



品質管理トップメッセージ

監査の未来に向けて

私は、「高品質な監査の追求」を継続することで得られる「社会からの信頼」こそが、経済インフラにおいて保証業務を担う“EY”のブランド価値の礎になると信じています。EY新日本は、私たちのAmbition(目指すべき姿)を念頭に、EYブランドの基礎となる「高品質な監査の追求」を最優先の経営目標に掲げてさまざまな施策に取り組んでいます。

私たちを取り巻く社会環境は、地政学リスクや気候変動リスク、デジタル化を背景としたサイバーリスクなど多種多様なリスクの高まりを受け、大きく変化しています。企業は、こうした多種多様なリスクに対応し、環境の変化を事業機会とも捉え、ビジネスモデルのトランスフォーメーションに取り組んでいます。

EY新日本は、こうした環境の変化に応じて変わりゆく社会の期待の先を見据えて、監査法人のガバナンス・コードに準拠した品質管理体制を整備し、強固なEYネットワークを最大限に活用したグローバル対応を推進するとともに、最先端のデジタル技術を活用した監査の未来を構築してまいります。

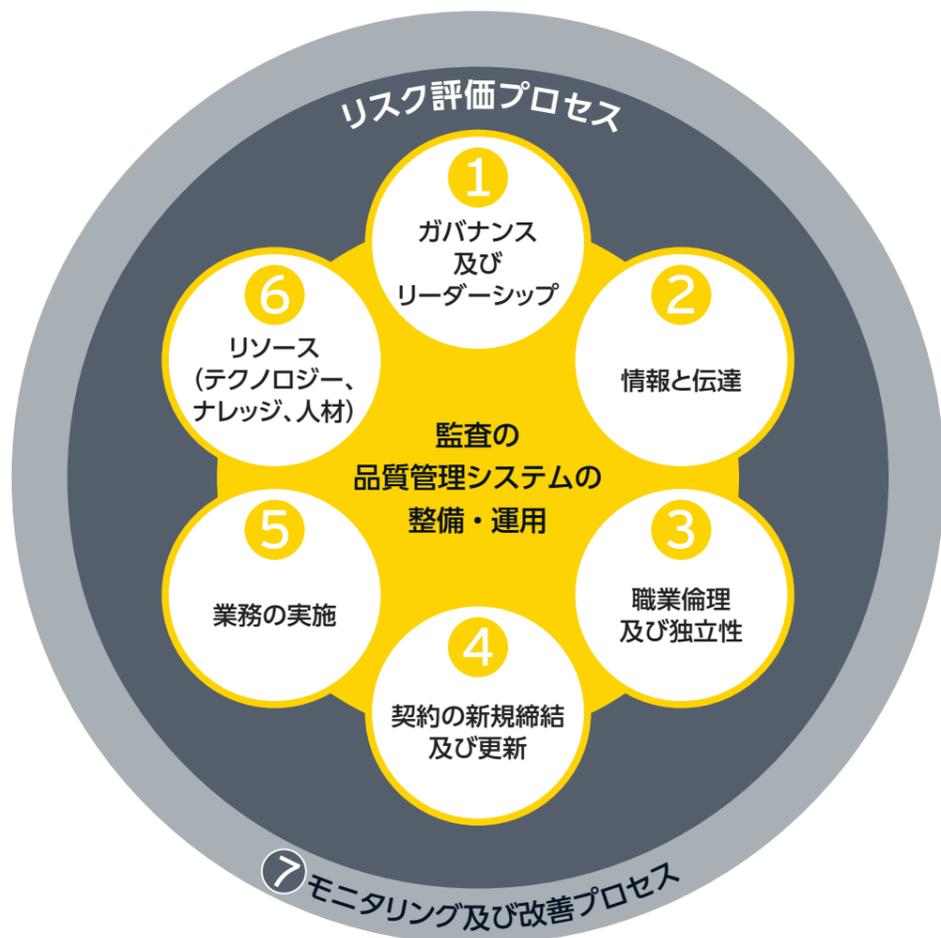


品質管理本部管掌 兼 品質管理本部長

伊藤 功樹

監査品質の維持向上のために

EY新日本では、品質管理システムに関する最終責任者を理事長とし、EY新日本のパーパスに基づいて、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。この取り組みにおいては、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.66参照)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、私たちの取り組みをご紹介します。



本部と現場の両輪による監査品質の向上 p.22

- 1** ガバナンス及びリーダーシップ

監査品質を重視する健全な組織風土を醸成するための企業統治や経営執行の体制整備に関する取り組み

 - ▶ ガバナンス体制 p.24 ▶ 経営執行体制 p.26 ▶ 組織風土 p.28
- 2** 情報と伝達

経営執行役員(トップ)と各メンバー(現場)との間で円滑かつ綿密な双方向の情報伝達を行うための取り組み

 - ▶ 組織内における情報の伝達 p.30
- 3** 職業倫理及び独立性

監査品質の前提である職業倫理及び独立性を確保するための取り組み

 - ▶ 職業倫理・独立性 p.31
- 4** 契約の新規締結及び更新

監査契約の締結及び更新に際し、業務内容、経営者の誠実性などを評価・承認する取り組み

 - ▶ 契約の締結 p.35
- 5** 業務の実施

監査業務の全過程にわたり、高品質な監査を提供するための取り組み

 - ▶ 監査チームの編成と監査の実施 p.36
 - ▶ 企業のグローバル化に対応した監査体制 p.38
 - ▶ 専門部署による支援体制 p.40 ▶ 不正リスクへの対応 p.44
 - ▶ 監査報告書の透明化への取り組み(KAM) p.46 ▶ 審査 p.47
- 6** リソース(テクノロジー、ナレッジ、人材)

高品質な監査業務に必要なリソース(資源)を、テクノロジー、ナレッジ、人材の観点で確保するための取り組み

 - ▶ Assurance 4.0の中核となるデジタル監査ツール p.48
 - ▶ 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.51
 - ▶ 監査チームがアクセスできる豊富なナレッジ p.54
 - ▶ Ambitionを体現するための人材戦略 p.55
 - ▶ Well-beingな働き方への取り組み p.61 ▶ DE&Iの推進への取り組み p.62
- 7** モニタリング及び改善プロセス

日々の業務運営にて把握された不備について、根本原因を究明し、改善施策に反映するためのプロセス

 - ▶ 品質管理のシステムのモニタリング p.64
 - ▶ ISQM 1及び品質管理基準報告書第1号への対応 p.66

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。

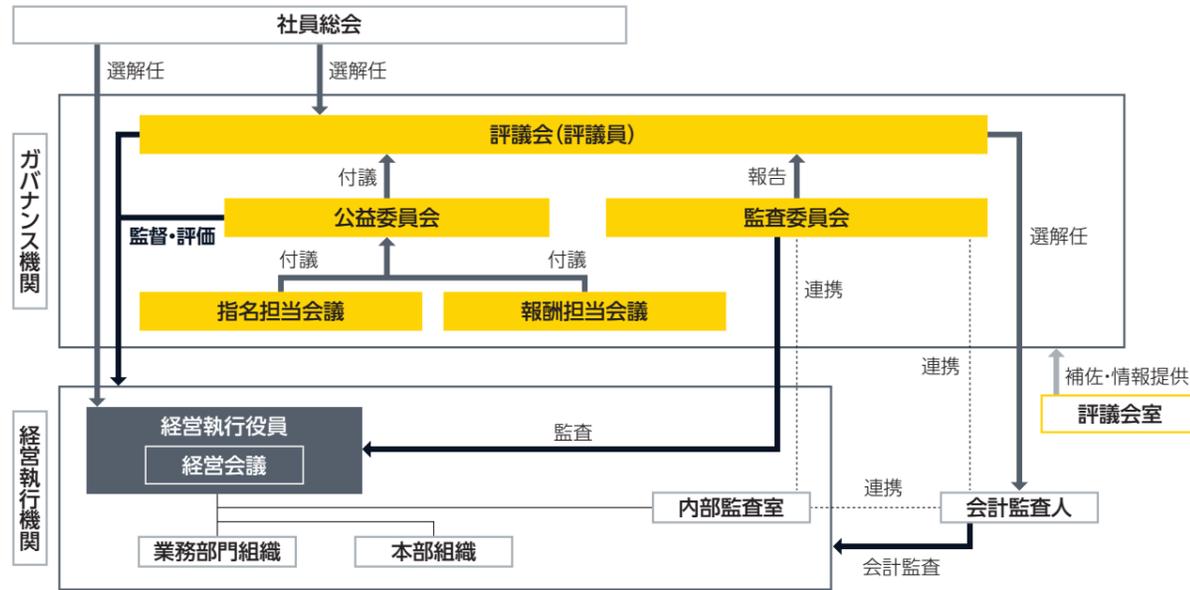




ガバナンス体制

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 (2023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、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・審議します。重要性が高いと判断した案件は経営会議などで意見表明を行います。

監査委員会(月次開催)

経営執行役員の業務執行に関して、重要会議への出席や経営執行役員などからの報告聴取そして社員職員との意見交換などを通じて、法令または定款などに違反する重大な事実の有無について監査を実施し、結果を評議会へ報告します。また、会計監査人の職務遂行状況の監視及び検証の観点より報告聴取及び意見交換などを通じて、会計監査人の監査の相当性について判断します。

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、人事制度、内部及び外部からの通報などを聴取し、独立した客観的な立場から経営執行を監督・評価するとともに経営機能の実効性向上に資する助言・提言を行います。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審議し、公益委員会に付議します。

評議会室(常設)

ガバナンス機関の実効性確保の観点から評議員の職務の補佐及び評議員への情報提供を目的に設置しています。

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、独立性を有する第三者を社外評議員として招聘し、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と豊かな経験を法人運営に活用しています。社内評議員は多様性を重視し、監査業務、非監査業務、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名と社外評議員3名で構成され、すべての評議員は社員総会の決議により選任されます。

評議員一覧 (2023年9月1日現在) ※ 社外評議員

評議会	
議長	関口 茂
副議長	渡辺 伸啓
評議員	稲野 和利* 高山 与志子* 深尾 光洋*
	久保 暢子 杉山 一郎 鈴木 真紀江
	田中 清人 松浦 大

公益委員会

委員長	稲野 和利*
委員	高山 与志子* 深尾 光洋*

監査委員会

委員長	深尾 光洋*
委員	鈴木 真紀江 田中 清人 渡辺 伸啓

社外評議員の経歴、選任理由

経歴	選任理由
稲野 和利 氏 公益委員長 指名担当会議議長 (公益財団法人日本証券奨学財団理事、株式会社しずおかフィナンシャルグループ社外取締役、元野村ホールディングス株式会社副社長)	日系金融機関のリーダーとして資本市場の発展に貢献してきた経歴を踏まえて、企業経営及び資本市場からの期待に応える視点で監督・評価。
高山 与志子 氏 報酬担当会議議長 (ジェイ・ユーラス・アイアール株式会社副会長、金融庁・東京証券取引所スチュワードシップ・コード及びコーポレートガバナンス・コードのフォローアップ会議メンバー)	国際コーポレート・ガバナンス・ネットワーク理事、金融庁有識者会議メンバーなどの経験を踏まえた高い専門性からガバナンスの視点で監督・評価。
深尾 光洋 氏 監査委員長 (慶應義塾大学名誉教授、東京地方裁判所専門委員、元武蔵野大学経済学部経済学科教授)	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

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(会計監査のDX)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、社外評議員の視点で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
- ▶ 品質管理本部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
- ▶ クライアントからのフィードバックや資本市場の関係者との意見交換結果に関する協議



経営執行体制

社員職員一人ひとり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、本部組織及び業務部門組織(事業部)を設置し、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。

