

Deloitte.

デロイト トーマツ



Z・ミレニアル世代年次調査2022

予測不可能な未来を見据えるZ・ミレニアル世代のキーワードとは？

デロイト トーマツグループ
2022年8月

< Confidential >



プレゼンターの紹介



小野 隆（おの・たかし）／パートナー
人事機能変革（HR Transformation）領域の事業責任者
事業会社からデロイトに移り20年以上の人事コンサル経験をもつ。
共著には『最強組織をつくる人事変革の教科書』（日本能率協会マネジメントセンター）があり、Global Human Capital Trendsに関連するセミナーで多数登壇している。



田中 公康（たなか・ともやす）／マネージングディレクター
専門は、デジタル時代に対応した働き方改革や組織・人材マネジメントの変革。DX実現に向けたDigitalDNAの強化、組織・推進体制の構築、人材育成などをテーマとしたプロジェクトを幅広い業界に提供している。直近では、ヒューマンキャピタルデジタル（HC w/Digital）推進責任者として、自部門のDX実現もリードしている。







古澤 哲也（ふるさわ・てつや）／パートナー
組織変革（Organization Transformation）領域の副事業責任者
組織・人材コンサルティング歴20年以上。国内外の企業の様々な経営課題を組織・人事面から解決する業務に従事。特に、経営・事業戦略をグローバルに推進するためのグローバル人事戦略の立案、各種人事基盤の設計から組織風土改革までをトータルに支援する経験が豊富。



澤田 修一（さわだ・しゅういち）／ディレクター
グローバル／国内での組織・人材マネジメント改革のプロフェッショナル。
近年は、日系企業のEmployer Brandingや、Z・ミレニアル世代の特性を踏まえた人事改革、Employee Experience向上等を手掛けている国内外プロジェクトでの実績多数。




今年で11回目となる「Z・ミレニアル世代年次調査」は、Z世代の回答者数を増加して重点化しつつ、オンラインアンケート調査とともに定性インタビュー調査を実施しました

本年の調査について

 歴史	2022年度で 11回目 の実施
 本年の特徴	<ul style="list-style-type: none">✓ Z世代の回答者数を加増して重点化 (従来はミレニアル世代の方が回答者数が多かった)✓ オンラインアンケート後に定性インタビューを実施
 参加地域	世界 46か国 が参加
 参加人数	延べ 23,220名 (うち国内参加者は 801名) が調査に参加

デロイトHCは人事・組織領域での専門性を活かし、デロイトのエキスパート達とグローバルにコラボレーションしながら日本企業の成長を全力でご支援します

ヒューマン キャピタル コンサルティングのご紹介

オフリング	サービス内容	サービスライン
 <p>人事機能変革 HR Transformation</p>	<p>クラウドシステムによる人事情報活用の高度化、RPAやAIの活用による業務の効率化・合理化の推進、デジタルツールを活用した多様な働き方の実現、デジタル組織体制の構築・運営支援等、次世代に対応できる組織作りと人材育成をご支援します。</p>	<ul style="list-style-type: none">• 人事機能の高度化・効率化• 組織・人材のデジタル化• Workday活用による人事部門変革支援サービス• SAP SuccessFactors活用による人事部門変革支援サービス
 <p>組織変革 Organization Transformation</p>	<p>組織・機関設計、組織風土改革、チェンジマネジメント、人事デューデリジェンス、PMI、役員の指名・報酬といった、様々な分野にわたる複合的な課題の解決を、各領域に精通したコンサルタントがご支援します。</p>	<ul style="list-style-type: none">• 組織デザイン• 組織風土改革• チェンジマネジメント• M&A人事／組織再編• ガバナンス／役員指名・報酬制度改革• 退職給付制度の設計支援、退職給付債務の分析• 国際間異動
 <p>人材変革 Workforce Transformation</p>	<p>要員構造や人件費の最適化、日々のパフォーマンスマネジメント、採用や人材育成・リーダーシップ開発、人材アナリティクスといった企業の「人」に関わる経営課題に対する変革を支援します。</p>	<ul style="list-style-type: none">• 「人事中計」「要員・人件費計画」策定• 未来型ピープルアナリティクス• エンプロイヤーブランディング• ダイバーシティ&インクルージョン推進• 人材マネジメント・人事制度• 学習・人材開発• リーダーシップソリューション

国内最大規模の人員体制、高品質なサービス、先を見据えたリーダーシップにより、人事・組織コンサルティングの分野をリードしています

バリュー

1

国内最大規模の人事・組織コンサルティング部隊

- 日本では国内最大規模の350名体制でサービスを提供

2

先進的サービスの提供

- Future of Work、Digital DNA、Employee Experienceなどの先進的なサービスをグローバルの知見に基づき提供

3

業界をリードする情報発信

- Global Human Capital Trendsサーベイ等、業界トレンドや最新情報を配信

4

マーケットからの高い評価

- Gartnerは、Deloitteを世界第1のコンサルティング組織として評価
- ALM Intelligenceが人事関連の複数のレポートにおいて、グローバルリーダーに選出

Deloitte.

デロイト トーマツ



Z・ミレニアル世代年次調査2022

予測不可能な未来を見据えるZ・ミレニアル世代のキーワードとは？

デロイト トーマツグループ
2022年8月

< Confidential >



目次

1. 調査概要	8
<hr/>	
2. Z・ミレニアル世代とは？	11
<hr/>	
3. Z・ミレニアル世代の経済的見通し	14
<hr/>	
4. サステナビリティに対する意識・行動	21
<hr/>	
5. 組織へのロイヤリティを左右する要因	24
<hr/>	
6. オフィスに予期される変化	31
<hr/>	
7. 調査結果のまとめ	37
<hr/>	
8. 解釈と提言	39
<hr/>	

1. 調査概要

- 調査範囲と調査対象者
- 調査期間とCOVID-19感染状況

本年度は、合計23,220名にのぼる世界46か国のZ・ミレニアル世代に対して、オンラインアンケート調査および一部対象者に追加的な定性インタビュー調査を実施した

調査範囲と調査対象者

調査設計

調査時期：2021年11月～2022年4月
世界の見方や働き方などの価値観を調査

グローバル

Z世代	14,808名
+ ミレニアル世代	8,412名
<hr/>	
合計	23,220名

日本

Z世代	501名
+ ミレニアル世代	300名
<hr/>	
合計	801名

Z世代：1995年1月～2003年12月生まれ

ミレニアル世代：1983年1月～1994年12月生まれ

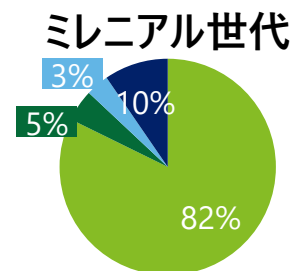
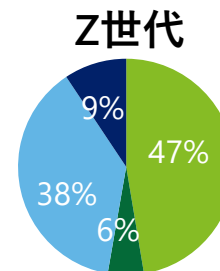
※本調査の数値は小数点第1位を四捨五入しているため、合計値が100%にならないことがあります。

回答者属性

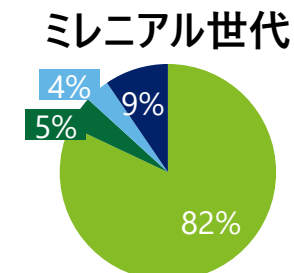
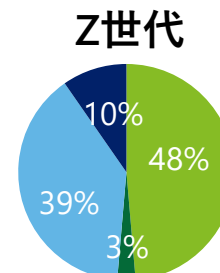
雇用形態

- フルタイムかパートタイム
- フルタイムで学生
- 非正規／フリーランス
- 無職・無給の仕事

グローバル

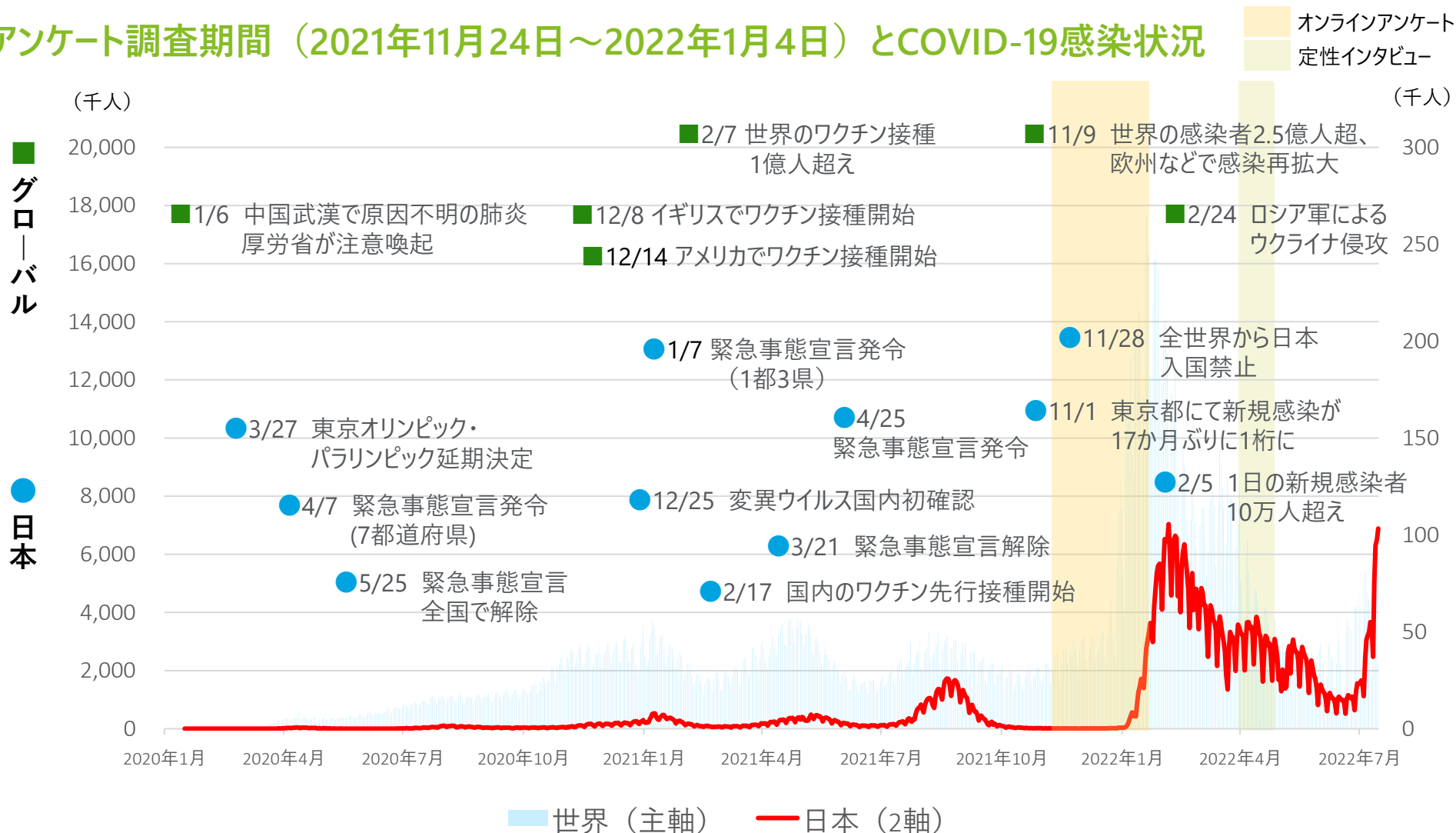


日本



本調査におけるオンラインアンケート調査は、グローバルでは欧州を中心としてCOVID-19の新規感染が再拡大していた一方、日本では新規感染が小康していた時期に実施された

