



**pwc**

やさしさが生む、  
強さがある。

PwCコンサルティング合同会社

PwC Consulting LLC

PwCコンサルティングでは、  
メンバーが互いの個性や専門性、価値観を尊重し、  
積極的にコラボレーションします。

困った時に質問をすると、どんなに忙しくても  
ミーティングを設けてくれたり、必死に取り組む中で悩んでいると、  
周りのメンバーが次々と声をかけてくれたりと、  
こうした光景が当たり前のように広がっています。

このようなカルチャーを「やさしさ」という言葉に込めています。  
そして、間違えてほしくないのは  
「甘い」「ゆるい」という意味合いではないことです。

「やさしさ」を発揮するには  
「一人一人がスペシャリストであること」が不可欠です。  
スペシャリストだからこそ、  
相手が求めていることに応え、手助けができます。

助けをもらおうと、今度は誰かが困ったときは、  
自分の価値で、その人の力になる。

そうした「やさしさ」の循環が、  
当社の「強さ」につながっています。

# やさしさが生む、 強さがある。

We love collaboration.



## index

P04 PwCのパーパス  
P05 代表メッセージ  
P06 PwC Japanグループについて  
P08 数字で見るPwC  
P10 PwCコンサルティングについて  
P12 PwCコンサルティングの組織体制

P14 PwCらしさとは  
P15 組織横断型イニシアチブ  
P16 インクルージョン&ダイバーシティ  
P18 キャリアプラン  
P22 コーチング制度とキャリア形成  
P27 人材育成

P28 働き方  
P30 制度の利用状況  
P31 働き方の例  
P34 採用担当メッセージ  
P35 募集要項

※掲載されている数値は一律2024年6月末時点のものです。

Our purpose

# 社会における 信頼を構築し、 重要な課題を解決する

To build trust in society and  
solve important problems

Our strategy

# The New Equation

The New Equationは、PwCの成長戦略です。  
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、  
「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を結合しながら、  
ゆるぎない成長を実現し、信頼を構築します。

代表メッセージ

# 輝かしい未来を ともに創る 挑戦者へ

PwCコンサルティング合同会社  
代表執行役CEO  
安井 正樹



## ビジネス環境と私たちのパーパス

社会的分断や気候変動の深刻化、科学技術の進歩、市場の多様化などにより、企業が直面する経営課題や社会課題はますます複雑化が進んでいます。このような現在のビジネス環境下において、PwCコンサルティング合同会社は「社会における信頼を構築し、重要な課題を解決する」というパーパス(存在意義)を掲げ、クライアントにより良い価値を提供することを目指しています。

## PwCコンサルティングらしさと強み

「PwCコンサルティングらしさ」とは、事業変革と事業創造の双方をバランスよくサポートし、多様な専門家との協業によってクライアントへの提供価値を最大化することにあります。

そのために、当社は優秀な人材の育成とアライアンスの提携に力を入れています。また、最先端技術の知見、グローバルネットワークやインパクトエコシステムの活用、政策提言やルールメイクの推進など、多岐にわたる専門知見を掛け合わせた「統合知」を用いて、クライアントにハンズオンで伴走支援しています。

専門家との協働を促進する具体策として、当社では多様な「組織横断型のイニシアチブ」を推進しています。企業経営の上流を担う戦略チームもあれば、未来を描くチーム、各業界に詳しいチームもあり、小さく変革を始めていくための知見やノウハウを持ったメンバーも個々の強みを生かして活躍しています。これらのチームが連携することで、クライアントのビジネスモデル変革を総合的に支援できます。さらに、PwC Japanグループには、税務や会計監査、法務などを専門とするさまざまなプロフェッショナルがいます。新しいビジネスを立ち上げる場合、関係する法律や税制などに対応しなければなりません。グループ内の柔軟かつ強固な連携により迅速にサポートすることが可能です。

こうした当社のコラボレーションの源泉となっているのが「やさしさが生む、強さがある」というカルチャーです。多様なスキルを持つメンバーが連携し合い、クライアントの複雑な課題に対して総合的なソリューションを提供するアプローチを追求することで、クライアントの期待に応え、持続可能な成長支援力を高めていきます。

## 未来への挑戦

PwCコンサルティングは、職員一人一人の夢やビジョンを尊重し、それを実現するための環境を整えています。多様なキャリアパスと成長機会を提供し、ともに挑戦し続ける姿勢を大切にしています。クライアントの成功を最優先に考え、クライアントに最も役立つコンサルティングファームとしてNo.1を目指しています。

社員・職員が誇りを持ち、クライアントに価値を提供し続けることで、社会的インパクトを最大化し続けていきたいと考えています。私たちがともに、未来を切り拓き、輝かしい成果を創り出しましょう。

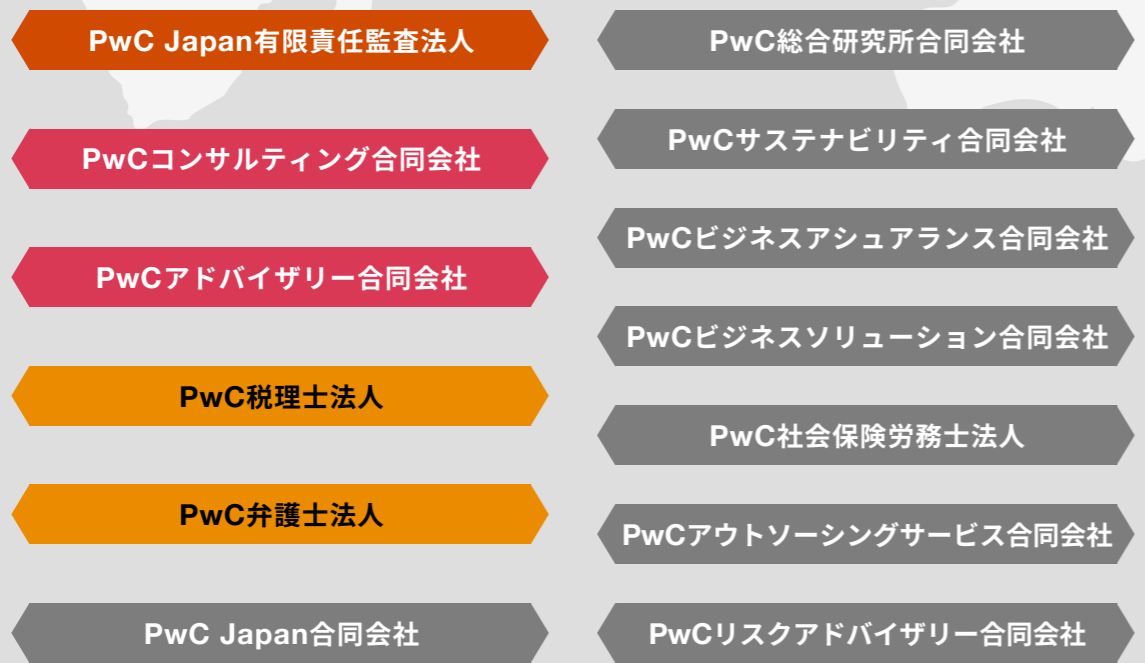
# PwC Japan グループについて About PwC Japan



## PwCの日本におけるネットワーク

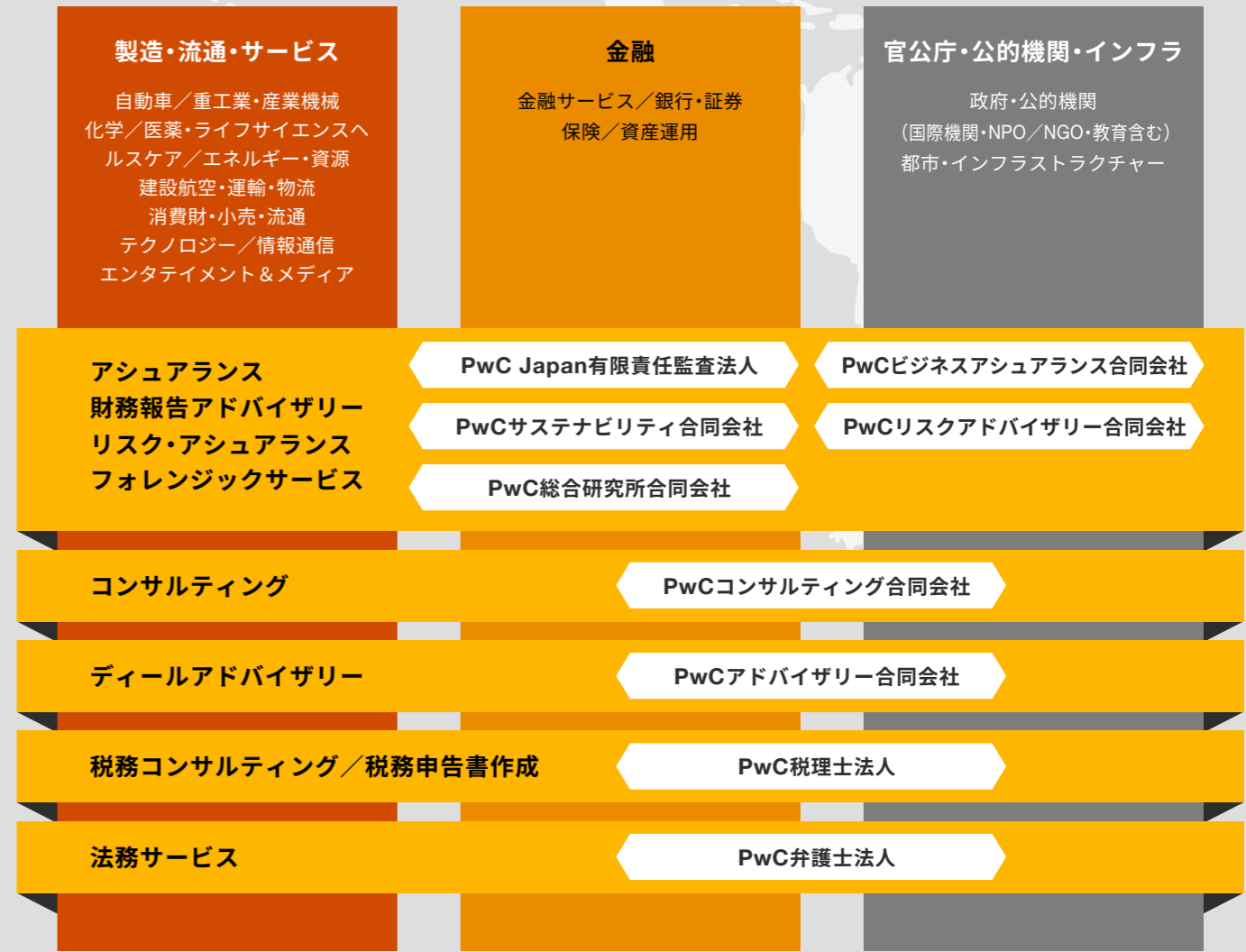
PwC Japanグループは、日本におけるPwCグローバルネットワークのメンバーファームおよびそれらの関連会社の総称です。各法人は独立した別法人として事業を行っています。複雑化・多様化する企業の経営課題に対し、PwC Japanグループでは、監査およびブローダーアシュアランスサービス、コンサルティング、ディールアドバイザリー、税務、そして法務における卓越した専門性を結集し、それらを有機的に協働させる体制を整えています。また、公認会計士、税理士、弁護士、その他専門スタッフ約12,700人を擁するプロフェッショナル・サービス・ネットワークとして、クライアントニーズにより的確に対応したサービスの提供に努めています。

