

# 監査品質に関する 報告書2018

EY新日本有限責任監査法人



# 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

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

理事長メッセージ	3
<b>I EYネットワーク</b>	<b>5</b>
<b>II Focus</b>	
<b>グローバル化、デジタル化時代に対応した 真のプロフェッショナル集団を目指して</b>	<b>11</b>
1 最先端のデジタル技術の活用	13
2 グローバル対応力の強化	17
3 卓越した知見を持つ人材の育成	19
<b>III 経営体制</b>	<b>21</b>
<b>IV 品質管理</b>	<b>31</b>
<b>V 人材育成</b>	<b>49</b>
継続的な組織風土改革	59
監査法人のガバナンス・コードへの対応状況	61
法人概要	73
上場会社等被監査会社	75

当法人の事業年度は7月1日から翌年6月30日です。2018年度とは2017年7月1日から2018年6月30日までを指します。本報告書は2018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。

## 理事長メッセージ



## 私たちの理念

「グローバルな経済社会の円滑な発展に貢献する監査法人」これが私たちの考えるあるべき監査法人です。今、資本市場は絶え間なく変化し続けています。グローバル化の加速は、私たちの使命と責任を強く自覚すべき重要な変化です。また、テクノロジーの進化はあらゆる産業を巻き込み、急速に企業環境の変化をもたらしています。私たちはこの環境変化を受けた社会の期待と声に真摯に耳を傾け、固定観念に囚われることなく、あるべき監査法人の姿を追求していきたくと考えています。

## 品質の追求

高い監査品質の持続的提供は、言うまでもなく監査法人が常に追求していくべきものです。監査品質に対する社会の期待は環境変化とともに変遷していきます。私たちは変化する社会の期待を的確に捉えた上で、常にプロフェッショナルとして職業的懐疑心を持ち、被監査会社としっかり向き合っていきます。そして真摯に対話することを通じてそ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していきます。

## デジタル技術を活用した効果的かつ効率的な監査の実現

先端デジタル技術によって企業行動が大きく変化することに伴い、監査の現場も変わっていく必要があります。私たちは強固なグローバルネットワークと密接に連携し、グローバルに展開される技術を積極的に取り入れるとともに、日本発の技術開発に惜しみない投資を継続しています。デジタル技術が出した結果を基に人間が考え、判断し、結論を出す——。このような効果的かつ効率的な未来の監査は、今や確実に現実のものとなりつつあります。

## 真のプロフェッショナル集団の育成

私たちは、デジタル社会の下での新たな会計プロフェッショナルを目指しています。

すなわち、自らもデジタルに関する一定のナレッジを有することで、将来のテクノロジーの方向性を見定め、強いリーダーシップで、デジタル技術の専門家を含めた多様なエキスパートから成るプロフェッショナル集団を牽引していく人材を育成しています。

さらに、多くの日本企業が海外展開を加速させる中、世界各地に事業拠点を有する日本企業の監査をリードしていくことの

できるグローバル対応力を持った会計プロフェッショナルの育成にも力を入れています。

なお、2019年7月1日付けでEYのJapanエリアとAsia-Pacificエリアが統合することとなりました。当法人もEYの日本におけるメンバーファームの一つとして、アジア太平洋地域におけるメンバーファームとの連携をさらに強化し、人材リソースや専門能力の活用、デジタル投資をさらに強化していきます。

## 働き方改革の推進

先進的な執務環境の整備、IT機器の刷新とペーパーレス化等による職場の変革及び活性化、シフト勤務や在宅勤務をはじめとした就業形態の多様化による働き方のイノベーションなどを通じて、魅力的な労働環境を実現し、モチベーションを高めることによって監査の効率化、高度化に取り組んでいます。女性活躍推進を含むダイバーシティは私たちの重点施策であり、プロフェッショナルとしてより高い価値が発揮できる組織を目指して、精力的に取り組んでいます。

## 組織的な対応力とガバナンスの強化

監査品質の向上には、プロフェッショナルの育成と合わせ、組織的な対応力の強化が不可欠です。私たちはステークホルダーとのコミュニケーションを強化することで、社会の期待と現状とのギャップを常に認識し、そのギャップを解消するための迅速な意思決定と実現に向けた行動に注力しています。重要な経営意思決定に関する、社外評議員を含む評議会の事前的監視機能の強化の他、ステークホルダーの期待にしっかり対応するための施策を、実効性を持って着実に運用していきます。

また、社外有識者の方々には、監査品質監督会議や、組織風土の醸成への取組みにも積極的に関与いただくことで、一層の経営の透明性を図っていきます。

このような組織的な対応力とガバナンスの強化のための取り組みを真摯に手掛けることによって、私たちは「監査法人のガバナンス・コード」に準拠した体制をいち早く整備し運用しています。今後も社外有識者の知見を活かしつつ、さらにガバナンスを強化していきます。

私たちは、新しい法人名称「EY新日本有限責任監査法人」の下、今後もあらゆる改革を不断に実行し、グローバルな経済社会の円滑な発展に貢献する監査法人を目指すことを皆様にお約束いたします。

EY新日本有限責任監査法人 理事長





WHO WE ARE

People who demonstrate integrity, respect and honesty

People with energy, enthusiasm and the courage to lead

I

## 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	7
EY Japan	——— 専門性を活かしてクライアントのビジネスパートナーへ	9
JBS	————— 日本企業の海外事業展開をサポート	10

## EY Japan トップメッセージ

EY Japan Chairman & Area Managing Partner | Global Executive

スコット K. ハリデー Scott K. Halliday



創造的な破壊を起こし続けるテクノロジー、人口減少に伴う企業の海外進出の加速、地政学的変動など、未曾有の変化の波が次々と押し寄せる中、私たちプロフェッショナルファームに対する社会からの期待や果たすべき役割が変わり続けています。2016年3月にEY Japanエリア・マネージング・パートナーに就任して以来、私はEYのグローバル及び日本のエグゼクティブ、パートナー、社外有識者、規制当局などあらゆるステークホルダーと多くの議論を交わし、品質を最重視しながら時代に即した変革を着実に進めてきました。

デジタル技術の急速な発展を受け、複雑さを増すクライアントの課題に率先して応えるため、私たちEYはグローバル全体で短期的にまた中期的にもイノベーションやテクノロジーへの投資を拡大します。監査手続にもAIやRPAなどを取り入れ、監査チームがより深度ある監査に注力し、潜在的リスクへの感度を高め、深い洞察を提供する真のプロフェッショナルの姿を体現できるよう改革を進めています。グローバル化が進む中、社会の期待に応え続けるために、私たち自身がグローバルなマインドを持ち、世界の動きに敏感でいなければなりません。EYの強みは、150以上の国と地域に26万人を超える優秀な人材を有することです。2018年7月1日、監査法人の名称を「EY新日本有限責任監査法人」に変更し、名実ともにこの強固なグローバルネットワークを最大限に活用する基盤を確立しました。さらに、2019年7月にはEYのJapanエリアとAsia-Pacificエリアが統合することにより、アジア太平洋地域におけるメンバーファームとの連携をさらに強化し、人材リソースや専門能力の活用、デジタル投資を加速させていきます。国や文化、人種、性別、年齢、サービスラインなど

の垣根を越え、EY Japanのプロフェッショナルが互いに切磋琢磨しながらシナジーを発揮することにより、クライアントの課題解決につなげていきます。

EYは一つのファミリー。これは全世界共通の私たちのカルチャーです。EYでの日々が生涯にわたる財産となり、EYに所属している間はもちろん、その後の人生においても、ここで培った知識や経験が活かされる。この好循環を持続させるために、私たちは研修の充実を図り、柔軟な人事制度を採り入れ、働きやすい職場環境を推進しています。2018年9月にはEY Japanのすべてのサービスラインが入る最先端のIT設備を備えた新オフィスを東京ミッドタウン日比谷に開設しました。

一人ひとりが品質の高い仕事に徹底的にこだわり、知見や経験を共有しながら一枚岩となって常に最高のクライアントサービスを追求し、その姿勢を通じ日本企業や規制当局、投資家などあらゆるステークホルダーからの期待に応え、信頼を得てより幅広い社会の発展につなげていく——。EY Japan カントリー・マネージング・パートナーでもあるEY新日本の 辻 理事長、そしてすべてのEY Japanのプロフェッショナルとともに、その目指す姿を日々実践していきます。

# 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以上の国と地域に261,559人を擁する、アシュアランス、税務、トランザクション及びアドバイザリー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(以下「EY新日本」)もメンバーファームの一つです。

### EYとの関係性

EY新日本は、2003年8月にアーンスト・アンド・ヤング・グローバル・リミテッド(Ernst & Young Global Limited、以下「EYG」)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、EYGの規則及びその他の種々の契約の遵守によって果たされています。各国において適用される法令・規制の順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のマネジメントとガバナンス体制

EYは、全世界共通の戦略に基づき、グローバルにビジネスを展開しています。EYのマネジメント体制は、以下の通りです。

#### グローバルエグゼクティブ(Global Executive)

グローバルエグゼクティブはEYのリーダーシップ機能とサービス及び各地域を取りまとめる役割を担っています。EYGの会長兼CEOが議長を務め、その他のメンバーには、クライアントサービス及びビジネスオペレーションのグローバル・マネージング・パートナー、エリア・マネージング・パートナー、人事、リスク管理及び財務のグローバル・ファンクション・リーダー、各サービスライン(アシュアランス、税務、トランザクション、アドバイザリー)のグローバルリーダー、パブリックポリシーのグローバルリーダー及びEYGのメンバーファームから交替制により選出される若手パートナーが含まれています。グローバルエグゼクティブは、グローバル組織目標の推進及び戦略、ポリシー、プランの策定、承認を行うとともに、必要に応じてそれらを実施します。

## EYの価値観 Values

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、以下の三つを掲げています。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 and teaming.**

誠実、相互の敬意、協同の精神の実践

**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

### グローバル・ガバナンス・カウンシル (Global Governance Council)

グローバル・ガバナンス・カウンシル(以下「GGC」)は、EYのメンバーファームから選出される経営執行から独立したパートナー35名及び後述するインディペンデント・ノン・エグゼクティブメンバー4名で構成されます。GGCはEYGのポリシー及び戦略等について助言を行い、また、組織に影響を与える可能性のある数多くの重要な事項にはGGCによる承認が必要とされています。日本からは、パートナー2名とインディペンデント・ノン・エグゼクティブ1名がGGCに出席しています。

### インディペンデント・ノン・エグゼクティブ (Independent non-executives)

EYでは多角的な視点や見解をグローバル組織とGGCに取り入れるため、インディペンデント・ノン・エグゼクティブ(以下「INEs」)を社外より招聘しています。INEsは、GGCのPublic Interest Sub-Committee(ステークホルダーとの対話を含む公益に関する事項を検討するコミッティー、以下「PIC」)の過半数を占めています。

EY新日本の社外評議員・公益委員長を務める齊藤惇氏は、GGCの4名のINEsの内の一人として日本から参画しています。EY新日本のガバナンスにグローバルの視点を取り入れる

### EYのグローバルにおける売上高及び構成員数

	2017年度	2018年度
 売上高(単位: 十億米ドル)	31.4	34.8
 構成員数(単位: 人)	247,570	261,559

ことによって、監査品質の向上に向けた組織的対応力の強化を図っています。

### 新生EY Asia-Pacificの誕生とグローバルサービスの充実

2019年7月1日付けでEYのJapanエリアとAsia-Pacificエリアが統合し、EY Japanは23カ国が参画する新生EY Asia-Pacific内の最大の事業拠点となります。本統合により人材リソースは55,000人(うちパートナーは2,800人)を超え、人材リソースと専門能力の集約を通じて、地域横断的なグローバルチームの迅速な編成が可能となります。また、日本語が堪能なバイリンガル人材に加え、アジア太平洋地域のベストプラクティスをこれまで以上に活用することにより、クライアントがどこでビジネスを行おうとも広範なニーズに着実に応えることができるようになります。

### インディペンデント・ノン・エグゼクティブのメッセージ

私はEYGのインディペンデント・ノン・エグゼクティブ(INEs)として、過去1年の間に全世界のメンバーファームの代表者やEYGの役員が集まるGGC、PICに参加してきました。そこで論じられる方向感やテーマは、EYGの中でも重要な地位を占めているEY新日本の構成員にとって最も基本となることだと思えます。一貫して求められているのは監査の質の向上、非監査業務も含めたEYの国境を越えた高評判の確保、失敗のリスクの軽減です。具体的には、倫理的行動の堅持やITなど先進技術を有効に使った根本原因分析の遂行などが求められます。

社外評議員としてだけでなくEYGのINEsとしても、私はEY新日本の経営会議に積極的に出席し、パートナーをはじめ全構成員に高い行動規範を求めるとともに、EYを最も働きやすく満足できる場所だと感じられるように努力しています。EY新日本の構成員が公共の使命感をしっかりと意識して仕事に取り組み、クライアントに対して高品質の監査を提供することを期待しています。



GGC  
インディペンデント・  
ノン・エグゼクティブ  
EY新日本有限責任監査法人  
社外評議員(公益委員長)

齊藤 惇 氏

## EY Japan — 専門性を活かして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。

### 四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、アドバイザリー、税務、トランザクションの四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の売上高及び構成員数

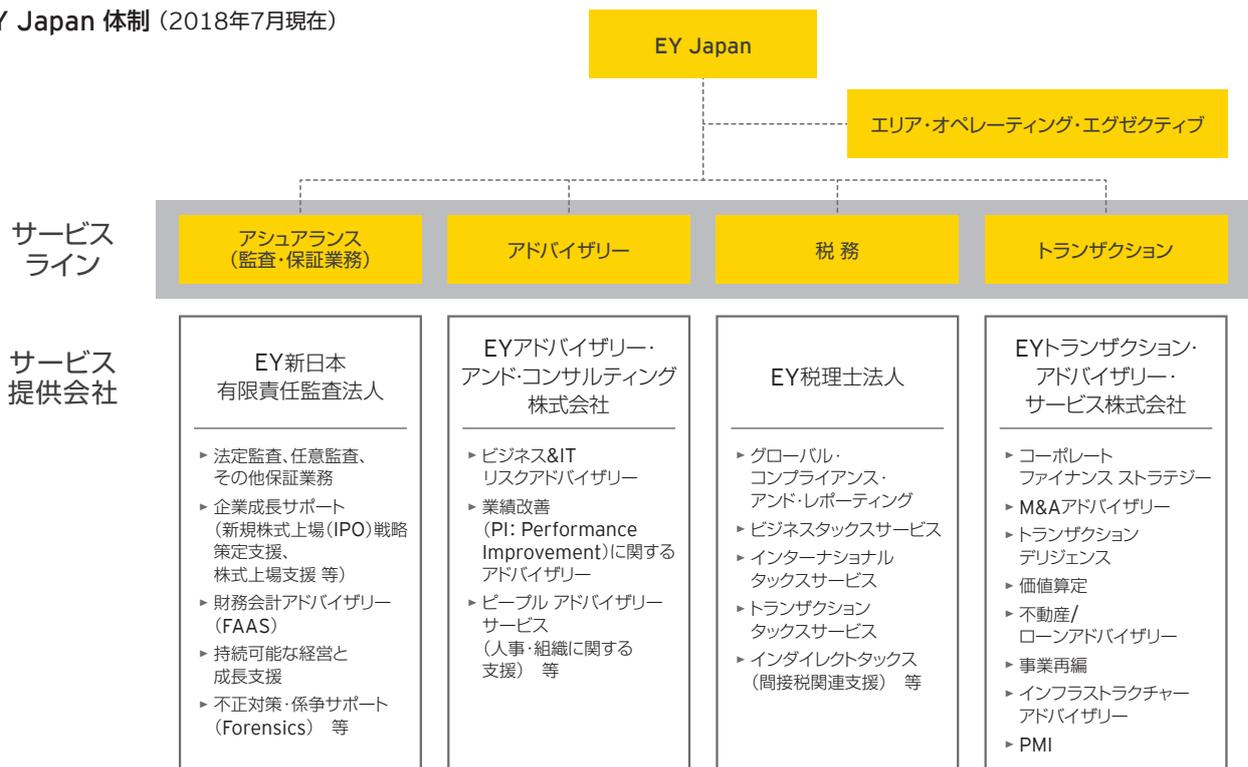
	2017年度	2018年度
売上高(単位: 百万円)	116,950	120,817
構成員数(単位: 人)	7,927	7,824

EY Japanの運営はジャパン・エリア・マネージング・パートナー、カンントリー・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エリア・オペレーティング・エグゼクティブによって行われます。

### 監査におけるEY Japanの連携

企業活動の複雑化を背景として、監査における専門家の関与の必要性が高まっています。監査チームは監査を実施するに当たり、税務、IT、評価等の高度な専門知識が必要となる領域について専門家の業務を利用します。EY JapanはEY新日本の監査チームが適時適切に各分野の専門家と連携可能な体制を構築しています。

### EY Japan 体制 (2018年7月現在)



## 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います。

EY新日本は、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及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450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

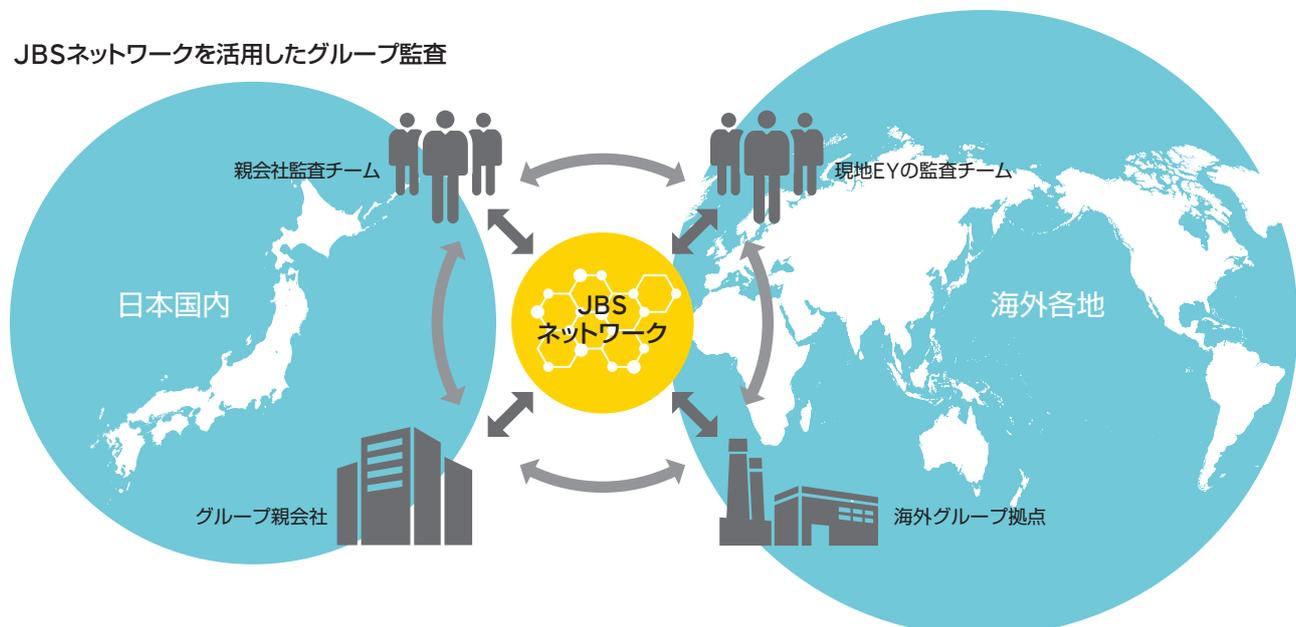
日本の親会社を担当するチームは、JBSの日本語対応可能なプロフェッショナルと連携しながら、全世界150以上の国と地域に在籍する約26万人のアシュアランス、税務、トランザクション及びアドバイザリーサービスにおけるプロフェッショナルの中から適材適所の人材でチームを編成し、監査及びその他のサービスを提供しています。

