Shape the future
with confidence

監査品質に関する報告書2026

AI時代において
対話で高める
新たな監査品質とは？

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.

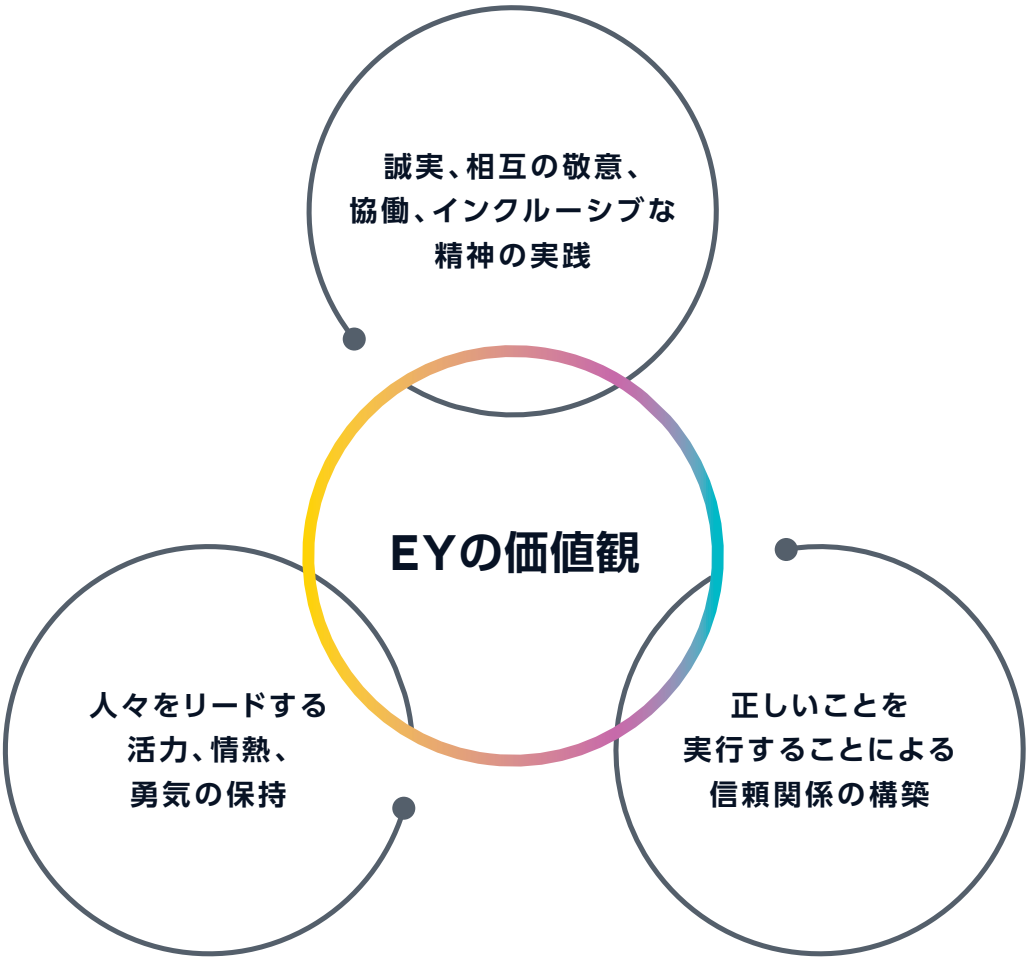
私たちのパーパス（存在意義）

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
VISION MAP 04

1 EY新日本が実現する監査品質とは

1.1 理事長メッセージ 08
1.2 ステークホルダーとの対話 10
1.3 高い付加価値を提供する自律的な監査品質 14

2 監査品質への取組み

2.1 次世代監査の推進 18
2.2 グローバル監査体制 28
2.3 セクターナレッジ活動 38
2.4 サステナビリティ情報開示への対応 42

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育成 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

当法人の事業年度は7月1日から6月30日です。2026年度とは2025年7月1日から2026年6月30日までを指します。本報告書は2026年度を報告対象期間として作成していますが、適切な場合には、過去の経緯や今後の取組みについても説明しています。

監査品質の指標（AQI）の概要

デジタルの活用と業務改革

テクノロジーへの投資 | p.19

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）

10億米ドル

EY新日本の年間IT費用額

約102億円

データ分析の高度化 | p.19

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



KAMにおけるデジタルツール利用に関する掲載件数 | p.19
（25/4-26/3期）

61社

デジタルフルーエンシー測定エキスパート以上 | p.27

4,120名

担い手の変革 | p.26

GDS・DSC
利用社数

2,528社

データ加工
集約社数

3,162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）

グローバル監査体制

海外経験者数 | p.85
2026年7月1日現在
※ 1カ月以上の海外派遣者を集計

社員325名

職員619名

合計944名

グローバル人材 | p.85
※ TOEIC 730点以上

2,643名

年間海外駐在派遣者数 | p.85

29名

世界の各地域におけるJBSメンバー数 | p.34
2026年7月1日現在

EMEIA
225名
日本からの駐在員28名

Asia-Pacific
238名
日本からの駐在員63名

Americas
190名
日本からの駐在員24名

※ JBS：Japan Business Services（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）

サステナビリティ保証への取組み

SDA認定者 | p.47

3,679名

※ SDA認定者：Sustainability Disclosure and Assurance認定者

セクターナレッジ活動への取組み

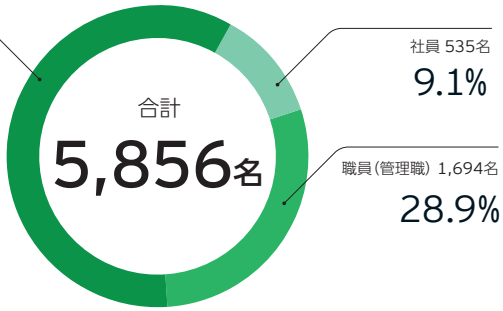
セクター認定者 | p.38

1,991名

2026年度におけるEY新日本の監査品質への各取組みの成果として、
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2026年度または2026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

2026年3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
99.5%

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
94.0%

監査従事者の年間平均執務時間 | p.87

2,004時間

品質管理業務の従事者 | p.15

2026年7月1日現在

品質管理本部 202名
監査品質管理委員会 214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

該当なし

年次独立性確認書提出率 | p.54

100%

コンプライアンス確約書提出率 | p.51

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
104業務

社員カバー率
47%

重要な発見事項がない監査業務の割合
98%

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

2026年7月1日現在

メンバーファーム外
43名

EY国内メンバーファーム
22名

研修時間 | p.83

年間平均受講時間数
86時間

うち、継続的専門能力開発制度に関わる時間数
57.1時間

DE&I | p.90-91

2026年7月1日現在（男性育休取得率を除く）

女性パートナー及びディレクター比率
9.9%

女性管理職比率
22.3%

男性育休取得率
90.4%

VISION MAP

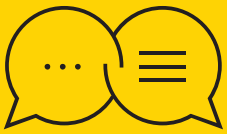
EY新日本は「トラステッド・パートナー」として、ステークホルダーとの対話を軸に据えながら、未来につながる監査価値を追求しています。

社会課題



グローバル経済環境の変化とテクノロジーの進展に伴い、企業を取り巻くリスクと経営課題は多様化・複雑化しています。

対話の積み重ね



多様なステークホルダーとの対話を重ね、重要課題を特定し、理解を深めます。

ステークホルダー

経営者	監査役等
取締役会	規制当局
有識者	投資家等
地域社会	社員職員

価値の
還元

EY新日本の監査

Quality First

次世代監査
Future of Audit. Now.

本部と現場の両輪

組織風土

品質管理システム

信頼性の高い監査を通じて、
価値のあるインサイトを提供します。

重点的な取組み

- AI・デジタルの活用
- セクターナレッジ活動
- グローバル連携
- サステナビリティ対応

新たな課題認識・期待の把握

監査価値

社会価値

AI等の先端技術と多様な視点で、資本市場の信頼性向上と持続的な社会・経済の発展に貢献します。

顧客価値

クライアントニーズに寄り添い、多様な知見と経験を生かした価値あるインサイトを提供します。

人的価値

多様な人材の育成・登用を推進するとともに、働きがいを持って挑戦できる環境を実現しています。

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

理事長メッセージ



AIを活用した
次世代監査を通じて
監査品質を新たな水準へ

松村 洋季

EY新日本有限責任監査法人
理事長

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、2027年に創立60周年を迎えます。私たちは半世紀以上にわたって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向上と日本経済の健全な発展に貢献してまいりました。これからも社会から末永く信頼される「トラステッド・パートナー」として、卓越した知見に基づく革新的なサービスを提供し、変化を恐れず挑戦し続けることで、未来を切りひらいてまいります。

社会からの信頼をさらに高めるため、EY新日本では、本部と現場が「両輪」となって実効性の高い品質管理体制を構築する「自律的な品質管理」を推進し、持続的な監査品質の向上に取り組んでいます。昨今、企業を取り巻く環境は大きく変化しました。地政学リスクやサイバーセキュリティリスク、サステナビリティへの関心の高まりに加え、生成AIをはじめとするテクノロジーの急速な進展によってビジネスの業務変革が加速しています。こうした変革の中、私たちはEYのグローバルネットワークを生かしながら、最先端のデジタル技術の導入やセクター活動、非財務情報に関わる保証業務の品質管理、人材への投資を強化しています。

EYは、グローバル規模で推進する監査品質、デジタル技術、人材への数十億米ドル規模の投資の一環として、監査・保証領域において大規模なエージェント型AIをグローバルに展開しました。EY新日本においても、このAIを活用した次世代監査の取組みを通じて、監査品質を新たな水準へと引き上げます。これにより監査人はリスクや論点の深掘り、本質的な判断、ステークホルダーとの対話に多くの時間を充て、より高品質で価値ある監査の実現を目指します。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。私たちの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進めることで付加価値あるインサイトを提供します。加えてデジタルリテラシー、グローバル対応力、サステナビリティに関する知見の向上を図るなど、多様な専門性と個人の能力を伸ばす組織を構築し、人材育成にも継続的に取り組んでいます。

2026年夏、EY新日本は京都市に事務所を新設し、国内の事務所数は18カ所となりました。今後も各地区事務所の強みを生かし、地域経済の発展に貢献します。私たちは長年培ってきた信頼と専門性をさらに深め、最先端のデジタル技術を駆使し、持続可能で包摂的な経済社会の実現に向けた未来を目指します。創立60周年を迎えるにあたり、これからもステークホルダーとの深度ある対話の重要性をあらためて意識し、皆さまの「トラステッド・パートナー」として、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新日本は創立60周年を迎えます

EY新日本は、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

1985年
昭和監査法人と合併
(太田昭和監査法人設立)

2000年
センチュリー監査法人と合併
(監査法人太田昭和センチュリー設立)

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

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に名称変更

2026年
社員職員含め6,845名在籍
(2026年6月末現在)

2027年
創立60周年

1.2

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。対話を通じて得られ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。

ステークホルダーとの対話の全体像



資本市場の関係者

監査法人を取り巻く環境の変化への対応や法人運営に関し、資本市場の参加者からの示唆を得るため、市場関係者との意見交換会を毎年開催しています。意見交換会では、のれんの非償却を巡る動向や関連する実務上の論点に加え、サステナビリティ基準委員会(SSBJ)が策定したサステナビリティ開示基準の適用や将来の保証制度への対応に関する課題について、機関投資家や証券アナリストなどの市場関係者と意見交換を実施しました。また、株主総会前の有価証券報告書開示の実現に向けた課題や取組み状況についても、市場関係者との対話を通じて多面的に議論しました。

監査役・監査等委員・監査委員

EY新日本は、監査役等と積極的に意見交換することで、被監査会社の経営環境やビジネスの最新動向を的確に理解するとともに、直面しているリスクの評価や監査上の主要な検討事項（KAM）の特定を適切に行い、深度ある監査を実現しています。また、三様監査への期待がますます高まる中で、監査チームは監査役等との継続的な対話を通じて、監査で得られた知見や経営上の課題認識を共有し、被監査会社のガバナンスの向上に寄与しています。

その連携の一環として、監査チームとのコミュニケーションをより深めていただく目的で、ウェビナーによる講座を定期的に配信しています。内容は、会計基準や監査実務のほか、サイバーセキュリティやサステナビリティなど近年注目されているテーマまで、多岐にわたっています。

監査役研究会ウェビナー講座の様子（川﨑奏海 第4事業部 マネージャー）



経営者・取締役会

被監査会社の経営者と経営課題についてオープンに議論するEY wavespace sessionを実施しています。取締役会に対しては、監査を通じて得られた知見を提供し、経営課題・リスク・ガバナンスに関する建設的な対話を実施することで、企業価値向上と健全なガバナンスの実現に貢献しています。

また、理事長及び経営執行役員等が被監査会社と直接対話する「EY Finance Summit 2026」など直接コミュニケーションの機会を重視し、対話と価値提供に取り組んでいます。

さらに、会計分野にとどまらず、サステナビリティやサイバーセキュリティ、ガバナンス等に関するセミナーやイベントを開催し、最新のインサイトを提供しています。

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取り組むため、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（JICPA）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に貢献しています。

有識者

公益性の観点から、経営執行を監督する評議会や監査上の重要な課題を協議・検討する監査品質監督会議の構成員に外部有識者を選任し、独立した第三者の視点を法人運営に取り入れています。また、日本の会計・監査・ガバナンスなどに関する学会に加入し、学識経験者との対話の機会を設けています。

社員・職員

社員向けには「パートナーズミーティング」、職員向けには「タウンホールミーティング」を定期的に開催しています。これらの場では、監査品質が最重要課題であることを再確認するとともに、社員職員に求められる姿勢・役割について、経営執行役員から繰り返しメッセージを発信しています。また、意見投稿フォームの設置、経営執行役員との対話集会、定期的に開催される社員職員向けの各種ミーティングでのQAセッションなど、法人運営の改善につながる意見・提案を受け付ける体制も整備し、社員職員の声を法人運営に活用しています。



地域社会

EY新日本は、財務・会計・監査の知見と、東京及び各地区事務所のネットワークを生かし、日本各地が抱える課題の解決に向けて、地域の皆さまと共に取り組んでいます。こうした取組みの一環として、新規上場を目指す地方のスタートアップ企業等に対しては、勉強会の開催や人材育成プログラムの提供を通じて、地方の証券取引所での上場に向けた地域密着型の支援を行っています。

また、新たに京都事務所を開設しました。これにより、各地域の企業、金融機関、自治体及び公共機関との連携をさらに強化し、地域経済の発展に貢献します。





新潟事務所による地域との交流の様子（祭りにて）

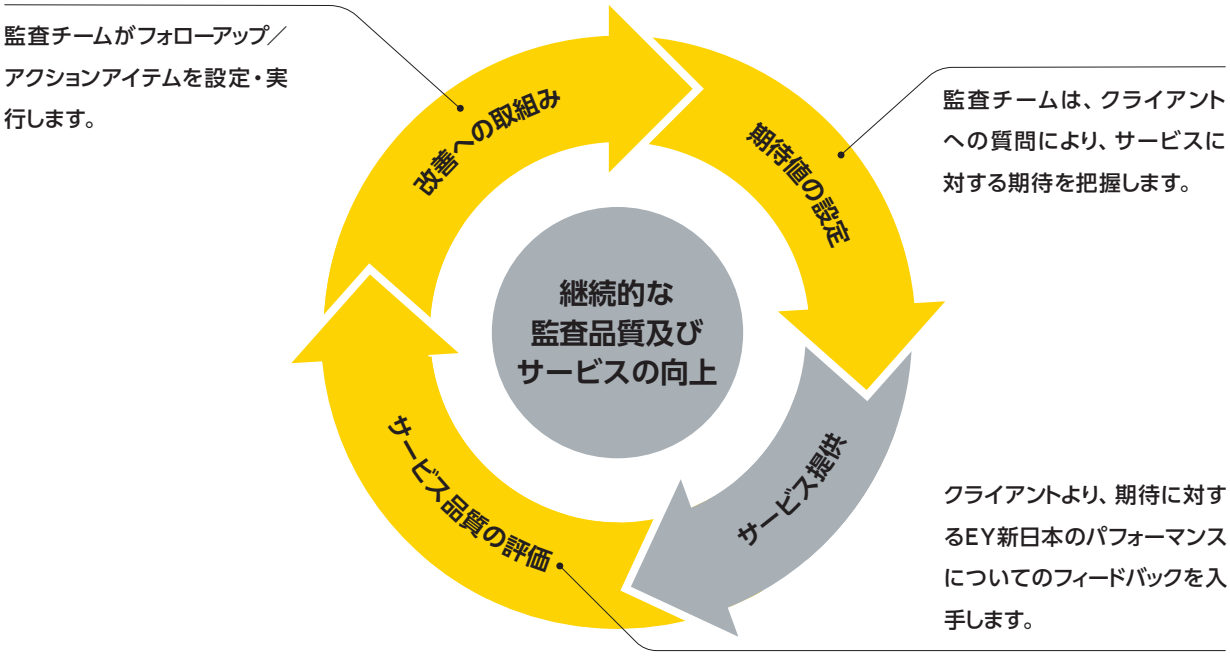
クライアントからのフィードバックへの取組み

私たちEY新日本は最高のサービスを追求することにより、クライアントの経営課題解決に向けた取組みや持続的な成長に貢献し、期待に応えることを目指しています。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で、ご要望や改善すべき事項を把握し、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、主に以下の点がEY新日本及びEYの強みとして評価されました。

- 監査品質への真摯な取組み
- クライアントへの親身な対応
- 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、法人のパートナーズミーティングで結果の報告や好事例の紹介などを行い、クライアントの満足度を組織的に底上げする施策を行っているほか、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。



1.3

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

社会から評価される品質とは何でしょうか？　まず重要なのは、組織としての品質を確保することです。「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」に形式的な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。その本質を実践するには、私たちに対する社会の期待を正しく理解し、その期待に応える必要があります。

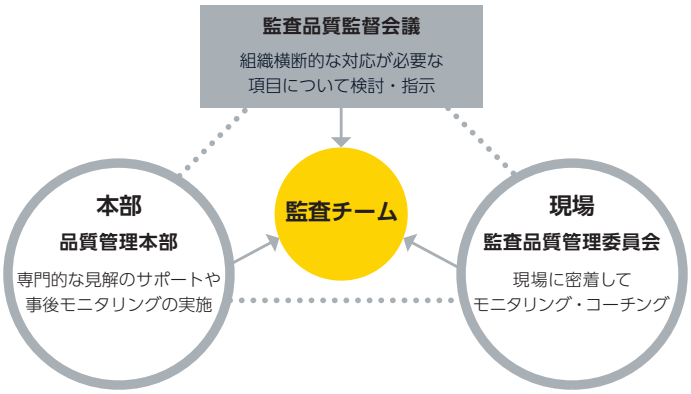
EY新日本は、ステークホルダーとの対話を通じて社会の期待を理解し、その上で目指すべき姿を描いています。そして、その実現に向けた挑戦を続けています。

この品質管理報告書では、AI、グローバル、セクター、サステナビリティなどのテーマを通じてEY新日本の取組みをご説明します。これらはいずれも、社会から寄せられる期待を反映したものです。

また、私たちが目指す姿を実現するための基盤となるのは、本部と現場である事業部のさらなる連携、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にあります。ぜひ、私たちEY新日本の社会の期待に応えるための取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

