PwC Japan有限責任監査法人

監査品質に関する報告書 2026

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・2007年

あらた監査法人・京都監査法人の設立

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2006年6月にあらた監査法人を、また2007年3月に京都監査法人を設立

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

2026年6月

監査法人設立20周年

2026年6月でPwC Japan有限責任監査法人は設立20周年を迎える



「品質」を最優先に、未来に向けた「地盤固め」を進め、知識と経験を通じて社会に信頼を提供し続けます。

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

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

2026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 89

監査法人のガバナンス・コードへの対応 93

Appendix | 法人概要 99

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



► 2026年度（当年度）の振り返り

- 統合後、「跳戦」「変化」をテーマに組織体制や業務プロセスの融合を推進。制度や組織の統合は着実に進展
- 一方でカルチャーの統合は現在進行形の取り組みであり、一人一人が実践を積み重ねる時間が必要と認識

► 独立非業務執行役員（INE）の監視委員会への参画

- INEとの対話機会が大幅に増加
- 外部の視点を迅速に経営へ反映することで、課題解決のスピードが上がり、全体的な品質向上に貢献

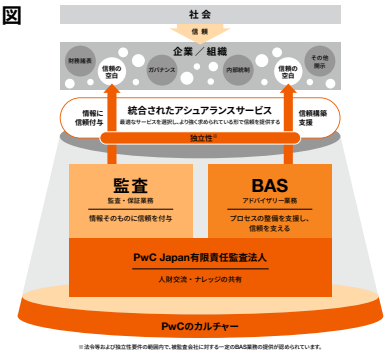
► 2027年度（次年度）の展望

- どのような変化が起こっても適切に対応できる組織基盤を構築するため、監査とBAS双方で、「品質・人財・投資」を核とする「地盤固め」に注力

統合されたアシュアランスサービスの実現へ ▶p.15

- ▶ 統合されたアシュアランスサービス
- ▶ 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

■ 信頼の図



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
- 監査法人による信頼構築への貢献
- 当法人の品質管理部門におけるサステナビリティ開示および保証への取り組み
- 人財育成

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、データに基づく次世代監査
- 次世代監査のもたらす価値
- 監査品質の向上
- 被監査会社との対話深化
- 次世代監査を支えるテクノロジー
- データ連携・データ変換
- 証憑突合
- データ分析・可視化
- 生成AIによるアシュアランス変革
- 次世代監査をリードする人財育成

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
- ▶ 企業の監査役・監査等委員・監査委員への発信と対話
- ▶ 投資家・アナリスト等への発信と対話
- ▶ 産学連携による研究活動と対話
- ▶ アルムナイメンバーとの対話

■ ステークホルダーとの対話の全体像



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

多様な経験と幅広い視点を持つメンバーが執行を監督し、ガバナンスを通じた「監査品質」と「サービス品質」の向上を強力に推進します。

コンテンツ

- ガバナンスと組織
- 監視委員会
- 経営委員会
- 【対談】独立非業務執行役員（INE）
  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



執行役常務 品質管理担当
鈴木 隆樹

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

「監査品質に対する信頼の回復」を基本方針に掲げ、品質管理システムの定着、組織風土の醸成、テクノロジーを活用した品質の高度化を推進します。

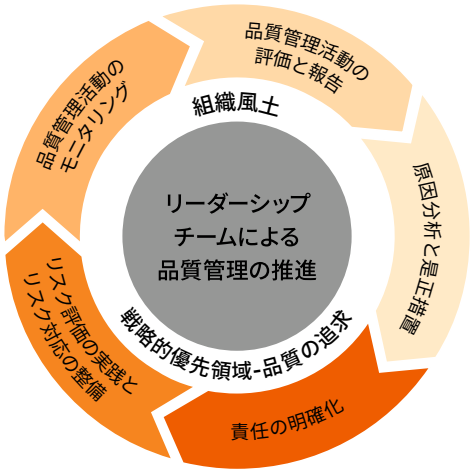
コンテンツ

- 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（KAM）に対する取り組み
- 不正リスクへの対応

2026年度監査品質指標 ►p.37-38

PwCネットワークとの連携 ►p.89-92

■ 私たちの価値創造活動



- 不正または不正の疑いを識別した場合の対応（監査チームの流れ）
- 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グローバルネットワークとの連携
- 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.79-88

► 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

Vision 2030の実現に向け、一人一人がプロフェッショナルとして成長し、多様な専門性をつなぎ合わせることで、信頼につながる品質と成長を実現していきます。

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
- 私たちのカルチャー施策

監査法人のガバナンス・コードへの対応 ►p.93-98

私たちの存在意義と目指す姿

Why

Our Purpose
私たちの存在意義

**社会における信頼を構築し、
重要な課題を解決する**

What

Our Vision
Purpose を実現するための戦略

Assurance Vision 2030

「日本の未来に、あらたな信頼を」の実現

How

Our Fundamentals
Purpose・Visionを実現するために求められる行動（Behaviours）

PwC Professional

Trusted Leadership
Inspire
Empower
Evolve

Distinctive Outcomes
Champion
Build
Deliver

行動指針

探求
好奇心を持って取り組もう
Evolve Build

尊重
互いの行動を認め、前向きな言葉で相手に伝えよう
Inspire Champion

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
Empower Deliver

Our Values

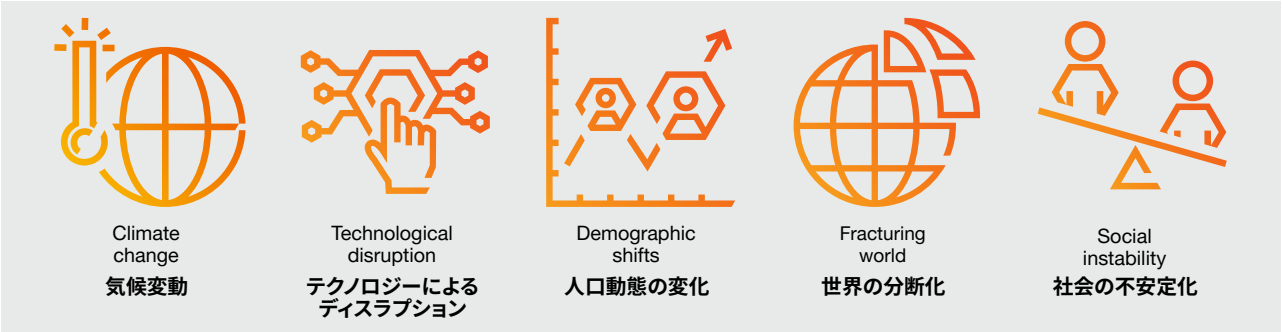
- Act with integrity
- Make a difference
- Care
- Work together
- Reimagine the possible

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 ▶

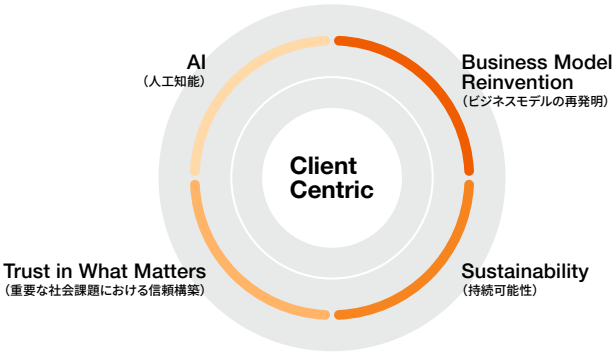
PwC Japanグループが目指す社会への貢献

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）」「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）」などを通じて、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2次元コードを参照 ▶

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

2026年度※（当年度）の振り返り（跳戦・変化・組織統合と課題）

Q　2025年度（昨年度）は「跳戦」、当年度は「変化」というテーマを掲げて取り組みましたが、1年を振り返ってどのように感じていますか？

久保田　従来、監査品質の確保は個々の監査チームメンバーの経験や能力に依存する側面がありました。そこで私たちは、誰もが一定水準以上の高品質な監査を実践できる体制の構築を目指し、中長期的な視点でカルチャーの醸成に取り組むとともに、ISQM1 ►p.53 に準拠した組織体制および業務プロセスの整備・運用を推進してきました。

そのような中で、事業規模の拡大や多様化への取り組み過程や、企業における不正事案などから多くの学びがあり、改めて私たちの品質について考える契機となった1年でした。これらの学びを踏まえ、私たちは社会からの信頼の源泉でもある品質を最優先に据え、その実現に向けた取り組みを推進しています。

2023年12月におけるPwCあらた有限責任監査法人とPwC京都監査法人の組織統合以降は、全拠点のメンバーを巻き込みながら一体となって取り組みを推進していますが、組織やカルチャーの融合、業務プロセスの定着には相応の時間を要すると改めて実感しています。過去のQMSE ►p.53 導入においても定着までに約5年を要しました。その経験を踏まえ、今回の取り組みにも時間が必要だと考えています。

しかし、私たちはこうした現状を前向きに捉えています。制度が完成していること以上に、制度を「いかに現場へ浸透させるか」というプロセスそのものが重要であり、私たちはその真っただ中にいるからです。高品質な監査を支える仕組みは、一人一人が十分に理解しながら、自然な行動として実践できるようになって初めて価値を生みます。品質を重視する姿勢が自律的なカルチャーとして根付くプロセスにおいては、一定の戸惑いや葛藤は避けて通れないものであり、むしろ一人一人が真剣に向き合っている証でもあると考えています。だからこそ、これからも対話と実践を積み重ねることにより、そういった戸惑いや葛藤を乗り越え、品質を支えるカルチャーの醸成に取り組んでいきたいと考えています。

山口　まさにそのとおりですね。品質を支える仕組みづくりと並行して、私たちは組織そのものの変革にも取り組んできました。先の組織統合が2023年に実施され、2024年度中に新しい体制へ移行しました。その後、昨年度は「跳戦」、当年度は「変化」をテーマに掲げ、取り組みを推進しています。組織体制については、従来の部門を維持しながら段階的な融合を進めることでサービス提供への影響を最小限に抑えてきましたが、当年度が始まる7月の組織改編においていよいよ所属部署を完全に統合しました。

この改編では、PwCあらた有限責任監査法人とPwC京都監査法人の各部門を「東日本事業部」、「西日本事業部」へと統合して組織的な融合をさらに深化させるとともに、AIやテクノロジーに関する知見を有する人財を集約したDX企画室を設置しています。多様な専門性を持つメンバーが一体となって価値創出に取り組む統合組織を実現しました。

しかし、組織が統合されることと、共通の目的を持って行動できることは同義ではありません。組織としては一つになったものの、実際の業務運営では、従来の組織や業務のやり方、培ってきた価値観の違いを感じる場面もありました。組織的な体制が整った今だからこそ、一人一人の思いを重ね合わせて真の一体感を醸成していく必要があり、そのためにはじっくりと向き合う時間が必要だと実感した1年でもありました。

久保田　私も、真の意味でのカルチャー統合の実現は

※2026年度は2025年7月1日から2026年6月30日までの事業年度です。



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

代表執行役
久保田 正崇

まさに今進行している話だと認識しています。組織や制度の統合は一定程度実現できた一方で、価値観や行動様式といったカルチャーの融合については、今まさに組織全体で取り組んでいる段階にあります。GPS（Global People Survey：PwCが全世界共通で毎年実施しているエンゲージメント調査 ►p.87 ）の結果でも「変わりつつある実感はあるけれど、まだ完全に変化しきれていない」といったコメントが多く見られ、現場も変化の過渡期にあると感じています。

山口　そのような中で、組織統合を受けて昨年度に再定義した「行動指針 ►p.88 」は、カルチャー統合を進める上で非常に重要な役割を果たしていると考えています。この「行動指針」は、新しい組織として目指す姿や大切にすべき価値観について、メンバー自らが議論を重ねながら策定したものであり、その点に大きな意義があると感じています。カルチャーの定着は一朝一夕には実現できませんが、一人一人が実践を積み重ねることでカルチャーとして根付かせていく、その積み重ねこそが真の意味でのカルチャー統合と成長につながるものと考えています。

独立非業務執行役員（INE）の監視委員会への参画

Q　2025年から2026年にかけて組織再編などさまざまな変化があった中で、監視委員会の体制を変更し、独立非業務執行役員（INE）の方々に参画いただきました。マネジメントに対する監視の視点が一層多様化したと思いますが、どのような部分に変化がありましたか？

久保田　INEの監視委員会への参画による大きな変化は、外部ステークホルダーとの対話機会が大幅に増えたことです。従来は四半期に1度程度でしたが、現在ではほぼ毎月お会いし、課題認識や対応状況についてタイムリーに共有・議論できる体制へと発展しています。

従来は事後的な報告に対しコメントをいただく形でしたが、現在は事案の進捗と同時進行で議論できるようになったため、指摘や気付きを速やかに行動へと反映できるようになりました。今悩んでいる取り組みに対するアドバイスや潜在的なリスクに対するご指摘をいただくことで、次の具体的な行動につなげることが可能になっています。

社会からの期待に応えるため、内輪の論理に陥らず、「外部の目」で常に点検することは、監査法人のような組織の経営においては非常に重要だと考えていますが、それをリアルタイムの意思決定に反映できることも重要です。昨年からはINEの方々からのインプットを翌週の経営委員会に反映できるようになり、課題解決のスピードも格段に上がりました。これが全体的な品質向上に、非常に良い影響を与えていると感じています。

山口　事案の進捗に沿った議論の中でより実践的な示唆をいただいていると実感しており、これはまさに大きな変化でしたね。

久保田　そうですね。私たちも日々、さまざまな選択肢がある中で判断に悩むこともありますし、時には選択肢そのものを一から作らなければならないこともあります。そういった段階から一緒に伴走いただけるようになったことは非常に心強く、本当に良かったと思っています。

2027年度展望

Q　2027年度（次年度）の監査の方向性や、監査法人としての不正対応についてどのように考えていますか？

久保田　次年度は、監査とBAS ►p.15 の双方において、まずはしっかりと「品質の基礎を固める」フェーズに入ります。現在、社会や事業環境の変化は、スピード・規模ともに従来の想定を大きく上回り、過去の延長線の発想では十分な対応が難しくなっています。重要なのは、社会や事業環境の変化を単に追いかけることではなく、どのような変化が起こっても適切に対応できる組織基盤の構築です。そのため次年度は、基礎の強化に向けて、品質を支える仕組みや人財、先に述べたカルチャー定着といった「地盤固め」を行います。

山口　そうですね。ただ、その「地盤固め」というテーマについて、監査とBASでは現在の立ち位置が違うため、分けて捉える必要があります。まず監査については、一連の企業における不正事案を受けて監査法人のあり方が社会から大きく注目されている中で、改めてPwC Japan有限責任監査法人として、ステークホルダーからの信頼を強化していかなければなりません。被監査会社を含む社会全体から「信頼できる組織」と認識していただくための発信を行うとともに、その裏付けとなる品質が組織内で実現できていることの確認が必要です。

私たちの監査において最も重要なものは品質であり、強固な品質管理システムはすでに構築されています。メンバー一人一人がその重要性を認識し、システムに沿った適切なサービス提供が実践できているかを確認する「地盤固め」が必要だと感じています。

もう一つは、監査業界全体で議論が進む「AIを活用した監査への取り組み」です。その大きな動きとして、今後1年で私たちの監査に新たなプラットフォームが導入されます。これは単なるシステム刷新にとどまらず、社会から求められる「次世代監査」を強力に推進するための重要な転換点であり、これまでの手法を進化させ、新しい次元へと向かう大きな変化を意味します。

AI技術が急速な進化を続けるなか、着実に試行を積み重ね、いかに高度な監査水準を実現していくか。私たちの組織としての力が試される1年になるだろうと考えています。



久保田　「社会が求める監査水準」という点で言えば、当年度は特に不正への対応から得た多くの学びを踏まえ、社会からの期待に応える品質とは何かを改めて問い続けた1年でもありました。先ほど話に出たAIの活用なども含めて、高度な不正対応に向けて私たち自身がより力強く邁進する段階に至ったと感じています。

山口　まさにそのとおりです。これを機に、私たちも品質管理システムの観点から、適切に機能している部分と改善すべき部分をしっかりと自己検証していく必要があります。具体的には、不正対応のワークショップやホットレビュー ►p.59 の実施に加え、各監査チームが現在どのような不正対応を実施しているのか、直接リーチアウト ►p.59 して実態を確認していく予定です。

加えて、今までの監査手法では発見が難しい不正についても、新しいテクノロジーを活用することで、発見の可能性が高まってくると思っています。新しいテクノロジー自体は発展途上にありますが、社会からの期待に応えるためにも、「新しい挑戦」としてさらに進めていきます。

久保田　現行監査制度の枠組みの中で実施できることは、すでに着手しており、一定程度実装されている一方で、現行では要求されていないレベルの不正対応については、研究を続けていくということですね。ただ、監査する側がAIを使って高度化すれば、不正を行う側もAIを使ってくる可能性があり、永遠にその繰り返しになるかもしれません。

山口　結局は「攻撃側」と「守備側」のせめぎ合いになると思います。しかし、最先端のテクノロジーに追随できなければ、私たち自身が取り残されてしまいます。その意味では、監査品質の向上に終わりや完成形はなく、永遠に追い求め続ける必要があると考えます。

久保田　「終わりのない旅」、本当にそうですね。さて、先ほど山口さんから、次年度の「地盤固め」については監査とBASで分けて考える必要がある、という重要な指摘がありました。今度はBASの課題に目を移しま

すと、当年度、BASは数字の面で大きく成長しました。しかし、「変化」をテーマに掲げていたものの、従来型ビジネスの延長線上にとどまってしまった部分もあるという課題認識を持っています。次年度の「地盤固め」のプランを練る上で、この現状に対し私たちとしてどうメスを入れていくべきでしょうか。

山口　BASは、確かに複雑な課題に直面しています。昨今の社会的な人手不足や、単発で発生するイベントへの対応において、「専門知識を持つプロフェッショナル人財を提供してほしい」というリソース提供型の需要が非常に多く存在しています。

この需要に応えてきた結果、BAS全体として毎年10%以上の成長を遂げてきたことは事実です。しかし、この成長が未来永劫続くとは限りません。テクノロジーやAIが本格的に実用化された時、現在のような形の支援が引き続き求められる保証はどこにもありません。クライアント自らがAIを使いこなし、「外部の支援は不要だ」と言われる局面がおそらく訪れます。私たちがAIを駆使して新しいサービスを提供するのか、クライアントへAIツールを提供するのか。アプローチにはさまざまな考え方がありますが、「新しいサービスを開発し、価値を提供し続けること」が今後のミッションだと考えています。

従来のような労働集約型のビジネスモデルのまま多忙を極めてしまうと、次世代サービスの開発に割くべき人財が確保できなくなってしまいます。そのため、今一度「地盤固め」に注力する時間を確保し、新たなサービスの創出と、それを牽引できる人財の採用および育成に投資していく方針です。

久保田　現状の社会ニーズには応えられており、それが数字にも表れていますが、将来のニーズに応え続けるためには、腰を据えて準備する期間が必要になるわけですね。

山口　多様なニーズにタイミング良く応えていく一方で、決して油断してはならないのは、ある日突然「AIの活用が十分ではないサービスは不要だ」と切り捨てられるリスクです。向こうしばらくは影響がなくても、ある時期を境に社会から声がかからなくなる「突然のゲームチェンジ」が訪れる可能性があり、その備えが不可欠です。

久保田　そう考えると、先を見据えた準備のための「地盤固め」を行う期間がどうしても必要になりますね。

山口　そうですね、「地盤固め」の重要な柱として「品質・人財・投資」の3つを掲げています。今後はよりテクノロジーの利用を前提とした「品質」が求められます。ですから、私たちも積極的にテクノロジーを活用しつつ、長期的な視点に立って品質を高度化していく必要があります。

次に、それを高度化させるためには「人財」が必要です。既存メンバーのスキルアップを図り、新しいメンバーに向けては「新しいことに挑戦する組織」として魅力づくりをしていかなければなりません。

そして最後に、人財やテクノロジーに対する「投資」です。今こそ思い切った投資が必要です。不要な業務を廃止する英断と、それを原資とする必要な分野への投資が重要だと考えています。

この3つの柱はどれも重要ですが、その中でも私たちは、やはり「品質」という核となる部分に徹底してこだわりたいと思っています。

久保田　さて、今後社会からの期待がさらに多様化していく中で、私たちがその全てに応えようとするあまり、監査法人としての方向性が分散してしまうリスクも考えられますが、組織の求心力となる「軸」について、どのようにお考えでしょうか。

山口　私たち監査法人にとって「軸」となるのは、やはり「信頼」です。どのようなサービスを展開するにせよ、社会に信頼を付与していくことこそが私たちのビジネスの根源です。

サービスの提供形態が多様化していくことは自然な流れですが、根底にある信頼という軸だけは決して揺らいではなりません。私たちも「知識と経験を通じて信頼を提供する」という使命を今一度深く意識する必要があります。

久保田　「信頼」を担保するためにこそ、全ての前提となるのが「品質最優先」という方針ですね。次年度、新しいフェーズに向けた組織の牽引を、共にしっかりと進めていきましょう。





統合されたアシュアランスサービスの実現へ

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、社会に広が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、監査とBASのいずれであっても最適な手法を選択し、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づけています。

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支援（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

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。

当法人の特徴の1つは、監査とBASの双方に取り組んでいる点です。企業の目的に沿って、監査もしくはBAS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。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に行っており、監査を行っていたメンバーがBASに異動することもある一方で、普段はBASを提供しているメンバーが監査を行うこともあります。このため、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、社内研修では、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させています。

