



Z・ミレニアル世代年次調査 2024

調査結果データブック

デロイト トーマツグループ
2024年11月

目次

調査概要	3
本年の調査結果サマリー	4
調査結果データ集	
1. 社会と経済の見通し	8
2. パーパスの重要性	22
3. サステナビリティと責任	35
4. 生成AIがもたらす影響	54
5. 新しいワークスタイル	67
6. 職場のメンタルヘルス	86

Z・ミレニアル世代年次調査 2024 調査概要

調査概要

調査対象 北米、南米、ヨーロッパ、中東、アフリカ、アジア太平洋地域世界44か国
1995年～2005年生まれのZ世代14,468人、1983年～1994年生まれのミレニアル世代8,373人、計22,841人

調査手法 Webアンケート方式

調査期間 2023年11月24日～2024年3月11日

聴取項目

■ 社会・経済の見通し

- ・ 今後1年の経済/政治/家計の見通し
- ・ 最大の関心事
- ・ 企業の社会的影響/責任
- ・ 高等教育に進まない理由

■ 職場のパーパス

- ・ パーパスの重要性・実感頻度
- ・ 内定/業務の拒否経験
- ・ 高等教育に進まない理由
- ・ 企業を選ぶ際に重視する要素

■ サステナビリティ

- ・ 環境負荷を減らす個人の行動実践
- ・ 企業に期待する環境施策
- ・ 政府に期待する環境政策
- ・ 環境を意識した消費行動の変化

■ 生成AIの影響

- ・ 職場における生成AIの利用頻度
- ・ 生成AI関連の学習意向
- ・ 勤務先企業に対する評価
- ・ キャリアへの影響

■ メンタルヘルス

- ・ 職場満足度
- ・ ストレス実感の程度・頻度・要因
- ・ 職場のメンタルヘルス支援
- ・ 仕事がメンタルヘルスに与える影響

...等、計60問程度

本資料の位置づけ

本年については例年の日本対グローバルの比較分析をさらに詳細化し、日本独自の傾向を抽出するため、グローバル全体と日本を含む以下7か国を対象として、一部の設問を抜粋し、各地域・国のZ・ミレニアル世代の回答をデータブックに整理しています。

■ データブック掲載対象の地域・国

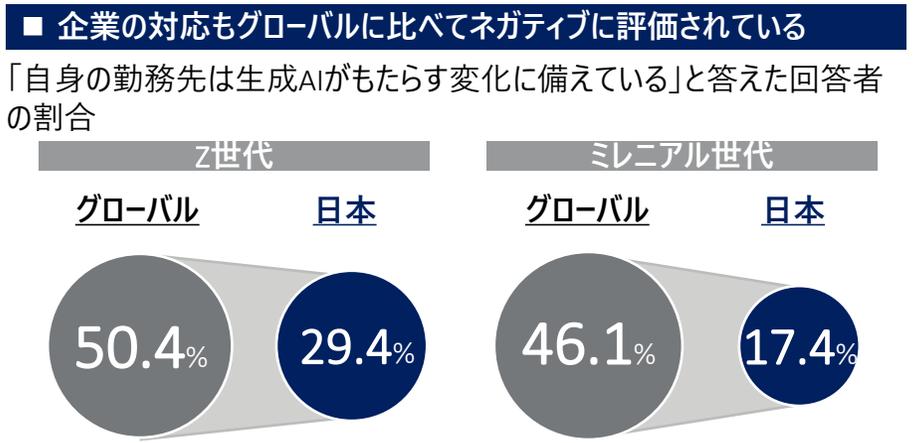
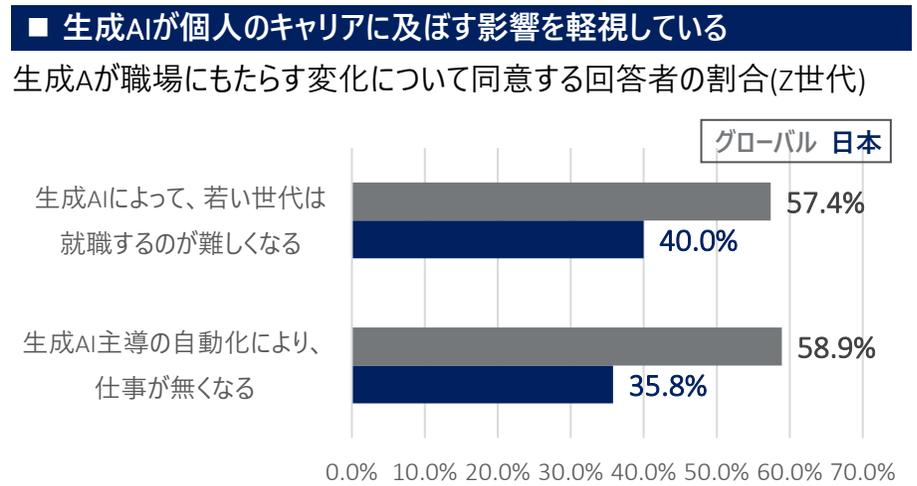
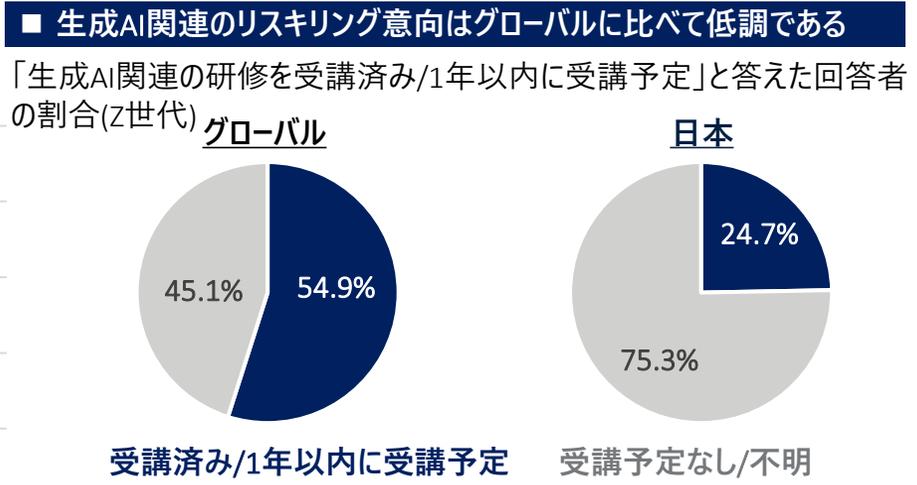
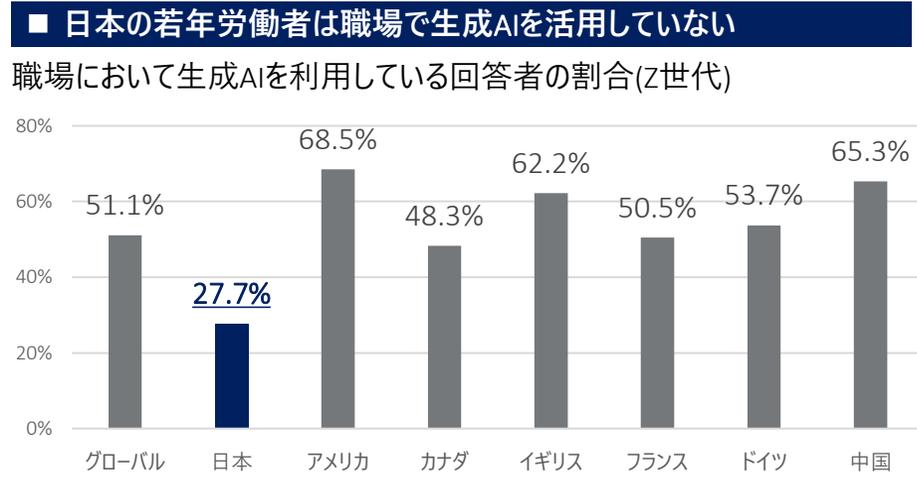
地域・国	回答者数合計	うちZ世代	うちミレニアル世代
グローバル (44か国合計)	22,841	14,468	8,373
日本	802	501	301
アメリカ	803	501	302
カナダ	805	502	303
イギリス	801	501	300
フランス	803	501	302
ドイツ	800	500	300
中国	800	500	300

本年の調査結果

日本のZ・ミレニアル世代の生成AI利活用度・リスクリング意向は国際的に見ても低調であり、企業主導の環境整備が進む一方で、従業員のレディネスは追いついていない可能性がある

本年の調査結果①

調査結果①
日本のZ・ミレニアル世代の生成AIに対するレディネスは世界的に遅れている



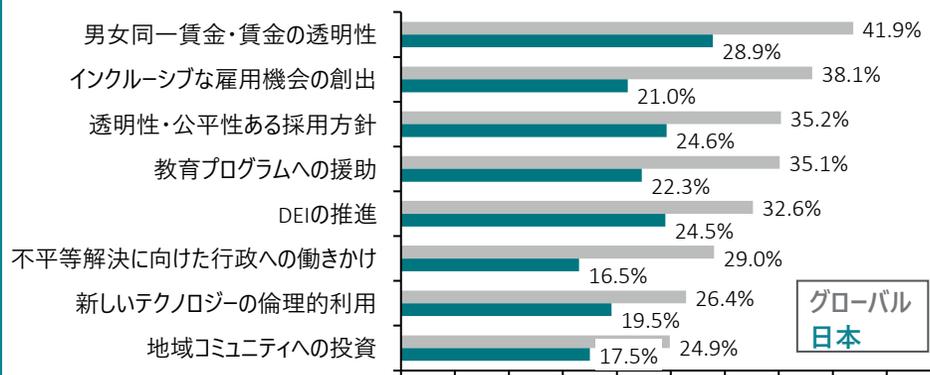
日本のZ・ミレニアル世代は社会課題よりも個人の経済的安定・将来設計への関心が強く、企業の社会に対する存在意義としての“パーパス”が浸透していない現状にある

本年の調査結果②

調査結果②
日本のZ・ミレニアル世代の関心は経済的安定や将来設計にあり、企業の社会的意義としての“パーパス”が浸透していない

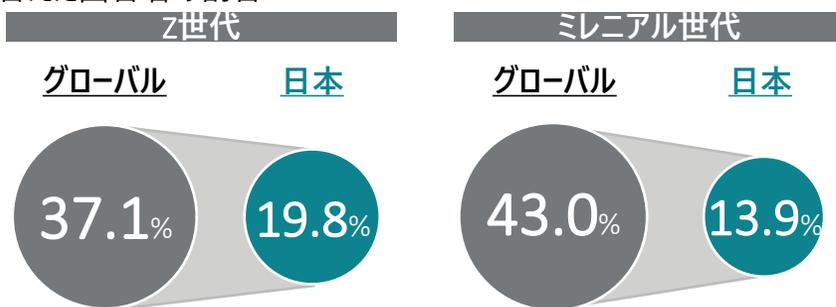
社会課題の解決に向けた企業の役割に対する期待が弱い

企業に解決に向けて取り組んでほしい社会課題(Z世代)



職場におけるパーパスを重要なものと認識していない

「職場のパーパス実感は職場満足度やウェルビーイングに非常に重要だ」と答えた回答者の割合



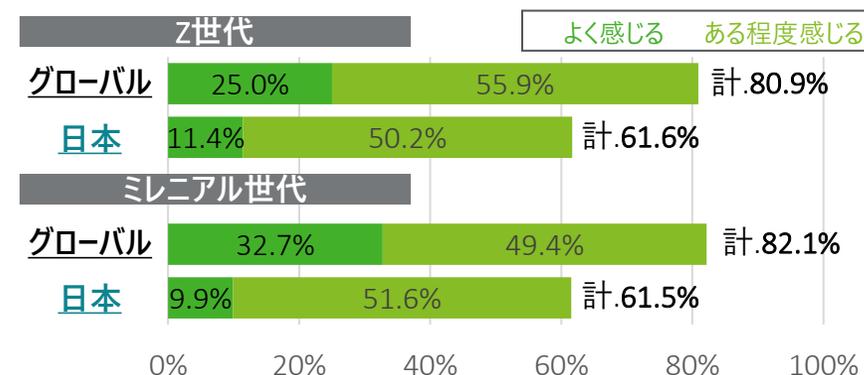
社会課題よりも経済的安定と家族計画・将来設計に関心

最大の関心事-上位6項目(Z世代)



職場でパーパスを実感する機会が相対的に少ない

「現在の職場でパーパスを感じることもある」と答えた回答者の割合



本年の調査結果に対する考察

企業の生成AI導入や環境整備が進む一方で日本においては従業員への浸透に課題が残っている

- 本年のZ・ミレニアル世代年次調査によれば生成AIの開発中心地であるアメリカや中国においては6割以上のZ・ミレニアル世代が職場で生成AIを活用しており、グローバル全体でも職場における生成AIの利用率は5割を超えています。生成AIを業務に活用することはグローバルのZ・ミレニアル世代にとっては既に当たり前になっているようです。
- またグローバルでは、6割近いZ・ミレニアル世代が生成AIが就職難や失業に繋がる可能性を危惧しています。実際、生成AIを理由とした配置転換や解雇は多くの国で現実となっており、これらの地域では生成AIを使いこなすことは労働者として生き残るための必須スキルの一つになっていると言えます。「生成AIに関するトレーニングを受けた、あるいは今後受ける予定である」という回答が半数を超えているように、生成AI関連のリスク意向がグローバルで高い傾向にあるのは、このような労働市場の状況が一因となっている可能性があります。
- その一方で日本のZ・ミレニアル世代に目を向けると、今回の調査で日本の職場における生成AIの利用割合は、比較対象とした7か国の中でも著しく低く、グローバル全体と比較しても20ポイント以上低い結果となりました。職場における生成AIの利用率と同様に、日本では生成AI関連のリスク意向も低く、生成AIが人のキャリアに及ぼす影響を、グローバルの同世代ほどの深刻さをもって認識していません。企業の環境整備が進む一方で、従業員の認識においてははまだ生成AIは未知のテクノロジーであり、日本のZ・ミレニアル世代は自身のキャリアに対する影響を実感できていない状態にあることが推察されます。

将来を不安視する日本のZ・ミレニアル世代が企業に対して望んでいることは何か？

- グローバルのZ・ミレニアル世代は職場のパーパスを重視し、企業と個人のパーパスという観点で職場満足度が総じて高い傾向にあります。特に北米や欧州を中心に、企業が地域社会の課題に向き合う姿勢は、Z・ミレニアル世代にとって企業との付き合い方を考えるうえ重要なポイントになっています。
- 地域ごとに社会の在り方や抱える課題は多様ですが、グローバルにおいては「サステナビリティ」や「心身のウェルネス」、「ジェンダーや出自に基づく社会的差別の根絶」といった社会課題は人々の関心を強く集めており、企業はこれらの問題の解決に向けて何等かの役割を果たすことが強く期待されていることが本調査からはうかがえます。このような社会の風潮こそが、企業が社会に対してもたらす価値や存在意義を言語化した“パーパス”に対する人々の認識を高めているのかもしれない。
- しかし同時に、本年の調査結果からは、企業の社会的な存在意義を打ち出す“パーパス”という概念がまだ日本のZ・ミレニアル世代には浸透途上となっている現状が垣間見えます。日本のZ・ミレニアル世代は経済社会の行く末に対する悲観的な意見が非常に強く、経済成長や富と所得の不平等、育児・出産といった「個人の経済的安定と将来設計」への関心が顕著に見られます。
- 実質賃金が伸び悩み少子高齢化が進む社会で人生を歩んできたこれらの世代は、社会への価値提供よりも、個人が抱える将来への不透明さを払拭するようなメッセージが企業から発されることを望んでいるのかもしれない。

調査結果データ集

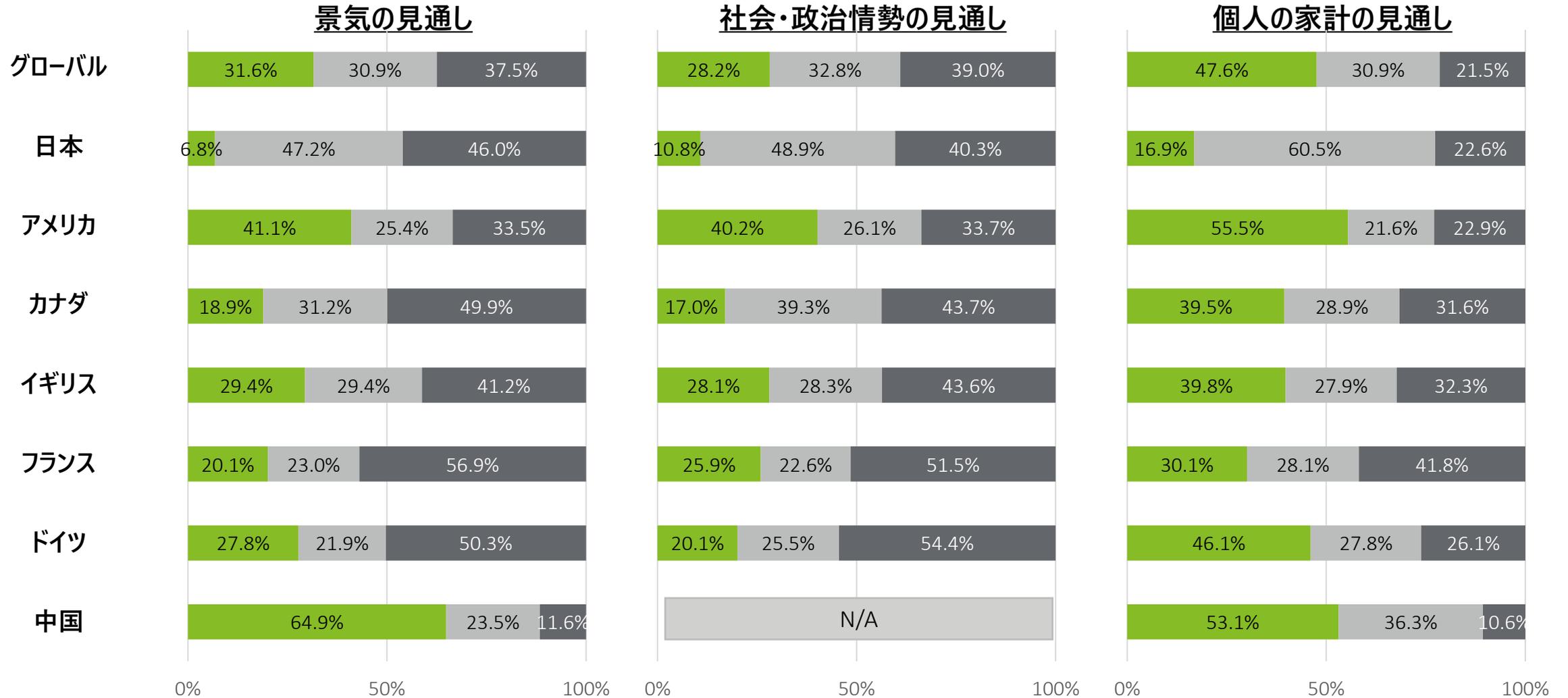
1. 社会と経済の見通し

今後1年の景気/社会・政治情勢/個人の家計に対する見通し

改善する

変わらない/
わからない

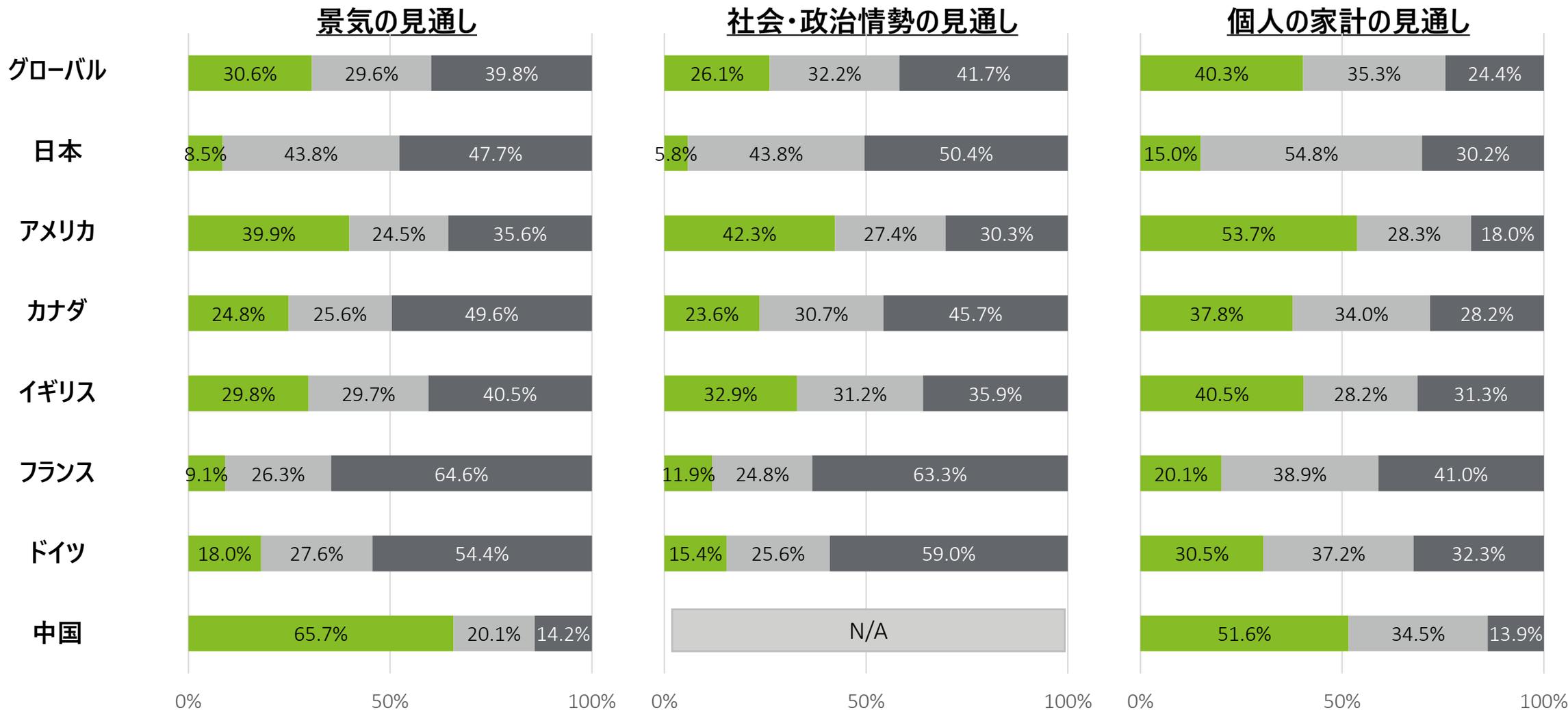
悪化する



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景気/社会・政治情勢/個人の家計状況はどう変化すると予測しますか。

今後1年の景気/社会・政治情勢/個人の家計に対する見通し

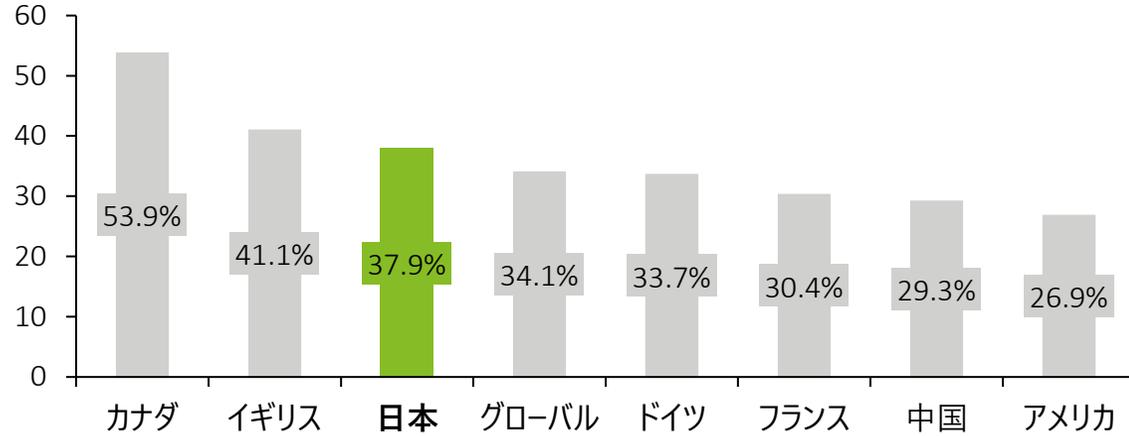
改善する 変わらない/わからない 悪化する



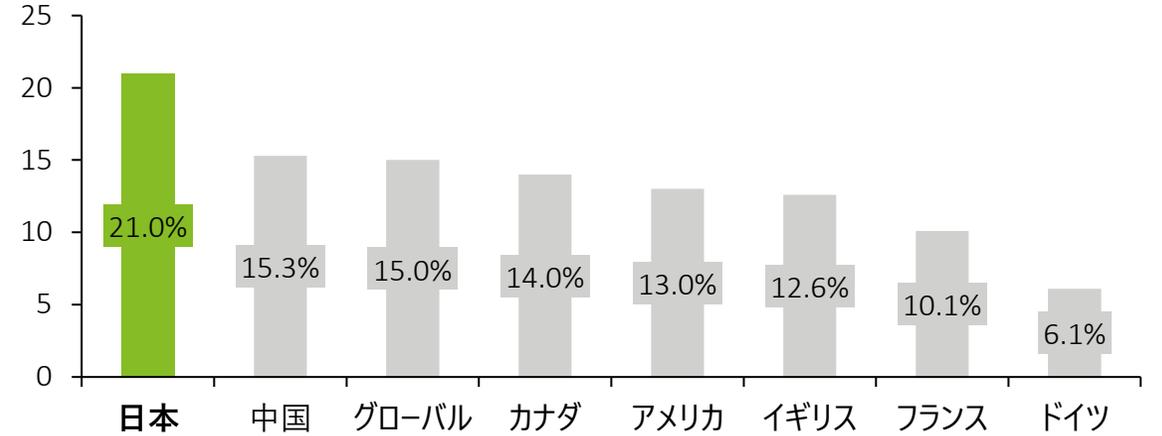
Q2.すべての状況を考慮して、今後12か月の間にあなたの国の景気/社会・政治情勢/個人の家計状況はどう変化すると予測しますか。

最大の関心事(経済関連)

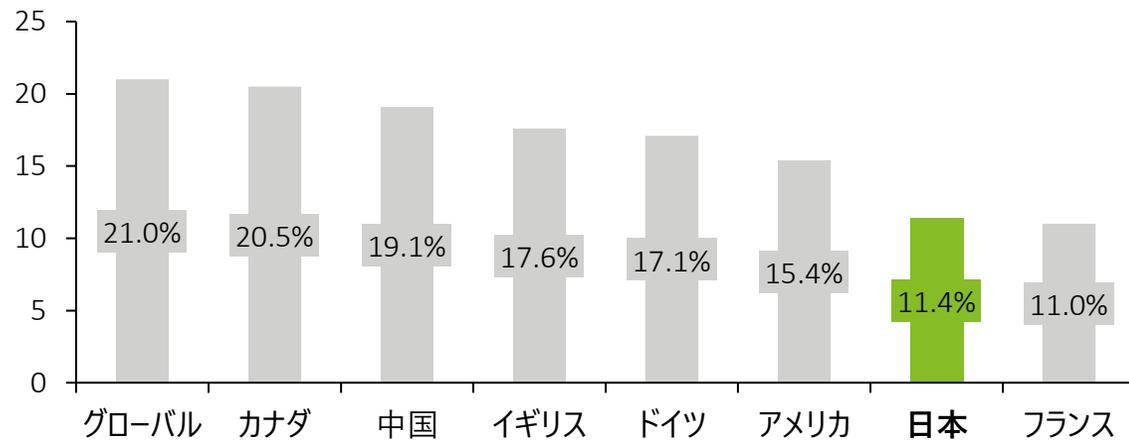
■ 生活費の高騰



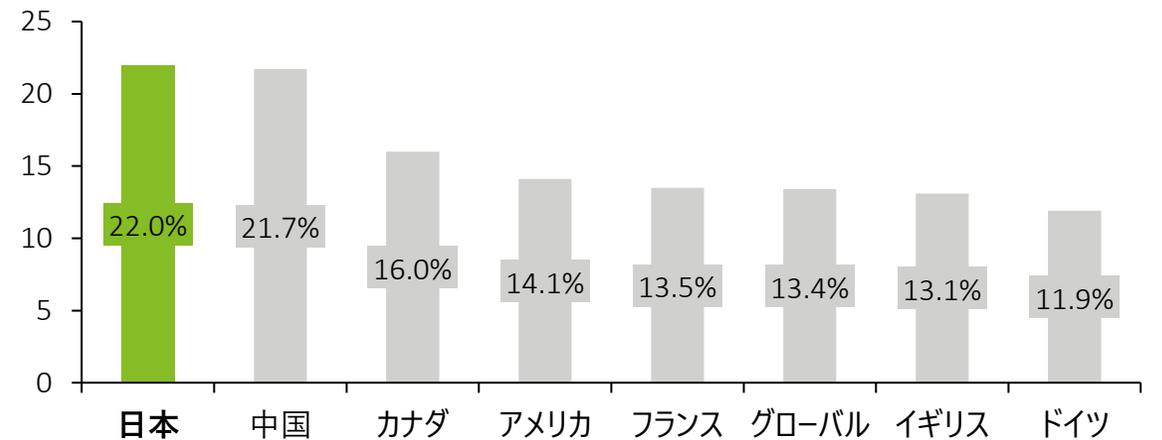
■ 経済成長



■ 失業



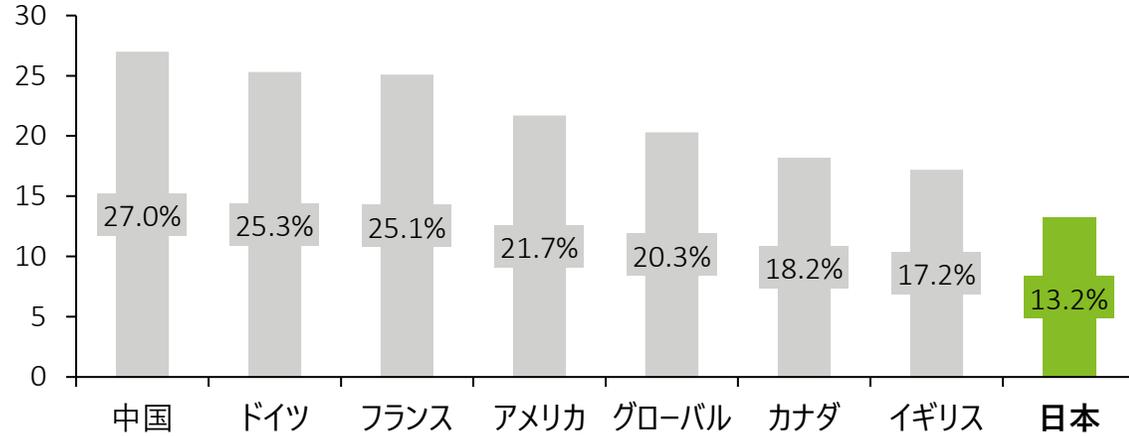
■ 富と所得の不平等



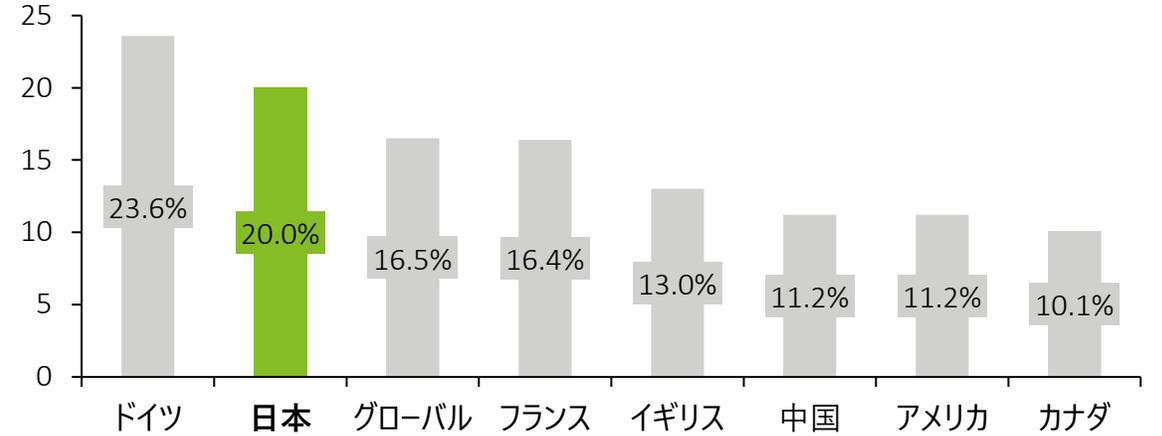
Q1. 次の項目の中で個人的に最も関心があるものを3つまで選択してください。

最大の関心事(社会・政治関連)

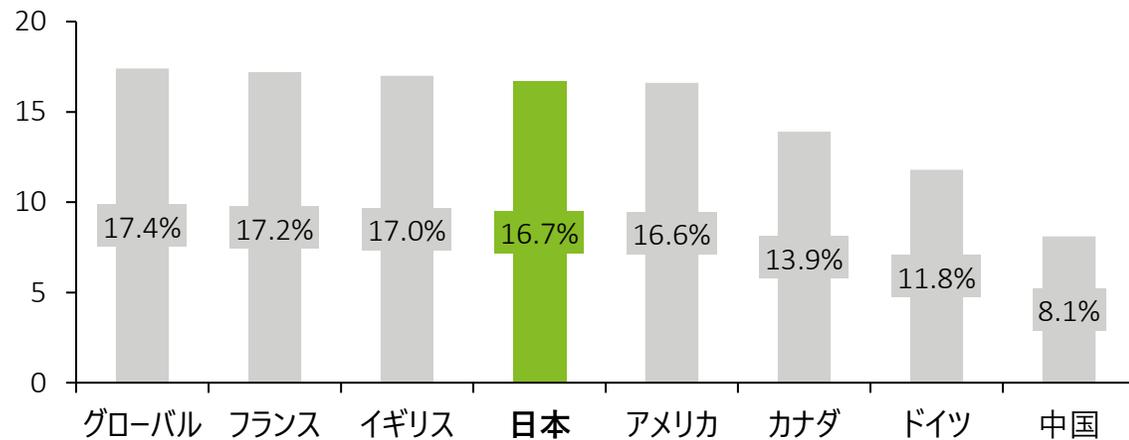
■ 気候変動



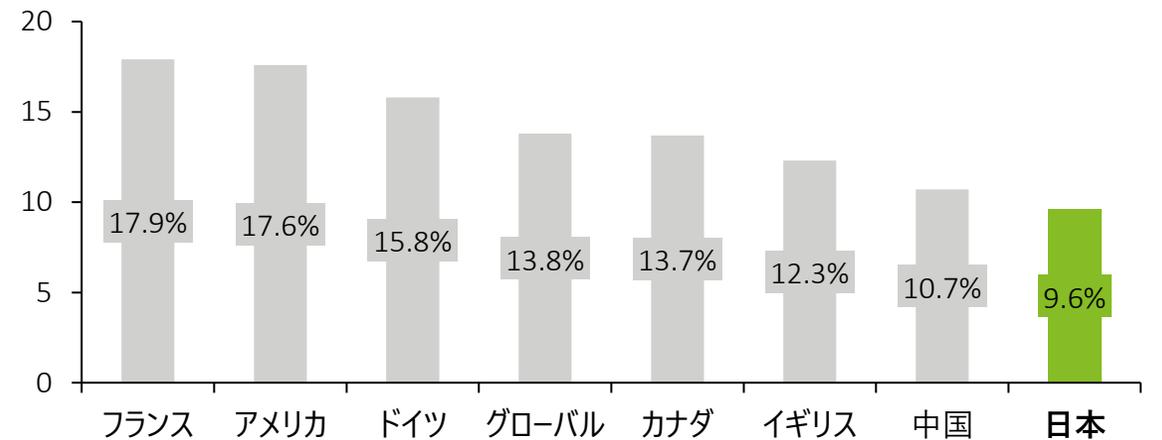
■ 政情不安・紛争



■ 犯罪・治安



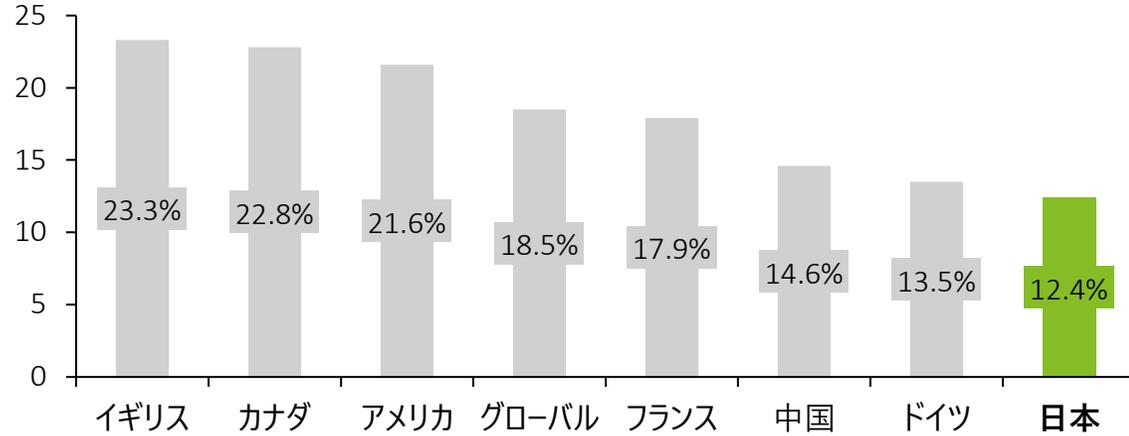
■ 社会的差別



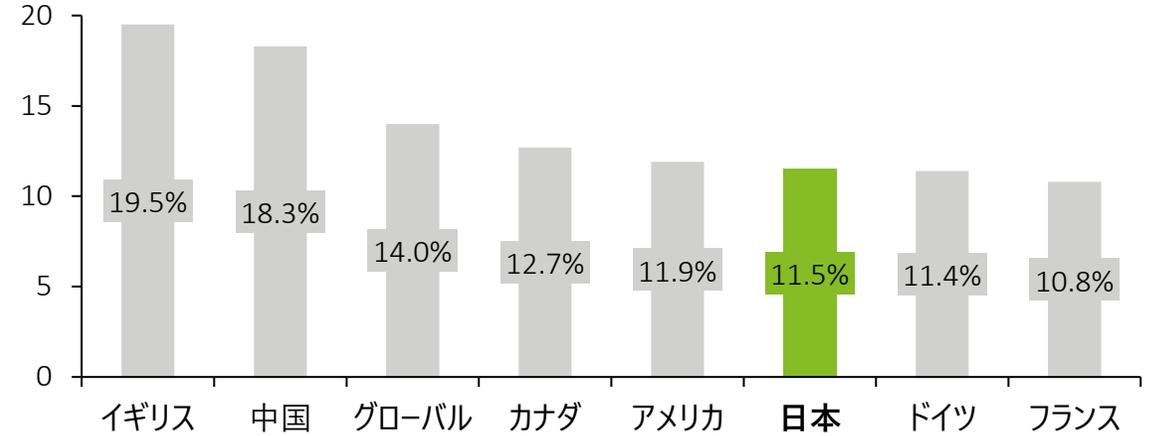
Q1. 次の項目の中で個人的に最も関心があるものを3つまで選択してください。

最大の関心事(個人・生活関連)

