

PwC Japan有限責任監査法人

監査品質に関する報告書 2024

www.pwc.com/jp/assurance



日本の未来に、 あらたな信頼を

私たちのあゆみ

昔も、今もこれからも
私たちは時代とともに
変化する社会の期待に
応え続けていきます。

2006年 >>>

あらた監査法人設立

日本の監査業界に「あらた」な風を吹き込みたいという決意のもと、2006年6月に日本におけるプライスウォーターハウスクーパース (PwC) のメンバーファームとしてあらた監査法人を設立

2007年 >>>

京都監査法人の設立

京都事務所のメンバーを中心に京都と東京に拠点を置き、京都監査法人が誕生

2008年 >>>

PwCアドバイザリーの経営統合

日本企業の持続的な成長により一層貢献すべく、あらた監査法人とPwCアドバイザリーが経営統合を行い、新組織体制へ移行

2013年 >>>

京都監査法人がPwCのメンバーファームに参加

2013年にPwCのメンバーファーム入りし、名称をPwC京都監査法人に変更

2022年 >>>

10年後創造プロジェクト未来シナリオ発表

2030年に起こり得る未来を「政治経済」「気候変動」「テクノロジー」「信頼」の4つの観点から整理し、Assurance Vision 2030の基礎となる未来シナリオを策定

2023年 >>>

「Assurance Vision 2030 ー日本の未来に、あらたな信頼をー」を発表

未来の世代により良い社会をつなぐため、広範な信頼の空白を統合されたアシュアランスで埋め、日本の未来にあらたな信頼を築いていく存在へ

2023年12月 >>>

PwC Japan有限責任監査法人として業務を開始

2023年12月1日、PwCあらた有限責任監査法人とPwC京都監査法人が統合し、PwC Japan有限責任監査法人として業務を開始

Index

Section 1

日本の未来にあらたな信頼を

マネジメントディスカッション	5
統合されたアシュアランスサービスの実現へ	11
特集1 サステナビリティへの取り組み	13
特集2 テクノロジーによるアシュアランス変革	17
特集3 未来へ続く人づくり	21
ステークホルダーへの発信と対話	25

Section 2

揺るぎない監査品質への取り組み

2024年度監査品質指標	31
1 ガバナンス	33
ステークホルダーの期待に応え続けていくための監視・監督・助言のシステム	
2 品質管理	45
変化する環境下で高品質な監査を実践するために	
● 職業倫理・独立性	55
● 監査業務の定期的検証	65
● 外部検査	67
● 監査におけるテクノロジーの活用	69
3 人財	75
課題解決のProfessionalを育成するために	
PwCネットワーク	85
監査法人のガバナンス・コードへの対応	89
法人概要	97



未来の世代に

より良い社会を届けるため、

より大きな信頼に溢れた

社会の構築に向けて、

絶えず挑戦し続けます。

PwC Japan有限責任監査法人

山口 健志

執行役副代表
アシュアランスリーダー/
アシュアランス変革/
企画管理/
投資戦略担当



Management Discussion

マネジメントディスカッション

Assurance Vision 2030の
実現に向けた‘挑戦’
— ブレークスルー —

‘挑戦’は、Assurance Vision 2030の実現に向けたブレークスルーのための、私たちのさまざまな取り組みを表現した造語です。

Q.2023年12月1日より

**PwC Japan有限責任監査法人として
業務を開始し半年が過ぎました。
振り返っていかがですか。**

久保田 社会の変化のスピードが増す中で、PwCが先を見据えて世の中をリードし、クライアントと共に成長していくには、常に進化・変革が必要であり、さらに大きな成長、持続的な成長のためには、ブレークスルー（挑戦）が必要と考えています。統合はそのブレークスルーのための一つの決断であり、PwCあらた有限責任監査法人（旧あらた）とPwC京都監査法人（旧京都）の強みをさらに伸ばしお互いに補完し合い、シナジーにより社会の信頼への貢献をさらに高めていきたいと考えています。

また、2024年7月1日より、私が代表執行役に、山口がアシュアランスリーダーに就任し、新しい執行体制となりました。前任の井野代表から引き継いだものを大切にしつつ、変化する時代を先取りできるような新しい視点を取り入れて経営に取り組んでいき

ます。

鍵 ブレークスルーには、抜本的かつ大胆な変革が必要です。統合を機に、組織の在り方やカルチャーを見直し、良いカルチャーを統合して新しいカルチャーを作ることを進めています。

久保田 一方で、プロフェッショナルファームとしてあるべき根幹の部分は普遍的です。お互いが大切にしてきたものは「信頼」そして「品質」であり、そこはこれまでもこれからも変わらないと思っています。

山口 テクノロジーの進化でサービスの提供の仕方が変わってきても、私たちのベースは「信頼」であり、クライアントからの信頼、仲間への信頼、信頼ある品質の維持。これは揺るがないものです。

鍵 AIなどの革新的なツールが入ってくると監査のやり方はどんどん変わっていくと思います。ですが、私たちが企業の経営者と正面から向き合って対話し、ビジネスやリスクをより深く理解し、大局的な視点で見ることができているか、という点については、私たちが「社会における信頼を構築し、重要な課題を解決する」というPurposeを実現していく上で今

後も変わらず重要なことだと考えています。

久保田 AIは素早く優秀で模範的な回答を出すことができますが、プロフェッショナルの価値は平均的な能力や経験にとらわれないところにあり、この激動の時代においては、面白みのある尖った回答ができるプロフェッショナルに真の価値があると思います。

鍵 企業の経営者と話をすると皆さん、非常に魅力的で、何か飛び抜けたものを持っているからこそ会社をリードされていると感じます。組織の一人一人についてもそれは同じで、その人の持っている特長や強みをどう伸ばしていくか、そしてそういった特長をどう組み合わせていくかが成長にあたっては欠かせません。

久保田 尖った人材が尖ったままでいられるカルチャー、そしてさらにそれを伸ばしていけるような制度が重要だと考えています。統合にあたって、旧あらたと旧京都のそれぞれが持っていたもの自体にも十分な素地があります。それらを無理に均質化していくと良いところが失われてしまいます。融合するが

同一化しない、という点については統合後の一年、強く意識してきました。

鍵 クライアントの合併事例でも、経営理念や大切にされているものをお互いにぶつけ合って、良くなっていく様子を数多く拝見してきましたので、私たちが既存の考え方や方法を所与のことと考えず、改めて疑問をぶつけて議論するという機会を持つことで、真の融合ができると考えています。

山口 例えば、Visionを実現するための共通の行動指針*も見直しを予定していますが、これまでは旧あらたや旧京都の中でそれぞれ作られたものについても、統合後の全メンバーで改めて作り上げていくために、もっともっと対面で話をして生産的なぶつかり合いをしたいと思っています。

久保田 旧あらたと旧京都はこれまで法人としては違っていました。同じPwCとしてPurposeを共有し、根幹が同じだったからこそ、円滑な統合が実現できていると思います。

*2024年度までは私たちの判断軸/Critical Few Behavioursと呼称



執行役代表代行

鍵 圭一郎

代表執行役

久保田 正崇

執行役副代表
アシュアランスリーダー／アシュアランス変革／
企画管理／投資戦略担当

山口 健志



Q.生成AIの劇的な進化や気候変動、世界の分断など、かつてないほど速く大きい変化が起こっています。監査法人を取り巻く環境、監査法人への期待や監査の在り方などについてどのような影響があり、それに対してどのように対応していますか。

久保田 ここ数年、社会の変化が極めて速くなっています。経済だけでなく、生成AIの台頭や気候変動、地政学リスクなど、変化は多岐にわたっています。社会の変化のスピードに私たちが追いつけるか、それが重要な課題になってくると考えています。変化のスピードが速く、ルールの整備より変化が速いことで信頼の空白が生まれており、私たちはこの信頼の空白を埋める存在となることをAssurance Vision 2030 (Vision 2030) で掲げました。信頼のベースとしての品質を担保することは最も重要なことですが、これまでの「慎重に検討」という品質の基本に、時間という要素を組み込み、スピード感のある対応をしていく必要があると考えています。

鍵 社会から求められている監査品質を維持しながら、被監査会社が今欲しいと考えているニーズを不完全でも取り込んでみる、という挑戦を始める時機に来ているのかもしれない。

久保田 例えば、生成AIの基盤やルールの保証、自動運転におけるデータの保証、培養肉の製造プロセスの保証、など、世の中の人々がまだ信頼できないと不安に思っているところに保証を提供し、社会に信頼を増やしていくことが私たちの実現したい「統合

されたアシュアランス」です。社会の不安を先読みし、最新の技術を研究することで、社会に必要とされる保証を提案していかなければならないと考えています。

山口 例えば、生成AIを活用したスマートシティ構想を進めている自治体などでは、AIを使って災害が起りやすいエリアの分析を行ったりしますが、AIにインプットするデータやその方法によっては想定した分析結果が得られないため、インプットデータやインプット方法などの保証のニーズがあると考えられます。こういった新しいタイプのアシュアランスをブローダーアシュアランスサービス (BAS, p.11) という形で提供できるような体制を構築できれば、社会の変化に対応できますし、適切なルールや制度が整備された後は監査という形での貢献もできるのではないかと思います。

久保田 サステナビリティ情報の第三者保証においても、GHG排出量などある程度保証が定着している分野に加えて、開示・保証制度が今後拡張・整備されるであろう人的資本や人権、生物多様性、さらには将来取り上げられるアジェンダについて、積極的に取り組み、開示を進めている企業が、その取り組みを社会から正当に評価され企業価値を向上させるために、監査法人として積極的な関わり方が必要だと考えています。あらゆるサステナビリティ情報について、グリーンウォッシュへの懸念が広がっている中で、その開示情報の作成プロセスや主題の選定方法、開示情報やモニタリングなどへのアドバイザー



と保証業務を通じて、企業にとっても利用者にとっても、サステナビリティ情報が本来の意図を果たすようにすることが、監査法人としてこの領域に信頼を付与することであり、私たちが重点的に取り組むべきことだと考えています。

鍵 不確実性の高い時代にクライアントや社会のニーズを先んじて把握して、より早く対応していくためには、どれだけ新しい分野に進出する勇氣があるかが重要になってきます。

山口 もちろん、コンプライアンスという観点での品質は大前提です。信頼を提供するためには私たち自身が信頼されることが重要で、そのためにはこれまでの品質を維持、さらには向上していくことが不可欠です。

久保田 これまでと同じことを続けていても、いずれ信頼は失われていきます。品質を維持・向上しつつ最前線に行く。それを可能にするための組織・運営・報酬の在り方・評価／採用の制度を考えていく必要があります。

Q.監査業界は今後どのように変わっていくのでしょうか。

PwC Japan有限責任監査法人として、次世代の監査、人材戦略や未来への投資をどのように考えていますか。

久保田 次世代監査ツールの導入準備を加速させていますが、次世代監査ツールでは生成AIを組み込み、重要な判断を要しないエリアでのデータ突合や監査調書作成の自動化などにより監査の高度化が進むことが見込まれています。これにより監査のデリバリーモデル変革が進み、監査チームメンバーには、高度なプロンプトエンジニアリングの技術など、求められる能力が変わっていくため、人材育成などの人材戦略を今後数年間で抜本的に変えていく必要があると考えています。

山口 現在、定期採用からシニアアソシエイトになってもらうまでの期間を短縮化するプログラムを考えています。それはシニアアソシエイトになるため



の要件を緩和するという意味ではありません。定型化された業務はAIに任せ、プログラム期間中に監査の基本的な部分を無駄なく習得しつつ、より早く深く会社を理解できるようになってもらう。監査はこれまで、「決められた部分を正確に実施する」という作業と「会社のリスクをピックアップして会社に働きかける」という部分がありましたが、より後者にフォーカスしていくという戦略です。今までは教科書的な知識で対応できていたところを、より本質的な理解をするためには自分を高め、挑戦していかなければなりません。挑戦すれば当然失敗も増えますから、より覚悟が必要になりますが、監査法人として、全てのメンバーに対して、失敗を恐れず、全ての失敗がその後の成長につながると感じてもらえるような環境や機会を提供していきます。

鍵 経営者のことを理解するためにより早く自分を高めなければならないです。経営者は失敗から多くを学ばれていると思いますので、私たちも失敗を振り返り、それを糧にして成長していくことが重要です。

久保田 将来起り得る課題に対する先行投資として、中長期的な観点で人を育てることが未来への投資となります。私たちの財産は人であり、前例にとられない形での投資をしていくことが、当法人としての突破口になっていくと考えています。

私たちの存在意義と目指す姿

Why
Our Purpose


私たちの存在意義
**社会における信頼を構築し、
重要な課題を解決する**

What
Our Vision

Purposeを実現するための戦略


The New Equation

多岐にわたる分野の
多様なプロフェッショナルがスクラムを組み、
持続的な成長と信頼構築を支援



Assurance Vision 2030

日本の未来に、あらたな信頼を



How
Our Fundamentals

Purposeを実現するための土台(カルチャー)

Values and Behaviours



Act with integrity Make a difference Care Work together Reimagine the possible

Visionを実現する行動指針

進化

昨日の自分を超越
していこう

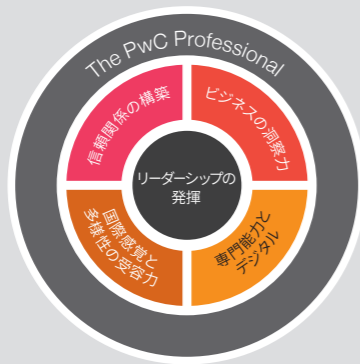
協働

自分にも相手に
常に誠実でいよう

挑戦

あらゆる未来の可
能性にオープンで
いよう

PwC Professional
PwCのプロフェッショナルに
求められる5つの要素



目指すべき人物像

多様性
多様性の尊重と
追求

自律性
自律性と挑戦を
支える姿勢

相互の尊重
“人”を活かし、
創り上げる力


私たちは、この不確実性の高い時代において、
クライアントや社会の変革を支え信頼の空白を埋めることで、
信頼あるより良い社会を実現し、未来の世代につないでいきます。

私たちが生きる世界をつくり変える5つのグローバルシフト


私たちは、5つのメガトレンド(気候変動、テクノロジーによるディスラプション、人口動態の変化、世界の分断化、社会の不安定化)がすでに世界を変えて

おり、またこの先も長年にわたって社会を変える大きな要因であり続けると考えています。


5つのメガトレンド




Climate change
気候変動




Technological disruption
テクノロジーによる
ディスラプション



Demographic shifts
人口動態の変化




Fracturing world
世界の分断化



Social instability
社会の不安定化

5つのメガトレンドの
詳細はこちらの
QRコード参照

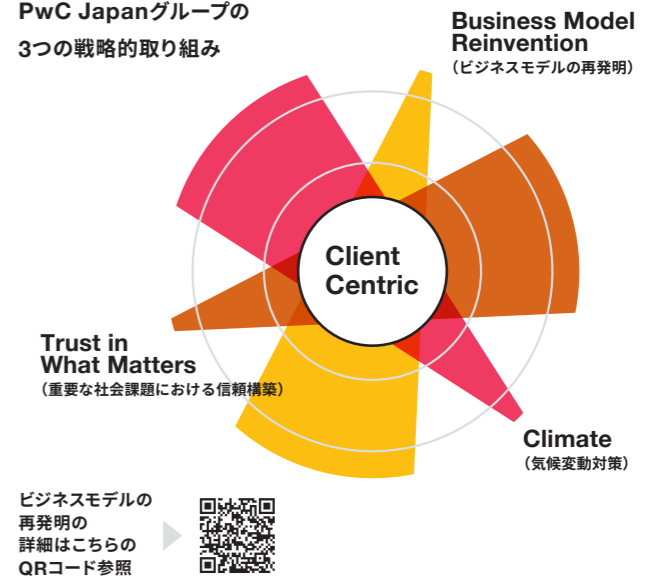


PwC Japanグループが目指す社会への貢献


メガトレンドによって既存の価値観の破壊
が起こり、新たな価値創造、トランスフォーメー
ションが始まっています。不確実性が一層高
まり、変化が加速する社会において、世界は
今解決すべき多くの社会課題に直面しています。

私たちは、クライアントや社会全体が「社会
課題の解決」と「企業の持続的な成長」の両方
を実現させるために、重要な社会課題におけ
る信頼構築、新産業の創出を含むビジネスモ
デルの再発明や気候変動対策など企業や社
会の変革を支えることで、信頼の基盤をより
広範に構築し、信頼ある社会の実現に貢献し
ます。

PwC Japanグループの
3つの戦略的取り組み



ビジネスモデルの
再発明の
詳細はこちらの
QRコード参照



Trust in what matters 私たちは重要な社会課題における信頼構築に貢献します

さまざまなトランスフォーメーションにより、新た
な信頼の課題が生まれています。PwC Japan有限責
任監査法人は、広範に拡大する信頼の空白を埋める

存在として、重要な社会課題における信頼構築に取り
組んでいきます。

統合されたアシュアランスサービスの実現へ

ブローダーアシュアランスサービス

当法人は、「監査および保証業務」と「ブローダーアシュアランスサービス (BAS)」の2つの主要な領域でサービスを提供しています。ブローダーアシュアランスサービスでは、監査・会計業務で培った知識や経験を活かし、右記のような幅広い領域でアドバイザー業務を提供しています。

- 財務報告アドバイザー (決算業務・経理業務支援など)
- ガバナンス・リスク管理・コンプライアンスおよび内部監査
- サステナビリティ情報開示 (統合報告・気候変動関連など)
- リスク・アシュアランス (システム監査・デジタルガバナンス・サイバーセキュリティなど)
- デジタル・トラストサービス・プラットフォーム
- フォレンジック

統合されたアシュアランスサービス

Vision 2030では、信頼の空白を統合されたアシュアランスで埋めていく未来を描いています。統合されたアシュアランスとは、監査とBAS業務の垣根を越えて、専門性を結びつけ、社会が求める広範な信頼の空白、つまり多くの社会課題に対して持続可能な解決策を提供するための包括的な取り組みです。

Vision 2030を実現するために、私たちは、監査とBASの専門性を結集させ、独立性およびその他の職業的専門家としての要件を遵守しながら、社会やクライアントが必要とする信頼を構築するため、既

存サービスの高度化と新規サービスの開発を推進していきます。また、これを円滑に行えるように組織や体制を整備し、運用することで、プロフェSSIONALが自然にこれを実行できる仕組みを整え、未来に向けた持続可能な成長を実現します。

2030年の目指す姿



統合されたアシュアランスサービスの取り組み事例

統合されたアシュアランスの取り組みはすでに始まっています。具体例として、ERPシステム導入時のリスク評価と統制活動の提案、新規上場支援、地域共創推進、サステナビリティ領域、デジタル領域などがあります。

ERPシステム導入では、導入前後のリスク評価と適切な統制活動の提案において、BASと監査両方の知見を活かし、事業上の運用と財務報告、非財務情報収集など企業の説明責任を踏まえた提案を行っています。新規上場支援では、事業計画や資金計画、適切な財務情報の作成に関する内部統制の構築が重要な領域となり、BASと監査両方の知見や経験を持つ人材が関与し、クライアントがステ

クホルダーからの信頼を構築するための支援を行っています。地域共創推進では、各自治体で中小企業の支援を行い、専門性を集結させたバーチャルチームの組成により、部門を超えたソリューションを提供しています。

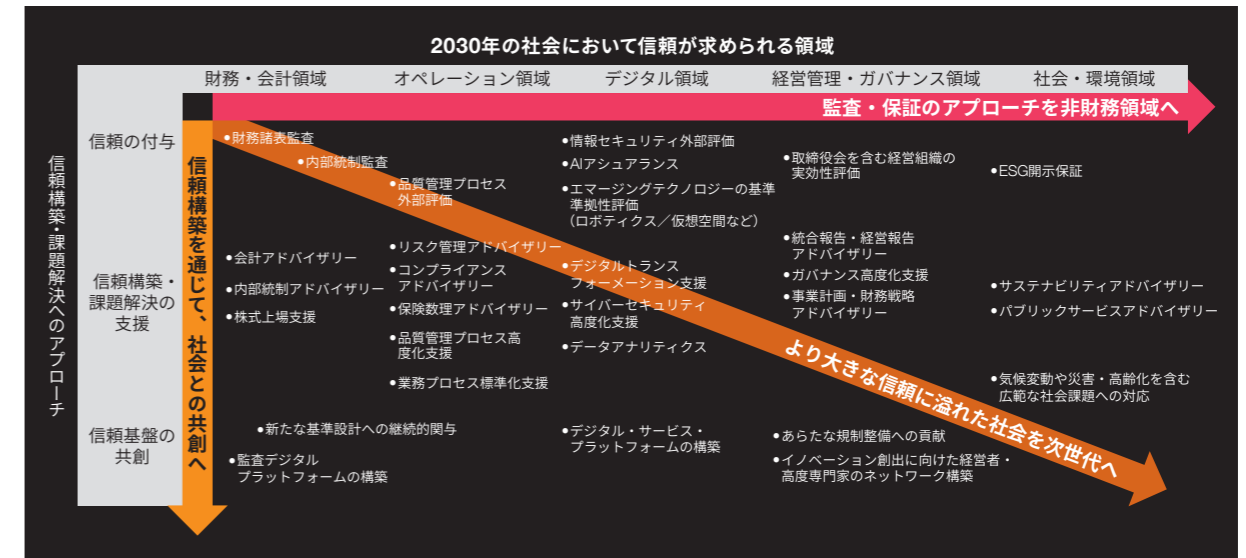
サステナビリティ領域では、サステナビリティ情報戦略立案、リスク評価、開示基準アドバイザー、ステークホルダーエンゲージメント、内部統制構築支援などを行っています。デジタル領域では、デジタルツールを活用した業務自動化およびプロセス改善、システムリスクマネジメント評価、データガバナンス態勢構築支援などを行っています。

今後拡大するであろう信頼の空白と統合されたアシュアランスサービス

世の中が急速に変化する中で、信頼の空白、信頼の付与が必要な領域は広範に広がっています。私たちは、統

合されたアシュアランスサービスを通じて、今後以下のような領域で信頼の付与に貢献したいと考えています。

2030年の社会に求められる信頼を必要とする領域の広がり



統合されたアシュアランスの取り組みを進めていく領域の例

自動運転に関する信頼	3次元GPSに関する信頼	AIに関する信頼	気候変動対策に関する信頼	民間宇宙事業に関する信頼
AI自動運転車の普及が進むにつれて、AI自動運転プログラムの安全性に対する社会的要請が増加すると予測されます。私たちは、政府のガイドランス作成支援、自動運転アルゴリズムの評価、データの内統制の検証、さらには自動運転の検証確認サービスの提供を検討しています。	ドローンの誤作動や犯罪利用が問題となれば、3次元GPSの信頼性に懸念が増し、ドローン利用に制限が発生すると予測されます。私たちは専門委員会のガイダンス作成支援、GPSデータの生成過程と利用方法の内統制の検証、ドローン飛行の検証と証明書発行のサービスを検討しています。	AIによる詐欺事件が多発すれば、信頼できるAIのニーズが高まります。私たちは、内部統制フレームワークの作成に関与し、企業の内部統制構築と運営の支援、内部統制の検証と報告書発行のサービスを検討しています。さらに、生成AIの検証や不正利用防止の仕組み構築サービスも検討しています。	気候変動で災害が増加すれば、信頼できる持続可能な社会・環境の維持・回復が求められます。私たちは、気候変動対策の情報公開や情報保証フレームワークの策定、内部統制の構築・運営や検証の支援、好開示事例や環境・社会へのポジティブなインパクト事例の調査と情報提供を検討しています。	宇宙事業にはさまざまな民間企業が進出していますが、規制は官主体のみです。宇宙ステーションで重大事故が発生すれば、宇宙事業の信頼が損なわれます。私たちは、民間企業向けのガイダンス精緻化に関するアドバイスや、宇宙サービスと関連システムの内部統制の最適化と保証の提供を検討しています。

**これらの取り組みを通じて、
私たちは社会が求める広範な信頼の空白を埋めることを目指しています。**

特集 1 サステナビリティへの取り組み

サステナビリティに対する課題認識

サステナビリティの潮流

サステナビリティ情報開示へのニーズの高まりを受け、信頼性のある開示情報の充実がますます期待されています。日本でも、サステナビリティ情報に関する詳細な開示を義務化する方向での議論が進行中です。サステナビリティ基準委員会(SSBJ)が日本のサステナビリティ開示基準を開発しており、当該基準の適用が義務付けられる企業の範囲や適用時期、第三者による保証制度の導入についての議論が進められています。サステナビリティ情報の詳細開示が、有価証券報告書において求められようとしています。

日本における動向は、国際的な潮流の影響を受けています。EUでは2024年より、企業サステナビリティ報告指令(CSRD)および欧州サステナビリティ報告基準(ESRS)の適用が段階的に始まっています。また米国では2024年3月、証券取引委員会(SEC)が

ステークホルダーが認識する社会課題

サステナビリティ社会の実現には、国境・世代を超え、信頼性の高いサステナビリティ開示・情報をもとに意思決定を行い、行動変容を実現・継続・定着することが必要です。意思決定の基礎となる重要な情報には、さまざまなレベルの保証が求められます。

サステナビリティという社会課題には、大きな特徴があります。

まず、全てのステークホルダーが影響を受けるサステナビリティ課題の解決には、個人・事業体単位を超えた、インバーストメント/サプライチェーン全体での取り組みが不可欠です。課題の種類も、気候変動とネットゼロ・生物多様性・人的資本・サイバーセキュリ

気候関連の開示規則を採択しました(2024年10月現在、一時停止中)。そして、国際サステナビリティ基準審議会(ISSB)によるIFRSサステナビリティ開示基準が2023年に公表されており、当該基準は、同年、証券監督者国際機構(IOSCO)によってエンドース(承認)されています。

現在、いくつかの法域の規制当局が、ISSBによる基準または当該基準をベースに開発した自国基準の適用を検討しています。日本においては、SSBJが、ISSB基準に相当する基準を開発中です。

会計基準などの財務報告に係る規制の整備と比べ、サステナビリティ開示に係る規制の整備のスピードはきわめて速いといえます。そのため、サステナビリティ情報開示への対応にあたっては、規制整備のスピードに留意する必要があるでしょう。

ティなど多岐にわたり、各々にマテリアリティを設定し、課題に向き合う必要があります。

また、時間軸も長期化します。例えば環境への取り組みの成否は次世代で明らかになり、当事者は任期中に成果を実感できないかもしれません。かつ、動きの速い社会では、サステナビリティを取り巻く制度・技術・人々の考え方などの要素が変動し、目標の再設定が求められる可能性もあります。

このため、サステナビリティ社会実現には、ステークホルダー個々の挑戦に留まらず、ステークホルダー同士の相互連携と価値共創がカギを握ります。アジャイル/デジタル/グリーン/サステナビリティ

ランスフォーメーションなどの手段を組み合わせる際、課題への取り組み方次第で、当局・基準設定主体・投資家・開示作成者などステークホルダー間の連携・共創の在り方も変化します。社会全

体で信頼の空白を適時適切に識別し、その対応策を共創することで、社会全体の信頼を維持・強化することができ、私たちもその一翼を担いたいと考えています。



消費財・産業財・サービスアシュアランス部 パートナー 櫻井 良孝
テクノロジー・エンターテインメントアシュアランス部 パートナー 高島 静枝
テクノロジー・エンターテインメントアシュアランス部 パートナー 石橋 武昭
上席執行役員 監査事業本部 副本部長 遠藤 英昭

サステナビリティ情報に関する開示と保証の最前線(対談)

遠藤 サステナビリティ情報に関する開示と保証の議論が加速していますが、今回はサステナビリティ開示の保証業務(サス保証)に従事する方々から話を伺います。

高島 テクノロジー・エンターテインメント企業の会計監査を担当しています。サステナビリティでは、製造業や金融業も含め、GHG排出量その他環境指標に関する保証やガバナンス、社会指標の開示に関する業務を行っています。

櫻井 非鉄金属、化学、機械メーカーの会計監査を担当しています。サス保証は、製造業に対して主にGHG排出量に関する保証業務を提供しています。

石橋 テクノロジー・エンターテインメント企業の監査責任者を務めており、以前は自動車メーカーの監査業務にも従事しました。サス保証は、GHG排出量その他の環境指標に関する保証業務を提供しています。

遠藤 サステナビリティ情報に対する課題は何であり、監査法人としてどう対応していくことが重要でしょうか。

高島 サステナビリティ開示規制では、規制により若干の違いはありますが、企業活動の社会へのインパク

トやリスク、機会(IRO)の開示も求められます。当法人では、「サステナビリティ情報は、過去の成果を表す情報ではなく、企業の中長期的な経営意思決定を支える未来志向の情報であり、サステナビリティ情報およびその情報を用いたインパクトの可視化は、中長期的に企業価値を高める意思決定をする上で必要不可欠である」と捉えています。サステナビリティ課題への活動とその結果であるサステナビリティ情報の信頼性の確保が、監査法人が対応すべき課題です。企業から独立した立場で、専門性を持って企業の公表情報に信頼を付与できる、という点は会計監査もサス保証も同じです。歴史が長い会計監査と比してサス保証は発展途上であり、その重要度が浸透しているとは言い難いですが、情報の作成者と利用者のギャップを埋め、企業価値評価の重要指標となりうるサステナビリティ情報への信頼性を担保することで、社会全体のサステナビリティ課題への対応をより正しく、あらゆるステークホルダーが評価できるようになると考えます。

遠藤 PwCの「社会における信頼を構築し、重要な課題を解決する」というPurposeそのものですね。私たち監査法人だからできることとして、社会課題の解決につながるよう、信頼という付加価値をサステナビリティ情報に付与していくことが重要ですね。

遠藤 会計監査とサス保証に類似点はあるでしょうか。

櫻井 計画、実施、意見形成に至る一連の流れは、会計監査とほぼ同じです。アプローチのみならず調書の構成も会計監査と似ており、会計監査の一連の流れを理解・経験していれば、サス保証は非常に進めやすいと感じます。

遠藤 では、相違点はのでしょうか。

高島 会計監査とサス保証では歴史の長さが異なります。会計は世界中で醸成された基準があり、監査を進める上で監査の対象や進め方がふれません。一方で

サステナビリティ情報は開示基準の制度化は進んでいますが、企業独自の規準を用いることもあります。そうした規準は、企業価値評価のために有用か、第三者として保証可能か、という点から検討が必要です。

櫻井 規準自体の合理性を検討する必要があることは相違点です。例えば、GHG排出量に関して規準はGHGプロトコルに則っているとはいえ、保証を受ける企業が定めたものです。開示や保証の範囲となるバウンダリーも適切かどうかの検討が必要であり、財務会計での複雑な論点である連結の範囲と同様の慎重な判断が求められます。

遠藤 石橋さん、高島さんは会計監査に従事する企業にサス保証も提供していますが、両者を兼務する強みは何でしょうか。

高島 保証対象企業に関する知見のある会計監査人がサス保証も行うことで、より深度ある信頼を付与できる点は強みです。これはビジネスの特性を理解しており、ステークホルダーがどこに関心を持っているか、どこに信頼を付与してほしいかをよく分かっているからこそ実現できます。サステナビリティ開示は、財務情報におけ



る複式簿記の仕組みがなく、フローを特定期間で切り取った情報となるため、会計監査とは違う独特の難しさがあります。情報の正確性、例えば取引の实在性や網羅性、期間

帰属が正しいかといった視点は会計監査でも重要なポイントですが、サス保証ではさらに重要となります。会計監査でこれらを見ていると、より効果的にサス保証を行えます。

石橋 サス保証と財務諸表監査では保証対象こそ違いますが、同じビジネスから生じる数値や情報を扱うため、共通部分は非常に多いです。サス保証の対象指標には、会計監査の対象、例えば販売データを利用して作成された指標や、関連性の高い財務数値を用いて分析すべき指標が多数あり、会計監査人だと効率的にサス保証を実施できるメリットがあります。

遠藤 石橋さんはサス保証人材の育成責任者でもあります。どのような方針で育成を行っていますか。

石橋 今夏に監査関連部門の全職員を対象とした必須の基礎研修を行いました。これを通じ、1,878名がサステナビリティのリテラシーを身に付けました。サス保証業務に従事するメンバーには、より専門的なカリキュラムを課しており、高品質のサス保証業務を提供できる体制を整えています。

遠藤 ここまで進めてきてどのように感じていますか。

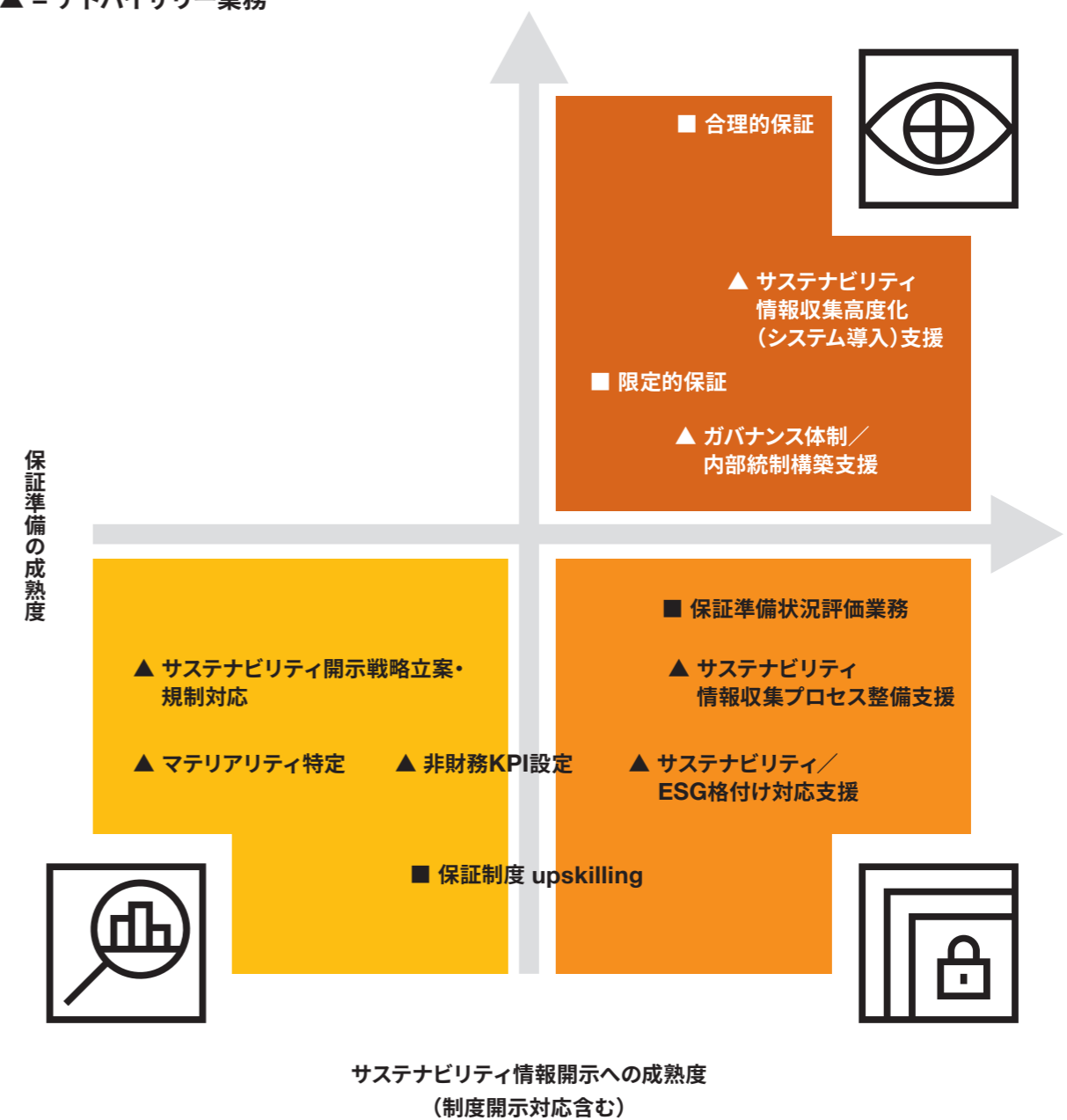
石橋 会計監査とサス保証は会社のビジネスや内部統制に関する理解、実施する手続の性質やアプローチの考え方などにおいて親和性が非常に高いため、会計人材をサス保証人材として育成することは効率的であり、ハードルが低いと実感しています。しかしその中でもサス固有の知識はあり、これをいかに早く学習して高品質なサス保証人材を揃えるかが業界全体としての課題です。



