PwC Japan有限責任監査法人

監査品質に関する報告書 2025

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

「信頼」される監査人、監査法人を基本理念に、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、その後2016年に名称を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

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
アシュアランスリーダー
山口 健志

Index

エグゼクティブサマリー 5

Section 1 | 私たちの存在意義と目指す姿

私たちの存在意義と目指す姿 9
マネジメントディスカッション 11
統合されたアシュアランスサービスの実現へ 15
Key Topics
- **Key Topic 1** サステナビリティへの取り組み 17
- **Key Topic 2** テクノロジーによるアシュアランス変革 21
- **Key Topic 3** 未来へ続く人づくり 27

ステークホルダーへの発信と対話 31

Section 2 | 揺るぎない監査品質への取り組み

揺るぎない監査品質への取り組み 35
2025年度監査品質指標 37
1. ガバナンス 39
2. 品質管理 51
3. 人財 79
PwCネットワークとの連携 87
監査法人のガバナンス・コードへの対応 91

Appendix | 法人概要 97

エグゼクティブサマリー

Section 1 私たちの存在意義と目指す姿

Purpose（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

Assurance Vision 2030
2030年の社会に生じる“信頼の空白”を埋める統合されたアシュアランスサービスの実現

マネジメントディスカッション ▶p.11

► メガトレンド対応
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、社会の不安定化という5つのメガトレンドへの対応

► 2025年度の振り返り
統合初年度における融合と信頼構築、品質やオペレーション面での確かな進歩、変化に備える土台の確立

► 2026年度に向けて
ガバナンスの強化、統合によって得られた信頼を基盤としたさらなる変化への挑戦と組織としての進化

► 信頼の図
監査とブローダーアシュアランスサービス（アドバイザリー業務）の双方への取り組み、両者の特徴を活かした社会への信頼の提供

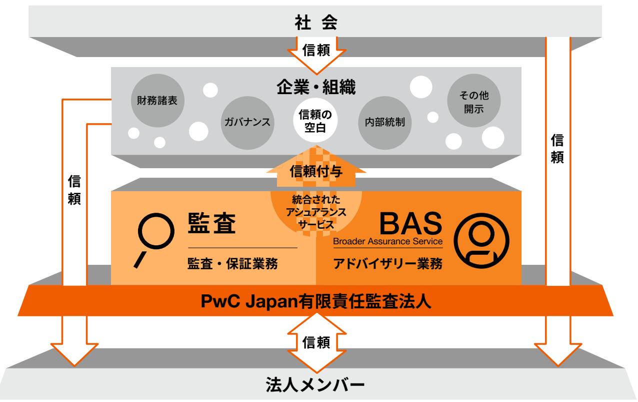
► 今後の重点領域
AIの活用、次世代監査プラットフォームの導入、それらを活用できる人財の育成、テクノロジーを駆使した新しい価値の創造

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／投資戦略担当
山口 健志

■ 信頼の図



統合されたアシュアランスサービスの実現へ ▶p.15

► 当法人のサービス領域
► 信頼が必要とされている領域の例
► 対談：統合されたアシュアランスサービスとは？
なぜ当法人がそれを実現できるのか？

執行役常務（監査・保証担当）
千代田 義央

執行役常務（BAS担当）
長沼 宏明

Key Topics ▶p.17

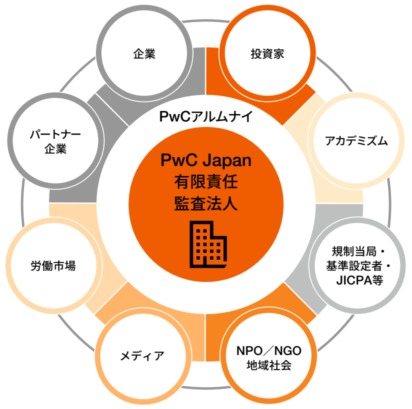
Key Topic 1 サステナビリティへの取り組み
- サステナビリティの潮流
- 監査法人によるサステナビリティ情報の信頼構築への貢献
- サステナビリティ課題と財務諸表監査

Key Topic 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
- 生成AIによるアシュアランス変革
- Digital & Innovation

Key Topic 3 未来へ続く人づくり
- Vision 2030を実現するための人財戦略
- 私たちのカルチャー施策 Vision 2030を実現するカルチャー

ステークホルダーへの発信と対話 ▶p.31

► 情報発信・対話の基本方針と体制の拡充
► アカデミズムとの対話・協創
► 投資家・アナリストなどへの発信と対話
► 企業の監査役・監査等委員・監査委員への発信と対話



Section 2 揺るぎない監査品質への取り組み

1. ガバナンス p.39-50

リーダーメッセージ

監視委員会議長
石橋 武昭

フレッシュな視点と多様なバックグラウンドを持ったメンバーで執行部を監督し、また積極的な意見交換を行うことで、ガバナンスを通じた監査品質の向上を強力に推進します。

・委員改選とガバナンスの強化
・監査品質の成功に向けて

コンテンツ

・当法人のガバナンス体制
・【対談 公益監督委員会】この一年を振り返って

2. 品質管理 p.51-78

リーダーメッセージ

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

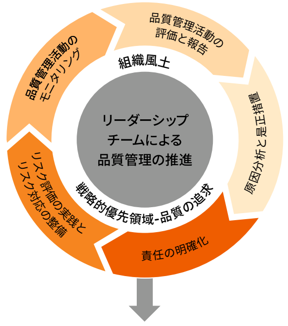
執行役常務 品質管理担当
鈴木 隆樹

変化する時代に対応するため、我々自身が変化し続けることで社会に高い信頼を提供していきます。

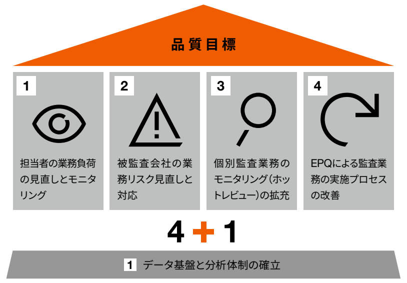
・品質管理システムのルールへの対応
・AIの活用と次世代監査プラットフォームの導入
・人の統合

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ー QMSE ー



品質向上の取り組み「4+1」



コンテンツ

・品質管理：QMSEフレームワーク(ISQM1対応)
・モニタリングおよび改善プロセス
・当法人の品質管理体制
・職業倫理・独立性
・監査現場における品質管理
・監査上の主要な検討事項に対する取り組み
・不正リスクへの対応
・ITを重視した監査アプローチ
・監査業務の定期的検証・外部検査
・PwCネットワークとの連携
・監査におけるテクノロジーの活用
・業務プロセス改善と品質向上への取り組み
・情報セキュリティ

3. 人財 p.79-86

リーダーメッセージ

上席執行役員 人財・カルチャー企画室長
奈良 昌彦

人財・カルチャー企画室 Co-Leader
田中 大介

未来を創る力は、私たち一人一人の中にあります。
― 専門性と協働で、信頼と価値を築くプロフェッショナルへ ―

・専門性を高め、複雑な課題に挑むプロフェッショナルへ
・行動指針とカルチャーの定着に向けて
・新評価制度と人財育成のこれから

コンテンツ

・採用・育成
・研修
・キャリア／アサインメント
・人事評価
・ウェルビーイング／ I&D

2025年度監査品質指標 p.37-38

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。

PwCネットワークとの連携 p.87-90

監査法人のガバナンス・コードへの対応 p.91-96

Section
1

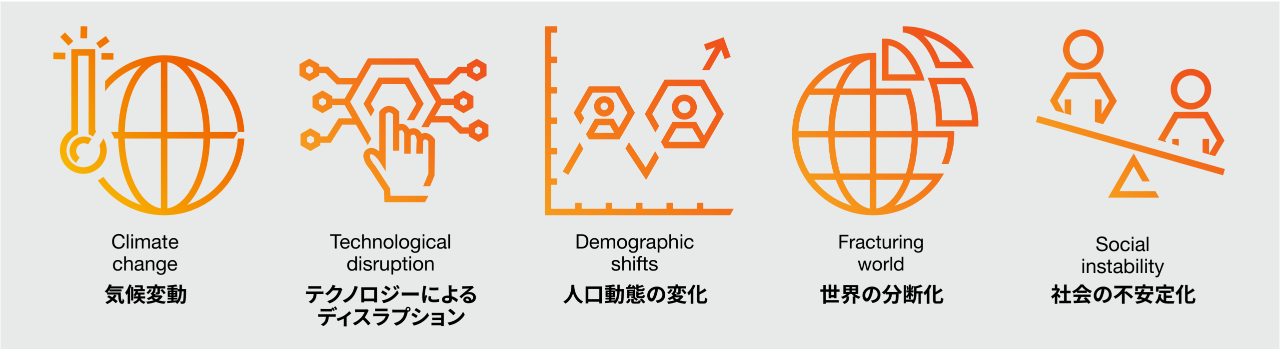
私たちの存在意義と目指す姿

**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



5つのメガトレンドの詳細は
こちらの2次元コードを参照 ▶

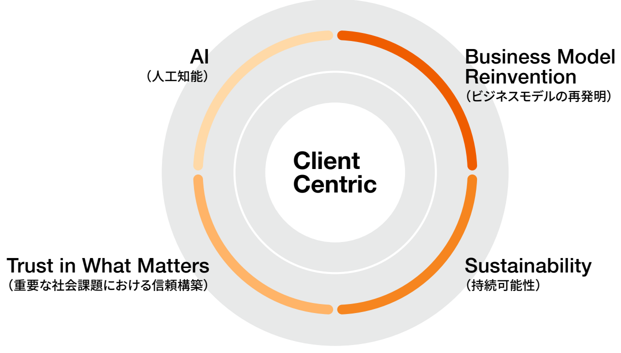
PwC Japanグループが目指す社会への貢献

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、戦略領域として定めた「Trust in What Matters(重要な社会課題における信頼構築)」と「Business Model Reinvention(ビジネスモデルの再発明)」「Sustainability(持続可能性)」「AI(人工知能)」の4つを通じて、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の戦略領域**

社会課題から導き出した、PwCが戦略的に取り組んでいくべきビジネス領域の一例



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。

マネジメント ディスカッション

「跳戦」から「変化」へ アシュアランスが創る、信頼の価値

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／投資戦略担当
山口 健志

社会と信頼〜中長期的な展望

Q　気候変動や生成AIの普及など、社会の構造が大きく変わる中で、監査法人はどのように社会や企業と関係性を築いていくべきでしょうか?

久保田　PwCは過去に地球規模の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)を特定しましたが、その予測は急速に現実のものになってきていると感じます。いつかの話ではなく今の話になりつつあり、どう対応するかを考えなくてはいけません。

鍵　日本でも停滞と安定の時代から変革と不確実性の時代に突入しています。大きな環境変化の中で、個人の安全安心な生活、企業の持続可能な成長、そして国の発展のために、監査法人として何が期待され、どのように貢献できるかを考えて業務を提供していくことが重要です。そこでは、公平・公正、透明性、誠実性が求められます。

久保田　メガトレンドへの対応には変化が必要ですが、変わることへの不安は拭えません。これまでの秩序が崩れる中では、より強く「信頼」が求められます。例えば、社会の変化には個人が持つデータの解放が必要になりますが、情報漏洩や悪用などのリスクも伴います。データ開示のためには、データを預かる側の信頼性が鍵になります。

山口　情報やデータが非常に重要な現代においてPwCができることは、情報やデータの正確性を担保し、正しい活用につながる支援を実施することです。それがPwCの大きな強みでもあり、社会に対しての責任だと思います。

「信頼の図」►p.14 がそれを表現しています。当法人の特徴の1つは、監査とブローダーアシュアランスサービス(BAS：アドバイザリー業務)の双方に取り組んでいる点です。両者の特長を活かしつつ、社会に信頼を構築することが私たちの使命です。監査では、独立した立場から企業の財務諸表や内部統制報告書などの適正性を確認することで信頼を付与します。一方BASでは、企業のデータ作成・収集・保持や内部統制プロセス構築を支援することにより、企業の信頼構築に貢献します。監査とBASの双方で社会に信頼を提供することで、私たちは社会に対して大きく貢献できると考えています。そのためには、まずは私たち自身が、社会、クライアント、そして当法人のメンバーから信頼されることが重要です。そしてこの信頼は、提供するサービスが一貫して高品質で、社会から認められることにより生まれます。

久保田　信頼の連鎖を作っていくことが重要ですね。

山口　信頼の原点は高い品質とコンプライアンスを尊重する文化にあり、ステークホルダーからの期待に応え続けた実績が土台となります。

久保田　当法人メンバーからの信頼の獲得も重要な論点ですね。法人の方針を出す際、トップダウンだけでは信頼は得られないと思います。

山口　メンバーからの信頼を獲得するためには、メンバーとの距離感が大切で、隠しごとのない透明性ある情報共有が必須です。正しいと思うことを「Speak Up」し「Do the right thing」を実践するカルチャーが重要で、Integrity(誠実に行動すること)を土台に、組織内の信頼が築かれると考えます。

鍵　信頼は自分が作り出すというよりは、日々の行動の積み重ねにより他者から与えられるものです。しっかりした考え方、信念を持ち、コミュニケーションし、共感を得ることから信頼は醸成されると思います。

久保田　まずは、マネジメントが当法人のメンバーを信頼しないといけません。そこから信頼の循環を作り、それを外に広げていくということですね。

2025年度※(当年度)の振り返りと 2026年度(次年度)に向けて

Q　当年度の「跳戦」の成果は、次年度の「変化」を進める上でどのような指針となりますか?

► 当年度：「跳戦」の意味と成果

久保田　当年度は「跳戦」を掲げ、ブランド刷新や組織再編といった大きな変化に備えた一年でした。異なる文化や価値観を持つ組織が一緒になり、「一緒にやっていける」という信頼を築けたことが、何よりの成果でした。

山口　2つの異なる組織であったPwCあらた有限責任監査法人とPwC京都監査法人は、2023年12月に統合しました。当年度は1年を通して同じ組織で運営した初めての年度であり、足場固めの年でした。

鍵　統合から半年経った頃、徐々に新体制が軌道に乗り、当年度は品質やオペレーション面でも確かな進歩を感じました。特に、統合という大きな跳戦を通じて、変化への土台が整った実感があります。

► 次年度：変化の年、統合の意味と実践

久保田　次年度は、当年度に築いた信頼をもとに、いよいよ変化を実現していく年です。当然リスクもありますが、当年度の経験があったからこそ、変化を恐れず前に進める土台ができたと感じます。

山口　「跳戦があったから変化できる」、この順序が大事ですね。組織統合を中心とした当年度の跳戦があったからこそ、次年度での変化に自信を持って取り組めます。まさに当年度は「発射台に立つ年」、次年度は「そこから飛び立つ年」です。今後が楽しみですね。

鍵　統合の中で得た「一緒に進んでいける」という感覚が、次年度の変化の指針にもなっています。私たちを選んでくれるクライアントがいて、それを支える私たちがいるという、シンプルな関係を強化して信頼を構築していくという目的を再確認する良い機会だと感じています。

久保田　「統合されたアシュアランスサービス」►p.15 については、監査とBASの業務が部門として分かれていることは形式的な話であり、最終的にクライアントによる信頼の創造に応えられることが重要です。ここでの「統合」とは、方法論ではなく、結果として表れるものでしょう。仮に監査とBASが別々のルートからトンネルを掘り進めても、途中でナレッジや経験を共有しながら最後にゴールで握手できれば、統合されたアシュアランスは実現できていると思います。

山口　私もそう思います。クライアントの社会に対する信頼創造が私たちの目標であり、信頼の空白を監査とBASのどちらが埋めるかという違いよりも、それぞれの専門性を活かして最終的にクライアントニーズにどこまで応えられるかが重要です。当法人の中でお互いの専

※ 2025年度は2024年7月1日から2025年6月30日までの事業年度です。

門性を理解し、尊重・尊敬し合うことで、業務がスムーズになるだけでなく、人財の成長や流動性にも良い影響が出てきます。

久保田　組織面では、業務ユニットを集約し、多様な業務をメンバーが共有・経験できるよう改編しました。一方で組織により組織が大きくなることから、インダストリー・地理的に目が届かなくなり、サービス品質が低下するのではとの声も聞こえます。

山口　そういった声については、逆に組織が大きくなることで異なるインダストリーのナレッジも共有でき、広い視野を持った専門家集団がソリューションを提供できるようになるメリットがあると感じています。

鍵　各地域の特性を理解し活かしながら組織を統合することで、信頼の空白を埋め、クライアントの信頼につながるベストなソリューションを提供できるようになると、私も感じます。

山口　大きな組織になることで、当法人メンバーが自分を見てくれていないと感じてしまう可能性もあります。その対策のための環境作りでは、小分けのチーム制にして距離感を縮め、個々人が身近に組織の方向性を感じ取れるようなコミュニケーションをとることが非常に重要です。今年から「Grow here. Go further.」という言葉を人財面のメッセージとして使っていますが、メンバー一人一人の成長が社会への貢献につながるよう、メンバーが専門家としてステップアップしやすい土台を作っていきたいと考えています。

▶ ガバナンス強化と外部視点の意義

久保田　次年度は変化の年と位置付けていますが、組織も大きくなっているため、変化の中で軸を見失わないことが重要ですね。そのためにも外部の視点は欠かせません。次年度からは公益監督委員会（PIB）外部委員の方々にも監視委員会に加わっていただくことで、新しいガバナンス体制を導入します。

山口　第三者の視点によって、自分たちが見落としがちな課題や改善の余地に気づくことができます。これからの変化を支える上でも大きな意義があります。

鍵　内側にいると気づかない常識のズレもありますからね。外部からの率直な意見をいただける体制は、今後も大切にしたいです。

山口　さらに当法人内に限らず、コンサルティングやディールアドバイザリー、税務などのサービスを提供するPwC Japanグループ内の他法人との連携も重要になっています。視点を広げ、多角的に価値を提供する体制が、より良いサービスにつながります。ビジネスを越えて、プロフェッショナルとして互いに切磋琢磨をしながら、言いたいことが言える関係性を保ち連携を進めることは、当法人の大きな強みであると思います。

久保田　監視委員会には、当法人出身以外のメンバーもいます。こうした多様性がある中でモニタリングや意見交換ができることは、ガバナンスの公平性を保ち、内輪的な偏りを避けるためにも重要だと思います。

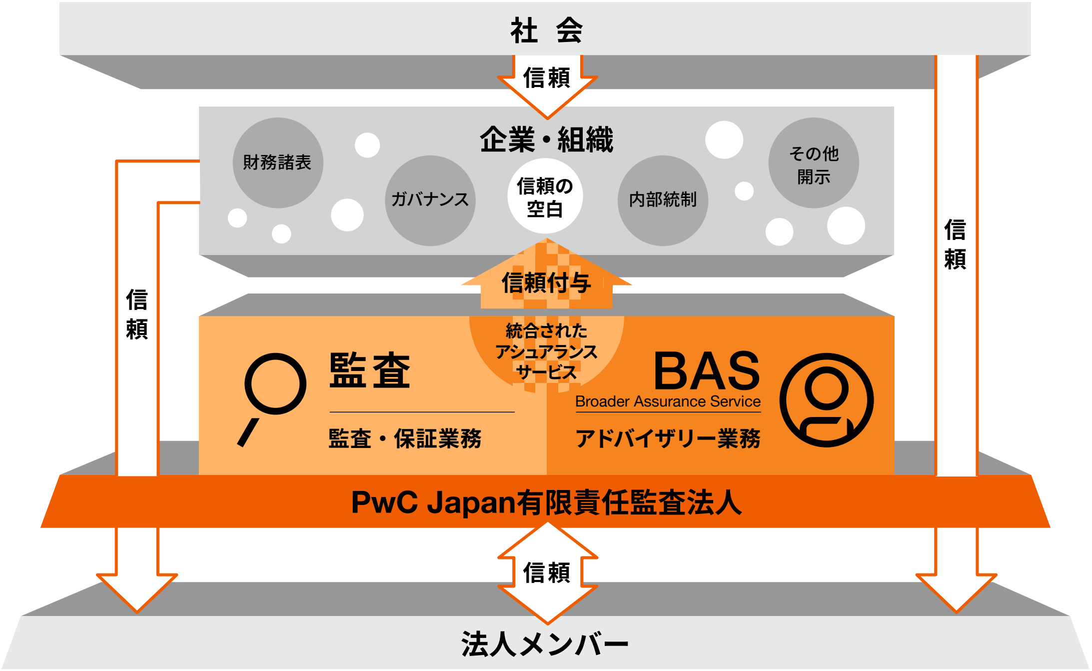
高品質サービスを提供するための将来に向けた投資

Q　高い品質を実現するための将来に向けた投資において、特に着目している分野はどこですか？

久保田　経営に対するステークホルダーの注目はテクノロジーと人財にあります。特に、当法人の業務やサービス提供の効率化を目的とするテクノロジーの活用は強い注目点です。現在準備中の監査業務の多くを自動化する次世代監査ツールと生成AI（ChatPwC等）を活用してどのように業務変革を実現していくかが鍵です。

山口　将来的に、現在の監査プラットフォームから次世代監査プラットフォームへの移行を予定しています。次世代監査プラットフォームではAIエージェントなども活用し、単純作業から解放されます。データ入力、マーケットや業界の資料検索・入手・比較分析などは次世代監査ツールが行います。また、現在でも身近なツールとしてChatPwCがあり、メール返信や翻訳、情報収集などに活用しています。今後、実務をより正確に、効果的かつ効率的に進めるツールが、次々に当法人内で利用可能になる計画です。

■ 信頼の図



久保田　システムは資金があれば準備できますが、使わないと自分のものになりません。それには一定の時間が必要です。そこでAIなどのテクノロジーを使う時間を制度化する仕組みも必要かもしれません。導入時に時間をかけて使用することで、逆に時間的余裕を作っていくことが大切です。次世代監査ツールをどう使いこなすかが生産性に大きく影響し、経営課題になります。

山口　個別に見ると、AIをまだ十分に活用できていない法人メンバーもいます。ただこれは、どんな機能があるか分からず、使うとどれだけ作業が効率的になるかの実感がないからでしょう。触って、試行錯誤して、発見することで、使用する領域を拡大して欲しいです。

久保田　仕事でも遊びでも、テクノロジーを活用できる人財が、次年度以降の人財育成の方向性です。

山口　社会から求められる変化を体現するには、決められたことをより速く正確に行うのではなく、テクノロジーを駆使し新しい価値を創造できる人財に変化する必要があります。個人の意識変革のみならず、組織の仕組みがそれを促す形になることが経営課題ですね。

久保田　そうした人財が高品質な監査やサービスを生むことになり、それが信頼につながって、社会と信頼という最初の話に戻っていくことになります。

鍵　監査法人に求められる「高品質」とは、PwCに任せていれば安心できる、あるいは期待を上回る成果物が提供されるという信頼に他ならないと考えています。どれほど優れたツールや仕組みを導入したとしても、それを活用し最終的に判断を下すのは人です。だからこそ、監査であれBASであれ、クライアントと真摯に向き合い、信頼に応えることのできる人財の育成が不可欠だと思います。その意味で、人的資本やシステムへの投資は、今後さらに強化していくべき重要なテーマであると認識しています。

統合された
アシュアランスサービスの実現へ

当法人のサービス領域

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。BASでは、監査・保証業務や会計業務で培った知識や経験を活かし、下記のような幅広い領域でアドバイザリー業務を提供しています。

- 財務報告アドバイザリー(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(GRC)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

Assurance Vision 2030(以下、Vision 2030)では、信頼の空白を統合されたアシュアランスサービ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サービスとは、監査とBAS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。私たちは、クライアントや社会における信頼の空白を埋めるために、監査でもBASでも、どちらの手法であっても最適なものを選択し、より強く求められている形で信頼を提供することが重要だと考えています。監査とBASという部門や手法の違いにとらわれず、社会やクライアントが必要とする信頼を柔軟かつ的確に提供すること自体を統合されたアシュアランスサービスと位置付けています。

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、プロフェッショナル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。

信頼が必要とされている領域の例

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。

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

対談
Dialogue

執行役常務(監査・保証担当)
千代田 義央

執行役常務(BAS担当)
長沼 宏明

統合されたアシュアランスサービスとは?
なぜ当法人がそれを実現できるのか?

