



監査品質に関する 報告書 | 2021

サステナブルな監査品質を目指して

EY新日本有限責任監査法人



Building a better
working world

私たちのPurpose(理念)

Building a better working world

～グローバルな経済社会の円滑な発展に貢献する監査法人～

私たちのAmbition(目指すべき姿)

最先端のデジタル技術を活用し、卓越した知見に基づいた
保証業務の提供により、ステークホルダーに高い付加価値を与え、
グローバルな経済社会の円滑な発展に貢献するプロフェッショナル集団

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

| | |
|---|-----------|
| 理事長・副理事長メッセージ | 2 |
| Audit Quality Outlook FY2021 | 3 |
| I Focus 1 LTV(Long-term value—長期的価値) | 5 |
| クライアントとともに変わるEY新日本 — LTV座談会 — | 7 |
| [第1部] 変わる企業経営とEYが追求するLTV(長期的価値) | 7 |
| [第2部] 変わる企業開示とEY新日本の監査品質向上等の取組み | 10 |
| II Focus 2 アシュアランスイノベーション(デジタル) | 14 |
| EY新日本の目指すAssurance 4.0 | 15 |
| Assurance 4.0に向けた3つの変革 | 17 |
| 新たな価値の実現に向けて — コミュニケーションの深化 | 21 |
| III EYネットワーク | 22 |
| IV 経営体制 | 27 |
| V 品質管理 | 40 |
| VI 人材育成 | 65 |
| 監査法人のガバナンス・コードへの対応状況 | 75 |
| 法人概要 | 85 |
| 上場会社等被監査会社 | 86 |

当法人の事業年度は7月1日から翌年6月30日です。2021年度とは2020年7月1日から2021年6月30日までを指します。本報告書は2021年度を報告対象期間として作成していますが、適切な場合には、過去の経緯や今後の取組みについても説明しています。

EY新日本から変わる、変える

EY新日本有限責任監査法人
理事長

片倉 正美

EY新日本有限責任監査法人
副理事長

大内田 敬

理事長・副理事長メッセージ

高品質な監査を継続的に提供することが私たちの使命です。
資本市場の信頼性を支え、社会の長期的価値の創造に貢献することを約束します。

私たちの監査品質

私たちの監査は、単に法令や規則に従った手続を行うことではありません。プロフェッショナルとしてクライアントのビジネスを深く理解し、職業的懐疑心を持って、リスクに対応した深度ある監査を一貫して実践することで、社会とクライアントが期待する監査品質を達成します。

Assurance 4.0への進化

データとテクノロジーを活用することで、より効率的で深度ある監査を提供します。クライアントのDX(デジタルトランスフォーメーション)が進む中、利用可能なデータとEYのテクノロジーを組み合わせることで、迅速かつ適時にリスク判断を行います。また、EY Globalと連携し、デジタル人材の育成やデジタルツールの開発にも取り組んでいます。

専門人材の育成

テクノロジーがどれほど進化しても、クライアントとの深いコミュニケーションを通じ、変化するリスクを捉え、判断を担うのは高度な専門人材です。セクター(業種)に精通した専門人材を育成することで、社会やクライアントの期待に1つ1つ丁寧に応えていきます。

ダイバーシティ(多様性)とインクルーシブネス(受容性)の尊重

多様な人材で構成されるチームはリスク感度を高め、監査品質をより強固にします。私たちは、性別、世代、人種、文化など異なる背景を持つ人材が集まり、自由に発言できる組織風土の醸成に力を入れています。また、柔軟な働き方をサポートし、構成員のWell-being(健康・幸福)を高める活動にも積極的に取り組んでいます。

変化への対応

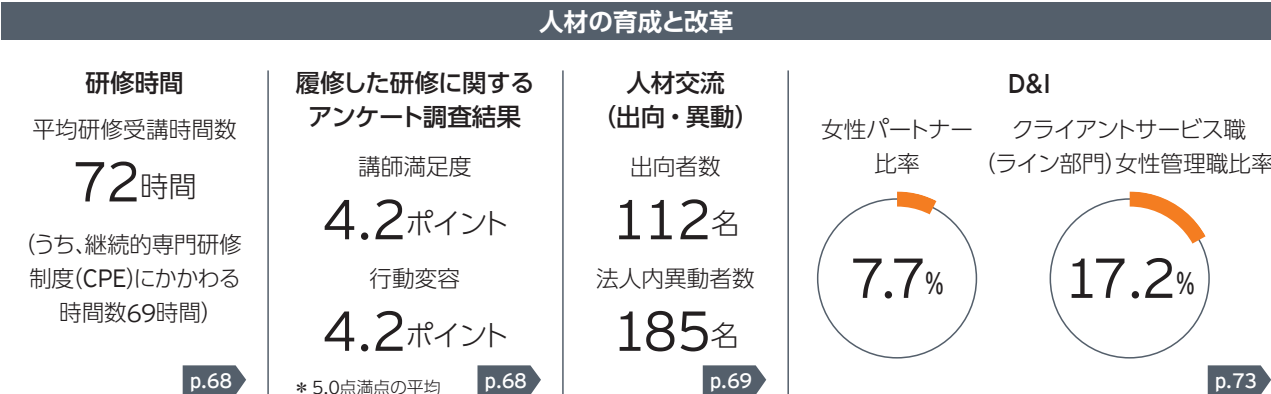
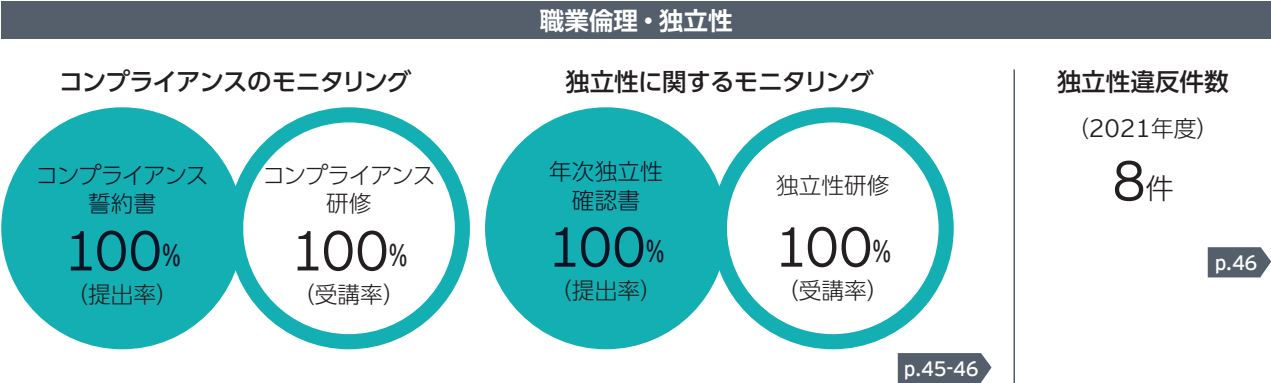
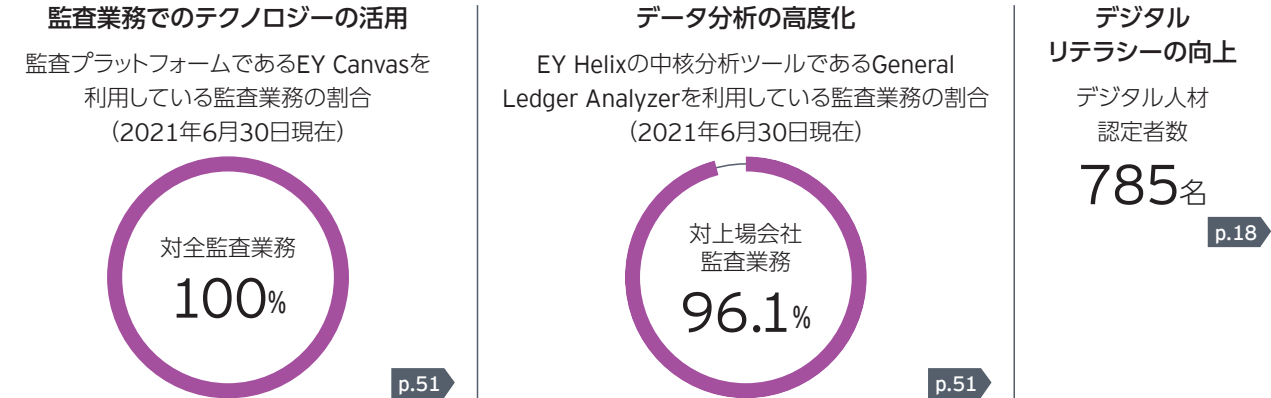
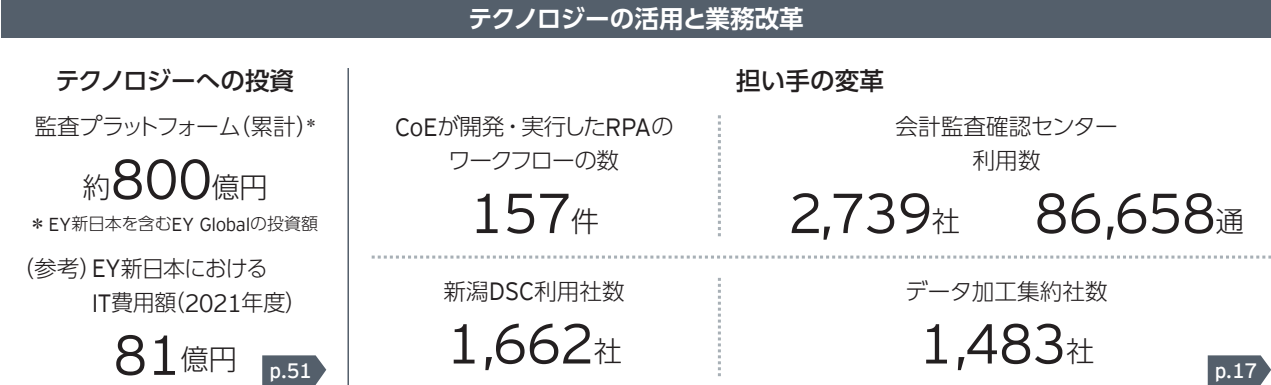
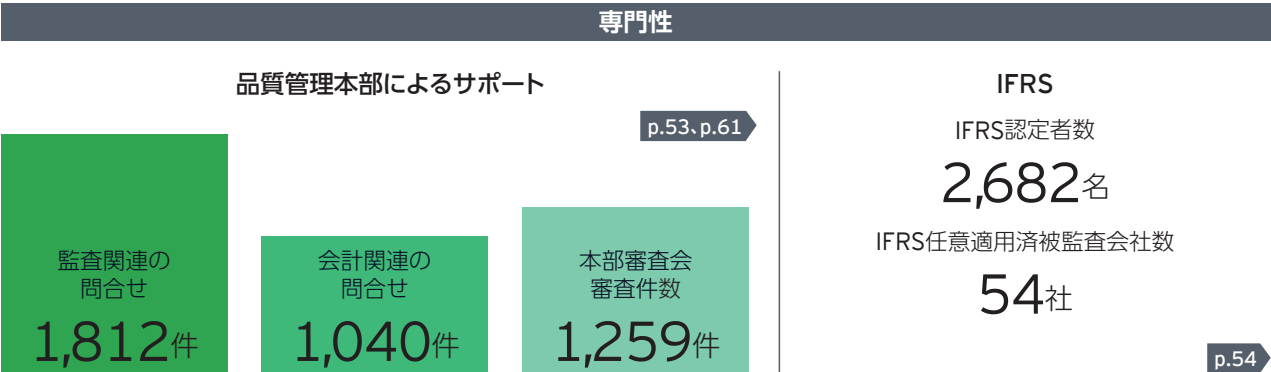
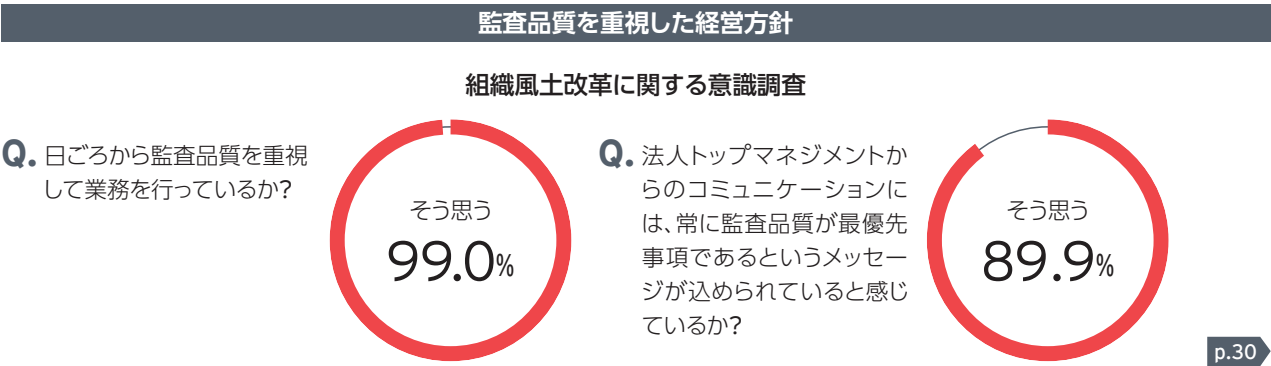
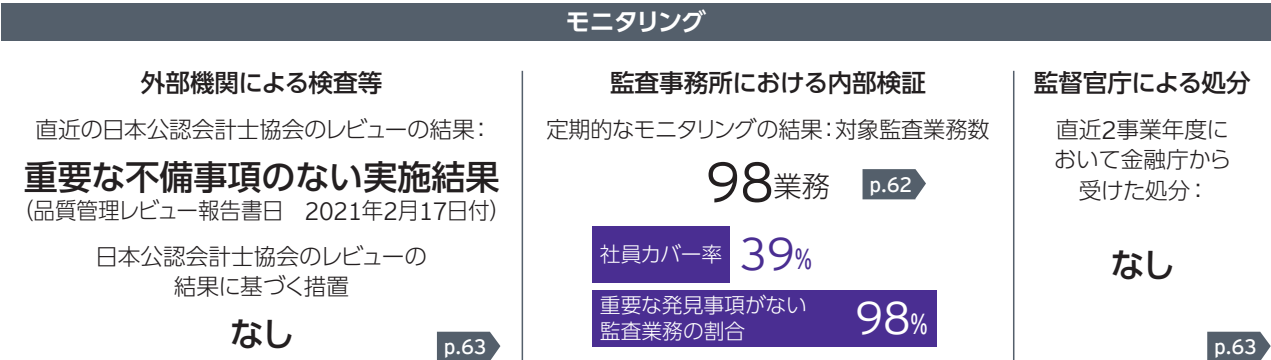
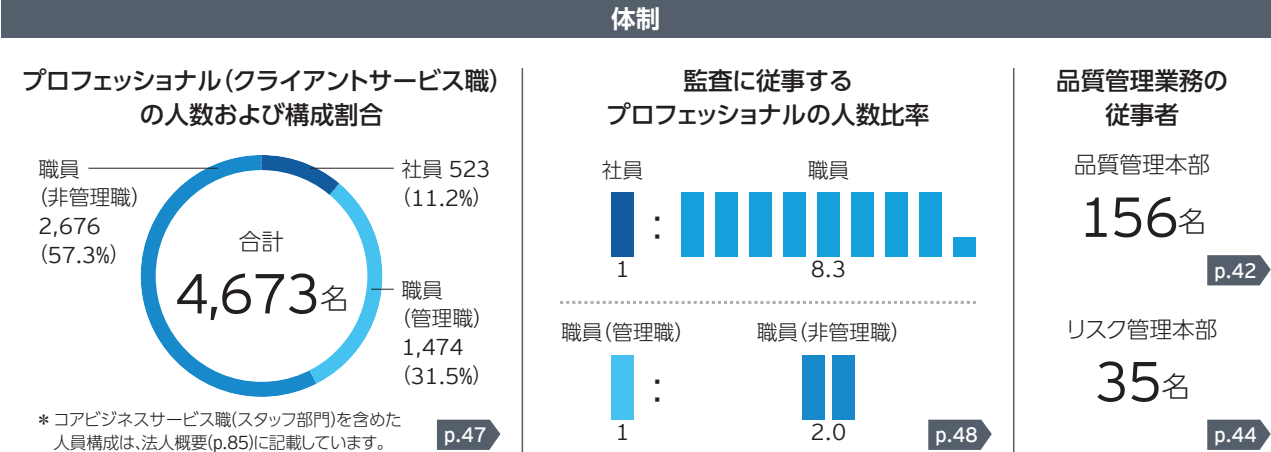
ステークホルダーからの期待は刻々と変化し続けています。この変化を捉え、応えていくことが私たちの責務です。長期的企業価値の評価の重要性が高まる中で、非財務情報の開示フレームワーク作りが本格化し、保証へのニーズが増加しています。私たちは、これを支え、信頼性を付与する取組みに積極的に関与しています。

健全なガバナンス

高品質な監査を継続的に提供するためには、健全なガバナンスが欠かせません。未来の監査法人に向けた重要な意思決定は理事長、副理事長および専務理事で構成される経営会議で行うとともに、日常業務の権限を業務執行を担当する常務理事に移譲することで、経営のスピードアップを図るとともに、Withコロナ、Afterコロナを見据えた監査法人運営を行ってまいります。

社会からの期待を捉え、一歩先の未来を実現するために、
「EY新日本から変わる、変える」をスローガンに、イノベティブな監査法人であり続けます。

Audit Quality Outlook FY2021





Focus 1

LTV(Long-term value——長期的価値)

クライアントとともに変わるEY新日本 — LTV座談会 — 7

〔第1部〕変わる企業経営とEYが追求するLTV(長期的価値) 7

〔第2部〕変わる企業開示とEY新日本の監査品質向上等の取組み 10

監査統括本部トップメッセージ



デジタル技術の急速な進化、新型コロナウイルス感染症の拡大、気候変動リスクの増大と脱炭素化への取組みなど、企業を取り巻く環境が劇的に変化しています。このような環境において、プロフェッショナルとして、クライアントのビジネスを深く理解し、リスクに対応した深度ある監査を実践するとともに、ビジネスパートナーとして、クライアントの健全で持続的な成長を支え、私たちのPurpose(理念)である「Building a better working world～グローバルな経済社会の円滑な発展に貢献する監査法人～」の実現を目指しています。この理念実現のために、特に下記の取組みを進めています。

■ LTVフレームワークおよびセクターナレッジの活用

ビジネス環境が激変する一方、従来以上に社会的責任を果たすことが求められているクライアントの経営課題とそれに対応する経営戦略を深く理解するためには、LTV(Long-term value(長期的価値))フレームワークが有用であり、法人全体で取組みを推進しています。

また、ビジネスの的確な理解にはクライアントが属する業界の深い知見が必要となります。このため、EY新日本だけでなく、EY JapanやEY Globalが有する豊富なナレッジを活用し、セクター(業種)に関する専門性向上に取り組んでいます。これらの取組みを通じて把握したビジネスとビジネスリスクに関する理解を経営者やガバナンス部門と積極的にコミュニケーションしていくことで、監査品質と監査の付加価値の向上につなげます。

■ アシュアランスイノベーション戦略

社会やクライアントの目まぐるしい変化に対応するために、監査のビジネスモデルを変革するアシュアランスイノベーション戦略に取り組んでいます。監査業務の標準化と集中化、IT人材を含む多様な人材の活用、データドリブン監査の推進などにより、監査品質と生産性の向上を追求します。

■ グローバル対応力の強化

経済社会のグローバル化に伴い、企業におけるグローバルなガバナンス体制強化が課題となっています。私たちは、海外モビリティプログラム、グローバル認定者制度などの活用によりグローバル人材を育成し、海外の監査チームに対して強いリーダーシップを発揮できる監査チームを組成しています。また、強固なJBSネットワークの下で海外のEYメンバーファームとの連携を強化しています。これらの取組みにより、監査品質向上に加え、クライアントのガバナンス体制強化に貢献します。

クライアントとともに変わるEY新日本 ― LTV座談会 ―

EY新日本ではEYで開発されたLTV(Long-term value)フレームワークを活用し、企業の長期的な価値の向上に貢献するとともに、監査品質をさらに向上させる取組みを進めています。本特集では、EY新日本の6人のLTV推進担当者が、それぞれの視点からなぜLTVが重要なのか、何が課題なのか、EY新日本の目指す方向性などを議論します。

【第1部】 変わる企業経営とEYが追求するLTV(長期的価値)

ESG経営、ステークホルダー資本主義など新たな概念が急速に広まり、企業経営に更なる変革が求められています。前半の座談会では、今日の経営環境の変化がもたらす課題に焦点を当て、EY JapanのLTVについての取組みについて紹介します。

■大きく変わる企業経営

江口 近年、気候変動をはじめとする社会課題への対応や非財務情報開示について、企業を取り巻く環境が大きく変化しています。その背景にあるものは何ですか？

瀧澤 まず、国際社会の中で、投資家が短期的な利益よりも**長期的な企業価値**を評価するようになってきたことです。ESG経営、ステークホルダー資本主義など新たな概念において、企業経営者は、現在のような厳しい事業環境の中でも環境や社会に対する責任を果たすこと、かつ、社会的意義のある企業目的を明確に表明し、幅広いステークホルダーを考慮に入れ、長期持続的に企業価値を高めていくことが求められるようになってきました。

牛島 かつてCSRの議論が盛り上がっていた時代には、非財務情報の開示はどちらかというと企業倫理の観点で要求され

ていました。しかし、2015年のパリ協定で、その様相は一変したと思います。**気候変動問題を経済問題として取り扱いはじめた**のです。現在の気温は、すでに産業革命前と比較し1.2℃ほど上昇していますが、このまま4℃上昇した場合、世界経済に与える損失はGDP比で約5%-15%と甚大になるとの試算もあります。確かに、毎年の自然災害でインフラやサプライチェーンの復旧に相当のコストがかかっていますよね。安定した経済成長や金融市場の発展には、持続可能な社会資本や自然資本が不可欠です。昨今の動向は、従来十分に開示されてこなかった企業活動に伴う非財務情報やその外部経済への影響を可視化し、資金の流れを新たな社会構造の構築に仕向けようというものだと理解しています。

江口 米国の経済団体であるビジネスラウンドテーブルや、世界経済フォーラムもステークホルダー資本主義を提唱しはじめました。日本企業はどう対応する必要があるでしょうか。



品質管理本部
IFRSデスク
シニアマネージャー
江口 智美



EY Japan
アカウント・リーダー兼
LTV推進室リーダー
瀧澤 徳也



EY Japan
気候変動・サステナビリティ(CCaSS)リーダー
牛島 慶一

牛島 ステークホルダー資本主義とは、企業がその事業活動を通じ持続可能な地球社会の発展にも貢献し、多様なステークホルダーも含めた価値の総和を最大化することを求める、というこれからの資本主義のあり方を示す考え方です。ここで、日本企業が忘れてはいけないことの1つが投資家も当然企業の最も重要なステークホルダーであるということです。コーポレートガバナンス・コードにもあるように、上場会社は投資家との建設的な対話の促進を通じて経営の質を高め、持続的に企業価値を向上させることが求められます。それを前提として、**株主価値と社会的価値の両立**を目指すことこそ、**日本企業にこれから求められる経営手腕**と言えます。

瀧澤 こういった企業の取組みを支援するため、EYでは2020年7月にEY新日本を含むEY Japanの全4サービスラインからなる**LTV(Long-term value(長期的価値))推進室**を立ち上げ、クライアントの長期的価値に貢献できるよう取組みを進めています。気候変動や人権対応等いくつかの**非財務領域は、すでに多くのビジネスに影響を及ぼしています**。今後この流れがさらに拡大することは確実で、その都度対処していたのではコスト負担だけが増えメリットを享受することは難しくなります。企業の持続可能性の観点で、気候変動や人権などのESG

株主価値と社会的価値の両立こそ、日本企業にこれから求められる経営手腕である。

アジェンダを事業機会として見つめなおす、透明性の高い開示と外部との対話を経営の質の改善に活用する、優秀な人材の獲得や人材変革等その他経営課題の解決と関連させ取り組む、という戦略的な対応が必要で、その**成功には経営トップによる主導**が求められます。

■LTVフレームワークとEYの取組み

江口 株主価値と社会的価値の両立が求められるとのことですが、そのアプローチを支援するEYのLTVフレームワークについて、その特徴や活用事例を教えてください。

瀧澤 LTVフレームワークとは、「企業がステークホルダーの期待する長期的価値の創造と、将来の財務的パフォーマンスにつなげる成果指標の設定と開示を可能にする考え方の枠組み」*です。このフレームワークの特徴は、企業が長期的価値の創造につながる戦略を作成し、指標(KPI)を決定するまでを**4つのステップ**(図1)で、また長期的価値を**4つの価値カテゴリー**(財務的価値、消費者価値、人材価値、社会的価値)



* EYが英国ケンブリッジ大学と共同開発

クライアントとともに変わるEY新日本 ― LTV座談会 ―

図2 LTVフレームワークにおける4つの長期的価値のカテゴリー



(図2)で表している点です。

牛島 LTVフレームワークは統合報告の考え方と親和性があり、そのコンセプトは、ステークホルダー価値と企業価値の保全・創造の双方に影響を与える要素を見出し、**両者にとってwin-winとなる経営**を実践しようとするものです。これは統合報告フレームワークの概念に通じる考え方です。このため、私たちサステナビリティ経営をサポートする部門(CCaSS-Climate Change and Sustainability Services)では、クライアントのサステナビリティ経営やESG経営の進化ニーズに対し、LTV×統合報告といった考え方で、これをサポートしています。

江口 EY Japanでは、最近自社の経営におけるLTV Visionを発表しました。具体的取組みについて教えてください。

瀧澤 EY新日本では監査クライアントに「信頼されるビジネスパートナーとしてクライアントの健全で持続的な成長を支える」ことをお約束しています。今年7月、その実践目標として「EY JapanにおけるLong-termビジョン」を発表しました。クライアント・経済社会・EY自身のそれぞれに対して変革を促

し、長期的視点での価値創造を実現・支援する、という**EY自身のLTV活動方針**をお示しました。

EY自身の取組みとして、具体的には、2025年までにCO₂排出量について「ネットゼロ」を実現する等、意欲的な目標を掲げています。今後、これに基づきEY新日本を含めEY Japan自身もLTVフレームワークに沿ったさらなる変革に取り組めます。



〔第2部〕 変わる企業開示とEY新日本の監査品質向上等の取組み

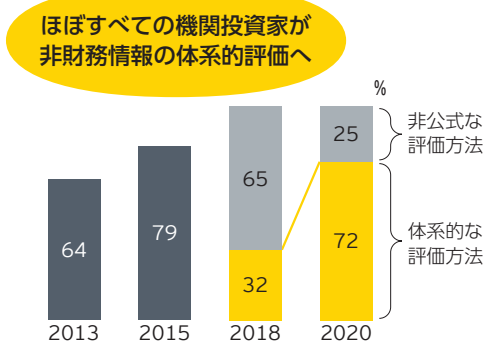
新たな企業経営の概念の広がりとともに、非財務情報を含めた企業開示のルールも大きく変化しています。後半の座談会では、非財務情報開示の動向と監査への影響、またEY新日本におけるLTVフレームワークを監査業務の品質向上に活用する取組み等について議論します。

■ 非財務情報開示の動向と監査への影響

江口 改訂コーポレートガバナンス・コードでは、プライム市場^{*1}上場会社は、国際的な枠組み(TCFD^{*2}等)に基づく気候変動開示の質と量を充実させることが求められています。年々増加する非財務情報開示の要求を企業はどう捉えるべきでしょうか？

馬野 企業の中長期的なサステナビリティや将来性を評価するため、ESGにかかわる**企業の取組みは、投資家にとっても不可欠な情報(図3)**として捉えられるようになってきています。その中で、ESGにかかわる非財務情報開示の要求が、単純な個別項目としての開示から、各非財務情報をどのように企業の持続的成長を実現するための機会およびリスク要因として捉え、戦略に組み込み、重要なKPIとして識別・測定しているか、統合報告書のように**全社的取組みの全体像を開示させる流れ**に変わってきています。

図3 非財務情報の開示の評価をする機関投資家の割合



(注) 2020年2月、EYがLongitudeに委託した調査結果。世界の機関投資家から得た298件の回答をベースに作成。

*1 2022年4月から始動する東証の新市場区分

*2 金融安定理事会(FSB)が設置した気候関連財務情報開示タスクフォース(The FSB Task Force on Climate-related Financial Disclosures)の略



サステナビリティ開示推進室長
パートナー

馬野 隆一郎



日本公認会計士協会理事
品質管理本部 会計監理部長
パートナー

中條 恵美



サステナビリティ開示推進副室長
CCaSS保証担当
パートナー

沢味 健司

クライアントとともに変わるEY新日本 ― LTV座談会 ―

江口 監査人の非財務情報開示に関する役割はどのように変化するのでしょうか？

中條 当期より新たに、有価証券報告書の記述情報などの「その他の記載内容」と財務諸表または監査人が監査の過程で得た知識との間に**重要な相違**があるかどうかについて検討すること、また、財務諸表または監査人が監査の過程で知り得た知識に関連しないその他の記載内容における**重要な誤りの兆候**について注意を払い、その結果を監査報告書に記載することが求められます*(図4)。ただし、会計監査人に非財務情報開示に対する直接的な保証手続を求めるものではありません。特に**気候変動リスク**については**財務報告に与える影響**を含めたステークホルダーの関心も高まっています。これを受けて、財務諸表監査においては気候変動リスクが当年度の財務諸表

江口 財務諸表監査と気候変動リスクはどのように関係するのでしょうか？

沢味 気候変動を巡る政策や消費行動の変化、自然災害等に伴うサプライチェーンの寸断など、長期的な課題も時間の経過とともに財務リスクとして顕在化してきています。TCFD(気候関連**財務情報開示**タスクフォース)が良い例です。すでに欧州では、**気候変動のような一部の非財務的リスクは、財務情報にかかわる情報**である、との見解が一般的になってきています。

江口 非財務情報開示についての課題と、今後、日本企業が留意すべき点を教えてください。

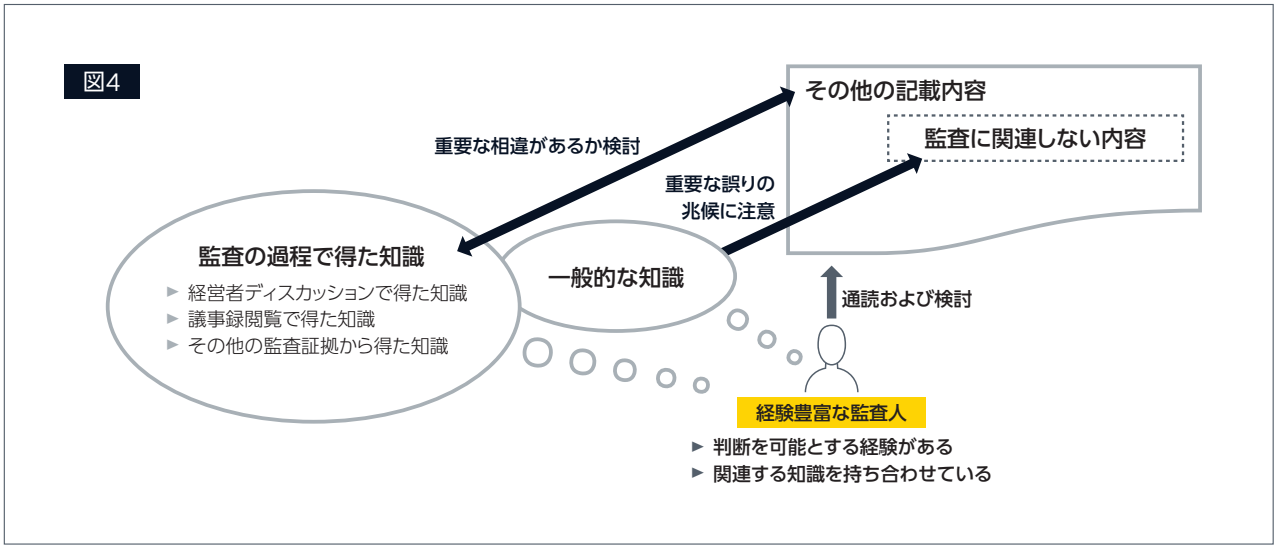
中條 現状、非財務報告については、財務報告におけるIFRSのような、国際的に統一されたフレームワークや開示基準がまだありません。現在、主要な非財務情報開示フレームワークの統合・収斂の動きや、IFRS財団における国際サステナビリティ報告基準の開発等の動きが活発化しています。さらに気候変動等サステナビリティ情報の開示を年次報告書等の制度開示においても義務化する議論が国際的に行われています。**日本企業は、有価証券報告書等の開示への影響**についても今後の金融庁等での議論を注視する必要があります。

沢味 今年4月に公表された**EU企業サステナビリティ報告指令(CSDR)案**にも留意が必要です。この案によると、2023年以降すべての大企業および上場企業のサステナビリティ報

非財務情報開示の要求が
全社的取組みの全体像を開示させる流れに
変わってきている。

に与える影響を検討するため、EYの監査メソッドロジーも改訂されています。具体的には、監査計画における気候変動リスクに関する企業戦略の理解、財務諸表開示等への影響の検討、さらには状況に応じて気候変動の専門家(CCaSS)の関与が求められています。

* 改訂監査基準委員会報告書720「その他の記載内容に関連する監査人の責任」(▶ p.59参照)