サステナビリティに関連するPwCの提供業務

■ = 保証業務・保証関連業務

▲ = アドバイザリー業務



特集2 テクノロジーによるアシュアランス変革

「人」がリードし、「テクノロジー」が支える未来に向けた当法人の変化

テクノロジーの急速な進化により、私たちのデジタル環境は劇的に変化しています。特に生成AIの進化は著しく、かつては一部の専門家に限られていた技術が、ここ1年間で私たちの生活の一部となってきています。これにより、私たちの日常も大きく変化を遂げています。

この社会の変化に対応するために、監査を含むデ

ジタル分野において「人」がリードし、「テクノロジー」が支える未来をテーマに、当法人も変革しています。テクノロジーの発展に伴い、保証を担う私たちへの社会の期待はますます高まっています。私たちは、新たなテクノロジーを積極的に取り入れ、社会のニーズや変化に迅速に対応できるよう取り組んでいきます。

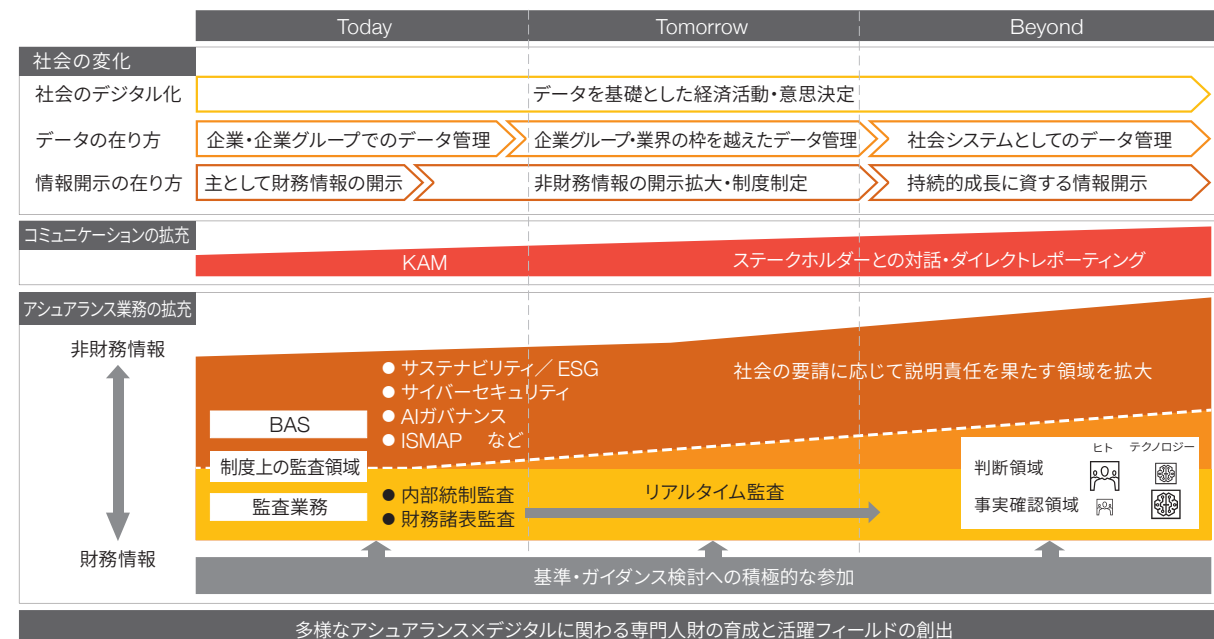
私たちが目指す未来の姿

近年、被監査会社の将来予測に役立つ非財務情報を、財務情報と一体的に開示する動きが加速しています。この変化により、私たちの監査業務の領域は従来の財務情報から非財務情報へと広がり続けており、監査に求められる知識と技術の範囲も大幅に拡大しています。

また、以下の図表で示されるように、ビジネスの現場において、データの在り方は時代とともに変化し、

ますますその重要性を増しています。データの正確性や信頼性は、企業の意思決定や戦略策定において欠かせない要素です。このような状況において、データの信頼性を確保する役割を担うのが当法人です。私たちは、長年にわたり財務諸表監査や内部統制監査を通じて培った「実務家としての知見」「客観性」という強みを最大限に活かし、最新のテクノロジーを駆使して監査業務を高度化させています。

Trust Innovation Journey

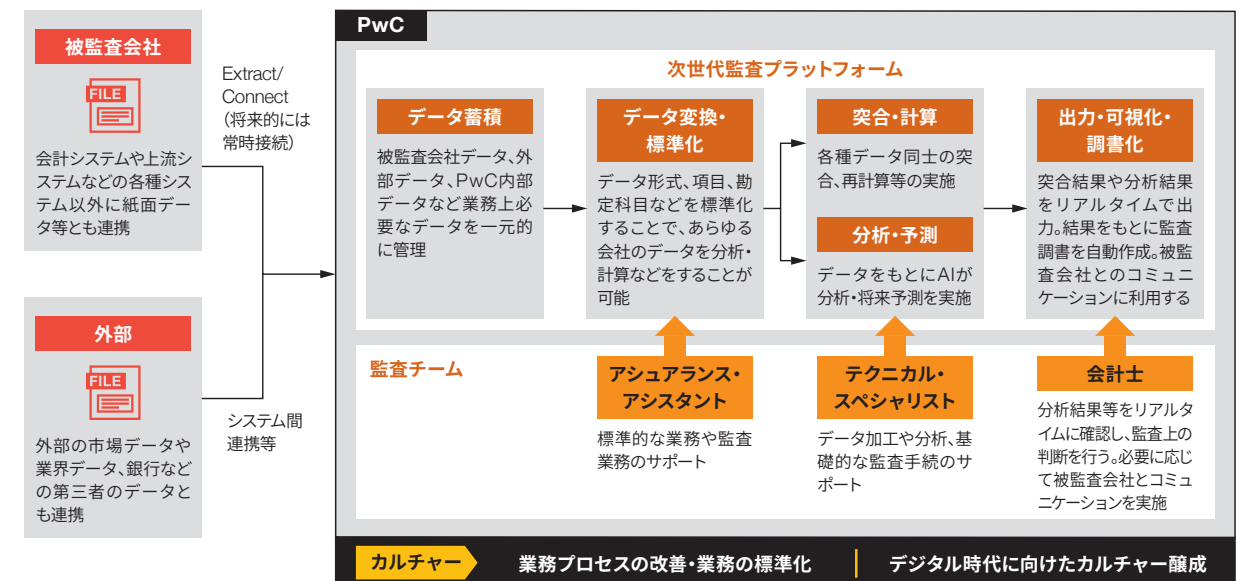


未来への投資:「人」がリードし、「テクノロジー」が支える、データに基づく次世代監査

監査の品質をさらに高めることは当法人の中核となる目標であり、その一環としてテクノロジーを活用した新しい監査アプローチをPwCネットワーク全体で開発しています。被監査会社および監査法人の双方のデジタル化の推進により、次世代の監査は大きく変化します。被監査会社とデータを自動連携し、標

準的な形式に加工した上で当法人のデータプラットフォームに格納します。連携したデータはAIを活用して分析し、人がそこから新たなインサイトを引き出すことで、高い品質の監査を実現します。当法人は関係者のニーズを把握し、最新のテクノロジーによりデータを最大限活用した監査モデルの開発を進めます。

次世代監査モデル



PwCが目指す次世代監査で実現する価値:

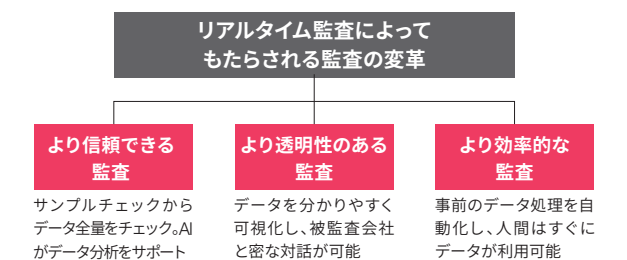
より信頼でき、より透明性があり、より効率的な監査の提供

AIを活用した分析ツールは、手作業によるサンプルチェックから、AIを活用した全量データのテストに移行し、検出事項を見落とすリスクを低減します。また、データの自動連携によりリアルタイムでデータの分析が可能になり、論点を早期に発見することで予期せぬ事態を最小限にします。AIがデータを利用可能な形式に自動変換し、さらに有用な外部データや最適な分析モデルをAIが提案することで、効率的で高品質な分析を可能にします。

また、データの取得、変換そして分析までを包括的に実施する新しい統合型プラットフォームは、分析結

果や監査の進捗をリアルタイムで共有できるだけではなく、情報源が集約されることでデータ品質の向上に加え、監査チーム内や被監査会社とのコミュニケーションを円滑にします。

リアルタイム監査によってもたらされる利点



生成AIに関するガバナンス

当法人では生成AIを適切かつ革新的にビジネスへ役立てていくため、活用とリスク管理のバランスを念頭においたガバナンス整備に取り組んでいます。具体的には、生成AIの開発、提供、利用にあたり従業員が遵守しなければならないビジネスルールを基本にしつつ、ビジネス価値の創出に寄与するユースケースや生成AIアセットの蓄積、共有化、高度化を後押しするプロセスや基盤の整備に力を入れています。

最新の生成AIツールを従業員に広く提供し、国内外のコミュニティを通じたアイデアやノウハウの流通を活性化させるとともに、セキュアな生成AIの開発・運用環境整備と専門部隊による手続きから開発のサ

ポートで、新たな生成AIのアセットやサービス開発を推進しています。

生成AIの利用・開発の際に研修受講を必須とすることで、生成AIへの理解度の底上げと同時にビジネスルールの浸透を徹底しています。この研修では生成AIの技術的な発展状況と併せ、法規制およびガイドライン動向を踏まえたリスク管理環境の最新情報を反映しています。

こういった活動を通じ、社内業務を効率化する内部での生成AI活用はもとより、クライアントへの新たな価値提供につながる生成AIサービスの開発も加速させていきます。

生成AIへの投資

次世代監査で記載したAIへの投資に加え、広く業務全般に利用するChatPwCなどの汎用的な生成AIツールの利用、特定業務特化型の生成AIツールの開発、生成AIのリスクの理解やAIリテラシー向上のための学習にも大きく投資を行います。

また、プロセスデジタル化人財、データ利活用人財

およびプロダクトマネージャー人財の育成・採用についても今後大きな投資を行い、生成AIを含めたデジタル活用を広げていきます。

これにより、ガバナンスの利いた生成AIの幅広い活用、保証業務の高度化を目指します。

現在活用中の生成AIツール

ChatPwC

ChatPwCは、PwCネットワークで利用が開始された対話型AIアシスタントであり、PwC独自の安全な環境で生成AIを利用できます。当法人では、2024年7月から全職員によるChatPwCの利用が可能になりました。私たちの業務には多くの言語処理が含まれるため、メールのドラフト作成、資料の要約、文章の添削といった業務にChatPwCを活用することで、生産性が大幅に向上すると考えています。

社内情報に特化したChatbot

対話型生成AIチャットボットとして、社内ポータルサイトの情報を学習・蓄積し、ユーザーの質問に自然な言語で回答する能力を持っています。日本語や英語に限らず、多言語対応が可能で、特にバックオフィスの手続きや申請方法の情報提供に強みを発揮します。新規入社者が困った際には、気軽に相談できるバディのような役割を果たし、迅速かつ的確なサポートを提供することで、業務効率の向上に大いに貢献しています。

生成AIに関する研修

生成AIの適切かつ効果的な利用を目的として、生成AIに関する包括的な研修プログラムを実施しています。

生成AI基礎研修においては、生成AIの技術概要、リスク、活用事例、社内ルールや手続きを理解することを重視しています。特に、大規模言語モデルを応用した生成AIで課題となるバイアスやハルシネーション、知的財産や著作権、情報セキュリティリスクを理解し、私たちの業務に適用する方法を学びます。生成AIツールの利用にはこの基礎研修受講を必須として、利用者全員のリテラシーとルール遵守を確保しています。

また、プロンプト（ユーザーが入力する指示、質問、命令）の学習を中心とする「ChatPwC Touch and Try」ワークショップを通じて、生成AIの基本動作や応用シナリオ、効果的なプロンプト作成とレビュー方法を学びます。これにより、組織全体での生成AIの活用が進むことを目指しています。

その他にも、開発者向け研修やより専門的なプログラムなども提供し、業務効率化と品質向上を推進するとともに、リスク管理やコンプライアンス遵守にも力を入れています。

生成AIの取り組みと事例紹介

現在、非財務情報に関する取り組みにおいて、生成AIを活用することで、より高度な分析や洞察を提供しています。以下に、私たちの取り組みの一端をご紹介します。

<p>サステナビリティ経営成熟度診断 (Sustainability Value Assessment) への生成AI活用</p>	<p>サステナビリティ経営成熟度診断とは、PwC Japanグループにおけるサステナビリティ経営や統合報告に関する知見を活用して、企業の開示情報やヒアリングによる内容を参照し、統合思考に基づくサステナビリティ経営を実現できているかを診断するサービスです。</p> <p>情報収集、診断に関する情報抽出、診断実施までの各工程において生成AIを補助的に活用することで、1社あたりにかかる診断時間の短縮と迅速な診断という効果を出しており、そこにPwC Japanグループにおけるサステナビリティ経営や統合報告に関する知見を組み合わせることで、高品質の診断レポートの作成を実現しています。</p>
<p>内部監査の品質評価 への生成AI活用</p>	<p>内部監査の品質評価を一部自動化する生成AIツールを開発し利用しています。判断基準の統一、判断根拠の文書化の充実、作業削減を行います。内部監査基準、評価基準の判断方法、定型プロンプトなどを用意し、分析対象の資料とともに生成AIを用いた処理を行い、評価結果のドラフトや判断根拠などを出力します。</p> <p>このツール活用による業務効率化と業務品質向上の双方を目指し、利用者からのフィードバックを得て継続的にツールの改善に取り組んでいます。</p>
<p>新リース会計基準適用におけるリース識別での生成AI活用</p>	<p>2024年9月より、新リース会計基準の適用支援サービスにおける生成AIの活用を開始しました。データプラットフォームより大量の契約書を一括で読み込み、生成AIツールを活用してこれらの契約が新会計基準適用後にリースと識別されるかどうかの一次判定を行います。これにより、契約書からその判断結果までを文書化するリースの識別にかかる時間が従来から大幅に軽減され、当法人の専門家が、部門横断で対応が必要となる業務プロセス構築など付加価値の高い業務に集中し、より高品質な支援を行うことが可能となります。</p>

特集3 未来へ続く人づくり

当法人の人財戦略

Assurance Vision 2030を実現するための人財戦略

当法人は、社会において生じうる「信頼の空白」を埋める存在となるため、多様な専門性を有した人財が監査・アドバイザリー業務の領域を広げ、それぞれが持つ専門性をつなぎ合わせることで、「統合されたアシュアランスサービス」を提供するプロフェッショナルファームとなることをVision 2030として掲げています。

信頼へとつながる揺るぎない「品質」と、より大きな課題解決に向けて私たちが目指すべき「成長」を実現していきます。「人財」こそが当法人の挑戦をリードし、

AIを含む「テクノロジー」がその挑戦を支えます。

経営課題や社会課題の多様化に伴って、当法人がプロフェッショナルファームとして対峙すべき課題は広範になっています。また、課題の複雑性が増すことで、各領域において求められる専門性はより深さを増しています。これら対峙すべき課題の広がりや複雑性に対応するため、当法人の全てのメンバーは、誰一人例外なく、全員がプロフェッショナルであるという認識を持つことが、Vision 2030の実現の大前提です。

目指す人財像と人財戦略

当法人の戦略を実現する人財に求められる素養として、「多様性(多様性の尊重と追求)」「自律性(自律性を尊重させる姿勢)」「相互の尊重(人を活かし創り上げる力)」の3つを「人財像」として定義しています。

当法人の戦略を実現する「人財像」を定義し、一人一人が「プロフェッショナル」として、自身の成長にオーナーシップを持ち、相互の成長を尊重し合う人財育成カルチャーを浸透した上で、一人一人が選択するキャ

リアパスを追求できる人財育成の仕組みを明示することにより、組織の戦略が自分ごととなり、一人一人の成長と組織の戦略の達成を実現します。

Vision 2030の実現に向けて、今まで培ってきた持続可能な成長を支える品質と人財の基盤の上で、組織と個人が一体となり持続可能な成長を遂げるために、一人一人のプロフェッショナルとしての成長へさらに集中して投資をしていきます。



連携で未来を創る

執行役 人事担当 人財企画室長 奈良 昌彦

私たちは、多様な専門性を持つ人財が協働し、社会の期待に応えることで、組織として持続的に成長してきました。社会課題が変化し、私たちの活躍の場も広がっていく2030年を見据え、多様な人財が、やりがいを持って生き活きと働ける職場をつくり、組織も個人も一層の成長を実現できることを目指します。

多様な経験を持った人財の創出

多様な専門性と人財こそが変わりゆく社会でPwCのPurposeを実現し、Vision 2030を実現する鍵となります。多様な専門性を築くためのキャリアパスは人それぞれで異なるものです。私たちは、環境変化に対応し、高品質な監査を提供し続けるために、一人一人の

継続的な成長に向けて、戦略実現につながるキャリアパスを明確化し、多様な経験機会を提供しています。

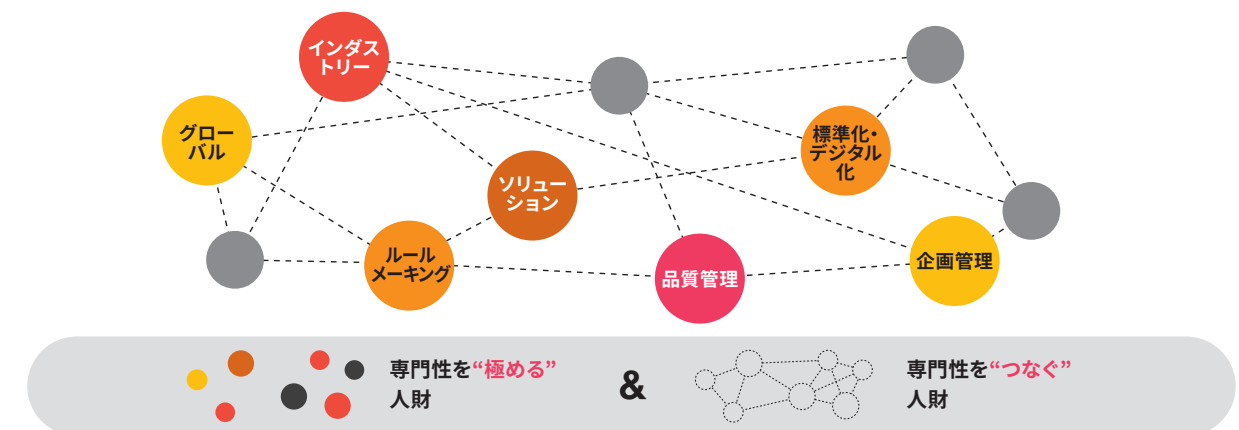
2024年度には、多様なキャリアタイプと、それを実現するために必要なキャリアパスを法人内部で紹介しました。

多様なプロフェッショナルがつながり、共創する社会へ

私たちは、自身の専門性を高めながらも、ともに働くメンバーの専門性を決して否定することなく、それぞれの持つ強みを尊重し、掛け合わせることで被監査会社を含むクライアントや社会、そして組織の課題解決を行う組織であり続けます。

各領域の卓越したプロフェッショナルが、既存の組織や国境、産業や専門性の垣根を越えてつながる組織を生み出します。より広範な信頼が構築された社会の実現に向け、私たちは共創を通じた新たな制度の設計やプラットフォームの構築もリードします。

統合されたアシュアランスを実現する2030年の多様なプロフェッショナル



多様な人財をつなぐカルチャー

多様な組織の基盤は「カルチャー」であり、時代に即した「コミュニケーション」がステークホルダーと私たちをつなぎます。一人一人のプロフェッショナルがそれぞれの専門性を異なる方向に伸ばす中で、カルチャーを共有し、PwCのPurposeやVisionの実現という共通の目的を持ち続けることで、

多様な組織の基盤が築かれると考えています。

心理的安全性が確保された環境で、一人一人が自己成長に対してしっかりとオーナーシップを持ちながら、周りのコーチやチームメンバー、各リーダーが積極的にサポートするカルチャーをより強化していきたいと考えています。

私たちのカルチャー施策

Vision 2030を実現するカルチャー

プロフェッショナルファームは「人財」が全てであり、その「人財」の多様性がファームの将来を形作ります。つまり、組織の多様な「人財」一人一人の言動そのものが、組織の活動となります。PwCのPurpose

人財育成とカルチャー

人財育成における言動も、同様です。一人一人が自身の成長にオーナーシップを持って、「進化」「協働」「挑戦」に基づく言動をすることで、PurposeやVisionにつながるキャリアパスに向かって成長してい

カルチャー浸透の施策

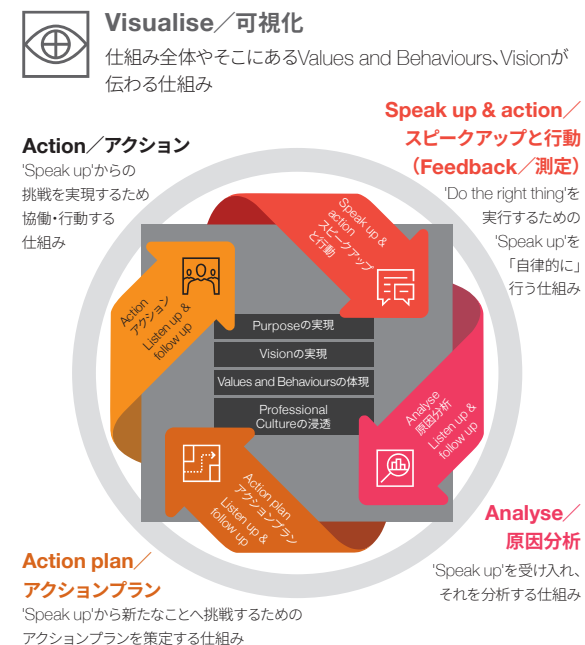
カルチャーの浸透は、一人一人が共通の行動指針に則った言動をとることで実現します。ただ、人の言動を変えるために何をすれば必ず変えられるという正解はなく、何かを働きかけてその場で変化が現れるものでもありません。そのため、施策全てについて、継続的・反復的に実施し、その過程を可視化することで、施策を実施していると認識されることが重要となります。施策の基本は、一人一人からのSpeak up・フィードバックを受けて分析し、アクションプランを策定して実行し、その結果についてフィードバックを受けるサイクルを回し続け、その過程を公表することにあります。フィードバックの一つとして、毎年実施している職員エンゲージメント調査があります。2024年度は回答率95%、職員エンゲージメント調査の結果79%で、ともに目標を超え、過去最高の水準となりました。カルチャー浸透施策を含む各施策の効果が表れた証左と考えています。今後取り組む主な課題は、人財に関する事項、各施策の自分ゴト化、施策の選択と集中による量の削減です。各施策の自分ゴト化については、ボトムアップでのカルチャー浸透施策として、スタッフフォーラムと、ワークショップを通じた対話とつながりの構築があります。スタッフフォーラ

という存在意義を体現するために、現状を踏まえた未来に向かって何をするのか、その目的としてのVision 2030を実現するために、どのように、一人一人が言動をするのがカルチャーです。

くことができます。OJTやフィードバックをするチームメンバーやコーチングをするコーチも、「進化」「協働」「挑戦」に基づくコミュニケーションによって、その成長の実現を促進します。

ムは、当法人のメンバーが日々の業務において認識している課題に対して、リーダーシップチームとの協議などを通じ、一緒に課題解決に導いていくという取り組みです。その他、目安箱、統一されたTone at the topのメッセージ、さまざまなイベントを含む取り組みを継続的に実施しています。

カルチャー施策のアプローチ



Visionを実現する行動指針とEvolved PwC Professional (EPP)

組織の「人財」一人一人の言動が組織のVisionを実現するために、私たちは2023年度に、「進化」「協働」「挑戦」というキーワードで表される「Visionを実現する行動指針※」を、全職員参加型のボトムアップで決定しました。2023年度以前は、トップダウンで「Professional culture」を浸透させてきましたが、「法人の施策は分かるものの、自分のキャリアや日常の業務につながらず、自分ゴト化できない」という声がありました。そこで、目指す法人の未来を創るためには、トップダウンの取り組みではなく、全員が参画するボトムアップでの取り組みが必要だと考えました。それが、一人一人の声を集め、目指す組織を実現する「Visionを実現する行動指針」を特定する取り組みです。2024年度においてはこの行動指針のさらなる浸透を

推進してきました。2025年度ではこれに加えて、PwCネットワークで策定されたEPPという、PwCのプロフェッショナルとしてふさわしい30個の行動例と、Visionを実現する行動指針の浸透を推進します。Visionを実現する行動指針は、今メンバーが必要だと思っている項目3点に絞られています。そこで、この行動指針をEPPと併せて浸透させることで、当法人だけでなく、PwCネットワーク全体でのPurposeの実現にも資するようになります。一人一人が、どんな些細なことでも、どうしようかと迷ったときに、この3つの「進化」「協働」「挑戦」という軸に立ち戻って考え、行動することで、それぞれの言動が、目指す組織と一緒に作り上げていくことにつながっていきます。

※2024年度までは私たちの判断軸 / Critical Few Behaviours と呼称

Visionを実現する行動指針



Evolved PwC Professional



PwC Japan有限責任監査法人として

2023年12月にPwCあらた有限責任監査法人とPwC京都監査法人とが統合しました。PwC Purposeは共通ですがそれぞれの大切にしている言動や思いなどがあります。そのため、「知り合う会」を

開催し理解を深めました。Visionを実現する行動指針を選定する中で、それぞれにとって重要な事項を理解し一緒に選定することで、ともに組織を創り上げていきます。



一人一人が目指す組織を一緒に創り上げていくカルチャーの浸透を

執行役 人財開発 / カルチャー担当 人財開発室長 鈴木 智佳子

カルチャー施策は人財戦略と表裏一体で、Purpose・Visionを実現するための行動指針などを浸透していく取り組みです。目指す組織を実現する人財像と行動指針を継続的かつ真摯に過程も含め可視化し続けることで、一人一人が自律的に成長・進化し、やりがいを持って協働し、未来に向かって挑戦することで目指す組織を一緒に創り上げていくことができると考えています。

ステークホルダーへの発信と対話

継続的な品質の向上につながるよう、
資本市場の声に耳を傾け、対話を行っています。

情報発信と対話の 基本方針・体制

2018年に発足したステークホルダー・エンゲージメント・オフィス(SEO)は、当法人を取り巻く多様なステークホルダーへの情報発信と対話を行っています。

継続的な対話を通じて、監査を含むトラストサービスに対する期待やニーズを理解し、期待ギャップを察知できるよう努めています。

対話によるフィードバックは経営委員会や公益監督委員会(PIB)に報告し、監査品質の向上や品質管理の改善に役立てています。

社会価値共創の貢献に向けた 対話と統合されたアシュアランス

AIの進化、サステナビリティの進展、地政学的緊張の高まりなどのメガトレンドが社会の急速な変化をもたらし、これによる、「信頼の空白」の発生と拡大が、新たな社会課題となっています。

当法人は、情報発信と対話を通じて、メガトレンドの影響を理解し、監査や保証サービスの提供による、信頼の回復や構築に尽力するとともに、デジタル技術を活用し、信頼の基盤創り・強化のためのプロセス・内部統制・制度設計の支援にも取り組み、統合されたアシュアランスサービスを提供することで、企業価値と社会価値の共創に貢献します。

ステークホルダーとの対話の全体像



左から、トラスト・インサイト・センター長 久禮 由敬、基礎研究所 所長 矢農 理恵子、基礎研究所 副所長 山田 善隆

アカデミズムへの発信と対話

基礎研究所

PwC Japan有限責任監査法人の基礎研究所は、将来の監査法人業務に影響をもたらすと思われる経済・社会の基礎的な流れに関して「独自の研究活動を行う常設機関」として2007年に設立され、調査・分析・研究・育成・交流および対話に注力した活動を続けています。各領域の豊富な実務経験をバックグラウンドとして有する研究員が中心となり、専門研究員も委嘱・招聘し、知見を深めています。

取り組みの一端は、PwC's View(広報誌)などを通じて発信するとともに、2024年度中にはこれまでの成果の一部を書籍として出版しました。新たに3名のパートナーが基礎研究所の活動に加わり、保証業務の在り方についての検討を深めています。今年度は、「世界の監査史」などの社内研修も企画・実施し、これまでの世界のアシュアランスの潮流から未来を展望することにも取り組んでいます。

研究領域

- 次世代の会計および監査に関する研究
- アジャイルガバナンスの実装とトラストの在り方に関する研究
- サステナビリティに関する研究
- 投資家エンゲージメントに関する研究



【「AI監査」の基本と技術～データサイエンティストの活躍】
滋賀大学(編)、PwC Japan有限責任監査法人(編)
中央経済社 2024年1月25日発行

トラスト・インサイト・センターの設立

メガトレンドの進展は社会構造に変化をもたらし、「信頼の空白」が新たな課題として浮上しており、「ガバナンスの強化」と、「新たな形での信頼の回復・再構築」が急務となっています。

PwC Japan有限責任監査法人は2023年にトラスト・インサイト・センター(TIC)を設立し、基礎研究所、PwC総合研究所(合同会社)、AI監査研究所などの研究機関とコーポレートガバナンス強化支援チームや監査役コミュニティの活動など、世の中のトラストに関する知見の連携を強化する体制を整えました。また、トラストに関する世界各地のPwCのCenter of Excellence(CoE)とも連携・協力しています。必要性が高まる「信頼」に関連する社会的課題の把握、対応の研究、国内外への意見発信を行うとともに、マルチステークホルダーとのリレーション構築・エンゲージメントを進めてまいります。

10年先の未来を展望した研究 基礎研究所 所長 パートナー 矢農 理恵子



基礎研究所は、設立以来、専任および兼任の研究者による研究活動を継続的にを行っています。2025年度より私が所長に就任するとともに山田善隆パートナーが副所長に就任し、より幅広い知見をもとに洞察を深めています。

今後も10年先の未来を展望しながら、日本の企業経営および金融・資本市場全体の発展に貢献するよう、独自の研究を継続していきます。

投資家・アナリスト等への 発信と対話

投資家・アナリスト等との対話

財務諸表等の主要な利用者である投資家・アナリストの皆様への発信と対話は、特に監査に対する期待と懸念を把握し、監査品質を持続的に向上させるために不可欠であると考え、スモールミーティングをはじめ、さまざまな形で、継続的に取り組んでいます。

代表執行役を含む経営メンバーも交えながら、対面／リモートで、投資家やアナリストの皆様との数多くのミーティングを実施し、法人の統合、ガバナンス、KAM^{*}、人財・カルチャー、BAS業務、サステナビリティ情報の保証などについて、さまざまなご意見やご質問を頂戴しました。

また、当法人はPwCネットワークのメンバーファームとともに、Corporate Reporting Users' Forum (CRUF)の活動を10年以上支援しています。CRUFは、グローバルの投資家・アナリストが個人の立場で集い、企業の開示情報の利用者視点から意見発信を行うコミュニティです。この1年間のCRUF Japanの月1回程度の定期的な会合においては、会計、監査・保証、サステナビリティに関わる基準などについての議論のほか、監査の品質についても意見交換が行われました。加えて、より幅広い分野で活躍されている資本市場関係者の皆様に資本市場の今後の動向に関連する幅広いトピックについて議論する「Open CRUF」の会合も支援しており、本年度は、AIガバナンスをはじめとする、さまざまなトピックについて意見交換が行われました。

^{*}Key Audit Matters (p.59)

グローバル投資家意識調査

グローバル投資家意識調査をPwCネットワークのメンバーファームと共同で企画・実施しています。日本の投資家・アナリストの皆様にもアンケートやインタビューにご回答いただき、調査・分析結果を公表しています。



グローバル投資家意識調査2023

信頼、テクノロジー、変革：
投資家の優先事項を
ナビゲートする



資本市場・投資家の声を

法人内へ共有するための研修の実施

当法人のメンバーそれぞれが、インベストメントチェーンの変化を感じ、監査品質の向上に役立てられるように、社内研修を通じて、投資家・アナリストなどの皆様の挑戦テーマやフィードバックの概要を共有しています。本年度は、「ESG投資と非財務情報」「人的資本経営」など、10以上のテーマの研修を企画・実施しました。

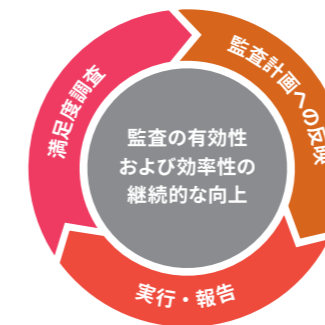
企業の監査役・監査等委員・ 監査委員への発信と対話

高品質の監査を実現するためには、経営幹部だけでなく、統治責任者としての監査役等との意見交換や議論が不可欠であると考えています。

被監査会社からのフィードバック

被監査会社の経営者および監査役等に、PwCネットワーク共通のプラットフォームによる「顧客満足度調査」を通じたフィードバックをお願いしています。全てのフィードバックを分析し、監査チームによる監査品質向上のためのアクションの検討や経営委員会での意思決定やモニタリングに役立てています。

フィードバックのサイクル



開示と対話を通じた信頼の追求

上席執行役員 トラスト・インサイト・センター長 兼
ステークホルダー・エンゲージメント・オフィス リーダー 久禮 由敬



地政学リスクや地震・天災等への対応を含むサプライチェーン全体でのレジリエンスの強化、生成AIの利活用の劇的な進展やデジタル上のプライバシー確保やセキュリティ強化への試み、サステナビリティ情報の開示や確からしさの追求、サーキュラーエコノミーへのさらなる関心の高まりなど、社会全体でのサイバー・フィジカル両面での不確実性への対応と、新たなトランスフォーメーションへの挑戦が進んでいます。こうした変化の中で、日々生じる「信頼の空白」を識別し、対応を加速するべく、PwCのトラストに関する知見・経験を結集し横ぐしを刺すトラスト・インサイト・センターを始動しました。ステークホルダーの皆様への発信と対話を重ね、高品質な監査やトラストサービスを通じて、少しでもその空白域を埋める存在であり続けられるよう、引き続き研鑽を重ねてまいります。

監査役懇話会と

Audit Committee Network

監査役等との間で継続的な意見交換を行う場として、被監査会社の監査役等の皆様にご参加いただく「監査役懇話会」と、幅広い会社の監査役等の皆様個人の方のご参加いただく「Audit Committee Network」を運営し、発信と対話を継続しています。