千代田　多くの企業との会話から、プロフェッショナル集団である監査法人に対する期待として、従来の財務情報に対する第三者保証としての会計監査にとどまらず、コーポレートガバナンス、内部統制、サイバーセキュリティなど企業運営に関わる多くの分野で私たちの知見や経験が求められていると認識しています。もちろん、被監査会社に対しては、独立性の観点から提供できるサービスに制限がありますが、それ以外の会社に対しては、多岐にわたるサービスを提供することができます。

長沼　BASでは、企業運営において必要な分野に対して、企業側に立ったサービスを数多く提供しています。財務報告・サステナビリティ報告の導入および支援業務(財務報告アドバイザリー・サステナビリティ)、ガバナンスやコンプライアンス態勢の構築・高度化支援(GRC)、サイバーセキュリティやシステム統制の保証・AIガバナンス(リスク・アシュアランス)、企業不正が発生した際の対応や仕組みづくり(フォレンジック)などを提供するとともに、必要に応じてPwCコンサルティング合同会社や、PwCアドバイザリー合同会社、PwC税理士法人とも連携しながらPwC Japanグループ全体で、企業の課題解決に取り組んでいます。

千代田　企業側からすると、会計監査はあくまでも、企業運営に対する安心感を内外に発信するための財務報告という枠組みにおける1つの手段にすぎません。それ以外にも、広範にわたる分野で信頼感を得るための取り組みを実施していかなければいけません。

長沼　当法人では、約半分が会計監査業務であり、もう半分がBAS業務になります。したがって、企業の目的に沿って、会計監査もしくはBAS業務を提供することができ、企業の多様な期待に応えられる体制が整備されています。同じ監査法人内なので、監査および保証業務部門とBAS部門間で人財の交流も活発です。元々会計監査を行っていたメンバーがBASに転籍することもある一方で、普段はBAS業務を実施しているメンバーが会計監査業務を行うこともあります。それぞれの業務で得られた知識や経験を、違う形で別の企業の課題解決につなげることができます。また、社内研修においても、監査および保証に関する内容だけでなく、BASに関する内容についても充実しています。

千代田　不確実な社会において企業が信頼を求める分野は多種多様であり、それ自体も変化しています。私たちは企業の求めに応じたサービス提供を実現していきたいと考えており、それこそが私たちが追求する「統合されたアシュアランスサービス」です。

Key Topics

Key Topic 1

サステナビリティへの取り組み

サステナビリティの潮流

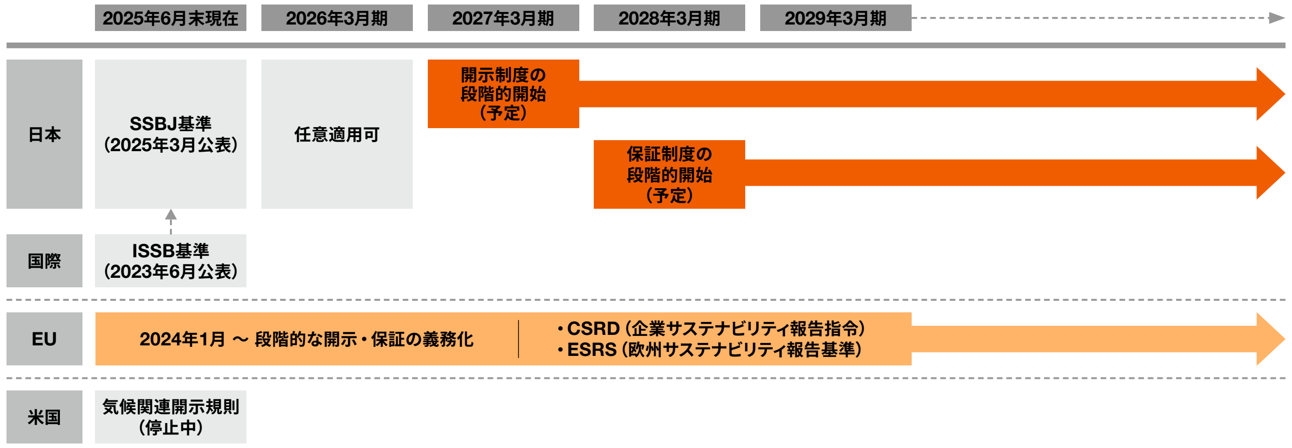
サステナビリティ情報開示へのニーズの高まりを受け、わが国でも、サステナビリティ情報に関する詳細な開示と保証が制度化されようとしています。2025年3月にサステナビリティ基準委員会（SSBJ）が公表したサステナビリティ開示基準は、プライム市場上場企業への段階適用が義務化される見込みです。時価総額3兆円以上のプライム市場上場企業に2027年3月期から適用され、その後、時価総額の規模に応じて段階的に義務付けられる方向です。

SSBJ基準が適用されると、有価証券報告書において、基準に準拠した情報開示が必要となります。そして、SSBJ基準の適用開始の翌年から、開示される情報に対して第三者による保証が求められる見込みです。

わが国の制度化の動向は、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）の適用が段階的に開始されており、保証も義務付けられています。また米国では、SECが2024年に採択した気候関連の開示規則は停止されているものの、カリフォルニア州で気候開示法が制定されています。そして国際サステナビリティ基準審議会（ISSB）は初のIFRSサステナビリティ開示基準を2023年に公表しており、SSBJが2025年3月に公表した基準はISSB基準に相当します。

わが国でサステナビリティ情報の開示・保証の義務化が迫る中、対象企業は、SSBJ基準の趣旨や企業の状況を踏まえ、信頼性のある情報を開示できる体制が整備されているかどうかを確認する必要があります。

■ サステナビリティ情報の開示・保証制度



監査法人によるサステナビリティ情報の信頼構築への貢献

聞き手 遠藤 英昭
上席執行役員
監査・保証事業本部
サステナビリティ保証グループリーダー

遠藤　所属部門と担当業務内容、これまでの経歴を教えてください。

中村　会計監査や品質管理本部での会計基準調査に従事した後、PwCコンサルティング合同会社に出向し、IFRS導入支援や企業再生に携わりました。現在はサステナビリティ・アドバイザリー部でサステナビリティ情報開示関連業務を行っています。

小西　金融機関の会計監査、IFRS導入支援、品質管理本部での品質管理業務を経験した後、企業会計基準委員会（ASBJ）およびサステナビリティ基準委員会（SSBJ）に出向し基準開発に関与しました。現在はサステナビリティ開示の保証業務と品質管理に従事しています。

遠藤　日本でもサステナビリティ（サス）情報が有価証券報告書での開示に導入される公算が高まっています。今どのようなアドバイザリー業務が求められていますか。

中村　従来のサス情報開示と異なり、法定開示書類である有価証券報告書での開示では、さらなる情報の信頼性が求められるため、SSBJ基準に準拠した上でどのように信頼性を高めるプロセスを構築するか、というアドバイザリー業務が求められています。また、将来において法定開示に取り込まれる可能性の高い、人的資本や生物多様性の開示を先取りする企業も増えています。私たちは、こうした多様なニーズに応えるサービスを提供しています。

遠藤　小西さんはSSBJで基準作成に深く関与されました。SSBJ基準に基づくサステナビリティ関連財務開示（サス開示）の狙いは何でしょうか。

小西　サス開示の想定利用者は、財務諸表と同様に、投資家などの資金提供者です。サス開示は、財務諸表を理解するための背景情報を提供しますので、財務諸表とのコネクティビティ（つながり）を重視しています。さらに、サス開示では、企業の将来キャッシュ・フローや資金調達に影響を与えると合理的に見込み得るリスクおよび機会を識別する必要があり、まさに「経営者の視点」も必要になります。このため、サス開示の保証を行う上で、企業と財務諸表に対する理解は必要不可欠です。

遠藤　企業がサス開示を充実させることによるメリットや、サス開示作成にあたり多くの企業が直面している課題は何でしょうか。

中村　投資家等のステークホルダーの意思決定において、サス情報の重要性が高まっています。制度化への対応は企業の責任ですが、これを機に、自社は価値をどのように創出しているのかなど、経営をより高い視点から見直す機会につながります。一方、実際に開示実務を担う企業の方々はバックグラウンドが一様でないことから、どのように目線を合わせていくかがよく見られる課題です。

遠藤　サス開示の第三者保証を受ける意義は何でしょうか。

小西　情報の信頼性が付与されるのみならず、保証に耐えられるように内部統制の整備が進み、経営に有用な情報が安定的に得られるようになると期待されます。また、SSBJ基準には「経営者の視点」が必要となる開示が多く含まれます。例えば、サス開示の対象となるリスクおよび機会は、経営上の重要課題でもあると考えます。経営者と保証業務実施者の議論を通じ、経営上の重要課題を適切に特定できるという効果もあるでしょう。

遠藤　多数の開示フレームワークがある、いわば自由演技の世界から、制度による規定演技の世界に移行しようとしています。企業にどのような影響が生じるでしょうか。

中村　現状作成できる情報を有価証券報告書で開示すれば良い、と誤解している企業が見受けられます。SSBJ基準その他の開示基準は、多くのステークホルダーに共通した最低限の解として作成されています。ステークホルダーの期待に応えるには、基準に完全準拠する必要があり、マインドセットの変革が求められることが大きな影響ではないでしょうか。

遠藤　監査とサス保証の類似点と相違点を教えてください。

小西　両者は本質的に同じであり、企業環境の理解／虚偽表示リスクの評価／評価したリスクに基づく監査・保証手続の立案と実行、といったプロセスも共通です。一方、サス開示は扱う情報の範囲が財務諸表よりも広く、重要性の判断ポイントも違いが生じ得ます。とはいえ、財務諸表とサス開示はセットですので、財務諸表監査人はサス開示を、サス保証業務実施者は財務諸表を通読し、各々が意見の対象とする情報と重要な相違がないか検討が求められます。このため、両者で求められる知見や能力の多くは共通します。

遠藤　当法人ではサス保証の提供体制をどのように整えていますか。

小西　監査人財のほぼ全員を含む約2,000人が必修研修を受講済です。監査・保証実務の前提知識があるため、研修も効率的に進められています。また、保証に関する書籍「サステナビリティ保証の実務対応」（中央経済社）を2025年3月に上梓しました。サス保証の品質管理体制も整備・強化を図っています。

遠藤　当法人が提供するサスアドバイザリー業務の強みを教えてください。

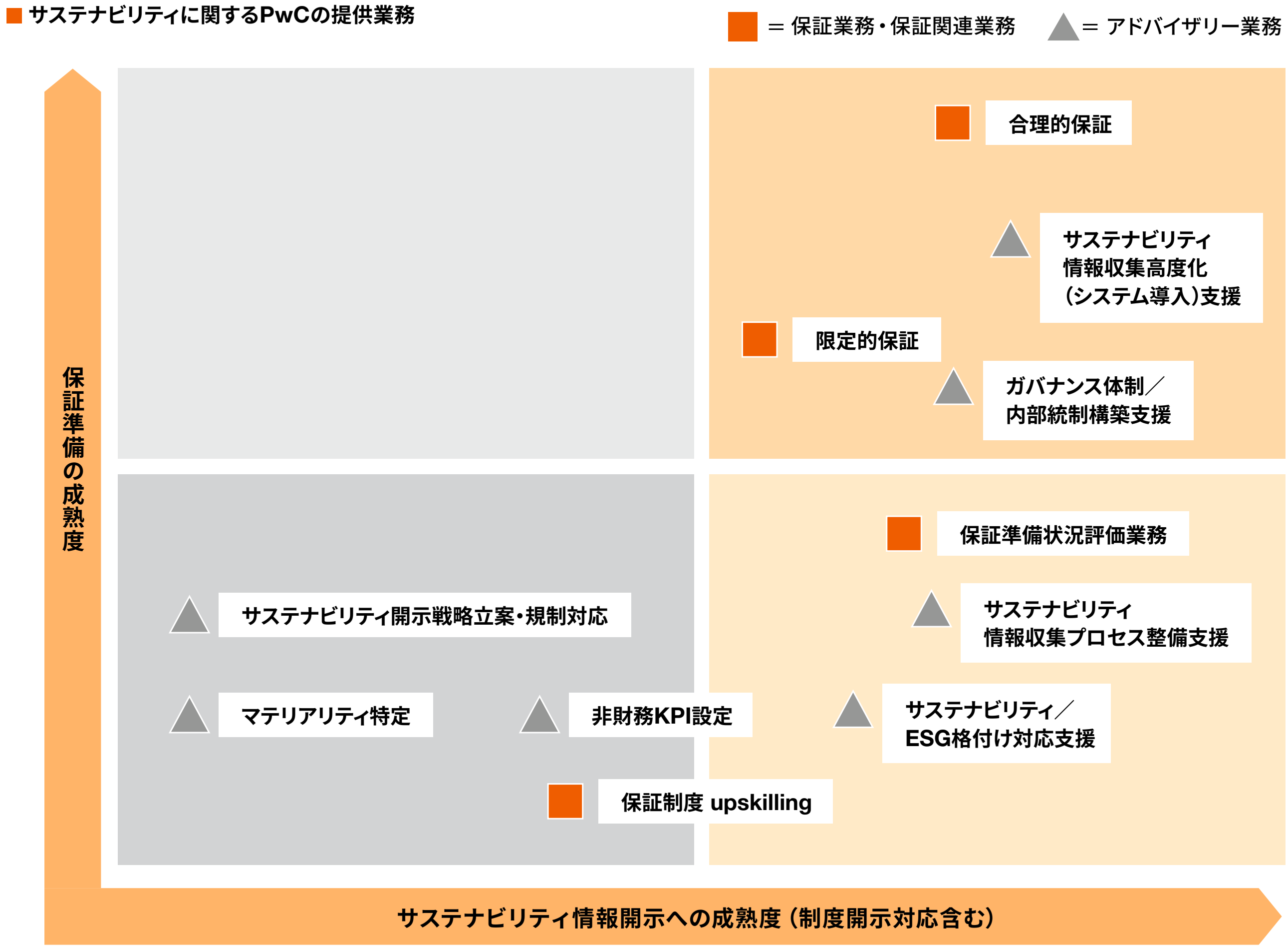
中村　開示情報の作成であれば、デジタルプラットフォームやAIを活用しつつ財務報告で培った知見を組み合わせることで対応可能です。加えて、ネットゼロ達成には開示だけではなく具体的な取り組みが必要であり、その面でも私たちの知見はお役に立てると考えています。また、生物多様性や人的資本など「未来の法定開示」に先駆けて対応したい、というニーズにもお応えしています。

遠藤　サス開示への思いをお聞かせください。

小西　SSBJ基準の開示はスタート地点にあり、数年かけて改善されていくでしょう。サス開示が資本市場で有用な情報として根付き、より良い社会への貢献が進めば、SSBJ基準の開発者としてこれに勝る喜びはありません。

中村　気候変動に限らず人類の歴史は「適応」の歴史とも言えます。適応には、トライアンドエラーを繰り返す時間が必要です。サス開示も、「適応」のためには、何よりも「今すぐに始める」ことが重要ではないでしょうか。

■ サステナビリティに関するPwCの提供業務



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甚化しており、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などは、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必要があります。

Key Topic 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、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から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。

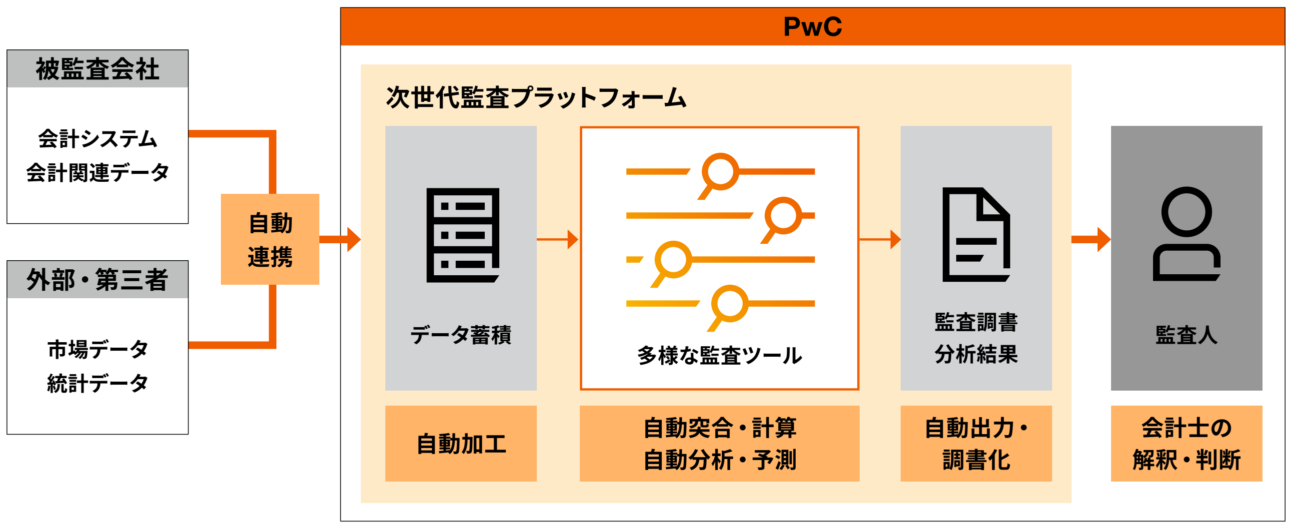
私たちが目指す未来の姿

私たちが目指す次世代監査は、被監査会社や外部のデータをPwCに自動連携し、次世代監査プラットフォーム上でデータの変換、突合、分析、可視化などを自動化することで、リアルタイム監査を実現する、効率的かつ高品質な監査です。

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による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。

このように私たちは、最新のテクノロジーを駆使して監査業務を高度化させ、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を実現します。

■ 私たちが目指す未来の姿



未来への投資 | 次世代監査プラットフォーム

PwCネットワークは、Aura（電子監査調書システム）やConnect（資料授受プラットフォーム）等の従来のテクノロジーを置き換え、次世代監査を強力なものにする新しいグローバル監査プラットフォームを立ち上げるために数年にわたり投資しています。新しいテクノロジーの探求、投資と監査プロセスの再定義を通じて、PwCは監査手続の標準化、簡易化、集約化、自動化をさらに推進します。PwCは生成AIを含む新興技術の活用や、継続的な品質向上を重視した監査体験の革新に投資することで、進行中のイノベーションを加速し、変化するステークホルダーのニーズに対応していきます。PwCの次世代監査のビジョンは、財務、非財務両方の情報に対して効率的かつ強固で独立した保証と監査のインサイトを提供し、ステークホルダーにとって重要な問題において信頼を構築することです。PwCは次世代監査プログラムを推進する中で、品質と総合的な監査体験を強化する新しい機能を継続的にリリースします。AIの力を活用して人の能力を最大化する方法を再構築すべく、PwCネットワークは多額の投資をしてきました。引き続き生成AIを含むAIの動向を注視しつつ、その潜在的なユースケースを迅速に発展させ、同時に責任のあるAI利用の文化の促進にも取り組んでいきます。

■ 次世代監査がもたらすメリット

次世代監査を導入することで、被監査会社・監査法人双方にメリットがあります。

	被監査会社	監査法人
► リアルタイム監査による迅速な対応	会計および監査上の論点の早期発見	監査業務の作業時期の平準化
► 全量データを対象とした深度あるリスク評価や検証	不正や誤謬の検出率の上昇	人間では発見できなかったパターンや異常性の検出
► 高度な分析とバイアスの排除	より多角的なインサイトを得ることが可能	より広範囲かつ高度な分析が可能
► 自動化による事前処理作業からの解放	監査人への資料準備時間の削減	付加価値の高い業務へのシフト
► 担当者による品質のばらつきの均一化	監査チームメンバーの入れ替えによる監査対応負荷軽減	業務品質の均一化による品質向上
► 監査サイクル全体を通じた情報の安全性の確保	情報セキュリティ強化	情報セキュリティ強化

次世代監査に向けた取り組み

リアルタイム監査を実現するために、PwCネットワークと協力して、グローバルで開発中の次世代監査プラットフォームに組み込まれるデジタルツールの日本での導入支援と運用を行っています。また、コミュニティを設け、次世代監査プラットフォームやプラットフォームに組み込まれるデジタルツールに対して、将来のユーザーである現役の監査チームメンバーがフィードバックを行っています。

