監査品質に関する報告書2017

PwCあらた有限責任監査法人

pwc

www.pwc.com/jp/assurance

目次

監査部門トップからのメッセージ 4
品質管理担当執行役からのメッセージ 6

Executive Summary

PwCあらたが果たす役割と高品質な監査 8

◆PwCあらたの成り立ちと3つの特徴 10
1–グローバル監査への対応 12
2–業種別組織による専門性の醸成 14
3–テクノロジーを利用した監査の変革 16

◆高品質な監査を実現するための3つの取り組み 18
1–PwCあらたの「ガバナンス」..... 20
2–PwCあらたの「人材」..... 22
3–PwCあらたの「品質管理」..... 24

PwCネットワークについて 26

高品質な監査を実現するための取り組み 29
●ガバナンス 29
●人材 41
●品質管理 55

監査法人のガバナンス・コードへの対応 78

代表執行役からのメッセージ 90
財政状態および経営成績 92
上場会社等被監査会社リスト 93

本報告書において、2017年度とは2016年7月1日から2017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。

当法人は、“Build trust in society and solve important problems（社会における信頼を構築し、重要な課題を解決する）”ことを存在意義（Purpose）としています。監査業務においては、高品質な監査を実施し、金融資本市場の健全な発展に寄与することを通じて、このPurposeを達成します。また、当法人は、グローバルの変化に主体的に参加し、クライアントを含め、多様なステークホルダーから信頼される存在となる努力を続けることで、ナンバーワン・プロフェッショナル・サービス・ファームになるというビジョンを持ち続けています。

これらを実現するために、私たちの全員が、価値観を共有し行動を実践しています。それが、Act with integrity, Make a difference, Care, Work together, Re-imagine the possibleというPwCの価値観と行動指針（Values and Behaviours）です。私たちは、同じ価値観と行動指針のもとで、158カ国に展開する23万6,000人以上のPwCグローバルネットワークのメンバーとともに自らの変革を推進しています。

当法人は、2006年の設立以来、業務品質を最優先事項として、先に述べたビジョンに向かって法人運営しています。この業務品質は、ガバナンス、人材、品質管理によって支えられています。それぞれについて簡単に説明したいと思います。

まず、変革に迅速に対応できる組織体制を整備・運用するために、法人トップから現場スタッフまで一丸となれる風通しの良い組織風土や透明性の高いガバナンスが重要です。当法人では、年2回の従業員満足度調査、部下が上司を評価する360度評価、私自身が職員と意見交換する昼食会（Speak Up Lunch）など、さまざまな取り組みをしています。また、執行役も業務執行社員として監査業務に関与することで、監査の現場からの意見を踏まえた法人運営ができていることも、当法人の特徴です。当法人は、監査法人の透明性の確保と説明責任の強化のため、監査法人のガバナンス・コードの導入に先駆け、2017年度より公益を代表する有識者の目線を取り入れた公益監督委員会（Public Interest Body）を設置し、その提言・助言を積極的に法人経営に活かしています。その他の監査法人のガバナンス・コードの原則・指針についても対応の強化を図っており、実効性ある適用に取り組んでいます。

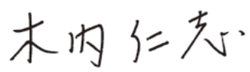
次に、人材についてです。当法人の人材の特徴は、グローバル対応能力の高さ、業界・業種への深い理解および知見、テクノロジーの対応能力の高さにあります。これをさらに後押しするような組織体制を構築し、その専門性を研磨する人材の確保、育成に取り組んでいます。PwCグローバルネットワークと強固に連携し、海外への人事異動も海外パートナーおよび職員の受け入れも積極的に行っています。また、専門性の向上と異なる専門性の相互作用の活性化のために、業種別組織による専門性の醸成と部門を超えた人材異動を行っています。これらの人材を業務の拡大に応じて確保し、育成するとともに、そのために必要な投資を積極的に行っています。これらの他に、新たな育成・評価のフレームワーク「Global LDE（Leadership Development Experience）」の導入、スピード感のある人事・労務施策の企画・監督をする人財会議の開催、職場環境の整備および運営、働き方改革などのさまざまな取り組みを行っています。

当法人の人材は、法人内にとどまらず、業界やマーケットの変革においてリーダーシップを発揮し続けることが期待されます。そのために当法人は、率先して業務変革を実施し、重要なポジションに人材を輩出し、オピニオンリーダーとしての認知度を向上していく取り組みをしています。

最後に、品質管理についてです。当法人は、グローバルで高品質な監査を実現するため、日本における監査基準およびPwCが世界で共通して採用する監査アプローチ（PwC Audit）に従って監査をしています。さらに、デジタル化に対応するため、リスク・デジタル・アシュアランス部門を設置し、デジタルテクノロジーの積極的な投資を行っています。また、品質管理本部と各業務部門との連携を強化するとともに、クオリティ・レビュー部を新設し、定期的検証の実効性を向上する取り組みを実施しています。

当法人は、激変する環境の中で、ステークホルダーの皆さまの期待に応えるため、多様な人材を確保・育成し、パートナーおよび職員が一丸となって、高品質な監査を実施し続けます。真のプロフェッショナルが集まった、ナンバーワン・プロフェッショナル・サービス・ファームをこれからも目指していきます。

執行役副代表
アシュアランスリーダー
木内 仁志



高品質な監査を通じ、金融資本市場の健全な発展に貢献
真のナンバーワン・プロフェッショナル・サービス・ファームを目指します

存在意義（Purpose）

社会における信頼を構築し、重要な課題を解決する。
（Build trust in society and solve important problems）

Vision 2020

ナンバーワン・プロフェッショナル・サービス・ファームになる

価値観と行動指針（Values and Behaviours）

Act with integrity	*Make a difference*	*Care*	*Work together*	*Reimagine the possible*
・正しいと思ったら声を上げる、それが困難と感じるときほど ・最高のクオリティを期待し、生み出す ・自分自身のレピュテーションが問われているかのように決断し行動する	・常に世の中の情報に通じ、その将来について自分の意見を持つ ・同僚、クライアント、そして社会と共に、行動を通じてインパクトを生み出す ・絶えず変化する環境にスピード感をもって対応する	・すべての人を個人として尊重し、その人にとって何が大切なのかを理解する ・一人ひとりの貢献を認め合う ・周りの人の成長をサポートし、その人が最も能力を発揮できるやり方を尊重する	・さまざまな境界を越えて協働し、人脈、アイデア、知識を共有する ・多種多様な視点、人材、アイデアを求め、それらを結びつける ・双方向のフィードバックを通じて、互いを高め合う	・現状に挑戦することをいとわず、新しいことを試す ・創造する、試す、失敗から学ぶ ・いかなるアイデアに対しても先入観を持たない

品質管理担当執行役からのメッセージ

常に信頼される監査法人を目指し、国際水準の監査を行うために当法人は2006年に設立されました。法人設立から10年余り、今でも変わらずに折に触れて設立の原点を語り合い、後進に伝え、その想いを組織として抱き続けています。

品質管理に貢献するリーダーシップチームを動態的に変革することで監査現場に根差した品質改善の継続をお約束します

公認会計士の社会的使命は、資本市場の信頼性を確保し、国民経済の健全な発展に寄与することにあります。会計監査は企業の事業活動を投影する財務諸表を検証する作業であり、企業の事業活動を理解し、経営者の判断を検証し、経営者と議論を重ねながら、公益の観点から厳正かつ公正な判断を行うことが求められます。常に信頼される公正な判断を行うために、私たちは「ステークホルダーに対して正しいことをする（Doing the right thing）」という組織文化の醸成を重視しています。私たちはこの理念のもとPwCネットワークの世界中の仲間たちと共に社会からの期待に応えてまいります。

当法人では、経営委員会のメンバーは監査業務等の顧客業務に従事しています。また、品質管理部門とクライアントサービス部門を人が循環する品質管理・人財開発サイクルを有しています。こうした形で「現場感覚を持つこと」が自分事として問題に取り組む姿勢を育み、組織の一体感を高めるだけでなく、品質重視の意思を全社的に浸透させる上で役に立つと考えています。

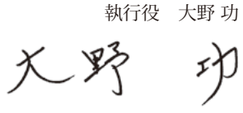
当法人の品質管理本部のリーダーは伝統的に3年程度の任期を持って交代してきました。私（井野）は品質管理本部を所管して3年が経過し、監査部門に所属していた頃に認識していた課題について取り組みを行ってまいりました。しかし、それでも監査の現場では新しい気付きが得られています。新しい課題認識を強く持ったパートナーである大野を品質管理本部に迎え、新しい気付きに対する新しい取り組みをしっかりと実行することで組織全体の品質を次のステージに上げていきたい。現在は、そのための責任ある十分な引き継ぎに入っているところです。当法人は品質管理に貢献するリーダーシップチームを動態的に変革することで、監査現場に根差した品質改善を継続することをお約束します。

監査品質に対する社会の関心の高まりに対応するため、当法人はガバナンスを議論し、人財を議論し、品質管理体制を議論してきました。国際標準の監査、問題点が小さいうちに解決に導くReal Timeの監査、職業的懐疑心を持ち被監査会社や市場参加者との対話を深めることで公益に貢献する監査など、当法人が目指したい監査の性質が導かれ、その実践を進めています。

また、外部による検査やレビューの結果は客観性があるものとして重視しています。当法人は自主的な定期的検証活動においても、その社会的関心の高さをしっかり把握し、世界的な潮流を踏まえながら時代の要請に適合した監査品質を見据えて常にレベルアップしてまいります。

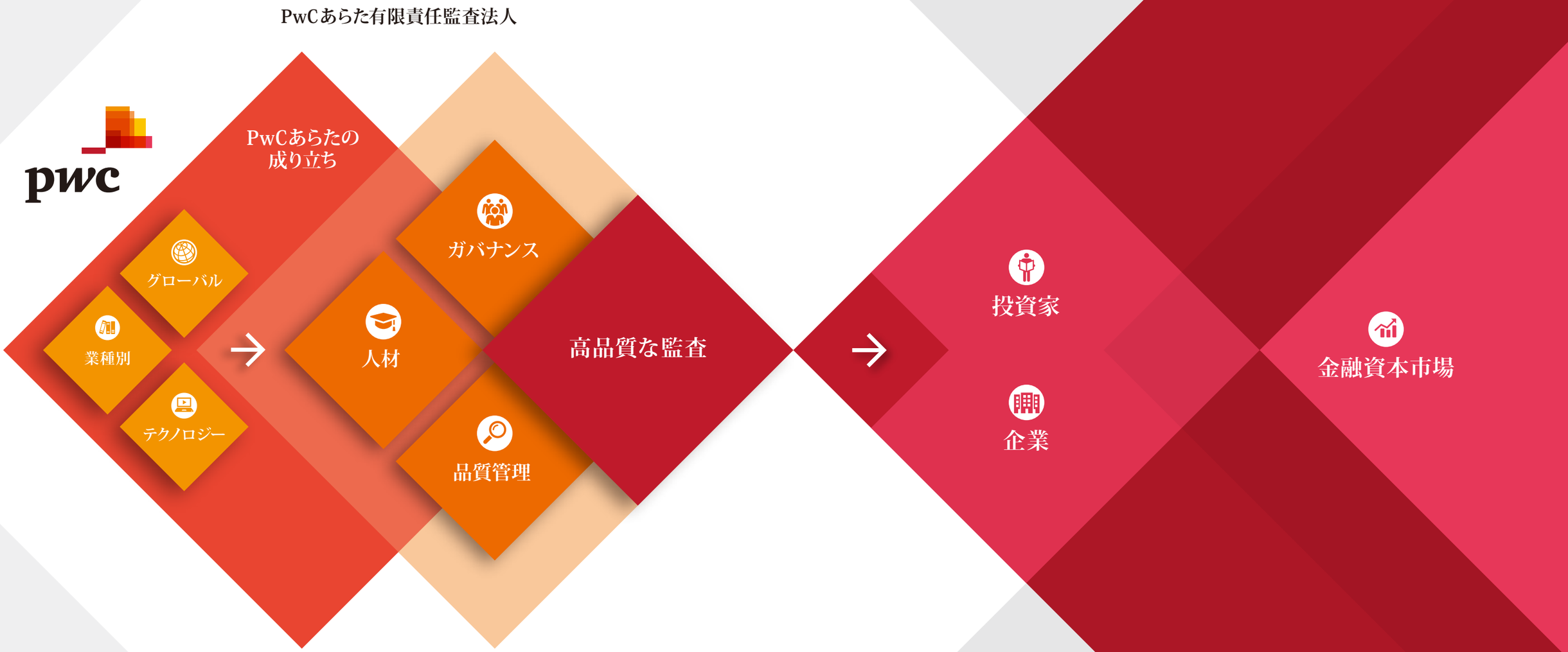
執行役常務　井野 貴章

執行役　大野 功



PwCあらたが果たす役割と高品質な監査

当法人は、卓越したサービスを提供するプロフェッショナル集団として、
明確なリーダーシップと創造的なチームワークによって
厳正かつ公正な高品質な監査を実施し、経済の健全な発展に寄与します。



PwCあらたの成り立ちと3つの特徴

私たちPwCあらたの特色はその成り立ちにあります。私たちは、高品質な監査を最優先事項として設立した法人です。合併を経ずに一から設立されたことにより、私たちには過去にとらわれずに高品質な監査を実施する、という組織風土が根付いています。

「日本の監査にあらたな風を」。私たちは、大規模不正会計事件に端を発する中央青山監査法人に対する行政処分をきっかけとして、日本の監査業界に「あらた」な風を吹き込みたいという決意のもと2006年6月にあらた監査法人を設立しました。

私たちは高品質な監査を最優先事項とし、社会から信頼される監査法人を目指して、設立直後に、「卓越したサービスを提供するプロフェッショナル集団として厳正かつ公正な高品質の監査を実施することにより経済の健全な発展に寄与すること」を新法人のミッションに掲げました。

また、複数の会計事務所が合併を繰り返してできた法人ではないため、過去の経緯にとらわれることなく、設立時から常にベストプラクティスを考えながら成長を遂げることができました。こうした設立の背景から、当法人には、常に高い監査品質を保つという組織風土が醸成されています。

私たちは、世界に通用する監査を行うため、設立当初からPwCグローバルと連携するとともに、ゼロベースで最適な組織体制を検討した結果、監査部門を業種別に編成しました。また、最新のテクノロジーを積極的に導入し、効果的かつ効率的な監査業務を常に追い求めてきました。

私たちはこれからも、品質を最優先とする組織風土と、①グローバル、②業種別、③テクノロジーの3つの特徴を大事にしながら、常に「あらた」であり続けます。

グローバル監査への対応

グローバル水準の監査を目指して設立された成り立ちから、当法人には世界各地から多様な人材が集い、分け隔てなく緊密に協働する文化がすでに育まれています。また日本企業支援ネットワーク（JBN:Japanese Business Network）が海外子会社の監査をサポートすることで、グローバル企業の会計・監査上の問題を迅速に解決します。

グローバルな組織文化

当法人は、国際水準の高品質な監査業務を提供することを目指してPwCグローバルネットワークと連携して設立した監査法人であり、設立当初より国際社会で活躍することを志向する人材が集まっています。

また、当法人は海外PwCネットワークファームに数多くの人員を派遣するとともに、多くの人材を海外PwCネットワークファームから受け入れています。そのため、ほぼ全てのパートナー、職員が日常的に海外のパートナーや職員と協働する環境にあります。

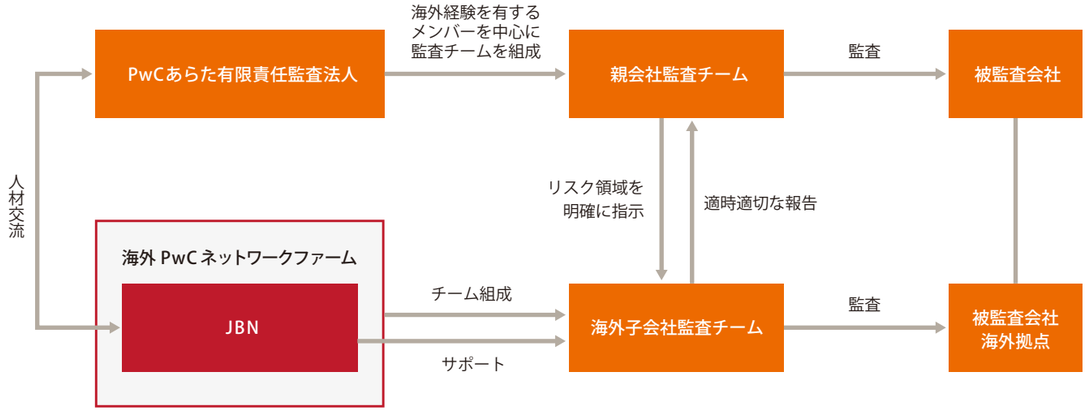
このように、当法人は日常的にグローバルな環境の中で業務を行うことで、国際的に協働する組織文化が自然と醸成されています。

グローバル監査対応

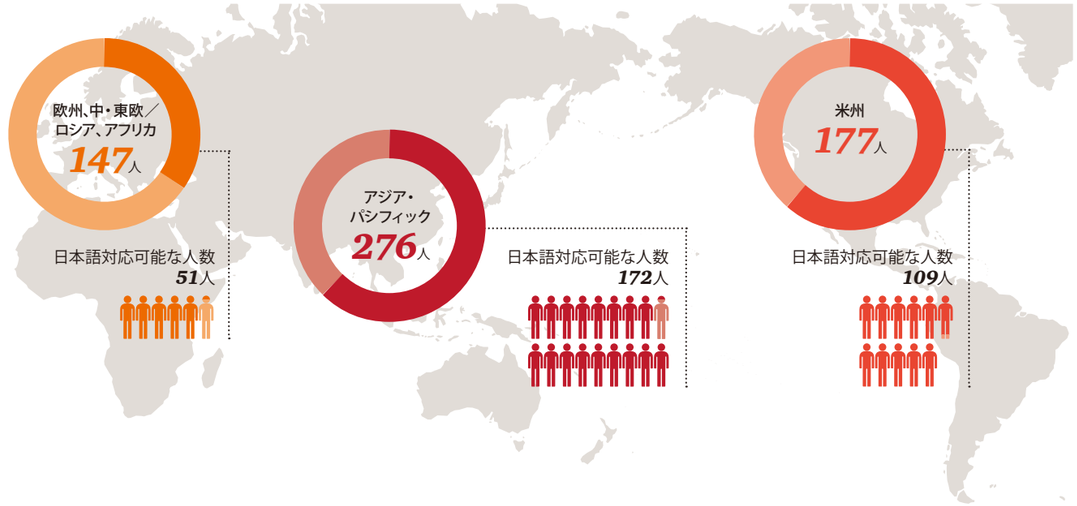
グローバルに事業を展開する企業のグループ監査を適切に実施するためには、海外子会社等にかかる監査上のリスクを識別し、適切な対応を図る必要があります。当法人では、企業の海外拠点の社会、文化、法制度、言語を深く理解しつつ、PwCグローバルネットワーク共通の監査手法を用いる現地PwCネットワークファームと密接に連携することにより、海外子会社等を取り巻く各国の事業環境を勘案しながら、グローバルで一貫した高品質の監査を実施します。

当法人では、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。

グローバル監査体制



日本企業支援ネットワークの人員数（2017年7月31日現在）



業種別組織による専門性の醸成

当法人は、設立当初から業種別に編成された組織の下、各業種・業態に特有のビジネス慣行や会計実務に精通した人材の育成を通じ、全ての監査チームメンバーが高い専門性を発揮することで、高品質な監査を実現しています。

各業界特有の会計実務に精通

複雑化する被監査企業におけるビジネスリスクの識別や、適切なリスク評価、深度あるリスク対応手続の立案・実施をするためには、被監査企業が属する業界特有のビジネス慣行や会計実務に精通することが不可欠です。

当法人では、設立時にゼロベースで最適な組織体制を検討した結果、監査部門を業種別に編成し、各監査部門に所属する職員全員が当該業種に対する専門性を醸成することが、高品質な監査を実現するために必要であると考えました。

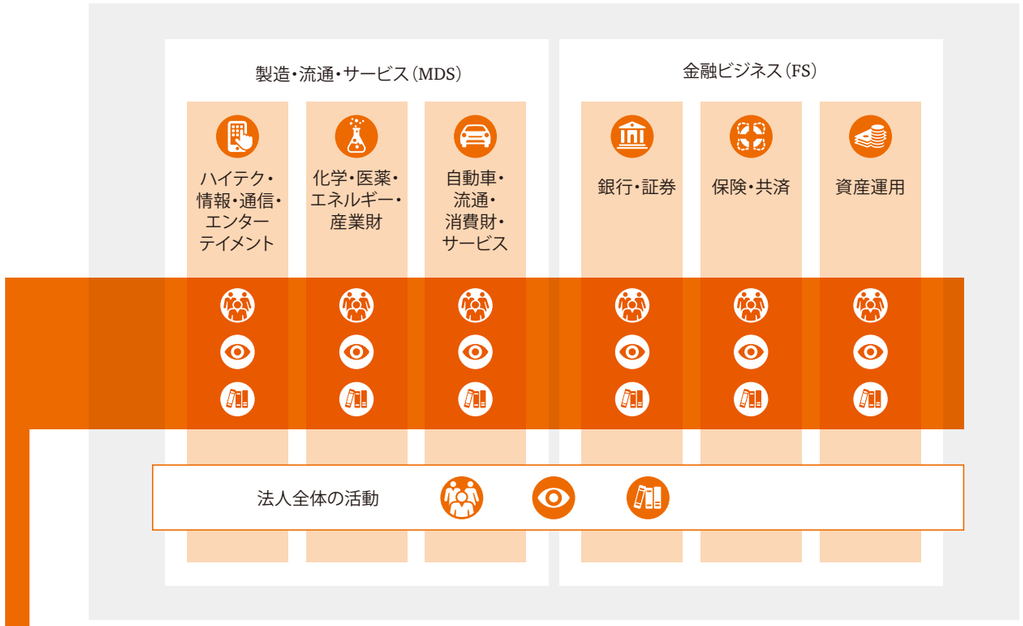
グローバルとの整合性

具体的には、右図のとおり、製造・流通・サービス（MDS）と金融ビジネス（FS）に監査部門を大別した上で、さらに業種別に組織を細分化しています。

この業種別組織の下では、人事や品質管理、研修といったあらゆる領域において、法人全体としての活動に加えて、各業種の特性を踏まえた部門単位での活動が実施されます。また、各監査業務には原則として当該部門に所属するパートナー・職員が業務を担当するため、当該業種特有の論点に対する知見が部門内で容易に共有され、それぞれの業種に精通した人材をより多く、早期に育成することが可能となります。

さらに、この業種別組織はPwCグローバルネットワークの組織体制とも整合性が保たれているため、グローバルに事業を展開する企業のグループ監査においても、現地監査チームとの連携を容易にし、効率的かつ高品質な監査の実現に寄与しています。