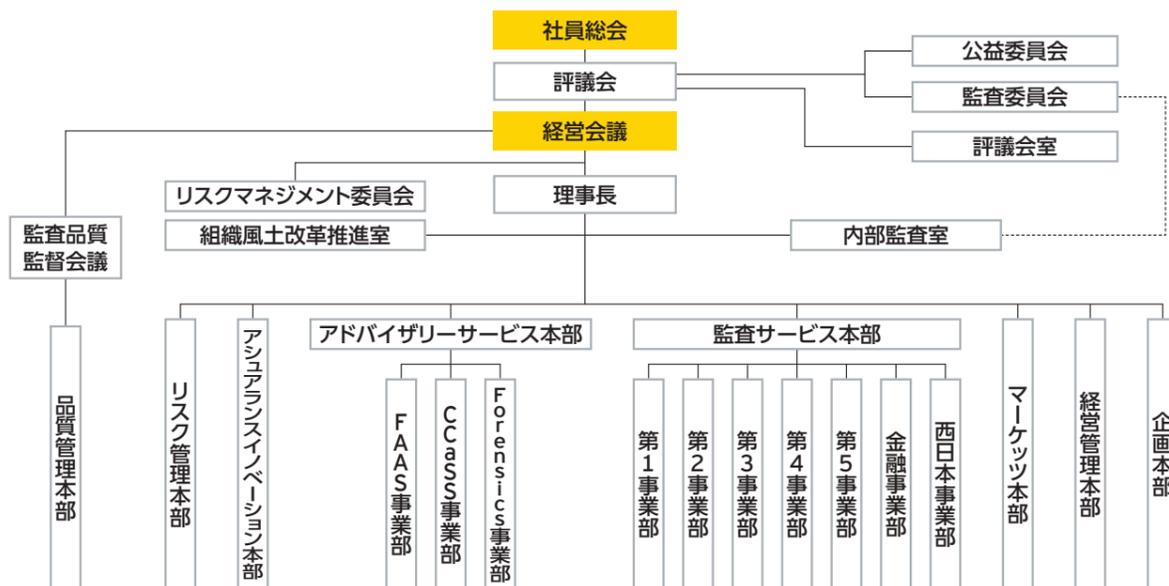
経営執行役員の専任体制と管掌制度

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上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 (2023年7月1日現在)



* 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)

2023年7月1日付で以下の新執行体制を発足しました。クライアントサービス本部を「監査サービス本部」と「アドバイザーサービス本部」へ分割するとともに、セクター活動やアカウント運営を強化するための「マーケティング本部」の新設や、バックオフィス部門の「経営管理本部」への統合を行い、8本部への組織変更をいたしました。

経営執行役員一覧 (2023年7月1日現在)

理事長・副理事長



理事長
企画管掌
片倉 正美 Masami Katakura



副理事長
クライアントサービス管掌
大内田 敬 Takashi Ouchida

経営専務理事



品質・リスク・イノベーション管掌
品質管理本部長
伊藤 功樹 Koki Ito



CFO・経営管理管掌
松浦 康雄 Yasuo Matsuura



金融事業部長
松村 洋季 Hiroki Matsumura

常務理事



企画本部長
安藤 隆之 Takayuki Ando



西日本事業部長
市之瀬 申 Shin Ichinose



アシュアランスイノベーション本部長
榎本 征範 Masanori Enomoto



リスク管理本部長 兼
経営管理本部副本部長
江村 羊奈子 Yonako Emura



経営管理本部長
小澤 裕治 Yuji Ozawa



監査サービス本部長
田中 宏和 Hirokazu Tanaka



アドバイザーサービス本部長
深田 豊大 Toyohiro Fukata



マーケティング本部長
宮川 朋弘 Tomohiro Miyagawa



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

▶ トップのコミットメント

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によるモニタリング

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、内発的活力をもって自律的に業務を遂行するための環境を追求しています。右の3つの視点を持ち経営執行部による取組みをモニタリングしています。

▶ 社内外の視点による評価

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)を招聘し助言を得ています。また、社員職員、一定のクライアントに実施したサーベイを分析・評価しています。

組織風土をより良くする3つの視点

EY新日本が監査品質を追求していくために、推進委員会は、社員職員一人ひとりが内発的活力をもって自律自走し、有機的に結合することで、付加価値を発揮できる組織、品質に関連する事案にも真摯に向き合い、謙虚に振り返り、より高いレベルの監査品質を追求し続ける組織を目指しています。具体的には、法人全体が以下にかかる不断の取組みを継続しているかをモニタリングしています。

- 1 プロアクティブな人材を養成し、その行動が評価・賞賛される組織
- 2 プロアクティブな人材が能力を発揮できる機会の提供と、挑戦から働き甲斐を得られる組織
- 3 以上を支え、環境変化や技術革新に適合する高品質な監査を追求するためのパートナーシップ

組織風土を支える「共感」と「信頼」

3つの視点の実効性を高めていくために、法人に対する「共感」と「信頼」が生まれるサイクルを構築することに注力しています。「共感」と「信頼」は社員職員一人ひとりの組織・チームに貢献するための意欲を醸成し、プロアクティブな行動へと導くと考えています。そのサイクルを生み出す施策の一つとして、対話集会「ガチコン」を開催しています。

組織風土改革に関する意識調査(2023年9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?



視点	取組みのモニタリング結果
1 プロアクティブな人材を養成し、その行動が評価・賞賛される組織	社員職員の「プロアクティブな行動」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施策が奏功しています。昨年度に続いて職員のプロアクティブな行動を賞賛し、ベストプラクティス(最良慣行)を共有する取組みが成果を上げています。
2 プロアクティブな人材が能力を発揮できる機会の提供と、挑戦から働き甲斐を得られる組織	アシュアランスイノベーション戦略によって一人ひとり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、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組みが行われ、資本市場・社会の一員として、能力を最大限に発揮できる機会を作る取組みが成果を上げています。
3 以上を支え、環境変化や技術革新に適合する高品質な監査を追求するためのパートナーシップ	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、「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。

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2023年7月1日時点で50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。



組織風土改革推進委員会 外部アドバイザーメッセージ

コロナ禍は収束しましたが、働き方改革への期待は益々大きくなり、Well-beingの充実が企業・組織の発展に大きく影響を与えるようになってきました。会計の仕事は、これまで、経験・知識がモノをいう面が強く、組織内のナレッジの継承で監査品質は維持されてきました。しかし、企業会計を取り巻く環境は、スピードを上げて変化しており、これまでの限界を超える取組みが望まれています。過去の経験だけでなく、新しい発想や、DX、AI活用など最新のテクノロジーを積極的に取り込み、業務改革を進めることで、人の持てる力をより生かしていくことができます。そのためには、キャリアの長さにとらわれることなく、新しい発想、意見に耳を傾け、否定せずには受け止める、柔軟な傾聴力を持つ組織に進化させていかなくてはなりません。“変革と成長”を全員参加で実現していきます。



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上では、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。

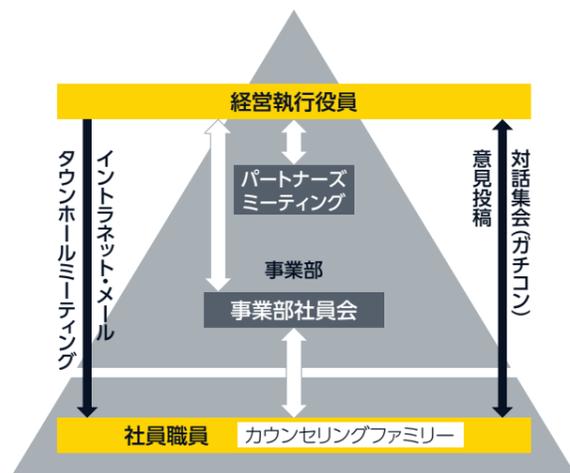
トップから現場へ

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、定期的開催する「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2023年7月1日時点で301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.57参照)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。



パートナーズミーティングとタウンホールミーティング

パートナーズミーティングは、現在月に2回開催され、理事長から直接メッセージを伝えるとともに、経営執行役員が監査品質、アシュアランスイノベーション、マーケティング施策、人事施策といった重要施策を伝える重要な会議体です。参加者は質疑応答を通じて理事長や経営執行役員と意見交換を行い、双方向のコミュニケーションも行われています。

タウンホールミーティングにおいても、理事長からの直接のメッセージや、経営執行役員から重要事項が伝達されるほか、職員から現場における成功事例の共有や、アシュアランスイノベーションの実践例をはじめ、職員発の企画・発信も行われており、直接の情報伝達を行う場となっています。



3
職業倫理
及び
独立性

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り組み

グローバルな組織の一員として意思決定を行う際、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、パーパスの実践にあ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り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いう認識の下、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道しるべであり、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 5つのカテゴリー

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 (2023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%

▶ 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	▶ 法人を取り巻く潜在的リスクの予防低減 ▶ 法人に関して顕在化したリスクへの対応 ▶ 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
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	▶ 個人情報保護基本方針の整備・運用 ▶ 情報セキュリティポリシーの整備・運用
法務部	▶ 係争案件対応、保険に関する事項、内外通報制度

* 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、情報の管理及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との連携

ITインフラをEY全体で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はEYと連携しています。EY新日本は、EYがグローバル全体で定めた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、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ー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。書面による監査調査は、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査室に保管しています。

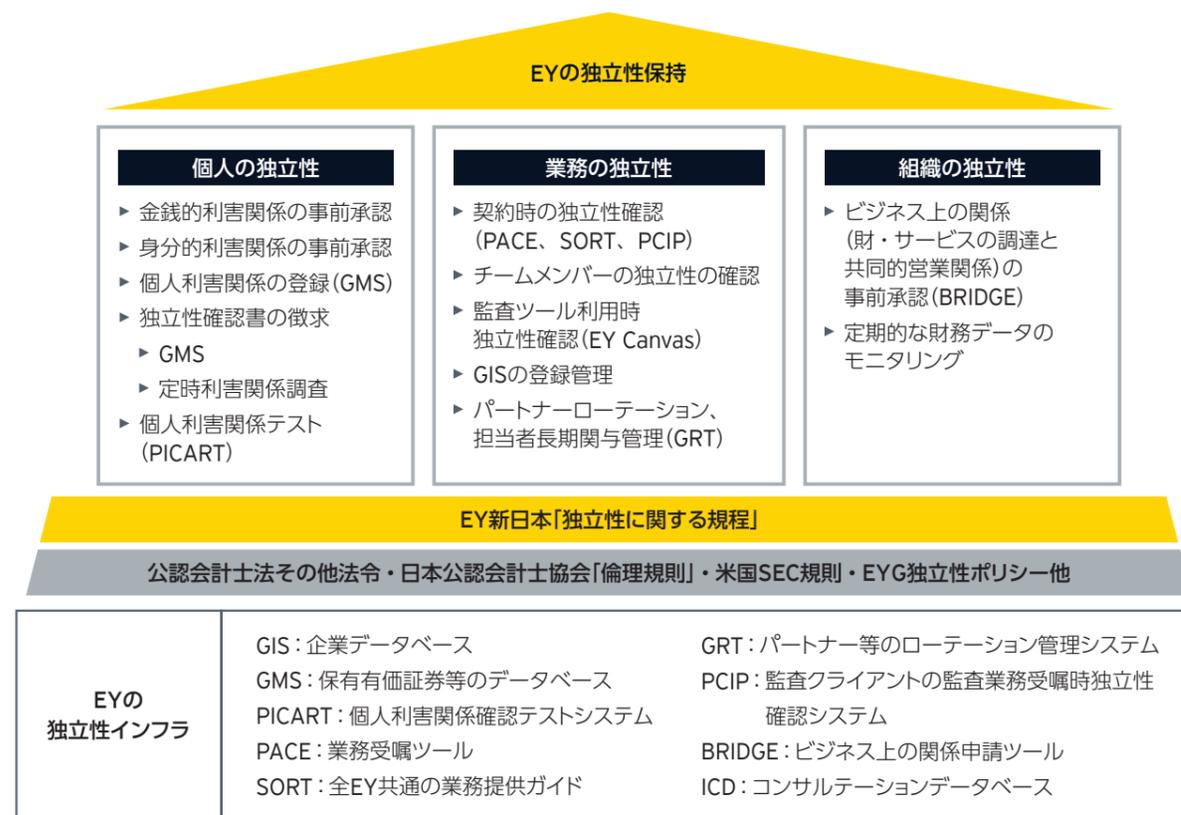
独立性

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。

独立性保持の仕組み

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の独立性保持を達成しています。





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上で、判定結果に応じた適切な承認を行っています。

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 (2023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)とするルールや、その他の業務執行社員は交替後5会計期間の関与を認めない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*