生成AIによるアシュアランス変革

生成AI利用促進の取り組み

当法人では、生成AIの利活用を推進するための取り組みを展開しています。社内向けウェブサイトを通じて、生成AIの基礎知識から実践的な活用方法まで幅広く共有しています。このサイトには、生成AIの概要説明、プロンプト作成のガイド、利用可能なツールの紹介、ユースケースの紹介、および過去の研修のアーカイブなどが含まれています。

特に、対象ユーザーごとに目的を設定した以下の個別研修などが高い満足度を得ています。

- プロンプト（生成AIへの指示）の学習を中心とする「Touch&Try」ワークショップ
- 部門別に特化したプロンプトデザインワークショップ
- 日常の疑問を解決する生成AIに関するフランクな質問会
- 日常での生成AI利用をサポートする実務利用ワークショップ
- デジタルリテラシーの高い社員を対象としたシェアリングセッション

これらの研修を通じて、生成AIの活用度が向上しており、後述する対話型AIアシスタント「ChatPwC」において、社内認知度96%[※1]、利用率80%[※1]を達成しました。

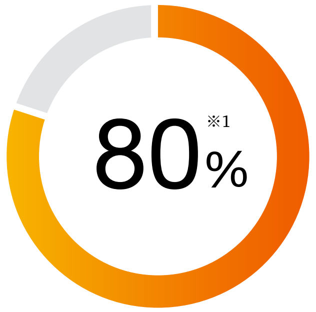
※1 調査実施時期：2025年6月、調査対象者：アシュアランス所属の全職員を対象に350名をランダムに抽出、集計条件：上記対象者のうち回答があった全てのアンケート結果を集計

AI Factoryの立ち上げ

PwC Japanグループは産業変革および自社変革のためのAI開発・運用を担う組織として、2025年10月にAI Factoryを立ち上げました。グループ内各法人のニーズに迅速に対応し、グループ全体のAIソリューション開発のスピードアップを図ります。当法人メンバーがこれに参画、連携することで、グローバル開発では対応し切れない、日本語や日本の環境に応じたAIの開発を進め、アシュアランス業務に活かします。

ChatPwCの利活用

■ ChatPwCの利用率



ChatPwCは、PwCネットワークにおいて導入された高度な対話型AIアシスタントです。2024年7月から全職員が利用可能になり、PwCが独自に安全管理している環境下で、生成AIを活用できます。さまざまなプロバイダーの高度なAIモデルを搭載しながら、ルールに基づいてデータをアップロードすることで、データに基づいた的確な回答を得ることができます。プロンプトやデータの外部共有や、データによる再学習は一切行われないことにより、安全性が確保されています。

さらに、通常の対話型の機能に加え、目的に向かって自律的に動作するAIエージェントの機能が搭載されたことにより、今までアクセスできなかった外部サイトからの回答や、マルチモーダルデータ[※2]の入出力、さらにプログラム実行によるデータ分析が可能になりました。これにより、業務の幅広いサポートを実現し、より業務に即した生成AIの利活用が実施され始めています。

※2 テキスト、画像、音声など、複数の異なる種類の情報を組み合わせたデータ

生成AI利用の展開：一括処理型のAIツール、監査業務とBAS業務との間のノウハウ共有

対話型の生成AIを利用・発展させた一括処理型のAIツールについても、各業務での活用を進めています。対話型の生成AIが、対話の都度ユーザーによるプロンプト入力を必要とするのに対し、一括処理型のAIツールは、複数の文書に対して個々の分析をまとめて実施したり、多数の判定項目をまとめてチェックしたりすることができます。具体的なユースケースとしては、契約書からの会計計上項目の抽出、財務諸表が規定に準拠しているかどうかのチェック、社内アンケート結果の傾向分析などがあります。

汎用的な言語モデルのユースケースで明らかになった略語や専門用語の解釈が困難であるという課題に対しては、データベースから情報を検索し、追加情報を得た上で結果を出力する検索拡張生成（RAG）の仕組みを活用しています。

前述のChatPwCと同様に、PwC独自の安全な環境で実行することができ、データが外部に共有されたり、学習に使われたりすることはありません。

AIの回答は誤っていることがあるため、ツールの実行結果の正しさは人が確認する必要があることはビジネスルールなどで定められています。ビジネスルールなどを遵守した上で、AIに分析結果・根拠・参照箇所などを下書きさせることで、効率化や品質向上を実現しています。

ここで紹介した一括処理型のAIツールは当初はBAS業務の効率化のために開発されたものではありますが、現在では監査業務においても活用を開始しています。

監査業務での利用促進に向けた活動

監査業務においても生成AIは大きな効果をもたらすと考えられる一方、生成AIの利用に伴う固有のリスクも考慮する必要があります。このためPwCでは、ビジネスルールに加え、特に生成AIを監査業務で利用する際のルールも策定しています。

生成AIの利用は、次世代監査プラットフォームにおいても重要な役割を担います。そのため、グローバルの次世代監査プラットフォーム開発チームでは、監査業務で有用と考えられるプロンプトを作成し、簡単に利用できるようにしています。また監査チームにおける適切な生成AIの利用を進めるため、新しいユースケースに対しては品質管理本部とDX企画室が相談を受け、監査業務において監査チームが責任を持って生成AIを利用できるようにサポートしています。

生成AIのガバナンス

当法人では、生成AIを適切にかつ革新的に活用するためのガバナンス体制の整備に注力しています。前述のChatPwCについて当法人の全職員が利用可能となっているため、その利用に先立ち、職員は、PwCネットワークで展開されているビジネスルールを理解し、研修を受講しています。研修内容には、主要なリスクであるハルシネーションやデータバイアスへの対応策も含まれており、責任あるAIの利用に注力しています。

また、生成AIを搭載したツール開発においては、リスクの大きさに応じた厳格な審査プロセスを導入し、活用とリスクのバランスを保ちながら新たな価値提供を目指しています。これにより、クライアントや社内部門への生成AIサービスの安全かつ効果的な展開を加速させています。

被監査会社によるAIの利用

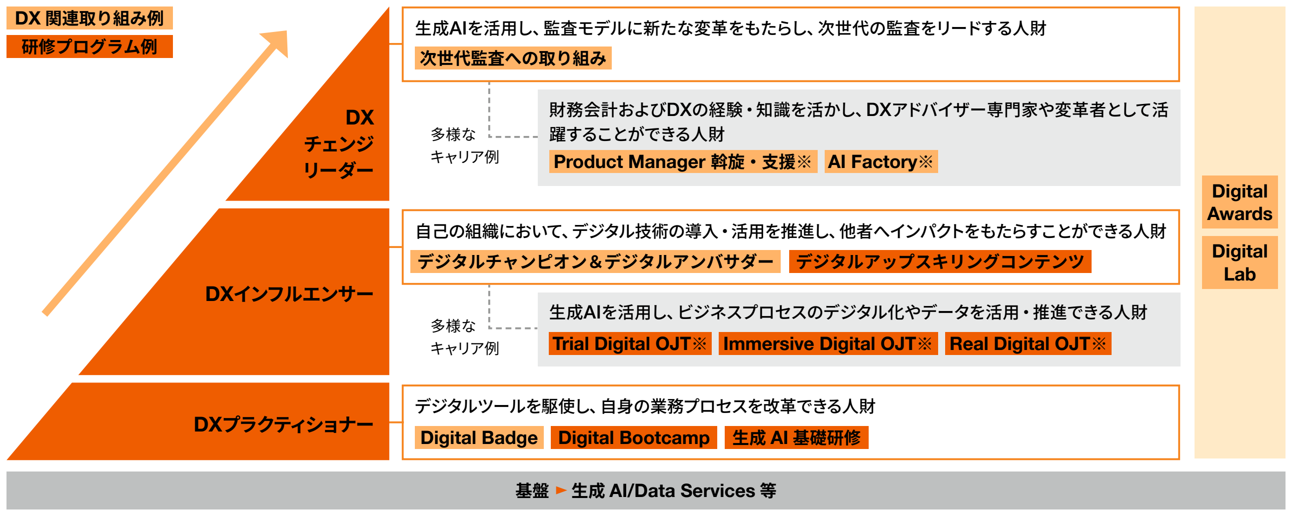
AIの利用は監査法人のみならず、被監査会社においても促進されていることは言うまでもありません。被監査会社によるAIの利用に関連するリスクを評価する際、当法人は、企業によるAIとデータガバナンスに関連するリスクの管理方法、および、正確性と完全性、信頼性、説明可能性、データの偏り、自動化バイアス、説明責任といった事項を含むモデル自体に対する統制を検討し、評価したリスクに対応する手続を策定します。

Digital & Innovation

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。

■ PwC Japan有限責任監査法人のDXジャーニー



※ Product Manager斡旋・支援：デジタルを利用して新たなビジネスを創造する人財が活躍できる環境や取り組みを支援するプロジェクト。
※ AI Factory：日本を含むPwCネットワークのメンバーファームが連携し、組織全体で生成AIの活用を推進する取り組み。
※ Trial Digital OJT/ Immersive Digital OJT/ Real Digital OJT：生成AIなどを活用し、ビジネスプロセスのデジタル化やデータの利活用ができる人財を育成するための実践的なプログラム。

■ プログラム例

デジタル研修プログラム	入社時に全職員が受講する「Digital Bootcamp」などの内製コンテンツや、外部の研修ツールを活用して、いつでも高めたい分野を学習できる環境が整っています。昨今、注目されている生成AI分野への対応も強化し、具体的な取り組みとして、リスクやビジネスルールを学ぶ「基礎研修」、実際の使用方法を体験する「Touch & Try研修」、効果的なプロンプト開発を学ぶ「Prompt Design Workshop」など、多様な研修プログラムを用意しています。

■ DX関連の取り組み例

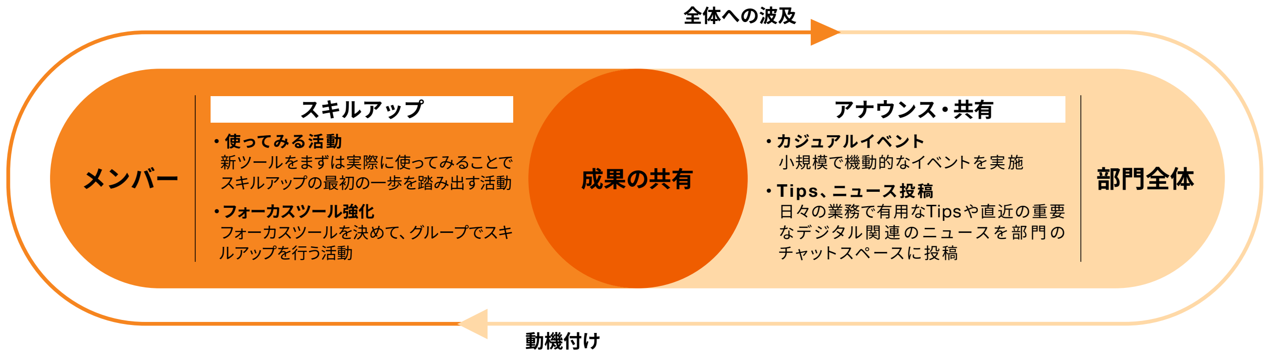
Digital Badge	PwCによって発行されるデジタル資格認証で、デジタルスキルを目に見える形にしています。社内だけでなく、外部のソーシャルメディアでの共有が可能です。
デジタルチャンピオン&デジタルアンバサダー	各所属部門から選定され、部門や現場のデジタルカルチャーを醸成する役割を担います。専門性を磨きながら、社内外で活躍することを期待されています。
次世代監査への取り組み	リアルタイム監査を実現するために、PwCネットワークと協力して、グローバルで開発中の次世代監査プラットフォームに組み込まれるデジタルツールの日本での導入支援と運用を行っています。また、コミュニティを設け、次世代監査プラットフォームやプラットフォームに組み込まれるデジタルツールに対して、将来のユーザーである現役の監査チームメンバーがフィードバックを行っています。
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プラットフォームです。
Digital Awards	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。 ※ 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。

デジタルチャンピオン&デジタルアンバサダー活動事例

► 東日本事業部

「デジタル人財育成サポートの提供とカルチャー変革により、内的動機付けの強化を行い、自発的なデジタル化を促す」という全体方針の下、小グループでの活動による個々のメンバーのスキルアップ活動と部門全体へのアナウンス・共有活動を活性化し、デジタルカルチャーの醸成と向上を行いました。これにより、実務の中でのデジタル化による効率性や品質向上の実感を得てもらうことで、メンバーのさらなる動機付けにつなげる好循環を作り上げてきました。

■ スキルアップとカルチャー醸成によるデジタル化促進



► 西日本事業部

デジタルツールの普及は、利用による標準化・効率化・品質向上などのメリットがある一方で、実務の変革が必要となり、一時的な痛みを伴います。この変革には、監査チームをリードするパートナーやマネージャーによるリーダーシップと、変革を実務の中で実行に移していく現場レベル双方の協力が不可欠です。

当部では、現場の監査チームに加え、テクニカル・コンピテンシー・センター（TCC）やツール導入支援チームによる支援、監査業務プロセスの平準化、デジタルチャンピオン&デジタルアンバサダーの活動など、多方面からのバックアップを受け総力戦で取り組んだ結果、PwCあらた有限責任監査法人とPwC京都監査法人の統合（2023年12月）後、約1年半の間でPwC京都監査法人から合流した監査チームへの仕訳データ分析ツール「Halo」の導入も他部門と遜色ない程度に進み、統合による協働とテクノロジーの導入を進めた実例となりました。

► 金融事業部

当部では、国内投資信託監査に関連する大量のコミュニケーションデータを、生成AIを活用して効率的に整理・構造化しました。このプロジェクトでは、ChatPwCを用いてデータの文脈を分析・評価し、会計・監査基準や金融商品の分類に基づいて、適切なタイトルや関連キーワードを自動で生成する機能を実装することで、1つの構造化されたデータセットに集約する取り組みを行っています。この結果、社内ナレッジマネジメントの基盤として、高品質かつ使い勝手の良いデータセットの整備が可能となりました。

また、若手職員の主導のもと、当データ構造化プロジェクトや生成AIのコード生成機能を活用した論点検索ツールの開発プロジェクトが推進されています。これにより、監査現場での業務効率化と品質向上を実現するとともに、生成AIの理解や利活用を推進するカルチャーが醸成され、次世代監査をリードする人財の育成につながっています。

Key Topic 3 未来へ続く人づくり

当法人の人財戦略

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・保証、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。

信頼に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、当法人が目指すべき「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、課題の複雑性が増し、各領域において求められる専門性はより深くなっています。課題の広がりと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。

当法人は、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させます。その上で、一人一人が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、職員に組織の戦略を自分のこととして認識してもらい、職員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していきます。

当法人は、“Grow here, Go further” の理念のもと、所属メンバー一人一人が自己成長を遂げる場を提供することを本気で目指し、個人の成長と組織の成長が連動する人財戦略を推進しています。

専門性の探求と協働のカルチャーで築く、信頼の未来

上席執行役員 人財・カルチャー企画室長 **奈良 昌彦**

私たちは、多様な専門性を持つ人財が協働し、信頼の空白を埋める「統合されたアシュアランスサービス」を提供することで、社会に貢献してきました。

Vision 2030の実現に向け、これからも個々がプロフェッショナルとして成長にオーナーシップを持ち、専門性を探求していくことを実践できる教育・研修制度を整備していきます。

また、互いを尊重し合うカルチャーを育むインクルージョン&ダイバーシティ（I&D）の推進は、組織と個人が共に持続可能な成長を遂げるためには不可欠です。多様なバックグラウンドや価値観を持つ人財が、それぞれの違いを尊重しながら協働することで、より創造的で柔軟な問題解決が可能となり、信頼されるサービスの提供につながります。

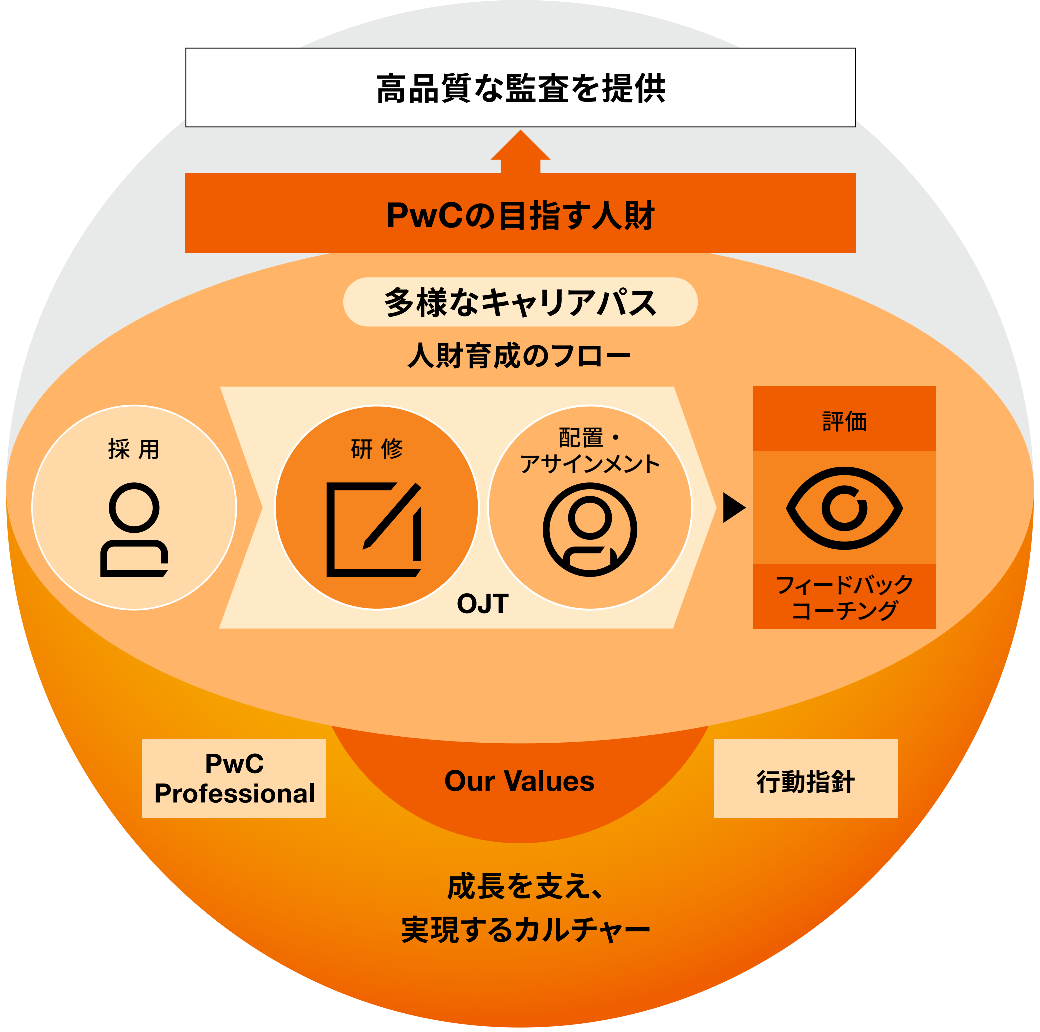
私たちは、誰もが安心して自分らしく働ける環境づくりを通じて、専門性の深化と組織のレジリエンスを両立させていきます。

継続的な成長支援と人財戦略の主な取り組み

当法人では、一人一人がプロフェッショナルとして成長し続けられるよう、採用から育成、研修、配置／アサインメント、評価制度までを一連のプログラムとして体系的に運用しています。これにより、職員の継続的な成長を支援し、高品質な監査の実現につなげています。

特に、短期間で専門性を深めることを目的とした育成プログラムを導入し、早期に実務経験を積む機会を提供しています。OJTやフィードバックを通じた日常的な学びに加え、キャリアパスに応じた成長支援を行うことで、Vision 2030の実現に貢献する人財を育成しています。職員が自らの成長にオーナーシップを持ち、組織の戦略と結びつけて行動できる環境を整えています。

■ 高品質な監査を実現する人財を育てるライフサイクル



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（存在意義）を体現するために、現状を踏まえて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行うかを決めるものがカルチャーです。

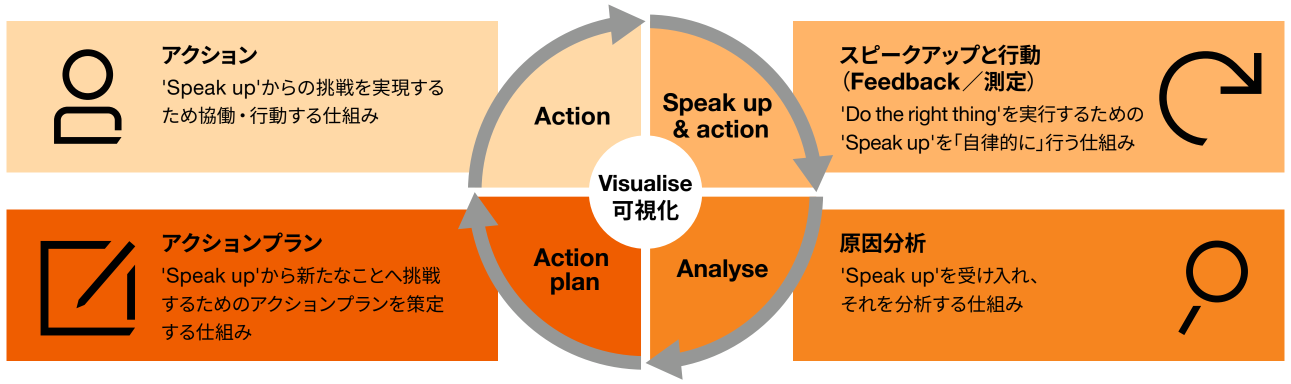
人財育成とカルチャー

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、行動指針の「探求」「尊重」「躍進」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、「探求」「尊重」「躍進」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。

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。ただし、何をすれば必ず人の言動が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1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。2025年度は回答率91%、職員エンゲージメント調査の結果は77%で、ともに目標を達成しました。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した対話とつながりの構築があります。スタッフフォーラムは、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PwC Professional

行動指針は、Vision 2030「日本の未来に、あらたな信頼を」の実現に向け、組織と職員一人一人がつながる重要な役割を有しています。過去には、指針をトップダウンで策定したこともありましたが、現場との乖離があり実効性に課題がありました。そこで2023年度には、職階を超えた対話を通じて現場の声を反映するボトムアップ型で行動指針を選定し、「進化」「協働」「挑戦」というVisionを実現する行動指針の浸透を推進しました。