サステナビリティ開示や保証制度の動向が、
将来の事業に影響することも視野に入れ、対応を検討する必要がある。

告を年次報告書において開示させた上で、法定監査人または監査法人による保証が義務化されます。これにより一定規模以上の事業体をEU域内に持つ企業だけでなく、規制の対象となるEU企業の取引先である場合など、今後、**多くの日本企業に影響が生じる可能性があります。サステナビリティ開示や保証制度の動向が、将来の事業に影響することも視野に入れ、対応を検討する必要がある**のです。

■ LTVフレームワークを活用した監査品質の向上

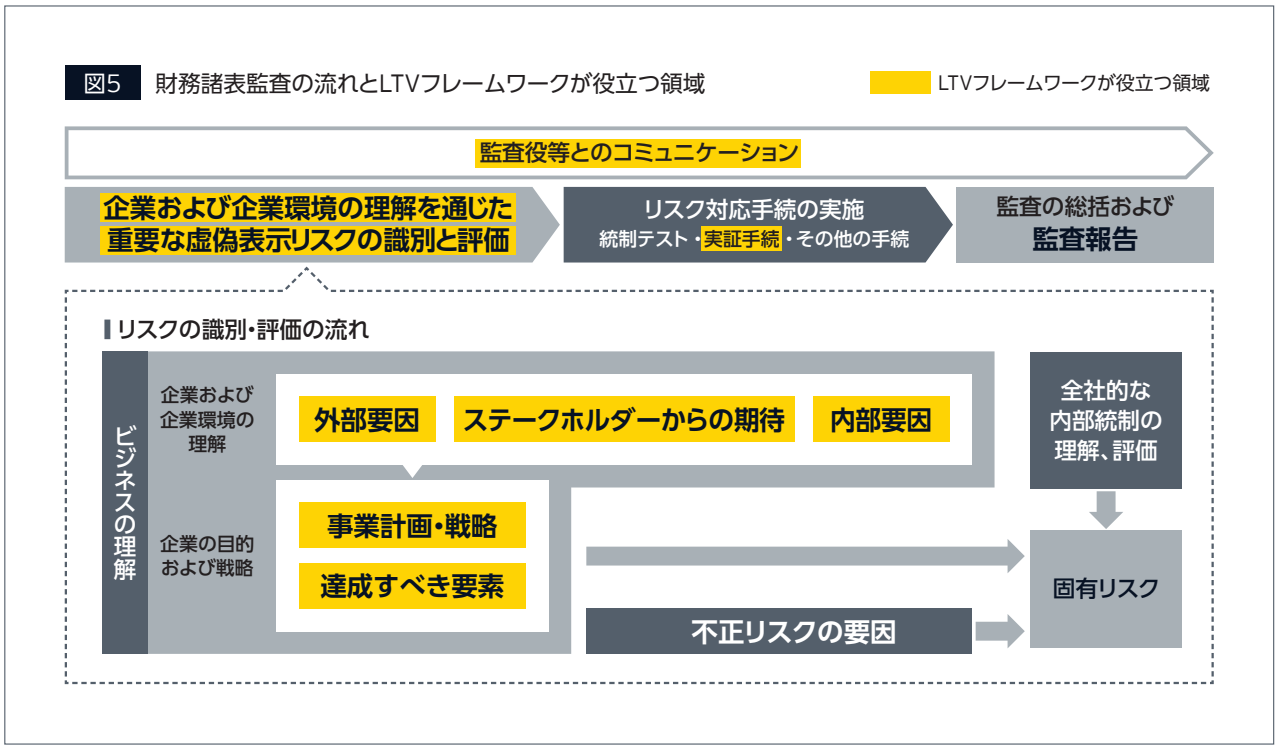
江口 EY新日本では、企業の長期戦略構築のためのLTVフレームワークを監査において活用する取組みを進めています**が、なぜでしょうか？**

馬野 LTVフレームワークの特徴は、中長期的に企業価値を向上させるための企業戦略を体系的に整理できる点です。これにより**経営者と同じアプローチで企業戦略やビジネスリス**

クを体系的に理解することができます。監査は、企業および企業環境の理解を通じたリスクの識別を基礎とするため、LTVフレームワークの活用で、より質の高い監査計画の立案へとつながります。また、監査手続の実施段階で、例えば資産の評価にかかわる見積りの監査の際に、企業の**将来計画の評価**が求められます(図5)。企業の事業環境や事業上のリスクは、属するセクター(業種)によっても大きく異なるため、**業種別のナレッジや知見**を深める取組みを進めています。

中條 LTVフレームワークを活用する取組みは、監査品質の向上だけでなく、非財務情報に関する経営者や監査役とのコミュニケーションにも役立つはずです。財務情報と非財務情報の統合的な開示が進む中、公認会計士が、企業の持続的価値創造についての理解を深め、**企業情報開示が全体として企業価値を表しているかという視点**を強化することの重要性が日本公認会計士協会からも示されています*。

* 「企業情報開示に関する有用性と信頼性の向上に向けた論点の検討～開示とガバナンスの連動による持続的な価値創造サイクルの実現に向けて」(2021年6月)



クライアントとともに変わるEY新日本 ― LTV座談会 ―

江口 最後に、非財務情報開示についての今後のEY新日本の取組みについて教えてください。

馬野 サステナビリティ情報開示の拡充が進む中、企業開示全体の信頼性を高める保証や開示プロセスの構築を支援するサステナビリティ開示推進室を立ち上げました。企業や社会のニーズに応えられる人材を組織的に確保・育成し、より広範な領域で深くEY新日本が社会に貢献できるよう取り組んでいきます。既に多くの職員が企業価値向上やSDGs等社会貢献にもつながるこのテーマについて専門性を高めることに大きな魅力を感じています。

サステナビリティ開示推進室
設置日：2021年10月1日
主な業務内容：

- ▶ 最新動向に関する情報発信や開示対応の相談
- ▶ 開示プロセスの構築・高度化支援
- ▶ 開示情報に係る保証業務

沢味 非財務情報の保証業務には、気候変動や人権等の分野における知識や見識が必要になります。私たちのCCaSS部門ではそのような専門性を持つ人材を積極的に採用しています。会計監査人はそうした人材と連携しながら専門領域を広げ、非財務情報保証や企業開示全般に関与できるように研鑽を積んでいくことが求められます。

江口 大きなテーマですが、公認会計士としての専門性を広げつつ、クライアントの企業価値向上や持続可能な社会の実現に貢献できる、と聞くととてもやりがいを感じます。ありがとうございました。

社外評議員の目 齊藤 惇

EY新日本は、近年急速に課題となってきたESG問題における企業の気候変動や環境問題への取組み、さらにはSDGsとして求められる多様性や包摂性に関する企業の社会的責任(サステナビリティ)の追求を通して、クライアント企業の長期的価値創造への支援や探求に真剣に取り組んでいます。

これら非財務情報を拡充していくことは、ステークホルダー全般に注目した広い視野に基づくコーポレートガバナンスの拡充が必須であり、従来の監査法人に求められてきた過去の財務数値の信頼性の担保に加えてより長期的見地から企業の本質的価値を求めるという重い課題であります。

これらは、資本市場における企業評価やファイナンス機能にとって不可欠であり、EY新日本が前向きにこの課題に取り組む、真の監査業務の品質向上に貢献していくことを大変嬉しく思います。



公益委員長 齊藤 惇 氏



Focus 2
アシュアランスイノベーション
(デジタル)

| | |
|-----------------------------|----|
| EY新日本の目指す Assurance 4.0 | 15 |
| Assurance 4.0に向けた3つの変革 | 17 |
| 新たな価値の実現に向けて ― コミュニケーションの深化 | 21 |

EY新日本の目指すAssurance 4.0

EY新日本はヒトとデジタルを融合させ、クライアントとのコミュニケーションを深化させることで、「双方の生産性向上」、「監査品質の向上」、「リスクの検知やインサイトの提供」による価値の提供を目指します。

Assurance 4.0とは資本市場の信頼性の向上とデジタル社会の健全な発展のために、EY新日本が追求する次代の監査・保証サービスを提供するビジネスモデルです。

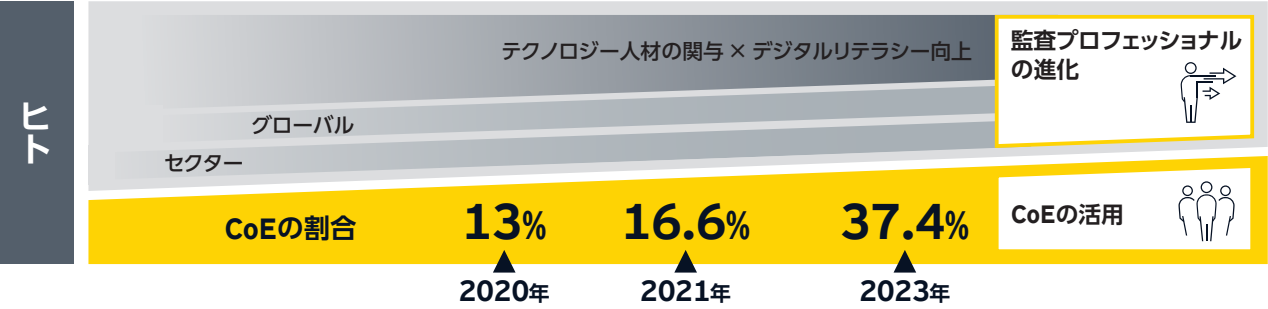


Assurance 4.0に向けた3つの変革

担い手とプロセスの変革

ヒト

デジタル



- CoEの活用とオートメーションの推進
- ▶ CoE (Center of Excellence) への業務の集約化
- 監査業務の担い手とプロセスの変革を進め、2020年から2023年までに監査プロフェッショナルの業務時間24%を標準化・自動化を担うCoEへと移管を進めています。
- ▶ 変革の効果
- 生産性向上に加え、CoEでの人材育成や蓄積されたベストプラクティスの監査チームへの還元という効果もあり、標準化・自動化による監査品質の維持・向上にもつながっています。担い手とプロセスの変革により、監査プロフェッショナルは難易度が高く、判断を要する領域に注力し、リスクの早期発見やインサイトの提供が可能となり、監査品質のさらなる向上を実現します。
- 担い手の変革：ヒトからヒトへ
- ▶ 監査アシスタントと新潟DSC
- 監査プロフェッショナルの補助業務や専門的な判断を伴わない付随業務を、監査アシスタントや、新潟市に設置したデリバリーサービスセンター（新潟DSC）が監査チームに業務を提供しています。業務レベルを高水準、かつ均一に保つために、標準業務の定義を行い、マニュアル策定や内部チェック体制を強化しています。
- ▶ データキャプチャスペシャリスト
- データドリブン監査の進展によりデータの抽出、加工や転送などの変換、格納にはデータキャプチャの専門家が関与しています。
- ▶ 会計監査確認センター
- 確認手続では、EY新日本も出資している会計監査確認センターを利用しています。前年度と比較し、利用対象社数、利用通数ともに大幅に増加をしています。利用対象範囲の拡大やウェブ化の進展により、クライアント、監査プロフェッショナル双方の生産性向上に貢献することが期待されています。
- プロセスの変革：ヒトからロボットへ
- ▶ 監査に関する業務の自動化
- 監査品質の観点から自動化が適している領域があり、母集団データからの検証対象の選定や、汎用性が高く自動化が可能な手続、監査調書のドラフト作成について自動化を進めています。RPA (Robotic Process Automation) による業務プロセスの自動化、有価証券報告書などの開示チェックや文書比較を行う自動化ツールの開発も行い、監査チームにて利用が進んでいます。

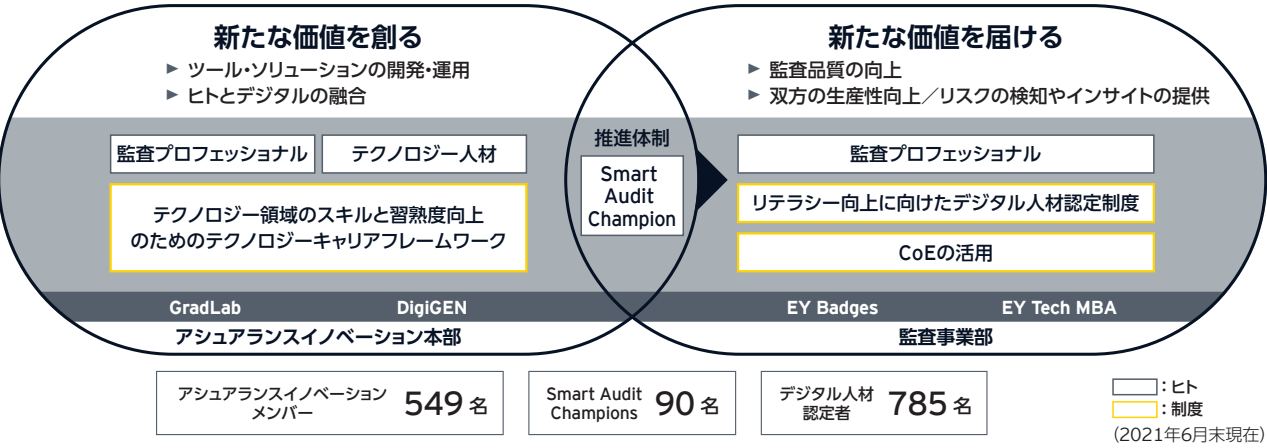
人材とプロフェッショナルサービスの変革

ヒト

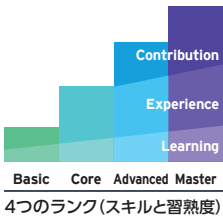
デジタル

■ 監査プロフェッショナルの進化

デジタルを活用した新たな価値を提供するために、テクノロジー人材の関与に加え、ヒトとデジタルの効果的な融合と、デジタルリテラシーの向上により監査プロフェッショナルを進化させていきます。



- テクノロジー人材の関与により新たな価値を創る
- ▶ テクノロジー人材の関与とキャリアフレームワーク導入
- データとテクノロジーをさらに活用し新たな価値を創り、高付加価値なサービス提供を行うために、エンジニアを含むさまざまな分野のテクノロジー人材の採用や育成を担保するキャリアフレームワークに基づくジョブ型人事制度を新たに導入しています。
- ▶ デジタルリーダー育成プログラム (選拔型)
- ▶ GradLab
- スタッフ層対象。データサイエンス、デザイン思考、アジャイル開発などの習得と監査現場への応用を学びます。
- ▶ DigiGEN
- マネージャー層対象。新規サービスの開発などデジタル領域の経験の拡大と、リーダーシップに必要な素養を学び、クライアントに新たな価値を提供できるリーダーを目指します。
- デジタルリテラシーを向上させ新たな価値を届ける
- ▶ デジタル人材認定制度
- Smart Audit*およびDigital Trust**の高品質なサービス提供を牽引する監査プロフェッショナル育成のため、データドリブン監査やテクノロジースキル習得を主眼に、要件の達成に応じてランク別に認定しています。
- ▶ EY BadgesとEY Tech MBA
- デジタル人材認定制度の他にも、社内認定を整備しています。テクノロジー、ビジネス、リーダーシップの3領域において、要件の達成に応じて、デジタルバッジ (EY Badges) が付与される社内認定制度に加え、所定の履修要件を満たせばMBA (経営学修士) を取得できるEY Tech MBAも導入しています。



アシュアランスイノベーション戦略の推進体制

監査事業部から選任したSmart Audit Championが連結環となり、組織内浸透を図るためSmart Auditの推進を牽引しています。また、監査プロフェッショナルのデジタルリテラシーのDNA化に向けて、全構成員向けに月次でウェブキャストを開催し、監査現場に必要なナレッジや事例などを継続的に提供しています。

Assurance 4.0実現に向けたサービスの変革

- * Smart Audit : データとテクノロジーのさらなる活用 (Digital Audit) と双方の生産性向上 (Smart Work) により、リスクの検知やインサイトを提供する業務
- ** Digital Trust : Smart Auditで培ったデジタルナレッジを活かし、データやテクノロジーを利用したクライアントの内部統制 (サイバーセキュリティ、データガバナンスなど) に対して第三者の立場で助言、評価、保証する業務

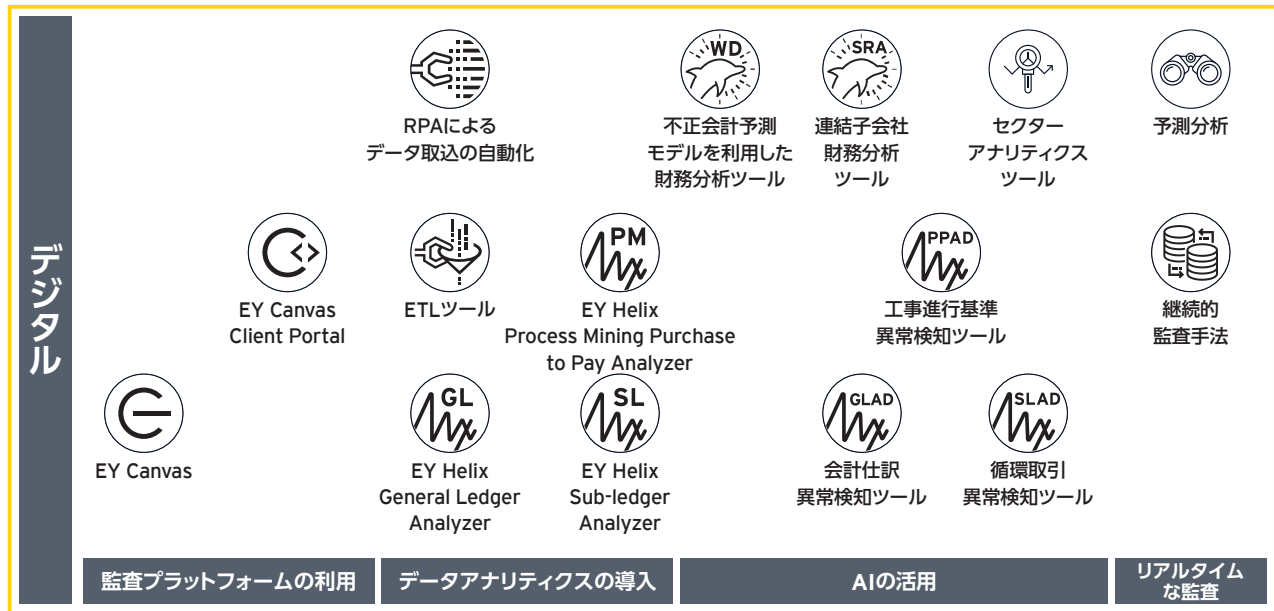
CoEを活用するチームの声

監査現場におけるCoEへの業務シフトや自動化ツールの適用範囲は年々広がっていますが、過渡期であるともいえます。その時々最適な選択をし、変化に対応できる監査プロフェッショナルの意識、行動変革も進め、安定的に高品質な監査を提供し、更なる付加価値を提供できる監査チームでありたいと考えています。

第1事業部
シニアマネージャー
大森 美由紀

データの連携と分析手法の変革

EY新日本が目指すAssurance 4.0において、AIと全量データを活用したリアルタイムなリスク識別の追求を目指しています。監査現場に浸透している監査プラットフォームや全量データへの分析手法に加え、潜在的なリスクへ個別的な対応を可能にする新たなデジタル監査ツールの開発と監査現場への適用を積極的に進めています。



■ 監査プラットフォームの利用 (▶ p.51参照)

全世界共通でテクノロジーを活用した監査プラットフォームを構築しています。そのうち、監査業務の全プロセスで利用するEY Canvasに加え、クライアントとのデータ、資料の授受に使用するEY Canvas Client Portal、子会社監査チームを含む監査の進捗状況を適時に把握可能なグループ監査機能もあり、リモート環境下における監査品質を支える基盤として継続的に使用しています。

■ データアナリティクスの導入 (▶ p.52参照)

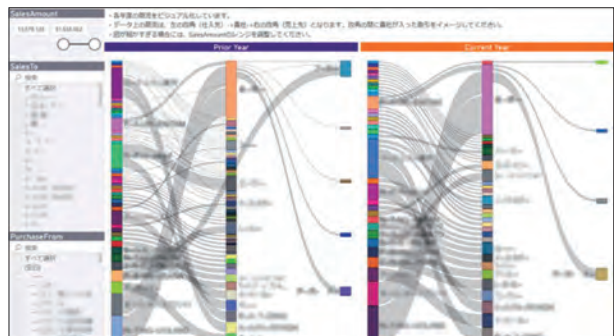
データドリブン監査の手法とその実施を支える分析ツール群としてEY Helix Analyzersを導入し、総勘定元帳や補助元帳のデータを利用して、多面的な分析を実施しています。データの抽出(Extract)、転送と変換(Transform)、格納(Load)に至るプロセスへETLツールを活用するとともに、RPAによる自動化、データキャプチャの専門家の活用を進め、クライアントに即した効率的なデータ連携が可能となっています。

■ AIの活用 (▶ p.52参照)

EY新日本では会計仕訳異常検知ツールや不正会計予測モデルを利用した財務分析ツールを独自開発し、監査現場での利用が進んでいます。さらなる監査品質の追求をすべく、監査現場のニーズや対応すべきリスクを特定し、AIによる機械学習や統計的手法を活用したより深度ある分析を可能とするさまざまな分析ツールの独自開発と試験的な適用を進めています。

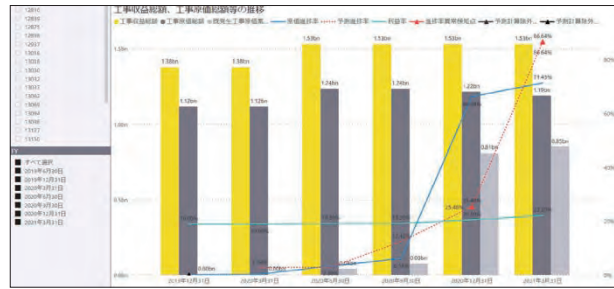
▶ 循環取引異常検知ツール

総勘定元帳の仕訳データのほか、補助元帳である売上、仕入元帳を用いて、循環取引が疑われる勘定科目間の関係性などを抽出条件として設定し、循環取引のリスクが高い取引や補助元帳間の不整合などの異常性を検知する分析ツールです。



▶ 工事進行基準異常検知ツール

機械学習を用いた進捗率の予測に基づき、工事進行基準を適用する工事・開発案件における不自然な進捗度の推移を検知するツールです。機械学習を用いたロスコン(原価が受注金額を上回る案件)の予測、原価発生タイミングの異常検知機能も搭載しています。



他にも、特定の業種(セクター)に特化したデータ分析を可能とするセクターアナリティクスツールの開発と適用を進めています。また、不正会計予測モデルを利用した財務分析ツールの進化版にあたる連結子会社財務分析ツールは子会社の連結パッケージデータを利用し、グループ内の子会社や同業他社のさまざまな分析指標との比較により、子会社の異常性を検知することができます。

■ リアルタイムな監査

▶ 継続的監査手法の多様化

継続的監査手法は、AIと全量データを活用したリアルタイムなリスク識別の追求を目指す未来の監査の1つの形です。基幹システムとの常時接続による全量データの自動取得に加え、EY新日本の分析ツールへの自動転送、多面的な分析の実施など一部の監査手続について、特定領域における全てをリアルタイムに完結する仕組みの構築をパイロット数社にて進めています。入手できるデータの標準化、細分化レベルや、監査上の対応すべきリスクに応じて、後工程としてのデータ分析はさまざまな組み合わせが可能であり、パイロットとしての実証実験を進めています。

継続的監査手法の実現に向けて取り組むチームの声

クライアントが全自動で行っている取引に関して、クライアントにも協力いただき、年間取引の全量データの取得、仕訳との全件照合、監査調書への加工までを完全自動化することに成功しました。これにより、決算時の手続負荷が軽減され、クライアント側の資料準備の手間も削減されるなど目に見える成果につながりました。全件照合により品質向上につながったことはもちろん、単純作業が削減されたことで、より付加価値の高い業務に注力することができるようになりました。



第5事業部
マネージャー
永合 翔一

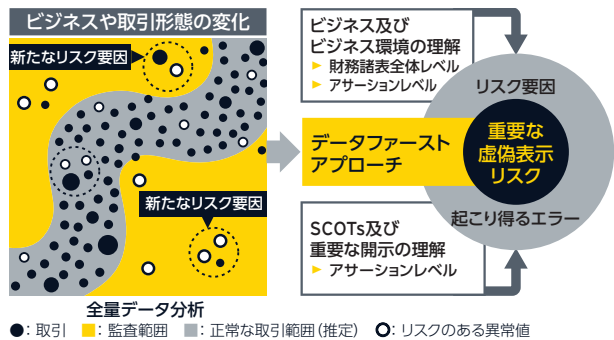
テクノロジーと監査メソドロジーの融合

Digital Global Audit Methodology

ヒト × デジタル

■ データファーストアプローチ

取引の変化、特性が直接反映されている全量データへの多面的なデータ分析を行うことで、より広範囲かつ細部にわたる検証が可能となり、潜在的なリスクへのタイムリーな対処が可能となります。識別された異常点への追加検証から不正取引が判明した事例もあります。必ず不正が見つかるわけではありませんが、全量データ分析により従来よりも深く、広い検証が可能となっています。



■ テクノロジーと監査メソドロジーの融合

▶ Digital GAM

データ分析を監査業務の中心に据えた監査メソドロジーであるDigital GAMを導入しています(2021年6月末時点:適用会社約430社)。EYの監査メソドロジーは、従前よりテクノロジーを活用したデータ分析を一体として開発、監査実務への適用がなされていることが大きな特徴です。進化する監査プロフェッショナルとデジタルとの融合を支え、新たな価値の実現に向けた重要な役割を果たしています。

新たな価値の実現に向けて ― コミュニケーションの深化

■ クライアントコミュニケーションの深化による更なる監査品質の向上



クライアントの現状と今後起こり得る変化を見据え、ガバナンス上の課題や潜在的なリスクについてクライアントと早期かつ継続的な対話を行うことは、企業のガバナンスを支える会計監査の品質向上の観点からも重要です。

クライアントにおける経営管理のDX戦略の有無や進捗状況、ならびに基幹システムやデータ保有構造の状況等により、アプローチや設定すべきゴール像が異なります。EY新日本ではクライアントとの双方向のコミュニケーション機会を増やしテラーメイドでの問題解決アプローチと共創を進めます。

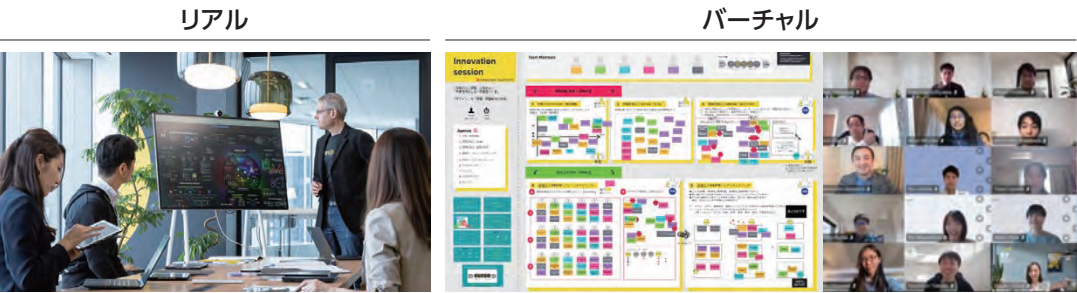
【テラーメイドでの共創】

| 経営管理DXの 進捗レベル | デジタイゼーション | デジタライゼーション | デジタルトランスフォーメーション |
|------------------|--|--|--|
| EYの取組み | <ul style="list-style-type: none">▶ Smart Audit実現に向けたロードマップの提示▶ 監査品質向上のためのデータアナリティクスの導入 | <ul style="list-style-type: none">▶ DXの進捗に合わせたSmart Auditの導入▶ AIの活用によるリスクの検知やインサイトの提供 | <ul style="list-style-type: none">▶ Smart Auditによる新たな価値の提供▶ リアルタイムコネクトによる生産性向上▶ Digital Trustによる新たなリスクへの対応 |

■ クライアントのDX戦略への理解とコミュニケーションの活性化

クライアントにおけるDX戦略について、経済産業省の「DX推進指標」への当てはめやEY新日本による「データ活用状況に関するサーベイ(データガバナンスサーベイ)」の結果などを活用し、DXの進捗レベルを把握します。なお、EY新日本はクライアントとの共創を加速させるため、経済産業省が定めるDX認定制度に基づき、「DX認定取得事業者」としての認定を監査法人業界で初めて取得しました。

監査チームでは、これまで実施している監査計画説明や監査結果説明に加え、クライアントの経営管理DXの進捗レベルに応じたSmart Auditの説明を実施しクライアントと協議しています。トピックやコミュニケーション手法はクライアントの状況に応じて多様化しており、EY wavespace*でのイノベーションセッションなど、リアルとバーチャルを使い分けながら、コミュニケーションの活性化に努めています。



クライアントの声

- ▶ EY wavespaceでのイノベーションセッションでEY Canvasを利用した海外監査チームとの連携や経理部との資料授受などのデモンストレーションを拝見し、双方の生産性向上の効果を実感できた。
- ▶ 監査スコープ外の海外拠点の法定監査情報の収集、すべての連結子会社の財務分析結果の適時な共有などにより自社のガバナンス向上にもつながると感じた。
- ▶ 財務諸表レベル、会計仕訳レベル、取引レベルなどさまざまな粒度での全量データ分析は、リスクやインサイトを早期に把握するだけでなく、監査品質を向上させるものであると再認識することができた。

* EY wavespace™：EYがグローバルに設置しているイノベーションハブ(拠点)。日本では東京に2018年11月に設置。

EYネットワーク

| | |
|---|----|
| EY ― EY新日本が属するグローバルネットワーク ― | 23 |
| JBS ― 日本企業の海外事業展開をサポート ― | 24 |
| EY Japan ― 専門性を生かしクライアントの ビジネスパートナーへ ― | 25 |

EY — EY新日本が属するグローバルネットワーク

EYは、全世界150カ国以上に312,250名を擁する、アシュアランス、税務、ストラテジー・アンド・トランザクションおよびコンサルティングサービスの分野におけ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新日本有限責任監査法人もメンバーファームの1つです。

EYの価値観

理念の追求に当たって、EYでは世界中の全構成員が共有すべき組織の根幹をなす価値観として、以下の3つを掲げています。これらの価値観は、私たちの在り方を定義するとともに、組織文化の基盤となっています。

People who demonstrate integrity, respect, teaming and inclusiveness.

誠実、相互の敬意、協働、
インクルーシブな精神の実践

People with energy, enthusiasm and the courage to lead.

人々をリードする活力、
情熱、勇気の保持

People who build relationships based on doing the right thing.

