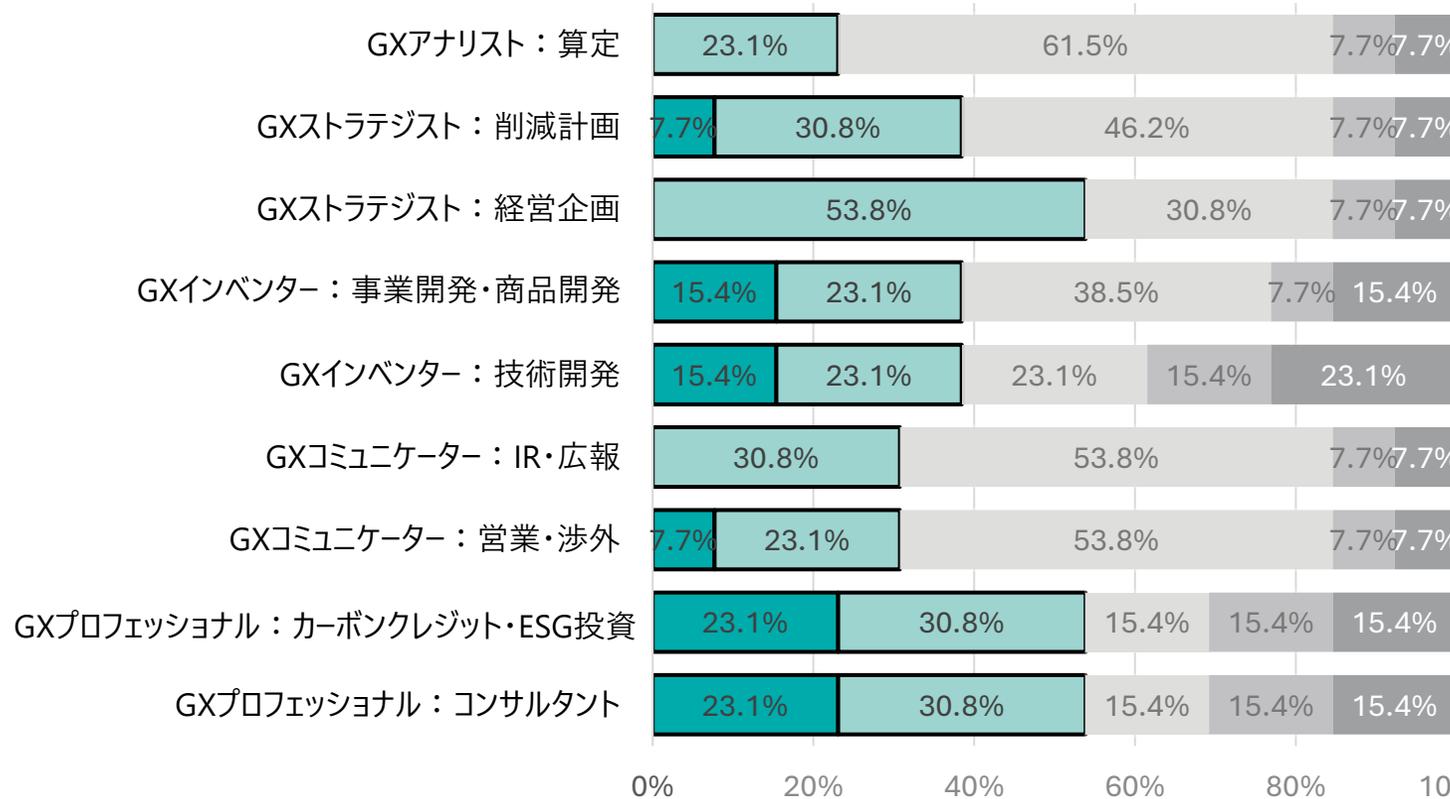
# GX成果実感なしの企業群では全職種で人材不足の回答が優勢な一方、成果実感あり企業群ではGXの推進に求められる人材は相対的に充足している