2025年度には、統合後の法人としての方向性やPwC Professional ▶p.85 [※1]の行動例と連動した行動指針を定めるため、全国の拠点でワークショップを開催し、多くの職員が参加しました。ワークショップでは、「探求」「尊重」「躍進」[※2]というキーワードを軸に新たな行動指針を策定し、PwC Professionalとの連動を強化しています。迷ったときにこの3つの軸に立ち戻って考え、行動することで、一人一人の言動が組織のVisionを体現し、当法人だけでなくPwCネットワーク全体のPurpose実現にも貢献することを目指しています。2026年度も、継続的なワークショップなどを通じて、行動指針とPwC Professionalの浸透をさらに推進していきます。

※1 2025年度末までは、Evolved PwC Professionalと呼称。
※2 探求：好奇心を持って取り組もう
　　尊重：互いの行動を認め、前向きな言葉で相手に伝えよう
　　躍進：常に変化する時世を捉え、自分も常に変化し前に進もう

福岡事務所で実施された「行動指針を定めるためのワークショップ」

■ 行動指針

「一人一人の声が、組織の未来を描く」
―Purpose・Visionに向かう、私たちのカルチャーのかたち―

人財・カルチャー企画室 Co-Leader **田中 大介**

カルチャー施策は、私たちの人財戦略と密接に連動した、Purpose・Visionの実現に向けた基盤を築く取り組みです。目指す組織像を実現するために、どのような人財が必要で、どんな行動が求められるのか。その指針を定める過程に一人一人が参画し、それぞれの想いを届けることで、自らの成長に責任を持ち、仲間と共に前向きに挑戦できる環境が育まれていきます。私たちは、この取り組みに真摯に向き合いながら、理想の組織を共に創り上げていきたいと考えています。

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・対話の基本方針と体制の拡充

生成AIをはじめとするさまざまなAIの利活用の浸透とその信頼性確保への期待、サステナビリティ情報の開示・保証・対話をめぐる世界的な変革、サイバーセキュリティやデジタル・アナログ両面でのプライバシー確保への期待、地政学的緊張の高まり、人々のウェルビーイングへの希求など国内外でのさまざまなトランスフォーメーションは、新しい「トラストギャップ（信頼の空白）」を生み出しています。その中には、新たな重要な社会課題につながるものも増えています。

こうした状況に対応すべく、2023年に発足したトラスト・インサイト・センターでは、「トラストギャップ（信頼の空白）」を発掘し、さまざまなステークホルダーと協創し、解決策を見出す調査・分析・研究・育成・対話を継続しています。具体的には、当法人の基礎研究所とAI監査研究所、グループ会社であるPwC総合研究所合同会社などとの横連携を深め、世の中のトラストギャップの発掘に関する知見の連携を強化するとともに、パブリック・ポリシー・オフィス※1やステークホルダー・エンゲージメント・オフィス※1との連携を強化し対話を拡充しています。また、当法人内のナレッジマネジメント機能とも一体的に運営をすることで、トラストに関するPwCネットワークのCenter of Excellence（CoE）との連携・協力を強化している他、当法人のオピニオン誌「PwC's View」などへの寄稿・発刊を通じて外部への発信も継続しています。

トランスフォーメーションの進展と「トラスト（信頼）」の探求
変わりゆく社会の未来をデザイン
https://www.pwc.com/jp/ja/knowledge/column/transformation-and-trust.html

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継続的な対話を行うことで、監査・保証業務をはじめとするさまざまな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監視委員会、公益監督委員会（PIB）※2、パートナー会議などへの報告や、職員への研修、監査・保証業務やアドバイザリー業務の品質の向上に役立てています。

※1 2026年度において、トラスト・インサイト・センターに組織統合されています。
※2 2026年度において、PIB外部委員を独立非業務執行役員（INE: Independent Non-Executive）として監視委員会に招聘するとともに、PIBを監視委員会に統合する体制変更を行っています。

■ ステークホルダーとの対話の全体像

アカデミズムとの対話・協創

基礎研究所・AI監査研究所

2007年に設立した基礎研究所では、10年先の未来を展望しつつ、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」として活動しています。また、2016年に設立したAI監査研究所では、財務諸表監査などにおけるAIの活用、次世代監査の実務の在り方などについて調査および研究を行っています。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、社外からの専門研究員・客員研究員も委嘱・招聘し、多角的な討議を進めつつ知見を深めています。検討の成果は、PwC's Viewへの寄稿や、社内外での研修・講演・寄稿・発表などの形で公開し、ステークホルダーとの対話を行っています。

主な研究領域

- 次世代の会計および監査に関する研究（AIの利活用を含む）
- AIを利用する監査人に求められるスキルや教育に関する研究
- 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（データ分析の利活用を含む）
- 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　等

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ています。そのため、スモールミーティングをはじめ、さまざまな形で、継続的にコミュニケーションをとっています。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と数多くのミーティングを実施し、統合後の法人のガバナンス、リーダーシップの交代、KAM ▶p.66 、人財・カルチャー、統合されたアシュアランス業務、サステナビリティ情報の保証や、データ分析やAIの利活用などについて、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Corporate Reporting Users' Forum（CRUF）の活動を15年以上支援しています。CRUFは投資家・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。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等についての議論の他、監査の品質についても意見交換が行われています。また、より幅広い分野で活躍されている資本市場関係者と、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、投資意思決定におけるサステナビリティ情報の利活用や生成AIの利活用、AIガバナンスなど、さまざまなテーマの意見交換を実施しています。

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・実施しており、CEOの意識と投資家の意識の異同を継続的に調査・分析しています。日本の投資家・アナリストにもアンケートやインタビューにご回答・ご協力いただいています。2025年度は、世界全体での分析に加えて、日本の資本市場固有のトレンドについて追加的に分析し、PwC's View（https://www.pwc.com/jp/ja/knowledge/prmagazine/pwcs-view/assets/pdf/56-04.pdf）で寄稿・公表しています。

グローバル投資家意識調査2024
慎重ながらも楽観的、投資家は成長を期待

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

当法人の一人一人の職員が、インベストメントチェーンの変化を自分事として感じとり、監査・保証業務やアドバイザリー業務の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・アナリスト等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。2025年度は、サステナブルファイナンスや、生成AIの利活用、スチュワードシップ活動のホットトピックスに関する研修を企画・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。

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にご参加いただく「監査役懇話会」を東京と京都で開催しました。また、これとあわせて、幅広い上場企業の監査役等に個人の立場でご参加いただく「Audit Committee Network」を企画・運営し、発信と対話を継続しています。

アルムナイメンバーとの対話

PwC Japanグループは75年以上の歴史を持ち、多様な人財を輩出しており、アルムナイのメンバーは国内外で活躍しています。アルムナイのメンバーの相互交流を促進し、お互いのつながりを大切にできるコミュニティを企画・運営することもまた、大切なステークホルダーコミュニケーションの1つです。アルムナイのメンバーから、当法人の業務品質についての意見を積極的に伺うとともに、さまざまなイベントやテーマごとのコミュニティを通じて、現役メンバーとアルムナイのメンバーとのお互いの関係をアップデートし続けています。

■ ステークホルダーとの対話・協創を通じてトラスト探求をリードするパートナー

芦澤 智之（ナレッジマネジメント担当）
林 健一（パブリック・ポリシー・オフィス担当）
小林 尚明（監査品質に関する報告書編集長）
佐々木 崇（PwC'sView担当）
石井 秀樹（PwC総合研究所担当）
伊藤 公一（AI監査研究所所長）
久禮 由敬（ステークホルダー・エンゲージメント・オフィス担当／トラスト・インサイト・センター長）
矢農 理恵子（基礎研究所所長）
山田 善隆（基礎研究所副所長）

Section
2

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Purpose（存在意義）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

2025年度監査品質指標 …… 37

1 ガバナンス …… 39
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 …… 51
変化する環境下で高品質な監査を実践するために

3 人財 …… 79
課題解決のProfessionalを育成するために

PwCネットワークとの連携 …… 87

監査法人のガバナンス・コードへの対応 …… 91

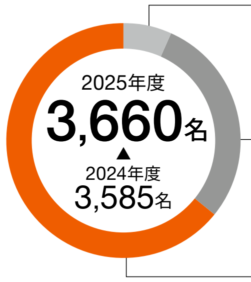
2025年度監査品質指標

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AQIは、QMSE ▶p.53 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

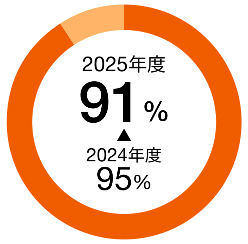
職位ごとの人員構成



- パートナー（社員）7%：2024年度 245名 ▶ 2025年度 252名
- マネージャー以上の職員 29%：2024年度 1,047名 ▶ 2025年度 1,064名
- スタッフ 64%：2024年度 2,293名 ▶ 2025年度 2,344名

意識調査の結果

■全職員の回答率 ▶p.29



■職員エンゲージメント調査の結果 ▶p.29
2024年度 79% ▶ 2025年度 77%

■品質行動指標調査の結果
2024年度 72% ▶ 2025年度 78%

回答率、職員エンゲージメント調査の結果、品質行動指標調査の結果は目標値を達成し、引き続き高い水準を維持しています。

成長支援

■監査従事者の年間平均執務時間 ▶p.57
全職員
2024年度 1,941時間 ▶ 2025年度 1,922時間

■監査従事者の平均研修受講時間 ▶p.82
2024年度 91時間 ▶ 2025年度 86時間

一定水準の研修時間は確保できており、全職員に共通して求められる研修に加え、個々のニーズや学習意欲に応じて任意で受講できる仕組みを整え、研修の受講を促進しています。

インクルージョン&ダイバーシティ ▶p.86

■女性比率
- パートナー・ディレクター：2024年度 11% ▶ 2025年度 11%
- 管理職（マネージャー以上）：2024年度 25% ▶ 2025年度 25%

女性パートナーや管理職の育成に向けた取り組みにより一定の成果が見られましたが、さらなる進展に向けて継続的な取り組みが求められます。

■男性育休取得率
2024年度 101% ▶ 2025年度 98%

■男性平均育休取得期間
2024年度 6.7週 ▶ 2025年度 5.5週

■男女の賃金比率
2024年度 81% ▶ 2025年度 81%

男性の育児休業取得率は実質的に100%に達しており、十分な育児休業期間を確保するための取り組みを進めています。男女の賃金比率も一定水準を維持し、均衡の取れた職場環境の実現に努めています。

採用 ▶p.81

■中途採用者数の割合
2024年度 70% ▶ 2025年度 72%

■在籍スタッフの出身国数（日本含む）
2024年度 22カ国 ▶ 2025年度 約22カ国

■日本公認会計士および試験合格者等以外の比率
2024年度 47% ▶ 2025年度 47%

採用形態・専門性・国籍の多様性を意識した採用を進めており、職員構成に一定の広がりが見られています。

多様な経験 ▶p.84

■人財交流（出向・異動）
- 海外出向中の人数：2024年度 77名 ▶ 2025年度 71名
- 国内出向中の人数：2024年度 37名 ▶ 2025年度 45名
- 法人内部門異動者数：2024年度 74名 ▶ 2025年度 77名

多様なキャリア機会の提供を継続し、人財交流の促進に取り組んでいます。海外出向者数は出向開始時期の影響で一時的に減少していますが、交流機会の拡大に向けた取り組みは継続しています。

■パートナー（社員）に占める海外赴任経験者割合
2024年度 47% ▶ 2025年度 50%

当法人では海外赴任経験者が一定数在籍しており、国際業務における高い対応力を維持しています。

■退職率
2024年度 7.7% ▶ 2025年度 7.9%

監査品質を支える取り組み

職業倫理・独立性 ▶p.61

■独立性に関する検査
独立性に関する確認書提出率
2024年度 100% ▶ 2025年度 100%

■独立性の法令等違反件数
2024年度 10件 ▶ 2025年度 2件

法令違反は全て個人の金銭的利害関係によるものであり、監査業務や法人の客観性・公平性には影響を与えていないことを確認しています。

テクノロジーの活用 ▶p.75

■Aura（電子監査調書システム）導入率
2024年度 100% ▶ 2025年度 100%

■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
2024年度 96% ▶ 2025年度 96%

■Halo（仕訳データ分析ツール）の導入率
2024年度 42% ▶ 2025年度 61%

次世代監査プラットフォームの利用にはHaloの導入が必要となるため、全被監査会社での導入率向上に向けた取り組みを進めた結果、導入率は大幅に向上しました。今後は未導入の被監査会社への導入に向けて、取り組みを加速していきます。

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 ▶p.58

■品質管理業務の人員
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）
2024年度 23% ▶ 2025年度 23%

監査品質の検証

定期的検証 ▶p.72

■対象件数
2024年度 36件 ▶ 2025年度 47件

■パートナーカバー率
2024年度 38% ▶ 2025年度 52%

■定期的検証の結果
- 監査意見の修正が必要：2024年度 0件 ▶ 2025年度 0件
- 重要な指摘事項なし：2024年度 32件 ▶ 2025年度 47件
- 重要な指摘事項あり：2024年度 4件 ▶ 2025年度 0件

レビューアーの稼働時間 ▶p.72

■ホットレビュー
2024年度 9,049時間 ▶ 2025年度 8,707時間

■定期的検証
2024年度 4,724時間 ▶ 2025年度 4,526時間

翻訳ツールの活用により、外国人レビューアーによる効率的なレビューが可能となり、サポートレビューアーの対応時間を大幅に削減できました。

外部検査による処分 ▶p.73

■設立以降の金融庁による行政処分
2024年度 0件 ▶ 2025年度 0件

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
2024年度 約158億円 ▶ 2025年度 約174億円

■デジタル研修受講完了率
2024年度 99% ▶ 2025年度 99%

■サステナビリティ基礎研修完了者数
2024年度 1,878名 ▶ 2025年度 2,031名

1

Governance

ガバナンス

15の品質目標 ▶ p.54

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

フレッシュな視点と多様なバックグラウンドを持ったメンバーで執行部を監督し、また積極的な意見交換を行うことで、ガバナンスを通じた監査品質の向上を強力に推進します。

監視委員会議長 石橋 武昭

委員改選とガバナンスの強化

昨年は、2023年12月に統合を果たしたPwCあらた有限責任監査法人とPwC京都監査法人が1つの組織として定着して機能しはじめ、PwC Japan有限責任監査法人としての競争力とこれからの発展の礎を固めた年となりました。また、アシュアランスリーダーであった久保田パートナーが代表執行役に就き、山口パートナーが新たにアシュアランスリーダーとなって、若返ったリーダーシップによる戦略イニシアチブがスタートした年でもありました。

他方で現時点での状況を俯瞰するならば、私たちの業界を待ち受けるのはデジタルと生成AIに牽引される新時代の監査モデルの大波であり、何十年に一度という変化の扉の前に当法人は立っています。

このような中、私たち監視委員会では4年ぶりの改選がありました。これによりメンバーの2/3が入れ替わり、これまでにも増して多様なバックグラウンドの人財構成となりました。さらに、これまで公益監督委員会として監視委員会の枠組みの外で公益の観点からアドバイスを頂いてきた外部委員の方々に、今後は監視委員会に直接参加していただく形としました。これにより、よりタイムリーで密度の濃い議論を行える体制とし、監視委員会のガバナンス機能の強化を実現しました。

監査品質の成功に向けて

監査品質は監査法人の永遠にして最大のゴールであり、矜持でもあります。しかしながら、監査品質を実現するための仕組みやモデル、人財は時代の流れを大きく受けます。社会からの期待も川の流れのごとく変化し続けていきます。このような中で、①常に社外のさまざまなステークホルダーとの対話を続けてアンテナを張り、公益の観点を根底に持ち続けること、②デジタルや生成AIの時流を正確にとらえ、監査ツールやメソドロジーにタイムリーに反映すること、③それらを使いこなすことができる（従来とは必ずしも同じではない）人財を柔軟に採用し、教育し、動機付けをすることが、これまで以上に監査品質の成功に直結するような時代の胎動を私たちは感じております。

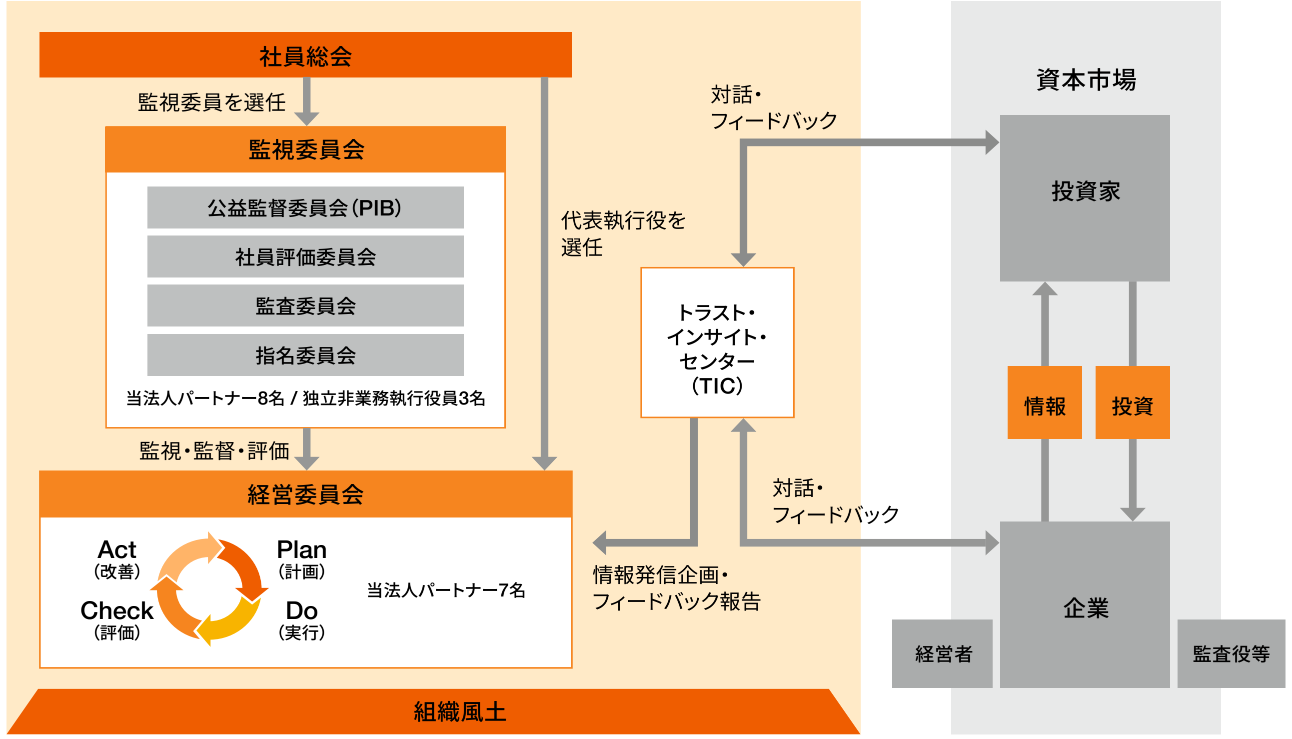
そのような時代における監査法人のリーダーシップによる舵取りを、冷静かつ客観的な視点で監視・監督し、またフレッシュな視点と情熱をもって意見交換・助言を行うことで、当法人としての監査品質の成功を、執行部とともに車の両輪のように力強く実現していきます。

当法人のガバナンス体制

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	当法人の最高の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	監視委員会議長および監視委員によって構成され、経営委員会が策定する経営の方針と運営を監視・監督・評価する。独立非業務執行役員(INE)が協議に参加する。
経営委員会	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。
トラスト・インサイト・センター(TIC)	トラストの知見を集約し、資本市場におけるステークホルダーの皆様との対話を通じて、未来・現在の信頼の空白を傾聴・発掘し、その対応を研究・考察する。
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。

監視委員会は社員から選任された監視委員8名およびオブザーバー2名ならびに外部より招聘されたINE3名が協議を行います。監視委員会本体に加え、3つの委員会および公益監督委員会を通じて活動します。

2026年度の監視委員会ガバナンス体制強化について

2025年度まで、社外有識者と当法人の監視委員会議長、代表執行役で構成する公益監督委員会(PIB:Public Interest Body)が、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ってきました。さらなるガバナンスの実効性強化を目指し、2026年度において、PIB外部委員を独立非業務執行役員(INE: Independent Non-Executive)として監視委員会に招聘するとともに、PIBを監視委員会に統合する体制変更を行っています。これにより、INEによるタイムリーかつ深度ある監督・評価・助言を促進するとともに、監視委員会構成員の客観性が強化され、より実効性のある監視・監督・評価が可能となります。

(2025年7月1日現在)

議　長：石橋 武昭(社員評価委員会議長兼務)

副議長：永野 隆一[※1]

I N E：鈴木 和宏(公益監督委員会議長)、嶋本 正、熊谷 五郎

委　員：山田 善隆(監査委員会議長)、久禮 由敬(指名委員会議長)、トゥレヴァー・ティセヴェラシンガ、阿部 大祐[※1]、濱之上 昌二[※2]、赤間 穏子[※2]

オブザーバー：古賀 弘之[※1]、堀井 俊介[※1]

※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

監視委員の選任方法、構成

- 監視委員会は、監視委員の選任にあたり監視委員推薦委員会を組成。監視委員推薦委員会は、監視委員の候補者を選定し、社員総会による決議により選任。
- 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、監視委員のうち4名は当法人社員から、残りの4名は 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の社員で構成。

INEの選任方法、要件

- 一定要件を満たす対象者をINEとして選任し、監視委員会に招聘。

INE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INE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。
- 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。

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サウンディングを実施して、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※

公益監督委員会（PIB）

INEと監視委員会議長で構成され、監査品質管理の仕組みとその運営方法、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、経営委員会または監視委員会に対して助言・提言を行います。PIBは、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ます。

社員評価委員会※

社員の加入・脱退、代表社員等の選任、それらの評価ならびに報酬などに関する案件を審議します。

監査委員会※

当法人の財務に関する事項、当法人の業務運営に関する事項の監査を行います。内部監査責任者から提出される内部監査実施計画および内部監査結果報告を承認するとともに、是正措置を求める必要がある場合には、代表執行役に実施を求めます。また、会計監査人による監査計画および監査結果を評価します。