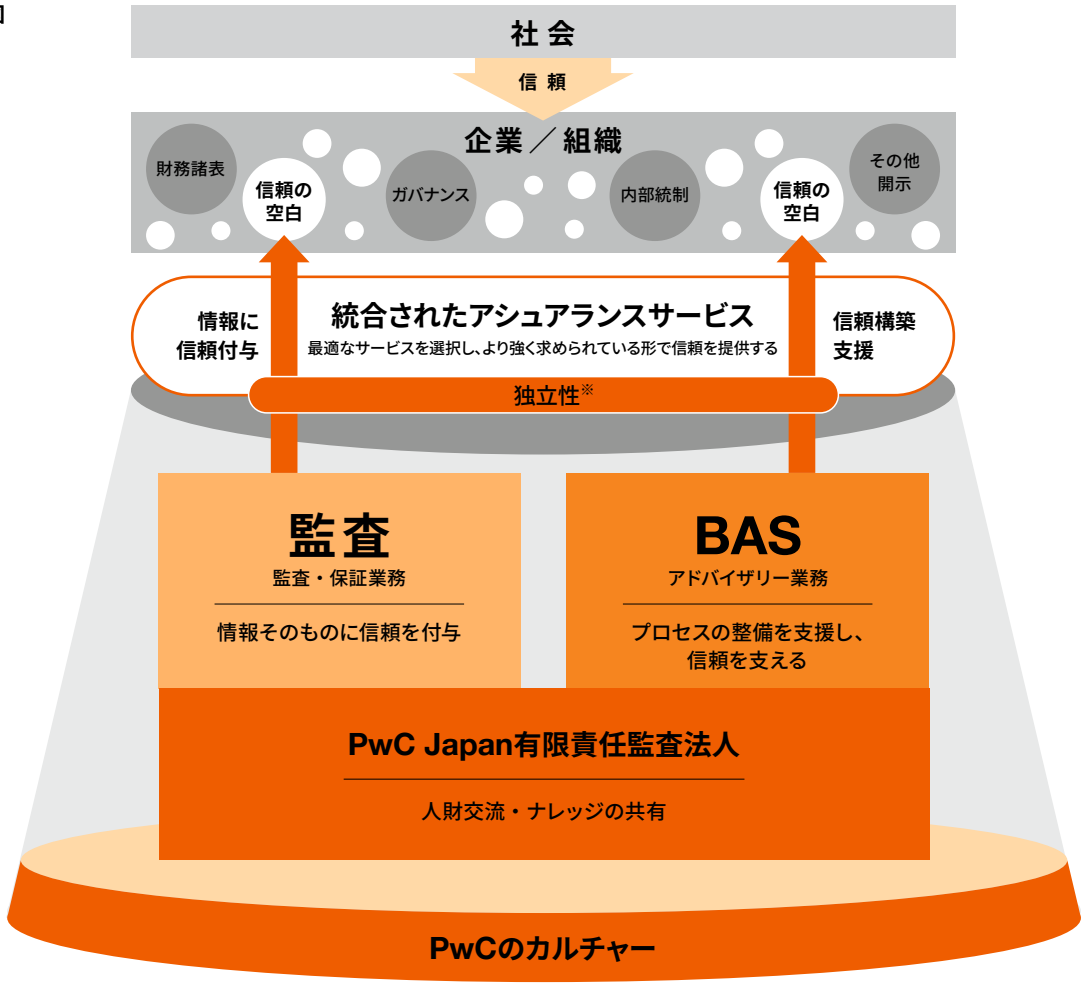
Vision 2030を実現するために、私たちは、監査とBASの専門性を結集させ、独立性およびその他の職業的専門家としての要件を遵守しながら、社会やクライアントが必要とする信頼を構築するため、既存サービスの高度化と新規サービスの開発を推進していきます。また、プロフェッショナルが自然にこれらの取り組みを実践できる組織や体制を整備し、運用することで、未来に向けた持続可能な成長を実現します。

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及んでいます。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。(信頼の図参照)

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**

■ 信頼の図



※法令等および独立性要件の範囲内で、被監査会社に対する一定のBAS業務の提供が認められています。

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

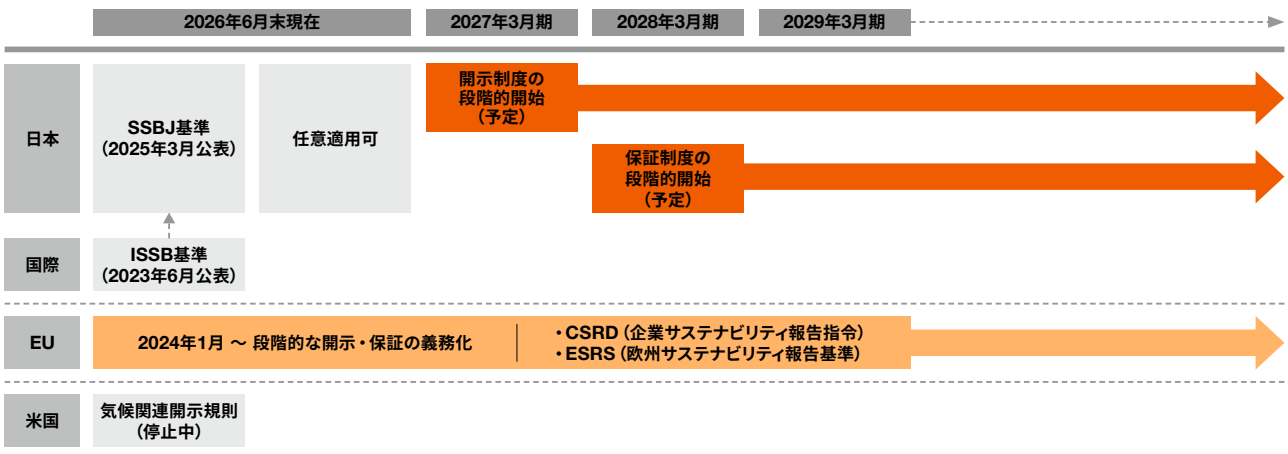
サステナビリティ情報開示へのニーズの高まりを受け、日本でも、サステナビリティ情報に関する詳細な開示・保証の制度化が進んでいます。2025年にサステナビリティ基準委員会（SSBJ）が公表したサステナビリティ開示基準について、プライム市場上場企業への段階的な適用が義務化される予定です。時価総額3兆円以上のプライム市場上場企業に2027年3月期から適用され、その後、時価総額の規模に応じて段階的に義務付けられる予定です。

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ます。

日本の制度化の動向は、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（ISSB基準）を2023年に公表しており、SSBJが2025年に公表した基準はISSB基準に相当します。

日本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



監査法人による信頼構築への貢献

当法人は統合されたアシュアランスサービスをサステナビリティ領域でも実現させるべく、BASで培った開示を作成する企業の立場の理解と、監査業務を通じて養った情報の信頼性を付与する保証の目線の両者を融合させて、サステナビリティ情報の開示準備から開示情報に対する保証までを幅広く支援する体制を整えています。

ブローダーアシュアランスサービス

当法人では、企業がステークホルダーの要求に合致したサステナビリティ情報を開示することが重要であると考えています。そのためには情報開示の国際基準の動向を把握し、準拠することに加えて、ステークホルダーやステークホルダーに影響を与えるインフルエンサーの行動や考え方を正しく理解することが大切であると認識しています。

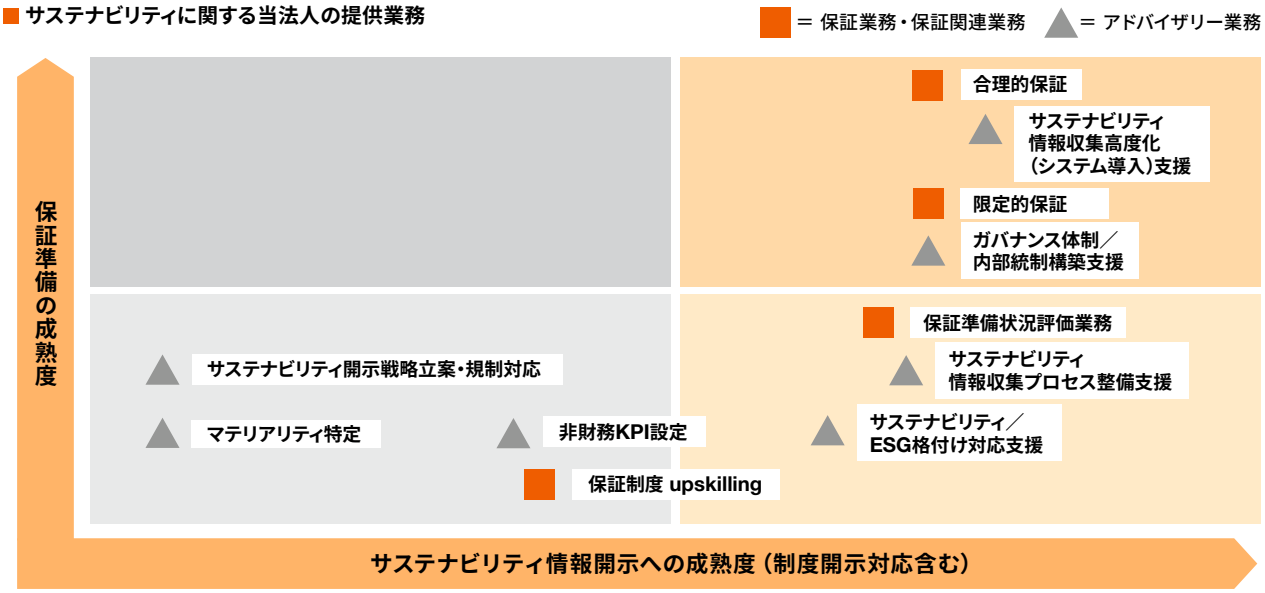
当法人は開示基準やステークホルダーの要請と企業における開示情報のギャップを明らかにし、クライアントがサステナビリティ情報開示に係る外部からの期待に応えられるよう、幅広くサポートします。

保証

サステナビリティ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。サステナビリティ開示は、財務諸表を理解するための背景情報を提供し、財務諸表とのコネクティビティを重視しています。さらに、サステナビリティ開示では、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、「経営者の視点」も必要になります。このため、サステナビリティ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。

当法人では、こうした特徴を重視し、財務諸表の監査とサステナビリティ開示の保証を、ワンストップで実施する「財サス一体」の監査・保証体制を構築しています。

■ サステナビリティに関する当法人の提供業務



当法人の品質管理部門におけるサステナビリティ開示および保証への取り組み

当法人では、サステナビリティ情報に対する社会的要請の高まりや、国内外の開示基準・保証基準の整備の進展を踏まえ、品質管理部門を中心として、サステナビリティ開示および保証に係る品質管理体制の整備・高度化を進めています。

1. 開示および保証に係る基準適用支援のためのガイダンスの提供

当法人では、開示基準への対応として、サステナビリティ基準委員会が公表したサステナビリティ開示基準（SSBJ基準）に基づく開示について、業務チームに対して実務上の論点整理等の提供、ガイダンスの策定および研修を実施しています。

保証基準への対応として、IAASB（国際監査・保証基準審議会）の保証基準および品質管理基準等を反映したPwCネットワークの監査・保証の指針およびガイダンス（PwC Audit Guide）を展開し、サステナビリティ保証業務における基準適用を支援しています。今後はISSA 5000（国際サステナビリティ保証基準）や日本公認会計士協会（Japanese Institute of Certified Public Accountants、JICPA）のサステナビリティ保証業務実務指針5000、企業会計審議会での議論の状況等も踏まえ、ガイダンスのさらなる充実を図っていく方針です。

2. 電子監査調書システム（Aura）および保証ツールの整備・運用

当法人では、PwCネットワークの指針およびガイダンスを反映した電子監査調書システムであるAuraを、サステナビリティ保証業務においても活用しています。なお、サステナビリティ保証業務についても、次世代監査プラットフォームへの移行に取り組んでいます。契約書、報告書および経営者確認書等の各種テンプレートについても、サステナビリティ保証業務に対応した整備を進め、基準への適合性の確保と実務運営の効率化に努めています。

3. 専門グループによる品質管理活動および現場支援

当法人では、サステナビリティ保証業務への対応力を高めるため、品質管理部門内に、開示や保証の専門性を有するメンバーから構成されるサステナビリティ専門グループを設置しています。個別業務の遂行にあたっては、財務諸表監査のメンバーが保証業務チームに関与し、保証準備サービスおよび任意保証業務等を進めています。これらの実務を通じて、温室効果ガス排出量等の主題情報に係る保証手続に関する知見を蓄積しています。品質管理部門は、高品質な開示や保証の実現を支援するため業務チームと密接に連携しています。

4. 関連団体およびPwCネットワークとの連携による基準開発および実務適用への貢献

当法人は、関連団体への人材派遣・出向等およびPwCネットワークとの連携を通じて、JICPA、IAASB、IASB、ISSBおよびSSBJとの連携を図り、サステナビリティ開示および保証に係る基準開発や実務への適用に貢献しています。さらに、国際サステナビリティ基準審議会が公表したIFRSサステナビリティ開示基準（ISSB基準）や企業サステナビリティ報告指令（CSRD）／欧州サステナビリティ報告基準（ESRS）を反映したPwCネットワークの開示マニュアル（Sustainability Reporting Guide）およびPwC Audit Guideの策定にあたっては、当法人のメンバーがPwCネットワークのワーキンググループに参加するとともに、PwCネットワークを活用して、基準解釈や適用事例に関する情報を継続的に収集しています。こうした取り組みにより、グローバルネットワークを活用した国内実務への対応を進めています。

5. 今後に向けた対応

当法人では、今後の法定開示および法定保証の開始を見据え、サステナビリティ開示および保証に係る品質管理体制のさらなる高度化に取り組んでいます。具体的には、ISSA 5000等の新たな基準を踏まえたガイダンスおよびツールの改訂、人財育成を通じた専門家の拡充等を進めています。

人財育成

当法人では、持続可能な社会の実現に貢献するため、職員のサステナビリティに関する意識向上と専門性の強化を目的とした研修プログラムを体系的に提供しています。研修では知識の習得にとどまらず、実務における具体的な課題解決能力の養成も重視しています。

2026年4月1日より、JICPAによる「JICPAサステナビリティ専門プログラム」が開始されました。このプログラムは「JICPAサステナビリティ能力開発シラバス」を基盤とした研修です。当法人では、このプログラムのうちベーシックコースについて、財務諸表監査に従事する職員に受講を義務付けています。2026年9月末時点での受講完了者は1,225名となっています。

また、当法人はグローバルネットワークを活かし、海外拠点と連携してISSBを含む国際基準に関する研修も実施中です。これにより、多様な市場環境や規制下でのサステナビリティ課題への対応力を向上させ、グローバルな視点と多様性を尊重する人財育成を推進しています。

さらに環境・社会・ガバナンス（ESG）の各分野別に、企業のリスク評価やレポーティング、戦略立案に必要な実践的なスキルを身につけます。

研修はeラーニング、集合研修、ワークショップなど多様な形式で展開され、職員の業務スケジュールや学習スタイルに柔軟に対応しています。特にワークショップでは、実際の企業事例を題材にディスカッションやロールプレイを行い、分析力やコミュニケーション能力の向上を図ることで、理論と実践の架け橋を形成しています。



サステナビリティ保証グループ
リーダー

遠藤 英昭

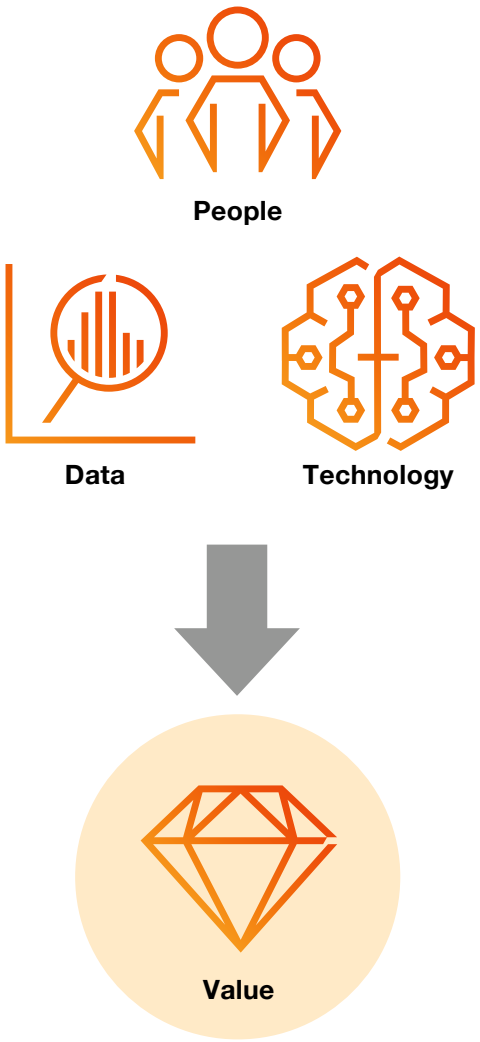
サステナビリティ情報に関する開示のテーマは、ISSBやSSBJが気候基準を策定したように現時点では気候変動に関する情報が中心ですが、これに限らず、生物多様性や人的資本に関する開示が検討されるなど日々アップデートがなされています。ISSA 5000やサステナビリティ保証業務実務指針5000などサステナビリティ情報に関する保証基準が新たに導入されるとともに、企業会計審議会でも議論が進んでおり、また倫理規則も改訂されるなど、開示に限らず、保証制度の整備も急ピッチで進んでいます。今後はISSB基準やSSBJ基準に準拠した開示やこれに対する保証の実務が進展し、これらに関する最新動向の把握も重要度が増していきます。

日々、習得が必要な情報が増加していくなか、限られた時間で必要な知識を身につけるためには効率的なプログラムが必要不可欠です。また、当法人が掲げる「財サス一体」の保証体制を実現させるためには、財務諸表監査の経験者がサステナビリティ保証に必要な知識、経験を蓄えていく必要があります。そのため、既に財務諸表監査を通じて身につけている監査・保証の体系を基礎として必要なサステナビリティに関する知識を得られるような研修を準備し、職員の履修を進めています。

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、データに基づく次世代監査



高度な専門性と職業的懐疑心を持つ監査人がリードし、最先端テクノロジーが支える――これが、私たちが目指すデータドリブンな次世代監査の姿です。2026年の次世代監査プラットフォーム導入により監査はさらに進化しますが、判断を下し、価値あるインサイトを届けるのは、これからも「人」です。私たちは、テクノロジーを使いこなし、次世代監査をリードする人財の育成に、これまで以上に注力していきます。

私たちが目指す次世代監査

被監査会社データ

外部データ

データの
自動連携

次世代監査の3つの特性

1 全量データを活用した網羅的かつ高精度なリスク評価

- AIを活用したツールにより、サンプルベースの手作業チェックに加え、母集団全体の検証を組み合わせて実施
- 重要な検出事項の見落としリスクを低減し、より深度ある検証を実現
- リスクの高い領域に焦点を当てることで、重要な論点を早期に発見

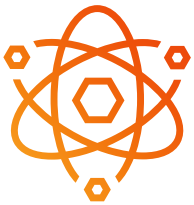


2 AI・機械学習を活用した高度なデータ分析と異常検知の実現



- AIが多様な形式のデータを分析可能な形式へ自動変換
- 有用な外部データや最適な分析モデルをAIが提案
- 監査人は付加価値の高い判断業務に集中し、人ならではの視点による洞察を提供

3 統合プラットフォームによる、監査プロセスの変革



- データの取得・変換・分析をワンストップで行うプラットフォームにより、データの分断や手戻りのない、シームレスな監査業務を実現
- 各種システムからのデータを統合的に取り込むことで、データの一貫性と品質を確保
- 監査チーム内および被監査会社との情報・資料のやり取りを円滑化し、監査をスムーズに推進

最先端テクノロジーが支える、信頼性と深度ある監査
そして、データから導き出されるインサイトを、被監査会社へ

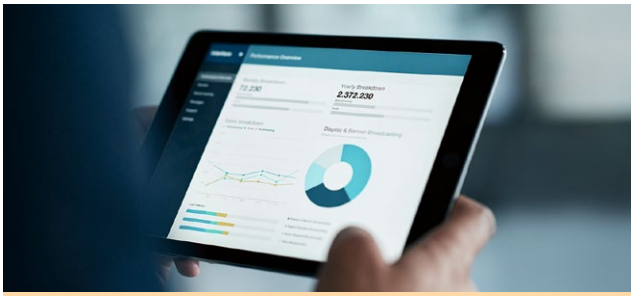
次世代監査のもたらす価値

次世代監査はデータとAIを活用し、監査品質の向上、被監査会社との対話深化、資本市場の信頼性向上への貢献といった価値を実現します。監査の変革を通じて、ステークホルダーに新しい監査体験を提供します。

まず、全量データをAIを用いて分析することでリスク検知力を抜本的に強化し、監査品質を向上します。こうして得られたデータドリブンな根拠に基づくインサイトを被監査会社に提供することで、単なる検証結果の共有にとどまらず、リスクの背景や傾向の理解を促し、経営者・監査役等・内部監査との共通認識を醸成し、対話を深化させます。このようにテクノロジーに支えられた高品質な監査により、被監査会社との対話が深化し、結果として財務報告の信頼性を高め、資本市場の健全な発展に資することになります。

■次世代監査のもたらす価値





監査品質の向上

全量データ・AIによるリスク検知力の抜本的強化



被監査会社との対話深化

データドリブンな根拠に基づく
経営者・監査役等・内部監査との対話



資本市場の信頼性向上への貢献

テクノロジーに支えられた質の高い監査をもって、
資本市場の健全な発展に資する

監査品質の向上 ― 全量データ・AIによるリスク検知力の抜本的強化

従来のサンプリングによる検証に加え、AIを活用した全量データの分析を組み合わせることで、異常取引や潜在的なリスクを高い精度で識別します。重要な論点に集中した深度ある検証と継続的・タイムリーな分析を通じて、財務報告の信頼性を一層強固にします。