PwCアルムナイメンバーとの 対話

PwC Japanグループは70年以上の歴史を持ち、多様な人財を輩出しており、アルムナイメンバーは国内外で活躍しています。

アルムナイメンバーからは、当法人の業務品質についての意見を伺うだけでなく、イベントやバーチャルなコミュニティを通じて、アルムナイとの関係や横の連携を強化し、社会における信頼を構築し、重要な課題を解決するというPurposeの実現にも取り組んでいます。

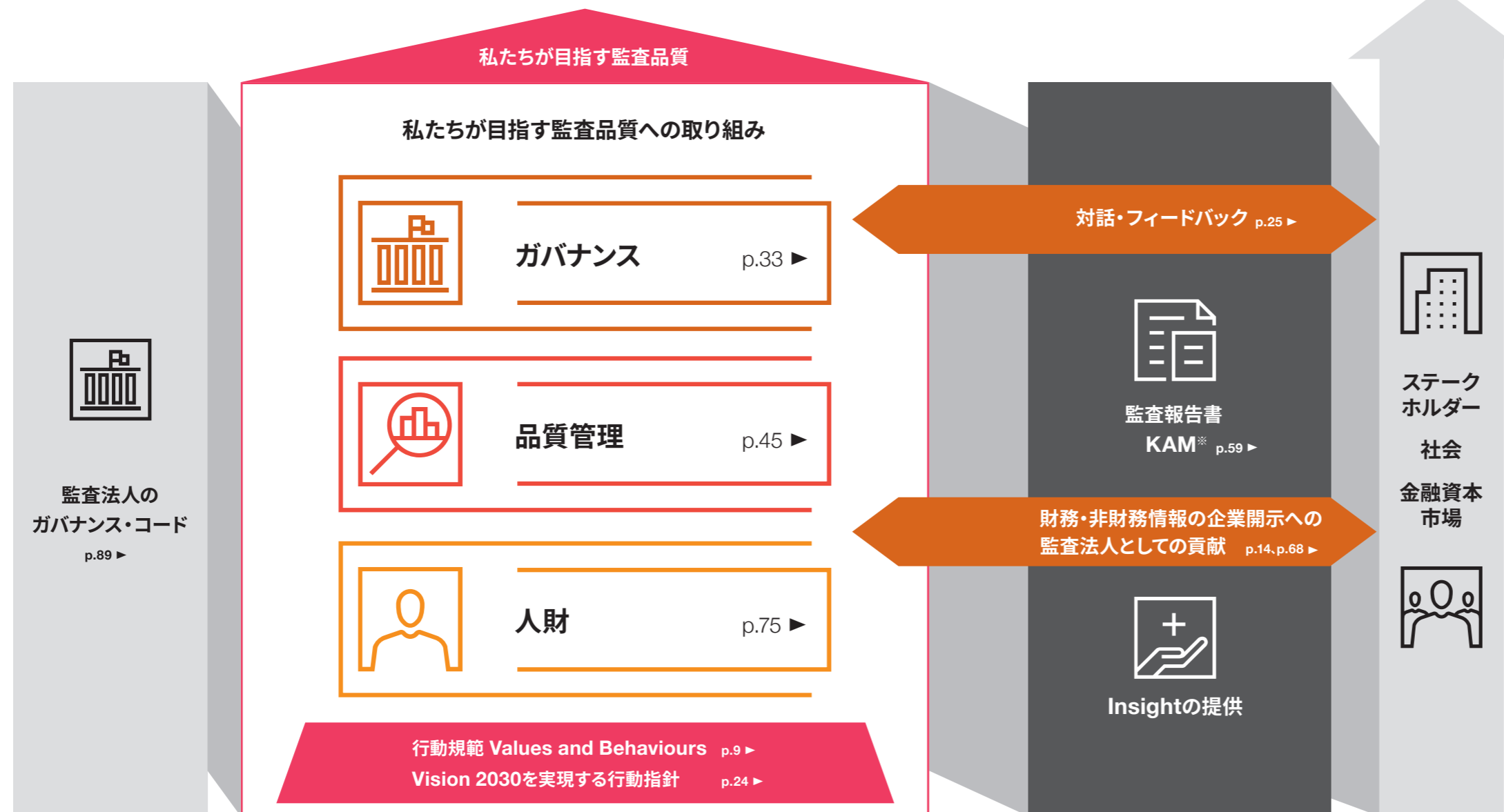
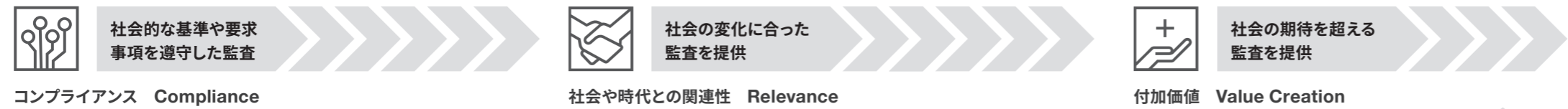
揺るぎない監査品質への取り組み

私たちの果たす役割と目指す監査品質

当法人は、「社会における信頼を構築し、重要な課題を解決する」を存在意義(Purpose)とし、社会からの期待に応えるべく、変化の激しいデジタル社会において、高品質な監査を実施していきます。私たちは、監査基準の要求事項を満たした監査を実施し、監査対象となった情報に対して信頼を付与することにより、さまざまな情報利用者に対して価値を提供しています。

私たちは、監査に求められるものは社会の要請によって常に変化していくものと考え、ステークホルダーとの対話を通じて常に最新の期待に対応するだけでなく、将来に必要となることまで見据えた取り組みを実施することにより、国民経済の健全な発展に寄与する監査を実現します。

私たちが目指す監査品質への取り組みとステークホルダーとの対話



※KAM(監査上の主要な検討事項)

揺るぎない監査品質への取り組み

2024年度監査品質指標	31
1 ガバナンス	33
ステークホルダーの期待に応え続けていくための監視・監督・助言のシステム	
2 品質管理	45
変化する環境下で高品質な監査を実践するために	
• 職業倫理・独立性	55
• 監査業務の定期的検証	65
• 外部検査	67
• 監査におけるテクノロジーの活用	69
3 人財	75
課題解決のProfessionalを育成するために	
PwCネットワーク	85
監査法人のガバナンス・コードへの対応	89
法人概要	97

2024年度監査品質指標

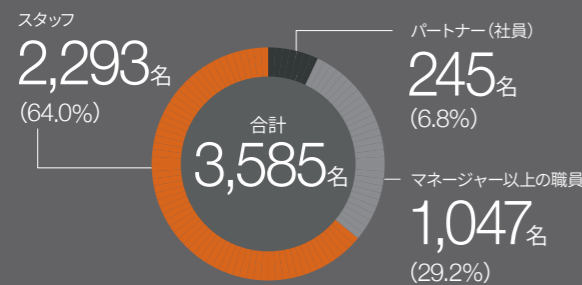
当法人は監査品質を見える化するための取り組みとして監査品質指標(AQI:Audit Quality Indicators)を設定し、この数値をモニタリングして、必要な改善活動を実施しています。

監査業務は、カルチャーの醸成、ガバナンス、品質管理活動、テクノロジーの活用などのさまざまな要素を組み合わせたプロセスを経て、監査報告書の発行に至ります。本図表で開示しているAQIIは、QMSE(p.47)という私たちの品質管理のフレームワークに

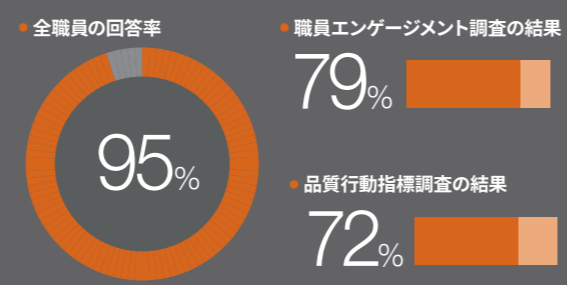
基づき設定した指標のうち、開示すべきであると判断した指標であり、日本公認会計士協会「監査品質の指標に関する研究報告」を網羅しています。さらに、PwCネットワークにおける開示動向も踏まえ、ESGに関する開示など段階的に拡充しています。

人財

職位ごとの人員構成



意識調査の結果



採用

中途採用者数の割合



日本の公認会計士および試験合格者等以外の比率



在籍スタッフの出身国数(日本含む)



成長支援

監査従事者の年間平均執務時間



監査従事者の平均研修受講時間



多様な経験

パートナー(社員)に占める海外赴任経験者割合



退職率



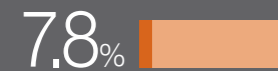
人財交流(出向・異動)



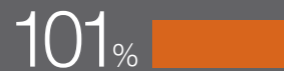
インクルージョン&ダイバーシティ

女性比率

パートナー(社員)



男性育休取得率



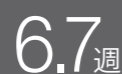
男女の賃金比率



管理職(マネージャー以上の職員)



男性平均育休取得期間



監査品質を支える取り組み

職業倫理・独立性

独立性に関する検査

独立性に関する確認書提出率



独立性の法令等違反件数



テクノロジーの活用

Aura(電子監査調査システム)導入率



Connect(資料授受プラットフォーム)上場被監査会社への導入率



Halo(仕訳データ分析ツール)の導入率



監査品質の検証

定期的検証

対象件数



パートナーカバー率



定期的検証の結果

監査意見の修正が必要



重要な指摘事項なし



重要な指摘事項あり



品質管理本部によるサポートおよびモニタリング

品質管理本部のサポート体制整備

品質管理業務の人員数

監査従事者に占める品質管理本部の人員比率(マネージャー以上)



未来への投資

PwC Japanグループとしてのテクノロジーへの投資金額



デジタル研修受講完了率

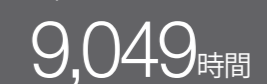


サステナビリティ基礎研修完了者数



レビューアーの稼働時間

ホットレビュー



定期的検証



外部検査による処分

設立以降の金融庁による行政処分



1 | ガバナンス

Governance

1 | ガバナンス

Governance



15の品質管理目標

■ ガバナンスおよびリーダーシップ

目標1: リーダーシップチームによる適切な品質管理体制の維持構築

■ 職業倫理および独立性

目標2: 行動規範と法規制の遵守および適切な行動
目標3: 独立性の遵守

■ 契約の新規の締結および更新

目標4: クライアントの業務リスクの見直しと対応
目標5: 業務の開発および管理
目標6: 契約の締結および更新

■ 監査事務所の業務運営に関する資源

目標7: 人財の採用、人財育成および人財の定着
目標8: 教育研修
目標9: 人財の配置
目標10: 人事評価

■ ITの活用

目標11: デジタル化の推進とITシステムの適切な管理

■ 業務の実施と支援

目標12: 業務チームに対する適切なサポートの提供
目標13: 監督および査閲
目標14: 専門的見解の提供

■ 品質管理システムのモニタリングおよび改善プロセス

目標15: 業務の品質管理および検証



監視委員会議長からのメッセージ

執行部を適切に監督・評価するとともに、意見交換や助言の提供を通じて、監査法人の活動を支えていきます

監視委員会議長
木内 仁志

2024年度は、2030年のあるべき姿を示したVision 2030の実現に向けて、体制の基盤が強化された年でありました。2023年12月1日に旧あらたと旧京都は一つとなり、PwC Japan有限責任監査法人(PwC Japan監査法人)として業務を開始しました。所属人員数と従業員の満足度はともに過去最高となりました。

このような中で私ども監視委員会も、新たにPwC Japan監査法人の監視委員会として、監視・監督活動を開始しました。1年間を通して、統合に関する取り組み、品質の維持・改善・向上のための取り組み、優秀な人財の採用・育成・リテンションの取り組み、デジタル化の推進を含む監査業務変革、今後拡大が見込まれる非財務報告に対する保証体制の整備などについて執行部から報告を受け、意見交換を行い、助言を提供しました。監視委員会としては、執行部と一定の距離を保ちつつ、健全な形での監視・監督・助言活動が遂行できたと考えております。

また、2024年度は監査法人代表執行役の任期満了の年でもありました。監視委員会の小委員会である

指名委員会は、2025年度から就任する代表執行役候補者の指名を公正かつ秩序正しく実行しました。

2025年度は引き続き品質の維持・改善・向上のための取り組みを監視・監督するとともに、Vision 2030の達成に向けた施策の実行、AIの導入を含む監査業務変革、人財戦略やカルチャーの取り組み、監査業務および非保証業務の拡充に向けた取り組みなどを中心に積極的に執行部と議論を行い、健全な監視・監督・助言活動を継続していきます。また、公益監督委員会の外部委員の方々との意見交換を定期的に行い、私たちの活動が公益の観点から、また社外のさまざまなステークホルダーの観点から、間違った方向に進んでいないか、社会の期待に込れているのかという点でも監視・監督活動を推進していきます。

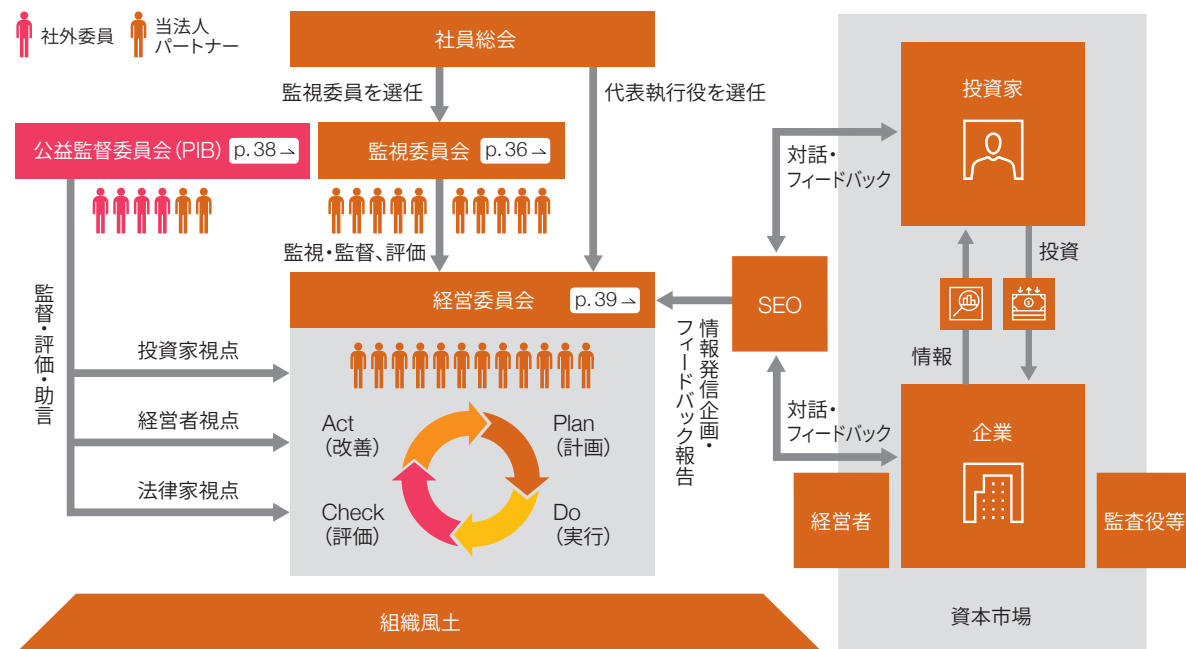
PwC Japan監査法人は、被監査会社・クライアントや職員を大切に、高品質のトラストサービスの提供を通じて社会に貢献する法人であります。私ども監視委員会は、ガバナンスの立場として執行部をしっかりと監視・監督していくと同時に、意見交換や助言を通じて監査法人の活動を支えていく所存です。

ガバナンスと組織

当法人は、監査品質の持続的な向上を図り、実効性のあるガバナンス体制を実現するため、社員総会、監視委員会、経営委員会という3つの機関

に加え、経営委員会に対して公益の観点から監督・評価・助言を行う公益監督委員会(PIB:Public Interest Body)を設置しています。

当法人のガバナンス体制



社員総会	当法人の最高意思決定機関として、定款の規定により定められた事項の決議を行う。社員総会は出資者である社員(パートナー)全員をもって構成される。
監視委員会	社員10名から構成され、経営委員会が策定する経営の方針と運営を監視・監督する。
経営委員会	経営委員会は代表執行役、執行役代表代行、執行役副代表およびその他の執行役によって構成され、当法人の業務執行に係る意思決定を行う。
代表執行役	経営委員会を統括するとともに、当法人における品質管理の仕組みに関して最終的な責任を負う。代表執行役の候補者は、監視委員会の下に設けられた指名委員会が、当法人のパートナーにヒアリングを実施して選定される。最終的な代表執行役候補者は社員総会に付議され、社員総会の承認により代表執行役に選任される。
公益監督委員会	社外有識者と当法人の監視委員会議長および代表執行役から構成される。当委員会は社外有識者を議長とし、客観的な視点から、当法人の経営委員会の取り組みを監督・評価し、助言を行う。
企画管理本部SEO(ステークホルダー・エンゲージメント・オフィス)	ステークホルダーに対する情報発信を企画・実施し、ステークホルダーとの対話を取りまとめ、経営委員会等に状況を報告するなど、組織的なフィードバックをリードする。
内部監査室	代表執行役から指名された責任者のもと、当法人の業務執行全般を対象として、十分かつ適切な経験を有し、かつ内部監査の対象業務と特別な利害関係を有していない担当者が内部監査を実施する。

監視委員会

監視委員会は経営委員会が策定する経営の方針およびその運営を監視し、透明性の高いガバナンスを担っています。

監視委員会は社員10名から構成され、監視委員会本体に加え、4つの委員会を通じて活動します。監視委員の候補者は、当法人のパートナーへのヒアリングをもとに選定され、社員総会の決議によって監視委員として選任されます。

(2024年8月1日現在)

議長:木内仁志(社員評価委員会議長兼務)

副議長:足立晋(※1)

委員:濱上孝一(監査委員会議長)、トゥレヴァー・ティセヴェラシंगा(R&Q監視委員会議長)、川村健(指名委員会議長)(※2)、梅木典子、武村明德、山田善隆、堀井俊介(※1)、梅田誠(※2)

(※1) PwCコンサルティング合同会社パートナー

(※2) PwCアドバイザリー合同会社パートナー

なお、監査法人以外の視点により課題を抱える企業の経営改善に従事した知見は、当法人の運営上有益であるため、監視委員会メンバー10名のうち、4名をPwCコンサルティング合同会社およびPwCアドバイザリー合同会社から登用しています。

監視委員の選任方法、構成

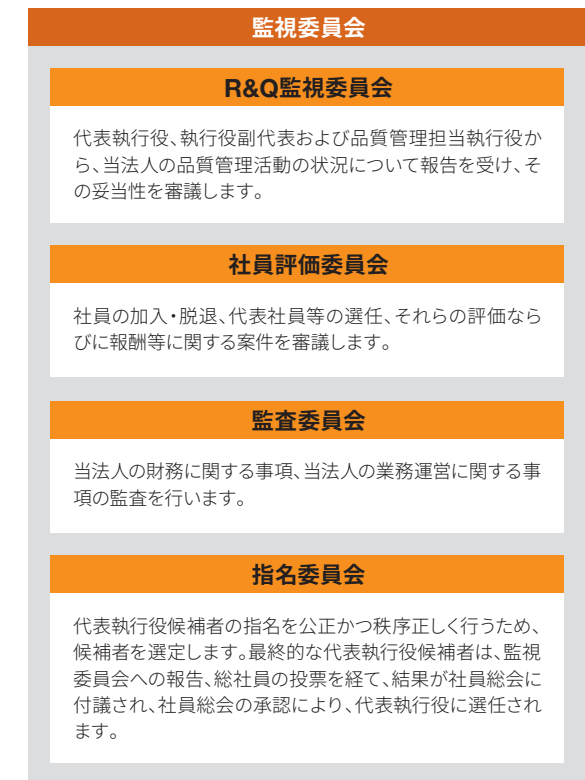
- 選挙管理委員会は、監視委員の選任にあたり、投票権を有している全パートナーにヒアリングを実施して監視委員の候補者を選定し、選定された候補者とは別に立候補者がいる場合は投票で決定。
- 監視委員のうち6名は監査を担当している社員か

ら、残りの4名はアドバイザリー業務を担当している社員から構成(バックグラウンドの多様性)。

監視委員会の権限

- 代表執行役の解任議案を、社員総会に提案する権限を持つ。
- 代表執行役の年次評価と、その結果としての報酬を決定する権限を持つ。
- 代表執行役の選任にあたっては、監視委員会内に設置される指名委員会が、投票権を持っている全パートナーに対してヒアリングを実施して、代表執行役の候補者を決定する権限を持つ。

監視委員会の構成



監視委員会メンバー(2024年8月1日現在)

			スキルマトリックス													
氏名 役職	略歴	経理・高・会計 リーダーシップ	監査	BAS	品質管理	事業開発	デジタル	ESG	経理・財務	人事・労務	人財開発	法務 コンプライアンス リスクマネジメント	グローバル	出向経験	他業種	インダストリー エンターテインメント
	議長 (社員評価委員会 議長)	1987年 青山監査法人入所/1995年 PwC米国 ニューヨーク事務所赴任/2010年 品質管理本部アカ ウンティング・サポートリーダー就任/2012年 名古屋 事務所長就任/2016年 執行役員代表就任/2021 年 監視委員会議長就任	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	副議長	2006年 ベリングポイント株式会社マネージングディレ クター就任/2011年 PwC米国ニューヨーク事務所 赴任/2017年 PwCコンサルティング合同会社代表 執行役CEO就任/2020年 同社副会長就任/2021 年PwCネットワークのGlobal Boardメンバー、PwC JapanグループのGeneral Oversight Board議長および 当法人の監視委員会副議長就任	●				●	●		●			●	●	●	
	委員 (監査委員会議長)	1988年 青山監査法人入所/1997年 PwC英国ロンドン 事務所赴任/2009年 品質管理本部メドロジー& テクノロジーリーダー就任/2012年 アシユアランス 研修リーダー就任/2013年 日本公認会計士協会監 査基準委員会委員長就任/2021年 監視委員会委員 就任		●			●					●	●	●	●	
	委員 (R&Q監視委員会 議長)	1996年 PwC英国ロンドン事務所入所/1999年~ 2000年、2002年~2005年 PwC日本へ赴任/2008 年 あらた監査法人へ移籍/2017年 PwCネットワー ククライアントパートナー就任/2021年 監視委員会 委員就任		●	●	●			●	●			●	●	●	
	委員 (指名委員会議長)	1991年 青山監査法人入所/2010年 横浜国立大学 大学院横浜ビジネススクール非常勤講師着任/2012 年 プライスウォーターハウスクーパース株式会社TS部 リーダー就任/2017年 監視委員会委員就任/2019 年 PwCアドバイザリー合同会社CFO就任/2023年 PwCアドバイザリー合同会社品質管理リーダー就任 /2024年 PwCアドバイザリー合同会社CFO就任	●		●	●			●	●	●			●	●	
	委員	1992年 中央監査法人入所/2012年 PwC Japanグ ループダイバーシティ推進リーダー就任/2016年 原 子力損害賠償・廃炉等支援機構モニタリング委員、総 務省官民競争入札等監理委員就任/2019年 日本公 認会計士協合理事就任(2022年常務理事)/2021年 監視委員会委員就任		●					●	●					●	
	委員	1992年 中央監査法人入所/2007年 京都監査法人 システム・プロセス・アシユアランス部門リーダー就 任/2013年 京都監査法人監視委員/2021年 PwC Japanグループ General Oversight Boardメンバー/ 2023年 監視委員会委員就任		●				●						●	●	
	委員	1994年 中央監査法人入所/2007年 京都監査法人 品質管理統括パートナー就任/2010年~2016年 日 本公認不正検査士協会理事/2021年~2024年 日本 監査研究会監事/2023年 監視委員会委員就任/ 2023年 コーポレート・レポート・サービス部サブ リーダー就任/2024年 企業会計基準委員会企業結 合専門委員会専門委員就任		●	●				●		●				●	
	委員	2008年 PwCコンサルティング合同会社入所/2022 年 PwCコンサルティング合同会社 ヘルスケア・医療 ライフサイエンス事業リーダー就任/2023年 PwC Japanグループ ヘルスケア・医療ライフサイエンス インダストリーリーダー就任/2023年 監視委員会委員 就任	●		●	●	●	●		●					●	
	委員	1988年 青山監査法人入所/1997年 ティールズ部門 (現PwCアドバイザリー合同会社)にてM&Aおよび事 業再生に関わるアドバイザリー業務に従事/2010年 横浜国立大学大学院横浜ビジネススクール非常勤講 師着任/2023年 監視委員会委員就任								●	●				●	

公益監督委員会(Public Interest Body)

監査法人は、会計監査を通じて企業の財務情報の信頼性を確保し、資本市場の参加者等の保護を図り、もって国民経済の健全な発展に寄与する公益的な役割を有しています。当法人は、組織的な運営を確保し、公益的な役割を果たす観点から、自らが認識する課題等に対応するため、公益監督委員会(PIB)を設置しています。

公益監督委員会(PIB)は、社外有識者と当法人の監視委員会議長、代表執行役で構成され、経営委員会の監査品質を高めるための取り組みを監督・評価し、経営委員会に助言を行います。公益監督委員会は、当法人の経営課題を適時に議論し、公益を代表する有識者の公正かつ客観的な視点を法人運営に取り入れることで、透明性の確保と説明責任の強化を図り、監査品質を向上させることを目的としています。また、ガバナンス向上を目的として、公益監督委員会社外有識者と監視委員との協議会を定期的を実施しています。

社外有識者は、金融資本市場への貢献実績、上場企業経営者としての経験、法律家としての経験および公益の観点から、経営委員会の推薦を受けて監視委員会の決議により選任されます。

独立性確保のため、社外有識者は当法人の執行責任を負わず、当法人が定める独立性要件が充足されていることを定期的に確認しています。

公益監督委員会(PIB)の委員 2024年6月30日現在

- 原 良也 (議長) 株式会社大和証券グループ本社 名誉顧問
- 鈴木 和宏 弁護士、元福岡高等検察庁検事長
- 嶋本 正 元株式会社野村総合研究所 社長・会長
- 人見 浩司 京友商事株式会社代表取締役会長、
元株式会社京都銀行代表取締役専務
- 木内 仁志 当法人 監視委員会議長
- 井野 貴章 当法人 代表執行役



原 良也 鈴木 和宏 嶋本 正 人見 浩司

■ 公益監督委員会(PIB)の構成

- 公益監督委員会(PIB)は、委員4名以上で構成され、その半数以上は外部有識者で構成。

■ 公益監督委員の選任方法

- 経営委員会の推薦に基づき監視委員会の承認により選任。

■ 外部有識者の要件

- 投資家としての金融資本市場への貢献実績、上場企業経営者またはこれに準じる経験および知見、規制当局における経験、その他、金融資本市場のステークホルダーとしての経験および知見を有するなど外部有識者としてふさわしい知見を有する者。
- 当法人および当法人の被監査会社との間の独立性に抵触しない者。

■ 権限

- 監査品質管理の仕組みとその運営方法、公益監督委員会(PIB)の意見、提言に対する当法人の取り組みの状況などの事項について審議をし、経営委員会に対して助言・提言を行う。
- 職務遂行に必要な、当法人の品質管理の仕組みと運営方法に関する情報などの事項に関して、社員および職員から随時報告を受けることができる。

経営委員会

執行役(2024年7月1日現在)

氏名 役職	略歴	スキルマトリックス													
		経営・シニア リーダーシップ	監査	BAS	品質管理	事業開発	デジタル	ESG	経理・財務	人事・労務	人財開発	法務・コンプライアンス	グローバル	他業種・ 出向経験	インダストリー
久保田 正崇 代表執行役	1998年 青山監査法人入所/2001年 PwC米国シカゴ事務所赴任/2019年 執行役専務、アシュアランスリーダー就任/2020年 執行役副代表就任/2024年 代表執行役就任(PwC Japanグループ代表を兼任)	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	テクノロジー・ヘルスケア、通信
		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
鍵 圭一郎 執行役代表代行	1994年 中央監査法人入所/2007年 京都監査法人入所/2013年 人事、総務、経理担当、経営会議事務局リーダー就任/2023年 PwC京都監査法人マネージング・パートナー就任/2023年 執行役代表代行就任	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	製造業・流通小売業、ベンチャー企業、電子部品・電子制御
		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
山口 健志 執行役副代表 (アシュアランスリーダー/ アシュアランス変革/ 企画管理/投資戦略担当)	1999年 中央監査法人入所/2005年 PwC米国ニューヨーク事務所赴任/2019年 資産運用アシュアランス部長就任/2024年 執行役副代表就任	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	金融・自動車
		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
山上 真人 執行役常務 (ブローダーアシュア ランスサービス担当)	1997年 青山監査法人入所/2006年 日本公認会計士協会会計制度委員会収益認識専門委員就任/2016年 大阪事務所リーダー就任/2019年 執行役常務就任	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	自動車、電機
		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
好田 健祐 執行役常務 (監査担当)	1994年 青山監査法人入所/2012年 第2製造・流通・サービス部長就任/2013年 PwC米国ニューヨーク事務所赴任/2021年 監査事業本部長就任/2022年 執行役就任/2023年 執行役常務就任	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	化学・商社・医薬、医療機器・電機
		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
鈴木 隆樹 執行役常務 (品質管理担当)	1993年 中央監査法人入所/2000年 PwC米国ニューヨーク事務所赴任/2019年 Chief Auditor、EPQ(※)リーダー就任/2022年 品質管理本部リスク管理部部長就任/2023年 執行役就任/2024年 執行役常務就任 ※監査業務プロセス改善のプログラム	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	保険業
		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
齋藤 勝彦 執行役 (京都事業担当)	1999年 青山監査法人入所/2005年 PwC中国上海事務所赴任/2007年 京都監査法人入所/2023年 PwC京都監査法人東京オフィス責任者就任/2023年 執行役・IPO事業戦略室長就任	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	自動車・IPO関連
		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
奈良 昌彦 執行役 (人事担当)	1994年 中央監査法人入所/2014年 保険部部門長就任/2022年 企画管理本部人財企画室長就任/2023年 執行役就任	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	保険業・銀行業
		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

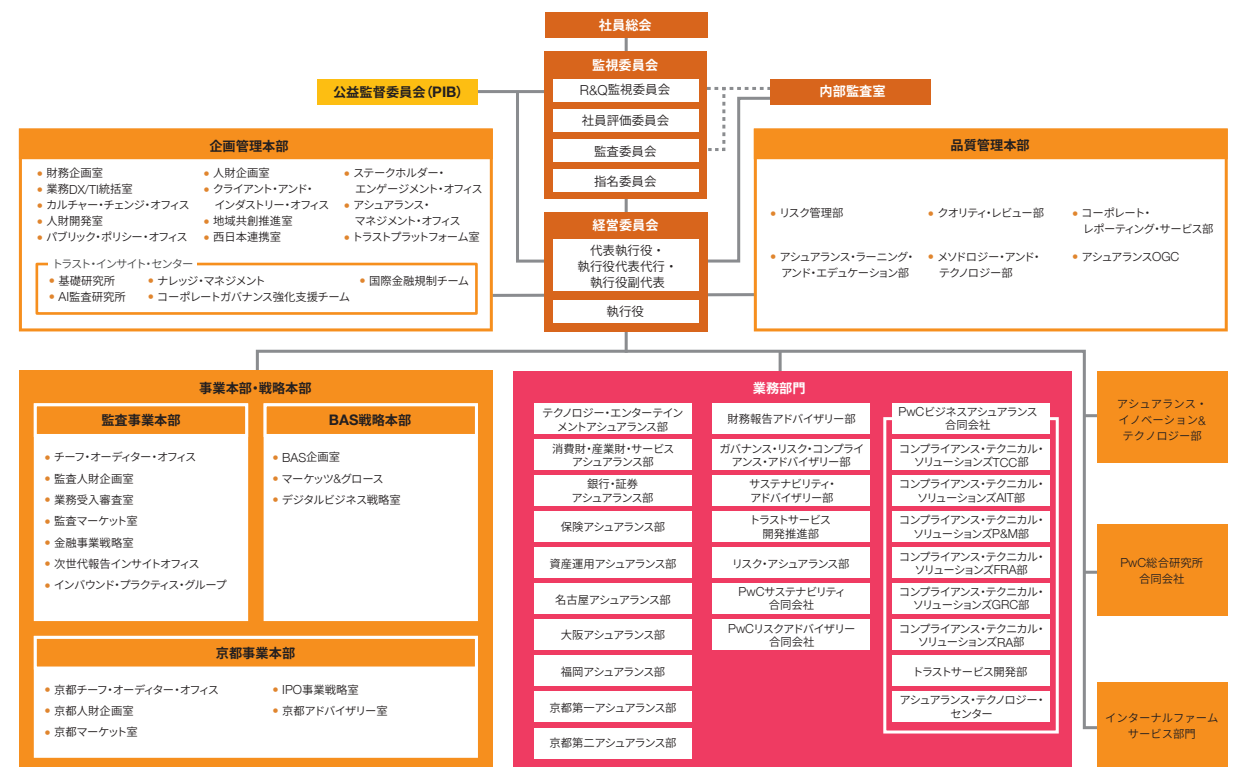
経営委員会オブザーバー

- 井野 貴章(会長)
- 吉田 あかね(子会社管理)
- ニール・ウェインガルテン(上席執行役員品質管理本部Co-Leader)
- 辻村 和之(上席執行役員企画管理本部長)
- 石上 武志(上席執行役員Assurance OGCリーダー)

- 綾部 泰二(上席執行役員リスク・アシュアランス部長)
- 手塚 謙二(上席執行役員名古屋アシュアランス部長、西日本連携担当)
- 森 直子(執行役員定期採用担当)
- 林 健一(執行役員パブリックポリシー担当)

氏名 役職	略歴	スキルマトリックス													
		経営・シニア リーダーシップ	監査	BAS	品質管理	事業開発	デジタル	ESG	経理・財務	人事・労務	人財開発	法務・コンプライアンス	グローバル	他業種・ 出向経験	インダストリー
鈴木 智佳子 執行役 (人財開発/ カルチャー担当)	1997年 中央監査法人入所/2016年 フィンテック&イノベーション室長就任/2016年 日本公認会計士協会暗号資産対応専門委員会初代委員長就任/2022年 執行役就任(カルチャー・チェンジオフィス リーダー就任)/2023年 企画管理本部人財開発室長就任	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	投資銀行・証券会社、暗号資産交換業・ブロックチェーン・フィンテック、Web3.0
		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
山中 鋭一 執行役 (クライアント・ インダストリー担当)	1996年 青山監査法人入所/2004年 PwC米国ロサンゼルス事務所赴任/2020年 Japanグループ自動車セクターリーダー就任/2022年 クライアント・インダストリーリーダー就任/2023年 執行役就任	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	自動車、パブリックセクター、その他製造業
		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
宮村 和谷 執行役 (業務DX/トラスト イノベーション担当)	2000年 中央青山PwCフィナンシャル&リスクマネジメントコンサルティング入社/2018年以降 経済産業省のデジタル産業創出検討会委員、AI社会実装アーキテクトチャー・検討会委員、デジタル庁のトラストを確保したDX推進サブワーキンググループ構成員等を歴任/2023年 執行役就任	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	通信・テクノロジー、ヘルスケア・金融
		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
乙出 伸記 執行役 (ファイナンス担当)	2006年 あらた監査法人入所/2015年 財務報告アドバイザー一部リーダー就任/2019年 Chief Financial Officer就任/2020年 執行役就任	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	金融
		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

PwC Japan有限責任監査法人 組織図(2024年7月1日以降)