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
2026年7月1日現在

品質管理本部 **202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
2026年7月1日現在

委員数	70名
サポートメンバー数	144名

計：**214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。

2

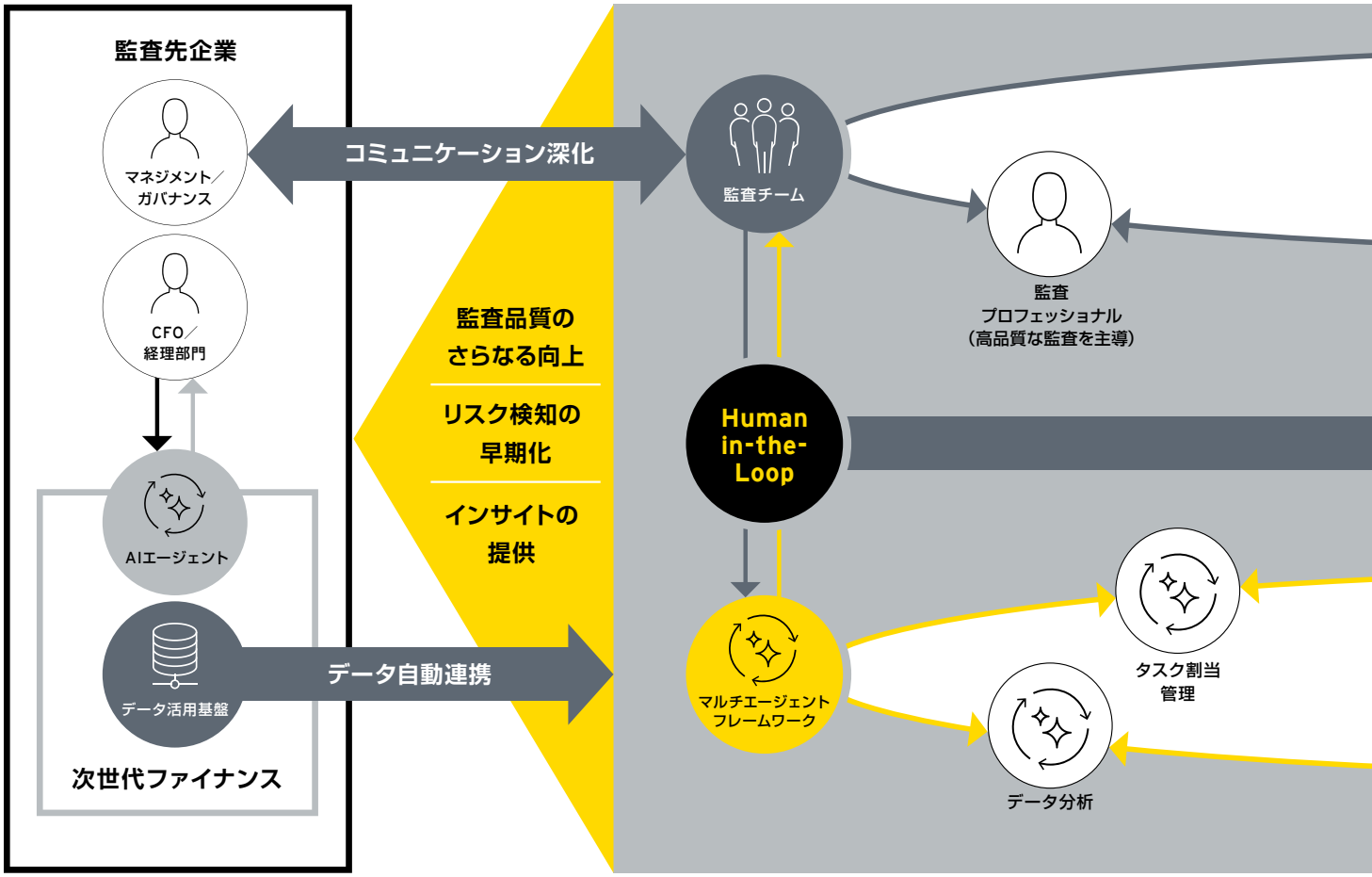
Initiatives

監査品質への取組み

2.1

次世代監査の推進

次世代監査『Future of Audit. Now.』を通じて、AIとデータを活用し、監査品質を新たな水準へ引き上げます。さらに、経営者や監査役等との本質的な対話を深め、より高品質で価値ある監査を実現します。





脇野　守
Transformation リーダー
パートナー

品質向上とコミュニケーション深化

『Future of Audit. Now.』は、テクノロジーで監査の生産性を高めるだけではなく、監査品質の向上とステークホルダーとの対話の深化を実現するための抜本的な変革です。AIやデータ分析によりリスクを早期かつ広範に捉え、監査人は専門的判断と経営者・監査役等との本質的な対話に一層注力します。これにより、企業が直面する課題やリスクへの理解を深め、信頼性の高い財務報告と持続的な価値創造を支える監査を実現します。

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）

10億米ドル

EY新日本の
年間IT費用額

約102億円

データ分析の高度化

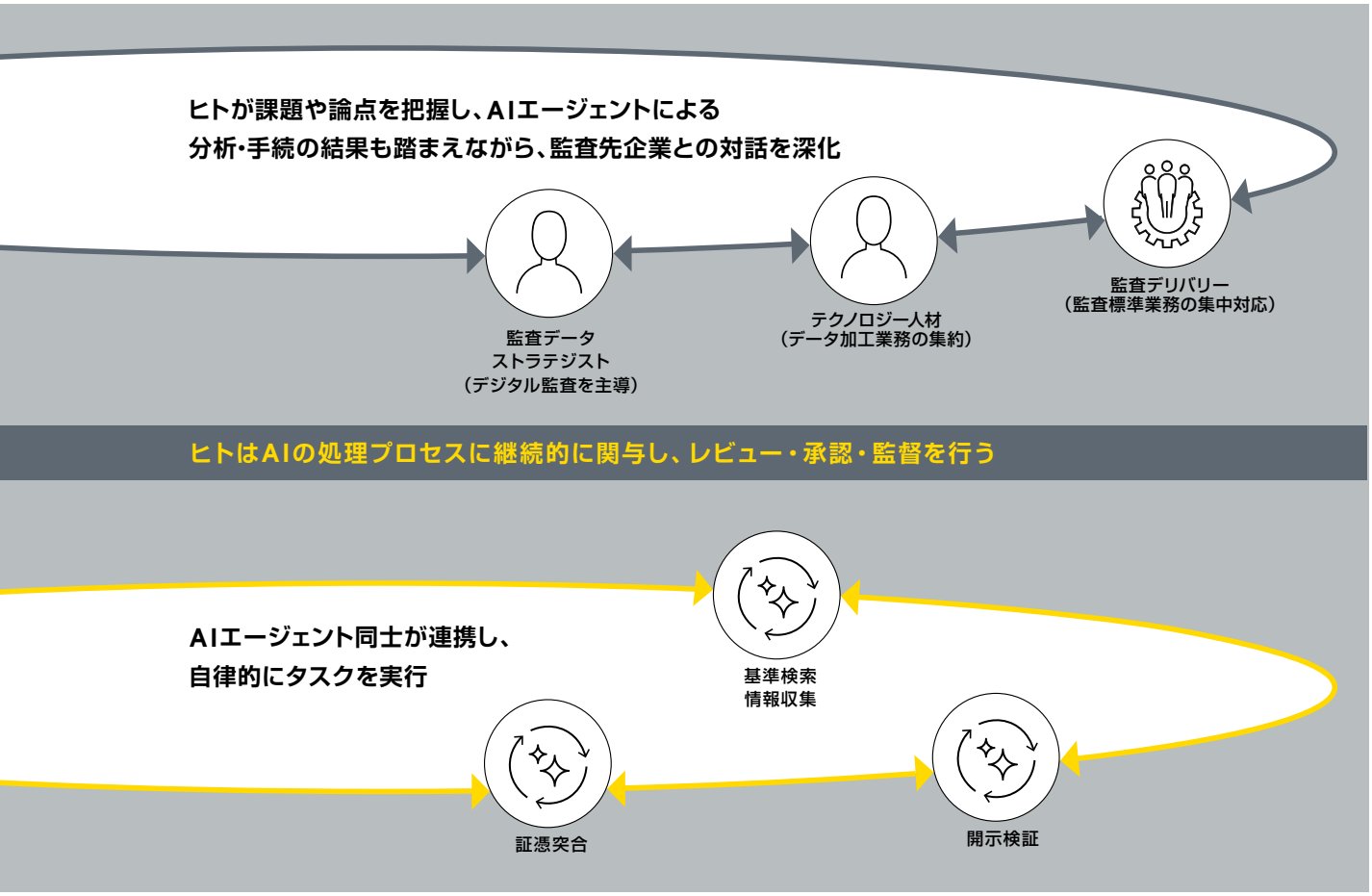
EY Helixの中核分析ツールであるGeneral Ledger Analyzer SQLを利用している監査業務の割合（2026年6月30日現在）



KAMにおけるデジタルツール利用に関する掲載件数

（25/4-26/3期）

61社



AI活用を前提とした人材とガバナンス

『Future of Audit. Now.』の実現に向け、人材育成・評価制度ならびにガバナンスを一体で変革します。具体的には、監査業務の変革に対応した「Audit Career Framework」により、新たなキャリアと必要なスキルを明確化するとともに、AIを効果的に活用する姿勢と実践を人事評価に反映しています。さらに、情報セキュリティ、透明性・説明責任、人による監督を徹底し、適切なAIガバナンスを構築しています。

生成AIを活用した効率的かつ高品質な監査へ

複数のAIエージェントとEYの専門知見、監査先企業データとの連携を監査プロセス全体に組み込み、企業と監査人双方の負荷を軽減しながら、より早く、より深く、高品質な監査を実現します。

マルチエージェントフレームワークを利用したエンドツーエンドのAIエージェント

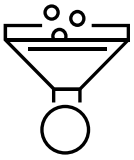
グローバル共通の監査プラットフォームであるEY Canvasに、複数のAIエージェントが連携して業務を支援する「マルチエージェントフレームワーク」を今後組み込んでいきます。この仕組みでは、それぞれのAIエージェントが役割を分担し、監査計画、リスク評価、監査手続、結果の総括といった監査の各段階において、データ分析、リスク情報の整理、関連する会計・監査ガイダンスの参照、監査ワークフローの管理などを支援します。また、複雑なタスクや大量のデータを安全かつ効率的に処理できる環境を整備することで、監査人は定型的な作業の負担を軽減し、重要なリスクへの対応や、より深い分析と検討に注力できるようになります。

EYの専門的なナレッジを活用したインサイト提供

財務報告プロセスの幅広い領域に対応する多様なデジタル監査ツールを整備しています。これらのツールには、会計・監査の専門知識に加え、セクター、不正リスク、法令・開示制度、多様な専門的観点に基づく分析の着眼点が反映されています。財務数値、仕訳、取引、拠点・子会社、開示情報などを複数の視点から分析することで、一般的な異常だけでなく、企業の事業特性や業務環境に応じたリスクの兆候を多角的かつ早期に把握します。テクノロジーとさまざまな専門領域の知見を組み合わせることで、監査人の深度ある検討と専門的判断を支援し、監査品質の向上につなげています。

データ自動連携によるスムーズな監査対応

監査先企業固有のデータと自動連携する仕組みに加え、企業が利用する会計・開示システムと監査システムを連携し、監査に必要なデータの取得、加工、検証を自動化しています。これにより、企業側で行っていたデータ抽出、資料作成、メール送付、更新の都度の再提出といった作業を削減し、最新の決算・開示情報をよりスムーズかつ安全に監査人へ連携できます。監査人も、データの収集や形式調整などの定型作業を軽減し、異常点の分析や重要な会計・開示論点の検討により早期に着手できます。その結果、確認事項や検出事項を企業へ早期に共有し、手戻りを抑制できます。企業と監査人双方の負荷を軽減し、監査プロセスの標準化と属人的なミスの防止を進め、よりスムーズで早期かつ高品質な決算・監査・開示の実現を目指します。



多種多様な情報をリスク評価に反映

ビジネスリスク評価

有価証券報告書、適時開示情報、経済情報などをAIが収集・分析し、財務諸表の虚偽表示につながり得るリスク情報を根拠とともに整理します。

監査チームの声



情報収集を生成AIで実施したことで、より高く多角的な視点から企業理解やリスク評価を行うことができ、これをもとにクライアントとのより深度ある対話に多く時間を割くことができています。



証憑の複雑な分析と自動照合

契約書分析

複数の契約書を生成AIが一括分析し、リース判定や収益認識などの会計上の検討ポイントを、契約書の該当箇所・基準条文とともに整理します。

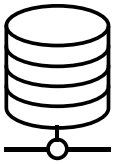
証憑の照合

PDF証憑の読取り、証憑の信頼性に関する検査、会計データとの突合、監査調書データの出力までを自動化します。

監査チームの声



契約書を検討する前の一次スクリーニングや、単純作業の省力化だけではなく、確認すべきポイントを早期に把握しながら、会計基準との検討やデータの信頼性の検証など、深度ある監査につながっています。



ベンダーとの連携による監査の効率化

連結監査支援

クライアントの連結システムと連携し、連結監査に必要な分析・検証のための監査調書を自動生成します。データ準備にかかる時間が大幅に短縮され、検証結果の早期のやり取りが可能になります。

開示検証支援

クライアントの開示書類作成支援システムとデータ連携し、開示書類内の計算チェック、数値の整合性チェックなどを支援します

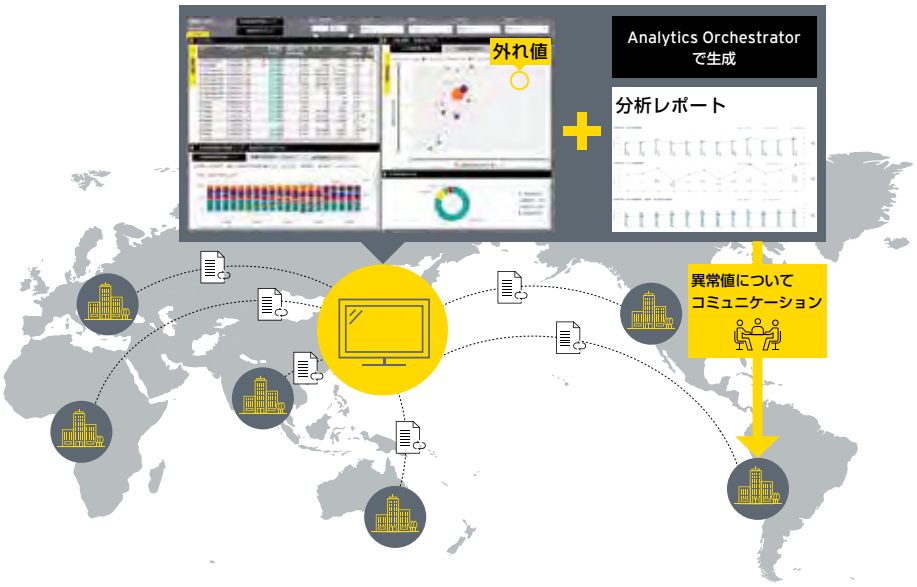
監査チームの声



フォーマットや手続が標準化されることで品質のばらつきがなくなることに加え、データの連携から調書化までの作業を短縮し、クライアントとのコミュニケーションを早期に行える等の監査人の作業の深度ある内容に使うことができています。

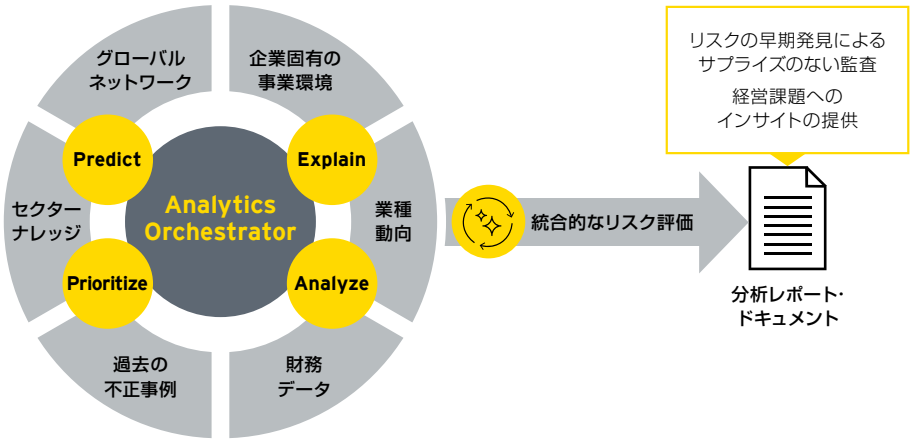
グループ監査におけるリスク識別の高度化

連結グループ財務諸表分析ツールであるTrial Balance Anomaly Detector（TBAD)は、子会社別の試算表データをもとに、財務指標、時系列推移、不正シナリオ分析などの観点から、財務数値の異常な動きを可視化し、監査チームが注意すべき構成単位の識別を支援するツールです。 さらに、TBADの分析結果をより実務に活用しやすくするため、AIエージェントによる分析のためのプラットフォームであるAnalytics Orchestratorを用いて分析レポートを自動生成できます。TBADとAnalytics Orchestratorの組み合わせにより、グループ監査におけるリスク識別の初動を効率化し、親会社監査チームと子会社監査チーム、被監査会社とのより具体的なコミュニケーションが可能となります。



複数の生成AIを組み合わせた分析の実現

Analytics Orchestratorは、財務・非財務データとEYの知見に生成AIを組み合わせ、監査上の重要リスクを多面的に分析する統合プラットフォームです。TBADなどによる数値分析結果に加え、不正事例、業界動向、事業環境、ガバナンス情報を収集・整理し、統合的なリスク評価を実施します。 これにより、財務データの異常兆候と、その背景にある不正・事業リスクとの関連性を可視化し、サプライズのない監査と経営課題に即したインサイト提供を支援します。また、生成AIを効率化だけでなく、セクター知見や監査判断、品質管理と連携させることで、監査品質の向上と統合的な課題解決の実現に貢献します。



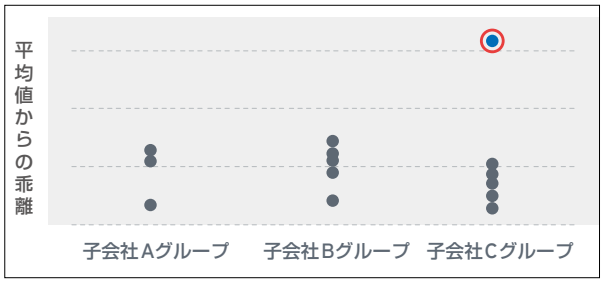
連結グループ財務諸表分析ツール　Trial Balance Anomaly Detector（TBAD）

利用社数 280社

■連結グループ会社すべての試算表データを分析可能

■連結学習を利用した試算表の異常増減スコアを算出

勘定科目間の相殺漏れを発見



■ 監査先企業の課題

子会社数が多く、決算期間中に分析が十分に実施できない

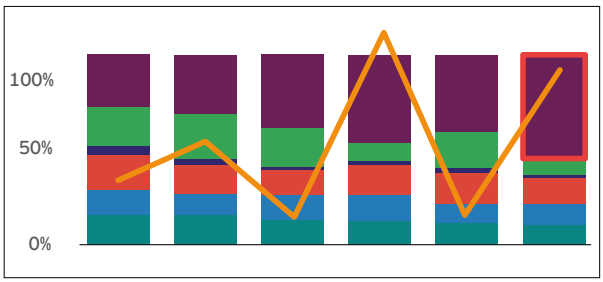
■ 監査上の視点

統計的な手法を用いた増減分析により異常値を示す子会社を検知。



TBADにより、すべての子会社を同一の分析軸で同時に評価でき、決算早期化に伴う限られた監査期間においても、グループ全体を網羅したデータ分析を実施することができました。