指名委員会※

代表執行役候補者の指名を公正かつ秩序正しく行うため、候補者を選定します。選定された代表執行役候補者は、監視委員会への報告、総社員の投票を経て、結果が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ます。

※INEおよびオブザーバーは議決権を有しない。

2025年度　公益監督委員会（PIB）委員

2025年6月30日現在

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
久保田 正崇	当法人 代表執行役

鈴木 和宏

嶋本 正

人見 浩司

2026年度　独立非業務執行役員（INE）

2025年7月1日現在

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
熊谷 五郎	日本証券アナリスト協会 企業会計部長、東京大学金融教育研究センター 招聘研究員

鈴木 和宏

嶋本 正

熊谷 五郎

監視委員会メンバー（2025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・リスクマネジメント	グローバル	他業種・出向経験	インダストリー
	石橋 武昭 議長 （社員評価委員会議長兼務）	1996年 米国会計事務所入所／2007年 米国公開企業会計監視委員会（PCAOB）入所／2017年 PwCあらた有限責任監査法人入所、パートナー就任／2018年 品質管理本部Quality Review部長就任／2022年 PwCネットワーククライアントパートナー就任／2025年 監視委員会議長就任		●		●			●				●	●	テクノロジー、エンターテインメント、自動車
	永野 隆一 副議長	1994年 国内監査法人入所／1998年 米国シカゴ事務所赴任／2006年 同法人パートナー就任／2016年 PwCあらた有限責任監査法人パートナー就任、PwCシンガポール出向／2021年 PwCコンサルティング合同会社に異動／2025年 監視委員会委員、XLOS Financial Service Leader就任	●	●	●		●	●	●	●		●	●	●	金融
	山田 善隆 委員 （監査委員会議長）	1994年 中央監査法人入所／2007年～2011年 京都監査法人品質管理統括パートナー／2023年～2025年 コーポレート・レポーティング・サービス部サブリーダー／2023年 監視委員就任／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、日本監査研究学会理事就任／2025年 PwCネットワークGlobal Boardメンバー就任		●		●			●			●			電子機器、通信
	久禮 由敬 委員 （指名委員会議長）	1997年 経営コンサルティング会社入社／2006年 あらた監査法人入所／2015年 パートナー就任／2018年 ステークホルダー・エンゲージメント・オフィスリーダー就任、基礎研究所担当／2023年 トラスト・インサイト・センター長就任／2024年 コーポレートガバナンス強化支援チームリーダー就任／2025年 監視委員会委員就任		●	●			●	●			●	●		テクノロジー、メディア、エンターテインメント、製薬、エネルギー、商社
	トゥレヴァー・ティセヴェラシンガ 委員	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		●	●	●			●	●			●	●	金融
	阿部 大祐 委員	2004年 ベリングポイント株式会社入社／2019年 PwCコンサルティング合同会社パートナー就任／2025年 監視委員会委員就任	●				●	●			●				自動車
	濱之上 昌二 委員	1996年 PwC米国ニューヨーク事務所入社／2001年 日本のディールアドバイザリー部門に異動／2019年 PwC英国ロンドン事務所出向、PwC英国Japanese Business Networkリーダー就任／2024年 PwCアドバイザリー合同会社に帰任／2025年 監視委員会委員就任			●								●		電力エネルギー、資源
	赤間 穏子 委員	2009年 PwCアドバイザリー合同会社入社／2022年 パートナー就任／2025年 監視委員会委員就任			●										素材、化学

※ 略歴における法人名は当時の名称です。

経営委員会

執行役（2025年7月1日現在）

	氏名／役職	略　歴※	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・リスクマネジメント	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、エンターテインメント、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	●	●	●		●	●	●		●			●	電子部品製造、流通小売業、エンターテインメント
	山口 健志 執行役副代表 （アシュアランスリーダー／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
	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
	千代田 義央 執行役常務 （監査・保証担当）	1997年 青山監査法人入所／2004年 PwC米国ボストン事務所赴任／2020年 テクノロジー・エンターテインメント アシュアランス部長就任／2025年 執行役常務就任		●	●				●		●		●		テクノロジー、エンターテインメント、通信
	長沼 宏明 執行役常務 （BAS 担当）	1998年 中央監査法人入所／2007年 PwC米国ニューヨーク事務所赴任／2019年 財務報告アドバイザリー部長就任／2025年 執行役常務就任			●		●						●	●	金融
	森 直子 執行役常務 （企画管理担当）	2001年 中央青山監査法人入所／2010年 PwC米国ニューヨーク事務所赴任／2025年 執行役常務就任		●						●	●		●	●	金融、自動車

※ 略歴における法人名は当時の名称です。

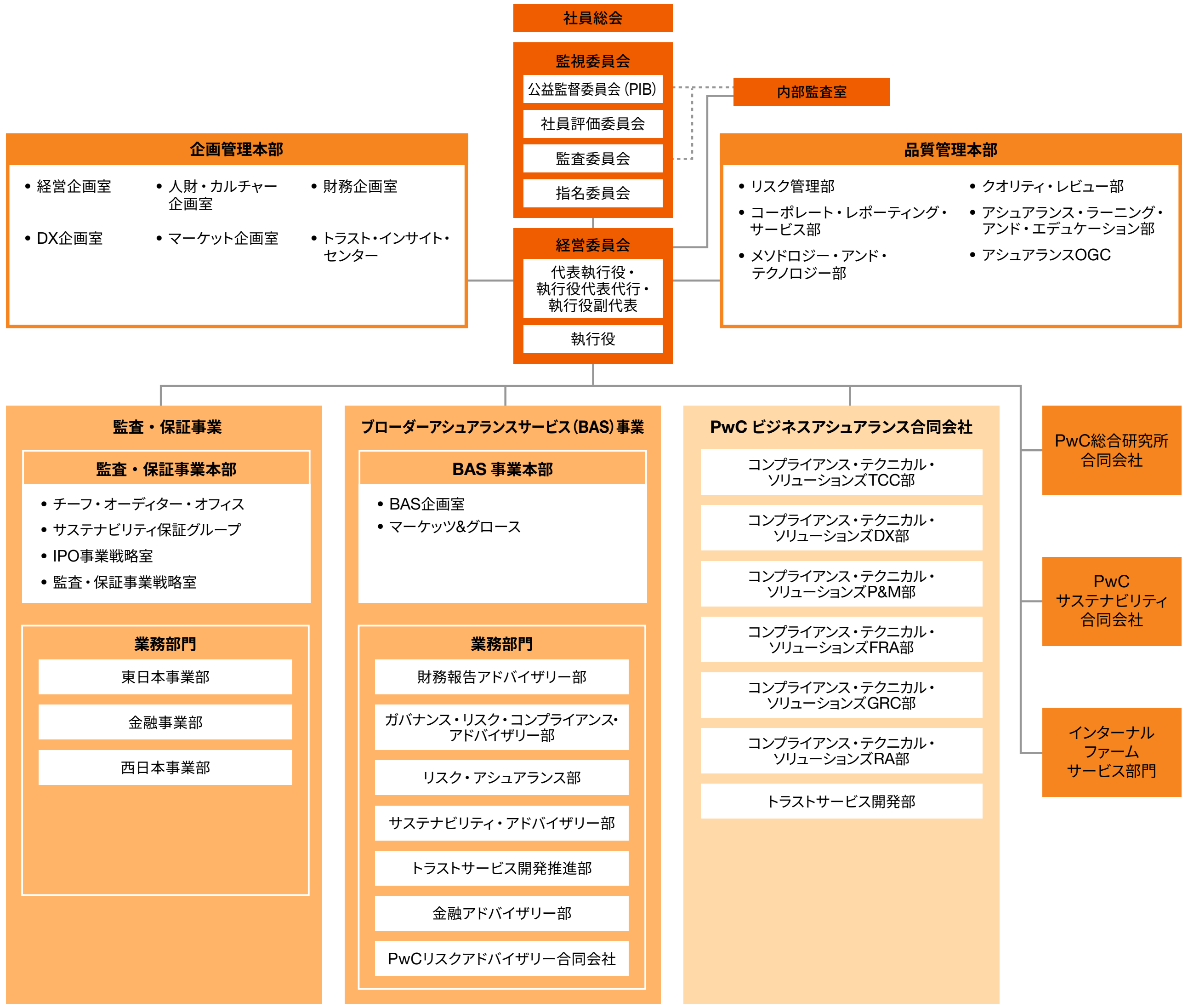
経営委員会アドバイザー

奈良 昌彦（上席執行役員 人財・カルチャー企画室長）
山中 鋭一（上席執行役員 マーケット企画室長）
乙出 伸記（上席執行役員 財務企画室長）
宮村 和谷（上席執行役員 DX企画室長）

経営委員会オブザーバー

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）
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）
林 健一（執行役員 経営企画室）

PwC Japan有限責任監査法人　組織図（2025年7月1日以降）



Dialogue

対談

公益監督委員会

久保田 正崇
PwC Japan有限責任監査法人
代表執行役

木内 仁志
PwC Japan有限責任監査法人
前監視委員会議長

石橋 武昭
PwC Japan有限責任監査法人
監視委員会議長

嶋本 正
元株式会社野村総合研究所
社長・会長

鈴木 和宏
弁護士、
元福岡高等検察庁 検事長

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

熊谷 五郎
日本証券アナリスト協会 企業会計部長、
東京大学金融教育研究センター 招聘研究員

※肩書は2025年7月1日現在

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2025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。

1. 2025年度における経営の努力について

▶ 品質

久保田　PwC京都監査法人（PwC京都）とPwCあらた有限責任監査法人（PwCあらた）の品質管理システムの統合が完了しました。法人内での理解度や浸透度には若干のばらつきもあるため、品質向上に向けた取り組みを継続していきます。統合後の法人としては、昨年に引き続き外部および内部検査で一定の評価を得ています。

鈴木　品質についてはこれまでの努力の成果が現れていると思います。統合当初は品質に与える影響について懸念していましたが、良い方向に進んだと感じています。品質管理システムの統合の結果、実効性のある仕組みが構築されていることを検証していきます。また今後、統合による品質向上へのシナジー効果が発揮できることを期待しています。

久保田　想定よりもスムーズに統合が進みました。シナジー効果はこれから取り組むべき課題と認識しています。

嶋本　PwC京都とPwCあらたは組織規模が異なるため、PwC京都側が表面上は統合を是としつつも気持ちが追い付いていかない状況にならないか心配していました。形式面では整っていても実質が伴わない状況にならないよう検証を進めていただきたいですね。

人見　私はPwC京都監査法人の頃から外部委員を継続していますが、統合にあたり2つ懸念がありました。1つは統合により品質に影響があるかもしれないということです。その点は一定の成果が確認できました。もう1つは統合後における品質に関する考え方やカルチャーをどのようにPwC京都へ浸透させるのかということです。この点も統合後のさまざまな取り組みを通じて進めていることが確認できました。シナジー効果の発揮などを含め、ここからは一歩踏み込んだ体制作りに期待したいです。

木内　私が公益監督委員会（PIB）に関与を始めた当初は品質に関して比較的課題がありましたが、法人をあげて品質向上上のために4+1と呼ぶ施策を掲げて取り組んできました。現在、品質は高いレベルにありますが、それを維持し続けることは簡単ではありません。そのためには、リーダーシップと職員が高いレベルで品質に対する思いを持ち続けるための取り組みが重要です。また、法人と職員が成長していくには一定の収益向上が必要ですが、マインドが成長に向きすぎると品質にマイナスの影響を与える可能性があります。成長と品質を両方高める取り組みを継続すべきだと考えています。

▶ 迅速に変化する社会への対応

― サステナビリティ

久保田　日本でもサステナビリティの開示・保証制度の議論が進んでいます。当法人としては、保証業務と非保証業務の両軸で、人財育成や品質管理体制の整備を進めています。非保証業務で先行して知見を積み、保証業務に活かしていく予定です。

鈴木　独立性の観点から、サステナビリティについても保証業務と非保証業務の同時提供はできないという理解ですが、監査とブローダーアシュアランスサービス（BAS）でどのような人財戦略としているのでしょうか。

久保田　ご理解のとおり、1つの企業に対して、同時提供はできません。一方で、非保証業務を提供しているBASでも、将来的に保証となることを見通したアドバイスが必要であり、また監査部門でも作成者の状況を実際に経験することでより高度な保証業務を提供できることから、いずれにとっても保証業務と非保証業務の両方を理解していることが重要です。このため、人財育成としては保証と非保証業務双方の経験ができるよう、部門間で人財交流を行っていくことが重要だと考えています。

嶋本　サステナビリティ分野に強みを持つことは既存クライアントにとっても付加価値につながるのではないでしょうか。サステナビリティ業務は監査法人にとって今後さらに重要度が増していくと感じています。

木内　ご指摘のとおりですね。当法人も、サステナビリティ業務については感度高く対応してきました。当初は保証提供体制の整備が急務でしたが、執行部として人財獲得と育成を数年かけて行ってきた結果として、体制構築がかなり進んでおり、監視委員会としても評価しています。

― デジタル

久保田　デジタルは監査とBASそれぞれ対応を進めています。監査はAIを用いたプラットフォームである次世代監査ツールの段階的な導入を進めています。BASは生成AIの発展によりビジネスの在り方が変わっていく可能性が高い分野であり、今後のビジネスモデルの変化を考慮して人員構成を検討していきます。デジタルについては、後ほど監査における活用にフォーカスしたいと思います。

▶ 社会の変化に対応するための体制整備

― 監査におけるデジタルの活用／テクニカル・コンピテンシー・センター（TCC）

久保田　次世代監査ツールの段階的導入により、将

来的に監査の仕組みが大きく変わります。これに備えて、TCCでは標準化とデジタル化を進めており、さらなる標準化によりデリバリーモデルを進化させていきたいと考えています。

嶋本　デジタル化とデリバリーモデルという2つのテーマが出てきているわけですね。デジタル化は、目的を実現するための手段だと考えています。例えば次世代監査ツールの導入では、それを用いて何を実現したいのか、その目的を明確にし、その実現に向けて効率的・効果的な手段としてのデジタルの活用を考えていくのが有効ではないでしょうか。また、デリバリーモデルは業務の効率化と標準化というTCCの役割の在り方を追求し、全体を俯瞰したときにデジタルやAIの有効性を明確にするようなアプローチが必要かもしれませんね。

鈴木　デジタル化に関しては、デジタルと人の業務の住み分けを考えることも重要になってくると思います。例えば次世代監査ツールで証憑突合が自動でできるようになると、人財を「判断」のエリアにより集中できるようになるはずです。その結果として監査品質が向上するというサイクルを意識することが重要になるのではないかと感じています。

久保田　そうですね。その意味では、システムを使いこなす人財への投資も重要になってくると考えています。

人見　TCCによる業務の標準化および集約と次世代監査ツールによる自動化が進む中で、システムへの投資と「ヒト」への投資のバランスをとることが重要な課題ですね。同時並行でさまざまな取り組みを行っていますので、注意深く進めていただきたいと思います。

― 人財／カルチャー

久保田　カルチャー面では、PwC Professionalの導入を進めています。PwC Professionalでは新たな人財像の定義を変更し、自分で考え行動することが重視されています。一方、これはグローバル全体を想定して策定されたため、より日本において重要とする点を明確にするべく、ボトムアップで決定した行動指針（私たちの判断軸）を更新し、組織全体に浸透させています。また、監査事業の育成モデル変革を進めており、アソシエイトの成長プロセス短縮を目指しています。デジタル面では、法人内で生成AIを使い始めていますが、新しいビジネスモデルに対応できる人財が不足していると感じています。

嶋本　人財育成モデルの早期化については、例えば私が専門とするシステム業界でも、プログラムが組めないとシステム設計ができないという意見と、問題なくできるという意見があります。監査も育成の中で手を動かす仕事をどこまで経験すべきかについては、人によって意見が異なるかもしれません。

久保田　その意味では、TCCに作業を依頼できるようになるために、ある程度の現場経験が必要だとは思っていますが、経験すべき監査手続の程度に濃淡を付けることは有用と思います。

熊谷　先ほど話が出たAIについても人財が関係しますよね。つまり、AIのアウトプットはいわばブラックボックスからの出力ですから、それを利用する監査人の職業的懐疑心が重要だと思います。AIは今後も精度が向上していくでしょうが、それを利用して情報の質を保証するのはあくまで「ヒト」であり、AIと監査人の職業的懐疑心が連携して機能することで、監査品質の向上につながるのだと思います。

木内　監査では、テクノロジーの進化とTCCの発展により、人財採用の在り方やチーム構成も変化することで、ビジネスモデルそのものが変容していきます。これらは全てつながっており、モニターしながら進めていくことが重要です。時代の変化を受け入れ、モチベーションをもって活用してくれるような人財を増やしていくことも大切ですね。その意味では当年度における職員エンゲージメント調査の結果を見るとPEIと呼ばれる職員のいわば「前向き」度を表す指標が非常に高く、執行部によるSpeak-up/Listen-up/Follow-up強化の取り組みが功を奏していると感じています。

2.次年度の体制

久保田　世の中の変化スピードは緩むことなく、むしろ加速しています。次年度では、監査部門を中心に組織再編を行い、人財の融合を図りたいと考えています。また、人事制度を変更し、職員が多様な専門性を最大限発揮できる制度の構築を行います。さらに、基幹システムを更改し、業務効率化を図ります。

木内　ガバナンス面では、監査法人のガバナンス強化へのステークホルダーの期待に応えるため、次年度よりPIBと監視委員会を統合します。これにより、よりタイムリーかつ深度ある監督・評価・助言が可能となるとともに、監視委員会の独立性が強化されます。

鈴木　PIBと監視委員会の統合により、議論の機会も増えていきます。これまでPIBで議論してきた監査受嘱獲得や多様性の確保などは、引き続き議論すべきトピックと考えています。

嶋本　ガバナンスについて、監視委員会に独立非業務執行役員（INE）が入っていくことで、外観的にもわかりやすくなると評価しています。運営上の課題は多々あるでしょうが、楽しみにしています。また、経営陣には、PEIの良好な結果を次年度以降も維持できるよう、施策を継続してほしいですね。

人見　外部委員として行う議論の頻度が増え、法人への関与が増加することは素晴らしいことですね。中立性を保ちながらの実質的な議論を期待しています。

熊谷　次期INEとして、資本市場での経験から選ばれたことを嬉しく思います。資本市場が機能するためには情報の信頼性が大前提であり、監査法人の適切な運営が大変重要です。これまでは投資家サイドから監査・保証制度の改革議論に関与してきましたが、INEとして監査法人内の議論に関わることで、公益に貢献していきたいと考えています。

石橋　次期監視委員会議長への就任を予定しています。サステナビリティ、AI、人財育成などは、環境の変化が激しく、私たちにとって死活問題といえる領域です。課題感を持って取り組み、具体的な施策のレベルで議論していきます。また、監査法人に対する社会の期待、ガバナンス強化の国際的な要請が高まっています。その中で、高品質な監査を目指すにとどまらず、公益性の観点から法人の存在意義を再定義し続ける体制が私たちには必要であり、その意味でPIBと監視委員会の統合を非常に良いタイミングで実現できたと感じます。

木内　私が監視委員会議長に就任した4年前と比べ、品質面、人財面の改善を実感しています。これは、執行部の努力の結果です。今後も執行部と監視委員会の間でオープンな情報提供と議論を続けていただきたいと考えています。

Quality Management 2

品質管理

15の品質目標

▶p.54

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

変化する時代に対応するため、我々自身が変化し続けることで社会に高い信頼を提供していきます。

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

執行役常務 品質管理担当
鈴木 隆樹

品質管理システムのルールへの対応

日本は、気候変動、テクノロジーの急速な進化、社会・経済の不安定化などさまざまな側面において不確実な時代に突入しています。このような環境変化の中で、人々はあらゆるものに「信頼」を求めます。その期待に応えるために、私たちは財務諸表をはじめとするさまざまなものに対して高品質な保証を提供し、信頼を付与しています。私たちは、従来からそのような保証業務を適切に行うための品質管理システムを整備、運用、評価してきましたが、昨年から導入された品質管理基準報告書第1号・ISQM1に基づいて、透明性をもって評価結果を外部に開示しています。米国の公開会社会計監督委員会（PCAOB）が発行したQC1000が2026年12月15日から適用されるため、しっかりと準備をして対応していきます。

AIの活用と次世代監査プラットフォームの導入

AIの活用は効率性の向上だけでなく、より効果的な監査の実現のために重要です。PwCネットワークでは生成AIの積極的な活用を推進しており、当法人でも2024年12月から生成AI（ChatPwC等）の監査業務での使用を開始しました。現時点では利用範囲は限定的ですが、近い将来において導入が予定されている次世代監査ツールにはAIが搭載されており、これによってAIの利用範囲も拡大していくことが想定されます。AI使用に伴うリスクをしっかりと管理し、品質管理本部として監査の品質向上をサポートしていきます。

人の統合

PwCあらた有限責任監査法人とPwC京都監査法人の統合から1年半以上が経過しました。もともと同じPwCの品質管理の枠組みのもと、統合と同時に単一の品質管理体制で運用してきましたが、品質管理を行うのは人であるため、最も重要なことは人と人との信頼関係です。この信頼関係を築くためには物理的な距離を縮めることが必要であると考え、この1年間、東京の品質管理本部から定期的に京都へ出張し、品質管理本部出張窓口を設け、京都の監査メンバーと品質管理本部との距離を縮める努力を重ねてきました。その結果、出張時には多くの交流があり、人と人の統合が進んだと実感しています。

環境変化や技術の進化が加速する中で、私たちが社会に対して信頼を付与するという使命を果たし続けるためには、私たち一人一人が変化し、進化することが欠かせません。品質管理本部はそれらの変化を品質・リスク管理の観点から積極的にサポートすることで信頼の付与に貢献していきます。

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日に発効され、全ての監査事務所は、品質管理システムを整備・運用し、毎期品質管理システムの有効性を評価することが求められています。

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し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.39
- 品質管理 ► p.51

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.63

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.15
- テクノロジーによるアシュアランス変革 ► p.21
- 当法人の品質管理システム ► p.55

目標6：契約の締結および更新

- 契約の締結および更新 ► p.63

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.58
- 監査におけるテクノロジーの活用 ► p.75

