

「マルチステークホルダー方針」

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」ことを存在意義(Purpose)とし、法人経営においてはその出資者(社員)にとどまらず、従業員、取引先、被監査会社や顧客、投資家、地域社会などの多様なステークホルダーとの間に信頼を築き、法令等を遵守しながらマルチステークホルダーとの適切な協働に取り組んでまいります。社会からの期待に応えるべく法人活動を行った結果として生み出された収益や成果については、マルチステークホルダーへの適切な分配を行うことが、国民経済の健全な発展につながるという観点から、従業員への還元や取引先への配慮が重要であることを踏まえ、以下の取り組みを進めてまいります。

記

1. 従業員への還元

当法人は、Purposeを実現するためのVisionとして、「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」することを掲げており、職員の成長とテクノロジーの活用等により生産性向上に取り組み、付加価値の最大化に注力します。

具体的には、賃金の引上げについては、実現した業務収入および利益に基づいた賞与の支給や、多様性を重視する人事制度に基づいた昇給・昇格を行うことより、業績および適切な評価に見合う職員への報酬を実現していくとともに、従業員への持続的な還元を目指していきます。また、人材投資については、サステナブルであるために顧客・職員から「選ばれる存在」になるという視点を大事にし、職員の声を踏まえた自律型人材の長期的な育成と(多様性の価値を実現する)包摂性ある企業文化の醸成を進めています。なお、当法人では、人事制度が多様性を重視するものとなるような施策を継続的に検討しており、昇進において各職階を3段階にするZone制や、間接業務等における成果をレコグニションする法人レコグニション制度を導入しています。さらに、自律型人材の長期的な育成のため、人事機能の企画・運営を行う責任者としての執行役(人財企画室を所管)に加え、中立の立場で職員と対話しながら目指す企業文化の改善を推進する執行役(人財開発室を所管)を配置することで、経営判断の場面において目指すべき企業文化との乖離が見られた場合には牽制しながら解決策を導ける体制を構築しています。この体制のもと、一人ひとりが主体性を持ってキャリアパスやそれに合わせた研修、業務経験を選ぶことのできる仕組みを構築するとともに、多様な人財が力を発揮する包摂的文化を醸成する活動として、職員が自ら声を発するSpeak up文化の醸成、全員参加型意思決定の取り組み(Critical Few)、職員エンゲージメント調査(GPS)の進捗モニタリング等の取り組みを積極的に行っています。また、PwC京都監査法人と統合によりそれぞれが有していた強みをさらに発揮し、人事制度の更なる充実、ステークホルダーとのより深い信頼構築に貢献できるよう努めます。

2. 取引先への配慮

当社はパートナーシップ構築宣言の内容遵守に、引き続き取り組んでまいります。

- ・ パートナーシップ構築宣言の登録日
【2022年9月20日】
- ・ パートナーシップ構築宣言のURL
【<https://www.biz-partnership.jp/declaration/17346-13-00-tokyo.pdf>】

以上

2023年12月1日

PwC Japan 有限責任監査法人 代表執行役 井野 貴章