公益監督委員会

この一年を振り返って

公益監督委員会のメンバーにより2024年度の重要な経営課題と
その対応状況について振り返り対談を実施しました。



PwC Japan有限責任監査法人
監視委員会議長
木内 仁志

PwC Japan有限責任監査法人
代表執行役
久保田 正崇

PwC Japan有限責任監査法人
会長
井野 貴章

京友商事株式会社代表取締役会長、
元株式会社京都銀行代表取締役専務
人見 浩司

弁護士、
元福岡高等検察庁検事長
鈴木 和宏

株式会社大和証券グループ本社
名誉顧問
原 良也(議長)

元株式会社野村総合研究所
社長・会長
嶋本 正

1. 2024年度※における 経営の努力について

カルチャー

井野 2023年度に行動指針を策定し、PIBでいただいたご助言を念頭に2024年度もカルチャーに関する取り組みを実施していた最中、2023年12月にPwC京都監査法人(旧京都)とPwCあらた有限責任監査法人(旧あらた)の統合が実現しました。PIB本会議でも、新法人としてのカルチャーについて議論しました。

原 統合は2024年度における最大の出来事でしたが、良いタイミングで実現したと思います。当法人は、ここ数年で収益・人員数ともに伸び続けています。これは、監査品質向上とともにカルチャー施策に取り組んできたことの証明です。まずは統合がスムーズに実現したことは評価できます。

鈴木 統合後まだ日が浅いためシナジー効果の発現は今後の取り組み次第ですが、今までのところ問題なく進んでいるとの認識です。行動指針は、2025年度でアップデートするのであれば、同時に効果の測定・

検証を行い、正しい方向性で進めていくことが今後の課題です。

嶋本 行動指針は、1年間浸透活動をしてきたことにより理念が具体化し、職員エンゲージメント調査の参加率と職員エンゲージメント調査の結果が高まりました。カルチャー施策がうまく進んでいるとの印象です。ただし、職員とパートナーの間で依然として温度差があると伺っています。課題を明確にし、パートナーが意識を持つことが重要です。一方で統合は、別の意味でのカルチャーの相克をもたらします。フラットな目線から、双方のカルチャーの良い点を残していくべきです。

人見 私は、旧京都でのPIBにあたる諮問委員会の委員を2年勤めました。統合にあたって両法人のカルチャーの融合について活発な議論が行われたことは非常に良かったと思います。ぜひ双方の良いカルチャーを取り入れ、この流れを継続していきたいですね。

井野 品質の根本原因を追求すると、必ずカルチャーに辿り着きます。活動を継続し、2025年度はいちだんと取り組みを進めていきます。

木内 執行部は常にカルチャーを大切にしています。監視委員会は、行動指針を含め、執行部によるカルチャー施策への注力を評価しています。行動指針はボトムアップの取り組みであり画期的ですが、一方でパートナーへの浸透が十分進んでいないと感じています。現場ではパートナーの影響力が非常に大きいため、パートナーが理解を深め、実践していくことが重要です。

品質

井野 品質について、外部および内部検査で一定の評価を得ていますが、この水準を確実に維持していきたいと考えています。また、統合後は、品質管理システ

ムの統合を進めてきました。

嶋本 品質の在り方を統合するにあたっては、是々非々で、旧京都と旧あらたの本音ベースで良いプラクティスを残すことが重要です。意思疎通が円滑になれば、本物になります。

鈴木 検査結果が良好であることは評価できます。一方、有価証券報告書の訂正事例が増えていることは懸念されます。当法人のミスは信頼を損ないますので、十分注意して業務を行っていただきたいと思います。

久保田 有価証券報告書訂正事例については、根本原因を調査しており、対応していきます。

人見 統合から半年経ち、業務の標準化が形成されてくる時期に差し掛かってきていますので、方向性に問題がないか再点検することが重要です。

原 監査品質は一度低下すると、改善に非常に長い時間がかかりますので留意が必要です。

井野 監査品質は、経営の資源配分に左右されます。品質向上の努力を続ける一方で、環境が変わりリスクが高まっている際には積極的に資源配分を変える必要があります。

久保田 過去に品質向上の施策として「4+1」(p.50)を導入し、属人的な品質担保の仕組みを組織的な仕組みに変えました。効果の発揮には数年かかりましたが、やり遂げました。

木内 過去において品質に対する対応の必要性が生じた際、原因として従業員と被監査会社の急激な増加が挙げられました。組織の急成長に私たちの品質に対する考え方の浸透が追いつかなかったと分析しています。久保田代表執行役が、執行役副代表(アシュアランスリーダー)就任以来、地に足を付けた取り組みを行ったことで、品質が改善され

※2024年度は2023年7月1日から2024年6月30日までの事業年度

てきました。ただ、監査品質は人の行動の表れであり、慣れや気のゆるみが監査品質の悪化につながる可能性があります。取り組みを高いレベルで継続していく必要があります。

原 克服した経験があることは重要です。仮に再度問題が生じたとしても、対応方法がわかれば乗り越えられます。

井野 私たちが持つ品質改善のフレームワークに、魂を入れ続けることが大切と感じています。

デジタル

久保田 デジタル化を統括する部門を新設し、戦略的なデジタル人財の採用・研修・育成に取り組んでいます。また、デジタルツールのラインナップを増加させると同時に、生成AIの部分的な利用も開始しました。今後の課題として、Next generation audit (以下、「次世代監査ツール」) 導入に向けた準備を加速していく必要があると考えています。被監査会社側のご理解とご対応も必要ですので、その点を含め準備を進めます。

嶋本 デジタル化を進めるには、実際の利用者がその目的を理解する必要があります。このため、デジタル化は具体的な業務と関連させて進めることが重要です。生成AIは業務の効率化や顧客への提案力向上につながるはずですが、次世代監査ツールの導入は、主管部門が組織全体に明確な方針を示し、利用による効果や活用方法を周知し理解を促しながら進める必要があります。

鈴木 デジタル化の投資効率向上および次世代監査ツール導入に向けた準備の加速には人財の採用・育成が必要ですが、優秀なデジタル人財の採用を見据



えた給与体系の見直しも有効な手段ではないでしょうか。次世代監査ツールが十分な効果を発揮するためには被監査会社の会計システムなどとの連携が求められますので、早い段階から被監

査会社との協議を進めることが重要です。また、次世代監査ツールはPwCネットワークと共同開発しており、当法人にとって利便性が向上するよう提案していくことが肝要です。



久保田 デジタル化の投資効率向上には、ツール活用状況のトラッキングが重要です。特にサブスクリプション型ツールの場合は使用継続の判断が求められます。また、AIツールの利用にあたっては、PwCネットワークの開発チームと密にコミュニケーションしていきます。

木内 デジタル化推進、テクニカル・コンピテンシー・センターの強化・活用は確実に進んでいる認識です。DXに関する取り組みは多岐にわたりますが、達成すべき目標を明確にすることが必要です。また、次世代監査ツールは監視委員会としても注目しており、導入までのマイルストーンを置いて進捗状況を確認していきます。

サステナビリティ

井野 欧州CSRD、ISSB、米国SECなど、非財務情報基準開発および適用環境が急速に整備されてきています。日本においても、SSBJがサステナビリティ開示基準を開発しており、今後、保証の在り方も議論されることが考えられます。当法人としても、保証・アドバイザー業務での業務開発、人財育成投資を進めています。

原 サステナビリティへの対応は保証業務と非保証業務の両方の側面があります。これからはこの分野に強い監査法人になる必要があります。今後は、企業が監査法人を選択する際にサステナビリティ分野に強いことを重視していくでしょう。

井野 Vision 2030で目指す統合されたアシュアランスサービスでは、保証業務と非保証業務が連携して高め合っていく将来を目指しています。



鈴木 保証業務・非保証業務いずれにおいても、企業個別の課題やニーズを理解し対応することが必要ですが、顕在化している課題やニーズだけでなく、企業が気付いていない問題点を把握して訴求することが有効と考えます。

嶋本 当法人としての強みを明確にして磨いていくことが重要です。非保証業務においてはターゲット企業を明確にしつつ、立体的に捉えサステナビリティだけでなく、他のソリューションとセットで企業ごとのニーズに対応することが効果的でしょう。

人見 監査法人以外も含めた競合他社の中で、当法人として強みを持ち差別化を目指してください。保証業務もその一つではありますが、幅広いソリューションが必要と考えます。

久保田 非保証業務での知見が蓄積されてきており、これを活かした保証業務へと展開していく流れを想定しています。今後の日本国内における制度改革に向けて継続投資していきます。

木内 社会における大きな流れとして、会計監査人に対するサステナビリティ保証の期待を感じています。当法人は、人財育成や品質管理体制の構築も含め、サステナビリティ保証の体制整備を進めています。強みを活かして付加価値を提供するため、幅広い専門知識を有するチーム編成やPwCネットワークとの連携などを通じ、質の高いサービスを提供していくことを期待しています。

2. これまでの振り返りと未来に向けて

これまでの振り返り

原 8年前に監査法人ガバナンス・コードが適用されました。当法人では、経営委員会による監査品質を高めるための取り組みを監督・評価し、助言を行う組織としてPIBが設立されました。私は設立時からPIB議

長を務め、本日が最後の会議となります。

振り返ってみると、2017年度は監査法人の在り方や役割が議論され、考え直す機会となった年でした。当法人は大規模監査業務を受嘱しましたが、私は当時から将来的にプラスになると考えており、実際そうだったとの認識です。

2018年度は監査品質改善に向けて徹底的に議論し、対応策を考えねばならない状況でした。執行部からは、品質改善に向けた施策である「4+1」が早い段階で示され、これが実現すれば品質改善につながるであろうとの期待がありました。効果が表れるまでに数年かかりましたが、人財も育ち、品質が高まったと考えています。

2021年度にはKAMが導入され、監査品質を高める契機となりました。また、2020年度から始まったコロナが2022年度には5類に移行し、人財の働き方がフォーカスされました。

2023年度には行動指針を策定しました。当法人の強さはこれを実践しながら人財開発に力を入れている点です。また、監査のみならず非保証業務による収益拡大への寄与、品質の向上、社員満足度の向上など、法人全体として良い方向に向かっているのではないのでしょうか。さまざまな経験を経てきた結果、成長への可能性が非常に高まっています。

未来に向けて

久保田 さらなる成長のための基盤は整いつつあります。サステナビリティなど保証範囲の拡大や、デジタル化による監査手法の変化といった大きな変化がある中、トレンドを追いかけるのではなく、先回りした取り組みを行うことで最先端を進むことを心掛けます。新しい監査はPwCから始まる、というブランドを築きたいと考えています。



2 品質管理

Quality Management



15の品質管理目標

■ ガバナンスおよびリーダーシップ

目標1: リーダーシップチームによる適切な品質管理体制の維持構築

■ 職業倫理および独立性

目標2: 行動規範と法規制の遵守および適切な行動

目標3: 独立性の遵守

■ 契約の新規の締結および更新

目標4: クライアントの業務リスクの見直しと対応

目標5: 業務の開発および管理

目標6: 契約の締結および更新

■ 監査事務所の業務運営に関する資源

目標7: 人材の採用、人材育成および人材の定着
目標8: 教育研修
目標9: 人材の配置
目標10: 人事評価

■ ITの活用

目標11: デジタル化の推進とITシステムの適切な管理

■ 業務の実施と支援

目標12: 業務チームに対する適切なサポートの提供

目標13: 監督および査閲

目標14: 専門的見解の提供

■ 品質管理システムのモニタリングおよび改善プロセス

目標15: 業務の品質管理および検証

2 | 品質管理

Quality Management



リーダーメッセージ

新法人においても
変わらず監査品質の向上を
目指していきます

執行役常務 品質管理担当

鈴木 隆樹

上席執行役員品質管理本部 Co-Leader

ニール・ウェインガルテン

今回発行する「監査品質に関する報告書」は、2023年12月1日に誕生したPwC Japan有限責任監査法人として初めての報告書になります。

品質管理本部の部門構成やその役割などの組織構造は、旧あらたも旧京都もPwCのメンバーファームとして同じ形を採用していたため、通常の統合と比較すると調整すべきことは多くはありませんでした。一方で、細かい点については両法人間で異なっているところもあったため、両法人の品質管理本部各部門で統合タスクフォースを立ち上げ、統合前から入念に準備を重ねた結果、品質管理本部の統合はとてもスムーズに行うことができました。

また、新法人のガバナンスや監査品質に関するプロセスについては、旧あらたが整備・運用していたものを継承することとしましたが、統合前から入念に準備したおかげで、統合初日から法人一体となった運用を開始することができました。

「監査品質に関する報告書 2023」において、生成AIの進化により、企業は効率的にこれまでと同レベルもしくはそれ以上の質の高い情報を生成することが可能になってきたという話をしましたが、企業を監査する私

たち自身も今後生成AIを積極的に活用していくことで、監査品質と効率性の向上を目指していきます。現時点では、当法人では監査手続自体には生成AIを利用していませんが、監査周辺業務には生成AIの利用を開始しました。今後、生成AIを監査手続に利用することに伴うリスクをしっかりと認識し、そのリスクへの対応を十分に検討した上で監査手続において生成AIを活用していきます。

サステナビリティ開示について、時価総額の大きい上場企業から段階的に保証業務を実施する議論が行われています。すでに私たちのいくつかの被監査会社に対しては制度化に先駆けた任意レビューを実施しています。サステナビリティ保証の今後の制度化に向けて、保証業務を提供するチームの支援体制およびモニタリング体制を品質管理本部として強化していく方針です。

品質管理本部は、Vision 2030を実現するための法人の「挑戦」を2線としてしっかりと支援、モニタリングすることで、監査を含む保証業務の品質の維持向上を今後も図っていきます。

私たちの品質管理～QMSEフレームワーク (ISQM1対応)

国際品質マネジメント基準第1号 (ISQM1)

2020年12月に、国際監査・保証基準審議会 (IAASB) は、監査事務所の品質管理の強化等を目的としてISQM1を含む3つの基準を公表しました。ISQM1は2022年12月15日に発効し、全ての監査事務所は、品質管理システムを整備・運用し、2023年12月15日までに品質管理システムの有効性を評価することが求められます。

ISQM1は、監査事務所が品質目標を定め、継続的かつ反復的に運用され、監査事務所の性質および状況ならびに業務の内容および状況の変化に対応して運用される品質管理システムを整備し運用することを求めています。ISQM1は、品質管理システムのモニタリングおよび改善に関する監査事務所の責任を強化し、より積極的で適時なモニタリング、効果的・効率的かつ適時な根本原因分析プロセス、そして効果的かつ適時な不備是正の必要性を強調しています。

ISQM1では、監査事務所の目的は、以下の合理的な保証を提供する品質管理システムを整備し運用することであると規定しています。

- 監査事務所およびその専門要員が、職業的専門家としての基準および適用される法令等に従って自らの責任を果たすとともに、当該基準および法令等に従って監査業務を実施すること。
- 監査事務所または監査責任者が状況に応じた適切な監査報告書を発行すること。

ISQM1はさらに、より質の高い監査を一貫して実施することにより公共の利益に資することを強調し、これは品質管理システムを整備し運用することによって支えられていると述べています。

ネットワーク全体を通じた監査品質に対する取り組み

■ PwCネットワークのQMSEフレームワーク

PwCは、高品質な業務の提供を最も大切にしており、これはステークホルダーがPwCに期待するものです。

被監査会社、クライアントおよび他のステークホルダーの期待に応えるために、PwCネットワークは、各メンバーファームが品質管理と事業運営およびリスク管理を統合するフレームワークとして「Quality Management for Service Excellence (QMSE)」を開発しました。

QMSEフレームワークは、ISQM1の目的および要求事項を満たすように設計されており、PwCメンバーファームにおける品質管理モデルを提供し、品質管理と事業運営およびメンバーファーム全体のリスク管理プロセスを統合するものです。QMSEでは、各メンバーファームの品質管理システムは、一連の品質目標を基礎とし、ISQM1の目的および要求事項を満たしつつ、合理的な保証をもって、全体的な品質目標を達成するよう整備・運用されます。

“ 全体的な品質目標

法人内に必要な能力を備え、メソドロジー、プロセス、テクノロジーを一貫して活用することで、効果的かつ効率的にサービスを提供し、被監査会社、クライアントおよび他のステークホルダーの期待に応えること。



■ 適切な方法での整合性を持った統合

当法人の品質管理システムには、ISQM1の以下の構成要素に関連する品質目標に加え、QMSEフレームワークでPwCネットワークが定めた品質目標が含まれます。

- ガバナンスおよびリーダーシップ
- 職業倫理および独立性
- 監査契約の新規の締結および更新
- 業務の実施
- 監査事務所の業務運営に関する資源
- 情報と伝達

これらの目標を達成する上で、PwCネットワークはネットワーク全体で品質を継続的に強化するために多くの資源を投資しています。この中で、適切な人財、ネットワーク全体または当法人内で開発されるツールおよびテクノロジー、ならびにテクノロジーの継続的な革新および投資によって支えられる強力な品質基盤の構築を行います。PwCネットワークのグローバル品質管理本部は、効果的な方針、ツール、ガイダンスおよびシステムを通じて品質を促進および監視し、各メンバーファームの品質を適切なレベルに維持することで、各メンバーファームを支援しています。

これらの要素は、PwCネットワークが包括的、全体的および相互に連携した品質管理フレームワークを構築し、各メンバーファームがそれぞれの状況に応じてフレームワークをカスタマイズすることで、整合性を保ちつつ統合されています。各メンバーファームは、ステークホルダーの期待に応える高品質の業務を提供するために、PwCネットワークが提供する資源を活用する責任があります。

15の品質管理目標

ガバナンスおよびリーダーシップ

- ◆目標1: リーダーシップチームによる適切な品質管理体制の維持構築

ガバナンス ▶ p.33

品質管理 ▶ p.45

契約の新規の締結および更新

- ◆目標4: クライアントの業務リスクの見直しと対応

被監査会社の業務リスクの見直しと対応 ▶ p.57

- ◆目標5: 業務の開発および管理

統合されたアシュアランスサービスの実現へ ▶ p.11

サステナビリティへの取り組み ▶ p.13

テクノロジーによるアシュアランス変革 ▶ p.17

当法人の品質管理システム ▶ p.49

- ◆目標6: 契約の締結および更新

契約の締結および更新 ▶ p.57

業務の実施と支援

- ◆目標12: 業務チームに対する適切なサポートの提供

品質管理本部によるサポートおよびモニタリング体制 ▶ p.53

監査におけるテクノロジーの活用 ▶ p.69

- ◆目標13: 監督および査問

監査現場における品質管理 ▶ p.58

- ◆目標14: 専門的見解の提供

品質管理本部によるサポートおよびモニタリング体制 ▶ p.53

品質管理システムのモニタリングおよび改善プロセス

- ◆目標15: 業務の品質管理および検証

監査業務の定期的検証 ▶ p.65

職業倫理および独立性

- ◆目標2: 行動規範と法規制の遵守および適切な行動

- ◆目標3: 独立性の遵守

職業倫理・独立性 ▶ p.55

監査事務所の業務運営に関する資源

- ◆目標7: 人財の採用、人財育成および人財の定着

採用・育成 ▶ p.79

多様なキャリアパスの実現 ▶ p.80

- ◆目標8: 教育研修

研修 ▶ p.81

- ◆目標9: 人財の配置

配置/アサインメント ▶ p.82

- ◆目標10: 人事評価

人事評価 ▶ p.83

ITの活用

- ◆目標11: デジタル化の推進とITシステムの適切な管理

監査におけるテクノロジーの活用 ▶ p.69

■ 品質管理プロセス

これらの品質目標の達成は、当法人、アシュアランスのリーダーシップ、ビジネスプロセスオーナー、パートナーおよびスタッフが確立した品質管理プロセスによって支えられています。品質管理プロセスには以下が含まれます。

- 品質目標の達成を阻害し得るリスク（品質リスク）の識別
- 品質リスクへの対応のデザインおよび適用
- Real Time Assurance や適切な監査品質指標（AQI）などのプロセス統合型のモニタリング活動を通じた、方針および手続の整備運用状況の有効性のモニタリング
- 改善が必要な領域が識別された場合、根本原因分析および是正措置の適用による品質管理システムの継続的な改善
- 品質に関して期待される行動および成果について明確な期待値を設定し、評価、報酬、昇進の決定時に一貫性と透明性を持って適用する品質に関する報酬および責任のフレームワークの確立

当法人の品質管理システム

当法人の品質管理システムは、品質目標を達成するために継続的に整備、適用および運用されます。当法人の継続的な品質管理プロセスには、内部および外部環境が引き起こす品質リスクの変化をモニタリングし、評価、報告、対応することが含まれます。

従って、当法人が品質管理において重視していることは、所定のルールを適用することではなく、当法人の品質管理システムに影響を与え得る事象、状況または行動などを考慮し、自ら評価し識別した品質リスクに

対応し、品質目標を達成するために適切な対応をデザインおよび適用することです。

■ 当法人のリスク評価プロセス

過去数年間を振り返ると前例のない課題に直面してきましたが、当法人が当該事象に対処し、高品質の監査業務の提供という全体的な品質目標を達成する上で、品質管理システムが役立ちました。当法人の品質管理システムには、QMSEフレームワークで特定された品質目標に対するリスク評価の実施が含まれており、事象、状況または行動などが品質目標の達成にどのように、またはどの程度、負の影響を及ぼす可能性があるかを考慮します。これにより以下が生じる可能性があります。

- 一つまたは複数の品質目標の達成に対する新しい品質リスクまたは品質リスクの変更
- 既存の品質リスクに対するリスク評価の変更
- 品質リスクへの対応を含む当法人の品質管理システムのデザインの変更

品質リスクとは、合理的な発生可能性があり、個別にまたは他の品質リスクと組み合わせると、一つまたは複数の品質目標の達成を阻害する可能性があるリスクです。



当法人のモニタリングおよび改善プロセス

「監査業務の定期的検証」セクション（p.65）では、当法人が整備し、運用している日常および定期的なモニタリングの種類について説明しています。当該モニタリングは、品質管理システムに関する信頼できる情報を提供し、識別した不備に対する適時かつ効果的な是正措置の適用を支援します。当該是正措置の適用を支援するため、当法人はp.65で説明している根本原因分析プログラムを整備し、運用しています。

モニタリングおよび是正プロセスを通じて収集した情報は、外部検査などの他の情報源とともに、当法人の品質管理システムを評価するために使用します。

また、当法人では、過去のQMSEの取り組みを通じて策定された是正措置の中で、特に優先順位の高い施策を取りまとめた「4+1」という品質向上のための取り組みも継続しています。

■ 当法人の品質管理システムの有効性について

当法人はISQM1および品質管理基準報告書第1号における品質管理システムの年次評価を実施しました。当法人の品質管理システムに関する最終責任者である代表執行役は、品質管理システムが当法人が実施する監査及びその他の保証業務に関し、以下の合理的な保証を提供しているか評価しました。

1. 当法人及びその専門要員が、職業的専門家としての基準及び適用される法令等に従って自らの責任を果たすとともに、当該基準及び法令等に従って監査業務及びその他の保証業務を実施すること。
2. 当法人又は業務責任者が状況に応じた適切な報告書を発行すること。

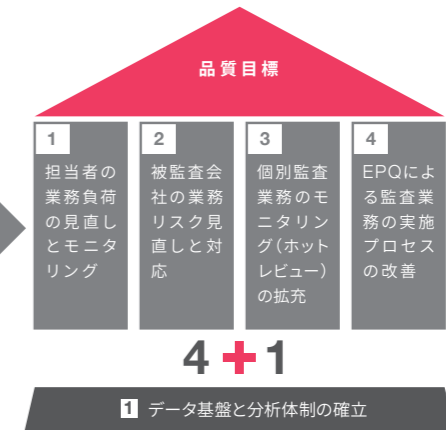
全ての関連する情報に基づき2023年12月31日時点の品質管理システムの評価を実施した結果、当法人の品質管理システムは品質目標が達成されているという合理的な保証を当法人に提供していると評価しました。

私たちの価値創造活動

品質管理システムの評価プロセス—QMSE—



品質向上の取り組み「4+1」



当法人の品質管理

当法人では、監査現場における品質管理、品質管理本部によるサポートおよびモニタリング、各領域の専門家やPwCネットワークとの連携を通じて、監査チームが主体的に課題を解決しつつ、品質管理本部や各領域の専門家、日本企業支援ネットワーク(JBN:Japan Business Network)などPwCネットワークの全てのリソースを結集して監査現場を支えています。

監査チームの組成と支援体制

監査チームは、専門家で編成された各監査部門の中で、厳正かつ公正な監査を実施するために必要十分な人材で組成されています。QRP、CAなど、監査チーム外からのサポート体制も備えています。

監査チームを取り巻く品質管理体制



監査現場における品質管理指標

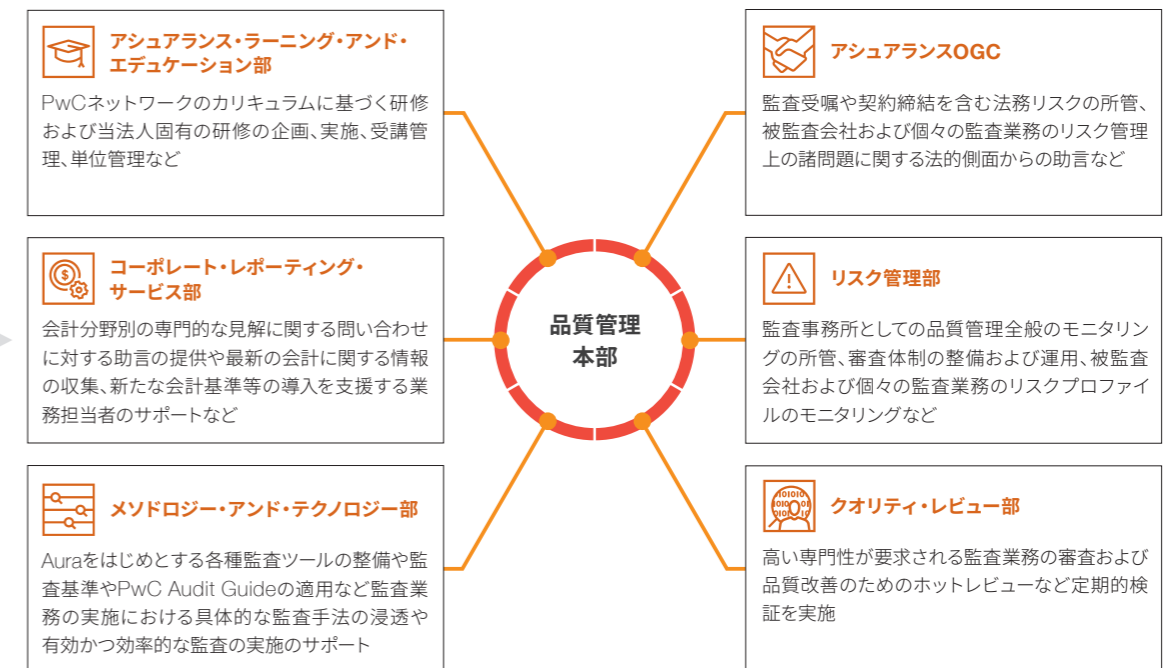
監査スタッフの監督	パートナー(社員)に対するマネージャー以上の専門職員の比率	1 : 3.2
	パートナー(社員)に対する全専門職員の比率	1 : 12.7
監査従事者*の年間平均執務時間	パートナー(社員)	2,177時間
	パートナー(社員)以外	1,918時間

*監査従事者：年間35時間以上監査業務に従事している者を監査従事者としています。

品質管理本部(R&Q)

R&Qは、主に会計や監査の領域の専門のパートナーや職員が配置され、専門的な見解に関する問い合わせに対する助言など、随時、各監査チームとコミュニケーションをとりながら問題点の早期発見・解決に努めています。

品質管理本部によるサポートおよびモニタリング体制



品質管理業務の人員数

品質管理本部(機能)	2024年度		
	パートナー	マネージャー以上の専門職員	合計
品質管理本部統括	3名	1名	4名
独立性・職業倫理の管理 ^{※1}	2名	32名	34名
リスク管理・定期的検証等の監視活動	14名	30名	44名
法務	1名	2名	3名
会計の専門的見解の問い合わせへの対応	7名	18名	25名
監査の専門的見解の問い合わせへの対応	4名	23名	27名
教育研修・人材育成	2名	10名	12名
品質管理本部合計(A) ^{※3}	33名	116名	149名
監査に従事するパートナーおよびマネージャー以上の専門職員(B) ^{※2-3}	158名	478名	636名
比率(C) ^{※4}	20.9%	24.3%	23.4%

※1 独立性・職業倫理の管理は、品質管理本部ではなく、インターナルファームサービス部門(p.40)に所属する独立性グループおよびコンプライアンスグループが担当しています。

※2 監査業務に年間35時間以上関与するパートナー・専門職員のうち、6月末に在籍していた監査従事者として算定しています。

※3 品質管理本部合計(A)ならびに監査に従事するパートナーおよびマネージャー以上の専門職員(B)には、品質管理本部所属者のみを含めています。

※4 比率(C)は、品質管理本部合計(A)を監査に従事するパートナーおよびマネージャー以上の専門職員(B)で除して算出しています。

品質管理本部によるサポートおよびモニタリング体制

■ 1. 独立性や契約のモニタリング

▶▶▶ 詳細はp.55をご参照ください。

■ 2. 業務負荷のモニタリング

監査責任者は、その職責を果たすための適性、能力および経験を考慮して各業務部門の責任者により選任されますが、品質管理本部が、客観的な視点から選任結果を個別に検討するプロセスを採用しています。品質管理本部は、各パートナーの年間の担当業務に偏りがないかを確認し、パートナーの業務のポートフォリオのレビューを実施しており、必要に応じて関係者と協議し、業務分担の見直しを求めるなど、きめ細かいモニタリングを行っています。

■ 3. 専門的な見解の問い合わせ

当法人では、事前に専門的な見解の問い合わせが必要な事項を明示し、監査チームが該当する事象に直面した場合には、品質管理本部の見解を入手することを義務付けています。品質管理本部の担当者は、外部の専門機関への出向経験がある者など各専門領域および実務に精通した者で構成されており、事案の内容や監査チームの検討結果および暫定的な結論について監査チームと十分に議論を行い、専門的な調査を実施した上で見解を示します。

■ 4. 特定課題に関するアンケート(リーチアウト)

品質管理本部では、監査において特に留意すべき事項の有無や各監査チームの対応状況を積極的に情報収集した上で分析し、監査チームを支援するため、アンケート形式の調査「リーチアウト」を実施しています。リーチアウト活動の対象は、例えば、特定の業種に所属する被監査会社など、調査項目に応じて都度決定しています。リーチアウトを通じて個々の監査業務の現状に関する情報を入手し、被監査会社の財務情報や監査チーム

からの情報などを加味してプロファイリングすることにより、追加的な対応や支援が必要な監査チームを識別します。

■ 5. 電子監査調書にアクセスして異常を検知 (Real Time Assurance)

品質管理本部では、リーチアウト活動に加えて、電子化された監査調書であるAura内のデータを自動的に集約し、業務進捗などをモニタリングする取り組みを進めています。この活動をReal Time Assuranceと呼んでおり、この活動により例えば、PwC Auditに従っていない可能性がある監査業務や、業務進捗が遅れている監査チームをリアルタイムに発見し、支援することができます。また、デジタルツールを用いて集約したデータを用いて、法人全体の品質の傾向を把握するための分析を行っています。

■ 6. 監査進行中のレビュー(ホットレビュー)

ホットレビューでは、高リスク領域を中心に、監査チームにより監査が計画・実施されるのと同時に、経験のあるレビューアーが監査チームの選択したテストアプローチやその結果をレビューし、アドバイスを提供します。これにより監査チームを支援すると同時に、現場の監査品質をモニタリングしています。

■ 7. KAM作成支援

▶▶▶ 詳細はp.59をご参照ください。

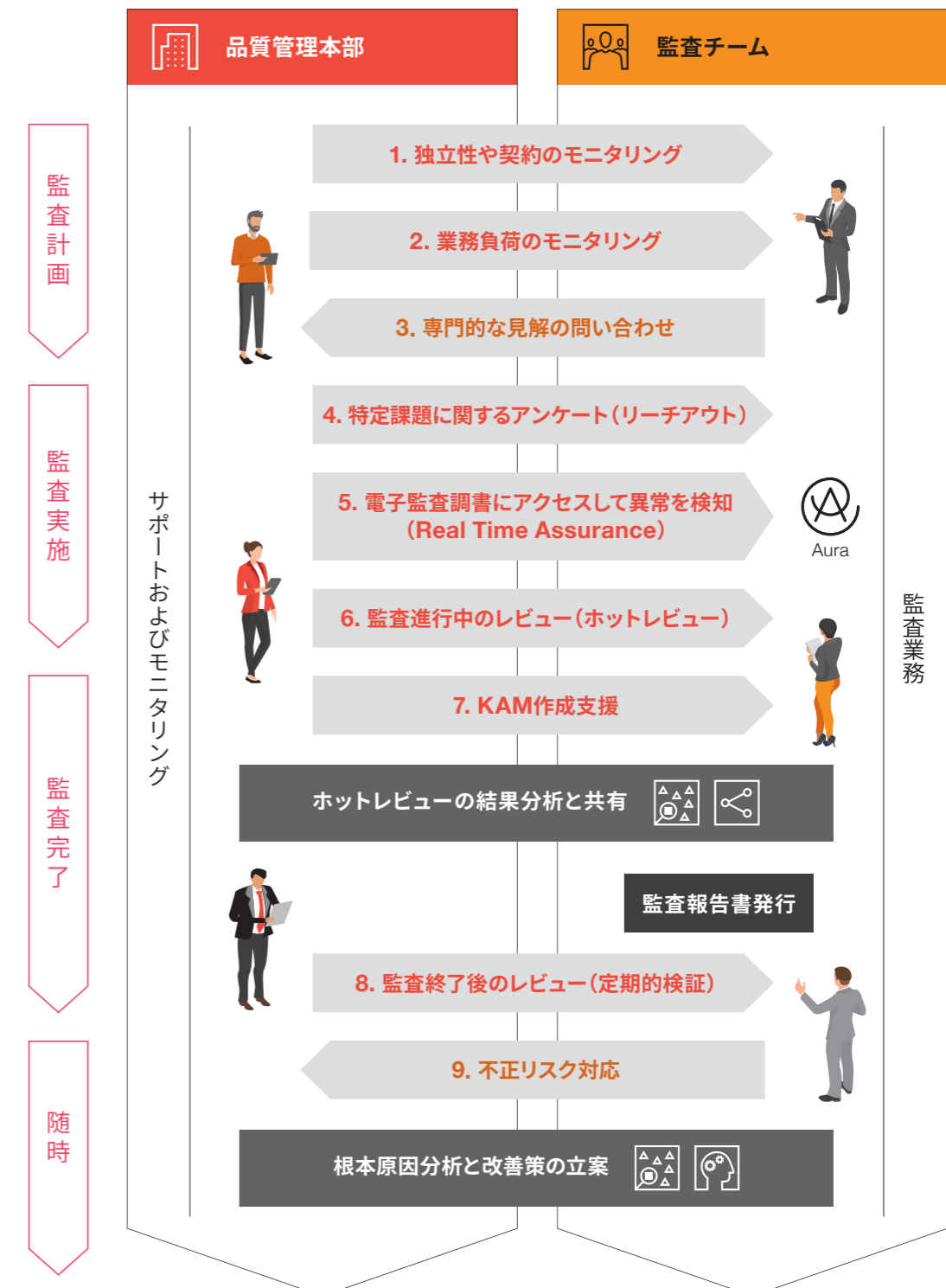
■ 8. 定期的検証

▶▶▶ 詳細はp.65をご参照ください。

■ 9. 不正リスク対応

▶▶▶ 詳細はp.61をご参照ください。

監査プロセスにおける品質管理本部のサポート&モニタリング

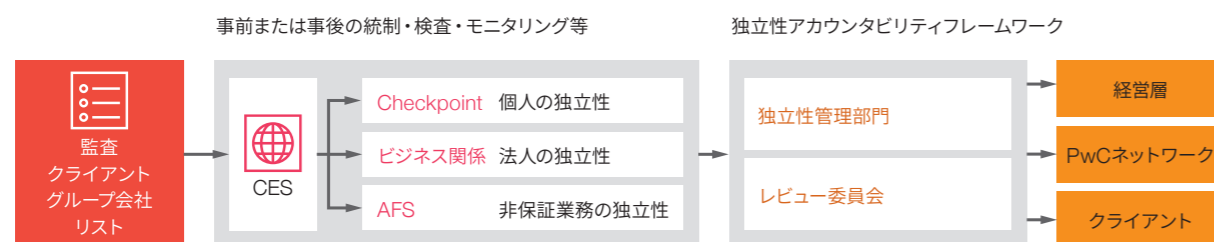


職業倫理・独立性

独立性に関する方針および手続

独立した立場を保持することは監査の前提であり、被監査会社との信頼関係を基礎に独立性の保持に関する協力関係を築くことは、PwCとしての存在意義に資するものです。そのため、PwCネットワークのメンバーファームとして、IESBAの倫理規程が基礎となっているPwC Global Independence Policy(独立性に関する指針)を基本に、日本の法令および日本公認会計士協会の倫理規則を踏まえたものを当法人の独立性に関する指針とし、その遵守に係る方針および手続を定めています。独立性の方針および手続に関する理解を