正しいことを実行することによる
信頼関係の構築

■EYのメンバーファーム

EYの各メンバーファームは法的に独立した組織です。メンバーファームの義務と責任は、アーンスト・アンド・ヤング・グローバル・リミテッド(Ernst & Young Global Limited、以下「EYG」)の規則およびその他の種々の契約の遵守によって果たされています。各国において適用される法令・規制の遵守が優先されるとともに、各国のメンバーファームによる専門的な判断の行使がコントロールされることもありません。すべてのメンバーファームは、「Building a better working world」という理念を共有し、共通の価値観や品質そして職業的懐疑心に対する揺るぎないコミットメントによって結ばれています。今日のグローバル市場においてEYの統合的なアプローチは、グローバルに多くの事業拠点を有するクライアントに高品質の監査を提供する上で重要な役割を果たしています。

■EY新日本とEYとの関係性

EY新日本は、2003年8月にEYGとメンバーシップ契約を締結しました。

EYとは、EYGのグローバルネットワークであり、EYGとメンバーシップ契約を締結している単体または複数のメンバーファームを指しています。EYGは、英国の保証有限責任会社であり、世界中のメンバーファーム間のコーディネーションを行うとともに、ファーム間の連携を促進しています。

■EYのエリア、リージョン、カントリー

EYの各メンバーファームは法的に独立した組織を基礎にしていることから、各国のメンバーファームないし各国(カントリー)が基礎になっています。1つないし複数のカントリーから構成されたオペレーション単位がリージョンであり、複数のリージョンから構成された、より大きなオペレーション単位がエリアです。EYは、Americas(北・中・南米)、EMEIA(欧州、中東、インド、アフリカ)、Asia-Pacific(アジア・パシフィック、オセアニアを含む)の3つのエリアから構成されており、JapanはAsia-Pacificエリアの最大リージョンです。



JBS — 日本企業の海外事業展開をサポート

日本企業における事業のグローバル化に伴い、日本企業の海外子会社等の重要性が高まってきています。EYのグローバルネットワークとJBS(Japan Business Services)のネットワークを最大限に活用し、世界各国に事業展開する日本のグローバル企業にシームレスな監査を提供しています。

■均一で高品質なサービス提供に貢献

JBSは日本企業の海外事業展開をサポートするEYのグローバルネットワークです。世界の70を超える主要都市に、日本語対応可能かつ日本および現地の実務や制度を熟知しているプロフェッショナルを約400名配置し、EYの品質の基準に従った均一で高品質なサービスを提供する体制を構築しています。JBSのグローバルネットワークを統括する本部機能は日本国内にあり、日本主導により、海外各地の日系企業を担当するプロフェッショナルと密接な連携を図りながら、グローバルで最適かつ効率的なサービスを提供しています。監査においては、各海外グループ拠点を担当する現地EYの監査チームにJBSメンバーが参画し、親会社監査チーム、現地EYの監査チーム、日本の親会社、現地関係会社との間のコミュニケーションをリエゾンとして円滑に取り持つことによって、会計・監査上の問題点の早期把握・解決を可能にし、グローバルでシームレスな監査を実現しています。

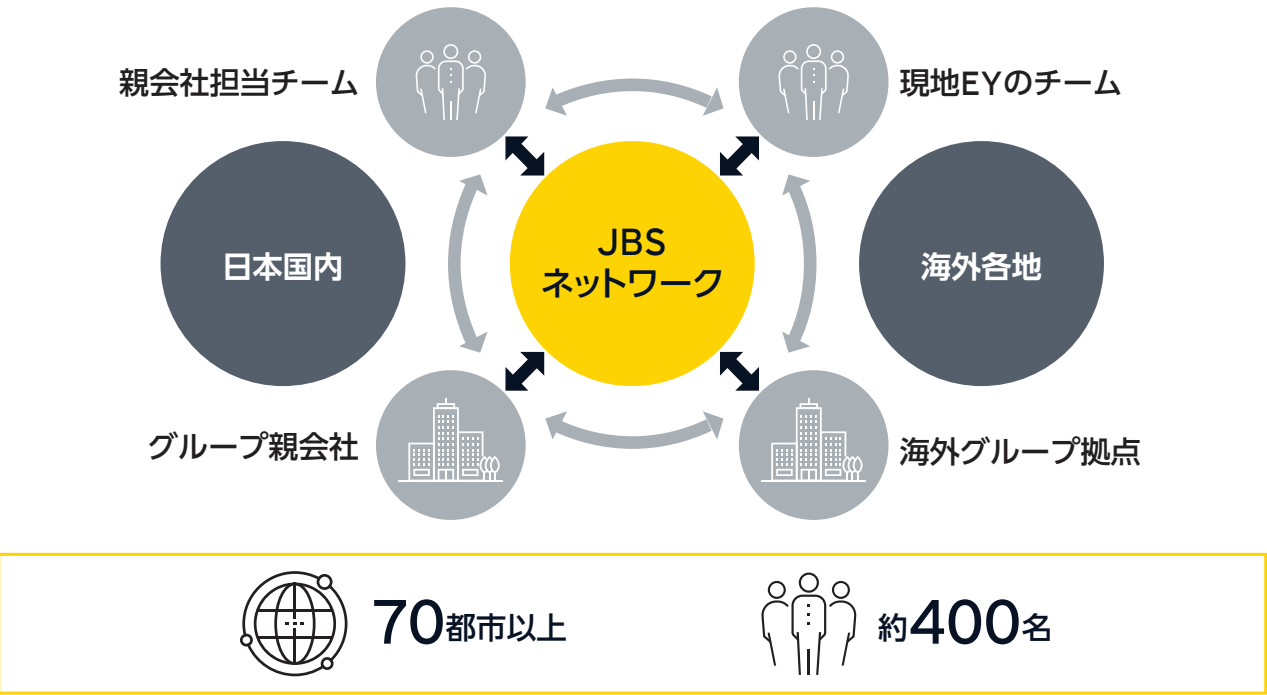
■日本語対応可能なプロフェッショナル

日本の親会社を担当するチームは、全世界150以上の国と地域からなる、各拠点における法制度や商習慣等を考慮し、高品質な監査を実施するために、クライアントのニーズに応じて、現地EYのプロフェッショナルおよび日本語バイリンガル・プロフェッショナル、日本から派遣する駐在員のベストミックスを目指した適材適所の人材でチームを編成し、監査のサービスを提供しています。JBSのネットワークを拡充するため、モビリティ制度(▶p.69参照)により、日本から派遣する駐在員の増員および現地採用の日本語バイリンガルの増員を図っています。

| 地域別JBSメンバー数 (2021年7月1日現在) | | |
|---------------------------|----------------------|----------|
| 地域 | バイリンガル人数 (駐在員を含む) | 日本からの駐在員 |
| Americas(北・中・南米) | 187名 | 19名 |
| Asia-Pacific(アジア・パシフィック) | 142名 | 49名 |
| EMEIA(欧州・中東・インド・アフリカ) | 57名 | 20名 |

(注)日本からの駐在員には、短期間の研修生は含んでおりません。

▶JBSネットワークを活用したグループ監査



EY Japan ― 専門性を生かしクライアントのビジネスパートナーへ

日本におけるEYのメンバーファームはEY Japanとして一丸となり、クライアントの経営課題の解決をトータルにサポートします。EY Japanの多岐にわたる分野のプロフェッショナルはそれぞれの専門性を発揮して監査業務に関与することにより、監査品質の確保に重要な役割を果たしています。

EY Japan チェアパーソン兼CEOからのメッセージ

EY Japanでは、さまざまな視点が入り入れられる風土を強化し、国内外の課題の解決に長期的視点で取り組み、次世代のためにEYのPurposeであるより良い社会の構築を目指しています。

100年に一度ともいわれる変革期の中、企業の成長・発展のために不可欠なイノベーションは、ダイバーシティ&インクルーシブネス(D&I)によって多様な視点を生かすこと、また資本主義が対応しきれなかった社会的格差の是正を包括的に勘案することで初めて生まれると強く信じています。

メンバーの長期的で多角的な視点、多様な経験によって変化に耐えられる強力な組織となり、クライアントへのサービスの質の向上、さらなる価値の創造、EY Japanの成長につなげていきます。

我々EYが世界150カ国以上にあるネットワークと知見を駆使し、クライアント企業様が持続的な成長を果たすことで、あらゆるステークホルダーに長期的価値をもたらし、日本の社会そのものがより良くなると信じています。

世界に類を見ないほどの課題先進国である日本が先進的分野において経済成長を果たすことにより、次世代が誇りに思える日本が世界を牽引する日が訪れると確信しています。

私たちは、その未来に向かってクライアントの皆さまとともに歩み続け、支援いたします。また、EY自身が、すべてのステークホルダーに長期的価値を創出する模範でいられるよう努めてまいります。



EY Japan チェアパーソン兼CEO
貴田 守亮

■ Asia-PacificエリアにおけるEY Japanの説明

EY Asia-Pacificは6つのリージョン(Japan、Greater China、Oceania、FSO APAC、ASEAN、Korea)、23の国や地域から成り立っているエリアであり、EY Japanはこのエリア内で最大のリージョンです。成長を続けるAsia-Pacificにおいて、

EY Japanは豊富な人材リソースや専門能力の活用、デジタル投資の強化を通じ、日本からアジア太平洋地域、さらには全世界へと事業展開を加速するクライアントの皆さまに、スピーディーかつ充実したグローバルサービスを提供します。

Asia-Pacificエリア・エグゼクティブからのメッセージ

Asia-Pacificのすべてのメンバーファームは、EY内に蓄積された豊富なセクターに関するナレッジや優秀なプロフェッショナルリソースをOne EYとして国をまたいで有効活用し、常にベストチームを編成することにコミットしています。また、複数の国、サービスラインのプロフェッショナルから編成された各種プロジェクトへのアサインやモビリティ経験を通じて多様性と包括性を受容できるグローバル人材の育成・輩出に向けて取組みを強化しています。これに伴い、EY Japanアシュアランスメンバーが主要プロジェクトをリードする事例が増えてきています。クライアントの皆さまのグループガバナンス強化、リスク管理向上およびLong-term value(LTV)の創出に僅かなりともサポートできますと大変幸いです。



Asia-Pacific Deputy Assurance Leader
松岡 寿史

■ 4つのサービスラインの連携によるサービス提供

EY JapanはEYの日本におけるメンバーファームの総称です。グローバル化やデジタル化が進展するにつれ、ますます複雑化するクライアントの経営課題の解決をトータルにサポートするビジネスパートナーを目指し、監査業務等のアシュアランス、税務、ストラテジー・アンド・トランザクションおよびコンサルティングの4つのサービスラインがEYブランドの下で一貫したサービスを提供しています。

EY Japanの運営はジャパン・リージョナル・マネージング・パートナー、各サービスライン・リーダー等からなるリージョナル・リーダーシップ・チームによって行われます。

EY Japanの売上高および構成員数

| | 2020年 | 2021年 |
|--------------|---------|---------|
| 売上高 (単位:百万円) | 140,251 | 154,215 |
| 構成員数 (単位:人) | 8,780 | 9,477 |

▶ EY Japanの主なサービス (2021年10月)



| | |
|--------------|----|
| 経営執行体制 | 28 |
| 経営執行役員プロフィール | 31 |
| ガバナンス体制 | 33 |
| ステークホルダーとの対話 | 38 |

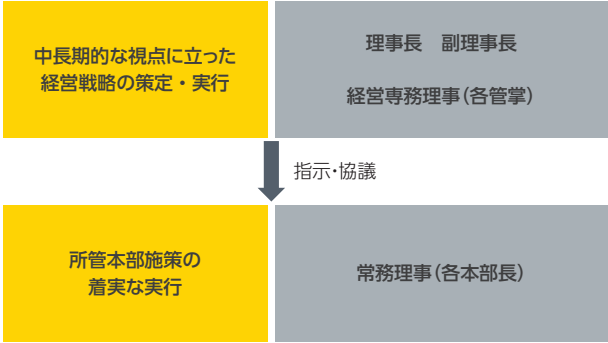
注) FAAS : Financial Accounting Advisory Services (財務会計アドバイザリーサービス)

経営執行体制

■ 経営執行役員の専任体制と管掌制度

経営執行役員が強力なリーダーシップを発揮し、法人の運営に専念できる環境を整えるため、理事長、副理事長、品質管理管掌および品質管理本部長は、監査業務等に関与しない体制としています。その他の経営専務理事についても、監査業務等への関与を限定しています。

また、ステークホルダーの多様なニーズを適時に把握し対応する経営執行体制を実現すべく、2021年7月より管掌制度を導入し経営執行役員の役割を明確化しています。理事長、副理事長および経営専務理事は、法人全体の観点から中長期的な視点に立った経営戦略の策定と実行を役割とし、各人の担当領域を管掌として定めています。常務理事は、本部長として担当本部における施策の着実な実行を役割としています。

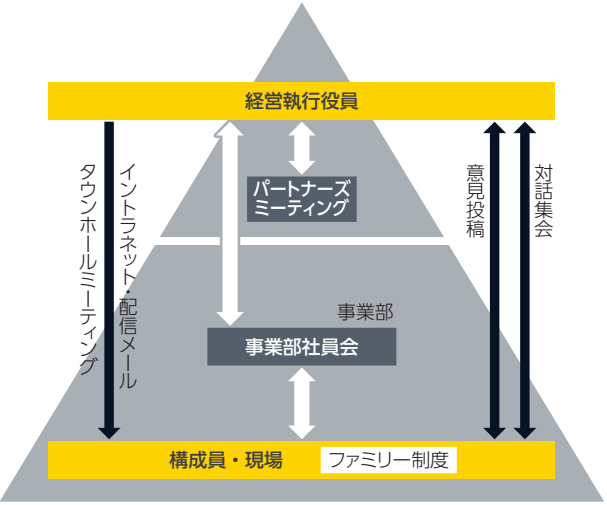


■ 監査品質を重視した経営方針の共有

監査品質はEY新日本の最重要事項です。経営執行役員は、全構成員が適切な倫理観を醸成し職業的懐疑心を発揮しながら監査業務に従事できるよう、自らが適切な姿勢を常に示し続けることが極めて重要であると認識しています。こうしたトップの姿勢は、社員向けには、定期的を開催する「パートナーズミーティング」において、経営執行役員から直接伝達されます。この他、事業部単位で開催する事業部社員会において、経営執行役員や各事業部長等から社員へより詳細な事項が伝達されます。職員向けには、毎月開催する「タウンホールミーティング」において、経営執行役員から直接伝達されています。これらに加え、日常的に法人のイントラネットや配信メールを通じて、重要事項を適時に周知・伝達しています。

一方、現場の声は、意見投稿や対話集会を通じて理事長に直接届く仕組みに加え、ファミリー制度(▶ p.70参照)により

事業部にてファミリーミーティングで吸い上げます。このように、トップから現場へ、現場からトップへの双方向のコミュニケーションにより、監査品質を重視した経営方針を法人全体で共有しています。



▶ 組織風土改革に関する意識調査(第5回)(2021年2月実施、対象：全構成員)より

より良い監査品質を確保できる風土を定着させるために推進している組織風土改革の成果を測定する「組織風土改革に関する意識調査」を毎年実施しています。

Q. 日ごろから監査品質を重視して業務を行っているか？



Q. 法人トップマネジメントからのコミュニケーションには、常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？



理事長との対話集会

理事長との対話集会「ガチコン」は、2020年10月よりスタートし、2021年7月1日現在で17回開催しました。ガチコンでは、トップから現場、現場からトップへの双方向のコミュニケーションが活性化されるように、参加者がその場で質問し、理事長、副理事長および経営専務理事が事前準備することなく「その場で答える」という手法を採用しています。また、司会進行においては参加者が意見や提案をしやすい心理的に安全な環境を追求しています。参加者からは理事長、副理事長および経営専務理事が一歩踏み込んで誠実に回答している点を評価する感想が多く寄せられています。加えて、ガチコンで議論された内容を踏まえてタウンホールミーティングで理事長がメッセージを発信することで、双方向のコミュニケーションにより良いサイクルを生み出しています。

(左から) 経営専務理事 伊藤 功樹／経営専務理事 松浦 康雄／経営専務理事 諏訪部 修／経営専務理事 紙谷 孝雄／理事長 片倉 正美／副理事長 大内田 敬／経営専務理事 南波 秀哉／経営専務理事 松村 洋季

経営執行役員プロフィール

理事長・副理事長



理事長
アシュアランスイノベーション・企画管掌
片倉 正美 Masami Katakura

1991年 太田昭和監査法人(現EY新日本有限責任監査法人) 入所
2005年 社員(パートナー) 就任
2016年 常務理事 就任
2019年 理事長 就任



副理事長
人材開発管掌
大内田 敬 Takashi Ouchida

1993年 センチュリー監査法人(現EY新日本有限責任監査法人) 入所
1998-03年 KPMGロサンゼルス事務所 駐在
2007年 社員(パートナー) 就任
2014-16年 EYニューヨーク事務所 駐在
2019年 経営専務理事 就任
2021年 副理事長 就任

経営専務理事



クライアントサービス・業務統括管掌
伊藤 功樹 Koki Ito

1991年 太田昭和監査法人(現EY新日本有限責任監査法人) 入所
1995-96年 EYロサンゼルス事務所 駐在
1999-04年 EYニューヨーク事務所 駐在
2005年 社員(パートナー) 就任
2019年 経営専務理事 就任



リスク管理管掌
紙谷 孝雄 Takao Kamiya

1991年 太田昭和監査法人(現EY新日本有限責任監査法人) 入所
2002-03年 EYロサンゼルス事務所 駐在
2003年 社員(パートナー) 就任
2012-15年 企業会計基準委員会 出向
2016年 経営専務理事 就任



品質管理管掌
諏訪部 修 Osamu Suwabe

1992年 太田昭和監査法人(現EY新日本有限責任監査法人) 入所
2007年 社員(パートナー) 就任
2016年 常務理事 就任
2019年 経営専務理事 就任



管理・BMC管掌
南波 秀哉 Hideya Nanba

1990年 太田昭和監査法人(現EY新日本有限責任監査法人) 入所
1996-98年 EYシンガポール事務所 駐在
2001年 金融機関 勤務
2006年 社員(パートナー) 就任
2017年 常務理事 就任
2021年 経営専務理事 就任



CFO・財務経理管掌
松浦 康雄 Yasuo Matsuura

1988年 太田昭和監査法人(現EY新日本有限責任監査法人) 入所
2002年 社員(パートナー) 就任
2013-16年 EY中国北京事務所 駐在
2016年 常務理事 就任
2021年 経営専務理事 就任



金融管掌
松村 洋季 Hiroki Matsumura

1992年 太田昭和監査法人(現EY新日本有限責任監査法人) 入所
2001-04年 EYロンドン事務所 駐在
2005年 社員(パートナー) 就任
2016年 経営専務理事 就任

常務理事



企画本部担当
市川 亮悟 Ryogo Ichikawa

1993年 中央新光監査法人 入所
2005年 社員(パートナー) 就任
2007年 新日本監査法人(現EY新日本有限責任監査法人) 入所
2012-15年 EYソウル事務所 駐在
2019年 常務理事 企画本部長 就任



西日本事業部担当
市之瀬 申 Shin Ichinose

1991年 太田昭和監査法人(現EY新日本有限責任監査法人) 入所
2006年 社員(パートナー) 就任
2021年 常務理事 西日本事業部長 就任



業務統括本部担当
北本 佳永子 Kaeko Kitamoto

1993年 太田昭和監査法人(現EY新日本有限責任監査法人) 入所
2009年 社員(パートナー) 就任
2019年 常務理事 業務統括本部長 就任



品質管理本部担当
清水 伸幸 Nobuyuki Shimizu

1993年 太田昭和監査法人(現EY新日本有限責任監査法人) 入所
2005年 社員(パートナー) 就任
2021年 常務理事 品質管理本部長 就任



人材開発本部担当
鈴木 裕司 Yuji Suzuki

1992年 中央新光監査法人 入所
2004年 社員(パートナー) 就任
2007年 新日本監査法人(現EY新日本有限責任監査法人) 入所
2021年 常務理事 人材開発本部長 就任



監査統括本部担当
田中 宏和 Hirokazu Tanaka

1989年 太田昭和監査法人(現EY新日本有限責任監査法人) 入所
2002年 社員(パートナー) 就任
2010-13年 EYニューヨーク事務所 駐在
2021年 常務理事 監査統括本部長 就任



BMC本部担当
根本 知香 Tomoka Nemoto

1995年 太田昭和監査法人(現EY新日本有限責任監査法人) 入所
2010年 社員(パートナー) 就任
2021年 常務理事 BMC本部長 就任



財務経理本部担当
林 美岐 Miki Hayashi

1994年 太田昭和監査法人(現EY新日本有限責任監査法人) 入所
2013年 社員(パートナー) 就任
2021年 常務理事 財務経理本部長 就任

ガバナンス体制

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。
評議会に社外有識者を招聘し、その知見を活用することにより、ガバナンスの強化を図っています。

■ 評議会

EY新日本は、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。

すべての評議員は、8月に開催する定時社員総会の決議により選任され、評議会議長および評議会副議長は社内評議員の中から任命されます。

評議会の内部組織として公益委員会および監査委員会、また、社外評議員で構成される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および報酬担当会議を設置しています。これにより、経営執行役員の選任や報酬の決定などの重要事項に関する社外有識者の関与を深め、ガバナンスの強化を図っています。

公益委員会および監査委員会の委員は、経営会議に出席し、特に社外評議員は企業経営、資本市場、コーポレートガバナンスに関する深い知見などに基づき積極的に発言し、経営執行を監督・評価します。そして、重要性が高いと判断した案件については評議会に付議し、その審議結果を経営会議に報告し議論します。

■ 公益委員会

監査品質の維持および継続的な改善、またレピュテーションの維持および信頼性の向上を追求し、ステークホルダーに対する説明責任を果たすため、独立した客観的な立場から経営執行を監督・評価します。

公益委員会では、幅広い経営に関する事項について議論し、理事長などに意見を表明します。議題は、後述する指名担当会議および報酬担当会議の審議内容に加え、監査品質向上に関する議題、人事制度、内部および外部からの通報など、多岐にわたります。

▶ 指名担当会議

理事長予備候補者および評議員候補者の指名などを担います（経営執行役員の選任方法 [▶ p.37参照](#)）。

▶ 報酬担当会議

理事長の評価・報酬内容の決定方針案の策定および経営専務理事以上の報酬総額決定方針案の策定を担います。

■ 監査委員会

経営執行役員の職務執行の法令等への準拠性、会計監査人の職務の相当性を監査します。



(前列左から) 深尾 光洋 氏／斉藤 惇 氏／有富 慶二 氏（後列左から）田邊 朋子／松本 要／渡辺 伸啓／藤間 康司／久保 暢子／伊藤 陽子／善方 正義

■ 評議員について

EY新日本が透明性を確保して運営され社会に貢献できるよう公益性を踏まえて経営執行を監督・評価するため、社外評議員として企業経営、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を有する経験豊かな社外有識者を招聘しています。社内評議員は多様性を重視し、監査業務、非監査業務、IPO、地区運営などの経験者を選任しています。

評議員一覧（2021年9月1日現在） * 社外評議員

| 評議会 | | | | | | | | | | | |
|-------|--|--|--|-----|-------|---------------|--|----|--|-------------------|--|
| 議長 | | 藤間 康司 | | 副議長 | | 渡辺 伸啓 | | | | | |
| 評議員 | | 有富 慶二* 斉藤 惇* 深尾 光洋* 伊藤 陽子 久保 暢子 善方 正義 田邊 朋子 松本 要 | | | | | | | | | |
| 公益委員会 | | | | | 監査委員会 | | | | | | |
| 委員長 | | 斉藤 惇* | | 委員 | | 有富 慶二* 深尾 光洋* | | 委員 | | 伊藤 陽子 田邊 朋子 渡辺 伸啓 | |

■ 評議会の活動について

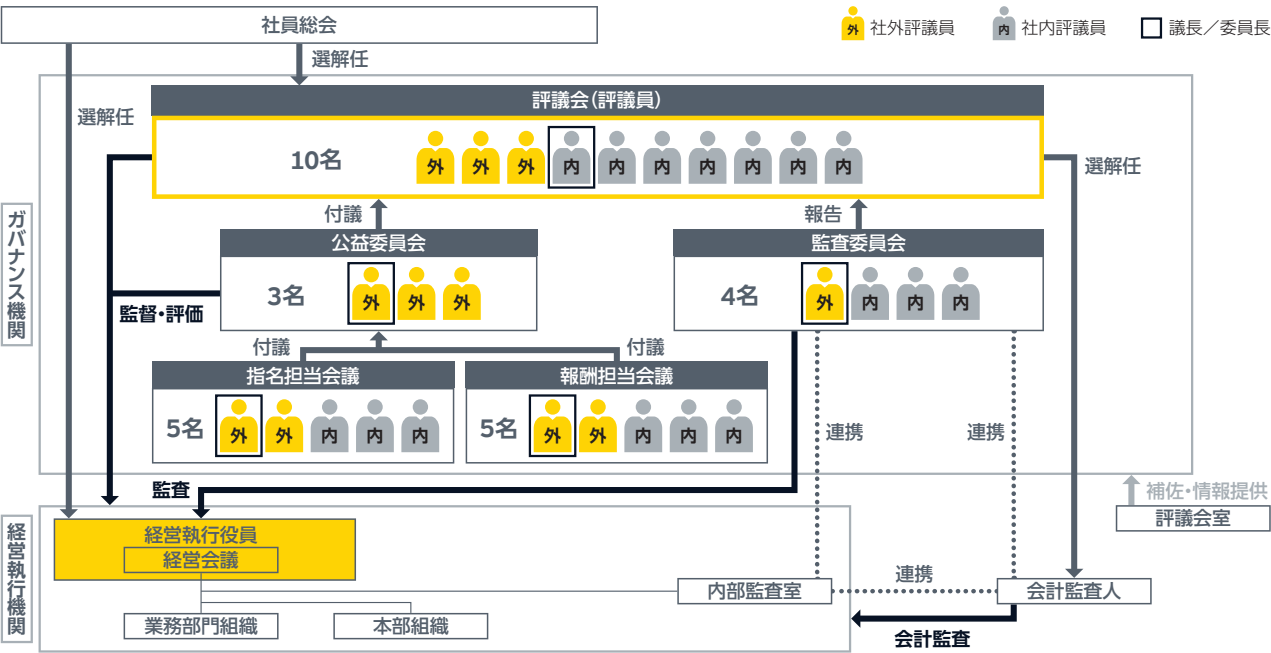
評議会は、経営執行の定点観測的なモニタリングにより経営執行を監督・評価するとともに、経営の本質に関する議論を行うことで経営執行機関による経営の実効性の発揮を支援しています。定期開催する評議会には理事長が出席し、経営方針や重点施策の進捗について評議員と意見交換を行います。独立性を有する社外評議員の視点を加えることで、客観的な監督・評価機能を強化しています。

評議会ではモニタリング強化のために重要会議に陪席し、また、コミュニケーションの拡充のために執行部や社員との意見交換を通年開催し、ガバナンスの実効性を高めてきました。評議会の活動状況はパートナーズミーティングなどにおいて報告し、ガバナンス機関としての説明責任を果たすとともに評議会活動のさらなる充実、活性化につなげています。

■ 評議会室

評議会をはじめとしたガバナンス機関の実効性確保の観点から、各ガバナンス機関の職務を補佐し事務局機能を担う常設の組織です。各ガバナンス機関のメンバーに対し、情報提供を行います。特に、社外評議員に対しては、出席する各会議体において積極的に発言していただくために、EY新日本の経営環境や事業の状況などに関する情報を提供し、また各会議体の議案に関する事前説明を行っています。

EY新日本のガバナンス体制（2021年9月1日現在）



ガバナンス体制

■ 社外評議員の選任理由・主な活動



有富 慶二 氏
指名担当会議議長
報酬担当会議議長
(元 ヤマトホールディングス株式会社 代表取締役社長)

選任理由

ヤマトホールディングス株式会社の成長をけん引し、業界における同社の地位を確固たるものとした経歴を踏まえ、企業経営の視点から法人運営を監督・評価。

主な活動

指名担当会議議長として経営執行役員選任の決定過程に関与。理事長予備候補者の指名にあたっては候補者との面談を行い、経営トップに求められるリーダーシップ、変革力などの資質や経験について聴取するとともに、客観的かつ経営者の視点から意見を表明。また、理事長以外の経営執行役員の選任については、理事長より経営体制の考えや候補者の選出理由を聴取した上で、すべての候補者との面談を実施。

社外評議員 有富 慶二 氏からのメッセージ

今年度のEY新日本が取り組む施策に常務理事の増員があり、片倉理事長からお聞きした時、社外評議員として1つの危惧を感じました。それは、“頭でっかち”な本部体制による管理強化が生じ、現場のやる気を阻害し、最も重要な監査品質の向上に悪影響を生じさせる可能性があるかということでした。

サービスは、人が提供するものであるため、現場のやる気如何によって品質の良し悪しが決まります。やる気十分で前向きな現場体制を構築できた組織が、顧客から良い評価を受けて信頼を勝ち取ります。

私は、6名の新常務理事一人一人と面接を丹念に行った結果、この施策が現場と本部の双方向のコミュニケーションを活性化させるとの考えに至りました。EY新日本が風通しの良い組織となり、現場のやる気を高め監査品質を向上させ、クライアントからの信頼を勝ち取っていくことを見守って行きたいと思います。

| 社外評議員の経営会議・評議会などへの出席状況 (2020年9月～2021年8月) | |
|---|--------------|
| 経営会議 | 15/15回(100%) |
| 評議会 | 10/11回(91%) |
| 公益委員会 | 10/11回(91%) |
| 監査委員会 | — |
| 指名担当会議 | 9/10回(90%) |
| 報酬担当会議 | 2/2回(100%) |



斉藤 惇 氏
公益委員長
(元 株式会社日本取引所グループ 取締役兼代表執行役グループCEO、株式会社KKRジャパン KKR Global Institute シニアフェロー)

選任理由

株式会社日本取引所グループ取締役兼代表執行役グループCEOなどを歴任し、わが国資本市場に深くかかわった経験を踏まえ、資本市場からの期待の視点で法人運営を監督・評価。

主な活動

グローバルのガバナンス機関の一員としての経験より、公益委員長として法人運営を監督・評価。理事長や各部署の責任者より経営に関する事項について聴取し、グローバル、監査法人の社会的使命、EY新日本の成長性の視点から経営に関する意見を表明。また、LTVやDX戦略に関する事項についてはクライアントの視点に立って問題を提起。

社外評議員 斉藤 惇 氏からのメッセージ

EY新日本は、財務諸表上の情報はもとより近年重要視されてきた非財務情報の信頼性も意識して監査品質の向上に取り組んできています。監査法人のガバナンス強化のための組織的取り組みとして、経営陣は我々公益委員等と協働しながら全社員とのコミュニケーションを大事にして業務改善に取り組んできました。

EY新日本は、監査法人の社会的使命感の向上やSDGsやESGといった新しい課題へ積極的に取り組み、企業のリスクを正確に把握した上で企業ファイナンスやIPOなどにおける適正なアドバイスにより資本市場の公正透明な機能の確立に貢献しています。また、そのための先進的AI技術を駆使したIT投資や社員・職員の研修などに努力を重ねています。私は公益委員長の立場で他の社外評議員とともに評議会や経営会議に参加し、外部的見地から厳しい意見の陳述や人材の評価にまで目配せを行い、経営陣と一体となって監査の質の向上に取り組んでいきます。

| 社外評議員の経営会議・評議会などへの出席状況 (2020年9月～2021年8月) | |
|---|--------------|
| 経営会議 | 15/15回(100%) |
| 評議会 | 9/11回(82%) |
| 公益委員会 | 9/11回(82%) |
| 監査委員会 | — |
| 指名担当会議 | 8/10回(80%) |
| 報酬担当会議 | 1/2回(50%) |



深尾 光洋 氏
監査委員長
(慶應義塾大学名誉教授、武蔵野大学経済学部 教授)

選任理由

国際金融論、金融論、コーポレートガバナンスを専門とし、経済学者としての豊富な見識を踏まえ、ガバナンスの視点から法人運営を監督・評価。

主な活動

監査委員長として、定期的に経営執行役員の職務執行状況を聴取。また、会計監査人、内部監査室、リスクマネジメント委員会などとの面談、地区事務所を含む社員や職員とのリモートによる意見交換など監査委員会の活動に積極的に関与。IT戦略、リスク管理、人材戦略などに関する問題を提起するとともに社会経済の動向を踏まえた意見を表明。

社外評議員 深尾 光洋 氏からのメッセージ

監査法人は、法人企業が公表する財務諸表に対する信頼性を担保する役割を果たしています。この機能が十分発揮されてはじめて、株主、債権者、取引先企業、従業員などの企業の利害関係者が、企業の経営状態を正しく判断できるようになるからです。この意味で、監査法人は市場経済が円滑に機能するためのインフラと言えるでしょう。

新型コロナウイルス感染症の拡大、異常気象の激化、待ったなしの地球温暖化対策など、経済社会が激動しています。その中で高い監査品質を維持するためには、公表された財務諸表が既存の会計基準に則って作成されていることをチェックするだけでは不十分になってきています。むしろ変化する経済社会に対応して、企業が保有する資産、負債の価値評価方法を不断に見直し、さらに企業の直面するリスクを評価・定量化していくことで高い監査品質を維持する、「攻めの品質管理」が必要となっています。私は社外評議員として、経営から独立した立場で経営会議に参加するなどによって、こうした観点から経営の実効性を高めていきたいと考えています。

| 社外評議員の経営会議・評議会などへの出席状況 (2020年9月～2021年8月) | |
|---|--------------|
| 経営会議 | 15/15回(100%) |
| 評議会 | 10/11回(91%) |
| 公益委員会 | 11/11回(100%) |
| 監査委員会 | 31/31回(100%) |
| 指名担当会議 | — |
| 報酬担当会議 | — |

ガバナンス体制

■ 経営執行役員の選任方法

経営執行役員は社員総会の決議により選任されます。理事長候補者については、指名担当会議が候補者と面談を実施し指名候補を選出します。その後、公益委員会の審議を経て、評議会の決議により理事長予備候補者が指名され、全社員による投票により理事長候補者が選出されます。副理事長候補者、経営専務理事候補者および常務理事候補者の選出については、指名担当会議議長の同意を得た上で、理事長により行われます。

■ 経営執行にかかわる年次評価

評議会は、監査法人のガバナンス・コードを前提に執行部による経営執行にかかわる課題への取り組み状況および自己評価を踏まえて、経営執行にかかわ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およ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。社外評議員の知見を活用し最終評価をまとめ、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社員に概要を報告します。

評価結果

評議会は、執行部が監査法人のガバナンス・コードのすべての原則を適用し、経営理念の実現に向けた経営執行を行っているとは評価しました。評議会による主な評価内容および取り組むべき主な課題と期待は次の通りです。

評議会による主な評価内容

- ▶ アシュアランスイノベーション戦略によりCoE活用やデジタルツール開発を推進し、業界においてEY新日本の存在を際立たせるような取り組みがなされていると評価。
- ▶ パートナーズミーティングなどにより高頻度かつ充実した情報開示・情報共有を実現し、パートナーとのコミュニケーションがより一層活性化していると評価。
- ▶ タウンホールミーティングや対話集会などにより職員とのコミュニケーション機会を拡充。監査品質を最重視する経営方針を示し、ビジョンと経営戦略を構成員の共通目的として浸透させる取り組みを評価。

取り組むべき主な課題・期待

- ▶ グローバル・デジタルに強い市場価値の高い人材の育成に継続して取り組むとともに、構成員の職業的専門家としての能力がより一層発揮できるよう研修の充実を含めた多様な人材育成が強化されることを期待。
- ▶ ポスト・コロナの経済社会を見据えて、アシュアランスイノベーション戦略やワークスタイル変革について引き続き業界をリードする取り組みが推進されることを期待。
- ▶ 社会からの期待に応える監査法人であり続けるために、公益性を踏まえ中長期的な視点に立った経営を推進していくことを期待。

