

The EY logo is positioned in the top right corner. It consists of the letters 'EY' in a bold, black, sans-serif font. Above the 'Y' is a yellow chevron shape pointing to the right.

Building a better
working world

監査品質に関する報告書 2023

社会の期待の先にある 監査の未来とは？

EY新日本有限責任監査法人



■ ■ ■
The better the question. The better the answer.
The better the world works.

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)

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及びアドバイザリ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

価値観

誠実、相互の敬意、
協働、インクルーシブな
精神の実践

人々をリードする
活力、情熱、
勇気の保持

正しいことを
実行することによる
信頼関係の構築

目次

理事長メッセージ	02
EY新日本が実現する監査の未来	04
監査品質の指標(AQI)の概要	06
I 特集1 サステナビリティ経営・開示時代の幕開けへの対応	10
II 特集2 リアルタイム監査が実現可能なステージへ	14
III 品質への取組み	18
監査品質の維持向上のために	20
ガバナンスからの評価	68
ステークホルダーとの対話	71
IV EYネットワーク	73
V 監査法人のガバナンス・コードへの対応状況	79
法人概要	91
上場会社等被監査会社	92

当法人の事業年度は7月1日から翌年6月30日です。2023年度とは2022年7月1日から2023年6月30日までを指します。本報告書は2023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。



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

社会の期待の先にある監査の未来に向けて

EY新日本では、「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」というパーパス(存在意義)を掲げています。これはEYが世界共通で掲げる「Building a better working world～より良い社会の構築を目指して」を基にしたEY新日本のパーパスであり、すべての社員職員がつねに意識しながら行動しています。私たちは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、資本市場のゲートキーパーとして経済社会の発展に貢献してまいります。

高品質な監査を継続して提供するため、さらには社会の期待の先にある監査の未来を実現するために、EY新日本はいま、企業におけるサステナビリティ(持続可能性)対応への支援と、監査へのテクノロジー活用に関する取組みに注力しております。サステナビリティはいまや経営アジェンダです。私たちは企業のサステナビリティ情報開示支援やその保証業務の提供を通じ、ステークホルダーの間でクライアントの適正な企業価値に対する理解が進むことを後押ししたいと考えております。デジタルに関する取組みでは、最先端のテクノロジーを活用することによって監査品質のさらなる向上を目指します。その中軸的な役割を果たすのがリアルタイム監査であり、2023年3月に本格運用を始めました。AIを組み込んだEY財務分析ツールとクライアントのITシステムとを接続し、自動的にリアルタイムでデータを連携して会計仕訳上の異常を検知するというものです。

EY新日本はこれまで、これからも、監査の品質を何よりも重視する組織風土の醸成に力を注ぎます。その上で一人ひとりが高い倫理観と使命感を持ちながら会計・監査に関する専門的な知識を深め、自律的に行動することで、真のプロフェッショナル集団として成長できるようさらなる精進に努めてまいります。また、EYのグローバルネットワークを生かし、グローバル人材の育成を引き続き推進する一方で、2023年3月に改訂されたいわゆる監査法人のガバナンス・コードに対応し、EY新日本とEYのグローバルネットワークとの関係、その意義等に関して透明性ある開示の充実を図ってまいります。

私たちはつねに一歩先の未来を見据え、高品質な監査を通じて資本市場に信頼を付与するとともに、その使命を背負う監査法人だからこそイノベティブであり続けたい。この監査品質に関する報告書を通じ、EY新日本の目指す姿と取組みをより多くの方々にご理解いただけましたら幸いです。

EY新日本が実現する監査の未来

EY新日本は、私たちのパーパス(存在意義)とAmbition(目指すべき姿)をつねに意識しながら、監査を取り巻く環境を見極め、監査品質の維持向上に日々取り組んでいます。さらに長期的な社会の期待に応えるべく「監査の未来」を見据え、企業におけるサステナビリティ対応の支援と、最先端のテクノロジー活用 of 取組みに注力しています。

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)

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及びアドバイザリ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

多岐にわたる課題の深刻化

- ▶ 不確実性を増す環境下で多様化するリスク
- ▶ 拡充される企業開示
- ▶ 加速するデジタル化
- ▶ 人材確保



監査を取り巻く環境

社会の期待に応える監査

- ▶ 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
- ▶ ステークホルダー(クライアント、投資家)との対話

特集 1

サステナビリティ経営・開示時代の幕開けへの対応 [p.10](#)

特集 2

リアルタイム監査が実現可能なステージへ [p.14](#)



各取組みの成果

監査品質の指標
AQI (Audit Quality Indicator)
[p.6](#)



品質への取組み

監査品質の維持向上のために [p.20](#)

- ▶ ガバナンス及びリーダーシップ
- ▶ 情報と伝達
- ▶ 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(テクノロジー、ナレッジ、人材)
- ▶ モニタリング及び改善プロセス

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.28

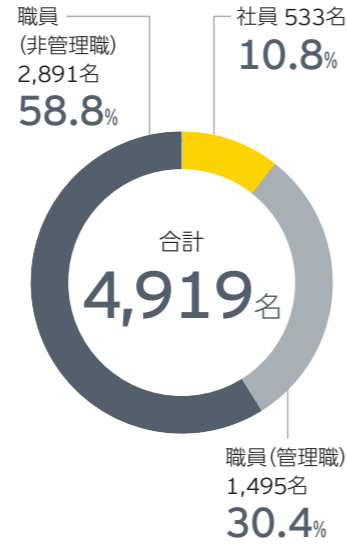
① 日ごろから監査品質を重視して業務を行っている



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.36



▶ 品質管理業務の従事者 p.22

品質管理本部
173名
(2023年7月1日現在)

▶ 専門部署による支援

監査関連の問合せ p.40
1,279件

会計関連の問合せ p.40
879件

本部審査案件数 p.47
711件

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.31
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.34

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.34

2件

▶ 監査事務所における内部検証 p.64

定期的なモニタリングの結果
対象監査業務数 107業務

社員カバー率 47%

重要な発見事項がない監査業務の割合 99%

▶ 外部機関による検査等 p.65

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.65

直近2事業年度において金融庁から受けた処分 なし

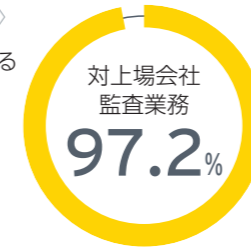
2023年度におけるEY新日本の監査品質への各取組みの成果として、以下の監査品質の指標(AQI: Audit Quality Indicator)をご紹介します。

以下の指標は、記載のない限り2023年度または2023年6月30日現在の数値です。

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
利用している監査業務の割合



▶ 担い手の変革 p.51

GDS・DSC利用社数 1,919社

データ加工集約社数 2,308社

▶ テクノロジーへの投資 p.17

次世代監査・保証統合プラットフォーム
約1,400億円
※ グローバルの投資予定額(2022年から4年間)

EY新日本の年間IT費用額
87億円

▶ 支援体制 p.50

アシュアランスイノベーション本部の人数
800名
(2023年7月1日現在)

人材の育成と改革

▶ 研修時間 p.57

平均研修受講時間数
66時間
(うち、継続的専門研修制度(CPE)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 p.57

講師満足度 4.2点
※ 5.0点満点の平均

行動変容 4.1点

▶ DE&I p.62

女性パートナー比率 7.9%

クライアントサービス職(ライン部門)女性管理職比率 18.6%

男性育休取得率 73.4%

▶ 監査従事者の年間平均執務時間 p.61

2,003時間

▶ グローバル人材 p.59

2,565名
※ TOEIC730点以上、IFRS認定保有者等

▶ 人材交流(国内出向) p.58

メンバーファーム外出向者数 37名

メンバーファーム内出向者数 15名
(2023年7月1日現在)



特集 1

サステナビリティ経営・開示時代の幕開けへの対応



特集 2

リアルタイム監査が実現可能なステージへ



サステナビリティ経営・開示時代の幕開けへの対応

サステナビリティ(持続可能性)は世界共通のキーワードです。企業においてもサステナビリティ経営、サステナビリティ情報開示の推進が求められています。EY新日本は幅広いサービスを通じて、クライアントのサステナビリティへの取組みをサポートします。



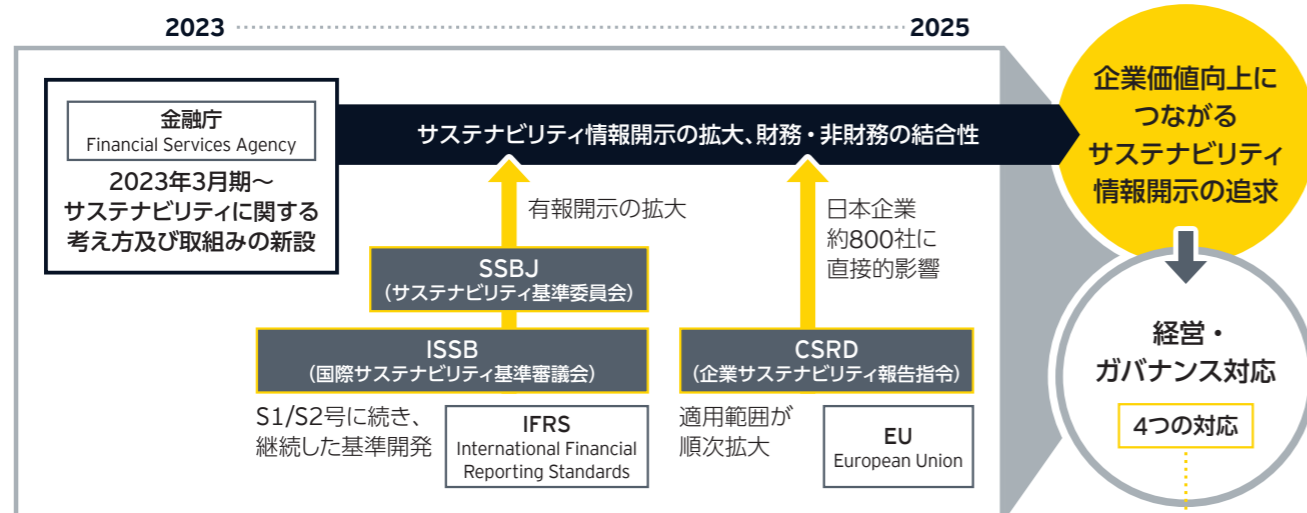
サステナビリティ情報開示に対する世界的な潮流と求められる対応

地球環境(E)や社会条件(S)は企業の活動基盤であり、これらの見通しの不確実性が高まる現代経済社会において、サステナビリティへの取組みは長期的な経営戦略の要諦といえます。このため、投資家が企業の長期的価値を判断する上で、サステナビリティ情報開示の重要性が高まっています。その一方で、自社内においてはサステナビリティ経営に取り組んでいるとの認識であっても、外部からは実態が伴っていない「ESGウォッシュ」だと指摘されるケースも見受けられ、企業にとってリスクとなっています。

有価証券報告書においては、2023年3月期からサステナビリティ情報開示が義務化されました。海外では、2023年6月に最初のIFRSサステナビリティ開示基準が最終公表され、現在は次の開発テーマが協議されています。今後は、これをベースに日本版サステナビリティ開示基準が制定され、2025年以降の有価証券報告書に組み込まれていくことが想定されています。

企業においては、サステナビリティを経営戦略へ組み込み、拡大する情報開示要求への対応を進め、開示情報の信頼性・透明性確保に取り組むガバナンス体制を構築することが喫緊の課題といえます。

サステナビリティ情報開示等に関する動向



経営・ガバナンス対応

企業がサステナビリティ情報開示を含めて解決したい本質的課題の明確化

1 事業戦略上重要なサステナビリティ情報の特定

2 サステナビリティ情報の収集体制の確立・精度向上

3 サステナビリティ情報の収集及び分析と活用

4 投資家との対話を通じたサステナビリティ情報の開示強化

企業の持続的成長のため、サステナビリティへの取組みをサポート

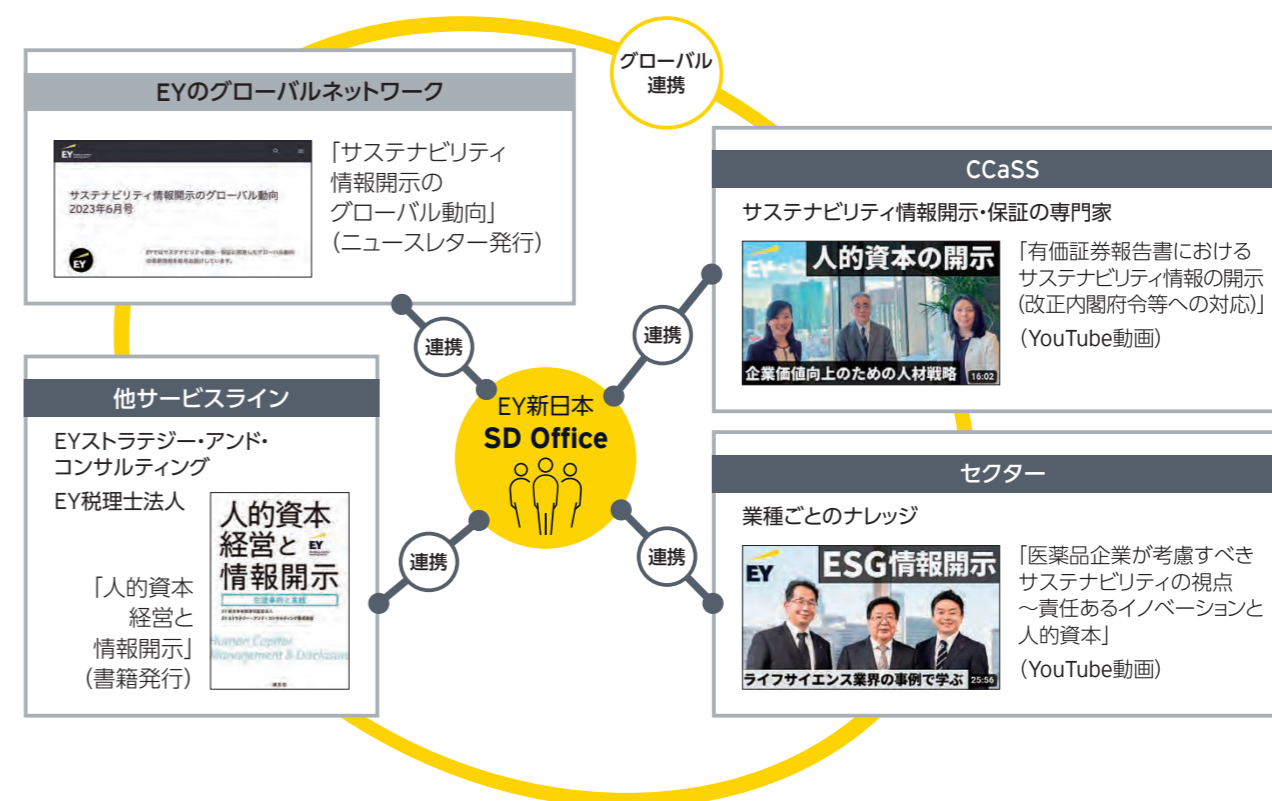
サステナビリティ経営の推進やサステナビリティ情報の開示に関してとるべき方策は、各々の企業における事業特性や業種、グローバル展開の規模などによって異なります。EY新日本は、企業のサステナビリティへの取組みをサポートするため、サステナビリティ開示推進室(SD Office)を設置し、セクター(業種)分析に関して高い知見を有するセクターナレッジやEYのグローバルネットワークと連携しています。これにより、クライアントが属する業種や経営環境などに適したナレッジ(サステナビリティ情報開示の取組みや具体的手法)を集積・共有できる体制を構築しています。

