

# 監査品質に関する 報告書 | 2022

サステナブルな監査品質を目指して

EY新日本有限責任監査法人

The EY logo consists of the letters 'EY' in a bold, white, sans-serif font. A yellow diagonal bar is positioned behind the 'Y'.

Building a better  
working world

私たちのパーパス(存在意義)

# Building a better working world

(グローバルな経済社会の円滑な発展に貢献する監査法人)

## 私たちのAmbition(目指すべき姿)

最先端のデジタル技術を活用し、卓越した知見に基づいた  
保証業務の提供により、ステークホルダーに高い付加価値を与え、  
グローバルな経済社会の円滑な発展に貢献するプロフェッショナル集団

# EY新日本から 変わる、変える

EY新日本有限責任監査法人  
理事長

片倉 正美

## 理事長メッセージ

EY新日本は、「Building a better working world～グローバルな経済社会の円滑な発展に貢献する監査法人」をパーパス(存在意義)としています。プロフェッショナルとしてクライアントのビジネスを深く理解し、職業的懐疑心を持ってリスクに対応した深度ある監査を一貫して実践し、皆さまと社会からの期待に応えてまいります。

現在注力しているのは、監査へのテクノロジー活用と企業におけるサステナビリティ(持続可能性)対応への支援です。そして、監査の品質を何よりも重視する組織風土の醸成にも変わることなく力を注ぎ、私たちの活動の根底をささえる品質の維持向上に努めております。

監査へのテクノロジー活用については、EY新日本は次代の監査・保証サービスを提供するビジネスモデルである Assurance 4.0を推進しています。2020年7月に理事長直轄のアシュアランスイノベーション本部を創設してから2年が経過し、最先端テクノロジーのさらなる活用を進め、より効率的で深度ある監査の提供に向かって着実に前進しています。また、そのためのテクノロジー人材の採用や育成にも一層力を入れていきます。

一方、多くのクライアントの皆さまにとりましては、サステナビリティへの取組みの重要性が加速度的に高まっています。EY新日本は、サステナビリティ分野のパイオニアとして長きにわたりアドバイザリーサービスを展開してまいりましたCCaSS(Climate Change & Sustainability Services: 気候変動・サステナビリティ・サービス)に加えて、SD office(サステナビリティ開示推進室)を2021年10月に設置し、経営アジェンダとしてのサステナビリティ対応から、情報の開示に至るまで一貫した手厚いサポートが行える体制を整えております。

こうした取組みを進めていくうえで、最も重視しているのは品質第一の組織風土です。この組織風土の醸成と定着を図るため、パートナーズミーティングや全社員職員を対象としたタウンホールミーティングを頻度高く開催し、監査品質の重要性を私から直接伝達しています。また若手メンバーと私が少人数でじっくり対話する機会である「ガチコン」を月に数回開催し、リアルな現場の声とともに、法人施策の趣旨の浸透を図る場として定着しています。なお、新型コロナウイルス感染症拡大によるコミュニケーションの希薄化への課題から、上位の管理職が親となってファミリー(チーム)をつくり、若手メンバーが悩みや相談を気軽に行えるよう「カウンセリングファミリー制度」を設けました。これにより、誰一人取り残すことなく皆が安心して業務に向き合える環境の整備を進めています。

EY新日本では、すべてのメンバーがMy Purposeを持っています。たとえば私自身は「正しいことは美しい」というMy Purposeを掲げ、あらゆる判断の拠り所としています。

My Purposeは、自分が最も満足感を得られることであり、自分の生き方や価値観、行動原理、存在意義です。一人一人のMy Purposeの追求が組織のパーパスであるBuilding a better working worldの達成を牽引していきます。さらにEYでは、世界中のメンバーが共有すべき組織の根幹をなす共通の価値観を有しています。これら

## Our values define who we are

### EYの価値観

People who demonstrate integrity, respect, teaming and inclusiveness.

誠実、相互の敬意、協働、インクルーシブな精神の実践

People with energy, enthusiasm and the courage to lead.

人々をリードする活力、情熱、勇気の保持

People who build relationships based on doing the right thing.

正しいことを実行することによる信頼関係の構築

の価値観は、私たちの在り方を定義するとともに、組織文化の基盤となっています。私たちEY新日本は、このパーパスや共通の価値観を軸に持つことで、不確実な状況においても揺るぐことなく「サステナブルで高品質な監査」を追求し、資本市場のゲートキーパーとして、これからも経済社会の円滑な発展に貢献してまいります。

## 一歩先の未来を実現していく

EY新日本がメンバーファームとなっているEYは社会が何を私たちに期待しているのかをつねに考えています。昨今の非監査サービスの拡大によって監査の独立性を懸念する社会の声に応えたいという思いから、EYは今、現行の組織体制を大きく監査中心の組織とコンサルティング中心の組織の二つに分割する方向で協議しています。この議論には日本も主要国の一つとして積極的に参加しています。今後、詳細をさらに詰めたうえで2023年の初旬に世界中のパートナーの投票によって決定がなされる予定ですので、本件に関しましてはクライアントの皆さまにもその進捗をお伝えしてまいります。

このような変化の激しい時代だからこそ、変わらないことはリスクとなりかねません。ドラスティックな組織の変革は一歩先の未来を見据えて取り組むEYらしさの表れです。私たちEY新日本は変化をチャンスに変えることで、EYのグローバルネットワークのさらなる強化とともに監査品質のより一層の向上につなげてまいりたいと考えています。

これからも社会の期待に応え、一歩先の未来を実現するため「EY新日本から変わる、変える」をスローガンに、イノベティブな監査法人であり続けるよう努めてまいります。この監査品質に関する報告書を通じ、EY新日本の取組みを少しでも皆さまにご理解頂けましたら幸いです。

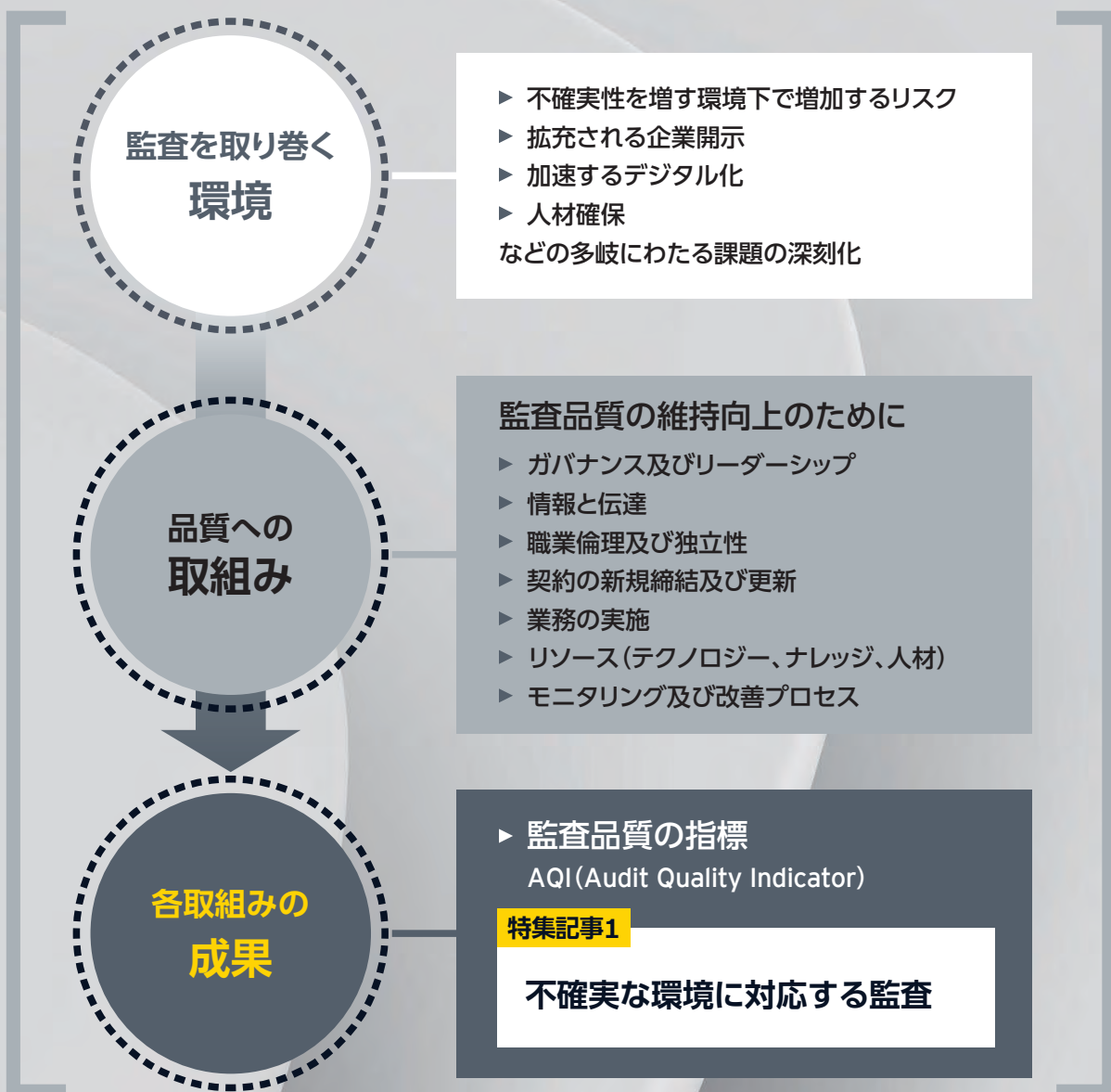


# EY新日本が追求するサステナブルな監査

EY新日本は、私たちのパーパス(存在意義)、私たちのAmbition(目指すべき姿)を実現するため、監査を取り巻く環境を見極め、品質管理を徹底し、ステークホルダーとの対話を重ね、社会の期待に応えるサステナブルで高品質な監査を追求しています。ここでいう「サステナブルな監査」とは時代や環境のいかなる変化においても、揺るがずに持続できる監査です。

私たちのパーパス | Building a better working world

私たちのAmbition (目指すべき姿) | グローバルな経済社会の円滑な発展に貢献するプロフェッショナル集団



ステークホルダー(クライアント、投資家)との対話

- ▶ 財務諸表に高い信頼性を付与
- ▶ クライアント理解に基づき、監査を通じて企業価値向上をサポート

社会の  
期待に応える  
監査

特集記事2

サステナビリティ  
情報開示に向けて

## 目次

### 理事長メッセージ

監査品質の指標(AQI)の概要 05

#### 特集記事1

不確実な環境に対応する監査 09

#### 特集記事2

サステナビリティ情報開示に向けて 17

#### 品質への取組み

22

監査品質の維持向上のために 23

ガバナンスからの評価 65

ステークホルダーとの対話 68

EYネットワーク 70

監査法人のガバナンス・コードへの対応状況 74

法人概要 85

上場会社等被監査会社 86

当法人の事業年度は7月1日から翌年6月30日です。2022年度とは2021年7月1日から2022年6月30日までを指します。本報告書は2022年度を報告対象期間として作成していますが、適切な場合には、過去の経緯や今後の取組みについても説明しています。

# 監査品質の指標(AQI)の概要

## 監査品質を重視する体制と専門性

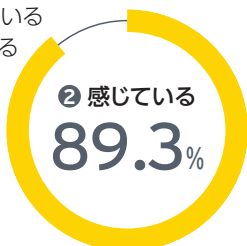
### ▶ 監査品質を重視した経営方針

【組織風土改革に関する意識調査】 [p.31](#)

- ① 日ごろから**監査品質を重視**して業務を行っている

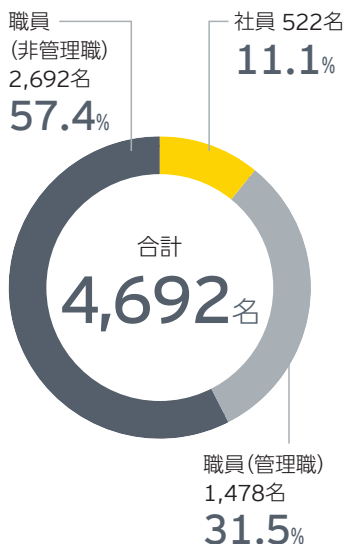


- ② 法人トップマネジメントからのコミュニケーションには、**つねに監査品質が最優先事項である**というメッセージが込められていると感じている



### ▶ プロフェッショナル(クライアントサービス職)の人数及び構成割合

[p.39](#)



\* コアビジネスサービス職(スタッフ部門)を含めた人員構成は、法人概要(p.85)に記載しています。

### ▶ 品質管理業務の従事者 [p.25](#)

品質管理本部

**162名**

### ▶ 専門部署への問合せ件数

監査関連の問合せ [p.42](#)

**1,406件**

会計関連の問合せ [p.42](#)

**1,043件**

本部審査会審査件数 [p.48](#)

**1,155件**

## デジタルの活用と業務改革

### ▶ データ分析の高度化 [p.49](#)

EY Helixの中核分析ツールであるGeneral Ledger Analyzerを利用している  
対上場会社  
監査業務の割合  
(2022年6月30日現在)



### ▶ 担い手の変革 [p.13、p.52](#)

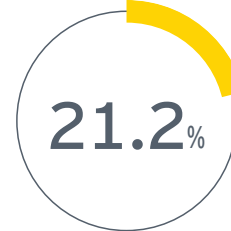
DSC利用社数

**2,840社**

データ加工集約社数

**2,035社**

Center of Excellenceの割合



### ▶ テクノロジーへの投資 [p.11](#)

次世代監査・保証統合プラットフォーム EY新日本のIT費用額

約 **1,400** 億円  
EY Globalの投資予定額(2022年から4年間)

**81** 億円  
(2022年度)

### ▶ 現場を支える組織体制 [p.13](#)

Smart Audit Champion  
の人数

**90名**

アシュアランス  
イノベーション本部の人数

**696名**

## 「現場力」を支えるグローバル人材

### ▶ 海外駐在経験者数 [p.57](#)

社員

**174名**

職員

**219名**

### ▶ 海外駐在者数 [p.57](#)

EY海外メンバーファーム

**74名**



2022年度におけるEY新日本の監査品質への各取組みの成果として、以下の監査品質の指標(AQI: Audit Quality Indicator)をご紹介します。

## 品質管理システムならびにモニタリング及び改善プロセス

### ▶ コンプライアンスのモニタリング

コンプライアンス確約書 [p.34](#)

100% (提出率)

コンプライアンス研修

100% (受講率)

### ▶ 独立性に関するモニタリング [p.37](#)

年次独立性確認書

100% (提出率)

独立性研修

100% (受講率)

### ▶ 独立性違反件数 [p.37](#)

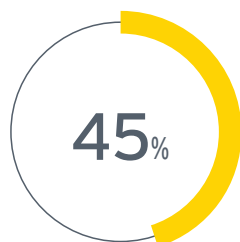
(2022年度)

0件

### ▶ 監査事務所における内部検証 [p.61](#)

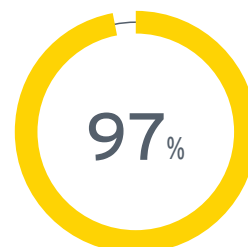
定期的なモニタリングの結果 対象監査業務数

社員カバー率



112業務

重要な発見事項がない監査業務の割合



### ▶ 外部機関による検査等 [p.62](#)

直近の日本公認会計士協会のレビューの結果 重要な不備事項のない実施結果

日本公認会計士協会のレビューの結果に基づく措置

なし

### ▶ 監督官庁による処分 [p.62](#)

直近2事業年度において金融庁から受けた処分

なし

## 人材の育成と改革

### ▶ 研修時間 [p.56](#)

平均研修受講時間数

69時間

(うち、継続的専門研修制度(CPE)にかかわる時間数66時間)

### ▶ 履修した研修に関するアンケート調査結果 [p.56](#)

講師満足度

4.2点

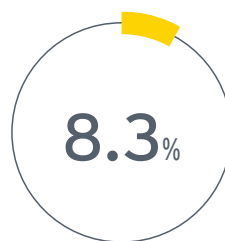
行動変容

4.1点

\* 5.0点満点の平均

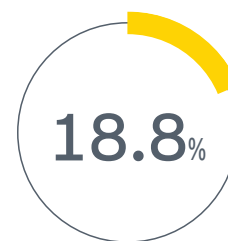
### ▶ DE&I [p.59](#)

女性パートナー比率



クライアントサービス職

(ライン部門)女性管理職比率



### ▶ 人材交流(国内出向) [p.58](#)

メンバーファーム外出向者数

32名

メンバーファーム内出向者数

16名

### ▶ 監査従事者の年間平均執務時間 [p.60](#)

1,978時間





## 特集 1

不確実な環境に対応する監査	09
加速するグローバル化、高まる不確実性に適応	11
デジタル技術を活用して監査の質を極める	13
セクターナレッジによる対応力の強化	15

## 特集 2

サステナビリティ情報開示に向けて	17
------------------	----

## 特集 1

# 不確実な環境に 対応する監査

変化の激しい不確実な環境において、クライアントが変革を加速させています。EY新日本はグローバル、デジタル、セクターの3つの強みを生かして「現場力」をさらに強化し、クライアントの変革に対処したサステナブルで高品質な監査を提供しています。

## 不確実な環境

### ■ グローバル経済の混乱

新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) 拡大以降、国際物流の混乱、物価上昇、ウクライナ情勢など、世界経済は混乱を極めています。

### ■ ビジネスモデルへの影響

変化が加速する競争環境下において、多くの企業は包括的なビジネス戦略の見直しや、既存事業の見直し、あるいは積極的な投資を迫られています。

### ■ デジタル化の加速

Withコロナ、Afterコロナの時代に企業のデジタル化は加速し、今後の労働力不足も見据えて、最先端テクノロジーを活用した事業運営が重要となっています。

## 高まる監査リスク

## 現場力強化

### 会計上の見積りの困難性

資産評価や引当金といった会計上の見積りについて、基礎となる事業計画等の前提や仮定の合理性の見極めが難しくなっています。

### 非経常的な取引の増加と不適切会計

ビジネス・経済環境の変化により、M&Aや事業撤退など、非経常的な会計事象が今まで以上に増えています。こうした非経常的な取引には、適切な会計処理がなされないリスクがあります。

### 業務フローの変革

会社の管理体制や内部統制を含む業務フローの変革が急速に進みます。取引や会計フローも変化していきます。

加速するグローバル化、  
高まる不確実性に適応 **p.11**

デジタル技術を活用して  
監査の質を極める **p.13**

セクターナレッジによる  
対応力の強化 **p.15**

### EY Ambition

最先端のデジタル技術活用

卓越した知見

ステークホルダーに高い付加価値

グローバル経済社会の円滑な発展に貢献

プロフェッショナル集団

# 加速するグローバル化、高まる不確実性に適応

EY新日本の強みである「組織力」は、グローバルなネットワーク連携や世界共通の監査プラットフォーム、強化した現場力がもたらすものです。グローバル化が加速する一方で不確実性も高まる中、あらゆる変化に対応する高品質の監査を提供します。



## 世界に広がるEYのネットワーク

EYは150カ国以上の国に約36万人を配するグローバルネットワークを構築しており、それぞれの地域でアシュアランス(監査・保証業務)を提供しています。さらに各国にて、税制や法律・規制、ITなど、監査と関連性の高いさまざまな分野のEY専門家と協業しています(▶p.71~72参照)。

また、世界の主要都市70カ国にジャパン・ビジネス・サービス(JBS)と呼ばれる日本語対応が可能なスタッフ約400名を配置し、海外事業を展開するクライアントをサポートしています(▶p.41参照)。

## EY全世界共通プラットフォーム構築

監査品質向上のため次世代の監査・保証統合プラットフォームの構築に向けてテクノロジー投資を加速させていきます。

### EY Globalの投資予定額

約 **1,400** 億円

(10億米ドル)  
2022年から4年間

**81** 億円

EY新日本における2022年度IT費用総額

## 世界共通の監査プラットフォーム

EYはすべてのグローバル拠点で、世界共通の監査プラットフォーム(同一の監査マニュアル、ツール、データベース)を導入し、グローバルに統一された高品質の監査サービスの提供を支えています。

その一例は、業界初となるオンライン監査プラットフォーム「EY Canvas」です(▶p.49参照)。日本のクライアント(親会社)を担当する監査チームと海外子会社を担当する現地監査チームが同ツールを通じて連携でき、状況把握や課題への対処などを円滑に進められます。

他にも、監査マニュアル「EY GAM」や分析ツール群「EY Helix」、知見データベース「EY Atlas」といった世界共通の監査プラットフォームがあり高品質な監査の源泉となっています。

## 海外駐在経験者数

(2022年7月1日現在)

社員

職員

**174** 名

**219** 名

## 海外駐在者数

(2022年7月1日現在)

**74** 名

## 「現場力」を支えるグローバル人材

「現場力」をより強化する一環として、グローバル人材を適材適所に配するとともに、その育成にも努めています。例えば、グローバルに事業を展開するクライアントの監査業務を担う際には、基本的に海外駐在経験者を配置するようにしています。その結果、現地のチームとより密接な連携ができ、早期問題発見、解決を図ることができるからです。

今後、クライアントのグローバル展開が一層拡大するのは必至です。それを見据えて、海外駐在員派遣や海外育成プログラムといった人材教育やOJTにも力を注いでいます(▶p.57参照)。

## グローバル対応力を活かしたチーム事例

### グローバルに多方面で各チームが連携し、

#### 問題を早期解決

日々の論点について協議するため、クライアント(親会社)、日本で親会社を担当する監査チーム、海外子会社、海外子会社の監査を担当するチームでのウェブ会議を適宜開催しています。グローバルに4者が連携し、綿密なコミュニケーションを行うことにより、現地海外子会社が抱える会計上の論点や内部統制上の課題などの現地の生の情報を適時にグループ内で共有することで、問題点を早期に発見し、解決することができます。さらに、海外子会社を監査するすべてのチームが、改善提案書(マネジメントレター)をクライアント(海外子会社及び親会社)に提出します。マネジメントレターには監査チームからの改善提案だけにとどまらず、EYの税務チームやITチームなどの専門チームからの進言も盛り込まれ、クライアントに好評です。また、クライアントが買収した海外子会社買収時「のれん」の評価について、EYのM&A関連専門チームが監査手続のサポートを行っています。グローバル・ワン・チームとして、世界的に多方面で連携できるのがEYの強みです。



### 監査プラットフォームで

#### 全海外子会社の進捗を容易に把握

クライアントがグローバルに展開しているすべての海外子会社の担当チームと「EY Canvas」を通じてオンライン上でつながっており、各々における法定監査の進捗状況を容易に把握でき、クライアント(親会社)と情報を共有しています。また、各担当チームが作成したマネジメントレターの内容も、同ツール上においてすべての閲覧が可能となっています。



### ニーズに応じた日本語対応サポートで

#### 海外子会社の監査を適切に指示

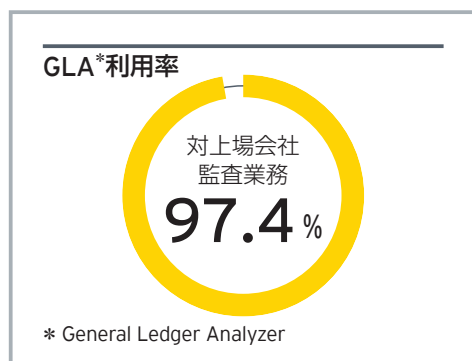
日本語のニーズがある現地子会社に対しては、各国のJBS(ジャパン・ビジネス・サービス)がサポートを行っています。ある海外子会社の法定監査が遅延する懸念があったのですが、JBSメンバーが海外子会社監査の状況を適時に把握し日本側と速やかに連携したことで法定期限を遵守することができました。



# デジタル技術を活用して監査の質を極める

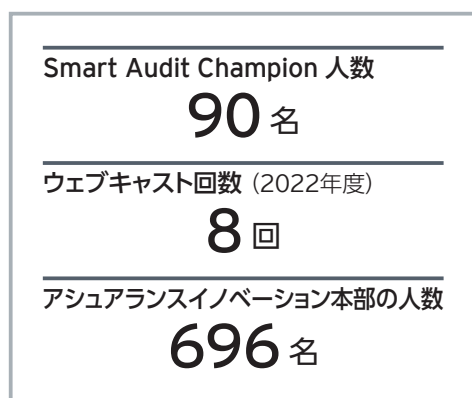
不確実性が増す環境下には、予見が難しい新たなリスクが潜んでいます。

そのような情勢に対応するため、EYは最先端のデジタル技術を積極的に導入するとともに、監査業務の担い手とプロセスの変革に取り組み、「現場力」の強化を図っています。



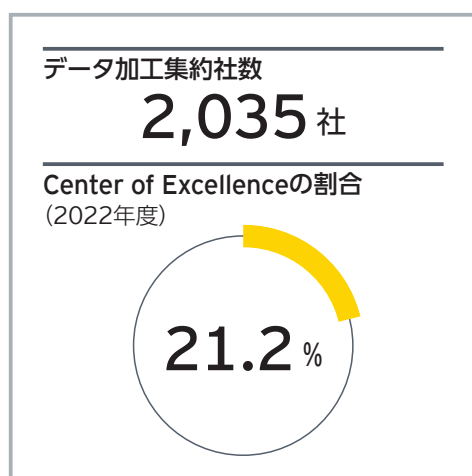
## データファーストアプローチ

デジタル技術の進展に伴ってクライアントの財務・非財務データの整理・蓄積が進み、監査現場ではそれらを最大限に活用したデータファーストアプローチが浸透しています。データファーストアプローチとはクライアントの全量データを解析し、その結果に基づいて判断を行う方法で、従前のサンプルベースの手法よりも深く、広い検証が可能となります。このアプローチに基づき、総勘定元帳・補助元帳のデータを利用した多面的な分析をサポートするツールや不正会計予測モデルを搭載した財務分析ツールを活用しています(▶p.49~50参照)。



## 監査現場への浸透を図るための推進体制

デジタルを活用した新たな価値をクライアントに提供するため、各監査事業部からSmart Audit Champion(SAC)を選任し推進を行っています。SACの主な役割は、データファーストアプローチに基づく監査の浸透を促すとともに、ツール開発を手掛けるアシュアランスイノベーション本部に監査現場のニーズを適切に伝達することです。また、監査現場で活躍するメンバーのデジタルリテラシーのさらなる向上のため、ウェブを通じた動画配信(ウェブキャスト)によって、各種ツールの活用に役立つ知識や事例などの情報提供を継続的に行っています。



## 標準化・自動化に関する専門組織の活用を大幅に拡大

データファーストアプローチは監査に革新をもたらす一方、データの抽出・加工などといった作業が増大します。その業務を専門とするチームを拡充するとともに、RPA(Robotic Process Automation=業務の自動化)技術を積極的に採用しています。こうした業務シフトで、監査の現場は難易度が高く慎重な判断を要する領域に注力でき、その結果、リスクを早期に発見しその対処法を提供できます。監査業務の担い手とプロセスの変革にも取り組んでおり、標準化・自動化に関する専門家による組織「CoE(Center of Excellence)」へ業務移管を進行中です。2020年の時点で13%だった「CoE」の活用を2023年に37.4%まで拡大させる方針です(▶p.52参照)。



## デジタル技術の積極導入が奏功した事例

### 多角的にクライアントの 経営環境の変化を把握し、 高い評価を獲得



新型コロナウイルス感染症拡大で多くの企業が経営環境の著しい変化と直面しているうえ、経済活動の急激な再開が世界的な物流の混乱を招き、インフレの進行で原材料価格が高騰。その結果、売上債権の回収遅延や棚卸資産の増加が発生し、クライアントの財務面に悪影響が生じています。

そういった情勢を踏まえて、EYは勘定科目ベースの前年同期比較の分析だけにとどめず、仕訳データの分析ツール「General Ledger Analyzer」の起票者や相手勘定、日次の分析などを用いて、取引内容や商取引のプロセスを改めて検証しました。併せて、売掛金の分析ツール「Trade Receivable Analyzer」をグループ会社でも採用し、回収遅延の有無や顧客マスタの管理状況、回収条件といった観点から、グループ内で横断的な分析を実施した結果、従前よりも多角的な視点から、クライアントの経営環境の変化を把握できました。また、EYのデジタルツールの分析結果をもとに意見交換を行ったことで、リモート環境下における子会社管理体制の強化に向けた共通認識が得られたと、クライアントからも高く評価されました。

### デジタル監査ツールで得意先との 関係性や在庫リスクを可視化し、 クライアントを深く理解



グローバルに事業を展開し世界的にも高いシェアを誇っているクライアントの監査において、ビジネスの深い理解は極めて重要であり、同業他社や業界の動向の入念なリサーチが欠かせません。そこで、監査チームが活用しているのがAI監査ツール「Web Dolphin」です。

例えば総資産に占める棚卸資産の割合を確認する場合も、「Web Dolphin」を用いれば同業他社や業界の平均的水準との比較のみならず、主要な得意先との関係性まで自在にグラフで表示できます。このように視覚化が容易なことによって、クライアントの現状に対する監査チームの理解が正しいかどうかを瞬時に判断することができます。

他にも「Web Dolphin」の利用により、サプライチェーン上における在庫リスクの所在の可視化や海外の同業他社の比較分析も実施可能です。こうしてテクノロジーを活用し、ビジネスの理解をさらに深めることで、クライアントのガバナンス強化にも貢献しています。

# セクターナレッジによる対応力の強化

業界ごとに特性は異なり、不確実な環境下で取るべき対応にも違いが生じます。EY新日本は業種別にセクターナレッジ活動(業界知識の探求)に注力することで、事業の特性を踏まえた高品質な監査と、事業に対する深いインサイト(洞察)を提供しています。



## 高品質な監査を支えるセクターナレッジ活動

EY新日本がつねに意識しているのは、「世の中の変化に敏感であれ」という姿勢を貫くことです。そして、私たちが日々取り組んでいるセクターナレッジ活動は、クライアントのビジネスを真に理解するためのものです。私たちは、クライアントの業界について深く学び、さまざまな情報を収集したうえで目の前の情勢と照らし合わせ、クライアントと各監査チームが最適解に辿り着くためのインサイトを提供しています。そして、これらの取組みにより業界の動向や経営アジェンダを深く理解することができ、監査品質を高めることにつながっています。

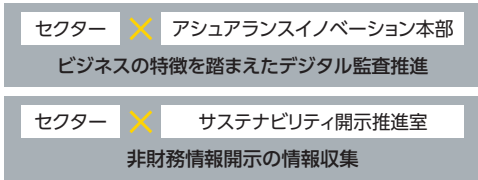
## 不確実性が増す中でクライアントのビジネスを真に理解

新型コロナウイルス感染症拡大に世界的な物流の混乱、ウクライナ情勢など、社会環境が大きく変化して不確実性が高まっています。こうした事象がビジネスに及ぼす影響について、各セクターナレッジでは綿密な情報収集を行いながら議論を重ねています。そこで醸成されたナレッジをもとに、各監査チームはより広い視野を持ち、クライアントを取り巻く経営環境に内在するリスクを見極め、的確な助言を行うことを心掛けています。例えば、固定資産の減損等の会計上の見積りの監査では、公表統計や経済レポートの共有、業種特性を踏まえた見積りに関する論点討議をセクターナレッジで行い、個々の監査チームが実態に即した監査判断を行うためのサポートを行っています。

### 部門横断的なコラボレーション

## セクターナレッジの成果で高品質な監査手法を開発

あらゆる業界でビジネス環境は複雑化、高度化、多角化の一途を辿っており、セクターナレッジ活動もそれに対応すべく、部署やサービスラインの垣根を越え、グローバルな規模でも連携しながら進められています。その成果は、デジタル監査ツールを利用した高品質な監査手法や、サステナビリティ情報開示に向けた取組みなどにも活用されています。不確実な環境下では想定外の出来事がつきもので、その中で異常をいち早く検知するには、デジタル監査ツールとセクターナレッジを組み合わせることが有効です。小売セクターで利用している拠点損益異常検知ツール(▶p.49~50参照)がその一例で、現状のビジネス環境下では想定されない異常な利益を計上した拠点を洗い出すことができます。



## 情報の発信による社会的価値の実現へ

EY新日本は、アウトプットにも力を入れています。セクターナレッジ活動を通じて獲得した最新の知見で世の中に幅広く貢献しうるのは、YouTube動画や専門書籍、情報センサー(毎月発行の定期刊行物)、企業会計ナビ(オウンドメディア・コンテンツ)といった多様なチャネルで一般にも公開しています。最近ではTCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)・サステナビリティに関連する情報、2021年から適用された「収益認識会計基準」に関連する情報などを発信しました。



## 特集 2

# サステナビリティ 情報開示に向けて

SDGsやカーボンニュートラルへの社会的関心の高まりとともに、企業活動に関して財務情報のみならず、サステナビリティ(持続可能性)への取り組みといった非財務情報の開示が一段と求められています。