PwC あらたの組織体制（監査部門）※



※上記の監査部門の他、IPOソリューション部、パブリックセクター部、ヘルスケア部などの各部門がそれぞれの専門領域において業務を提供しています。

	部門単位の活動		法人全体の活動
人事・アサインメント	✓ 部門単位での採用活動 ✓ 部門内での人事・アサインメント調整 ✓ 部門単位での人事評価	連携・モニタリング	✓ 法人全体の採用活動 ✓ 他部門への異動・交流 ✓ 海外赴任、出向等
品質管理・モニタリング	✓ リスク管理担当パートナーおよび品質管理担当パートナーによるリスク・品質管理 ✓ チーフオーディターによる現場レベルでの品質管理活動 ✓ 監査業務の事前点検を通じた現場レベルでのモニタリング ✓ 業種別の監査ツールの開発	連携・モニタリング	✓ 品質管理本部による ・専門的な見解の提供 ・リーチアウト活動 ・審査会による審議 ・監査業務の定期的な検証
研修・ナレッジ蓄積	✓ 業種トピックに関する研修 ✓ 部門単位でのワークショップ ✓ 外部研修への参加	連携・モニタリング	✓ 職階別の年次研修 ✓ 重要トピックの研修 ✓ ソフトスキル研修 ✓ 出版物の発行

テクノロジーを利用した監査の変革

当法人は、設立当初から最新のテクノロジーを積極的に導入することで、効果的かつ効率的な監査業務の実施に努めてきました。AI（人工知能）などテクノロジーが大きく進化する中で、テクノロジーを理解し、使いこなすことで、付加価値や効率性を上げていくことを目指します。

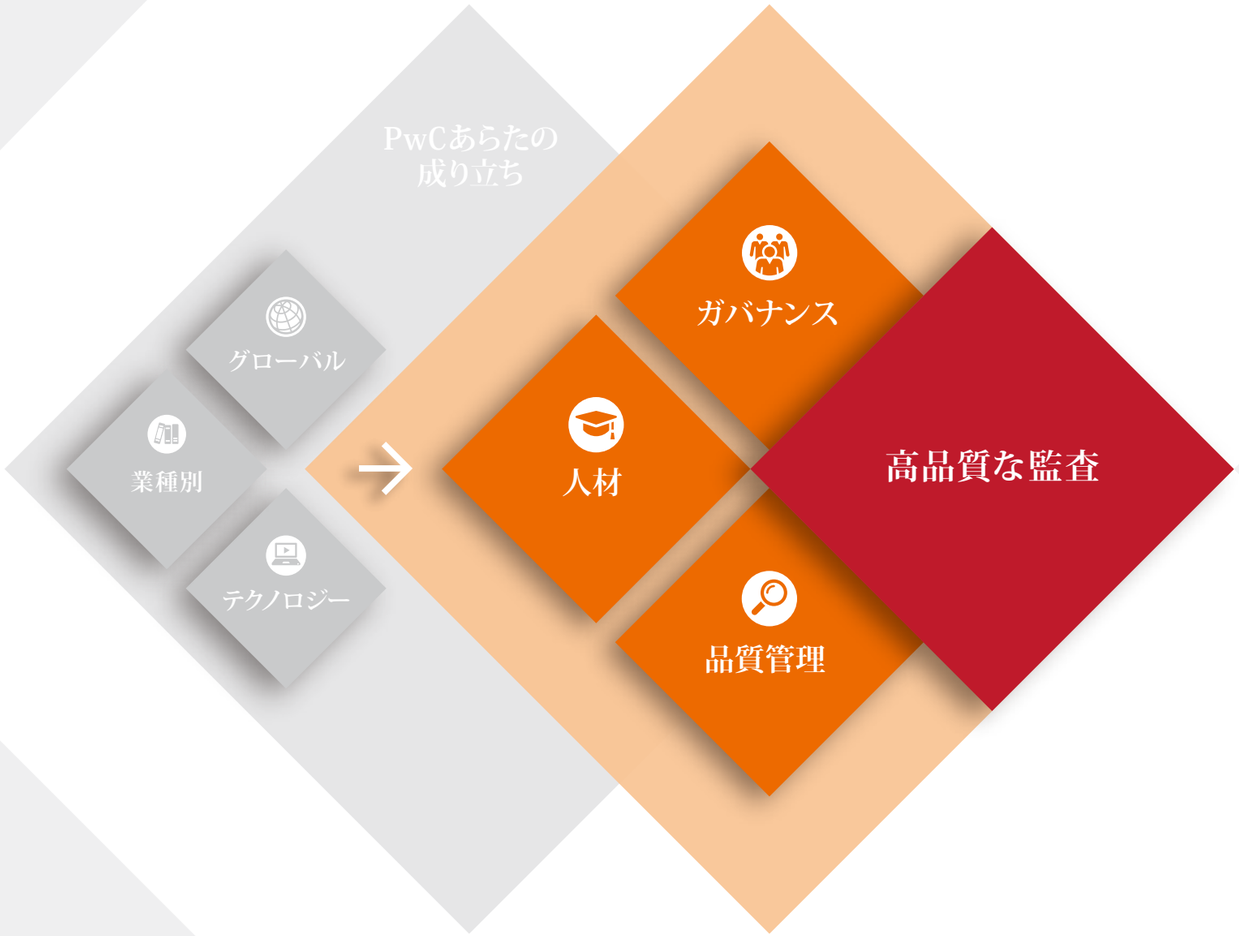
監査におけるテクノロジーの活用

当法人は、監査業務の実効性と効率性を継続的に高めるため、仕訳をはじめとする会計データ等の処理には極力テクノロジーを利用し、異常値の識別といった判断を要する業務に監査人のリソースを配分しています。そしてその先に目指すものとして、人工知能等を最大限に活用することで、監査業務の高付加価値化および効率化を可能とするための取り組みを行っています。

一方で、職業的懐疑心を発揮し、各社のビジネスモデルや監査リスクを念頭に置き、監査業務の実効性と効率性をより高めるためのテクノロジーの利用方法を検討するのは、監査人の役割であることに変わりはありません。当法人は、テクノロジーが大きく進化する中で、監査人がテクノロジーを理解し、使いこなすことで、付加価値や効率性を上げていくことが重要であると考えています。

そして、このようなテクノロジーの利用方法を通じて得られた気付き（インサイト）を被監査会社と共有することで、財務報告の質を継続的に高めることを目指しています。

※1 PwCが独自に開発したアルゴリズムにより、全仕訳データについて分析をより効果的、効率的に、そしてより視覚的に実施するツール。
※2 ポートフォリオの時価評価の検証およびリスク分析をする投資評価監査ツール。
※3 確認状プロセスを電子化したツール。進捗状況をPwCあらたと被監査会社の双方から確認が可能。
※4「Aura」と連動して迅速かつ適切に文書化を行うための棚卸立会用アプリケーション。



高品質な監査を実現するための3つの取り組み

これまで説明してきた私たちの成り立ちとそこからくる特徴が当法人の監査の土台となっています。その上に立つ、①ガバナンス、②人材、③品質管理の3 つの要素により、高品質な監査を実現しています。

品質を最優先とすることを共通の想いとするメンバーが設立した当法人は、合併を経ずに設立時の文化を変えることなく成長してきました。過去にとらわれず正しいことをするという組織風土のもと、ステークホルダーの期待に応えるための「高品質な監査」を提供しています。

当法人は変化する環境の中で、この3つの要素が常に最適の状態となるよう、過去にとらわれず、スピード感を持って自らを変革し、社会の期待に応えていきます。

PwCあらたの「ガバナンス」

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、経営委員会、監視委員会という3つの機関を設置しています。これに加え、経営委員会に対して公益の観点から監督・評価・助言を行う公益監督委員会（PIB：Public Interest Body）を設置しています。

当法人は、監査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、最高意思決定機関としての社員総会、その業務執行を行う経営委員会を設置し、実効的に経営（マネジメント）を行っています。また、経営から独立した立場で経営機能の実効性を監督・評価する機関として監視委員会を設置しています。さらに、実効性のある業務体制の整備・運用状況を、資本市場の参加者等が適切に評価できるように、「監査品質に関する報告書」の発行や投資家、アナリストの招へいなどを通じてステークホルダーとの対話を行い、当法人の透明性の確保・強化に取り組んでいます。監視委員会は、法人内部の経営から独立した立場で、経営機能の実効性を監督・評価する一方、公益監督委員会（PIB）は、法人外部から独立した立場で、経営委員会の取り組みを監督・評価します。公益監督委員会（PIB）は、ガバナンスの強化、ビジョンの明確化、人材の育成、監査業務における懐疑心の発揮、監査品質を支える組織文化の醸成、働き方改革の実行、重要な判断を要する監査業務への対応等、PwCあらたが監査品質のさらなる高みを目指すために必要な、幅広い経営面の助言をしました。

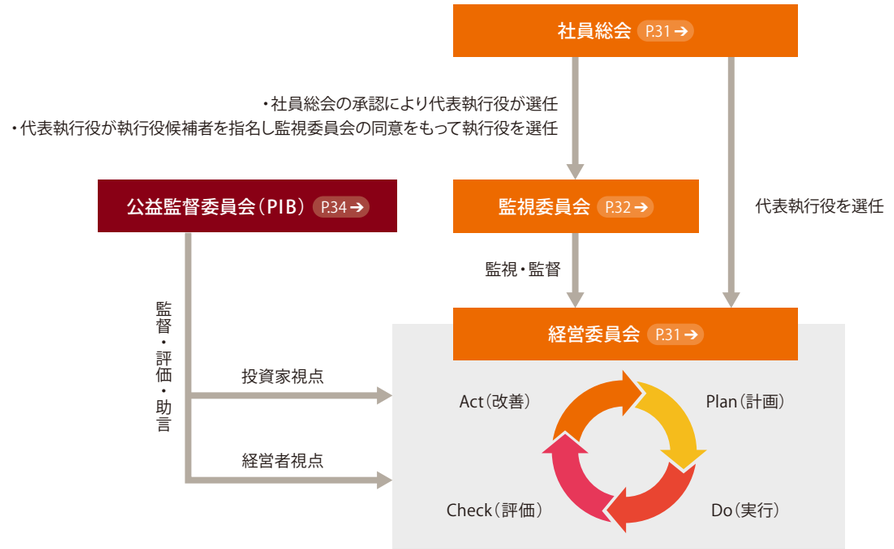
PwCあらたの目指すガバナンス

- 全パートナーが担当業務以外の意思決定についてもオーナーシップを持てる組織文化の持続・促進
- 監査法人の透明性の確保と説明責任の強化のため、公益を代表する有識者の目線を取り入れた法人運営（公益監督委員会（PIB））
- 「経営に対する規律付け」の役割を担う監視委員会のさらなる強化

2018年度の取り組み

- 監査法人の透明性の強化（公益監督委員会（PIB）の活用）
- 監査法人のガバナンス・コードへの対応強化

当法人のガバナンス体制



組織風土・特徴

社員総会：	当法人の最高意思決定機関であり、社員（パートナー）全員をもって構成される。
経営委員会：	執行役により構成され、当法人の業務執行にかかわる意思決定を行い、経営全般に責任を負う。
監視委員会：	経営委員会が策定する経営の方針と運営を監視・監督する。
公益監督委員会：（PIB）	社外有識者と当法人の監視委員会議長および代表執行役から構成される。 当委員会は社外有識者を議長とし、客観的な視点から、当法人の経営委員会の取り組みを監督・評価し、助言を行う。

PwCあらたの「人材」

当法人の求める人材像はPwC Professionalフレームワークで定義され、人財会議のリードの下、各人材育成プロセスで適切な施策を実施することで、高品質な監査を提供できるプロフェッショナル人材を育成します。

監査業務を実施するのは人であり、私たちは、高品質な監査を実現するためには、一人ひとりの職業的専門家としての能力を高めるための人材育成が欠かせないと考えています。私たちの求める人材像は“PwC Professional”というフレームワークで定義され、このフレームワークに基づいて人材育成に取り組んでいます。

人材の育成に関しては、アシュアランスリーダーを議長として人材に関するアジェンダを扱う「人財会議」を毎月開催し、①採用・人材育成、②研修、③人事評価、④十分な人材の確保、⑤人材交流、⑥ダイバーシティ＆インクルージョン、⑦働き方改革、といった一連の検討課題について議論し、人材育成に関する施策を企画・実行・モニタリングしています。

PwCあらたの目指す人材育成

- 業種別組織をベースにしたスペシャリストの育成
- グローバルと対等に渡り合える人材の育成
- 実力に裏付けられたバリューを発揮できる人材の育成

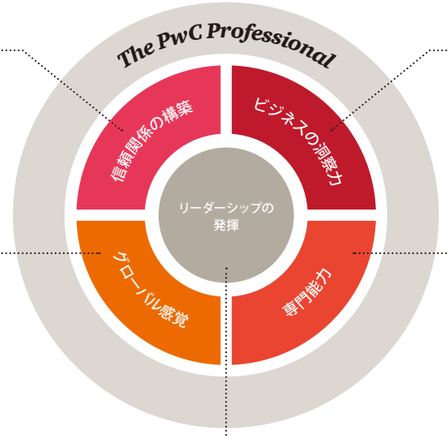
2018年度の取り組み

- 人財会議によるスピード感のある人事・労務施策の企画・モニタリング
- 業務の拡大に応じた人材確保と育成、投資
- 新たな育成・評価のフレームワーク

  「Global LDE（Leadership Development Experience）」の導入によるタイムリーなフィードバックの強化
- 働き方改革を実施

“PwC Professional”フレームワーク

真のプロフェッショナルとなるために備えるべき素養を職階別に明示



●信頼関係の構築

誠実さや信頼に基づいた価値ある関係を構築する。

●ビジネスの洞察力

ビジネス知識、イノベーション、洞察力をもって、クライアントおよびPwCに差別化された価値を創出していく。

●グローバル感覚

地理的・文化的な境界を超越する物の見方・考え方をもって、効果的かつ効率的に監査業務を遂行し、他者と協働していく。

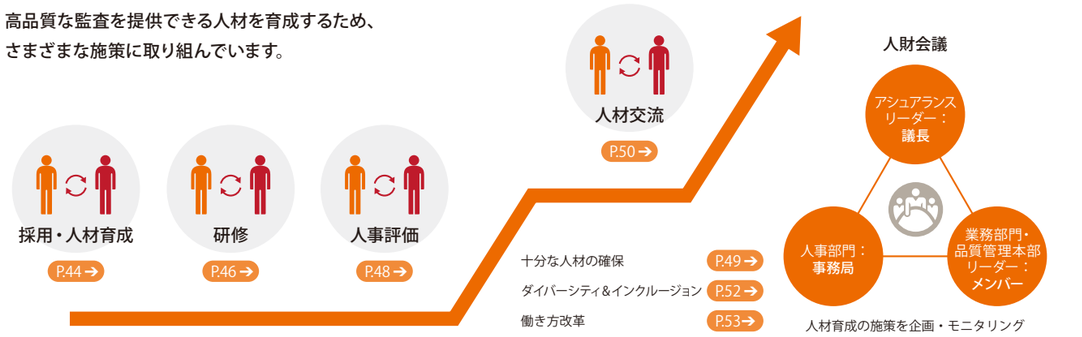
●専門能力

幅広い専門性をもって、クライアントおよびPwCに高い品質と価値を提供していく。

●行動の基本としてのリーダーシップの発揮

責任感、信頼性、柔軟性、協調性および熱意のある行動を自ら率先して行うことにより、リーダーシップを発揮し、差別化された高品質の監査業務を提供する。

高品質な監査を提供できる人材を育成するため、
さまざまな施策に取り組んでいます。



組織風土・特徴

PwCあらたの「品質管理」

①業種別の監査部門における品質管理活動、②品質管理本部によるサポートおよびモニタリング、③監査業務の定期的な検証の3つのディフェンスラインにより、各監査チームが高品質な監査を実現するための組織体制を構築しています。

当法人では、監査チームが監査基準等に準拠し、高品質な監査を実現することを担保するための仕組みとして、3つのディフェンスラインを設けています。

第1に、業種別に編成された監査部門が、それぞれの部門内で行う品質管理活動を通じて、監査現場に一番近い立場から品質管理を行います。各監査部門が主体的に品質管理活動を行うことにより、監査基準や当法人固有の方針等が要求するさまざまな事項について、被監査企業が属する業種の特性を踏まえて遵守することで、実効的な品質管理を可能とします。

第2に、各監査部門における品質管理活動と個々の監査チームによる監査基準等への準拠を、品質管理本部がサポートおよびモニタリングします。品質管理本部は、客観的な立場から専門性の高い事項に関して助言を行うとともに、日々の品質管理活動において各監査部門と密接に連携することで、法人全体としての品質管理の有効性を高めています。

第3に、品質管理本部内に新設されたクオリティ・レビュー部が中心となり、当法人の品質管理体制および個々の監査業務に関する定期的な検証を実施します。これには、PwCが世界統一で採用する品質管理レビューの仕組みであるGAQR（P.66）を活用した定期的な有効性評価が含まれ、監査チームがわが国における監査の基準等に準拠していることに加え、PwC世界標準の品質をもって監査を実施していることを検証しています。

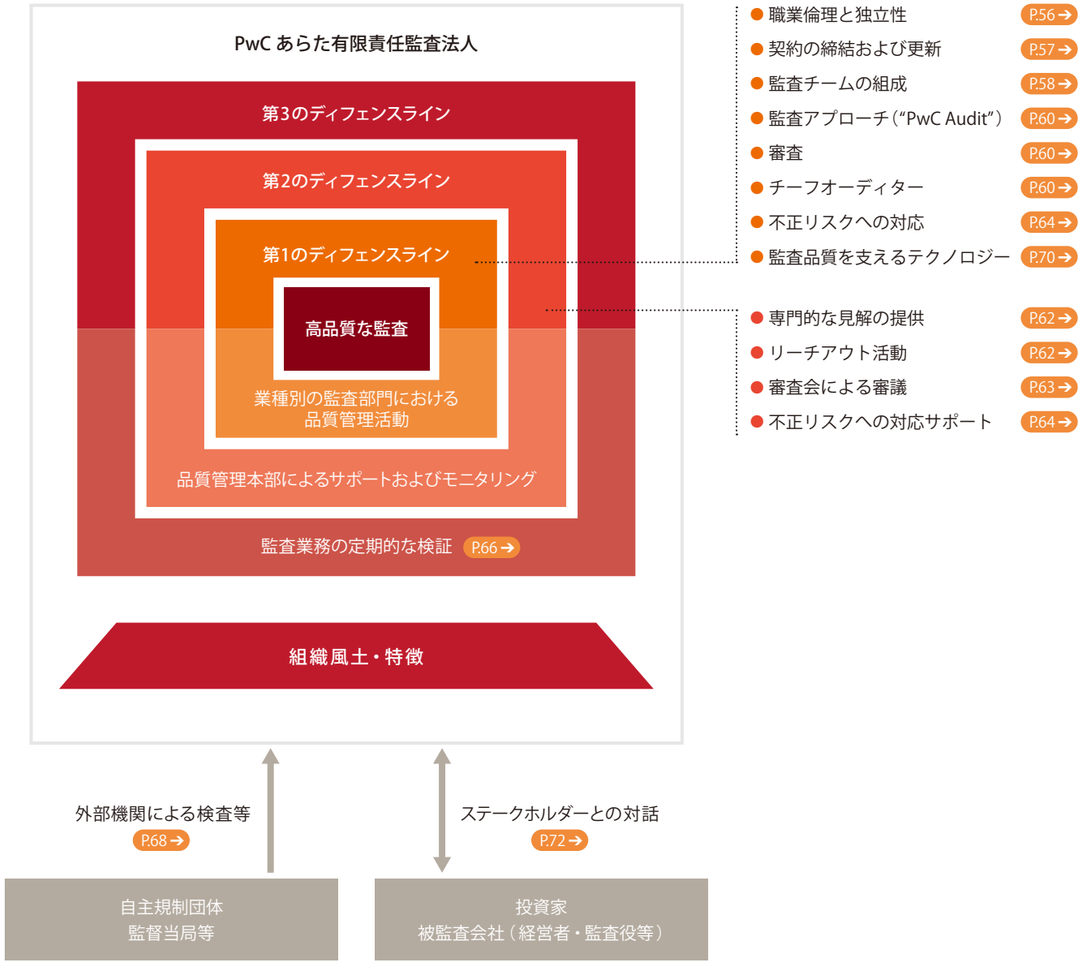
PwC あらたの目指す品質管理

- 業種別組織を基盤とした、被監査会社のリスクの適切な把握
- 監査現場と品質管理本部が有機的に連携した品質管理活動
- 定期的検証等を通じた、グローバル目線での継続的な監査品質の維持・向上

2018 年度の取り組み

- デジタルテクノロジーの積極的な活用によるリスク評価の向上
- 品質管理本部と各業務部門の連携強化
- クオリティ・レビュー部の新設と定期的検証の実効性向上

3つのディフェンスラインによる品質管理体制



PwCネットワークについて

“PwCネットワーク”とは

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

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

PwCネットワークのメンバーであるということは、同時に、PwCネットワークで定められている共通の厳格な基準を遵守するということを意味します。各国のファームは、提供する業務内容、職業倫理、独立性、法令遵守等に関する品質管理およびそのモニタリング活動を行うことになります。

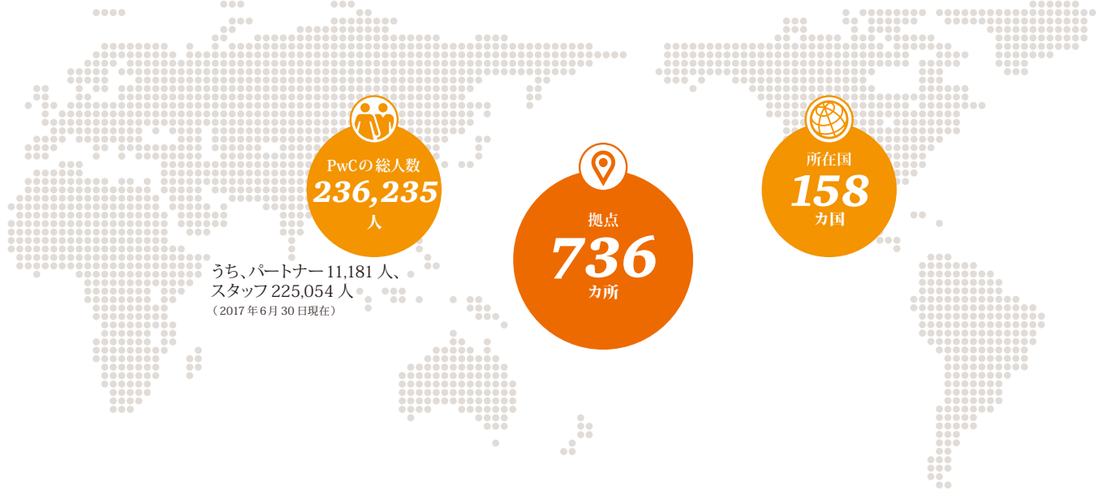
PricewaterhouseCoopers International Limited（PwCIL）