独立性を監視するプロセスの全体像



職業倫理

当法人は、日本の法令および日本公認会計士協会の倫理規則ならびにPwCネットワーク共通のCode of Conductに準拠して、職業倫理に関する行動規範および関連するガイダンスを定めています。当該行動規範および関連するガイダンスには、職業倫理および独立性に加えて、マネーロンダリング防止、反トラストや反腐敗、反社会的勢力への対応、情報保護、インサイダー取引防止、被監査会社等による違法行為への対応など、幅広い場面に対応する規程が設けられています。当法人のパートナーおよび職員は年次のコンプラ

徹底させるため、全てのパートナーおよび職員を対象とした独立性に関する研修を定期的実施しています。また、年次のコンプライアンス確認手続を通じて、独立性に関する方針および手続について全てのパートナーおよび職員が理解し遵守していることを確認しています。

当該方針および手続に基づき、被監査会社をPwCネットワークが共有するクライアントデータベースに登録することによって、当法人の被監査会社のみならずPwCネットワークの被監査会社全般について独立性に関して制限のあるクライアントを把握できる体制となっており、独立性に関する指針の遵守を確保する枠組みとして維持・運用しています。

イアンス確認手続を通じて当該行動規範および関連するガイダンスの遵守を確認しています。

また、PwC Japanグループでは、法令違反や不正行為の早期発見を目的として、エシックス・ヘルプライン(PwC Japanグループ共通)と、監査ホットライン(PwC Japan有限責任監査法人)を設置しています。

パートナーと職員の個人の独立性

当法人のパートナーおよび職員について、年次のコンプライアンス確認手続および個々の監査業務に従事する際に実施する独立性のチェック等を通じて、

独立性遵守を確認しています。また、全てのパートナーおよび職員は、保有する有価証券や、保険や年金を通じて間接的に運用する投資先等を取得する前に、データベース(Checkpoint)で保有可否の判定(pre-clearance)を行い登録することを義務付け、独立性の諸規則に継続して抵触していないことを確認しています。さらに、執行役およびパートナー就任予定者に加えて、無作為に抽出したパートナーおよび職員に対して独立性の遵守に関する詳細な検査を毎年実施しています。

被監査会社との馴れ合いを防止するため、監査責任者および審査担当パートナーや監査責任者を補佐する立場であるチームマネージャーについて、連続関与期間の上限および被監査会社への関与を禁止するインターバル期間を設け、モニタリングを実施することで、監査担当者の適切なローテーションを図っています。

法人としての独立性

当法人が外部から物品やサービスを購入する場合や、外部企業や個人とビジネス上の関係を展開する場合には、当法人と被監査会社との間の独立性を保持するため、取引の可否および取引内容について事前に専門部署の承認を得ることとしています。借入先やリース契約先との間においても独立性の問題が生じていないことを定期的に確認しています。また、当法人が保有する有価証券などをビジネス関係承認システムに登録し、独立性の諸規則に抵触しないことを確認しています。

非保証業務提供に関する独立性

被監査会社に対する業務の提供には一定の制限が設けられています。そのため、非保証業務の提供を検討する際には、PwCネットワークの被監査会社を登

録・管理するマスタークライアントデータベース(CES)で業務提供先に対する独立性の制限の有無を確認した上でPwCネットワーク共通の非保証業務ガイドランスを参照して業務提供の可否および提供可能な業務を判断します。提供可能な非保証業務については、あらかじめ監査責任者の承認を得ることとしています(AFS)。

独立性に関する法令および規則等に抵触した場合の対応

監査業務の提供にあたって独立性の規則に違反する事象が生じた場合には、可能な限り速やかに当該違反の原因となった利害関係を解消するとともに、当該違反および対応策などについて被監査会社の監査役等と書面をもって協議します。この他、独立性の方針や手続などの内部規則または法令等に違反した、または違反に関与したパートナーおよび職員は、所定の規程に基づく処分の対象となります。

なお、2024年度において独立性に関する検査から検出された法令等違反は、いずれも個人の金銭的利害関係に関する違反であり、個々の監査業務または当法人としての客観性や公平性に影響を与えていないことを確認しています。

独立性評価手続

監査意見表明のためには、会計期間の開始から監査意見日までの期間において被監査会社およびその関連企業等に対して継続して独立性を保持する必要があります。買収や合併など被監査会社の企業集団の構造などに変化が生じ、監査先に加わることで法人も個人も独立性を検討すべき範囲が増えます。例えば、非保証業務の提供や親族の雇用関係などがあり、独立性違反となる恐れがあるため、事前の独立性評価

が必要となります。そのため、関連情報の適時共有と協力を全ての被監査会社をお願いしています。

契約の締結および更新

当法人は、日本における監査の基準とPwCネットワークにおける方針を踏まえて、監査契約を含む全ての業務に係る新規クライアントの受入および既存クライアントへのサービス継続に係る方針を定めています。新規クライアントとの関係および監査業務の受入に先立ち、時間および人的資源を含め、当法人が監査業務を実施するための適性および能力を有しているかを検討します(十分に人的資源を確保できないことが見込まれる場合には、新規の契約をお断りしている場合もあります)。そして、当該新規の被監査会社と当法人(パートナー・職員を含む)の独立性など利害関係を調査するとともに、当該被監査会社の評判、経営者の姿勢、ガバナンスや内部統制の状況、会計・監査上における問題の有無などのリスク評価手続を実施し、評価されたリスクに応じて定められた適切な承認を得ることとしています。契約の更新に際しては、少なくとも年に一度リスク評価を実施し、その結果に応じた適切な承認を得ることが求められています。これら一連の手続は、PwCネットワーク共通の受入継続評価システムを通じて実施されます。

被監査会社の業務リスクの見直しと対応

契約の新規締結および更新にあたっては、高品質な監査を実現できる環境を被監査会社と実現するために、採算性なども含め、受入・継続の判断を行っています。

IESBA改訂への対応

国際会計士倫理基準審議会(IESBA)の倫理規程

の改訂については、日本公認会計士協会倫理規則の改訂に関わらず、IESBAの改訂時期に合わせて適用しています。

IESBAの倫理規程については、独立性などコンプライアンスに関する社会からの要求の増加という背景もあり、いくつもの改訂プロジェクトが進行しています。社会的影響度の高い事業体(PIE)に該当する被監査会社に対して「自己レビュー」の阻害要因を生じさせる可能性がある非保証業務の提供の禁止と非保証業務の提供に対する監査役等の事前「了解」を得ることを要求する「PIE被監査会社に対する非保証業務の制限」や、ステークホルダーや監査役等が監査人の独立性を判断するための情報提供を行う「監査報告書における報酬関連情報の開示」、ISA600の改訂に伴ってグループ監査人などの独立性の強化を図った「グループ監査への対応」などについては、当法人でもすでに適用を開始しています。今後は、「社会的影響度の高い事業体の定義」、「タックス・プランニングおよび関連業務」、「テクノロジーに関する改訂」、「サステナビリティに関連するIESBAの倫理規程の開発」などの公表が予定されているため、現在それらの対応の準備を行っています。

IESBAの倫理規程の改訂およびこれに伴う日本公認会計士協会倫理規則の改訂については、それらの適用と実効性を担保すべく、当法人では、内部ポリシーやガイダンスの改訂、パートナーおよび職員に対して改訂に関する情報共有および研修を行うとともに、各種監査ツールやテンプレートの充実を図っています。IESBAおよび日本公認会計士協会の動向については、「IESBA News letter」と称するアラートを不定期に配信して周知を行っています。

公共の利益のための大きな役割と責任を果たし被監査会社および社会の信頼を確保していくために、監査人に求められる高い水準の独立性の遵守を徹底する体制を維持していきます。

監査現場における品質管理

当法人の監査アプローチ PwC Audit

監査チームは、日本の監査の基準およびPwCネットワークの共通の監査メソッドと監査プロセスであるPwC Auditに準拠して監査を行います。PwC Auditは、国際監査基準に基づいており、必要に応じて、追加の方針とガイダンスを提供します。

PwC Auditによる監査アプローチにおいて、基本的かつ最も重要な要素は、監査リスクの適切な評価です。当法人は、期初の監査計画の立案時から監査報告書を発行するまでの全過程を通じ、継続して監査リスクの識別および評価を行い、これに適切に対応した監査手続を計画・実施します。

PwC Auditは監査の基準の改正などの影響を受けて、毎年改訂されます。改訂された方針およびガイダンスは、監査チームが電子監査調査システムとして利用するAuraに取り込まれ、監査チームは新しい要求事項を適時に参照して監査を行うことが可能です。

新基準への監査チームの対応

International Standard on Auditing 600/監査基準報告書600が改正され、2024年12月期のグループ財務諸表の監査より適用されています。この改正に伴い、グループ監査人によるトップダウンでのリスクアプローチのより一層の促進や、グループ監査人と構成単位の監査人との間の深度ある双方向のコミュニケーションの強化が求められます。グループ監査人による構成単位の監査人の指揮、監督およびその作業の査閲のために、構成単位の監査人、グループ経営者および構成単位の経営者とのより多くの協議が必要になる場合があります。監査チームは、グループ監査人として関与が増加する領域やこれまでと同様の関与で十分な領域を見極め、詳細な監査計画を

立案しています。

財務報告に係る内部統制の評価および監査の基準、財務報告に係る内部統制の評価および監査に関する実施基準の改訂ならびにその実務の指針である財務報告内部統制監査基準報告書第1号「財務報告に係る内部統制の監査」の改正が2025年3月期のJ-SOX監査から適用されます。この改正に伴い、内部統制の基本的な枠組みが見直されており、監査チームは、新たな内部統制の識別と評価の必要性について検討しています。またリスクアプローチに基づく経営者による内部統制の評価範囲の決定が強調されており、経営者との協議の上、評価範囲の見直しの必要性についても検討します。

新基準への品質管理本部の対応

新基準が適用される業務にあたっては、品質管理本部とチーフオーディターが連携して、現場からの質問を取りまとめ、ガイダンス文書の周知、文書化例や監査指示書のテンプレートを含む各種テンプレートの公開などのさまざまな取り組みを進めています。このようにテンプレートや当法人内外のリソースを活用して、新基準に従った監査が実施できるための体制を整えています。

利害関係者の期待に応えるための当法人の監査上の主要な検討事項 (Key Audit Matters: KAM)に対する取り組み

KAMに対する品質管理本部の支援体制

2024年3月期は上場企業の財務諸表の監査報告書でのKAMの記載が4年目となり実務に定着してきました。

当法人は、利害関係者にとってどのような情報をKAMに記載することが有用であるかを常に考え、KAMの作成に取り組んできました。どの企業の監査にも共通する一般的な記述の内容(ボイラープレート)は極力避け、個々の企業が置かれている状況とKAMの選定の関係、KAMにどのような論点があり、当該論点に対してどのように監査を実施したのかなどについて可能な限り記載する方針としています。当該方針に則してKAMが作成されるよう、2024年度においても品質管理本部が監査チームを継続的に支援しました。支援にあたっては、品質管理本部内のKAM担当チームが個々の監査チームごとに担当し、「相談しやすい」体制を継続して整備・運用することにより、監査チームからの相談や文面のレビューの依頼に対応しました。加えて、KAM適用の高評価ポイントをまとめた好事例集を動画配信で紹介するとともに、引き続きKAMの記載の詳細化を推奨する取り組みなどを行いました。KAMの正式なコンサルテーション(専門的な見解の問い合わせ)手続は社会的影響が大きい場合や、特殊な内容を含む場合を中心に実施していますが、品質管理本部として2024年度においても多くのKAMの作成に対するコンサルテーションを行いました。

マネジメント・監査役等との深い対話と

KAMの継続的な改善

KAMは監査役等とコミュニケーションを行った事項のうち監査人が特に注意を払った事項の中から選定されますが、利害関係者にとって有用なKAMの作成にあたっては、企業の状況の変化やリスク評価についての監査チームとマネジメント・監査役等との深い対話が不可欠であり、KAMを最終化するまでの間には、KAMのみならず企業開示の内容に至るまで非常に多くの議論が行われます。監査チームによる深い対話の結果、企業の開示も拡充され、それに伴い「KAMの内容および決定理由、KAMに対する監査上の対応」がKAMの内容に沿った個別具体的な記載になりました。品質管理本部では、このようなKAMの作成プロセスにおいて、企業の注記、KAMの内容、監査上の対応の記載の3つがそれぞれ整合したものとなるように、監査チームを支援し、KAMを最終化するまで繰り返し監査チームと検討を行いました。監査チームと品質管理本部が連携して取り組んだことにより、当法人のKAMは、被監査会社との深度ある協議に基づいた監査チームの判断が適切に反映され、利害関係者の観点からも理解しやすく、安心して利用できる信頼のあるものとなっています。そのため、日本証券アナリスト協会によるKAMの事例集でも当法人の事例が複数取り上げられています。

KAMのボイラープレート化をいかに避けるか、企業の状況の変化をどのようにKAMに反映していくべきか、などは継続した課題であると認識しています。今後も利害関係者の期待に応えられるよう、継続してKAMの実務の進展に対する取り組みを重ねていきます。

PwCネットワークとの連携

当法人は、監査手法の導入や監査業務のモニタリング、テクノロジーの開発について、PwCネットワークと連携するとともに、被監査会社の海外子会社等の監査においてPwCネットワークの各拠点とも連携しています。

グローバル監査対応

グローバルに事業を展開する企業のグループ監査を適切に実施するためには、海外子会社等に係る監査上のリスクを識別し、適切な対応を図る必要があります。PwCでは、PwCネットワーク共通の監査手法であるPwC Auditを各国で適用しており、当法人では、企業の海外拠点の社会、文化、法制度、言語を深く理解しつつ、現地PwCのメンバーファームと密接に連携することにより、海外子会社等を取り巻く各国の事業環境を勘案しながら、グローバルで一貫した高品質の監査を実施します。

国際的に事業を展開する企業の監査を行う際に、必要に応じてJBNメンバーを関与させ、海外子会社

等の監査を実施する監査チームとの密接な連携を図ります。

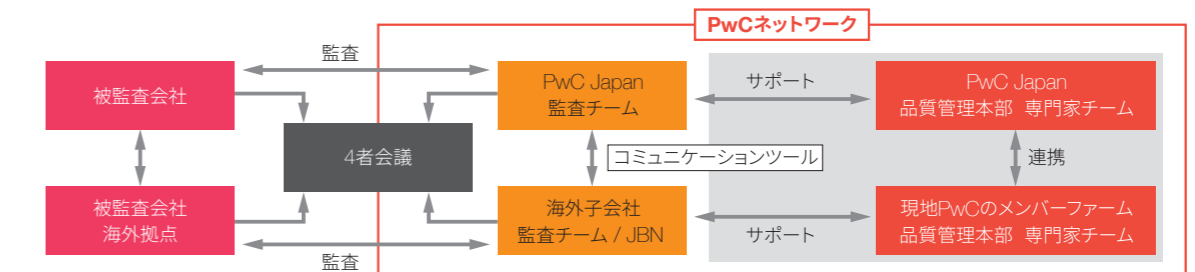
不正などの重大な問題発生時においては、海外であっても早い段階で現地監査人とともに現地経営陣との対面によるディスカッションを実施し、重要課題については早期に品質管理本部がサポートし、必要に応じて現地の品質管理本部とも直接コミュニケーションを行って解決を図ります。また、被監査会社、被監査会社の海外子会社、当法人、現地PwCのメンバーファームの4者会議を開催し意見調整を行うことで、被監査会社と一緒に迅速に課題を解決します。

日本企業支援ネットワーク

(JBN:Japan Business Network)

PwCネットワークは世界各国・地域に、日本企業のビジネスを支援するため、会計・監査をはじめとする専門家から構成される日本企業支援ネットワークを構築しています。2024年7月1日現在、日本企業支援ネットワークには721名(うち、日本語対応可能者509名)の専門家を配置しています。

グローバル監査体制



4者会議

重要な案件、新規重要子会社など必要に応じて機動的に開催

対面対応

海外であっても早い段階で、現地監査人とともに現地経営陣と対面によるディスカッションを行い、課題を早期に解決

品質管理本部の連携

重要課題には早期に品質管理本部がサポートし、必要に応じて品質管理本部が現地の品質管理本部とも直接コミュニケーション

専門家チームの組成

現地で専門家チームを組成した際には、日本でも専門家チームを組成し、専門家チームと監査チームが一体となって対応

不正リスクへの対応

不正による重要な虚偽表示リスク

日本の監査基準においては、「監査人は、職業的専門家としての正当な注意を払い、懐疑心を保持して監査を行わなければならない」と定められています。また、「監査における不正リスク対応基準」においても、不正リスクに適切に対処する上で、職業的専門家としての懐疑心(職業的懐疑心)が重要であることが強調されています。

職業的専門家としての懐疑心の保持および発揮

当法人では、監査チームメンバーが職業的懐疑心を保持・発揮し、不正リスクに対してより注意深く、批判的な姿勢で臨むためには、監査チーム内の円滑なコミュニケーションが重要だと考えています。監査責任者や監査チームメンバー間の率直な意見交換を通じて、潜在的な不正リスクを含む監査リスクの認識、事業上の合理性に疑問を抱かせる特異な取引など、監査上重要な問題となる可能性のある事項およびその対応方針を共有します。

また、監査チームメンバーが、不正による重要な虚偽表示リスクを識別するための情報を入手するために過去の不正事案を理解する取り組みとして、パートナーおよび監査現場をリードする一定以上の経験を有する職員に対して、ケーススタディ研修受講を義務付けています。

さらに、法人外部の実務家や法律家を講師として招き、デジタルリスクと企業の対応、AIの活用、リーガルリスクマネジメント、内部通報システムによる不正リスク早期発見・対応のためのポイントなどについての研修を実施しました。なお、監査ホットライン[※]を設け、当法人内外からの通報を受け付けています。

[※]監査ホットラインは、法人ウェブサイトに通報方法を記載しています。通報者が人事などにおいて不利益を受けないよう、関連規程上、明文で定めています。また、リスク管理部リーダーが、提供された情報に関するアクセス従事者を選任します。通報対象事項に関係を有する者にはアクセス権限を付与せず、通報者の秘密を守ることにより、通報者が不測の不利益を受ける事態も防いでいます。

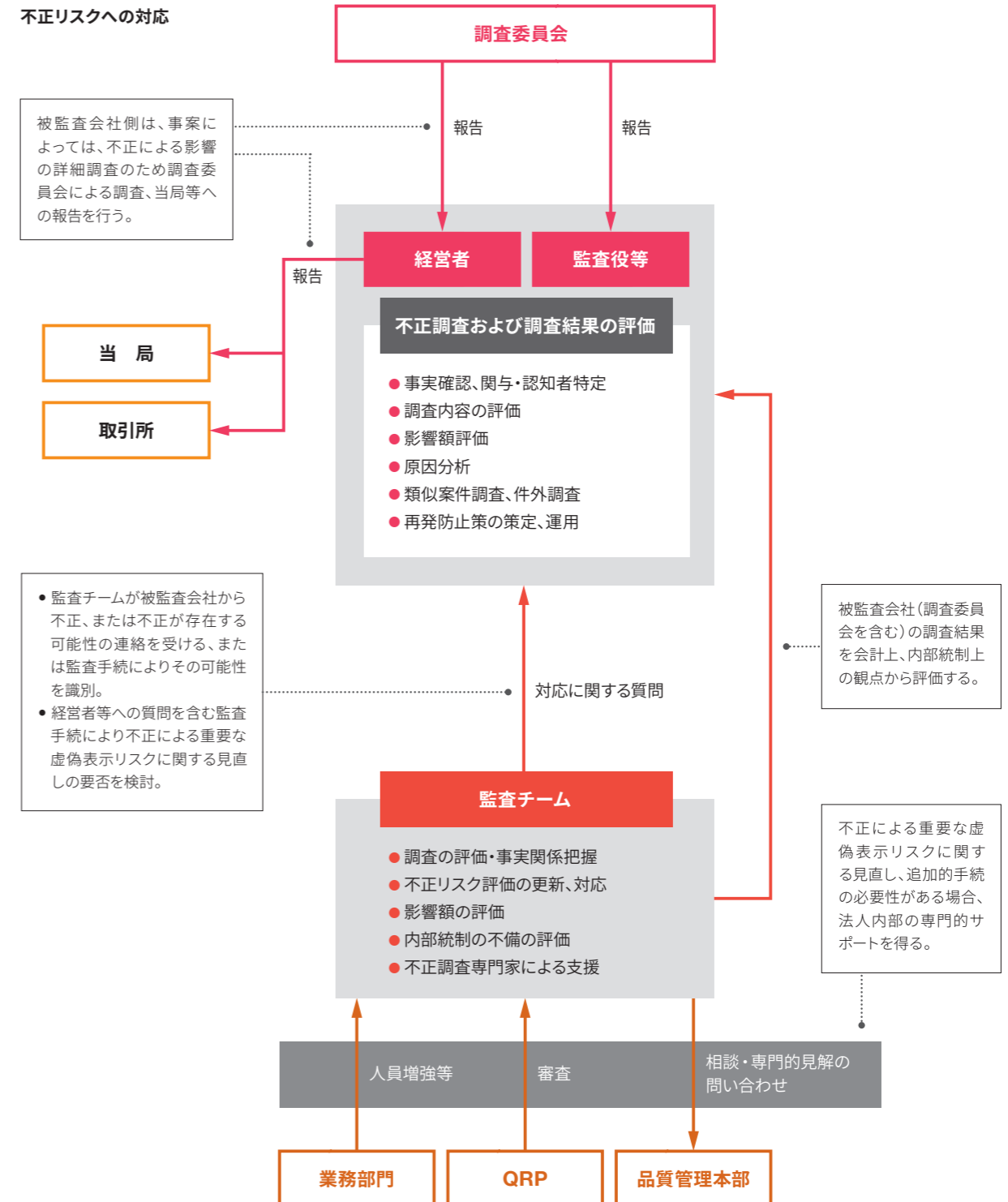
不正による重要な虚偽表示の可能性への対応

監査チームが不正による重要な虚偽表示の可能性を識別した場合には、右図のとおり状況に応じて、法人内に共有し、必要な対応を実施しています。当該監査チームに対して、審査担当パートナーによる厳格な審査や部門リスク管理担当パートナーによる助言、品質管理本部による専門的見解の提供、不正の専門家による関与などを実施することがあります。

被監査会社の財務データなどの分析

上場する被監査会社が公表している有価証券報告書等および決算短信における財務データの数年にわたる推移や一般的な財務比率および売上債権などの回転期間の変遷から、不正事例を踏まえた異常値が含まれていないかなどについて、個別に監査チームに問い合わせ、不正の兆候がないかを確認する取り組みや、品質管理本部担当者が監査完了前の財務諸表をレビューし、被監査会社の事業や勘定科目の特質を踏まえ、公表されている不正事例に照らして不正の兆候がないかを検討し、監査チームにフィードバックする取り組みを実施しています。品質管理本部も監査チームとのディスカッションを通じ、被監査会社の財務情報の意味合いや事業の特徴を理解する機会を得ることができ、リスクプロファイリングの高度化に役立てています。さらに、過去の有価証券報告書等の訂正事例に基づき被監査会社の財務諸表を分析し、不正・誤謬リスク評価に役立てることを目的とした不正検知AIを開発しています。

不正リスクへの対応



ITを重視した監査アプローチ

監査におけるITの重要性とDX推進による リスクの変化

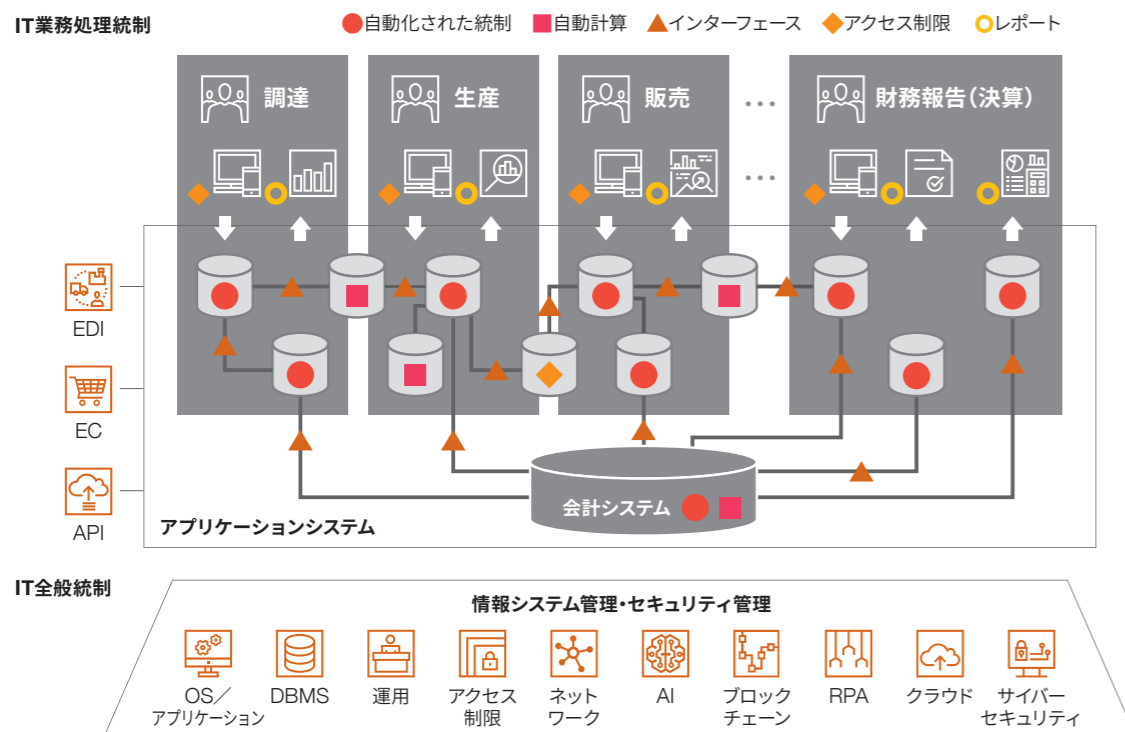
多くの企業がデジタルトランスフォーメーション(DX)の推進により、クラウドやRPAなど先進的なテクノロジーを利用しています。また、効率化とデータの利活用による業務高度化を実現すべく生成AIの活用も進められているなど、ITの活用は拡大と深化の一途を辿っています。一方、IT化の推進は新たなリスクをもたらします。例えば、紙とハンコの代替として電子押印システムを利用する場合、不適切なアカウント管理に起因するなりすまし、また、設定誤りやシステムの脆弱性をついた電子証跡の改ざんなど、IT特有

のリスクを考慮する必要が生じます。

監査上も財務報告のために使用されているITの信頼性を評価することが必要であり、企業のデジタル化に比例するようにその重要性はさらに高まっています。

また、高度にITが利用されている現状において、サイバーセキュリティリスクは全ての企業が晒されているリスクとなっています。特に、ランサムウェアによる被害は数多く発生しており、復旧が長期化することで決算処理および開示を適時に行うことができない事案が生じるなど、財務報告に関するリスクとして対応する必要性が生じています。

ITおよび業務プロセス関連図



IT業務処理統制とIT全般統制

IT統制は、アクセス制限やインターフェースなどシステムの機能や処理である「IT業務処理統制」と、システムの開発、保守、運用やセキュリティ管理などシステムの信頼性を支える「IT全般統制」の2つがあります。

売上プロセスを例にとると、販売管理システムが受注データを受信し、受注データをもとに出荷データが作成され、単価マスタに登録された単価と出荷データに基づき売上金額が自動計算され、その売上データを会計システムにインターフェースし自動仕訳が起票されるといった、一連の処理がほぼ人を介することなくシステムにより実施されています。

もしシステム障害によりインターフェースが処理されなかったり、自動仕訳のプログラムが誤っていると、売上高は正しく計上されません。

また、不適切なプログラムやデータの更新を防止および発見するための開発担当者のアクセス制限とログのモニタリングや、エラーを適時に検出し復旧対応するための障害監視などのIT全般統制が運用されていない場合、年間を通じてIT業務処理統制が有効に機能しているという前提が崩れることになります。

左ページの図のとおり、IT全般統制は財務報告に関連する内部統制全体の土台となっており、監査上もこれを評価することが非常に重要です。

ITに関する監査アプローチ

企業が高度にIT化され、さらに深化していく現状では、紙の証憑や手作業による内部統制の検証のみ、また、IT環境を表面的に理解し評価するだけでは増大するITリスクに対応した監査を行うことはできません。

当法人は、IT統制に対して深度ある監査手続を実施

しています。具体的には、IT業務処理統制に対して質問だけでなく、仕様書の閲覧を通じてシステムの仕様を正確に理解し、仕様どおりの処理が実施されているか、実際のデータを用いて検証を行います。また、IT全般統制ではプログラム変更のログデータやセキュリティ設定値を検証し、プログラムとデータの信頼性を確認しています。複雑なERPシステムの権限設定についても、PwCネットワークが開発した評価ツールを使用して網羅的に検証しています。

ITが業務プロセスに組み込まれることで、大量の取引やデータをルールに則り一貫して処理でき、適切な担当者だけがアクセスできるように制限することで改ざんを防止するなど、内部統制の強化に役立ちます。一方、ITの利用によるリスクも存在します。監査人がITのリスクと関連する内部統制を深く理解し、適切に評価することで、効果的かつ効率的な監査を実施できると考えています。

サイバーセキュリティリスクも財務報告に重要な影響を及ぼすリスクとなっていることから、当法人は、サイバーインシデントが発生した有事の監査対応だけでなく、発生していない平時においても監査対応を行っています。平時の対応では、一般的に財務報告に影響を与える可能性のあるサイバーセキュリティリスクを評価し、侵入検知、パッチ管理、ランサムウェア攻撃に対応したバックアップとリストアなどの内部統制の評価を行うなど、PwCネットワークの最新の監査アプローチを取り込んでいます。

当法人は、IT環境の変化とそのトレンドを常に把握し、ITの利用から生じるリスクを適切に識別し評価することにより、被監査会社の変革のスピードに寄り添い、変革に伴って生じる新たなリスクに先回りして対応し、価値ある監査を実現できると考えています。

監査業務の定期的検証

1. 監査終了後のレビュー(定期的検証)

当法人では、監査事務所の品質管理体制および個別の監査業務に関する定期的検証を実施しています。この定期的検証では、PwCネットワークが世界統一で採用する品質管理レビューの仕組みを活用しています。当該品質管理レビューの仕組みは、国際品質マネジメント基準第1号や公開会社会計監督委員会(PCAOB)の品質管理基準をはじめとする監査事務所の品質管理の基準を踏まえて開発されたプログラムです。

レビューチームはクオリティ・レビュー部メンバーを中心に、海外のPwCメンバーファームのパートナーおよびマネージャーを含めて編成され、PwCネットワーク共通の方針、手続、ツールおよびガイダンスを利用してレビューを実施します。

監査事務所の品質管理体制の定期的検証

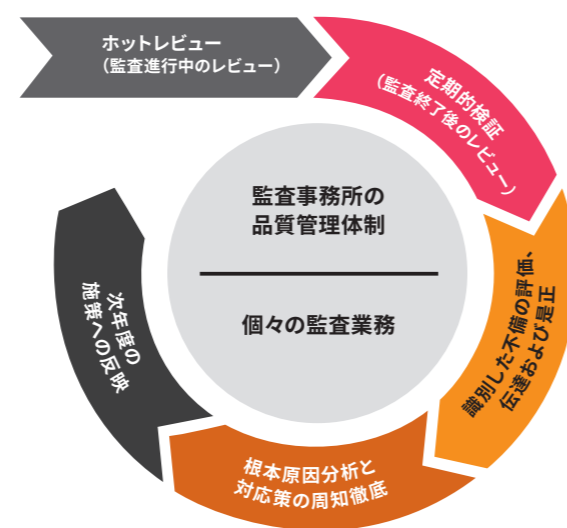
監査事務所の品質管理体制の定期的検証は、法人全体の品質管理の仕組みに関する内部統制が、品質管理の基準に沿って適切に整備および運用されているかどうかを検証するものです。

個々の監査業務の定期的検証

個々の監査業務の定期的検証は、個々の監査業務が、監査に関する基準等に沿って適切に実施されているかどうかを検証するものです。

監査責任者として監査業務を実施しているパートナーは、原則として3年に一度、個々の監査業務の定期的検証の対象となります。また、社会的影響度の高い監査業務やリスクの増大が認識された監査業務についても、定期的な検証の対象としています。

レビューと原因分析のサイクル図



2. 識別した不備の評価、伝達および是正

定期的検証の結果、重要な指摘事項が識別された場合、監査責任者は改善計画を立案・実行して追加的な監査上の対応が求められます。品質管理本部は、当該改善計画が適時適切に立案・実施されているかを監視します。定期的検証の結果および一連の是正措置は、PwCネットワークにも共有されるとともに、監査チーム内での役割および責任を考慮の上、パートナーを含む各監査チームメンバーの人事評価に反映されます。

3. 根本原因分析と対応策の周知徹底

当法人では、定期的検証や外部機関による検査などの結果を踏まえて、速やかに根本原因分析を実施

し、監査品質の改善に役立てています。具体的には、改善が望まれる事項の分布状況、問題が識別された監査業務とそれ以外の業務との比較、客観的な要因と潜在的な問題点の検討といったさまざまな分析を行っています。当法人では、これらの分析結果を吟味し、人財の配置方針の見直し、監査手続書の改訂、再発を防止するためのガイダンスの作成、現在進行中の監査業務における対応状況の適時の確認、十分な教育研修の実施など、必要な対応を行います。

4. 次年度の施策への反映

根本原因分析に基づいて個々の対応策も実施されますが、発見された事項はQMSEにおけるリスクとしても認識され、法人全体の品質管理施策にも反映されていきます。

定期的検証の結果

下表のとおり、2024年度において、36件の監査業務が定期的検証の対象となり、重要な指摘事項が4件識別されました。当該定期的検証は、監査業務を実施しているパートナーの38%を一度にカバーしています。