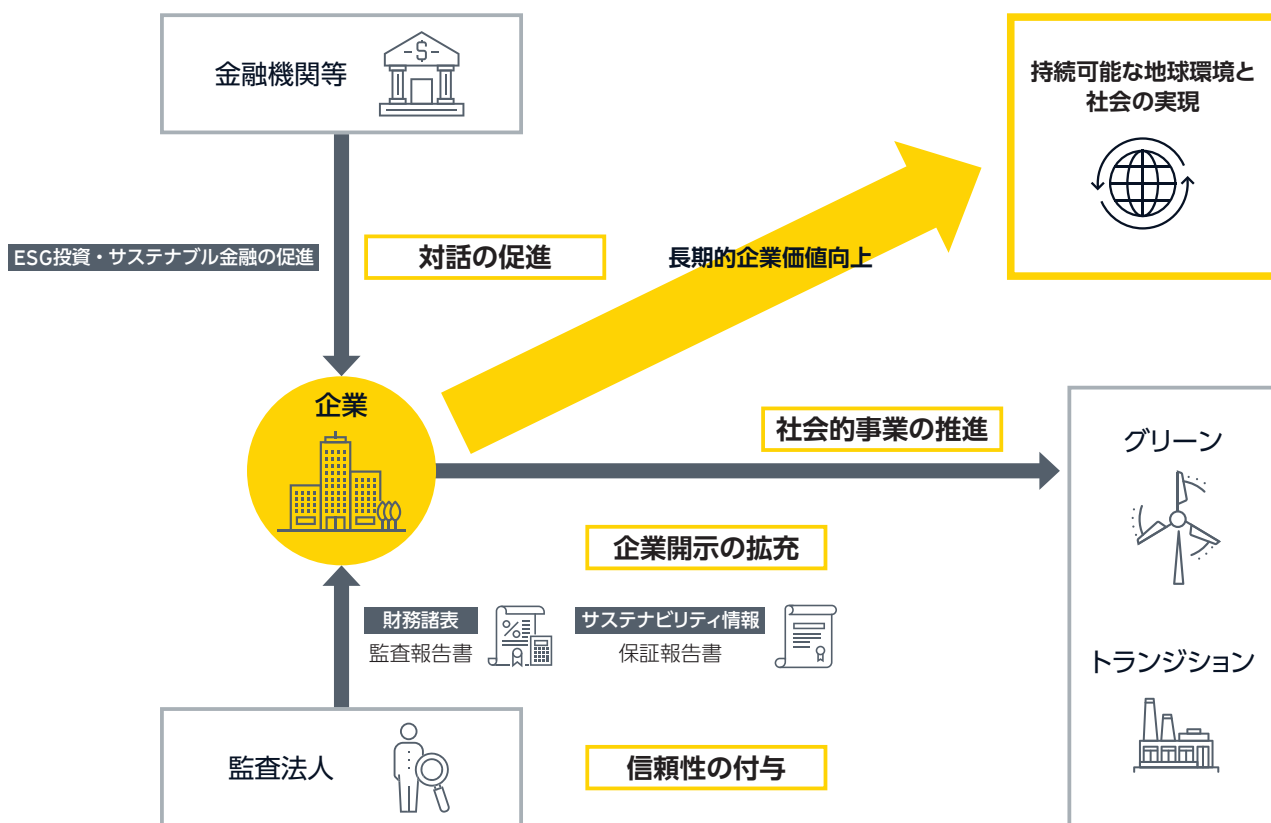
## 社会から求められるビジネスモデルの転換

サステナビリティ(持続可能性)情報の開示について、一段と関心が高まっています。有価証券報告書ではサステナビリティ情報の記載欄を新設し、また、気候変動対応や人的資本・多様性の開示を求める提案がなされています。このサステナビリティ情報開示拡充の背景には、サステナブルな社会の実現に向け、企業に行動変容を促す国際的な潮流があります。ESG(環境・社会・ガバナンス)やサステナビリティの要素も考慮して投資や融資の判断を行うESG投資やサステナブル金融も年々拡大しています。サステナビリティの観点で企業を公平に評価するためには、情報開示の拡充と統一化された開示ルールが不可欠です。開示情報は運用会社や金融機関と投資先・融資先企業との対話の促進にも利用され、サステナビリティへの取組みが深化することにもつながります。これらを通じ、企業にはサステナブルな社会の実現に貢献し、同時に長期的に企業価値を向上させる経営が期待されます。社会が求めるサステナビリティ時代におけるビジネスモデルの転換を図示すると次のとおりです。

## サステナビリティ情報の開示を巡る 世界的潮流への対応

サステナビリティ情報の開示ルールは、世界的に統一化の動きが進んでいます。国際会計基準を策定するIFRS財団は新たに国際サステナビリティ基準審議会(ISSB)を設立し、サステナビリティ開示のグローバル・ベースラインとして、2022年3月に全般的開示要求事項、気候関連開示の基準案を公表しました。日本でも財務会計基準機構(FASF)が同年7月にサステナビリティ基準委員会(SSBJ)を設立し、ISSBと整合的な国内基準の開発に向け動き出しています。一方、米国や欧州連合(EU)では、独自の開示制度や規則開示基準の検討がなされています。また、サステナビリティ開示のトピックについても気候変動だけでなく、生物多様性や人権など、多岐に広がっています。

これら一連の動向は、各地域における開示ルールの制度化、開示基準の開発(統一)、開示情報の拡充という3つに分類して理解することが有用です。



**企業行動の変革を促す  
開示ルール制度化**

- ▶ [米国] SEC開示規則案
- ▶ [EU] 企業サステナビリティ報告指令案(CSRD)
- ▶ [日本] 金融審議会 ディスクロージャーWG報告

**情報の質・比較可能性を高める  
開示基準の開発(統一)**

- ▶ [グローバル] 国際サステナビリティ基準審議会(ISSB)
- ▶ [日本] サステナビリティ基準委員会(SSBJ)

**企業の社会性・レジリエンスを示す  
開示情報の拡充**

- ▶ 気候変動対応
- ▶ 生物多様性
- ▶ 人的資本・多様性
- ▶ 人権 等

また、それぞれの開示ルールには、「ガバナンス」「リスク管理」「戦略」「指標と目標」という体系での開示など基本的な共通項があるため、企業には共通項を意識したサ

テナブルな経営モデルの構築と、個別開示要求項目に関する報告プロセスの構築、という2段構えの対応を意識することが求められます。

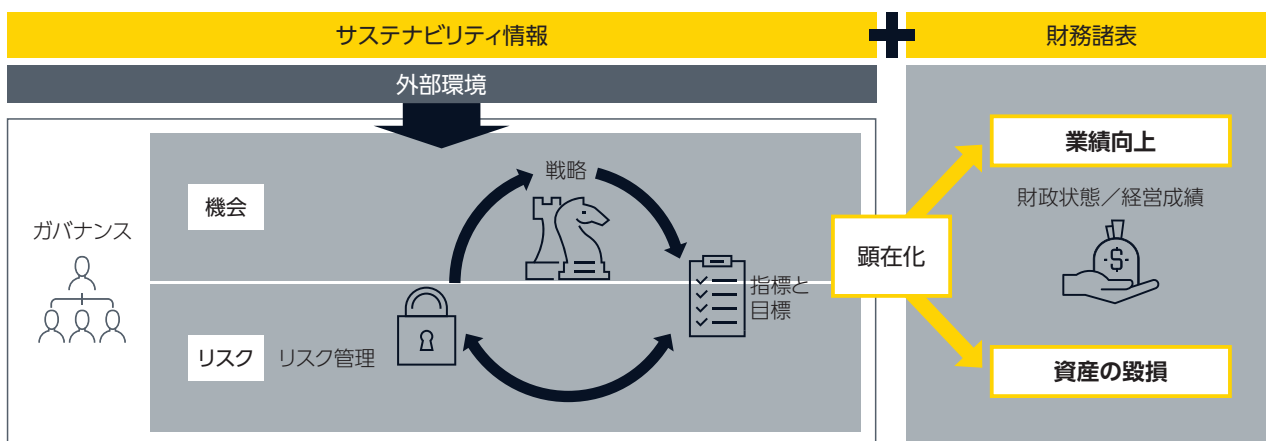
**サステナビリティへの取組みが  
企業の財務諸表や監査に及ぼす影響**

「高品質な監査を継続的に提供する」とのEY新日本の使命を果たすためにも、企業のサステナビリティへの取組みやその情報開示に真摯に向き合うことは不可欠です。特に気候変動リスクは、財務諸表に重要なインパクトを与える可能性があります。例えば気候変動に伴う自然災害発生時には、事業継続への影響が懸念されます。また、環境規制を満たせなくなった製品や関連製造設備の評価への影響や、将来計画の見直しを余儀なくされる

可能性もあります。さらに、サステナビリティへの取組みが不十分な企業は、投融資資金の回収や取引先からの取引停止といったリスクを負い、財務面にも影響が及ぶことが考えられます。

EY新日本ではEY GAM(監査メソドロジー)に沿い、気候変動リスクが財務諸表の監査に与える影響について検討を行っています。また、適切な監査計画立案のため、クライアントとの間でサステナビリティに関して対話を深めています。

**サステナビリティ情報と財務情報の結合性**



**サステナビリティへの取組み例**

**サステナビリティに関するクライアントとの対話**

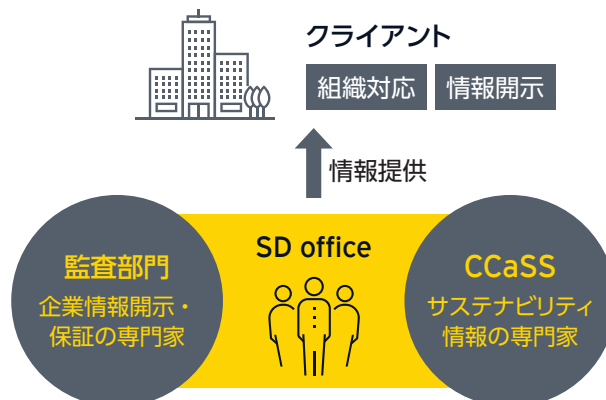
企業を取り巻く環境や経営課題を多面的に認識し、経営戦略を的確に理解するため、EY新日本はクライアントとの間で、サステナビリティに関する対話の浸透を図っています。当初は監査品質との関連性において、こうした対話の必要性についてクライアントの理解を得るのが容易でなかったことも事実です。しかしながら、社会的な関心の高まりや私たちの取組みの継続とともに、経営者や監査役との下記のような建設的な対話が増えています。

- ▶ EY wavespace\*を利用し、LTV(Long-term value 〈長期的価値〉)経営とその課題について経営者や監査役とCCaSS専門家を交え議論
- ▶ EYのセクター分析に基づき会社の統合報告書やTCFD開示について議論
- ▶ 開示基準の国際動向や監査への影響について、関連部署や役員向け勉強会・意見交換会を定期開催

\* EY wavespace™: EYがグローバルに設置しているイノベーションハブ(拠点)。日本では東京に2018年11月に設置。

## EY新日本の社員職員の サステナビリティ知見を高めるための取り組み

サステナビリティについてクライアントとの対話を深めていくうえでは、EY新日本の社員職員がこれに関して知見を高めていくことが不可欠ですが、EY新日本にはサステナビリティの専門的知見を有するCCaSS(Climate Change & Sustainability Services: 気候変動・サステナビリティ・サービス)という部門があります。この部門は20年以上にわたり、気候変動や人権、労働安全衛生などといったESG(環境・社会・ガバナンス)課題についてクライアントを総合的にサポートしてきました。そこで、専門人材と知見を監査法人内に有するという組織的特徴を活かし、2021年度に創設されたのがSD office(サステナビリティ開示推進室)です。監査法人全体で、EY新日本のサステナビリティに関するインサイトをクライアントに提供し、また全社員職員のサステナビリ



ティ知見を高める、というテーマに取り組むことがその目的です。SD officeでは、先述したCCaSSの専門家と監査部門のメンバーが日々協働し、監査品質を高めることにもつながるサステナビリティ知見の向上に努めています。

### SD officeの主な活動

- ▶ クライアント提供資料開発や動画、ウェブサイト等を活用した外部情報発信
- ▶ EY新日本の全社員職員のサステナビリティ教育体系の確立・人材育成
- ▶ 金融国際審議官経験者、LTV(Long-term value)経営、EY Globalの専門家など、外部有識者を招聘した内部研修会の実施
- ▶ 関連部門連携(IFRSデスク、キャピタル・マーケット部(米国基準)、セクター等)

### 人材育成

#### ～サステナビリティ認定者制度を新たに創設

EY新日本では2022年7月にプロフェッショナル社員職員を対象に「サステナビリティ開示・保証業務(SDA)認定者制度」を創設しました。サステナビリティ業務経験や知見の習熟度を評価する法人内認定制度で、知識や実務経験の段階的に習熟について自主的な取り組みを促し、その知見を業務において発揮することを目的としています。実施に向けた事前アンケートでは、700名超から「本制度に関心がある」との回答があり、関心の高さを表しています。

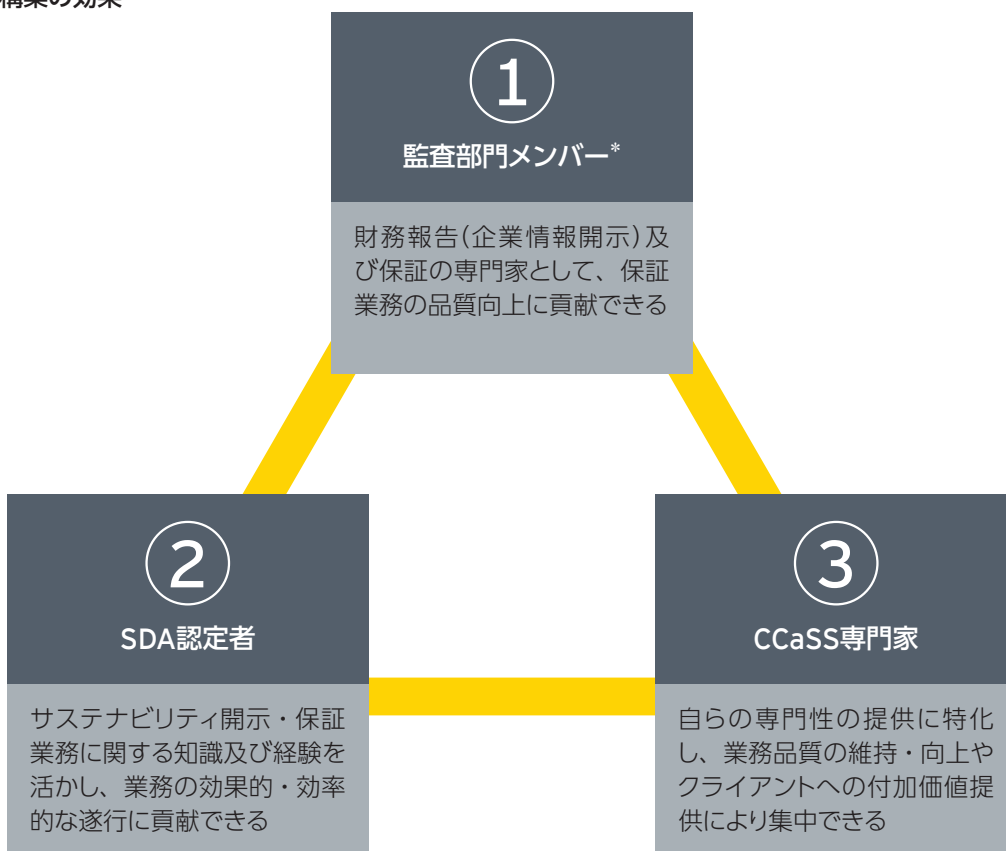


### サステナビリティ情報の保証ニーズ拡大に対応したチームを組成

サステナビリティ情報の開示において、その信頼性を高めるための保証に対するニーズがクライアントの間で高まっています。急速に高まるニーズに対応するため、EY新日本ではサステナビリティ情報の保証業務について、①監査部門メンバー、②サステナビリティ開示・保証業務(SDA)認定者、③サステナビリティ情報に関する豊富な知見を持つCCaSS専門家から成る業務チームを組成し、それぞれの専門性・経験を活かした高品質な業務モデルの開発を推し進めています。

その結果、ニーズ拡大への対応が可能となったほか、以下のように業務品質の向上につなげています。

#### 業務モデル構築の効果



\* 監査クライアントに対するサステナビリティ保証業務の提供においては、「監査チームの主要メンバー」を「監査部門メンバー」として任命します。これにより、監査クライアントのビジネス、組織、業務プロセスに関する知見をサステナビリティ保証業務に活用することができ、監査との業務共通化による効率化・相乗効果を生むことができます。

EY新日本は、上記の業務実施体制づくりとサステナビリティ専門人材の育成を推し進め、監査品質及びサステナビリティ保証業務品質のさらなる向上とクライアントへの付加価値の提供に積極的に取り組んでいます。





## 品質への取組み

監査品質の維持向上のために	23
品質管理トップメッセージ	24
本部と現場の両輪による監査品質の向上	25
<b>① ガバナンス及びリーダーシップ</b>	
ガバナンス体制	27
経営執行体制	29
組織風土	31
<b>② 情報と伝達</b>	
組織内における情報の伝達	33
<b>③ 職業倫理及び独立性</b>	
職業倫理・独立性	34
<b>④ 契約の新規締結及び更新</b>	
契約の締結	38
<b>⑤ 業務の実施</b>	
監査チームの編成と監査の実施	39
企業のグローバル化に対応した監査体制	41
専門分野の問合せ	42
不正リスクへの対応	45
監査報告書の透明化への取組み(KAM)	47
審査	48
<b>⑥ リソース</b>	
Assurance 4.0の中核となるデジタル監査ツール	49
専門組織の活用で業務の標準化とプロセスの改善を図る	52
監査チームがアクセスできる豊富なナレッジ	53
Ambitionを体現するための人材戦略	54
DE&Iの推進、Well-beingな働き方への取組み	59
<b>⑦ モニタリング及び改善プロセス</b>	
品質管理のシステムのモニタリング	61
ISQM 1及び品質管理基準報告書第1号への対応	63
ガバナンスからの評価	65
ステークホルダーとの対話	68

## 監査品質の維持向上のために

EY新日本では、私たちのパーパスに基づき、本部と現場の両輪による監査品質の向上に取り組んでまいりました。この取組みにおいては、ISQM 1(国際品質マネジメント基準第1号)、改訂後の「監査の品質管理に関する基準」及び改正品質管理基準報告書第1号「監査事務所における品質管理」(▶ p.63参照)に対応し、品質管理システムの整備・運用を行っています。この構成要素に則り、私たちの取組みをご紹介します。



## 品質管理トップメッセージ

EY新日本では、私たちのAmbition(目指すべき姿)を念頭に「高品質な監査の追求」を最優先の経営目標に掲げさまざまな施策に取り組んでいます。

特に、新型コロナウイルス感染症拡大以降、グローバル経済の混乱は続いており、変化が加速する競争下において企業のビジネスモデルへの影響も大きくなってきています。このように企業を取り巻く環境は不確実性を増しており、この問題に的確かつ持続的な対応を可能とすることは高品質な監査を実施するうえでの前提となっています。EY新日本ではこれらの高まる監査リスクに対応するため、EYネットワークを基盤としたプラットフォームの整備やグローバル人材の育成、デジタル技術を活用した監査の質の向上など、現場力の強化に取り組んでまいりました。また、監査品質の持続的な向上に向けて「本部と現場の密接な連携」を意識して施策に取り組んでおり、本部と現場との間の「情報収集⇒課題把握⇒対応指示(⇒情報収集)」というサイクルを的確に、かつ、スピード感をもって実行するように努めています。

このような取組みを通じて、今後もクライアントの皆さまにサステナブルで高品質な監査を提供してまいります。

特集1

特集2

品質への取組み

EYネットワーク

監査法人のガバナンス・コードへの対応状況

高品質かつ  
サステナブルな  
監査を追求する

品質管理・リスク管理管掌  
諏訪部 修

## 本部と現場の両輪による監査品質の向上

EY新日本では、監査品質の持続的な向上に向けて、監査チームを中心に現場力の強化を図る一方で、品質管理本部をはじめとした本部組織が監査チームをサポートする体制を構築しています。

### 本部の役割

品質管理システムの中核として、現場を強力に指導・サポートしています。また、現場からの報告を受け、必要に応じた指示を行っています。重要性が高い案件については、各本部及び本部内各部が連携し、機動的・組織的に対応しています。

### 監査品質監督会議

監査品質監督会議は、理事長が議長を務め、品質管理管掌、クライアントサービス・業務統括管掌及びリスク管理管掌のほか、会計・監査・資本市場に知見のある社外有識者1名で構成されています。社外有識者には堀江正之氏(日本監査研究学会前会長、日本大学商学部教授)を招聘しています。原則的に月次で開催され、監査品質に関連して事業部及び本部から包括的に収集された情報を本部間で共有・伝達するとともに、組織横断的な対応を行っています。特にリスクが高いと考えられる案件については、慎重に協議を行い法人として必要な対応を指示しています。その際、公益に反する判断が行われることのないように、社外の視点からもチェックしています。

### 品質管理本部

監査マニュアルの整備及びツールの開発、監査・会計基準を現場に適用する際のコンサルテーションや事後のフォローを通じて、監査チームを指導し、サポートするのが品質管理本部です。8つの部門からなり、豊富な経験とナレッジを有するエキスパートにより構成されています。必要な情報をタイムリーに発信するとともに、現場からの質問などにも適宜対応しています。

本部からの指示の伝達や事業部間の情報共有、課題事項の協議の場として、原則月次で監査品質管理委員長会議を開催しています。各事業部の監査品質管理委員会と連携して現場の情報を収集し、本部としての必要な対応を行うとともに、監査品質監督会議に報告しています。



### 品質管理本部の主な業務内容

**契約審査部** 監査業務の契約の受任及び締結

**非監査契約審査部** 非監査業務の契約の受任及び締結

**監査監理部** 監査手法及び監査手続等の調査研究・助言

**会計監理部** 日本の会計基準にかかわる調査研究・助言等

**IFRSデスク** IFRSにかかわる調査研究・助言・コンサルテーション等

**キャピタル・マーケット部** 米国会計基準等のコンサルテーション

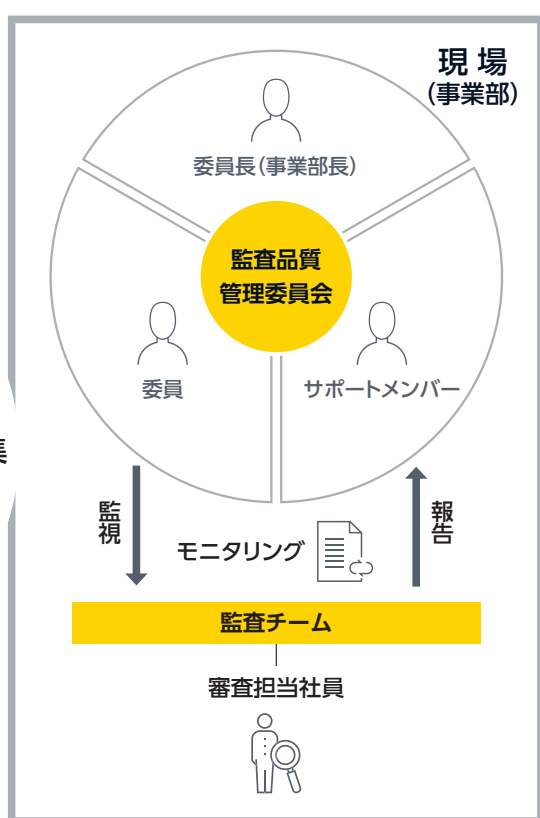
**AQR部** 監査業務のモニタリング

**意見審査部** 審査体制の整備・運用

品質管理本部の従事者の人数 162名

## 現場の役割

監査の現場では、監査チームが被監査会社と向き合い監査業務を実施しています。監査チームが所属する各事業部には、監査品質管理委員会が設置され、現場に密着して監査チームによる監査の実施状況をモニタリングし、きめ細かく管理しています。



### 監査品質管理委員会

各事業部に設置されている監査品質管理委員会は、事業部長が委員長を務め、事業部に所属する社員から委員が任命されています。また、事業部に所属する職員からサポートメンバーが選定され、監査品質管理委員会の運営を補佐しています。監査品質管理委員会は、品質管理本部の指示の下、監査チームによる監査の実施状況を日常的にモニタリングし、専用のデータベースを利用して収集した情報を取りまとめ、品質管理本部に報告しています。品質管理本部からの指示・伝達事項を事業部内の監査チームに周知・徹底する役割を担っています。モニタリングの過程においては必要に応じてチームに助言を行い、改善を促す指導的役割も果たしています。

#### 監査品質管理委員会 (2022年7月1日現在)

委員数	79名
サポートメンバー数	165名

#### 主なモニタリングの概要

**マイルストーン管理** 各マイルストーン(▶ p.40参照)の目標値に対する監査チームの進捗状況を確認し、課題がある場合は対応策を検討

**期中モニタリング** 監査リスクを踏まえて財務数値や定性的情報からフィルタリングを行い、対象となった監査チームにおける特定の監査領域について、モニタリング及びコーチングを実施

**その他一定の項目** 会計基準や監査基準等の変更などのトピックについて、各監査チームのモニタリング及びコーチングを実施

### 監査チーム

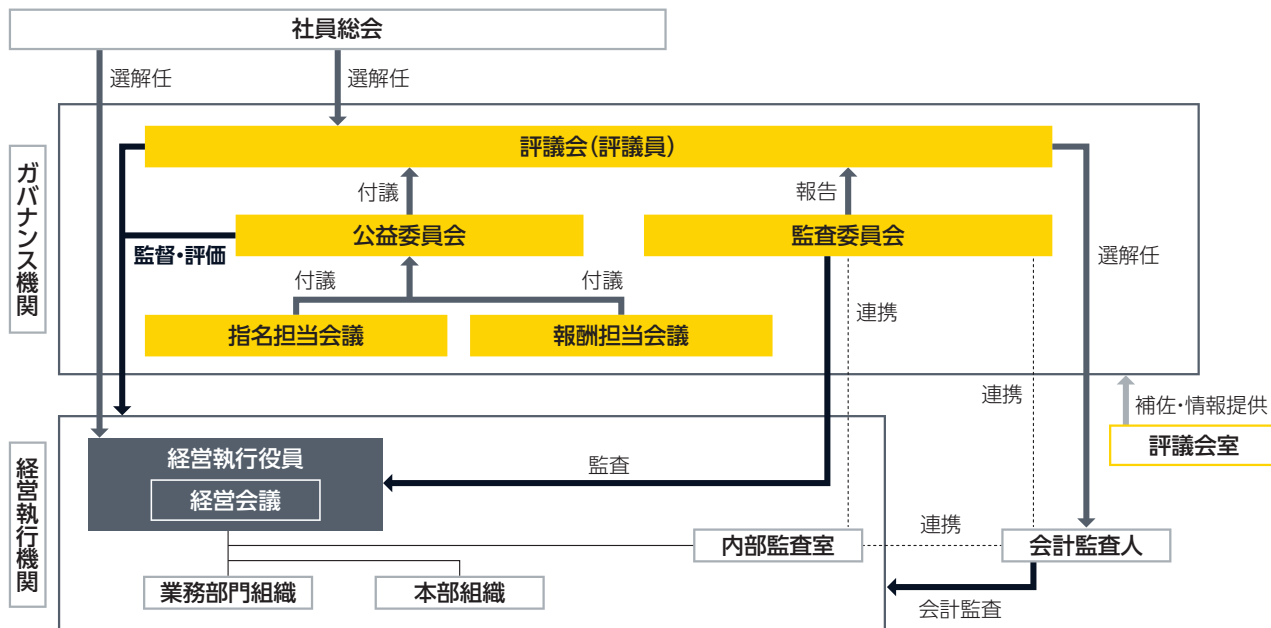
監査チームは、監査責任者である業務執行社員によるリーダーシップの下、被監査会社のビジネスを理解し、識別されたリスクに応じた監査手続を実施し、監査意見を表明する責任を負っています。また、監査品質管理委員会からの指示に基づき、監査の実施状況について監査品質管理委員会に随時報告を行っています。



## ガバナンス体制

EY新日本が透明性を確保して運営され、高品質の監査を通じて社会に貢献するため、経営執行を監督・評価する機関として評議会を設置しています。また、公益委員会や指名担当会議なども開催し、ガバナンスの強化を図っています。

EY新日本のガバナンス体制（2022年9月1日現在）



### 評議会(月次開催)

監査品質を重視する経営方針の下、監査法人が透明性を確保して運営され、社会貢献の役割を果たすため、経営執行の監督・評価機関として設置しています。経営執行の監督・評価を行うとともに、各会議・委員会からの付議事項などを聴取・審議し、重要性が高いと判断した案件は経営会議に意見を表明します。

### 監査委員会(月次開催)

経営執行役員の業務執行に対する監査を実施し、結果を評議会へ報告します。また、会計監査人の職務の相当性を監査します。

### 公益委員会(四半期開催)

経営会議及び公益委員会にて経営戦略、監査品質向上に関する事項を聴取します。また、指名及び報酬担当会議による付議事項を審議し、評議会に付議します。

#### ▶ 指名担当会議(都度開催)

理事長候補者の指名、経営執行役員及び評議員の選解任などにかかる議案を審議し、公益委員会に付議します。

#### ▶ 報酬担当会議(都度開催)

理事長の評価・報酬内容及び経営専務理事以上の報酬総額にかかる決定方針案を策定し、公益委員会に付議します。

## 評議員

EY新日本が透明性を確保して運営され社会に貢献できるよう公益性を踏まえて経営執行を監督・評価するため、社外評議員として企業経営、資本市場、グローバル、コーポレートガバナンスに関する深い知見を有する経験豊かな社外有識者を招聘しています。社内評議員は多様性を重視し、監査業務、非監査業務、IPO、地区運営などの経験者を選任しています。評議会は経営執行役員とは異なる社員の中から選出された社内評議員7名と、独立を有する第三者である社外評議員3名で構成されます。すべての評議員は、8月開催の定時社員総会の決議により選任されます。

### 評議員一覧 (2022年9月1日現在) \* 社外評議員

#### 評議会

**議長** 藤間 康司 **副議長** 渡辺 伸啓  
**評議員** 有富 慶二\* 齊藤 惇\* 深尾 光洋\* 伊藤 陽子  
 久保 暢子 善方 正義 田邊 朋子 松本 要

#### 公益委員会

**委員長** 齊藤 惇\*  
**委員** 有富 慶二\* 深尾 光洋\*

#### 監査委員会

**委員長** 深尾 光洋\*  
**委員** 伊藤 陽子 田邊 朋子 渡辺 伸啓

## 社外評議員の経歴、選任理由

経歴	選任理由
有富 慶二 氏 指名担当会議議長 報酬担当会議議長 (元 ヤマトホールディングス株式会社 代表取締役社長)	ヤマトホールディングス株式会社の成長をけん引した経歴を踏まえ、企業経営の視点から監督・評価。
齊藤 惇 氏 公益委員長 (元 株式会社日本取引所グループ 取締役兼代表執行役グループCEO、株式会社KKRジャパン KKR Global Institute シニアフェロー)	株式会社日本取引所グループ取締役兼代表執行役グループCEOなどを歴任した経験を踏まえ、資本市場からの期待の視点で監督・評価。
深尾 光洋 氏 監査委員長 (慶應義塾大学名誉教授)	国際金融論、金融論、コーポレートガバナンスを専門とし、経済学者としての豊富な見識をもとにガバナンスの視点から監督・評価。

## 評議会の主な活動

- ▶ 中長期的な視点に立った経営執行の監督・評価
- ▶ 監査法人のガバナンス・コードへの対応状況にかかわる評価
- ▶ 執行部が掲げた目標・重点項目などに対する執行状況の評価
- ▶ 経営執行に対する年次評価の実施
- ▶ 経営執行役員選任手続に向けた論点検討
- ▶ 経営執行役員、社員とのコミュニケーション
- ▶ 組織運営や監査品質向上の取組みに関する意見表明
- ▶ 評議員の職務の補佐及び評議員への情報提供を目的として評議会室を設置

## 監査品質に貢献する評議会の活動

評議会は経営執行役員などとの意見交換や監査品質に関する主要な会議への陪席により、アシュアランスイノベーションの推進やリスクにフォーカスした監査の促進など、監査品質向上に向けた取組みの執行状況について評価するとともに、社外評議員の視点を踏まえた意見表明を行っています。

