

## デロイト アジア パシフィック

2023年アジアパシフィック  
内部通報調査レポート



**MAKING AN  
IMPACT THAT  
MATTERS**

*since 1845*

# はじめに



1778年、海軍士官エセク・ホプキンス氏の英国人捕虜に対する対応が不当だったとして、リチャード・マーヴェン氏やサムエル・ショー氏ら、米国海軍兵士10名が内部通報を行いました。文書として記録に残るものとしてはこの通報が史上初めての組織内部からの通報でしたが、この内部通報が原因で、マーヴェン氏とショー氏の両名は投獄されることになりました。後に、この事案が米国大陸会議で議論され、国内初の内部通報保護法が全会一致で可決されました。

現在、「内部通報」や「内部告発」は、不正行為を通報する手段として広く認識されています。従業員やステークホルダーが信頼できる通報窓口を通じて、報復行為の心配をせずに問題を報告できる実効性のある内部通報制度が求められています。

職場環境の急速な変化、リモートワークの普及、増え続ける経済的なプレッシャー、社会の期待やメディアの活動を背景に、アジアパシフィック地域など世界中で内部通報に注目が集まっています。内部通報制度は、コーポレートガバナンスの強化、従業員への安全な職場環境の提供、また問題の迅速な発見により課題を可視化することができます。

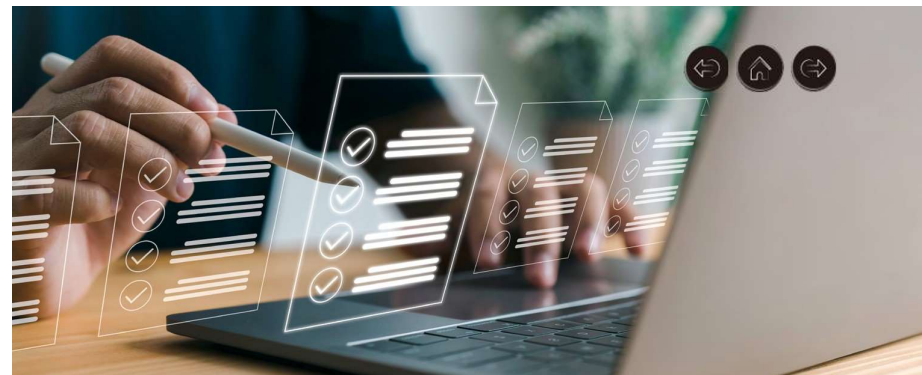
デロイトは、各地域での内部通報に対する能力や対応についての洞察を得るため、このアジアパシフィック内部通報調査を初めて実施いたしました。

皆様のご協力により、500件を超える回答を集計できました。サーベイの対象は、様々な規模・業界の上場企業、非上場企業や非営利団体でした。

このサーベイにご協力いただいた関係各社の皆様にあらためて心より御礼申し上げます。皆様が、現在そして将来の課題に取り組む中で、このレポートがお役に立てることができれば幸いです。

**Oo Yang Ping**  
デロイト  
グローバル兼 アジアパシフィックConduct Watchリード

**後藤 孝久**  
デロイト  
日本Conduct Watchリード



## このサーベイについて

デロイトは2023年3月31日から5月1日にかけてオンラインサーベイを実施し、内部通報制度を管理するアジアパシフィック地域各地のビジネスリーダー\*の意見を集めました。このサーベイの目的は、内部通報に関する各組織の能力や対応を深掘りしてまとめることです。このサーベイは、20年以上にわたって300を超える組織に、独立した内部通報サービスを提供してきた当社の実績を基にして作られており、戦略と組織風土、ポリシーや手順、実施と遂行、報告とモニタリングについての洞察を得られるようにデザインされています。

本資料は、原文（英語）でまとめられたオンラインサーベイの内容をもとに、デロイトトーマツグループが日本語に翻訳・加筆したものです。和訳版と原文に差異が発生した場合には、原文を優先いたします。

言語：

日本語、韓国語、簡体字中国語、繁体字中国語ほか複数の言語で地域の多様性を反映

\* 回答は、オーストラリア、中国、香港、インド、インドネシア、日本、韓国、マレーシア、ニュージーランド、フィリピン、シンガポール、台湾、タイ、ベトナムなどの地域から収集しています。



# 目次

- 02 はじめに  
このサーベイについて
- 04 エグゼクティブサマリー
- 05 回答者プロフィール
- 06 内部通報制度のメリット
- 07 状況把握と準備
- 11 方針と実践
- 18 効果測定と報告
- 21 主な課題
- 23 未来への一歩：  
外部の内部通報プロバイダー利用のメリット
- 24 デロイト アジア パシフィックについて
- 25 Conduct Watch
- 26 お問い合わせ先
- 27 日本企業分析



# エグゼクティブサマリー



アジアパシフィック地域の多くの組織が内部通報を重要視しており、実務や社会規範の変化に伴い、その目的や利用方法が多様化しています。一方で、取締役が組織の内部通報により積極的に関与し、責任を負うことで、内部通報に対する心構えの向上につなげることができます。



各組織は、内部通報制度の効果を測定するために適切な基準を設けたり、組織内外で報告すべき対象を決定したりすることが困難と考えています。



サーベイの対象となる組織の大半が内部通報方針を設けており、その多くが重要な項目をポリシーに盛り込んでいます。従業員に対して制度の周知を十分に行っているように思われますが、その利用方法が受け身なものが多いため、より積極的な利用方法を検討すべきと考えます。



組織が直面している課題の多くは、従業員や他のステークホルダーに内部通報制度を信頼してもらうことです。このような課題や企業で多様化する需要に対応できるようにするには、外部の内部通報サービスプロバイダーを利用するメリットについて知っておくと良いでしょう。

同様に、報告窓口をよりデジタル化して活用することで、匿名性を確保したまま調査チームと内部通報者のやりとりができるように対策を講じる必要があります。現状、外部の利害関係者が利用できる報告窓口を設けていない組織が多いことに着目すると、内部通報の報告窓口の範囲を第三者にまで広げるなど改善すべき点は多くあります。



通報を受け、対応する方法に改善の余地があります。例えば、対応方法や責任の所在を明確化し、関係者間のやり取りを透明化することで、迅速に通報を処理できるようになります。適切な事案管理システムを導入することで、明瞭な監査証跡を残しながら、顕著な行動やその傾向を把握することができます。



# 回答者プロフィール



アジアパシフィック各国から  
500件以上の回答を収集



**200**件  
以上の回答は、英語圏外



**74%**  
の回答者は、組織の内部通報を  
担当する主要な意思決定者



経営幹部・取締役会  
クラス



内部監査、コンプライアンス、  
調査、法務、リスク、人事  
部門の責任者



## サーベイ対象組織の例

以下の10を超える主要な業界が対象



産業機械



金融



コンシューマー  
ビジネス



建設



ライフサイエンス、  
ヘルスケア



テクノロジー、  
メディア、通信



専門サービス



行政



輸送・物流



公共サービス

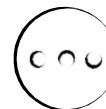
## 様々な組織形態



**44%**  
上場企業

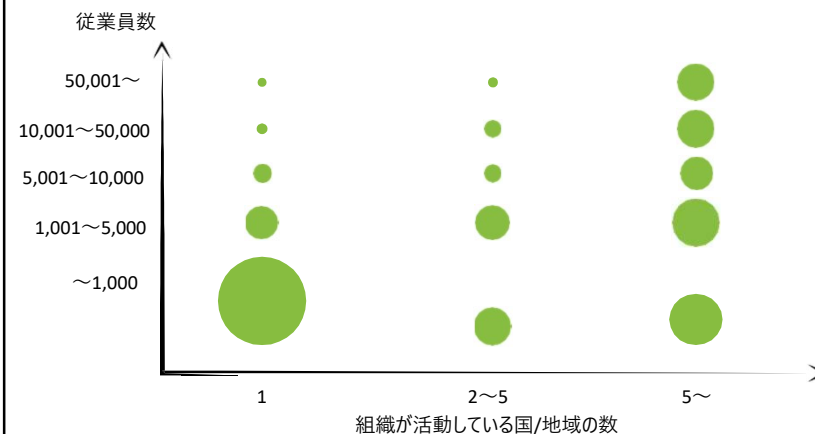


**48%**  
非上場企業



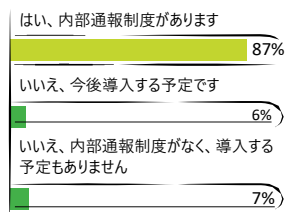
**8%**  
その他

## 従業員規模と活動している国/地域



注釈：円の大きさは回答者数を示しています。

### あなたの組織には内部通報制度がありますか。



回答者の93%が、内部通報制度を既に設けている、または導入する予定だと答えています。

残りの7%は、内部通報制度を導入する予定がないと答えました。この回答者の多くは、従業員数1,000人未満の非上場企業です。内部通報制度が導入されていない理由として挙げられたのは、経営陣が必要性を感じていないこと、組織が小規模過ぎること、リソースや専門知識が不足していること、内部通報制度を求める法律や規制がないといった内容です。

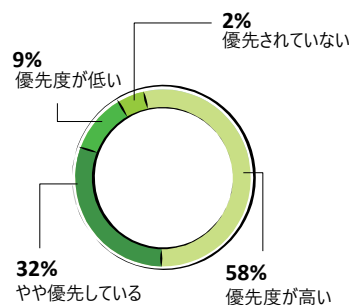


# 状況把握と準備

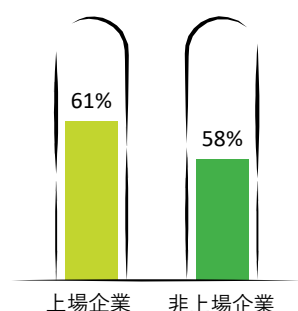
## 内部通報のニーズが高まる アジアパシフィック地域

内部通報は、組織内でどの程度重視されていますか。

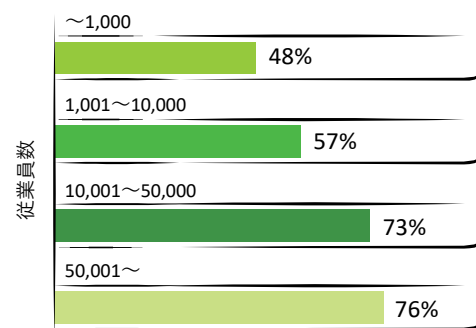
内部通報は、  
組織内で重視されている



上場および非上場企業ともに  
内部通報の優先度は高い



内部通報に高い優先度を位置付けている組織の規模

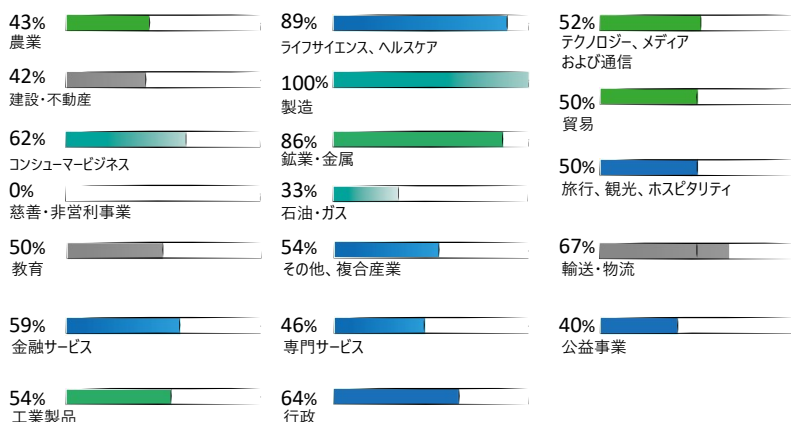


内部通報の優先度が高いと答えた組織は全体の58%であり、上場企業、非上場企業ともにその過半数が内部通報の重要性を認識しています。

業界全体を見渡すと、内部通報の優先度が高いという回答者が過半数を超えている業界がほとんどですが、一部例外もありました。

内部通報の対象範囲が拡大していることを考慮すると、従業員数が多い組織ほど、内部通報の優先度が高いと答える傾向にあります。

業界別の優先度が高いと回答した割合



注釈：この回答には、内部通報制度があると答えた人と導入する予定だと答えた人が含まれています。

© 2023. For information, contact Deloitte Tohmatsu Group.