これに加えて、EY新日本社内に、気候変動やサステナビリティに関して豊富なアドバイザー経験と多様な専門性を有するメンバーがそろったCCaSS(気候変動・サステナビリティ・サービス)があります。SD Officeは、CCaSSの専門家たちと連携し、サステナビリティ経営戦略の策定はもとより、脱炭素・人権といった個別テーマ、EUのCSRD(企業サステナビリティ報告指令)をはじめとする開示規制、インパクト加重会計(企業活動が従業員、顧客、環境、より広い社会にもたらす正と負の影響(インパクト)を貨幣換算し、可視化する取組み)に至るまで、多様な情報・知見をクライアントに提供しています。また、財務諸表監査・サステナビリティ保証の分野についても強固な連携を図っています。

他にも、日本におけるEYの各メンバーファームの関連部門とも適宜連携しています。

このように、EY新日本はEYの強みであるグローバルな組織連携力を生かし、サステナビリティ経営やサステナビリティ情報開示の取組みをサポートしています。

グローバル、CCaSS、セクター、各サービスラインを強くつなぐSD Office



監査品質向上のためのサステナビリティ経営戦略の理解・評価

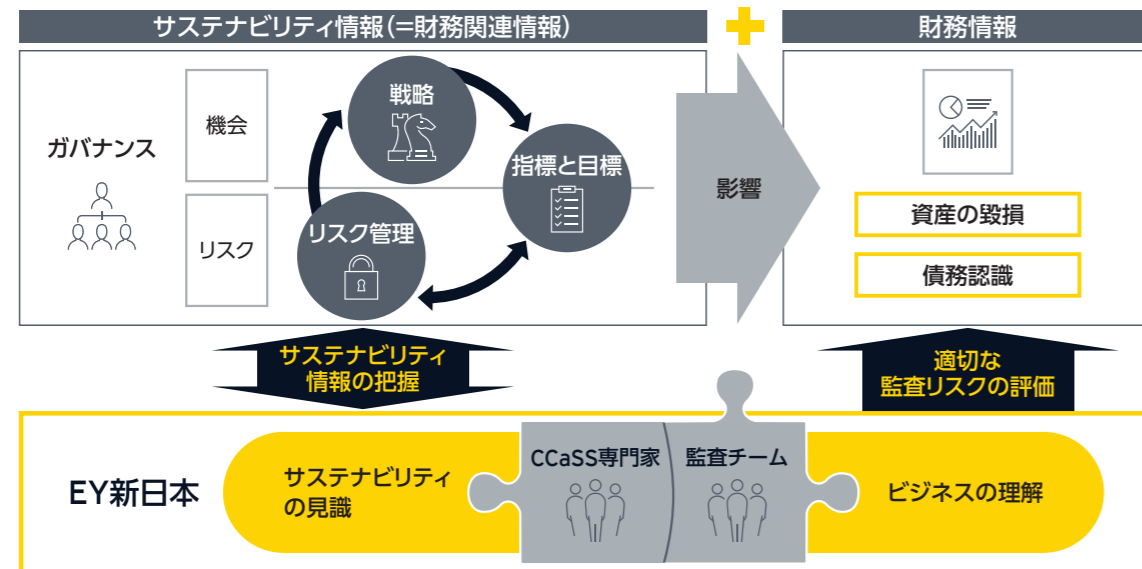
自然災害や社会問題、規制など、サステナビリティ関連のリスクが、直接的にまたは企業の投資行動の変化等を通じ間接的に、既存の資産の毀損や債務認識など財務諸表に影響を与えるケースが年々増えています。

EY新日本では、EYのメンバーファームが共通して利用する監査メソッドロジー(▶p.40参照)に従い、気候変動リスク等が財務諸表に与える影響について毎期評価しています。具体的にはCCaSSに所属する気候変動の専門家の協力を得て、適切なリスク評価及び監査計画立案のため、セクター別に気候変動リスクの検討調書例の共有展開を進めています。また、気候変動リスクの影響を受けやすい重点セクター*に属する上場会社の監査を中心に、適宜CCaSS専門家が監査業務に直接関与しています。

今後サステナビリティ情報は、財務情報との関係性が一層深まっていきます。「サステナビリティ・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る」との認識をEY新日本全体で共有し、監査品質の観点においても、企業のサステナビリティへの取組みの理解を深め、クライアントとの議論の活性化に取り組んでいます。これらのEY新日本のサステナビリティに関する取組みは、社会から将来期待されるサステナビリティ情報を含む企業情報開示の全体保証を少しでも早く実現し、証券市場の健全な発展に寄与することにもつながるものと捉えています。

* 重点セクター：(金融)資産運用会社、銀行、保険 (非金融)エネルギー、輸送、素材及び建設、農業

サステナビリティ情報が財務情報に及ぼす影響と適切な監査リスクの評価



外部から評価されるEYのサステナビリティ・サービス

前ページで取り上げたようにEY新日本の社内には、サステナビリティの専門部署であるCCaSSが設けられており、EYのCCaSSとグローバルに連携しています。

EY新日本のCCaSSは20年以上に及ぶクライアント支援実績を持ち、サステナビリティ経営戦略の策定から開示の支援、第三者保証に至るまで幅広いサービスを提供してきました。こうした各国の実績をもとに、EYのCCaSSは英国Verdantixをはじめとする第三者機関より、ESG及びサステナビリティ・コンサルティングサービス分野のリーダーとして評価されています*。このCCaSSを監査部門と同じ組織内に有しているというEY新日本の強みを生かし、監査品質の向上を含めたサステナビリティ支援活動の強化に取り組んでいます。

* Green Quadrant Climate Change Consulting Services 2023

拡大するサステナビリティ情報保証ニーズへの対応

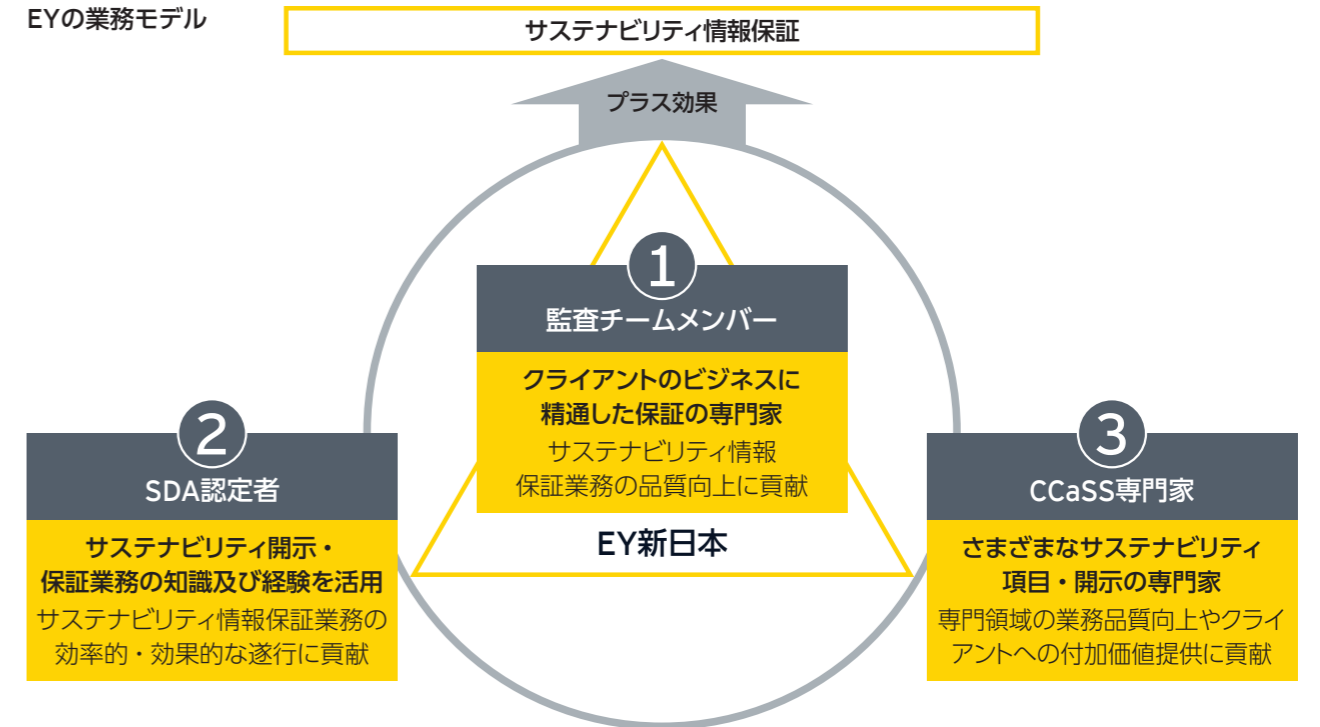
有価証券報告書等における開示の拡大や、海外での保証義務化の流れを受け、サステナビリティ情報に対する第三者保証が国内でも広がっています。急速に高まる保証ニーズに対し、サステナビリティ開示・保証業務(SDA)認定を創設し人材育成に取り組むとともに、①監査チームメンバー、②SDA認定者、③CCaSS専門家からなる、ビジネスの理解と業務品質を両立できる保証チームの組成を推し進めています。2023年度では保証業務者向け研修を完了した766名がSDA基礎認定者となり、今後は業務経験要件を満たしたコア認定者も増やします。2025年度末までに基礎認定者2,000名、コア認定者500名を目指し、サステナビリティ開示・保証人材育成を推し進めます。

サステナビリティ情報保証ニーズに対応する体制構築

	2025年度末まで(目標)
SDA基礎認定者数	2,000名
SDAコア認定者数	500名

SDAコア認定者とは、SDA基礎認定者のうちサステナビリティ情報の保証業務や関連するアドバイザー業務における一定以上の実務経験を有するメンバー

EYの業務モデル



サステナビリティ開示推進室長のコメント

サステナビリティ開示推進室は開設3年目に入り、サステナビリティについて監査人と企業が日常的に対話をする時代に入ってきました。保証業務では、保証の専門家である公認会計士とCCaSSのサステナビリティ専門家が協働し、監査クライアントのサステナビリティ情報保証をする取組みが業務品質・効率性向上などの成果を上げています。サステナビリティ情報開示の新時代において、企業情報開示の専門家として私たち自身が変革と成長をし、EY新日本全体で企業と証券市場に貢献する取組みをさらに促進します。



サステナビリティ開示推進室長 パートナー
馬野 隆一郎

リアルタイム監査が実現可能なステージへ

EY新日本は、次世代監査(Assurance 4.0)の要の一つであるリアルタイムコネクトの本格運用を2023年3月から開始しています。リアルタイムコネクトはクライアントのITシステムと常時接続し、タイムリーに財務分析やリスク識別を行う手法です。これにより、異常検知アルゴリズム(AIによる機械学習)などの最新デジタルテクノロジーを活用したリアルタイムな監査が実現可能になります。

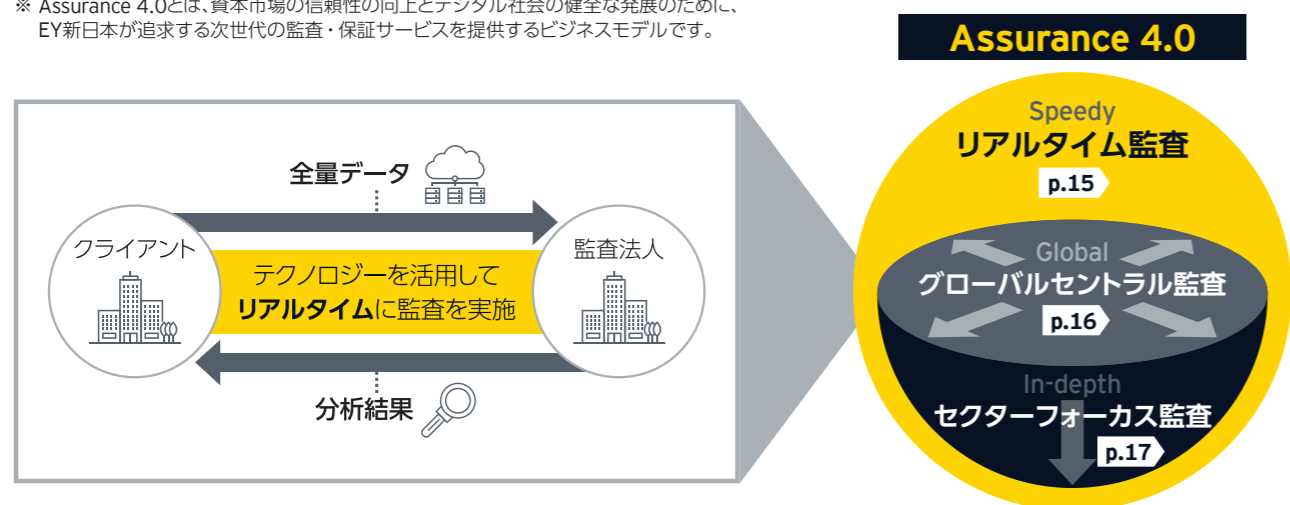


リアルタイムコネクトを通じて、次世代監査を現実のものへ

世界的にデジタルトランスフォーメーション(DX)が推進されるとともに、最近では収集データをもとに文書や画像などを自在に作成できる生成AIなども話題に上がっています。一方で、世界的なインフレの進行をはじめ、これまでにないスピードで企業はさまざまな課題への対処を求められています。企業を取り巻く環境が目まぐるしく変化して複雑化する時代においては、目の前の情勢を迅速かつ確に分析し、リスクを早期に識別、適切に対処するなど、リアルタイムな対応の重要性が急速に高まっています。

EY新日本においてもリアルタイムコネクトによるリアルタイムな監査(Speedy)、グローバルレベルのセントラル監査(Global)、セクターフォーカス監査(In-depth)を実現するAssurance 4.0*への取組みを進めています。

* 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新日本が追求する次世代の監査・保証サービスを提供するビジネスモデルです。

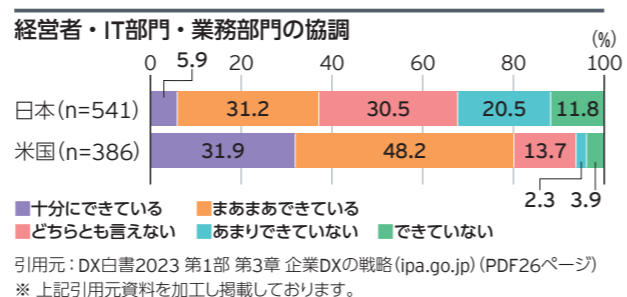


日本企業の重要課題であるDXとリアルタイムな状況把握

多くの日本企業がDXを推進していますが、独立行政法人情報処理推進機構の「DX白書2023」によれば、経営者・IT部門・業務部門の協調が十分と回答した米国企業が31.9%であったのに対し、日本企業は5.9%にすぎません。

また、営業部門や製造部門にレガシー(旧来型)システムが残っていると回答した日本企業も多く、財務・経理部門との円滑なデータ連携が難しいケースも珍しくありません。

具体的には、データ利活用のための部門間連携やデータ活用基盤の整備が課題となっており、特に財務・経理部門は、DXによってリアルタイムに企業の状況を把握し、財務的な視点から経営に建言する役割へと変化していくことが求められています。



EY新日本が目指すリアルタイム監査(継続的監査手法)とは

EY新日本の目指すリアルタイムコネクトは、クライアントのITシステムからのデータ抽出・転送・加工、証憑との自動照合、AIによる異常の検知・結果の視覚化、監査チームへのアラート通知といった一連の工程を自動化するものです。また、データ利活用の観点から連結会計システムを提供する企業や上場企業のディスクロージャーを手掛ける企業と、連結会計データ、有価証券報告書などの開示データに関わる監査の自動化システムの共同開発にも取り組んでいます。これによって、監査人は異常の原因究明や高度な判断業務に一層注力でき、クライアントへ識別したリスクのタイムリーなフィードバック、業界動向や会計、クライアントのビジネスやセクターの知見を生かしたインサイトの提供をより可能にします。また、監査手続の効率化や平準化、早期化にもつながら、双方の効率性と手戻りのない監査を実現します。

EY新日本が目指すリアルタイム監査(継続的監査手法)