- ▶ 監査品質監督会議のモニタリング
- ▶ 品質管理管掌及び品質管理本部長との意見交換
- ▶ 監査品質管理委員会会議への陪席
- ▶ 事業部長との監査品質施策に関する意見交換
- ▶ 監査品質監督会議外部委員と監査品質向上に向けた意見交換



## 経営執行体制

社員職員一人一人のプロフェッショナルとしての能力を組織的な運営体制の下に統合し、大規模な監査法人として組織力を発揮するため、強力なリーダーシップを行使できる経営執行体制を構築しています。

### 社員総会

社員総会はEY新日本の最高意思決定機関です。EY新日本は、出資者であるパートナー(社員)が経営権を有している有限責任監査法人\*であることから、社員総会はすべての社員で構成され、経営に関する重要事項を審議決定します。

\* 公認会計士法第1条の3第4項に規定する有限責任監査法人です。すべての監査証明業務において個別に担当社員が指定され、本人(指定有限責任社員)のみが当該業務を執行する権利を有し、義務を負い、有限責任監査法人を代表します。指定有限責任社員以外の社員の責任は、社員の出資金の範囲に限定されます。

### 経営会議

経営の意思決定機関として経営会議を設置しています。経営会議は、社員総会で社員の中から選出された経営執行役員のうち、理事長、副理事長及び経営専務理事で構成されます。経営会議の決定に基づく経営執行については、理事長の下に本部組織を設置し、業務部門組織として事業部・室などを設置して、各経営執行役員がこれらの組織を所管する体制としています。

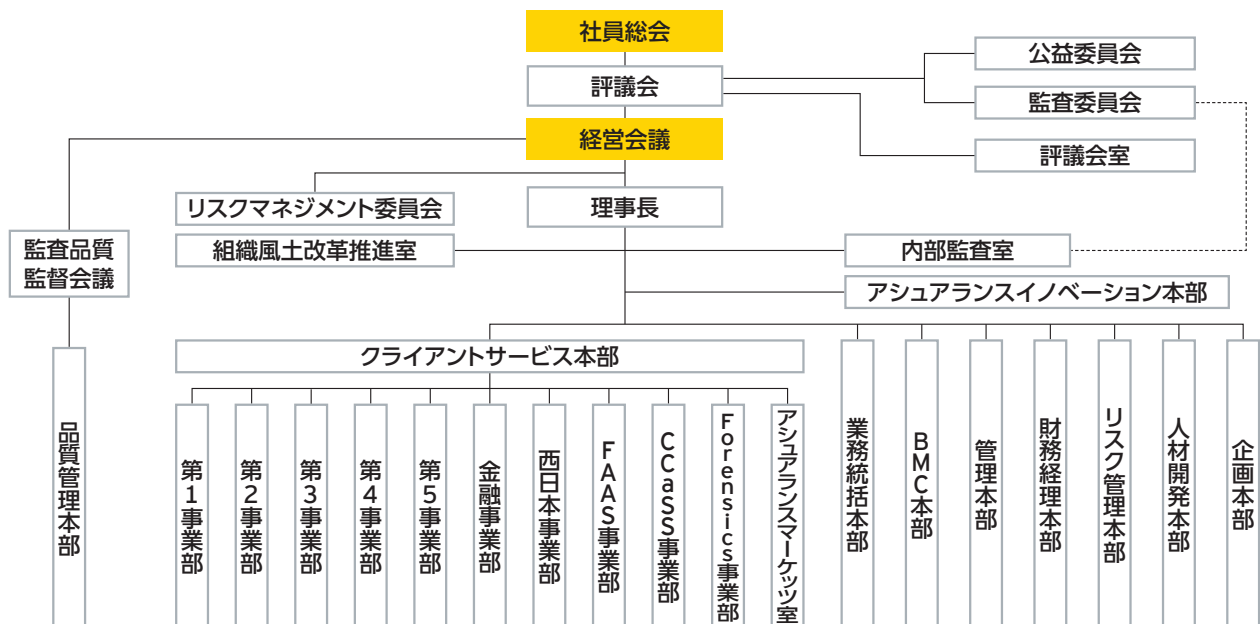
### 経営執行役員の専任体制と管掌制度

経営執行役員が法人運営に専念できる環境を整えるため、理事長、副理事長及び経営専務理事は、監査業務などへの関与を制限しています。また、ステークホルダーの多様なニーズを適時に把握・対応するために管掌制度を導入し、経営執行役員の役割を明確化しています。理事長、副理事長及び経営専務理事は、管掌として法人全体の観点から中長期的な視点に立った経営戦略の策定と実行を、常務理事は、本部長として担当本部における施策の着実な実行をそれぞれの役割としています。

### 経営執行役員の選任方法

理事長については、指名担当会議による面談、公益委員会の審議及び評議会の決議により指名された候補者に対する全社員による投票を経た後、最終的に社員総会の決議で選任されます。副理事長、経営専務理事及び常務理事については、指名担当会議議長の同意を得たうえで理事長が候補者を選出し、社員総会の決議で選任されます。

組織図 (2022年7月1日現在)



注) FAAS : Financial Accounting Advisory Services (財務会計アドバイザーサービス)  
 CCaSS : Climate Change and Sustainability Services (気候変動・サステナビリティ・サービス)  
 Forensics : Forensic & Integrity Services (不正調査・不正対策・コンプライアンスに特化したサービス)  
 BMC : Brand, Marketing and Communications



経営執行役員一覧 (2022年7月1日現在)

理事長・副理事長



理事長  
アシュアランス  
イノベーション・企画管掌  
**片倉 正美** Masami Katakura



副理事長  
人材開発管掌  
**大内田 敬** Takashi Ouchida

経営専務理事



クライアントサービス・業務統括管掌  
**伊藤 功樹** Koki Ito



品質管理・リスク管理管掌  
諏訪部 修 Osamu Suwabe



管理・BMC管掌  
**南波 秀哉** Hideya Nanba



CFO・財務経理管掌  
**松浦 康雄** Yasuo Matsuura



金融管掌  
**松村 洋季** Hiroki Matsumura

常務理事



企画本部担当  
**市川 亮悟** Ryogo Ichikawa



西日本事業部担当  
**市之瀬 申** Shin Ichinose



業務統括本部担当  
**北本 佳永子** Kaeko Kitamoto



品質管理本部担当  
**清水 伸幸** Nobuyuki Shimizu



人材開発本部担当  
**鈴木 裕司** Yuji Suzuki



クライアントサービス本部担当  
**田中 宏和** Hirokazu Tanaka



BMC本部担当  
**根本 知香** Tomoka Nemoto



## 組織風土

EY新日本は監査品質を重視する組織風土の醸成と定着を図るため、さまざまな取り組みを実施するとともに、組織風土改革推進委員会を設置し、具体策の進捗をモニタリングしてその成果を評価しています。

### 品質第一の組織風土

監査法人の最高責任者は、社員職員がいかなる状況においても、プロフェッショナルとして一貫性のある行動を取ることができるように、品質へのコミットメントを示し、またそれを可能とする組織風土を醸成する必要があると考えています。組織風土改革推進委員会(以下、推進委員会)は、監査品質を重視する組織風土の醸成と定着に向け、全社員職員が社会・資本市場が期待する役割を的確に捉え、活力をもって業務を遂行するための環境を追求しています。また、自己評価による甘えや社会の期待に反した方向に進むリスクを排除するため、外部アドバイザーとして柏木斉氏(株式会社リクルートホールディングス元代表取締役社長兼CEO)を招聘しています。

### 組織風土を支えるために

推進委員会は組織風土改革の取り組みにかかる3つの視点(右記)を持ち、経営執行部による取り組みをモニタリングしています。具体的には、月次で外部アドバイザーとのミーティングを開催して助言を得るとともに、社員職員、一定の被監査会社を実施したサーベイを分析・評価しています。

### 組織風土にかかる3つの視点と施策の進捗状況

#### 1. プロアクティブな人を養成し、評価できる抜本的な制度改革を実施

組織風土改革当初における課題点を踏まえ、社員職員の「自律的な行動」を賞賛することで「監査品質の向上」を推進する組織風土の定着を図る方針を掲げ、推進委員会もこの施策が奏功していると評価しました。昨年度に続いて職員のプロアクティブ(積極的)な行動を賞賛し、ベストプラクティス(最良慣行)を共有する取り組みが成果を上げています。

#### 2. パートナー個人の集合体から脱却するために、パートナーの役割と責任を再定義

パートナーシップの姿を、一丸となって行動する組織力、最高品質のサービス提供へのコミット、社員職員の育成へのコミットとして再定義し、昨年度も実施された「パートナー制度改革」を通じて、パートナーの役割と責任を着実に浸透させてきました。

#### 3. 社員職員が能力を発揮するための機会と環境を整備

アシュアランスイノベーション戦略によって一人一人が職業的専門家として深い洞察を示すために、質の高い時間を確保する施策が進められています。また、本年度から開始されたカウンセリングファミリー制度を通じて、個人のパーパスと組織のパーパスを結びつける取り組みが行われており、一人一人が資本市場・社会の一員として、自律的に能力を最大限に発揮できる機会を作る取り組みが成果を上げています。

### 組織風土改革に関する意識調査(2022年1月実施、対象:全社員職員)

監査品質を重視する風土の醸成をより確かなものとするため、「組織風土改革に関する意識調査」を毎年実施し、組織風土改革の成果を測定しています。

Q. 日ごろから監査品質を重視して業務を行っているか?



Q. 法人トップマネジメントからのコミュニケーションには、つねに監査品質が最優先事項であるというメッセージが込められていると感じているか?



## 外部環境の変化に即応しさらなる高みを目指す

監査法人の活動がサステナブルなものであるためには、社会・資本市場の期待に着実に応え、不確実性が高いビジネス環境に即応することが求められてきます。加えて、全社員職員が心身ともに健全な成長を認識しながら、デジタルイノベーションの活用をはじめとする監査の高度化を進めていく必要があります。

これらを達成するためには、社員職員一人一人の試行錯誤、英知の結集、プロアクティブな行動が不可欠です。組織風土改革の観点においては、「メンバーの内発的活力を引き出す組織風土」の確立に注力する必要があると捉えています。

具体的には、社員職員一人一人が組織に対する「共感」と「信頼」を有することで背中を押され、組織・チームに貢献するための意欲的な行動を導くことが重要と考えています。「共感」と「信頼」が生まれるサイクルを構築する活動に取り組むことで、組織・チームのパフォーマンスが向上することが期待されています。

## 「共感」と「信頼」が生まれるサイクル構築のための取り組み

「共感」と「信頼」が生まれるサイクルを構築し、社員職員一人一人から組織・チームへの貢献に対する内発的な活力を引き出すため、経営執行部は前ページに掲載した3つの視点から、さまざまな施策を実施しています。推進委員会はそれらの取り組みの実効性を高めるため、昨年度に理事長と職員との対話集会「ガチコン」を企画・開催しました。対話集会「ガチコン」の目的は、フランクな雰囲気の中で経営執行部とコミュニケーションを直接交わすことによって、職員一人一人が組織風土改革のために推進している施策の意義を理解し、積極的に取り組むための活力を引き出すことです。

### 組織風土改革推進委員会 外部アドバイザーメッセージ

#### 多様な「個」が澆刺と働ける組織風土が次代を拓く

プロフェッショナルとして、社会から求められる大きな責任を認識し、それを果たすための高い専門性を持つことが、一人一人の「個」に求められています。そして、「個」が持つ力を十二分に発揮させ、多様な組み合わせからシナジーを生み出していくことが組織に求められています。

多様な「個」を組み合わせで生かすことが可能なのは、スペックの多様さだけではなく、意見、見解の違いを認め合い、納得できる答えが見つかるまで考え続けられる組織です。これまでと同じやり方では、この組織は動きません。新しいコミュニケーション、新しいリーダーシップ、新しいメンバーシップの在り方が求められてきます。現代社会の大きなテーマである、多様な「個」が生き生きと働く組織風土作りは、EY新日本にとっても次代を切り拓くための大きな挑戦です。



組織風土改革推進委員会  
外部アドバイザー  
柏木 斉 氏

2

情報と伝達

## 組織内における情報の伝達

最重要事項である高品質の監査を実現するうえでは、全社員職員が適切な倫理観を有し、職業的懐疑心を発揮しながら業務を果たすことが求められ、トップと現場との間で円滑かつ綿密な双方向の情報伝達が重要となります。

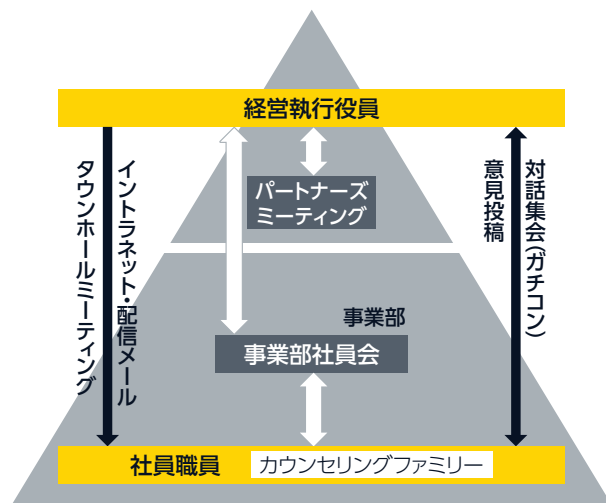
### トップから現場へ

監査品質はEY新日本の最重要事項です。経営執行役員は、全社員職員が適切な倫理観を醸成し、職業的懐疑心を発揮しながら監査業務に従事すべく、自らが適切な姿勢とそれに基づく経営方針を示し続けることが重要だと認識しています。こうした姿勢は社員へ、定期的に開催する「パートナーズミーティング」で、経営執行役員から直接伝達されます。事業部単位で開催する事業部社員会でも、経営執行役員や各事業部長などから社員へ詳細事項が伝達されます。

職員には、毎月開催する「タウンホールミーティング」で、経営執行役員から直接伝達されています。加えて、日常的に法人のイントラネットや配信メールを通じ、重要事項が適時周知・伝達されています。一例は監査品質にかかわる留意事項と監査品質の重要性を再確認する理事長のメッセージで、品質管理本部から定期配信されています。2016年3月から始まった同配信は2022年7月1日時点で260回を数え、本部から現場への情報伝達に大きな役割を果たしています。

### 現場からトップへ

現場の声は意見投稿や対話集会を通じて理事長に直接届く一方、カウンセリングファミリー（▶ p.56参照）を通じて事業部が把握できる体制が講じられています。トップと現場との双方向のコミュニケーションにより、監査品質を重視した経営方針を法人全体で共有しています。



### 理事長との対話集会「ガチコン」

理事長との対話集会「ガチコン」は2020年10月よりスタートし、2022年7月1日時点で41回（本年度は24回）開催しました。同集会では参加者がその場で質問し、理事長、副理事長及び経営専務理事が事前に準備することなく、「その場で答える」という手法を採用しています。また、参加者が心理的に意見や提案を行いやすい司会進行が心掛けられています。

これまでには、監査品質に直結する「デジタル監査」や「人材育成」、「グローバル対応」に関する提案・意見がありました。やりとりを通じて一歩踏み込んだ双方の自己開示につながり、施策に対する執行側の思いを聞いた参加者から共感が生まれ、さらなる提案・意見が生まれるという好循環が生じています。



## 職業倫理・独立性

高い職業倫理意識と独立性の確保は、社会の要請・期待に応える監査を行う上での基盤となるものです。EY新日本はこれらを徹底するための体制を整備し運用を図っています。

### 職業倫理

#### 行動規範・行動指針とコンプライアンスへの取組み

グローバルな組織の一員として意思決定を行う際のよりどころとなる倫理上の枠組みとして、EYは「グローバル行動規範(The Global Code of Conduct)」を定めています。さらにEY新日本では、パーパスの実践に当たって全社員職員が共有すべき独自の「行動指針」を制定しています。

この「行動指針」は、コンプライアンスへの取組みこそがプロフェッショナルとしての職業倫理意識の向上につながるとの認識の下、率先して経済社会における社会的要請に応じていくためのもので、啓蒙活動を通じて周知・徹底を図っています。

その一環として、インサイダー取引防止の観点から特定有価証券等の売買禁止などを定めた「インサイダー取引防止規程」を定め、全社員職員に遵守を義務づけ、一定の範囲で弁護士による調査を実施しています。また、全社員職員がコンプライアンス確約書に毎年署名し、コンプライアンス・職業倫理に関する研修を受講しています。

#### グローバル行動規範

1. 互いに協力しあうこと
2. クライアントおよび他者(公益)双方のために働くこと
3. プロフェッショナルとして誠実に行動すること
4. 客観性と独立性を維持すること
5. データ・情報・知的財産を尊重すること

#### 遵守の状況 (2022年度)

コンプライアンス確約書提出率	100%
コンプライアンス研修受講率	100%

#### ▶ 各種通報制度

法令違反行為などの防止及び早期発見・法人の自浄作用の強化・社会的信頼の確保などを目的に、内部通報・外部通報・公益通報制度を設けています。

### リスクマネジメント体制

#### リスクマネジメント委員会

EY新日本ではリスクマネジメント委員会を設置し、事業継続及びレピュテーションに悪影響を与える可能性があるリスクを識別し、リスクへの対応状況を管理しています。

#### リスク管理本部

リスク管理本部では、専任のプロフェッショナルを配置し、さまざまなリスクを未然に防止する施策を行うとともに事案発生時における対応を行っています。

#### リスク管理本部の主な業務内容

リスク対策部	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 法人を取り巻く潜在的リスクの予防低減</li> <li>▶ 法人に関して顕在化したリスクへの対応</li> <li>▶ 不正事案の検出前段階における監査上の対応の指導及び支援</li> </ul>
プロフェッショナル・エシックス部	▶ 職業倫理・独立性*・コンプライアンスに関する体制の整備・運用
セキュリティ部	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 個人情報保護基本方針の整備・運用</li> <li>▶ 情報セキュリティポリシーの整備・運用</li> </ul>
法務部	▶ 係争案件対応、保険に関する事項、内外部通報制度

\* 独立性関連業務はEY Japan全体で行っており、プロフェッショナル・エシックス部はその一部を構成しています。

### 情報セキュリティ

#### 情報セキュリティ体制

クライアントの機密情報を取り扱う監査法人にとって、適切な情報セキュリティの実践は、社会からの信頼を支える重要な柱と理解しています。そこで、情報の管理および保護に関する基本方針として情報セキュリティポリシーを定め、理事長を最高責任者とする情報セキュリティ体制を構築しています。全社員職員に対して、セキュリティ意識の向上と知識の更新を目的とした情報セキュリティ研修の受講を毎年義務づけ、情報セキュリティポリシー等を理解し実践している旨の確認を毎年実施しています。

#### EY Globalとの連携

ITインフラをEY Globalと共有していることから、情報セキュリティ体制の構築についてEY Globalと連携しています。EY新日本は、EY Globalの情報セキュリティポリシーにも準拠しており、当該ポリシーは、広く認識されている以下のような情報セキュリティ領域に及んでいます。

- ▶ アクセスコントロール
- ▶ 資産管理：分類と管理
- ▶ 通信とオペレーションセキュリティ
- ▶ 人的セキュリティ：社員職員
- ▶ 情報システムの取得、開発及び保守
- ▶ 物理的・環境的セキュリティ
- ▶ リスクアセスメント

重要性が増すサイバーセキュリティについては、24時間365日体制の継続的なモニタリングやインシデント対応を行うEY Globalの専門部隊と連携し、サイバー攻撃などに対応しています。

#### 技術的セキュリティ対策

情報の機密性、完全性、及び可用性を維持するために、単に情報セキュリティポリシーや規程のみに依拠するだけでなく、EY Globalと連携して、以下のような技術的な対策を施しています。

- ▶ パソコンのファイアウォール
- ▶ ウイルス対策とマルウェア対策ソフトウェア
- ▶ 多要素認証ソリューション
- ▶ 自動パッチ適用とセキュリティの脆弱性評価
- ▶ 強力な物理的・環境的・ネットワーク的・境界的制御
- ▶ 侵入検知と防止テクノロジー
- ▶ 監視及び検出システム

加えて、日本独自の取組みとして、社員職員に貸与している法人PCには、情報漏洩リスクを回避するための追加的な対策を施しています。シンクライアント化されたPCは、全データがISO27001の認証を取得したデータセンターのサーバ室内に保管されます。シンクライアント化されていないPCも、保存データはすべて暗号化され、紛失・盗難時には遠隔操作で消去可能になっています。

#### 業務書類等へのアクセス制限

電子データに限らず、業務書類等に記載された情報も情報セキュリティ管理の対象としています。執務室は、IDカードにより立入を制限し、部外者の侵入を防止しています。書面による監査調書は、IDカード及びパスワードにより立入りが制限された所定の調書室に保管しています。

**独立性**

**独立性に対する管理体制**

EYはリスクマネジメントの組織の中に、独立性を担当するEYグローバルインデペンデンスという組織を設けており、全世界のEYの独立性機能を統括しています。全世界のEYが独立性に関するルールとシステムを共有し、独立性部門のネットワークを構築することによって、独立性の課題に対してグローバルで統一かつ迅速な対応を可能としています。

**独立性維持の仕組み**

EY新日本では、リスク管理本部内に独立性を所管する専門部署として、プロフェッショナル・エシックス部を設けています。そして、専門要員による独立性に関する管理・運用を図っています。独立性専門要員はEYグローバルインデペンデンスが開催する毎月の定例会議に参加し、最新の情報の共有と意見交換を行っています。また、日本の各メンバーファームの品質管理担当と定例会議を毎月開催し、独立性管理実務に関する情報や業務現場で生じる諸課題を共有するなど、緊密に連携を図りながらEYの独立性維持を達成しています。



## 独立性

## 独立性研修及び年次独立性確認書

入所時や昇格時のほか、毎年全社員職員に独立性研修の受講及び年次独立性確認書の提出を義務づけています。さらに、新たなルールなどの周知についての研修を随時実施しています。

## 遵守の状況 (2022年度)

独立性研修受講率	100%
年次独立性確認書提出率	100%

## パートナーローテーションと主要な担当者の長期関与

EY新日本は法令などで定められたパートナーローテーションの各種規制に加え、上場会社(上場REITを除く)の監査業務については、筆頭業務執行社員は連続する5会計期間を関与した後の再関与を認めない(ノーリターン)とするルールを設けているほか、パートナー以外の担当者についても、監査チームを統括する立場にある一定の職員について長期関与を認めないルールを定め、運用しています。

## 独立性ルール抵触への対応

独立性違反が生じた場合の報告及び審査などについても手続を定めており、違反行為については、その内容を勘案し、所定の規程に基づき処分が行われます。

## 独立性違反件数\*

2022年度	0件
2021年度	8件

\*法令等に違反した件数を集計しています。

違反事例判明事案に関しては、直ちに対応策を講じて監査人としての客観性が確保されていることを確認し、監査報告書を発行しています。また、同様の違反の発生を防止するための施策を実施し再発防止に努めています。

## 非監査業務受嘱時の独立性確保

監査業務提供先に非監査業務を受嘱するにあたっては、独立性の観点から許容されない業務を提供しないように、EY Global全体でプロセスを整備しています。非監査業務を提供するにあたっては、業務提供ガイドであるSORTにおいて、業務の提供可否や独立性担当部署の事前承認の可否を定めています。また、業務受嘱の承認システム(PACE)では、該当業務のSORT上の分類と企業データベースであるGISを参照して、独立性制限の有無や、そのクライアントに対するその業務の提供可能性と必要な手続を判定します。提供しようとする業務が独立性担当部署の事前承認が必要である場合、事前承認を登録したシステム(ICD)へのリンクを設定することが求められ、独立性担当部署の事前承認なしに業務を受嘱しないように統制しています。

## 独立性規制改訂への対応

2022年12月15日以降に開始する事業年度に適用される改訂IESBA倫理規程に対応して、改訂EYG独立性ポリシーを公表し、業務受嘱に関わる諸システムについて移行措置に対応した実装が完了しています。

また、サービスラインごとに、改訂内容にかかる業務に即した内容の研修を実施することなどにより、クライアントへのサービス提供が円滑に進むよう、実践的な改訂対応を進めています。



## 契約の締結

EY新日本は監査契約の新規締結や更新に臨む際、監査契約承認規程に則し、独立性のチェックとともに不正リスクを含むリスク評価を実施したうえで、判定結果に応じた適切な承認を行っています。

### 監査契約の新規締結及び更新

監査契約の新規締結及び更新の際、EY新日本は監査契約承認規程に基づき、独立性をチェックするとともに不正リスクを含むリスク評価を実施し、そのレベルに応じた適切な承認を行っています。

リスクのレベルは、監査契約締結前に以下の観点から評価しています。その後の監査期間中におきましても、必要に応じて適時にリスクの再評価を実施しています。

- ▶ 適用しようとしている財務報告の枠組みの受入可能性
- ▶ 被監査会社の誠実性及びガバナンス体制、ビジネス及び財政状態、海外を含むグループ会社の状況
- ▶ 監査予定時間や人的資源の確保を含む監査チームが監査業務を実施するための適性及び能力
- ▶ EY新日本及び監査チームによる関連する職業倫理に関する規定の遵守可能性など

### 非監査業務の提供

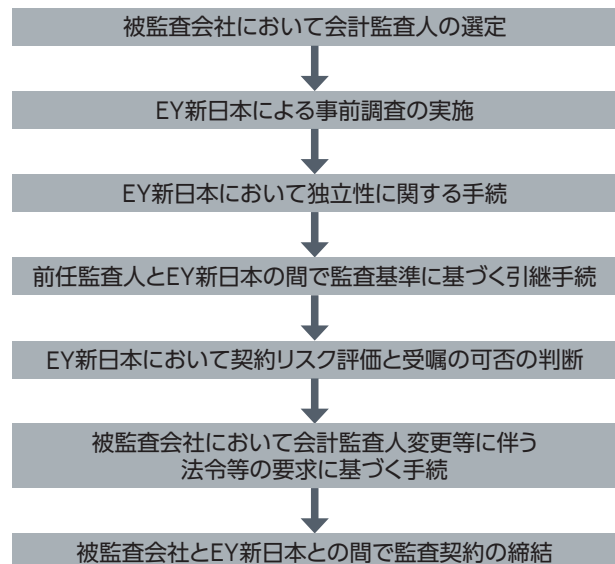
EY新日本は監査業務を最重視しつつも、多様化する企業の経営課題に即した非監査業務を提供することで、企業価値向上に貢献できるものと考えています。

監査業務を中心とする会計士と多様なバックグラウンドをもった専門家が連携することは、監査で培った知見を非監査業務として企業に提供するだけでなく、高品質な監査を実現することにも重要な意義があると考えています。

### 他の監査事務所との交代

新規契約に当たって前任監査人が存在する場合は、監査基準が定める所定の方法に従い、契約リスクの評価を行ったうえで受嘱の可否を判断します。EY新日本が前任監査人である場合は、後任監査人の監査契約締結の判断及び監査を実施するうえで有用な情報を誠実かつ明確に引き継ぎます。

#### 前任監査人が存在する場合の流れ

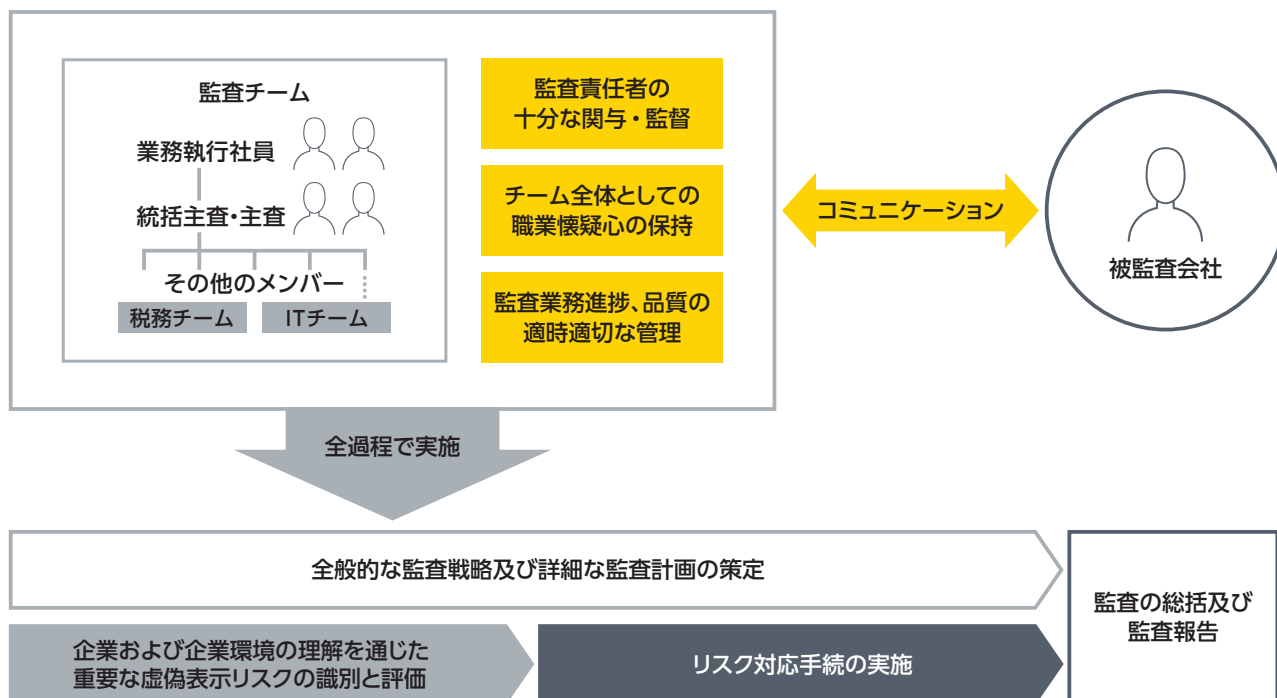


5

業務の実施

## 監査チームの編成と監査の実施

高品質な監査を実施する責任を果たすため、監査チームの編成から監査報告書の提出に至るまで、個々の監査チームが職業的懐疑心を保持しながら、その能力を十分に発揮できる仕組みを整備しています。



### チーム構成

監査チームは、監査責任者である業務執行社員、監査補助者として現場を取りまとめる統括主査及び主査、専門家を含むその他のチームメンバーにより構成されます。メンバーは、被監査会社の業績や規模、監査経験などを考慮して決定されます。また、サイバーセキュリティリスクや複雑な税務スキームなど、被監査会社の規模や複雑性等に応じてITや税務の専門家をメンバーに加えることで、適切に監査を遂行しています。

### 監査補助者の配置転換

業務執行社員等のローテーション制度（▶ p.37参照）に加え、監査チームの固定化の排除とチームの活性化、さらに職員に多様な監査経験を積ませることを目的として、監査補助者の配置転換（アカウント・ローテーション）を制度化しています。フレッシュアイ（新しい視点）が入ることにより、監査チームがこれまでの業務を見直す契機にもなっています。

### 監査に従事するプロフェッショナルの人数比率（監査部門） （6月30日現在）

	2021年	2022年
社員：職員	1：8.3	1：8.2
職員（管理職）：職員（非管理職）	1：2.0	1：2.0

### プロフェッショナルの人数及び構成割合（6月30日現在）

	2021年	2022年
社員	523名（11.2%）	522名（11.1%）
職員（管理職）	1,474名（31.5%）	1,478名（31.5%）
職員（非管理職）	2,676名（57.3%）	2,692名（57.4%）
合計	4,673名（100.0%）	4,692名（100.0%）

（注）上記の人数には、非常勤として従事している公認会計士（2021年220名、2022年228名）は含まれていません。

## 業務執行社員の選任

業務執行社員の選任及び交替は、被監査会社が属する業界やビジネス慣行等に関する知識・知見を考慮し、当該ビジネスの理解とリスクの識別を行ったうえで、批判的な観点から十分な検証ができるようローテーション制度に従って承認・選任されます。

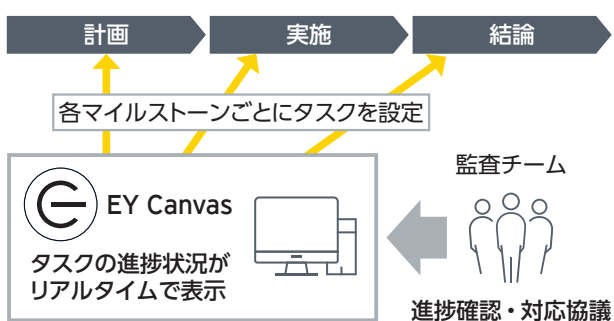
## 監督と査閲

監査調書の査閲は、監査業務における品質管理上重要な手続であり、監査手続が適切に実施されたことを確かめるために行います。

そのため、担当者が作成した調書は一次レビューアーが適時適切に詳細な査閲を行うことに加え、監査チームのエグゼクティブがセカンド・レベル・レビューを大局的な視点から行い、重要な監査手続を漏れなく適切に実施することを監査チームとして担保しています。