### デロイトの見解

近年、アジアパシフィック地域では、内部通報の重要度・優先度が高まっています。内部通報には不正行為を指摘して透明性を向上させる役割があるという認識が広まっており、政府、企業、一般市民は、公的部門における汚職、環境破壊や人権侵害に対処する手段として、適切な内部通報の枠組みを確立すべきと考える傾向があります。

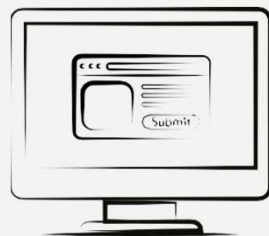
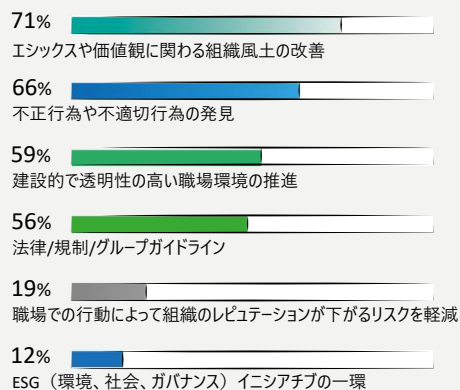
アジアパシフィック地域では、企業に不祥事や汚職行為が複数発生したことで高い注目を集めました。このため、不適切行為を明らかにし、対処できる効果的な制度の確立が求められています。こうした中、内部通報者を保護して通報を促すために、アジアパシフィック地域の政府機関は関連する法律の制定または改定の作業を進めています。

このサーベイが示す通り、アジアパシフィック地域で活動する組織は、誠実さと責任感を醸成することを重要視しています。このため、組織は潜在的なリスクや不適切行為を発見し、対応できる包括的な内部通報制度を導入しています。



## 拡大する内部通報制度

内部通報制度の目的の上位3つを挙げてください。



注釈：この回答には、内部通報制度があると答えた人と導入する予定だと答えた回答者の両方が含まれています。回答者は複数の回答を選択できる設問です。

不正行為や不適切行為を発見することは、現在も内部通報制度の重要な目的の一つとされており（66%）、いずれの業界においても同様の傾向にあります<sup>1</sup>。

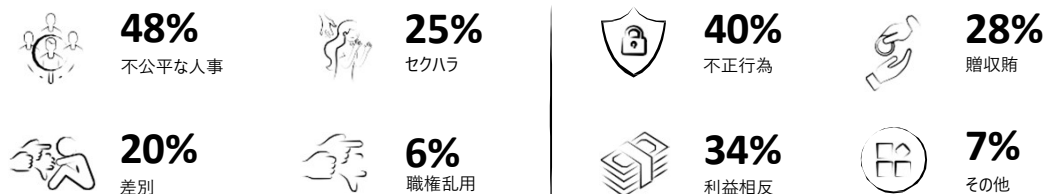
一方で、働き方や文化規範が変わる中、内部通報の目的や利用方法も変化しています。回答者の71%は「誠実かつ倫理的な組織風土を醸成すること」を内部通報制度の最も重要な目的として挙げています。

内部通報の優先度が高いと考える組織に限った場合、組織風土の改善が制度の主な目的だとする割合はさらに大きくなり、回答者の80%近くにのぼります。

<sup>1</sup> ACFE Report to the Nations（2012年～2022年）  
<https://www.acfe.com/fraud-resources/report-to-the-nations-archive>



内部通報の種類について、過去2年間でどのような傾向がありましたか。



注釈：この回答には、内部通報制度があると答えた人が含まれています。回答者は複数の回答を選択できる設問です。

通報を受けた内部通報の種類について見ると、セクハラやいじめなど従業員に関する通報が多いという傾向が分かります。これは、職場や地域社会において、より広範な問題が内部通報の対象となり内部通報の役割が高まっていることを示しています。

### デロイトの見解

内部通報の利用は、従来のように不正行為や不適切行為の発見だけでなく、幅広い問題に対処する傾向が見られます。この動向は、一人ひとりが制度の問題点を指摘して改善につなげようという認識の高まりを反映しています。情報を明確にし、不正行為を指摘することで、発見や対処されることがなかった可能性のある問題を明らかにするなど、内部通報は大変重要な役割を果たします。

内部通報に対する個人的な仕返しや職務上の報復を怖れず、正しいことを行うために勇気を持って真実を伝える内部通報者を支持する傾向が高まっています。このレポートが示しているように、内部通報者を保護して通報を促すために、各地域の政府が法律を制定または改定しています。

組織の中で、とりわけ企業にとっては、内部通報は成長するための機会でもあり、課題でもあります。適切な内部通報の枠組みを率先して導入する組織は、従業員や他のステークホルダーの信頼を得ることができると同時に、不適切行為および組織に悪影響を及ぼしかねない他のリスクに対する洞察を得ることができます。一方で、問題を先延ばしにしようとする組織は、市場競争に打ち勝つこと、さらには人材を確保することが困難になるおそれがあります。

## 取締役会または取締役が 内部通報の責任者になることが必要

組織における内部通報制度の全体責任者は誰ですか。



回答者の44%が、内部通報の全責任者が取締役レベル（取締役会、監査委員会、リスク委員会、内部通報委員会、コンプライアンス委員会）であると回答しています。回答者の21%は、内部通報はコンプライアンス義務として位置づけられ、その責任はコンプライアンス責任者にあるとしています。

内部通報の優先度が高いとする組織であっても、48%が全体責任者は取締役会レベルだと答えており、23%がコンプライアンス責任者と答えています。

上場企業の場合も同様に、48%が内部通報制度の全体責任者は取締役会レベルだと答えており、22%がコンプライアンス責任者だと答えています。

注釈：この回答には、内部通報制度があると答えた回答者と導入する予定だと答えた回答者の両方が含まれています。



### デロイトの見解

内部通報は、透明性と責任ある誠実な組織風土を醸成するうえで中心的な役割を果たす取締役会が責任をもつべきです。

#### 方向性を示すのは“トップ”

エシカルな行動規範、組織の価値観や活動方針を決めるのは取締役会です。取締役会が内部通報を重要視し、不適切行為に前向きに対処することを組織全体に明確に示すことで、従業員は報復行為を恐れることなく不正行為等の懸念を報告しやすくなります。

#### ガバナンスと監督の徹底

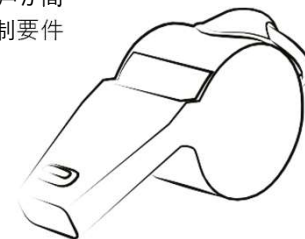
取締役会には、組織の運営、リスク管理、コンプライアンスの取り組みを監督する役割があります。内部通報は、通報によって早い段階から潜在的なリスクを発見して影響を軽減できるため、ガバナンスを効果的に実施するには欠かせない手段となります。取締役会は内部通報について責任をもつことで、通報窓口や調査手順の効果を積極的にモニタリングできるようになります。

#### レピュテーションと信頼の保持

確かな内部通報制度を利用することで、組織のレピュテーションを守り、ステークホルダーと信頼関係を築けるようになります。取締役会は内部通報について責任をもつことで、エシカルな行動の確保に取り組んでいること、透明性を促進し、責任感や誠実さを重視する組織であることをステークホルダーに対して示すことができます。

#### 法律、規制要件の遵守

多くの領域で、不適切行為を報告し、それに対処する制度の確立を取締役に求める声が高まっています。取締役会は内部通報に対して責任をもつことで、法的要件を遵守し、規制要件に沿った枠組みを策定できるようになります。

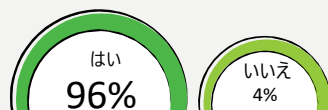


# 方針と実践

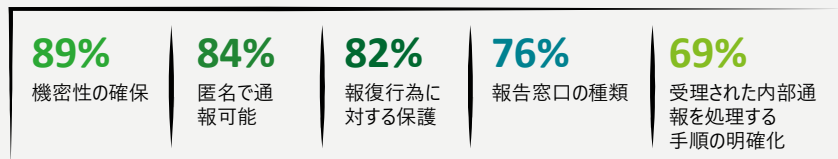


## 充実した内部通報制度には、 文書化された方針が必要不可欠

組織には内部通報の方針がありますか。



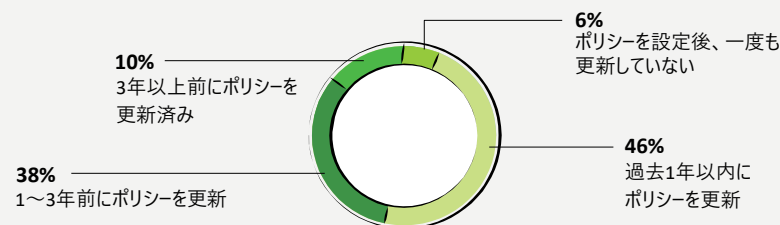
以下の項目のうち、1つ以上を含む内部通報ポリシーを定めていると答えた回答者は96%と極めて前向きな結果に。



注釈：この回答には、内部通報制度があると答えた人が含まれています。回答者は複数の回答を選択できる設問です。

通報内容の機密性の確保や匿名での通報を可能にし、報復行為に対する保護を明示することにより、組織が内部通報を重視していること、また手順全体を通じて内部通報者をサポートしていることを示すことができます。

利用できる各種の通報窓口を提示し、通報後の手順を明確化することで関係者間の信頼が生まれ、内部通報者が流れを把握できるため、安心して内部通報を行えるようになります。



適切な内部通報方針を作成した後は、定期的な見直しと更新が必要です。

注釈：この回答には、内部通報制度があると答えた人が含まれています。



### デロイトの見解

文書化された内部通報の方針が必要不可欠な理由がいくつかあります。

#### 組織風土

内部通報方針を文書化することで、組織内の透明性、倫理感、責任感のある文化を醸成することができます。組織の従業員には、誠実さが大切であることを伝え、この価値観に則った行動をとるよう促します。