定期的検証の結果

対象年度	対象件数	監査意見の修正が必要	重要な指摘事項なし	重要な指摘事項あり	パートナーカバー率
2024年度	36件	0件	32件	4件	38%

定期的検証の結果を踏まえた品質改善の取り組み

2023年度の定期的検証の結果を踏まえて、監査責任者およびチームマネージャーの行動(指揮・監督・査閲)改善のための取り組み、監査報告書のチェック体制の強化、各種チェックリストの整備・運用の見直しなどの施策を講じてきましたが、今後もさらなる改善の努力を継続していく予定です。また、2024年度の定期的検証において識別された指摘事項についても根本原因分析を実施し、個々の対応策の実施を進めています。

なお、会計仕訳や会計上の見積りに関して実施する監査手続の高度化には、従前より継続して取り組んでいますが、企業を取り巻く経営環境の変化が著しいことから、内部統制の継続的な強化や経営環境の変化を踏まえた見積りの詳細な裏付け資料のご提示など、被監査会社のご協力もますます必要になると考えています。

当法人は、監査基準および求められる監査手続と文書化の理解の再確認を徹底するとともに、品質管理本部とチーフオーディターが一体となって手続の標準化を推進していきます。当法人には、国際的な監査品質向上の流れを汲み、定期的検証による指摘事項から学ぶカルチャーが醸成されています。これからも、引き続き監査の品質向上を最優先とする取り組みを継続し、被監査会社とも協力しながら、日本における財務報告の品質向上に寄与していきます。

レビューアーの稼働時間

レビューの種別			合計
ホットレビュー(監査進行中のレビュー)	定期的検証(監査終了後のレビュー)		
9,049時間	4,724時間		13,773時間

外部検査

日本公認会計士協会による品質管理レビュー

日本公認会計士協会（JICPA）は、監査業務の適切な質的水準の維持・向上によって、監査に対する社会的信頼を維持・確保することを目的として、監査法人が行う監査の品質管理の状況をレビューする制度（品質管理レビュー）を、自主規制として運用しています。品質管理レビューは、原則として3年に一度実施されており、レビュー結果は監査法人に通知され、必要に応じ改善が勧告されます。

直近の品質管理レビュー結果

品質管理レビュー報告書の交付年月	2021年12月14日
実施結果	重要な不備事項のない実施結果

公認会計士・監査審査会による検査

公認会計士・監査審査会（CPA AOB）は、JICPAから品質管理レビューに関する報告を受けてその内容を審査し、必要に応じて監査事務所等に立入検査を実施します。その結果、監査事務所において監査の品質管理が著しく不十分である場合、監査業務が法令等に準拠していないことが明らかになった場合には、業務の適正な運営を確保するために必要な行政処分やその他の措置を金融庁長官に勧告し、同庁が監査事務所に対して行政処分などを行います。

なお、当法人は、2024年6月30日現在において、過去に金融庁による行政処分を受けたことはありません。

米国公開会社会計監督委員会による検査

公開会社会計監督委員会（PCAOB）は、米国において公開会社の監査を行う会計事務所に対し、定期的に検査を行っています。検査結果は、PCAOBのウェブサイトにおいて公開されています。

指摘事項への対応等

当法人は、JICPAの品質管理レビューならびにCPA AOBおよびPCAOBの検査において指摘を受けた場合は、適切な対応を行うとともに、その根本原因を分析し、再発を防止するためのガイダンスを作成、教育研修の実施など、必要な対応を行っています。

外部検査による処分

設立以降の金融庁による行政処分

0件

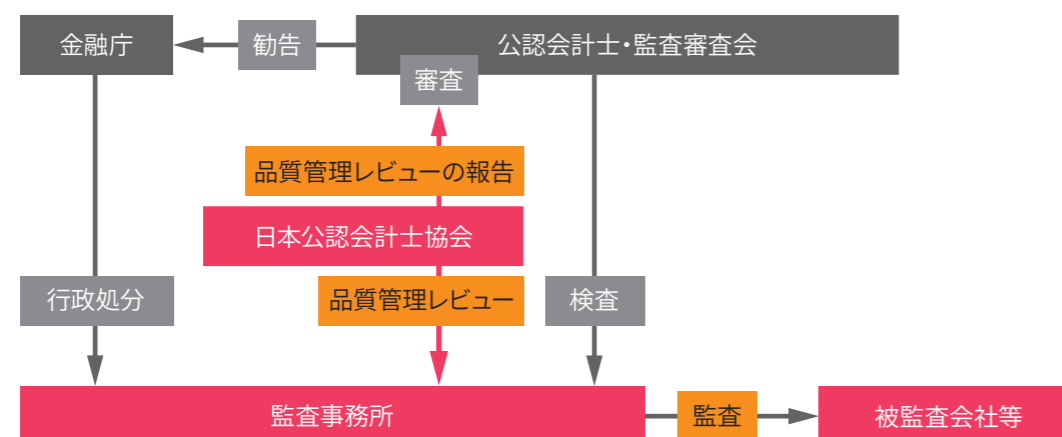
サステナビリティ課題と財務諸表監査

気象災害は年を経るごとに各地で激化しており、世界の多くの経済主体が本格的に問題に取り組み始めています。このため、サステナビリティ課題、とりわけ気候変動課題に関わる企業に財務的に重要な影響を与える事項に関心が高まっています。

当法人では、財務諸表監査において、有価証券報告書のサステナビリティ情報や統合報告書などの開示書類を必要に応じて閲覧するとともに、経営者や監査役等に対して企業に影響を及ぼす気候変動課題をどのように特定し、評価するプロセスとなっているかを質問し、企業に影響を及ぼす気候変動課題が重要な虚偽表示リスクとなりうるかを、それらの虚偽表示の発生可能性と影響の度合いを評価することにより判断することとしています。とりわけ、気候変動課題が会計上の見積りに関連するものである場合、将来の事業活動に広範な影響を与える可能性があること、および影響の見積りには複雑性や固有の不確実性を伴うことを踏まえて慎重な判断を行っています。

なお、有価証券報告書に記載されたサステナビリティ情報は、その他の記載内容として、当該記載内容を通読し、当該記載内容と財務諸表との間や、当該記載内容と監査の過程で得た知識との間に重要な相違があるかどうかを検討することとしています。

外部機関による検査等に関する制度の概要



監査におけるテクノロジーの活用

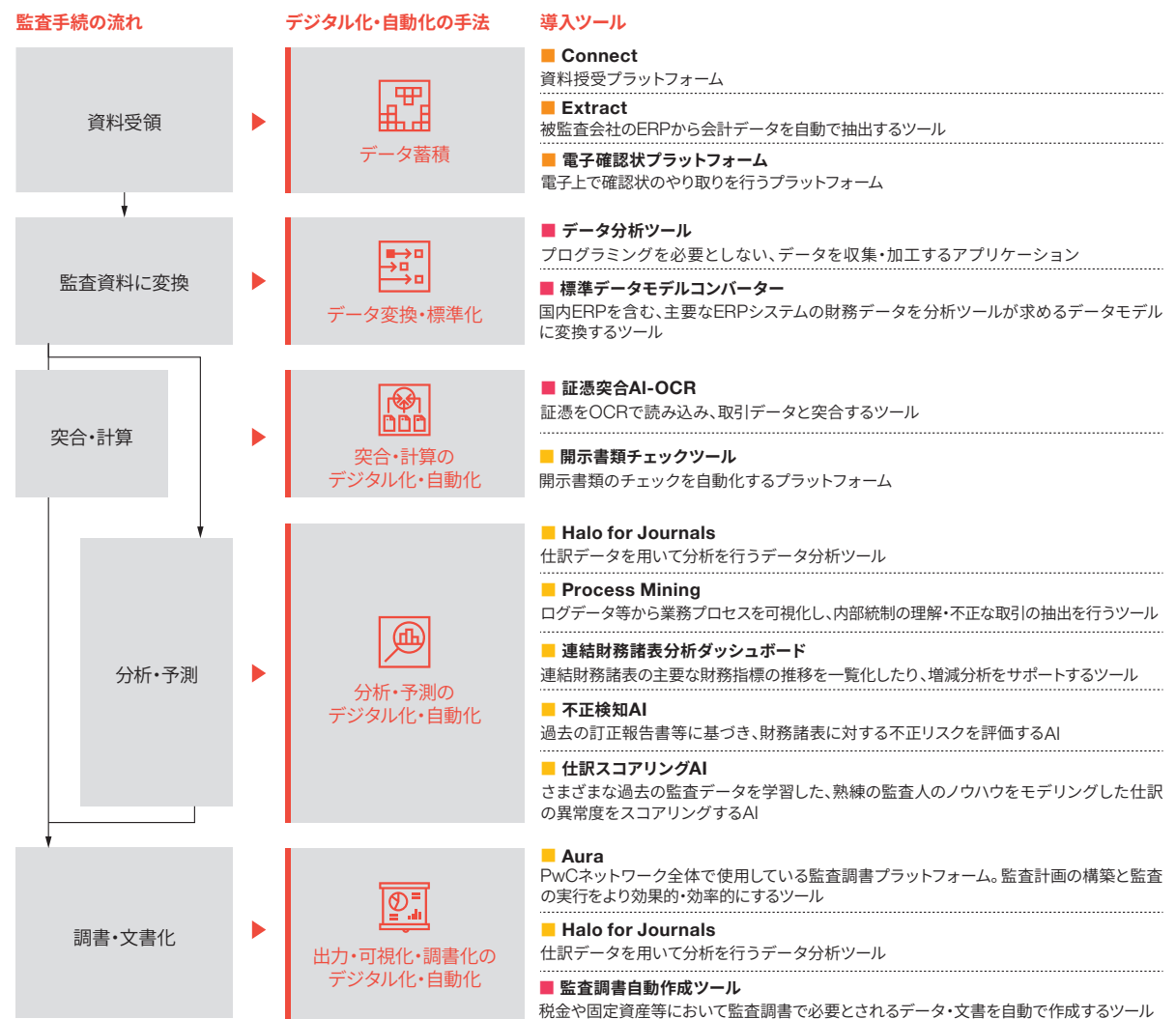
現代において「人」と「テクノロジー」は切り離せない存在です。多様なスキルとインサイトを持った「人」ならではの発想力と、最先端の「テクノロジー」による技術革新を融合することが大切と考え、私たちは「人」がリードし「テクノロジー」が支える未来を目指しています。2024年度において、PwC Japanグループ全体で約158億円のテクノロジー投資を行いました。テクノロジーを用いて監査品質を向上させること

が、結果として被監査会社だけでなく、全てのステークホルダーの監査満足度の向上につながることを目指し、テクノロジーに対する投資や監査業務の変革を行っています。

以下の監査手続の各段階におけるテクノロジー導入状況に示したとおり監査の適時性、品質や効果、効率性を向上させるツールを多く導入しています。

監査手続の各段階におけるテクノロジー導入状況

主要な効果 ■ = 品質・効果 ■ = 適時性 ■ = 効率性



Connect

上場被監査会社への導入率 **95.5%**

Connectは、被監査会社との資料の授受のためのプラットフォームです。Connectを使用することで、安全かつ迅速に資料をやり取りすることが可能です。また、資料の提出状況や監査の進捗状況を可視化して確認することができ、ステータス管理にも役立ちます。

Connect進捗管理画面

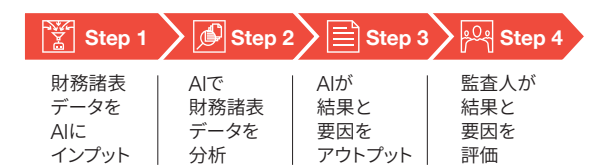


不正検知AI

導入件数 **148社**

当法人が開発した不正検知AIは、過去の財務諸表データをもとにしたモデルであり、企業の財務諸表をインプットすることでリスクの高い勘定科目や領域を抽出できるシステムです。2024年度では、各四半期で適宜判定できるように追加開発を行いました。不正や誤謬の早期発見に寄与することで、品質向上に貢献します。

不正検知AIの流れ

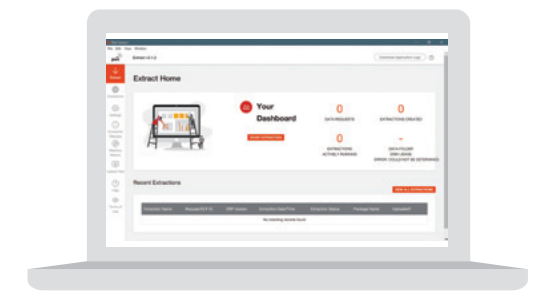


Extract

導入件数 **70社**

Extractは、ERPから会計データを自動で抽出し、PwCにデータを送信できるPwCが開発したツールです。データ抽出業務を効率化することで、被監査会社と監査人の双方の時間を削減します。より高い頻度で安全にデータ共有が可能となり、リスクが高い仕訳を早期に発見することにも役立ちます。

Extract Home 画面



連結財務諸表分析ダッシュボード

2024年度導入開始

当法人が開発した連結財務諸表分析ダッシュボードは、被監査会社の連結会計システムデータを利用して監査の増減分析をサポートし、主要な財務指標の推移を一覧できるダッシュボードです。このダッシュボードにより、データドリブン監査を実現し、被監査会社の監査体験 (Audit experience) を変革しています。

連結財務諸表分析ダッシュボードの分析画面

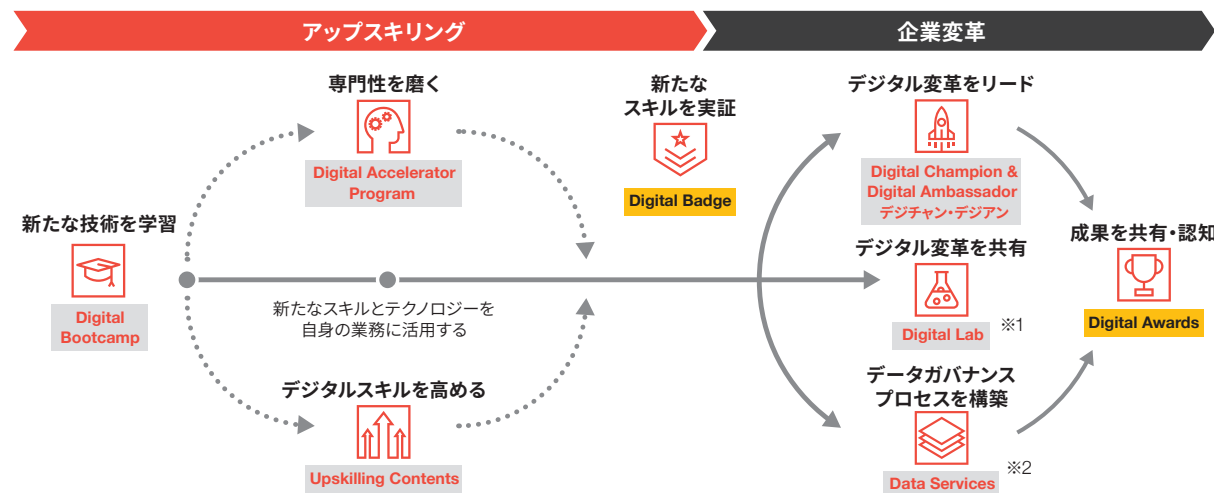


Digital & Innovationを支える人とカルチャー

PwC Japanグループは、「人」で成り立つプロフェッショナルファームとして、デジタルアップスキリングにも力を入れています。PwCのPurposeを実現するためには、人への投資や自社の業務に新しいテクノロジーとイノベーションを取り入れることが不可欠であると考えています。継続的にデジタルスキルを習

得し、PwC Japanグループ内外の企業変革に貢献するというサイクルを繰り返すことで、進化し続ける組織を目指しています。なお、当法人では、全員がデジタルの取り組みに関与する機会を有し、デジタルツールを活用できる環境が整備されています。

当法人のDXジャーニー



※1 Digital Lab:日本を含めたPwCネットワークのメンバーファームで作成したデジタルツールの収集や共有を目的としたデータプラットフォーム
 ※2 Data Services:PwCが開発したクラウドベースのプラットフォーム

アップスキリングを実現する取り組み

	Digital Bootcamp 入社研修(全員必須)	入社時に全職員が受講するプログラムで、デジタル社会に求められる思考や技術を代表的なツールを通じて体感・習得することを目的としています。主にデータ加工と可視化ツールを実際に操作し、その体験を通して学習します。
	Digital Accelerator Program 選抜トレーニング	各部門から選抜したメンバーを対象とした、PwC Japanグループのデジタル化を推進する人財の育成を目的としたトレーニングプログラム。デジタルツールを用いたビジネス分析、情報セキュリティ、生成AIなどに関するトレーニングが設計されています。●デジタルアクセラレーター 140人
	Upskilling Contents 自主学習コンテンツ	新たなデジタルスキルやリテラシーを気軽にかつ俊敏に習得できる学習コンテンツが多数提供されています。社内で内製したコンテンツだけでなく、外部の研修ツールを活用して自己学習も可能です。高めたい分野に合わせて、いつでも興味のある分野を学習できるよう準備されています。
	Digital Champion & Digital Ambassador デジチャン・デジアン(他薦・自薦)	デジチャン・デジアンはそれぞれの所属部門から選定され、部門や現場のデジタルカルチャーを醸成する役割を担います。専門性を磨きながら、社内外で活躍することを期待されています。 ●デジチャン・デジアン 181人

スキルを認定し、成果を共有する取り組み

	Digital Badge	デジタルバッジは、PwCによって発行されるデジタル資格認証で、デジタルスキルを目に見える形にしています。このバッジは社内だけでなく、外部のソーシャルメディアでの共有が可能です。
	Digital Awards	PwCでは、human-led, tech-powered(人ならではの発想力や経験と、テクノロジーによるイノベーションとを掛け合わせる)によって社会との信頼構築に貢献することを目指しています。そうしたhuman-led, tech-poweredに貢献した個人、あるいはチームを称える場としてDigital Awards というイベントを実施しています。

新たな取り組み

将来を見据え、鍵となる人財を3つの類型に分類し、これらの人財育成プランを2024年度より本格的に始動させています。

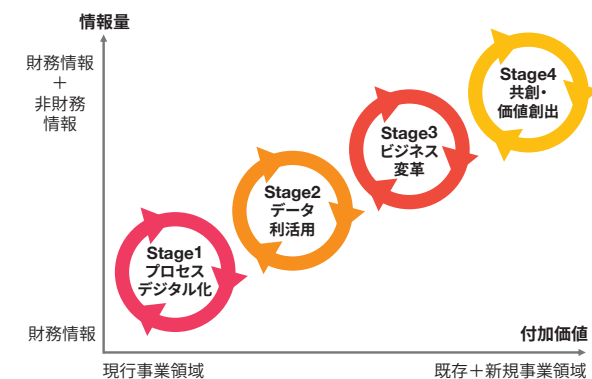
プロセスデジタル化人財

■ 業務を可視化し、ビジネスプロセスを設計する能力

デジタルOJTはプロセスデジタル化人財育成の一施策として2024年度から開始しました。

①デジタル化への意欲は高いがそうした機会を得ることが難しい職員、②稼働の空き時間がある職員に対して、個々人のスキルレベルに合った学習プログラムと、リアルなプロジェクトを体験する機会を提供する施策です。学習プログラムを経てリアルなデジタルプロジェクトを体験することで、座学と実践の相互補完・相乗効果が生まれることを期待しています。特長は、職員の思いと稼働状況を優先する点、原則オブザーバーとしての参加といったように、参加へのハードルを低くしている点、それが組織内で公式に認められたプログラムであるという点です。

当法人のDXの進め方



データ利活用人財

■ ビジネスとデータを紐付け、データから価値を引き出す能力

生成AIの発展に伴い、高品質なデータの重要性が増しています。2024年度よりデータ利活用人財の育成に注力し、全社員がデータスキルを持つカルチャー形成を目指しています。データ分析やツールトレーニングを提供するとともに、データサイエンティストやアナリスト向けの専門プログラムも強化しています。技術面では、秘匿化データを扱うプラットフォームを整備し、PwCネットワークを通じて成功事例を共有することで、組織全体のデータ活用能力の底上げを図っています。これらの取り組みにより、ビジネスとデータを結びつけることのできる人財の育成を推進しています。

プロダクトマネージャー人財

■ 新しいプロダクトやマネージドサービスなどを設計し、実装する能力

テクノロジーが進化する時代において、現在提供しているサービスだけでは、クライアントのニーズに的確に対応していくことは難しいと考えています。今後、新たなサービスやビジネスモデルを創り出していくことのできる人財(プロダクトマネージャー)を育成し、社会に貢献していきます。

2023年度より、新たな人財の育成ワークショップや育成環境の整備をテーマとしたパートナー向けのワークショップを実施しています。また、プロダクトマネージャーが活躍できる環境を整えるための企画検討を行っています。今後は、この企画を実装していくフェーズに移行していきます。

業務プロセス改善と標準化を支える組織

業務標準化とデリバリーモデル変革に向けた取り組み

PwC Japanグループでは、現在は主に、国内の500名以上のメンバーが所属するTCC(テクニカル・コンピテンシー・センター)で監査業務の標準化に向けた取り組みを行っており、今後は国外拠点の利用も拡大していく予定です。

TCCは、デジタルツールの開発部門や監査現場と密に連携している組織で、テクノロジースキルや基本的な会計に関する資格を有するメンバーで構成されています。監査業務のプロセス改善に加え、デジタルツールの開発部門が持つノウハウも活かし、標準化・自動化の観点から監査品質の向上を目指しています。TCCでは、監査現場や業務を集約化したセンターとして、標準化されたプロセスに沿って監査手続を実施しています。具体的には部門内にチームを設置し、多くの被監査会社に対して同質の監査手続が発生する

ような一部の勘定科目の検証を実施し、品質を担保しています。毎年、監査手続をより高品質にするために、TCCのメンバーと公認会計士が連携して業務プロセスの見直しを行っています。

また、上場会社を対象に、EDINET上で開示された開示書類と被監査会社と合意した最終版の開示書類の一致を確かめるツールや、XBRLデータを用いて自動で有価証券報告書の一部の開示を検証する仕組みを用いて監査チームを支援しています。

TCCでは、これらの取り組みを品質面から支えるためにTCC内部の品質管理のため、20名以上の専属の公認会計士を管理者として配置し、法人の品質管理レビューも受けています。

DX推進に必要な3つのステップ



品質向上に取り組む組織

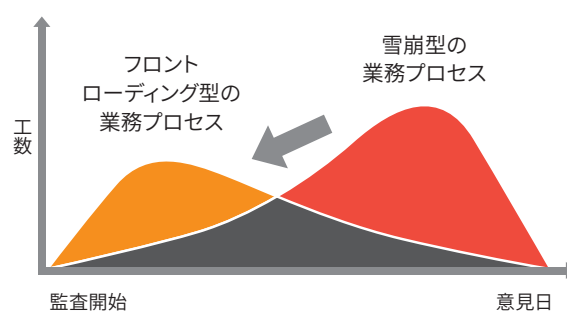
EPQ(Engagement Performance and Quality)の取り組み

EPQは、法人の品質向上のための重点施策である「4+1」(p.50)を構成し、業務プロセスの改善を通じた監査品質向上を目的として実施される取り組みです。EPQを通じて、各監査チームおよびそれぞれの職員が作業の前倒しを通じた監査品質向上のベネフィットを理解することにより、一人一人の行動変革を促し、自律的なカルチャーの構築を実現することを目指しています。

また、EPQは、監査業務プロセスを改善し、組織的

な監査プロセスや作業の標準化を実現することで、私たちの目指す監査のデジタル化の実現に向けた取り組みです。

フロントローディング型の業務プロセス



情報セキュリティ

情報セキュリティの管理体制

PwCでは、PwCネットワークの情報セキュリティ部門と各国のメンバーファームが一体となって情報セキュリティ強化に取り組んでいます。PwCネットワーク全体での取り組みにより、世界的に最新かつ高度な技術を用いた対策を迅速に導入し、また、法令・ガイドラインへの対応を効率的に推進することができ、個々のメンバーファームが独自に取り組む場合よりもさらに高い情報セキュリティレベルを確保できるようになります。

当法人においてもPwCネットワークのゼロトラスト・セキュリティモデルに基づいたサイバーセキュリティ対策を迅速に導入し、次々と出現する新たな脅威に適時に対応しています。これらの技術的な対策に加えて、組織的・人的情報セキュリティ対策の導入も進めており、PwCネットワークの統一基準による情報セキュリティアセスメントや統一コンテンツによる教育・訓練の実施や、日本固有の労働環境や文化などに起因する情報セキュリティリスクの把握や、社員

および職員の意識の向上に取り組んでいます。

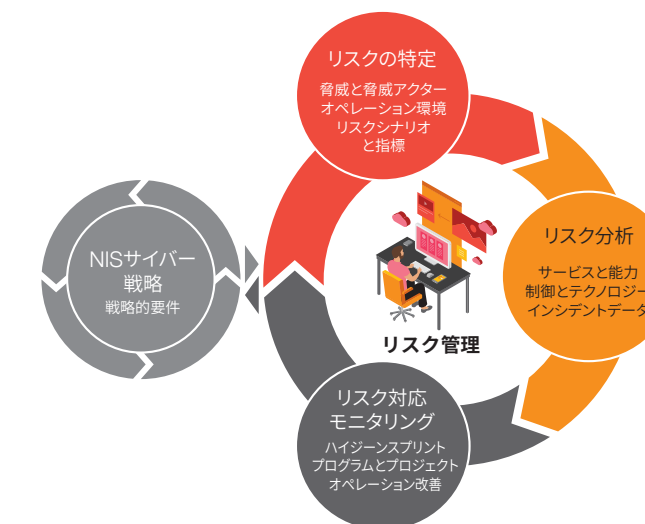
このような取り組みを通して、クライアントの情報を守る堅牢な情報セキュリティの継続的な確保に努めています。

※情報セキュリティの維持・強化のため、2022年6月に法人全体でISO/IEC27001(ISMS)の認証を取得していますが、2024年度には統合などを受け、京都事業本部およびPwCリスクアドバイザリー合同会社に、認証範囲を拡大いたしました。

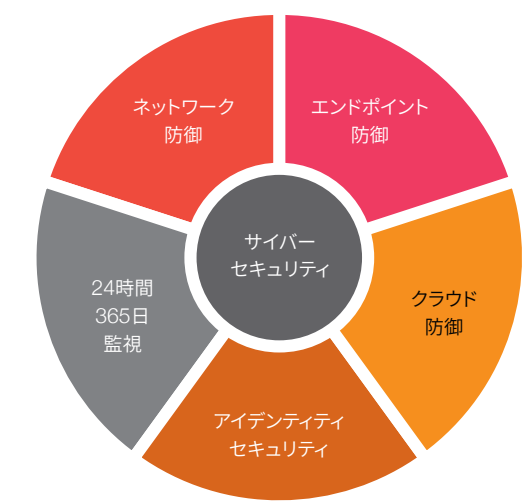
サイバーセキュリティ・インシデント管理

ランサムウェアをはじめ、サイバー攻撃の脅威は年々増えています。PwCはPwCネットワークの技術環境におけるサイバーリスクを継続的に特定し、優先順位を付け、是正します。当法人では、ネットワーク防御、エンドポイント防御、クラウド防御、アイデンティティセキュリティ、24時間365日監視といったサイバー攻撃に対応する体制を構築しています。また、インシデント発生時には、情報セキュリティ部門からリスク管理部門、法務部門、インシデント発生部門など、関係者へ連携し、協力しながら対応する体制を整備しています。

NISサイバー戦略に基づくリスク管理



サイバーセキュリティ管理体制





15の品質管理目標

■ ガバナンスおよびリーダーシップ

目標1: リーダーシップチームによる適切な品質管理体制の維持構築

■ 職業倫理および独立性

目標2: 行動規範と法規制の遵守および適切な行動
目標3: 独立性の遵守

■ 契約の新規の締結および更新

目標4: クライアントの業務リスクの見直しと対応
目標5: 業務の開発および管理
目標6: 契約の締結および更新

■ 監査事務所の業務運営に関する資源

目標7: 人財の採用、人財育成および人財の定着

目標8: 教育研修

目標9: 人財の配置

目標10: 人事評価

■ ITの活用

目標11: デジタル化の推進とITシステムの適切な管理

■ 業務の実施と支援

目標12: 業務チームに対する適切なサポートの提供
目標13: 監督および査閲
目標14: 専門的見解の提供

■ 品質管理システムのモニタリングおよび改善プロセス

目標15: 業務の品質管理および検証



リーダーメッセージ

プロフェッショナルファームは「人財」が全て。「人財」一人一人の成長が組織の成長となる。

執行役 人事担当 人財企画室長

奈良 昌彦

執行役 人財開発/カルチャー担当 人財開発室長

鈴木 智佳子

経営環境が目まぐるしく変化し続ける中、経営課題や社会課題の多様化に伴い、私たちがプロフェッショナルファームとして対峙すべき課題は広範かつ複雑になっています。

課題の複雑性が増すことで、各領域において求められる専門性はより深さを増しています。これらの課題の広がりや複雑性に対応するため、全てのメンバーがプロフェッショナルであるという認識を持つことを重視しています。

当法人の人財戦略では、一人一人が自身のプロフェッショナルとしての成長とキャリアにオーナーシップを持ち、相互に対話し挑戦し続けることで成長すること、そして、その成長を支え、実現していくカルチャーを定着させることを目的としています。当法人で働くメンバーが、自身の専門性を高めながらも、共に働くメンバーの専門性をお互いに受け入れ尊重し、掛け合わせることで、被監査会社・クライアントや社会の課題解決を行う組織であり続けることができます。

当法人では人事の役割を人財開発室と人財企画室に分け、各室長に執行役を配置しています。人財開発

室はVisionや戦略の実現に必要な人財像を描き、人財開発の基盤を整える役割を担い、人財企画室は一人一人がプロフェッショナルとして成長し、多様な価値を創出できる職場環境を構築し運用する役割を担い、双方が連携して人財育成を進めています。

2024年度までの取り組みの一環として、専門性を高め業務に必要な知識を養う研修制度やフィードバックを得るための評価制度、キャリアパスの明確化、ハイブリッドワークや各種制度を活用した多様な働き方の制度を充実させるなど、人財領域の機能を強化してきました。

また、2023年12月の統合によりPwC Japan有限責任監査法人がスタートし、統合後新法人としての制度検討および対応が進みました。今後は、新法人としての新しいカルチャーが築き上げられ、行動に反映されることで、一人一人の、そして組織としてのさらなる進化につながると考えています。

今後も当法人の人財がプロフェッショナルとして成長し、多様な価値を創出し続けるための人財育成の取り組みを継続的に行ってまいります。

私たちの「人財」

私たちの目指す人財像

当法人は、人財の多様性と柔軟性を追求し、高品質な監査を実現するため、当法人の目指すべき人財像として、「多様性の尊重と追求」「自律性と挑戦を支える姿勢」「“人”を活かし、創り上げる力(相互の尊重)」の3つの素養を定義しています。

- 「多様性」: 対峙すべき課題の広範性・複雑性に対応できる多様な専門性が求められるため、一人一

人が自身の強みを認識して伸ばし、それぞれのプロフェッショナルとしての専門性を高めることで、組織としての多様な専門性を実現すること

- 「自律性」: 一人一人がプロフェッショナルとして、自身の成長やキャリアの追求に自らがオーナーシップを持ち、勇気を持って実際に行動を起こすこと
- 「相互の尊重」: 多様な自律した一人一人が組織としての力を発揮するために、お互いを尊重し合い、受け入れ、協働し、一緒に課題を解決し、目指す組織を創り上げること

高品質な監査を実現できる人財を育てるライフサイクル



継続的な成長支援

一人一人がキャリアパスに向かって成長していくため、当法人では、採用とその後の育成、研修や配置／アサインメント、そして一方的な評価に留まらない評価／パフォーマンスマネジメントの枠組みを提供しています。これら人財のライフサイクルを一連のプログラムとして運用し、持続的かつ反復的な実施を通じて、職員一人一人の継続的な成長を支援しています。このように育成された人財が、当法人ならではの高品質な監査を実現していきます。

人財戦略の主な取り組み

私たちの人財戦略は、多様性が求められる未来を見据え、全員がプロフェッショナルとして成長し続けるカルチャーを定着させることを目指しています。主要な取り組みは、採用・育成、多様な働き方とキャリア、研修、配置／アサインメント、評価／パフォーマンスマネジメント、カルチャーの浸透です。

人財戦略の主な取り組み

1	採用・育成	採用においては、採用目標人数の達成ではなく、一人一人の方の素養と当法人の戦略とカルチャーへの共感を何よりも重視し、育成においては、一人一人の成長を重視しています。	> p.79へ
2	多様な働き方とキャリア	一人一人がプロフェッショナルとしてキャリアを実現するには、当法人の戦略実現につながるキャリアパスにどのようなものがあるのかを提示することが重要です。また、ライフステージなどによって、キャリアパスを辿る道程における多様な働き方が選択できる環境や制度も、成長には不可欠と考えています。	> p.80へ
3	研修	研修は、プロフェッショナルとしての成長に不可欠です。特に専門性を磨くためには、それぞれが強みと考える分野の知識が最低限必要となり、業務実施や成長に必要な必須研修と幅広い分野の任意研修(サステナビリティ、生成AIを含む最新テクノロジー関連、外部研修費用補助制度など)を設けています。	> p.81へ
4	配置／アサインメント	それぞれのキャリア形成に必要な経験が得られる業務経験ができるよう、また、業務負荷が偏りすぎないように、アサインメントをすることが重要と考えています。	> p.82へ
5	評価／パフォーマンスマネジメント	成長のために必要なフィードバックの一つです。適時に自身の強みやより良くできる改善点についてのフィードバックを得ることは、プロフェッショナルとしての成長に不可欠と考えています。	> p.83へ
6	カルチャーの浸透	人財戦略の取り組みを実現するには、それを実行する一人一人の言動が何よりも重要です。目指す組織を実現するために一人一人が共通の行動指針に則って言動すること、その共通の行動指針の浸透がカルチャーの浸透です。	> p.23へ

採用・育成

多様な人財の採用

品質を担保するのは「人」です。採用活動は、監査の品質および統合されたアシュアランス(p.11)を支える多種多様な人財を確保する重要なプロセスであり、専門能力と誠実性を有し、価値観を共有できる人財を採用することが重要だと私たちは考えています。このため、全ての採用活動において、成長を支援するための制度と取り組みを採用候補者に示し、目指すべき人財像やキャリアプランを共有しながら採用活動を行っています。近年では、多様な人財の採用も積極的に進めています。

採用に関する指標

中途採用者数の割合

中途採用の場合は、採用時における能力・技能の把握に特に力を入れており、その後の成長支援や配属に活かしています。

70%

日本の公認会計士および試験合格者等以外の比率

日本の公認会計士以外の多様なバックグラウンド・経験・能力を持つ人財の採用を積極的に進めています。

47.2%

在籍スタッフの出身国数(日本含む)

グローバル化する現在、地理的・文化的な境界を超越するものの方・考え方を取り入れるため、多様な国籍の人財を採用しています。

22カ国

育成

プロフェッショナルとしての成長は、業務経験、フィードバック、研修からの学びによって実現されますが、当法人としては、実務経験であるOJTやコーチングにおける対話が重要と考えています。対話は一方通行ではなく相互に実施することが必要です。自身の成長のためにする問いかけや相談、フィードバックやコーチングをする人からの積極的な対話や提案によって、一人一人の成長のためにあつらえたサポートが可能になります。

OJTやコーチングによる日常的なフィードバックに加え、当法人では、個々の職員が将来に向けてのスキルを身に付けるためのGlobal Leadership Development Experience(Global LDE)と呼ばれる育成プログラムが設けられています。職員に個別にアサインされたキャリアコーチは、各自の成長戦略やキャリアプランを踏まえた、自ら成長するためのコーチングを実施しています。