## マイルストーン管理の取組み

EYの社員職員が共通の監査プラットフォームであるEY Canvasを通じて連携し、監査業務の進捗を妨げる恐れのある事項を監査チーム内で速やかに共有・対応することで、監査のプロジェクトマネジメント(マイルストーン管理)を着実に遂行します(▶ p.49参照)。マイルストーン管理により、必要な監査手続や監査調書の査閲を網羅的に、かつタイムリーに実施することを促進し、監査品質を維持向上しています。



## 職業的懐疑心の保持と発揮

誤謬または不正による虚偽表示を看過しないため、職業的懐疑心の保持と発揮は非常に重要です。そのため、構成員には継続的に職業的懐疑心を啓発する研修の受講を義務づけています。また、監査チームにおいても、業務執行社員が、監査の全過程を通じて職業的懐疑心を保持し続けることをチームメンバーと確認しています。

## チーム内の十分なコミュニケーション

### ▶ チームミーティングの実施

監査責任者が監査の全過程にわたって、監査チームが職業的懐疑心を発揮しているか、リスク認識や監査戦略が適切であるか、監査の実施状況に懸念はないかなどを監督するために、チームミーティングを、実施頻度に関するガイドラインを定めて実施しています。

### ▶ PLOT (Purpose Led Outcome Thinking)

監査品質の向上に加え、EY新日本は職員の成長の促進や職員のプロアクティブな行動を称賛する仕組みも重要と考えています。PLOTは監査業務、監査チーム及び個人の目標・目的について、一貫性をもって、各チーム内で合意・達成するための目的志向の取組みであり、上記のチームミーティングと一体として実施されます。

## 被監査会社との十分なコミュニケーション

被監査会社のビジネスを深く理解するためには、経営者等との緊密なコミュニケーションが極めて重要です。このため、被監査会社とのコミュニケーションの実施頻度等に関するガイドラインを定めています。

経営者等とは企業、企業環境、ビジネスリスク及び経営戦略などの理解のために経営者ディスカッションを実施し、監査役等とは監査計画や監査結果の説明時等において、監査チームが識別した虚偽表示リスク等について十分に意見交換しています。また、論点となった事項に関しても議論を尽くすことによって、より深度ある監査を実現します。



## 企業のグローバル化に対応した監査体制

多くの企業のグローバル化が進み、海外の子会社・関連会社に対し適切な監査を行う必要がこれまで以上に生じています。EY新日本ではグローバルネットワークやJBSを活用し、国境を越えたワン・チームとして高品質の監査を提供します。

### グローバル・ワン・チームによる監査体制

日本国内で被監査会社(親会社)を担当するプライマリーチームは、海外子会社・関係会社を担当する現地監査チームを統率し、グローバル・ワン・チームとしてシームレスな監査サービスを提供しています。プライマリーチームはGCSP(グローバル・クライアント・サービス・パートナー)の指揮の下で主導権を握りながら、往査やウェブ会議などを通じ、現地監査チームと密接にコミュニケーションを図ります。プライマリーチームがリーダーシップを発揮しながらローカルチームの活動を適切な方向へと導くことで、高品質の監査を実現します。

### グローバル監査に不可欠な国内と現地との連携

グローバル監査を適切に行うためには、グループ全体の監査に関する計画の立案と総括、海外拠点におけるリスクの識別、現地監査チームとの円滑な連携などに関して高いレベルの作業が求められます。プライマリーチームと現地監査チームが緊密な連携を図ることで、サプライズのない効果的な監査を実施しています。

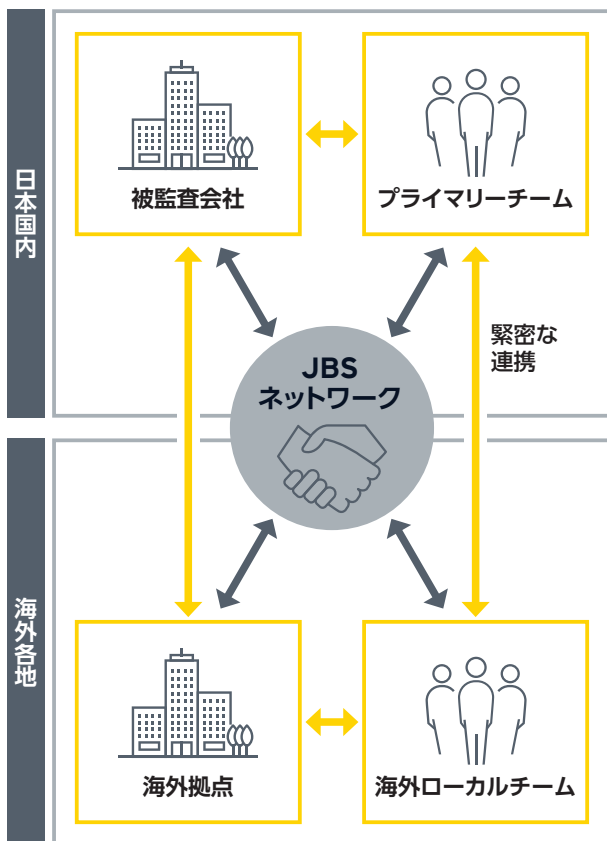
### グローバル・ワン・チームを支えるJBS

グローバル・ワン・チームの活動を支えるのがJBS(ジャパン・ビジネス・サービス)です。世界の70を超える主要都市に日本語の対応が可能な約400名のプロフェッショナルを配置しています。

JBSのグローバルネットワークを統括する本部機能は日本国内に存在します。日本が主導するかたちで、世界各地にある日本企業の海外子会社・関連会社を担当する現地監査チームをはじめ、税務、ITなどのプロフェッショナルと密接な連携を図っています。

プライマリーチームは、海外子会社の監査において、必要に応じてJBSメンバーを関与させます。JBSのメンバーはローカルチームに参画しながら、プライマリーチームやクライアント及び現地の子会社・関連会社とのコミュニケーションの橋渡し役を務めます。こうして意思の疎通を図ることで、会計・監査上の問題点の早期把握を可能にします。

### グローバル・ワン・チームによる監査



地域別JBSメンバー数 (2022年7月1日現在)

	JBS メンバー	日本語 対応可能 (駐在員を含む)	日本からの 駐在員
America (北・中・南米)	227名	170名	26名
Asia-Pacific (アジア・パシフィック)	214名	144名	51名
EMEIA (欧州・中東・ インド・アフリカ)	145名	78名	21名

## 専門分野の問合せ

高い監査品質の保持のため高度な専門性を有する各々が、監査チームへの支援活動や研修の実施、そして会計上の最新トピックなどの情報提供を通じて高品質な監査の実施をサポートしています。

### 監査監理部

監査監理部は、監査メソッドロジーや監査ツールの導入、監査品質を支える多面的な研修の企画及び実施、監査チームへの支援活動を行っています。

監査メソッドロジーであるEY GAMやテクノロジーについてはEYと協議し、日本の監査の基準で要求される事項を追加した監査マニュアルの策定や監査ツールの導入を行っています。また、監査基準等の解釈・運用に関する法人の見解及び基本方針の策定も行っています。

監査チームへの支援活動として、監査チームからの問合せに面談等も含めて対応しています。2022年度においては、新たに適用となった改訂監査基準委員会報告書720「その他の記載内容に関連する監査人の責任」にかかわる対応やデジタル監査ツールを用いた具体的な監査対応の支援などを重点的に取り扱いました。重要な事項は、マニュアル、Q&A、詳細解説、例示等を作成し、また研修を開催すること等により周知しているほか、監査監理部のプロフェッショナルが個々の監査チームに対してコーチングを実施し、双方向のコミュニケーションを図ることで実務への浸透を図っています。

#### 問合せ対応件数

2022年度	1,406件
2021年度	1,812件

### 会計監理部

会計監理部は、日本基準の設定主体である企業会計基準委員会(ASBJ)への出向経験者や、監査の豊富な実務経験を有するスペシャリストで構成され、日本の会計基準の解釈や適用の留意事項に関するアドバイスや情報提供を行っています。ASBJやJICPAの専門委員会の専門委員として会計基準等の作成プロセスに参画し、収益認識会計基準や時価算定会計基準などの新たに適用となった会計基準や、新型コロナウイルス感染症(COVID-19)及びウクライナ情勢に関連する論点などの最新の会計上のトピックに関する解説やQ&A、有価証券報告書をはじめとする開示チェックリストなどのコンテンツを作成し、法人内外に提供しています。収益認識会計基準の適用や新型コロナウイルス感染症(COVID-19)などによる会計上の見積りの影響は業種によってさまざまであるため、セクターナレッジとも連携して対応しています。

また、監査チームからの会計上の論点に関する問合せに随時応じることで支援するとともに、急を要する案件などについては、正式な回答に先立ち電話や面談により機動的にサポートしています。監査チームに提供した専門的な見解のうち一般化できる内容については、Q&Aや研修などを通じて社員職員に共有しています。

#### 問合せ対応件数

2022年度	1,043件
2021年度	1,040件

### 監査メソッドロジー

監査チームは、EYのメンバーファームが共通して利用するEY GAM (EY Global Audit Methodology) と呼ばれる監査マニュアルに準拠して監査を行います。EY GAMとは、国際監査基準の要求事項及びDigital GAMとして定めるデータ分析の活用などのように監査品質の向上のためにEYが追加した要求事項に加えて、具体的な適用のガイダンスを含んだマニュアルです。さらに、日本の監査の基準で要求される事項をEY GAMに追加してマニュアルを運用しています。

### IFRSデスク(国際財務報告基準)

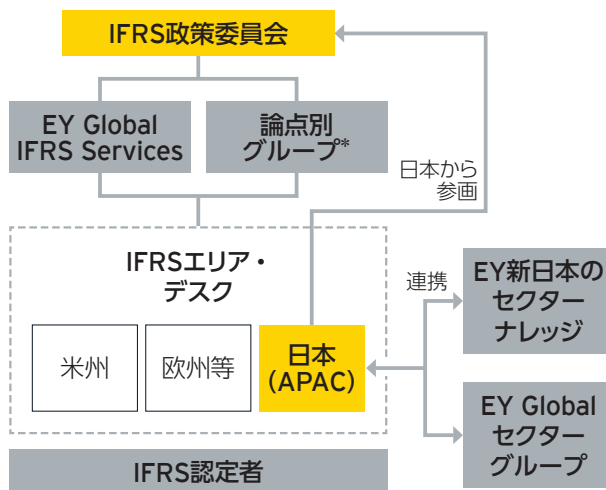
IFRSを採用する日本企業は、増加し続けています。このような環境においてIFRSデスクは、日本企業のIFRS適用を支える監査チームを会計面でサポートしています。サポートを行うIFRSデスクメンバーは、国際会計基準審議会(IASB)やEY Global IFRS Services(EY GlobalのIFRS専門チーム)への派遣経験や深い専門知識を有したIFRSのスペシャリストで構成されています。また、業種ごとの実務や特性を理解し、会計上の論点に適切かつ迅速に対応するため、国内及びEY GlobalのセクターグループやEY Globalの論点別グループと連携しています。IFRSの解釈や品質管理にかかわる方針全般は、EY GlobalのIFRS政策委員会によって審議されますが、同委員会へはEY新日本の社員職員もメンバーとして参加しています。このような連携の下、国内における最終的な判断は日本のIFRSデスクが行います。

また、IFRS関連業務の均質かつ高い品質を担保するため、EY Globalの管理方針に従った品質管理体制を敷いています。例えば、社員職員に対しIFRS関連業務を提供するためには、グローバルで共通、及び日本独自の所定の研修を修了し、IFRS認定者としての要件を充足することを義務づけています。

2022年6月30日現在

IFRS任意適用済被監査会社数	58社
IFRS認定者数	2,523名

### EYのIFRSネットワーク概要



\*論点別グループ(2022年7月1日時点で以下の15グループ)

- ▶ 概念フレームワーク
- ▶ 収益認識
- ▶ リース
- ▶ 企業結合・連結会計
- ▶ 固定資産の減損
- ▶ 財務諸表の表示・開示
- ▶ 法人所得税
- ▶ 従業員給付
- ▶ 株式報酬
- ▶ 金融商品
- ▶ 公正価値測定
- ▶ 仮想通貨
- ▶ サービス委譲契約・政府補助金
- ▶ 初度適用
- ▶ 中小企業版IFRS

### IFRSデスクのサポートを受けている監査チームの声



第1事業部 シニアマネージャー  
武田 望美

IFRS適用会社の監査チームには年間を通じて同じIFRSデスク担当者が付き、私たち現場の監査チームを会計面できめ細かくサポートします。すべての開示書類のレビューをはじめ、日常的に監査チームと連携しています。例えば、新たな取引に関する会計処理や複雑な事案について、IFRSデスクから高い専門性と知見を活かしたアドバイスがもらえます。また、新たに適用となる会計基準や基準の開発動向に関する最先端の情報提供もあります。このように、監査チームのさらなるナレッジ向上と高品質の監査につながっています。

### キャピタル・マーケット部(米国基準)

EY新日本は、米国の株式市場に上場している企業や将来的に上場を目指す企業等に対して、US GAAP(米国会計基準)、PCAOB基準監査(米国基準監査)やSECファイリングに関するサポートを行っています。

キャピタル・マーケット部は、米国の会計・監査基準及び米国市場への上場申請やSECファイリングに関して豊富な知識と経験を持つスペシャリストで構成され、米国基準適用における会計・監査上の論点について、会計・監査上の判断がタイムリーに行える体制を整えることにより、各サービスチームのプロフェッショナルを支援しています。



### その他の専門分野

EY新日本は、監査チームが監査を実施するに当たり高度な専門知識が必要となる領域について、各分野の専門家と適時適切に連携可能な体制を構築しています。

専門知識が必要となる領域	利用業務の例	利用する専門家
退職給付債務の算定	数理計算上の仮定、計算方法、計算結果のレビュー	年金数理人
企業結合(M&A)会計、金融商品会計、固定資産の減損会計等における資産評価	各種評価モデルに関する専門知識やインプットを提供し、計算方法、計算結果を確認	企業価値評価の専門家 金融商品評価の専門家 不動産鑑定士 等
複雑な税金計算	企業の内部取引に関する移転価格文書を確認	税理士
発覚した不正への対応	発覚した不正に関する企業の内部調査や外部専門家または第三者委員会による不正調査等の信頼性に関する専門知識を提供	不正調査の専門家 等
違法行為、訴訟への対応	違法行為、訴訟、法的枠組み等に対する法的見解の確認	弁護士

### IPO監査業務のサポート

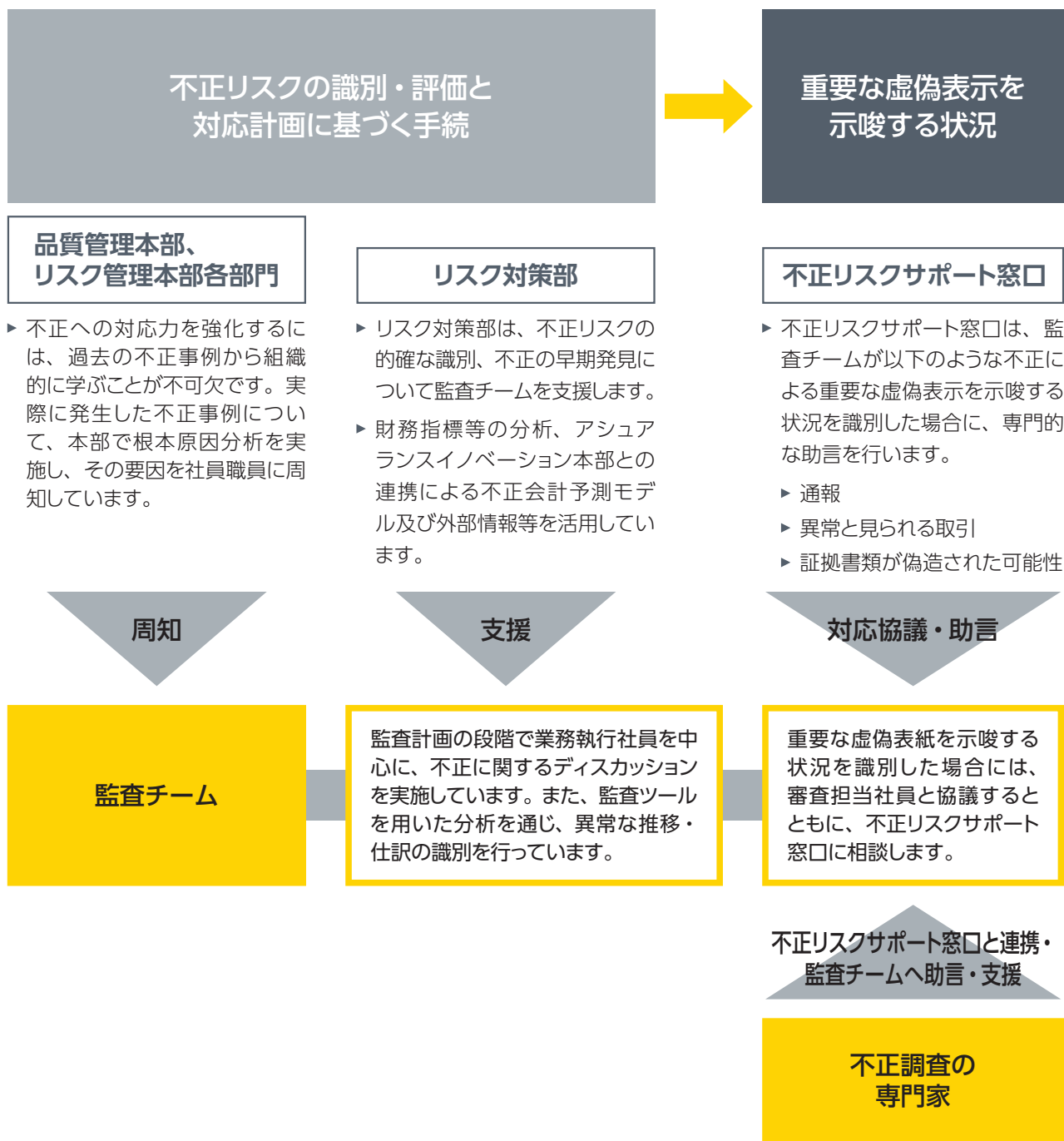
EY新日本は、IPOを目指す企業や新たな成長を志向する企業など、成長の過程に応じた課題解決を日々サポートしています。クライアントサービス本部アシュアランスマーケット室内に「企業成長サポートセンター」を設置し、法人横断的にIPO監査業務を統括しています。各事業部内にIPOグループを組成し、業種専門性の高いチームメンバーとの連携を促進することで業務の品質を高めています。2021年は34社の被監査会社がIPOを達成しています。IPO準備の準金融商品取引法監査の品質管理を向上させるためのナレッジ・情報提供とその人材育成を目的として、主に下記の活動を実施しています。

- ▶ IPO基礎研修会(年3-4回)
- ▶ IPO実務研修会(年5-6回)
- ▶ パートナー向けIPO研修会
- ▶ 日本取引所自主規制法人上場審査部研修会(年2回)
- ▶ IPOナビDBでのナレッジ・情報の横断的提供
- ▶ 「IPO認定者制度」を導入  
(2022年6月30日現在の認定取得者数は763名)



## 不正リスクへの対応

社会からの期待に応える監査品質を目指して、私たちは不正リスクと向き合い、組織的な対応を行います。不正リスクに特化した専門組織や不正調査の専門家が、不正リスクの識別から不正の発覚にわたる各段階に応じて、適切に監査チームをサポートする体制を構築しています。



### 監査ホットライン

不正・粉飾及び法令違反等に関する情報を法人の内外から広く収集するため、イントラネット及びEY新日本のウェブサイトに監査ホットラインを開設しています。適時・適切に問題点を把握し、改善・是正することにより監査業務等の品質の向上につなげています。



不正による重要な虚偽表示の  
疑義がある  
または  
不正の発覚

類似不正の検討

本部審査会  
品質管理本部、リスク管理本部各部門

事業部

- ▶ 不正発覚報告時には、不正案件について豊富な知見を持つ品質管理本部、リスク管理本部など関連部署が陪席し、監査チームに助言します。
- ▶ 必要に応じて不正リスク対応協議会とも対応を協議します。

重要な不正案件の場合には、事業部全体で品質管理強化のために監査チームの支援を行います。

対応協議・助言

支援

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または不正が発覚した場合、直ちに審査担当社員と協議のうえ、本部審査会に不正発覚を報告し、対応について協議します。発覚した不正の解明に加えて、他に類似の不正が潜んでいないか、不正による虚偽表示が財務諸表に与える影響や監査上の取扱いを引き続き本部審査会にて協議します。

助言・支援

不正の発覚に際し、Forensics事業部に所属する不正調査の専門家を関与させる体制を整えています。初動時の監査対応への助言、第三者委員会等による不正調査結果の評価手続への参加、不正リスク対応に特化したデータ分析等を通じ、監査チームを支援しています。

5

業務の実施

## 監査報告書の透明化への取組み(KAM)

2021年3月期から、金融商品取引法の監査報告書に監査上の主要な検討事項(Key Audit Matters: KAM)が記載されています。EY新日本では、適用初年度以降、より良いKAMの作成に向けて継続して取り組んでいます。

### より良いKAMに向けての継続的な取組み

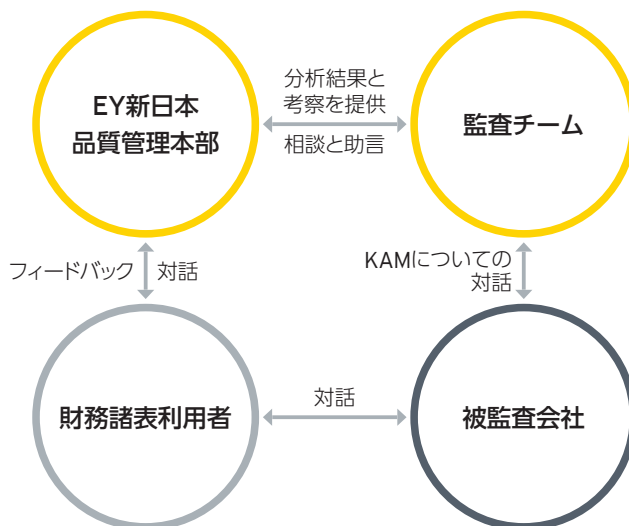
KAMは、財務諸表利用者に対し、監査人が実施した監査の内容に関する情報を提供することを目的としています。EY新日本は、KAMを通じて監査報告書の透明性を高め、監査の信頼性を向上させることは、資本市場に対する監査人の責務と考えており、より良いKAMの記載に向けて継続して取り組んでまいりました。

KAMが制度としてその目的を達成するためには、

- ①財務諸表利用者がKAMの性質を正確に理解すること、
- ②監査人が財務諸表利用者にとって分かりやすく適切なKAMを記載することの両者が欠かせないと考えています。

このため、EY新日本では、2つの軸により、より良いKAMの作成に向けて取り組んでいます。

### より良いKAMに向けての取組み体制



### 2つの軸

#### ① 財務諸表利用者がKAMの性質の正確な理解をより促進するための取組み

- ▶ 投資家との対話
- ▶ 執筆活動(情報センサーや業界誌)
- ▶ アシュアランスセミナーの開催
- ▶ マスメディアの取材対応

#### ② より良いKAMの記載に向けての取組み

##### 品質管理本部

- ▶ 財務諸表利用者や研究者からKAMに対するフィードバックの収集
- ▶ フィードバックの分析結果及び考察を監査チームに提供
- ▶ より良いKAMの記載に向けての監査チームに対する助言
  - ▶ KAM相談会
  - ▶ 第三者の視点からの直接レビュー

##### 監査チーム

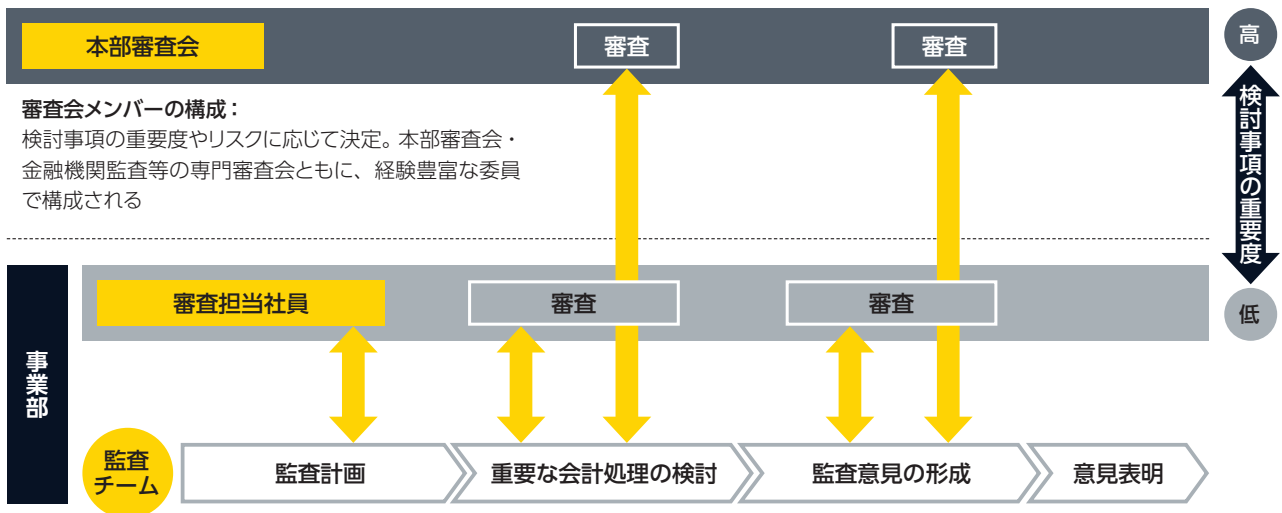
- ▶ 事例等についての被監査会社との対話
- ▶ より良いKAMを意識した草案作成
- ▶ 開示の拡充も含めた被監査会社との対話

#### KAMのタイトル

KAMの内容及び決定理由	監査上の対応
<ul style="list-style-type: none"> <li>☑ 会社固有の情報</li> <li>☑ 当期の状況を踏まえた理由の説明</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>☑ 決定理由との関係性が分かる記述</li> <li>☑ 具体的で分かりやすい表現</li> </ul>

# 審査

すべての監査チームは、適切な審査を完了した後でなければ監査意見を表明することができません。監査意見の品質確保を支えているのが審査制度です。



## フロントにおける審査担当社員による審査

すべての監査業務における監査計画から監査意見形成までの監査業務全般について実施される審査担当社員による審査は、適切な業務の実施及び判断をタイムリーに支えるフロントラインの要です。

## 審査担当社員の選任

審査担当社員は、被監査会社ごとに1名選任され、監査チームが実施した判断や手続について、客観的な立場から審査業務を実施します。監査の実施に豊富な経験を有する社員の中から事業部により選任され、本部審査会が承認します。

独立性を高めるため、審査担当社員についても所定のローテーションのルールを適用しています。

## ディフェンスラインとしての合議制審査会

監査品質確保のためのディフェンスラインとして、重要な検討事項がある場合やフロントラインで監査上の判断が相違する場合は、合議制の本部審査会による審査が行われます。本部審査会は、会計・監査の全般にわたる高い知見と豊富な経験を有する本部審査委員により構成されています。

## 重要案件への対応

社会的影響が大きいと考えられる重要案件や高度な監査上の判断が求められる重要案件については、公益に反する判断を行うことがないよう、外部の有識者も参加する監査品質監督会議で協議し、法人として必要な対応を行います。

### 本部審査会審査件数

2022年度	1,155件
--------	--------



## Assurance 4.0の中核となるデジタル監査ツール

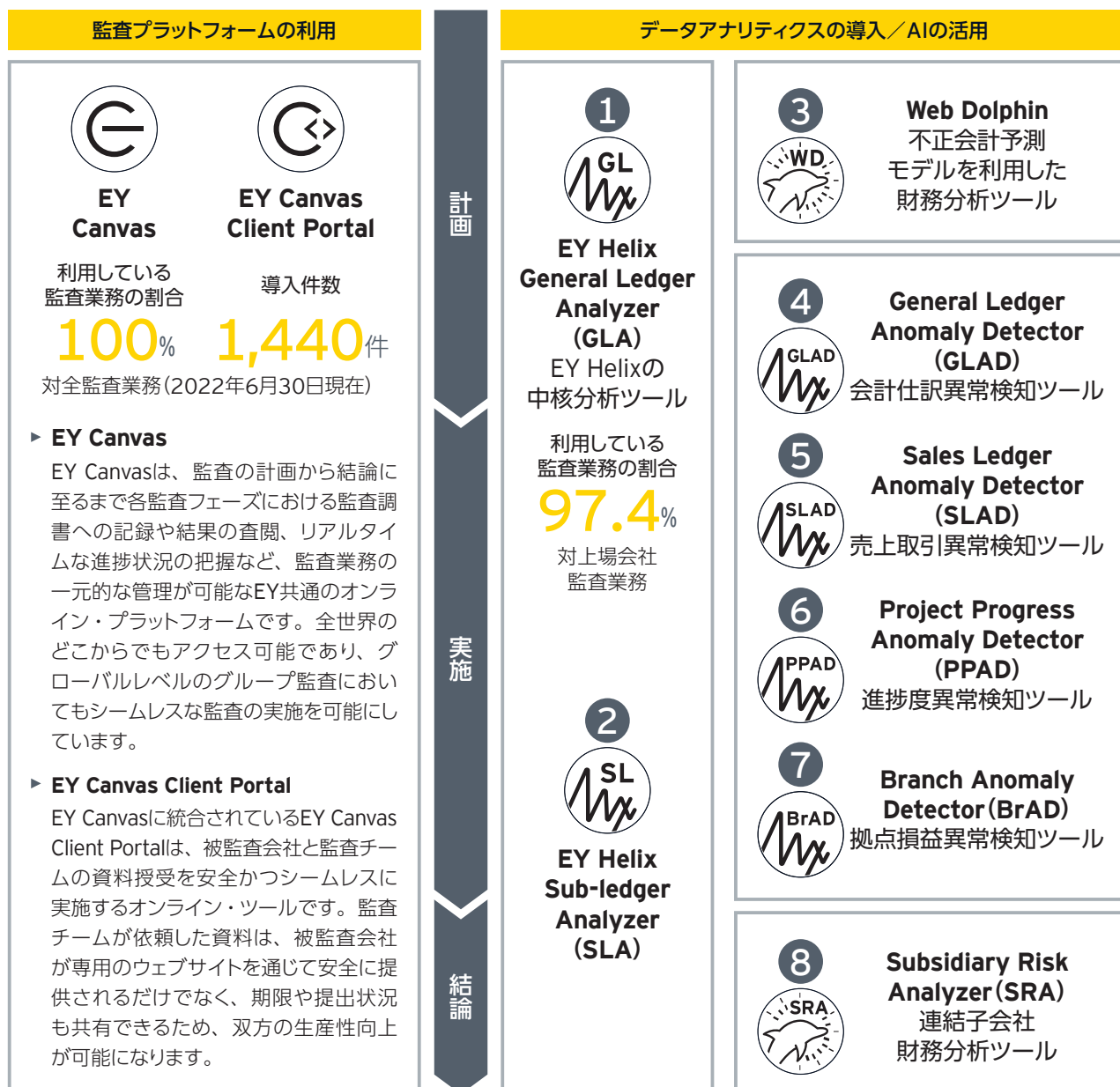
EY新日本ではAssurance 4.0\*実現のため、最先端のテクノロジーを活用したデジタル監査ツールの開発を進めています。デジタル監査ツールを用いたAIや全量データを活用し、より効率的で深度ある監査、インサイトの提供を実現します。

### “適材適所”なデジタル監査ツールの活用




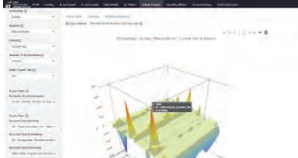
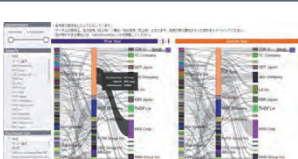
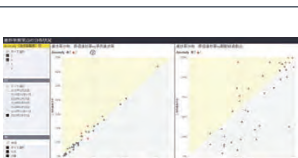

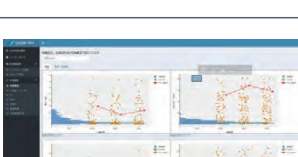
監査の計画から実施、結論フェーズまでさまざまな場面での活用を想定したデジタル監査ツールを開発し、監査現場で活用しています。日次・起票者別の分析や、相手先別滞留期間分析といった補助元帳のデータを組み込んだ分析などの多面的な分析をサポートするツール、統計