## PwC Japanグループ



## PwC Japanグループのサービスライン

PwC Japanグループでは、ますます複雑化する経営課題に応じてさまざまな業界や多岐にわたる分野の専門家が融通無碍にスクラムを組み、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を融合しながら、クライアントの持続的な成長とその基盤となる信頼の構築を支援しています。



# 数字で見るPwC

PwC\*1は、社会における信頼を構築し、重要な課題を解決することをPurpose（存在意義）としています。私たちは、世界149カ国に及ぶグローバルネットワークに370,000人以上のスタッフを擁し、高品質な監査、税務、法務、アドバイザリーサービスを提供しています。

## 所在地

149カ国

## 人員

370,393人

## 業務収益

総収益 554億米ドル

## クライアント (Fortune Global 500企業中\*1)

430社

## 社会活動 コミュニティ活動参加人数

約54,524人

## 社会活動の総従業時間

860,000時間以上

## 環境 再生可能エネルギー比率

95%

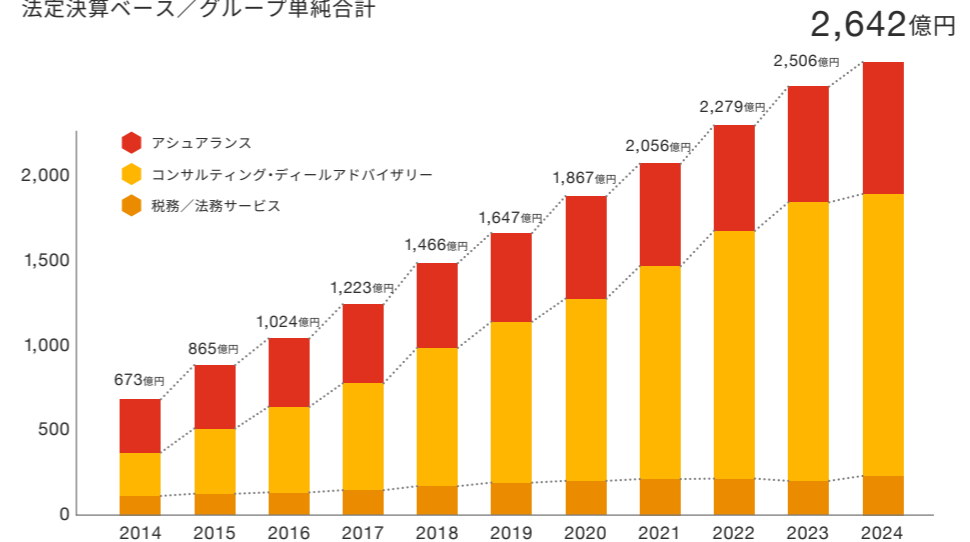
\*1「フォーチュン誌」が発表している世界の企業売上高ランキング

# Business

PwC Japanグループの2024年度の業務収益は2,642億円に達しました。

## PwC Japanグループの業務収益

法定決算ベース/グループ単純合計

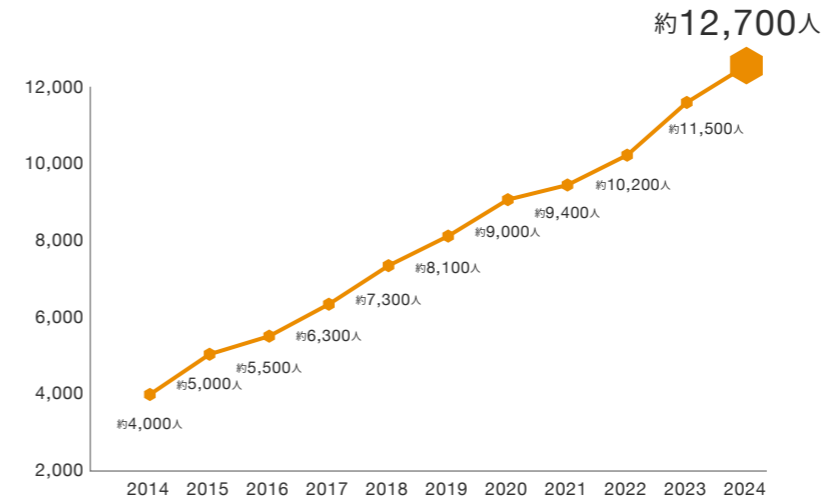


# People & Culture

2024年度のPwC Japanグループ全体のメンバーは約12,700人となりました。多様な専門性を持つプロフェッショナルの採用を継続し、一人一人が強みを発揮できるインクルーシブなカルチャーの醸成と柔軟な働き方ができる環境づくりを推進しており、80%の従業員がPwCで働くことに、誇りややりがいを感じています。

## PwC Japanグループの人員

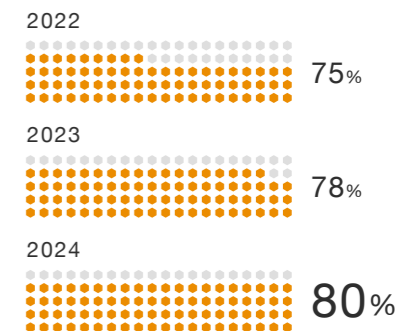
2024年6月末時点で在籍している正社員、有期雇用、Expat、一般事業会社受入\*



\*Expatは海外メンバーファームからPwC Japanへの長期赴任。一般事業会社受入は国内企業からPwC Japanへの出向を指します。

## ピープル・エンゲージメント・インデックス (PEI)

PwCで働くことに誇りを持っているか、働くことを通じて充実しているかなどの質問に対して、肯定的な回答をした人の比率



# PwCコンサルティングについて

## Strategy through Execution

戦略策定から実行・実現まで各領域における卓越した経験と専門知識を備えたコンサルタントが、クライアントの成長・成功を総合的に支援します。

### 事業変革と事業創造で輝かしい未来を切り拓く

クライアントが持続的に成長するには、既存事業の効率化や最適化を図りつつ、新たな事業機会の創出に取り組むことが不可欠です。こうした「事業変革」と「事業創造」の双方をバランスよく推進し、一貫してその実現をサポートできるこそが、私たちの強みです。

PwCコンサルティングは優秀な人材の育成およびアライアンス提携にも力を入れています。最先端技術に関する知見の活用、グローバルネットワークやインパクトエコシステムの活用、政策提言やルールメイクの推進などの実効力を上げるため、社内にとどまらず、PwC JapanグループやPwCグローバルネットワークと協働するとともに、外部の多様なステークホルダーや専門家との連携も強化しています。さらには、こうしたさまざまな専門知見を掛け合わせた「統合知」を用いたハブ機能としての役割や、クライアントをハンズオンで支援するアプローチの強化も行っています。



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、  
持続的成長と信頼構築を実現します

**PwC Intelligence**

マクロ経済、サステナビリティ、地政学リスク、サイバーセキュリティ、テクノロジーの各種専門家と有識者ネットワークを擁するシンクタンク部門であり、各領域のインサイトやデータ分析を基にビジネス環境の変化を捉え、「確度の高い未来」の見通しをクライアントに提供することで事業変革を支援します。

**Future Design Lab**

従来の延長線を超えた「望ましい未来」を描き、それらを実装するためのアドバイザーサービスを政府、教育・研究機関、民間企業に提供する組織で、構想・戦略・実行のプロセスにおいてクライアントと協働することで、野心的なビジョンを実行可能なビジネスチャンスへと変化させていきます。

