

第3章 | 価値創造を支える基盤

3 人材

意識調査(GPS) Engagement

構成員の法人への
貢献意欲・満足度

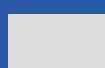
(5段階評価のうち、評価4以上の
肯定的な回答をした人数の割合)

71%

2024年6月期

女性構成員の割合

全構成員



40%

2024年7月1日時点

1人当たりの 年間研修時間



80時間

2024年6月期

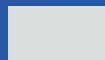
有給休暇の取得率



76%

2024年6月期

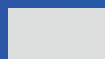
管理職



21%

2024年7月1日時点

パートナーおよび
ディレクター等



9%

2024年7月1日時点

🗨️ AQIに対する経営陣の評価

あずさ監査法人は、構成員の法人に対する自発的な貢献・満足度を測るGPS - Engagement指標を最重要視しています。肯定的な回答をした人の割合は3年連続で上昇しており、これまでの人起点の取組みやインクルージョン・ダイバーシティ&エクイティの取組みの成果であると評価しています。オープンコミュニケーションの推進や業務量の適正化による構成員のウェルビーイングを実現し、中期的な目標に向けてさらなる改善を目指します。

AX for Trust®を支える人材を育成するため、デジタル、グローバル、サステナビリティ、セクターの研修を実施しています。研修時間は十分に確保されていると評価しています。

Message

専務理事（HR 統轄）からのメッセージ

プロフェッショナルファームとしてのウェルビーイング実現へ

あずさ監査法人は、社会に対する役割である資本市場のインフラとして、信頼を築くことを重視しています。その信頼を構築するのは人材です。

プロフェッショナルとして高い倫理観を保持し、社会の変革と信頼のためにその能力を発揮するには、心身共に健全で社会的にも満たされていることが前提となります。私たちは、多様な人材を擁するプロフェッショナルファームとして、構成員一人ひとりが、自分自身の仕事、そして、あずさ監査法人を誇りに思える組織とすることで、社会に貢献します。

多様な専門家として活躍できる組織

監査法人に求められる専門性は会計にとどまらずデジタルやサステナビリティなどの分野に多角化しています。

デジタル、グローバル、サステナビリティを柱とするAX for Trust®を支える人材を育成するとともに、各分野の専門家との協働により、信頼性のある情報開示に向けたアドバイザー業務を提供しています。

専門能力を向上させるとともに、それを活用できる環境・機会を提供することがプロフェッショナルファームとして重要です。

多様なキャリアが描ける組織

監査法人に求められる専門能力とともに、構成員のキャリアも多様化しています。

2023年7月には、サステナビリティ情報に対するニーズの高まりを受けて、サステナブルバリュー統轄事業部を新設し、監査事業部、アドバイザー統轄事業部等から新たなチャレンジを希望する職員の異動を行いました。



あずさ監査法人
専務理事
(HR 統轄)
神塚 勲

活躍の場が増える一方で、選択肢の多さに戸惑い将来に対する不安も増加します。このため、キャリアデータベース「My Story」を構築し、自身の成長や業務機会を具体的にイメージできるようにしています。

また、コーポレート職およびエキスパート職についても、それぞれの分野における専門性を評価する制度に変更しています。

多様な価値観に沿った働き方ができる組織

社会が求める役割の変化に伴い、構成員それぞれの価値観や働き方も多様化しています。

多様な価値観に合わせた働き方ができる組織を目指し、育児や介護の両立支援、ワークライフバランスの取組みを行い、ライフステージに沿ったキャリア面でのサポートも提供しています。

労働時間削減の取組み

あずさ監査法人では、構成員がより健康的な状態で働き続けることができるように、労働時間削減の取組みを進めています。監査品質に対する社会からの期待水準が高まる中、私たちが選ばれ続ける存在であるために、監査のダイナミックな変革を推進しています。標準化・集中化・自動化を推進し、先端テクノロジーを活用することで、監査品質の向上ならびに有用な Insights の提供と、労働時間の削減を両立することを目指しています。

あずさ監査法人は、プロフェッショナルファームとしてのウェルビーイングを実現し、社会、企業、構成員に貢献します。

1. 多様な人材の活躍

高品質な監査を提供するための資本となるのは、専門性の高い人材です。あずさ監査法人は、環境変化に対応できるよう、人材とその専門性の多様化を推進しています。

1-1. あずさ監査法人の人材理念

あずさ監査法人のPurpose（存在意義）である「社会に信頼を、変革に力を（Inspire Confidence. Empower Change.）」を実現するためには、高い能力を有する人材が高品質なサービスを追求することが欠かせません。そのためには、すべての構成員がお互いを尊重し、多様性を強みに変えることが重要です。社会からの信頼は、こうした絶え間ない努力により獲得できると考えています。

あずさ監査法人は、さまざまな分野における専門性の高い人材を採用、育成するとともに、多様な人材が多角的な視点で自発的に貢献する環境を整備しています。

1-2. 採用方針

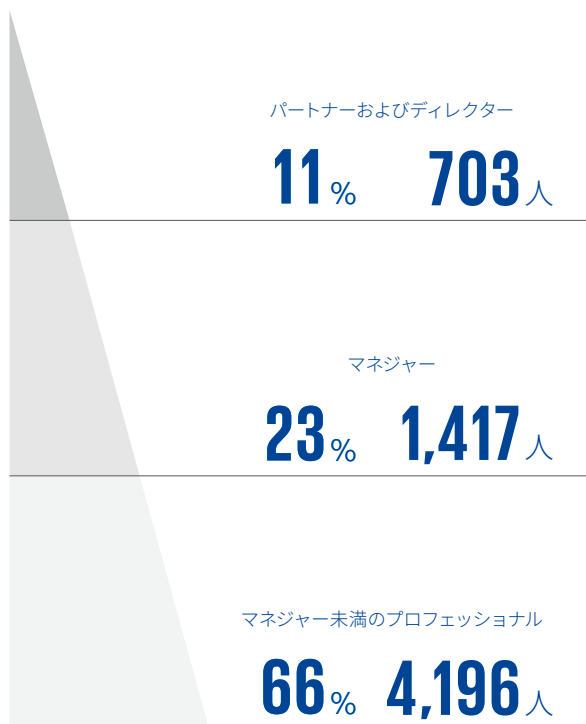
あずさ監査法人は、法人の経営方針および人員計画に基づく採用を行っています。

公認会計士試験合格者を対象とした定期採用を実施するとともに、多様なバックグラウンドを持つ人材の採用も積極的に行っており、近年は会計士以外のプラクティス職の中途採用を増加させています。

