

監査品質に関する報告書2025

ステークホルダーとの 深い対話がもたらす 高品質な監査とは？

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.



Shape the future
with confidence

私たちのパーパス(存在意義)

Building a better working world

より良い社会の構築を目指して

目指すべき姿

ステークホルダーの
トラステッド・パートナーとなり
圧倒的に選ばれる存在になる



EY新日本有限責任監査法人は「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監査品質を最重視した組織的な運営を実践しています。

目次

私たちのパーパス(存在意義)	
監査品質の指標(AQI)の概要	02
理事長メッセージ	04

1 EY新日本が実現する監査品質とは

1.1 高い付加価値を提供する自律的な監査品質	08
1.2 VISION MAP	10
1.3 付加価値の源泉となる取組み	12
1.4 ステークホルダーとの対話	16

2 監査品質への取組み

2.1 セクターナレッジ活動	20
2.2 AIを活用した監査の変革「Smart Audit」	24
2.3 サステナビリティ情報開示と企業価値	32
2.4 グローバル監査体制	38

3 EY新日本の目指す監査品質を実現するための価値基盤

3.1 監査事務所における品質管理体制	50
3.2 日常的なエンゲージメント・モニタリング	67
3.3 ガバナンス体制	70
3.4 目指すべき姿を体現するための人材戦略	79

4 監査法人のガバナンス・コードへの対応

4.1 監査法人のガバナンス・コードへの対応	94
------------------------	----

法人概要	105
上場会社等被監査会社	106

監査品質の指標 (AQI) の概要

デジタルの活用と業務改革

テクノロジーへの投資 p.13 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 10億米ドル 約95億円		データ分析の高度化 p.13 EY Helixの中核分析ツールであるGeneral Ledger Analyzer ^{SQL} を利用している監査業務の割合 97.7% 対上場会社監査業務
デジタルツール利用に関するKAM掲載件数 p.13 (24/4-25/3期) 56社	デジタルフルーエンシー測定エキスパート以上 p.31 2,788名	担い手の変革 p.30 GDS・DSC 利用社数 2,311社 データ加工 集約社数 2,971社 ※ GDS : Global Delivery Services (インド・フィリピンに拠点を置くシェアード組織) ※ DSC : Delivery Service Center (新潟・名古屋に拠点を置くシェアード組織)

サステナビリティ保証への取り組み

サステナビリティ関連年間研修時間 p.37 39,210時間	SDA認定者 p.37 2,951名 ※ SDA認定者 : Sustainability Disclosure and Assurance認定者
---	---

グローバル監査体制

海外経験者数 p.85 2025年7月1日現在 ※ 1カ月以上の海外派遣者を集計 社員 306名 職員 575名 合計 881名	グローバル人材 p.85 ※ TOEIC730点以上 2,477名	年間海外駐在派遣者数 p.85 52名			
世界の各地域におけるJBSメンバー数 p.44 2025年7月1日現在 <table><tr><td>EMEIA 193名 日本からの駐在員32名</td><td>Asia-Pacific 239名 日本からの駐在員65名</td><td>Americas 205名 日本からの駐在員30名</td></tr></table> ※ JBS : Japan Business Service (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)			EMEIA 193名 日本からの駐在員32名	Asia-Pacific 239名 日本からの駐在員65名	Americas 205名 日本からの駐在員30名
EMEIA 193名 日本からの駐在員32名	Asia-Pacific 239名 日本からの駐在員65名	Americas 205名 日本からの駐在員30名			

2025年度におけるEY新日本の監査品質への各取り組みの成果として、
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2025年度または2025年6月30日現在の数値です。

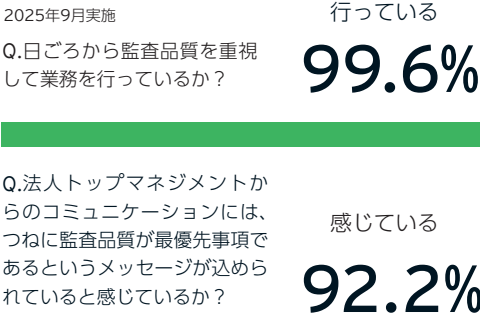
監査品質を重視する体制と専門性

プロフェッショナル(クライアントサービス職)の構成割合 | p.80



※ 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。

社内の意識調査 | p.78



監査従事者の年間平均執務時間 | p.87

1,956時間

品質管理業務の従事者 | p.09

2025年7月1日現在

品質管理本部 200名 監査品質管理委員会 215名

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

独立性違反件数 | p.54

※ 日本の法令等に違反した件数。
米国SEC規則等に対する違反は5件

該当なし

年次独立性確認書提出率 | p.54

100%

定期的なモニタリング：監査業務の検証(AQR)の結果 | p.65

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



コンプライアンス確約書提出率 | p.51

100%

外部機関による検査等 | p.66

重要な不備事項のない実施結果

※ 直近の日本公認会計士協会のレビューの結果

監督官庁による処分 | p.66

該当なし

※ 直近2事業年度において金融庁から受けた処分

人材の育成と改革

受講した研修に関するアンケート調査結果 | p.83

※ 5点満点の平均

講師満足度 4.2点



行動変容 4.1点



国内出向者数 | p.82

2025年7月1日現在

メンバーファーム外

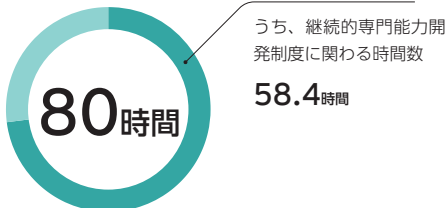
42名

EY国内メンバーファーム

17名

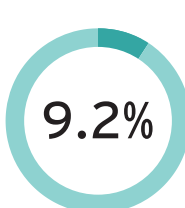
研修時間 | p.83

年間平均受講時間数

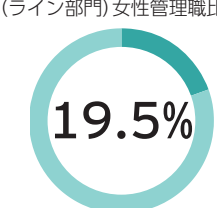


DE&I | p.90-91

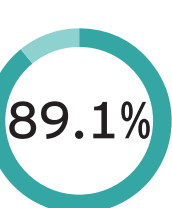
女性パートナー比率



クライアントサービス職(ライン部門)女性管理職比率



男性育休取得率





激動の世界に挑む皆さまの 「トラステッド・パートナー」として 未来を切りひらいてまいります

松村 洋季

EY新日本有限責任監査法人
理事長

昨今のグローバル経済は、AIやデジタル技術の急速な進展、サイバーセキュリティリスク、地政学リスク、そして環境への関心の高まりなど、さまざまな要因によって劇的に変化しています。このような変革の時代において、私たちは、セクターの知見とEYのグローバルネットワークを生かし、ステークホルダーと深度ある対話を重ねることで、皆さまの「トラステッド・パートナー」として、持続可能な成長を支える高品質な監査と付加価値あるインサイトを提供します。これにより、EYのパーパスである「Building a better working world ～より良い社会の構築を目指して」を実現してまいります。

EY新日本有限責任監査法人(以下、EY新日本)は、日本で最初に設立された監査法人にルーツを持ちます。創設者の太田哲三は、日本経済の健全な発展に貢献するという揺るぎない意志の下、監査法人を設立しました。私たちは、この「トラステッド・パートナー」としての志を引き継ぎ、半世紀以上にわたり、監査品質を最優先に掲げ、深度ある監査を通じて資本市場の信頼性と発展に貢献してまいりました。

今後も社会からの信頼を一層高めるために、私たちは「自律的な品質管理」を推進します。具体的には、現場が主体的に品質の向上に取り組むことで、本部と現場が「両輪」となり、効果的な品質管理体制を構築しています。また、EYのグローバルネットワークを活用しながら、最先端のデジタル技術の導入やセクター活動、非財務情報の保証業務の品質管理、人的資本への投資も強化しています。

EYは、グローバル規模で10億米ドルをアシュアランス領域のデジタル技術に投資し、生成AIを搭載したツールの導入やAIエージェントの活用を進めています。EY新日本においても、AIを活用した財務報告の誤謬の早期発見や、サイバーセキュリティの専門家が監査に関与する「Cyber in Audit」などの高度な監査により、資本市場の信頼性向上に寄与しています。デジタル技術の活用と並んで監査の高度化における重要な要素は、セクターの知見です。私たちは、強みであるセクターの専門性をさらに深め、税務やコンサルティングをはじめとした他サービスラインとの連携を推進することで、最新のナレッジを最大限活用し、シームレスかつリスク管理の行き届いた高品質な監査を実現します。また、企業を取り巻く環境課題が複雑化する中、非財務情報は企業の持続的成長を示す重要な指標となっており、特にサステナビリティ情報開示の重要性が増しています。私たちは、サステナビリティ情報開示基準の設計への関与と、監査を通じて得られた保証のノウハウを生かして開示支援を行うとともに、企業のサステナビリティ情報の信頼性を確保するための品質管理体制の整備に注力しています。

このような監査の高度化や信頼性の向上は、プロフェッショナルの幅広い知見と専門性なくして実現できるものではありません。私たちは、全員がグローバルな視点を備え、幅広い知見と専門性を培い、それらを「トラステッド・パートナー」として存分に発揮することができるよう、組織内の多様性を尊重し、個人の能力を伸ばす組織を構築しています。これにより、自律的かつ多角的な視点で監査の品質を高め、複雑な課題に対する解決策を見いだしていきます。

私たちが目指す未来は、持続可能で包摂的な経済社会の実現です。EY新日本は、最先端のデジタル技術を駆使し、ステークホルダーとの対話を重視することを通じて高品質のサービスを持続的に提供し、社会から信頼される存在であり続けます。そして、卓越した知見に基づく革新的なサービスを提供し、変化を恐れず挑戦を続けることで、未来を切りひらいてまいります。

日本初の 監査法人が始まり

EY新日本は、日本で最初に設立された監査法人にルーツを持ちます。創設者 太田哲三の「日本経済の健全な発展に貢献する」という意思を引き継ぎ、半世紀以上にわたり、深度ある監査により資本市場の信頼性を支えてきました。

1967年

日本初の監査法人として
監査法人太田哲三事務所設立

2001年

新日本監査法人に名称変更

2003年

EYのメンバーファームとしてメンバーシップに関する契約を締結。グローバルに統一された監査手法や各種ナレッジ、ツールを活用するとともに、幅広い専門家とのシームレスな連携によるグローバル体制を強化

2008年

有限責任監査法人に移行し、
新日本有限責任監査法人に
名称変更

2018年

EY新日本有限責任監査法人
となる

2025年

社員職員含め6,517名在籍
(2025年6月末現在)

1



Audit quality
Initiatives
Foundations
Governance code



Audit quality

EY新日本が実現する監査品質とは

1.1

高い付加価値を
提供する自律的な
監査品質



社会から評価される 品質に取り組む

松浦 義知

品質管理本部長 経営専務理事

監査法人は品質あってこそ社会から評価され、その発展に貢献できます。EY新日本は社会から評価される品質を目指しています。

社会から評価される品質とは何でしょうか？ まずは、組織としての品質を確保することで、「監査法人のガバナンス・コード」の原則や指針に沿った組織運営が行われていることが求められます。

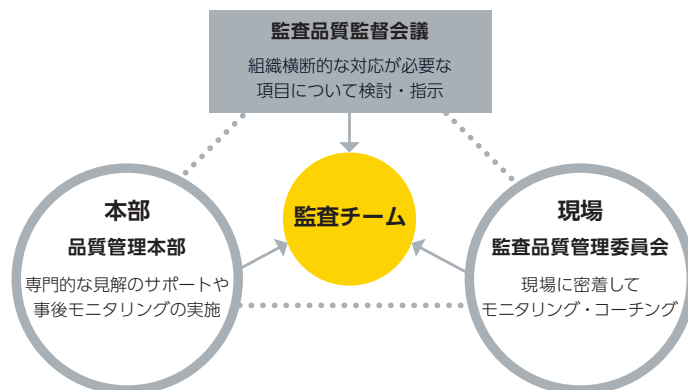
一方で、「監査法人のガバナンス・コード」へ表面的に対応をするだけでは、社会から評価される品質を達成することはできません。その指針が意味する実質を遵守するには、私たちの品質に対する社会の期待を理解し、その期待に応える必要があります。

EY新日本は、ステークホルダーとの対話を通じて社会の期待を理解し、その上で目指すべき姿を考えています。そして、その目指すべき姿に向けて、日々取り組んでいます。セクター、AI、サステナビリティ、グローバルというキーワードがありますが、これらは、いずれもより高い品質のために社会が私たちに期待していることです。

また、私たちが目指す姿を実現するための土台となるのは、本部と現場である事業部のさらなる連携です。そして、職員が成長する・つながる・社会へ貢献するという実感を持てる品質管理です。ぜひ、社会の期待に応えるための私たちEY新日本の取り組みをご確認ください。

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。各事業部の監査品質管理委員会と品質管理本部が連携して課題の対応を決定し、監査チームの現場力向上と主体的解決を支援しています。



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、品質管理本部長、リスク管理本部長、クライアントサービス本部長のほか、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。原則的に月次開催し、監査品質関連情報を共有・伝達するとともに、組織横断的な対応が必要な項目について検討・指示を行うことで組織全体の監査品質向上に努めています。特にリスクの高い案件は慎重に協議し、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がないように、社外の視点からもチェックしています。

品質管理本部の従事者
2025年7月1日現在

品質管理本部 **200名**

本部の役割：品質管理本部

監査品質全般に係る方針を策定し、その方針に沿った具体的な施策を立案・実行するのが品質管理本部です。品質管理本部は、監査マニュアルの整備や監査ツールの導入だけでなく、情報発信、会計基準及び監査基準の適用に関するコーチング及び現場からの質問への対応、ならびに事後的なフォローを行い、監査チームをサポートしています。原則として、月次で監査品質管理委員長会議を開催し、会計基準及び監査基準等のトピックへの対応に加え、本部及び事業部で識別した課題について情報交換し、本部及び事業部における双方のアクションを協議・決定しています。これにより現場と本部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。

監査品質管理委員会の従事者
2025年7月1日現在

委員数 69名
サポートメンバー数 146名

計：**215名**

現場の役割：監査品質管理委員会

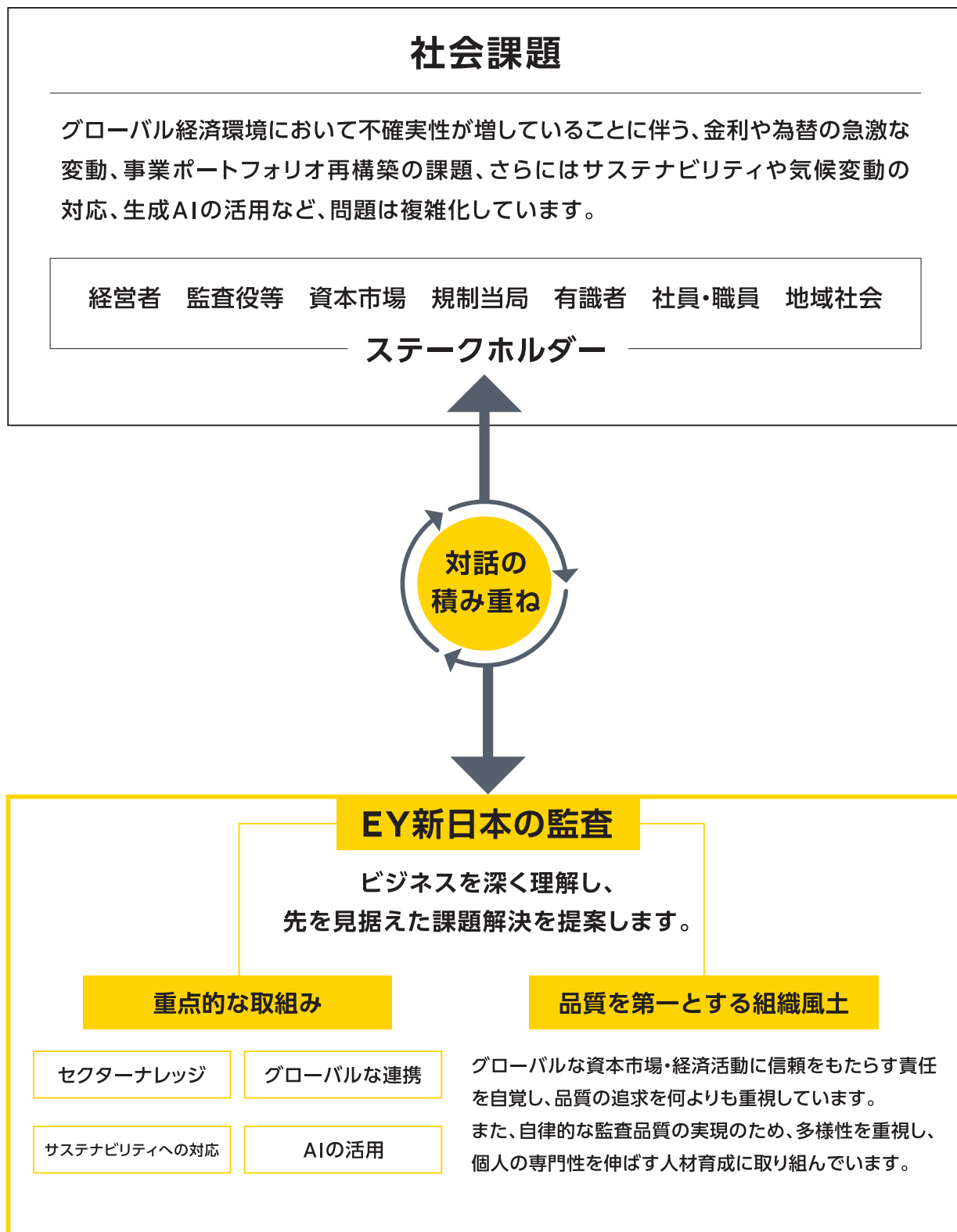
各事業部に設置されている監査品質管理委員会は、事業部長が委員長を務め、事業部に所属する社員から委員が任命されています。また、事業部に所属する社員職員からサポートメンバーが選定され、監査品質管理委員会の運営を補佐しています。監査品質管理委員会は、品質管理本部と合意したモニタリング要領に沿って、監査チームによる監査の実施状況の日常的モニタリングを行います。(p.69)

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による日常的なモニタリング項目に沿って、監査の実施状況について報告しています。

1.2 VISION MAP

監査価値の実現に向けたビジョンマップ



価値の
還元

目指すべき姿

EY新日本は「トラステッド・パートナー」として
ステークホルダーとの対話を軸に据えながら、
未来につながる監査価値を追求しています。

アウトプット (監査価値)

■社会価値

AI等の最先端テクノロジーを駆使し資本市場の信頼性
に寄与します。自律的かつ多面的な視点で社会課題の
解決、経済の健全な発展に貢献します。

■顧客価値

クライアントニーズに寄り添ったきめ細かな支援及び、
多様な知と経験の融合による価値あるインサイトを提
供します。

■人的価値

多様なバックグラウンドを持つ人材育成と登用を推進し
ます。働き甲斐を感じながら挑戦続けられる環境を実
現します。

価値の
創出

1.3

付加価値の 源泉となる 取組み

ステークホルダーとの深い対話を通じて経営課題の認識を共有し、セクターの知見とEYのグローバルネットワークを駆使することで、トラステッド・パートナーとして付加価値のあるインサイトを提供します。

セクターナレッジ活動を通じた監査品質の向上

EY新日本は、急激に変化するビジネス環境に対応するため、セクター特有の課題やニーズを素早く把握し、ステークホルダーに対して価値のあるインサイトを提供することに注力しています。

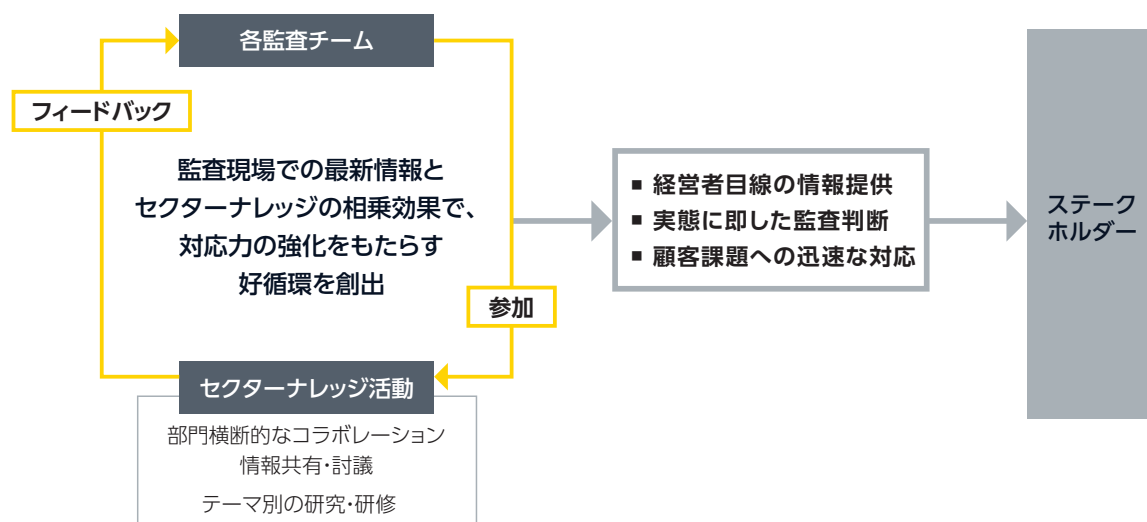
■ セクターの知見を生かしたチーム連携

セクターナレッジ活動として、各セクターの最新の動向や関連する情報の知識を深め、将来を見据えたインサイトを社員職員に提供しています。一人ひとりが被監査会社との対話を通じてビジネスを深く理解し、セクター特有の課題やリスクを把握することによって監査品質の向上を図っています。また、EYのグローバルネットワークを活用した最適なチーム編成と異なるセクター間の協力により、地域・セクターの枠を超えた取組みを実現しています。

■ セクター情報の発信による社会的価値の実現

EY新日本は、セクターナレッジ活動で獲得した最新の知見を外部向けセミナーやYouTube動画、専門書籍、情報センサー（会計等の専門情報を掲載する刊行物）、企業会計ナビ（自社Webコンテンツ）など多彩なチャンネルで一般公開し、社会に付加価値のあるインサイトを提供しています。

■ セクターナレッジ活動の概要



AIを活用したデジタル監査「Smart Audit」

急速に変化・複雑化する企業の経営環境に対応するため、財務・非財務データとAIなどの先端テクノロジーを活用して監査の高度化・効率化を進め、被監査会社に早期にリスク情報を提供し、ガバナンス向上にも貢献していきます。

社会価値	顧客価値	人的価値
資本市場の信頼性の向上 デジタル社会の健全な発展	不正や誤謬などリスク提供の早期化 経営課題に沿ったインサイトの提供	デジタルリテラシーの向上 多様なデジタル人材の育成

付加価値の源泉となる取組み デジタル監査「Smart Audit」

サプライズをなくす リアルタイム監査

ERPまたは外部ベンダーとの共同開発によるデータ連携を進めることで、被監査会社もメリットを享受できる取組みを進めています。

インサイトを提供する セクターフォーカス監査

セクターごとの特性を反映した有効な監査手法を探求し、得られた知見と生成AIなど最先端のデジタル技術を組み合わせたツールを実装しています。

グローバル共通の セントラル監査

海外企業も含めた集中管理体制の好事例を多く把握しており、被監査会社の体制と整合させた監査体制を構築しています。

テクノロジーへの投資

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

10億米ドル

約95億円

データ分析の高度化

EY Helixの中核分析ツールであるGeneral Ledger Analyzer SQLを利用している監査業務の割合(2025年6月30日現在)



デジタルツール利用に 関するKAM掲載件数

(24/4-25/3期)

56社

人材育成

構成員のデジタルリテラシーを測定し、基礎研修や実際に体験する機会を設け、デジタル人材認定を付与しています。その一部のメンバーにはリーダーシップを醸成する施策を展開しています。

