



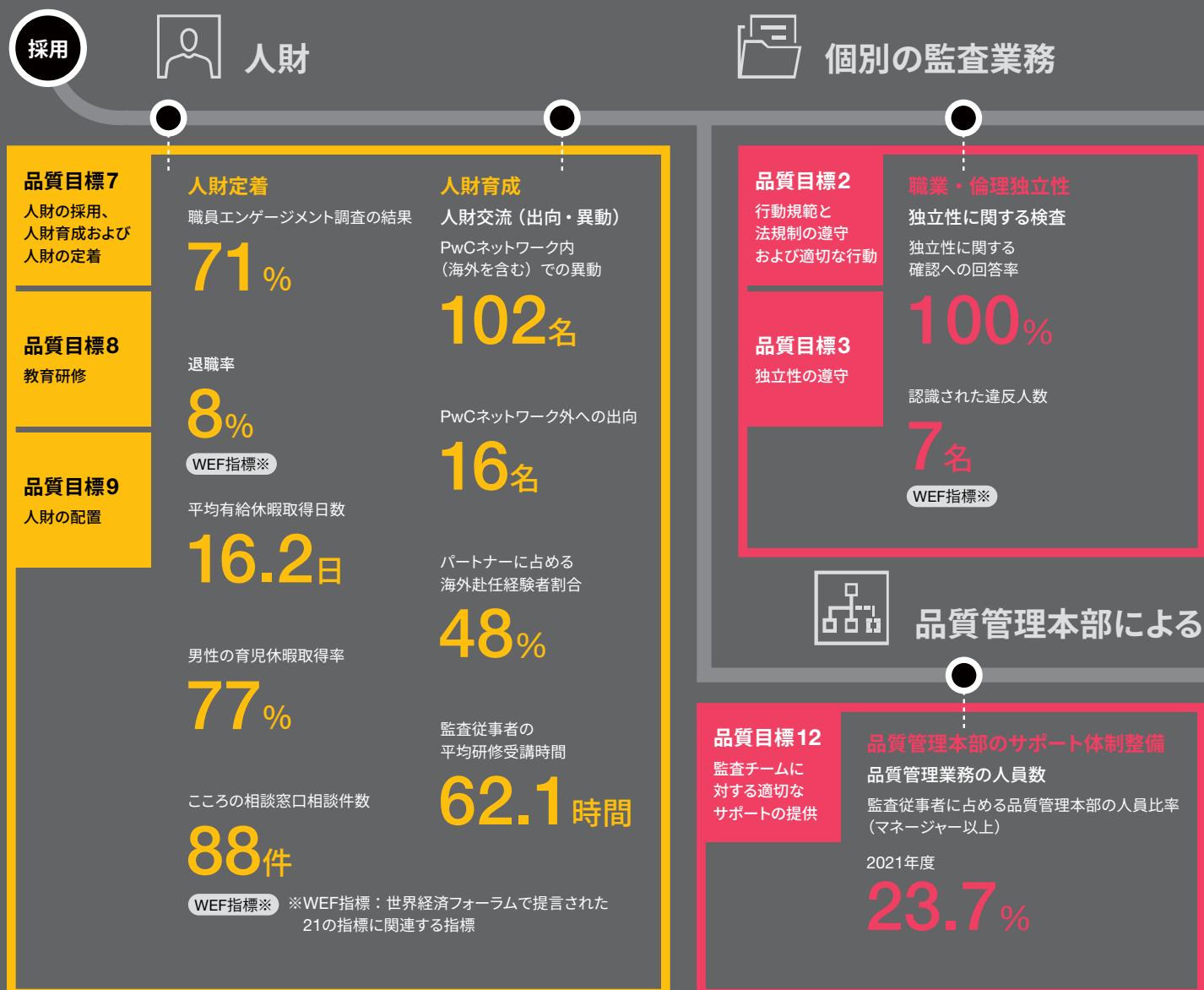
監査品質に関する報告書2021 別冊

監査品質指標 Audit Quality Indicators

PwC あらた有限責任監査法人

監査プロセスと2021年度監査品質指標 (AQI)