PwCILは英国にある法人であり、クライアントに対する業務提供は行いません。PwCILは、主要なエリアについてのPwC全体の戦略、ブランド、品質管理に関するポリシーを作成し、適用を主導します。各国のファームは、“PricewaterhouseCoopers”の名称とともに、PwCネットワーク内のさまざまなリソースや監査手法を共有することができますが、そのためにはPwCネットワークで定められている共通の厳格な基準を遵守することが必要となります。

PwCネットワークのガバナンス

各国のファームはPwCILや他国のファームの代理人として行動することはできません。また、PwCILが各国のファーム自身の専門的な判断の行使をコントロールすることはありません。PwCILのガバナンス構造は、次ページの組織体から構成されています。

PwCグローバルネットワーク



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ネットワークにおける全体の戦略を決定し、メンバーファームが遵守すべき基準を策定する責任を負っています。

ストラテジーカウンシル

ストラテジーカウンシルは、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、ネットワーク全体の戦略的方向性に対する同意を行い、戦略の遂行の整合性を促進させます。PwCあらた有限責任監査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・チームより指名されたメンバーから構成され、ネットワーク・リーダーシップ・チームに対する報告責任を負っています。チームのメンバーは、ネットワーク・リーダーシップ・チームにより策定された戦略を実行し、各国における私たちの業務に係るさまざまな活動をコーディネイトするために組成されたチームをリードします。

グローバルボード

グローバルボードはPwCILのガバナンスに関する責任を負うとともに、ネットワーク・リーダーシップ・チームを監視する役割を担います。グローバルボードは対外的な役割は負っていません。ボードメンバーは全てのメンバーファームのパートナーの中から、4年ごとに選出されます。日本からも監視委員会議長である白畑尚志がグローバルボードのメンバーとして参加しています。

高品質な監査を実現するための取り組み

ガバナンス

ガバナンスと組織

ガバナンス体制

当法人のガバナンス体制は、全社員（パートナー）で意思決定を行う社員総会、当法人の経営方針および戦略を策定・実行する経営委員会、それを監視する監視委員会により構成されます。これに加えて、経営委員会に対して公益の観点から監督・評価・助言を行う公益監督委員会（PIB：Public Interest Body）を設けています。

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います。社員総会は社員（パートナー）全員をもって構成されます。

経営委員会

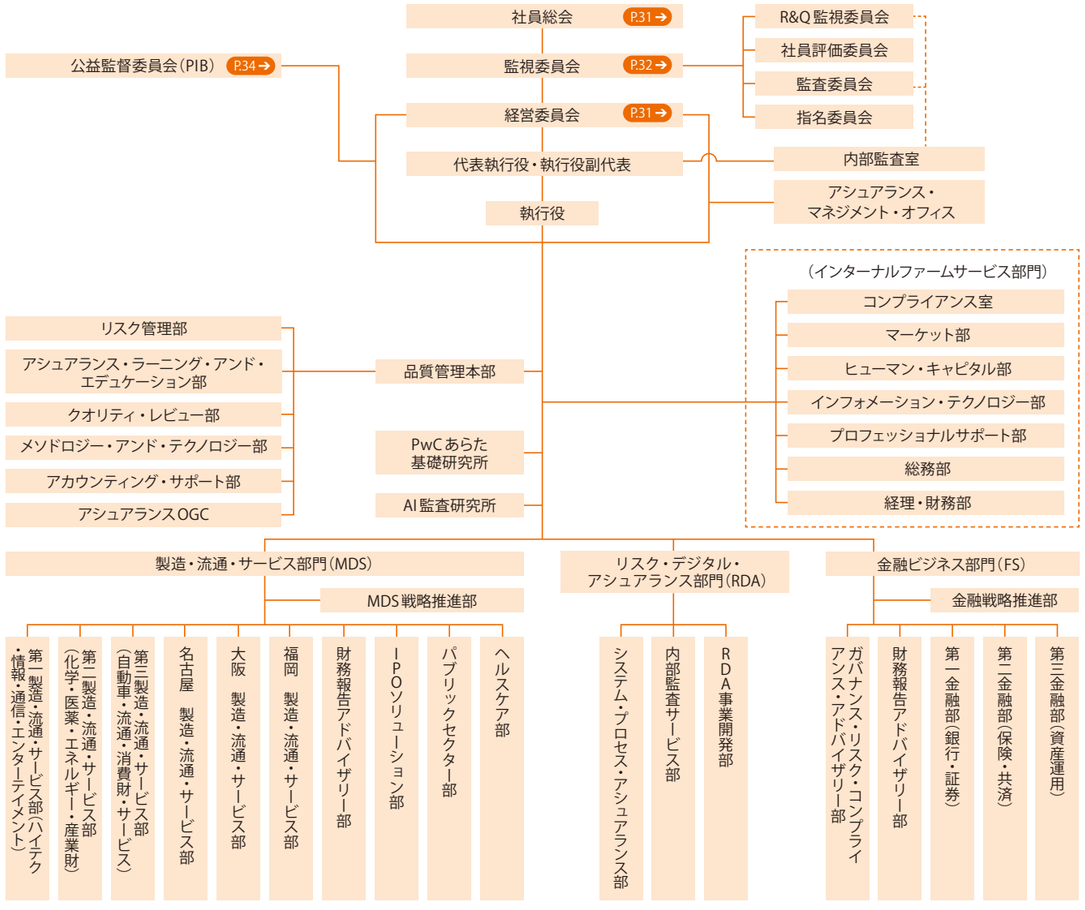
経営委員会は執行役によって構成され、当法人の経営全般に責任を負います。執行役は、その候補者が代表執行役により指名され、監視委員会の同意をもって、執行役として選任されます。

経営委員会は、業務執行にかかわる意思決定を行いますが、その重要な機能の一つに、法人の5つの戦略的優先領域の目標達成に伴うリスクの洗い出しと、そのリスクに対応するアクションプランの作成および実行があります。

代表執行役

代表執行役は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する最終的な責任を負います。代表執行役の候補者は、監視委員会の下に設けられた指名委員会が、当法人のパートナーにヒアリングを実施して選定されます。最終的な代表執行役候補者は、監視委員会に報告されるとともに、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。

PwC あらた有限責任監査法人 組織図（2017年10月1日現在）



経営委員会メンバー（2017年7月1日現在）

代表執行役
木村 浩一郎

1986年に当時のプライス・ウオーターハウス（PW）のメンバーファームである青山監査法人に入所。2000年に当時のPwCのメンバーファームである中央青山監査法人において代表社員に就任。
2006年に当法人のパートナーに就任。2009年に執行役（アシュアランス担当）に就任し、PwC Global Assurance Leadership Teamに参加。2012年から当法人の代表執行役であり、2016年からは、PwC Japanグループ代表に就任。

執行役副代表（アシュアランスリーダー）
木内 仁志

1987年に当時の青山監査法人に入所。2003年に当時の中央青山監査法人において代表社員に就任。2006年に当法人のパートナーに就任。
2016年に執行役副代表に就任。アシュアランスリーダー、アシュアランス経営委員会議長、クライアント＆マーケット、Audit Transformation、PwCあらた基礎研究所、人事、IT、総務、経理を担当。

執行役常務（品質管理担当）
井野 貴章

1991年に当時のクーパース＆ライブランド（C&L）のメンバーファームである中央新光監査法人に入所。2007年に当法人のパートナーに就任。
2014年に執行役に就任し、2016年に執行役常務に就任。品質管理を担当。

執行役常務（金融ビジネス担当）
出澤 尚

1990年に当時の中央新光監査法人に入所。2006年に当法人のパートナーに就任。
2014年に執行役に就任し、2016年に執行役常務に就任。金融ビジネス業界の監査、PwC総合研究所、CMAAS（Capital Market and Accounting Advisory Services）、AS（Actuary Services）、事業開発を担当。

執行役常務（製造・流通・サービス担当）
加藤 真美

1985年に当時の青山監査法人に入所。2008年に当法人のパートナーに就任。
2016年に執行役常務に就任。製造・流通・サービス業の監査およびクライアントサービスを担当。

執行役（リスク・デジタル・アシュアランス担当）
丸山 琢永

1991年に当時の青山監査法人に入所。2007年に当法人のパートナーに就任。
2017年に執行役に就任。リスク・デジタル・アシュアランス、リスク・アシュアランス・リーダーを担当、PwCビジネスアシュアランス合同会社　代表執行役社長を兼任。

執行役（品質管理担当）
大野 功

1986年に当時の青山監査法人に入所。2004年に当時の中央青山監査法人において代表社員に就任。2006年に当法人のパートナーに就任。
2017年に執行役に就任。品質管理を担当。

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実践します。監視委員会は社員8名から構成され、監視委員会本体に加え、R&Q監視委員会、社員評価委員会、監査委員会、指名委員会を通じて活動します。

監視委員の候補者は、当法人のパートナーへのヒアリングを基に選定され、社員総会の決議によって監視委員として選任されます。

議　長：白畑 尚志
副議長：岡田 康夫
委　員：荒川 進　岩嶋 泰三　川村 健
　　岸 泰弘　中嶋 康博　本木 昌裕

監視委員会によるガバナンスが利きやすくするための工夫として、現在、以下のような仕組みを導入しています。

【監視委員の選任方法、構成】

①監視委員の選任に当たっては、投票権を持っている全パートナーに対してヒアリングを実施して、監視委員の候補者を選定する。

②監視委員の半数の4名は監査を担当しているパートナーで、残りの4名はアドバイザリー業務を担当しているパートナーから構成される（バックグラウンドの多様性）。

【監視委員の資格要件】

③監視委員になるためには、原則として、パートナー経験年数7年以上（経営委員会に対して意見をするためには、パートナーとしての一定年数以上の経験が必要）。

④代表執行役に直接、レポーティングラインを有するパートナー（代表執行役から直接評価をされる者）は、監視委員の資格要件を欠く。

【監視委員会の権限】

⑤代表執行役の解任議案を、社員総会に提案する権限を持っている。

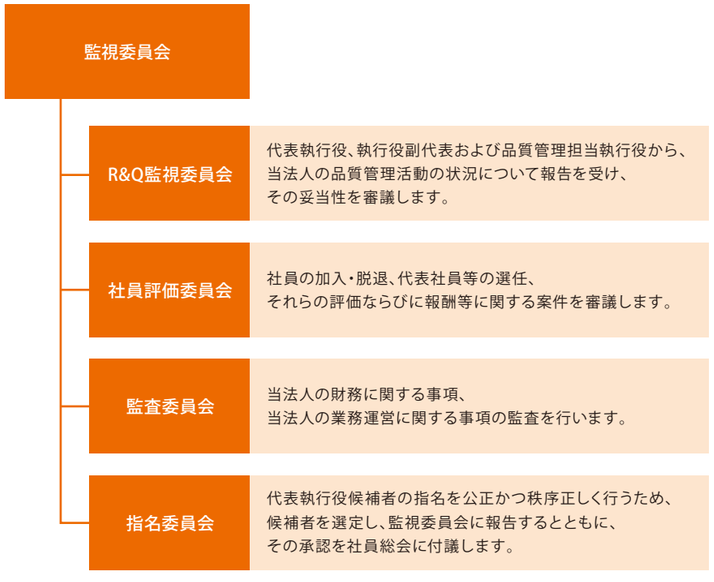
⑥代表執行役の年次評価と、その結果としての報酬を決定する権限を持っている。

⑦代表執行役の選任に当たっては、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ヒアリングを実施して、代表執行役の候補者を決定する権限を持っている。

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しています。

監視委員会の構成



監視委員会議長からのメッセージ

監視委員会議長
パートナー
白畑 尚志

監査法人の「経営」に対するガバナンス機関として経営委員会に対し、チェック・アンド・バランスの機能を健全に働かせていきます

2017年5月から監視委員会議長を引き継いでおります。また、9月からあらたな任期になり、メンバーの一部交代も行われています。ただし、監視委員会の使命・役割に大きな変更はなく、監視委員会は監査法人の「経営に対する規律付け」のためのガバナンス機関と考えています。また、監査法人のガバナンス・コードの原則・指針の点では、公益監督委員会（PIB）とともに監督・評価機関として位置付けられています。

監視委員会によるガバナンスの有効性を担保する仕組みとしては、①監視委員の選任方法、構成、②監視委員の資格要件、③監視委員会の権限があります。その上で、監視委員会として「監督」する上で、経営委員会で決議した事案について十分に審議し、その結果として同意することもあれば、経営委員会に対して再考を促すといった対応を取っています。また、経営に対する「評価」として、代表執行役の年次評価、報酬の決定を行っています。

当法人の監視委員会の役割の中で、特長的なものとして、R&Q（Risk & Quality）監視委員会があります。R&Q監視委員会は、監査法人の経営の根幹である、リスク・品質管理体制にフォーカスして、監視、監督する役割を担っています。これは、当法人を設立したときの、グローバルに通用する監査品質を提供するという創業の想いから設置したものです。また、多様化、複雑化する監査法人の業務提供リスクに対応するため、R&Q監視委員会のメンバー構成について、監査業務のみならずアドバイザリー業務を担当しているメンバーも入り、多面的に検討できる体制としています。

もう一つのガバナンス体制の特長として、監視委員会議長が代表執行役とともに、公益監督委員会（PIB）の委員を兼務しているという点があります。公益監督委員会（PIB）の委員としては内部委員ということになりますが、監視委員会議長の立場から、代表執行役が外部委員と議論し、外部委員の助言を受け止め、監査法人の経営にどう生かしているかをモニタリングすることができ、また、外部委員に対して監視委員会の活動について説明し、監査委員会に対する助言を得る機会としています。

このように、当法人は、監視委員会を経営に対する対立軸として位置付けていません。ステークホルダーの期待に応え、経済の健全な発展に寄与するという役割をともに担っている存在と捉えています。監視委員会議長として、監視委員会が経営委員会に対する健全なチェック・アンド・バランスとして機能するよう努めていきます。

公益監督委員会（PIB）

公益監督委員会（PIB）

公益監督委員会（PIB）は、社外有識者と当法人の監視委員会議長、代表執行役で構成され、経営委員会の監査品質を高めるための取り組みを監督・評価し、経営委員会に助言を行います。公益を代表する有識者の視点を法人運営に取り入れることで、透明性の確保と説明責任の強化を図り、監査品質を向上させることを目的としています。社外有識者は、金融資本市場への貢献実績、上場企業経営者としての経験および公益の観点から、監視委員会の同意を得て、経営委員会の決議により選任されました。

公益監督委員会（PIB）の委員

原 良也（議長）	株式会社大和証券グループ本社 名誉顧問
松﨑 正年	コニカミノルタ株式会社 取締役兼取締役会議長
白畑 尚志	当法人 監視委員会議長
木村 浩一郎	当法人 代表執行役

（2017年7月1日現在）

原 良也

松﨑 正年

公益監督委員会（PIB）の重点的議論領域

- ガバナンスの強化
- ビジョンの明確化
- 人材育成
- 監査業務における職業的懐疑心の発揮
- 監査品質を支える組織文化の醸成
- 働き方改革
- 重要な判断を要する監査業務への対応

公益監督委員会（PIB）議長からのメッセージ

設置の背景

PwCあらた有限責任監査法人は2016年8月1日付で、経営委員会の監査品質を高めるための取り組みを監督・評価し、経営委員会に助言を行う機関として「公益監督委員会（PIB）」を設置し、私はその議長を拝命しました。

PwCあらたは数年前から英国ですでに導入されていた監査法人のガバナンス・コードを参考にして、取り組みが必要となる事項を特定し、対応を検討してきました。監査品質向上の取り組みをステークホルダーに周知する目的で2015年12月に発刊しました「監査品質に関する報告書」もその一環です。独立非業務執行役員（INE）制度の導入も監査法人のガバナンスコードの導入に先駆けて、監査品質の向上に資する取り組みとして、公益監督委員会（PIB）の設置に踏み切りました。

公益監督委員会（PIB）の設置が
2017年度のガバナンス強化の最大の施策
重要な経営課題について、経営委員会にアドバイスを実施

2017年度の活動概要

外部委員を引き受けるにあたって、木村代表執行役からは「ゼロベースでつくった法人であるがゆえに、経営面が弱いと自覚しています。われわれが公益の監査品質に対する期待により良く応えられるようにいかに法人経営を変えていくべきかという観点で見てほしい」という要望を受けました。

公益監督委員会（PIB）はPwCあらたの当年度の以下の経営課題に関する経営委員会の対応方法について議論を重ね、経営委員会にアドバイスを行いました。この役割は監査法人のガバナンス・コードがわれわれに求めている役割と一致していると認識しています。

【2017年度の重点議論領域】

ガバナンスの強化

公益監督委員会（PIB）の設置が2017年度のガバナンス強化の最大の施策です。公益監督委員会（PIB）は外部委員だけでなく、代表執行役、監視委員会議長を含めた4名の委員で構成されています。代表執行役と監視委員会議長が公益監督委員会（PIB）の委員ということに違和感を持つ向きもあるかもしれませんが、執行側のトップ（代表執行役）、監視側のトップ（監視委員会議長）の率直な問題意識を聞くことで、問題の本質を理解した実質的な議論ができていると感じます。

ビジョンの明確化

第1回の会議において、PwCあらたの事業計画である「Vision 2020」の説明を受けました。PwCあらたは監査の品質を最重要事項としながらもその業務品質を持って社会に貢献していくという明確なミッションをもっています。このミッション、または、公共の利益に即した経営となっているかという目線で評価・監督を行うという方針を固めることができました。

人材育成

2017年度よりアシュアランスリーダーに就任した木内執行役副代表は「監査品質を支えるものは人です」と内外に発信しています。監査法人の監査は経理処理が中心とは思いますが、私は一番大事なことは企業全体の課題や問題を見つけることだと思っています。その解決はコンサルタントの仕事なのかもしれませんが、課題や問題を見つけ出すことは、解決方法を知っている人にしかできません。監査法人は課題、問題を見つけ出す監査ができないと、ステークホルダーが求める監査法人にはなれないと常々思っていました。

このような監査を実現できる人材を育成するため、PwCあらたは監査以外の多様な経験を積むことを推奨しています。しかし、そうした多様な経験を積むことがないまま、実績のみが評価されて昇進していく場合があります。課題や問題を見つけ出すため、多様な経験を積むことが必要と認識しているのであれば、多様な経験によって監査人としての成長が促されるよう、一人ひとりのキャリアの中で、きめ細かくモニタリングする必要があります。

監査人が着目した会計監査上のリスク等を記載する「監査報告書の透明化」への対応も、人材という観点が最も重要であり、投資家の目線でリスクを考え、そのリスクについて経営者および監査役と協議できる人材の育成に早急に取り組んでもらいたいと考えています。また、多様な経験の一つにコンサルティング会社への出向があると説明を受けましたが、企業の課題を探し出し、解決の方法を毎日考えているコンサルタントを監査チームに受け入れるのも監査品質を高めるための施策としてあっても良いのではないかと思います。

私は誤った人事評価は人材をダメにすると考えています。PwCあらたの人事評価の仕組みについて議論したところ、360度評価は実施しているものの、個人の成長への気付きを与えるものと位置付け、360度評価の結果を人事評価に直接的には反映させていません。360度評価は人気取りのような弊害が生まれる可能性のある制度であるため、一時点の評価で良し悪しを判断するのではなく、数年間の評価の傾向を見て、その人に対する本当の評価や成長の度合いを評価することが大切です。

監査業務における職業的懐疑心の発揮

職業的懐疑心は監査を行う中で一番大事な心構えであり、監査人としてのスキルそのものでもあります。この職業的懐疑心は心の状態であるため、その発揮は監査調書を見てもどのようなマインドで監査に取り組んでいるかは分かりにくい等、職業的懐疑心を発揮したか否かを評価することの難しさが議論されました。しかし、評価が難しいことを理由に、監査人の一番大事な資質の評価を放棄するわけにはいきません。例えば、監査計画時点で被監査会社にどのような問題が発生するリスクがあるかを監査チーム内で徹底的に議論し、チームメンバーのリスク評価能力を評価します。あるいは、リスク評価の結果として監査手続を手厚く実施して発見した問題点、監査手続を実施した結果としてリスク評価とは無関係に発見した問題点を評価するといった切り口で、職業的懐疑心の評価を行う体系を構築する必要があります。

監査品質を支える組織文化の醸成

この監査品質に関する報告書でも触れられていますが、2016年12月にPwCグローバルネットワーク全体でValues and Behavioursという価値観と行動指針が策定されました。非常にシンプルに質の高いプロフェッショナルの基本的な行動指針を言い表していると感じました。これを組織文化としていかに浸透させるかを議論しましたが、何より大事なのは、経営委員会のメンバーが率先して体現し、組織文化として定着するまで、繰り返し、繰り返し、伝えていくこと、その行動を体現した人、チームを紹介する等、一貫して示し続けることが大事だと考えます。

働き方改革

昨今、日本政府の推進もあり、働き方改革が強く求められています。この対応を迫られているのは一般事業会社だけでなく、監査法人も同様です。職業的専門家として労働時間の制約を理由に監査品質を妥協するわけにはいかない、決算監査の繁忙期が特定の月に集中するため、この時期は残業対応も仕方がないといった、長時間労働を容認する風潮が組織のどこかにあると長時間労働の改善はできません。コンプライアンスを旨とする監査法人が世の中で決められたルールに従うのは当然であり、このルールにコンプライすることを前提とした経営の必要性を強調しました。限られた時間で仕事をする、限られた時間でこなせる量の仕事しか受注しない、そういうカルチャーに変えつつ、経営委員会は場当たり的な対応ではなく、生産性を上げるための施策に本気で取り組み、職員がサステナブルな働き方ができる環境を早急に整える必要があります。

重要な判断を要する監査業務への対応

PwCあらたは、社会的責任を果たすべく、株式公開している大会社から小規模の非公開会社に至るさまざまな監査業務に従事しています。私は金融資本市場の関係者の一員として、独立した厳格な監査が重要であると考えています。また、重大な判断を伴う事案への対応の難しさも承知しています。公益監督委員会（PIB）は個別の監査業務について、その是非を協議する場ではありませんが、外部委員として自らの経験を基に、重大な判断を下す際に考えるべきことをアドバイスしました。

監査法人のガバナンス・コードの適用状況の評価

公益監督委員会（PIB）では「監査法人のガバナンス・コード」の公開草案が公表されて以降、継続的にその適用状況を協議してきました。P.78以降に掲載する「監査法人のガバナンス・コードへの対応」は現在までの取り組みの状況を公表したものです。「監査法人のガバナンス・コード」の運用にあたっては、より高いレベルの目標に向けて経営を改善していくことが必要です。具体的には各原則・指針ごとに望ましい水準を設定し、定期的にその達成度を評価するとともに、別途、法人内外の独立性を有した部門による実効性の確認をすべきとアドバイスしました。