さらに、当法人では、職員の職階に応じたスキルや知識を習得するための研修プログラムを提供しており、ビジネス環境や戦略の変化に対応した研修も含まれています。これにより、職員の成長を継続的に支援しています。

多様なキャリアパスの実現

キャリアパスの明確化

キャリアパスは人それぞれ異なり、近年その傾向はますます顕著になっています。私たちは、環境の変化に対応し、高品質な監査および統合されたアシュアランスサービスを提供し続けるために、組織と個人の継続的な成長を目指しています。そのためには、多様な働き方やキャリアを実現できる組織であり、それを体現する多様な個人を育てることが必要です。

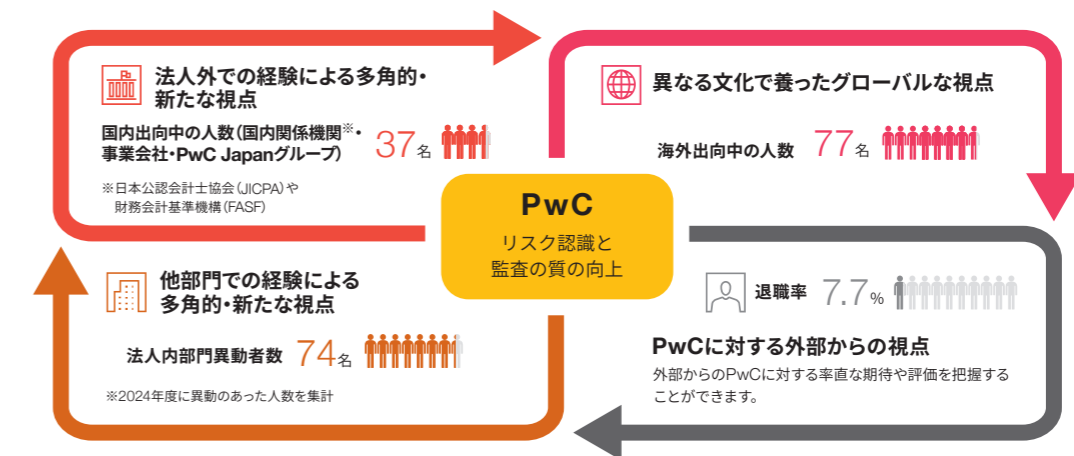
当法人では、個人レベルでの多様性を確保するため、多様な働き方やキャリアの実現に即した人事制度を整備しています。2024年度には、多様なキャリアタイプとそれを実現するために必要なキャリアパスを紹介しました。今後も継続して、法人全体の多様なキャリアパスの情報提供やコーチングにおける中長期的なキャリアの対話を推進します。

当法人では、組織と個人の継続的な成長に向けて、多様性のあるキャリアを実現することが重要だと考えています。監査業務従事者が国内の関係機関へ出

向したり、品質管理本部などの法人内部部門での業務を経験することで、監査に関するより多角的な視点が備わり、被監査会社のリスクをより深く捉えることができるようになります。海外出向の経験は、異なる文化で養ったグローバルな視点を身に付け、グローバルな監査の動向を踏まえた監査の実施を可能にします。被監査業務や事業会社への出向経験は、被監査会社のビジネスリスクや内部統制上のリスクを識別する能力を向上させます。このような経験が、監査業務におけるリスク認識の幅を広げ、監査品質の向上に役立つと考えています。

また、PwCを退職したメンバーとは「アルムナイネットワーク」を通じ、交流の輪を広げています。PwCアルムナイからのフィードバックは、当法人が外部からどのような期待や評価を受けているかを知る上で貴重な視点となっています。PwCでのキャリアを一時的に離れ、他の組織や場所での経験を積んだ後に、再びPwCに復職し、すでに多くの職員がその経験を活かして活躍しています。

リスク認識と監査品質の向上のための多様な経験



研修

研修の位置づけ

当法人は、研修を「継続的な成長のための学びの機会」と位置づけています。会計監査などの専門領域のみならず、職員それぞれがキャリアパスに応じて必要なスキルを獲得するために多様な研修を用意しています。

高品質な監査および統合されたアシュアランスサービスを提供できる人財を育成するためには、最新の専門知識のアップデートに留まらず、環境や情勢の変化に柔軟に対応するために、年次や役割に応じたスキルを身に付けていくことが必要です。

研修計画は毎年見直しを行い、PwC Professionalのフレームワークで定義される5つの要素を踏まえ、PwCの一員として求められる行動の在り方を学び向上させるための知識やスキルの習得に向けて、その内容を具体化し落とし込むように策定しています。

また、全職員に共通して求められる研修の他にも、各自の必要や学習意欲に応じて任意で研修を受講で

きる仕組みを整えています。2024年度には、法人指定で必須とする研修は必要最低限の時間数に留めると同時に、多様な研修情報へのアクセス改善の取り組みを行いました。自らの成長に積極的に取り組む環境を整えることで、各職員の多様なキャリア実現のためのDevelopment Planとともに、人財の長期的な成長を支援しています。

一方で、研修はプロフェッショナルとしての自己を維持・向上させるためのものであり、受講状況についてはモニタリングを行っています。アセスメントの回答共有、二重受講、その他不正受講が検出された場合、評価への厳正な反映を含む厳しい処分が行われます。

学習を通じて得られた知識は、OJTやコーチングにより深まり、経験として蓄積されていきます。これにより、法人全体として、それぞれの専門領域に強みを持つ人財を活かしたソリューションを提供する集合体を目指します。

職員それぞれがキャリアパスに応じて必要なスキルを獲得するために多様な研修を用意しています

	アソシエイト	シニアアソシエイト	マネージャー	シニアマネージャー	ディレクター	パートナー
	PwC Culture (Purpose, Values and behaviours, Vision) を実現する行動指針					
リーダーシップの発揮	コーチング(キャリアコーチ制度等) 職階別リーダーシップ研修					
ビジネスの洞察力	サステナビリティ研修 プロジェクトマネジメント、ファシリテーション、VRによるUpfront Coaching(事前段階のコーチング) MBA エssenシャル・ビジネス知識・ビジネススキルなどの学習プログラム					
専門能力とデジタル	Digital Upskilling(デジタルスキルの向上 - Digital Quest・Digital 研修・社内バッジ制度・E資格取得補助) 会計/監査年次研修、米国会計/監査基準研修、IFRS 研修 監査ツール研修、部門別専門領域研修(リスク・アシュアランス、規制対応等) 不正事例研究、VRによる不正会計体験プログラム					
国際感覚と多様性の受容力	語学学習プログラム(日/英/中国語学校提供プログラム受講補助、英語レベルチェックテスト受検補助) グローバルマインドセット/コミュニケーション Inclusion & Diversity(包括性と多様性 - ジェンダー、障がい、LGBT+インクルージョン、異文化、社内バッジ制度)					
信頼関係の構築	アサーティブコミュニケーション					

研修に関する品質管理指標(AQI)

監査従事者※の平均研修受講時間 90.5時間

研修に対するフィードバックアンケートの結果 4.4/5点

※ 監査従事者:年間35時間以上監査業務に従事している者を監査従事者としています。

配置/アサインメント

アサインメントの考え方

当法人は、被監査会社の業種別に部門を組織し、職員が特定の業種に継続的に関与することで、ビジネスに関する知見を蓄積し、高品質な監査および統合されたアシュアランスサービスの基盤を築くと考えています。担当業務配属先については、採用過程での業種に関心があるのか、将来どのようなキャリアを積みたいのかを話し合い、入社後に本人の希望に沿って決定します。これにより、職員は入社時から高い目的意識とモチベーションを持って業務に取り組み、監査および統合されたアシュアランスサービスの品質の維持・向上に寄与します。また、入社後も個人のキャリアにおける中長期的な目標について定期的に話し合い、目標達成に必要な経験を把握し、ライフステージや状況に応じて調整を行いながら、アサインメントに反映させています。これにより、環境の変化に対応した柔軟なアサインメントを実現しています。

アシュアランス・アサインメント・オフィス

ビジネスの高度化や監査人へのニーズの高まりなど、監査環境が複雑化する状況を踏まえ、世の中の期待に応えるため、当法人では、法人全体で最適なアサインメントの仕組みを構築することを目指し、アシュアランス・アサインメント・オフィスが設置されています。

状況に最適な監査チームの構築を推進する方針を策定し、各チームは当該方針に則ってアサインメント計画を立てています。監査業務部門ごとの業務負荷の時期的・人間的な偏りや人員配置の非効率といった課題に対して、部門の垣根を越えて法人全体でリソースの最適配置を行っています。2023年12月の統合後は、

旧あらた、旧京都の部門間で偏在するリソースの過不足を解消するアサインの協力体制も監査事業全体で構築しています。

また、今後は部門内の業務にとらわれない柔軟なアサインメントを推進し、一人一人が変化に対応できる柔軟性・専門性を身に付け、最適化された専門性を有するプロフェッショナル集団を目指します。これにより、個人のキャリアプランに沿った多様なアサインメントの実現を進めています。

人事評価

PwC Professionalと評価制度

PwCでは、パートナーおよび職員に求められるスキルや能力を、PwC ProfessionalというPwCネットワーク共通のフレームワークで体系化しています。これは、Purposeを実現し、価値観に基づいて行動するためのリーダーシップに必要なスキルや能力を5つの要素に分類しています。

評価制度では、個々のライフステージやキャリアパスに応じた評価が行われています。PwC Professionalを評価基準とし、それぞれの強みに焦点を当て、多様性を尊重した評価が行われます。また、評価結果はコーチを通じて十分な説明とフィードバックが提供されます。

人事評価における監査品質の位置づけ

人事評価は、PwC Professionalの5つの要素に対応して定義された、各職階に求められるスキルや能力の習得状況、部門ごとに設定された業績評価目標の達成状況などによって行われます。法人として「業務品質」を人事評価における最重要項目の一つとして位置づけることで、人事評価プロセスを通じて、品質を

担保するスキルや能力の習得を促進するだけでなく、各人が監査を含む業務の品質を最優先事項として行動するような動機づけを行っています。

また、リーダーシップを含むパートナーの人事評価および報酬決定は、評価に関連する内部規程および各パートナーが毎年作成する個人の業務計画書に基づいて行われます。業務計画書では、業務品質に関する項目が最も重要とされており、その達成度合いを各業務部門長が評価し、経営委員会に提出します。外部検査などで品質への貢献が評価された場合や、監査品質の維持・向上への取り組みが認められた場合には、その内容が適切に評価に反映されます。

360度評価

当法人は、風通しの良い文化の醸成と一人一人の価値向上を目的として、360度評価を実施しています。パートナー（および候補者）には、その結果が評価に反映されます。また、その他の職員も360度評価の対象となっており、いつでも誰に対しても評価し合えるため、他者からのタイムリーなフィードバックを個人の成長に活かしています。

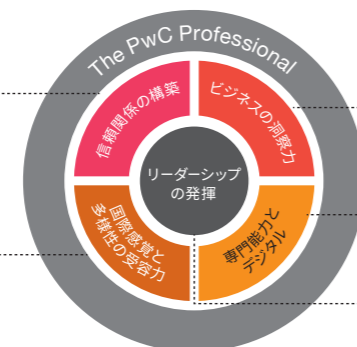
PwC Professionalのフレームワーク

信頼関係の構築

誠実さや信頼に基づいた価値ある関係を構築する。

国際感覚と多様性の受容力

地理的・文化的な境界を超越するものの方・考え方をもち、効果的かつ効率的に監査業務を遂行し、他者と協働していく。



ビジネスの洞察力

ビジネス知識、イノベーション、洞察力を持って、クライアントおよびPwCに差別化された価値を創出していく。

専門能力とデジタル

幅広い専門性を持って、クライアントおよびPwCに高い品質と価値を提供していく。

リーダーシップの発揮

責任感、信頼性、柔軟性、協調性および熱意のある行動を自ら率先して行うことにより、リーダーシップを発揮し、差別化された高品質の監査業務を提供する。

ウェルビーイング/I&D

ウェルビーイングの目的と推進体制

私たちは法人の組織が、職員がやりがいを感じ、安心して働ける職場であることが重要であると考えています。当法人では、年次の職員エンゲージメント調査の結果を受けて、今後も継続的な取り組みが必要な重点エリアとして、ウェルビーイングを位置づけています。職員が健康的な生活を送りながら高いパフォーマンスを発揮できる組織文化を醸成するため、そして、優秀な人財の獲得・維持に寄与するために、代表執行役がリーダーとなり、経営委員会、企画管理本部、インターナルファームサービス部門、PwC健康保険組合が連携し、各種施策に取り組んでいます。

ウェルビーイング実現に向けた取り組み

多様な人財がそれぞれ求める多様な働き方のニーズに応じていくことが重要と考えており、一人一人のライフステージなどのニーズに応じて、職員が自らの働き方をデザインできる制度を導入しています。場所、時間、就業形態の多様化に対して、柔軟な働き方を選択できることは、個人の成長と組織の発展に寄与すると考えています。

当法人では、「健康経営戦略マップ」によって、取り組み（健康投資）から目標指標に至るまでの関係性を図示し、健康経営戦略やその背景のストーリーを明確にすることで、さまざまな取り組みの効果を向上させています。職員一人一人にコーチを割り当て、労働時間や働き方についても適切な相談が可能な体制を整え、職員のウェルビーイング向上に向けた取り組みを進めています。

詳細は、
ウェブサイトをご参照ください。



I&D

PwC Japanグループは、ジェンダー、ナショナルティ、ディサビリティ、働き方改革、LGBT+インクルージョンの5つの領域に焦点を当ててI&Dを推進しています。

詳細は、
ウェブサイトをご参照ください。



【健康経営優良法人】
さまざまな取り組みが評価され、当法人は優良な健康経営を実践している法人として、「健康経営優良法人（大規模法人部門）」には2019年から6年連続、「ホワイト500」は3回認定されています。



【くるみん認定】
当法人は、計画的な育児支援策の実施や職場環境の整備を行い、「くるみん」として厚生労働大臣の子育てサポート企業認定を取得しています。

ウェルビーイング/I&D関連指標

女性比率（監査法人全体）	女性管理職比率 （マネージャー以上の職員）
35.2%	24.6%
男性の育児休暇取得率	男性育児休暇の取得期間
101%	6.7週
平均有給休暇取得日数 （パートナー除く）	男女の賃金比率
17.5日	81.2%

詳細は、
ウェブサイトをご参照ください。



PwCネットワーク

PwCネットワーク

世界の多くの地域において、会計事務所は現地法人として独立していることが法律で義務付けられています。

PwCネットワークは、グローバル・パートナーシップではなく、単一のファームでも多国籍企業でもなく、世界中の各国で運営されている独立した法人格である複数のファームの集合体です。プライスウォーターハウスクーパース・インターナショナル・リミテッド (PwCIL) のメンバーファームは、PwCのブランド名の下で営業活動を行い、プロフェッショナル・サービスを提供します。これらのファームが一体となり、PwCネットワークを形成しています。PwCは、PwCネットワーク内の個々のファーム、または複数もしくは全てのファームの総称として使用されます。

プライスウォーターハウスクーパース・インターナショナル・リミテッド (PwCIL)

PwCネットワークの各メンバーファームは、英国法人であるPwCILのメンバーであるか、PwCILとその他の関係を有しています。PwCILは、クライアントに対して会計業務やその他のサービス提供は行わず、PwCネットワークのメンバーファーム間の調整を行うことを目的としています。

PwCILのネットワーク・リーダーシップチームとボードは、戦略、ブランド、リスクと品質といった主要分野に重点を置き、必要に応じて各メンバーファームに共通の協調的アプローチを実現するための方針とイニシアチブを策定・施行します。PwCILのメンバーファームは、PwCの名称を使用することができ、PwCネットワークのリソースと手法が利用可能です。またメンバーファームは、他のメンバーファームのリソースの提供を要請したり、他のメンバーファームや他の事業体による専門業務の提供を受けることができます。そのために、メンバーファームは、PwCネットワークで定められている共通の厳格な基準を遵守することが必要であり、PwCILが提示するPwCネットワーク基準を遵守することに同意します。

PwCネットワークは一つの国際的パートナーシップではなく、また、PwCのメンバーファーム同士もパートナーシップ契約ではありません。メンバーファームは、PwCILや他のメンバーファームの代理人として行動することはできず、PwCILや他のメンバーファームに義務を負わせることはできません。また、自らの作為または不作為についてのみ責任を負い、PwCILや他のメンバーファームの作為または不作為については責任を負いません。PwCILは、メンバーファームの専門的判断の行使をコントロールする権利や能力を有しません。各PwCメンバーファームは、各国法令の下で、合意された共通方針およびPwCILが提示するPwCネットワーク基準を尊重します。その上で、各PwCのメンバーファームは、事業上の意思決定および計画、戦略の実行、サービスの実施および提供、品質管理を含む(ただし、これらに限定されない)業務に責任を負います。

PwC Japan有限責任監査法人は、PwCILとPwCネットワークへの加入に関する契約を締結し、日本におけるPwCILのメンバーファームとして活動しています。

PwCネットワークのガバナンス

PwCILの統治機関は以下のとおりです。

● グローバルボード

PwCILのガバナンス、ネットワーク・リーダーシップチームの監視およびネットワーク基準の承認に関する責任を負います。ボードは対外的な役割は負っていません。ボードは世界各国のPwCファームから選出されたパートナーおよび1名以上の社外独立取締役から構成されます。現在のグローバルボードメンバーのリストは、PwCネットワークのウェブサイトをご参照ください。日本からは、当法人の監視委員会メンバーである足立晋(当法人の代表社員)が、2021年6月24日から4年間の任期で選出され、現在グローバルボードのメンバーを務めています。足立はマーケット委員会のメンバーも兼任しています。

● ネットワーク・リーダーシップチーム

ネットワーク・リーダーシップチームは、PwCネッ

トワークの全体戦略およびPwCメンバーファームが遵守すべき基準を設定する責任を負います。

● ストラテジーカウンスル

ストラテジーカウンスルは、PwCネットワークの世界各地における主要なメンバーファームのリーダーで構成されており、PwCネットワーク全体の戦略的方向性について合意し、戦略実行に向けた調整を行います。日本におけるPwCネットワークのメンバーファーム(当法人を含む)およびそれらの関連会社により構成されるPwC Japanグループのグループ代表である久保田正崇(当法人の代表執行役)は、ストラテジーカウンスルのメンバーであり、ネットワーク・リーダーシップチームとの関係を維持・構築しています。

● グローバル・リーダーシップチーム

グローバル・リーダーシップチームは、ネットワーク・リーダーシップチームおよびPwCネットワークの会長によって任命され、ネットワーク・リーダーシップチームおよびPwCネットワークの会長に対し報告を行います。グローバル・リーダーシップチームのメンバーは、メンバーファームから選出されたチームを率いて、PwCの全事業分野にわたる活動を調整する責任を負います。

PwCILのガバナンス機関に加え、PwCネットワークはグローバル・アシュアランス・リーダーシップチーム(GALT)を設立しました。

● グローバル・アシュアランス・リーダーシップチーム (GALT)

GALTは、ストラテジーカウンスルファームのアシュアランスリーダーで構成されており、PwCネットワークのアシュアランス業務の戦略的方向性について合意し、グローバル・アシュアランス戦略の実行に向けた調整を行います。当法人のアシュアランスリーダーである山口健志が、GALTに参加しています。戦略の方向性、監査品質向上の施策および関連する課題の管理方法に関する議論に参加することで、PwCネットワークに意見を提供し、一貫した質の高い監査を提供するための体制づくりに携わっています。ただしGALTは統治機関ではなく、各PwCメンバーファームのガバナンスやマネジメントに対する権限はありません。また、PwCメンバーファームが実施する監査や、

監査の実施に伴う専門的判断に関する権限もありません。

ネットワークに関連する当法人の品質管理マネジメントシステム

各メンバーファームは法的および運営上独立しているものの、どこかの国のメンバーファームによる問題が、ネットワーク全体に影響を及ぼす場合があります。PwCでは、自らの品質に対する説明責任を果たすことができるよう、日々の監査業務の品質を改善するためにネットワークが提供する仕組みやルールを各メンバーファームが自ら制度化し、PwCネットワークの中で整備・運用状況を相互に監視して、リスクを制御しています。法人運営に係るリスクと品質管理の責任は、個々のメンバーファームにあります。

メンバーファーム間で共通のアプローチをとることが適切な品質管理領域については、PwCネットワークよりリスク管理方針、監査マニュアル、システムやサービスなど(ネットワークリソース)が提供され、個々のメンバーファームは、PwCの品質管理システムの一部としてこれを使用し、監査業務に利用しています。各メンバーファームは、ネットワークの要件に従って、これらのネットワークリソースの利用の可否、利用方法を各自が責任を持って行います。当法人は、ネットワークリソースを利用する前に、関連する品質リスクを含め、当法人の品質管理システム内でネットワークリソースを利用する妥当性を検討し、評価します。これには、例えば、これらのネットワークリソースを利用する際に、日本の法律、規制、および専門的基準の遵守に関連する品質リスクを識別し、評価することが含まれます。識別・評価された品質上のリスクを軽減するため、当法人は、適切な場合に、使用するネットワークリソースを補完または調整します。これらの結果、PwCの各種の要求事項は、日本の諸規制・諸基準と整合するように補完または調整されており、個々の国・地域の監査事務所の事情や意見などが反映された、PwCネットワーク全体として品質の目線合わせがされたものとなっています。

PwC Japanグループは、日本におけるPwCネットワークのメンバーファームおよびそれらの関連会社の

総称です。各法人は独立した別法人として事業を行っています。

PwC Japanグループ

PwC Japan有限責任監査法人	PwCコンサルティング合同会社
PwCアドバイザリー合同会社	PwC税理士法人
PwC弁護士法人	PwC総合研究所合同会社
PwCサステナビリティ合同会社	PwCビジネスアシュアランス合同会社
PwCビジネスソリューション合同会社	PwCアウトソーシングサービス合同会社
PwC社会保険労務士法人	PwCリスクアドバイザリー合同会社
PwC Japan合同会社	

PwC Japanグループのガバナンス・組織体制

私たちは、プロフェッショナルサービスの品質がマーケットや社会に与える大きな影響力を認識しています。PwCネットワークの定める厳格なポリシーを踏まえた品質基準やガバナンスに関わるルールを策定し、PwCネットワークと緊密に連携しながら、高品質なサービスの提供を追求しています。

PwC Japanグループのガバナンス体制について

PwC Japanグループの各領域を代表するパートナーにより構成された合議体であるGeneral Oversight Committeeが、PwC Japanグループ執行体制の活動を監視・監督し、グループ内連携のガバナンスを推進します。

PwC Japanグループの執行体制について

PwC Japanグループの執行体制は、各領域を統括する責任者のメンバーによって構成されています。

PwC Japanグループと

PwC Japan有限責任監査法人の意思決定

PwC Japanグループの執行体制の下、日本のメンバーファーム間の協力、共通の方針の協議、独立性などの情報交換、そのための基盤整備に資する枠組みの構築を議論し、その議論の内容をPwC Japanグループのガバナンス体制が監視・監督しています。

当法人がその業務運営において日本のメンバーファーム間の協力および共通の方針の協議に合意する場合は、あくまでも当法人による独自かつ任意の判断（監査法人の機関による独立した意思決定）に基づくものであり、かつ、日本の法令等の許容する範囲に限られています。そして、当法人の意思決定の内容を当法人の監視委員会が独立して監視・監督しています。

PwC Japanグループ代表のメッセージ

PwC Japanグループ代表 久保田 正崇



私はPwC Japanグループの代表とPwC Japan有限責任監査法人の代表執行役を兼任しています。

PwCは「社会における信頼を構築し、重要な課題を解決する」というPurposeを掲げ、会計、税務、コンサルティング、ディールアドバイザリー、法務など幅広い領域のプロフェッショナルサービスを提供しています。社会では信頼が不足し、課題が山積しています。特に、ここ数年は従来の常識や想定を覆す事象が起きており、これは今後も続くものと考えられます。

温暖化など気候変動問題、テクノロジーの活用とそれに基づく組織や社会の再発明などは、社会が解決しないといけない課題です。一方で、信頼のない変革は、混乱を招くことにつながりかねません。PwCは、監査業務により構築される信頼の核を基礎とした上で、信頼と問題解決を同時に提供し、より良い社会を実現する存在でありたい、と考えています。

二つの立場を兼任し、グループの総合力を監査法人に結び付けることで、多様な課題を解決する多様な人材が活躍する組織を創り、さまざまなステークホルダーの皆様とともに歩みながら、社会に貢献してまいりたいと思います。

グローバルチェアマンのメッセージ

ブライズウォーターハウスコーパーズ・インターナショナル・リミテッドグローバルチェアマン(会長)
モハメド・カンデ
Chairman, PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL)
Mohamed Kande



世界は新たな課題に直面し続けています。そのため、あらゆるステークホルダーとより高いレベルの信頼関係を築くことが、ますます求められています。

PwCの活動は、クライアント、ステークホルダー、そして社会との信頼構築を基盤としています。私たちは、強固な倫理文化を維持し、将来に向けた人財育成、テクノロジーとガバナンスへの投資を通じて品質を追求することに全力を注いでいます。

私たちは、クライアントが行う同様の取り組みを支援しており、私たちの成功は、私たちがこの支援をうまく実行できるかどうかにかかっています。

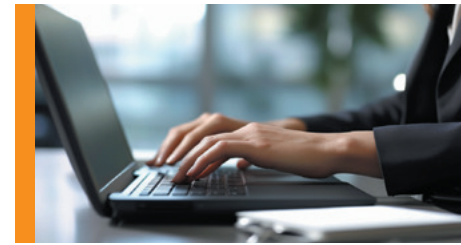
強固な倫理文化の醸成は、集中、献身、そしてリーダーシップが求められる終わりのない旅路です。監査品質に関する報告書は、その旅路における重要なステップであり、この報告書が読者の皆様のお役に立ち、日本における私たちの取り組みと提供する品質をご理解いただけることを願っています。

今年、久保田正崇がPwC Japanグループ代表に就任しました。彼は経験豊富で、品質と透明性に確固たるこだわりを持っています。彼と彼の新しいリーダーシップチームが、法人全体で卓越したサービスを創造し、提供してくれるものと確信しています。

「監査品質に関する報告書2024」を皆様にお届けできることを嬉しく思います。

The world continues to face new challenges. This creates an increasing demand for business to build greater levels of trust with all stakeholders. At PwC, building trust with our clients, stakeholders and society is key to what we do. We're committed to maintaining a strong ethical culture, developing our people for the future and pursuing quality through investments in technology and governance. We support our clients to do the same and our success depends on our ability to do this well. Building a strong ethical culture is a constant journey that needs focus, dedication and leadership. Transparency reports are important steps on that journey and I hope this report helps readers to understand the actions we take and the quality we deliver in Japan.

This year we are delighted that Masataka Kubota has taken on the role of Senior Partner. He is highly experienced and firmly committed to quality and transparency. We are confident that he and his new leadership team will continue to create and deliver excellence across the firm. We are pleased to share the 2024 Transparency Report with you.



監査法人の ガバナンス・コードへの対応

Response to the Audit Firm Governance Code

2017年3月31日に公表された「監査法人の組織的な運営に関する原則（監査法人のガバナンス・コード）」は、大規模な上場企業等の監査を担う監査法人の組織的な運営において確保されるべき原則を規定したものであり、当法人も2017年度よりこのガバナンス・コードを採用しています。

なお、改訂版「監査法人のガバナンス・コード」（改

訂版コード）が2023年3月24日に公表されました。2023年4月1日以降、改訂版コードに基づく業務実施体制および改訂版コードの適用状況を公表する体制の整備が求められています。

当法人は昨年度より、改訂版コードを踏まえた対応と開示を行っています。

次年度に向けた課題

原則	課題
<p>原則1</p> <p>監査法人が果たすべき役割</p> <p>監査法人は、会計監査を通じて企業の財務情報の信頼性を確保し、資本市場の参加者等の保護を図り、もって国民経済の健全な発展に寄与する公益的な役割を有している。これを果たすため、監査法人は、法人の構成員による自由闊達な議論と相互啓発を促し、その能力を十分に発揮させ、会計監査の品質を組織として持続的に向上させるべきである。</p>	<p>多様な人財が、相互に尊重し合い、自律的に共通の行動指針に基づく言動を行うことによりVisionを実現することを目的として、2023年度において、ボトムアップによる目指す組織を創る共通の行動指針を決定しました。今後見直しを行うとともに組織に浸透させるべく、さらなる取り組みを行っていきます。</p>
<p>原則2</p> <p>組織体制(実効的な経営機能の発揮)</p> <p>監査法人は、会計監査の品質の持続的な向上に向けた法人全体の組織的な運営を実現するため、実効的に経営(マネジメント)機能を発揮すべきである。</p>	<p>2023年12月1日、PwCあらた有限責任監査法人とPwC京都監査法人は統合し、PwC Japan有限責任監査法人へ名称を変更しました。</p> <p>双方が組織文化の長所を持ち寄ることでより良い組織となることを目指し、今後も統合の効果をさらに昇華させ、高度な監査品質と人財の育成を実現し社会に貢献していきます。</p>

監査法人のガバナンス・コードへの対応

Response to the Audit Firm Governance Code

参照表・原則1

監査法人ガバナンス・コードの規定	2024年度末における対応
<p>原則1</p> <p>監査法人が果たすべき役割</p> <p>監査法人は、会計監査を通じて企業の財務情報の信頼性を確保し、資本市場の参加者等の保護を図り、もって国民経済の健全な発展に寄与する公益的な役割を有している。これを果たすため、監査法人は、法人の構成員による自由闊達な議論と相互啓発を促し、その能力を十分に発揮させ、会計監査の品質を組織として持続的に向上させるべきである。</p>	
<p>指針 1-1</p> <p>監査法人は、その公益的な役割を認識し、会計監査の品質の持続的な向上に向け、法人の社員が業務管理体制の整備にその責務を果たすとともに、トップ自ら及び法人の構成員がそれぞれの役割を主体的に果たすよう、トップの姿勢を明らかにすべきである。</p>	<p>代表執行役が、当法人における品質管理の仕組みに関する最終的な責任を負います。代表執行役および執行役は、率先してパートナー・職員とコミュニケーションを図ります。この中で、「Doing the right thing」(正しいことをする)が重要である点、「Speak up」(入社年次に関わらず、誰でも、誰に対しても自由に声を上げる)を推奨している点などを強調しています。主なコミュニケーション手段とその概要は以下のとおりです。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 法人内で、Vision 2030およびPwC Japan事業計画を策定し共有しています。この中で、監査品質を最優先事項としています。 ● 年度はじめに法人としての方針をパートナーおよび職員に伝える「All Staff Meeting」を開催します。この中で、監査品質の重要性を強調しています。 ● 定期的開催されるパートナーミーティングにおいて品質に関するセッションを設定し、パートナー間で監査品質に関する情報の共有を行うとともに、品質の重要性の確認を行っています。 ● アシュアランスリーダーより、全パートナーおよび職員を対象にメッセージを配信しています(当法人が最優先事項としている監査品質に関するメッセージが含まれます)。
<p>指針 1-2</p> <p>監査法人は、法人の構成員が共通に保持すべき価値観を示すとともに、それを実践するための考え方や行動の指針を明らかにすべきである。</p>	<p>当法人は「社会における信頼を構築し、重要な課題を解決する」を存在意義(Purpose)として掲げています。このPurposeを実現するための戦略として、以下の考え方を明らかにしています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 「多様なプロフェッショナルがスクラムを組み「人」と「テクノロジー」の融合による持続的な成長と信頼の構築に貢献すること」(The New Equation)を経営ビジョンとして位置づけています。 ● Vision 2030では、「2030年の社会に存在しうる多様な「信頼の空白」を埋めるため、「統合されたアシュアランス」を実現する」ことを大きなテーマとしています。その上で、「統合されたアシュアランス」を支える揺るぎない品質の追求を最優先事項としています。 <p>当法人は、Purposeを実現するため、以下の土台を構築しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 「価値観と行動規範」(Values and Behaviours)を行動規範として定め、全構成員が共通の目的に向け活動。 ● 当法人の求める人財像として、「PwC Professional」というフレームワークを定義。
<p>指針 1-3</p> <p>監査法人は、法人の構成員の士気を高め、職業的懐疑心や職業的専門家としての能力を十分に保持・発揮させるよう、適切な動機付けを行うべきである。</p>	<p>パートナーおよび職員の評価では、業務の品質管理に関する事項を最も重要な要素としています。主に重視する事項は、監査上の重要な判断の適切性、職業的懐疑心の発揮、識別評価した監査リスクへの対応の適切性、文書化の適切性・適時性などです。</p> <p>個別の監査業務に加え、法人や業務部門全体の監査品質向上に向けた取り組み(例えばチーフオーディターとしての活動、ホットレビューの実施やEPQ活動)への貢献も、パートナーおよび職員の評価上考慮されます。</p>
<p>指針 1-4</p> <p>監査法人は、法人の構成員が、会計監査を巡る課題や知見、経験を共有し、積極的に議論を行う、開放的な組織文化・風土を醸成すべきである。</p>	<p>当法人は設立以来、法人内および監査チーム内の風通しの良さを重視しており、次の3つを「Professional Culture」として設定し、浸透させる取り組みを継続しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 個々人が主体となって行動し、常にDo the right thingをするためSpeak upする(Speak up & Action) ● 新しいこと、違うことをまず受け入れ、挑戦する(Listen up) ● Speak upで拳がった声について、サポートする(Follow up) <p>監査チームにおいては、「Speak Up & Action」、「Listen up & Follow up」の文化を踏まえ、パートナーおよび職員が抱える課題、問題意識やリスクなどを共有し、業務品質の向上につなげるため、監査チームミーティングにおいて積極的に意見交換することを推奨しています。</p> <p>毎年、独立した外部業者に依頼して、法人の構成員を対象として、その職業意識や業務への満足度などを調査しています(Global People Survey)。経営委員会はその調査結果を分析し、改善策を講じています。また、当法人のメンバー全員が日々の業務において認識している課題や重要な問題に対して、リーダーシップチームとの協議などを通じ、一緒に課題解決に導いていくスタッフフォーラム活動を通じ、「Speak up & Action」、「Listen up & Follow up」の実践に取り組んでいます。</p> <p>【次年度の課題】</p> <p>多様な人財が、相互に尊重しあい、自律的に共通の行動指針に基づく言動を行うことによりVisionを実現することを目的として、2023年度において、ボトムアップによる目指す組織を創る共通の行動指針を決定しました。今後見直しを行うとともに組織に浸透させるべく、さらなる取り組みを行っていきます。</p>