監査チームの声

リアルタイムコネクトによる効果を実感

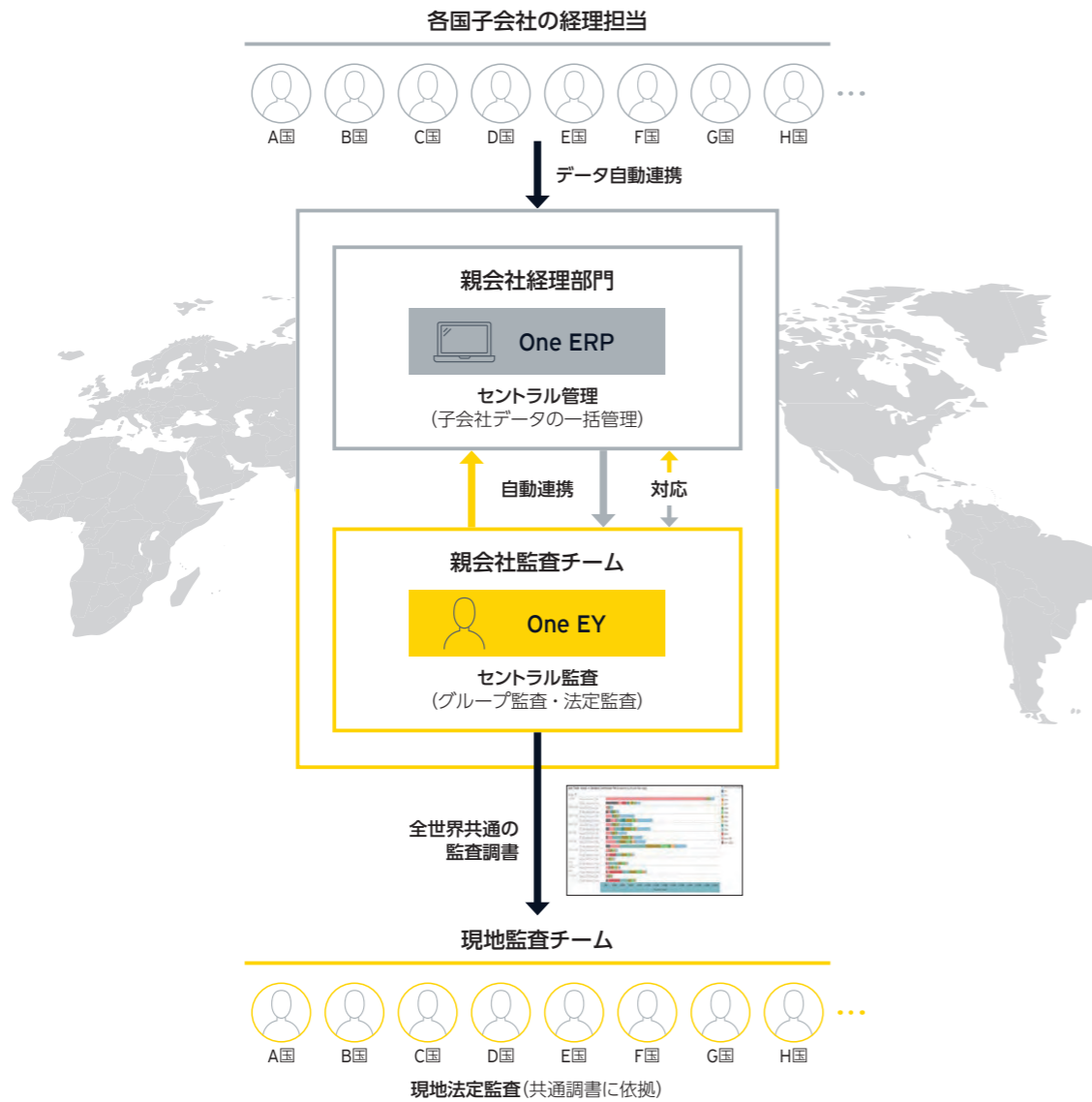
リアルタイムコネクトを導入することで、監査チームのデータ加工などにかかる工数や負担が削減できると同時に、クライアント側の手間や負担も軽減できました。また、EY新日本が開発した会計仕訳異常検知ツールが適時に起動・実行することによって、通常とは異なる傾向のある仕訳の早期抽出(異常検知)にもつなぐりました。このような高度化・効率化が進むことで、監査チームはクライアントへの問合せや資料依頼をタイムリーに実施できるようになるとともに、クライアント側における監査対応業務も早期化・平準化が図られています。また、平準化により、監査チームとクライアントとの間で定期的にコミュニケーションの機会を設けられ、データ分析結果の共有会をはじめ、内部統制上の課題、潜在的なリスクなど、有意義な意見交換を行うことが可能となりました。



リアルタイムコネクトはグローバルレベルのセントラル監査も実現

データがグローバルで連携し全世界共通の監査手続でリスクを早期発見

Global

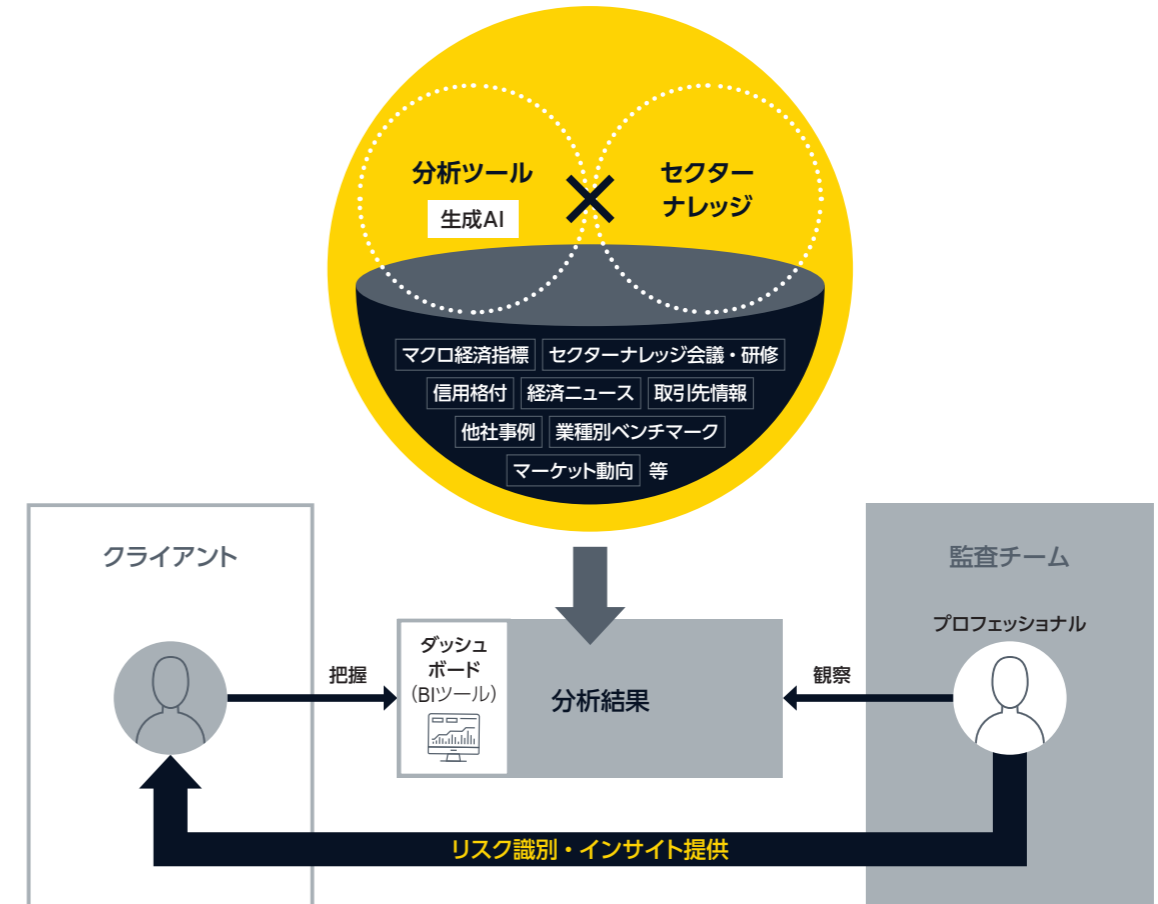


グローバルにビジネスを展開し、世界各地に現地子会社を有する企業においては、親会社監査チームの他に現地監査チームを配置し、コミュニケーションを図りながらそれぞれ監査を実施していました。そのため、親会社が子会社の情報を適時かつ網羅的に把握することには一定のハードルがあります。また、子会社の財務情報は、直接的には現地監査チームが検討し、親会社監査チームがレビューすることで、監査手続の内容や品質にばらつきが生じないように対応する必要があります。

その点、親会社が子会社のシステムとグローバル規模で連携され、親会社の元に世界各国の子会社の情報がリアルタイムで自動的に集約されるようになると、親会社監査チームは子会社の財務データにも直接アクセス可能になり、分析をはじめとする監査手続のセントラル化が実現します。これに伴い、各子会社のタイムリーなリスク識別が可能になるとともに、現地監査チームは現地固有の監査手続や、親会社監査チームから指示された監査手続に専念できます。その結果、監査品質の均一化や監査品質のさらなる向上が実現可能となります。

最先端技術によって、深度あるセクターフォーカス監査を提供

AIとセクター知見でインサイトを提供するデータドリブン監査の将来像



In-depth

リアルタイムコネクトにより、監査の信頼性と透明性をより向上させることが可能になります。具体的には、リアルタイムコネクトによって監査プラットフォーム内の各種分析ツールにクライアントの全量データが取り込まれると同時に、高度な分析が実行されます。

各種分析ツールには、AIによる機械学習モデルを利用した会計仕訳や売上取引の異常検知ツール(▶p.49参照)、EYの強みであるセクターの知見を生かした分析ツールなども組み込まれています。

膨大な会計処理や取引に関するデータの中から異常点を検知すると、速やかにダッシュボード(管理画面)上にその結果が表示されます。こうしたアラートをセクター分析に高い専門性を発揮する監査プロフェッショナルがタイムリーに観察することで、早期のリスク識別やインサイトの提供を可能にします。

さらに、監査プラットフォームに生成AIが組み込まれることで、監査業務に必要なツールやデータベースなどへの円滑なナビゲーション(誘導)が行われ、監査チームのユーザー・エクスペリエンス(UX:顧客体験)も向上します。また、クライアントもダッシュボード上でアラートの内容などをリアルタイムで把握でき、タイムラグなく監査上の論点に対処できます。

EYではAIを含む最先端テクノロジーを駆使し、次世代監査・保証統合プラットフォームとアプリケーションの開発を進めており、グローバルでは2022年から2025年までに10億米ドル(約1,400億円)の資金投入を予定しており、日本国内においてもIT費用として年間87億円を計上しています。これらの取組みは、財務報告、非財務報告に対するアシュアランスサービスを強化し、本格的なリアルタイム監査を実現するための先行投資です。



品質への取組み

品質管理トップメッセージ	19	4 契約の新規締結及び更新	35
監査品質の維持向上のために	20	5 業務の実施	36
本部と現場の両輪による監査品質の向上	22	6 リソース	48
① ガバナンス及びリーダーシップ	24	7 モニタリング及び改善プロセス	64
② 情報と伝達	30	ガバナンスからの評価	68
③ 職業倫理及び独立性	31	ステークホルダーとの対話	71

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。

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。

指示

↓

報告

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。

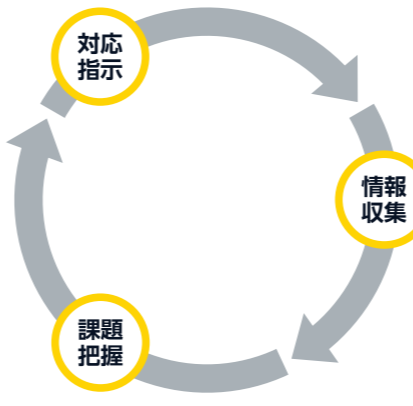
本部からの指示の伝達や事業部間の情報共有、課題事項の協議の場として、原則月次で監査品質管理委員長会議を開催しています。各事業部の監査品質管理委員会と連携して現場の情報を収集し、本部としての必要な対応を行うとともに、監査品質監督会議に報告しています。

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
非監査品質管理部	非監査業務の品質管理全般
監査監理部	監査手法及び監査手続等の調査研究・助言等
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

報告

↑

品質管理本部の従事者の人数 173名
(2023年7月1日現在、兼務含む)



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 (2023年7月1日現在)	
委員数	70名
サポートメンバー数	172名

監視

↓

報告

監査チーム

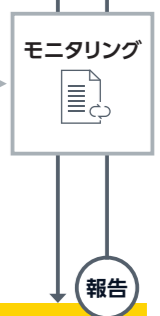
監査チームは、監査責任者である業務執行社員によるリーダーシップの下、被監査会社のビジネスを理解し、識別されたリスクに応じた監査手続を実施し、監査意見を表明する責任を負っています。また、監査品質管理委員会からの指示に基づき、監査の実施状況について監査品質管理委員会に随時報告を行っています。

報告

↑

p.47

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.37参照)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