JBSのネットワークを拡充するため、モビリティ制度（▶ page.53参照）により、日本から海外各地へ派遣する駐在員の増員を図るとともに、現地採用の日本語バイリンガルの増員も図っています。

### 地域別JBSメンバー数（2018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)	211名	27名
Asia-Pacific(アジア・パシフィック)	128名	39名
EMEIA(欧州・中東・インド・アフリカ)	91名	27名

### JBSネットワークを活用したグループ監査



# グローバル化、デジタル化時代に対応した 真のプロフェッショナル集団を目指して

## 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

私たちはこれまで、EYのPurpose(理念)「Building a better working world」に加え、監査法人の経営理念として「信頼され、社会に貢献する監査法人」を有していました。

両者の基本姿勢は同じであり、私たちの判断の拠り所としてすべての行動の規範となるものであることから、今回、EYのPurposeに理念を統一し、その日本語訳として、あるべき監査法人の姿を追求し、これまで以上に監査法人が社会の要請・期待に応える使命を明確に表す「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」としました。



## 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

私たちが目指すべき姿を明確化し、以下の取組みを行っています。

### 1 最先端のデジタル技術の活用

私たちは、デジタル技術の急速な進化を、被監査会社のビジネスの変化に対応していくための受け身の対応としてではなく、監査法人のビジネスモデルを大きく変革させる好機と捉えています。新しいテクノロジーによる監査の変革やイノベーションに取り組むEYと連携を図りながら、いち早くデジタル技術を監査の現場に取り入れ、より深度のある高度な監査を実現するべく投資を促進します。

( > page.13参照 )

### 2 グローバル対応力の強化

企業活動のグローバル化に伴い組織構造が複雑化している状況において、海外子会社の管理やグローバルリスクマネジメントへの対応が迫られています。これに伴い、私たちがより高い水準でグループ監査を実施することへの期待も高まっています。このような状況を受け、私たちはEYのグローバルネットワークを駆使し、さらに最新のデジタルツールを活用することにより、被監査会社からの期待に応えてまいります。

( > page.17参照 )

### 3 卓越した知見を持つ人材の育成

人的作業を代替し効率化をもたらす機能があるデジタル技術への投資は、これまでのプロフェッショナルの在り方を変えていく転機とも捉えています。デジタル技術ではカバーできない、人だからこそ提供できるプロフェッショナルとしての「卓越した知見」を重要視し、このような知見のある人材の育成に取り組めます。個人レベルにおけるグローバル対応力の向上と合わせ、真のプロフェッショナルへと人材の「質」の転換を加速させます。

( > page.19参照 )

# 1 最先端のデジタル技術の活用

## 導入が進む先端デジタル技術

会計データを人間よりも速く、人間が把握できる次元を超えて多面的に分析できるAI(人工知能)は監査現場への導入が始まり、未来の監査を現実のものにしつつあります。これまでの「試査」を中心とした監査で確認できる仕訳は全体のごく一部であるのに対し、AIは仕訳の全件を分析し既に学習したパターンから外れた仕訳を抽出します。これまで注目されなかった領域に光を当てたり、環境変化がビジネスに与える影響を即座に示したりするなど、監査チームに「気づき」と「警告」を発信します。また、契約書の文言などの非財務情報をAIが解析し、あるべき会計処理を導く研究も始まっています。RPA(ロボティック・プロセス・オートメーション)技術の向上もまた、監査現場の在り方を変化させています。被監査会社から提供される大量のデータの授受、加工、監査調書への転記——。RPAは、これまで人間が手作業で行っていたことを短時間でより正確に処理します。デジタル技術の導入により、人間は「結論」を導くための「思考」にエネルギーを集中させることができるようになりました。データを処理する作業に追われていた監査人も、真に必要な検証手続や関係者とのコミュニケーションなどに専念する時代を迎えています。

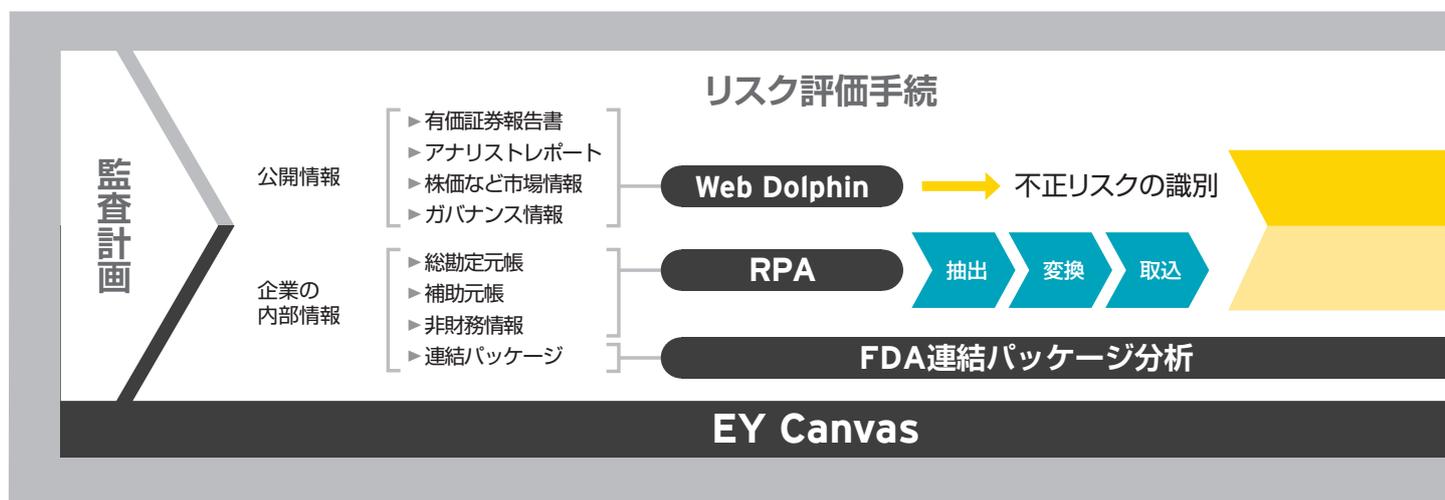
## 監査業務における具体的な活用

EY新日本では、監査計画から監査報告に至るすべての監査プロセスにおいて、デジタル技術を積極的に活用しています。まず、年間を通じてオンラインベースの監査プラットフォーム「EY Canvas」を活用し、監査手続の実施内容の入力・査閲や監査の進捗管理など、すべての監査プロセスを統合管理しています。

リスク評価手続では、公開情報を「Web Dolphin」で分析し、被監査会社のビジネスの理解や不正リスクの識別に役立てます。他方で、総勘定元帳や補助元帳などの企業の内部情報をリスク評価手続とリスク対応手続に用い、分析ツールの「EY Helix GL Analyzer(以下「Helix GLA」)」や「EY Helix Sub-ledger Analyzers(以下「Helix SLA」)」を組み合わせて勘定科目間で想定と異なる動きがないか分析し、識別した異常点について追加的な検証を行い、結論を導きます。さらに「EY Helix GL Anomaly Detector(以下「Helix GLAD」)」は、仕訳データから取引パターンを学習し、異常な仕訳を検知します。データの抽出・変換・取込にはRPAを活用し、業務の自動化を進めています。

グループ監査では、不正調査の専門家(▶page.42参照)の知見を活用した「FDA連結パッケージ分析」により、きめ細かなリスク対応を実現しています(▶page.18参照)。

## 監査業務における具体的な活用





## AI活用の二つのアプローチ

EY新日本では、公開情報に基づくマクロレベルと企業の内部情報を用いたマイクロレベルの二つのアプローチでAIを監査業務に実用化しています。これらを組み合わせることにより、リスクの高い領域を効果的に絞り込みます。これらはEY新日本が自ら開発したものであり、Helix GLADに関しては日本発のAIツールとしてEYのメンバーファームでの利用に向けた準備が始まっています。

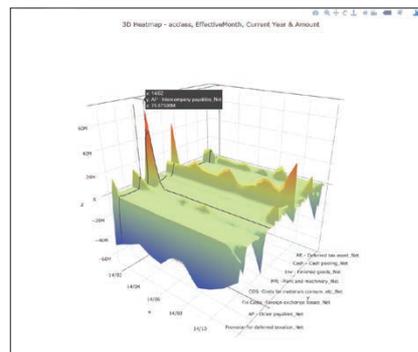
### Web Dolphin (マクロレベルのアプローチ)

EY新日本は財務諸表単位でリスクを識別する「不正会計予測モデル」を開発し運用しています。有価証券報告書などの公開情報から、財務諸表を訂正した企業の特徴を学習して将来同様の事象が生じる可能性を予測し、監査の品質管理に役立てています。さらに不正会計予測の視点に基づく財務分析システム「Web Dolphin」を開発し2017年12月から運用しています。東京大学大学院経済学研究科の首藤昭信准教授と協働し会計学の知見を取り入れながら、被監査会社の分析の高度化を図っています。



### Helix GLAD (マイクロレベルのアプローチ)

EY新日本は会計仕訳の異常検知を行うシステム「Helix GLAD」を開発し2017年10月から運用しています。このシステムは、仕訳データから被監査会社の取引パターンを学習し、パターンから乖離する仕訳を識別します。これにより監査チームはリスクの高い仕訳に集中することができます。また監査人が過去の経験に基づき仕訳を抽出する手法と比べ、会社の特性に応じたリスクの識別や、人間の思い込みの排除が可能となり、検出精度の向上に貢献しています。



## リスク対応手続

異常点の識別 → 追加検証 → 結論

Helix GLA \*1

Helix SLA \*2

Helix GLAD \*3

FDA連結パッケージ分析

監査報告

\*1 EY Helix GL Analyzer \*2 EY Helix Sub-ledger Analyzers \*3 EY Helix GL Anomaly Detector

### 1 最先端のデジタル技術の活用

#### データ・アナリティクスの活用

従来の監査手続は、監査対象項目の母集団から抽出した一部の項目を検証し、その結果から母集団全体に対する結論を得る手法を中心に行われてきました。膨大なデータを監査手続に利用できる環境が整った今日では、このような方法の他に、母集団全体を対象にしたデータ・アナリティクスに基づいて監査証拠を得る監査が始まっています。

EYでは、全世界共通のデータ・アナリティクスを実現するための各種プラットフォームと、データ・アナリティクスを活用する監査の方法論を「EY Helix」として整備し、この新しいアプローチに取り組んでいます。

例えば、会計システムのすべての総勘定元帳データを利用し分析する「Helix GLA」と、債権等の補助元帳データや顧客マスター等の非財務情報データを利用し分析する「Trade Receivables Analyzer」などの監査対象項目に応じた分析ツール群「Helix SLA」などを組み合わせ、販売から代金回収までのサイクルにフォーカスして勘定科目間の関連性を検証することで売上高に対する監査証拠を入手することを想定し、そのための商流(ビジネスサイクル)の分析を実施します。これにより、従来の監査手続の中で実施されていた、一部の取引に対する検証手続から母集団全体に対する結論を得る方法に比べ、データに裏付けられたより確かな監査証拠を入手できる場合があり、より効果的で高品質な監査が可能となります。

#### RPAを活用した監査プロセスの改善

EY新日本では、RPAなど自動化技術を活用した監査プロセスの改善を進めています。例えば、被監査会社ごとに形式の異なる総勘定元帳のデータを所定のデータ形式に加工し、分析ツールHelix GLAに取り込む作業を自動化させています。さらに、Helix GLAに取り込まれたデータを基に監査調書に記載する基本情報の作成、各種データの照合、検証対象とする取引等の抽出など、監査手続に着手する準備工程や監査手続結果を記録する監査調書の作成工程の自動化に取り組んでいます。

こうしたデータ処理は、テクノロジーやアナリティクスに知見・経験を持つ専門チームが担い、知見の集約・向上、業務の集中化・標準化・自動化を進めています。また、監査プロセスの改善は被監査会社のデジタル・トランスフォーメーションに歩調を合わせて順次進め、被監査会社・監査チーム双方の負担軽減を図っていきます。

働き方改革が求められる中、デジタル技術の活用による監査プロセスの改善は、生産性向上につながるだけでなく、考える時間を増やし判断業務に専念できる環境を整えます。その結果として、監査業務を支える有能なプロフェッショナルを惹き付け、監査品質維持・向上の大切な基盤になると考えています。



#### デジタルライゼーションを支援する グローバルネットワーク拠点を東京に開設

EY Japanは、クライアントとEYがデジタル戦略を考えるイノベーション・スペース「wavespace Tokyo」を東京ミッドタウン日比谷の新オフィスに開設します。

wavespaceは、AIやアナリティクス、サイバーセキュリティなどの研究開発チームらで組織するEYのグローバルネットワークであり、世界の主要都市に拠点を展開しています。

ここでは、最先端のテクノロジーを活用したさまざまなツールを体験することができます。監査業務に関しては、デジタル技術を活用した取組みを紹介するとともに、例えばAIがなぜ異常を識別したのか、その要因を視覚的にわかりやすく解説した上で議論を行う場などとする予定です。



## EY共通のデジタル監査プラットフォーム

EYは、すべてのメンバーファームが例外なく同一のプラットフォームを利用していることが特徴です。

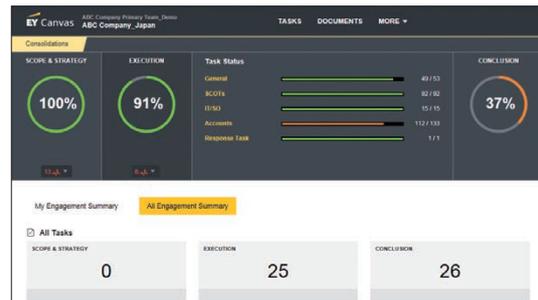
監査手続の進捗管理や監査調査として機能する監査業務管理ツール「EY Canvas」、データ・アナリティクスを活用した監査アプローチ「EY Helix」、EY共通の監査メソッドロジーや各国の会計基準・監査基準を網羅したナレッジ・データベース「EY Atlas」は、EY新日本を含むすべてのEYメンバーファームが利用しています。共通化された監査業務環境や監査手続は、EYメンバーファーム間の連携を円滑に、また強化することを通じて、高度なグループ監査の実施に貢献します。

こうしたプラットフォームは、被監査会社の監査対応負担の軽減にも寄与しています。被監査会社から監査手続に必要な資料を入手する際、これまでは被監査会社と監査チームとの間に膨大なメールのやりとりが発生していましたが、専用のウェブサイト「EY Canvas Client Portal」を活用することにより、資料提供の期限や授受の状況を一覧化し、効率的な資料の授受を実現しています。

また、拡張性に優れるデジタルの利点を生かし、制度変更や情報セキュリティ対策などの環境変化に合わせ、柔軟に機能を改善、強化している点もEYのプラットフォームの特徴です。

### EY Canvas—エンゲージメントダッシュボード

監査業務（エンゲージメント）の各フェーズの進捗状況などを視覚的に示します。このダッシュボードを起点に、各監査手続の内容や結果などを入力・確認していきます。



### EY Canvas Client Portal

監査資料提出の依頼を受けている数や提出した数の他、新たな提出依頼や提出希望期限を超過している数を示します。



## 私たちの目指す将来の監査の姿 — Continuous Auditing

被監査会社のシステムと監査法人のデジタル監査プラットフォームがタイムリーに連携し、取得したデータをAIが分析する。監査チームは分析データを吟味し、専門家としての知見を交えて判断業務を行い、早期にリスクを被監査会社に伝える——。これが、私たちが目指しているContinuous Auditingの姿です。

現在は主に年次もしくは四半期ごとに被監査会社から仕訳データを入手していますが、将来的には仕訳データを随時取り込むことにより、日々の取引の中でリスクの高いものを即座に識別し効果的な監査につなげることを目指しています。また、現在は子会社の仕訳データを原則としてその子会社の監査チームが分析していますが、将来的には海外を含む子会社についても仕訳データに基づく異常検知を親会社の監査チーム側で行うことにより、親会社側で直接子会社のリスクをリアルタイムに把握できるようになります。異常検知には、仕訳データのみならず、各種補助元帳や非財務情報などのデータを用い、粒度の細かいリスクの識別を実現します。

すでに、一部の被監査会社の協力を得て、リアルタイムでデータを入手し、分析を自動化する研究を実際に始めています。Continuous Auditingの実現に向けて着実に進めていきます。

# 2 グローバル対応力の強化

## グローバル対応力強化の三つの施策

グローバルに展開している日本企業を対象に監査を行うには、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ます。

EY新日本は、監査品質に関する重点施策の一つとしてグローバル対応力の強化を掲げており、グローバル人材の育成に重点投資を行う(▶page.20参照)他、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ています。

## 現地監査チームとのコミュニケーションの強化

EY新日本はEYのメンバーファームであり、グループ監査においては原則、現地EYの監査チームが各海外拠点の監査を実施します。日本の親会社を担当するチームは、GCSP(Global Client Service Partner)のリーダーシップの下で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。