アンケート調査期間（2021年11月24日～2022年1月4日）とCOVID-19感染状況



出所：各種報道記事よりDTC作成

グラフ：COVID-19新規感染者数

2. Z・ミレニアル世代とは？

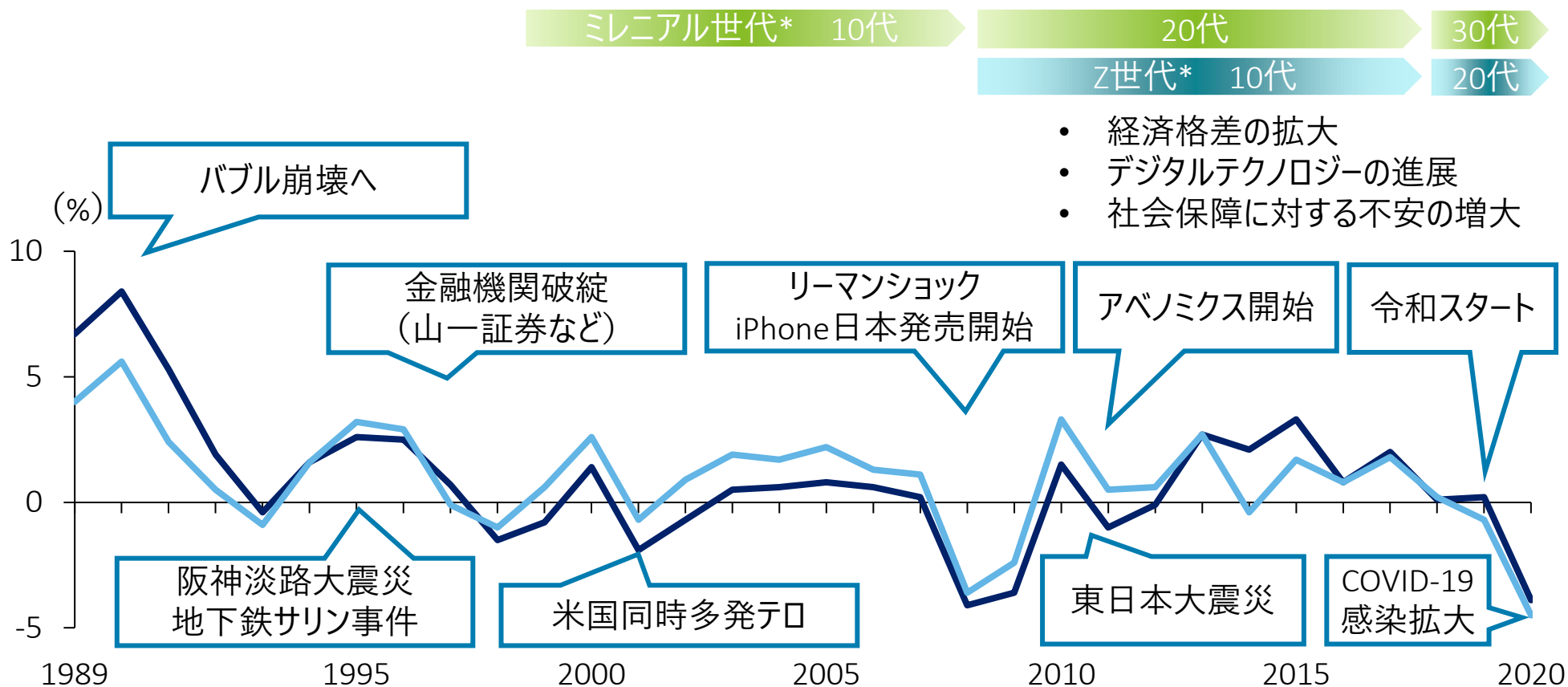
- Z・ミレニアル世代とは
- 日本における昨年度調査の振り返り

Z・ミレニアル世代は人生の大半を不景気の中で過ごし、激変する社会の中で育ったため、上の世代とは異なる価値観を持つ傾向にある

Z・ミレニアル世代とは？

日本のGDP成長率*の遷移と主なできごと

*図表は、Z世代は1998年生まれ、ミレニアル世代は1988年生まれとして作成



- 経済格差の拡大
- デジタルテクノロジーの進展
- 社会保障に対する不安の増大

* 1994年度以前、1995年度以降で算出基準が変更となっている

出所：内閣府および各種報道資料よりDTC作成

— 名目 — 実質

昨年度の調査では、経済・気候変動に対して悲観的な見通しを持ちながらも、コロナ禍の新しいワークスタイルに適応しつつ、ロイヤリティを高めている傾向が見られた

日本における昨年度調査の振り返り

経済的 見通し

景気悪化の見通しが優勢、経済的不平等を意識する声も見られた

- 日本のZ世代:51%、ミレニアル世代:54%が「今後の景気は今以上に悪化する」と回答し、グローバルより悲観的な傾向。また富と所得の不平等を認識する意見も各世代で70%近くに達した。

気候変動

気候変動に悲観的でありながら個人の貢献には懐疑的

- 「気候変動は取り返しがつかないほど深刻」と認識する日本のZ・ミレニアル世代は40%前後でグローバルと近い水準。一方で「環境問題が個人の行動により改善する」との意見はZ世代:18%、ミレニアル世代:24%に留まり、グローバルの同世代よりも個人の貢献に懐疑的な傾向が見られた。

企業への ロイヤリティ

早期離職意向は低水準に留まるも、メンタルヘルスに対する雇用主のサポートに課題

- 2年以内の離職意向は日本のZ世代:32%、ミレニアル世代:24%とコロナ前よりも低水準。また日本のZ・ミレニアル世代はグローバルに比べて職場でストレスをオープンにしておらず、組織においてウェルビーイング面のサポートが不十分と評価された。

ワークスタイル の変化

オフィスへの回帰には消極的、テクノロジーへの精通を重視しない傾向

- グローバルに比べて日本のZ・ミレニアル世代はコロナ後のオフィス回帰に消極的。また組織が成功するためのスキルとして“テクノロジーへの精通”を挙げる割合はZ世代:13%、ミレニアル世代:12%であり、グローバルよりもスキルとしてのテクノロジーを重視しない傾向が見られた。

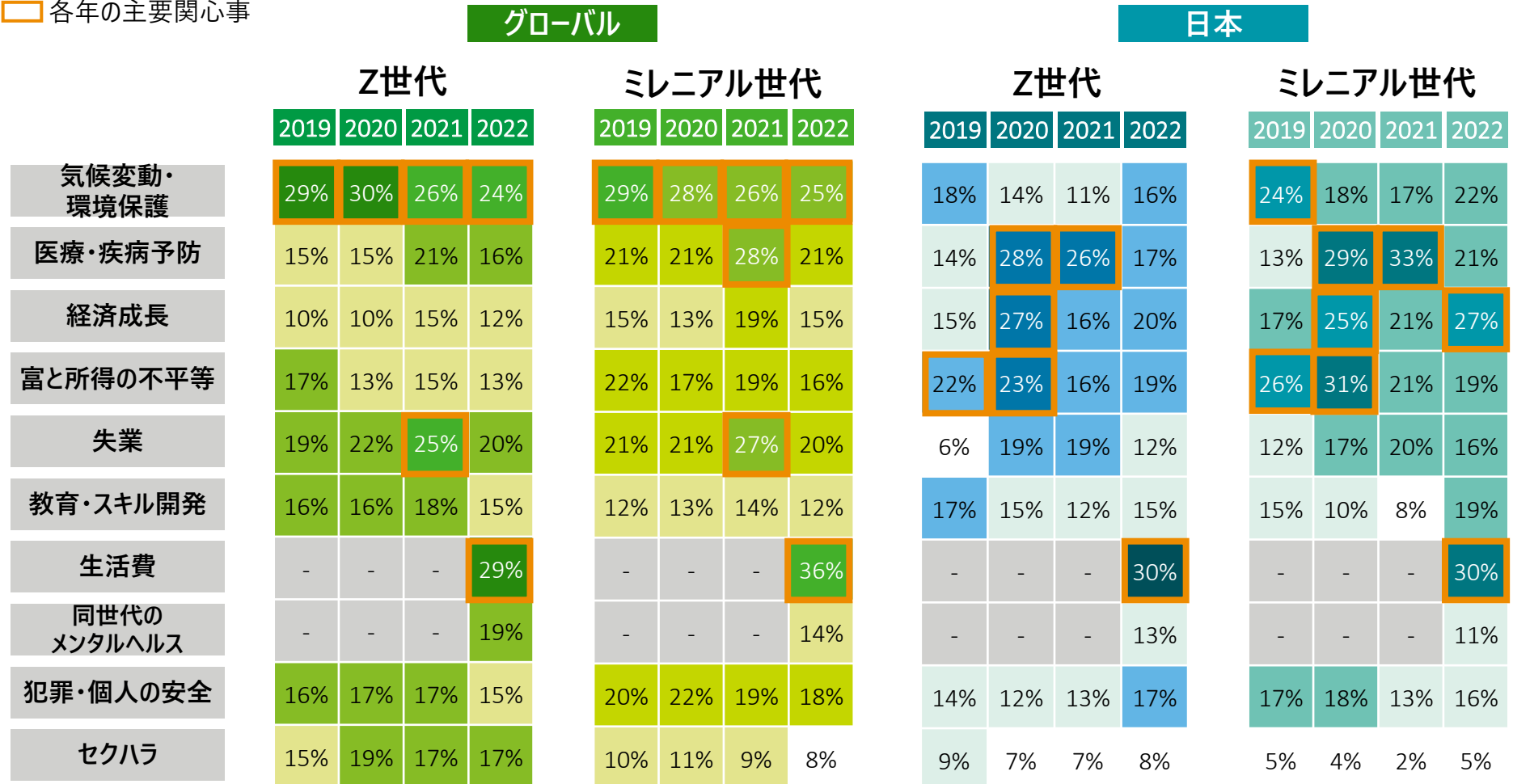
3. Z・ミレニアル世代の経済的見通し

- 最大の関心事
- 家計の状況・経済的余裕
- 最大のストレス要因
- 今後12か月の経済見通し
- 貧富の差の拡大
- 定年時の経済的余裕

従来グローバルでは気候変動が主な関心事であり、日本では経済的な問題に関心が集まるが、今年（2022年）はグローバル・日本ともに“生活費”が最大の関心事となった

最大の関心事

□ 各年の主要関心事

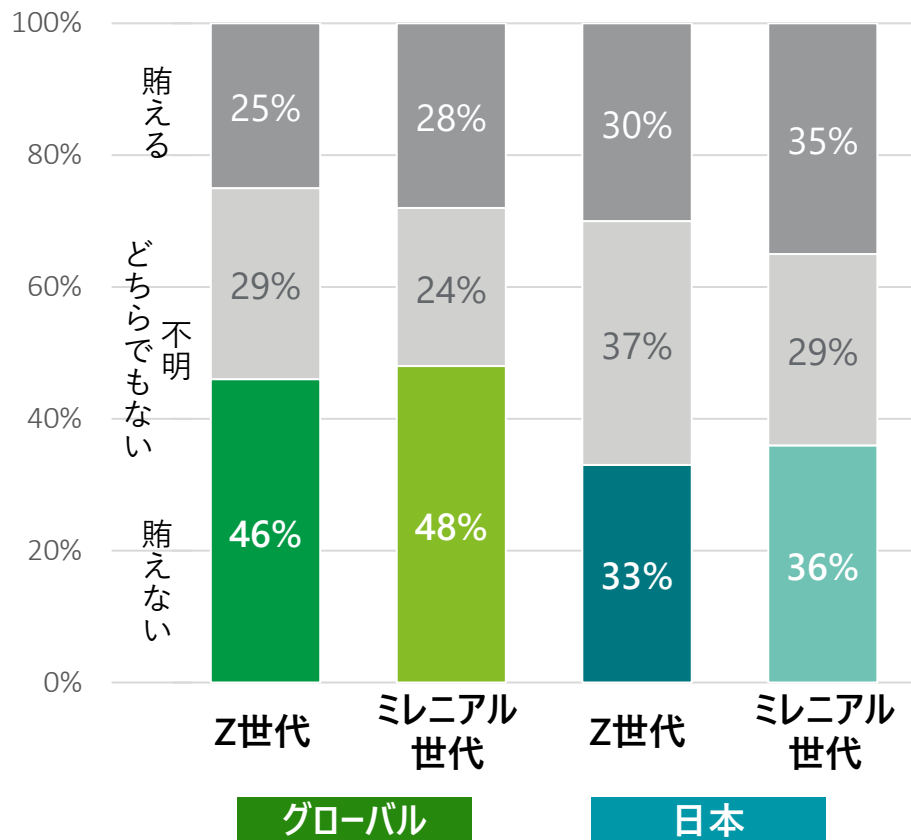


Q1. 次の項目の中で個人的に最も関心があるものを3つまで選択してください(選択肢: “生活費”、“同世代のメンタルヘルス”は2022年より追加)

「出費を賄い切れない」と認識するZ・ミレニアル世代はグローバルで約50%、日本で30%強に達しており、「経済的に余裕がない」と感じる声はグローバル・日本ともに30%近い

家計の状況

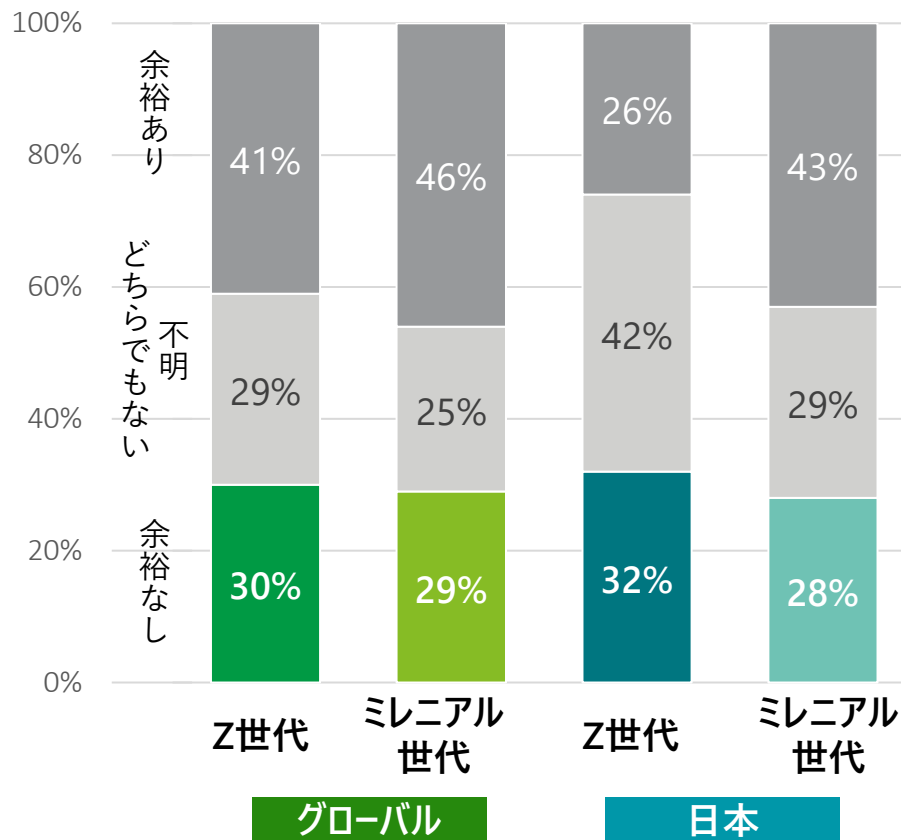
「日々の出費を賄い切れない」と感じるZ・ミレニアル世代はグローバルで50%近く、日本でも30%を超える。