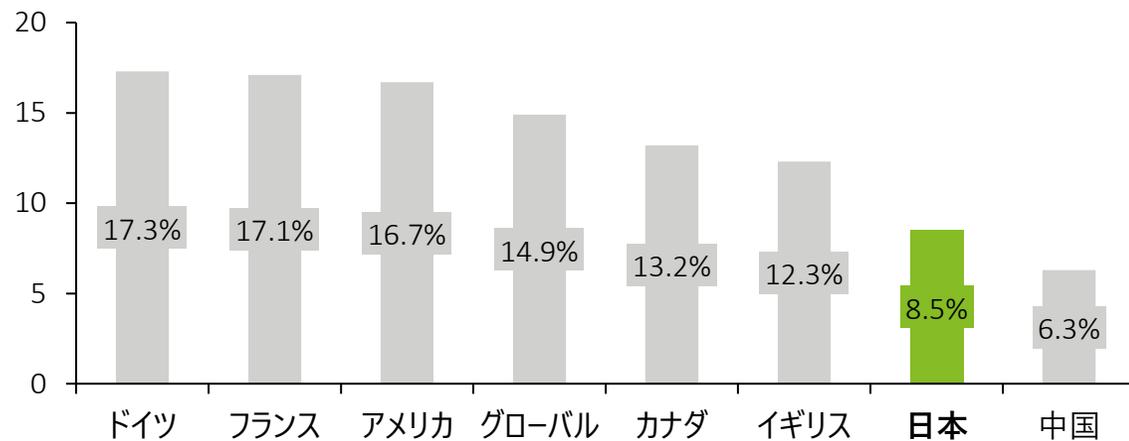
■ メンタルヘルス



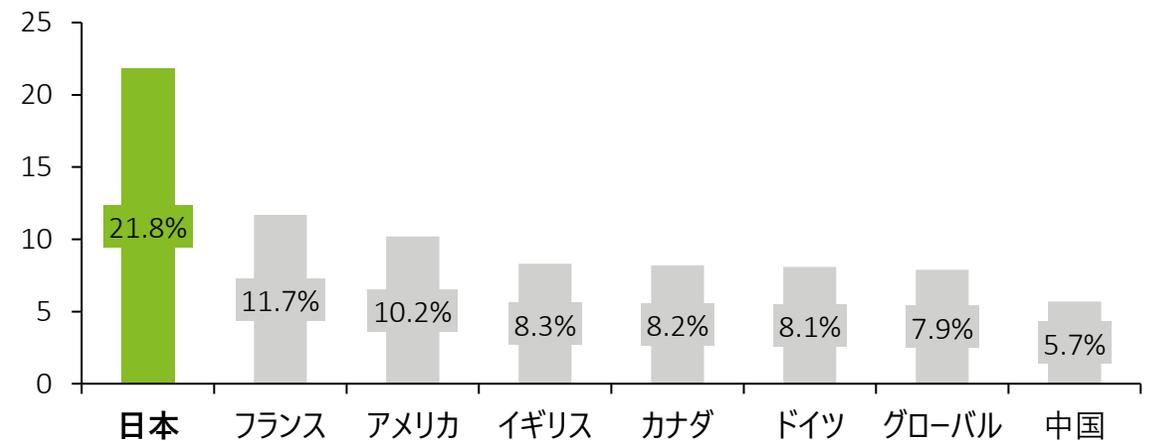
■ 教育・能力開発



■ セクハラ



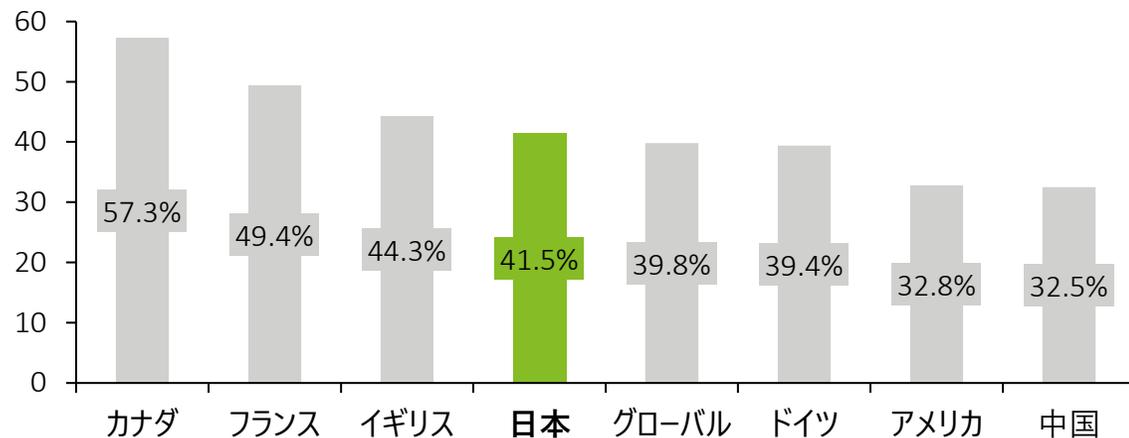
■ 出産・育児



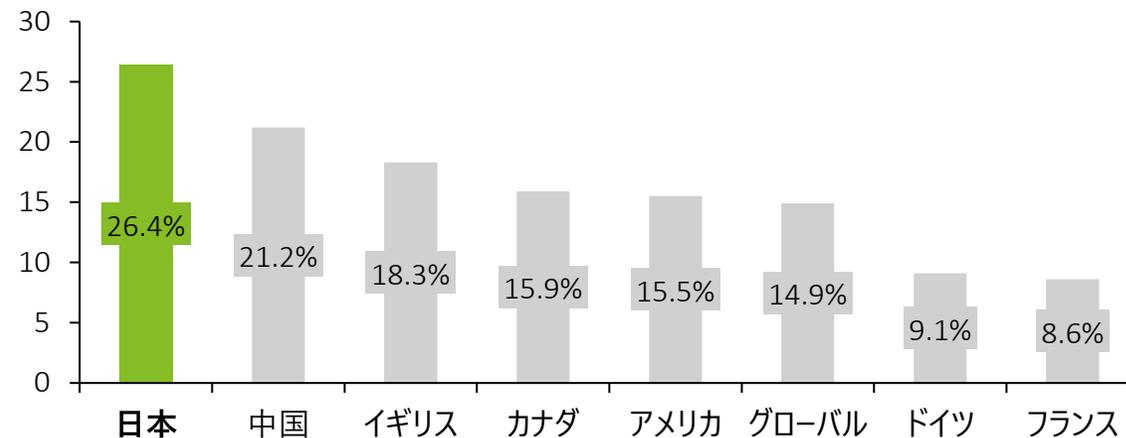
Q1. 次の項目の中で個人的に最も関心があるものを3つまで選択してください。

最大の関心事(経済関連)

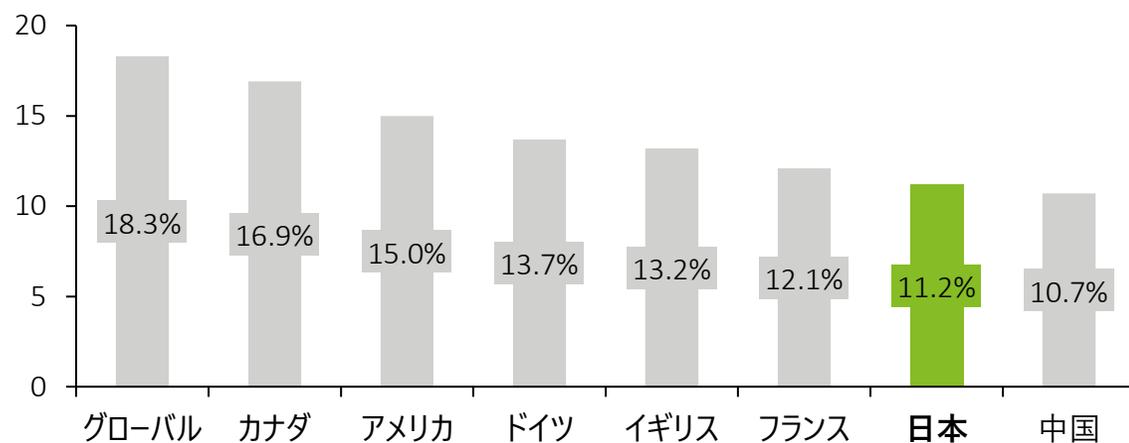
■ 生活費の高騰



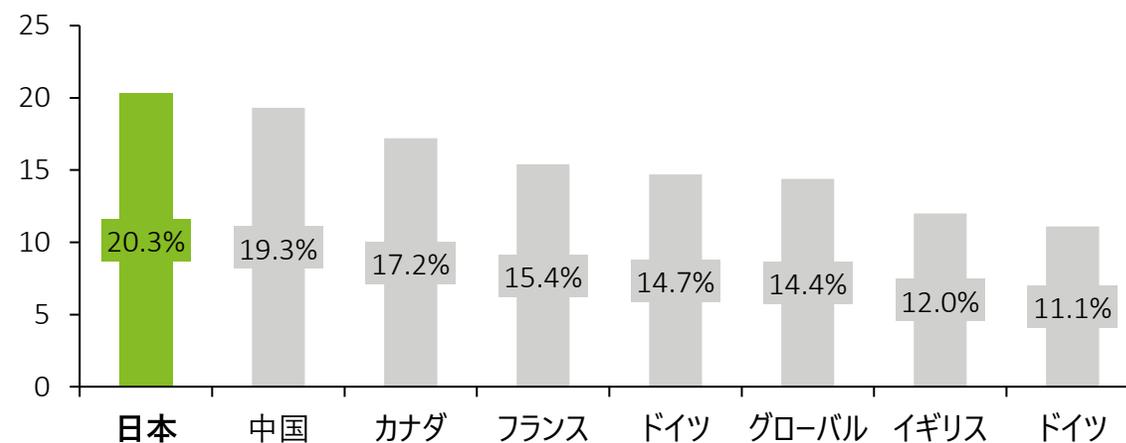
■ 経済成長



■ 失業



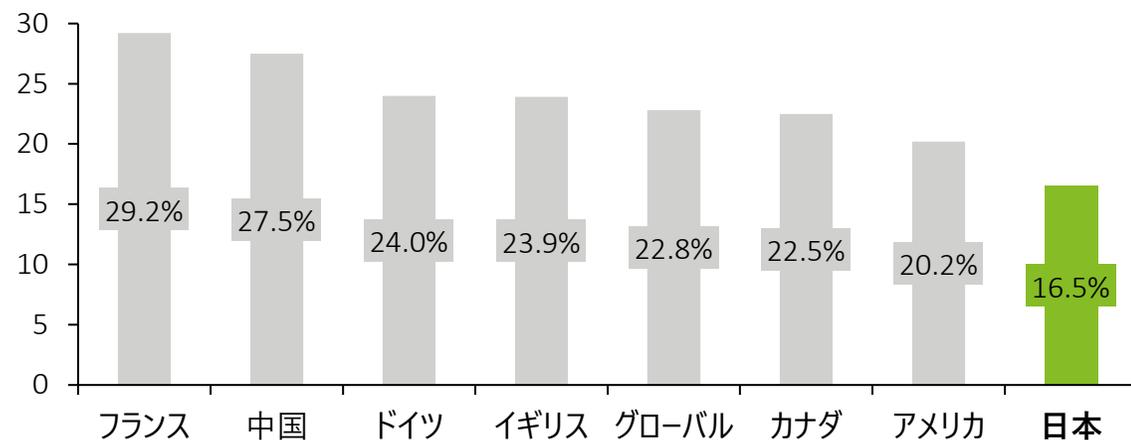
■ 富と所得の不平等



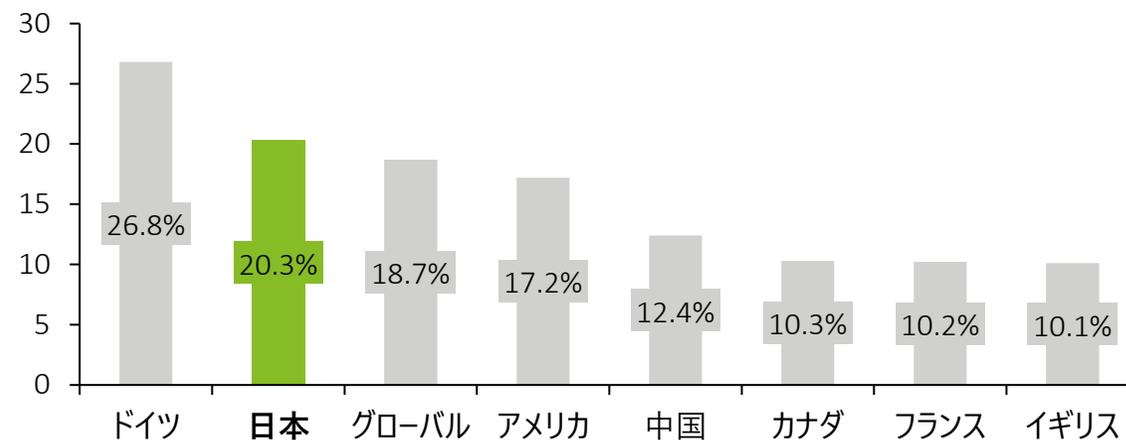
Q1. 次の項目の中で個人的に最も関心があるものを3つまで選択してください。

最大の関心事(社会・政治関連)

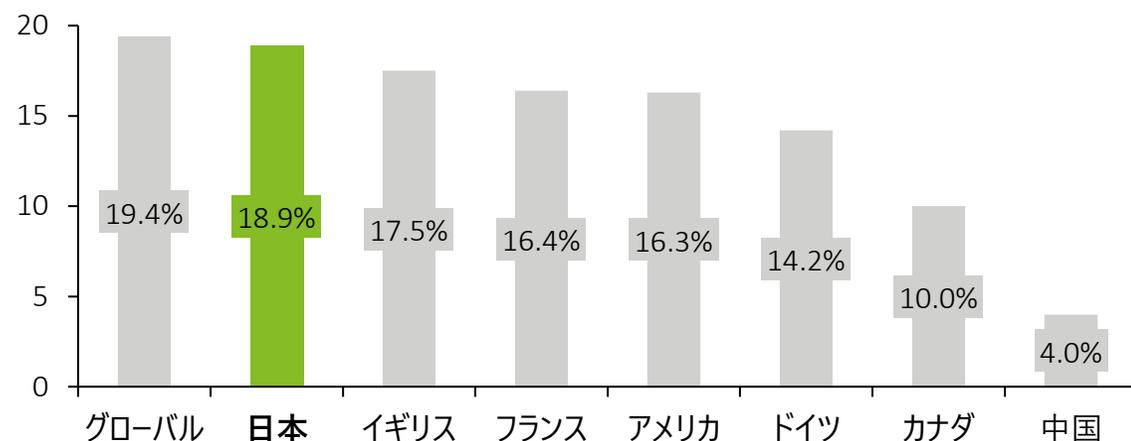
■ 気候変動



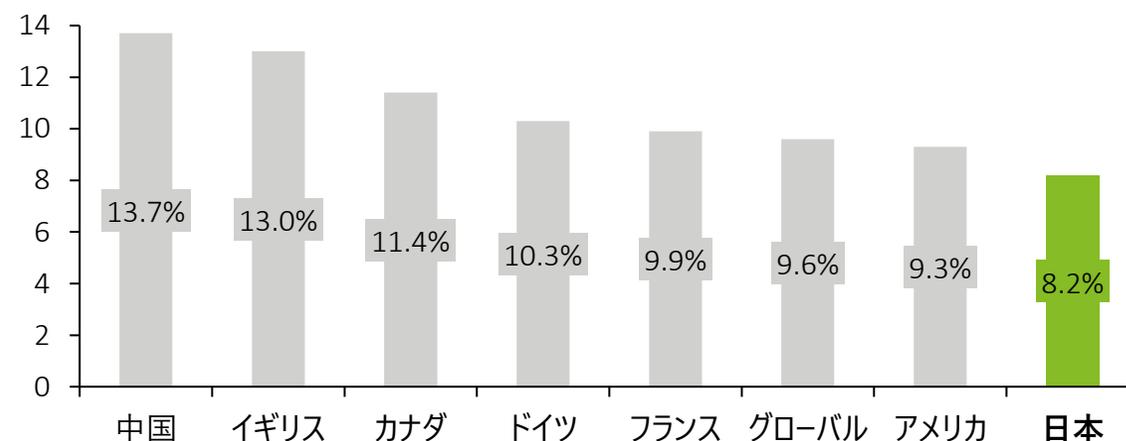
■ 政情不安・紛争



■ 犯罪・治安



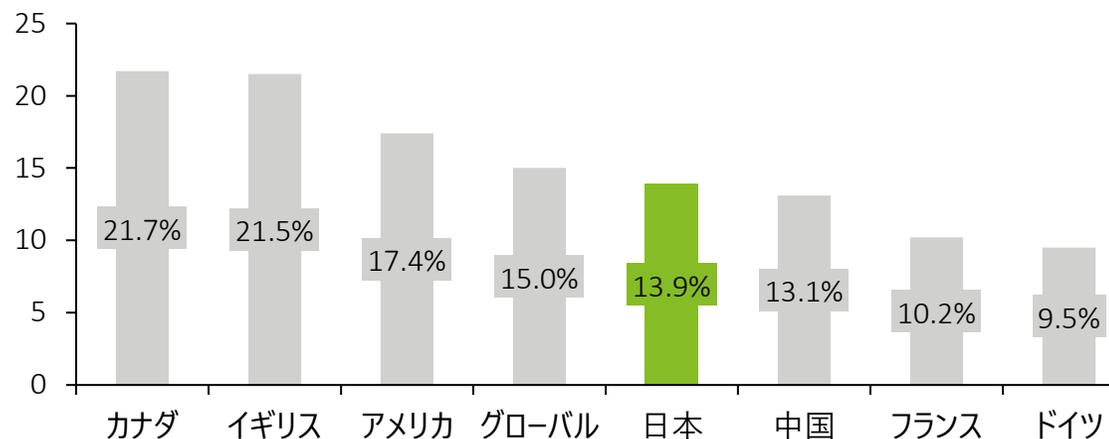
■ 社会的差別



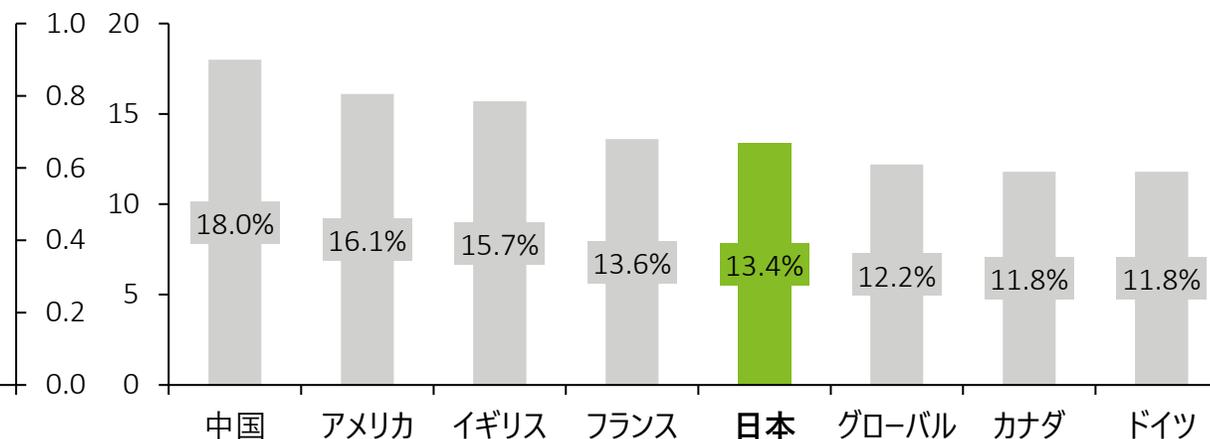
Q1. 次の項目の中で個人的に最も関心があるものを3つまで選択してください。

最大の関心事(個人・生活関連)

