

監査品質に関する報告書 2024

# 監査品質がもたらす 社会的価値とは？

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.

パーカス(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

## 理事長メッセージ

# 高品質な監査を通じて 企業価値向上を支援

EY新日本有限責任監査法人  
理事長

片倉 正美



企業を取り巻く環境は、さまざまな事象が同時に発生し複合的に絡み合うポリクライシスの状況にあります。グローバル化、デジタル化、サステナビリティへの対応では企業の本気度が問われ、迅速かつ的確なビジネス・トランسفォーメーションが求められています。特に昨今、生成AIの飛躍的進化を受けて膨大なデータから生成される情報の透明性・信頼性への期待が高まっています。

「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」。これは私たちEY新日本のパーサス(存在意義)であり、判断のよりどころです。中長期的な視野と併せ、柔軟かつ迅速な判断が絶えず求められる変化の早い社会において、パーサスが組織に息づいていることの意義を改めて感じます。

監査法人に求められる業務が広がり、果たすべき役割が変わる中、EY新日本では企業そして社会に対する付加価値を高めるべく、かねて最先端テクノロジーの活用を進めてきました。プロフェッショナルに求められるのは、数字の裏にある企業の真の姿を客観的に判断する力や、企業と対話し、ステークホルダーに伝わる企業開示を支援して、その価値を社会が評価できるようにしていくことだと考えます。

2024年7月より、EY Global Chair and CEOにJanet Truncalleが就任し、監査品質を継続的に強化する方針が示されました。日本そして世界で、高品質な監査に対する私たちの姿勢は一貫しています。

未来を予測することが極めて難しい時代です。それでもEY新日本はつねに一步先の未来を見据え、自律的に、かつ多角的な視点を持って、徹底的に品質を高めていく姿勢を追求します。そうすることで、企業価値の創出、さらにはその先にあるグローバルな経済社会の円滑な発展に貢献してまいりたいと考えております。

# 監査品質に関する報告書 2024

EY新日本は、私たちのパーカス(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。

拡大するさまざまなりスクに対してプロアクティブに対応し、企業や社会に対する付加価値を高めるべく、サステナビリティ課題にも対応するグローバルな体制の推進と、AIを含む最先端のテクノロジーの活用に取り組んでいます。

## 企業を取り巻く課題

- ▶ サステナビリティ情報開示
- ▶ 地政学リスク
- ▶ サイバーセキュリティリスク
- ▶ AIの活用・デジタル化
- ▶ グローバル化

## 社会の期待の先を見据え、監査品質を高めるEY新日本の取組み

監査品質への取組み

▶ p.10

## EY新日本の価値基盤

当法人の事業年度は7月1日から6月30日です。2024年度とは2023年7月1日から2024年6月30日までを指します。本報告書は2024年度を報告対象期間として作成していますが、適切な場合には、過去の経緯や今後の取組みについても説明しています。



監査品質の指標(AQI)の概要  
➤ p.90

監査法人の  
ガバナンス・コードへの対応状況  
➤ p.93



## EY新日本が実現する 監査品質

EY新日本では、品質管理の中枢を担う組織として、品質管理システムに関する最高責任者である理事長を議長とする監査品質監督会議を設置しています。

同会議には、社外監査品質監督会議委員として、堀江正之氏(日本監査研究学会元会長・日本大学商学部特任教授)に参加いただき、法人としての重要な判断や対応について、客観的な外部の視点から助言を受けています。

金融庁の企業会計審議会監査部長も務められ、また金融審議会の「サステナビリティ情報の開示と保証のあり方に関するワーキング・グループ」にも参加されている堀江氏と、監査品質の最高責任者である理事長の片倉が、監査法人の果たすべき役割、EY新日本の考える高品質な監査、またサステナビリティ情報開示・保証制度においてEY新日本が果たすべき役割について、対談を実施しました。



EY新日本有限責任監査法人  
理事長  
**片倉 正美**

日本監査研究学会元会長  
日本大学商学部特任教授  
**堀江 正之 氏**

### ■監査法人は企業の“かかりつけ医”

**片倉** もはや、サステナビリティ情報の開示やAIの活用は未来のことではなく、目の前で企業が対応すべき課題となっています。また、地政学リスクやサイバーセキュリティリスク、気候変動など、企業が注意を払うべき事象は多岐にわたり、環境も目まぐるしく変化し続けています。そのような状況だからこそ、監査法人は企業が直面しているリスクの変化を適時的確に捉え、問題が表面化する前に先回りして、対処法について議論していくことが重要だと私たちは考えています。監査法人は、企業にとっての医師のような役割だと言われることがあります、リスクは企業にとって正に病気の源のようなものですね。

**堀江** おっしゃるとおり、監査法人は会社にとってのドクターであるべきだと思います。しかも、総合医

でなければならない。会計士は会社の“かかりつけ医”として、対話を重ねながら①病気にならない健康体づくりの機能、②病巣拡大を防ぐための早期発見機能を果たしたいところです。そのためには、監査人には経営センスとリスク感性が求められます。監査の過程でリスクを見ると言っても、監査のミスを防ぐためのリスクのモニタリングという、そんな狭い考え方ではなくて、先を見通すフォワードルッキングの考え方方が大切です。今現在起こっていることへの対処だけではなくて、これを放置するところにまでつなげていく必要がある。これは、もちろん監査品質を高める観点からも大変有効な方法ですけれども、本質的な課題についての先を見通した指摘は、監査を受ける側にとってインサイト（深い洞察）になると思います。

**片倉** インサイトの観点では、デジタルやセクターナレッジは大いに活用できると考えています。企業とのコミュニケーションを通じて事業環境や経営課題についての理解を深めるのに加え、監査の手続きの過程でデジタルツールによる多面的な分析やセクターナレッジに基づく客観的な視点を活用することにより、会社自身も気づいていなかったような実態が見えてくることがある。客観的な目線で深く本質的な課題に迫ることが監査リスクの適切な識別につながり、監査品質の向上につながると考えています。このような取組みは、結果的に付加価値のあるインサイトの提供にも結びついていくと思っています。オールラウンドにいろんなことを分かっているプロフェッショナルだけではなく、ある特定の業種に関して深い知識を持っている人たち、会計士だけではない専門家、こういった組み合わせで気づきの提供や、経済社会全体に貢献できればと考えています。



### ■ 高品質な監査の実現で求められること

**堀江** 監査の品質には、2つの階層があると私は考えています。それは、「基本的な品質」と「魅力的な品質」です。基準に従って監査を行うのが「基本的な品質」で、これは当たり前のこと。「魅力的な品質」というのは付加価値が提供できる監査を行うことです。この「魅力的な品質」はどうすれば達成できるのかについて、真剣に議論することが求められていると思います。

**片倉** 今のお話をうかがっていて、数年前に堀江先生からご指摘いただいたことを思い出しました。監査の品質は、守りと攻めの2つに整理できるという話です。

**堀江** 守りは基準を逸脱しない、言わば失敗回避のための管理であり、攻めは付加価値を提供するための挑戦的工夫です。被監査会社との一歩踏み込んだコミュニケーションを通じて本質的な課題を認識することによって、高い付加価値の監査サービスを提供できます。監査人にとって最も大切なことは、監査という仕事に対して熱意を抱くことです。監査を行う側に社会のため会社のためという熱い思いがなければ、監査を受ける側には「つまらない作業」となり監査人は招かれざる客となりかねません。ですから、監査の品質管理自体に意味を求めるのではなく、監査を受ける側の満足度向上に努めることが大切ではないでしょうか。

**片倉** おっしゃるとおりですね。被監査会社の本質的な課題を識別し、しっかりと指導性を発揮することは、監査品質の向上につながると考えています。被監査会社に対して付加価値が提供できていれば、私たち監査を担当する側のモチベーションも高まりますね。

企業の本質的な課題に迫ることが  
監査リスクの適切な識別、監査品質の向上につながる。  
それは受ける側にとっては、  
付加価値のあるインサイトになる。

#### ■自律的な品質管理を推進する

**片倉** 監査品質の向上に関し、EY新日本では品質管理本部主導によるトップダウンの施策にとどまらず、実際の監査現場における自律的な品質管理を促進するような組織風土改革に取り組んできました。本部と監査現場が両輪となって、監査品質の持続的な向上を図ってきた次第です。ポリクライシスと言われているように企業を取り巻く環境は急速に変化します。このような状況で最も大切なのは、個々の監査チームが自分たちで考え、この状況下では、どういった潜在的なリスクがあるのか、それに対してどのような手続きを行うのが最善なのかを突き詰めることが重要です。こうした変化するリスクにプロアクティブに対応できるような品質管理を全面的に推し進めています。

**堀江** 自律的な品質管理は非常に重要なテーマですね。上から細かく指図するのではなく、現場で働くメンバーがちゃんと腹落ちして、自分たちで解決していくことが大切です。その点に関して、EY新日本は監査チーム内のコミュニケーションが重視されており、現場力の向上につながっていると思います。また、被監査会社とのコミュニケーションにも力を入れていると感じています。被監査会社とのコミュニケーションは、本質的な課題に迫るために

とても重要です。こうした対話の充実は、結果的に不正の抑止効果にもつながると考えます。

**片倉** 会計士にとって、被監査会社との対話はアウトプットの絶好の機会です。監査チームが被監査会社のビジネスを深く理解し、さまざまなりスクに対応するためには、地理的にも専門分野としても多様性のある意見・人材を集結させることが重要であると考えています。



## ■自律的な品質管理を支える人材

**堀江** 監査品質の向上においても、人材は重要なカギとなってきます。AIをはじめとする最新テクノロジーの活用を推進しても、結局のところ、それらのツールを使うのは生身の人間です。EY新日本においては、テクノロジーを積極活用することで、現場における働き方改革にうまく結びついている点を高く評価できると思います。加えて最近見え始めてきたのが、「働きがい改革」で、これは、先程の自律的な品質管理にも結びつくいい方向だと思います。

**片倉** プロアクティブな人材を育成するため、組織内における自由闊達な議論を促進する取組みを継続するとともに、開放的な組織風土の醸成に努めてきました。職階にかかわらず、企業としっかり対話をして自律的に、何をすべきか考える。それぞれの専門性を最大限に發揮できるような機会の提供、サステナビリティ開示やテクノロジーの活用など新たな知見も積極的に身につけ、つねに学び続けることのできる環境を通じて、アウトプットを増やしていく。そうすることで働きがいにもつながってくると思います。

**堀江** 組織風土改革の推進においても、外部アドバイザーの招聘、全メンバーを対象としたタウンホールミーティングや「ガチコン(理事長との対話集会)」の開催など、積極的にさまざまな取組みを行っていることも評価できると思います。組織内における風通しの良さとともに、「共感と信頼」の醸成を最重視した施策であり、品質向上の核の1つになっています。

## ■サステナビリティ情報開示で果たすべき役割

**片倉** 企業の長期的価値を見ていく判断材料として、サステナビリティ情報の開示と開示情報の保証

に対する重要性が高まっています。そして開示支援と保証の担い手として、監査法人や公認会計士に大きな期待が寄せられています。堀江先生は金融審議会「サステナビリティ情報の開示と保証のあり方に関するワーキング・グループ」のメンバーもお務めですが、監査法人や公認会計士が果たすべき役割に関しては、どのような議論が行われているのでしょうか。

**堀江** まずは大前提として、何のための保証なのかを明確にしておく必要があります。その点が明確に打ち出されていなければ、監査法人側は「保証が先にありき」という姿勢になる恐れが出てきますし、企業側も「新制度への追加対応コスト」といった後ろ向きな思考に陥りかねません。

**片倉** 確かに、保証だけにフォーカスを当ててしまうと、偏った議論になってしまい可能性がありますね。今や、サステナビリティへの対応は企業の経営戦略において不可欠なもので、単なる開示の話ではありません。多くの経営陣は、サステナブルな事業継続のため、自社にとってサステナビリティに関する重要なリスクと機会は何かという大きな絵図は描いているはずです。しかしながら、その方針が人材育成や資材調達などといった各方面における具体的な施策にまで反映されていない場合もあります。そうなると、突然そのリスクが財務的なインパクトとして現れてくるかもしれない。財務報告における内部統制のシステムと同じように、サステナビリティにおいてもプロセスの形成が重要になると思います。そのプロセスを経たものが具体的な数値となって開示され、必要に応じて監査法人が保証を行うという流れです。

**堀江** 開示情報の保証だけにとどまらず、被監査会社が取り組んでいるサステナビリティ経営に監査法人がどこまで踏み込めるのかが重要なポイント

だと思います。例えば、温室効果ガスの排出量に関する開示データが正しいかどうかだけではなく、環境問題への取組みが企業の経営にどういったインパクトを及ぼし、どのようにして将来の成長に結びついていくのかといったところまで理解することです。必要であれば会社のガバナンスの領域まで踏みこむような姿勢で、保証の問題を考えいかなければなりません。財務情報とのコネクティビティの観点も結局は数字に隠れた意味をどれだけ深掘りできるかというところが本当に大事だと思います。

**片倉** おっしゃるとおりですね。サステナビリティ情報の開示・保証によって、会社の中長期的な価値が適切に評価されるべく、これからもEY新日本は情報の信頼性確保を通じて資本市場に貢献してまいります。

**堀江** これから、EY新日本でなければというところを是非頑張って出していただきたいです。「EY新日本から監査を受けてよかったです」と言われる、それがやはり本当に一番重要ではないでしょうか。

**片倉** 本日は、EY新日本の本部と現場の両輪の枠組みの中核にある監査品質監督会議を通じて外部の目で見ていらっしゃる堀江先生からお話をいろいろお伺いしました。この先、財務情報のみならずサステナビリティ情報を含め、もっと広い観点、誰のための保証か、企業の価値が適切に評価されるには私たちはどういうことができるのかという観点で取り組んでまいります。どうもありがとうございました。





## 監査品質への取組み

品質管理トップメッセージ	11
本部と現場の両輪による監査品質の向上	12
1 拡大するリスク・課題への対応	14
サステナビリティ情報の制度動向に対する EY新日本の対応	15
内部統制報告制度(J-SOX)の改訂への対応	20
サイバーセキュリティリスクへの監査対応	21
2 グローバル監査体制	22
3 デジタルとセクターの探求による監査の変革	34
4 監査事務所における品質管理体制	44

## 品質管理トップメッセージ

### 社会が期待する 監査の未来に向けて

品質管理本部管掌 兼 品質管理本部長

**伊藤 功樹**



私は、ステークホルダーが期待する「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開示情報の保証機能、すなわち財務・非財務報告のゲートキーパー機能を担う“EY”のブランド価値の礎になり、私たちが目指すクライアントの企業価値の向上に資する監査につながるものと信じています。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おり、監査法人の経営のあらゆる領域において、監査品質の維持・向上に向けたさまざまな施策に取り組んでいます。

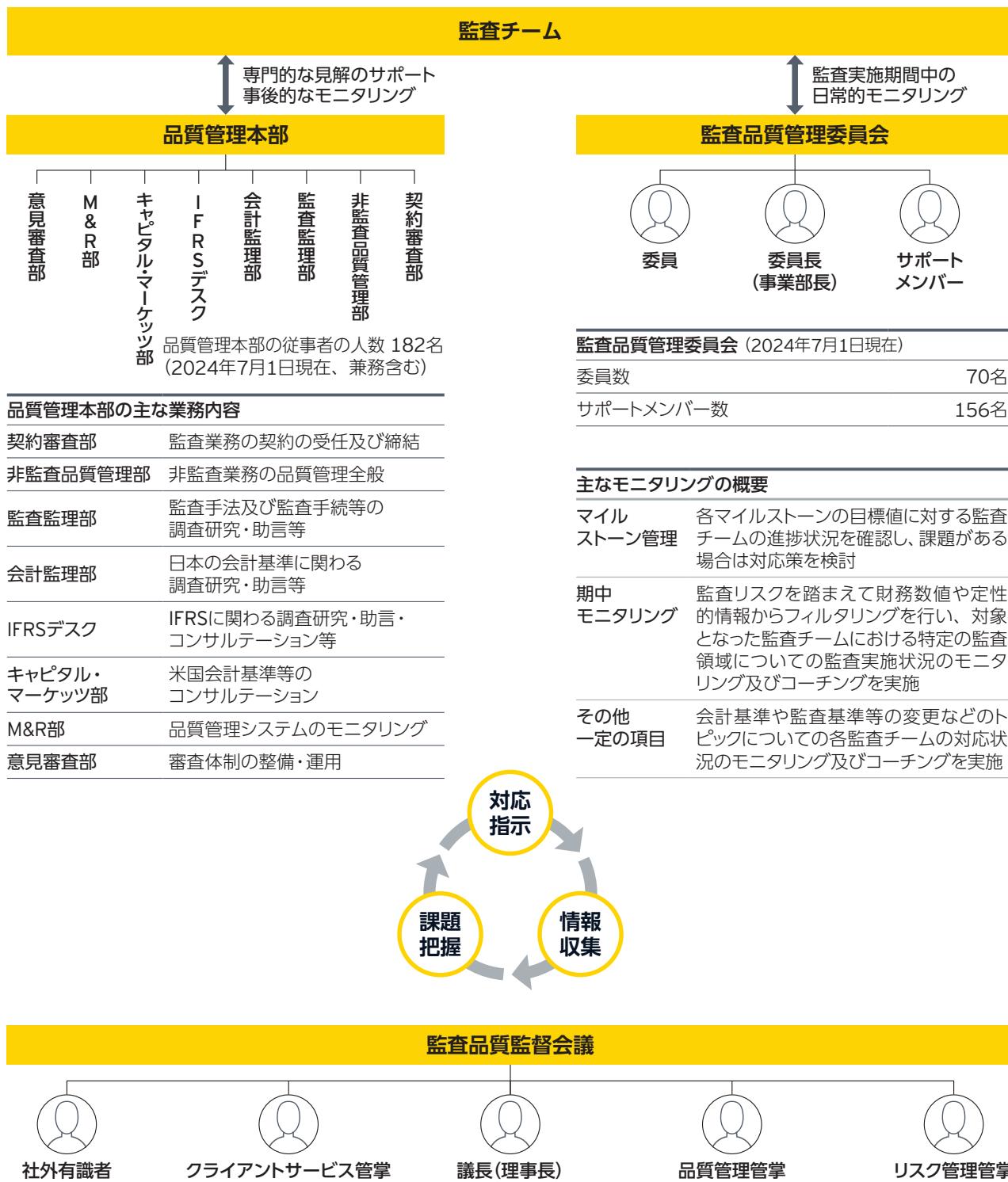
私たちを取り巻く社会・経済環境は、地政学リスクや気候変動リスク、デジタル化を背景としたサイバーセキュリティリスクなど多種多様なリスクの高まりを受け、大きく変化しています。企業は、こうした多種多様なリスクに対応し、環境の変化を事業機会とも捉え、ビジネスモデルのトランスフォーメーションに取り組んでいます。また、こうした多様なリスクに対する企業の取組みに関するサステナビリティ情報の開示のニーズも高まっています。特に気候変動、人的資本や生物多様性などが企業に及ぼすリスクや当該リスクに対する企業の取組みに関する情報の開示のニーズは世界的に高まっており、日本でも制度化される見込みです。

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におけるステークホルダーの期待の先を見据えて、気候変動リスクやサイバーセキュリティリスクなど多種多様なリスクの高まりに対応した高品質な監査を追求するとともに、サステナビリティ情報の開示・保証のニーズに対応するため、人材育成や組織体制の整備を含むさまざまな準備を進めています。また、監査法人の(改訂)ガバナンス・コードならびに改訂後の「監査に関する品質管理基準」及び改正品質管理基準報告書第1号「監査事務所における品質管理」に準拠した品質管理体制を整備・運用して「高品質な監査の追求」に取組み、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、生成AI(Artificial Intelligence)を含む最先端のデジタル技術を活用した監査の未来の構築に取り組んでいます。

## 本部と現場の両輪による監査品質の向上

EY新日本では、本部と現場の両輪による持続的な監査品質の向上に取り組んでいます。

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する一方、品質管理本部をはじめとした本部組織が監査チームに対し専門的な見解のサポートや各種ガイダンスの提供、品質改善のための事後的モニタリングを行う体制を構築し、各監査チームが現場力を高め、主体的に課題解決に取り組めるようにしています。



## 本部の役割

### 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。

## 現場の役割

### 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(コーチング機能)も果たしています。

### 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隨時報告を行っています。



## 監査品質監督会議の役割

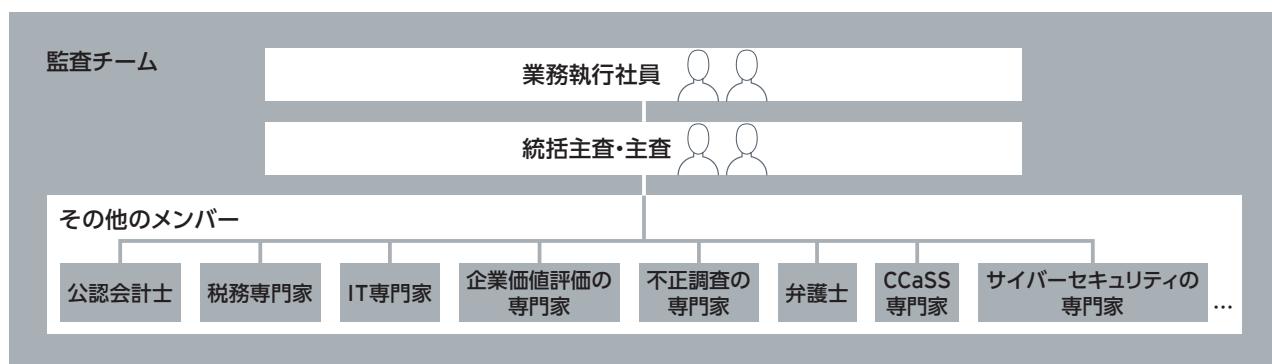
監査品質監督会議は、理事長が議長を務め、品質管理管掌、クライアントサービス管掌及びリスク管理管掌のほか、会計・監査・資本市場に知見のある社外有識者1名で構成されています。社外有識者には堀江正之氏(日本監査研究学会元会長、日本大学商学部特任教授)を招聘しています。原則的に月次で開催され、監査品質に関連して事業部及び本部から包括的に収集された情報を本部間で共有・伝達するとともに、組織横断的な対応を行っています。特にリスクが高いと考えられる案件については、慎重に協議を行い法人として必要な対応を指示しています。その際、公益に反する判断が行われることのないように、社外の視点からもチェックしています。

# 1 拡大するリスク・課題への対応

EY新日本では、各監査チームが主体的に被監査会社の事業環境やその変化点を深く理解し、早期にリスクを識別・課題に対応するために、監査チームの課題解決力を向上させる取組みを進めています。

企業を取り巻く環境は、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セキュリティ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。

企業を取り巻くリスクや課題が急速に変化・拡大する中、各監査チームが適切な監査を実施する責任を果たすためには、それぞれの状況や識別されたリスクに応じて必要かつ十分な人的リソースで監査チームを組成する必要があります。公認会計士のみならず、EYネットワークに所属する各領域の専門家を結集し、地理的にも専門分野の面からも多様性のあるチームで拡大するリスク・課題への対応に取り組んでいます。



2024年3月、SSBJ(サステナビリティ基準委員会)は、国際基準と整合性のある我が国のサステナビリティ開示基準の公開草案を公表し、これまで将来の課題とされていたものは、今、対応すべき課題となりました。内部統制監査制度も15年ぶりに改訂され、サイバーセキュリティリスクにも言及されるなど、企業のガバナンス体制に求められるものは急速に変化してきています。

EY新日本は、これまで資本市場を取り巻く制度の改訂や新たに拡大している課題に対し、社会の期待の先を見据えた取組みを行ってきました。監査品質の継続的な向上を通じて資本市場への信頼の付与に貢献していきます。

サステナビリティ情報の制度動向に対するEY新日本の対応 ➤ p.15参照

内部統制報告制度(J-SOX)の改訂への対応 ➤ p.20参照

サイバーセキュリティリスクへの監査対応 ➤ p.21参照

# サステナビリティ情報の制度動向に対するEY新日本の対応

2024年3月、SSBJ(サステナビリティ基準委員会)は、国際基準と整合性のある我が国のサステナビリティ開示基準の公開草案を公表しました。これを受け、今後の有価証券報告書におけるサステナビリティ情報の開示と保証のあり方に関する検討が本格化しており、企業グループ全体での信頼性の高いサステナビリティ情報収集・管理体制の構築をどのように進めるのか、企業においても検討・対応が本格化してきています。

EY新日本においては、サステナビリティ情報開示が財務情報開示と同じく企業報告の根幹を形成するものとなり、両者が一貫性をもって開示され保証される制度が求められるようになるとの認識の下、2021年にサステナビリティ開示推進室(SD Office)を創設し、企業のサステナビリティ情報開示・保証への相談・支援窓口としての機能を担うとともに、法人全体で以下の取組みを進めてきました。

深度あるサステナビリティ  
経営戦略、ビジネスの理解を  
通じた監査品質の維持・向上

サステナビリティ報告・  
保証制度の担い手となる  
業務実施・品質管理体制づくり、  
専門職員の意識改革

企業のサステナビリティ  
実務対応を支援するための  
知見の蓄積、情報発信

国内サステナビリティ開示基準の制度導入の議論の本格化を受け、今年7月にはEY新日本としては初めて、EY新日本の全専門職員参加のイベント、「ImpACT day」を開催し、企業報告の環境変化を適切に理解し、改めてサステナビリティ情報開示への対応について「EY新日本から変える、変わる」という執行部メッセージを法人全体で共有しました。

これらの取組みの推進には、20年以上の業務支援実績と、グローバルでサステナビリティ・コンサルティング・サービスプロバイダーとして高い評価を受ける、EY新日本内にあるサステナビリティの専門部署であるCCaSS(気候変動・サステナビリティ・サービス)の、開示・保証支援を含む多様な領域の専門性を持つサステナビリティ関連アドバイザリーの知見が大いに役立っています。

## サステナビリティ開示推進室長のコメント

サステナビリティ情報開示への対応は、情報の作成者、利用者、制度の監督者すべての関係者にとって新たな挑戦です。EY新日本としてもこれに法人全体で挑戦し、EYのグローバル連携力を最大限活用しながらクライアントの皆さまと伴走することが、社会から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に対する一貫性のある開示・保証の実現に貢献し、ひいては、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考えています。



サステナビリティ開示推進室  
室長 パートナー  
馬野 隆一郎

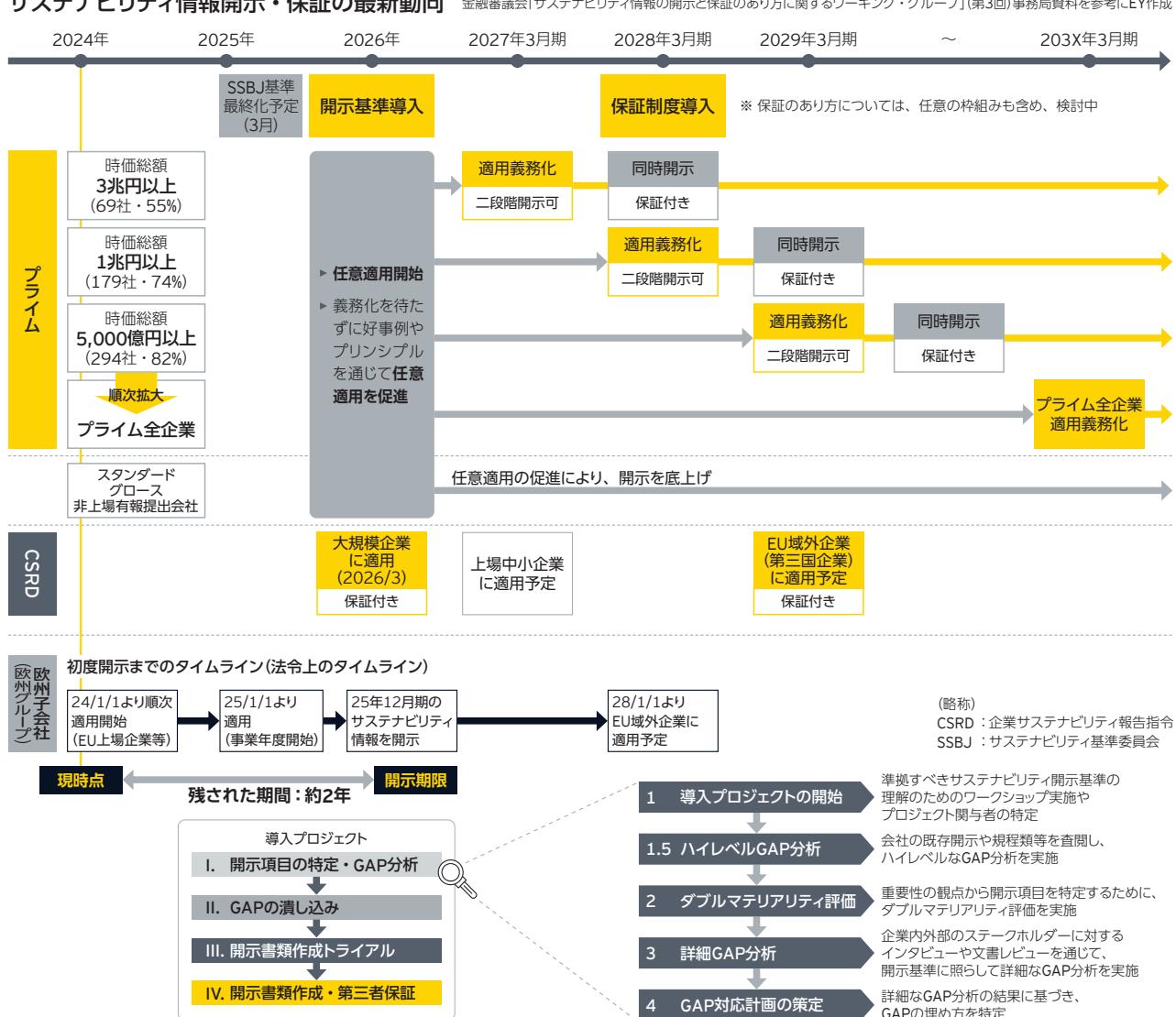
## II 監査品質への取組み

### 1 拡大するリスク・課題への対応

#### サステナビリティ情報の制度開示動向に求められる企業の対応

前述したSSBJに関連する動きに加え、欧州CSRD(企業サステナビリティ報告指令)など国外の複数国のサステナビリティ開示制度への対応を見据え、企業においても企業グループ全体での信頼性の高いサステナビリティ情報収集・管理体制の構築をどのように進めるのか、対応が活発化してきています。

