

Deloitte.

デロイト トーマツ



第四次産業革命期における 企業経営者の意識調査レポート(2020年版)

デロイト トーマツ グループ



**MAKING AN
IMPACT THAT
MATTERS**

since 1845

グローバル調査結果の要約

- デロイトは、19カ国において2,029人の企業経営者を対象に、第四次産業革命に対する意識と、急激に変化する時代において長期持続性を備えた組織となるための視点および施策について調査を行った。
- この資料では、主要テーマについて日本の企業経営者がグローバルの企業経営者と大きく異なる点について考察する。
- 日本の調査対象者は**146人**。

主なグローバルの調査結果:

第四次産業革命の時代において、企業経営者は利益を上げ収益を増加させることに注力している。ただし、より大局的な観点を持つ経営者が増えている。

- グローバルの経営者は、より幅広いステークホルダーを認め、**財務実績とあわせて社会的影響度を測る資本主義の新しい形が勃興しつつあることを理解し始めている。**
- 従業員が将来にわたって成功するために必要なスキルを習得できるよう、**生涯学習**を育む環境が重視され始めている。
- 特に**気候変動**と**資源不足**に深い懸念が示されている。

第四次産業革命のテクノロジーを活かしつつ、統合的な戦略の必要性を理解し、組織横断的な戦略を策定・実行している企業経営者が、利益を得ながら世界にポジティブなインパクトを与えることができる。

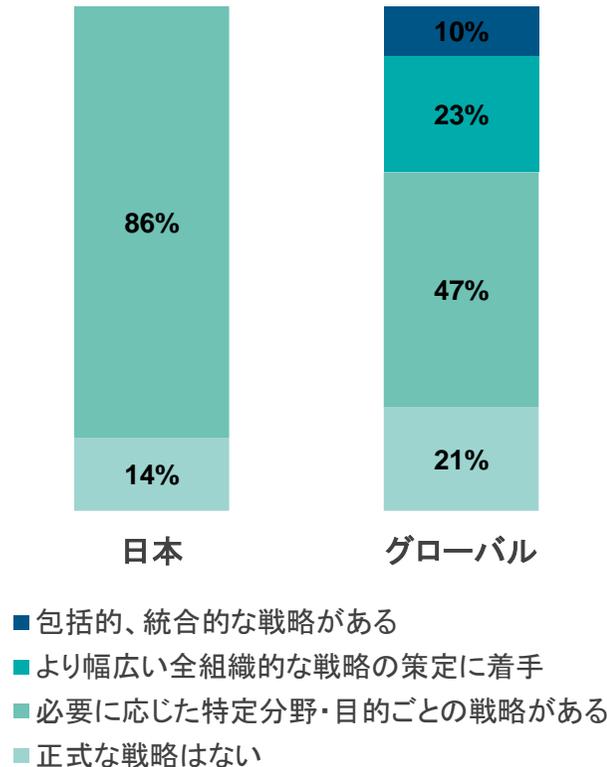
企業が新しい時代の現実に直面する中で、企業経営者は第四次産業革命に不可欠な4つの主要分野に対する適切なアプローチを模索している。その分野とは、**戦略**、**人材**、**テクノロジー**、**社会**である。

戦略：日本企業は第四次産業革命に対し、普遍的な経営課題の改善に向けた期待が高い一方、企業価値に関わるいくつかの項目についてはグローバル平均と乖離。統合的な戦略の策定で出遅れ。