【2017年度の活動総括】

PwCあらたはその設立当初より、監査品質を最優先課題として取り組んできました。多様な経験を積み多角的な目線を持った監査人が、職業的懐疑心を発揮し、企業の課題や問題を発見していく。本当に重要な問題が発生した時には、公益の観点から経営者と対峙する。PwCあらたはそのような監査を目標として経営し、また、そこに至るには課題があることを経営委員会が自覚し、一つひとつ取り組んでいることが実感できました。社会の監査への期待に応えるため、構成員の士気を高め、監査品質のさらなる高みを目指す経営に期待しています。

公益監督委員会（PIB）議長
原 良也

公益監督委員会（PIB）議長のメッセージを受けて

当法人は監査品質を支える要素であるガバナンスの強化を目的として2016年8月1日に公益監督委員会（PIB）を設置しました。当法人は2006年の設立以来、監視委員会を中心としたガバナンスの透明性を意識して運営してきましたが、外部委員を招いての公益監督委員会（PIB）は法人経営に「公益の目線」を意識させる場となりました。

原良也議長からのメッセージでは公益監督委員会（PIB）の本会議における外部委員からの助言が紹介されています。これらの助言以外にも、当法人の現状の経営課題に対して、公益の目線から多くの気付きが得られました。

また、当法人のパートナーミーティングでは、外部委員より一年間の活動の感想が共有されました。外部委員の経験を踏まえた当法人の評価を受け、改めて監査法人の社会的役割、プロフェッショナルとしての責任の重さを実感しました。

公益監督委員会（PIB）の設置初年度は、文字どおり公益の目線を当法人の経営に強く反映した年度となりました。しかし一方で、経営の課題認識の感度をより高め、社外委員と議論すべき経営の本質に迫る必要性も感じました。日々経営の質を高め、公益監督委員会（PIB）での議論を通じて、PwCのPurpose、すなわち、「Build trust in society and solve important problems（社会における信頼を構築し、重要な課題を解決する）」を実現し、公益に資する監査法人となることが使命であるという認識を新たにしました。

公益監督委員会（PIB）議長からのメッセージで提示された課題への現状の対応

●人材育成の方針

組織の拡大期にある当法人は、個人の能力の向上を法人としてサポートし、組織として健全な成長を担保するための仕組みを設けることが必要と考えています。この観点から、人材育成も過去の業務実績を基にした評価ではなく、将来の成長に向けて多様な経験を含めた成長に必要な要素を適時にアドバイスすることを基礎とした人材育成・評価のフレームワーク（Global LDE）を当年度より導入します。これは公益監督委員会（PIB）のアドバイスと同じ方向性の制度変更であると考えます。

●職業的懐疑心の発揮に対する評価

上記のGlobal LDEでは周囲との日々の対話を通じてリアルタイムのフィードバックを行うことが重視されていることから、監査チーム内でのリスク評価のミーティング、問題点の検出等、監査の過程での職業的懐疑心の発揮の有無に関してもリアルタイムでフィードバックを行います。従来の一定期間経過後の業務評価に比較して、タイムリーなフィードバックは職業的懐疑心の発揮の状況をより適切に評価できると考えます。

●360度評価の人事評価への反映

パートナーおよびパートナー候補者については、360度評価の一部の結果を人事評価に反映することを開始しています。職員については、キャリアコーチに対して過年度を含む360度評価の結果を開示し、結果とその傾向を踏まえたコーチングを行うことを推進します。

●生産性向上への取り組み

働き方改革の取り組みとして、組織文化・人事制度・業務プロセス等の変革を積極的に行い、生産性の向上を加速させていきたいと考えます。

また、当法人は、設立当初から最新のテクノロジーを積極的に導入することで、効果的かつ効率的な監査業務の実施に努めてきました。今後、AI（人工知能）などのテクノロジーへの投資をより一層行うことで、監査の品質と効率性のさらなる高みを目指します。

経営委員会議長
木内 仁志

組織文化の浸透と発展

執行役・パートナー・職員間のコミュニケーション

PwCグローバルネットワークおよび当法人の理念、戦略、目標を伝え、当法人がさらに発展していくために、代表執行役、執行役副代表、および執行役が率先してパートナー・職員とのコミュニケーションを行っています。

- アシュアランスリーダーより、毎月1回、全パートナーおよび職員を対象にメッセージを配信（当法人が最優先事項としている業務品質に関するメッセージが必ず含まれる）。
- 2017年7月に法人内において共有した「PwCあらた事業計画」では、当法人の理念、戦略、目標が説明され、業務品質が最優先事項であることを明記。
- 2017年7月に監査部門ごとに、法人の方針をパートナーおよび職員に伝える“All Staff Meeting”を実施。
- 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毎回必ず設定し、パートナーへの情報共有を実施。

相互に敬意を払い率直な意見交換を行える風土

パートナーおよび職員全員に公平かつ積極的な意見発信の場を提供し、より良い組織文化を全員一丸となって醸成しています。

- 従業員調査を年に2回実施。その結果を基に諸施策の有効性を評価し、パートナー・職員が相互に敬意を払える環境を構築。
- 世界中のPwCのプロフェッショナルが利用しているPwC内部のソーシャル・ネットワーク・サービス（法人内SNS）を積極的に活用。
- 設立以来のカルチャーである「Speak Up」という組織文化を重視し、アシュアランスリーダーと職員による直接意見交換を行う場である昼食会“Speak Up Lunch”を実施。
- パートナーおよび職員が積極的にコミュニケーションを行うことができる環境の醸成。
- アシュアランスリーダーによりパートナーおよび職員に対して配信されるニュースレターにおいて「Speak Up」を推奨。

高品質な監査を実現するための取り組み

人材

人事担当パートナーからのメッセージ

パートナー
澤口 雅昭

私たちは、自らの普遍的な存在意義である“PwC Purpose”を、「社会における信頼を構築し、重要な課題を解決する」としています。「信頼を構築」できる専門家集団には、「誠実性」が求められます。社会の「重要な課題の解決」をするためには、「高度な専門性」が求められます。

監査法人は「人」が全て「誠実性」と「高度な専門性」を有する「人」を見つけ出し、社会貢献できる専門家に育てます

「誠実性」も「高度な専門性」も、「人」に帰属します。従って、監査法人にとって、「人」が全てであるといえます。いかにして、「誠実」で「高度な専門性」を有する「人」を見つけ出し、採用し、育成し、社会に貢献できる専門家にするか、そして、それらの「人」が、幸せな人生を送れる環境を整えることできるか、それが、監査法人の人事の使命だと思います。

会計士試験合格者を多数採用する一方で、経験を積んだ会計士が多数、退職していくという監査法人運営の時代は終わりました。そういう意味で、退職率が低下していることは喜ぶべきことだと思います。

一方、職員満足度指数（People Engagement Index）が前々期の63%から、前期は60%に低下したことは真摯に受け止めなければなりません。原因分析をすると、いかにして職員に専門家として成長していることを実感してもらえるか、また、目まぐるしく変化する環境の中で、いかにして将来のキャリアを描けるように育てるか、そういう監査法人運営の本質に行き当たります。これらの点に真剣に配慮しながら、人事施策を見直し続けなければなりません。

「誠実性」と「高度な専門性」を有する「人」を、より多く集めるためには、「人」を大切にしなければなりません。そして、私たちが有する人材は、専門性が多様で、生活環境も異なり、人生観や性格も一人ひとり異なります。それら全ての人財を大切に育て、生かし、社会の多様な課題の解決に寄与しなければなりません。

将来の環境は、今までとは比較にならない速さで変化します。私たちは、環境の変化より速く進化し、「社会における信頼を構築し、重要な課題を解決する」という私たちの存在意義を社会に示し続けなければなりません。そして、「誠実性」と「高度な専門性」を有する多様な人財を育て、社会におけるさまざまな状況において「正しい判断」をし続けることで、高品質な監査を提供し、社会の期待に応える監査法人でありたいと思います。

採用・人材育成

採用

監査の品質を担保するのは人であり、採用活動は監査の品質を支える人材を確保する入口となる重要なプロセスです。私たちは、一定の専門的能力と誠実性を有し、私たちと価値観を共有できる人材を採用することが重要と考えています。

そのため、私たちは採用活動において、存在意義である「社会における信頼を構築し、重要な課題を解決する」に沿って、私たちの仕事は「世の中に信頼をつくること」であるという説明をしています。また、PwCあらたが求める人材像である“PwC Professional”のフレームワークや成長を支援するための制度と取り組みを示して、目指すべき人材像やキャリア像を採用候補者と共有しています。

配属

当法人では、会計の専門家にとどまらず、業種のスペシャリストとなることを目指してもらうため、採用の過程でどの業種に関心があるのか、どのようなキャリアを積みたいのかを採用担当者と話し合って配属部署を決定します。そのため、入所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むことができます。このように、業種別の監査部門への配属を通じて専門性を向上することで、監査品質の維持・向上に取り組んでいます。

なお、当法人では「人財会議」において、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材配置を行っています。

Global LDE による育成・評価

PwCグローバルネットワークでは、PwCの構成員が将来に向けて多様・複雑なスキルや能力を身に付けるための育成・評価のフレームワークとして、Global Leadership Development Experience（以下、“Global LDE”）を導入しています。当法人でも、2018年度よりGlobal LDEの適用を開始しました。

このGlobal LDEでは、PwC Professionalフレームワークに基づき、過去の評価よりも将来の成長に焦点を当てるとともに、日々の対話を通じて、周囲からリアルタイムでフィードバックを求めることが重視されます。こうした新しいカルチャーの醸成により、職員一人ひとりが日々の業務を通じて成長を加速させ、より高度かつ多様な専門性を身に付けることを促進します。

OJT

入所後は、研修だけでなく、オン・ザ・ジョブ・トレーニングとして、実際の業務の中で経験豊かな監査責任者および統括主査が業務の監督と査閲を行い、監査チームメンバーに対して適時にフィードバックを行います。監査チームメンバーは、監査責任者および統括主査との討議を通じて、適切な職業的懐疑心の発揮や識別されたリスクへの対応、十分な文書化といった高品質な監査の実践を肌で感じることができます。

また、業種別に編成された組織の中で継続的に業務に従事することで、当該業種に関する知識をより深めていくことができます。

Global LDE のフレームワーク

Career Outlook

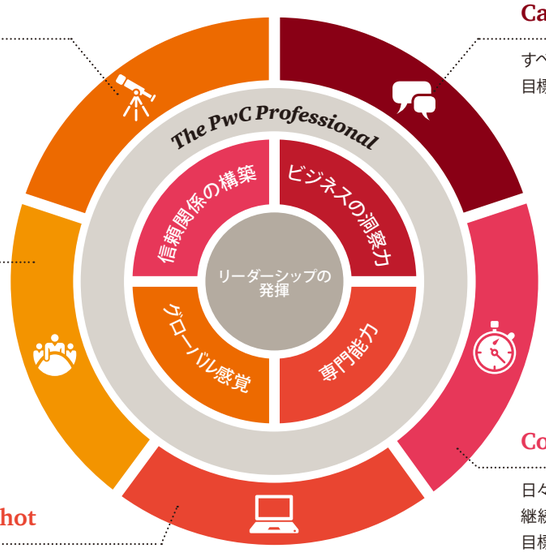
「将来の成長」にフォーカスして新年度の目標を設定する。

Career Roundtable

パフォーマンスと目標の達成度について、年度末にコーチと議論し、評価会議（Career Roundtable）で業績評価・昇進の決定を行う。

PwC Professional Snapshot

PwC Professionalの各要素の達成度とパフォーマンスについて、コーチとリアルタイムに双方向のコミュニケーションを実施する。



Career Coach

すべての職員にコーチがアサインされ、目標設定とその実現をサポートする。

Continuous Development

日々自分の実施した業務を振り返り、継続的に能力開発に取り組むことで、目標を達成する。

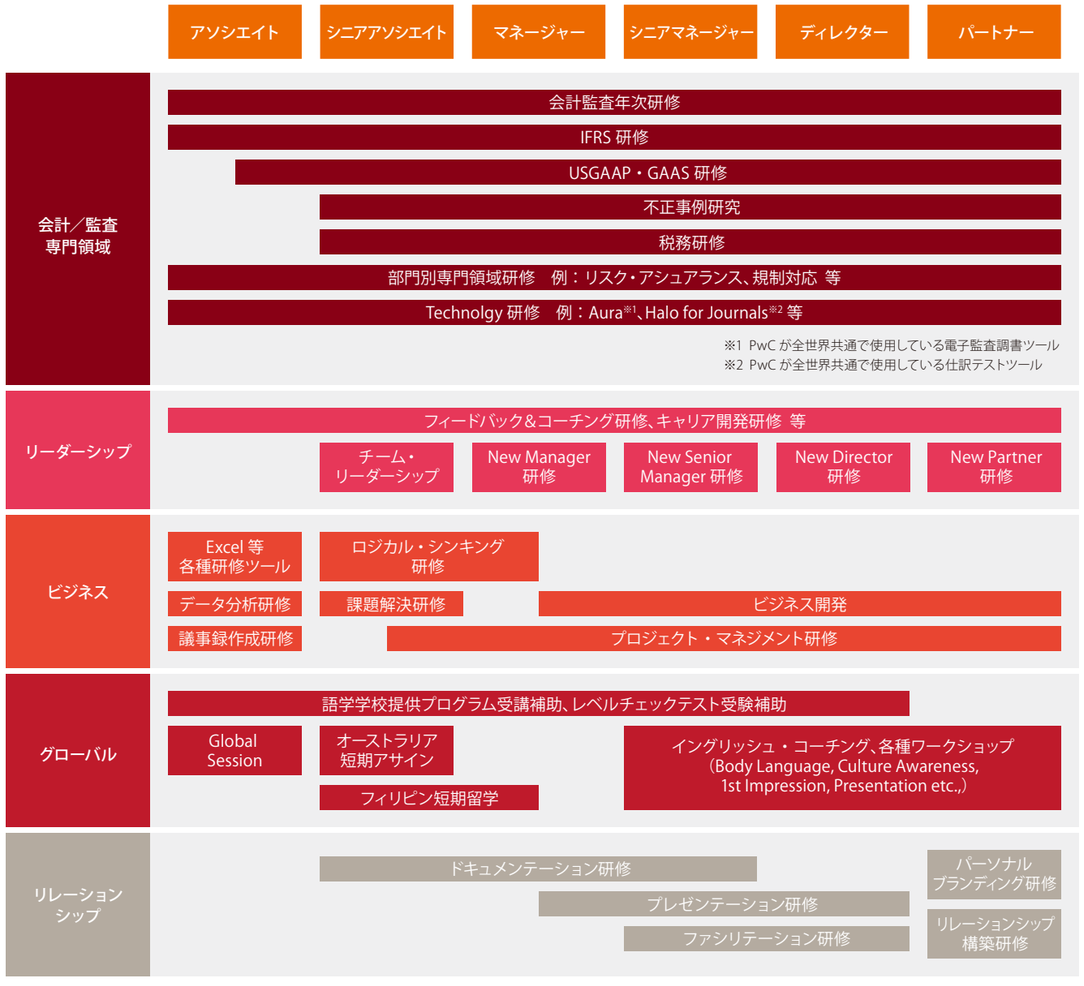
研修

研修に対する考え方

当法人は、設立以来、「教え合う文化・ともに学習する文化」を醸成しており、研修を「継続的な成長のための気付きの場」と位置付けています。研修は、実務において大きな課題に直面した個人の経験知を組織として共有し、組織知として定着させ、業務品質を向上させるための「学び」「気付き」の場です。当法人は、研修で得た知識を日々の業務に適用し、現場での学びを研修の場で再確認することで、新たな気付きを得ることができます。

また、当法人は職業的懐疑心を保持して監査業務を実施するには、会計・監査に関する専門能力の維持・向上を大前提として、業務における心構えや質問力・聞く力といったソフトスキルも必要であると考えています。研修プログラムの策定においては、PwC Professionalフレームワークに即して、監査の現場を想定した会計監査等の専門領域に関する実務的なスキルを深めると同時に、自分の考えを説得力をもって説明するためのロジカルシンキングや、PwCあらたのカルチャーや心構えを学習することも考慮して継続的な成長を促しています。

職階別の研修プログラム



監査業務に関する研修プログラム

高品質な監査を提供できる人材を育成するためには、最新の専門知識を常にアップデートし、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となります。監査業務に従事するパートナーおよび職員は必須研修を含め年間40時間以上の研修を受講することとしています。

当法人を含むPwCメンバーファームは、世界中で一貫した高品質の監査を提供するため、グローバルで共通した研修カリキュラムを実施しています。これには、全世界共通の監査アプローチであるPwC Auditおよびこれに関連する監査ツールの使用方法等が含まれます。これに加えて、当法人では、わが国の法令、会計および監査の基準、税務ならびに品質管理レビューの結果等、独自の研修も豊富に実施しています。研修講師は、品質管理本部に所属する職員だけでなく、各監査部門の一定以上の職階の職員からも、監査経験や専門性等を考慮して選出されます。研修の実施にあたっては、担当する研修内容ごとに、研修講師のための研修（＝講師研修）に参加することが求められます。この講師研修ではPwCグローバルから提供される研修プログラムを深耕するとともに、日本における監査実務を反映させ、研修受講者にとってより役立つ内容とするための検討が行われます。

モニタリングとフィードバック

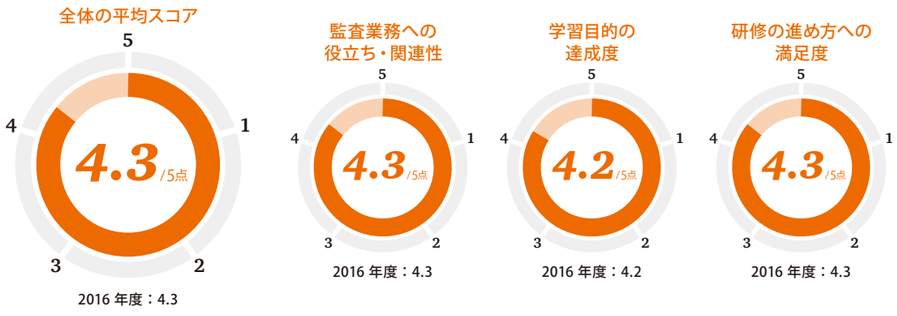
受講者の理解を深めるため、多くの研修において事後の確認テストを実施しています。また、必須研修については、その受講履歴をモニターしています

さらに、研修をより効果的なものとするため、研修受講者に対してアンケートを実施し、研修プログラムの役立ち度合いや研修講師による研修の進め方等に関するフィードバックを収集しています。フィードバックは研修実施部門で分析して、今後の研修内容や実施方法の改善に生かしています。また、講師に対するフィードバックは講師間で共有されるとともに、評価の高い講師には品質向上への貢献が人事評価において考慮されます。

監査業務従事者の平均研修受講時間

2016 年度：73.5 時間

研修に対するフィードバックアンケートの結果（2017 年度）



人事評価

人事評価における業務品質の位置付け

「業務品質」を人事評価における最重要項目として位置付けることで、全てのパートナー・職員が監査を含む業務の品質を最優先事項として行動するような動機付けを行っています。

パートナーの人事評価

パートナーの人事評価は、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。業務計画書においては、業務品質に関する項目が最も重要な項目となっており、業務計画書の達成度合いについて各業務部門長が評価を行い、経営委員会に提出しています。また、外部検査等において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を行う等、高い監査品質への貢献が認められると判断される場合には、その内容が適切に評価に反映されています。

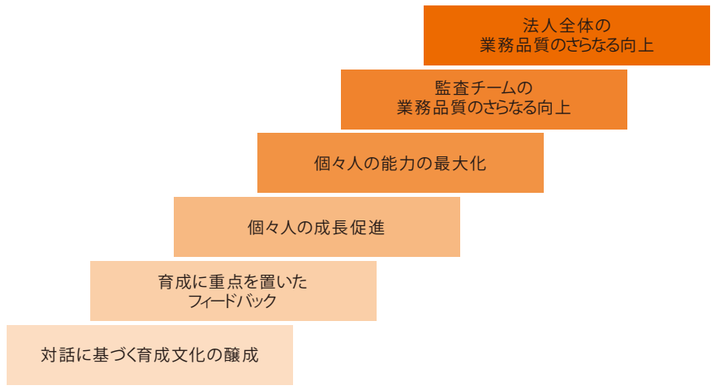
職員の人事評価

職員の人事評価は、PwC Professionalの5つの構成要素に対応して定義された各職階に求められるスキル・能力の到達状況や、部門ごとに設定された業績評価目標の達成状況等によって評価されます。全ての職員が、職階に応じてPwC Professionalの各要素を十分に発揮するとともに、業務品質が最優先される業績評価目標を踏まえて行動することにより、高品質な業務の提供を可能とします。

360度評価の導入

当法人は、風通し良い文化の醸成と一人ひとりの価値向上につなげることを目的として、360度評価を実施しています。パートナーおよびパートナー候補者については、必要に応じて、その結果が評価に反映されています。

人事評価を通じた人材育成



十分な人材の確保

Global People Survey（職員に対する調査）

監査の品質を確保していくには、職員の業務に対するモチベーションが高く維持されることが必要です。私たちは、毎年定期的にGlobal People Surveyを実施しています。結果はヒューマン・キャピタル部で分析が行われ、その結果が経営委員会で共有されるとともに、各業務部門に報告されます。各業務部門において、調査結果を基に対応策が検討されるとともに、経営委員会においても法人全体としての問題点および改善策が議論されています。

当年度のピープル・エンゲージメント・インデックスの低下については、各部門においてその要因を分析し、改善へのアクションプランへと繋げていく予定です。なお、低下の主な要因として、現時点においては業務の繁忙感などを認識しています。これについては、すでにリソースの再配分、働き方改革などを実施しています。

監査業務遂行に必要な人材の確保

監査の品質を維持・向上するには、監査業務に十分な時間を確保できるだけの人材を採用・維持することが必要となります。

私たちは、被監査会社の増加に合わせて、十分な監査時間を確保できるよう積極的に人材を採用するとともに、人材育成や従業員定着のためのさまざまな施策を行っています。当法人の設立以来、人員数は順調に増加してきていますが、今後も監査の品質を維持・向上するための人員確保に努めていきます。

職員調査結果の概要

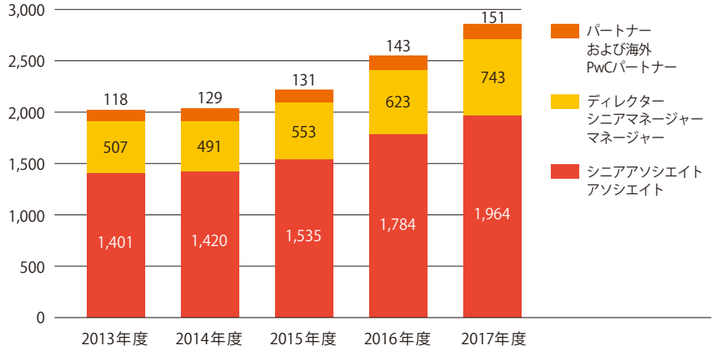
質問内容

PwCで勤務する際の全体的な満足度	2016年度	2017年度
ピープル・エンゲージメント・インデックス	63%	60%
その他の個別質問（抜粋）	**2016年度**	**2017年度**
私たちは、サービスの品質に関する明確な基準を定めています。	67%	63%
PwCでは、意見の相違があっても気にすることなく、オープンに発言することができます。	2017年度より新設	63%
私は、日々受けるフィードバックやコーチングにより、自分のパフォーマンスを即座に改善することができています。	52%	54%