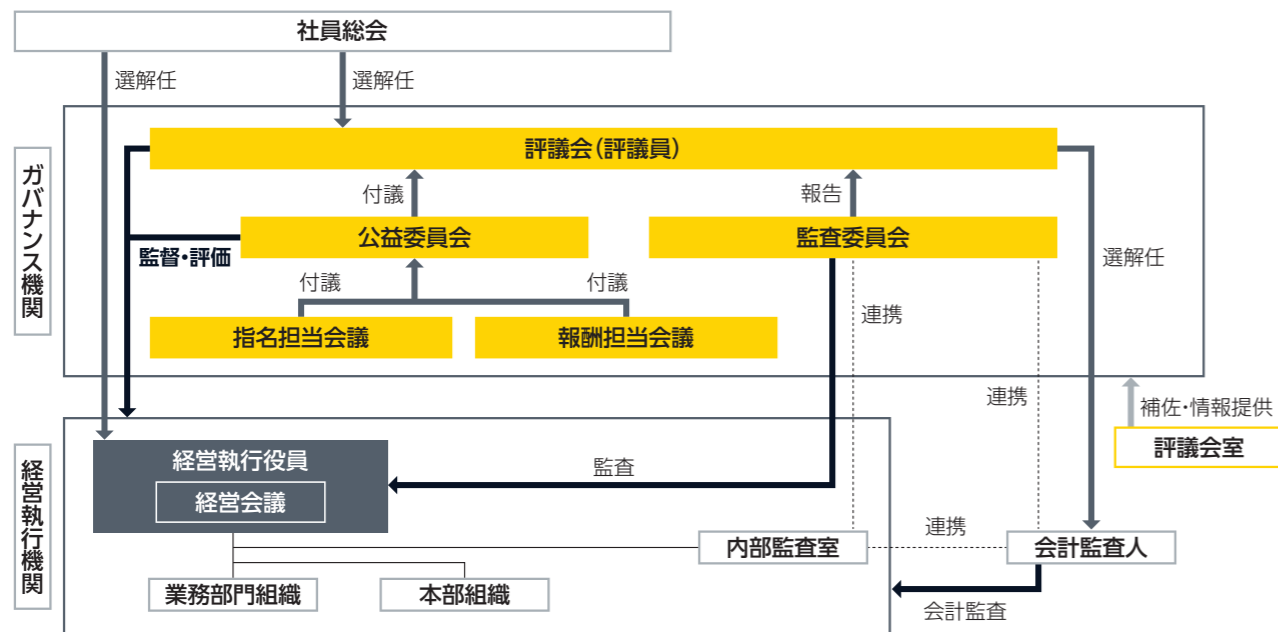




ガバナンス体制

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。

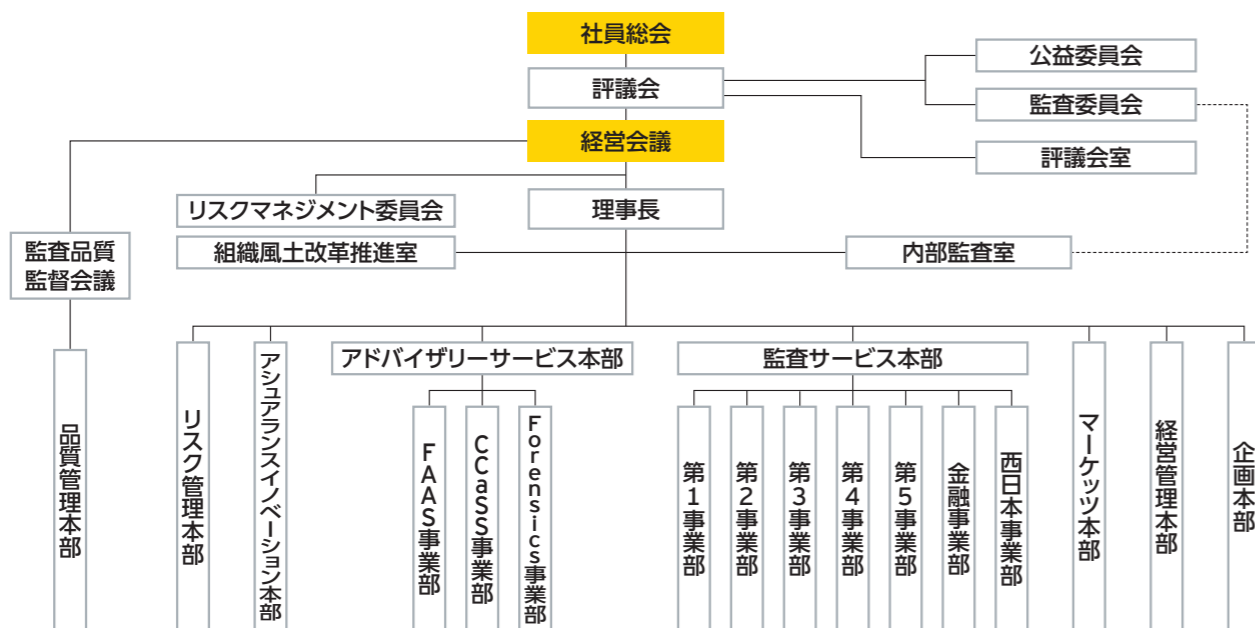
経営執行役員の専任体制と管掌制度

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。

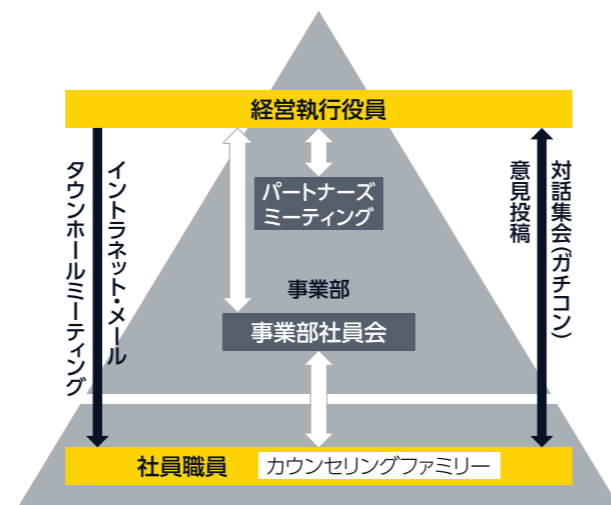
トップから現場へ

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、定期的に関行する「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、定期的に関行する「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ものとなる倫理的枠組みとして、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。



4
契約の
新規締結
及び更新

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

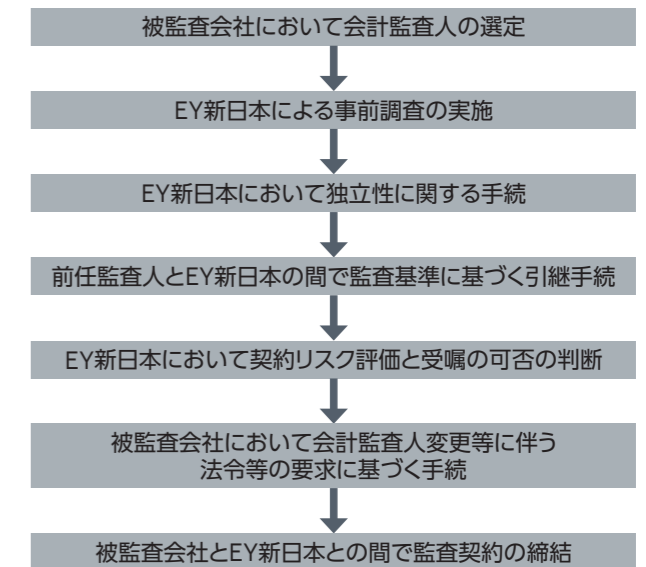
非監査業務の提供

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。

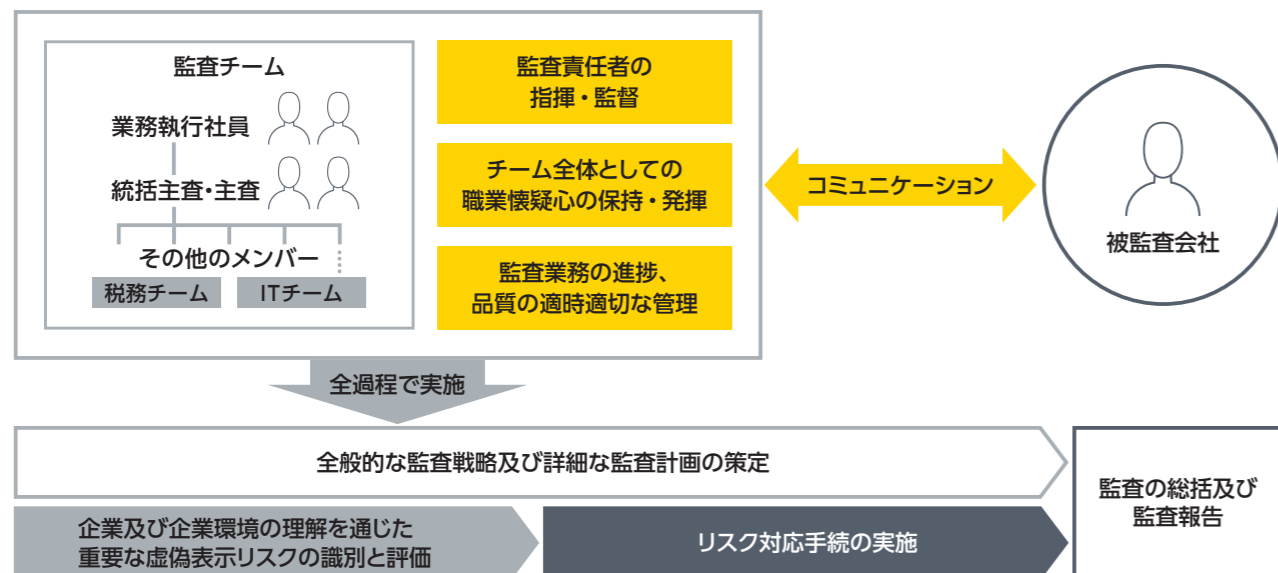
前任監査人が存在する場合の流れ



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

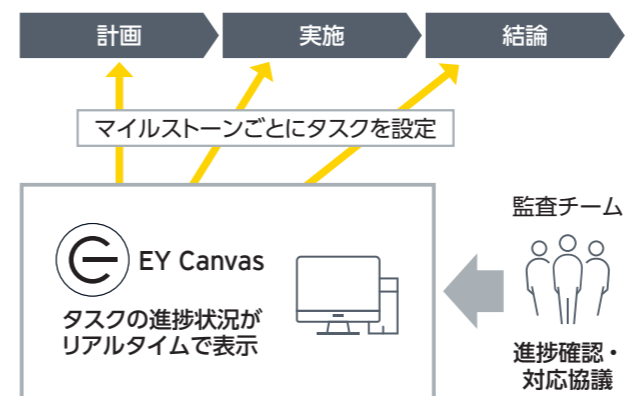
業務執行社員の選任及び交替は、被監査会社が属する業界やビジネス慣行等に関する知識・知見を考慮し、当該ビジネスの理解とリスクの識別を行った上で、批判的な観点から十分な検証ができるようローテーション制度に従って承認・選任されます。

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

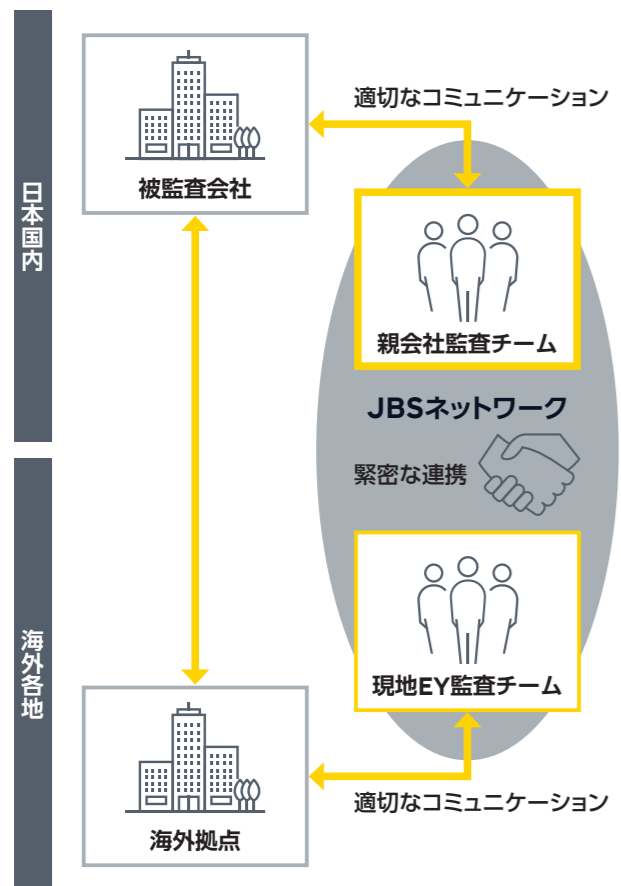
企業のグローバル化に対応した監査体制

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。

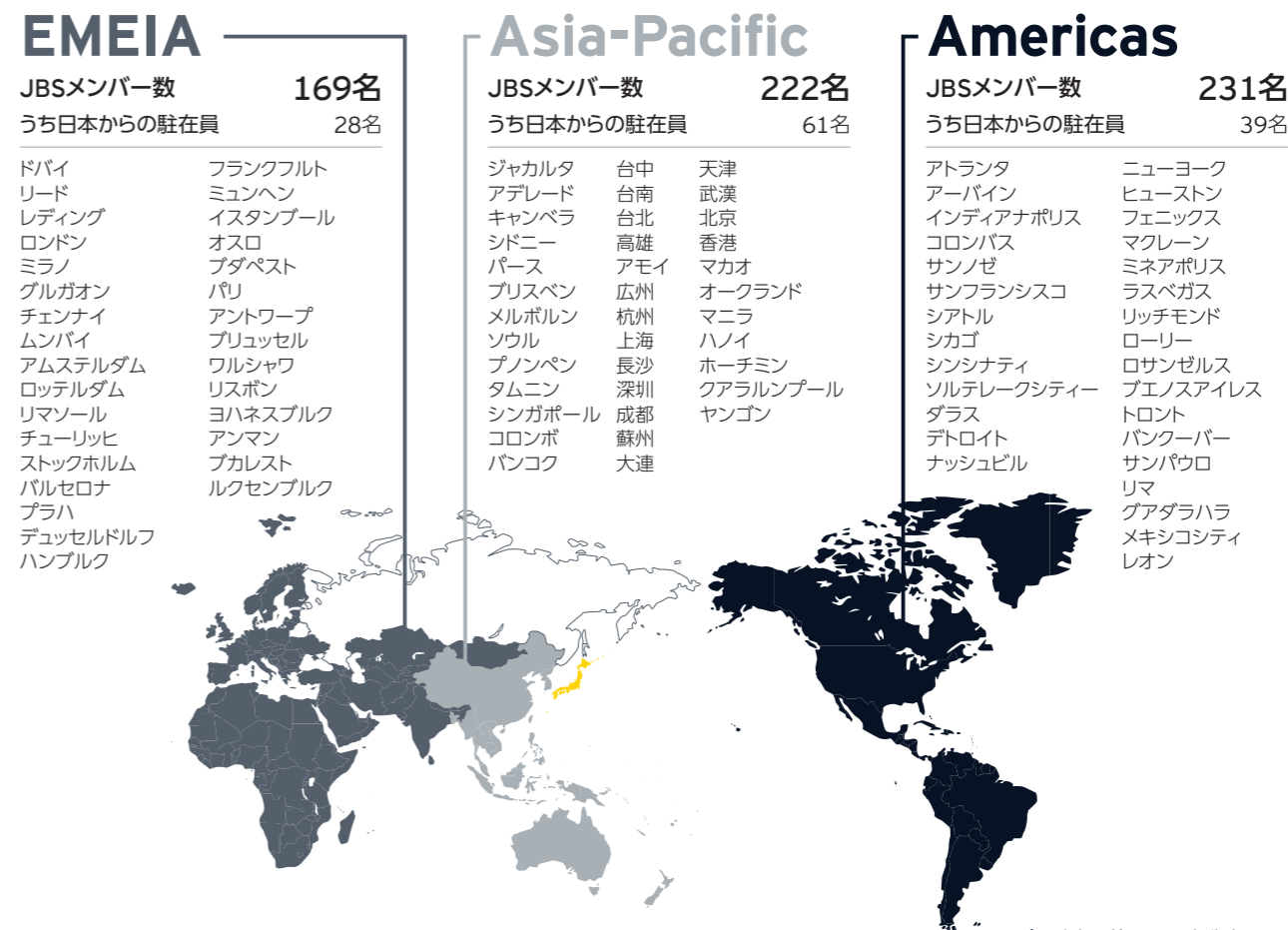
▶ JBSグローバルネットワークを支える強固な仕組み

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

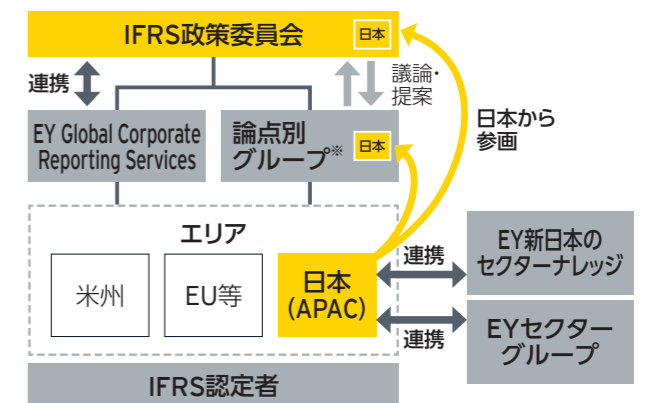
▶ IFRS会計基準に関する取組み

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



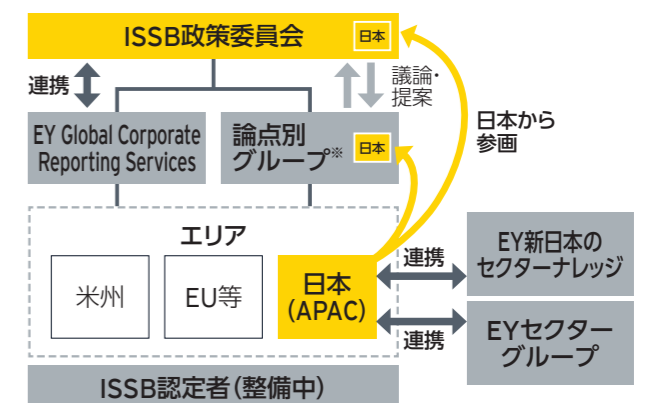
※ 論点別グループ(2023年7月1日時点で以下の17グループ)