当法人は監査品質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。



インクルージョン&ダイバーシティ

品質目標7 人財の採用、人財育成および人財の定着	中途採用の職員数	日本の公認会計士以外の資格保持者数	女性比率	PwCあらた在籍スタッフの出身国数（日本含む）
品質目標9 人財の配置	158名	498名	33.5 %	17.1 %
WEF指標※			WEF指標※	WEF指標※

監査業務は、カルチャーの醸成、ガバナンス、人財、品質管理活動、テクノロジーの活用等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。本図表はそれぞれの構成要素が監査報告書の発行にどのように繋がり、AQIが最終的な監査品質とどのように関係しているのかを示しています。開示しているAQIは、昨年度から導入しているQMSEという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、

ステークホルダーに開示するべきであると判断した指標であり、当該AQI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」を全て網羅しています。さらに、PwCネットワークにおける海外の開示動向も踏まえ、世界経済フォーラム(WEF:World Economic Forum)の提示する21の指標に関連した指標も開示し、ESGに関する開示を段階的に拡充しています。



監査報告書発行 (KAMを含む)

品質目標11 デジタル化の推進とITシステムの適切な管理

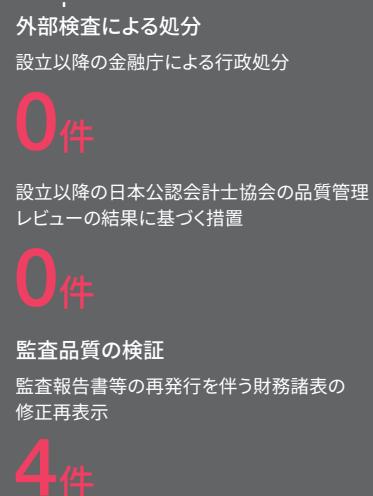


サポートおよびモニタリング

品質目標14 専門的な見解の提供



品質目標15 監査業務の品質管理および検証



定期的検証

定期的検証の結果	レビューの稼働時間
監査意見の修正が必要	ホットレビュー 8,062時間
0件	定期的検証 3,762時間
対象件数 パートナーカバー率 重要な指摘事項なし 重要な指摘事項あり	合計 11,824時間
25件 41% 24件 1件	



監査業務変革への投資

品質目標11 デジタル化の推進とITシステムの適切な管理



人財

採用

人財定着

人財育成



人財の定着

PwCあらたでは、高品質な監査の基礎となる人財定着のためにさまざまな指標を参照しています。そのうちの一つとして、今後も働き続けたいかなどの総合的な職員エンゲージメントに関する質問に対して肯定的な回答をした人の比率を集計し、その分析結果に基づいて人事施策を実施しています。当年度は職員のエンゲージメントが前年度から若干上昇し、目標値の70%を達成することができました。男性の育児休暇取得率については前期より改善しているものの、引き続き100%の目標値を達成すべく施策を実行していきます。また、当年度からリモートワークなどの環境変化のフォロー対応として、こころの相談窓口への相談件数についても開示を行っています。これらの取り組みの結果、退職率は微減していますが、今後も人財定着のための取り組みを継続していきます。

	2020年度	2021年度	2021年から新たに開示した項目
満足度	68%	71%	こころの相談窓口　相談件数
退職率※	9%	8%	88件
平均有給休暇取得日数(パートナーを除く)	16.7日	16.2日	(相談を開始した2021年3月から6月までの期間)
男性の育児休暇取得率	67%	77%	

※ PwCあらた有限責任監査法人 正職員対象

人財交流(出向・異動)