2023年度	2件
2022年度	0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ではグローバル全体でプロセスを整備しています。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。

社員職員の兼業・副業への対応

就業に関する規定において、法人の許可なく他の会社の役職員に就任することや営利業務を行うことを禁止しています。外部役職への就任については、監査・非監査のクライアントとの関連の有無について確認し、独立性保持と利益相反回避のための条件を満たすことが可能な場合にのみ許容しています。

独立性規制改訂への対応

EYG独立性ポリシーはIESBA倫理規程改訂に対応して改訂されており、同時に業務受嘱に関わる諸システムについても改訂に対応した実装を適時に進めています。クライアントへのサービス提供が円滑に進むよう、実践的に改訂対応を行っています。

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

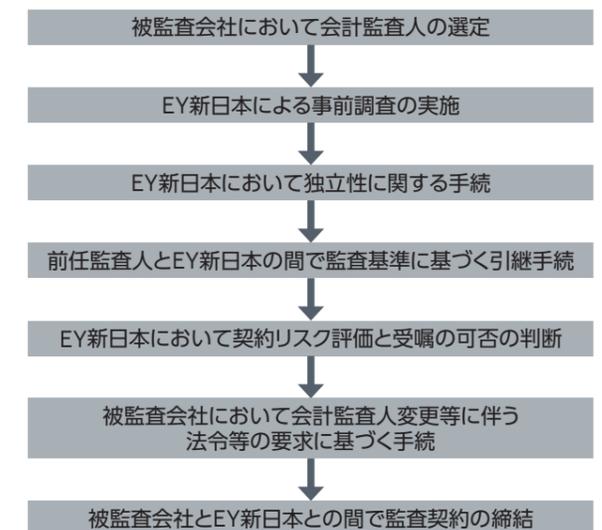
非監査業務の提供

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

新規契約にあ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上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上で有用な情報を誠実かつ明確に引き継ぎます。

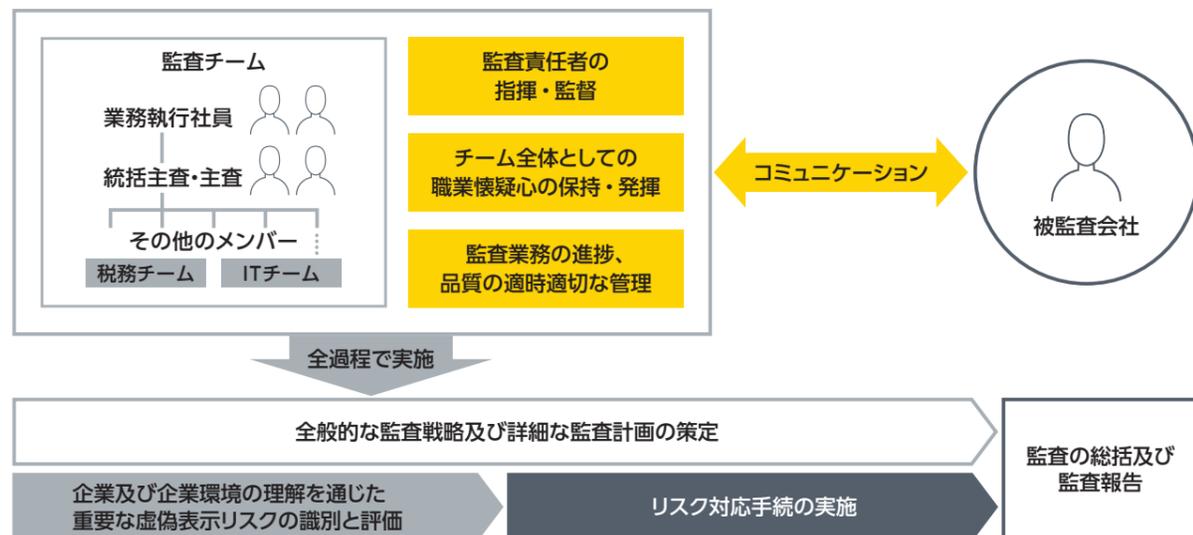
前任監査人が存在する場合の流れ



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、GDS(グローバル・デリバリー・サービス)及びDSC(デリバリー・サービス・センター)(▶p.51参照)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、気候変動に関連した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専門家を監査業務に関与させることで、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)(▶p.58参照)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)

	2022年	2023年
社員:職員	1:8.2	1:8.4
職員(管理職):職員(非管理職)	1:2.0	1:2.2

プロフェッショナルの人数及び構成割合(6月30日現在)

	2022年	2023年
社員	522名(11.1%)	533名(10.8%)
職員(管理職)	1,478名(31.5%)	1,495名(30.4%)
職員(非管理職)	2,692名(57.4%)	2,891名(58.8%)
合計	4,692名(100.0%)	4,919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(2022年106名、2023年109名)は含まれていません。

業務執行社員の選任

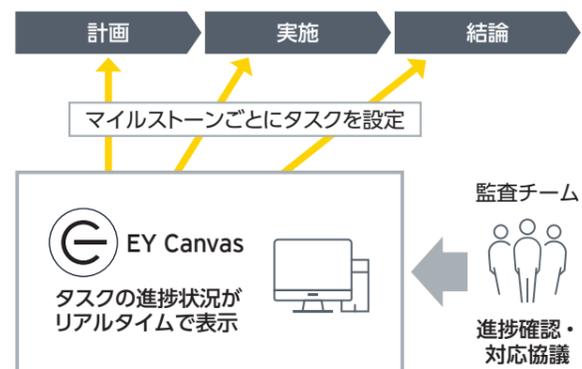
業務執行社員の選任及び交替は、被監査会社が属する業界やビジネス慣行等に関する知識・知見を考慮し、当該ビジネスの理解とリスクの識別を行った上で、批判的な観点から十分な検証ができるようローテーション制度に従って承認・選任されます。

監督と査閲

監査調査の査閲は、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査は一次レビューアール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(▶p.48参照)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。マイルストーン管理により、必要な監査手続や監査調査の査閲を網羅的に、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

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し、適切に監査チームを指揮するために、監査期間を通じて複数回のチームミーティングを実施しています。

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。

監査調査の管理及び保存

監査調査は電子作成・保管を原則としています。監査調査の最終整理後は、保管期限が終了するまで削除・廃棄不可であり、また監査調査追加時には承認等の手順を定めています。電子監査調査はシステムの的に制御され、事後修正が加えられないことが担保されています。

5
業務の実施

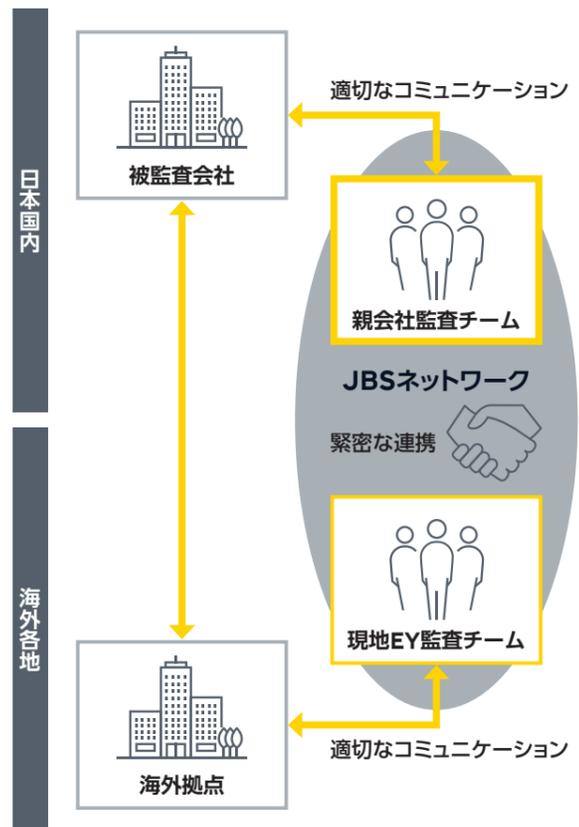
企業のグローバル化に対応した監査体制

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(ジャパン・ビジネス・サービス)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

日系の被監査会社(親会社)を担当する親会社監査チームは、海外子会社・関連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被監査会社に提供しています。親会社監査チームは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、現地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つつ、現地監査チーム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・ワン・チームによる監査



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.48参照)。日系の被監査会社(親会社)を担当する親会社監査チームと海外子会社・関連会社を担当する現地EY監査チームが同じ監査プラットフォームを通じて連携し、適時な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。

グローバル監査に不可欠な日本と海外との連携

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。このように親会社監査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

▶ 世界中に配置されているJBSメンバー
グローバル・ワン・チームによるさまざまな活動を支えるのがJBSであり、JBSは日系企業へのサービス提供をベースに各国EYをつなぐネットワークです。海外におけるJBSメンバーは、日本からの駐在員及び現地にて採用されたプロフェッショナルから構成される日系企業へのサービス提供に関する専門家集団であり、世界約100の主要都市に620名を超えるJBSメンバーが配置されています。

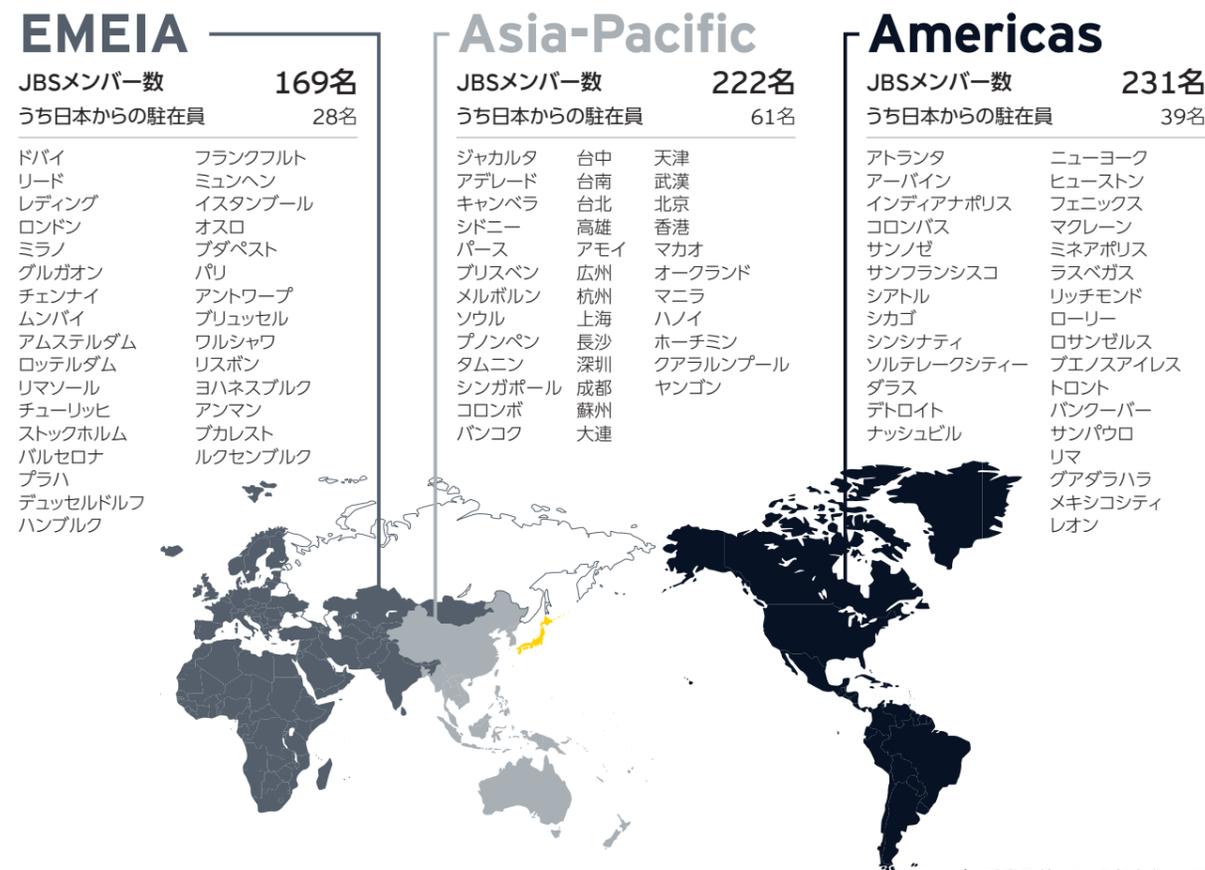
▶ JBSグローバルネットワークを支える強固な仕組み

JBSグローバルネットワークを統括するJBS本部は日本に所在しています。世界各地の日系企業を担当する現地EY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の間の密接な連携の礎となる定期的な意思疎通の機会をグローバル及び各地域に設け、常時ネットワークの維持・向上を行う仕組みを構築しています。この仕組みを通じて、適切な人員配置を含む現地EY監査チームの体制維持及び向上を図っています。また、現地採用のJBSメンバーを日本に集め、日本固有の文化やビジネス慣行の教育を含む日系企業に対するきめ細かなサービスの提供に必要なトレーニングプログラムを20年以上にわたって継続して実施しています。参加メンバーの多くが、現在各国EYの日系企業を担当するパートナーとなり、現地EY監査チームの日系企業へのサービス提供の品質を支えています。