#### サステナビリティ情報開示・保証の最新動向



サステナビリティ開示基準が求めるものは、将来業績に影響し得る報告企業及びその子会社のサステナビリティ関連のリスク及び機会に関する包括的な情報であり、「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」の要素を満たす企業のサステナビリティ長期戦略とその実行状況です。そのため、基準の名称にも「サステナビリティ関連財務情報」が用いられており、これを非財務情報や財務情報の補足情報と捉えることはもはや適切ではありません。

企業戦略は企業固有のものであるため、その開示対応には経営者を含む十分な関与が必要となり、またIFRSやJ-SOX導入と同じくプロジェクトには信頼性の高い情報収集体制を構築するための一定の時間と投資が必然的に伴います。他方で、新しい開示領域でもあり、開示項目・開示内容の特定には多くの判断も求められることから、プロジェクトを有効かつ効率的に進めるためには、知見のあるアドバイザーの活用や第三者保証の提供者との前広な協議が成功の鍵となります。

## EY新日本のサステナビリティ対応人材・専門人材の育成

今後の企業のサステナビリティ情報開示に対する信頼性を高め、制度保証を担う存在としての公認会計士に対する社会的期待に応えるため、2024年4月、日本公認会計士協会より「JICPAサステナビリティ能力開発シラバス」(以下、協会シラバス)が公表されました。

EY新日本では、2022年よりサステナビリティの専門部署であるCCaSSの協力の下、サステナビリティ情報開示支援及び保証業務に係る知見と実務経験に係るEY新日本独自の社内認定者制度である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います。今般の協会シラバス公表を受け、SDA認定者制度の研修内容と協会シラバスの整合化を図った上で、SDA基礎認定の取得を今後、監査・保証に従事する部門の全専門職員に必須化することを決定しています。

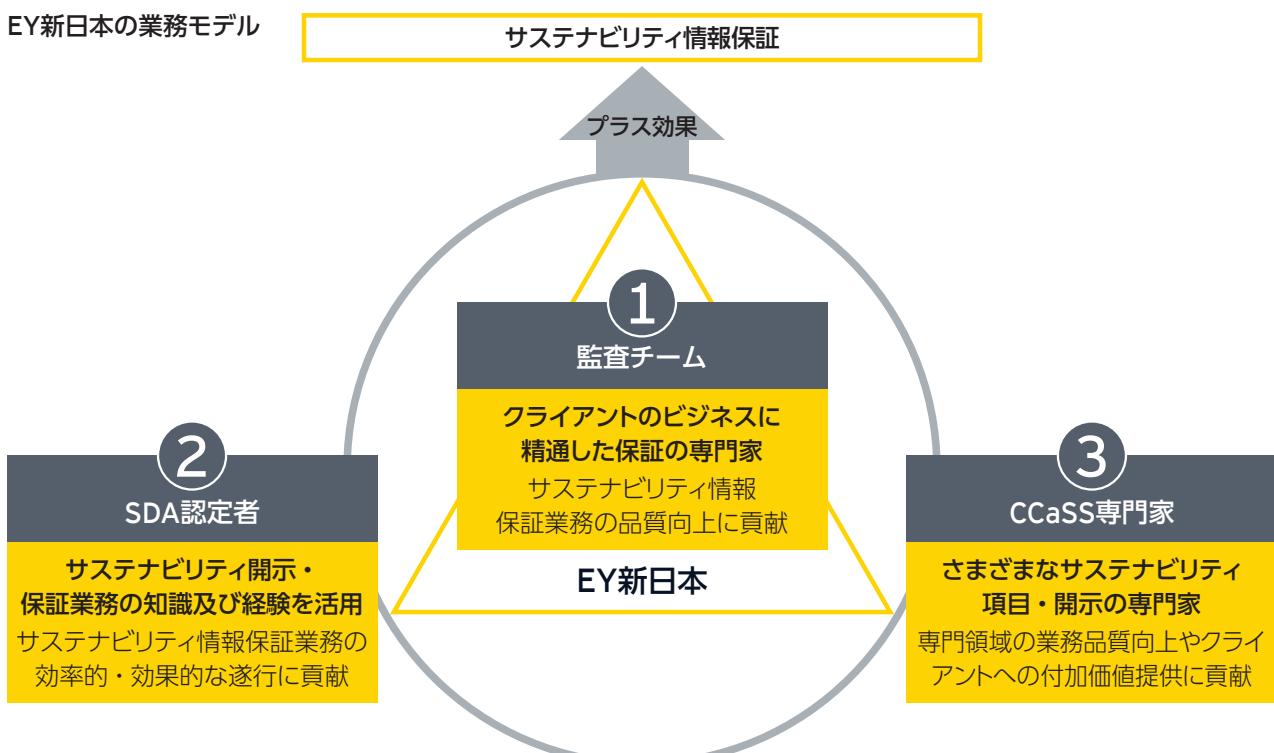
### サステナビリティ情報保証ニーズに対応する体制構築

認定区分	認定要件	2024年度末 認定者数	2026年度末 目標
SDA基礎認定者	<ul style="list-style-type: none"> <li>協会シラバス基礎・共通編の構成に沿った基本研修の完了</li> <li>EY品質管理基準が定めるサステナビリティ情報の保証業務研修の完了</li> </ul>	1,385名	4,500名
SDAコア認定者	<ul style="list-style-type: none"> <li>上記に加え保証実務を含む追加研修の完了</li> <li>サステナビリティ関連業務への従事実績</li> </ul>	129名	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リー業務における一定以上の実務経験を有するメンバー

また、EY新日本では、すべてのサステナビリティ保証業務を、①監査チーム、②SDA認定者、③CCaSS専門家で構成されるチームとして編成し、サステナビリティ保証の業務品質とクライアントのビジネスの理解に基づく将来のサステナビリティ開示基準導入への前広な協議が、経営者・ガバナンス責任者を含め、有効に実施できる業務体制を整備・運用しています。

### EY新日本の業務モデル



## II 監査品質への取組み

### 1 拡大するリスク・課題への対応

#### EYのサステナビリティ・サービスと外部からの評価

EY新日本は、サステナビリティの専門部署であるCCaSS(気候変動・サステナビリティ・サービス)には、保証だけでなく、サステナビリティ経営戦略支援をはじめ、脱炭素・人権といった個別テーマの専門家、欧州CSRD(企業サステナビリティ報告指令)やISSBをはじめとする開示規制・基準対応支援、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)等、多様な領域の専門家が所属しています。

CCaSSは3,000名を超えるEYのサステナビリティ専門家とグローバルに連携しサービスを提供しており、その各国の実績をもとに、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。

#### サステナビリティ関連リスクの考慮による監査品質の向上

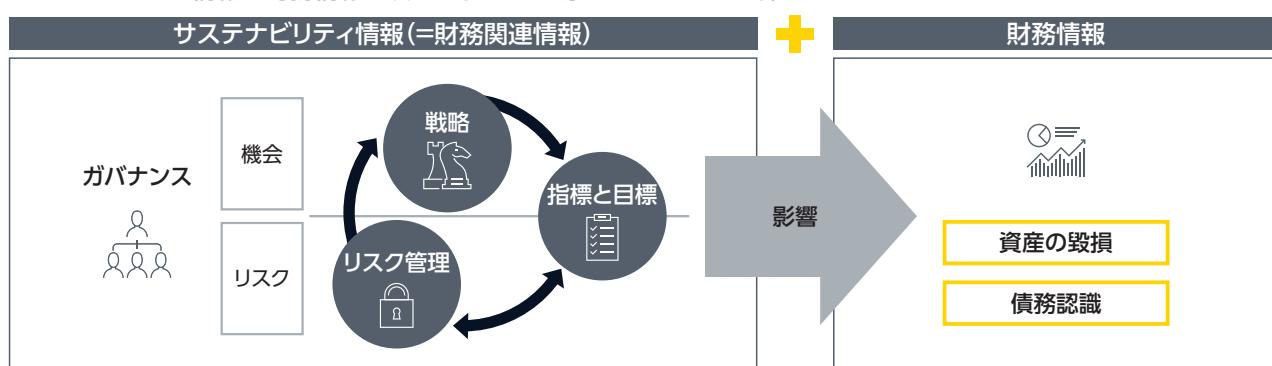
EY新日本が監査・保証対応の人材全体にサステナビリティ教育を積極的に進める主な理由の一つは、財務諸表監査の維持・向上のためにこれが不可欠であると考えているからです。実際、自然災害や環境規制、人権問題など、さまざまなサステナビリティ関連のリスクが顕在化し、直接的に資産の毀損や債務認識など財務諸表に影響を与えた事例は年々増加しています。また、サステナビリティが企業戦略に織り込まれることにより、事業ポートフォリオや財務戦略、また投資先や取引先の選定行動に変化を与えるケースやその可能性も毎年高まっています。

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ドロジーに従い、サステナビリティ戦略を含むビジネスの理解を監査計画立案段階で行い、気候変動リスクについては、毎期財務諸表に与える影響について評価しています。深度ある検討を実施するため、セクター別に気候変動リスクの検討調書例をCCaSSに所属する気候変動の専門家の協力を得て開発・展開しています。また、気候変動リスクの影響を受けやすい重点セクター<sup>\*</sup>においては、CCaSS専門家が将来事業計画の評価を含め監査業務に直接関与する事例が出てきています。

サステナビリティ情報開示基準は、財務諸表との「つながりのある情報(つながりの理解できる情報)」の開示を要求しており、今後、サステナビリティ情報開示対応が財務諸表に影響を及ぼすケースはますます広がってくことが想定されます。監査品質の維持・向上の観点からも、企業のサステナビリティへの取組みの理解を深め、クライアントとの対話の活性化を進めます。これらの取組みは、社会から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に対する一貫性のある開示・保証の実現に貢献し、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考えています。

※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、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



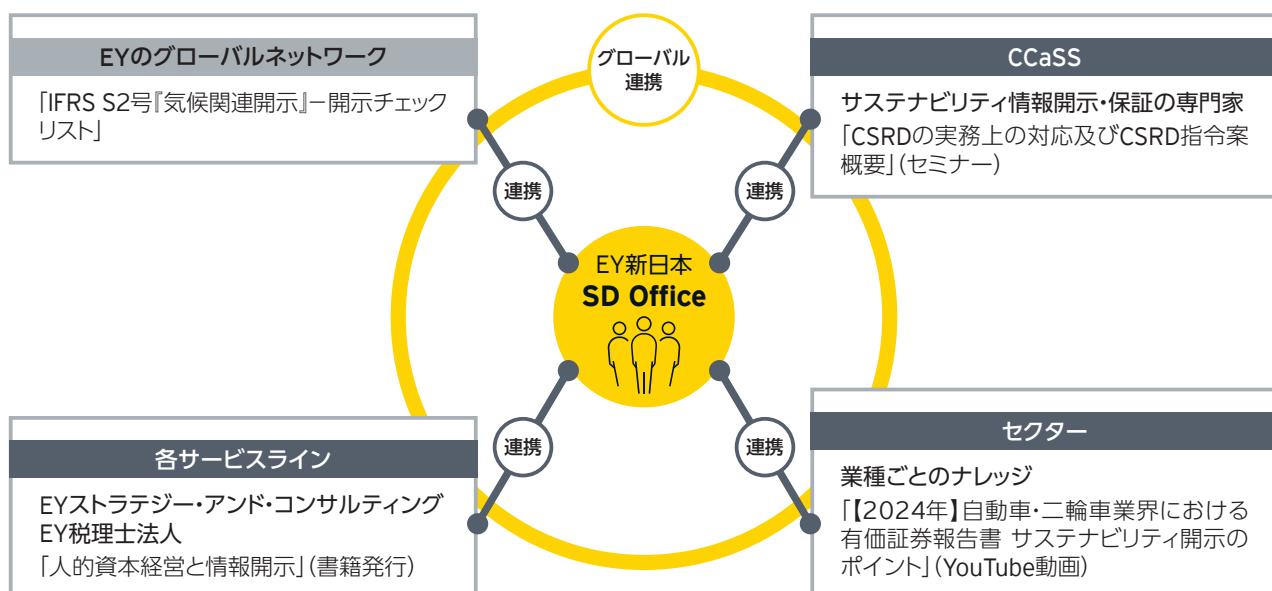
## 企業や社会のサステナビリティへの取組みを支援するEY新日本の情報発信

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対する多くの企業の挑戦を支援し、またサステナビリティ情報開示・保証に関わる制度づくりにEY新日本として最大限に貢献するためには、サステナビリティというテーマに関する「新日本から見える、変わる」という共通のマインドセットの下で、従来の法人内組織の機能・役割を超える協働を実現していくことが必要です。EY新日本では、サステナビリティに対する高い専門性とマインドを有するCCaSS自身の活動の他、サステナビリティ開示推進室(SD Office)がサステナビリティ情報に関する知見の蓄積、発信を含む組織横断的なサステナビリティ推進戦略の立案、実行を担い、企業などのサステナビリティ開示推進に役立つ外部情報発信等の取組みを強化しています。

## 2024年度の主な活動実績

- ▶ 制度づくりへの貢献例
  - ▶ 「主要国のサステナビリティ情報等の開示・保証の動向に関する調査」報告書(金融庁より委託)
  - ▶ 基準設定主体等への出向、各種委員会等(例:「記述情報の開示の好事例に関する勉強会」)
- ▶ 制度・基準の浸透に関する情報発信例
  - ▶ CSRD適用対象日系企業のためのESRS適用実務ガイドの開発(独立行政法人日本貿易振興機構(JETRO)委託)
  - ▶ 有報サステナビリティ開示分析(開示項目別)の公表
  - ▶ (セミナー)「SSBJ基準案の概要と実務対応」
  - ▶ (書籍)「IFRS国際サステナビリティ開示基準の実務～影響と対応」
  - ▶ (ニュースレター)「サステナビリティ情報開示のグローバル動向」(EYのグローバルネットワークとの連携)
  - ▶ 外部研修講師・執筆活動等
- ▶ 実務対応やセクター情報発信例
  - ▶ セクター別実務対応セミナー、Web記事「ライフサイエンス関連企業のサステナビリティ情報開示」、YouTube動画「サステナブルな世界の実現に向けた金融機関の役割」

## EYのグローバルネットワーク、CCaSS、セクター、各サービスラインを強くつなぐSD Office



## II 監査品質への取組み

### 1 拡大するリスク・課題への対応

## 内部統制報告制度(J-SOX)の改訂への対応

J-SOXの改訂が2025年3月期より適用されます。本改訂は内部統制の実効性の向上を図るものであり、監査人による監査だけでなく被監査会社にも新たな内部統制の構築や評価範囲の再検討といった影響がある改訂となっています。品質管理本部では、監査チームが当該改訂にスムーズに対応できるようさまざまな支援を行っています。

### 主な改訂内容

主な改訂内容は、「内部統制の基本的枠組み」において不正に関するリスクやサイバーリスク及び経営者による内部統制の無効化リスクを考慮することが求められたこと、「経営者による評価範囲」において、これまで例示されてきた「売上高等のおおむね3分の2」や「売上、売掛金及び棚卸資産の3勘定」を機械的に適用すべきでないことが明確化されるとともに、評価範囲の決定方法及び根拠の記載の拡充が求められたことが挙げられます。

当該改訂によって、企業は今まで以上にリスクに応じた内部統制の整備運用が必要となることが考えられます。また、監査においては2025年3月期より適用される、改正された監査基準報告書600「グループ監査における特別な考慮事項」との関係にも留意が必要です。

EY新日本では、各種ツールの作成や研修等により監査チームを支援するだけでなく、被監査会社もスムーズに当該改訂に対応できるよう、各監査チームが改訂の適用の前年度より被監査会社との協議を重ね、準備を進めてきました。

### 改訂対応ツールの作成及びワークショップの開催

改訂に対応するための課題を抽出し、適用年度に向けた対応策を検討するための3つの改訂対応ツールを作成し、それに基づき各監査チームが被監査会社とのワークショップを実施しています。

### EY GAM統合監査編の改訂

EY新日本では、監査チームが利用するグローバルの監査マニュアル(Global Audit Methodology, GAM)に加えて、金融商品取引法に基づく内部統制監査を実施するための指針をEY GAMの統合監査編として整備しています。これを2025年3月期の監査の開始に先立ち改訂し、適切に監査業務が実施できる体制を整備しています。

### 監査チームの支援

#### ▶ 研修の実施

J-SOXの改訂のポイントを確認した上で、当該改訂が監査実務に及ぼす影響及び実務対応について解説する研修を、社員職員向けに受講必須の研修として展開しています。

#### ▶ 改訂対応テンプレートの作成

改訂適用初年度における監査上の検討事項を漏れなく文書化できるテンプレートを展開し、各監査チームの業務をサポートしています。

#### ▶ 個別相談の実施、FAQの展開

監査チームに疑問点があれば、オンラインによる質問対応や監査監理部員による個別相談を実施し、適時に監査を進められるよう支援しています。また、問合せの多い質問についてはFAQとして取りまとめて展開することで情報共有を図っています。

### 3つの改訂対応ツール

#### ツール①

##### 全社的な内部統制の検討

全社的な内部統制の各評価項目について、内容の説明、改訂との関連性、ディスカッションポイントをとりまとめたものであり、全社的な内部統制に関する企業グループ内の課題を洗い出すことが可能となる。

#### ツール②

##### 不正リスク管理態勢の現状評価

内部統制の6つの基本的要素ごとに、不正リスクや経営者による内部統制無効化リスクへの対応に関するディスカッションポイントをとりまとめたツールであり、評価範囲の決定に与える影響の検討に役立つ。

#### ツール③

##### 評価範囲の検討過程を文書化

評価範囲の決定プロセスを4つのSTEPに分け、関連する要求事項と改訂のポイントごとに記入欄を設けており、被監査会社が記入することで評価範囲の検討過程を適切に文書化することができる。

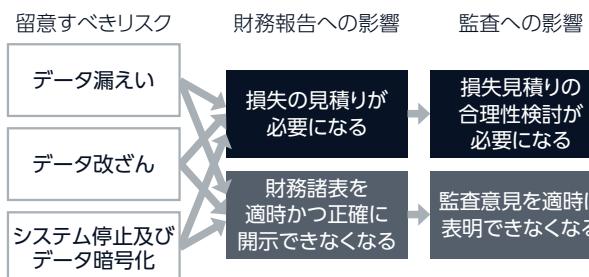
# サイバーセキュリティリスクへの監査対応

サイバーセキュリティの重要性の高まりを受けて、EY新日本ではサイバーセキュリティリスクへの対応に取り組んでいます。具体的には、会社のサイバーセキュリティリスクの理解等を監査プロセスに組み込み、平時・有事ともにサイバーセキュリティの専門家が関与します。

## 背景

ITが高度化・複雑化する一方でサイバー攻撃等によりビジネスの持続性が毀損される事案が増加しており、財務システムの停止や会計データの毀損により決算発表の遅延にまで至った事案も確認されています。このような状況もあり、2023年の内部統制報告制度の改訂においてセキュリティの重要性に言及があった他、日本公認会計士協会(テクノロジー委員会)からも、テクノロジー委員会研究文書第10号「サイバーセキュリティリスクへの監査人の対応(研究文書)」が公開されています。

## 監査上留意すべきリスクと影響

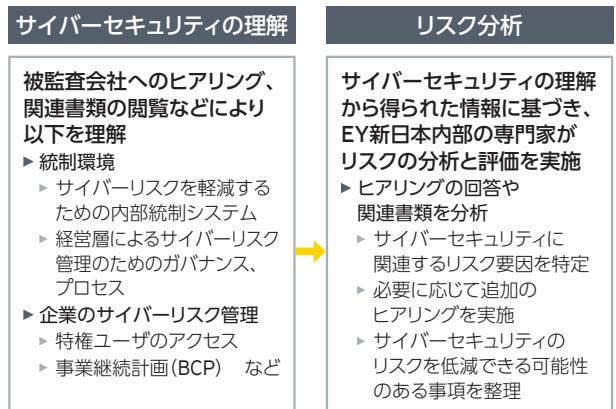


出典：日本公認会計士協会(テクノロジー委員会)  
「サイバーセキュリティリスクへの監査人の対応(研究文書)」

## 平時の対応 (サイバーインオーディット)

監査チームが会社のサイバーセキュリティを理解することを支援します。具体的には、事業に影響を及ぼすサイバーセキュリティリスク及びその対策等を理解し、

リスク分析を行います。さらに、リスク分析の結果について、被監査会社へ伝達することにより、サイバー侵害による財務報告の遅延等のリスク低減への貢献を図ります。



## 有事への対応 (サイバー シャドー インベスティゲーション)

被監査会社において重大なサイバー侵害が発生した場合、財務諸表ならびに関連する内部統制への影響を評価する必要があります。そのため、有事における監査プロセスとして、被監査会社への質問や、被監査会社(もしくは依頼を受けたセキュリティベンダー等)が実施した調査結果報告書のレビュー等を通して、調査の適切性、対応の十分性、結論の妥当性等を確認することで、調査結果に依拠するための基礎を提供し、監査チームを支援します。

### サイバー・アシュアランスリーダーのコメント

EY新日本のForensics事業部は、非監査業務としてサイバーインシデント対応支援やデジタルフォレンジック等を提供しているほか、法執行機関の検査官や民間企業のセキュリティ専門組織CSIRTへの技術研修を提供するなど、最新のサイバー攻撃の手法や調査方法などに関する多くの知見と経験を有しています。これらの専門スキルを監査業務や外部ステークホルダーとの対話においても活用し、監査品質の向上や法人運営の改善に貢献していきたいと思います。



フォレンジック・テクノロジーリーダー  
サイバー・アシュアランスリーダー  
杉山 一郎

## 2 グローバル監査体制

企業活動のグローバル化に対応した監査対応の必要性がますます高まっている中、「グローバル・ワン・チーム」による高品質なグローバル監査を実現する体制がEYにはあります。

多くの企業においてグローバル化が進み、また、地政学リスクの拡大など、世界各国でビジネス環境の不確実性や複雑性が増している中、高品質なグローバル監査を行う必要性がますます高まっています。

EY新日本のグループ監査は、親会社監査チームの業務執行社員のリーダーシップの下に海外子会社監査チームを統率する、「グローバル・ワン・チーム」による監査です。「グローバル・ワン・チーム」を実現するためのEYの強みは、以下のとおりです。

### 高品質なグローバル監査を支えるメソドロジー及びツール ➤ p.23参照

親会社監査チーム及び海外子会社監査チームは、改正監査基準報告書600に準拠したグループ監査の手法を含め、全世界で統一されたメソドロジーであるEY GAMを適用しています。EY GAMを共通言語として、監査の実施にあたっての視点やゴール、親会社チーム・海外子会社監査チームそれぞれのあるべき役割、動き方のイメージを共有することで、円滑なコミュニケーションが可能です。

また、高品質なグローバル監査を提供するため、世界共通の監査ツールであるEY Canvasを早くから導入し、グローバルなベースでのリアルタイムな進捗状況の把握が可能となっています。さらに、EY独自のデジタルツールを活用したソリューションにより、海外子会社での異常点の早期把握が可能です。

### グローバル・ワン・チームを支えるネットワーク ➤ p.27参照

海外子会社監査チームと主体的かつ密接にコミュニケーションを図る体制として、EYは全世界150以上の国・地域に700を超える拠点をつなぐグローバルネットワークを有しています。EYのすべてのメンバーファームはBuilding a better working worldというパーソナスを共有し、共通の価値観や監査品質にコミットすることで結束しています。また、さまざまな専門家やサービスを擁する中でも、監査の品質はEY全体での最優先事項として位置づけられています。EYは早い段階から共通の価値観を共有してきた歴史もあり、グローバルな結束や協力関係が強いファームであると自負しています。そのような結束力や共通の価値観が、「グローバル・ワン・チーム」として監査の視点やゴールを共有するためのベースとなっています。

EY新日本は、グローバル全体の中でも最も重視されているメンバーファームの1つであり、監査のトランスフォーメーションで緊密に協働するとともに、サステナビリティ分野を含め、グローバルから最先端の知見の共有を受けています。また、EY Japanのさまざまな分野の専門家との緊密な協働により、税務、サステナビリティ、買収等のグローバルな課題にも対応できます。加えて、日系企業の海外ビジネスを支援するためのネットワークとして、世界約100の主要都市に650名を超えるJapan Business Service (JBS)を有しており、各国で日系企業向けのサービス体制が充実しています。このような体制により、世界中で起こるさまざまな課題に対して、付加価値を提供できます。

# 高品質なグローバル監査を支えるメソドロジー及びツール

EYのメンバーフームは世界共通の監査メソドロジー及び監査ツールを利用して、高品質の監査をグローバルに提供しています。改正監査基準報告書600「グループ監査における特別な考慮事項」が2024年4月1日以降開始する事業年度に係る財務諸表の監査から適用が開始され、当改正により強化された親会社監査チームの責任を、海外の子会社・関連会社を担当する現地監査チームと緊密に連携することで果たしていきます。

## EY GAM

監査チームは、EYのメンバーフ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を加えて、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。

EY GAMは改正監査基準報告書600に対応して改訂がされています。当改訂により、親会社監査チームは、海外を含む子会社・関連会社を担当する構成単位の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することがより明確に求められるようになりました。

親会社監査チーム及び構成単位監査チームは全世界で統一されたグループ監査基準であるEY GAMを適用し、改正監査基準報告書600で強化されたグローバルでの緊密な連携により、高い品質のグループ監査を提供していきます。

## 改正監査基準報告書600

改正監査基準報告書600の主な改正点として、以下の7項目が挙げられます。

- ▶ 品質管理への積極的な取組み(リスクに基づくアプローチ)
- ▶ グループ監査の基準の目的適合性の維持
- ▶ 親会社監査チームと構成単位の監査チームの強固な双方向のコミュニケーションの強調
- ▶ 職業的懐疑心の重要性の強調
- ▶ 構成単位の監査人の作業の妥当性の評価
- ▶ 適用の柔軟性(Scalability)への対応
- ▶ 定義の変更

当改正により、構成単位の監査チームが、グループ監査のすべての段階で関与していくことになり、グループ監査

の責任を有する親会社監査チームは、構成単位の監査チームと緊密な連携を取ることが求められます。

また、グループ監査の責任者である業務執行社員は、構成単位の監査人への指揮、監督及びその作業の査閲の内容、時期及び範囲に対する責任を負っています。当該責任を果たすために、親会社監査チームと構成単位の監査チームとの強固な双方向のコミュニケーションを行うことが求められます。

## グループ監査に不可欠な日本と海外との連携

改正監査基準報告書600に従った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強固な双方向のコミュニケーションなどに関して、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海外の構成単位の監査チームが緊密な連携を図ることで、グループ監査における重要な虚偽表示リスクを適時に識別及び評価し、サプライズのない効果的な監査を実施します。

## 監査チームへの展開

EY新日本では、改正監査基準報告書600にフォーカスを当てた必須研修を社員職員に提供するほか、監査チームに対し個別に相談会を開催することで、すべての監査チームがスムーズに改正に対応できるよう取り組んでいます。

## APM

APM(Assurance Policy Manual)は国際監査・保証基準審議会(IASB)が公表した国際品質マネジメント基準等の要求事項を充たすため、EYのメンバーフームで共通して適用するマニュアルです。APMは監査を含む保証業務に関する全EY構成員に適用されます。また、APMには監査事務所における品質管理(国際品質マネジメント基準第1号)に関するルールも含まれており、EY全体で高い品質の監査を提供するための礎となっています。

## II 監査品質への取組み

### 2 グローバル監査体制

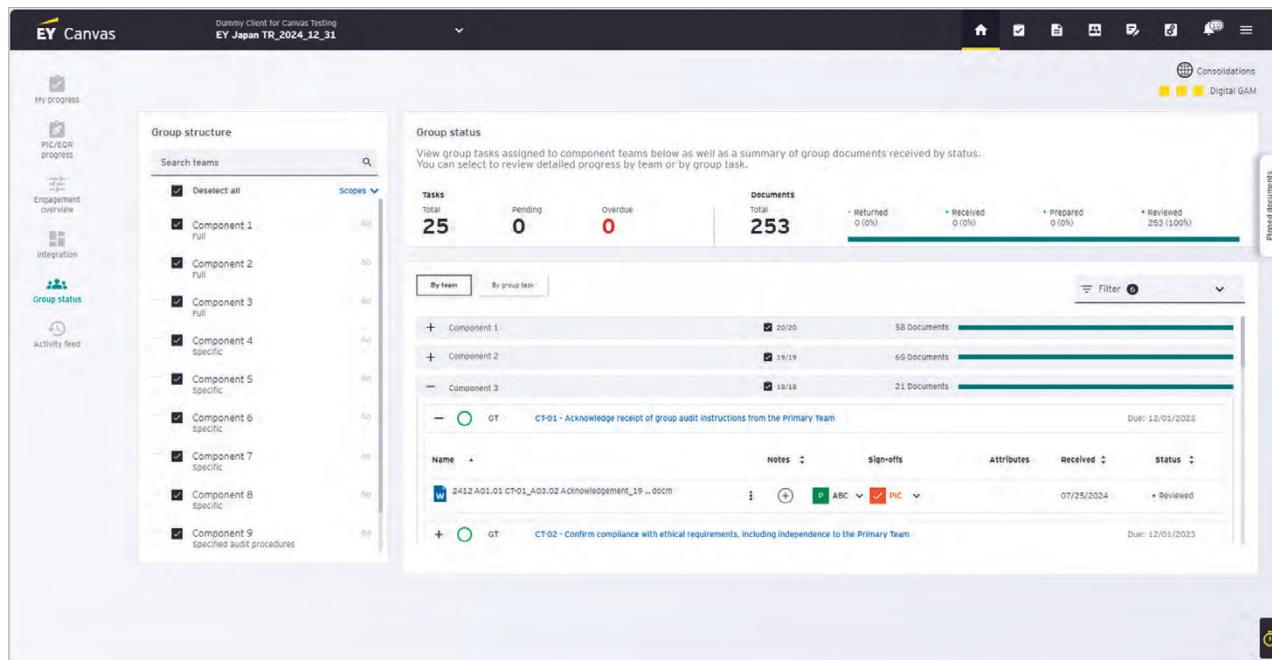
#### グローバル監査のための監査ツール／ソリューション

高品質なグローバル監査を提供するため、世界共通のオンライン監査プラットフォームを導入し、AIや連結パッケージデータを活用した日本独自のデジタル監査ツールを開発しています。

#### 世界共通のオンライン監査プラットフォーム EY Canvas

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の作成や査閲、マイルストーン管理など、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。監査マニュアル「EY GAM」、データ分析ツール「EY Helix」、会計・監査基準を含むナレッジデータベース「EY Atlas」及び各種オートメーションツールと連携されており、高品質な監査の源泉となっています。

また、改正監査基準報告書600に対応し、リスクに基づくアプローチを実現するために、親会社監査チームが実施したリスク評価手続の結果が、海外EY監査チームにEY Canvasを通じて適時に共有され、依頼された作業を実施する上で必要な情報が確認できるように機能を強化しました。これにより、緊密かつ双方向のコミュニケーションを効率的かつ効果的に実現し、グローバルベースでの高い監査品質を支えています。



The screenshot shows the EY Canvas interface. On the left, there's a sidebar with navigation links: 'My progress', 'PIC/PCR progress', 'Engagement overview', 'Integration', 'Group status' (which is highlighted in blue), and 'Activity feed'. The main content area is divided into two main sections: 'Group structure' and 'Group status'.  
**Group structure:** This section shows a tree view of components. Components 1 through 9 are listed under 'Component 1' (Full). Components 2 through 9 are listed under 'Component 2' (Full). Components 3 through 9 are listed under 'Component 3' (Full). Components 4 through 9 are listed under 'Component 4' (specific). Components 5 through 9 are listed under 'Component 5' (specific). Components 6 through 9 are listed under 'Component 6' (specific). Components 7 through 9 are listed under 'Component 7' (specific). Components 8 through 9 are listed under 'Component 8' (specific). Components 9 through 9 are listed under 'Component 9' (specified audit procedures).  
**Group status:** This section provides a summary of tasks and documents. It shows a total of 25 tasks (0 pending, 0 overdue) and 253 documents (0 returned, 0 received, 0 prepared, 253 reviewed). Below this, there are two tabs: 'By team' and 'By group task'. The 'By team' tab is selected, showing details for Component 1, Component 2, Component 3, and Component 3 (under GT). The 'By group task' tab shows a list of tasks with details like name, notes, sign-offs, attributes, received date, and status. For example, task CT-01 has 20/20 sign-offs and 58 documents, while task CT-02 has 19/19 sign-offs and 66 documents.