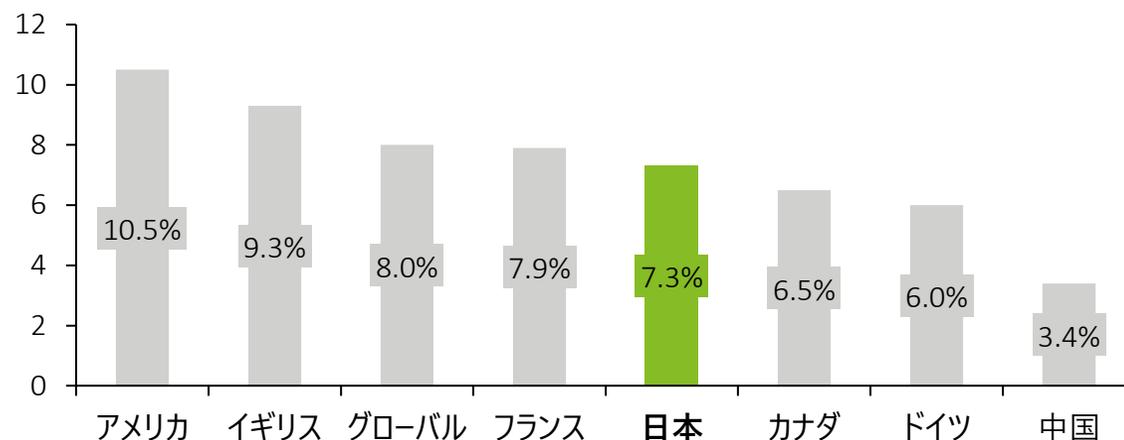
■ メンタルヘルス



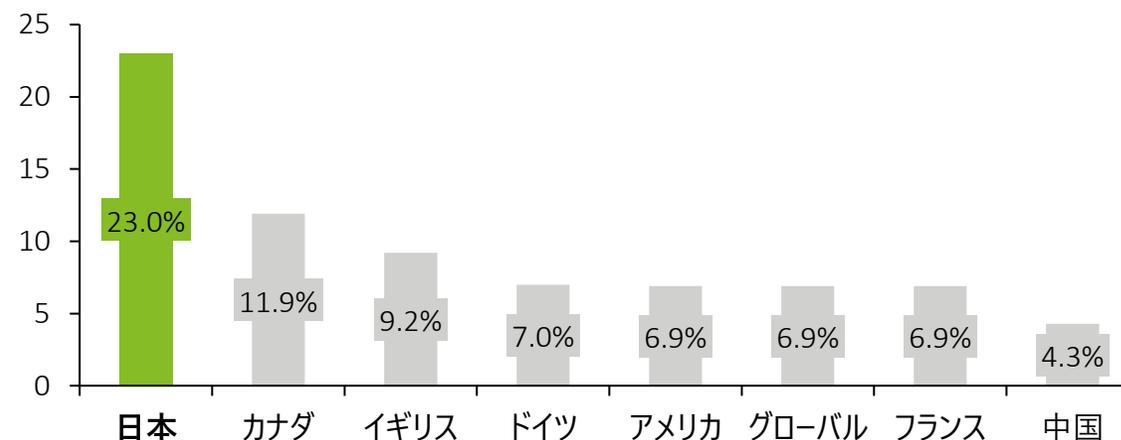
■ 教育・能力開発



■ セクハラ



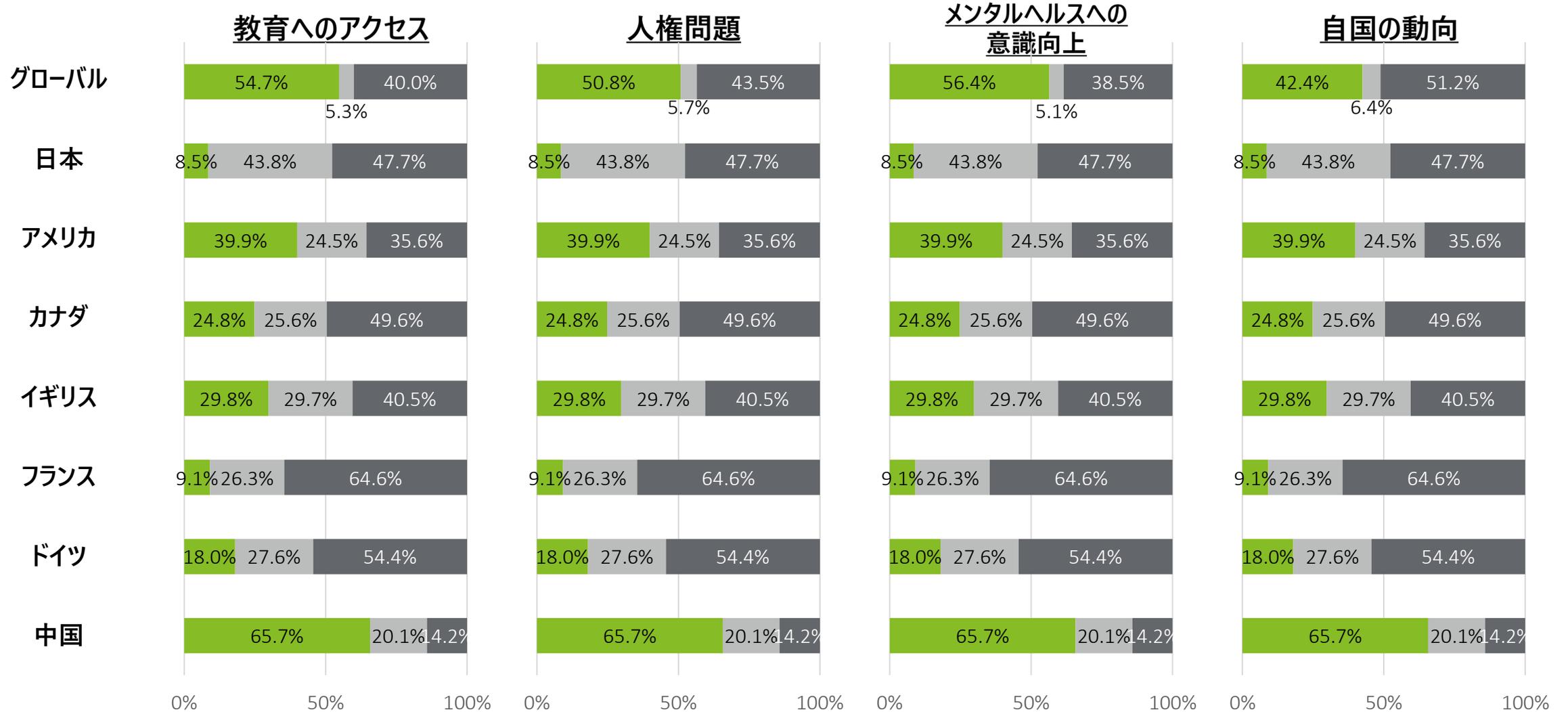
■ 出産・育児



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。

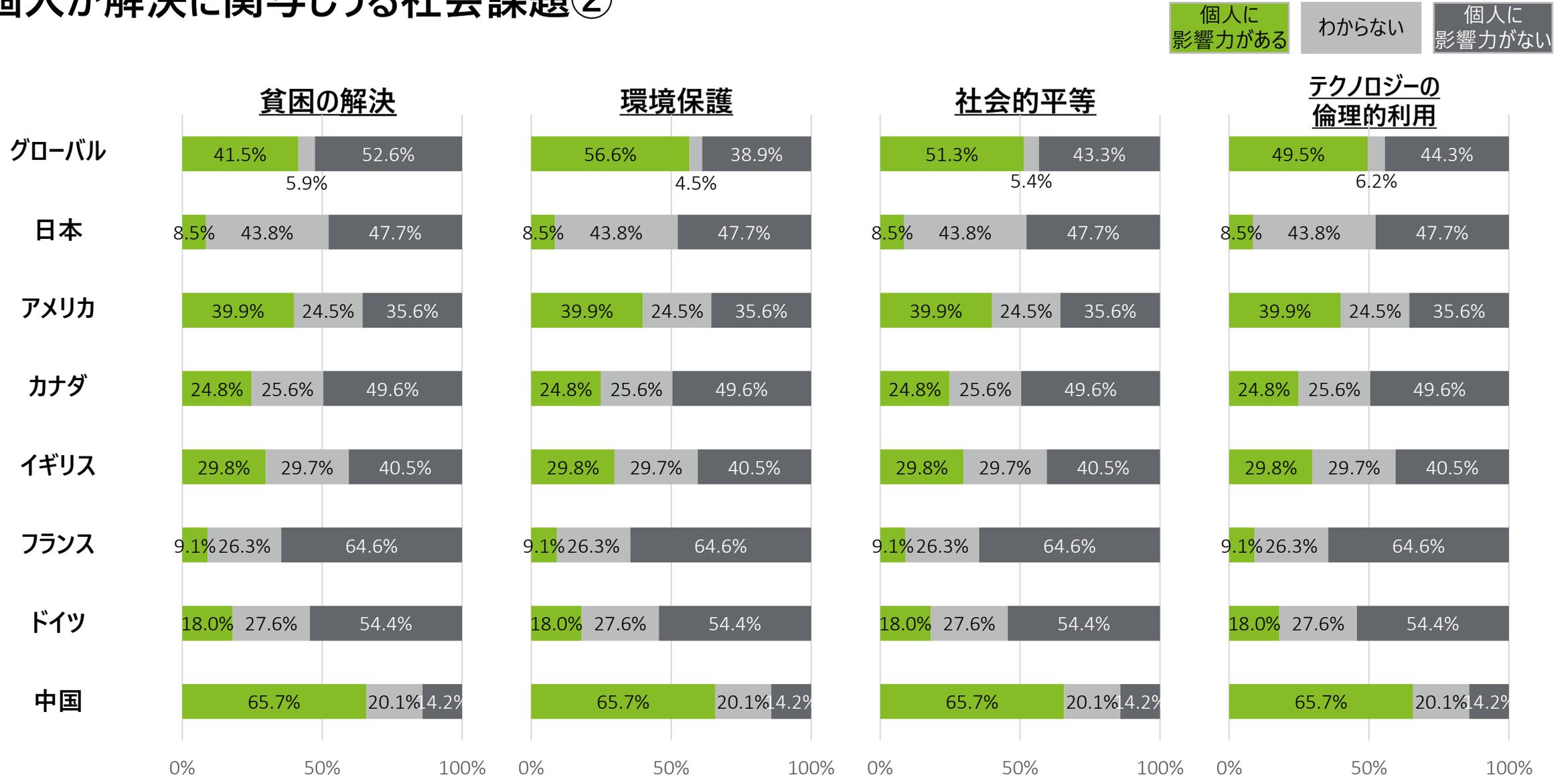
個人が解決に関与しうる社会課題①

個人に影響力がある わからない 個人に影響力がない



Q4.以下の社会問題について、それぞれの程度個人に影響力があると感じますか。

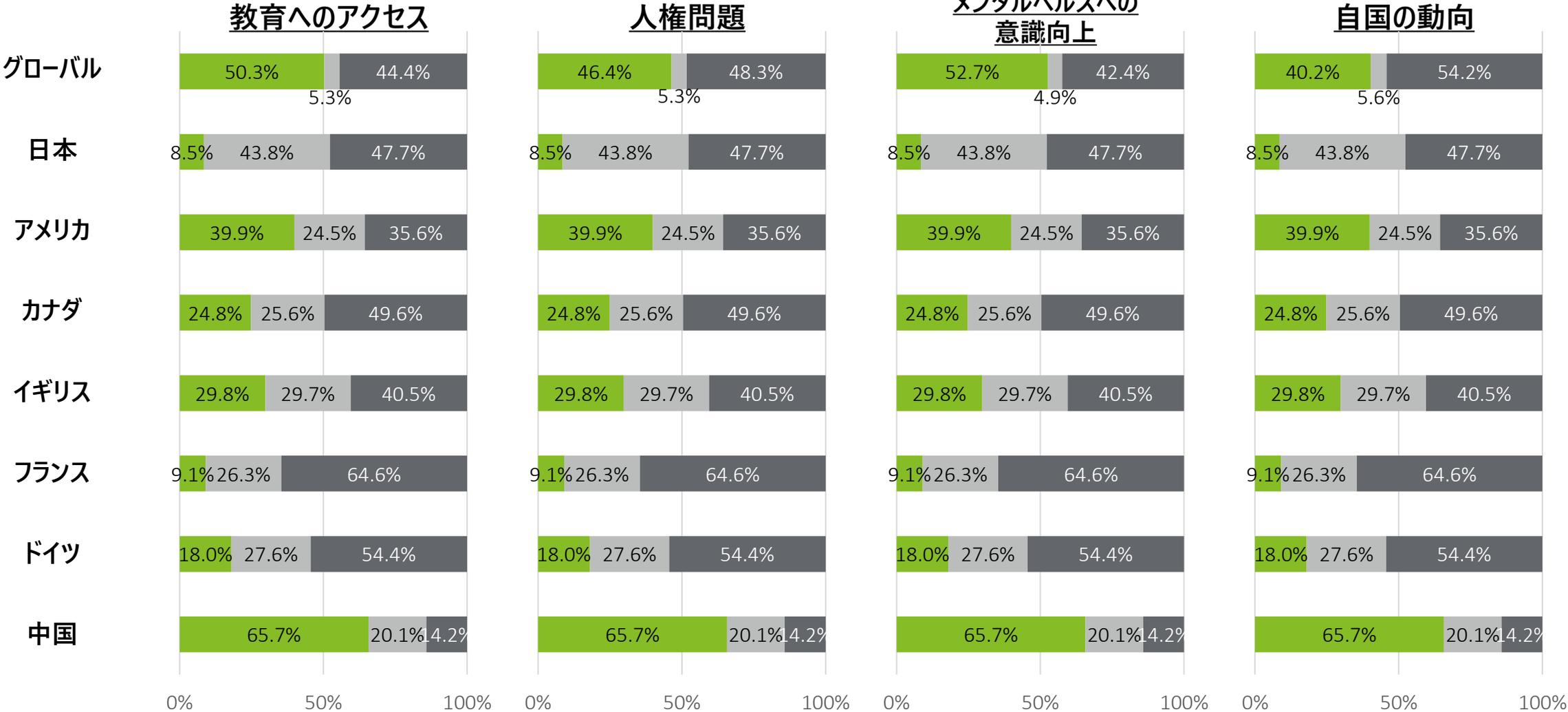
個人が解決に関与しうる社会課題②



Q4.以下の社会問題について、それぞれの程度個人に影響力があると感じますか。

個人が解決に関与しうる社会課題①

個人に影響力がある わからない 個人に影響力がない



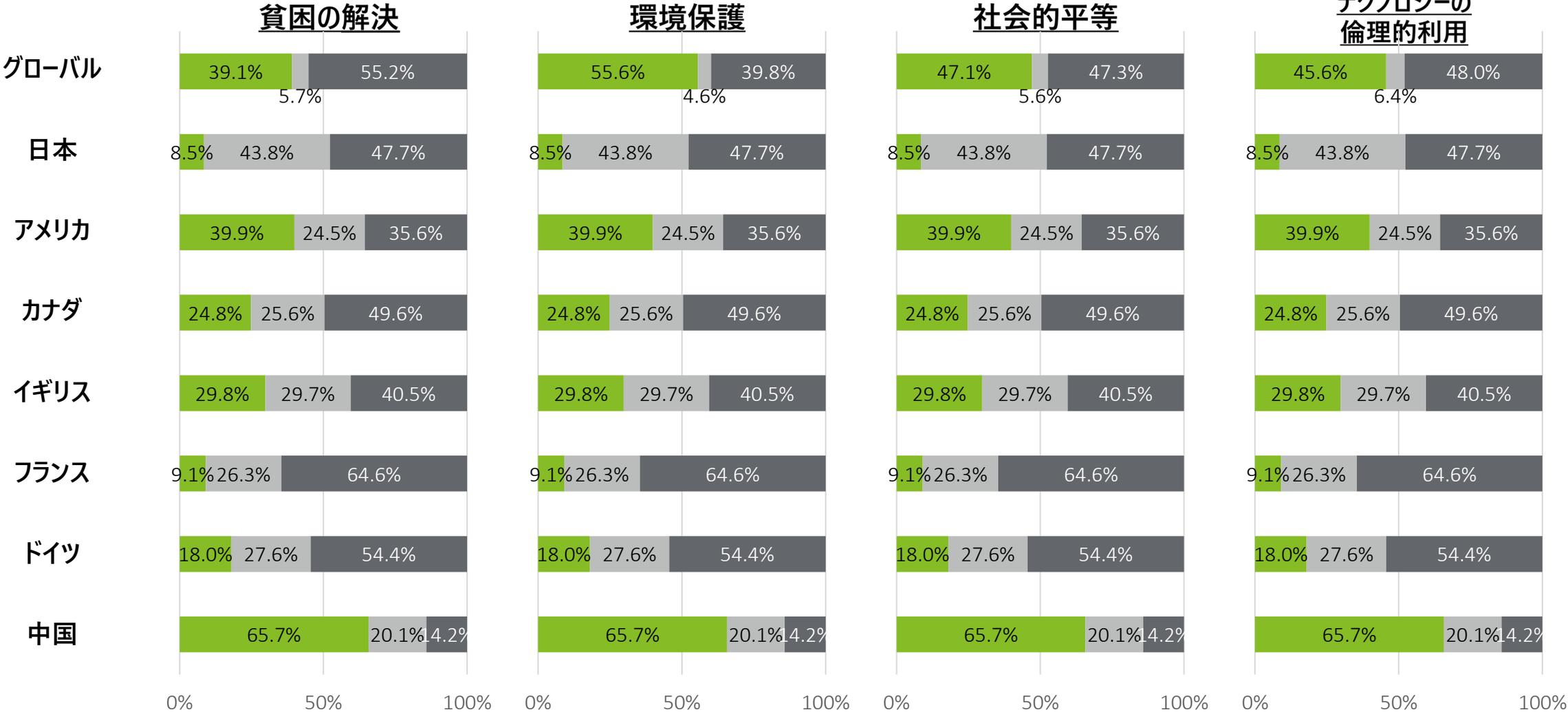
Q4.以下の社会問題について、それぞれどの程度個人に影響力があると感じますか。

個人が解決に関与しうる社会課題②

個人に
影響力がある

わからない

個人に
影響力がない



Q4.以下の社会問題について、それぞれの程度個人に影響力があると感じますか。

2. パーパスの重要性

仕事におけるパーパス実感の重要性

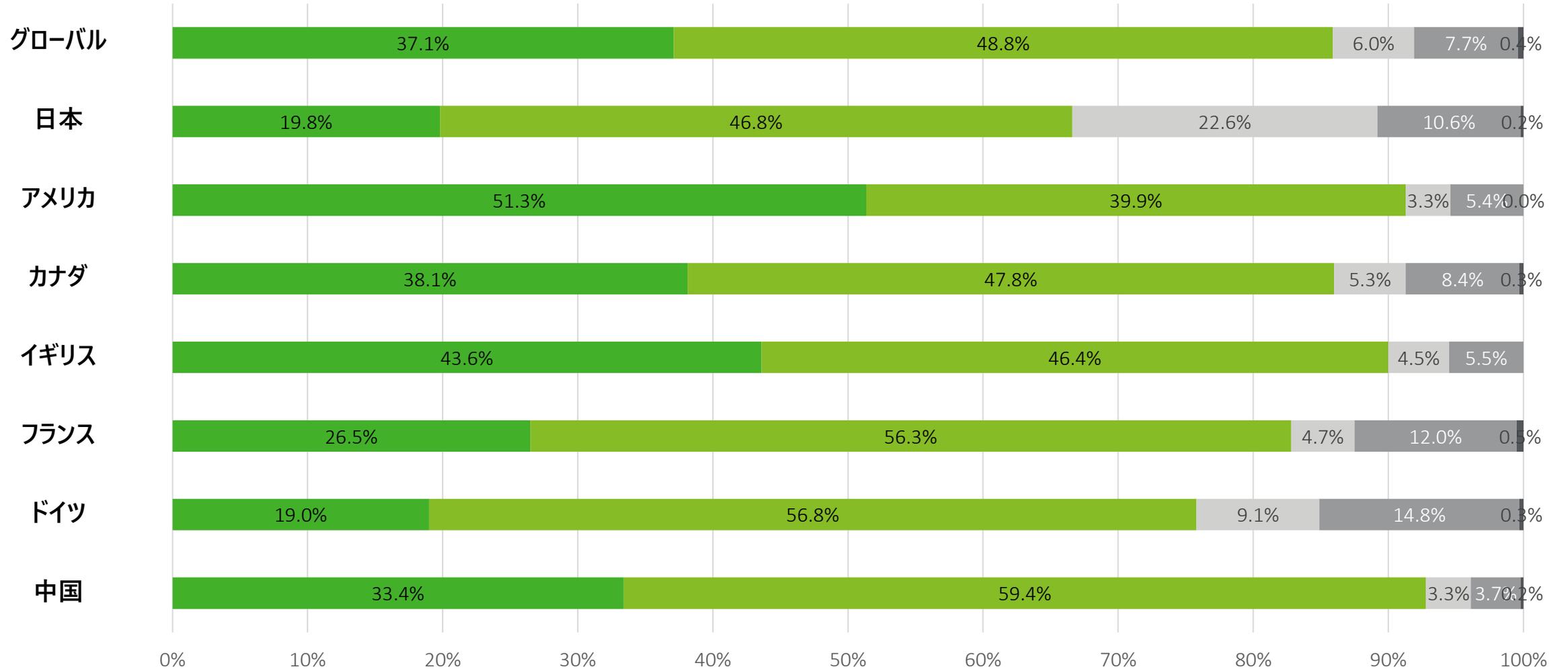
非常に重要

ある程度重要

わからない

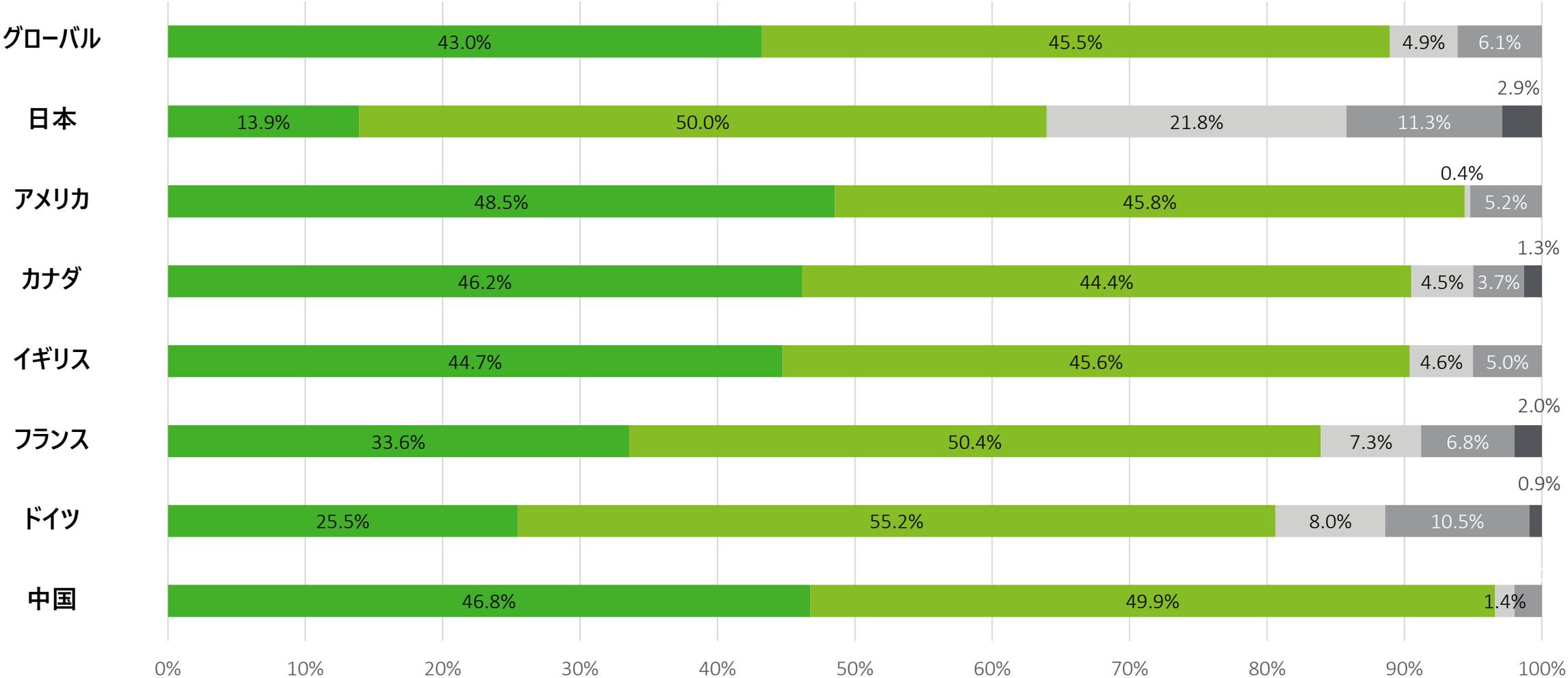
あまり重要ではない

全く重要ではない



Q9A.仕事においてパーパスを実感することは、職場満足度やウェルビーイングにどの程度重要だと感じますか。

仕事におけるパーパス実感の重要性



Q9A.仕事においてパーパスを実感することは、職場満足度やウェルビーイングにどの程度重要だと感じますか。

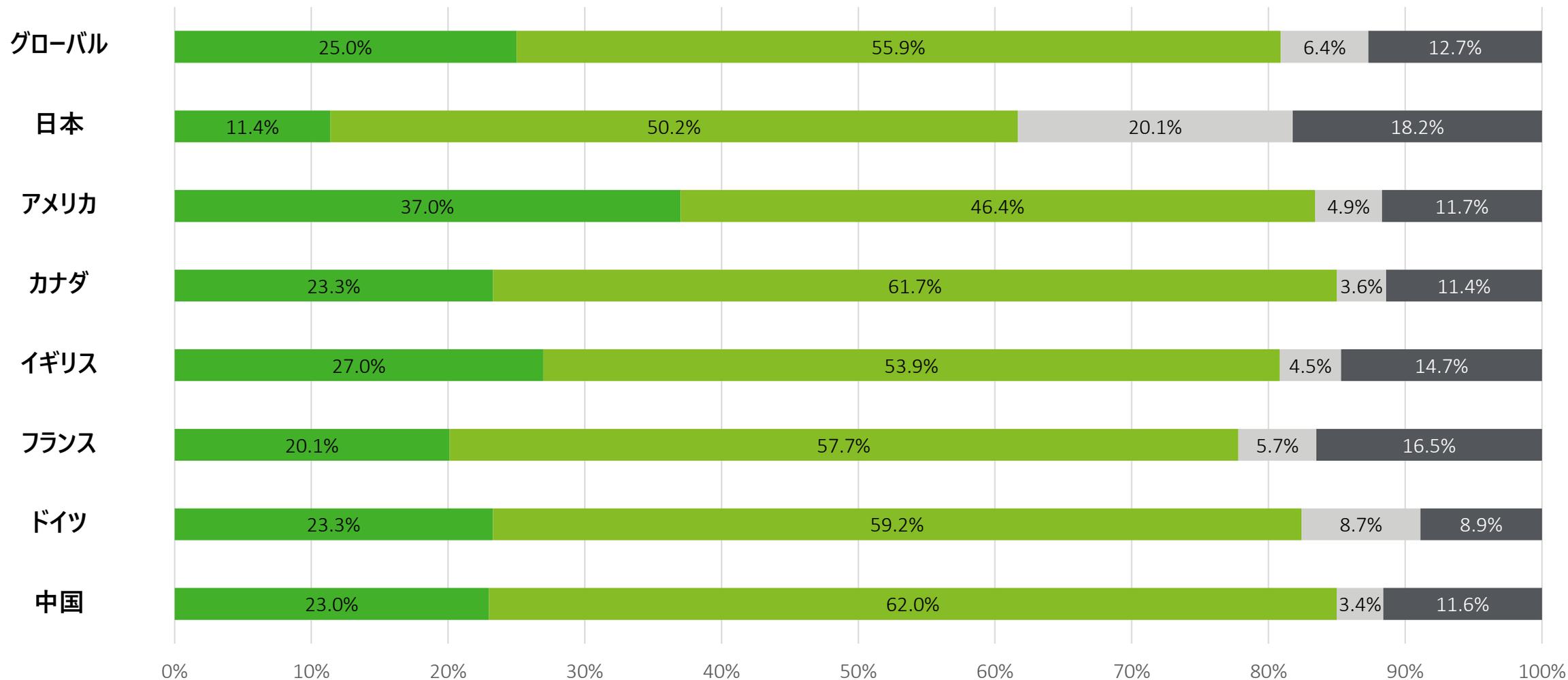
現在の職場におけるパーパス実感

よく感じる

ある程度
感じる

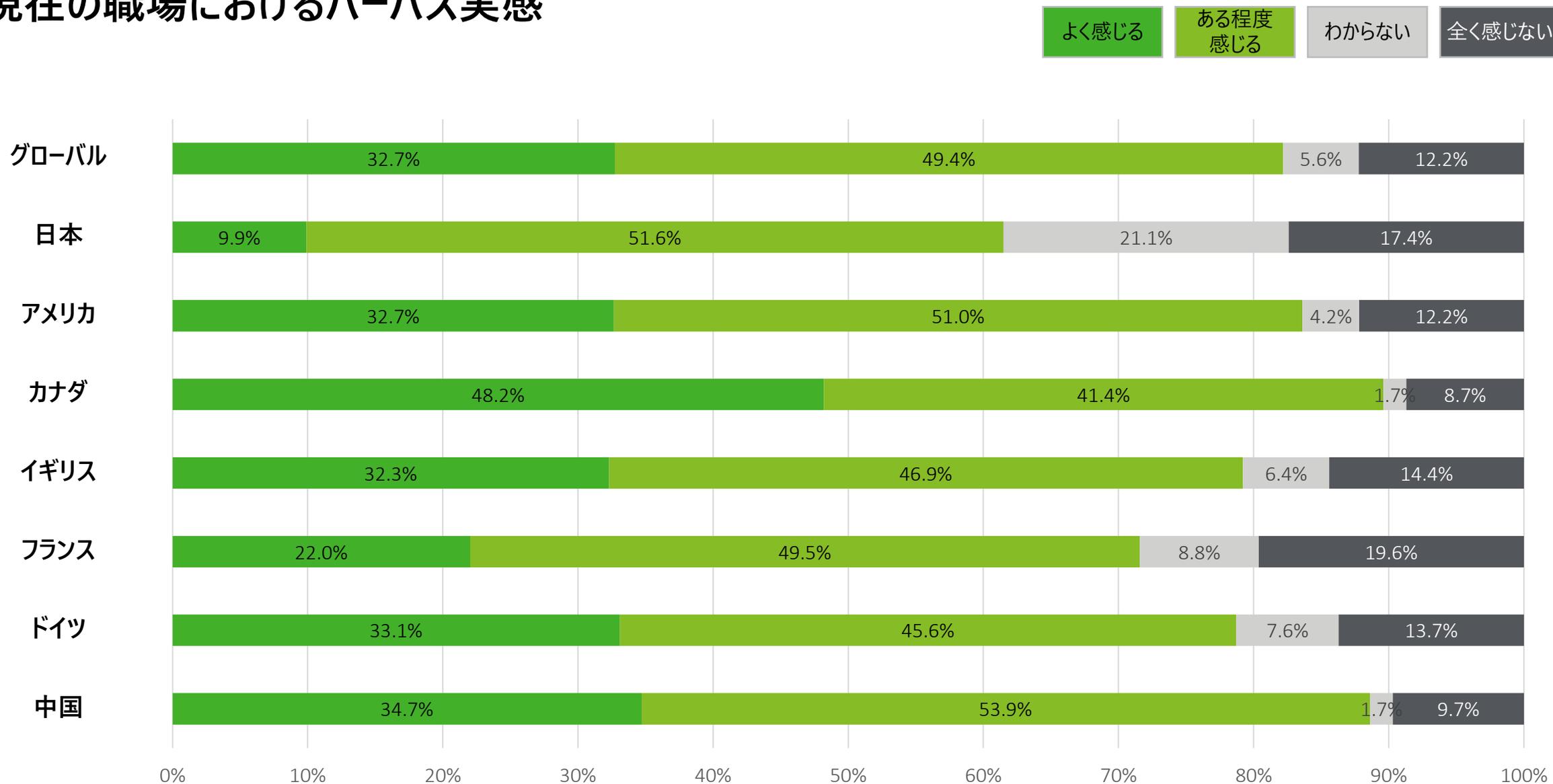
わからない

全く感じない



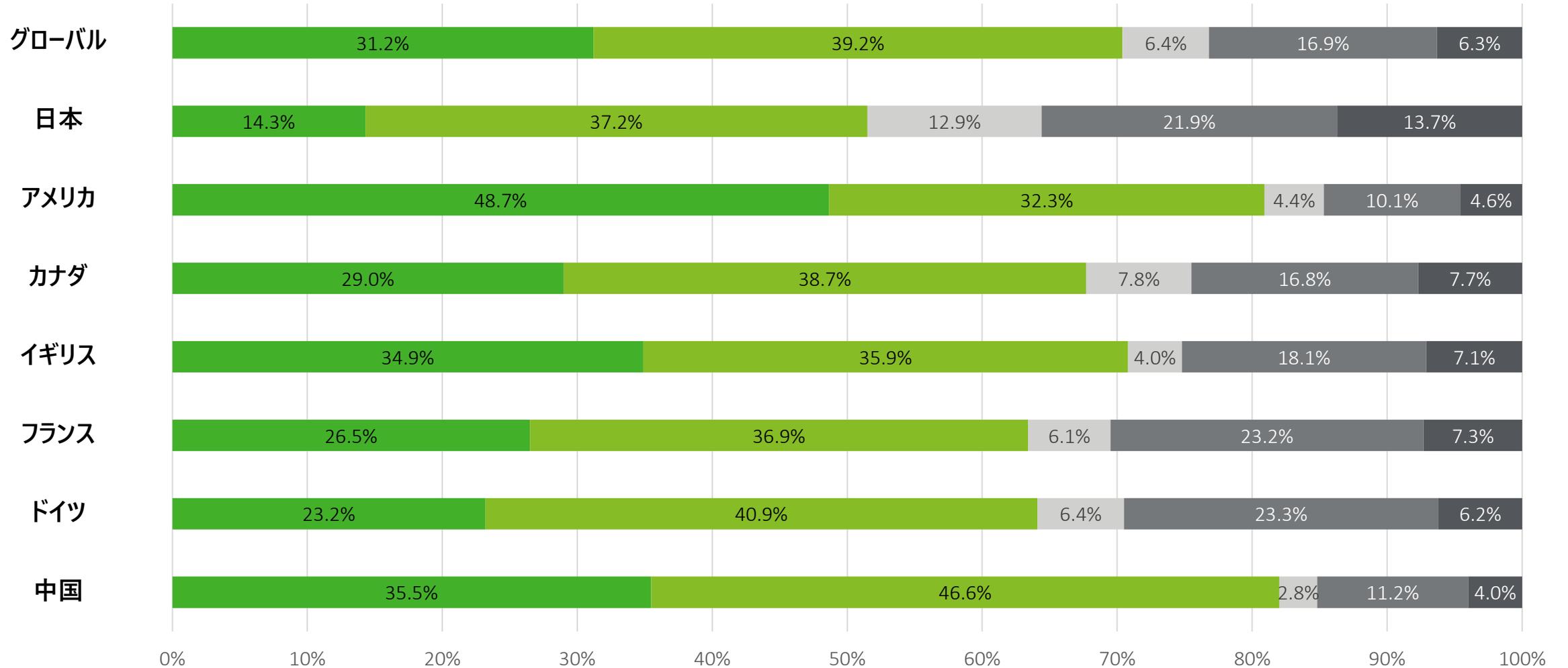
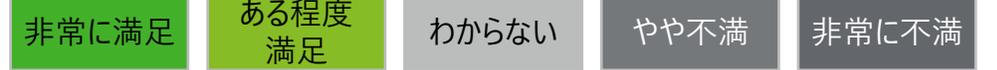
Q9C.現在の職場でパーパスを感じることはありますか。

現在の職場におけるパーパス実感



Q9C.現在の職場でパーパスを感じることはありますか。

職場満足度.会社と自身のパーパスの一致



Q9C.以下の観点で現在の職場にどの程度満足していますか。-会社と自身のパーパスが一致していること

職場満足度.会社と自身のパーパスの一致

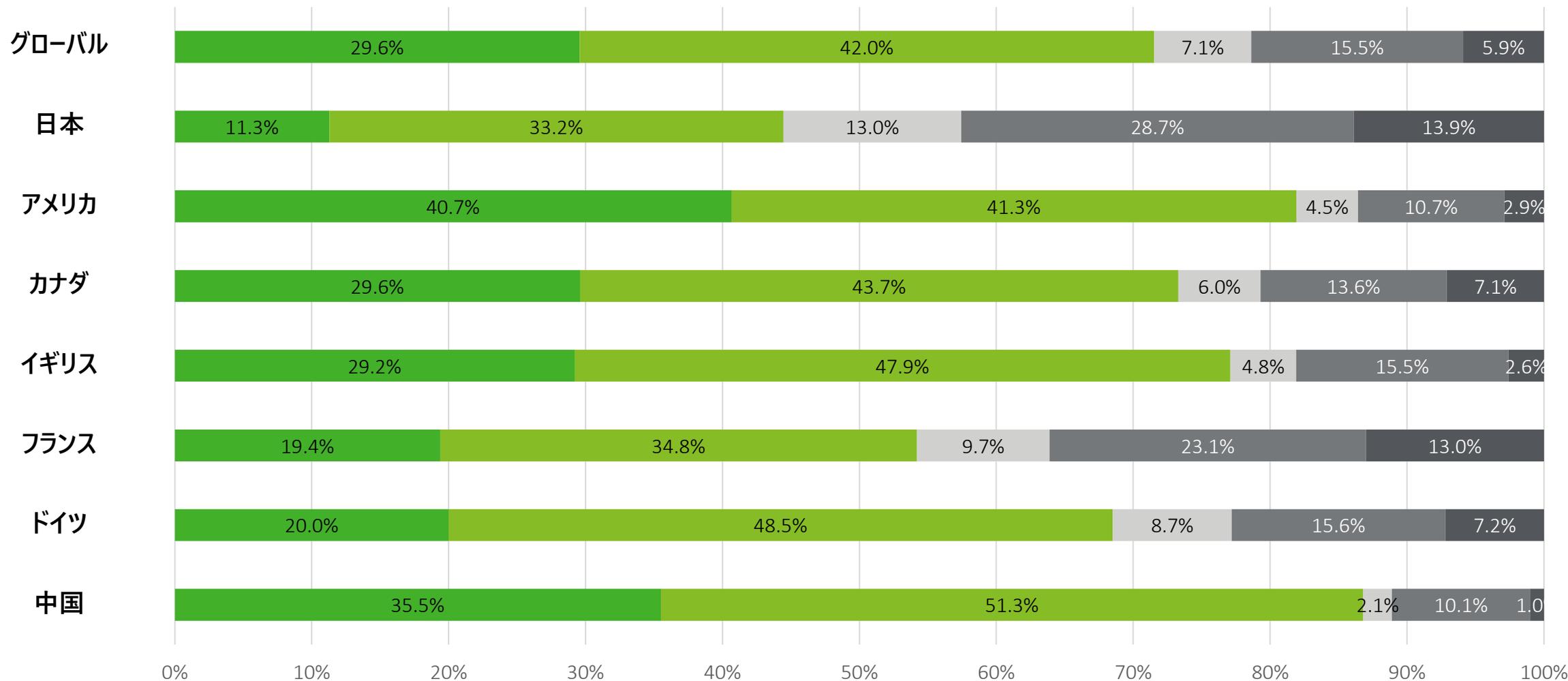
非常に満足

ある程度満足

わからない

やや不満

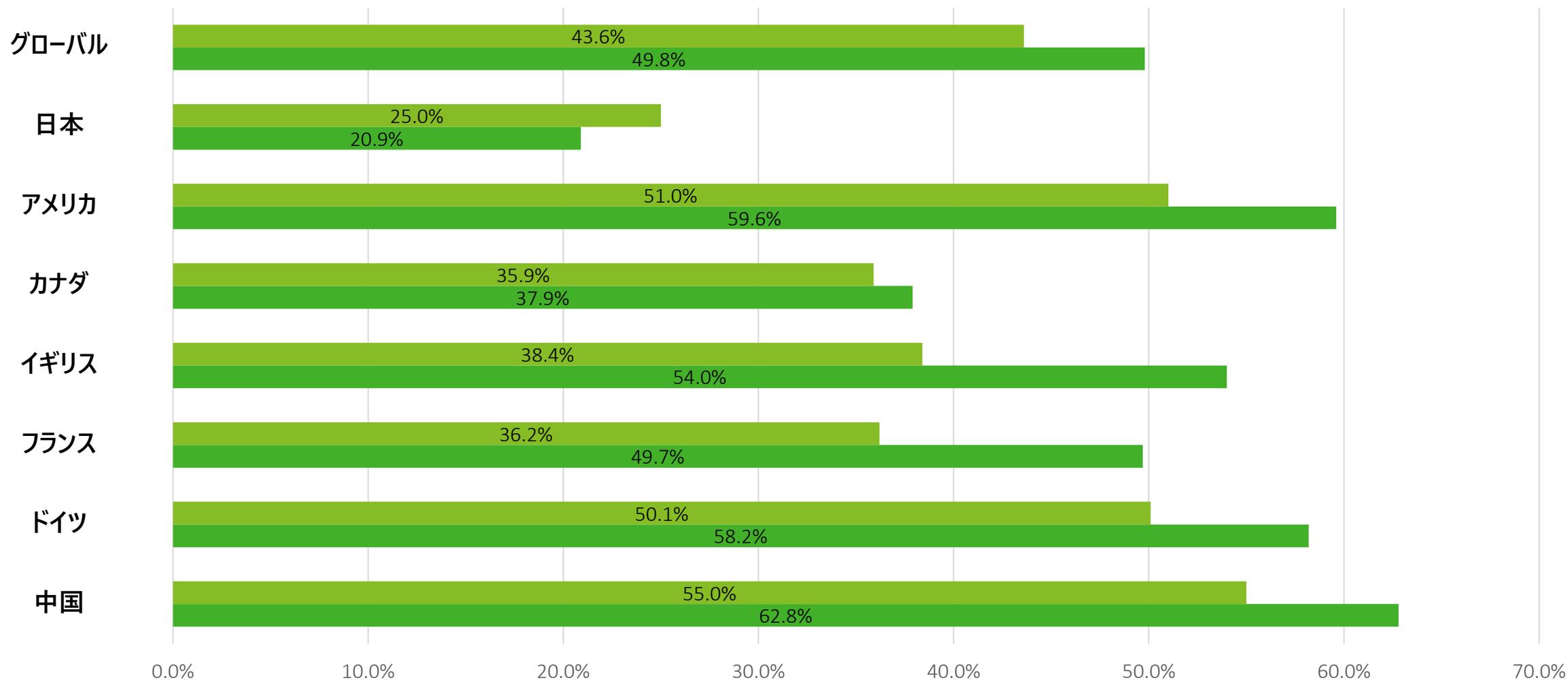
非常に不満



Q9C.以下の観点で現在の職場にどの程度満足していますか。-会社と自身のパーパスが一致していること

価値観・信条に基づく業務・内定の拒否経験

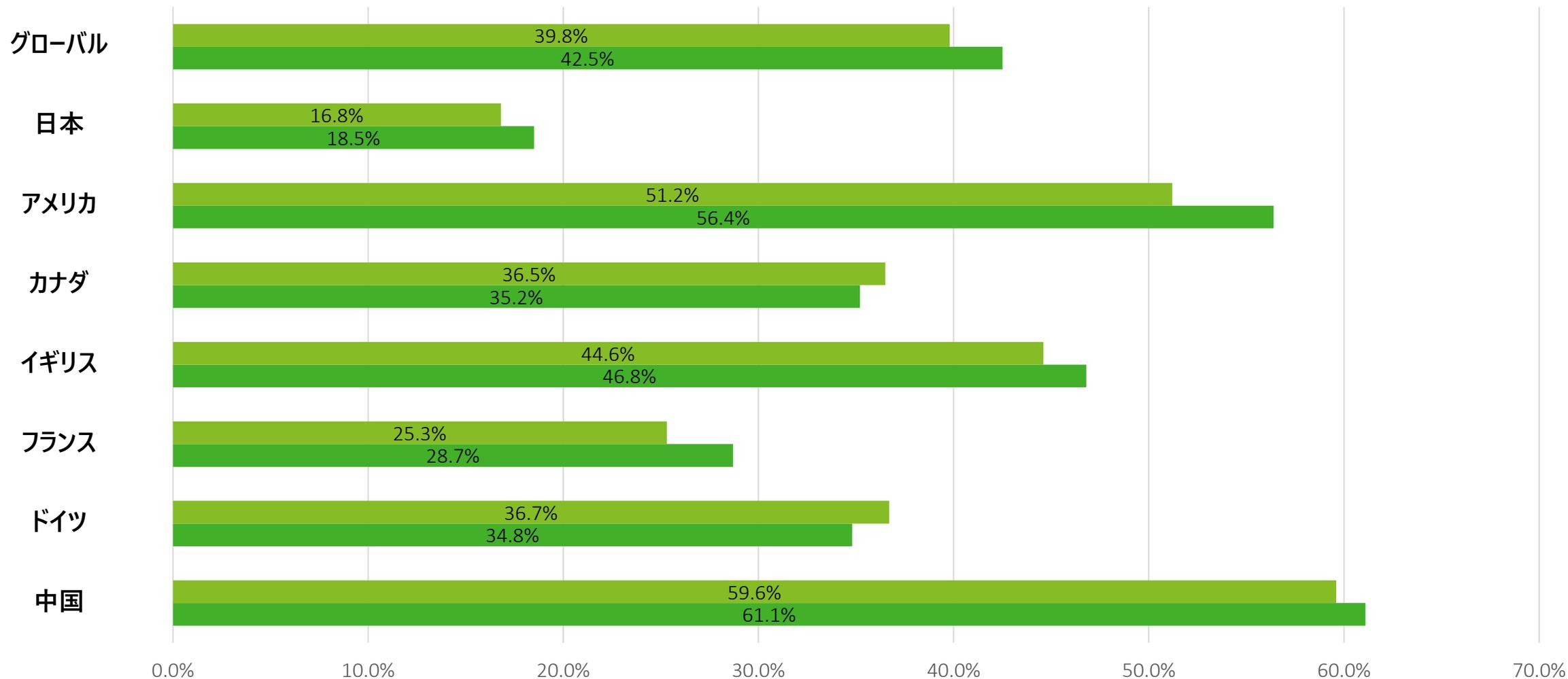
業務を断ったことがある
内定を断ったことがある



Q8.個人の価値観・信条に基づいて業務を拒否したり、内定を断ったりしたことはありますか。

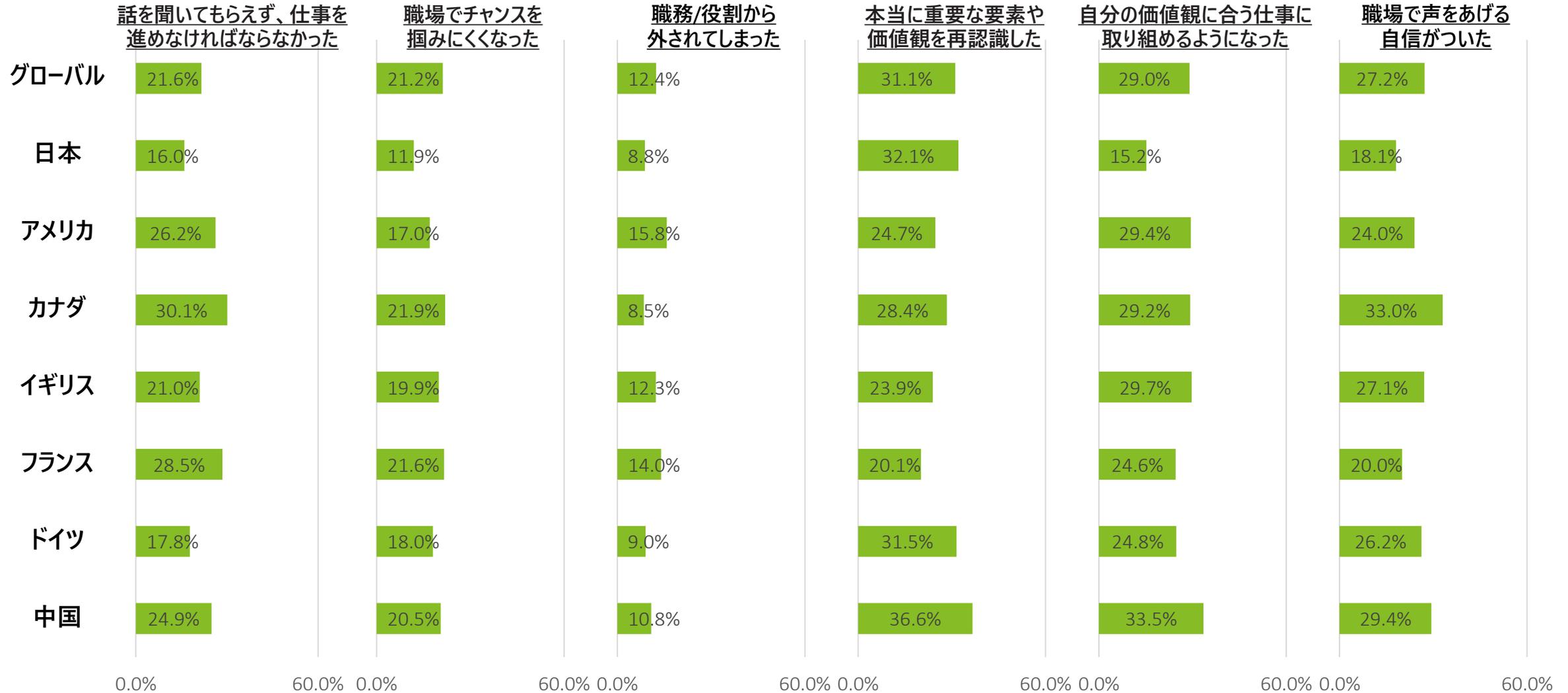
価値観・信条に基づく業務・内定の拒否経験

業務を断ったことがある
内定を断ったことがある



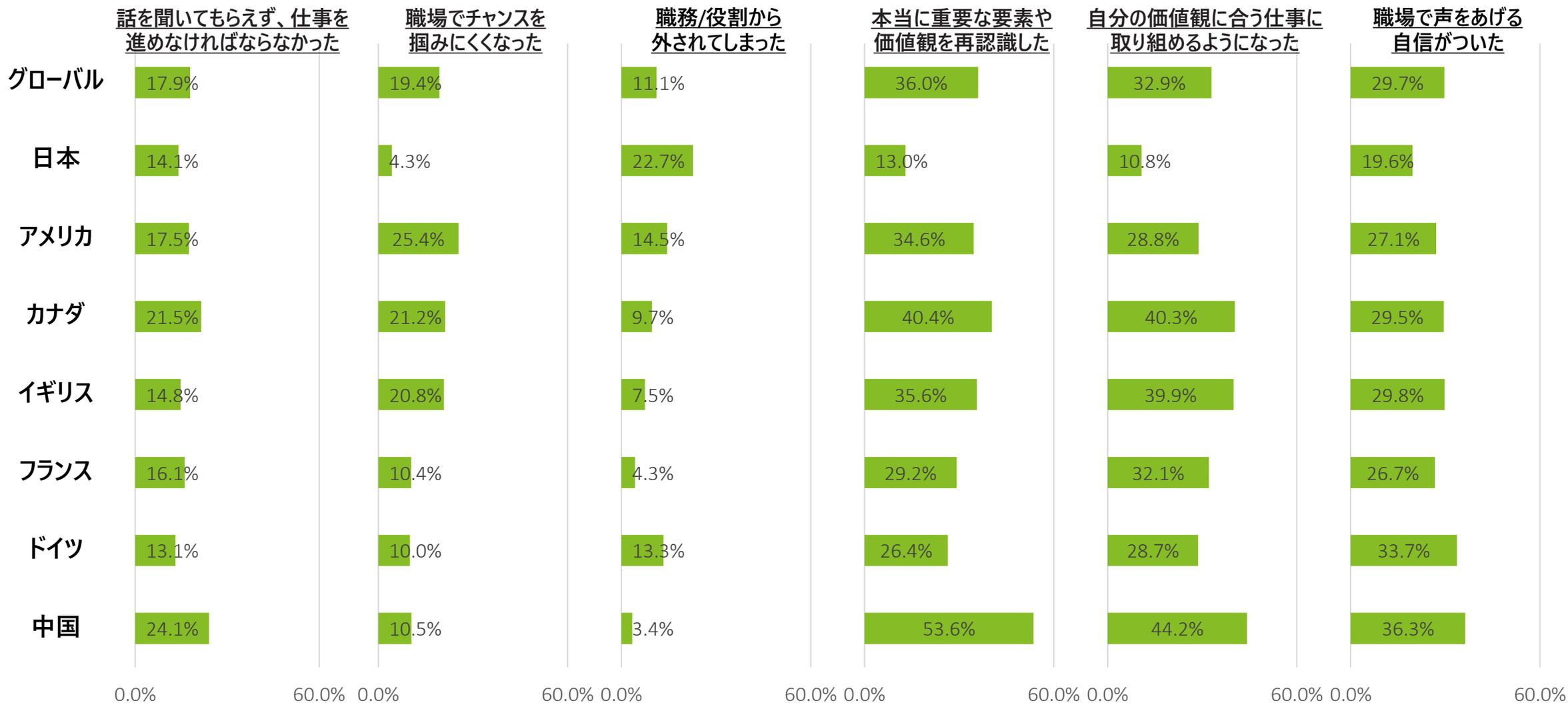
Q8.個人の価値観・信条に基づいて業務を拒否したり、内定を断ったりしたことはありますか。

業務を拒否した結果



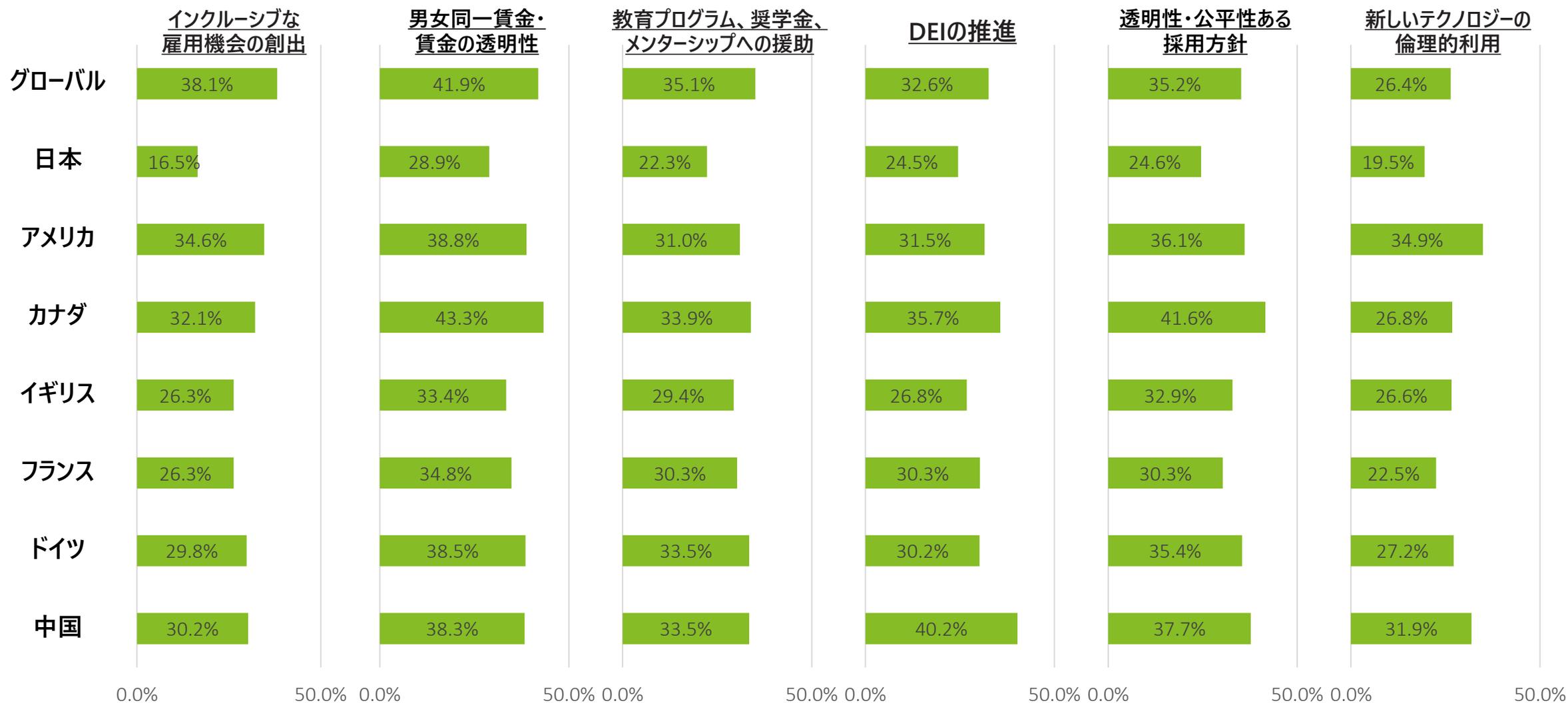
Q8B.個人の価値観・信条に基づいて業務を拒否した後、結果として何が起きましたか。

業務を拒否した結果



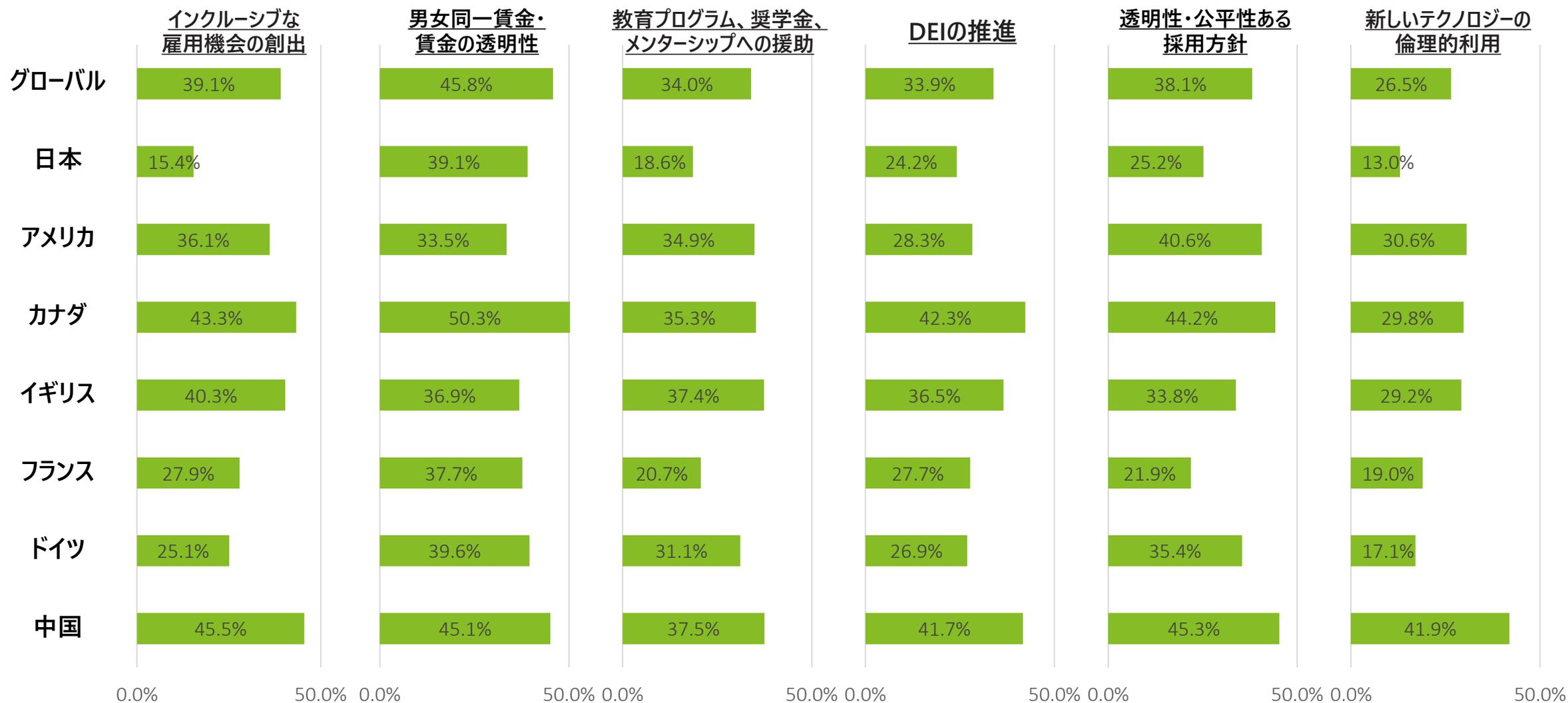
Q8B.個人の価値観・信条に基づいて業務を拒否した後、結果として何が起きましたか。