採用にあたっては、書類審査、能力・職務適性検査等の選考を経て、最終的にパートナーが直接インタビューを行い、あずさ監査法人のPurpose（存在意義）を共有し、ともに実現し得る人材の見極めに努めています。

常勤プロフェッショナルのクラス別人員構成

(2024年6月末)



常勤プロフェッショナルの職種別人員構成

(2024年6月末)



定期採用・中途採用人員数

(2024年6月期末実績)

	会計士および 試験合格者等	その他のプロフェッショナル	
		会計士以外の プロフェッショナル	監査 アシスタント
定期採用*	409	—	—
中途採用	56	208	251
合計	465	208	251

※非常勤職員（学生）定期採用を含む

1-3. 会計専門家とさまざまな分野のプロフェッショナル

拡大する監査領域に対応するためには、会計専門家とさまざまな分野の専門家が協働して監査業務を遂行することが重要です。

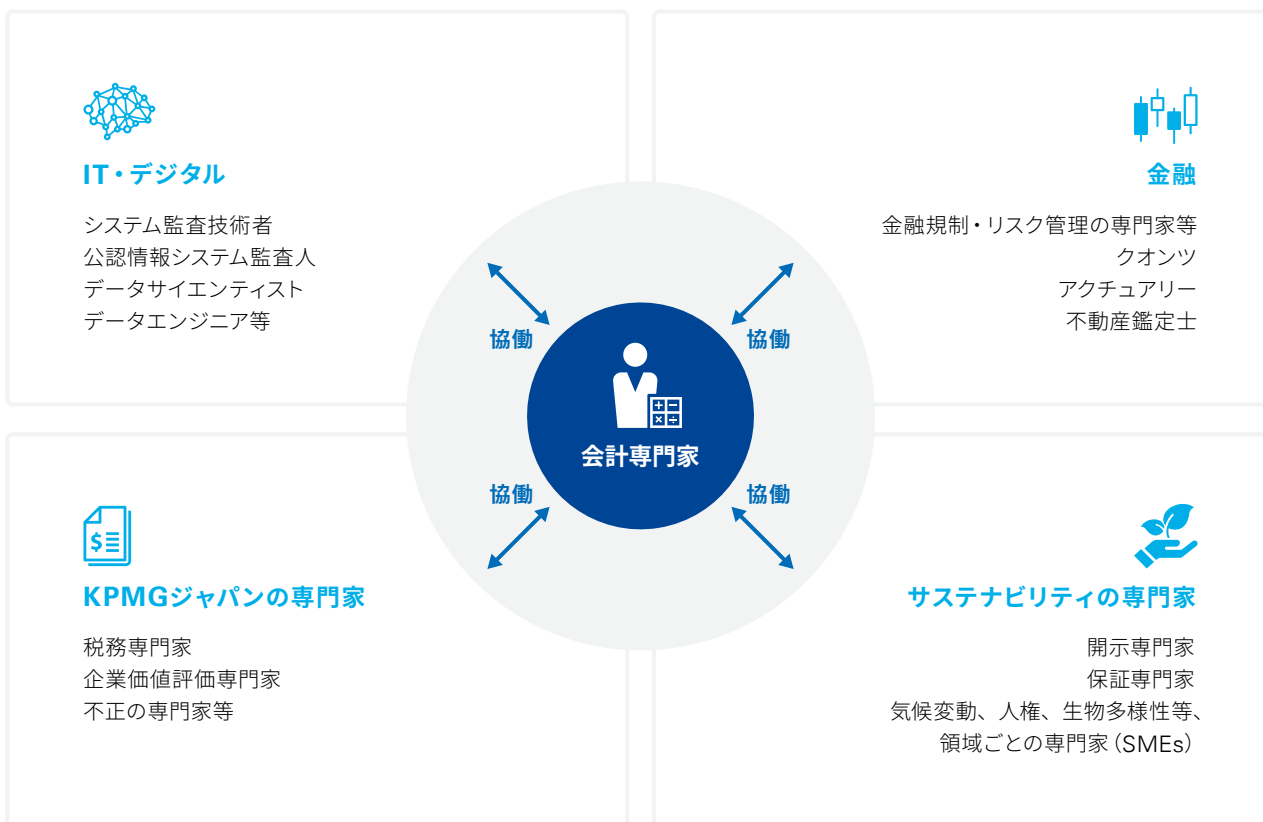
また、サステナビリティをはじめとする従来型の財務会計から拡大する領域において、開示情報の信頼性を確保するためには、第三者として保証する前段階において、専門家の知見を活かし、企業が開示すべき情報の重要性や開示プロセスについて検討することが必要です。

あずさ監査法人は、公認会計士等の会計プロフェッショナルに加え、IT、金融、不正等の専門家を擁しています。また、社会からのニーズが高まるデジタル、サステナビリティといった領域に知見のある専門家の拡充に取り組んでいます。

会計専門家についても拡大領域に対する理解を深めるため、監査プラスアルファの能力開発として、デジタル、グローバル、サステナビリティを柱とするAX for Trust®を支える人材の育成を進めています。

監査プラスアルファの能力開発と、アドバイザリーの第一線で活躍する各専門分野の最新かつ経験豊富な知見を持つ人材の協働により、高品質な監査を実現します。

多様な専門家との協働



Impacts & Insights

2. 人材育成

あずさ監査法人は、組織的な人材育成システムである「3つのO」により、真のプロフェッショナルを育成します。変化する環境にスピード感を持って対応するため、デジタル、グローバル、サステナビリティおよびセクター人材の育成に取り組んでいます。