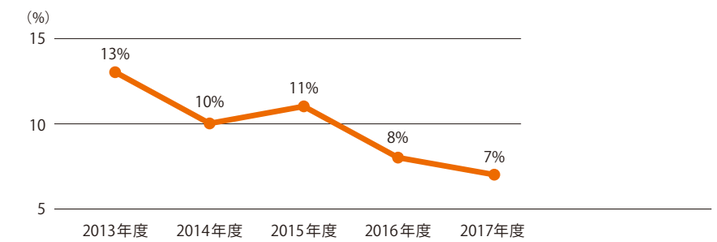
※各設問に対して、5段階評価のうち4「そう思う」以上とした回答者の割合
※昨年度までは品質に関する直接的な質問項目の結果を開示していましたが、企業風土および人材育成が監査品質に本質的に影響を与えており、これらの事項を向上させることを経営上重視していることから、今年度より関係する質問を開示しております。

人員数の推移

（単位：人）



退職率の推移



人材交流

人材交流に対する考え方

当法人は、業種別組織の下で特定の業種を継続的に担当し、業種に関する知識を蓄積していくことが、高品質な監査の基盤になると考えています。

このため、異動・出向等の人材交流は、それまでに養った専門性をさらに発展・深化できるように実施しています。例えば、事業会社等の外部への出向や海外赴任においても、これまでに経験した業種を担当する等、同じ業種について異なる立場や視点で携わる経験を積むことで、監査人としての視野を広げ、リスク認識と対応の能力を高めていきます。

法人内異動・国内関係機関への出向

法人内異動では、例えば監査部門から品質管理本部への異動により、法人全体の品質管理活動に関与し、そのスキルや考え方を監査現場に持ち帰ることができます。また、法人内異動以外にも、国内PwCネットワーク間の出向や転籍を可能にする制度を採用しています。

日本公認会計士協会や企業会計基準委員会をはじめとする国内関係機関への出向では、業界団体や会計基準設定団体の活動に貢献するとともに、自主規制団体や会計基準設定者としての考え方を身に付けることで、監査業務に戻った時にこれまでとは異なる視点から被監査会社のビジネスやリスクを捉えることが可能になります。

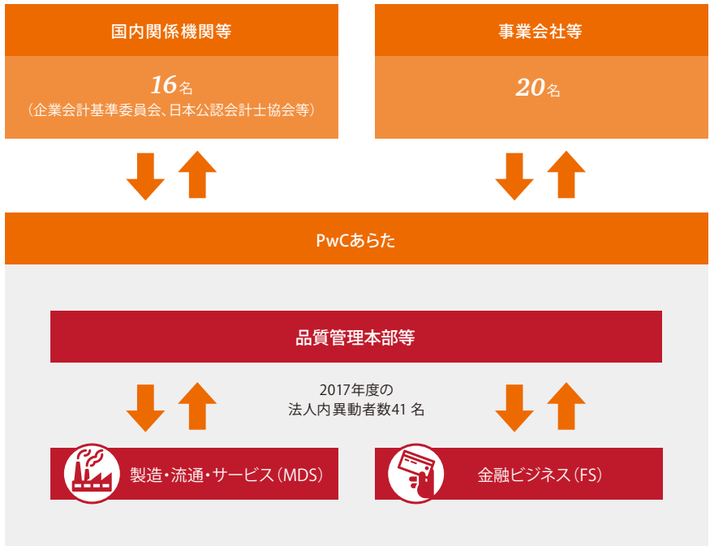
海外PwCネットワークファームとの人材交流

被監査会社の海外進出が進む中で、海外子会社を含めたグループ監査を適時・適切に実施するためには、現地の文化や商慣習、法制度等の理解が不可欠です。当法人と海外のPwCネットワークファームとの間には双方向の人材交流があり、日本から世界各地に多数の赴任者を輩出するとともに、さまざまな国から日本への赴任者を受け入れています。私たちは、設立以来行われてきた海外PwC法人との活発な人材交流を通じて、相互に会計・監査の実務、各産業の動向等の情報交換を行い、グローバルに通用する人材を育成しています。

リーダーシップ育成プログラム

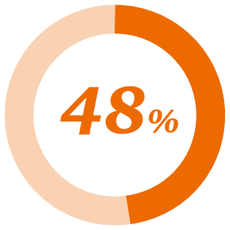
海外のPwCネットワークファームとの通常の人材交流に加え、当法人は将来のパートナー候補をリーダーシップ育成プログラムへ派遣しています。当該プログラムを通じて、個人としての専門的知識やソフトスキルの向上のみならず、PwCグローバルネットワークにおける多様な人脈の構築・強化を促すことで、グローバル企業に対する監査をリードする人材の育成を強化しています。

さまざまな組織との人材交流（2017年6月30日現在）



海外PwCネットワークファーム（赴任者数）（2017年6月30日現在）

パートナーに占める海外赴任経験者割合（2017年6月30日現在）

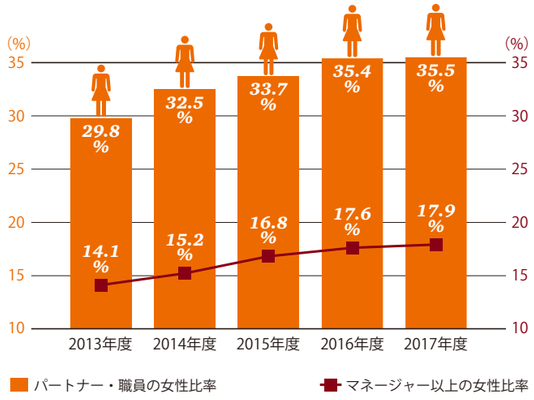


ダイバーシティ & インクルージョン

監査品質を支えるダイバーシティ

被監査会社のビジネスモデルが多様化し、グローバル化する経済環境の下では、監査上のリスクを適時適切に把握するために、多様な視点から思考することができる複眼的な組織をつくることが必要です。私たちは、変化の激しい時代において、さまざまな観点やバックグラウンドを有する人材を擁することが、網羅的なリスクの識別、ひいては監査品質の向上につながると考えています。性別、年齢、国籍、経験、障がいの有無などの多様性を尊重する「ダイバーシティ」だけでなく、垣根を越えた多彩な人材を長期的に維持し、互いに融合しながら活躍できる場を提供していく「インクルージョン」を目指し、“Gender”、“Nationality”、“Work Style”、“Disability”の4つの領域でさまざまな取り組みを行っています。

パートナー・職員の女性比率およびマネージャー以上の女性比率



ジェンダーダイバーシティの推進

当法人では、女性リーダー育成のためのさまざまな施策を実施しています。

- スポンサーシップ制度
- リーダーシップ育成研修

また、育児や介護等との両立支援制度も整備しています。

- 復職者支援
- 提携保育園との契約
- フレキシブルな勤務時間制度

当法人では資格の種類、職種を問わずに平等な発言機会を提供し、多様な主張に磨かれた業務品質を達成すべく、全職員に占める女性比率、全管理職に占める女性比率について、具体的な目標値を設定し、達成のための取り組みを実施しています。

上記に加え国連ウィメンが世界中で展開しているHeForSheの活動に積極的に参加しています。

HeForShe

“HeForShe”とは、国連ウィメンが提唱するジェンダー平等の実現に向けた活動です。PwCは、国連ウィメンによりHeForSheを推進する政府、教育機関、企業30団体（10x10x10：テンバイテンバイテン）の1社として、公式に選出されました。

PwC はHeForSheの推進企業として、ジェンダー平等のさらなる実現に向け、私たち一人ひとりが日々の顧客サービスをはじめさまざまな場面でメッセージを発信していくことで社会に貢献していきます。

ジェンダー平等の領域において成果を上げることが、PwC Japanグループにとって、また社会にとって「Inclusive Culture：多様なメンバーがお互いに受け入れあい個々の強みを生かして協業する文化」の構築につながると信じています。

働き方改革

オフィス環境の整備

当法人は、ブランドの体現、コミュニケーション・コラボレーションの向上、テクノロジーを活用した効率化等を目的として、オフィス環境の整備を進めています。

当法人は設立当初からフリーアドレス制を導入し、全パートナー・職員へのPC/スマートフォン貸与を実施して、業務インフラを整備してきました。東京地区では、2017年6月に大手町オフィスを開設しました。今回のオフィスデザインは、チームワーク強化に資するインフラ整備・コラボレーションの場づくりをテーマとして実施しました。大手町オフィスでは、フリーアドレスの執務スペースをとりまく形で、最新のテクノロジーを導入したさまざまな形態の会議スペースを配置し社内の交流・コラボレーションを促すためのカフェテリアの設置等により業務の効率化・生産性の向上を図っています。入居しているオフィスビル自体も多様な働き方をサポートすることをコンセプトとして設計されており、

大手町オフィス

就業者専用ラウンジ、店舗、保育所が併設されています。

また、名古屋地区では、2016年6月に「Be Proud of PwC」をテーマとしたオフィスリノベーションを実施し、職員からは、生まれ変わった新しいオフィスについて職場環境が大きく改善したと評価されています。働きやすさを追求したコンセプトとデザインを評価いただき、第30回日経ニューオフィス賞・中部ニューオフィス推進賞を受賞しました。

名古屋オフィス

大手町オフィス

大阪オフィス

非監査業務を提供する意義

非監査業務に対する考え方

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、取引の複雑化に対応するため、監査業務においても会計・監査以外の専門性が求められています。当法人は、キャリアの途上において、IFRSアドバイザリー、不正調査等の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が監査業務の品質向上にもつながると考えます。

一方、非監査業務を提供するにあたっては、当法人は公認会計士法に定められた範囲内で業務を提供しています。また、当法人およびPwCネットワークファームは、職業的専門家としての職業倫理を充足し、私たちの存在意義である「社会における信頼を構築し、重要な課題を解決する」に適合した業務を提供します。

これまでに提供したことのない新規の非監査業務を実施する場合には、公認会計士の職業倫理への抵触の有無や法人の評判を傷つけるリスクの有無を検討します。

当法人は、職業倫理・独立性等を考慮しつつ、人材育成の観点から非監査業務の提供をプロフェッショナルとしての知見やスキルを高める機会として位置付けています。

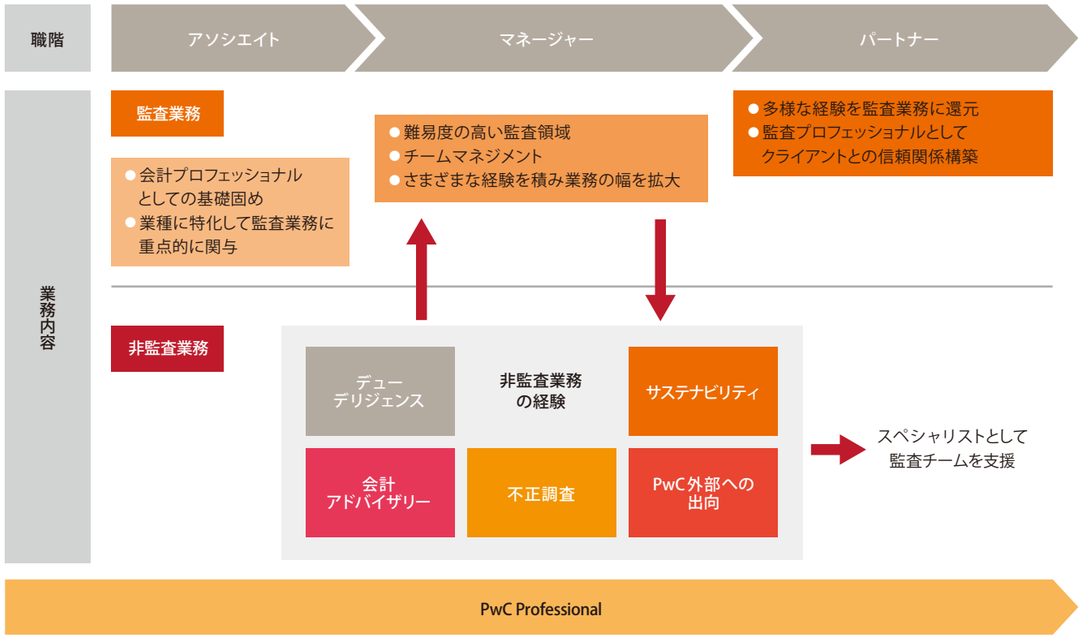
被監査会社への非監査業務提供

被監査会社に対する非監査業務は、監査人の独立性を維持する観点から、監査人の独立性を毀損しない非監査業務に限定して提供しています。非監査業務提供予定チーム（PwC の国内法人および海外ネットワークファームを含む）は、独立性に関する方針等を参照し、業務提供の可否および提供可能な業務の範囲を識別した上で、PwCネットワーク共通のデータベースを用いて、業務提供先の被監査会社を担当する監査責任者による事前承認を得ることを必須としています。

被監査会社以外の会社への非監査業務提供

業務提供予定先が被監査会社でない場合は、非監査業務提供予定チーム（PwCの国内法人および海外ネットワークファームを含む）はすでに提供中の業務と提供（予定）業務との利益相反の有無を確認し、業務提供の可否を検討します。特定の非監査業務については、コンプライアンス室の確認を義務付けています 。また、業務の受け入れにより当法人または他のPwCメンバーファームの評判が損なわれる恐れがあるかについて、非監査業務提供チームおよび品質管理本部が確認しています。

非監査業務を通じた人材育成



高品質な監査を実現するための取り組み

品質管理

職業倫理と独立性・契約の締結および更新

職業倫理

当法人は、わが国の法令および日本公認会計士協会の倫理規則ならびにPwCネットワーク共通のCode of Conductを踏まえて、当法人の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、反社会的勢力への対応、インサイダー取引防止等幅広い場面に対応する規定が設けられています。

独立性

●独立性に関する方針および手続

当法人の独立性に関する方針および手続は、わが国の法令および日本公認会計士協会の倫理規則や独立性に関する指針に加えて、PwCがグローバルで採用する独立性の方針（PwC Global Independence Policy）から構成されています。

●被監査会社の網羅的な把握

PwCネットワークで共有するデータベースに全職員がアクセスし、全世界のPwCネットワークファームが契約する監査業務と被監査会社を網羅的に把握できる体制になっています。被監査会社の情報は、日々更新されているため、常時最新の情報を確認することが可能です。

●個人の独立性

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および個々の監査業務に従事する際に実施するチェックを通じて、独立性遵守を確認しています。

また、パートナーおよびマネージャー以上の職員については、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データベースに登録することを義務付け、独立性の諸規則に抵触していないことを確認しています。

さらに、代表執行役およびパートナー就任予定者に加えて、無作為に抽出したパートナーおよび職員に対して独立性の遵守に関する詳細な検査を毎期実施しています。

●監査担当者のローテーション

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について連続関与期間の上限および被監査会社への関与を禁止するインターバル期間を設けています。

また、監査責任者を補佐する立場である統括主査（チームマネージャー）についてもその連続関与期間の上限を設定し、原則として7会計期間以内としています。

●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

監査業務の提供に当たって独立性の規則に違反する事象が生じた場合には、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等について、被監査会社の監査役等と書面をもって協議します。

また、監査業務の提供に当たって独立性の規則に違反した又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。

監査担当者のローテーション

	連続関与期間の上限	インターバル期間
上場会社等の筆頭業務執行社員および審査担当パートナー	5年	5年
上記以外の業務執行社員および審査担当パートナー	7年	2年

契約の締結および更新

当法人は、わが国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かかる契約の新規の締結および更新に係る方針を定めています。

新規の契約の締結に先立ち、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。そして、新規の関与予定企業と当法人（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、当該企業の評判、経営者の姿勢、ガバナンスや内部統制の状況、会計・監査上の問題の有無等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としています。

これらの一連の手続は、A&C（Acceptance and Continuance）というPwCネットワーク共通のシステムを通じて実施されます。

独立性担当パートナーのメッセージ

独立性担当パートナー
（Partner Responsible for Independence）
山田 雅弘

当法人は、他のPwCネットワークファームとともに、相互にシームレスに連携し、ワンストップで高品質なサービスを提供しています。企業の期待に応える高い品質のサービスが高い倫理観をもって提供されるべきものであることは当然のことであり、業務の提供を受ける企業はもちろんのことステークホルダーや社会からの期待も、年々高まってきています。

独立性を保持することは、監査業務を提供する上での基盤です。被監査会社から当法人や他のPwCネットワークファームに求められる非監査業務も高度化・複雑化しています。最善のサービスを提供しても、独立性に関する法令や規則の違反を起こせば、結果として被監査会社に多大な迷惑をかけてしまいます。そのようなことがないように、当法人は、職業倫理や独立性のルールの周知徹底や独立性遵守のためのデータベース利用の啓蒙などを通じて監査チーム、非監査業務チームを全面的にサポートし、一人ひとりが高い意識と安心感をもって業務に従事できるようにしています。

監査チームの組成と支援体制

監査チームは、業種別に編成された各業務部門の中で、各人の独立性の遵守状況、業務のリスク、必要な能力、経験、時間の十分な確保、外部機関による検査の結果等を踏まえ、厳正かつ公正な監査を実施するために必要十分な人材により、組成されています。

また、審査担当パートナーは、全ての監査業務について、適時に検討すべき事項を監査チームと討議し、実効性のある審査を適時に行っています。

チーフオーディターは、品質管理本部や監査部門品質管理担当パートナーと連携し、監査部門の自主的な品質管理活動を主導する役割を担っています。

さらに、各業務部門にリスク管理担当パートナーおよび品質管理担当パートナーを配置し、品質管理本部と連携を図りつつ、業種にかかわる専門性を生かした品質およびリスク管理活動を実施しています。

●監査責任者

実施した監査手続の査閲および評価、文書化の適切性および適時性、導かれた結論について最終的な責任を負います。また、継続的な品質向上を目指す原動力になります。監査責任者は、当法人の方針および手続に従い、その職責を果たすための適性、能力および経験を有する日本の公認会計士であるパートナーを、各監査部門の責任者が選任しています。

●統括主査

監査の全過程において、監査責任者を補佐し、各監査チームメンバーが実施した監査手続およびその結果を検討し、十分かつ適切な監査証拠が入手できていることを確認します。

●監査チームメンバー

監査計画に基づき、職業的懐疑心を保持・発揮しながら監査手続を実施します。また、実施した監査手続で生じた重要な事項等について、監査責任者および統括主査に適時に報告・討議します。

●各領域の専門家

ITシステムや税務、不正、金融商品、年金数理等の複雑な領域においては、十分かつ適切な監査証拠を入手するため、各領域の専門家が監査の各段階において十分に関与する体制を構築しています。

●審査担当パートナー

審査担当パートナーは、監査の計画および意見表明時のみならず、検討すべき事項が生ずるたびに、監査チームと討議し、実効性のある審査を適時に行っています。

●部門リスク管理担当パートナー

品質管理本部が実施する品質管理のための監視活動をサポートするとともに、必要に応じて、各監査部門において品質およびリスク管理のための独自の監視活動を実施します。

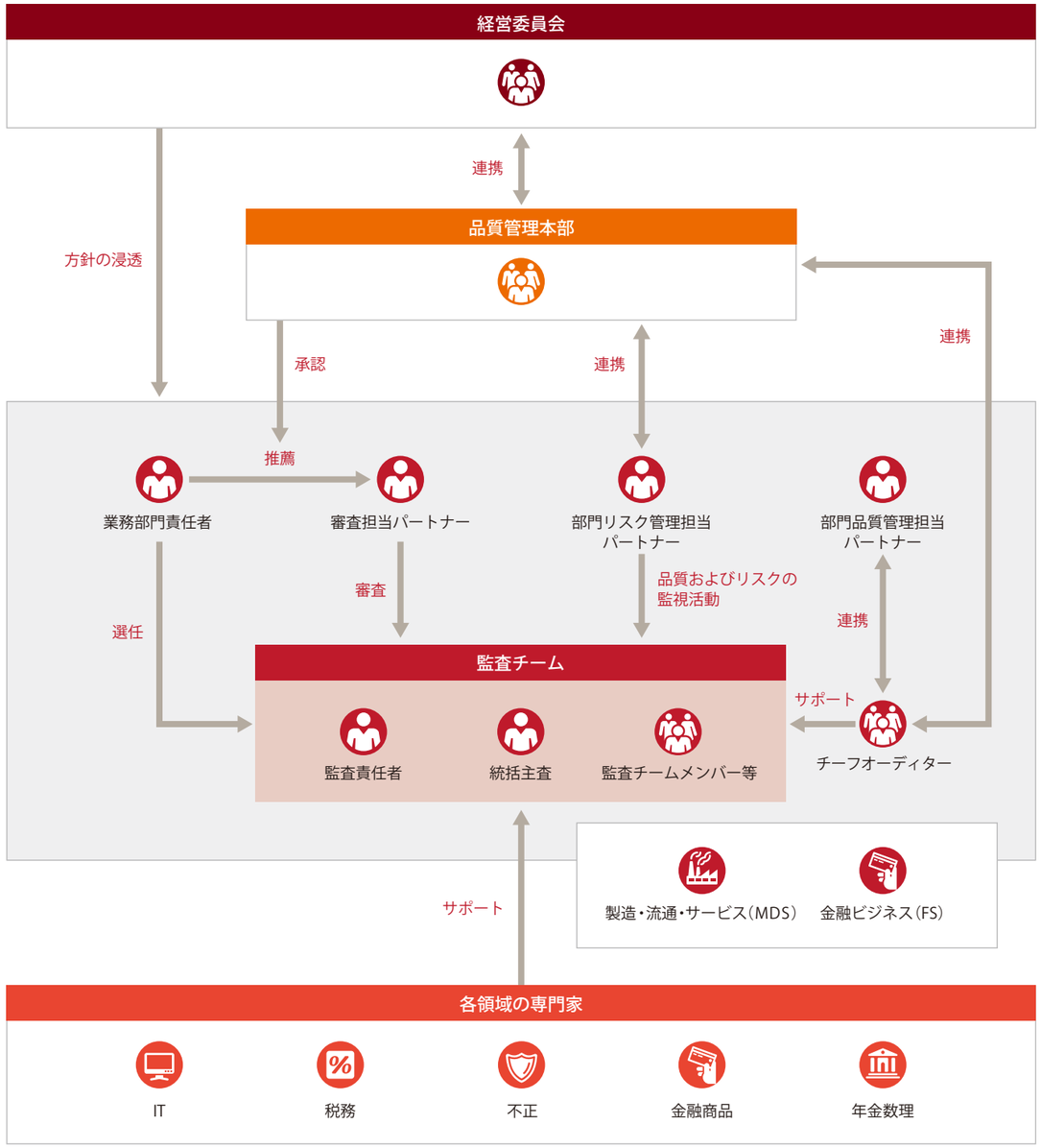
●部門品質管理担当パートナー

部門リスク管理パートナーから権限の移譲を受け、部門リスク管理パートナーの役割のうち品質管理に関する役割を担います。部門品質管理担当パートナーは、各業務部門のチーフオーディターと連携して各業務部門における品質管理を実施します。