業務システムへの入力ミスが判明



■ 監査先企業の課題

海外子会社が多く、管理が行き届かない

■ 監査上の視点

子会社について資産構成比の著しい変動を把握。



監査先企業に早期に分析結果を共有することで、通常時差や言語ハードルでコミュニケーションに時間がかかる子会社への質問対応に時間をかけることができました。

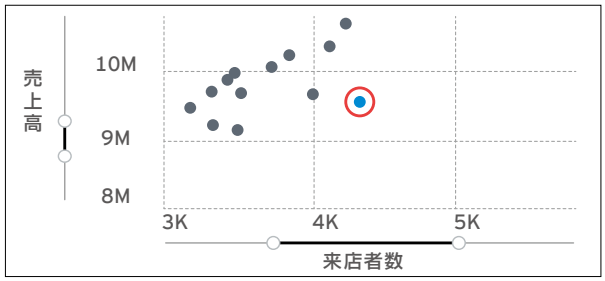
拠点損益異常検知ツール Branch Anomaly Detector（Branch AD）

利用社数 64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

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

■ 監査上の視点

来店者数と売上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検知。



店舗別損益データを基に異常店舗を簡単に検知できるだけでなく、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。

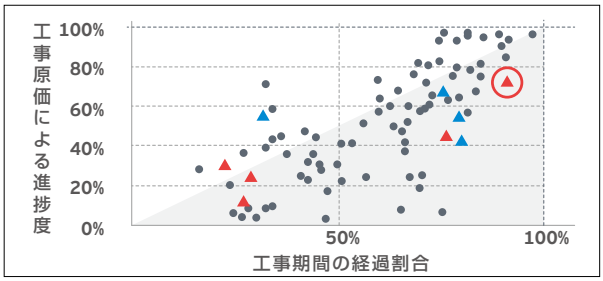
進捗度異常検知ツール Project Progress Anomaly Detector（PPAD）

利用社数 59社

■機械学習により進捗度等を予測

■プロジェクト全体及び個々の動きを視覚化

工事案件の赤字を事前に予測



■ 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

■ 監査上の視点

工事案件の赤字を予測し事前に注意すべき案件を検知



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

財務報告プロセスにおけるAIリスクへの対応

AIの実践と監査で培った知見を生かし、監査先企業のAIガバナンス強化と財務報告の信頼性・監査品質の向上を実現します。

AI時代の財務報告を支える内部統制の構築

AIは、決算業務の効率化・高度化や異常取引の早期発見など、財務報告プロセスに大きな可能性をもたらしています。一方で、AIが会計処理、見積り、開示資料の作成等に活用されることで、自動化の進展やAIモデルのブラックボックス化に起因する新たなリスクも生じます。入力データの品質、出力の正確性・説明可能性、モデルの更新・再学習に係る変更管理、アクセス権限管理など、従来のIT統制に加えてAI固有の観点が求められます。そのため、人による検証、変更管理、利用履歴の保存、継続的なモニタリング等を通じ、AIのライフサイクル全体を対象とした内部統制を整備・運用していくことが重要です。

EY新日本では、AIに関する国際的な規制やリスク管理の枠組みに対応したEY共通のAI関連ルールを準用するとともに、AI事業者ガイドラインに基づく自己評価を実施しています。また、EY新日本内におけるAIガバナンス協議会において、AIマネジメント施策に関する課題や対応策を協議し、重要な事項はリスクマネジメント委員会へ報告する体制を整備しています。



AI活用が進む企業に対する監査アプローチ

EY新日本はAIを監査に活用するとともに、監査先企業の財務報告プロセスにおけるAIの利用状況を把握し、財務報告への影響を踏まえて、AIに関連するガバナンスや内部統制を評価する取組みを進めています。また、AIの利用に関連して重要な虚偽表示リスクが識別された場合には、AIの複雑性やアウトプットの検証容易性に応じて、入出力の検証や統計的手法を活用しながら監査を実施します。

AI活用の信頼性向上に向けた施策

EY新日本が進める次世代監査『Future of Audit. Now.』は、人が最終的な判断と責任を担い、AIが監査人の意思決定や監査手続を支援する考え方に基づいています。また、EY新日本は自らを「クライアント・ゼロ」と位置づけ、自社でのAI活用を通じて、AIツールの承認、リスク・品質管理、セキュリティ、人材育成を含むAIガバナンスを整備しています。さらに、こうした実践を通じて得られた知見を活用し、企業におけるAIガバナンス体制の整備状況や運用状況に関する第三者評価サービスを提供しています。

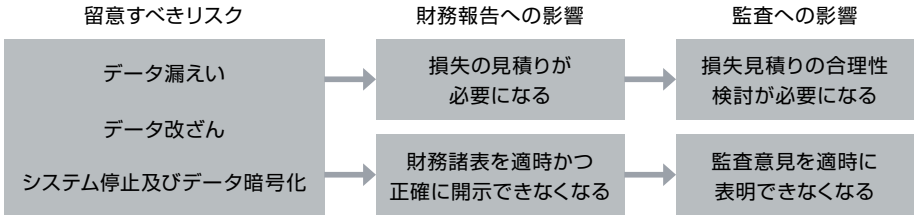
サイバーセキュリティリスクへの監査対応

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、会社のサイバーリスクの理解を促進し、財務諸表への影響リスクの低減に寄与します。

背景

IT環境の高度化・複雑化に加え、フロンティアAIの台頭やサイバー犯罪の活発化により、サイバー攻撃はますます巧妙化・高度化し、企業の事業継続に影響を及ぼす事案も複数確認されています。サイバーセキュリティリスクは、社会的責任、サプライチェーン、事業継続性、財務報告の信頼性に影響し得る重要課題であり、監査上もリスクとして留意すべきです。

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）

監査チームによる被監査会社のサイバーセキュリティリスクの理解を支援します。具体的には、事業活動に影響し得るリスクと対応状況を把握し、リスク分析を実施します。その際、毎期同一の観点にとどめず、AI等を悪用した攻撃の高度化など外部環境の変化を踏まえ、評価観点を適時に見直します。さらに、分析結果を被監査会社の担当部門や監査等委員等へ伝達し、サイバー侵害に起因する財務報告の遅延等のリスク低減に資する対応を行います。

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）

被監査会社で重大なサイバー侵害が発生した場合、財務諸表及び関連する内部統制への影響を評価する必要があります。有事における監査プロセスを速やかに被監査会社と協議し、必要に応じて海外のEYと連携しながら、被監査会社の調査結果のレビュー等を通して、調査の適切性や判断の妥当性等を評価します。これにより、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 Forensics 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

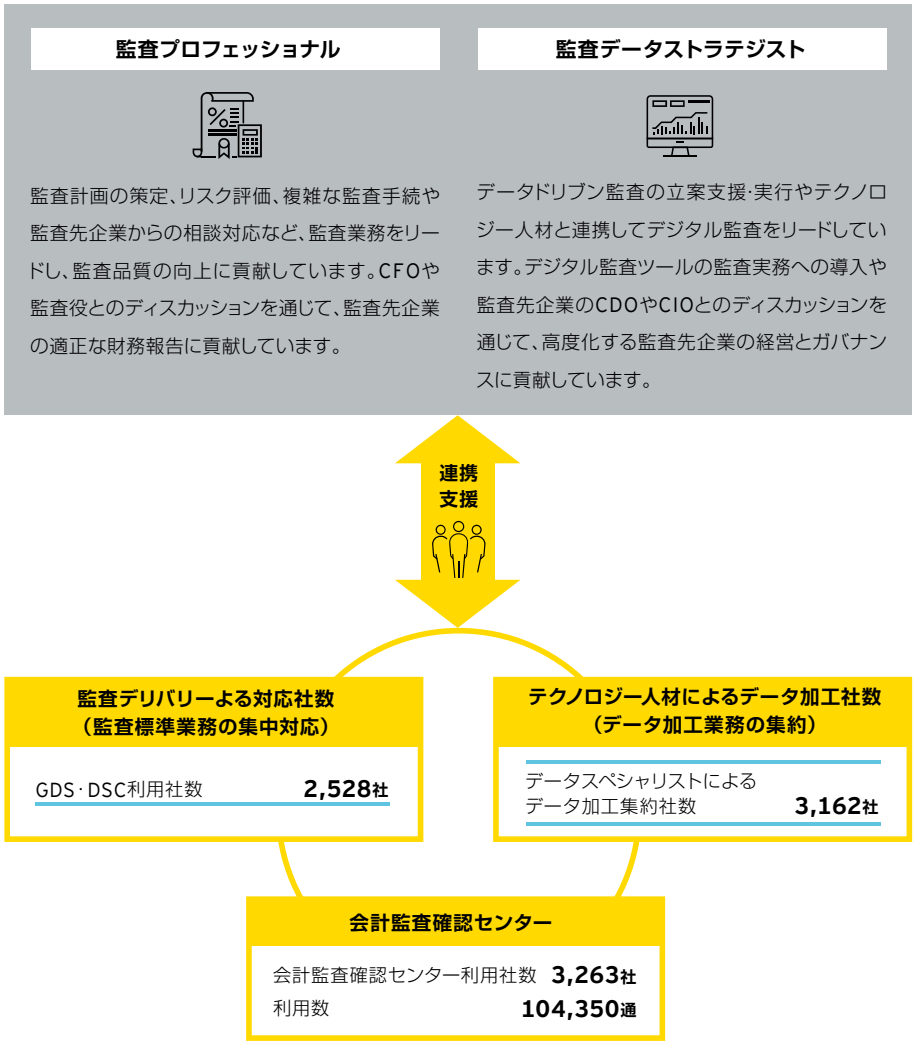
サイバー脅威を継続的に監視するとともに、被監査会社や海外拠点等におけるインシデントの兆候を早期に共有することで、財務報告への影響の評価を迅速に開始できるよう支援しています。また、非監査業務や警察のサイバー犯罪対策テクニカルアドバイザー等を通じて得た知見を活用し、被監査会社の担当部門や監査等委員等に対して、事業継続や適時の財務報告に資するセキュリティ対策に関する情報を提供することで、財務報告上のリスク低減を支援しています。

テクノロジーと専門性を融合し、より高品質な監査の実現へ

EY新日本では企業経営環境の急速な変化に対応するため、監査手法の高度化、業務プロセスの効率化及びAIの活用を柱とする『Future of Audit. Now.』をグローバルに推進しています。

監査業務の分業体制のさらなる進化

監査人が多くの時間を費やしていた定型的な作業は、CoEへの業務集約やAIも活用した自動化を進めていくことで効率化を図っています。その結果として生まれた時間を監査チームは、リスクの分析や異常取引の検討、また、各企業の経営ニーズに基づくインサイトの提供など、より付加価値の高い監査業務へ配分しています。

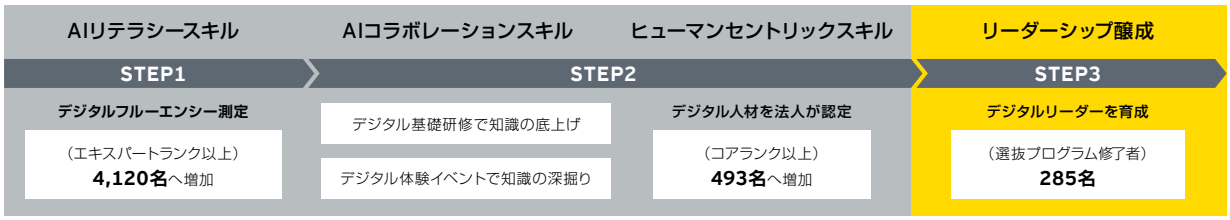


数値・件数は2026年6月30日現在
※ DSC：Delivery Service Center（新潟・名古屋に拠点を置くシェアード組織）
※ GDS：Global Delivery Services（インド・フィリピンに拠点を置くシェアード組織）

デジタル人材の変革

監査チームがAIを含むデジタル技術を適切に活用し、そのリスクも理解できる人材へと進化するための施策に取り組んでいます。

デジタル技術の最新動向や活用事例に関する情報を継続的に共有し、全メンバーの知識向上と実践力を強化



デジタルフルーエンシー測定エキスパート以上

2026年6月30日現在

4,120名

監査データストラテジストがもたらす監査チームの進化

EY新日本では監査品質の向上とコミュニケーションの深化のため、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、デジタル領域の経験や強みのある人材の監査業務への関与を深めています。その中で、監査データストラテジストは、これらの人材をつなぎ、デジタル監査の全体戦略を構想するとともに、どのリスクに、どのデータで、どの深度まで踏み込むかというアナリティクスの方向性を主導します。これにより、監査プロフェッショナルの経験知や判断軸を構造化し、監査チーム全体の分析力を高め、データアナリティクスを監査判断の基盤へと昇華させます。また、監査先企業とのコミュニケーションでは、監査データストラテジストがAI監査ツールによる異常点分析の可視化を通じ双方向の対話を促進します。こうした変革を支えるため、AIを含むデジタル技術を適切に活用するためのさまざまな施策を進めています。

デジタルフルーエンシー測定／レベル別デジタル研修

生成AIの活用を含む、ビジネスパーソンに求められるデジタル領域のスキルセットを測定して可視化し、個人のレベルに合わせた研修を実施しています。AIツールの活用方法とリスクを理解し、監査先企業との対話や業務に適切に生かせる人材を育成しています。デジタルフルーエンシー測定エキスパート以上は、2026年6月30日現在で4,120名となり、前年度から1,332名増加しました。

デジタル人材認定制度

デジタル知識だけでなく、実務での活用や経験も重視する認定制度です。EY新日本は、EYの認定資格であるEY BadgesやEY Tech MBAの社員職員による取得を支援し、継続的な能力開発を後押ししています。

デジタルリーダー育成プログラム

職階に応じた体系的な育成機会を提供し、監査品質向上に必要なデジタル活用力を高めます。参加者はデータ可視化、デザイン思考、AI活用などを学び、ツール利用にとどまらず、監査品質向上と監査先企業へのインサイト提供をけん引する人材への変革を目指します。また、修了生向けコミュニティでは、継続的な学習、情報共有、組織横断のネットワーク形成を支援しています。

2.2 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、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」体制を構築し対応しています。

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

EY Global Audit Methodology（以下、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

EYは、150を超える国・地域、700超の拠点から成るグローバルネットワークを有し、海外EY子会社監査チームと主体的かつ緊密なコミュニケーションを行う体制を整えています。

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」という共通のパーパスの下、同じ価値観と高い監査品質へのコミットメントを共有しており、監査品質を最優先事項として業務を遂行しています。

この強固な結束力は、グローバル・ワン・チームとして監査上の重要事項や目標を共有し、一貫した高品質な監査の実施を支えています。

EY新日本は、グローバルネットワークの中核的なメンバーファームとして、監査品質向上や監査業務の変革において緊密に連携するとともに、サステナビリティ分野を含む先進的な知見を活用しています。

また、約100の主要都市に配置された650名を超えるJapan Business Services（以下、JBS）メンバーを通じて、日系企業の海外事業を支援し、グローバルな課題への対応に新たな価値をもたらしています。

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。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独自の要求事項を加えた、データ分析活用などの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います。EY GAMの開発では、EY新日本も関与しており、日本を含む全世界で高品質な監査を実現できるメソドロジーを確保しています。

サプライズのないグループ監査に不可欠な日本と海外との連携

サプライズのない効果的なグローバル監査を適切に行うためには、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・評価する必要があります。EY新日本は、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、及び海外EY子会社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に、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され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。



最新のメソドロジーを開発

越智 洋平 | アシュアランス監理部 監査監理グループ　シニアマネージャー

EYのメソドロジー開発部門に在籍し、改正国際監査基準600号「グループ監査における特別な考慮事項」への対応を含む、EY GAMの開発に携わりました。EY GAMの開発では、EY新日本を含む世界各国のEYと緊密な連携をとることで、全世界でシームレスに適用される最新のメソドロジーを開発・展開しました。経済社会の根幹をなす監査品質の向上に貢献していきます。

セントラル監査

EYのグローバルネットワークによる共通の基盤を活用し、効果的なセントラル監査を実現しながら、グローバル・ワン・チームとしてグループ全体に一貫性のある監査を実現してまいります。

グローバル・ワン・チームによる監査体制

EY新日本は、グローバル対応に関する経験と知見を有するメンバーを監査チームに配置するとともに、各国・地域のEY監査チームと緊密に連携しています。グループ内のシステム及びプロセスの統一化が進んだ企業グループにおいては、会社所在地または会社の単位にとらわれず、EYのグローバルネットワークにおける共通の基盤を活用し、各国・地域の監査チームが共通の方針の下でグループ横断的に監査を行うことで効果的な監査を実現できる場合があります。EY新日本は所在地や所属法人が異なるメンバーであっても、グローバル・ワン・チームとしてグループ全体に一貫性のある監査の実施に努めています。

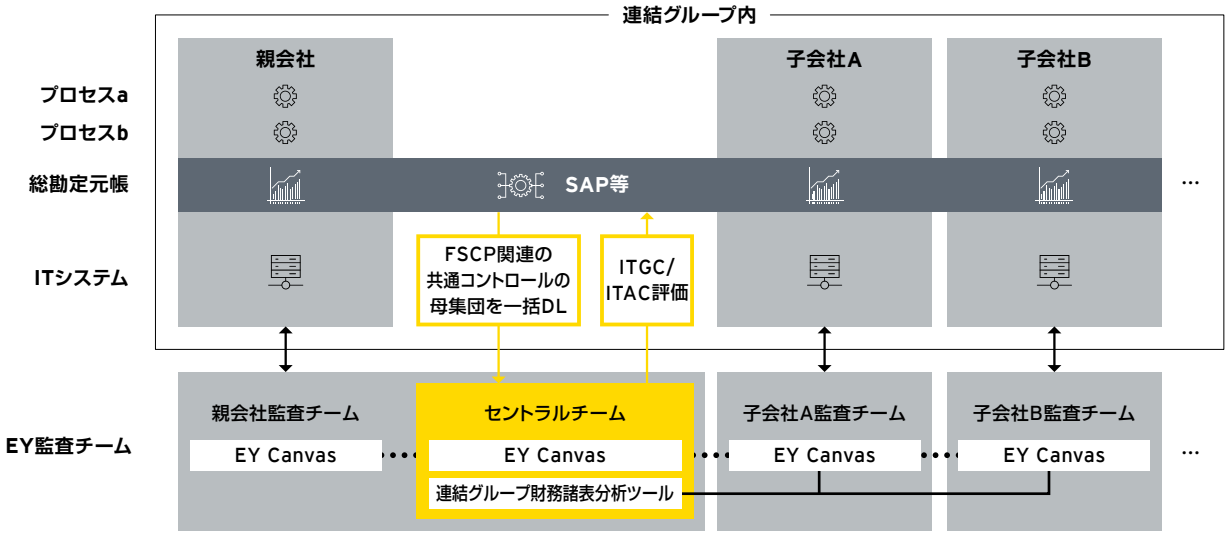
グローバル・ワン・チームによるセントラル監査

グローバル化により企業の多拠点展開が進む中、親会社の下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。先進的な企業グループのオペレーション体制においても、EYのメソドロジーではロケーションに依存せず、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。

例えば、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。

被監査会社の組織体制に応じた監査チームの組成

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の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となる場合は、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子会社監査チーム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。

