pwc

PwC Japan Group

アニュアルレビュー 2026

Our Purpose

To build trust in society and solve important problems

社会における信頼を構築し、重要な課題を解決する

Table of contents

01. Purpose & Vision 04
久保田 正崇

02. Special Talk 08
久保田 正崇×吉田 あかね×桂 憲司×高島 淳

03. Facts & Figures 14
数字で見るPwC Japan

04. Quality & Governance 18
品質とガバナンス

05. Organisation 20
PwC Japanグループの組織と体制

06. Our Leadership Team 22
PwC Japanグループ執行体制

07. Japan Oversight Board 24
PwC Japanグループガバナンス体制

※本アニュアルレビューにおける2026年度とは2025年7月から2026年6月末を指し、記載の数字は特に断りのない限り2026年6月末時点の数字を指します。

Purpose & Vision

01

PwC Japan Group Annual Review 2026

PwC Japanの新しいフェーズへ ── 信頼を基盤に、AI時代の変革を実装する

PwC Japanグループ（以下、PwC Japan）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、企業や社会に起きる変革を信頼に基づいたものにしていきたいと考えています。
第1章ではPwC Japan全体の経営方針について、グループ代表の久保田正崇よりご説明します。

久保田 正崇
Masataka Kubota
グループ代表 CEO
PwC Japanグループ合同会社 代表執行役社長
PwC Japan有限責任監査法人 代表執行役



新しいフェーズの起点に立つ

PwC Japanは、「社会における信頼を構築し、重要な課題を解決する」というパーパスを掲げ、会計・監査、税務、法務、経営戦略、リスク管理、テクノロジー、M&Aなど幅広い領域の専門家の力を結集して、企業の課題解決に伴走しています。

2024年に現在の経営体制が発足して以来、私たちは「Trust and Transformation（信頼と変革）」を経営目標に定め、「信頼」を軸に企業や社会の変革を支援してきました。国際情勢の変化や技術の進化に対応し、サービス部門の垣根を越えてグループ全体で連携を深め、クライアントとともに複雑化する課題の解決に取り組んでいます。

その積み重ねとして、2026年度の業務収益はグループ合計で16%の成長を達成することができました。背景には職員一人一人の努力があり、社会からの要請の高まりに応えるため、人員の規模も拡大を続けています。

PwC Japanは、信頼と変革を両立させる組織として、確かな土台を築きつつあります。2027年度は、その土台の上に「AI時代の変革を実装する」という新しいフェーズへ踏み出す年になると考えています。

社会・ビジネス環境への危機感と機会

PwCは「気候変動」「テクノロジーによるディスラプション（劇的な変化）」「人口動態の変化」「世界の分断化」「社会の不安定化」という5つの事象を、世界を変える「メガトレンド」として捉えてきました。近年、その影響によってビジネスを取り巻く環境が急速に変化していることは、もはや共通認識といえるでしょう。

世界の至るところで地政学的な対立が起こり、気候変動の被害もますます深刻化しています。AIの進化は加速し、テクノロジーをいかに活用するかが企業や国家のあり方を左右するようになっています。これらの動きに危機感を抱く人も多いのではないでしょうか。

2026年度業務収益

3,579億円



2025年度 3,086億円
前年度比 16.0%増

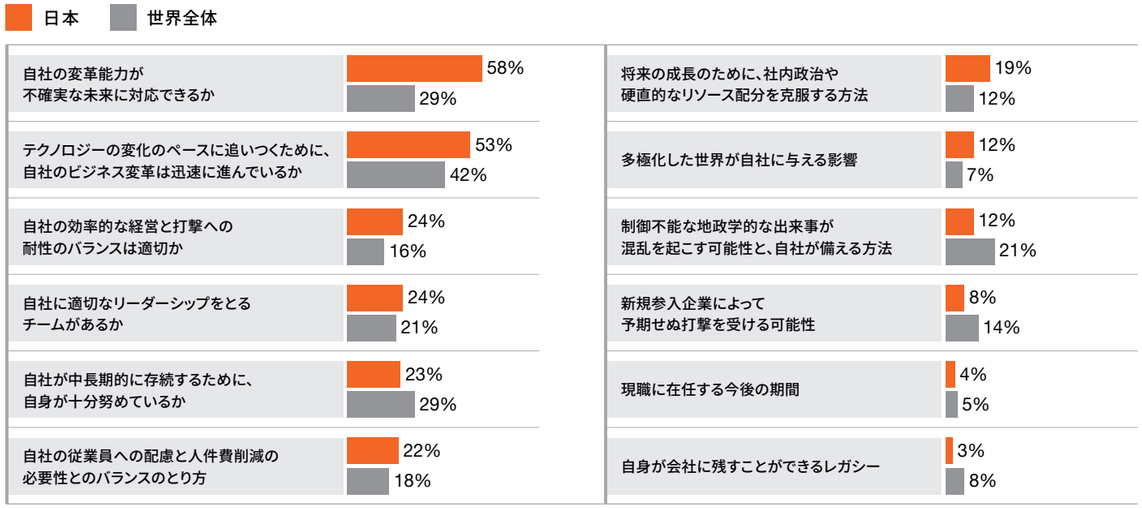
PwCが実施した「第29回世界CEO意識調査」によると、日本では「AIによって売上が増加した」と回答したCEOの割合は21%、「コストが減少した」との回答も22%にとどまりました。また、過半数（53%）の日本のCEOは、AIを含む技術革新のスピードに自社のビジネス変革が追いついていけるかどうかを大きな懸念の1つに挙げています。