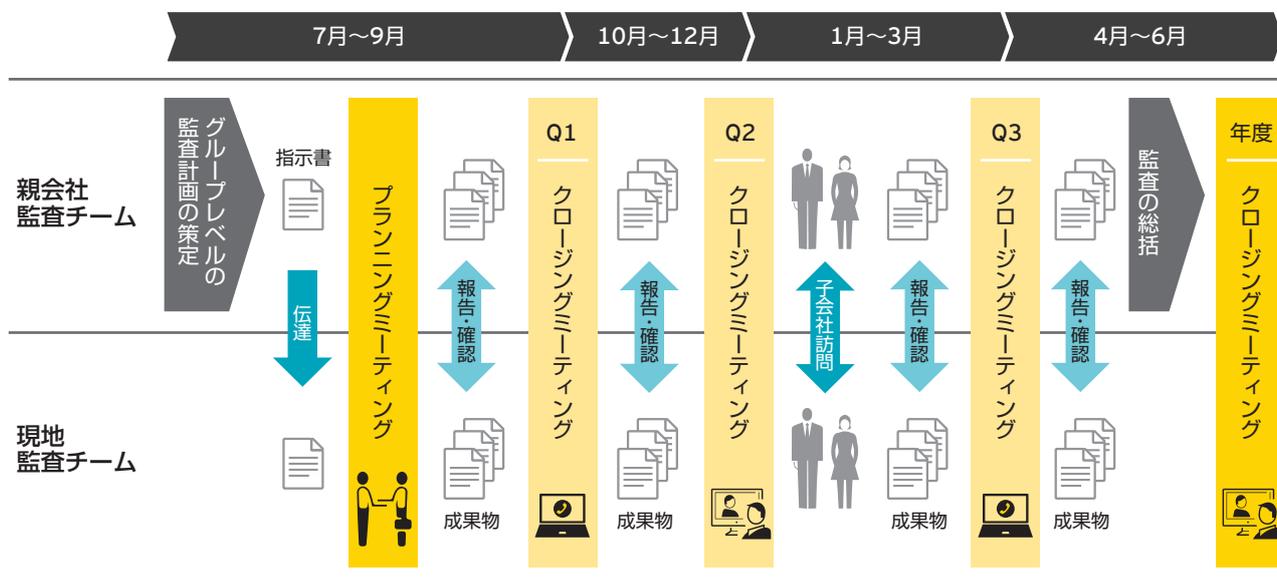
EYは、最高の監査品質を追求するアプローチとしてSustainable Audit Quality(以下「SAQ」)を導入しています。SAQはグローバルの管理の下、世界各国のメンバーファームが共通して実施しており、これにより監査品質を均質に保っています。

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他、電話会議やビデオ会議、電子メール等を組み合わせて実施します。また、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(▶page.10参照)。

2019年度においては、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、グループ子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。

監査スコープ内の海外グループ拠点の対応例(3月決算会社の場合)

監査リスクが高い海外グループ拠点の監査チームと緊密なコミュニケーションを図ることで連携を強化します。

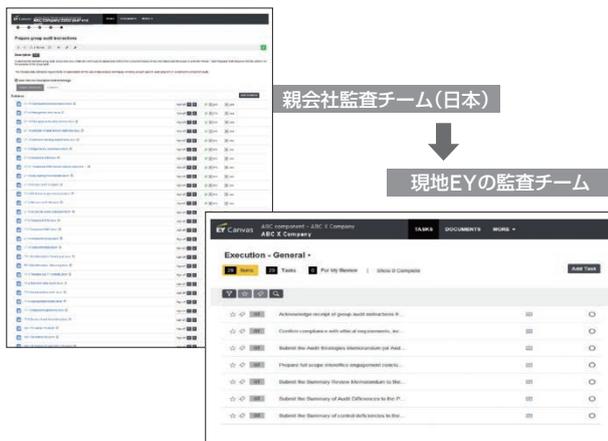


## デジタルツールの活用

EY新日本は、グループ監査を高度に実施するために、複数のデジタルツールを組み合わせ活用しています。ここでは、EY Canvasグループ監査機能及びFDA連結パッケージ分析を紹介します。

### EY Canvasグループ監査機能

EYは全世界共通の監査プラットフォームとして「EY Canvas」を利用しています(▶page.16参照)。EY Canvasにはグループ監査機能があり、オンラインベースで現地EYの監査チームのEY Canvasと連携し、監査指示書の送付及びその実施結果の報告をすべてEY Canvas上でやり取りすることが可能となります。これにより、現地EYの監査チームとのコミュニケーションを円滑に進めることができます。2019年度から一定数の海外拠点を含む監査業務については、EY Canvasのグループ監査機能の使用を必須としています。



親会社監査チームが現地EYの監査チームに指示した事項を一元管理し、書類のやり取りを円滑に行うことでグループ監査に必要な監査手続の着実な実施を支えます。

### スコープ外海外拠点への対応の強化

グループ監査においては、監査基準に基づいて、海外拠点の規模やリスクに応じて監査スコープを決定します。その際、重要性がない海外拠点は、監査基準上、当該拠点において監査手続を実施せず、グループレベルでの分析的手続を実施することが求められています。

### FDA連結パッケージ分析

「FDA(フォレンジック・データ・アナリティクス)連結パッケージ分析」は、連結子会社の財務情報の多面的な分析を行います。過去複数期間の連結子会社の財務情報を基に、趨勢分析や比率分析を行って異常点を可視化することにより、監査チームがリスクを適切に識別し対応できるように支援します。



昨今、このような重要性がないと思われる海外拠点において不正事案が見受けられることから、監査スコープ外の海外拠点についても、状況に応じて、財務調査の実施など一定の項目を実施するように対応を強化しています。

# 3 卓越した知見を持つ人材の育成

## デジタル化時代に求められるプロフェッショナル

企業活動のデジタル化に応じて、監査においてもデジタル技術を積極的に取り入れることにより、効率性や有効性を飛躍的に高めることが期待されています。デジタル化時代における監査人は、データ・アナリティクスの手法を駆使し、最新のIT技術を活用する術を身につける必要があります。

さらには、デジタル技術ではカバーできない、人だからこそ提供できるプロフェッショナルとしての卓越した知見がますます必要とされます。十分な対話を通じ、クライアントのニーズやビジネス環境を理解し、未知の問題への洞察力やリーダーシップを発揮していくことが期待されています。

このような背景を踏まえ、デジタル技術に関するリテラシーのさらなる向上を図り、人だからこそ価値を提供できる分野を強化するための人材育成プログラムを整備しています。

### デジタルリテラシーのさらなる向上

デジタルツールを活用するに当たり不可欠な情報技術に関する素養を習得する研修や具体的なツールの操作に習熟するための研修を実施しています。加えて、各監査チームのデジタルツールの活用度に応じて、ツールの有効な運用を支援するために、品質管理本部が年間を通じてコンサルテーションやコーチング活動を行っています。

また、デジタル化時代に相応しい能力開発を後押しするため、EYの資格認定制度であるEY Badgesを導入しています。データの可視化、データサイエンス、AI、情報戦略などのドメインの下、ブロンズ、シルバー、ゴールド、プラチナの四つのレベルが設けられ、認定にはグローバル共通の基準が適用されます。

#### 研修例

- ▶ IT基礎知識研修
- ▶ IT最新トピック研修
- ▶ IT監査ツール研修

#### EY Badges



### 人ならではの価値の提供

これまでに経験したことのない問題と対峙し解決を図ることができる洞察力、リーダーシップを強化する人材育成プログラムを用意しています。例えば、次世代リーダー育成プログラム(Global NextGen/FutureGen)は、シニアマネージャーやマネージャーを対象に、経営執行部への提案発表、外部セミナー、海外短期研修への参加など多様なプログラムで構成され、将来のグローバルリーダーとしての「人間力」を備えたプロフェッショナルの育成を目指しています。

それに加えて、相手の立場や状況に応じて必要とされる多様な対話スタイルを駆使し、活発な議論を促し、相互の信頼感を醸成するための豊富なコミュニケーション強化プログラムを実施しています。あわせて、知識の習得だけでなくディスカッションを重視する対話型研修を導入し、さまざまな対話スタイルを実践する機会の提供を行っています。

このようなプログラムを通じて、デジタル化時代だからこそ、被監査会社とのコミュニケーションを通じて人ならではの視点から気づきを与え、付加価値を提供できる力を身につけるよう取り組んでいます。

#### プログラム例

- ▶ パートナーリーダーシップ研修
- ▶ 次世代リーダー育成プログラム (Global NextGen/FutureGen)
- ▶ エグゼクティブ向けリベラルアーツ研修
- ▶ ファシリテーション研修
- ▶ プレゼンテーション研修
- ▶ コーチング研修

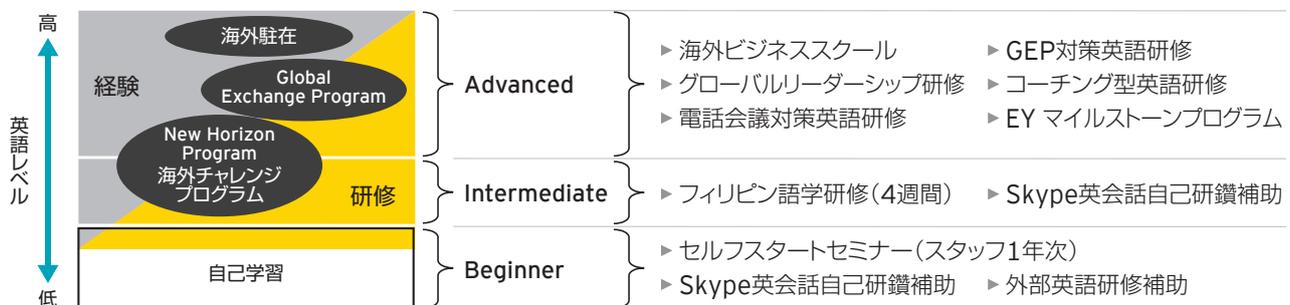


## グローバル化時代に求められるプロフェッショナル

ビジネスのグローバル化が進む環境の中で、日本国内への対応にとどまらず、グローバルな体制により高い監査品質を実現することが必要とされます。そのためには、コミュニケーションツールとして十分な英語力を保持し、海外のネットワークを駆使しながら、グローバルにリーダーシップを発揮できるマインドを備えた人材の育成が不可欠であると考えています。

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きます。

### 主なグローバル人材育成プログラム



### 英語力のさらなる充実

英語力をより一層向上させるため、以下のような取り組みを行っています。

- ▶ Skypeを利用したオンライン英会話レッスンを実施しています。EY新日本の構成員の約3人に1人に相当する2,000人に受講の機会を提供しています。
- ▶ 監査の基本理論や実践を学ぶ、年次ごとの職階別研修の一部を英語化したことで、日常的に英語を使う環境の整備を進めています。
- ▶ 英語学習専門家によるコーチングプログラムを新規に導入し、より効率的かつ効果的な新たな学びの形式を提供しています。
- ▶ フィリピン語学研修では、4週間にわたり現地の語学学校でマンツーマンのレッスンを受講し、ビジネスの現場で実践できるスピーキング力の向上を目指します。
- ▶ 海外の担当者等との電話会議の増加に伴い、英語での電話会議に必要なスキル習得にフォーカスした電話会議対策英語研修を実施しています。

### グローバルリーダーシップ力の強化

バックグラウンドが異なる多様な海外の人材と効果的に協働することを可能にするため、グローバルマインドの養成に取り組んでいます。EYグローバル海外ビジネススクール、グローバルリーダーシップ研修、海外駐在、Global Exchange Program等の海外派遣のプログラムを設けています。

EY新日本のパートナー昇格者は、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。このプログラムは、パートナーとしてあるべきリーダーシップスタイルについて、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貴重な機会となっています。同様に、シニアマネージャー昇格者もアジア太平洋地域のNew Senior Manager Programへ派遣しています。



Global New Partners Program 2017 (バルセロナ)



## Ⅲ

### 経営体制

経営執行体制	23
経営執行役員プロフィール	25
ガバナンス体制	27

## 監査トップメッセージ

副理事長 監査統括本部長

松岡 寿史 Hitoshi Matsuoka



テクノロジーの急速な進化、クライアントの新たなニーズ、マクロ経済的・地政学的変化、そして将来の働き方に対する人々の新たな期待など、世界は急激に変化しています。

このような劇的な変化は、私たち自身の在り方、法人としての在り方、法人としての存在意義などを原点にかえて振り返る契機になりました。

その結果、EYのPurpose(理念)である「Building a better working world」も私たちの判断の拠り所となる行動規範も従前と変わらないことを確認した上で、監査法人が社会の要請・期待に応える使命をこれまで以上に明確に表すため、EY新日本の理念を「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」としました。

そして私たちの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。

この目指すべき姿を達成するため、EYGと連携しながらデジタル分野において積極的な投資を行うと同時に、構成員のITリテラシーの向上を図ってまいります。併せて、デジタル技術ではカバーできない、人ならではのプロフェッショナルとしての卓越した知見を提供できるよう、人材の育成、確保を重要戦略として位置づけ、取り組んでいきます。さらに、被監査会社のグローバル化に対応し、海外のEYメンバーファームと連携し、グローバルにサービスを展開できる人材の育成に

も努めます。こうした取組みにより、常に高みを目指すプロフェッショナル集団を目指してまいります。

この理念、目指すべき姿のもとでも、監査品質こそが最も重視すべき点であることに変わりはありません。あらゆる場面において、この認識を組織全体で共有することが重要であると考えています。監査品質を持続的に向上させるには、その基盤となる組織風土づくりも重要になります。監査品質を重視する組織風土を法人全体に定着させるため、改革の取組みを継続して実施するとともに、組織風土改革推進委員会を発足させ、施策の実施状況を継続的にモニタリングしています。

これからも変化し複雑化する経済社会に積極的に貢献するため、監査品質重視の認識の共有や組織風土改革を止めることなく、さらに強い組織へとEY新日本を成長させていきます。また、時代の要請の変化に迅速に適応しながら品質管理システムを整備・改善するとともに、ITなど先端技術を使った監査の高度化を進めていくことにより、これからも投資家、規制当局、学会、クライアントなどの幅広いステークホルダーと確固たる信頼関係を構築していくことをお約束します。

## 経営執行体制

構成員一人ひとりのプロフェッショナルとしての能力を組織的な運営体制の下に統合し、大規模監査法人として組織力を発揮するために、強力なリーダーシップを行使できる経営執行体制を導入しています。

### 組織形態と組織体制

EY新日本は、公認会計士法第1条の3第4項に規定する有限責任監査法人です。すべての監査証明業務について、個々の業務を担当する業務執行社員が指定されており、指定を受けた社員(指定有限責任社員)のみが当該業務を執行する権利を有し、義務を負い、有限責任監査法人を代表します。指定有限責任社員以外の社員の責任については、社員の出資金の範囲に限定されています。なお、当法人を含むEY Japanが提供するアドバイザリー業務の集約・統合に伴い、2017年7月に組織変更を行いました。

### 経営執行機関

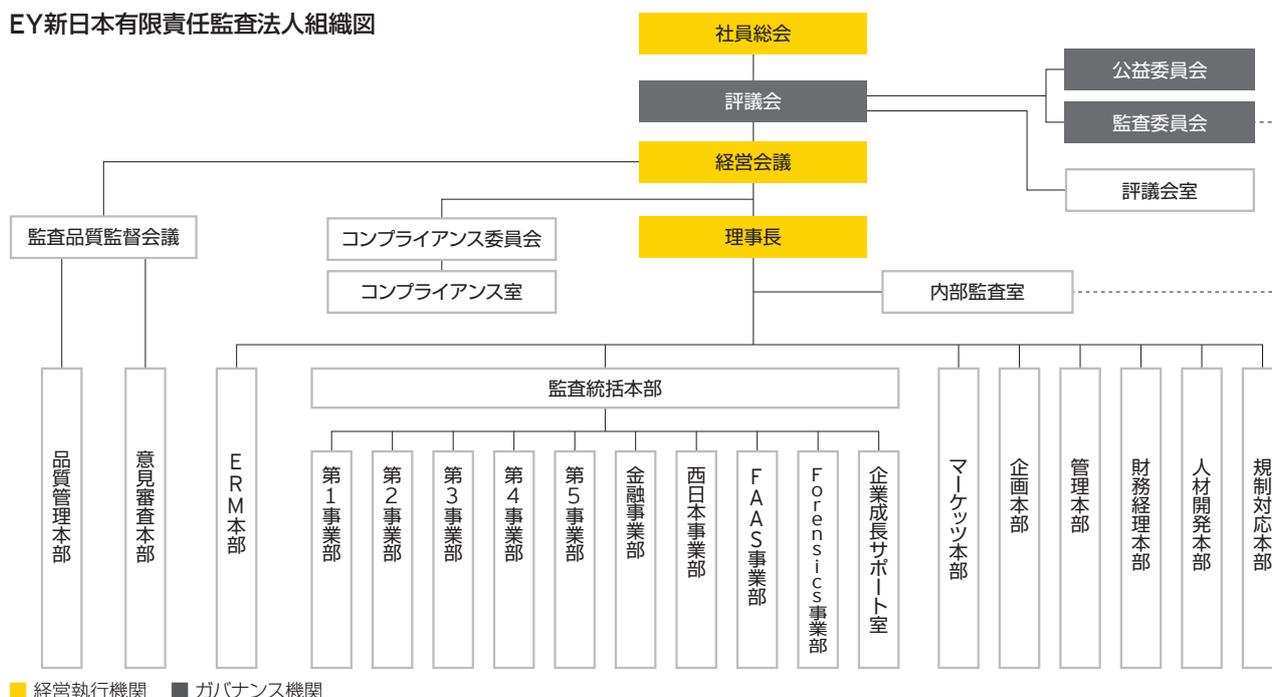
#### 社員総会

社員総会はEY新日本の最高意思決定機関です。すべての社員で構成され、経営に関する重要な事項を審議決定します。

#### 経営会議

経営の意思決定機関として経営会議を設置しています。経営会議は、社員総会において社員の中から選出された経営執行役員である理事長、副理事長、経営専務理事及び常務理事で構成されます。経営会議の決定に基づく経営執行については、理事長の下に本部組織を設置し、業務部門組織として事業部・室等を設置して、各経営執行役員がこれらの組織を所管する体制としています。

EY新日本有限責任監査法人組織図



2018年7月1日現在

(注) ERM: Enterprise Risk Management  
 FAAS: Financial Accounting Advisory Services(財務会計アドバイザリーサービス)  
 2018年7月23日にFIDS(不正対策・係争サポート)事業部はForensics事業部(Forensic & Integrity Services)に名称を変更しました。

### 経営執行役員の専任体制

経営執行役員が強力なリーダーシップを発揮し、法人の運営に専念できる環境を整えるため、理事長、副理事長、品質管理本部長及び意見審査本部長は、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。

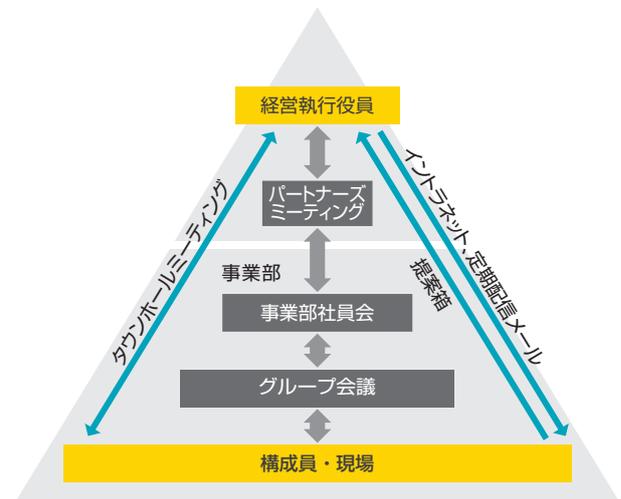
### 監査品質を重視した経営方針の共有

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。また、構成員が互いに協力し合うとともに、会計、監査等の複雑な論点、高度な判断を要する事項については、法人内で協議することの重要性を強調しています。

こうしたトップの姿勢は、社員向けには、定期的で開催する「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、年に数回開催する「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。さらに、事業部の職員にはグループ制度が導入されており、グループ会議で情報伝達・意見収集がなされています(▶page.54参照)。