企業が取り組むべき社会課題



Q15. 以下の社会課題の中で企業が解決に向けて取り組むべきだと考えられるものを選んでください。

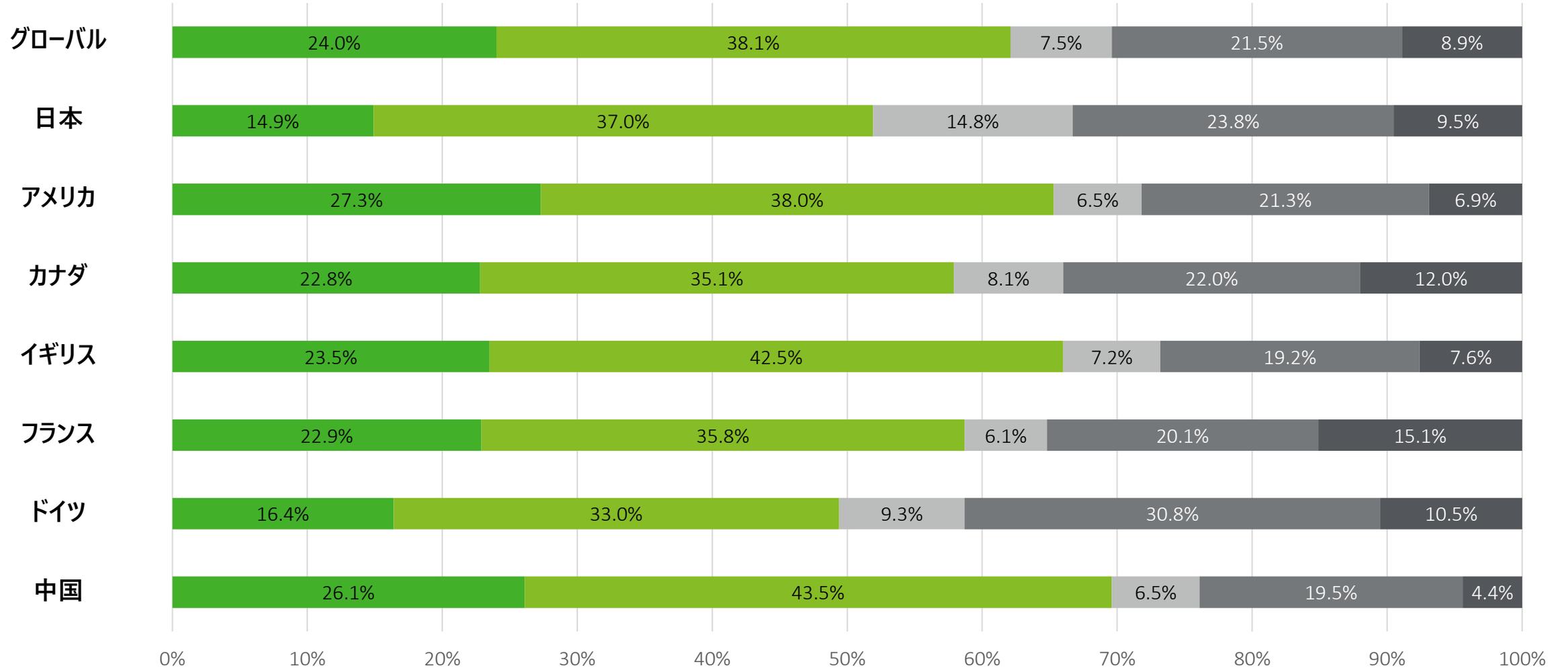
企業が取り組むべき社会課題



Q15.以下の社会課題の中で企業が解決に向けて取り組むべきだと考えられるものを選んでください。

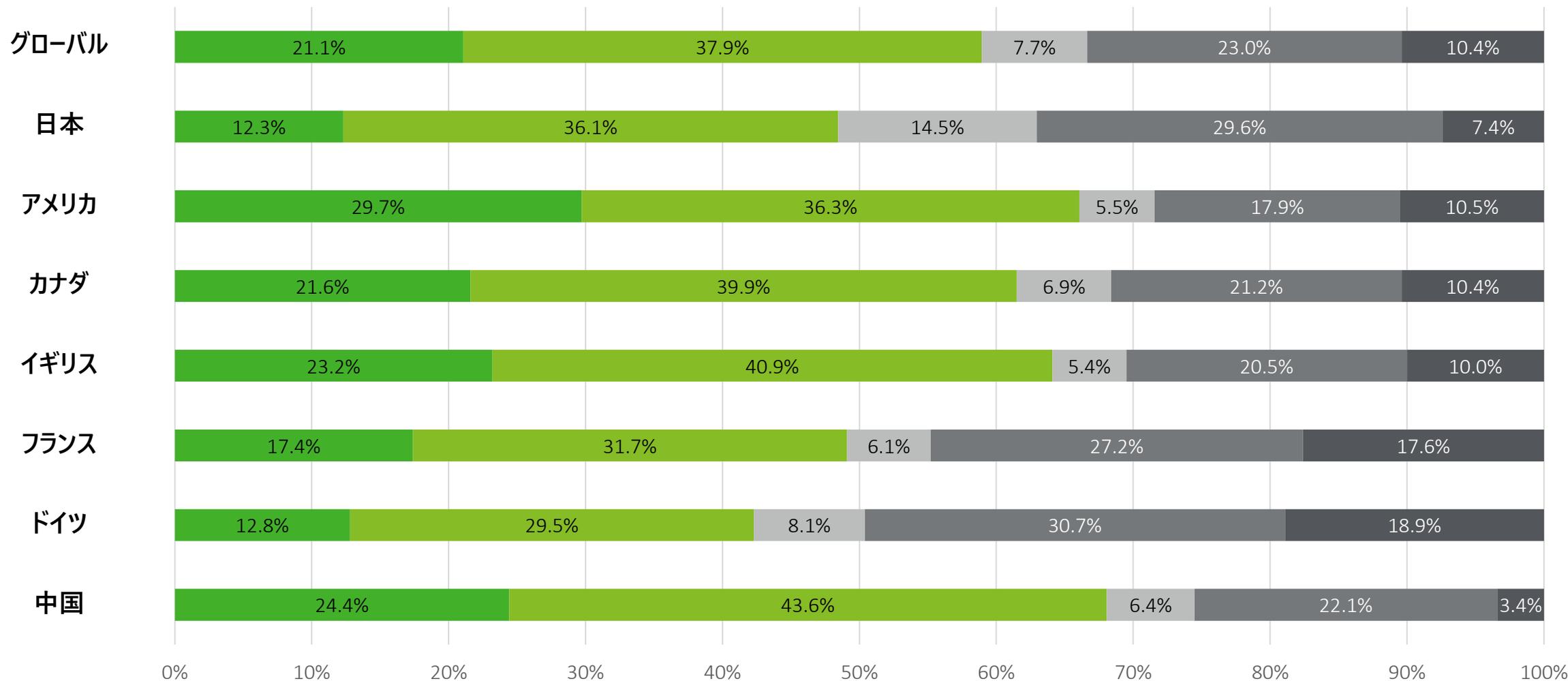
3.サステナビリティと責任

気候変動に関する懸念を感じた経験



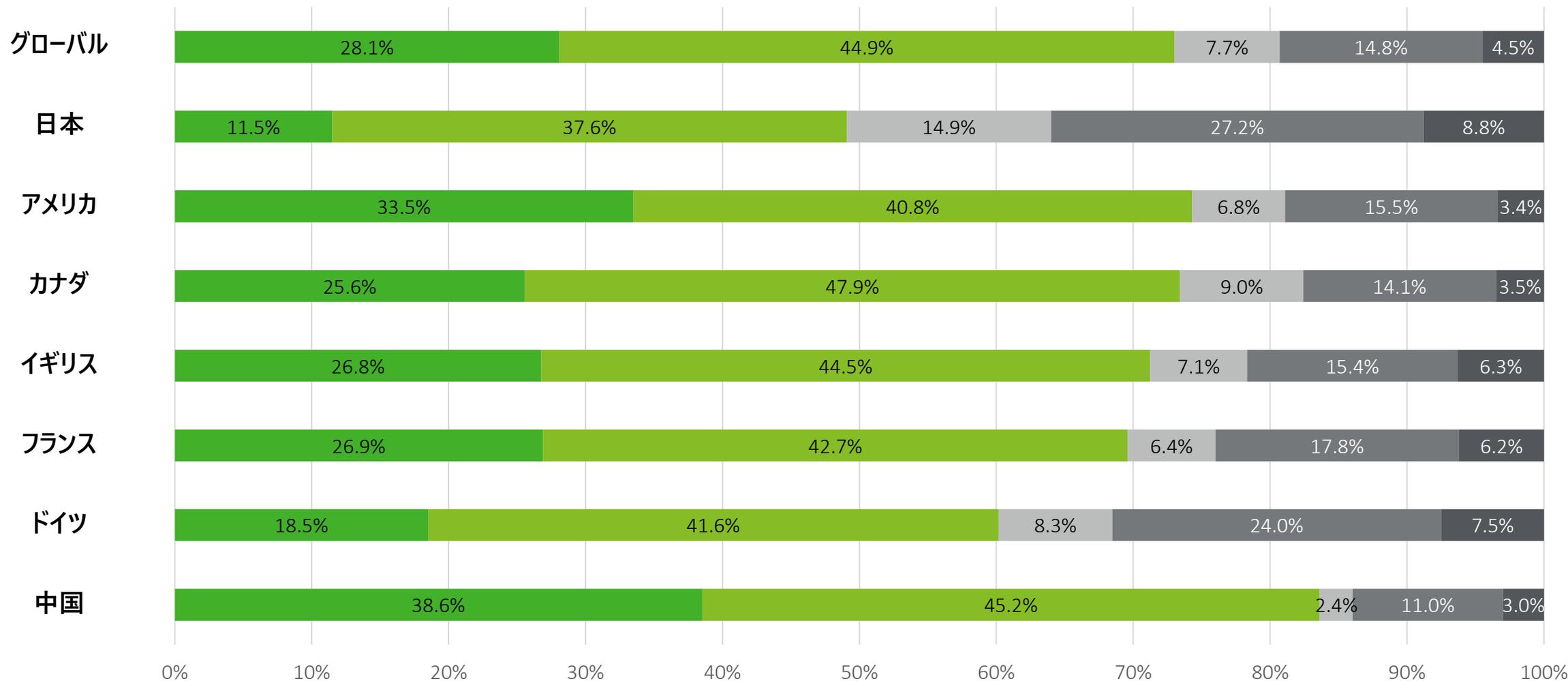
Q16.気候変動や環境問題に関する以下の記述について、どの程度同意しますか。-過去1か月以内に気候変動に関する懸念を抱いたことがある

気候変動に関する懸念を感じた経験



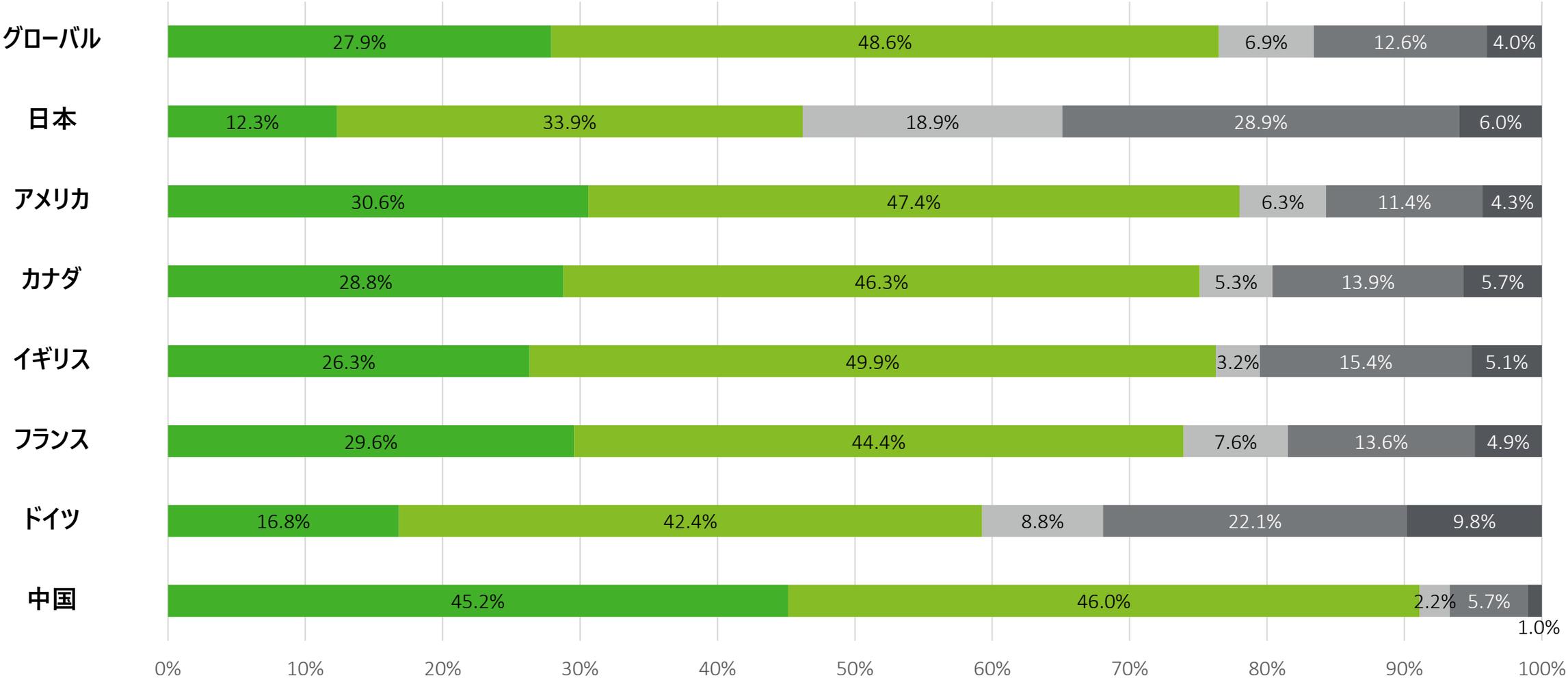
Q16.気候変動や環境問題に関する以下の記述について、どの程度同意しますか。-過去1か月以内に気候変動に関する懸念を抱いたことがある

環境負荷に対する個人の行動実践



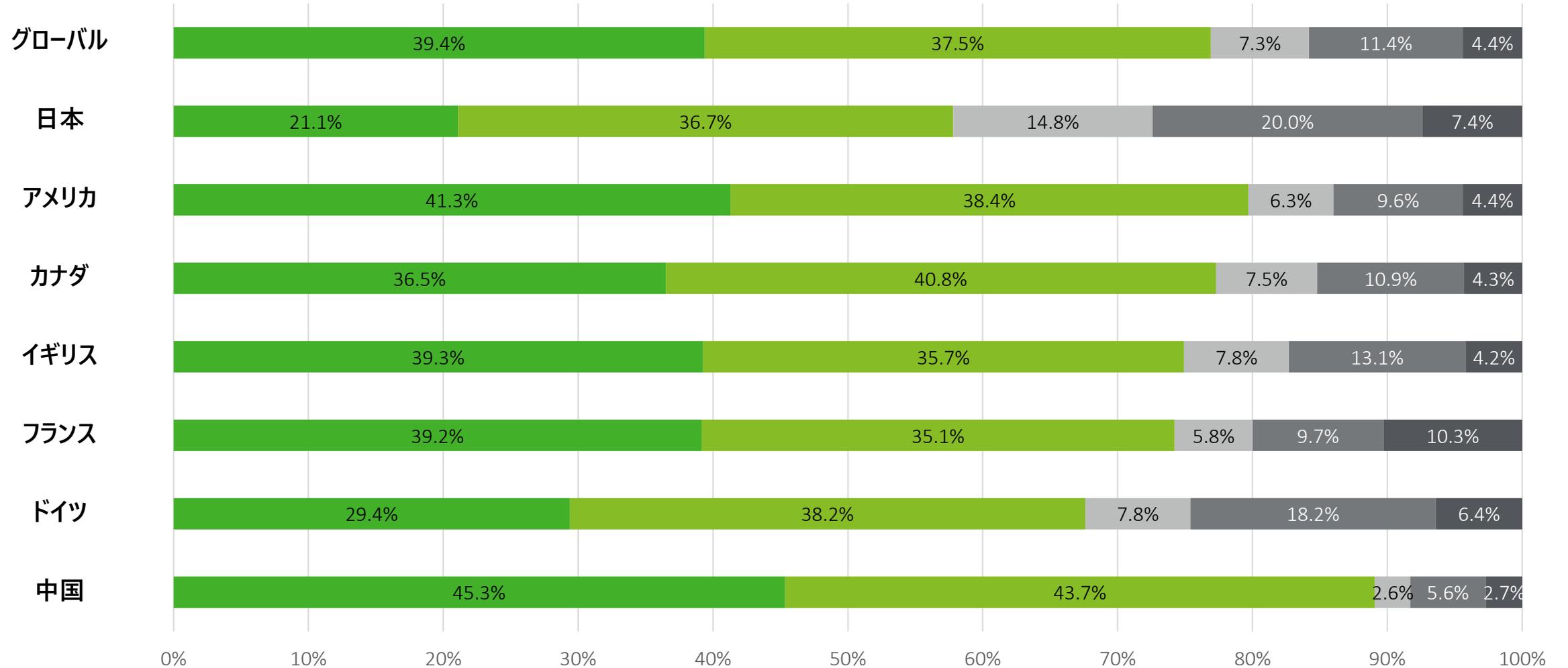
Q16.気候変動や環境問題に関する以下の記述について、どの程度同意しますか。-環境負荷を小さくしようと個人としても行動している

環境負荷に対する個人の行動実践



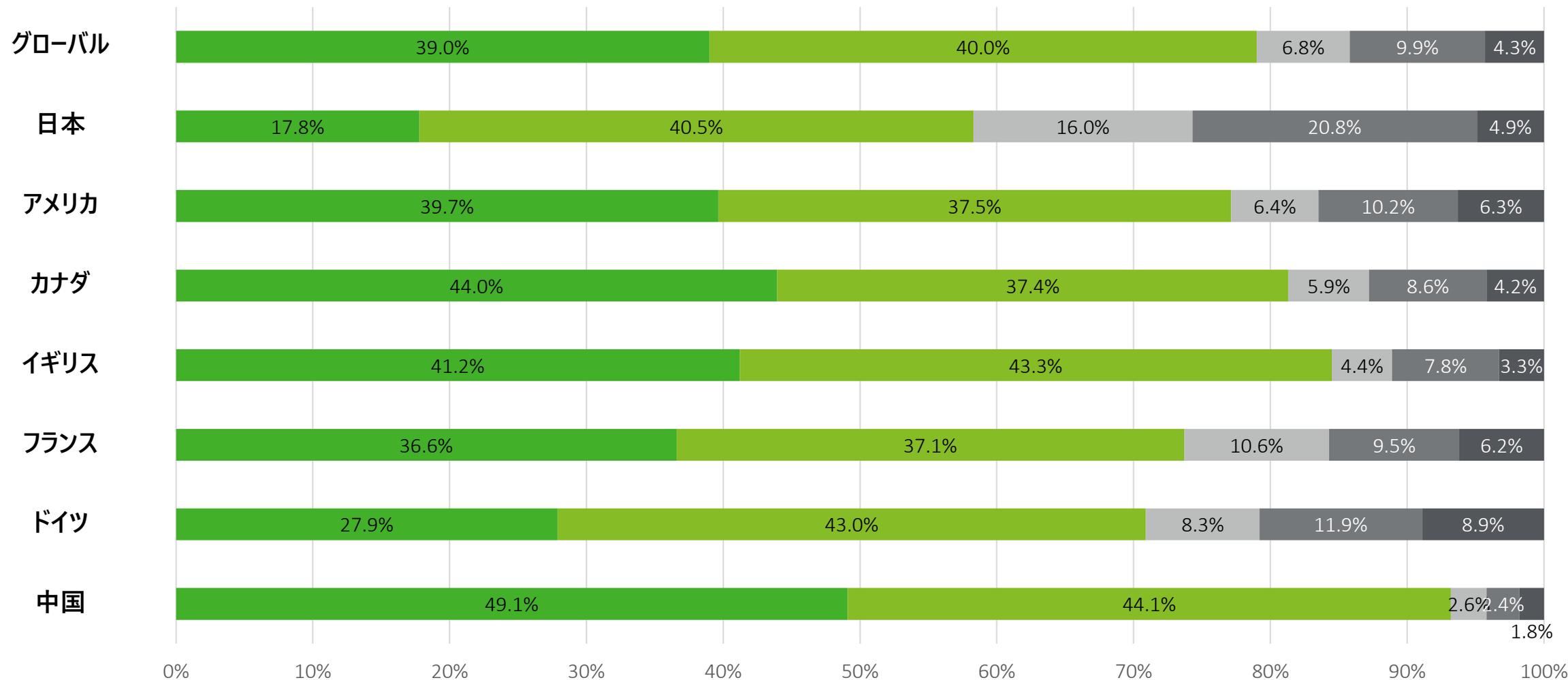
Q16.気候変動や環境問題に関する以下の記述について、どの程度同意しますか。-環境負荷を小さくしようと個人としても行動している

環境問題に関する政府の役割



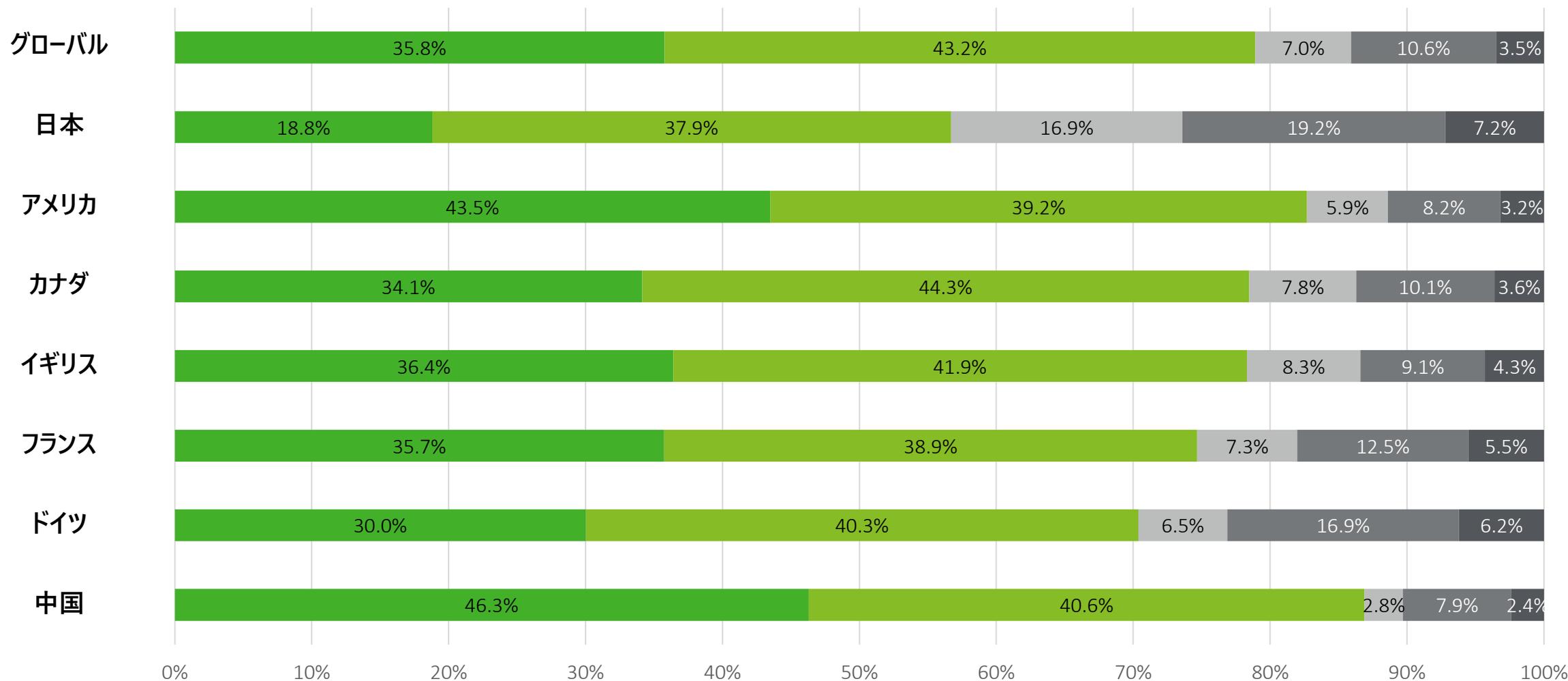
Q16.気候変動や環境問題に関する以下の記述について、どの程度同意しますか。- 気候問題への取り組みを企業に促す上で、政府はより大きな役割を果たすべきだ

環境問題に関する政府の役割



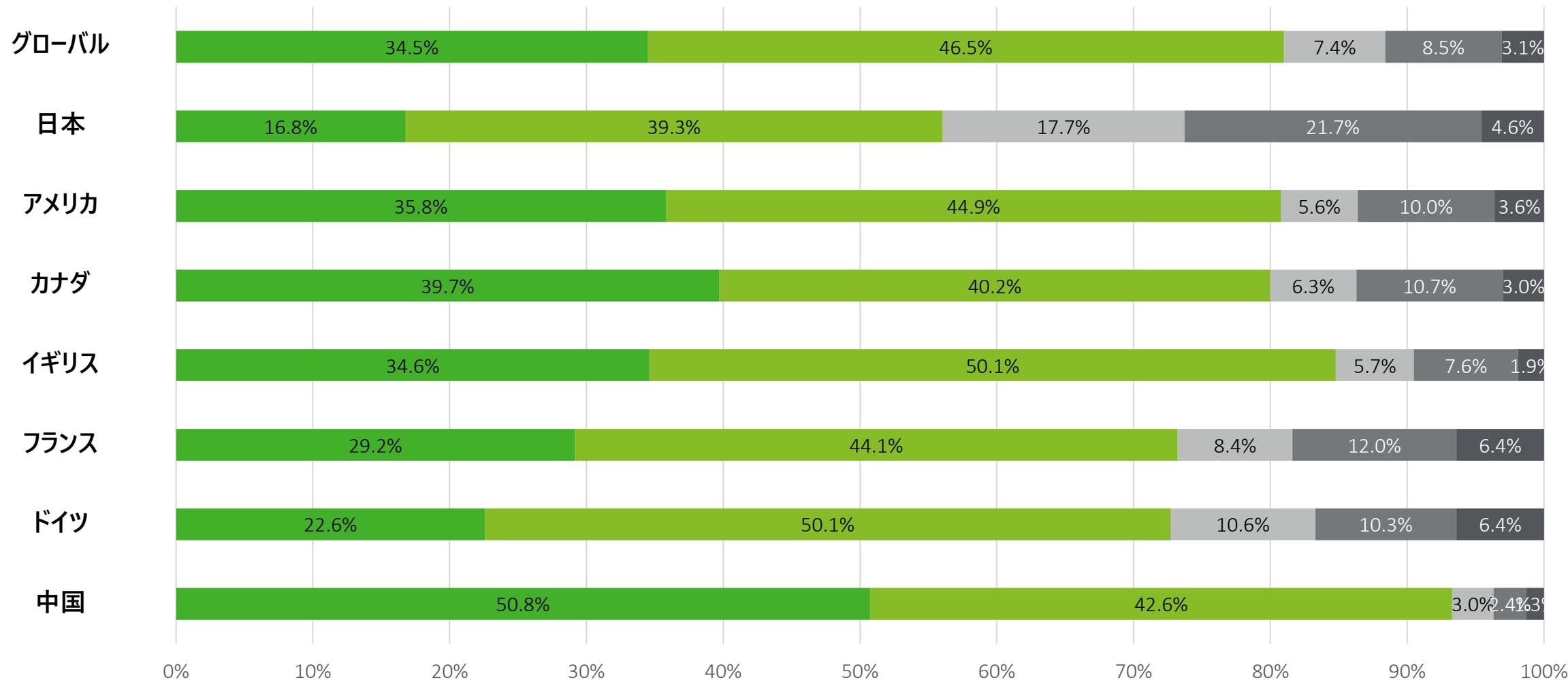
Q16.気候変動や環境問題に関する以下の記述について、どの程度同意しますか。 - 気候問題への取り組みを企業に促す上で、政府はより大きな役割を果たすべきだ

環境問題に関する企業の役割



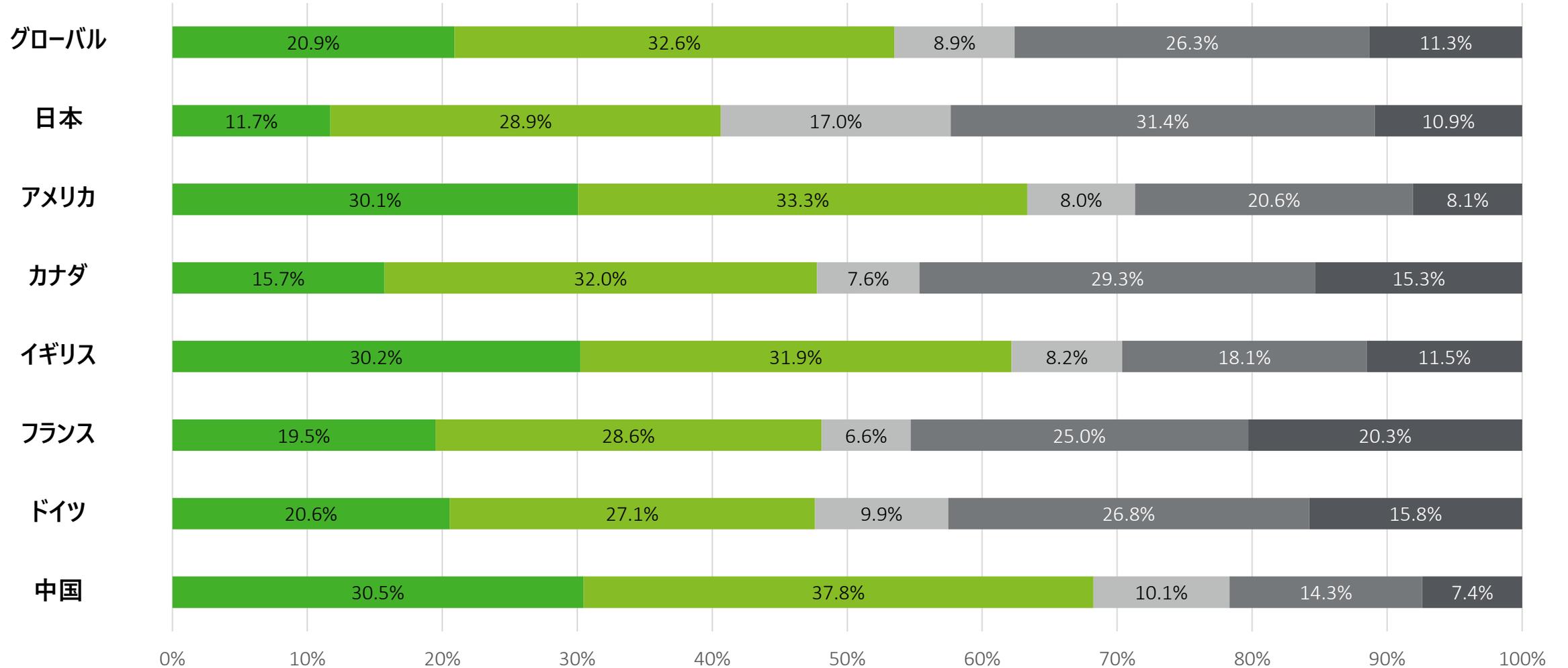
Q16.気候変動や環境問題に関する以下の記述について、どの程度同意しますか。 - 消費者がサステナブルな意思決定をしやすいように、企業には今以上にできることがあり、より真剣に取り組むべきである

環境問題に関する企業の役割



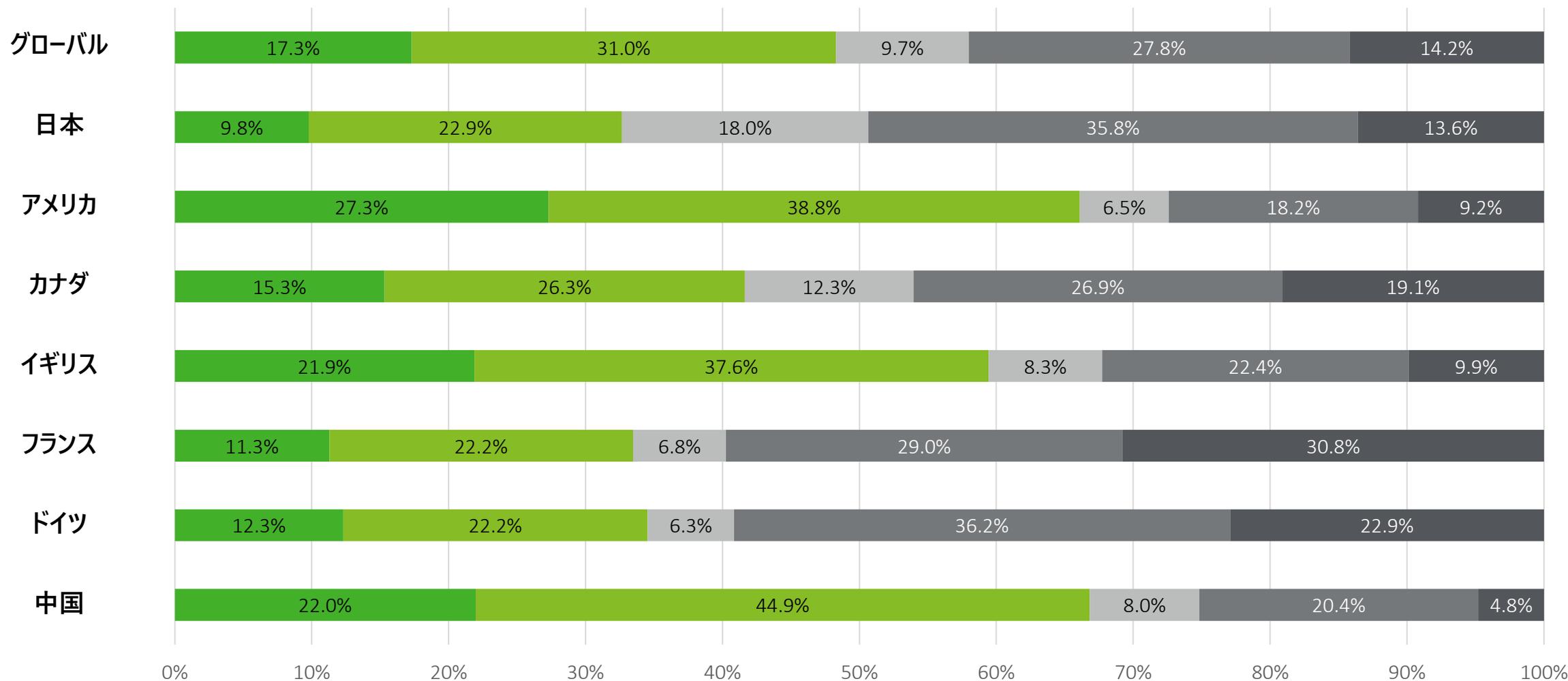
Q16.気候変動や環境問題に関する以下の記述について、どの程度同意しますか。 - 消費者がサステナブルな意思決定をしやすいように、企業には今以上にできることがあり、より真剣に取り組むべきである

環境問題に関する雇用主への働きかけ



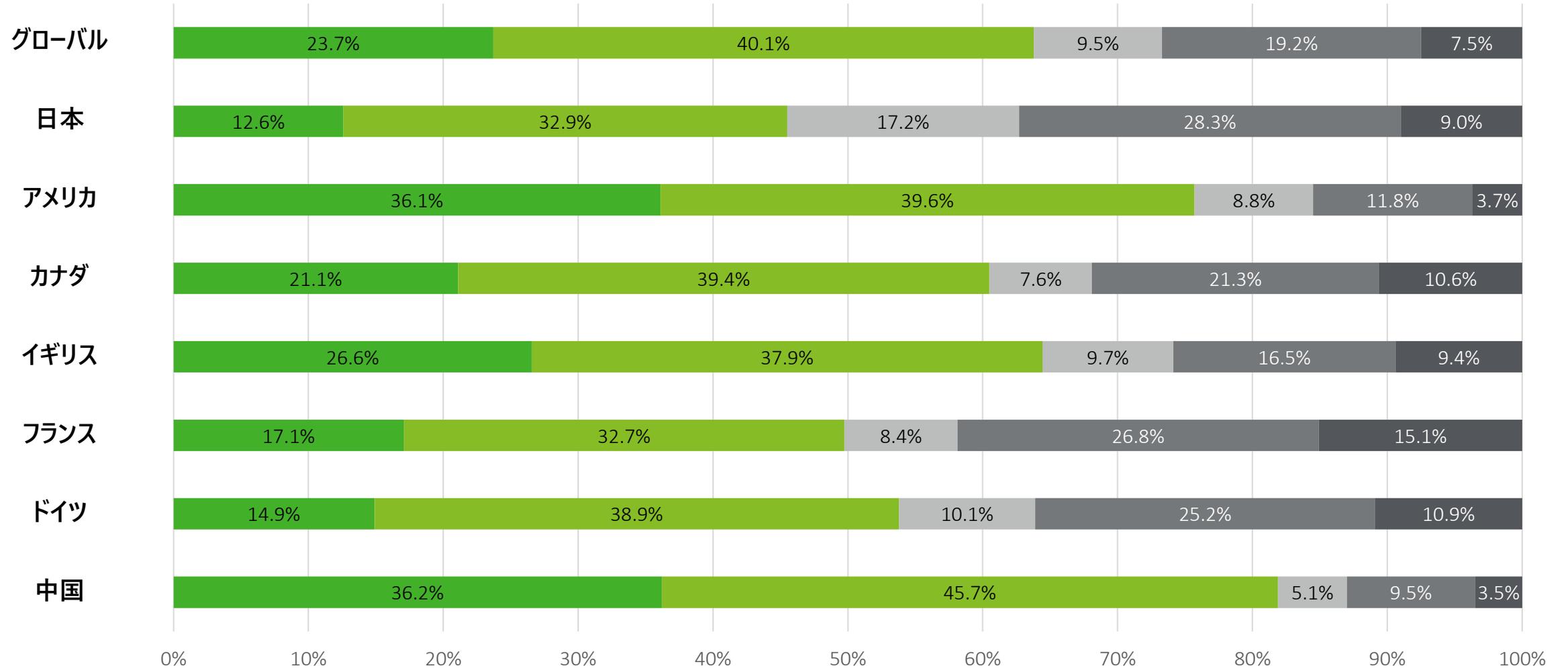
Q16.気候変動や環境問題に関する以下の記述について、どの程度同意しますか。 - 気候変動対策を講じるよう雇用主に働きかけている

環境問題に関する雇用主への働きかけ



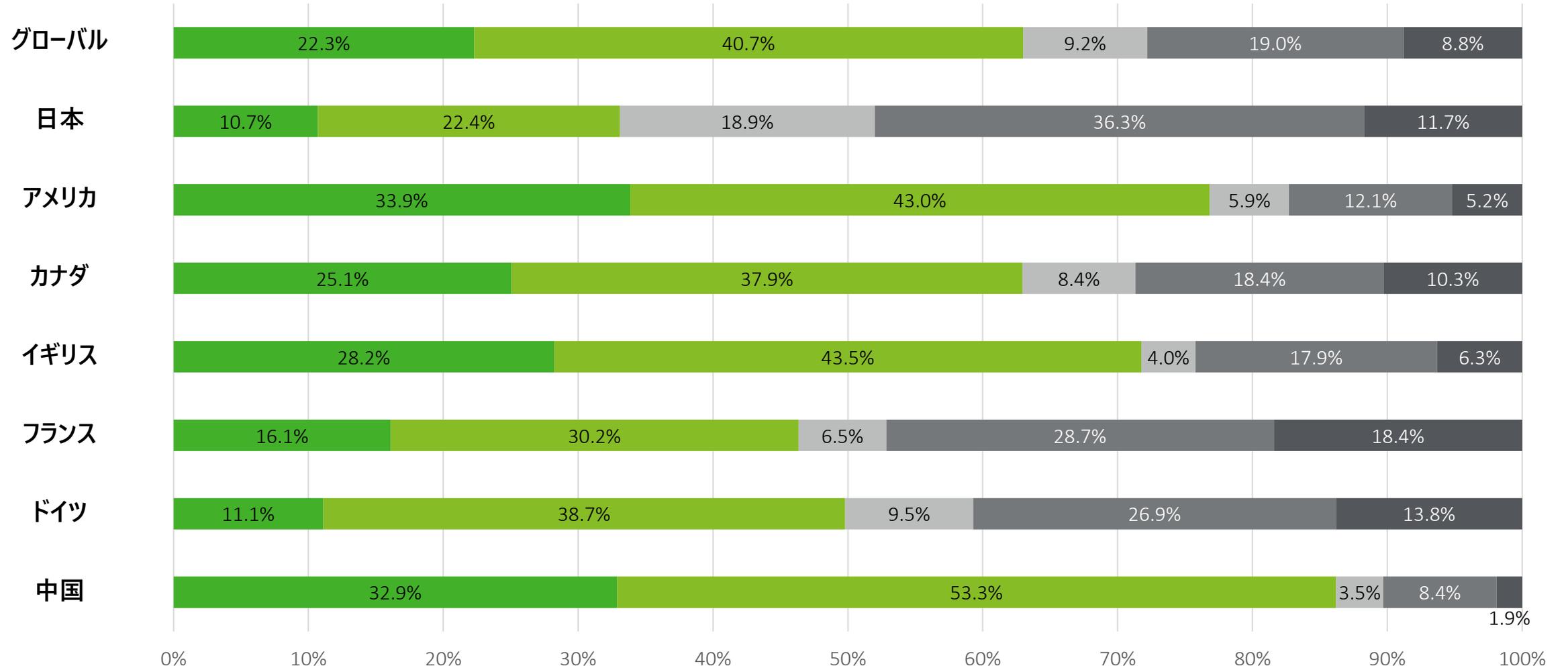
Q16.気候変動や環境問題に関する以下の記述について、どの程度同意しますか。 - 気候変動対策を講じるよう雇用主に働きかけている

サステナブルな製品に追加的なコストを支払う意向



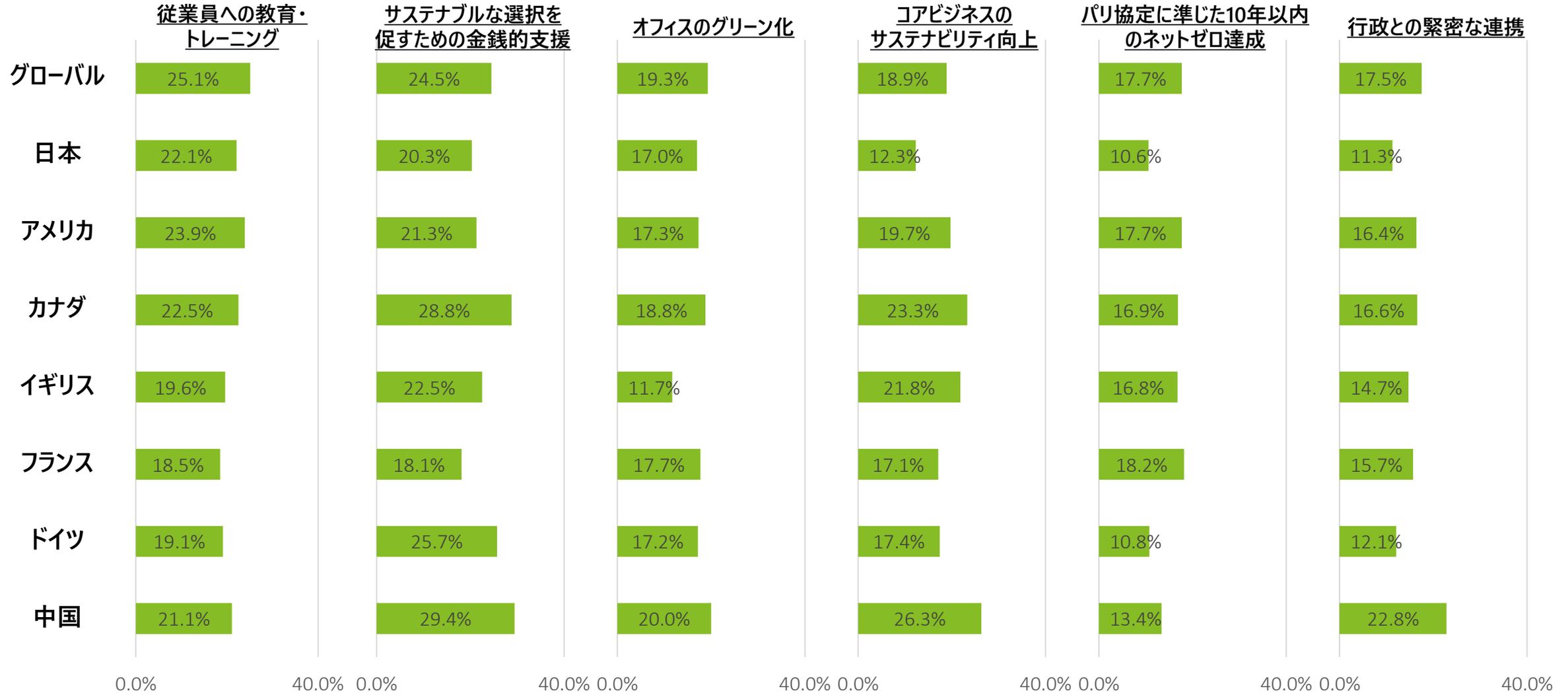
Q16.気候変動や環境問題に関する以下の記述について、どの程度同意しますか。-サステナブルな製品・サービスにより多くのコストを支払う意志がある