Q50. 自身の家計状況を踏まえて、次の記述にどの程度同意しますか、同意しませんか—家計はひっ迫しており、日々の出費を賄い切ることができない

経済的余裕

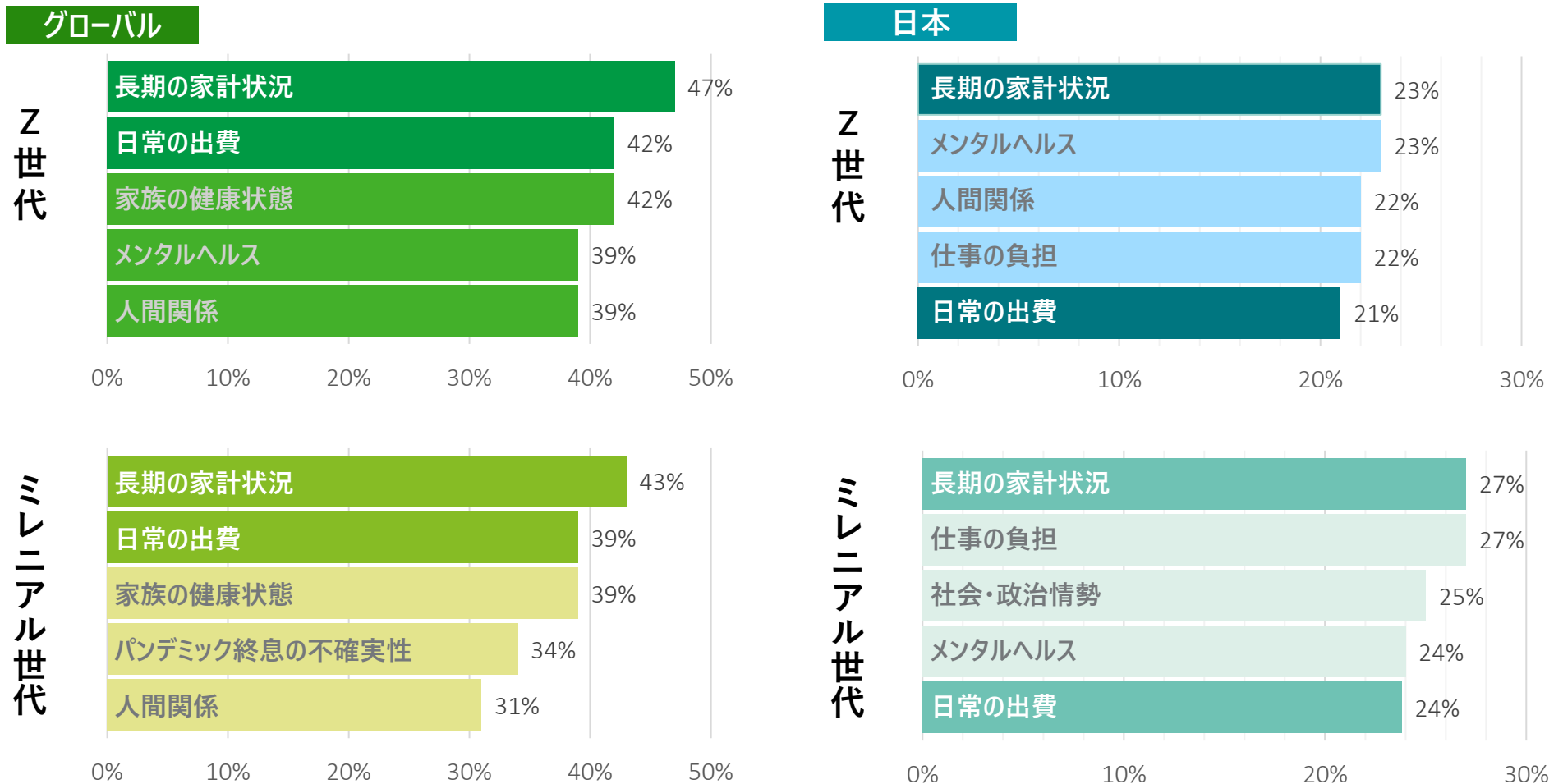
グローバル・日本ともに、約30%のZ・ミレニアル世代が「経済的に余裕を感じられない」と回答している。



Q50. 自身の家計状況を踏まえて、次の記述にどの程度同意しますか、同意しませんか—経済的に余裕を感じている

“長期の家計状況・日常の出費”といった現在から将来にかけての経済的な懸念はグローバル・日本のZ・ミレニアル世代にとって主要なストレス要因となっている

最大のストレス要因(日本・グローバル各世代のTOP 5)



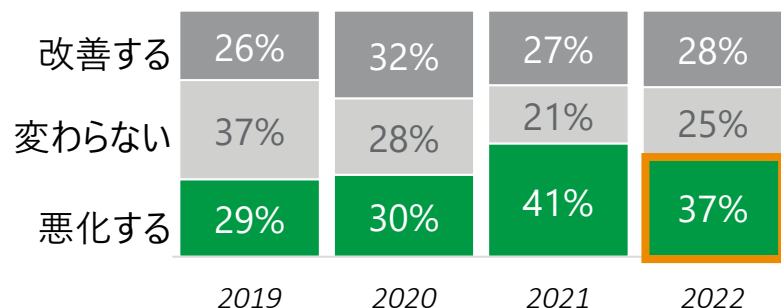
Q14.以下の各項目は、どの程度不安やストレスの原因となっていますか？

グローバルでは昨年同様に今後12か月の景気は「悪化する」との見方が優勢であり、日本は「変わらない」との見方が強く、未だ景気回復には及ばないと感じられている

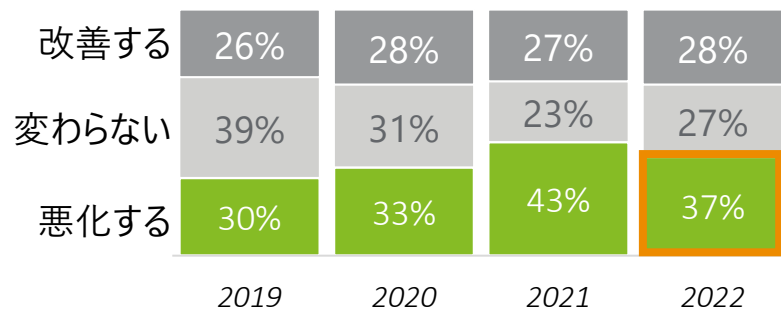
今後12か月の経済見通し

グローバル

Z世代

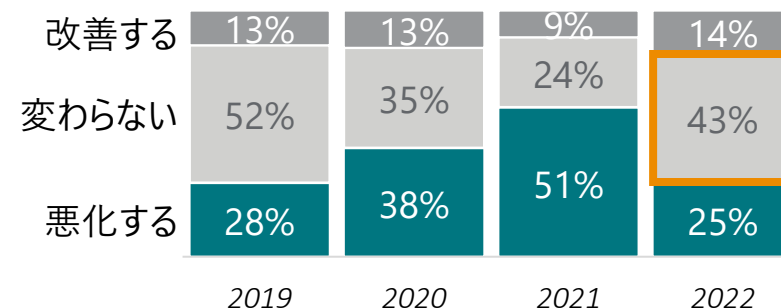


ミレニアル世代

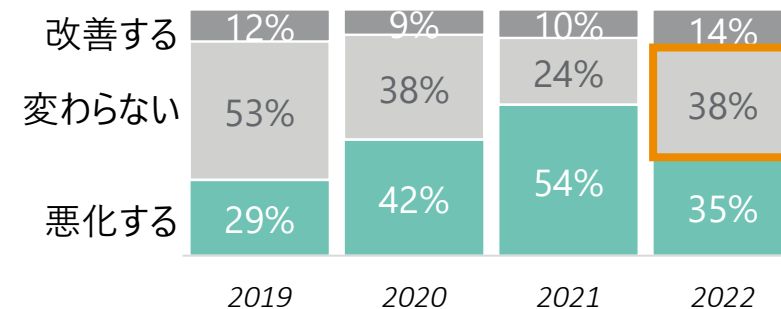


日本

Z世代



ミレニアル世代

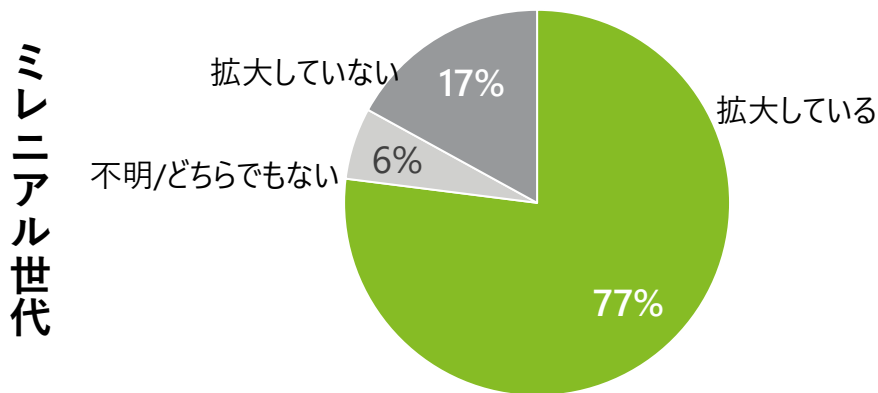
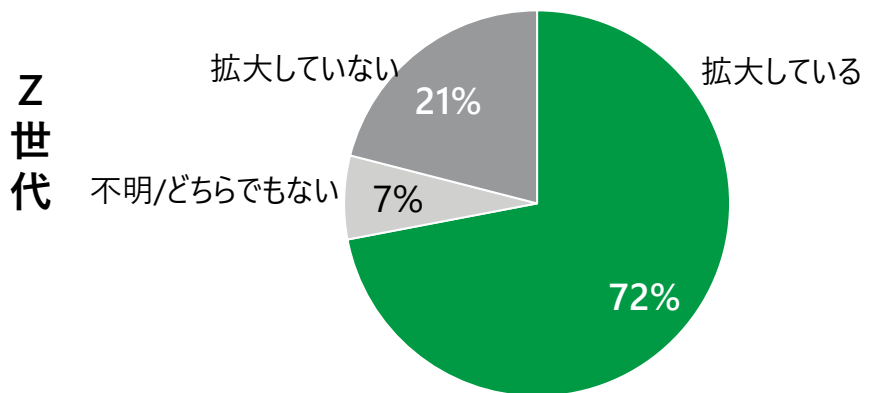


Q2.すべての状況を考慮して、今後12か月の間にあなたの国の経済状況は改善、悪化、もしくは変化なしのどれを予測しますか？

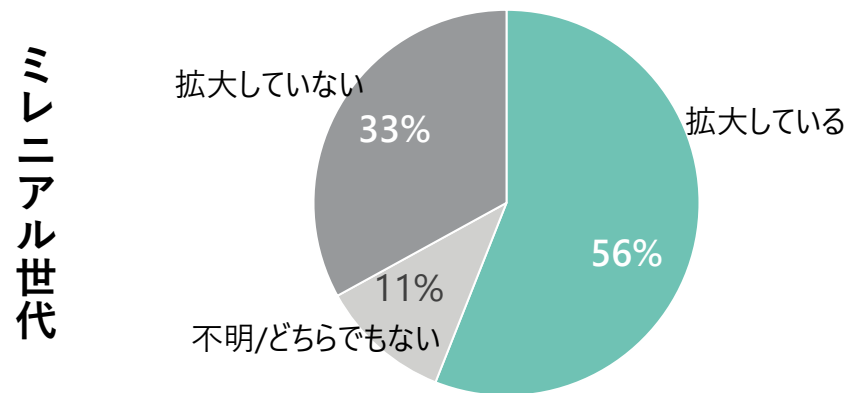
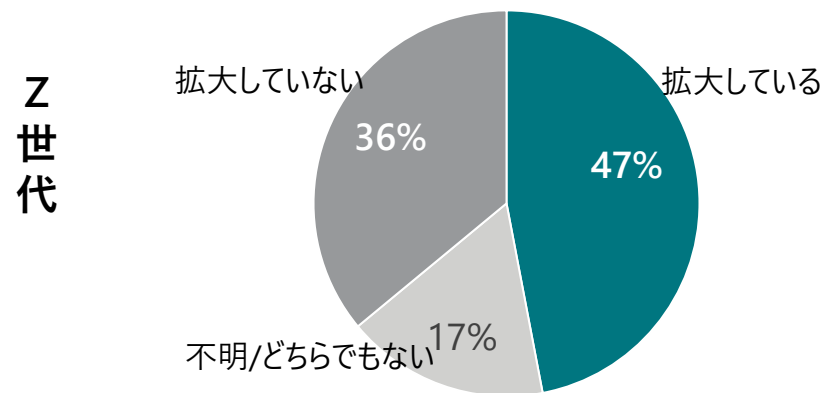
グローバルのZ・ミレニアル世代のうち70%以上、日本の同世代の50%近くが「自分の暮らす国で経済的な分断が広がっている」と認識し、格差拡大への関心が高い