#### 明確化と一貫性

内部通報方針を文書化することにより、不正行為の懸念を報告する従業員に対して、一貫性のあるガイドラインを明確に示すことができます。全ての従業員に同じ情報を提供し、適切な窓口の存在や報告の手順を周知させることができます。

#### 法令遵守

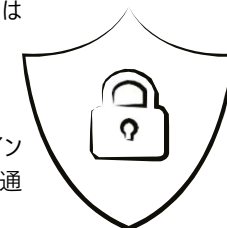
内部通報方針は、組織が不適切行為の報告や調査に関する法律や規制を遵守するに当たり有効です。内部通報方針を文書化することで、組織は内部通報の問題について真剣に取り組んでいることを示すことができます。

#### 説明責任の確立

内部通報方針を文書化することにより、従業員、管理者をはじめ組織全体にポリシーの遵守を求めることができます。このようなポリシーは各自が責任をもつことへの指針となり、非倫理的な行動は許容されないこと、対応策が前向きに講じられることを明確に示すことができます。

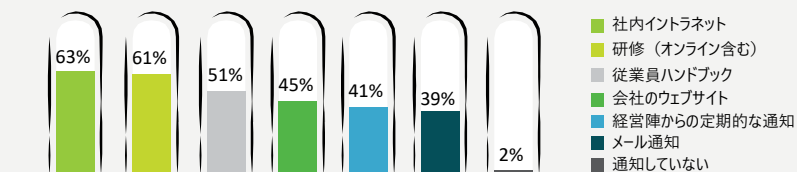
#### 判断の指針

内部通報方針は、従業員が不適切行為や非倫理的な行動かどうかを判断する際のガイドラインとして有効です。懸念をもっている通報者に、通報のタイミングや方法を提示することで、各自共通の認識の下で判断できるようになります。



## 内部通報の周知徹底

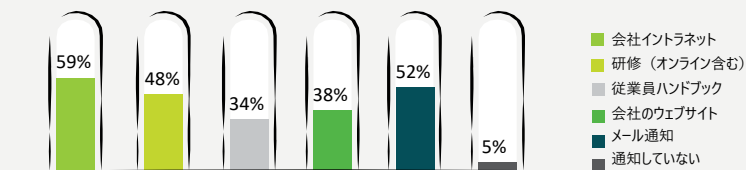
内部通報方針や通報窓口について、従業員はどのように周知されていますか。



ほぼ全ての回答者が組織内で内部通報方針を周知させていると答えており、組織内のステークホルダーに方針を伝えていないと答えたのはわずか2%でした。

従業員に内部通報制度を周知させる方法として最も多いのは、会社内のイントラネットと研修（オンライン含む）の2つです。ただし、研修（オンライン含む）、経営陣からの定期的な通知、メール通知など積極的な通知よりも、受け身のコミュニケーション（会社のイントラネット、ウェブサイト、従業員ハンドブック）の方が多い傾向がありました。

### ポリシーの変更通知



内部通報方針の更新・変更を周知させるには、さらに積極的なアプローチが求められます。ポリシーの変更や更新を知らせるための方法には、改善の余地が十分ありそうです。例えば、積極的なコミュニケーション手段であるメール通知や研修（オンライン含む）を利用していると答えた回答者は、それぞれ52%と48%にとどまりました。

注釈：この回答には、内部通報制度があると答えた人が含まれています。設問は、複数の選択肢から回答されています。



## デロイトの見解

内部通報方針を周知させることで、従業員に対して懸念の通報を促し、責任感のある企業風土を醸成することができます。適切な内部通報制度を導入し、運用するにあたり、ポリシーの周知徹底は難しい課題になりがちですが、次のような方法も考えられます。

### 意識向上活動

組織内の意識向上活動を充実させることで、内部通報の重要性と、不適切行為を防止するために組織が行っている取り組みを周知できます。イントラネットポータル、ニュースレター・メール、掲示板、従業員会議など様々な手段を活用して、内部通報方針に関する情報を共有します。

### トレーニングとワークショップ

研修やワークショップを行い、内部通報方針と手順について従業員に周知します。研修を通じて、従業員が不適切行為を判断できるよう教育し、通報の手順や、内部通報者の保護について明確に示します。具体的な事例や懸念要素を取り上げて討議するなどインタラクティブな手段を通じて内部通報制度への理解を深めてもらいます。

### 定期的な注意喚起通知

内部通報方針や通報窓口について従業員に繰り返し伝達します。ニュースレター、電子掲示板や定期的な注意喚起メールなど社内向けの伝達手段を使います。通知を徹底し、全員の記憶に残るようにします。内部通報の成功事例や成果を示すことで全員の協力を促すことができます。

### ケーススタディと事例

内部通報が組織に良い影響を与えたケーススタディや事例は、匿名化して事例として公表します。不適切行為の報告が建設的な改善につながり、損害の発生の防止、組織の評判を守った事例を示します。このような事例を通じて、内部通報制度の重要性を示し、通報を促すことができます。

### 人事部、コンプライアンス部門との協力

人事部、コンプライアンス部門と協力して、採用の段階で内部通報方針と手順を伝えます。

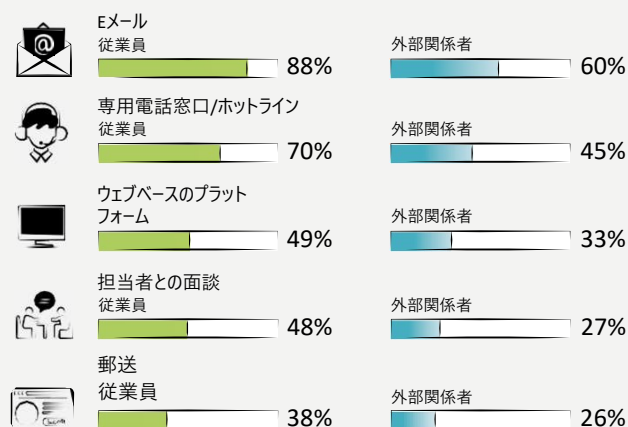
### 管理職のサポート

内部通報に対する組織の取り組みを強化するには、管理職からの積極的なサポートが必要です。管理職は、内部通報に対して声を上げることの重要性を周知させ、懸念に対処し、倫理的な行動の大切さを示すことができます。部下の模範となって行動し、報告された懸念に耳を傾け、対応してもらうよう促します。



## 利用しやすく信頼できる 通報窓口の設置

内部通報のために、どのような通報窓口が設置されていますか。



内部関係者（88%）、外部関係者（60%）ともに、Eメールが最も一般的な通報窓口でした。比較的成本がかからず、簡単に設定できることが理由として挙げられます。

次に一般的に利用されている通報窓口は、専用電話窓口/ホットラインですが、この通報窓口を外部関係者が利用できるよう公開していると答えた回答者は半分以下（45%）です。

ここ数年、ビジネスプロセスにおけるデジタル化が進んできたにも関わらず、ウェブベースのプラットフォームが通報窓口としてあまり利用されていないという、興味深い結果になりました。

内部用の通報窓口としてウェブベースのプラットフォームを利用していると答えた回答者はわずか49%であり、外部関係者用の通報窓口として利用できることと答えた回答者はさらに少なく、33%でした。

注釈：この回答には、内部通報制度があると答えた人が含まれています。  
回答者は複数の回答を選択できる設問です。

© 2023. For information, contact Deloitte Tohmatu Group.



### デロイトの見解

充実した内部通報制度を導入するうえで、複数の通報窓口を設置することは、内部通報制度へのアクセシビリティ、柔軟性、包括性を提供するためにとっても重要です。不適切行為の通報者には、それぞれ異なる優先順位や制約など条件があります。そのため通報窓口を幅広く提供することで、様々な状況に対応できます。

従来、専用電話窓口/ホットラインが最も効果的な窓口の一つだと考えられてきました。これは熟練のアナリストが内部通報者と面談し、通報に関して重要な情報を得ることができたからです。専用電話窓口/ホットラインを設置する主なデメリットは、きちんとトレーニングを受け適切な電話対応ができる人材の不足、内部通報者が匿名性について不安を感じている点、長い業務時間や複数のタイムゾーンにまたがった場合でも、ホットライン担当者を常駐しなければならないといった点です。

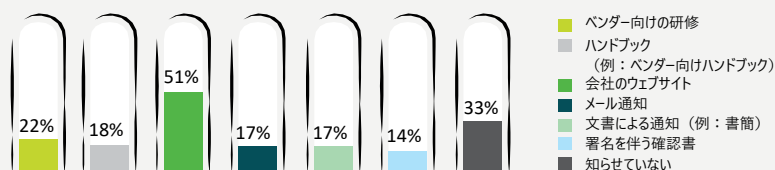
最近では、ウェブベースのプラットフォームを通報窓口として使用するケースが増えています。充実したプラットフォームであれば、通報の種類に応じて様々なフォームをカスタマイズし、構造化された形式で内部通報の情報を収集することができます。内部通報者が添付ファイルを参考資料としてアップロードできるのも利点です。また、このプラットフォームの最も大きなメリットは、調査チームが機密性の高いメッセージ機能を通じて、匿名の内部通報者とやり取りできるということです。

ウェブベースのプラットフォームができたことで、Eメールによる報告窓口は重要性が減っています。Eメールは通報窓口としては低コストで抑えられますが、Eメールで記載された通報内容は構造化されておらず、必要な情報が限定的であったり調査に支障をきたします。



## 内部通報制度の利用を 第三者も対象に

内部通報方針や通報窓口について、外部関係者にはどのように知らせていますか。



外部関係者は、どのような通報窓口を利用できるようになっていますか。



回答者の33%は、外部のステークホルダーに対し内部通報方針について周知していないと答えています。周知していると答えた回答者が使用している主な通信手段は会社のウェブサイトです。バンダー向けの研修、文書通知、署名を伴う確認はあまり実施されていません。

通報窓口の情報をサプライヤーや代理店のような第三者に対して提供している組織は限定的です。

回答者の25%は、外部関係者に対して通報窓口を提供していないと答えています。このうち44%は、従業員数が1,000人を超える組織です。また、第三者が利用できる通報窓口の種類については、さらに少ない回答となっています。

注釈: この回答には、内部通報制度があると答えた人が含まれています。  
回答者は複数の回答を選択できる設問です。



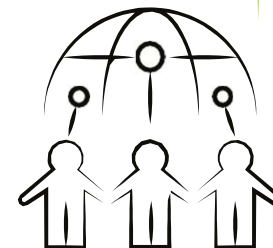
### デロイトの見解

法律や規制により、サプライチェーン全体がより徹底したリスク管理を求められている中、組織は外部向けの通報制度を定める必要が出てきていることが示唆されます。通報窓口の情報を外部関係者に対して公表することで、関連法や規制を遵守し、法令違反やレピュテーションなどのリスクを軽減することができます。

顧客、サプライヤーなどの外部関係者に通報窓口を公開することにより、見逃されていた可能性のある不適切行為の情報を得られることがあります。通報対象の範囲が広がり、直接的、間接的に組織に影響する不正行為が見つかりやすくなります。