PwCあらたでは、職員がキャリアの途中において異なる文化や環境での業務を経験することで、多様な視点から思考できる人財を育成し、高品質な監査の実現につながると考えています。当年度は前年度と比較してPwCネットワーク内(海外を含む)での異動が減少していますが、これは出向期間による年度ごとの変動であり、出向人数全体には大きな変動は生じていません。今後も、PwCネットワーク内外にかかわらず、積極的な人財交流を推進していきます。

	2020年度	2021年度
PwCネットワーク内(海外を含む)での異動	138名	102名
PwCネットワーク外への出向	10名	16名
パートナーに占める海外赴任経験者割合	48%	48%

インクルージョン&ダイバーシティ



PwCあらたでは、急激に変化していく時代の流れと多様化するステークホルダーの期待に応えるためには、多種多様なバックグラウンドや文化、能力を持った人財が、PwCの存在意義を共有し、時代の変化に柔軟に対応していくことが、高品質な監査の実現につながると考えています。そのため、ジェンダーやナショナリティも含め、多様性を測るための指標を施策の実施において参照しています。全体に占める女性比率やマネージャー以上に占める女性の比率は、前年度とほぼ同水準で推移していますが、今後も政府の目標値を実現できるように取り組んでいきます。スタッフの国籍数、中途採用の職員数、日本の公認会計士以外の資格保持者数については前年度より減少していますが、これは変化の大きい環境下で、慎重な採用活動を行った結果になります。

	2020年度	2021年度
全体に占める女性比率	34.2%	33.5%
マネージャー以上に占める女性比率	16.4%	17.1%
PwCあらた在籍スタッフの出身国数(日本含む)	28カ国	22カ国
中途採用の職員数	327名	158名
日本の公認会計士以外の資格保持者数	523名	498名

人員構成・執務状況



職階ごとの人員構成

PwC あらたの職員の人員構成を示した指標で、組織の規模や構成を表した参考指標です。当年度は前年度に比べて慎重な採用活動により全体の人数は減少していますが、人員構成については概ね安定的に推移しています。

	2020年度	2021年度
パートナーおよび日本駐在海外のPwCメンバーファームパートナー	174名 (5.5%)	181名 (5.8%)
マネージャー以上の職員	823名 (26.1%)	830名 (26.9%)
スタッフ	2,160名 (68.4%)	2,078名 (67.3%)

監査従事者(*1)のうちパートナー・マネージャーとスタッフの割合

パートナー1人あたりのマネージャー以上の専門職員および全専門職員の数を示した指標で、監査チームの構成に関する参考指標です。構成自体に前年度から大きな変動はありません。

	2020年度	2021年度
パートナーに対するマネージャー以上の専門職員の比率	1:3.6	1:3.5
パートナーに対する全専門職員の比率	1:16.5	1:15.7

監査従事者(*1)の年間平均執務時間

監査従事者の平均の年間執務時間を示した指標で、従業員の労働環境を表した参考指標です。働き方改革や残業モニタリングおよび効率化等の施策の継続の一方、新型コロナウィルスの感染拡大に伴うリモートワークの年間を通しての導入、および関連する対応により、前年度から変動なしの結果となりました。今後も引き続き労働環境の改善に取り組んでいきます。

	2020年度	2021年度
監査従事者(*1)の年間平均執務時間	1,851時間	1,851時間

研修



監査従事者(*1)の平均研修受講時間

監査従事者が年間、どれだけ研修に時間を充てたかを示す指標で、専門家としての知識や技能の維持・向上に関する参考指標です。公認会計士協会の定める継続的研修制度では、3年間で120時間(年間平均40時間)の研修受講が求められていますが、当法人では品質管理本部が必要と判断した研修の受講を必須とすることで、より高い水準での知識や技能の獲得を目指しています。当年度は研修時間が前年度と比べて減少していますが、これはリモート環境に移行したことで部門開催の研修が減少したこと、および2018年度から開催していた2日間のデジタル研修がアップデート研修に切り替わったことによるものと分析しています。今後はリモート環境下で減少した部門研修の増強や、ビジネス環境の変化に対応するための研修の拡大を実施していく予定です。