## 成果実感の有無 × GX人材の需給状況：GX人材タイプ別

■ 大幅に不足する ■ やや不足する ■ 特に不足はない  
 ■ わからない ■ 自社には必要ない

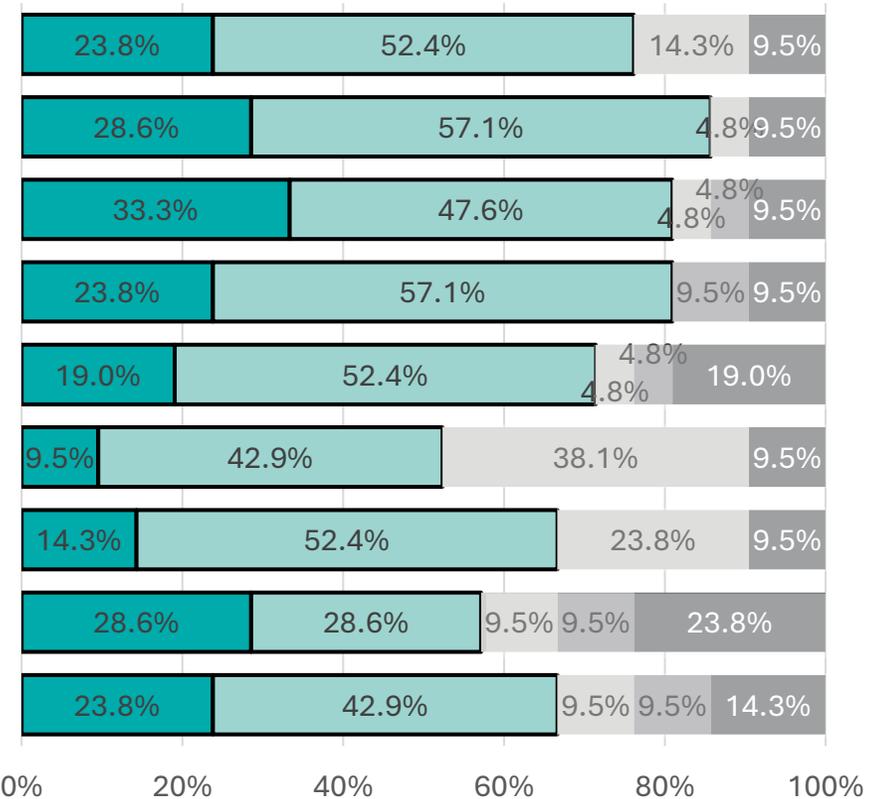
### GX成果実感あり企業 (n=13)