貧富の差拡大に関する認識

グローバル



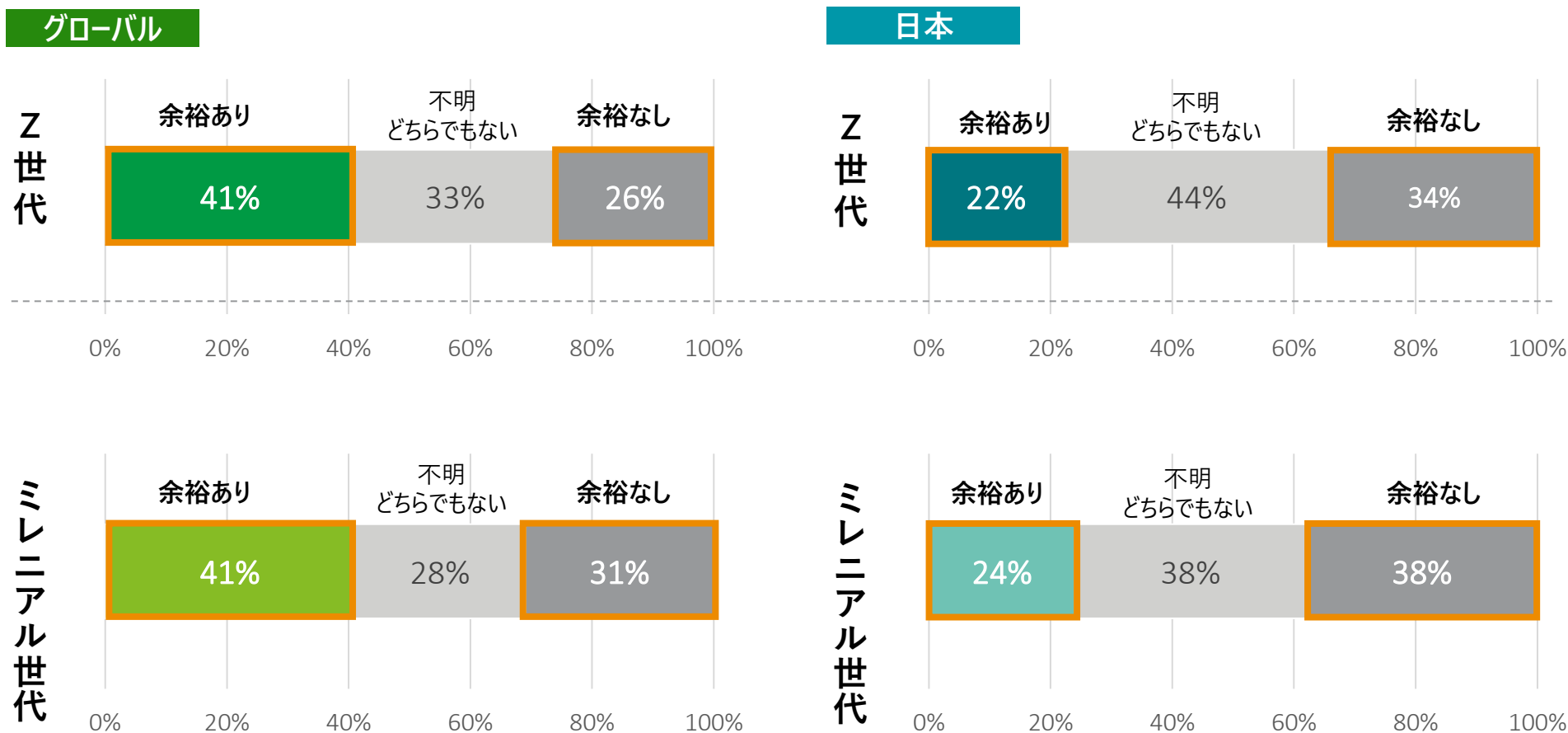
日本



Q8. 次の記述にどの程度同意しますか、同意しませんかー私の国では経済的な分断がより広がっている（例：富裕層と貧困層の格差拡大）

「定年退職を迎える頃に経済的余裕がある」と感じるZ・ミレニアル世代はグローバルで40%程度、日本では20%程度に留まっており、Z・ミレニアル世代は将来を楽観視していない

定年退職時の経済的余裕



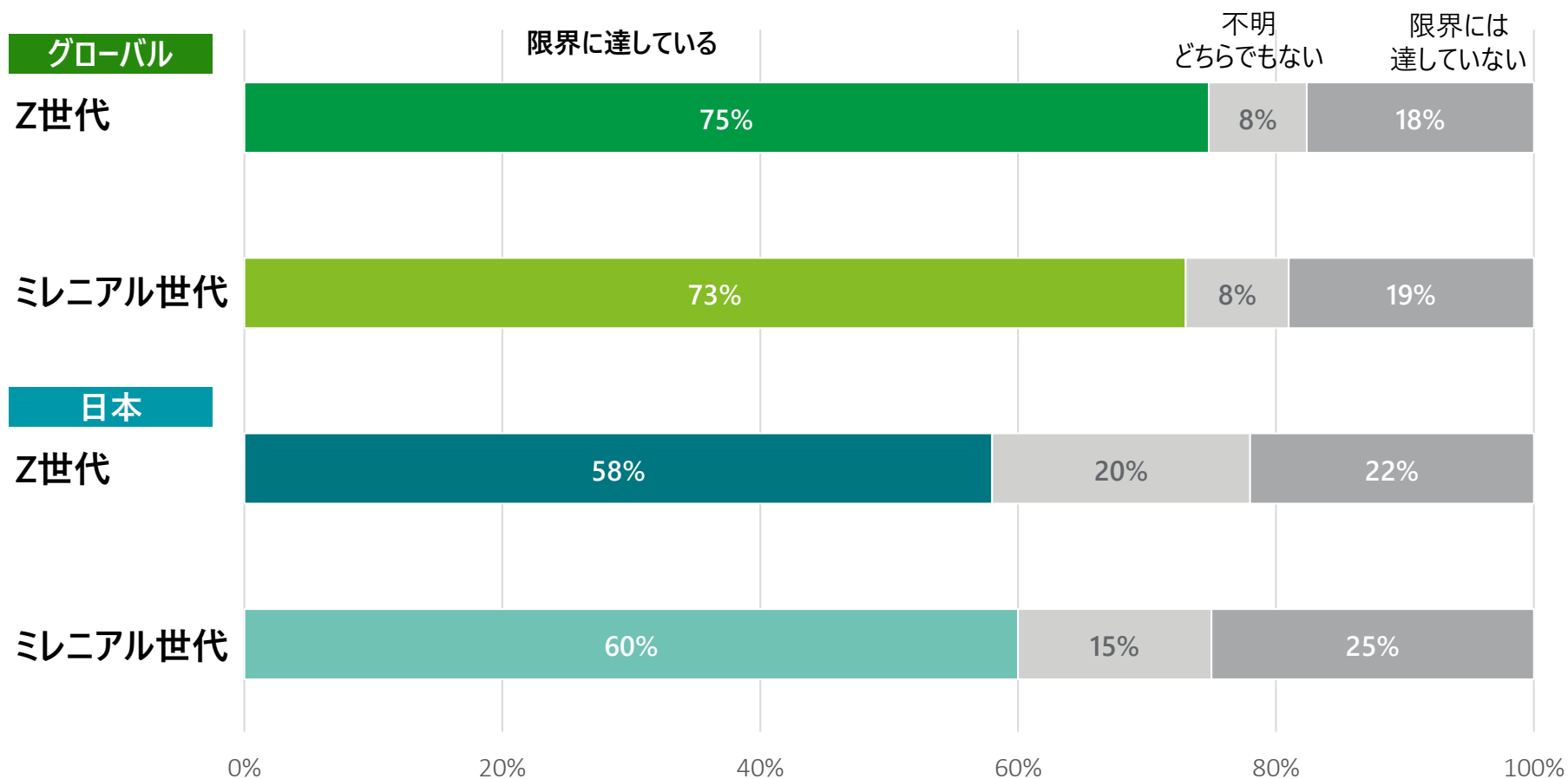
Q50. 自身の家計状況を踏まえて、次の記述にどの程度同意しますか、同意しませんか—経済的余裕をもって定年退職を迎えることができる

4. サステナビリティに対する意識・行動

- 気候変動に対する危機意識
- 環境負荷削減のための個人の行動

「世界が気候変動に対応する限界に達している」と考えるZ・ミレニアル世代の割合はグローバル・日本ともに60~70%強に達しており、環境への危機意識は共有されつつある