担い手の変革

監査チームは公認会計士である監査プロフェッショナルと監査データストラテジストが中心となり、一部の業務はCoE人材である監査デリバリーメンバーに分業しています。

グローバルに連携した専門家集団

高い専門性やEYのグローバルネットワーク、グローバルに共通化された最先端のテクノロジーを活用して、国・地域を超えたシームレスな体制で高品質の監査を実現します。

■ 企業の課題解決に貢献する幅広い専門家集団

EY新日本は、会計・監査の専門家と財務会計アドバイザリーサービス (FAAS)、不正調査・不正対策・コンプライアンス対応支援 (Forensics)、気候変動・サステナビリティ・サービス (CCaSS)、テクノロジーリスク関連サービス (TR) などの専門家がグローバルに連携することにより、質の高い持続的監査品質を実践するとともに、監査の過程で得られた気づきに基づいた対話を行うことにより、企業の課題解決や長期的な価値向上に貢献していきます。

■ EY新日本が属するグローバルネットワーク

EYは、世界150以上の国と地域に約40万人を擁し、アシュアランス、税務、ストラテジー、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の各メンバーファームは法的に独立した組織です。「Building a better working world ~より良い社会の構築を目指して」というパーパスを共有し、共通の価値観や品質、職業的懐疑心に対する揺るぎないコミットメントによって結ばれています。日本におけるEYのメンバーファームが密に連携し、クライアントの経営課題の解決と企業価値の向上をトータルにサポートします。

■ グローバルに対処すべき課題への対応

各地で規制環境が変化しており、欧州CSRD (企業サステナビリティ報告指令) や国際的な税制改正であるBEPS2.0等、新たな規制の影響を企業が大きく受け、企業グループ全体でグローバルに連携しながら対処しなければならない課題が増加してきています。

例えばCSRDの適用にあたっては、日本親会社において、グループ全体のダブルマテリアリティや適用に向けたプロジェクト全体の進め方の方針が最初に決定される場合、適用にあたっての課題や、プロジェクトチーム体制、適用による企業経営の変化点について、日本の監査チームとサステナビリティの専門家であるCCaSSチームが連携して対話を進めます。現地におけるギャップアセスメントや事前のドライランを実施するフェーズに移行する際には、主要な子会社のある欧州のEY監査チームやCCaSSの専門家がバトンを引き継ぎ、課題解決に向けて伴走するというように、必要に応じて各国の多様な専門家が参画するチームを組成しながら、課題解決に貢献しています。

■ Japan Business Services (JBS)

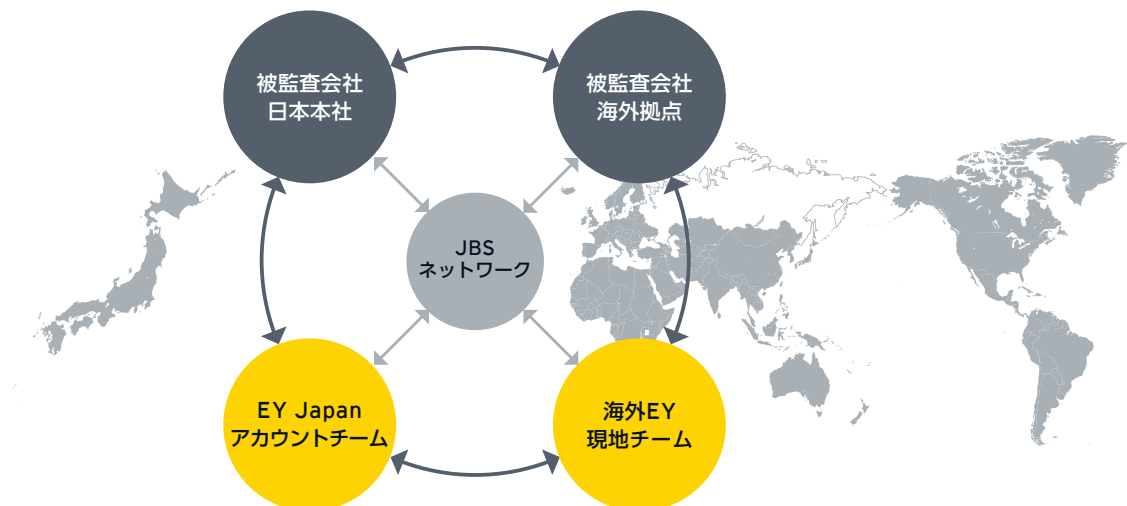
JBSは、クライアント企業の日本本社と海外拠点との共通の問題点と、個別の問題点を詳細に把握し、日本語で対応できる現地JBSメンバーが、EY Japanのアカウトチームと密接なコミュニケーションをとりながら、適切な課題解決に導くネットワークを構築しています。

EYのグローバルネットワークとJBSのネットワークを最大限に活用し、世界各国に事業展開するグローバル企業にシームレスな監査を提供しています。

■ グループ監査を通じた気づきに基づく対話

地政学的なリスクの高まりから、これまでに進出していなかった市場や地域で事業を新規に展開することも考えられます。現地企業の買収や、新規拠点の設立が必要になるケースでは、関連する現地税制や海外で必要となる制度監査などについて、海外EYと連携しグローバルなワンチームで課題解決に取り組みます。

グループ監査における海外構成単位チームに対するより深度ある関与を通じて、企業の事業環境の変化に対する理解や、海外拠点に関するガバナンス上の改善点についての情報を得ることができます。監査の過程で得られるこれらの気づきに基づき、ガバナンス上の改善点やリスク要因について被監査会社と対話を継続することで、監査品質の向上と資本市場の信頼性向上に寄与しています。



1.4

ステークホルダーとの対話

EY新日本は、ステークホルダーとの対話を重視しています。対話を通じて得た視点や示唆を監査品質向上や法人運営の改善に活用し、ステークホルダーに対して価値を提供し続けます。

■ 経営者・取締役会・監査役等

当法人は、監査計画やリスク評価に関して監査役等と十分な意見交換を行い深度ある監査を実現します。また、取締役会に対して監査の過程で識別された気づき事項に関する情報提供を行い、企業のガバナンス向上に寄与しています。

加えて、経営者等と被監査会社の経営課題についてオープンに議論するEY wavespace sessionを実施したり、理事長及び経営執行役員等がCFO及び監査役等と直接対話をする場であるEYアシュアランスセミナーを実施するなど直接のコミュニケーション機会を重視し、対話の実施と価値提供に取り組んでいます。

■ 資本市場の関係者

投資家等との意見交換会を毎年開催して、監査法人を取り巻く環境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ことで、ステークホルダーへ価値を還元できるよう努めています。意見交換の内容は、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、協議を通じて法人運営にも生かしています。

■ 規制当局

会計監査の品質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が実施する業務の品質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、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、社会的な価値の創出を支援しています。

■ 有識者

公益性の観点から、経営執行を監督する評議会(p.70-71)や監査上の重要な問題を協議・検討する監査品質監督会議(p.09)の構成員に外部有識者を選任し、独立した第三者からの視点を法人の運営に取り入れています。

また、日本の会計・監査・ガバナンス等に関する学会に加入し、学識関係者との対話の機会を設けています。

■ 社員・職員

意見投稿フォームの設置、経営執行役員との対話集会、定期開催される社員職員向け各種ミーティングでのQAセッションなど、法人をより良くしていくための意見・提案を受け付ける体制を整備し、社員職員の声を法人運営に活用しています。(p.78)

■ 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、クライアントの経営課題解決に向けた取組みや持続的な成長に貢献し、期待に応えていきたいと考えています。

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

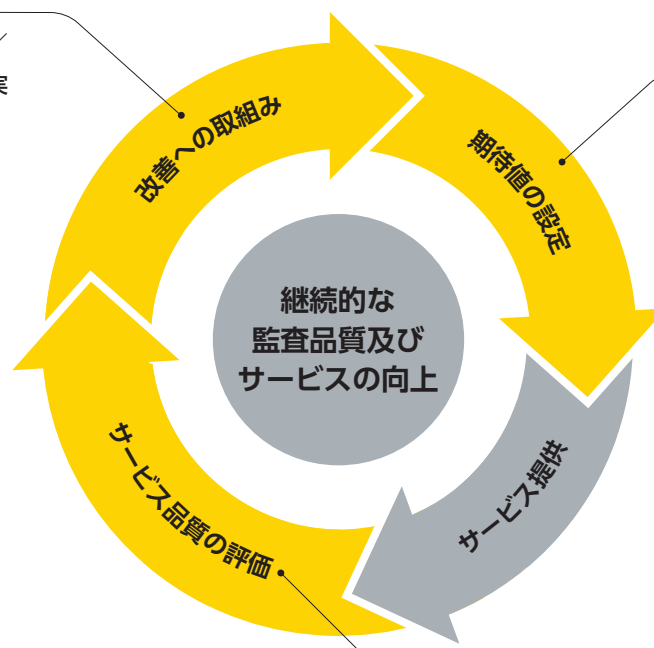
この取組みの一部は、EYのグローバルネットワーク内で共通のものとなっています。全世界のEYメンバーファームがクライアントに対し、定期的に統一した方法で実施することで、サービスラインやセクターなどのマーケットセグメントごとに、その結果を比較分析することを可能としています。

クライアントからいただいた直近の回答では、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
- クライアントに寄り添う親身な対応
- EYのグローバルネットワーク・対応力
- 良好なコミュニケーション
- EY Japanの総合力
- 監査チームの能力・人材の豊富さ
- ビジネスパートナーとしての信頼感
- 業界・セクターの理解の高さ
- 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、当法人のマーケット担当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。

監査チームがフォローアップ／アクションアイテムを設定・実行します。



監査チームは、クライアントへの質問により、サービスに対する期待を把握します。

クライアントより、期待に対するEY新日本のパフォーマンスについてのフィードバックを入手します。

2



Audit quality

Initiatives

Foundations

Governance code



Initiatives

監査品質への取組み

2.1

セクター ナレッジ 活動

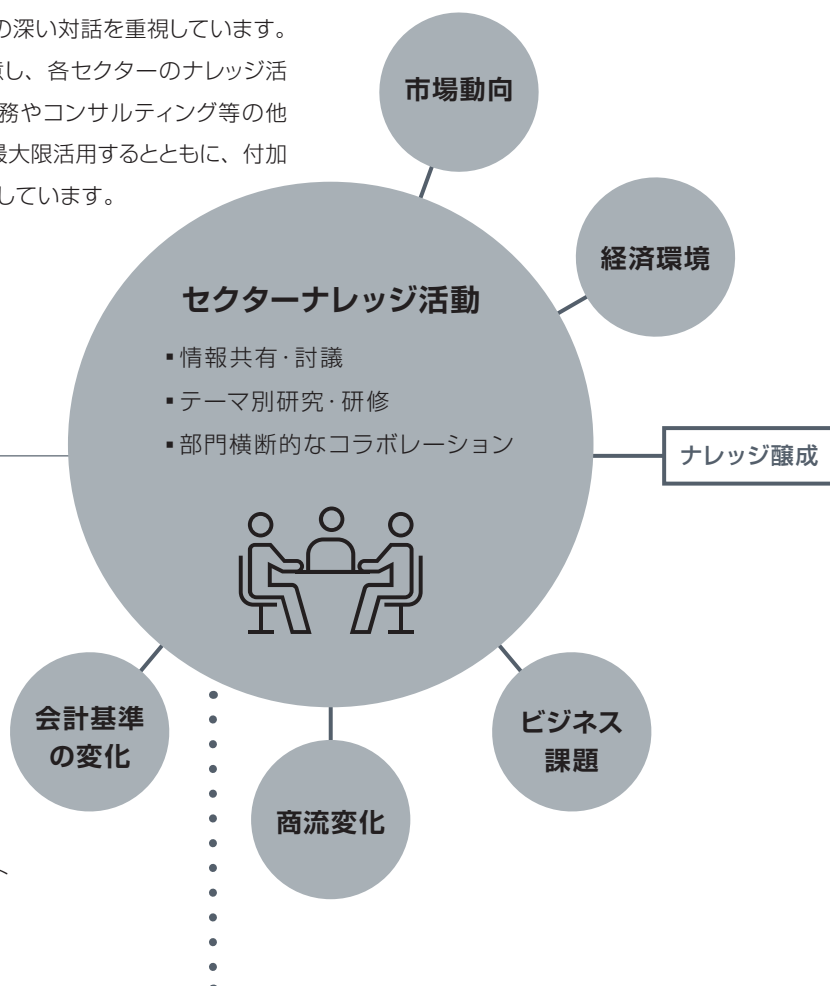
高品質な監査サービスと高付加価値なインサイトを生み出す
セクターナレッジ活動に取り組んでいます。

各監査チームは日々の監査業務の中で被監査会社との深い対話を重視しています。企業が直面する内外の環境変化や課題につねに留意し、各セクターのナレッジ活動を通じて実務に根ざした研究を行っています。税務やコンサルティング等の他サービスラインとも連携し、最新のナレッジを監査に最大限活用するとともに、付加価値のあるインサイトとしてステークホルダーに提供しています。

23 sectors



テクノロジー	海運
ソフトウェア	製造業
メディア・エンターテインメント	化学
石油	消費財
金属	小売
電力・ユーティリティ	外食
ライフサイエンス	VC&ファンド
医療機器	パブリック
不動産	銀行・証券
建設	保険
自動車	アセットマネジメント
旅客運輸	

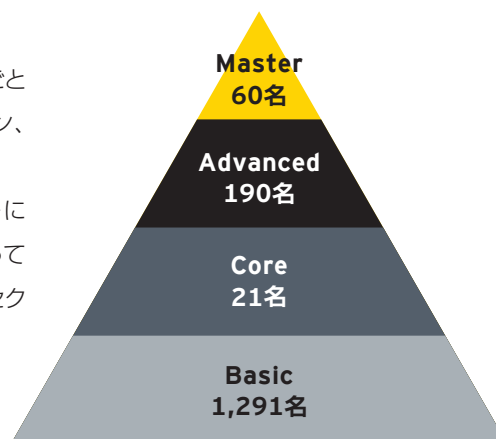


セクター人材の育成・増強に向けて

高付加価値を提供できるセクター人材を育成するため、セクターごとに基礎から応用までのさまざまな研修や実践的なディスカッション、OJTを行っています。

最新の業界特有トピックス・会計監査上の留意点もタイムリーにニュースレターとして配信し、セクター全体で監査品質向上を図っています。高度なセクターナレッジの獲得と活用を推進するため、セクター認定者制度を設けています。

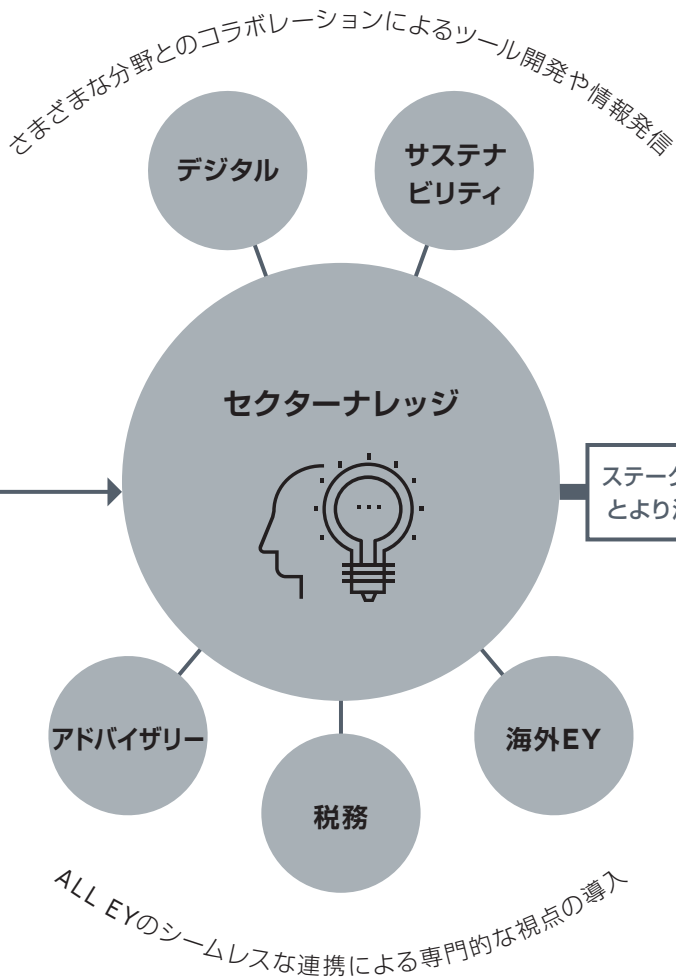
(セクター認定者制度の概要はp.86)



セクター認定者（2025年6月末時点）

監査品質高度化

- 業界ビジネス理解に基づいた対話・迅速な判断
- 業界特有の不正リスクへの対応
- 業界特性に応じたデジタルツールの開発等



トラステッド・パートナーとして付加価値のあるインサイトの提供

- ① 外部セミナー・CFOラウンドテーブル開催
- ② 業種別会計の基礎解説
- ③ タイムリーな業界トピックス・会計監査上の留意点発信



主なセクター活動のご紹介

動向が特に注目されるセクターにおける活動について、3人のセクターリーダーが紹介します。



田中 卓也

AMMセクター
監査サービスC&Iリーダー
パートナー

■ AMM (Advanced Manufacturing & Mobility : 化学、製造業、自動車セクター等)

当セクターは、主にグローバルに事業展開している製造業を支援しています。この業界は、政治情勢や災害、さまざまな市場の動向、サステナビリティ対応など、複雑な外部環境の影響を大きく受けます。また、製品販売からソリューション提供へとビジネスモデルが進化してきています。私たちは、業界特性を深く理解し、監査を通じて企業の信頼性を確保し、持続可能な成長に貢献します。そのため、業界の動向・課題、グローバル監査、会計・監査の動向、デジタルツール、サステナビリティなど、専門知識の深化と蓄積に日々取り組んでいます。

■ 価値向上としての外部発信の強化

私たちは、業界CFOラウンドテーブル、専門家連携セミナー、業界機関紙への寄稿、YouTube等による知見の発信といった多角的な外部活動を展開しています。変化の激しい時代において、企業の皆さまが直面する課題を共に乗り越え、持続的な成長と新たな価値創造に貢献してまいります。

CFOラウンドテーブル



- 主要企業のCFO、経理部長をご招待し、ラウンドテーブルを毎年開催
- 米国大統領選挙直後には、経済安全保障政策の展望についてEYの専門家が講演し、参加者とディスカッション



外部専門家とEYとの共創型セミナー

- サステナビリティを経営戦略・ビジネスモデルに統合している企業のサステナビリティリーダーの講演
- EYの専門家とのパネルディスカッション



機関紙やYouTubeを通じた積極的な外部発信

- サステナビリティの動向、新会計基準の影響
- 「事業等のリスク」から見える業界特性の分析、寄稿



山口 学

TMTセクター
監査サービスC&Iリーダー
パートナー

■ TMT (Technology, Media & Entertainment, and Telecommunications :

テクノロジー、ソフトウェア、メディアエンターテインメントセクター等)

近年、生成AIは、企業の競争力向上や新たなビジネスモデル構築のために企業の業務プロセスを効率化、コスト削減や迅速な意思決定を実現する手段として急速に普及しており、このような環境をアシュアランスの立場からサポートできるようなセクター活動を企画・運営しています。生成AIに関しては、EYコンサルティングの知見も取り入れつつ、2年前から先進的な技術を持った企業と意見交換を行うことで生成AIの提供側、活用側のユースケースなどセクターのナレッジの蓄積に努めています。

これに加えて、EYのクライアントであるGAFAを含む海外のBIGテックメンバーが参加するリーダー会議において、先進的なデジタル監査の取組み事例や生成AIの導入事例を定期的に共有し、クライアントサービスの向上に努めています。



中村 辰也

銀行・証券セクター
マーケット担当 パートナー

■ FS (Financial Services : 銀行・証券、保険、アセットマネジメント)

非連続的な事業環境の変化の中において、その狭間でつねに本業を変革していかなければならない、これが今の銀行の姿です。こうした銀行をはじめとする金融機関の経営アジェンダを的確に捉えること、また質の高い情報・経験及びそれらを携えるプロフェッショナルの集約をグローバルワイドに行うこと、これこそが私たちのサービス品質の核であると考えています。EYはこれまで「金融-“Financial Services”」というマーケットセグメントを強固に確立し、グローバルで一貫して人材・知見を集め、金融機関特有の経営アジェンダに専門性を持って対応することで、真の顧客本位のアプローチを実現してきました。

■ 進化を続ける金融機関監査の組織体制

今の金融機関の監査は、私たち監査法人も自ら進化していかなければ監査品質の維持は困難です。金融マーケットセグメントでは、「セクターアプローチ」を採用し、金融というマーケットセグメントを3つの業種別セクター（銀行・証券、保険、アセットマネジメント）に分け、サービス品質の核となる業種別ナレッジをセクター単位で集約・共有しています。それによってFSセクターでは、各監査チームメンバーの専門性強化を含む人材育成、また業態やサービスの幅が広がり続ける金融機関特有のニーズ、ビジネス特性、特殊な監査手続等も踏まえ、品質管理やそれを支える人事等の機能を独自に有し、各監査チームによる自律的な品質管理や生産性向上の取組み（例：地銀CoEの設置）を迅速かつ柔軟に支援しています。

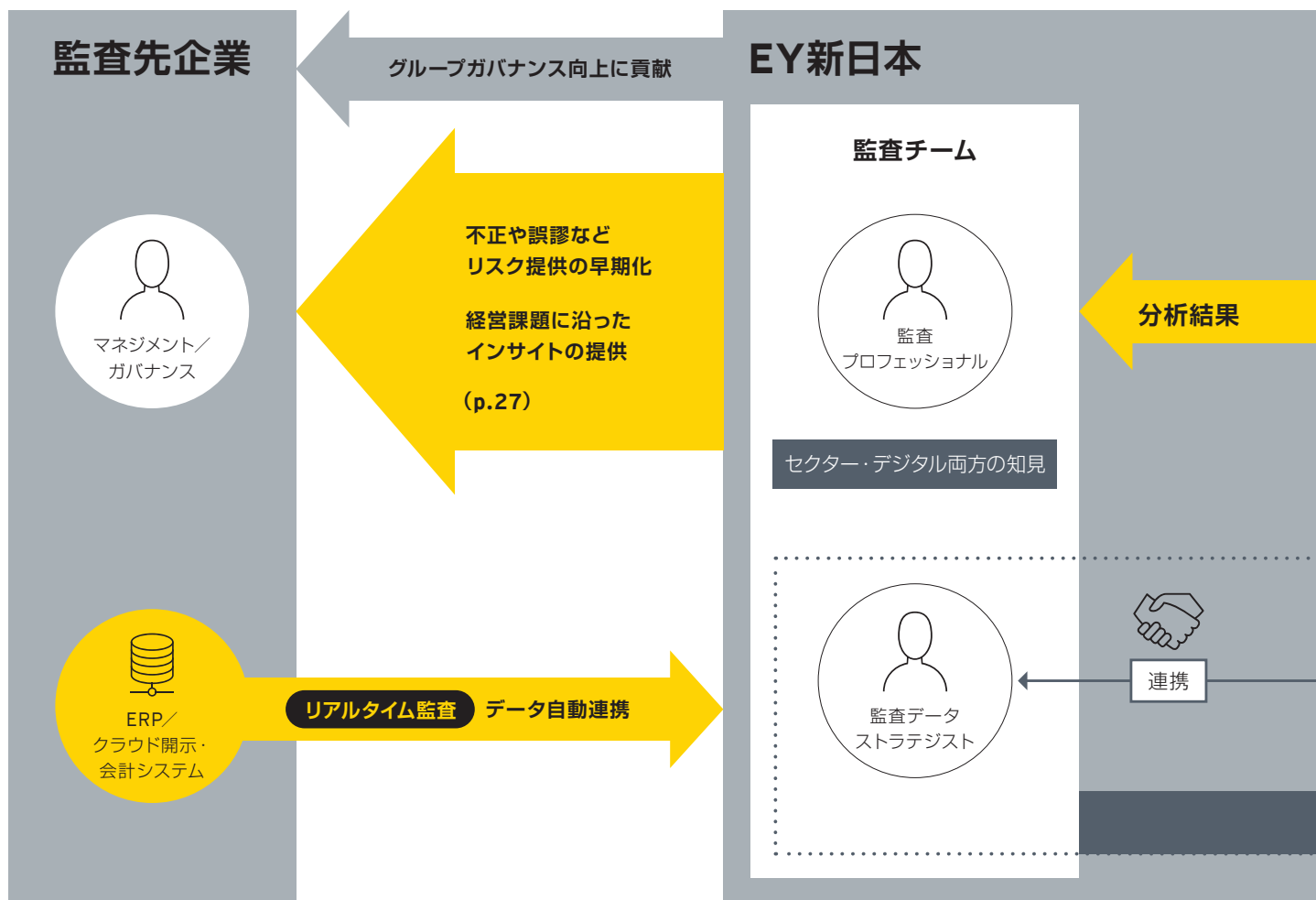
2025年度におけるFSセクターの情報発信例

Web記事	サステナビリティの取組みを推進するクライアント事例／シリーズ：金融商品 会計基準改正・減損・
登壇	金融機関におけるサステナビリティ情報開示に関する内部統制及び第三者保証 について
セミナー	金融資産の償却・引当に関する金融商品会計基準改正の動向と実務対応セミナー／ PEVCファンドに求められるガバナンスとは／金融機関向け新リース会計基準セミナー