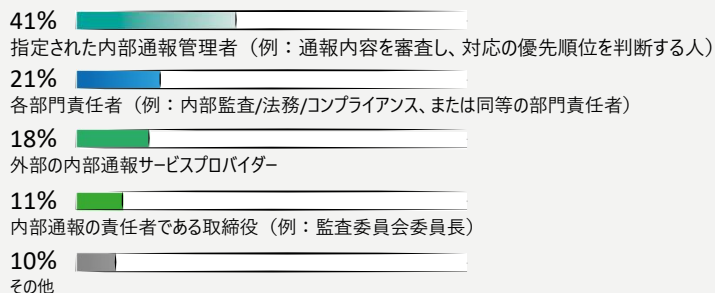
外部関係者を内部通報制度に関与させることは、リスクの発見や軽減につなげるための防衛線のひとつにすることができます。外部関係者による通報には、特定のタイプの不適切行為の報告といったように、内部からの通報とは異なるメリットがあります。外部関係者による懸念の通報を可能にすることで、組織は早い段階で問題を把握し、事態が深刻化する前に対応できるようになります。

しかしながら、内部通報方針について外部ステークホルダーに伝えることは簡単ではなく、多くの企業ではこのような取り組みはなされていないようです。内部通報制度を効果的に実施するうえで、組織内外の利害関係者がともに重要な役割を果たすことを知っておく必要があります。バランスの良いアプローチでやり取りを行うことで、組織内外のステークホルダーに内部通報方針における目的や手続きを周知させることができます。このようなインクルーシブな姿勢は信頼につながり、エシカルな行動を求める組織の取り組みを強化することができます。



## 内部通報者への 責任ある効果的な対応

内部通報者が通報を行った際、  
組織の窓口となり最初に通報を受理する人は誰ですか。



内部通報に対する組織の対応は、内部通報のプロセスに対する信頼を構築・醸成するうえでとても重要になります。責任と役割を明確に定めておくことで、手順全体を通して責任の所在が明らかになります。

内部通報の責任者である取締役が最初の通報窓口だと答えた回答者は11%、各部署の責任者が最初の通報窓口だと答えた回答者は21%です。

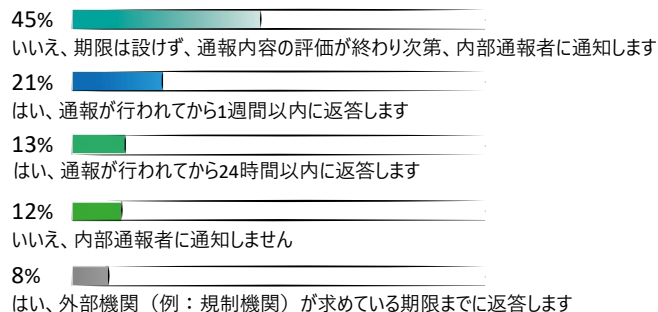
取締役が内部通報制度の総責任者になることは重要ですが、最初の窓口になる担当者は、通報の手順に熟知した人である必要があります。担当者は、手順をよく理解したうえで客観的に通報者とやり取りを行う必要があります。

多くの組織にとって、取締役や各部門責任者が最初の通報窓口になる場合、内部通報者とのやり取りを文書化すること、機密性を確保すること、通報内容の信頼性を評価することは非常に困難であるといえます。

注釈：この回答には、内部通報制度があると答えた回答者が含まれます。



内部通報者の通報への対応（対応状況の通知）には、期限を設定していますか。



内部通報者に返答する期限を設けていないと答えた回答者は57%ですが、回答者の45%は「通報内容の評価が終わり次第」内部通報者に通知すると答えています。

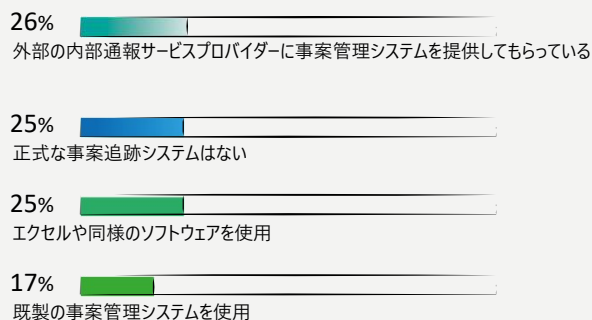
内部通報者は最初の情報源であることから、明確な返答期限を設け、内部通報者とのやり取りを続けながらより多くの情報を引き出すことが重要です。内部通報者が自身の通報が対応されていないと感じた場合、内部通報者はさらに上層部にエスカレーションし、場合によっては外部関係者に懸念を伝える可能性もあり、調査が円滑に進まなくなるおそれがあります。



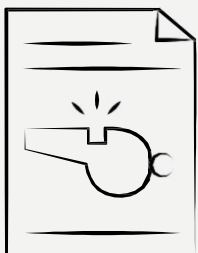


### 内部通報への対応はどのように管理、モニタリングしていますか。

内部通報の事案管理とモニタリングに関しては、正式な手順が設けられていない傾向があります。



コーポレートガバナンスの枠組みの一部として内部通報の重要性が増す中、法的要件がある場合は特に、事案開始から解決に至るまで、内部通報事案の監査証跡を確実に行う必要があります。



注釈：この回答には、内部通報制度があると答えた人が含まれています。



### デロイトの見解

内部通報を受けた後は、迅速、公平かつ徹底した方法で対応する必要があります。以下は、検討すべき項目となります。

#### 受理通知

通報の受理通知を内部通報者に送ります。受理通知があることで、通報者に通報を受け取ったこと、そして通報を真摯に受け止めたということが伝わります。

#### 機密性の確保

内部通報者に対し、機密性を重視していることを強調し、法律が許す限り本人の身元を保護することを提示します。組織に報復行為防止の指針があり、匿名性を保つために講じる対策を説明します。

#### 信頼性の評価

通報の信頼性を評価します。内部通報者が提供した証拠や関連情報を全て集め、報告された懸念事項の信頼性と重要度を評価します。他のデータや情報源を利用できる場合は、それらの情報と内部通報の情報とを照らし合わせます。

#### 重要度と緊急度の決定

通報された懸念事項の重要度と緊急度を評価します。リスクを軽減する、または損害の発生を避けるために、緊急の対応が必要かどうかを判断します。場合によっては法務、コンプライアンス、人事など関連するステークホルダーへ協力を仰ぐことも検討します。

#### 調査開始

必要に応じて、通報された懸念事項を公平に調査します。調査は、資格保持者または専属チームが行い、法的要件を遵守しつつ、客観的かつ透明性をもって進める必要があります。

#### コミュニケーションの継続

通報者に対して、必要な機密性は保持しながら調査の進捗状況を伝えます。講じた措置や結果があれば、その最新情報を提供します。定期的にコミュニケーションを取ることで、通報された懸念事項にしっかり対応していることが伝わります。

# 効果測定と報告



## 内部通報制度の効果を測定する重要性

サーベイ回答者全体の30%が内部通報制度の効果を測定していないと答えたものの、39%の回答者は、組織にとって内部通報の優先度が高いと回答しています。効果を測定したことがあるという70%のうち、30%が報告件数だけを指標にして効果を測定していました。

内部通報の優先度が高いとする組織であっても、回答者の20%が効果を測定していないことが分かっています。さらに、測定したことがあるという残りの80%のうち、28%が報告件数だけを指標にして効果を測定しています。

*注釈：この回答には、内部通報制度があると答えた人、導入する予定だと答えた人の両方が含まれています。*

### デロイトの見解

組織で内部通報制度の効果を測定することにより、透明性を向上させ、責任感を高め、改善できる点を把握できるようになります。

次のような内部通報制度の要素を考慮して測定することが推奨されます。

#### 認知度

組織内外のステークホルダーは、内部通報制度、そのポリシーや手順について把握しているでしょうか。

#### アクセシビリティ

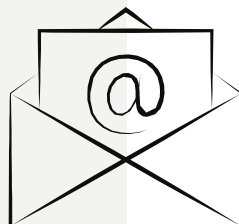
内部通報を検討している人が、通報窓口を利用できる体制になっているでしょうか。

#### 信頼度

内部通報者が守られ、適切な措置が講じられると通報者が信頼できるでしょうか。

#### 対応

通報を受理してから、適切なフォローアップを行い、迅速な調査が行われているでしょうか。



### デロイトの見解

報告件数を測定項目にして、内部通報制度への関与や積極性の度合を把握しようとするのが多分にありますが、件数だけで効果を測定した場合、件数が多い、または少ない理由が測定結果に反映されていないため内容を正しく把握できないことがあります。従業員調査などにより、内部通報制度が組織内でどのように認識されているのか全体的に把握できることがあります。

受理した通報の処理方法も評価する必要があります。測定には、以下のような項目が考えられます。



#### 返答時間

報告の受理通知を送り、調査手順を開始するまでの時間を測定します。



#### 匿名報告の割合

匿名報告の割合を評価し、機密性を守るために講じている措置がどの程度信頼されているのか把握します。



#### 調査時間

調査が完了するまでにかかった平均時間を測定し、報告された問題の調査が素早く徹底的に行われるようにします。



#### 結果と解決率

懲戒処分の適用、ポリシーの変更、手順の改善など報告された事案の解決率と結果を測定します。

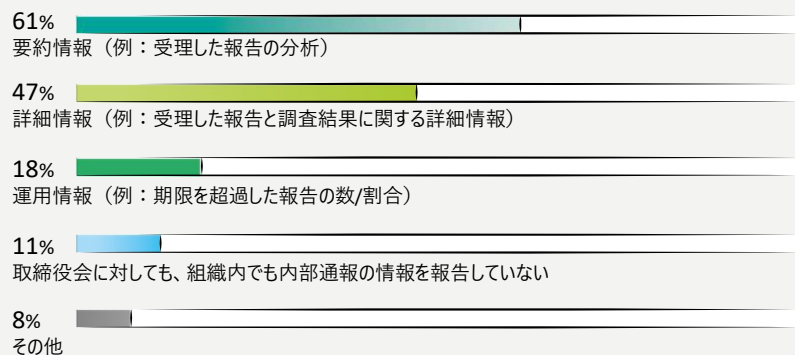


#### 調査済みの報告の割合

内部通報制度の有効性と信頼性を評価するために、調査を通じて事案が裏付けられた報告の割合を追跡します。

## 組織内のステークホルダーと取締役会への報告

内部通報に関して、どのような管理情報を取締役会または組織内で報告していますか。



回答者の61%は、「要約情報」だけを内部で報告していると答えています。内部通報に関する情報を一切報告していないと答えた回答者は11%ですが、うち41%が内部通報の優先度が高いと答え、33%が内部通報の責任者は取締役会または取締役会だと答えています。つまり、これらの組織は取締役会が責任を果たすために必要な情報を提供していないということになります。

注釈: この回答には、内部通報制度があると答えた人が含まれています。回答者は複数の回答を選択できる設問です。

### デロイトの見解

内部通報に関する情報は、内部通報制度全体の責任者に報告する必要があります。内部通報に関する情報とは、受理した報告の詳細情報、調査結果、運用情報などです。特に取締役会に内部通報の責任がある場合、制度の実際の実施は部下が行うことが多いからです。



## 対外向けおよび外部ステークホルダーへの報告

どのような統計情報を対外的に (例: 企業の公式サイト、年次報告書などで) 開示していますか?