2-1. あずさ監査法人の人材育成理念

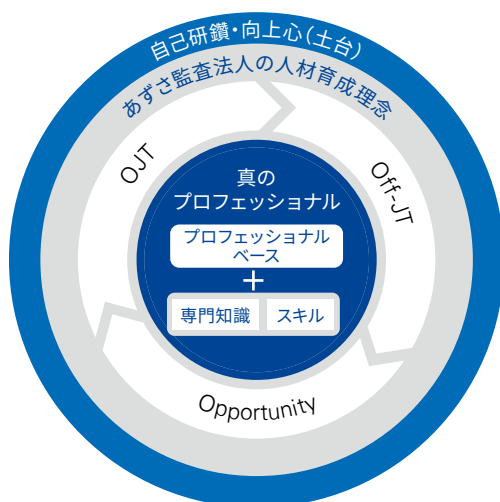
あずさ監査法人は、監査品質の根幹は人材にあるとの理解から、以下の「人材育成理念」を掲げています。

法人は、基本理念を実現し、社会の公器としての責務を果たすため、構成員が高品質な業務を提供するにあたって必要な専門知識およびスキルの習得を可能にする環境を組織的に構築・維持し、もって社会に貢献する真のプロフェッショナルを育成する

2-2. 人材育成システム「3つのO」

組織的な人材育成システムとして「3つのO」を整備しています。「3つのO」はOff-JT、OJTおよびOpportunityを指します。

人材育成の概念図



人材育成に関するアンケート

- ① 法人は十分な人材育成体制を提供していますか。 ② あなたは3つのOを通じて成長したと感じますか。

3.6 / 5点

3.7 / 5点

Off-JT | 実務的・実践的な研修の実施

職業倫理、テクニカル、ビジネススキルに関する階層別研修を展開するほか、監査現場におけるOJTを補完する実務研修やセクター特有の研修を開催しています。

また、デジタルスキルやグローバルスキルの習得、サステナビリティに関する研修を拡充しています。

研修に集中できる環境を提供するため、全監査従事者を対象に、原則として研修を受講する期間であるAZSA Learning Weekを展開しています。

研修の受講状況

(2024年3月期)

1人当たりの年間研修時間*

80 時間

1人当たりCPD単位

56 単位

(履修率: 100%)

※CPD(継続的専門能力開発)制度対象外の研修等およびCPD適用対象外のプラクティス職等の研修時間を含みます

研修に関するアンケート調査結果

研修は、現在/今後の業務に役立つ内容でしたか?

Yes 96%

AZSA Learning Week

あずさ監査法人は、夏季と冬季に、研修集中期間を設けています。業務により研修に集中できないといった声を受け、この期間は、原則、監査事業部の全員が一斉に研修を受講することとしました。

研修では、監査手法や不正対応についてチーム全体でディスカッションするなど、実践的な能力向上を図ります。また、テクニカルスキルだけではなく、対話力を学ぶ研修やデジタルツールを使いこなす研修、バーチャルリアリティによりダイバーシティを学ぶ研修など、多様なコンテンツを用意しています。

OJT | 実務経験を通じたスキル・能力向上

上位者や監査関与先とのコミュニケーション等の実務経験を通じてプロフェッショナルとしてのスキル・能力を学ぶOJTは、人材育成の最も重要な要素です。

あずさ監査法人は、法人として計画的かつ継続的なOJTに取り組んでいます。OJTの基本的方針やOJTを通じて学ぶべきスキルをまとめた「Human Skill Book」や、階層別に求められるスキルや能力を可視化した「私のテクニカル／ビジネススキルマップ」を編纂しています。新たな知識やスキルが得られるストレッチゾーンの業務機会も提供しています。その際、レビューやディスカッション、フィードバックによるサポートを実施することで、一人ひとりの成長段階に合わせた育成をしています。

また、OJTに関するディスカッションの実施や好事例紹介による人材育成マインドの醸成、チューター制度による新入職員の指導などを行っています。

Opportunity | 幅広い業務機会の提供

監査のプロフェッショナルになるためには、特定の業務における知見を深める一方で、多様な業務に従事することで知見の幅を広げ、客観性と問題解決力を向上させることが重要です。

そのため、プラクティス職には、定期的に規模やセクターの異なる監査チームへの異動機会を提供しています。

また、事業部・事務所間の異動、品質管理本部やアドバイザリー部門への異動も積極的に推進しています。

2023年7月に設立したサステナブルバリュー統轄事業部およびKPMGあずさサステナビリティ株式会社では、監査事業部等からの異動者が、サステナビリティ専門家のキャリアをスタートさせました。