**Technology Laboratory**

世界各国におけるPwCのさまざまなラボとの連携により先端テクノロジーに関する幅広い情報・インサイトを集約しており、これらと未来予測・アジェンダ設定を組み合わせることで、企業の事業変革、大学・研究機関の技術イノベーション、政府の産業政策を総合的に支援します。

**Experience Consulting**

Human-centered design (人間中心設計)をコアバリューとし、「人」に着目して企業や社会の変革をリードする組織であり、ビジネスモデルの立案からプロダクト、サービス、ブランドの開発まで、継続的な価値をもたらす体験とクリエイティブなアウトプットをクライアントとともに創造します。

**Industry Solution Garage**

製造業をはじめとするインダストリーの現場が抱えるさまざまな課題に対して、最適な課題解決策(ソリューション)の提案から実装までをスピーディーに提供する拠点で、PwCコンサルティングが蓄積してきた幅広いソリューションを組み合わせ、クライアントの課題をアジャイルに解決します。

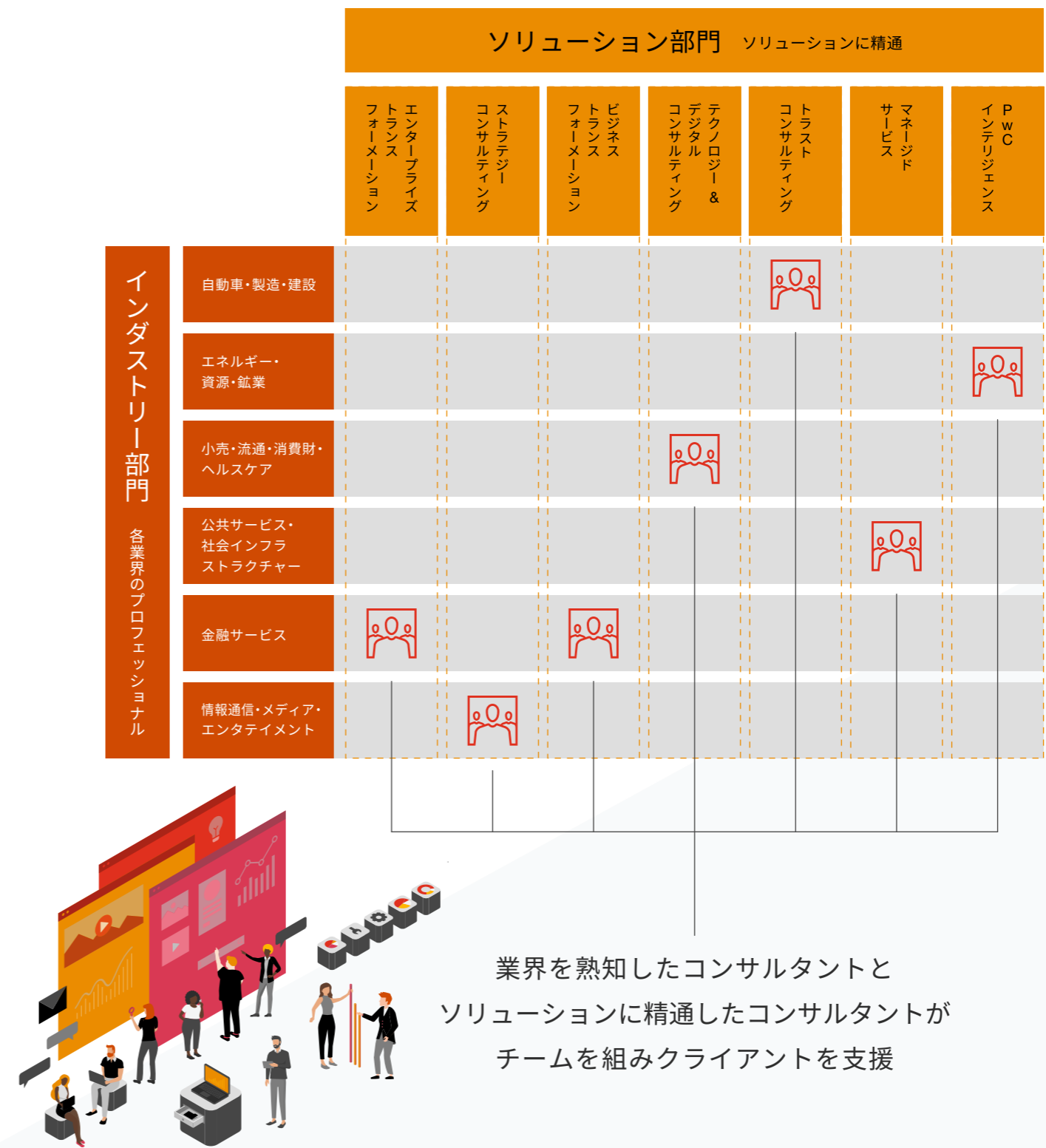
# PwCコンサルティングの組織体制

PwCコンサルティングは、クライアントが属するインダストリーに特化した部門と、クライアントに提供するソリューションに特化した部門から構成されています。クライアントの業界を熟知したコンサルタントと、ソリューションに精通したコンサルタントがチームを作り、多面的なアプローチでクライアント企業の変革を支援しています。



## さまざまなアプローチを生み出すための多面的なチーム作り

PwCコンサルティングは、クライアントが属するインダストリーに特化した部門と、クライアントに提供するソリューションに特化した部門から構成されています。クライアントの業界を熟知したコンサルタントと、ソリューションに精通したコンサルタントがチームを作り、多面的なアプローチでクライアント企業の変革を支援しています。



# PwCらしさとは

## PwCらしさ

### Care

- 別々のプロジェクトで離れている同じ部門のメンバーや同期入社と同僚が集まると、今携わっている仕事についての会話が自然と始まり、近況報告や相談がしやすい。
- 時に厳しく、時に優しく、メンバー同士が家族のように互いを思いやりながら仕事に取り組んでいる。

### Work Together

- メンバーそれぞれが持ち合わせていないケイパビリティを補完しながら、プロジェクトチームが組成される。
- 前向きで熱心なメンバーが多く、日常的にたくさんの議論を行う。
- 部門や法人を超えたさまざまなイニシアチブに参加でき、PwC Japanグループをよりよくしていく活動に貢献できる。

### Speak Up

- PwCでは「Speak Up」という言葉を重視しており、正しいことであれば職位を問わず発言でき、上司もその発言を一時的に否定することなく、対等にディスカッションする文化がある。

## 取り組み例

### 個々人のキャリア形成を伴走しながら支援する コーチング制度

全職員にコーチを割り当て、キャリアの悩みや相談に応えています。また、個々の育成プランを、コーチを含む少人数のチーム単位で議論し、育成方針について、きめ細かく対応しています。

### 専門家が業種や業界を超えてスクラムを組む 組織横断型イニシアチブ

クライアントが直面する社会課題において「地域共創推進」や「宇宙空間産業推進支援」など、重要なテーマを設定し、各テーマごとにあらゆる分野の専門家が集結して価値の創造に取り組んでいます。

### 現場から変革を起こす取り組み Staff Council

スタッフが重要と考えるテーマを決め活動し、スタッフが考えたことを経営陣に届け、会社を働きやすい環境にすることが目的です。

# PwCコンサルティングの 組織横断型イニシアチブ

複雑で困難な経営課題の解決と新たな価値創造に向けて、各領域のエキスパートが業種や業界を超えて結集し、組織横断で取り組む





# インクルージョン&ダイバーシティ

## PwCにおけるI&D

変わりゆく社会情勢の中で、グローバルかつ多様なクライアントのニーズを素早く的確に捉え、複雑化する重要な課題を解決するためには、一人一人が自分らしく、持っている能力を最大限に発揮し、インクルーシブに協働できることが非常に重要であり、すべてのメンバーはインクルーシブリーダーシップの実践が求められています。

PwCでは、社会がつくり出すさまざまな障害(バリア)を取り除き、インクルーシブな環境を実現することが、多様性を持つ本来の力の発揮につながるという「Inclusion First」の考え方のもと、I&Dを推進しています。

I&Dの活動を通して、複合的な社会課題、経営課題を解決するCommunity of Solversとして、誰もが取り残されることなく、常に最高のありのままの自分で輝き続けることを目指しています。

**Diversity**


多様な人材が集まる状態



**インクルージョンファースト**

**Inclusion**

違いを尊重し、受け入れることで、多様な人材が集まり機能している状態



## PwCのアプローチ

PwC Japanグループでは、グローバルネットワーク内の全てのメンバーファームが取り組むGender、Nationality(国籍や文化の違い)に加え、Disability(障がい者支援)、Work Style Transformation(働き方改革)、LGBT+インクルージョンに焦点を当て、I&Dを推進しています。

Diversity	
女性パートナー比率 6.8%	女性役員登用、若手女性育成 ●2030までのAspirational Target設定 ●昇進Proportionalityモニタリング ●スポンサーシップ制度 ●女性リーダー向けコーチング
女性管理職比率 23.9%	●若手女性職員向けリーダーシップ研修 ●育児休職者向けの復職準備セミナー
女性比率 37.0%	
Disability	
障がい者雇用の定着率 92.3%	Athlete Programによる「デュアルキャリア」の実現
※さまざまな障がいのある職員が在籍している「オフィスサポートチーム」の2023年7月1日在籍者の1年後の定着率	