全般的に「大幅不足/やや不足」との回答は少なく  
 成果実感なし企業よりも人材充足の傾向



### GX成果実感なし企業 (n=21)

全職種で「大幅不足/やや不足」との回答が多い



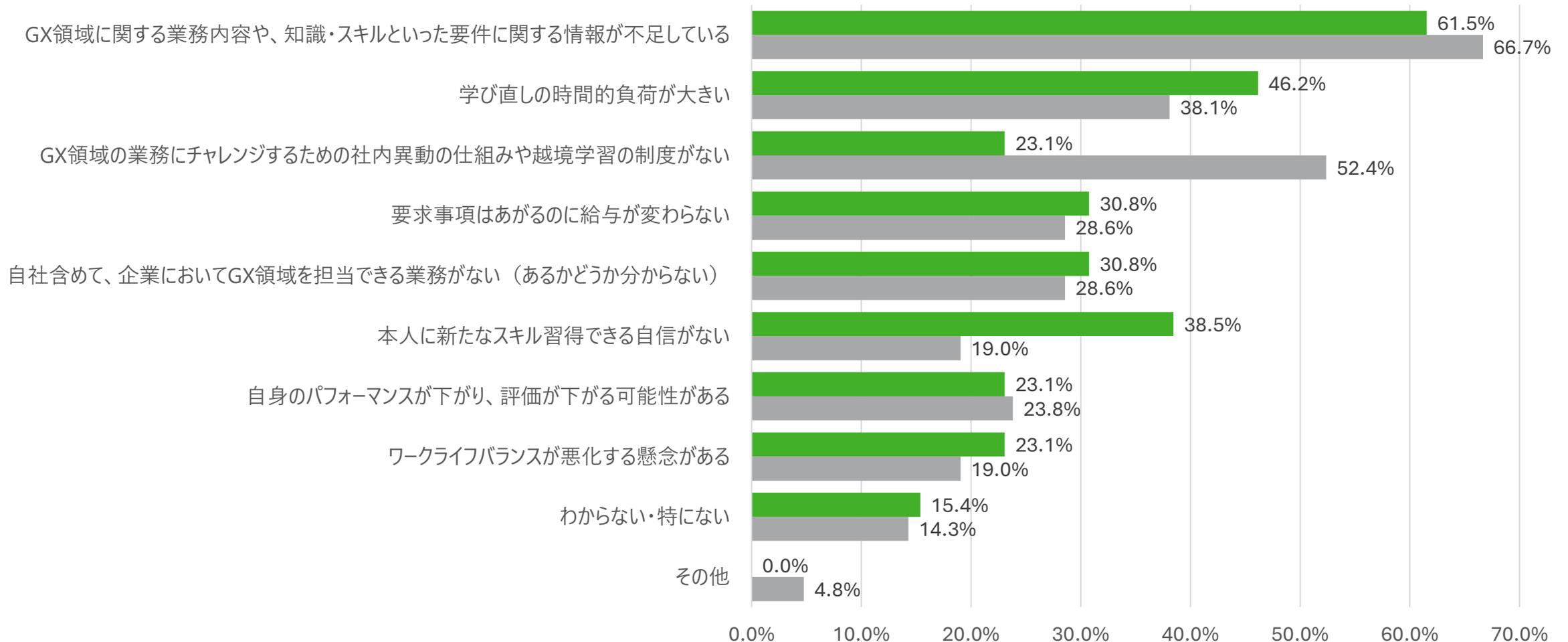
Q5:今後GXの取り組みを推進するために必要と考えられる、GX人材（人材タイプ別）の「量」の過不足について教えてください/単一回答

# GX領域への転換障壁(企業想定)については、一部の観点(異動・越境学習や学習者の自信)についてギャップは見られるも、両企業群で概ね共通している

## 成果実感の有無 × 企業からみた非GX人材がGX人材に転換する際の障壁

GX成果実感あり企業 (n=13)

GX成果実感なし企業 (n=21)



Q9:直接GXとは関係のない職種に従事していた人材が、GX領域へ転換をすることを促進するうえで、本人にとって障害となっている要因として考えられるものをすべて選択してください/複数回答

# 成果実感ありの企業では相対的に人事施策全般の実施率が高く、特に社員のリスキリングを支援する学習関連の施策・制度を整えている企業が多い

## 成果実感の有無 × GX領域への転換促進のために実施している施策・制度

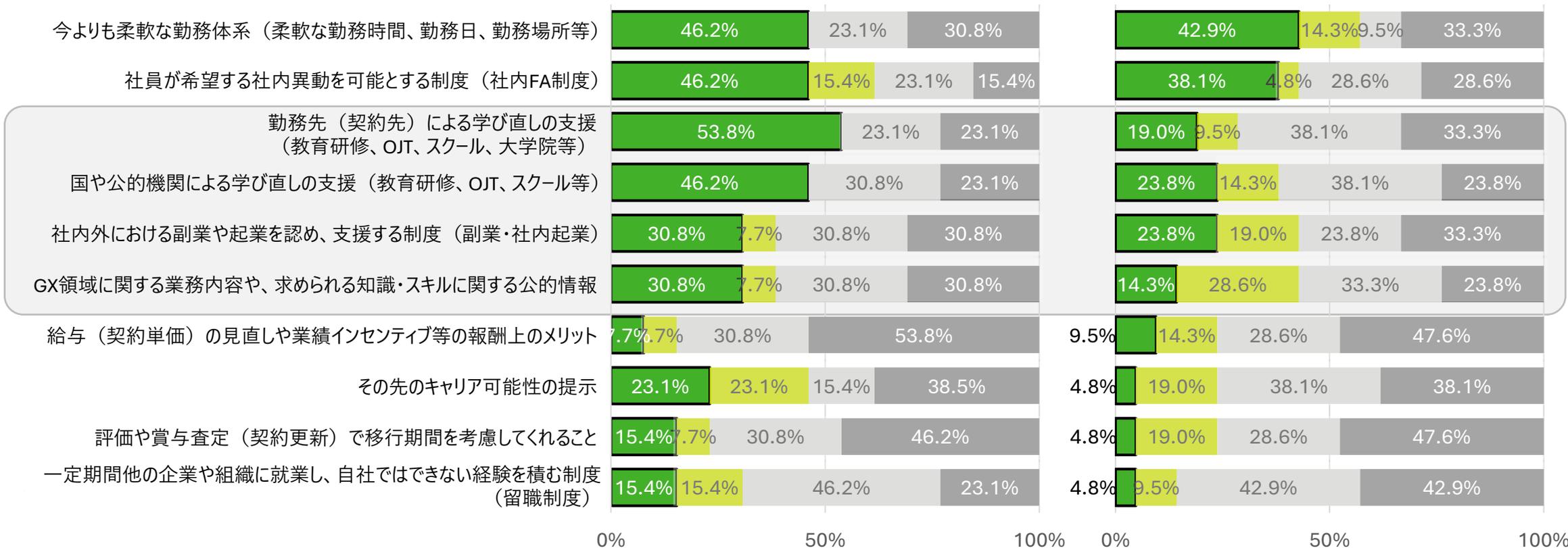
■ 現在実施  
■ 今後実施予定  
■ 転換の助けになるが、実施予定なし  
■ 転換の助けにならず、実施予定なし