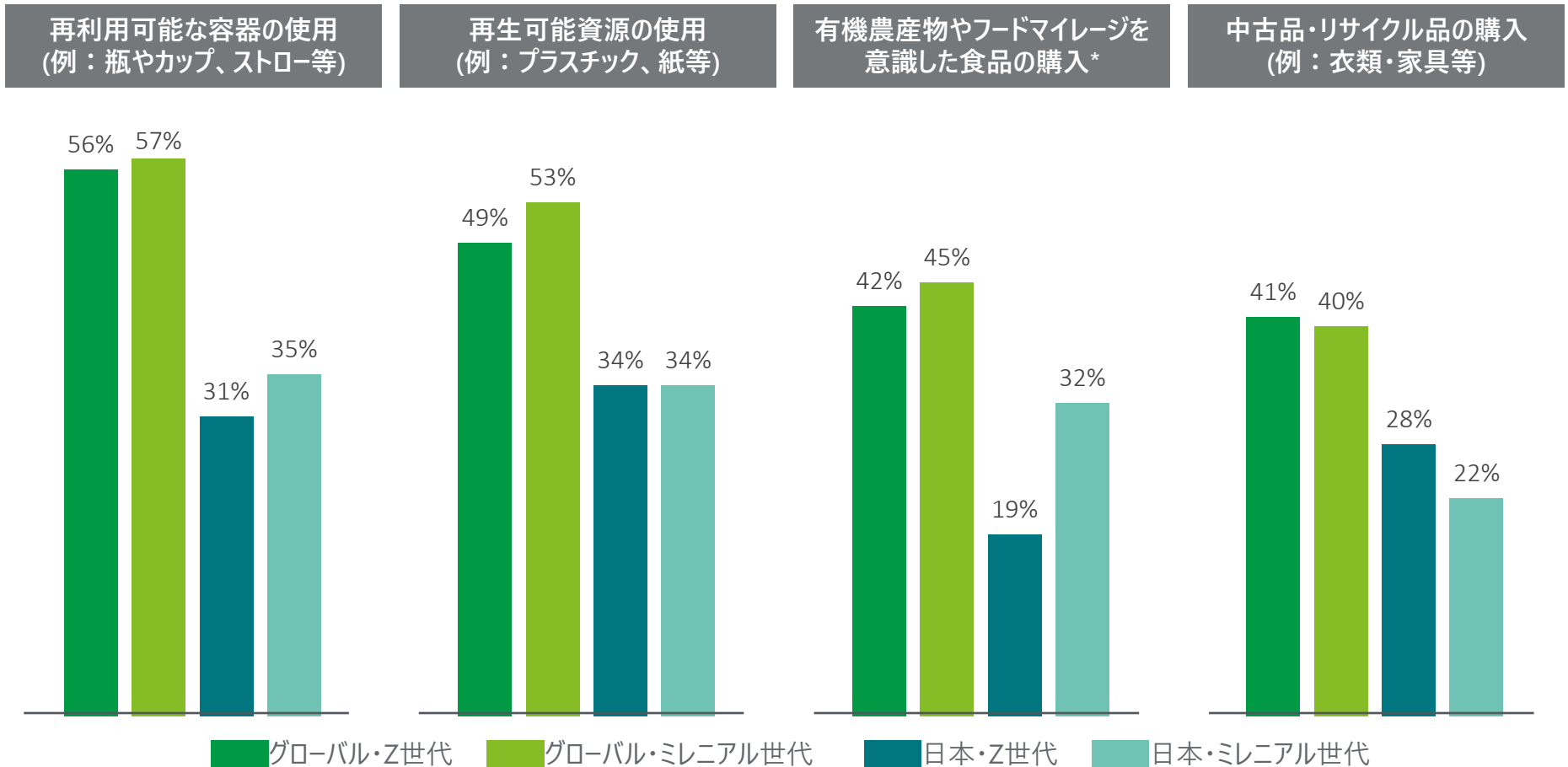
気候変動に対する危機意識



Q6. 次の記述にどの程度同意しますか、同意しませんか—世界は気候変動に対処する限界に達しており、今後どうなってもおかしくない

グローバルのZ・ミレニアル世代の間では環境負荷に配慮した行動を実施している割合が40~50%に上るが、日本では未だ環境に対する個人の行動実践は普及途上である

環境負荷を削減するために各行動を実施している割合



*化学肥料による土壌負荷や輸送による温室効果ガス排出を伴わない食品の購入

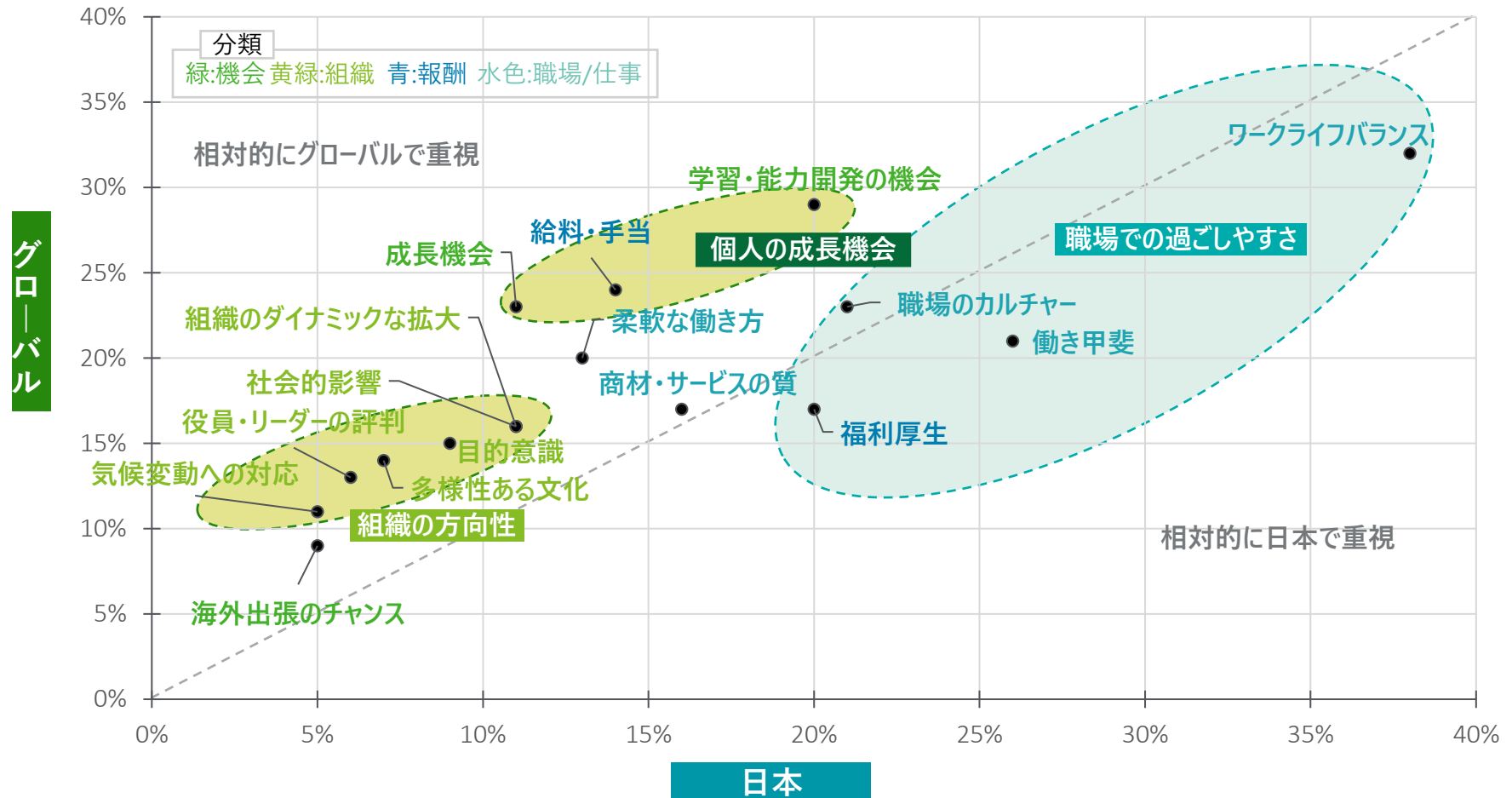
Q14.環境負荷を減らすための以下の行動について、あなたが現在実施している・これまでに実施したことがあるもの、あるいは将来的に実施しようとするものを選んでください

5. 組織へのロイヤリティを左右する要因

- 現在の勤め先を選んだ理由
- 離職意向
- 職場満足度と離職意向
- 変革推進への関与

相対的に、グローバルでは成長機会、日本では職場環境に関する要素が、勤務先を選ぶ理由として重要視されており、人材獲得上肝要となる

現在の勤め先を選んだ理由（Z世代-得票率）



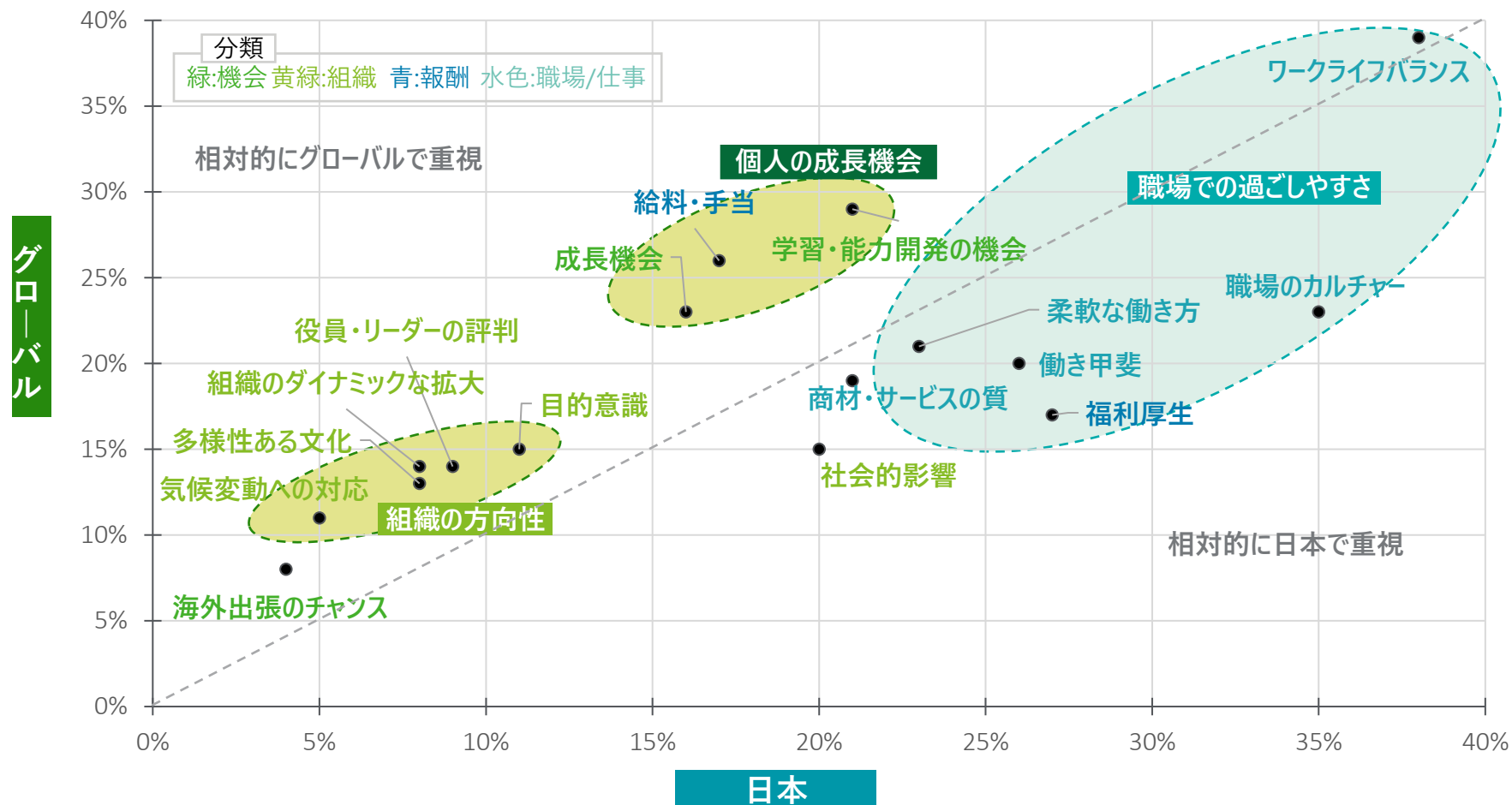
Q21. 以下の各項目の中から、現在の勤め先を選んだ最大の理由を最大5つまで選んでください

*フルタイム、パートタイム、派遣社員として就業中の回答者対象

25 Z・ミレニアル世代年次調査（日本の分析）

相対的に、グローバルでは成長機会、日本では職場環境に関する要素が、勤務先を選ぶ理由として重要視されており、人材獲得上肝要となる

現在の勤め先を選んだ理由（ミレニアル世代-得票率）

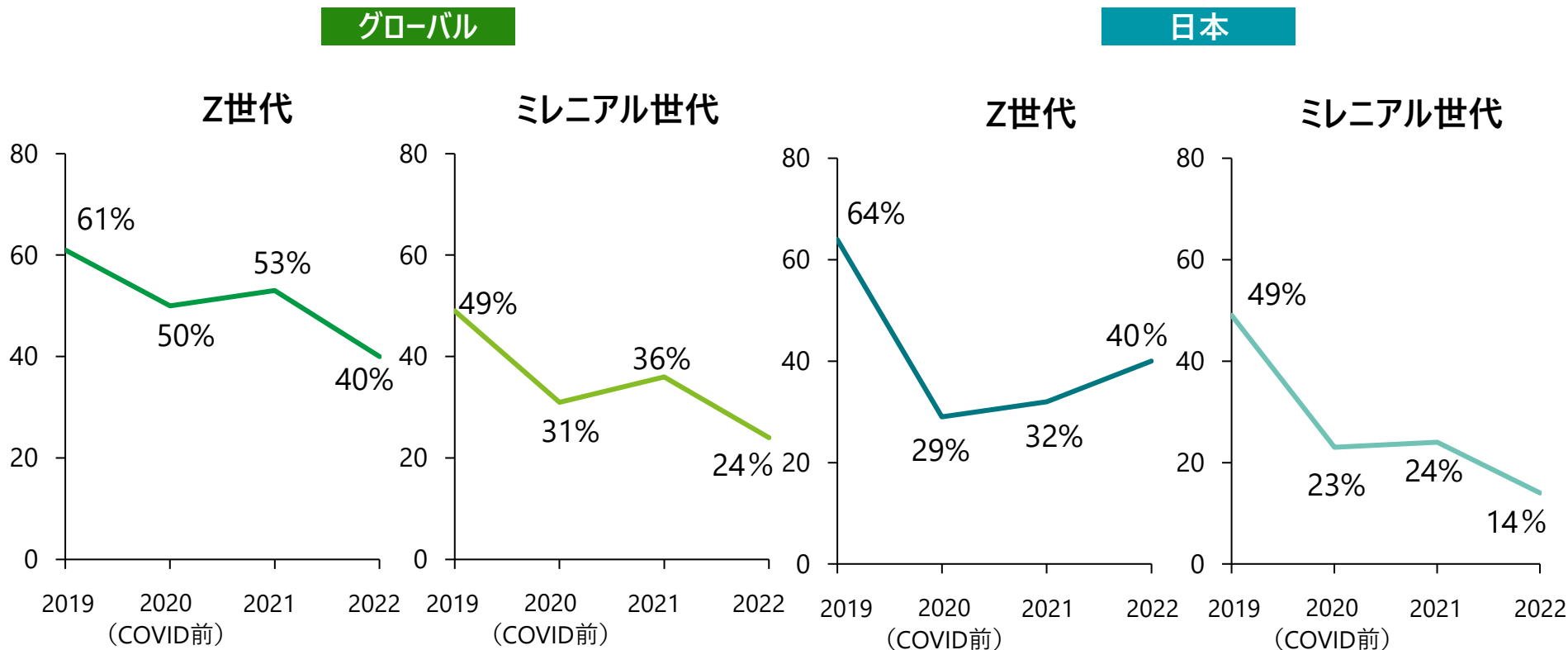


Q21. 以下の各項目の中から、現在の勤め先を選んだ最大の理由を最大5つまで選んでください

*フルタイム、パートタイム、派遣社員として就業中の回答者対象

コロナ禍で低下したZ・ミレニアル世代の2年内離職意向は、グローバルのZ・ミレニアル世代及び日本のミレニアル世代では低水準だが、日本のZ世代では反動的に上昇している