Nationality	
外国人スタッフ 出身国 38カ国 人員数 724人	外国人スタッフとの対話 ●Group Topによる定例フォーラム ●コミュニティー活動
LGBT+	
婚姻の平等への質問 wwP PRIDE 指標 2023最高位「Gold」 「Rainbow」を受賞	社会における重要な課題である婚姻の平等の実現等コレクティブインパクトのアプローチとしてPwCで取り組みながら、LGBT+メンバーが本来の力を最大限に発揮できるインクルーシブカルチャーの醸成していく
Work Style	
男性の育休取得推進 育休取得率 99%	●両親学級セミナー ●男性育休勉強会

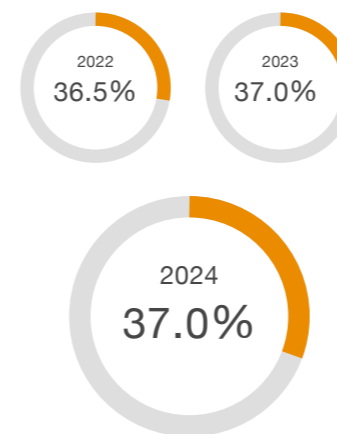
## Gender – 女性活躍支援

PwC Japanグループでは、経営に女性の視点を取り入れることが組織の成長に不可欠であると考え、女性リーダーの輩出に力を入れています。育成、採用、定着の観点から分析した現状をもとにKPIを設定、モニタリングし、女性リーダーを生み出すプロセス強化のための施策を進めています。

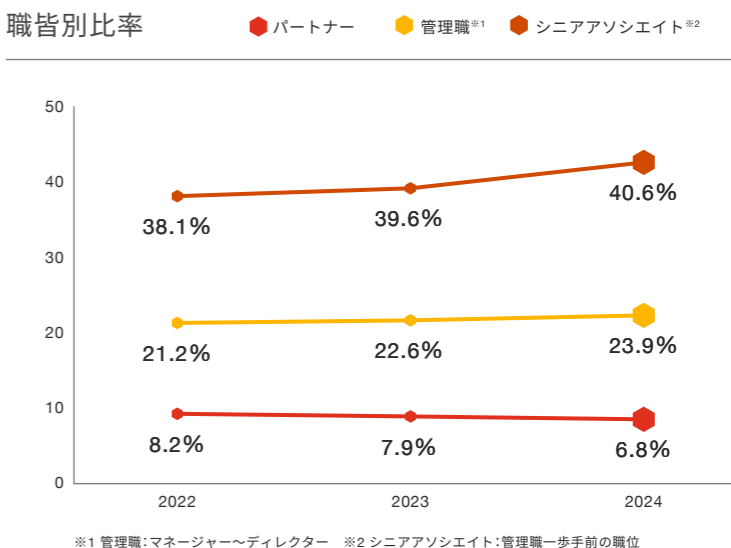
### 女性比率

インクルージョン&ダイバーシティの重要なテーマの一つとしてジェンダーダイバーシティに取り組んでいます。2030年までのなるべく早い時期に女性管理職比率を30%にすることを目標にしています。

全体



職別別比率



### 厚生労働大臣の認定取得

#### 女性活躍推進法への対応(えるぼし認定(3段階目)の取得)

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)は、女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備することを目的とした法律です。

PwCコンサルティングは、女性活躍推進の取り組みが優良な企業として、厚生労働大臣の認定(えるぼし認定)を取得しています。



#### 次世代育成法への取り組み(くるみん認定の取得)

次世代育成支援対策推進法(次世代育成法)は、日本の急激な少子化の進行に対応して、次代の社会を担う子どもの健全な育成を支援するための法律です。PwCコンサルティングは「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定(くるみん認定)を取得をしています。



# キャリアプラン Career Plan

PwCでは、一人一人が自分の成長に責任を持ち、能力を最大限に発揮し続けるために、キャリアの方向性を自分で選択することができます。

## キャリアパス

職階ごとに求められる役割が明確に定義され、各職階の役割に応じた能力を最大限発揮することが期待されています。



# Career Track制度

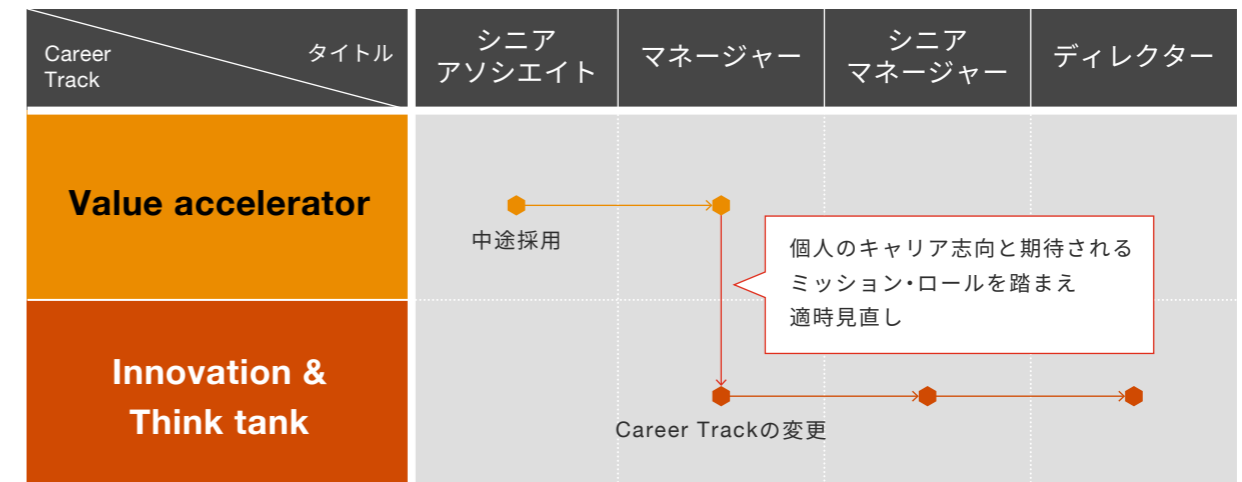
自律的なキャリア形成の実現に向けてCareer Track制度を設けています。クライアントの課題や未来に向けた変革をスピーディーに実現させるValue acceleratorから、脳科学の専門家やドローンビジネスの研究者など、多彩なプロフェッショナルに向けたInnovation & Think tankのキャリアなどが用意されており、一人一人の強みが発揮しやすいキャリア形成が可能です。

## 4つのCareer Track

<b>1 Value accelerator</b>	社会やクライアントの課題の解決や、未来に向けた変革を圧倒的なスピードと、高い品質のデリバリーを通じて実現させる
<b>2 Innovation &amp; Think tank</b>	マーケットの調査研究・分析、先端技術の研究開発を行う産官学連携による社会実装やルールメイキングに携わり、事業開発につなげる
<b>3 Go to market client</b>	業界やクライアントの変革をデザインし、社内外のさまざまなアセットを活用した上で、変革の実行を加速させる
<b>4 Go to market solution</b>	オファリングを開発し、オファリングに関連する情報発信を通じて、オポチュニティを創出する

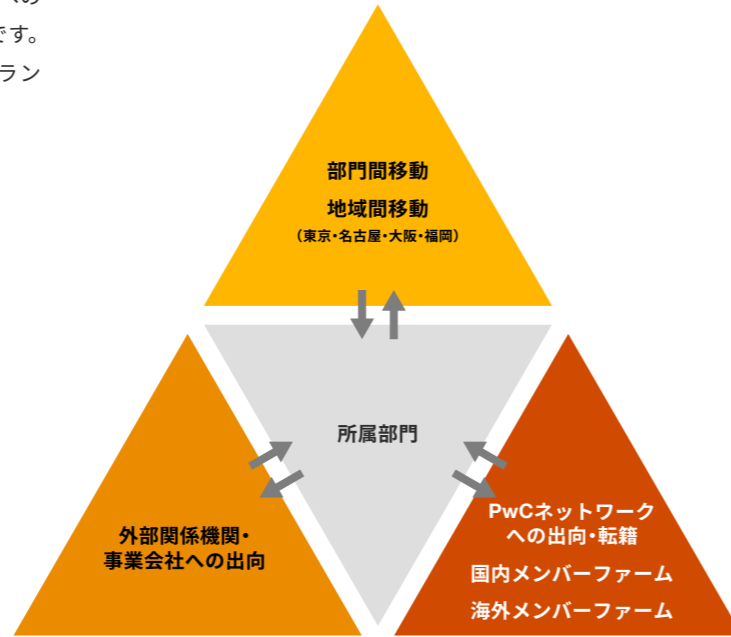
## Career Trackの付与・変更イメージ

Career Trackは成長目標の設定プロセスの中で、個人のキャリア志向、および組織から期待されるミッション・ロールをもとに対話を経て付与されます。個人のキャリア志向に基づき、適宜変更も行います。



# Open Entry Program - 公募異動制度

PwC Japanグループ内の各法人、および国内外外部機関への異動希望を提出できる公募制の異動支援プログラムです。長期的な視点における専門領域の拡充やキャリアプラン達成の支援を目的としています。