### GX成果実感あり企業 (n=13)

人事施策全般の実施率が比較的高く  
特に学習支援関連が手厚い

### GX成果実感なし企業 (n=21)

汎用施策以外の分野(学習支援や  
キャリア開発)では施策が手薄

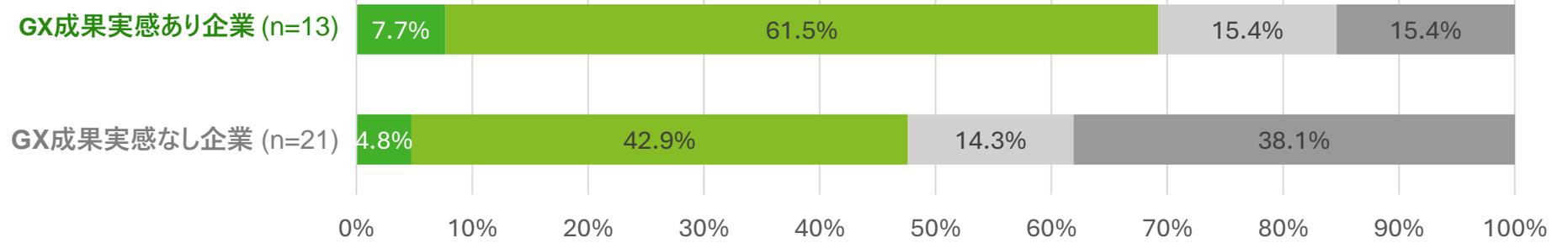


Q8:直接GXとは関係のない職種に従事していた人材が、GX領域へ転換をすることを促進する人事施策について、貴社における実施・提供状況をそれぞれお答えください/単一回答