AIが「当たり前」の存在になりつつある中でも、実際のビジネスの変革に結びつけている企業はまだひと握りです。最先端のAIモデルが多大な恩恵とともに、社会やビジネスに脅威をもたらし得ることも分かってきました。リスクと向き合い、ガバナンスを効かせながら、AI時代の土台となる信頼をいかに築いていくか。現在は重要な分岐点にあると捉えています。

このような環境下で、PwC Japanは単に変化に対応するだけでなく、変化を先取りし、クライアントや社会とともに新しい秩序をつくっていく責任があります。パーパスに掲げる「信頼構築」と「課題解決」は、単なる標語ではありません。私たち自身も、AI時代におけるパーパスの意味を再定義し、実践していくことが求められていると強く感じています。

自社の変革能力への課題意識

「最近あなたが最も気にかけている課題は何ですか。最大3つまで選択してください」という質問に対する回答者の割合



出所：PwC「第29回世界CEO意識調査」

産業アーキテクチャと組織横断型イニシアチブ

こうした認識のもと、PwC Japanは「産業アーキテクチャ」という考え方を軸に戦略を構築しています。足元で大きく変化しているサプライチェーンの構造や法規制・ルールといった要素を、データを基に構造化して分析し、産業の変化が社会全体の変化にどうつながるかを予測していく手法です。

近年は、モビリティやヘルスケア、都市・インフラなど、人々の生活や企業活動に直結するテーマを中心に取り組んできました。2027年度はそこにエネルギーやフィジカルAI、半導体といった「機能」の視点を重ね、産業構造とテクノロジーを統合し、俯瞰する視点を持って予測を組み立てていきます。

また、特に重視するフィジカルAIやデータセンターなどの領域については、2027年度からPwC Japanとして「組織横断型イニシアチブ」と呼ぶ取り組みも推進します。各サービス部門に蓄積された専門性とグローバルネットワークの知見を結集し、日本企業のグローバルな成長と日本社会の変革を支える枠組みです。これらの詳細については次章でお伝えします。



伴走型実装モデルとオペレーション

2027年度の私たちの取り組みの大きなポイントは、「戦略の実装レイヤーでAI前提の構造転換を断行する」ことです。産業アーキテクチャを深化させ、伴走型の実装モデルを主流化し、グループ一体としてのオペレーションをAI前提で再設計していきます。

この伴走型の実装モデルは、現場でクライアントとともに動きながら、エンジニアリングやデザイン、投資、マネージドサービスなどの手段を組み合わせて価値を提供します。短期的な視点で物事を捉えるのではなく、クライアントと社会の長期的な価値創造にコミットすることを重視しています。オペレーションの面ではAIを前提に標準化や自動化を進め、データ基盤を高度化していきます。

前述の組織横断型イニシアチブなどを推進するにあたっては、法人やサービス部門の枠にとらわれない連携が必要となります。このような考えから、2026年9月に新たにPwC Japanグループ合同会社を始動させました。グループの成長と規模の拡大に対応し、適切な意思決定とガバナンスの仕組みを築くことを目的としています。

目指す姿とステークホルダーへの約束

PwC Japanは「変革の原動力」となってクライアントに伴走し、企業のグローバルな成長を支えるパートナーであり続けたいと思っています。また、メガトレンドや産業アーキテクチャを踏まえ、産官学連携などを通じて構造的な課題の解決や新しい価値の創造に貢献することで、社会における信頼の構築に取り組んでいきたいと考えています。

PwC Japanの人員数は2026年度末に約14,400人に達しました。人員の増加とともに組織も大きくなっていますが、重要なのは目先の成長ではありません。課題解決への貢献を通じ、クライアントや社会から必要とされるプロフェッショナル・サービス・ファームであり続けることを第一に考えています。そのためには職員一人一人の成長・進化が不可欠であり、社会の変化に対応し、テクノロジーの力を取り込むための人材育成にも積極的に取り組んでいきます。

クライアントや社会の皆さまにも、私たちの変革への取り組みをぜひ注視していただき、一緒に新しい、より良い未来を構築していければと考えています。PwC Japanは、信頼を基盤に、AI時代の変革をともに実現する伴走者であり続けることを目指して、さらに歩みを進めてまいります。



Special Talk

02

PwC Japan Group Annual Review 2026

久保田 正崇

グループ代表 CEO

PwC Japanグループ合同会社 代表執行役社長
PwC Japan有限責任監査法人 代表執行役

吉田 あかね

グループ副代表
チーフ・コマーシャル・オフィサー
兼 チーフ・インベストメント・オフィサー

PwC Japanグループ合同会社 執行役副社長
PwCアドバイザリー合同会社 代表執行役会長

桂 憲司

グループ副代表
チーフ・ストラテジー・オフィサー
兼 チーフ・イノベーション・オフィサー

PwC Japanグループ合同会社 執行役副社長
PwC Japan合同会社 代表執行役社長
PwCコンサルティング合同会社 執行役副社長

高島 淳

グループ副代表
チーフ・アドミニストレイティブ・オフィサー
タックスリーダー

PwC Japanグループ合同会社 執行役副社長
PwC Japan合同会社 代表執行役副社長
PwC税理士法人 代表

リーダーシップチームが語る、PwC Japanの目指す姿 ―― AI前提の戦略と組織で「変革の原動力」になる

PwC Japanは、「社会における信頼を構築し、重要な課題を解決する」というパーパスを軸に、AI時代の環境変化の中で新たなフェーズへ踏み出そうとしています。
本章では、グループ代表の久保田正崇が聞き手となり、グループ副代表の吉田あかね、桂憲司、高島淳の3名がPwC Japanとして目指す変革の姿について語ります。クライアントや社会とどのように向き合い、信頼を基盤にどのように変革を実現していくか。産業アーキテクチャや組織横断型イニシアチブといった戦略の枠組みから、伴走型の実装モデル、グループ一体となってのオペレーションやAI時代のプロフェッショナルのあり方まで、具体的に掘り下げていきます。