▶ コミュニケーションHUBとして機能する海外JBSメンバー

JBSメンバーは、現地顧客満足度調査に基づく改善事項の展開、緊急事項への対応、現地の制度変更等の日系企業及び親会社監査チームへの情報提供等を行っています。また、JBSメンバーは、現地EY監査チームへの直接関与またはサポートの形で多くの日系企業を担当し、現地のEYプロフェッショナルをリードすることにより、親会社監査チームと現地EY監査チームの高いレベルでのコラボレーションを実現し、コミュニケーションHUBとして機能しています。このようにJBSメンバーがグローバル・ワン・チームによる監査の潤滑油となることで、グローバル一体の監査を可能にしています。JBSメンバーとして現地業務に従事した日本からの駐在員が、帰任後は親会社監査チームに参加し、海外駐在経験を生かして監査責任者となるような人材育成戦略をEY新日本は有しています。

地域別 JBSメンバー数と各地域のJBS所在都市 (2023年7月1日現在)





5 業務の実施 専門部署による支援体制

高い監査品質の保持のため高度な専門性を有する各部署が、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。

監査メソドロジーであるEY GAMやテクノロジーについては所定の手続に従って、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。2023年度においては、新たに適用となった改訂監査基準報告書315「重要な虚偽表示リスクの識別と評価」にかかわる対応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

2023年度	1,279件
2022年度	1,406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や日本公認会計士協会(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、リース基準(案)などの新たに適用となる会計基準、非財務情報に関する開示規則の改正や、グループ通算制度に係る税効果会計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。新たな会計基準の適用や現下の経済環境を踏まえた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

2023年度	879件
2022年度	1,043件

監査メソドロジー

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

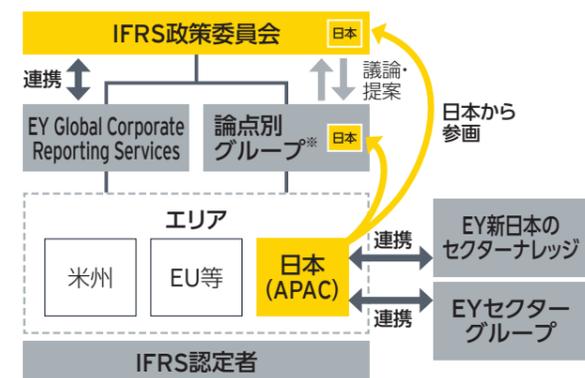
▶ IFRS会計基準に関する取り組み

IFRS会計基準(以下、IFRS)を採用する日本企業が増加し続ける環境の中、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、IFRSとISSB基準(後述参照)の専門チームであるEY Global Corporate Reporting Services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、国内のセクターグループはもとよりEYのセクターグループや論点別グループとも連携しています。IFRSの解釈や品質管理にかかわる方針全般は、EY新日本の社員職員もメンバーとして参加する、EYのIFRS政策委員会によって審議されます。このような連携の下、IFRSデスクが国内における最終的な判断を行います。また、IFRS関連業務の均質かつ高い品質を担保するため、EYがグローバル全体で定めた管理方針に従った品質管理体制を敷いています。例えば、IFRS関連業務を行う社員職員に対し、EYの世界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。

▶ IFRSサステナビリティ開示基準に関する取り組み

IFRSサステナビリティ開示基準(以下、ISSB基準)が2023年6月にISSB(国際サステナビリティ基準審議会)から公表されました。ISSBはIFRSを開発するIASBの姉妹組織としてIFRS財団に設置されました。ISSB基準は高品質な国際的なサステナビリティ開示基準として、IOSCO(証券監督者国際機構)から既にエンドース(承認)されており、今後各国・地域での適用、自国基準への取り込みが拡大していく見込みです。EYでは現在、ISSB基準に関してIFRSと同様の品質管理体制の整備を行っており、EY新日本もその活動に参画・貢献するとともに、日本における品質管理体制の整備を行っています。

EYのIFRS会計基準ネットワーク



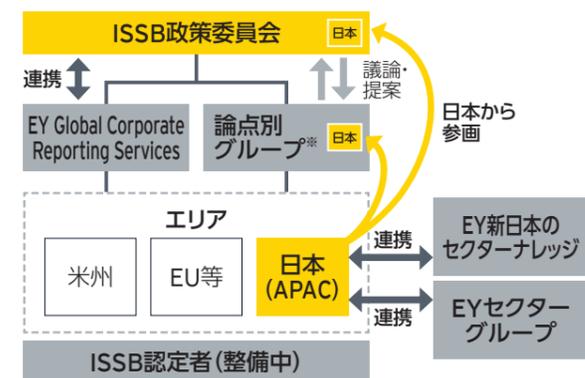
※ 論点別グループ(2023年7月1日時点で以下の17グループ)

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

2023年6月30日現在

IFRS任意適用済被監査会社数	56社
IFRS認定者数	2,489名

EYのIFRSサステナビリティ開示基準ネットワーク



※ 論点別グループ(2023年7月1日時点で以下の3グループ)

- ▶ S1: 一般的な開示要求事項
- ▶ S2: 気候関連開示
- ▶ GHG: 温室効果ガス

キャピタル・マーケッツ部(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・マーケッツ部は、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ています。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。



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。マーケッツ本部内に「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。2022年は22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。

- ▶ 内部講師によるIPO基礎研修会(年3~4回)
- ▶ 弁護士、証券会社、スタートアップの経営者等の外部講師による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1回)
- ▶ IPOナビDBでのナレッジ・情報の横断的提供
- ▶ IPO監査に係る相談窓口の設置
- ▶ 「IPO認定者制度」を導入(2023年6月30日現在の認定取得者数は1,018名)

グローバルIPOへの対応

EY新日本では、日本企業による海外市場での上場及びグローバルオフリング、外国企業による日本市場での上場における監査体制を強化するため、クロスボーダー上場支援オフィスを企業成長サポートセンター内に設置しています。クロスボーダー上場支援オフィスは、メンバーの約半数が海外駐在経験者で構成されています。これまでEY新日本が、日本企業の米国・香港・シンガポール市場への上場時やグローバルオフリング時の監査業務で培った専門性とナレッジを集結し、増加するグローバル市場での上場を目指すスタートアップ企業に対して、キャピタル・マーケッツ部とも連携しながら監査業務を支援しています。また、クロスボーダー上場支援オフィスによる社内研修の実施やクロスボーダー上場に係る監査支援チームにスタッフ層も加えて指導することで、今後ますます増加が見込まれるグローバル市場での上場に対応できる人材を育成しています。

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あ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
気候変動・サステナビリティへの対応	企業に対する気候変動リスク影響の検討や気候変動リスクを含むサステナビリティ情報の開示評価に関する専門知識を提供	CCaSS専門家

新基準への取組み

EY新日本では、今後改訂される、または改訂が予定されている基準に対して、以下の取組みを行っています。

財務報告に係る内部統制の評価及び監査の基準並びに財務報告に係る内部統制の評価及び監査に関する実施基準(J-SOX)

内部統制報告制度に関する基準及び実施基準が約15年ぶりに大きく改訂され、2024年4月1日以後開始事業年度から適用となります。主な改訂内容は、①内部統制の基本的枠組みが時代や環境変化に伴い更新されたこと、②内部統制の評価範囲の決定において財務報告の信頼性に及ぼす影響の重要性を適切に考慮することが強調されたこと、及び③内部統制報告書の記載の拡充となっています。不正リスクや内部統制の無視・無効化リスクへの対応について明確化された点も特筆すべき点となっています。2023年8月のアシュアランスセミナーでは改訂の概要を取り扱いました。上記①②については各社の状況に応じ、各監査チームが対応していきます。2024年4月1日を迎える前に、改訂後基準等と照らし、企業グループ内の課題について認識できるようなスケジュールで進めていきたいと考えています。

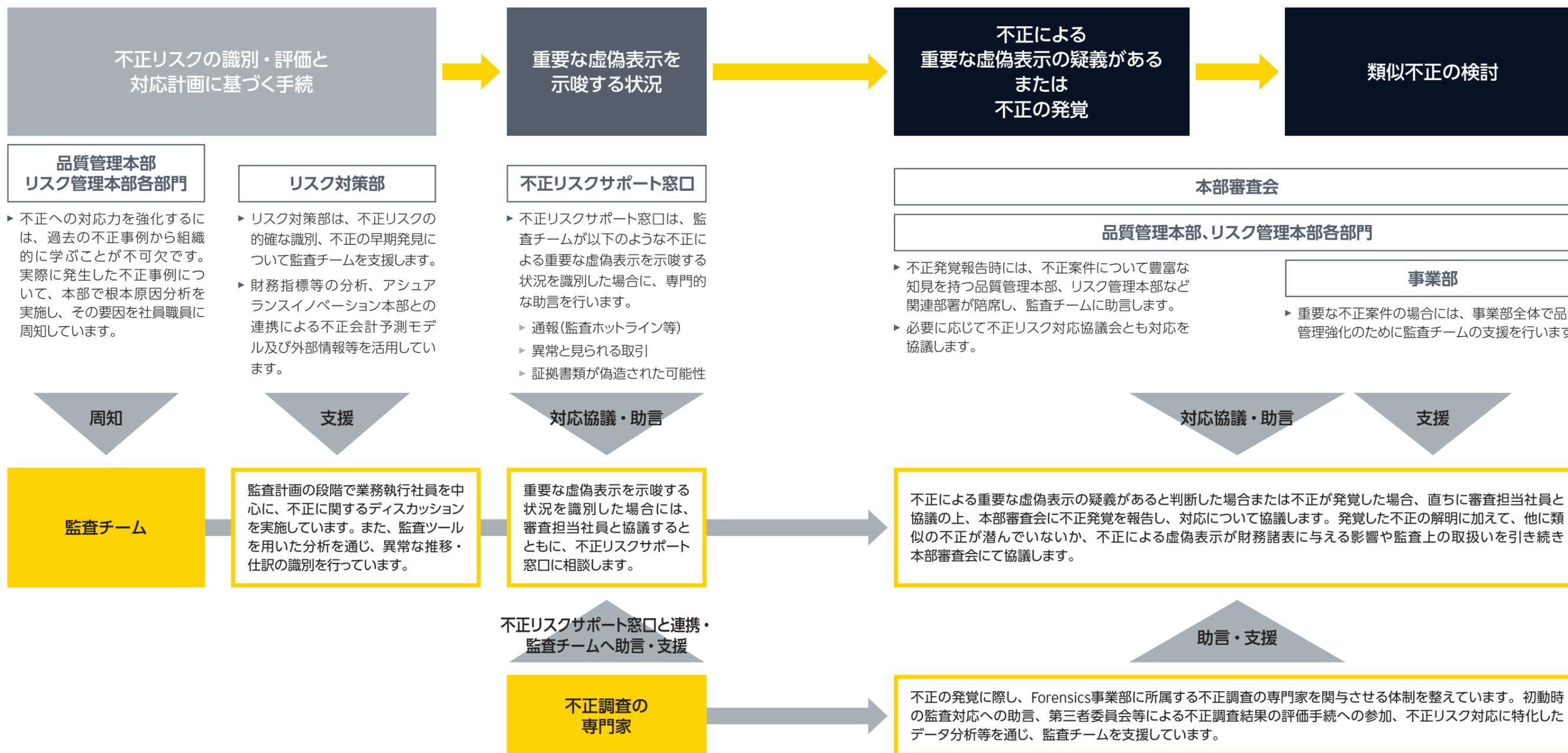
リースに関する会計基準(案)