●チーフオーディター

監査に関する知識・経験が特に豊富なパートナーおよび職員により構成し、法人レベルの品質管理活動に関する監査現場での定着や、監査現場における意見やアイデアを収集して、品質管理本部と連携しながら活動するなど、各監査部門における自主的な品質管理活動を主導しています。

各業務部門における品質管理体制および監査チームの組成



監査の実施

当法人の監査アプローチ “PwC Audit”

監査チームは、わが国の監査の基準およびPwCが世界で共通して採用する監査アプローチであるPwC Auditに準拠して監査を行います。PwC Auditは、国際監査基準の要求事項に加えて、PwCとして培ったノウハウを基に開発された具体的な方針およびガイダンスです。

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評価です。当法人は、期初の監査計画の立案時のみならず、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、これに適切に対応する監査手続を計画、実施します。

監査リスクを適切に識別し、評価するため、被監査会社の事業プロセスについて、上流から下流まで一貫して理解することを重視しています。また、事業プロセスの理解を通じて被監査会社のさまざまな情報を適切に集め、裏付けることは、職業的懐疑心を保持・発揮し、不正や誤謬による財務報告の誤りを識別するための礎となります。

なお、監査上のリスクを適切に評価し対処するため、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率直かつ深度のあるディスカッションの実施を義務付けています。

審査

審査は、全ての監査業務について、監査の計画、実施および完了の全ての段階において、監査チームによる監査の実施と並行して行われます。審査担当パートナーは、監査の計画および意見表明時のみならず、検討すべき事項が生じるたびに、監査チームと討議し、実効性のある審査を適時に行っています。

審査担当パートナーの選任にあたっては、各業務部門での推薦を受け、品質管理担当執行役が承認することで、審査担当パートナーの客観性を確保しています。また、適切な審査を行う上で必要とされる研修を受講する義務が課されています。

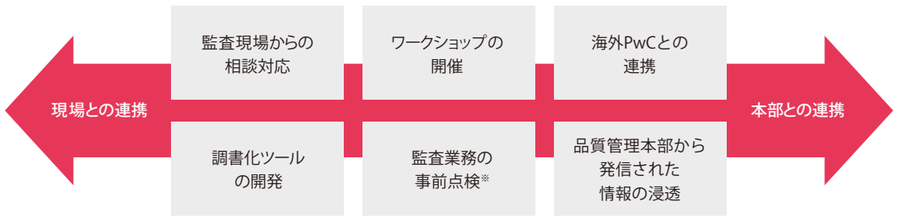
チーフオーディター

チーフオーディターは、各監査部門で監査業務に携わるパートナーおよび職員のうち、監査に関する知識・経験が特に豊富な人材により構成され、各監査部門における自主的な品質管理活動を主導します。

また、法人レベルの品質管理活動について、監査現場での定着を図るとともに、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、品質管理本部と連携しながら活動しています。また、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等、業務部門内の意見交換の促進に貢献しています。

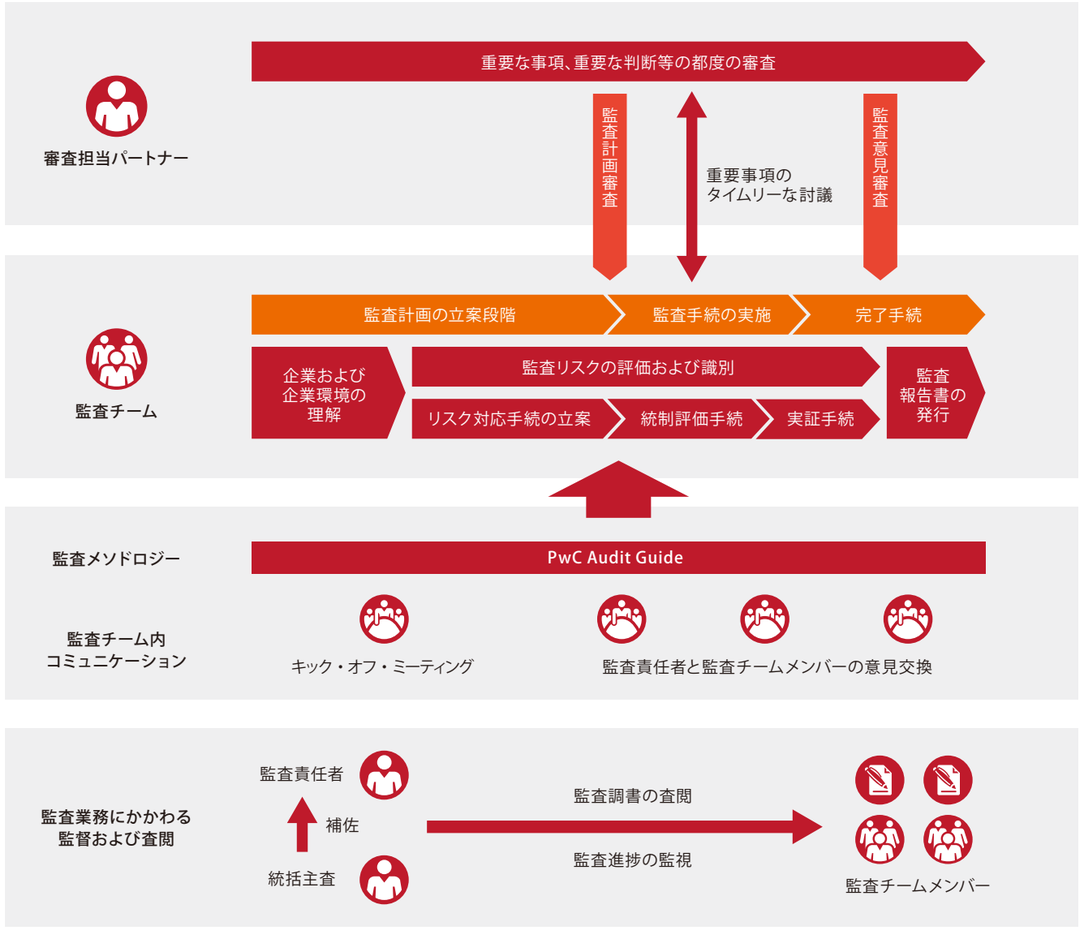
チーフオーディターとしての活動を通じた監査品質向上への貢献は、メンバーの人事評価にも反映されています。

チーフオーディターの活動内容



※監査業務の事前点検とは：現在進行中の監査業務について、クオリティ・レビュー部と各部門のチーフオーディターが協力して監査計画の内容や手続の実施状況をリアルタイムで点検し、改善の余地について監査チームと協議を行います。これにより、監査基準等の要求事項への対応状況のみならず、非効率な監査が行われていないかどうかが確認でき、必要な改善を監査完了前の早い段階で実施することが可能となります。また、点検結果については各部門内で広く共有され、点検対象外の業務においても有効活用されます。

個別監査業務における監査の実施体制および審査体制



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

品質管理本部では、専門的な見解に関する問い合わせに対する助言の提供等、随時、業務遂行上の留意事項について各監査チームとのコミュニケーションを行い、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専門的な見解の提供

品質管理本部は、監査の品質管理における重要な機能として、監査チームに対し専門的な見解を提供しています。監査チームは、不正リスクが顕在化した場合における監査チームの対応、難易度の高い問題や判断に困難が伴う事項に対する監査上の取り扱いなどについて、品質管理本部の専門部署に専門的な見解の問い合わせを実施します。

品質管理本部の担当者は、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。品質管理本部の担当者は、外部の専門機関への出向経験のある者など各専門領域および実務に精通した者で構成しています。

品質管理本部から監査チームに対する積極的な問いかけ（“Reach Out”「リーチアウト活動」）

品質管理本部では、監査において特に留意すべき事項に関する各監査チームの対応状況を積極的に確認し、必要に応じて対応を促すとともに監査チームを支援するため、質問を工夫したアンケート形式の調査を実施しています。この仕組みを、「品質管理本部から監査の現場に手を伸ばす」という意味を込めて、「リーチアウト活動」と称しています。

リーチアウト活動の対象は、例えば、特定の産業に所属する被監査会社や公認会計士法上の大会社の監査チーム等、調査項目に応じて都度、決定しています。品質管理本部は、監査チームからの回答を分析し、追加的な対応や支援が必要と判断した場合は、該当する監査チームと個別に追加的なコミュニケーションを図ります。

リーチアウト活動は、2017年度では、教育的効果も企図した多数の問いかけをしてきました。一定の効果もあったことから、2018年度では教育的効果を企図した質問は削除し、より生の状態に近いところで現状把握を行うに資する質問を行うことにより早い段階で監査チームと内容の対話を行っていく予定です。

当法人におけるこうした監査チームと品質管理本部の双方向のコミュニケーションは、ベストプラクティスの一つとして、PwCグローバルネットワーク内に紹介されています。

審査会による審議

当法人は、品質管理およびリスク管理上、特に慎重な判断が求められる業務について、審査会による審議を行います。

審査会は、品質管理本部のパートナーおよび各業務部門のパートナーのうち、十分な経験、知識等を有し、適切な判断を行うことができる立場にあると認められる者によって構成され、代表執行役が議長を務めます。審査会の審議は、原則として、審査会メンバー全員の同意により行われます。

また、監査上の判断が相違した場合、審査会がこれを審議することにより、解決していきます。

品質管理本部による監査責任者の業務のモニタリング

監査責任者は、その職責を果たすための適正、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、さらに客観的な視点から、品質管理本部が選任結果を個別に検討するプロセスを採用しています。加えて、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います。このレビューにおいて、各パートナーは自身の年間の担当業務量、業務の複雑性、繁忙期の集中度等を把握し、各業務部門の責任者と面談を実施しています。さらに客観的な視点から、品質管理本部がこれを横断的にレビューし、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等、きめ細かいモニタリングを行っています。

●リスク管理部

監査事務所としての品質管理全般のモニタリングを所管し、審査体制の整備および運用を確保し、被監査会社および個々の監査業務のリスクプロファイルをモニターしています。

●アシュアランス・ラーニング・アンド・エデュケーション部

PwC グローバルネットワークのカリキュラムに基づく研修の他、当法人固有の研修を企画し、より実践的かつタイムリーな研修を提供しています。

●クオリティ・レビュー部

経験豊富な専任のパートナー等を配置し、高い専門性が要求される監査業務の審査および品質改善のための定期的検証を実施しています。また、チーフオーディターと協力して実施する監査業務の事前点検など、各業務部門との連携を強化することで適時かつ実効的な監査業務の品質改善を図ります。

●メソドロジー・アンド・テクノロジー部

当法人の監査業務の実施にかかわる方針および手続の適切な実践を確保するため、監査サポートシステムをはじめとする各種監査ツールの整備や監査業務の実施における具体的な監査手法の浸透を図ることなどにより、有効かつ効率的な監査の実施をサポートしています。

●アカウンティング・サポート部

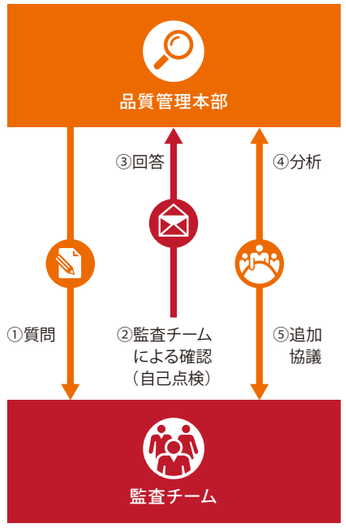
会計分野別に専門家を揃え、特定の会計事象がある場合、専門的な見解に関する問い合わせに対して助言を提供しています。また、最新の会計に関する情報を収集し、新たな会計基準等の導入を支援する業務担当者をサポートしています。

●アシュアランス OGC

法務リスクを所管し、被監査会社および個々の監査業務のリスク管理上の諸問題について法的側面から助言しています。

品質管理本部における専門的な見解の担当領域例

リーチアウト活動



不正リスクへの対応

不正による重要な虚偽表示のリスク

わが国の監査基準においては、「監査人は、職業的専門家としての正当な注意を払い、懐疑心を保持して監査を行わなければならない。」と定められています。また、「監査における不正リスク対応基準」においても、不正リスクに適切に対処する上で、職業的専門家としての懐疑心（職業的懐疑心）が重要であることが強調されています。

職業的専門家としての懐疑心の保持および発揮

当法人では、監査チームメンバーが職業的懐疑心を保持・発揮し、不正リスクに対してより注意深く、批判的な姿勢で臨むためには、監査チーム内での円滑なコミュニケーションが重要だと考えています。監査チームメンバー間の率直な意見交換を通じて、監査責任者を含む監査チームメンバー間で、潜在的な不正リスクを含む監査リスクの認識、事業上の合理性に疑問を抱かせる特異な取引等、監査上重要な問題となる可能性のある事項およびその対応方針を共有します。

また、監査チームメンバーが、不正による重要な虚偽の表示を示唆する状況を適時かつ適切に識別することできるよう、以下の取り組みを行っています。

- 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、過去の不正事案を踏まえたケーススタディ研修の受講の義務付け。
- 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。

※ 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。通報者が人事等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、当法人のコンプライアンス室室長が、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。

不正による重要な虚偽の表示を示唆する状況への対応

監査チームは、不正による重要な虚偽表示を示唆する状況を識別した旨を品質管理本部に報告し、当該状況について経営者に質問して説明を求めるとともに、追加的な監査手続を実施します。監査チームは、この段階において、必要に応じて品質管理本部へ専門的な見解の問い合わせを実施します。

不正リスクへの対応

	職業的専門家としての懐疑心の保持および発揮	不正による重要な虚偽の表示を示唆する状況への対応	不正による重要な虚偽の表示の疑義があると判断した場合の対応
監査チーム	● 監査責任者を含むチームメンバー間のインタラクティブな対話 ● 不正リスクの識別、対応手続立案	● 経営者に対する質問 ● 追加的な監査手続	● リスク評価、リスク対応手続の詳細および監査報告に及ぼす影響検討 ● 専門家の関与の要否検討 ● 適格な審査担当パートナーの審査実施
法人の体制	● 過去事例等の研修 ● 監査ホットライン	● 監査チームから品質管理本部への報告	● 品質管理本部による専門的見解の提供 ● 監査チーム体制強化検討 ● 部門リスク管理パートナー助言 ● 審査体制の強化検討 ● 品質管理本部による審査実施状況のモニタリング
法人の組織文化・風土	● ステークホルダーの期待に対して、正しいことをする（Doing the right thing）、すなわち、厳正かつ公正な高品質の監査を実践していくという組織文化 ● 年齢や職階に関係なく、建設的な意見を表明すること（Speak Up）が定着		

不正による重要な虚偽の表示の疑義があると判断した場合の対応

追加的な監査手続によって不正による重要な虚偽表示の疑義があると判断した場合、監査チームは必須手続として、品質管理本部に対して専門的な見解の問い合わせを行います。この専門的な問い合わせを通じて、関連するリスク評価、リスク対応手続の詳細および監査報告に及ぼす影響や不正に関する専門家の関与の要否も検討します。

各業務部門のリスク管理担当パートナーは、監査チーム体制の強化および監査手続に関する助言を行うとともに、必要に応じて、各監査部門の責任者に対して、監査責任者の追加選任または交代の必要性を検討するよう勧告します。

不正による重要な虚偽表示の疑義があると判断した場合は、当該疑義に係る監査チームの対応について、審査担当パートナーによる審査が完了するまでは監査意見を表明することができません。なお、審査担当パートナーによる審査が当法人の方針と手続に従って適切に実施されるよう、品質管理担当執行役が、各業務部門の責任者および部門リスク管理パートナーと協議して審査担当パートナーの適格性を再検討し、リスク・経験等を勘案した上で継続または交代の要否を判断します。また、品質管理本部は、審査担当パートナーによる審査の実施状況をモニタリングします。

監査業務の定期的検証

当法人における定期的検証の概要

当法人では、当法人の品質管理体制および個々の監査業務に関する定期的検証を実施しています。わが国における品質管理および監査に関する基準に、当法人固有の規定を加味した方針、手続、ツールおよびガイダンスを用いたレビューを独自に実施しており、品質管理本部内に新設されたクオリティ・レビュー部がこれを統括することにより定期的検証を強化しています。

この定期的検証には、PwCが世界統一で採用する品質管理レビューの仕組みであるGlobal Assurance Quality Review（GAQR）を活用します。GAQRは、ISQC1をはじめとする監査事務所の品質管理および監査に関する基準を踏まえて開発されたプログラムです。レビューチームは海外のPwCネットワークファームのパートナーおよび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検証するものです。具体的には、経営委員会や品質管理本部、コンプライアンス室、ヒューマン・キャピタル部など、法人運営にかかわる組織および部門が整備・運用している内部統制を内部監査室が監査するとともに、GAQRを活用した定期的な有効性評価を行っています。

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検証するものです。具体的には、抽出された監査業務について、PwCグローバルの統一の仕組みであるGAQRを活用した定期的な有効性評価を行うとともに、当法人において選定されたレビューアーが、当法人固有の方針等を用いて検証を行います。

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、少なくとも3年に一度は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は、より頻繁に検証が行われます。

識別した不備の評価、伝達および是正

定期的検証の結果、重要な指摘事項が識別された場合、監査責任者は改善計画を立案し、これを実行して追加の監査証拠を入手することが求められます。品質管理本部は、当該改善計画が適時かつ適切に実施されているか監視します。

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、パートナーも含む各監査チームメンバーの人事評価に反映されます。

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等の結果を踏まえて、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、PwCネットワーク内で共有されているベストプラクティスも考慮の上、人材の配置方針の見直し、監査手続書の改訂、再発を防止するためのガイダンスの作成、現在進行中の監査業務における対応状況の適時の確認、十分な教育研修の実施など、必要な対応を行います。

定期的検証の結果

2017年度において、24（2016年度は25）の監査業務がGAQRを活用した定期的検証の対象となり、うち、71%（2016年度は88%）について、重要な指摘事項は識別されませんでした。また、重要な指摘事項が識別された監査業務について再評価した結果、監査意見を修正すべきものはありませんでした。

当該定期的検証は、監査業務を実施しているパートナーの42%（2016年度は56%）をカバーしています。

2017年度では従来よりも当法人において選任されたレビューアーの数を増員しました。

定期的検証の結果を踏まえた品質改善の取り組み

2017年度のGAQRを活用した定期的検証において、特に重視された領域は以下のとおりです。

- 予実分析や比率分析といった、経営者による経営成績の分析および判断（レビュー・コントロール）が適切に行われているか
- 帳票作成の基礎となるデータの信頼性が確保されているか
- 例えば資産の減損やのれんの評価といった会計上の見積りが適切か

これらはいずれも、近年の海外当局による検査等において重視されている領域であるとともに、被監査会社の内部統制としてさらなる整備・運用が期待されている領域でもあります。例えば、レビュー・コントロールは、同種の事象に対して同じ対応が行われ、常に一定精度の結論を導くような、再現可能性の高い水準で実施されることが期待されているため、対応と結論が文書により詳細に説明されている必要があります。また、重要なシステム帳票については、たとえ古いシステムから出力されるものであっても当該帳票の信頼性についての説明責任を今日的に果たすことが求められています。会計上の見積りの監査の検査では、予実差異を踏まえた会社の新しい仮説が会計的に信頼できることを十分に監査できているかどうかという点に着目されます。すなわち、会社による予実差異の把握と分析の力が監査まで含めた財務報告の質に重要な影響を及ぼすことになります。

当法人は、これらの国際的な監査品質向上の潮流を酌み、いち早く課題認識するとともに、被監査会社と協力しながら日本における財務報告および監査の品質向上をリードしていきます。

定期的検証の結果

対象年度	対象業務 / カバー率	重要な指摘事項なし	重要な指摘事項あり	監査意見の修正が必要
2016 年度	***25 / 56%***	***22***	***3***	***0***
2017 年度	***24 / 42%***	***17***	***7***	***0***

稼働したレビューアーの人数

	2016 年度		2017 年度	
	PwCあらた	海外PwC	PwCあらた	海外PwC
パートナー	***4***	***10***	***10***	***13***
マネージャー	***39***	***34***	***62***	***38***
Total	***43***	***44***	***72***	***51***
	87		***123***	

外部機関による検査等

日本公認会計士協会による品質管理レビュー

日本公認会計士協会による通常の品質管理レビューは、原則として3年に一度（当法人を含む大手監査法人に対しては2年に一度）実施されます。通常の品質管理レビューにおいて発見事項があった監査事務所に対しては次年度にフォローアップ・レビュー等が実施されます。また、監査に対する社会的信頼を損なうおそれがある場合に実施する特別レビュー制度等も設けられています。

監査事務所に対しては、これらの品質管理レビューの結果に応じて、注意、厳重注意、監査業務の辞退勧告といった措置がとられます。これに加えて、上場会社の監査を行う監査事務所に対しては、監査事務所の品質管理の状況に応じて、上場会社監査事務所名簿等に注意・勧告の概要を「開示」または名簿からの「抹消」といった措置がとられます。

なお、当法人は設立以来、日本公認会計士協会の品質管理レビューの結果に基づく措置を受けた事実はありません。

公認会計士・監査審査会による検査

公認会計士・監査審査会は、日本公認会計士協会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、必要に応じて日本公認会計士協会、監査事務所、被監査会社等に立入検査を実施します。その結果、日本公認会計士協会において品質管理レビューが適切に行われていなかったことが明らかになった場合や、監査事務所において監査の品質管理が著しく不十分である場合、監査業務が法令等に準拠していないことが明らかになった場合には、業務の適正な運営を確保するために必要な行政処分その他の措置を金融庁長官に勧告します。

金融庁は、公認会計士・監査審査会の勧告を踏まえて、監査事務所に対して戒告、業務改善命令、業務の全部または一部の停止、解散命令、課徴金納付命令等の行政処分を行います。