の考えを用いた異常点の把握に役立つツールなど、“適材適所”なデジタル監査ツールを活用し、リスクの検知やインサイトを提供します。

\* Assurance 4.0とは、資本市場の信頼性の向上とデジタル社会の健全な発展のために、EY新日本が追求する時代の監査・保証サービスを提供するビジネスモデルです。



デジタル監査ツール概要

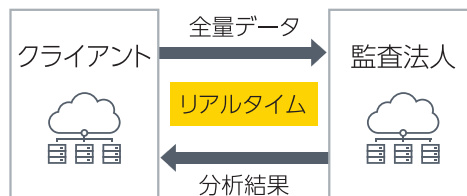
	イメージ図	適用セクター	活用方法	リスク検知やインサイト事例
1		全セクター	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 総勘定元帳上のすべての仕訳データを利用</li> <li>▶ 監査メソッドロジに組込</li> <li>▶ リスク評価の深化及び実証手続への活用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 全量データによる網羅的な商流の理解</li> <li>▶ 識別されたリスクへの対応</li> </ul>
2		全セクター	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 補助元帳の詳細データを利用</li> <li>▶ 監査メソッドロジに組込</li> <li>▶ リスク評価の深化及び実証手続への活用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 各勘定特有のリスクへのフォーカス、対応</li> <li>▶ ビジネスに対する深い洞察の提供</li> </ul>
3		全セクター	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 上場企業の財務データを用いて各財務指標を分析</li> <li>▶ 最先端の学術研究に基づく不正会計予測モデルを利用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 同業他社比較による業界動向の把握やビジネスを理解</li> <li>▶ 不正の兆候把握</li> </ul>
4		全セクター	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 機械学習により仕訳データから取引パターンを識別</li> <li>▶ パターンから乖離した仕訳を抽出するアルゴリズムを利用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 売上高の二重計上の識別</li> <li>▶ 経理部門で把握していない修正仕訳の識別</li> <li>▶ 納期を前倒しした売上の識別</li> </ul>
5		主に卸売業・情報関連サービス業	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 補助元帳から循環取引などの不正リスクの高い売上取引を検知</li> <li>▶ 売上全体や時系列の動きを視覚化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 主要仕入先に対する売上取引の抽出</li> <li>▶ 取引先別月次売上高分析にて担当者の計上誤りの識別</li> </ul>
6		主に建設セクター	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 機械学習により進捗率等を予測</li> <li>▶ プロジェクト全体及び個々の動きを視覚化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 監査人がリスク対象として検討すべき工事の識別</li> <li>▶ 工事損失が発生する可能性のある工事の識別</li> </ul>
7		主に小売・外食セクター	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 回帰分析による不自然な損益の検知</li> <li>▶ 拠点間の付替による減損回避リスクの識別</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 減損リスクが高い店舗の特定</li> <li>▶ 異常に高額な取引が行われた店舗の識別</li> </ul>
8		全セクター	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 子会社の財務データに基づき各指標をビジュアル化</li> <li>▶ 子会社における不自然な動きを検知</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 監査対象外子会社を含め異常な財務数値の識別</li> <li>▶ 子会社財務数値の同業他社との比較</li> </ul>

## 次世代監査に向けた取組み

より効率的かつ深度ある監査の実現に向け、現場のニーズを取り込みながら、新たなツールの導入を進めています。

### ▶ 継続的監査手法

AIと全量データを活用したリアルタイムなリスク識別の追求を目指す未来の監査の一つの形です。基幹システムとの常時接続による全量データの自動取得に加え、EY新日本の分析ツールへの自動転送、多面的な分析の実施など一部の監査手続について、特定領域におけるすべてをリアルタイムに完結する仕組みの構築をパイロット数社にて進めています。



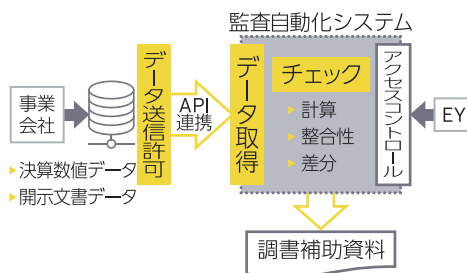
### ▶ 予測分析

さまざまな情報(財務情報・非財務情報・予算情報など)を組み合わせることで、将来の状況を予測分析し、会計上の見積りの監査への活用などを想定したツール開発を進めています。活用するデータとして、クライアントから入手した情報のほか、外部の入手可能なビッグデータ(人流データなど)なども検討しています。



### ▶ 開示検証の自動化

開示データのAPI連携(アプリ同士の接続)及び標準的な検証項目の一元チェックを主とした共同開発を、決算開示支援サービスを提供する企業と開始しています。これにより被監査会社の利便性の向上、開示手続に関する監査品質向上を目指しています。



### ▶ 専門部署によるツール開発

アシュアランスイノベーション本部内の専門部署(AIラボ)において、次世代監査に向けたツール開発や、すでにリリースされているデジタル監査ツールのブラッシュアップを行っています。ツール開発を進めるにあたって、監査品質の担保は言うまでもなく、いかに監査現場のニーズを適切に把握するかが重要となります。

## 現場の声を生かしたツール開発



アシュアランスイノベーション本部  
シニアマネージャー  
出口 智子

監査人の多くはITや数学の専門家ではないため、監査法人のDXにおいては、馴染みの薄い“デジタルツール”を「使う」ための環境づくりがツールのデザインと同等に重要となります。監査におけるデジタルツールといえば、まずデータ分析が挙げられますが、結果がどのように出力されたのかを正しく理解していなければ、監査手続につなげることはできません。

そこで、EY新日本では、監査ツールの開発チームに、“デジタル”のバックグラウンドをもつ監査人を加え、彼らが監査チームへの研修や質問対応、改善提案を収集する、利用サポートのプラットフォームを築いています。技術者の言葉も、監査人の言葉も話せる彼らが、監査チームと開発チームをつなぐことで、「使える」ツールを開発しています。

## 専門組織の活用で業務の標準化とプロセスの改善を図る

推進中の「監査業務の担い手とプロセスの変革」は、業務の効率化とプロセスの改善で監査チームが専門領域に特化し、より高品質の監査を実現するのが狙いです。標準化・自動化の専門組織CoEの活用など、さまざまな策を講じています。

### 監査担当者が専門領域に専念するための業務移管

「監査業務の担い手とプロセスの変革」の一環として、付随的な作業を2020年から2023年にかけて、標準化・自動化技術の専門組織CoE(Center of Excellence)への業務移管を進めています。

多くの監査チームが付随的な作業をCoEに移管することは、業務の標準化のみならず、業務プロセスの改善にも結びつきます。CoEへの業務移管で監査チームは専門的な判断を要する領域に注力でき、リスクの早期発見や卓見に富む助言が可能となります。監査チームとCoEが連携すること、また業務の担い手となるCoEに所属する人材への研修や業務マニュアルの整備、技術上位者による指導などを通じ、監査品質のさらなる向上を図ります。

### データ処理はデジタル分野の専門家が担当

データファーストアプローチによる監査の進展に伴い、複数のデジタルツールを活用する機会が増えています。データの抽出、転送、加工などといったデジタル技術を要する作業は、データキャプチャの専門家が担当しています。

#### 担い手の変革 (2022年6月30日現在)

CoEが開発・実行したRPAによる削減時間	約116千時間
会計監査確認センター利用数	3,272社 92,397通
DSC利用社数	2,840社
データ加工集約社数	2,035社

### 監査アシスタントとDSCによる補助・付随業務のサポート

監査のプロフェッショナルを補助する業務や専門的な判断を伴わない付随業務は監査アシスタントや、新潟と名古屋に設置したDSC(デリバリー・サービス・センター)が担います。監査チームが専門的な業務に注力するためです。

#### 監査アシスタント・DSCの人数 (2022年6月30日現在)

457名

### オートメーション化の推進が監査品質の向上にもつながる

監査業務のうち、データ加工や監査調書作成のサポート、開示書類のチェックなどといった定型的な業務は、RPA(業務の自動化)技術を導入して省力化・自動化を進めています。

また、CoE内の専門チームが操作性に優れた自動化ツールや、既製のアプリを改良したワークフローなどを開発し、監査チームに提供しています。それらを活用することで、標準化できない監査チームごとの対応が必要となる業務フローの自動化も図られています。

さらに、会計システムと監査ツールとのAPI連携(アプリ同士の接続)を進めています。この連携は、論点の早期発見による監査品質の向上のみならず、被監査会社の監査対応にかかる負担の軽減や、迅速な監査完了による決算の早期化にも寄与します。

### 確認手続の事務作業は会計監査確認センターを利用

監査では第三者から文書による回答を得る確認手続が不可欠で、EY新日本も出資する会計監査確認センターを利用しています。ウェブ上での確認やツールの利便性向上、リモートワーク化で効率化が進み、生産性が大幅に向上しています。

6

リソース  
(ナレッジ)

## 監査チームがアクセスできる豊富なナレッジ

高品質な監査を提供するうえでは、専門性に長けた人材とともに、的確な判断を行う根拠となる豊富なナレッジが不可欠です。

### 豊富なナレッジをもとに監査上の最適解を導く

より膨大なナレッジを収集・蓄積・整備し、それらを存分に活用することは、監査法人にとって重要なテーマです。さまざまなデータベースやツールを駆使し、豊富なナレッジをもとに監査上の最適解を導くことが私たちの責務です。EY新日本では、EY Globalが展開している世界共通のマニュアルや内製ツールを軸としながら、外部の有能なデータベース・ツールも組み合わせ、高品質の監査を提供する一助としています。

#### ▶ 世界共通の監査マニュアルに関するFAQ

すべての監査チームはEYグループ世界共通の監査マニュアルであるEY GAM(▶ p.42参照)をもとに業務を遂行しています。活用の効率性を高めるため、実際の監査業務に当てはめるうえでの解釈にかかる疑問点などはFAQとしてまとめ、社員職員が閲覧可能なイントラネットにおいて公開しています。

#### ▶ 会計実務に関するFAQ

会計基準に則した会計処理を行う際に実務上論点となりうるテーマを抽出し、予めFAQを作成して公開しています。2022年度は主に原則適用となった収益認識会計基準と時価算定会計基準に関連する論点・留意事項を公表しました。

#### ▶ 調書のテンプレートやチェックリスト

会計・監査基準に準拠した検討を徹底するため、EY Globalから展開されているテンプレートやチェックリスト、分析ツールを活用した際の調書例などを監査チームに提供し、改訂も随時実施しています。

### 外部ベンダーのツールも活用

内製のメソドロジーやツールだけでなく、外部ベンダーから提供されるデータベースも駆使し、監査品質の向上に努めています。

#### ▶ 開示事例の検索データベース

有価証券報告書、決算短信、適時開示書類、株主総会招集通知など、主要な開示情報の収集に用います。同業他社の開示例だけでなく、上場市場別・業種別といった事例の絞り込みも可能です。

#### ▶ 会計基準・監査基準専用の法令検索エンジン

監査人として必須の会計監査六法電子版で、基準だけでなく関連する適用指針、実務指針や研究報告なども網羅されており、全文検索が可能です。

#### ▶ 経済情報プラットフォーム

業界分析や企業調査に必要なビジネス情報が整備されています。被監査会社の属する業界の現状理解や投資家の関心内容などを理解でき、監査計画立案などに活用しています。

### ナレッジの外部発信

日々の業務で蓄積されたナレッジは、専門書籍、情報センサー、企業会計ナビなどの多様なチャンネルで外部に発信しています。業種別・論点別の情報に加え、基準の最新動向や基準改正のポイント解説など、価値ある情報を積極的に発信するように努めています。

(2022年度の情報発信の実績例)

- ▶ 専門書籍：16冊
- ▶ YouTube：52本





## Ambitionを体現するための人材戦略

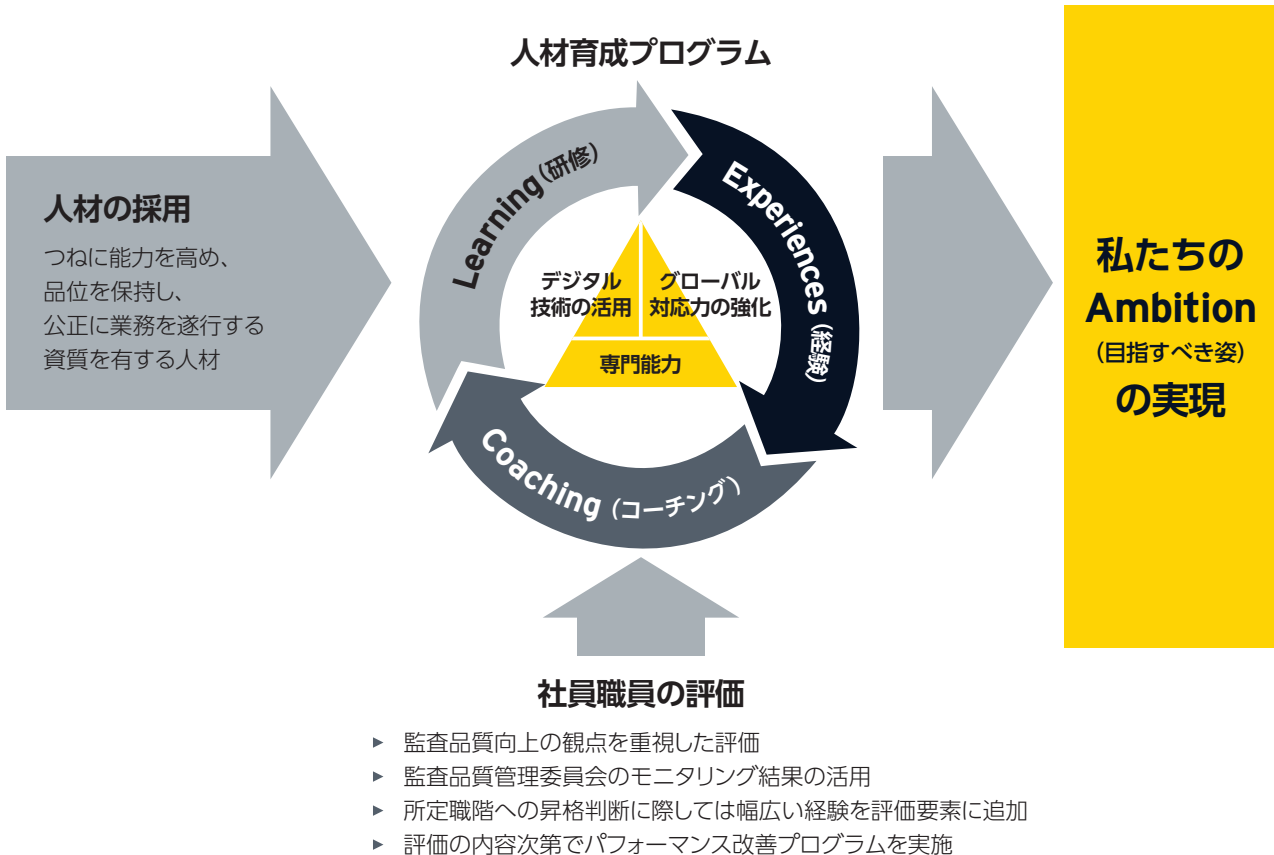
EY新日本はAmbition(目指すべき姿)として「真のプロフェッショナル集団」を掲げ、各分野で強みを発揮して高品質の監査を提供することを追求しています。それを体現するため、自律したプロフェッショナルの育成に努めています。

### 真のプロフェッショナルを育成するために

EY新日本が掲げるのは、「最先端のデジタル技術を活用し、卓越した知見に基づいた保証業務の提供により、ステークホルダーに高付加価値を提供し、グローバルな経済社会の円滑な発展に貢献するプロフェッショナル集団になる」というAmbitionです。

Ambitionを体現するには、高い倫理観や専門性、多様な実務経験を備えた集団でなければなりません。加えて、デジタル化時代に対応できるリテラシーの向上を図る必要があります。さらに、グローバル化時代に対応したマインドを備え、ボーダレスにリーダーシップを発揮することも求められます。

そこで、採用に当たっては、研鑽を重ねて公正に業務を遂行する資質を備えた人材を厳選するように心掛けています。そのうえで育成にも努めており、EY新日本ではキャリア形成に欠かせないLearning(研修)、Experiences(経験)、Coaching(コーチング)の3要素を体系的に位置づけた人材育成プログラムを設けています。併せて、社員職員に対する適切な評価も実施し、先行きが不透明な時代に必要なリーダーシップを全員が発揮すべく、社会の期待に応える真のプロフェッショナル育成に励んでいます。



### 人材の採用

EY新日本は未永く高い監査品質とより多くの付加価値を提供し続けるため、明確な方針の下で次代を担う人材の採用活動を行っています。

#### 求める人材を明確にした採用活動

EY新日本では、監査及び会計に関するプロフェッショナル集団の一員としてつねに能力を磨くことを心掛け、品位を保持し、公正に業務を遂行する資質を有する人材を採用することを方針として掲げています。そのうえで、グローバル対応力やデジタル分野に秀でた人材の採用を強化しています。アシュアランスイノベーション(会計監査のDX)戦略の実現に向けて、特にデジタル人材の採用を加速させる方針です。

#### 監査トレーニー制度

将来有望な人材を獲得するために、監査トレーニー制度を導入しています。これは、公認会計士などの試験合格を目指す人材を対象に、監査実務を経験する機会を提供しつつ、資格取得を法人として後押しするという仕組みです。会計・監査業界の活性化にも寄与するもので、同制度を通じて多数の試験合格者が誕生し、幅広いフィールドで活躍しています。



### 人材の評価

職員と社員のどちらに対しても、監査品質を重視した人事評価を行っています。評価では、事業部内に設けた監査品質管理委員会のモニタリングも活用しています。

#### 職員の人事評価

EY新日本では、監査品質の向上に焦点を当てた職員の人事評価・昇格を実施しています。クライアントが属する業界やビジネスに関わる諸課題を十分に理解し、高品質な監査を提供していることを評価ポイントとし、モビリティ制度を活用した幅広い経験等を加味しています。一定の職階における監査品質の評価については、監査品質管理委員会のモニタリング結果を活用しています。職員の給与は、最終的な評価結果とともに経験や資格などを総合的に勘案し、給与規程に基づいて算定されます。賞与については、法人の業績と評価結果、ポジティブな活動貢献などを考慮し、その都度決定されます。

#### 社員の人事評価

社員の定期的な人事評価はさまざまな観点から総合的に行いますが、特に重視しているのは、現場力強化を含めた監査品質です。監査品質は監査品質管理委員会が日常的なモニタリングを通じて一次評価を実施し、監査品質監督会議で最終的な評価が決定します。そして、監査品質以外の項目に関する評価も踏まえ、社員報酬委員会が社員の最終評価を確定します。社員報酬委員会はこの最終評価と社員報酬規程に基づき、社員報酬を決定します。評価が一定の水準に達しない社員にはパフォーマンス改善プログラムを適用し、監査品質の改善に取り組みます。

## 品質向上のためのプロフェッショナル育成体制

能力を発揮して監査品質の向上に資するプロフェッショナル集団形成のため、①カウンセリングファミリー制度、②体系的な専門研修、③OJTといった3つのアプローチから自律性の高い人材の育成に注力しています。

### カウンセリングファミリー制度

メンバー間の密なコミュニケーションを通じて主体性や創造性を育み、人事面を中心にきめ細かなケアを行う取り組みとしてカウンセリングファミリー制度を導入しています。具体的には、各事業部に所属する職員を10名程度のグループ(ファミリー)に分け、各々にファミリー・リーダーを任命しています。リーダーはミーティングなどを通じてメンバーから意見を収集するとともに、カウンセリングファミリー活動を通じたコミュニティ構築で組織の活性化を図ります。

### 体系的な専門研修

職業倫理や職階別、分野別、専門別、さらにグローバル人材の養成や人的スキルの向上など、体系的な専門研修のメニューを豊富に用意しています。職階別研修では、Audit Academyのように最新テクノロジーを用いた革新的な教材も導入しています。

### OJT

Learning(研修)で得た知識やスキルを実務に生かせるExperiences(経験=実践力)として習得するため、主に若手を対象に現場指導を行っています。OJTでは同じ現場の上位者を指導者とし、業務の各段階における実務上のテーマを定めて経験の習得・定着を図ります。在宅勤務が定着してきた環境下でも、新入社員とカウンセラー、OJTトレーナーがウェブ会議ツールを利用して進捗状況の確認や不明点の解消などを行っています。

### 研修の履修状況

研修の履修状況は人材開発本部が総合的に管理し、JICPA(日本公認会計士協会)の継続的専門研修制度(CPE)に定められている必要な単位数を満たしているかどうかを確認しています。また、研修の質の向上を図る目的で受講者アンケートを実施しています。

#### 平均研修受講時間数(2022年度)

69時間(うち、継続的専門研修制度にかかわる時間数66時間)

#### 履修した研修に関するアンケート調査結果(5.0点満点の平均)

講師の説明はわかりやすいか(講師満足度)	4.2点
学んだことを業務に取り入れるか(行動変容)	4.1点

### 研修メニュー(抜粋)

職階	職業倫理	職階別	分野別	専門別	グローバル人材	人的スキル
社員	EY Global 情報セキュリティ コンプライアンス 独立性	パートナー研修 新パートナー研修	監査(品質管理、不正事例、審査) 会計(FRS、新会計基準) 税務(改正等) フィンテック(SmartAudit、Digital Trust、テクノロジーの理解と活用等)	セクター別 米国基準 IPO パブリック	EYエグゼクティブ向けプログラム	外部エグゼクティブ向けセミナー
マネージャー層		マネージャー研修 新マネージャー研修			Elevate/FutureGen グローバルリーダーシップ	コーチング ファシリテーション
スタッフ層		スタッフ研修			海外語学研修	コミュニケーション プレゼンテーション

## 人材育成における具体的な取組み

EY新日本は「各分野における自律したプロフェッショナル」の集団を形成するため、デジタル人材の養成、グローバル対応力の強化、専門能力の研鑽、キャリアパスの支援といったアプローチから人材育成に取り組んでいます。

### デジタル人材の養成

#### ▶ デジタルリテラシー教育

アシュアランスイノベーション(会計監査のDX)を推進するため、EY新日本は「人材とプロフェッショナルサービスの変革(デジタルリテラシー向上)」に取り組んでいます。全社員職員に対してDigital Fluency Programを導入しており、各々がデジタル領域のスキルセットを測定したうえで、習熟度に応じた研修・育成を実施できる体制が構築されています。

#### ▶ 新たな価値を創るデジタルリーダー育成

GradLabはデジタルリーダー育成プログラムで、データサイエンスやデザイン思考、アジャイル開発などを習得

し、監査現場への応用について学習できる内容です。DigiGENはマネージャー層が対象で、DXをはじめとするクライアントのビジネス変革などについて理解を深め、テクノロジーの活用で新たな価値を提供できるリーダーを育成します。

#### ▶ テクノロジー人材向けキャリアフレームワークの導入

エンジニアを含むさまざまな分野のテクノロジー人材の採用や育成のためのキャリアフレームワークを導入しています。データ&テクノロジー領域の専門人材を定義して役割の透明性と可視性を高め、スキル向上とキャリア開発を加速させることを目指しています。

### グローバル対応力の強化

#### ▶ グローバル人材の育成プログラム

すべての社員職員がグローバル人材になる必要があるとEY新日本は考えており、基礎から実践まで多岐に渡る育成プログラムを用意しています。とりわけ注力しているのは、海外でも存分に活躍できるリーダーを育成することです。

EYがグローバルに展開しているリーダー育成プログラムElevateは、激動の時代に最大限の価値を創造できる人材を養うため、コーチングや監査における実践的課題への挑戦など多様なアクティビティで構成されています。また、EYが海外で実施しているプログラムへの参加などを通じて、グローバルにリーダーシップを発揮できる人材を育成しています。

#### 海外駐在者数 (2022年7月1日現在)

EY海外メンバーファーム	74名
--------------	-----

#### ▶ モビリティ(海外駐在)の推進

真のプロフェッショナルとなるには多様な経験を積むことが不可欠で、そのためにEY新日本では戦略的にモビリティ(異動)を推進してきました。特に海外駐在は、グローバル人材を育成するうえで重要な役割を担っています。若手を海外のEYオフィスに派遣するプログラムも実施しています。

#### 海外駐在経験者数 (2022年7月1日現在)

社員	174名
職員	219名

#### 年間海外派遣者数

2022年度	34名
2021年度	18名

## 専門能力の研鑽

各分野の専門能力をさらに磨き上げるために、EY新日本は多彩な認定制度を設けています。例えばサステナビリティ情報開示が求められていることを踏まえて、新たにサステナビリティ開示・保証業務(SDA)認定者制度を導入して学びの機会を提供しています。

また、監査の世界にはDigital AuditやDigital Trustといった新領域で最先端テクノロジーが導入され始めており、これらの活用に必要なスキルを習得するのがデジタル人材認定制度です。監査においてはクライアントが属するセクターについて深く知ることも非常に重要で、セクター認定者制度を通じて特定の業種に高い知見を有する人材を育成しています。

さらに、グローバル認定者制度はより難易度の高い海外業務に挑戦できる機会を提供するものです。IPO認定者制度では、その実務の経験者や、一定以上のIPO研修受講者を認定しています。

### 認定制度一覧

サステナビリティ開示・保証業務(SDA)認定者制度
デジタル人材認定制度
セクター認定者制度
グローバル認定者制度
IPO認定者制度

## キャリアパスの支援

### ▶ アカウント・ローテーションとモビリティ制度

プロフェッショナルとして成長するためには、数々のクライアントを担当して多様な経験を蓄積することが必要です。そこで、個々のメンバーの資質とキャリア目標を見極めたうえで、定期的に監査チームの編成を見直すアカウント・ローテーションを実施しています。さまざまな上司やチームメンバーとのコミュニケーションを通じて、目標とするキャリアに到達するために必要な経験を積み重ねられます。また、EY新日本は活躍の幅を広げて成長を後押しするためのモビリティ制度を設けています。法人内外における人材の配置転換(出向や異動)を戦略的に展開するものです。

### 出向者数 (2022年7月1日現在)

日本公認会計士協会など	16名
国内外部企業など	16名
EY国内メンバーファーム*	16名
合計	48名

\* バックオフィスメンバーは除いています。

### ▶ LEAD(能力開発・人材育成制度)

LEADは「Better Conversation(よりよい対話)」で職員の成長と達成を支援する人材育成制度です。全職員に経験を有したカウンセラーが選任され、未来にフォーカスしたコーチングや指導などが実施されます。

### ▶ エクセレントカウンセラー制度

熱意のこもった面談を実施している経験豊富なカウンセラーを選抜し、研修などを通じて定期的なキャリアアップを図るエクセレントカウンセラー制度を導入しています。また、エクセレントカウンセラーの中には、キャリアコンサルタント(国家資格)保持者もおり、専門的な知見も活用しながら法人全体で職員をサポートする体制を構築しています。

6

リソース  
(人材)

## DE&Iの推進、Well-beingな働き方への取組み

監査環境の変化や不確実性に対応した新たな発想を生み出し、一人一人が高いパフォーマンスを出すために、DE&I(ダイバーシティ、エクイティ&インクルーシブネス)の推進と、Well-beingな働き方をするための職場環境の整備は非常に重要な人材施策です。

### EY新日本におけるDE&Iの位置づけ

EY新日本は重要な人事戦略の一つとしてDE&Iを推進しています。これまでのD&I(ダイバーシティ(多様性)とインクルーシブネス(包摂性))に、新たにE(エクイティ(公平性))を加えDE&Iとしました。エクイティとは、目的を達成するために、それぞれに異なるバックグラウンドやニーズがあることを認め、それに応えている状態です。その結果、一人一人が高いパフォーマンスを引き出すことにつながります。

### DE&Iに関する主な取組み

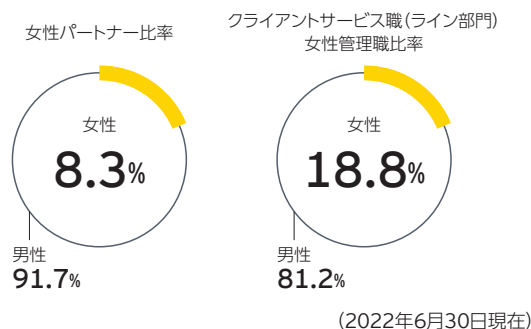
高い価値を生むDE&Iを推進するために、各種人事制度の整備、カルチャー作り、研修に取り組んでいます。以下が具体例となります。

- ▶ 法律による婚姻制度に限定されない多様な家族の在り方を支持するEYダイバース・パートナーシップ・プログラム
- ▶ Assurance DE&I CommitteeによるDE&Iカルチャーの促進活動
  - ▶ 定期的な情報発信 ▶ イベント開催
- ▶ LGBTQ+などの従業員リソースグループ(Employee Resource Group)による活動
- ▶ 社員職員の意識改革のための研修

### 女性活躍推進

DE&Iの中でも、ジェンダーは重要なテーマであり、男女共同参画の推進、管理職の女性比率の向上を進めています。具体的施策として主に以下があげられます。

- ▶ 全管理職向けにジェンダーをテーマとしたアンコンシャスバイアス研修
- ▶ 全管理職向けに育児休業制度に関する研修
- ▶ 女性向けスポンサーシップ制度、研修によるマインドセット
- ▶ 女性ネットワーク構築(WindS)



### 配偶者育児休暇制度の利用者の声



第5事業部  
マネージャー  
浅川 修

昨年、第2子が誕生した際に、2カ月間の育休を取得しました。男性の育休取得は多くない中で、将来のキャリアへの不安から躊躇いもありました。しかし、上司からは「チーム運営は任せて」、後輩からは「私がタスクを引き受けるよ」などと決断を後押しする声を多くいただき、安心して育休取得に踏み切ることができました。今年に入り、後輩からも育休取得の打診がありました。後輩のパーパス達成に私が協力を惜しまないことは言うまでもありません。一人一人のWell-beingの実現がチーム、ひいてはEYのパーパス達成につながることを、私自身が実感しているからです。

## Well-beingな働き方へ

EY新日本はWell-beingな働き方のための環境整備を続けています。Well-beingが高まればおのずと生産性は向上し、困難な課題にも意欲的に挑んで解決する力がもたらされます。それはサービスの向上や社会貢献に資するものです。

## 監査チームメンバーの執務時間の確保

監査チームメンバーの作業負荷が過大にならないこと、心身ともに健康な状態で働けること、必要な時間を確保してリスクに対応した十分な監査手続が行えることが重要であるとEY新日本は考えています。その観点から社員職員の執務時間のモニタリングを実施する一方、デジタル技術の活用や監査アシスタントとDSCによる補助・付随業務のサポート(▶p.52参照)などを通じて監査チームの業務量の削減を図っています。

### 監査従事者の年間平均執務時間(2022年度)

社員	2,145時間
職員	1,956時間
全平均	1,978時間

## 人事制度

個々の事情に応じて柔軟な働き方をサポートするため、各種人事制度、両立支援があります。

- ▶ リモート勤務
- ▶ 中抜け勤務、選択シフト勤務
- ▶ 育児及び介護フレキシブルワークプログラム

## 新しい働き方への取組み - EYフレリモ

EY Flex & Remote(略称:EYフレリモ)とは、リモートワーク普及などを通じて柔軟性に富んだ働き方を推進するEY独自の考え方です。リモートワークの活用は、多様な人材を包含できることに結びつきます。個人的な事情などで通勤が困難な人も就業でき、出産や子育て、介護などといったライフイベントに左右されない長期的なキャリア形成や、勤務地や勤務時間などといった制約によって活躍する機会を失われていた人材の獲得が可能になります。これらの結果、組織全体の能力が強化され、クライアントにより高い付加価値を提供することにもつながります。EY新日本はEYフレリモに基づき、新たな時代の働き方を推進し、一層の生産性向上とスマートワークの実現を目指します。さらに、2021年7月に発足したフレリモ推進室では、監査手続ごとの往査・オフィス作業・在宅勤務の在り方の検討や、新しい働き方を前提としたオフィスレイアウトのコンセプト再考なども実施しています。

## EY新日本のWell-being

▶ **健康経営優良法人2022(大規模法人部門)に認定**  
従業員の健康管理を経営的な視点として捉え、戦略的に取り組んでいる大規模法人として、EY新日本は日本健康会議から「健康経営優良法人2022」に認定されました。経営理念や健康経営に関する組織体制、疾病予防や健康増進活動などを含めた総合的な取組みが評価されてのことです。

## ▶ 厚生労働省の運営サイトで紹介

厚生労働省が運営する働く人のメンタルヘルスポータルサイト「こころの耳」でEY新日本の取組みが紹介されました。受検率94.8%のストレスチェック集団分析結果とヒアリングから職場のニーズを把握し、コミュニケーション研修へと展開することで職場環境の改善を果たしたことが高く評価されました。