一方、現場の声は、グループ会議で吸い上げられる他、提案箱を通じて理事長に直接届くようにしています。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。



(左から) 経営専務理事 紙谷 孝雄／経営専務理事 茂木 哲也／理事長 辻 幸一／副理事長 松岡 寿史／経営専務理事 大久保 和孝／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



理事長  
**辻 幸一**  
Koichi Tsuji

1984年にPeat Marwick Michel会計士事務所(港監査法人、センチュリー監査法人を経て、現EY新日本有限責任監査法人)入所。外資系金融機関を中心に監査業務に従事。1989年から5年間、スイス国チューリッヒに駐在。日系金融機関現地法人に対するアドバイザリー業務に従事した。帰国後は、日系金融機関、外資系金融機関を中心に監査業務に従事。1996年社員就任。2015年7月よりEYのガバナンスを担うEY Global Governance Councilに日本代表として参画し、2016年1月まで務めた。2016年2月より現職。

### 副理事長



副理事長(監査統括本部)  
**松岡 寿史**  
Hitoshi Matsuoka

1990年に太田昭和監査法人(現EY新日本有限責任監査法人)入所。以来、国内総合電機メーカーを中心に監査業務に従事。2003年社員就任。2011年11月から2014年10月までEYロンドン事務所に欧州駐在代表として出向し、日系企業の海外事業展開等をサポートした。2015年7月から品質管理本部副本部長として、法人の不正リスク対応を含む品質管理業務に積極的に取り組んできた。2016年2月より現職。

### 経営専務理事



ERM本部  
**大久保 和孝**  
Kazutaka Okubo

1995年に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。国内上場企業の監査に従事してきた他、国や自治体、公的研究機関、大学などパブリック分野の監査・アドバイザリー業務に従事。また、不祥事対応や、危機管理を専門として企業、団体等のコンプライアンス・リスクマネジメント・組織再生マネジメント・CSR等のアドバイザリー業務に多数従事。その他、文部科学省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省、内閣府等中央省庁の各種委員、長野県をはじめとした複数の地方自治体の参与、各種第三者委員会等の委員を多数歴任。2006年社員就任。2016年2月より現職。



品質管理本部  
**紙谷 孝雄**  
Takao Kamiya

1991年に太田昭和監査法人(現EY新日本有限責任監査法人)入所。国内上場企業の監査に従事してきた他、会計基準及び監査基準に関連する業務を担当。EYロサンゼルス事務所駐在経験を有する。2003年社員就任。日本公認会計士協会において監査基準委員会の委員・作業部員を務め、監査基準委員会報告書の起草に関与。また、企業会計基準委員会に出向し、会計基準の開発を行うとともに、IASBに対する概念フレームワークに関する国際的な意見を発信。さらに、企業会計審議会監査部会臨時委員として監査基準の改訂審議に参加。2015年リスク管理本部副本部長就任。2016年2月より現職。



人材開発本部  
**松村 洋季**  
Hiroki Matsumura

1992年に太田昭和監査法人(現EY新日本有限責任監査法人)入所。2001年8月より3年間にわたりEYロンドン事務所駐在。2005年社員就任。法人入所以来、大手金融機関の監査とアドバイザリー業務に従事。また本部業務として、エリア戦略(グローバル対応)、人材育成、経営企画、理事長室、BMC(ブランド・マーケティング・コミュニケーション)、コーポレートカルチャー推進室など多岐にわたる分野に携わり、特に人事について幅広い経験を有する。外部活動として、企業会計基準委員会の金融商品専門委員、日本公認会計士協会の金融商品専門委員長、証券業部会専門委員を歴任。2016年2月より現職。



意見審査本部  
**茂木 哲也**  
Tetsuya Mogi

1990年に太田昭和監査法人(現EY新日本有限責任監査法人)入所。主に国内金融機関の監査に従事。2002年社員就任。2011年本部審査部副委員長就任。外部活動として、金融庁金融検査マニュアル改訂に関する検討会委員、企業会計基準委員会税効果会計専門委員会専門委員及び金融商品専門委員会専門委員、日本公認会計士協合理事(監査・保証、業種別協力理事)、監査業務審査会委員、会計制度委員会委員長等、会計基準や監査制度にかかわるさまざまな業務を歴任。2016年2月より現職。

## 常務理事



財務経理本部  
石黒 一裕  
Kazuhiro Ishiguro

1994年に太田昭和監査法人(現EY新日本有限責任監査法人)入所。以来、主に外資系企業の監査及び国内上場企業の監査並びにIPO業務に携わってきた。日本公認会計士協会国際委員会委員を3年間務めた経験を有する。2006年社員就任。2014年財務管理本部副本部長就任。2016年財務管理本部部長就任。2017年7月より現職。



金融事業部  
江見 睦生  
Mutsuo Emi

1996年に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。主に大手金融機関の監査に従事。2001年社員就任。2014年金融部部長就任。日本公認会計士協会業種別委員会銀行業専門部会専門部会長(現)をはじめ、会計制度委員会委員、監査委員会繰延税金資産専門委員会専門委員、有価証券評価差額に係る税効果専門委員会専門委員等を歴任。2016年2月より現職。



企画本部  
片倉 正美  
Masami Katakura

1991年に太田昭和監査法人(現EY新日本有限責任監査法人)入所。国内大手製造業の監査、IPO関連業務、日系SEC上場企業の監査に従事。2005年社員就任。2005年から2年間、経済産業省商務情報政策局情報政策課に課長補佐として勤務。「情報サービス・ソフトウェアに係る技術に関する施策評価検討会委員」「攻めのIT投資評価指標策定委員会委員」「攻めのIT経営銘柄選定委員会委員」等、政府委員を歴任。2016年2月より現職。



規制対応本部  
諏訪部 修  
Osamu Suwabe

1992年に太田昭和監査法人(現EY新日本有限責任監査法人)入所。国内生命保険会社、海運会社、大手建設会社の監査に従事。2007年社員就任。2012年人材開発本部副本部長補佐(採用担当)及びEY Japan Recruiting Leaderを担当するなど法人の採用活動に深く従事してきた。主な外部活動として、日本公認会計士協会業種別委員会建設業研究部会部会長(現)、建設産業経理研究機構評議員(現)等。2016年2月より現職。



管理本部  
南波 秀哉  
Hideya Nanba

1990年に太田昭和監査法人(現EY新日本有限責任監査法人)入所。1996年1月よりEYシンガポール事務所駐在。入所前及びシンガポールからの帰国後、金融機関勤務。2005年社員就任。法人入所以来、多数の金融機関の監査とアドバイザー業務に従事するとともに、EY Japanによる地域金融機関向け各種サービス品質向上を担う金融センター構築及び運営業務に長く従事。監査統括本部、企画本部並びに理事長室を経て、2017年7月より現職。



マーケティング本部  
松浦 康雄  
Yasuo Matsuura

1988年に太田昭和監査法人(現EY新日本有限責任監査法人)入所。国内大手上場企業の監査やIPO業務、IFRSの導入など監査分野において幅広い業務に携わる。2002年社員就任。EY中国北京事務所に中国駐在代表として赴任し、アジア・パシフィックエリア、中国における日本企業の事業展開を支援。外部活動として、日本公認会計士協会消費者金融等監査専門部会委員を務めた経験を有する。2016年2月より現職。



西日本事業部  
松本 要  
Kaname Matsumoto

1985年に太田昭和監査法人(現EY新日本有限責任監査法人)入所。1990年からEYロンドン事務所に2年間駐在した経験を有する。2000年社員就任。国内大手上場企業の監査及び海外事業展開の支援や外資系企業の監査業務に携わってきた。外部活動としては、日本公認会計士協会近畿会において国際委員会委員長等を担当した経験を有する。2016年2月より現職。

## ガバナンス体制

経営執行を監視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視する機関として評議会を設置しています。評議会を構成するのは、経営執行役員とは異なる社員の中から選出された社内評議員7名と、独立性を有する第三者である社外評議員3名です。社内評議員及び社外評議員は、8月に開催する定時社員総会の決議により選任され、評議会議長及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、公益委員会及び監査委員会を設置しています。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及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等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。

公益委員会及び監査委員会の委員は、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等に基づき積極的に発言し、適時に経営執行を監視します。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具申します。

### 公益委員会

公益委員会は、EY新日本が監査品質の維持及び継続的な改善、またEY新日本のレピュテーションの維持及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視します。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、理事長及び副理事長に意見具申します。議題は、後述する指名担当会議及び報酬担当会議の審議内容に加え、人事制度、内部及び外部からの通報など、法人運営に関する幅広い事項となります。

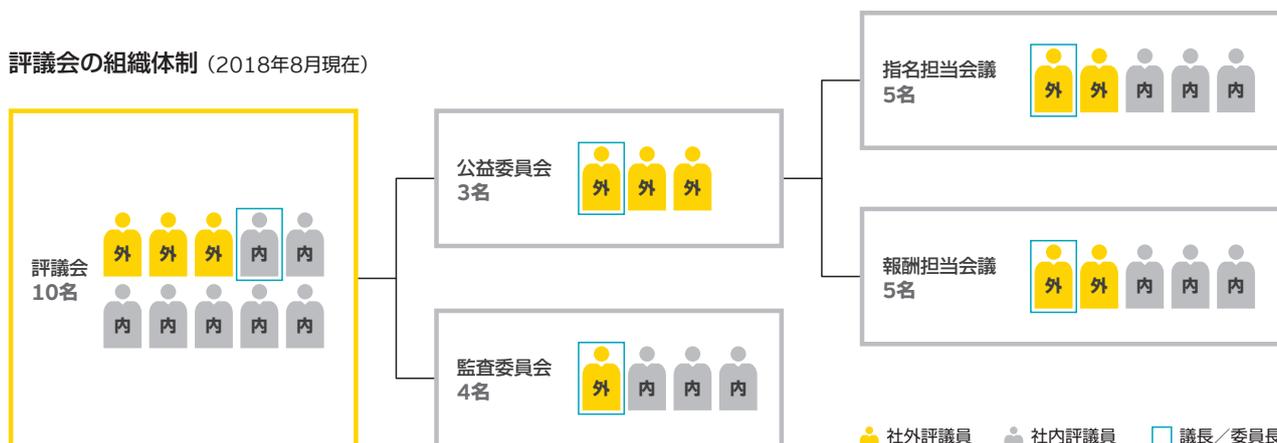
### 指名担当会議 報酬担当会議

指名担当会議は理事長予備候補者及び評議員候補者の指名等を担い、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及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

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、会計監査人の監査の相当性を監査し、評議会に報告します。

評議会の組織体制 (2018年8月現在)





(前列左から) 有富 慶二氏/池尾 和人氏/斉藤 惇氏/関口 弘和  
(後列左から) 北澄 和也/有倉 大輔/田中 宏和/林 由佳/日高 真理子/藤間 康司

## 評議員一覧 (2018年8月現在)

### 社外評議員とその選任理由 (五十音順)

**有富 慶二氏** **指名担当会議議長** **報酬担当会議議長** (ヤマトホールディングス株式会社 特別顧問)  
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視するため。

**池尾 和人氏** **監査委員長** (立正大学経済学部 教授)  
コーポレートガバナンス・コード策定に向けた有識者会議で座長を務めるなど、コーポレートガバナンスに関する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視するため。

**斉藤 惇氏** **公益委員長** (株式会社KKRジャパン KKR Global Institute シニアフェロー)  
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視するため。

### 社内評議員

関口 弘和 **評議会議長**  
北澄 和也 **評議会副議長**  
有倉 大輔  
田中 宏和  
林 由佳  
日高 真理子  
藤間 康司

### 経営会議・評議会等への出席状況 (2017年9月~2018年8月)

社外評議員氏名	経営会議	評議会	公益委員会	指名担当会議	報酬担当会議	監査委員会
有富 慶二氏	12/12回 (100%)	8/8回 (100%)	7/7回 (100%)	5/5回 (100%)	3/3回 (100%)	—
池尾 和人氏	11/12回 (91%)	7/8回 (87%)	7/7回 (100%)	—	—	7/7回 (100%)
斉藤 惇氏	12/12回 (100%)	8/8回 (100%)	7/7回 (100%)	5/5回 (100%)	3/3回 (100%)	—

### Ⅲ 経営体制

#### ガバナンス体制

##### 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として、評議会室を設置しています。評議会室は、各ガバナンス機関のメンバーに対し、情報提供を適時かつ適切に行います。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。

##### 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。理事長候補者の選出については、指名担当会議が候補者と面談を実施した上で、リーダーシップ及び変革力等の資質や経験を踏まえ、複数名の指名候補が選出されます。その後、公益委員会の審議を経て、評議会の決議により複数名の理事長予備候補者が指名されます。指名された理事長予備候補者を対象とした全社員による投票により1名の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及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、理事長候補者により行われます。

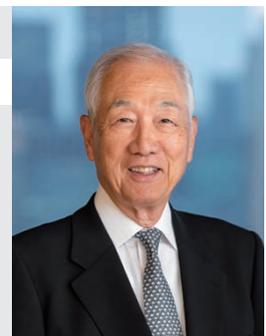
#### 指名担当会議議長のメッセージ

監査法人の使命は、高い品質の監査を行い、公益性を確保することが第一義です。加えて、会計上の問題発生を懸念するクライアントに、高い監査能力の提供も求められます。

監査法人の仕事は、製造工場などとは異なりクライアントごとに分散して仕事を進めるため、高い品質でなおかつ均一性を確保するには困難な面があります。

人の分散組織におけるパフォーマンスは、トップの資質によって決定します。よって、理事長選びにはトップの資質を見極めることが肝要です。

私は、高いレベルで目標に向かって人心を引っ張ることのできるトップが備えるべき資質は、三つあると考えています。組織の戦略を明確にして率先垂範すること。これまでの実績として高い品質をクライアントに提供してきたこと。そして、人の上に立つ者の人柄、いわばノブレス・オブリージュの精神を備えていることです。これらの点を踏まえ、指名担当会議議長としてその役割を果たしていく所存です。



社外評議員  
(指名担当会議議長・  
報酬担当会議議長)

有富 慶二 氏





## IV

### 品質管理

本部と現場の両輪による監査品質の向上	33	不正リスクへの対応	42
契約の締結／監査チームの編成	35	品質管理システムのモニタリング	43
監査の実施	37	職業倫理	45
専門的な見解の問合せ	39	独立性	46
審査	41	ステークホルダーとの対話	47

## 品質管理トップメッセージ

品質管理本部長

紙谷 孝雄 Takao Kamiya



私が品質管理本部長に就任してから約2年半が経過しました。就任当初は、監査品質の向上に向けた土台固めを目的として、監査現場の改革を進めました。監査現場の改革として、研修等を通じて構成員に実施してほしいことを明示した上で、実際にその期待に応えるように実施しているか確認するためにモニタリングを強化し、その結果を確実に人事評価に反映することにより、構成員の行動パターンの改善を進めてきました。これらの活動の成果は着実に出てきていると感じています。

この成果を踏まえて、現在はより高みを目指すフェーズに來っていると認識しています。目指すべき方向性として、グローバル化の進展、デジタル化の急速な発展、監査法人に対する期待の変化を踏まえ、2019年度の品質管理の重点項目は、海外対応力の強化、デジタル技術の現場への展開、新基準へのプロアクティブな対応の3点を挙げています。

まず海外対応力の強化については、日本の親会社担当チームが現地グループ会社のリスクを把握し、現地監査チームをコントロールできるかが重要だと認識しています。これを達成するために、Focus(▶page.17-18参照)に記載の通り、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を進めています。

次にデジタル技術については、AIやRPAについて研究開発段階を超えて実際に現場で活用する段階に入っています。こちらもFocus(▶page.13-16参照)に記載の通り、AIについてはマクロレベルとマイクロレベルの二つのアプローチを既に展開しており、RPAについては2019年度の一部の監査業務において監査調書の自動作成を導入することとしています。

また、新基準へのプロアクティブな対応については、会計基準では収益認識基準に関して、監査基準については監査報告書の透明化(KAMの導入)に関して積極的に対応するように指示を出しています。特にKAMの導入は監査実務に大きな影響を与えると考えられることから、被監査会社の皆様との議論を始めております。

このような重点施策を実行することにより、さらなる監査品質の向上、被監査会社への付加価値の提供を行っていきたいと考えています。

## 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

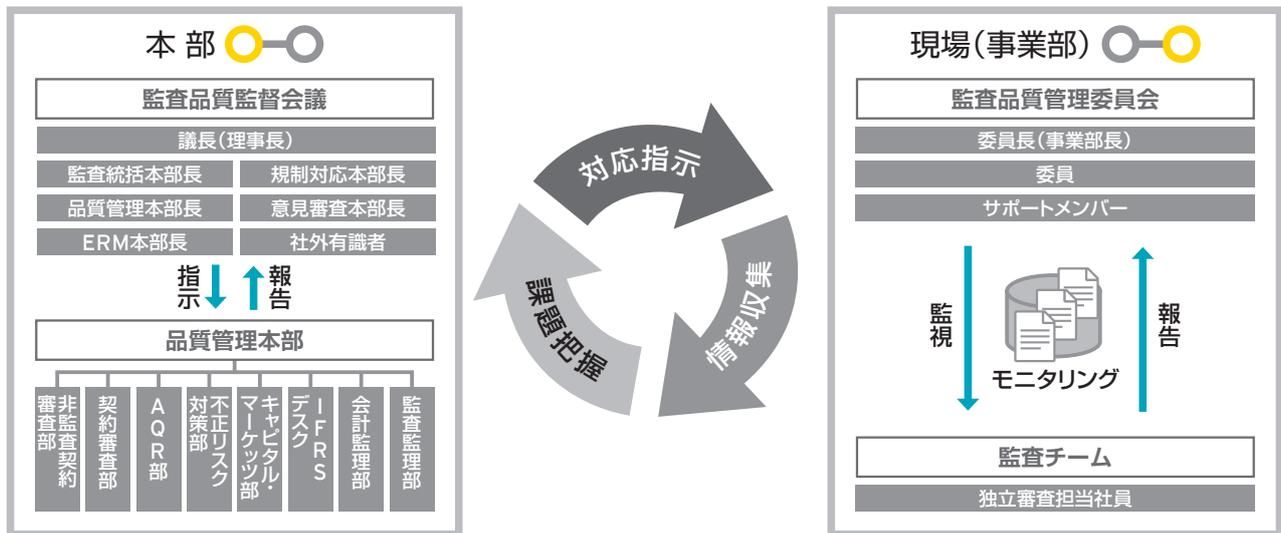
EY新日本は、品質管理システムに関する最終的な責任は理事長が負うことを明確にしています。また、法人全体として品質管理システムの整備・運用を適切に行う体制の中で、事業部における品質管理システムの運用に関する責任は、事業部長にあることを明確にしています。

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

伝達しています。加えて、監査品質に係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。

### 監査品質を持続的に向上させるための取組み

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及びプロフェッショナルの人数(2018年7月1日現在、兼務を含む)