2.2

AIを活用した 監査の変革 [Smart Audit]

生成AIの活用や外部ベンダーとのデータ連携環境を構築し、監査をより効率的に実施します。また、セクター知見を生かして、監査先企業の経営判断を支える新たな価値を創出します。



加藤 信彦
デジタル戦略部長 パートナー

■ AIで進化する監査：品質向上と価値創造への挑戦

EY新日本では、2015年から従来型AI(機械学習)を活用した異常検知ツールを監査業務に導入し、監査品質を継続的に向上させてきました。さらに、2025年からは生成AIを監査プロセスの補助業務に活用し、生産性が向上しています。今後も責任あるAI原則に基づき、AI活用リスクへの対応を進め、AIを活用した課題解決や価値創造に貢献できる人材の育成を行いながら、監査業務の持続的な変革に取り組んでいきます。

データ・アンド・インテリジェンスチーム

セクターフォーカス監査 デジタル監査ツールの活用



全世界共通の
監査プラットフォーム



セクター知見を活用した
異常検知ツール（従来型AI）



オートメーションツール



AIエージェント

生成AIの活用（p.26）

監査業務の
補助的役割事例



監査手続実施
証憑突合自動化



監査調査査閲
査閲の自動化



情報収集
ビジネスリスクに
関する情報収集



テクノロジー人材



監査デリバリー

セントラル監査 グローバル共通の監査プロセスの標準化と集中化（p.40）

■ AI活用に対するガバナンス体制

EY新日本では、監査業務の補助として生成AIの活用を進めており、リスク管理と品質確保の観点からAIガバナンス体制を強化しています。クライアントサービス本部では、自社でAIツールの開発を行い、監査事業部・アドバイザリー事業部に対してその利用を推進しています。また、AIを活用できる人材の育成にも注力し、現場での活用を支える体制を整えています。これらの取組みに対し、リスク管理本部・品質管理本部とクライアントサービス本部が連携し、AI活用におけるリスクと品質の両面から統制を図るガバナンス体制を構築しています。

生成AIを活用した効率的かつ高品質な監査へ

生成AIが監査業務の補助的役割を担うことで、監査人の業務を効率化・高度化させることが可能となります。また、企業のシステムとデータを自動連携することで、監査対応負荷の軽減と属人的なミスを防ぐことができます。



■ 生成AIの活用

証憑突合の自動化

生成AIを組み込んだDocument Intelligence Platform(DIP)は、被監査会社から提供される電子証憑の読み取り、信頼性の検査、会計データとの突合、監査調書の作成までの一連のプロセスをすべて自動化します。これにより、電子証憑ファイルを一つ一つ開いて突合すべき情報を探す等の手間が省け、手作業によるミスも排除することができます。また、証憑の改ざんの可能性も自動検知できるため、監査品質の向上につながります。



監査調書の査閲支援

生成AIを活用した監査調書の査閲支援により、監査調書の作成者はセルフレビューの質を高めることができ、査閲者は監査手続の本質的な部分にレビューを集中することが可能となり、査閲の効率化と監査品質の向上に貢献しています。



ビジネスリスクに関する情報収集

生成AIを活用した情報収集ツールUTB(Understanding The Business)Researchは、有価証券報告書や適時開示情報などの公表資料、さらに内閣府月例経済報告などの経済レポートから、被監査会社のビジネスリスクに関する情報を収集します。これにより、従来人間による見落としがちな潜在リスクのより網羅的な識別が可能となり、会社のビジネス環境の深い理解につながります。



データ自動連携で実現する監査の効率化と品質向上

畠山 遥子 | 第1事業部 マネージャー

開示のデータ連携ツールDiCATを利用することで、従来目視で行っていた単純な整合性チェックや計算チェックがツール内で完結し、その分の工数をより重要な業務に割くことができました。会社の監査役からは、重要な部分をしっかり見てもらえているという安心感から好評を得られました。リソースを適切に配分することで監査業務の効率化が進み、総会前開示に向けての会社のスピード感到並走できる監査体制の構築にもつながっていると感じています。

異常検知ツールによる付加価値提供事例

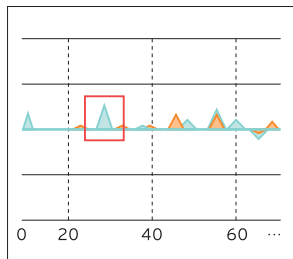
被監査会社ではさまざまな経営課題を抱えています。EY新日本のデジタル監査ツールを活用することで、これまで検出できていなかった誤謬や海外子会社の管理、新たなリスクの発見と対応につなげる事例が出てきています。

不正や誤謬などリスク提供の早期化

販売費及び一般管理費の期間按分の漏れを修正

- 監査先企業の課題
費用処理の誤りを検出するのに時間がかかる

- インサイトの提供事例
日次で前期比較を行い一時的に費用が多額に計上されていることを発見

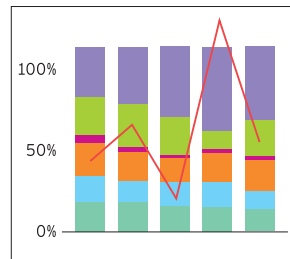


機械学習を用いて、勘定科目の日次推移を自動で確認することで、個々の取引だけでなく俯瞰した分析が可能となり、従来の残高比較では見落としがちなリスクを検出することができました。

海外子会社の売上債権の回収遅延リスクを伝達

- 監査先企業の課題
海外子会社の管理が手薄になる

- インサイトの提供事例
AIにより売上債権の総資産比率の変動を自動検知し潜在的なリスクを識別



目の行き届きにくい小規模の子会社でも、試算表を通読せず資産構成比の著しい変動を迅速に把握できるようになりました。ツールの活用により、効率的に被監査会社のグループガバナンスの向上に貢献できました。

会計仕訳異常検知ツール
General Ledger Anomaly Detector(GLAD) 利用社数 **203社**

- 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

連結グループ財務諸表分析ツール
Trial Balance Anomaly Detector(TBAD) 利用社数 **177社**

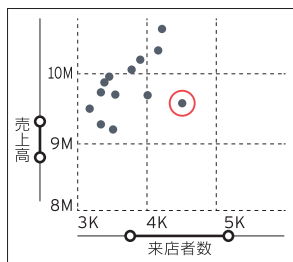
- 子会社の財務データに基づき財務数値・指標をビジュアル化
- 子会社における異常な動きを検知
- 過去10年分の全上場企業の財務データを用いて各財務指標を分析

経営課題に沿ったインサイトの提供

経営の重要な指標の新たなインサイトを提供

- 監査先企業の課題
KPIである来店者数の正確なモニタリングを実施できていない

- インサイトの提供事例
来店者数と売上との相関が崩れており、KPIの入力に対する統制が不十分であることを発見

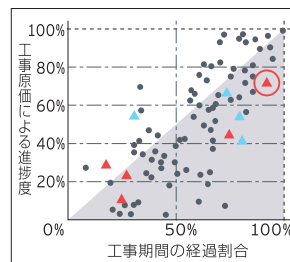


店舗別損益データをもとに異常店舗を簡単に検出できるだけでなく、経営の重要な指標についても分析が可能となり、インサイトの提供の幅が広がりました。

工事案件の赤字を事前に予測し対応策を協議

- 監査先企業の課題
工事案件の赤字の発見が遅れてしまう

- インサイトの提供事例
工事案件の赤字を予測し事前に注意喚起



赤字予測の案件を事前に識別できることで、被監査会社と早い段階から議論を重ねることができました。予測精度も高いと評価をいただき、被監査会社に有用な情報を伝えることができました。

拠点損益異常検知ツール
Branch Anomaly Detector(BranchAD) 利用社数 **59社**

- 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

進捗度異常検知ツール
Project Progress Anomaly Detector(PPAD) 利用社数 **65社**

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

被監査会社のDXリスクへの対応「Digital Trust」

DXの進展により、証憑のデジタル化やAI導入など、業務プロセスも変化しています。このような変化には新たなリスクが潜んでいます。「Digital Trust」はこうしたリスクへの対応力を高めることで、デジタル化された社会における監査品質の向上に貢献しています。

デジタル化の進展に伴うDXリスク



データ改ざん



サイバー攻撃



AI活用リスクの顕在化

デジタイゼーション

デジタルライゼーション

デジタルトランスフォーメーション

■ デジタル化された内部統制への対応

近年、企業では業務プロセスのデジタル化に伴い、PDF等へデータ化する資料の改ざんリスクが上昇し以下の事例が発生しています。

- 新規の基幹システムへ移行した企業において、売上証憑のチェック体制が機能しなかった事例
- 棚卸責任者がPDF化した棚卸証憑を改ざんし経理部門へ提出した事例

EY新日本では業務プロセスのデジタル化に伴うリスクとコントロールのチェックリストを作成し、デジタル化された内部統制に対する監査の高度化を図る取組みを実施しています。また、会計システムからPDF証憑を自動で取得し、証憑の真正性の検査と突合、監査調書の作成までを自動化するツールを導入するなど、監査の品質を担保しながら、決算の早期化に貢献しています。



■ AIを活用して財務報告を作成する場合の対応

最近ではAI-OCRを証憑の読み取りに活用し、その結果を業務システムに入力するなど、被監査会社が財務報告プロセスにAIを活用する事例が徐々に増えています。EYでは、独自に作成したAIアシアランスフレームワークの中で、AIリスクに対応する被監査会社の能力を評価するために、ビジネスやガバナンスを理解し、重要な虚偽表示リスクの大きさやAIアプリケーションの複雑性を考慮して、入出力の検証や統計的手法を採用して評価するよう定めています。

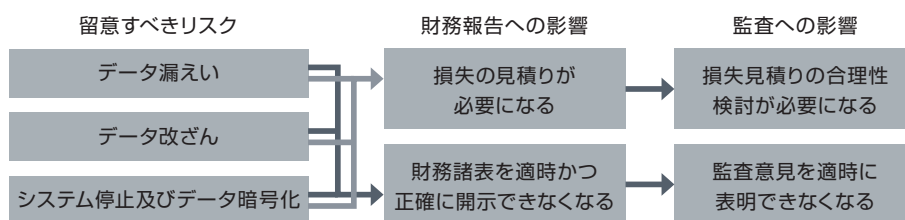
サイバーセキュリティリスクへの監査対応

被監査会社のサイバーセキュリティリスクの識別と評価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。

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に貢献しています。

■ 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、被監査会社が実施した調査結果のレビュー等を通して、調査の適切性や対応の十分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、監査チームによるサイバー侵害全体の理解及び評価を支援します。



サイバー侵害による重大なリスクを軽減するために

杉山 一郎 | EY Japan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 プリンシパル

サイバー イン オーディットでの気づきや、各被監査会社で発生したインシデントから観測された攻撃の傾向から、事業継続や適時の財務報告のために望まれるセキュリティ対策について、被監査会社にEY wavespace™等の対面セッションでお伝えしています。また、私が非監査業務や社外活動で得たサイバーセキュリティに関する知見も同時にお伝えすることで、サイバー攻撃等の脅威がもたらす財務報告上のリスクの軽減をサポートしています。

監査業務の担い手の変革

監査業務の分業化のさらなる進化、標準化された監査業務の支援を拡充することで、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。

■ 監査チームとデータ・アンド・インテリジェンスチーム

監査チームは監査プロフェッショナルと監査データストラテジストが中心となり、データ・アンド・インテリジェンスチームと連携しています。データ・アンド・インテリジェンスチームは、監査業務の一部を標準化・自動化し、データ加工を行う役割を担います。

監査チーム

監査プロフェッショナル

監査計画の策定、リスク評価、複雑な監査手続やクライアントからの相談対応など監査業務をリードし、監査品質の向上に貢献しています。CFOや監査役とのディスカッションを通じて、クライアントの適正な財務報告に貢献しています。



監査データストラテジスト

データドリブン監査の立案支援・実行やテクノロジー人材と連携してデジタル監査をリードしています。デジタル監査ツールの監査実務への導入やクライアントのCDOやCIOとのディスカッションを通じて、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ます。



連携

データ・アンド・インテリジェンスチーム

監査デリバリー



監査アシスタント・DSC※の人数 **513名**

GDS※・DSC利用社数 **2,311社**

テクノロジー人材



データスペシャリストによる
データ加工集約社数 **2,971社**

会計監査確認センター



会計監査確認センター
利用数 **3,204社**
105,211通

オートメーションツール



テクノロジー人材が開発した
自動化ツールによる削減時間 **33万時間**

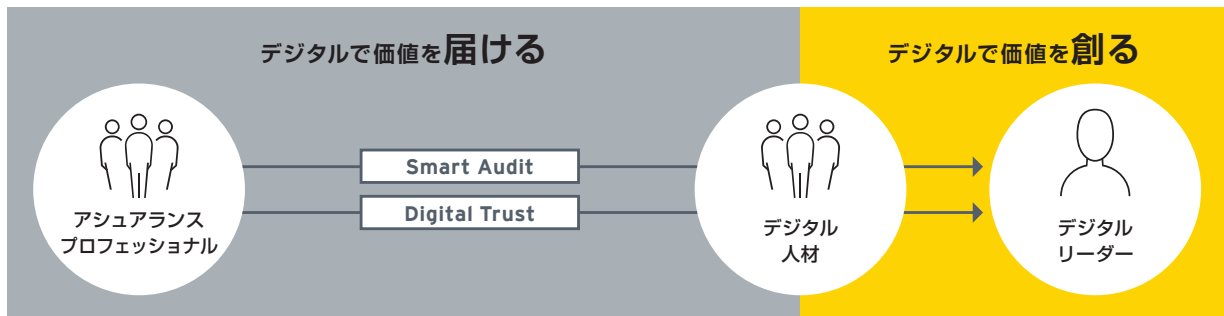
数値・件数は2025年度または2025年6月30日現在

※ DSC：Delivery Service Center（新潟・名古屋に拠点を置くシェアード組織）

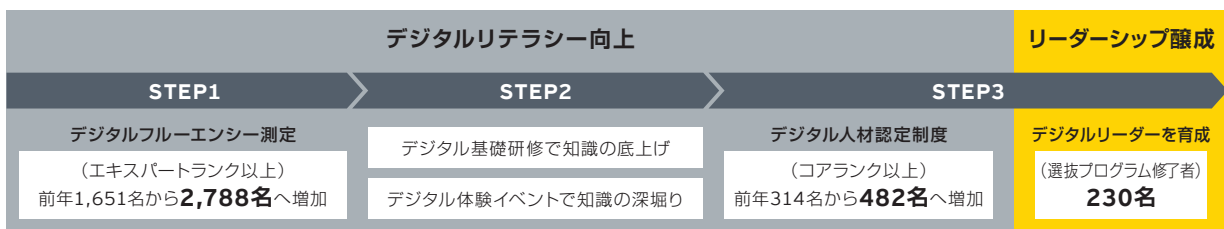
※ GDS：Global Delivery Services（インド・フィリピンに拠点を置くシェアード組織）

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。



ウェブキャストを通じて、全メンバーにデジタルに関する情報を発信



デジタルフルエンシー測定エキスパート以上

2025年6月30日現在

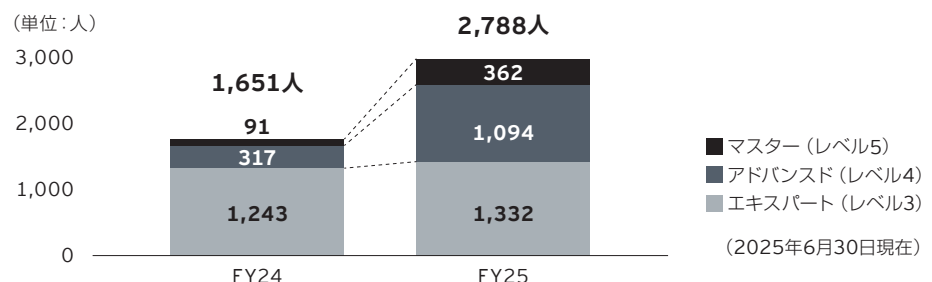
2,788名

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新日本では被監査会社のDXやデータに対する理解を深め、被監査会社にはリスクやインサイトを適時に提供するために、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。
- 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。EYメンバー全員が受講可能なEY BadgeやEY Tech MBAの取得支援などを実施しています。

デジタルフルエンシー測定において、エキスパート(レベル3：プロフェッショナルとして必要となるデジタル領域の知識を有している)以上のスコアの人数推移



2.3

サステナビリティ 情報開示と 企業価値

特別対談：日本企業のサステナビリティ開示はどう変わるか？

加賀谷 哲之 | 一橋大学商学部 教授

中條 恵美 | サステナビリティ開示推進室 サステナビリティ保証業務品質管理
リーダー(元SSBJ常勤委員) パートナー



加賀谷 哲之

一橋大学商学部 教授

2025年7月に金融審議会「サステナビリティ情報の開示と保証の在り方に関するワーキング・グループ」から中間論点整理(以下、「中間論点整理」)が公表されました。本中間論点整理を基礎として、今後法定化が進むことが見込まれています。企業価値評価に精通し、CSR研究会座長も務める一橋大学教授の加賀谷氏と、元SSBJ常勤委員であり、EY新日本のサステナビリティ保証業務品質管理リーダーの中條が、今後の日本企業のサステナビリティ開示や関連する企業の取組みについて、対談を実施しました。

中條： 中間論点整理では、プライム上場企業の株式時価総額に基づく段階的な導入が示されており、私たちも既に数多くのクライアントの皆さまに対し、SSBJ基準開示支援やGHG排出量に対する第三者保証をご提供しています。段階的な導入や適用対象企業、時期についてどのように評価されていますか？

加賀谷： 企業を取り巻く外部環境や企業の状況に配慮していると評価しています。国際的なISSB基準と整合的なSSBJ基準に沿って開示していくことで、日本企業として、国内外の投資家の情報開示ニーズに応えていくことが重要ですが、米国を中心としたESGバックラッシュのような動きもあります。すべての上場企業に対して一斉にSSBJ基準を適用することは過度な負担となる恐れがあり適切ではありません。欧州ではオムニバス法案が公表され、開示の簡素化の動きが進んでいますので、まずはグローバルに展開している時価総額が大きい企業から基準を段階的に適用していくことが現実的だと思います。

■ 現状の課題感について

中條： 適用するにあたって、課題はありますか？

加賀谷： 課題の1つとして、国際的に比較可能な情報を本当に集められているのかという点が挙げられます。

中條： SSBJ基準を適用することで、国際的に比較可能な情報が提供される方向になりますでしょうか？

加賀谷： 他国と比較すると、日本はTCFDに多様な企業が賛同していて、気候変動開示に情熱をもって取り組んでいる印象です。ISSB基準と整合的なSSBJ基準の適用に際しても、国際的な気候変動開示を牽引する意識をもって取り組んで欲しいと思います。

中條： 加賀谷先生は、さまざまなステークホルダーとディスカッションされていると思いますが、ステークホルダーからはどのような期待が寄せられていると感じていますか？

加賀谷： 海外の投資家は、国際的な基準に沿った開示がされるかどうかを注視していると



中條 恵美

サステナビリティ開示推進室
サステナビリティ保証業務品質
管理リーダー
(元SSBJ常勤委員) パートナー

感じます。一方で、企業は、開示した情報がどのように活用され、なぜ国際的に比較可能な情報を開示する必要があるのかを、まだ実感できていないところがあると思います。そのため、企業は負担ばかり感じてしまう可能性があります。「なぜ開示が必要か」を実感してもらえるようなインフラや情報共有の仕組みが必要だと思います。

中條：「実感」が大事だというご指摘は、まさにその通りだと思います。EY新日本としても、そうした「実感」をしていただけるように、さまざまな支援をしています。例えば、サステナビリティ関連のリスク、機会、インパクトやその対応がどのように企業価値や社会的価値へ影響を及ぼすか、などをお伝えしています。

■ サステナビリティ開示を企業価値につなげるために

中條：開示を企業価値につなげるために企業として今後どのように取り組むと良いのでしょうか？

加賀谷：サステナビリティ開示が企業価値に結びつく際の経路は複数あると思います。その経路をどう意識するかが重要です。開示が企業価値にどう結びつくのかわかりにくい理由の1つは、投資家サイドから見て情報の比較可能性が十分に担保されていない点にあります。もう1つの理由は、標準的な企業価値評価モデルが無い中で、投資家の情報ニーズが多様であるにも関わらず、その観点での議論が十分になされていないことです。その結果、開示と企業価値の結びつきが見えにくくなっています。

中條：具体的には、どのようなイメージでしょうか？

加賀谷：例えば、パッシブ投資では何千社もの分析が必要となるため、比較可能な情報がなければ投資の意思決定の拠り所が失われるため、開示情報は極めて重要です。一方で、アクティブ投資家にとっては、サステナビリティや気候変動は短期的な評価や企業価値に結びつけることが難しく、企業側でも現状では、開示した情報と企業価値への結びつきを明確に投資家に説明できていません。開示制度の議論では、規定演技と自由演技の話がよく用いられますが、企業価値(自由演技)を評価するためには比較可能な情報(規定演技)が必要です。気候変動のみならず、生物多様性、人的資本、AI・デジタルといったテーマに関しても、比較できる数値や指標を一定の基準に沿って開示した上で、企業戦略や理念との結びつき、リスク・機会に対してどのような取組みを行っているかを開示していく必要があります。

■ 第三者による保証について

中條：最後に、第三者保証の必要性についてはどのようにお考えでしょうか？ また、監査法人にはどのような役割を期待されますか？

加賀谷：既に多くの企業が第三者保証を受けている現状を踏まえ、その必要性や情報精度の向上が企業価値につながっているかを今後検証していく必要があると考えております。さまざまな専門家や組織が保証に関与して、効率的で効果的な保証の仕組みを構築していくことが良いと考えています。財務諸表とのコネクティビティや財務諸表監査で培ったノウハウを生かせる監査法人が担い手になることも、有効な選択肢の1つです。

中條：当法人では、クライアントのビジネスモデルや業界の知見を有するメンバーとサステナビリティの専門家が連携することによって、付加価値のある保証業務を提供しています。今後も教育や実務経験を通じた人材育成を図り、拡大するクライアントのご期待にしっかりと応えてまいります。本日はありがとうございました。

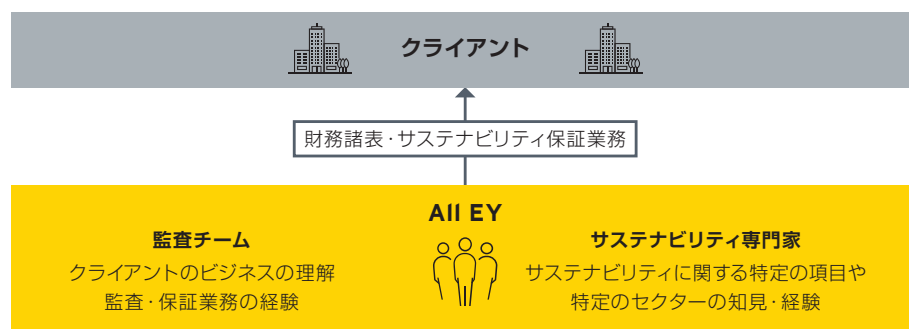
加賀谷：ご健闘を期待しております。こちらこそ本日はありがとうございました。

サステナビリティ情報開示への対応

サステナビリティ情報開示に対する企業の取組みは急速に進展しています。多様なステークホルダーは、企業の財務パフォーマンスだけでなく、サステナビリティ関連情報に対しても、将来の財務予測のために、信頼性と透明性を求めるようになってきています。