さらに、公的外部機関・事業会社への出向、海外派遣プログラムによる海外のKPMGメンバーファームでの業務機会を提供しています。

このような幅広い業務機会の提供により、多様な経験を持つ真のプロフェッショナルを育成しています。

法人内異動者数

国内異動区分	2024年6月期
事業部・事務所間	170
本部(品質管理本部等)	63
アドバイザリー部門	37
サステナビリティ部門*	86
合計	356

*KPMGあずさサステナビリティ株式会社への出向者27名を含む

出向者数

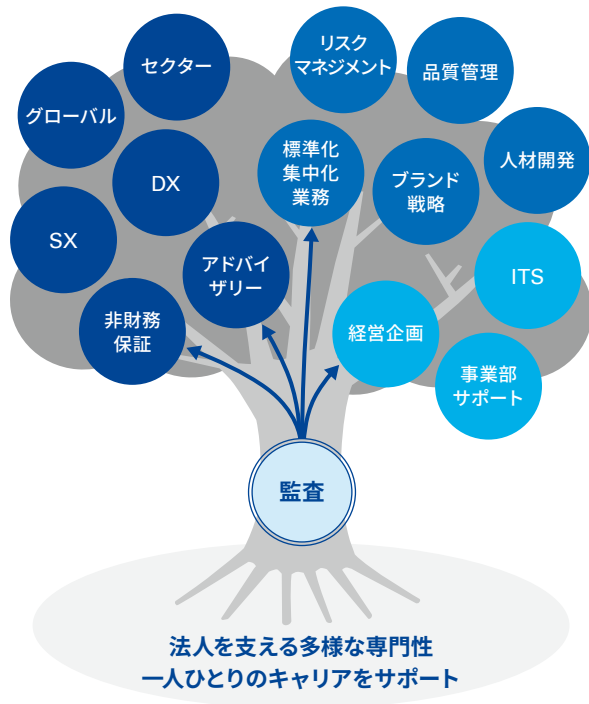
出向先	2024年6月末
JICPA、財務会計基準機構等	29
その他	33
合計	62

2-3. キャリアコミュニケーション

キャリアマネジャー制度

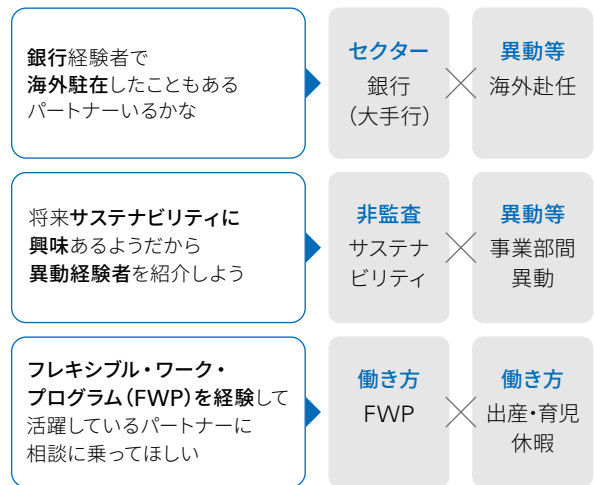
各部署の人事担当パートナーなどを中心とするキャリアマネジャーは、Purpose（存在意義）の共有と構成員のキャリアサポートを目的とした面談を実施しています。

キャリアマネジャー面談においては、「私が大切にしていること」や中長期キャリアプラン、短期目標について、年度の途中と年度末の面談においてコーチングやフィードバックを実施しています。また、希望するキャリアプランに沿った3つのOによる育成機会が提供されているかを確認し、適切なサポートを行っています。



Engagement 101

各監査チームにおけるOJTの一環として、定期的なコミュニケーションと継続的なフィードバックを行うことを目的とした1対1の面談であるEngagement 101を実施しています。具体的には、上司と部下による面談を通じてチームの目標とメンバー個人の目標とをすり合わせるとともに、コーチングによりメンバー自身の課題を適時に認識し、適切なフィードバックを行うことにより、チームメンバーの成長をサポートする機会としています。



パートナーキャリアデータベース「My Story」

職員のキャリアを支援する施策の1つとして、パートナー・ディレクター等の多様なキャリアを可視化し、自由に検索できるキャリアデータベース「My Story」を構築しています。

本データベースを活用することにより、職員が法人内での成長を具体的にイメージすることができ、法人内外のさまざまな業務機会の理解に繋がると考えています。

2-4. 監査品質向上を重視した評価制度

業務の成果を適切に評価してフィードバックすることは、個々人の成長を促し、ひいては監査品質の向上につながると考えています。

構成員の評価では、倫理観・誠実性を基礎とし、プロフェッショナルとしての理解力・論理構成力・問題解決力と専門スキルを駆使した適切な判断を行えることを重視しています。

また、監査業務に関与するパートナーの評価では、品質管理の評価項目を最も重視しています。

2-5. デジタル人材

デジタル人材の育成

あずさ監査法人は、デジタルを軸とした監査の変革を実現するため、監査プロフェッショナルのデジタルスキル向上に注力しています。具体的には、デジタル人材育成プログラム「AZSA Digital Academy」(ADA)と「Future Auditor Initiative」(FAI)を導入すると共に、近年活用が拡大する生成AIについても研修を強化しています。

監査にテクノロジーとデータを活用するデジタル人材

ADAにおいては、構成員全員がデジタルの基礎を身につけることを目標としてデジタルファウンデーション研修を展開し、履修後にデジタルアシスタントとして認定しています。

また、監査業務におけるデジタル推進の中核となるデジタルマイスターの育成に力を入れています。データ分析や生成AI等の研修受講者をデジタルマイスターとして認定し、セクター別の実践型ワークショップを通じて、習得したスキルを監査現場で実際に活用し、監査の効率化や高度化の実現を支援しています。2024年6月末時点