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

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。

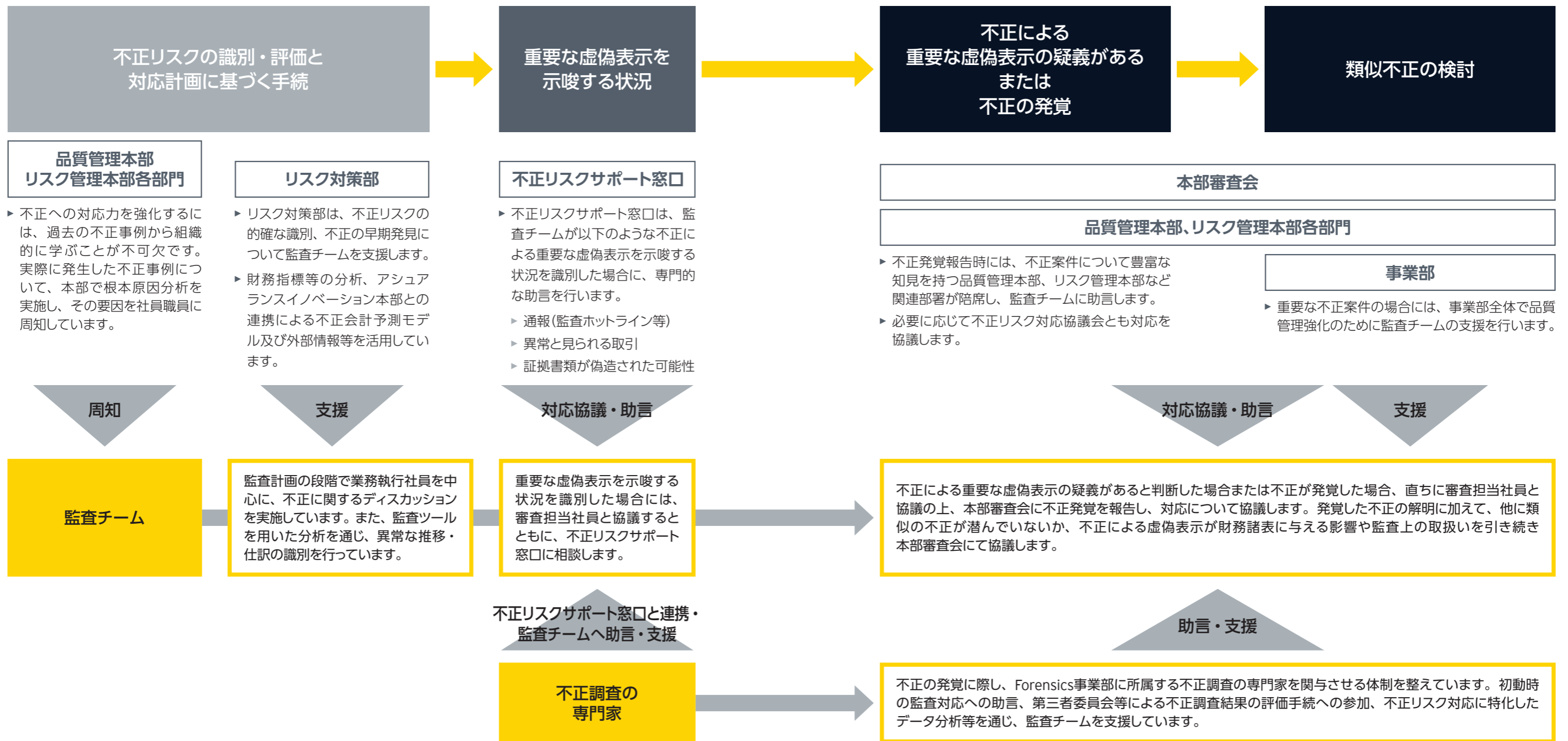
リースに関する会計基準(案)

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は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

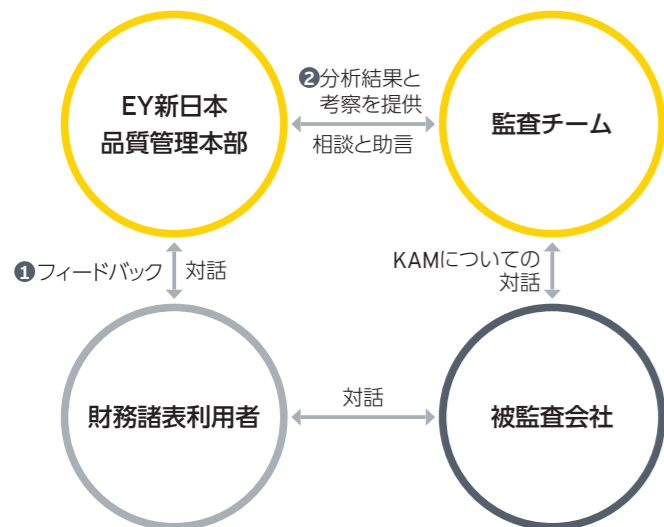
KAMは、財務諸表利用者に対し、監査人が実施した監査の内容に関する情報を提供することを目的としています。EY新日本は、KAMを通じて監査報告書の透明性を高め、監査の信頼性を向上させることは、資本市場に対する監査人の責務と考えており、より良いKAMの記載に向けて継続して取り組んできました。

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ボイラープレート化^{*}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

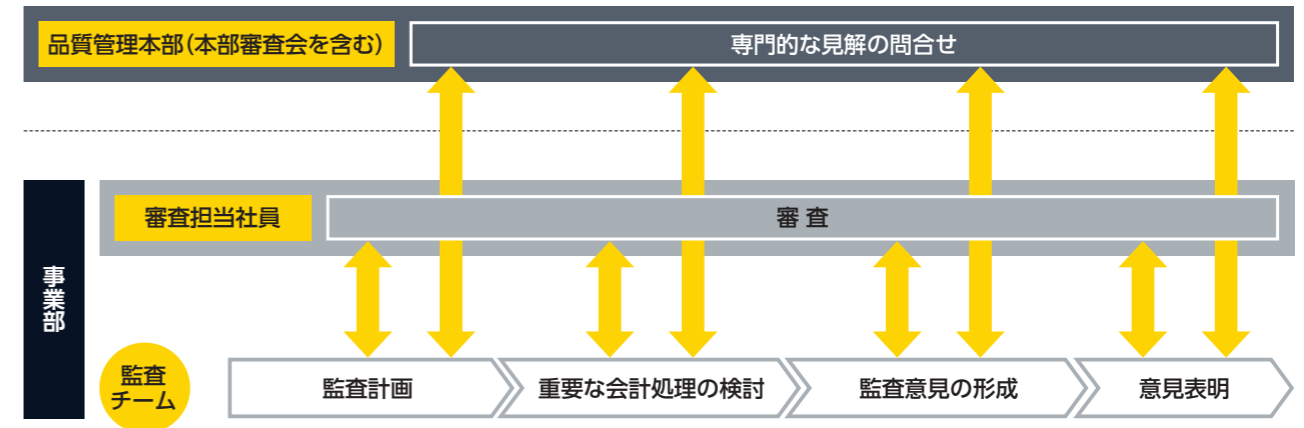
② より良いKAMの記載に向けての法人の取組み

- ▶ 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

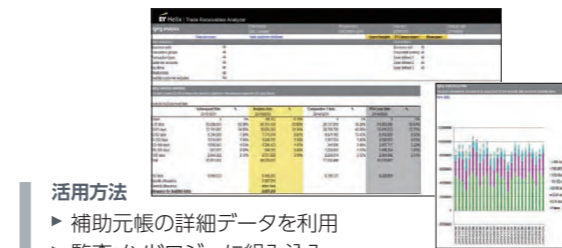


- 活用方法**
- ▶ 総勘定元帳上のすべての仕訳データを利用
 - ▶ 監査メソッドロジーに組み込み
 - ▶ リスク評価の深化及び実証手続への活用

- 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

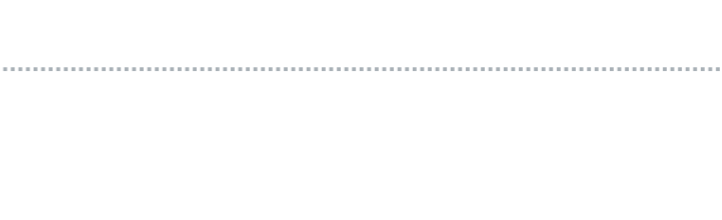


- 活用方法**
- ▶ 補助元帳の詳細データを利用
 - ▶ 監査メソッドロジーに組み込み
 - ▶ リスク評価の深化及び実証手続への活用

- 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



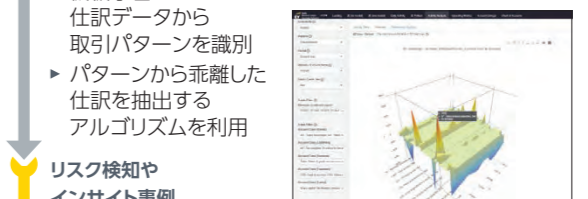
- 活用方法**
- ▶ 過去10年分の全上場企業の財務データを用いて各財務指標を分析
 - ▶ 最先端の学術研究に基づく不正会計予測モデルを利用

- 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



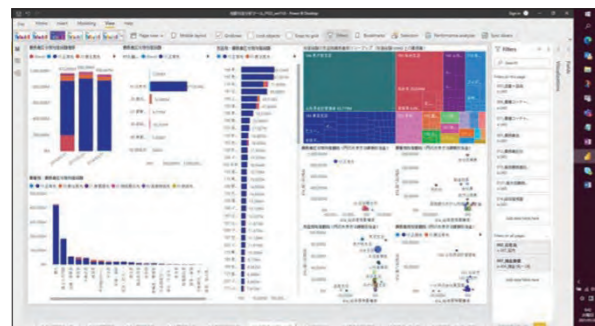
- 活用方法**
- ▶ 機械学習により仕訳データから取引パターンを識別
 - ▶ パターンから乖離した仕訳を抽出するアルゴリズムを利用