Q1 クライアントや社会にどう価値を提供するか

久保田： PwCのパーパスである信頼構築と課題解決は、AI時代において新たな意味を持ち始めています。パーパスを基盤にしながら、私たちはクライアントや社会にどのような価値を提供すべきでしょうか。

桂： クライアントや社会から見たときの変革の原動力とは、単に最新のトレンドを追いかける存在ではなく、信頼を基盤に、変化の方向性をともに描き、実際に形にしていく伴走者だと考えています。

生成AIの進化や地政学リスクの高まりなどにより、企業や社会が直面する課題は構造的に複雑になっています。その中で、信頼構築の対象は企業や人だけでなく、データやAIシステム、サプライチェーン全体、産業を形成するエコシステムへと広がっています。課題解決も、個別企業の課題から、産業全体や社会全体の構造的な課題へとスケールアップしています。

PwC Japanは、メガトレンドと産業アーキテクチャという視点から信頼構築と課題解決を考え直しています。サプライチェーンや規制、企業の効率性やネットワークといった要素をデータとして構造化し、産業の変化が社会全体にどのような影響を及ぼすのかを構想する。その上で、クライアントとともに変革のロードマップを描き、実装まで伴走していく。構造的な視点を共有し、「どこにリスクがあり、どこに機会があるのか」を可視化しながら、信頼構築と課題解決を具体化していくことが、AI時代における変革の原動力としてのPwC Japanの役割だと考えています。

Q2 日本の重要アジェンダにどう向き合うか

久保田： PwC Japanはフィジカル AIや



久保田 正崇

Masataka Kubota

公認会計士、公認不正検査士（CFE）。2020年7月より監査法人の執行役副代表（アシュアランスリーダー／監査変革担当）を務める。2024年7月にPwC Japanグループ代表に就任するとともに、監査法人の代表執行役を兼任。

Japan Business Network（JBN）

日本企業の海外事業支援ネットワーク

JBN所在国・地域／拠点

42カ国・地域 | 113都市

※2026年7月1日現在

JBN人員数

659人

うち日本語対応可能441人

データセンターといった産業・テーマを成長領域として定め、2027年度から組織横断で課題解決に取り組んでいきます。どのような考えに基づいて進めていきますか。

吉田：PwC Japanでは日本の中長期的な成長と社会的課題の解決に直結する複数のアジェンダを成長領域と位置づけ、2027年度から組織横断型イニシアチブと呼ぶ枠組みを通じてクライアント支援に取り組む方針です。具体的にはフィジカルAI、データセンター、半導体、エネルギー・脱炭素などの領域を想定しています。

これらはいずれも、日本企業にとって、そして日本社会にとって、避けて通れないテーマです。例えば、生成AIの急速な発展によるデータセンターと電力需要の増加、エネルギー安定供給と脱炭素の両立、半導体産業をめぐる産官学の課題など、1社では対応し切れない論点が数多く存在します。

組織横断型イニシアチブでは、これらのアジェンダごとにPwC Japan内外の専門家が協働し、法人やサービス部門、業界の垣根を越えたチームを組成しています。私たちが仲介役となって企業を結びつけ、連携しながら、一緒に課題を解決していきたいと考えています。日本企業とともに、産業や社会の構造的課題を整理し、具体的な戦略と実行計画をつくり、PwCグローバルネットワークの力も活用しながら伴走していく。そのようなスタンスで取り組んでいます。

Q3 「伴走」の新しい形とは

久保田：伴走型の実装モデルは、PwC Japanが目指すクライアント支援の新しい形です。従来のアドバイザリーと比べて、どこに違いがあるのでしょうか。



吉田 あかね

Akane Yoshida

公認会計士。2019年7月よりPwCアドバイザリー合同会社代表執行役を務め、2024年7月より現職。PwC Japanグループのチーフ・コマーシャル・オフィサーとしてブランド・マーケティング戦略を牽引する。

桂：私たちが目指す伴走型の実装モデルは、構想から実装までをエンドツーエンドで支援することを前提としています。鍵となるのがIntelligence（インテリジェンス）の提供です。単にデータを集めるだけではなく、AIエージェントを活用してリアルタイムに、継続的にデータを分析・蓄積して、クライアントの変革に資するインテリジェンスに変えていきます。

クライアントの業務現場で、課題抽出やAIの実装、運用、改善までを担う「Forward Deployed Engineer」を発展・高度化させ、課題検討の際にPwC Japanが持つインテリジェンスを活用し、クライアントにとっての業務改善のエコシステムをつくっていくイメージというと、分かりやすいでしょうか。現在のような変化の激しい環境に対応し、スピード感を持ってダイナミックに支援を提供するのが目的です。こうした考え方は、私たちがクライアントからの信頼を何より重視していることと深く関わっています。1つのプロジェクトで支援を終えるのではなく、中長期にわたって伴走し、変化に対応しながらクライアントの競争力を維持・向上させていく。こうした新たな価値の発揮につながると考えています。

産業アーキテクチャの視点で変革の方向性を見定めつつ、クライアントの現場に深く入り込み、同じ目線で課題を捉えながら、未来志向で「あるべき姿」へのトランスフォーメーションを実行していきます。