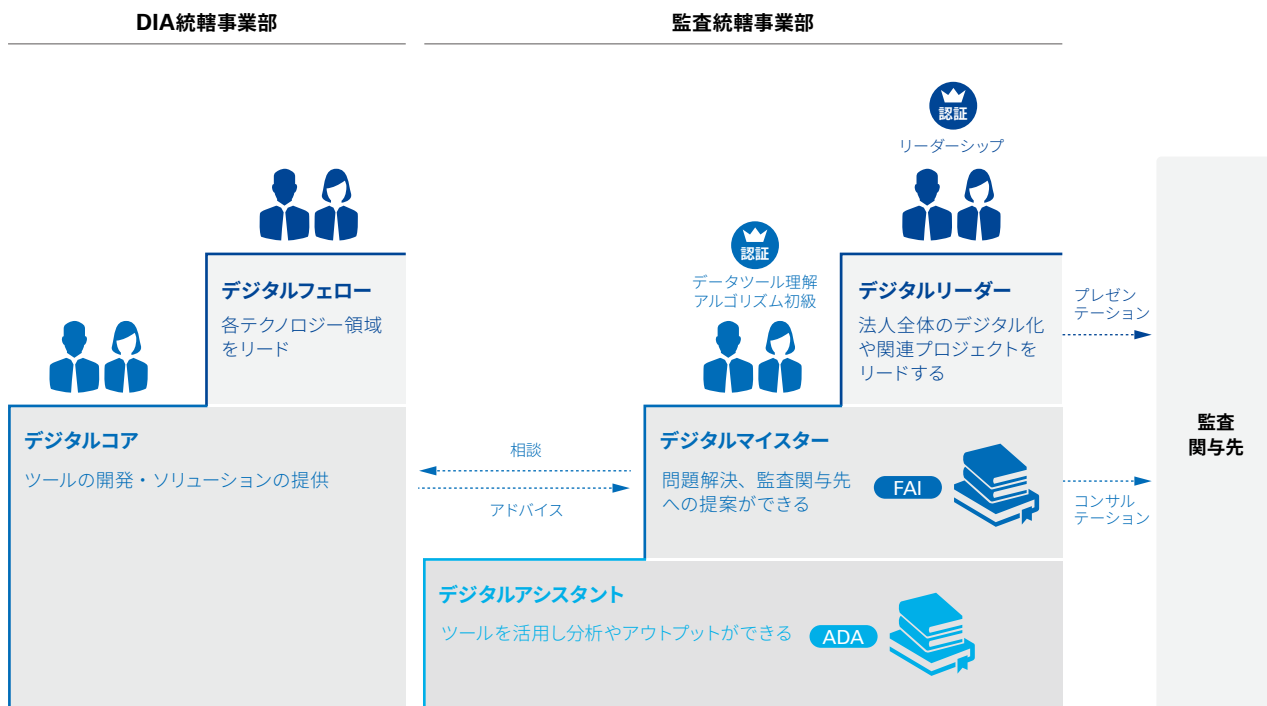
で1,732名がデジタルマイスターに認定されており、当該プログラムを通じて、短期間で2,500名超のデジタルマイスターを育成することを目指しています。

FAIにおいては、若手プロフェッショナルのなかからメンバーを選抜し、データ目線のプロセス理解、データ分析、監査の自動化推進など、デジタル監査をリードするうえで必要なスキル習得を重視した2年間(約2,000時間)の実践的なOJTを展開しています。

あずさ監査法人は、監査現場で実践可能なデジタルスキルの習得機会を創出し、監査関与先における「3C x Impacts & Insights」(3C x I)をリードするデジタル人材の育成を重点的に推進しています。

デジタルスキル学習時間		2024年6月期
デジタル研修時間		35,140時間
デジタルスキル等のオンライン講座 (研修を除く)の学習時間		48,501時間
	2023年8月末	2024年6月末
デジタルマイスター 取得者数(累計)	1,480	1,732

デジタル人材の階層と役割



2-6. グローバル人材

異文化理解力を有するグローバル人材

あずさ監査法人は、グローバルに展開する企業に対して高品質な監査を提供することを目的として、グローバル人材を「異文化・多様性を理解し、一定の語学力を有して、グローバルなフィールドで業務を行うプロフェッショナル」と定義し、継続的な育成に努めています。

育成方法には、語学研修や短期留学を含む「グローバルスキル研修」や、海外駐在等の「海外派遣プログラム」があります。これらのプログラムを通じて育成したグローバル対応人材[※]数は、2,411名です。

[※]TOEIC[®]730点以上、海外赴任経験者、英語・その他言語習熟者等をグローバル対応人材と定義

グローバルスキル研修

あずさ監査法人は、語学としての英語力にとどまらず、幅広くグローバルマインドを醸成することを目的として、各種グローバルスキル研修プログラムを導入しています。

国内での英語研修プログラムのほか、海外短期留学や海外KPMGメンバーファームが主催するニューマネジャー研修への派遣など、多岐にわたります。

グローバルスキル研修参加人員数

	2023年6月期	2024年6月期
国内研修	733	894
海外研修	11 ^{※1}	111
海外KPMG主催研修	26 ^{※2}	11
合計	770	1,016

^{※1}: 海外短期留学の代替となる研修をオンラインにて実施

^{※2}: 海外KPMGメンバーファーム主催研修の代替となる研修をオンラインにて実施

国際的な会計基準開発および KPMGインターナショナルの ガイダンス策定に参画

あずさ監査法人は、さまざまな基準設定団体への出向や人材育成プログラムへの参加を通じて基準開発に貢献するとともに、多様なキャリアの機会を積極的に提供しています。また、KPMGのガイダンスを策定するKPMGインターナショナルにも人材を派遣し、KPMGネットワークの監査品質の向上にも努めています。

私自身も、財務会計基準機構の会計人材開発支援プログラムや日本公認会計士協会のIFRS勉強会への参加、KPMGのISG (International Standards Group、英国) におけるグローバルガイダンスの策定などを経験しました。その後、2021年からIFRS財団に出向し、基本財務諸表プロジェクトのリーダーとして2024年4月に公表されたIFRS第18号「財務諸表における表示及び開示」の基準開発に携わりました。国際的な会計基準の開発や解釈指針の策定にあたっては、各国の主要なステークホルダーとの交流を深めつつ、日本の立場も踏まえた意見発信を行うことが重要です。IFRS財団での基準開発においても、あずさ監査法人や国内外の外部機関等での多様な経験はとても有用であったと感じています。



会計・開示プラクティス部

長谷川 ロアン パートナー

公益財団法人財務会計基準機構 (FASF) の会計人材開発支援プログラムおよび日本公認会計士協会 (JICPA) のIFRS勉強会への参加、ISGでのKPMGのグローバルガイダンスの策定などを経験。IFRS財団では、基本財務諸表プロジェクトリーダーとしてIFRS第18号の開発を経験。