- 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。

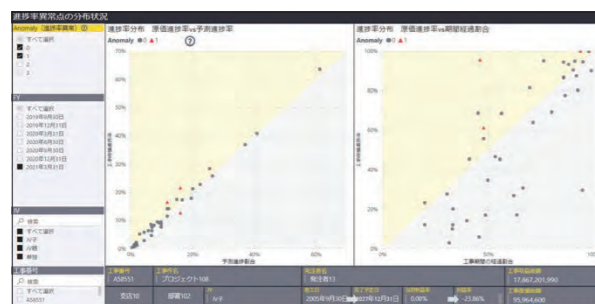
活用方法

- ▶ 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。

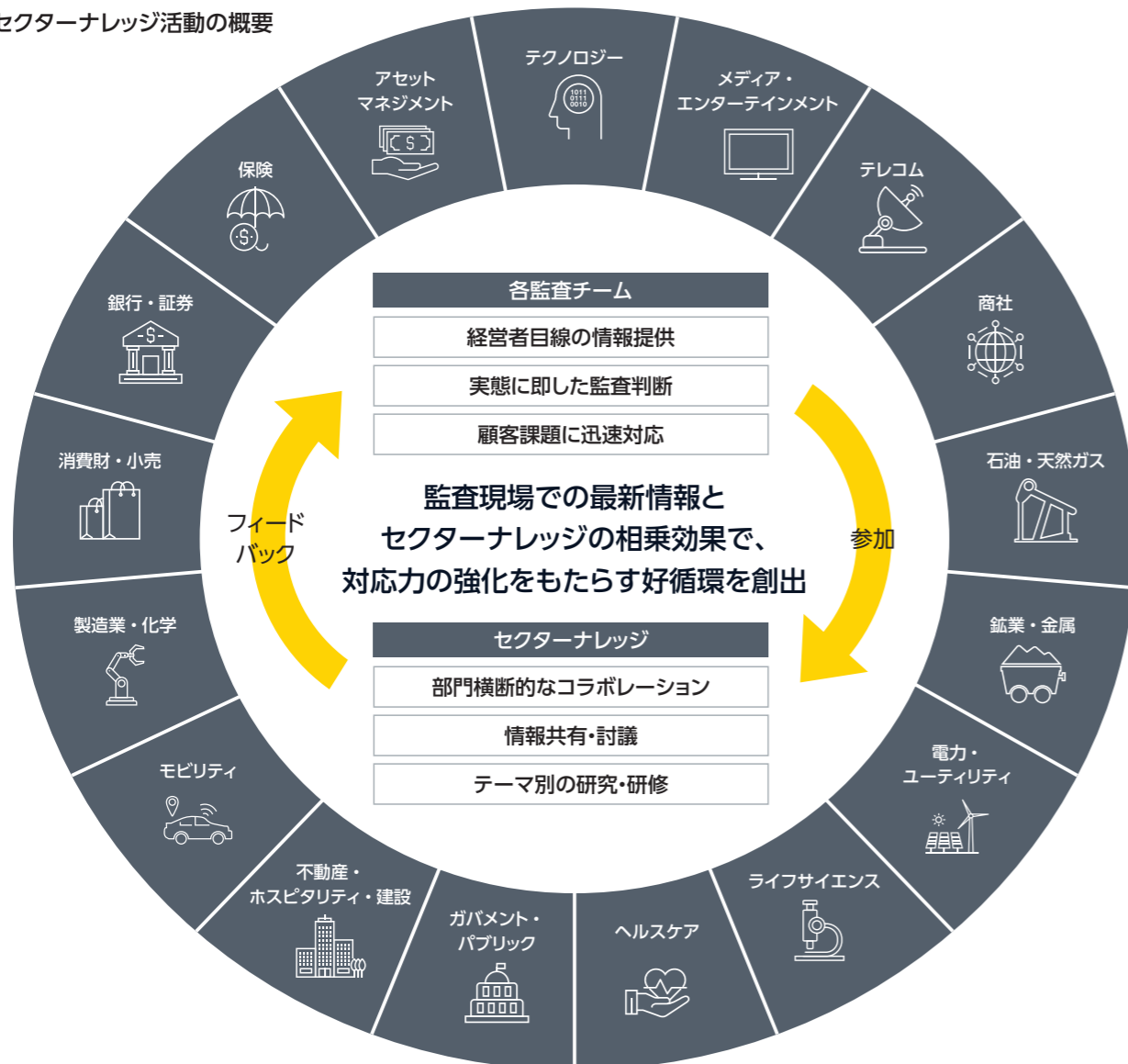
高品質な監査を支えるセクターナレッジ活動

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。

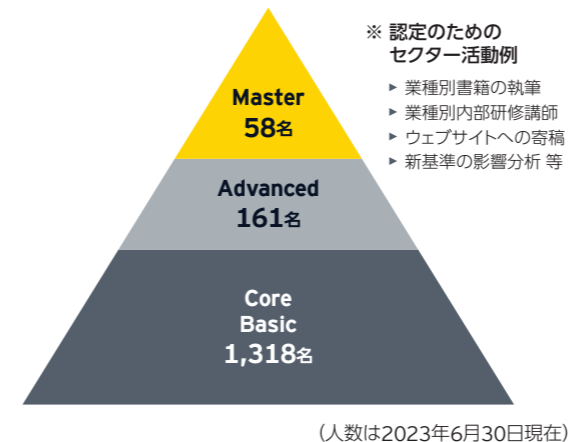
セクターナレッジ活動の概要



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

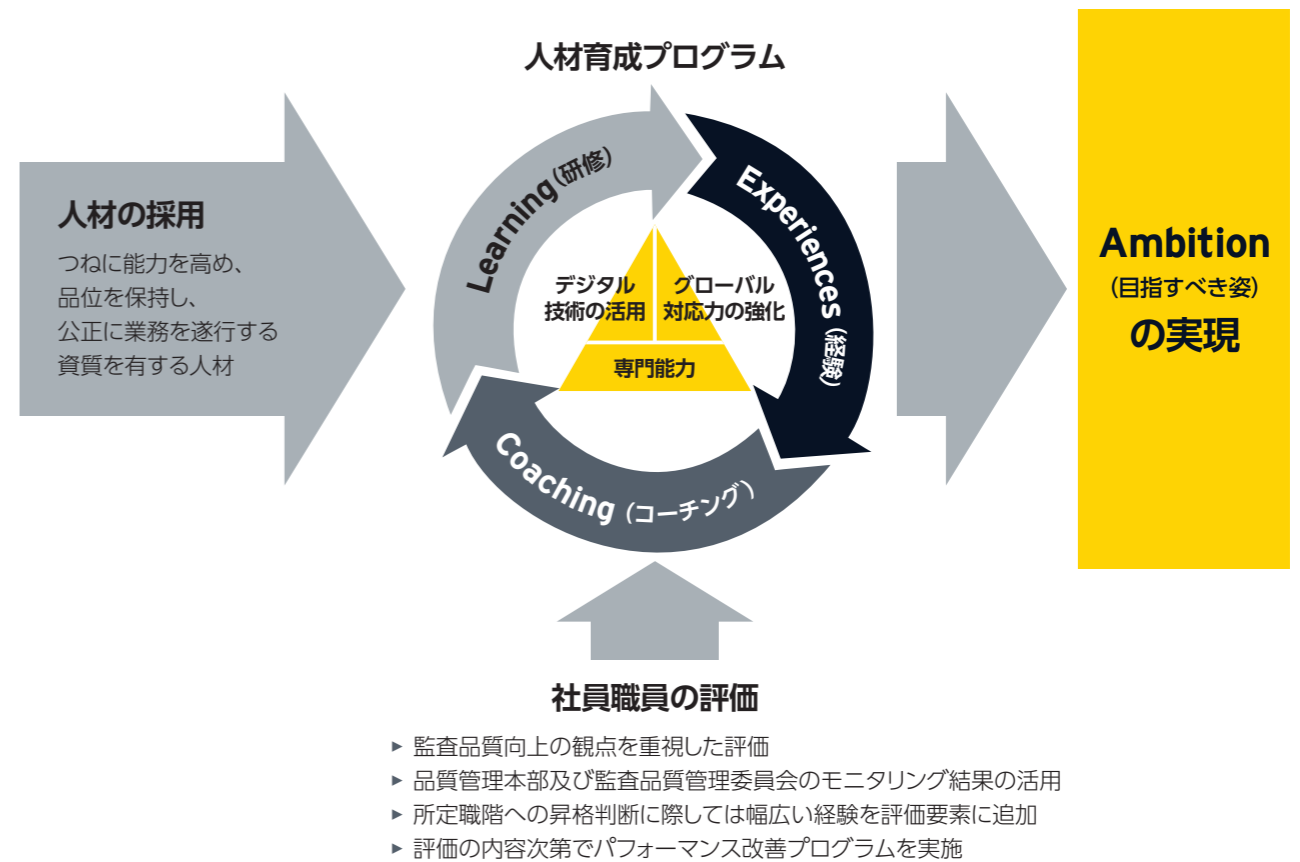
EY新日本はAmbition(目指すべき姿)を掲げ、各分野で強みを発揮して高品質の監査を提供することを追求しています。それを体現するため、自律したプロフェッショナルの育成に努めています。

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リ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(CRS、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

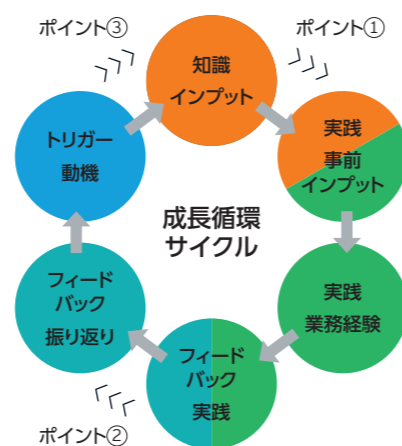
品質向上のためのプロフェッショナル育成体制

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		

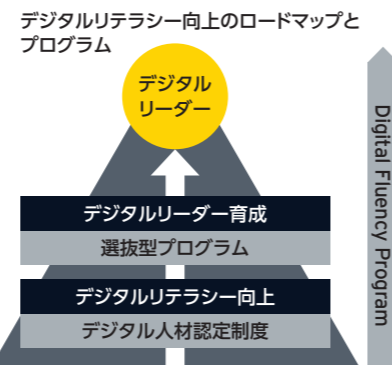
* 2023年6月30日現在 TOEIC730点以上、IFRS認定保有者等

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

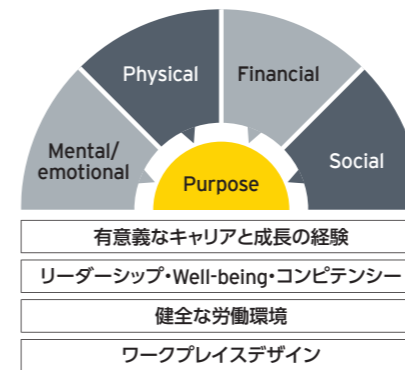
EY新日本はWell-beingな働き方のための環境整備を続けています。Well-beingを高め、働く個人が生き生きと業務に取り組むことで生産性の向上が期待されます。困難な課題にも創造性をもって協働し解決していくことで、結果的にクライアントサービスの向上や社会貢献に資するものです。

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



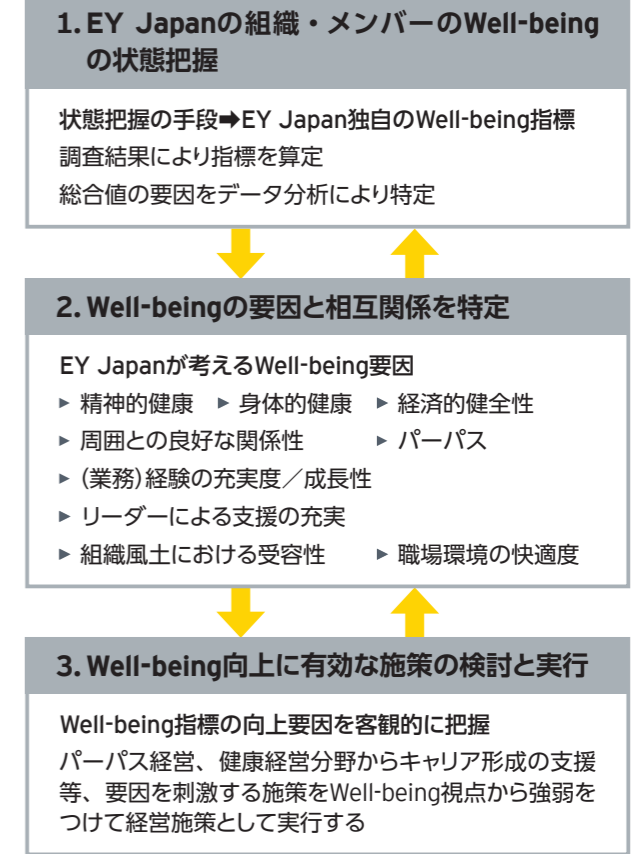
監査チームメンバーの執務時間の確保

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。

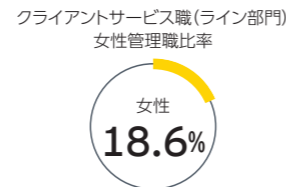
EY新日本におけるDE&Iの位置づけと主な取組み

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

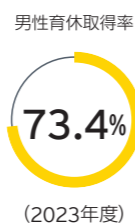


品質管理本部 IFRSデスク
シニアマネージャー
大野 雄裕

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。



- ▶ 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



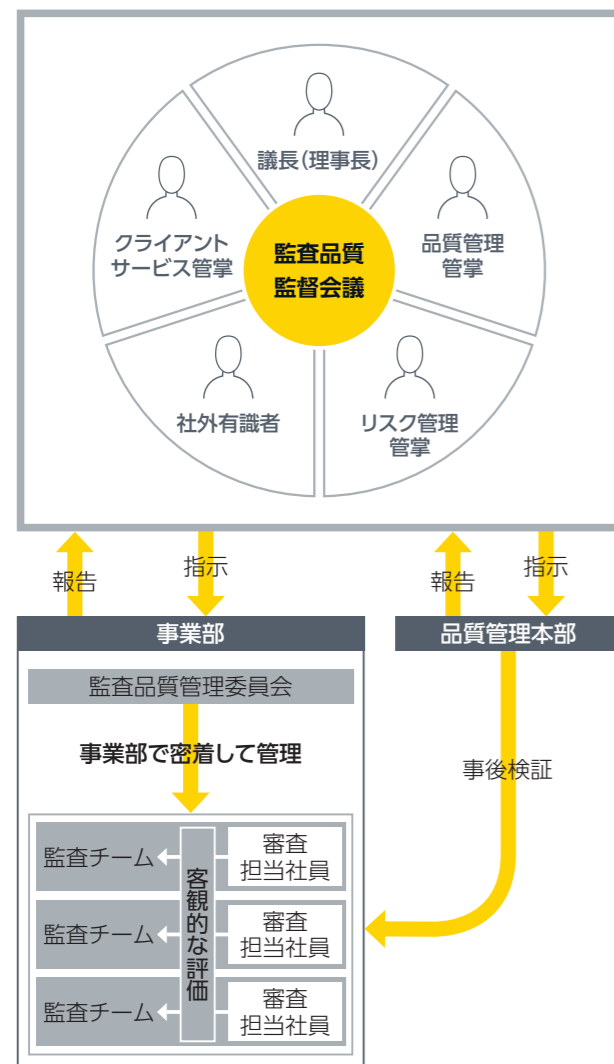
品質管理のシステムのモニタリング

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%

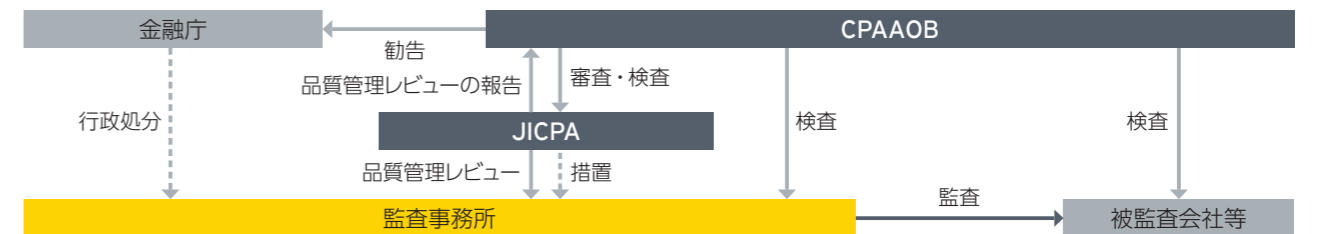
JICPAによる品質管理レビュー制度

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。

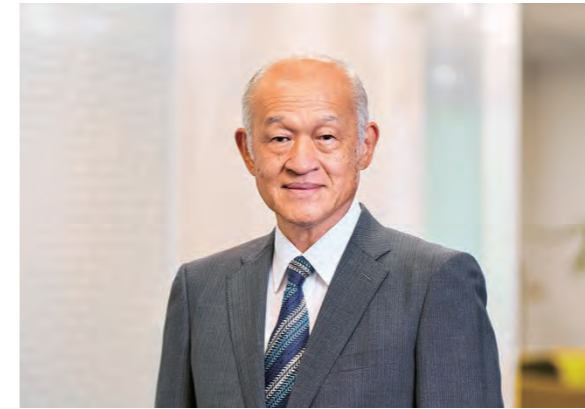
社外評議員



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)



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

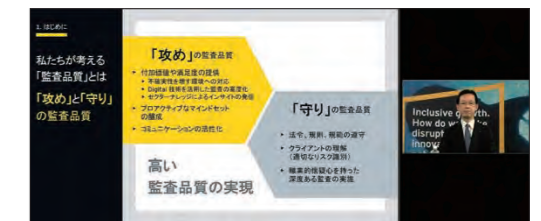
クライアントの間では、年度を通じた監査業務のプロセスにおいて監査チームが経営者や監査役などと継続的なコミュニケーションを図っています（▶ p.37参照）。

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。

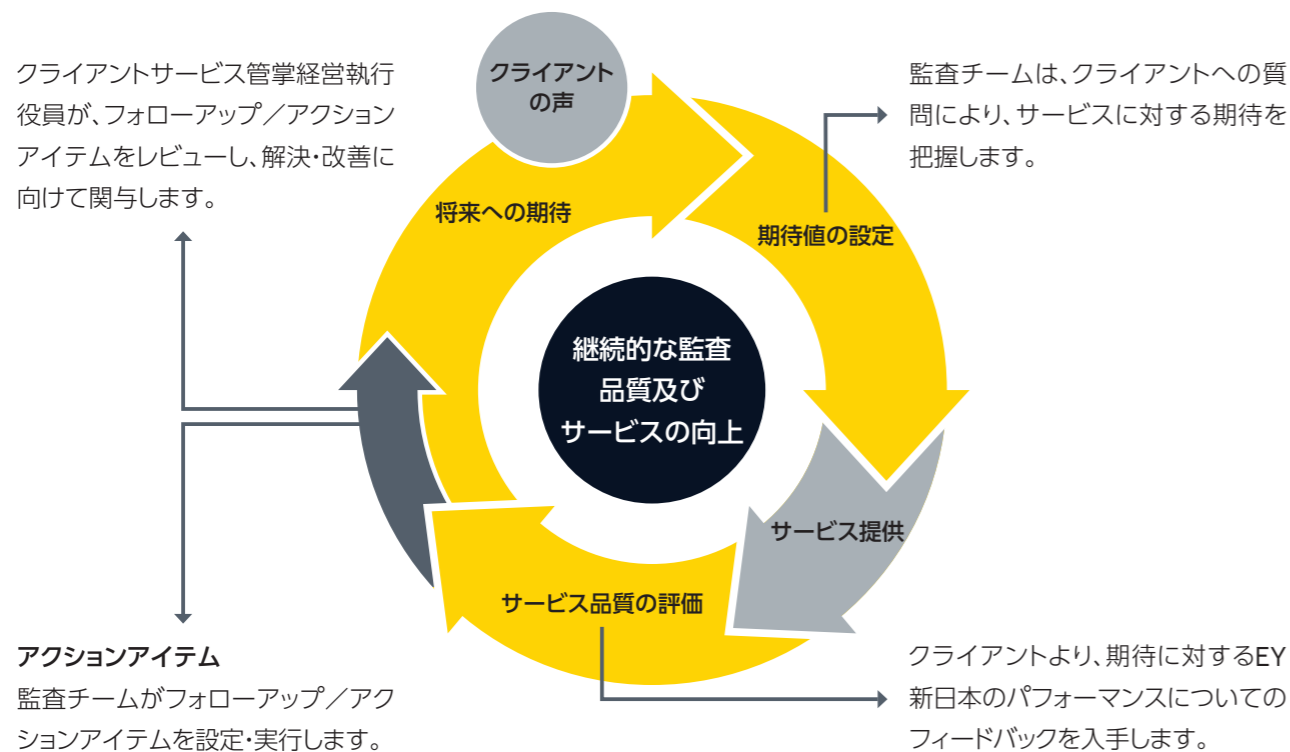
私たちが提供しているサービスの品質や監査の取組み状況について、クライアントの経営執行役及び監査役等から直接回答をいただくことによって、ご要望や改善すべき事項を認識し、継続的な監査品質の向上に努めています。

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。



EYのグローバルネットワーク	74
EY JapanとEY新日本との関係性	77
EY Japan チェアパーソン 兼 CEOからのメッセージ	78

EYのグローバルネットワーク

EYは世界150以上の国と地域に約40万人を擁し、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グローバルネットワークに加盟する法人の集団であり、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。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。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」にコミットすることで結束しています。EY新日本は2003年8月にEYGとのメンバーシップに関する契約を締結しました。私たちはEYのメンバーファームの一員として所定のサービス料を支払っています。