2020年度	2021年度
77.4時間	62.1時間

研修に対するフィードバックアンケートの結果

社内研修の受講者からの、研修業務への関連性や学習目的の達成度、満足度に関するフィードバックを示した指標です。前年度と同様、高い水準を維持しています。

2020年度	2021年度
4.3点／5点	4.3点／5点

(*1) 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

個別の監査業務



独立性に関する検査

当法人における年次のコンプライアンス確認手続は、全てのパートナーおよび職員から回答を得ています。また、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実施しています。違反人数については引き続きゼロを目指します。なお、違反として認識された全ての事項に対して、認識された後に適切な措置を実施し、その結果、違反状態が解消されたことを確認しています。

	2020年度	2021年度
独立性に関する確認への回答率	100%	100%
認識された違反人数	9名	7名

※違反人数には、PwC の内部ポリシー違反が含まれます。なお、違反として認識された全ての事項に対して、認識された後に適切な措置を実施し、その結果、違反状態が解消されたことを確認しております。

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

品質管理本部の人員数および監査従事者に占める人員比率の上昇は、不正リスク等をはじめとしたリスク管理の強化のための増員と、前年度同様、独立性に関する違反件数をゼロにしていくために独立性・職業倫理担当者を増員したことが主な理由です。

	2020年度	2021年度
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)	21.8%	23.7%
パートナー	21名	22名
マネージャー以上の専門職員	88名	103名

専門的な見解の問い合わせ

品質管理部門による専門的な見解の提供数は、主にKAM の適用や専門的な見解の問い合わせを必須とする事項の範囲拡大により増加しています。なお、データベースを通じた公式な相談以外にも、品質管理本部として非公式な相談を推奨した結果、非公式な相談件数も増加しています。また、見解の相違に基づく審査会は、該当する事項がなく、開催されませんでした。

	2020年度	2021年度
正式な専門的な見解の問い合わせ数	346件	552件
見解の相違に基づく審査会の開催数	0件	0件

再監査を伴う有価証券報告書または四半期報告書の訂正報告書事案

再監査を伴う有価証券報告書または四半期報告書の訂正報告書事案には、海外子会社の不適切会計が明らかになったことによる事案や、工事進行基準における過去の工事進捗度の見積が不適切であったことによる事案等が含まれています。

	2020年度	2021年度
監査報告書等の再発行を伴う財務諸表の修正再表示	2件	4件

定期的検証の結果



ホットレビューを含めた品質改善に関するさまざまな取り組みを継続的に行った結果、重要な指摘事項ありの件数は引き続き低水準を維持しています。なお、重要な指摘事項が識別された監査業務について再評価したところ、監査意見を修正すべきものはありません。

	2020年度	2021年度
対象件数	24件	25件
監査意見の修正が必要	0件	0件
重要な指摘事項なし	23件	24件
重要な指摘事項あり	1件	1件
パートナーカバー率	41%	41%
レビューアーの稼働時間(ホットレビュー)	6,052時間	8,062時間
レビューアーの稼働時間(定期的検証)	3,780時間	3,762時間
レビューアーの稼働時間(合計)	9,832時間	11,824時間

外部検査による処分



当法人は、設立以来、監査品質の持続的向上を目指して日々取り組んでおり、設立以降、金融庁による行政処分および日本公認会計士協会の品質管理レビューの結果に基づく措置を受けたことはありません。

	2020年度	2021年度
設立以降の金融庁による行政処分	0件	0件
設立以降の日本公認会計士協会の品質管理レビューの結果に基づく措置	0件	0件

監査業務変革

監査業務変革への投資とテクノロジー等の活用



新型コロナウイルス感染症(COVID-19)による強制的な行動変容の結果、社会のデジタル化が加速しています。従来はさまざまな懸念から躊躇していたデジタル化の試みが実行に移され、多くの人のデジタルおよびリモートに対する意識や距離感が大きく変化しました。