そのための体制も整えます。2025年に設立したPwCビジネストランスフォーメーション合同会社とAI Factoryを統合し、マネージドサービスを通じてワンストップで変革を支える組織を構築します。ニーズに応じて高速でAIを試作するラピッドプロトタイピングなどを駆使し、インテリジェンスを継続的に蓄積してクライアントに還元していく。こうした循環をつくり出し、真の意味での伴走型の支援を実現したいと考えています。

スピード感を持ってサービスを提供していく上では、アライアンス（提携）などの手段の活用も重要となります。「クライアントセントリック」を追求し、迅速かつ柔軟な支援体制を築いていきます。

Q4 注力するマーケット領域は

久保田：PwC Japanでは、マネージドサービスや新たなクライアント層へのアプローチを強化しています。2027年度に注力するマーケット領域について聞かせてください。

吉田：大きく3つの方向性があります。

1つ目は、既存クライアントの変革を、フロントオフィスとバックオフィスの両面から支えることです。産業アーキテクチャや組織横断型イニシアチブを踏まえ、クライアントの事業構造の変化に合わせて新しいビジネスモデルや組織・オペレーションを設計し、実装までを支援します。マネージドサービスは、その中でもバックオフィスやリスク・コンプライアンス領域を継続的に支える仕組みとして位置づけています。

2つ目は、いまだ十分にリーチできていないクライアント層へのアプローチです。プライベート・エクイティとそのポートフォリオ企業、スタートアップ、中堅企業など、PwCの総合力をまだ十分に活用していただけていない層が存在します。こうしたクライアントに対して、AIやデータを活用した効率的なサービス提供モデルを構築し、高品質な支援を届けていきたいと考えています。

3つ目は、日本企業のグローバル展開の支援です。日本発のグローバル企業が、海外で事業を展開する際に直面する税務、法務、規制、サイバー、サステナビリティなどの複雑な課題に対して、PwCのネットワークを活用しながら統合的に支援していくことが重要です。マネージドサービスも、国内だけでなくグローバルな視点で提供していきたいと考えています。



桂 憲司
Kenji Katsura

2024年7月にPwC Japanグループ チーフ・ストラテジー・オフィサー兼チーフ・イノベーション・オフィサーに就任。PwCコンサルティング合同会社の執行役副社長を兼任するほか、2025年7月に設立されたPwCビジネストランスフォーメーション合同会社の代表執行役社長も務める。

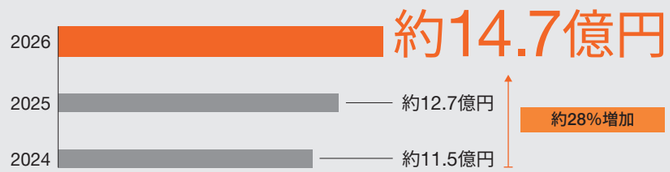
テクノロジー投資金額

約184億円

※テクノロジー物件費、監査変革に関する費用などを含む

継続学習への投資

年間の教育投資額（総額）



組織・人員の拡大に伴い、AI・デジタル人材の育成を含む教育投資額は過去3年間で約28%増加し、2026年度は約14.7億円に達しました。

Q5 AIを前提にオペレーションをどう変えるか

久保田： 産業アーキテクチャや組織横断型イニシアチブ、伴走型の実装モデルといった戦略やモデルを機能させる上で、どのようにオペレーションを進化させようとしているのでしょうか。

高島： PwC Japanのオペレーションを AI前提で再設計することで、クライアントに提供する価値は大きく3つの面で進化すると考えています。

第一に、スピードと品質の両立です。戦略立案から実行、運用までを一貫して支えるオペレーションモデルを構築することで、意思決定から実行までのリードタイムを短縮すると同時に、品質とガバナンスをより高い水準で実現できます。

第二に、PwC Japan全体の総合力の発揮です。AIを活用してデータとナレッジを統合・可視化することで、最適な専門家やサービスを迅速に結集し、「PwC Japanに相談すれば最適な解決策にたどり着ける」という体験をさらに強化できます。

第三に、リスク管理とコンプライアンスの高度化です。AIによる標準化と自動化を通じて、対応の品質と効率を高め、クライアントの持続的な成長と信頼を支える基盤を強化できます。

AIは単なる効率化の手段ではなく、PwC Japanのオペレーションそのものを変革し、より速く、より強く、より信頼される価値提供を実現するための重要な基盤であると考えています。

Q6 変革を支える生成AI時代の人材・組織とは

久保田： 最後に、生成AI時代において、PwC Japanの人材や組織はどのように変わっていくべきでしょうか。

高島： 生成AI時代においても、PwC Japanの競争力の源泉は変わらず「人」です。しかし、人材に求められる役割、組織のあり方、リーダーシップの姿は大きく変化していくと考えています。AIは私たちの仕事を代替するものではなく、プロフェッショナルとしての価値を再定義する存在だからです。

人材の観点では、価値の源泉は「知識の量」から、「本質的な問いを立て、変革を実現する力」へと移ります。高度な専門性に加え、テクノロジーへの理解や構想力、人とAIを組み合わせて新たな価値を創出する力がより重要になります。

組織の観点では、人員や稼働時間の拡大に依存する成長モデルから、AI、データ、ナレッジ、そしてグローバルネットワークを活用して高付加価値を創出するモデルへの転換が不可欠です。併せて、サービス部門の枠を超えた連携を強化し、総合力による価値提供を高めていく必要があります。

リーダーシップでは、人材、AI、データ、テクノロジーを結びつけながら価値創造を実現する「オーケストレーター」としての役割が求められます。AI時代でも、信頼、専門性、人とのつながりというPwCの価値は変わりません。私たちが目指すのは、「AIを活用するファーム」ではなく、「AI時代に最も信頼されるプロフェッショナル・サービス・ファーム」であり、その挑戦がPwC Japanの次なる成長につながると確信しています。