評議会議長からのメッセージ

世界が長期的な視点で持続可能な社会の実現を目指す中、私たちもLTVビジョンを策定し、経済社会およびクライアントへの働きかけのみならず、私たち自身の取り組みを開始しているところです。経済社会システムの基盤を支える会計監査に関しても、当然に長期的な視点で持続可能なものとすべく、私たちは現在直面する問題のみならず会計監査の将来に向けて真摯に取り組んでいく必要があります。会計監査を持続可能なものとするには、社会が会計監査に求めるものを見誤ることなく、その求められることを実現できるよう多様な人材を惹きつけ継続的に育成し、そうした人材が経済社会の利益となる価値を提供し続けていく必要があります。私たちが長期的な視点で持続可能な会計監査の実現に向けて取り組んでいるかどうか、ガバナンスの観点から見極めていきたいと考えています。



評議会議長

藤間 康司

ステークホルダーとの対話

監査を取り巻く環境が複雑化する中で、私たちにに対するステークホルダーからの期待も時代とともに変化しています。EY新日本は理念の実現のため、ステークホルダーとの対話を重視し、監査品質の向上や法人運営の改善に役立てています。

■ 投資家等との対話

資本市場の参加者の視点から法人運営に関する示唆を得るため、投資家等との意見交換会を開催しています。2021年は、監査上の主要な検討事項やコロナ禍におけるデータドリブン監査をテーマとし、機関投資家や証券アナリスト等に参加いただきました。意見交換の内容について、ガバナンスに関与している社外有識者とも共有し協議を行いました。今後もこうした意見交換の場を設けていく予定です。

■ 被監査会社との対話

被監査会社との間では、監査のプロセスにおいて監査チームが経営者や監査役等と十分なコミュニケーションを行います（▶ p.49参照）。加えて、EY新日本の法人施策、監査品質に対する取り組みや品質管理上の重点項目および監査を取り巻く規制環境等について、理事長および法人施策を担当する責任者が被監査会社のCFOおよび監査役等に直接説明する説明会を開催しています。



監査を取り巻く規制環境に関する説明会の撮影の模様

■ 監査の取り組みに関するサーベイ

上場企業の被監査会社を主な対象として、監査の取り組みに関するサーベイを実施しています。被監査会社の経営執行および監査役・監査(等)委員から直接御回答いただくことにより、監査チームの監査業務改革への取り組みに関する被監査会社からの評価を把握します。これにより、法人施策が監査の現場に浸透しているか、法人が目指す深度ある監査を実施できているか等を確認しています。

■ ASQ

私たちEYは、クライアントの皆さまの期待に応え、最高のクライアントサービス(Exceptional Client Service)を追求することにより、クライアントの経営課題の解決に向けた取り組みや持続的な成長に貢献したいと考えています。ASQ (Assessment of Service Quality) とは、私たちが提供しているサービス品質について、クライアントの皆さまからの評価をもとに改善を行うことを目的としたグローバルベースのプログラムです。EYの全世界のメンバーファームが、大切なクライアントの皆さまに対して定期的にグローバルで統一したASQを幅広く実施することによって、サービスラインや産業セクターなどのマーケットセグメントごとにその結果を比較分析することを可能としています。ASQを通して、私たちのサービスに対する評価および期待を確認し、サービスのさらなる向上に取り組むことにより、諸問題が表面化し、深刻化する前に解決に向けた対応策を講じることが可能となり、クライアントの皆さまとのより強固な関係を築くことができるものと考えています。

ステークホルダーとの対話

■ 被監査会社からの評価および期待

被監査会社からの評価および期待を確認し、個別監査業務の改善および法人運営に活用しています。なお、2020年のASQでは、被監査会社から以下の通り、個別監査業務および法人運営に関する評価および期待をいただいています。

| | |
|----------------|---|
| 監査品質とコミュニケーション | <div>▶ 被監査会社がビジネスの変革期を迎えている中、会社の変化に応じた独立した専門家としてのアドバイスを高く評価している。会社のビジネスの理解度やグローバル対応力がいずれも高く、監査チームからの指摘は、質・量ともに以前より充実している。</div> <div>▶ EY新日本と監査役間のコミュニケーションによって、会社の課題について共通認識が共有できている。経営陣に対して、経営者とのディスカッションの場で、独立した専門家としての適切な助言や指摘を伝えてくれている。</div> <div>▶ 新収益認識基準の適用などの重要な会計論点の検討において、表面的な基準の解釈にとどまらず、基本となる監査人としての考え方を示し、その考え方が常に一貫しているので信頼感につながっている。</div> |
| 海外対応 | <div>▶ 海外EYチームを交えたグローバルミーティングに、本社経理メンバーも同席させてもらい、海外拠点での状況を直接理解できるコミュニケーション機会が得られている。</div> <div>▶ 海外子会社と現地EYとの間で監査上の軋轢があったが、親会社監査チームが間に入って解決してもらったことを評価している。</div> <div>▶ 信頼できる専門家が各国にいるため、その専門知識やネットワークを有効に活用させていただける利点が大きいと感じる。</div> |
| 新型コロナウイルス感染症 | <div>▶ リモートでの監査という制約の中で、事前に依頼内容を共有する等の対応により、従来同様、円滑かつ効果的に監査を実施してくれたことを評価している。</div> <div>▶ コロナ禍の中での監査であったが、現場が混乱することなく監査を完了してもらった。EYのデジタル監査が進んでいることが大きな要因だと分析している。</div> |
| その他 | <div>▶ 子会社での不祥事対応では、早い段階で監査チームの気づきを共有してくれたため、会社も問題意識を持って適時に調査に着手し、大きな事故を未然に防止できている。</div> |

また、今後の期待や改善要望として挙げられた以下のような意見についても、真摯に対応していく所存です。

| | |
|---------------------|--|
| リモート環境下での監査のさらなる充実化 | <div>▶ 期末監査では、コロナ禍により監査がリモートとなった影響があった。社内は紙の証憑書類が多いため、今後の新常態での決算および監査でのペーパーレス化に向けてお互いに工夫・改善していきたい。</div> <div>▶ 専門的な相談に真摯に対応してもらえて信頼している。相談内容によっては、監査においてより慎重な検討を要するのも理解している。リモート環境下での監査では、会社からの相談事項への適時の対応に工夫が必要になってきているので、監査における検討の途中経過等お知らせいただくなどコミュニケーションを工夫することによって、さらに信頼関係が深まると思う。</div> |
| さらなる業務効率化 | <div>▶ 会社の経理業務側と監査人側の双方で、ITツールを駆使した業務効率化をさらに推進し、業務負担を軽減していきたい。コロナ禍での新しい生活様式にあった業務の進め方、親会社および関係会社を含めた現場での実地確認などを進めていただきたい。</div> |



品質管理

| | | | |
|------------------------|----|-----------------------|----|
| 本部と現場の両輪による監査品質の向上 | 42 | IPO監査業務への取り組み | 57 |
| リスクマネジメント体制 | 44 | 監査報告書の透明化への取り組み (KAM) | 58 |
| 職業倫理・独立性 | 45 | 非財務情報開示の充実への対応 | 59 |
| 契約の締結 | 47 | 情報セキュリティに対する取り組み | 59 |
| 監査チームの編成 | 47 | 不正リスクへの対応 | 60 |
| 監査の実施 | 49 | 審査 | 61 |
| 専門性を有する品質管理本部の取り組み | 53 | 品質管理のシステムのモニタリング | 62 |
| セクター(業種)の専門性向上に関する取り組み | 55 | ISQM 1への対応 | 64 |

品質管理トップメッセージ



■ 信用と信頼をより強固なものに

これまでEY新日本は、監査品質の維持向上を目指してさまざまな施策に取り組んでまいりました。これはひとえに「Building a better working world〜グローバルな経済社会の円滑な発展に貢献する監査法人〜」という私たちのPurposeに基づき、ステークホルダーの皆さまが安心して財務諸表を利用できるようにする(財務諸表の信頼性の担保)という使命を全うしようとする想いからです。

新型コロナウイルス感染症や気候変動といった問題は、企業を取り巻く環境やリスクに対する考え方を大きく変化させ、これまで以上に将来事象の予測や見限りにかかわる不確実性をもたらしています。そういった大きな環境変化の中でステークホルダーの皆さまからより強固な信用と信頼をいただけるよう「リスクにフォーカスした監査」を追求し、さらなる監査品質の向上に取り組んでまいります。

その際、EY新日本は、基準に準拠した監査を適時・適切に実施する、という「守りの監査品質」にとどまることなく、クライアントの皆さまへの付加価値の提供、構成員の成長へのモチベーションの向上、働きやすさ(業務の効果・効率)の追求といった「攻めの監査品質」にも着目し、諸施策を実行しています。例えば、構成員のプロアクティブなマインドの醸成や監査チーム内外のコミュニケーションの活性化等を図るため、これらの施策に貢献したチームを賞賛するという仕組みを組み合わせながら展開しています。

このような「リスクにフォーカスした監査」や「攻めと守りの監査

品質」を追求することが、ステークホルダーの皆さまの期待に応え、サステナブルな監査品質を実現していく鍵になると考えています。

■ 監査業務の進め方の変革

EY新日本は、最先端のデジタル技術のさらなる活用と合わせて、CoEとオートメーションを最大限に活用した「監査業務の進め方の変革」に取り組んでいます。そのような取り組みは監査の実施場所(空間)と実施のタイミング(時間)の概念を大きく変えつつあり、Withコロナが長らく継続している環境下においても、効果的な監査の実現に大きく貢献しているものと考えています。

また、このような取り組みに合わせて、監査のメソドロジーやデータ分析ツールについても新たな導入や更新を継続的に推し進めています。近年のデータドリブン監査に対応するため、新たな監査のメソドロジーであるDigital GAMの導入を鋭意進めているほか、監査業務の的確な進捗管理を行うためのコンセプト:PM2(Practice Management+Project Management)の推進、さらに、現在のようなリモートの執務環境下において、監査チーム内のコミュニケーションを活性化させ、職員の成長を促進させるためのプログラム(PLOT)も継続して展開しています。

このような取り組みを通じて、近年の大幅な環境変化にも対応した適切な監査業務が遂行できる体制を整えています。

本部と現場の両輪による監査品質の向上

監査品質を持続的に向上させるには、法人全体が一丸となって取り組む必要があります。EY新日本では、本部と現場が車の両輪となって品質向上サイクルを回していくことにより、監査品質の持続的な向上を実現しています。

■ 品質管理に関する責任

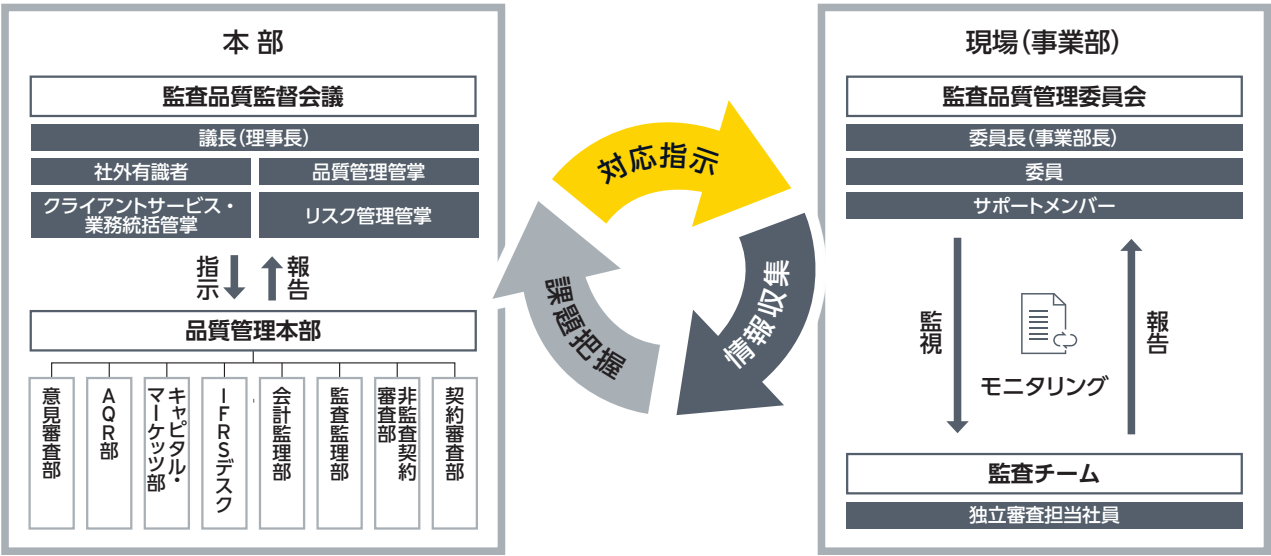
EY新日本は、品質管理システムに関する最終的な責任は理事長が負うことを明確にしています。また、法人全体として品質管理システムの整備・運用を適切に行う体制の中で、事業部における品質管理システムの運用に関する責任は、事業部長にあることを明確にしています。

その中で、監査品質の持続的な向上のための取り組みが構成員に理解され組織全体に浸透するには、品質管理に責任を負うトップの姿勢を明確に示し、随時発信していくことが重要であると考えており、さまざまな会議体においてトップの姿勢を伝えています。加えて、監査品質にかかわる留意事項と監査品質の重要性を再確認する理事長のメッセージを、品質管

理本部から定期的に配信しています。2016年3月より開始したこの品質管理本部メッセージの配信は、2021年7月1日現在で214回を数え、本部から現場への重要事項の伝達に大きな役割を果たしています。

■ 監査品質を持続的に向上させるための取り組み

EY新日本では、監査品質の持続的な向上に向けて、監査チームを中心に監査現場の強化を図る一方で、品質管理本部をはじめとした本部組織が監査チームをサポートする体制を構築しています。こうした現場と本部が一体となって品質向上サイクルを回していくことによって、監査品質を持続的に向上させています。



| 品質管理本部の主な業務内容および従事者の人数 (2021年7月1日現在、兼務を含む) | | |
|--|-----------------------------|------|
| 契約審査部 | 監査業務の契約の受任および締結 | 6名 |
| 非監査契約審査部 | 非監査業務の契約の受任および締結 | 8名 |
| 監査監理部 | 監査手法および監査手続等の調査研究・助言 | 21名 |
| 会計監理部 | 日本の会計基準にかかわる調査研究・助言等 | 20名 |
| IFRSデスク | IFRSにかかわる調査研究・助言・コンサルテーション等 | 31名 |
| キャピタル・マーケット部 | 米国会計基準等のコンサルテーション | 15名 |
| AQR部 | 監査業務のモニタリング | 40名 |
| 意見審査部 | 審査体制の整備・運用 | 13名 |
| 本部共通 | | 2名 |
| 合計 | | 156名 |

本部と現場の両輪による監査品質の向上

本部の役割

品質管理システムの中核として、現場を強力に指導・サポートしています。また、現場からの報告を受け、必要に応じた指示を行っています。重要性が高い案件については、各本部および本部内各部が連携し、機動的・組織的に対応しています。

■ 監査品質監督会議

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

■ 品質管理本部

監査マニュアルの整備やツールの開発、コンサルテーションや現場に適用した後のフォローを通じて、監査チームを指導し、サポートするのが品質管理本部です。8つの部門からなり、豊富な経験とナレッジを有するエキスパートにより構成されています。必要な情報をタイムリーに発信するとともに、現場からの質問等にも適宜、対応しています。2021年3月期決算監査においては、新型コロナウイルス感染症の影響や不正を含む、リスクに焦点を当てた監査対応についてタイムリーに情報発信、手続に関する指示を行いました。また、原則適用を直前に控えた収益認識会計基準の適用対応に関して監査チームをサポートしました。なお、本部からの指示の伝達や事業部間の情報共有、課題事項の協議の場として、原則月次で監査品質管理委員長会議を開催しています。各事業部の監査品質管理委員会と連携して現場の情報を収集し、本部としての必要な対応を行うとともに、監査品質監督会議に報告しています。

現場(事業部)の役割

監査の現場では、監査チームが被監査会社と向き合い監査業務を実施しています。監査チームが所属する各事業部には、監査品質管理委員会が設置され、現場に密着して監査チームによる監査の実施状況をモニタリングし、きめ細かく管理しています。

■ 監査品質管理委員会

各事業部に設置されている監査品質管理委員会は、事業部長が委員長を務め、事業部に所属する社員から委員が任命されています。また、事業部に所属する職員からサポートメンバーが選定され、監査品質管理委員会の運営を補佐しています。監査品質管理委員会は、品質管理本部の指示の下、監査チームによる監査の実施状況を日常的にモニタリングし、専用のデータベースを利用して収集した情報を取りまとめ、品質管理本部に報告しています。品質管理本部からの指示・伝達事項を事業部内の監査チームに周知・徹底する役割を担っています。モニタリングの過程においては必要に応じてチームに助言を行い、改善を促す指導的役割も果たしています。

| 監査品質管理委員会 (2021年7月1日現在) | |
|-------------------------|------|
| 委員数 | 79名 |
| サポートメンバー数 | 172名 |

■ 監査チーム

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

リスクマネジメント体制

■ リスクマネジメント体制

EY新日本の事業継続およ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することを目的としてリスクマネジメント委員会を設置してい

ます。リスクマネジメント委員会は、リスク管理本部長を委員長とし、その他7名から構成されており、顧問として社外の弁護士2名が参加しています。同委員会は原則として月1回開催され、議事の状況は定期的に経営会議に報告されます。

リスク管理本部長からのメッセージ

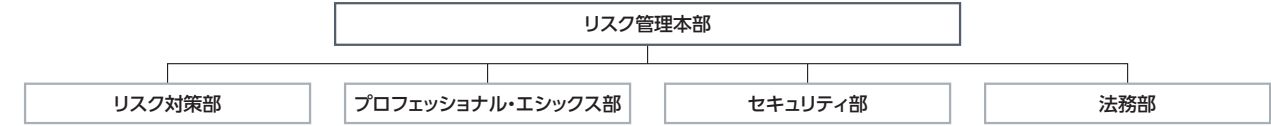
法人は、監査品質、法令遵守、情報漏洩、イノベーションへの対応、規制環境の変化、人事管理などさまざまなリスクに晒されています。法人の持続的かつ健全な運営にはこのようなリスクを適時かつ適切に識別し対応することが重要と考えられます。EY新日本ではリスクマネジメント委員会を設置しており、全社的な観点からリスクの識別、当該リスクへの対応状況のモニタリングを行っています。過去2年間は新型コロナウイルス感染症という未曾有の事象への対応にかなりの労力を使ってきましたが、次の“ブラックスワン”を可能な限り予想して法人のリスク低減に努めていきたいと考えています。



リスク管理本部長

紙谷 孝雄

▶ リスク管理本部体制図



| リスク管理本部の主な業務内容および従事者の人数 (2021年7月1日現在、兼務を含む) | | |
|---|----------------------------------|-----|
| リスク対策部 | ▶ 法人を取り巻く潜在的リスクの予防低減 | 16名 |
| | ▶ 法人に関して顕在化したリスクへの対応 | |
| | ▶ 不正事案の検出前段階における監査上の対応の指導および支援 | |
| 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 | 10名 |
| セキュリティ部 | ▶ 個人情報保護基本方針の整備・運用 | 4名 |
| | ▶ 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 | 3名 |
| 本部共通 | | 2名 |
| 合計 | | 35名 |

* 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。

職業倫理・独立性

EYでは、グローバル全体で職業倫理および独立性に関するEY共通の規定を整備しています。EY新日本では、EYの規定に日本の法令等および日本公認会計士協会の倫理諸則の内容を加えた「倫理規程」および「独立性に関する規程」ならびにそれらのガイダンスを制定し、プロフェッショナル・エシックス部の専任スタッフがこれらの周知および運用を図っています。

職業倫理

行動規範・行動指針

EYでは、グローバルな組織の一員として、意思決定を行う上でよりどころとすべき倫理上の枠組みを定めたグローバル行動規範(The Global Code of Conduct)を定めており、さらにEY新日本では、経営理念(Purpose)の実践に当たって法人の全構成員が共有すべき指針として、独自の行動指針を制定し、トップからのメッセージとして発信しています。

グローバル行動規範

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

■ コンプライアンスへの取組み

コンプライアンスを単なる法令遵守ではなく社会からの期待や要請に応えることと捉え、コンプライアンスへの取り組みこそが職業倫理意識の醸成につながるものと考え、運用の徹底や啓発活動を強化しています。倫理規程については、毎年、全構成員から遵守に関する誓約書を入手しています(入手率100%)。

■ コンプライアンス研修

入所時に実施するコンプライアンス研修のほかに、毎年、全構成員を対象にコンプライアンスや職業倫理に関するケーススタディ等を用いたディスカッション中心の研修を実施し、構成員一人一人が主体的に考え、プロフェッショナルとしての自己を見つめ直す場としています(受講率100%)。

■ インサイダー取引防止

金融商品取引法で定める特定有価証券等の売買禁止や保有有価証券のツールへの登録義務づけなどを柱としたインサイダー取引防止規程を運用し、啓発ビデオや研修により構成員の意識向上を図るとともに、有価証券の保有状況については適時のモニタリングや一定の範囲での弁護士調査を実施して、違反のないことを確認しています。

■ 内部通報制度

法令違反、不正行為等の防止および早期発見、法人の自浄機能の向上ならびに社会的信頼の確保のため、内部通報制度を設けています。通報窓口は、法務部に加えて外部弁護士に依頼するなど、通報者保護を最優先するとともに、制度の実効性を確保しています。

独立性

■ EYネットワーク

全EYで独立性を維持するため、EY共通のシステムを利用し、独立性部門はEY独立性担当や他のEYメンバーファームと定期的に会議を開催するとともに、緊密な連携を図っています。

■ 個人の独立性

全構成員は、毎年、被監査会社との経済的利害関係や雇用上の利害関係がない旨の確認書を提出しています(入手率100%)。また、被監査会社への個々の監査業務・非監査業務に従事する前にも独立性確認を実施しています。特に監査業務従事者については、独立性に問題のないことを確認しなければ監査のプラットフォームであるEY Canvasを利用できない

■ 業務の独立性

業務の受嘱手続は、EYの業務受嘱ツール(PACE)を通じて行います。非監査業務の提供にあたっては、EYの企業データベースであるGISを検索して、業務を提供する会社等にどのような独立性規制が適用されるかを確認します。その上で、提供しようとする業務について、被監査会社等に同時提供可能な業務であるかどうか、業務を一覧化した全EY共通の提供業務ガイド(SORT)を参照して確認し、一定の業務については独立性部門への事前相談を義務づけています。EYの被監査会社へ提供する業務については、全件、監査を担当する社員による検討・事前承認を実施しています(下図参照)。

■ 独立性研修

入所時のほか、毎年、全構成員に独立性研修の受講を義務づけています(受講率100%)。

■ 業務執行社員等のローテーション制度

同一の業務執行社員等が長期にわたって関与することから生ずる馴れ合いや自己利益により、監査人の独立性が阻害されないようにするため、業務執行社員等のローテーション制度を整備・運用しています。ローテーションに関するデータは一元管理され、業務執行社員選任および交替委員会が、ローテーション計画を協議し承認しています。

EY新日本は法令等で定められた各種規制に加え、自主規制強化を行い、上場会社(上場REITを除く)に関する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、再度関与することは認めず(ノーリターン)、その他の業務執行社員は連続する7会計期間に関与した後、連続する5会計期間は再度関与できないものとして、法令等で定められた各種規制よりも厳しいローテーションルールを適用しています。

■ 監査業務の主要な担当者の長期関与

業務執行社員のみでなく、監査チームを統括する立場にある一定の職員についても長期関与を認めないルールを適用しています。

■ 独立性ルール抵触への対応

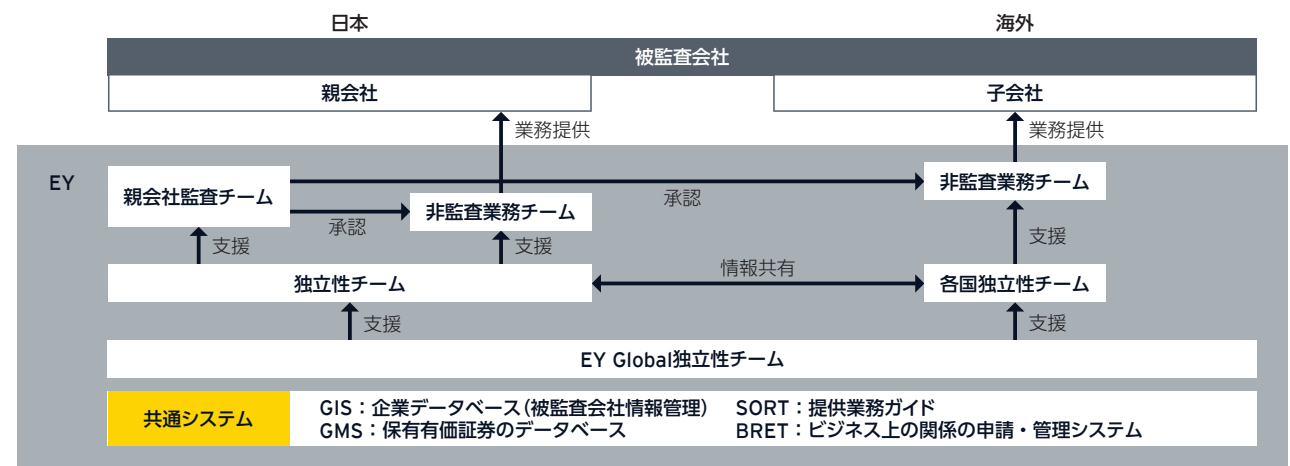
独立性違反が生じた場合の報告および審査等についても手続を定めており、違反行為については、その内容を勘案し、所定の規定に基づき処分が行われます。

| 独立性違反件数* | |
|----------------------|----|
| 2021年度 | 8件 |
| 2020年度 | 0件 |
| *法令等に違反した件数を集計しています。 | |

* 法令等に違反した件数を集計しています。

違反事例判明事案に関しては、直ちに対応策を講じて監査人としての客観性が確保されていることを確認し、監査報告書を発行しています。また、同様の違反の発生を防止するための施策を実施し再発防止に努めています。

▶ EY独立性ネットワーク



契約の締結

■ 監査契約の新規の締結および更新

EY新日本は、監査契約の新規の締結および更新の際、監査契約の承認に関する規定に基づき、独立性をチェックするとともに不正リスクを含むリスク評価を実施し、そのレベルに応じた適切な承認を行っています。

リスクのレベルは、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およびガバナンス体制、ビジネスおよび財政状態、海外を含むグループ会社の状況、監査予定時間や人的資源の確保を含む監査チームが監査業務を実施するための適性および能力、EY新日本および監査チームによる関連する職業倫理に関する規定の遵守可能性等の観点から評価しています。

また、2021年度より、監査契約締結後の監査実施期間中において、適時にリスクの再評価を実施することを監査チームに求めています。

■ 他の監査事務所との交代

新規契約に当たり前任監査人がいる場合は、監査基準が定める所定の方法に従い、契約リスクの評価を行った上で受嘱の可否を判断します。EY新日本が前任監査人である場合は、

後任監査人の監査契約締結の判断およ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。

■ 非監査業務の提供

EY新日本は監査業務を最重視しつつも、多様化するニーズに合致した非監査業務を提供することにより、被監査会社の企業価値向上に貢献することができると考えています。

高品質な監査を実施するためにも、EY Japan内に非監査業務を提供するサービスライン組織を有することは、専門家の利用を可能とする点、構成員の育成につながる人材交流を可能とする点で、重要な意義があると考えています。

他方で、非監査業務の提供に当たっては、独立性に抵触した利益相反（コンフリクト）が生じるリスクが考えられます。このため、EY新日本およびEY Japanの他のメンバーファームが非監査業務を提供する際には、非監査業務の承認に関する規定等に基づき承認手続の過程で、監査業務との同時提供が禁止されている業務に該当しないことを確認しています。

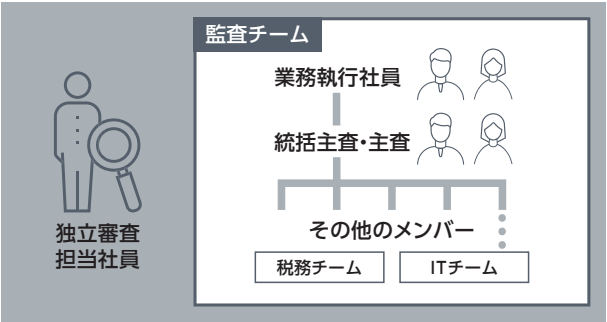
また、コンフリクトが生じる可能性のある状況が識別された場合には、当該コンフリクトを解消または緩和するために一定の方策（セーフガード）を適用しています。

監査チームの編成

■ 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および主査、その他のチームメンバーにより構成されます。業務執行社員や統括主査・主査が中心となって、監査上検討すべき事項や内部統制上の課題事項、不正の端緒となる事項等を検討し、監査チー

▶ 監査チームのメンバー



ム内に適時に共有し、チームメンバー間の連携を図り、監査を実施しています。サイバーセキュリティリスクや多国間での複雑な税務スキームなど、監査上検討が必要となる事項が年々広がりを見せる中、被監査会社の規模や複雑性、ITシステムの導入状況等に応じてITや税務の専門家をメンバーに加えることで、適切に監査を遂行しています。

| プロフェッショナルの人数および構成割合（6月30日現在） | | |
|---|----------------|----------------|
| | 2020年 | 2021年 |
| 社員 | 537名（ 11.7%） | 523名（ 11.2%） |
| 職員（管理職） | 1,437名（ 31.2%） | 1,474名（ 31.5%） |
| 職員（非管理職） | 2,625名（ 57.1%） | 2,676名（ 57.3%） |
| 合計 | 4,599名（100.0%） | 4,673名（100.0%） |
| （注）上記の人数には、非常勤として従事している公認会計士（2020年265名、2021年220名）は含まれていません。 | | |

■ 業務執行社員の選任

監査責任者である業務執行社員は、不正リスクや特別な検討を必要とするリスク、その他の高リスクの領域に直接関与し、監査補助者を監督して、監査調書の査閲を適時に行う役割を持ち、監査業務とその実施および発行する監査報告書に対する責任を負います。さらに被監査会社と積極的にコミュニケーションを図り、ビジネスリスクを把握するために強いリーダーシップを発揮することが求められます。

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

■ 監査補助者の選任

監査補助者の選任は、被監査会社の業種や業態、規模、取引の複雑性および必要となる専門的な知識の諸要素に加え、監査チームへの配属の継続性や職位、資格および過去における監査経験等を考慮して決定されます。統括主査および主査は、被監査会社との窓口として監査の全過程に一貫してかわります。

■ 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（▶p.46参照）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。対象となるのは、上場会社等に関する監査業務で、一定の職階以上の職員が監査補助者として長期にわたり同一監査チームで業務を行う場合などです。フレッシュアイ（新しい視点）が入ることにより、監査チームがこれまでの業務を見直す契機にもなっています。

■ 監査アシスタント（AA）

監査チームの公認会計士や専門家等が監査業務により集中できる環境を整えるため、監査アシスタント制度を導入しています。

監査アシスタントは、所定の研修を受けた後、EY新日本の事務所の内外で監査の周辺業務をサポートします。どの監査チームにおいても発生するような庶務業務を監査アシスタントが集中的に担うことにより、監査業務の効率化にも貢献しています。

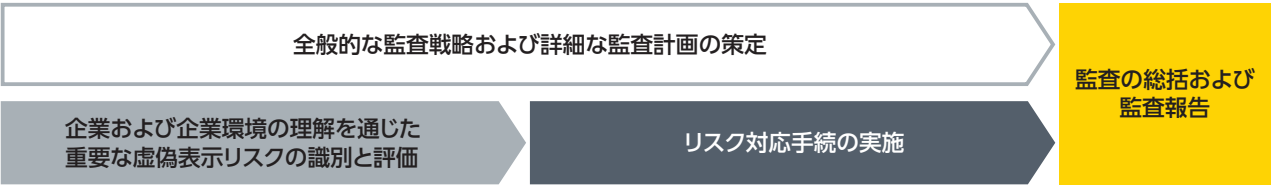
| 監査アシスタントの人数（6月30日現在） | | |
|----------------------|-------|-------|
| | 2020年 | 2021年 |
| 監査アシスタント | 283名 | 373名 |

■ 独立審査担当社員の選任

独立審査担当社員は、被監査会社ごとに1名選任され、監査計画から監査意見形成までの全般にわたり、監査チームが実施した判断や手続について、客観的な立場から審査業務を実施します（▶p.61参照）。監査の実施に豊富な経験を有する社員の中から事業部により選任され、本部審査会が承認します。独立性を高めるため、独立審査担当社員についても所定のローテーションのルールを適用しています。

監査の実施

監査は、監査計画の策定から監査報告書の提出に至るまで、一連の作業が年間を通じて実施されます。監査のアプローチには以下のものが含まれます。



■ 職業的懐疑心の保持と発揮

誤謬または不正による虚偽表示を看過しないため、職業的懐疑心の保持と発揮は非常に重要です。そのため、構成員には継続的に職業的懐疑心を啓発する研修を受講することを義務づけています。また、監査チームにおいても、監査エグゼクティブが監査チームミーティングにおいて、監査の全期間を通じて職業的懐疑心を保持し続けることをチームメンバーと確認しています。

■ 被監査会社との十分なコミュニケーション

被監査会社のビジネスおよびその変化を深く理解するためには、経営者等との緊密なコミュニケーションが極めて重要です。このため、被監査会社とのコミュニケーションの実施頻度等に関するガイドラインを定めています。監査計画や監査結果の説明時等に、監査チームが識別したビジネスリスク等について経営者や監査役等と十分に意見交換し、また、論点となった事項に関して被監査会社と議論を尽くすことによって、より深度ある監査を実現します。新型コロナウイルス感染症の拡大の影響により、被監査会社への往査に制約がありながらも、EY新日本はコミュニケーションの重要性を十分に認識しながら、オンラインツール等を用いた適切な対話を充実させています。