回答者の67%は、内部通報に関する統計情報を対外的に開示していないと答えています。情報開示の中で、最も一般的なデータは、内部通報の受理件数です。

注釈: この回答には、内部通報制度があると答えた人が含まれています。回答者は複数の回答を選択できる設問です。

### デロイトの見解

多くの国や業界では、内部通報に関する情報は公に開示することは求められていませんが、最善の方法として統計情報の概略を対外的に開示する傾向が強まっています。このような情報開示には、受理した通報の種類、返答と調査完了に要した時間、匿名通報の割合、実証された報告と結果に関する統計情報などの概略が含まれます。情報を開示することで透明性が高められ、組織と内部通報制度に対する信頼が高まります。



## 課題や困難を乗り越える

組織の内部通報制度が抱えている課題の上位3つを挙げてください。



注釈：この回答には、内部通報制度があると答えた人、導入する予定だと答えた人の両方が含まれています。回答者は複数の回答を選択できる設問です。



回答の中で最も多かった課題は、従業員に対する周知と従業員が抱える不安に関するものでした。社内コミュニケーションや研修を通して、従業員との関わりをより深める必要があります。従業員が通報プロセスの独立性、事案の棚上げや報復行為に対して不安を感じるのは、組織風土における根本的な問題を示唆している場合があります。組織の上層部と取締役が積極的に関わり、状況の把握、そして対策を取ることが必要です。

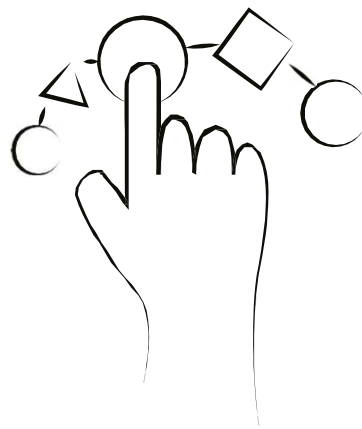
内部通報制度を導入し、通報を審査するためのリソース不足を挙げる回答もありました。複数の部門間や多言語の通報に対応する必要がある組織では、リソース不足が大きな課題となっています。特に複数の地域において活動するチームが必要な場合、社内でリソースを確保するのに時間がかかることがあります。

データセキュリティは、内部通報の共通の課題としては挙がっていないものの、サイバー攻撃の増加とそれに伴うデータ保護法が強化されている中、より重要になってくると考えられます。

### サーベイから浮き彫りになったその他の課題

他の手段でも解決できるような些細な問題に、内部通報窓口が乱用されるケース。「陰口」が「実際の」内部通報の妨げになる場合もあるため、定期的な研修を通じて、内部通報窓口や他の対応窓口について周知させると同時に、従業員が通報しやすい環境づくりを構築することも重要です。些細なことに見える通報が、背後にある深刻な問題を示唆していることもあり、従業員のモラルや組織のレピュテーションを大きく損なうリスクがあります。

内部通報者が匿名の場合、通報窓口を通じて提供される情報が不十分なことで調査が滞るケース。匿名の場合でも（もしくは匿名がゆえに）、内部通報者とのやり取りは重要です。明確かつ透明性のある手順と匿名の通信手段を用いることでコミュニケーションが深まります。



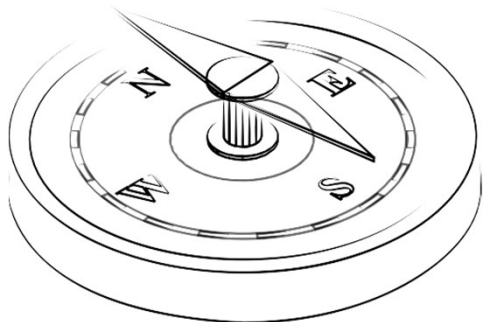
## 未来への一步： 外部の内部通報プロバイダー活用のメリット

サーベイ回答者の48%は、何らかの形で外部の内部通報サービスプロバイダーからサポートを得ていると回答し、42%は内部通報制度が完全に社内で運用されていると回答しています。残りの10%は、外部の内部通報サービスプロバイダーを利用しているかどうか分からないと答えています。

当社独自の調査によると、アジアパシフィック地域では外部の内部通報プロバイダーを利用する組織は増えているものの、かなり限定的であることが分かっています。その要因として、外部プロバイダーの採用に対する高コストというイメージ、もしくは「機密性のある」情報を第三者に委ねることへの不安が考えられます。

それでも、内部通報に必要なスキル、ツールや専門知識を備え、客観的かつ独立した内部通報制度を運用できる外部プロバイダーを利用するメリットが広く認識されるようになってきています。外部プロバイダーを活用することで、制度に対するステークホルダーの信頼が高まり、組織風土が向上すると同時に、法的リスクが低減し、コンプライアンスが強化されます。

注釈：この回答には、内部通報制度があると答えた人が含まれます。



外部の内部通報サービスプロバイダーを活用するにあたり、いくつか検討すべき事柄があります。



### 経営陣からの独立

従業員と外部関係者にとって、組織の内部通報制度が独立していると考えられているでしょうか。内部通報制度は、経営陣から独立させることで利益相反のリスクを回避するだけでなく、制度が組織内外のステークホルダーからどのように評価されているか、把握する必要があります。



### 匿名性と秘密性

内部通報者にとって、通報窓口は匿名性と機密性を担保できているといえるでしょうか。外部プロバイダーが内部通報者の匿名性と機密性を保証できているか確認することが大切です。プロバイダーは、内部通報者の身元がわからないよう、強固なシステムと手順を確保している必要があります。



### 専門知識とリソース

社内に利用可能な専門知識やリソースはあるでしょうか。プロバイダーに専門知識とリソースがあるか、評価することが重要です。内部通報制度の管理実績があるプロバイダーを見つけ、その知見を評価する必要があります。



### 報告窓口とアクセシビリティ

社内の報告窓口がどのようにサポートされているのか、プロバイダーが提供する報告窓口を評価します。複数の報告窓口を選択できるプロバイダーかどうかを確認する必要があります。分かり易く、ユーザーが使い易い、そして必要に応じて多言語で利用できる報告プロセスである必要があります。



### 地域と言語の対応範囲

社内で複数の地域と言語に対応できる体制があるでしょうか。複数の地域や多言語に対応している組織の場合、内部通報者が希望する言語で懸念を報告できるよう、プロバイダーが言語サポートを提供しているかどうかを確認します。言語サポートがあることで、言葉の壁を感じることなく、一人ひとりが声を上げやすくなります。



### 案件管理のサポート

内部通報事案と調査は、社内でどのように追跡し、モニタリングしているでしょうか。内部通報のケースを管理できるよう、プロバイダーが事案管理システムを提供しているかどうかを確認することで、効率化につなげ、規制を遵守できるようになります。

# デロイト アジア パシフィック について

## 将来への扉

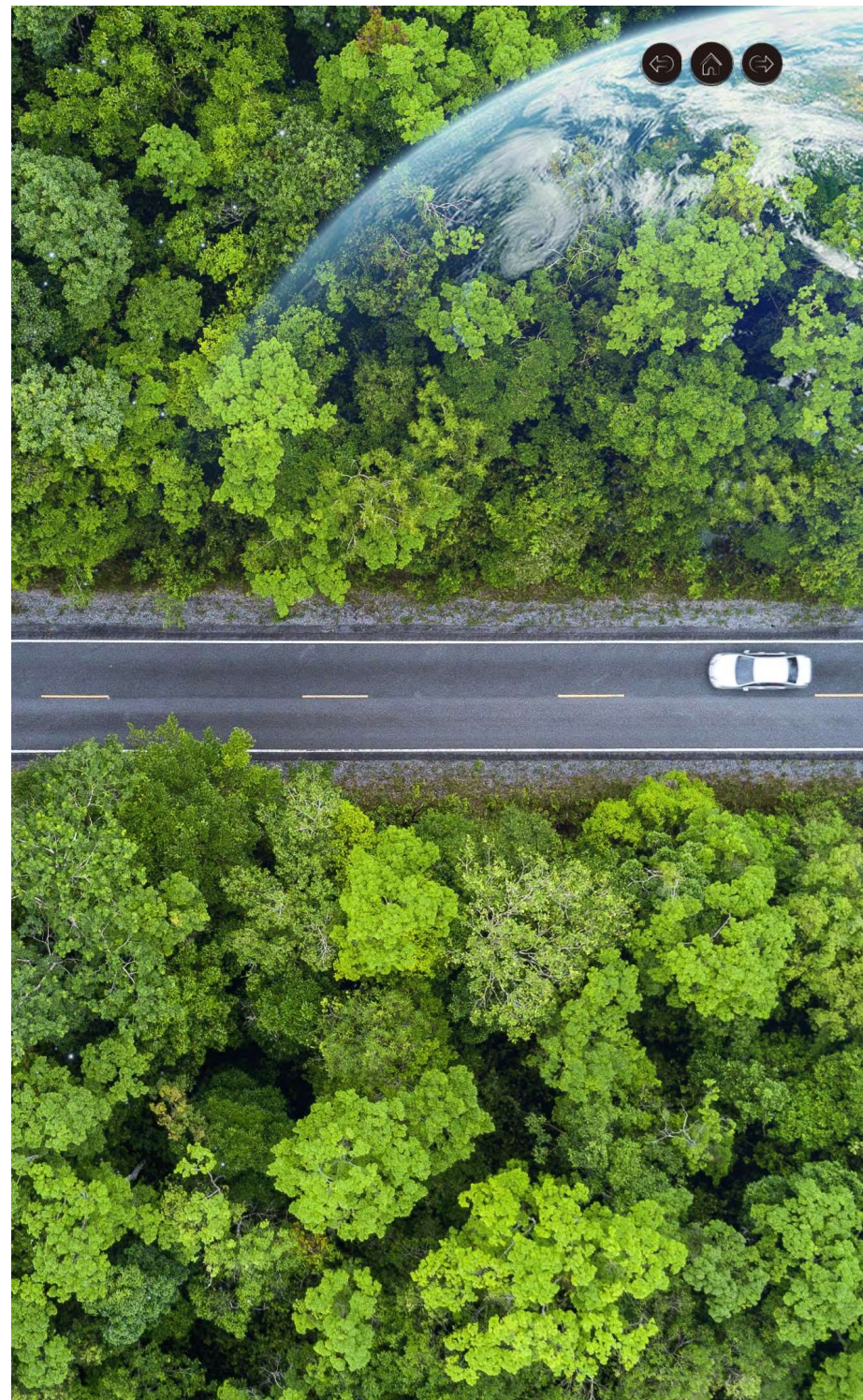
アジアパシフィックは、世界で最も複雑な地域であり、急成長しながら多くのビジネスチャンスを生み出しています。

デロイトは、アジアパシフィック地域における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、東京など）でサービスを提供し、国境を越えて円滑なサービスをご提供しています。

当社の中核には、クライアント、個人、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挑戦を続けるというグローバルな目標を掲げています。