勤務先企業の2年以内離職意向

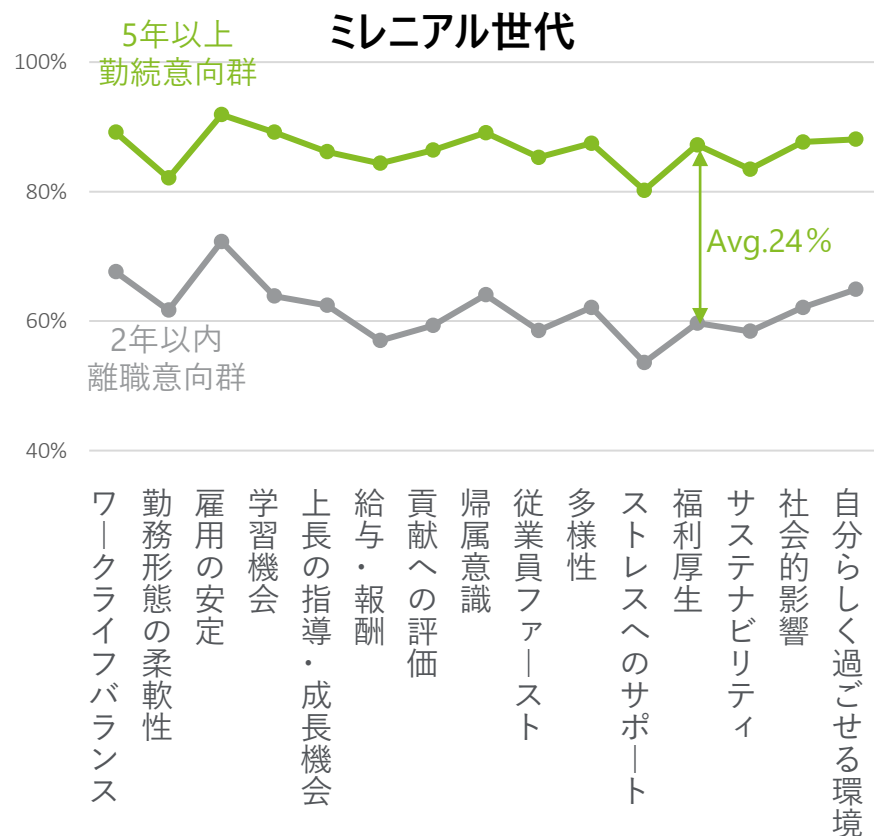
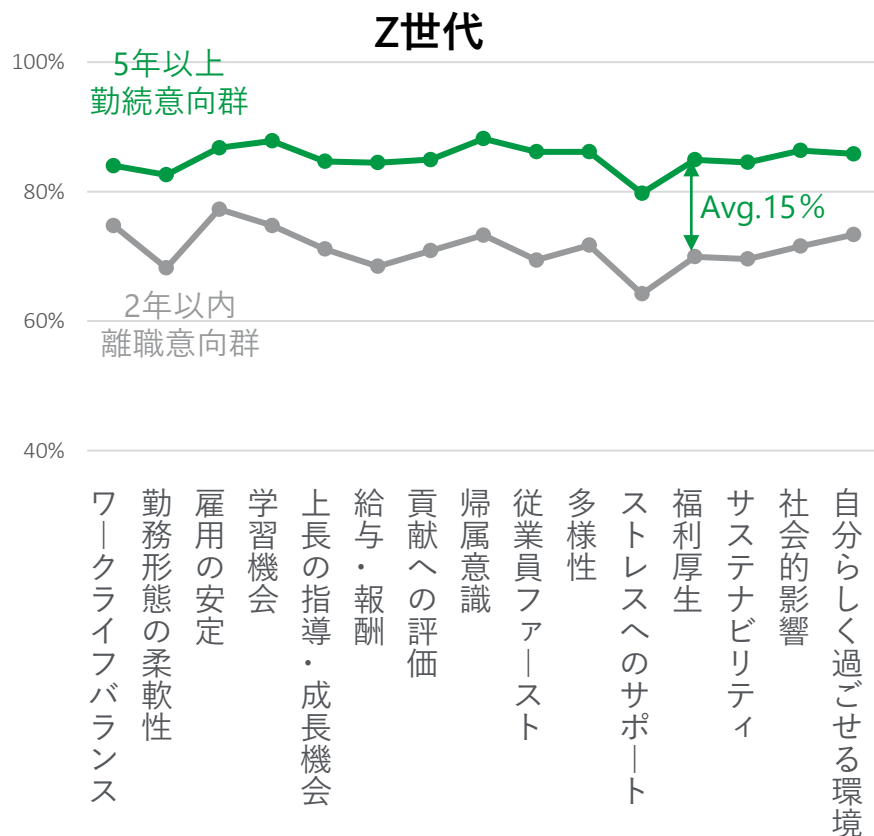


Q23.あなたは現在の勤務先にどのくらいの期間留まりますか？
 *フルタイム、パートタイム、派遣社員として就業中の回答者対象
 27 Z・ミレニアル世代年次調査（日本の分析）

グローバルのZ・ミレニアル世代では職場満足度は観点ごとに大きく変動せず、特にZ世代の5年以上勤続意向群と2年以内離職意向群の満足度ギャップは小さい

5年以上勤続意向群・2年以内離職意向群の職場満足度（グローバル）

グローバルのZ・ミレニアル世代では職場満足度は観点別に変動せず、2つの群の間には平均するとZ世代:14%、ミレニアル:24%の満足度ギャップがある。特にZ世代はギャップが小さく、一定の満足度があっても早期に離職意向を持つ可能性がある。



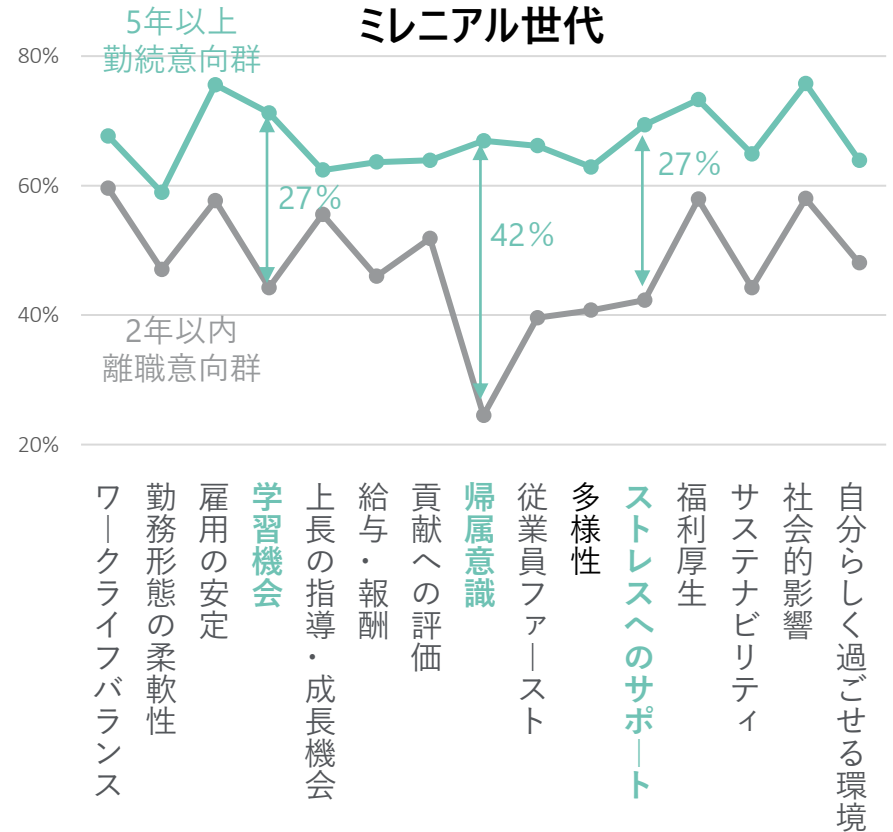
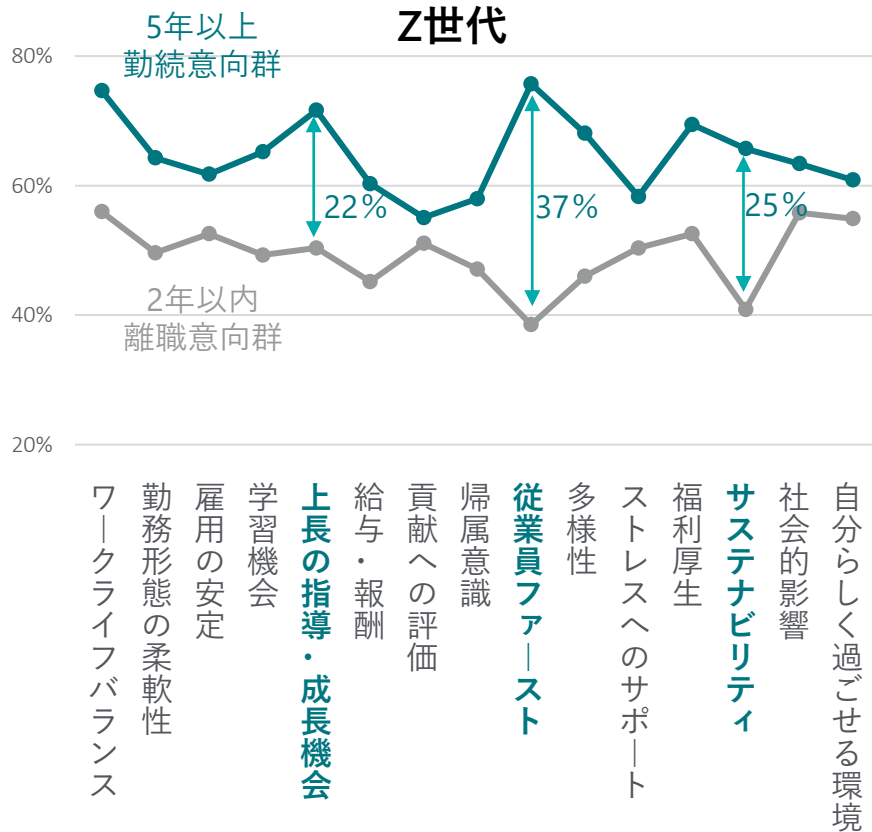
Q28.現在の職務に関する以下の各項目について、どの程度満足していますか？

*フルタイム、パートタイム、派遣社員として就業中の回答者対象

日本のZ・ミレニアル世代の間では従業員ファースト・帰属意識といった特定の観点で各群の満足度のギャップが大きくなり、各世代の人材リテンションにおける要点となる

5年以上勤続意向群・2年以内離職意向群の職場満足度（日本）

日本のZ世代では“従業員ファースト・サステナビリティ・成長機会”、ミレニアル世代では“帰属意識・学習機会・ストレスへのサポート”といった観点で2つの群の間に大きな職場満足度のギャップが見られ、離職・勤続の判断における着眼点であることが伺える。