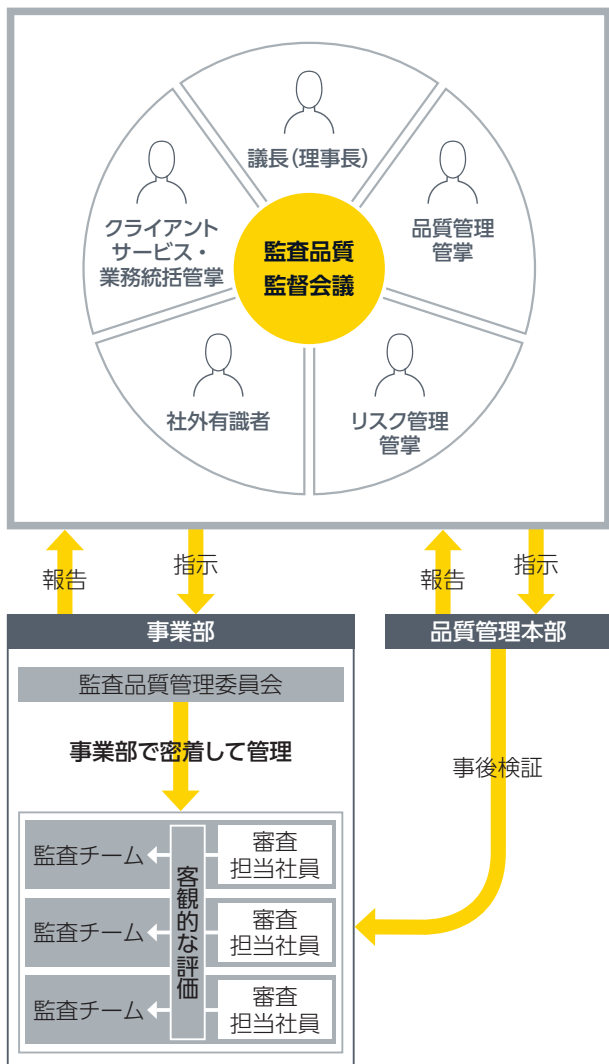
## 品質管理のシステムのモニタリング

事業部の監査品質管理委員会と品質管理本部が連携し、モニタリングを行っています。把握された不備は根本原因を究明し、改善施策に反映することにより、法人全体としての監査品質を確保し、向上させています。

### モニタリング体制

モニタリングの責任者は、監査品質監督会議の議長です。監査業務の期中におけるモニタリングは、主として事業部の監査品質管理委員会が実施し、事後的な検証は、品質管理本部が実施しています。モニタリングの実施状況や把握された不備等は、監査品質監督会議に報告され、監査品質監督会議において必要な改善施策を指示しています。

#### モニタリング体制



### 監査業務の期中におけるモニタリング

品質管理上の課題を早期に発見して対応を図るとともに、専門的な知見を活用した組織的な対応を図るため、事業部の監査品質管理委員会と品質管理本部などが連携し、監査業務の期中におけるモニタリングを実施しています。

### 事後的な検証

品質管理のシステムが適切に整備され、有効に運用されていることを事後的に確認することを目的に、EYグローバルのプログラムに基づいて品質管理レビュー (AQR: Assurance Quality Review) を実施しています。

#### ▶ 法人レベルの品質管理レビュー

法人全体の品質管理システムがその設定基準に基づいて整備され、有効に運用されていることを確認しています。具体的には、独立性の保持のための方針及び手続きの遵守状況、監査契約の新規の締結及び更新の状況、継続的な研修の実施状況などを確認しています。

#### ▶ 個別業務レベルの品質管理レビュー

完了した監査業務を対象として、品質管理のシステムに準拠して実施されていることを確認しています。監査業務を行う社員は3年間に1回以上、AQRを受けることとしています。対象となる監査業務は、監査業務のリスク、規模等を考慮して選定されます。適切なスキルと経験を有すると認定された者の中から、監査業務のリスク、規模等を勘案し、複数名のレビューアーを選任しています。また、レビューアーには、レビューの実施に先立ち、所定の研修を受講することを義務づけています。

#### 2022年度に実施したAQR

対象監査業務数	112業務
社員カバー率	45%
重要な発見事項がない監査業務の割合	97%



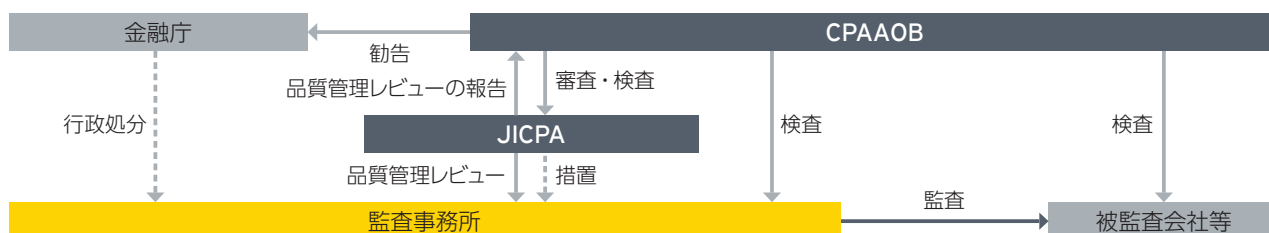
## JICPAによる品質管理レビュー制度

日本公認会計士協会(JICPA)は、監査の品質管理のシステムの整備及び運用の状況をレビューしています。レビューの結果、注意などの措置が講じられることがあります。直近の品質管理レビューにおいては、「重要な不備事項のない実施結果」が記載された品質管理レビュー報告書(2021年2月17日付)を受領しており、この結果に基づく措置は受けておりません。また、直近2事業年度においてJICPAから受けた処分はありません。

## CPAAOBによる検査制度

公認会計士・監査審査会(CPAAOB)は監査事務所の業務運営状況を検査しており、発見された不備は、検査結果通知書によって通知されます。CPAAOBが監査事務所における監査の品質管理が著しく不当であると判断した場合には、行政処分その他の措置を金融庁長官に勧告し、同庁が監査事務所に対して行政処分などを行います。なお、直近2事業年度において金融庁から受けた処分はありません。

### JICPAによる品質管理レビューとCPAAOBによるモニタリング



## AQR等の結果についての周知

AQR、JICPAによる品質管理レビュー及び外部検査の実施結果は、監査品質監督会議等に報告されます。また、他の監査業務においても留意すべき事項を、研修や定期的に配信する品質管理本部メッセージなどを通じて社員職員に周知しています。さらに、翌年度のAQR、JICPAによる品質管理レビュー及び外部検査で改善状況を確認しています。

## PCAOBによる検査制度

米国で上場している企業の監査を行う監査法人は、公開会社会計監督委員会(PCAOB)への登録が求められています。PCAOBは法人の品質管理体制や個別監査業務の品質を定期的に検査しており、検査結果は、PCAOBのウェブサイトにおいて公表されています。

## 発見された不備に対する是正措置の実施

発見された不備は、対象となった監査チームなどが是正措置を実施し、品質管理本部などが実施状況を確認しています。また、品質管理本部などにおいて不備の根本原因を究明し、法人組織としての品質改善強化に向けての是正措置を講じています。



## ISQM 1及び品質管理基準報告書第1号への対応

EY新日本では、ISQM 1、改訂後の「監査の品質管理に関する基準」及び改正品質管理基準報告書第1号「監査事務所における品質管理」に対応した品質管理システムの整備・運用により、さらなる高品質なサービスの提供に努めてまいります。

### ISQM 1(国際品質マネジメント基準第1号)とは

2020年12月に最終的な公表が行われたISQM 1(国際品質マネジメント基準第1号)は現行のISQC 1(国際品質管理基準第1号)に代わるもので、監査事務所の品質管理に関する国際基準です。ISQM 1は監査事務所のみならず、レビューを含む保証業務及び関連サービス業務を行う事務所が対象となります。

対象となる事務所は、ISQM 1に準拠した品質管理システムのデザイン及び適用を2022年12月までに実施することが求められています。そのうえで、2022年12月から1年以内に品質管理システムの年次評価を行う必要があります。

ISQM 1への準拠に伴い、品質に対するリスクのマネジメントにフォーカスした品質マネジメント・アプローチが導入されることで、情勢の変化に応じた積極的かつ継続的な改善が期待されています。その結果、各事務所の状況や実施する業務の内容に応じて、より目的に適合した品質管理が可能となります。

ISQM 1では、品質管理システムが下記の8つの要素から構成されるものと定めています。

- ▶ リスク評価プロセス
- ▶ ガバナンス及びリーダーシップ
- ▶ 職業倫理及び独立性
- ▶ 契約の新規締結及び更新
- ▶ 業務の実施
- ▶ リソース
- ▶ 情報と伝達
- ▶ モニタリング及び改善プロセス

これらのうち、監査事務所のリスク評価プロセス、モニタリング及び改善プロセスを除いた6つの構成要素は、監査事務所が達成すべき成果として品質目標を設定します。目標達成を阻害し得る品質リスクを識別・評価し、適切な対処のための方針や手続の整備・運用を行います。そして、品質リスクを許容可能なレベルにまで低減させることが求められています。



## 日本における動向

ISQM 1への改訂を受け、日本国内では「監査に関する品質管理基準」が2021年11月16日付で改訂されました。それを踏まえて、品質管理基準報告書第1号「監査事務所における品質管理」が2022年6月16日付で改正されました。

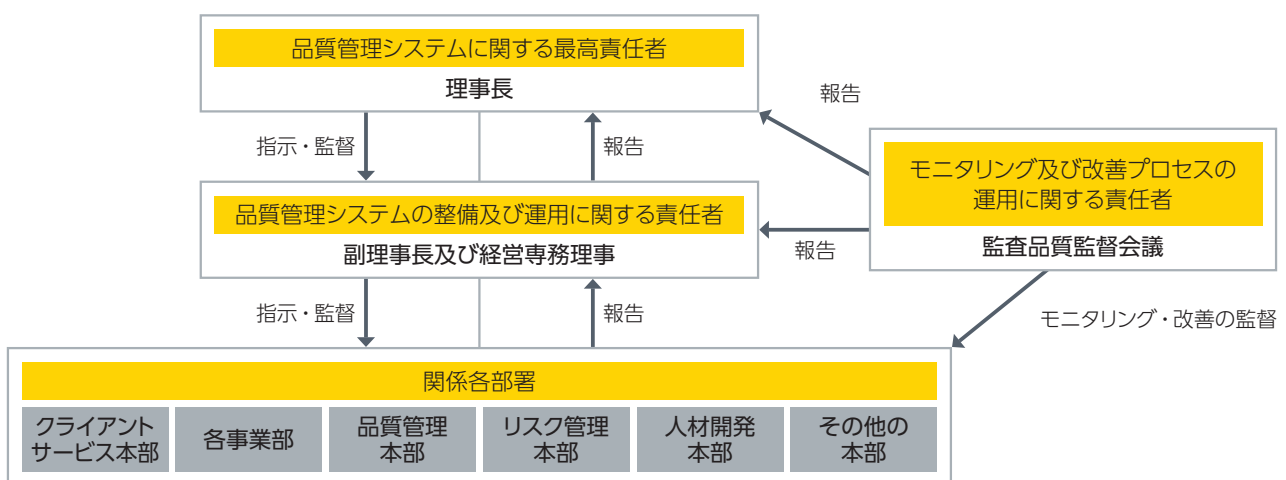
これらは基本的にISQM 1をベースに改訂・改正されたものですが、日本独自の構成要素として「監査事務所間の引継」、項目として「共同監査」が加えられました。また、「監査における不正リスク対応基準」に関して設けられた項目も踏襲されています。

改訂された「監査に関する品質管理基準」は、2023年7月1日以後に開始する事業年度または会計期間にかかる財務諸表監査から適用されます。品質管理システムの評価については、適用以後に開始する監査事務所の会計年度の末日から実施することができるとされています。

## EY新日本における取り組み

品質管理システムの整備に当たり、EY新日本はパイロット国の監査法人としてEY Global及びAsia-Pacificから各種ツールの提供やアドバイスを受けつつも、適用上の改善点や実務上の問題点などをフィードバックしています。また、日本の法令や基準に合うようにカスタマイズを施しながら、改訂後の「監査に関する品質管理基準」及び改正品質管理基準報告書第1号「監査事務所における品質管理」にも対応した品質管理システムの整備に取り組んでいます。

日本を含むパイロット30カ国では、整備済みの統制について2022年6月末にドライラン(本番前の予行演習)を実施しています。EY全体では2022年12月までに整備を完了し、2023年6月末に最初の年次評価を予定しています。EY新日本では、品質管理システムに関する最高責任者として理事長、品質管理システムの整備及び運用に関する責任者として副理事長及び経営専務理事、モニタリング及び改善プロセスの運用に関する責任者として監査品質監督会議とする体制を構築しています。



# ガバナンスからの評価

## 社外評議員、評議会議長からのメッセージ

監査法人として透明性を確保し、経営執行を監督・評価するために設置した評議会は、10名のメンバーによって構成されています。独立を有する第三者として選任された社外評議員3名、そして評議会の議長からメッセージをお伝えします。

### 社外評議員



**有富 慶二 氏**  
指名担当会議議長  
報酬担当会議議長  
(元 ヤマトホールディングス株式会社 代表取締役社長)



**斉藤 惇 氏**  
公益委員長  
(元 株式会社日本取引所グループ 取締役兼代表執行役グループCEO、  
株式会社KKRジャパン KKR Global Institute シニアフェロー)

### 監査品質の持続的向上のための 人材戦略と運営体制

監査法人の使命は、会計監査の品質を持続的に向上させ、資本市場の健全性を担保するところにあります。しかし、品質の持続的向上は「言うは易く行うは難し」です。品質とは「人」が生み出すものでバラツキが発生しやすく、持続的な向上を実現させるのが難しいからです。

EY新日本は監査品質の持続的向上のために、トップと現場の双方向のコミュニケーションの仕組みを含め、全員に徹底させるための組織運営体制を構築しつつあります。

仕組みを整備すれば意欲がつねに前向きになり、意欲が前向きになれば行動が進化し、行動が進化して初めて品質向上の結果が出ます。私は、この運営体制が整備維持され、さらに強化されることで、監査品質を持続的に向上させ監査法人としての責務を果たし、さらに高いクライアントサービスにつながるものと考えています。

### 企業のグローバル化に対応する監査

EY新日本は、不確実性の拡大する環境下で、世界展開するクライアントに対して如何にして質の高い監査の提供とサービスの向上ができるかについて、つねに真摯に取り組んでいます。

EYネットワークを駆使したグローバル・ワン・チーム体制に加え、JBS(ジャパン・ビジネス・サービス)として70以上の都市に約400名のプロフェッショナルを配置し、サポートする体制を構築することにより、クライアントの皆さまの本社の監査と海外現地法人の監査との連携がスムーズに進められています。現地買収案件や不正の監査などの諸案件の対応、現地の監査スケジュール、コミュニケーションの調整など多岐にわたって迅速に対応しています。

このようにグローバル化に対応した監査品質の向上に努力していることは、必ずやクライアントの皆さまのご期待に沿えるものだと確信しています。

## 評議会議長



**深尾 光洋 氏**  
監査委員長  
(慶應義塾大学名誉教授)

### デジタルを活用した監査をより一層進めるために

過去に発生した不正や誤謬による財務諸表の訂正案件では、デジタルを活用したデータ分析では発見が難しい見積り項目や連結処理などの分野が多かったと言えます。監査品質向上のためには、経験豊富な公認会計士にしかできない、アナログ的監査時間を十分確保する必要があります。今後もデジタル技術を活用し、監査手続支援ソフトの開発・導入を行い、監査工数の削減を進めていく必要があると認識しています。

人材面では、デジタルによるデータ分析結果を読み取るために必須となるのは統計学だと考えています。現状の公認会計士試験制度では統計学は選択科目であることから、デジタル監査での異常検知に関連した統計学の研修強化のほか、会計学と高度な統計学の知識を兼ね備え、かつ統計解析の実務経験のある幹部級のデジタル専門人材の充実を図る必要があると考えています。



**藤間 康司**

### 社会に貢献する監査品質であるために

目まぐるしく変化する世界情勢や経済情勢の下、企業に対する期待や企業が開示する情報の重要性が増しつつあります。その情報の信頼性を担保する監査への期待や責任も高まりつつあり、監査人は監査品質向上に対する努力をこれまで以上に重ねていく必要があると感じます。

また、監査品質について論じる場合、誰のための監査品質であるのかを見誤ることなく、監査人のための監査品質ではなく経済社会に貢献する監査品質を念頭に置く必要があると考えます。

社外評議員や社外有識者の方々から頂戴する人材育成や注力すべき点など示唆に富む多様な意見に耳を傾け、我々が経済社会に貢献する監査品質を目指していることをガバナンスの観点から確認してまいります。

## 経営執行にかかわる年次評価

評議会は、監査法人のガバナンス・コードを前提とした経営執行の年次評価を行っています。

### 年次評価の実施

評議会は、監査法人のガバナンス・コードを前提に、執行部による経営執行にかかわる課題への取組み状況及び自己評価を踏まえて、経営執行に対する年次評価を実施します。評価にあたっては執行部より経営方針及び重点施策を聴取し、監査委員会の活動を通じた執行状況の確認、社員より幅広く収集した意見の検討などを行います。社外評議員の知見も活用して最終評価をまとめ、理事長に報告するとともにパートナーズミーティングにて概要を報告します。

### 評価結果

評議会は、執行部が監査法人のガバナンス・コードのすべての原則を適用し経営執行を行っているとして評価しました。評議会による主な評価内容および取り組むべき主な課題と期待は次のとおりです。

#### 主な評価内容

- ▶ 監査品質の向上のみならずクライアントへ付加価値を提供することによる総合的な監査サービスの質の向上に取り組み、EYの取組みであるLTV (Long-term value) 及び非財務情報開示についてクライアントに向けて最新動向などを提供する取組みを評価。
- ▶ カウンセリングファミリー制度、執行部と職員との対話集会(ガチコン)、本部組織と監査チームとのコミュニケーションなど、法人一体となった組織活性化の取組みを通じて、より良い内部コミュニケーションが図られていると評価。
- ▶ パートナーズミーティングや社員連絡会を通じて、監査品質に関する事項や法人運営上の重要事項について適時な情報発信・情報共有に継続して取り組み、執行部とパートナーとのコミュニケーションが引き続き活性化していると評価。

#### 取り組むべき主な課題・期待

- ▶ 高品質なクライアントサービスを提供するためにアシュアランスイノベーション戦略を推進しており、オートメーションやCoE活用などにより付加価値の増大が大きく期待されるため、引き続き強力に推し進めるとともに価値の追求に取り組むことを期待。
- ▶ 監査法人が目指すAmbitionを実現できるような人材育成、キャリア戦略、職員評価制度について、法人が持続的に成長するための課題として取り組み続けることを期待。
- ▶ 社会からの期待に応える監査法人であり続けるために、つねに公益的な役割を念頭に置き、中長期的な視点に立った経営をさらに推進していくことを期待。

# ステークホルダーとの対話

監査を取り巻く環境が複雑化する中、ステークホルダーから寄せられる期待も変化しています。EY新日本は社会の期待に応え続けていくため、ステークホルダーとの対話を重視し、監査品質の向上や法人運営の改善に役立てています。

## 資本市場の関係者との対話

監査法人を取り巻く環境の変化への対応や法人運営に関し、資本市場の参加者としての視点から示唆を得るため、投資家などとの意見交換会を開催しています。

2022年度の会合では、ウクライナ情勢やサイバー攻撃の影響など、重要な事象への対応を求められた同事業年度決算監査の振り返りや、監査法人のサステナビリティに対する取組みなどについて、機関投資家や証券アナリストなどとディスカッションを行いました。

会合での意見交換の内容につきましては、ガバナンスに関与している社外の有識者とも共有し、それらに関する協議を行いました。今後におきましても、こうした意見交換の場を設けていく予定です。



## クライアントとの対話

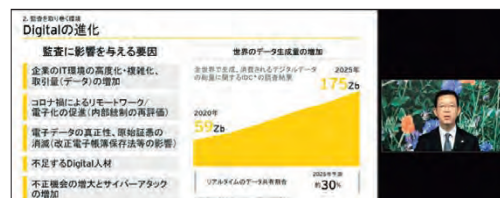
クライアントの間では、監査業務のプロセスにおいて監査チームが経営者や監査役などと十分なコミュニケーションを図っています(▶ p.40参照)。

加えて、理事長及び法人施策を担当する責任者がクライアントのCFO及び監査役などと直接対話を行う場として説明会(EYアシュアランスセミナー)を開催しています。EY新日本の法人施策、監査品質に対する取組みや品質管理上の重点項目、監査を取り巻く規制環境などについて詳しく説明し、法人の品質管理に対する取組みについてご理解を深めていただくのがその目的です。

2022年度においては、昨年に引き続きオンライン配信形式でのセミナーを実施しました。各回において監査におけるホット・トピックをテーマとし、情報発信を行いました。主なテーマは以下のとおりです。

### 2022年度のEYアシュアランスセミナーのテーマ

- ▶ KAM～2021年3月期の振り返り～
- ▶ 非財務情報の開示の充実に向けた最新の動向
- ▶ 当法人の品質管理体制について
- ▶ サイバーリスクが企業経営に及ぼす影響とその備え
- ▶ 監査を取り巻く規制環境の最新動向について



## クライアントからのフィードバックへの取り組み

私たちEY新日本は最高のサービスを追求することにより、クライアントの皆さまの経営課題解決に向けた取り組みや持続的な成長に貢献し、期待に応えていきたいと考えています。

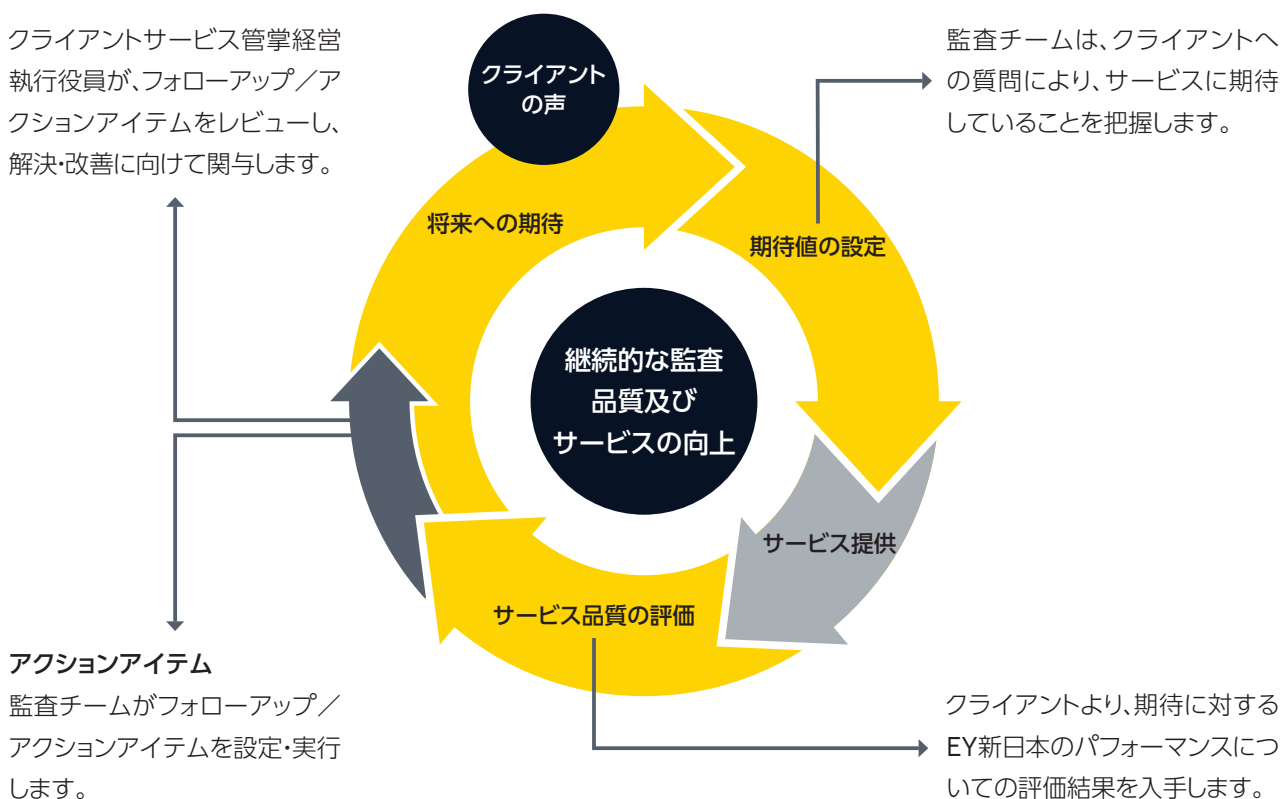
私たちが提供しているサービスの品質や監査の取り組み状況について、クライアントの経営執行役及び監査役・監査委員などから直接回答をいただくことによって、ご要望や改善すべき事項を認識し、継続的な監査品質の向上に努めています。

この取り組みの一部は、EYグローバルベースで共通のものとなっています。全世界のEYメンバーファームが大切なクライアントの皆さまに対し、定期的に統一した方法で実施することで、サービスラインや産業セクターなどのマーケットセグメントごとに、その結果を比較分析することを可能としています。

2021年にクライアントの皆さまからいただいた回答では、主に以下の点がEY新日本及びEYの強みとして評価されました。

- ▶ 監査品質への真摯な取り組み
- ▶ 監査チームの能力・人材の豊富さ
- ▶ クライアントに寄り添う親身な対応
- ▶ ビジネスパートナーとしての信頼感
- ▶ EYのグローバルネットワーク・対応力
- ▶ 業界・セクターの理解の高さ
- ▶ 良好なコミュニケーション

いただいた改善要望については、当法人のクライアントサービス管掌経営執行役員も関与したうえで原因分析を行い、監査チームごとに具体的な対策を実施し、向上に努めています。また、監査チームが行っている改善への取り組みをEY新日本が法人としてモニタリングし、個別監査業務の品質向上や組織運営に活用しています。







## EYネットワーク

EYのグローバルネットワークとEY Japan	71
EY Japanと国内におけるEYのメンバーファームとの関係性	72
EY Japanチェアパーソン 兼 CEOからのメッセージ	73

## EYのグローバルネットワークとEY Japan

EYは世界150カ国以上に365,399人を擁し、アシュアランス、税務、ストラテジー・アンド・トランザクション及びコンサルティングサービスを提供するプロフェッショナルファームのグローバルネットワークです。EY新日本もEYのメンバーファームとなっています。

### EYのメンバーファームとは

EYのメンバーファームは業務提携を結ぶ法人の集団であり、法的にはそれぞれが独立した組織となっています。各メンバーファームの義務と責任は、アーンスト・アンド・ヤング・グローバル・リミテッド(Ernst & Young Global Limited、以下EYG)が定めた規則及びその他の種々の契約の遵守によって果たされています。各国で適用される法令・規制の遵守が優先されると同時に、各メンバーファームによる専門的な判断が制御されることもありません。すべてのメンバーファームは「Building a better working world」というパーパスを共有し、共通の価値観や品質、そして「職業的懐疑心」にコミットメントすることで結束しています。

「職業的懐疑心」とは、誤りや不正による虚偽表示の可能性についてつねに注意を払い、監査証拠を鵜呑みにせず批判的に評価する姿勢のことです。今日のグローバル市場においてEYの統合的なアプローチは、グローバルに多くの事業拠点を有するクライアントに高品質の監査を提供するうえで重要な役割を果たしています。

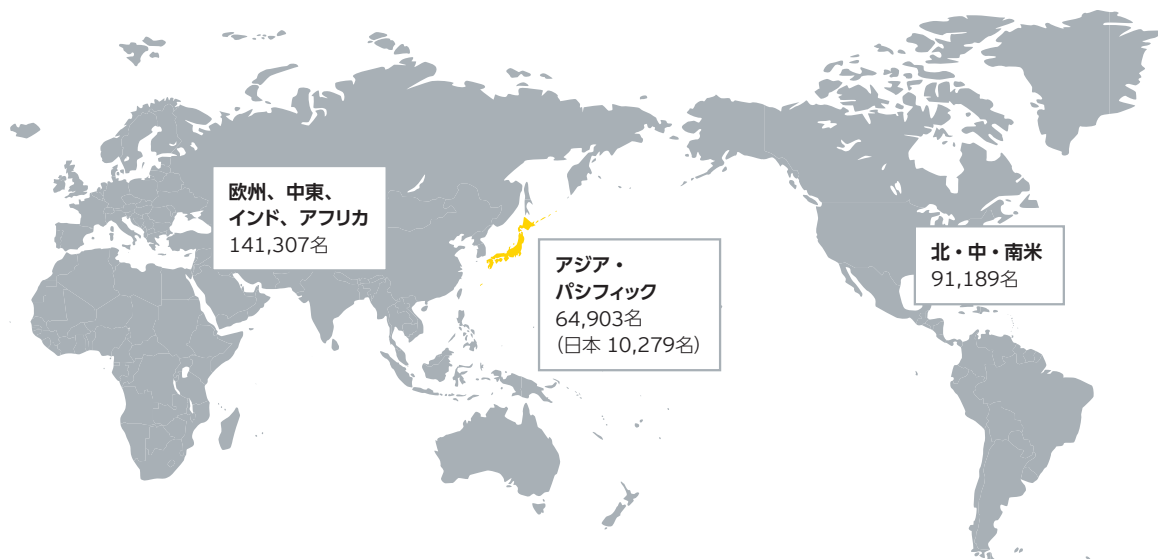
### EY新日本とEYとの関係性

EYはEYGのグローバルネットワークで、EYGとメンバーシップ契約を締結している単体または複数のメンバーファームのことを指しています。EYGは英国の保証有限責任会社で、グローバルネットワークが効率的に機能するために、メンバーファーム間の調整役や連携の促進役を務めています。EY新日本は2003年8月にEYGとメンバーシップ契約を締結し、EYのメンバーファームの一員となりました。

### EYのエリア、リージョン、カントリーとは

エリア、リージョン、カントリーとは、EYのメンバーファームの区分単位です。まず、先述したようにEYの各メンバーファームは法的に独立した組織で、最小単位の区分は在籍国(カントリー)となります。これに対し、最大単位の区分がエリアです。EYでは、Americas(北・中・南米)、EMEIA(欧州、中東、インド、アフリカ)、Asia-Pacific(アジア・パシフィック、オセアニアを含む)の3つのエリアに区分しています。

カントリーとエリアの中間区分はリージョンで、単一もしくは複数のカントリーから構成されています。日本はAsia-Pacificエリアにおける最大のリージョンです。



# EY Japanと国内におけるEYのメンバーファームとの関係性

日本におけるEYのメンバーファームはEY Japanとして一丸となり、クライアントの経営課題の解決をサポートしています。EY Japanの幅広い分野のプロフェッショナルがそれぞれの専門性を発揮して監査業務に携わり、監査品質の確保・向上に貢献しています。

## EY Japanは、EYの日本におけるメンバーファームの総称

EY JapanはEYの日本におけるメンバーファームの総称で、グローバル化やデジタル化の進展で複雑になるクライアントの経営課題の解決を全面支援するビジネスパートナーであることを目指しています。アシュアランス(監査・保証業務)、税務、ストラテジー・アンド・トランザクション及びコンサルティングの各サービスラインがEYブランドの下、プロフェッショナルサービスを提供しています。

EY Japanは、ジャパン・リージョナル・マネージング・パートナーや各サービスラインのリーダーなどから構成されるリージョナル・リーダーシップ・チームが運営しています。

## EY Japanの連携による監査

企業活動の複雑化を背景として、税務やIT、資産評価など、さまざまな分野の専門家が監査に関与する必要性が一層高まっています。監査チームは監査の実施に当たり、こうした高度な専門知識が必要となる領域について、EY Japanの各分野の専門家と適時適切に連携可能な体制を構築しています。