信頼を基盤に、変革をともに進めるために

久保田： 本章では、PwC Japanが変革の原動力として、クライアントや社会とどのように向き合っていくのかについて、私たちリーダーシップチームの考えをお伝えしてきました。産業アーキテクチャや組織横断型イニシアチブ、オペレーションや人材・組織のあり方など、テーマは多岐にわたりましたが、根底にあるのは「信頼を基盤に、変革をともに実現する」という姿勢です。

PwC Japanは、クライアントや社会の皆さまとともに、AI時代の新しい価値を創造し、構造的な課題を解決していく伴走者でありたいと考えています。今後も、こうした取り組みを通じて、パーパスを具体的な行動に落とし込み、変革の原動力としての役割を果たしてまいります。



高島 淳
Jun Takashima

公認会計士、税理士。2020年7月よりPwC税理士法人代表。2024年7月から約2年間PwC Asia Pacific Americas タックスリーダーを務めた。2026年7月にPwC Japanグループ チーフ・アドミニストレイティブ・オフィサーに就任。



Facts & Figures

03

PwC Japan Group Annual Review 2026

数字で見るPwC Japan

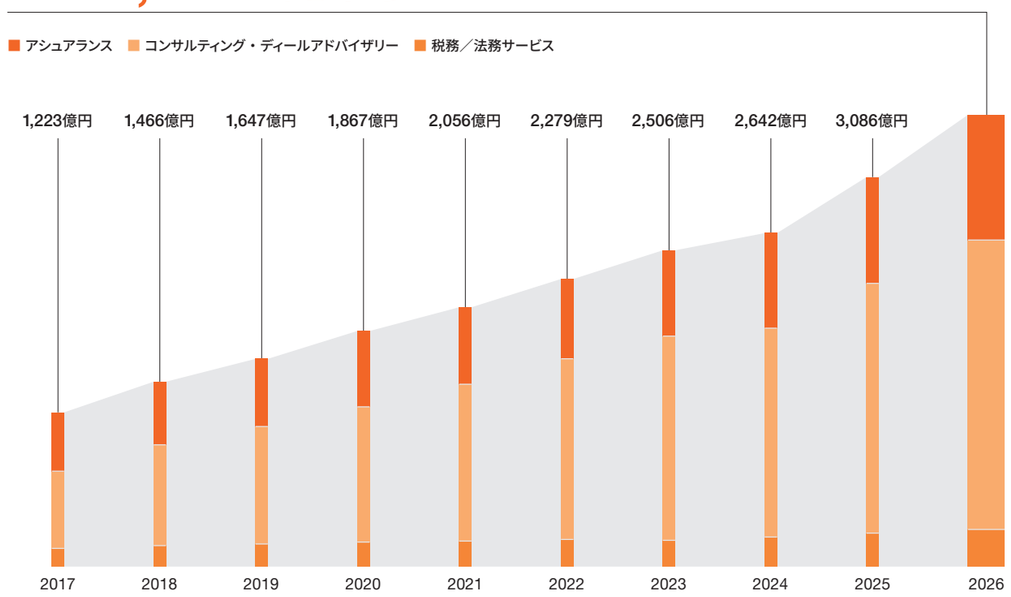
PwC Japanは、世界136の国・地域のPwCメンバーファームとともに、質の高いプロフェッショナルサービスの提供を通じて、パーパスの実現を追求しています。

Business

PwC Japanの2026年度の業務収益は、3,579億円に達しました。
より複雑化するクライアントの経営課題に対し、幅広い分野の専門家がチームとなって支援しています。

PwC Japanの業務収益

2026年度 3,579億円



※法定決算ベース／グループ単純合計

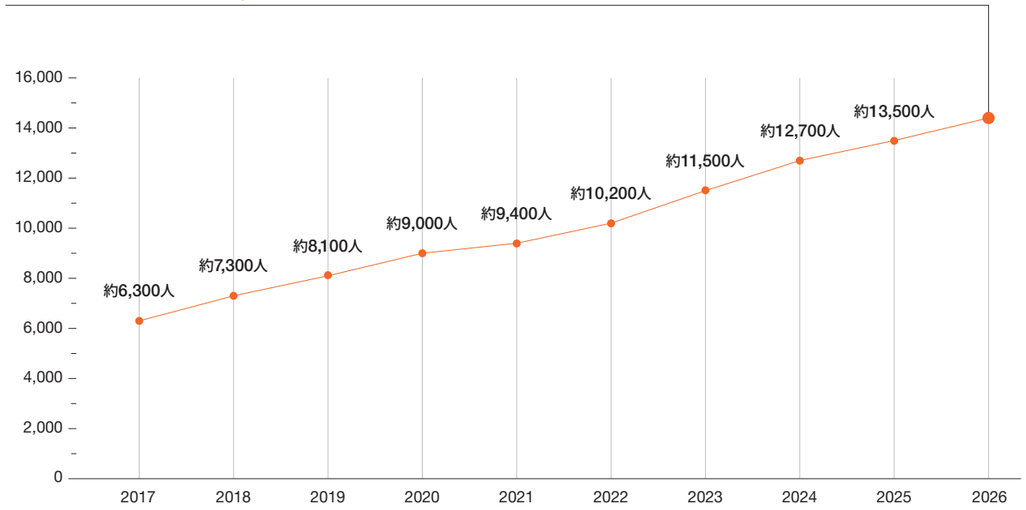
People and culture

2026年度のPwC Japanのメンバーは約14,400人となりました。
多様な専門性とバックグラウンドを持つプロフェッショナルを迎え入れ、それぞれの強みを最大限に発揮しながら互いに協働し、社会により大きな価値を創出することを通じて、一人一人が成長できる環境づくりを推進しています。