例えば、親会社監査チームは、グループ横断的な課題や重要事項を俯瞰的に検討します。そして、グループ全体の監査方針、重要な監査リスク及び重点検討事項を各海外子会社チームと共有し、海外EY子会社監査チームに対する指示、監督及びレビューを行います。海外EY子会社監査チームとは継続的な情報交換に加え、親会社監査チームの現地往査も実施しています。またマネジメント・レターコメントの共有を通じて、各子会社の状況やグループ横断的なリスクの把握に努めています。

グループ監査における海外EY子会社監査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、被監査会社と対話することで、監査品質の向上と資本市場の信頼性の向上に寄与しています。

グローバル監査を支えるテクノロジー

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。

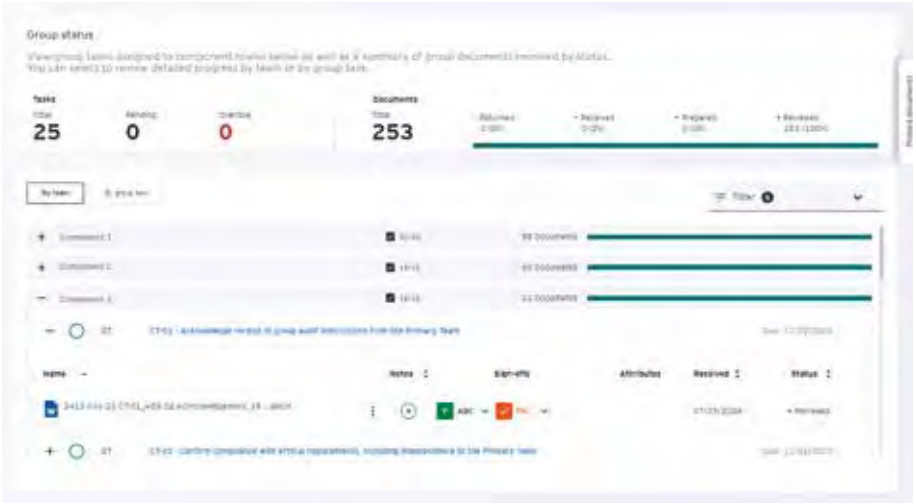
世界共通の監査プラットフォーム

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子会社監査チームに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

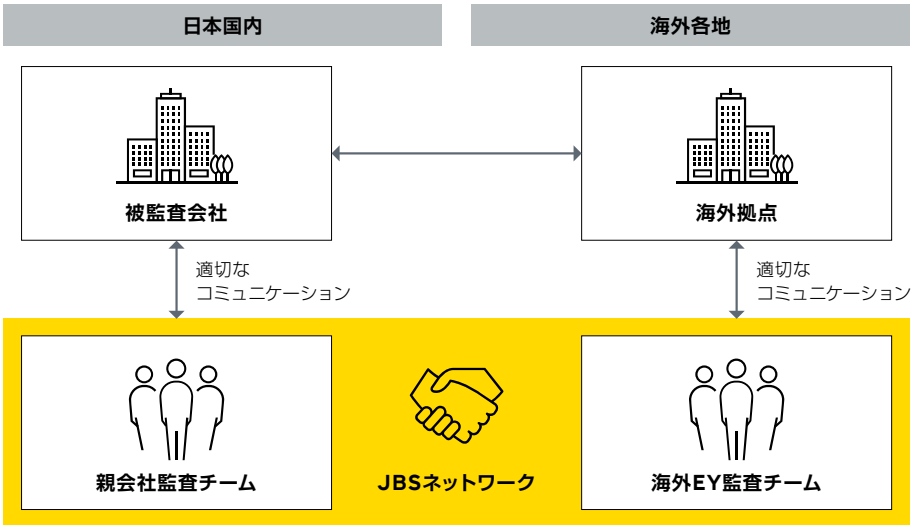
EY Canvasのグループ監査機能により、セントラルチームは世界各地の子会社監査チームの進捗を一元的にモニタリングできます。各子会社監査チームからの提出内容を即座に把握することで、グループ全体のリスクを早期発見・特定し、グローバル規模での効果的な監査品質を実現します。



グローバル・ワン・チームを支えるネットワーク

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。

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の管理・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、課題の早期把握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り、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で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監査チームや、税務・ITなどの専門家との定期的なコミュニケーションを行っています。また、適切な人員配置を通じて、海外EY監査チームの体制の維持・向上を図っています。さらに、現地採用のJBSメンバーを日本に集め、日本特有の文化やビジネス慣行に関する研修を含む、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。現在では、多くの修了者が各国EYにおいて日系企業を担当するパートナーとして活躍しており、サービス品質の維持・向上に貢献しています。

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、緊急案件への対応、現地の制度変更に関する情報提供などを通じて、日系企業及び親会社監査チームを支援しています。また、海外EY監査チームへの直接的な関与やサポートを通じて多くの日系企業を担当し、親会社監査チームと海外EY監査チームをつなぐコミュニケーションのハブとして機能しています。さらに、JBSメンバーとして海外で業務に従事した日本からの駐在員が、帰任後に親会社監査チームへ参加し、その経験を生かして監査責任者となる人材育成の仕組みを整備しています。これらの取組みは、最適なグローバル・ワン・チームの形成を支える基盤となっています。

世界の各地域におけるJBSメンバー数 2026年7月1日現在

EMEIA 225名
日本からの駐在員28名

Asia-Pacific 238名
日本からの駐在員63名

Americas 190名
日本からの駐在員24名

JBS所在地

アイルランド(2都市)
英国(4都市)
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(5都市)
ノルウェー
ハンガリー
フランス
ベルギー(2都市)
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
サウジアラビア
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(6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
北マリアナ諸島
グアム
スリランカ
インドネシア
シンガポール
タイ
フィリピン
ベトナム(2都市)
マレーシア
米国(22都市)
アルゼンチン
カナダ(2都市)
ケイマン諸島
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・地域で約40万人を擁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あり、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しています。英国に所在する Ernst & Young Global Limited（EYG）がメンバーファーム間の調整や連携を推進しています。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う一方、法的には独立した組織です。

EY新日本は、世界経済や企業環境の変化に対応した高品質な監査サービスを提供するため、2003年8月に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である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、戦略及び方針を決定しています。また、GEは各部門、サービス及び地域を統括しています。さらに、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が設置されており、EY新日本もこれらの活動に参画しています。

EYのグローバルネットワークは地域（リージョン）単位で運営されています。日本は、10のリージョンのうち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

EY新日本は、グローバルネットワークを通じて世界各国の会計・監査に関する知見を集積し、監査メソドロジーに反映しています。また、企業が直面するリスクに対し、多様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・ツールを使用するとともに、EYが提供する監査ガイダンス、ナレッジ、IT及び研修等を活用することにより、グローバルに事業展開するクライアントに対して、シームレスかつ高品質な監査を継続的に提供しています。

また、国際的な規模と幅広い専門知識を活用し、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では、各国の法令・規制の遵守を優先しています。EYGが発行する監査業務ガイダンスが日本の実務慣行に適合しない場合には、EYGと十分に協議した上で、EY新日本が自らの責任において判断し、日本の法令・規制に準拠して対応しています。

また、他のメンバーファームが監査に関与する場合には、現地監査チームの作業結果の妥当性を評価するとともに、必要に応じて追加監査手続を指示することで、監査品質を確保しています。

EYの各メンバーファームは法的に独立しています。このため、EY新日本は他のメンバーファームの作為または不作為について責任を負いません。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施され、監査意見が形成されます。

また、グローバルネットワークが提供するITシステムの障害リスクに対しては、EYGと連携してBCP体制及び情報セキュリティ体制を整備しています。加えて、日本国内でのサーバー確保等の対策を講じています。

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（2026年7月1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（EY-Parthenon）	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 ■ スタートアップ支援、IPO支援	■ 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	■ M&A実行支援 ■ 経営管理高度化 ■ 戦略コンサルティング ■ 事業再生 ■ 企業価値向上支援	■ リスク ■ テクノロジー ■ ピープル ■ ビジネスコンサルティング ■ クロスセクター
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**	



テクノロジーを活用した次世代監査を推進

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

生成AIをはじめとするテクノロジーの進化や地政学リスクの高まりにより、企業を取り巻く環境は急速に変化しています。監査には、財務情報に加え、企業価値と資本市場への信頼をも支える役割が一層求められています。

EYは、世界約40万人のグローバルネットワークと多様な専門性を結集し、AIを活用した次世代監査『Future of Audit. Now.』を推進しています。データに基づくリスク評価の高度化や監査プロセスの変革を通じて、監査人がより深い洞察と健全な判断力を発揮できる環境を整え、監査品質のさらなる向上に取り組んでいます。また、日本、Asean、韓国がAsia-East という新たな地域として連携を深め、企業の事業展開を広範に支援しています。責任あるAI活用と人の知見・経験に基づく判断を両立させ、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

監査品質、テクノロジー、人材への投資

EYのグローバル会長兼CEOとして、私は資本市場への信頼が経済成長に不可欠であることを日々実感しています。EYの監査品質に対するコミットメントは、こうした信頼の構築と維持に寄与しており、EYのAll in 戦略の基盤となっています。また企業、投資家、コミュニティが確信を持って未来を形づくれるよう支援する取組みの土台にもなっています。

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、すべてのステークホルダーの皆さまのために価値を創出するという重要な責務を担っています。EYの監査チームは、企業の財務リスクを理解し、独立した立場から客観的にデータを分析し、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、こうした役割を果たしています。

EYではこのたび、監査・保証の領域において大規模なエージェント型AIをグローバルに展開することを発表しました。本取組みは、AIによる監査の変革に向けた根本的な一歩となるものです。これらの新たなAI機能は、監査品質、テクノロジー、人材への数十億ドル規模の投資の一環として導入されました。EYはAll in戦略の下、本領域に引き続き注力して取り組んでいきます。こうしたエージェント型AIの活用を通じ、AIの力とEYのプロフェッショナルが持つ判断力や経験を組み合わせることで、私たちは人間が主導し、AIが支える未来の監査を構築していきます。そしてクライアントとステークホルダーの皆さまに、より深い知見、より大きな価値、そしてさらなる信頼を提供してまいります。

EYのグローバル組織は、EY新日本に揺るぎない支援を行っています。私たちは共に力を合わせて、サステナビリティに関する先進的な知見、AIの活用力、各セクターに関する深い知見と経験など、EYのグローバルネットワークの強みを結集して、クライアントの皆さまに最高のサービスを提供しています。

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期待しています。



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、独立性、誠実性及び客観性を堅持した高品質な監査を通じて、公益に資することに注力しています。こうした監査は、職業的懐疑心をもって実施されるとともに、監査基準を遵守し、職業的専門家としての正当な注意を払って遂行されています。リーダーである私たちは、EYプロフェッショナルが誠実性を堅持し、高い集中力と一貫性をもって高品質な監査を提供できるようなカルチャーを醸成する責任を担っています。

複数年にわたる監査変革の取組みを通じ、私たちは優秀な人材、革新的なテクノロジー、監査品質の継続的な向上を追求するマインドセット、そして最新の監査メソドロジーを一体的に活用しています。その結果、会計監査が資本市場に保証を提供するあり方を再定義するとともに、監査品質の向上にもつなげています。品質を基盤として、EYメンバーとクライアントの双方にとって、より優れた監査体験の実現を進めています。

そして、「確信をもって未来を形づくる」ために必要な高品質の監査と保証業務を提供し、日本市場の支援に引き続き尽力していきます。

EY新日本は、EYのグローバルネットワークの中でも最も信頼される重要なメンバーファームの1つであり、各国のEYと緊密に連携してこの監査変革を推進しています。また、各国のEYが集積したナレッジ、リソース、スキルを幅広く活用でき、今後もそれは変わりません。

EYのコミットメントは、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及んでいます。EY新日本はその実現に向け、サステナビリティ保証から規制改革に至るまで、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、企業をサポートしていきます。

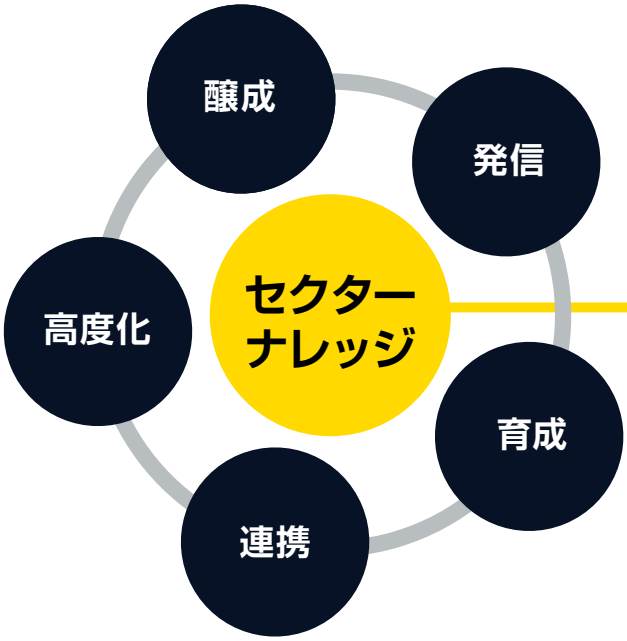
2.3

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。

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	



セクターナレッジの高度化による監査品質向上

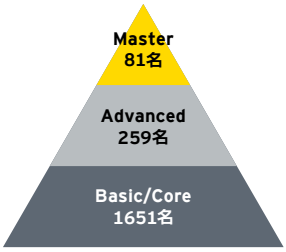
- 企業が直面する内外の環境変化や課題につねに留意し、実務に根差したセクター研究によりナレッジを醸成
- ビジネスの特徴や起こりやすい不正パターンをセクターごとに特定
- セクターの特徴を反映したAIツールの活用により監査効率を向上、クライアントとのコミュニケーションにリソースを集中し監査を高度化

価値創造へのシームレスな連携

- デジタルやサステナビリティなど、さまざまな分野とのコラボレーション
- 税務やコンサルティングなど、All EYのシームレスな連携による専門的な視点の導入
- 被監査会社の課題に寄り添った対話と迅速な判断により、付加価値創造へ

セクター人材の育成・増強

- 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を実施
- 最新の業界トピックスや会計・監査上の留意点をタイムリーに配信し、監査品質を向上
- 毎年、職員を対象に、高度なセクターナレッジの獲得・活用状況に応じた認定を実施



セクター認定者

2026年6月末時点

1,991名

Building a better working world

より良い社会の構築を目指して

トラステッド・パートナーとしての付加価値のあるセクターインサイトの提供

セクターラウンドテーブル

主要企業のCFOや経理部長を招き、少人数での緊密な対話を通じて、実務動向やガバナンス上の課題について定期的に意見交換を実施



多角的なセクターセミナー・ウェビナー

新会計基準、サステナビリティ、海外ガバナンス対応など最新トピックセミナー展開



ウェブサイト&YouTube 動画配信

短時間で要点をおさえた業界別解説を随時発信

会計専門誌や業界専門誌への寄稿、業種別書籍の発刊

専門性の高い知見を体系的に整理し、信頼性の高い情報として発信



CFOアジェンダを起点としたマーケットイン型コミュニケーションの実践

上場企業及び金融機関のCFOや監査役等の役員、経営層を対象に「EY Finance Summit 2026」を開催し、「Future of Finance」をテーマに、資本コストを意識した経営、企業価値向上、リスク管理、ガバナンス、AI活用など、企業が直面するCFOアジェンダを中心とした議論を展開しました。企業経営者や財務責任者との接点を通じて、市場やステークホルダーの期待を踏まえたマーケットイン型のコミュニケーションを推進するとともに、ガバナンスの強化や信頼性向上に関する理解を深めました。今後も経営層との建設的なコミュニケーションを通じて、企業を取り巻く環境変化やステークホルダーの期待を把握し、高品質な監査の提供と資本市場の信頼性向上に貢献してまいります。

EY Finance Summit 2026 分科会の主なテーマ

- AI全盛時代における“アクセルとブレーキ”の再設計
- サステナビリティ経営戦略とIR戦略
- CFO観点の平時のリスク・ガバナンスとAIを活用した不正リスクモニタリング
- 企業価値向上のための経営管理高度化

主なセクター活動のご紹介

特に動向が注目されるセクターの活動について、2人のセクターリーダーが紹介します。



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、メディア・エンターテインメント、テレコミュニケーション）

TMTセクターに関連するビジネスは、日本政府が重点的に官民投資を進める「戦略17分野」にも深く関わり、日本の産業競争力や経済安全保障を支える重要な領域です。特に、AI・半導体、デジタル・サイバーセキュリティ、情報通信では技術革新が速く、企業の成長戦略、リスク管理、ガバナンスにも大きな影響を及ぼしています。メディア・エンターテインメント領域ではAIを活用したコンテンツ制作・流通や顧客体験の変化が進み、テレコム領域ではAI社会を支える通信基盤やネットワーク運用の高度化が重要性を増しています。

中でもAIは、単なる業務効率化の手段ではなく、ビジネスの前提を変革し、企業のイノベーションを加速させる中核的な存在です。顧客接点、事業モデル、人材戦略、リスク管理、企業価値創造の在り方は大きく変化しており、企業にはその先を見据えて自ら変革を進めることが求められています。

TMTセクターの活動、主な取組み

AIの価値を最大化するためには、技術導入を個別の施策として捉えるのではなく、経営戦略、業務変革、人材・組織、ガバナンスを含む企業全体の変革課題として位置づけることが重要です。AIガバナンスは、企業のAI戦略と持続的な成長を支える基盤であり、革新性と信頼性を両立させるための重要なテーマです。 こうした問題意識を背景に、TMTセクターでは、AI活用に伴うガバナンス、信頼性確保、内部統制上の論点について継続的に知見を深めています。「EY Finance Summit 2026」では、有識者を招き、AIガバナンスの今後について議論を行いました。このほか、国内の先進企業等との意見交換や、グローバルで進むAI活用・AIガバナンスに関する情報収集も継続しています。これらの活動で得られた視点と、財務報告、内部統制、リスク評価、ガバナンスに関する監査法人としての専門性を生かし、クライアントとの対話や監査・保証業務の高度化につなげています。また、蓄積したナレッジを他のセクターにも展開し、法人全体としてAI時代に求められる知見と対応力の向上を支えてまいります。



TMTセクターラウンドテーブル



Finance Summit 2026 分科会



津村 健二郎

FSセクター
監査サービスC&Iリーダー及び
デジタルリーダー
パートナー

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

金融機関を取り巻く環境は、大きく変化しています。金利を含むマーケット環境の変化、デジタルやAI活用の進展、地政学リスクやサイバーリスクへの対応など、経営が向きあう課題はますます複雑化しています。こうした環境の下で高品質な監査を実現するためには、会計や監査の専門性に加え、金融業態ごとのビジネスモデルやリスク特性に対する深い理解と、最新の知見の活用が不可欠です。FSセクターでは、「銀行・証券」「保険」「アセットマネジメント」の各業種別セクターに専門人材を配置しています。また、金融アドバイザリー、税務、コンサルティングなどの各サービスラインやEYのグローバルネットワークとの連携を通じて国内外の知見を結集しています。こうした専門性や知見の集約により、高品質な監査の実現に加え、金融機関の経営課題に即したインサイトの提供を可能にしており、FSセクターから数多くの情報発信を行っています。