海外派遣プログラム

海外KPMGメンバーファームへの派遣を積極的に推進し、グローバルマインドを有する人材を育成しています。海外派遣プログラムは、主に以下の4つです。

海外派遣プログラム

	対象	期間
GJP (Global Japanese Practice)	マネジャー以上	原則3年
JUMP (Junior Upskill Mobility Program)	アシスタントマネジャー、シニア、スタッフ	18～24ヵ月
STAR (Short-Term Assignment Resources)	シニア、スタッフ	3～6ヵ月
HIT (Highly-motivated Internship Program)	スタッフ1年目、非常勤学生	1ヵ月

海外派遣プログラム等の利用人員数

	2023年6月期	2024年6月期
GJP (Global Japanese Practice)	93	80
JUMP (Junior Upskill Mobility Program)	51	59
STAR (Short-Term Assignment Resources)	9	4
HIT (Highly-motivated Internship Program)	16	19
KPMG主要機関への派遣	7	10
その他の海外派遣*	43	45
合計	219	217

*金融、IT、アドバイザリーなど個別の事由による派遣

KPMG主要機関への派遣

主にマネジャー以上を対象として、KPMGの会計・監査の主要機関への派遣を行っています。

KPMG主要機関への派遣

KGSG (KPMG Global Solutions Group)	監査等のテクノロジーやソリューションを研究・開発するKPMG国際的な機関
GAMG (Global Audit Methodology Group)	監査等のメソドロジーを開発・維持するKPMG国際的な機関
ISG (International Standards Group)	IFRS会計基準および国際監査基準の解釈や適用ガイダンスを策定するKPMG国際的な機関
US DPP (Department of Professional Practice)	米国の会計基準、監査基準に関するKPMG米国の品質管理部門

これらのプログラム等を利用した海外赴任経験者数は719名です。パートナーおよびマネジャー等に占める海外赴任経験者数は615名(29%)です。

次世代リーダー育成プログラム

KPMGは、世界各国のパートナーを選抜した18カ月にわたる次世代リーダー育成プログラム「Chairman's 75 Program」を開催しています。グローバルチェアマンやマネジメントが積極的に関与し、全世界と地域ごとの複数のセッションを通じ、リーダーシップとネットワークの強化を図っています。KPMGジャパンからは、毎年、5名程度参加しています。

Global New Partners' Conference

KPMGは、毎年、全世界のパートナー昇格者を対象に、Global New Partners' Conferenceを開催しています。新任パートナーが、KPMG内のネットワークを構築する貴重な機会であり、また、主要国から多くのマネジメント、シニアパートナーも参加するため、世代を超えた多くのパートナーと交流を図る機会にもなっています。

2-7. サステナビリティ人材

サステナビリティ人材の育成

あずさ監査法人は、非財務情報の開示支援や保証を通じて、企業によるサステナビリティ課題の解決と企業価値の向上を支援できる人材の育成に取り組んでいます。

サステナビリティ人材育成のための研修

サステナビリティに関連するテーマは、気候変動、水、生物多様性、人権等、多岐にわたります。サステナブルバリュー統轄事業部においては、専門分野や保証業務の研修を実施しています。

加えて、監査従事者を含むすべてのプロフェッショナルが、サステナビリティに関する一定の知見を身につけることを目指し、サステナビリティのテーマに加え、レポートティング、ガバナンス、アシュアランス等、サステナビリティに関連する業務領域ごとの研修を実施しています。

サステナビリティをテーマとする研修は、以下の区分により実施しており、すべてのプロフェッショナルが基礎講座を受講することとしています。

基礎講座

サステナビリティに関する基礎概念や最新動向等、サステナビリティ人材として最低限必要と考えられる知識、考え方を習得

トラック別講座

関連基準や規制の動向に加え、KPMGインターナショナルにおける研修内容を踏まえ、各業務におけるサービス提供に役立つ内容を幅広く体系立てて習得

テーマ別講座

気候変動や人権等、サステナビリティの主要テーマごとの最新かつ深い知識を習得

監査業務従事者向け講座

サステナビリティに関する基礎知識や最新動向、財務諸表監査への影響や会計監査人に期待される役割を習得

2-8. セクター人材

セクターナレッジの共有

KPMGジャパンと連携し、セクターリーダーが中心となり、業界情報、業種別会計・監査トピック、IPOやM&A実務等のオンラインによるタイムリーな情報共有、あるいは実地見学など、セクターの特色に応じたナレッジの共有を実施しています。

セクター初級研修の企画・展開

セクター基礎知識の習得および一定の監査経験を有するセクター人材の育成を目的とし、業界動向・トピック、同業他社比較等の基礎知識やセクター固有の会計・監査論点に関するセクター初級研修を企画・展開しています。

サステナビリティ課題の解決に向けたセクター人材の育成

気候変動をはじめとするサステナビリティ課題の影響ならびにそれに関わる経営意思決定や経営戦略は、会計上の見積りの前提や仮定に重要な影響を及ぼします。また、サステナビリティ課題は財務諸表や開示だけでなく、調達や販売、研究開発など、ビジネスプロセスへの影響を生じさせます。

これらの影響はセクターごとに大きく異なります。これを適切に分析・評価し、監査関与先に付加価値を提供できるようセクター人材の育成に努めています。

各種団体・組織との連携

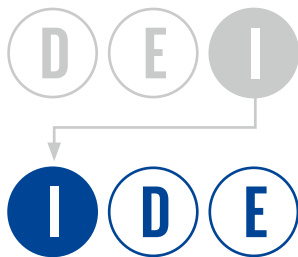
各種業界団体における外部セミナー講師を担当するなど、業界団体との連携を進めています。サステナビリティ分野においては、多くの基準設定団体や情報を発信している組織が関与しています。あずさ監査法人は、それらの各種団体や組織と人材交流をするとともに、ナレッジ共有や協働を積極的に進めています。この活動は、よりよい社会への貢献とともに、人材育成の面でも重要であると考えています。

3. 多様性の推進に向けた取組み

あずさ監査法人は、構成員から選ばれる組織であることを目指しています。多様な専門性や価値観、ワークスタイルを有するプロフェッショナルがその能力を十分に発揮し、お互いを尊重するとともに、高い意欲を持って働くことができる職場環境を整備しています。