■監査品質の向上

サンプリング中心の監査手続	全量データの分析による、さらなる高度化	監査人による深度ある検討	継続的・タイムリーな監査による信頼性の確保
従来のサンプリング中心の監査手続のみの場合、リスク評価を精緻化しきれず、リスクの低い母集団に対し、大量の証憑突合を実施するなど、非効率になる可能性がある。	従来のサンプリングに加え、AIを活用して母集団全体の分析を実施。異常取引の兆候や潜在的リスクの所在をより広く、的確に捕捉し、監査の深度と網羅性を一段と高める。	AIによる分析が示すリスクの兆候を起点に、監査人は重要な論点に集中。職業的懐疑心を発揮し、専門的判断に基づく深度ある検討を行う。	データの自動連携により、期末に集中しがちだった分析手続を、年間を通じて継続的に実施。重要な論点の早期把握を通じて、財務報告の信頼性を一層確かなものに。

被監査会社との対話深化 ― データドリブンな根拠に基づく経営者・監査役等・内部監査との対話

データの可視化とAIによる分析結果を起点とした対話により、監査人と被監査会社との間の議論がより具体的かつ深いものに。タイムリーなコミュニケーションを通じて、経営者・監査役等・内部監査との相互理解を深め、監査の実効性を高めます。

■被監査会社との対話深化

データの可視化と共有

監査の過程で得られたデータとAIによる分析結果を可視化し、監査人と被監査会社の間で共有

監査役等とのコミュニケーション深化

- 監査の着眼点や検出事項を、データを通じて具体的に共有
- 監査役等との議論をより深いものとし、相互の理解を促進

解像度の高い議論の実現

- 同じデータを見ながら議論することで、リスク認識や論点が明確に
- 具体的かつタイムリーな対話が可能に

監査の実効性向上

被監査会社のビジネスへの理解を踏まえた監査人の洞察と、データに基づく対話が結びつき、監査の実効性をさらに高める

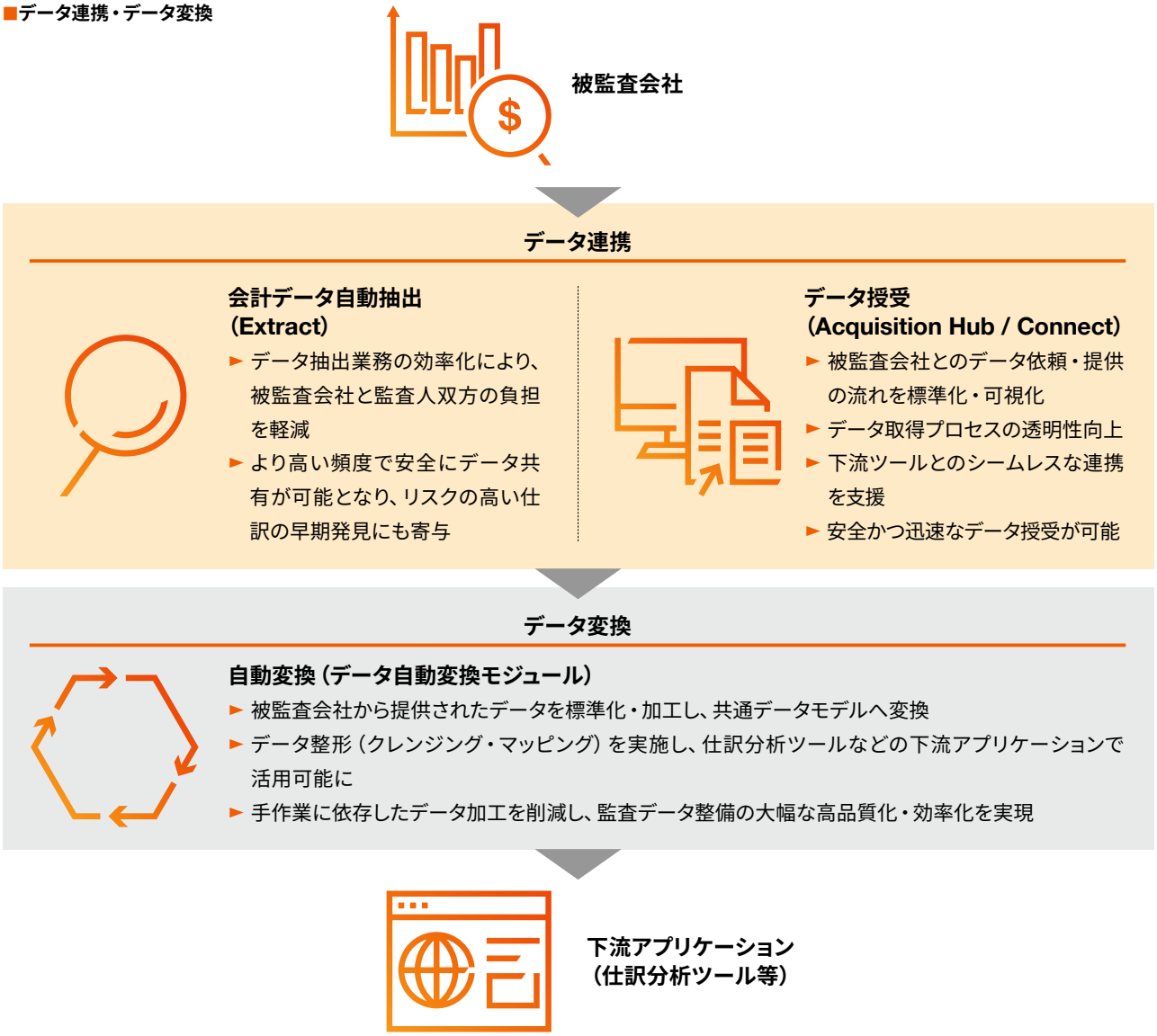
次世代監査を支えるテクノロジー

次世代監査の中核を担うのが「次世代監査プラットフォーム」です。これは、データ取得から手続の実施、監査調書化までの一連の監査プロセスを一元管理する統合型プラットフォームです。その最大の特徴は、生成AIやAIエージェントの活用を前提に設計されていることです。既存システムにAIを後付けするのではなく、AIエージェントや生成AIが当初からプロセスの中核に組み込まれています。AIが監査プロセスに自然に組み込まれることで、監査人が、判断・レビュー・コミュニケーションといった人ならではの役割に集中できる環境を実現します。

データ連携・データ変換

被監査会社や外部のデータを自動連携し、自動変換するツールが組み込まれた統合プラットフォームにより、監査プロセスを変革します。

■データ連携・データ変換



証憑突合

従来、手作業で行っていた証憑突合をAIで自動化します。証憑と取引データの照合により差異や例外取引を効率的に抽出し、レビューの精度と一貫性を高めることで、監査品質の向上を実現します。

■証憑突合



証憑突合AI（Evidence Match）

- 証憑と取引データをAIで自動照合
- 差異や例外取引を効率的に抽出
- 従来手作業で実施していた証憑突合を自動化することで監査工数を削減、差異や不一致を可視化することでレビューの精度と一貫性を向上

データ分析・可視化

データ分析および可視化を活用することで、取引データの傾向や異常値を把握し、監査上重要と思われる論点やリスクの所在を早期に発見する可能性が高まります。これらを被監査会社と早期に討議することで、認識の共有と論点の早期解消を図り、効率的かつ高品質な監査を実現していきます。

■データ分析・可視化



仕訳分析ツール（Halo for Journals）

- 大規模データを扱い、母集団全体を分析
- 定義された抽出基準に基づき、関連する仕訳を識別
- 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可視化をサポート



連結財務諸表分析ダッシュボード

- 監査における増減分析をサポート
- 主要な財務指標の推移一覧を提供
- 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、データに基づく対話（データドリブン監査）を実現



収益予測ツール（Predictive Analytics）

- 収益における重要な虚偽表示リスクへの対応としての回帰分析を用いた分析的実証手続をサポート
- 収益の母集団全体に対する分析により以下を実現
  - ・被監査会社のビジネスのより深い理解
  - ・より付加価値のあるインサイトの提供
  - ・効率的な監査手続の実施による監査チームと被監査会社の負担軽減



収益仕訳分析ツール（Rev-GL）

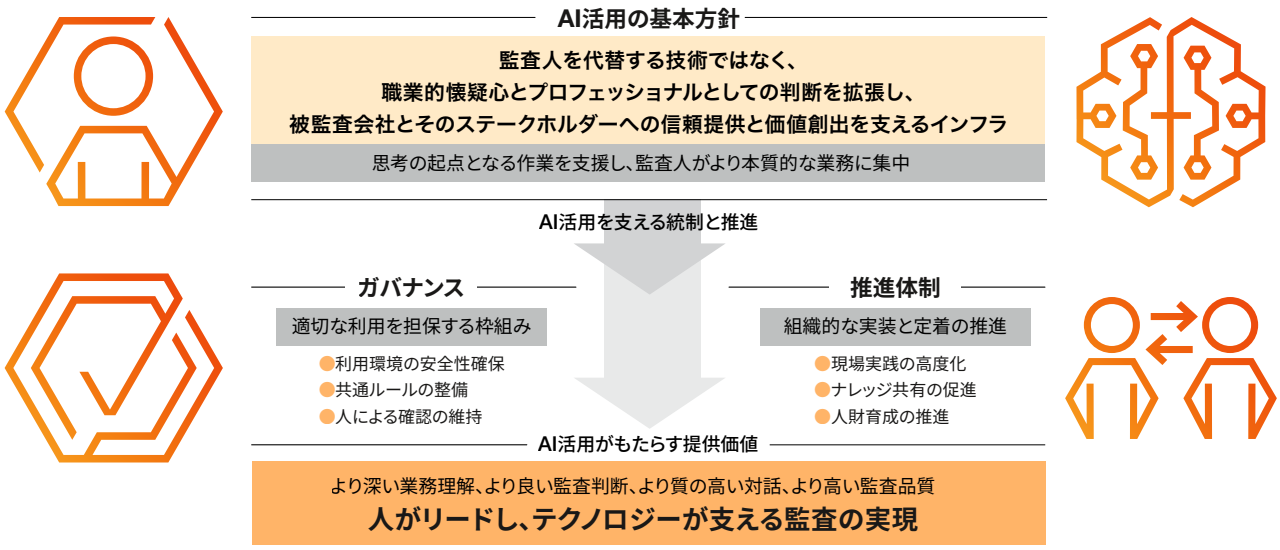
- 収益に関する仕訳を自動分類し、期待される仕訳パターンに基づいて異常取引を検出
- データに基づいたアプローチによる、より深いビジネスプロセスの理解をサポート
- 可視化されたリスクの高い取引に重点的に注意を向け、収益取引のサンプル数削減をサポート

生成AIによるアシュアランス変革

AI活用の全体像

当法人は、AI（本章においては、生成AIやAIエージェント等を含むものを指します）を、監査人に代わって業務や判断を行う技術とは捉えていません。監査人の職業的懐疑心と専門的判断に基づく検討・分析を支え、監査品質の向上につなげるものと位置づけています。監査人は、情報の背後にある事実を理解し、論点を見極め、関係者との対話を重ねて判断します。当法人は、この判断過程をAIで支え、被監査会社とそのステークホルダーからの信頼に応えていきます。

■AI活用の全体像



AI活用の基本方針

監査現場では、会計・監査に関する知見の確認、情報の収集・整理、論点の構造化、文書や調書の作成、レビューなど、幅広い知的作業が発生します。これらの作業をAIで支援することで、監査人がより深い分析、判断、対話に時間を使える環境を整備します。また、一定の指示や条件に基づいて複数の作業を連続して行うAIエージェントについても、会計・監査に関する情報の探索・整理や、監査調書の記載内容・整合性のレビューを支援する利用を進めています。AIの出力をそのまま監査上の結論として用いることはありません。

■ AIの利活用シーンの例

会計・監査に関する基準や社内ナレッジに即座にアクセスする支援	検討メモや説明資料のドラフトを効率的に作成する支援	認識合わせを円滑に進めるためのスライド作成支援
複数の関連資料から必要な情報を収集・要約する支援	監査調書の記載内容・整合性のレビューを支援	数値データの加工・分析を支援

AI活用のガバナンスと推進体制

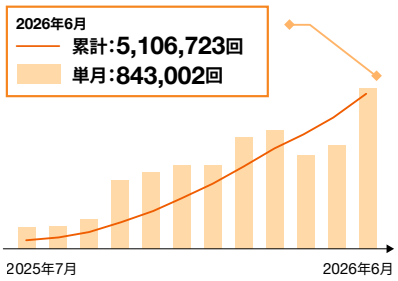
AIの利用にあたっては、利便性だけでなく監査品質の確保を前提とした統制を置いています。安全な環境、共通のルール、信頼できる情報源、人による確認（Human in the loop）が運用の前提です。利用できるツールはAIエージェントを含めて当法人が承認したものに限り、利用できる環境と取り扱う情報の範囲もあらかじめ定めています。全職員に共通のルールと基礎研修を課したうえで、AIの出力は必ず人が妥当性を確認する運用とし、最終的な判断と説明責任は監査人が負います。

■ 品質確保のための統制

安全な環境	共通のルール	信頼できる情報源	人による確認
► AI利用は社内専用のセキュアな環境に限定 ► 当法人が承認したツールのみを利用可能（例：対話型AI・AIエージェント「ChatPwC」）	► 全職員は生成AIのビジネスルール・ガイドラインを遵守 ► 基礎研修の受講を義務化し、共通の判断基盤を整備	► 出力内容について説明・検証可能性を要求 ► AIに任せる作業は必ず信頼できる情報源に基づき検証できるものに限定	► AIの出力は必ず人間が妥当性を確認するプロセスを徹底 ► 最終的な判断と説明責任は監査人が保持

現場の課題やニーズを起点にAIの活用方法を検討し、DX推進部門や専門家と連携しながら、組織全体で実務に生かしていく取り組みへとつなげています。また、AIの利活用状況を可視化するとともに、生成AIユーザーコミュニティを通じて活用事例や有用な情報を共有し、より多くのメンバーが安全かつ効果的にAIを活用できる環境を整えています。

■ 主要生成AIツールのプロンプト投入回数



■ 生成AIツールの利用状況

利用者数 4,832人

1人あたり年間平均利用回数 1,057回

※対象期間の総プロンプト投入回数を、同期間中に生成AIツールを利用したユーザー数で除して算出

複数ツール併用率 88%

※対象期間に2種類以上の生成AIツールを利用したユーザー数を、生成AIツール利用者数で除して算出

※2025年7月～2026年6月の実績を集計（当法人）

■ ユーザーコミュニティ実績

参加者数 816人

閲覧者数 6,946人

投稿閲覧総数 57,906回

※2025年7月～2026年6月の実績を集計（PwC Japanグループ全体）

AI活用がもたらす提供価値

当法人は、AI活用の成果が、業務理解の深化、論点把握の的確さ、監査チーム内外の対話の充実、そして監査品質の向上として表れることを目指しています。監査を取り巻く環境が複雑化し、取り扱う情報量が増大するなかで、信頼される監査に求められるのは、必要な情報を捉え、重要な論点を見失わず、監査証拠に基づいて判断し、その根拠を説明することです。こうした監査人の判断プロセスを支えるうえで、AIは有効な手段となります。当法人は、人がリードし、テクノロジーが支える監査を基本方針とし、監査人による判断と説明責任を保持しながら、ステークホルダーから信頼される監査の実現と監査品質の向上に取り組んでいきます。

次世代監査をリードする人財育成

AIを中心としたテクノロジーが支える、データに基づく私たちの次世代監査は、「人」がリードします。責任あるAI利用のもと、監査人はAIによる処理結果や生成物を適切にレビューして監査品質の向上に努めるとともに、テクノロジーの活用により生み出された時間で、データから得られたインサイトを被監査会社に届けるためのコミュニケーションに注力します。

次世代監査をリードする人財育成の柱は、「AI」「データ」「コミュニケーション」の3つです。これらを特定の専門家だけでなく、全ての人財がバランスよく備え、総合力で監査業務を変革することを目指します。

■ 次世代監査をリードする人財育成



AI

― 業務そのものを変革できる力

- AI技術のリスクを正しく理解し、ビジネスルールに則って監査業務に適切に活用できる人財を育成
- 監査人はAIによる処理結果や生成物を適切にレビューして監査の品質向上に努める
- 対話型生成AIを相談役として活用するだけでなく、AIエージェントを監査プロセスに組み込み、業務そのものを変革できるレベルを目指す



データ

― インサイトを導き出す力

- データに基づく監査の要諦に即して、データの理解・分析・活用までを総合的に担える人財の育成
- サンプルベースの手続を中心とした従来型アプローチから、広範なデータ分析を軸とした監査アプローチへ移行
- データを可視化してインサイトを導き出し、新たな価値を被監査会社に提供



コミュニケーション

― 価値を届ける力

- テクノロジーの活用により生み出された時間を活かし、監査人は被監査会社とのコミュニケーションにより多くの時間を充てられる
- 被監査会社の課題や重要事項を深く理解したうえで、データから得られるインサイトを適時に・的確に・分かりやすく届ける

総合力で監査業務を変革する

特定の専門性だけでなく、全ての人財が3つの力をバランスよく備え、総合力で監査業務を変革する

監査におけるデータ活用事例展開の取り組み

データ活用は、被監査会社の重要な課題を解決するという視点で進めていく必要があります。監査におけるデータ活用のためには以下の3つの要素が必要です。

■ データ活用に必要な3要素

基礎的なデータリテラシー

入手可能かつ利用しやすい形式に変換されたデータ

データ分析を通じて検証すべき論点・得るべきインサイト

監査業務ではこれまでもリスク評価分析という形でデータを監査に活用してきました。この枠組みをさらに広げ、より広範なリスク評価のためのデータ活用の試みとして、2026年度に監査業務におけるパイロットテストを実施しました。

これまでの監査の枠組みの中では必須ではなかったデータ分析を実施するためには、以下の3つの要素が必要となります。パイロットテストの目的は、この実践に向けた課題を整理することです。

■ データ分析に必要な3要素

被監査会社の事業およびリスクへの深い理解

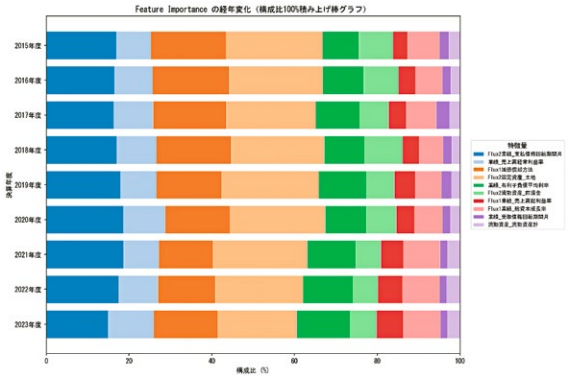
エンゲージメントパートナーを中心とした強い推進力

被監査会社との対話を通じた価値のコミュニケーション

例えば、金融機関の融資先評価に対するAI（機械学習）の適用事例では、パートナーが中心となってコーディングから可視化までをリードしました。これはサンプリングを中心とした監査から、母集団全体を検討してリスクを絞り込んだ監査への変革事例といえます。

また開示の誤りを可視化により防止する取り組みとして、注記を含めた子会社数値の集計・可視化を行うダッシュボードを開発しました。この事例では、データモデルの整理、データの可視化を通じたチーム内でのレビューの強化を実現しました。

■ 融資先評価（イメージ）



■ 注記ダッシュボード（イメージ）



今回のパイロットテストで把握された課題と得られた知見を今後の人財育成の施策に取り入れ、データを基に被監査会社の課題を分析・解決できるプロフェッショナルの育成を進めていきます。

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、
資本市場をはじめとするステークホルダーの声に耳を傾け、
発信と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

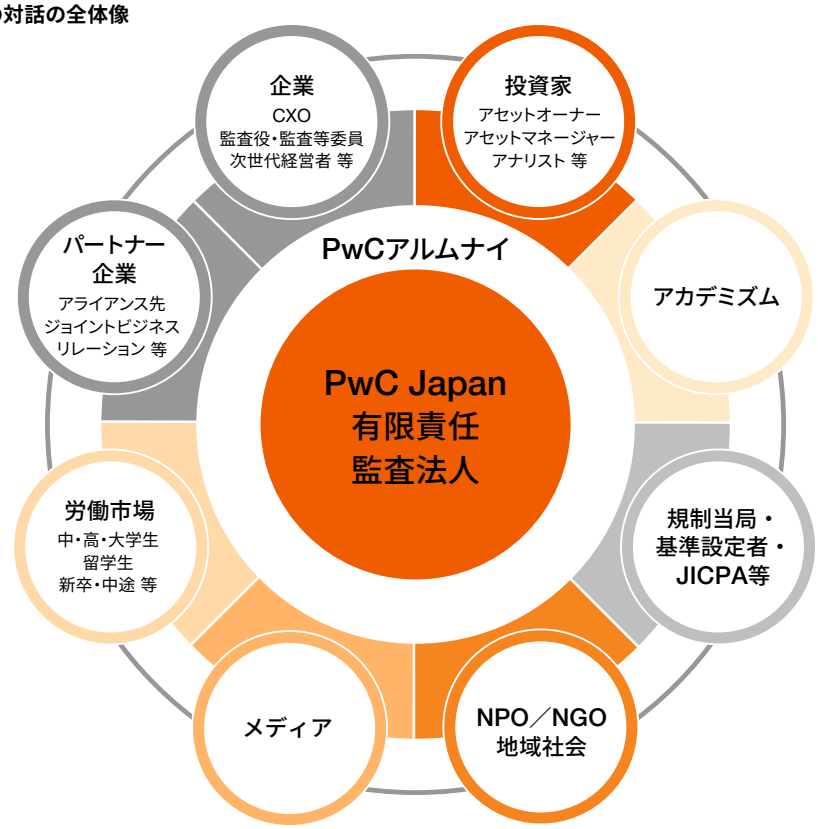
生成AIを含むAIの利活用は、全社実装・業務変革へと移行しつつあり、同時に、信頼性確保のためのガバナンス強化への期待が高まっています。また、サステナビリティ情報の開示・保証・対話をめぐる世界的な変革、地政学的緊張や経済・金融環境の変動、サプライチェーンの再設計、サイバーセキュリティやデジタル・アナログ両面でのプライバシー確保、そして人々のウェルビーイングへの希求など国内外での多層的なトランスフォーメーションは、新しい「トラストギャップ（信頼の空白）」を生み続けています。その中には、新しい重要な社会課題につながるものも増えています。