# GX成果実感あり企業群の研修実施率は初歩的研修で7割近く、選抜型研修で4割を超えており、成果実感なし企業群よりも社員教育の仕組みに注力している

## 成果実感の有無 × GX人材の育成に向けた研修の実施率

GXに関する初歩的なりテラシー・知識の習得を目的とした研修



GXの推進人材の育成を目的とした選抜型研修



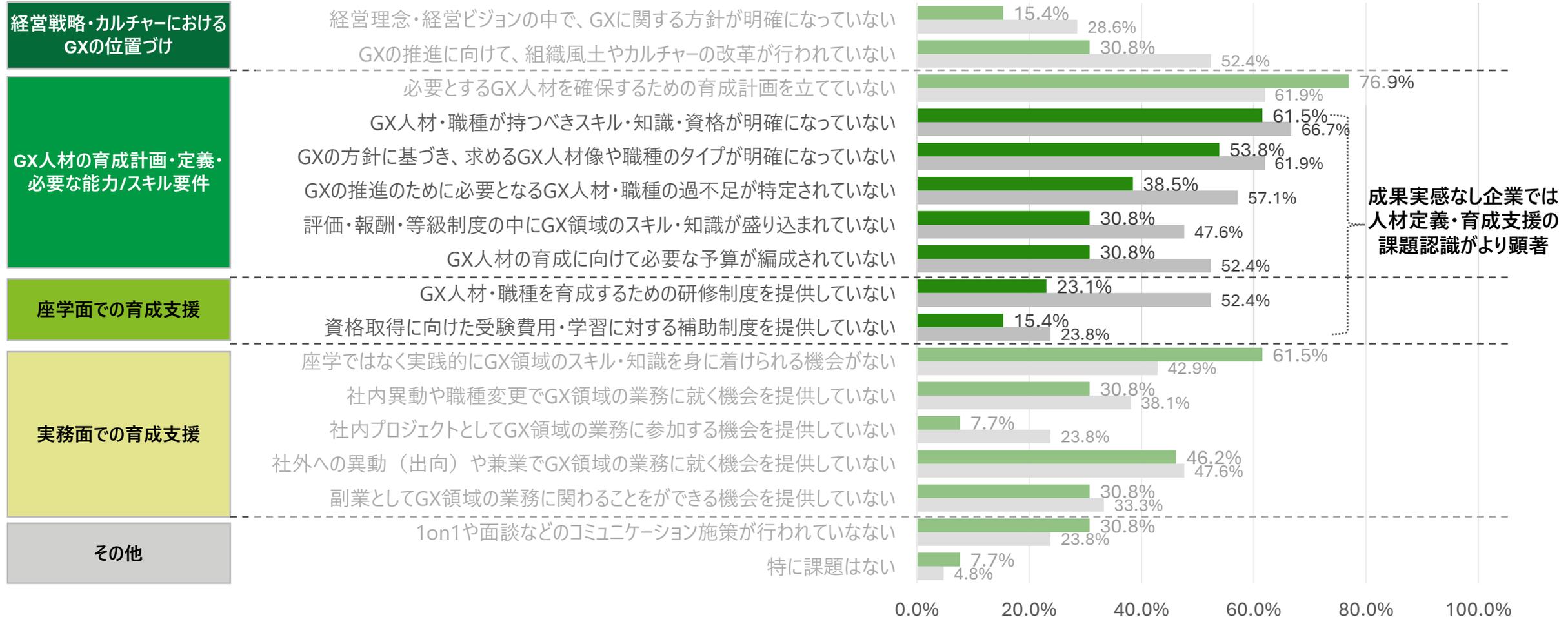
Q10:貴社におけるGX人材の育成を目的としたOff-JTの育成プログラムについて、それぞれの実施状況・今後の実施意向として近いものをそれぞれ選択してください/単一回答

# 実務面での育成支援が未徹底な点は両企業群に共通するが、成果実感なし企業群の方が人材定義・座学面での育成支援に関する課題を認識している傾向がある

## 成果実感の有無 × GX人材の獲得・育成における課題

GX成果実感あり企業 (n=13)

GX成果実感なし企業 (n=21)



成果実感なし企業では人材定義・育成支援の課題認識がより顕著

Q16:貴社におけるGX人材の育成の在り方について、課題となっているものをすべて選択してください/複数回答

# 示唆・結論

# GX人材の業務・能力要件に基づく人材計画の欠如から、踏み込んだ人事施策には至らない企業が大半だが、戦略的な人事施策はGXにおける成果創出の要である可能性が高い

## 調査から導かれる示唆・結論

### GXの取り組みは一定浸透・普及するも、実現・実働を担うGX人材の育成は未だ途上

- 回答企業の9割以上がGXに取り組んでおり、事業創造等の“攻めのGX”に取り組む企業は過半数に上った。一定の成果・進捗実感も見られていることから、**GXは重要な経営アジェンダとして浸透し、ネットゼロ達成に向けた取り組みを続けている企業が多い**ことを示している。
- しかし、多くの企業ではGHG削減計画の策定や経営企画・事業企画を担う職種を中心に人材不足が持たれているが、GX人材に特化した人事施策の実施率は低く、育成手段としての研修においてもeラーニング以上に踏み込んだ取り組みを行う企業は少ない。アジェンダとしてのGXの重要性は認識されながらも、**GX推進の中核を担う経営企画人材の不足解消に向けた動きが本格化していないことは、GXと企業の成長戦略を一体として推進しきれていない企業の状況を表していると考えられる。**