■ 企業の持続可能な価値創造のために

EY新日本では、財務とサステナビリティの両面を含む統合的な開示支援や監査・保証提供体制を整備するだけでなく、その基礎となるサステナビリティに関する取組みに関しても専門性とグローバル連携を生かしたアドバイザリーサービスをワン・チームとして提供し、クライアントの価値創造と信頼性の高い開示の実現に貢献しています。拡大するサステナビリティ情報の開示・保証ニーズに対応するため、財務諸表監査・保証業務の知見及び経験、サステナビリティ対応の知見及び経験を基盤に、認定者制度や研修を充実させることにより、専門知識・スキルを持つ人材の育成と体制整備を進めています。また、高い品質を維持したサービスを提供するため、EY新日本では、SSBJ基準に対応した開示支援や第三者保証業務について、EYグローバルと同様の品質管理体制を整備・運用しています。



企業価値・社会価値へ貢献するためAll EYで伴走します

喜多 和人 | 執行役員 金融アドバイザリーリーダー パートナー

近年、企業に求められる価値の定義は大きく変化しています。従来の財務的価値に加え、将来の財務的価値につながる環境・社会・ガバナンスといった持続可能性の取組みが、企業の中長期的な成長や社会的信頼を築く上で欠かせないものとなっています。こうした状況のなかで、私たちEY新日本は「企業価値」と「社会的価値」の両立、財務・サステナビリティのつながりを持って支援することを使命とし、専門性を生かしてクライアントに寄り添い、真に価値あるサービスを提供しています。「All EY」としての総合力を発揮し、あらゆる専門家が一丸となってクライアントを支援することが、我々の強みであり責任です。企業の価値創造のパートナーとして、私たちEY新日本はこれからもつねに進化を続け、信頼される存在であり続けます。

■ AI・デジタルとサステナビリティ：データの開示から、データの活用へ

サステナビリティ情報は、企業の内在価値を顕在化させる手がかりにもなります。EYでは、この情報の持つ価値に着目し、サステナビリティへの投資と企業の長期的な収益との関係性の解析、そこから、企業として活用しきれていない無形資産や、企業価値に影響する社会的価値などを数値化・可視化し、これらを統合した経営戦略の高度化などを支援しています。また、サステナビリティ情報の収集・分析に、デジタルやAI技術の活用注目が集まっています。EYでは、独自のデータ分析ツールはもちろん、さまざまなデータベンダーとの協業を通じて、サステナビリティ情報の保証に耐えうるサステナビリティ情報の収集から分析、開示までを支援しています。

■ グローバルな連携による価値提供

EYのサステナビリティチームは、世界150カ国以上に強固なネットワークがあり、各国の規制や市場動向に関する最新情報をリアルタイムで共有しています。これにより、グローバル展開する日本企業が各国の要件やグローバル共通の課題に対して適切に対応できるよう、国境をまたいだチームの連携により、世界水準のプラクティスを提供し、品質の向上に貢献しています。

■ 国際的な基準設定団体との協力・情報発信

私たちEYは、「Building a better working world ～より良い社会の構築を目指して」というパーパスを掲げています。より良い社会を築くために、ポジティブな社会インパクトを与えるのが私たちのミッションです。サステナビリティチームでも、ISSBやWEF、WBCSD、UNGC、GSGといった、国際的な基準団体やイニシアチブと連携し、より健全な資本市場の構築や持続可能な社会の実現に向け、グローバルな議論を通じて貢献しています。また、これらの対話を通じて得られた最新の知見は、当法人のプロフェッショナル向け研修プログラムへの反映はもとより、クライアントサービスの品質向上につなげています。



クライアントが直面する経営課題にワン・チームで

牛島 慶一 | EY気候変動・サステナビリティ・サービス Japan, ASEAN, Korea地区
リーダー プリンシパル

2015年のパリ協定から資本市場においてはサステナビリティと企業開示の統合が進み、サステナビリティは経営のアジェンダになりました。一方、大半の企業はこの問題をコンプライアンスとして受動的に受け止めており、新たな価値創造の機会として捉えられる企業は、まだ少数だと感じています。特に、近年は米国の関税措置や欧州の規制開示の見直し等、サステナビリティ動向に揺り戻しがあるのではといった声も聞きます。政策的にどちらの方向へ向かうにせよ、企業にはつねに機会とリスクが存在します。EYでは、クライアントが直面するこれらのさまざまな経営課題に対し、長期的なサステナビリティ要素を統合した戦略策定から、気候変動/脱炭素や自然資本、人権といった個別のテーマはもちろん、開示・保証までを、ワン・チームで一貫してサービス提供しています。

サステナビリティ開示保証の品質管理体制

サステナビリティ開示保証の信頼性を確保するため、財務諸表監査と同様の品質管理システムをサステナビリティ開示保証の領域にも適用しています。

■ 財務諸表監査と同様の品質管理システムを

EYでは、ISSB基準業務や欧州CSRD業務に関してIFRS会計基準業務と同様の品質管理体制の整備・運用を行っており、EY新日本もその活動に参画・貢献しています。また、我が国のSSBJ基準業務を含む品質管理体制の整備・運用を行っています。判断や見積りが多く含まれるSSBJ・ISSB基準業務に関して、グローバルと連携しながら高い品質の維持に努めています。これらの開示関連の品質管理は、ISSB基準に関するEYの解釈等を決定するISSB政策委員会及び実務上の論点を専門的に議論するEYの各種論点別グループの日本代表メンバー、ならびにIFRS専門チームであるEY Global Corporate Reporting Servicesへの派遣経験等を有するスペシャリストが実施しています。保証業務に関する品質管理体制は、国際保証基準を基礎にEYグローバルが開発したサステナビリティ保証業務の共通手続フレームワークであるSAM(Sustainability Assurance Methodology)に基づいて構築しています。サステナビリティ保証業務品質管理リーダーは、SAMに基づくレビュー手続や文書化水準、倫理規範(IESBA Code)及び法人レベルの品質管理基準に則った体制整備とコンサルテーションを実施し、グローバル水準の品質を担保しています。また、今後我が国において適用が検討されている保証基準(ISSA5000)に関するSAMの開発には、日本代表メンバーが参画して連携を図っています。



サステナビリティ開示も「Quality first」で

原 寛 | 品質管理本部 IFRSデスク(EY ISSB政策委員会日本代表メンバー) パートナー

監査法人の存在意義は、開示される情報に信頼性を付与することで、資本市場の健全な発展に貢献することにあります。サステナビリティ情報は、企業の未来を語る上で不可欠な要素です。その開示の信頼性を確保することは、投資家の皆さまの期待に応えるだけでなく、社会全体の持続可能性を高めることにもつながります。私たちは、サステナビリティ情報の制度開示に向けて適切な品質管理体制を整備・運用しています。

サステナビリティ人材の育成

サステナビリティ関連の開示及び保証業務の高度化に伴い、専門性を持った人材の育成は、監査品質を確保する上で最も重要な課題の1つです。EY新日本は、デジタル技術と専門知識を融合した人材育成を推進しています。

■ サステナビリティ開示・保証認定者制度 (SDA認定者制度)

当法人では、高品質なサステナビリティ開示・保証が提供できる人材の育成を目的として、2022年7月に「SDA (Sustainability Disclosure and Assurance) 認定者制度」を創設しました。本制度は、急速に拡大するサステナビリティ情報開示及び保証業務への対応力を組織的に高めるための重要な取組みの1つで2,951名が認定を取得しています。認定取得に必要な研修では、気候変動、人権、自然資本、サプライチェーンリスクなど多岐にわたるESG関連トピックを網羅し、開示の枠組み (例:ISSB、GRI、CSRD、TCFDなど) や保証基準 (例:ISSA 5000等) に対する実務的理解を深めています。

サステナビリティ関連年間研修時間

39,210時間

SDA認定者 2025年6月30日現在

2,951名



特定のサステナビリティ領域の専門家育成について

馬野 隆一郎 | サステナビリティ開示推進室長 パートナー

当法人では、職員が体系的なサステナビリティに関する研修を受講し、実際の業務においても経験を積み重ねることで、実務に即した知見を獲得するとともに、つねに変化する国際的な開示基準や規制動向に適應できるスキルを身につけることを目指しています。また、環境、社会、ガバナンス (ESG) の各分野において、より深い専門性を持つ以下のようなプロフェッショナルを育成しています。

- 気候変動専門家: GHG (温室効果ガス) 排出量の算定・検証など、気候変動に関する課題に対応する専門家。
- 生物多様性専門家: 自然資本の評価や、生物多様性保全に関する戦略策定を担う専門家。
- サーキュラーエコノミー専門家: 資源の循環利用や廃棄物削減に関する戦略策定、ビジネスモデルの変革を支援する専門家。
- 人的資本専門家: 従業員の多様性や働き甲斐など、人的資本に関する情報や、その信頼性を高めるためのアドバイザリーを担う専門家。
- 人権専門家: サプライチェーンにおける人権リスク評価や、人権デューデリジェンスの実施を支援する専門家。

2.4

グローバル 監査体制

世界各国でビジネス環境の不確実性が増す中、グローバル監査の重要性はより一層高まっています。EY新日本では、親会社監査チームが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」体制を構築しています。

■ 高品質なグローバル監査を支えるメソドロジーとテクノロジー

親会社監査チーム及び海外子会社監査チーム(以下、海外EY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 Global Audit Methodology(以下、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、親会社監査チーム・海外EY監査チームそれぞれのあるべき役割を共有することで、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進捗状況がリアルタイムで把握できます。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EY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

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、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 ～より良い社会の構築を目指して」というパーパスを共有し、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。こ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、監査品質の向上と監査業務の変革への取組み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。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、約100の世界主要都市に630名のJapan Business Service(以下、JBS)メンバーを有しており、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の提供を実現しています。

グローバル監査を支えるメソドロジー

世界共通の監査メソドロジー及び監査ツールを利用し、高品質の監査をグローバルに提供していきます。改正監査基準報告書600により強化された親会社監査チームの責任を、現地監査チームとの緊密な連携で果たしてまいります。

■ EY GAM

監査チームは、EYのメンバーファームが共通して利用する EY GAMに準拠して監査を行います。EY GAMとは、国際監査基準にEY独自のデータ分析活用などの要求事項を加えた、具体的な適用のガイダンスを含むマニュアルです。日本の監査基準で要求される事項を追加して運用しており、改正監査基準報告書600にも対応しています。親会社監査チームは、EY共通の監査基準を適用し、強化されたグローバル連携体制の下、高品質のグループ監査を提供しています。

■ 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5項目が挙げられます。

- 品質管理への積極的な取り組み(リスクに基づくアプローチ)
- グループ監査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

当改正により、構成単位の監査チームは、グループ監査のすべての段階で関与し、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への指揮、監督及びその作業の査閲等の責任が強化され、双方向の強固なコミュニケーションが求められています。

■ 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計画の立案と総括、海外拠点のリスク識別、現地監査チームとの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に連携することで、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・評価し、サプライズのない効果的な監査を実現します。

■ APM(Assurance Policy Manual)

APMは国際監査・保証基準審議会が公表した国際品質マネジメント基準等の要求事項を満たすため、監査を含む保証業務に関与するEYのメンバーファームで適用する共通マニュアルです。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全体で高品質の監査を提供する礎となっています。

■ グローバル企業を支えるセントラル監査体制

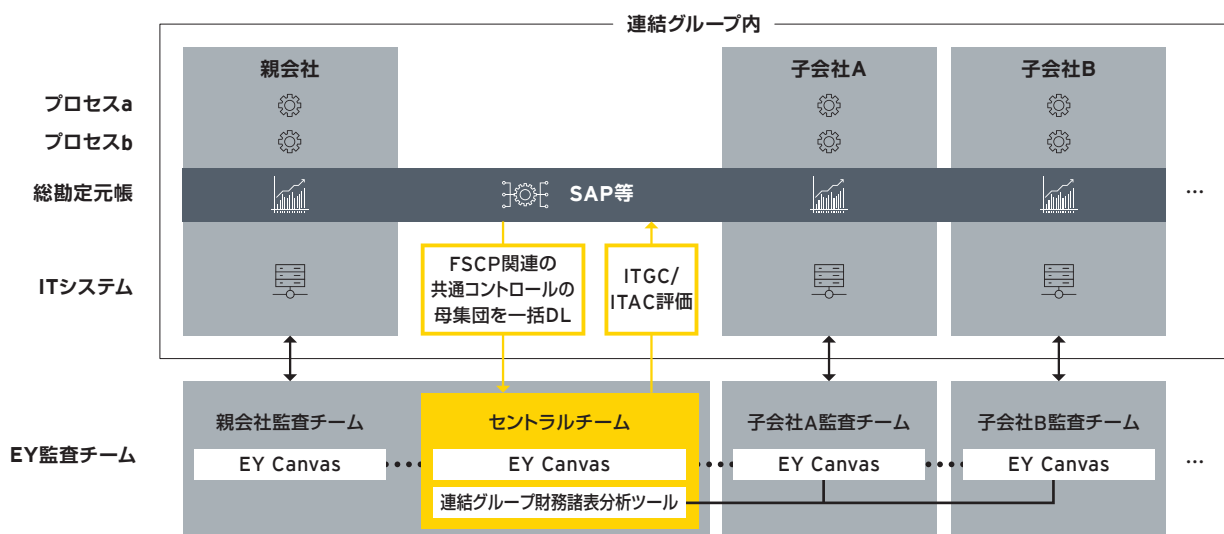
グローバル化により企業の多拠点展開が進む中、親会社のもとに世界各国の子会社の情報がリアルタイムに自動的に集約されるケースが増えています。このような場合、EY新日本の親会社監査チームは、子会社の財務データにも直接アクセス可能となり、分析をはじめとする監査手続をセントラルに実施する監査体制を構築することができます。

■ セントラルチームによる監査手続

総勘定元帳モジュールが統一された企業グループにおいては、セントラルチームが共通の総勘定元帳に集約されたデータへアクセスすることで、以下の監査関連業務を一括して実施することが可能となります。

- 財務諸表作成プロセス(FSCP)の監査手続におけるサンプリング母集団取得の集中化
- セントラルチームによる高度なデータ分析ツールを用いた仕訳テストの実施
- IT全般統制(ITGC)・IT業務処理統制(ITAC)の評価業務を集約

これにより、各拠点を担当する監査チームは、セントラルチームが提供する母集団データや分析結果の活用及び、各拠点特有のリスクシナリオに基づいた監査手続が可能となります。



■ セントラル監査の効果

グループ企業全体に共通するビジネスプロセスの評価を一括して実施することで、監査手続を集約化し、効率的な監査を実現します。さらに、セントラルチームの監査結果を各子会社監査チームに共有することにより、各子会社特有のリスク領域に特化した監査戦略の立案・実行が可能です。近年、企業の間接業務を中心としたシェアードサービスセンター (SSC)の活用が国内外で急速に拡大し、SSCの役割は従来の機能別ビジネスサポートから業務効率化とリスク管理向上の中核を担うグローバル・ビジネス・サービス (GBS)へと進化しています。企業のビジネスプロセス集約化に伴い、セントラル監査の実装範囲も拡大するため、リスクの早期把握や有益なインサイトの提供が可能となることで、被監査会社のガバナンス強化に寄与します。

グローバル監査を支えるテクノロジー

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の導入や、日本独自のデジタル監査ツールの開発を進めています。また、これらのテクノロジーを活用することで、グローバル企業に対応したセントラル監査も実施しています。

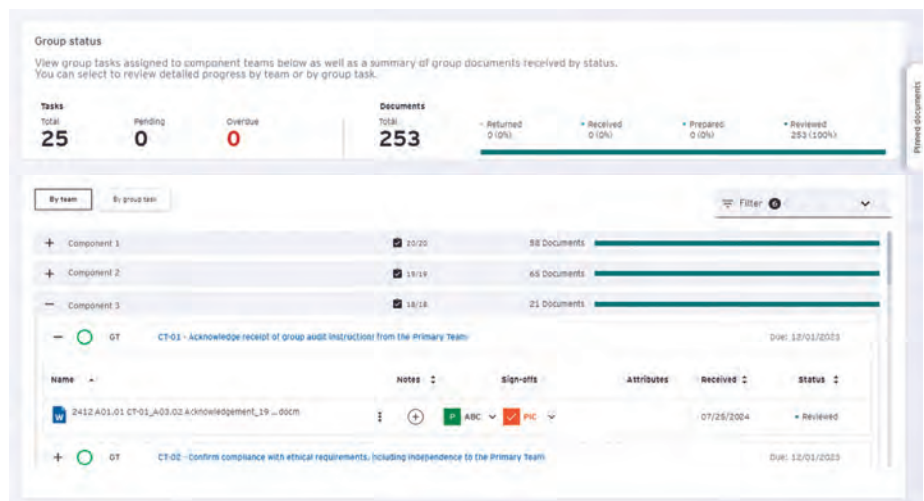
■ 世界共通の監査プラットフォーム

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共通のプラットフォームです。EY Canvasには、監査マニュアル「EY GAM」、データ分析ツール「EY Helix」が統合され、生成AIであるEYQ Assurance Knowledgeにより会計・監査基準を含むナレッジデータベース「EY Atlas」も参照できます。また、各種オートメーションツールも実装されており、高品質な監査の源泉となっています。

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を確認することができます。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。

■ 子会社監査のモニタリング

EY Canvasのグループ監査機能により、セントラルチームは世界各地の子会社監査チームの進捗を一元的にモニタリングできます。各子会社監査チームからの提出内容を即座に把握することで、グループ全体のリスクを早期発見・特定し、グローバル規模での効果的な監査品質を実現します。



■ 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。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が可能となります。これにより、重要な勘定科目残高の残余部分を網羅的に把握し、検討漏れを防いでいます。(p.27)

■ 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、経営者不正リスクの観点からの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。

クイックレビューで活用するデータ分析

FDA連結パッケージ分析

複数年の四半期における連結レポート・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

会計データに加え、複数システムの取引データ、業務データ、システムログなども抽出するオーダーメイド型のデータ分析ツールです。現場に近いデータ分析により、個社の業種・業態に特化した論点の深掘り、異常傾向を示す取引・行動を高感度で識別します。



クイックレビューのステップ

1. 対象会社の選定

- FDA連結パッケージ分析により、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
- FDA個別取引分析により、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

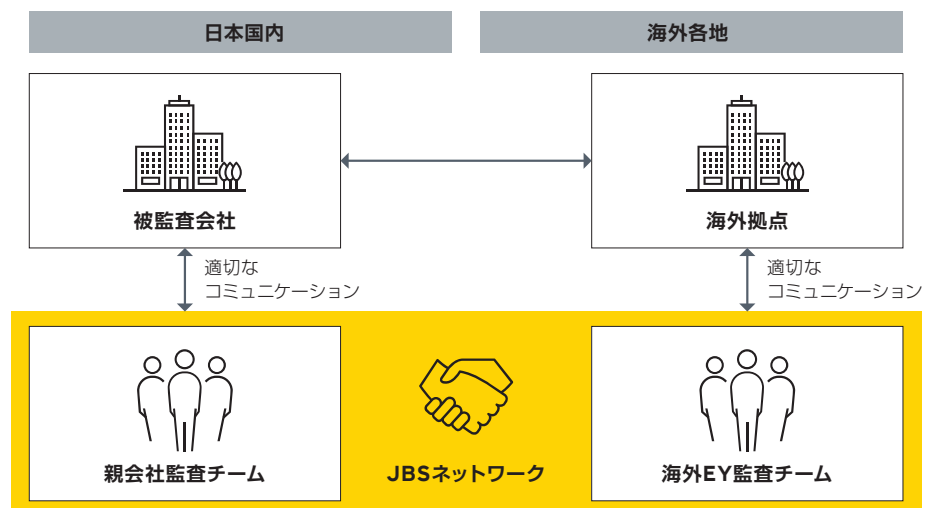
グローバル・ワン・チームを支えるネットワーク

クライアントビジネスの多国籍展開に対応するため、EYは強固なグローバルネットワークを通じてグローバル・ワン・チームを支え、高品質な監査を提供するとともに、クライアントニーズへの対応を実現しています。

■ 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.44)。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の主要都市に約630名のJBSメンバーを有しています。

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国の実務管理・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新日本は駐在員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の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

グローバル・ワン・チームを支えるネットワークが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。

■ 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。JBS本部は、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定期的な意思疎通の機会を設け、適切な人員配置を通じて海外EY監査チーム体制の維持・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担当者向けのトレーニングプログラムを20年以上実施しています。現在は、参加メンバーの多くが継続して各国EYの日系企業を担当するパートナーとなり、サービス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、日系企業及び親会社監査チームへさまざまな情報提供を行っています。また、海外EY監査チームへの直接関与・サポートの形で多くの日系企業を担当することにより、親会社監査チームと海外EY監査チームのコミュニケーションHUBとして機能しています。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は、帰任後に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人材の育成戦略を整備しています。これらの取組みが最適なグローバル・ワン・チームの組成を支える礎となっています。

世界の各地域におけるJBSメンバー数 2025年7月1日現在

EMEIA 193名

日本からの駐在員32名

Asia-Pacific 239名

日本からの駐在員65名

Americas 205名

日本からの駐在員30名

JBS所在地

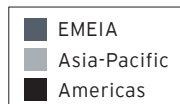
イギリス
イタリア
オランダ
キプロス
スイス
スウェーデン
スペイン
チェコ
ドイツ
ノルウェー
ハンガリー
フランス
ベルギー
ポーランド
ポルトガル
ルーマニア
ルクセンブルク

アラブ首長国連邦
オマーン
トルコ
ヨルダン
インド(6都市)
アンゴラ
モザンビーク
南アフリカ

韓国
台湾(5都市)
中国(14都市)
オーストラリア(5都市)
ニュージーランド
グアム
スリランカ

インドネシア
カンボジア
シンガポール
タイ
フィリピン
ベトナム
マレーシア
ミャンマー

アメリカ(26都市)
アルゼンチン
カナダ
ブラジル
ペルー
メキシコ



■ EYのグローバルネットワーク

EYは世界150以上の国と地域に約40万人を擁するアシュアランス、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。英国の保証有限責任会社であるアーンスト・アンド・ヤング・グローバル・リミテッド(Ernst & Young Global Limited、以下EYG)がメンバーファーム間の調整や連携を促進しています。各メンバーファームは、EYGとの契約に基づく義務と責任を負っている一方で、法的に独立した組織です。EY新日本は、世界経済や企業環境の変化に対応した効果的かつ効率的で高品質な監査サービスを提供するために、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、EYのグローバルネットワークに加盟しました。

EYでは、最上位の意思決定機関としてグローバルエグゼクティブ(Global Executive、以下、GE)がグローバル組織の目標、戦略、方針を決定し、EYの各部門のリーダー、サービス・地域を統括しています。その他、GEの決定事項を執行する部門や、GEへの助言・監督を行うガバナンス機関などがあり、EY新日本もさまざまな形で参画しています。EYのグローバルネットワークは、複数の在籍国(カントリー)から構成される地域(リージョン)でメンバーファームのオペレーション単位を区分しています。日本は、10あるリージョンの中のAsia Eastに属しています。

■ グローバルネットワークを活用したEY新日本の運営

グローバルネットワークを通じて世界各国から会計及び監査の知見を集積し、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インサイトを提供する体制を構築しています。さらに、EYで統一された監査手法・ツールの使用、EYが提供する監査ガイダンス・ナレッジ・IT・研修等の活用により、グローバルに事業展開するクライアントへ、シームレスで高品質な監査の継続的提供を可能にしています。また、国際的な規模と幅広い専門知識を活用したベストプラクティスの共有や、グローバル人材育成プログラムを実施しています。

■ 監査業務におけるガイダンスの不適合、その他リスク等への対応

EYのグローバルネットワークにおいては、各国の法令・規制の遵守が優先されます。EYGが発行する監査業務のガイダンスが我が国の実務慣行に適合しない場合、EYGと十分にコミュニケーションした上で、EY新日本の品質管理体制の下、自らの責任において判断し、日本の法令・規制に合致する対応をしています。また、他のメンバーファームの監査品質確保については、現地監査チームの作業結果の妥当性評価や追加監査手続の指示を通じて対応しています。

EYの各メンバーファームは法的に独立しているため、EY新日本は他のメンバーファームの作為・不作為による責任を負うことはありません。したがって、日本の監査業務は、他のメンバーファームの影響を受けることなく適切に実行され、監査意見形成が行われます。