## Open Entry Program事例



Sler出身者  
45歳 女性

- 15年** Slerでシステム開発に従事
  - Slerで金融機関向けシステム構築に携わる。
  - プログラマーからSEになり、10年目以降はプロジェクトマネージャーを経験。
- 2年** PwC Japan有限責任監査法人にシニアアソシエイトとして入社
  - システムに限定せず、より広いソリューションをクライアントに提案したいという思いから転職。会計システムの経験を生かし、さらに知識を深めるため監査法人を選択。
- 3年** マネージャーに昇進
  - 監査法人とPwCコンサルティングの横断案件で、連結決算業務のサポートを担当。会計士メンバーが出した会計要件を、業務やシステムへ反映していく役割を担う。
- PwCコンサルティングに転籍
  - さまざまな横断案件に関与する中で、必要に応じて専門家を集めたチームを組成、プロジェクトを推進する役割に魅力を感じるようになる。
  - より広いサービスを提供しているコンサルティングに転籍する。

# Global Mobility - 海外異動制度

149カ国のグローバルネットワークを生かして国内外でクライアントをサポートするために、さまざまなテリトリーへの赴任が可能です。

## Global mobility assignees

Outbound  
**155**人  
Inbound  
**50**人

※PwC Japanグループ全体の実績

## Assignment by location



## Global Mobility事例



マネージャー 女性  
赴任先: ニューヨーク(2年間)

### 現地でどのような活動をしたか

現地に拠点を置く日系金融機関のお客様に向けてフロントオフィスの業務改革支援を、マネージャーとしてリードしました。日本人はマイノリティで、さまざまなバックグラウンドのメンバーをまとめ、リードする点はチャレンジでした。

### 苦労したことは何か

特に、コミュニケーションの面では苦労をしたと感じます。現地のメンバーとのコミュニケーションでは、伝えたいことが伝わらない場面が多く、下手な遠慮をせず、ストレートなコミュニケーションが重要だと感じました。クライアントの日本駐在員にも、他国のメンバーに物事が円滑に進む伝え方を実践してもらうなどの働き掛けを行いました。

### 海外経験を通じてどのようなベネフィットが得られたか

将来予測が難しい環境下での戦略策定をする案件で、複数シナリオを見通す際に、多国籍メンバーとの職務経験で学んだ多様な価値観が生きていると感じます。また、海外の駐在員とのコネクションが帰国後のビジネスにつながったり、日本からグローバルプロジェクトを運営する際に、現地メンバーとのつながりにより、業務がスムーズに進められるなど、海外経験を通じて築いたネットワークも大きなベネフィットです。

# コーチング制度とキャリア形成

## PwCではコーチング制度を導入しています。

全職員にキャリアコーチが割り当てられます。コーチはキャリアアドバイザーの役割を担い、一人一人に応じたケアを実施し、短期的な育成だけでなく、将来のキャリアに目を向けて、対話を通じてキャリア実現をサポートします。



# キャリア事例

## 他業種からのキャリアチェンジ



Sler出身者  
31歳 女性

- 5年** SlerとしてIT領域のPMOを経験
  - 飲料メーカーの営業支援システム導入プロジェクトを担当。
  - IT領域のPMOを約3年間経験する。
- 3年** シニアアソシエイトとして入社
  - CX・マーケティングに専門性を広げたいという思いから、消費財業界向けのコンサルタントへ転職。
  - ITのバックグラウンドを強みに、飲料メーカーの新規事業創出プロジェクトや、マーケティング施策立案プロジェクトに参加。
- マネージャーに昇進**
  - プロジェクトでの成果から、業界のナレッジとITの専門性が広く認知される。
  - 社内のメンバーやクライアントからアドバイスを求められる立場に。



ITコンサルティング会社出身者  
38歳 男性

- 12年** ITコンサルタントとしてERP導入を支援
  - 多くのERPパッケージ導入プロジェクトを担当。
  - 要件定義から設計開発・リリースまでのマネジメント業務も経験。
- マネージャーとして入社**
  - ソリューションを限定せず、幅広い視点でクライアントの課題に向き合いたいという思いから、転職活動を開始。
  - 組織の交流が活発で、コラボレーションを重視する文化に魅力を感じ、インダストリーコンサルタントに転職。
  - 数々のDXプロジェクトを経験。
- 5年** シニアマネージャーに昇進
  - 所属組織の枠を超え、PwCのネットワークのプロフェッショナル達とチームを組み合わせながら、数々のプロジェクトをリードし成功に導く。

## 他業種からのキャリアチェンジ



総合コンサルティング  
ファーム出身者  
33歳 男性

- 7年**
  - 新卒で総合コンサルティングファームに入社
  - 損保会社に対して業務改革やDX推進を経験。
- 2年**
  - シニアアソシエイトとして入社
  - プロジェクトを通じて次世代技術を生かした社会貢献に関心を持ち、次のキャリアステップを考え始める。
  - 多様なバックグラウンドを持つメンバーが在籍する点や、携われる事業領域の広さに魅了を感じ、PwCの情報通信業界のインダストリーコンサルタントに転職。
- マネージャーに昇進
  - プロジェクトを通じて、テクノロジー活用による社会課題の解決に取り組むとともに、キャリアコーチとして後輩育成にも注力する。



事業会社出身者  
35歳 女性

- 7年**
  - 大手メディアで企画・管理業務を経験
  - 大手メディアに新卒で入社。
  - マーケティング企画・予算管理業務を経験。
- 2年**
  - シニアアソシエイトとして入社
  - より多くの企業の構想策定・企画立案に携わりたいという思いから転職活動を開始。
  - 人を大切にする文化に魅力を感じPwCコンサルティングに入社
- 1年**
  - 産休・育休を取得
  - 妊娠・出産に伴い、産休・育休を取得。
  - 保育園探しや復職支援セミナーの案内等、会社より復職に向けた支援を受ける。
- 復職
  - チームの配慮により、出張がなくリモートワークが可能なプロジェクトへアサイン。
  - フレックスタイム制度を利用し、育児と仕事のタイミングを柔軟に調整しながら、フルタイムで勤務。

## 制度を活用しキャリアと育児を両立



事業会社出身者  
35歳 男性

- 11年**
  - 大手損保でオペレーション企画
  - 保険商品事務の業務改善、コールセンターのBPRなどを経験。
- 2年**
  - シニアアソシエイトとして入社
  - PwCコンサルティングヘインダストリーコンサルタントとして転職。
  - 大手損保の戦略立案・新規事業企画を経験。
- 1カ月**
  - 第一子誕生に伴い1カ月間の休暇
  - 妻の産後1カ月間、特別休暇制度を利用し、家事・育児をサポート。
- 6カ月**
  - 復職
  - 育休の予定があるため、育休までの短期プロジェクトにアサイン。
  - リモートワークでの勤務により、家事・育児のサポートも両立。
- 育休取得
  - 妻の職場復帰に合わせ、育休を取得。
  - 保育園の入園を目的に復帰予定。