### 自社に求められるGX人材像の欠如ゆえに、踏み込んだ人事施策の実施まで至らない企業が多い

- 多くの企業ではGX人材獲得・育成においては、**取り組む業務内容やその遂行に求められる能力・スキル・知識といった職務要件・人材要件が存在しないことが課題**となっていた。育成すべき人材の解像度が上がりきっていないがゆえに、**入門的なeラーニング以上に踏み込んだ実践的な育成制度の構築も進んでおらず、GX人材に特化した評価・報酬制度の議論まで至っていない状況と推察される。**
- また今回のGX人材調査(企業編)は、当社実施の他調査に比べて調査回答率が低調に留まっており、「**GX×人材育成**」というテーマそのものが**多くの日本企業にとってまだ関心事となっていない**足元の現状を反映していると考えられる。さらにはGXスキル標準の認知・活用が低調に留まっている点も、**GXに特化した人事管理の必要性がまだ多くの企業に認識されていない**現状を物語っている。

### GX成果実感の有無は人事施策の実施率と相関しており、推進人材を戦略的に確保することがGX成功のカギ

- 今回の調査において**GXの成果を実感する企業は、成果実感のない企業と比べて、学習支援を中心とした人事施策の実施率が高く、おそらくはその結果として、成果実感企業においてGX人材の不足感**は一定解消されている。戦略的な人材供給が行われているかどうか、企業間においてGXの成否を分ける一つの要因となっている可能性が高い。

**Appendix.**

**-GX人材に関する海外調査・レポート**

# LinkedInの人材データによればグリーン人材の供給は世界的に進んでいるが、企業の需要は供給を上回っており、グリーンに特化した政策的なスキル管理の必要性が提言されている

## LinkedIn Green Skills Report 2025の概要

グリーン人材の供給は年々増加し、グリーンスキルも普遍化しつつある

しかしグリーン人材に対する企業の需要は供給を上回っている

グリーン人材出現率※の伸び率  
(2021-2025/CAGR)

3.4%

LinkedInに登録された人材データによれば、何らかのグリーンスキルを有する、あるいはグリーンに関連の職に就いている人材はの割合は増加しており、グリーン人材の供給は伸びている。

非グリーンジョブにおける  
グリーンスキル保有者の割合

53.0%

グリーン人材の調達チャネルはグリーンジョブに就いている人材に限られない。非グリーンジョブについている人材のなかにもグリーンスキルは広まっており、一般的な労働者のスキルとして普遍化しつつある。

グリーン人材採用率※の伸び率  
(2021-2025/CAGR)

6.2%

年間に成立した採用件数の中で、グリーンスキルを保有する人が採用された割合は年々上昇しており、インフラ・自動車業界を中心として様々な企業がグリーン人材を強く需要していることが伺える。

非グリーン人材と比較した  
グリーン人材が職を得る可能性

1.46x

グリーンスキルを保有する人材、あるいはグリーン関連の職に就いている人材は、非グリーン人材と比べて次の職を見つけやすい傾向にある。グリーンスキル・グリーン職務の経験値は企業から高い評価を受けている。

### 政策提言

- グリーン人材の需要は供給の約2倍の速度で増大していることから、現状の供給状況では将来的に人材不足が発生し、ネットゼロの達成が遅滞するリスクが顕在化している。人材供給の加速(人材育成への更なる注力)が急務である
- 非グリーンジョブの人材にもグリーンスキルが広まっていることから、職務経験ベースではないスキルベース採用の促進は、グリーン人材の供給を3.5倍まで拡大できる可能性があり、職務経験に捕らわれない人材の適切な流動化が重要となる