Our people

PwC Japanの人員（2026年6月末時点在籍者※）

2026年度 約14,400人



入社3年未満	平均年齢	外国籍スタッフの人員	外国籍スタッフの出身国	2026年度の採用者数（全体）
40%	36歳	844人	37カ国	2,141人

※正社員、有期雇用、海外メンバーファームからPwC Japanへの長期赴任、国内企業からPwC Japanへの出向者数

PwC JapanにおけるGPS※回答率



※Global People Survey：PwCが全世界共通で毎年実施しているエンゲージメント調査

PwC JapanにおけるPEI※



※People Engagement Index：GPSにおいて、従業員エンゲージメントを測る重要な複数の指標に対し、肯定的な回答をした人の割合

Inclusion and diversity

Gender

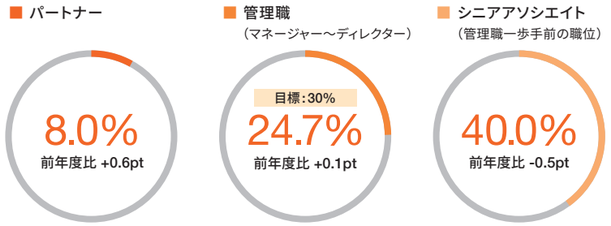
女性比率

インクルージョン&ダイバーシティの重要なテーマの1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



職階別女性比率



目標と実績　2030年までの主な目標と2026年の実績

非管理職から管理職への昇格における Gender proportionality of promotions※1	男性育休取得率	男性育休平均取得週数（土日除く）
目標：100%	目標：100%	目標：8週間以上
99%	102%※2	7.5週間

※1 男女差なく公平に昇格している状態を示す指標。「昇格者の女性比率÷昇格前の女性比率×100（%）」で計算。Gender proportionality of promotionsの目標値（100%）は全ての職階の昇格に対して設定しています
※2 男性育休取得率は、出生時期と育児休業等の取得時期が一致しないことがあるため、100%を超えることがあります

Disability

障がい者雇用の定着率※

91.5%

※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2025年7月1日在籍者の1年後の定着率

LGBT+

LGBT+に関する企業の取り組み指標「PRIDE指標2025」※1

ゴールド（最高評価）
8年連続受賞

レインボー※2
5年連続受賞

※1 一般社団法人「work with Pride」が策定する、職場におけるLGBT+インクルージョンへの取り組みの評価指標
※2 レインボー認定は、ゴールド受賞企業のうち、企業やセクターの垣根を超えたコレクティブ・インパクト型（協働）の取り組みを推進している企業に付与される認定です

Flexibility and well-being

リモートワークを多く活用するスタッフの割合※

72%

※GPSにおいて、勤務時間の50%以上をリモートワークで勤務していると回答した人の割合

年次有給休暇平均取得日数

16.5日

Growth and career

グローバルモビリティプログラム実績※

Outbound 119人　Inbound 41人

※世界各国のPwCオフィスにメンバーを一定期間赴任させ、現地の仕事を通じてグローバル人材へと育成するプログラム

PwC Japan内での公募異動制度実績

応募者 269人　実際の異動者数 137人

自己啓発補助制度の利用者数

3,661人

1人あたりの平均研修受講時間

47.2時間

Corporate sustainability

PwCはサプライチェーン全体で2050年までに温室効果ガス排出をネットゼロにすることを目標に掲げ、業務のあり方を見直すなど、環境への取り組みに注力しています。

再生可能エネルギー比率

100%

PwC Japanのオフィスは100%再生可能エネルギー由来の電力※を使用しています。

※非化石証書の購入によるオフセット分を含む

温室効果ガス排出量

PwCは短期目標として、スコープ1と2、およびスコープ3カテゴリ6における温室効果ガス排出量を2030年度までに2019年度比で50%削減することを掲げています。

スコープ1および2	2,201 tCO_2e
スコープ3カテゴリ1（購入した製品・サービス由来の排出）	19,710 tCO_2e
スコープ3カテゴリ6（従業員の出張由来の排出）	13,232 tCO_2e

PwC global network

PwCグローバルネットワーク

所在国・地域
136の国・地域

人　員
369,945人

業務収益
総収益602億米ドル
前年比 +3.5%

Quality & Governance

04

PwC Japan Group Annual Review 2026

品質とガバナンス

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グローバル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、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グローバルネットワークとは

PwCグローバルネットワークは世界中の国々で運営されている独立したファームの集合体です。PwCグローバルネットワーク内のファームはPricewaterhouseCoopers International Limited（PwCIL）のメンバーであり、PricewaterhouseCoopersの名称を使用する権利を有しています。

PwC Japanの各法人は日本におけるPwCILのメンバーファーム、もしくはそれらの関連会社となっています。PwCグローバルネットワークのメンバーとして、各国のファームはそのナレッジやスキル、リソースを共有しています。これにより、各国のファームは国内での法制度や規制、業界実務などの知見の優位性を保ったまま、グローバルに業務を展開している企業に対しても国際的な水準の高品質のサービスを提供することが可能となります。

PwCグローバルネットワークのメンバーであるということは、同時に、PwCグローバル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ということを意味します。各国のファームは、提供する業務内容、職業倫理、独立性、法令遵守などに関する品質管理およびそのモニタリング活動を行います。