## PwCのネットワークを通じ海外でのキャリアを実現



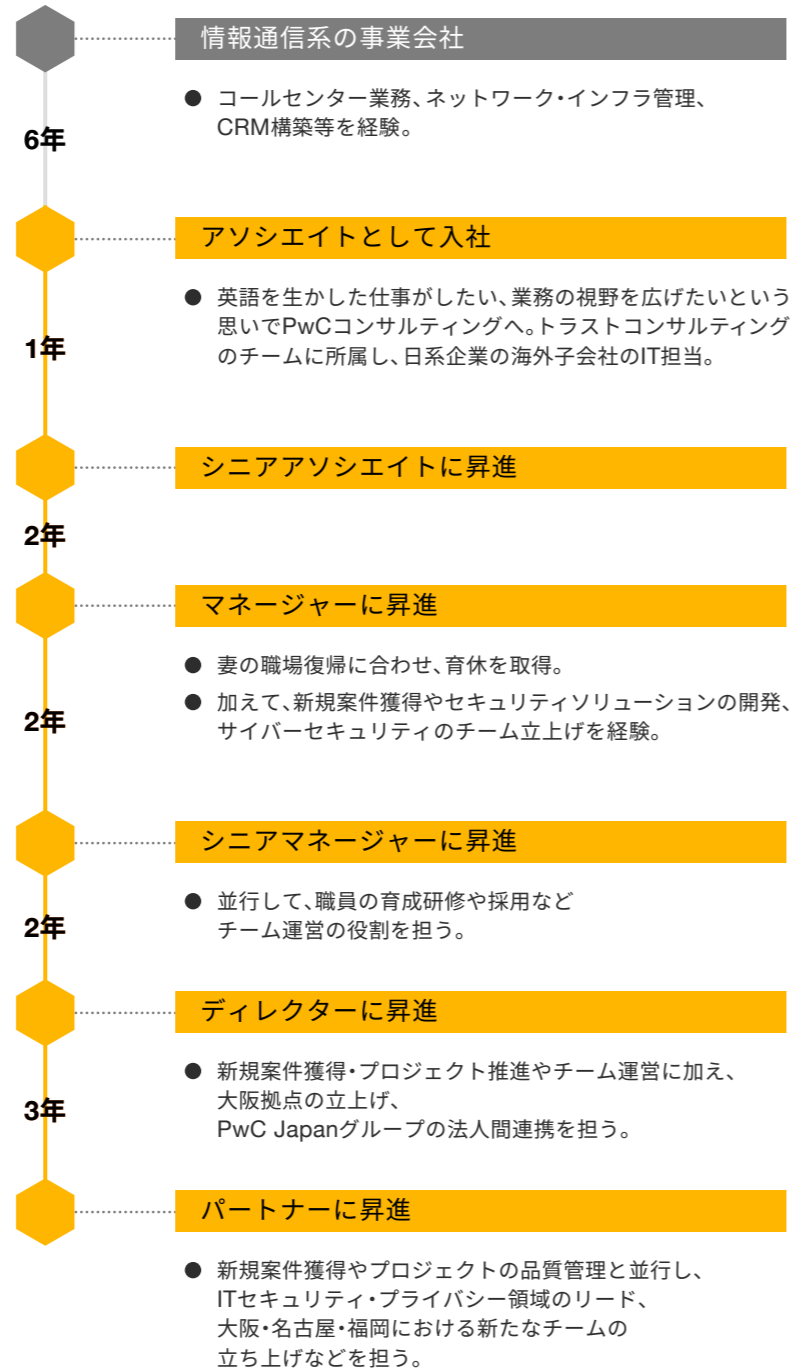
新卒  
31歳 女性

- 4年**
  - 新卒入社
  - ビジネストラנסフォーメーションのチームに配属。
  - 研修でGlobal Mobilityに関心を持つ。
  - 海外赴任への足掛かりのため、目前のプロジェクトに取り組みつつも、グローバルプロジェクトへのアサインを希望する。
- 2年**
  - シニアアソシエイトに昇進
  - PwCシンガポールとのERPシステム導入プロジェクトにアサイン。
  - 並行して、社内の研修プログラムを活用し、英語のスキル向上に取り組む。
- 3年**
  - PwC UKへ赴任
  - PwC UKのポジションに募集がありエントリー。書類選考・面談を経て、ロンドンへの赴任が決定。
  - 現地では、日系企業の英国進出支援プロジェクトを担当。
- 3年間の任期で日本へ帰国予定

## 中途入社からパートナーに昇進



事業会社出身者  
40歳 男性



## 人材育成

### 研修制度

入社直後

#### コンサルティングの基礎スキル研修

- コンサルティング未経験者を対象に、コンサルタントの心構えから、プロジェクト管理・仮説型問題解決思考・プレゼンテーションやリサーチ等の基礎スキルを習得します。
- 1カ月間の研修を終えた後に、プロジェクトに配属されます。

デジタルやマネジメントスキル等、一般的なスキルを身に付ける研修に加え、先端分野の学習やグローバルネットワークを通じた研修プログラムを用意しています。

配属後

#### 先端分野の専門家を招いた研修

- 宇宙・空間産業、スマートモビリティなど、あらゆる分野の専門家・トップランナーを招き、最先端の分野における教養・知見を身に付けるプログラムです。

#### 次世代リーダー向けグローバル研修

- PwCの未来を担う世代のメンバーを対象とし、全世界から約2,000名が集まる育成プログラムです。
- ワークショップ等を通じて、世界中のさまざまな社会課題を理解するとともに、全世界の若手PwCメンバーのネットワークを形成します。

#### グローバルの専門家による多様な研修

- PwCのグローバルを代表する専門家が、ビジネススキルやソリューション等に関する50以上のコースを提供するプログラムです。世界中からメンバーが集まり、対面で開催されます。

### 学習支援制度

年間20万円まで学習にかかった費用を補助し、一人一人の自律的な学習を支援します。

#### 語学学習

- 英語、日本語、中国語を対象とし、17社78コースから自身のレベルにあったコースが受講できます。

#### ビジネススキル向上

- 提携のサブスク型オンライン講座やビジネススクールのプログラムが受講が可能です。
- 提携外のサービスでも、個人の希望で、業務に関連する資格の取得・維持や学習の費用補助を受けることが可能です。



# 働き方 Way of Working

## 制度一覧

### 場所・時間

ハイブリッドワーク制度	状況に応じてリモートワークとクライアント訪問・オフィスへの出社を組み合わせる働き方が標準的な働き方となっています。
フルリモートワーク制度	介護や配偶者の赴任帯同などを理由に、「出社義務のないフルリモートワーク」や「居住地を限定しない遠隔地リモートワーク(国内)」が可能です。
コアなしフレックスタイム制度	コアタイムを設けないコアなしフレックスタイム制度を導入しています。7:00~22:00の間で、一人一人が就業する時間を設定できます。
フレキシブル・ワーク・アレンジメント	育児・介護のための短時間勤務(時短・短日勤務)だけでなく、通学やボランティア活動などのための短時間勤務が可能です。これにより、「週3日勤務」(短日勤務)や「1日5時間勤務」(時短勤務)といった柔軟な働き方を推進します。

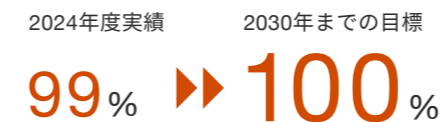
### 休暇・休業

年次有給休暇	入社初年度から(最大)20日間の有給休暇の付与、5日間のリフレッシュ休暇が付与されます。
特別有給休暇	年次有給休暇とは別に以下の休暇を用意しています。 結婚休暇、子女結婚休暇、忌引休暇、災害休暇、交通遮断休暇、特別試験休暇、ボランティア休暇(1年度に1日間)、出産休暇、配偶者出産休暇、育児・介護特別休暇(有給15営業日・無給5営業日)、子の看護休暇(1年度に5日間)、傷病休暇(最大有給40日間※勤続3年以上の場合)
フレキシブル・ライフ・デザイン休職	従来の育児・介護のための休職制度に加え、海外留学、配偶者の海外赴任への帯同などのための一定期間の休職が可能です。

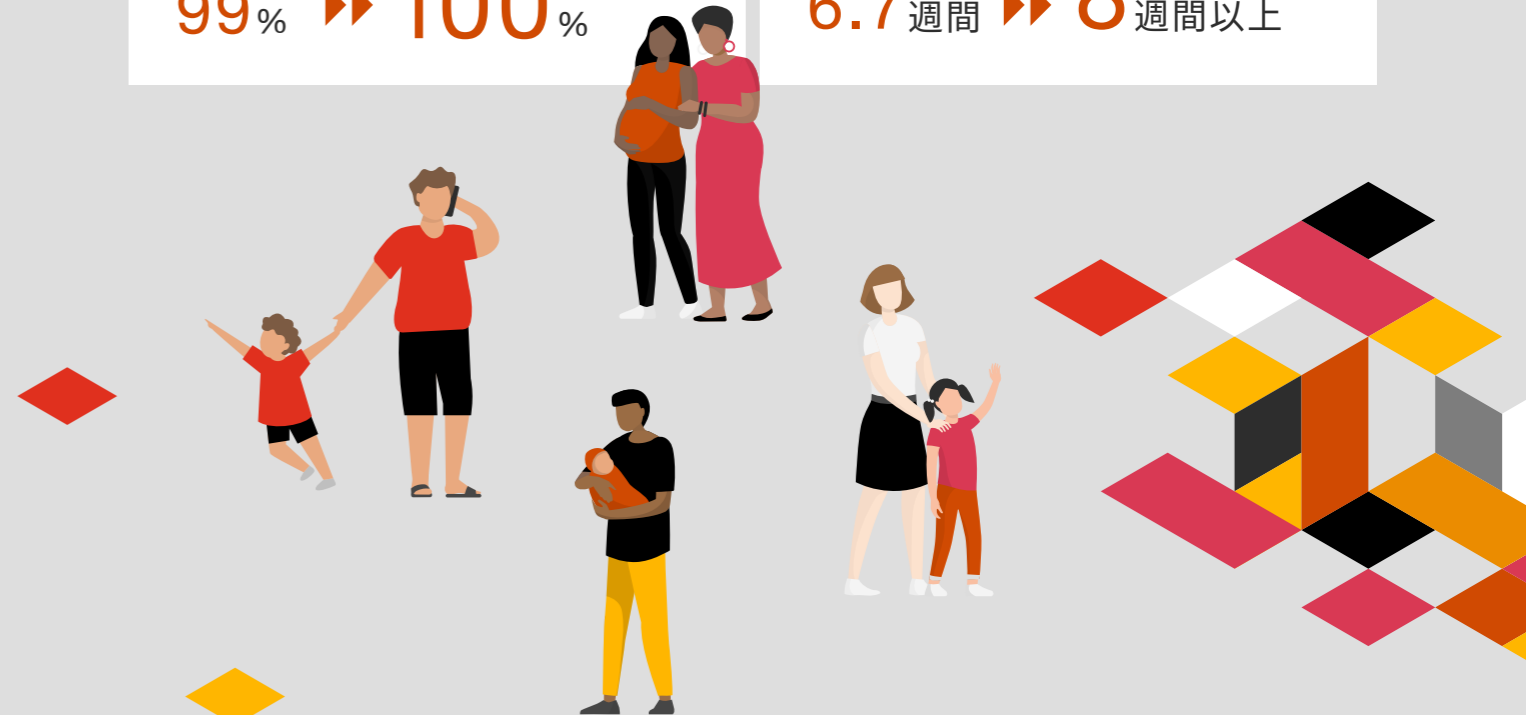
## 充実した育児サポート

出産特別休暇	妊娠～産後1年まで、5日間の有給休暇が取得できます。配偶者は、出産日以降6カ月以内に、3日の休暇が取得できます。
育児特別休暇	育児休業取得可能期間まで、連続15営業日までの有給休暇を取得可能です。
ベビーシッター費用補助	子が小学校に入るまで、在宅保育サービスの入会金の全額、利用料金の半額(上限あり)を負担します。
保活コンシェルジュ	保活に役立つ情報提供や心理的サポートを通じ、スムーズな職場復帰を支援します。
大手町事業所内託児所／提携保育園	企業所内託児所を設置しています。また、社外の保育施設と提携し、育児と両立できる働きやすい環境を提供しています。
育児休業	父母ともに子が2歳に達するまで休職が可能です。 また、男性の育休取得には目標を設定し、取得を奨励しています。