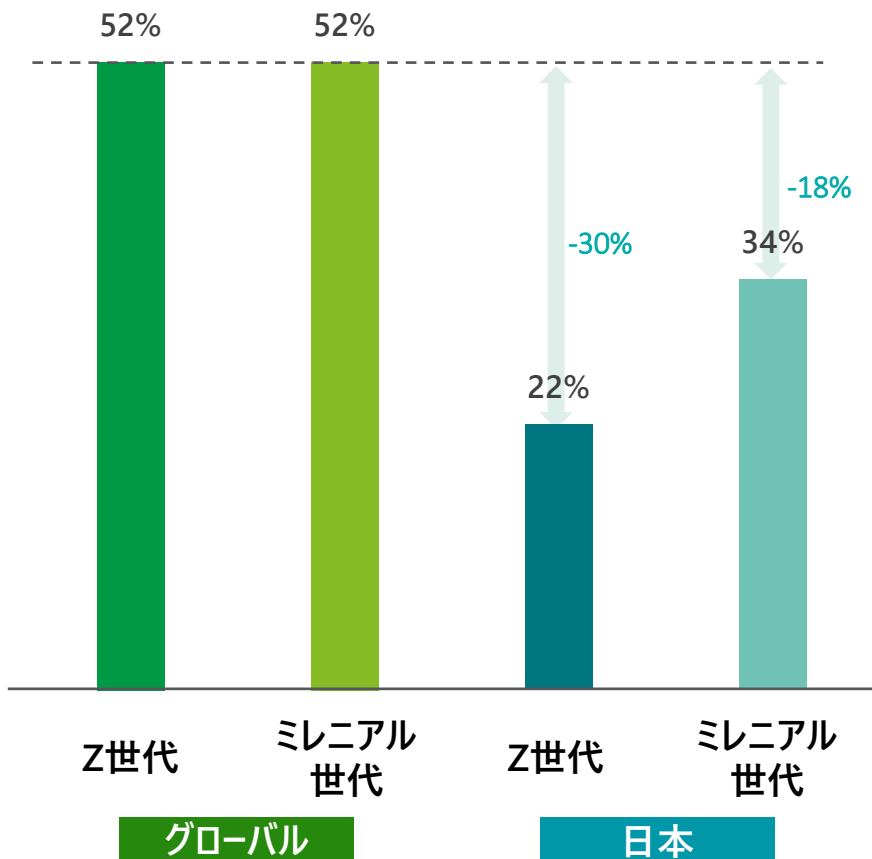
Q28.現在の職務に関する以下の各項目について、どの程度満足していますか？

*フルタイム、パートタイム、派遣社員として就業中の回答者対象

グローバルに比べ、日本のZ・ミレニアル世代は変革推進への関与を感じていないが、関与実感の有無により離職・勤続意向には差があり、リテンションを左右しうる要因である

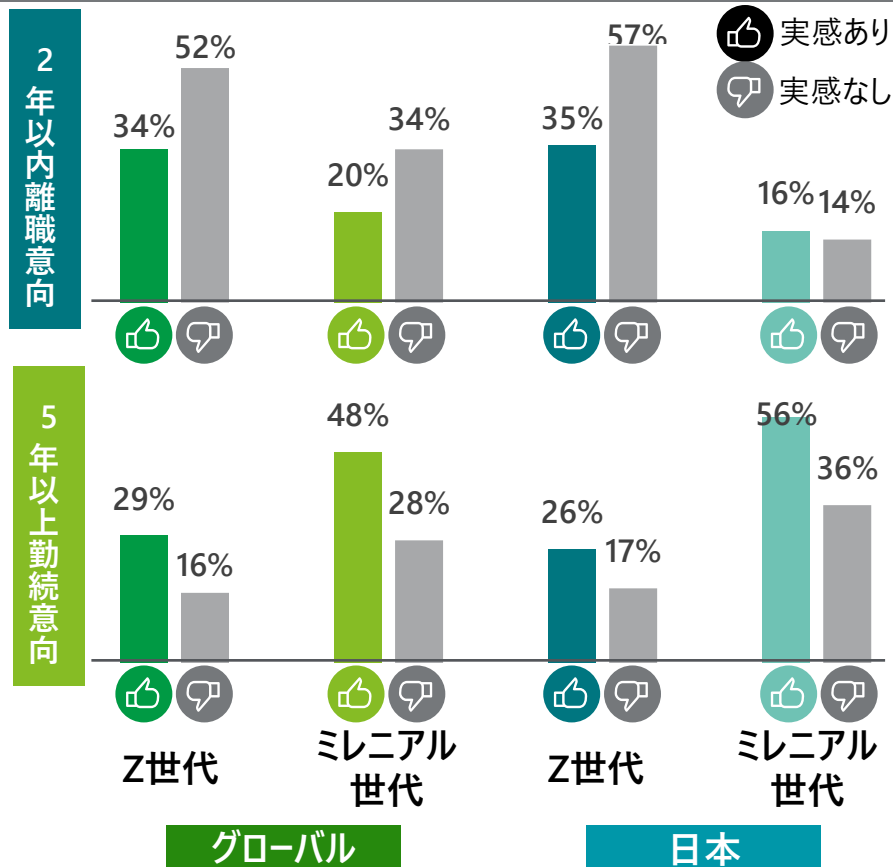
変革推進への関与実感

グローバルでは50%以上のZ・ミレニアル世代が「自分に変革を推進する力がある」と認識。日本は20~30%程下回る。



変革推進への関与実感とロイヤリティ

グローバル・日本の各世代で、変革推進への関与を実感する従業員は、早期離職意向が弱く、長期勤続意向が強い。



Q22. 自分には組織の中で変化を推進する力があると思いますか？

*フルタイム、パートタイム、派遣社員として就業中の回答者対象

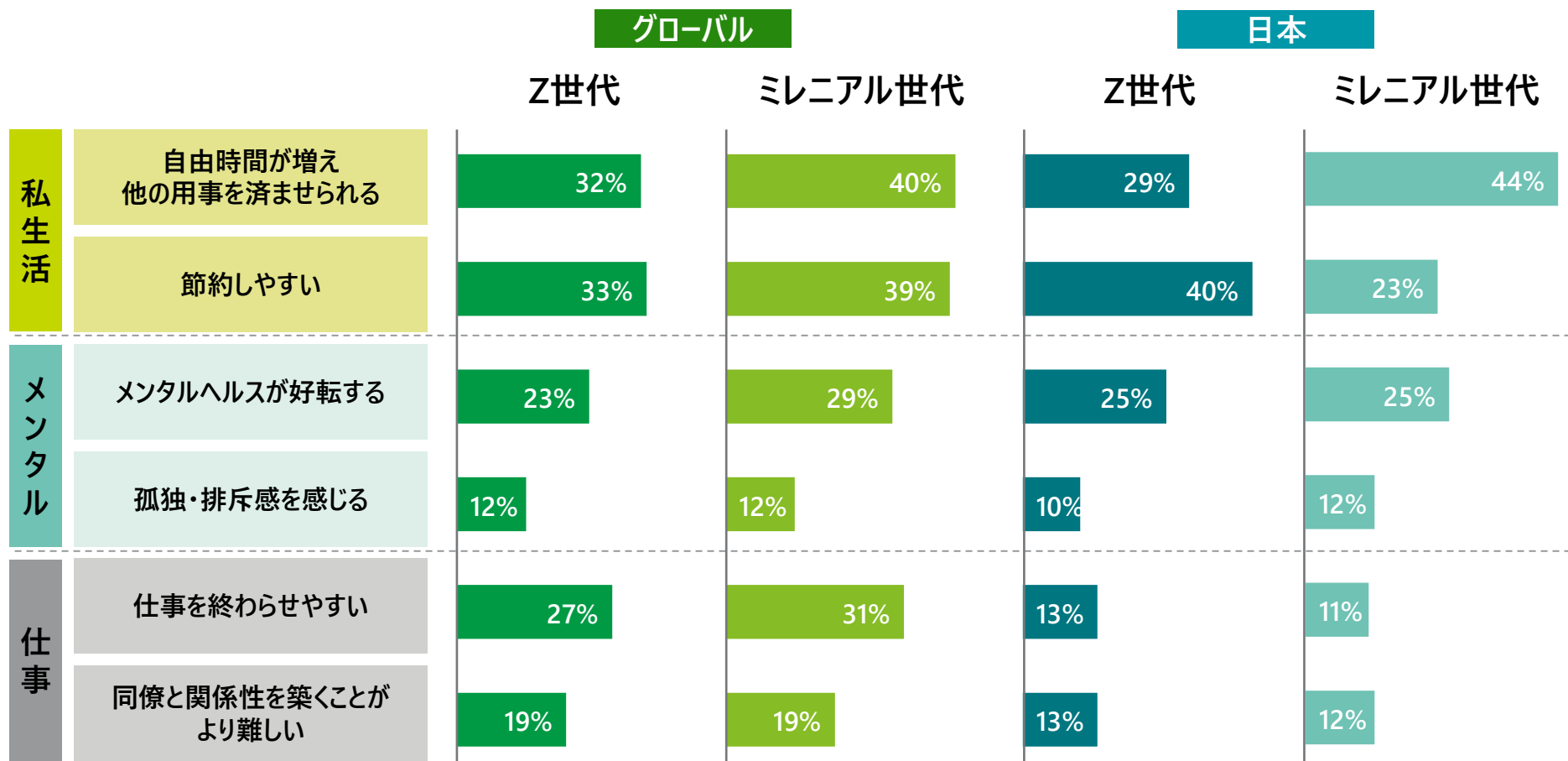
30 Z・ミレニアル世代年次調査（日本の分析）

6. オフィスに予期される変化

- リモートワークが生活に与える影響
- 希望する勤務形態
- 現在の勤務形態と離職意向
- 10年後の職場に予想される変化

グローバル・日本のZ・ミレニアル世代は特に私生活面において“自由時間・節約”といったリモートワークによるポジティブな変化を感じている

リモートワークによる生活の変化



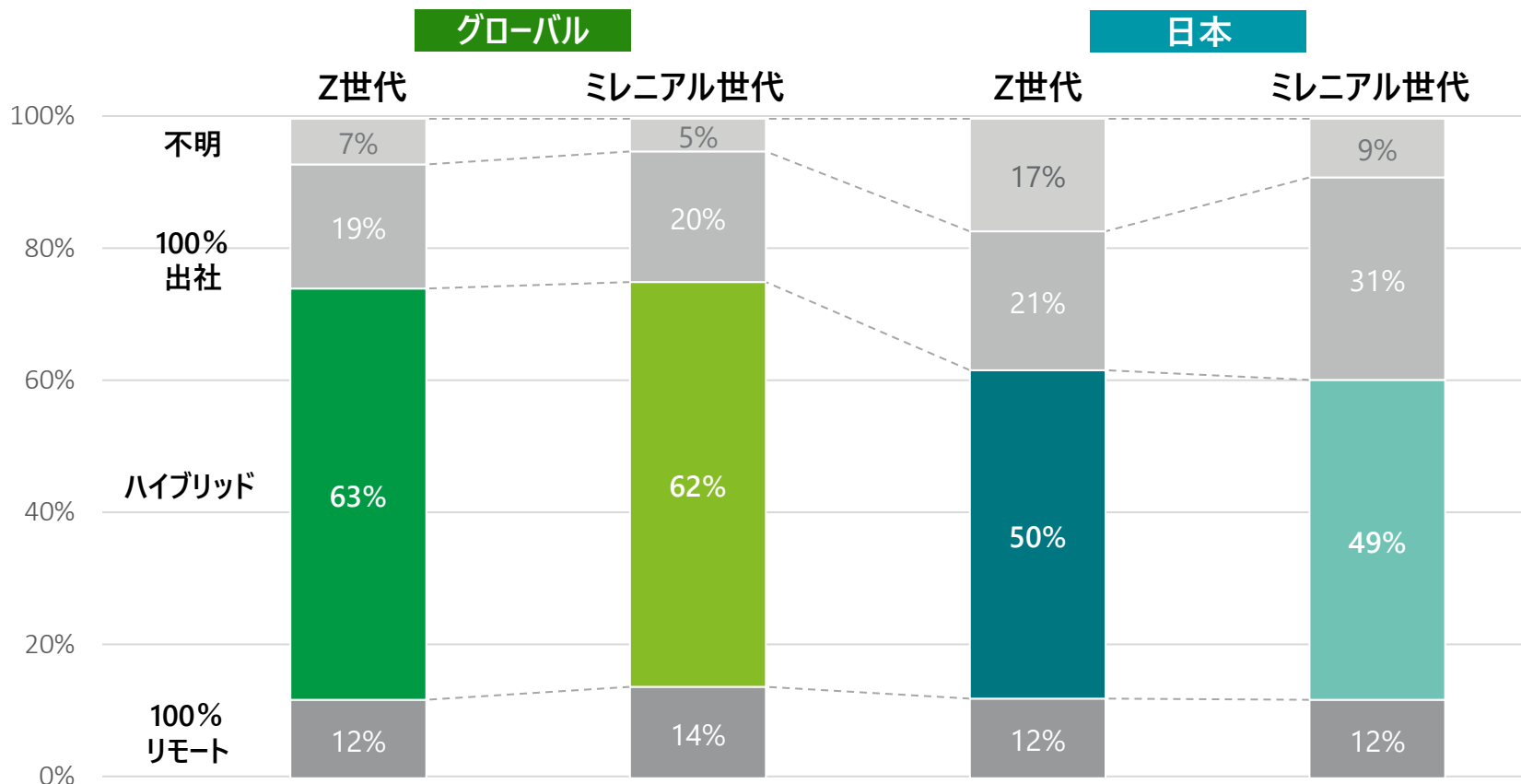
Q31. リモートワーク、あるいはハイブリッドワークはあなたの生活にどのように影響しましたか、当てはまるものをすべて選んでください

*リモートワーク、あるいはハイブリッドワークを経験したことのあるフルタイム、パートタイム、派遣社員として就業中の回答者対象

リモート・出社を組み合わせたハイブリッドワークを希望するZ・ミレニアル世代は、グローバルで60%以上、日本でも50%近くに達しており、柔軟な勤務形態へのニーズが高い

希望する勤務形態

在宅・リモートを組み合わせたハイブリッドワークを希望する割合はグローバルで60%を超え、日本でも50%近くに達している。一方で100%出社・100%リモートワークを希望する割合は20~30%に留まり、柔軟な勤務形態が好まれている。