#### オンライン資料授受ツール EY Canvas Client Portal

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

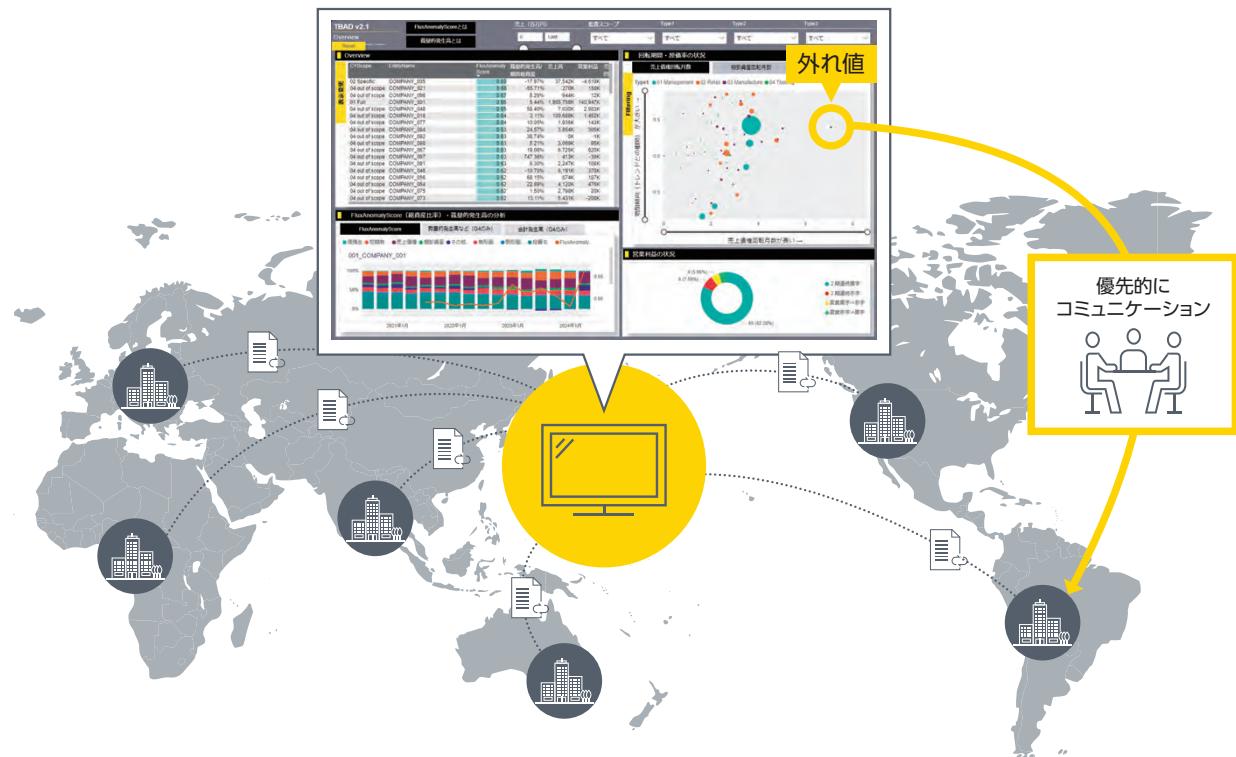
依頼した資料は、被監査会社から専用のウェブサイトを通じて安全に提供されるだけでなく、期限や提出状況も共有できるため、双方の生産性向上が可能となります。

## 連結グループ財務諸表異常検知ツール Trial Balance Anomaly Detector (TBAD)

TBADは、子会社の試算表に基づき、財務数値の異常な動きを検知するためのツールです。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、親会社監査チームが海外構成単位チームをコントロールし、より適時に海外構成単位におけるリスク情報や監査の状況を把握するとともに、そのような情報を被監査会社へ共有することが期待されています。そのためには、グループ監査の全過程を通じて適切な時点で構成単位チームとの有効な双方向のコミュニケーションを実施し、構成単位チームに対する指示や監督を円滑に行う必要がありますが、親会社監査チームが、各子会社の

詳細データをすべて入手・分析することは現実的ではありません。

TBADでは、連結決算では必ず使用する連結パッケージデータ(子会社の試算表データ)のみを使用し、往査やコミュニケーションが困難な海外子会社、規模の小さい監査対象外の子会社を含めたすべての子会社を同じ分析テーブルに載せて閲覧することで、リスクの高い子会社を試算表ベースで識別することができます。ここで検出された子会社について優先的に現地子会社の監査チームとコミュニケーションを図ることで、効率的なグローバル監査が可能となります。



## データ自動連携によるリアルタイムコネクト

2023年3月から本格運用を開始したリアルタイムコネクトをグローバル規模で利用することで、親会社のもとに世界各国の子会社の情報がリアルタイムに自動的に集約

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となり、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。

## II 監査品質への取組み

### 2 グローバル監査体制

#### Forensicsによる分析

監査チームからの要請に基づき不正調査・不正対策の専門チームであるForensicsが、連結パッケージシステムで収集する国内外すべてのグループ会社の財務諸表に対して架空在庫、架空売上、費用の繰延などといった不正リスクの観点から異常な傾向の有無を分析しています。Forensicsによる分析結果に対して、監査チームが必要と認めた場合には現地監査チームに指示して追加的な監査手続を実施するなどの対応を取っています。

#### クイックレビュー

親会社の目が比較的届きにくく、監査スコープからも外れるような重要性の低い子会社における不正リスクへの任意の手続として、「クイックレビュー」を実施しています。クイックレビューとは、不正リスクの分析シナリオに基づく子会社財務諸表の定量的なリスク評価や子会社の経営者不正リスクの観点から定性的なリスク評価を行って異常な傾向が認められた子会社を選定し、監査チームとForensicsのメンバー(現地EYも活用)がチームを組んで現地往査を行うものです。クイックレビューを行った結果として、虚偽記載の有無や子会社固有の内部統制の問題だけでなく、グループガバナンス上の問題点も報告しています。

#### クイックレビューのステップ



##### 1. 対象会社の選定

- 連結FDA(下記参照)により、不正リスクの分析シナリオを用いて子会社の財務諸表を分析
- 子会社経営者の不正リスクの有無を定性的要因から分析
- 定量的・定性的分析の結果から対象会社を選定



##### 2. 往査前準備

- 往査前に対象会社の資料を入手して概要を把握
- 個別FDA(下記参照)により、会計データや取引データを分析して異常傾向を示すサンプル取引や仕訳を抽出



##### 3. 現地往査

- ヒアリングや資料閲覧等により子会社の課題を把握
- 現地にてヒアリングや証憑確認等により識別された異常傾向やサンプル取引について検証
- 財務数値の虚偽記載の有無や内部統制上の問題を報告

#### クイックレビューで活用するデータ分析

##### FDA 連結パッケージ分析(連結FDA)

複数年の四半期における連結レポートинг・パッケージデータ(貸借対照表、損益計算書、キャッシュ・フロー計算書)を対象に複数の指標を組み合わせて分析を行い、中長期的な趨勢から異常な傾向を示す子会社を識別します。



##### FDA 個別取引分析(個別FDA)

会計データのみならず、複数のシステムに存在する取引データや業務データ、システムログなども抽出・変換して分析対象に含めることで、個社の業種・業態に特化した論点を深掘りできるオーダーメイド型のデータ分析ツールです。より現場に近いデータを分析することで、高い感度で異常傾向を示す取引・行動の識別を可能にします。



# グローバル・ワン・チームを支えるネットワーク

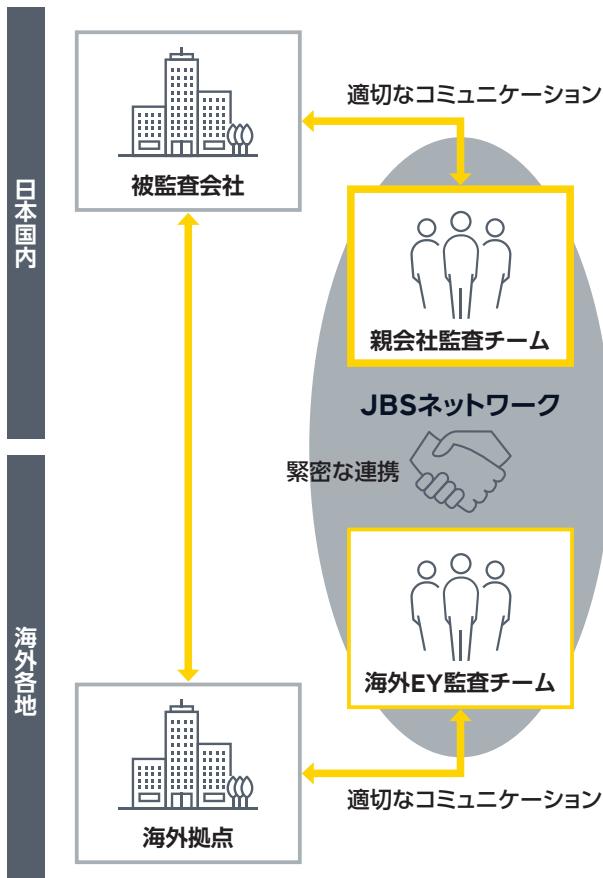
監査クライアントの企業活動のグローバル化に伴い、高品質な監査の実現のためには、クライアントビジネスの多国籍展開に対応したグローバル監査が必要です。EYは強固な世界的ネットワークを有しており、当該ネットワークがグローバル・ワン・チームをしっかりと支えることによって高品質な監査の提供を実現するとともに、クライアントのニーズへの対応も実現しています。

## グローバル・ワン・チームの組成のためのネットワークの活用

### EYのグローバルネットワークとJBSネットワーク

EYは、海外子会社監査チーム(海外EY監査チーム)と主体的かつ密接にコミュニケーションを図る体制として、全世界150以上の国・地域に700を超える拠点をつなぐグローバルネットワークを有しています(▶p.29参照)。また、日系企業の海外ビジネスを支援するためのネットワークとして、世界約100の主要都市に650名を超えるプロフェッショナルを配置したJapan Business Service (JBS)を有しています。

### 日系企業の海外ビジネスを支援するJBSネットワーク



### EYの強固なグローバルネットワークを最大限に活用する取組み

グローバル監査の実務においては親会社監査チームによる適切な各國の実務管理・監督及びコミュニケーションが欠かせません。これらのグローバル対応力を発揮する上では、親会社監査チームの統率力、課題の早期認識ならびに解決方針の検討指示などの実務対応力に加えて、海外ネットワークファームと協働するための相互理解や緊密な連携関係を維持するために必要なコミュニケーション力が重要となります。こうした総合的なグローバル対応力を維持するために、EYは駐在派遣などの人的交流や海外での実務経験者の増強ならびにコミュニケーション能力開発などにも積極的に取り組んでいます。

このような取組みにより、結束力が強く質の高いEYグローバルネットワークが最大限に活用されることで、効果的かつ効率的なグローバル監査が可能となることに加えて、クライアントのニーズにも応えることができます。

### 日系企業の海外ビジネスを支援するJBS

#### ▶ 日系企業へのサービス提供に関する専門家集団である海外JBSメンバー

上記のEYの取組みとして、グローバル・ワン・チームによるネットワークを支えるのがJBS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す。

## II 監査品質への取組み

### 2 グローバル監査体制

▶ **JBSグローバルネットワークを構成する強固な仕組み**  
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海外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海外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、海外EY監査チームの日系企業へのサービス提供の品質を担保しています。

▶ **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、海外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海外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。以上の取組みが最適なグローバル監査チームの組成を支える礎になって機能しています。

地域別 JBSメンバー数と各地域のJBS所在都市 (2024年7月1日現在)

#### EMEA

JBSメンバー数	188名
うち日本からの駐在員	24名
ドバイ	イスタンブル
ルアンド	オスロ
リード	ブダペスト
レディング	パリ
ロンドン	アントワープ
ミラノ	ブリュッセル
グルガオン	ワルシャワ
チェンナイ	リスボン
ニューデリー	ヨハネスブルク
ノイダ	マプト
ベンガルール	アンマン
ムンバイ	ブカレスト
マスカット	ルクセンブルク
アムステルダム	
ロッテルダム	
リマソール	
チューリッヒ	
ストックホルム	
バルセロナ	
プラハ	
デュッセルドルフ	
ハンブルク	
フランクフルト	
ミュンヘン	

#### Asia-Pacific

JBSメンバー数	242名	
うち日本からの駐在員	67名	
ジャカルタ	台中	大連
アデレード	台南	天津
シドニー	台北	武漢
パース	高雄	北京
ブリスベン	桃園	香港
メルボルン	アモイ	マカオ
ソウル	広州	オーフランド
ブノンベン	杭州	マニラ
タムニン	上海	ハノイ
シンガポール	長沙	ホーチミン
コロンボ	深圳	クアラルンプール
バンコク	成都	ヤンゴン
新竹	蘇州	

#### Americas

JBSメンバー数	228名
うち日本からの駐在員	25名
アーバイン	デトロイト
アトランタ	ナッシュビル
インディアナポリス	ニューヨーク
カンザスシティ	ニュージャージー
コロンバス	ヒューストン
サンフランシスコ	フェニックス
サンノゼ	マイアミマクレーン
シアトル	ミネアポリス
シカゴ	ラスベガス
シンシナティ	リッチモンド
ソルトレークシティ	ローリー
ダラス	ロサンゼルス
	ブエノスアイレス
	トロント
	バンクーバー
	サンパウロ
	リマ
	メキシコシティ

## EYグローバルネットワークとの関係性や位置づけについて

### EYのメンバーファームとは

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というパーカスを共有し、共通の価値観や品質、そして「職業的懷疑心」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することが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

クライアントに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)、EMEA(欧州、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、單一もしくは複数のカントリーから構成されており、日本リージョンは、EY Japanとして單一のカントリーで構成されています(▶p.31参照)。

### 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。

## II 監査品質への取組み

### 2 グローバル監査体制

#### 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.84参照）。

#### グローバルネットワーク加盟のリスクと対応

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の他のメンバーフームが不祥事を起こすリスクに関して、各メンバーフ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。他のメンバーフームの不祥事が日本のレビュ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の多様な専門家との協働

#### EY JapanとEY新日本の関係性

EY Japanは、EY新日本を含む、日本におけるメンバーフームの総称で、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、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しています。

#### EY Japanの業務収入及びメンバー数（6月30日現在）

	2023年	2024年
業務収入 <sup>※</sup> （単位：百万円）	229,361	251,122
メンバー数（単位：人）	11,774	12,532

※ 税務の業務収入は前年9月末時点

## EY Japanの主なサービス (2024年9月30日現在)

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

## EY Japan チェアパーソン 兼 CEO からのメッセージ

世界で約40万人、日本で約1万3,000人の多様な専門性と文化的背景を持つメンバーが、私たちEYのパーサス(存在意義)であるBuilding a better working worldの下に、つねに品質の向上を追求しています。

そのためには、さまざまな経験値、世代など多様な背景を持つメンバーが活発に議論し、健全な衝突が行われることが必要です。こうしたEYの組織風土・カルチャーを通して品質の高いサービスをクライアントに提供することにコミットいたします。

私たちは、つねに「品質と信頼」を全活動の判断基準にしており、高品質のサービスを通じて、クライアントや社会との信頼を築いています。「品質と信頼」がEY Japanの全事業に共通する付加価値の源泉となっていることは、その基盤に監査・保証業務があることに他なりません。

AIなど先端テクノロジーを活用したデジタル監査・保証ビジネスの拡充にも積極的に取り組んでいます。さらに、グローバルの新戦略であるAll inでは、監査品質の強化を重視し、継続的な投資を行っていきます。

高い倫理観に基づく品質の向上に終わりはありません。EY Japanは、今後ともクライアントをはじめすべてのステークホルダーに伴走し、広く社会に貢献していきます。



EY Japan チェアパーソン 兼  
CEO  
黒田 守亮

## II 監査品質への取組み

### 2 グローバル監査体制

#### EY Global Chair and CEOからの監査品質へのコミットメント

#### A commitment to audit quality across the global EY organization

##### Janet Truncale

EY Global Chair and CEO



I am Janet Truncale, EY Global Chair and CEO.

Audit quality plays a crucial role in creating long-term value for all stakeholders. It builds confidence in the capital markets, which in turn drives investment and economic growth, and we are committed to its continuous improvement. It is also an important way of fulfilling the EY purpose of *Building a better working world*.

Geopolitical volatility, increasing cyber risks and demographic shifts are just a few of the challenges that Japanese companies are also facing. At the same time, accelerating technological change – including the rise of GenAI capabilities – is transforming industries and opening new opportunities.

Our commitment to audit quality is unwavering, and technology plays a key role in our continuous improvement. The US\$1b investment in a next-generation Assurance platform aims to reinforce trust, transparency and transformation. In addition, advanced analytics support EY teams in providing audit clients with more focused insights into the running of their businesses.

Equally important for high-quality audits is the focus on EY people, including recruiting, training and retaining talented individuals, but also investing in building leaders of tomorrow, empowered by the right skills and values. A key part of creating the highest-performing teams in the profession is our work to build a diverse, equitable and inclusive workplace where EY people can bring their whole selves.

Our global organization is unwavering in its support of EY Japan Assurance (EY ShinNihon), which continues to be one of the most trusted and important member firms in our global network. EY Japan Assurance has fully embraced our global commitment to audit quality and we, of course, are equally committed to providing EY Japan Assurance with all necessary resources, including sustainability related knowledge and insights.

This report details the EY Japan approach to continuous improvement and we look forward to the next phase in their progress.

EY Global Chair and CEOのJanet Truncaleです。

監査品質は、あらゆるステークホルダーにとって長期的価値を創出する上で欠かせません。資本市場への信頼を築き、投資及び経済成長を促進させる原動力にもなり得ることから、私たちEYは、監査品質の継続的な向上にコミットしています。また、監査品質を重視することは、EYのパーソナス(存在意義) *Building a better working world*の実現にとって必要不可欠なものとなります。

日本企業は今、不安定な地政学的状況、サイバーリスクの増大、人口動態の変化など、数多くの経営課題に直面しています。同時に、生成AIなどのテクノロジーの急激な進化は、各業界を変革し、ビジネスに新たな機会をもたらそうとしています。

そうした環境下においても、監査の品質に対する私たちのコミットは揺るぎません。監査品質の継続的な向上のためには、テクノロジーの活用を特に重視しています。EYは、次世代のアシュアランス・テクノロジー・プラットフォームに10億米ドルを投資し、監査の信頼性と透明性を強化し、変革を加速させています。さらに、高度なデータ分析を活用して、ビジネスの動向に関するより的確な洞察を被監査会社に提供しています。

高品質な監査を提供するため、テクノロジーの活用と同様に重視しているのが人材です。EYは、優秀な人材の採用、研修、継続雇用、そして高いスキルを備えた次世代のリーダー育成のために投資しています。メンバー一人ひとりが、その能力と最高のパフォーマンスを発揮できるプロフェッショナルチームを作り上げるには、DE&Iが浸透した職場環境の整備が欠かせません。

EY新日本は、グローバルネットワークの中でも強い信頼関係がある最も重要なメンバーファームの1つです。また、監査品質を維持する為にサステナビリティに関連するナレッジや洞察を含め、私たちはあらゆる資源を提供し、揺るぎない姿勢でEY新日本を支援していきます。

本報告書では、EY新日本の継続的な監査品質の向上に向けた取組みを、詳細に説明しています。EY新日本の監査品質がさらなる進化を遂げることを確信します。

## EY Global Vice Chair(Assurance管掌)からのメッセージ

### Building confidence by transforming the audit experience

#### Marie-Laure Delarue

EY Global Vice Chair for Assurance



I am Marie-Laure Delarue, the EY Global Vice Chair for Assurance.

The global EY organization is committed to helping its stakeholders make better decisions, both for their own benefit and for the positive impact it has across the broader working world. This is why we are resolute in our commitment to progressing audit quality.

This focus on quality also underpins our major, multi-year audit transformation journey that is improving the way in which EY teams perform audit work while driving quality. We recognize that the purpose of the independent audit is to provide confidence in the quality of the financial reports. Therefore, serving this public interest remains the cornerstone of our transformation journey.

The transformation initiative involves an audit execution model where the lead audit team is supported by dedicated teams in centers of excellence, standardized and clarified audit processes, and technology. The technology not only guides teams confidently through the workflow, but also enhances their experience by embedding data analysis and artificial intelligence in the audit process. It also provides EY people with tools that help them gather better audit evidence by selecting transactions for testing that include those that are anomalies, outliers or unexpected.

EY Japan Assurance (EY ShinNihon) is one of the most trusted and important member firms in EY's global network, and the global EY organization and EY Japan Assurance are closely collaborating on this audit transformation. In addition, EY Japan Assurance has, and will continue to have, full access to the accumulated knowledge, resources and skills of the entire global EY organization.

This applies, not only to audit quality, but also to the many other topics that matter to Japanese companies. Sustainability is an important subject currently, and EY is ready to support Japanese companies on matters of sustainability assurance, reporting, regulation, strategy and transformation.

EY Global Vice Chair(Assurance管掌)のMarie-Laure Delarueです。

EYは、ステークホルダーの皆さまが、経済社会全体も含めてポジティブな影響を与えられるように支援しています。そのためには、強い決意を持って、監査品質の向上に取り組んでいます。

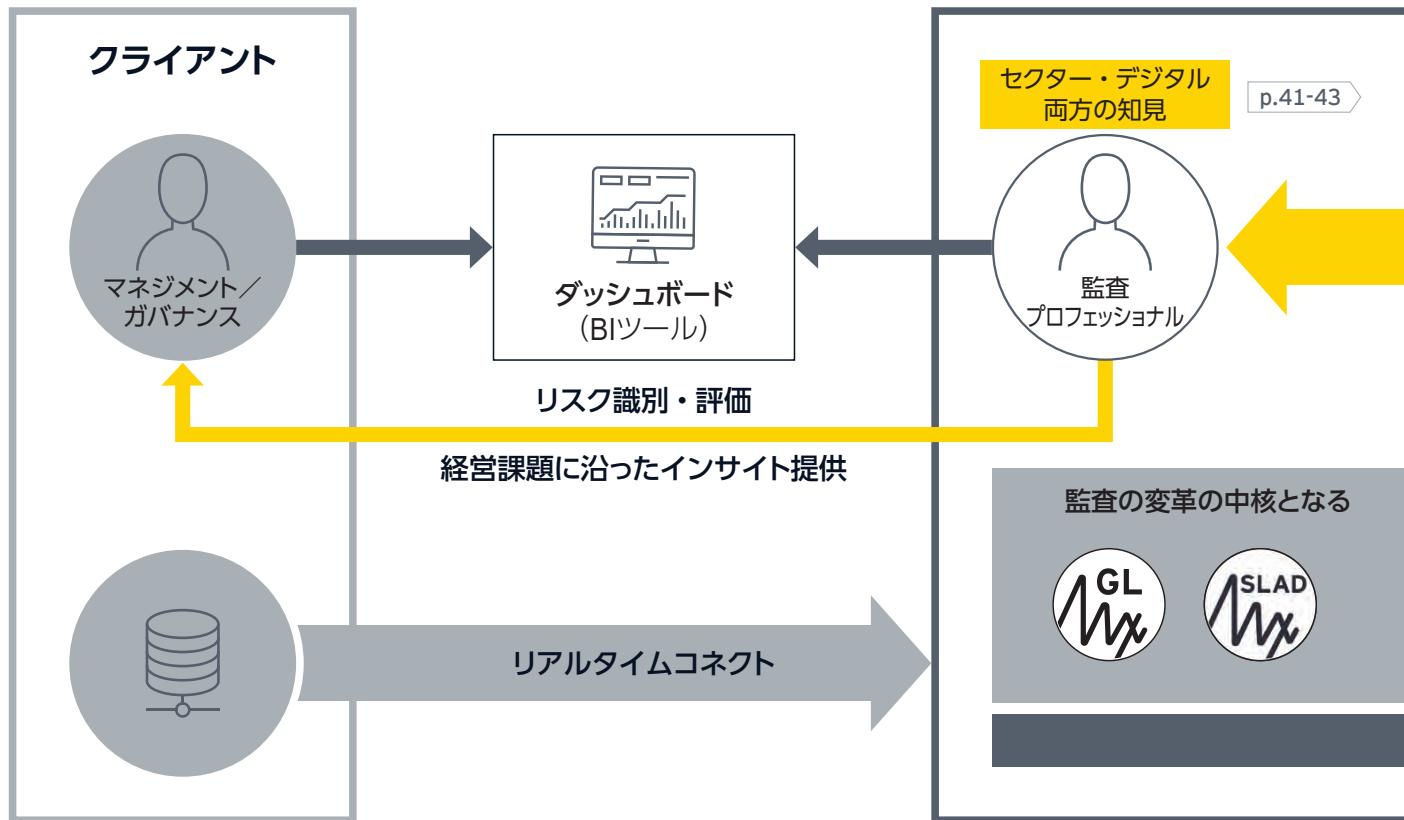
私たちはこれまで、監査品質の向上と監査業務の変革への取組みを同時に進めてきました。監査の本質は財務報告の品質に信頼性を付与することです。ゆえに、私たちが推進する変革も、公益に資することにあります。

監査業務の変革には、CoE(Center of Excellence)を活用した監査業務モデルの構築や、監査プロセスの標準化とテクノロジーの開発などが含まれます。テクノロジーにより、ワークフローを通じて各チームが自信を持って監査を進められるだけでなく、監査プロセスにデータ分析とAIを組み込むことで、監査品質を向上させます。さらには「異常」、「外れ値」、「予想外」と判定された取引を抽出して検証することでより有効な監査証拠を得られるツールも提供します。

EY新日本は、全世界のEYの中でも信頼され、最も重要なメンバーの一つであり、私たちは監査の変革に向けて緊密に連携しています。EY新日本は今後も引き続き、EYに蓄積されたナレッジ、リソース、スキルを余すところなく活用できます。