### 男性育休取得率



### 男性育休平均取得週数(土日除く)



## 制度の利用状況

「Design Your Workstyle」という制度を設け、場所や時間の柔軟性を高めながら、個々人のライフステージに合う働き方を推奨しています。

- リモートとオフィスの自由な組み合わせ
- 居住地を限定しないリモートワーク

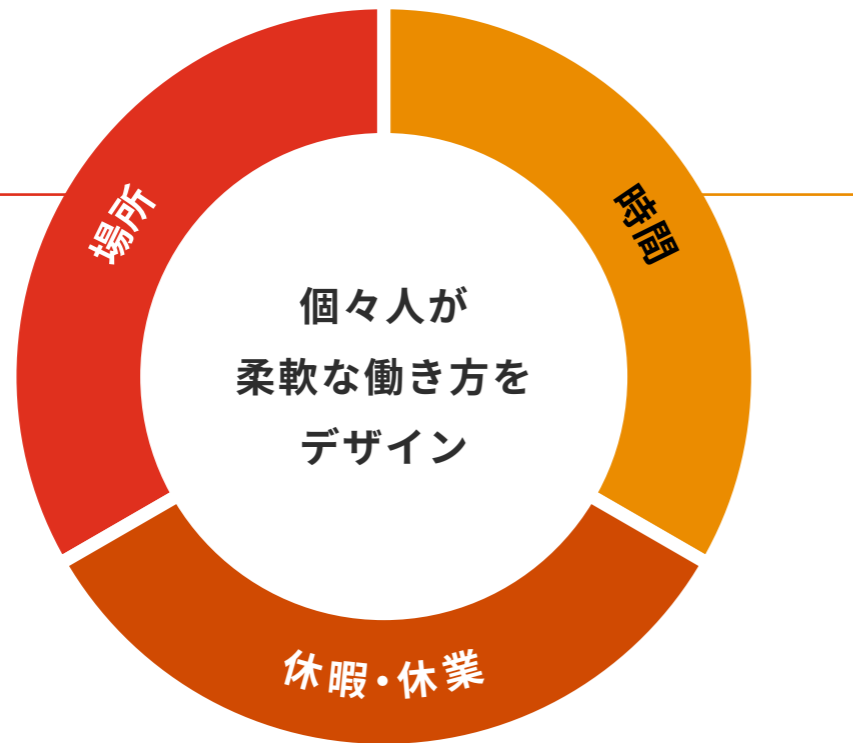
### リモートワーク率※1

81%

- コアタイムなしのフレックス制
- 週3日勤務や1日5時間勤務など柔軟な時短勤務制度

### 育児介護休職制度利用者

710人

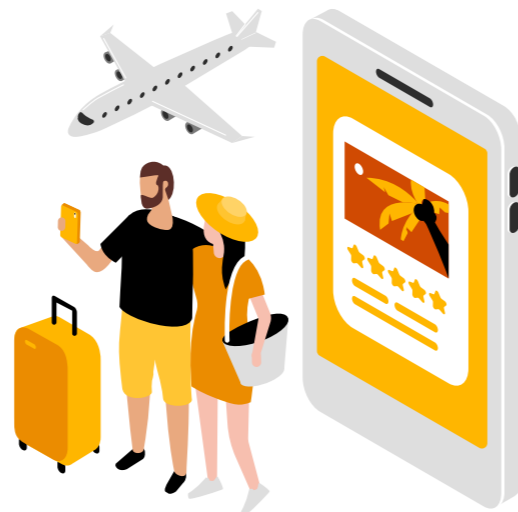


- さまざまなライフステージで取得可能な特別休暇
- 留学等、さまざまな理由で取得可能なフレキシブル・ライフ・デザイン休職制度

### 特別有給休暇の数

12種類

利用者は全てPwC Japanグループ全体の2024年度における実績  
※1 GPSにおいて、50%以上の時間をリモートワークで勤務していると回答した人の割合



## 働き方の例

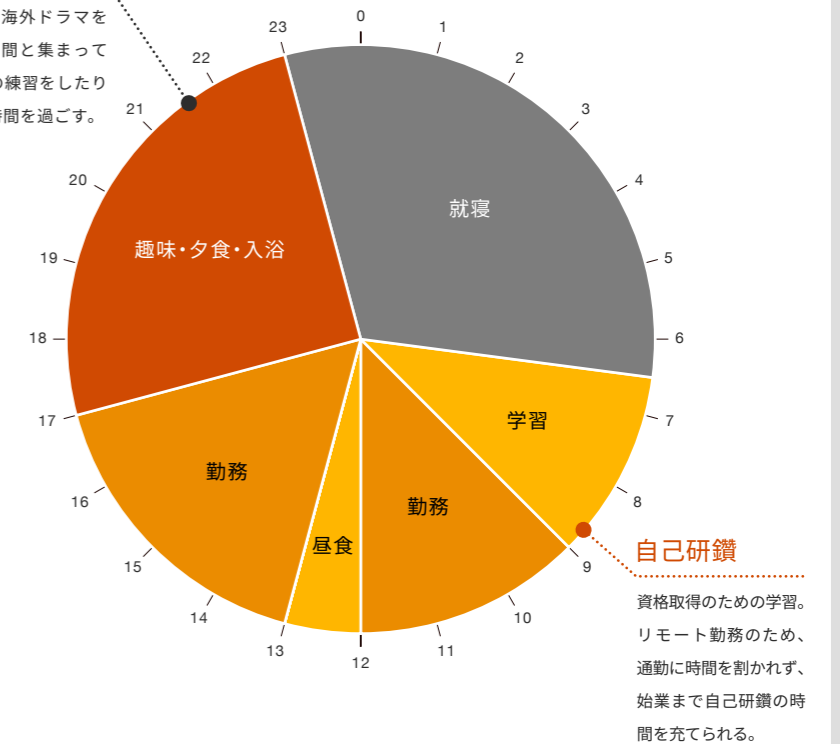


シニアアソシエイト  
20代 男性

リモートワークで勤務し、時間外は自己研鑽や趣味に時間を充てる。

### 趣味の時間

勤務後は、海外ドラマを見たり、仲間と集まってサッカーの練習をしたりと趣味の時間を過ごす。



シニアアソシエイト  
30代 女性  
家族構成：本人、夫、子（一人）

勤務時間帯を朝・昼・夜に分けることで、フルタイムでの勤務と家事・育児と両立する。

### 自由時間

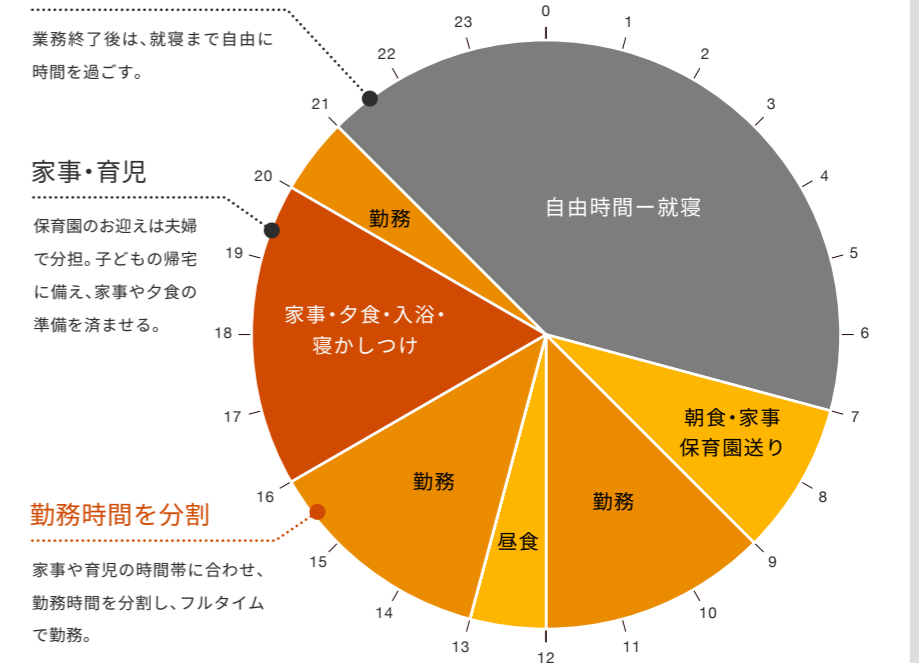
業務終了後は、就寝まで自由に時間を過ごす。

### 家事・育児

保育園のお迎えは夫婦で分担。子どもの帰宅に備え、家事や夕食の準備を済ませる。

### 勤務時間を分割

家事や育児の時間帯に合わせて、勤務時間を分割し、フルタイムで勤務。

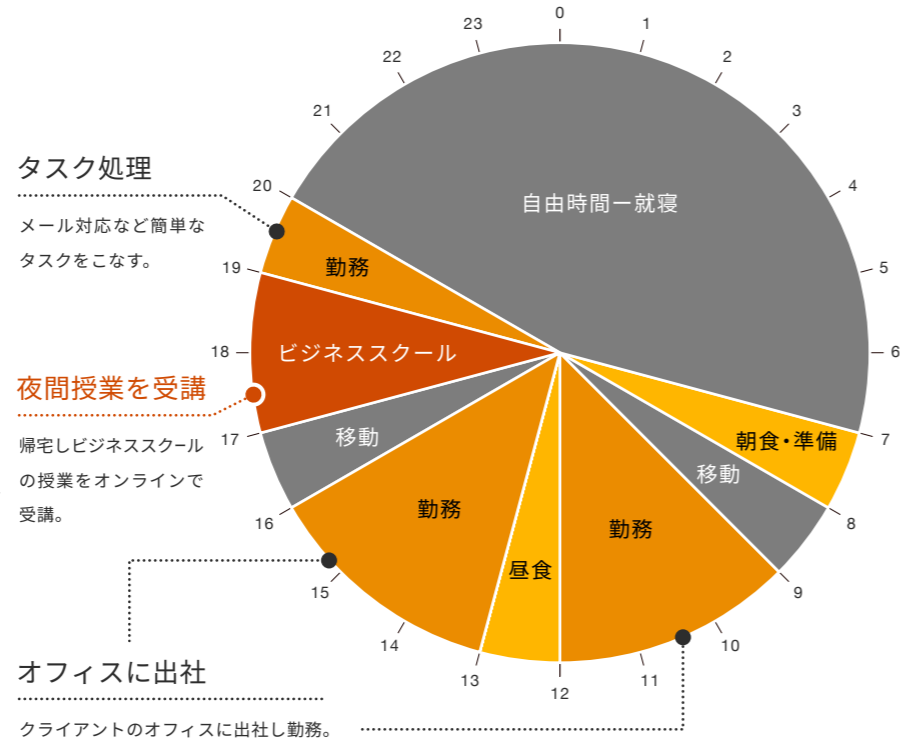






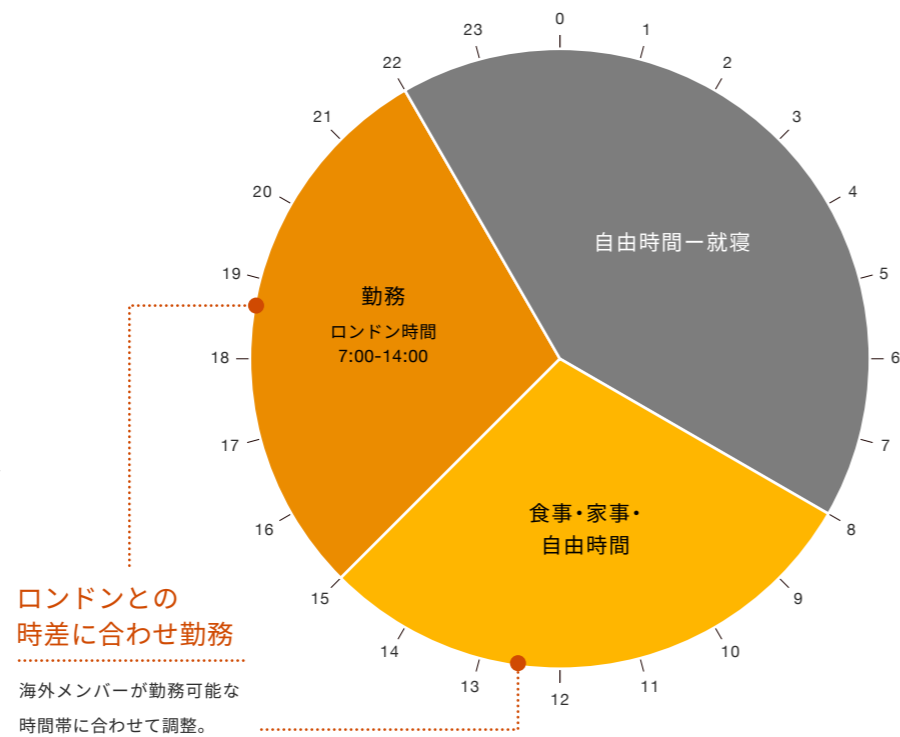
シニアアソシエイト  
20代男性

学習支援制度で提携している  
ビジネススクールの講座を受  
講しながら勤務する。



マネージャー  
30代女性

ロンドンで勤務する海外メン  
バーに合わせて勤務時間帯を  
調整する。



## メンバー同士のネットワークを構築

福利厚生としてクラブ活動の支援を行っています。PwC Japanグループの有志によって各種クラブが設立され、趣味を同じくするメンバーが所属や職階を超えてネットワークを構築しています。



### 運動部系

アウトドアアクティビティ部(大阪) Outdoor Activity Club (Osaka)	剣道部 Kendo Club	ゴルフ部(東京) Golf Club (Tokyo)
ゴルフ部(大阪) Golf Club (Osaka)	ゴルフ部(福岡) Golf Club (Fukuoka)	サッカー部(東京) Soccer Club (Tokyo)
フットサル部(大阪) Futsal Club (Osaka)	卓球部 Table Tennis Club	釣り部 Fishing Club
釣り部(大阪) Fishing Club (Osaka)	テニス部(東京) Tennis Club (Tokyo)	ダイビングクラブ Diving Club
バイク部 Motorcycle Club	バスケットボール部 BasketBall Club	バドミントン部 Badminton Club
バレエ部 Ballet Club	野球部(東京) BaseBall Club (Tokyo)	ラテンサルサ部 Latin Salsa Club
ランニング部 Running Club	水泳部 Swimming Club	

### 文化部系

愛花会 Flower Arrangement Club	Toastmasters Club Toastmasters Club	eSports部 eSports Club
将棋部 Shogi Club	韓国研究部 Korea Studies Club	伝統文化探訪部 Touring to Traditional Culture Club
愛宝会 Aihokai	ブランド研究会 Brand Club	テーブルゲーム部 Tablegame Club
ファーマーズ Farmers		



## 採用担当 メッセージ Message



採用担当パートナー  
阿部 大祐

## "Strategy through Execution" PwCコンサルティングが 提供する価値

PwCコンサルティングは戦略の立案から実行まで(Strategy through Execution)の全フェーズを一貫してサービス提供できるコンサルティングファームです。経営戦略や事業戦略、組織再編、業務・IT改革(DX推進)など、企業の有機的成長を支援するコンサルティング領域に限らず、ディールアドバイザー、監査、税務、法務といった専門的な領域についてもPwC Japanグループの強みを発揮し、総合的なサービスをクライアントに提供することが可能です。