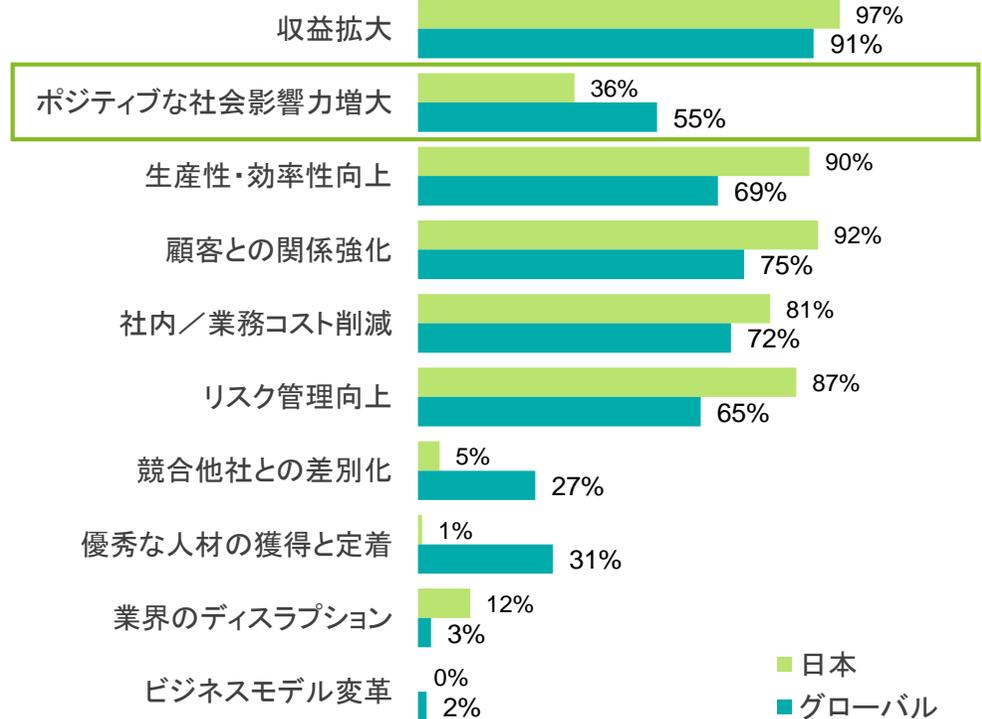
- 「第四次産業革命による機会を積極的に活用する準備ができているか」という問いに対して、「大変自信がある」と回答した日本の企業経営者は4分の1（26%）。対してグローバル経営者は34%が「大変自信がある」と回答した。
- 日本の企業経営者は第四次産業革命から得られる望ましい成果として、「収益の拡大」「顧客との関係強化」「生産性と効率性の向上」などを挙げている。また、「ポジティブな社会影響力増大」を挙げる経営者は約4割とグローバルの約6割より低い。

第四次産業革命における戦略策定状況 (1つ選択)

26%の日本の企業経営者が、「第四次産業革命による機会を積極的に活用する準備ができているか」という問いに対して「大変自信がある」と回答。グローバルは34%。



第四次産業革命から得られる望ましい成果 (上位5つの割合)