デロイト アジア パシフィックは、デロイトネットワークの中で3番目に大きなメンバーファームであり、中国、インド、日本、韓国、オーストラリア、東南アジア、ニュージーランドで活動しています。経済活動が盛んなアジアパシフィック地域各地において、統一された窓口を通じて、地域や業界全般にわたり専門知識を提供します。当社は、91,000人を超える専門スタッフと広範な提携事業に基づくイノベーションと知的財産を通じて、皆様の複雑かつ緊急の問題を解決できるよう努めています。

皆さまと協力しながら、組織変革の加速、ポテンシャルの発揮、そして将来に向けて進むことができるよう、当社がサポートさせていただければ幸いです。





## Conduct Watch

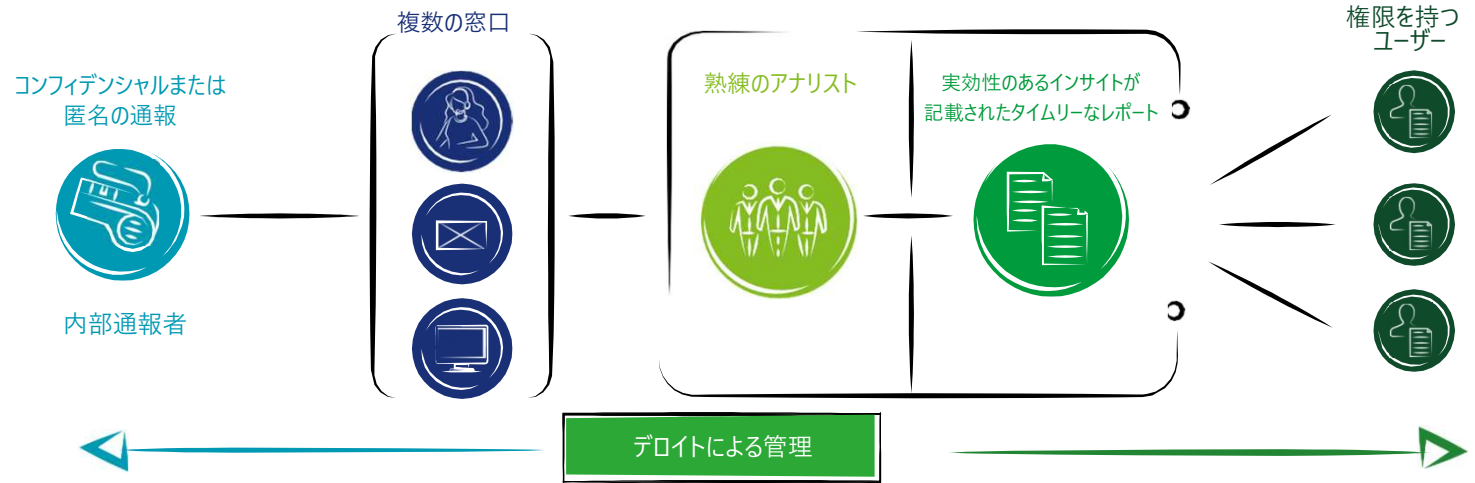
世界で300を超えるクライアントからご愛顧いただいている、デロイトの独立系クラウドベースの内部通報ソリューション

「世界中の不正行為のうち、3分の1が内部通報者や情報提供者によって発見されていると推定されています。監査人、セキュリティスタッフ、警察官を足しても、この数に及びません」

参考：Voices for change, Transparency International

### デロイトがクライアントをサポート

外部の内部通報プロバイダーを利用することの主なメリットは、公正かつ独立した手順を通じて内部通報者を保護し、不適切行為の報告を促すことで、組織の透明性と責任感が高まり、不正行為を発見できることです。



<ul style="list-style-type: none"> <li>報告専用窓口</li> <li>複数の言語を選択可能</li> <li>カスタマイズ可能なウェブサイト</li> <li>デロイトによる設定と管理</li> <li>匿名通報に対応</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>複数の法人に対応</li> <li>内部通報者へのフォローアップが可能</li> <li>データ保護を遵守</li> <li>24時間365日利用可能</li> <li>組織のニーズに対応</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>経験豊富な専属チーム</li> <li>ネイティブ話者のアナリストと通話者</li> <li>構造化された詳細レポート</li> <li>熟練のアナリストがレポートを翻訳</li> <li>SLAに基づく応答時間</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>直感的なダッシュボードでデータを提供</li> <li>構造化された事案管理ツール</li> <li>監査追跡のあるユーザーアクセス</li> <li>多要素認証によるログイン</li> <li>内部通報者とのやり取りに対応</li> </ul>
--	--	--	--

### 主なメリット

<p>統合による効率化</p>	<p>優れたコストパフォーマンス</p>	<p>使いやすく実用的</p>	<p>コンプライアンスを基本にガバナンスを強化</p>	<p>安全で高い信頼性</p>
-----------------	----------------------	-----------------	-----------------------------	-----------------

# お問合せ先



アジアパシフィックおよび東南アジア  
**Oo Yang Ping**  
パートナー  
Global and Asia Pacific Conduct Watchリーダー  
+603 7610 7613  
[yoo@deloitte.com](mailto:yoo@deloitte.com)



日本  
**後藤 孝久**  
マネージングディレクター  
+81 80 4435 1161  
[takahisa.goto@tohmatu.co.jp](mailto:takahisa.goto@tohmatu.co.jp)



オーストラリア  
**Hugh Mosley**  
パートナー  
+61 410 503 089  
[hmosley@deloitte.com.au](mailto:hmosley@deloitte.com.au)



韓国  
**Lee Jae Sung**  
パートナー  
+82 2 6676 2129  
[jaesunlee@deloitte.com](mailto:jaesunlee@deloitte.com)



中国本土  
**Jaimie Cheung**  
パートナー  
+86 10 85125679  
[jacheung@deloitte.com.cn](mailto:jacheung@deloitte.com.cn)



ニュージーランド  
**Ian Tuke**  
パートナー  
+64 212 701153  
[ituke@deloitte.co.nz](mailto:ituke@deloitte.co.nz)



インド  
**Zubin Dastur**  
ディレクター  
+91 982 0156703  
[zdastur@deloitte.com](mailto:zdastur@deloitte.com)

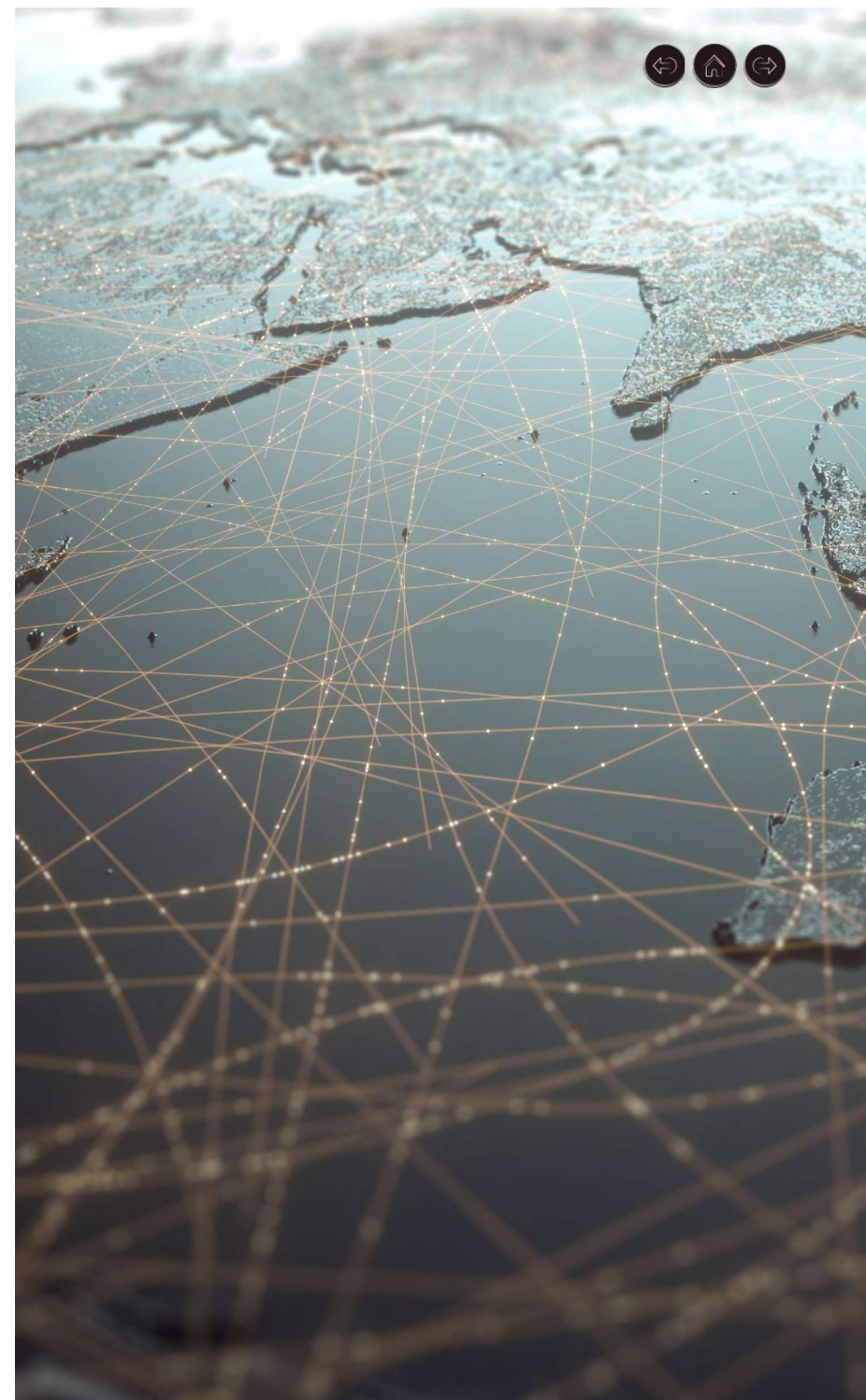


台湾  
**Yang Kay I.**  
パートナー  
+886 (2) 2725-9988 内線番号 7793  
[kayiyang@deloitte.com.tw](mailto:kayiyang@deloitte.com.tw)



Conduct Watchは、デロイトのデジタル内部通報ソリューションです。データセキュリティと高度な事案管理機能を搭載しており、300社以上のクライアントにご利用いただいています。