目標13：監督および査閲

- 監査現場における品質管理 ► p.57

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.58

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・外部検査 ► p.71

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.61

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.81
- キャリア／アサインメント ► p.83

目標8：教育研修

- 研修 ► p.82

目標9：人財の配置

- キャリア／アサインメント ► p.83

目標10：人事評価

- 人事評価 ► p.85

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.75

モニタリングおよび改善プロセス

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。

- 1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て、1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。

「監査業務の定期的検証」セクション ▶p.71 では、当法人が整備し、運用している日常的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、当法人は根本原因分析プログラム ▶p.71 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およ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。

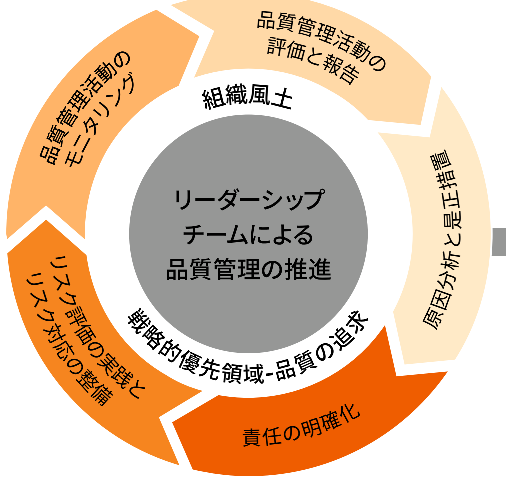
① 当法人およびその専門要員が、職業的専門家としての基準および適用される法令等に従って自らの責任を果たすとともに、当該基準および法令等に従って監査業務およびその他の保証業務を実施すること。

② 当法人また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。

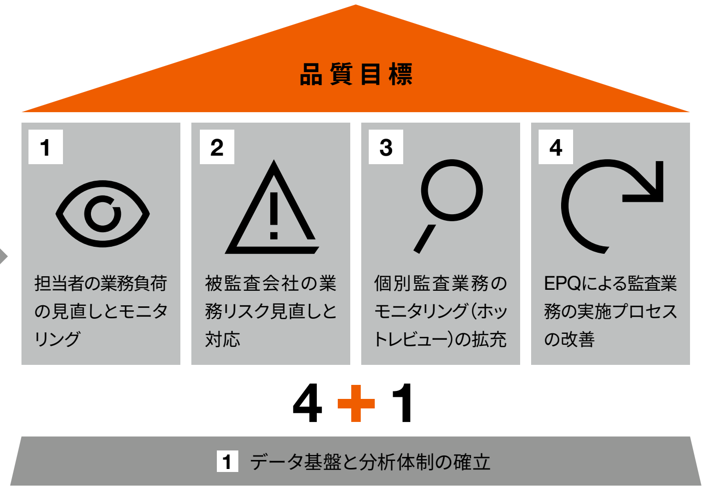
全ての関連する情報に基づき2024年12月31日および2025年6月30日時点の品質管理システムの評価を実施した結果、当法人の品質管理システムは品質目標が達成されているという合理的な保証を当法人に提供していると評価しました。

■ 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」



当法人の品質管理体制

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財で組成されています。審査担当パートナー（QRP）、チーフオーディター（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

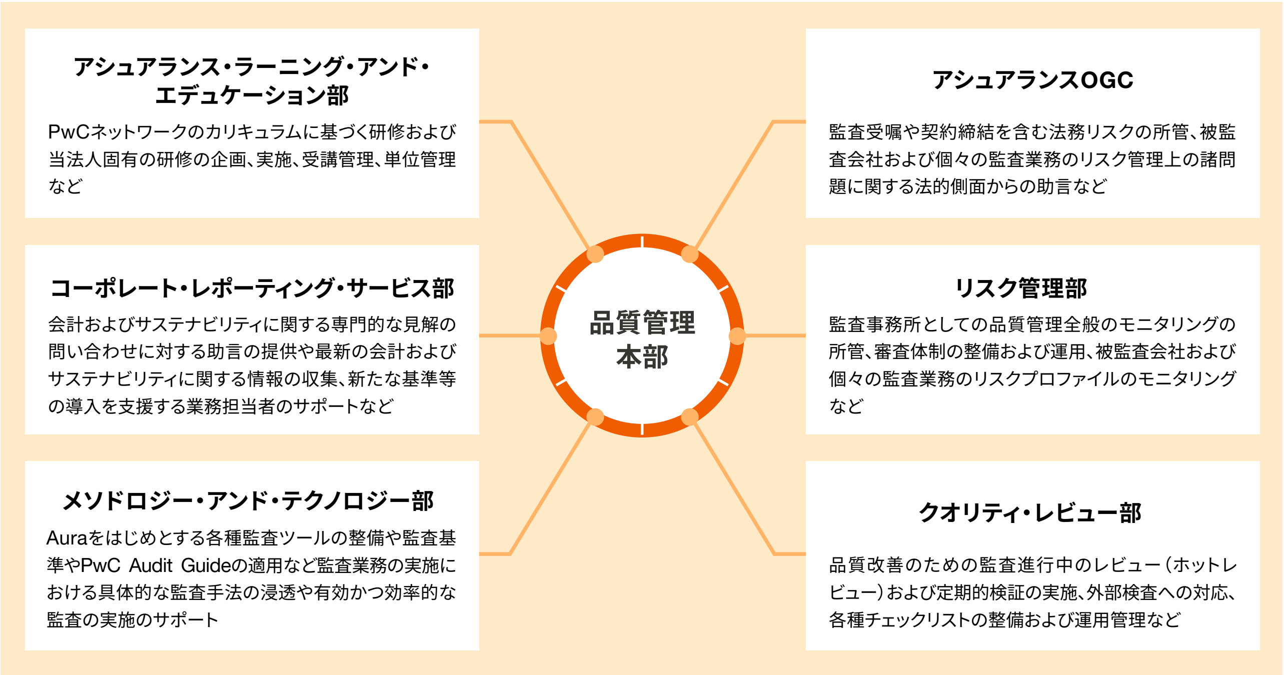
監査現場における品質管理指標		2024年度	2025年度
監査スタッフの監督	パートナー（社員）に対するマネージャー以上の専門職員の比率	1:3	1:3
	パートナー（社員）に対する全専門職員の比率	1:13	1:12
監査従事者※の年間平均執務時間	パートナー（社員）	2,177時間	2,110時間
	パートナー（社員）以外	1,918時間	1,904時間

※ 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）

品質管理本部は、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対応など、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）	2025年度		
	パートナー	マネージャー以上の専門職員	合計
品質管理本部合計（A）※1	21名	121名	142名
品質管理本部統括	2名	1名	3名
独立性・職業倫理の管理※2	2名	36名	38名
リスク管理・定期的検証等の監視活動	7名	32名	39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	6名	15名	21名
監査の専門的見解の問い合わせへの対応	2名	24名	26名
教育研修・人財育成	1名	11名	12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）※3	161名	467名	628名
比率（C）※4	13%	26%	23%

※1 品質管理本部合計（A）には、品質管理本部所属者のみを含めています。
※2 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.46 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。
※3 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。
※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。

1. 独立性や契約のモニタリング

▶p.61 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. 不正リスク対応

▶p.67 をご参照ください。

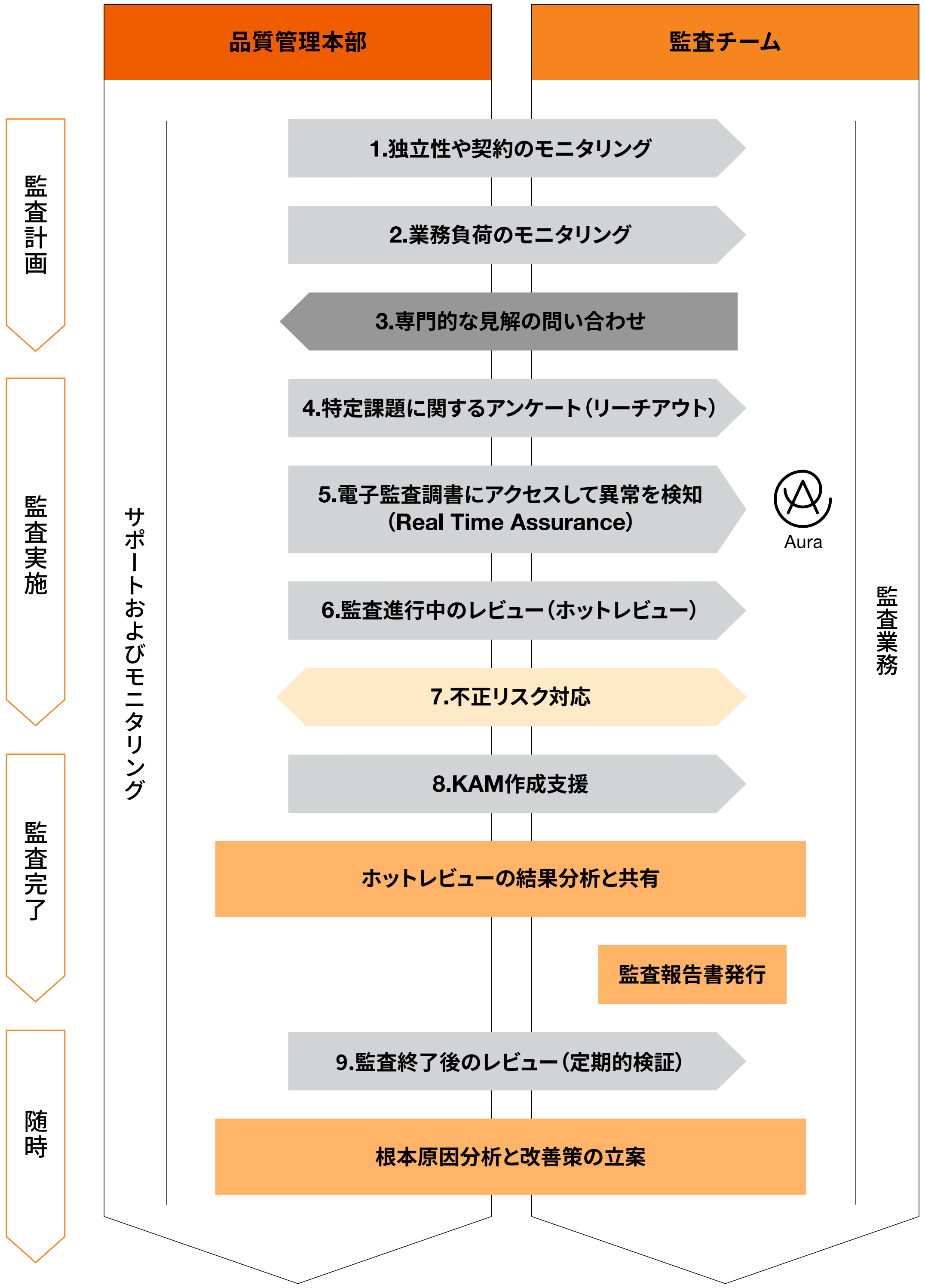
8. KAM作成支援

▶p.66 をご参照ください。

9. 監査終了後のレビュー（定期的検証）

▶p.71 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



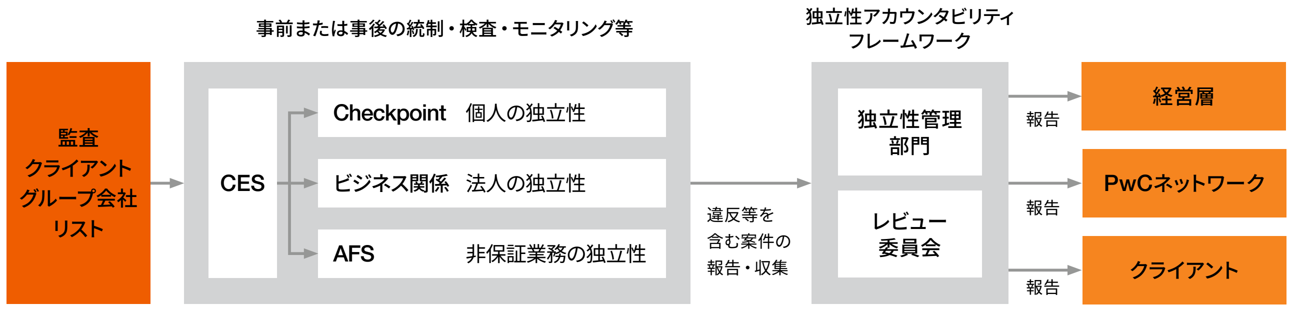
職業倫理・独立性

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、国際会計士倫理基準審議会（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（JICPA）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に実施しています。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マスタークライアントデータベース（CES）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。

■ 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JICPA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クーリングオフ期間を設け、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ダ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、2025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る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にお願いしています。

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する場合もあります）。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

被監査会社との契約の更新にあたっては、高品質な監査を実現できる環境を維持するために、被監査会社の業務リスクを慎重に検討し、採算性なども含め、継続の判断を行っています。

IESBA改訂への対応

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。

直近では「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」の適用が始まっています。今後は後述する「サステナビリティ保証に関するIESBAの倫理および独立性基準への対応」の他「外部の専門家の作業の利用」などの適用開始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JICPAの動向については、「IESBA Newsletter」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。

サステナビリティ保証に関する IESBAの倫理および独立性基準への対応

近年におけるサステナビリティ情報に対する市場および社会の需要の急増により、容易に利用可能なサステナビリティ情報が急速に増加しています。これに伴い、サステナビリティ情報における不正や誤謬のリスクに対する公共の利益における切迫したニーズが高まっています。そのような背景の中で、透明性および関連性、信頼性を備えたサステナビリティ情報を支える保証を求める強い社会的要請に応えるために、IESBAは、一定の規準を満たすサステナビリティ保証業務の実施者に対する倫理基準（独立性基準を含む）を定めた「サステナビリティ保証に関する国際倫理基準（IESSA）」を策定しました。

IESSAの主な特徴は、次の通りです。

- 職業会計士および職業会計士以外の全てのサステナビリティ保証業務の実施者に適用され特定の職業に限定されない
- あらゆる報告または保証の枠組みと互換性があり、いかなるフレームワークにも適用する
- 財務諸表監査と同水準の公共の利益を有するサステナビリティ保証業務のための強固な基準である
- IESBA倫理規程のパート5として独立した基準である

IESSAは、2028年7月1日から適用されるバリューチェーン構成単位に関する特定の規定を除き、2026年12月15日以後に開始する報告期間、または同日以後の特定の日におけるサステナビリティ保証業務から適用されます。PwCでは、IESSAの適用に備えるためのワーキンググループを設け、方針およびシステム、プロセス、研修、アシュアランス、メソドロジー、コミュニケーションに関する検討を進めており、2026年の年明けにはグローバルの独立性方針を更新することを予定しています。

当法人では、PwCネットワークのリソースを有効に活用しながら日本の倫理規則の改訂にも対処していきます。IESSAに対応したPwCの保証業務ツールやグループ指示書を含むガイダンスを2027年の年初以降に当法人で展開していく予定です。IESSAの要求事項の多くが監査の場合と同様であるため、実務への円滑な導入を目指しながら、サステナビリティ保証業務に関連する補足的な要求事項およびガイダンスの策定にも対応していきます。バリューチェーンや「他の業務実施者」の利用における考慮事項にも同様に対応していきます。当法人がIESSAに準拠して保証業務を行う主なクライアントは監査クライアントであることも想定し、非保証業務の提供に関するガイダンスについても整備します。関連するシステムやプロセスについては、既存のものをベースにしながらも、より堅牢な仕組みを導入し、PwCネットワークのリソースを活用して効果的な研修を適切な時期に実施する予定です。

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トロジー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識別と評価です。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。

近年は重要な監査基準が毎年改正されており、2025年にはIAASBがISA（国際監査基準）240「財務諸表監査における不正に関する監査人の責任」の改訂を公表しました。また、テクノロジーの進化、サステナビリティ情報開示ニーズの高まりなど、監査を取り巻く環境は年々変化しています。 PwC Auditは監査基準の改正や監査環境の変化等の影響を受けて、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書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。

当法人内外の環境変化等への監査チームの対応

監査に影響を及ぼす当法人内外の環境変化等に対して以下のように対応しています。

当法人では、PwCが導入をしている最新の監査サポートシステムを利用しています。監査業務においてテクノロジーを利用する場合、監査チームは、テクノロジーのロジックやプログラム、データの信頼性等を適切に評価し、また、監査調書の査閲者は、テクノロジーの利用目的の適合性や機能等に留意して、監督および作業の査閲を行うことが求められています。

国内外の企業ではAIの利用が活発化しており、多くの企業が有価証券報告書の事業等のリスクにおいてAIの利用に伴うリスクを開示しています。また、昨今、ビジネスメール詐欺やランサムウェア等をはじめとするサイバーインシデントが多く報告されており、サイバーセキュリティのリスクも増大しています。このような環境変化に対応して、リスクの識別と評価に関する基準であるISA 315／監査基準報告書315「重要な虚偽表示リスクの識別と評価」に従い、企業によるAIの利用やサイバーセキュリティリスクが企業の財務諸表に与える影響が重要になる可能性があることを踏まえて、監査チームは、これらのリスクを理解し、関連する重要な虚偽表示リスクを識別・評価しています。

サステナビリティ情報開示に対する保証提供のニーズを受けて、当法人ではサステナビリティ保証業務にも取り組んでいます。サステナビリティ保証においては、温室効果ガスや人的指標など多様な主題を対象に、ISAE（国際保証業務基準）3000「過去財務情報の監査又はレビュー以外の保証業務」およびISAE3410「温室効果ガス報告に対する保証業務」に基づいた業務を提供しています。業務の実施にあたっては、サステナビリティ保証のためのPwC Auditの方針とガイダンスが提供されており、監査チームは、基準やPwC Auditに準拠して主題に対するリスク評価や保証業務の手続を立案し業務を実施しています。

当法人内外の環境変化等への品質管理本部の対応

監査に影響を及ぼす当法人内外の環境変化や新基準が適用される業務にあたっては、品質管理本部はチーフオーディターと連携して、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FAQ、各種テンプレートの公開、監査上の留意事項に関する配信等のさまざまな取り組みを進めています。このように監査現場と緊密に連携しながら、当法人内外のリソースを活用して、環境変化や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。

監査上の主要な検討事項（KAM）に対する取り組み

当法人のKAMの作成方針

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。

KAMに対する品質管理本部の支援体制

当該方針に則してKAMが作成されるよう、2025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担当チームの担当者を個々の監査チームごとにアサインし、「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2025年度においても多くのKAMの作成に対する専門的な見解の問い合わせに対応しました。

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す。

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す。監査チームと品質管理本部が連携して取り組むことにより、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。