2023年5月にASBJからリースに関する会計基準(案)が公表されています。同基準の適用により、これまで賃貸借処理されていたリースについても資産計上されることとなるため、重要な財務的なインパクトが生じる可能性があるとともに、決算実務、日々の事務処理にも影響が出ることが見込まれています。現時点(2023年9月)では、公開草案段階ではありますが、前述のとおり大きな影響を及ぼす新基準であることから、基準(案)の解説記事を法人内外に発信するとともに、解説資料としてパワーポイントにまとめ、ワークショップで活用できるようにするなど、情報提供に努めています。これ以外にも、基準の適用による影響を調査するためのチェックリストを法人内外向けに準備するとともに、今後は内部研修、社外向けセミナーも開催し、適用に向けた準備を着々と進めるためのサポートを続けていきます。

5
業務の実施

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、EY新日本のウェブサイトにて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。

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きました。

2023年2月に日本証券アナリスト協会が公表した「証券アナリストに役立つ監査上の主要な検討事項(KAM)の好事例集2022」においては、優良KAM27社のうちEY新日本は13社が選定されました。

良いKAMとは、個々のKAMにおいて、当期の状況や被監査会社固有の状況を踏まえた上でKAMの選定理由を説明しているKAMとされています。この点に留意し、財務諸表利用者を意識したKAMを作成することは、KAMの制度導入時から制度上の懸念事項とされているポイラプレート化^{*}を防止するためにも有用な対応であり、今後も、EY新日本はより良いKAMに向けて継続して取り組んでいきます。

※ 前期のKAMや同業他社のKAMを工夫することなくほぼそのまま利用すること。

より良いKAMに向けての循環とEY新日本の取組み



(EY新日本の取組み)

① 財務諸表利用者に対する情報発信と対話

- ▶ 財務諸表利用者との対話
- ▶ アシュアランスセミナーの開催
- ▶ 執筆活動
- ▶ マスメディアの取材対応

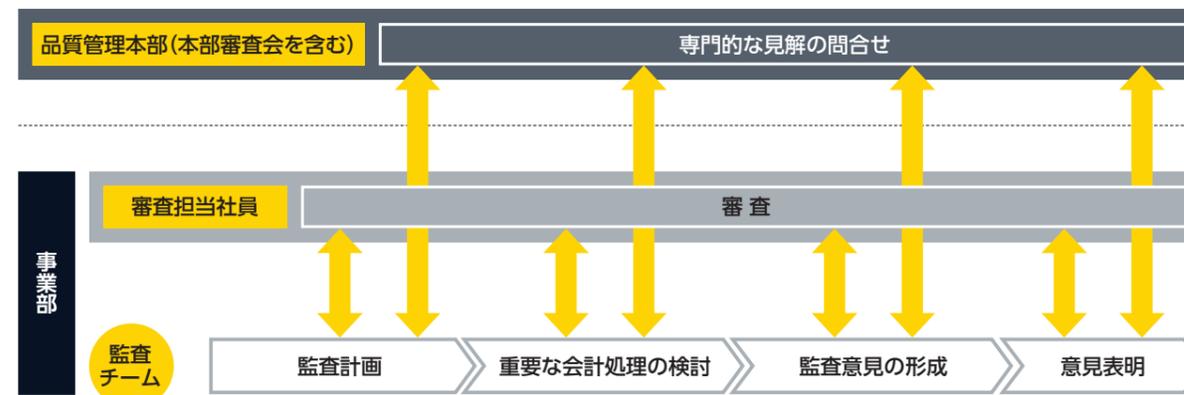
② より良いKAMの記載に向けての法人の取組み

- ▶ 財務諸表利用者等から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個別の助言(相談会の開催)
- ▶ 第三者の視点からの直接レビュー制度
- ▶ より良いKAMにするための工夫や成功談を共有する法人内イベントの開催

5 業務の実施

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。



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ます。

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。

専門的な見解の問合せ

監査品質確保のため、重要な検討事項がある場合は、本部審査会を含む品質管理本部が、監査チーム及び審査担当社員からの専門的な見解の問合せに対応します。また、監査チームと審査担当社員に判断の相違がある場合も、本部審査会が解決を図っていきます。

本部審査会件数	
2023年度	711件

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。

6
リソース
(テクノロジー)

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。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。



監査プラットフォームの利用

EY Canvas

利用している監査業務の割合 **100%**
対全監査業務

EY Canvasは、監査の計画から結論に至るまで各監査フェーズにおける監査調書への記録や結果の査閲、リアルタイムな進捗状況の把握など、監査業務の一元的な管理が可能なEY共通のオンライン・プラットフォームです。全世界のどこからでもアクセス可能であり、グローバルレベルのグループ監査においてもシームレスな監査の実施を可能にしています。

EY Canvas Client Portal

導入件数 **1,621**件

EY Canvasに統合されている**EY Canvas Client Portal**は、被監査会社と監査チームの資料授受を安全かつシームレスに実施するオンライン・ツールです。監査チームが依頼した資料は、被監査会社から専用のウェブサイトを通じて安全に提供されるだけでなく、期限や提出状況も共有できるため、双方の生産性向上が可能になります。

データアナリティクスの導入/AIの活用

(数値・件数は2023年6月30日現在)

EY Helix General Ledger Analyzer (GLA)
EY Helixの中核分析ツール

利用している監査業務の割合 **97.2%**
対上場会社監査業務

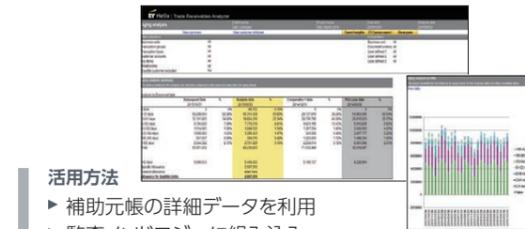


- 活用方法**
- ▶ 総勘定元帳上のすべての仕訳データを利用
 - ▶ 監査メソッドロジーに組み込み
 - ▶ リスク評価の深化及び実証手続への活用

- リスク検知やインサイト事例**
- ▶ 全量データによる網羅的な商流の理解
 - ▶ 識別されたリスクへの対応

EY Helix Sub-ledger Analyzer (SLA)
EY Helixの補助元帳分析ツール

利用社数 **144**社



- 活用方法**
- ▶ 補助元帳の詳細データを利用
 - ▶ 監査メソッドロジーに組み込み
 - ▶ リスク評価の深化及び実証手続への活用

- リスク検知やインサイト事例**
- ▶ 各勘定特有のリスクへのフォーカス、対応
 - ▶ ビジネスに対する深い洞察の提供

Trial Balance Anomaly Detector (TBAD)
連結グループ財務諸表分析ツール

利用社数 **119**社



- 活用方法**
- ▶ 子会社の財務データに基づき財務数値・指標をビジュアル化
 - ▶ 子会社における異常な動きを検知

- リスク検知やインサイト事例**
- ▶ 監査対象外子会社を含め異常な財務数値の識別
 - ▶ 子会社財務数値の同業他社との比較

Web Dolphin
AIの活用 不正会計予測モデルを利用した財務分析ツール



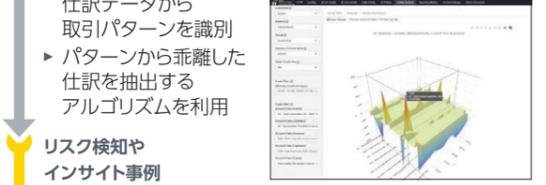
- 活用方法**
- ▶ 過去10年分の全上場企業の財務データを用いて各財務指標を分析
 - ▶ 最先端の学術研究に基づく不正会計予測モデルを利用

- リスク検知やインサイト事例**
- ▶ 同業他社比較による業界動向の把握やビジネスを理解
 - ▶ 不正の兆候把握

EYでは各セクターへの深いナレッジを生かして、さまざまなセクター分析ツールを使用しています。 **p.50**

General Ledger Anomaly Detector (GLAD)
AIの活用 会計仕訳異常検知ツール

利用社数 **119**社



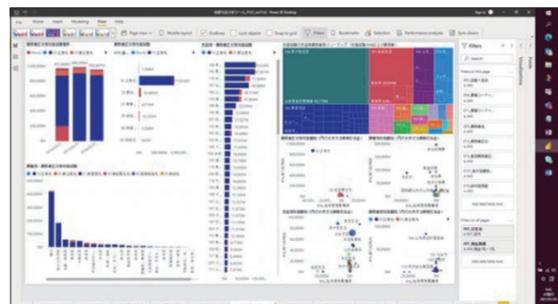
- 活用方法**
- ▶ 機械学習により仕訳データから取引パターンを識別
 - ▶ パターンから乖離した仕訳を抽出するアルゴリズムを利用

- リスク検知やインサイト事例**
- ▶ 売上高の二重計上の識別
 - ▶ 経理部門で把握していない修正仕訳の識別
 - ▶ 納期を前倒した売上の識別

セクターアナリティクスの進化(セクター×デジタルのツール開発)

不確実な環境下では想定外の出来事がつきものです。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。その一例として、金融セクターでの自己査定データ分析ツールや、建設業で利用しているPPADがあります。

自己査定データ分析ツール



金融セクターでは、自己査定データ分析ツールの利用が拡大(地銀監査の4割超)し、KAMにも記載されています。その結果、地銀全体の監査品質向上に寄与しています。

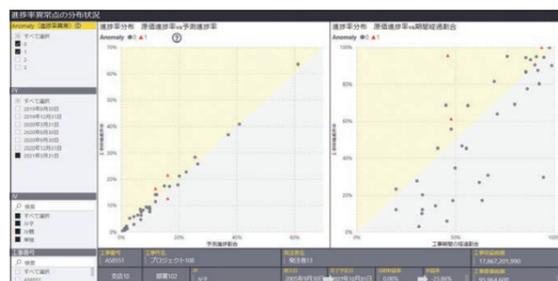
活用方法

- ▶ 業種、地域によるリスク感応度の把握
- ▶ データ分析に基づくリスクシナリオの検討

リスク検知やインサイト事例

- ▶ 自己査定で抽出すべき業界の識別
- ▶ 被監査会社への動的分析結果の共有

Project Progress Anomaly Detector (PPAD)



主に建設業で利用されている進捗度異常検知ツール(PPAD)は、機械製造セクター、ソフトウェアセクターの被監査会社のKAMでも記載されています。このように、特定のセクター知見が業種の壁を超えて監査品質に貢献しています。

活用方法

- ▶ 機械学習により進捗率等を予測
- ▶ プロジェクト全体及び個々の動きを視覚化

リスク検知やインサイト事例

- ▶ 監査人がリスク対象として検討すべき工事の識別
- ▶ 工事損失が発生する可能性のある工事の識別

支援体制

アシュアランスイノベーション本部では、監査現場のニーズを踏まえセクターに特化したツールを開発するなど、800名体制で支援しています。また、デジタル人材認定者は4,858名となり、監査現場のデジタルリテラシー向上も進んでいます。デジタル人材認定制度は、最先端のデジタル技術を習得するだけでなく実務で活用することを重視しており、各々の状況に応じてデジタル領域のスキル・経験を段階的に向上できる仕組みとなっています。(▶ p.60参照)

6 リソース(テクノロジー)

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

「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、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

データに基づき分析、判断するデータドリブン監査の進展に伴い、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。