急速にデジタル化する社会において、社会の信頼を醸成するためには、溢れる情報の中から信頼に足る情報を明確にすることが重要になります。情報の基礎にあるデータの信頼性、そのデータが集計・加工・開示されるまでのプロセスの適切性を担保し、重要な情報に対して信頼を付与する役割を、私たち監査法人は担っています。

PwCあらたは、従来から蓄積してきたデジタルに関する知見と、監査に関する専門性を組み合わせることで、データの社会において、最も効率的に、かつ深度をもった監査を追求していきます。

監査業務変革への投資

2020年度

2021年度

PwC Japanグループとしての
テクノロジー投資金額

約79億円

約89億円

デジタル化推進者数(*1)
(全職員に占める比率)

300名 (9.5%)

352名 (11.4%)

デジタル研修の完了率

96.5%

99.9%

(*1) デジタル化推進者数: 法人全体のデジタル化を推進するメンバーとしています。

テクノロジー等の活用

2020年度

2021年度



Digital Labの利用状況

投稿数(年合計)

80件

97件

ダウンロード数(年合計)

310回

1,788回



テクニカル・コンピテンシー・センター
(TCC) 利用率

89.5%

94.4%



全監査時間に占める
TCCの作業時間の割合

14.6%

16.8%



RPA
自動処理業務の累計件数

1.8万件

4.5万件



Extract
導入済みおよび導入中

6社

24社

監査業務変革への投資とテクノロジー等の活用



当法人では、デジタル時代における監査手法を確立すべく、新規のツール開発・導入・パイロット運用を進めるとともに、そのツールを活用できる人財を増やすことに注力しています。デジタル時代の人財として、デジタルを理解し、デジタルを使いこなす文化になじみ、そのうえでデジタルツールを使いこなして監査を実施できるか、という点を重視しています。2021年から新たに開始したツールの導入やパイロット運用の状況に関する指標を追加しました。また、現場におけるデジタルトランスフォーメーションが推進され、ツールを活用できる人財が増えてきていることを反映した指標も加えています。

テクノロジー等の活用	2020年度	2021年度
Data Platform パイロット件数	20件	137件
Connect 上場被監査会社への導入率	85.9%	89.8%
Aura (電子監査調書システム) 導入率	100%	100%
AI-リスク評価システム パイロット件数	45社	45社
Halo for Journals 上場被監査会社の導入率	45.6%	47.0%
データ可視化ツール利用者数	880名	881名
データ分析ツール利用者数	2,930名	2,929名

2021年から新たに開示した項目		
デジタルアクセラレーター		48名
Smart Audit Platform	開示チェック自動化のパイロット件数 証憑突合自動化のパイロット件数	16社 10社
電子確認状システム	電子確認状システム導入社数	201社

World Economic Forumのコモンメトリクス対照表

PwCは2020年9月に世界経済フォーラムが発表した「ステークホルダー資本主義の進捗の測定～持続可能な価値創造のための共通の指標と一貫した報告を目指して～(Measuring Stakeholder Capitalism: Towards Common Metrics and Consistent Reporting of Sustainable Value Creation)」の作成に参画しました。以下に、当白書で定められたESG指標の共通測定基準