2026年度におけるFSセクターの情報発信例

Web記事 27記事	オンチェーン金融 / 暗号資産に関する規制の動向 / 保険会社優先課題 / ファイナンス・トランスフォーメーション / EY/IIFグローバルリスクサーベイ（銀行・保険）/ 銀行×AI / 投資事業有限責任組合公正価値評価 / FS Regulatory Outlook / 行動科学で組織改善 / ESRアップデート / 国際送金動向 / IFRS17号及びIFRS9号の適用
事例紹介 4事例	人とテクノロジーの融合でグローバルトップティアにふさわしい財務部門を 自然と共に歩む金融へ ―TNFD開示が導く新たな価値創造とは 地域社会の未来を担う地域金融機関、その覚悟と取組み
セミナー 多数開催	金融商品会計基準改正がもたらす経営管理の進化 / 金融環境の大転換期における与信運営の再構築 / 金融機関向け新リース基準対応上のポイント / 保険内部監査







進化を続ける金融機関監査の取組み

金融機関を取り巻く環境やリスクが変化する中、監査品質を維持・向上させるためには、監査手法や組織も継続的に進化していく必要があります。私たちはAIの活用やデジタル化、監査手続の標準化・自動化を推進し、高品質かつ効率的な監査の実現を目指しています。例えば、銀行監査においてはAIを活用した貸出先の信用リスク分析や債務者区分推定、保険監査においては保険料・保険金のデータ分析などを行っています。また、地銀監査やファンド監査におけるCoEの活用、セキュアな環境でのデータ取得・分析を進めることで、より高度で効率的な監査を実現しています。さらに、各業種別セクターに関する専門知識に加え、デジタルリテラシー、グローバル対応力、サステナビリティに関する知見の向上を図るなど、人材育成にも継続的に取り組んでいます。これらの取組みを通じて、金融機関の経営環境やリスクの変化を監査に適切に反映し、監査品質の維持・向上を通じて、金融システムの信頼性とガバナンスの向上に貢献しています。

2.4

サステナビリティ情報開示への対応

EYは多様なサステナビリティに関する専門性を有した専門家と監査チームの協働体制、高度な知識と品質管理を支える本部体制により資本市場に貢献します。

グローバルな連携とESG各分野のプロフェッショナルの集結による価値提供

EYのサステナビリティチームは、150を超える国・地域に広がるグローバルネットワークを有しており、各国の専門家が連携することで、グローバルに事業を展開する日本企業のサステナビリティ経営を支援しています。各地域の規制要件への対応に加え、気候変動や人権といった共通のサステナビリティ課題への対応においても、グローバルと各地域の双方の知見を活用した一貫性のあるサービス提供を強みとしています。

日本企業を取り巻くサステナビリティ関連の経営課題の高度化・複雑化に対応するため、EYのグローバルサービスラインであるClimate Change and Sustainability Servicesは、気候変動、資源循環、自然資本、人権、インパクト・ESG投資など幅広い領域の専門知見を結集し、サステナビリティの経営戦略への組込みから、リスク・機会の分析、制度対応、情報開示、保証までを一貫して支援する体制を構築しています。

さらに、サステナビリティ分野の専門家に加え、多様な専門性や経験を有するプロフェッショナルが連携することで、複雑化する社会課題や経営課題に多角的な視点から対応し、企業の持続的な価値向上と信頼性の高い情報開示の実現に貢献しています。



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 EY Asia East and Japan リーダー　プリンシパル

サステナビリティの専門家には、現在の市場ニーズへの対応にとどまらず、社会と経営双方の持続可能性を見据え、クライアントや多様なステークホルダーとの対話を通じて企業の価値創造を支援することが求められています。CCaSSには社会課題に精通した専門メンバーに加え、これを資本市場へつなぐ開示・保証の専門家、さらには経営戦略との統合を支援するビジネスコンサルティングの専門家が在籍しています。EY新日本は、ESGのさまざまな分野における高度な専門家をCCaSSに結集し新たな組織体制の下で高品質なサービスを提供していきます。そして、クライアントが直面する経営課題解決と持続可能な社会の実現に貢献します。

AIを活用したサステナビリティ制度保証への取組み

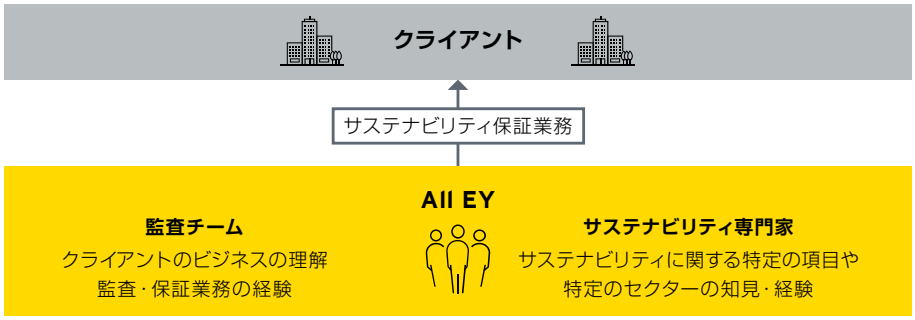
企業には開示対応を起点に、長期的な企業価値向上につながる経営戦略や事業変革と一体となったサステナビリティ経営の取組みを進めることが期待されています。そして、開示情報の信頼性や比較可能性の重要性は一段と高まっており、サステナビリティ情報に対する第三者保証は、企業とステークホルダーをつなぐ信頼の基盤として、今後ますます重要な役割を果たしていくと考えられます。

EYでは、こうしたサステナビリティ開示保証業務において、専門家による判断の基礎となる分析・検討プロセスにおいてAIを積極的に活用し、企業によるサステナビリティ情報の適切な開示とその信頼性の確保を支援しています。

監査チームとCCaSSの協働

EYでは、監査チームとCCaSSのメンバーが1つの保証チームを組成することで、制度保証において求められる多面的な専門性に対応しています。

CCaSSチームがサステナビリティ開示基準・保証への知見、サステナビリティ経営戦略、自然資本・人権・気候変動などの専門知見を提供し、監査チームが監査を通じて培ったビジネスの理解やセクターナレッジを生かすことで、高品質な保証サービスの提供を実現しています。このように異なる専門性を有するメンバーが連携することで、国内外で進展するサステナビリティ開示・保証制度に対応した高品質な保証サービスを提供しています。





All EYでクライアントの持続可能な成長を支援

河野 和可子 | EY気候変動・サステナビリティ・サービス　パートナー

企業を取り巻く環境は大きく変化し、気候変動や人権、人的資本などの課題は、企業の戦略やリスク管理、財務的影響と不可分なものとなっています。サステナビリティ開示には、テーマごとの専門知識に加え、企業の事業特性や経営課題、財務情報の深い理解が不可欠です。EY新日本では、CCaSSと監査チームが緊密に協働し、企業理解と専門性を融合させることで、サステナビリティ情報に対する社会の信頼を支えています。私たちは、資本市場の健全な発展と持続可能な社会の実現に貢献し、Building a better working worldの実現を目指しています。

サステナビリティ開示・保証品質の推進拠点であるサステナビリティ開示推進室(SDO)

サステナビリティ情報の開示及び保証を取り巻く制度や市場環境は急速に変化しており、企業には規制等に準拠しかつ実効性のある対応が求められています。

EY新日本では、こうした変化に対応し、高品質なサステナビリティ開示・保証業務を推進するため、サステナビリティ開示推進室(SDO)を設置しています。SDOは、クライアントとの対話や市場関係者とのコミュニケーションを通じて、制度対応における課題や実務上の論点を把握するとともに、EYのグローバルネットワークの品質管理部門との連携を通じて得られた知見を法人内に展開しています。また、監査部門とCCaSSの連携を推進し、法人横断的な対応力の向上を支援することで、サステナビリティ情報の信頼性向上と高品質な開示・保証の実現に貢献しています。



投資家の視点:
サステナビリティ開示・保証で
企業価値創造を支える基盤の発展を

菊池 勝也氏
合同会社Co-Create Frontier

サステナビリティ情報の開示では、リスクと機会が経営実態に即した形で識別されていること、SSBJ基準で定められている「つながり」が十分に表現されていることが重要です。監査法人がサステナビリティ開示の保証を行う際には、これらを意識しつつ、企業と対話を重ねながら、価値創造の実態をいかに投資家に伝えるかを問い続けていただきたいと思います。基準適合性を過度に追求することなく、価値創造の姿を適切に表現することを目指す伴走者となることが、有報の質的向上につながると考えます。こうした取組みを通して、サステナビリティ情報開示の保証が、企業の価値創造を支える基盤として発展していくことを期待します。



企業価値関連報告としての サステナビリティ情報開示のための対話

馬野 隆一郎 | **サステナビリティ開示推進室長　パートナー**

不確実性の高いグローバル社会において、企業の中長期戦略にもつながるサステナビリティ関連開示情報は、時として過去情報である決算数値以上に、投資家の意思決定に重要な影響を及ぼす可能性があります。 他方、新たなサステナビリティ情報開示制度を企業価値向上に資するものとするためには、企業と外部保証人が対話を重ね、双方の立場で目的適合的な実務を形成していく努力が欠かせません。

EY新日本はサステナビリティ情報開示の専門家を交えた取締役会との対話、経営者ディスカッション、企業別研修会、セクター別勉強会の開催などを積極的に展開し、企業との建設的な対話を通じて実務の高度化に取り組んでいます。

付加価値のあるインサイトの提供

セミナーや動画・EY.com記事の配信などを通じて企業の戦略・リスク管理・ガバナンスの高度化など、実務に根差した付加価値のあるインサイトを継続的に提供しています。



欧州サステナビリティ保証実務家・各国制度専門家から学ぶ、SSBJ/CSRD実務対応セミナー

SSBJ基準に基づく開示の義務化を見据え、企業には戦略的かつ計画的な準備が求められています。2026年6月2日に開催した本セミナーでは、アジア太平洋地域の最新動向、SSBJ基準の適用上の留意点、欧州での先行事例から明らかになった課題を取り上げ、開示・保証の実務対応に向けて準備すべきポイント、日本企業の関心が高いと思われる項目(EUにおけるCSRD初年度振り返りを含む)についてEYのグローバルネットワークのプロフェッショナルからの解説を行いました。



「SSBJ基準解説シリーズ」の動画コンテンツ

SSBJ基準の適用に向け、実務上の主要な論点と対応を簡潔に解説する動画を順次公開しています。これまでにリスク及び機会の識別に用いる情報源、既存の実務慣行の利用可能性、気候関連開示、GHG排出量の測定・報告、適用時期、つながりのある情報、マテリアリティを取り上げています。

有価証券報告書サステナビリティ情報の開示分析

直近年度末の時価総額が5,000億円以上の東証プライム市場上場企業を対象に、有価証券報告書のサステナビリティ情報を分析しています。金融庁「記述情報の開示の好事例集」の考え方等を踏まえ、経営戦略との関連性、図解の活用によるわかりやすさ、SSBJ基準の適用を見据えた段階的な開示拡充など、多角的な視点から参考事例を選定・紹介しています。さらに、分析から抽出した課題を踏まえ、今後の開示に向けた取組みも解説し、開示の充実に資する実務的な示唆を提供しています。



SSBJ基準適用を見据えた開示高度化の実務対応

中條 恵美 | サステナビリティ開示推進室　会計・開示監理部 IFRSデスクグループ パートナー

サステナビリティ情報の開示は、単なる制度対応にとどまらず、企業価値や経営の質をステークホルダーに伝える重要な機会です。SSBJ基準の適用を契機に、開示はコンプライアンス対応から、戦略、リスク管理、ガバナンスを結びつけた経営変革の取組みへと進化していくことが期待されます。EY新日本は、セミナー、動画、開示分析等を通じ、国内外の制度動向と実務上の論点をわかりやすく整理し、企業の段階的な開示充実を支援しています。先行事例から得られる示唆を踏まえ、経営に資するサステナビリティ開示の実現に向けた実務的なインサイトを今後も提供してまいります。

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情報の保証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

サステナビリティ情報の開示及び保証では、ISSB基準、SSBJ基準、CSRDなど新たな基準への対応が求められます。そして、気候変動、人権、自然資本といった将来予測や経営判断を伴う事項が多く含まれます。このため、基準の解釈や見積りの適切性、一貫した判断の確保が重要な品質リスクとなります。また、制度や実務が急速に発展する中で、最新の規制動向を適時に反映し、適切な保証手続を実施できる体制の整備も重要です。

EY新日本では、こうしたリスクに対応するため、EYのグローバルネットワークと連携しながら、ISSB基準やCSRDに関する解釈・適用方針の検討を継続的に実施しています。品質管理には、EYのISSB関連政策委員会や各種専門家グループに参画する専門家に加え、EY Global Corporate Reporting Servicesへの派遣経験を有するメンバーなどが中心的な役割を担っています。また、日本から選出されたAsia East RegionのIFRSリーダーが、各国における重要なコンサルテーションやポリシー策定を主導し、その知見を日本の実務に還元しています。

サステナビリティ保証業務については、EYが開発した共通の保証方法論であるSustainability Assurance Methodology（SAM）に基づき、レビュー手続、文書化、コンサルテーション及び倫理規範の遵守を含む品質管理体制を整備しています。さらに、日本の専門家がSAMの開発・改訂にも参画し、ISSA 5000や国内基準との整合を図りながら実務の高度化を推進することで、グローバルで一貫した高品質な開示・保証サービスの提供に取り組んでいます。



サステナビリティ開示も「Quality first」で

原 寛 | 会計・開示監理部 IFRSデスクグループ EY Asia East Region IFRS リーダー　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、企業の中長期的な価値創造や将来像を理解する上で、ますます重要な情報となっています。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、企業の社会持続可能な成長を支える基盤にもつながります。私たちは、サステナビリティ情報の制度開示の開始及び保証制度の導入を見据え、専門性の向上と品質管理体制の高度化に継続的に取り組んでいます。

サステナビリティ人材の育成

サステナビリティ情報の制度開示・保証の対応に向けて、会計監査で培った専門的判断力を基盤に、サステナビリティの専門知識を併せ持つ、高度な専門人材の育成に取り組んでいます。

高度な専門知識を生かせる人材配置と人材育成

日本では、SSBJ基準に基づくサステナビリティ開示と保証が、プライム上場企業に対して時価総額に応じて段階的に求められていきます。こうした環境変化の中、監査法人には財務諸表監査で培った専門的判断力や独立性、高度な品質管理体制をサステナビリティ領域にも拡張し、社会の信頼に応えていくことが期待されています。

こうした期待に応えていくためには専門人材の育成が重要です。サステナビリティ情報は気候変動だけではなく、人権、人的資本、生物多様性、バリューチェーンなど幅広いテーマを含むため、制度や基準に関する知識に加え、各分野の専門的な知見が求められます。EY新日本ではESG分野の専門家を育成・配置し高品質な開示・保証サービスを提供しています。

SDA認定者

2026年6月30日現在

3,679名

サステナビリティ開示・保証認定者制度（SDA認定者制度）

EY新日本では、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、高度化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つであり、2026年において3,679名が認定を取得しています。認定制度では、日本公認会計士協会のサステナビリティ専門プログラムと整合した研修に加えて、EYが開発した研修をカリキュラムに組み込んでいます。これにより、多様なESGテーマを体系的に学ぶとともに、SSBJやCSRDなどの開示基準やISSA 5000をはじめとする保証基準への実務的な理解を深めています。体系的な研修と実務経験を通じてサステナビリティに関する専門性を強化し、高品質な保証サービスの提供につなげています。



サステナビリティ開示・保証を支える専門人材の育成

大石 晃一郎 | 会計・開示監理部 IFRSデスクグループ　パートナー

サステナビリティ開示・保証を巡る制度や実務は、国内外で急速に進化しています。EY新日本では、EYのグローバルネットワークの品質管理メンバーと連携し、欧州のCSRDや豪州の気候関連開示・保証制度など、先行する海外市場の最新知見を迅速に取り入れています。さらに、グローバルで蓄積された知見を専門人材の育成に活用することで、高品質な開示・保証サービスの提供体制を強化し、サステナビリティ情報の信頼性向上に貢献しています。

3

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

品質管理システムの最高責任者を理事長とし、本部と現場の両輪による監査品質の向上に取り組んできました。この取組みは「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.28
- グローバル・ワン・チームを支えるネットワーク | p.33
- 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

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

- 高品質なグローバル監査を支えるメソドロジーとテクノロジー | p.28
- 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。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 2026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つの項目

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。

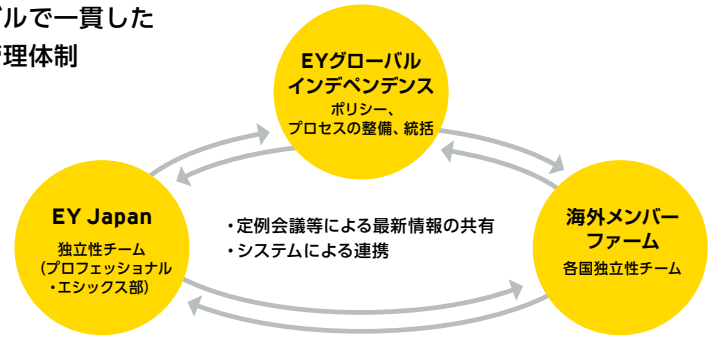
独立性管理体制

独立性の保持は監査業務の基盤となる最重要事項です。

EYは全世界のEYの独立性機能を統括する組織を設け、独立性に関するルールとプロセスを整備し、それらを実現するシステムを展開するとともにグローバルネットワークを構築することによって、一貫した信頼性のある対応を図っています。

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である、プロフェッショナル・エシックス部を設け、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。プロフェッショナル・エシックス部長は日本の独立性リーダーを兼務し、統一的な対応を推進しています。

グローバルで一貫した
独立性管理体制



独立性

個人：
禁止される金銭的利害関係の防止/モニタリング

業務：
監査/非監査契約における独立性確認、ローテーション管理

組織：
ビジネス上の関係に関する管理

独立性インフラストラクチャー

EYグローバルインデペンデンスは、IESBA倫理規定及びUS SEC独立性規則を反映しこれらを網羅したEYG独立性ポリシーを制定しています。日本ではプロフェッショナル・エシックス部が、EYG独立性ポリシーに法令等や日本公認会計士協会の「倫理規則」を加えた「独立性に関する規程」を制定し遵守を求めています。

また、GIS（独立性規則適用有無を示す企業データベース）を中心として関連するシステムを連携させ、正確で効率的な独立性管理を実現しています。



独立性ルール改訂への迅速な対応

IESBA倫理規定等の改訂内容は、直ちにEYG独立性ポリシー等に反映し、及びシステムを含むプロセスに落とし込むとともに、研修等により周知を図ることにより、ルール遵守に向けた対応を図っています。

独立性遵守の状況
2026年度

年次独立性確認書提出率

100%

独立性研修受講率

100%

独立性違反件数
2026年度

該当なし

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。

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等を除く）の監査業務については、筆頭業務執行社員は連続する5会計期間を関与した後の再関与を認めず（ノーリターン）、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ます。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。

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職員に就任することや副業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。

契約の新規の締結及び更新

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

EY新日本は、監査契約の新規の締結及び更新の際、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、監査期間中も、必要に応じて適時にリスクを再評価しています。

- 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
- 監査チームが監査業務を実施するために必要な適性及び能力
- EY新日本及び監査チームによる職業倫理規程の遵守可能性など

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、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」の対象となる非監査業務の契約については、非監査業務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、受嘱する業務の内容を踏まえてリスク評価を行い、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