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直接入手する確認手続が不可欠です。EY新日本も出資する会計監査確認センターのBalance Gatewayを利用し確認手続の電子化を進めるほか、紙面確認状の発送・回収の事務作業を同社に委託しています。リモートワークにも対応し所要期間短縮を図るなど、利便性が向上しています。

担い手の変革 (2023年6月30日現在)

CoEが開発・実行したRPAによる削減時間	約232千時間
会計監査確認センター利用数	3,246社 92,114通
GDS・DSC利用社数	1,919社
データ加工集約社数	2,308社

監査アシスタントとGDS・DSCによる業務のサポート

監査チームが専門的な業務に注力するため、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。また、これらの業務の一部は、EYのグローバル組織であるGDS* (グローバル・デリバリー・サービス)も活用しています。

* GDS…インド、フィリピン等に拠点を置き、監査チームの指示の下、サービス提供先の国・地域で求められる法規制等を遵守しながら、補助・付随業務等を提供する組織です。

監査アシスタント・DSCの人数 (2023年6月30日現在)	561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。

6
リソース
(ナレッジ)

セクターナレッジによる対応力の強化

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。

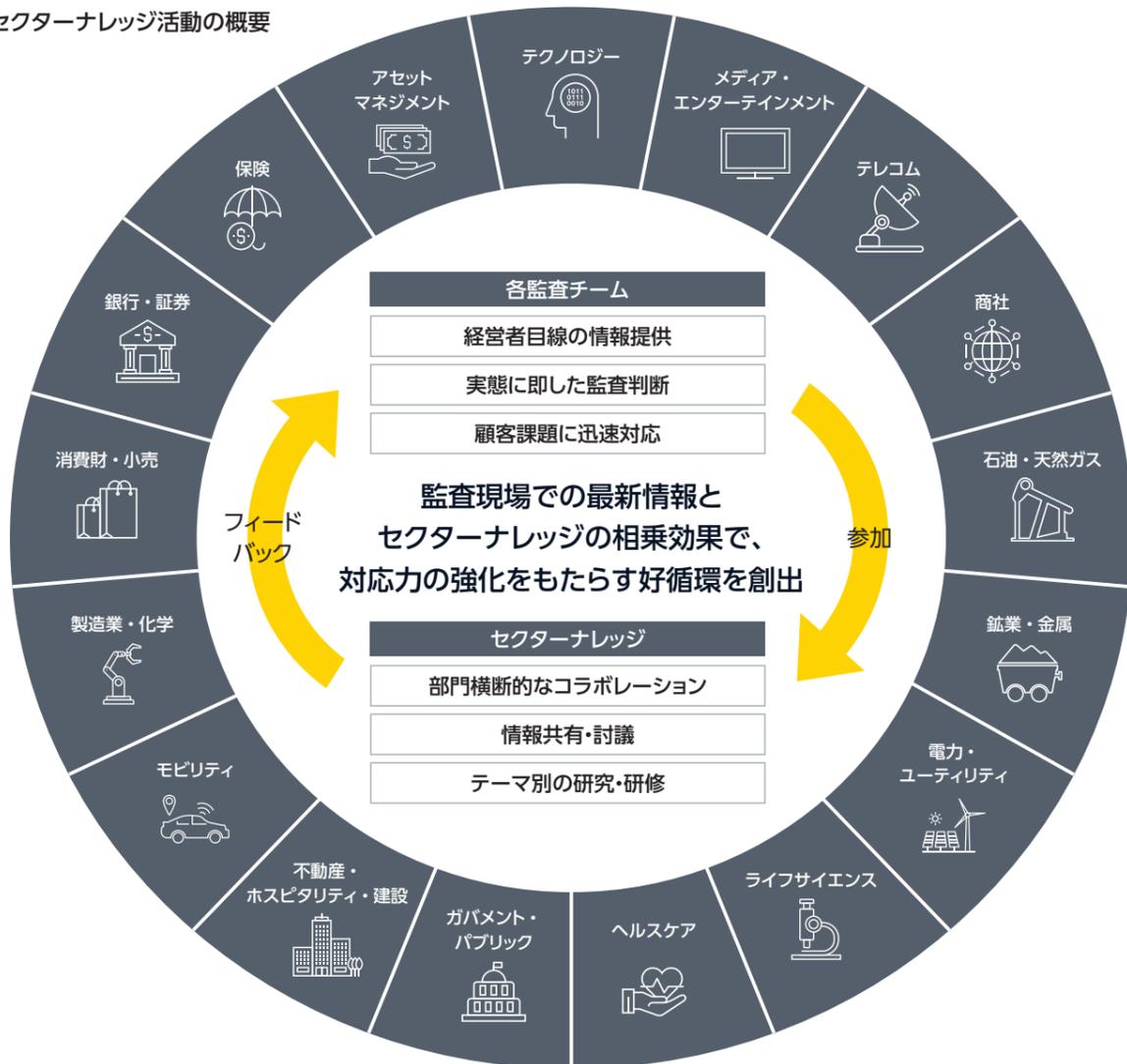
高品質な監査を支えるセクターナレッジ活動

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。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上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。

インサイトを生み出す土台

各監査チームが守秘義務を順守し、セクターナレッジ活動に参加することにより、各セクターをリードするクライアントでの経験が生かされますが、それだけでは十分ではありません。セクターナレッジでは外部有識者の招聘・講演、EYのグローバルネットワークやEY内の各専門家からの情報共有、業界団体との連携といった活動を行うことにより、つねに最新の社会情勢にキャッチアップしています。これにより、監査品質及びクライアントにとって有用なインサイトが生み出されると考えています。

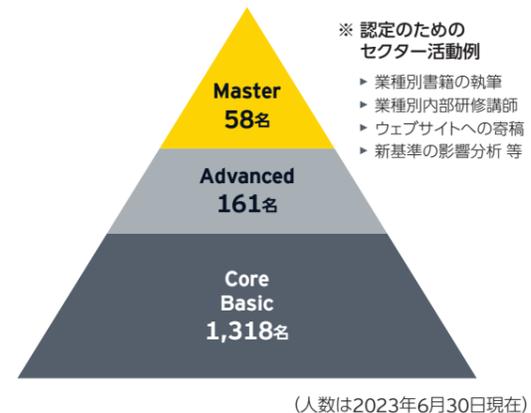
セクターナレッジ活動の概要



監査現場の対応力の強化をもたらす体制

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。セクターナレッジには各監査チームに加え、高度な専門性を有する部門からもメンバーが参加して、定期的な会議や、高品質な監査手法を開発する活動を行っています。これにより、現場で得られる最新情報や直面した課題を適時に収集、検討し、法人内のニュースレター等で発信できる体制となっています。

また、各セクター活動において、知識や経験が豊富で、貢献度が特に高いと認められた人材を、セクター認定者として認定し^{*}、EY新日本内外での活躍を促すことにより、セクターナレッジ活動の効果をさらに高めています。



部門横断的なコラボレーション

セクター X アシュアランスイノベーション本部

EY新日本はセクターナレッジ活動を通して、各セクターの特性を反映した有効な監査手法を探索してきました。その過程で得られた知見を生かし、デジタルとセクターナレッジの組み合わせにより開発された監査ツールは監査の品質をより高めています。例えば、金融セクターで利用されている自己査定データ分析ツールや、建設業セクターで利用されているPPAD(進捗度異常検知ツール)は監査現場に浸透してきています。(▶ p.50参照)

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得るものは、YouTube動画や専門書籍、情報センサー(会計等の専門的情報を掲載する刊行物)、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ンネルで一般にも公開しています。最近では、TNFD(自然関連財務情報開示タスクフォース)など、サステナビリティ情報に関する開示動向情報などを積極的に発信しています。



セクター X サステナビリティ開示推進室

サステナビリティ情報開示は各企業が属する業界ごとに特性が異なるため、セクターとの連携が有効です。セクターナレッジメンバーはサステナビリティ開示推進室と連携し、公表情報の分析等を行って知見を蓄積し、法人内外に向けて発信しています。(▶ p.11参照)

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上では、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

多岐にわたるナレッジを収集・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がグローバルで展開している共通のマニュアルや内製ツールを軸としながら、外部の有用なデータベース・ツールも組み合わせ、高品質な監査の提供に役立てています。

▶ 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の世界共通の監査マニュアルであるEY GAM(▶ p.40参照)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上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。2023年度は主に原則適用となったグループ通算制度に係る税効果会計と改正時価算定適用指針に関連する論点・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が世界共通で展開し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ています。最新のツール、テンプレートの多くはEY Canvas(▶ p.48参照)に組み込まれ、自動配信されることで、監査の効果と効率を大きく向上させています。

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、企業会計ナビ、YouTubeなどの多様なチャ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。

2023年度の情報発信の実績例

- ▶ 専門書籍：16冊
- ▶ YouTube：50本



6
リソース
(人材)

Ambitionを体現するための人材戦略

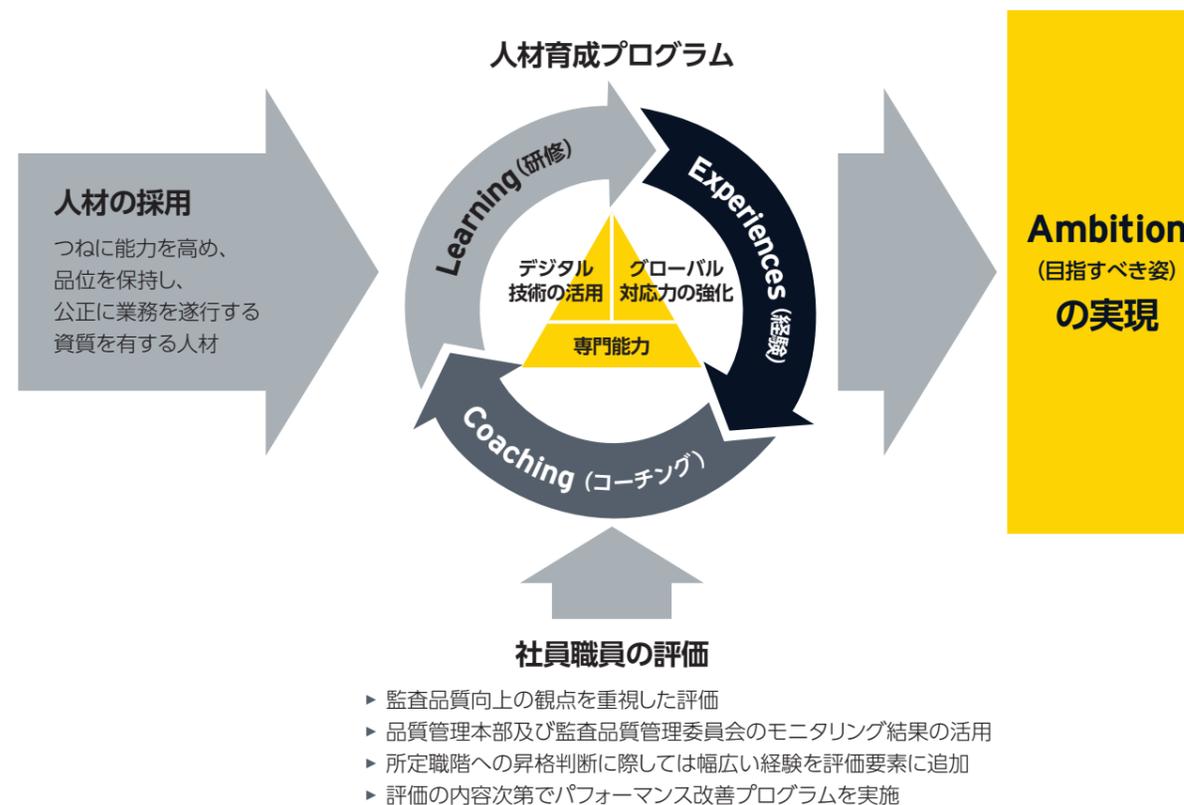
EY新日本はAmbition(目指すべき姿)を掲げ、各分野で強みを発揮して高品質の監査を提供することを追求しています。それを体現するため、自律したプロフェッショナルの育成に努めています。