監査監理部	監査手法・支援ツール及び監査手続等の調査研究・助言・コンサルテーション等	25名
会計監理部	日本の会計基準に係る調査研究・助言・コンサルテーション等	16名
IFRSデスク	IFRSに係る調査研究・助言・コンサルテーション等	20名
キャピタル・マーケット部	米国会計・監査基準等のコンサルテーション	17名
不正リスク対策部	不正事案の検出前段階における監査上の対応の指導及び支援	11名
AQR部	監査業務のモニタリング	28名
契約審査部	監査業務の契約の受任及び締結	6名
非監査契約審査部	非監査業務の契約の受任及び締結	8名

## 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・サポートします。また、現場からの報告を受け、必要に応じて組織的な対応を行います。重要性が高い案件については、法人としての責任を明確化した上で対応を指示します。

### 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、品質管理本部長、意見審査本部長、監査統括本部長、規制対応本部長及びERM本部長の他、会計・監査に知見のある社外有識者1名で構成されます。社外有識者には橋本尚氏(青山学院大学大学院会計プロフェッション研究科教授)を招聘しています。原則的に月次で開催され、監査品質に関連して事業部及び本部から包括的に収集された情報を本部間で共有・伝達するとともに、組織横断的な対応を行います。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。八つの部門からなり、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、対応します。

また、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ます。

## 現場の役割

監査の現場では、監査チームが被監査会社と向き合い監査業務を実施します。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ます。

### 監査品質管理委員会(2018年7月1日現在)

委員数	68名
サポートメンバー数	162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います。

## 契約の締結

### 監査契約の新規の締結及び更新

EY新日本は、監査契約の新規の締結及び更新の際、監査契約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、被監査会社の誠実性、ビジネス及び財政状態、予定時間や人的資源を含め監査チームが監査業務を実施するための適性及び能力を有しているか、または、EY新日本及び監査チームが関連する職業倫理に関する規定を遵守できるか等の観点から評価しています。

### 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及び監査を実施する上で有用な情報を誠実かつ明確に引き継ぎます。

### 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、クライアント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。

他方で、非監査業務の提供に当たっては、独立性に抵触したり利益相反(コンフリクト)を引き起こしたりするリスクが考えられます。このため、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。

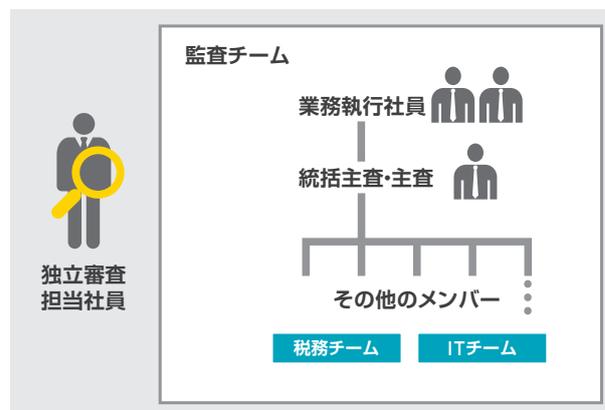
また、コンフリクトが生じる可能性のある状況が識別された場合には、当コンフリクトを解消または緩和するために一定の方策(セーフガード)を適用しています。

## 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及び主査、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。その他、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や税務の専門家がメンバーに加わります。

### 監査チームのメンバー



### プロフェッショナルの人数及び構成割合

	2017年	2018年
社員	556名 (10.6%)	540名 (11.7%)
職員(管理職)	1,643名 (31.3%)	1,435名 (31.0%)
職員(非管理職)	3,046名 (58.1%)	2,649名 (57.3%)
合計	5,245名 (100.0%)	4,624名 (100.0%)

6月30日現在

注1)2017年6月から2018年1月までに、アドバイザー業務に従事する社員20名を含む525名が、EYのメンバーファームであるEYアドバイザー・アンド・コンサルティング株式会社に転籍しています。

注2)上記の人数には、非常勤として従事している公認会計士(2017年214名、2018年234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及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力な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及び交替は、被監査会社が属する業界やビジネス慣行等に関する知識・知見を考慮し、当該ビジネスの理解とリスクの識別を行った上で、批判的な観点から十分な検証ができるようローテーション制度に従って承認・選任されます。

### 監査補助者の選任

監査補助者の選任は、被監査会社の業種や業態、規模、取引の複雑性及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、資格及び過去における監査経験等を考慮して決定されます。統括主査及び主査は、被監査会社との窓口として監査の全過程に一貫してかかわります。

#### 監査に従事するプロフェッショナルの人数比率

	2017年	2018年
社員：職員	1：8.1	1：7.8
職員（管理職）：職員（非管理職）	1：2.1	1：2.0

6月30日現在

### 監査補助者の配置転換

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、上場会社に関する監査業務で、長期にわたり同一監査チームで業務を行う監査補助者が一定割合を超えている場合などです。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。

### 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（▶ page.41参照）。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。

### 監査アシスタント制度

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

	2017年	2018年
監査アシスタント	276名	265名

6月30日現在

### 監査の実施

#### 職業的懐疑心の保持

監査の実施に当たっては、職業的専門家としての正当な注意を払い、懐疑心を保持しなければなりません。不正リスクに対応するには、より注意深く、批判的な姿勢で臨むことが必要であり、監査人としての職業的懐疑心の保持及びその発揮がとりわけ重要になります。監査責任者は、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。また構成員に対し、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付けています。

#### 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及び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。

#### 監査チームにおける監督とレビュー

監査チームのメンバーが作成するすべての監査調査は、監査チーム内の上位者による詳細なレビューを受けます。詳細レビューで確かめるのは、監査業務の正確性及び網羅性です。さらに、監査チームの中でも豊富な経験を有するメンバーが、セカンド・レベル・レビューを行います。

#### 被監査会社とのコミュニケーションの促進

被監査会社のビジネスを深く理解するためには、経営者等とのコミュニケーションがきわめて重要です。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。

## 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、情報の管理及び保護に関する基本方針として、情報セキュリティポリシーを定め、理事長を最高責任者とする情報セキュリティ体制を構築しています。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付け、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。

#### 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に保存するデータは、すべて暗号化されます。業務で利用する電子データは、法人貸与PCまたは管理されたサーバー内に保管されます。万が一の法人貸与PC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です。さらに、法人貸与PCの紛失等による情報漏洩リスクを回避すべく、シンクライアントの導入を進めています。

## ナレッジの共有体制

EYのネットワークや大規模組織としての利点を活かして法人に集積するナレッジを共有し、プロフェッショナルとしての知見を高める体制を構築しています。

### 最新ビジネス情報の提供

EY新日本は、さまざまなステークホルダーに係る公表情報の収集・調査・分析を行う専門部門を設置し、ナレッジを法人内外へ発信しています。

法人内に向けては、イントラネットやニュース配信を通じて最新の情報を適時に提供しています。また、有用なデータベースを法人全体で利用できるように整備・運用し、監査チームをサポートしています。

法人外に向けては、ウェブサイトやニュースレター、書籍、メールマガジンやスマートフォンを活用してナレッジを発信する他、被監査会社の監査役等に対する情報提供の場である監査役研究会や、各種のセミナーを開催しています。

### セクター(業種)ナレッジの展開

セクター特有のビジネス慣行や会計慣行などの専門的なナレッジを、セクターナレッジとして集積し共有するための体制を構築しています。各セクターでは、守秘義務に抵触しない範囲で情報収集や意見交換を定期的に行っています。特に、データ分析や不正、

ビジネスリスクなどのテーマについて、活発に意見交換を実施しています。

蓄積されたナレッジは、法人内にセクター別ニュースレターとして配信する他、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。

### 外部講師を招聘した研修

セクター特有の論点をテーマとした研修を定期的開催することにより、人材育成と監査品質の向上に努めています。新たな取組みとして、それぞれのセクターの特性に応じた外部の有識者(学者、官公庁職員、実務家、アナリストなど)を研修講師に招聘しています。研修を通じて、被監査会社を取り巻くビジネス環境の理解、とりわけ政策提言、ITの進歩や国際情勢等に応じた日本国内外の動向や今後の展望などがセクター及び被監査会社へ与える影響についての理解を深め、より深度のある監査の実施につなげています。

### セクター(業種)体制



銀行・証券



保険



アセット  
マネジメント



パブリック



ヘルスクア



ライフ  
サイエンス



テクノロジー



テレコム



メディア・  
エンターテインメント



自動車・運輸



商社



不動産・建設・  
ホスピタリティ



化学



鉱業・金属



石油



電力・ガス



消費財・小売

## 専門的な見解の問合せ

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。

### 監査監理部によるサポート

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

監査メソッドロジーであるEY GAM(▶page.37参照)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及び基本方針の策定も行っています。

監査チームへの支援活動として、監査チームからの問合せに面談等も含めて随時対応しています。論点の多い事項は、マニュアルの他、Q&A、詳細解説、例示等を作成し周知しています。

#### 問合せ対応件数

2018年度	737件
2017年度	686件

### 会計監理部によるサポート

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。また、新会計基準や最新の会計上のトピック、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。

会計上の論点に関する問合せに随時応じることで監査チームを支援しています。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。また、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として法人内の専用データベースを通じて構成員に共有しています。

#### 問合せ対応件数

2018年度	851件
2017年度	809件

### 監査報告書の透明化(KAM)への取り組み

いち早くKAM(Key Audit Matters)が適用された国際監査基準に従った監査の経験に基づき、EY新日本はKAMの記載に関するナレッジを蓄積してきました。日本の監査の基準におけるKAMの適用に向けて監査監理部が中心となり準備を進めています。すでにEYはKAMの記載に関するマニュアルや作成支援ツールを開発しており、これらの日本への導入を視野に入れた整備を行っています。また、事例調査や外部のステークホルダーとの意見交換を行った上で、クライアントコミュニケーション用資料の整備や研修を実施しています。2019年度から被監査会社とKAMを意識した協議を開始しています。

### 新収益認識会計基準への対応

2021年4月1日から新収益認識会計基準が原則適用されます。この会計基準はIFRS第15号の定めを基本的にすべて取り入れており、多くの判断や見積りが必要となります。このため、会計監理部はIFRS第15号の適用で蓄積したナレッジや実例を活用し、セクターナレッジに集約される業種別の情報を踏まえながら、会計基準の解釈・適用や被監査会社の影響度調査の実施に当たっての監査チームの対応をサポートしています。また、各事業部から選任された収益認識エキスパートと連携し、影響度調査や新基準導入に当たっての実務上の課題などを共有しています。

## IFRS(国際財務報告基準)への取組み

グローバル企業では、同業他社との国際比較を容易にするため、IFRSを会計基準に採用する企業が増えています。IFRSデスクは、国際会計基準審議会(IASB)やEY Global IFRS Services(EYG/ロンドン)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、IFRSの深い専門知識や最新の事例を基に、日本企業のIFRSへの移行作業やIFRSによる新規上場を支援する監査チーム、適用後企業の監査チームを会計技術面でサポートしています。

また、原則主義を採るIFRSを均質的に適用するため、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、EY新日本の構成員がIFRS認定者として関連サービスを提供するためには、所定の研修を修了するなどの要件を充足するとともに、定期的な必須研修の受講や課題の完了が義務付けられています。こうしたEYの管理方針を定めるグローバルの機関にはEY新日本の代表者もメンバーとして参加しており、その意思決定プロセスにも積極的に関与しています。

### IFRS任意適用済被監査会社数

2018年7月1日現在 47社

### IFRS認定者数

2018年7月1日現在 2,764名

## 米国基準への取組み

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)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・マーケット部は、US GAAPや米国市場への上場申請及びSECファイリングに関して豊富な知識と経験を持つ日本人・米国人スペシャリストで構成され、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。また、米国基準適用における会計・監査上の論点について、最終的な判断を行う権限を有するキャピタル・マーケット・ディレクターが日本に常駐することにより、会計・監査上の判断がタイムリーに行える体制を整えています。

### SEC登録企業への米国基準監査の提供実績

2018年7月1日現在

4社

## IFRSデスク リーダーメッセージ

IFRSデスクはIFRSの導入と適用において、クライアントと監査チームをサポートしています。IFRSは原則を規定していますが、詳細な会計処理は、対象企業にとっての重要性も考慮して個別に判断が必要です。従って、特に新しい基準や取引に関しては、取引の実態の評価が重要となります。適用される会計処理は、連結グループ内ではもちろんのこと、国境を越えた業界内でも同様に適用されなければなりません。私は、IFRSデスクの日本のリーダーとして、EYにおけるIFRSの見解を定めるEYGの会議体に積極的に参加し、そこでの決定事項を広く日本で発信し、被監査会社の会計処理が首尾一貫したものとなるように努めています。



品質管理本部  
IFRSデスク長

沢木 ニコラ

### 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。監査意見は年間を通じた監査業務の集大成であり、それを支えているのが審査制度です。

#### 独立審査担当社員による審査

独立審査担当社員は、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、適切な業務の実施及び判断が行われているかを審査します。上場会社等の監査業務について、独立審査担当社員は審査を行う都度、審査した内容、確認した事項等をレビューレポートに記載しています。

#### 合議制審査会による審査

所定のチェックリストが定める重要な検討事項がある場合、上位機関に当たる審査会による合議制の審査を受けることが監査チームに義務付けられています。審査会には、本部審査会と専門審査会の二つがあります。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し、経営会議で承認された本部審査委員により構成されます。専門審査会は、業種または業務の特殊性に応じて設置され、高い専門性と経験を有する専門審査委員により構成されます。

#### 本部審査会審査件数

2018年度 462件

#### 監査上の判断の相違

監査上の判断の相違が発生した場合、前述の審査制度において協議による解決を図っています。独立審査担当社員と業務執行社員の意見が一致しなかった場合は、審査会による合議制の審査が実施されます。また、専門審査会において意見の一致をみなかった場合は本部審査会に付議されます。

#### 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し、法人として必要な対応を指示します。

#### 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。審査会ではこのような知見を生かし、監査チームが判断を行う前の相談に応じたり、研修等で事例を構成員に周知したりすることにより、監査能力の強化を図っています。

#### 審査トップメッセージ

監査の過程では、多くの局面で職業的専門家としての経験を踏まえた高度かつ個別の判断が問われます。審査とは、こうした監査チームが実施する手続、判断等が適切であるかを客観的に確かめ、承認する機能であり、監査計画から監査意見形成まで監査業務の各ステップにおいて行きわたる、品質チェックの最も重要な機能です。

審査機能の中心的役割を担うのは、被監査会社ごとに、豊富な監査経験を持つパートナーから選任される独立審査担当社員です。独立審査担当社員は、その知識、経験を発揮し、監査チームとは別の目線から監査業務の品質チェック、会計・監査上の課題の検討を行います。

さらにEY新日本では、合議制の審査を積極的に活用しています。特に重要な検討事項については、卓越した専門性を有する複数の審査委員による合議制の審査を実施し、より厳格な監査上の判断を行っています。



意見審査本部長

茂木 哲也

## 不正リスクへの対応

EY新日本は、社会の期待に応える監査品質を目指して不正リスクと向き合い、組織的な対応を行います。不正リスクの識別から不正の発覚にわたる各段階に応じて、監査チームを適切にサポートする体制を構築しています。

### ① 不正リスク対策部

不正リスク対策部は、不正事案の検出前段階における監査上の対応について監査チームに指導や支援を実施しています。また、不正会計予測モデル(▶ page.14参照)を活用して、リスク情報の収集と情報提供を行っています。

### ② 不正リスクサポート窓口

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、監査チームは独立審査担当社員及び不正リスクサポート窓口と対応について協議します。不正リスクサポート窓口は専門的な助言を行います。また、必要に応じて不正調査の専門家に支援を依頼します。

### ③ 不正リスク対応協議会

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は、監査チームは不正リスク対応協議会と適切な対応を協議した後、本部審査会による審査を受審することが義務付けられています。

不正が発覚した場合、監査チームは、必要に応じて意見審査本部の判断により同協議会と適切な対応を協議した後、独立審査担当社員または本部審査会による審査を受審することが義務付けられています。また、同協議会が必要と判断した場合、不正調査の専門家に支援を依頼します。

### 不正調査の専門家による支援

EY新日本では、状況に応じてForensics事業部に所属する不正調査の専門家に関与させる体制を整えています。不正リスクに関する監査上の対応の検討の助言、不正調査結果に対する監査上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(FDA)の実施等を通じ、監査チームを支援しています。

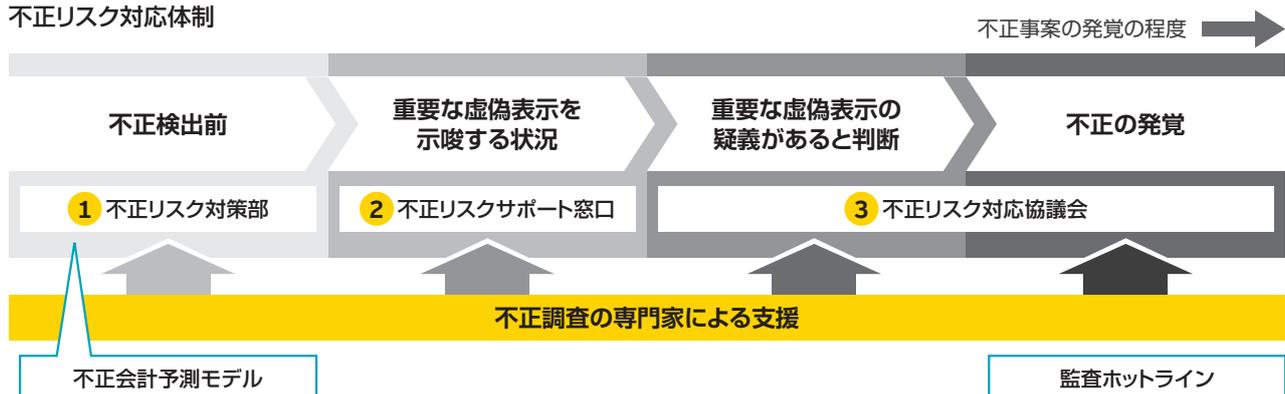
### 監査ホットライン

不正・粉飾及び法令違反等に関する情報を法人の内外から広く収集するため、イントラネット及びEY新日本のウェブサイトにて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。

### 過去の不正事例に関する研修の実施

不正リスクへの対応力を強化するには、過去の不正事例から組織的に学ぶことが不可欠であると考えています。不正に関する教育・訓練の機会を構成員に継続的に提供するため、実際に発生した不正事例を題材とする研修を定期的で開催し、ディスカッションを通じて不正リスクへの適切な対応を実践できるようにしています。

### 不正リスク対応体制



## 品質管理システムのモニタリング

事業部の監査品質管理委員会は、監査業務の品質管理システムが有効に機能しているかどうかを日常的にモニタリングしています。その他、定期的なモニタリングとして、品質管理レビュー（Assurance Quality Review、以下「AQR」）を実施しています。また、外部機関による検査等が行われます。

### 監査品質管理委員会による日常的なモニタリング

事業部に設置された監査品質管理委員会は、事業部に所属する監査チームの監査の実施状況について年間を通じてモニタリングを実施しています（▶ page.34参照）。監査品質を継続的に向上させるため、あるいは監査における問題事項に対して適時に対応するためには、監査品質管理委員会による日常的なモニタリング活動が重要と考えています。