■ 監督と査閲

監査調書の査閲は、監査業務における品質管理上重要な手続であり、監査手続が適切に実施されたことを確かめるために行います。そのため、担当者が作成した調書是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セカンド・レベル・レビューを大局的な視点から行い、重要な監査手続を漏れなく適切に実施することを監査チームとして担保しています。

■ マイルストーン管理の取組み

EYの監査チームメンバーが共通の監査プラットフォームであるEY Canvasを通じて連携し、監査業務の進捗を妨げる恐れのある事項を監査チーム内で速やかに共有・対応することで、監査のプロジェクトマネジメント(マイルストーン管理)を着実に遂行します(▶ p.52参照)。マイルストーン管理は、必要な手続を網羅的に、かつタイムリーに実施することを促進し、監査品質の維持向上に不可欠であり、その実施状況については、品質管理本部の指示のもと監査品質管理委員会が重点的にモニタリングしています。

■ PLOT(Purpose Led Outcome Thinking)

PLOTは、監査業務、監査チームおよび個人の目標・目的について予め各チーム内で合意し、その達成を目指して監査業務を進める目的指向の取組みです。PLOTにおけるモニタリングやフィードバックなどの活発なコミュニケーションの実施を通じて、さらなる監査品質の向上、業務の効率的な実施および職員の成長が促進されます。EY新日本では、このような職員のプロアクティブな行動を称賛する取組みも進めています。

■ グループ監査

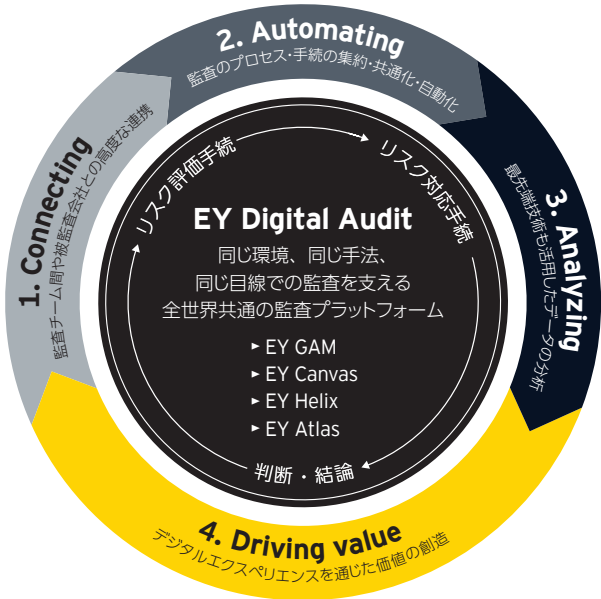
グローバル企業の監査を適切に行うには、グループ監査に関する計画の立案、海外拠点におけるリスクの識別、現地監査チームとのコミュニケーション、グループ監査の総括等を高い水準で実施することが求められ、これを親会社監査チームと現地監査チームとの緊密なコラボレーションが支えています。

▶ コラボレーションの仕組み

| | |
|---------------------|---|
| グローバル共通の監査アプローチ | EY新日本はEY Globalのメンバーファームであり、被監査会社のグループ各拠点の監査は各地のEYが統一された監査アプローチ(EY GAM)に基づいて行います。このほか、EYは最高の監査品質を追求するアプローチとして、共通した監査プラットフォーム(EY Canvasなど▶ p.51参照)を利用し、マイルストーン管理(▶ p.52参照)やPLOT(▶ p.49参照)など各種の施策をグローバルベースで連携して実施しており、これにより高い監査品質を全世界で均質に保っています。 |
| GCSPによる強いリーダーシップ | 日本の親会社監査チームの業務執行社員はGCSP(Global Client Service Partner)としても強いリーダーシップを通じて現地監査チームを統率し、グローバル・ワン・チームとしてシームレスな監査を実施します。親会社監査チームは、GCSPの指示のもと、現地監査チームとのコミュニケーションの強化、デジタルツールの活用、スコープ外海外拠点への対応の強化の各施策を実施します。これに加えてGCSPは、現地監査チームにかかわる品質管理レビュー (AQR▶ p.62参照)の結果や、グループ会社のCFOや監査役等による評価結果(ASQ▶ p.38-39参照)に基づき、品質を含めて現地の監査の実施状況をモニタリングします。 |
| コミュニケーション促進のための施策強化 | グループ監査は年間を通じて実施するものであり、現地監査チームとのコミュニケーションについても監査計画の策定段階、監査の実施段階、監査の総括段階のそれぞれの時点において実施します。コミュニケーション方法としては、現地拠点に往査するほか、電話会議やビデオ会議、電子メールなどを組み合わせて実施します。2021年度においては、2020年度に引き続き、一定の監査業務にはグループレベルでのプランニングミーティングの実施や四半期ごとの電話会議の実施等を必須とするなど、グループ会社の規模や複雑性に応じて、現地監査チームとのコミュニケーションの強化を図っています。この施策により、親会社監査チームが現地監査チームをしっかりとグリップし、サプライズのない効果的な監査を実施します。 |
| JBSの活用 | 現地監査チームとのコミュニケーションにおいて、世界の70を超える主要都市に配置しているJBSがサポートします(▶ p.24参照)。 |
| スコープ外海外拠点への対応 | グループ監査上重要性がないと評価された海外拠点についても、データ分析の手法等を駆使しながら深度あるリスク分析を行い、必要に応じて現地監査チームと連携を深めつつグループ監査を遂行しています。 |

監査の実施

EY Digital Audit

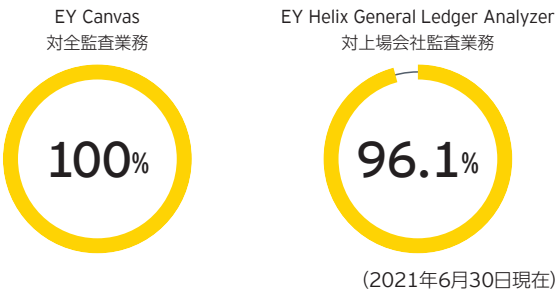


テクノロジーの活用とデータドリブン監査

EY新日本ではEYが進める監査のデジタルトランスフォーメーション「EY Digital Audit」を推進し、EYが全世界共通で展開する監査プラットフォームをEY新日本が実施する監査において利用しています。例えば、「EY Canvas」は6年以上にわたり利用する業界初のトータルオンライン監査プラットフォームで、電子監査調書としての機能はもとより、監査の根幹であるプロジェクトマネジメント機能や、日本・世界各地の監査チームやそのメンバー、さらには被監査会社とも連携できる監査環境を備えます。こうした日本の親会社と海外の関係会社の各EY監査チームが共通の監査プラットフォームを利用できる環境は、世界中同じ環境、同じ手法、同じ目線の監査の提供を支えています。



▶ EY新日本におけるEY監査プラットフォームの利用率



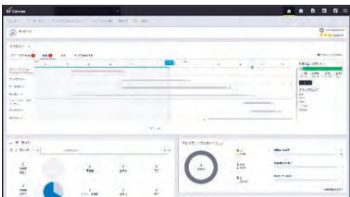
テクノロジーが支える監査

監査のマイルストーン管理と適時のレビュー

監査チームの全メンバーは、オンラインツールであるEY Canvasを使い監査を実施します。そのため、監査業務の進捗状況をEY Canvasを通じてリアルタイムに把握し、EY Canvasに記録された監査の実施内容やその結果を速やかに査閲することが可能です。

海外の現地監査人との円滑な連携

日本の親会社監査チームと海外のEY監査チームは、EY Canvasを通じて連携できます。例えば、現地監査チームとの間の監査指示書の伝達、実施結果報告の受領、現地監査チームの進捗状況の把握などをEY Canvas上において実施可能です。



EY Canvas

安全かつ効率的な監査資料の授受

被監査会社の担当者は、専用のウェブサイト(EY Canvas Client Portal)を通じて、監査手続に使用する資料ファイルをより安全に提供し、依頼や提出済の数、期限の状況などをより効率的に管理することが可能です。提供された資料ファイルはEY Canvasの監査タスクに自動的に関連付けられ、監査チームでは速やかな監査手続の実施に着手できます。



データドリブン監査

データを起点とした監査の実施

関連した財務・非財務のデータを監査手続に利用しやすくなった今日、監査のさまざまな局面でデータ全体を多角的に分析することで、よりの確にリスクを識別し、リスクの高い領域を重点的に検証します。

不正対応専門家の知見の活用

不正リスクの状況によっては、EY新日本の不正対応専門家が監査に関与する場合があります。監査チームと不正対応専門家が連携し、例えば過去の連結子会社の財務情報を不正調査の知見も用い趨勢分析や比率分析を行い、グループ監査での追加対応につなげる場合があります。

勘定科目の特性を踏まえた分析ツールの利用

データドリブン監査では、総勘定元帳データを利用する「EY Helix General Ledger Analyzer」を中心に、勘定科目の補助元帳データを用いる「EY Helix Sub-ledger Analyzer」を組み合わせ分析します。いずれの分析ツールも、勘定科目やその商流、監査手法を踏まえた複数のダッシュボードを用意し、分析の視点に応じて必要なデータを即座に呼び出し、自動的に集計、視覚化する機能を備えます。

AIの活用

大量のデータの解析に適したAIの特性に着目し、東京大学大学院首藤昭信准教授と協働して公開情報と企業の内部情報を用いた2つのAI監査ツール(会計仕訳異常検知ツール「EY Helix General Ledger Anomaly Detector」と不正会計予測モデルを利用した財務分析ツール「Web Dolphin」)を開発し、監査に導入しています。



EY Helix General Ledger Analyzer



EY Helix General Ledger Anomaly Detector

専門性を有する品質管理本部の取組み

高い監査品質の保持に欠かせない存在が、高度な専門性を有する品質管理本部の各部です。監査チームへの支援活動や研修の実施、そして会計上の最新トピックなどの情報提供を通じて高品質な監査の実施をサポートしています。

■ 監査監理部

監査監理部は、監査メソドロジーや監査ツールの導入、監査品質を支える多面的な研修の企画および実施、監査チームへの支援活動を行っています。

監査メソドロジーであるEY GAMやテクノロジーについてはEYと協議し、日本の監査の基準で要求される事項を追加した監査マニュアルの策定や監査ツールの導入を行っています。また、監査基準等の解釈・運用に関する法人の見解および基本方針の策定も行っています。

監査チームへの支援活動として、監査チームからの問合せに面談等も含めて対応しています。2021年度においては、新型コロナウイルス感染症拡大の状況下での監査対応について2020年度に引き続き監査チームを支援したほか、収益認識会計基準の適用にかかわる監査対応および収益認識にかかわる不正リスクへの監査対応等を重点的に取り扱いました。重要な事項は、マニュアル、Q&A、詳細解説、例示等を作成し、また研修を開催すること等により周知しているほか、監査監理部のプロフェッショナルが個々の監査チームに対してコーチングを実施し、双方向のコミュニケーションを図ることで実務への浸透を図っています。

監査メソドロジー

監査チームは、EYのメンバーファームが共通して利用するEY GAM(EY Global Audit Methodology)と呼ばれる監査マニュアルに準拠して監査を行います。EY GAMとは、国際監査基準の要求事項およびDigital GAMとして定めるデータ分析の活用(▶p.20、p.51参照)などのように監査品質の向上のためにEYが追加した要求事項に加えて、具体的な適用のガイダンスを含んだマニュアルです。さらに、わが国の監査の基準で要求される事項をEY GAMに追加してマニュアルを運用しています。

問合せ対応件数

| | |
|--------|--------|
| 2021年度 | 1,812件 |
| 2020年度 | 1,180件 |

■ 会計監理部

会計監理部は、日本基準の設定主体である企業会計基準委員会(ASBJ)への出向経験者や監査の豊富な実務経験を有するスペシャリストで構成され、日本の会計基準の解釈や適用の留意事項に関するアドバイスや情報提供を行っています。ASBJやJICPAの専門委員会の専門委員として基準等の作成プロセスに参画し、収益認識会計基準や時価算定会計基準などの新会計基準や、新型コロナウイルス感染症に関連する論点などの最新の会計上のトピックに関する解説やQ&A、有価証券報告書をはじめとする開示チェックリストなどのコンテンツを作成し、法人内外に提供しています。収益認識会計基準の適用や新型コロナウイルス感染症による会計上の見積りの影響などは業種によってさまざまであるため、セクターナレッジと連携して対応しています。

また、監査チームからの会計上の論点に関する問合せに随時応じることで支援するとともに、急を要する案件等については、正式な回答に先立ち電話や面談により機動的にサポートしています。監査チームに提供した専門的な見解のうち一般化できる内容については、Q&Aや研修などを通じて構成員に共有しています。

問合せ対応件数

| | |
|--------|--------|
| 2021年度 | 1,040件 |
| 2020年度 | 779件 |

■ IFRSデスク(国際財務報告基準)

IFRSを会計基準に採用する企業は、依然として増加傾向にあります。

そのような環境下において、IFRSデスクは、日本企業によるIFRSの新規適用を支援する監査チーム、適用後企業の監査チームを会計面でサポートしています。

IFRSデスクメンバーは、国際会計基準審議会(IASB)やEY Global IFRS Services(グローバルのIFRS専門チーム)への派遣経験を有するIFRSのスペシャリストで構成されており、EYのグローバルネットワークを通じて蓄積した豊富な経験やナレッジを活用し、最新の実例を含むIFRSの深い専門知識を持っています。さまざまな業種ごとの実務や特性を理解した上で、具体的かつ高度な問題についても適切かつ迅速に対応するため、各メンバーは、EY新日本のセクターナレッジ(▶p.55参照)およびEY Globalセクターグループと連携するとともに、世界中のIFRS専門家から構成されるEY Globalの論点別グループにも参加しています。

IFRSに関する解釈や品質管理にかかわる方針全般は、EY GlobalのIFRS政策委員会によって定められますが、同委員会にはEY新日本の代表者もメンバーとして参加し、強固な結び付きを築くとともに、その意思決定プロセスにも積極的に関与しています。このような連携のもと、国内における最終的な意思決定は日本のIFRSデスクが責任を持って行っています。

また、IFRS関連サービスの均質かつ高い品質を担保するため、

EYの管理方針に従った品質管理体制を敷いています。例えば、全構成員がIFRS認定者としてIFRS関連サービスを提供するためには、グローバル共通、および日本独自の所定の研修を修了し、その要件を毎年充足することを義務づけられています。

| | |
|-----------------|--------------|
| | 2021年6月30日現在 |
| IFRS任意適用済被監査会社数 | 54社 |
| IFRS認定者数 | 2,682名 |

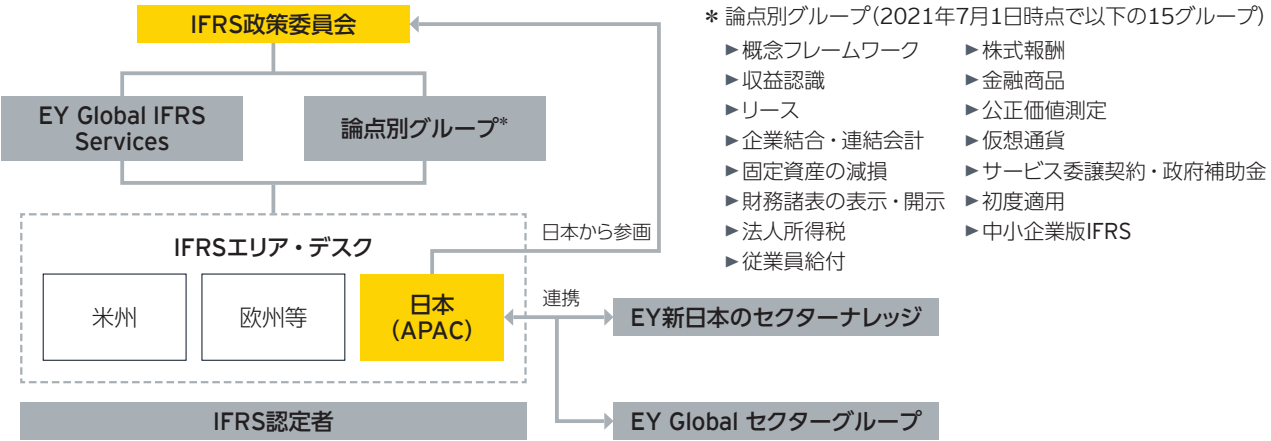
■ キャピタル・マーケッツ部(米国基準)

EY新日本は、米国の株式市場に上場している企業や将来的に上場を目指す企業等に対して、US GAAP(米国会計基準)、PCAOB基準監査(米国基準監査)やSECファイリングに関するサポートを行っています。キャピタル・マーケッツ部は、米国の会計・監査基準および米国市場への上場申請やSECファイリングに関して豊富な知識と経験を持つスペシャリストで構成され、米国基準適用における会計・監査上の論点について、会計・監査上の判断がタイムリーに行える体制を整えることにより、各サービスチームのプロフェッショナルを支援しています。

SEC登録企業への米国基準監査の提供実績

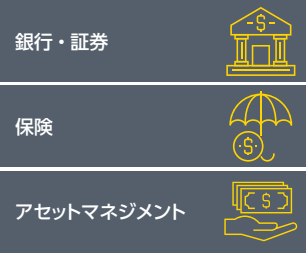
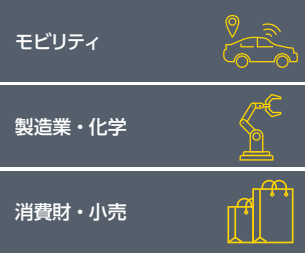
| | |
|--------------|----|
| 2021年6月30日現在 | 2社 |
|--------------|----|

▶ EYのIFRSネットワーク概要



セクター(業種)の専門性向上に関する取組み

セクター(業種)におけるリーディングカンパニーを担当するエンゲージメントのメンバーを中心に、セクター(業種)に特有の会計・監査に関する論点や、ビジネスの動向に関する情報を集積・共有するための体制(セクターナレッジ)を組成しています。また、EY Globalのセクターグループ(右記の17セクター)と連携して、セクター(業種)のナレッジをグローバルで共有できる体制を構築しています。



〈セクター(業種)の専門性向上に関する取組みの例〉

▶ モビリティ(自動車)

自動車産業はITの飛躍的な技術革新や気候変動への問題意識の高まりを受け、次世代自動車の開発競争が激化しています。現在の企業会計は、将来の予測・見積り情報が多分に含まれており、適切な対外開示、適切な会計監査のためには、多くのデータが必要となります。EYでは、グローバルベースで「AM&M Analytics Suite」というデータベースを構築しており、既存の車両・パーツの詳細な製造・販売データはもとより、次世代車の開発・販売予測データなど、さまざまな外部データソースやそれらをもとにしたEY独自の分析データが実装されています。各国のナレッジリーダーとコラボレーションし、当該データを利用して、効果的な分析手法を日々開発しています。

▶ 消費財・小売

消費財・小売・外食業では、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により大きな影響が生じており、コロナ収束後においても以前の水準に戻るかどうか懸念が生じています。一方で、新たなビジネスの模索が行われています。特に、顧客データを活用し、データに基づくビジネス手法への変化が生じています。今後、ECサイトの拡大など含め、販売チャネルが大きく変化するものと思われます。

このような中、消費財・小売セクターでは、新たな業務フローの理解に加え、テクノロジーを活用した監査手法の研究も進めています。特にEC売上における新たな不正リスクへの対応や店舗損益データの詳細分析などビジネスの変化に応じた効果的な監査手法の更新に取り組んでいきます。

▶ 金融

金融事業部では、銀行・証券(BCM)、ウェルス&アセットマネジメント(WAM)、保険(INS)の3つの業界セクターと財務会計アドバイザー・サービスグループを設け、各業態固有のナレッジを効果的かつ効率的に蓄積し、共有できる体制を構築しています。EYのグローバルなネットワークを活用するとともに、事業部内に金融センターや支部を設置することにより、海外および国内の金融機関に関する規制動向等を適時に把握し、情報共有できる体制も構築しています。

▶ 不動産・ホスピタリティ・建設(不動産)

不動産業においても、新型コロナウイルス感染症やそれを受けた生活様式の変化の影響により、ホテルや商業施設だけでなく、オフィスや住居等においても、マーケットや企業活動に変化が見られます。また、会計基準や監査基準の変更への対応、Digital AuditやLTVの推進についても重要な課題です。これらに対応すべく、税務やトランザクションのプロフェッショナルも交えて、会計上・監査上の論点を中心に定期的なディスカッションや情報共有、研修等を実施しています。ナレッジの外部発信も積極的に実施しており、直近ではYouTube動画の配信、不動産再開発に関するEY Japan各サービスラインの知見を結集した書籍「都市再開発の法律・会計・税務の権利変換の評価」の出版も行いました。

▶ メディア・エンターテインメント

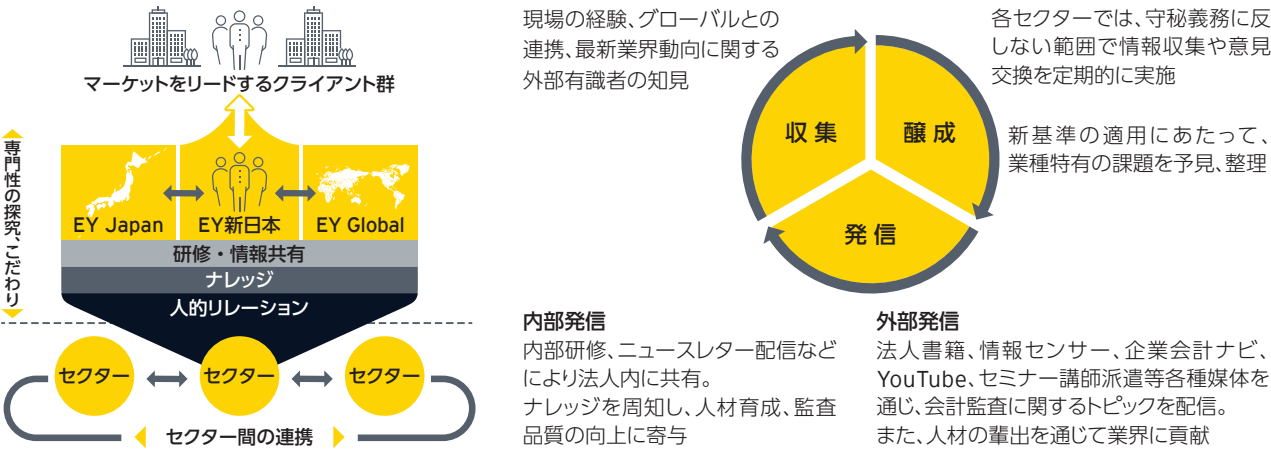
コロナ禍の影響が長期におよぶ中、施設型・体験型のエンターテインメント業界は大きな打撃を受けている一方で、Netflix、Hulu、Amazon、YouTubeといった動画配信サービスに代表されるOTT(オーバー・ザ・トップ)の領域は活況を呈しています。また、広告業界においても、インターネット広告がテレビ広告を逆転する等、デジタルシフトの動きが鮮明になってきています。このような環境変化に対応するため、グローバルの知見も取り入れながら情報発信に努めるとともに、最新の不正事例の研修を取り入れてビジネスリスクの理解を深めることにより、成長領域とリスクを踏まえた対話の促進、および深度ある監査の実現に取り組んでいます。

▶ ガバメント・パブリック(パブリック)

パブリックにおける各法人は設置形態ごとに所轄庁や関連法令、会計基準が異なります。このため、パブリックセクター内に6つのサブクオリティチームを編成し、最新の会計・デジタル技術を含めた監査に関するナレッジの蓄積、品質ツールの作成、内外に対する情報発信や研修等を行っています。さらに、セクターを統括するクオリティ会議が各サブチームの活動を支え、アドバイザーを中心としたEYグループと連携し、クオリティのさらなる高度化を図っています。

■セクター(業種)ナレッジの広がり

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・研修として共有するほか、業界に精通した実務担当者が、ウェブサイトやセミナーなどのさまざまなチャネルを通じて法人外へも発信しています。



▶セクター外部発信例



法人書籍



YouTube動画



企業会計ナビ(ウェブサイト)



情報センサー

セクター認定者制度

ビジネス環境がより複雑化していく中で、セクター(業種)の専門性を高めるため「セクター認定者制度」を導入しました。これにより、EY新日本は、クライアントが属する業界にかかわるビジネスを深く理解し、セクターナレッジを基にした付加価値の高い監査サービスを提供していきます。

セクター認定者制度はBasic、Advanced、Masterの3段階

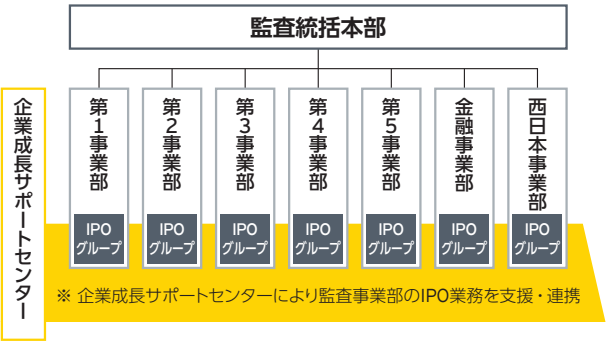


IPO監査業務への取組み

IPO(新規株式上場)準備は企業の持続的な成長を実現するためのガバナンス・内部統制の構築の絶好の機会となります。EY新日本は、IPOを実現した企業の会計監査を3年間連続して最も多く担当しています。そこで得られた経験・知識を活かし、更なる高品質な監査を提供するとともに、IPOを成功に導くためのナレッジの提供に取り組んでいます。

■ IPO監査業務の体制

監査統括本部アシュアランスマーケット室内に「企業成長サポートセンター」を設置し、法人横断的にIPO監査業務を統括しています。各事業部内にIPOグループを組成し、業種専門性の高いチームメンバーとの連携を促進することで業務の品質を高めています。



■ IPO研修・ナレッジ

IPO準備の準金融商品取引法監査の品質管理を向上させるためのナレッジ・情報提供とその人材育成を目的として、主に下記の活動を実施しています。

- ▶ IPO基礎研修会(年3-4回)
- ▶ IPO実務研修会(年5-6回)
- ▶ パートナー向けIPO研修会
- ▶ 日本取引所自主規制法人上場審査部研修会(年2回)
- ▶ IPOナビDBでのナレッジ・情報の横断的提供

■ IPO監査人材の育成

IPO研修に加え、「IPO認定者制度」を導入しIPO監査業務を担う人材の育成に力を入れています。

IPO認定者数

2021年6月30日現在445名

IPO認定者制度

IPO認定者制度は、IPO業務の実務経験者およびIPO研修を一定以上受講した職員に対してIPO認定を付与することで、広範囲な知見が求められるIPOナレッジに長けた人材を育成することを目的とした制度です。

高品質なIPO監査業務に向けて

私たちは、社会を変革するようなテクノロジーやサービスを持つ企業を支援し、IPO監査を通じてさらなる成長を実現することこそが日本経済を発展させ、社会をより良く変えていくことにつながるものと確信しています。EY新日本は、IPOを目指す企業や新たな成長を志向する企業など、成長の過程に応じた課題解決を日々サポートしており、2020年は27社の被監査会社がIPOを達成しています。また、EY新日本企業成長サミット、EYスタートアップアカデミーなどの開催やスタートアップを支援する専門チーム「EY Startup Innovation」などの活動を通じて、外部発信や新たなイノベーション創造を後押しする活動も行っており、経営者の良きパートナーとしてともに成長することを目指しています。



企業成長サポートセンター長
パートナー

齊藤 直人

監査報告書の透明化への取組み(KAM)

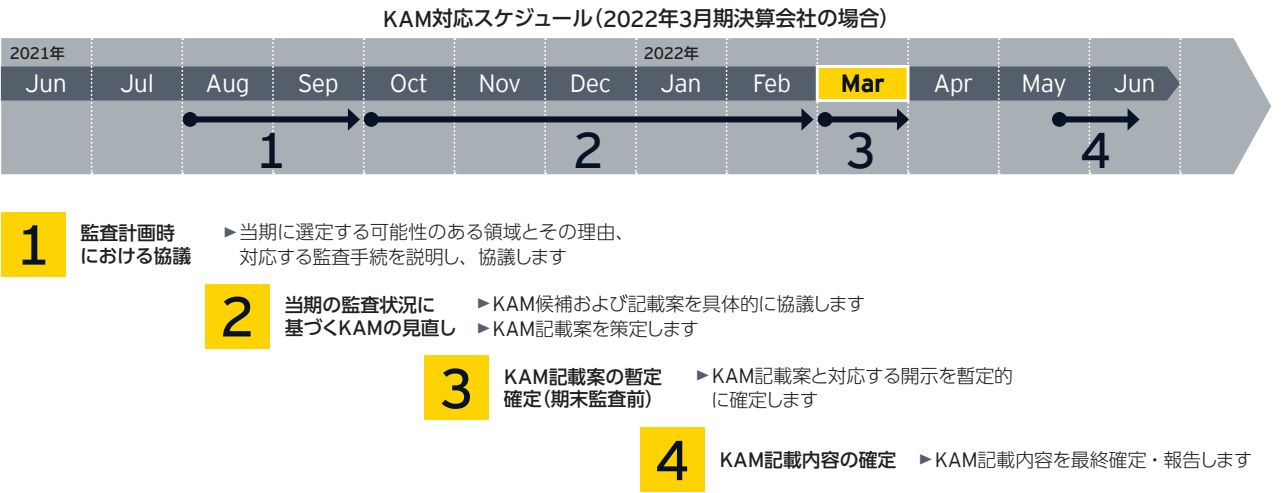
日本においても、2021年3月期決算会社から金融商品取引法監査報告書に監査上の主要な検討事項(Key Audit Matters：KAM)が記載されています。EY新日本では、経営者や監査役等とのリスクに関する対話を促進し、財務諸表利用者に対し監査プロセスに関する情報をわかりやすく提供するために、法人内にプロジェクトチームを設けて取り組んでまいりました。

■ 被監査会社とのコミュニケーションの促進

アシュアランスセミナー等を通じて、KAMの制度やその意義を被監査会社と直接共有することで、被監査会社と監査チームとのKAMの具体的な協議のなかで財務諸表リスクについての対話を促進してきました。各社と各チームとのKAMについてのコミュニケーションが監査計画の説明時から開始できるよう、また、財務諸表利用者が有価証券報告書とKAMを併せて読んでいることを踏まえ、有価証券報告書の開示についても充分なコミュニケーションができるよう、モデルケースとなるKAM対応スケジュールを用意しました。

■ 客観的なレビュー体制の整備

適用初年度は、KAMを記載するすべての監査チームに、品質管理本部が指名したKAMの経験を有するKAMレビューアーを配置しました。KAMレビューアーは、監査チームから独立した立場で、KAMの選定過程の合理性とKAMの記述の適切性について、監査チームに助言を行いサポートしました。また、品質管理本部ではKAM相談会を定期開催し、チームおよびKAMレビューアーを支援しました。



KAM 1年目を終えて

KAMを早期適用した被監査会社は限定的であったため、本番適用初年度である2021年3月期は、初めてKAMを記述する監査チームが大半でした。EY新日本では、KAMレビューアーを選任し、1年を通じて監査チームをサポートする体制を整備することによって、各監査チームがKAMの意義と期待されている効果を理解し、被監査会社の固有の情報を反映し、財務諸表利用者にとってわかりやすいKAMとなるよう努めました。また、KAMは財務諸表と併せて読まれることから、同時期に行われた有価証券報告書の開示に関する基準改正について、監査チームは被監査会社と丁寧な協議を重ねてきました。制度を経年劣化させないためには、被監査会社の固有の情報を記載することに加え、決定理由の記述において、監査証拠の入手可能性に影響を与えた経済事象や、企業の戦略またはビジネスモデルの変更等といった監査人が考慮した事項を説明することが重要と考えています。



品質管理本部
パートナー

山中 彰子

非財務情報開示の充実への対応

非財務情報・サステナビリティ情報の開示の重要性の高まりにより、国際基準設定に関する議論や開示の充実に向けて国内外での取組みが加速化しています。非財務情報開示に関する情報をわかりやすく提供しています。

■ 非財務情報開示の動向に関するナレッジ提供

非財務情報については、近年、有価証券報告書の記述情報の開示の充実に向けた取組みが進められています。また、国際的にも、IFRS財団がグローバルで比較可能かつ一貫したサステナビリティ基準の設定に向けて動いています。EY新日本では、これらの動きに対応し、気候変動に関しては、EY Japanの気候変動・サステナビリティ経営をサポートする専門家(CCaSS)と連携し、国際的な基準開発や規制に関してEY Globalネットワークを生かして蓄積したナレッジや事例を活用し、非財務情報開示をめぐる最近の動向や監査プロセ

スに与える影響に関する情報をわかりやすく提供し、監査チームが経営者や監査役等との対話を促進するためのサポートを行っています。

■ 「その他の記載内容」に関する対応

2022年3月期決算から、改訂監査基準委員会報告書720「その他の記載内容に関連する監査人の責任」が監査に適用されます。EY新日本では、監査チームが非財務情報などのその他の記載内容に対する手続を適切に実施できるよう、関連するガイダンスや研修等を提供していきます。