参照表・原則1

	監査法人ガバナンス・コードの規定	2024年度末における対応
指針 1-5	監査法人は、法人の業務における非監査業務(グループ内を含む。)の位置づけについての考え方に加えて、利益相反や独立性の懸念に対し、監査法人の規模・特性等に照らして具体的にどのような姿勢で対応を講じているかを明らかにすべきである。また、監査法人の構成員に兼業・副業を認めている場合には、人材の育成・確保に関する考え方も含めて、利益相反や独立性の懸念に対して、どのような対応を講じているかを明らかにすべきである。	当法人の存在意義は「社会における信頼を構築し、重要な課題を解決する」であり、「日本の未来に、あらたな信頼を」をビジョンステートメントとしています。未来の社会に生じうる広範な“信頼の空白”を埋めるため、監査・アドバイザリー業務の領域を広げ、それぞれが持つ専門性をつなぎ合わせることで“統合されたアシュアランスサービス”を実現し、これまでにないあらたな信頼を社会に築く存在となることを目指します。このため、非監査業務についても重要な成長戦略として取り組んでいきます。 また、企業を取り巻く事業環境の変化、情報処理プロセスの高度化、取引の複雑化などに対応するため、監査業務においても、IT領域をはじめ、より高い専門性が求められています。さらに、非財務情報を財務情報と一体的に開示する流れを受け、アシュアランス業務の領域は拡大し、監査で求められる知識と技術の領域が今後も大きく広がっていきます。当法人および他のPwCメンバーファームの専門家が、非監査業務の提供を通じてさらにその専門性を高め、それを監査業務に還元することで監査品質の向上にもつながると考えています。 非監査業務の提供にあたり被監査会社からの独立性を保持するため、また非監査業務間の利益相反などを防止するため、当法人を含むPwCネットワークのメンバーファームにおける業務の受け入れ・継続に一定の制限を設けています。 非監査業務提供チームは業務提供予定先が被監査会社である場合は、監査チームと業務提供の可否を検討します。業務提供予定先が被監査会社でない場合は、提供(予定)業務との利益相反を確認し、業務提供の可否を検討します。 また、特定の非監査業務については、コンプライアンス室の確認を義務付けています。さらに、業務の受け入れにより当法人または他のPwCメンバーファームに対するステークホルダーの評価が損なわれる恐れについて確認しています。 職員の兼業・副業(兼業など)を一定の範囲で認めています。兼業などによるガイドラインを定め、内部規則などに照らして利益相反や独立性の観点から兼業などの禁止規定を明確にした上で、兼業などの希望者には内部申請手続きを義務付けています。
指針 1-6	監査法人がグローバルネットワークに加盟している場合や、他の法人等との包括的な業務提携等を通じてグループ経営を行っている場合、監査法人は、グローバルネットワークやグループとの関係性や位置づけについて、どのような在り方を念頭に監査法人の運営を行っているかを明らかにすべきである。	指針5-3に基づき、本冊子「監査品質に関する報告書2024」において説明しています。

参照表・原則2

	監査法人ガバナンス・コードの規定	2024年度末における対応
原則2	組織体制(実効的な経営機能の発揮) 監査法人は、会計監査の品質の持続的な向上に向けた法人全体の組織的な運営を実現するため、実効的に経営(マネジメント)機能を発揮すべきである。	
指針 2-1	監査法人は、実効的な経営(マネジメント)機関を設け、組織的な運営が行われるようにすべきである。また、規模・特性等に照らして、経営機関を設けないとした場合は、実効的な経営機能を確保すべきである。	当法人は実効性のある経営機能を発揮するための運営組織として経営委員会を設置し、月に複数回以上開催しています。経営委員会は代表執行役が議長を務め、執行役とオブザーバーが参加しながら、法人の経営、監査品質、人財その他重要案件について活発に議論し、経営に係る意思決定を行っています。 各執行役は、経営委員会の方針や決定に従って所管部門のオペレーションを行います。経営委員会は、外部検査などから浮き彫りになる課題の原因を、表層的にはなく、根本的に分析し、それに対する改善対応を集中的に進めます。その上で、実施した対応策の結果を批判的に検証し、さらなる改善につなげます。 当法人は設立以来、業種別に特化した事業部を設けています。これにより事業部内、監査チーム間において、各業種のトレンドやビジネスリスクなどの情報を共有し、意見交換することがスムーズになる他、海外を含むPwCネットワークの同様の組織との連携が適時に行える体制となっています。 法人全体の監査品質を向上させる組織的な施策として、パートナーが監査現場に十分に関与し、業務に対するオーナーシップを発揮できるよう、担当者の業務負荷の見直しとモニタリングを行っています。また、被監査会社の業務リスクを常に見直し、その対応を行っています。 【次年度の課題】 2023年12月1日、PwCあらた有限責任監査法人とPwC京都監査法人は統合し、PwC Japan有限責任監査法人へ名称を変更しました。 双方が組織文化の長所を持ち寄ることでより良い組織となることを目指し、今後も統合の効果 さらに昇華させ、高度な監査品質と人財の育成を実現し社会に貢献していきます。

参照表・原則2

	監査法人ガバナンス・コードの規定	2024年度末における対応
指針 2-2	監査法人は、会計監査に対する社会の期待に応え、組織的な運営を確保するため、以下の事項を含め、重要な業務運営における経営機関の役割を明らかにすべきである。 ● 監査品質に対する資本市場からの信頼に大きな影響を及ぼし得るような重要な事項について、監査法人としての適正な判断が確保されるための組織体制の整備及び当該体制を活用した主体的な関与 ● 監査上のリスクを把握し、これに適切に対応するための、経済環境等のマクロ的な観点を含む分析や、被監査会社との間で率直かつ深度ある意見交換を行う環境の整備 ● 法人の構成員の士気を高め、職業的専門家としての能力を保持・発揮させるための人材育成の環境や人事管理・評価等に係る体制の整備 ● 監査に関する業務の効率化及び企業においてもデジタル化を含めたテクノロジーが進化することを踏まえた深度ある監査を実現するためのIT基盤の実装化(積極的なテクノロジーの有効活用を含む)に係る検討・整備	社会的影響が大きい監査業務など、特に慎重な判断が求められる業務を定義し、該当する業務については代表執行役を議長とし、品質管理担当執行役、品質管理本部所属のパートナーおよび対象業務に対する経験、知見を有するメンバーによる審査会において審議することを義務付けています。 品質管理担当執行役が所管する品質管理本部は、監査チームに対して、特定の監査リスクや監査上の留意点への対応状況について、積極的な確認とフォローアップ(リーチアウト活動)および専担者による継続的な調書レビューを行うことにより、被監査会社との意見交換を活発化するなど、監査品質の向上に資するサポートを行っています。 人財企画室は、各業務部門の人財担当パートナーとの協議などを通じ、法人レベルでの大局的な人財育成方針や業務部門の垣根を越えた人財配置、総合的な人事評価のための施策を企画・実行・モニタリングしています。 当法人は、Aura(プロジェクトフローに沿った管理機能を備えた電子監査調書システム)、Halo(データ利用監査・分析ツール)、Connect(情報交換と管理のツール)、Extract(会計データの自動抽出システム)など、テクノロジーの活用に、積極的に取り組んでいます。さらに、アシュアランス・イノベーション&テクノロジー部においては、最新のITテクノロジーを活用した監査技法の導入に向けた研究・開発に注力しています。また、全職員のデジタルスキル向上に向けた取り組みを行っています。
指針 2-3	監査法人は、経営機能を果たす人員が監査実務に精通しているかを勘案するだけでなく、経営機関として、法人の組織的な運営のための機能が十分に確保されるよう、経営機能を果たす人員を選任すべきである。	経営委員会の構成員は、代表執行役、執行役副代表の他、当法人の戦略的優先領域に従い、品質管理、監査業務、非監査サービス、リスク・デジタル・アシュアランスなどの各領域において、高い能力を備えた者を選任しています。 いずれの構成員も監査能力を備え、リーダーシップを発揮できる人財であり、経営委員会において、法人の優先的な経営課題に対応し、共通の価値観を持ちながらも異なった視点から議論ができることを考慮して、選任しています。

参照表・原則3

	監査法人ガバナンス・コードの規定	2024年度末における対応
原則3	組織体制(独立した立場からの経営機能の監督・評価) 監査法人は、監査法人の経営から独立した立場で経営機能の実効性を監督・評価し、それを通じて、経営の実効性の発揮を支援する機能を確保すべきである。	
指針 3-1	監査法人は、経営機関等による経営機能の実効性を監督・評価し、それを通じて実効性の発揮を支援する機能を確保するため、監督・評価機関を設け、その役割を明らかにすべきである。また、規模・特性等に照らして監督・評価機関を設けない場合は、経営機能の実効性を監督・評価する機能や、それを通じて実効性の発揮を支援する機能を確保すべきである。	経営委員会から独立した監督・評価機関として、監視委員会を設けています。監視委員会は、経営委員会の執行を監視し、代表執行役の指名、社員の加入脱退や評価、当法人の業務執行に対する監査、当法人の品質管理活動の監視の権限を有しています。 当法人の経営の実効性を向上させ、監査品質を高めるため、経営委員会に対して助言を行うとともに、経営委員会の取り組みを監督・評価する機関として、公益監督委員会(PIB)を設けています。
指針 3-2	監査法人は、組織的な運営を確保し、公益的な役割を果たす観点から、自らが認識する課題等に対応するため、独立性を有する第三者の知見を活用すべきである。併せて、当該第三者に期待する役割や独立性に関する考え方を明らかにすべきである。	公益監督委員会(PIB)は、公益を代表する社外の有識者の目線を法人運営に取り入れるために、社外有識者と、当法人の監視委員会議長、代表執行役によって構成されています。 公益を代表する社外有識者の公正かつ客観的な視点を法人運営に取り入れることで、透明性の確保と説明責任の強化を図り、監査品質を向上させることが期待されています。 社外有識者には、当法人の経営から独立した第三者であって、企業経営者、市場参加者または法律家として高度な経験、知識や知見を有する方を選任しています。独立性確保のため、社外有識者は当法人の執行責任を負わず、当法人が定める独立性要件が充足されていることを定期的に確認しています。

参照表・原則3

	監査法人ガバナンス・コードの規定	2024年度末における対応
指針 3-3	<p>監査法人は、監督・評価機関の構成員又は独立性を有する第三者について、例えば以下の業務を行うことが期待されることに留意しつつ、その役割を明らかにすべきである。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 経営機能の実効性向上に資する助言・提言 ● 組織的な運営の実効性に関する評価への関与 ● 経営機能を果たす人員又は独立性を有する第三者の選退任、評価及び報酬の決定過程への関与 ● 法人の人材育成、人事管理・評価及び報酬に係る方針の策定への関与 ● 内部及び外部からの通報に関する方針や手続の整備状況や、伝えられた情報の検証及び活用状況の評価への関与 ● 被監査会社、株主その他の資本市場の参加者等との意見交換への関与 	<p>監視委員会は、代表執行役または執行役から法人の業務執行状況の報告を受けるとともに、経営委員会の取り組みに対し、上記3-1に記載の監督・評価権限を有しています。</p> <p>公益監督委員会(PIB)は、以下の事項について意見交換し、経営委員会の取り組みを監督・評価する役割を担っています。</p> <p>また、PIBは、監視委員会と協議をし、必要と認める場合は監視委員会に助言をし、検討を要請する権限を有しており、より実効性のある監督・評価の仕組みを確保しています。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 監査品質の維持向上を含む経営機能の実効性向上 2. 組織的な運営の実効性の評価 3. 経営機能を果たす人員または独立性を有する第三者の選退任、評価および報酬の決定過程への関与 4. 人材育成、人事管理・評価および報酬に係る方針の策定 5. 内部および外部からの通報に関する方針や手続の整備状況、伝えられた情報の検証および活用状況の評価 6. 被監査会社、株主その他の資本市場の参加者などとの意見交換の方法 7. 監査法人のガバナンス・コードの適用状況の評価
指針 3-4	<p>監査法人は、監督・評価機関等が、その機能を実効的に果たすことができるよう、監督・評価機関の構成員又は独立性を有する第三者に対し、適時かつ適切に必要な情報が提供され、業務遂行に当たっての補佐が行われる環境を整備すべきである。</p>	<p>監視委員会は、代表執行役その他の執行役に対し情報提供を求める権限があります。</p> <p>また、経営委員会の議事およびその内容は、適時に代表執行役をはじめとする執行役から面談などを通じて情報提供されています。</p> <p>公益監督委員会(PIB)は、全ての社員および職員に対し情報提供を求める権限があります。また、公益監督委員会(PIB)の社外委員に対して、事務局(アシュアランス・マネジメント・オフィス)が必要な情報を事前に提供するとともに、直接説明を行っています。</p> <p>公益監督委員会(PIB)と監視委員会は、相互に議事、検討事項や問題意識を共有し、両者の監督・評価機能を高めることを目的として、定期的な協議を行っています。</p>

参照表・原則4

	監査法人ガバナンス・コードの規定	2024年度末における対応
原則4	<p>業務運営</p> <p>監査法人は、組織的な運営を実効的に行うための業務体制を整備すべきである。また、人材の育成・確保を強化し、法人内及び被監査会社等との間において会計監査の品質の向上に向けた意見交換や議論を積極的に行うべきである。</p>	
指針 4-1	<p>監査法人は、経営機関等が監査の現場からの必要な情報等を適時に共有するとともに経営機関等の考え方を監査の現場まで浸透させる体制を整備し、業務運営に活用すべきである。また、法人内において会計監査の品質の向上に向けた意見交換や議論を積極的に行うべきである。</p>	<p>品質管理担当執行役が、以下の手法を用いて監査現場と対話し、経営委員会は品質管理担当執行役の報告などをもとに、監査の現場からの情報などを適時に共有しています。対応が必要な事項について経営委員会の方針を品質管理担当執行役および品質管理本部を通じて監査の現場に浸透させています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 不正リスクなど、監査上のリスクが高い一定の事項について、品質管理本部に対する専門的な見解の問い合わせの実施 ● 各業務部門のリスク管理パートナーと各業務部門の品質管理担当パートナーとの月次定例会議 ● 監査業務の事前点検や専任者による継続レビューなどを通じて把握した監査上、特に留意すべき事項に関して、関連性のある特定の監査チームに対して、品質管理本部による積極的な確認とフォローアップ(リーチアウト活動) ● 品質管理およびリスク管理上、特に慎重な対応が求められる事案に関する、審査会による審議 <p>各業務部門に組成されたチーフオーディターは、品質管理本部の施策が各業務部門や監査現場レベルで定着するとともに、監査業務の最適化・効率化が図られるよう、支援しています。</p> <p>また、法人全体の品質管理活動に役立てるため、監査現場における意見やアイデアを収集して、品質管理本部と共有しています。加えて、実務的な論点や監査現場においてニーズが高い論点を中心にワークショップを開催するなど、業務部門内の意見交換の促進に貢献しています。</p> <p>法人全体の監査品質を向上させる組織的な施策として、個人のみならずチームとして職業的懐疑心を適時に発揮できるよう、監査業務の実施プロセスの見直しを行うEngagement Performance & Quality (EPQ) 活動を実施しています。また、問題解決を監査チーム任せにせず、組織としての対応力を監査意見提出前に最大限活用できるよう、品質管理本部による個別監査業務のモニタリング(ホットレビュー)を実施しています。</p>

参照表・原則4

	監査法人ガバナンス・コードの規定	2024年度末における対応
指針 4-2	<p>監査法人は、法人の構成員の士気を高め、職業的専門家としての能力を保持・発揮させるために、法人における人材育成、人事管理・評価及び報酬に係る方針を策定し、運用すべきである。その際には、法人の構成員が職業的懐疑心を適正に発揮したかが十分に評価されるべきである。</p>	<p>パートナーおよび職員が真のプロフェッショナルとして備えるべき素養(“PwC Professional フレームワーク”)を明示し、個々人の成長をサポートするために“Global LDE”という制度を導入しています。</p> <p>当制度は単なる人事評価制度ではなく、個々人の成長を促進し、ひいては当法人の監査業務の品質のさらなる向上と法人の成長の最大化を実現することを目的とした相互対話の仕組みです。</p> <p>当法人では、以下の手法によって、総合的かつ客観的な人財育成、人財管理、評価および報酬制度を実施しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 各監査チームにおける評価のフィードバック(職業的懐疑心を発揮、識別し評価した監査リスクへの対応の適切性、文書化の適切性・適時性など、監査業務の品質に関連する事項を重視) ● コーチによるコーチングを通じた育成と評価 ● アシュアランス・アサインメント・オフィス(AAO)による、法人全体で最適なアサインメントの運用および多様な働き方の実現 ● 「業務品質」を人事評価における最重要項目として位置づけ ● 風通しの良い文化の醸成と一人一人の価値向上につなげることを目的とした360度評価の実施 ● 個々人のライフステージや多様な歩み方に合わせた評価を実現するための昇進制度(Zone制)の採用 ● 研修講師や社内の品質管理レビューなど、法人全体業務などの間接業務に関与し、監査品質の向上を支えるなどの成果を残したメンバーへのレコグニション制度
指針 4-3	<p>監査法人は、併せて以下の点に留意すべきである。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 法人のそれぞれの部署において、職業的懐疑心を適切に発揮できるよう、幅広い知見や経験につき、バランスのとれた法人の構成員の配置が行われること ● 法人の構成員に対し、例えば、非監査業務の経験や事業会社等への出向などを含め、会計監査に関連する幅広い知見や経験を獲得する機会が与えられること ● 法人の構成員の会計監査に関連する幅広い知見や経験を、適正に評価し、計画的に活用すること ● 法人の構成員が業務と並行して十分に能力開発に取り組むことができる環境を整備すること 	<p>各業務部門では、高品質な業務を実施するために必要な人財を確保する観点から、各業務を担当するチームメンバーを選任しています。</p> <p>この際に検討する主な事項は、各人の独立性の遵守状況、業務のリスク、関与先が属する産業に関する知識や経験、能力、必要な時間の確保、品質管理レビュー結果および外部機関による検査の結果などです。</p> <p>当法人は、職員が多様な経験を積み、知見と人脈を広げるため、以下の施策を講じています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 法人内の他部門(品質管理本部など)への異動 ● 国内外のPwCメンバーファームへの出向・赴任・転籍 ● 国内の企業、団体など(日本公認会計士協会や企業会計基準委員会)への出向 <p>当法人では、指針2-2に記載した人財企画室と各業務部門の人財担当パートナーとの協議などを通じ、各人の知見、経験を勘案し、業務部門の垣根を越えた最適な人財配置を行っています。</p> <p>画一的に全員が受講すべき必須/指定研修を必要最小限とすべく年次ごとに一定の上限時間を設け、職員個々人が自主的かつ自立的に学習するための時間を創出しています。また、アサインメントにおいて研修時間を確保するよう配慮しています。</p>
指針 4-4	<p>監査法人は、被監査会社のCEO・CFO等の経営陣幹部及び監査役等との間で監査上のリスク等について率直かつ深度ある意見交換を尽くすとともに、監査の現場における被監査会社との間での十分な意見交換や議論に留意すべきである。</p>	<p>当法人の監査アプローチ(“PwC Audit”)では、監査リスクの評価を基本的かつ最も重要な要素であると位置づけています。監査上のリスクを適切に評価し対処するため、基本的に全ての監査業務において、被監査会社の経営幹部および監査役等との監査上のリスク(不正リスクを含む)に関するディスカッションの実施を義務付けています。</p> <p>品質管理本部は、監査チームに対して、特定の監査リスクや監査上の留意点への対応状況について、監査チームに対してリーチアウト活動を実施するなどの働きかけにより、被監査会社の経営陣幹部および監査役等との意見交換の活発化を促しています。</p> <p>主要な監査業務については、業務終了後に監査役等に対してアンケートを実施し、監査チームとのコミュニケーションが十分であったか否かについて確認しています。</p>
指針 4-5	<p>監査法人は、内部及び外部からの通報に関する方針や手続を整備するとともにこれを公表し、伝えられた情報を適切に活用すべきである。その際、通報者が、不利益を被る危険を懸念することがないよう留意すべきである。</p>	<p>当法人内外からの通報制度として、情報提供ホットラインを導入しています。情報提供ホットラインは、法人ウェブサイトに通報方法を記載しています。通報者が人事などにおいて不利益を受けないよう、関連規程上、明文で定めています。</p> <p>また、当法人の品質管理本部リスク管理部リーダーが、提供された情報に関するアクセス権限者を選任します。この際、通報対象事項に関係を有する者にはアクセス権限を付与せず、通報者の秘密を守ることににより、通報者が不測の不利益を受ける事態も防いでいます。</p>

参照表・原則5

監査法人ガバナンス・コードの規定		2024年度末における対応
原則5	透明性の確保 監査法人は、本原則の適用状況などについて、資本市場の参加者等が適切に評価できるよう、十分な透明性を確保すべきである。また、組織的な運営の改善に向け、法人の取組みに対する内外の評価を活用すべきである。	
指針5-1	監査法人は、被監査会社、株主、その他の資本市場の参加者等が評価できるよう、本原則の適用の状況や、会計監査の品質の向上に向けた取組みについて、一般に閲覧可能な文書等で、わかりやすく説明すべきである。	当法人は、監査の品質に対する取組みについて説明するため、本冊子「監査品質に関する報告書」を公表しています。 「監査品質に関する報告書」において、原則の深度ある対応や高度化のために認識している課題、対応策、進捗状況について継続的に報告します。 資本市場の参加者などとの意見交換で得られたさまざまなご意見、ご指摘を踏まえ、具体的な施策を講じ、さらに透明性を高め、より適切にステークホルダーの評価を受けられるよう努めています。
指針5-2	監査法人は、品質管理、ガバナンス、IT・デジタル、人材、財務、国際対応の観点から、規模・特性等を踏まえ、以下の項目について説明すべきである。 ● 会計監査の品質の持続的な向上に向けた、自ら及び法人の構成員がそれぞれの役割を主体的に果たすためのトップの姿勢 ● 法人の構成員が共通に保持すべき価値観及びそれを実践するための考え方や行動の指針 ● 監査法人の中長期的に目指す姿や、その方向性を示す監査品質の指標(AQI: Audit Quality Indicator)又は会計監査の品質の向上に向けた取組みに関する資本市場の参加者等による評価に資する情報 ● 監査法人における品質管理システムの状況 ● 経営機関の構成や役割 ● 監督・評価機関等の構成員に選任された独立性を有する第三者の選任理由、役割及び貢献及び独立性に関する考え方 ● 法人の業務における非監査業務(グループ内を含む。)の位置づけについての考え方、利益相反や独立性の懸念への対応 ● 監査に関する業務の効率化及び企業におけるテクノロジーの進化を踏まえた深度ある監査を実現するためのIT基盤の実装化に向けた対応状況(積極的なテクノロジーの有効活用、不正発見、サイバーセキュリティ対策を含む) ● 規模・特性等に照らした多様かつ必要な法人の構成員の確保状況や、研修・教育も含めた人材育成方針 ● 特定の被監査会社からの報酬に左右されない財務基盤が確保されている状況 ● 海外子会社等を有する被監査会社の監査への対応状況 ● 監督・評価機関を含め、監査法人が行った、監査品質の向上に向けた取組みの実効性の評価	本冊子「監査品質に関する報告書2024」において、以下の点を説明しています。 1. 監査品質に関するマネジメントの姿勢 2. 当法人のパートナーおよび職員が共有する価値観および行動規範である“Values and behaviours” 3. 当法人が中長期的に目指す姿、監査品質指標(AQI)および資本市場参加者による評価に関する情報 4. 当法人の品質管理システムの状況 5. 当法人のガバナンス体制および各機関の役割 6. 公益監督委員会(PIB)の社外有識者の選任理由、役割および貢献、活動報告 7. 非監査業務を提供する意義および利益相反や独立性の懸念への対応 8. 監査業務へのテクノロジー活用状況 9. 多様な人財の確保状況および人材育成方針 10. 財務基盤の確保状況 11. グローバル監査への対応状況 12. 監査業務の定期的検証の結果
指針5-3	グローバルネットワークに加盟している監査法人や、他の法人等との包括的な業務提携等を通じてグループ経営を行っている監査法人は、以下の項目について説明すべきである。 ● グローバルネットワークやグループの概略及びその組織構造並びにグローバルネットワークやグループの意思決定への監査法人の参画状況 ● グローバルネットワークへの加盟やグループ経営を行う意義や目的(会計監査の品質の確保やその持続的向上に及ぼす利点やリスクの概略を含む) ● 会計監査の品質の確保やその持続的向上に関し、グローバルネットワークやグループとの関係から生じるリスクを軽減するための対応措置とその評価 ● 会計監査の品質の確保やその持続的向上に重要な影響を及ぼすグローバルネットワークやグループとの契約等の概要	本冊子「監査品質に関する報告書2024」において、以下の内容を説明しています。 1. PwCネットワークやグループの概略およびその組織構造ならびにネットワークやグループの意思決定への当法人の参画状況 2. PwCネットワークへの加盟やグループ経営を行う意義や目的(会計監査の品質の確保やその持続的向上に及ぼす利点やリスクの概略を含む) 3. 会計監査の品質の確保やその持続的向上に関し、PwCネットワークやグループとの関係から生じるリスクを軽減するための対応措置とその評価 4. 会計監査の品質の確保やその持続的向上に重要な影響を及ぼすPwCネットワークなどとの契約などの概要

参照表・原則5

監査法人ガバナンス・コードの規定		2024年度末における対応
指針5-4	監査法人は、会計監査の品質の向上に向けた取組みなどについて、被監査会社、株主、その他の資本市場の参加者等との積極的な意見交換に努めるべきである。その際、監督・評価機関の構成員又は独立性を有する第三者の知見を活用すべきである。	当法人では、当法人と上場会社の監査役等との対話を促進すべく、「PwC Japan監査役懇話会」および「PwC Japan Audit Committee Network」を開催しています。 出席いただいた監査役等に対してアンケート調査を実施し、会の企画に限らず、当法人に対するご意見、ご指摘をいただいております。いただいたご意見は経営委員会に報告されるとともに、監査チームにフィードバックされ、業務品質の向上に役立てています。 PwCでは、PwCネットワークのInvestor Community Engagementチームがグローバル投資家意識調査の実施、調査報告書作成、ワークショップの開催などを行っています。 当法人は、このようなPwCネットワークの活動に参画し、日本のアナリスト・投資家などと会計および監査に関連する事項について定期的に意見交換を行っています。それらの意見交換で得られたさまざまなご意見、ご指摘を咀嚼し、当法人の監査業務の品質向上に向けた具体的な施策を講じ、さらに品質を高め、ステークホルダーの信頼に応えられるよう努めています。 当法人が実施した被監査会社の監査役等に対するアンケート調査の結果およびアナリストなどとの意見交換の結果について、監査チームと共有するだけでなく、法人全体として活用するためのフィードバックとして利用し、業務品質の向上につなげています。
指針5-5	監査法人は、本原則の適用の状況や監査品質の向上に向けた取組みの実効性を定期的に評価すべきである。	本原則の適用状況は当法人ホームページで詳細を報告する他、「監査品質に関する報告書」において、原則の深度ある対応や高度化のために認識している課題、対応策、進捗状況について継続的に報告します。 また、監査品質の持続的な向上に向けた取組みの実効性を評価するため、外部の機関による検査だけでなく、品質管理本部によるレビューの他、監査チームによるセルフチェックも含め、監査業務の定期的検証を行っています。 当法人は、経営委員会が独立性を考慮し、定期的検証、内部監査、資本市場の参加者などからの評価などをもとに、本原則の適用状況の評価を行っています。 その結果は監督・評価機関である監視委員会や公益監督委員会(PIB)に報告し、両委員会のフィードバックを受けています。 これらの評価結果やフィードバックを踏まえ、年間を通じて実効性を高める取り組みを行っています。
指針5-6	監査法人は、資本市場の参加者等との意見交換から得た有益な情報や、本原則の適用の状況などの評価の結果を、組織的な運営の改善に向け活用すべきである。	当法人は、資本市場の参加者などとの意見交換から得た意見や、本原則の適用の状況などの評価の結果を分析し、法人運営の改善に向けて活用しています。 品質管理本部は、監査チームに対して、特定の監査リスクや監査上の留意点への対応状況について、監査チームに対してアンケートを実施するなどの働きかけにより、被監査会社の経営陣幹部および監査役等との意見交換の活性化を促しています。 主要な監査業務については、業務終了後に監査役等に対してアンケートを実施し、監査チームとのコミュニケーションが十分であったか否かについて確認しています。

法人概要

財政状態および経営成績

当法人の2023年度および2024年度の要約財務諸表は次のとおりです。なお、当法人の計算書類は、他の独立会計監査人による監査を受けています。詳細は当法人のウェブサイトをご参照ください。

要約財務諸表

要約損益計算書		(単位:百万円)		要約貸借対照表		(単位:百万円)		
	2023年6月期	2024年6月期		2023年6月期	2024年6月期		2023年6月期	2024年6月期
業務収入	60,981	72,596	流動資産	23,220	25,398	固定資産	24,199	26,156
業務費用	59,923	72,382	資産合計	47,420	51,555	流動負債	16,046	19,631
営業利益	1,058	214	固定負債	8,494	6,996	負債合計	24,541	26,627
経常利益	3,069	1,020	社員資本	22,875	24,926	評価・換算差額等	3	0
税引前当期純利益	3,075	1,026	純資産合計	22,878	24,927	負債・純資産合計	47,420	51,555
当期純利益	2,309	1,024						

2023年6月期はPwCあらた有限責任監査法人の数値

その他の指標

当法人の業務収入の内訳および顧客数の内訳は、下記のとおりです。なお、非監査業務の提供先の大部分は、被監査会社以外の企業です。監査業務の提供による知識・経験と非監査業務の提供による知識・経験は、両分野の業務品質を相互に高める効果があるものと考えており、独立性(p.55)に配慮しつつ適度なバランスを保持して両分野の業務品質の向上を図っています。

業務収入		(単位:百万円)		顧客数		(単位:社)		
	2023年度	2024年度		2023年度	2024年度		2023年度	2024年度
監査報酬	29,715	36,183	監査業務	1,182	1,490 [※]	非監査業務	1,215	1,239
非監査報酬	31,266	36,413		2,397	2,729			
	60,981	72,596						

※ 監査業務数の内訳
金商法・会社法監査 212/金商法監査 49/会社法監査 534/学校法人監査 2/
その他の法定監査 298/その他の任意監査 395

上場会社等被監査会社リストは業務及び財産の状況に関する説明書類で公開しています。

<https://www.pwc.com/jp/ja/about-us/member/assurance/assets/pdf/public-inspection-2024.pdf>

本報告書の目的

本報告書の目的

「監査品質に関する報告書」は、私たちの監査品質向上の取り組みについて、私たちが資本市場の参加者等をはじめとしたステークホルダーの各位と対話するためのツールとなることを目的として作成しています。「監査法人の組織的な運営に関する原則(監査法人のガバナンス・コード)」においては、指針5-1に「監査法人は、被監査会社、株主、その他の資本市場の参加者等が評価できるよう、本原則の適用の状況や、会計監査の品質の向上に向けた取り組みについて、一般に閲覧可能な文書等で、わかりやすく説明すべきである。」と定めており、資本市場の参加者等が適切に評価できるように説明を試みています。

本報告書を用いて、さまざまなステークホルダーとの対話の機会を設け、そこでいただいたフィードバックを監査法人の経営や監査品質向上の取り組みに活かしていきます。

本報告書において想定する主たるステークホルダー

本報告書は、監査品質向上の取り組みについての資本市場

参加者等による評価および対話ツールとして作成するものであり、主たるステークホルダーは、財務諸表を作成する被監査会社、監査済み財務諸表を利用する投資家、監査を監督する官庁・自主規制機関、監査を第三者の視点から研究する学界等、監査の社会的意義に関心をお持ちの方々を想定しています。また、本報告書は私たちの職員との対話においても利用しています。

私たちが目指す監査品質

私たちは、監査基準や関係法令の要求事項を満たした監査を実施し、監査対象となった情報に対して信頼を付与することにより、さまざまな情報利用者に対して価値を提供しています。

私たちは、監査に求められるものは社会の要請によって常に変化していくものと考え、ステークホルダーとの対話を通じて常に最新の期待に対応するだけでなく、将来に必要なことまで見据えた取り組みを実施することにより、国民経済の健全な発展に寄与する監査を実現します。

本報告書の作成プロセス

本報告書の作成プロセス

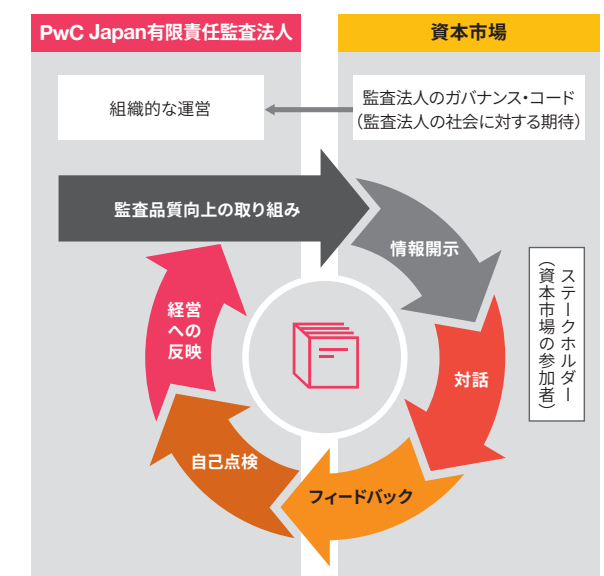
本報告書の作成にあたっては、私たちの監査品質向上の取り組みに関するステークホルダーとの対話を通じたフィードバックを踏まえて、自己点検を行い、認識した課題やリスクについて経営課題として捉えて対応を検討しています。そして、認識した課題やリスクを透明性を持って開示し、法人としてどのように対処しているのか、もしくは対処する予定なのかを説明しています。

また、より透明性のある報告書とするため、報告書作成チーム以外のメンバーによる批判的検証を実施しています。

本報告書の作成基準

本報告書は主に「監査法人の組織的な運営に関する原則(監査法人のガバナンス・コード)」の適用状況を説明するために作成されており、同ガバナンス・コードに定められた項目について説明しています。監査品質指標(Audit Quality Indicators)の開示にあたっては、日本公認会計士協会「監査品質の指標(AQI)に関する研究報告」を参考としています。

また、PwCネットワークにおける海外の開示動向も踏まえました。



編集・執筆(五十音順)

飯沼 篤史 池崎 万里 井出 紘永 岩永 摩美 浦崎 晶子 河野 毅 木村 恵子 黒柳 康太郎 近藤 仁 佐賀 睦美 澤口 侑平 鈴木 正人 田中 俊和 手塚 大輔 中村 良佑 野嶋 宏樹 平松 宏一郎 福永 健司 福山 哲子 古澤 佐千子 眞下めぐり 松永 智行 三宅 恵子 盛 浩之 守田 真澄 矢萩 由紀子 山口 千里 山本 健太郎

本報告書において、2024年度とは2023年7月1日から2024年6月30日までの事業年度を指します。他の年度も同様です。

名 称 PwC Japan有限責任監査法人
<https://www.pwc.com/jp/assurance>

設 立 2006年6月1日

代表者 代表執行役 久保田 正崇

人員数 パートナー(社員) 245名
監査・クライアントサービス従事職員 3,212名
その他職員 128名
合計 3,585名
(うち、公認会計士1,249名、会計士補・全科目合格者643名)

※ 2024年6月30日現在

所在地 ●東京
〒100-0004
東京都千代田区大手町1-1-1 大手町パークビルディング
Tel:03-6212-6800(代表) Fax:03-6212-6801(代表)

〒100-0004
東京都千代田区大手町1-2-1 Otemachi One タワー

〒108-0023
東京都港区芝浦3-1-21 田町ステーションタワーS13F
Tel:03-6400-5561 Fax:03-6400-5562

●名古屋
〒450-6038
愛知県名古屋市中村区名駅1-1-4 JRセントラルタワーズ38F
Tel:052-588-3951 Fax:052-588-3952

●京都
〒600-8008
京都府京都市下京区四条通烏丸東入ル 京都三井ビル7F
Tel:075-241-1901 Fax:075-241-1902

●大阪
〒530-0011
大阪府大阪市北区大深町4-20 グランフロント大阪 タワーA36F
Tel:06-6375-2610 Fax:06-6375-2611

●福岡
〒812-0012
福岡県福岡市博多区博多駅中央街8-1 JRJP博多ビル4F
Tel:092-477-7600 Fax:092-477-7601

ウェブサイトに本誌と関連する情報を掲載しております。
<https://www.pwc.com/jp/ja/about-us/member/assurance/transparency-report.html>



本誌に対するご意見・ご感想は下記メールアドレスまでお寄せください。
jp_asr_assurance-management-office-mbx@pwc.com