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ながら、解決策を見出すための調査・分析・研究・育成・対話を継続しています。

当法人の基礎研究所、AI監査研究所およびグループ会社であるPwC総合研究所合同会社が有する専門的知見を結集するとともに、ナレッジマネジメント機能との一体的な運営を通じて、トラストギャップの発掘・分析に関する知見の蓄積・共有や、PwCネットワークのトラスト領域のCenter of Excellence（CoE）との連携・協力を推進しています。また、パブリック・ポリシー・オフィスおよびステークホルダー・エンゲージメント・オフィスの機能を活用し、多様なステークホルダーとの対話の拡充に取り組むとともに、「PwC's View」などを通じた継続的な情報発信を行っています。

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（独立非業務執行役員を含む）、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。

■ ステークホルダーとの対話の全体像



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」を複数拠点で開催しました。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。近時の会計・開示に関するトピックの他、不適切事案への対応、監査・内部監査におけるAI活用、地政学リスクなどを取り上げ、監査役等としての関与や留意点に関して意見交換を行いました。

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行い、代表執行役を含む経営メンバーも参画のもと、対面／リモートで、多様なテーマについて意見交換を実施しています。具体的には、法人のガバナンスやリーダーシップ体制、KAM、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（ガバナンスを含む）などについて、幅広い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の月例会合においては、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。さらに、資本市場の今後の動向に関連する幅広いトピックを議論する「Open CRUF」の会合も支援しており、投資意思決定におけるAIの利活用、AIガバナンス、サステナビリティ情報の利活用など、時宜を捉えたテーマで意見交換を実施しています。

グローバル投資家意識調査（Global Investor Survey）

PwCネットワークのメンバーファームと共同で「グローバル投資家意識調査」を企画・実施し、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・ご協力いただき、投資家が企業価値を評価する際に重視する観点や、企業経営に求める透明性、CEOとの意識のギャップを継続的に調査・分析しています。

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」で寄稿・公表しています。

グローバル投資家意識調査2025

2026年、投資家はレジリエンスとイノベーションを求めています
https://www.pwc.com/jp/ja/knowledge/thoughtleadership/global-investor-survey2025.html

「グローバル投資家意識調査2025」から得られる示唆
日本の資本市場に関係を有する回答者のデータを踏まえて
https://www.pwc.com/jp/ja/knowledge/prmagazine/pwcs-view/assets/pdf/61-02.pdf

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や投資家の問題意識を自分ごととして捉え、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・アナリスト等の注目テーマやフィードバックの概要を共有しています。2026年度は、サステナビリティ推進、リース会計基準の理論的背景、社会心理学による企業不正の分析、監査の実証研究などに関する研修を企画・実施しました。

産学連携による研究活動と対話

2007年設立の基礎研究所は、将来の監査業務に影響を与える経済・社会の潮流を研究する常設機関として活動しています。また、2016年設立のAI監査研究所では、財務諸表監査におけるAI活用や次世代監査の在り方について調査・研究を進めています。

研究員に加え、大学教員などの客員研究員との多角的な議論を通じて知見を深めています。研究成果は、「PwC's View」への寄稿や研修、講演、発表等を通じて発信し、ステークホルダーとの対話につなげています。

主な研究領域

- 次世代の会計・監査に関する研究（AI活用を含む）
- AI時代の監査人に求められるスキル・人財育成に関する研究
- 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
- サステナビリティおよび投資家エンゲージメントに関する研究　等

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、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、重要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、イベントやテーマ別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関係の維持・強化を図っています。

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's View」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）

揺るぎない監査品質への取り組み

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

コンプライアンス Compliance　社会的な基準や要求事項を遵守した監査

社会や時代との関連性 Relevance　社会の変化に合った監査を提供

私たちが目指す監査品質

私たちが目指す監査品質への取り組み

- ガバナンス ▶p.39
- 品質管理 ▶p.51
- 人 財 ▶p.79

PwC Professional ▶p.85
行動指針 ▶p.88

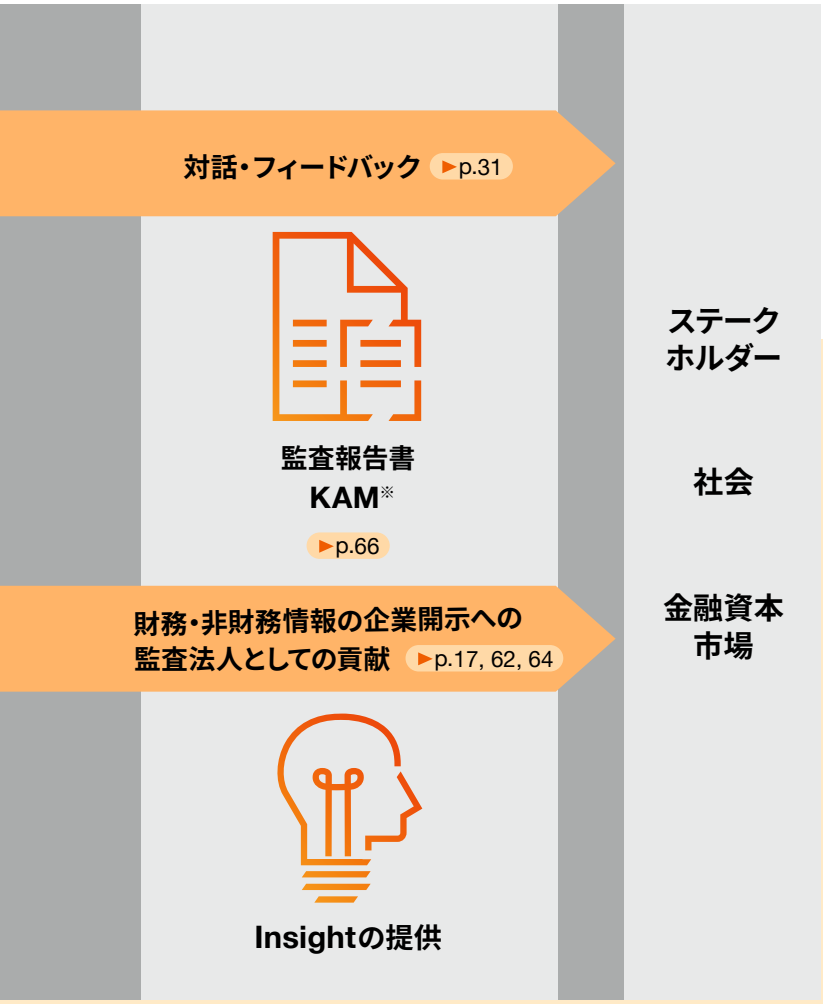
監査法人のガバナンス・コード ▶p.93

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。

付加価値
Value Creation
社会の期待を超える監査を提供



※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

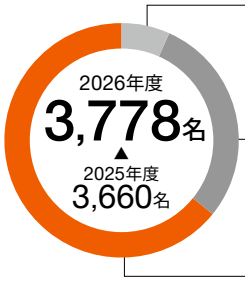
2026年度監査品質指標 …… 37
1 ガバナンス …… 39
2 品質管理 …… 51
3 人財 …… 79
PwCネットワークとの連携 …… 89
監査法人のガバナンス・コードへの対応 …… 93

2026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。

人財

職位ごとの人員構成



パートナー（社員）7.0%

2025年度 252名 ▸ 2026年度 264名

マネージャー以上の職員 29%

2025年度 1,064名 ▸ 2026年度 1,104名

スタッフ 64%

2025年度 2,344名 ▸ 2026年度 2,410名

成長支援

■監査従事者の年間平均執務時間 ▸p.57

全職員

2025年度 1,922時間 ▸ 2026年度 1,967時間

※年間35時間以上監査業務に従事する者の年間総執務時間の総数を対象監査従事者数で除して算出

■監査従事者の平均研修受講時間 ▸p.82

2025年度 86時間 ▸ 2026年度 67時間

※監査従事者の年間研修受講総時間を監査従事者数で除して算出

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。前年度は、基幹システムの変更に伴うプログラム研修等の実施により研修時間が増加しました。2026年度は来る次世代監査導入に備えて、必要な学習内容を確保しつつ研修体系を最適化しています。

採用 ▸p.81

■中途採用者数の割合

2025年度 72% ▸ 2026年度 79%

※正規雇用の中途採用者数を正規雇用の全採用者数で除して算出

■在籍スタッフの出身国数（日本含む）

2025年度 22カ国 ▸ 2026年度 25カ国

■日本公認会計士および試験合格者等以外の比率

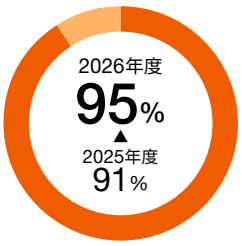
2025年度 47% ▸ 2026年度 47%

※日本の公認会計士および試験合格者等以外の人員数を全職員数で除して算出

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。

意識調査の結果

■全職員の回答率 ▸p.87



※意識調査の回答者数を調査対象総人数で除して算出

■職員エンゲージメント調査の結果 ▸p.87

2025年度 77% ▸ 2026年度 79%

■品質行動指標調査の結果

2025年度 78% ▸ 2026年度 79%

※「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」いずれも、対象の設問に対し、肯定的（Favorable）な回答を選択した回答者数を、回答者の総数で除して算出

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。

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

2025年度 11% ▸ 2026年度 12%

管理職（マネージャー以上）

2025年度 25% ▸ 2026年度 26%

※対象とする職階の女性職員数を、同職階の総人数で除して算出

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

2025年度 98% ▸ 2026年度 102%

※育児休業等を取得した男性職員数を、配偶者が出産した男性職員数で除して算出

■男性平均育休取得期間

2025年度 5.5週 ▸ 2026年度 8週

※男性職員が取得した育児休業等の週数の合計を、育児休業等を取得した男性職員数で除して算出

■男女の賃金比率

2025年度 81% ▸ 2026年度 84%

※女性職員の平均賃金を男性職員の平均賃金で除して算出

男性育休取得率は実質的に100%の水準を維持しており、十分な育児休業期間を確保するための取り組みを引き続き推進しています。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。

多様な経験

■人財交流（出向・異動） ▸p.84

海外出向中の人数

2025年度 71名 ▸ 2026年度 55名

国内出向中の人数

2025年度 45名 ▸ 2026年度 52名

法人内部門異動者数

2025年度 77名 ▸ 2026年度 90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

2025年度 50% ▸ 2026年度 50%

※海外赴任経験のあるパートナー数を監査法人パートナー数で除して算出

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 ▸p.86

2025年度 7.9% ▸ 2026年度 7.8%

※正職員の年間退職者数を年間平均職員数で除して算出

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。

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

2025年度 100% ▶ 2026年度 100%

※独立性に関する確認書の回答数を対象総人数で除して算出

■ **独立性の法令等違反件数**

2025年度 2件 ▶ 2026年度 0件

前年度の法令等違反2件は、いずれも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

■ **Aura（電子監査調書システム）導入率**

2025年度 100% ▶ 2026年度 100%

※Auraによる調書化を実施している監査エンゲージメント数を監査エンゲージメント総数で除して算出

■ **Connect（資料授受プラットフォーム）** ▶p.25
上場被監査会社への導入率

2025年度 95% ▶ 2026年度 95%

※Connectの利用実績がある上場被監査会社数を、上場被監査会社の総数で除して算出

■ **Halo for Journals（仕訳分析ツール）の導入率** ▶p.26

2025年度 61% ▶ 2026年度 71%

※Halo for Journalsの利用実績がある監査エンゲージメント数を、当該ツール導入対象エンゲージメント総数で除して算出

次世代監査プラットフォームの利用にはHalo for Journalsの導入が必要となるため、導入率向上に向けた取り組みを続けた結果、導入率はさらに向上しました。引き続き未導入の被監査会社への導入に向けて、取り組みを行っていきます。

監査品質の検証

定期的検証 ▶p.73

■ **対象件数**

2025年度 47件 ▶ 2026年度 41件

■ **パートナーカバー率**

2025年度 52% ▶ 2026年度 45%

※定期的検証の対象となった業務執行社員数を、監査に従事する業務執行社員の総数で除して算出

■ **定期的検証の結果**

監査意見の修正が必要	重要な指摘事項なし	重要な指摘事項あり
2025年度 0件 ▶ 2026年度 0件	2025年度 47件 ▶ 2026年度 40件	2025年度 0件 ▶ 2026年度 1件

当年度は対象件数およびパートナーカバー率が減少しているものの、パートナーの選定サイクルおよび組み合わせによる影響であり、年度間で想定される範囲内の変動です。

レビューアーの稼働時間 ▶p.74

■ **ホットレビュー**

2025年度 8,707時間 ▶ 2026年度 9,371時間

■ **定期的検証**

2025年度 4,526時間 ▶ 2026年度 4,565時間

主に過年度の財務諸表等の訂正事案を受けてホットレビューを追加的に実施したことにより、レビューアーの稼働時間が増加しました。

外部検査による処分 ▶p.75

■ **設立以降の金融庁による行政処分**

2025年度 0件 ▶ 2026年度 0件

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）

2025年度 23% ▶ 2026年度 26%

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**

2025年度 約174億円 ▶ 2026年度 約184億円

■ **デジタル研修受講完了率**

2025年度 99% ▶ 2026年度 99%

※デジタル関連研修受講完了者数合計を受講対象者の総数で除して算出

■ **サステナビリティ基礎研修完了者数**

2026年9月末時点
1,225名

1 ガバナンス



12の品質領域 ►p.54

ガバナンスおよびリーダーシップ

►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

►行動規範と法規制の遵守および適切な行動
►独立性の遵守

契約の新規の締結および更新

►契約の新規の締結および更新
►業務の開発および管理

業務の実施

►審査
►業務の実施

監査事務所の業務運営に関する資源

►人財の採用、人財育成および人財の定着
►教育研修
►人財の配置
►人事評価
►デジタル化の推進とITシステムの適切な管理

情報と伝達

►識別した不備の評価、伝達および是正

監視委員会議長からのメッセージ

多様な経験と幅広い視点を持つメンバーが執行を監督し、ガバナンスを通じた「監査品質」と「サービス品質」の向上を強力に推進します。



監視委員会議長 **石橋 武昭**

新生ガバナンス初年を振り返って

当年度は、4年ぶりの改選を経て委員構成が大きく多様化したことに加え、従来は「公益監督委員会」として四半期ごとに助言をいただいてきた外部委員の方々に、月次の監視委員会にも参加いただく体制に移行しました。これにより、現在進行形の課題やリスクについて、客観的な視点を取り入れたタイムリーかつ濃密な議論を交わし続けた、「新生ガバナンスの初年」とも呼ぶべき年になりました。

一方で昨今、監査業界においては、社会の信頼を揺るがす企業の不正事案が数件発生しており、私たちはこれまでにも増して監査における品質の重要性と監査人の本来あるべき姿、そしてそれを監視するガバナンスのあり方を根本から問い直しています。

当法人には、「Speak up（主体的な発言）」「Do the right thing（正しい行動の実践）」という2つの言葉に代表される素晴らしいカルチャーがあります。近年の組織統合や活発な採用活動を経て加わったメンバーを含む全職員に、このカルチャーが日々の思考や判断、行動のなかで、どれだけ深く浸透しているかを見極めていくことこそが、監視委員会としての責務であると再認識しています。

変化する社会の期待に応える「監査品質」

監査品質は、監査法人にとって「永遠にして最大のゴール」であり、私たちの存在意義そのものです。しかし、それを支える仕組みやテクノロジー、必要とされる人財像は、絶えず変化しています。私たちは今、以下の3つの変化が監査品質を大きく左右する時代の只中にあると認識しています。

1.公益の視点の堅持：社外の多様なステークホルダーに真摯に耳を傾け、移りゆく社会の期待を捉え、公器としての使命を原点に据えた変化を続けること。

2.監査の高度化：デジタルや生成AIの進化を先取りし、監査の所作、ツール、メソドロジーを迅速不断にアップデートすること。

3.人財モデルの変革：これらのテクノロジーや複雑化する企業活動に対応できる多様な人財を柔軟に採用・育成し、プロとして動機づけし続けること。

監視委員会では、執行部がこれらの変化に対し、健全かつ迅速な舵取りを行えているかを注視してきました。いかにして法人の全メンバーが「社会から信頼される在り方」を共有し、日々の判断に落とし込み、社会における「信頼」の担保という役割を果たせるか。これが今後の持続的な成長に向けた最大のテーマです。

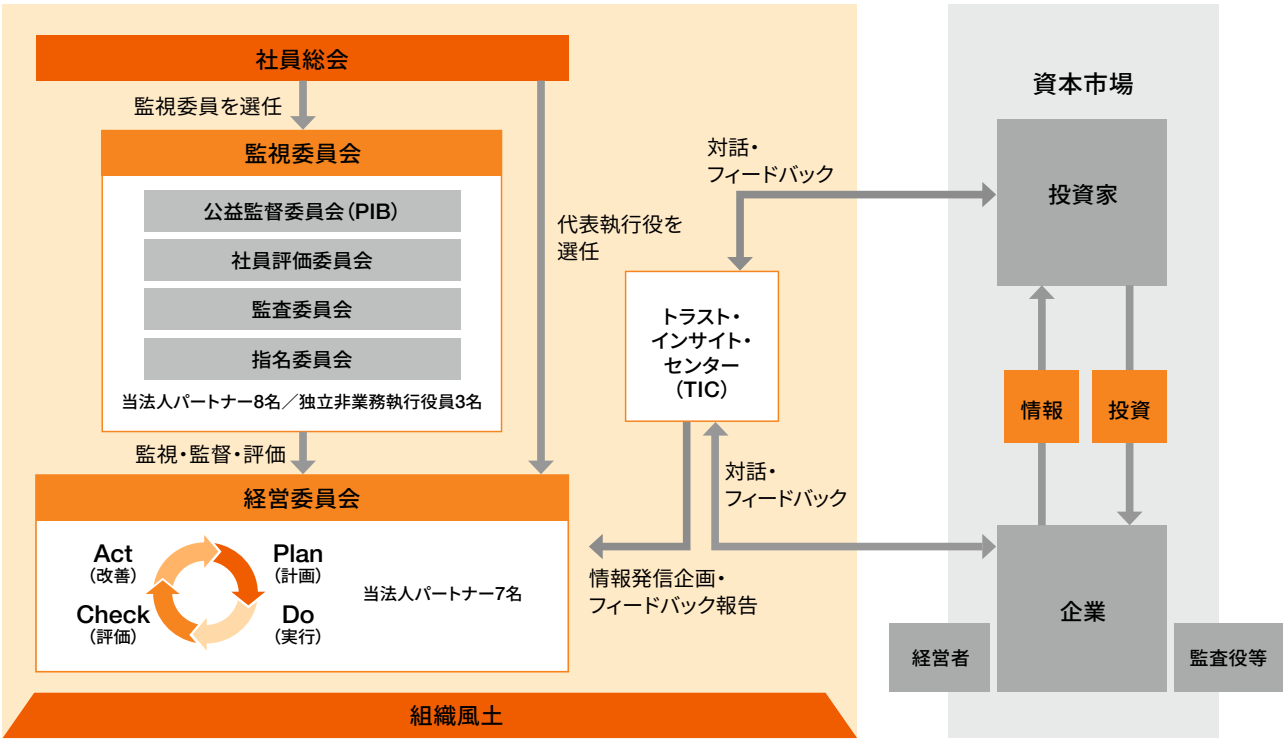
このような局面における監査法人のリーダーシップによる舵取りを、私たちは冷静な視点で監視・監督し、また幅広い視点と情熱をもって執行部と徹底的に議論し、当法人が高い品質を持続的に実現できるよう、執行部とともに車の両輪としてその責務を果たしてまいります。

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による当法人のパートナーへのヒアリングを経て、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。

監視委員会では、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9月1日現在）

議　長：石橋 武昭（社員評価委員会議長兼務）

ＩＮＥ：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、松岡 英自※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。

2027年度　独立非業務執行役員（INE）

2026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（2026年9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、エンタテイメント、自動車
 **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 監視委員会委員就任／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、エンタテイメント、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
 **松岡 英自** 委員	1996年 国内会計事務所入所／1998年 国内コンサルティング会社入社／2007年 外資系コンサルティング会社入社／2014年 PwCコンサルティング合同会社入社／2017年 パートナー就任／2026年 監視委員会委員就任	●	●			●	●	●	●	●				テクノロジー、メディア・エンタテイメント、テレコム
 **濱之上 昌二** 委員	1996年 PwC米国ニューヨーク事務所入所／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（2026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
 **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、エンタテイメント、自動車
 **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	●	●	●		●	●	●		●			●	テクノロジー、流通小売業、エンタテイメント
 **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	●	●		●					●	●	●		金融
 **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・エンタテイメント 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、エンタテイメント、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。