### EY Japanの売上高及び構成員数

	2021年	2022年
売上高 (単位:百万円)	154,215	173,602
構成員数 (単位:人)	9,477	10,279

### EY Japanの主なサービス (2022年10月)

Assurance	Tax	Strategy and Transactions	Consulting
<p>全国に拠点をもち、日本最大規模の人員を要する監査法人が、監査及び保証業務をはじめ、各種財務関連アドバイザーサービスなどを提供しています。</p>	<p>日本国内外の企業・個人に対して、税務アドバイザー及び税務コンプライアンスにおいて、EYの豊富な実績とテクノロジーを最大限に活用し、クライアントの期待に応えるサービス提供を行っています。</p>	<p>戦略、買収・合併(統合)・セパレーション、パフォーマンスの再構築、コーポレート・ファイナンスに関連した経営課題について、独自のソリューションを活用し、企業の戦略立案から成長をサポートしています。</p>	<p>経営課題と社会アジェンダの解決のため、業種別の専門チームが起点となり、ストラテジーからトランスフォーマーを一気通貫で支援します。</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 監査・保証業務</li> <li>▶ FAAS(財務・会計アドバイザー)</li> <li>▶ CCaSS(気候変動・サステナビリティ・サービス)</li> <li>▶ Forensics (Forensic&amp;Integrity Services)</li> <li>▶ 企業成長サポート</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 企業税務アドバイザー・税務コンプライアンス</li> <li>▶ 国際税務戦略及びM&amp;A・組織再編</li> <li>▶ 間接税戦略</li> <li>▶ グローバル規模の人材マネジメント</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ EYパルテノン (戦略コンサルティング)</li> <li>▶ トランザクションアンドコーポレートファイナンス(M&amp;A)</li> <li>▶ 国際税務トランザクションサービス</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ セクター</li> <li>▶ ストラテジー・アンド・トランスフォーマーテクノロジー</li> <li>▶ リスク</li> <li>▶ ピープル</li> </ul>

# EY Japan チェアパーソン 兼 CEO からのメッセージ

EYは世界共通のパーパス(存在意義)である「Building a better working world～より良い社会の構築を目指して」の下、LTV(Long-term value)ビジョンに基づき、クライアント、人々、そして社会のために長期的価値を創出し、資本市場における信頼の構築に貢献します。

また、EYはDE&I(Diversity, Equity & Inclusiveness / ダイバーシティ、エクイティ&インクルーシブネス)を重視しています。

1. 多様な人や考え方が存在することを理解(ダイバーシティ、多様性)
2. 違いが混じり合い、ぶつかり合いつつも互いを尊重するカルチャー(インクルーシブネス、包摂性)
3. それぞれの境遇に応じた対応の実践(エクイティ、公正)

これら3つの要素を備えた組織を目指しています。

EYメンバーは、パーパスやLTVビジョンを共有し、DE&Iをベースに、自国の利益を超え、各国の文化や商慣習も踏まえた価値観に基づき、クライアントの皆さまへの業務を遂行しています。これは、クライアント企業や社会が日本及び世界を視野に見出す課題解決のために、EY側ではグローバルに連携し合うカルチャーを醸成しています。それこそがEYの強みであり、私は誇りに思っています。

今後、EY新日本が属するEY Japanの組織体制は、将来を見据え、大きな変化に向かいます。これらの変革はダイナミックに変わり続ける社会に率先し、クライアント企業の皆さまに高品質の付加価値をもたらすサービスを提供し続ける姿勢の強化につながっていきます。私たちは、引き続き皆さまからの信用と信頼をいただける事業体制のあり方を追求してまいります。



EY Japan チェアパーソン兼 CEO  
貴田 守亮

## 大局観で価値創造を図るLTV(長期的価値)ビジョン

LTVビジョンとは、EYのパーパスを日本において実現するため、EY Japanが2021年7月に策定したものです。長期的な視野で、4つの観点から価値創造に取り組んでいます。

### 1 ガバナンス体制

EYが世界で最も信頼される、特別なプロフェッショナルサービスを提供する組織として長期的価値を創出するために、パーパス経営を実践することです。また、腐敗防止と不正や非倫理行動を防ぐ取組みとして、EYメンバー全員がグローバル行動規範への宣誓や汚職防止研修を受講しています。

### 2 地球環境保護

グローバルな環境保全と持続可能な長期的成長を果すため、2025年までにネットゼロ(排出される温室効果ガス排出量=大気中から除去される温室効果ガス量となる状況)の達成を目指しています。具体的には、EY Japan全体でオフィス電力の100%を再生エネ化すること、サプライヤーのSBT(温室効果ガス排出削減目標)設定率75%を達成することを目標に掲げており、2021年にカーボンネガティブを実現しています。

### 3 社会的価値創出

EYはグローバル全体で企業責任プログラム「EY Ripples」に取り組み、2030年までに世界で10億人にポジティブな影響を及ぼすことを目標に活動しています。2022年度において日本では「EY Ripples」の活動参加者数1,600人、ポジティブな影響を及ぼしたインパクト数50万人という目標を掲げ、同事業年度内に達成しています。

### 4 最良の人材

EY Japanが以前から積極的に取り組んできたテーマで、LTVビジョンではさらに深化させます。具体策として、企業のLGBT+への取組み状況を示す「PRIDE指標」にて「レインボー」「ゴールド」を取得しました。精神・発達障害の診断のある人材の雇用・就労改善を図るDiverse Abilities Center(DAC)は、すでに2022年6月に発足しています。一方、EY新日本は健康経営優良法人 2022(大規模法人部門)に認定されました(▶ p.60参照)。また、EYはダイバーシティ向上に向けたDE&Iプリファードサプライヤーとして、女性起業家や障がい者支援事業者など8社の登録も達成しました。

<b>Building a better working worldの実践</b>	<b>100%</b> 汚職防止研修受講割合
<b>Zero</b> 2025年までにネットゼロを実現	<b>75%</b> サプライヤーのSBT設定率達成
<b>1,600人</b> EY JapanメンバーのEY Ripples活動参加者数	<b>50万人</b> EY JapanのEY Ripples活動が人々の生活に前向きな影響(インパクト)をもたらす数
<b>PRIDE指標</b> PRIDE指標にて「レインボー」「ゴールド」の取得	<b>DAC</b> 精神・発達障害の診断のある人材の雇用・就労改善



## 監査法人のガバナンス・コードへの対応状況

原則1 監査法人が果たすべき役割	75
原則2 組織体制(経営機能)	77
原則3 組織体制(経営機能の監督・評価)	79
原則4 業務運営	81
原則5 透明性の確保	83

# 監査法人のガバナンス・コードへの対応状況

EY新日本は、2017年3月31日に金融庁より公表された「監査法人の組織的な運営に関する原則」(監査法人のガバナンス・コード)を採用し、すべての原則を適用しています。

監査法人のガバナンス・コードは、大規模監査法人における組織的な運営の姿を念頭に策定され、組織としての監査の品質の確保に向けた5つの原則と、これらの原則を適切に履行するための指針から構成されています。

原則

1



## 監査法人が果たすべき役割

監査法人は、会計監査を通じて企業の財務情報の信頼性を確保し、資本市場の参加者等の保護を図り、もって国民経済の健全な発展に寄与する公益的な役割を有している。これを果たすため、監査法人は、法人の構成員による自由闊達な議論と相互啓発を促し、その能力を十分に発揮させ、会計監査の品質を組織として持続的に向上させるべきである。

指 針		各指針への対応状況
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、トップ自らおよ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。	<p>社員は本部組織や事業部、監査チームにおける各自の役割を担い、経営に関する重要な事項を審議決定する社員総会において議決権を行使することによって、業務管理体制の整備に関する責務を果たしています。</p> <p>品質管理システムに関する最終的な責任は理事長が負います。監査品質の持続的な向上のための取組みを組織全体に浸透させるために、監査品質にかかわる留意事項と監査品質の重要性を再確認する理事長のメッセージを定期的に配信し、またタウンホールミーティングやパートナーズミーティング等さまざまな会議体において品質管理に責任を負うトップの姿勢を示しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ p.25-26 本部と現場の両輪による監査品質の向上</li> <li>➤ p.29 社員総会</li> <li>➤ p.31-32 組織風土</li> <li>➤ p.33 トップから現場へ</li> </ul>
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。	<p>EY新日本はパーパス(存在意義)として「Building a better working world～グローバルな経済社会の円滑な発展に貢献する監査法人」を掲げ、Ambition(目指すべき姿)を「最先端のデジタル技術を活用し、卓越した知見に基づいた保証業務の提供により、ステークホルダーに高い付加価値を与え、グローバルな経済社会の円滑な発展に貢献するプロフェッショナル集団」と明確化しました。これを実現するため、価値観や行動指針等を定め、構成員に周知しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 表紙裏 私たちのパーパス(存在意義)</li> <li>➤ 表紙裏 私たちのAmbition(目指すべき姿)</li> <li>➤ p.1 EYの価値観</li> <li>➤ p.34 行動規範・行動指針とコンプライアンスへの取組み</li> </ul>
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。	<p>人材の評価においては、社員職員ともに、職業的懐疑心の発揮を含む監査品質の観点を重視しています。</p> <p>人材育成については、Coachingの文化を大切にするとともに、構成員のモチベーションの向上につながる各種の制度を備えています。</p> <p>これには、少人数メンバーでのコミュニティ構築によって組織を活性化させるファミリー制度、プロアクティブなキャリア開発をサポートする各種認定制度等があります。</p> <p>このほか、監査の実施段階においてはメンバーのプロアクティブな行動を称賛する取組みであるPLOTがあります。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ p.40 PLOT (Purpose Led Outcome Thinking)</li> <li>➤ p.54 真のプロフェッショナルを育成するために</li> <li>➤ p.55 人材の評価</li> </ul>

### 原則1への対応状況

監査法人の公益的な役割を認識し監査品質を最重視するトップの姿勢は、これまで繰り返し発信してきたことによって、EY新日本の組織に浸透しつつあるものと評価しています。

一方で、加速するグローバル規模の環境変化に組織力をもって対応し、社会からの期待に応えていくためには、私たちの使命や存在意義を明確にすることが必要と考え、EY新日本のパーパス(存在意義)とAmbition(目指すべき姿)を定めています。

このパーパスの下、私たちの目指すべき姿に近づくために、構成員の士気を高め、開放的な組織文化・風土を醸成する取組みについては今後も継続して実施し、監査品質を持続的に向上させる基盤をさらに強固なものにしていきます。

指針		各指針への対応状況
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。	<p>法人レベルでは、監査品質を持続的に向上させる基盤となる組織風土をさらに醸成し定着させるため、引き続き法人を挙げて組織風土の改革に取り組んでいます。理事長との対話集会「ガチコン」により、執行部と職員の直接的かつ積極的な対話を行っています。事業部には、職員一人ひとりに対しきめ細かいケアを行うためのカウンセリングファミリー制度を導入し、定期的に開催するファミリー・ミーティングなどのファミリー活動を通じたコミュニティー構築による組織の活性化を図っています。</p> <p>監査チームと本部組織の間では、本部の専門組織が助言や指導、コンサルテーション等を積極的に行い、双方向のコミュニケーションを促進しています。また、セクター(業種)特有の会計・監査論点や業界動向に関する情報をセクターにナレッジとして集積し、監査チームの枠を越えた知見の共有を図っています。</p> <p>このようにさまざまなレベルでコミュニケーションを活性化することによって開放的な文化の醸成に努めています。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ <b>p.15</b> セクターナレッジによる対応力の強化</li> <li>▶ <b>p.31-32</b> 組織風土</li> <li>▶ <b>p.33</b> 理事長との対話集会「ガチコン」</li> <li>▶ <b>p.42</b> 専門分野の問合せ</li> <li>▶ <b>p.56</b> カウンセリングファミリー制度</li> </ul>
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。	<p>EY新日本は監査業務を最重視しつつも、多様化する企業の経営課題に即した非監査業務を提供することで、被監査会社の企業価値向上に貢献することができるものと考えています。監査業務を中心とする会計士と多様なバックグラウンドをもった専門家が連携することは、監査で培った知見を非監査業務として企業に提供するだけでなく、高品質な監査を実現することにも重要な意義があると考えています。</p> <p>なお、EY新日本だけでなく、EY Japanの他のメンバーファームを含め、独立性や利益相反が問題とならないよう留意して行っています。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ <b>p.38</b> 非監査業務の提供</li> </ul>

原則

2



### 組織体制(経営機能)

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	各指針への対応状況
指針 2-1	<p>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。</p>	<p>経営の意思決定機関として経営会議を設置しています。経営会議は、社員総会で社員の中から選出された経営執行役員のうち理事長、副理事長および経営専務理事で構成されます。</p> <p>また、経営執行役員が法人運営に専念できる環境を整えるため、理事長、副理事長及び経営専務理事は、監査業務などへの関与を制限しています。</p> <p>➤ p.29 経営会議 ➤ p.29 経営執行役員の専任体制と管掌制度</p>
2-2	<p>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。</p>	
	<p>▶ 監査品質に対する資本市場からの信頼に大きな影響をおよ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</p>	<p>監査品質に関する情報を包括的に収集して組織としての適切な対応を行うため、監査品質監督会議を設置しています。監査品質監督会議は議長を理事長が務め、品質管理管掌、クライアントサービス・業務統括管掌及びリスク管理管掌のほか、会計・監査・資本市場に知見のある社外有識者1名で構成されています。</p> <p>特にリスクが高いと考えられる案件については、慎重に協議を行い法人として必要な対応を指示しています。その際、公益に反する判断が行われることのないように、社外の視点からもチェックしています。</p> <p>➤ p.25 監査品質監督会議</p>
	<p>▶ 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</p>	<p>被監査会社を取り巻く環境に関しては、さまざまな情報の収集・調査・分析を行う専門部門を設置し、法人内に向けてイントラネットやニュース配信を通じて、最新のビジネス情報を適時に提供しています。</p> <p>また、セクター(業種)に特有の会計・監査論点や業界動向に関する情報を、セクターに関するナレッジとして集積・共有するための体制を構築し、情報収集や意見交換を定期的に行っています。蓄積されたナレッジは、法人内にセクター別ニュースレター・研修として共有しています。さらに、それぞれのセクターの特性に応じた外部の有識者を招聘して研修を開催し、被監査会社を取り巻くビジネス環境に関する理解を深めています。</p> <p>被監査会社と監査チームの間では、コミュニケーションの実施頻度等に関するガイドラインを定めています。経営者等とは企業、企業環境、ビジネスリスク及び経営戦略などの理解のために経営者ディスカッションを実施し、監査役等とは監査計画や監査結果の説明時等において、監査チームが識別した虚偽表示リスク等について十分に意見交換しています。また、論点となった事項に関して被監査会社と議論を尽くすことにより、より深度ある監査を実現します。</p> <p>➤ p.15 セクターナレッジによる対応力の強化 ➤ p.40 被監査会社との十分なコミュニケーション</p>



## 原則2への対応状況

EY新日本は経営の意思決定機関として経営会議を設置しています。さらに特定の経営執行役員については専任体制をとることにより、マネジメント機能の実効性を高めています。また、社外有識者もメンバーに加えた監査品質監督会議を設置し、重要事項について組織横断的に必要な対応を指示する体制を整えています。

この監査品質監督会議を筆頭とする本部と現場の両輪による品質管理体制により、監査現場の課題に対し、より適時に対応する機動力が以前よりも高まっているものと評価しています。

また、先端デジタル技術の活用は、監査を効果的かつ効率的に実施していくために必要不可欠であると考え、監査品質に関する重点施策の一つとして積極的に取り組んでいます。

今後は、品質管理の両輪体制を引き続き機能させつつ、監査を取り巻く環境変化を踏まえ、デジタル技術に対する投資や人材育成を加速させていくことが法人運営上の重要な課題であると認識しています。

指針	各指針への対応状況
<p>2-2 ▶ 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</p> <p>▶ 監査に関する業務の効率化および企業においても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</p>	<p>Ambition(目指すべき姿)に定めたプロフェッショナル集団となるべく、Learning(研修)、Experiences(経験)、Coaching(コーチング)の3つの要素を体系的に位置づけた人材育成プログラムを実施しています。社員及び職員の評価においては監査品質の観点を重視しています。</p> <p>▶ p.54 真のプロフェッショナルを育成するために ▶ p.55 人材の評価</p> <p>テクノロジーとデータの活用は、効率的で深度ある監査の実施に必要な不可欠だと認識しています。そのため、世界中のEY監査チームの全メンバーが同じオンライン監査ツール「EY Canvas」を使い密接に連携しながら監査を実施するとともに、監査品質の観点から標準化・自動化が適している領域については、CoE(Center of Excellence)の活用による業務の集約化を進めています。また、クライアントの財務・非財務データの整理・蓄積が進むなかで、データファーストアプローチとして、クライアントの全量データを解析するアプローチに基づき、より効率的で深度ある監査の追求と新たな付加価値の提供に取り組んでいます。</p> <p>▶ p.13 デジタル技術を活用して監査の質を極める ▶ p.49 Assurance 4.0の中核となるデジタル監査ツール ▶ p.52 専門組織の活用で業務の標準化とプロセスの改善を図る</p>
<p>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。</p>	<p>理事長については、指名担当会議による面談、公益委員会の審議、および評議会の決議により指名された候補者に対する全社員による投票を経た後、最終的に社員総会の決議で選任されます。副理事長、経営専務理事、及び常務理事については、指名担当会議議長の同意を得たうえで理事長が候補者を選出し、社員総会の決議で選任されます。</p> <p>▶ p.29 経営執行役員の選任方法</p>

原則

3



## 組織体制(経営機能の監督・評価)

監査法人は、監査法人の経営から独立した立場で経営機能の実効性を監督・評価し、それを通じて、経営の実効性の発揮を支援する機能を確保すべきである。

	指 針	各指針への対応状況
指針 3-1	<p>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。</p>	<p>独立した立場から公益性を踏まえて経営執行を監督・評価する機関として、評議会を設置しています。</p> <p>評議会は、経営執行役員とは異なる社員の中から選出された社内評議員と、独立性を有する第三者である社外評議員で構成されます。評議会の内部組織として、公益委員会及び監査委員会を設置しています。公益委員会は、監査品質の維持及び継続的な改善、またレピュテーションの維持及び信頼性の向上を追求し、ステークホルダーに対する説明責任を果たすため、独立した客観的な立場から経営執行を監督・評価します。</p> <p>また、公益委員会の内部組織として、指名委員会等設置会社の仕組みを参考に指名担当会議及び報酬担当会議を設置しています。監査委員会は、経営執行役員の職務執行の法令等への準拠性、会計監査人の職務の相当性を監査します。</p> <p>➤ p.27-28 ガバナンス体制</p>
3-2	<p>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。</p>	<p>法人を組織的に運営するに当たり、必要とされる3つの視点(企業経営の視点、資本市場からの期待の視点、ガバナンスの視点)から法人運営を監督・評価するため、それぞれの知見を有する社外有識者3名を評議会の社外評議員として選任しています。</p> <p>評議会の内部組織として、公益委員会及び監査委員会を設置していますが、このうち公益委員会は社外評議員のみで構成されます。また、公益委員会の内部組織である指名担当会議及び報酬担当会議の議長ならびに監査委員長は社外評議員が務めます。</p> <p>➤ p.27-28 ガバナンス体制 ➤ p.28 社外評議員の経歴、選任理由</p>
3-3	<p>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。</p> <p>▶ 組織的な運営の実効性に関する評価への関与</p>	<p>社外評議員は経営会議に出席し、企業経営、資本市場、コーポレートガバナンスに関する深い知見などに基づき積極的に発言し、経営執行を監督・評価します。そして、重要性が高いと判断した案件については評議会に付議し、その審議結果を経営会議に報告し議論します。</p> <p>➤ p.27-28 ガバナンス体制</p>

### 原則3への対応状況

EY新日本では独立した立場から経営執行を監督・評価する機関として、評議会を設置しています。また、評議会の内部組織として、社外評議員3名で構成される公益委員会、社外評議員が委員長を務める監査委員会を設置しています。さらに、公益委員会の内部組織として、指名委員会等設置会社の仕組みを参考に指名担当会議および報酬担当会議を設置しています。今後も社内及び社外評議員と活発に議論し、提言を受けた事項については法人運営の改善に生かしてまいります。

指 針	各指針への対応状況
<p>3-3 ▶ 経営機関の構成員の選退任、評価および報酬の決定過程への関与</p> <p>▶ 法人の人材育成、人事管理・評価および報酬に係る方針の策定への関与</p> <p>▶ 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</p> <p>▶ 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</p>	<p>公益委員会の内部組織として指名担当会議及び報酬担当会議を設置しています。指名担当会議は、理事長予備候補者及び評議員候補者の指名等を担います。報酬担当会議は、理事長の評価・報酬内容の決定方針案の策定及び経営専務理事以上の報酬総額決定方針案の策定を担います。</p> <p>指名担当会議及び報酬担当会議はそれぞれ社外評議員2名及び社内評議員3名により構成され、議長は社外評議員が務めます。</p> <p>▶ p.27-28 ガバナンス体制 ▶ p.29 経営執行役員の選任方法</p> <p>公益委員会は幅広い経営に関する事項について議論します。これには監査品質向上に関する議題、人事制度、内部及び外部からの通報等も含まれます。社外評議員は、公益委員会においてこれらの事項について議論し、理事長等に意見を表明します。</p> <p>また、資本市場の参加者等との意見交換の内容については、社外評議員が出席する経営会議において協議します。</p> <p>▶ p.27 公益委員会 ▶ p.68 資本市場の関係者との対話</p>
<p>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。</p>	<p>評議会をはじめとしたガバナンス機関の実効性確保の観点から、各ガバナンス機関の職務を補佐し事務局機能を担う常設の組織として、評議会室を設置しています。評議会室は、各ガバナンス機関のメンバーに対し、情報提供を行います。特に、社外評議員に対しては、出席する各会議体において積極的に発言していただくために、EY新日本の経営環境や事業の状況等に関する情報を提供し、また各会議体の議案に関する事前説明を行っています。</p> <p>▶ p.27-28 ガバナンス体制</p>

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、法人内およ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	各指針への対応状況
<p>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。</p>	<p>タウンホールミーティングやパートナーズミーティング等の会議体や、イントラネット、メール等のツールを活用し、監査品質を重視した経営方針を法人全体で共有しています。一方で、理事長との対話集会「ガチコン」の開催や意見投稿を通じて、現場からトップへの意見の吸い上げも行っています。</p> <p>また、監査チームミーティング等の場において、積極的に意見交換や議論を行うことを奨励しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ p.31-32 組織風土</li> <li>▶ p.33 トップから現場へ</li> <li>▶ p.33 理事長との対話集会「ガチコン」</li> </ul>
<p>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・評価およ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。</p>	<p>Ambition(目指すべき姿)に定めたプロフェッショナル集団となるべく人材育成を行っています。具体的には、デジタル化時代、グローバル化時代に対応したプロフェッショナルの育成を重要課題と位置づけ、多様な人材育成プログラムを提供しています。人材の評価においては、社員・職員とともに、職業的懐疑心の発揮を含む監査品質の観点を重視しています。</p> <p>また、働き方に対するニーズの多様化を受けて、Well-beingな働き方への取組みを推進するとともに、サステナビリティ開示・保証業務(SDA)、デジタル人材、セクター、グローバル、IPO関連の認定制度により構成員の士気の向上を図っています。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ p.54 真のプロフェッショナルを育成するために</li> <li>▶ p.55 人材の評価</li> <li>▶ p.57-58 人材育成における具体的な取組み</li> <li>▶ p.60 Well-beingな働き方へ</li> </ul>
<p>4-3 監査法人は、併せて以下の点に留意すべきである。</p> <p>▶ 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</p>	<p>業務執行社員のみでなく、監査チームを統括する立場にある一定の職員についても長期関与を認めないルールを適用しています。また、長期にわたり同一の監査チームで業務を行っている監査補助者の配置転換を行うアカウント・ローテーションや、構成員が多様な経験を積むことを可能とするモビリティ制度等によって、人材の適正な配置を行っています。アカウント・ローテーションは、フレッシュアイ(新しい視点)が入ることにより、監査チームがこれまでの業務を見直す契機にもなっています。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ p.37 パートナーローテーションと主要な担当者の長期関与</li> <li>▶ p.39 監査補助者の配置転換</li> <li>▶ p.58 アカウント・ローテーションとモビリティ制度</li> </ul>

### 原則4への対応状況

監査品質を重視する経営方針は、これまで継続してきた法人内コミュニケーションや人事評価制度の仕組みを通して、構成員の間に浸透しているものと評価しています。

監査現場における被監査会社とのコミュニケーションについては、全体的に強化する必要があると認識し促進してきました。この結果、コミュニケーション機会の増加を通じて被監査会社のビジネスリスク等に関する議論はより活発に行われるようになりましたが、今後は議論の内容を一層深めていくことが課題であると認識しています。また、人材育成については、デジタル化時代、グローバル化時代に対応したプロフェッショナルを育成することを重要課題と位置づけています。これらの課題に対応するため、業種の特性に応じた外部講師を招聘した研修の開催、サステナビリティ開示・保証業務(SDA)、デジタル人材、セクター、グローバル、IPO関連の認定制度などの取り組みを含め、今後一層プログラムを強化して人材の育成に取り組んでいきます。

また、EY新日本では働き方に対するニーズの多様化を受けて、アクティビティベース型のオフィス設計の導入やリモート勤務を可能とするなど、働く環境の変革を進めてきました。今後も、各制度等の利用者のフィードバックを得ながら、働く環境の柔軟性を高めて人材の確保に取り組んでいきます。

指針	各指針への対応状況
<p>4-3 ▶ 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</p> <p>▶ 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</p>	<p>構成員の配置については、モビリティ制度等を通して多様な経験を積む機会を提供しています。税務業務やコンサルティング業務といったEY Japanの他のサービスライン組織への出向を含めた人材の交流を行うことは、深度ある監査を実施するうえでも重要な意義を有するものと考え、戦略的に実施しています。</p> <p>▶ <b>p.58</b> キャリアパスの支援</p> <hr/> <p>人材の評価においては、モビリティ制度を活用した幅広い経験等をプラスの評価要素としています。また、人材が有する多様な経験を踏まえて、監査チームのメンバーを選任しています。</p> <p>▶ <b>p.39-40</b> 監査チームの編成と監査の実施 ▶ <b>p.55</b> 人材の評価</p>
<p>4-4 監査法人は、被監査会社のCEO・CFO等の経営陣幹部およ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。</p>	<p>被監査会社のビジネスをより深く理解するため、監査チームと経営者等との意見交換を重視し、被監査会社と監査チームの間では、コミュニケーションの実施頻度等に関するガイドラインを定めています。経営者等とは企業、企業環境、ビジネスリスク及び経営戦略などの理解のために経営者ディスカッションを実施し、監査役等とは監査計画や監査結果の説明時等において、監査チームが識別した虚偽表示リスク等について十分に意見交換しています。また、論点となった事項に関して被監査会社と議論を尽くすことにより、より深度ある監査を実現します。</p> <p>▶ <b>p.40</b> 被監査会社との十分なコミュニケーション</p>
<p>4-5 監査法人は、内部およ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に留意すべきである。</p>	<p>当法人の監査業務等に関する不正・粉飾及び法令違反等に関する情報を広く収集するため、EY新日本のウェブサイトには監査ホットラインを開設し、法人外からの情報提供を受け付けています。また、内部通報窓口を設け、法人構成員からの情報提供を受け付けるとともに、公益通報者保護法に規定される公益通報を専門的に取り扱うための公益通報窓口を設置しています。内部通報窓口と公益通報窓口は、外部弁護士も通報窓口を担当し、イントラネットやEY新日本のウェブサイトに掲示することにより、幅広く通報を受け付けています。</p> <p>監査ホットライン、内部通報窓口及び公益通報窓口に寄せられた情報については、通報者の保護を確保しつつ、適時に適切な調査を行い、監査業務の品質の向上、法令違反、不正行為等の防止及び早期発見、法人の自浄機能の向上に活用しています。</p> <p>▶ <b>p.34</b> 各種通報制度 ▶ <b>p.45</b> 監査ホットライン</p>

原則

5



## 透明性の確保

監査法人は、本原則の適用状況などについて、資本市場の参加者等が適切に評価できるよう、十分な透明性を確保すべきである。  
また、組織的な運営の改善に向け、法人の取組みに対する内外の評価を活用すべきである。

	指 針	各指針への対応状況
指針 5-1	<p>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。</p>	<p>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説明する「監査品質に関する報告書」を毎年発行しています。当報告書はEY新日本のウェブサイト公開しています。</p>
5-2	<p>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。</p>	
	<p>▶ 会計監査の品質の持続的な向上に向けた、自らおよ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</p>	<p>▶ <b>p.33</b>      トップから現場へ</p>
	<p>▶ 法人の構成員が共通に保持すべき価値観およびそれを実践するための考え方や行動の指針</p>	<p>▶ <b>表紙裏</b>      私たちのパーパス(存在意義) ▶ <b>表紙裏</b>      私たちのAmbition(目指すべき姿) ▶ <b>p.1</b>            EYの価値観 ▶ <b>p.34</b>          行動規範・行動指針とコンプライアンスへの取組み</p>
	<p>▶ 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</p>	<p>▶ <b>p.38</b>          非監査業務の提供</p>
	<p>▶ 経営機関の構成や役割</p>	<p>▶ <b>p.29</b>          経営会議</p>
	<p>▶ 監督・評価機関の構成や役割。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、役割および貢献</p>	<p>▶ <b>p.27-28</b>      ガバナンス体制</p>
	<p>▶ 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</p>	<p>▶ <b>p.67</b>          経営執行にかかわる年次評価</p>

## 原則5への対応状況

EY新日本の監査品質の向上に向けた取り組みについては、当報告書において説明しています。今後も組織的な法人運営の実効性について定期的に評価を行い、当報告書において説明していく予定です。  
また、当報告書の発行は被監査会社をはじめとするステークホルダーとの対話の契機にもなっています。財務報告サプライチェーンにおけるステークホルダーとの対話は有意義であり、今後も外部から得られたフィードバックを法人運営の評価と改善に役立てていきます。

	指 針	各指針への対応状況
5-3	<p>監査法人は、会計監査の品質の向上に向けた取り組みなどについて、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。</p>	<p>被監査会社との間では、監査チームが監査計画や監査結果を説明する際に、会計監査の品質の向上に向けた取り組みを含め、被監査会社とコミュニケーションを行っています。また、被監査会社のCFO及び監査役等を招いて、法人の品質管理体制や品質管理上の重点項目に関する説明会を開催しています。監査の終了後には、監査の取り組みに関するサーベイやASQを通じて監査の現場の状況を把握しています。こうして得られたフィードバックは、法人運営や個別監査業務の改善につなげています。資本市場の参加者等との間では、機関投資家や証券アナリスト等を招き、意見交換会を開催しています。意見交換の内容は、社外評議員とも共有し協議しています。</p> <p>➤ p.68-69 ステークホルダーとの対話</p>
5-4	<p>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り組みの実効性を定期的に評価すべきである。</p>	<p>本原則の適用の状況については、毎年発行する「監査品質に関する報告書」において説明しています。当報告書の発行に合わせて、本原則の適用の状況や監査品質の向上に向けた取り組みの実効性を評価しています。評価の結果は当報告書の「経営執行にかかわる年次評価」に記載しています。</p> <p>➤ p.67 経営執行にかかわる年次評価</p>
5-5	<p>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。</p>	<p>資本市場の参加者等との間では、機関投資家や証券アナリスト等を招き、意見交換会を開催しています。また、本原則の適用の状況については「監査品質に関する報告書」の発行に合わせて評価しています。これらを通じて法人運営における改善領域を把握し、法人運営をより良いものにするために役立てています。</p> <p>➤ p.67 経営執行にかかわる年次評価</p>

# 法人概要

## 1. 概要 (2022年7月1日現在)

名称	EY新日本有限責任監査法人			
設立	2000年4月1日			
資本金	1,121百万円			
主たる事務所所在地	東京都千代田区有楽町一丁目1番2号 東京ミッドタウン日比谷 日比谷三井タワー			
人員構成 (2022年6月30日現在)		社員	職員	合計
	公認会計士	514名	2,388名	2,902名
	公認会計士試験合格者等	—	1,274名	1,274名
	その他	8名	1,382名	1,390名
合計	522名	5,044名	5,566名	*非常勤は除いています
被監査会社数 (2022年6月30日現在)	金商法・会社法監査	865社		
	金商法監査	53社		
	会社法監査	1,247社		
	学校法人監査	79社		
	労働組合監査	7社		
	その他法定監査	723社		
	その他任意監査	761社		
合計	3,735社			
事務所所在地	1. 国内 16カ所	◎東京、札幌、仙台、福島、新潟、富山、金沢、松本、静岡、浜松、名古屋、大阪、広島、高松、福岡、那覇(◎主たる事務所)		
	2. 連絡事務所 1カ所	山形		
	3. 海外駐在 37カ所	ロンドン、アムステルダム、ブリュッセル、デュッセルドルフ、フランクフルト、ミュンヘン、チューリッヒ、ワルシャワ、バルセロナ、イスタンブール、グルグラム、ニューヨーク、シアトル、シカゴ、ナッシュビル、サンフランシスコ、ロサンゼルス、メキシコシティ、レオン、サンパウロ、上海、北京、大連、広州、深圳、香港、台北、ソウル、バンコク、ホーチミン、ハノイ、プノンペン、シンガポール、ジャカルタ、シドニー、メルボルン、パース		
国際業務	アーンスト・アンド・ヤング・グローバル・リミテッドの日本におけるメンバーファーム			