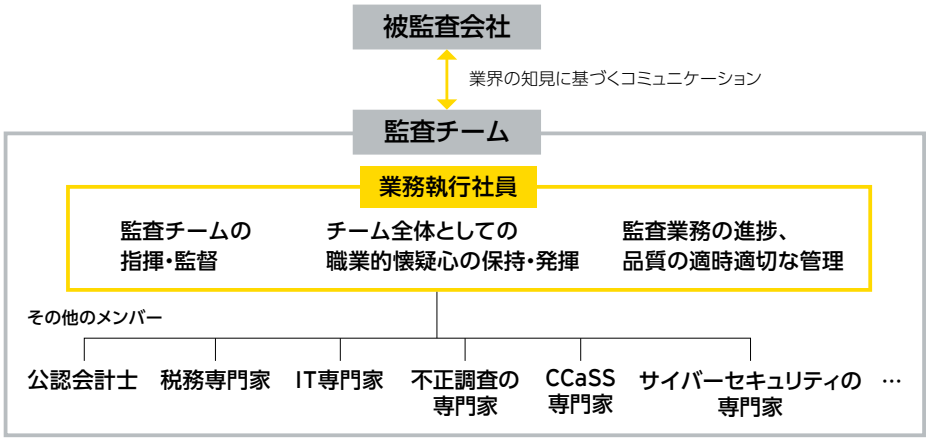
監査チームの編成から監査報告書の提出に至るまで、個々の監査チームが職業的懐疑心を保持しながら、その能力を十分に発揮できる仕組みを整備しています。

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)及びDSC(デリバリー・サービス・センター)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ーが適時適切に詳細な査閲を行うことに加え、監査チームのエグゼクティブが二次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、監査期間にわたって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

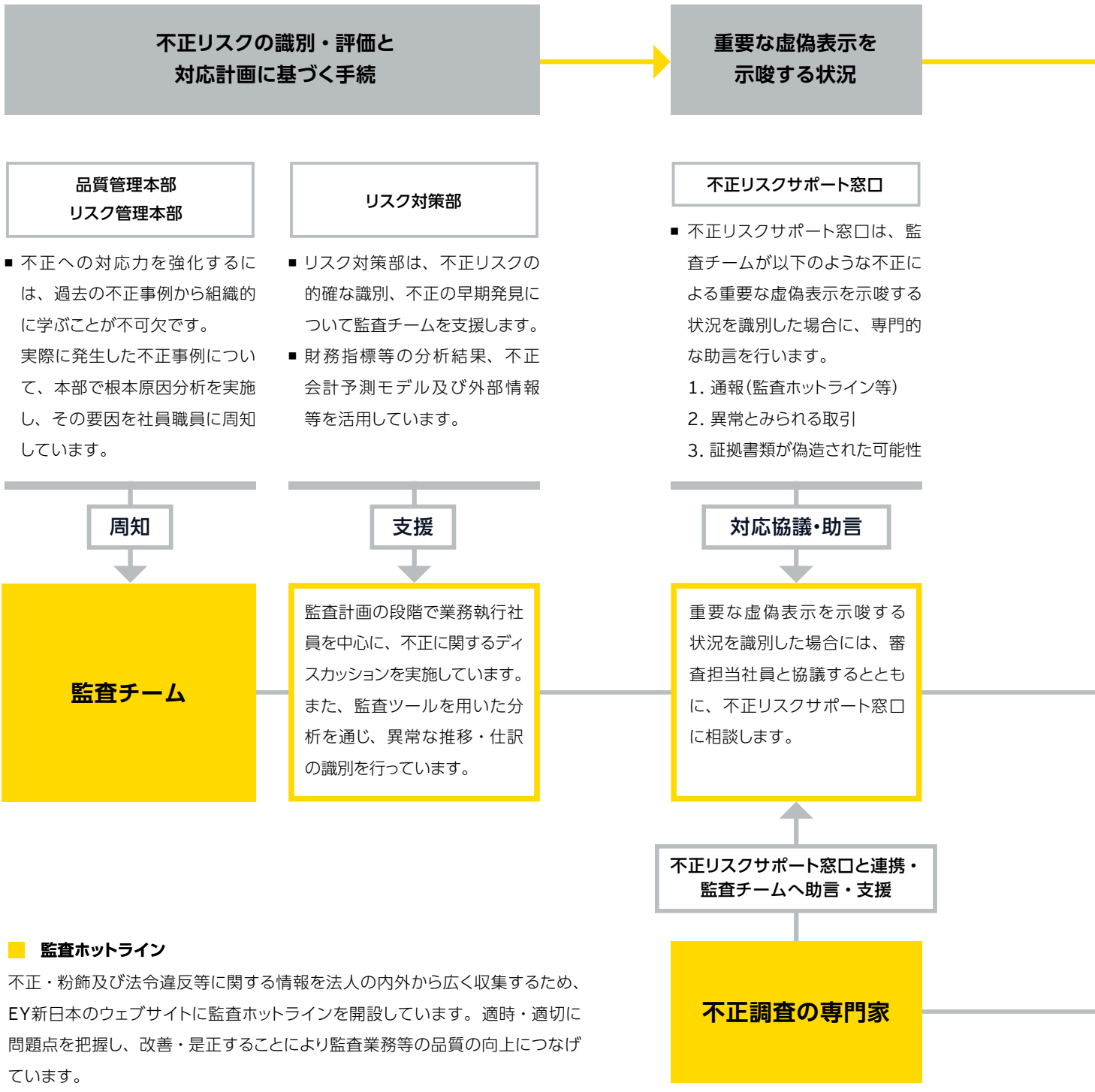
監査調書は電子作成・保管を原則としています。監査調書のアーカイブ後は、保管期限が終了するまで削除・廃棄不可であり、また監査調書追加時には承認等の手順を定めています。電子監査調書はシステム的に制御され、事後修正が加えられないことが担保されています。

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）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

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。



監査ホットライン

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


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本部審査会に陪席し、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継続して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手続の計画及び調査結果の評価手続への関与等を通じ、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共に、
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、監査チームは品質管理本部の会計・開示監理部やアシュアランス監理部等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係る疑問点などは、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。2026年度は主に2027年4月から適用となるリース会計基準等を含む新基準に関する留意事項の拡充のほか、金利や物価の変動等の昨今の経済情勢を踏まえた決算上の留意事項を公表しました。
- 調書のテンプレートやチェックリスト
  会計・監査基準に準拠した検討を徹底するため、EYが世界共通で展開しているテンプレートやチェックリスト、分析ツール、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・法令検索エンジン
  利用している会計基準・監査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事などを理解でき、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適用に関する対応状況
2026年6月30日現在

IFRS任意適用済被監査会社数	71社
IFRS認定者数	2,386名

IFRSデスクグループ

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グローバルの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関わる方針全般は、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。

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。

グローバルな専門性と高品質サービス

江口 智美 | EY Global Corporate Reporting Services シニアマネージャー



現在はロンドンにて、EYのグローバルな組織に所属し、ISSB基準の適用に関する技術的検討、刊行物及び研修の開発、公開協議への対応を通じた基準開発への関与に取り組んでいます。また、各国・地域の専門家との連携を強化し、サステナビリティ基準の動向把握にも注力しています。EY新日本は、こうしたグローバルネットワークを通じて得られる知見と日本の制度・実務への深い理解を組み合わせ、高品質な監査・保証サービスを提供する体制を整えています。今後も、企業の信頼性ある開示を支援し、資本市場の信頼性向上に貢献してまいります。

監査監理グループ
問合せ対応件数
2026年度
1,049件

監査監理グループ

監査監理グループは、監査メソドロジーや監査ツールの導入、監査品質を支える研修の企画及び実施、監査チームへの支援活動を行っています。監査メソドロジー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、監査監理グループ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。

会計監理グループ
問合せ対応件数
2026年度
825件

会計監理グループ

会計監理グループは、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・マーケッツグループ(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・マーケッツグループは、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ァ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きています。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、法人全体のIPO監査業務を横断的に統括するとともに、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、2025年は15社の被監査会社がIPOを達成しています。

IPO認定取得者数
2026年6月30日現在

1,309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、ナレッジ・情報の提供及び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への上場及びグローバルオファリング、ならびに外国企業による日本市場への上場に係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ァ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・マーケッツグループ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。

高まる不正リスクとIPO監査に求められる視点

吉田 陽介 | 企業成長サポートセンター　パートナー



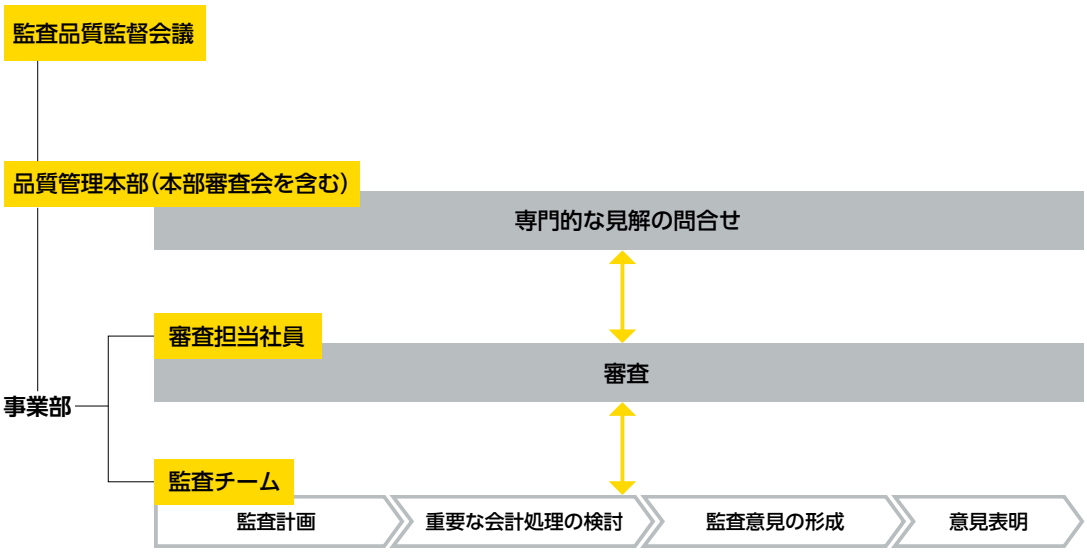
近年、上場前後の企業において会計不正が発覚する事例が相次ぎ、IPO監査に対する社会からの期待と責任はこれまで以上に高まっています。新興企業特有の急成長や人材不足、未成熟な内部統制環境などを背景に、従来以上に不正リスクを十分に考慮した監査アプローチが求められる状況となっています。

このような環境の中、IPO監査に求められるのは、単に財務数値の正確性を検証することにとどまらず、ビジネスモデルの実態理解、収益の創出過程や取引の経済合理性の検証、経営者の誠実性やガバナンスの有効性の評価などを通じて、企業の健全性を総合的に見極めることにあると考えています。

EY新日本は、最新のデジタルツールの活用や人材育成を通じて、変化するビジネスモデルや新たな不正リスクへの対応力を高めるとともに、証券取引所や証券会社をはじめとするIPO関係者との建設的な対話を通じて、IPO市場の健全な発展と資本市場の信頼確保に貢献してまいります。

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。監査品質の根幹である監査意見形成プロセス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客観的な立場から実施され、適切な業務の実施及び判断をタイムリーに支えます。なお、審査担当社員は、被監査会社のビジネスを深く理解した豊富な経験を有する社員の中から選任されます。

本部審査会件数
2026年度
428件

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。

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品質モニタリング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、同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

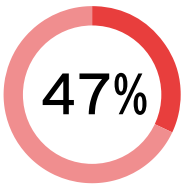
監査業務を行う社員は原則として3年間に1回以上、完了した監査業務を対象としてEYのプログラムに基づいた品質管理レビュー(AQR:Audit Quality Review)を受ける必要があります。レビューの対象は、監査業務のリスク、規模等を考慮して選定されます。また、適切なスキルと経験を有する者の中から、複数名のレビューアーを選任しています。レビューアーには、レビューの実施に先立ち、所定の研修を受講することを義務づけています。

定期的なモニタリング:監査業務の検証(AQR)の結果 2026年度

対象監査業務数

104業務

社員カバー率



重要な発見事項がない監査業務の割合



改善プロセス

品質管理システムの不備の識別と評価、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。不備が識別された場合、根本原因分析が実施され、対応する是正措置を策定・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

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

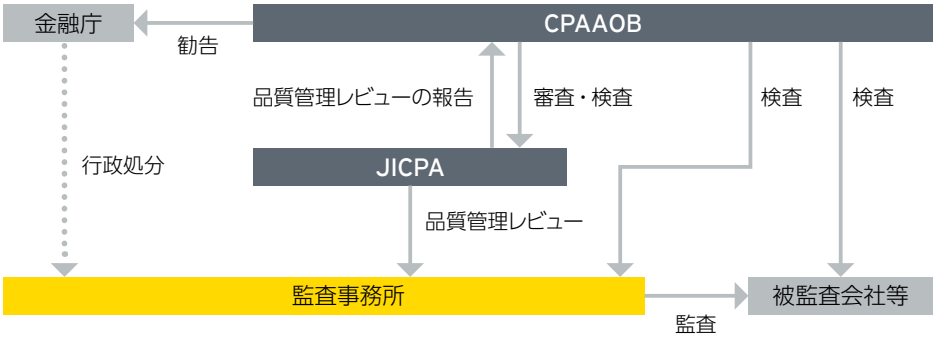
JICPAによる品質管理レビュー制度

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。

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。

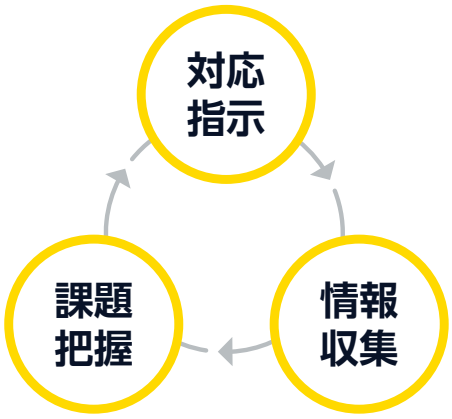
3.2

日常的なエンゲージメント・モニタリング

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。

マイルストン管理

監査手続をタイムリーに完了し、調書を適時に査閲することで、会計・監査上の論点を早期に識別し、対応することが、高品質な監査の実践において重要です。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、監督及び査閲を通じて十分に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、この確認を支援するため、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

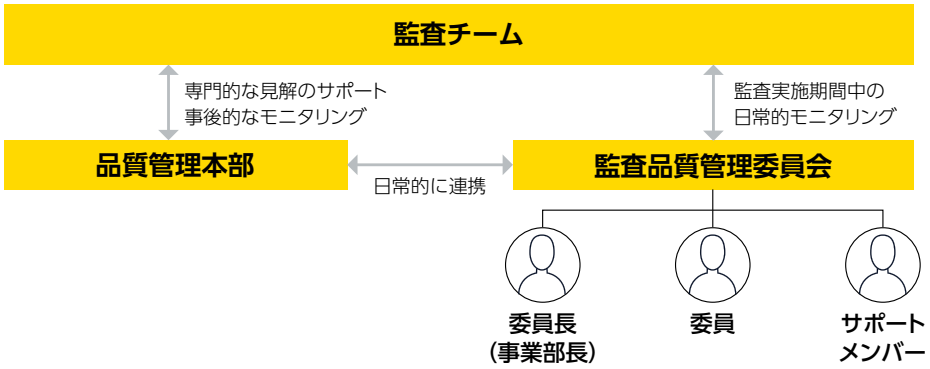
手順	実施時期	内容
1.キックオフ計画策定と実施	計画フェーズ	監査チーム・審査担当社員・モニタリング担当者が協議して、リスク領域を特定し、対応計画を策定
2.本部とのディスカッション	期中フェーズ	監査クライアントとチームの状況、リスク領域への対応計画について、モニタリング担当者と品質管理本部が協議
3.本部とのディスカッション	期末フェーズ	期末日前の進捗状況、決算期間での対応方針について、モニタリング担当者と品質管理本部が協議
4.対応結果の確認	結論フェーズ	特定の監査領域への対応結果について、モニタリング担当者と事業部長が確認

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、監査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

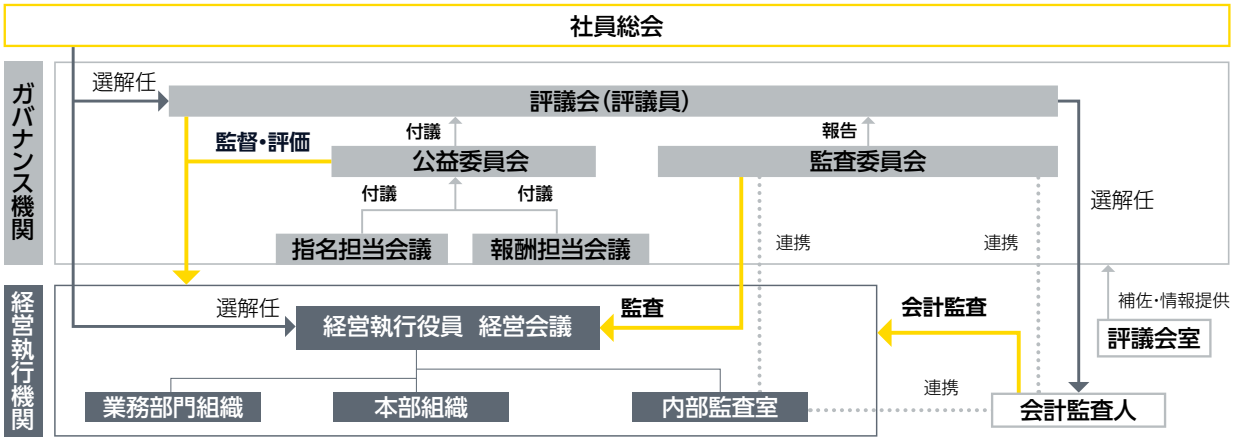
監査実施期間中の日常的なモニタリング及び現場を中心とする継続的な監査品質向上の取組みにおいて、事業部の監査品質管理委員会と品質管理本部との連携が不可欠です。このために、定期的な会議を行い、日常的にコミュニケーションを実施しています。その中で、クライアントのビジネス環境等の変化や外部公表情報に基づく分析結果、アサインを含めた監査チーム体制及び各フェーズにおける監査の実施状況等からリスク要因が識別される場合には、相互に共有し、年間を通じて、監査リスクが高まっている監査チームや、品質管理上の懸念が生じている監査チームがないかを確認した上で、連携して対応します。



3.3 ガバナンス体制

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（2026年6月30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）：理事長及び経営専務理事の評価・報酬の決定に関する方針を審議し、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8月28日就任

※ 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、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会議への陪席により、監査品質向上に向けた取組み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提言を行っています。

- 監査品質監督会議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の品質管理と監査品質向上に向けた意見交換

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された評議会は、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名と評議会議長からのメッセージをお伝えします。

変化の潮流を捉え監査品質の向上へ



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評議員会議長、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）

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

監査を巡る環境変化の潮流は加速しています。1つは制度変化です。有価証券報告書の総会前開示や開示書類の一本化、サステナビリティ情報など非財務情報の開示拡充は代表例であり、そこでは「早くかつ多面的に」という方向が志向されています。もう1つの大きな潮流はAIに代表される技術進化です。AIの活用により、「サンプリングから全量へ」「事後からリアルタイムへ」と監査手法の変化も想定されており、これは「より早くかつ正確に」という方向への志向と考えられます。EY新日本は環境変化の潮流の中、企業経営者をはじめとした監査関係者との弛まぬコミュニケーションを重視しながら監査品質を持続的に向上させ、日本の資本市場のゲートキーパーとしての役割を全うしています。社外評議員としても、これらの取組みを支援してまいります。