	テーマ	中核指標と開示事項	関連ページ
ガバナンスの原則	ガバナンスの目的	目的の設定 ビジネスは、経済面、環境面、社会面の問題にソリューションを提示するために存在する旨をふまえた上での、企業の目的の表明。企業の目的は、株主を含む全てのステークホルダーに価値をもたらすものであるべきです。	本冊 p.5
	ガバナンス機関の質	ガバナンス機関の構成 最高ガバナンス機関の構成と、構成員に関する事項：経済、環境、社会的なトピックに関する専門知識、社内取締役か社外取締役か、独立性、在任期間、他社での兼任ポジションやコミットメントの数、コミットメントの性質、ジェンダー、社会的過少評価グループ出身者の有無、代表するステークホルダー。	本冊 p.29
	ステークホルダー・エンゲージメント	ステークホルダーに影響を与えるマテリアル・イシュー 企業と主要なステークホルダーにとってマテリアルなトピックのリスト、そのトピックの特定方法と、ステークホルダーとの関わり方。	本冊 p.41
	倫理的行動	汚職防止 1. ガバナンス機関の構成員、従業員、ビジネスパートナーの中で、組織の腐敗防止ポリシーとその手続きに関して、研修を受けた者の割合（地域別）。 a) 前年度までに発生して、今年度中に確認された汚職事件の合計件数と、その性質。 b) 今年度発生して、今年度中に確認された汚職事件の合計件数と、その性質。 2. 汚職撲滅に向けて、より広い意味での運営環境や社内文化を向上させるための、取り組みやステークホルダー・エンゲージメントについての議論。 倫理的助言と通報制度の保護 以下の場合に利用できる、内部および外部のメカニズム。 1.倫理的・合理的行為や組織としてのインテグリティ（誠実さ）に関する助言を求める。 2.非倫理的もしくは不法な行為や、組織としてのインテグリティ（誠実さ）の欠如に関する懸念がある場合の通報。	本冊 p.86 本冊 p.79
	リスクと機会の監督	リスクと機会のビジネスプロセスへの統合 企業のリスク要因と機会を開示し、企業が特に（一般的なリスクとは別に）直面している主要マテリアル・リスクと機会を明確に特定。そうしたリスクへの企業の問題意識、リスクと機会の経時的な変化、そのような変化への対応について記載。ここでいう機会とリスクには、気候変動や、データ・スチュワードシップなどを含む、経済面、環境面、社会面でのマテリアル・トピックを含めるべきです。	本冊 p.5
	気候変動	温室効果ガス (GHG) 排出量 全ての関連する温室効果ガス（二酸化炭素、メタン、亜酸化窒素、フッ素化ガス等）について、GHGプロトコルに基づくスコープ1およびスコープ2の全ての排出量を、二酸化炭素換算トン(tCO ₂ e)で報告。 必要に応じて、マテリアルな上流と下流(GHGプロトコルのスコープ3)の排出量の推計も報告。 TCFDの実施 気候変動関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)の勧告を完全に実施。必要であれば、完全な実施までの最大3年間のタイムラインを開示。世界の平均気温上昇を産業革命以前に比べて2°Cより十分低く保つと共に、1.5°Cに抑える取り組みを追求し、2050年までに温室効果ガス排出量を実質排出ゼロ（ネットゼロエミッション）にするという、パリ協定の目標と整合性のある、温室効果ガス排出目標を設定しているか、もしくは設定すると誓約しているか、について開示。	下記参照
地球	自然の喪失	土地利用と生態系への配慮 保護地区または、生物多様性の保全の鍵になる重要な地域(KBA)の中もしくは隣接して、所有・リース・管理している地域の数及び広さ（ヘクタール）を報告。	N/A
	淡水利用の可能性	水ストレス地域における水消費量および取水量 重要なオペレーションの場合、下記を報告：取水量（メガリットル）、水消費量（メガリットル）、WRI（世界資源研究所）の「アキダクト水リスク地図ツール」が示す、水ストレスが高いまたは極めて高い地域での、取水量と水消費量の割合。 全バリューチェーン（上流と下流）に関しても、必要に応じて、同様の情報を推計し報告。	N/A



「コモンメトリクス」の中核測定基準に関する対照表を掲載しました。項目に関連性が薄いものについてはN/Aとして、数値の精緻化に取り組んでいるものについてはーとしています。