## 2. 財務情報

当法人の2021年6月期及び2022年6月期の財務状況は以下のとおりです。

なお、当法人の財務諸表は、他の監査法人による監査を受けています。

貸借対照表主要項目	(単位：百万円)		損益計算書主要項目	(単位：百万円)	
	2021年6月末	2022年6月末		2021年6月期	2022年6月期
流動資産	42,069	42,172	業務収入(注)	104,037	106,431
固定資産	15,157	14,083	業務費用	103,416	106,144
資産合計	57,226	56,256	営業利益	621	286
流動負債	22,528	22,161	経常利益	1,180	916
固定負債	17,724	16,678	税引前当期純利益	1,452	916
負債合計	40,253	38,839	当期純利益	355	432
資本金	1,060	1,088			
申込証拠金	56	99	(注)業務収入の内訳		
資本剰余金	538	478	監査業務収入	88,706	89,666
利益剰余金	15,319	15,752	非監査業務収入	15,331	16,765
純資産合計	16,973	17,417			
負債及び純資産合計	57,226	56,256			



# 上場会社等被監査会社

2022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。

なお、被監査会社の名称については2022年10月1日現在のものを掲載しています。

## 上場企業

### 水産・農林業

日本水産株式会社  
カネコ種苗株式会社  
ホクト株式会社  
株式会社ホクリョウ

### 鉱業

日鉄鉱業株式会社  
株式会社INPEX  
石油資源開発株式会社

### 建設業

株式会社キャンディル  
株式会社KHC  
東急建設株式会社  
日本電技株式会社  
麻生フオームクリート株式会社  
株式会社オーテック  
日本乾溜工業株式会社  
富士古河E&C株式会社  
三井住建道路株式会社  
第一建設工業株式会社  
株式会社大林組  
清水建設株式会社  
株式会社長谷工コーポレーション  
松井建設株式会社  
三井住友建設株式会社  
佐田建設株式会社  
田辺工業株式会社  
北海電気工事株式会社  
株式会社浅沼組  
株式会社植木組  
名工建設株式会社  
大東建託株式会社  
日本道路株式会社  
東亜建設工業株式会社  
東洋建設株式会社  
五洋建設株式会社  
世紀東急工業株式会社  
株式会社福田組  
住友林業株式会社  
株式会社巴コーポレーション  
大和ハウス工業株式会社  
ライト工業株式会社  
積水ハウス株式会社  
日特建設株式会社  
北陸電気工事株式会社  
株式会社ユアテック  
株式会社東京エネシス  
株式会社九電工

三機工業株式会社  
明星工業株式会社  
インフロニア・ホールディングス株式会社  
株式会社セレコーポレーション  
東洋エンジニアリング株式会社  
レイズネクスト株式会社

### 食料品

株式会社ニップン  
昭和産業株式会社  
日和産業株式会社  
江崎グリコ株式会社  
株式会社不二家  
株式会社コモ  
森永乳業株式会社  
六甲バター株式会社  
明治ホールディングス株式会社  
プリマハム株式会社  
サッポロホールディングス株式会社  
オエノンホールディングス株式会社  
養命酒製造株式会社  
コカ・コーラ ボトラーズジャパンホールディングス株式会社  
株式会社ライフドリンクカンパニー  
株式会社ユニカフェ  
株式会社J-オイルミルズ  
キッコーマン株式会社  
キューピー株式会社  
和弘食品株式会社  
佐藤食品工業株式会社  
株式会社やまみ  
アヲハタ株式会社  
株式会社ニチレイ  
株式会社永谷園ホールディングス  
オーケー食品工業株式会社  
わらべや日洋ホールディングス株式会社  
株式会社マルタイ  
株式会社紀文食品  
ミヨシ油脂株式会社

### 繊維製品

富士紡ホールディングス株式会社  
倉敷紡績株式会社  
株式会社グイドーリミテッド  
帝国繊維株式会社  
東レ株式会社  
イチカワ株式会社  
アツギ株式会社  
株式会社ホギメディカル  
株式会社オンワードホールディングス  
株式会社ゴールドウイン

### パルプ・紙

日本製紙株式会社

三菱製紙株式会社  
株式会社トーモク  
ザ・パック株式会社

### 化学

ラサ工業株式会社  
株式会社クレハ  
多木化学株式会社  
石原産業株式会社  
日本曹達株式会社  
東亜合成株式会社  
株式会社大阪ソーダ  
関東電化工業株式会社  
デンカ株式会社  
信越化学工業株式会社  
日本酸素ホールディングス株式会社  
日本化学工業株式会社  
ステラケミファ株式会社  
株式会社日本触媒  
三井化学株式会社  
三菱ケミカルグループ株式会社  
日本ゼオン株式会社  
UBE株式会社  
ニチバン株式会社  
リケンテクノス株式会社  
積水化成成品工業株式会社  
ウルトラファブックス・ホールディングス株式会社  
日本化薬株式会社  
カーリットホールディングス株式会社  
扶桑化学工業株式会社  
株式会社トリケミカル研究所  
株式会社ADEKA  
日油株式会社  
新日本理化株式会社  
東邦化学工業株式会社  
三洋化成工業株式会社  
中国塗料株式会社  
日本特殊塗料株式会社  
藤倉化成株式会社  
株式会社T&K TOKA  
ライオン株式会社  
株式会社ファンケル  
株式会社コーセー  
株式会社ポーラ・オルビスホールディングス  
株式会社アジバンホールディングス  
株式会社グラフィコ  
株式会社アルマード  
プレミアムアンチエイジング株式会社  
株式会社Waqoo  
エステー株式会社  
小林製薬株式会社  
荒川化学工業株式会社  
東洋合成工業株式会社

上場企業については、証券コード順で掲載しています。

## 上場会社等被監査会社

日本高純度化学株式会社  
株式会社JCU  
新田ゼラチン株式会社  
アース製薬株式会社  
株式会社有沢製作所  
永大化工株式会社  
藤森工業株式会社  
前澤化成工業株式会社  
信越ポリマー株式会社  
株式会社バルカー  
株式会社ショーエイコーポレーション  
株式会社パーカーコーポレーション

### 医薬品

アステラス製薬株式会社  
塩野義製薬株式会社  
ロート製薬株式会社  
持田製薬株式会社  
キッセイ薬品工業株式会社  
栄研化学株式会社  
日水製薬株式会社  
東和薬品株式会社  
株式会社カイノス  
そーせいグループ株式会社  
キョーリン製薬ホールディングス株式会社  
ラクオリア創薬株式会社  
大正製薬ホールディングス株式会社  
シンバイオ製薬株式会社  
オンコリスバイオファーマ株式会社  
ブライトパス・バイオ株式会社  
株式会社ステムリム  
セルソース株式会社  
株式会社ファンペップ  
クリングルファーマ株式会社  
ステラファーマ株式会社

### 石油・石炭製品

日本コークス工業株式会社  
日本精蠟株式会社  
ユシロ化学工業株式会社  
ENEOSホールディングス株式会社

### ゴム製品

横浜ゴム株式会社  
オカモト株式会社  
株式会社フコク  
ニッタ株式会社  
ミツ星ベルト株式会社

### ガラス・土石製品

日本板硝子株式会社  
住友大阪セメント株式会社  
株式会社ノザワ  
ヤマウホールディングス株式会社  
アジアパイルホールディングス株式会社  
TOTO株式会社  
株式会社エーアンドエーマテリアル

### 鉄鋼

JFEホールディングス株式会社  
株式会社淀川製鋼所  
高砂鐵工株式会社  
モリ工業株式会社  
日立金属株式会社  
新報国マテリアル株式会社  
新日本電工株式会社  
日本鑄造株式会社  
日本鑄鉄管株式会社

### 非鉄金属

日本軽金属ホールディングス株式会社  
東邦亜鉛株式会社  
古河機械金属株式会社  
株式会社アサカ理研  
東邦チタニウム株式会社  
日本精鋳株式会社  
昭和電線ホールディングス株式会社  
タツタ電線株式会社  
アサヒホールディングス株式会社

### 金属製品

日本調理機株式会社  
株式会社稲葉製作所  
株式会社ダイケン  
JFEコンテナー株式会社  
株式会社駒井ハルテック  
ダイニチ工業株式会社  
東京製綱株式会社  
株式会社オーネックス  
株式会社パイオラックス  
株式会社エイチワン  
日本発条株式会社

### 機械

株式会社日本製鋼所  
株式会社ツガミ  
芝浦機械株式会社  
アイダエンジニアリング株式会社  
DMG森精機株式会社  
西部電機株式会社  
日東工器株式会社  
株式会社和井田製作所  
ミクロン精密株式会社  
株式会社太陽工機  
富士ダイス株式会社  
守谷輸送機工業株式会社  
株式会社オーケーエム  
木村工機株式会社  
株式会社藤商事  
株式会社瑞光  
株式会社カワタ  
日精樹脂工業株式会社  
日立建機株式会社  
巴工業株式会社

井関農機株式会社  
フロイント産業株式会社  
三菱化工機株式会社  
三精テクノロジーズ株式会社  
株式会社荏原製作所  
株式会社石井鐵工所  
北越工業株式会社  
株式会社電業社機械製作所  
株式会社椿本チエイン  
トリニティ工業株式会社  
株式会社昭和真空  
兼松エンジニアリング株式会社  
水道機工株式会社  
株式会社SANKYO  
日本金銭機械株式会社  
株式会社高見沢サイバネティックス  
アマノ株式会社  
株式会社ジャノメ  
新晃工業株式会社  
日本ピストンリング株式会社  
TPR株式会社  
日本精工株式会社  
NTN株式会社  
株式会社不二越  
株式会社キッツ  
株式会社IHI

### 電気機器

株式会社日立製作所  
富士電機株式会社  
株式会社安川電機  
山洋電気株式会社  
マブチモーター株式会社  
株式会社大日光・エンジニアリング  
株式会社戸上電機製作所  
東洋電機株式会社  
リバーエレテック株式会社  
グイスコ・テクノロジーズ株式会社  
富士通株式会社  
サンケン電気株式会社  
セイコーエプソン株式会社  
株式会社アクセル  
ホーチキ株式会社  
エレコム株式会社  
株式会社タムラ製作所  
アルプスアルパイン株式会社  
株式会社鈴木  
SMK株式会社  
日本航空電子工業株式会社  
マクセル株式会社  
アイコム株式会社  
大井電気株式会社  
リオン株式会社  
新電元工業株式会社  
東亜ディーケーケー株式会社  
株式会社共和電業  
株式会社アドバンテス

株式会社小野測器  
株式会社ニレコ  
株式会社エヌエフホールディングス  
OBARA GROUP株式会社  
株式会社フェローテックホールディングス  
ASTI株式会社  
原田工業株式会社  
菊水ホールディングス株式会社  
ウシオ電機株式会社  
株式会社エノモト  
日本アビオニクス株式会社  
ファナック株式会社  
FDK株式会社  
株式会社芝浦電子  
浜松ホトニクス株式会社  
新光電気工業株式会社  
日本ケミコン株式会社  
市光工業株式会社

#### 輸送用機器

ダイハツディーゼル株式会社  
株式会社NITTAN  
日産自動車株式会社  
いすゞ自動車株式会社  
三菱自動車工業株式会社  
株式会社ファルテック  
武蔵精密工業株式会社  
日産車体株式会社  
トピー工業株式会社  
東京ラヂエーター製造株式会社  
ヤマハ発動機株式会社  
日本精機株式会社  
株式会社村上開明堂  
株式会社ヨロズ  
株式会社IJTT  
セレンディップ・ホールディングス株式会社

#### 精密機器

株式会社ナカニシ  
株式会社東京精密  
株式会社トプコン  
オリンパス株式会社  
株式会社シード  
メディキット株式会社  
株式会社メニコン  
株式会社松風

#### その他製品

株式会社イメージ・マジック  
株式会社イーディーピー  
中本パックス株式会社  
株式会社プラッツ  
粧美堂株式会社  
株式会社アートネイチャー  
株式会社マツモト  
株式会社アシックス  
ヤマハ株式会社

フジコピアン株式会社  
リンテック株式会社  
ナカバヤシ株式会社  
グロープライド株式会社  
美津濃株式会社

#### 電気・ガス業

東京電力ホールディングス株式会社  
北陸電力株式会社  
東北電力株式会社  
北海道電力株式会社  
電源開発株式会社  
リニューアブル・ジャパン株式会社  
北陸瓦斯株式会社  
メタウォーター株式会社

#### 陸運業

SBSホールディングス株式会社  
東急株式会社  
京浜急行電鉄株式会社  
小田急電鉄株式会社  
西日本旅客鉄道株式会社  
株式会社西武ホールディングス  
西日本鉄道株式会社  
株式会社サカイ引越センター  
京阪ホールディングス株式会社  
京福電気鉄道株式会社  
山陽電気鉄道株式会社  
株式会社アルプス物流  
日本ロジテム株式会社  
丸全昭和運輸株式会社  
トナミホールディングス株式会社  
神奈川中央交通株式会社  
大和自動車交通株式会社  
神姫バス株式会社  
北海道中央バス株式会社  
株式会社日立物流  
AZ-COM丸和ホールディングス株式会社  
株式会社C&Fロジホールディングス

#### 海運業

川崎汽船株式会社  
NSユナイテッド海運株式会社  
玉井商船株式会社  
栗林商船株式会社  
乾汽船株式会社

#### 倉庫・運輸関連業

澁澤倉庫株式会社  
株式会社杉村倉庫  
ケイヒン株式会社  
安田倉庫株式会社  
ファイズホールディングス株式会社  
東洋埠頭株式会社  
櫻島埠頭株式会社  
株式会社リンコーコーポレーション  
株式会社キューソー流通システム

内外トランスライン株式会社

#### 情報・通信業

株式会社YE DIGITAL  
株式会社コア  
システム・ロケーション株式会社  
株式会社出前館  
株式会社ソリトンシステムズ  
株式会社ソフトクリエイトホールディングス  
TIS株式会社  
グリー株式会社  
GMOペパボ株式会社  
株式会社ソケット  
AGS株式会社  
KLab株式会社  
ポールトゥウィンホールディングス株式会社  
株式会社エムアップホールディングス  
株式会社エニグモ  
株式会社クロス・マーケティンググループ  
GMOリサーチ株式会社  
株式会社SHIFT  
ジオルダン株式会社  
株式会社情報企画  
サイオス株式会社  
株式会社ケイブ  
株式会社プロシッピング  
GMOペイメントゲートウェイ株式会社  
株式会社システムリサーチ  
さくらインターネット株式会社  
GMOグローバルサイン・ホールディングス株式会社  
キーウェアソリューションズ株式会社  
株式会社ユニリタ  
株式会社大和コンピューター  
株式会社朝日ネット  
株式会社ODKソリューションズ  
株式会社クラウドワークス  
株式会社gumi  
JIG-SAW株式会社  
株式会社マイネット  
株式会社Ubicomホールディングス  
株式会社チェンジ  
株式会社エイトレッド  
株式会社イノベーション  
株式会社うるる  
UUUM株式会社  
株式会社アクシス  
アララ株式会社  
ビートレンド株式会社  
GMOフィナンシャルゲート株式会社  
フィーチャ株式会社  
日本情報クリエイト株式会社  
株式会社BlueMeme  
株式会社プラスアルファ・コンサルティング  
株式会社ジェイ・シー企画  
ブレインズテクノロジーズ株式会社  
株式会社シイエヌエス  
株式会社ココペリ

上場企業については、証券コード順で掲載しています。

## 上場会社等被監査会社

株式会社Kaizen Platform  
東和ハイシステム株式会社  
株式会社coly  
株式会社Sharing Innovations  
スパイダープラス株式会社  
株式会社テンダ  
株式会社エクサウィザーズ  
サスメド株式会社  
株式会社野村総合研究所  
株式会社東邦システムサイエンス  
ラクスル株式会社  
株式会社メルカリ  
プロパティデータバンク株式会社  
株式会社アクリート  
株式会社システムサポート  
株式会社チームスピリット  
株式会社ブロードバンドセキュリティ  
株式会社True Data  
イーソル株式会社  
アルテリア・ネットワークス株式会社  
株式会社Amazia  
Kudan株式会社  
株式会社スマレジ  
ウイングアーク1st株式会社  
株式会社ヒト・コミュニケーションズ・ホールディングス  
株式会社ミンカブ・ジ・インフォノイド  
リビン・テクノロジーズ株式会社  
株式会社ギフティ  
株式会社メドレー  
ベース株式会社  
株式会社ウィルズ  
株式会社スペースマーケット  
株式会社アイキューブドシステムズ  
株式会社コマースOneホールディングス  
株式会社フジ・メディア・ホールディングス  
株式会社オービック  
株式会社菱友システムズ  
日本オラクル株式会社  
株式会社アルファシステムズ  
フューチャー株式会社  
株式会社アイティフォー  
株式会社大塚商会  
図研エルミック株式会社  
東映アニメーション株式会社  
株式会社デジタルガレージ  
ビジネスエンジニアリング株式会社  
日本エンタープライズ株式会社  
JFEシステムズ株式会社  
株式会社WOWOW  
株式会社マーキュリーリアルテックイノベーション  
株式会社IMAGICA GROUP  
株式会社ワイヤレスゲート  
株式会社エムティーアイ  
GMOインターネットグループ株式会社  
株式会社KADOKAWA  
株式会社学研ホールディングス  
株式会社文溪堂

SEホールディングス・アンド・インキュベーションズ株式会社  
株式会社インプレスホールディングス  
東映株式会社  
株式会社DTS  
株式会社スクウェア・エニックス・ホールディングス  
株式会社アイネス  
株式会社TKC  
旭情報サービス株式会社

### 卸売業

高千穂交易株式会社  
株式会社久世  
アルコニックス株式会社  
株式会社ハイパー  
株式会社ほくやく・竹山ホールディングス  
ディービーエックス株式会社  
ダイワボウホールディングス株式会社  
マクニカホールディングス株式会社  
株式会社ラクト・ジャパン  
OCHIホールディングス株式会社  
三洋貿易株式会社  
クリヤマホールディングス株式会社  
内外テック株式会社  
株式会社コメダホールディングス  
アセンテック株式会社  
のむら産業株式会社  
小野建株式会社  
中山福株式会社  
ナガイレーベン株式会社  
松田産業株式会社  
株式会社第一興商  
株式会社ヤギ  
株式会社キムラ  
SPK株式会社  
アズワン株式会社  
尾家産業株式会社  
株式会社シモジマ  
小津産業株式会社  
西川計測株式会社  
リックス株式会社  
丸文株式会社  
株式会社大水  
ジーエフシー株式会社  
日本ライフライン株式会社  
株式会社オーハシテクニカ  
ダイコー通産株式会社  
丸紅株式会社  
長瀬産業株式会社  
東都水産株式会社  
築地魚市場株式会社  
スターゼン株式会社  
菱電商事株式会社  
クワザワホールディングス株式会社  
東邦ホールディングス株式会社  
シナネンホールディングス株式会社  
株式会社サンリオ  
株式会社理経

太平洋興発株式会社  
西本Wismettacホールディングス株式会社  
株式会社オプティマスグループ  
KPPグループホールディングス株式会社  
株式会社ヤマタネ  
北恵株式会社  
株式会社日伝  
東テック株式会社  
タキヒヨー株式会社  
ジェコス株式会社  
株式会社グローセル

### 小売業

株式会社ハードオフコーポレーション  
日本マクドナルドホールディングス株式会社  
株式会社エディオン  
株式会社サーラコーポレーション  
北雄ラッキー株式会社  
株式会社SANKO MARKETING FOODS  
株式会社ナフコ  
株式会社ハニースホールディングス  
株式会社ワイズテーブルコーポレーション  
株式会社ジーンズホールディングス  
株式会社ペッパーフードサービス  
株式会社MonotaRO  
株式会社銚子丸  
株式会社きちりホールディングス  
J.フロントリテイリング株式会社  
株式会社マツキヨココカラ&カンパニー  
株式会社オーシャンシステム  
株式会社三越伊勢丹ホールディングス  
Hamee株式会社  
株式会社ありがとうサービス  
株式会社サンワカンパニー  
株式会社ジョイフル本田  
株式会社ZOA  
ピクスタ株式会社  
株式会社ウイルプラスホールディングス  
サツドラホールディングス株式会社  
アレンザホールディングス株式会社  
株式会社スタジアオタオ  
株式会社一家ホールディングス  
株式会社パリミキホールディングス  
アルビス株式会社  
株式会社ハウス オブ ローゼ  
株式会社幸楽苑ホールディングス  
株式会社ハイデイ日高  
株式会社YU-WA Creation Holdings  
株式会社AmidAホールディングス  
株式会社交換できるくん  
株式会社スクロール  
株式会社千趣会  
株式会社リテールパートナーズ  
上新電機株式会社  
株式会社ミスターマックス・ホールディングス  
株式会社井筒屋  
株式会社Olympicグループ

株式会社アインホールディングス  
株式会社銀座ルノアール  
株式会社キューホールディングス  
株式会社カンセキ  
株式会社アークス  
株式会社パローホールディングス  
株式会社大庄  
株式会社サンドラッグ  
株式会社ヤマザワ

#### 銀行業

株式会社じもとホールディングス  
株式会社東京きらぼしフィナンシャルグループ  
株式会社富山第一銀行  
株式会社西日本フィナンシャルホールディングス  
株式会社北國フィナンシャルホールディングス  
株式会社プロクレアホールディングス  
株式会社千葉銀行  
株式会社群馬銀行  
株式会社武蔵野銀行  
株式会社千葉興業銀行  
株式会社山形銀行  
株式会社東邦銀行  
株式会社ふくおかフィナンシャルグループ  
スルガ銀行株式会社  
株式会社富山銀行  
株式会社山陰合同銀行  
株式会社百十四銀行  
株式会社四国銀行  
株式会社佐賀銀行  
株式会社琉球銀行  
株式会社みずほフィナンシャルグループ  
株式会社長野銀行  
株式会社福岡中央銀行  
株式会社愛媛銀行  
株式会社トマト銀行  
株式会社京葉銀行  
株式会社南日本銀行  
株式会社豊和銀行  
株式会社宮崎太陽銀行  
株式会社大東銀行  
トモニホールディングス株式会社  
フィデアホールディングス株式会社  
株式会社池田泉州ホールディングス

#### 証券・商品先物取引業

株式会社FPG  
GMOフィナンシャルホールディングス株式会社  
日本アジア投資株式会社  
ジャフコグループ株式会社  
野村ホールディングス株式会社  
いちよし証券株式会社  
丸八証券株式会社  
スパークス・グループ株式会社

#### 保険業

アイペットホールディングス株式会社

SOMPOホールディングス株式会社  
アニコムホールディングス株式会社  
株式会社T&Dホールディングス

#### その他金融業

株式会社イントラスト  
株式会社ネットプロテクションズホールディングス  
芙蓉総合リース株式会社  
株式会社オリエントコーポレーション  
株式会社アサクス  
フィンテック グローバル株式会社

#### 不動産業

株式会社ADワークスグループ  
株式会社ランドネット  
クリアル株式会社  
ヒューリック株式会社  
野村不動産ホールディングス株式会社  
セントラル総合開発株式会社  
サムティ株式会社  
株式会社ディア・ライフ  
株式会社プレサンスコーポレーション  
東急不動産ホールディングス株式会社  
飯田グループホールディングス株式会社  
株式会社イーブランド  
株式会社ムゲンエステート  
株式会社シーアールイー  
株式会社パルマ  
プロパティエージェント株式会社  
アグレ都市デザイン株式会社  
株式会社デュアルタップ  
株式会社グッドコムアセット  
株式会社グローバル・リンク・マネジメント  
株式会社GA technologies  
パーク二四株式会社  
三菱地所株式会社  
東京建物株式会社  
株式会社RISE  
株式会社コスモスイニシア  
明和地所株式会社  
株式会社REVOLUTION  
ファースト住建株式会社  
穴吹興産株式会社  
株式会社FJネクストホールディングス  
株式会社インテリックス  
グランディハウス株式会社  
日本空港ビルデング株式会社

#### サービス業

株式会社夢真ビーネックスグループ  
株式会社エス・エム・エス  
アイ・ケイ・ケイホールディングス株式会社  
株式会社きよくとう  
シミックホールディングス株式会社  
株式会社キャリアデザインセンター  
ヒューマンホールディングス株式会社  
ウェルネット株式会社

株式会社ディー・エヌ・エー  
株式会社タカミヤ  
株式会社翻訳センター  
株式会社プレスステージ・インターナショナル  
株式会社ドリームインキュベータ  
株式会社クイック  
株式会社ネクシィーズグループ  
株式会社環境管理センター  
株式会社ダスキン  
株式会社明光ネットワークジャパン  
株式会社早稲田アカデミー  
楽天グループ株式会社  
日本ハウズイング株式会社  
GMOアドパートナーズ株式会社  
山田コンサルティンググループ株式会社  
エン・ジャパン株式会社  
GMO TECH株式会社  
弁護士ドットコム株式会社  
テクノプロ・ホールディングス株式会社  
サイジニア株式会社  
MRT株式会社  
株式会社日本動物高度医療センター  
株式会社Gunosy  
株式会社イトクロ  
株式会社アサンテ  
M&Aキャピタルパートナーズ株式会社  
株式会社エンバイオ・ホールディングス  
株式会社リフルートホールディングス  
株式会社ネットマーケティング  
株式会社ブランジスタ  
GMOメディア株式会社  
株式会社鎌倉新書  
株式会社セラク  
株式会社インソース  
株式会社Orchestra Holdings  
株式会社キャリアインデックス  
株式会社MS-Japan  
株式会社日宣  
ジャパンエレベーターサービスホールディングス株式会社  
株式会社みらいワークス  
株式会社要興業  
日総工産株式会社  
キュービーネットホールディングス株式会社  
株式会社プロレド・パートナーズ  
and factory株式会社  
ブリッジインターナショナル株式会社  
株式会社フロンティアインターナショナル  
ユーピーアール株式会社  
株式会社ジェイック  
株式会社ALiNKインターネット  
株式会社スポーツフィールド  
コーユーレンティア株式会社  
AHCグループ株式会社  
株式会社リビングプラットフォーム  
アディッシュ株式会社  
KIYOラーニング株式会社  
株式会社ダイレクトマーケティングミックス

上場企業については、証券コード順に掲載しています。

## 上場会社等被監査会社

Retty株式会社  
株式会社LITALICO  
全研本社株式会社  
株式会社アイドマ・ホールディングス  
株式会社アシロ  
エフビー介護サービス株式会社  
人・夢・技術グループ株式会社  
日本エコシステム株式会社  
株式会社ラストワンマイル  
スローガン株式会社  
株式会社共立メンテナンス  
株式会社イチネンホールディングス  
株式会社東急レクリエーション  
三協フロンティア株式会社  
サコス株式会社  
株式会社タナベコンサルティンググループ  
株式会社協和コンサルタンツ  
グリーンランドリゾート株式会社  
株式会社ナガワ  
常磐興産株式会社  
株式会社カナモト  
西尾レントオール株式会社  
株式会社白洋舎  
株式会社ナガセ  
応用地質株式会社  
株式会社ビケンテクノ

### 投資法人

サンケイリアルエステート投資法人  
SOSiLA物流リート投資法人  
森ヒルズリート投資法人  
産業ファンド投資法人  
ケネディクス・レジデンシャル・ネクスト投資法人  
アクティビア・プロパティーズ投資法人  
コンフォリア・レジデンシャル投資法人  
Oneリート投資法人  
ヒューリックリート投資法人  
積水ハウス・リート投資法人  
ケネディクス商業リート投資法人  
サムティ・レジデンシャル投資法人  
野村不動産マスターファンド投資法人  
スターアジア不動産投資法人  
投資法人みらい  
三菱地所物流リート投資法人  
ザイマックス・リート投資法人  
ジャパンリアルエステイト投資法人  
日本プライムリアルティ投資法人  
グローバル・ワン不動産投資法人  
ユナイテッド・アーバン投資法人  
森トラスト総合リート投資法人  
インヴァンシブル投資法人  
フロンティア不動産投資法人  
日本ロジスティクスファンド投資法人  
ケネディクス・オフィス投資法人  
大和ハウスリート投資法人  
ジャパンエクセレント投資法人  
日本再生可能エネルギーインフラ投資法人

### 政府系金融機関・系統中央金融機関等

株式会社国際協力銀行  
株式会社日本政策金融公庫  
信金中央金庫  
全国共済農業協同組合連合会  
全国信用協同組合連合会  
全国労働者共済生活協同組合連合会  
地方公共団体金融機構  
東京都信用農業協同組合連合会  
農林中央金庫  
労働金庫連合会

### 特殊法人(政府系金融機関除く)

学校法人沖縄科学技術大学院大学学園  
首都高速道路株式会社  
中日本高速道路株式会社  
成田国際空港株式会社  
西日本高速道路株式会社  
日本私立学校振興・共済事業団  
日本放送協会  
阪神高速道路株式会社  
東日本高速道路株式会社  
放送大学学園  
北海道旅客鉄道株式会社

### 独立行政法人等

独立行政法人医薬品医療機器総合機構  
独立行政法人国際協力機構  
国立研究開発法人国立がん研究センター  
国立研究開発法人国際医療研究センター  
国立研究開発法人国立国際医療研究センター  
独立行政法人国立重度知的障害者総合施設のぞみの園  
国立研究開発法人国立循環器病研究センター  
国立研究開発法人国立成育医療研究センター  
国立研究開発法人国立精神・神経医療研究センター  
独立行政法人国立美術館  
独立行政法人国立病院機構  
独立行政法人国立文化財機構  
独立行政法人石油天然ガス・金属鉱物資源機構  
独立行政法人地域医療機能推進機構  
独立行政法人都市再生機構  
国立研究開発法人日本医療研究開発機構  
独立行政法人日本スポーツ振興センター  
独立行政法人福祉医療機構

### 国立大学法人等

国立大学法人お茶の水女子大学  
国立大学法人群馬大学  
国立大学法人佐賀大学  
国立大学法人東京学芸大学  
国立大学法人東京大学  
国立大学法人室蘭工業大学

上場企業については、証券コード順に掲載しています。

当冊子のPDF版はこちらからご覧ください

[ey.com/ja\\_jp/people/ey-shinnihon-llc/ey-shinihon-audit-quality-report](https://ey.com/ja_jp/people/ey-shinnihon-llc/ey-shinihon-audit-quality-report)



## EY | Building a better working world

EYは、「Building a better working world ～より良い社会の構築を目指して」をパーパス(存在意義)としています。クライアント、人々、そして社会のために長期的価値を創出し、資本市場における信頼の構築に貢献します。

150カ国以上に展開するEYのチームは、データとテクノロジーの実現により信頼を提供し、クライアントの成長、変革および事業を支援します。

アシュアランス、コンサルティング、法務、ストラテジー、税務およびトランザクションの全サービスを通して、世界が直面する複雑な問題に対し優れた課題提起 (better question) をすることで、新たな解決策を導きます。

EYとは、アーンスト・アンド・ヤング・グローバル・リミテッドのグローバルネットワークであり、単体、もしくは複数のメンバーファームを指し、各メンバーファームは法的に独立した組織です。アーンスト・アンド・ヤング・グローバル・リミテッドは、英国の保証有限責任会社であり、顧客サービスは提供していません。EYによる個人情報の取得・利用の方法や、データ保護に関する法令により個人情報の主体が有する権利については、[ey.com/privacy](https://ey.com/privacy)をご確認ください。EYのメンバーファームは、現地の法令により禁止されている場合、法務サービスを提供することはありません。EYについて詳しくは、[ey.com](https://ey.com)をご覧ください。

### EY新日本有限責任監査法人について

EY新日本有限責任監査法人は、EYの日本におけるメンバーファームであり、監査および保証業務を中心に、アドバイザリーサービスなどを提供しています。詳しくは [ey.com/ja\\_jp/people/ey-shinnihon-llc](https://ey.com/ja_jp/people/ey-shinnihon-llc) をご覧ください。

© 2022 Ernst & Young ShinNihon LLC.  
All Rights Reserved.

ED None

本書は一般的な参考情報の提供のみを目的に作成されており、会計、税務およびその他の専門的なアドバイスを行うものではありません。EY新日本有限責任監査法人および他のEYメンバーファームは、皆様が本書を利用したことにより被ったいかなる損害についても、一切の責任を負いません。具体的なアドバイスが必要な場合は、個別に専門家にご相談ください。

[ey.com/ja\\_jp](https://ey.com/ja_jp)

## 問合せ先

EY新日本有限責任監査法人 BMC本部



[ey.com/ja\\_jp/connect-with-us](https://ey.com/ja_jp/connect-with-us)