3-1. インクルージョンの重視「インクルージョン、ダイバーシティ&エクイティ (IDE)」

あずさ監査法人は、一般的な略称であるDEI (Diversity, Equity & Inclusion) の順番をIDE (Inclusion, Diversity & Equity) に置き換え、InclusionをBelonging、つまり「自分の居場所はここにある」と定義しています。



不確実性の高い現代において、多様な専門性、異なる経験から生まれる視点や価値観を持つ構成員の存在 (Diversity) は必要不可欠となっています。そして、Diversityという状態がある前に、一人ひとりが「自分の居場所はここにある」と感じ、心地よく働くことができる環境があつてこそ、Diversityは成り立ちます。あずさ監査法人は、このIDEの考え方を前提として、私たちのPurpose (存在意義) である「社会に信頼を、変革に力を (Inspire Confidence. Empower Change.)」を実現し、業務提供を通じて社会、クライアント、構成員に価値を提供する、常に選ばれる存在であること (The Clear Choice) を目指しています。

インクルージョン、ダイバーシティ&エクイティの取組み

- 「倫理行動規範」において、性的指向や性自認による差別等も含め、いかなる人権侵害行為も許さないことを明確化
- 出産・育児・介護に係る職員への定期的な面談を通じたキャリア形成をサポート
- 高い水準の子育てサポートおよび、不妊治療と仕事を両立しやすい職場環境整備に積極的に取り組む企業として、「プラチナくるみんプラス」認定を監査法人で初めて取得
- 婚姻の平等に対する賛同の一環として、人事関連制度に関する規程および福利厚生制度の一部において、法的制約のあるものを除き配偶者の定義を改定
- 障がい者が、社会、ビジネス、経済における潜在的な価値を發揮できるような改革を起こすことを目的とした「The Valuable 500」の趣旨に賛同 (2021年5月に署名)
- ブラインドサッカー男子日本代表とのスポンサー契約



プラチナくるみんプラス

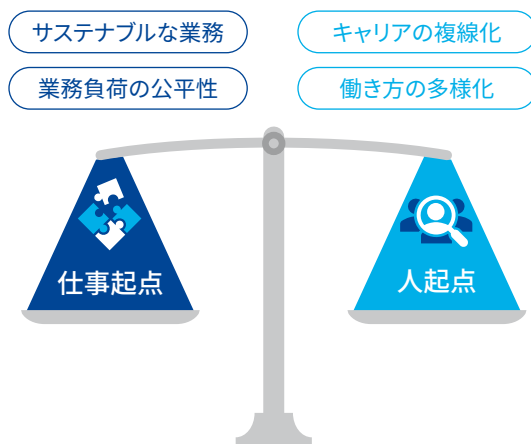
3-2. 「人起点」の視点を入れた人事施策の運用

あずさ監査法人は、プロフェッショナルとしての意識、生産性、コミュニケーションを体現する働き方として、「あずさワークスタイル」を展開しています。また、多様な専門性や価値観を有する構成員が活躍できる環境を整えるため、双方向のコミュニケーションによる風通しのよい組織風土を醸成し、多様な構成員を公平公正に処遇する「人起点」の視点を入れた人事施策を運用しています。

具体的には、高い専門性を有するテクニカル・ディレクターの役割を拡大し、セクターや品質管理など、個人人の適性や得意分野を活かした活躍の機会を創出しています。また、出産、育児、介護を含むさまざまなライフイベントに直面した場合にもキャリア形成を継続できる、柔軟な働き方を推進しています。

なお、2024年7月には、法人の組織運営・サポート業務、企画・管理業務等を担うコーポレート職に加え、特定の領域における高度な知識や技能により組織貢献するエキスパート職を新設し、すべての構成員が誇りをもって活躍できる法人の実現を進めています。

「人起点」というダイバーシティの視点を加味した施策を実行



人起点の発想

「人起点」では個人の適性や環境に合わせた職位・役割を配置して各人が選択

3-3. ウェルビーイングへの取り組み

あずさ監査法人で働く人々の心身の健康を守り、生産性を向上

あずさ監査法人は、構成員一人ひとりがウェルビーイングを実感しながら、プロフェッショナルとして長期的に活躍し続けられる、働きやすい職場環境づくりを推進しています。

▶ 新しい働き方への対応

あずさ監査法人では、オフィス、自宅、監査関与先のいずれかを主な執務場所としていますが、その日の業務内容に応じて、業務目的の達成に最適な執務場所を選ぶこととし、働き方の多様化に柔軟に対応しています。

また、1日の労働時間や1週間の労働日数を短縮するなど、勤務体系を柔軟に選択できるフレキシブル・ワーク・プログラム (FWP) 制度を充実させています。

場所と時間の2軸から、誰もが安心して業務に集中し、効率性と生産性を向上できる働き方を実現しています。

▶ 育児、介護両立支援

育児や介護のために、一定期間休業できる育児・介護休業・休職制度やFWP制度については、女性に限らず、男性職員も利用が可能です。男性の育児休業については、法定育児休業のほか、配偶者の出産時から1年間有効な有給休暇を付与しており、ほとんどの男性職員が取得しています。

休職前からフルタイム勤務に戻るまでのライフステージごとの面談や復職支援セミナーの開催、休職中のeラーニング受講、情報提供など、利用者のスムーズな職場復帰やキャリア形成のサポートにも力を入れています。このような取り組みによって、高水準な子育てサポート企業の証「プラチナくるみん」を取得し、さらに不妊治療と仕事を両立しやすい職場環境づくりに取り組む企業であるとして、「プラチナくるみんプラス」を監査法人で初めて取得しました。

▶ ワークライフバランス

あずさ監査法人のメンバー一人ひとりが、心身ともに健康な状態で、その能力を十分に発揮することが重要であると考えています。その観点から、月あたりの時間外労働時間 (休日含む) の上限目標を36協定よりも厳しい水準で設定し、目標遵守に向けてモニタリングをしているほか、土日、平日夜間の法人内へのネットワークへの接続を制限しています。また、デジタル技術の活用や、あずさデリバリーセンター、監査アシスタントのサポートによる業務効率化を図っています。