グローバルネットワークを活用したEY新日本の運営について

世界経済や企業環境のめまぐるしい変化の中で効果的、効率的に高い品質の監査サービスを提供するためには世界各国から幅広い会計及び監査の知見を集積し、それを監査のメソドロジーに適切に反映させるとともに、企業が直面するリスクに対してさまざまな洞察を提供していく必要があります。EYのグローバルネットワークに加盟することにより、そのような監査品質を維持、向上させるためのインフラを構築できると考えています。EY新日本の運営では、グローバルに事業を展開するクライアントへシームレスで高品質な監査を継続的に提供しています。また、社員職員に対して、EYがグローバル全体で規定する監査のガイダンスやナレッジ、IT、研修等を提供し、効果的かつ効率的な監査を実現できる環境を提供しています。

EYのエリア、リージョン、カントリーとは

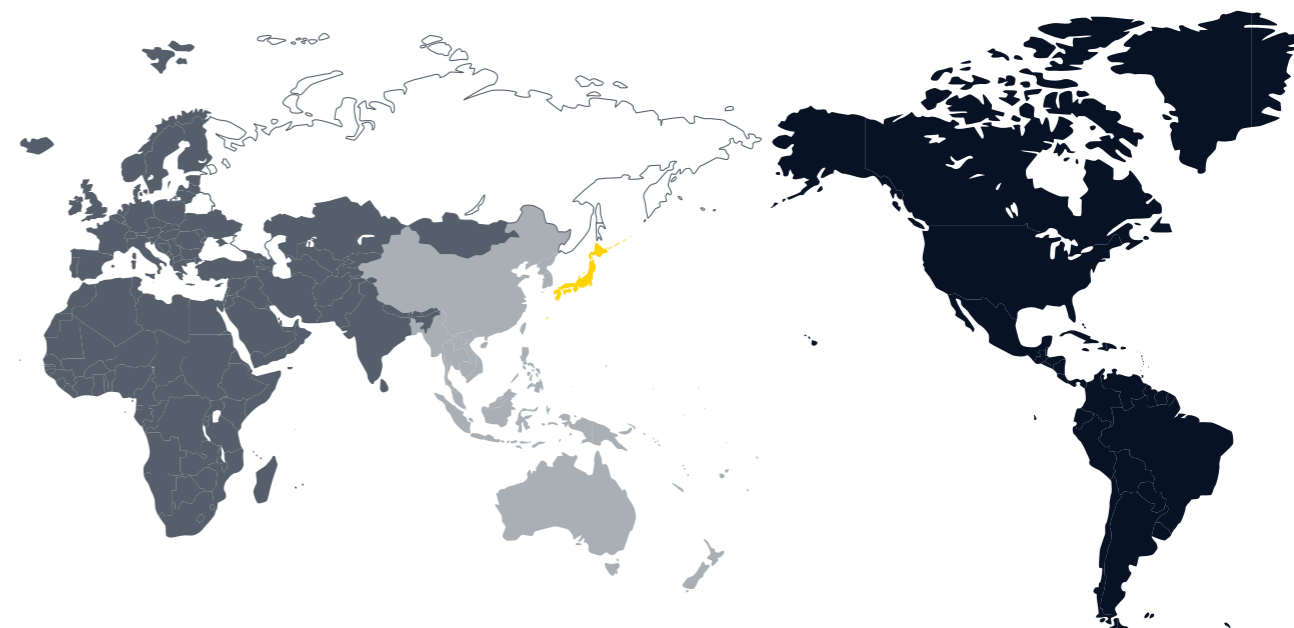
エリア、リージョン、カントリーとは、EYのメンバーファームのオペレーションの区分単位です。先述したようにEYの各メンバーファームは法的に独立した組織で、最小単位の区分は在籍国(カントリー)となります。これに対し、最大単位の区分がエリアです。EYでは、Americas(北・中・南米)、EMEIA(EU、中東、インド、アフリカ)、Asia-Pacific(アジア・パシフィック)の3つのエリアに区分しています。その次の区分がリージョンで、日本はAsia-Pacificエリアにおける最大級のリージョンです。リージョンは、単一もしくは複数のカントリーから構成されています。

EYの意思決定機関やガバナンス体制

EYには、一つのグローバル戦略及びアジェンダを策定する意思決定機関があります。こうした経営体制を通じて、円滑な意思決定を行うとともに、クライアントが世界のどの地域で事業を営んでいても、最高のクライアントサービスを提供しています。グローバルエグゼクティブ(Global Executive、以下、GE)は、EYの最上位のチームであり、EYの各部門のリーダー、サービス、地域を統括しています。また、EYには、GEの活動を促進する執行部門や、GEへの助言を行うガバナンス機関などさまざまなグローバルのファンクションがあり、当該活動にEY新日本もさまざまな形で参画しています。

日本は、Asia-Pacificエリアに含まれるリージョンであり、単一のカントリー(日本)で構成されています。

● EMEIAエリア ● Asia-Pacificエリア ● Americasエリア



全世界のEYが
共通のパーパスで結束



Building a better working world

グローバルネットワーク加盟の目的とは

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上で重要な役割を果たしています。各メンバーファームが自律してマネジメントに責任を持つことがグローバル規則の基本理念であり、EYGは、主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。当該メンバーファームの一員になることで、グローバルに統一された監査手法・ツールの使用、ITの効率的な共同開発などを行っています。また、国際的な規模と幅広い専門知識を生かすことで、多様な業界の知見を活用し、ベストプラクティスを共有しています。さらに、EYのリーダー育成プログラムや、駐在を含む若手育成プログラムを通じてグローバルに活躍できる人材の育成を行っています。(▶ p.59参照)

グローバルネットワーク加盟のリスクとそれへの対応

監査業務におけるEYGが発行するガイダンスが国・地域における実務慣行に適合しないケースにおいては、EYGとのコミュニケーションを十分に行った上で、EY新日本の品質管理体制の下、適切に監査判断を行っています。EYの他のメンバーファームが適切に監査を実施できるように、現地監査チームの作業結果の妥当性を評価したり、追加の監査手続を指示したりして、高品質な監査を実施しています。EYの他のメンバーファームが不祥事を起こすリスクに関して、各メンバーファームは法的に独立した組織であるため、EY新日本へ直接、法的な影響が及ぶことはありません。他のメンバーファームの不祥事が日本のレピュテーションへネガティブな影響を及ぼすとしても、日本の監査業務は適切に実行され監査意見の形成を行っています。グローバルのITシステムに障害が生じるリスクに備え、BCP体制や情報セキュリティ体制の構築についてEYGと連携し、日本国内でのサーバーの確保等を行っています。

EY JapanとEY新日本との関係性

EY新日本を含め、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

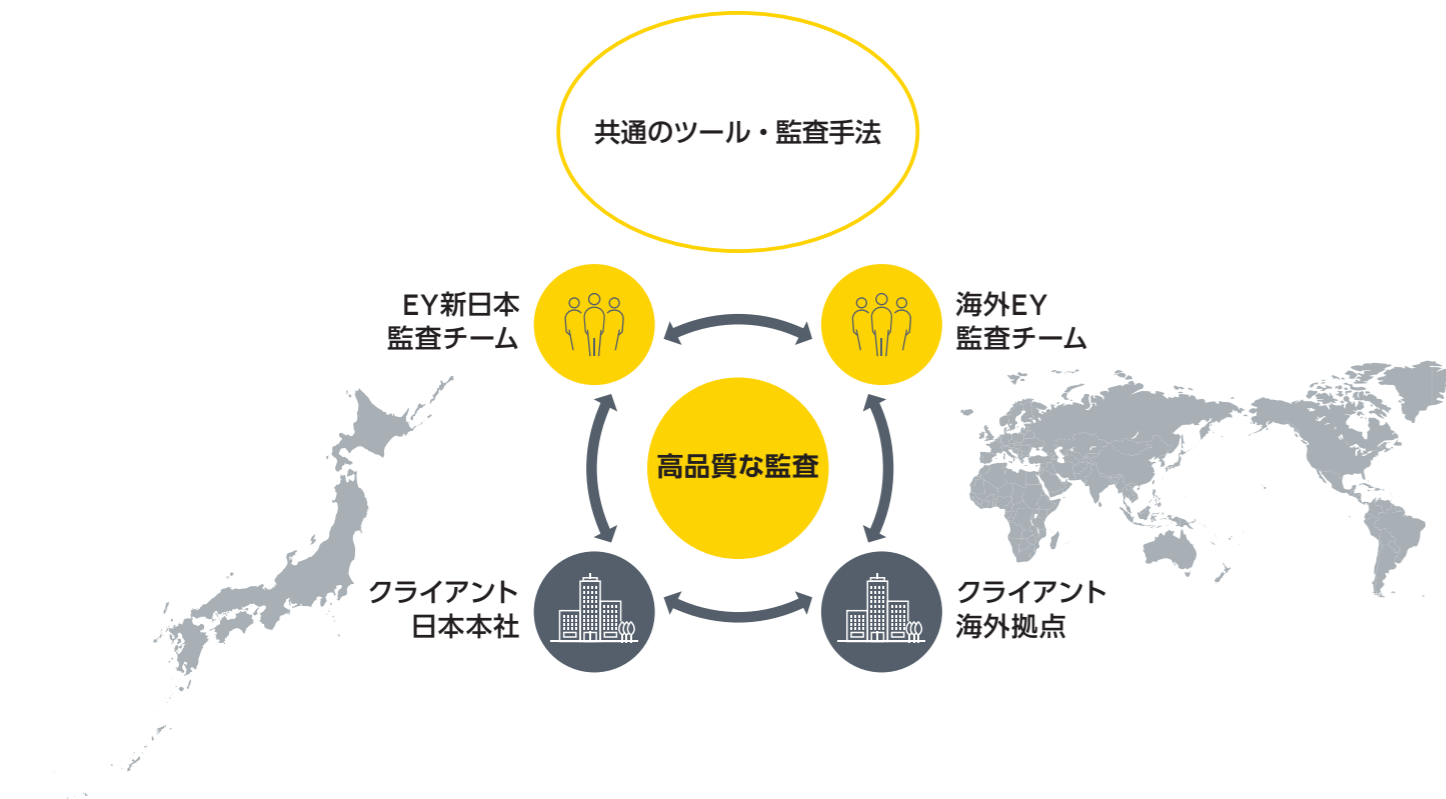
企業活動の複雑化を背景として、税務やIT、資産評価など、さまざまな分野の専門家が監査に関与する必要性が一層高まっています。監査チームは監査の実施にあたり、こうした高度な専門知識が必要となる領域について、EY Japanの各分野の専門家と適時適切に連携可能な体制を構築しています。

EY Japanの売上高及びメンバー数

	2022年	2023年
売上高 (単位:百万円)	173,602	194,870
メンバー数 (単位:人)	10,279	11,774

EY Japanの主なサービス (2023年9月30日現在)

Assurance	Tax	Strategy and Transactions	Consulting
EY新日本有限責任監査法人	EY税理士法人	EYストラテジー・アンド・コンサルティング株式会社	EYストラテジー・アンド・コンサルティング株式会社
<ul style="list-style-type: none"> ▶ 監査・保証業務 ▶ FAAS(財務会計アドバイザリー) ▶ CCaSS(気候変動・サステナビリティ・サービス) ▶ Forensics (Forensic&Integrity Services) ▶ 企業成長サポート 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 企業税務アドバイザリー・税務コンプライアンス ▶ 国際税務戦略及びM&A・組織再編 ▶ 間接税戦略 ▶ グローバル規模の人材マネジメント ▶ 税務・経理・会計・給与計算・労務アウトソーシング 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ EYパルテノン(戦略コンサルティング) ▶ トランザクション・アンド・コーポレートファイナンス(M&A) ▶ 国際税務 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ セクター ▶ クロスセクター ▶ トランスフォーメーション ▶ テクノロジー ▶ リスク ▶ ピープル



EY Japan チェアパーソン 兼 CEO からのメッセージ

私たちを取り巻く社会は、地政学リスクや気候変動リスクの高まりを受け、この数年で大きく急速に変化し、企業はさまざまな脅威への対応に迫られています。このような中、私たちEYは、人的資本への投資を拡大しつつ、組織内及び社外との共創を通じてクライアント企業に提供する付加価値を強化し、より良い社会の構築を実現します。

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、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続けます。EYはあらゆるステークホルダーを視野に入れ、短期的財務価値のみならず、非財務的価値の目標も定め、持続可能な長期的価値の創出を目指す必要があると考えております。

長期的価値を創造する原動力は、EYのパーパスと個々人の情熱が強く結びつくことで生まれます。その情熱を支えるのが多様なメンバーを受容するカルチャーだと確信しています。EYでは、一人ひとりが自分らしさを引き出せる環境づくりは組織の責任であると考えます。それによって、私たちはより強い組織となり、相互理解も高まり、プロフェッショナルとしてクライアントの皆さまにより良いサービスを提供できるようになると信じています。

先端テクノロジーを活用したリアルタイム監査の本格運用を開始し、将来的にはこれに生成AIが加わることから、EYが業界をリードして作り上げているとクライアントの皆さまから評価をいただいております。また、ESGが重要視される中、E(環境)だけではなく、S(社会)とG(ガバナンス)においても業界で秀でた知見がEYにあると自負しています。

今後も先進的なテクノロジーの活用やグローバルなノウハウ・知見の共有により、クライアントの皆さまを支え、持続的な社会の実現に向けて貢献していきます。



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 ガバナンス原則

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しています。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 Japan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たすため、2025年までにネットゼロ(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%を再生エネルギーに切り替え、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、その後も継続しています。

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。2023年度において日本では「EY Ripples」の活動参加者数2,250人、ポジティブな影響を及ぼしたインパクト数72万人という目標を掲げ、それぞれ2,364人、約94万人と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、既に2022年6月に発足しています。一方、EY新日本を含む国内メンバーファーム4社は健康経営優良法人 2023(大規模法人部門)に認定されました。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10社の登録も達成しました。

EY Japan LTV Metrics

Building a better working worldの実践	100% 腐敗・汚職防止への宣誓
Zero 2025年までにネットゼロを実現	75% サプライヤーのSBT設定率達成
2,250人 EY JapanメンバーのEY Ripples活動参加者数	72万人 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
PRIDE指標 PRIDE指標にて「レインボー」「ゴールド」の取得	DAC 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	80
原則2 組織体制(経営機能)	82
原則3 組織体制(経営機能の監督・評価)	84
原則4 業務運営	86
原則5 透明性の確保	88
監査法人のガバナンス・コードの改訂	90

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。

なお、2023年3月24日に同原則が改訂されたことを受け、EY新日本は2023年7月1日より改訂後の同原則を適用することとしています。改訂による主な影響については「監査法人のガバナンス・コードの改訂」(▶ p.90参照)で説明しています。

1

原則

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	<p>監査法人は、その公益的な役割を認識し、会計監査の品質の持続的な向上に向け、法人の社員が業務管理体制の整備にその責務を果たすとともに、トップ自ら及び法人の構成員がそれぞれの役割を主体的に果たすよう、トップの姿勢を明らかにすべきである。</p> <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。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"> ▶ p.22-23 本部と現場の両輪による監査品質の向上 ▶ p.26 社員総会 ▶ p.28-29 組織風土 ▶ p.30 トップから現場へ
1-2	<p>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> <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及びアドバイザリ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、社員職員に周知しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 表紙裏 パーパス(存在意義)、Ambition(目指すべき姿)、価値観 ▶ p.31 行動規範・行動指針とコンプライアンスへの取組み
1-3	<p>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> <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。人材育成については、Coachingの文化を大切にするとともに、社員職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。これには、少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カウンセリングファミリー制度、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> <ul style="list-style-type: none"> ▶ p.55 真のプロフェッショナルを育成するために ▶ p.56 人材の評価