これは監査品質に限った話ではありません。現在、日本企業にとっても重要な課題となっているサステナビリティ領域においても同様です。私たちは、サステナビリティ情報の開示や保証に限らず、規制対応やビジネス戦略及び変革などの幅広い分野において、日本企業を支援していきます。

### 3 デジタルとセクターの探求による監査の変革

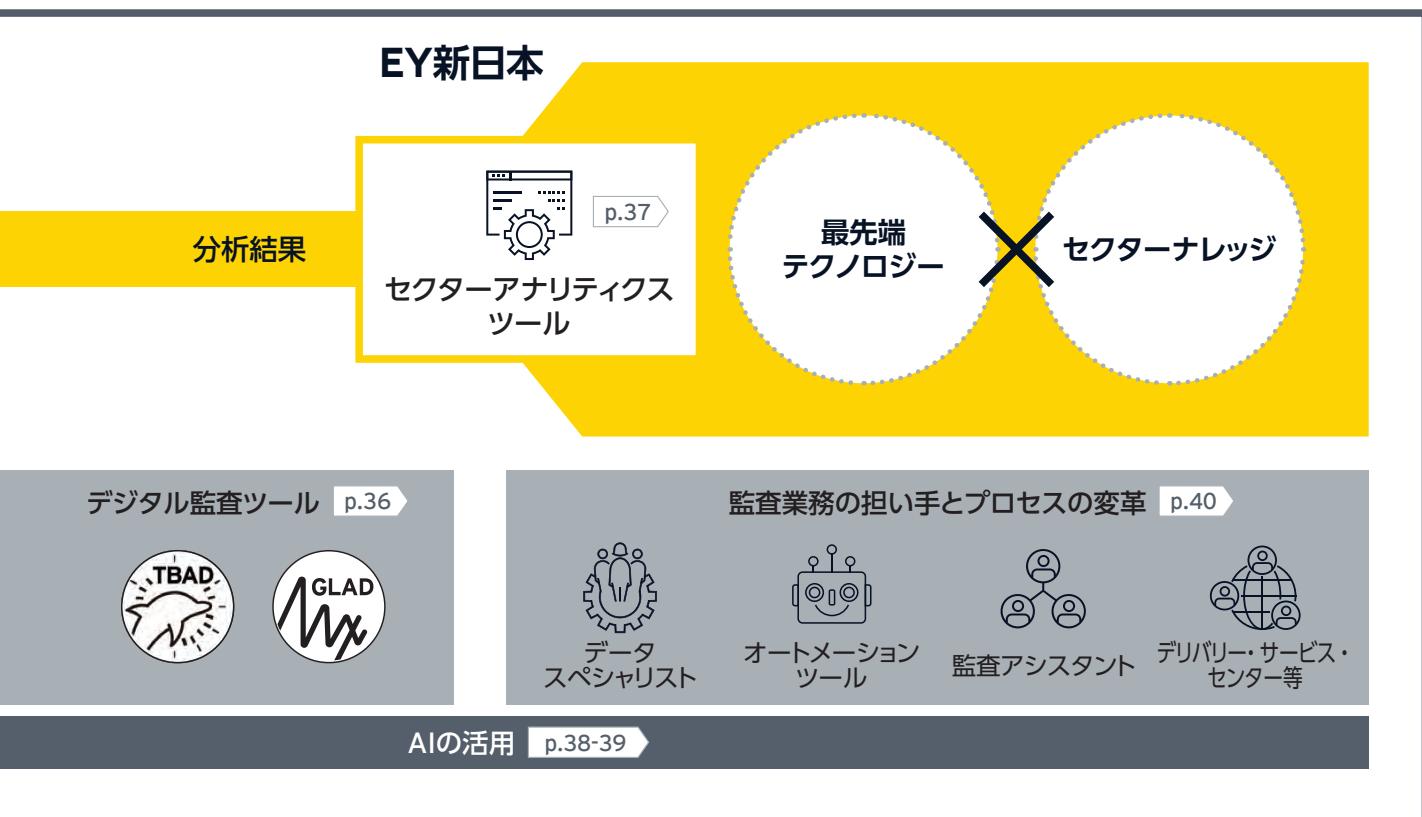


#### 複雑化する経営環境、DX化に並走する監査の実現のために

デジタル技術による環境変化を受けて、多くの会社でデジタルトランスフォーメーション(DX)が推進されています。データに基づいたさまざまな判断やアクションを行うべく、データ基盤の整備・改善も進んでいます。データインフラが整う環境下において、監査においても、データを利用して監査の品質を高めることが社会の期待として求められており、EY新日本では、『Assurance 4.0 - EY新日本が目指す次代のデジタル監査・保証ビジネスモデル』に向けて、監査のビジネスモデルの変革を進めてきました。監査プロフェッショナルのデジタルリテラシー向上施策のほか、監査チームが専門領域により特化できるよう、標準化・集約化が可能な業務の専門組織CoE(Center of Excellence)への業務移管や、データ加工や監査調書作成サポートなどの定型業務のオートメーションツールの

利用が拡大しています。一方で、地政学的変化や想定外の事象が次々と発生し、相互に絡み合う近年の状況において、迅速かつ的確な分析・対応のために、その業界の専門的知識(セクターナレッジ)の重要性が増しています。EY新日本では、これまでの監査業務で蓄積してきたセクターナレッジにデジタル技術を組み合わせることで、より効果的なセクターフォーカス監査の実現を推進しています。また、EYでは全世界共通プラットフォームの構築の開発を進めており、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います(EY新日本のIT費用額:年間85億円)。これらの取組みを支えに高品質の監査とインサイトの提供を行い、高度化するクライアントの経営とガバナンスに貢献していきます。

最先端のデジタル技術にセクター（業界）のナレッジを反映させたセクターアナリティクスツールと、デジタルリテラシーとセクター知見を持つ人材が、EY新日本のセクターフォーカス監査の深化を実現していきます。



### 最先端技術を活用した深度あるセクターフォーカス監査

その業界に特有の複雑度の高い課題やリスクに対して、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求してきました。そして、その過程で得られた知見（セクターナレッジ）と、最先端のデジタル技術を組み合わせて、セクターアナリティクスツールを開発しています。これらのツールは、早く、高度な分析結果を監査チームに提供し、その結果に対してセクターや各社の知見を持つ監査プロフェッショナルが、さらに深い洞察を加えることで、リスクの識別・評価やインサイトの発見を行っていきます。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異常検知ツールなども含まれます。さらに、これらの分析ツールが組み込まれたリアルタイムコネクトでは、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、早期のリスク識別やインサイトの提供を可能にします。

一方で、監査チームメンバーは、変化する環境に対応すべく、セクターナレッジ会議等で最新の知識や事例をアップデートするとともに、デジタルに関するアセスメントや研修に参加するなど、セクターとデジタルの両方の知見を持つ人材の育成も進んでいます。ツールも人も、業界ごとの専門力を高めて、適時に適切なリスク検知・評価を行い、経営課題に沿ったインサイトを提供するセクターフォーカス監査は監査品質の向上に加えて、監査業務の付加価値を高めています。

## II 監査品質への取組み

### 3 デジタルとセクターの探求による監査の変革

## 監査の変革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、より効果的で深度ある監査、インサイトの提供を実現します。

### データアナリティクス・AIの活用

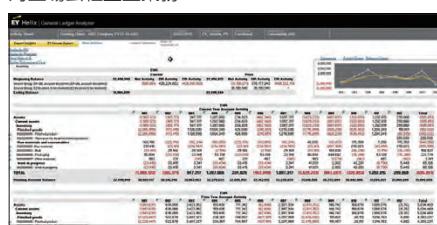
デジタル監査ツールを活用し、会計仕訳だけでなく補助元帳などの上流データを用いた全量分析によって、ビジネスの深い理解やリスクの識別のほか、AIを活用した異常な取引の検知など不正リスクに対応したデータ分析を監査手続の一部として実施するケースが増えています。全量データやすべての子会社データを分析することで見落としを減らし、また適時に分析を行うことでタイムリーなリスクの識別やクライアントとの効果的なコミュニケーションが実現しています。

(数値・件数は2024年6月30日現在)

### General Ledger Analyzer SQL (GL SQL)

EY Helixの中核分析ツール

利用している監査業務の割合  
対上場会社監査業務 **97.7%**



- 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

### Trial Balance Anomaly Detector (TBAD)

連結グループ財務諸表分析ツール

AIの活用

利用社数 **101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
  - 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

- リスク検知やインサイト事例
- 監査対象外子会社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

### Sales Ledger Anomaly Detector (SLAD)

売上取引異常検知ツール

AIの活用

利用社数 **67社**



- 活用方法
- 補助元帳から循環取引などの不正リスクの高い売上取引を検知
  - 売上全体や時系列の動きを視覚化

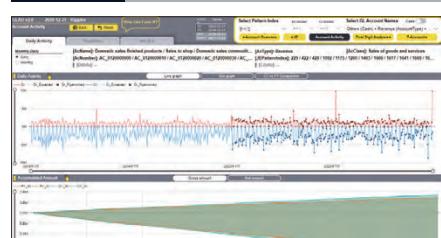
- リスク検知やインサイト事例
- 主要仕入先に対する売上取引の抽出
  - 取引先別月次売上高分析による担当者の計上誤りの識別

### General Ledger Anomaly Detector (GLAD)

会計仕訳異常検知ツール

AIの活用

利用社数 **120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)

セクター特有のリスク評価やインサイト提供に役立つ分析ツールの開発が進んでいます。分析ツールを活用することでより高度な分析を実施することができるようになり、被監査会社のビジネスを深く理解できるようになっています。その結果、監査品質の向上だけでなく、被監査会社の企業価値向上に資するようなインサイト提供が行われるようになっています。

# Project Progress Anomaly Detector (PPAD)

## AIの活用

### 進捗度異常検知ツール





**Branch  
AD**

# Branch Anomaly Detector (BranchAD)

**AIの活用**

拠点損益異常検知ツール

損益異常と実績との変動率

日付:

期間:

実績期間:

実績期間:

実績期間:

実績期間:

拠点別損益異常検知

BranchID: 041 | BranchName: 003

検索条件

期間:

期間:

実績期間:

実績期間:

実績期間:

実績期間:

損益分析による推定値と実績値の両次推移

期間:

期間:

実績期間:

実績期間:

実績期間:

実績期間:

損益分析による推定値と実績値の両次推移

期間:

期間:

実績期間:

実績期間:

実績期間:

実績期間:

金融セクターでは、自己査定異常検知ツールの利用が拡大(地銀監査の7割)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

- ▶ 機械学習により貸出先の債務区分を予測
  - ▶ 与信ポートフォリオ全体や業種別などさまざまな切り口での変動の可視化

## リスク検知やインサイト事例

- ▶自己査定で抽出すべき業種、貸出先の識別
  - ▶被監査会社の動的分析結果の共有

主に建設業の監査で活用している進捗度異常検知ツール(PPAD)は、XAI(説明可能なAI)の機能を搭載した監査ツールです。KAMにも記載しており、セクターの知見とテクノロジーを融合して高品質な監査を実現しています。

## 活用方法

- ▶ 機械学習により進歩率等を予測
  - ▶ 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

小売・外食セクターでは拠点損益異常検知ツール(BranchAD)を用いて早期のリスク検知やインサイト提供が行われており、KAMIにも記載されています。

## 适用方法

- ▶ 不自然な損益推移の検知
  - ▶ 拠点間の付替による減損回避リスクの識別

## リスク検知やインサイト事例

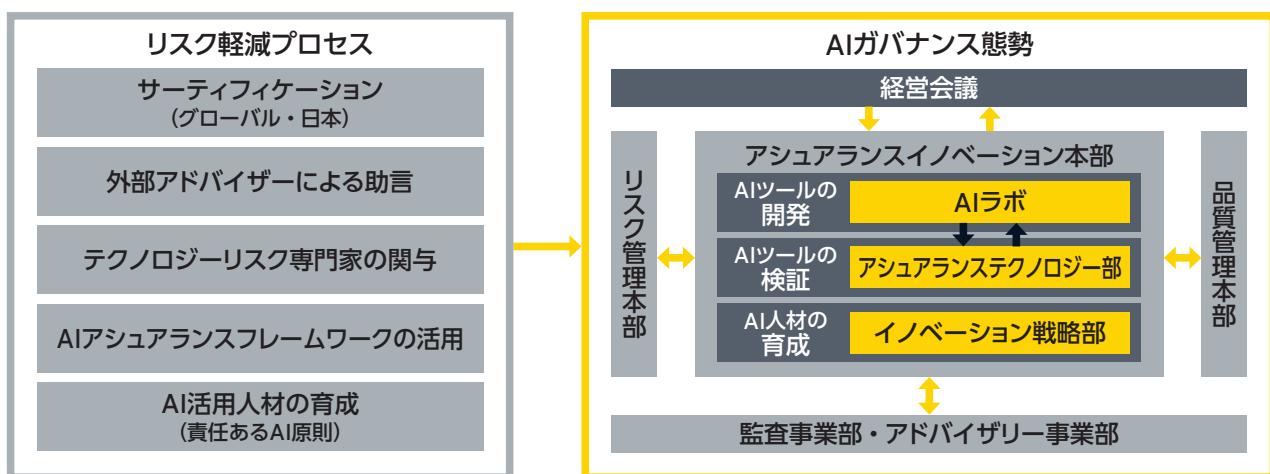
- ▶ 減損リスクが高い店舗の検知
  - ▶ 異常に高額な取引が行われた店舗の識別

## AIへの対応と活用

生成AIを含むAI技術の発展や社会での活用が進む中、AIガバナンス態勢を整備し、AIに対する監査手続のフレームワークを定め、AIの活用を推進するとともにリスクに対応する体制を構築しています。

## 監査法人におけるAIガバナンス態勢

EY新日本では、法人内で導入されるAIツールのガバナンス態勢の構築と整備を進めています。AIアシュアランスフレームワークを活用し、7月に加わったテクノロジーリスクの専門家や外部アドバイザーと協働して、EYが定めるサーティフィケーションプロセスに従ったテスト及び承認を通じて、AIツールの品質を確保しています。アシュアランスイノベーション本部に、AIツールの開発部門、検証部門及びAIを活用する人材の育成部門を設置し、リスク管理本部や品質管理本部、またツールを使用する監査事業部やアドバイザリー事業部と連携しながらAIのリスクに対応するガバナンス態勢の強化を進めています。

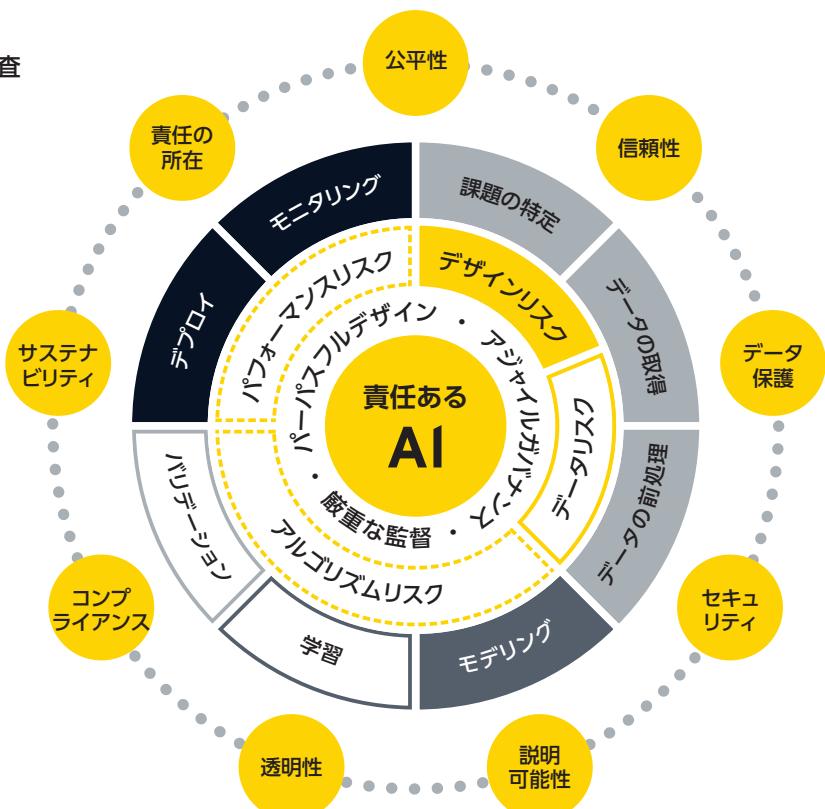


## AIを活用した財務報告プロセスに対する監査

AIを活用した財務報告プロセスに対する監査手続として以下の手続が必要です。

- ▶ AIの使用が全体的なビジネス戦略及びビジネスモデルにどのように適合するかの理解
  - ▶ 財務報告プロセスにおけるAIの使用から生じる重要な虚偽表示リスクの特定
  - ▶ AIの使用に伴う重要な虚偽表示リスクに 対処するためのマネジメントのコントロールの確認

EY新日本では、9つの責任あるAI原則、4つのリスクカテゴリー、3つのガバナンス領域にわたるAIリスクの評価とコントロールの構築を支援するAIの監査の方法論(AIアシュアランスフレームワーク)を策定しています。信頼性の高いAIとガバナンス構築のためのガイドラインと手順を提供します。



## 監査におけるAIの活用事例

EY新日本では2016年の不正会計予測モデルの導入に始まり、さまざまな財務データ、非財務データを用いて、リスクのある通例ではないパターンについてAI(機械学習)を活用して識別するツールを開発してきました。2024年決算では、約350社の監査業務に利用され、約40社の監査報告書のKAM(監査上の主要な検討事項)にツールの利用が記載されています(ツールの詳細 [p.36、37参照](#))。

### ▶ 生成AIの活用

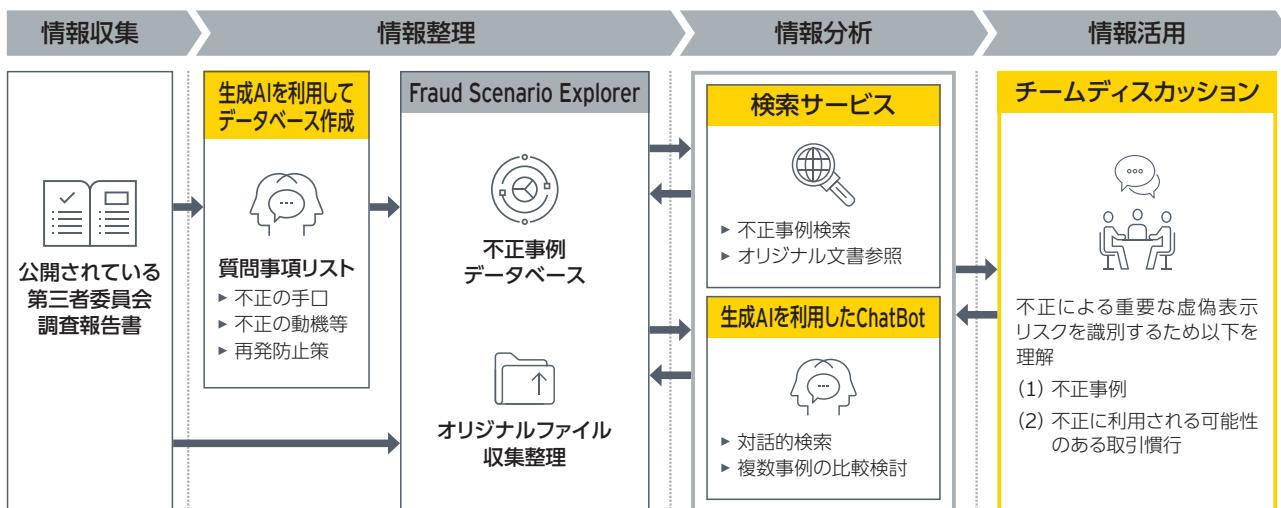
生成AIについては以下のように幅広い用途にわたった活用に向けて開発が進められています。

- ▶ 財務諸表の監査手続策定をサポートする機能
- ▶ EYのナレッジデータベースと連携した会計監査トピックの検索・要約
- ▶ 財務諸表の開示チェックサポート機能
- ▶ 第三者委員会調査報告書の情報等を活用した不正事例調査に有用なデータベースの構築\*
- ▶ 監査法人内の間接業務に関する情報への迅速なアクセスを可能にする社内マニュアルボット

生成AIの活用により、監査のスピードと品質が向上し、監査人はより複雑で判断力が求められる業務に集中することが可能になります。なお、生成AIの使用に際してはMicrosoft Azure上でプロンプトや回答が流出せず、データが生成AIモデルの学習に使用されない環境を整備しています。

\* 過去の第三者委員会調査報告書の情報を活用したデータベース

生成AIを活用して、公開されている過去の不正事例の手口や業種別の検索や概要の確認、また対話的検索や複数事例の比較検討等が可能です。



## II 監査品質への取組み

### 3 デジタルとセクターの探求による監査の変革

## 監査業務の担い手とプロセスの変革

標準化・自動化された業務を専門組織CoE(Center of Excellence)に集約することで、監査プロフェッショナルは難易度が高く、判断を要する領域に注力し、リスクの早期発見やインサイトの提供、監査品質のさらなる向上を実現します。

(数値・件数は2024年6月30日現在)

### 人材と知見を集結した専門組織CoE

「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・自動化し、専門組織CoE(Center of Excellence)への業務移管を進めています。CoEは「オペレーション」「オートメーション」「アナリティクス」の3つの領域で各専門分野の人材と知見が集約され、監査プロフェッショナルを支えます。

### オペレーションCoE

#### ▶ 監査アシスタントとDSC・GDS

監査アシスタントや、新潟と名古屋に設置したデリバリー・サービス・センター(DSC)、EYのグローバル組織であるグローバル・デリバリー・サービス(GDS)は、監査プロフェッショナルの補助業務や専門的な判断を伴わない付随業務を担います。業務レベルを高水準、かつ均一に保つために、標準業務の定義を行い、マニュアル策定や内部チェック体制を強化しています。

監査アシスタント・DSCの人数	529名
GDS・DSC利用社数	2,438社

#### ▶ 会計監査確認センター

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を利用して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。利用対象範囲の拡大やウェブ化の進展により、クライアント、監査プロフェッショナル双方の生産性向上に寄与しています。

会計監査確認センター利用数	3,167社
	97,385通

### オートメーションCoE

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の汎用性が高く自動化が可能な業務は、オートメーションCoE内の専門チームがRPA(Robotic Process Automation)技術を導入して自動化ツールを開発し、監査チームに提供しています。また、クライアントの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)も進めています。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。

CoEが開発・実行した  
自動化ツールによる削減時間

28万時間

### アナリティクスCoE

#### ▶ データスペシャリスト

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。

データ加工集約社数	2,676社
-----------	--------

#### ▶ 統計分析スペシャリスト

統計分析スペシャリストは、統計分析の手法を用いて、データから意味のある洞察を引き出すことで、監査の高度化をサポートしています。不正リスクシナリオや分析結果の可視化などを通じて、企業価値向上に資するインサイトを効果的に提供することにも寄与しています。また、統計分析スペシャリストのデータ分析における専門性と、監査プロフェッショナルの業種(セクター)に対する知見が融合されることで、セクター特有のリスクに応じた高度な分析も推進されています(▶ p.37参照)。

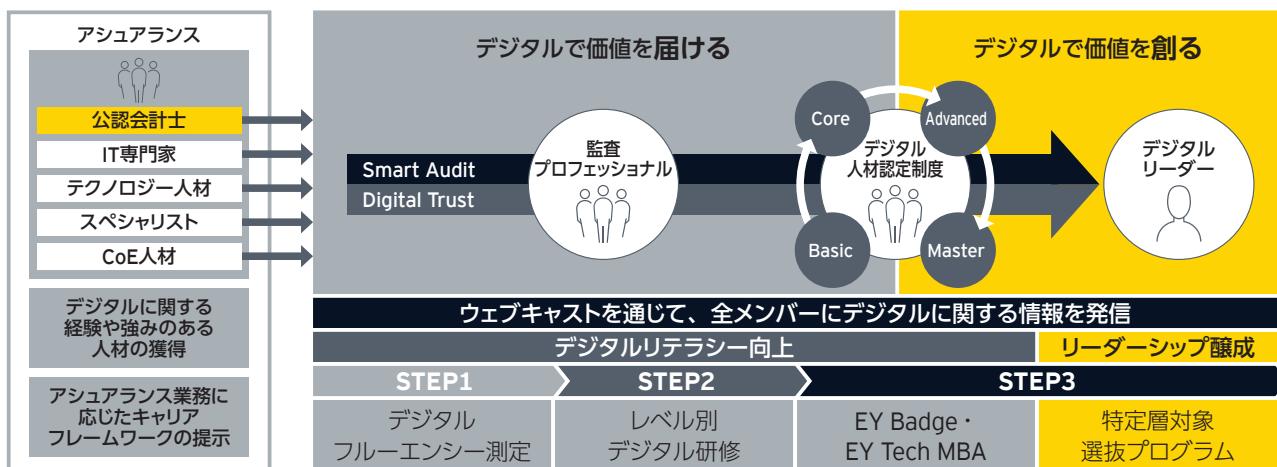
# デジタル人材への変革

デジタルを活用した新たな価値を提供するために、多様なテクノロジー人材の関与に加え、監査プロフェッショナルがデジタルリテラシーを向上させるための各種の施策に取り組んでいます。

## テクノロジー人材の関与と監査プロフェッショナルの進化

EY新日本ではクライアントのDXやデータに対する理解を深め、クライアントにリスクやインサイトを適時に提供するためには、IT専門家、各分野のスペシャリスト、テクノロジー人材など、デジタルに関する経験や強みのある人材が監査業務への関与を深めています。

また、監査プロフェッショナルがデジタル人材へと変革するためのさまざまなデジタルリテラシー向上施策も進めています。



### ▶ デジタルフルーエンシー測定／レベル別デジタル研修

生成AIの活用を含む、ビジネスパーソンに求められるデジタル領域のスキルセットを測定して可視化するもので、測定結果をもとに、個人のレベルに合わせた研修を実施しています。(法人が定めるデジタルリテラシー到達者: 1,651名)

### ▶ デジタル人材認定制度

デジタル知識を習得するだけでなく、実務での活用や経験も重視して認定される制度です。各々の状況に応じた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。(デジタル人材認定取得者: 4,875名)

その他、特定層を対象とした選抜プログラム(修了者: 176名)、EYメンバー全員が受講可能なEY BadgeやEY Tech MBAの取得支援などの実施により、ヒトの改革を進めています。

### EY Tech MBA

先端テクノロジーの専門性を深めるプログラムであるEY Tech MBAを修了したEYメンバーは監査現場においてリスク検知の早期化、インサイト提供を実現しています。また、AIを活用した次世代アシアラント・プラットフォームの構築や全EYメンバーが使用できる大規模言語モデルEY.ai EYQの活用に着手し、監査を次なるステージへと進化させています。

#### ▶ ヒトとデジタルへの投資により実現する監査の価値とは EY Japan

[ey.com/ja\\_jp/insights/digital-audit/value-of-auditing-realized-by-investing-in-people-and-digital](http://ey.com/ja_jp/insights/digital-audit/value-of-auditing-realized-by-investing-in-people-and-digital)



左:アシアラントイノベーション本部 右:第3事業部  
池山允浩 原誠

## 深度ある監査を実現するセクターナレッジ

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深度ある監査と、事業に対する深いインサイトを提供しています。

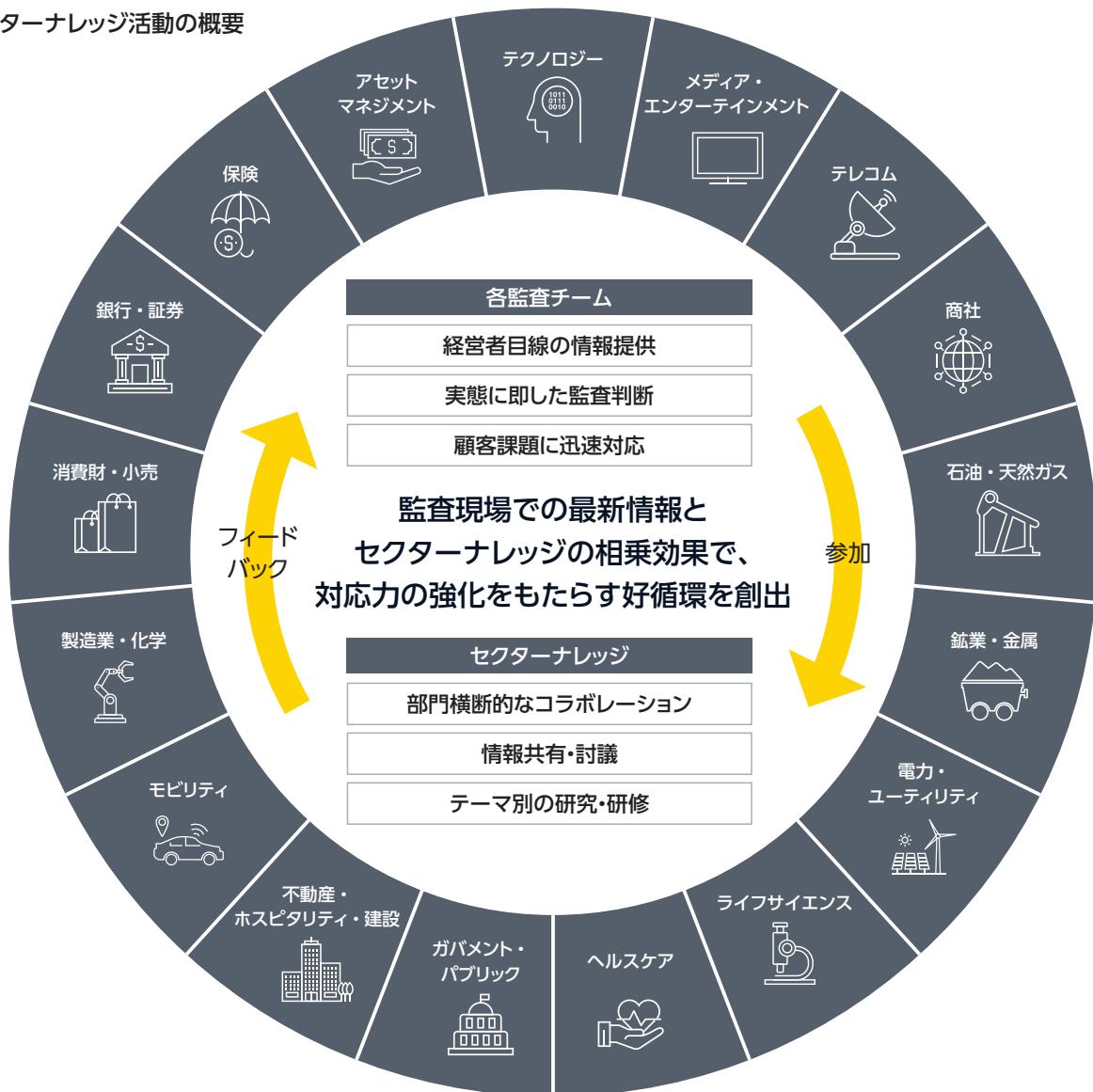
### 深度ある監査を実現するセクターナレッジ活動

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る」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、深度ある監査を実現し、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遵守し、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。