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。

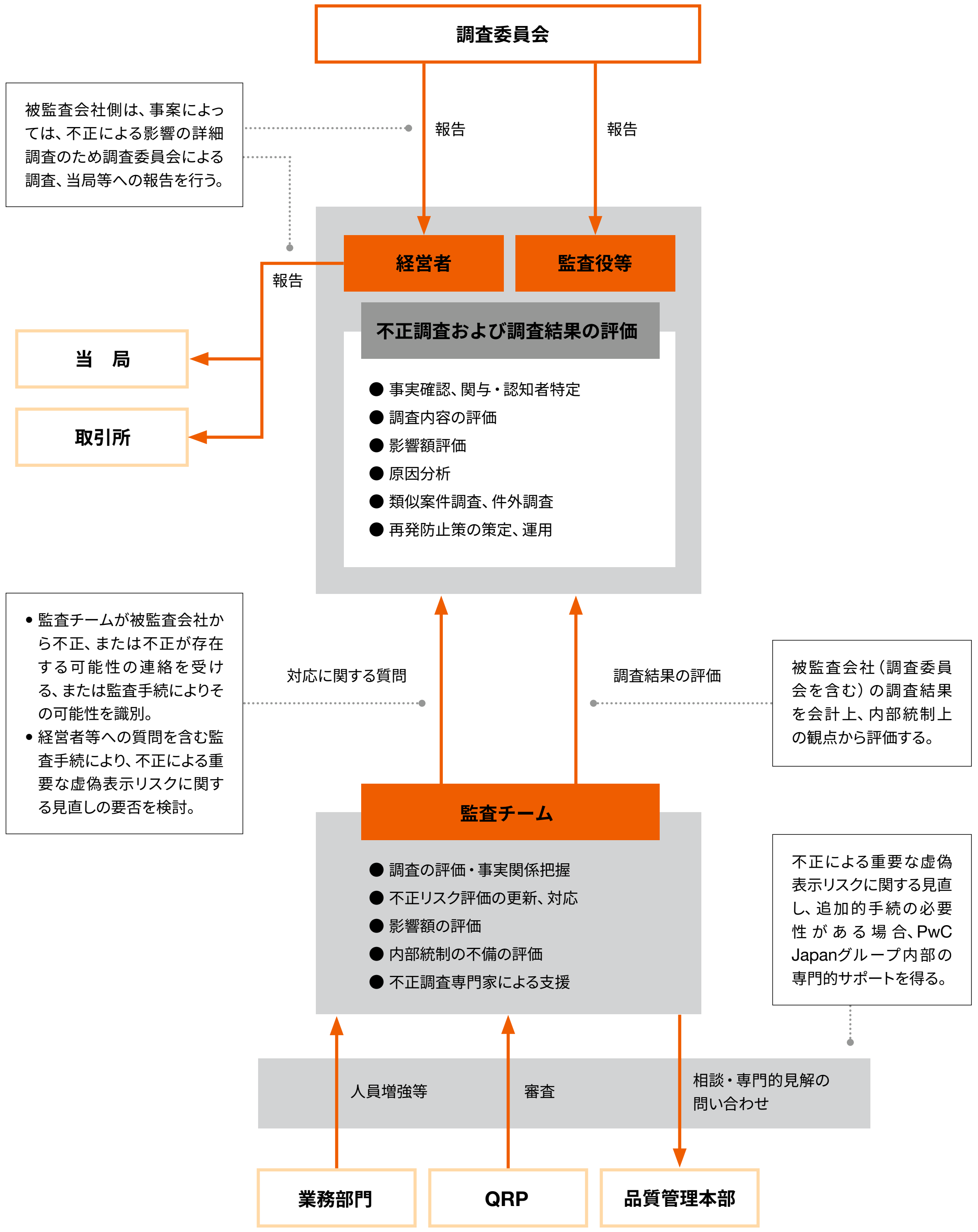
不正による重要な虚偽表示の可能性への対応

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



※ 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。

ITを重視した監査アプローチ

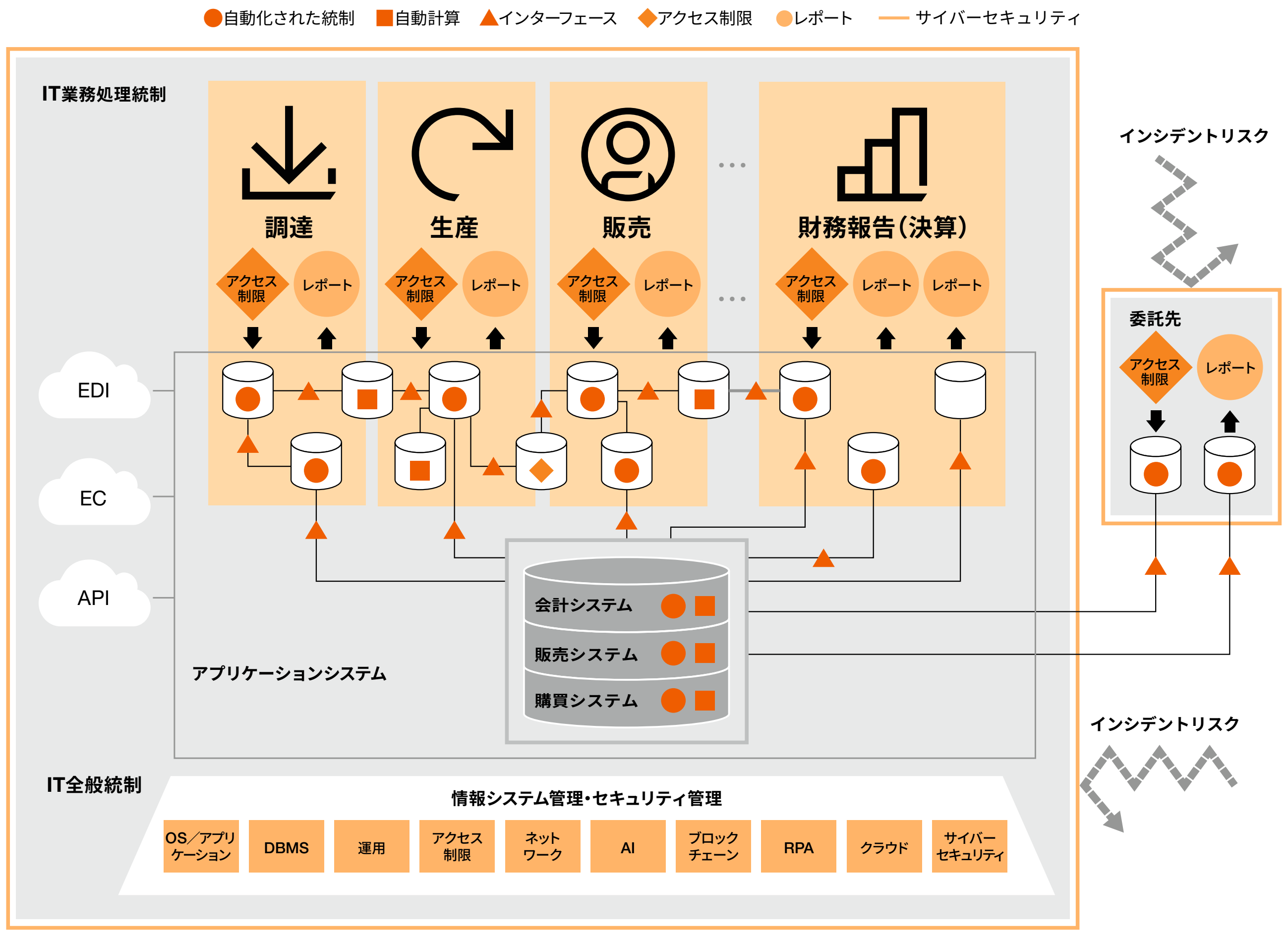
監査におけるITの重要性とDX推進によるリスクの変化

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・ブロックチェーン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。

特に、高度にITが利用されている現状において、クラウドの利用をはじめとした委託先管理・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。直近でも、ランサムウェアによる被害やクラウド固有領域の設定誤り、委託先による瑕疵などの複雑なリスク事象が数多く発生しています。実際、インシデント発生後に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、システム障害による事業活動の停止が生じるなど、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。

監査上も、これらへの対応として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り続けています。

■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・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つで構成されます。IT統制では、2つの構成区分がどのように登場するのかを理解する必要があります。

売上プロセスを例に、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るケースがあったとします。この際、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までの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る場合、もしシステム障害によりインターフェースが稼働しない、あるいは自動仕訳のプログラムが誤っていると、売上高が適切に計上されません。これら一連の処理がIT業務処理統制であり、適切に統制が運用されていない場合には、財務数値に直結するリスクが発生します。

また、上記処理を構成する個々のプログラムやデータについては、不適切な更新を防ぐため、システム開発担当者のアクセス制限やログのモニタリング、システム処理のエラーを適時に検出し復旧対応するための障害監視といった、システム全般にかかわる開発・保守・運用の統制も重要となります。これらの統制がIT全般統制であり、年間を通じて重要な不備なく統制が運用されていなければ、IT全般統制の有効性を前提としているIT業務処理統制にも疑義が生じます。そして、IT業務処理統制の有効性を前提としているその他業務処理統制にも影響が及ぶといったように、間接的に財務上のリスクに影響してしまいます。

よって、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の利用による上記以外のリスクも存在します。

昨今では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はなく、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、価値ある監査に寄与していきます。

監査業務の定期的検証・外部検査

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、ディレクターおよびシニア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、定期的検証の対象選定において考慮しています。

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

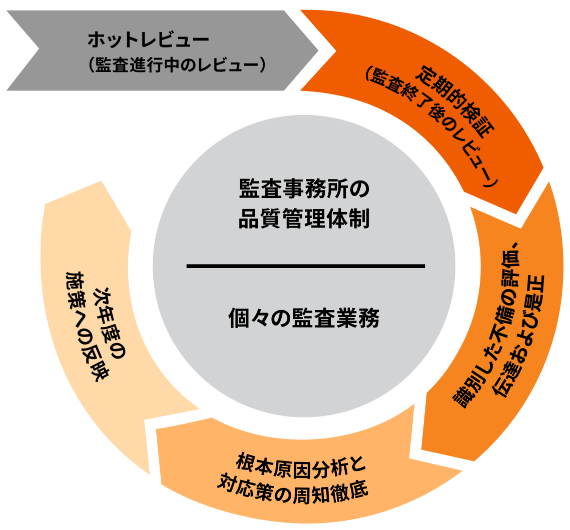
右表のとおり、2025年度において、47件の監査業務が定期的検証の対象となり、重要な指摘事項は識別されませんでした。当該定期的検証は、監査業務を実施しているパートナーの52%を一度にカバーしています。

定期的検証の結果を踏まえた品質改善の取り組み

2024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、特定の領域における監査アラートの発信、特定の事業部におけるリソースの強化、フォローアップ研修の実施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、2025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作成など、被監査会社における経営管理体制の強化もますます重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。

■ レビューと原因分析



■ 定期的検証の結果

定期的検証の結果	2024年度	2025年度
対象件数	36件	47件
監査意見の修正が必要	0件	0件
重要な指摘事項なし	32件	47件
重要な指摘事項あり	4件	0件
パートナーカバー率	38%	52%

■ レビューアーの稼働時間

レビューの種別	2024年度	2025年度
監査進行中のレビュー（ホットレビュー）	9,049時間	8,707時間
監査終了後のレビュー（定期的検証）	4,724時間	4,526時間
合計	13,773時間	13,233時間

JICPAによる品質管理レビュー

JICPAは、監査業務の適正な質的水準の維持・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	2025年4月30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（CPAAOB）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、同庁が監査事務所等に対して行政処分などを行います。

なお、当法人は、2025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。

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。

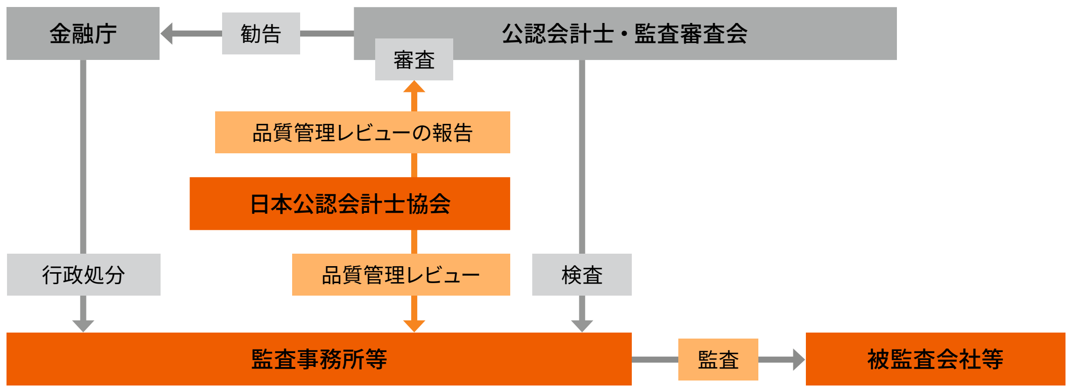
指摘事項への対応等

当法人は、JICPAの品質管理レビューならびにCPAAOBおよびPCAOBの検査において指摘を受けた場合は、適切な対処を行うとともに、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の作成、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
2024年度 0件 ▶ 2025年度 0件

■ 外部機関による検査等に関する制度の概要



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。

PwC Japan Group Annual Review
https://www.pwc.com/jp/ja/about-us/annual-review.html

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。

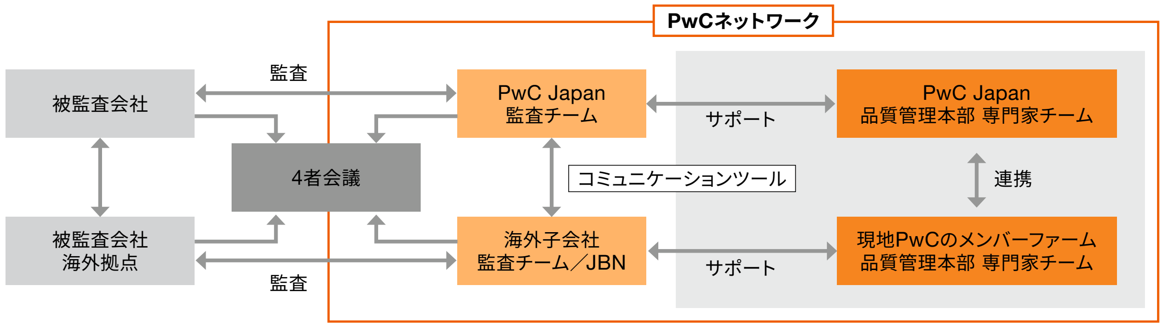
国際的に事業を展開する企業の監査を行う際に、必要に応じて日本企業支援ネットワーク（JBN）メンバーを関与させ、海外子会社等の監査を実施する監査チームとの密接な連携を図ります。

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者会議を開催し協議を行うことで、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。2025年7月1日現在、日本企業支援ネットワークには658名（うち、日本語対応可能者 447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

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

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

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

監査におけるテクノロジーの活用

■ テクノロジーを活用した監査プロセス

主要な効果　■＝品質・効果　●＝適時性　▶＝効率性

監査手続の流れ	デジタル化・自動化の手法	導入ツール例
資料受領 ▶	データ蓄積	● Connect 資料授受プラットフォーム ● Extract 被監査会社のERPから会計データを自動で抽出するツール ● 電子確認状プラットフォーム 電子上で確認状のやり取りを行うプラットフォーム
監査資料に変換 ▶	データ変換・標準化	▶ 標準データモデルコンバーター 国内ERPを含む、主要なERPシステムの財務データを分析ツールが求めるデータモデルに変換するツール
突合・計算・分析 ▶	突合・計算・分析のデジタル化・自動化	■ 開示書類チェックツール 開示書類のチェックを自動化するプラットフォーム ■ Halo for Journals 仕訳データを用いて分析を行うデータ分析ツール ■ 連結財務諸表分析ダッシュボード 連結財務諸表の主要な財務指標の推移を一覧化したり、増減分析をサポートするツール
調書・文書化 ▶	出力・可視化・調書化のデジタル化・自動化	■ Aura PwCネットワーク全体で使用している監査調書プラットフォーム。監査計画の構築と監査の実行をより効果的・効率的にするツール ■ Halo for Journals 仕訳データを用いて分析を行うデータ分析ツール

テクノロジーを用いて監査品質を向上させることで、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いて、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。

データ入手・変換

被監査会社の会計関連データや外部の第三者のさまざまなデータを自動的にPwCのシステムに連携し、データを自動変換します。

ツール例 ▶ Extract

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。

会計数値の分析・監査手続の実施

多様な監査ツールを利用し、データ分析に基づいて監査上重要と思われる論点を早期に発見し、被監査会社と討議することで効率的かつ高品質な監査を可能にしていきます。

ツール例 ▶ Halo for Journals

大規模データを扱い、母集団全体を分析する監査ツールであるHalo for Journalsは、定義された抽出基準に基づき、関連する仕訳の識別を可能とし、分析対象とすべき仕訳を識別し、検証手続を開始するための探索や視覚化を容易にします。

ツール例 ▶ 連結財務諸表分析ダッシュボード

当法人が開発した連結財務諸表分析ダッシュボードは、監査における増減分析をサポートし、また主要な財務指標の推移を一覧できるツールです。チーム内および被監査会社とのコミュニケーションに利用することでデータに基づいた対話、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。

調書・文書化

突合結果や分析結果を出力し、結果をもとに監査調書を作成することで、監査人は解釈や判断といった専門業務に注力します。

ツール例 ▶ Aura

PwCネットワーク横断的に使用されているグローバル監査調書プラットフォームであるAuraは、リスク、要求される手続、コントロールとリスク対応手続を明瞭に結び付け、包括的なガイダンスおよびプロジェクト管理機能を提供することで、監査メソドロジーを効果的に適用し、監査計画の策定および実施を支援します。

業務プロセス改善と品質向上への取り組み

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います。また、国外拠点も利用し、監査手続のサポートを行っています。

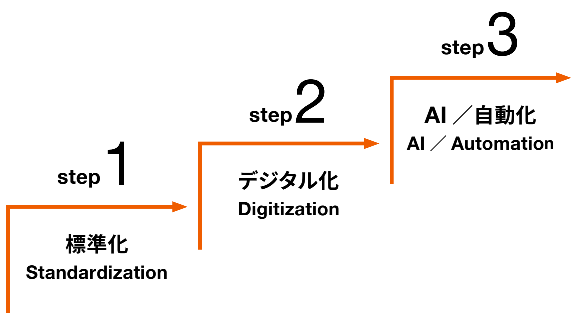
TCCは、デジタルツールの開発部門や監査現場と密に連携している組織で、テクノロジースキルや基本的な会計に関する資格を有するメンバーで構成されています。監査業務のプロセス改善に加え、デジタルツールの開発部門が持つノウハウも活かし、標準化・自動化の観点から監査品質の向上を目指しています。

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、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。

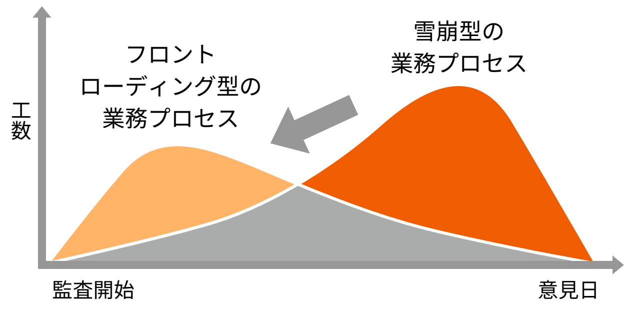
■ DX推進に必要な3つのステップ



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.56 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。

■ 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。

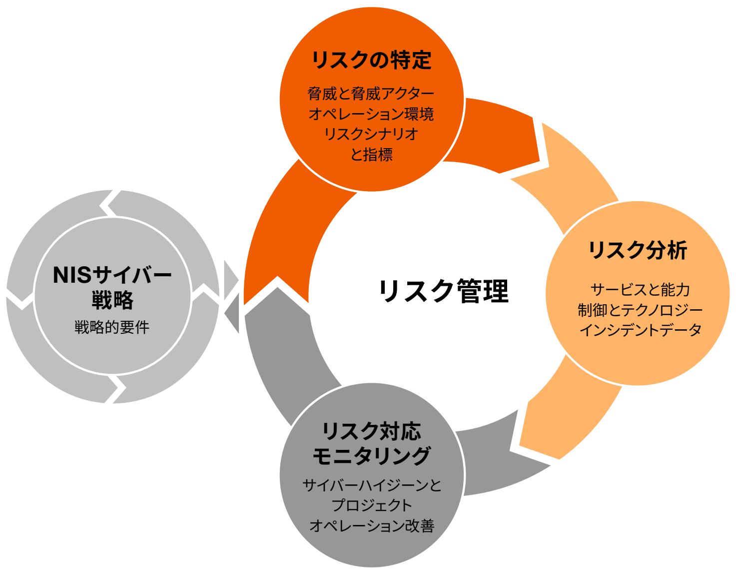
当法人においてもPwCネットワークのゼロトラストセキュリティモデルに基づいたサイバーセキュリティ対策を迅速に導入し、次々と出現する新たな脅威に適時に対応しています。これらの技術的な対策に加えて、組織的・人的情報セキュリティ対策の導入も進めており、PwCネットワークの統一基準による情報セキュリティアセスメントや統一コンテンツによる教育・訓練の実施、日本固有の労働環境や文化などに起因する情報セキュリティリスクの把握、社員および職員の意識の向上に取り組んでいます。

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。なお、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。

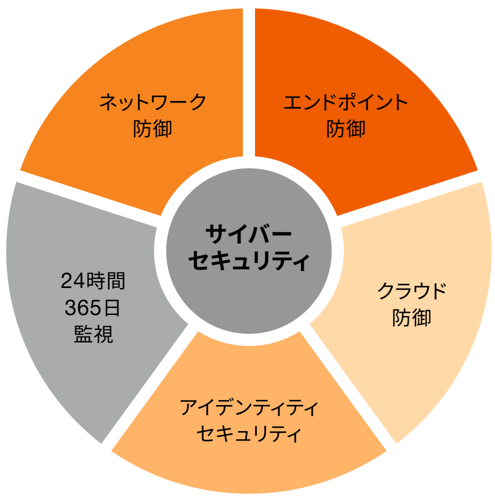
サイバーセキュリティインシデント管理

ランサムウェアをはじめ、サイバー攻撃の脅威は年々増しています。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



3

Talent

人財

15の品質目標 ▶p.54

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

未来を創る力は、私たち一人一人の中にあります。
― 専門性と協働で、信頼と価値を築くプロフェッショナルへ ―

専門性を高め、複雑な課題に挑むプロフェッショナルへ

経営環境が目まぐるしく変化する中、私たちが直面する経営課題や社会課題は、ますます広範かつ複雑になっています。こうした変化の激しい社会において重要な課題を解決するためには、多様で先進的な専門性・技術を備えるだけでなく、異なる立場や専門性を超えて信頼を築き、協働する力が不可欠です。

当法人では、一人一人が自身の成長とキャリアにオーナーシップを持ち、探求心を持ち、跳進し続けることで成長するカルチャーの定着を目指しています。専門性を高めるだけでなく、他者の専門性を尊重し、掛け合わせることで、クライアントや社会の課題解決に貢献できる組織であり続けたいと考えています。

行動指針とカルチャーの定着に向けて

私たちはPwCのPurpose「社会における信頼を構築し、重要な課題を解決する」を体現するために存在しており、Values（価値観）とBehaviours（行動指針）はその実現を支える重要な要素です。行動規範は、原則に基づくガイダンスとして、困難な状況での判断や相談、懸念の共有を促すものです。PwC Professionalでは、Trusted Leadership（信頼し、信頼されるリーダーシップ）とDistinctive Outcomes（比類なき成果）の2つの側面から、行動指針が定義されています。メンバー一人一人が専門家としてステップアップしやすい環境を整えることで、その成長が社会への貢献につながると考えています。

新評価制度と人財育成のこれから

2026年度より、PwC Professionalを基盤とした新しい評価制度が導入されました。職階別の役割定義に照らして、「役割遂行の達成度」と「PwC ProfessionalおよびAssurance Quality Dimensionsに即した行動の発揮度」▶p.85 に基づいて評価が行われます。これにより、ビジネスの多様化や人財獲得競争の激化に対応し、多様な専門性を持つ人財の成長を支援する、柔軟かつ公正な制度を目指しています。

2025年度までの取り組みとしては、専門性を高める研修制度、フィードバックを得る評価制度、キャリアパスの明確化、ハイブリッドワークや多様な働き方の制度整備など、人財領域の機能強化を進めてきました。さらに、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、統合後の法人として制度の検討および対応を推進しました。これらの取り組みを通じて、制度面だけでなくカルチャー面でも新たな基盤が築かれつつあります。

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続け、社会に価値を創出する存在であり続けるために、人財育成の取り組みを継続していきます。

上席執行役員 人財・カルチャー企画室長
奈良 昌彦

人財・カルチャー企画室 Co-Leader
田中 大介

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サービス ▶p.15 を支える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当法人は考えています。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、キャリアパス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、バックグラウンドや国籍などが異なる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
2024年度 70% ▶ 2025年度 72%

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。

日本の公認会計士および試験合格者等以外の比率
2024年度 47% ▶ 2025年度 47%

日本の公認会計士および試験合格者等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。

在籍スタッフの出身国数（日本含む）
2024年度 22カ国 ▶ 2025年度 22カ国

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見方・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。

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。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。自身の成長のための問いかけや相談に加え、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）と呼ばれる育成を含む人事制度全般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、自らも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います。ビジネス環境や戦略の変化に対応した内容も含まれており、こうした取り組みによって職員の成長を継続的に支援しています。