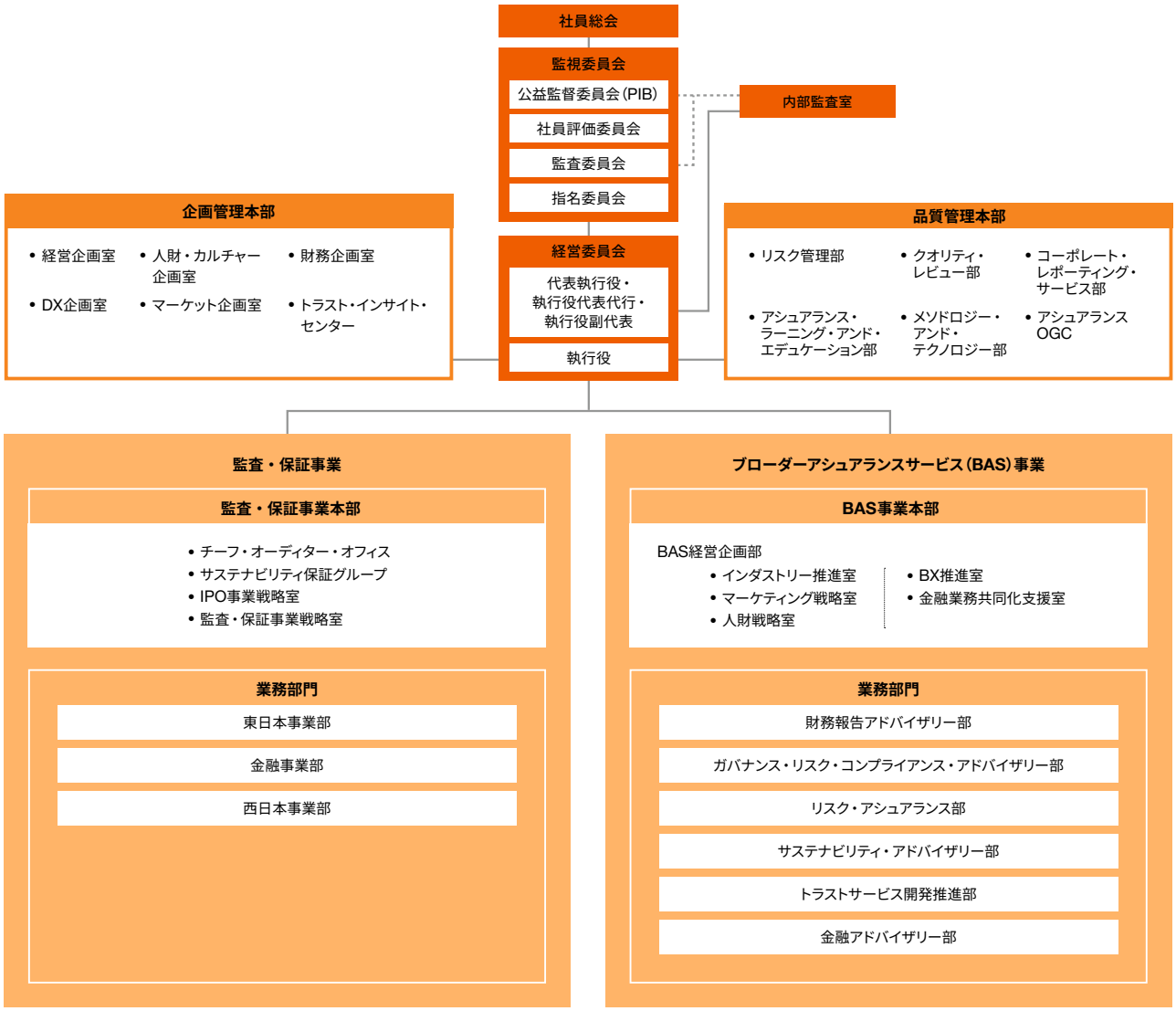
経営委員会アドバイザー

奈良 昌彦（上席執行役員 人財・カルチャー企画室長）
田中 大介（上席執行役員 人財・カルチャー企画室）
山中 鋭一（上席執行役員 マーケット企画室長）
井嶋 克（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）
今井 政行（上席執行役員 BAS経営企画部長）
綾部 泰二（上席執行役員 リスク・アシュアランス部長）
光廣 成史（上席執行役員 監査・保証事業本部 副部長）
宍戸 賢市（上席執行役員 品質管理本部 副部長）
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（2026年7月1日以降）



Dialogue

対談

独立非業務執行役員
(INE)



この一年を振り返って

公益監督委員会（PIB）と監視委員会の統合による変化



鈴木　昨年7月からPIBと監視委員会が統合し、外部委員が独立非業務執行役員（INE）として毎月の監視委員会に出席する形になりました。以前は3カ月ごとのPIB本会議における情報共有の他に、監視委員会との協議会が年に数回ある程度でした。それに比べて現在は法人側の考え方や課題の検討状況をリアルタイムに把握できるようになり、情報共有の質・量ともに大きく深まりました。法人全体として何を考えているかを知る機会が飛躍的に増えたことは評価できる点です。外部の立場から気づいたことを監視委員会の場で直接申し上げられるようになったことも有意義だったと思います。

嶋本　私も有意義だったと感じています。以前と違い、臨場感を持って状況を把握できるようになりました。事前に資料を読み込み、質問を準備するプロセスは大変ですが、法人への理解度や会議への取り組み方を深める良い機会となりました。監視委員会の委員の皆さんの問題意識や発言を直接聞けるようになったことも大きいです。

熊谷　私は新体制後からの参加だったため、以前との比較は限定的にしかできませんが、お二人と同じように感じている点が多いです。事前に資料が送られてくることで、論点を理解した上で議論に参加できるのは良かったです。以前はCorporate Reporting Users' Forum（CRUF）の活動を通して年1回、監査品質に関する報告書の説明を受ける機会などがあり執行部の方々と接点はありましたが、監査法人の内側や、報告書に書かれている以上のことを理解することは困難でした。しかし、議論に参加するようになったことで執行側の方々や監視委員の皆様の考え方がよく分かるようになりました。INEは公益を代表する立

場として監視委員会に臨む必要があります。執行側の方々と信頼感と緊張感を持ちながら本質的な議論を交わすことができ、非常に充実した会議となりました。

久保田　従来は3カ月に1回の会議だったため事後報告が中心でしたが、現在は毎月の情報共有となったことで、現在進行形でトピックや現状を共有でき、翌月に状況が変わっても再度ご指摘いただけます。その意味で、質は大きく変わりました。いただいたご意見を翌週の経営委員会で議論するなど、経営への反映スピードも上がっています。同じ場で、内部の監視委員会メンバー、INEの皆様と執行側が一緒に質疑できることも大きいです。

石橋　意見が対立し、手探りで議論を重ねている段階からINEの皆様にご参加いただき、「監査法人の常識が世間の非常識になっていないか」という観点から客観的なご指摘をいただくことで、非常に健全な議論へと発展させることができていると感じます。このような進行形式は初めてで手探りの一年でしたが、皆様に力をお貸しいただき、今後の礎となる密度の濃い一年を一緒に作り上げていただいたことに、まずは感謝申し上げます。

2026年度（当年度）監視委員会における議論の振り返り

► 企業における不正事案からの学び

久保田　品質へのフォーカス自体は何年も取り組んできましたし、一定の形はできたと思っていました。PwCあらた有限責任監査法人とPwC京都監査法人との統合も短い準備期間の中で比較的スムーズに進めてきました。しかし、昨今さまざまな事案があり、改めて「品質とは何か」に立ち返るきっかけになりました。

過去7～8年での取り組みの中心は、属人的な品質から、組織として持続可能な品質へと移行するための「システム化」でした。ISQM1 ►p.53 対応の流れとも重なり、仕組みは整えたつもりでした。しかし、それだけでは足りなかったのだと思います。監査の本当の品質は、監査手続そのものではなく、被監査会社の経営者と建設的に対峙することにあります。監査手続は、その対峙を支える材料を積み上げるためのものですが、手続の積み上げに意識が寄り過ぎてしまい、本来の目的から少し離れていたケースもあったのではないかと思います。



品質については、「仕組み」と「カルチャー」をセットで考え、カルチャー担当執行役を設置した時期もあります。しかし結果としてカルチャーへのフォーカスが不足していたと感じています。

今後は「Speak Up」や「Do the right thing」といった原点に立ち返り、改めて監査に「魂」を込め直すことが大切です。現在、400名の京都メンバーの合流に加え、毎年400～500名規模の職員が入社しています。7～8年前に共にカルチャーを語り合ったメンバー以外が多数を占めるようになった中で、私たちの譲れない価値観や信念をいかに共有し維持していくか。2027年度（次年度）事業計画における「地盤固め」とは、手続や仕組みの整備にとどまらず、パートナーや職員一人一人の決意や心の持ち方に深く働きかけることだと考えています。

嶋本　私自身、これまでITサービス、特にシステム構築に携わってきました。お客様の要求に的確に応え納期までに高い品質のシステムを完成することは決して容易ではなく、レビューの徹底や是正のプロセス構築などルール整備を長年図ってきました。ただ、形式的には十分なものができあがったとしても、形を整えただけでは品質問題はなくなりませんでした。まさに「仏作って魂入れず」です。ルールやプロセスの趣旨を理解しないまま形式的に対応するだけでは、本当に大事なところが抜け落ちます。

また、カルチャーの観点では、優秀で真面目な人ほど自分のミッションを自力で全うしようとする傾向があります。しかし、個人やチーム単独では解決できない問題もあります。その時に早めに「危ないです！」と声を上げること、私はこれを「Open give-up」と呼んでいましたが、これが結果として会社を救うことになります。

► カルチャー・信頼・職業的懐疑心

鈴木　社会からの見方や要請は、年々厳しさを増しています。カルチャーの重要性は以前から問われてきま

したが、今こそ本質的な意識改革が求められています。職員一人一人がプロフェッショナルとして進化し、監査に対する世間の厳しい目を真摯に受け止めながら、そうした社会の要請に合わせて絶えず自らを変化させていく必要があります。昨今の企業における不正事案は、法人の一部のチームや職員だけの課題ではなく、全員が自分の課題として考える重要な契機とすべきです。職業的懐疑心を発揮して監査に向き合えているか、今一度足元を見直す良い機会です。困難な局面は、新たな成長につながる好機でもあると思います。

熊谷　会計士は資本市場における取引が円滑に行われるよう、情報の信頼性を担保する職業です。監査人は被監査会社から対価をいただきますが、最終的にサービスを享受するのは株主や投資家であるという特殊な立場にあります。だからこそ、被監査会社の経営陣とは、緊張感がある信頼関係を築くことが重要だと考えます。

監査の品質を担保する品質管理システムは財務諸表利用者としても、非常に重要です。監査チームの作業に対する厳格なレビュー体制として、またリスクを発見するバックストップとして機能します。しかし、それに過度に依存・盲信してはいけません。監査人一人一人が、自分の良心や誇りに従い、やるべきことを徹底することが、より高い監査品質につながります。それが監査法人への信頼、ひいては資本市場全体の信頼を支えることになると思います。



石橋　一人一人の心の持ちようが監査品質につながるというのは私も監査実務に携わる中で常に感じることです。職員それぞれが信念を持ち、立ち止まり、声を上げることの重要性に改めて立ち返る機会だと思います。監視委員会としても、品質をもう一度見直す機会として捉え、今後のモニタリングにおいても執行に大きく期待したいと思います。

久保田　おっしゃるとおり、現場で立ち止まり、声を上げるためには大きな「勇気」が必要です。だからこそ執行側としては、一人一人がその勇気を持てる仕組みを作らなければなりません。職員エンゲージメント調査でも、「自分の仕事と組織のパーパスとのつながりが分からない」という声がありました。日々目の前の作業に従事するメンバーにとって、被監査会社の背後にいる株主や資本市場まで想像することは容易ではありません。だからこそ、現場が仕事の真の意味を理解し、誇りを持てるよう導くことがマネジメントの使命です。監査は強制調査ではなく、相互の尊重があって初めて成り立つ仕事です。プロとして尊敬され、被監査会社と緊張感のある信頼関係を築くことができる強い組織を目指し、この歩みを諦めずに精進いたします。

► 次世代監査プラットフォーム移行・AI活用と人財への投資

久保田　当法人は次年度、監査プラットフォームを10年以上使用してきたAuraから次世代監査プラットフォームへ移行します。生成AIなどを活用した最先端のプラットフォームで監査に臨むことができる意義は非常に大きいです。形式的な手続や開示チェックをAIで効率化することで、私たちはより本質的な業務により多くの時間を充てられるようになります。

特に期待しているのは、チーム内や被監査会社との「対話」の時間を取り戻すことです。かつて監査の中心だった対話の時間は、調書作成に追われる中で減少しつつありました。単なる手続業務から仕事の在り方を変革し、「本質的な対話」から生まれる信頼をベースに、より付加価値の高い仕事を提供します。

石橋　最新鋭のツールを導入することで、対話にフォーカスした監査に戻るということですね。ただし、過去と違うのは、ツールがデータや資料をより効果的に提示してくれる分、議論そのものがさらに高度になるという点だと思います。

鈴木　人間が手間をかけてきた作業を自動化し、人は最終的な監査判断など「本質的な業務」に注力する余裕を持つことが、次世代監査プラットフォームを導入する最大の意義だと思います。

しかし、大きな投資である以上、費用対効果はシビアに見ていかなければなりません。導入して終わりではなく、実際にどのような効果があったのかを測定し、次世代のツールへつなげていく視点も重要だと考えています。



嶋本　効率化で浮いた時間を何に使うのかは重要ですよね。一般事業会社であれば新しいビジネスに振り向けるかもしれませんが、監査法人の場合は、監査の本質や品質の根本への投資が大切だと思います。人財への投資、価値創造への投資に使うという議論が必要ではないでしょうか。

熊谷　新たな監査プラットフォームは多くの導入効果がある一方、AIに頼ることによって、自分自身の判断能力に自信が持てなくなるリスクも考えられます。だからこそ、監査の本質、仕事の目的や価値を理解し、AIのアウトプットを批判的に見る力が必要です。また、AIが導き出した結果を被監査会社の経営者に伝える能力や、そこから得られる示唆を提示する能力を身に付けてもらうための人財投資も欠かせません。さらに建設的な対話にするためには、パートナー、マネージャー、スタッフの全員が監査の本質や目的について自分なりに考え続けられるよう、組織としてしっかりと支えるマネジメントが必要だと思います。

2027年度（次年度）に向けて

久保田　キーワードは、「原点と本質に戻ること」です。次年度のテーマは「地盤固め」ですが、形を整えるという意味ではなく、一人一人が熱意を持ち、それが周囲に伝播していくことが大切です。全員が原点に目を向け、心に火をつけることが次年度のマネジメントとして取り組んでいくべきことだと考えています。

2006年の法人設立時は「日本で一番の監査法人を作る」という思いのもと、全員で仕組みを手作りするように組織を育ててきました。設立から20年が経ち、これまで築いた人財やレガシーを活かしながら、いわば第二の創業として新しく作り直す良いタイミングだと捉えています。監査であれば、次世代監査プラットフォームを使った新しい時代の品質と、それを支える人財をいかに育てるかがテーマです。BASであれば、今の仕事の延長線上だけでなく、AIを前提とした新しい価値提供について考える転機です。法人全体で、自分たちの仕事の意義を見直していきます。

鈴木　技術はいずれ横並びになるため、次世代監査プラットフォームの導入だけでは監査法人間の差別化はできません。弁護士も生成AIを使いますが、作成物をそのまま裁判所には出さず、最後は自分の責任で内容を確認・判断します。監査も同じではないでしょうか。

AIはあくまでツールであり、どこから人が判断を下すかを見極める力が問われます。ツールを使いこなした上で、人ならではの価値提供を高め、被監査会社からの信頼を得ていくことが、真の差別化であると考えています。

嶋本　品質の原点に立ち返るという話を、単に真面目なメッセージとして伝えるだけではなく、「今年は設立20周年であり、第二の創業だ」という前向きなストーリーにすると、現場の人たちも自分ごととして受け止めやすいのではないかと思います。

石橋　これは設立時の「あらた」という名前の由来にもつながりますね。その名前には品質に振り切って監査業界に新たな息吹を吹き込むという思いが込められていました。その素朴で強い思いをもう一度思い出すことは、とても意味があると思います。

熊谷　優秀な監査チームは、相手先に深く入り込み、心をつかむことができますが、それこそが緊張感ある信頼関係だと思います。カルチャーは受け継がれて伝統になり、やがてブランドになります。PwCというブランドを守り、さらに価値を高めるためには、パートナーやスタッフがその意識を持つことが重要です。

石橋　監視委員会としても、INEの皆様のお力添えをいただきながら、執行とともに車の両輪として品質を前進させ、役割を果たしていきたいと思います。車輪の一方である執行と、もう一方である私たち監視委員会の両方がしっかり回ることで当法人はまっすぐ進むことができます。厳しく、そして温かく、一緒に見守り、悩み、考えながら進んでいきたいと思います。



2 品質管理



12の品質領域 ►p.54

ガバナンスおよびリーダーシップ

- ►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

- ►行動規範と法規制の遵守および適切な行動
- ►独立性の遵守

契約の新規の締結および更新

- ►契約の新規の締結および更新
- ►業務の開発および管理

業務の実施

- ►審査
- ►業務の実施

監査事務所の業務運営に関する資源

- ►人財の採用、人財育成および人財の定着
- ►教育研修
- ►人財の配置
- ►人事評価
- ►デジタル化の推進とITシステムの適切な管理

情報と伝達

- ►識別した不備の評価、伝達および是正

リーダーメッセージ

監査品質に対する信頼回復と持続的な品質向上に向けて

「監査品質に関する報告書2026」をご高覧いただき、誠にありがとうございます。品質管理担当として、2026年度（当年度）の振り返りと2027年度（次年度）に向けた私たちの取り組みをお伝えいたします。

当年度は、当法人にとって多くの学びを得た1年でした。代表執行役の久保田および執行役副代表の山口が本報告書の冒頭で述べているとおり、私たちが社会に提供すべき最も本質的な価値は「トラスト（信頼）」です。財務情報の信頼性を担保し、資本市場と社会の健全な機能を支えるという私たちの役割に、改めて立ち返る必要があると考えています。

品質管理の仕組みは長年の取り組みにより着実に整備されてきました。一方で、統合後の新しい組織の中で、その重要性が法人全体に十分浸透し、一人一人の日々の監査業務に自然に反映されるまでには、なお時間を要すると認識しています。監査品質は第1線で作り込まれるものであり、品質管理本部は第2線として現場を支援しつつ適切な牽制を行います。第1線と第2線が両輪として機能することで、品質文化の定着を着実に進めていきます。

次年度の基本方針は「監査品質に対する信頼の回復」です。第1に、品質管理システムが現場で確実に運用されているかを改めて検証します。ホットレビューは重要施策として継続し、特に不正リスクへの対応を強化します。第2に、適時なエスカレーションと率直なコンサルテーションが自然に行われる組織風土の醸成です。研修やワークショップ、適時適切なリーチアウトを通じて、行動変容につながる取り組みを推進します。第3に、テクノロジーを活用した品質の高度化です。2026年12月期監査から次世代監査プラットフォームを順次導入し、AIなどの新技術を活用して監査品質と効率性の向上を図ります。また、品質管理本部においてもAIエージェント等の活用を進め、第2線業務の質と機動力を高めていきます。

品質向上は、現場のパートナーおよびチームメンバー一人一人のリーダーシップとコミットメントに支えられます。品質管理本部は第2線としてその取り組みを全力で支援します。次年度は、監査に対する信頼の再構築に向けた正念場です。法人の総力を結集し、社会からの信頼に応えられる監査品質の追求に真摯に取り組んでいきます。



執行役常務 品質管理担当
鈴木 隆樹

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

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、監査事務所に対し、品質目標を設定し、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する品質管理システムを整備・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、12の品質領域における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
- 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。

■ 12の品質領域

ガバナンスおよびリーダーシップ

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

- 統合されたアシュアランスサービスの実現へ ► p.15
- ガバナンス ► p.39
- 品質管理 ► p.51

職業倫理および独立性

行動規範と法規制の遵守および適切な行動

独立性の遵守

- 職業倫理・独立性 ► p.61

契約の新規の締結および更新

契約の新規の締結および更新

- 被監査会社の業務リスクの見直しと対応 ► p.63

業務の実施

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

審査

業務の実施

- 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
- 次世代監査を支えるテクノロジー ► p.25
- 監査現場における品質管理 ► p.57, p.65

監査事務所の業務運営に関する資源

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

教育研修

- 研修 ► p.82

人財の配置

- キャリア／アサインメント ► p.83

人事評価

- 人事評価 ► p.85

デジタル化の推進とITシステムの適切な管理

- 次世代監査を支えるテクノロジー ► p.25

情報と伝達

識別した不備の評価、伝達および是正

- 監査業務の定期的検証・外部検査 ► p.73

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。

したがって、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。なお、当法人では、代表執行役を法人の品質管理システムに関する最終責任者、アシュアランスリーダーを品質管理システムの整備および運用責任者とし、品質領域ごとに品質目標を設定するとともに、各品質領域について責任を負う部門責任者を選任しています。

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、高品質な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。

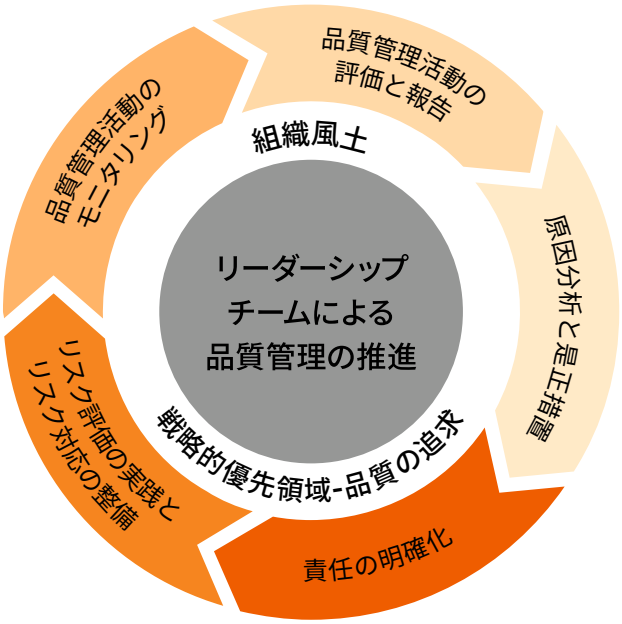
モニタリングおよび改善プロセス

「監査業務の定期的検証」セクション►p.73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.73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。