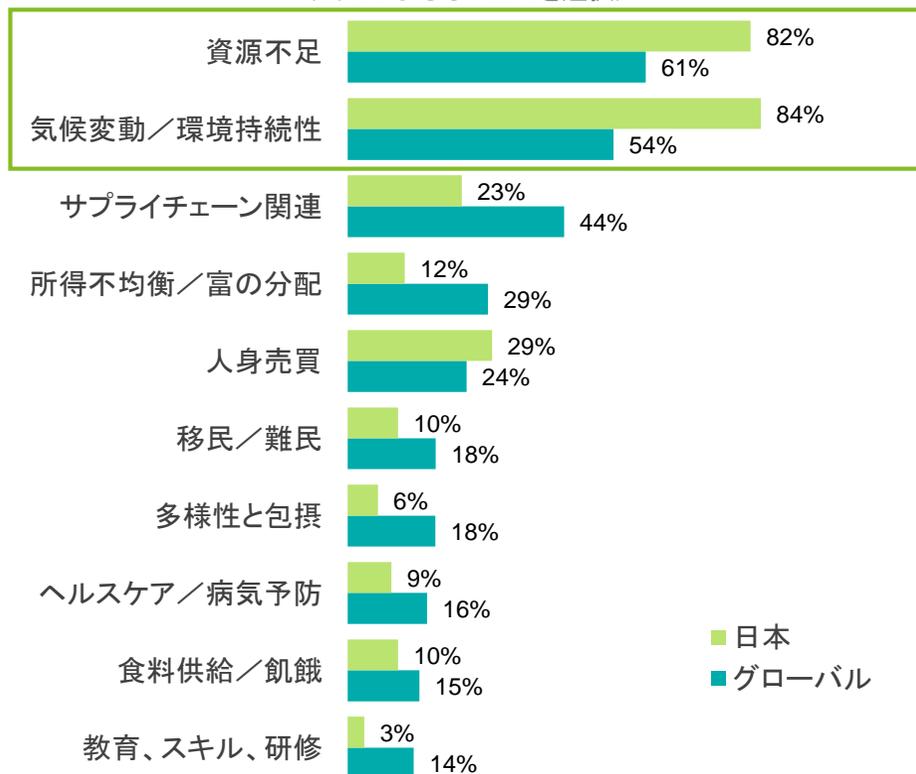


社会インパクト:日本の経営者は「資源不足」と「気候変動／環境持続性」に注力。ただし、その取り組みを「収益の創出」に結びつけている経営者の割合が、グローバルに比して大幅に低いことが判明。

- 社会課題解決の取り組みに注力する主な理由に日本の企業経営者は「収益の創出」を挙げておらず、社会課題を事業機会と捉える視点が低いことが示された。「企業評判の向上」「規制順守」「世間一般の共感／メディアの注目」「CEOの優先事項」の回答も少ない。
- かわりに、社会的取り組みの原動力として、「外部ステークホルダーの優先事項」「従業員との関係強化、新規採用」が上位に挙げられている。なお、まだ取り組みを実施していない企業はグローバル平均より高い結果となった。

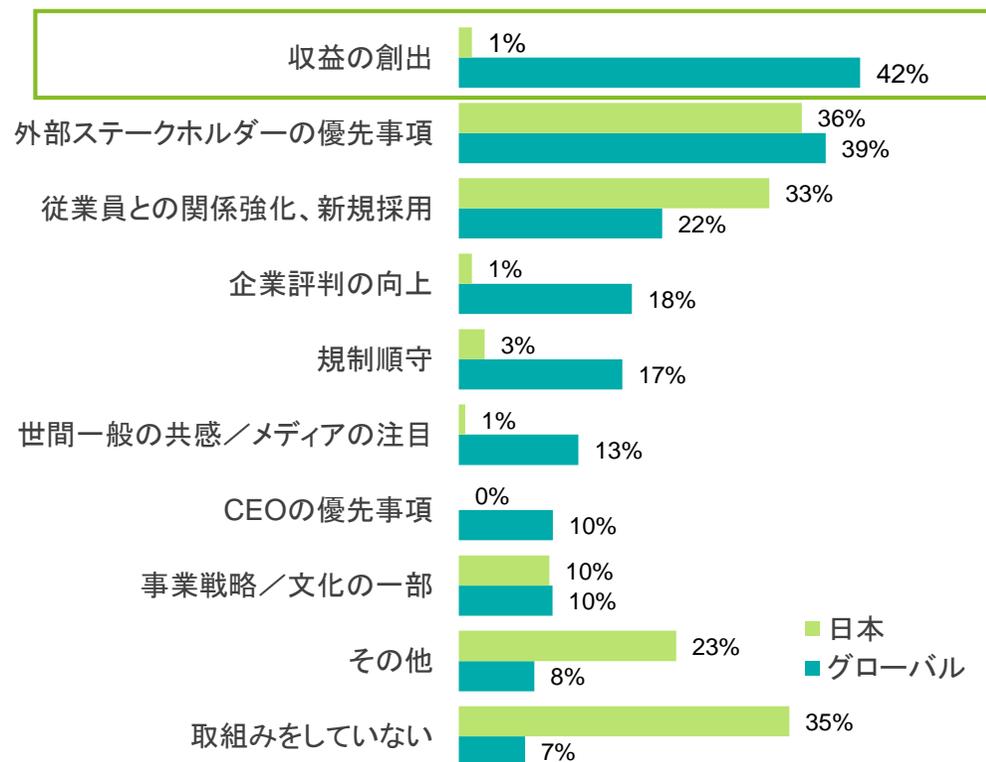
最も注力・対応している社会課題

(当てはまるもの全てを選択)



社会課題解決の取り組みに注力する理由

(上位2つを選択)