Conduct Watchの詳細情報については、こちらのQRコードをスキャンしてください。



## デロイト アジア パシフィック

2023年アジアパシフィック  
内部通報調査レポート

日本企業分析版



# 日本企業と外資系企業における 内部通報制度に対する意識の違い

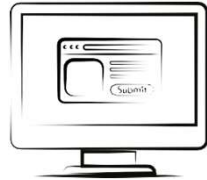


## 日本・外資系企業のサーベイ回答件数

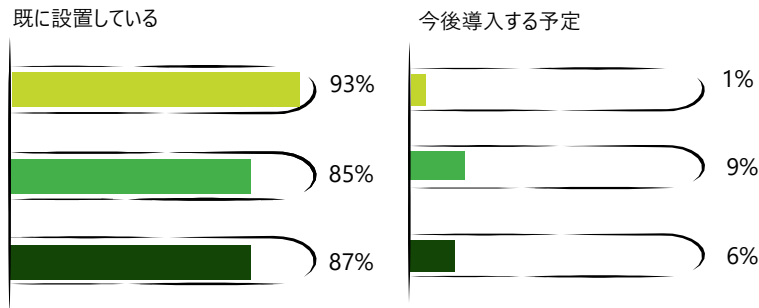


509件

◆日本企業 169件  
国内拠点からの回答：71件  
海外拠点からの回答：98件  
◆外資系企業 340件

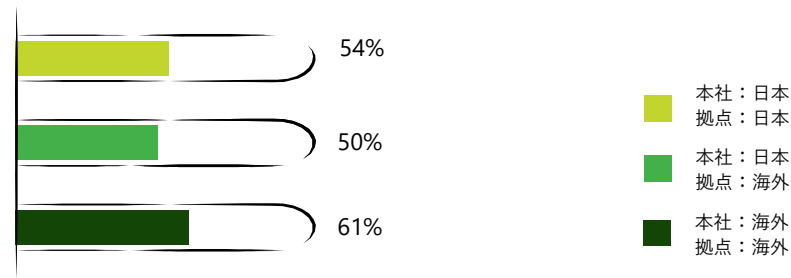


あなたの組織に内部通報制度はありますか。



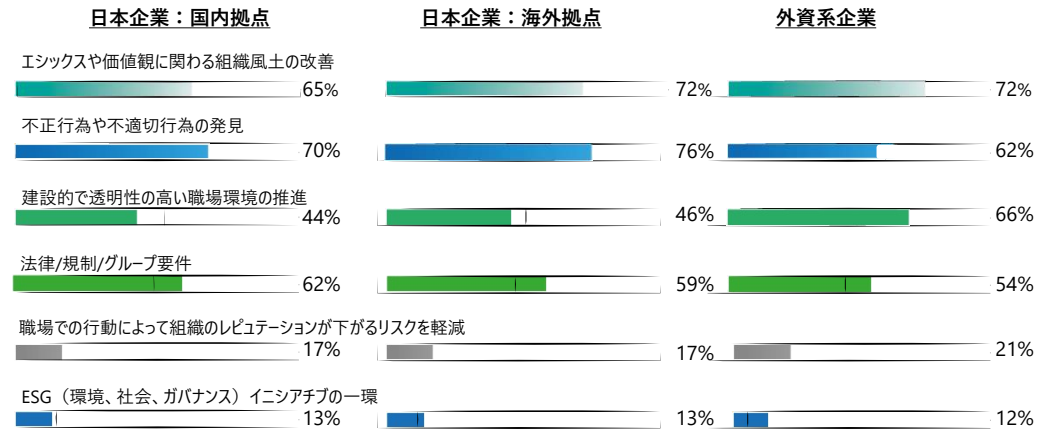
内部通報制度は、組織内でどの程度重視されていますか。

外資系企業は内部通報制度が非常に重要であるとの回答が60%超と高い結果となりました。



注釈：この回答には、内部通報制度があると答えた人と導入する予定だと答えた人が含まれています。

内部通報制度の目的となる主な理由を挙げてください。



注釈：この回答には、内部通報制度があると答えた人と導入する予定だと答えた回答者の両方が含まれています。この設問は、複数の回答を選択できるようになっています。

## デロイトの見解

国ごとに法律や規制の違いはあるものの、日本企業および外資系企業ともに内部通報制度の重要度・優先度は非常に高くなっており、実際に制度を導入している比率としては日本拠点が最も高い結果となりました。一方で、日本企業においては、国内が優先される傾向があり、海外拠点の整備が遅れていることが示唆されます。

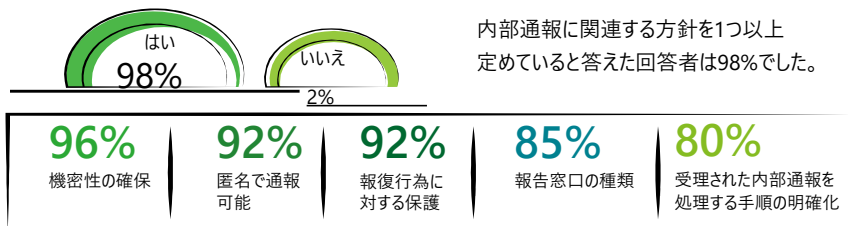
国内外の内部通報制度導入の違いは、その目的にも反映されており、日本企業では不正行為の発見を重要視する傾向がありますが、外資系企業では、組織内の透明性やエシカルで建設的な環境づくりなど、組織風土の醸成をより重要視する傾向があります。不正リスクを未然に防止・低減するために、内部通報制度を活用して、風通しのよい組織風土を醸成していくことは非常に重要です。

組織が不適切行為の報告や調査に関する法律・規制を遵守するためには、内部通報制度は有効な手段となります。実効性のある内部通報制度を構築・運用するためには、海外拠点においても、通報窓口の設置、周知、事案対応の各フェーズを適切に遂行できることが必要不可欠です。そのためには、本社側でのグローバル管理体制の強化も今後の課題となります。

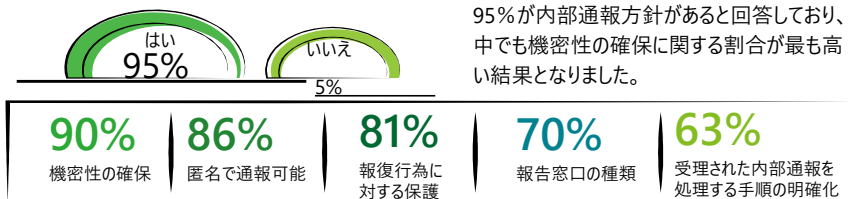
# 日本企業と外資系企業における 内部通報制度の方針・課題

組織には内部通報の方針がありますか。

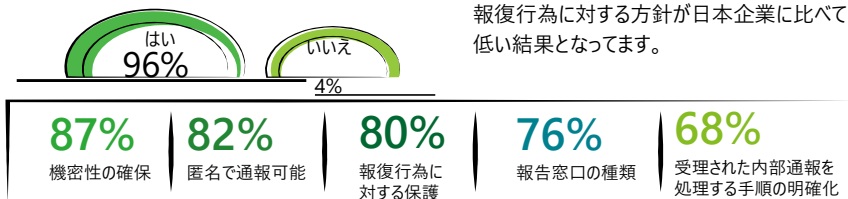
## 日本企業：国内拠点



## 日本企業：海外拠点

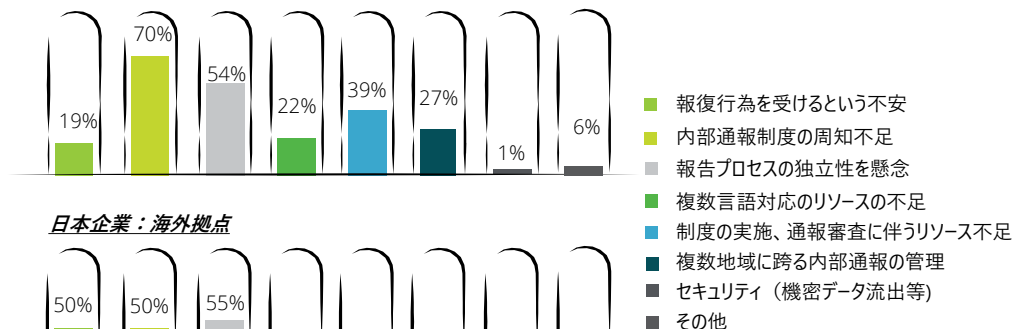


## 外資系企業

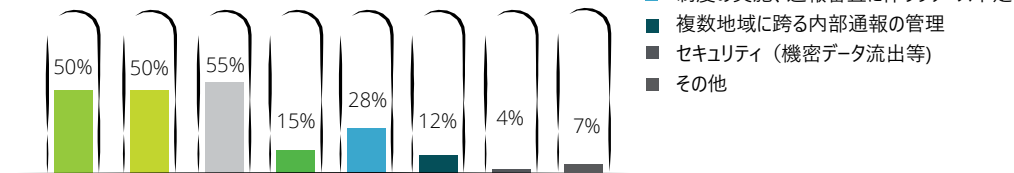


組織の内部通報制度が抱えている課題。

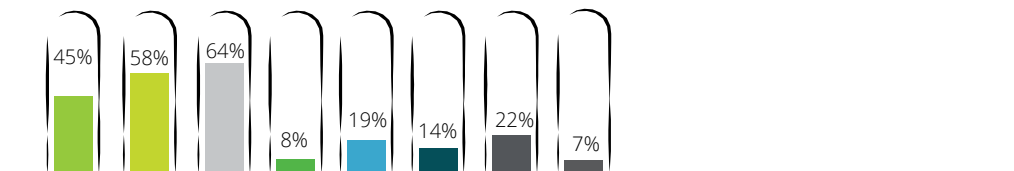
## 日本企業：国内拠点



## 日本企業：海外拠点



## 外資系企業



## デロイトの見解

日本企業は、国内外の拠点で内部通報制度が設置されている割合が高くなってはいますが、ポリシーの整備や通報の仕組みにおいて、海外拠点の整備が遅れていることが分かります。具体的な方針が定められていない、従業員に周知されていないことにより、制度自体が有効に活用されない可能性も考えられます。

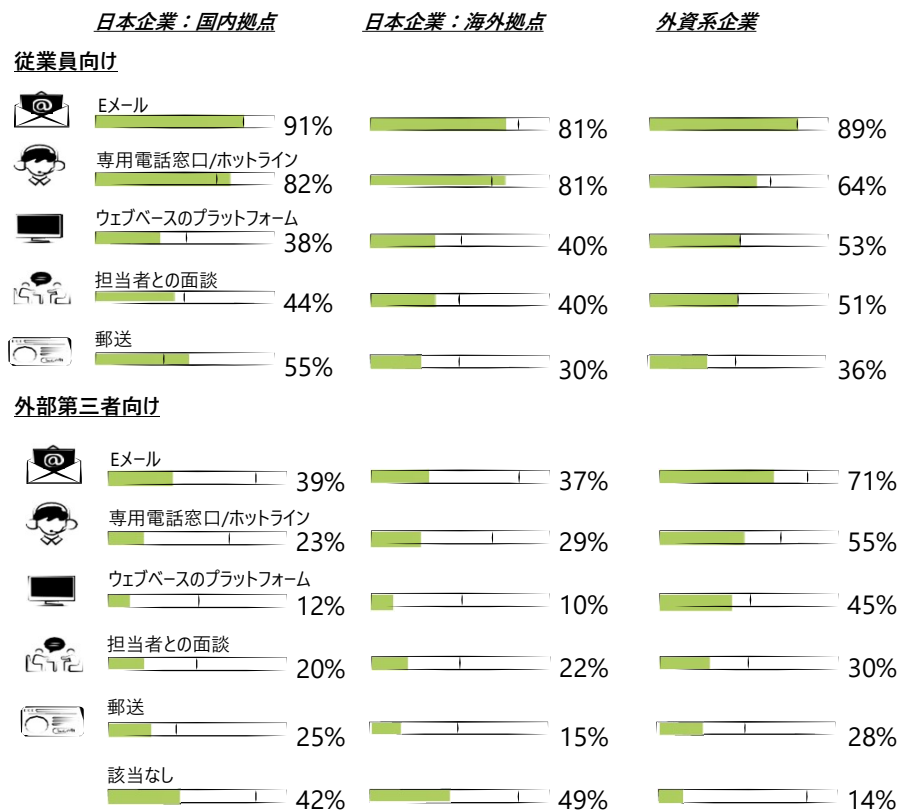
国内拠点では、従業員に対する内部通報制度の周知不足が課題となっています。従業員への周知には、社内教育やコミュニケーションが重要になります。また、多言語対応や複数の地域に跨った内部通報の管理に対する懸念もあり、さらに報告プロセスの独立性においては国内拠点・海外拠点ともに課題となっています。制度の独立性を担保し、多言語対応、複数地域での管理のため、外部ベンダーを利用することも一つの解決策と考えられます。