	テーマ	中核指標と開示事項	関連ページ
人	尊厳と平等	多様性とインクルージョン 従業員区分別の、年齢層、ジェンダー、その他多様性の指標(エスニシティ等)からみた、雇用割合。 給与の平等 優先的な平等の分野である、ジェンダー、エスニシティ、平等に関わるその他の指標等からみた、主要な事務所における、従業員区分別の基本給と報酬の比率。 賃金水準 地域の最低賃金と比較した、ジェンダー別の標準初任給の比率。 CEOを除く従業員の年間総報酬の中央値と、CEOの年間総報酬との比率。 児童労働、強制労働のリスク 自社及びサプライヤーの業務において、児童労働・強制労働に関わる重大なリスクがあると考えられる場合の説明。こうしたリスクは下記の点に関連して発生する可能性があります。 a)業務の種類(製造工場等)と、サプライヤーの種類 b)当該業務を行う国または地域、リスクがあると考えられるサプライヤー	本冊 p.61 — — N/A
	健康とウェルビーイング	健康と安全 業務上の傷害による死亡・重大な業務上の傷害(死亡除く)・記録対象となる業務上の傷害の件数と割合、業務上の傷害の主な種類、労働時間。 業務以外での従業員の医療やヘルスケアサービスの利用を、組織としてどのように促進しているか、およびその適用範囲の説明。	別冊 p.4
	将来のためのスキル	教育訓練 報告対象期間における、ジェンダー及び従業員区分の、1人当たりのトレーニングの平均時間 (従業員全体へのトレーニング時間の合計 ÷ 従業員数) フルタイムの従業員一人あたりの、トレーニングと人材育成の平均費用(従業員全体へのトレーニング費用の合計 ÷ 従業員数)	別冊 p.5
繁栄	雇用と富の創出	雇用者数と比率 1.報告対象期間における、年齢層、ジェンダー、地域、その他の多様性指標別的新規雇用者数総数および新規雇用比率 2.報告対象期間における、年齢層、ジェンダー、地域、その他の多様性指標別の離職者総数および離職者比率 経済的貢献 1.発生主義ベースで計算した、直接的な経済価値の創出と分配額(EVG&D)。グローバルな事業運営のための基本的な要素をカバーし、理想的には下記項目で分類されていること。 -収益 -営業費用 -従業員の給与と福利厚生費 -投資家への支払 -政府への支払 -コミュニティ投資 2.政府からの財政援助金。報告対象期間における、政府からの財政援助金の総額。 金融投資への貢献 1.資本的支出(CapEx)から減価償却費を差し引いた合計金額と、企業の投資戦略の説明。 2.自社株取得額に配当支払額を加えた合計金額と、株主への資本還元に関する企業戦略の説明。	本冊 p.50 本冊 p.127 —
	より良い製品とサービスのイノベーション	研究開発費総額 研究開発関連の総費用	本冊 p.95
	コミュニティと社会の活力	納税総額 法人税、財産税、控除対象外付加価値税、その他売上税、雇用主負担の給与税、その他企業にとって費用となる税金等を含む、企業の世界全体での総納税額と内訳。	本冊 p.127

・出所：World Economic Forum「ステークホルダー資本主義の進捗の測定～持続可能な価値創造のための共通の指標と一貫した報告を目指して～」

法人概要

名 称	PwCあらた有限責任監査法人 www.pwc.com/jp/assurance
設 立	2006年6月1日
代表者	代表執行役 井野 貴章
人員数	パートナー 168名 公認会計士 904名 会計士補・全科目合格者 587名 USCPA・その他専門職員 1,292名 事務職員 138名 合計 3,089名 (2021年6月30日現在)
所在地	<p>●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</p> <p>●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 (代表) Fax: 052-588-3952</p> <p>●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 (代表) Fax: 06-6375-2611</p> <p>●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 (代表) Fax: 092-477-7601</p>

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_aarata_assurance-management-office-mbx@pwc.com

本誌に関するアンケートにご協力ください。

ステークホルダーの皆様からのご意見・ご感想をお待ちしております。

<https://forms.gle/MAiKiWVyMLMmGwDG6>