■ 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



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、当法人の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2026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。

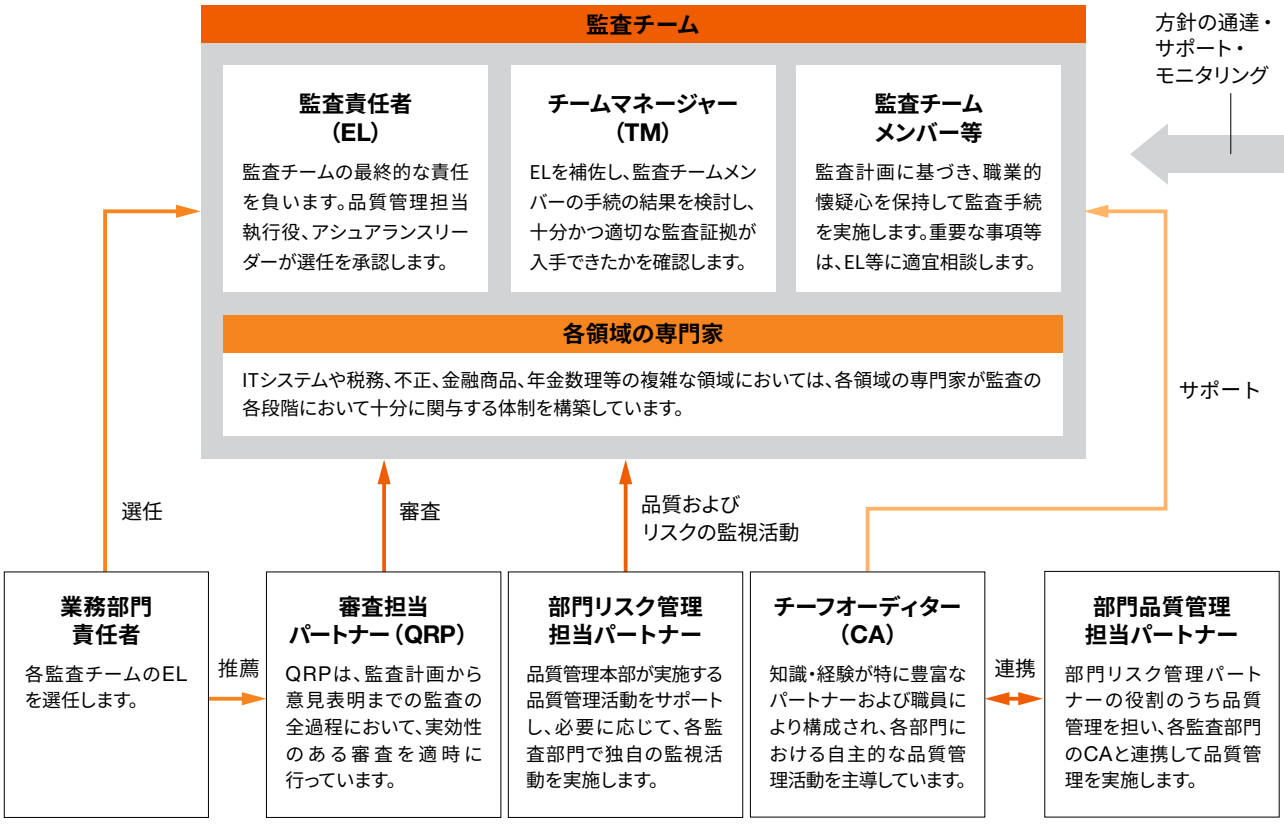
当法人の品質管理体制

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。なお、当法人では、品質上の重要な判断について責任の所在を明確にすることを重視しており、一部の社会的影響が大きい監査業務を除き、合議制による審議を義務付けておらず、審査担当パートナー（QRP）が一貫してレビュー責任を負う体制を採用しています。

■ 監査チームを取り巻く品質管理体制



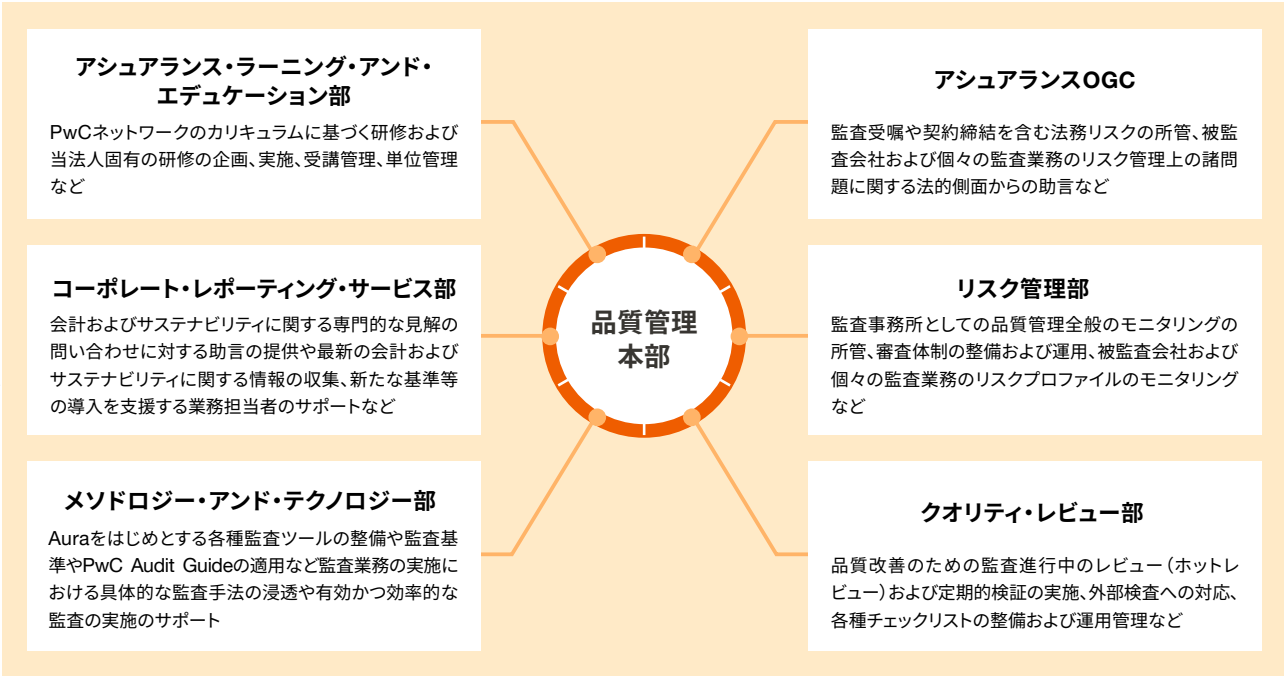
■ 監査現場における品質管理指標

監査現場における品質管理指標		2025年度	2026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	1:12	1:12
監査従事者の年間平均執務時間 ※年間35時間以上監査業務に従事する者の年間総執務時間を、対象監査従事者数で除して算出	パートナー（社員）	2,110時間	2,036時間
	パートナー（社員）以外	1,904時間	1,960時間

品質管理本部（R&Q）

品質管理本部には、主に会計・監査領域を専門とする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への対応など、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）	2026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	**25名**	**121名**	**146名**
品質管理本部統括	2名	0名	2名
独立性・職業倫理の管理※2	5名	32名	37名
リスク管理・定期的検証等の監視活動	6名	31名	37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	7名	20名	27名
監査の専門的見解の問い合わせへの対応	3名	24名	27名
教育研修・人財育成	1名	12名	13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	**166名**	**461名**	**627名**
比率（C）※4	**15%**	**26%**	**23%**

※1 品質管理本部合計（A）には、他の部門に所属する兼務者は含んでいません。
※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に所属する倫理・コンプライアンス・独立性グループが担当していますが、業務の性質上、上記の集計に含めています。
※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、デジタルツールで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。

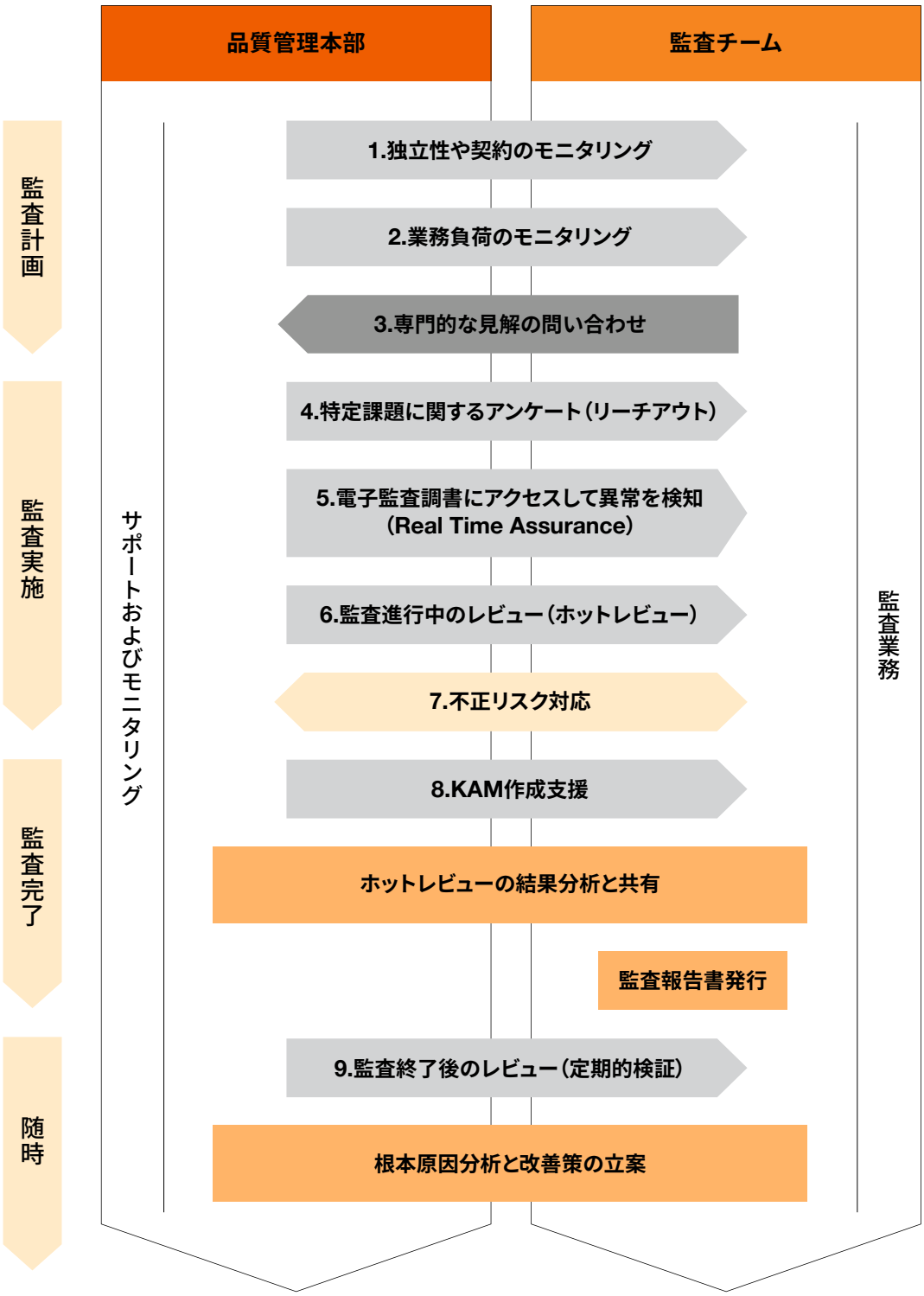
8. KAM作成支援

▶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.73 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



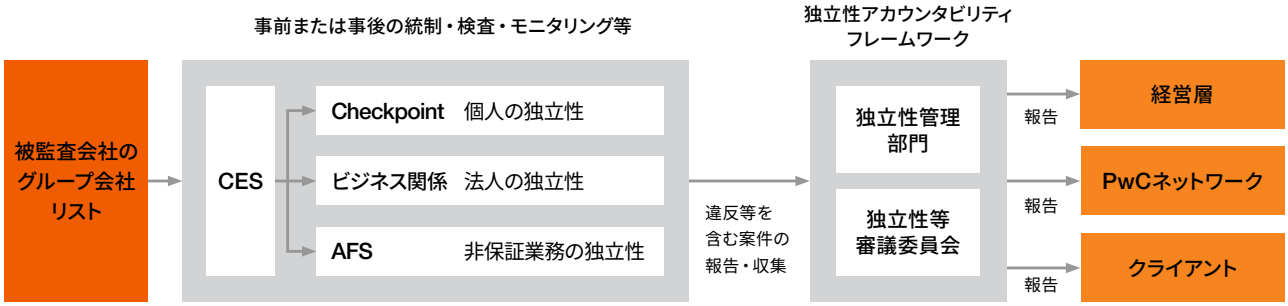
職業倫理・独立性

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）を行った上で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、ならびに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も、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、2026年度において独立性に関する法令等違反はありませんでした。

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。買収や合併などにより被監査会社の企業集団の構造が変化し、新たな企業が監査先に加わると、法人も個人も独立性を検討するべき範囲が拡大します。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被監査会社の受入および既存被監査会社へのサービス継続に係る方針を定めています。新規被監査会社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、経営の姿勢、ガバナンスや内部統制の状況、会計・監査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かかわらず、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。

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して、公共の利益の観点から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IESBA倫理規程の中に策定しました。

IESSAの主な特徴は、次のとおりです。

- 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対応する
- 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年中にはグローバルの独立性の指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被監査会社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ド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。

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。

PwCは、監査の提供方法の変革と向上を目指してグローバルで取り組みを進めており、当法人では、PwCが導入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。当法人は、2026年9月より、監査チームにおいて、長年の技術開発の成果を基に、AIを活用した革新的なアプローチを取り入れた監査プラットフォームである次世代監査プラットフォームの導入を開始しました。次世代監査プラットフォームでは、被監査会社のニーズに応えるために、AIを中心とした最新のテクノロジーを活用することで、監査人の専門的な判断力を高め、リスクをより早期に把握し、質と価値を一層高めた次世代の監査を提供します。特に、今後導入が見込まれているAIエージェントと呼ばれる新しい技術は、監査人の指示に基づき、データの分析や変換、将来を見据えた分析などを自動で行います。これにより異常やリスクをより早く発見することが可能となり、監査チームは重要な論点に早い段階で注力できるとともに、グローバルと一貫性のある監査の実施が可能となる見込みです。

また、サステナビリティ情報開示に対する保証提供のニーズの高まりと将来的な開示の義務化を見据え、当法人ではサステナビリティ保証業務への取り組みを推進しています。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

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」および570「継続企業」の改訂を公表しました。また、テクノロジーの進化や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。

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を実施できる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、2026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2026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。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を支援するための施策

監査に従事するメンバー一人一人が職業的懐疑心を保持・発揮するためには、情報発信や研修の実施に加え、その重要性について法人内のパートナーおよび職員が腹落ちするように、組織全体に浸透させることが不可欠です。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ことができるように以下の施策を実施しています。

- 監査法人の執行役が月次で発信するメッセージにおいて、職業的懐疑心を含む品質の重要性を周知しています。
- 品質管理本部は、3月決算監査および12月決算監査の計画段階ならびに期末監査手続開始前に、監査および会計に関する留意事項の説明会を合計4回開催しています。その中で、必ず職業的懐疑心を保持して監査手続を遂行するよう注意喚起を行っています。
- チーフオーディター主催のパートナーワークショップにおいて、不正等に係る訂正事案に関し、担当パートナーが監査における振り返りを監査担当パートナーへ共有しています。また、監査・保証事業本部と品質管理本部が合同で、最近の不正事例を踏まえたパートナー向けワークショップを開催し、不正を看過しないための留意点についてグループディスカッションを行いました。
- 公表されている主な不正事例について、監査基準報告書の観点から解説する年次必須研修（e-learning）を実施しています。また、最近の不正事例を踏まえたパートナー向けワークショップにおけるグループディスカッションを反映したe-learning研修を全ての監査担当パートナーおよび職員が受講しました。
- 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。
- 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。
- リスク管理部は、公表された他社の不正事例の内容および監査上の気づきを月次で取りまとめ、「不正事例新聞」として発信しています。
- 品質管理本部は月次で開催されるチーフオーディターミーティングに参加し、リスク管理部はチーフオーディター向けに不正に関する情報を共有しています。これを受け、チーフオーディターは各事業単位（OU）の定例ミーティングにて当該情報の共有を行っています。
- リスク管理部は四半期ごとに開催される各OUのリスク管理担当パートナー向けミーティングに参加し、リスク管理関連情報を共有することで、各OUのリスク管理担当パートナーはOUのリスク管理に役立てています。
- パートナーおよびチームマネージャーの業務負荷のモニタリングを継続的に実施し、適切な業務環境の整備を通じ、職業的懐疑心を十分に発揮でき

る体制を維持・強化しています。

- 品質管理本部への相談の垣根を低くするための取り組みを継続しています（監査部と品質管理本部の人事ローテーションの推進、FAQ（インフォーマルコンサルテーション）の活用、法人マネジメントによる品質管理本部への適時な相談の奨励メッセージの配信等）。
- 毎年実施している品質管理本部によるホットレビューにおいて、不正リスク評価およびリスク対応手続について、最近の不正事例を踏まえ、過年度と比較してより深度の高いレビューを実施しています。
- 品質管理本部は、最近の不正事例を踏まえ、全ての2026年3月決算の上場企業監査チームを対象として、リスク評価およびリスク対応手続に関する質問書を送付し、回答を入手後、必要に応じて監査チームに対する追加質問や調書レビューを実施する取り組みを行いました。

※ 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権限者を選任します。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。

不正による重要な虚偽表示の可能性への対応

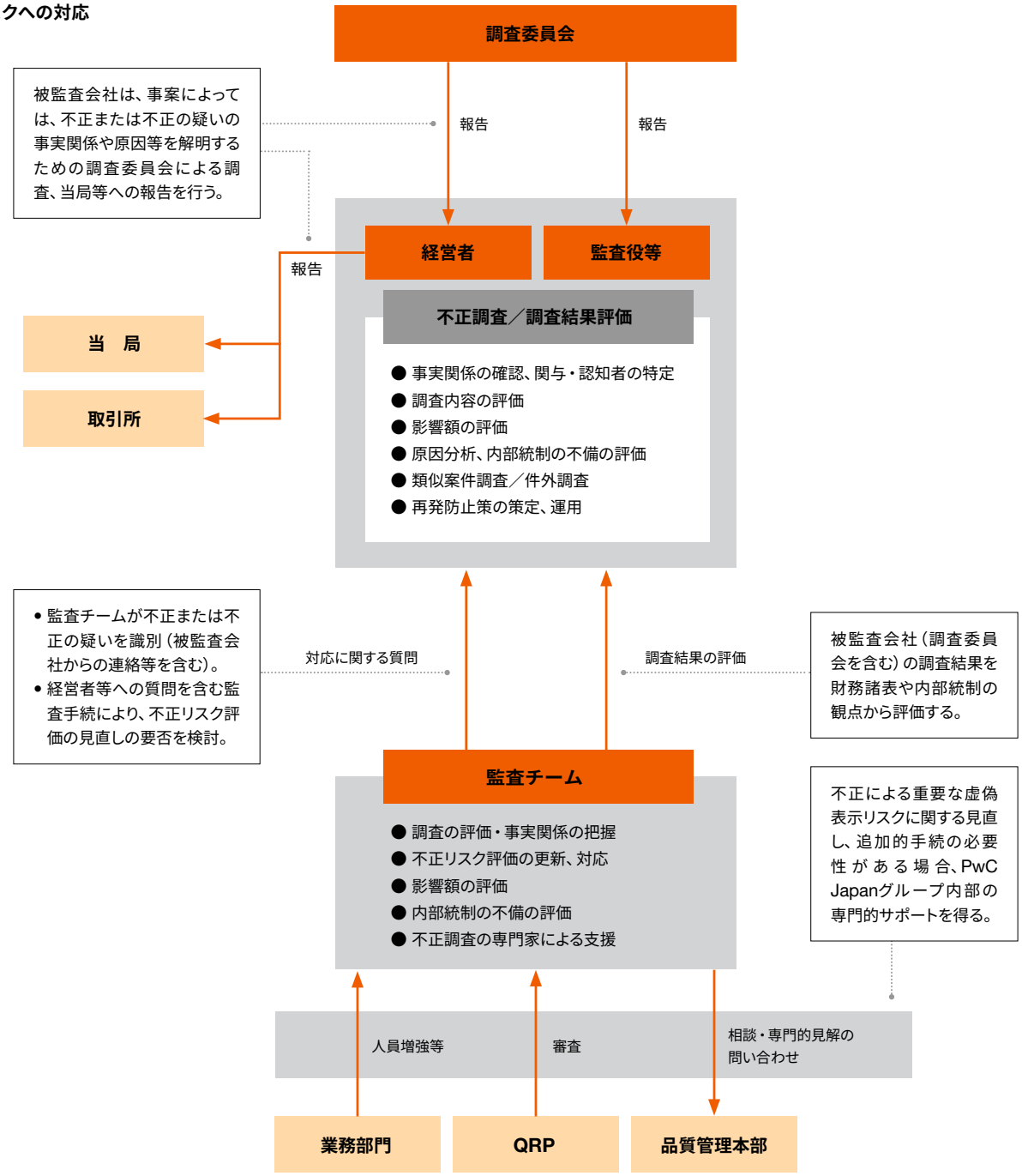
監査チームが不正による重要な虚偽表示の可能性を識別した場合には、次ページのとおり状況に応じて、法人内に共有し、必要な対応を実施しています。当該監査チームに対して、審査担当パートナーによる厳格な審査や部門リスク管理担当パートナーによる助言、品質管理本部による専門的見解の提供、不正の専門家による関与などを実施することがあります。