# IEAの分析によればエネルギー業界は旺盛な採用意欲に反して採用難の状況にあり STEM人材不足、職務要件の高度化、セクター間賃金ギャップが要因として挙げられている

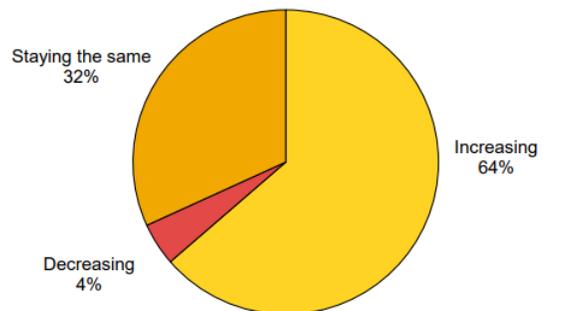
## World Energy Employment Outlook 2024の概要

IEAが190のエネルギー系企業にインタビューしたところ多くの企業が採用拡大を計画する一方、技術者・技能職・施工管理など幅広い職種で深刻な人材不足が報告されている。

### エネルギー企業の採用意欲は旺盛

6割以上の企業が来年度の採用強化を予定しており、人員削減を考える企業はわずか4%

Responses to IEA survey question, "How do you project change in headcount over the next year?"

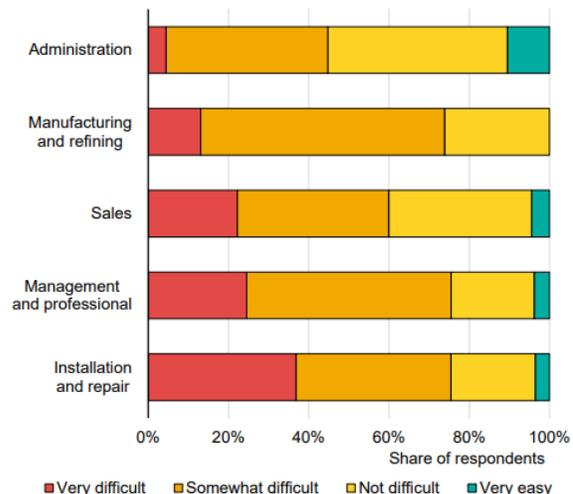


IEA. CC BY 4.0.

### しかし多くの職種で採用は難航

技術者・技能職を中心に、多くの職種で採用が難しいと感じる企業が過半数

Share of energy employers reporting hiring challenges by degree of difficulty and occupation, 2024



IEA. CC BY 4.0.

Notes: Results of the IEA's survey for the World Energy Employment 2024 report. Survey respondents were asked to indicate the level of difficulty they faced in finding qualified applicants compared to the average hiring process for each occupation type.

## エネルギー産業における採用難の背景・要因

### ①STEM人材の供給不足

- 産業全体と比較してもエネルギー業界では高度技能を備えた労働者を多く需要する傾向にある  
Ex. 約36%の仕事が高度技能職・学士卒以上を必要とする
- そのため専門学校・大学が主要な採用パイプラインだが、**多くの先進国ではSTEM分野の卒業生数の伸びが産業界の需要に追いついていない**  
Ex. IEA調査回答企業の4分の1以上が、「欠員を埋めるために、新規採用者に求める技能レベルを引き下げざるを得なかった」と回答している

### ②職務要件の高度化

- エネルギー関連の求人の中で、**デジタルスキルを必須とする割合は一部の地域・セクターで急増**しており、職務の要件が高度化している

### ③セクター間の賃金ギャップ

- 高度技能を有する労働者の割合が高い**石油・ガス・原子力セクターはクリーンエネルギー分野(風力・太陽光)と比べて賃金水準が高い傾向があり、セクター間の労働者移行を妨げる可能性**がある
- クリーンエネルギー分野の賃金は、人材獲得の難しさを反映して上昇しているものの、オペレーションコストの上昇も危惧される

# Deloitte.

## デロイト トーマツ

Together makes progress

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](http://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](http://www.deloitte.com/jp/about)をご覧ください。

デロイト アジア パシフィック リミテッドは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](http://www.deloitte.com)をご覧ください。

本資料は皆様への情報提供として一般的な情報を掲載するのみであり、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>

MAKING AN  
IMPACT THAT  
MATTERS  
since 1845