改訂監査基準委員会報告書720の適用に向けて

改訂監査基準委員会報告書720では、その他の記載内容に対する監査人の役割が明確化されています。具体的には、その他の記載内容と監査人が監査の過程で得た知識との間に重要な相違があるかを検討し、その結果を監査報告書に記載することになります。このため、監査チームは、予め改訂の影響、関連する監査手続や具体的なスケジュールについて経営者や監査役等と十分にコミュニケーションを行い、経験豊富なメンバーが手続を実施することが重要です。改訂基準への適切な理解と着実な対応により、EY新日本が財務諸表の信頼性の一層の向上に貢献できるよう、品質管理本部として監査チームをサポートしていきます。



品質管理本部監査監理部
監査基準委員会OI
(OtherInformation)
起草委員会 起草委員

渡辺 一生

情報セキュリティに対する取組み

■ 情報セキュリティ体制

EY新日本は、適切な情報セキュリティの実践を、私たちに對する社会からの信頼を支える重要な柱と理解し、情報の管理およ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。また、全構成員に対し、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。さらに、サイバーセキュリティについても、EY Globalの専門部隊と連携して、サイバー攻撃等に対応する体制を構築しています。

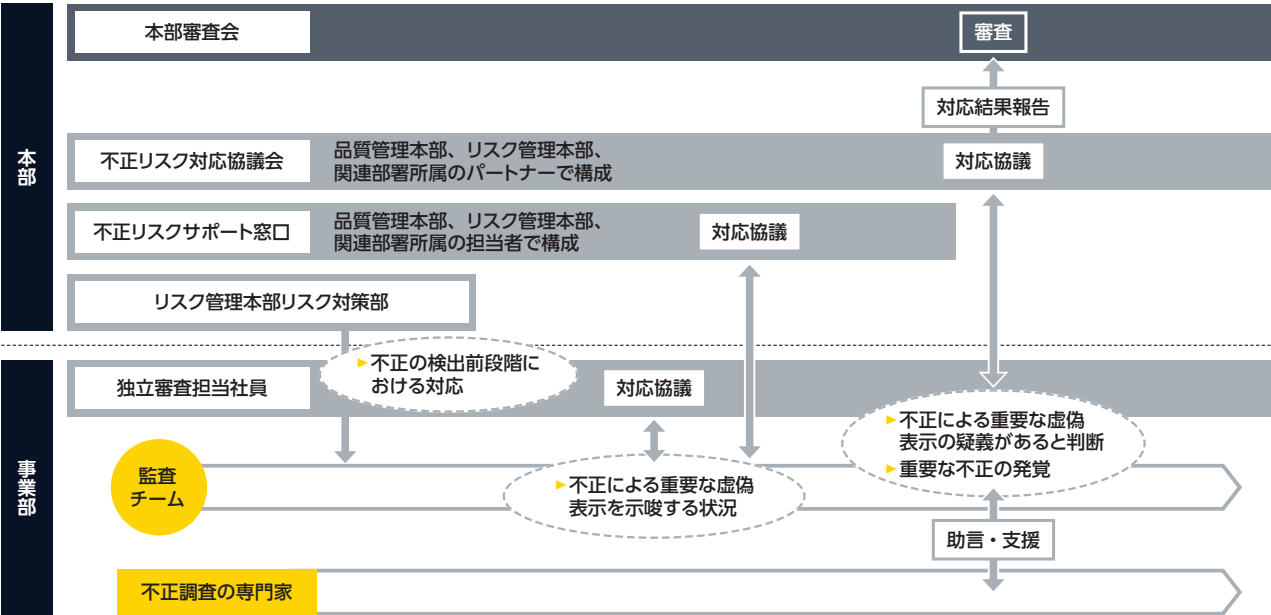
■ セキュリティ技術の活用

構成員が使用している法人貸与PCについては、紛失等による情報漏洩リスクを回避するための技術的な対策を施しています。シンククライアント化されたPCについては、業務で利用するすべての電子データは、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。また、シンククライアント化されていないPCについても、PC内に保存されるデータはすべて暗号化され、万が一の紛失・盗難時には、遠隔操作によりPC内のデータを消去することが可能になっています。

不正リスクへの対応

EY新日本は、不正の兆候の把握・検出・発覚対応といった各段階に応じて、組織的に対応しています。

不正リスク対応体制



■ リスク対策部

リスク対策部は、不正リスクの的確な識別、不正の早期発見について監査チームを支援します。財務指標等の分析、アシュアランスイノベーション本部との連携による不正会計予測モデルおよび外部情報等を活用しています。

■ 不正調査の専門家による支援

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

■ 不正リスクサポート窓口

不正リスクサポート窓口は、監査チームが以下のような不正による重要な虚偽表示を示唆する状況を識別した場合に、専門的な助言を行います。

- ▶ 通報
- ▶ 異常と見られる取引
- ▶ 証拠書類が偽造された可能性

■ 不正リスク対応協議会

不正リスク対応協議会は、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や、重要な不正が発覚した場合に、監査チームと監査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どうか確認しています。

■ 監査ホットライン

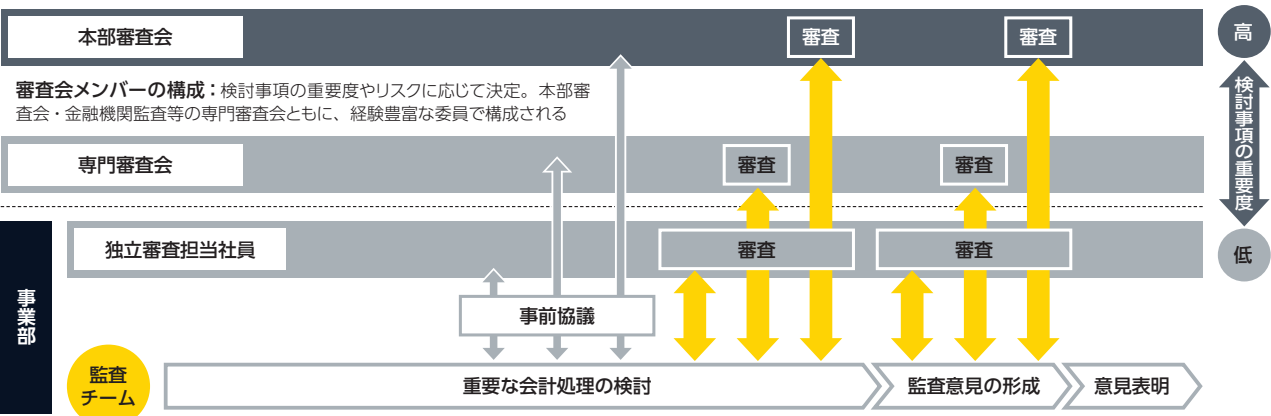
不正・粉飾および法令違反等に関する情報を法人の内外から広く収集するため、イントラネットおよびEY新日本のウェブサイト に監査ホットラインを開設しています。適時・適切に問題点を把握し、改善・是正することにより監査業務等の品質の向上につなげています。

■ 不正事例研修

不正への対応力を強化するには、過去の不正事例から実践的に学ぶことが不可欠です。実際に発生した不正事例を題材とする研修を継続的に開催し、ディスカッションを通じて対応力を磨いています。

審査

すべての監査チームは、適切な審査を完了した後でなければ監査意見を表明することができません。監査意見の品質確保を支えているのが審査制度です。



■ フロントにおける独立審査担当社員による審査

すべての監査業務における監査計画から監査意見形成までの監査業務全般について実施される独立審査担当社員による審査は、適切な業務の実施および判断をタイムリーに支えるフロントラインの要です。

■ ディフェンスラインとしての合議制審査会

監査品質確保のためのディフェンスラインとして、重要な検討事項がある場合やフロントラインで監査上の判断が相違する場合は、合議制審査会による審査が行われます。最上位機関の本部審査会は、会計・監査の全般にわたる高い知見と経験を有する本部審査委員により構成されます。業種または業務の特殊性に応じて高度な専門性を必要とする検討事項に対応するための専門審査会も設置しています。

■ 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で協議され法人として必要な対応が行われます。

■ 監査チームのサポートと人材教育

審査会には、多くの事例とその監査対応に関する経験が蓄積しています。審査会は、このような知見を生かし、監査チームからの事前相談および事例等の構成員への周知により、フロント監査品質の強化を図っています。

| 本部審査会審査件数 | |
|-----------|--------|
| 2021年度 | 1,259件 |

審査トップメッセージ

監査業務における個々のリスクは各監査チームが監査業務の最前線で直面する問題です。各監査チームは、被監査会社の事業の理解に基づくリスクの評価、対応を行う過程で、独立の立場から審査を行う担当パートナーとの協議を行いながら適切な監査業務の遂行を図ります。このフロントラインの審査は、監査業務の品質管理の要であり、リスクへのプロアクティブな対応を行うことが、監査リスクの抑制を可能とし、ひいては被監査会社の財務報告リスクへの早期な対応を可能とします。本部審査会は、そうしたフロントラインの早期なリスク対応を実現すべく、会計・監査の幅広い専門ナレッジを有する品質管理本部の各部、および日常的な品質管理活動を担っている各事業部の監査品質管理委員会と連携し、すべての重要な局面に対応していきます。



品質管理本部副本部長
意見審査部長

薄井 誠

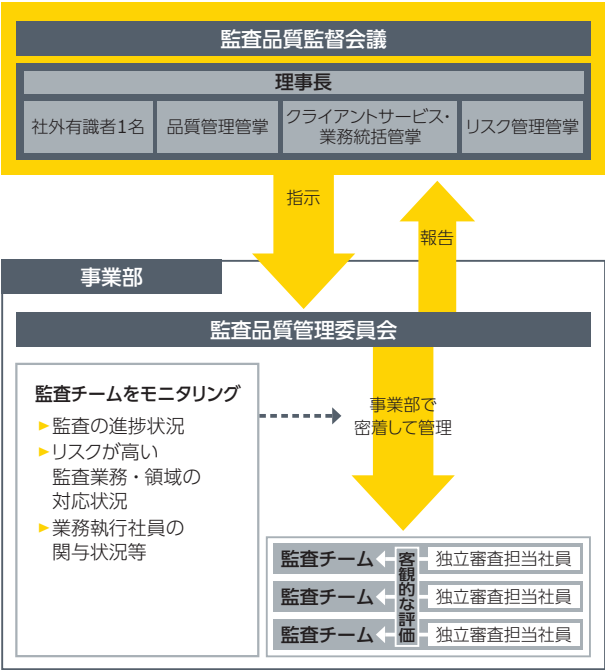
品質管理のシステムのモニタリング

監査業務の品質を、事業部の監査品質管理委員会と品質管理本部が連携しモニタリングしています。モニタリングにより把握された不備は、是正措置を個別に実施するだけでなく、不備の原因究明等を踏まえた上で、構成員に周知し、その後の改善施策に反映することにより、法人全体としての監査品質を確保し向上させています。

■ モニタリング体制

品質管理のシステムのモニタリングに関する責任者は、監査品質監督会議議長と定めており、監査品質監督会議が監査業務の期中におけるモニタリングや事後的な検証を監督しています。監査業務の期中におけるモニタリングは、主として事業部の監査品質管理委員会が実施し、事後的な検証は、品質管理本部が実施しています。モニタリングの実施状況や把握された不備等は、監査品質監督会議に報告され、監査品質監督会議において、報告内容を吟味し必要な改善施策を指示しています。

▶ モニタリング体制



2021年度に実施したAQR

| | |
|-------------------|------|
| 対象監査業務数 | 98業務 |
| 社員カバー率 | 39% |
| 重要な発見事項がない監査業務の割合 | 98% |

■ 監査業務の期中におけるモニタリング

品質管理上の課題を早期に発見し対応を図るとともに、専門的な知見を活用した組織的な対応を図るため、監査の現場である事業部の監査品質管理委員会と品質管理本部等が連携して、監査業務の期中におけるモニタリングを実施しています。例えば、特定のリスクがあると判断した監査業務に対して、監査チームの対応状況を確認・指導しています。また、監査の進捗状況を確認し、遅延している監査チームについて、人員の再配置を含め対応状況をフォローアップしています。

■ 事後的な検証

品質管理のシステムを事後的に監視する取組みとして、EY Globalのプログラムに基づき、品質管理レビュー（AQR：Assurance Quality Review）を実施しています。AQRは、品質管理のシステムが適切に整備され、有効に運用されていることを確かめることを目的としており、法人レベルの品質管理レビューと個別業務レベルの品質管理レビューから構成されます。

▶ 法人レベルの品質管理レビュー

法人全体の品質管理のシステムが品質管理の基準に準拠して適切に整備され、有効に運用されていることを確認しています。具体的には、独立性の保持のための方針および手続の遵守状況、監査契約の新規の締結および更新の状況、継続的な研修の実施状況等を確認しています。

▶ 個別業務レベルの品質管理レビュー

完了した監査業務を対象として、品質管理のシステムに準拠して実施されていることを確認しています。監査業務を行う社員は、3年間に1回以上、AQRを受けることとしています。対象となる監査業務は、監査業務のリスク、規模等を考慮して選定されます。レビューアーは、適切なスキルと経験を有すると認定された者の中から、監査業務のリスク、規模等を勘案し、複数名のレビューアーを選任しています。また、レビューアーには、レビューの実施に先立ち所定の研修を受講することを義務づけています。

品質管理のシステムのモニタリング

■ JICPAによる品質管理レビュー制度

日本公認会計士協会(以下「JICPA」)は、監査業務の適切な質的水準の維持・向上を図ることを目的として、監査の品質管理のシステムの整備および運用の状況を確認しており、大手監査法人に対しては2年に一度、レビューが実施されます。品質管理レビューの結果を受け、注意、厳重注意、監査業務の辞退勧告といった措置が講じられることがあります。直近の品質管理レビューにおいては、「重要な不備事項のない実施結果」が記載された品質管理レビュー報告書(2021年2月17日付)を受領しており、この結果に基づく措置は受けておりません。また、直近2事業年度においてJICPAから受けた処分はありません。

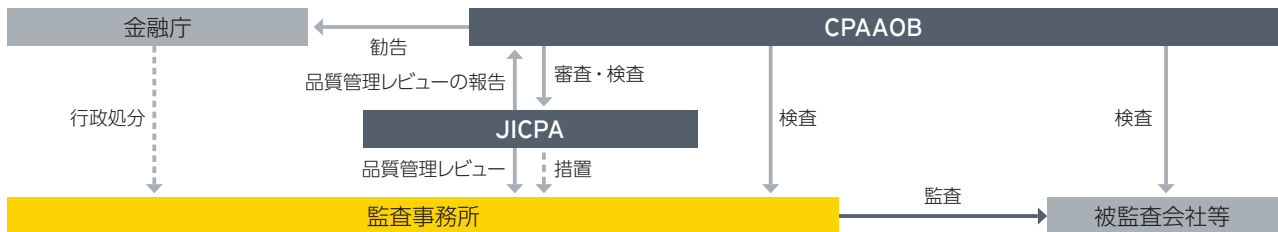
■ CPAAOBによる検査制度

公認会計士・監査審査会(以下「CPAAOB」)は、大手監査法人に対してはフォローアップ検査を含めて毎年、監査事務所の業務運営状況について、検査を実施しています。発見された監査事務所の品質管理のシステムや個別監査業務の不備は、検査結果通知書により通知されます。CPAAOBは、検査の結果、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、金融庁が監査事務所に対して、戒告、業務改善命令等の行政処分等を行います。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。

■ PCAOBによる検査制度

米国で上場している企業の監査を行う監査法人は、公開会社会計監督委員会(以下「PCAOB」)へ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。

▶ JICPAによる品質管理レビューとCPAAOBによるモニタリング



■ AQR等の結果についての周知

AQR、JICPAによる品質管理レビューおよび外部検査(以下「AQR等」)の実施結果は、品質管理本部が取りまとめ、監査品質監督会議および経営会議に報告されます。また、品質管理本部は、AQR等の実施状況や把握された不備・発生原因のうち、他の監査業務においても留意すべきと考える事項を、研修や定期的に配信する品質管理本部メッセージ等を通じて、構成員に周知しています。さらに、発見事項を指摘事項例示集として取りまとめ、法人内に公開するとともに、翌年度のAQR等において、改善状況を確認しています。

■ 発見された不備に対する是正措置の実施

AQR等において不備が発見された場合は、対象となった部門または監査チームが是正措置を実施し、品質管理本部等が実施状況を確認しています。また、品質管理本部において不備の影響を評価し、不備の根本原因の究明を通じて、追加の是正措置を講じています。

ISQM 1への対応

EY新日本では、ISQM 1および「監査に関する品質管理基準」に対応した品質マネジメントシステムの整備・運用により、さらなる高品質なサービスの提供に努めてまいります。

■ ISQM 1とは

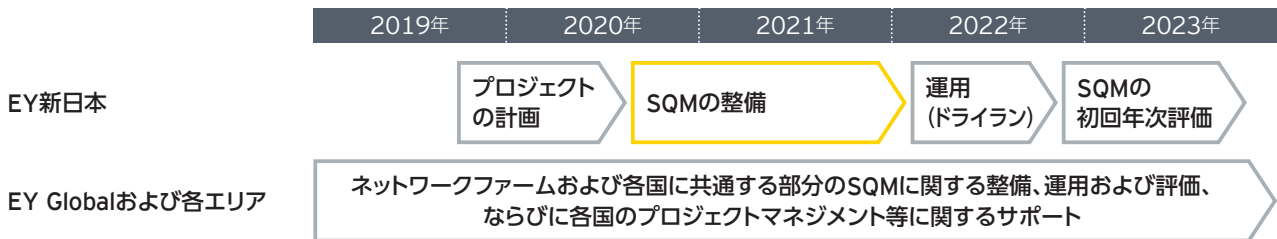
ISQM 1(国際品質マネジメント基準第1号)は、2020年12月に最終公表された、現行のISQC 1(国際品質管理基準第1号)に代わる監査事務所の品質管理に関する国際基準であり、2022年12月までのISQM 1に基づく品質マネジメントシステム(SQM)のデザインおよび適用、2022年12月から1年以内のSQMの評価を要求しています。品質に対するリスクのマネジメントにフォーカスした品質マネジメント・アプローチの導入により、状況やリスクの変化に応じた、積極的かつ継続的な品質の改善が期待されており、各監査事務所の状況や実施する業務の内容に応じた、より目的適的な品質マネジメントが可能となります。具体的には、監査事務所が達成すべき成果として品質目標を設定して、品質目標の達成に悪影響を与える品質リスクを識別・評価し、品質リスクに対処するための方針や手続の整備・運用により、品質リスクを許容可能なレベルにまで低減させることが求められます。監査事務所のトップが品質に対して責任を負い、姿勢と行動を通じて品質へのコミットメントを示すことや、その実現に向けたリソースを計画、

入手、配分すること、また、モニタリング活動により発見事項を検出・評価して不備を識別することや、不備の根本原因を分析した上で是正措置を実施すること等が強調されました。

■ EY新日本における取組み

EY新日本では、2020年初めにSQMプロジェクトチームを立ち上げ、理事長を最高責任者とする、SQMステアリングコミティおよびプロセスオーナーから成るISQM 1の導入体制を構築しました。SQMの整備に当たっては、パイロット国としてEY GlobalおよびAsia-Pacificから各種ツールの提供やアドバイスを受けつつも、適用に当たっての改善点や実務上の問題点等をフィードバックし、また、日本の法令や基準に合うようにカスタマイズしながら、改訂後の「監査に関する品質管理基準」にも対応するよう、EY新日本としてのSQMの整備に取り組んでいます。日本を含むパイロット30ヵ国では、2022年2月までの整備、2022年6月末でのドライランの実施を目指しており、EY全体では2022年12月までの整備完了、2023年6月末での最初の年次評価を予定しています。

▶ EY新日本およびEYネットワークの品質マネジメントシステム(SQM)プロジェクトのスケジュール



ISQM 1の適用に向けて

SQMの構築は、監査法人の品質管理にJ-SOXを適用することに似ています。具体的には、品質に関連する70を超えるプロセスにおいて、フローチャート、リスク・コントロール・マトリックス、業務手順書等のいわゆる3点セット等を作成して、品質リスクに対応した方針や手続となっているのか確認します。品質管理本部のみならず、リスク管理本部、監査統括本部、人材開発本部等の監査法人内の組織を横断するプロセスも多く、監査支援業務を実施するEY Japanの他のサービスラインにおいても監査支援関連プロセスについて整備中です。EY Japanを挙げてISQM 1に対応中であり、SQMの整備・運用によって、よりプロアクティブに機動的かつ継続的な品質の改善に努め、今後も高品質なサービスの提供を実現していきます。



品質管理本部
パートナー

尾崎 隆之



VI

人材育成

| | | | |
|----------------|----|------------------------|----|
| グローバル対応力の強化 | 67 | 人材の採用 | 71 |
| 人材育成プログラム | 67 | 人材の評価 | 71 |
| Learning 研修 | 68 | 全社的マインドチェンジ | 72 |
| Experiences 経験 | 69 | D&I(ダイバーシティ&インクルーシブネス) | 73 |
| Coaching コーチング | 70 | 働き方改革 | 74 |

人材育成トップメッセージ



人材開発管掌
大内田 敬
Takashi Ouchida

人材開発本部長
鈴木 裕司
Yuji Suzuki

■必要とされる人材

私たちを取り巻く環境は、デジタル化やグローバル化が急速に進み、かつ、コロナ禍の影響もあって、ビジネスモデルや労働環境の大幅な変革が迫られています。クライアントをはじめとするステークホルダーの価値観も多様化し、その細分化された個別ニーズに応えるためにも、当該変化に対して柔軟かつ迅速に対応できる人材が求められています。私たちが目指しているのは、職業的専門家として誠実に行動するとともに、高度な専門性、高い倫理観、多様な実務経験やリーダーシップ、英語力を備えたプロフェッショナル集団です。このため、デジタル技術を駆使し、国や地域の言語や文化の違いを乗り越えて迅速に結果を出すことができる人材が必要です。

■人材育成

必要とされる人材を育成するために、適性や潜在能力、高い意欲を備えた人物を採用します。

そして、高い業務品質と多くの付加価値を提供することができる「人間力」を備えたプロフェッショナルを育成することを目指します。そのために、すべての構成員を対象とするLEAD制度に基づき、業務経験・研修・コーチングという3つの要素を個人別に有機的に連携させています。この制度は、職階ごとに設定されたプロフェッショナルとしてのあるべき具体的な姿になるために、どのような研修や業務を経験すべきか、1対1のカウンセリングで話し合います。

これにより、必要な知見や「人間力」を業務経験や研修を通じて効果的に得ることが可能になります。また、個人のキャリア目標が多様化する中、変化を先取りし個人の強みを生かして結果を出すことができるリーダーシップを強化します。

そのうえで、英語力のさらなる充実を図るための機会を確保し、グローバルにリーダーシップを発揮できる人材の育成を行っています。

このように、高い業務品質とより多くの付加価値を提供できるプロフェッショナルを育成しさまざまなステークホルダーの期待に応える人材を育成します。

グローバル対応力の強化

EY新日本では、理念として「グローバルな経済社会の円滑な発展に貢献する」ことを掲げ、グローバル人材の育成に重点投資を行っています。

■英語力のさらなる強化

- ▶ 監査の基本理論や実践を学ぶ職階別研修を一部英語化し、日常的に英語を使う環境の整備を進めています。
- ▶ 定期採用の新人全員を対象に、英語学習支援のためのセミナー開催、およびモバイル学習アプリを提供しています。
- ▶ 英語学習の専門家によるコーチングや成果保証型の短期集中プログラムを導入しています。
- ▶ 1対1のオンライン英会話やe-learning学習教材、小グループのハイレベルな実践演習など、様々な形態の研修を提供しています。グローバルビジネスの現場で母国語同様のパフォーマンスを発揮できるよう、アウトプット力向上に今後一層注力していきます。

■グローバル認定者制度

業務経験、習得スキル、研修受講などの一定要件を満たした者は「グローバル認定者」として到達度ごとに認定し、グローバルスキルの育成をサポートするとともに、グローバル業務を必要とするチームへのアサインを促すための制度を設けています。

■グローバルリーダーシップの強化

グローバルなビジネス現場においてリーダーシップを発揮し、多様な相手と効果的に協働できるようにするため、語学だけでなく、グローバルビジネススキル、マインドセット、異文化理解力の養成にも力を入れています。また、世界各地のEYオフィスと連携し、若手が海外で業務経験を積むことができるプログラムや駐在プログラムなど、長期・短期の海外派遣制度も充実しています。

パートナー昇格者は全員、EYの新パートナーが一堂に会するGlobal New Partners Programに参加します。シニアマネージャーの昇格時研修や次世代リーダー育成プログラムにおいても、アジア太平洋地域全体で実施されるものに参加し、世界各地で活躍するプロフェッショナルと活発に意見を交わすことができます(2021年度はオンラインで開催)。

人材育成プログラム

EY新日本は、「最先端のデジタル技術を活用し、卓越した知見に基づいた保証業務の提供により、ステークホルダーに高い付加価値を与え、グローバルな経済社会の円滑な発展に貢献するプロフェッショナル集団」をAmbition(目指すべき姿)として掲げています。

これを体現するためには、職業的専門家として、高度な専門性、高い倫理観、多様な実務経験を備えたプロフェッショナルの集団でなくてはなりません。

これに加え、デジタル化時代に対応して、デジタルリテラシーの向上を図るとともに人だからこそ可能なプロフェッショナルとしての知見を提供すること、グローバル化時代に対応して、グローバルマインドを備え海外のネットワークを駆使してグローバルにリーダーシップを発揮することが求められます。

人材育成プログラムはキャリア開発に欠かせない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ており、その内容を時代の要請に合わせて柔軟に変化させています。今日の変化が激しく先行

き不透明な時代に必要な変革的リーダーシップを全員が発揮できるよう、社会の期待に応える真のプロフェッショナルの育成を目指しています。



Learning 研修

構成員が自らのキャリアプランに合わせて自発的に受講できるよう、多彩な研修メニューを用意しています。業務を遂行する上で不可欠な基本スキルを身に着け、構成員の専門性の維持・向上を図るための体系的な研修、そしてプロフェッショナルとしての人間力を高めていくための研修がその柱です。また受講者の利便性を高めるため研修システムを刷新し、ユーザーインターフェイスを見やすく使いやすいものになっています。

研修メニュー (抜粋)

| 職階 | 職業倫理 | 職階別 | 分野別 | 専門別 | グローバル人材 | 人的スキル |
|---------|---------------|---------------------|-----------------------|---|-------------------------------|--|
| 社員 | EY Global 独立性 | 情報セキュリティ プロ・マインド | パートナー研修 新パートナー研修 | デジタル(SmartAudit・Digital Trust、テクノロジーの理解と活用等) 会計(IFRS、新会計基準) 税務(改正等) 監査(品質管理、不正事例、審査) | セクター別 米国基準 IPO パブリック | EYエグゼクティブ向けプログラム 外部エグゼクティブ向けセミナー |
| マネージャー層 | | | マネージャー研修 新マネージャー研修 | | | Elevate/FutureGen グローバルリーダーシップ ファシリテーション |
| スタッフ層 | | | スタッフ研修 | | | 海外語学研修 ロジカルシンキング プレゼンテーション |

■対話型研修と外部研修

経験を共有し合うことにより監査現場における実務的な対応力を向上させるため、専門知識の習得だけでなくディスカッションを重視した対話型研修に力を入れています。また、社会からの期待や環境の変化に対する感度を高めるため、外部のエグゼクティブ向け研修や外部講師を招聘した研修を実施しています。

■テクノロジーを活用した臨場感あふれる研修

職階別研修においては最新のテクノロジーを活用した臨場感あふれる現場を演出する教材を使用しています。インタラクティブなシミュレーションにより、監査の現場でプロアクティブに考え、実行に移すことができる人材を育成しています。

■研修の履修状況

研修の履修状況は人材開発本部が総合的に管理し、JICPAの継続的専門研修制度(CPE)で定められている必要な単位数を満たしているかどうかを確認しています。

平均研修受講時間数 (2021年度)

72時間 (うち、継続的専門研修制度にかかわる時間数69時間)

新型コロナウイルス感染症の影響下であっても場所を選ばずにオンデマンドで必要な研修が受講できる体制を整えることで、監査業務を支え監査品質を向上させています。

なお、研修の質の向上を図るため、受講者アンケートを実施しています。

職階別研修アンケート集計結果 (5.0点満点の平均)

講師満足度(講師の説明はわかりやすいと思いましたが) 4.2ポイント

行動変容(学んだことを今後自分の業務に取り入れますか) 4.2ポイント

■次世代リーダー育成

職階別に選抜型のプログラムを用意しています。特に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は今年から「Elevate」という新プログラムとして進化しました。変動の時代において自分自身、チーム、組織、被監査会社、そして社会に対し最大限の価値を創造できるリーダーとなるため、自己分析アセスメント、コーチング、実践的な被監査会社の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。

若手向けのプログラムである「FutureGen」では、EYへの理解を深め経営層へ施策提言を行うプロジェクト型のアクティビティや、知見を高めるための勉強会などを通し、視野を広げ視座を高める取組みを行っています。この他に、EYの海外プログラムや外部のリーダー育成セミナーなどを通じて、リーダーシップに関する戦略的な育成プログラムを実施しています。



Experiences 経験

Experiencesは、人材育成における重要な構成要素です。
適切な実務経験を通じた知識や専門性の習得は、プロフェッショナルの成長要因の中でも大きな割合を占めています。

■ モビリティ制度(出向・異動)

真のプロフェッショナルの育成には多様な経験を積むことが不可欠です。このため、変化に向き合い、新しい環境にチャレンジするプロアクティブな人材に対し、活躍の幅を広げる機会を与えて成長を後押しするため、出向や異動をモビリティ制度として運営しています。この制度により、法人内外にわたる人材の配置転換を戦略的に実施しています。
サービスラインの枠を超え、EYが一つになってクライアントにサービスを提供するため、EYメンバーファーム間の連携も強化しています。

| 出向者数 (2021年7月1日現在) | |
|--------------------|------|
| 日本公認会計士協会等 | 12名 |
| 国内外部企業等 | 21名 |
| EY国内メンバーファーム* | 15名 |
| EY海外メンバーファーム | 64名 |
| 合計 | 112名 |

| 法人内異動者数 (2021年度) | |
|------------------|------|
| 東京事務所から地区事務所への異動 | 29名 |
| 地区事務所から東京事務所への異動 | 37名 |
| 地区事務所間の異動 | 29名 |
| 東京事務所内における異動 | 90名 |
| 合計 | 185名 |

* バックオフィスメンバーは除いています。

■ 海外育成プログラム

海外育成プログラム (Mobility 4 U) を用意しています。EYのメンバーファームが職員を相互に受け入れ、現地のビジネス環境で業務に携わりながら実践的にプロフェッショナルを育成するプログラムです。所定の選考プロセスを経て、ハイレベルな語学力をはじめグローバルで活躍するプロフェッショナルとしての素養を備えた職員が選抜されます。

| 海外赴任経験者数 (2021年7月1日現在) | |
|------------------------|------|
| 社員 | 163名 |
| 職員 | 228名 |

| 駐在・海外プログラム派遣者数 | |
|----------------|-----|
| 2021年度 | 18名 |
| 2020年度 | 52名 |

■ 海外駐在員派遣

毎年所定の選考プロセスを経て、一定数のプロフェッショナルを海外のEYメンバーファームに駐在員として派遣しています。駐在員は、派遣期間中にJBS(▶ [p.24参照](#))のメンバーとして日系企業の監査や海外事業をサポートします。帰任後は海外駐在の経験を生かし、海外展開するグローバル企業の監査において各国のローカルチームを統率する中核的役割を担います。



Coaching コーチング

EY新日本はCoachingの文化を大切にしています。Coachingは知識と経験を実践に変える助けです。プロフェッショナルの育成は、構成員が現場で得る経験と適切なCoachingを通じて行われます。

■ OJT (On the job training)

プロフェッショナルにとって、OJTは人材育成の重要な柱です。「Learning」と「Experiences」を通じて獲得した知識とスキルを現場に適用する実践力を、体系的かつ効果的に習得することができるよう、主に若手職員を対象に現場で指導を行っています。OJTでは、同じ現場の上位者を指導者として指名し、計画的に業務の各段階における実務上のテーマを定め、実務経験の習得・定着を図っています。特に、在宅勤務中心となり、対面で会う機会が少ない環境下においては、新入社員、カウンセラー、OJTトレーナーがTeams(オンラインのコミュニケーションツール)を利用し、わからないことを気軽に先輩に質問したり、進捗状況をお互い確認したりできるように変更いたしました。

■ LEAD(能力開発・人材育成制度)

LEADは「Better Conversation(よりよい対話)」で職員の成長と達成を支援するための人材育成の仕組みです。すべての職員に経験を有するプロフェッショナルがカウンセラーとして任命され、未来にフォーカスしたコーチングや指導、有意義な対話を行います。EYのLeadershipコンピテンシーを基に作成された「Gold standard」と呼ばれる最も優れたパフォーマンスを示す理想像に向かって、各々が目指す最高の自分、プロフェッショナル像に近づけるように導きます。
EYの75%を占めるミレニアル世代の特性にフォーカスした継続的かつタイムリーなカウンセリングとフィードバックを通じて、キャリアや能力開発、パフォーマンス向上を効果的に促します。こうしたオープンで率直な対話の場を多く設け、継続的なコミュニケーションを重ねることにより、encourageしながら持続的成長を促します。職員一人一人のキャリアはDBIに蓄積され一元管理することにより、柔軟かつ効果的なアカウント・ローテーションやモビリティにつなげていきます。