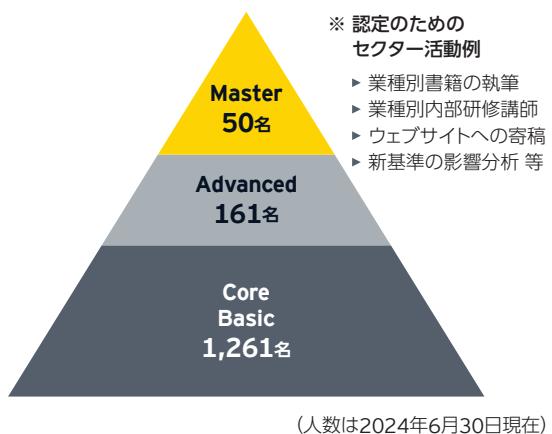
### セクターナレッジ活動の概要



## 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、セクター別の研修や、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<sup>じ</sup>、EY新日本内外での活躍を促すことによって、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

EY新日本はセクターナレッジ活動を通して、最新の技術に各セクターの特性を反映した有効な監査手法を探求してきました。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(▶p.37参照)。

## 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、外部向けセミナーやYouTube動画、専門書籍、情報センター(会計等の専門的情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ネルで一般にも公開しています。最近では、サステナビリティ情報に関する開示動向情報や、新会計基準に関する情報・セミナーなどを積極的に発信しています。



また、部門を横断する取組みは、デジタルのみならず業界ごとに特性の異なる領域ごとに広く行われています。例えば、サステナビリティ情報開示については、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.19参照)。

# 4 監査事務所における品質管理体制

EY新日本では、品質管理システムに関する最高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きました。この取組みにおいては、ISQM1(国際品質マネジメント基準第1号)、改訂後の「監査に関する品質管理基準」及び改正品質管理基準報告書第1号「監査事務所における品質管理」に対応し、品質管理システムの整備・運用を行っています。

## 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組み

- ▶ ガバナンス体制 p.62
- ▶ 経営執行体制 p.64
- ▶ 組織風土 p.72

## 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組み

- ▶ 職業倫理・独立性 p.45

## 契約の新規の締結及び更新

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・承認する取組み

- ▶ 契約の締結 p.49

## 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組み

- ▶ 高品質なグローバル監査を支えるメソドロジー及びツール p.23
- ▶ グローバル・ワン・チームを支えるネットワーク p.27
- ▶ 監査チームの編成と監査の実施 p.50
- ▶ 不正リスクへの対応 p.52
- ▶ 専門部署による支援体制 p.55
- ▶ 審査 p.58

## 資源(人的・テクノロジー・知的)

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

- ▶ 高品質なグローバル監査を支えるメソドロジー及びツール p.23
- ▶ 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.78
- ▶ DE&Iの推進への取組み p.86

## 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組み

- ▶ 組織内における情報の伝達 p.75

## 監査事務所間の引継

監査人の交代に際して、監査業務の質に重大な影響を及ぼさないようにするための取組み

- ▶ 契約の締結 p.49

## 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

- ▶ 品質管理システムのモニタリング及び改善プロセス p.59

# 職業倫理・独立性

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

## 職業倫理

### 行動規範・行動指針とコンプライアンスへの取組み

グローバルな組織の一員として意思決定を行う際のよりどころとなる倫理的枠組みとして、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、パーカ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の認識の下、率先して経済社会における社会的要請に応え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. 客觀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(2024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、さまざまなりスクを未然に防止する施策を行うとともに事案発生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 ▶ 法人に関する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、内外部通報制度

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

## II 監査品質への取組み

### 4 監査事務所における品質管理体制

#### 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
- ▶ ウィ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。なお、監査・非監査業務に係る調書は、原則として、すべて電子化の上、保管しています。

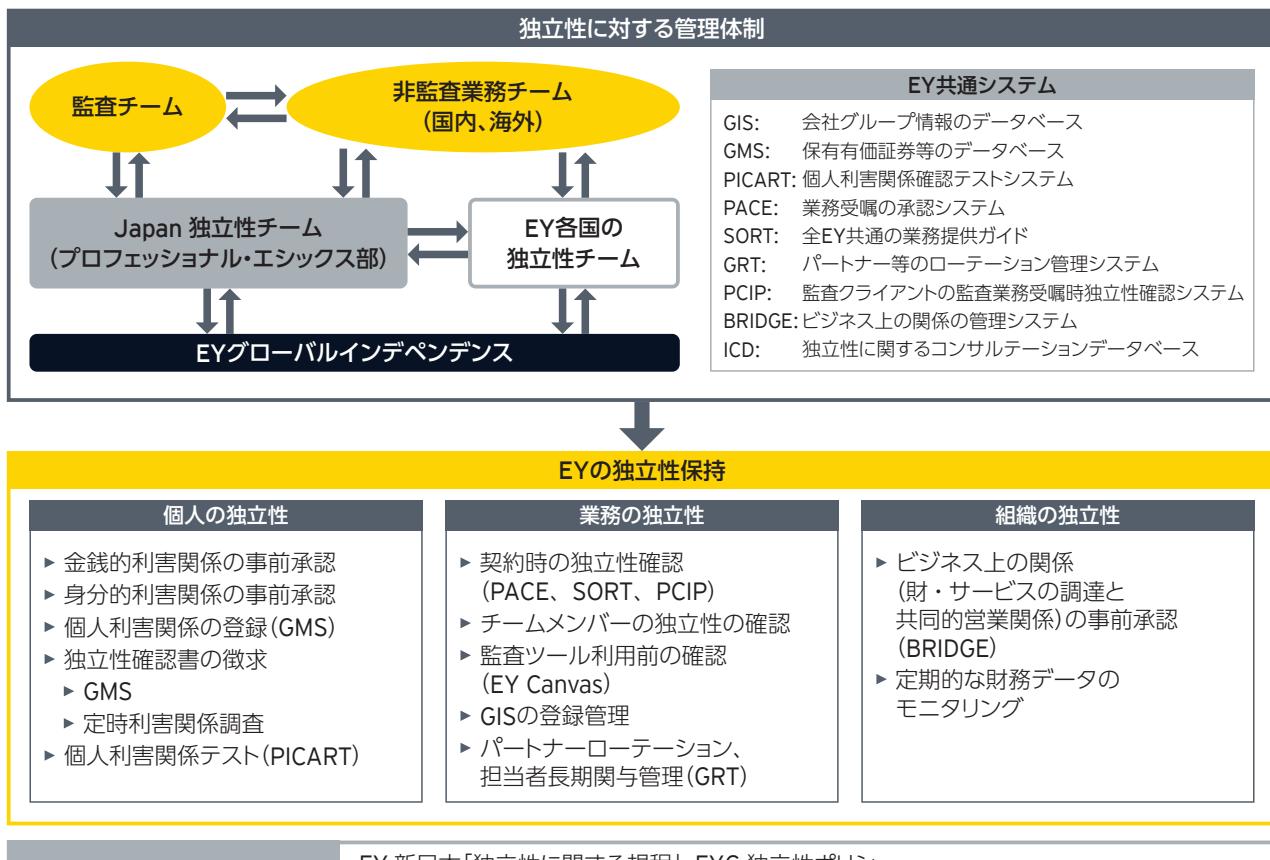
## 独立性

### 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的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。



## II 監査品質への取組み

### 4 監査事務所における品質管理体制

#### 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（2024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\*

2024年度	0件
2023年度	2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要否を定めています。また、業務受嘱の承認システム（PACE）では、該当業務のSORT上の分類と企業データベースであるGISを参照して、独立性制限の有無や、そのクライアントに対するその業務の提供可能性と必要な手続を判定します。提供しようとする業務が独立性担当部署の事前承認が必要である場合、事前承認を登録したシステム（ICD）へのリンクを設定することが求められ、独立性担当部署の事前承認なしに業務を受嘱しないように統制しています。

#### 社員職員の兼業・副業への対応

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

#### 独立性規制改訂への対応

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

# 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り、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。

## 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。

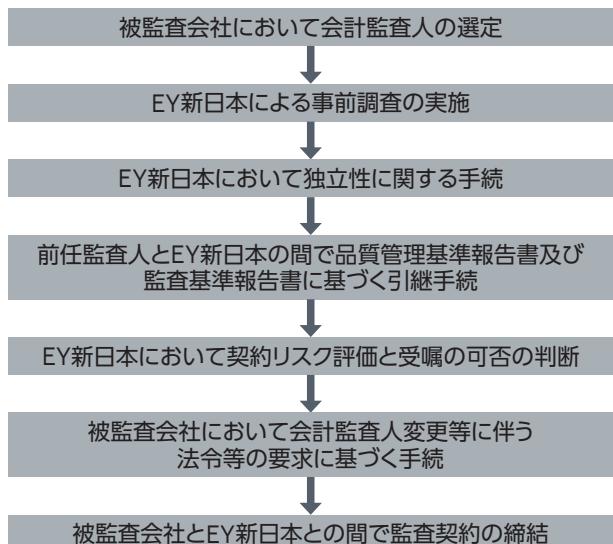
監査業務を中心とする会計士と多様なバックグラウンドをもった専門家が連携することは、監査で培った知見を非監査業務として企業に提供するだけでなく、高品質な監査を実現することにも重要な意義があると考えています。

なお、ISQM1及び監査に関する品質管理基準等の対象となる非監査業務について、非監査業務契約の承認について定める規程に基づき、業務責任者が当該業務に対する必要な知識、経験及び能力があること、ならびに他に関与している業務時間を把握した上で業務責任者としての十分な関与時間を確保することが可能であることを評価した上で承認を行っています。

## 他の監査事務所との交代

他の事務所との交代にあたっては、品質管理基準報告書、監査基準報告書及び監査人の交代に関する取扱いに基づき引継を実施します。新規契約にあたって前任監査人が存在する場合は、前任監査人に対して、監査事務所の交代事由、企業との間の重要な意見の相違等の監査上の重要な事項について問合せを行い、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、後任監査人に対して、財務諸表の重要な虚偽表示に関する情報もしくは状況または企業との間の重要な意見の相違等を含め、監査上の重要な事項を伝達するとともに、後任監査人から要請のあったそれらに関連する調書の閲覧に応じ、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。監査チームの責任者は、実施した引継の状況について定められた部署への報告を行います。

### 前任監査人が存在する場合の流れ



## 共同監査

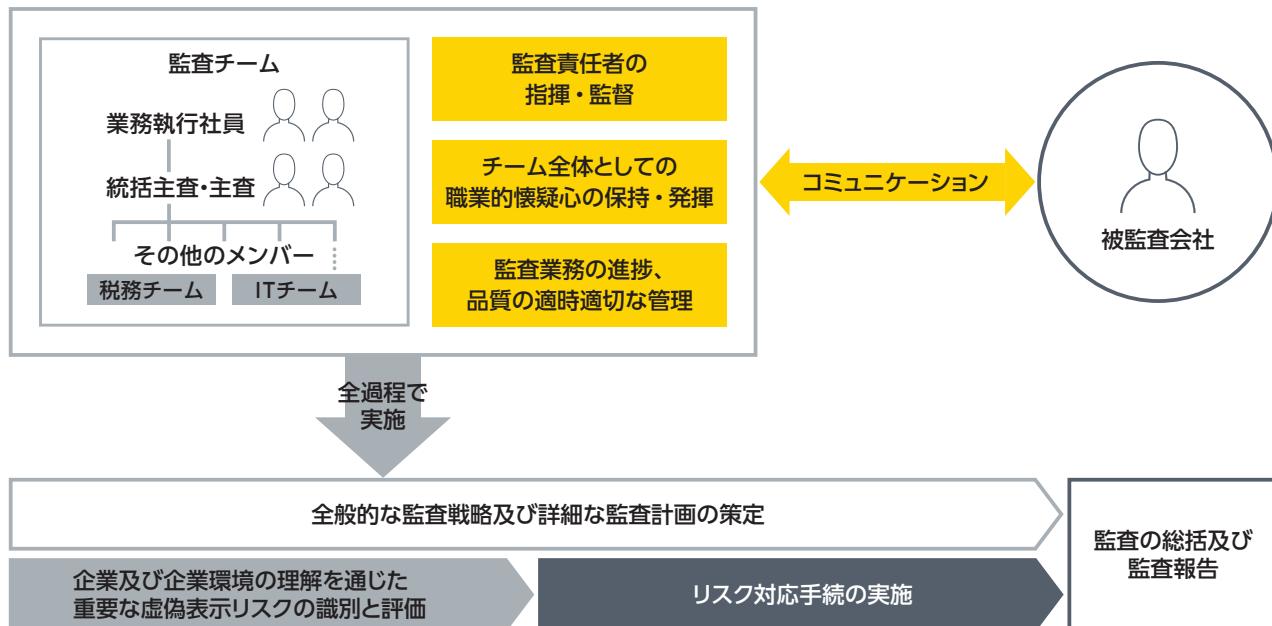
共同監査の受嘱についても、監査契約承認規程に従ったリスク評価を実施した上で、評価結果に応じた適切な承認を行っています。

## II 監査品質への取組み

### 4 監査事務所における品質管理体制

## 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.40参照](#))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.81参照](#))を制度化しています。フレッシュユアイ(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)

	2023年	2024年
社員：職員	1:8.4	1:8.6
職員(管理職)：職員(非管理職)	1:2.2	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)

	2023年	2024年
社員	533名( 10.8%)	535名( 10.6%)
職員(管理職)	1,495名( 30.4%)	1,504名( 29.8%)
職員(非管理職)	2,891名( 58.8%)	3,001名( 59.6%)
合計	4,919名(100.0%)	5,040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(2023年109名、2024年91名)は含まれていません。

## 業務執行社員の選任

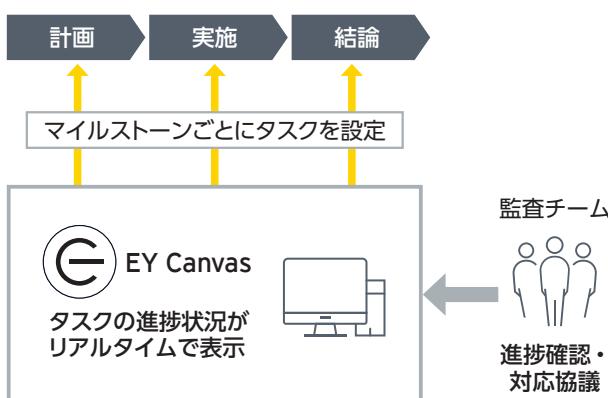
業務執行社員の選任及び交替は、被監査会社が属する業界やビジネス慣行等に関する候補者の知識・見知りを考慮し、候補者が批判的な観点から十分な関与ができるよう業務執行社員の選任及び交替制度に従って承認・選任されます。

## 監督と査閲

監査調書の査閲は、監査業務における品質管理上重要な手続であり、監査手続が適切に実施されたことを確かめるために行います。そのため、担当者が作成した調書は一次レビュー者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.24参照)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書の査閲を網羅的に、かつタイムリーに実施することを促進し、監査品質を維持向上しています。



## 職業的懐疑心の保持と発揮

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

## チーム内の十分なコミュニケーション

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する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。

## 監査調書の管理及び保存

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

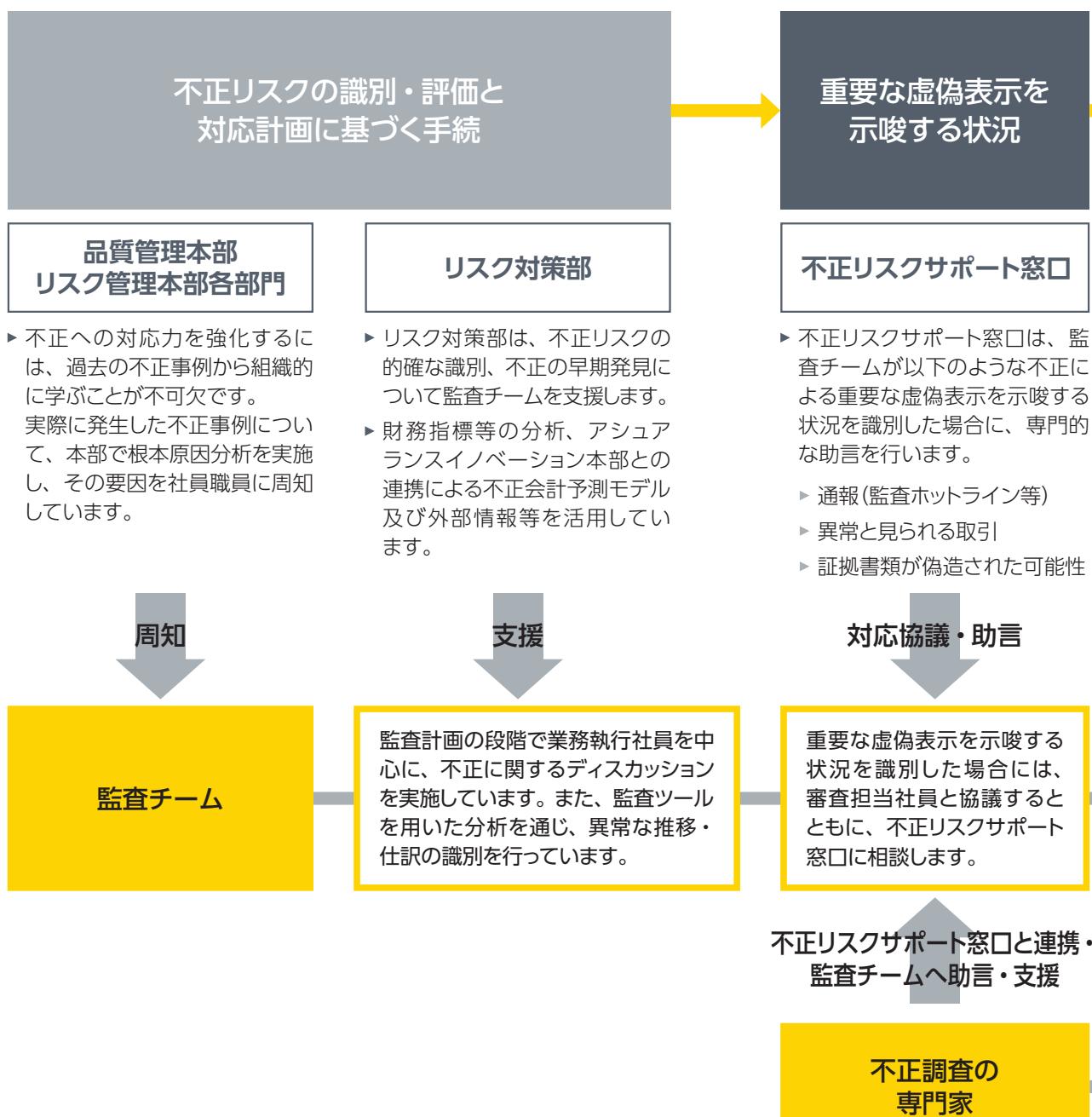
## II 監査品質への取組み

### 4 監査事務所における品質管理体制

## 不正リスクへの対応

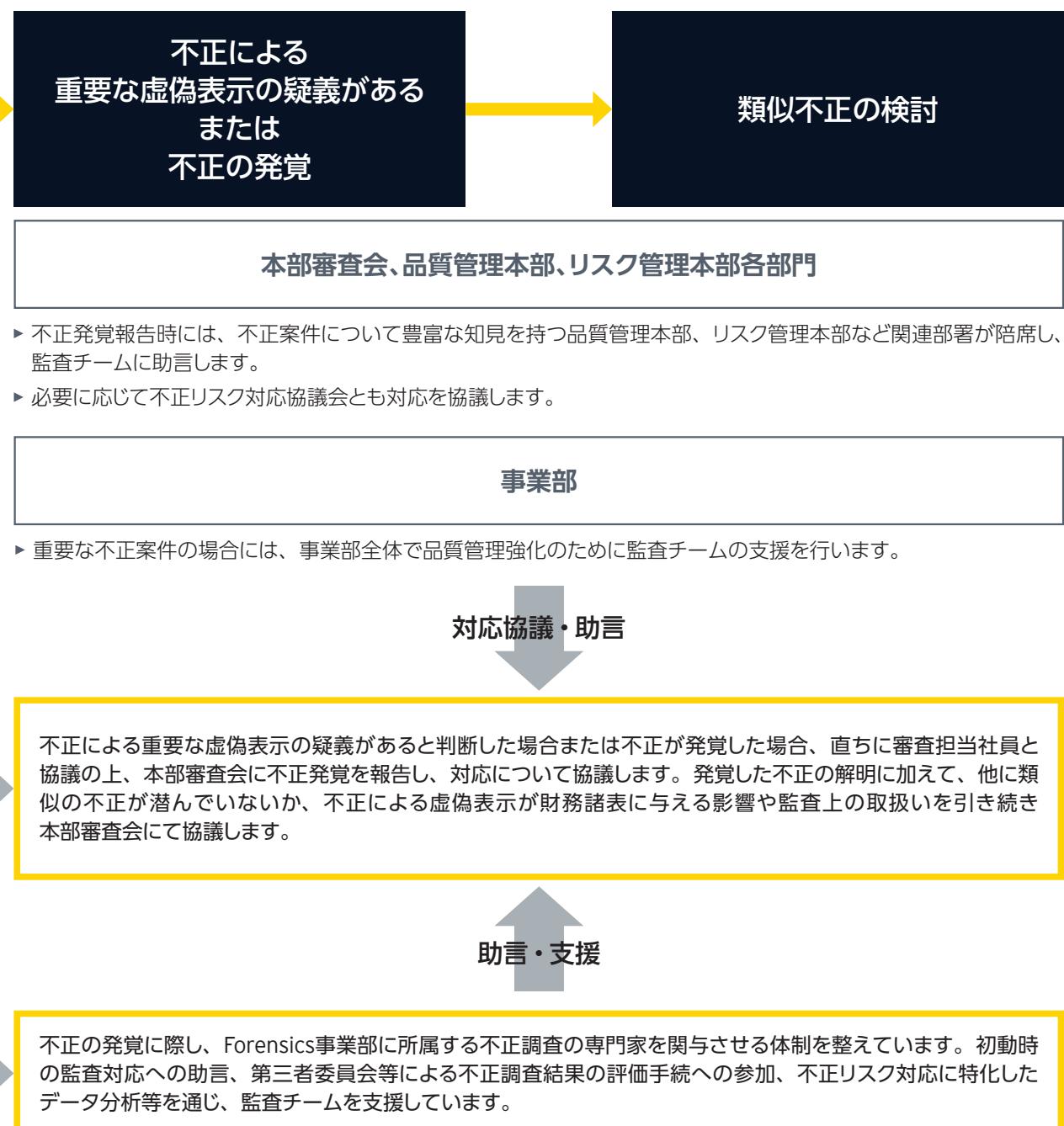
社会からの期待に応える監査品質を目指して、私たちは不正リスクと向き合い、組織的な対応を行います。

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。



## II 監査品質への取組み

### 4 監査事務所における品質管理体制

## 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.23参照)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た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ター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得るテーマを抽出し、予めFAQを作成して公開しています。2024年度は主に2024年4月から適用となった改正四半期開示制度に関するQ&Aなどを公表しました。

#### ▶ 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.24参照)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はなく、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、「企業会計ナビ」などのEY.com(ウェブサイト)コンテンツ、専門書籍、YouTube、セミナー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。



### 2024年度の情報発信の実績例

- ▶ 専門書籍: 12冊
- ▶ YouTube: 31本



## II 監査品質への取組み

### 4 監査事務所における品質管理体制

#### 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。2024年度においては、監査基準報告書600「グループ監査における特別な考慮事項」の改正に関わる対応、改正四半期開示制度への対応及び内部統制報告制度の改訂への準備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

2024年度	1,360件
2023年度	1,279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・サステナビリティ開示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、リースに関する会計基準などの新たに適用となる会計基準、サステナビリティ情報等に関する開示規則の改正や、改正四半期開示制度などの最新の会計上・開示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するとともに、2024年度からは日本基準サポートメンバー制度を立ち上げて、各事業部のサポートメンバーを通じて、よりきめ細やかに会計論点の周知などができる体制を整えています。また、監査チームからの会計上の論点に関する問合せに隨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

2024年度	879件
2023年度	879件

#### キャピタル・マーケット部(米国基準)

EY新日本は、米国の株式市場に上場している企業や将来的に上場を目指す企業等に対して、米国会計基準、PCAOB基準監査、SECファイリングに関するサポートや、多様化した日本企業によるクロスボーダーでの資金調達におけるトランザクションサポートを行っています。

キャピタル・マーケット部は、これらの業務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おり、米国基準適用における会計・監査上の論点についての判断がタイムリーに行える体制を整えるとともに、クロスボーダートランザクションにおいて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。マーケット本部内に「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。2023年は14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)
- ▶ IPO監査品質向上を目的とした勉強会(年3~4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  
(2024年6月30日現在の認定取得者数は1,242名)

## 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
サイバーインシデントへの対応	サイバーインシデントが発生した場合の調査報告書の十分性や財務諸表への影響に関する専門知識を提供	サイバーセキュリティの専門家

日本企業による海外市場での上場及びグローバルオーフーリング、外国企業による日本市場での上場、IFRS適用企業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ーフー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・マーケット部とも連携しながら監査業務を支援しています。

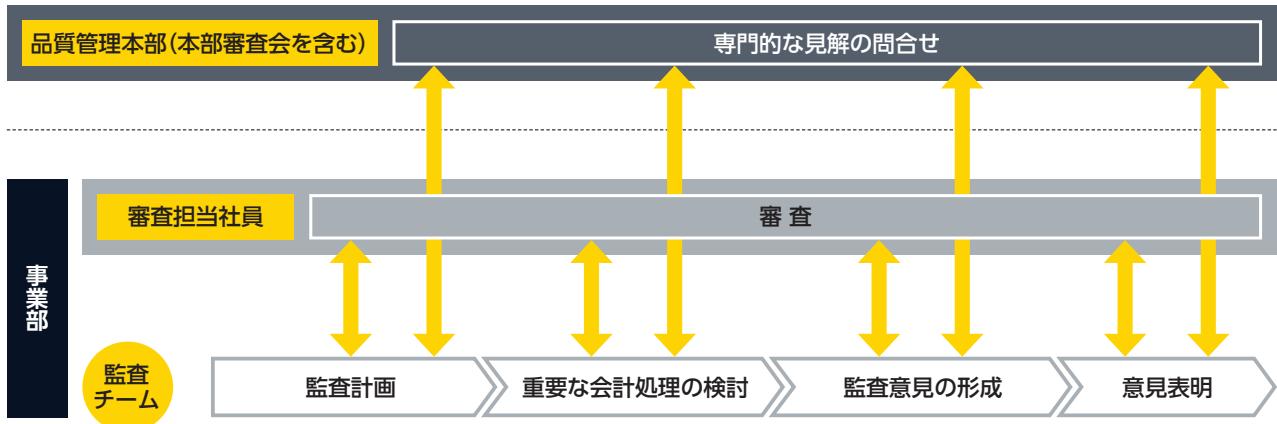
また、クロスボーダー上場支援オフィスによる社内研修の実施やクロスボーダー上場に係る監査支援チームにスタッフ層も加えて指導することで、今後ますます増加が見込まれるグローバル市場での上場に対応できる人材を育成しています。

## II 監査品質への取組み

### 4 監査事務所における品質管理体制

## 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

2024年度

617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。

# 品質管理システムのモニタリング及び改善プロセス

品質管理システムの整備及び運用の状況に関する情報を適時に把握するとともに、識別した不備に適切に対処するためのモニタリング及び改善プロセスを整備・運用しています。

## モニタリング体制

品質管理システムのモニタリングは監査品質監督会議が所管し、主として品質管理本部M&R部がモニタリングを実施しています。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。

## 監査業務の日常的モニタリング

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、品質管理本部の指示の下、監査品質管理委員会が中心となって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ています。