PricewaterhouseCoopers International Limited（PwCIL）：

PwCILは英国にある法人であり、クライアントへの業務提供は行いません。
主要エリアについてのPwC全体の戦略、ブランド、品質管理に関するポリシーを作成し、適用を主導しています。

PwCグローバルネットワークのガバナンス：

各国のファームはPwCILや他国のファームの代理人として行動することはできません。
また、PwCILが各国のファーム自身の専門的な判断の行使をコントロールすることはありません。

各国のファームは「PricewaterhouseCoopers」の名称とともに、PwCネットワーク内のさまざまなリソースや監査手法を共有することができますが、そのためには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となります。

PwCの信頼の基礎となるコンプライアンスの徹底

PwC Japanの各法人はPwCが定める行動規範、コンプライアンスや独立性に関するポリシーを基礎とし、国内外の法令、規則や慣習などを前提にルールを策定し遵守を徹底しています。全職員に行動規範、コンプライアンスハンドブックを掲示して周知し、インサイダー取引や贈収賄、マネー・ローンダリングなどの防止に係るガイダンスや監査人の独立性確保のための厳格なルールの整備・運用を行っています。ルールの周知徹底とより深い理解のため、入社時と年次に研修を実施し、ルールと手続きの理解・遵守に関するパートナー・職員の宣誓を入手、年次で再確認しています。管理職への昇進時には、管理者として特に必要なルールに関する研修も行っています。また、各種ホットラインを設け自浄機能の向上を図りながら、プロフェッショナル・サービス・ファームとしてさらなる信頼確保のために、パートナー・職員（一部の法人では外部請負業者・派遣契約などを除く）へ有価証券取引の登録義務を課し、パートナー・職員による国内上場会社の株式および社債などの売買取引を原則として禁止しています。

PwC Japanグループ行動規範
https://www.pwc.com/jp/ja/about-us/code.html

クライアントの情報を守る堅牢な情報セキュリティ

PwCでは、PwCグローバルネットワークの情報セキュリティ部門であるNetwork Information Security（NIS）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グローバル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。PwC JapanもNISと一体となってセキュリティ強化に取り組むことで、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、NISと統合した情報セキュリティ組織およびPwC Japan CSTO（Chief Security and Trust Officer）を設置し、組織的・人的情報セキュリティ対策の導入も進めています。PwCグローバル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・訓練の実施などにより、情報セキュリティリスクの把握および社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、PwC Japanでは、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。

クライアントの信頼に応える厳格な品質管理

PwC Japanは、クライアントの信頼に応えるために品質管理が最も重要だと考えています。

アシュアランスサービスを提供する法人では、高品質な監査が実践できるように、リーダーシップチームが主導してリスクや課題を洗い出し、これに対応する統制を設計運用していく品質管理システムの設定および評価を行うQMSEと呼ぶフレームワークを導入しています。また、品質管理の一環として、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。法人運営に関する透明性を確保し、ステークホルダーに対する説明責任を果たすため、「監査品質に関する報告書」で法人の取り組みを開示しています。

コンサルティング、ディールアドバイザリーを提供する法人では、クライアントのニーズに応じた高品質なサービスの提供を第一に掲げています。各業界や技術分野の専門家をメンバーに加えて案件ごとに最適なチームを編成し、PwCのグローバルネットワークと緊密に連携して情報やナレッジをアップデートしています。さらに専門家による内部品質管理評価や内部基準に従ったコンプライアンス評価を実施し、品質に関わる内部チェックを徹底しています。

税務サービスを提供する法人では、クオリティレビュー・各種リスクマネジメントポリシーに基づくチェックの他、PwCグローバルネットワーク税務行動規範に則り法令の規定および倫理上問題のある税務上の取り扱いの有無も検証され、法令の水準を上回る品質管理を多角的に行っています。

法務サービスを提供する法人では、税務サービスと同様に、内部の品質管理基準・品質管理手続の適用がある他、クロスボーダー案件などでは適用法令だけでなく各国法令の趣旨・各国職業倫理規則に則り、利害関係者が十分に納得できるサービス品質の維持・向上に努めています。

Organisation

05

PwC Japan Group Annual Review 2026

PwC Japanグループの組織と体制

私たちは、PwCのグローバルネットワークと連携しながら、多様な専門家がスクラムを組んで昨今の複雑な課題に対応しています。同時に、私たちのサービスの基盤となる品質とガバナンスを実現するために、最適な組織体制とリーダーシップチームを構築しています。

PwC Japanグループについて

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。公認会計士、税理士、弁護士、その他専門スタッフ約14,400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グループ合同会社
  - 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 Japan合同会社※
  - PwCビジネストランスフォーメーション合同会社
  - PwCビジネスアシュアランス合同会社
  - PwCサステナビリティ合同会社
  - PwCリスクアドバイザリー合同会社
  - PwC総合研究所合同会社
  - PwCビジネスソリューション合同会社
  - PwC社会保険労務士法人
  - PwCアウトソーシングサービス合同会社
  - PwC関税貿易アドバイザリー合同会社
  - PwC TS Japan合同会社

※日本におけるPwCメンバーファーム向けのコーポレート業務を提供

Japan Business Network（JBN）

PwCは、日本企業の課題解決を支援するため、Japan Business Network（JBN）を組織しています。JBNは日本に統括本部を構え、世界42カ国・地域に日本人を含むさまざまな分野の専門家を配し、現地のビジネスや文化に即したきめ細かなサービスを提供しています。

また世界136の国と地域に360,000人以上のスタッフを擁するPwCのグローバルネットワークを通じて各国の情報と動向を本部に集約、世界経済の情勢を的確に把握し、経営戦略に資する情報をクライアントにタイムリーに提供しています。