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。

不正または不正の疑いを識別した場合の対応（監査チームの流れ）

■ 不正リスクへの対応



1.初動（事実確認と初期評価）

被監査会社からの連絡を受ける場合も含め、不正または不正の疑いを識別した際に、まず、監査チームはできる限り事実関係を把握し、初期的な影響を見極めます。

- 経営者・監査役等への質問を通じて、事実関係、関与者、財務諸表への影響、発生原因等を確認します。
- すでに評価した不正リスクに関連しているか、新たな不正リスクになりうるか評価します。

2. 被監査会社による調査（調査委員会設置等）

内容を把握する過程では、潜在的な影響も踏まえ、被監査会社が財務諸表や内部統制への影響を評価できるよう調査体制の整備を促すことがあります。

- 当初の社内調査チームではなく、社内調査委員会または第三者委員会の設置・調査の実施を申し入れることがあります。
- 不正または不正の疑いの性質に応じて、経営者または監査役等が調査委員会を設置し、事実確認、原因分析、類似案件調査、再発防止策の提言等を委嘱することがあります。

3. 被監査会社による当局等への報告と情報開示

- 被監査会社は、財務諸表への影響の重要性等に応じて、証券取引所や当局への報告およびステークホルダーへの適切な情報開示を行うことがあります。

4. 監査チームによる調査結果の評価とリスク・内部統制評価の更新

- 監査チームは、被監査会社および調査委員会と適時にコミュニケーションを取り、調査が適切に実施されているかを評価します。
- 事実関係に基づき分析された発生原因の内容を理解し、発生原因に即した類似案件調査の範囲・手法が設定されているかを確認します。
- 発生原因および把握された事実関係を踏まえ、不正リスク評価および内部統制評価の更新の要否を検討します。

5. 監査チームによる社内専門家への相談・支援（品質管理本部等）

不正または不正の疑いを識別した段階では全容が明らかでない場合も想定されるため、初期的な段階であっても、品質管理本部への連絡・相談が推奨されています。

- 品質管理本部は、監査チームからの専門的見解に関する問い合わせに対応します。
- 品質管理本部は、監査チームと協議し、必要に応じてネットワーク内の不正調査専門家の参画を依頼します。
- 不正調査専門家は、被監査会社・調査委員会とのコミュニケーションおよび調査手続に対する評価を支援します。

6. 監査チームの体制強化（監査工数の増大が見込まれる場合）

監査における不正または不正の疑いへの対応により、当初見込んだ監査工数が大幅に増加すると見込まれる場合、不正事案対応の経験者を監査チームに追加するなど、監査業務部門が横断的に監査チームを支援します。

7. 監査チームによる監査手続の修正と実施（監査証拠の入手）

監査チームは、十分な体制を整えた上で、被監査会社や調査委員会による調査結果を踏まえ、十分かつ適切な監査証拠を入手するために、リスク評価および立案したリスク対応手続を修正します。その際、被監査会社や調査委員会による調査が指摘した不正の発生原因や提言された再発防止策に注目して、関連する内部統制に対する評価の更新の要否を慎重に検討します。そのうえで、不正による重要な虚偽表示の疑義について十分に検討し、想定される不正の態様等に直接対応した監査手続を実施します。リスク評価やリスク対応手続の立案や実施について、審査担当パートナーや品質管理本部等と緊密に連携しながら、進めます。

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）を推進し、効率化とデータ利活用による業務高度化や、DXを前提としたビジネスモデルの実現に向けて、生成AI・ブロックチェーン、クラウドなどの先進的なテクノロジーの活用を進めています。その結果、ITの活用は拡大・深化の一途を辿っています。一方で、IT化の進展は新たなリスクももたらします。

特に、高度にITが利用されている現状において、クラウド利用をはじめとする委託先管理・サイバーセキュリティリスクは、多くの企業が晒されている重要なリスクです。昨今は、ランサムウェア被害やクラウド固有領域の設定誤り、委託先に起因するシステム障害など、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し、決算処理および開示を適時に行えない事案や、システム障害により事業活動が停止する事案も生じており、財務報告に関するリスクとして対応する必要性が高まっています。

監査上も、これらへの対応として財務報告に使用されるITの信頼性を評価することが必要であり、企業のDX推進に伴い、その重要性はさらに高まっています。

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・処理に関する「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。監査では、これら2つの構成区分がどのように関係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、その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いて売上金額が自動計算されるケースを考えます。この際、売上データが会計システムにインターフェースされ、自動仕訳が起票されるまでの一連の処理がほぼ人を介さずシステムにより実施されている場合、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、統制が適切に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の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・運用の統制も重要です。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運用されていなければ、IT全般統制の有効性を前提とする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するその他の業務処理統制にも影響が及び、間接的に財務上のリスクへ影響します。

よって、次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基礎であり、監査上も評価が必要となる極めて重要な統制です。

ITに関する監査アプローチ

企業のIT化が高度化し、さらに深化していく現状において、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。

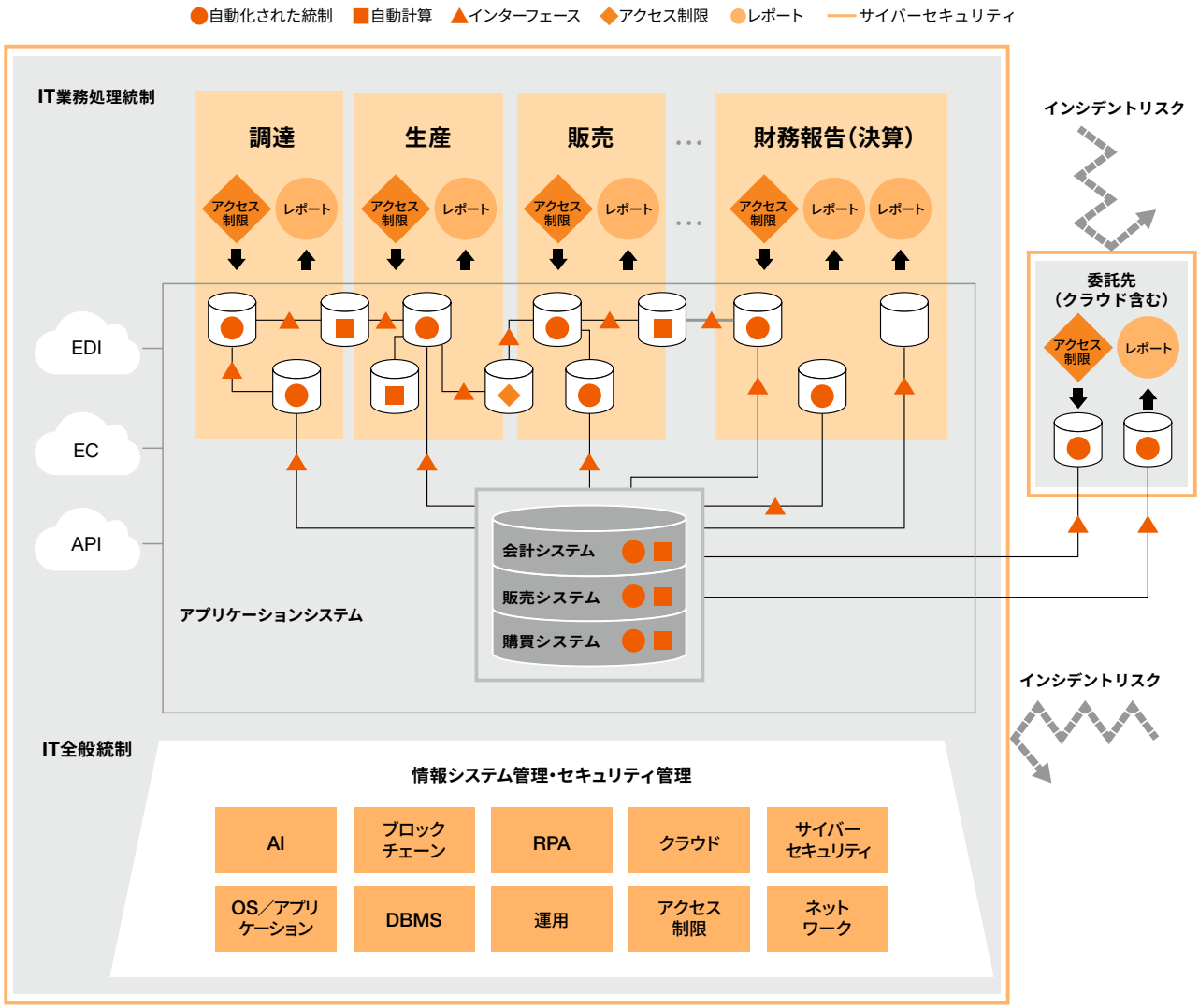
当法人は、IT統制に対して深度ある監査手続を実施しています。具体的には、IT業務処理統制について、質問だけでなく仕様書の閲覧を通じてシステム仕様を正確に理解し、仕様どおりの処理が実施されているかを、実際のデータを用いて検証します。また、IT全般統制では、プログラム変更・データ修正のログデータや、権限設定・セキュリティ設定値を検証し、プログラムとデー

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、網羅的に検証しています。

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発生時の有事対応だけでなく、平時から監査対応を行っています。平時の対応では、一般的に財務報告へ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を評価するなど、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。また、急速に利用が拡大している生成AIについても、利用状況およびガバナンスを理解し、財務報告への影響に応じて監査手続を実施します。

当法人は、IT環境の変化と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・評価することで、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。

■ ITおよび業務プロセス関連図



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、ISQM1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、監査責任者には、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で指摘事項が識別された場合および被監査会社において過年度の財務諸表等の訂正事案が発生した場合には、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、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

次ページのとおり、2026年度において、41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が1件識別されました。当該定期的検証では、監査業務を実施しているパートナーの45%をカバーしています。

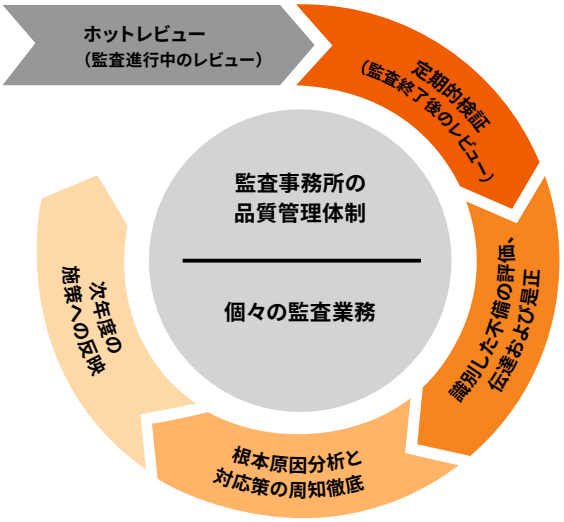
定期的検証の結果を踏まえた品質改善の取り組み

2025年度の定期的検証において重要な指摘事項は識別されませんでしたが、重要でないその他の指摘事項や定期的検証を通して得られた監査上の留意事

項について、フォローアップ研修やワークショップの実施などを通じて監査現場への浸透を図ってきました。また、2026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。今後もさらなる品質改善の努力を継続していく予定です。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	2025年度	2026年度
対象件数	47件	41件
監査意見の修正が必要	0件	0件
重要な指摘事項なし	47件	40件
重要な指摘事項あり	0件	1件
パートナーカバー率 ※定期的検証の対象となった業務執行社員数を、監査に従事する業務執行社員の総数で除して算出	52%	45%

レビューアーの稼働時間

レビューの種別	2025年度	2026年度
監査進行中のレビュー（ホットレビュー）	8,707時間	9,371時間
監査終了後のレビュー（定期的検証）	4,526時間	4,565時間
合計	13,233時間	13,936時間

JICPAによる品質管理レビュー

JICPAは、監査業務の適切な質的水準の維持・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日	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や、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、2026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。

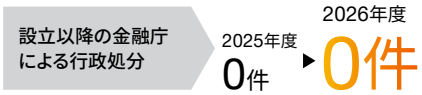
公開会社会計監督委員会による検査

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。

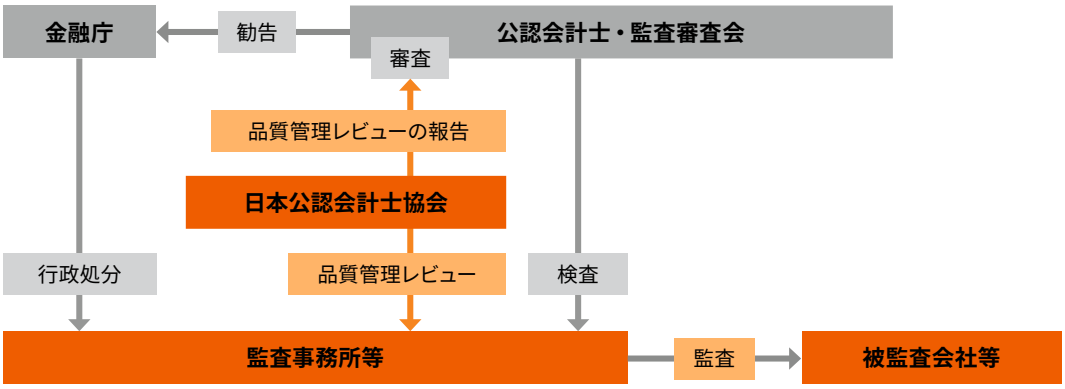
指摘事項への対応等

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



■ 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。

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。

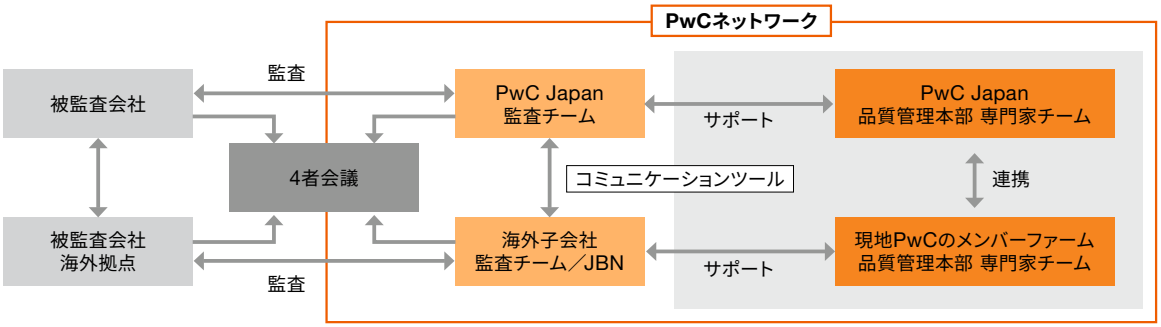
国際的に事業を展開する企業の監査を行う際に、必要に応じて日本企業支援ネットワーク（JBN）メンバーを関与させ、海外子会社等の監査を実施する監査チームとの密接な連携を図ります。

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。2026年7月1日現在、日本企業支援ネットワークには659名（うち、日本語対応可能者441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

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、PwCビジネストランスフォーメーション合同会社（以下、PwCビジネストランスフォーメーション）に所属する500名以上のメンバーが監査業務の標準化と自動化に向けた取り組みを行っています。また、PwC海外拠点とも連携し、監査手続の実施を行っています。

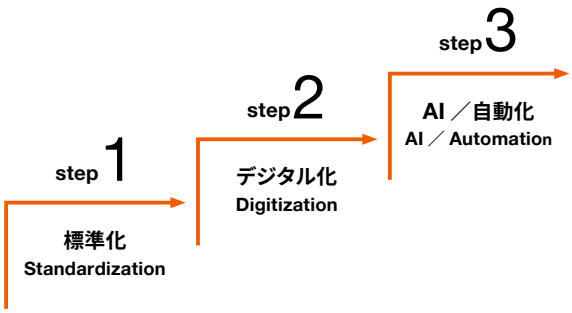
PwCビジネストランスフォーメーションは、デジタルツールの開発部門や監査現場と密に連携している組織で、テクノロジースキルや基本的な会計に関する資格を有するメンバーで構成されています。監査業務のプロセス改善に加え、デジタルツールの開発部門が持つノウハウも活かし、標準化・自動化の観点から監査品質の向上を目指しています。

PwCビジネストランスフォーメーションでは、監査現場や業務を集約化したセントラルチームを組成し、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、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PwCビジネストランスフォーメーション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上の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などを用いて開示書類の同一性を担保しています。

PwCビジネストランスフォーメーションでは、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ています。また、監査進行中のレビュー（ホットレビュー）においては、PwCビジネストランスフォーメーションが実施した監査手続も対象となっています。

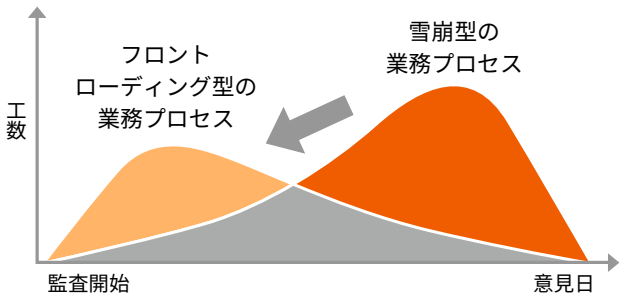
■ DX推進に必要な3つのステップ



EPQ（Engagement Performance and Quality）の取り組み

EPQ（Engagement Performance and Quality）は、監査業務のプロセス改善を通じて、重要なリスクへの適時な対応および監査手続の適切な遂行を図り、監査品質の向上を目指す継続的な取り組みです。監査業務におけるプロジェクトマネジメントの高度化を通じてフロントローディング型の業務プロセスへの移行を推進し、重要なリスクや課題の早期の識別・対応を可能としています。また、監査業務の実施結果を振り返り、得られた知見を業務プロセスの改善に反映することで、継続的な改善を図っています。

■ 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。

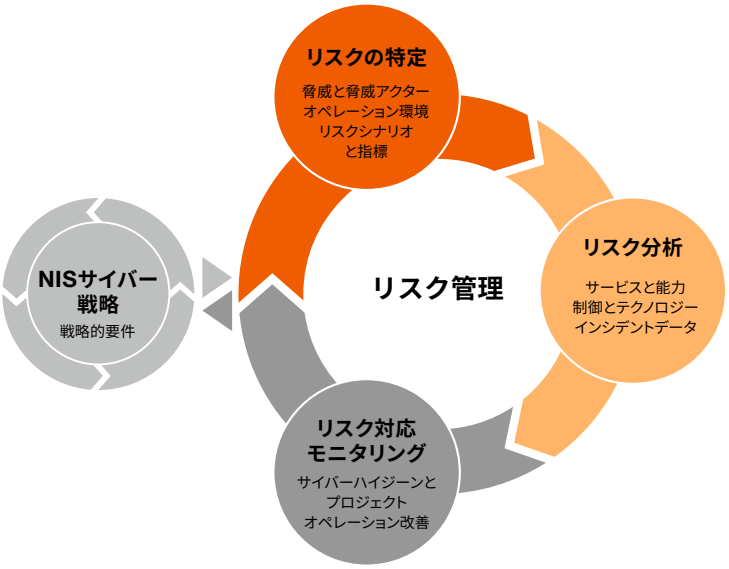
当法人においてもPwCネットワークのゼロトラストセキュリティモデルに基づいたサイバーセキュリティ対策を迅速に導入し、次々と出現する新たな脅威に適時に対応しています。これらの技術的な対策に加えて、組織的・人的情報セキュリティ対策の導入も進めており、PwCネットワークの統一基準による情報セキュリティアセスメントや統一コンテンツによる教育・訓練の実施、日本固有の労働環境や文化などに起因する情報セキュリティリスクの把握、社員および職員の意識の向上に取り組んでいます。

このような取り組みを通して、被監査会社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。

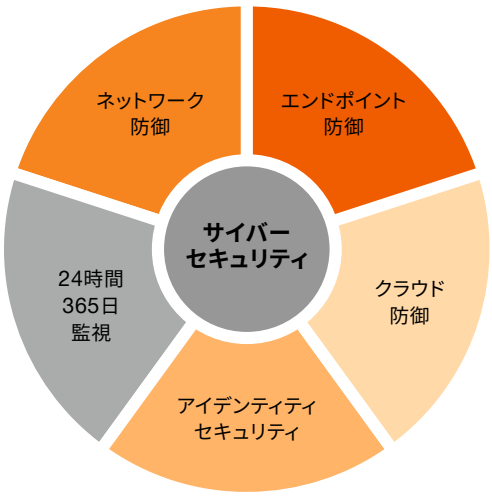
サイバーセキュリティインシデント管理

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。

■ PwCネットワークの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 人財



12の品質領域 ►p.54

ガバナンスおよびリーダーシップ

►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

►行動規範と法規制の遵守および適切な行動
►独立性の遵守

契約の新規の締結および更新

►契約の新規の締結および更新
►業務の開発および管理

業務の実施

►審査
►業務の実施

監査事務所の業務運営に関する資源

►人財の採用、人財育成および人財の定着
►教育研修
►人財の配置
►人事評価
►デジタル化の推進とITシステムの適切な管理

情報と伝達

►識別した不備の評価、伝達および是正

リーダーメッセージ

多様な力がつながり、未来を創る
―誰もが成長を実感し、挑戦し続けられる組織を目指して―



上席執行役員 人財・カルチャー企画室長
奈良 昌彦

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た「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い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。あらゆる課題に対応するため、当法人の全てのメンバー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。