技術革新と職業的懐疑心で支える監査品質



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））

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

企業活動が複雑化する中で監査人が監査品質の向上を図るには、グローバル連携やデジタル技術の活用が重要であることは言うまでもありません。EY新日本は、定型業務の集約・標準化をグローバルに行うことで、被監査会社の特徴的な点に監査人としてより集中する体制を構築しています。また、AIについては事務的なものにとどまらず、会計基準の適用可能性の判別など、監査人の適切な判断を支えるレベルに進化を遂げています。もちろん、このような技術を適切に活用するには個々のメンバーが職業的懐疑心を適切に持つことが重要で、この点についても一層の周知徹底が望まれます。執行部がこうした多方面からの監査品質の不断の向上に取り組むことを評議会も理解し、その推進に協力していきたいと考えています。

変化の時代に
求められる存在へ



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)

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

私たちを取り巻く国内外の環境は大きく変化しており、その変化の速度も年々高まっています。どのような状況においても、当法人のステークホルダーにとって必要不可欠な「トラステッド・パートナー」であり続けるためには、執行チーム・本部と現場の両サイドが、それぞれの立場でリーダーシップを発揮する必要があります。また、社会課題の解決により価値創造を目指す企業を高品質な監査で支えると同時に、サステナビリティ開示の深化、AI活用によるビジネスモデルの変革、サイバーセキュリティリスクの対応など、資本市場が企業に求める重要な課題の取組みにおいて、つねに良き伴走者・信頼できるパートナーであることが望まれます。これらの重要な課題に積極的に取り組む執行チームを、社外評議員として、今後も後押ししてまいります。

持続的な成長を
支えるガバナンス



社内評議員　木村 修

評議会議長　パートナー

昨年度に新たなメンバーを迎えてスタートした評議会は、2026年9月から2年目に入ります。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。当年度も、社外評議員と社内評議員の情報共有を充実させ、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得て、社会の期待に応える監査法人であり続けるために、公益的役割を念頭に置きながら中長期的な経営が行われ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います。

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

- 「社会から評価される品質」を掲げ、現場・事業部・本部が一体となって施策を推進し、品質向上に向けた成果を上げた。
- 『Future of Audit. Now.』に関連し、AI活用を含む各施策を通じて監査業務の変革を推進し、本格展開に向けた基盤整備を進めた。
- 執行部が目指すべき姿として掲げる「ステークホルダーのトラステッド・パートナーとなり圧倒的に選ばれる存在になる」の実現に向け、多くのパートナー・構成員と方向性を共有しながら経営執行に取り組んだ。
- 外部有識者が参加する経営会議や評議会において、報告・討議を充実させ、実効性のあるガバナンス運営が行われた。

取り組むべき主な課題・期待

- 監査品質向上に向けた取組みについて、現場への浸透がさらに進むよう、「理解され、行動に結びつく」段階へと一層高めることが望まれる。
- AI等の技術進展を踏まえ、監査業務の高度化と品質向上につながる取組みを引き続き推進することが重要と考える。
- 社会からの期待に応える監査法人であり続けるために、公益的な役割を念頭に置きながら、中長期的な視点に立った経営を一層深化させ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

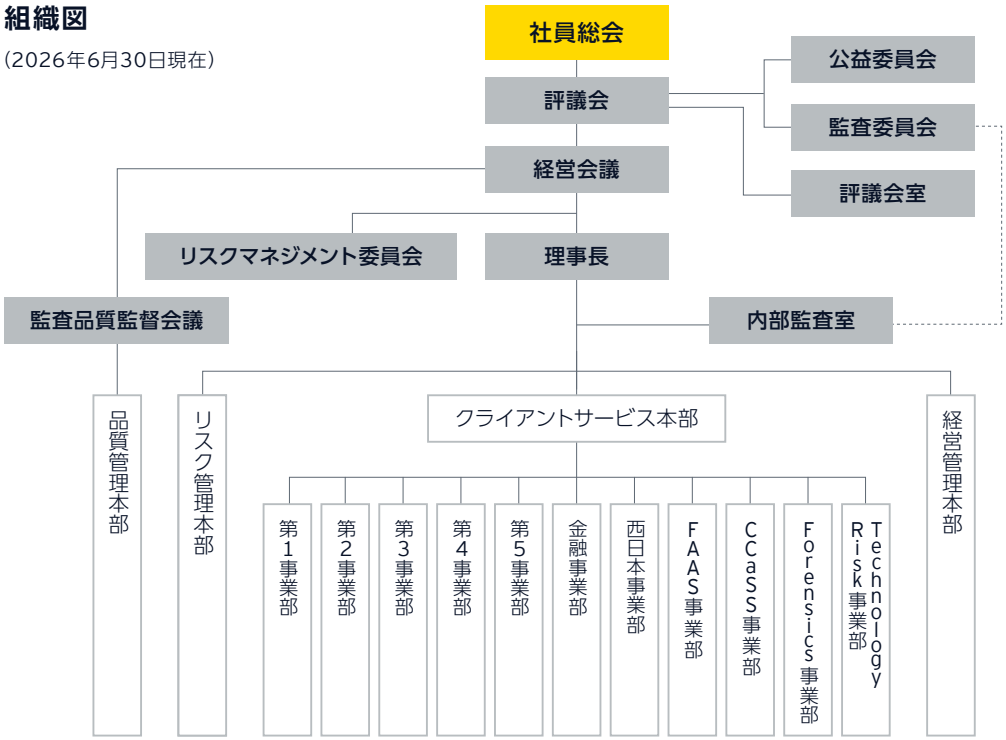
経営執行役員が強力なリーダーシップを発揮し、法人運営に専念できる環境を整えるため、理事長及び経営専務理事は、監査業務などへの関与を制限しています。

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

（2026年6月30日現在）



経営執行役員一覧

経営執行役員は以下のとおりです。
また、「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本部が相互に連携し、監査品質の向上と法人運営の高度化を推進しています。

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



アドバイザリー担当
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



マーケッツ担当

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

山﨑 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

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、いかなる状況においても社員職員がプロフェッショナルとして一貫した行動を実践できるよう品質に対するコミットメントを明確に示し、それを支える組織風土を醸成する責任を有しています。

社内外からの評価の活用：自己評価に起因する過信や、社会の期待に反した方向へ進むリスクを回避するため、社外評議員等から助言を受けています。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 2026年3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？

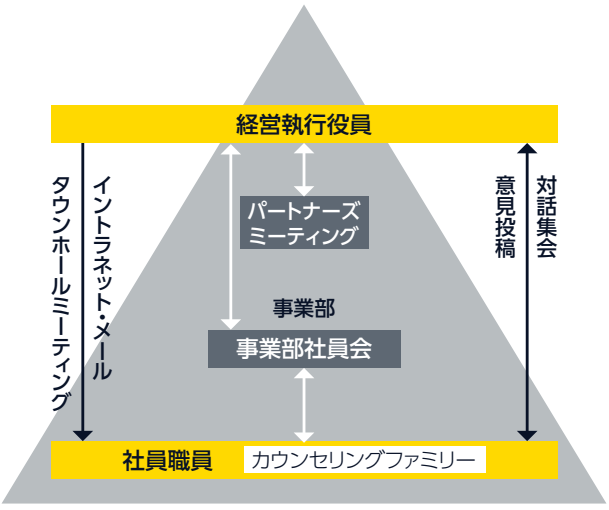
行っている 99.5%

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 94.0%

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や、それに基づき社員職員に求められる姿勢や役割については、経営執行役員から繰り返し発信されています。社員に対しては、定期的に開催される「パートナーズミーティング」において、経営執行役員が直接メッセージを伝えています。また、事業部ごとに開催される社員会でも、経営執行役員や事業部長から詳細な内容が共有されています。職員に対しては、定期的に開催される「タウンホールミーティング」で、経営執行役員が直接メッセージを発信しています。加えて、法人のイントラネットやメールを通じて、重要事項を適時周知しています。

現場からトップへ

現場の声は、各種ミーティングのQAセッション、常設の意見投稿、対話集会を通じて理事長に直接届けられています。また、カウンセリングファミリー（p.82）を通じて、事業部が現場の意見や課題を把握できる体制を整えています。

3.4

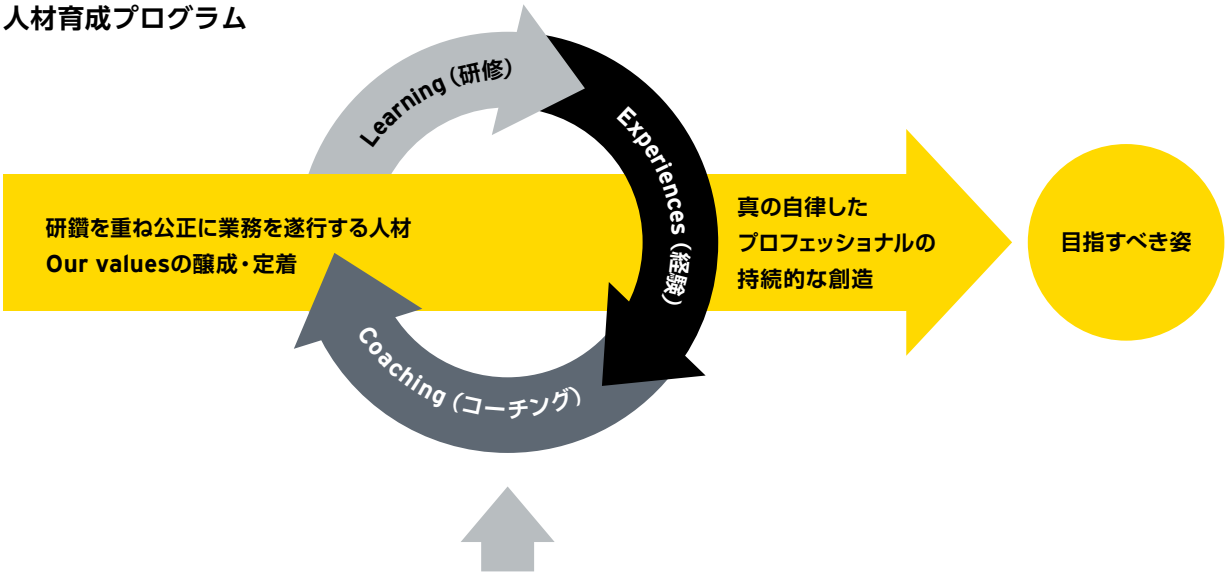
目指すべき姿を体現するための人材育成

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。この姿を実現するためには、高い倫理観と専門性に加え、多様な実務経験を備えた集団でなければなりません。また、デジタル化に対応するリテラシーや、グローバル化に対応したマインドを持ち、ボーダレスにリーダーシップを発揮することも求められます。
そのため、EY新日本では「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。また、キャリア形成に不可欠なLearning（研修）、Experience（経験）、Coaching（コーチング）の3要素を体系的に組み込んだ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



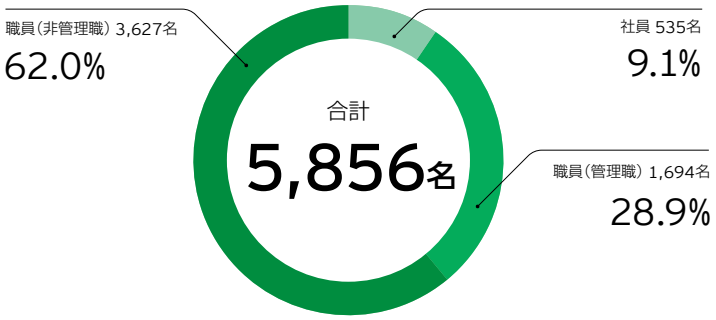
人材ポートフォリオの重点領域					
品質	グローバル	サステナビリティ	デジタル	セクター	IPO

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。まず、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。次に、その内容をベースに現状の人材ポートフォリオ及び将来的な人材ポートフォリオの目標を定めます。

そして、現状の人材ポートフォリオの分析結果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、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ています。

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 2026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の中、ステークホルダーから当法人に寄せられる期待はますます多様化しています。その期待に応えるため、ウェルビーイングやDE&Iの推進に加え、採用、人材育成、アサイン、モビリティなどの人事施策を時代の変化に合わせて進化させていきます。また、Audit Career Frameworkを導入し、一人ひとりがキャリアの主体者として、自身の強みや価値観に沿ったスキルや経験を広げられる環境を整備します。こうした取組みを通じて、社員職員がそれぞれの能力を最大限発揮し、高い成果を創出する組織の実現を目指します。

人材の採用

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、企業のグローバル展開への対応、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、アドバイザリー分野の強化に向けて、各分野における専門性を有する人材の採用を積極的に進めています。

監査トレーニー制度

将来有望な人材を支援するため、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支援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、同制度を通じて試験合格者を輩出し、幅広いフィールドでの活躍を支援する環境を提供しています。

人材の評価

社員職員を問わず、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、Audit Career Frameworkのロールごとに、監査品質の向上を重視した職員の人事評価・昇格を実施しています。クライアントの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項目とし、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は、品質管理本部のモニタリング結果を反映します。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の醸成と、きめ細かな人事面での支援を目的に、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15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積むことが重要です。そこで、メンバー個々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、キャリア目標の達成に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、法人の重要戦略に沿った活躍の機会を提供し、職員の成長を支援しています。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 2026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
17名	26名	22名	65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、職業倫理などに関する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

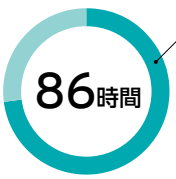
EY新日本では、社員職員が業務と並行して十分に能力開発に取り組めるよう、研修履修のための環境を整備しています。特に職員については、研修時間を優先的に確保するため、年間の研修目安時間を設定するとともに、クライアント業務のアサイン調整に先立ち、職員が研修受講予定を事前登録できる仕組みを設けています。また、スキルアップのための各種研修を用意し、受講方法に関してもeラーニングをはじめ、個人のスケジュールに応じて必要な研修を適時受講できる体制を整えています。

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の充足状況を確認しています。また、研修の質向上を目的として受講者アンケートを実施しています。

研修時間 2026年度

年間平均受講時間数



うち、継続的専門能力開発制度に関わる時間数

57.1時間

受講した研修に関するアンケート調査結果 2026年度

※ 5点満点の平均

講師満足度 4.2点



行動変容 4.1点

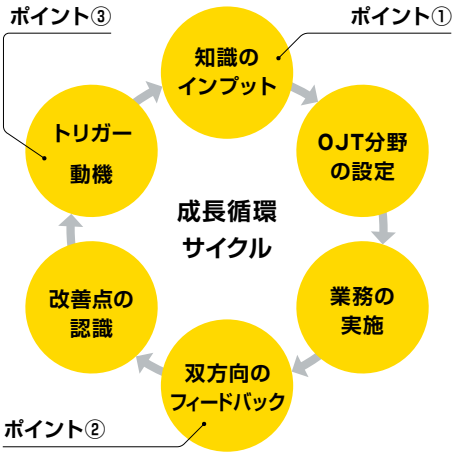


研修メニュー（抜粋）

	職業倫理	職階別	監査・会計等	専門分野別	ビジネススキル
パートナー層	独立性 情報セキュリティ コンプライアンス	パートナー研修	■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、特にキャリアの基盤を築くスタッフ期を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、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）を通じて実務で活用し、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、スタッフの成長を促進しています。



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

各分野の専門性向上を目的に、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の習得だけでなく実務での活用を重視しており、各人別に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の知見も非常に重要で、セクター認定者制度を通じて特定の業種に高い知見を有する人材を育成しています。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
- セクター認定者制度
- サステナビリティ開示・保証業務（SDA）認定者制度
- IPO認定者制度
- デジタル人材認定制度

人材ポートフォリオ構築に関する取組み

「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として活躍できるよう、基礎から実践まで幅広い育成プログラムを用意しています。特に、海外でも活躍できるリーダーの育成に注力しています。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、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EY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したりするなど、幅広く活躍しながらキャリアを形成します。また、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 2026年7月1日現在 ※ 1カ月以上の海外派遣者を集計

社員325名　職員619名

合計944名

グローバル人材 2026年6月30日現在
※ TOEIC 730点以上

2,643名

年間海外駐在派遣者数 2026年度

29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新日本では、サステナビリティ開示・保証業務（SDA）認定者制度を導入しています。また、EYには、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「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、そのスキルを活用してサステナビリティに関する革新的な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を輩出しており、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て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

昨今の複雑な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な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取り組んでいます。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者に対し、認定を付与することで専門的かつ幅広い知識が求められるIPOナレッジに長けた人材を育成しています。



セクターナレッジの発信を通じた成長と挑戦

木本 勝己 | 第2事業部　マネージャー

セクター研修への参加やナレッジの共有を通じて専門性を高め、セクター認定制度におけるAdvancedを取得しました。また、企業会計ナビの執筆をはじめ、業務を通じて培った知見や経験を対外的に発信することで、企業が抱える課題の解決にも貢献しています。こうしたセクター活動や多様な業務経験は、新たな視点や気づきを得る機会となり、自身の専門性をさらに高めることにもつながっています。今後も、専門性を磨き続けるとともに、培った知見を広く発信し、社会に価値を提供していきたいと考えています。

主体的で自律的な業務を支えるウェルビーイング

環境変化に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あり、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すでに定着しています。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な働き方を推進する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を支援するとともに、勤務地や勤務時間等の制約によって活躍の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2026(大規模法人部門)」に5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、健康管理を経営的な視点から推進しています。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・付随業務の支援などを通じて監査チームの業務負荷の軽減を図っています。

監査従事者の年間平均執務時間

	社員	職員	全平均
2026年度	2,044時間	1,999時間	2,004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、心理的安全性が確保された環境の中、誰もが率直に意見を述べられる機会を通じて、多様性を生かした自律的な組織力の向上を図っています。また、各種人事制度の整備、カルチャーづくり、研修の実施に取り組むことで、社員職員への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。多様な属性で構成された組織・チームは、多角的に物事を捉えることができるほか、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・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に属する人々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相互理解を促進し、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。



一人ひとりが力を発揮できる組織へ

江村 羊奈子 | Brand, Marketing and Communications担当　常務理事

変化の激しい事業環境において、多様な価値観や経験を持つ人材が力を発揮できる組織であることは、持続的な成長と価値創造につながる重要な強みであると考えています。EY新日本では、女性活躍の推進に加え、LGBTQ+や障がいのある方を含む多様な人材が能力を発揮できるインクルーシブな組織づくりを推進しています。DE&Iに関する研修やイベント、働くすべての女性メンバーのネットワークであるWindSなどを通じてDE&Iを推進し、一人ひとりが力を発揮できる環境を整えることで、より質の高いサービスの提供を目指しています。



東京プライド2026

work with Pride Gold 2025

work with Pride Rainbow 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づらさを抱える場合、本来の能力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環境を整えるため、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」(9年連続)を取得し、また企業の枠を超えた協働・社会的インパクトが評価され「レインボー」(5年連続)の認定を受けました。

- 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ダイバース・パートナーシップ・プログラム
- LGBTQ+などの従業員リソースグループ(Unity)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(2026年:約200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オフィスとの協働に加え、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との考えの下、積極的に推進しています。

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、最適な監査チーム及びサポートチームを構成しています。具体的には、以下のような施策を実施しています。