なお、当法人は設立以来、金融庁による行政処分を受けた事実はありません。

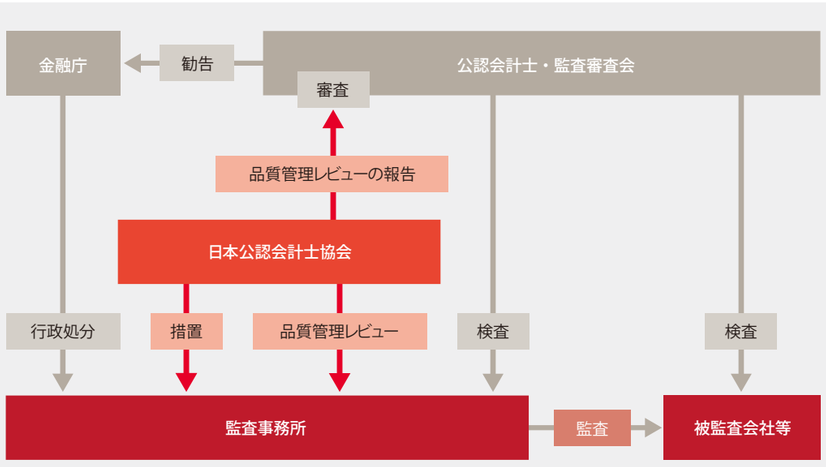
指摘事項への対応等

当法人は、日本公認会計士協会の品質管理レビューまたは公認会計士・監査審査会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、教育研修の実施等、必要な対応を行っています。

設立以降の金融庁による行政処分
0件

設立以降の日本公認会計士協会の品質管理レビューの結果に基づく措置
0件

外部機関による検査等に関する制度の概要



監査品質を支えるテクノロジー

Aura（オーラ）

PwC Auditにおける監査アプローチは、PwCが世界全体で全ての監査業務において使用している電子監査調書システムである「Aura」に組み込まれています。

Auraによって、監査リスクおよび当該リスクに対応するために必要な手続等が明確化されています。また、Auraには、監査実施に関するガイダンスが包括的に実装されている他、業種別および会計基準、監査基準別に応じた対応が可能となっており、総合的なプロジェクト管理に役立つ機能が組み込まれています。これらの機能は定期的に改良され、監査チームがわが国の監査の基準およびPwC Auditに準拠した監査業務を効果的かつ効率的に実施することが可能となります。

Halo（ヘイロー）

当法人は、データ分析をより有効に活用し検証するためのプロセスおよびツールの開発を戦略的に行っています。テクノロジーを活用したデータ利用監査は、従来の監査を変革し、監査対象データを適切かつ網羅的に分析することで、監査の品質が向上します。

PwCではデータ利用監査ツールとして「Halo」を開発しています。その一つである「Halo for Journals」は、コンピュータ利用監査技法（CAAT）による仕訳データの分析をより効果的かつ効率的に、そしてより視覚的に実施する新しいツールです。Halo for Journalsが取り扱えるデータ量に制限はなく、これを使用した仕訳データ解析を行うことで、例えば、統計学的手法を用いて不正による重要な虚偽表示のリスクが高いと考えられる事項等について、特定することが可能となります。

なお、「Halo」は、2016年にグローバル会計専門誌『International Accounting Bulletin』が選出するオーディット・イノベーション・オブ・ザ・イヤーを受賞しました。

Connect（コネクト）

「Connect」は、被監査会社と監査チームがセキュリティで保護されたオンライン上で、一元的に管理監査に関連する資料等の交換を安全に行うためのツールです。従来、被監査会社と監査チームの協力により手作業で行っていた依頼資料の管理を、より効率的かつ網羅的に行うことが可能です

将来の監査に向けた取り組み

当法人は、会計監査に人工知能（AI）を取り入れ、新たな価値創造による監査品質の向上、業務の効率化・自動化を実現するための調査研究を開始するため、2016年10月にAI監査研究所を設置しました。また、2016年11月に国立大学法人滋賀大学と、実践的な教育プログラムの開発およびビジネス面での本格的なデータサイエンス活用について、共同研究を開始しました。

今年度にはこれらの取り組み成果を、監査業務において実証実験を行い、監査現場への導入を行います。

ステークホルダーとの対話

ステークホルダーとの対話の重要性

当法人は、マクロ経済環境やテクノロジーの革新をはじめとする金融資本市場を取り巻くさまざまな状況の変化、あるいはそれぞれのステークホルダーの置かれた状況により、「監査品質とは何か」、「監査法人が金融資本市場の期待に応え続けるために、何をすべきか」という問いかけに対する答えは変わりうるものだと考えています。

当法人は、金融資本市場への参加者である投資家や被監査会社との対話を通じ、高品質な監査を追求しています。

投資家との対話

PwCグローバルネットワークでは、投資家との対話を積極的に推し進めるべくかねてよりInvestor Community Engagementと称するチームを設置し、金融資本市場の参加者の声を傾聴してきました。

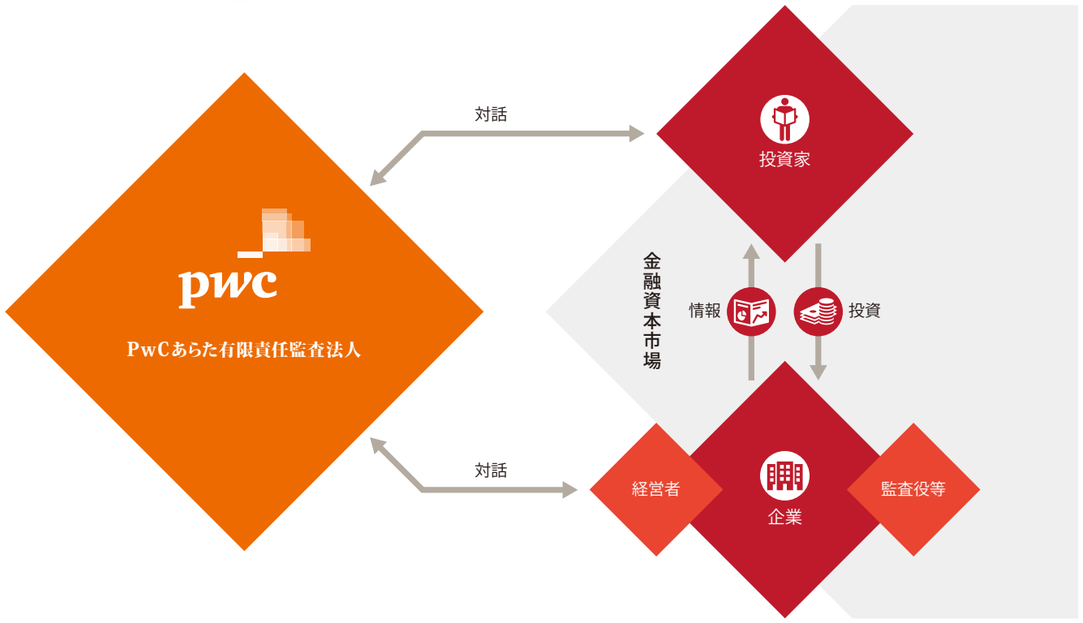
当法人も、PwCグローバルネットワークの一員としてこのチームと密に連携し、グローバルな投資家との対話を行うとともに、以下のとおり当法人の活動として、日本の投資家ともさまざまな対話を継続的に実施しています。

- 昨年公表した「監査品質に関する報告書」をベースに、20名以上の投資家やアナリストと、監査法人の在り方や監査品質の向上に関して意見交換を実施。
- 外部より投資家、アナリストを招へいし、「投資家との対話シリーズ」と題して、監査人として、投資家の視点や開示情報の利用方法を理解するための研修を継続して実施。
- PwCグローバルネットワークが実施しているグローバル投資家サーベイを他の拠点と共同で企画・実施し、経営者と投資家の対話の在り方を分析。あわせて、日本の投資家からの意見を収集・分析。

対話から得られたフィードバックやコメントは、定期的に経営委員会に報告され、監査品質の向上に向けた検討に活用しています。

また、PwCは、投資家・アナリストのコミュニティであるCRUF（Corporate Reporting Users Forum）の活動を支援しています。この組織は、投資家の視点、すなわち企業が開示する財務・非財務情報の利用者の視点から、会計・開示の制度や基準の在り方について積極的に意見発信を行い、金融資本市場の参加者間の対話をより一層実りあるものとすることを主な目的として、世界各国でさまざまな活動を行っています。当法人も、2009年に設立されたCRUF Japanの活動を支援しています。

主なステークホルダーとの対話



ステークホルダーとの対話の手段

ステークホルダー		対話の手段
投資家		●「監査品質に関する報告書」のディスカッション ●投資家が講師になって行う法人内研修の実施 ●グローバル投資家サーベイの企画・実施と分析
企業	経営者	●コミットメントレターの提出 ●バリューレポートの提出 ●満足度調査の実施 ●監査業務における日々のコミュニケーション
	監査役等	●満足度調査の実施 ●PwCあらた監査役懇話会 ●PwCあらた Audit Committee Network

投資家からのフィードバック

「監査品質に関する報告書2016」を活用した、投資家・アナリストの方々との対話を通じて頂いたフィードバックの例は、以下のとおりです。

ガバナンス

- 監査法人のガバナンス・コードが制定された趣旨を十分に踏まえて、監査法人の経営を行うべきである。
- 公益監督委員会（PIB）による助言の結果、PwCあらたの経営がどのように改善されたかを丁寧に説明してほしい。

人材

- 近年、PwCあらたの規模が急速に拡大している。大規模法人にありがちな弊害や落とし穴に陥ることなく、優秀な人材を確保し、健全な組織文化を維持し、成長していけるのかについて注目している。

品質

- 監査報告書の利用者である投資家・アナリストが、監査済みの財務情報をどのように利用しているのかについて、一人ひとりの監査人がより適切に理解した上で、監査を行ってほしい。
- 監査報告書の長文化等の今後の趨勢を踏まえると、監査法人から投資家に対しても、従前以上に積極的な説明やコミュニケーションが必要になる。

このようなフィードバックをもとに、当法人では当報告書の記載を拡充するとともに、外部から投資家やアナリストを招へいしての法人内研修を実施しており、今年度以降も実施予定です。

なお、この研修の受講者からは以下のようなフィードバックがありました。

「財務諸表利用者の視点を持つことができる機会を得られたという点で非常に有用と感じました」

「監査法人や会計監査に対する期待を、投資家という異なる立場のプロフェッショナルから聞けたことは大変有意義でした」

「我々の仕事を誰がどう利用しているのかを知り、監査業務に活かしたいと思います」

被監査会社からのフィードバック

当法人は、自らの監査業務を客観的な視点から批判的に振り返り、また、被監査会社と真摯に向き合うために、被監査会社からのフィードバックを有効活用する取り組みを行っています。これには、被監査会社の経営者のみならず監査役等からのフィードバックも含まれています。

被監査会社より入手したフィードバックは、個々の監査チームによって分析され、監査の有効性および効率性のさらなる向上に向けて有効に活用されています。なお、全てのフィードバックの分析結果は適時に経営委員会に報告され、その対応がモニターされています。

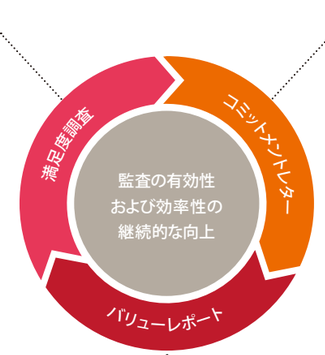
監査役等との対話

当法人が監査を担当する上場会社の監査役等と監査責任者の相互のコミュニケーションの場として、「PwCあらた監査役懇話会」を開催しています。また、当法人が監査を担当していない企業を含め、幅広い上場会社の監査役等との間で、これからのコーポレートガバナンスや監査の在り方について継続的な意見交換を行うことを目的とした「PwCあらたAudit Committee Network」を開催し、セミナーやワークショップを通じて監査役等と幅広いコミュニケーションを図っています。

PwCあらた監査役懇話会およびPwCあらた Audit Committee Network

略称	PwCあらた監査役懇話会	PwCあらたAudit Committee Network
目的・趣旨	被監査会社の監査役等と当法人パートナーが、コーポレートガバナンスや監査の在り方に関するトピックについて意見交換することで、相互の立場の違いを理解し、監査における協力関係を深める。	被監査会社に限定せず、広く上場会社の監査役等とコーポレートガバナンスや監査の在り方に関するトピックについて意見交換することによりフィードバックを得て、会計監査に対するステークホルダーの期待を理解する。
頻度	年2回	セミナー・ワークショップ等で年6回
主なテーマ	●三様監査について ●公益通報者保護制度と監査役について ●第三者委員会について ●サイバーリスクについて	●指名・報酬に関する規律と監査等委員会について ●海外におけるコーポレートガバナンスと開示について ●監査等委員会設置会社における課題について ●投資家から見たコーポレートガバナンスについて ●会計監査のポイントについて ●外部監査人の評価について ●企業の持続的な価値創造について ●サイバーリスクについて

被監査会社からのフィードバックの活用サイクル



「満足度調査」は、監査業務の実施状況や実施結果に対して、被監査会社の率直な意見を還元してもらうためのツールです。これにより、監査の有効性および効率性のさらなる向上に向けて取り組むべき点をより正確に理解し、翌年度の監査計画およびコミットメントレターに反映します。

なお、被監査会社への設問項目のうち、重要性が高いと回答された項目は以下のとおりであり、これらの項目について継続的な品質の向上に取り組んでいきます。

- 質問や依頼事項への対応が迅速である。
- 業務の信頼性、正確性が高い。
- 問題の指摘だけでなく、解決に導くための有用な説明がある。
- 問題の本質を理解した上での指摘やアドバイスを行っている。
- スケジュールや期日を遵守して業務を行っている。

「コミットメントレター」は、業務開始時において、現在の被監査会社の事業環境や事業戦略および前年度の満足度調査の結果等を勘案した上で、監査チームが、被監査会社に対して職業的懐疑心を発揮しながら高品質な監査を効果的かつ効率的に提供することについて約束（＝コミット）するものです。

「バリューレポート」は、業務開始時に提出したコミットメントレターを受けて、実際の監査業務の実施状況や実施結果を明確にし、被監査会社と共有することを目的として、業務完了後に提出するものです。

情報セキュリティ

情報セキュリティの管理体制

監査業務では、被監査会社から機密情報を含むさまざまな情報を入手します。これらの情報が外部に漏えいした場合には、被監査会社に対して多大な損害を与え、また、当法人の信頼を揺るがしかねない事態となります。特に、当法人はテクノロジーを最大限に活用した監査を推進していることから、情報セキュリティについて万全の管理体制を整備しています。

当法人では、日本公認会計士協会から発出されている「公認会計士業務における情報セキュリティの指針」に加えて、ISO27002に準拠したPwCネットワークの情報セキュリティ方針に基づき、次ページの管理体制を構築し、運用しています。

情報セキュリティインシデントへの対応

情報セキュリティインシデント発生時においては、セキュリティホットライン（24時間対応）への速やかな報告を義務付けています。

インシデント発生時には、コンプライアンス室室長が責任者となり、同室情報ビジネスセキュリティグループが関係者と協力しながら、対応する体制を整備しています。

また、インシデント発生原因を分析し、再発防止策を検討することにより、情報セキュリティ対策の改善につなげています。

情報セキュリティへの取り組み

組織的対策	●コンプライアンス室室長が情報セキュリティ管理責任者および個人データ管理責任者を任命し、同室情報ビジネスセキュリティグループが、全社的な情報セキュリティ対策の推進を担当。 ●情報セキュリティ管理責任者によって任命された各部門の情報セキュリティ管理者が、担当部門における情報セキュリティに関する活動を実施。 ●定期的に情報セキュリティにかかわる内部監査を実施。
人的対策	●入所時にパートナーおよび職員全員より情報の非開示に関する誓約書の受領。 ●定期的に情報セキュリティ、個人情報保護に関する研修を実施。 ●適宜、情報セキュリティや個人情報の取り扱いに関する全社メールを送信。
物理的・環境的対策	●当法人オフィスへの入館に際しての、セキュリティカードを用いたアクセス管理。 ●データセンター、調書室など、特に重要な情報資産を保管するエリアについては、特別に許可された者のみがアクセスできるよう制御。
技術的対策	●当法人貸与 PC のハードディスクの高度な暗号化（暗号化解除のためのパスワードの入力が必要）および PC の追加貸与により情報漏洩リスクを軽減。 ●業務に使用する PC については、VDI（仮想デスクトップ）化を順次導入。 ●監査業務に使用するシステムへのアクセスを制限。 ●外部からインターネット経由で当法人の内部ネットワークへ接続するには、当法人貸与の PC の利用、ID およびパスワードの入力が必要。 ●VPN による暗号化通信による、通信経路からの情報漏えいの防止。 ●オフィス内のプリンターには、各人に配付されるセキュリティカードによる個人認証を必要とする印刷システムを導入。

監査法人のガバナンス・コードへの対応

2017年3月31日に「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）」が公表されました。「監査法人のガバナンス・コード」は大手上場企業等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ています。このガバナンス・コードは、資本市場を支える重要なインフラである会計監査を巡る状況の変化や、会計監査に対する社会の期待を踏まえ、監査法人に対して実効的な組織運営の実現を強く求めています。

当法人は会計監査に対する期待を表した「監査法人のガバナンス・コード」を採用しており、原則および指針への対応状況を説明します。

「監査法人のガバナンス・コード」の運用にあたっては、より高いレベルを目標に経営を改善していくことが必要であると認識しています。具体的には各原則・指針ごとに望ましい水準を設定し、定期的にその達成度を評価するとともに、実効性の確認をしていきます。現状、課題と考えている項目については、今後の対応方針も説明しています。

原則 1

対応済

監査法人が果たすべき役割

- 卓越したサービスを提供するプロフェッショナル集団として、法人のビジョンを全員が共有
- 「厳正かつ公正な高品質の監査を実施し、経済の健全な発展に寄与する」ことをミッションとしている

原則 2

対応済

組織体制（実効的な経営機能の発揮）

- 経営委員会が当法人の経営全般に責任を負い、代表執行役が経営委員会を統括
- 経営委員会の構成員は、それぞれ職務分担に対応した能力を備えた者を選任

原則 3

対応済

組織体制（独立した立場からの経営機能の監督・評価）

- 経営委員会から独立した機関として、監視委員会を設置
- 社外有識者を含めた公益監督委員会（PIB）を設置
- 公益監督委員会（PIB）による経営委員会の取り組みの監督・評価を実施

原則 4

対応済

業務運営

- 経営委員会が監査の現場からの情報等を適時に共有するとともに経営委員会の方針を監査の現場まで浸透
- 執行役・各業務部門長等で、法人レベルでの人材育成方針・人材配置・評価を議論

原則 5

対応済

透明性の確保

- 2015年より、「監査品質に関する報告書」を公表
- 資本市場の参加者等との意見交換とその結果の活用
- 本原則の適用状況等の評価の結果を分析し、対応を検討

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。

対応済

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、「ステークホルダーの期待に対して正しいことをすること」が重要である点、「年齢や職階に関係なく、建設的な意見を表明すること（Speak Up）」を推奨している点などを強調しています。
  代表的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、「PwCあらた事業計画」を共有しています。この中で、業務品質が最優先事項であることを明記しています。
  - ✓ 年度始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”を実施します。この中で、業務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毎回必ず設定し、パートナー間で業務品質に関する情報の共有を行っています。
  - ✓ アシュアランスリーダーより、毎月1回、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業務品質に関するメッセージが必ず含まれます）。

対応済

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、重要な問題を解決する」を存在意義として掲げています。
- 当法人は、卓越したサービスを提供するプロフェッショナル集団として、法人のビジョンを全員が共有し、明確なリーダーシップと創造的なチームワークによって「厳正かつ公正な高品質の監査を実施し、経済の健全な発展に寄与する」ことをミッションとしています。このミッション実現のため以下の考え方を明らかにしています。
  - ✓ 戦略的優先領域 - 業務品質、人材、業務収入の拡大／成長、ブランド／存在価値、収益性／トランスフォーメーション（監査の変革）の設定。業務品質を最優先事項と設定。
  - ✓ 当法人の求める人材像 - “PwC Professional”というフレームワークを定義。
  - ✓ プロフェッショナルとしての価値観と行動指針（Values and Behaviours）を明確化して、共有しています。

対応済

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、業務の品質管理に関する事項を最も重要な要素としています。主に重視する事項は、監査上の重要な判断の適切性、職業的懐疑心の発揮、識別し評価した監査リスクへの対応の適切性、文書化の適切性・適時性などです。
- 個々の監査業務に関連する事項に加えて、例えば、チーフオーディターとしての活動など、業務部門全体の監査品質向上に向けた取り組みへの貢献も、各人の評価に反映されます。

対応済

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、監査チーム内の風通しの良さを重視しており、「年齢や職階に関係なく、建設的な意見を表明すること（Speak Up）」の文化が定着しています。
- パートナーおよび職員による監査チームミーティングにおいて、意見交換を積極的に行うことを推奨しています。
- 毎年、独立した外部業者に依頼して、法人の構成員を対象として、その職業意識や業務への満足度などを調査しています（Global People Survey）。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。

対応済

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を明らかにすべきである。

- 法人内において共有した事業計画の中では、当法人の存在意義「社会における信頼を構築し、重要な課題を解決する」を踏まえて、監査業務、非監査業務の成長戦略も明記されています。各業務部門においては、業務品質を最優先とした上で、監査業務、非監査業務の成長戦略がより具体的に策定されており、非監査業務の位置づけは以下のとおりです。
- 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、取引の複雑化等に対応するため、監査業務においても、より高い専門性が求められています。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等を防止するため、当法人を含むPwCグローバルネットワークのメンバーファームにおける業務の受入・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、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。特定の非監査業務については、コンプライアンス室の確認を義務付けています。
  また、業務の受け入れにより当法人または他のPwCメンバーファームの評判が損なわれる恐れがあるかについて、非監査業務提供チームおよび品質管理本部が確認しています。

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。

対応済

● 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。

- 実効的な経営が行われるように経営委員会を設置しています。経営委員会は、代表執行役、執行役副代表、執行役常務、執行役で構成されます。経営委員会は、毎週開催し、組織経営、監査品質、その他の案件について活発に議論し、経営に係る意思決定を行います。
- 経営委員会の方針や決定に従い、各執行役が所管の部門のオペレーションを担います。

対応済

● 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およ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IT化が進展することを踏まえた深度ある監査を実現するためのITの有効活用の検討・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審査会による審議を義務付けています。
- 審査会は代表執行役が議長を務め、品質管理本部のパートナー、対象業務に関する経験・知識を有するパートナーで構成されるため、経営者の主体的な関与のもとで、品質管理や経験・能力の面における法人内の第一人者が議論に加わります。
- 品質管理担当執行役からのメッセージとして、大きな問題となる前に、監査上のリスクを経営陣と共有し、また、監査役等との連携を深めることを特に重視しているということを、伝達しています。
- 業種別に特化した組織体制とすることで、業務部門内、監査チーム間において、業種別リスクなどの情報共有、意見交換および海外を含むPwCネットワークとの連携等が適時に行える体制となっています。
- 品質管理本部は、監査チームに対して、特定の監査リスクの対応状況について、簡易アンケートを用いた積極的な確認とフォローアップ（リーチアウト活動）を行い、監査チームの被監査会社との意見交換をサポートしています。
- 当法人の執行役および各業務部門長等で構成する「人財会議」を開催し、法人レベルでの大局的な人材育成方針や業務部門の垣根を越えた人材配置、整合的な人事評価のための施策を企画・モニタリングしています。
- 当法人は、Aura（プロジェクトフローに沿った管理機能を備えた電子監査調書システム）、Halo（データ利用監査・分析ツール）、Connect（情報交換と管理のツール）など、テクノロジーの活用に、積極的に取り組んでいます。
- さらに、当法人が2016年に設立したAI監査研究所では、最新のITテクノロジーを活用した監査技法の開発に力を入れています。