## 品質管理システムのモニタリング及び評価

国際品質マネジメント基準第1号(ISQM1)の適用に加えて、2023年7月1日以後に開始する事業年度または会計期間にかかる監査業務から、改訂後の「監査に関する品質管理基準」及び改正品質管理基準報告書第1号「監査事務所における品質管理」を適用しています。品質管理システムがISQM1及び監査に関する品質管理基準等に基づいて適切に整備され、有効に運用されているかをモニタリングし、毎年6月30日を基準日として、品質管理システムの評価を実施しています。EY新日本は2024年6月30日を基準日とする年次評価の結果として、「品質管理システムは当該システムの目的が達成されているという合理的な保証を提供している」と結論付けました。

### ▶ 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原則として3年間に1回以上、EYのプログラムに基づいた品質管理レビュー(AQR: Audit Quality Review)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、複数名のレビューを選任しています。また、レビューには、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。

### 2024年度に実施したAQR

対象監査業務数	107業務
社員カバー率	40%
重要な発見事項がない監査業務の割合	99%

## 改善プロセス

### ▶ 個別業務レベルの根本原因分析と改善措置

個別業務レベルの根本原因分析は、品質改善の枠組みの中心的な部分であり、品質管理レビューの結果が良好であるか否かにかかわらず、その背景にある根本原因を詳細に分析します。良好な結果とそうでない結果の背後にある要因を理解することにより、ポジティブで高品質な結果をもたらす行動に焦点を当てることが継続的な改善にとっての基本的なプロセスです。根本原因分析の結果を踏まえて、対応する改善措置を策定・実施します。

### ▶ 品質管理システムの不備の特定と評価、根本原因分析の実施

品質管理システムのモニタリング、改善活動の実施、外部検査及びその他の関連する情報から得られた発見事項を評価し、発見事項の相対的な重要性等を考慮して、不備が存在するかどうかを判断します。不備が特定された場合、根本原因を特定し、不備の重大性と広範性を評価し、対応する行動を策定するために、根本原因分析が実施され、対応する改善措置を策定・実施します。

## II 監査品質への取組み

### 4 監査事務所における品質管理体制

#### 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(2024年2月)を受領しております。また、直近2事業年度においてJICPAから受けた処分はありません。

#### CPAAOBによる検査制度

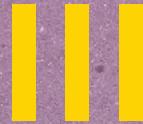
公認会計士・監査審査会(CPAAOB)は監査事務所の業務運営状況を検査しており、発見された不備は、検査結果通知書によって通知されます。CPAAOBが監査事務所における監査の品質管理が著しく不当であると判断した場合には、行政処分その他の措置を金融庁長官に勧告し、同庁が監査事務所に対して行政処分などを行います。なお、直近2事業年度において金融庁から受けた処分はありません。

#### JICPAによる品質管理レビューとCPAAOBによるモニタリング



#### 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。



## 組織体制・人材育成

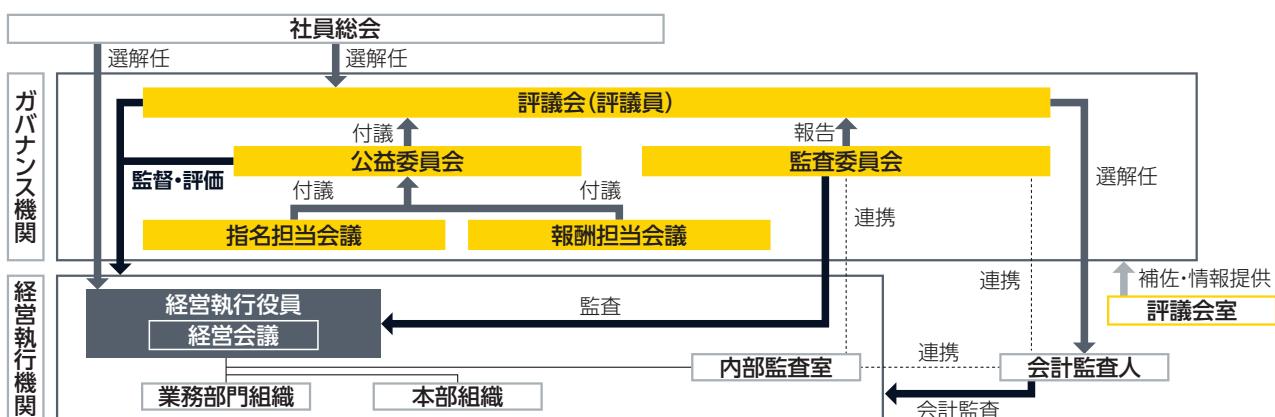
1 組織体制	62
ガバナンス体制	62
経営執行体制	64
ガバナンスからの評価	66
ステークホルダーとの対話	69
組織風土	72
組織内における情報の伝達	75
2 人材育成	76
パーカス達成の礎となるPeople Culture	76
Ambitionを体現するための人材戦略	78
DE&Iの推進への取組み	86

# 1 組織体制

## 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 (2024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・報酬及び経営専務理事以上の評価・報酬総額にかかる決定方針を審議し、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 (2024年9月1日現在) ※ 社外評議員

#### 評議会

**議長** 関口 茂 **副議長** 久保 暢子  
**評議員** 稲野 和利\* 高山 与志子\* 深尾 光洋\*  
木村 修 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** 木村 修 久保 暢子 田中 清人

## 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関する評価
- 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、社外評議員の視点を踏まえた意見表明を行っています。

- 監査品質監督会議のモニタリング
- 品質管理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

## 社外評議員の経歴、選任理由

経歴	選任理由
<b>稻野 和利 氏</b> 公益委員長 指名担当会議議長 (公益財団法人日本証券業学財団理事、株式会社しづおかファイ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。
<b>高山 与志子 氏</b> 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。
<b>深尾 光洋 氏</b> 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、元武藏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。

### III 組織体制・人材育成

#### 1 組織体制

## 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<sup>\*</sup>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。

<sup>\*</sup> 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されています。

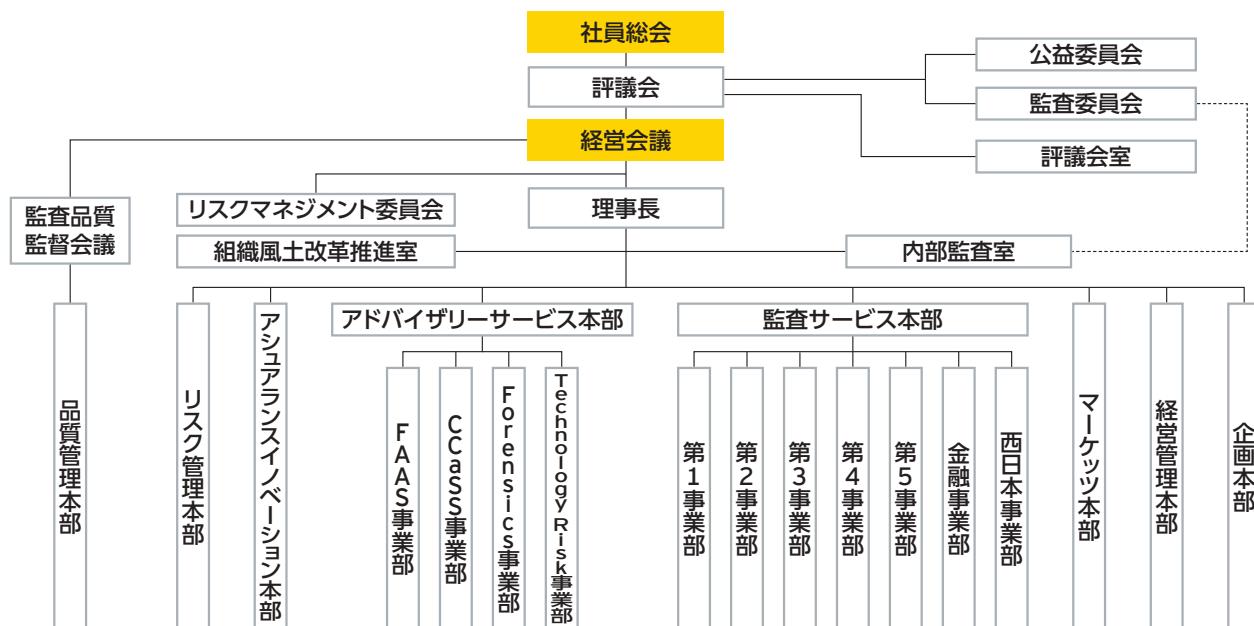
### 経営執行役員の専任体制と管掌制度

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び、社員総会の決議で選任されます。

組織図 (2024年7月1日現在)



※ FAAS : Financial Accounting Advisory Services (財務会計アドバイザリーサービス)

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)

2024年7月1日現在における経営執行役員は以下のとおりです。

また、2024年7月1日付にて、監査証明業務の過程で生じるIT関連の内部統制評価業務(FAIT: Financial Audit IT)及び受託業務に係る内部統制の保証報告書の発行業務(SOCR: System and Organization Controls Reporting)を提供するチームを、EYストラテジー・アンド・コンサルティング株式会社より当法人のTechnology Risk事業部へ移管・集約しています。

### 経営執行役員一覧 (2024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



アドバイザリーサービス本部長

深田 豊大 Toyohiro Fukata



マーケット本部長

宮川 朋弘 Tomohiro Miyagawa

### III 組織体制・人材育成

#### 1 組織体制

## 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



**稻野 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、株式会社しづ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)

#### サステナビリティ人材教育に注目

2024年3月、SSBJ(サステナビリティ基準委員会)は国際基準と整合性のある我が国のサステナビリティ開示基準の公開草案を公表しましたが、今後は法定開示の枠組みの中で日本の企業開示の新たな体系が生まれてくることになるでしょう。

過去の総括である財務情報だけで企業の将来価値を予測することが難しくなっているとの認識は、今日、投資家に共通であり、その一方で将来の財務価値に影響を与えるサステナビリティ情報の重要性が高まっています。

EY新日本が従来から取り組んできたサステナビリティ情報開示の精度向上や信頼性の高い第三者保証の提供は、投資家の意思決定有用性を担保するとともに、日本の資本市場の質的向上に大きく貢献することになると確信しています。EY新日本が注力するサステナビリティ人材教育を通じた監査品質の向上にも注目していきます。

#### ウェルビーイングの取組み及びテクノロジーの活用

資本市場及び顧客が監査法人に期待するのは、高品質な監査の提供です。当法人では社員・職員がプロアクティブかつ自律的に監査の実力を発揮することができるよう、組織文化の変革と人材育成に注力してきました。そのためには経営陣の考えが監査の現場まで浸透し共有・共感されることが非常に重要となります。社外評議員として、組織全体における高いプロフェッショナル意識の醸成、それを支える土台としてのウェルビーイングの取組みやテクノロジー活用による監査の深化について現状の把握・検証を行うとともに、それらの施策で生み出された高い品質と価値を顧客に実感してもらえるよう、評議会・公益委員会・経営会議などにおけるさまざまな議論を通じて、経営陣の後押しに努めています。



**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、元武藏野大学経済学部経済学科教授)

### 評議会議長



**関口 茂**

### 監査におけるメタ情報の重要性

会計監査の品質を担保するために、人工知能や統計的手法による不正の発見と防止が試みられています。会計帳簿や会議記録などの情報をコンピューターに読みませ、過去の不正に類似した計数や文書の変化を見つけ出そうとするものです。しかし実際には、こうしたプロセスに必ずしも使われないメタ情報が重要なのではないかと思われます。例えば、被監査会社が監査法人から提出を求められた会計情報がどの程度迅速に提出されたのか、被監査会社の経理担当者が資料の提出をどの程度済ったのか、提出情報は機械で読み取りやすい形式なのか、読み取りにくい紙ベースの提出なのかなどです。

私がかつて教鞭をとっていた大学での入ゼミ選考において、願書、レポート、面接評価などをを使った選考結果を見て判明したことは、合格者の大部分は願書の受付番号の若い志願者であったことです。成績が良くレポート内容がしっかりした志願者は、自信をもって真っ先に願書を提出していたのです。

### 社会に対する使命に応えるために

昨年度に評議会議長に就任し1年が経過しました。社外評議員の皆さんから多くの示唆に富むご意見をいただき、経営会議や評議会において活発な意見交換がなされました。また、職員と執行部との意見交換会の内容を社外評議員の皆さんと共有する機会を設けたほか、地区事務所へ訪問して社員や職員へのヒアリングを行うなど、社外評議員の皆さんが現場の実態を把握する取組みを行いました。

今年度も経営会議など重要会議への参加、執行部へのヒアリング、理事長との意見交換及び現場の課題に耳を傾ける活動を通じて客観的な情報を収集してまいります。

サステナビリティ情報に対する保証業務をはじめ監査法人に期待される役割が拡大している中で、EY新日本が公益的な役割を果たし、社会に対する使命に応えていることをガバナンスの観点で確認していくたいと考えております。

### III 組織体制・人材育成

#### 1 組織体制

##### 経営執行に関する年次評価

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

##### 評価結果

評議会は、執行部が監査法人のガバナンス・コードのすべての原則を適用し経営執行を行っていると評価しました。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

- ▶ 今まで進めてきた監査品質に関する本部からの情報提供やモニタリング、コーチングなどの各種施策により、監査品質の底上げを推し進めていると評価。
- ▶ Audit Staff Academy導入により監査部門において今後の戦力となり得る人材の育成を推し進めていると評価。
- ▶ 経営会議、評議会など外部有識者が参加する会議での報告及び討議が以前と比べて充実してきていると評価。

##### 取り組むべき主な課題・期待

- ▶ 監査品質及びクライアントサービスの観点から、クライアントと対峙できる人間力の引上げなど人材育成に力点を置いた施策の推進により、自律的な品質管理の実現を期待。
- ▶ クライアントからの高い期待に応えるため、クライアントに強く訴求できるアシュアランスイノベーション戦略及びマーケットセグメント視点の取組み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。

ステークホルダーとの対話の全体像



## 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。

2024年の懇談会では、サステナビリティ情報開示に  
対する保証や財務情報とのコネクティビティに関する論点  
や、年々その規模や件数、財務報告を含む企業活動に  
及ぼす影響度が益々深刻化してきているサイバーセキュ  
リティリスクに対しての会計監査プロフェッショナルが果  
たすべき役割などについて、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  
関する協議を通じて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。

## 規制当局との対話

私たちEY新日本は、資本市場の健全な発展を支える  
ため、規制当局などと連携しています。例えば、会計監査  
の品質の向上及び会計監査を巡る課題解決に積極的に  
関与するため、金融庁や公認会計士・監査審査会と意見  
交換を実施しています。また、日本公認会計士協会に人員  
を派遣し、監査基準及び会計基準の運用普及、監査実務  
の発展ならびに公認会計士業務の水準向上に貢献してい  
ます。さらに、企業会計基準委員会(ASBJ)やサステナ  
ビリティ基準委員会(SSBJ)にも人員を派遣しており、  
会計基準やサステナビリティ開示基準の策定に専門知識  
を提供し、社会貢献に努めています。

### III 組織体制・人材育成

#### 1 組織体制

##### クライアントとの対話

クライアントとの間では、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等のガバナンス責任者などと継続的なコミュニケーションを図っています（▶p.51参照）。

加えて、理事長及び経営執行役員等がクライアントのCFOや監査役等に対して直接対話をする場として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状況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姿勢についてご理解を深めていただくのがその目的です。

2024年度においても、昨年度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た情報発信を行いました。

##### 2024年度の EYアシュアランスセミナーのテーマ

- ▶ 内部統制報告制度の改訂について
- ▶ 当監査法人の監査品質及び取組みについて
- ▶ 監査を取り巻く規制環境の最新動向
- ▶ 今、経営層が読み解くべき、地政学リスクのインテリジェンス
- ▶ SSBJ基準案の概要と実務対応について



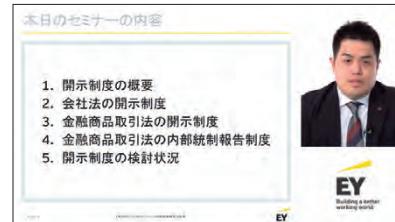
##### 監査役等との対話

監査役等との間でも、監査計画の説明から監査結果の説明に至るまで、監査チームが継続的なコミュニケーションを行っています。近年、三様監査への期待がますます高まる中で、監査役等との連携は監査品質の観点からも特に重視しています。

その連携の一環として、監査役等に監査に必要な知識を獲得していただき、監査チームとのコミュニケーションをより深めていただく目的で、ウェビナーによる講座を定期的に配信しています。内容は、会計基準や監査実務の基礎的な知識から、サイバーセキュリティやサステナビリティなど近年注目されているテーマ、さらには大学教授によるアカデミックな解説など、多岐にわたっています。新任からベテランの監査役等まで、ニーズに応じた講座をオンデマンドでご覧いただいている。

##### 2024年度の 監査役研究会ウェビナー講座の主なテーマ

- ▶ 会計士監査制度の概要
- ▶ ディスクロージャーと内部統制報告の基礎
- ▶ サステナビリティ情報開示～監査役等が留意すべきポイント
- ▶ 固定資産の減損
- ▶ 後発事象



## 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、ご要望や改善するべき事項を認識し、継続的な監査品質の向上に努めています。

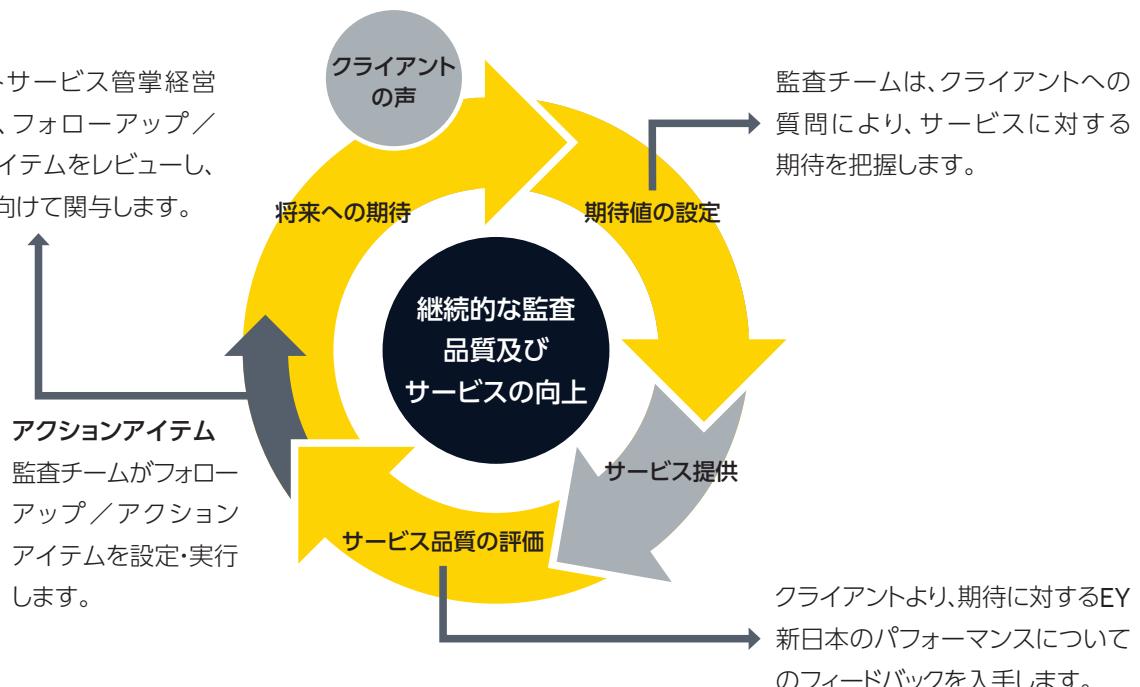
この取組みの一部は、EYのグローバルネットワーク内で共通のものとなっています。全世界のEYメンバーファームが大切なクライアントの皆さまに対し、定期的に統一した方法で実施することで、サービスラインや産業セクターなどのマーケットセグメントごとに、その結果を比較分析することを可能としています。

2023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
- ▶ 良好的なコミュニケーション
- ▶ 先進的なデジタル監査の取組み

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。

クライアントサービス管掌経営執行役員が、フォローアップ／アクションアイテムをレビューし、解決・改善に向けて関与します。



### III 組織体制・人材育成

#### 1 組織体制

## 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、以下の考え方に基づき、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、自律的に業務を遂行するための環境を追求しています。

すなわち、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。それを可能にするため、下の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。

#### ▶ 社内外からの評価により甘えを排除

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、社外評議員等による助言を得ています。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、改善に役立てています。

### 組織風土改革に関する意識調査

(2024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？



3つの視点	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	現場からの課題発信をトリガーに法人ワイドに監査品質が改善・追求されるサイクル構築を目的とする「自律的な品質管理プロジェクトチーム」が現場のプロアクティブな活動を誘発していく施策として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	アシュアランシイノベーション戦略によって、職業的専門家としての質の高い時間を確保する施策が着実に進められています。各職階・職級に期待されるスキルが定義され、カウンセリングを通じて対話されることで、法人メンバーの適度な背伸びにつながる環境が生まれています。
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	「パートナー制度改革」を通じて、パートナーシップの姿は、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され、また目標管理プロセスや業務執行社員間の役割分担を明確にしたことで着実に浸透してきています。

## より高みを目指して

### ▶ クライアントの先の社会・資本市場に向き合う

監査品質の本質は、社会や資本市場に説明責任を有する企業に対する監査を通じて、その変化や不確実性に向き合い、見通し続け、これにふさわしい監査品質の進化を遂げていくことです。Building a better working worldを掲げるEYひいてはEY新日本のパーパスに共感したメンバーが主体性を發揮し、その叡智が組織として紡がれていくことが大事だと考えています。

### ▶ 絶えず進化する組織風土

変化著しい企業環境において高い監査品質を維持していくためには、メンバー一人ひとりが、前例踏襲にならず、この変化に対して「内発的活力をもって活き活きと」「組織的に」監査品質(自律的な監査品質)を追求し、プロフェッショナルとしての責務を主体的に全うする組織風土が大事だと考えています。

### ▶ 主体的で自律的な業務を支えるウェルビーイング

環境変化に対して組織として自律的に変化し、高い監査品質を維持するためには、メンバー一人ひとりがウェルビーイングな状態にあり、活き活きと業務に向き合っていることがベースになければなりません。本年度より、監査法人にふさわしいウェルビーイングを科学的に理解する取組みを行い、幸せで生産的な組織と人を目指しています。

### ▶ 多様性が生み出す自律的な組織力

▶ 健全なコンフリクトを生み出す心理的安全性の追求  
いかなるメンバーも気になることを発言できる「心理的安全性」が、監査チーム等の法人各所に存在することで、健全なコンフリクトが生まれ、変化にしなやかな監査品質が生み出されると考えます。この考え方を法人全体に浸透させるために、対話集会「ガチコン」や若手職員のプレゼン「ランチタイムピッチ」といった活動を行っています。

▶ 多様な人材が安心して継続的にチャレンジできる組織  
公私において多様な背景を持つ人材が、各人に適度なチャレンジを「安心して」「継続的に」できることが重要であると考えています。DE&I活動との連携やカウンセリングやカウンセリングファミリーの質の向上にサーベイの結果を活かすなどの取組みを行っています。

## 理事長との対話集会「ガチコン」

理事長との対話集会「ガチコン」は2020年10月よりスタートし2024年7月1日時点では63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。



### III 組織体制・人材育成

#### 1 組織体制

##### ウェルビーイングの取組み

①監査法人にふさわしいウェルビーイングを科学的に理解  
EY Japanでは2022年7月より大学と共同研究を開始し、2023年7月にはEY ウェルビーイングストラテジーに基づき、メンバーの主観的ウェルビーイングの状況を把握するサーベイ(ウェルビーイング指標)を実施しました。当該ビッグデータの解析を詳細に行った結果、EY新日本において「業務の充実度／成長機会」が主観的ウェルビーイングを高めることに重要な役割を示していることが確認されました。

##### ②業務の充実度／成長機会を高める取組み

先の3つの視点・取組みがウェルビーイングを高めていくことにつながっています。監査チームのチームミーティングや、メンバーの成長に向けたサポートなどは、これまでの取組みを通じて現場に根付いており、これをさらに進展させていくことでウェルビーイングが高まると考えています。加えて、職階を問わないウェルビーイング勉強会を開催し、ウェルビーイング指標の分析結果から、現場の課題を深掘りし、その内容を法人メンバー及び執行部に共有しています。

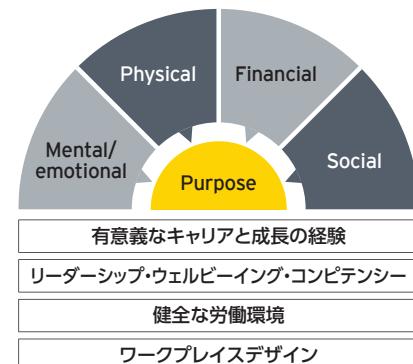
##### ③「最適な働き方」を追求するEYフレリモ・EY新日本サロン

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。個人的な事情等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。

また、2024年3月に内外の講師等からの学び、EY新日本のメンバーの相互交流とコミュニケーションの充実を通して楽しく互いに高めあう場を目的とした「EY新日本サロン」を開設しました。職種・職階の壁を取り払い、楽しく学びともに交流を深め、今後の関係性を広げる場として参加者からもポジティブな反響が寄せられています。

④前向きなチャレンジの基礎となる健康経営への取組み  
「健康経営優良法人認定制度」において、「健康経営優良法人2024(大規模法人部門)」に3年連続で認定されました。EY新日本ではメンバーの一人ひとりが財産であり、健康管理を経営的な視点で捉えています。従来から取り組んでいる健康診断の事後措置、長時間労働対策、健康増進対策、メンタルヘルス対策、ストレスチェック組織診断分析結果を踏まえた職場環境改善活動、健康保険組合とのコラボヘルスなど一連の健康関連の施策を総合的・有機的に行ってています。

##### ウェルビーイング ストラテジー



##### 監査チームメンバーの勤務時間の確保

監査チームメンバーの作業負荷が過大にならないこと、心身ともにウェルビーイングな状態で働くこと、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・職員の勤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.40参照)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勤務時間

	2023年度	2024年度
社員	2,116時間	2,046時間
職員	1,988時間	1,959時間
全平均	2,003時間	1,970時間

# 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。

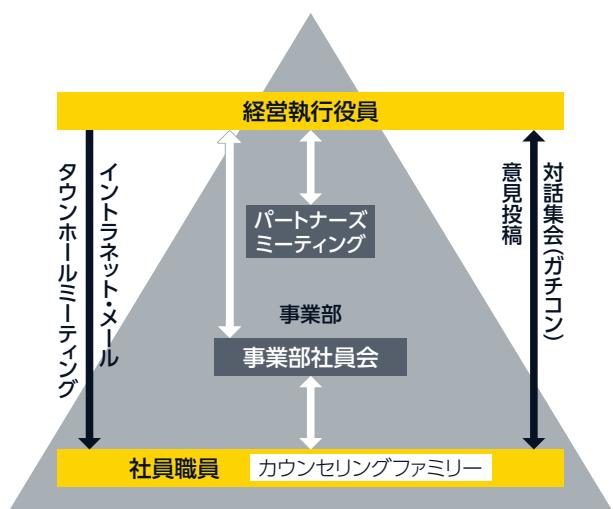
## トップから現場へ

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、定期的に開催する「パートナーズミーティング」で、経営執行役員から直接伝達されます。事業部単位で開催する事業部社員会でも、経営執行役員や各事業部長などから社員へ詳細事項が伝達されます。

職員には、定期的に開催する「タウンホールミーティング」で、経営執行役員から直接伝達されています。加えて、日常的に法人のインター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。一例は監査品質に関す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2024年7月1日時点で348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.81参照）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、マーケット施策、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。



## 2 人材育成

### パーカス達成の礎となるPeople Culture

組織風土や人材は会社にとって貴重な資産です。EY新日本ではつねに高みを目指し、自己研鑽する集団であることをパーカスの要素に含めています。メンバーはその実践のため、共通の価値観に基づいて行動し、組織風土の醸成に努めています。

#### Our values

私たちの在り方を定義し、あらゆる行動や活動の原点となるのが、  
Our values(価値観)です。



## 共通の価値観に基づいて活動し、 EYならではの組織風土を醸成

Building a better working worldは、EYがグローバルに掲げているパーサス(存在意義)です。このパーサスを実践するため、組織内におけるメンバーの在り方を定義し、あらゆる活動の原点としているのがEY共通のアイデンティティであるOur values(価値観)です。

Our valuesは、「誠実、相互の敬意、協働、インクルーシブ(包括的)な精神」、「人々をリードする活力、情熱、勇気」、「正しいことを実行することによる信頼関係の構築」といったキーワードによって形成されています。EY新日本はウェルビーイング戦略や人材育成プログラムなどを通じて、組織内にOur valuesを浸透させる活動に取り組んできました。

Our valuesに基づくメンバーの行動は、高い監査品質とコンプライアンス(法令遵守)を支えています。プロフェッショナルファームとして何よりも追求しているのが高い監査品質とコンプライアンス(法令遵守)です。Our valuesに基づく一貫した活動が、EY新日本において独特の組織風土を醸成し、実務にも良い影響をもたらしている側面がうかがえます。例えば、メンバーの関係性が役職などにかかわらずフラットで対等であることから、活発にディスカッションし、協業するカルチャーが培われています。EY新日本は監査の取組み状況やその品質について、クライアントから直接フィードバック(回答)をいただくことでご要望や改善すべき事項を認識し、継続的なサービス内容の向上に努めています。真摯で誠実な対応やチームワークの高さなどに関しては、外部からも高い評価をいただいております(▶p.71参照)。