グローバルネットワーク提供のITシステム障害リスクに対しては、EYGと連携したBCP体制及び情報セキュリティ体制の構築、日本国内でのサーバー確保等により対応しています。

EY Japanの多様な専門家との協働

複雑化するクライアントの経営課題解決を支援することを目的に、各分野の専門家が集結するEY Japanと連携しています。これによりアシュアランスのみならず、税務、コンサルティングなど多面的なサポートを実現します。

■ EY JapanとEY新日本の関係性

EY Japanは、日本におけるEYのメンバーファームの総称です。EY新日本が属するアシュアランスのほか、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ブランドを使用し、サービスを提供しています。EY Japanは、各サービスラインのリーダーなどから構成されるEY Japanリーダーシップチームが運営しています。

■ EY Japanと監査チームの連携

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の主なサービス(2025年6月30日現在)

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	コンサルティング
■ 監査・保証業務 ■ FAAS (財務会計アドバイザリー) ■ CCaSS (気候変動・サステナビリティ・サービス) ■ Forensics (Forensic & Integrity Services) ■ Technology Risk ■ 企業成長サポート	■ 企業税務アドバイザリー・ 税務コンプライアンス ■ 国際税務戦略及び M&A・組織再編 ■ 間接税戦略 ■ 税務デジタルトランスフォーメーション ■ グローバル規模の人材マネジメント ■ 税務・経理・会計・給与計算・ 労務アウトソーシング	■ トランザクション・アンド・ コーポレート・ファイナンス (M&A)	■ リスク ■ テクノロジー ■ ピープル ■ クロスセクター
ストラテジー・アンド・トランスフォーメーション ■ EYパルテノン(戦略コンサルティング) ■ ビジネスコンサルティング			
EY新日本有限責任監査法人	EY税理士法人	EYストラテジー・アンド・コンサルティング株式会社	



世界約40万人のグローバルネットワーク

貴田 守亮 | EY Japan チェアパーソン兼CEO EY Asia Eastマネージング・パートナー

世界約40万人、日本約1万3,000人の多様な専門性と文化的背景を持つ従業員が、「Building a better working world ～より良い社会の構築を目指して」というパーパスの下、社会のさらなる活性化とクライアントのビジネス成長のため、卓越した品質のサービスを提供しています。日本企業の海外展開とステークホルダーの多様化が進む中、アジア・米国・欧州のメンバーファームと緊密に連携し、世界各国のクライアントに高品質なサービスを提供する体制を整えています。AIなどの先端テクノロジーを活用したデジタル監査や保証ビジネスを拡充するとともに、倫理観に根差した品質向上への飽くなき追求を礎に、今後もステークホルダーの皆さまの期待に応えながら、広く社会に貢献してまいります。



Janet Truncale
EY Global Chair and CEO

■ EYが掲げる最優先事項は監査品質

EY Global Chair and CEOのJanet Truncaleです。

経済成長促進の鍵は、資本市場への信頼にあります。EYが掲げる戦略の根幹をなすものは、監査品質への真摯な取り組みであり、こうした努力こそが、私たちが監査のプロフェッショナルとして社会全体の利益に貢献するための礎となります。

EYアシュアランスは、高品質な監査と保証業務の提供を通じて信頼の醸成と強化に努め、ステークホルダーの皆さまのために長期的な価値を創出する重要な責務を担っています。EYの監査チームは、企業の財務リスクプロファイルを理解し、独立した立場から客観的にデータを解釈し、グローバル全体で一貫した監査アプローチを適用することにより、こうした役割を実践しています。

長期にわたる変革を経て効率化された監査業務では、テクノロジーを駆使し、データ分析や豊富な知見を活用して監査品質のさらなる向上を図っています。もう1つの重点施策は、人材への注力です。私たちは、優秀な人材の採用、研修、定着に力を入れると同時に、次世代のリーダー育成にも積極的に投資しています。さらに、テクノロジーの活用を通じてEYメンバーの業務体験を高めるとともに、将来への対策を講じ、業界の変化に柔軟に対応する力を育んでいます。私たちは、時代の流れをただ受容するのではなく、EYのグローバルネットワーク全体で監査変革に向けた取り組みを実施し、「確信をもって未来を形づくる」姿勢を体現していきます。

EY新日本は、グローバルネットワークの中でも最も強い信頼関係がある極めて重要なメンバーファームの1つであり、私たちは、さまざまな面で惜しみない支援を行っています。EY新日本は、All in戦略の中核となる、監査品質向上に向けた取り組みに尽力しています。その姿勢に応えるためにも、サステナビリティに関する知見、AIの活用、セクターナレッジをはじめ、この取り組みに必要なあらゆるリソースを確実に提供できるよう努めています。

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り組みを、詳細に説明しています。この先も変革に挑み続けるEY新日本が、さらなる進化を遂げることを確信しています。



Marie-Laure Delarue
EY Global Vice Chair —
Assurance

■ 監査品質の継続的な向上に向けた変革の推進

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自身の利益のみならず、社会全体にポジティブな影響をもたらす意思決定ができるように、サービスの提供を通じた支援に注力しています。この信念の下、私たちは監査品質の向上に向けて日々まい進しています。

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り組みを同時に推進してきました。監査の本質は、財務報告書の品質に信頼性を付与することだと認識しています。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。EYは、監査プロセスの効率化、テクノロジーへの投資、グローバルネットワークを通じた連携の促進に尽力し、着実な成果を上げてきました。これらの取り組みはすべて、監査の質を高め、ステークホルダーからの信頼を強化する目的で推し進められています。また、会計業務に携わる優秀な人材の採用と育成にも力を入れており、主に新卒者に向けて、会計専門職に関する訴求力のある情報を積極的に発信しています。

EY新日本は、全世界のEYの中でも最も信頼されるメンバーファームの1つで、グローバルネットワークにおいて極めて重要な役割を担っており、各国EYと緊密に連携してこの監査変革を推進しています。加えて、EY新日本は、これまでと同様に、各国のEYから集積したナレッジ、リソース、スキルを今後も余すことなく活用することができます。

EYは、監査品質の向上のみにとどまらず、日本の事業環境を形成するさまざまな優先課題にも積極的に取り組んでいます。サステナビリティ保証から規制改革に至るまで、EY新日本は、信頼のおける知見、画期的なソリューション、ステークホルダーのための長期的価値創出に主眼を置き、企業へのサポートを行っています。

EYは、「確信をもって未来を形づくる」ために必要な最高品質の保証と知見を提供し、日本市場の支援に引き続き尽力していきます。

3



Audit quality
Initiatives
Foundations
Governance code



Foundations

EY新日本の目指す監査品質を
実現するための価値基盤

3.1

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。この取り組みは、「監査に関する品質管理基準」等にも対応しています。

■ EY新日本の品質管理システム

ガバナンス及びリーダーシップ

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

ガバナンス体制 | p.70
経営執行体制 | p.75
組織風土 | p.78

職業倫理及び独立性

監査品質の前提である
職業倫理及び独立性を確保するための取り組み

職業倫理と独立性 | p.51

契約の新規の締結及び更新

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

契約の新規の締結及び更新 | p.55

業務の実施

監査業務の全過程にわたり、
高品質な監査を提供するための取り組み

高品質なグローバル監査を支えるメソドロジーとテクノロジー | p.38
グローバル・ワン・チームを支えるネットワーク | p.43
監査チームの編成と監査の実施 | p.56
不正リスクへの対応 | p.58
専門部署による支援体制 | p.61
審査 | p.64

資源

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り組み

高品質なグローバル監査を支えるメソドロジーとテクノロジー | p.38
監査チームがアクセスできる豊富なナレッジ | p.60
目指すべき姿を体現するための人材戦略 | p.79
DE&Iの推進への取り組み | p.88

情報と伝達

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

組織内における情報の伝達 | p.78

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り組み

契約の新規の締結及び更新 | p.55

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
適時に把握し、識別した不備に適切に対処するプロセス

品質管理システムのモニタリング及び改善プロセス | p.65

職業倫理と独立性

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。

コンプライアンス遵守 の状況 2025年度

コンプライアンス
確約書提出率

100%

コンプライアンスに
関する研修受講率

100%

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、パーパスの実践にあたって全社員職員が共有すべき独自の「行動指針」を制定しています。この「行動指針」は、コンプライアンスへの取組みこそがプロフェッショナルとしての職業倫理意識の向上につながるとの認識の下、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

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

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

リスクマネジメント体制

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

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

リスク管理本部の主な業務内容

リスク対策部

- 法人を取り巻く潜在的リスクの予防低減
- 法人に関して顕在化したリスクへの対応
- 不正事案の検出前段階における監査上の対応の指導及び支援

プロフェッショナル・エシックス部

- 職業倫理・独立性^{*}・コンプライアンスに関する体制の整備・運用

セキュリティ部

- 個人情報保護基本方針の整備・運用
- 情報セキュリティポリシーの整備・運用

法務部 — 係争案件対応、保険に関する事項、内外部通報制度

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

■ 情報セキュリティ

情報セキュリティ体制：クライアントの機密情報を取り扱う監査法人にとって、適切な情報セキュリティの実践は、社会からの信頼を支える重要な柱です。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います。当該ポリシーは、ISO27001などの広く認知された情報セキュリティのフレームワークを参照し、組織・人・物理・技術の各領域に対して、統合的に策定されています。

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。

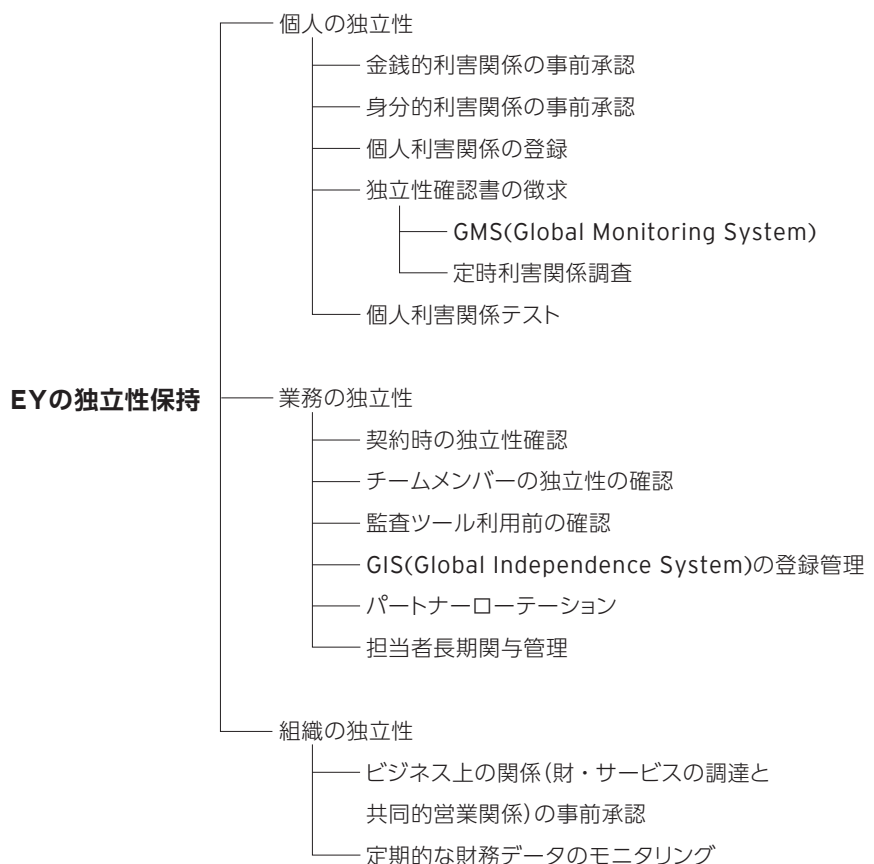
- マルウェア対策等のエンドポイントセキュリティ
- 多要素認証ソリューション
- 自動パッチ適用とセキュリティの脆弱性評価
- 強力な物理的・環境的・ネットワーク的・境界的制御
- 侵入検知と防止テクノロジー
- 監視及び検出システム

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かつ迅速な対応を可能としています。



独立性に関するルール

EY新日本「独立性に関する規程」、EYG独立性ポリシー

公認会計士法その他法令・日本公認会計士協会「倫理規則」・米国SEC規則等

独立性保持の仕組み：EY新日本では、リスク管理本部内に独立性を所管する専門部署として、プロフェッショナル・エシックス部を設けています。そして、専門要員による独立性に関する管理・運用を図っています。

独立性専門要員はEYグローバルインデペンデンスが開催する毎月の定例会議に参加し、最新の情報の共有と意見交換を行っています。また、日本の各メンバーファームの品質管理担当と定例会議を毎月開催し、独立性管理実務に関する情報や業務現場で生じる諸課題を共有するなど、緊密に連携を図りながらEYの独立性保持を達成しています。

独立性研修及び年次独立性確認書：入社時や昇格時のほか、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。

独立性遵守の状況	2025年度	年次独立性確認書提出率	独立性研修受講率
		100%	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：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会計期間に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。違反が判明した事案に関しては、対応策を講じた上で、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。

独立性違反件数	2025年度	該当なし
※ 日本の法令等に違反した件数。 米国SEC規則等に対する違反は5件		

非監査業務受嘱時の独立性確保：監査業務提供先から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(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(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業務の提供可能性と必要な手続を判定します。その業務が独立性担当部署の事前承認を必要とする場合、事前承認を登録するシステム(ICD)へのリンクが設定され、独立性担当部署の事前承認なしに業務を受嘱しないように統制しています。

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

独立性ルールの迅速な改訂：EYG独立性ポリシーはIESBA倫理規程に対応して必要な改訂が行われ、同時に業務受嘱に関わる諸システムについてもクライアントへのサービス提供が円滑に進むよう、必要な修正を適時に行っています。

契約の新規の締結及び更新

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

■ 監査契約の新規の締結及び更新

監査契約の新規の締結及び更新の際、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、適切な承認を行っています。

承認に際しては、以下の観点から評価していますが、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ながらも、企業の多様な経営課題に対応する非監査業務を提供し、企業価値の向上に貢献しています。監査業務を中心とする会計士とさまざまな専門分野のプロフェッショナルが連携することで、監査で得た知見を非監査業務にも生かすとともに、監査品質の向上にもつながると考えています。

なお、ISQM1及び監査に関する品質管理基準等(p.65)の対象となる非監査業務の契約については、非監査業務等品質管理規程に基づき、業務責任者が当該業務に対する必要な知識、経験及び能力を有していること、ならびに業務責任者としての十分な関与時間を確保できること、受嘱内容の観点でリスク評価を行い、適切な承認を行っています。

■ 監査事務所間の引継

他の監査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。

■ 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、適切な承認を行います。

監査チームの編成と監査の実施

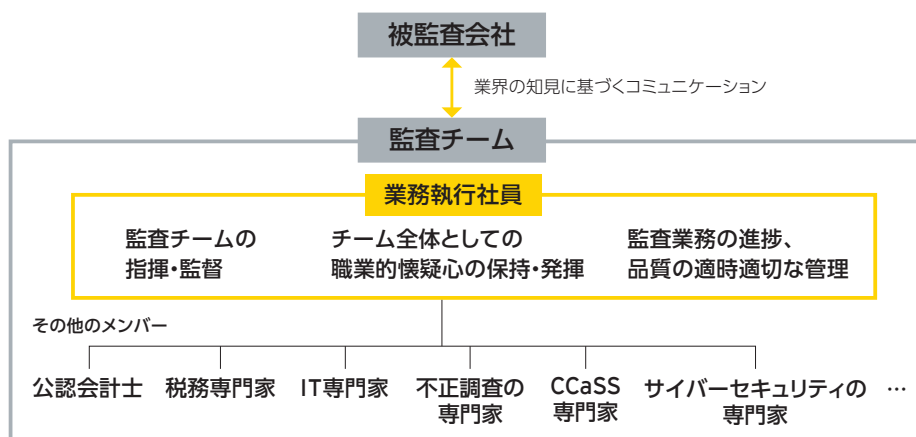
監査チームの編成から監査報告書の提出に至るまで、個々の監査チームが職業的懐疑心を保持しながら、その能力を十分に発揮できる仕組みを整備しています。

■ 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・知見を考慮し、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。

■ 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 p.30)及びDSC(デリバリー・サービス・センター p.30)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ています。



■ その他の専門分野

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

専門知識が必要となる領域	利用業務の例	利用する専門家
退職給付債務の算定	数理計算上の仮定、計算方法、計算結果のレビュー	年金数理人
企業結合(M&A)会計、金融商品会計、固定資産の減損会計等における資産評価	各種評価モデルに関する専門知識やインプットを提供し、計算方法、計算結果を確認	企業価値評価の専門家 金融商品評価の専門家 不動産鑑定士等
複雑な税金計算	企業グループ内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

■ 監督と査閲

監査調書の査閲は、監査業務における品質管理上重要な手続であり、監査手続が適切に実施されたことを確かめるために行います。そのため、担当者が作成した調書は一次レビューア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。

■ 職業的懐疑心の保持と発揮

誤謬または不正による重要な虚偽表示を看過しないため、社員職員には職業的懐疑心を啓発する研修の受講を毎年義務づけています。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

監査責任者は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。

■ 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。監査調書のアーカイブ後は、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。電子監査調書は系統的に制御され、事後修正が加えられないことが担保されています。

■ 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.82)を制度化しています。フレッシュアイ(新しい視点)が入ることにより、監査チームがこれまでの業務を見直す契機にもなっています。

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、不正リスクに特化した専門組織と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、組織的かつ適切に監査チームを支援しています。



不正による重要な虚偽表示の
疑義の存在または不正の発覚

類似不正の検討

本部審査会、品質管理本部、リスク管理本部

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

事業部

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

対応協議・助言

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

助言・支援

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

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。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。また、監査チームは会計監理部や監査監理部等の品質管理本部に必要に応じて質問を行い、これらのナレッジを適時適切に活用することができる体制となっています。

■ 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.39)をもとに業務を遂行しています。実際の監査業務に当てはめる上での解釈にかかる疑問点などは、FAQとしてまとめて公開しています。

■ 会計実務に関するFAQ

会計基準に則した会計処理を判断する際に実務上論点となり得るテーマを抽出し、FAQとして公開しています。2025年度は主に2027年4月から適用となるリース会計基準等に関する留意事項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、標準調書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.41)に組み込まれ、自動配信されることで、監査の効果と効率を大きく向上させています。

■ 外部ベンダーのツールも活用

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

■ 開示事例の検索データベース

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

■ 会計基準・監査基準専用の法令検索エンジン

利用している会計・監査・税務関連の基準や法令等の検索エンジンにおいて、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。

専門部署による支援体制

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

■ IFRSデスク

IFRS会計基準に関する取組み：国際会計基準審議会(IASB)や、EY Global Corporate Reporting Servicesへの派遣経験や深い専門知識を有したIFRS会計基準(以下、IFRS)のスペシャリストで構成されるIFRSデスクは、IFRS適用を支える監査チームを会計面でサポートするとともに、業種ごとの実務や特性を理解し、会計上の論点に適切かつ迅速に対応するため、国内のセクターグループや論点別グループとも連携しています。IFRSの解釈や品質管理にかかわる方針全般は、EY新日本からもメンバーが参加するEYのIFRS政策委員会によって審議され、IFRSデスクが国内における最終的な判断を行います。

また、IFRS関連業務の均質かつ高い品質を担保するため、EY新日本はグローバル全体で定めた管理方針に従った品質管理体制を敷いています。例えば、IFRS関連業務を行う社員職員に対し、所定の研修を修了し、IFRS認定者としての要件を充足することを義務づけています。

IFRSサステナビリティ開示基準に関する取組み：ISSB(国際サステナビリティ基準審議会)から公表されているIFRSサステナビリティ開示基準(以下、ISSB基準)は各国で採用が進んでおり、日本においてもSSBJ基準の適用を通じて、今後導入される見込みです。

EYでは現在、ISSB基準に関してIFRSと同様の品質管理体制(認定制度、必須研修、コンサルテーション等)の整備を行っており、EY新日本も日本における包括的な品質管理体制の整備を行っています。日本においては、事前報告制度、認定制度、コンサルテーション、テクニカルレビューについて定めた品質管理方針を適用しています。

IFRS適用に関する 対応状況

2025年6月30日現在

IFRS任意適用済 被監査会社数	68社
IFRS認定者数	2,384名

IFRS第18号の開発に貢献

柏岡 佳樹 | 品質管理本部 IFRSデスク シニアマネージャー

IFRS財団アジア・オセアニアオフィスに在籍し、IFRS第18号「財務諸表における表示及び開示」の開発に携わりました。開発にあたっては、世界中の多様な利害関係者から寄せられた意見を分析しながら基準策定に取り組みました。言語や時差といった物理的な壁を乗り越え、柔軟性と調整力を発揮して他の海外参加メンバーと協働し、多様性の重要性や異なる意見を尊重する姿勢が身につきました。国際的な会計基準策定プロセスに関与したこの経験を基に、ステークホルダーへの発信や法人の監査品質向上に貢献していきます。



監査監理部

問合せ対応件数

2025年度

1,406件

■ 監査監理部

監査監理部は、監査メソッドロジーや監査ツールの導入、監査品質を支える研修の企画及び実施、監査チームへの支援活動を行っています。監査メソッドロジーは所定の手続に沿って導入し、日本の監査基準を勘案してマニュアルやツールを整備しています。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へのコーチングを通じて実務への浸透を図るとともに、監査チームからの専門的な問合せに対応しています。

会計監理部

問合せ対応件数

2025年度

836件

■ 会計監理部

会計監理部は、日本基準の設定主体である企業会計基準委員会(ASBJ)への出向経験者や、監査の豊富な実務経験を有するスペシャリストで構成され、日本の会計基準の解釈や適用の留意事項に関するアドバイスや情報提供を行っています。ASBJや日本公認会計士協会(JICPA)の専門委員会の専門委員として会計基準等の作成プロセスに参画するとともに、最新の会計上・開示上のトピックに関する解説やQ&Aなどのコンテンツを法人内外に提供しています。また、セクターナレッジと連携し、各事業部のサポートメンバーを通じて、会計論点の周知などができる体制を整え、監査チームからの会計上の論点に関する問合せに対応しているほか、監査チームに提供した専門的な見解はQ&Aや研修などを通じて社員職員に共有しています。

■ キャピタル・マーケット部(米国基準)

EY新日本は、米国の証券取引所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する、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、クロスボーダーでの資金調達を行う日本企業に対す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、米国駐在経験者や受入出向者を中心とした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監査チームのプロフェッショナルを支援しています。

企業の新たな挑戦、持続的な成長を支援

ポーラ・タシマ Paula Tashima | Japan Capital Markets Director プリンシパル

近年、日本では国内上場時にグローバルオフリングを実施する企業が増えつつあり、監査サービスに加え、さまざまな付加価値サービスのニーズが高まっています。EY新日本は、このニーズに応えるため、現場の監査チームと本部の専門部隊が緊密に連携し、各分野の専門家がクライアントの多様な要求に迅速かつ的確に対応できる強力なサポート体制を構築しています。



■ 企業成長サポートセンター

EY新日本におけるIPO監査支援体制：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、成長過程に応じた課題解決を支援しています。クライアントサービス本部内に「企業成長サポートセンター」を設置し、法人横断的にIPO監査業務を統括するとともに、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により業務品質を高めており、2024年は13社の被監査会社がIPOを達成しています。

IPO認定取得者数

2025年6月30日現在

1,244名

IPO監査品質向上と人材育成への取組み：IPO監査の品質向上及びナレッジ・情報提供と人材育成を目的として、研修会や勉強会の実施、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認定者制度の運営を行っています。

クロスボーダー上場への対応：日本企業による海外市場での上場及びグローバルオフリング、外国企業による日本市場での上場における監査体制を強化するため、クロスボーダー上場支援オフィスを設置しています。メンバーの約半数が海外駐在経験者で構成されており、日本企業の米国・香港・シンガポール市場への上場時やグローバルオフリング時の監査業務で培った専門性とナレッジを生かし、キャピタル・マーケティング部と連携してグローバル市場での上場を目指すスタートアップ企業の監査業務を支援しています。また、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、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。