2018年度は計画に基づき、以下のような項目についてモニタリングを実施しました。

- ▶ 監査計画説明書の記載内容
- ▶ チームミーティングの実施状況
- ▶ 被監査会社の経営者及び監査役等とのコミュニケーションの実施状況
- ▶ ITによる監査の高度化への対応状況
- ▶ マイルストーン管理を利用した監査の進捗状況
- ▶ 独立審査担当社員による審査の実施状況
- ▶ マネージメントレターの内容

これらに加え、後述するAQRや外部機関によるレビュー等において識別された改善を要する領域に早期に対応するため、特定の監査領域に関する点検やチェックリストを活用した期中レビューを機動的に実施しています。

現場に密着した監査品質管理委員会によるモニタリング機能を十分に活用することによって、品質管理上の課題に対する組織的な対応力の向上を図っています。

### 定期的なモニタリングとしてのAQR

品質管理システムを定期的に監視する取組みとして、AQRを実施しています。AQRとは、品質管理レビューに関する規定に基づき、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か確かめるものであり、監査品質のモニタリングプロセスにおける要です。この活動は、日本及び海外における品質管理の基準やEYGが規定する基準に準拠しているプログラムです。AQRは、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なります。

#### ▶ 法人レベルの品質管理レビュー

法人における品質管理の取り決めやそれらの運用状況についての職業的専門家としての基準及び法令等への遵守状況や継続的な研修の実施状況等を確認めます。

#### ▶ 個別業務レベルの品質管理レビュー

個別の監査業務が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めます。監査業務を行う社員は、3年間で1回以上、監査業務のAQRを受けることとしています。

対象となる監査業務は、EYGのプログラムに基づき業務のリスクや規模、頻度等を考慮して選定され、またEY新日本のプログラムとして追加で選定されます。

#### 2018年度に実施したAQR

📄 対象監査業務数※	140業務
● 社員カバー率	52%
● 重要な発見事項がない監査業務の割合	97%

※EYGのプログラムにより実施した監査業務数とEY新日本のプログラムにより実施した監査業務数の合計

#### ▶ AQRの結果についての研修

AQRの結果は、品質管理本部が取りまとめ、監査品質監督会議の承認を受けて経営会議に報告されます。品質管理本部

はレビューの結果を示すのみでなく、発見事項やその根本原因、他の監査業務において留意すべきと判断した事項について、研修を開催します。また、発見事項は事例集として法人内に公開し、構成員に周知しています。

#### ▶ 不備に対する是正措置

AQRにおいて不備が発見された場合は、不備の影響を評価し、適切な是正措置を講じます。個別の監査業務に対する具体的な不備の是正措置を実施する他、他の監査業務における是正確認、根本原因の分析を通じた品質管理システムの変更、チーム編成の再構築などが広範に検討され、実施されます。是正措置の状況は、監査品質監督会議及び品質管理本部、監査品質管理委員会が適宜フォローアップします。レビュー結果に基づき広範に改善措置を実施することにより、法人全体の監査品質レベルを継続的に向上させています。

#### JICPAによる品質管理レビュー制度

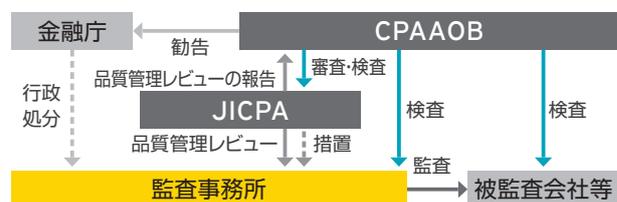
日本公認会計士協会(以下「JICPA」)による品質管理レビューは、大手監査法人に対しては2年に一度、監査事務所が行う監査の品質管理状況について実施されます。監査に対する社会的信頼を損なうおそれがある事態に陥った場合には、特別レビューが実施されます。品質管理レビューにより改善が必要と認められる事項が発見された監査事務所に対して改善勧告が行われ、翌年度のフォローアップ・レビューで改善状況の確認が行われます。これらの品質管理レビューの結果を受け、必要に応じ注意、嚴重注意、監査事務所が実施する監査業務の辞退勧告といった措置が決定されます。また、監査事務所の上場会社監査事務所名簿への登録に関しても、品質管理レビューにおける限定事項等の概要の開示や登録抹消の措置が決定されます。直近の品質管理レビュー報告書においては、2016年12月20日付けで限定事項がない結論を受領しております。またフォローアップ・レビュー報告書においては、2018年1月22日付けで改善不十分な事項がない旨を受領し

ております。また、EY新日本は、過去の品質管理レビューにおいて、上場会社監査事務所名簿への登録に関する措置を受けておりません。

#### CPAAOBによる検査制度

公認会計士・監査審査会(以下「CPAAOB」)による立入検査は、大手監査法人に対しては2年に一度、監査事務所の業務運営状況について実施されます。立入検査により発見された監査事務所の品質管理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。そして、翌年度のフォローアップ検査で改善状況が確認されます。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場合には、業務の適正な運営を確保するために必要な行政処分その他の措置を金融庁長官に勧告します。その後、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。直近2事業年度において金融庁から受けた処分はありません。

#### JICPAによる品質管理レビューとCPAAOBによるモニタリング



#### PCAOBによる検査制度

米国で上場している企業の監査を行う監査法人は、公開会社会計監査委員会(以下「PCAOB」)への登録が求められ、監査法人としてのPCAOB基準監査業務を遂行するために必要となる法人の品質管理体制や個別監査業務の品質の検査を定期的に受けます。EY新日本は、EYGと十分に協働しながら、PCAOB基準業務の品質管理体制の整備及び運用を図っています。これまでのPCAOBによる検査結果通知書は、PCAOBのウェブサイトにおいて公表されています。

### 職業倫理

社会からの期待や要請に応えるため、そしてステークホルダーからの信頼を得るために、EY新日本はコンプライアンスへの取り組みを通じて、職業倫理を遵守した健全な組織風土の醸成を図っています。

#### コンプライアンスへの取り組み

EY新日本は、コンプライアンスを単なる法令遵守ではなく、法令の背景を洞察し、社会からの期待や要請などの環境変化を鋭敏に感じとることと捉え、それがステークホルダーからの信頼を得る活動につながるの考えから、コンプライアンス委員会を中心に各種制度の整備や意識啓発のための組織風土の醸成に取り組んでいます。

#### コンプライアンス委員会

経営会議直属のコンプライアンス委員会は、理事長が委員長を務め、外部弁護士も加わってコンプライアンス上の諸課題を議論する他、法人業務の健全性確保・組織風土の醸成を推進しています。コンプライアンス委員会の運営をサポートするコンプライアンス室は、コンプライアンス意識の醸成に向けた研修や啓蒙活動を展開しています。

#### 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、EYの全構成員は、このグローバル行動規範に盛り込まれている指針に則って行動することが期待されています。

#### グローバル行動規範

1. 互いに協力しあうこと
2. 顧客一辺倒にならず公益を優先すること
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. 知的財産を尊重すること

さらにEY新日本では、時代によって変化する監査法人に求められる期待や要請に対し柔軟に対応しながらも、ぶれない一貫した行動を取り続けるため、理念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ています。

#### 倫理規程の遵守

EY新日本では、公認会計士法及びその関係法令、並びに日本公認会計士協会の倫理規則に基づいて倫理規程を制定し、全構成員に遵守を義務付けています。

#### 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(すべての上場株式、上場REIT、社債等)の売買禁止を柱としたインサイダー取引防止規程を運用し、啓蒙ビデオや専門家による研修を随時実施し、インサイダー取引防止に関する構成員の意識向上を図っています。

#### 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他に、毎年、全構成員を対象にディスカッションを中心とした少人数によるグループ研修(プロ・マインド研修)を実施しています。このグループ研修は、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、構成員一人ひとりが主体的に考え自分事化することにより、プロフェッショナルとしての自己を見つめなおす場として定着しています。

#### 遵守状況の確認

倫理規程及びインサイダー取引防止規程への遵守については、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。また、保有株式の登録や売却前の届出提出状況についても適時モニタリングするとともに、一定の範囲で弁護士による遵守状況の調査を実施しています。

#### 内部通報制度

法令違反、不正行為等の防止及び早期発見、法人の自浄機能の向上並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

監査の実施に当たっては、独立性を適切に保持することが求められます。法令等及び日本公認会計士協会の独立性に関する指針を遵守することを目的とした独立性に関する規程を制定し、全構成員に遵守を求めています。

### 専門組織によるモニタリング及びサポート

規制対応本部のインデペンデンス部は、独立性に関する方針及び手続を周知し、随時コンサルテーションを実施するとともに、各種ツールを用いた承認やモニタリングを行い、構成員をサポートしています。EYGやEYメンバーファームの担当部署と常時連携しており、EYがグローバルで提供するすべての業務において独立性が保持され、また構成員が独立性に関する疑問や問題を速やかに解決できるような体制を整備・運用しています。社員及び職員はEYGで展開される年次独立性研修の履修を義務付けられています。加えて、入所時等に独立性に関する研修の受講が課せられ、独立性に関する理解の徹底を図っています。

独立性違反が生じた場合の報告及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。

#### 年次独立性研修受講率

2018年度 100%

### 個人の独立性

社員及び職員は、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を毎年行っています。また、当該被監査会社との間で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。

社員及びマネージャー以上の職員は、保有有価証券をデータベースに登録することとしており、保有有価証券が制限対象でないか、また制限される業務への従事がないかモニタリングしています。その他、社員登用候補者並びに一定割合の社員及びマネージャー以上の職員に対して、弁護士による調査を実施して独立性抵触がないことを確認しています。

#### 確認書提出率

2018年度 100%

### 組織の独立性

EYメンバーファームが、外部から財やサービスの調達や共同的なマーケティングを行う際、また第三者と投資・借入等の経済的利害関係を結ぶ際は、所定のデータベースを通じた申請を行う必要があります。

### 業務の独立性

業務の受嘱は、EY所定の業務受嘱ツールと手続に基づいて行われます。業務チームは、EY全体で共有している企業データベースを検索して、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を確認します。EYの被監査会社へ提供する業務は全件、監査を担当する社員により検討・事前承認を得ることが義務付けられています。

### 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擁護により、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、業務執行社員選任及び交替委員会が、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会計期間に関与した後、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。

# 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、私たちに對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。

### 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（▶ page.37参照）。

加えて、EY新日本の監査品質に対する取組みや品質管理上の重点項目について、法人施策を担当する責任者が被監査会社の監査役等に直接説明する説明会を開催しています。



品質管理重点項目に関する説明会

### 監査の取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。被監査会社の経理部門及び監査役等から直接回答を入手することによって、監査チームによる監査の実施状況を把握します。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

ASQ(Assessment of Service Quality)は、提供業務の品質向上を目的としてEYが世界中で展開しているサービス品質評価プログラムです。監査業務については、被監査会社のCFOや監査役等を主な対象として、サーベイ形式または監査チームから独立したインタビュアーによるインタビュー形式により、監査チームの業務の実施状況等に関して評価を受けます。

ASQは、グループ監査に関して親会社監査チームが、海外グループ拠点を担当する現地EYの監査チームに対する現地における評価を把握する手段ともなっています。

### 被監査会社からの評価及び期待の傾向

2018年度の調査結果より、被監査会社からの評価及び期待の傾向として以下のことを把握しています。

- ▶ 以前と比較して被監査会社と監査チームとのコミュニケーションの機会は増加する傾向にあること
- ▶ 他方で、経営者等とのコミュニケーションにおいては、コミュニケーション内容の一層の充実が求められていること
- ▶ 海外グループ拠点への対応に関する監査チームの取組みに高い期待が寄せられていること
- ▶ デジタル技術の活用による監査業務の効率化や高度化に高い期待が寄せられていること

調査の結果は、個別業務及び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。2018年は監査基準の改訂を受け、監査報告書の透明化(KAM)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。意見交換の内容は、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。この結果を踏まえ、制度の適用開始に向けて法人の体制整備を進めています（▶ page.39参照）。





V

## 人材育成

人材育成プログラム	51
Learning(研修)	51
Experiences(経験)	53
Coaching(コーチング)	54
人材の評価／人材の採用	55
D&I(ダイバーシティ&インクルーシブネス)	56
働き方改革	57

## 人材育成トップメッセージ

人材開発本部長

松村 洋季 Hiroki Matsumura



私たちを取り巻く世界は、目まぐるしく予測不能な変化を続けています。AIやRPAが活用されるデジタル社会においては、まだ見ぬ新しいテクノロジーが今後数多く開発されることでしょう。ボーダーレスな世界でグローバル対応力が求められる場面も増えてくるかもしれません。このような複雑かつ急速な変化を伴うビジネスシーンでは、クライアントの抱えている課題の本質を理解し、最適なソリューションへと導くこと、それが監査のプロフェッショナルたる私たちの提供すべきバリューであると考えています。

プロフェッショナルには、会計のスペシャリストであることはもちろん、データ・アナリティクスやRPAをはじめとする各分野に精通した多種多様なエキスパートから成るチームの議論をまとめ上げる強力なリーダーシップが求められます。現在直面する問題を解決するだけでなく、将来を先読みできる力も不可欠となります。先進のテクノロジーに対するリテラシーを高め、ビジネスへの活用とリスクについて議論できる力の他、対話を重視し、相手の立場を尊重できるコミュニケーション力も非常に重要です。

こうした力は、プロフェッショナルとしての洞察、知見、そして判断を行う上での源泉であり、人にしか提供することのできない付加価値を生み出す「人間力」といえます。EY新日本の人材育成では、会計・監査といった特定分野のスペシャリストであるための研鑽を積むだけにとどまらず、プロフェッショナルとなるための厚みのある「人間力」の形成に注力しています。

人とチームワークを大切にするカルチャーに適合するポテンシャルの高いプロアクティブな人材を採用し、社会、コミュニティ、クライアントといったあらゆるステークホルダーに高い品質の知見とサービスを提供する将来のリーダー育成を実践することで、柔軟性、創造性、革新性を持った人材を育成しています。

また、働き方改革の下、就業形態の多様化やテクノロジーの活用によるペーパーレス化といった働き方のイノベーションを通じて、構成員一人ひとりの個性や価値が尊重され、それぞれの能力が十分に発揮できる魅力的な労働環境を創造することによる業界の発展や、より良い社会の構築に寄与する優れたリーダーを育成する組織風土づくりに力を入れています。さらに、個人としてだけでなくプロフェッショナル集団としてのチームにも焦点を当てて、Highest Performing Teams（最高の成果を挙げることのできるチーム）をつくり上げ、個人の総和を上回る高品質のサービスを提供できるよう差別化を図っています。

EY新日本は、ステークホルダーの皆様の期待に応えることのできる「人間力」を備えた真のプロフェッショナルを育成するために、引き続き取り組んでまいります。

## 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。

私たちは、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、IT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も求められます(▶ page.19-20参照)。

EY新日本で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)の三つの要

素を体系的に位置づけて人材育成を行っています。その内容は時代の要請に合わせて柔軟に変化させており、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付け、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。また研修受講機会の多様化を図るため、多くの研修をeラーニング化し、スマートフォンやタブレットといったモバイル端末からも受講可能にしています。

#### 研修メニュー(抜粋)

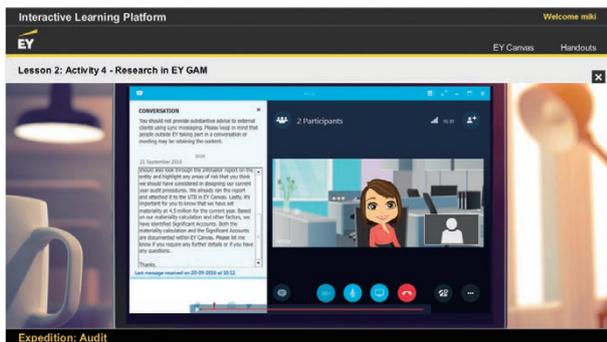
職階	職階別	分野別	専門別	グローバル人材	職業倫理	人的スキル
社員	▶ パートナー研修 ▶ 新パートナー研修	▶ 審査事例 ▶ 品質管理 ▶ 不正事例 ▶ IFRS認定 ▶ 税制改正 ▶ 会計基準	▶ 米国基準 ▶ セクター別 ▶ 金融 ▶ パブリック	▶ EYエグゼクティブ向けプログラム	▶ EYG独立性 ▶ 情報セキュリティ ▶ プロ・マインド	▶ 外部エグゼクティブ向けセミナー
マネージャー層	▶ マネージャー研修 ▶ 新マネージャー研修			▶ Global NextGen ▶ FutureGen ▶ グローバルリーダーシップ		▶ コーチング ▶ ファシリテーション
スタッフ層	▶ スタッフ研修			▶ 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(Audit Academy)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。



Audit Academy

## 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。

### 継続的専門研修制度(CPE)の平均研修受講時間数

2018年度	61時間
--------	------

また、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)

研修満足度(本研修に満足しましたか)	4.2ポイント
講師満足度(講師の説明は判りやすいと思えましたか)	4.4ポイント

## 次世代リーダー育成

将来の法人を担う次世代のリーダーを育成するため、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「Global NextGen」や、より若手を対象としたEY新日本独自のプログラムである「FutureGen」を実施しています。

「Global NextGen」及び「FutureGen」は、経営執行部への提案発表、外部セミナー、海外短期研修への参加など多様なプログラムで構成されています。

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。

## FutureGen参加者の声

東京事務所 第3事業部 EYオランダ アムステルダム事務所に駐在中  
五十嵐 愛 マネージャー (写真左)

約2年間のFutureGen研修の集大成として、海外でチャレンジする機会をいただき、オランダのバルケネンデ元首相に1対1(Face to Face)インタビューをしました。国連の提唱するSustainable Development Goals(SDGs)を議題として話を伺い、ダイバーシティやワークライフバランスへの取組みに関して、さまざまな助言をいただきました。インタビューの前は、元公人への英語でのインタビューにとっても緊張しましたが、バルケネンデ元首相の気さくな人柄に、メンターを得たように感じられ、素晴らしい経験を積むことが出来ました。

現在は、そのときの経験を活かして、EYオランダ アムステルダム事務所に駐在しています。現地のEYチームは、オランダ人だけでなく、アメリカ人、ロシア人、ブラジル人など多国籍であり、まさにダイバーシティを体感しています。



オランダのバルケネンデ元首相と

### 人材育成プログラム

## 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。

#### 出向者数 (2018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	41名
EY国内メンバーファーム	67名
EY海外メンバーファーム	79名

#### 法人内異動 (2018年度)

東京事務所から地区事務所への異動	34名
地区事務所から東京事務所への異動	78名
地区事務所間の異動	52名
東京事務所内における異動	62名

#### キャリアデザインフォーラム

モビリティ制度を推進するため、キャリアデザインフォーラムを定期的で開催しています。このイベントでは、モビリティ制度による出向や異動の経験者が自らの体験談を共有することを通じて、職員に自身の理想とするキャリアの具体的なイメージを描く機会を提供しています。