サステナブルな製品に追加的なコストを支払う意向



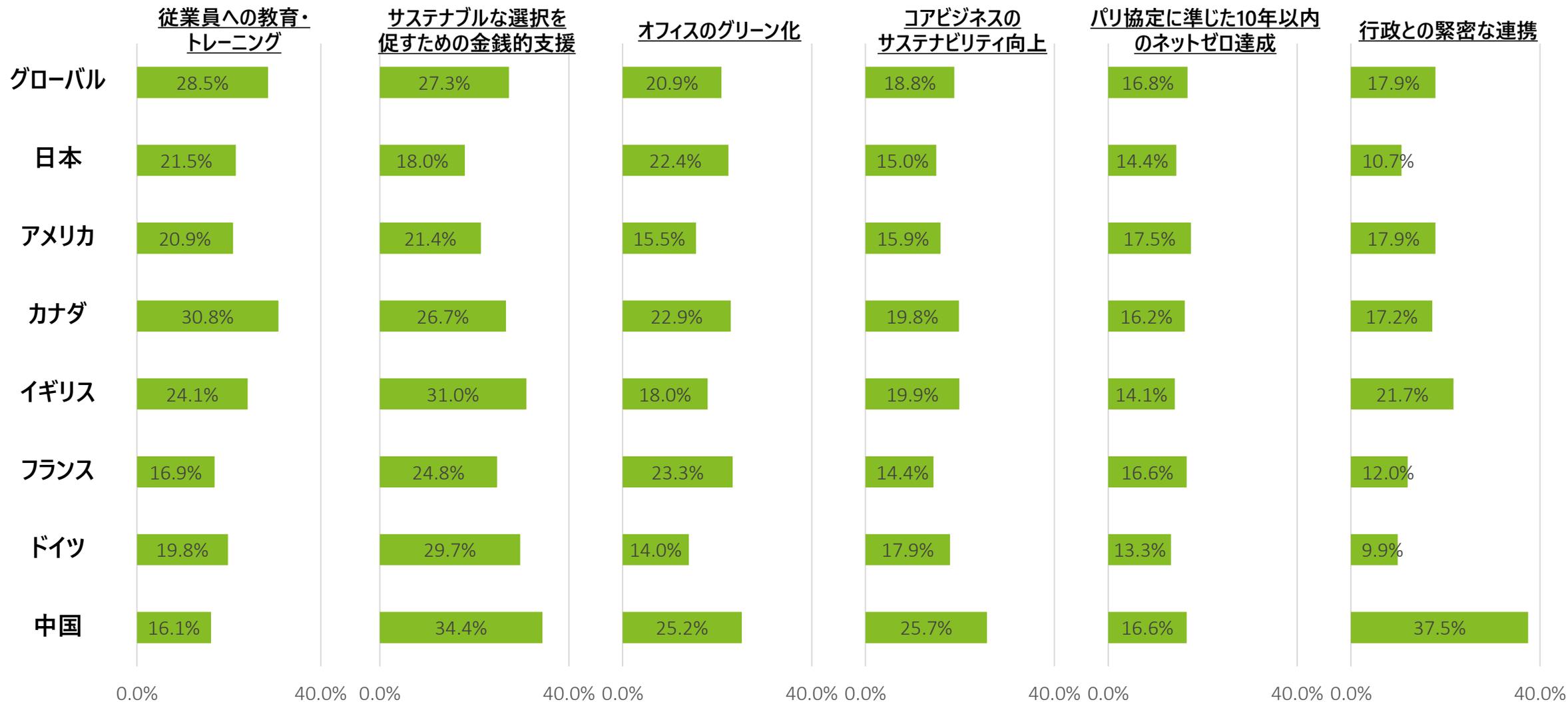
Q16.気候変動や環境問題に関する以下の記述について、どの程度同意しますか。-サステナブルな製品・サービスにより多くのコストを支払う意志がある

気候問題の解決に向けて企業に期待する施策



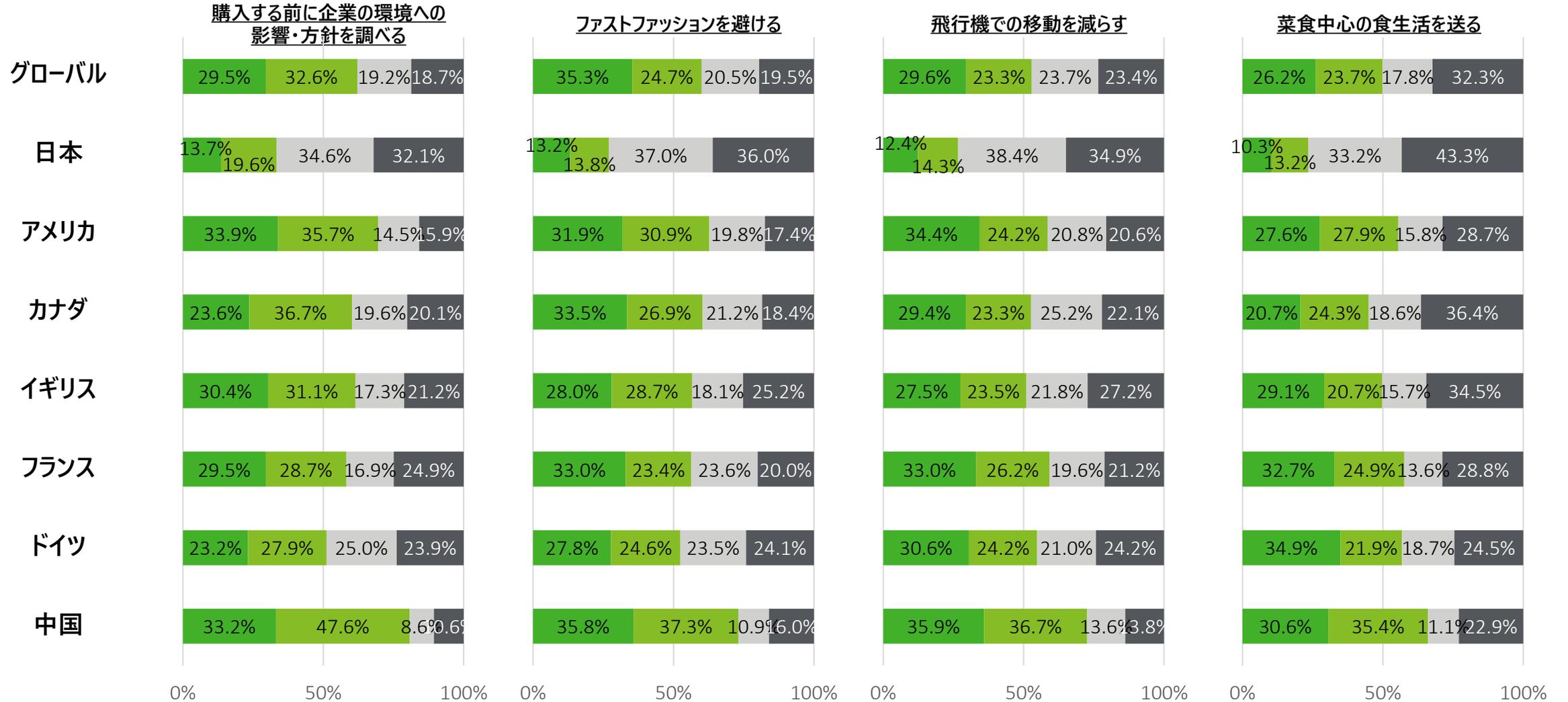
Q17.以下の施策・領域の中で企業が気候問題の解決に向けて取り組むべきだと考えられるもの3つを選んでください。

気候問題の解決に向けて企業に期待する施策



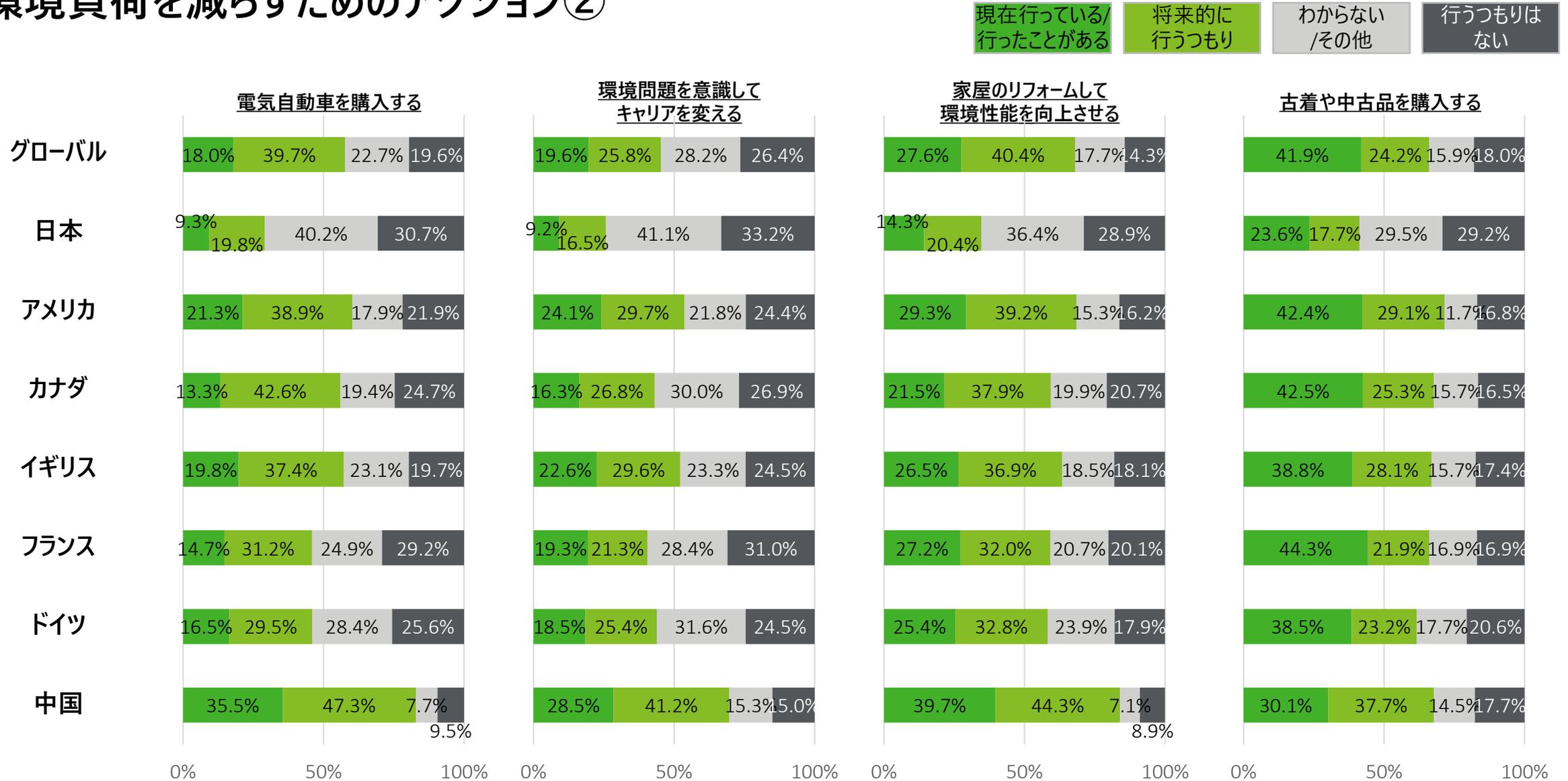
Q17.以下の施策・領域の中で企業が気候問題の解決に向けて取り組むべきだと考えられるもの3つを選んでください。

環境負荷を減らすためのアクション①

現在行っている/
行ったことがある将来的に
行うつもりわからない
/その他行うつもりは
ない

Q18.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。

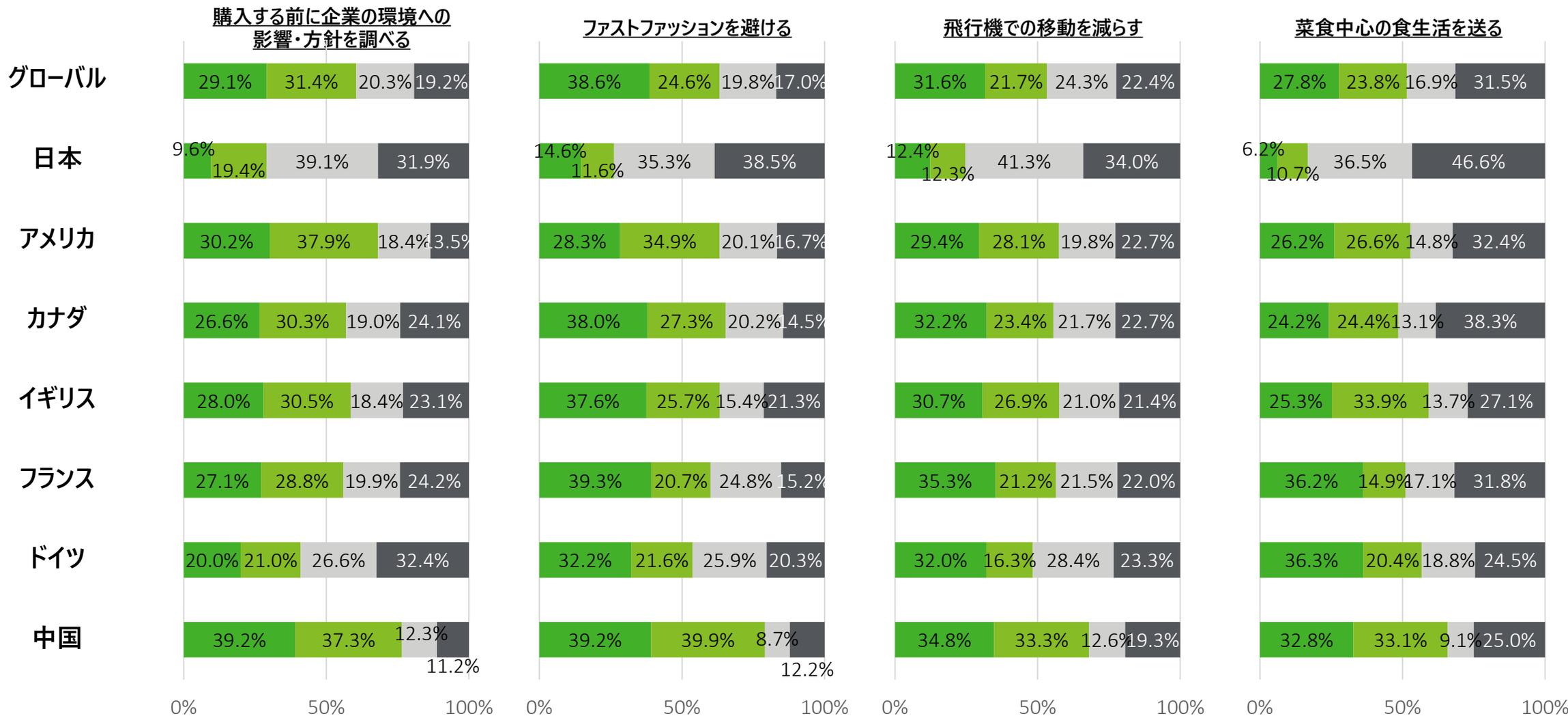
環境負荷を減らすためのアクション②



Q18.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。

環境負荷を減らすためのアクション①

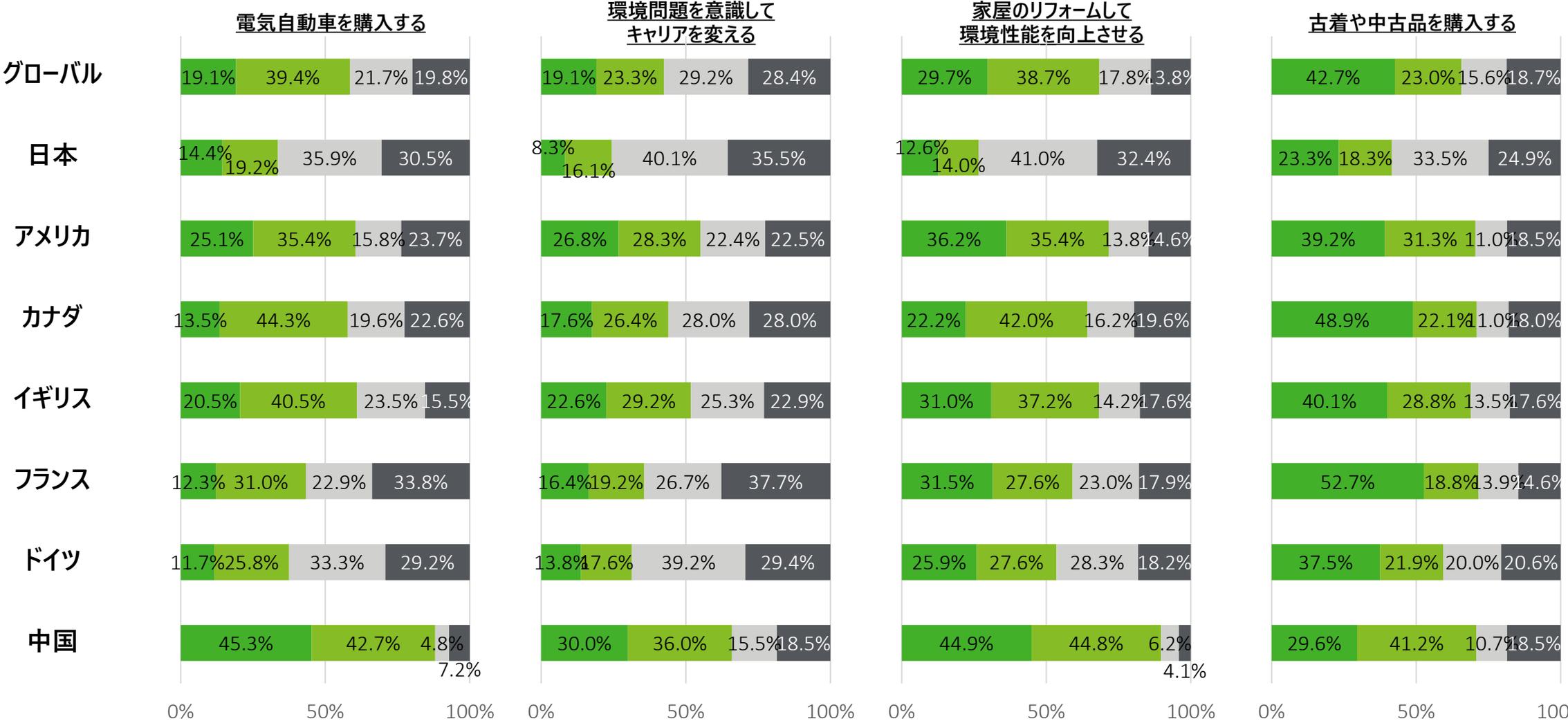
現在行っている/行ったことがある 将来的に行うつもり わからない/その他 行うつもりはない



Q18.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。

環境負荷を減らすためのアクション②

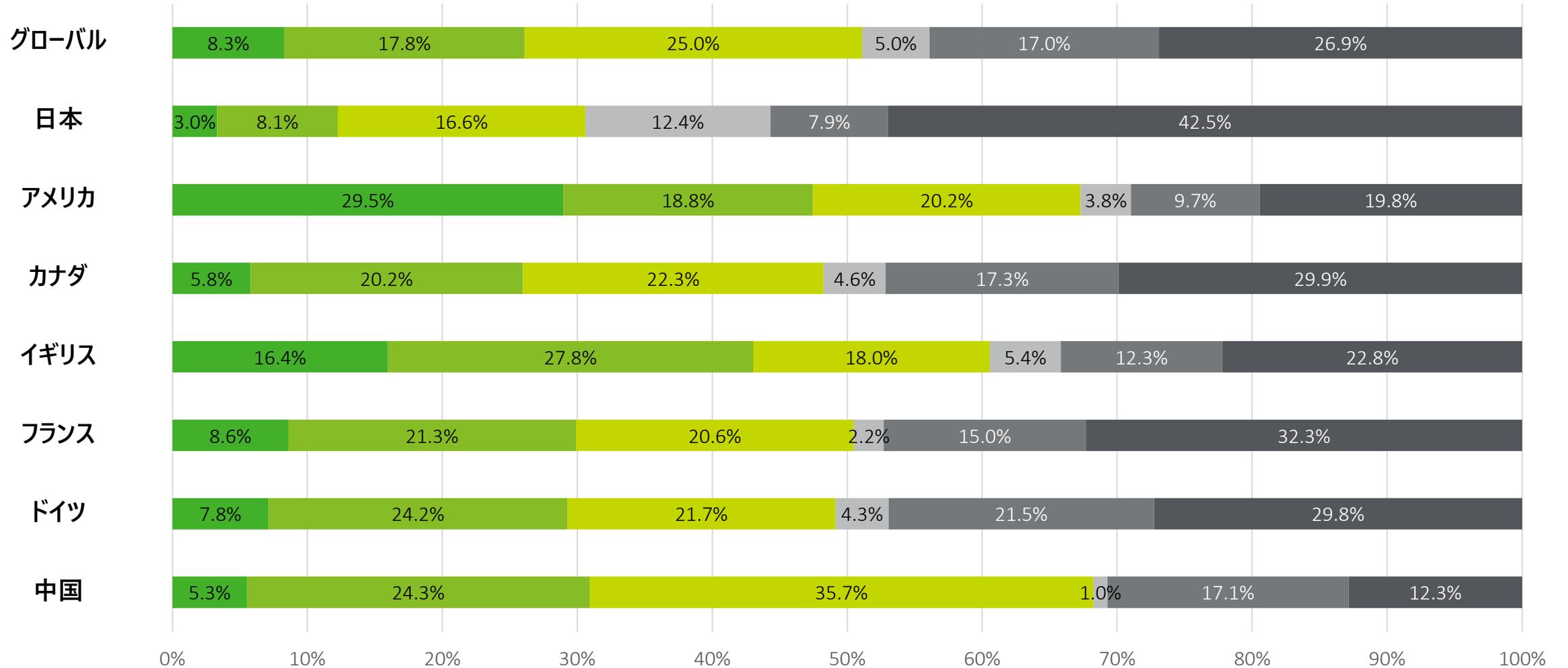
現在行っている/行ったことがある 将来的に行うつもり わからない/その他 行うつもりはない