■ ファミリー制度

事業部の職員を、目の行き届きやすい10名程度の単位(ファミリー)に分け、メンバー間の深いコミュニケーションを通じて、主体性や創造性を育み、人事面を中心としたきめ細かいケアを行う取組みとしてファミリー制度を導入しています。ファミリーの運営をリードするファミリー・リーダーには事業部の社員等を任命します。ファミリー・リーダーは、ファミリー・ミーティング等を開催してコミュニケーションを促進し、メンバーから意見収集を行うとともに、ファミリー活動を通じたコミュニティ構築による組織の活性化を図ります。また、身近な上司が職員のキャリア形成に関して、よりきめ細かく適切なアドバイスをを行い、職員に自身のキャリアプランと向き合える機会を提供することにより、人材を育成する役割を担っています。

■ 各種認定制度

人材開発の重点領域に従ったキャリアパスを職員に示すとともに、職員のプロアクティブな自己のキャリア開発を中・長期的にサポートするため、以下の各種認定制度を創設しました。

- ▶ グローバル認定者制度(▶ [p.67参照](#))
- ▶ デジタル人材認定制度(▶ [p.18参照](#))
- ▶ セクター認定者制度(▶ [p.56参照](#))
- ▶ IPO認定者制度(▶ [p.57参照](#))

この制度を通じ、EY新日本の重点施策としてのAssurance 4.0の具体化やアカウントポートフォリオの推進、マーケティング活動の組織的な対応をサポートし、「グローバルな経済社会の円滑な発展に貢献する」というPurpose(理念)の実現を支えます。

人材の採用

将来、高い監査品質とより多くの付加価値を提供できる人材を採用するため、さまざまなチャネルを通じて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

監査および会計に関するプロフェッショナル集団の一員として常に能力を高め、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方針として掲げています。グローバル対応力やデジタル分野に秀でた人材の採用を強化しています。特にアシュアランスイノベーション戦略実現に向けて、監査先企業に訴求できるデジタル人材の採用を加速させていきます。監査プロフェッショナルのほか、エンジニアやデータサイエンティストなど多様な専門家と一体となって、データドリブン監査の実現を進めていきます。

■ 監査トレーニー制度

将来の有望な人材を確保するために、監査トレーニー制度を導入しています。この制度は、公認会計士等の試験合格を目指す第二新卒および新卒の人材を対象に、監査実務を経験する機会を提供しつつ、資格取得を法人として後押しする仕組みです。会計・監査人材の拡充を図るとともに、業界の活性化にも寄与するものと考えています。監査トレーニーの中から多数の試験合格者が誕生し、幅広いフィールドで活躍しています。



人材の評価

EY新日本は、職員、社員ともに監査品質および人材育成を重視した人事評価を行っています。評価に当たっては、事業部に設置した監査品質管理委員会のモニタリング結果も活用しています。

■ 職員の人事評価

職員の人事評価と昇格については、監査品質の向上に焦点を合わせ、被監査会社の業界およびビジネスの諸課題に関する十分な理解と監査品質を重視する方針を採用しています。一定の職階における監査品質の評価については、監査品質管理委員会のモニタリング結果を活用しています。職員の給与は、最終的な評価結果に、経験や資格等を総合的に勘案し給与規程に基づいて決定されます。また賞与は、法人の業績と評価結果、ポジティブな活動貢献等を考慮してその都度決定されます。なお、所定の職階への昇格の判断においては多様な経験を重視し、異動、アカウント・ローテーション、法人外への出向や他のサービスラインにおける幅広い経験等をプラスの評価要素としています。

■ 社員の人事評価

社員の人事評価は、監査品質、人材育成、リーダーシップなどの総合的観点から定期的に実施していますが、グローバル対応力を含めた監査品質の観点をより重視した評価を適用しています。監査品質については、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行い、監査品質監督会議において監査品質に関する評価を決定します。これを監査品質以外の項目に関する評価と総合して、社員報酬委員会が社員の最終評価を確定します。この最終評価を踏まえ、社員報酬委員会は社員報酬規程に基づいて社員報酬を決定します。なお、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。このプログラムを一定期間適用した後に改善が見られない社員は、退職勧奨の対象となります。

全社的マインドチェンジ

■ 組織風土改革推進委員会

組織風土改革推進委員会(以下、「推進委員会」)は、2016年2月に発足した組織風土改革特別委員会、(以下、「特別委員会」)の発足趣旨に立脚し、監査品質を重視する組織風土の醸成と定着を図る活動を行っています。また、激しい外部環境の変化に継続して即応するとともに「監査品質の向上にとどまらないさらなる高み」を目指し、構成員一人一人が社会・資本市場が監査法人に期待する役割やその変化を的確に捉え、追求できる組織風土構築に取り組んでいます。推進委員会は、自己評価による甘えや社会の期待に反した方向に進むリスクを排除し、リスクを機会にとらえていくため、外部アドバイザーとして柏木斉氏(株式会社リクルートホールディングス 元代表取締役社長兼CEO)を招聘しています。なお、組織風土改革推進委員会は、2021年7月1日より組織風土改革推進室に組織変更しています。

■ 継続モニタリングと提言への対応状況

推進委員会は、特別委員会から受けた右記3つの提言に対する経営執行部による施策を当年度も継続してモニタリングしました。具体的には月次で外部アドバイザーとのミーティングを開催して助言を得るとともに、構成員、一定の被監査会社に対し実施したサーベイを分析し、評価しています。

▶ 組織風土改革のための3つの提言と評価

1. プロアクティブな人を養成し、評価できる抜本的な制度改革を実施すること

組織風土改革当初は構成員に対して強制力を持って「監査品質を向上」させる施策を実行しましたが、現在は構成員による「自立的な動き」として行われ、組織風土としての定着が図られていると評価しました。特に本年度は構成員のプロアクティブな「自立的な動き」を賞賛し、ベストプラクティスを共有する新たな取組みが成果を上げました。

2. パートナー個人の集合体から脱却するためにパートナーの役割と責任を再定義すること

「私たちが目指すべき姿」においてパートナーシップの姿を、一丸となって行動する組織力、最高品質のサービス提供へのコミット、構成員の育成へのコミットとして再定義し、パートナーの役割と責任を着実に浸透させてきました。本年度においてはこれまでの議論を反映した「パートナー制度改革」が実行に移されました。

3. 構成員が能力を発揮するための機会と環境を整備すること

アシュアランスイノベーション戦略により、構成員一人一人が職業専門家としての深い洞察を示せるよう質の良い時間を確保する施策が進められています。また、カウンセリング制度を通じて個のPurposeと組織のPurposeをつなげる取組みが行われ、構成員一人一人が資本市場・社会の一員として自立的に能力を最大限発揮できる機会を作る取組みが成果を上げている点を確認しました。

組織風土改革推進委員会 外部アドバイザーメッセージ

3つの「提言」を掲げ、構成員のプロアクティブな行動、能力向上への積極的な取組みが促進されることを目指してきましたが、新たな評価制度やナレッジの機会を設けたことで、より組織風土として定着してきました。また、法人と個人のPurposeをつなげるさまざまな機会を丁寧に設けたことや、経営方針を一方向的に伝達するだけでなく、ガチコン(▶p.30参照)のように、双方向のコミュニケーションによる共有の機会を増やしたことで、構成員が、より強い当事者意識を持てるようになったことも大きな成果と言えます。「監査品質の向上」を継続して実現するために必要な「構成員の内発的な活力を引き出す組織風土」が、回り出してきたと言えるのではないのでしょうか。これまで進めてきた施策も、法人内の活発な議論を誘発することで、経営層、職員が一体となって、さらに磨き上げていくことが期待されます。今後、法人が掲げるアシュアランスイノベーションを実現するためには、個人の自立した動きをさらに後押ししつつ、互いの役割を尊重し、信頼感をもって協働することで、法人の組織力をさらに高めていくことが求められると考えています。



組織風土改革推進委員会
外部アドバイザー

柏木 斉 氏

D&I(ダイバーシティ&インクルーシブネス)

■ EY新日本におけるD&Iの位置づけ

被監査会社の経営課題や社会が直面するさまざまな問題の解決を支援し、さらなる高いサービス品質を生み出すために、D&Iを重要な経営戦略の1つとして掲げています。

■ EY新日本のD&Iの取組み

プロフェッショナル集団としてより良い社会の構築を目指していくために、一人一人の能力を最大限に引き出し、魅力ある職場づくりを通じて高い成果を上げるチームを作ることが必要です。その前提となるのが、ダイバーシティ&インクルーシブネス(D&I)です。人種、国籍、文化、宗教、信条、障がい、性別、年齢、出身地、性的指向および性自認、価値観、働き方等の違いを尊重し活用する取組みを推進するためにAssurance D&I Committeeを設立しました。コミッティは人事を掌管する副理事長がオーナーを務め、また、実際に監査チームを指揮するパートナーがリーダーとして活動を進め、D&Iをより実践的に監査現場に浸透させていこうとしています。近年では、公認会計士のみならず、デジタル技術を活用できる人材や、一般事業会社の経理などを経験し公認会計士試験合格を目指す監査トレーニーなど、多様なバックグラウンドを持つ人材を確保し、さらにダイバーシティあふれるチームを編成し、高品質のサービス提供に生かしています。

■ LGBT+の職員が自分らしく働ける職場

日本最大のLGBT+の祭典、東京レインボープライドに協賛、参加するなど、LGBT+の職員のみならず、EY Japanのメンバー、そしてその家族や友人がともに偏見や差別をなくす活動を支援しています。また、福利厚生において同性パートナーを配偶者と同等と認め、ハラスメントおよび差別防止規程の対象範囲に性自認を追加し、誰もが安心して自己の能力を存分に発揮できる環境を整えています。こうした活動が評価され、2020年11月、任意団体work with Prideが策定したLGBT+の取組み評価指標「PRIDE 指標」において4回目の最高評価「ゴールド」の認定を受けました。

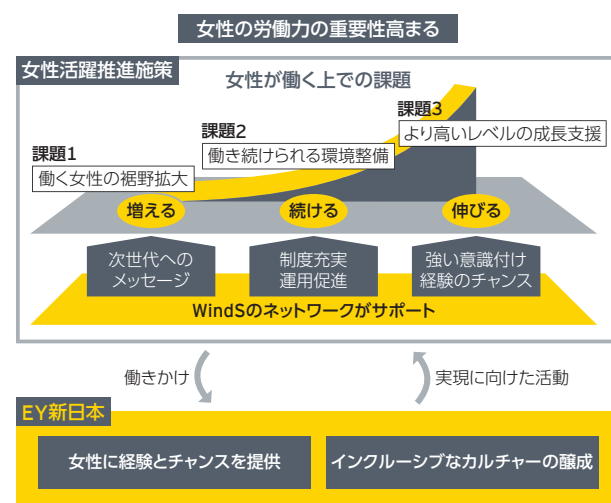


(2019年4月撮影)

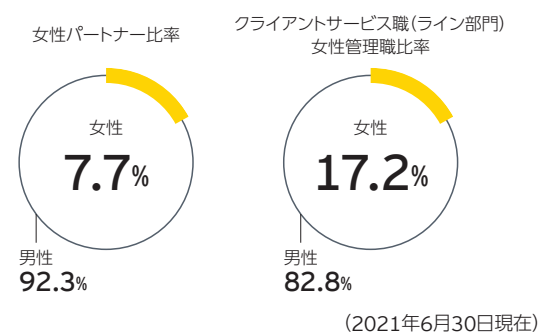


■ 「増える」「続ける」「伸びる」の女性活躍推進施策

一人一人が担うべき役割、果たすべき責任に性差はありません。むしろ、性差を受容した上で、会計のプロとしてお互いの力をどのように発揮するかを重要視しています。組織の多様性を高めるため、女性活躍推進については、「増える」、「続ける」、「伸びる」という3つの課題に基づき施策を整理し展開しています。



- ▶「増える」女性公認会計士の裾野拡大に尽力
- ▶「続ける」フレキシブルワークプログラム制度、中抜け勤務制度、選択シフト勤務制度、リモート勤務制度などの多様な働き方を提供するほか、各種育児支援制度の充実に取り組むとともに、女性社内ネットワークWindSを立ち上げ、女性がより働きやすい環境で生き生きと活躍できる場を提供すべく活動
- ▶「伸びる」女性パートナー(社員)を増やすために、スポンサーシッププログラムを導入し、キャリアアップを目指す女性職員に対しては、より高いレベルの成長を支援



働き方改革

職員のフレキシブルな働き方を実現するため、複数の勤務制度等を導入しています。今後も、社会の変化や職員のニーズに見合った柔軟な勤務制度を検討し、職員のワークライフバランスの実現をサポートします。

■ ワークライフバランスをサポートするさまざまな働き方

これまでEY新日本では、職員のワークライフバランスをサポートするため、以下のようなさまざまな働き方の制度整備を進めてきました。

▶ リモート勤務

自宅での勤務を可能とするリモート勤務規程を設けています。

▶ 中抜け勤務

所定の休憩時間とは別に労働時間の途中で休憩時間を取得でき、1日トータルで所定労働時間(7時間)を満たせば断続的に仕事ができます。

▶ 選択シフト勤務

1日の所定労働時間は同一のまま、業務上の必要性を前提として自らの判断により複数の勤務パターンから勤務時間帯を選択できます。

これらは「働き方改革」を大きく後押しする斬新な制度変更であり、職員のワークライフバランスを実現する大きな改革でもありました。その後到来したコロナ禍の中、リモート勤務制度とこれらの制度の併用利用は非常に相性がよく、多くの職員がこれらの制度を上手に利用しながら業務を継続しています。

▶ 育児および介護フレキシブルワークプログラム

当プログラムでは、2020年10月に拡充し、短時間勤務と日数低減(1週間の所定勤務日数を減らす)を組み合わせることを可能としました。日数低減については、新たに週3日勤務も可能とし、働き方のバリエーションを増やしました。

今後は働き方の選択肢が増えることが構成員の長期のキャリア形成にとって重要となります。

これまでEY新日本が推し進めてきたさまざまな働き方の制度整備は、このコロナ禍の中で、さらにその存在感を増しています。

■ Afterコロナを見据えた働き方改革「EY Flex & Remote(EYフレリモ)」

EYフレリモとは、「EY Flex & Remote」の略で、リモートワークの促進等を通じてフレキシビリティの高い働き方を推進するEY独自の考え方です。

EY Japanでは、働き方改革の新たな出発点として「EYフレリモ」をローンチいたしました。EYフレリモのメリットとして、以下が挙げられます。

- ▶ リモートワークを活用したフレキシビリティの高い働き方により、多様な人材を包含することを可能にします。
- ▶ 個人や家庭の事情などで通勤が困難である人の就業を支援するなど、多様で柔軟なアサインメントの実現が期待できます。このような取組みにより、ライフイベントに左右されない長期的なキャリア形成が可能になります。
- ▶ これまでは勤務地や勤務時間などさまざまな制限によって活躍する場がなかった優秀かつ多様な人材が増え、組織としての経験値が多様になり、多角的かつ先進的な発想が生まれます。

その結果、クライアントへのさらなる付加価値の提供につながります。

EY新日本では、EY Japanの取組みを踏まえ、新たな時代の働き方について検討し、より一層の生産性向上とスマートワークの実現を目指しています。法人内の各職階のメンバーからなるプロジェクトチームを形成し、ワークスタイルの変革をより具体化すべく提言をまとめました。

さらに、これを実行・実現すべく、2021年7月にフレリモ推進室を立ち上げ、年間にわたる監査手続ごとの往査・オフィス作業・在宅勤務の在り方の検討や新しい働き方を前提としたオフィスレイアウトのコンセプトの再考などを推進しています。



ビデオ通話によるチームミーティング

監査法人のガバナンス・コードへの対応状況

EY新日本は、2017年3月31日に金融庁より公表された「監査法人の組織的な運営に関する原則」(監査法人のガバナンス・コード)を採用し、すべての原則を適用しています。

監査法人のガバナンス・コードは、大規模監査法人における組織的な運営の姿を念頭に策定され、組織としての監査の品質の確保に向けた5つの原則と、これらの原則を適切に履行するための指針から構成されています。

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。

| 指 針 | | 説 明 |
|--------|---|---|
| 指針 1-1 | 監査法人は、その公益的な役割を認識し、会計監査の品質の持続的な向上向け、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、トップ自らおよび法人の構成員がそれぞれの役割を主体的に果たすよう、トップの姿勢を明らかにすべきである。 ▶ p.28 社員総会 ▶ p.30 監査品質を重視した経営方針の共有 ▶ p.42 品質管理に関する責任 | 社員は本部組織や事業部、監査チームにおける各自の役割を担い、経営に関する重要な事項を審議決定する社員総会において議決権を行使することによって、業務管理体制の整備に関する責務を果たしています。 品質管理システムに関する最終的な責任は理事長が負います。監査品質の持続的な向上のための取組みを組織全体に浸透させるために、監査品質にかかわる留意事項と監査品質の重要性を再確認する理事長のメッセージを定期的に配信し、またさまざまな会議体において品質管理に責任を負うトップの姿勢を示しています。 |
| 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。 ▶ 表紙裏 私たちのPurpose(理念) ▶ 表紙裏 私たちのAmbition(目指すべき姿) ▶ p.23 EYの価値観 ▶ p.45 行動規範・行動指針 | EY新日本はPurpose(理念)として「Building a better working world～グローバルな経済社会の円滑な発展に貢献する監査法人～」掲げ、Ambition(目指すべき姿)を「最先端のデジタル技術を活用し、卓越した知見に基づいた保証業務の提供により、ステークホルダーに高い付加価値を与え、グローバルな経済社会の円滑な発展に貢献するプロフェッショナル集団」と明確化しました。これを実現するため、価値観や行動指針等を定め、構成員に周知しています。 |
| 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。 ▶ p.49 PLOT (Purpose Led OutcomeThinking) ▶ p.70 Coaching ▶ p.71 人材の評価 | 人材の評価においては、社員・職員ともに、職業的懐疑心の発揮を含む監査品質の観点を重視しています。 人材育成については、Coachingの文化を大切にするとともに、構成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。 このほか、監査の実施段階においてはメンバーのプロアクティブな行動を称賛する取組みであるPLOTがあります。 |

| 指 針 | | 説 明 |
|-----|--|--|
| 1-4 | 監査法人は、法人の構成員が、会計監査を巡る課題や知見、経験を共有し、積極的に議論を行う、開放的な組織文化・風土を醸成すべきである。 ▶ p.49 PLOT (Purpose Led OutcomeThinking) ▶ p.53-54 専門性を有する品質管理本部の取組み ▶ p.55-56 セクター(業種)の専門性向上に関する取組み ▶ p.70 ファミリー制度 ▶ p.72 全社的マインドチェンジ | 法人レベルでは、監査品質を持続的に向上させる基盤となる組織風土をさらに醸成し定着させるため、引き続き法人を挙げて組織風土の改革に取り組んでいます。 監査チームと本部組織の間では、本部の専門組織が助言や指導、コンサルティング等を積極的に行い、双方向のコミュニケーションを促進しています。また、セクター(業種)特有の会計・監査論点や業界動向に関する情報をセクターにナレッジとして集積し、監査チームの枠を越えた知見の共有を図っています。 事業部には、職員一人一人に対しきめ細かいケアを行うため、ファミリー制度を導入しています。定期的に開催するファミリー・ミーティングにおいては、ファミリー内のコミュニケーションを促進し、メンバーから意見収集を行うとともに、ファミリー活動を通じたコミュニティー構築による組織の活性化を図っています。 このようにさまざまなレベルでコミュニケーションを活性化することによって開放的な文化の醸成に努めています。 |
| 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を明らかにすべきである。 ▶ p.47 非監査業務の提供 | EY新日本は監査業務を最重視しつつも、ニーズに合致した非監査業務を提供することにより、被監査会社の企業価値向上に貢献することができるものと考えています。高品質な監査を実施するためにも、EY Japan内に非監査業務を提供するサービスライン組織を有することは、専門家の利用を可能とする点、育成につながる人材交流を可能とする点で、重要な意義があると考えています。 なお、EY新日本だけでなく、EY Japanの他のメンバーファームを含め、独立性や利益相反が問題とならないよう留意して行っています。 |

適用の状況に関する自己評価

監査法人の公益的な役割を認識し監査品質を最重視するトップの姿勢は、これまで繰り返し発信してきたことによって、EY新日本の組織に浸透しつつあるものと評価しています。
一方で、加速するグローバル規模の環境変化に組織力をもって対応し、社会からの期待に応えていくためには、改めて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新日本の理念と目指すべき姿を定めています。
この理念の下、私たちの目指すべき姿に近づくために、構成員の士気を高め、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。

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。



| 指 針 | | 説 明 |
|--------|---|--|
| 指針 2-1 | 監査法人は、実効的な経営（マネジメント）機関を設け、組織的な運営が行われるようにすべきである。 ➤ p.28 経営会議 ➤ p.29 経営執行役員の専任体制と管掌制度 | 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、社員総会において社員の中から選出された経営執行役員のうち理事長、副理事長および経営専務理事で構成されます。また、経営執行役員が強力なリーダーシップを発揮し、法人の運営に専念できる環境を整えるため、理事長、副理事長、品質管理管掌および品質管理本部長は、監査業務等に関与しない体制としています。その他の経営専務理事についても監査業務等への関与を限定しています。 |
| | 2-2 | 監査法人は、会計監査に対する社会の期待に応え、組織的な運営を確保するため、以下の事項を含め、重要な業務運営における経営機関の役割を明らかにすべきである。 ▶ 監査品質に対する資本市場からの信頼に大きな影響をおよ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および当該体制を活用した主体的な関与 ➤ p.43 監査品質監督会議 ▶ 監査上のリスクを把握し、これに適切に対応するための、経済環境等のマクロ的な観点を含む分析や、被監査会社との間での率直かつ深度ある意見交換を行う環境の整備 ➤ p.49 被監査会社との十分なコミュニケーション ➤ p.55-56 セクター（業種）の専門性向上に関する取組み |

| | 指 針 | 説 明 |
|-----|--|--|
| 2-2 | <p>▶ 法人の構成員の士気を高め、職業的専門家としての能力を保持・発揮させるための人材育成の環境や人事管理・評価等に係る体制の整備</p> <p>➤ p.67-70 人材育成プログラム</p> <p>➤ p.71 人材の評価</p> | <p>Ambition(目指すべき姿)に定めたプロフェッショナル集団となるべく、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。</p> <p>社員および職員の評価においては監査品質の観点を重視しています。</p> |
| | <p>▶ 監査に関する業務の効率化および企業においてもIT化が進展することを踏まえた深度ある監査を実現するためのITの有効活用の検討・整備</p> <p>➤ p.14-21 アシュアランスイノベーション(デジタル)</p> <p>➤ p.51-52 EY Digital Audit テクノロジーが支える監査 データドリブン監査</p> | <p>テクノロジーとデータの活用は、効率的で深度ある監査の実施に必要な不可欠だと認識しています。そのため、世界中のEY監査チームの全メンバーが同じオンライン監査ツール[EY Canvas]を使い密接に連携しながら監査を実施するとともに(Connecting)、監査品質の観点から標準化・自動化が適している領域については、CoE(Center of Excellence)の活用による業務の集約化を進めています(Automating)。加えて、データドリブン監査手法[EY Helix]を用いさまざまなデータを多角的に分析することで(Analyzing)、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(Driving value)。</p> |
| 2-3 | <p>監査法人は、経営機関の構成員が監査実務に精通しているかを勘案するだけでなく、経営機関として、法人の組織的な運営のための機能が十分に確保されるよう、経営機関の構成員を選任すべきである。</p> <p>➤ p.37 経営執行役員の選任方法</p> | <p>理事長候補者については、指名担当会議が候補者と面談を実施し、指名候補を選出します。その後、公益委員会の審議を経て、評議会の決議により理事長予備候補者が指名され、全社員による投票により理事長候補者が選出されます。</p> <p>副理事長候補者、経営専務理事候補者および常務理事候補者の選出については、指名担当会議議長の同意を得た上で、理事長により行われます。</p> |

適用の状況に関する自己評価


EY新日本は経営の意思決定機関として経営会議を設置しています。さらに特定の経営執行役員については専任体制をとることにより、マネジメント機能の実効性を高めています。また、社外有識者もメンバーに加えた監査品質監督会議を設置し、重要事項について組織横断的に必要な対応を指示する体制を整えています。この監査品質監督会議を筆頭とする本部と現場の両輪による品質管理体制により、監査現場の課題に対し、より適時に対応する機動力が以前よりも高まっているものと評価しています。また、先端デジタル技術の活用は、監査を効果的かつ効率的に実施していくために必要不可欠であると考え、監査品質に関する重点施策の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。

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。



| 指 針 | | 説 明 |
|--------|--|---|
| 指針 3-1 | 監査法人は、経営機関による経営機能の実効性を監督・評価し、それを通じて実効性の発揮を支援する機能を確保するため、監督・評価機関を設け、その役割を明らかにすべきである。 ▶ p.33 評議会 | 独立した立場から公益性を踏まえて経営執行を監督・評価する機関として、評議会を設置しています。 評議会は、経営執行役員とは異なる社員の中から選出された社内評議員と、独立性を有する第三者である社外評議員で構成されます。評議会の内部組織として、公益委員会および監査委員会を設置しています。公益委員会は、監査品質の維持および継続的な改善、またレピュテーションの維持および信頼性の向上を追求し、ステークホルダーに対する説明責任を果たすため、独立した客観的な立場から経営執行を監督・評価します。 また、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および報酬担当会議を設置しています。監査委員会は、経営執行役員の職務執行の法令等の準拠性、会計監査人の職務の相当性を監査します。 |
| 3-2 | 監査法人は、組織的な運営を確保し、公益的な役割を果たす観点から、自らが認識する課題等に対応するため、監督・評価機関の構成員に、独立性を有する第三者を選任し、その知見を活用すべきである。 ▶ p.33 評議会 ▶ p.35 社外評議員の選任理由・主な活動 | 法人を組織的に運営するに当たり、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。 評議会の内部組織として、公益委員会および監査委員会を設置していますが、このうち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およ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。 |
| 3-3 | 監査法人は、監督・評価機関の構成員に選任された独立性を有する第三者について、例えば以下の業務を行うことが期待されることに留意しつつ、その役割を明らかにすべきである。 | |
| | ▶ 組織的な運営の実効性に関する評価への関与 ▶ p.33 評議会 | 社外評議員は経営会議に出席し、企業経営、資本市場、コーポレートガバナンスに関する深い知見などに基つき積極的に発言し、経営執行を監督・評価します。そして、重要性が高いと判断した案件については評議会に付議し、その審議結果を経営会議に報告し議論します。 |
| | ▶ 経営機関の構成員の選退任、評価および報酬の決定過程への関与 ▶ p.33 評議会 ▶ p.33 指名担当会議 報酬担当会議 ▶ p.33 EY新日本のガバナンス体制 ▶ p.37 経営執行役員の選任方法 | 公益委員会の内部組織として指名担当会議および報酬担当会議を設置しています。指名担当会議は、理事長予備候補者および評議員候補者の指名等を担います。報酬担当会議は、理事長の評価・報酬内容の決定方針案の策定および経営専務理事以上の報酬総額決定方針案の策定を担います。 指名担当会議および報酬担当会議はそれぞれ社外評議員2名および社内評議員3名により構成され、議長は社外評議員が務めます。 |

| 指 針 | | 説 明 |
|-----|--|--|
| 3-3 | ▶ 法人の人材育成、人事管理・評価および報酬に係る方針の策定への関与 ▶ 内部およ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およ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 ▶ p.33 公益委員会 ▶ p.38 投資家等との対話 | 公益委員会は幅広い経営に関する事項について議論します。これには監査品質向上に関する議題、人事制度、内部および外部からの通報等も含まれます。社外評議員は、公益委員会においてこれらの事項について議論し、理事長等に意見を表明します。 また、資本市場の参加者等との意見交換の内容については、社外評議員が出席する経営会議において協議します。 |
| 3-4 | 監査法人は、監督・評価機関がその機能を実効的に果たすことができるよう、監督・評価機関の構成員に対し、適時かつ適切に必要な情報が提供され、業務遂行に当たっての補佐が行われる環境を整備すべきである。 ▶ p.34 評議会議室 | 評議会をはじめとしたガバナンス機関の実効性確保の観点から、各ガバナンス機関の職務を補佐し事務局機能を担う常設の組織として、評議会議室を設置しています。評議会議室は、各ガバナンス機関のメンバーに対し、情報提供を行います。特に、社外評議員に対しては、出席する各会議体において積極的に発言していただくために、EY新日本の経営環境や事業の状況等に関する情報を提供し、また各会議体の議案に関する事前説明を行っています。 |

適用の状況に関する自己評価

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および報酬担当会議を設置しています。
今後も社内およ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生かしていきます。

原則

4

業務運営

監査法人は、組織的な運営を実効的に行うための業務体制を整備すべきである。また、人材の育成・確保を強化し、法人内およ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。

| 指 針 | | 説 明 |
|--------|---|--|
| 指針 4-1 | 監査法人は、経営機関が監査の現場からの必要な情報等を適時に共有するとともに経営機関等の考え方を監査の現場まで浸透させる体制を整備し、業務運営に活用すべきである。また、法人内において会計監査の品質の向上に向けた意見交換や議論を積極的に行うべきである。 ➤ p.30 監査品質を重視した経営方針の共有 | パートナーズミーティングやタウンホールミーティング等の会議体や、イントラネット、メール等のツールを活用し、監査品質を重視した経営方針を法人全体で共有しています。一方で、理事長との対話集会の開催や意見投稿を通じて、現場からトップへの意見の吸い上げも行っています。 また、監査チームミーティング等の場において、積極的に意見交換や議論を行うことを奨励しています。 |
| 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・評価および報酬に係る方針を策定し、運用すべきである。その際には、法人の構成員が職業的懐疑心を適正に発揮したかが十分に評価されるべきである。 ➤ p.18 人材とプロフェッショナルサービスの変革 ➤ p.67 グローバル対応力の強化 ➤ p.67-70 人材育成プログラム ➤ p.70 各種認定制度 ➤ p.71 人材の評価 ➤ p.74 働き方改革 | Ambition(目指すべき姿)に定めたプロフェッショナル集団となるべく人材育成を行っています。具体的には、デジタル化時代、グローバル化時代に対応したプロフェッショナルの育成を重要課題と位置づけ、多様な人材育成プログラムを提供しています。 人材の評価においては、社員・職員ともに、職業的懐疑心の発揮を含む監査品質の観点を重視しています。 また、働き方に対するニーズの多様化を受けて、働き方改革を推進するとともに、各種の認定制度により構成員の士気の向上を図っています。 |
| 4-3 | 監査法人は、併せて以下の点に留意すべきである。 ▶ 法人のそれぞれの部署において、職業的懐疑心を適切に発揮できるよう、幅広い知見や経験につき、バランスのとれた法人の構成員の配置が行われること ➤ p.46 監査業務の主要な担当者の長期関与 ➤ p.48 監査補助者の配置転換 ➤ p.69 Experiences ▶ 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 ➤ p.47 非監査業務の提供 ➤ p.69 Experiences | 業務執行社員のみでなく、監査チームを統括する立場にある一定の職員についても長期関与を認めないルールを適用しています。また、長期にわたり同一の監査チームで業務を行っている監査補助者の配置転換を行うアカウント・ローテーションや、構成員が多様な経験を積むことを可能とするモビリティ制度等によって、人材の適正な配置を行っています。アカウント・ローテーションは、フレッシュアイ(新しい視点)が入ることにより、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。 構成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。 |

| 指 針 | | 説 明 |
|-----|---|--|
| 4-3 | ▶ 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 ➤ p.47-48 監査チームの編成 ➤ p.71 人材の評価 | 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。 |
| 4-4 | 監査法人は、被監査会社のCEO・CFO等の経営陣幹部およ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。 ➤ p.49 被監査会社との十分なコミュニケーション | 被監査会社のビジネスを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。監査計画や監査結果の説明時等に監査チームが識別したビジネスリスク等について経営者や監査役等と十分に意見交換し、また、論点となった事項に関して被監査会社と議論を尽くすことにより、より深度ある監査を実現します。 |
| 4-5 | 監査法人は、内部およ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。 ➤ p.45 内部通報制度 ➤ p.60 監査ホットライン | 不正・粉飾および法令違反等に関する情報を法人の内外から広く収集して適時・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を図るため、イントラネットおよびEY新日本のウェブサイトには監査ホットラインを開設しています。 また、法令違反、不正行為等の防止および早期発見、法人の自浄機能の向上ならびに社会的信頼の確保のため、内部通報制度を設けています。通報窓口は、法務部に加えて外部弁護士に依頼するなど、通報者保護を最優先するとともに、制度の実効性を確保しています。 |

適用の状況に関する自己評価

監査品質を重視する経営方針は、これまで継続してきた法人内コミュニケーションや人事評価制度の仕組みを通して、構成員の間に浸透しているものと評価しています。
監査現場における被監査会社とのコミュニケーションについては、全体的に強化する必要があると認識し促進してきました。この結果、コミュニケーション機会の増加を通じて被監査会社のビジネスリスク等に関する議論はより活発に行われるようになりましたが、今後は議論の内容を一層深めていくことが課題であると認識しています。また、人材育成については、デジタル化時代、グローバル化時代に対応したプロフェッショナルを育成することを重要課題と位置づけています。
これらの課題に対応するため、業種の特性に応じた外部講師を招聘した研修の開催、デジタル、セクター(業種)、IPO関連の資格認定制度、EY Badges、職階別研修の一部英語化などの取組みを含め、今後も一層プログラムを強化して人材の育成に取り組んでいきます。
また、EY新日本では働き方に対するニーズの多様化を受けて、アクティビティベース型のオフィス設計の導入やリモート勤務を可能とするなど、働く環境の変革を進めてきました。今後も、各制度等の利用者のフィードバックを得ながら、働く環境の柔軟性を高めて人材の確保に取り組んでいきます。