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及びアドバイザーサービス業務の提供により、ステークホルダーに高い付加価値をもたらす、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、採用にあたっては、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。その上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新日本は末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。その上で、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(▶p.58、59参照)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、品質管理本部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、カウンセリングファミリー制度、体系的な専門研修、OJT、キャリアパスの支援といった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。

研修環境

EY新日本の社員職員が業務と並行して十分に能力開発に取り組むため、研修履修のための環境を整備しています。特に職員には、研修に専念する時間を優先的に確保するため、研修時間について年間の目安時間を設け、クライアント業務のアサインメント調整に先立ち、職員から研修に関する日程の申請を受け付けることで、研修時間の優先的な確保を行っています。また、専門能力やスキルアップのための各種研修を用意し、受講方法に関してもe-learning等の個々人のスケジュールに合わせて必要な研修が適時受講できるようにしています。

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。

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の継続的専門研修制度(CPE・2023年4月1日以降、継続的専門能力開発制度(CPD))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 (2023年度)	66時間(うち、継続的専門研修制度にかかわる時間数62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グローバル独立性 情報セキュリティ コンプライアンス	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(IFRS、新会計基準) 税務(改正等) デジタル(Digital fluency program, 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 Audit Staff Academy 新人研修			海外語学研修	コミュニケーション プレゼンテーション

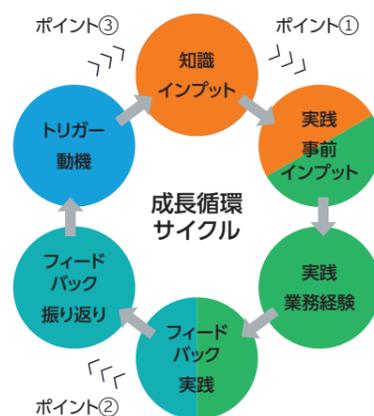
品質向上のためのプロフェッショナル育成体制

スタッフOJT ~Audit Staff Academy

自律したプロフェッショナルの育成のために特に土台となるスタッフの時期を非常に重要と捉えています。監査業務の本質を正しく理解し、OJTの循環サイクルを効果的に回すための制度の一つとして、ASA(Audit Staff Academy)を導入し体系的に実施していきます。

Learning(研修)で得た知識やスキルを、Experience(経験=実践力)を通じて、実務に生かし、Coaching(双方向のフィードバック)で振り返る。そのステップを繰り返し循環させることにより、スタッフの成長を加速していきます。

- ポイント** ①実践的なコンテンツ
現場で即戦力になれるよう、エッセンスが凝縮された実践的な研修コンテンツを自分のペースで学習できる
- ②双方向のフィードバック
OJTのタスクごとに、スタッフ・上司が双方向にフィードバックを行い、改善・強化すべき点を認識する
- ③監査マイスターアカデミー
経験豊富な監査マイスターから業務の本質・重要性を学び正しく理解するとともに、業務を振り返り、新たな知識・経験を吸収する原動力につなげる



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上で、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、専門性を高めたり活躍の幅を広げて成長を後押しするため、出向や所属異動を戦略的に実施するモビリティ制度を設けています。帰任後のキャリアも考慮し、法人の重要戦略とマッチした活躍の場を用意して、職員の成長をサポートします。

出向者数 (2023年7月1日現在)	
日本公認会計士協会など	18名
国内外部企業など	19名
EY国内メンバーファーム*	15名
合計	52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(より良い対話)」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。

▶ キャリア相談室

法人内のキャリアコンサルタント(国家資格)保有者によるキャリア相談室を開設しました。キャリアに関する悩みは、その人の置かれているステージで千差万別です。監査業務やアドバイザリー業務に従事しているパートナー・シニアマネージャー及び人事担当のキャリアコンサルタントが、個人個人の悩みをじっくり聞き、専門的な知見を活用し、職員が多様なキャリアについて考えられるようサポートする体制を構築しています。

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、専門能力の研鑽、グローバル対応力の強化、デジタル人材の養成、サステナビリティ専門人材の養成といったアプローチから人材育成に取り組んでいます。

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に対する保証ニーズの高まりを踏まえて、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、デジタル人材認定制度では、最先端のデジタル技術を習得するだけでなく実務で活用することを重視しており、各々の状況に応じてデジタル領域のスキル・経験を段階的に向上できる仕組みとなっています。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
 - ▶ グローバル認定者制度
 - ▶ セクター認定者制度
 - ▶ IPO認定者制度

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

EY新日本は、より多くの社員職員にグローバル人材を目指してほしいと考えており、基礎から実践まで多岐にわた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。

また、海外プログラム参加者ととどまらず、多くの社員職員がグローバル人材になれるよう、EY新日本ではTOEICの受講推進や補助、IFRS等の各基準への対応のための研修や認定制度を用意しています。これによりクライアントの海外進出等、新たなニーズが生じた際にも対応できる十分なグローバル人材を確保しています。

▶ 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上で重要な役割を担っています。海外オフィスに駐在し、クライアントの海外拠点をサポートしたり新規クライアントを開拓するなど、幅広く活躍し、キャリアを形成します。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 (2023年7月1日現在)		海外駐在者数 (2023年7月1日現在)	
社員	179名	EY海外	90名
職員	228名	メンバーファーム	

年間海外派遣者数		グローバル人材*	
2023年度	45名	2,565名	
2022年度	34名		

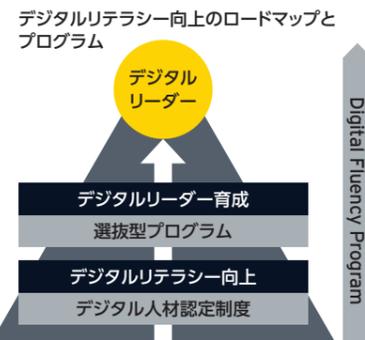
* 2023年6月30日現在 TOEIC730点以上、IFRS認定保有者等

人材育成における具体的な取組み

デジタル人材の育成

アシュアランスイノベーションを推進するため、全社員職員向けに各々の習熟度に応じてデジタルリテラシー向上に努めるDigital Fluency Programや実務での活用を目指すデジタル人材認定制度を導入しています。

また、職階に応じた選抜型プログラムを設けており、スタッフ層向けにはデータサイエンスやデザイン思考等の習得と監査現場に応用する機会、マネージャー層向けにはリーダーシップに必要な素養の習得とクライアントの課題に対してテクノロジーを活用して新たな価値を創造する機会を提供し、デジタルリーダーを育成しています。



サステナビリティ専門人材の育成

サステナビリティ専門人材の育成のため、EY新日本において、サステナビリティ開示・保証業務(SDA)認定者制度(▶p.13参照)を導入するほか、EYにおいては、EYメンバーであれば世界共通で参加できる修士号プログラムとして「EY Masters in Sustainability」があります。

当該プログラムは、EY構成員がサステナビリティ及び気候に関するリテラシーを大幅に高め、そこで修得したス

キルを活用してサステナビリティに関する革新的で新しいサービスを世界全体でクライアントに提供するためのプログラムとして設けられました。初年度である2023年度において、EY新日本のCCaSS専門家からだけでなく、監査部門メンバーからもこの修士号プログラムの修了者が出ており、サステナビリティ情報保証の品質向上に貢献しています。

EY Masters in Sustainability

参加したプログラムでは、サステナビリティに情熱を持つ世界中の専門家と交流し、日々新しいアイデアや視点を得ることができました。EY新日本が進める監査部門とCCaSSの協働において、異なるバックグラウンドを持つ専門家同士が連携を深め、双方のベストプラクティスを共有することは、保証業務における品質向上や、ビジネスの持続可能性において重要です。今後の目標は、国際的な視点を持ちながら最高水準のサービス提供によりクライアントと信頼を築いていくこと、ネットワーキングを通じて新たなビジネス機会を見つけ、EYとの連携を深めていくことです。



CCaSS事業部 CCaSSグループ
マネージャー
山口 美幸

6
リソース
(人材)

Well-beingな働き方への取組み

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を高め、働く個人が生き生きと業務に取り組むことで生産性の向上が期待されます。困難な課題にも創造性をもって協働し解決していくことで、結果的にクライアントサービスの向上や社会貢献に資するものです。

EY Japan独自の「Well-being指標」を構築し調査開始

EY Japanでは「主観的Well-being指標」の導入を掲げ、2022年7月より大学と共同研究を開始し、この度EY Well-being Strategy(図1 Well-beingを構成する4つの分類と主要な要素のフレームワーク)をベースにEY Japan独自の「Well-being指標」を構築し策定しました。

EY Japanの組織・メンバーのWell-beingの状態把握を目的とした調査を行い、Well-being向上に有効な施策の検討と実行による「EY Well-being向上サイクル(図2)」を継続して循環させ、経営施策の実行と評価に活用します。今まで以上にEY Japanのメンバー全員が幸福感を実感できるような組織となることを目標としています。

図1 EY Well-being Strategy



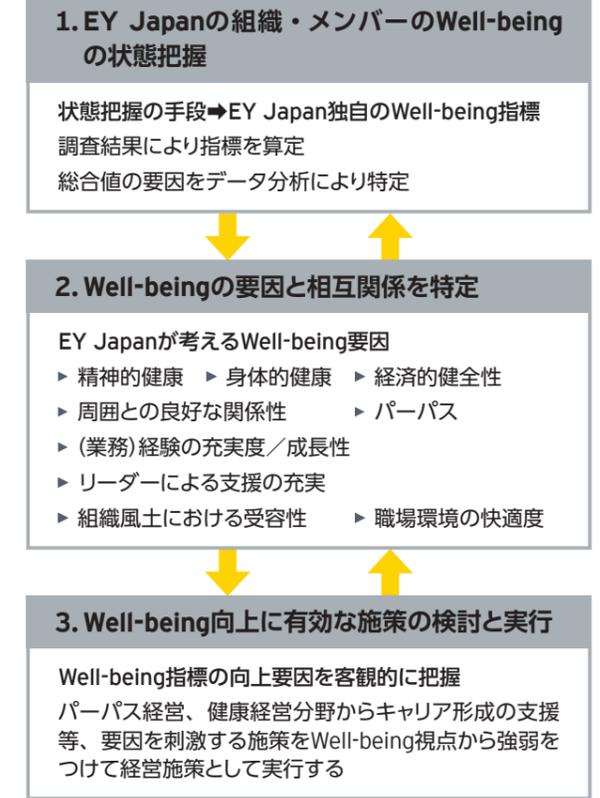
監査チームメンバーの執務時間の確保

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Well-being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GDS・DSCによる補助・付随業務のサポート(▶p.51参照)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(2023年度)

社員	2,116時間
職員	1,988時間
全平均	2,003時間

図2 EY Japan Well-being向上サイクル



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 Japan独自の考え方です。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。

6
リソース
(人材)

DE&Iの推進への取組み

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、一人ひとり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、誰もが活躍できる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の位置づけと主な取組み

EY新日本は、DE&Iを重要な人事戦略の一つに位置づけて推進しています。その推進活動は、人それぞれの個性の違いをポジティブに捉えること(ダイバーシティ)、能力を発揮しやすい機会と環境を整えること(エクイティ)、お互いの理解を促進し、多様な個性を輝かせ、個人が能力を発揮できるように後押しすること(インクルーシブネス)を主軸に置いて実践しています。具体的には、各種人事制度の整備、カルチャー作り、研修の実施に取り組むことで、社員職員への浸透を図っています。その結果、一人ひとりが高いパフォーマンスを引き出すことにつながります。

女性活躍推進

DE&Iの中でも、ジェンダーは重要なテーマの一つです。監査品質の向上や組織の成長には、多様な目線を取り入れた日々の業務の遂行が不可欠であり、ジェンダーは重要です。そのために、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次の項目が挙げられます。

- ▶ 全管理職向けの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
- ▶ 女性向けスポンサーシップ制度
- ▶ 管理職手前女性向け研修
- ▶ 女性管理職向け研修
- ▶ 女性ネットワーク(WindS)によるつながりの構築と活性化



(2023年6月30日現在)