Our ‘Why, What and How’

PwC Japanグループでは、共通の価値観や行動指針を土台として、PwCのパーパスを追求するために、
クライアントの変革の推進力となることを目指し、多様な分野の専門家がスクラムを組んで継続的な支援を提供しています。

Why

Purpose

To build trust in society and solve important problems

社会における信頼を構築し、重要な課題を解決する

What

Priority services and platforms
PwC Japanの注力分野

Data & AI / Cyber / Risk & Governance / Sustainability / AI Factory / Deals / Managed Services

×

Capabilities
サービスライン

アシュアランス／財務報告アドバイザリー、リスク・アシュアランス／フォレンジックサービス

コンサルティング

ディールアドバイザリー

税務コンプライアンス・コンサルティング

法務サービス

×

Industries
業　種

製造・流通・サービス		金　融	官公庁・公的機関・インフラ
▪自動車	▪消費財・小売・流通	▪金融サービス	▪政府・公的機関（国際機関・NPO・NGO・教育含む）
▪重工業・産業機械	▪テクノロジー	▪銀行・証券	▪都市・インフラストラクチャー
▪化学	▪情報通信	▪保険	
▪医薬・ライフサイエンス	▪エンタテイメント&メディア	▪資産運用	
▪ヘルスケア	▪ホスピタリティ&レジャー		
▪エネルギー・資源	▪総合商社		
▪建設	▪不動産		
▪航空・運輸・物流			

How

Values and behaviours

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

PwC Professional

Trusted Leadership
Inspire
Empower
Evolve

Distinctive Outcomes
Champion
Build
Deliver

Our Leadership Team

06

PwC Japan Group Annual Review 2026

PwC Japanグループ執行体制

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おり、グループ全体の一貫性と各法人の主体性の確保、さらにはPwCグローバルネットワークとの連携をリードし、PwCのパーパスを追求しています。



久保田 正崇

グループ代表 CEO

PwC Japanグループ合同会社 代表執行役社長
PwC Japan有限責任監査法人 代表執行役



吉田 あかね

グループ副代表
チーフ・コマーシャル・オフィサー
兼 チーフ・インベストメント・オフィサー

PwC Japanグループ合同会社 執行役副社長
PwCアドバイザリー合同会社 代表執行役会長



桂 憲司

グループ副代表
チーフ・ストラテジー・オフィサー
兼 チーフ・イノベーション・オフィサー

PwC Japanグループ合同会社 執行役副社長
PwC Japan合同会社 代表執行役社長
PwCコンサルティング合同会社 執行役副社長



高島 淳

グループ副代表
チーフ・アドミニストレイティブ・オフィサー
タックスリーダー

PwC Japanグループ合同会社 執行役副社長
PwC Japan合同会社 代表執行役副社長
PwC税理士法人 代表



山口 健志

アシュアランスリーダー

PwC Japan有限責任監査法人 執行役副代表
PwC Japanグループ合同会社 執行役



樋崎 充

コンサルティングリーダー

PwCコンサルティング合同会社 代表執行役社長
PwC Japanグループ合同会社 執行役



鈴木 慎介

ディールズリーダー

PwCアドバイザリー合同会社 代表執行役社長
PwC Japanグループ合同会社 執行役



北村 導人

リーガルリーダー

PwC弁護士法人 代表
PwC Japanグループ合同会社 執行役



後藤 孝江

チーフ・ヒューマン・リソース・オフィサー

PwC Japanグループ合同会社 執行役



外村 慶

チーフ・インフォメーション・テクノロジー・オフィサー

PwC Japanグループ合同会社 執行役



鈴木 隆樹

チーフ・リスク・オフィサー

PwC Japanグループ合同会社 執行役



小林 智子

ゼネラル・カウンセル

PwC Japanグループ合同会社 執行役



顧 威

チーフ・ネットワーク・オフィサー

PwC Japanグループ合同会社 執行役



出澤 尚

パートナーオフィス・リーダー

PwC Japanグループ合同会社 執行役



那須 伸裕

グループ代表補佐

PwC Japanグループ合同会社 執行役

PwC Japanグループ執行体制についての詳細は、下記URLをご参照ください。
https://www.pwc.com/jp/ja/about-us/pwc-japan-new-executives.html

Japan Oversight Board

07

PwC Japan Group Annual Review 2026

PwC Japanグループガバナンス体制

Japan Oversight Boardは、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す。
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。



議　長

石橋 武昭
PwC Japan有限責任監査法人



副議長

古賀 弘之
PwCコンサルティング合同会社



委　員

山田 善隆
PwC Japan有限責任監査法人



委　員

阿部 大祐
PwCコンサルティング合同会社



委　員

堀井 俊介
PwCコンサルティング合同会社



委　員

濱之上 昌二
PwCアドバイザリー合同会社



委　員

久禮 由敬
PwC Japan有限責任監査法人



委　員

Trevor Tisseverasinghe
PwC Japan有限責任監査法人



委　員

松岡 英自
PwCコンサルティング合同会社



委　員

赤間 穏子
PwCアドバイザリー合同会社



委　員

Stuart Porter
PwC税理士法人



委　員

村上 高士
PwC税理士法人

PwC Japanグループガバナンス体制についての詳細は、下記URLをご参照ください。
https://www.pwc.com/jp/ja/about-us/japan-oversight-board.html

www.pwc.com/jp



© 2026 PwC. All rights reserved. PwC refers to the PwC network and/or one or more of its member firms, each of which is a separate legal entity. Please see www.pwc.com/structure for further details. This content is for general information purposes only, and should not be used as a substitute for consultation with professional advisors.