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。

| 指 針 | | 説 明 |
|--------|--|--|
| 指針 5-1 | 監査法人は、被監査会社、株主、その他の資本市場の参加者等が評価できるよう、本原則の適用の状況や、会計監査の品質の向上に向けた取組みについて、一般に閲覧可能な文書、例えば「透明性報告書」といった形で、わかりやすく説明すべきである。 | 本原則の適用の状況や、会計監査の品質の向上に向けた取組みについて説明する「監査品質に関する報告書」を毎年発行しています。当報告書はEY新日本のウェブサイト公開しています。 |
| 5-2 | 監査法人は、併せて以下の項目について説明すべきである。 | |
| | ▶ 会計監査の品質の持続的な向上に向けた、自らおよび法人の構成員がそれぞれの役割を主体的に果たすためのトップの姿勢 | ▶ p.42 品質管理に関する責任 |
| | ▶ 法人の構成員が共通に保持すべき価値観およびそれを実践するための考え方や行動の指針 | ▶ 表紙裏 私たちのPurpose(理念) ▶ 表紙裏 私たちのAmbition(目指すべき姿) ▶ p.23 EYの価値観 ▶ p.45 行動規範・行動指針 |
| | ▶ 法人の業務における非監査業務(グループ内を含む。)の位置づけについての考え方 | ▶ p.47 非監査業務の提供 |
| | ▶ 経営機関の構成や役割 | ▶ p.28 経営会議 |
| | ▶ 監督・評価機関の構成や役割。監督・評価機関の構成員に選任された独立性を有する第三者の選任理由、役割および貢献 | ▶ p.33-37 ガバナンス体制 |
| | ▶ 監督・評価機関を含め、監査法人が行った、監査品質の向上に向けた取組みの実効性の評価 | ▶ p.37 経営執行にかかわる年次評価 ▶ p.76、p.78、p.80、p.82、p.84 適用の状況に関する自己評価 |

| 指 針 | | 説 明 |
|-----|--|--|
| 5-3 | 監査法人は、会計監査の品質の向上に向けた取組みなどについて、被監査会社、株主、その他の資本市場の参加者等との積極的な意見交換に努めるべきである。その際、監督・評価機関の構成員に選任された独立性を有する第三者の知見を活用すべきである。 ▶ p.38-39 ステークホルダーとの対話 | 被監査会社との間では、監査チームが監査計画や監査結果を説明する際に、会計監査の品質の向上に向けた取組みを含め、被監査会社とコミュニケーションを行っています。また、被監査会社のCFOおよび監査役等を招いて、法人の品質管理体制や品質管理上の重点項目に関する説明会を開催しています。監査の終了後には、監査の取組みに関するサーベイやASQを通じて監査の現場の状況を把握しています。こうして得られたフィードバックは、法人運営や個別監査業務の改善につなげています。資本市場の参加者等との間では、機関投資家や証券アナリスト等を招き、意見交換会を開催しています。意見交換の内容は、社外評議員とも共有し協議しています。 |
| 5-4 | 監査法人は、本原則の適用の状況や監査品質の向上に向けた取組みの実効性を定期的に評価すべきである。 ▶ p.37 経営執行にかかわる年次評価 ▶ p.76、p.78、p.80、p.82、p.84 適用の状況に関する自己評価 | 本原則の適用の状況については、毎年発行する「監査品質に関する報告書」において説明しています。当報告書の発行に合わせて、本原則の適用の状況や監査品質の向上に向けた取組みの実効性を評価しています。評価の結果は当報告書の「経営執行にかかわる年次評価」および「適用の状況に関する自己評価」に記載しています。 |
| 5-5 | 監査法人は、資本市場の参加者等との意見交換から得た有益な情報や、本原則の適用の状況などの評価の結果を、組織的な運営の改善に向け活用すべきである。 ▶ p.37 経営執行にかかわる年次評価 ▶ p.76、p.78、p.80、p.82、p.84 適用の状況に関する自己評価 | 資本市場の参加者等との間では、機関投資家や証券アナリスト等を招き、意見交換会を開催しています。また、本原則の適用の状況については「監査品質に関する報告書」の発行に合わせて評価しています。これらを通じて法人運営における改善領域を把握し、法人運営をより良いものにするために役立てています。 |

適用の状況に関する自己評価

EY新日本の監査品質の向上に向けた取組みについては、当報告書において説明しています。今後も組織的な法人運営の実効性について定期的に評価を行い、当報告書において説明していく予定です。
また、当報告書の発行は被監査会社をはじめとするステークホルダーとの対話の契機ともなっています。財務報告サプライチェーンにおけるステークホルダーとの対話は有意義であり、今後も外部から得られたフィードバックを法人運営の評価と改善に役立てていきます。

法人概要

1. 概要（2021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 | 1,088百万円 | | | |
| 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 (2021年6月30日現在) | | 社員 | 職員 | 合計 |
| | 公認会計士 | 513名 | 2,408名 | 2,921名 |
| | 公認会計士試験合格者等 | — | 1,255名 | 1,255名 |
| | その他 | 10名 | 1,500名 | 1,510名 |
| | 合計 | 523名 | 5,163名 | 5,686名 |
| 被監査会社数 (2021年6月30日現在) | *非常勤は除いています | | | |
| | 金商法・会社法監査 | 901社 | | |
| | 金商法監査 | 53社 | | |
| | 会社法監査 | 1,268社 | | |
| | 学校法人監査 | 80社 | | |
| | 労働組合監査 | 7社 | | |
| | その他法定監査 | 647社 | | |
| | その他任意監査 | 725社 | | |
| | 合計 | 3,681社 | | |
| | | | | |
| 事務所所在地 | 1. 国内　　16カ所 ◎東京、札幌、仙台、福島、新潟、富山、金沢、松本、静岡、浜松、名古屋、大阪、広島、高松、福岡、那覇(◎主たる事務所) | | | |
| | 2. 連絡事務所　1カ所 山形 | | | |
| | 3. 海外駐在　37カ所 ロンドン、エディンバラ、アムステルダム、デュッセルドルフ、フランクフルト、ミュンヘン、チューリッヒ、ワルシャワ、バルセロナ、イスタンブール、ニューヨーク、アトランタ、シアトル、シカゴ、ヒューストン、サンフランシスコ、サンノゼ、ロサンゼルス、カルガリー、レオン、サンパウロ、上海、北京、大連、広州、深圳、香港、台北、ソウル、バンコク、ホーチミン、ハノイ、プノンペン、クアラルンプール、シンガポール、ジャカルタ、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2020年6月期および2021年6月期の財務状況は以下の通りです。
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) | |
|-----------|----------|----------|
| | 2020年6月末 | 2021年6月末 |
| 流動資産 | 41,174 | 42,069 |
| 固定資産 | 16,717 | 15,157 |
| 資産合計 | 57,892 | 57,226 |
| 流動負債 | 22,262 | 22,528 |
| 固定負債 | 18,947 | 17,724 |
| 負債合計 | 41,210 | 40,253 |
| 資本金 | 1,040 | 1,060 |
| 申込証拠金 | 86 | 56 |
| 資本剰余金 | 592 | 538 |
| 利益剰余金 | 14,964 | 15,319 |
| 純資産合計 | 16,682 | 16,973 |
| 負債及び純資産合計 | 57,892 | 57,226 |

| 損益計算書主要項目 | (単位：百万円) | |
|---------------------|----------|----------|
| | 2020年6月期 | 2021年6月期 |
| 業務収入 ^(注) | 102,005 | 104,037 |
| 業務費用 | 101,586 | 103,416 |
| 営業利益 | 419 | 621 |
| 経常利益 | 904 | 1,180 |
| 税引前当期純利益 | 904 | 1,452 |
| 当期純利益 | 258 | 355 |
| (注)業務収入の内訳 | | |
| 監査業務収入 | 86,001 | 88,706 |
| 非監査業務収入 | 16,004 | 15,331 |

上場会社等被監査会社

2021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通りです。
なお、被監査会社の名称については2021年10月1日現在のものを掲載しています。

| 上場企業 | | 化学 |
|--------|------------------------------|-------------------------|
| 水産・農林業 | 三機工業株式会社 | ラサ工業株式会社 |
| | 明星工業株式会社 | 株式会社フレハ |
| | 東洋エンジニアリング株式会社 | 多木化学株式会社 |
| 食品 | レイズネクスト株式会社 | 石原産業株式会社 |
| | | 日本曹達株式会社 |
| | | 東亜合成株式会社 |
| 食料品 | | 株式会社大阪ソーダ |
| | 株式会社ニッポン | 関東電化工業株式会社 |
| | 昭和産業株式会社 | デンカ株式会社 |
| 建設業 | 日和産業株式会社 | 信越化学工業株式会社 |
| | 江崎グリコ株式会社 | 第一稀元素化学工業株式会社 |
| | 株式会社不二家 | 日本酸素ホールディングス株式会社 |
| 建設業 | 第一屋製パン株式会社 | 日本化学工業株式会社 |
| | 株式会社コモ | ステラケミファ株式会社 |
| | 森永乳業株式会社 | 株式会社日本触媒 |
| 建設業 | 六甲バター株式会社 | 本州化学工業株式会社 |
| | 明治ホールディングス株式会社 | 三井化学株式会社 |
| | プリマハム株式会社 | 株式会社三菱ケミカルホールディングス |
| 建設業 | サッポロホールディングス株式会社 | 積水化学工業株式会社 |
| | オエノホールディングス株式会社 | 日本ゼオン株式会社 |
| | 養命酒製造株式会社 | 宇部興産株式会社 |
| 建設業 | 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 | ニチバン株式会社 |
| | 株式会社ユニカフェ | リケンテクノス株式会社 |
| | 株式会社J・オイルミルズ | 積水化成製品工業株式会社 |
| 建設業 | キッコーマン株式会社 | ウルトラファブックス・ホールディングス株式会社 |
| | キューピー株式会社 | 日本化薬株式会社 |
| | 和弘食品株式会社 | カーリットホールディングス株式会社 |
| 建設業 | 佐藤食品工業株式会社 | 扶桑化学工業株式会社 |
| | 株式会社やまみ | 株式会社トリケミカル研究所 |
| | アヲハタ株式会社 | 株式会社ADEKA |
| 建設業 | 株式会社ニチレイ | 日油株式会社 |
| | 株式会社永谷園ホールディングス | 新日本理化株式会社 |
| | オーケー食品工業株式会社 | 東邦化学工業株式会社 |
| 建設業 | わらべや日洋ホールディングス株式会社 | 三洋化成工業株式会社 |
| | 株式会社マルタイ | 中国塗料株式会社 |
| | 株式会社紀文食品 | 日本特殊塗料株式会社 |
| 建設業 | ミヨシ油脂株式会社 | 藤倉化成株式会社 |
| | | 株式会社T&K TOKA |
| | | ライオン株式会社 |
| 繊維製品 | | 株式会社ファンケル |
| | 富士紡ホールディングス株式会社 | 株式会社コーセー |
| | 倉敷紡績株式会社 | 株式会社ポーラ・オルビスホールディングス |
| 繊維製品 | 株式会社グライダーリミテッド | 株式会社アジュバンホールディングス |
| | 帝国繊維株式会社 | 株式会社グラフィコ |
| | 東レ株式会社 | 株式会社アルマード |
| 繊維製品 | イチカワ株式会社 | プレミアムチエイジング株式会社 |
| | アツギ株式会社 | 株式会社Waqoo |
| | 株式会社ホギメディカル | エステー株式会社 |
| 繊維製品 | 株式会社オンワードホールディングス | 小林製薬株式会社 |
| | 株式会社ゴールドウイン | 荒川化学工業株式会社 |
| | | 東洋合成工業株式会社 |
| 繊維製品 | | 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 |

上場企業については、証券コード順で掲載しています。

上場会社等被監査会社

アース製薬株式会社
株式会有沢製作所
永大化工株式会社
藤森工業株式会社
前澤化成工業株式会社
信越ポリマー株式会社
株式会社バルカー
株式会社ショーエイコーポレーション
株式会社パーカーコーポレーション

医薬品

アステラス製薬株式会社
塩野義製薬株式会社
ロート製薬株式会社
持田製薬株式会社
キッセイ薬品工業株式会社
栄研化学株式会社
日水製薬株式会社
東和薬品株式会社
株式会社カイノス
ソーせいグループ株式会社
キョーリン製薬ホールディングス株式会社
ラクオリア創薬株式会社
大正製薬ホールディングス株式会社
シンバイオ製薬株式会社
オンコリスバイオファーマ株式会社
ブライトバス・バイオ株式会社
株式会社ステムリム
セルソース株式会社
株式会社ファンパップ
クリングルファーマ株式会社
ステラファーマ株式会社

石油・石炭製品

日本コークス工業株式会社
日本精蠟株式会社
ユシロ化学工業株式会社
ENEOSホールディングス株式会社

ゴム製品

横浜ゴム株式会社
日東化工株式会社
オカモト株式会社
株式会社フコク
ニッタ株式会社
三ツ星ベルト株式会社

ガラス・土石製品

日本板硝子株式会社
住友大阪セメント株式会社
株式会社ノザワ
ヤマウホールディングス株式会社
アジアパイルホールディングス株式会社
TOTO株式会社
株式会社エーアンドエーマテリアル

鉄鋼

ジェイエフイーホールディングス株式会社
株式会社淀川製鋼所
高砂鐵工株式会社
モリ工業株式会社
日立金属株式会社
新報国マテリアル株式会社
新日本電工株式会社
日本鑄造株式会社
日本鑄鉄管株式会社
リバーホールディングス株式会社

非鉄金属

日本軽金属ホールディングス株式会社
東邦亜鉛株式会社
古河機械金属株式会社
株式会社アサカ理研
東邦チタニウム株式会社
日本精鋳株式会社
昭和電線ホールディングス株式会社
タツタ電線株式会社
アサヒホールディングス株式会社

金属製品

株式会社稲葉製作所
株式会社ダイケン
JFEコンテナー株式会社
株式会社駒井ハルテック
株式会社中西製作所
ダイニチ工業株式会社
東京製綱株式会社
株式会社オーネックス
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
株式会社ツガミ
芝浦機械株式会社
アイダエンジニアリング株式会社
DMG森精機株式会社
西部電機株式会社
日東工器株式会社
株式会社和井田製作所
ミクロン精密株式会社
株式会社太陽工機
富士ダイス株式会社
OKK株式会社
株式会社オーケーエム
木村工機株式会社
株式会社ゲームカード・ジョイコホールディングス
株式会社エヌ・ピー・シー
株式会社藤商事
株式会社瑞光

株式会社前田製作所
株式会社カワタ
日精樹脂工業株式会社
鋳研工業株式会社
日立建機株式会社
巴工業株式会社
井関農機株式会社
フロイント産業株式会社
三菱化工機株式会社
三精テクノロジーズ株式会社
株式会社荏原製作所
株式会社石井鐵工所
北越工業株式会社
株式会社電業社機械製作所
株式会社椿本チエイン
トリニティ工業株式会社
株式会社昭和真空
兼松エンジニアリング株式会社
水道機工株式会社
株式会社SANKYO
日本金銭機械株式会社
株式会社高見沢サイバネティックス
アマノ株式会社
株式会社ジャノメ
新晃工業株式会社
日本ピストンリング株式会社
TPR株式会社
日本精工株式会社
NTN株式会社
株式会社不二越
株式会社キッツ
株式会社IHI

電気機器

株式会社日立製作所
富士電機株式会社
東洋電機製造株式会社
株式会社安川電機
山洋電気株式会社
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
太洋工業株式会社
リバーエレテック株式会社
ヴィスコ・テクノロジーズ株式会社
富士通株式会社
サンケン電気株式会社
明星電気株式会社
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
大井電気株式会社
リオン株式会社
新電元工業株式会社
東亜ディーケーケー株式会社
株式会社共和電業
株式会社アドバンテスト
株式会社小野測器
株式会社ニレコ
株式会社エヌエフホールディングス
OBARA GROUP株式会社
株式会社フェローテックホールディングス
ASTI株式会社
原田工業株式会社
菊水電子工業株式会社
岩崎電気株式会社
ウシオ電機株式会社
株式会社エノモト
日本アビオニクス株式会社
ファナック株式会社
FDK株式会社
株式会社芝浦電子
浜松ホトニクス株式会社
新光電気工業株式会社
日本ケミコン株式会社
市光工業株式会社

輸送用機器

ダイハツディーゼル株式会社
株式会社ニッキ
日鍛バルブ株式会社
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
武蔵精密工業株式会社
日産車体株式会社
トビー工業株式会社
東京ラヂエーター製造株式会社
ヤマハ発動機株式会社
日本精機株式会社
株式会社村上開明堂
株式会社ヨロズ
株式会社IJTT
セレンディップ・ホールディングス株式会社

精密機器

株式会社ナカニシ
株式会社東京精密
株式会社トプコン
オリンパス株式会社
株式会社シード
メディキット株式会社

株式会社メニコン
株式会社松風

その他製品

株式会社壽屋
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
福島印刷株式会社
株式会社マツモト
株式会社アシックス
ヤマハ株式会社
フジコピアノ株式会社
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

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
東部ネットワーク株式会社
株式会社サカイ引越センター
京阪ホールディングス株式会社
京福電気鉄道株式会社
山陽電気鉄道株式会社
株式会社アルプス物流
日本ロジテム株式会社
丸全昭和運輸株式会社
トナミホールディングス株式会社
神奈川中央交通株式会社
大和自動車交通株式会社
神姫バス株式会社
北海道中央バス株式会社
株式会社日立物流
株式会社丸和運輸機関
株式会社C&Fロジホールディングス

海運業

川崎汽船株式会社
NSユナイテッド海運株式会社

玉井商船株式会社
栗林商船株式会社
佐渡汽船株式会社
川崎近海汽船株式会社
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
株式会社イー・ロジット
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
内外トランスライン株式会社

情報・通信業

株式会社YE DIGITAL
株式会社コア
株式会社出前館
株式会社ソリトンシステムズ
株式会社ソフトフリエイトホールディングス
TIS株式会社
JNSホールディングス株式会社
グリー株式会社
株式会社ソケッツ
株式会社駅探
AGS株式会社
株式会社デジタルメディアプロフェッショナル
KLab株式会社
ポールトゥウィン・ビットフルー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
株式会社SHIFT
ジョルダン株式会社
株式会社情報企画
サイオス株式会社
日本アジアグループ株式会社
株式会社ケイブ
株式会社プロシップ
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
キーウェアソリューションズ株式会社
株式会社ユニリタ
株式会社大和コンピューター
株式会社システムインテグレータ
株式会社朝日ネット
株式会社ODKソリューションズ
株式会社クラウドワークス
株式会社gumi
株式会社コラボス
JIG-SAW株式会社

上場企業については、証券コード順で掲載しています。

上場会社等被監査会社

株式会社マイネット
株式会社Ubicomホールディングス
株式会社チェンジ
株式会社エイトレッド
株式会社イノベーション
株式会社うるる
テモナ株式会社
UUUM株式会社
株式会社アクシス
アララ株式会社
ビートレンド株式会社
フィーチャ株式会社
日本情報クリエイト株式会社
株式会社BlueMeme
株式会社プラスアルファ・コンサルティング
株式会社ココペリ
株式会社Kaizen Platform
東和ハイシステム株式会社
株式会社coly
株式会社Sharing Innovations
スパイダープラス株式会社
株式会社テンダ
株式会社野村総合研究所
株式会社東邦システムサイエンス
ラクスル株式会社
株式会社メルカリ
プロパティデータバンク株式会社
株式会社アクリート
株式会社システムサポート
株式会社チームスピリット
株式会社ブロードバンドセキュリティ
イーソル株式会社
VALUENEX株式会社
アルテリア・ネットワークス株式会社
株式会社Amazia
Kudan株式会社
株式会社スマレジ
ウイングアーク1st株式会社
株式会社ヒト・コミュニケーションズ・ホールディングス
株式会社ミンカブ・ジ・インフォノイド
株式会社Welby
リビン・テクノロジーズ株式会社
株式会社ギフティ
株式会社メドレー
ベース株式会社
株式会社ウィルズ
株式会社スペースマーケット
パリオセキュア株式会社
株式会社アイキューブドシステムズ
株式会社コマースOneホールディングス
株式会社フジ・メディア・ホールディングス
株式会社オービック
株式会社菱友システムズ
日本オラクル株式会社
株式会社アルファシステムズ
フューチャー株式会社

株式会社アイティフォー
株式会社大塚商会
図研エルミック株式会社
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IMAGICA GROUP
株式会社ワイヤレスゲート
株式会社エムティーアイ
株式会社KADOKAWA
株式会社学研ホールディングス
株式会社文溪堂
SEホールディングス・アンド・インキュベーションズ株式会社
株式会社インプレスホールディングス
東映株式会社
株式会社DTS
株式会社スクウェア・エニックス・ホールディングス
株式会社アイネス
株式会社TKC
旭情報サービス株式会社

卸売業

高千穂交易株式会社
株式会社久世
アルコニックス株式会社
株式会社ハイパー
株式会社ほくやく・竹山ホールディングス
ディービーエックス株式会社
ダイワボウホールディングス株式会社
マクニカ・富士エレ　ホールディングス株式会社
株式会社ラクト・ジャパン
アゼアス株式会社
OCHIホールディングス株式会社
三洋貿易株式会社
クリヤマホールディングス株式会社
内外テック株式会社
株式会社コメダホールディングス
株式会社ピーバンドットコム
アセンテック株式会社
小野建株式会社
中山福株式会社
横浜魚類株式会社
ナガイレーベン株式会社
松田産業株式会社
株式会社第一興商
株式会社ヤギ
株式会社キムラ
SPK株式会社
アズワン株式会社
尾家産業株式会社
株式会社シモジマ
小津産業株式会社
西川計測株式会社

リックス株式会社
丸文株式会社
株式会社大水
ジーエフシー株式会社
日本ライフライン株式会社
株式会社オーハシテクニカ
ダイコー通産株式会社
丸紅株式会社
長瀬産業株式会社
東都水産株式会社
築地魚市場株式会社
スターゼン株式会社
菱電商事株式会社
クワザワホールディングス株式会社
東邦ホールディングス株式会社
シナネンホールディングス株式会社
株式会社サンリオ
株式会社理経
太平洋興発株式会社
西本Wismettacホールディングス株式会社
ポエック株式会社
株式会社オプティマスグループ
国際紙/パルプ商事株式会社
株式会社ヤマトナ
北恵株式会社
株式会社日伝
東テク株式会社
タキヒョー株式会社
ジェコス株式会社
株式会社グローセル

小売業

株式会社ハードオフコーポレーション
日本マクドナルドホールディングス株式会社
株式会社エディオン
株式会社サーラコーポレーション
北雄ラッキー株式会社
株式会社SANKO MARKETING FOODS
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パー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
株式会社マツモトキヨシホールディングス
株式会社オーシャンシステム
株式会社ココカラファイングループ
株式会社三越伊勢丹ホールディングス
Hamee株式会社
株式会社ありがとうサービス
株式会社サンワカンパニー
株式会社ジョイフル本田
株式会社ZOA

ピクスタ株式会社
株式会社ウイルプラスホールディングス
サツドラホールディングス株式会社
アレンザホールディングス株式会社
株式会社串カツ田中ホールディングス
株式会社スタジオアタオ
株式会社三城ホールディングス
アルビス株式会社
株式会社ハウス　オブ　ローゼ
株式会社幸楽苑ホールディングス
株式会社ハイデイ日高
株式会社YU-WA Creation Holdings
株式会社グローバルダイニング
株式会社AmidAホールディングス
株式会社NATTY SWANKY
株式会社交換できるくん
株式会社スクロール
株式会社千趣会
株式会社リテールパートナーズ
上新電機株式会社
株式会社ミスターマックス・ホールディングス
株式会社井筒屋
株式会社Olympicグループ
株式会社一家ホールディングス
株式会社ギフト
株式会社アインホールディングス
株式会社銀座ルノアール
株式会社ケユーホールディングス
株式会社カンセキ
株式会社ワットマン
株式会社アークス
株式会社パローホールディングス
株式会社大庄
株式会社サンドラッグ
株式会社ヤマザワ

銀行業

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
株式会社青森銀行
株式会社山形銀行
株式会社東邦銀行
株式会社みちのく銀行
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
株式会社北國銀行
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
株式会社長野銀行
株式会社福岡中央銀行
株式会社愛媛銀行
株式会社トマト銀行
株式会社京葉銀行
株式会社南日本銀行
株式会社豊和銀行
株式会社宮崎太陽銀行
株式会社大東銀行
トモニホールディングス株式会社
フィデアホールディングス株式会社
株式会社池田泉州ホールディングス

証券、商品先物取引業

株式会社FPG
日本アジア投資株式会社
ジャフコグループ株式会社
野村ホールディングス株式会社
いちよし証券株式会社
丸八証券株式会社
スパークス・グループ株式会社

保険業

アイベットホールディングス株式会社
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
芙蓉総合リース株式会社
株式会社オリエントコーポレーション
株式会社アサクス
フィンテック グローバル株式会社

不動産業

株式会社ADワークスグループ
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
サムティ株式会社
株式会社セディア・ライフ
株式会社プレサンスコーポレーション
東急不動産ホールディングス株式会社
飯田グループホールディングス株式会社
株式会社イーグランド
株式会社ムゲンエステート
株式会社シーアールイー
株式会社パルマ
プロパティエージェント株式会社
アグレ都市デザイン株式会社
株式会社デュアルタップ
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
株式会社アズ企画設計
株式会社GA technologies
パークニ四株式会社
三菱地所株式会社
東京建物株式会社
株式会社RISE
株式会社コスモスイニシア
明和地所株式会社
株式会社REVOLUTION
ファースト住建株式会社
穴吹興産株式会社
株式会社FJネクストホールディングス
株式会社インテリックス
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

株式会社ヒップ
株式会社夢真ビーネックスグループ
株式会社博展
株式会社エス・エム・エス
株式会社トライスステージ
株式会社サニーサイドアップグループ
アイ・ケイ・ケイ株式会社
株式会社きよくとう
シミックホールディングス株式会社
株式会社メディネット
株式会社総医研ホールディングス
株式会社キャリアデザインセンター
ヒューマンホールディングス株式会社
ウェルネット株式会社
株式会社ディー・エヌ・エー
共同ピーアール株式会社
株式会社タカミヤ
株式会社オールアバウト
システム・ロケーション株式会社
株式会社翻訳センター
株式会社プレスステージ・インターナショナル
株式会社アミューズ
株式会社ドリームインキュベータ
株式会社クイック
株式会社クリエアナブキ
株式会社ネクシィーズグループ
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
株式会社ニッパンレンタール
株式会社早稲田アカデミー
楽天グループ株式会社
日本ハウズイング株式会社
山田コンサルティンググループ株式会社
セントラルスポーツ株式会社
エン・ジャパン株式会社
弁護士ドットコム株式会社
テクノプロ・ホールディングス株式会社

上場企業については、証券コード順で掲載しています。

上場会社等被監査会社

サイジニア株式会社
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
株式会社イトフロ
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
株式会社エンパイオ・ホールディングス
株式会社リクルートホールディングス
株式会社ネットマーケティング
株式会社ブランジスタ
株式会社鎌倉新書
株式会社セラク
株式会社インソース
株式会社Orchestra Holdings
株式会社キャリアインデックス
株式会社MS-Japan
グレイステクノロジー株式会社
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
株式会社施工房
Unipos株式会社
株式会社ツナググループ・ホールディングス
株式会社みらいワークス
株式会社要興業
日総工産株式会社
株式会社共和コーポレーション
キュービーネットホールディングス株式会社
ヒューマン・アソシエイツ・ホールディングス株式会社
ロブリー株式会社
株式会社プロレド・パートナーズ
and factory株式会社
ブリッジインターナショナル株式会社
株式会社識学
株式会社フロンティアインターナショナル
ユーピーアール株式会社
株式会社ジェイック
株式会社ALiNKインターネット
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
AHCグループ株式会社
株式会社リビングプラットフォーム
アディッシュ株式会社
KIYOラーニング株式会社
株式会社ダイレクトマーケティングミックス
Retty株式会社
株式会社ジオコード
株式会社LITALICO
全研本社株式会社
株式会社アイドマ・ホールディングス
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
株式会社社長大
株式会社東急レクリエーション
三協フロンテア株式会社
サコス株式会社

株式会社タナベ経営
株式会社協和コンサルタンツ
グリーンランドリゾート株式会社
株式会社ナガワ
常磐興産株式会社
株式会社カナモト
西尾レントオール株式会社
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

| 投資法人 |
|-------------------------|
| サンケイリアルエステート投資法人 |
| SOSiLA物流リート投資法人 |
| 森ヒルズリート投資法人 |
| 産業ファンド投資法人 |
| ケネディクス・レジデンシャル・ネクスト投資法人 |
| アクティビア・プロパティーズ投資法人 |
| コンフォリア・レジデンシャル投資法人 |
| Oneリート投資法人 |
| ヒューリックリート投資法人 |
| 積水ハウス・リート投資法人 |
| ケネディクス商業リート投資法人 |
| サムティ・レジデンシャル投資法人 |
| 野村不動産マスターファンド投資法人 |
| スターアジア不動産投資法人 |
| 投資法人みらい |
| 三菱地所物流リート投資法人 |
| ザイマックス・リート投資法人 |
| ジャパンリアルエステイト投資法人 |
| 日本プライムリアルティ投資法人 |
| グローバル・ワン不動産投資法人 |
| ユナイテッド・アーバン投資法人 |
| 森トラスト総合リート投資法人 |
| インヴィンシブル投資法人 |
| フロンティア不動産投資法人 |
| 日本ロジスティクスファンド投資法人 |
| ケネディクス・オフィス投資法人 |
| 大和ハウスリート投資法人 |
| ジャパンエクセレント投資法人 |
| 日本再生可能エネルギーインフラ投資法人 |

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

| 特殊法人(政府系金融機関除く) |
|-------------------|
| 学校法人沖縄科学技術大学院大学学園 |
| 首都高速道路株式会社 |
| 中日本高速道路株式会社 |
| 成田国際空港株式会社 |
| 西日本高速道路株式会社 |
| 日本私立学校振興・共済事業団 |
| 日本放送協会 |
| 阪神高速道路株式会社 |
| 東日本高速道路株式会社 |
| 放送大学学園 |
| 北海道旅客鉄道株式会社 |

| 独立行政法人等 |
|--------------------------|
| 独立行政法人医薬品医療機器総合機構 |
| 独立行政法人国際協力機構 |
| 国立研究開発法人国立がん研究センター |
| 国立研究開発法人国立国際医療研究センター |
| 独立行政法人国立重度知的障害者総合施設のぞみの園 |
| 国立研究開発法人国立循環器病研究センター |
| 国立研究開発法人国立成育医療研究センター |
| 国立研究開発法人国立精神・神経医療研究センター |
| 独立行政法人国立美術館 |
| 独立行政法人国立病院機構 |
| 独立行政法人国立文化財機構 |
| 独立行政法人石油天然ガス・金属鉱物資源機構 |
| 独立行政法人大学入試センター |
| 独立行政法人地域医療機能推進機構 |
| 独立行政法人都市再生機構 |
| 国立研究開発法人日本医療研究開発機構 |
| 独立行政法人日本スポーツ振興センター |
| 独立行政法人福祉医療機構 |

| 国立大学法人等 |
|----------------|
| 国立大学法人旭川医科大学 |
| 国立大学法人小樽商科大学 |
| 国立大学法人お茶の水女子大学 |
| 国立大学法人金沢大学 |
| 国立大学法人北見工業大学 |
| 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 |
| 国立大学法人室蘭工業大学 |

当冊子のPDF版はこちらからご覧ください

https://www.ey.com/ja_jp/people/ey-shinnihon-llc/ey-shinihon-audit-quality-report



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、「Building a better working world (より良い社会の構築を目指して)」をパーパスとしています。クライアント、人々、そして社会のために長期的価値を創出し、資本市場における信頼の構築に貢献します。

150カ国以上に展開するEYのチームは、データとテクノロジーの実現により信頼を提供し、クライアントの成長、変革および事業を支援します。

アシュアランス、コンサルティング、法務、ストラテジー、税務およびトランザクションの全サービスを通して、世界が直面する複雑な問題に対し優れた課題提起 (better question) をすることで、新たな解決策を導きます。

EYとは、アーンスト・アンド・ヤング・グローバル・リミテッドのグローバルネットワークであり、単体、もしくは複数のメンバーファームを指し、各メンバーファームは法的に独立した組織です。アーンスト・アンド・ヤング・グローバル・リミテッドは、英国の保証有限責任会社であり、顧客サービスは提供していません。EYによる個人情報の取得・利用の方法や、データ保護に関する法令により個人情報の主体が有する権利については、ey.com/privacyをご確認ください。EYのメンバーファームは、現地の法令により禁止されている場合、法務サービスを提供することはありません。EYについて詳しくは、ey.comをご覧ください。

EY新日本有限責任監査法人について

EY新日本有限責任監査法人は、EYの日本におけるメンバーファームであり、監査および保証業務を中心に、アドバイザリーサービスなどを提供しています。詳しくは ey.com/ja_jp/people/ey-shinnihon-llc をご覧ください。

© 2021 Ernst & Young ShinNihon LLC.
All Rights Reserved.

ED None

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

ey.com/ja_jp

問合せ先

EY新日本有限責任監査法人 BMC本部

ey.com/ja_jp/connect-with-us