Q18.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。

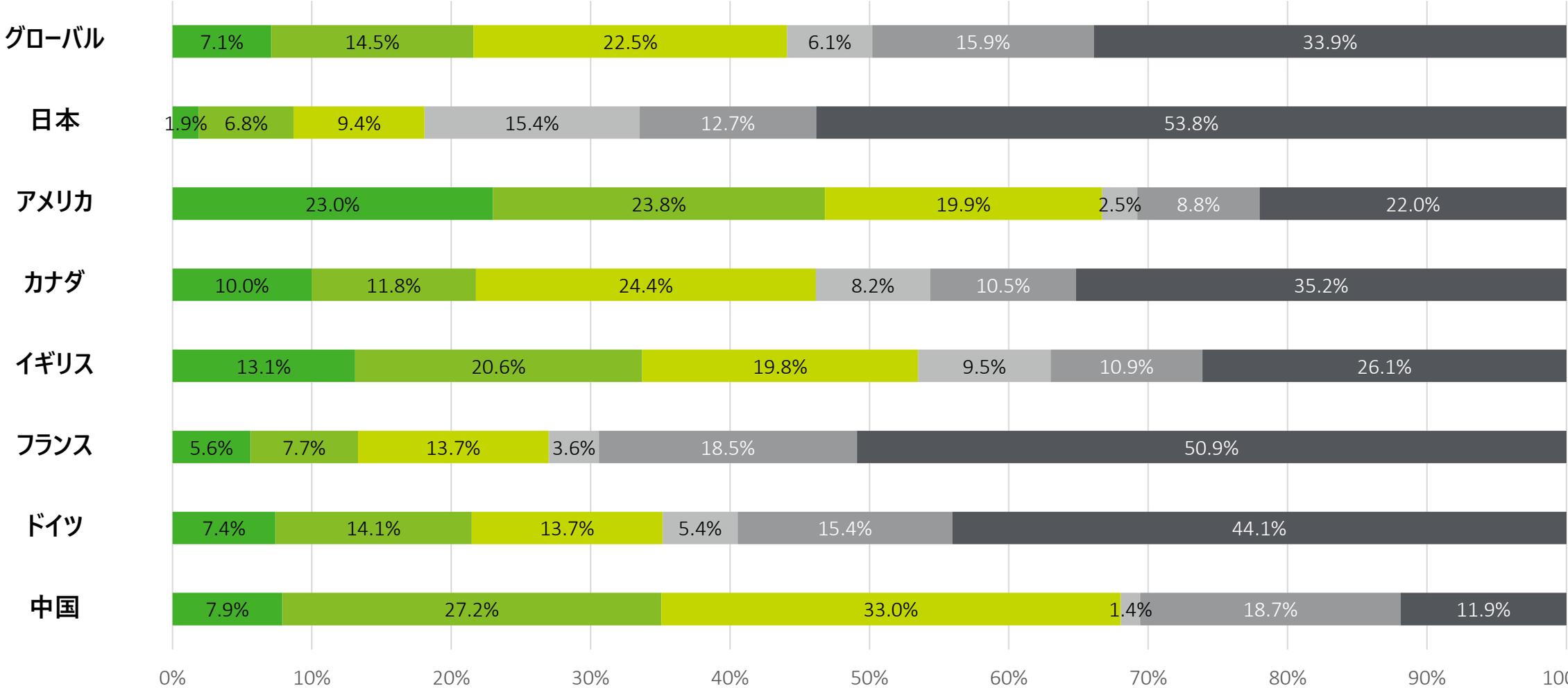
4.生成AIがもたらす影響

生成AIの利用頻度



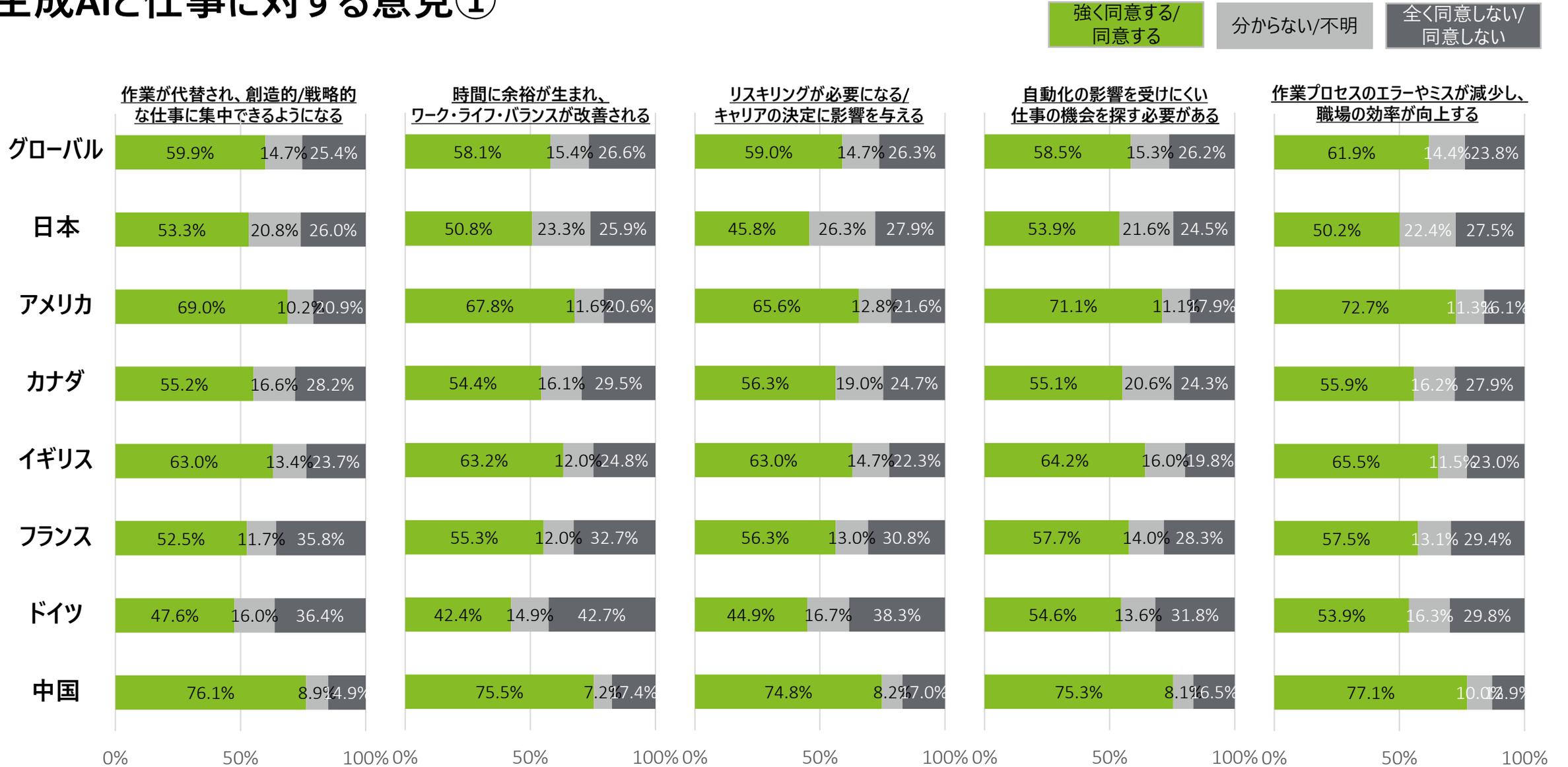
Q43.現在、仕事で生成AIを使用していますか。

生成AIの利用頻度



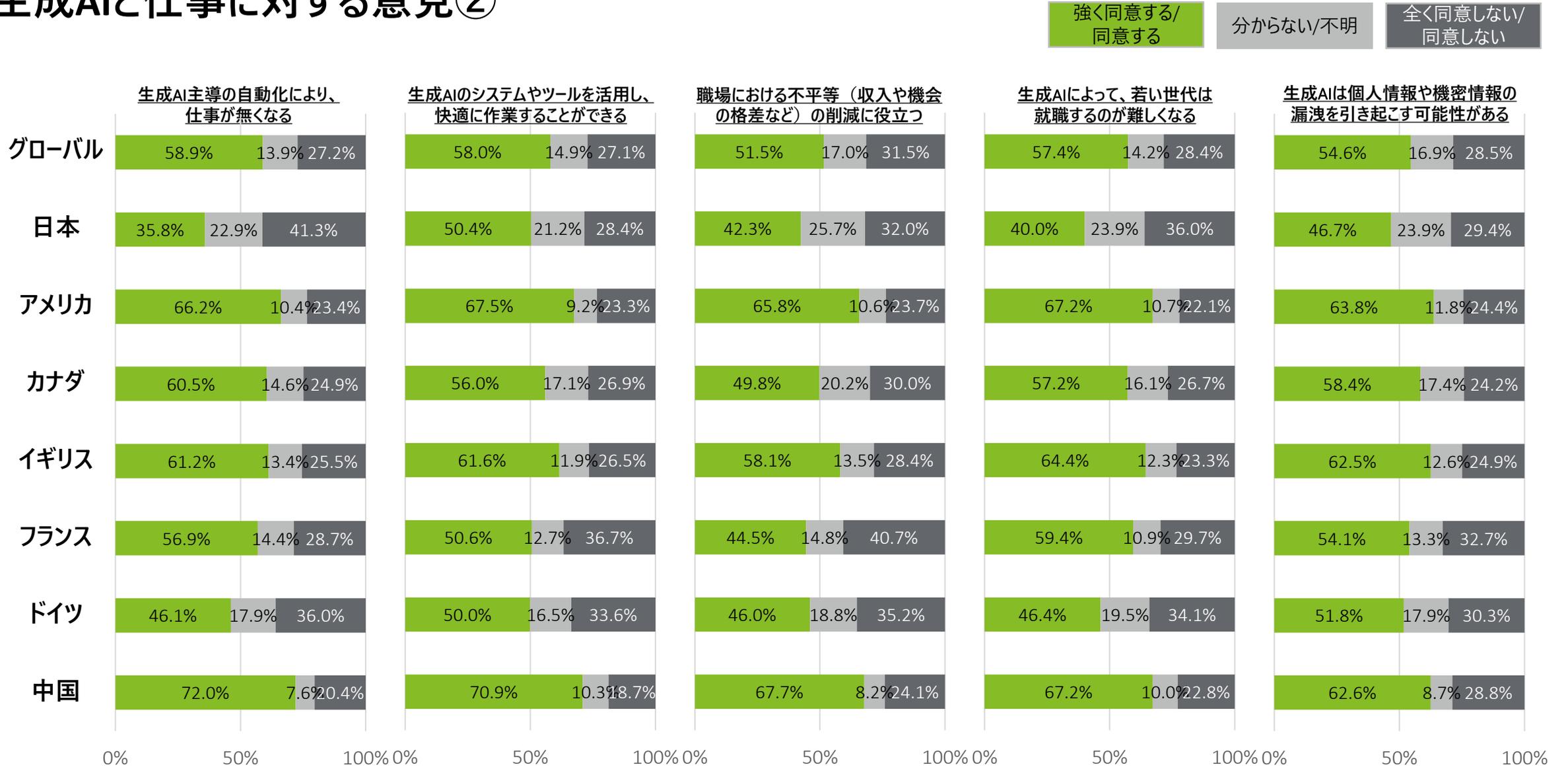
Q43.現在、仕事で生成AIを使用していますか。

生成AIと仕事に対する意見①



Q45.仕事と生成AIに関する以下の記述に、それぞれどの程度同意しますか。

生成AIと仕事に対する意見②



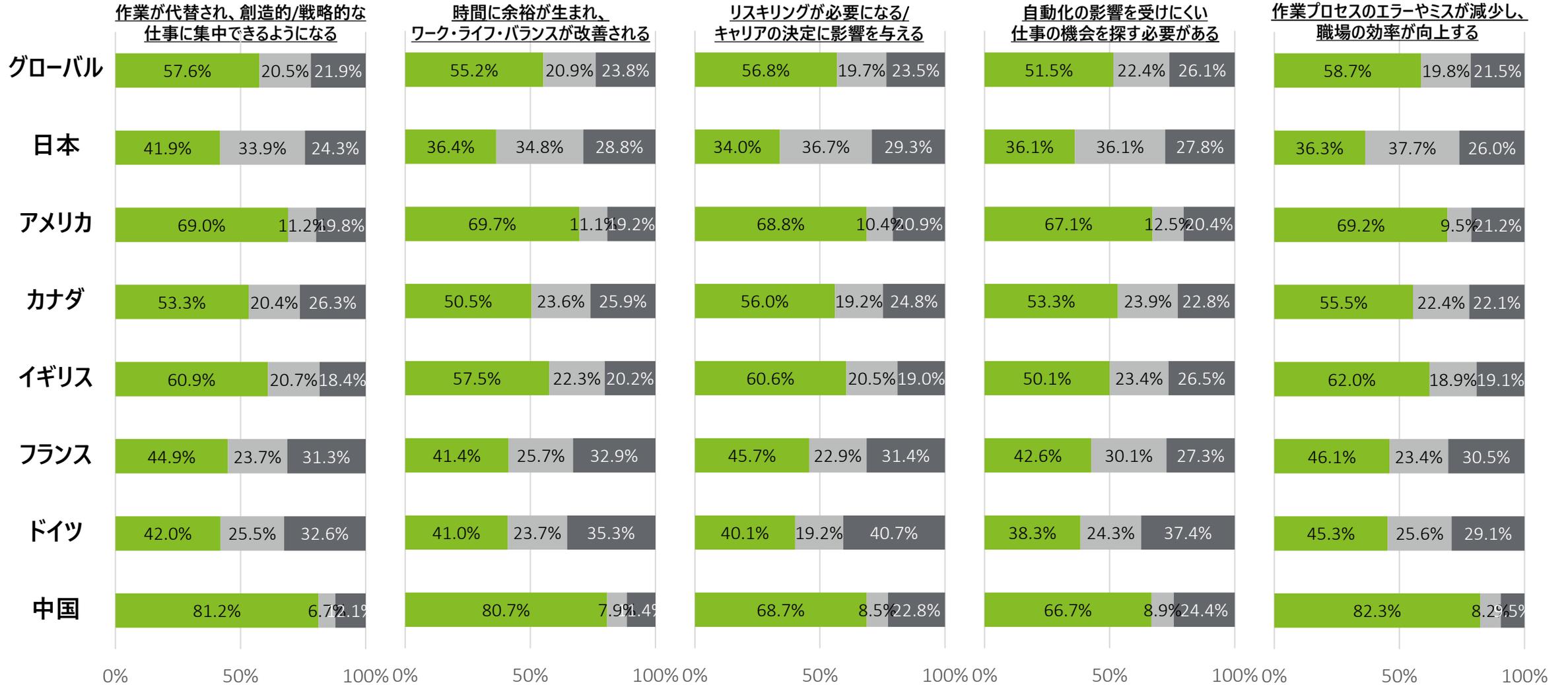
Q45.仕事と生成AIに関する以下の記述に、それぞれどの程度同意しますか。

生成AIと仕事に対する意見①

強く同意する/
同意する

分からない/不明

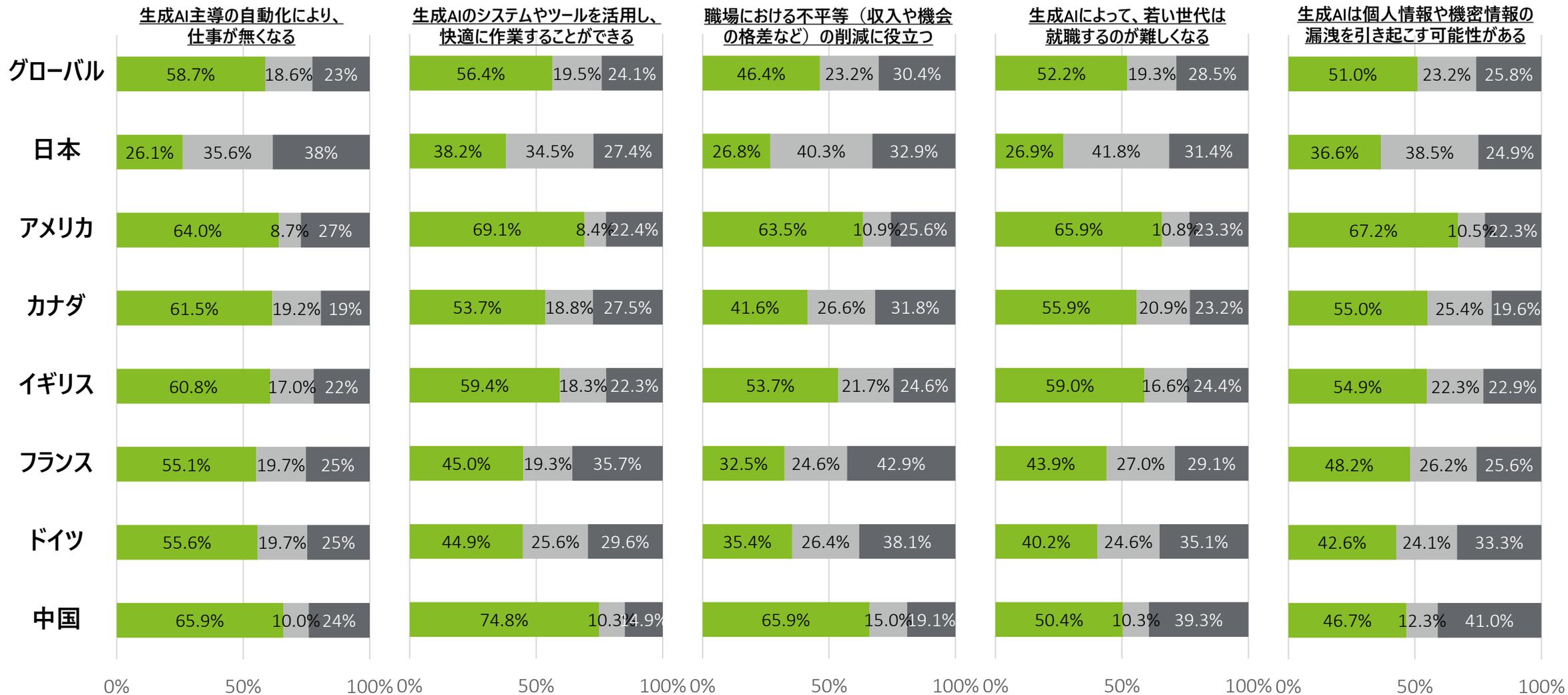
全く同意しない/
同意しない



Q45.仕事と生成AIに関する以下の記述に、それぞれどの程度同意しますか。

生成AIと仕事に対する意見②

強く同意する/同意する 分からない/不明 全く同意しない/同意しない



Q45.仕事と生成AIに関する以下の記述に、それぞれどの程度同意しますか。

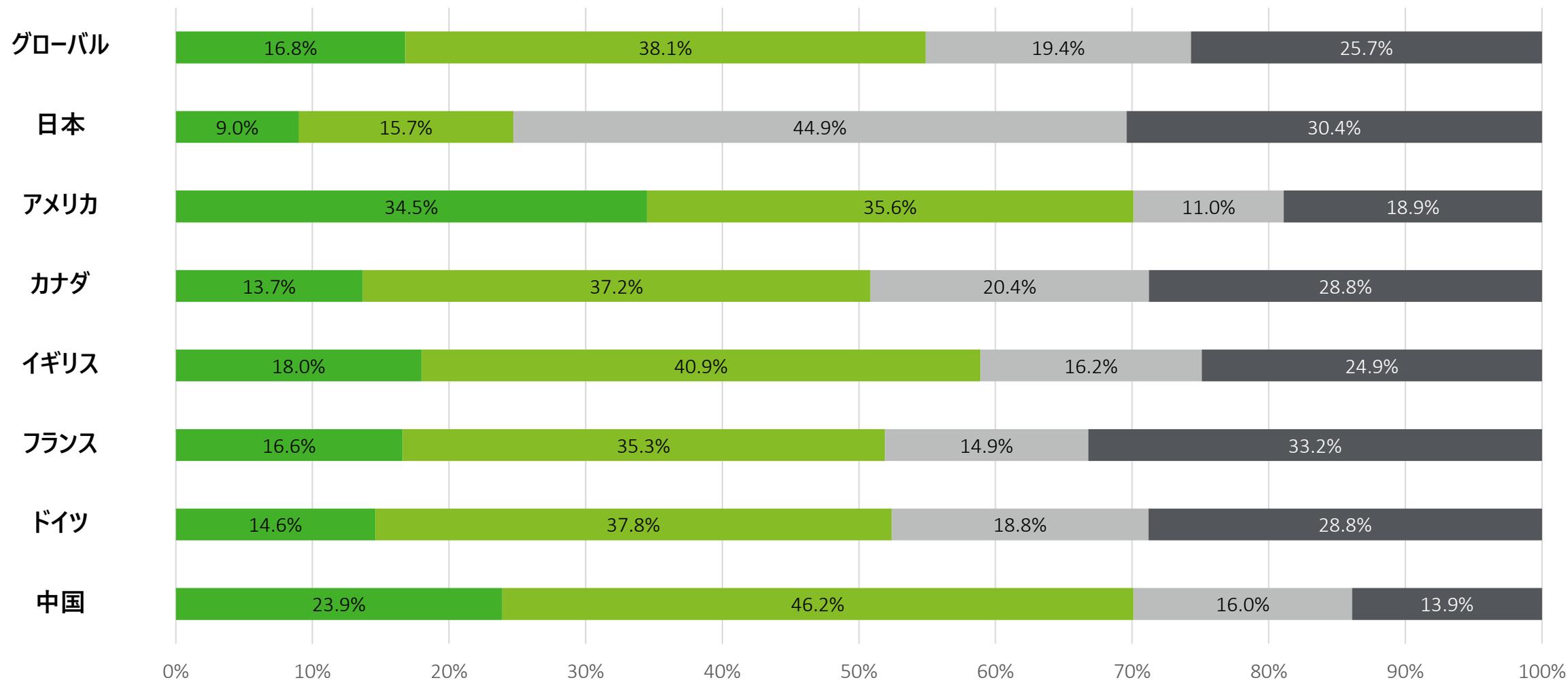
生成AIに関する研修・訓練の経験

既に受講した

今後12ヶ月以内に
受講予定である

分からない/不明

受講するつもりはない



Q46. 能力開発としての生成AIに関する研修・トレーニングを受講しようと思いますか。

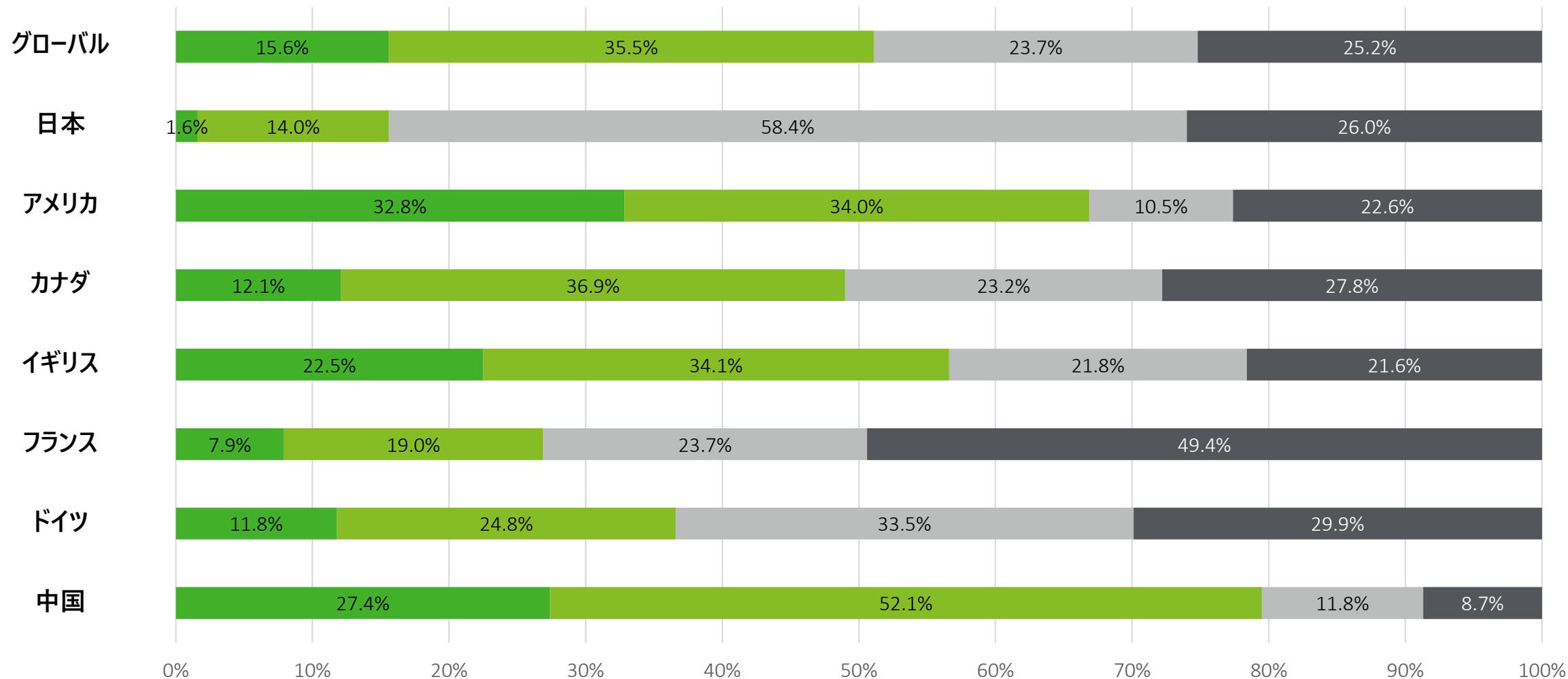
生成AIに関する研修・訓練の経験

既に受講した

今後12ヶ月以内に
受講予定である

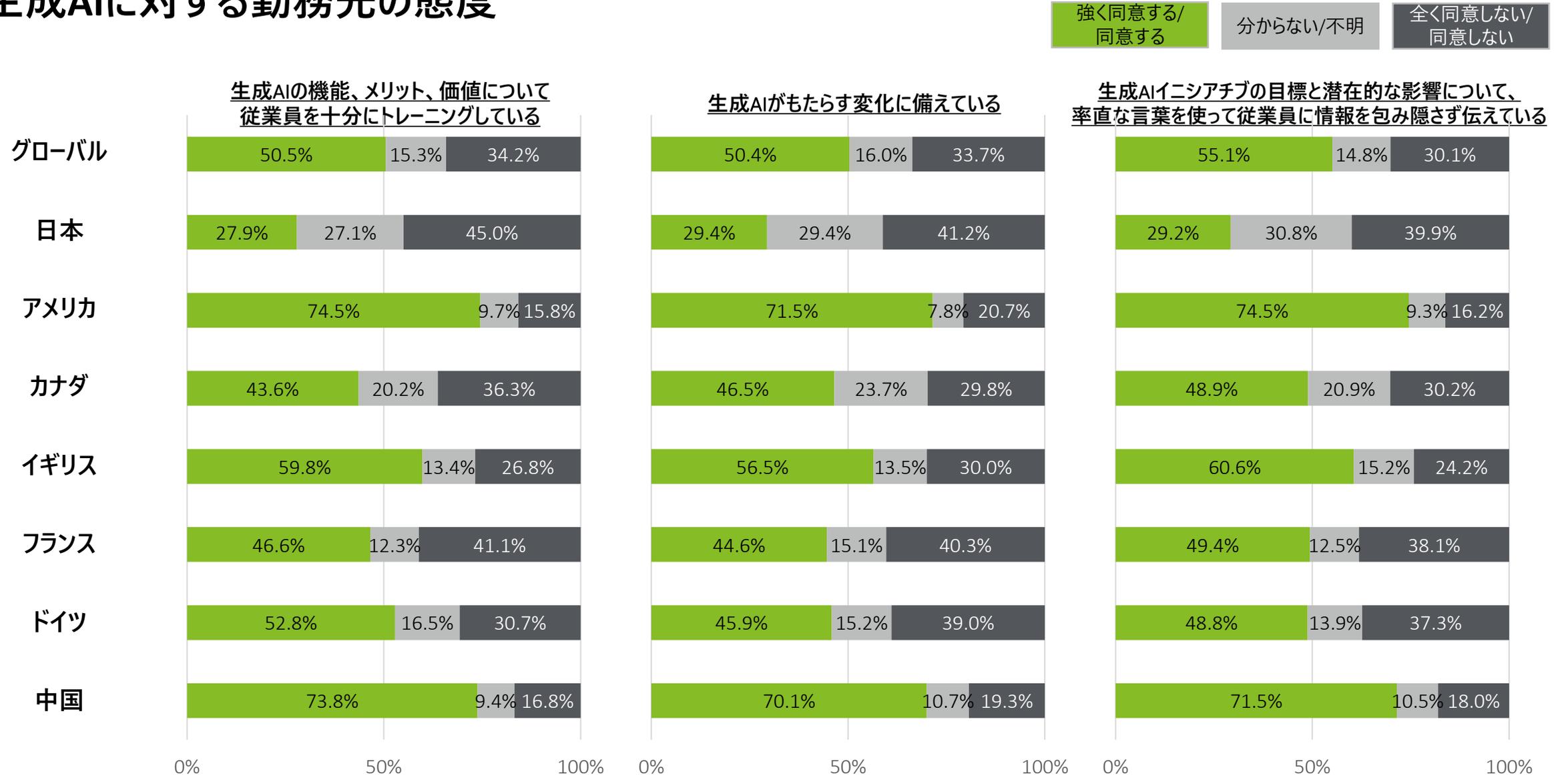
分からない/不明

受講するつもりはない



Q46. 能力開発としての生成AIに関する研修・トレーニングを受講しようと思いますか。

生成AIに対する勤務先の態度

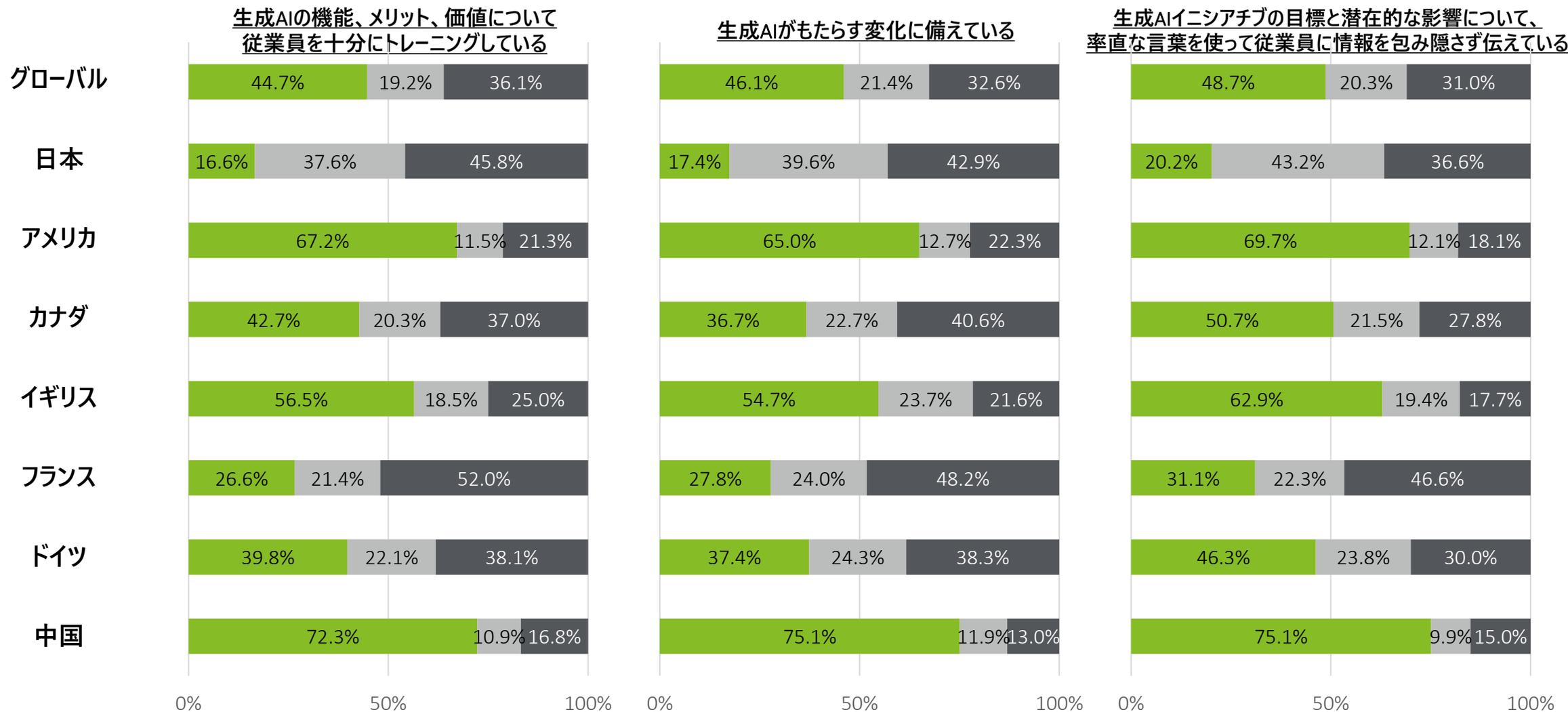


Q47.自身の勤務先と生成AIに関する以下の記述について、それぞれどの程度同意しますか。

生成AIに対する勤務先の態度

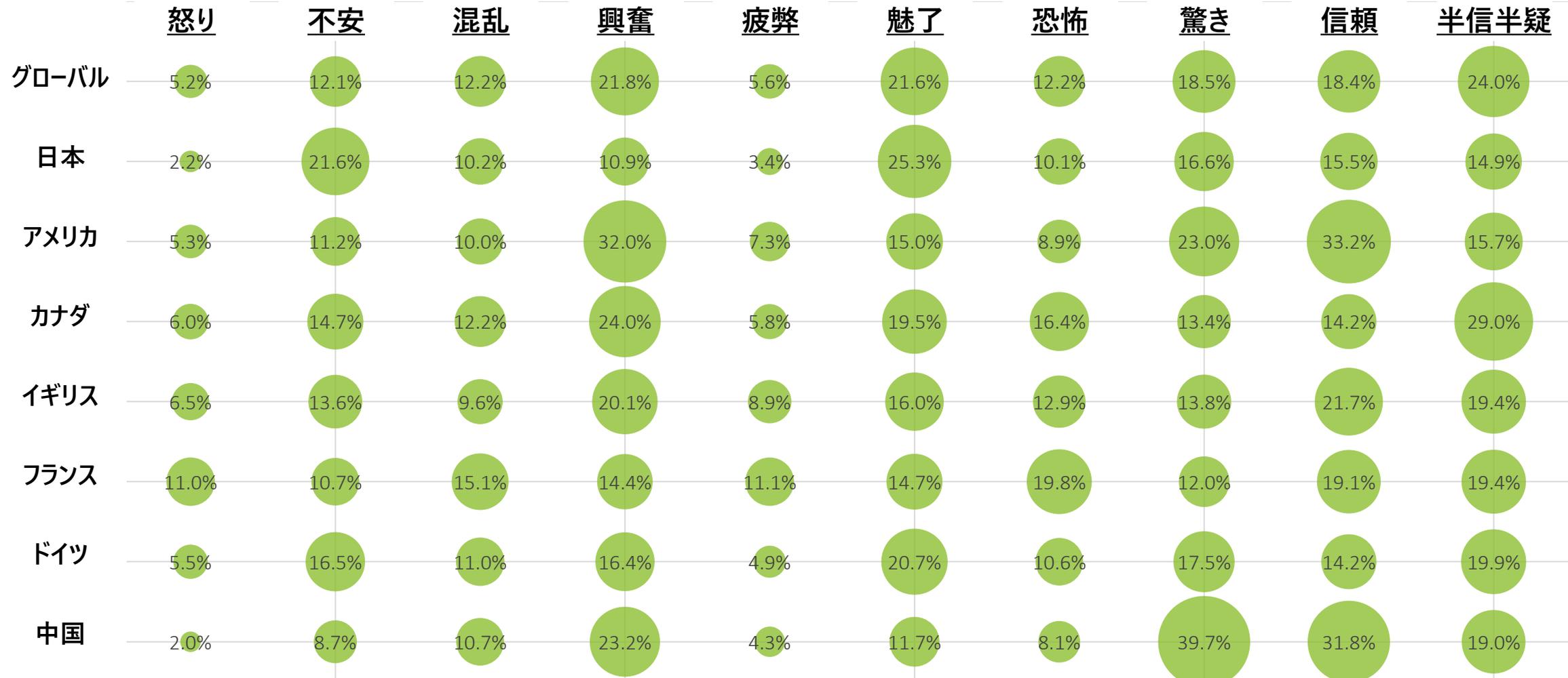
強く同意する/
同意する

分からない/不明

全く同意しない/
同意しない

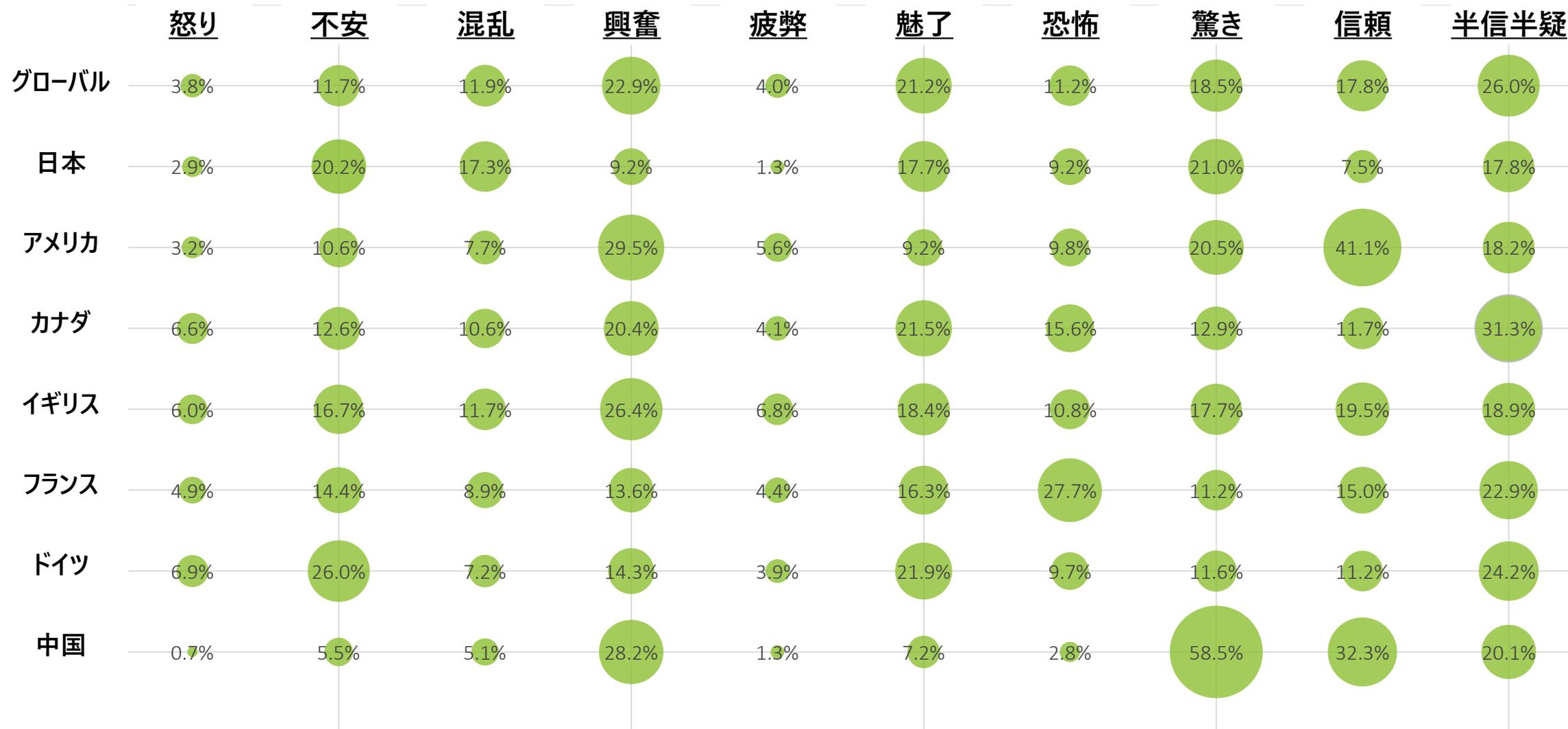
Q47.自身の勤務先と生成AIに関する以下の記述について、それぞれどの程度同意しますか。

生成AIに対して抱く感情



Q49.生成AIについて抱く感情として、あてはまるものを以下から2つまで選んでください。

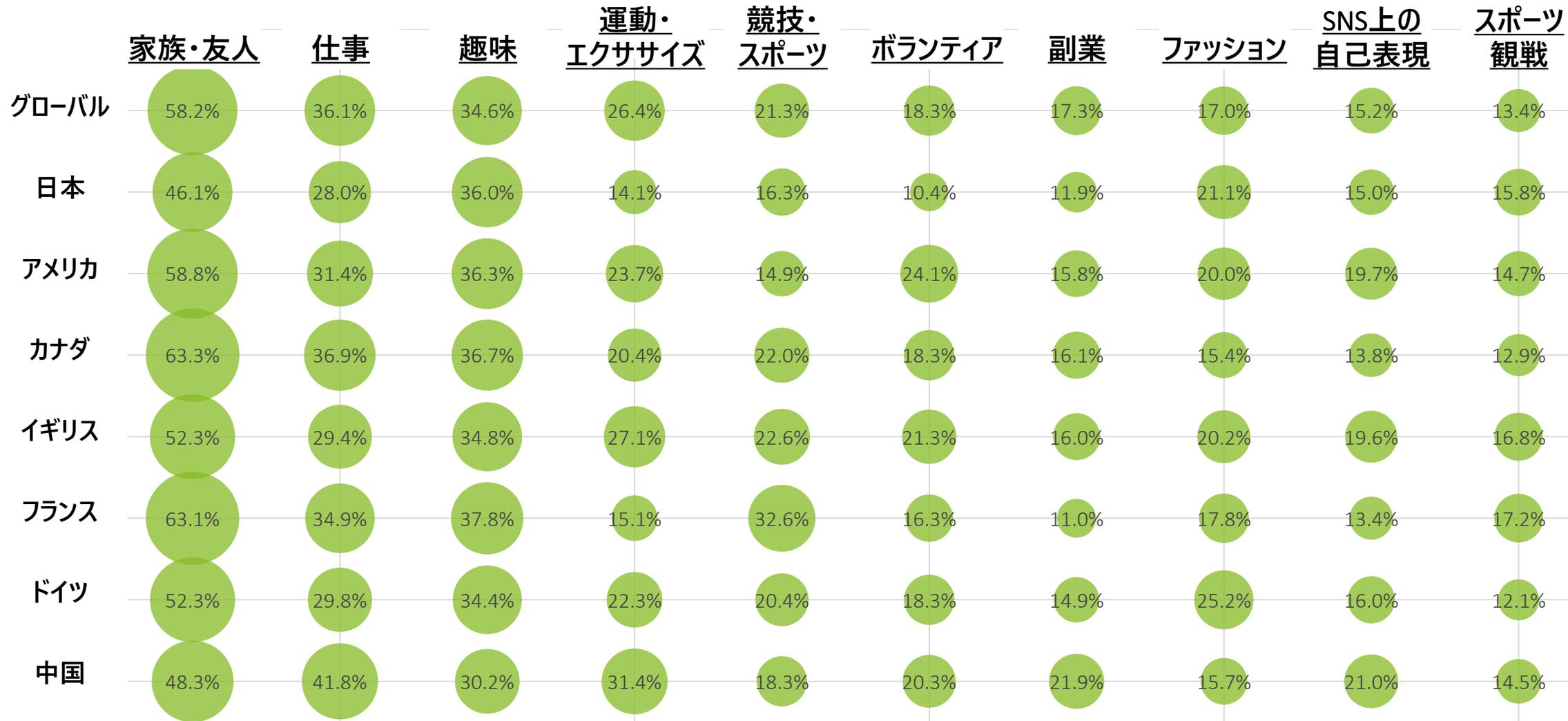
生成AIに対して抱く感情



Q49.生成AIについて抱く感情として、あてはまるものを以下から2つまで選んでください。

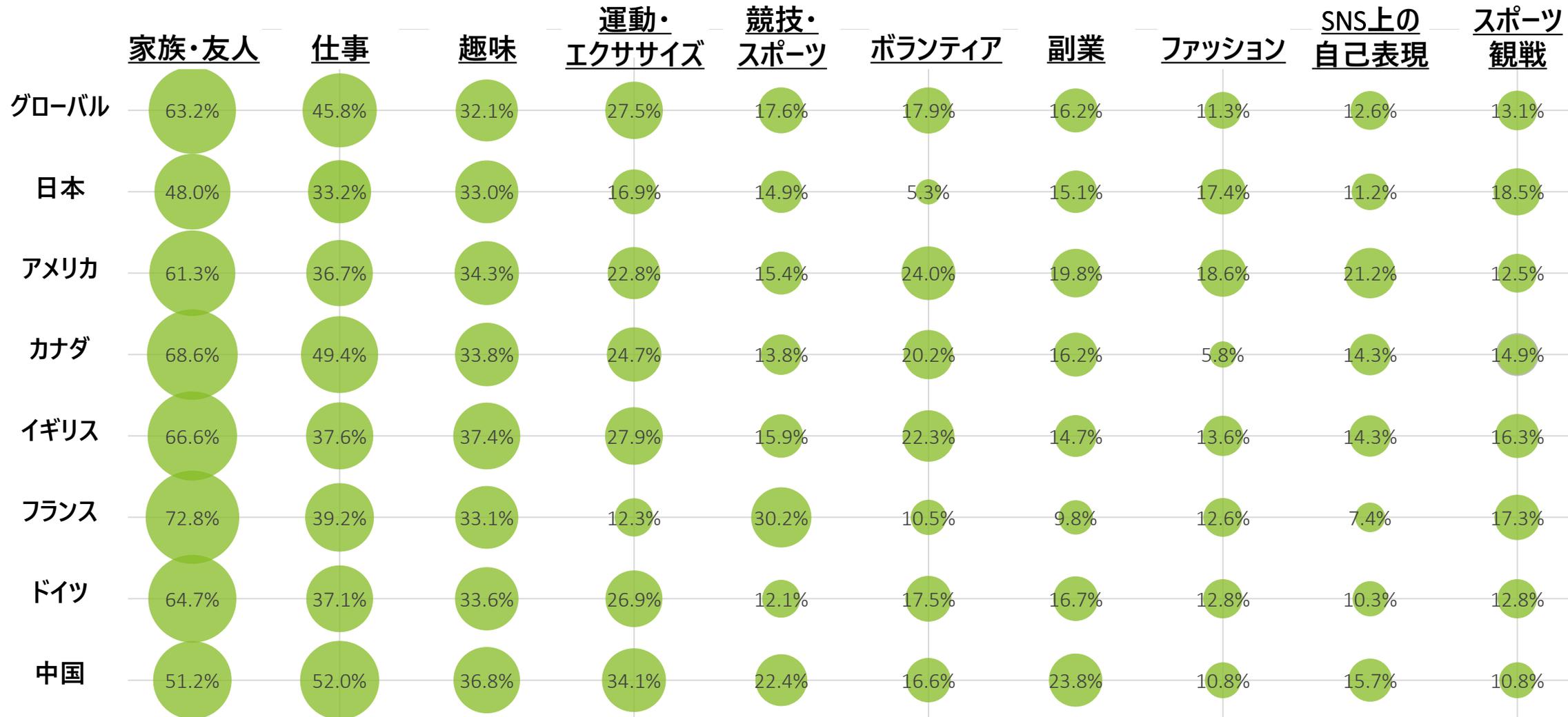
5.新しいワークスタイル

個人のアイデンティティに重要な要素



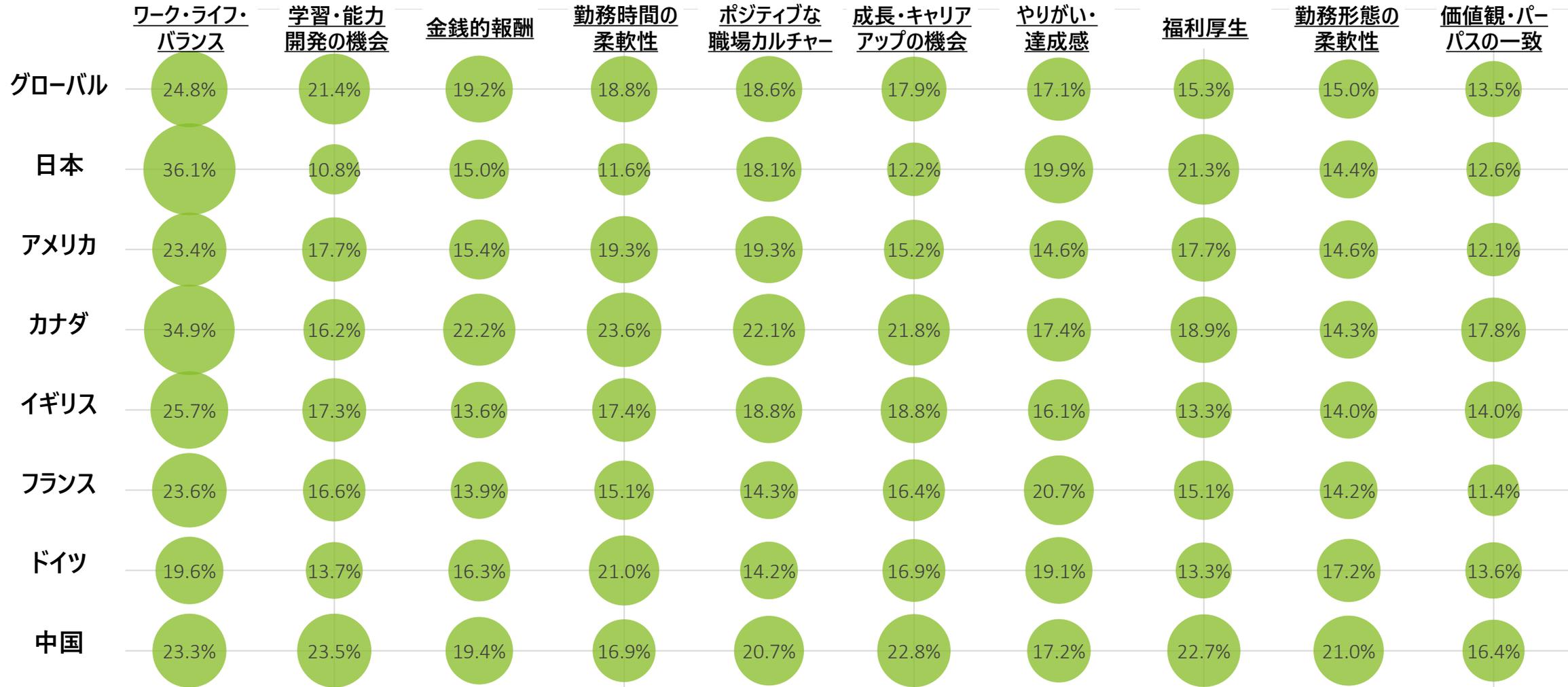
Q24.以下に挙げた中から自身のアイデンティティにとって最も重要な要素を上位3つまで順位付けして選んでください。

個人のアイデンティティに重要な要素



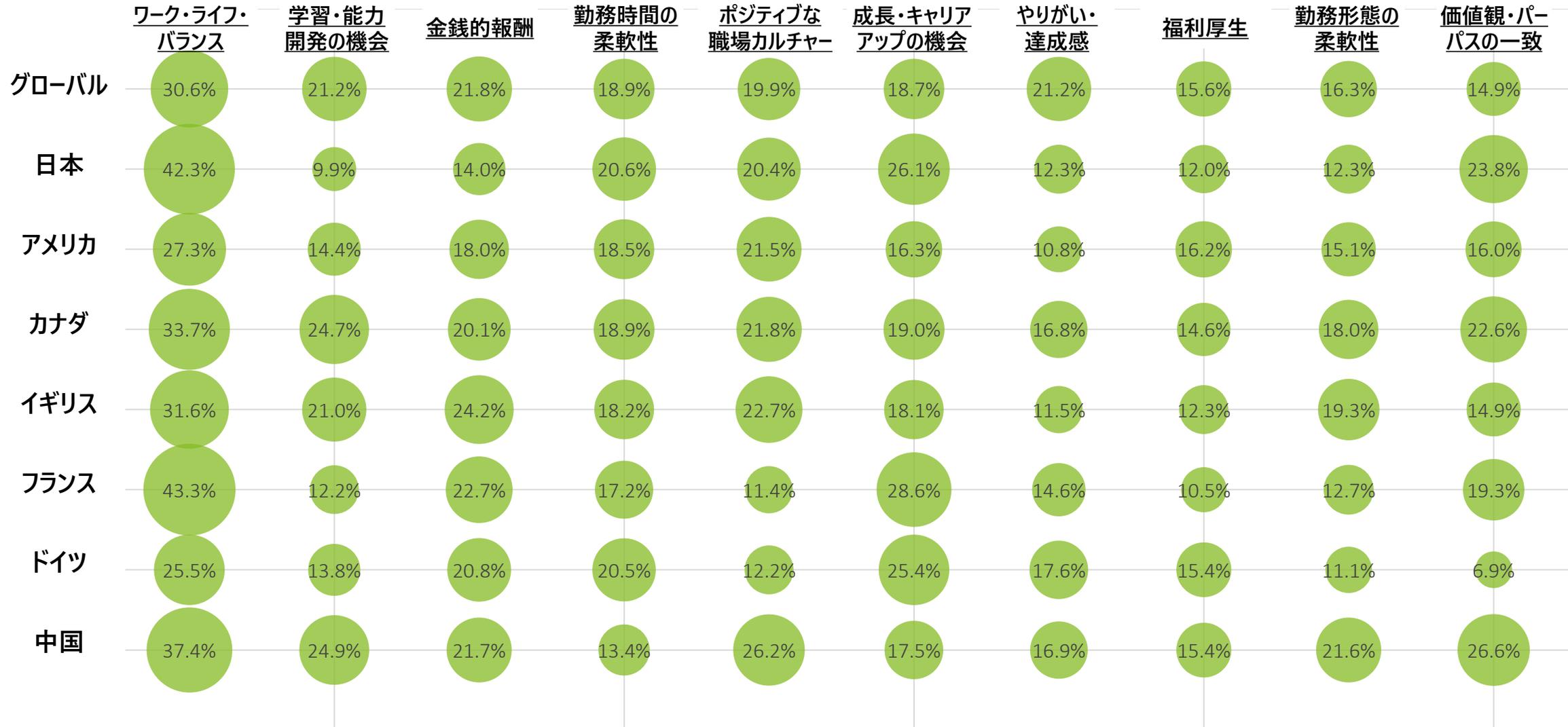
Q24.以下に挙げた中から自身のアイデンティティにとって最も重要な要素を上位3つまで順位付けして選んでください。

現在の勤務先を選んだ理由



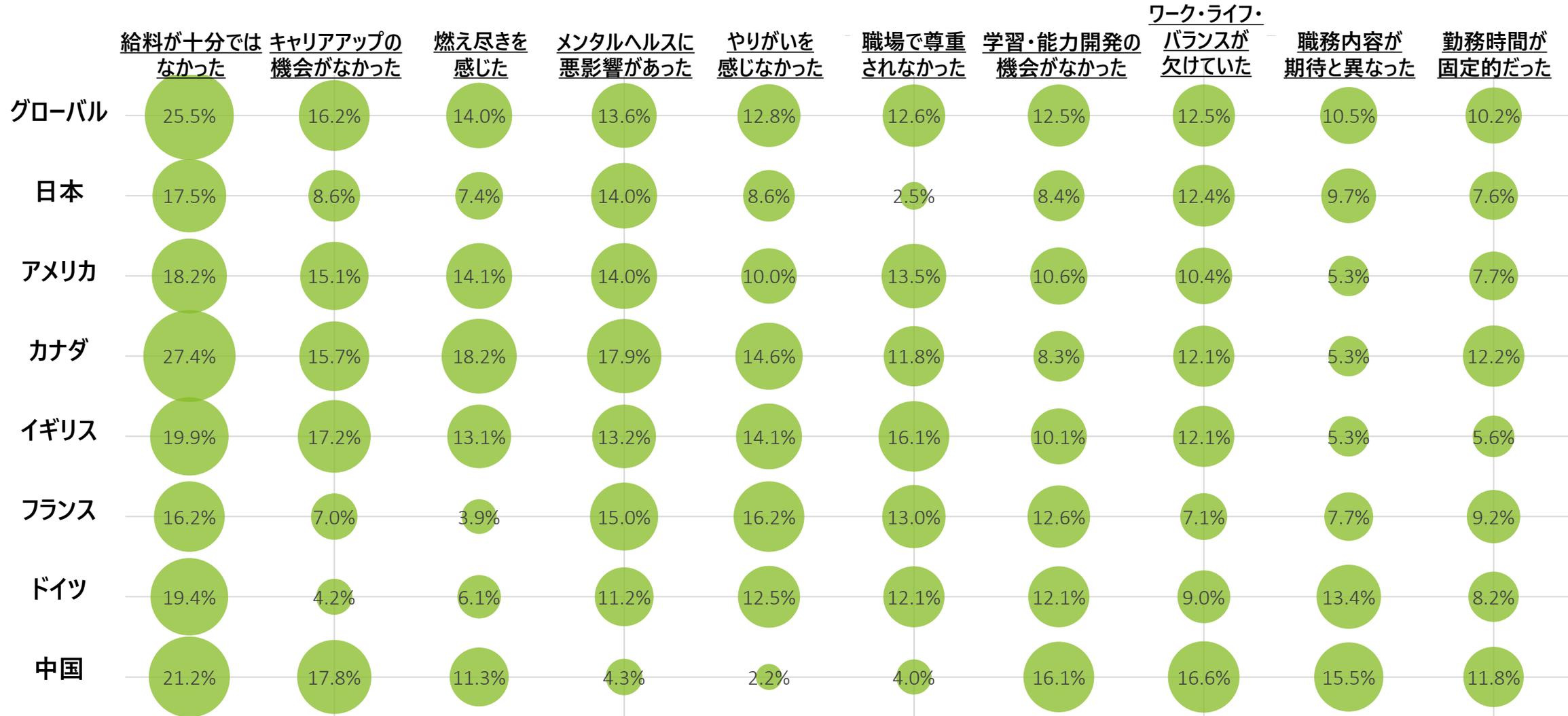
Q34.現在の勤務先に就職した最大の理由を以下から5つまで選んでください。

現在の勤務先を選んだ理由



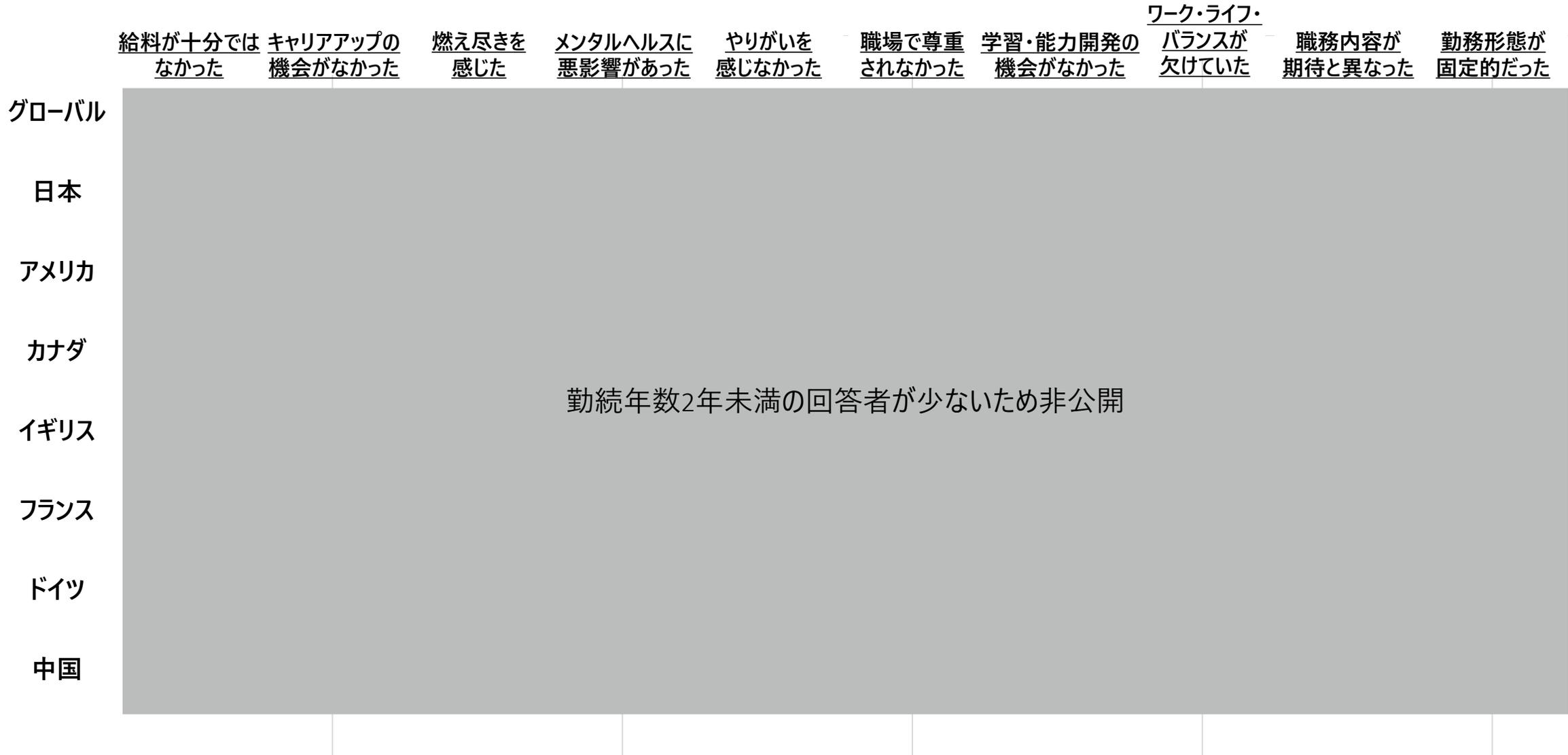
Q34.現在の勤務先に就職した最大の理由を以下から5つまで選んでください。

離職した理由



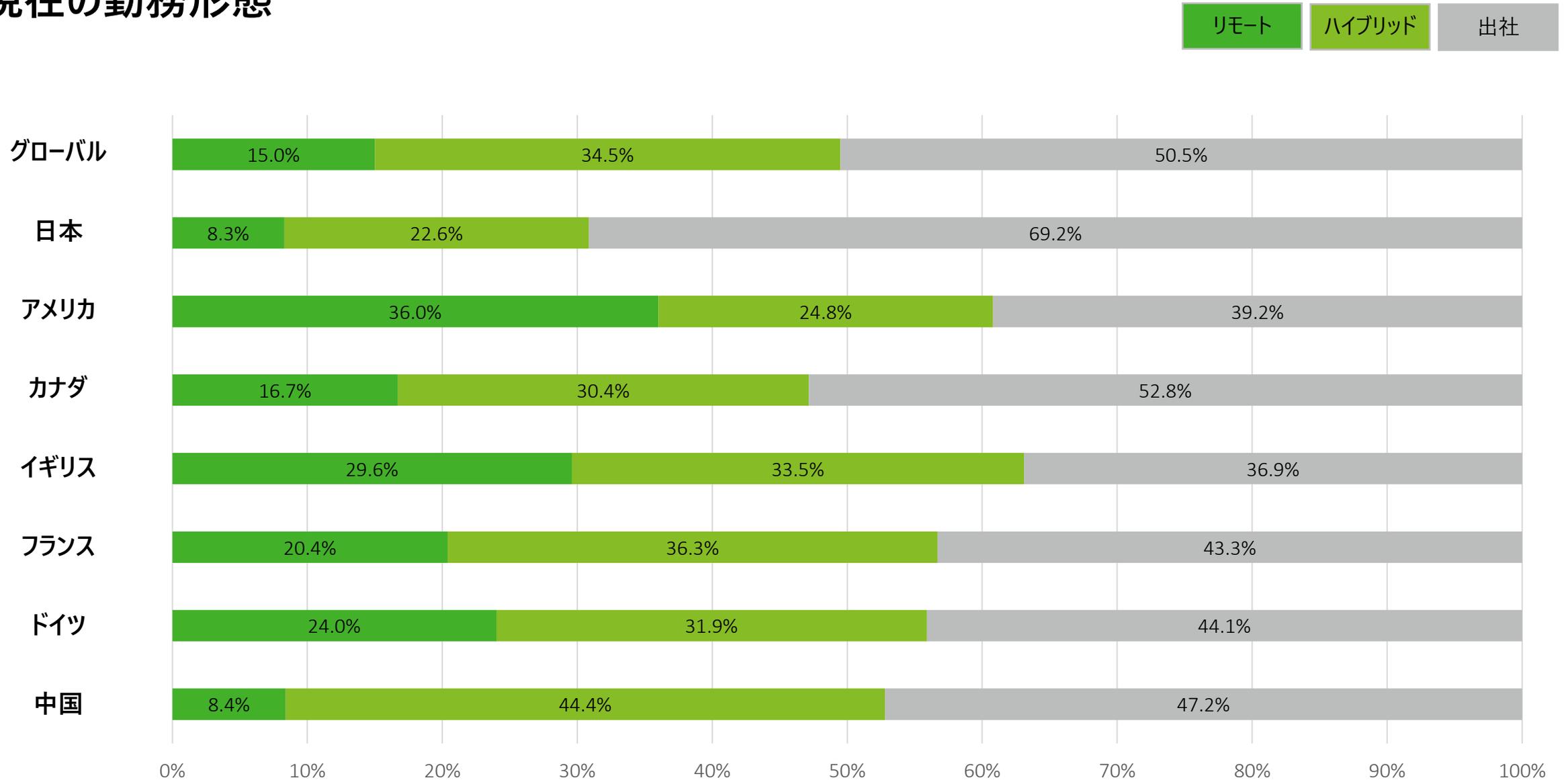
Q33.現在の勤務先での勤続年数が2年未満の方にうかがいます。以前の勤務先を離職した理由に最も近いものを5つまで選択してください。