Q30.もしも毎日の勤務形態を選ぶことができたとしたら、以下のうちどの勤務形態を選びますか？

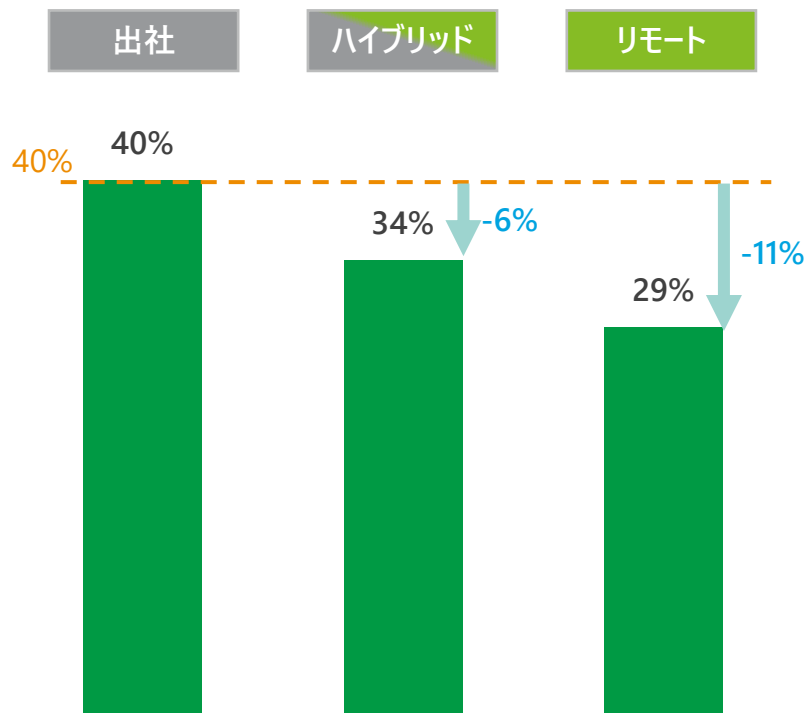
*フルタイム、パートタイム、派遣社員として就業中の回答者対象

グローバルではハイブリッド・リモートワークで勤務するZ世代の2年以内離職意向は全体よりも低く、日本においてはハイブリッドワークで勤務するZ世代のみ離職意向が低い

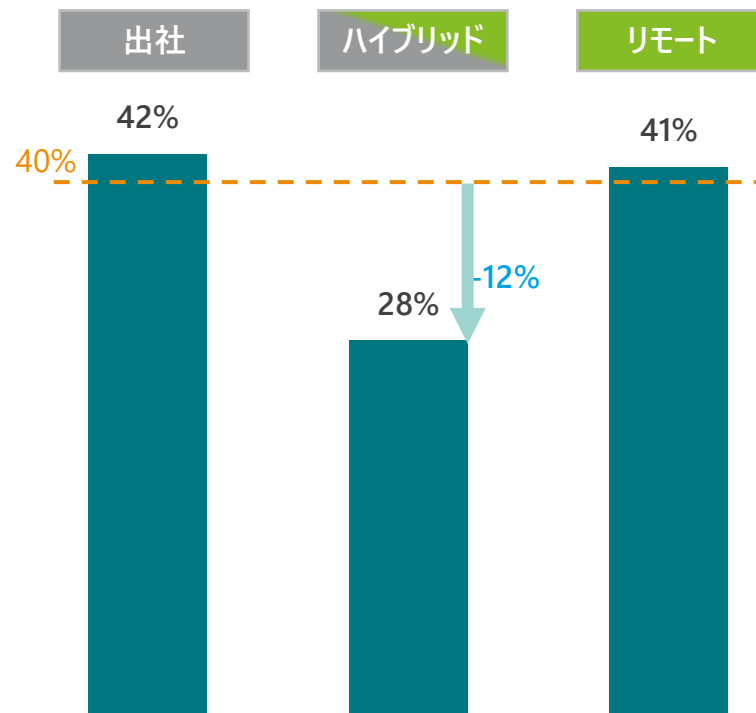
現在の勤務形態別:2年以内離職意向(Z世代抜粋)

グローバルではハイブリッド・リモートワークで勤務するZ世代は、全体よりも2年以内の離職意向が低い。他方で日本のZ世代ではリモートワークで勤務する場合に離職意向は下がり、ハイブリッドワークで勤務する場合のみに離職意向の低下が見られる。

グローバル



日本



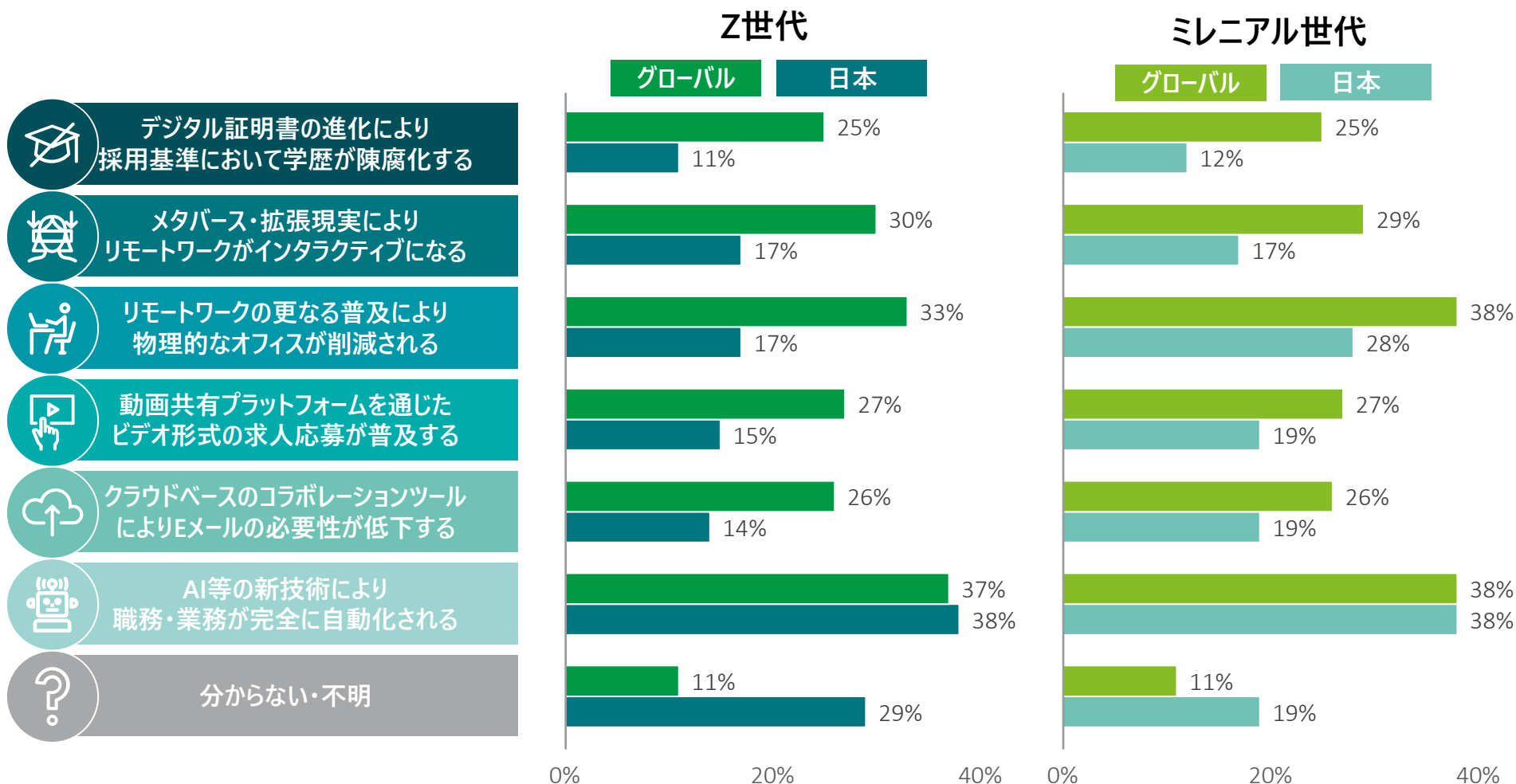
※全体の2年以内離職意向

Q29.以下のうち、あなたの現在の勤務形態に最も近いものを選んでください。

*フルタイム、パートタイム、派遣社員として就業中の回答者対象

グローバルに比べ、日本のZ・ミレニアル世代は「業務の自動化」以外の多様なテクノロジーにより職場や業務上のコミュニケーションに変化が訪れることを予期していない

10年後の職場に予想される変化



Q35.テクノロジーが将来の仕事のあり方にもたらす潜在的な影響を思い浮かべたとき、あなたが今後10年で職場において最も顕著な変化になると予想するのは以下の各項目のうちどれですか、当てはまるものをすべて選んでください

7. 調査結果のまとめ

先行き不透明な経済・社会情勢の中で、日本のZ・ミレニアル世代は「経済性」への関心を高めながら、働き方やライフスタイルの在り方を模索している

今回の日本における調査結果



With/After COVID19の経済見通し

- グローバル・日本ともに生活費が最大の関心事となり、家計に対する懸念が大きい
- 今後1年の景気見通しについてグローバルでは「悪化する」、日本では「変わらない」という見方が優勢となり、経済の先行きを楽観視できない状態が続いている
- 格差拡大も認識されており、将来を見据えた長期の家計状況にも不安を抱いている

サステナビリティへの意識・行動

- グローバルでは気候変動に対する危機意識は高く、日本のZ・ミレニアル世代の意識もキャッチアップしつつある
- グローバルでは環境負荷削減に向けた日々の行動がすでに広く個人レベルで実施されているが、日本では未だ行動実践には至らない

組織に対する見定め方

- 入社判断において、グローバルでは個人の成長や組織のビジョンに関する要素が、日本では職場環境が重視されている
- 離職・勤続の意向に対し、グローバルでは様々な職場満足の観点が均等に、日本のZ世代では従業員ファースト、ミレニアル世代では帰属意識等の特定の観点が影響する
- 組織内の変革に従業員が関与している実感は離職・勤続意向に差を生むが、日本では変革への関与を感じている従業員がグローバルに比べて少ない

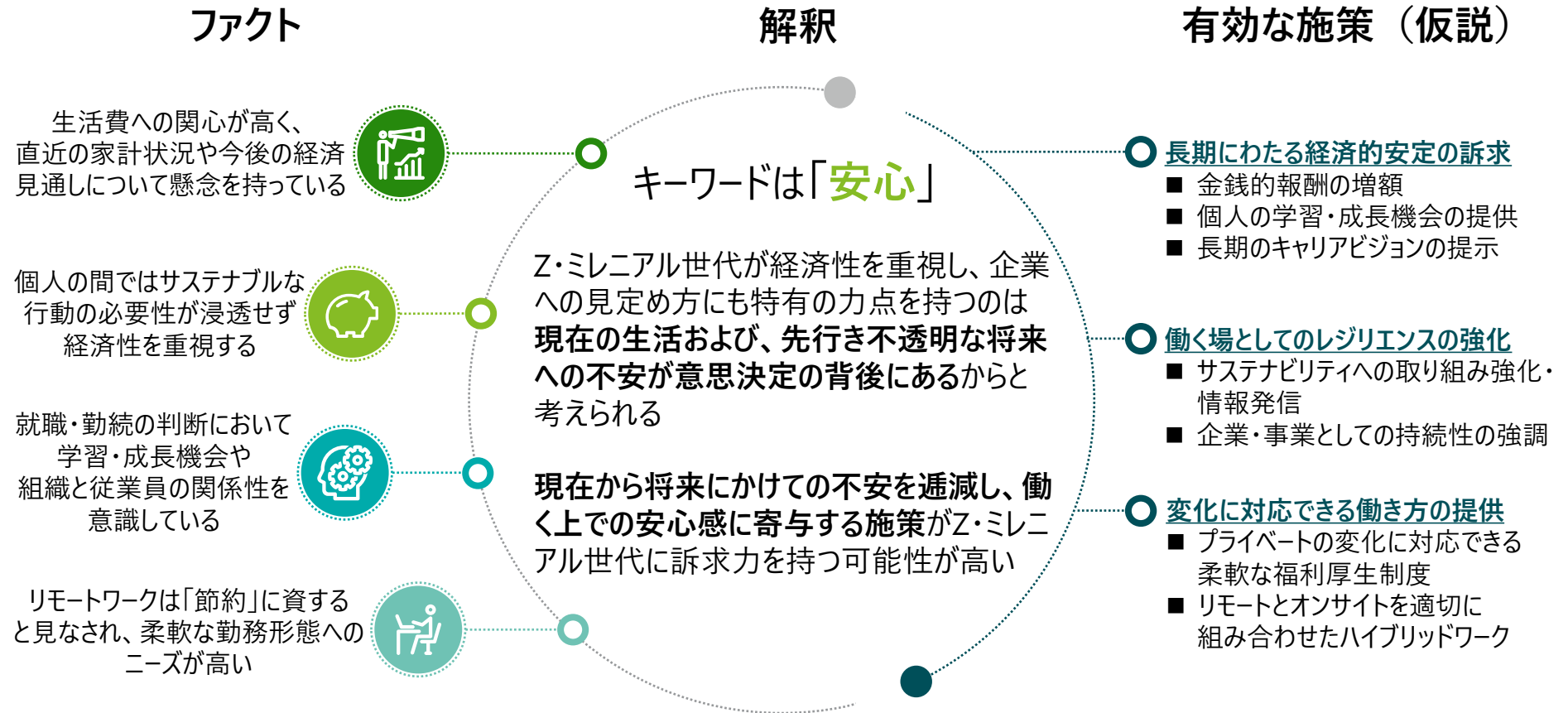
ワークプレイスにおける変化

- リモートワークは「自由時間」や「節約」に資すると受け止められており、柔軟な勤務形態に対するニーズはあるが、日本のZ世代においてはロイヤリティとの関係に留意が要る
- グローバルではVRやクラウド技術による職場の様々な変化が予期される一方で、日本では自動化以外の技術について予想する割合が低く、テクノロジーへの感度が低い

8. 解釈と提言

Z・ミレニアル世代の抱える現在から将来にかけての不安を払拭し、働く上での安心を感じさせる施策が有効と考えられる

解釈と提言



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 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 コーポレート ソリューション 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都市以上に1万5千名を超える専門家を擁し、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、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、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約345,000名のプロフェッショナル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（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係り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す。