グロース市場改革とEY新日本の対応

善方 正義 | 企業成長サポートセンター 副センター長 パートナー

東京証券取引所のグロース市場における上場維持基準について、時価総額基準が現在の「上場10年経過後40億円」から「上場5年経過後100億円」へと引き上げられる方針が示されています。このような基準変更は、上場準備会社に対して非連続的な成長を促し、企業価値を向上させるインセンティブとなるだけでなく、IPO以外のイグジット戦略としてのM&Aの選択肢を増やすことにもつながると思われます。この結果、以前から増加傾向にあった上場準備会社が当事者となるM&Aは、今後さらに増加することが予測されます。

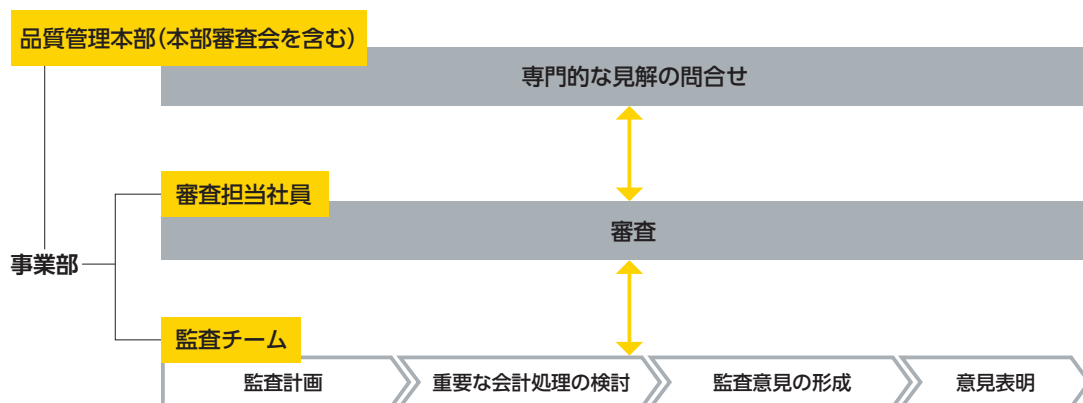
EY新日本では、企業結合取引が発生した際には、必要に応じて企業価値評価の専門家などの業務結果を適切に利用することで、監査業務の品質を確保しています。

また、「IPO監査品質向上を目的とした勉強会」等の取組みを強化し、監査品質の向上に継続的に取り組んでまいります。



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

審査担当社員による審査は、すべての監査業務について、監査計画から監査意見形成までの監査業務全般を対象として実施され、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。

■ 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においても協議し、法人として必要な対応を行います。

本部審査会件数

2025年度

434件

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。

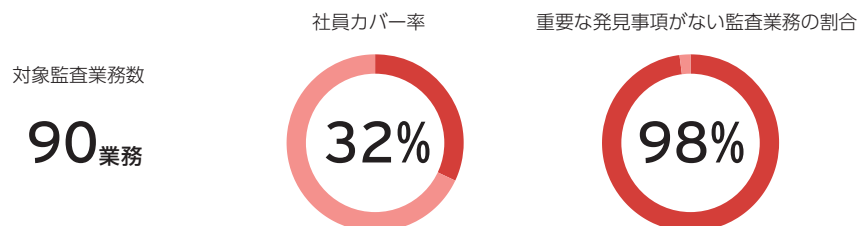
■ 品質管理システムのモニタリング及び評価

当法人は、国際品質マネジメント基準第1号(ISQM1)、「監査に関する品質管理基準」及び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それらの基準に基づいて整備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新日本は当年度の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」と結論づけました。

■ 個別業務レベルの品質管理レビュー

監査業務を行う社員は原則として3年間に1回以上、完了した監査業務を対象としてEYのプログラムに基づいた品質管理レビュー(AQR: Audit Quality Review)を受ける必要があります。レビューの対象は、監査業務のリスク、規模等を考慮して選定されます。また、適切なスキルと経験を有する者の中から、複数名のレビューアーを選任しています。レビューアーには、レビューの実施に先立ち、所定の研修を受講することを義務づけています。

定期的なモニタリング：監査業務の検証(AQR)の結果 2025年度



■ 改善プロセス

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、根本原因分析が実施され、対応する改善措置を策定・実施します。

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、重要な発見事項が識別された場合には、その背景にある根本原因を詳細に分析します。そして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。

外部機関による検査等

重要な不備事項のない実施結果

※ 直近の日本公認会計士協会のレビューの結果

■ 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。当法人は、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。

監督官庁による処分

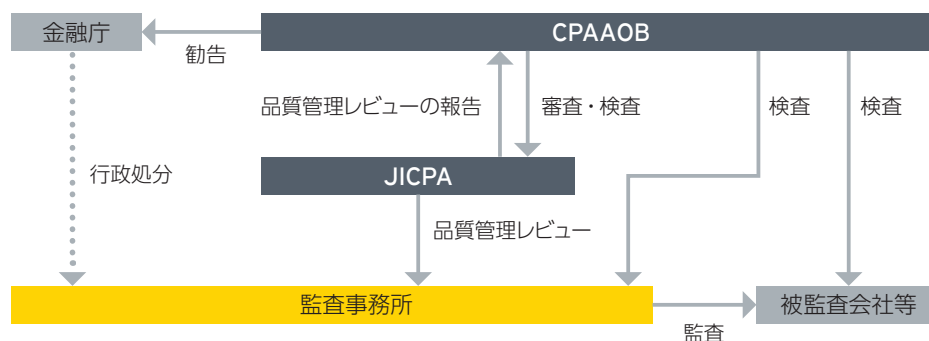
該当なし

※ 直近2事業年度において金融庁から受けた処分

■ 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による検査制度



■ 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、米国公開会社会計監視委員会(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。

3.2

日常的なエンゲージメント・モニタリング

EY新日本では、完了した監査業務の品質管理レビュー及び改善プロセスに先立ち、監査業務の日常的なエンゲージメント・モニタリングを、主にマイルストーン管理と期中モニタリングによって行っています。

■ マイルストーン管理

監査手続をタイムリーに完了し、適時に調書の査閲を実施することで、会計または監査上の論点を早期に識別して対応することは高品質な監査の実践にとって重要です。EYの社員職員が監査業務のプラットフォームであるEY Canvasを通じて連携し、EY Canvasから得られるデータを分析することで、監査実施期間中の進捗を把握し、監査タスクの完了(マイルストーン)が適時に行われているか確認します。



事業部の監査品質管理委員会と品質管理本部は連携して、マイルストーン管理が着実に行われているかを定期的に確認することで、監査計画フェーズ、監査実施フェーズ及び監査の結論フェーズといった各マイルストンの完了目標に対する監査チームの対応状況をモニタリングします。同時に、監査エグゼクティブの監査業務への関与状況を継続的に把握し、期末だけでなく期中の監査手続の実施状況を含めた監査の進捗に応じて指揮・監督・査閲といった十分な関与を行っているかを一定の閾値を設定して確認しています。監査の実施状況に課題がある場合は、監査品質管理委員会が中心となり、品質管理本部と連携することで、監査チームへのサポートやコーチングといった対応を行います。特に監査リスクを踏まえて対応が必要となった場合には、期中モニタリングを実施します。

■ 期中モニタリング

監査リスクを踏まえて財務数値や定性的情報からフィルタリングを行い、対象となった監査チームにおける特定の監査領域について監査実施状況のモニタリングを実施します。事業部の監査品質管理委員会は、日々の活動において各監査チームの情報収集を行うとともに年間を通じて監査リスクや懸念が生じている監査チームがないか確認を行います。また、このような確認をサポートするために、品質管理本部は、例えば以下のような財務数値等に基づく定量的または定性的な情報を監査品質管理委員会に提供します。

<対象の識別における主な考慮要素>

- 財務リスク分析ツールを活用したリスク分析結果を含むリスクフラグ
- 外部公表情報（業績修正などの適時開示情報）
- 契約、チーム編成やマイルストーン管理から得られる情報

■ 対象となる監査チームへの対応

監査クライアントの状況に応じて、監査業務の負荷に課題がある場合、事業部はチームメンバーの時間確保、メンバーの追加といったアサイン調整を行います。これにより、監査手続の実施に必要な時間を確保し、監査リスクを低減させ、品質を維持・向上させます。

また、リスクの高い特定の監査領域については監査実施状況のモニタリングを行います。特定の監査領域は、事業部の監査品質管理委員会と品質管理本部のコミュニケーションや協議により収集された情報を参考に、監査チームと監査品質管理委員会のモニタリング担当者が協議して具体的に識別されます。さらに、監査チーム、審査担当社員、モニタリング担当者が協議して、対応計画を策定します。対応計画と進捗状況は監査の期間を通じて監査品質管理委員会によりモニタリングされ、加えて定期的に品質管理本部とモニタリング担当者がディスカッションを行い、モニタリングの実施状況を確認します。最後の結論フェーズにおいて、モニタリング対象とした特定の監査領域についての対応結果について、モニタリング担当者と品質管理委員長(事業部長)が確認します。

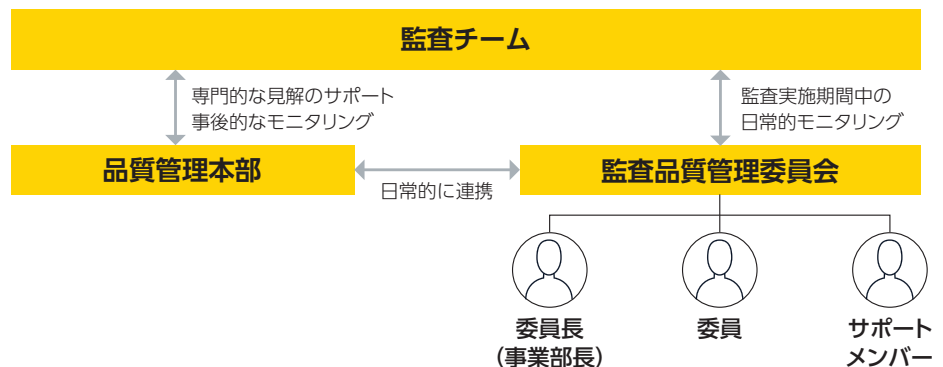
期中モニタリングプロセス	手順	実施時期	内容
	1 キックオフ計画策定と実施	計画フェーズ	監査チーム・審査担当社員・モニタリング担当者が協議して、リスク領域を特定し、対応計画を策定
	2 本部とのディスカッション	期中フェーズ	監査クライアントとチームの状況、リスク領域への対応計画について、モニタリング担当者と品質管理本部が協議
	3 本部とのディスカッション	期末フェーズ	期末日前の進捗状況、決算期間での対応方針について、モニタリング担当者と品質管理本部が協議
	4 対応結果の確認	結論フェーズ	特定の監査領域への対応結果について、モニタリング担当者と事業部長が確認

品質管理本部からの指示・伝達事項の周知

監査品質管理委員会は、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・徹底する役割も担っています。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。会計基準や監査基準等の変更などの重要なトピックや品質管理施策について、品質管理委員会が主体となり、品質管理本部と連携して、展開・周知を通じたコーチングを行っています。

監査品質管理委員会と品質管理本部の連携

監査実施期間中の日常的モニタリングや現場を中心とした持続的な監査品質向上の取組みにおいて、事業部の監査品質管理委員会と品質管理本部との連携が不可欠です。このために、定期的な会議を行い、日常的にコミュニケーションを実施しています。その中で、クライアントのビジネス環境等の変化や外部公表情報に基づく分析結果、アサインを含めた監査チーム体制及び各フェーズにおける監査の実施状況等からリスク要因が識別される場合には、お互いに共有し、年間を通じて監査リスクが高まったり、品質管理上の懸念が生じている監査チームがないか確認を行った上で、連携して対応します。

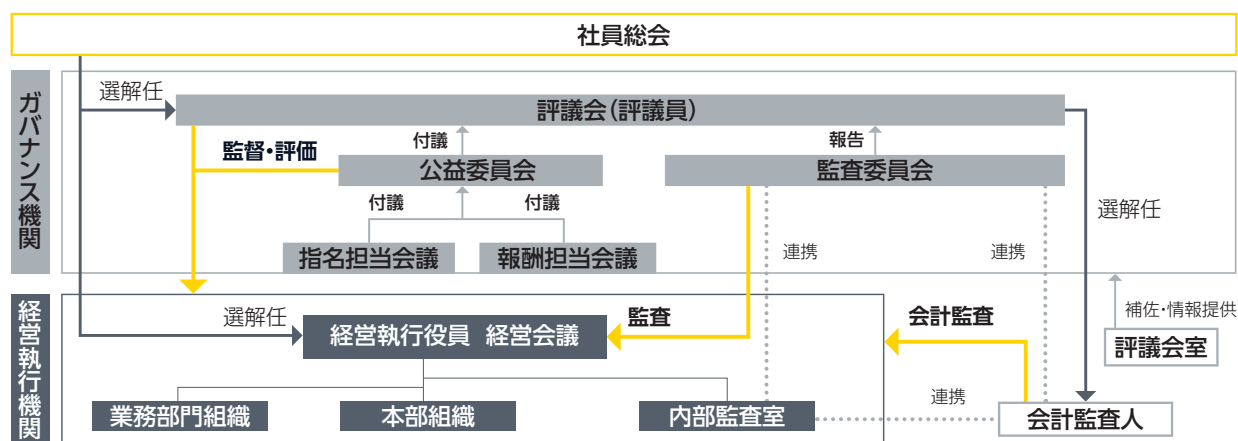


3.3

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、公益委員会や監査委員会などを設け、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(2025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、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を補佐し、適時適切な情報提供を行います。



評議会メンバー (後方左から)片岡直彦 杉山一郎 木村修 小澤裕治 松村信
(前方左から)山中彰子 高山与志子氏 稲野和利氏 仁科秀隆氏 鈴木真紀江

評議員一覧

2025年9月1日現在

※ 社外評議員

評議会

議長 木村 修
副議長 鈴木 真紀江
評議員 稲野 和利※
高山 与志子※
仁科 秀隆※
小澤 裕治
片岡 直彦
杉山 一郎
松村 信
山中 彰子

公益委員会

委員長 稲野 和利※
委員 高山 与志子※
仁科 秀隆※

監査委員会

委員長 仁科 秀隆※
委員 木村 修
鈴木 真紀江
松村 信

評議員

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。社内評議員は多様性を重視し、監査部門、非監査部門、地区運営の経験者などから選任しています。

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わる評価
- 執行部が掲げた目標・重点項目などに対する執行状況の評価
- 経営執行に対する年次評価の実施
- 経営執行役員選任手続に向けた論点検討
- 経営執行役員、社員職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、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及び監査品質管理委員長会議への陪席
- 品質管理本部長との意見交換
- 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

ガバナンスからの評価

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。

■ 選任理由

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

社会環境の変化やAIにも対応して

社外評議員 稲野 和利 氏

公益委員長指名担当会議議長

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



社会環境変化や技術進化は監査法人の活動領域にさまざまな影響を与えています。財務情報だけでは企業の真の姿は見えてこないとの認識は共有されており、非財務情報の開示が着実に進展しています。有価証券報告書における人的資本開示はその一例です。サステナビリティ開示基準導入が関心を集めるのも当然であり、EY新日本も基準作りに積極的に参画しています。財務情報や非財務情報など大量のデータの扱いにAIが活用されているのも近年の特徴です。会計・監査実務を担う者においてはより高度な専門知識が求められています。EY新日本は最先端の技術を駆使し、知見を蓄え、人材の質を高めているところです。社外評議員としても、監査品質のより一層の向上への取組みを支援してまいります。

監査品質の向上は公認会計士の職責

■ 選任理由

弁護士として会社法、金商法等企業法務の分野を専門とし、優れた知見や見識をもとにガバナンスの視点から監督・評価

社外評議員 仁科 秀隆 氏

監査委員長

(中村・角田・松本法律事務所パートナー弁護士、株式会社日本アクア 社外取締役(監査等委員))



公認会計士法第1条は、公認会計士の使命を、財務に関する情報の信頼性を確保することにより、会社等の公正な事業活動、投資者及び債権者の保護等を図り、もって国民経済の健全な発展に寄与することと規定しています。新執行部が掲げる「ステークホルダーのトラステッド・パートナーとなる」というビジョンは、EY新日本がこの規定を体現し、公認会計士の使命という原点に立ち返ろうとするものと評価できます。次いで同法第1条の2は、公認会計士の職責として、公認会計士は常にその知識及び技能の修得に努めなければならないと規定します。ここからも、監査品質の向上は公認会計士の代表的な職責であり、各人が自律的に取り組むべきことがわかります。新執行部の下、EY新日本が他律的ではなく自律的に品質を向上する機能を高めていくことに大いに注目しています。

■ 選任理由

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

ステークホルダーに 実効性の高い解を

社外評議員 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)



本年度より新しい執行体制がスタートしましたが、高品質の監査の提供という監査法人にとって最も重要な役割は、これからも不変です。同時に、国内外の環境が大きく変化するなかで、さまざまなステークホルダーから信頼されるために、新しい価値を提供することが求められています。近年の大きな変化として、サステナビリティ対応やその情報開示に関する国際的な潮流があげられます。サステナビリティ課題の取組みは引き続き重要ではあるものの、企業や投資家はより多様で複雑な対応を行う必要があります。社外評議員として、独立した視点と現状に対する一層の理解に基づき、ステークホルダーに実効性ある解を提供するために多くの課題に取り組んでいる執行チームの後押しに努めます。

新旧メンバーの 経験を融合して

社内評議員 木村 修 評議会議長 パートナー



2025年9月から評議会議長に就任いたしました。新年度の評議会では、社外評議員として新たに仁科秀隆氏をお迎えし、社内評議員についても7名のうち4名が新たなメンバーとなりました。新メンバーの新たな視点と旧メンバーの経験を融合させ、心新たに活動を進めてまいります。評議会の主たる任務は、監査法人のガバナンス・コードを前提に経営執行を監督・評価することです。さらに現場の声を確認しながら、経営執行役員に対してより良い法人運営に向けた提案をしていきたいと考えております。評議会としては、引き続きEY新日本がステークホルダーから信頼を獲得し、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から確認していきたいと考えております。

経営執行に関わる年次評価

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

■ 年次評価の実施

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

■ 年次評価の結果

評議会は、執行部が監査法人のガバナンス・コードのすべての原則を適用し経営執行を行っているとして評価しました。評議会による主な評価内容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

- 個人、監査チーム、本部のそれぞれの役割に応じた基本動作を定め、本部及び事業部の監査品質管理委員会において、モニタリング/コーチングを行い、個人・監査チームが主体的にプロフェッショナルとしての自律的な品質管理を推進する環境を整備した。
- アシュアランスイノベーション戦略として、分析高度化ツールの導入により、新たなリスクの識別を可能にし監査手続の深化を促進した。
- パーパスや執行部の考えを共有するために、ミーティングを対面・リモートのハイブリッドで開催するなど、双方向コミュニケーションを進めた。

取り組むべき主な課題・期待

- 監査チームが監査アシスタントのサポートを受けられるよう、引き続きオペレーションCoE（監査アシスタントとDSC・GDS）内での運用の改善が望まれる。
- 分析高度化ツール、リアルタイム監査については、現場のニーズを取り入れ、AI技術等テクノロジーを活用し、継続的に外部（大学、企業等）とも協力し、改良していくことが重要と考える。
- コロナ禍後の社内コミュニケーションの充実は引き続き課題であり、コミュニケーション機会の対面化や内部の情報発信コンテンツの見直しを積極的に行うことによる、さらなる法人の活性化やインターナルブランディングの向上が期待される。
- 災害リスク、人権意識の高まりによるコンプライアンスリスクへの対応等についても継続して検討していくことが望まれる。
- 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する。

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。

※ 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。

社員総会

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

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、理事長及び経営専務理事で構成されます。経営会議の決定に基づく経営執行については、本部組織及び業務部門組織（事業部）を設置し、各経営執行役員がこれらの組織を所管する体制としています。

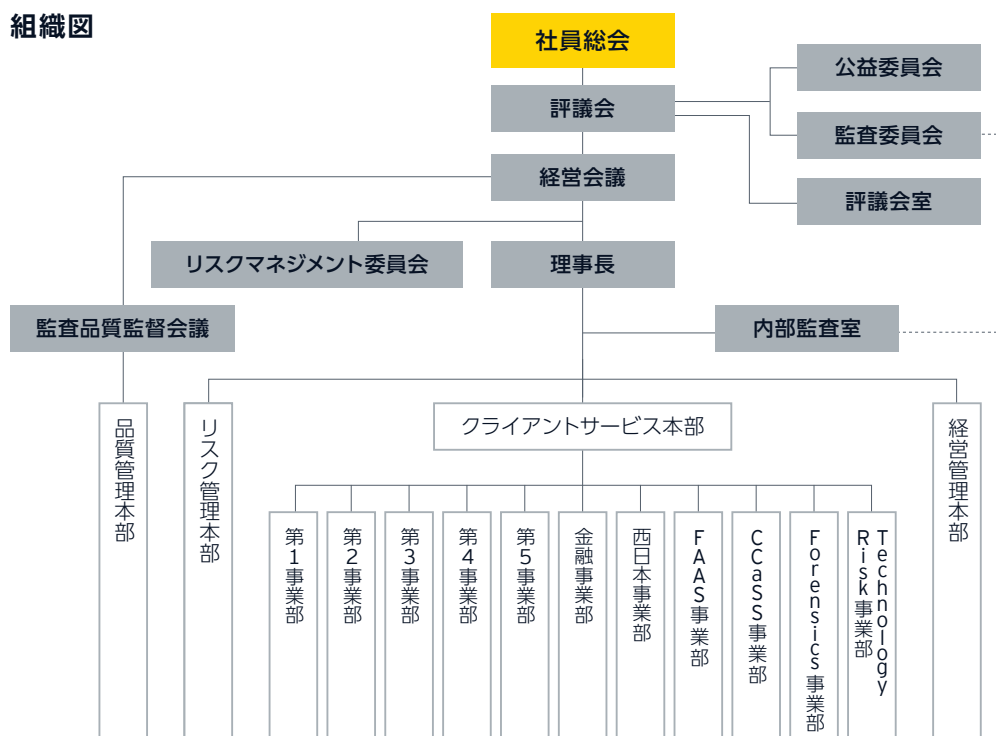
経営執行役員の専任体制

経営執行役員が強力なリーダーシップを発揮し、法人運営に専念できる環境を整えるため、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。

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。経営専務理事及び常務理事については、指名担当会議議長の同意を得た上で理事長が候補者を選出し、社員総会の決議で選任されます。

組織図



経営執行役員一覧

2025年7月1日より松村洋季が理事長に就任いたしました。
新経営執行役員は以下のとおりとなります。

2025年7月1日付にて、従来の8本部体制は、より連携のとれた効果的かつ効率的な組織を目指して、「品質管理本部」、「リスク管理本部」、「クライアントサービス本部」、「経営管理本部」の4本部に集約しています。

理事長



松村 洋季 Hiroki Matsumura

経営専務理事



クライアントサービス本部長
| 市之瀬 申 Shin Ichinose



CFO/経営管理本部長
| 深田 豊大 Toyohiro Fukata



品質管理本部長
| 松浦 義知 Yoshitomo Matsuura

常務理事



リスク管理本部長
| 諏訪部 修 Osamu Suwabe



アドバイザー担当
| 荒張 健 Ken Arahari



企画・総務担当
| 安藤 勇 Isamu Ando



人材開発担当

| 植木 貴幸 Takayuki Ueki



品質管理副本部長

| 榎本 征範 Masanori Enomoto



Brand, Marketing and Communications担当

| 江村 羊奈子 Yonako Emura



マーケティング担当

| 矢部 直哉 Naoya Yabe



第1事業部長

| 櫛田 達也 Tatsuya Kushida



第2事業部長

| 根本 知香 Tomoka Nemoto



第3事業部長

| 杉本 義浩 Yoshihiro Sugimoto



第4事業部長

| 山崎 隆浩 Takahiro Yamazaki



第5事業部長

| 竹之内 和徳 Kazunori Takenouchi



金融事業部長

| 山野 浩 Hiroshi Yamano



西日本事業部長

| 入山 友作 Yusaku Iriyama

組織風土

EY新日本は監査品質を最も重視する組織風土の醸成と定着を図るため、社員職員が社会・資本市場の期待する役割を的確に捉え、自律的に業務を遂行できる環境を追求しています。

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SSIONALとして一貫性のある行動を取ることができるよう、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。

社内外からの評価の活用：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、社員職員や一定のクライアントに毎年実施するサーベイの結果を分析・評価し、改善に役立てています。