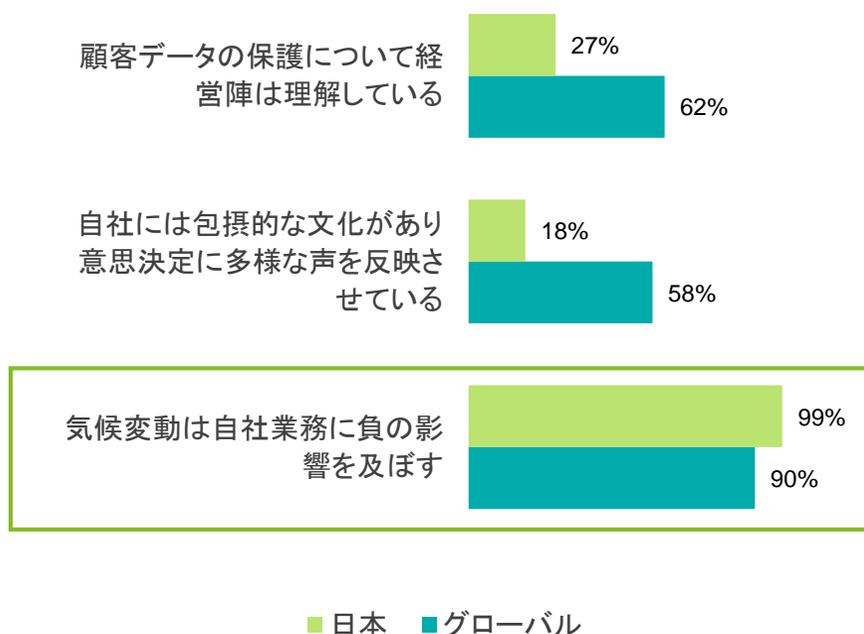


社会インパクト: ほぼ全ての日本企業経営者が、気候変動が自社に負の影響を及ぼすことに強く同意しており、調査対象国のうち最高となった。

- 現世代の責任として、「気候変動に対処する」と回答した日本の企業経営者は82%とグローバル全体の48%を大きく上回り、調査対象国のうち2位という結果に。また、58%が「持続性の促進」を現世代の責任と回答。
- 日本の企業経営者は、「自社に包摂的(インクルーシブ)な文化がある」こと、「データセキュリティに関する経営者責任を理解している」ことに対する自信が少ない。現世代の責任として「プライバシーの保護」を挙げた日本の企業経営者はわずか3%。

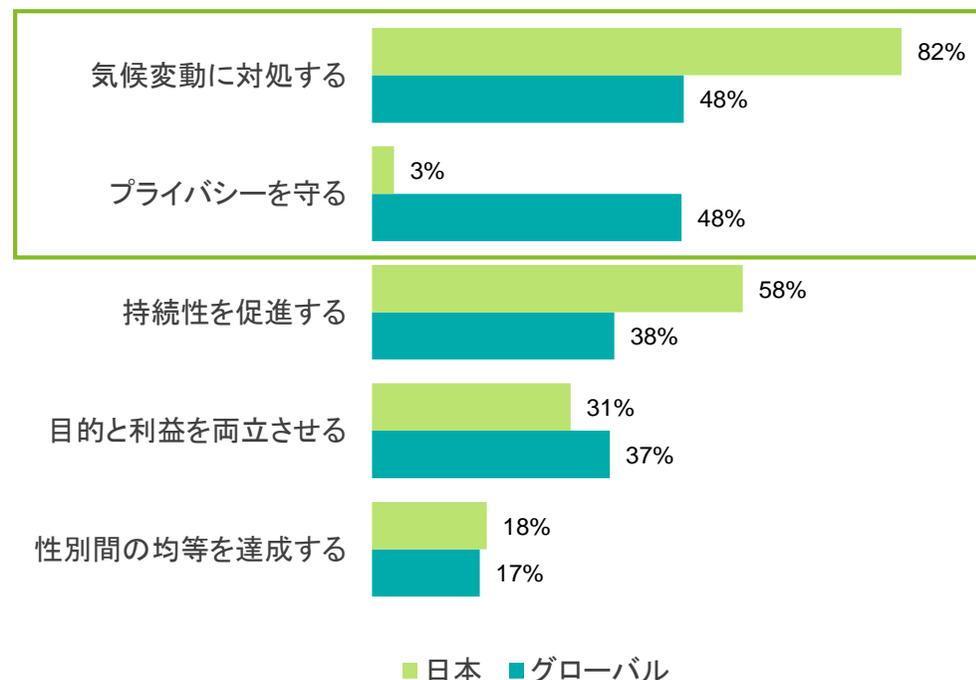
社会的影響度に係る事項への見解

(記述に強く同意した割合)