配偶者育児休業制度の利用者の声



品質管理本部 IFRSデスク
シニアマネージャー
大野 雄裕

昨年、第1子の誕生直後から3カ月(繁忙期の4~6月)、育休を取得しました。当時、複数の上場会社監査チームの統括主査を務めていました。事前にチームや事業部長をはじめ皆さまに相談し、調整を重ねることで、育休を取得することができました。時期にかかわらず、育休などの個人のライフイベントと両立できる職場環境の整備は、個々のWell-beingを実現し、その積み重ねによってEYのパーパス実現にも貢献することを実感できたことが、私の現在の行動の大きな支えとなっています。

男性育休の取得推進

男性の子育て・家事参加の推進は、女性の活躍推進や少子化の改善のみならず、男性の生活改善や働き方改革につながります。この結果、体力的精神的に余裕のある状況で業務を行うことになり、監査品質の向上にもつながることが期待されます。具体的施策として主に以下が挙げられます。



(2023年度)

- ▶ 全管理職向けの育児休業制度に関する研修
- ▶ 男性育児参画と法改正に関する内部向けセミナー
- ▶ 女性ネットワーク(WindS)における男性育休イベント開催

LGBTQ+フレンドリーな職場環境への取組み

LGBTQ+当事者が、性自認や性的指向を理由に働きにくさを感じる場合、本来のパフォーマンスを発揮することは難しくなります。これを解消しDE&Iを推進するために、ハード面とソフト面の両面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
- ▶ LGBTQ+などの従業員リソースグループ(Employee Resource Group)による活動
- ▶ Assurance DE&Iコミッティによるニュースレターにおける特集でのLGBTQ+フレンドリーなマインドセットの醸成
- ▶ アジア最大級のイベントである東京レインボープライドへの参加(2023年: 150名参加)
- ▶ 企業の取組みを示す「PRIDE指標」において「ゴールド」(7年連続)及び「レインボー」(3年連続)を取得



東京レインボープライド2023



マルチカルチャーに対する取組み

高品質の監査を実現するために、海外EYオフィスと協働するのみならず、外国籍の社員職員も日本国内の監査チームの一員として活躍しています。マルチカルチャーの理解と受容は、チーム全体のパフォーマンス向上につながります。高い価値を生むDE&Iを推進するための具体施策として、主に以下が挙げられます。

- ▶ 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



法人内マルチカルチャーイベント

障がい者雇用推進

EY新日本では、障がいを多様な能力があることと捉えています。障がいの性質や程度には個人差がありますが、それぞれの特性を生かした業務分担を行い、最適な監査チームやそのサポートチームを構成しています。具体的施策として主に以下が挙げられます。

- ▶ EY Japan Diverse Abilities Centerの設置と各自に適した業務分担の実施
- ▶ 所属パラ・デフアスリートとの交流や試合応援を通して全社員職員へのポジティブな影響の創出
- ▶ Assurance DE&Iコミッティによるニュースレター配信を通じた共生カルチャーの浸透推進



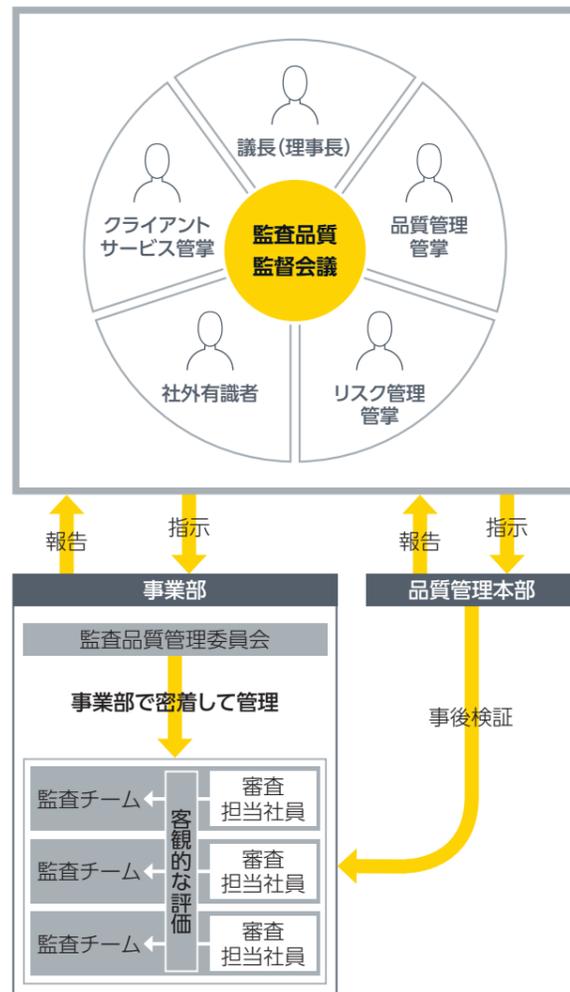
品質管理のシステムのモニタリング

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。

体制図



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のプログラムに基づいて品質管理レビュー(AQR: Audit 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。

2023年度に実施したAQR

対象監査業務数	107業務
社員力バース率	47%
重要な発見事項がない監査業務の割合	99%

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報告し、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等において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、品質管理本部が実施状況を確認しています。また、品質管理本部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。

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。独立性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。

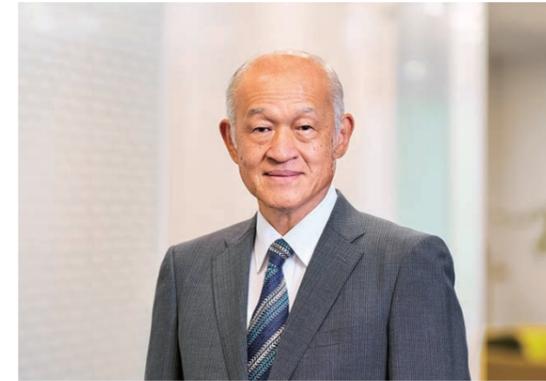
社外評議員



稲野 和利 氏
公益委員長
指名担当会議議長
(公益財団法人日本証券奨学財団理事、株式会社しずおかフィナンシャルグループ社外取締役、元野村ホールディングス株式会社副社長)



高山 与志子 氏
報酬担当会議議長
(ジェイ・ユーラス・アイアール株式会社副会長、金融庁・東京証券取引所ステューワードシップ・コード及びコーポレートガバナンス・コードのフォーアアップ会議メンバー)



深尾 光洋 氏
監査委員長
(慶應義塾大学名誉教授、東京地方裁判所専門委員、元武蔵野大学経済学部経済学科教授)

評議会議長



関口 茂

資本市場の持続的な発展のために

私は長らく資本市場に関係する仕事をしてきました。この間を通じ職業人としての問題意識は、「日本の資本市場の発展をどうしたら持続的なものにできるか」ということであったと思います。日本の資本市場の有力なゲートキーパーであるEY新日本の社外評議員を務める機会が私自身に与えられたということは、今までとは別の形でこのような問題意識に照らした活動機会が与えられたということであり、そのことを大変光栄に思う次第です。

監査品質の向上は、レピュテーション・キャピタル(多数のクライアントに仕えることで築き上げてきた社会的評価)の増加に寄与し、レピュテーション・キャピタルの増加はEY新日本の活動領域を広げます。このような好循環を確立するための体制整備や専門性を有した人材育成への取組みに特に着目しながら、社外評議員としての責任を果たしてまいります。

サステナビリティ開示の取組みに期待

2023年8月よりEY新日本の社外評議員に就任いたしました。現在、企業と投資家、そして監査法人を取り巻く環境は大きく変化しています。資本市場において非財務情報の重要性が高まる中、サステナビリティへの取組みの開示の強化が企業に求められています。一方で、それらを見える化・定量化し企業価値との結びつきを明らかにする上ではさまざまな課題があります。EY新日本においては、それらの課題に取り組み、企業との対話を深化させると同時に社員職員の能力を高めることにより、監査品質全体の向上に注力しています。社外評議員として、そのような経営執行側の取組みが適切になされているかどうか、経営陣とのさまざまな議論・対話を通じて、取組みの検証と後押しに尽力します。

会計監査へのAIの使用とリスク

近年、生成AIの会計監査への応用に関心が高まっています。医療現場では、蓄積されたカルテや検査結果をAIに読み込ませることで、心電図やX線写真の読影精度を引き上げる効果があったとされています。同様に、生成AIを会計監査に応用することで、発見困難な会計不正を発見できる可能性があります。しかし、会計監査には、医療や実験データの解析とは異なる難しさが存在するのも事実です。AIで発見しにくい会計処理方法もまた、人がAIを使って作り出せるからです。サブプライム・ローン証券化商品の暴落の一因として、格付け機関の数値モデルの弱点を把握することによって、高格付けが得られるような商品設計が行われていたともいわれています。AIの活用は、監査プロセスのルーティンを大幅に簡略化できる効果をもたらすと同時に、監査を担う会計士に、AIで作成された不正会計を見つけ出すという困難な仕事を生み出すことも考えられます。

監査品質の持続的な向上のために

EY新日本は会計監査の品質の持続的な向上を図るための取組みを組織的に実行しています。私も評議会では、独立性を有する社外評議員3名の知見を活用し、これら取組みの実効性を監督し、評価するとともに助言・提言もいたします。そのためには、経営会議を含む重要会議への参加、内部監査部門からの情報収集、各種ヒアリング、理事長・副理事長との意見交換などの活動を適切に設計することが重要です。多岐にわたる客観的な情報を収集し、社外評議員とともに分析・評価してまいります。また、現場の課題に耳を傾ける活動を最も重要な視点として継続して取り組んでまいります。EY新日本が監査法人に期待される公益的な役割を果たし、社会に対する使命に込めていることをガバナンスの観点で確認していきたいと考えております。

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ことと評価しました。評議会による主な評価内容及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

- ▶ 監査現場の声を踏まえ、監査品質の向上のための具体的な事例を含めた情報提供により、監査現場での課題に取り組み、また、監査チームでのディスカッションの深度を高めるなど、監査品質の底上げに取り組んでいると評価。
- ▶ 非財務情報の保証サービスを提供する専門人材の拡充及び育成、また、法人内外への高頻度の情報発信によって、クライアントが抱える課題への対応力の強化及び保証に向けた整備に取り組んでいると評価。
- ▶ 他法人に先んじたフレリモの推進により、フレキシブルな勤務スタイルが浸透し、柔軟な働き方は職員のWell-beingに大きく貢献していると評価。

取り組むべき主な課題・期待

- ▶ 監査品質管理を推進する環境整備及び運用推進ならびに人材育成に継続して取り組み、監査品質及びクライアントサービスの向上を実現することを期待。
- ▶ クライアントからの高い期待に応えるため、クライアントに遡及できる価値の見える化を意識したアシュアランスイノベーション戦略のさらなる推進を期待。
- ▶ 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、資本市場の参加者の視点からの示唆を得るため、投資家などとの意見交換会を毎年開催しています。

2023年度の懇談会では、新リース会計基準の公開草案など最近の会計基準をめぐる動向も踏まえた財務報告に関する論点や、年々その規模や件数、企業活動に及ぼす影響度が深刻化してきているサイバーリスクについて、監査という切り口からの分析などについて、機関投資家や証券アナリストなどの市場参加者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いては、EY新日本の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法人運営につなげています。こうした意見交換の場は今後も継続的に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、年度を通じた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継続的なコミュニケーションを図っています(▶ p.37参照)。

加えて、理事長及び経営執行役員等がクライアントのCFOや監査役などと直接対話をする場として説明会(EYアシュアランスセミナー)を開催しています。EY新日本の監査品質に対する取組みや品質管理上の重点項目、監査保証業務を取り巻く規制環境の動き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。

2023年度においても、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。各回において監査保証業務におけるホット・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。

2023年度のEYアシュアランスセミナーのテーマ

- ▶ 不正リスクに対する当法人の取組み
- ▶ 非財務情報の開示の充実に向けた最近の動向について
- ▶ 当法人の品質管理体制について
- ▶ 改正倫理規則について
- ▶ 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等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。

この取組みの一部は、EYのグローバルネットワーク内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。

2022年にクライアントの皆さまからいただいた回答では、主に次の点が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
- ▶ デジタルの推進

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上で原因分析を行い、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。