離職した理由



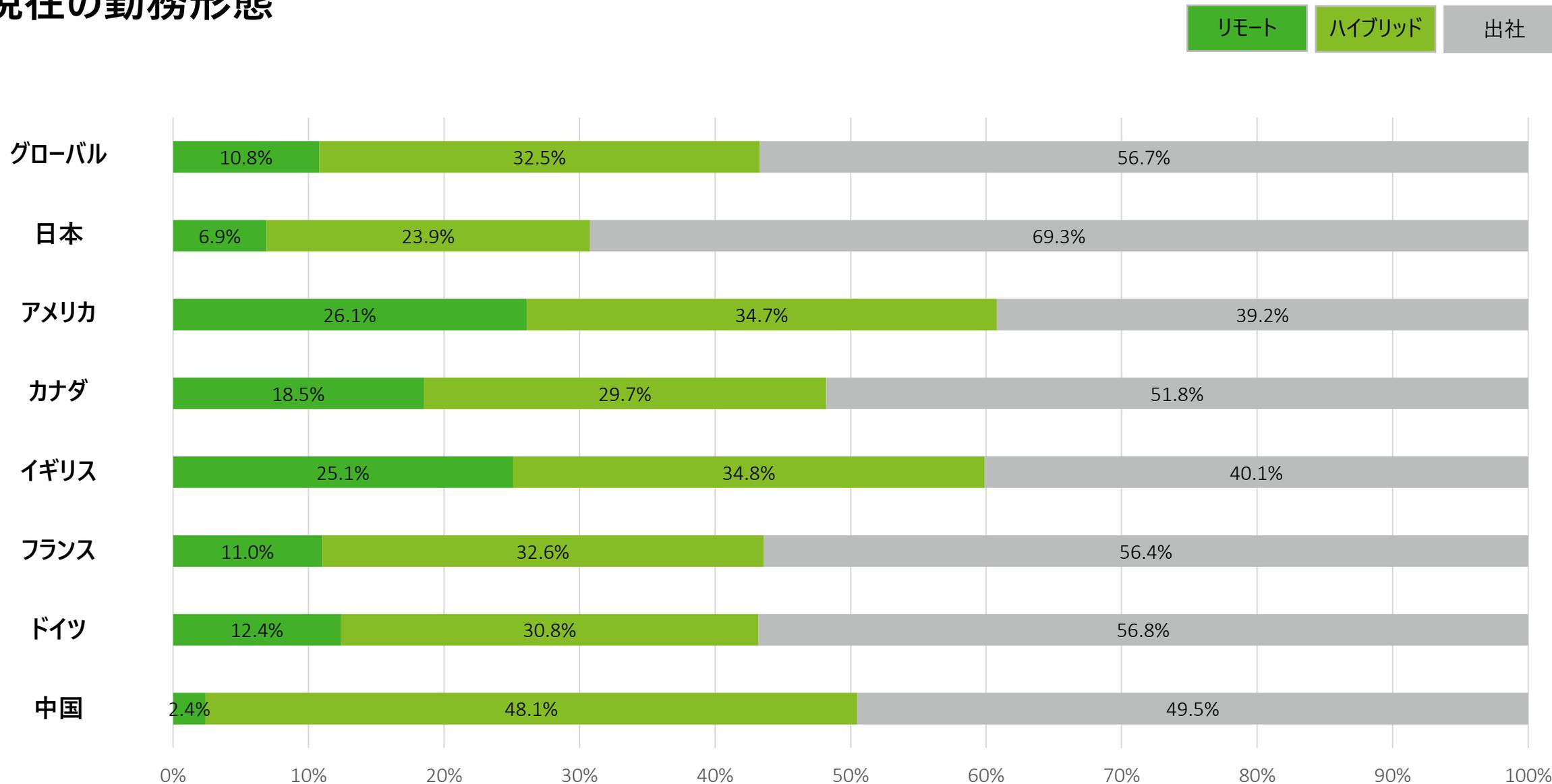
Q33.現在の勤務先での勤続年数が2年未満の方にうかがいます。以前の勤務先を離職した理由に最も近いものを5つまで選択してください。

現在の勤務形態



Q28A.現在の勤務形態はリモート、ハイブリッド、出社のうちどれに近いですか。

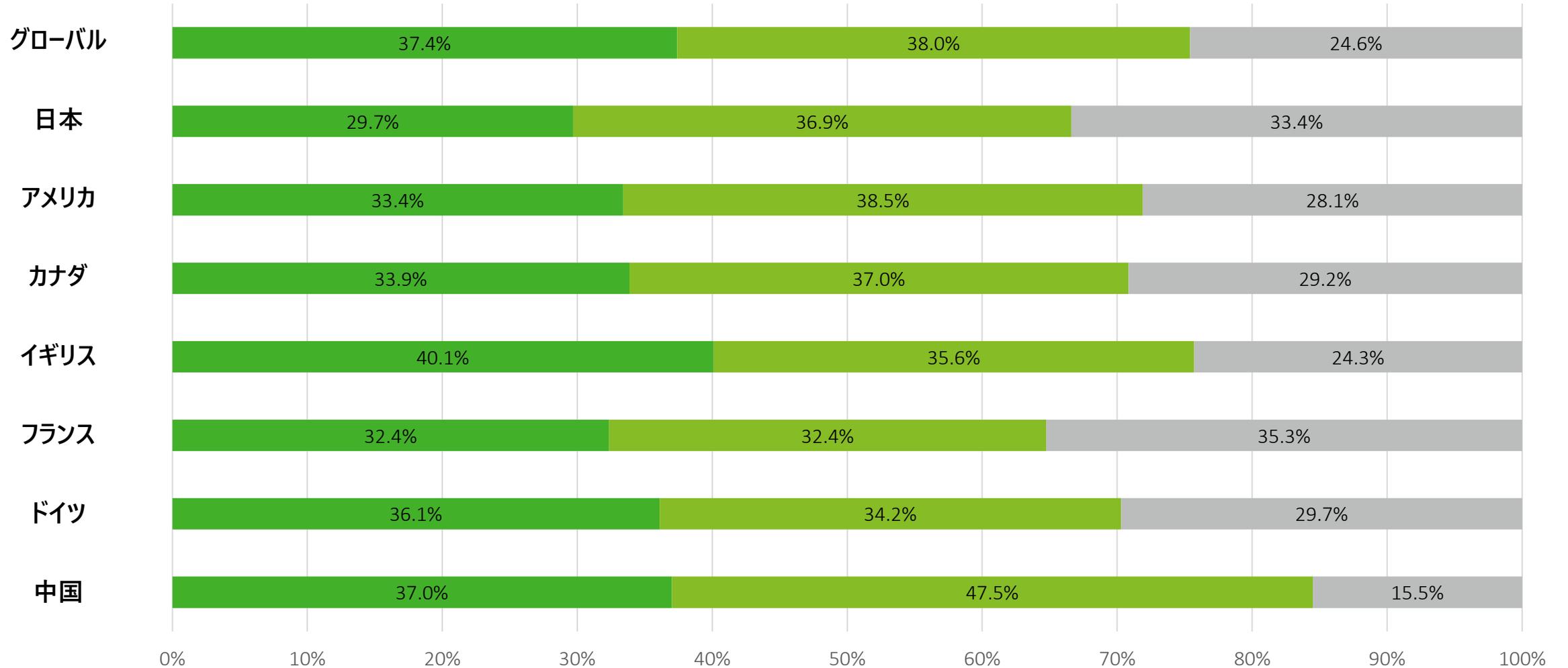
現在の勤務形態



Q28A.現在の勤務形態はリモート、ハイブリッド、出社のうちどれに近いですか。

勤務先における出社回帰の方針

出社日が設けられている

毎日出社するよう
求められている特にオフィス回帰の方針は
導入されていない

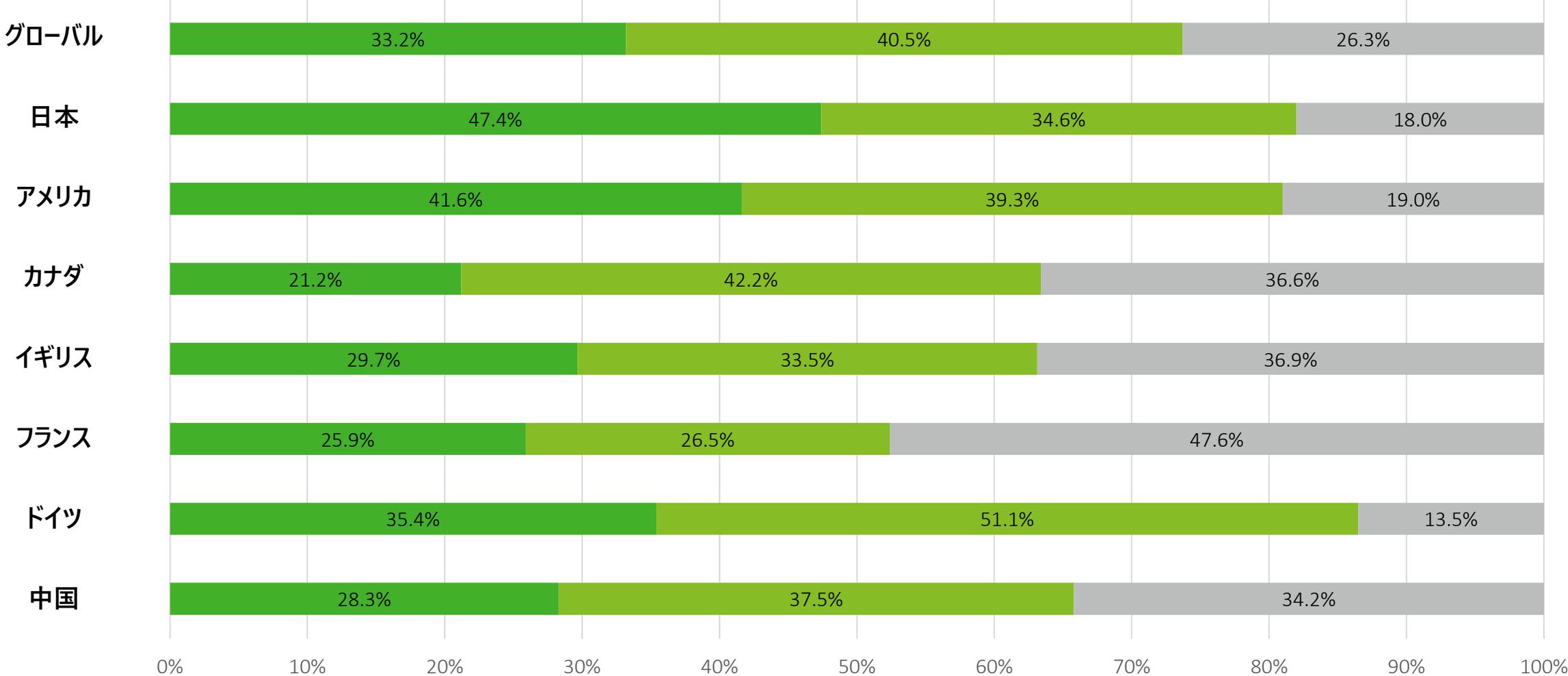
Q28B.勤務先では最近出社回帰の方針が導入されましたか（従業員に出社を義務付けるなど）。

勤務先における出社回帰の方針

出社日が設けられている

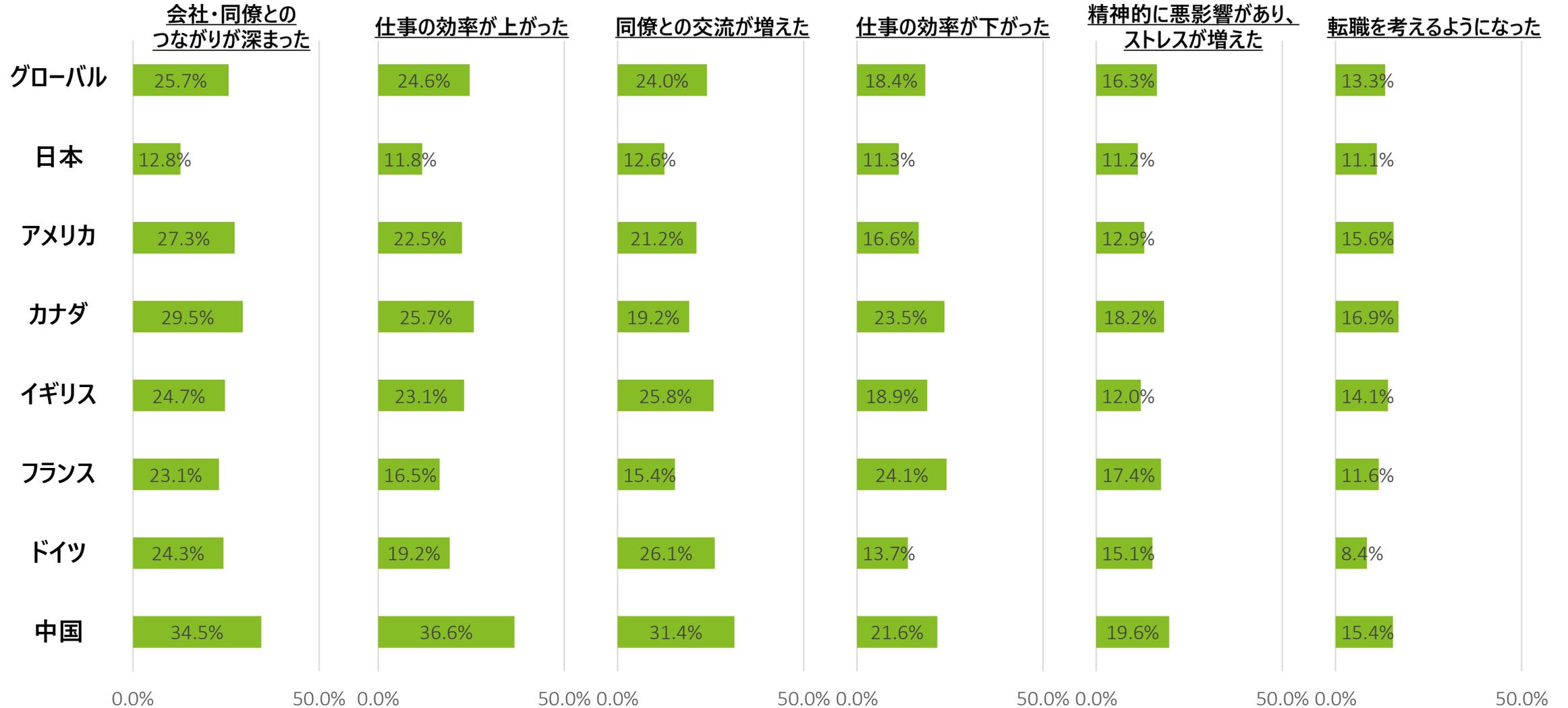
毎日出社するよう
求められている

特にオフィス回帰の方針は
導入されていない



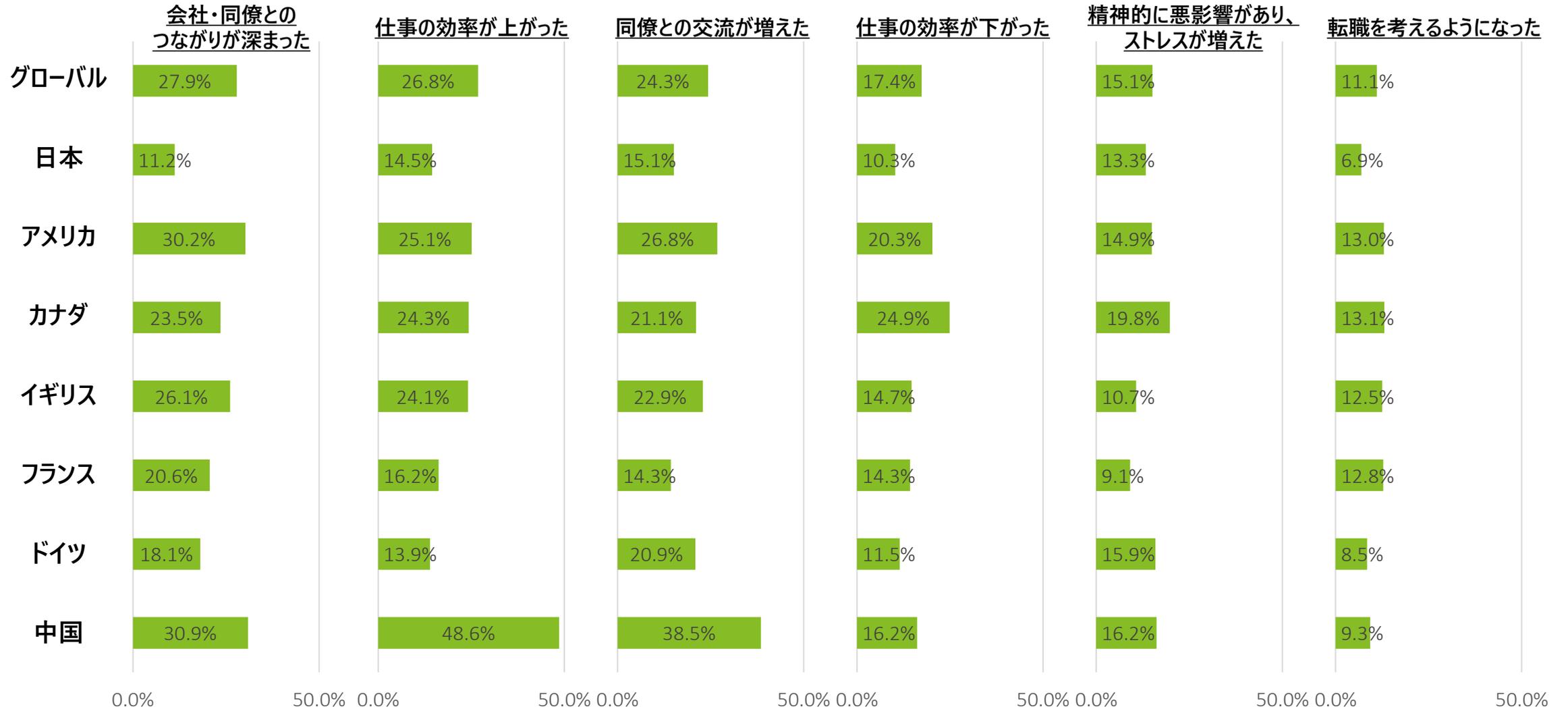
Q28B.勤務先では最近出社回帰の方針が導入されましたか（従業員に出社を義務付けるなど）。

出社回帰方針の影響



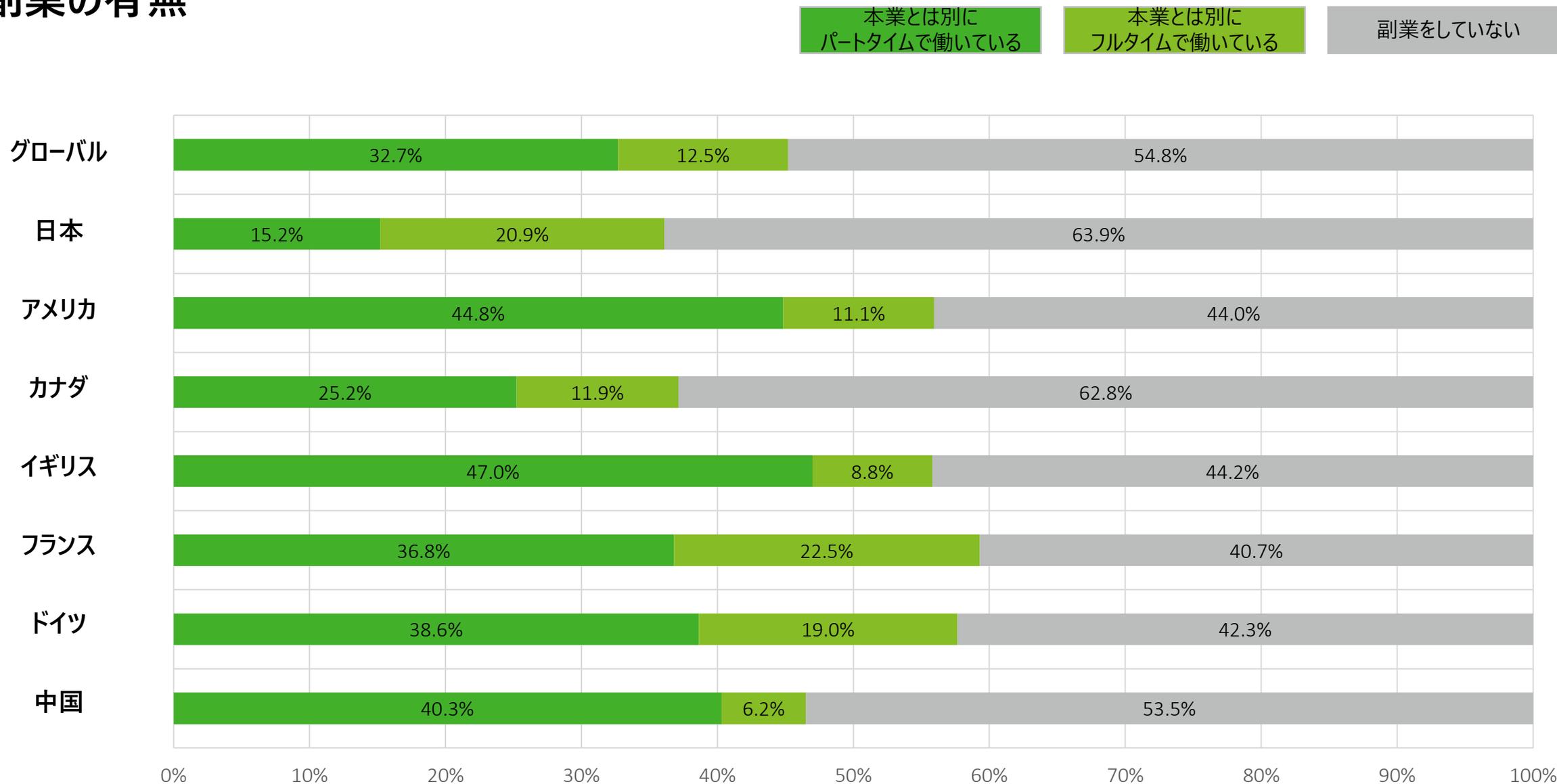
Q28C.以下に挙げた中で、勤務先の出社回帰の方針の影響としてあてはまるものを全て選んでください。

出社回帰方針の影響



Q28C.以下に挙げた中で、勤務先の出社回帰の方針の影響としてあてはまるものを全て選んでください。

副業の有無



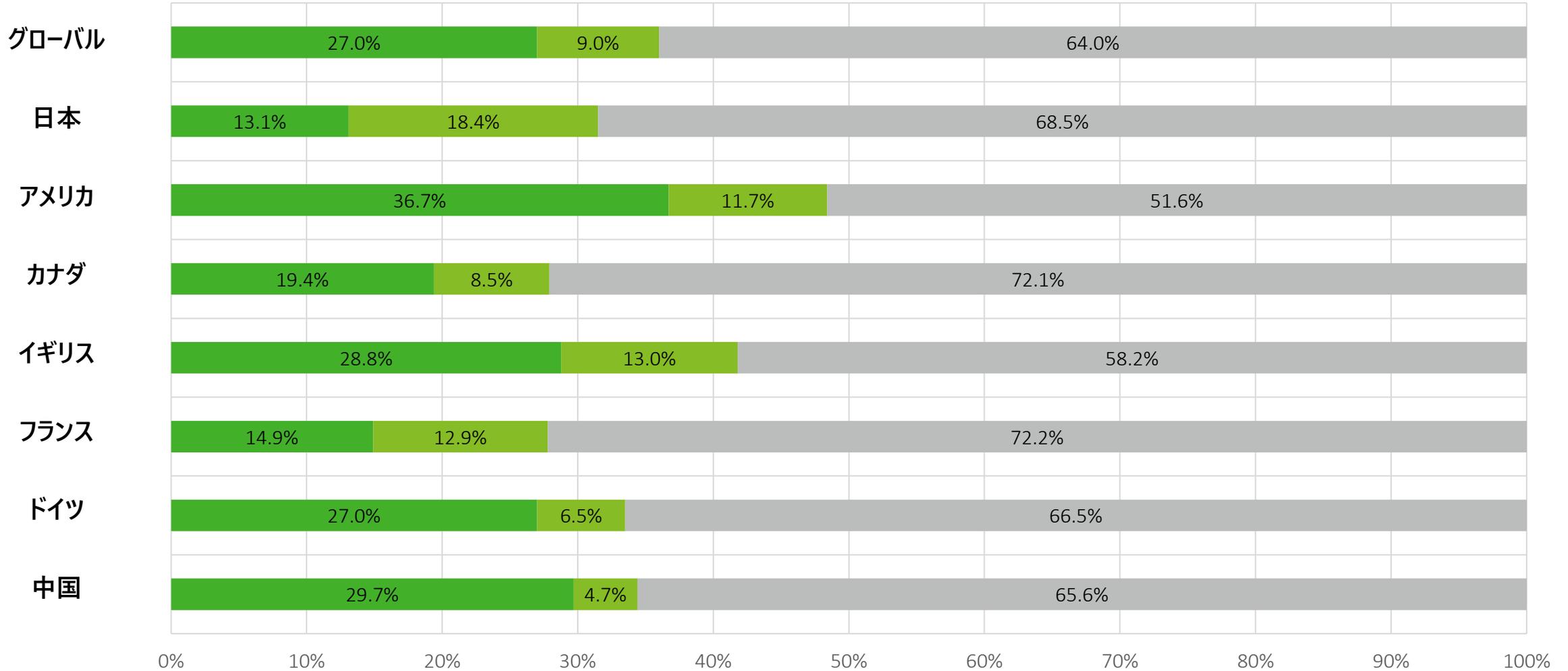
S8.本業の他に週8時間以上を要する副業をしていますか。

副業の有無

本業とは別に
パートタイムで働いている

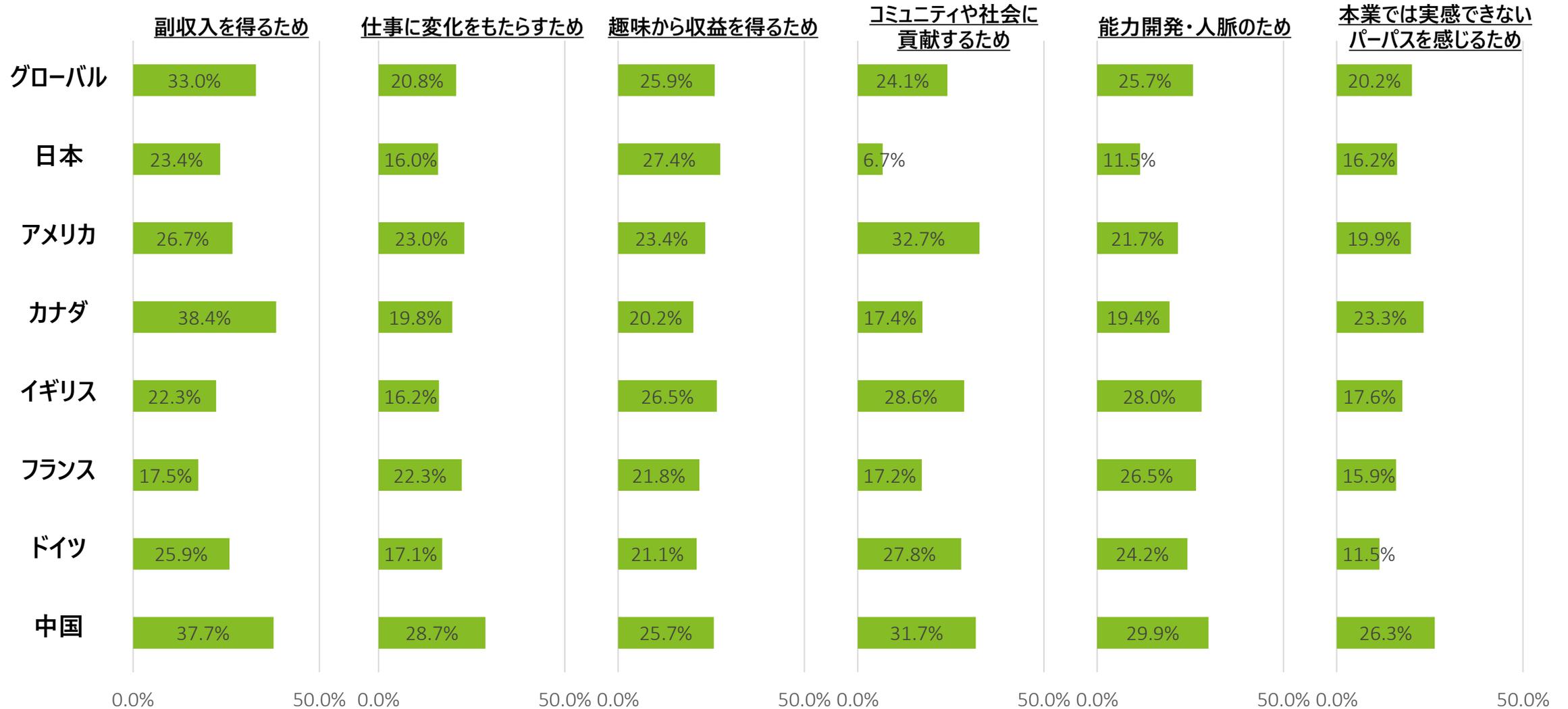
本業とは別に
フルタイムで働いている

副業をしていない



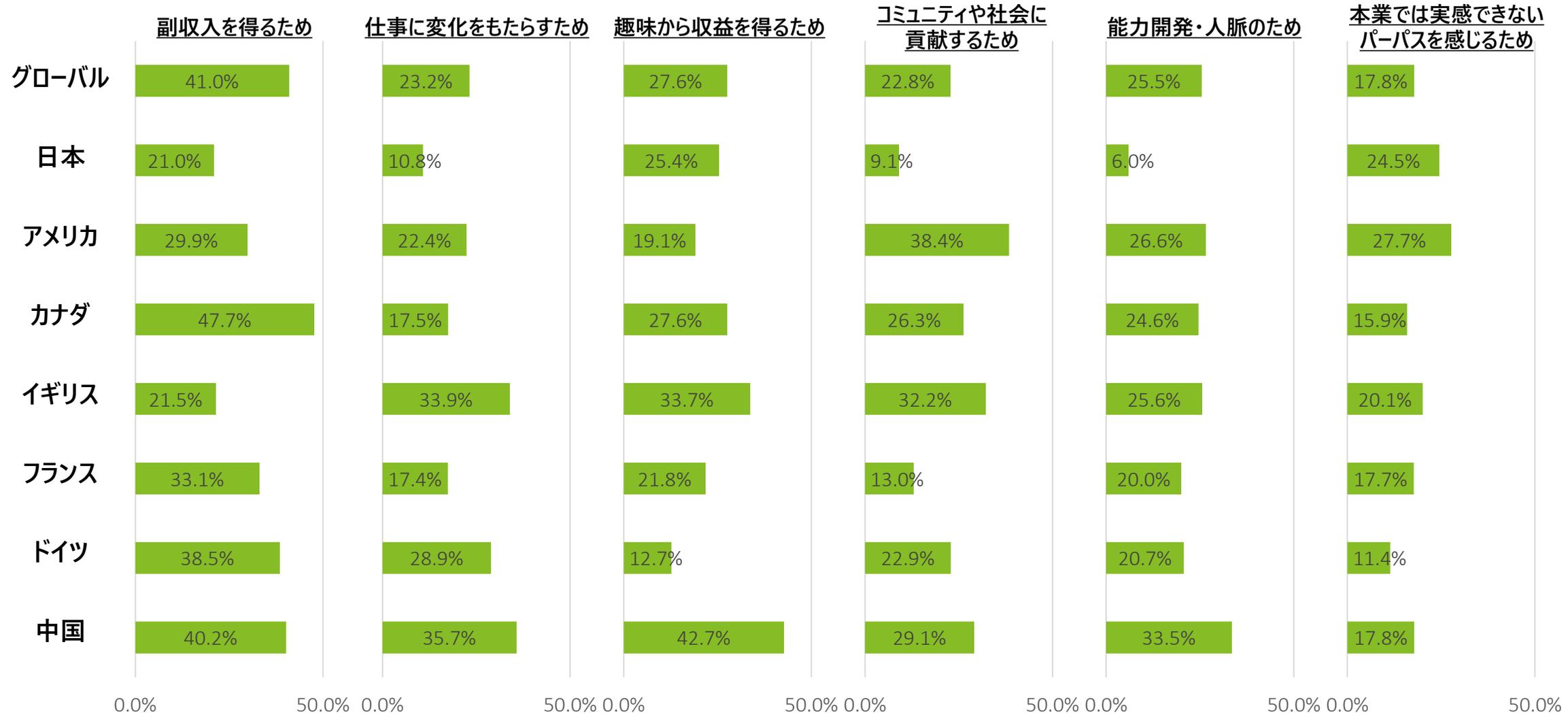
S8.本業の他に週8時間以上を要する副業をしていますか。

副業をする理由



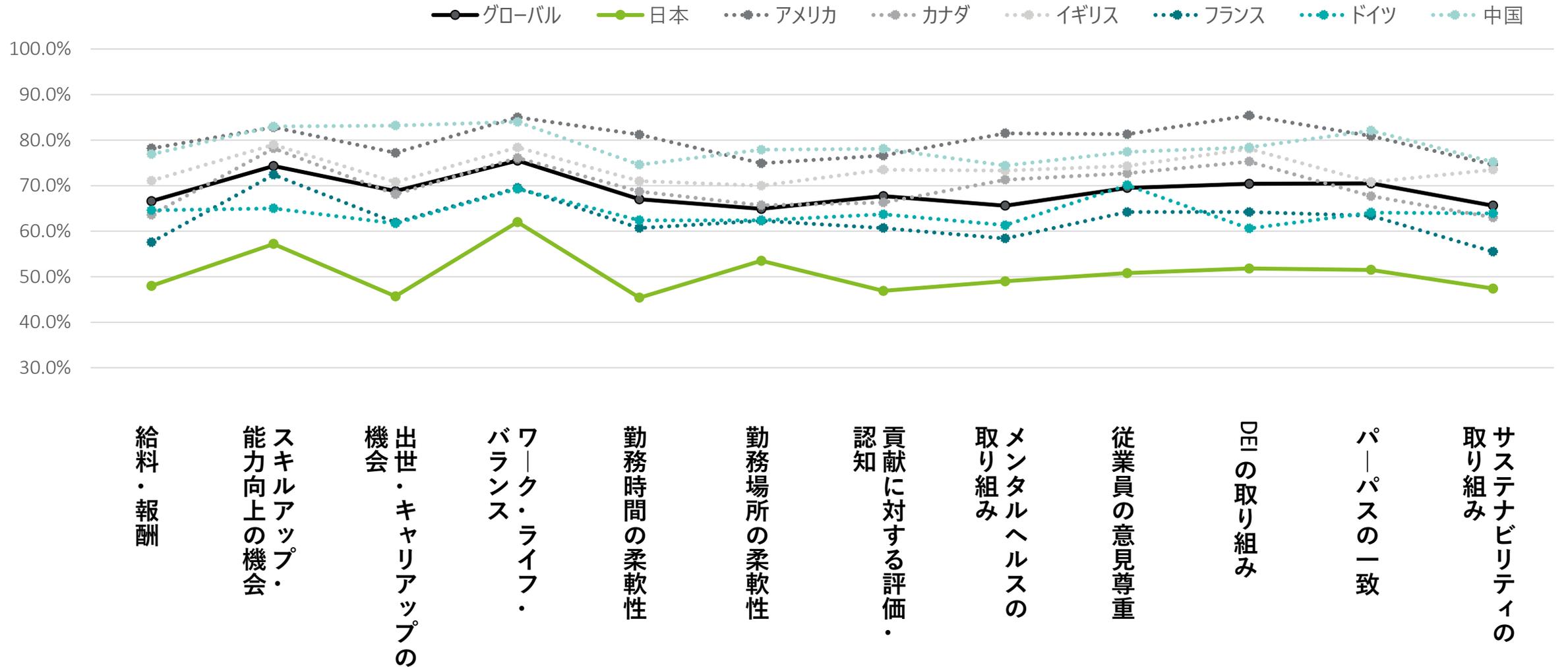
Q30.副業を行う理由としてあてはまるものを選んでください。

副業をする理由



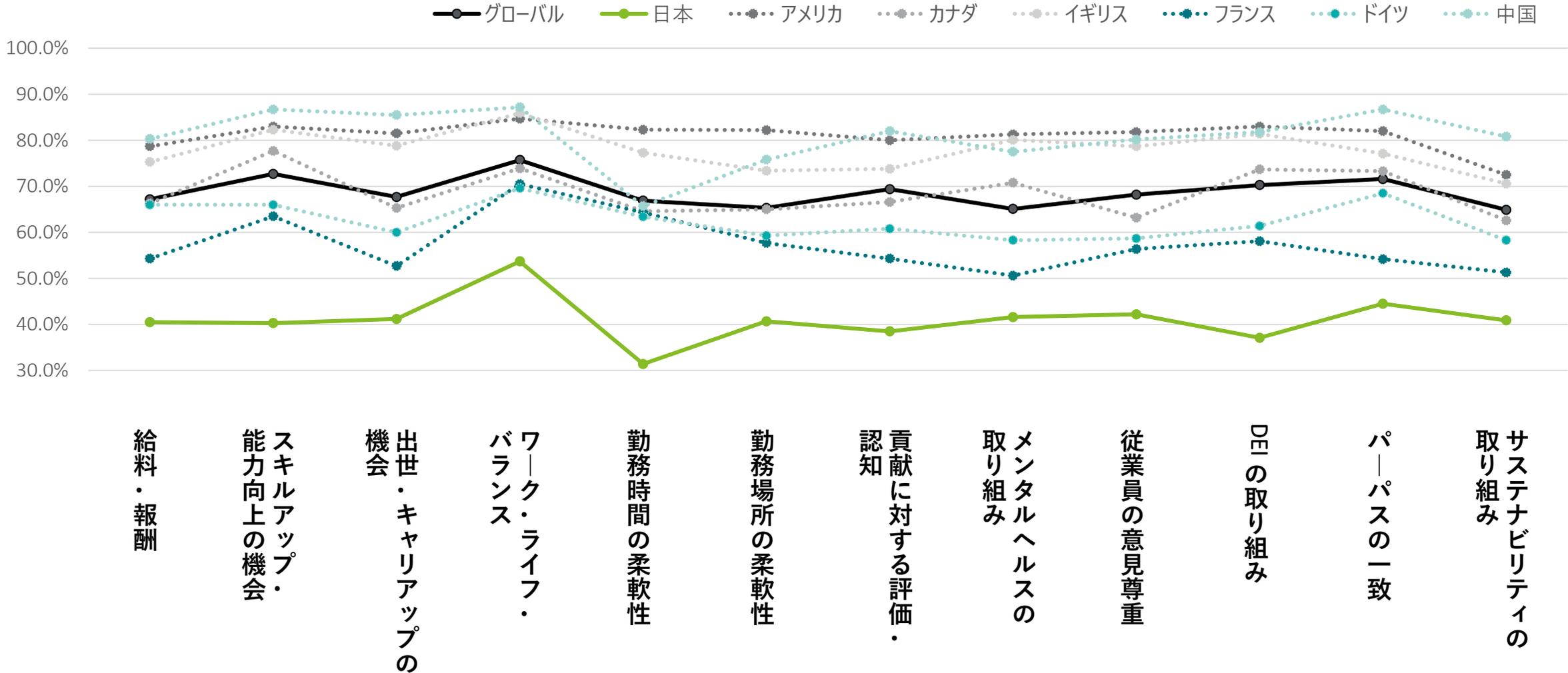
Q30.副業を行う理由としてあてはまるものを選んでください。

職場満足度



Q25.現在の職場に対して、以下に挙げたそれぞれの観点で見た時にどの程度満足していますか。(※「非常に満足」、「満足」の回答を合計)