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」と位置付けています。昨今、提供する業務の幅が広がっており、研修も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できるようにしています。また、AIを活用した監査に向けてデジタル関連の研修も充実させています。

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とどまらず、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。

研修計画については、毎年、見直しを行い、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を習得できる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、各自のニーズ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。2025年度には、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。2026年度からは、従来の資格取得祝金制度に加え、業務に関連する資格の取得や維持にかかる費用も補助対象となります。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の実現と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スキルを維持・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、当法人は、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

■ 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
2024年度 91時間 ▶ 2025年度 86時間

研修に対するフィードバックアンケートの結果
2024年度 4.4/5点 ▶ 2025年度 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。

キャリア／アサインメント

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、当法人の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ります。当法人は、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。

2025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全体で紹介しました。

多様なプロフェッショナルがつながり、共創する社会へ

当法人は、自身の専門性を高める中で、共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存在であり続けます。

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、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、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。

多様な人財をつなぐカルチャー

多様性ある組織の基盤は「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当法人をつなぎます。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、多様性のある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。

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。当法人は、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ることと、そのような組織を支え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。今後も継続して、当法人全体の多様なキャリアパスに関する情報提供やコーチングにおける中長期的なキャリアを見据えた対話を推進します。

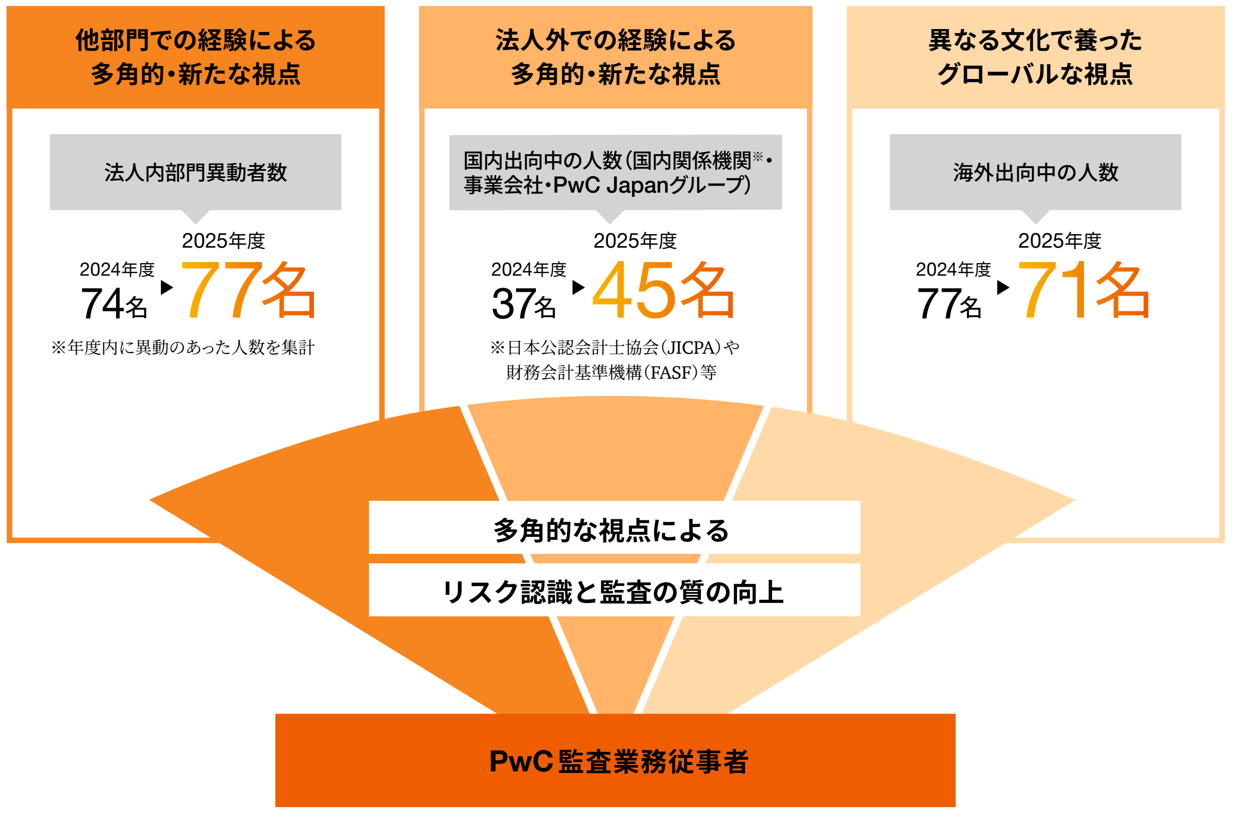
当法人では、組織と個人の継続的な成長に向けて、多様性のあるキャリアを実現することが重要だと考えています。監査業務従事者が国内の関係機関へ出向したり、品質管理本部などの法人内部門での業務を経験したりすることで、監査に関するより多角的な視点が備わり、被監査会社のリスクをさらに深く捉えることができるようになります。海外出向の経験は、異なる文化で養ったグローバルな視点を身に付け、グローバルな監査の動向を踏まえた監査の実施を可能にします。被監査業務や事業会社への出向経験は、被監査会社のビジネスリスクや内部統制上のリスクを識別する能力を向上させます。このような経験が、監査業務におけるリスク認識の幅を広げ、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。同じネットワークでの業務経験者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でのキャリアを活かして社会で活躍する方も存在します。

アサインメントの考え方

当法人は、職員が特定の業種に継続的に関与することで、ビジネスに関する専門的な知見を蓄積し、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、採用過程でど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・向上に寄与できます。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。

■ 職員それぞれが必要なスキルを獲得するために、多様なキャリアパスを用意しています



人事評価

新しくなった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プロフェッショナル全員に求められる行動です。

2026年度より、評価制度はPwC Professionalが大幅に改定され、新しい枠組みに移行しました。評価は、職階別役割定義に照らして「果たすべき役割の遂行度」と「PwC ProfessionalおよびAssurance Quality Dimensions（AQDs）に即した行動の発揮度」に基づいて行われます。PwC Professionalは、Trusted Leadership（信頼し、信頼されるリーダーシップ）とDistinctive Outcomes（比類なき成果）の2つのDimension（側面）で構成されています。Trusted Leadershipの側面で求められるCore Behaviour（主軸行動）として「Inspire 惹きつける」「Empower 力づける」「Evolve 進化する」、Distinctive Outcomesの側面で求められるCore Behaviourとして「Champion 守る」「Build 築く」「Deliver 届ける」が設定されています。AQDは知識やスキル、指揮監督、職業的懐疑心、問題解決などの評価軸から構成されています。これにより、ビジネスの多様化や人財獲得競争の激化に対応し、多様な専門性を持つアシュアランスの人財の成長を支援できるように、より柔軟で公正な人事制度を目指しています。

PwC Professional

Trusted Leadership 信頼し、信頼されるリーダーシップ		Distinctive Outcomes 比類なき成果	
Inspire [惹きつける]	私は、自分が与える影響を理解し、周りのメンバーは私と一緒に働きたがっています	Champion [守る]	私は、品質、誠実さ、インクルーシブな行動にコミットします
Empower [力づける]	私は他者をコーチングし、他者に寄り添いながら働きます	Build [築く]	私は、PwCがより大きな成功を収めることができるよう、ビジネス志向をもって仕事をします
Evolve [進化する]	私は、人として成長し、チームを未来に導きます	Deliver [届ける]	私は、PwC全体にわたって協働し、品質高く、他に類を見ない際立った顧客体験を提供します

人事評価における監査品質の位置づけ

人事評価において、保証業務における品質を重視する姿勢をさらに強化し、AQDsという新たな評価軸を導入しました。これにより、監査・保証業務に従事する職員は、企業報告基準に関する知識、監査・保証スキル、指揮・監督・レビュー、職業的懐疑心、リスクと問題の管理などの観点から、品質への貢献度が明確に評価されるようになりました。人事評価プロセスを通じて、品質を担保する行動やスキルの習得を促進しています。

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）の評価には、その結果が反映されます。また、その他の職員も360度評価の対象となっており、相互にフィードバックを行える仕組みを通じて、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役立てています。

ウェルビーイング／I&D

ウェルビーイングの実現に向けた取り組み

当法人は、職員が安心して働き、やりがいを感じられる職場づくりを重視しています。多様な働き方のニーズに応えるため、一人一人のライフステージに応じて、自ら働き方を選択・設計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の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。
https://www.pwc.com/jp/ja/about-us/member/assurance/well-being.html

【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、2019年より7年連続で「健康経営優良法人（大規模法人部門）」に認定されています。また、2025年3月10日には、健康経営の先進的な取り組みが評価され、「ホワイト500」に3年連続で認定されました。

【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、「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）を取得しています。

I&D

PwC Japanグループは、ジェンダー（女性活躍推進）、ナショナリティ（国籍や文化の違い）への取り組み、障害のインクルージョン（Disability Inclusion）、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（インクルージョン&ダイバーシティ）を推進しています。社会のさまざまな障壁を取り除き、インクルーシブな環境を構築していくことが大切であり、インクルージョン浸透に向けたさまざまな取り組みを進めており、多くの職員がこれに参加しています。

ジェンダー（女性活躍推進）

PwC Japanグループでは、経営の視点に女性の観点を取り入れることは組織の成長に不可欠であると考え、ジェンダー平等の実現を目指して取り組んでいます。

障害のインクルージョン（Disability Inclusion）

PwC Japanグループでは、さまざまな障害のあるメンバーがプロフェッショナルとして活躍できる場を創出していきます。社会との関係の中で生じる障害を取り除き、障害を経験している人々、または支援する人々をインクルードしていきます。

LGBT+インクルージョン

PwC Japanグループでは、LGBT+当事者が本来の力を最大限に発揮できる、心理的安全性の高い職場環境の構築のためにさまざまな取り組みを行っています。LGBT+当事者グループや支援者のアライネットワークを組成し、お互いの理解を深めています。

詳細は、ウェブサイトをご参照ください。
https://www.pwc.com/jp/ja/about-us/diversity-and-inclusion.html

ウェルビーイング／I&D関連指標

指標	2024年度	2025年度
女性比率（監査法人全体）	35%	35%
女性管理職比率（マネージャー以上の職員）	25%	25%
男性の育児休暇取得率※	101%	98%
男性育児休暇の取得期間	6.7週	5.5週
平均有給休暇取得日数（パートナー除く）	18日	18日
男女の賃金比率	81%	81%
退職率	7.7%	7.9%

※男性育休取得率は法令開示指標（育児介護休業法）の計算式に基づき算出しています。出産年度と育休取得年度が異なると、取得率が100%を超えることがあります。

PwCネットワークとの連携

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たりすることができます。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1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メンバー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山田善隆（当法人のパートナー）が、2025年6月25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。

► 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シル

ストラテジーカウンシルは、PwCネットワークの世界各地域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シ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シ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（当法人の執行役副代表）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ビジネストランスフォーメーション合同会社	PwC関税貿易アドバイザリー合同会社
PwC TS Japan合同会社	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、グループレベルでの独立性遵守、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

PwCは「社会における信頼を構築し、重要な課題を解決する」というパーパスのもと、会計・監査、税務、コンサルティング、ディールアドバイザリー、法務など多様なプロフェッショナルサービスを提供しています。

気候変動やテクノロジーによる社会・組織の再構築など、現代社会が直面する重要課題に対して、その対応策への社会からの信頼が存在しなければ持続的な解決にはつながりません。「課題解決」と「信頼」は不可分であり、私たちはその両立への貢献を目指しています。

PwCは14年ぶりにブランドを刷新しました。新たなメッセージ「so you can」には、変化の激しい予測困難な時代において、私たちが「変革の原動力」となり、社会やクライアントの変革と成長を伴に走りながら支えていくというPwCの姿勢が込められています。

その実現のために、PwCは品質への妥協なき姿勢を貫き、高い専門性と倫理観に基づいたサービス提供を徹底していきます。そして、多様な課題を解決する多様な人財が活躍する組織を構築し、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、社会に貢献していきます。

グローバルチェアマンのメッセージ

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

世界は急速に変化を続け、ビジネスと社会に新たな課題と機会をもたらしています。こうした状況において、透明性、品質、信頼は、社会やクライアントが自信をもって判断を行い、持続可能な成長を支える上で依然として不可欠です。

今年、PwCはクライアントと社会が大きな変化を乗り切るための支援をする、という私たちのコミットメントを反映した、グローバルブランドを刷新しました。これは、社会における信頼を構築し、重要な問題を解決するという私たちの重点とパーパスを強調するものです。

品質は依然として私たちのサービスの基盤です。全てのサービスにおいて、一貫した洞察と成果を提供するため、ガバナンス、テクノロジー、人財への投資を推進しています。また、責任あるイノベーションを推進し、高い倫理基準を維持しながら品質と効率性を高めるため、生成AIを含む人工知能の活用を推進しています。

本報告書は、変革の時代における透明性、品質、信頼への当社の取り組みをあらためて確認するものです。

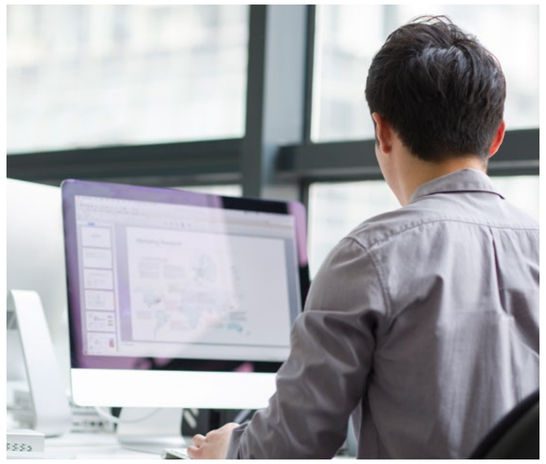
The world continues to change rapidly, bringing new challenges and opportunities for business and society. In this context, transparency, quality and trust remain essential to strengthening confidence and supporting sustainable growth.

Earlier this year, PwC introduced a refreshed global brand to reflect our commitment to helping clients and society navigate significant change. This renewal underscores our focus and our purpose, to build trust in society and solve important problems.

Quality remains the foundation of our work. Across all our services, we are investing in governance, technology, and people to deliver consistent insights and outcomes. We are also embracing innovation responsibly, advancing the use of artificial intelligence—including generative AI—to enhance quality and efficiency while maintaining strong ethical standards.

This report reaffirms our dedication to transparency, quality, and trust in an era of transformation.

監査法人の ガバナンス・コードへの対応



2017年3月31日に公表、2023年3月24日に改訂された「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、表内では「本原則」と記載）」は、大規模な上場企業など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す。当法人はこのガバナンス・コードを適用し、必要な対応と開示を行っています。

なお、昨年度からの主な変更点として、原則3に関し、2026年度の監視委員会ガバナンス体制強化について注釈を付しています。

■ 参照表・原則1

監査法人ガバナンス・コードの規定		2025 年度末における対応
原則 1	監査法人が果たすべき役割 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。	
指針 1-1	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。	代表執行役は、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。 • 法人内で、Vision 2030および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。 • 期初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。 • 定期的に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）。
指針 1-2	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。	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Purpose（存在意義）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。 • 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。 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。 •「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。
指針 1-3	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。	パートナーおよび職員の評価では、業務品質を最重要事項の1つとして位置づけ、人事評価プロセスを通じ、品質を担保するスキルや能力の習得を促進するとともに、各人が業務品質を最優先事項として行動するよう動機付けを行っています。 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Engagement Performance & Quality（EPQ）活動）への貢献も、パートナーおよび職員の評価に考慮されます。
指針 1-4	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。	当法人は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。 • 個人が主体となって行動し、常にDo the right thingをするために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で挙がった声について、サポートする（Follow up） 監査チームでは、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。 一人一人からのSpeak upを受ける場として、毎年、法人の構成員を対象とした職員エンゲージメント調査（Global People Survey）を実施しています。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。
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。 職員の兼業・副業（以下、「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の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2025」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		2025 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、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、表層的にではなく、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。 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。

	監査法人ガバナンス・コードの規定	2025 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の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のうち、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（ホットレビュー）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。 職員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とどまらない評価／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。 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。また、最新のITを活用した監査技法の導入に向けた研究・開発に注力するとともに、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はなく、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、執行役代表代行および執行役副代表の他、品質管理をはじめとする当法人の戦略的優先領域に従い、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	2025 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・評価を行う機関として、公益監督委員会（PIB）を設けています。 ※ さらなるガバナンスの実効性強化を目指し、2025年7月1日より、PIB外部委員を独立非業務執行役員（INE）として監視委員会に招聘するとともに、PIBを監視委員会に統合する体制変更を行っています。
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。 ※ 2025年7月1日のPIBと監視委員会の統合により、PIB社外有識者を独立非執行役員（INE）として監視委員会に招聘しています。

	監査法人ガバナンス・コードの規定	2025 年度末における対応
指針 3-3	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。 ● 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	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。 公益監督委員会（PIB）は、当法人の経営課題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。 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。 ※ 2025年7月1日の公PIBと監視委員会の統合により、独立非執行役員（INE）は監視委員会および各委員会（公益監督委員会、社員評価委員会、監査委員会、指名委員会）の活動を通し、監督・評価活動を行っています。
指針 3-4	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。	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。 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。 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、PIBの社外委員に対して、PIB事務局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。 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。 ※ 2025年7月1日のPIBと監視委員会の統合により、監視委員会事務局が監督・評価活動の運用を補佐しています。

■ 参照表・原則4

	監査法人ガバナンス・コードの規定	2025 年度末における対応
原則 4	業務運営 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。	
指針 4-1	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。	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。 ● 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 ● 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 ● 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 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を各業務部門や監査現場レベルで定着させるとともに、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。 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。
指針 4-2	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。	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”）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。 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。 当法人では、「業務品質」を人事評価における最重要項目として位置付けた上で、整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。

監査法人ガバナンス・コードの規定		2025 年度末における対応
指針 4-3	監査法人は、併せて以下の点に留意すべきである。 ● 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	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。 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。 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。 ● 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財務会計基準機構等）への出向 当法人では、指針2-2で記載した施策を通じ、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。 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、職員が自主的かつ自律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。
指針 4-4	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。	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。 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。
指針 4-5	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。	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、当法人の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、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。

監査法人ガバナンス・コードの規定		2025 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り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。 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2025」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 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財育成方針 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

監査法人ガバナンス・コードの規定		2025 年度末における対応
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2025」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PwC Japanグループの概略およびその組織構造ならびにPwCネットワークやPwC Japan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PwC Japan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
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、ご指摘を深く理解し、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。	本原則の適用状況を「監査品質に関する報告書」において継続的に報告しています。 また、監査品質の継続的な向上に向けた取り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。 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。

Appendix | 法人概要

財政状態および経営成績

当法人の2024年度および2025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。

財務諸表の要約

損益計算書の要約（単位：百万円）

	2024年6月期	2025年6月期
業務収入	72,596	84,191
業務費用	72,382	82,416
営業利益	214	1,774
経常利益	1,020	1,824
税引前当期純利益	1,026	1,359
当期純利益	1,024	816

貸借対照表の要約（単位：百万円）

	2024年6月期	2025年6月期
流動資産	25,398	26,398
固定資産	26,156	25,752
資産合計	51,555	52,150
流動負債	19,631	20,216
固定負債	6,996	6,095
負債合計	26,627	26,311
社員資本	24,926	25,836
評価・換算差額等	0	2
純資産合計	24,927	25,839
負債・純資産合計	51,555	52,150

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.61 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）

	2024年度	2025年度
監査報酬	36,183	41,029
非監査報酬	36,413	43,162
	72,596	84,191

顧客数（単位：社）

	2024年度	2025年度
監査業務	1,490	1,447※
非監査業務	1,239	1,217
	2,729	2,664

※監査業務数の内訳
金商法・会社法監査 210／金商法監査 49／会社法監査 525／
学校法人監査 2／その他の法定監査 290／その他の任意監査 371

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-2025.pdf

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。

本報告書の作成プロセス

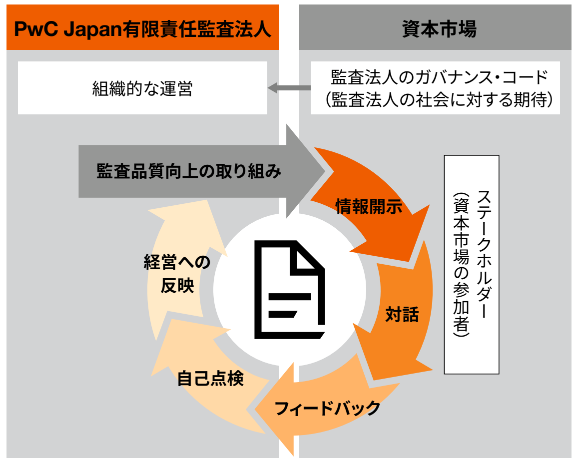
私たちの監査品質向上の取り組みに関するステークホルダーとの対話を通じたフィードバックを踏まえて、自己点検を行い、認識した課題やリスクについて経営課題として捉えて対応を検討しています。そして、本報告書において、認識した課題やリスクを透明性を持って開示し、法人としてどのように対処しているのか、もしくは対処する予定なのかを説明しています。

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ています。



編集・執筆（五十音順）	飯沼 篤史／井出 紘永／伊藤 公一／大谷 昌臣／河野 毅／黒柳 康太郎／小林 尚明／近藤 仁／佐藤 秀史／澤口 侑平／鈴木 正人／須田 真由／滝澤 真世／手塚 大輔／平松 宏一郎／眞下 めぐり／三宅 恵子／矢萩 由紀子／山口 千里

本報告書において、2025年度とは2024年7月1日から2025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）…… 252名 監査・クライアントサービス従事職員 …… 3,280名 その他職員 …… 128名 合計 …… 3,660名 （うち、公認会計士1,253名、会計士補・全科目合格者686名） ※ 2025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S 13F 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A 36F Tel：06-6375-2610　Fax：06-6375-2611 **• 福岡** 〒810-0001 福岡県福岡市中央区天神1-11-1 ONE FUKUOKA BLDG. 11F Tel：092-724-0030　Fax：092-724-0031

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_keiki-mbx@pwc.com

© 2025 PricewaterhouseCoopers Japan LLC. All rights reserved.
PwC refers to the PwC network member firms and/or their specified subsidiaries in Japan, and may sometimes refer to the PwC network.
Each of such firms and subsidiaries 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.