冒頭でも触れたように、Our valuesはEY全体で共有しているものです。Our valuesの浸透とEYならではの組織風土をグローバルに定着させていくことで、メンバー同士のよりよき協力関係が築かれ、クライアントに対して高い付加価値を提供するための礎となります。そして、一連の活動は個々のメンバーのパーサス達成にも結びついていきます。

## People Cultureの醸成・定着において 注力してきた取組み

### ▶「EY新日本有限責任監査法人行動指針」を制定

Our valuesに基づいた活動を行うため、EY新日本では「EY新日本有限責任監査法人行動指針」を制定しています。同指針は、EYで掲げている「グローバル行動規範(EY Global Code of Conduct)」を尊重するとともに、組織内のメンバーが共有・遵守すべきものです。

### ▶ DE&Iの推進

メンバーが自らの能力を最大限に発揮できる組織を築くには、ジェンダー(生物学的視点の性差)やLGBTQ+、国籍、年齢などの違いを認め合い、相互に敬意を払いながら意欲的に協働し、目の前の課題に対して誠実に取り組める環境を整えることが重要です。いわばDE&Iの推進で、かねてからEYが注力してきたテーマでもあります。そして、それらの活動はOur valuesの「誠実、相互の敬意、協働、インクルーシブ(包括的)な精神」の醸成にも結びつくものです。

### ▶ 人材の採用・育成・評価

Our valuesの柱の一つである「人々をリードする活力、情熱、勇気」を念頭に、特有の組織風土を醸成し、さらに活性化させていくため、最も重要な施策に位置づけているのが人材の採用・育成・評価です。メンバーは、それぞれが個人的に成し遂げたいマイ・パーサスを胸に秘めています。そして、EYで掲げるパーサスと共鳴しながら、組織としてはもちろん、個人としても高い成長を遂げていくことを目指しています。EY新日本はさまざまな方面から人材の育成に努めています(▶p.80-85参照)。

### ▶ ウェルビーイング経営の実践

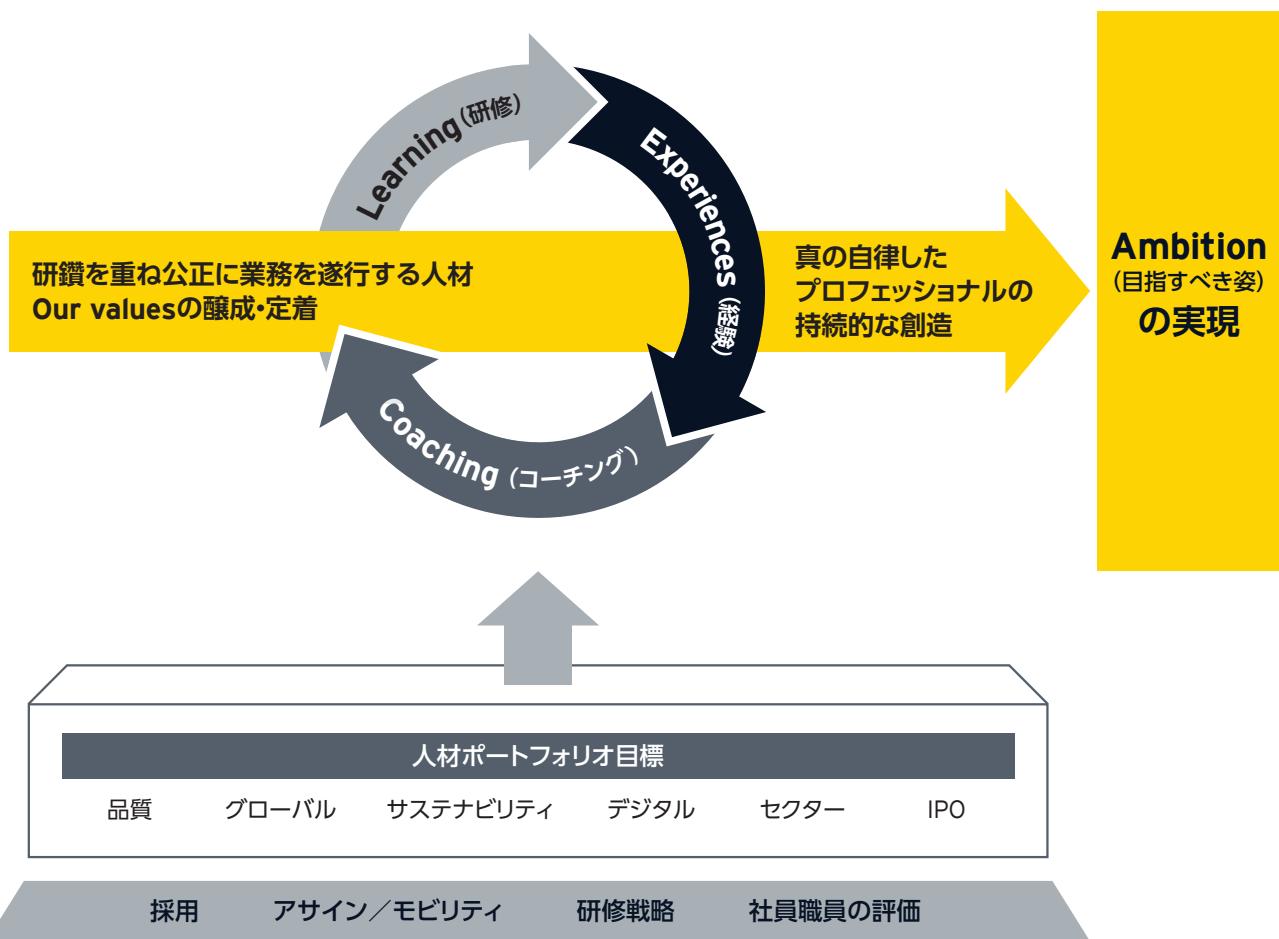
ウェルビーイング(身体的・精神的・社会的に良好な状態)という視点も、人材の育成・定着や高い監査品質の維持に深く関わります。ウェルビーイングの施策は、前例踏襲にならず、環境変化に対して自律的に判断するプロフェッショナルの育成につながります。これにより、Our valuesで掲げている「正しいことを実行することによる信頼関係の構築」につながると私たちは捉えています。

## 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。

### 人材育成プログラム

Ambitionを実現し、社会の期待に応えるプロフェッショナルを育てる人材戦略



## 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自律したプロフェッショナル育成に励んでいます。

## 人材ポートフォリオ施策の推進

EY新日本では、Ambitionを体現するための人材戦略の一環として人材ポートフォリオ施策を推進しています。Ambitionを体現するための重点領域として、品質、グローバル、サステナビリティ、デジタル、セクター、IPOの6つの領域を定め、各領域における必要な知識と経験を洗い出し、人材の要件定義を行います。要件定義をベースに現状の人材ポートフォリオ及びAmbition実現のための将来的な人材ポートフォリオの目標を定めます。この現状の人材ポートフォリオの分析をもとに目標からバックキャストして、法人として取り組むべき、採用(求める人材を明確にした採用活動)、アサイン/モビリティ(アカウントローテーションとモビリティ制度)、研修(体系的な専門研修)の戦略を立案します。これらの戦略を実行するにあたり、認定者制度を活用していきます。また、高い監査品質を保持し高度な専門性を有する人材育成を促進するため、今後、高度品質人材の計画的育成に関する取組みを進める方針です。

### 人材ポートフォリオ施策の推進に向けて

経営戦略を基礎として、目指すべき人材ポートフォリオの将来像を描くにあたり、各種活動(採用、リテンション、人材育成、モビリティなど)への適時反映がさらに重要なっています。また、変化の激しい環境下では、経営戦略の柔軟性も保ち、人材ポートフォリオ形成の将来像も硬直化させず、適切な見直しを経て社会環境との親和性を高めるような人事フレームワークの構築が必要です。研修を含む育成に係る組織の力を高めて、育成の目標や目的を明示した上で全体像を示し、EY新日本が注力するCapabilityの方向と構成員の内的なモチベーションの方向を合わせ、育成活動の生産性を高めることによって、人材ポートフォリオが実現されていくと信じています。



常務理事  
経営管理本部長  
**小澤 裕治**

### III 組織体制・人材育成

#### 2 人材育成

##### 人材の採用

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

##### 求める人材を明確にした採用活動

EY新日本では、監査及び会計に関するプロフェッショナル集団の一員としてつねに能力を磨くことを心掛け、品位を保持し、公正に業務を遂行する資質を有する人材を採用することを方針として掲げています。その上で、グローバル対応力やデジタル分野、サステナビリティ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）戦略の実現や、企業におけるサステナビリティ（持続可能性）対応への支援に向けて、特にデジタル人材やサステナビリティ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.81参照）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。

## キャリア支援の取組み

カウンセリングファミリー制度による人事面のきめ細かなケアや、キャリアに関する多様な制度を設け、社員職員のキャリア形成を支援しています。

### 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ー構築で組織の活性化を図ります。

### 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。高度品質人材の育成のため、監査基準や会計基準の設定団体、監督機関等への派遣も積極的に進めています。

#### 出向者数 (2024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	21名
EY国内メンバーファーム*	10名
合計	49名

\* バックオフィスマ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、有意義な対話を行うことで、カウンセラーの経験がより充実したものとなるように導きます。さらに、業務を直接指導・評価するフィードバックプロバイダーからは、業務上の評価やスキルアップについてのフィードバックを受けることができます。

### ▶ キャリア相談室

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

### III 組織体制・人材育成

#### 2 人材育成

##### 品質向上のためのプロフェッショナル育成体制

各々の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を形成するため、体系的な専門研修、OJT、専門分野の認定制度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。

##### 体系的な専門研修

職業倫理や職階別、監査・会計、専門分野別、ビジネススキルについて体系的な研修のメニューを整備しています。職階別研修では、EYの最新テクノロジーを用いた革新的な教材を導入しています。また、専門分野別の研修ではグローバル、デジタル、サステナビリティ、IPO、セクターナレッジにおける、専門的なスキルを持った人材ポートフォリオの拡充を支える多岐にわたる研修プログラムを豊富に用意しています。

##### 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。

##### 研修の履修状況

研修の履修状況は経営管理本部育成部が総合的に管理し、JICPAの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 (2024年度)

60時間(うち、継続的専門能力開発制度に関わる時間数57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

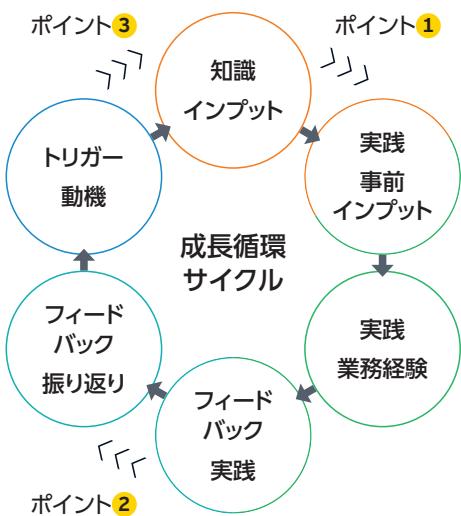
##### 研修メニュー(抜粋)

	職業倫理	職階別	監査・会計等	専門分野別	ビジネススキル
パートナー層	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  マネージャー研修 新マネージャー研修  スタッフ研修 Audit Staff Academy 新人研修	監査(品質管理・不正事例・審査) 会計(新会計基準・IFRS・米国基準) デジタル・テクノロジーの理解と活用 税務(改正等)	グローバル デジタル サステナビリティ IPO セクターナレッジ	エグゼクティブ向けリーダーシップ  コーチング、ファシリテーション  コミュニケーション、プレゼンテーション、ビジネスマナー
マネージャー層					
スタッフ層					

## 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

## 専門分野の認定制度

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も非常に重要で、セクター認定者制度を通じて特定の業種に高い知見を有する人材を育成しています。さらに、グローバル認定者制度はより難易度の高い海外業務に挑戦できる機会を提供するものです。IPO認定者制度では、その実務の経験者や、一定以上のIPO研修受講者を認定しています。

- ▶ 認定制度一覧
  - ▶ サステナビリティ開示・保証業務(SDA)認定者制度
  - ▶ デジタル人材認定制度
  - ▶ セクター認定者制度
  - ▶ グローバル認定者制度
  - ▶ IPO認定者制度

### III 組織体制・人材育成

#### 2 人材育成

##### 人材ポートフォリオ構築に関する取組み

EY新日本は「各分野における自立したプロフェッショナル」による専門人材のポートフォリオを構築するため、各専門分野の認定制度、グローバル対応力の強化、デジタル人材の育成、サステナビリティ専門人材の育成といった取組みを進めています。

##### グローバル対応力の強化

###### ▶ グローバル人材の育成プログラム

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にとどまらず、多くの社員職員がグローバル人材となれるよう、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 (2024年7月1日現在)

社員	177名
職員	248名

###### 海外駐在者数 (2024年7月1日現在)

EY海外 メンバーファーム	74名
------------------	-----

###### 年間海外派遣者数

2024年度	21名
2023年度	45名

###### グローバル人材\*

2,435名

\* 2024年6月30日現在  
TOEIC730点以上

##### サステナビリティ専門人材の育成

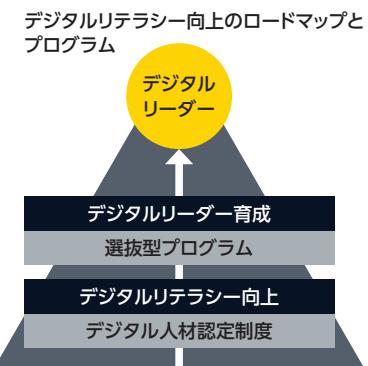
サステナビリティ専門人材の育成のため、EY新日本において、サステナビリティ開示・保証業務(SDA)認定者制度(▶p.17参照)を導入するほか、EYにおいては、EYメンバーであれば世界共通で参加できる修士号プログラムとして「EY Masters in Sustainability」があります。

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2023年度から設けられました。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。

## 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デジタルフルーエンシー測定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、シニア層、マネージャー層に分け、それぞれの職階に必要なスキル、すなわち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や、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(▶p.41参照)。



## セクター人材の育成

昨今の複雑化する企業環境において深度ある監査を実施するためには、産業セクター別の知識と経験を有する人材が必須です。EY新日本では、セクター活動を通して会計・監査のナレッジを集積し法人内外に発信しています。セクター認定者制度により、セクターナレッジのすそ野を

広げるとともにセクターの知識と経験を有する人材を育成し、セクター活動を強化することを目的としています。テクノロジー、ライフサイエンス、消費財・小売、不動産・建設、製造業・化学、モビリティ、銀行・証券等の計17セクターにおいて認定を設けています(▶p.43参照)。

## IPO人材の育成

EY新日本は日本経済の成長ドライバーとなり得るIPOを中心としたスタートアップ、ベンチャー企業に対し、高品質かつ高付加価値の業務を提供することを通じて資本市場の発展に寄与、日本経済の活性化に貢献することに力を

入れています。IPO認定者制度によりIPO業務の実務経験者、IPO関連の研修を一定単位受講したものに対し、認定を付与することで専門的かつ広範囲な知識が求められるIPOナレッジに長けた人材を育成しています(▶p.57参照)。

### III 組織体制・人材育成

#### 2 人材育成

## 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、監査品質を重視する組織風土の醸成と定着、そして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、EY新日本において組織風土改革推進委員会のさまざまな活動が実践されているほか、DE&Iの推進として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。

### EY新日本の「D」ダイバーシティとは

ダイバーシティとは人それぞれの個性の違いですが、EY新日本では具体的に「性別、セクシュアリティや国籍の違い、障害の有無など、多様な属性の人々で構成された組織、チーム」と定義しています。同質的な属性のみの組織またはチームと、そうでない組織またはチームを比較した場合には、後者の方が多角的に物事を捉えられたり、各人の強みに応じた適材適所での業務分担を行ったりすることが期待されます。このためEY新日本は業務を行う上で、多様な属性の人々によって組織またはチームが構成されているかを念頭に置いています。

### EY新日本の「E」エクイティとは

エクイティとは、能力を発揮しやすい機会と環境を整えることですが、具体的にEY新日本では、「個人差をきちんと考慮して、それぞれに見合ったリソースの配分や支援をする」と定義しています。

一般的には「E」エクイティは、『公平性』と訳されることがある一方で、EY新日本では『公正性』と訳しています。これは、「平等」な機会を提供することに重きを置くのではなく、文化的な差別や構造的な差別の存在を認識した上で、個性を認め、活かすためにマジョリティ側が積極的に働きかけを行うことが重要であると考えているためです。マイノリティ側にのみ努力を要求するのではなく、マジョリティ側が各人に必要な人事施策を行い、また機会を提供することで、それぞれの個性に合った成長の機会の提供や働き方を実現することができます。

### EY新日本の「I」インクルーシブネスとは

インクルーシブネスとは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ですが、EY新日本では、「より優れたパフォーマンスを達成するために、チームメンバーそれぞれの『違い』を活かす環境」を指し、個性が生かされている「状態」としています。

一般的には「I」はインクルージョンとされることがある一方、EY新日本では「インクルーシブネス」としています。



経営管理本部人事部DE&I担当  
パートナー  
久保 暉子

### DE&Iはすべての「私たち」、そしてすべての「ステークホルダーの皆さま」のために

性別、人種、障がいの有無など多様な属性を持つすべての構成員が尊重されかつ活躍できる環境を整え、一人ひとりが「やりたい」を形にできることが、クライアントを含むすべてのステークホルダーの皆さまへの新たな価値提供や、新たな視点からの課題解決に取り組むことを可能にすると考えます。そのため、これまで経営戦略の柱としてDE&Iを推進してきました。今後も社会の変化に対応したDE&Iの推進が、「私たち」そして「ステークホルダーの皆さま」の価値向上につながるよう努めてまいりたいと思います。

社員職員が真に働きやすい職場と思えるためには、各人が多様な個性を持った状態で、その能力を発揮することができる状態が継続していると感じられること(インクルーシブネス)が重要です。インクルーシブネスが実現できているかどうかは、従業員の意識調査を通じて実態を把握し、それに応じた施策を打つとともに、環境や立場が変われば誰でもアウトサイダーとして疎外感を覚え能力を十分に発揮することが難しくなることを、研修などを通して学ぶ機会を設けています。

### 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(Unity)(Employee Resource Group)による活動
- ▶ トランスジェンダーアライのためのガイドブック作成と周知
- ▶ 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(2024年: 170名参加)
- ▶ 企業の取組みを示す「PRIDE指標」において「ゴールド」(8年連続)及び「レインボー」(4年連続)を取得



東京レインボープライド2024

### 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 コミッティによる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

### 障がい者雇用及び活躍推進

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。具体的な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
- ▶ 従業員リソースグループ(EY Able)による当事者とその家族、及びアライによるネットワーキングと障がい者に対する知識と理解の向上の促進
- ▶ 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

### III 組織体制・人材育成

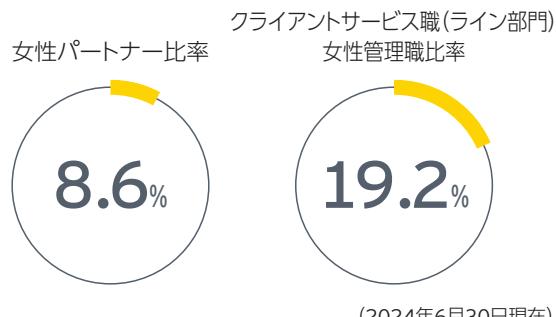
#### 2 人材育成

##### 女性活躍推進への取組み

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す。また、多様な目線を取り入れるだけでなく、一人ひとりが能力を最大限に発揮できる環境づくりと企業風土の醸成を行うことが重要です。そのための目標として、EY新日本では、3か年計画の中で、女性役員比率と管理職比率の向上、及び、男性の育児休業者と配偶者出産休暇の合計の取得率向上を目指しています。また、従業員リソースグループによる働くすべての女性メンバーによるネットワーク活動も15年以上にわたり行われています。

##### 能力開発プログラム

女性の能力開発を行う育成プログラムとして、女性向けスポンサーシップ制度や、女性管理職向け研修、管理職手前女性向け研修等を実施しています。これにより、長期的に女性パートナー比率を高めるだけでなく、EY内で次期パートナー候補者のプールを拡大する施策を強化しています。



##### 昇進、昇格機会の均等化

2021年より、クライアントサービス職群(ライン部門)の役員、管理職の女性比率の目標を達成できるよう、昇格の女性比率のモニタリングを行っています。

##### ワークライフバランスの推進活動／育児参画推進

関連制度が広く浸透しているかモニタリングし、推進活動を継続しています。具体的には、以下の関連制度についてモニタリングしています。

- ▶ 配偶者出産休暇：出産日前後10日の取得推進
- ▶ 子の看護休暇：時間単位の休暇取得を認め、柔軟に看護ができる環境を整備、必要時の取得推進
- ▶ 妊活休暇：制度の制定と、妊娠のための医療行為等で休暇を取得することを認め、子どもを持ちやすい環境を整備

##### 法人内の意識改革

アンコンシャスバイアス(無意識の偏見)研修を特に男性管理職を中心として実施しています。これにより、意識改革の一助としています。

また、DE&Iリーダーによる評価、及び昇格にあたってジェンダーバイアスが働いていないかモニタリングを実施しています。

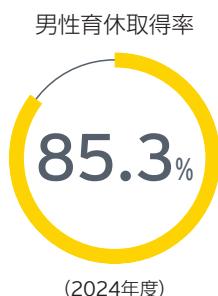
##### 募集・採用

女性公認会計士向けの採用説明会、及び大学の学生向けを対象とした講演会での講演機会を積極的に利用し、将来EY新日本で働く社員職員の増加につながる活動を積極的に行ってています。

また、女子高等学校にて起業体験プログラム・特別講座を実施するなど、将来の女性会計人材を増やす活動にも力を入れています。

## 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情報提供

またEY新日本の卒業生または現任のリーダーから過去の経験談やマインドセットを聞く機会を設けることで(写真②、③)、将来の昇格をより前向きに捉えたり、自分自身により自信を持つことができたりすることを推進しています。



写真① マネージャー昇格前後の変化に関するトークイベント



写真② EYを卒業したOGによるトークイベント



写真③ 片倉理事長、DE&リージョン梅田リーダー登壇のリーダーズトークイベント

## 従業員リソースグループ WindS(ウインズ)

WindS(Women's Interactive Network for Dreams and Success)とは、EY Japanで働くすべての女性メンバーによるネットワークです。「女性がより働きやすい環境で生き生きと活躍できる場」を実現していくことを目的として、2008年1月に活動を開始し現在に至っています。

WindS発足当初はWindS運営メンバーが事業部や職階を超えて協働し、人事部門や事業部門と連携しながら、ライフイベント関連等の各種制度の導入・利用促進のサポートや、女性職員をはじめとする社員職員の意識改革などにも取り組んできました。

昨今はこれらの制度が充実し利用も進んでいることから、メンバー同士のネットワーク構築や少し先のキャリアを体験したメンバーからの経験値・経験知の共有に活動がシフトしてきています。

昇格直後のマネージャーから直接話を聞き(写真①)、

# 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	2023年	2024年
▶ 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.72 (9月実施)	<p>① 日ごろから監査品質を重視して業務を行っている</p>  <p>① 行っている <b>99.2%</b></p> <p>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</p>  <p>② 感じている <b>90.6%</b></p>	 <p>① 行っている <b>99.7%</b></p>  <p>② 感じている <b>92.8%</b></p>
▶ 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.50	<p>社員 533名 <b>10.8%</b></p> <p>職員(管理職) 1,495名 <b>30.4%</b></p> <p>職員(非管理職) 2,891名 <b>58.8%</b></p> <p>合計 <b>4,919名</b></p>	<p>社員 535名 <b>10.6%</b></p> <p>職員(管理職) 1,504名 <b>29.8%</b></p> <p>職員(非管理職) 3,001名 <b>59.6%</b></p> <p>合計 <b>5,040名</b></p>
※ コアビジネスサービス職(スタッフ部門)を含めた人員構成は、法人概要(p.105)に記載しています。		
▶ 品質管理業務の従事者 p.12 (7月1日現在)	品質管理本部	173名 ► 182名
▶ 専門部署による支援		
	監査関連の問合せ p.56	1,279件 ► 1,360件
	会計関連の問合せ p.56	879件 ► 879件
	本部審査会件数 p.58	711件 ► 617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	2023年	2024年
▶ コンプライアンスのモニタリング p.45	コンプライアンス確約書 (提出率)  コンプライアンス研修 (受講率)	100% ► 100%  100% ► 100%
▶ 独立性に関するモニタリング p.48	年次独立性確認書 (提出率)  独立性研修 (受講率)	100% ► 100%  100% ► 100%

2024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/2024年度または対象年度6月30日現在の数値です。

品質管理システムならびにモニタリング及び改善プロセス	2023年	2024年	
▶ 独立性違反件数 <span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">p.48</span>	2件	0件	
▶ 監査事務所における内部検証 <span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">p.59</span>	定期的なモニタリングの結果 対象監査業務数  社員カバー率  重要な発見事項がない 監査業務の割合	107 業務 47 % 99 %	107 業務 40 % 99 %
▶ 外部機関による検査等 <span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">p.60</span>	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	重要な不備事項の ない実施結果
▶ 監督官庁による処分 <span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">p.60</span>	直近2事業年度において 金融庁から受けた処分	なし	なし
デジタルの活用と業務改革	2023年	2024年	
▶ データ分析の高度化 <span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">p.36</span>	EY Helixの 中核分析ツールである General Ledger Analyzer <sup>SQL</sup> を 利用している監査業務の割合	対上場会社 監査業務 <b>97.2 %</b>	対上場会社 監査業務 <b>97.7 %</b>
▶ 担い手の変革 <span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">p.40</span>	GDS・DSC利用社数  データ加工集約社数	1,919社 2,308社	2,438社 2,676社
▶ テクノロジーへの投資 <span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">p.34</span>	次世代監査・保証統合 プラットフォーム ※ 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	約1,400億円 87億円	約1,400億円 85億円

## 人材の育成と改革

2023年

2024年

### ▶ 研修時間 p.82

平均研修受講時間数

(うち、継続的専門能力開発(CPD)制度に関わる時間数)

66時間

(62時間)

60時間

(57時間)

### ▶ 履修した研修に関する

#### アンケート調査結果 p.82

※ 5.0点満点の平均

講師満足度

4.2点

4.2点

行動変容

4.1点

4.1点

### ▶ DE&I p.88-89

女性パートナー比率

7.9%

8.6%

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%

19.2%

男性育休取得率

73.4%

85.3%

### ▶ 監査従事者の年間平均執務時間 p.74

2,003時間 ▶ 1,970時間

### ▶ グローバル人材 p.84

※ TOEIC730点以上

2,155名 ▶ 2,435名

### ▶ 人材交流(国内出向) p.81

(7月1日現在)

メンバーフーム外出向者数

37名

39名

メンバーフーム内出向者数

15名

10名

# IV

## 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	94
原則2 組織体制(経営機能)	96
原則3 組織体制(経営機能の監督・評価)	98
原則4 業務運営	100
原則5 透明性の確保	102

## 監査法人のガバナンス・コードへの対応状況

EY新日本は、2023年3月24日に改訂された「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、監査法人における組織的な運営の姿を念頭に策定され、組織としての監査の品質の確保に向けた5つの原則と、これらの原則を適切に履行するための指針から構成されています。

### 原則

# 1



## 監査法人が果たすべき役割

監査法人は、会計監査を通じて企業の財務情報の信頼性を確保し、資本市場の参加者等の保護を図り、もって国民経済の健全な発展に寄与する公益的な役割を有している。

これを果たすため、監査法人は、法人の構成員による自由闊達な議論と相互啓発を促し、その能力を十分に発揮させ、会計監査の品質を組織として持続的に向上させるべきである。

### 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新日本のパーサス(存在意義)とAmbition(目指すべき姿)を定めています。

このパーサスの下、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
指針 1-1 監査法人は、その公益的な役割を認識し、会計監査の品質の持続的な向上に向け、法人の社員が業務管理体制の整備にその責務を果たすとともに、トップ自ら及び法人の構成員がそれぞれの役割を主体的に果たすよう、トップの姿勢を明らかにすべきである。	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っています。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、監査品質に関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。 <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ p.13 本部の役割、現場の役割</li> <li>▶ p.64 社員総会</li> <li>▶ p.72 品質第一の組織風土</li> <li>▶ p.75 トップから現場へ</li> </ul>
1-2 監査法人は、法人の構成員が共通に保持すべき価値観を示すとともに、それを実践するための考え方や行動の指針を明らかにすべきである。	EY新日本はパーサス(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。 <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 表紙裏 パーサス(存在意義)、Ambition(目指すべき姿)、価値観</li> <li>▶ p.76-77 パーサス達成の礎となるPeople Culture</li> <li>▶ p.45 行動規範・行動指針とコンプライアンスへの取組み</li> <li>▶ p.74 ウエルビーイングの取組み</li> </ul>