一人一人がプロフェッショナルとして成長するために

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さらなる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。

多様な人財の尊重

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、組織と個人がとも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。

採用・育成

多様な人財の採用

監査品質を支える重要な基盤は「人財」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必要がある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

	2025年度	2026年度
中途採用者数の割合	72%	79%
日本の公認会計士および試験合格者等以外の比率	47%	47%
在籍スタッフの出身国数（日本含む）	22カ国	25カ国

※正規雇用の中途採用者数を正規雇用の全採用者数で除して算出

※日本の公認会計士および試験合格者等以外の人員数を全職員数で除して算出

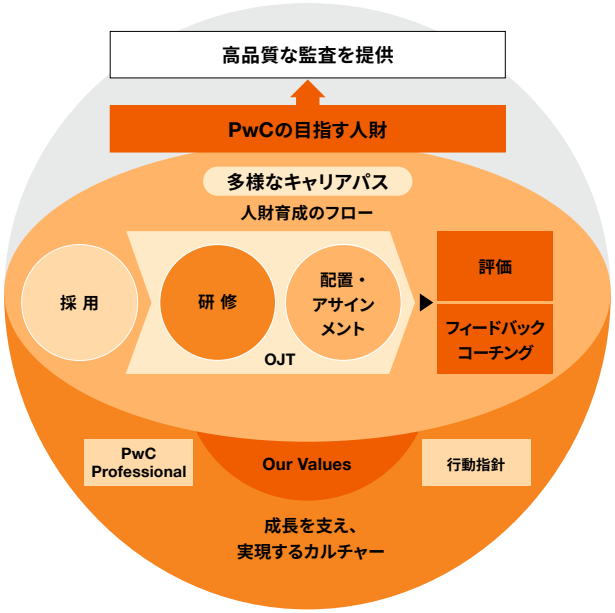
育成

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、研修を通じて実現されます。当法人では、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必要があります。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提案によって、個々に合わせた支援が可能になります。

当法人では、OJTやコーチングによる日常的なフィードバックに加え、職員の将来に向けたスキル向上を目的としたGlobal Leadership Development Experience（Global LDE）と呼ばれる育成プログラムを設けています。個別にアサインされたキャリアコーチは、成長戦略やキャリアプランを踏まえたコーチングを実施しています。

さらに、職員の職階に応じたスキル・知識習得の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、職員の成長を継続的に支援しています。

■ 高品質な監査を実現する人財を育てるライフサイクル



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」と位置づけています。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するためには、人財は、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できるよう、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。2026年度には、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・維持に係る費用も補助対象とするなど、職員一人一人が自らの成長に主体的に取り組める環境整備を進めました。2027年度からは、次世代監査ツールの円滑な実務適用を支援する研修を展開するとともに、サステナビリティに関する知識・スキルの習得に向けた研修の充実を図ります。

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）

	2025年度	2026年度
監査従事者の平均研修受講時間	86時間	67時間
研修に対するフィードバックアンケートの結果	4.4/5点	4.5/5点

※監査従事者の年間研修受講総時間を監査従事者数で除して算出

※研修に対して回答があったアンケート結果のスコア合計値を回答件数で除して算出

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。

多様なプロフェッショナルが共創する社会へ

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。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。海外出向の経験を通して、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。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。

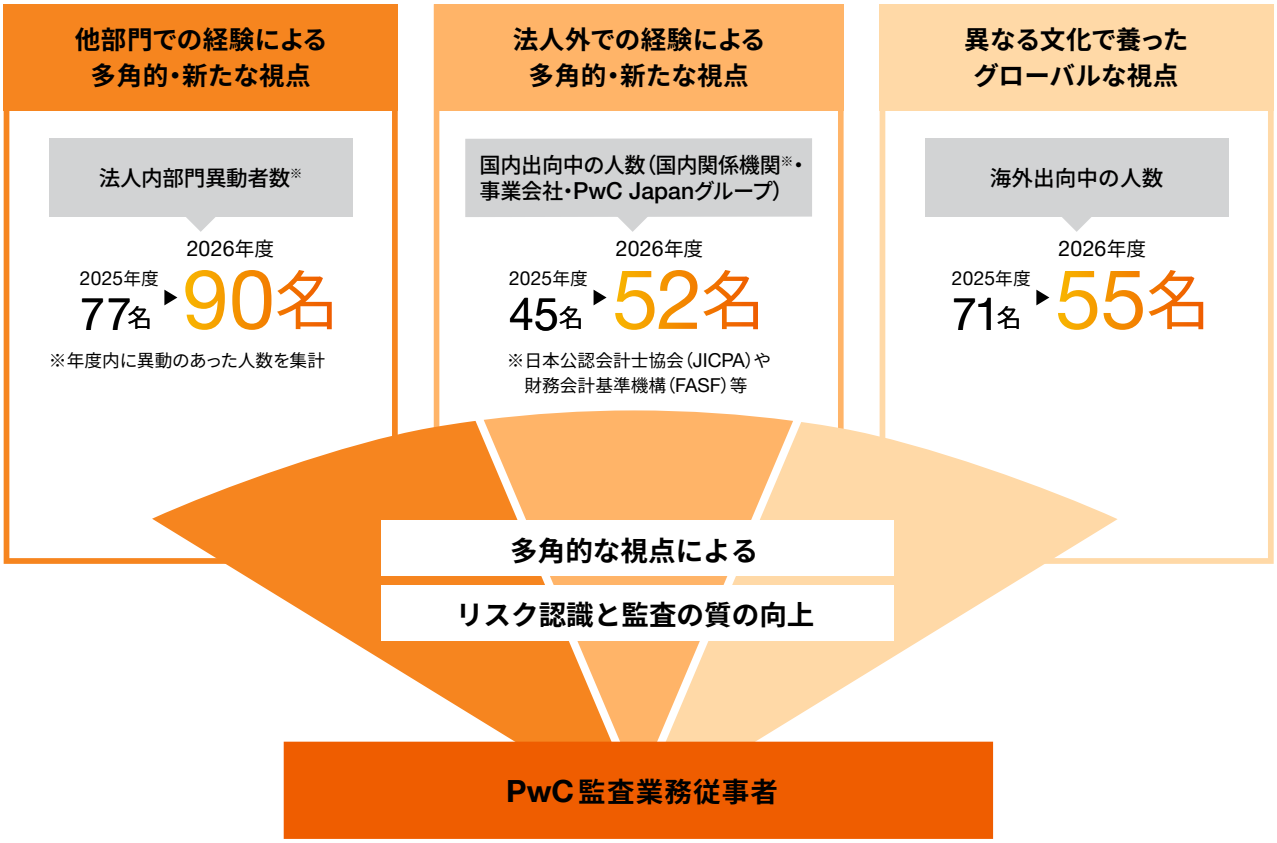
また、PwCを退職したメンバーとはアルムナイネットワークを通じ、交流の輪を広げています。同じネットワークでの業務経験者からのフィードバックは、当法人が外部からどのような期待や評価を受けているかを知る上で貴重な視点となっています。PwCでのキャリアを活かして社会で活躍する方も存在します。

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ことができると考えています。担当業務や配属先については、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

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。

当法人の評価制度は、職階別役割定義に照らした「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」を重視しています。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。

■ 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

人事評価においては前述のPwC Professionalに基づき、監査・保証業務の品質を支える行動や専門性を適切に評価することを重視しています。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、リスクと問題への対応などは、高品質な業務を実践するために重要な要素です。当法人は、こうした観点を人事評価に反映することで、職員一人一人が品質を意識した行動を日々の業務の中で実践し、専門性を継続的に高めていくことを支援しています。

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応した柔軟な働き方の選択は、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、当法人は健康経営を実践する法人として、2019年より8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、2026年3月9日には「ホワイト500」に4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。

【えるぼし認定】
当法人は、女性の活躍推進に向けた取り組みを行い、その実績が評価され、厚生労働大臣の認定（えるぼし認定）を取得しています。

I&D

PwC Japanグループは、ジェンダー、ナショナリティへの取り組み、障害のインクルージョン、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インクルージョン&ダイバーシティ（I&D）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

	2025年度	2026年度
女性比率（監査法人全体）	35%	34%
女性管理職比率（マネージャー以上の職員）	25%	26%
男性育休取得率※1	98%	102%
男性平均育休取得期間	5.5週	8週
平均有給休暇取得日数（パートナー除く）	18日	17日
男女の賃金比率	81%	84%
退職率	7.9%	7.8%

※対象とする職階の女性職員数を、同職階の総人数で除して算出
※対象とする職階の女性職員数を、同職階の総人数で除して算出
※育児休業等を取得した男性職員数を、配偶者が出産した男性職員数で除して算出
※男性職員が取得した育児休業等の週数の合計を、育児休業等を取得した男性職員数で除して算出
※有給休暇の年間取得日数合計を対象職員数で除して算出
※女性職員の年間平均賃金を男性職員の年間平均賃金で除して算出
※正職員の年間退職者数を年間平均職員数で除して算出

※1 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。

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。2026年度は回答率95%、職員の法人への共感や組織への参画意識を示すエンゲージメントスコアは79%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、各施策の自分ごと化、施策の選択と集中による量の削減です。各施策の自分ごと化については、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。2027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

人財戦略で支える、Vision 2030の実現

執行役常務 企画管理担当 **森 直子**



Vision 2030に掲げる「統合されたアシュアランスサービス」は、多様な専門性を持つ人財が協働し、社会に生じる信頼の空白を埋めていくことで実現します。次世代監査の導入やサステナビリティ保証の拡大により、求められる専門性は年々深まり、その幅も広がっています。

そのため当法人では、一人一人が自らの専門性を探求できるよう、教育・研修制度の見直しを継続しています。2026年度は次世代監査の導入に備えて研修体系を最適化し、業務に関連する資格の取得・維持に係る費用の補助対象を拡大するなど、主体的な学びを後押しする環境整備を進めました。

多様な経験を持つ人財が、それぞれの強みを掛け合わせることで、組織の対応力は高まります。担当執行役として、人財への投資を通じて組織と個人がともに成長する環境を整え、PwCネットワーク全体のPurposeの実現につなげていきます。



多様な背景を力に変える、カルチャーづくりの現在地

人財・カルチャー企画室 Co-Leader **田中 大介**

ここ数年、私たちの法人は複数の組織統合を経て、さまざまな背景を持つメンバーが一つの組織に集まりました。制度や体制の統合は完了しましたが、カルチャーを一つにしていくことは、仕組みを整えるだけでは実現しません。異なる経験や価値観を持つメンバーが互いを理解し、共通の土台を築いていくには、地道な対話の積み重ねが欠かせません。こうした考えのもと、統合後の組織にふさわしい行動指針を改めて選定し、浸透活動を通じてお互いの考え方を共有する取り組みを進めています。カルチャーは誰かが決めて終わるものではなく、一人一人の日々の行動や対話の中で育っていくものだと感じています。多様な背景を持つメンバーが集まった今だからこそできるカルチャーを、一歩一歩、確かなものにしていきます。

PwCネットワークとの連携

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は、PwCILのメンバーファームがプロフェッショナルサービスを提供する際に使用するブランドです。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」という名称は、PwCネットワークに属する個々のファームを指す場合もあれば、それらの複数のファーム、または全てのファームを総称して指す場合もあります。

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。この点に関する規制当局の考え方は変化しつつあるものの、PwCのメンバーファームは、現在においてもまた将来的においても、多国籍の組織として運営されるものではなく、またそのような形態をとることもできません。したがって、PwCネットワークは、グローバルなパートナーシップ、単一の法人、または多国籍企業のいずれにも該当しません。

このため、PwCネットワークは、それぞれが独立した法人であるファームによって構成されています。ネットワークを構成する各ファームは、世界中のクライアントに高品質なサービスを提供するため、相互に連携することに取り組んでいます。PwCネットワークの各ファームは、英国の保証有限責任会社（company limited by guarantee）であるPwCILのメンバーであるか、またはその他の形でPwCILと関係を有しています。PwCIL自体は会計関連の業務に従事せず、またクライアントへのサービス提供も行いません。PwCILの目的は、PwCネットワーク内のメンバーファーム間の連携を促進することにあります。PwCILのネットワーク・リーダーシップチームおよびボードは、戦略、ブランド、リスク、品質などの重要分野に重点を置き、必要に応じて各ファームが共通かつ整合的なアプローチを採用できるよう、方針や施策の策定・実施を行っています。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る他、PwCネットワークが有するリソースやメソドロジーを利用することが認められています。また、各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依頼したり、他のメンバーファームまたはその他の法人からプロフェッショナルサービスの提供を受けたりすることができます。その一方で、各メンバーファームは、共通方針を遵守し、PwCILが定めるPwCネットワークの基準を維持することに同意しています。

PwCネットワークは単一の国際的なパートナーシップではなく、PwCの各メンバーファームが法的に互いのパートナーとなっているわけでもありません。多くのメンバーファームは、「PricewaterhouseCoopers」を含む名称を法的に登録していますが、PwCILがそれらのファームの持分を保有しているわけではありません。また、いずれのメンバーファームも、PwCILまたは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または他のメンバーファームに法的義務を負わせることもできません。各メンバーファームは、自らの行為または不作為についてのみ責任を負い、PwCILまたは他のメンバーファームの行為または不作為について責任を負うことはありません。同様に、PwCILもいずれ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、メンバーファームに法的義務を負わせることはできません。また、PwCILは自らの行為または不作為についてのみ責任を負い、各メンバーファームの行為または不作為について責任を負うことはありません。

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）を設置しています。

► **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や方法を、各自の責任で判断します。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

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Japan Oversight Board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（2026年6月30日現在）

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

なお、PwC Japanグループの成長と規模の拡大に対応し、適切なガバナンスの仕組みを築くことを目的として、2026年9月に新たにPwC Japanグループ合同会社が発足し、始動しています。

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、法務など幅広い領域でプロフェッショナルサービスを提供しています。

地政学的緊張の継続、生成AIをはじめとするテクノロジーの急速な進展、サイバーリスクの高度化など、企業や社会を取り巻く不確実性は引き続き高い状況にあります。こうした環境下で企業が持続的な成長を実現するためには、信頼性の高い情報開示とガバナンス、そして社会からの信頼が不可欠です。私たちは、高品質な監査をはじめとするアシュアランスサービスが、その信頼を支える重要な基盤の1つであると考えています。

私たちは、監査品質に対する社会からの期待と要請を真摯に受け止めています。社会に信頼を構築するためには、まず私たち自身が信頼される存在であり続けなければなりません。そのために、品質を最優先事項として位置づけ、人財育成、テクノロジーへの投資、ガバナンスの強化を通じて、品質の維持・向上に継続して取り組んでいます。

これからも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くサービスを提供することで、企業や社会の持続的な成長と信頼の構築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

クライアントを取り巻く環境は、ますます複雑さを増しています。テクノロジーの急速な進展に加え、投資家や規制当局から求められる期待は高まり続けており、企業は絶え間ない変化の中で意思決定を行っています。

このような環境において、監査の役割はこれまで以上に重要になっています。高品質な監査は資本市場への信頼を支え、企業、投資家、そして社会がより確かな根拠に基づいて意思決定を行うことを可能にします。その責任を果たすためには、プロフェッショナルとしての判断力、高い倫理観、そして揺るぎない誠実性が不可欠です。

PwCでは、監査の未来を見据え、次世代監査プラットフォームや先進的なデータ・AI活用への投資を継続しています。これらの取り組みにより、監査品質のさらなる向上、より深い洞察の提供、監査業務の一貫性強化を実現するとともに、私たちの専門職の礎であるプロフェッショナルとしての判断力、誠実性、独立性をより強固なものとしています。

世界が変化し続ける中で、信頼は当然に存在するものではなく、不断の努力によって築き続けなければならないものです。PwCは、品質、誠実性、独立性を決して損なうことなくイノベーションを推進し、健全な資本市場を支える信頼の醸成に貢献していきます。

The environment in which our clients operate continues to become more complex. Technology is advancing rapidly, expectations from investors and regulators continue to rise, and businesses are making decisions amid constant change.

In this environment, the role of audit has never been more important. High-quality audits build confidence in the capital markets and help businesses, investors and society make decisions with greater certainty. That responsibility depends on professional judgment, integrity and an unwavering commitment to the highest ethical standards.

At PwC, we are investing in the future of audit through our Next Generation Audit platform, advanced data and AI capabilities. These investments are helping us deliver higher-quality audits, deeper insights and greater consistency, while reinforcing the professional judgment, integrity and independence that remain the foundation of our profession.

As our world continues to evolve, trust is not something we can take for granted—it must continually be earned and reinforced. By continuing to innovate without compromising on quality, integrity or independence, we will help earn the trust that underpins strong capital markets.

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。

参照表・原則1

監査法人ガバナンス・コードの規定		2026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。	代表執行役が、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。 ● 年度はじめ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」を存在意義（Purpose）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。 ● Our Valuesと行動指針を定め、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一つとして位置づけ、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づけを行っています。 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EPQ活動）への貢献も、パートナーおよび職員の評価上考慮されます。

	監査法人ガバナンス・コードの規定	2026年度末における対応
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。 ●個々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（兼業など）を一定の範囲で認めています。兼業などに関す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2026」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	2026 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	2026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、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。 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、職員一人一人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 for Journals（仕訳分析ツール）、Connect（資料授受プラットフォーム）、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、最新のテクノロジー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	2026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。
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。	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独立非業務執行役員（INE）3名で構成されています。 INEには、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高度な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。
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、INE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。

	監査法人ガバナンス・コードの規定	2026年度末における対応
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。 また、監視委員会事務局が監視委員会の監督・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	2026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 各業務部門に配置されたチーフオーディターは、品質管理本部の施策が各業務部門や監査現場レベルで定着するとともに、監査業務の最適化・効率化が図られるよう、支援しています。 また、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 フレームワーク”）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づけたうえで、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。
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企業会計基準委員会）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、職員個々人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。

監査法人ガバナンス・コードの規定		2026年度末における対応
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、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、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。

■ 参照表・原則5

監査法人ガバナンス・コードの規定		2026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2026」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指針 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 .独立非業務執行役員（INE）の選任理由、役割および貢献、活動報告 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	2026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2026」において、以下の内容を説明しています。 1.PwCネットワークやグループの概略およびその組織構造ならびにネットワークや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、ご指摘を咀嚼し、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に報告され、当該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2025年度および2026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）

	2025年6月期	2026年6月期
業務収入	84,191	99,110
業務費用	82,416	92,593
営業利益	1,774	6,516
経常利益	1,824	6,649
税引前当期純利益	1,359	6,652
当期純利益	816	5,009

貸借対照表の要約 （単位：百万円）

	2025年6月期	2026年6月期
流動資産	26,398	35,578
固定資産	25,752	28,007
資産合計	52,150	63,586
流動負債	20,216	24,750
固定負債	6,095	7,966
負債合計	26,311	32,717
社員資本	25,836	30,867
評価・換算差額等	2	1
純資産合計	25,839	30,869
負債・純資産合計	52,150	63,586

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）

	2025年度	2026年度
監査報酬	41,029	46,799
非監査報酬	43,162	52,310
	84,191	99,110

顧客数 （単位：社）

	2025年度	2026年度
監査業務	1,447	1,358※
非監査業務	1,217	1,234
	2,664	2,592

※監査業務数の内訳
金商法・会社法監査 201 ／金商法監査 48 ／会社法監査 503 ／
学校法人監査 2 ／ その他の法定監査 280 ／その他の任意監査 324

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-2026.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）」においても、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。」と定められており、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

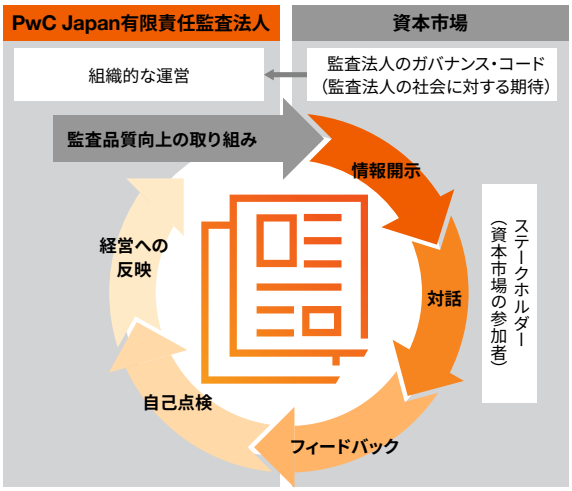
私たちの監査品質向上の取り組みに関するステークホルダーとの対話を通じたフィードバックを踏まえて、自己点検を行い、認識した課題やリスクについて経営課題として捉えて対応を検討しています。そして、本報告書において、認識した課題やリスクを透明性を持って開示し、法人としてどのように対処しているのか、もしくは対処する予定なのかを説明しています。

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）

青山 明義／飯沼 篤史／磯貝 徹／井出 紘永／伊藤 公一／大谷 昌臣／大濵 裕也／河野 毅／黒柳 康太郎／小林 尚明／近藤 仁／澤口 侑平／尻引 善博／鈴木 正人／滝澤 真世／谷吉 英樹／手塚 大輔／寺井 久美子／野村 昇平／平松 宏一郎／眞下 めぐり／三宅 恵子／森 詩織／盛 浩之／守田 真澄／矢萩 由紀子／山口 千里

本報告書において、2026年度とは2025年7月1日から2026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）…… 264名 監査・クライアントサービス従事職員 …… 3,398名 その他職員…… 116名 合計…… 3,778名 （うち、公認会計士1,237名、会計士補・全科目合格者762名） ※2026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

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