社内の意識調査 2025年9月実施

Q.日ごろから監査品質を重視して業務を行っているか？

行っている

99.6%

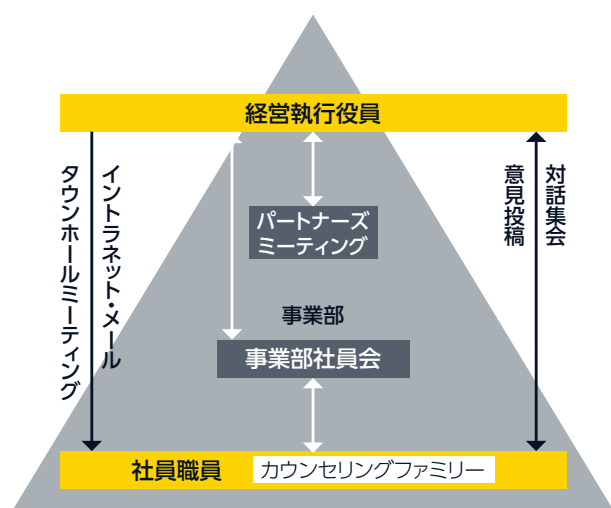
Q.法人トップマネジメントからのコミュニケーションには、つねに監査品質が最優先事項であるというメッセージが込められていると感じているか？

感じている

92.2%

組織内における情報の伝達

社員職員が適切な倫理観を有して職業的懐疑心を発揮できるよう、トップと現場との双方向のコミュニケーションにより、法人全体で監査品質重視の経営方針を共有しています。



トップから現場へ

監査品質が最重要事項であることと、それに基づき社員職員に求められる姿勢・役割については、経営執行役員から繰り返しメッセージが発信されています。社員へは、定期的に行う「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するほか、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、定期的に行う「タウンホールミーティング」で、経営執行役員が直接伝達しています。また、日常的に法人のイントラネットやメール等で、重要事項が適時周知・伝達されています。

現場からトップへ

現場の声は、各ミーティングのQAセッションや常設の意見投稿、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.82）を通じて事業部が把握できる体制が整っています。

3.4

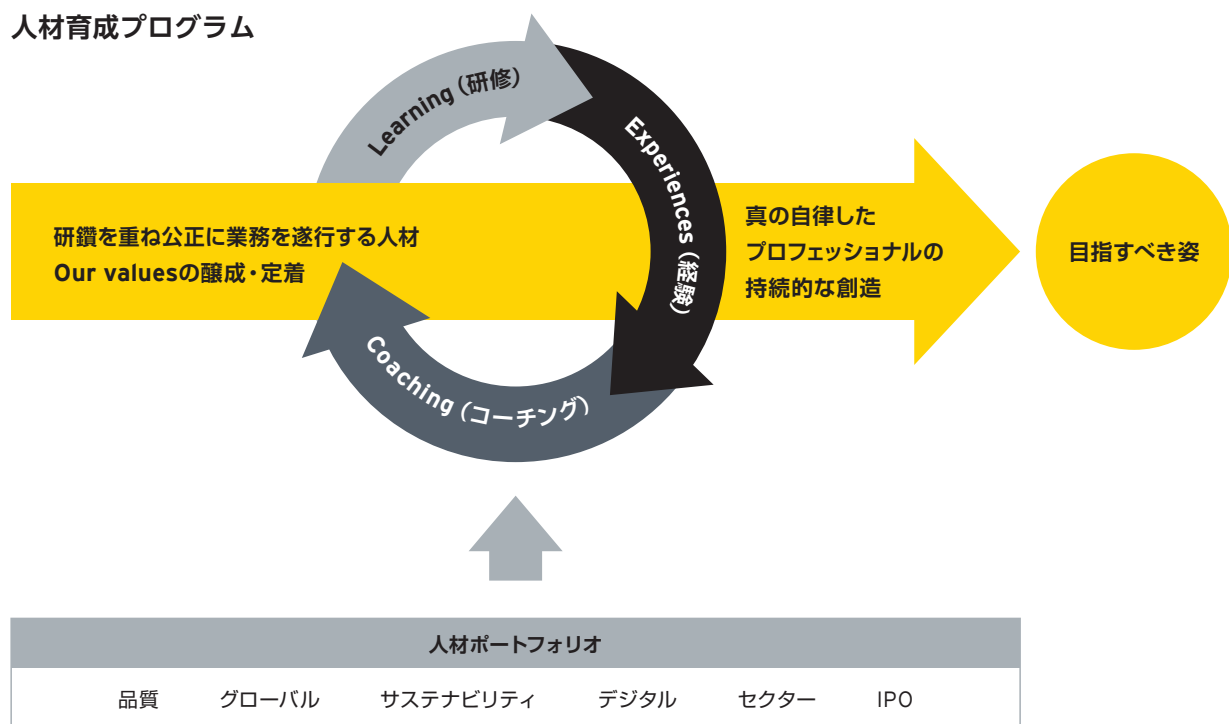
目指すべき姿を 体現するための 人材戦略

EY新日本は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おり、そのために自律したプロフェッショナルの育成に努めています。

■ 真のプロフェッショナルを育成するために

EY新日本が掲げる目指すべき姿は「ステークホルダーのトラステッド・パートナーとなり圧倒的に選ばれる存在」です。目指すべき姿を体現するには、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、デジタル化に対応できるリテラシーの向上や、グローバル化に対応したマインドを持って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。これを実現するため「研鑽を重ねて公正に業務を遂行する」人材の採用・育成に注力しています。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。さらに、社員職員に対する適切な評価を通じて、社会の期待に応える自律したプロフェッショナルの育成に取り組んでいます。

人材育成プログラム



■ 人材ポートフォリオ施策の推進

EY新日本では、目指すべき姿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。目指すべき姿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。その要件定義をベースに現状の人材ポートフォリオ及び目指すべき姿を実現する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、高いグローバル対応力や監査品質を保持し、高度な専門性を有する人材育成を促進するため、今後、グローバル及び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。

プロフェッショナル(クライアントサービス職)の構成割合 2025年6月30日現在



※ 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。



人材ポートフォリオ施策の推進に向けて

植木 貴幸 | 人材開発担当 常務理事

変化の激しい経済環境において、ステークホルダーの皆さまから当法人へ寄せられる期待はますます多様化していることを実感しています。その期待に応えるべく、ウェルビーイング、DE&Iの活動に一層取り組んでいくとともに、採用、人材育成、アサイン、モビリティ等の人事施策も新しい時代を先取りして大きく変化させていきます。そして社員職員の一人ひとりの能力の最大化を通じて、高い成果を生み出す組織を構築してまいります。

人材の採用

EY新日本は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世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の採用を基本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獲得を強化しています。さらに、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、デジタル人材やサステナビリティ人材の採用を加速する方針です。

■ 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・社員を問わず、すべての人材に対して監査品質を重視した人事評価を実施しています。評価プロセスにおいては、事業部内に設けた監査品質管理委員会によるモニタリング結果も活用し、客観性と公正性を確保しています。

■ 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の諸課題を十分に理解し、高品質な監査を提供していることを評価ポイントとし、モビリティ制度を活用した幅広い経験等も加味します。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、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します。賞与は、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、その都度決定しています。

■ 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

各職員の主体性や創造性を育むことと、きめ細かな人事面でのケアを目的に、カウンセリングファミリー制度を導入しています。この制度では、各事業部の職員を10名程度のグループ（ファミリー）に分け、各グループにファミリー・リーダーを任命します。リーダーはミーティング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てコミュニティの結束力を高め、組織全体の活性化を図ります。

■ 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、多様なクライアントを担当して幅広い経験を蓄積することが重要です。そこで、個々のメンバーの資質とキャリア目標に応じて、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。これにより、さまざまな上司やチームメンバーとの協働を通じて、キャリア目標に向けた必要な経験を積むことができます。また、専門性の向上や活動領域の拡大を目的としたモビリティ制度により、戦略的な出向や所属異動を実施しています。モビリティにおいては、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ています。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推進しています。

国内出向者数 2025年7月1日現在 ※ クライアントサービス職のみを集計

日本公認会計士協会など

国内外部企業など

EY国内メンバーファーム*

合計

19名

23名

17名

59名

■ LEAD（能力開発・人材育成制度）

LEADは「Better Conversation（より良い対話）」を目指した職員の成長と達成を支援する人材育成制度です。全職員に経験豊富なカウンセラーが選任され、未来志向のコーチングや指導、対話により充実したキャリア形成をサポートします。また、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、業務上の評価やスキルアップのため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設けています。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するパートナー・シニアマネージャー、キャリアコンサルタントが、個々の悩みをじっくり聞き、専門知識を生かして多様なキャリアについて考えられるようサポートしています。

品質向上のためのプロフェッショナル育成体制

各人が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の構築を目指し、体系的な専門研修、OJT、専門分野の認定制度を通じて、自律性の高い人材の育成に取り組んでいます。

体系的な専門研修

監査・会計、ビジネススキルや職業倫理など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。専門分野別の研修においては、グローバル、デジタル、サステナビリティ、IPO、セクターナレッジの5つの重点領域で専門的なスキルを身につける、多様かつ充実した研修プログラムを用意しています。

研修環境

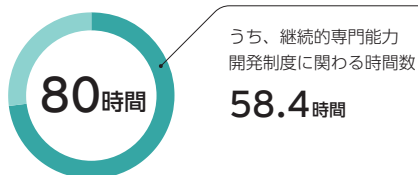
EY新日本では、社員職員が業務と並行して十分に能力開発に取り組めるよう、研修履修のための環境を整備しています。特に職員に対しては、研修時間を優先的に確保するため、年間の研修目安時間を設定するとともに、クライアント業務のアサインメント調整に先立ち、職員から研修に関する日程の申請を事前に受け付ける仕組みを設けています。また、スキルアップのための各種研修を用意し、受講方法に関しても、eラーニングをはじめ個人のスケジュールに合わせて必要な研修を適時受講できる体制を整えています。

研修の履修状況

研修の履修状況は人事部育成課が総合的に管理し、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。

研修時間

年間平均受講時間数



受講した研修に関するアンケート調査結果 ※ 5点満点の平均

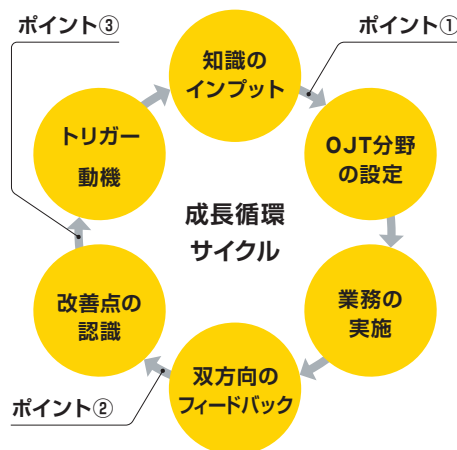


研修メニュー (抜粋)

	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	■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 サステナビリティ デジタル セクターナレッジ IPO	エグゼクティブ向け リーダーシップ
マネージャー層		マネージャー研修			コーチング ファシリテーション
シニア・スタッフ層		シニア・スタッフ研修 Audit Staff Academy 新人研修			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

■ 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1つとして、ASA(Audit Staff Academy)を導入し、体系的に実施しています。Learning(研修)で得た知識やスキルを、Experiences(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させていきます。



ポイント

①実践的なコンテンツ

OJTの現場で即戦力になれるよう、実践的な研修コンテンツを学習できる

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、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、一定以上の実務経験者や、IPO研修受講者を認定しています。

〈認定制度一覧〉

- グローバル認定者制度
- 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
- IPO認定者制度

人材ポートフォリオ構築に関する取組み

EY新日本は「各分野における自律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に取り組んでいます。

■ 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。さらに、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の受験推進や補助、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。

海外経験機会の拡大

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。

海外経験者数 2025年7月1日現在 ※ 1カ月以上の海外派遣者を集計

社員 **306名** 職員 **575名**

合計 **881名**

グローバル人材 2025年6月30日現在
※ TOEIC730点以上

2,477名

年間海外駐在派遣者数 2025年度

52名

■ 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メンバーがサステナビリティ及び気候に関するリテラシーを大幅に高め、そこで修得したスキルを活用してサステナビリティに関する革新的で新しいサービスを世界全体でクライアントに提供するためのプログラムとして設けられました。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の推進に向け、すべての社員職員を対象に、個人の習熟度に応じたデジタルリテラシー向上を支援するデジタルフルーエンシー測定や、実務での活躍を目指すデジタル人材認定制度を設けています。また、職階に応じた選抜型プログラムを導入し、スタッフ層、シニア層、マネージャー層それぞれに最適化した研修を提供しています。各層では、データサイエンスやデザイン思考等の専門スキル習得と監査現場での実践に加え、リーダーシップに必要な素養の習得、クライアントの課題に対してテクノロジーの活用により新たな価値を創造する実務経験を通じて、デジタルリーダーを育成しています。

■ 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、セクター特有の知識と経験を有する人材の育成が不可欠です。深度ある監査、ステークホルダーとのインサイトフルな対話、セクター知見の積極的対外発信を可能にするため、セクター認定者制度を導入しています。本制度では、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セクターを対象に、4ランクに分けて認定しています。上位ランクには2年間の有効期限を設け、継続的な知見のアップデートとその活用が求められます。特にセクター知見が深い認定者をMasterと称し、対外的にもわかりやすく周知していきます。

■ IPO人材の育成

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、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。

主体的で自律的な業務を支えるウェルビーイング

環境変化に応じて組織が自律的に変化し、高い監査品質を維持するために、社員職員一人ひとりがウェルビーイングな状態になり、個々人の能力が最大限に発揮される環境を目指します。

■ ウェルビーイング指標の分析結果の活用

EY Japanでは2022年7月より大学との共同研究を開始し、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)を実施しています。その結果、「業務の充実度・成長機会」が主観的ウェルビーイングの向上に重要な役割を果たすことが確認されました。業務の充実度・成長機会を高める現場の取組みとして、監査チーム内のミーティングや、監査チームメンバーのサポートなどが既に定着しています。さらに、職階を問わないウェルビーイング勉強会を開催し、そこで得られた具体的な好事例を各現場に還元しています。

■ 「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、リモートワークなどの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。出産や子育て、介護などの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、勤務地や勤務時間等の制約によって活躍する機会を失っていた人の就業を可能にしています。

また、内外の講師等からの学びとメンバー同士の交流を通じて高めあうことを目的とした「EY新日本サロン」を運営しています。職種・職階を越えて楽しく学び、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。

■ 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2025(大規模法人部門)」に4年連続で認定されました。EY新日本では社員職員の一人ひとりを財産と捉え、健康管理を経営視点で実施しています。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・有機的に行っています。

■ 監査チームメンバーの執務時間の確保

EY新日本では、監査チームメンバーの作業負荷軽減とウェルビーイングな働き方、十分な監査手続の実施を重視しています。その観点から社員職員の執務時間をモニタリングするとともに、デジタル技術の活用や監査アシスタント、GDS・DSCによる補助・付随業務のサポートなどを通じて監査チームの業務量削減を図っています。

監査従事者の年間平均執務時間

	社員	職員	全平均
2025年度	2,020時間	1,948時間	1,956時間

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、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1つに位置づけて推進しています。具体的には、EY新日本内において経営エグゼクティブとの直接の対話集会などを実施し、心理的安全性を満たした環境の中、誰もが気になることを発言できる機会を通じて、多様性が生み出す自律的な組織力の向上を推進しています。また、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DE&Iの浸透を図っています。

■ 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「性別、セクシュアリティや国籍の違い、障がいの有無など、多様な属性の人々で構成された組織・チーム」と具体的に定義しています。同質的な属性のみでない組織・チームは、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る組織・チームの構成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、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」と具体的に定義し、「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、生かすためにマジョリティ側が積極的に働き掛けを行うことが重要であると考えているためです。

■ 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』を生かす環境」を指し、個性が生かされている状態を意味します。



DE&Iはすべての人のために

守川 泰子 | アシュアランスDE&Iコミッティリーダー パートナー

性別、家族の状況などの各人を取り巻く私的な環境、性的指向、国籍、障がいの有無など、多様な属性を持つすべての社員職員が尊重されかつ活躍できる環境を整え、一人ひとりが持っている力を最大限に発揮できる機会と環境を整えることが、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を可能にすると考えます。今後も社会の変化に対応したDE&Iを推進し、「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ます。



東京プライド2025



■ 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、多様な人材が能力を発揮できるようにするため、以下のようなハード面とソフト面での取組みを行った結果、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)を取得しました。

- 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ダイバーシ・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
- ニュースレター配信を通じた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プライドへの参加(2025年：220名参加)

■ 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ることから、積極的に取り組んでいます。

■ 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ク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・デファスリートとの交流や試合応援を通じた全社員職員へのポジティブな影響の創出
- ニュースレター配信を通じた共生カルチャーの醸成

■ 女性活躍推進への取り組み

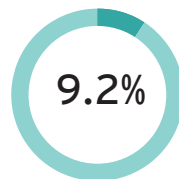
EY新日本では、3カ年計画で、女性役員比率と管理職比率の向上及び男性の育児休業者と配偶者出産休暇の合計の取得率向上を目標に掲げています。また、働くすべての女性社員職員によるネットワーク活動も15年以上継続しています。他にもさまざまな取り組みにより、個性を尊重して創造性を育む文化を築いてきた点が高く評価され、「日経WOMAN」の「女性が活躍する会社BEST100」で1位(回答企業467社)に選出されました。

■ 女性向け能力開発プログラム

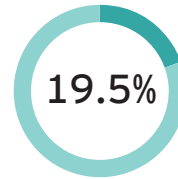
女性の活躍支援として、女性向けスポンサーシップ制度や、女性管理職向け研修、管理職手前女性向け研修等を実施しています。これにより、長期的に女性パートナー比率を高めるだけでなく、EY内で次期パートナー候補者のプールを拡大する施策を強化しています。

DE&I 2025年6月30日現在

女性パートナー比率



クライアントサービス職
(ライン部門)女性管理職比率



■ 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(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をしています。

- 配偶者出産休暇：出産日前後10日の休暇取得を推進
- 子どもの看護休暇：時間単位の休暇取得を認め、必要時の取得を推進
- 妊活休暇：妊活のための医療行為等による休暇取得を認可

■ 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、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を対象とした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行っています。また、高校生を対象にした女性向け起業体験プログラム・特別講座などの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。これにより、心身に余裕を持った状態で業務を行えるようになり、結果として監査品質の向上も期待されます。主な施策は以下のとおりです。

- 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

DE&I 2025年6月30日現在

男性育休取得率

89.1%

■ 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社員職員によるネットワークです。2008年1月より「女性がより働きやすい環境で生き生きと活躍できる場」の実現を目指して活動しています。発足当初はさまざまな事業部や職階の運営メンバーが協働し、人事部門・事業部門と連携して、ライフイベント関連等の各種制度の導入・利用促進や、女性職員をはじめとする社員職員の意識改革に取り組みました。

現在はこれらの制度が充実・定着したことを受け、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います。昇格直後のマネージャーや、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、将来の昇格をより前向きに捉え、自信を持てるよう支援しています。

左写真：女性役員によるキャリア紹介イベント

右写真：EYを卒業した元執行役員OGによるトークイベント



4



Audit quality
Initiatives
Foundations
Governance code



Governance code

監査法人のガバナンス・コードへの対応

4.1

監査法人の ガバナンス・ コードへの対応

EY新日本は、2023年3月に改訂された「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。

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、繰り返し発信してきた結果、EY新日本の組織に浸透しつつあると評価しています。一方で、加速するグローバル規模の環境変化に対応し、社会からの期待に応えていくためには、私たちの使命や存在意義を明確にすることが必要と考え、EY新日本のパーパスと目指すべき姿を定めています。このパーパスの下、私たちの目指すべき姿に近づくために、社員職員の士気を高め、開放的な組織文化・風土を醸成する取組みについては今後も継続して実施し、監査品質を持続的に向上させる基盤をさらに強固なものにしていきます。

指針	対応状況
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、本部や事業部、監査チームにおける各自の役割を担うとともに、社員総会で経営に関する重要事項の議決権を行使して業務管理体制の整備に関する責務を果たしています。品質管理システムの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を組織全体に浸透させるために、監査品質の重要性と留意事項を再確認する理事長メッセージを配信し、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で品質管理に責任を負うトップの姿勢を示しています。 ■ p.75 社員総会 ■ p.09 本部と現場の両輪による監査品質の向上 ■ p.78 組織風土／組織内における情報の伝達
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新日本はパーパスとして「Building a better working world ～より良い社会の構築を目指して」を掲げ、目指すべき姿を「ステークホルダーのトラステッド・パートナーとなり圧倒的に選ばれる存在」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。 ■ 表紙裏 私たちのパーパス (存在意義) ■ p.51 職業倫理

指針	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うべきである。	人材の評価においては、社員職員共に、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。 人材育成については、コーチングの文化を大切にするとともに、社員職員のモチベーションの向上につながる各種の制度を備えています。これには、少人数メンバーでのコミュニティ構築によって組織を活性化させる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.81 人材の評価 ■ p.83-84 品質向上のためのプロフェッショナル育成体制 ■ p.82 キャリア支援の取組み ■ p.85-86 人材ポートフォリオ構築に関する取組み
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。	監査品質の持続的な向上を定着させるため、法人を挙げて組織風土改革に取り組んでいます。具体的には、経営執行役員と職員の直接的かつ積極的な対話のための対話集会開催、職員一人ひとりに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の導入、定期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構築を推進し、コミュニケーションを促進しています。また、監査チームと本部組織の間では、本部の専門組織による助言・指導・コンサルテーション等を通じ、双方向コミュニケーションを促進するほか、セクター(業種)特有の会計・監査論点や業界動向をセクターナレッジとして集積し、監査チームの枠を超えた知見の共有を図っています。 ■ p.78 組織風土／組織内における情報の伝達 ■ p.82 カウンセリングファミリー制度 ■ p.61-63 専門部署による支援体制 ■ p.20-21 セクターナレッジ活動
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を明らかにすべきである。	監査業務を最も重視しつつ、監査で培った知見を活用して、多様化する企業の経営課題に即した非監査業務を提供しています。非監査業務により得られた知見は、さらに高品質な監査の実現へとつながり、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。 なお、非監査業務の提供にあたり、EY Japanの他のメンバーファームを含め、独立性や利益相反が問題とならないよう、グローバル全体で統一されたプロセスが整備されています。また、利益相反の防止及び独立性確保の観点から、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.55 非監査業務の提供 ■ p.54 非監査業務受嘱時の独立性確保／社員職員の兼業・副業への対応
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。	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品質な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.45 グローバルネットワークを活用したEY新日本の運営

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き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中心とした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する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1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	対応状況
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。	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及び経営専務理事で構成されます。また、経営執行役員が法人運営に専念できる環境を整えるため、理事長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.75 経営会議／経営執行役員の専任体制
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。 ■ 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	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.75 組織図 監査品質に関する情報を包括的に収集し、組織として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、品質管理本部長、クライアントサービス本部長及びリスク管理本部長のほか、会計・監査・資本市場に知見のある社外有識者1名で構成されています。特にリスクが高いと考えられる案件については、慎重に協議を行い、法人として必要な対応を指示しています。その際、公益に反する判断が行われることのないように、社外の視点からもチェックしています。 ■ p.09 監査品質監督会議の役割

指針	対応状況
2-2 (続き) ■ 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 ■ 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 ■ 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	セクター（業種）に特有の会計・監査論点や業界動向に関する情報を、セクターに関するナレッジとして集積・共有するための体制を構築し、情報収集や意見交換を定期的に行っています。蓄積されたナレッジは、法人内にセクター別ニュースレター・研修として共有しています。さらに、それぞれのセクターの特性に応じた外部の有識者を招聘して研修を開催し、被監査会社を取り巻くビジネス環境に関する理解を深めています。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。 被監査会社と監査チームの間では、コミュニケーションの実施頻度等に関するガイドラインを定めています。経営者等とは企業、企業環境、ビジネスリスク及び経営戦略の理解のために経営者ディスカッションを実施し、監査役等とは監査計画や監査結果の説明時等において、監査チームが識別した虚偽表示リスク等について十分に意見交換しています。また、論点となった事項に関して被監査会社と議論を尽くすことにより、より深度ある監査を実現しています。 ■ p.20-21 セクターナレッジ活動 ■ p.67-69 日常的なエンゲージメント・モニタリング ■ p.16-17 ステークホルダーとの対話 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.79 真のプロフェッショナルを育成するために ■ p.81 人材の評価 テクノロジーとデータの活用は、効率的で深度ある監査の実施に必要な不可欠だと認識しています。そのため、世界中のEY監査チームの全メンバーが同じオンライン監査ツール[EY Canvas]を使い、密接に連携しながら監査を実施しています。 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)を活用した業務の集約化を進めています。 また、被監査会社の財務・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の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。 データの連携と分析手法についても、EYが開発した分析ツールを導入し、潜在リスクを識別する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。 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.41-42 グローバル監査を支えるテクノロジー ■ p.24-31 AIを活用した監査の変革「Smart Audit」
2-3 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。	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で候補者を指名し、最終的に社員総会の決議で選任されます。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.75 経営執行役員の選任方法