- EY Japan Diverse Abilities Centerの設置と各自に適した業務分担の実施
- 従業員リソースグループ(EY Able)による当事者とその家族、及びアライによるネットワーキングと障がい者に対する知識と理解の向上の促進
- 所属パラ・デフアスリートとの交流や試合応援を通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組み

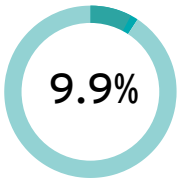
EY新日本は、「日経WOMAN」の「女性が活躍する会社BEST100」で3位（回答企業451社）に選出されました。これは、3カ年計画で、女性役員比率と女性管理職比率、男性の育児休業及び配偶者出産休暇の取得率の向上を目標に掲げ、働くすべての女性社員職員によるネットワーク活動も18年以上継続することなど、多様な人材が活躍できる環境づくりを推進してきた取組みが高く評価されたものです。

女性向け能力開発プログラム

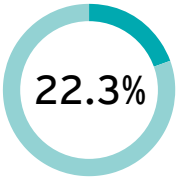
女性の活躍支援として、女性向けスポンサーシップ制度や、女性管理職向け研修、管理職手前女性向け研修等を実施しています。これにより、女性パートナー比率の向上だけでなく、EY内で次期パートナー候補者のプールを拡大する施策を強化しています。

DE&I 2026年7月1日現在

女性パートナー及びディレクター比率



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）の女性役員比率と女性管理職比率の目標達成に向けて、昇格者における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に実施し、意識改革を促進しています。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生じ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、高校生を対象と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。

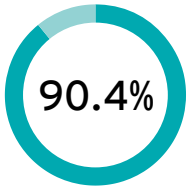
男性育休の取得推進

男性の子育て・家事参加の推進は、女性活躍の推進や少子化の改善のみならず、男性のウェルビーイング向上や働き方改革につながります。これにより、心身にゆとりを持って業務を行えるようになり、結果として監査品質の向上にも寄与します。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 2026年6月30日現在

男性育休取得率



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一歩先のキャリアを歩む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新日本のアルムナイ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：外部の女性取締役を招いたトークイベント
右写真：マネージャー昇格者を招いたキャリアトークイベント





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について継続的に発信しており、その考え方は組織内に浸透しつつあるものと評価しています。一方で、加速するグローバル規模の環境変化に対応し、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を実現するために、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。また、監査品質監督会議には外部委員が参画し、公益的な観点から意見を述べています。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.15 本部と現場の両輪による監査品質の向上／監査品質監督会議の役割 ■ 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.04-05 VISION MAP ■ 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行っており、評価にあたっては、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。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ー構築によって組織を活性化させるカウンセリングファミリー制度、プロアクティブなキャリア開発をサポートする各種認定制度等があります。また、監査品質に関するメッセージや重要な会計・監査上のトピックを継続的に共有しています。 ■ 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 ■ p.78 組織風土／組織内における情報の伝達
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ー構築を推進し、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。さらに、実践的な人材育成や部門を越えた経験を得る機会を通じて知見・経験の共有を促進するとともに、社員職員の意見を把握し、組織運営の改善に活用しています。 ■ p.78 組織風土／組織内における情報の伝達 ■ p.82-84 キャリア支援の取組み／品質向上のためのプロフェッショナル育成体制 ■ p.61 専門部署による支援体制 ■ p.38-41 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明らかにすべきである。	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を整備しています。具体的には、提供可能な業務を分類し、受嘱時に独立性に関する情報との照合及び利益相反の確認を行い、独立性、利益相反及び固有のリスクを検討・承認しています。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.51, 53-54 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。 EYの各メンバーファームは法的に独立した組織であり、EY新日本の法人運営及び監査に関する専門的判断は、国内の法令・規制を踏まえ、EY新日本が責任を持って行っています。 ■ p.35 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、被監査会社等から得た評価や意見を監査品質及びコミュニケーションの改善に活用しています。そして、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の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。	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（事業部）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	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。また、本部・専門審査制度に基づくコンサルテーションを通じて、法人として適正な専門的判断を確保しています。 ■ p.15　監査品質監督会議の役割 ■ p.61　専門部署による支援体制
	■ 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	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。各セクターの特性に応じた研修を開催し、被監査会社の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。

指針	対応状況
2-2 **(続き)**	被監査会社と監査チームとの間では、コミュニケーションの実施頻度等に関するガイドラインを定めています。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。論点に関して被監査会社と議論し、より深度ある監査を実現しています。さらに、被監査会社等の評価や意見を監査品質及びコミュニケーションの改善に活用しています。 ■ p.38-41 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.10-13 ステークホルダーとの対話
■ 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	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。低年次スタッフには、OJTと実践的なコンテンツを提供し、自己評価とトレーナーからのフィードバックを通じて自律的な成長を支援しています。また、部門を越えた多様な経験を積む機会を提供しています。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。また、法人内外で発生する不正会計を題材として、不正事例研修をディスカッション形式で実施しています。 ■ p.79 目指すべき姿を体現するための人材育成 ■ p.82-84 キャリア支援の取組み／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
■ 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	テクノロジーとデータの活用は、効率的で深度ある監査の実施に必要不可欠だと認識しています。そのため、世界中のEY監査チームの全メンバーが同じオンライン監査ツール「EY Canvas」を使い、密接に連携しながら監査を実施しています。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、企業が利用するシステムと連携し、監査に必要なデータの取得、検証を自動化する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。さらに、生成AIを活用した監査手続支援ツールの開発・導入を進めています。その他、テクノロジーを有効に活用できるよう、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積極的に取り組んでいます。 ■ p.32 グローバル監査を支えるテクノロジー ■ p.18-27 次世代監査の推進
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はなく、法人の組織的な運営のための機能が十分に確保されるよう、経営機能を果たす人員を選任すべきである。	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。社外評議員は、経営執行の評価で認識した課題や期待事項を執行部へ伝達し、その後の取組みをフォローアップしています。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。さらに、監査品質監督会議にも独立性を有する外部委員が参画し、公益的な観点及び専門的な知見に基づいて意見を述べています。 ■ p.70-71　ガバナンス体制 ■ p.15　監査品質監督会議の役割

指針		対応状況
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。また、経営執行の年次評価で認識した課題や期待事項を執行部へ伝達し、その後の取組みをフォローアップしています。 ■ p.70-71　ガバナンス体制 ■ p.74　経営執行に関わる年次評価
	■ 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	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
	■ 法人の人材育成、人事管理・評価及び報酬に係る方針の策定への関与 ■ 内部及び外部からの通報に関する方針や手続の整備状況や、伝えられた情報の検証及び活用状況の評価への関与 ■ 被監査会社、株主その他の資本市場の参加者等との意見交換への関与	社外評議員は、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を有しており、これらの事項について議論し、理事長等に対して意見を表明しています。また、品質管理本部長との意見交換を行っています。 ■ 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 ■ p.10　ステークホルダーとの対話
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、得られた評価や意見を監査品質及びコミュニケーションの改善に活用しています。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研修、各種認定制度、実践的な育成及び部門を越えた経験機会を通じて、人材の育成と適材適所の配置を進めています。また、生成AIをはじめとする監査を取り巻く環境変化に対応できる人材の育成にも注力しています。今後も、これらの育成プログラムや施策を一層充実させ、人材育成を推進していきます。さらに、EY新日本では働き方に対するニーズの多様化を踏まえ、リモートワーク等の柔軟性に富んだ働き方を推進してきました。今後も、各制度等の利用者からのフィードバックを踏まえ、働く環境の柔軟性の向上に努め、多様な人材の確保・定着につなげていきます。

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、品質管理システム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　品質管理システムのモニタリング及び評価
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。	デジタル及びグローバル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。実務を通じた指導と振り返り、実践的な学習、部門を越えた経験機会を通じて、自律的な成長を支援しています。 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。評価では、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、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、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　目指すべき姿を体現するための人材育成 ■ p.82-86　キャリア支援の取組み／品質向上のためのプロフェッショナル育成体制／人材ポートフォリオ構築に関する取組み ■ 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／DE&Iの推進への取組み
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	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
	■ 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	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
	■ 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	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
	■ 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	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.82-84　キャリア支援の取組み／品質向上のためのプロフェッショナル育成体制
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。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、論点に関して被監査会社と議論し、より深度ある監査を実現しています。 ■ p.10-13　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。 各窓口に寄せられた情報は、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新日本の本原則の適用状況や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に公開しています。
5-2	監査法人は、品質管理、ガバナンス、IT・デジタル、人材、財務、国際対応の観点から、規模・特性等を踏まえ、以下の項目について説明すべきである。	
	■ 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	トップは監査品質を何よりも重視しており、定期的に開催されるイベント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。 品質管理システムに関する最終的な責任は理事長が負っています。 ■ p.08-09　理事長メッセージ ■ p.78　トップから現場へ ■ p.65　品質管理システムのモニタリング及び評価
	■ 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	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」を掲げています。さらに、この実現にむけて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.04-05　VISION MAP ■ p.51　職業倫理
	■ 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	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、当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

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	事業部の監査品質管理委員会と品質管理本部が連携し、持続的な監査品質の向上に取り組んでいます。また、監査品質監督会議は、監査業務及び品質管理システムのモニタリングを通じて、監査品質の向上に向けた取組みと品質管理システムの実効性を評価しています。そして、品質管理システムの評価結果を監査役等へ伝達しています。 ■ p.15 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 ■ p.65 品質管理システムのモニタリング及び改善プロセス
	■ 経営機関等の構成や役割	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
	■ 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	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
	■ 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	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。具体的には、提供可能な業務を分類し、独立性に関する情報との照合及び利益相反の確認を行い、適切な承認者による審査・承認を行っています。 ■ p.55 非監査業務の提供 ■ p.51-54 職業倫理と独立性
	■ 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。）	EY新日本は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。また、AI活用を前提とした人事評価制度の導入及びAIガバナンスの整備を進めています。サイバーセキュリティについては、EYの専門家と連携し、サイバー攻撃などに対応しています。 ■ p.18-27 次世代監査の推進 ■ p.52 情報セキュリティ
	■ 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	自律したプロフェッショナルの育成に向け、Learning（研修）、Experiences（経験）、Coaching（コーチング）を組み込んだ人材育成プログラムを設けています。Audit Staff Academyやデジタル人材育成等を通じて、各分野の専門性を高める機会を提供しています。 ■ p.79-91 目指すべき姿を体現するための人材育成
	■ 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	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。
	■ 海外子会社等を有する被監査会社の監査への対応状況	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。共通の監査手法、監査プラットフォーム及びデータ分析ツールを活用するとともに、グループ監査に関する指示と監査結果の共有を通じて、グループ監査の品質を確保しています。 ■ p.32, 33 グローバル監査を支えるテクノロジー／グローバル・ワン・チームを支えるネットワーク
	■ 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	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	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.35　EYのグローバルネットワーク
	■ 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	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。なお、グローバルのガイダンスが国内の法令・規制や実務慣行に適合しない場合には、EYのグローバル組織と十分にコミュニケーションを行った上で、EY新日本の品質管理体制の下で適切に判断しています。 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.35　グローバルネットワークを活用したEY新日本の運営
	■ 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.35　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、被監査会社の経営者・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、法人運営に活用しています。 ■ p.10-13　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、本原則の適用状況を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等に基づく品質管理システムのモニタリング及び評価を通じて、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。認識した課題を、法人運営及び監査品質向上に向けた継続的な改善につなげています。 ■ 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.10-13　ステークホルダーとの対話

法人概要

1. 概要（2026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	1,253百万円				
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 （2026年6月30日現在）		社員	職員	合計	
	公認会計士	511名	2,562名	3,073名	
	公認会計士試験合格者等	―	1,522名	1,522名	
	その他	24名	2,226名	2,250名	
	合計	535名	6,310名	6,845名	※ 非常勤は除いています。
被監査会社数 （2026年6月30日現在）	金商法・会社法監査	785社			
	金商法監査	53社			
	会社法監査	1,306社			
	学校法人監査	73社			
	労働組合監査	4社			
	その他法定監査	889社			
	その他任意監査	757社			
	合計	3,867社			
事務所所在地	国内	17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、京都、広島、高松、福岡、那覇（◎主たる事務所）		
	連絡事務所	1カ所	山形		
	海外駐在	37カ所	ロンドン、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、グルグラム、ニューヨーク、アトランタ、シカゴ、ヒューストン、ダラス、ロサンゼルス、サンフランシスコ、メキシコシティ、ケレタロ、ケイマン諸島、上海、北京、大連、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、シンガポール、クアラルンプール、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2025年6月期及び2026年6月期の財務状況は以下のとおりです。
なお、当法人の財務諸表は、他の監査法人による監査を受けています。

貸借対照表主要項目　（単位：百万円）

	2025年6月末	2026年6月末
流動資産	48,552	51,954
固定資産	14,056	16,151
資産合計	62,609	68,105
流動負債	29,008	34,817
固定負債	14,791	14,152
負債合計	43,800	48,970
資本金	1,186	1,222
申込証拠金	105	93
資本剰余金	419	383
利益剰余金	17,053	17,293
評価・換算差額等	45	144
純資産合計	18,809	19,135
負債及び純資産合計	62,609	68,105

損益計算書主要項目　（単位：百万円）

	2025年6月末	2026年6月末
業務収入※	122,886	134,800
業務費用	122,371	134,696
営業利益	515	104
経常利益	473	380
税引前当期純利益	473	380
当期純利益	294	519
※業務収入の内訳		
監査業務収入	99,339	104,549
非監査業務収入	23,546	30,250

上場会社等被監査会社

2026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、被監査会社の名称及び業種については2026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
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
佐田建設株式会社
田辺工業株式会社
株式会社北海電工
株式会社淺沼組
株式会社植木組
名工建設株式会社
東亜建設工業株式会社
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

株式会社ニップン
昭和産業株式会社
日和産業株式会社
江崎グリコ株式会社
株式会社不二家
株式会社コモ
森永乳業株式会社
明治ホールディングス株式会社
プリマハム株式会社
サッポロビール株式会社
オエノンホールディングス株式会社
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
キユーピー株式会社
和弘食品株式会社
佐藤食品工業株式会社
株式会社やまみ
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
オリオンビール株式会社

繊維製品

倉敷紡績株式会社
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
東亞合成株式会社
関東電化工業株式会社
デンカ株式会社
信越化学工業株式会社
日本酸素ホールディングス株式会社
日本化学工業株式会社
ステラケミファ株式会社
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
ライオン株式会社
株式会社ミルボン
株式会社コーセーホールディングス
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
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
ネクセラファーマ株式会社
杏林製薬株式会社
ラクオリア創薬株式会社
シンバイオ製薬株式会社
オンコリスバイオファーマ株式会社
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
あすか製薬ホールディングス株式会社
ステラファーマ株式会社
株式会社ケイファーマ
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

フジボウホールディングス株式会社
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
日本鋳造株式会社
日本鋳鉄管株式会社

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
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
冨士ダイス株式会社
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
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IHI
前澤ホールディングス株式会社

電気機器

株式会社日立製作所
富士電機株式会社
株式会社安川電機
山洋電気株式会社
株式会社KOKUSAI ELECTRIC
株式会社ソシオネクスト
マブチモーター株式会社
株式会社大日光・エンジニアリング
株式会社戸上電機製作所
東洋電機株式会社
リバーエレテック株式会社
富士通株式会社
サンケン電気株式会社
セイコーエプソン株式会社
株式会社アクセル
ホーチキ株式会社
エレコム株式会社
株式会社タムラ製作所
アルプスアルパイン株式会社
株式会社鈴木
SMK株式会社
日本航空電子工業株式会社
マクセル株式会社
アイコム株式会社
リオン株式会社
新電元工業株式会社

上場会社等被監査会社

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
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

帝国繊維株式会社
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
オリンパス株式会社
株式会社シード
メディキット株式会社
株式会社メニコン
株式会社松風

その他製品

株式会社イーディーピー
中本パックス株式会社
株式会社プラッツ
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
グローブライド株式会社
美津濃株式会社

電気・ガス業

東京電力ホールディングス株式会社
北陸電力株式会社
東北電力株式会社
北海道電力株式会社
電源開発株式会社
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

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

情報・通信業

株式会社YE DIGITAL
株式会社コア
株式会社ディー・エヌ・エー
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
株式会社ソフトクリエイトホールディングス
TISI株式会社
株式会社データホライゾン
グリーホールディングス株式会社
GMOペパボ株式会社
株式会社ソケッツ
株式会社コーエーテ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
株式会社シャノン
株式会社うるる
株式会社アクシス
ペイクラウドホールディングス株式会社
GMOフィナンシャルゲート株式会社
フィーチャ株式会社
日本情報クリエイト株式会社
株式会社プラスアルファ・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
Hiクラテス株式会社
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
株式会社ミンカブ・ジ・インフォノイド
株式会社kubell
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
GMOインターネット株式会社
東映アニメーション株式会社
株式会社デジタルガレージ
ビジネスエンジニアリング株式会社
日本エンタープライズ株式会社
JFEシステムズ株式会社
株式会社WOWOW
株式会社マーキュリー
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
GMO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
株式会社セラク
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
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visumo
株式会社ミライロ
ユーソナー株式会社
株式会社インフキュリオン
NE株式会社
BRANU株式会社
株式会社ミラティブ
PRONI株式会社
GO株式会社

卸売業

高千穂交易株式会社
株式会社久世
アルコニックス株式会社
ディー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
株式会社YUASA
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
株式会社ヤマタネ
北恵株式会社
株式会社日伝
東テク株式会社
タキヒヨー株式会社
ジェコス株式会社

小売業

株式会社ハードオフコーポレーション
日本マクドナルドホールディングス株式会社
株式会社エディオン
株式会社サーラコーポレーション
北雄ラッキー株式会社
株式会社ナフコ
株式会社ハニーズホールディングス
株式会社ワ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
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

上場会社等被監査会社

サツドラホールディングス株式会社
株式会社スタジオアタオ
株式会社キューブ
アルビス株式会社
株式会社ハウス オブ ローゼ
株式会社ゼンショーホールディングス
株式会社幸楽苑
株式会社ハイデイ日高
リフォームテクノロジー株式会社
株式会社スクロール
株式会社リテールパートナーズ
株式会社Joshin
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
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
株式会社みのや

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・グループ株式会社
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
株式会社JAFCO
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
株式会社オープンハウスグループ
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
株式会社カカクコム
ヒューマンホールディングス株式会社
ウェルネット株式会社
株式会社翻訳センター
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
株式会社ヒト・コミュニケーションズ・ホールディングス
株式会社環境管理センター
株式会社ダスキン
株式会社明光ネットワークジャパン
株式会社リソー教育グループ
株式会社早稲田アカデミー
楽天グループ株式会社
山田コンサルティンググループ株式会社
エン株式会社
弁護士ドットコム株式会社
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
GMOコマース株式会社
GMO TECHホールディングス株式会社

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
日本年金機構
日本放送協会
阪神高速道路株式会社
東日本高速道路株式会社
放送大学学園
北海道旅客鉄道株式会社

独立行政法人等

独立行政法人医薬品医療機器総合機構
独立行政法人エネルギー・金属鉱物資源機構
独立行政法人国際協力機構
国立研究開発法人国立がん研究センター
国立研究開発法人国立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
国立大学法人九州工業大学
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
国立大学法人山形大学
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。

© 2026 Ernst & Young ShinNihon LLC. All Rights Reserved.

ED None

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

ey.com/ja_jp

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-shinihon-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

FSC
www.fsc.org
ミックス
紙 | 責任ある森林管理を支えています
FSC® C022915