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、社員職員の士気を高め、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	<p>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> <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構築による組織の活性化を図っています。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"> ▶ p.52-53 セクターナレッジによる対応力の強化 ▶ p.28-29 組織風土 ▶ p.29 理事長との対話集会「ガチコン」 ▶ p.40-43 専門部署による支援体制 ▶ p.57 カウンセリングファミリー制度
1-5	<p>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> <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新日本だけではなく、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"> ▶ p.35 非監査業務の提供

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。

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
指針 2-1 監査法人は、実効的な経営(マネジメント)機関を設け、組織的な運営が行われるようにすべきである。	<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、副理事長及び経営専務理事で構成されます。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.26 経営会議 ➤ p.26 経営執行役員の専任体制と管掌制度</p>
2-2 監査法人は、会計監査に対する社会の期待に応え、組織的な運営を確保するため、以下の事項を含め、重要な業務運営における経営機関の役割を明らかにすべきである。	<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及ぼし得るような重要な事項について、監査法人としての適正な判断が確保されるための組織体制の整備及び当該体制を活用した主体的な関与</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。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.22 監査品質監督会議</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>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。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。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.52-53 セクターナレッジによる対応力の強化 ➤ p.37 被監査会社との十分なコミュニケーション</p>

指針	各指針への対応状況
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>Ambition(目指すべき姿)で示し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.55 真のプロフェッショナルを育成するために ➤ p.56 人材の評価</p>
▶ 監査に関する業務の効率化及び企業においてもIT化が進展することを踏まえた深度ある監査を実現するためのITの有効活用の検討・整備	<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・蓄積が進む中で、データに基づき分析、判断するデータドリブン監査をはじめ、全量データのリアルタイムな受領の仕組み構築やセクターの知見を生かした分析ツールの開発など、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.14-17 リアルタイム監査が実現可能なステージへ ➤ p.48-50 Assurance 4.0の中核となるデジタル監査ツール ➤ p.51 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>
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>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。</p> <p>➤ p.26 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。

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及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活用していきます。

指針	各指針への対応状況
指針 3-1 監査法人は、経営機能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。	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。 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。 ▶ p.24-25 ガバナンス体制
3-2 監査法人は、組織的な運営を確保し、公益的な役割を果たす観点から、自らが認識する課題等に対応するため、監督・評価機関の構成員に、独立性を有する第三者を選任し、その知見を活用すべきである。	法人を組織的に運営するにあたり、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。 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.24-25 ガバナンス体制
3-3 監査法人は、監督・評価機関の構成員に選任された独立性を有する第三者について、例えば以下の業務を行うことが期待されることに留意しつつ、その役割を明らかにすべきである。	
▶ 組織的な運営の実効性に関する評価への関与	社外評議員は経営会議に出席し、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。重要性が高いと判断した案件については意見表明を行います。 ▶ p.24-25 ガバナンス体制
▶ 経営機関の構成員の選退任、評価及び報酬の決定過程への関与	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。指名担当会議は経営執行役員及び評議員の選解任などに関与、報酬担当会議は経営執行役員の評価・報酬の決定に関与しています。指名担当会議及び報酬担当会議の議長は社外評議員が務めます。 ▶ p.24-25 ガバナンス体制 ▶ p.26 経営執行役員の選任方法

指針	各指針への対応状況
3-3 ▶ 法人の人材育成、人事管理・評価及び報酬に係る方針の策定への関与 ▶ 内部及び外部からの通報に関する方針や手続の整備状況や、伝えられた情報の検証及び活用状況の評価への関与 ▶ 被監査会社、株主その他の資本市場の参加者等との意見交換への関与	社外評議員は経営会議及び評議会で幅広い経営に関する事項について聴取します。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、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等との意見交換の内容も含まれます。これらの事項について議論し、理事長等に意見を表明しています。 ▶ p.24 公益委員会 ▶ p.71 資本市場の関係者との対話
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。	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。 ▶ p.24 評議会室

原則 4



業務運営

監査法人は、組織的な運営を実効的に行うための業務体制を整備すべきである。また、人材の育成・確保を強化し、法人内及び被監査会社等との間において会計監査の品質の向上に向けた意見交換や議論を積極的に行うべきである。

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、今後も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、リモートワーク等柔軟性に富んだ働き方を推進してきました。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
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。	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。 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.28-29 組織風土 > p.30 トップから現場へ
4-2 監査法人は、法人の構成員の士気を高め、職業的専門家としての能力を保持・発揮させるために、法人における人材育成、人事管理・評価及び報酬に係る方針を策定し、運用すべきである。その際には、法人の構成員が職業的懐疑心を適正に発揮したかが十分に評価されるべきである。	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。 また、働き方に対するニーズの多様化を受けて、Well-beingな働き方への取り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社員職員の士気の向上を図っています。 > p.55 真のプロフェッショナルを育成するために > p.56 人材の評価 > p.59-60 人材育成における具体的な取り組み > p.61 Well-beingな働き方への取り組み
4-3 監査法人は、併せて以下の点に留意すべきである。 ▶ 法人のそれぞれの部署において、職業的懐疑心を適切に発揮できるよう、幅広い知見や経験につき、バランスのとれた法人の構成員の配置が行われること	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、社員職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)が入ることで、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.34 パートナーローテーションと主要な担当者の長期関与 > p.36 監査補助者の配置転換 > p.58 アカウント・ローテーションとモビリティ制度

指針	各指針への対応状況
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 ▶ 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	社員職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上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.58 キャリアパスの支援 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.36-37 監査チームの編成と監査の実施 > p.56 人材の評価
4-4 監査法人は、被監査会社のCEO・CFO等の経営陣幹部及び監査役等との間で監査上のリスク等について率直かつ深度ある意見交換を尽くすとともに、監査の現場における被監査会社との間での十分な意見交換や議論に留意すべきである。	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コミュニケーションを推進しています。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.37 被監査会社との十分なコミュニケーション
4-5 監査法人は、内部及び外部からの通報に関する方針や手続を整備するとともにこれを公表し、伝えられた情報を適切に活用すべきである。その際、通報者が、不利益を被る危険を懸念することがないように留意すべきである。	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、社員職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。 監査ホットライン、内部通報窓口及び公益通報窓口へ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.31 通報制度 > p.44 監査ホットライン

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。

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
指針 5-1 監査法人は、被監査会社、株主、その他の資本市場の参加者等が評価できるよう、本原則の適用の状況や、会計監査の品質の向上に向けた取組みについて、一般に閲覧可能な文書、例えば「透明性報告書」といった形で、わかりやすく説明すべきである。	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。
5-2 監査法人は、併せて以下の項目について説明すべきである。	
▶ 会計監査の品質の持続的な向上に向けた、自ら及び法人の構成員がそれぞれの役割を主体的に果たすためのトップの姿勢	▶ p.30 トップから現場へ
▶ 法人の構成員が共通に保持すべき価値観及びそれを実践するための考え方や行動の指針	▶ 表紙裏 p.31 パーパス(存在意義)、Ambition(目指すべき姿)、価値観 行動規範・行動指針とコンプライアンスへの取組み
▶ 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.35 非監査業務の提供
▶ 経営機関の構成や役割	▶ p.26 経営会議
▶ 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、役割及び貢献	▶ p.24-25 ガバナンス体制
▶ 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.70 経営執行にかかわる年次評価

指針	各指針への対応状況
5-3 監査法人は、会計監査の品質の向上に向けた取組みなどについて、被監査会社、株主、その他の資本市場の参加者等との積極的な意見交換に努めるべきである。その際、監督・評価機関の構成員に選任された独立性を有する第三者の知見を活用すべきである。	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り、改善すべき事項等を認識しています。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を行い法人運営に活用しています。 ▶ p.24-25 ガバナンス体制 ▶ p.71-72 ステークホルダーとの対話
5-4 監査法人は、本原則の適用の状況や監査品質の向上に向けた取組みの実効性を定期的に評価すべきである。	本原則の適用の状況や監査品質の向上に向けた取組みの実効性を評価しています。社外評議員の知見を活用し、評価結果は当報告書の「経営執行にかかわる年次評価」に記載しています。 ▶ p.70 経営執行にかかわる年次評価
5-5 監査法人は、資本市場の参加者等との意見交換から得た有益な情報や、本原則の適用の状況などの評価の結果を、組織的な運営の改善に向け活用すべきである。	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.70 経営執行にかかわる年次評価

監査法人のガバナンス・コードの改訂

改訂前の監査法人のガバナンス・コードの策定から約6年が経過し、「公認会計士法及び金融商品取引法の一部を改正する法律」の成立・公布などを経て、2023年3月24日、監査法人のガバナンス・コードが改訂されました。この改訂を受け、EY新日本は2023年7月1日より改訂後の監査法人のガバナンス・コードを適用しています。

改訂の概要

監査法人のガバナンス・コードは、上場企業等の監査を担う監査法人の組織的な運営の姿を念頭に策定されていますが、今回の改訂では上場企業等を監査する中小監査法人における受入れにも馴染むよう見直されています。また、監査法人のグローバル化等に対応した開示の充実等も図られています。

改訂によるEY新日本への主な影響

今回の改訂によるEY新日本への主な影響としては、新設されたグローバルネットワーク関係の指針(改訂後原則5.指針5-3)になります。当該指針の内容及びEY新日本の対応状況は下記の表にまとめています。

改訂により新設されたグローバルネットワーク関係の指針について

指針	各指針への対応状況
改訂後 5-3 グローバルネットワークに加盟している監査法人や、他の法人等との包括的な業務提携等を通じてグループ経営を行っている監査法人は、以下の項目について説明すべきである。	
▶ グローバルネットワークやグループの概略及びその組織構造並びにグローバルネットワークやグループの意思決定への監査法人の参画状況	▶ p.74 ▶ p.75 ▶ p.75 EYのメンバーファームとは EYのエリア、リージョン、カンントリーとは EYの意思決定機関やガバナンス体制
▶ グローバルネットワークへの加盟やグループ経営を行う意義や目的(会計監査の品質の確保やその持続的向上に及ぼす利点やリスクの概略を含む。)	▶ p.76 ▶ p.76 グローバルネットワーク加盟の目的とは グローバルネットワーク加盟のリスクとそれへの対応
▶ 会計監査の品質の確保やその持続的向上に関し、グローバルネットワークやグループとの関係から生じるリスクを軽減するための対応措置とその評価	▶ p.76 グローバルネットワーク加盟のリスクとそれへの対応
▶ 会計監査の品質の確保やその持続的向上に重要な影響を及ぼすグローバルネットワークやグループとの契約等の概要	▶ p.74 EYのメンバーファームとは

法人概要

1. 概要 (2023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	1,157百万円			
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 (2023年6月30日現在)		社員	職員	合計
	公認会計士	524名	2,440名	2,964名
	公認会計士試験合格者等	—	1,311名	1,311名
	その他	9名	1,575名	1,584名
	合計	533名	5,326名	5,859名 ※非常勤は除いています
被監査会社数 (2023年6月30日現在)	金商法・会社法監査	829社		
	金商法監査	50社		
	会社法監査	1,250社		
	学校法人監査	76社		
	労働組合監査	7社		
	その他法定監査	756社		
	その他任意監査	744社		
	合計	3,712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	40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、イスタンブール、グルグラム、ニューヨーク、コロンバス、アトランタ、ナッシュビル、シカゴ、ヒューストン、ロサンゼルス、サンフランシスコ、シアトル、トロント、メキシコシティ、レオン、上海、北京、大連、広州、深圳、香港、台北、ソウル、バンコク、ハノイ、ホーチミン、プノンペン、クアラルンプール、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2022年6月期及び2023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)	
	2022年6月末	2023年6月末		2022年6月期	2023年6月期
流動資産	42,172	38,990	業務収入※	106,431	109,503
固定資産	14,083	13,857	業務費用	106,144	109,439
資産合計	56,256	52,847	営業利益	286	63
流動負債	22,161	19,132	経常利益	916	465
固定負債	16,678	15,835	税引前当期純利益	916	465
負債合計	38,839	34,967	当期純利益	432	373
資本金	1,088	1,121			
申込証拠金	99	108	※業務収入の内訳		
資本剰余金	478	478	監査業務収入	89,666	92,525
利益剰余金	15,752	16,125	非監査業務収入	16,765	16,977
評価・換算差額等	—	47			
純資産合計	17,417	17,880			
負債及び純資産合計	56,256	52,847			

上場会社等被監査会社

2023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2023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	
株式会社ニッスイ 株式会社雪国まいたけ カネコ種苗株式会社 ホクト株式会社	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
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 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 株式会社バコーポレーション 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 株式会社九電工 三機工業株式会社 明星工業株式会社	株式会社ニッポン 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 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 アラハタ株式会社 株式会社ニチレイ 株式会社永谷園ホールディングス 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 ベースフード株式会社 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 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	富士紡ホールディングス株式会社 倉敷紡績株式会社 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 大王製紙株式会社 株式会社トーマク ザ・パップ株式会社	日本製紙株式会社 三菱製紙株式会社 大王製紙株式会社 株式会社トーマク ザ・パップ株式会社

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 ウルトラファブリックス・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upanホールディングス プレミアムチエイジング株式会社 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 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 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 杏林製薬株式会社 ラクオリア創業株式会社 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 オンコリスパ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 株式会社ファンパップ 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 三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 モリ工業株式会社 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 SWCC株式会社 タツタ電線株式会社 ARE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 三浦工業株式会社 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 SMC株式会社 株式会社瑞光 株式会社カワタ 日立建機株式会社 巴工業株式会社 井関農機株式会社 三菱化工機株式会社 三精テクノロジー株式会社 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 株式会社ツバキ・ナカシマ 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 株式会社ソシオネクスト 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 ヴィスコ・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 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	

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

日本シイエムケイ株式会社
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
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
株式会社ブラッツ
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
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
株式会社情報企画
サイオス株式会社
株式会社プロシップ
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
株式会社チェンジホールディングス
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
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
株式会社ジィ・シィ企画
ブレインズテクノロジー株式会社
株式会社シイエヌエス
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
株式会社テング
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
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
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unerry
日本ビジネスシステムズ株式会社
株式会社pluszero
note株式会社
プライム・ストラテジー株式会社
株式会社ABEJA
ARアドバンステクノロジー株式会社
株式会社IMAGICA GROUP
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
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
株式会社フォーディソン
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
株式会社RYODEN
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

株式会社ナフコ
株式会社ハニーズホールディングス
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
株式会社スタジオアタオ
株式会社フラグシ
株式会社キューブ
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
元気寿司株式会社
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

楽天銀行株式会社
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

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

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
 フィンテック グローバル株式会社

不動産業

大東建託株式会社
 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
 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ンシア
 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
 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

株式会社オープンアップグループ
 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
 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
 株式会社ドリムインキュベータ
 株式会社クイック
 株式会社環境管理センター
 株式会社ダスキ
 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
 イン・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
 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

株式会社リクルートホールディングス
 GMOメディア株式会社
 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
 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
 株式会社スポーツフィールド
 コーユーレンティア株式会社
 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
 Retty株式会社
 株式会社LITALICO
 Zenken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
 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
 株式会社トリドリ
 株式会社INFORICH
 株式会社プログリット
 株式会社グラッドキューブ
 ビジネスコーチ株式会社
 Atlas Technologies株式会社
 株式会社FCE Holdings
 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
 三協フロンティア株式会社
 株式会社タナベコンサルティンググループ
 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
 ニシオホールディングス株式会社
 株式会社白洋舎
 株式会社ナガセ
 応用地質株式会社
 株式会社ピケンテクノ

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
 森トラストリート投資法人
 インヴィンシブル投資法人
 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

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
 独立行政法人エネルギー・金属鉱物資源機構
 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

上場企業については、証券コード順で掲載しています。

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



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 をご覧ください。

© 2023 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

問合せ先

EY新日本有限責任監査法人

ey.com/ja_jp/connect-with-us