男性職員の育児休業取得率および 職員の有給休暇取得率

2024年6月期	
男性職員の育児休業取得率*	83%
職員の有給休暇取得率	76%

* 育児休業または配偶者等出産休暇を取得した者の割合

オープンオフィスデー

家族をオフィスに招待し、職場や仕事に対する理解を深めることを目的にしたファミリーデー・イベントを、2024年の春休み期間中に東京事務所で開催しました。

200名以上が参加し、オフィスツアーのほか、低学年向けのスタンプラリーやブラインドサッカー体験、高学年以上向けの監査やオンライン会議の体験など、さまざまなイベントを行いました。



3-4. IDEの主な取組み

ジェンダーダイバーシティへの取組み

すべての女性が働く意欲を高め、女性が持てる力を最大限に発揮できるよう、多様なキャリアを形成できる体制を整えています。また個性を磨き、自己成長を促進するための基盤となる各種施策を継続的に実施し、それらを効果的に実践するための取組みも加速させています。

▶ 女性社員のネットワークの取組み

国際女性デーにあわせて毎年3月に社外講師を招いた講演イベント等を3日間にわたり開催しています。また、社内ネットワーキンググループであるWorking Women's Networkがイニシアティブをとった社内セミナーを企画するなど、女性活躍に関する取組みを積極的に進めています。

Working Women's Network

「女性が働きやすく能力を発揮できる職場は、誰にとっても働きやすく能力を発揮できる職場」という視点で2007年に設立しました。

ダイバーシティ推進の第一歩として、すべての職員の多様な個性が尊重され、力を発揮していくことを目指したさまざまな活動を続けています。

毎年開催している総会では、外部講師による講演のほか、法人内の他者の経験談を聴くネットワーキングの機会の提供や、人事部と復職支援セミナーを共催するなど、新たな視点で業務やキャリアに向き合う場を設けています。これらは職員全員を対象としており、男性参加者も増加しています。

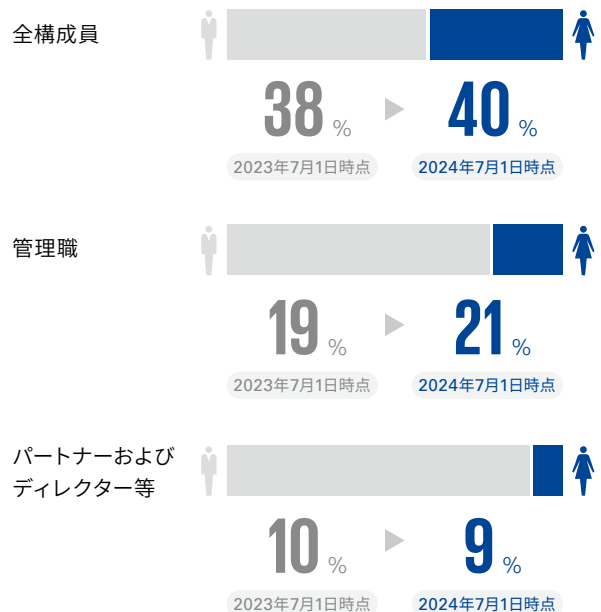
▶ 社外組織への参加

キャリアアップへの意識を促す機会として、社外組織への参加を積極的に促進しています。内閣府が支援する「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」や、取締役会を含む企業の重要意思決定機関に占める女性割合の向上を目的とした世界的キャンペーンである30% Clubにメンバーとして参加しているほか、2012年よりWCD (Women Corporate Directors) の日本支部の運営をサポートしています。

▶ 女性の海外赴任経験者増員プロジェクト

将来のグローバルハンドリングを強みとする女性パートナーを育成するため、その基盤となる女性海外赴任経験者を増員するプロジェクトクローバーを立ち上げ、2021年から活動しています。

女性構成員の割合



▶ LGBTQ+への取組み

LGBTQ+への理解を深め、SOGIE（性的指向、性自認、性表現）に関わらず、一人ひとりが自分にプライドを持ち、自分らしくパフォーマンスを発揮できる企業を目指した取組みを進めています。

▶ 人事関連制度（配偶者の定義）

婚姻の平等に対する賛同の一環として、結婚休暇・配偶者出産休暇・忌服休暇、慶弔金および見舞金の支給、単身赴任手当等の人事関連制度に関する規程および福利厚生制度の一部において、法的制約のあるものを除き、配偶者の定義に同性婚の相手方を含むものとして、2018年に改定を実施しています。

▶ LGBTQ+Ally従業員ネットワーク

インクルージョンの実現に向け、従業員ネットワークの1つである「LGBTQ+Ally」を大切にしています。Ally（アライ）とは、LGBTQ+の社会的課題に対して興味を持ち、何に困っているのか知りたい、当事者が抱える不安がなくなるように一緒に考えたいという想いを持つメンバーです（2024年6月時点で、KPMGジャパン全体で542名）。当事者とAllyで構成される従業員ネットワークは、関連情報やイベントの案内などを定期的に発信しています。

3-5. よりよい組織を目指す取組み

すべての構成員を対象とした意識調査（Global People Survey、GPS）を継続的に実施しています。

GPSの最重要指標である「Engagement（構成員の法人への貢献意欲・満足度）」は、肯定的な回答をした人の割合が71%となり、前年度より2ポイント上昇しました。肯定的な回答をした人の割合は3年連続で上昇しています。

一方で、調査結果から法人の課題となる点も見られました。そのため、理事長および専務理事との対話集会「カジュアルトークルーム～なんでも聞いてみよう、話してみよう～」を開催するなど、現場の声をダイレクトに聴き、素早く経営に反映させる「伝える・伝わる」インターナルコミュニケーションを推進しています。