現世代の責任

(現世代が解決に責任を負っているものを1つまたは2つ選択)



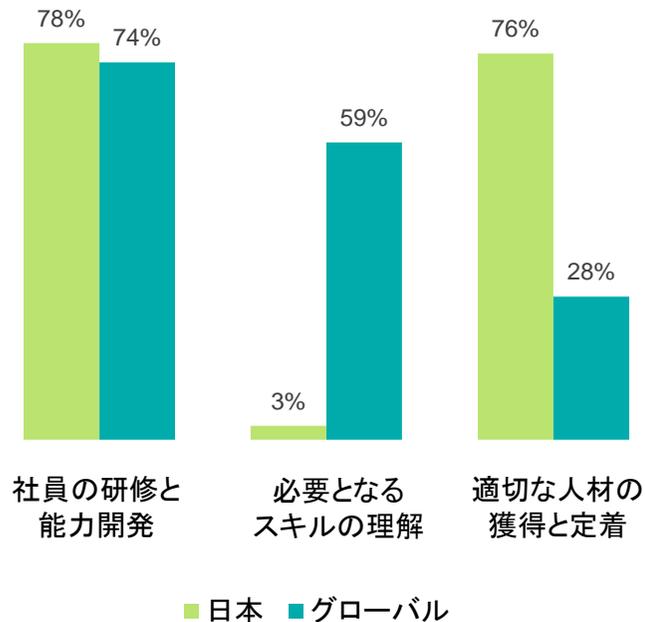
人材：日本の企業経営者にとって、従業員の研修と能力開発が第四次産業革命の最優先事項であり、調査対象者全員が生涯学習の文化が自社にあると回答。

- グローバルの企業経営者とは異なり、日本の企業経営者は将来「どのようなスキルが必要になるか理解する」ことにはそれほど注目していないものの、「適切な人材の獲得と定着」についてはグローバルの企業経営者よりも注目している。
- 「従業員の研修や能力開発」には注力しているものの、日本の企業経営者は将来必要となるスキルが自社に備わっているかどうかについては自信がない。

第四次産業革命における人材投資の優先事項

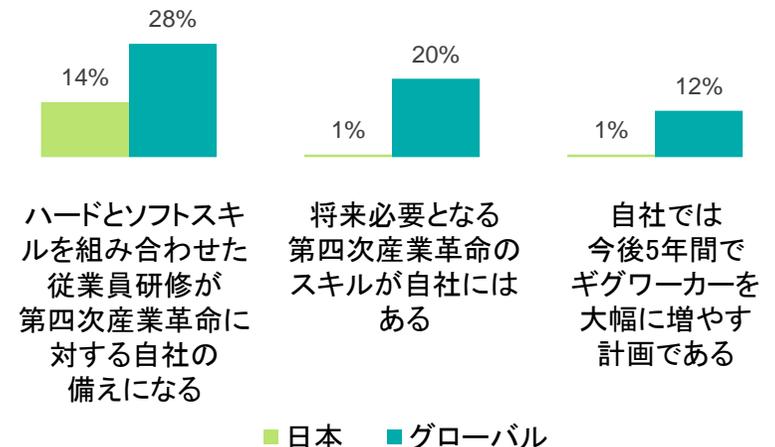
(当てはまるもの全てを選択)

100%の日本の企業経営者が、自社には生涯学習の文化があると回答。対象国の中で最高。



第四次産業革命における人材に対する姿勢

(記述に強く同意した割合)



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 合同会社並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、日本で最大級のビジネス 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40都市に1万名以上の専門家を擁し、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 トーマツ 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。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、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、税務およびこれらに関連する第一級のサービスを全世界で行っています。150を超える国・地域のメンバーファームのネットワークを通じ Fortune Global 500®の8割の企業に対してサービス提供をしています。“Making an impact that matters”を自らの使命とするデロイトの約286,000名の専門家については、(www.deloitte.com)をご覧ください。



IS 669126 / ISO 27001