対応済

● 指針2-3

監査法人は、経営機関の構成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、経営機関の構成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、執行役副代表のほか、当法人の戦略的優先領域に従い、品質管理、金融ビジネス、製造・流通・サービス、リスク・デジタル・アシュアランスの各領域において、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実務等に係る能力を備え、リーダーシップを発揮できる人材であり、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。

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。

対応済

指針3-1

監査法人は、経営機関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。

- 経営委員会から独立した監視機関として、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（指名委員会）、社員の加入脱退や評価（社員評価委員会）、当法人の業務執行に対する監査（監査委員会）、当法人の品質管理活動の監視を行っています（R&Q監視委員会）。
- 監査品質を高めるための経営委員会の取り組みを監督・評価する機関として、公益監督委員会（PIB）を設けています。

対応済

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、監督・評価機関の構成員に、独立性を有する第三者を選任し、その知見を活用すべきである。

- 公益監督委員会（PIB）は、公益を代表する社外の有識者の目線を法人運営に取り入れるために、社外有識者と、当法人の監視委員会議長、代表執行役によって構成されています。社外有識者には、当法人の経営から独立した第三者であって、経営者や市場参加者としての知識・知見を有する者を選任しています。

対応済

指針3-3

監査法人は、監督・評価機関の構成員に選任された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。

- 組織的な運営の実効性に関する評価への関与
- 経営機関の構成員の選退任、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およ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

- 公益監督委員会（PIB）は、以下の事項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。
  ①監査品質の維持向上を目的とした各種施策
  ②組織的な運営の実効性の評価
  ③経営委員会の構成員の選退任、評価および報酬の決定過程
  ④人材育成、人事管理・評価および報酬にかかわる方針の策定
  ⑤内部および外部からの通報に関する方針や手続の整備状況、伝えられた情報の検証および活用状況の評価
  ⑥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の方法
  ⑦監査法人のガバナンス・コードの適用状況の評価

対応済

指針3-4

監査法人は、監督・評価機関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、経営委員会の内容は、タイムリーに代表執行役をはじめとする執行役から面談等を通じて情報提供されています。
- 公益監督委員会（PIB）は、全ての社員および職員に対し情報提供を求める権限があります。
- 公益監督委員会（PIB）の社外有識者に対して、事務局（アシュアランス・マネジメント・オフィス）が必要な情報を事前に提供するとともに、直接説明をおこなっています。

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。

対応済

指針 4-1

監査法人は、経営機関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、経営委員会が監査の現場からの情報等を適時に共有するとともに経営委員会の方針を監査の現場まで浸透させています。
  - ✓ 不正リスク等、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
  - ✓ 業務部門リスク管理パートナーと業務部門品質管理担当パートナーとの月次定例会議
  - ✓ 監査業務の事前点検等を通じて把握した監査上特に留意すべき事項に関して、関連性のある特定の監査チームに対して、簡易アンケートを用いた積極的な確認とフォローアップ（リーチアウト活動）
  - ✓ 品質管理およびリスク管理上、特に慎重な対応が求められる事案に関する、審査会による審議
- 各業務部門に組成されたチーフオーディターは、品質管理本部の施策が各業務部門や監査現場レベルで定着す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。また、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。

対応済

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”）を明示しています。また、個々人の成長をサポートするために“Global LDE”という制度を2018年度より導入しています。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、以下の手法によって、整合的かつ客観的な人材育成と評価を実施します。
  - ✓ 各監査チームにおける評価のフィードバック（職業的懐疑心を発揮、識別し評価した監査リスクへの対応の適切性、文書化の適切性・適時性など、監査業務の品質に関連する事項を重視）
  - ✓ コーチによるコーチングを通じた育成と評価
- 当法人は、風通し良い文化の醸成と一人ひとりの価値向上につなげることを目的として、360度評価を実施しています。パートナーについては、必要に応じて、その結果が評価に反映されています。

対応済

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

- 当法人は、PwCグローバルネットワークと連携しながら、知見・経験・人材を最大限に活用するとともに、リスクおよび品質管理の実効性を上げるため、業種別に特化した業務部門を組成しています。
- 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材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等です。
- 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（品質管理本部等）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、団体等（日本公認会計士協会や企業会計基準委員会等）への出向
- 当法人では、指針2-2で記載した「人財会議」において、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材配置を行っています。

対応済

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付けています。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。

対応済

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。
- 通報者が人事等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、当法人のコンプライアンス室室長が、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。

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、法人の取り組みに対する内外の評価を活用すべきである。

対応済

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り組みについて、一般に閲覧可能な文書、例えば「透明性報告書」といった形で、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より積極的に説明するため、2015年より、「監査品質に関する報告書」を公表しています。
- 本原則の適用状況は「監査品質に関する報告書」において継続的に報告します。

高度化の方針:
資本市場の参加者等との意見交換の頻度および深度を高めることで、当法人の監査品質の向上に向けた取り組みとその結果の開示をレベルアップし、より適切に評価を受けることができるようにします。

対応済

指針5-2

監査法人は、併せて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
- 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
- 経営機関の構成や役割
- 監督・評価機関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
- 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 2017」において、以下の点を説明しています。
  - ✓ 監査品質に関するマネジメントの姿勢
  - ✓ 当法人のパートナーおよび職員が共有する価値観である“Values and Behaviours”
  - ✓ 非監査業務を提供する意義
  - ✓ 当法人のガバナンス体制および各機関の役割
  - ✓ 公益監督委員会（PIB）の社外有識者の選任理由、役割および貢献、活動報告
  - ✓ 監査業務の定期的検証の結果

対応済

指針5-3

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・評価機関の構成員に選任された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あらた監査役懇話会」および「PwCあらたAudit Committee Network」を開催しています。
- PwCグローバルネットワークのInvestor Community Engagementと称する専任者によるチームがInvestor Surveyの実施、調査報告書作成、ワークショップの開催等を行っています。当法人は、このようなPwCグローバルの活動に参画し、わが国のアナリスト・投資家等と会計および監査に関連する事項について定期的に対話を行っています。
- 社外有識者とアナリスト・投資家等との意見交換の方法については、公益監督委員会（PIB）の社外有識者と協議の上、対話を行っています。

対応済

指針5-4

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。

- 本原則の適用の状況について毎年評価し、毎年「監査品質に関する報告書」において報告します。
- 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、監査業務の定期的検証を行っています。

高度化の方針:
経営委員会が独立性を考慮し、定期的検証、内部監査、資本市場の参加者等からの評価等をもとに、本原則の適用状況の評価を行います。その結果をガバナンス機関に報告し、フィードバックを受けています。このような年間を通じた取り組みにより、実効性を高めていくことを予定しています。

対応済

指針5-5

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、資本市場の参加者等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。

参照表

原則・指針		参照
【監査法人が果たすべき役割】		
原則1	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。	• ガバナンスと組織（代表執行役）（P.31） • 組織文化の浸透と発展（P.40）
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。	• 監査部門トップからのメッセージ（P.4-5） • PwCあらたの「人材」（P.22-23）
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。	• 人事評価（P.48）
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。	• 組織文化の浸透と発展（相互に敬意を払い率直な意見交換を行える風土）（P.40）
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を明らかにすべきである。	• 非監査業務を提供する意義（P.54）
【組織体制】		
原則2	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。	• ガバナンスと組織（P.30-32）
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	• 品質管理本部によるサポートおよびモニタリング（審査会による審議）（P.63） • 監査の実施（当法人の監査アプローチ“PwC Audit”）（P.60） • 業種別組織による専門性の醸成（P.14-15） • 品質管理本部によるサポートおよびモニタリング（品質管理本部から監査チームに対する積極的な問いかけ（“Reach Out”「リーチアウト活動」））（P.62）
	• 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	• PwCあらたの「人材」（P.22-23）
	• 監査に関する業務の効率化及び企業においてもIT 化が進展することを踏まえた深度ある監査を実現するためのITの有効活用の検討・整備	• テクノロジーを利用した監査の変革（P.16-17） • 監査品質を支えるテクノロジー（P.70-71）
指針2-3	監査法人は、経営機関の構成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、経営機関の構成員を選任すべきである。	• ガバナンスと組織（経営委員会）（P.31） • ガバナンスと組織（代表執行役）（P.31）
原則3	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。	• ガバナンスと組織（ガバナンス体制）（P.30） • ガバナンスと組織（監視委員会）（P.32） • 監視委員会議長からのメッセージ（P.33） • 公益監督委員会（PIB）（P.34） • 公益監督委員会（PIB）議長からのメッセージ（P.35-38）
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、監督・評価機関の構成員に、独立性を有する第三者を選任し、その知見を活用すべきである。	• 公益監督委員会（PIB）（P.34） • 公益監督委員会（PIB）議長からのメッセージ（P.35-38）
指針3-3	監査法人は、監督・評価機関の構成員に選任された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。 • 組織的な運営の実効性に関する評価への関与 • 経営機関の構成員の選退任、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	• 公益監督委員会（PIB）（P.34） • 公益監督委員会（PIB）議長からのメッセージ（P.35-38）
指針3-4	監査法人は、監督・評価機関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。	• ガバナンスと組織（監視委員会）（P.32） • 監視委員会議長からのメッセージ（P.33） • 公益監督委員会（PIB）（P.34） • 公益監督委員会（PIB）議長からのメッセージ（P.35-38）

原則・指針		参照
【業務運営】		
原則4	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。	• PwCあらたの「品質管理」（P.24-25） • 監査チームの組成と支援体制（P.58-59） • 監査の実施（P.60-61） • 品質管理本部によるサポートとモニタリング（P.62-63）
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。	• 採用・人材育成（Global LDEによる育成・評価）（P.45） • 人事評価（P.48）
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	• 業種別組織による専門性の醸成（P.14-15） • 人材交流（P.50-51） • PwCあらたの「人材」（P.22-23）
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。	• 監査の実施（当法人の監査アプローチ“PwC Audit”）（P.60）
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。	• 不正リスクへの対応（職業的専門家としての懐疑心の保持および発揮）（P.64）
【透明性の確保】		
原則5	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、例えば「透明性報告書」といった形で、わかりやすく説明すべきである。	• 2015年より、「監査品質に関する報告書」を公表しています。
指針5-2	監査法人は、併せて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	• 組織文化の浸透と発展（執行役・パートナー・職員間のコミュニケーション）（P.40）
	• 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	• 監査部門トップからのメッセージ（P.4-5）
	• 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	• 非監査業務を提供する意義（P.54）
	• 経営機関の構成や役割	• ガバナンスと組織（P.30-32）
	• 監督・評価機関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	• 公益監督委員会（PIB）（P.34） • 公益監督委員会（PIB）議長からのメッセージ（P.35-38）
	• 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	• 公益監督委員会（PIB）議長のメッセージを受けて（P.39） • 監査業務の定期的検証（P.66-67）
指針5-3	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・評価機関の構成員に選任された独立性を有する第三者の知見を活用すべきである。	• ステークホルダーとの対話（P.72-75）
指針5-4	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。	• 監査法人のガバナンス・コードへの対応（P.78-89） • 監査業務の定期的検証（P.66-67）
指針5-5	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。	• 公益監督委員会（PIB）議長のメッセージを受けて（P.39） • ステークホルダーとの対話（P.72-75）

ステークホルダーの皆さまにとって
常に信頼される存在であり続けるよう
日々「あらた」な挑戦を重ね、
たゆまぬ努力を継続してまいります

世界がソーシャルメディアでつながり、デジタル技術により従来とは全く異なる発想がいとも簡単に現実のビジネスとなる一方、世界の地政学的なリスクは確実に高まっています。企業にとってこれは、今まで成長を支えてきた既存モデルが破壊的な挑戦を受けていることを意味しています。企業経営は複雑さを増しており、実効性の高いガバナンスを期待する声は強くなるばかりです。日本の大企業においても、海外M&Aの失敗、海外子会社の不正、製品品質問題に起因するグローバルサプライチェーンでの信頼毀損等、大きな課題に直面しています。

私たちは、日本企業や社会の持続的な成長のために、常に「信頼」されるパートナーでありたいと願っています。そのためには、私たち一人ひとりがプロフェッショナルとして絶えず成長していくことが不可欠です。常に世の中の半歩先を行く気概と矜持を持って、企業の重要な課題を解決することに貢献することで、社会における付加価値、企業の付加価値の創出に寄与することを目指しています。

PwCは、世界158カ国に及ぶグローバルネットワークに23万6,000人以上のプロフェッショナルを有し、高品質な監査、税務、アドバイザリーサービスを提供しています。PwC Japanも、PwCグローバルネットワークの一員として、複雑化・多様化する企業の経営課題に対し、監査およびアシュアランス、コンサルティング、ディールアドバイザリー、税務、そして法務において卓越した専門性を有するプロフェッショナルが、より大きな付加価値の創出に努めています。また、複雑化・多様化する企業の経営課題に対応するため、従来の縦割り組織によるサービスの提供ではなく、企業の課題に応じてPwCの総力を挙げたサービス提供にも努めています。

PwC Japanの中で監査およびアシュアランス業務に従事するPwCあらた有限責任監査法人は、PwC Japanの一員として、常に「社会における信頼の構築」と「重要な課題の解決」という存在意義に立ち返り、厳正かつ公正な高品質の監査を実践することで、経済の健全な発展に寄与すべく尽力しています。当法人は、監査に対する社会の信頼を向上させるためにゼロスタートで立ち上げた法人であり、従来の発想にとらわれず、より幅広い視野をもった監査以外の専門家の知見も取り入れながら、重要な問題の解決に取り組んでいます。例えば、データアナリティクス等のデジタル対応を積極的に推進していますし、海外子会社の不正などによる信頼の毀損に対しては、PwCネットワークファームと連携し、フォレンジックテクノロジーや専門家を効果的に活用しています。このように、企業の経済環境および課題の変化に合わせ、PwCネットワークファームとの連携強化、デジタル対応、不正対応などさまざまな改革や取り組みを推し進めています。また、公益監督委員会（Public Interest Body）における指摘、ステークホルダーとの対話から得たインサイト、日々の監査現場から得られる学びを生かし、監査を持続的に高度化しています。そして、これらの当法人の活動、取り組みなどをわかりやすく開示するために、監査品質を高める活動の詳細を「監査品質に関する報告書」として2015年12月より発刊してきました。

このように監査業界やそのステークホルダーを取り巻く環境は激変しているものの、私たちの社会的使命は変わりません。むしろ、この変革の時代において、その使命はより明確になっています。当法人は、ステークホルダーの皆さまにとって常に価値のある、信頼される存在であり続けるように、日々「あらた」な挑戦を重ね、たゆまぬ努力を継続してまいります。

代表執行役　木村 浩一郎

木村 浩一郎

財政状態および経営成績

当法人の2016年度および2017年度の要約財務諸表は次のとおりです。なお、当法人の財務諸表は、他の独立会計監査人による監査を受けています。詳細はウェブサイトをご参照ください。

要約財務諸表

要約損益計算書　（単位：百万円）

	2016年6月期	2017年6月期
業務収入	37,032	42,321
業務費用	33,549	41,144
営業利益	3,482	1,176
営業外損益	96	8
経常利益	3,578	1,184

要約貸借対照表　（単位：百万円）

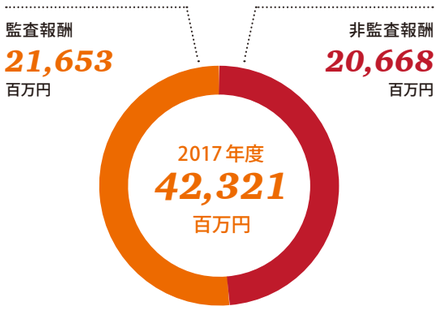
	2016年6月期	2017年6月期
流動資産	14,751	14,255
固定資産	12,053	16,502
資産合計	26,804	30,758
流動負債	12,319	12,547
固定負債	3,491	6,477
負債合計	15,810	19,024
資本金・資本剰余金	1,981	2,148
利益剰余金	9,013	9,585
純資産合計	10,994	11,733
負債および純資産合計	26,804	30,758

その他の指標

当法人の業務収入の内訳およびクライアント数の内訳は、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。

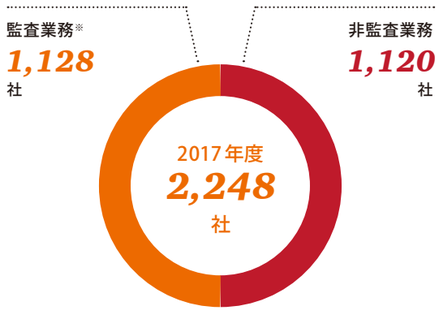
監査業務の提供による知識・経験と非監査業務の提供による知識・経験は、両分野の業務品質を相互に高める効果があるものと考えており、適度なバランスにより、両分野の業務品質の向上を図っています。

業務収入



2016年度：37,032百万円

クライアント数



2016年度：2,005社

※監査業務数の内訳
金商法・会社法監査 136／金商法監査 52／会社法監査 459／
学校法人監査 2／その他の法定監査 148／その他の任意監査 331

上場会社等被監査会社リスト

2017年6月30日現在における当法人の上場会社等の被監査会社は、以下のとおりです。

日本ドライケミカル株式会社
株式会社高田工業所
東芝プラントシステム株式会社
株式会社LIFULL
B-R サーティワン アイスクリーム株式会社
株式会社エプコ
エムスリー株式会社
ジャパン・フード＆リカー・アライアンス株式会社
タビオ株式会社
株式会社トーメンデバイス
株式会社ジェイグループホールディングス
あいホールディングス株式会社
アークランドサービスホールディングス株式会社
トヨタ紡織株式会社
イオンリート投資法人
インベスコ・オフィス・ジェイリート投資法人
株式会社フェリシモ
株式会社クラレ
旭化成株式会社
ヘルスケア＆メディカル投資法人
ラサールロジポート投資法人
マリモ地方創生リート投資法人
大江戸温泉リート投資法人
さくら総合リート投資法人
株式会社バロックジャパンリミテッド
共和レザー株式会社
株式会社ボルテージ
株式会社ネクソン
株式会社ロックオン
ガンホー・オンライン・エンターテイメント
　株式会社
株式会社ブロードバンドタワー
王子ホールディングス株式会社
大王製紙株式会社
LINE株式会社
国際チャート株式会社
旭有機材株式会社
株式会社Jストリーム
株式会社インテージホールディングス
株式会社山田債権回収管理総合事務所
応用技術株式会社
株式会社ツムラ
みらかホールディングス株式会社
大正製薬ホールディングス株式会社
株式会社フォーカスシステムズ
株式会社構造計画研究所
株式会社フルキャストホールディングス
デクセリアルズ株式会社
北興化学工業株式会社
昭和シェル石油株式会社
東亜石油株式会社
大和工業株式会社
愛知製鋼株式会社
株式会社メタルアート
株式会社フジクラ
オーナンバ株式会社
株式会社ファインシンター
株式会社アイ・アール ジャパンホールディングス
トレンダーズ株式会社
パンチ工業株式会社
株式会社メタップス
株式会社ベルシステム24ホールディングス
ソネット・メディア・ネットワークス株式会社
株式会社豊田自動織機
株式会社ニューフレアテクノロジー
サトーホールディングス株式会社
株式会社ハーモニック・ドライブ・システムズ
株式会社アイチコーポレーション
株式会社小森コーポレーション
酒井重工業株式会社
株式会社ダイフク
株式会社キトー
大豊工業株式会社
株式会社東芝
東芝テック株式会社
芝浦メカトロニクス株式会社
西芝電機株式会社
株式会社大泉製作所
株式会社コンテック
沖電気工業株式会社
株式会社ワコム
株式会社アルバック
シャープ株式会社
ソニー株式会社
天昇電気工業株式会社
澤藤電機株式会社
トヨタ自動車株式会社
日野自動車株式会社
株式会社タチエス
アイシン精機株式会社
株式会社エクセディ
豊田合成株式会社
株式会社ゼンショーホールディングス
株式会社カーチスホールディングス
株式会社うかい
白銅株式会社
株式会社シード
ノーリツ鋼機株式会社
株式会社日本創発グループ
ニホンフラッシュ株式会社
トッパン・フォームズ株式会社
ホクシン株式会社
株式会社ヴィア・ホールディングス
ピジョン株式会社
兼松サステック株式会社
豊田通商株式会社
兼松株式会社
兼松エレクトロニクス株式会社
ユニ・チャーム株式会社
株式会社サンゲツ
加賀電子株式会社
株式会社AOKIホールディングス
松井証券株式会社
ソニーフィナンシャルホールディングス株式会社
東京海上ホールディングス株式会社
日本リテールファンド投資法人
東急リアル・エステート投資法人
福岡リート投資法人
株式会社アイドママーケティング
　コミュニケーション
イーレックス株式会社
株式会社レノバ
株式会社アイネット
株式会社シーイーシー
トランス・コスモス株式会社
日本管財株式会社
株式会社オオバ
コナミホールディングス株式会社
リーバイ・ストラウス ジャパン株式会社
アークランドサカモト株式会社
株式会社イエローハット
JBCCホールディングス株式会社
株式会社ジョリーパスタ
株式会社ココスジャパン

※ 証券番号順に記載。

法人概要

名　称	PwCあらた有限責任監査法人 www.pwc.com/jp/assurance
設　立	2006年6月1日
代表者	代表執行役 木村 浩一郎
人員数	パートナー ..... 130名 公認会計士 ..... 886名 会計士補・全科目合格者 .... 507名 USCPA・その他専門職員.... 826名 事務職員 ..... 509名 合計..... 2,858名 （2017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 ●名古屋 〒450-6038 愛知県名古屋市中村区名駅1-1-4JRセントラルタワーズ38F Tel：052-588-3951（代表） Fax：052-588-3952 ●大阪（2017年12月より下記の住所に移転予定） 〒530-0011 大阪府大阪市北区大深町4-20グランフロント大阪タワーA36F Tel：06-6375-2610（代表） Fax：06-6375-2611 ●福岡 〒812-0012 福岡県福岡市博多区博多駅中央街8-1JRJP博多ビル4F Tel：092-477-7600（代表） Fax：092-477-7601

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。

pwcjppr@jp.pwc.com

© 2017 PricewaterhouseCoopers Aarata LLC. All rights reserved.
PwC refers to the PwC Network member firms in Japan and/or their specified subsidiaries, and may sometimes refer to the PwC Network.
Each member firm 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.