また、外資系企業は報復行為やプロセスの独立性に対して課題を抱えており、通報者保護の観点で課題を抱えていることがわかります。

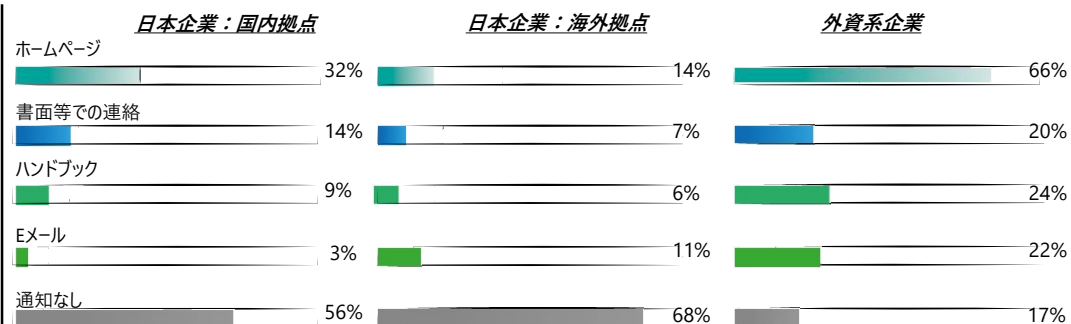
# 日本企業と外資系企業における通報窓口・周知活動・外部ベンダー利用状況



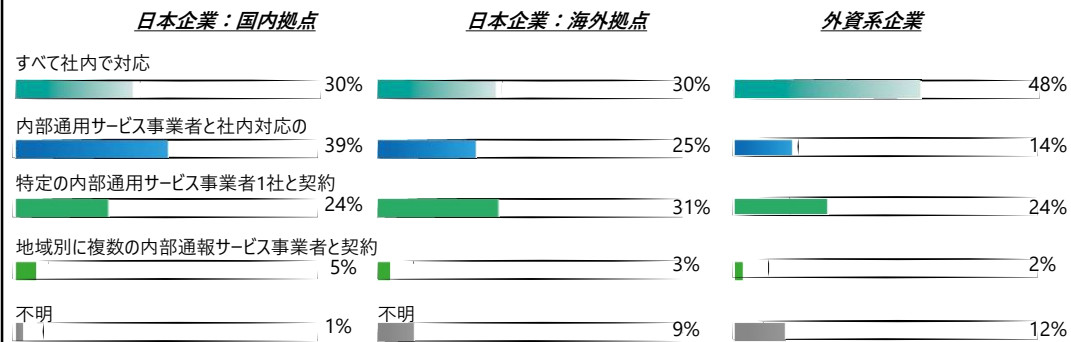
内部通報のために、どのような通報窓口が設置されていますか。



内部通報制度の方針や通報窓口を、どのように取引先等に周知していますか。



内部通報制度の運用において外部ベンダーを利用していますか。

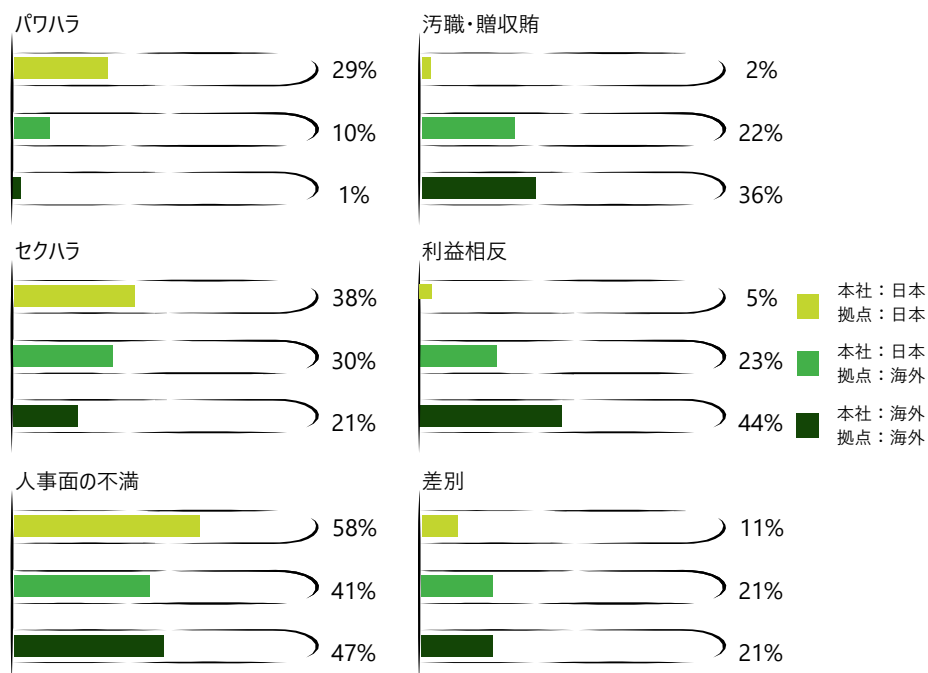


## デロイトの見解

日本企業、海外企業ともに内部通報窓口としてEメールや専用電話等、複数のチャンネルを提供している企業の比率が高くなっています。一方で、従業員向けの通報窓口ウェブチャンネルを導入している比率は、海外企業の方が高い傾向があり、デジタル化が進んでいることが分かります。外部ステークホルダー向けの通報窓口については、国内企業はチャンネルを設置していない企業が40%超となっており、外資系企業と比べて外部から情報収集する体制の整備に遅れがあることがわかります。外部ベンダーの利用については、日本拠点では外部ベンダーを利用している割合が40%近くになっている一方、海外拠点や外資系企業では活用が進んでいないことがわかります。日本企業においては、海外拠点まで本社で一元的に管理するグローバルな体制を整備するために外部ベンダーを活用することも有効と考えられます。

# 日本企業と外資系企業の 内部通報案件および対応状況

内部通報の種類について、過去2年間でどのような傾向がありましたか。



## デロイトの見解

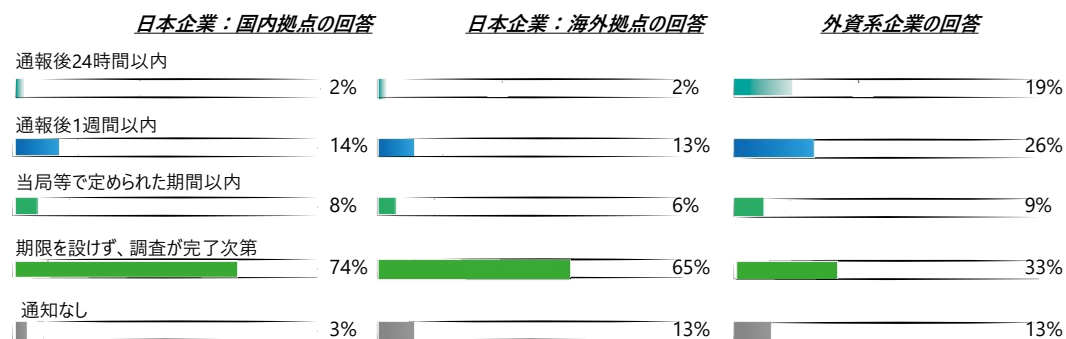
内部通報制度の傾向としては、日本企業の国内拠点において「パワハラ」「セクハラ」「人事」に係る懸念の声が多く寄せられている反面、海外企業においては、「贈収賄」「汚職」「利益相反」「差別」といった内容が主体となっており、内部通報に対する国内外での従業員の意識の違いが表れていると考えられます。

通報後の対応については、日本企業は「期間を設けず、に調査が完了次第」が74%と非常に高い一方で、外資系企業は「定められた期間以内」で対応するとしている回答者が多いことがわかります。

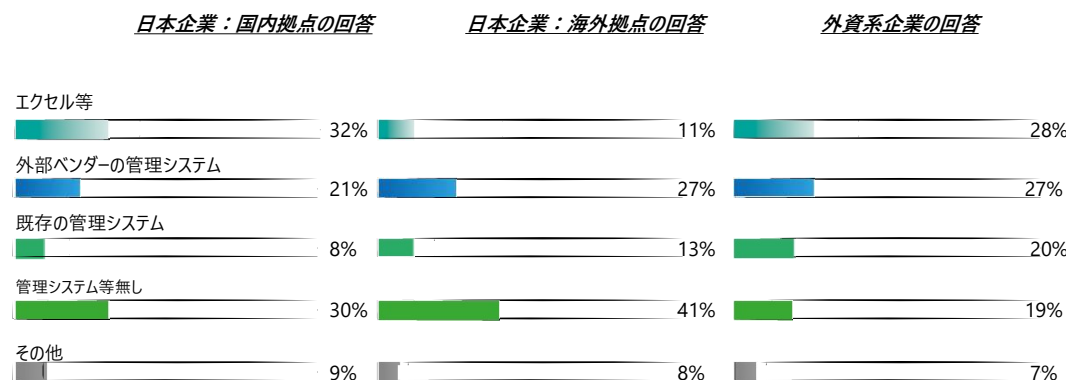
また、通報の管理・モニタリングについては日本企業は国内外の拠点ともに30%超が管理システム等がないと回答しています。窓口寄せられた通報案件について、適切に対応し、管理、モニタリングを実施していくことが、内部通報制度の有効性を高めていくうえで非常に重要です。



内部通報者に対し、いつまでに連絡する必要があるかの目標期間は決められていますか。  
(例：「受理」「調査中」など、通報に対するステータスを共有する、など)



内部通報制度による通報や対応は、どのように管理およびモニタリングされていますか。



注釈：この回答には、内部通報制度があると答えた人と導入する予定だと答えた人が含まれています。



# Deloitte.

## デロイトトーマツ

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  
フォレンジック & クライシスマネジメントサービス  
〒100-8363 東京都千代田区3-2-3 丸の内二重橋ビルディング  
TEL : 03-6213-1180 / FAX : 03-6213-1085  
E-mail dt-cm@tohmatu.co.jp

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、法務等を提供しています。また、国内約30都市に約1万7千名の専門家を擁し、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、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（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](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ー、リスクアドバイザー、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415,000名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、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。