PwCコンサルティングには各領域のプロフェッショナルが組織、国境を超えて協力・協働し、クライアントへの提供価値最大化に挑む文化があります。それぞれのプロフェッショナリズムのみでクライアントへサービスを提供する個人技を是とせず、あくまでファーム・チームとしての知見を結集し、クライアントにとって何が最適かということを念頭においてプロジェクトを推進します。

コンサルティングファームにおいて最も大切な経営資源は“ヒト”だと言われる中、PwCコンサルティングには職員を大切にすることが強く根付いています。中途採用・新卒採用を問わず、入社を最終的に決めた理由として、「採用プロセスの過程で出会った“ヒト”で決めました」という意見が多いことは、採用担当パートナーとして非常に誇らしく感じております。

PwCコンサルティングでは多種多様な人材を求めています。どなたに対しても入社後には、ご自身の専門領域をさらに深め、そしてその幅を広げていけるような環境が提供されることでしょうか。私たちとともに、この変化の激しい時代にクライアントが求める、あるいはそれ以上の価値を提供しつつ、成長目標に向かって自己実現を果たして行くという、すばらしい体験をしてみませんか。



## 募集要項 Condition

### PwCコンサルティング合同会社は このような方のご応募お待ちしております！

募集職種、募集要項は採用Webサイトよりご確認ください。

Condition  
1

コンサルタントの仕事を理解し、  
コンサルタントとして企業課題解決の  
実現に貢献したい意欲がある

Condition  
2

一緒に働く仲間を  
プロフェッショナルとして理解し  
リスペクトできる

Condition  
3

特定領域の高度な  
専門知見を有する

Condition  
4

新しい刺激を求め、  
常に挑戦し続ける  
意欲がある

Condition  
5

困難な状況においても、  
自分を信じて仕事を  
楽しむことができる

Condition  
6

どのようなことも  
自分の成長につながると理解し、  
全力で取り組むことができる

Condition  
7

未来志向で社会課題解決に  
向き合う姿勢がある

詳しくはこちら



## 法人概要

名称	PwCコンサルティング合同会社 英文名称:PwC Consulting LLC								
URL	<a href="http://www.pwc.com/jp/consulting">www.pwc.com/jp/consulting</a>								
設立	1983年1月31日 (2016年2月29日、組織変更を行いPwCコンサルティング合同会社を設立)								
代表者	代表執行役CEO 安井 正樹								
人員数	約5,130名 2024年6月30日現在								
所在地	<table><tr><td>東京</td><td>〒100-0004 東京都千代田区大手町1-2-1 Otemachi Oneタワー TEL:03-6257-0700 (代表)</td></tr><tr><td>名古屋</td><td>〒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:052-588-3958</td></tr><tr><td>大阪</td><td>〒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A 36F TEL:06-6375-2620</td></tr><tr><td>福岡</td><td>〒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:092-477-7625</td></tr></table>	東京	〒100-0004 東京都千代田区大手町1-2-1 Otemachi Oneタワー TEL:03-6257-0700 (代表)	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:052-588-3958	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A 36F TEL:06-6375-2620	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:092-477-7625
東京	〒100-0004 東京都千代田区大手町1-2-1 Otemachi Oneタワー TEL:03-6257-0700 (代表)								
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:052-588-3958								
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A 36F TEL:06-6375-2620								
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:092-477-7625								