#### 海外駐在員派遣

EY新日本では、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(▶ page.10参照)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。

#### 海外赴任経験者数 (2018年7月1日現在)

社員	137名
職員	191名

#### Global Exchange Program(GEP) (海外育成プログラム)

GEPは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。

また、キャリアのより早い段階から海外の職場や文化を体験できるように、3カ月の短期海外派遣プログラムNew Horizon Programや、若手職員を対象とした海外チャレンジプログラムも用意しています。

#### GEP派遣者数

2018年度	9名
2017年度	13名

## 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、若手職員を中心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。この取組みを通じて、職員をバランスの取れたプロフェッショナルへと育成します。

### LEAD(能力開発・人材育成制度)

LEADは継続的なカウンセリングとフィードバックを通じて、職員一人ひとりのキャリアや能力開発、パフォーマンス向上を効果的に促す仕組みです。すべての構成員はEYのLeadershipコンピテンシーを基に作成された「Gold standard」と呼ばれる高い基準を目標としています。LEADでは、すべての職員についてカウンセラーを任命します。経験を有するプロフェッショナルがカウンセラーとなり、未来にフォーカスしたコーチングや指導、有意義な対話を行うことにより、カウンセラーが目指すプロフェッショナル像に近づけるように導きます。プロセスにおいては、90日を1サイクルとしてアクティビティプランを策定します。サイクルごとに現場の直属上司などから業務上の評価やスキルアップのためのフィードバックを受け、その結果を踏まえて今後のキャリア展望をカウンセラーと話し合いながら次のサイクルに向けたアクティビティプランを検討します。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、カウンセラーの持続的成長を促します。

### グループ制度

プロフェッショナル間のコミュニケーション機会の増進を図り、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グループ制度を導入しています。事業部の職員を、目の行き届きやすい人数単位でグループに分け、グループの運営をリードするグループ長には事業部の社員を任命します。グループ長は、グループ会議を開催してチーム内のコミュニケーションを促進し、確実な情報伝達及び意見収集を行うとともに、グループ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も担っています。



グループ会議

### 人材の評価

EY新日本は、職員、社員ともに監査品質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、被監査会社の業界及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の実施していますが、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。

### 人材の採用

EY新日本では、将来、監査・会計のプロフェッショナルとして成長できる人材を採用するため、

さまざまなチャンネルを通じて採用活動を行うとともに、監査トレーニー制度にも力を入れています。

#### 求める人材を明確にした採用活動

EY新日本は、監査及び会計に関するプロフェッショナル集団の一員として常に能力を高め、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。素質ある人材を幅広く募集するため、複数の経路により採用活動を展開しています。



リクルート配布冊子

#### 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及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。

## D&I(ダイバーシティ&インクルーシブネス)

EY新日本は、クライアント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一つとして掲げています。

### EY新日本のD&Iの取り組み

高度なプロフェッショナル集団であり続けるには、魅力ある職場づくりを通じて優秀な人材を確保し、社員、職員一人ひとりが能力を最大限に発揮しつつ、チームとして協働することが必要です。EY新日本は、ジェンダー(性差)、マルチカルチャー、世代、性的指向・性自認、障がい等のあらゆる違いを重要視して多様な人材を受け入れ、相互理解を促進する取り組みを行っています。

2018年3月には、D&Iを推進している先進企業を表彰する「2018 J-Winダイバーシティ・アワード」(特定非営利活動法人ジャパン・ウィメンズ・イノベティブ・ネットワーク(略称:NPO法人J-Win)主催)において、監査業界で初めて「ベーシックアチーブメント準大賞」を受賞しました。



### LGBT+の職員が自分らしく働ける職場

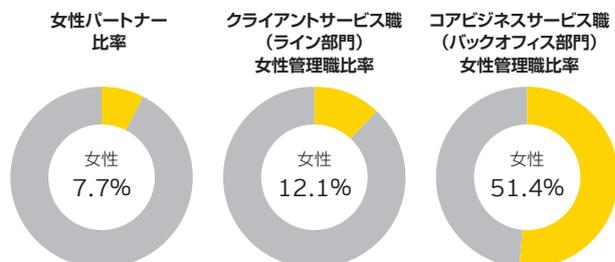
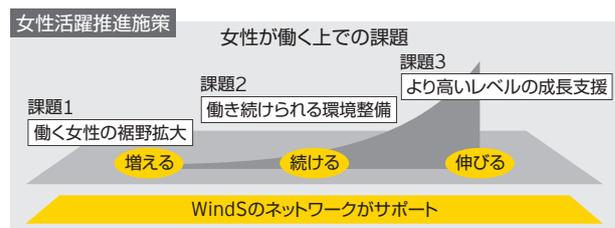
EY新日本は、性的マイノリティ(LGBT+)が安心して働ける職場づくりを目指しています。2017年7月には、同性パートナーを配偶者と同等と認め、福利厚生などの社内規程を見直しました。さらに2018年7月には、ハラスメント及び差別防止規程の対象範囲に性自認を追加しています。

2018年10月、任意団体work with Prideが策定したLGBTの取り組み評価指標「PRIDE 指標」において、EY Japanは2年連続して最高評価「ゴールド」と認定されました。



### 「増える」「続ける」「伸びる」の女性活躍推進施策

EY新日本は、組織の多様性を高めるため、特にジェンダーに関する女性活躍推進について「増える」「続ける」「伸びる」という三つの課題に基づき施策を展開しています。「増える」では、女性公認会計士の裾野拡大に尽力しています。「続ける」では、働き続けられる環境整備のために、2000年から各種育児支援制度の充実に取り組むとともに、イクメン・イクボスを増やす施策として、配偶者出産休暇制度の取得を推進するなど男性の意識改革に取り組んでいます。「伸びる」では、選抜研修や海外出向におけるクライアントサービス職の女性管理職の育成機会をモニタリングし、女性パートナー(社員)を増やすべく、より高いレベルの成長支援を行っています。女性社内ネットワークWindSは、女性同士がより働きやすい環境で生き生きと活躍できる場を実現すべく活動し、「増える」「続ける」「伸びる」の施策を後押ししています。



2018年6月30日現在

### 働き方改革

EY新日本では、職員のフレキシブルな働き方を実現するため、複数の勤務制度を導入しています。今後も、社会の変化に見合った勤務制度を検討し、職員の仕事と生活の調和をサポートします。

#### 働き方の「質」を変える

EY新日本では、東京ミッドタウン日比谷の新オフィス開設を契機に、新しい働き方・職場環境への改革プロジェクト『EY@Work』を推進しています。EY@Workでは、フリーアドレスの先を行くアクティビティベース型ワーキング(ABW)を導入しています。「どこに座るかではなく、人がどのように働くのがより効率的か」というABWの働き方に基づき、生産性の向上やイノベーションの促進を意図したさまざまなスペースを備えるようにオフィスが設計されています。併せて、フレキシブルで効率的な働き方を実現するために「在宅勤務」と「選択シフト勤務制度」を導入しています。

こうした制度の活用を推進していくには、その前提として、作業場所にとらわれない働き方が可能な環境を整備する必要があります。そのために、監査調書等の紙書類の大幅な削減(ペーパーレス化)を断行するとともに、遠隔地にいるチームメンバーとのコラボレーションを可能とするSkypeやTV会議システム等のツールの積極的な活用を推奨しています。

職員はこれらの制度や環境を有効に活用し、真のプロフェッショナルとして労働時間の短縮に留まらない働き方の「質」を変えることに努めています。



#### 在宅勤務の拡大適用

EY新日本では、かねてより在宅勤務を導入していますが、通勤にかかる時間や心身への負担等を軽減し、自宅で業務に集中しながら、より効率的かつ効果的に業務を遂行するという在宅勤務本来の趣旨に沿って、在宅勤務の利用者が着実に増えています。JICPAの継続的専門研修制度の単位取得要件を満たすために受講が必要な研修については、すべてのプロフェッショナルに在宅による受講を可能としています。また、所定の条件を満たす場合には、監査業務についても在宅勤務を可能としています。2018年6月末現在、710名の職員が在宅勤務の利用登録を行っています。今後も執務管理の状況などを見ながら、利用者がますます増えていくような取組みを行っていきます。

#### 選択シフト勤務制度の導入

2018年3月から「選択シフト勤務制度」を導入しています。この制度は、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執務時間帯を選択できるとするものです。季節による労働時間の変動が大きい業務の特性を踏まえて、最大限にフレキシブルな働き方を可能とし、育児や介護などを抱えながら業務をしている職員はもとより、すべての職員のワークライフバランスの実現をサポートしています。

### 構成員の意識調査(Global People Survey)

より良い組織を目指すべく、毎年Global People Surveyを実施し、EYのカルチャーについて構成員がどのように考えているか、品質重視の姿勢がどこに表れているかなど構成員の意識を継続して把握しています。この結果を組織風土改革や働きやすい職場づくりに生かしています。

2018年の調査において、品質を表す指標となる「私と一緒に働いているパートナー/リーダーは、クライアントに高品質のサービスを提供することにコミットしている」という設問には、83%の構成員が肯定的な回答をしています。

### 表彰制度

構成員のモチベーションの向上を目的として各種の表彰制度を運営しています。これには、EYの理念を体現する活動をグローバルで称える表彰制度「*Better begins with you*」、LEAD(能力開発・人材育成制度)においてカウンセリングに熱心に取り組む、人材育成に力を入れているカウンセラーを表彰する制度「THEカウンセラー」、構成員が日々実践している業務効率化や品質向上のためのアイデアを募集し、全体投票で選ばれた上位者を表彰する「アイデア発掘プロジェクト」等があります。



## 継続的な組織風土改革

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。

### 組織風土改革のための三つの提言

- 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
- 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
- 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

#### 組織風土改革推進委員会

EY新日本は、2018年1月に理事長を委員長、各本部長を委員とする「組織風土改革推進委員会」を発足しました。

これまで外部有識者による外部委員と法人構成員から選任された内部委員により構成された組織風土改革特別委員会(以下「特別委員会」)が組織風土改革のための施策の実行をモニタリングしてきましたが、2017年10月に「組織風土改革に一定の成果が見られた」とのことから特別委員会から解散の申し出を受け特別委員会を解散しました。

その後、2018年1月に、激しい外部環境の変化に継続して即応し、監査品質を重視する組織風土をさらに醸成し定着を図るため、組織風土改革を恒常的に推進する母体として組織風土改革推進委員会を発足しました。同委員会は、組織風土に関する施策の推進を継続的にモニタリングしています。また、自己評価による甘えや社会の期待に反した方向に進んでいくリスクを排除するため、外部アドバイザーとして前組織風土改革特別委員会委員長の柏木斉氏(株式会社リクルートホールディングス 前代表取締役社長兼CEO)を招聘しました。

#### 提言の継続とモニタリング

組織風土改革推進委員会は、特別委員会から受けた上記三つの提言に基づいた施策を2018年1月以降も継続的に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、法人構成員及び一定のクライアントに対するサーベイを実施し、その結果を入手・分析しました。同委員会は、これらの活動を通じて、②についての施策が継続して実施されていることを確認した上で、特別委員会からさらなる向上を求められていた①と③についての諸施策が組織風土改革に与えている影響を評価しました。

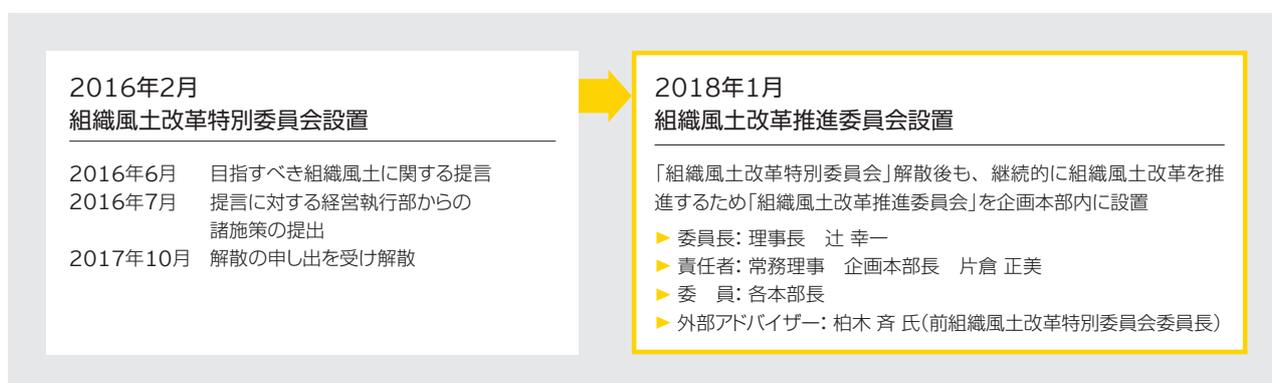
#### 提言への対応状況

組織風土改革推進委員会は、①について、構成員による監査品質を向上させる取組みが継続的に行われ、「監査品質の向上」に関してプロアクティブな動きが組織風土として概ね定着していると評価する一方で、プロアクティブな行動を業務全般にわたってより多くの構成員に根付かせるために、今後も「自立的な動き」を促進する施策を継続していく必要があると評価しました。また③については、施策の実行は確認できましたが、施策の成果の発現には時間を要するものもあるため、中長期的に職場環境の改善を試み、構成員とのコミュニケーションを通じて、今後も各種の施策を強力に推進していく必要があると評価しました。

## 組織風土改革の継続

「監査品質を重視する」意識は、多くの構成員に定着し、組織風土として一定程度醸成されていることが考察できました。しかし、EY新日本は、ここで組織風土改革のうねりを止めることなく、時代の変化に適応しながら監査品質を重視する組織風土がさらに定着していくよう継続して組織風土改革に取り組んでまいります。

## 組織風土改革への取組み



## 組織風土改革推進委員会 外部アドバイザーメッセージ

組織風土改革に関してご報告をさせていただくのは、今回で三回目を迎えます。実施してきた各施策の成果を測定するために内外において継続的にサーベイをお願いしてまいりました。今年いただいた評価において「監査品質向上」の取組み、並びに「自立的な動き」の定着に関し、一定のご評価をいただけていることを素直に喜んでおります。

ただ、社会の変化のスピードを考えると、ITを駆使した業務の効率化を進める一方で、構成員一人ひとりが社会の要請に応えるために、より質の高い監査に取り組む気概と能力を身に付けていかなければなりません。終わりのない取組みといえますが、法人を挙げてより高みを目指し進めていただくことを期待しています。



組織風土改革推進委員会  
外部アドバイザー

柏木 斉 氏

## 監査法人のガバナンス・コードへの対応状況

2017年3月31日、金融庁より「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)が公表されました。

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五つの原則と、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。これらの原則を各監査法人が、いかに実践し、実効的な組織運営を実現するかについては、それぞれの特性等を踏まえ自律的に対応することが求められており、適用については、コンプライ・オア・エクスプレイン(原則を実施するか、実施しない場合には、その理由を説明する)の手法によることが想定されています。

EY新日本は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。

各原則の適用の状況に関する自己評価は以下の通りです。各原則・指針の適用の状況については、63ページ以降において説明しています。

### 適用の状況に関する自己評価

#### 原則 1 監査法人が 果たすべき役割



▶ page.63参照

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、この度、EY新日本の理念と目指すべき姿を新たに設定しました。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)



▶ page.65参照

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、2019年度における監査品質に関する重点施策の一つとして積極的に取り組んでいます。今後は、品質管理の両輪体制を引き続き機能させつつ、監査を取り巻く環境変化を踏まえ、デジタル技術に対する投資や人材育成を加速させていくことが法人運営上の重要な課題であると認識しています。

### 原則 3

#### 組織体制 (経営機能の監督・ 評価)



▶ page.67参照

EY新日本では独立した立場から経営執行を監視する機関として、評議会を設置しています。

2017年度に評議会のメンバーに社外有識者を加え、さらに2018年度には社内評議員の人数の見直しを行うことによって、評議会の体制強化を図ってきました。これにより、経営機能の実効性を監督・評価し、実効性の発揮を促す機能を高めた評議会の運営が継続しています。

今後も社外有識者と活発に議論し、意見具申され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



▶ page.69参照

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、デジタル関連の資格認定制度EY Badgesの導入、職階別研修の一部英語化などの新しい取り組みを含め、今後も一層プログラムを強化して人材の育成に取り組んでいきます。

また、EY新日本では働き方に対するニーズの多様化を受けて、アクティビティベース型のオフィス設計の導入や在宅勤務の適用範囲の拡大など、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



▶ page.71参照

EY新日本の監査品質の向上に向けた取り組みについては、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。

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	<p>監査法人は、その公益的な役割を認識し、会計監査の品質の持続的な向上に向け、法人の社員が業務管理体制の整備にその責務を果たすとともに、トップ自ら及び法人の構成員がそれぞれの役割を主体的に果たすよう、トップの姿勢を明らかにすべきである。</p>	<p>社員は本部組織や事業部、監査チームにおける各自の役割を担い、経営に関する重要な事項を審議決定する社員総会において議決権を行使することによって、業務管理体制の整備に関する責務を果たしています。</p> <p>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、監査品質に係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。</p> <p>                     &gt; page.23 社員総会                      &gt; page.24 監査品質を重視した経営方針の共有                      &gt; page.33 品質管理に関する責任                 </p>
1-2	<p>監査法人は、法人の構成員が共通に保持すべき価値観を示すとともに、それを実践するための考え方や行動の指針を明らかにすべきである。</p>	<p>EY新日本は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～」を掲げ、Ambition(目指すべき姿)を「最先端のデジタル技術を活用し、卓越した知見に基づいた保証業務の提供により、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。</p> <p>                     &gt; page.11 私たちのPurpose(理念)                      &gt; page.12 私たちのAmbition(目指すべき姿)                      &gt; page.7 EYの価値観 Values                      &gt; page.45 行動規範・行動指針                 </p>
1-3	<p>監査法人は、法人の構成員の士気を高め、職業的懐疑心や職業的専門家としての能力を十分に保持・発揮させるよう、適切な動機付けを行うべきである。</p>	<p>人材の評価においては、社員・職員とともに、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。</p> <p>人材育成については、コーチングの文化を大切にするとともに、構成員のモチベーションの向上を目的とした各種の表彰制度を運営しています。これには、EYの理念を体現する活動をグローバルで称える表彰制度「Better begins with you」、LEAD(能力開発・人材育成制度)においてカウンセリングに熱心に取り組み、人材育成に力を入れているカウンセラーを表彰する制度「THEカウンセラー」等があります。</p> <p>                     &gt; page.55 人材の評価                      &gt; page.54 Coaching                      &gt; page.58 表彰制度                 </p>