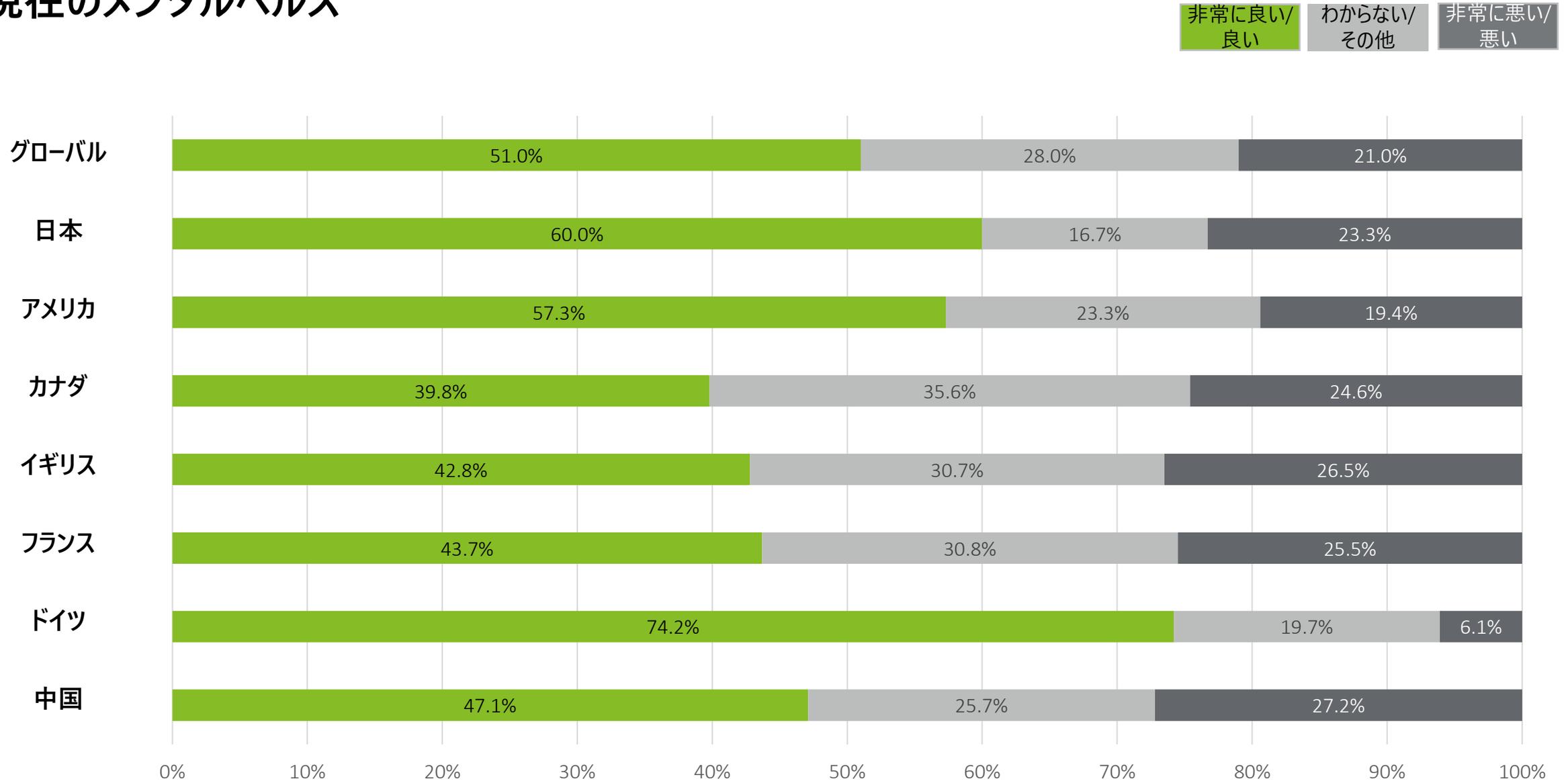
職場満足度



Q25.現在の職場に対して、以下に挙げたそれぞれの観点で見た時にどの程度満足していますか。(※「非常に満足」、「満足」の回答を合計)

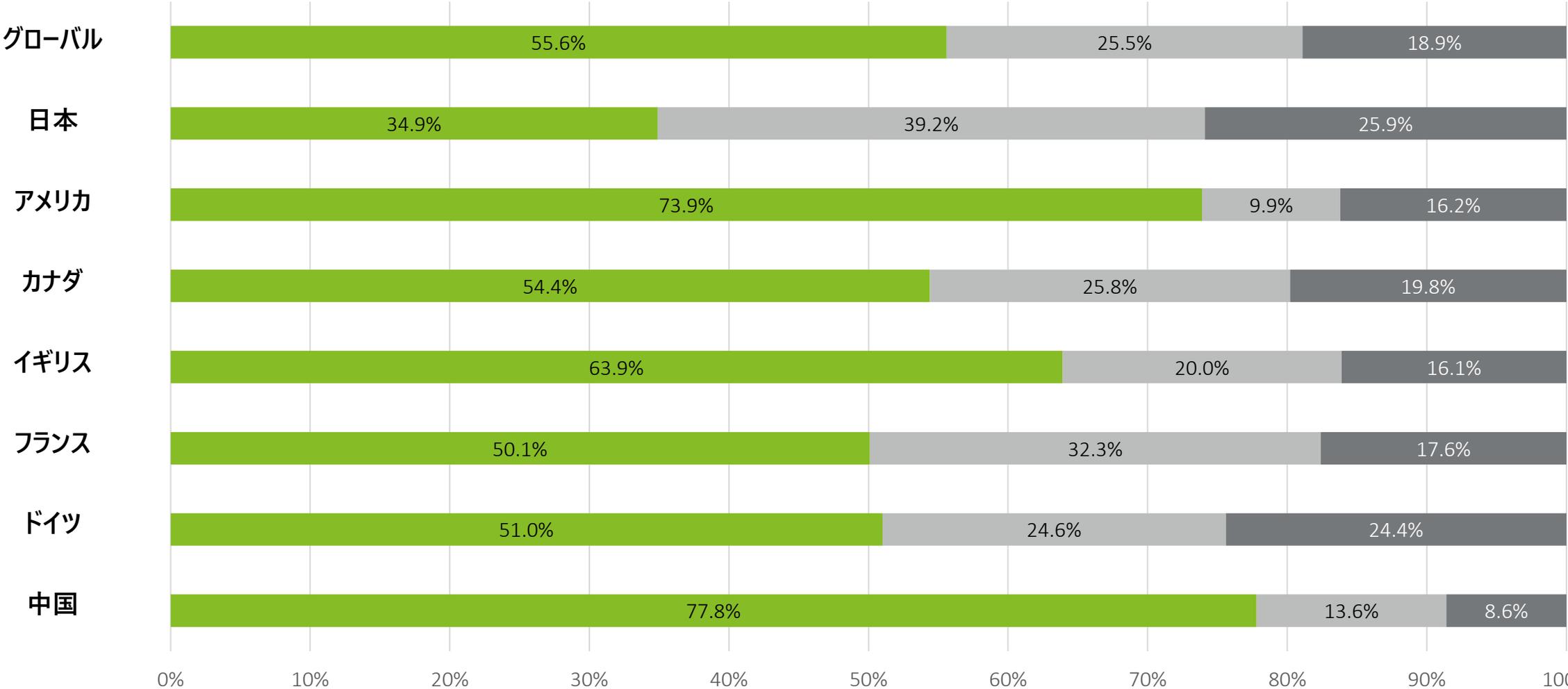
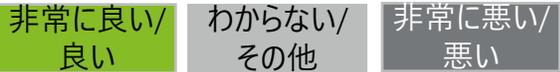
6.職場のメンタルヘルス

現在のメンタルヘルス



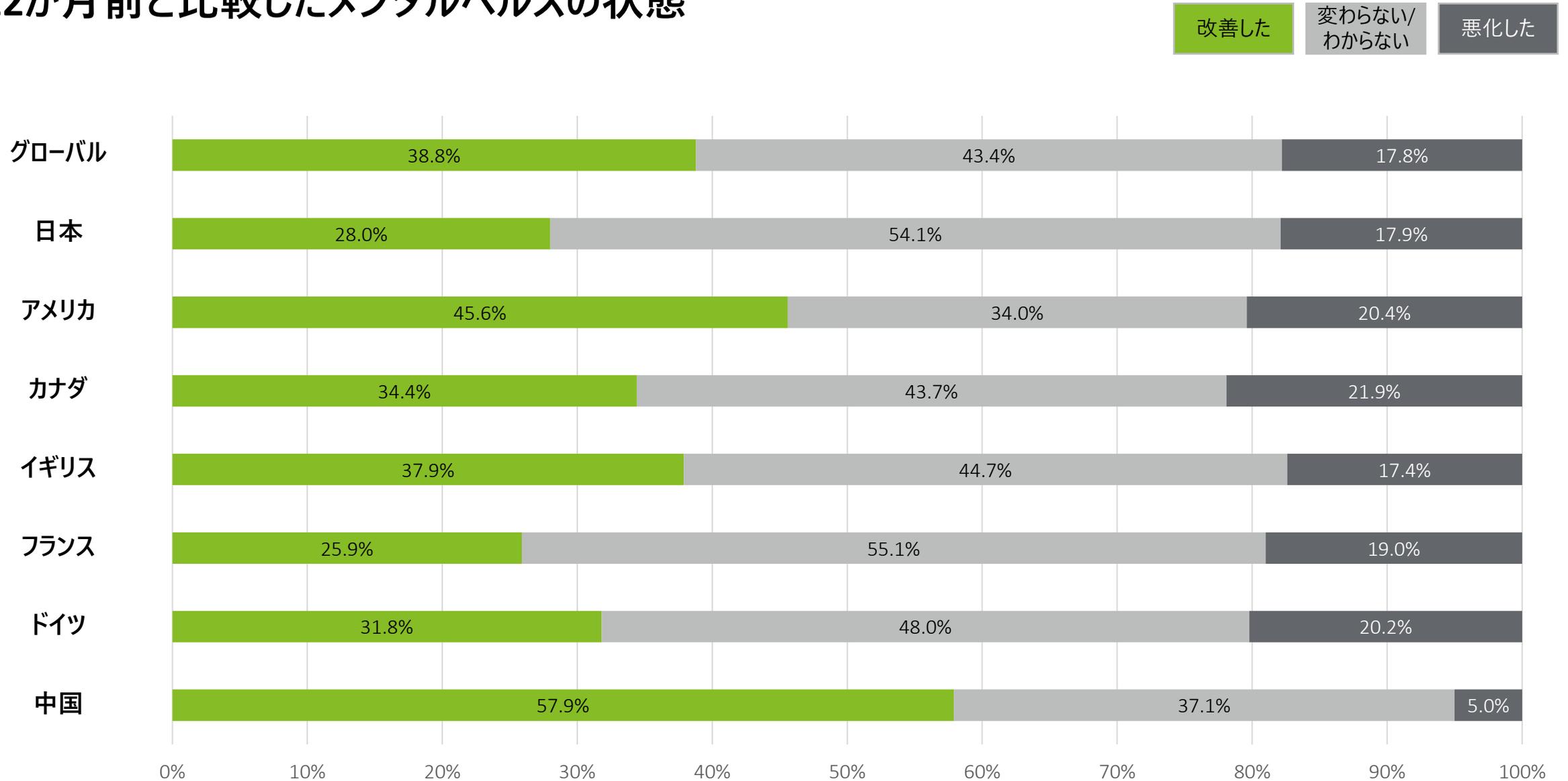
Q35A.現在の自身のメンタルヘルスの状態としてあてはまるものを選んでください。

現在のメンタルヘルス



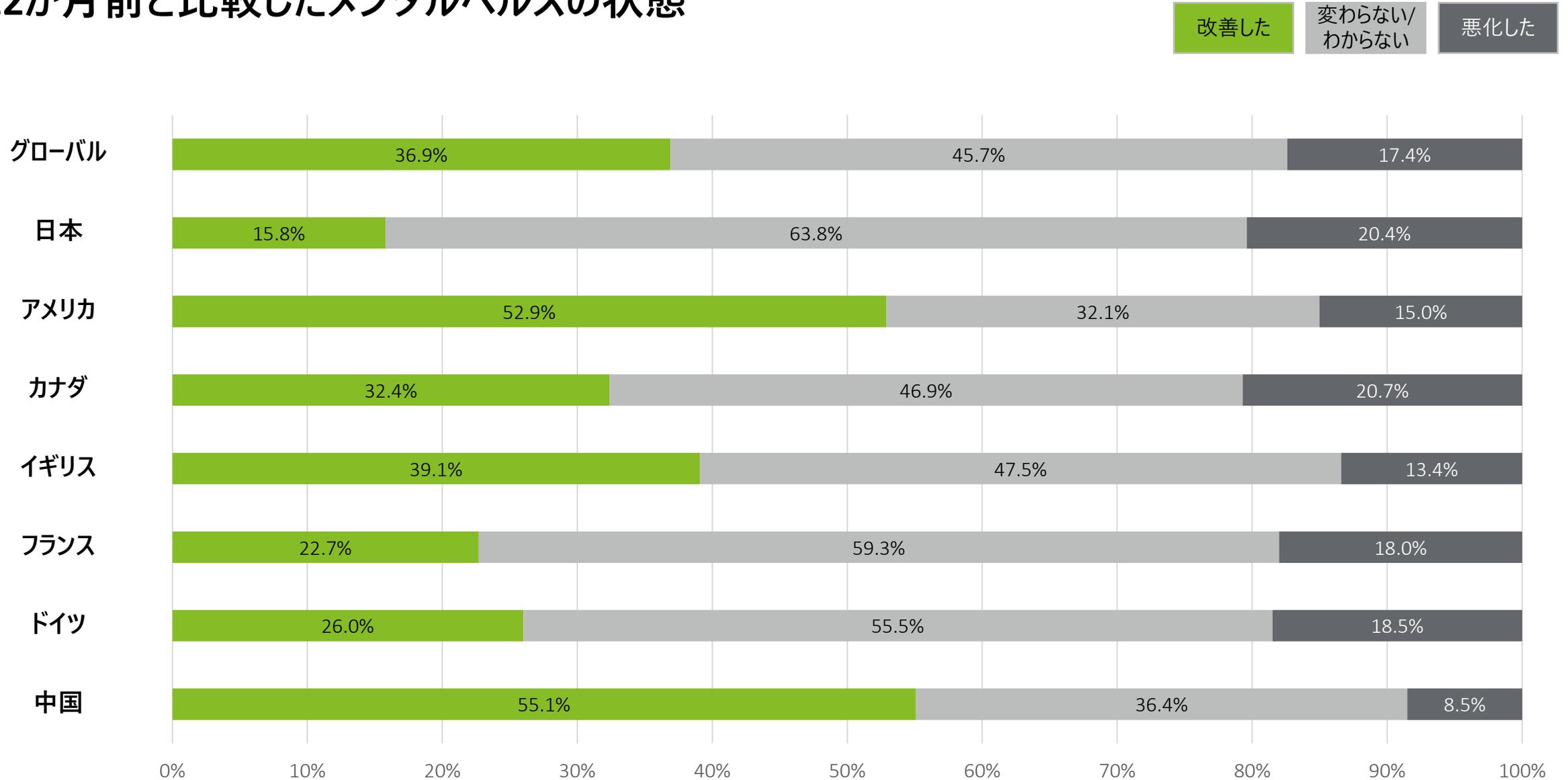
Q35A.現在の自身のメンタルヘルスの状態としてあてはまるものを選んでください。

12か月前と比較したメンタルヘルスの状態



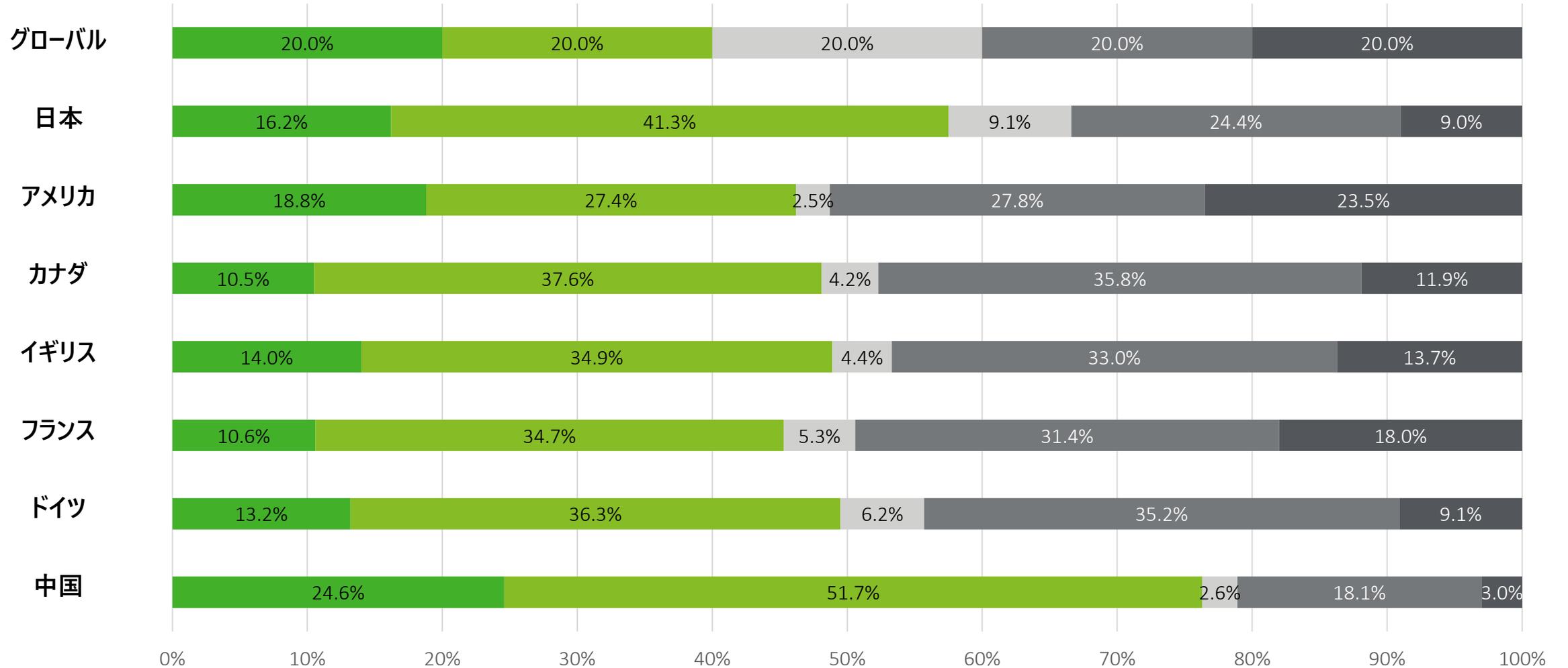
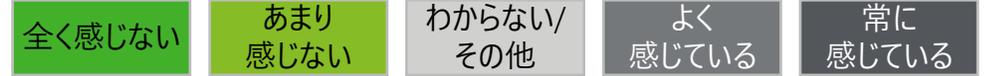
Q35B.現在の自身のメンタルヘルスの状態は12か月前と比較してどのように変化していますか。

12か月前と比較したメンタルヘルスの状態



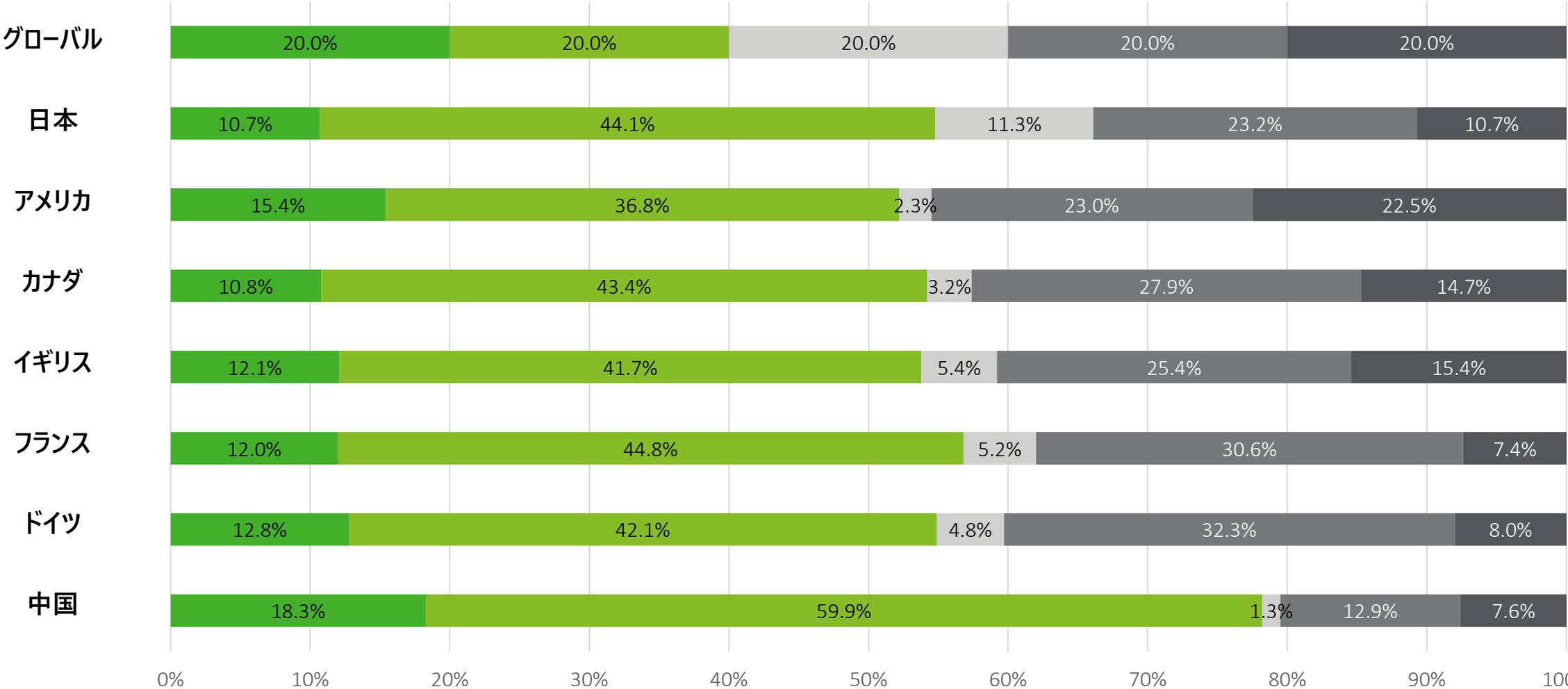
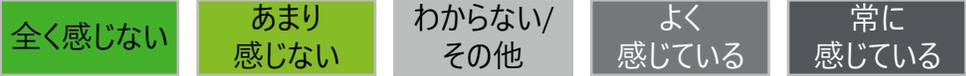
Q35B.現在の自身のメンタルヘルスの状態は12か月前と比較してどのように変化していますか。

ストレスを感じる頻度



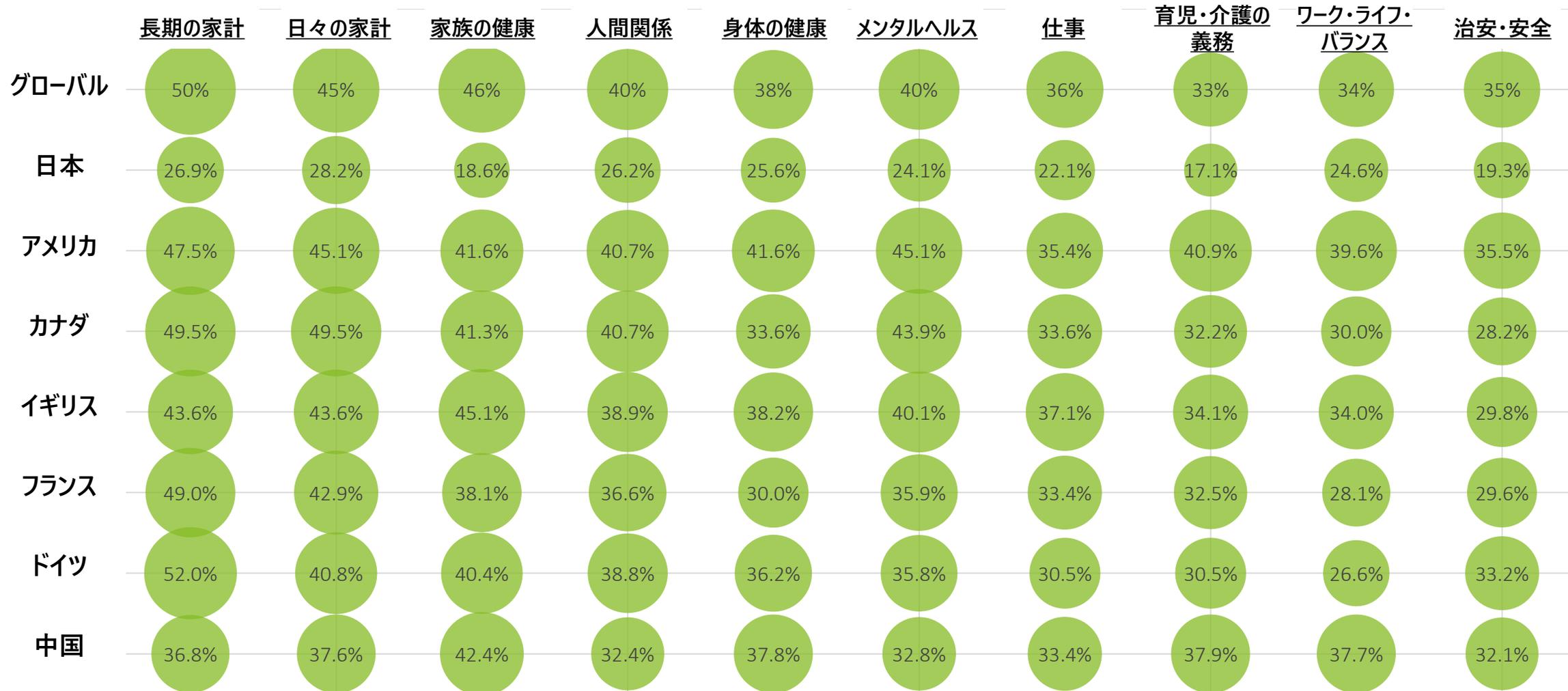
Q35C.どのくらいの頻度で不安やストレスを感じていますか。

ストレスを感じる頻度



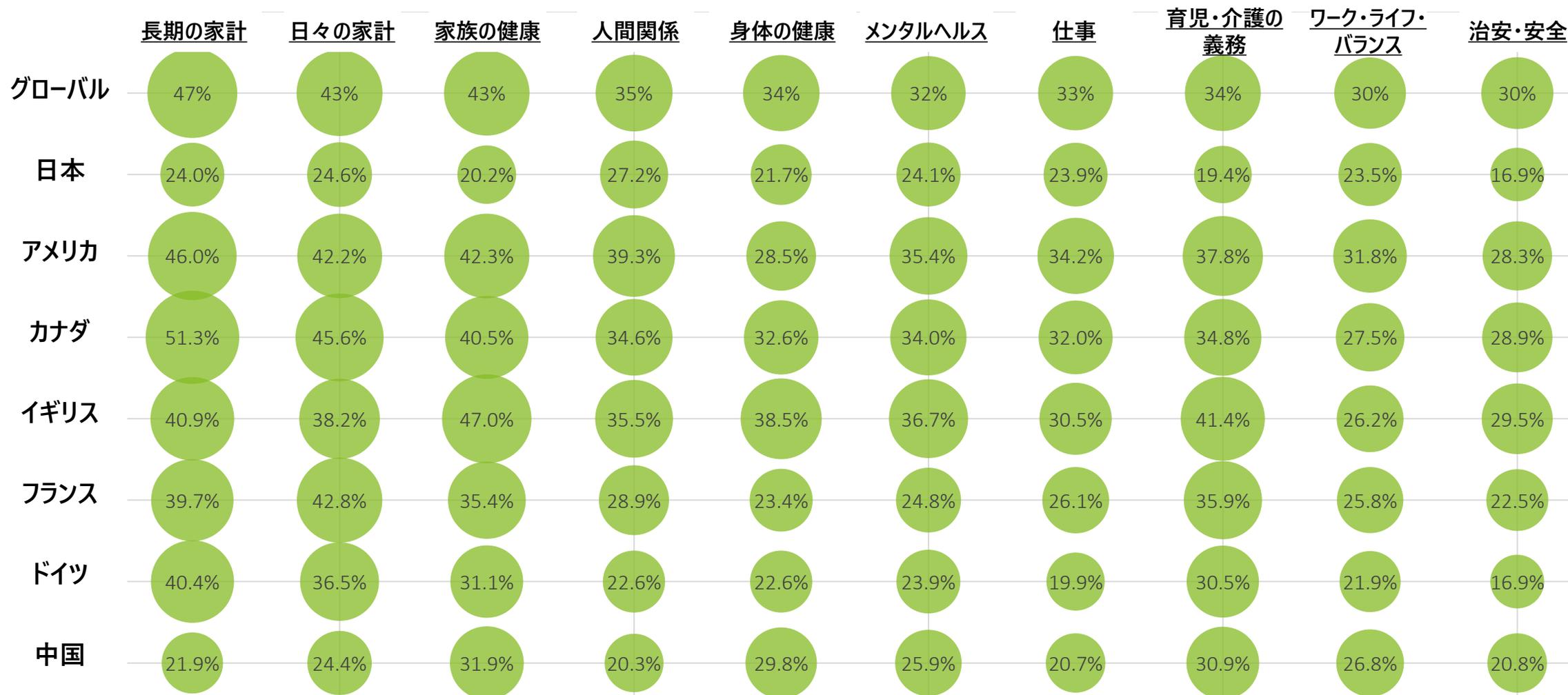
Q35C.どのくらいの頻度で不安やストレスを感じていますか。

ストレスの要因



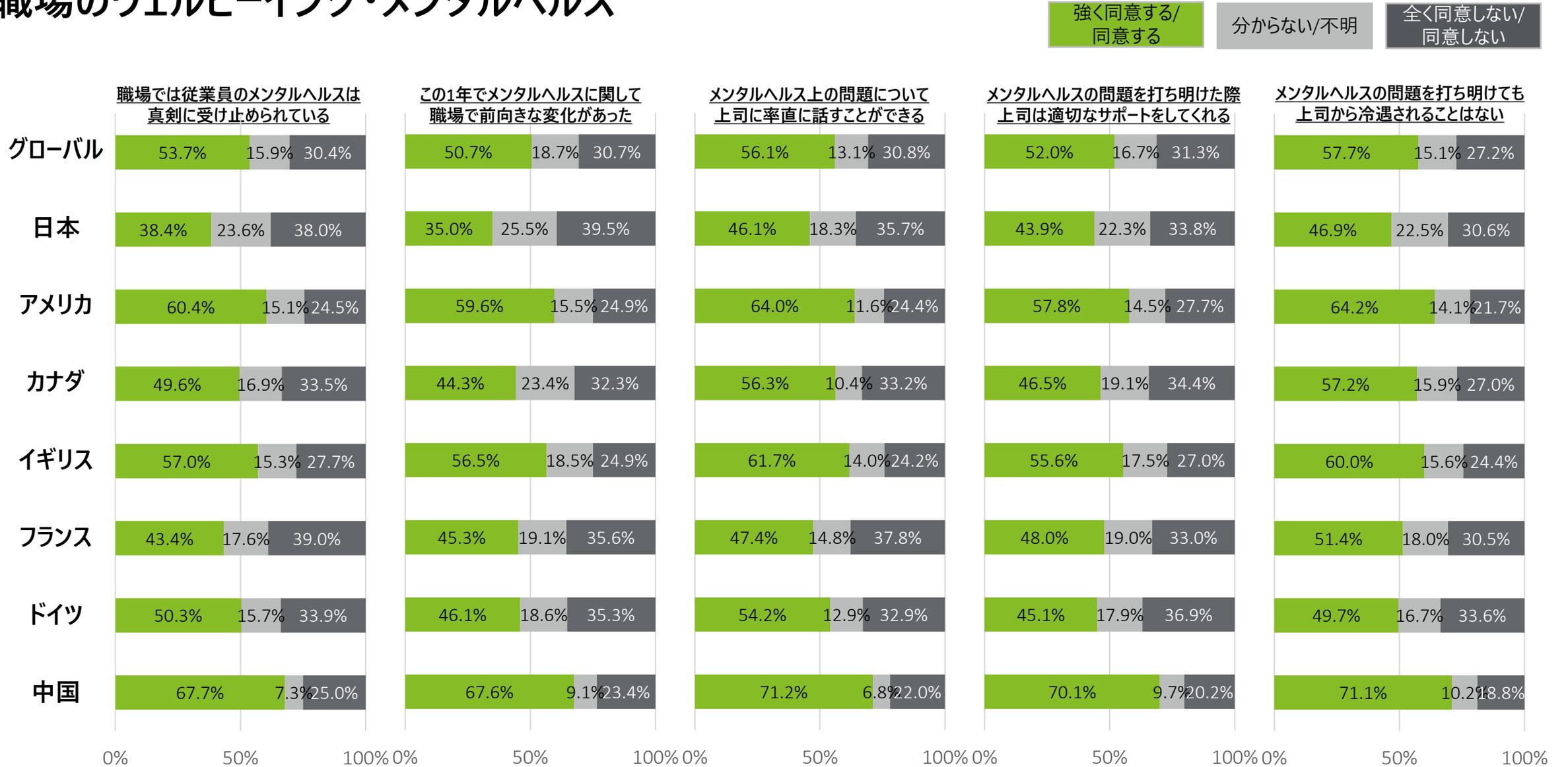
Q36.以下に挙げた要素は、自身の不安やストレスにどの程度影響していますか。(※「強く影響している」と回答した人の割合)

ストレスの要因



Q36.以下に挙げた要素は、自身の不安やストレスにどの程度影響していますか。(※「強く影響している」と回答した人の割合)

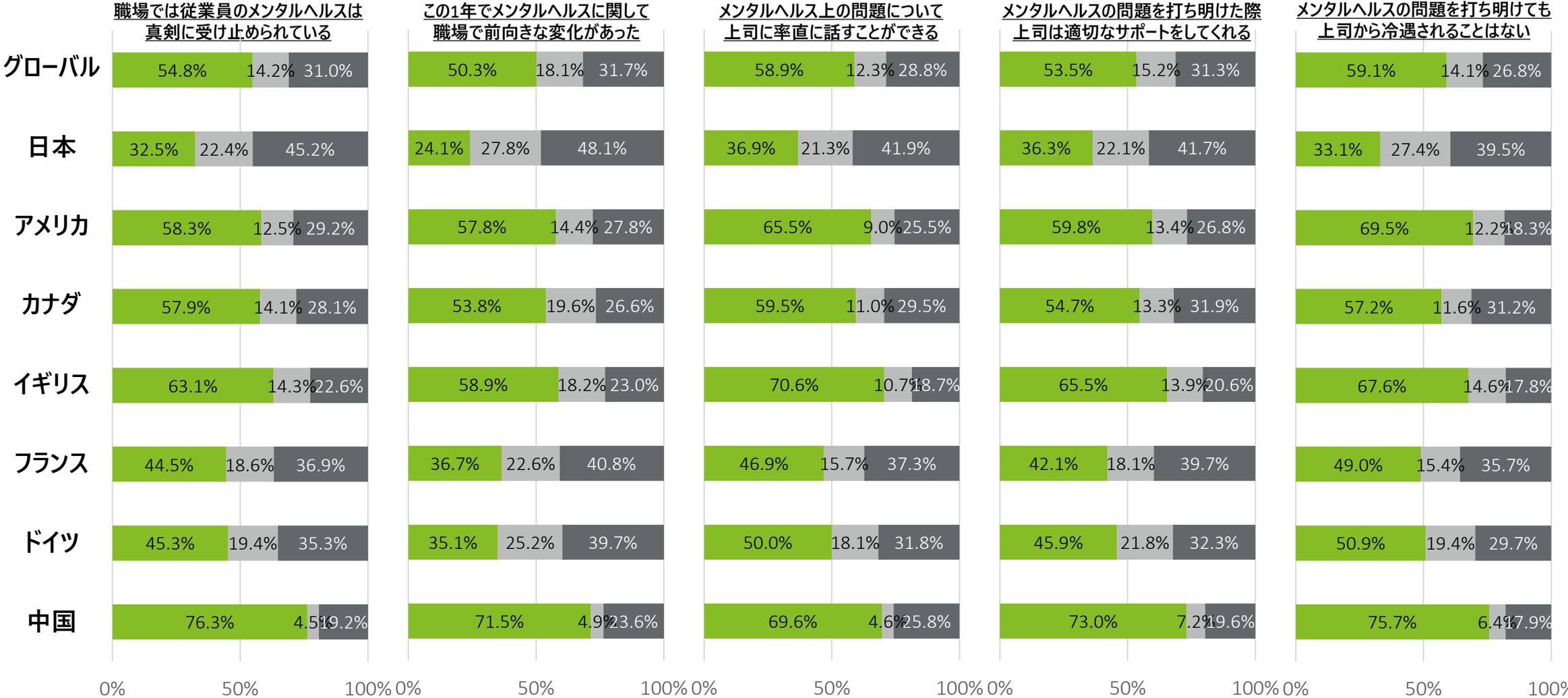
職場のウェルビーイング・メンタルヘルス



Q39.勤務先のウェルビーイング、メンタルヘルスおよび燃え尽き症候群に関する以下の記述にそれぞれどの程度同意しますか。

職場のウェルビーイング・メンタルヘルス

強く同意する/同意する 分からない/不明 全く同意しない/同意しない



Q39.勤務先のウェルビーイング、メンタルヘルスおよび燃え尽き症候群に関する以下の記述にそれぞれどの程度同意しますか。

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（オーストラリア、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