指針	各指針への対応状況
1-3 監査法人は、法人の構成員の士気を高め、職業的懐疑心や職業的専門家としての能力を十分に保持・発揮させるよう、適切な動機付けを行すべきである。	<p>人材の評価においては、社員・職員ともに、役割や期待されるスキルを明示してそれらに基づく評価をすることとし、職業的懐疑心の発揮を含む監査品質の観点を重視しています。</p> <p>人材育成については、Coachingの文化を大切にするとともに、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。これは、少人数メンバーでのコミュニティー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"> <li>▶ p.79 真のプロフェッショナルを育成するために</li> <li>▶ p.80 人材の評価</li> <li>▶ p.81 カウンセリングファミリー制度</li> <li>▶ p.83 専門分野の認定制度</li> </ul>
1-4 監査法人は、法人の構成員が、会計監査を巡る課題や知見、経験を共有し、積極的に議論を行う、開放的な組織文化・風土を醸成すべきである。	<p>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、法人を挙げて組織風土改革に取り組んでいます。例えば、理事長との対話集会（「ガチコン」）では、執行部と職員の直接的かつ積極的な対話がされています。また、職員一人ひとりに対しきめ細かいケアを行うためのカウンセリングファミリー制度を導入し、定期的に開催するファミリー・ミーティングなどを通じたコミュニティー構築による組織の活性化を図っています。</p> <p>監査チームと本部組織の間では、本部の専門組織が助言や指導、コンサルテーション等を積極的に行い、双方向のコミュニケーションを促進しています。また、セクター（業種）特有の会計・監査論点や業界動向に関する情報をセクター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ものでコミュニケーションを活性化することによって開放的な文化の醸成に努めています。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ p.72-74 組織風土</li> <li>▶ p.73 理事長との対話集会「ガチコン」</li> <li>▶ p.81 カウンセリングファミリー制度</li> <li>▶ p.55-57 専門部署による支援体制</li> <li>▶ p.42-43 深度ある監査を実現するセクターナレッジ</li> </ul>
1-5 監査法人は、法人の業務における非監査業務（グループ内を含む。）の位置づけについての考え方方に加えて、利益相反や独立性の懸念に対し、規模・特性等を踏まえて具体的にどのような姿勢で対応を講じているかを明らかにすべきである。また、監査法人の構成員に兼業・副業を認めている場合には、人材の育成・確保に関する考え方も含めて、利益相反や独立性の懸念に対して、どのような対応を講じているか明らかにすべきである。	<p>EY新日本は、監査業務を最重視しつつも、多様化する企業の経営課題に即した非監査業務を提供することで、被監査会社の企業価値向上に貢献できると考えています。監査で培った知見を非監査業務として企業に提供できるほか、高品質な監査の実現にも重要な意義があります。</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るようグローバル全体でプロセスを整備しています。</p> <p>また、法人の許可なく兼業・副業を行うことを禁止しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ p.49 非監査業務の提供</li> <li>▶ p.48 非監査業務受嘱時の独立性確保</li> <li>▶ p.48 社員職員の兼業・副業への対応</li> </ul>
1-6 監査法人がグローバルネットワークに加盟している場合や、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場合、監査法人は、グローバルネットワークやグループとの関係性や位置づけについて、どのような在り方を念頭に監査法人の運営を行っているのかを明らかにすべきである。	<p>EY新日本は、EYのグローバルネットワークに加盟することで、変化する世界経済や企業環境において高い品質の監査サービスを提供するためのインフラを構築し、また、社員職員がグローバルに対応できる環境を整備しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ p.29 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</li> </ul>

## 原則

2



## 組織体制(経営機能)

監査法人は、会計監査の品質の持続的な向上に向けた法人全体の組織的な運営を実現するため、実効的に経営(マネジメント)機能を発揮すべきである。

## 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。また、規模・特性等を踏まえて経営機関を設けないとした場合は、実効的な経営機能を確保すべきである。	<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。</p> <p>また、経営執行役員が法人運営に専念できる環境を整えるため、理事長、副理事長及び経営専務理事は、監査業務などへの関与を制限しています。</p> <p>▶ p.64 経営会議 ▶ p.64 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>経営会議の決定に基づく経営執行を実施するため、本部組織及び業務部門組織を設置しています。また、組織的な運営を確保するために、経営会議にて審議すべき事項や、各本部組織の業務分掌などを定めています。</p> <p>▶ p.64 組織図</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>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。</p> <p>特にリスクが高いと考えられる案件については、慎重に協議を行い法人として必要な対応を指示しています。その際、公益に反する判断が行われることのないように、社外の視点からもチェックしています。</p> <p>▶ p.13 監査品質監督会議の役割</p>

指針	各指針への対応状況
2-2	<p>▶ 監査上のリスクを把握し、これに適切に対応するための、経済環境等のマクロ的な観点を含む分析や、被監査会社との間での率直かつ深度ある意見交換を行う環境の整備</p> <p>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。また、監査業務の期中におけるモニタリングを実施して、監査上のリスクや課題の早期発見に努め、専門的な知見を活用した組織的な対応を図っています。</p> <p>被監査会社と監査チームとの間では、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.42-43 深度ある監査を実現するセクターナレッジ ▶ p.59 監査業務の日常的モニタリング ▶ p.51 被監査会社との十分なコミュニケーション</p>
	<p>▶ 法人の構成員の士気を高め、職業的専門家としての能力を保持・発揮させるための人材育成の環境や人事管理・評価等に係る体制の整備</p> <p>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、役割や期待されるスキルを明示してそれらに基づいて評価することとし、監査品質の観点を重視しています。</p> <p>▶ p.79 真のプロフェッショナルを育成するために ▶ p.80 人材の評価</p>
	<p>▶ 監査に関する業務の効率化及び企業においてもデジタル化を含めたテクノロジーが進化することを踏まえた深度ある監査を実現するためのIT基盤の実装化(積極的なテクノロジーの有効活用を含む。)に係る検討・整備</p> <p>テクノロジーとデータの活用は、効率的で深度ある監査の実施に必要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しています。</p> <p>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>データの連携と分析手法についても、EYグローバルが開発した分析ツールを導入し、潜在リスク識別のための異常検知ツールの開発と導入を継続的に実施しています。</p> <p>その他、セクターごとのツール活用事例の共有やデジタル人材の育成など、テクノロジーを有効に活用できるよう積極的に取り組んでいます。</p> <p>▶ p.24-26 グローバル監査のための監査ツール／ソリューション ▶ p.34-43 デジタルとセクターの探求による監査の変革</p>
2-3	<p>監査法人は、経営機能を果たす人員が監査実務に精通しているかを勘案するだけではなく、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、経営機能を果たす人員を選任すべきである。</p> <p>理事長については、指名担当会議による面談、公益委員会の審議、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。</p> <p>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.64 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、経営機関による経営機能の実効性を監督・評価し、それを通じて実効性の発揮を支援する機能を確保するため、監督・評価機関を設け、その役割を明らかにすべきである。また、規模・特性等を踏まえて監督・評価機関を設けないとした場合は、経営機能の実効性を監督・評価する機能や、それを通じて実効性の発揮を支援する機能を確保すべきである。	<p>独立した立場から公益性を踏まえて経営執行を監督・評価する機関として、評議会を設置しています。</p> <p>評議会は、経営執行役員とは異なる社員の中から選出された社内評議員と、独立性を有する第三者である社外評議員で構成されます。評議会の内部組織として、公益委員会及び監査委員会を設置しています。</p> <p>▶ p.62-63 ガバナンス体制</p>
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、独立性を有する第三者の知見を活用すべきである。併せて、当該第三者に期待する役割や独立性に関する考え方を明らかにすべきである。	<p>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。社外評議員は、経営会議に毎回出席し、公益的な観点から経営執行に関して意見を述べることを職務としています。</p> <p>公益委員会は社外評議員のみで構成されます。また、公益委員会の内部組織である指名担当会議及び報酬担当会議の議長ならびに監査委員長は社外評議員が務めます。</p> <p>社外評議員については、被監査会社からの独立性を保つため、選任にあたっての基準が設けられています。</p> <p>▶ p.62-63 ガバナンス体制</p>
<p>3-3 監査法人は、監督・評価機関の構成員又は独立性を有する第三者について、例えば以下の業務を行うことが期待されることに留意しつつ、その役割を明らかにすべきである。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 経営機能の実効性向上に資する助言・提言</li> <li>▶ 組織的な運営の実効性に関する評価への関与</li> </ul>	<p>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> <p>▶ p.62-63 ガバナンス体制</p>

指針		各指針への対応状況
3-3	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 経営機能を果たす人員又は独立性を有する第三者の選退任、評価及び報酬の決定過程への関与</li> </ul>	<p>公益委員会の内部組織として指名担当会議及び報酬担当会議を設置しています。指名担当会議は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> <p>▶ p.62-63 ガバナンス体制 ▶ p.64 経営執行役員の選任方法</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 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</li> </ul>	<p>社外評議員は、職務に必要な情報を聴取する権限があります。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>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 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</li> </ul>	<p>▶ p.62 公益委員会 ▶ p.69 資本市場の関係者との対話 ▶ p.70 クライアントとの対話 ▶ p.71 クライアントからのフィードバックへの取組み</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 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</li> </ul>	
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・評価機関の構成員又は独立性を有する第三者に対し、適時かつ適切に必要な情報が提供され、業務遂行に当たっての補佐が行われる環境を整備すべきである。	<p>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> <p>▶ p.62 評議会室</p>

## 原則

4



## 業務運営

監査法人は、規模・特性等を踏まえ、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、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を強化しています。多様化するビジネスリスクへの対応として、今後も議論を深めていくことが重要であると認識しています。

また、人材育成については、デジタルトランスフォーメーションの進展や、一層のグローバル化に対応できるプロフェッショナルの育成を重要であると認識しています。これらに対応するため、業種の特性に応じた外部講師を招聘した研修の開催、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等を適時に共有するとともに経営機関等の考え方を監査の現場まで浸透させる体制を整備し、業務運営に活用すべきである。また、法人内において会計監査の品質の向上に向けた意見交換や議論を積極的に行うべきである。	<p>タウンホールミーティング、パートナーズミーティング及び事業部で開催される各会議体や、インターネット、メール等のツールを活用し、監査品質を重視した経営方針を法人全体で共有しています。一方で、理事長との対話集会(「ガチコン」)の開催や、意見投稿を通じて、現場からトップへの意見の吸い上げも行っています。</p> <p>また、品質管理のモニタリングにおける意見交換や議論を通じ、監査現場の情報収集及び監査品質向上に必要な改善施策の議論が行われています。</p> <p>▶ p.75 組織内における情報の伝達 ▶ p.59 モニタリング体制</p>
4-2 監査法人は、法人の構成員の士気を高め、職業的専門家としての能力を保持・発揮させるために、法人における人材育成、人事管理・評価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。	<p>Ambition(目指すべき姿)に定めたプロフェッショナル集団となるべく人材育成を行っています。具体的には、デジタル化時代、グローバル化時代に対応したプロフェッショナルの育成を重要課題と位置づけ、多様な人材育成プログラムを提供しています。</p> <p>人材の評価については、社員・職員ともに、役割や期待されるスキルを明示して、それらに基づく評価を行っています。評価においては、職業的懐疑心の発揮を含む監査品質の観点を重視しています。</p> <p>また、働き方に対するニーズの多様化を受けて、ウェルビーイングな働き方への取組みを推進するとともに、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> <p>▶ p.79 真のプロフェッショナルを育成するために ▶ p.80 人材の評価 ▶ p.82-83 品質向上のためのプロフェッショナル育成体制 ▶ p.84-85 人材ポートフォリオ構築に関する取組み</p>
4-3 監査法人は、併せて以下の点に留意すべきである。	

指針		各指針への対応状況
4-3	<ul style="list-style-type: none"> <li>法人のそれぞれの部署において、職業的懷疑心を適切に發揮できるよう、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</li> </ul>	<p>業務執行社員のみでなく、監査チームを統括する立場にある一定の職員についても長期関与を認めないルールを適用しています。また、長期にわたり同一の監査チームで業務を行っている監査補助者の配置転換を行うアカウント・ローテーションや、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、フレッシュユア(新しい視点)がされることにより、監査チームがこれまでの業務を見直す機会にもなっています。</p> <p>▶ p.48 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.50 チーム構成、監査補助者の配置転換 ▶ p.81 アカウント・ローテーションとモビリティ制度</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	<p>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> <p>▶ p.81 キャリアパスの支援</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	<p>監査チームの編成は、被監査会社の情報、各人の業務経験・継続年数・キャリアパス等を監査品質の観点から考慮したものになっています。各人の情報についてはデータベースを備え、適宜情報をアップデートしています。人材の評価においては、モビリティ制度を活用した幅広い経験等をプラスの評価要素としています。また、人材が有する多様な経験を踏まえて、監査チームのメンバーを選任しています。</p> <p>▶ p.50-51 監査チームの編成と監査の実施 ▶ p.80 人材の評価</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>法人の構成員が業務と並行して十分に能力開発に取り組むことができる環境を整備すること</li> </ul>	<p>カウンセリングファミリー制度、体系的な専門研修、各種OJT、キャリアパスの支援等の能力開発環境を整備しています。また、自動化ツール等の利用や標準化による業務移管等の促進による能力開発のための時間の捻出や、eラーニング活用や研修時間を確保するための業務アサインの調整など、業務と並行して能力開発の取組みができる環境の整備をしています。</p> <p>▶ p.81 キャリア支援の取組み ▶ p.82-83 品質向上のためのプロフェッショナル育成体制 ▶ p.84 人材ポートフォリオ構築に関する取組み</p>
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.51 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事がないよう留意すべきである。	<p>当法人の監査業務等に関する不正・粉飾及び法令違反等に関する情報を広く収集するため、EY新日本のウェブサイトに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、インターネットやEY新日本のウェブサイトに掲示することにより、幅広く通報を受け付けています。</p> <p>監査ホットライン、内部通報窓口及び公益通報窓口に寄せられた情報については、通報者の保護を確保しつつ、適時に適切な調査を行い、監査業務の品質の向上、法令違反、不正行為等の防止及び早期発見、法人の自浄機能の向上に活用しています。</p> <p>▶ p.45 通報制度 ▶ p.52 監査ホットライン</p>

## 原則

5



## 透明性の確保

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

## 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ます。

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。資本市場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に公開しています。
5-2 監査法人は、品質管理、ガバナンス、IT・デジタル、人材、財務、国際対応の観点から、規模・特性等を踏まえ、以下の項目について説明すべきである。	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 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</li> </ul>	<p>トップは監査品質を何よりも重視しており、定期的に開催されるイベントで組織内にも継続的に伝達しています。</p> <p>▶ <b>p.1</b> 理事長メッセージ        ▶ <b>p.75</b> トップから現場へ</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 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</li> </ul>	<p>パーカス(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、Ambition(目指すべき姿)として「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」を掲げ、実現のための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> <p>▶ <b>表紙裏</b> パーカス(存在意義)、Ambition(目指すべき姿)、価値観        ▶ <b>p.76-77</b> パーカス達成の礎となるPeople Culture        ▶ <b>p.45</b> 行動規範・行動指針とコンプライアンスへの取組み        ▶ <b>p.74</b> ウエルビーイングの取組み</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 監査法人の中長期的に目指す姿や、その方向性を示す監査品質の指標(AQI: Audit Quality Indicator)又は会計監査の品質の向上に向けた取組みに関する資本市場の参加者等による評価に資する情報</li> </ul>	<p>EY新日本の監査品質への各取組みの成果として、本報告書で監査品質の指標(AQI: Audit Quality Indicator)を公表しています。</p> <p>▶ <b>p.90-92</b> 監査品質の指標(AQI)の概要</p>

指針		各指針への対応状況
5-2	▶ 監査法人における品質管理システムの状況	<p>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。</p> <p>▶ p.12-13 本部と現場の両輪による監査品質の向上 ▶ p.44-60 監査事務所における品質管理体制</p>
	▶ 経営機関の構成や役割	<p>経営の意思決定機関である経営会議や、経営会議の決定に基づく経営執行を担う本部組織及び業務部門組織(事業部)を設置しています。</p> <p>▶ p.64-65 経営執行体制</p>
	▶ 監督・評価機関の構成や役割。独立性を有する第三者の選任理由、役割、貢献及び独立性に関する考え方	<p>EY新日本は、経営執行を監督・評価する機関として評議会を設置しており、独立性を有する第三者として社外評議員を3名選任しています。社外評議員について、被監査会社との独立性を確保するための基準を設けています。</p> <p>▶ p.62-63 ガバナンス体制</p>
	▶ 法人の業務における非監査業務(グループ内を含む。)の位置づけについての考え方、利益相反や独立性の懸念への対応	<p>EY新日本は監査業務を提供しながら、多様化する企業の経営課題に適合した非監査業務も提供することで、企業を支援します。受嘱にあたっては、独立性の観点から許容されない業務を提供しないよう、所定のプロセスを整備しています。</p> <p>▶ p.49 非監査業務の提供 ▶ p.47-48 独立性</p>
	▶ 監査に関する業務の効率化及び企業におけるテクノロジーの真価を踏まえた深度ある監査を実現するためのIT基盤実装化に向けた対応状況(積極的なテクノロジーの有効活用、不正発見、サイバーセキュリティ対策を含む。)	<p>EY新日本は次世代監査(Assurance4.0)実現のため、デジタルテクノロジーを活用し、より効率的で深度ある監査やインサイトの提供に努めています。</p> <p>▶ p.34-43 デジタルとセクターの探求による監査の変革 ▶ p.46 技術的セキュリティ対策</p>
	▶ 規模・特性等を踏まえた多様かつ必要な法人の構成員の確保状況や、研修・教育も含めた人材育成方針	<p>EY新日本は、各分野で強みを発揮して高品質の監査を提供し、Ambition(目指すべき姿)を実現するため、自律したプロフェッショナルの育成に努めています。</p> <p>▶ p.78-85 Ambitionを体現するための人材戦略</p>
	▶ 特定の被監査会社からの報酬に左右されない財務基盤が確保されている状況	<p>EY新日本では、独立性に関する規程を定め、一つの保証業務提供先からの報酬が、法人の業務収入全体の15%を占めないようルールを設けています。</p> <p>▶ p.106-111 上場会社等被監査会社</p>
	▶ 海外子会社等を有する被監査会社の監査への対応状況	<p>EY新日本では、被監査会社(親会社)を担当する親会社監査チームが、海外子会社等を担当する現地監査チームを統率し、ワン・チームで監査サービスを提供しています。</p> <p>▶ p.22-33 グローバル監査体制</p>
	▶ 監督・評価機関を含め、監査法人が行った、監査品質の向上に向けた取組みの実効性の評価	<p>EY新日本では、監査法人のガバナンス・コードへの対応状況を年次で評価し、その評価を前提に、監督・評価機関である評議会が経営執行の年次評価を行っています。また、ISQM1等に対応した品質管理システムを整備・運用し、監査品質の向上に取組んでいます。</p> <p>▶ p.68 経営執行に関わる年次評価 ▶ p.59 品質管理システムのモニタリング及び評価</p>

## IV 監査法人のガバナンス・コードへの対応状況

指針	各指針への対応状況
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>EYは世界150以上の国と地域で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新日本は、EYグローバルの執行部門やガバナンス機関にさまざまな形で参画しています。</p> <p>▶ p.29 EYのメンバーファームとは      ▶ p.29 EYのエリア、リージョン、カントリーとは      ▶ p.29 EYの意思決定機関やガバナンス体制</p>
▶ 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。) ▶ 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>クライアントに高品質な監査を提供するために、EY新日本はEYネットワークに加盟し、グローバルに統一された監査手法・ツールなど、EYの統合的なアプローチを導入しています。また、EYのプログラムや、駐在等を通じてグローバルに活躍できる人材を育成しています。</p> <p>▶ p.30 グローバルネットワーク加盟の目的とは      ▶ p.30 グローバルネットワーク加盟のリスクと対応</p>
▶ 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>EY新日本は2003年8月にEYG(アーンスト・アンド・ヤング・グローバル・リミテッド)とメンバーシップに関する契約を締結しています。</p> <p>▶ p.29 EYのメンバーファームとは</p>
5-4 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・評価機関の構成員又は独立性を有する第三者の知見を活用すべきである。	<p>被監査会社との間では、監査チームが監査計画や監査結果を説明する際に、会計監査の品質の向上に向けた取組みを含め、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って、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。</p> <p>資本市場の参加者等との間では、機関投資家や証券アナリスト等を招き、意見交換会を開催しています。意見交換会の内容は、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> <p>▶ p.62-63 ガバナンス体制      ▶ p.69 資本市場の関係者との対話      ▶ p.70 クライアントとの対話      ▶ p.71 クライアントからのフィードバックへの取組み</p>
5-5 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。	<p>本原則の適用の状況については年次で評価し、それを基に、評議会により経営執行の年次評価が実施されます。また、品質管理のモニタリング制度を通じ、監査品質の向上に向けた取組みの実効性が評価されています。</p> <p>▶ p.68 経営執行に関わる年次評価      ▶ p.59 品質管理システムのモニタリング及び評価</p>
5-6 監査法人は、資本市場の参加者等との意見交換から得た有益な情報や、本原則の適用の状況などの評価の結果を、組織的な運営の改善に向け活用すべきである。	<p>機関投資家や証券アナリスト等との意見交換会の結果や、本原則の適用の状況評価結果は、経営会議に報告され、法人運営をより良いものにするために役立てています。</p> <p>▶ p.68 経営執行に関わる年次評価      ▶ p.69 資本市場の関係者との対話</p>

# 法人概要

## 1. 概要 (2024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	1,185百万円		
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 (2024年6月30日現在)	公認会計士	社員 523名	職員 2,466名
	公認会計士試験合格者等	—	1,396名
	その他	12名	1,587名
	合計	535名	5,449名
			合計 5,984名
			※ 非常勤は除いています
被監査会社数 (2024年6月30日現在)	金商法・会社法監査	819社	
	金商法監査	52社	
	会社法監査	1,248社	
	学校法人監査	74社	
	労働組合監査	5社	
	その他法定監査	786社	
	その他任意監査	761社	
	合計	3,745社	
事務所所在地	1. 国内 16力所	◎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力所	山形	
	3. 海外駐在 36力所	ロンドン、パリ、アムステルダム、ブリュッセル、デュッセルドルフ、チューリッヒ、ワルシャワ、イスタンブール、ルクセンブルク、ニューヨーク、コロンバス、アトランタ、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、メキシコシティ、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2023年6月期及び2024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)	
	2023年6月末	2024年6月末	
流動資産	38,990	41,900	
固定資産	13,857	13,909	
資産合計	52,847	55,810	
流動負債	19,132	22,182	
固定負債	15,835	15,043	
負債合計	34,967	37,226	
資本金	1,121	1,158	
申込証拠金	108	81	
資本剰余金	478	447	
利益剰余金	16,125	16,759	
評価・換算差額等	47	138	
純資産合計	17,880	18,583	
負債及び純資産合計	52,847	55,810	

損益計算書主要項目		(単位:百万円)	
	2023年6月末	2024年6月末	
業務収入*	109,503	115,223	
業務費用	109,439	115,166	
営業利益	63	57	
経常利益	465	322	
税引前当期純利益	465	322	
当期純利益	373	634	
※業務収入の内訳			
監査業務収入	92,525	96,102	
非監査業務収入	16,977	19,121	

※業務収入の内訳

# 上場会社等被監査会社

2024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2024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

### 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  
麻生フォ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  
株式会社北海電工  
株式会社淺沼組  
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  
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  
インフロニア・ホールディングス株式会社

### 株式会社セレコーポレーション

東洋エンジニアリング株式会社  
レイズネクスト株式会社

### 食料品

株式会社ニップン  
昭和産業株式会社  
日和産業株式会社  
江崎グリコ株式会社  
株式会社不二家  
株式会社コモ  
森永乳業株式会社  
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  
株式会社ユニカフエ  
株式会社J・オイルミルズ  
キッコーマン株式会社  
キユーピー株式会社  
和弘食品株式会社  
佐藤食品工業株式会社  
株式会社やまみ  
アヲハタ株式会社  
株式会社ニチレイ  
株式会社永谷園ホールディングス  
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  
株式会社オカムラ食品工業  
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  
帝国織維株式会社  
東レ株式会社  
イチカワ株式会社  
アソギ株式会社  
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  
株式会社ゴールドワイン

### 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  
株式会社トーモク  
ザ・パック株式会社

### 化学

ラサ工業株式会社  
株式会社クレハ  
多木化学株式会社  
石原産業株式会社  
日本曹達株式会社  
東亞合成株式会社  
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  
株式会社カーリット  
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  
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  
株式会社アジュバンホールディングス  
プレミアアン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  
ZACROS株式会社  
前澤化成工業株式会社

信越ポリマー株式会社  
株式会社パルカー  
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  
ネクセラファーマ株式会社  
杏林製薬株式会社  
ラクオリア創薬株式会社  
シンバイオ製薬株式会社  
オンコリスバイオファーマ株式会社  
プライトパス・バイオ株式会社  
株式会社ステムリム  
セルソース株式会社  
株式会社ファンペップ  
クリングルファーマ株式会社  
ステラファーマ株式会社  
株式会社タウンズ

#### 石油・石炭製品

日本コクス工業株式会社  
日本精蠟株式会社  
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  
日本鋳造株式会社  
日本鋳鉄管株式会社

#### 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  
株式会社STG

#### 金属製品

日本調理機株式会社  
株式会社稻葉製作所  
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  
三菱化工業株式会社  
三精テクノロジーズ株式会社  
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  
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  
株式会社キツツ  
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KOKUSAI ELECTRIC  
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ト  
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  
ファンック株式会社  
FDK株式会社  
株式会社芝浦電子  
日本シエムケイ株式会社  
浜松ホトニクス株式会社

上場企業については、証券コード順で掲載しています。

# 上場会社等被監査会社

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  
AeroEdge株式会社

## 精密機器

株式会社ナカニシ  
株式会社東京精密  
株式会社トプロン  
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

株式会社イーディーピー  
中本パックス株式会社  
株式会社プラツツ  
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  
グローブライド株式会社  
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  
株式会社アルプラス物流  
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  
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  
株式会社リンクコーポレーション  
株式会社キユ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  
株式会社データホライゾン  
グリー株式会社  
GMOペパボ株式会社  
株式会社ソケツ  
AGS株式会社  
KLab株式会社  
ポールトウイ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&AI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  
キーウエ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  
株式会社マイネット  
株式会社Ubicomホールディングス  
株式会社エ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  
ペイクラウドホールディングス株式会社  
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  
株式会社ジイ・シ企画  
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  
株式会社テンダ  
株式会社エクサヴィザーズ  
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  
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  
株式会社Amazia  
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kubell  
株式会社ギフティ  
株式会社メドレー  
ベース株式会社

株式会社ウイルズ  
株式会社アイキューブシステムズ  
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  
株式会社オービックビジネスコンサルタント  
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  
株式会社マークьюリー  
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  
株式会社オートサーバー  
株式会社雨風太陽  
株式会社IMAGICA GROUP  
日本テレビホールディングス株式会社  
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  
株式会社カウリス  
株式会社豆蔵デジタルホールディングス

## 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  
ディープイエックス株式会社  
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  
ユアサ商事株式会社  
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  
東テク株式会社  
タキヒヨー株式会社  
ジェコス株式会社

## 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  
株式会社ワズテーブルコーポレーション  
株式会社ジ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  
株式会社跳子丸  
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<sup>1</sup>  
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  
株式会社クラダシ  
株式会社キュープ  
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  
株式会社ハイディ日高  
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AINホールディングス  
株式会社Genki Global Dining Concepts  
株式会社銀座ルノアール  
株式会社ケーユーホールディングス  
株式会社アーツ  
株式会社バローホールディングス  
株式会社ショクブン  
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  
株式会社東京きらばしファイナンシャルグループ  
株式会社富山第一銀行  
株式会社西日本ファイナンシャルホールディングス  
株式会社プロクレアホールディングス  
株式会社千葉銀行  
株式会社群馬銀行  
株式会社武蔵野銀行  
株式会社千葉興業銀行  
株式会社山形銀行  
株式会社東邦銀行  
株式会社ふくおかファイナンシャルグループ  
スルガ銀行株式会社

上場企業については、証券コード順で掲載しています。

## 上場会社等被監査会社

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

インテグラル株式会社

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

株式会社MFS

### 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

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

株式会社イーグラント

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

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

パークニ四株式会社

ミガロホールディングス株式会社

三菱地所株式会社

東京建物株式会社

株式会社RISE

株式会社コスモスイニシア

株式会社レオパレス21

明和地所株式会社

株式会社REVOLUTION

ファースト住建株式会社

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

日本空港ビルディング株式会社

### サービス業

株式会社オーブンアップグループ

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

株式会社きょくとう

株式会社カクコム

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

株式会社プレステージ・インターナショナル

株式会社ドリームインキュベータ

株式会社クイック

株式会社環境管理センター

株式会社ダスキン

株式会社明光ネットワークジャパン

株式会社リソー教育

株式会社早稻田アカデミー

楽天グループ株式会社

日本ハウズイング株式会社

GMOアドパートナーズ株式会社

山田コンサルティンググループ株式会社

エン・ジャパン株式会社

GMO TECH株式会社

弁護士ドットコム株式会社

テクノプロ・ホールディングス株式会社

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

株式会社フリーカアウト・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

株式会社要興業

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

株式会社スポーツフィールド

コーチ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

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

ジャパンM&Aソリューション株式会社

株式会社笑美面

日本エコシステム株式会社

株式会社キャスター

NISSOホールディングス株式会社

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

株式会社共立メンテナンス

株式会社イチネンホールディングス

株式会社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

株式会社ビケンテクノ

株式会社アストロスケールホールディングス

株式会社D&Mカンパニー

## 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

## 独立行政法人等

独立行政法人医薬品医療機器総合機構  
独立行政法人工エネルギー・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  
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

## 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

## 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/about-us/ey-shinnihon-llc/ey-shinnihon-audit-quality-report](http://ey.com/ja_jp/about-us/ey-shinnihon-llc/ey-shinnihon-audit-quality-report)



EYは、「Building a better working world ~より良い社会の構築を目指して」をパーサス(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/about-us/ey-shinnihon-llc](http://ey.com/ja_jp/about-us/ey-shinnihon-llc) をご覧ください。

© 2024 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つ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](http://ey.com/ja_jp)

#### 問合せ先

EY新日本有限責任監査法人

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