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	対応状況
3-1 監査法人は、経営機関等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。	独立した立場から公益性を踏まえて経営執行を監督・評価する機関として、評議会を設置しています。評議会は、経営執行役員とは異なる社員の中から選出された社内評議員と、独立性を有する第三者である社外評議員で構成されます。また、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.70-71 ガバナンス体制
3-2 監査法人は、組織的な運営を確保し、公益的な役割を果たす観点から、自らが認識する課題等に対応するため、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。	法人の組織的な運営にあたり、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。 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。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を設けています。 ■ p.70-71 ガバナンス体制
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。 ■ 経営機能の実効性向上に資する助言・提言 ■ 組織的な運営の実効性に関する評価への関与	社外評議員は経営会議に出席し、企業経営、資本市場、グローバル、コーポレートガバナンスに関する深い知見などに基づき助言・提言を行い、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.70-71 ガバナンス体制

指針	対応状況
3-3 (続き) ■ 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 ■ 法人の人材育成、人事管理・評価及び報酬に係る方針の策定への関与 ■ 内部及び外部からの通報に関する方針や手続の整備状況や、伝えられた情報の検証及び活用状況の評価への関与 ■ 被監査会社、株主その他の資本市場の参加者等との意見交換への関与	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し、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.70 公益委員会 (四半期開催) ■ p.75 経営執行役員の選任方法 社外評議員は、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、被監査会社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など、経営執行の評価監督に必要な情報を聴取する権限があります。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.71 評議会の主な活動／監査品質に貢献する評議会の活動 ■ p.74 経営執行に関わる年次評価
3-4 監査法人は、監督・評価機関等が、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。	監督・評価機関である評議会の機能の実効性確保の観点から、その職務を補佐し、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.70 評議会室 (常設)

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、社員職員の間に浸透していると評価しています。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。

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が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による研修の開催、サステナビリティ開示・保証業務(SDA)、デジタル、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、人材の確保に取り組んでいきます。

指針	対応状況
4-1 監査法人は、経営機関等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。	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、イントラネット、メールなどのツールを活用し、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、経営執行役員との対話集会の開催や意見投稿を通じて、現場からトップへの意見の吸い上げも行っています。また、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検討が行われています。 ■ p.78 組織内における情報の伝達 ■ p.65 モニタリング体制
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。	デジタル化時代、グローバル化時代に対応したプロフェッショナルの育成を重要課題と位置づけ、多様な人材育成プログラムを提供しています。人材の評価については、社員職員共に、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。また、働き方に対するニーズの多様化を受けて、ウェルビーイングを重視した働き方への取組みを推進しています。加えて、サステナビリティ開示・保証業務(SDA)、デジタル、セクター、グローバル、IPO関連の各種認定制度により社員職員の士気向上を図っています。 ■ p.79 真のプロフェッショナルを育成するために ■ p.83-84 品質向上のためのプロフェッショナル育成体制 ■ p.81 人材の評価 ■ p.87-91 主体的で自律的な業務を支えるウェルビーイング ■ p.85-86 人材ポートフォリオ構築に関する取組み
4-3 監査法人は、併せて以下の点に留意すべきである。	

指針	対応状況
4-3 (続き) ■ 法人のそれぞれの部署において、職業的懐疑心を適切に発揮できるよう、幅広い知見や経験につき、バランスのとれた法人の構成員の配置が行われること ■ 法人の構成員に対し、例えば、非監査業務の経験や事業会社等への出向などを含め、会計監査に関連する幅広い知見や経験を獲得する機会が与えられること ■ 法人の構成員の会計監査に関連する幅広い知見や経験を、適正に評価し、計画的に活用すること ■ 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	業務執行社員のほか、監査チームを統括する一定の職員にも長期関与を禁止しています。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めるよう支援するモビリティ制度等によって、適正な人材配置を行っています。アカウント・ローテーションで新しい視点が入ることにより、監査チームの業務を見直す契機にもなっています。 ■ p.54 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.56-57 監査チームの編成と監査の実施 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.82 アカウント・ローテーションとモビリティ制度 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。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.56-57 監査チームの編成と監査の実施 ■ p.81 人材の評価 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を通じて能力開発を支援しています。また、自動化ツールの利用と標準化による業務移管等を促進し、eラーニングや、研修のための業務アサイン調整など、業務と並行した能力開発に取り組める環境を整備しています。 ■ p.82 キャリア支援の取組み ■ p.83-84 品質向上のためのプロフェッショナル育成体制 ■ p.85-86 人材ポートフォリオ構築に関する取組み
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ています。 ■ p.16-17 ステークホルダーとの対話
4-5 監査法人は、内部及び外部からの通報に関する方針や手続を整備するとともにこれを公表し、伝えられた情報を適切に活用すべきである。その際、通報者が、不利益を被る危険を懸念することがないように留意すべきである。	当法人の監査業務等に関する不正行為及び法令違反等の情報を広く収集するため、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基づく公益通報窓口も設置し、外部弁護士も通報窓口を担当しています。 各窓口寄せられた情報は、通報者の保護を確保しつつ適切に調査し、監査品質の向上、不正行為・法令違反等の防止・早期発見、法人の自浄機能向上に活用しています。 ■ p.51 職業倫理 ■ p.58-59 不正リスクへの対応

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、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。資本市場の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	対応状況
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等で、わかりやすく説明すべきである。	本原則の適用の状況や、会計監査の品質の向上に向けた取組みについて説明する「監査品質に関する報告書」を毎年発行しています。当報告書はEY新日本のウェブサイト公開しています。
5-2 監査法人は、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。 ■ 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 ■ 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	トップは監査品質を何よりも重視しており、定期的開催されるイベント等で組織内にも継続的にそのメッセージを伝達しています。 ■ p.04-05 理事長メッセージ ■ p.78 トップから現場へ パーパスとして「Building a better working world ～より良い社会の構築を目指して」を、目指すべき姿として「ステークホルダーのトラステッド・パートナーとなり圧倒的に選ばれる存在」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。 ■ 表紙裏 私たちのパーパス(存在意義) ■ p.51 職業倫理 EY新日本の監査品質向上への各取組みを定量的に測定・評価するため、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.02-03 監査品質の指標(AQI)の概要
■ 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	

指針	対応状況
5-2 (続き) ■ 監査法人における品質管理システムの状況 ■ 経営機関等の構成や役割 ■ 監督・評価機関等の構成や役割。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 ■ 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 ■ 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進化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。） ■ 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 ■ 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 ■ 海外子会社等を有する被監査会社の監査への対応状況 ■ 監督・評価機関等を含め、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	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.09 本部と現場の両輪による監査品質の向上 ■ p.67-69 日常的なエンゲージメント・モニタリング 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.75 経営執行体制 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.70-71 ガバナンス体制 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対応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、EY全体で所定のプロセスを整備しています。 ■ p.55 非監査業務の提供 ■ p.53-54 独立性 EY新日本は次世代監査の実現のため、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.24-31 AIを活用した監査の変革「Smart Audit」 ■ p.41-42 グローバル監査を支えるテクノロジー ■ p.52 技術的セキュリティ対策 EY新日本は、各分野で強みを発揮して高品質な監査を提供し、目指すべき姿を実現するため、多様な人材の採用や、自律したプロフェッショナルの育成に努めています。 ■ p.79-91 目指すべき姿を体現するための人材戦略 EY新日本では、独立性に関する規程を定め、1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%を超えないよう、規則を設けています。 EY新日本では、親会社である被監査会社を担当する監査チームが、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.43-44 グローバル・ワン・チームを支えるネットワーク 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ています。また、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。さらに、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り組んでいます。 ■ p.74 経営執行に関わる年次評価 ■ p.65 品質管理システムのモニタリング及び評価

指針	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 ■ 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 ■ 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	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、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.45 EYのグローバルネットワーク 高品質な監査を提供するために、EY新日本はEYの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.45 グローバルネットワークを活用したEY新日本の運営 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.45 EYのグローバルネットワーク
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。	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、会計監査の品質向上に向けた取組みを含む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。監査の終了後は、被監査会社の経営執行役・監査役等から直接フィードバックを得て改善事項を認識し、法人運営や個別監査業務の改善につなげています。 資本市場の参加者等との間では、機関投資家や証券アナリスト等との意見交換会を開催し、その内容を社外評議員と共有・協議して法人運営に活用しています。 ■ p.16-17 ステークホルダーとの対話 ■ p.71 監査品質に貢献する評議会の活動
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。	EY新日本では、本原則の適用の状況について年次で評価しています。また、評議会による経営執行の年次評価が実施されています。さらに、ISQM1等の品質管理モニタリング制度を通じて、監査品質向上に向けた取組みの実効性が評価されています。 ■ p.74 経営執行に関わる年次評価 ■ p.65 品質管理システムのモニタリング及び評価
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。	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、本原則の適用状況の評価結果は、経営会議に報告され、法人運営の改善に活用されています。 ■ p.16-17 ステークホルダーとの対話 ■ p.74 経営執行に関わる年次評価

法人概要

1. 概要(2025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	1,221百万円			
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 (2025年6月30日現在)	公認会計士 公認会計士試験合格者等 その他 合計	社員 517名 — 18名 535名	職員 2,544名 1,396名 2,042名 5,982名	合計 3,061名 1,396名 2,060名 6,517名 ※ 非常勤は除いています。
被監査会社数 (2025年6月30日現在)	金商法・会社法監査 金商法監査 会社法監査 学校法人監査 労働組合監査 その他法定監査 その他任意監査 合計	805社 52社 1,263社 74社 5社 831社 775社 3,805社		
事務所所在地	国内 連絡事務所 海外駐在	16カ所 1カ所 42カ所	◎東京、札幌、仙台、福島、新潟、富山、金沢、松本、静岡、 浜松、名古屋、大阪、広島、高松、福岡、那覇 (◎主たる事務所) 山形 ロンドン、パリ、アムステルダム、ブリュッセル、フランクフルト、 ミュンヘン、チューリッヒ、ワルシャワ、リムリック、 イスタンブール、グルグラム、ニューヨーク、コロンバス、 アトランタ、シカゴ、ヒューストン、グラス、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、ケレタロ、 ケイマン諸島、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、タギッグシティ、 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2024年6月期及び2025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			損益計算書主要項目		
(単位：百万円)			(単位：百万円)		
	2024年6月末	2025年6月末		2024年6月末	2025年6月末
流動資産	41,900	48,552	業務収入※	115,223	122,886
固定資産	13,909	14,056	業務費用	115,166	122,371
資産合計	55,810	62,609	営業利益	57	515
流動負債	22,182	29,008	経常利益	322	473
固定負債	15,043	14,791	税引前当期純利益	322	473
負債合計	37,226	43,800	当期純利益	634	294
資本金	1,158	1,186	※業務収入の内訳		
申込証拠金	81	105	監査業務収入	96,102	99,339
資本剰余金	447	419	非監査業務収入	19,121	23,546
利益剰余金	16,759	17,053			
評価・換算差額等	138	45			
純資産合計	18,583	18,809			
負債及び純資産合計	55,810	62,609			

上場会社等被監査会社

2025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2025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
ユキグニファクトリー株式会社
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
東急建設株式会社
日本電技株式会社
株式会社オーテック
日本乾溜工業株式会社
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
株式会社浅沼組
株式会社植木組
名工建設株式会社
日本道路株式会社
東亜建設工業株式会社
東洋建設株式会社
五洋建設株式会社
世紀東急工業株式会社
株式会社福田組
住友林業株式会社
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
株式会社クラフティア
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

株式会社ニッポン
昭和産業株式会社
日和産業株式会社
江崎グリコ株式会社
株式会社不二家
株式会社コモ
森永乳業株式会社
明治ホールディングス株式会社
プリマハム株式会社
サッポロホールディングス株式会社
オエノンホールディングス株式会社
養命酒製造株式会社
コカ・コーラボトラーズジャパンホールディングス株式会社
株式会社ライフドリンクカンパニー
株式会社ユニカフェ
株式会社J-オイルミルズ
キューピー株式会社
和弘食品株式会社
佐藤食品工業株式会社
株式会社やまみ
アヲハタ株式会社
株式会社ニチレイ
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
帝国繊維株式会社
東レ株式会社
イチカワ株式会社
アツギ株式会社
株式会社ホギメディカル
株式会社オンワードホールディングス
株式会社ゴールドウイン

パルプ・紙

日本製紙株式会社
三菱製紙株式会社
大王製紙株式会社

株式会社トーモク
ザ・パック株式会社

化学

ラサ工業株式会社
株式会社クレハ
多木化学株式会社
石原産業株式会社
日本曹達株式会社
東亜合成株式会社
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
保土谷化学工業株式会社
株式会社日本触媒
三井化学株式会社
三菱ケミカルグループ株式会社
日本ゼオン株式会社
UBE株式会社
ニチバン株式会社
リケンテクノス株式会社
積水化成成品工業株式会社
ウルトラファブリックス・ホールディングス株式会社
日本化薬株式会社
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
株式会社バルカー
株式会社ショーエイコーポレーション
株式会社パーカーコーポレーション
株式会社リップス

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
ネクス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
ブライトパス・バイオ株式会社
株式会社ステムリム
セルソース株式会社
株式会社ファンペップ
クリングルファーマ株式会社
ステラファーマ株式会社
株式会社タウンズ
Heartseed株式会社

石油・石炭製品

日本コークス工業株式会社
日本精蠟株式会社
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
株式会社ヨドコウ
モリ工業株式会社
新報国マテリアル株式会社
新日本電工株式会社
日本鑄造株式会社
日本鑄鉄管株式会社

非鉄金属

JX金属株式会社
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
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
株式会社稲葉製作所
株式会社駒井ハルテック
ダイニチ工業株式会社
東京製綱株式会社
株式会社パイオラックス
株式会社エイチワン
日本発条株式会社

機械

株式会社日本製鋼所
三浦工業株式会社
株式会社ツガミ
芝浦機械株式会社
アイダエンジニアリング株式会社
DMG森精機株式会社
西部電機株式会社
日東工器株式会社
株式会社和井田製作所
ミクロン精密株式会社
富士ダイス株式会社
守谷輸送機工業株式会社
株式会社ジェイ・イー・ティ
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
株式会社カワタ
日立建機株式会社
巴工業株式会社
井関農機株式会社
三菱化工機株式会社
三精テクノロジーズ株式会社
株式会社AIRMAN
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
株式会社キッツ
株式会社IHI

電気機器

株式会社日立製作所
富士電機株式会社
株式会社安川電機
山洋電気株式会社
株式会社KOKUSAI ELECTRIC
株式会社ソシオネクス
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
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
株式会社富士通ゼネラル
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

上場会社等被監査会社

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
ASTI株式会社
原田工業株式会社
菊水ホールディングス株式会社
ウシオ電機株式会社
株式会社エノモト
日本アビオニクス株式会社
ファナック株式会社
FDK株式会社
株式会社芝浦電子
日本シイエムケイ株式会社
浜松ホトニクス株式会社
日本ケミコン株式会社
市光工業株式会社

輸送用機器

ダイハツインフィニアース株式会社
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
株式会社トプコン
オリンパス株式会社
株式会社シード
メディキット株式会社
株式会社メニコン
株式会社松風

その他製品

株式会社イーディーピー
中本パックス株式会社
株式会社ブラッツ
粧美堂株式会社
株式会社アートネイチャー
株式会社マツモト
株式会社アシックス
ヤマハ株式会社
フジコピアン株式会社
リンテック株式会社
ナカバヤシ株式会社
グロープライド株式会社
美津濃株式会社

電気・ガス業

東京電力ホールディングス株式会社
北陸電力株式会社
東北電力株式会社
北海道電力株式会社
電源開発株式会社
北陸瓦斯株式会社
メタウォーター株式会社
デジタルグリッド株式会社

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
日本ロジテム株式会社
丸全昭和運輸株式会社
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

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

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

情報・通信業

株式会社YE DIGITAL
株式会社コア
システム・ロケーション株式会社
株式会社ソリトンシステムズ
株式会社ソフトフ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ズン
グリーホールディングス株式会社
GMOペパボ株式会社
株式会社ソケット
株式会社コーエーテックモホールディングス
AGS株式会社
KLab株式会社
ポールトゥウィンホールディングス株式会社
株式会社エムアップホールディングス
株式会社エニグモ
株式会社クロス・マーケティンググループ
GMOプロダクトプラットフォーム株式会社
株式会社SHIFT
株式会社情報企画
サイオス株式会社
株式会社プロシップ
GMOペイメントゲートウェイ株式会社
株式会社システムリサーチ
さくらインターネット株式会社
GMOグローバルサイン・ホールディングス株式会社
キーウェアソリューションズ株式会社
株式会社大和コンピューター
株式会社朝日ネット
株式会社クラウドワークス
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
株式会社チェンジホールディングス
株式会社エイトレッド
株式会社イノベーション
株式会社うるる

株式会社アクシス
ペイク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
株式会社プラスアルファ・コンサルティング
株式会社ジィ・シィ企画
ブレインズテクノロジー株式会社
株式会社シイエヌエス
株式会社Kaizen Platform
東和ハイシステム株式会社
株式会社coly
株式会社Sharing Innovations
株式会社テンダ
株式会社エクサウィザーズ
サスメド株式会社
株式会社野村総合研究所
株式会社東邦システムサイエンス
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ホールディングス
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
株式会社ウィルズ
株式会社アイキューブドシステムズ
株式会社コマースOneホールディングス
株式会社フジ・メディア・ホールディングス
株式会社オービック
株式会社菱友システムズ
日本オラクル株式会社
株式会社アルファシステムズ
フューチャー株式会社
株式会社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지니어リング株式会社
日本エンタープライズ株式会社
JFEシステムズ株式会社
株式会社WOWOW
株式会社マーキュリー

株式会社unerry
日本ビジネスシステムズ株式会社
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
Hmcomm株式会社
株式会社visumo
株式会社ミライロ

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
ディーブ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
株式会社TOKAIホールディングス
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
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
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
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
株式会社ヤマトネ
北恵株式会社
株式会社日伝
東テック株式会社
タキヒヨー株式会社
ジェコス株式会社

小売業

株式会社ハードオフコーポレーション
日本マクドナルドホールディングス株式会社
株式会社エディオン
株式会社サーラコーポレーション
北雄ラッキー株式会社
株式会社ナフコ
株式会社ハニーズホールディングス
株式会社ワイズテーブルコーポレーション
株式会社ジンズホールディングス
株式会社ペッパーフードサービス
株式会社MonotaRO
株式会社銚子丸
株式会社きちりホールディングス
J.フロント リテイリング株式会社
株式会社マツキヨココカラ&カンパニー
株式会社オーシャンシステム
株式会社三越伊勢丹ホールディングス
Hamee株式会社

上場会社等被監査会社

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
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
株式会社キューブ
株式会社パリミキホールディングス
アルビス株式会社
株式会社ハウス オブ ローゼ
株式会社幸楽苑
株式会社ハイデイ日高
株式会社交換できるくん
株式会社スクロール
株式会社リテールパートナーズ
上新電機株式会社
株式会社ミスターマックス・ホールディングス
株式会社井筒屋
株式会社Olympicグループ
株式会社アインホールディングス
株式会社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
株式会社アークス
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
アルピコホールディングス株式会社
プリモグローバルホールディングス株式会社

銀行業

楽天銀行株式会社
株式会社じもとホールディングス
株式会社東京きらぼしフィナンシャルグループ
株式会社富山第一銀行
株式会社西日本フィナンシャルホールディングス
株式会社プロクレアホールディングス
株式会社千葉銀行
株式会社群馬銀行
株式会社武蔵野銀行
株式会社千葉興業銀行
株式会社山形銀行
株式会社東邦銀行
株式会社ふくおかフィナンシャルグループ
スルガ銀行株式会社
株式会社富山銀行
株式会社山陰合同銀行
株式会社百十四銀行
株式会社四国銀行

株式会社佐賀銀行
株式会社琉球銀行
株式会社みずほフィナンシャルグループ
株式会社愛媛銀行
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
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
株式会社マーキュリアホールディングス
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
日本証券金融株式会社
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
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ド
株式会社ムゲンエステート
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
パーク二四株式会社
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
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
日本空港ビルデング株式会社

サービス業

株式会社オープンアップグループ
株式会社エス・エム・エス
アイ・ケイ・ケイホールディングス株式会社
株式会社きょくとう
株式会社カカココム
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
株式会社グスキン
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グループ
株式会社早稲田アカデミー
楽天グループ株式会社
GMOインターネット株式会社
山田コンサルティンググループ株式会社
エン株式会社
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

株式会社フリークアウト・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グループ株式会社
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
コーユーレンティア株式会社
株式会社リビングプラットフォーム
アディッシュ株式会社
KIYOラーニング株式会社
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
ジャパンM&Aソリューション株式会社
株式会社笑美面
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
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
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JSH
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
株式会社タイミー
株式会社Schoo
株式会社レント

政府系金融機関・ 系統中央金融機関等

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

特殊法人 (政府系金融機関除く)

学校法人沖縄科学技術大学院大学学園
国立健康危機管理研究機構
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
日本年金機構
阪神高速道路株式会社
東日本高速道路株式会社
放送大学学園
北海道旅客鉄道株式会社

独立行政法人等

独立行政法人医薬品医療機器総合機構
独立行政法人エネルギー・金属鉱物資源機構
独立行政法人国際協力機構
国立研究開発法人国立がん研究センター
国立研究開発法人国立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
独立行政法人都市再生機構
国立研究開発法人日本医療研究開発機構
独立行政法人日本スポーツ振興センター
独立行政法人福祉医療機構
国立研究開発法人理化学研究所

国立大学法人等

国立大学法人お茶の水女子大学
国立大学法人群馬大学
国立大学法人佐賀大学
国立大学法人東京学芸大学
国立大学法人東京大学
国立大学法人北海道教育大学
国立大学法人山口大学

上場企業については、証券コード順で掲載しています。

EY | Building a better working world

EYは、クライアント、EYのメンバー、社会、そして地球のために新たな価値を創出するとともに、資本市場における信頼を確立していくことで、より良い社会の構築を目指しています。

データ、AI、および先進テクノロジーの活用により、EYのチームはクライアントが確信を持って未来を形づくるための支援を行い、現在、そして未来における喫緊の課題への解決策を導き出します。

EYのチームの活動領域は、アシュアランス、コンサルティング、税務、ストラテジー、トランザクションの全領域にわたります。蓄積した業界の知見やグローバルに連携したさまざまな分野にわたるネットワーク、多様なエコシステムパートナーに支えられ、150以上の国と地域でサービスを提供しています。

All in to shape the future with confidence.

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、監査及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をご覧ください。

© 2025 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を行うものではありません。EY新日本有限責任監査法人および他のEYメンバーファームは、皆様が本書を利用したことにより被ったいかなる損害についても、一切の責任を負いません。具体的なアドバイスが必要な場合は、個別に専門家にご相談ください。

ey.com/ja_jp

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



■ 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



A modern interior space with a black wall. A large, dark grey rectangular sign is mounted on the wall, displaying the text 'WHO WE ARE' and three bullet points. To the left of the sign, a large green plant with broad leaves is partially visible. In the foreground, a large, dark, rounded potted plant with feathery green leaves sits on a light-colored, curved rug. The floor is made of light-colored wood planks. The background wall is black with several thin, gold-colored lines crisscrossing it.

WHO WE ARE

People who demonstrate integrity, respect, teaming and inclusiveness.

People with energy, enthusiasm and the courage to lead.

People who build relationships based on doing the right thing.