	指 針	説 明
1-4	<p>監査法人は、法人の構成員が、会計監査を巡る課題や知見、経験を共有し、積極的に議論を行う、開放的な組織文化・風土を醸成すべきである。</p>	<p>法人レベルでは、監査品質を持続的に向上させる基盤となる組織風土をさらに醸成し定着させるため、引き続き法人を挙げて組織風土の改革に取り組んでいます。</p> <p>監査チームと本部組織の間では、本部の専門組織が助言や指導、コンサルテ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、業種に特有のビジネス慣行や会計慣行などの専門的なナレッジをセクターナレッジとして集積し、監査チームの枠を越えた知見の共有を図っています。</p> <p>事業部には、職員一人ひとりに対しきめ細かいケアを行うため、グループ制度を導入しています。定期的を開催するグループ会議においては、重要な情報の伝達を行う他、本部が設定する所定のテーマについて自由闊達な議論を行っています。</p> <p>このようにさまざまなレベルでコミュニケーションを活性化することによって開放的な文化の醸成に努めています。</p> <p>     &gt; page.59-60 継続的な組織風土改革      &gt; page.39-40 専門的な見解の問合せ      &gt; page.38 ナレッジの共有体制      &gt; page.54 グループ制度   </p>
1-5	<p>監査法人は、法人の業務における非監査業務(グループ内を含む。)の位置づけについての考え方を明らかにすべきである。</p>	<p>EY新日本は監査業務を最重視しつつも、ニーズに合致した非監査業務を提供することにより、クライアント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。</p> <p>なお、独立性や利益相反が問題とならないよう留意して行っています。</p> <p>&gt; page.35 非監査業務の提供</p>

原則  
2

組織体制

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	<p>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>	<p>経営の意思決定機関として経営会議を設置しています。経営会議は、社員総会において社員の中から選出された経営執行役員である理事長、副理事長、経営専務理事及び常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、品質管理本部長及び意見審査本部長は、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。</p> <p> <span style="color: #FF9900;">&gt;</span> page.23 経営会議  <span style="color: #FF9900;">&gt;</span> page.24 経営執行役員の専任体制                 </p>
2-2	<p>監査法人は、会計監査に対する社会の期待に応え、組織的な運営を確保するため、以下の事項を含め、重要な業務運営における経営機関の役割を明らかにすべきである。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 監査品質に対する資本市場からの信頼に大きな影響を及ぼし得るような重要な事項について、監査法人としての適正な判断が確保されるための組織体制の整備及び当該体制を活用した主体的な関与</li> <li>▶ 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</li> </ul>	<p>監査品質に関する情報を包括的に収集して組織としての適切な対応を行うため、監査品質監督会議を設置しています。監査品質監督会議は議長を理事長が務め、品質管理本部長、意見審査本部長、監査統括本部長、規制対応本部長及びERM本部長の他、会計・監査に知見のある社外有識者1名で構成されています。特にリスクが高いと考えられる案件については、慎重に協議を行い法人として必要な対応を指示します。その際、公益に反する判断が行われることのないように、社外の視点からもチェックしています。</p> <p> <span style="color: #FF9900;">&gt;</span> page.34 監査品質監督会議                 </p> <p>被監査会社を取り巻く環境に関しては、さまざまな情報の収集・調査・分析を行う専門部門を設置し、法人内に向けてイントラネットやニュース配信を通じて、最新のビジネス情報を適時に提供しています。</p> <p>また、業種に特有のビジネス慣行や会計慣行などの専門的なナレッジを、セクターナレッジとして集積し共有するための体制を構築し、情報収集や意見交換を定期的に行っています。蓄積されたナレッジは、法人内にセクター別ニュースレターとして配信しています。また、それぞれのセクターの特性に応じた外部の有識者を招聘して研修を開催し、被監査会社を取り巻くビジネス環境に関する理解を深めています。</p> <p>被監査会社と監査チームの間では、コミュニケーションの実施頻度等に関するガイドラインを定めています。監査計画や監査結果の説明時に、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。</p> <p> <span style="color: #FF9900;">&gt;</span> page.38 ナレッジの共有体制  <span style="color: #FF9900;">&gt;</span> page.37 被監査会社とのコミュニケーションの促進                 </p>

	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> <hr/> <p>▶ 監査に関する業務の効率化及び企業においてもIT化が進展することを踏まえた深度ある監査を実現するためのITの有効活用の検討・整備</p>	<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)の三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>社員及び職員の評価においては監査品質の観点を重視しています。</p> <p>▶ page.51-54 人材育成プログラム ▶ page.55 人材の評価</p> <hr/> <p>最先端のデジタル技術の活用は、監査業務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認識しています。AIをマクロレベルとミクロレベルの二つのアプローチで活用する他、データ・アナリティクスを広範囲に行えるようツールを整備しています。また、RPAを活用した監査プロセスの改善にも取り組んでいます。</p> <p>2019年度の監査品質に関する重点施策の一つとして積極的に推進しています。</p> <p>▶ page.13-16 最先端のデジタル技術の活用</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>理事長候補者の選出については、指名担当会議が候補者と面談を実施した上で、リーダーシップ及び変革力等の資質や経験を踏まえ、複数名の指名候補が選出されます。その後、公益委員会の審議を経て、評議会の決議により複数名の理事長予備候補者が指名されます。指名された理事長予備候補者を対象とした全社員による投票により1名の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及び常務理事候補者の選出は、指名担当会議議長の同意を得た上で、理事長候補者により行われます。</p> <p>▶ page.29 経営執行役員の選任方法</p>

原則  
3

組織体制

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	<p>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>	<p>独立した立場から公益性を踏まえて経営執行を監視する機関として、評議会を設置しています。</p> <p>評議会の内部組織として、公益委員会及び監査委員会を設置しています。公益委員会は、監査品質の維持及び継続的な改善、またレピュテーションの維持及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視します。</p> <p>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及び報酬担当会議を設置しています。</p> <p>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、会計監査人の監査の相当性を監査し、評議会に報告します。</p> <p>➤ page.27 評議会</p>
3-2	<p>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>	<p>法人を組織的に運営するに当たり、必要とされる三つの視点(企業経営の視点、ガバナンスの視点、資本市場からの期待の視点)から法人運営を監視するため、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。</p> <p>評議会の内部組織として、公益委員会及び監査委員会を設置していますが、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及び報酬担当会議の議長並びに監査委員長は社外評議員が務めます。</p> <p>➤ page.27 評議会</p>
3-3	<p>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。</p> <p>▶ 組織的な運営の実効性に関する評価への関与</p>	<p>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に基づき積極的に発言し、適時に経営執行を監視します。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具申します。</p> <p>➤ page.27 評議会</p>

	指 針	説 明
3-3	<p>▶ 経営機関の構成員の選退任、評価及び報酬の決定過程への関与</p> <hr/> <p>▶ 法人の人材育成、人事管理・評価及び報酬に係る方針の策定への関与</p> <p>▶ 内部及び外部からの通報に関する方針や手続の整備状況や、伝えられた情報の検証及び活用状況の評価への関与</p> <p>▶ 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>	<p>公益委員会の内部組織として指名担当会議及び報酬担当会議を設置しています。指名担当会議は、理事長予備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及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。指名担当会議及び報酬担当会議はそれぞれ社外評議員2名及び社内評議員3名により構成され、議長は社外評議員が務めます。</p> <p>▶ page.27 指名担当会議 報酬担当会議</p> <p>▶ page.29 経営執行役員の選任方法</p> <hr/> <p>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。これには人事制度、内部及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、理事長及び副理事長に意見具申しています。</p> <p>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ています。</p> <p>▶ page.27 公益委員会</p> <p>▶ page.47 投資家等との対話</p>
3-4	<p>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>	<p>評議会をはじめとしたガバナンス機関の実効性確保の観点から、各ガバナンス機関の職務を補佐し事務局機能を担う常設の組織として、評議会室を設置しています。評議会室は、各ガバナンス機関のメンバーに対し、情報提供を適時かつ適切に行います。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、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。</p> <p>▶ page.29 評議会室</p>

原則  
4

業務運営

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



	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>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、グループ会議の開催や提案箱の設置等により、現場からトップへの意見の吸い上げも行っています。</p> <p>また、監査チームミーティング、グループ会議等の場において、積極的に意見交換や議論を行うことを奨励しています。</p> <p>➤ page.24 監査品質を重視した経営方針の共有</p>
4-2	監査法人は、法人の構成員の士気を高め、職業的専門家としての能力を保持・発揮させるために、法人における人材育成、人事管理・評価及び報酬に係る方針を策定し、運用すべきである。その際には、法人の構成員が職業的懐疑心を適正に発揮したかが十分に評価されるべきである。	<p>Ambition(目指すべき姿)に定めたプロフェッショナル集団となるべく人材育成を行っています。具体的には、デジタル化時代、グローバル化時代に対応したプロフェッショナルの育成を重要課題と位置づけ、多様な人材育成プログラムを提供しています。</p> <p>人材の評価においては、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。</p> <p>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、各種の表彰制度の運営により構成員の士気の向上を図っています。</p> <p>➤ page.19-20 卓越した知見を持つ人材の育成                      ➤ page.55 人材の評価                      ➤ page.57 働き方改革                      ➤ page.58 表彰制度</p>
4-3	監査法人は、併せて以下の点に留意すべきである。	
	<p>▶ 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>	<p>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。</p> <p>➤ page.36 監査補助者の配置転換                      ➤ page.53 Experiences</p>
	<p>▶ 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>	<p>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。税務業務やアドバイザー業務といったEY Japanの他のサービスライン組織への出向を含めた人材の交流を行うことは、深度ある監査を実施する上でも重要な意義を有するものと考え、戦略的に実施しています。</p> <p>➤ page.53 Experiences                      ➤ page.35 非監査業務の提供</p>

	指 針	説 明
4-3	<p>▶ 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>	<p>人材の評価においては、モビリティ制度を活用した幅広い経験等をプラスの評価要素としています。また、人材が有する多様な経験を踏まえて、監査チームのメンバーを選任しています。</p> <p>▶ <b>page.55</b> 人材の評価 ▶ <b>page.35-36</b> 監査チームの編成</p>
4-4	<p>監査法人は、被監査会社のCEO・CFO等の経営陣幹部及び監査役等との間で監査上のリスク等について率直かつ深度ある意見交換を尽くすとともに、監査の現場における被監査会社との間での十分な意見交換や議論に留意すべきである。</p>	<p>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。</p> <p>▶ <b>page.37</b> 被監査会社とのコミュニケーションの促進</p>
4-5	<p>監査法人は、内部及び外部からの通報に関する方針や手続を整備するとともにこれを公表し、伝えられた情報を適切に活用すべきである。その際、通報者が、不利益を被る危険を懸念することがないように留意すべきである。</p>	<p>不正・粉飾及び法令違反等に関する情報を法人の内外から広く収集して適時・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、イントラネット及びEY新日本のウェブサイトにて監査ホットラインを開設しています。</p> <p>また、法令違反、不正行為等の防止及び早期発見、法人の自浄機能の向上並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。</p> <p>▶ <b>page.42</b> 監査ホットライン ▶ <b>page.45</b> 内部通報制度</p>

原則  
5

透明性の確保

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



	指 針	説 明
指針 5-1	<p>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。</p>	<p>本原則の適用の状況や、会計監査の品質の向上に向けた取組みについて説明する「監査品質に関する報告書」を毎年発行しています。当報告書はEY新日本のウェブサイトに公開しています。</p>
5-2	<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 会計監査の品質の持続的な向上に向けた、自ら及び法人の構成員がそれぞれの役割を主体的に果たすためのトップの姿勢</li> <li>▶ 法人の構成員が共通に保持すべき価値観及びそれを実践するための考え方や行動の指針</li> <li>▶ 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</li> <li>▶ 経営機関の構成や役割</li> <li>▶ 監督・評価機関の構成や役割。監督・評価機関の構成員に選任された独立性を有する第三者の選任理由、役割及び貢献</li> <li>▶ 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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ page.33 品質管理に関する責任</li> <li>▶ page.11 私たちのPurpose(理念)</li> <li>▶ page.12 私たちのAmbition(目指すべき姿)</li> <li>▶ page.7 EYの価値観 Values</li> <li>▶ page.45 行動規範・行動指針</li> <li>▶ page.35 非監査業務の提供</li> <li>▶ page.23 経営会議</li> <li>▶ page.27-29 ガバナンス体制</li> <li>▶ page.61-62 適用の状況に関する自己評価</li> </ul>
5-3	<p>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>	<p>被監査会社との間では、監査チームが監査計画や監査結果を説明する際に、会計監査の品質の向上に向けた取組みを含め、被監査会社とコミュニケーションを行っています。また、被監査会社の監査役等やCFO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、法人運営や個別業務の改善につながっています。</p> <p>資本市場の参加者等との間では、機関投資家や証券アナリスト等を招き、意見交換会を開催しています。意見交換の内容は、社外評議員とも共有し協議しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ page.47 ステークホルダーとの対話</li> </ul>

	指 針	説 明
5-4	<p>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>	<p>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「適用の状況に関する自己評価」に記載しています。</p> <p>➤ page.61-62 適用の状況に関する自己評価</p>
5-5	<p>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>	<p>資本市場の参加者等との間では、機関投資家や証券アナリスト等を招き、意見交換会を開催しています。また、本原則の適用の状況については「監査品質に関する報告書」の発行に合わせて評価しています。これらを通じて法人運営における改善領域を把握し、法人運営をより良いものにするために役立てています。</p> <p>➤ page.61-62 適用の状況に関する自己評価</p>

## 法人概要 (2018年7月1日現在)

名称 (英文名称)	EY新日本有限責任監査法人 ERNST & YOUNG SHINNIHON LLC
設立	2000年4月1日
資本金	1,019百万円
主たる事務所 所在地	〒100-0006 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 Tel: 03(3503)1100(代表)

人員構成 (2018年6月30日現在)	社員		職員	合計
	公認会計士	528名	2,584名	3,112名
	公認会計士試験合格者等	—	1,049名	1,049名
	その他	12名	1,405名	1,417名
	合計	540名	5,038名	5,578名

\*非常勤は除いています

(注)2017年6月から2018年1月までに、アドバイザー業務に従事する社員20名を含む525名が、EYのメンバーファームであるEYアドバイザー・アンド・コンサルティング株式会社に転籍しています。

被監査会社数 (2018年6月30日現在)	金商法・会社法監査	
	金商法監査	955社
	会社法監査	55社
	学校法人監査	1,334社
	労働組合監査	98社
	その他法定監査	11社
	その他任意監査	606社
	その他任意監査	830社
	合計	3,889社

事務所所在地	国内 17カ所	◎東京、札幌、仙台、山形、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)
	海外駐在 39カ所	ロンドン、アムステルダム、ロッテルダム、デュッセルドルフ、ワルシャワ、イスタンブール、バンガロール、ヨハネスブルグ、ニューヨーク、アトランタ、シアトル、シカゴ、ナッシュビル、ヒューストン、サンノゼ、ロサンゼルス、カルガリー、メキシコシティ、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、ヤンゴン、バンコク、マニラ、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、シドニー、メルボルン、パース

国際業務	アーnst・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
------	--

関係会社	新日本パブリック・アフェアーズ株式会社	EYソリューションズ株式会社	EY Japan株式会社
------	---------------------	----------------	--------------

## 財務の状況

2018年度の当法人の財務状況は以下の通りです。

監査証明業務に係る収入は83,087百万円(前期比2,525百万円増加)、非監査証明業務に係る収入は15,854百万円(前期比3,619百万円減少)となりました。この結果、監査証明業務と非監査証明業務を合わせた2018年度の業務収入総額は、98,941百万円(前期比1,094百万円減少)となりました。

(単位: 百万円)

2018年度(第19期)貸借対照表(要約)			
2018年6月30日現在			
科目	金額	科目	金額
▶ 現金及び預金	16,981	▶ 流動負債	18,902
▶ 業務未収入金	10,001	▶ 固定負債	18,902
▶ 未収入金	4,462		
▶ その他	4,832		
流動資産	36,278	負債合計	37,804
▶ 有形固定資産	1,448	▶ 資本金	993
▶ 投資その他の資産	16,221	▶ 出資金申込証拠金	94
		▶ 資本剰余金	641
		▶ 利益剰余金	14,415
固定資産	17,669	純資産合計	16,143
資産合計	53,948	負債及び純資産合計	53,948

2018年度(第19期)損益計算書(要約: 2期比較)		
当期: 2017年7月1日~2018年6月30日		
前期: 2016年7月1日~2017年6月30日		
科目	前期	当期
業務収入	100,036	98,941
業務費用	97,808	97,119
営業利益	2,227	1,822
▶ 営業外収益	609	568
▶ 営業外費用	45	51
経常利益	2,791	2,340
▶ 特別利益	—	—
▶ 特別損失	1,051	1,092
税引前当期純利益	1,740	1,247
法人税住民税及び事業税	34	1,062
法人税等調整額	1,316	△51
当期純利益	388	237

# 上場会社等被監査会社

2018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2018年10月1日現在のものを掲載しています。

## 上場企業

### 水産・農林業

日本水産株式会社  
カネコ種苗株式会社  
ホクト株式会社  
株式会社ホーブ  
株式会社ホクリヨウ

### 鉱業

日鉄鉱業株式会社  
国際石油開発帝石株式会社  
石油資源開発株式会社

### 建設業

東急建設株式会社  
ミサワホーム株式会社  
日本電技株式会社  
ミサワホーム中国株式会社  
麻生フォームクリート株式会社  
株式会社北弘電社  
株式会社オーテック  
日本乾溜工業株式会社  
富士古河E&C株式会社  
三井住建道路株式会社  
常磐開発株式会社  
第一建設工業株式会社  
株式会社大林組  
清水建設株式会社  
株式会社長谷工コーポレーション  
松井建設株式会社  
三井住友建設株式会社  
前田建設工業株式会社  
佐田建設株式会社  
田辺工業株式会社  
北海電気工事株式会社  
株式会社浅沼組  
株式会社植木組  
名工建設株式会社  
株式会社NIPPO  
東亜道路工業株式会社  
日本道路株式会社  
東亜建設工業株式会社  
東洋建設株式会社  
五洋建設株式会社  
世紀東急工業株式会社  
株式会社福田組  
株式会社細田工務店  
住友林業株式会社  
株式会社バコーポレーション  
ライト工業株式会社  
積水ハウス株式会社  
北陸電気工事株式会社

株式会社ユアテック  
株式会社東京エネシス  
株式会社九電工  
三機工業株式会社  
明星工業株式会社  
神田通信機株式会社  
東洋エンジニアリング株式会社  
新興フランテック株式会社

### 食料品

日本製粉株式会社  
昭和産業株式会社  
日和産業株式会社  
日新製糖株式会社  
江崎グリコ株式会社  
株式会社不二家  
第一屋製パン株式会社  
株式会社コモ  
株式会社シベール  
森永乳業株式会社  
六甲バター株式会社  
明治ホールディングス株式会社  
プリマム株式会社  
サッポロホールディングス株式会社  
オエノンホールディングス株式会社  
養命酒製造株式会社  
コカ・コーラ ボトラーズジャパンホールディングス株式会社  
株式会社ユニカフェ  
株式会社J-オイルミルズ  
キッコーマン株式会社  
味の素株式会社  
キューピー株式会社  
和弘食品株式会社  
佐藤食品工業株式会社  
株式会社やまみ  
アヲハタ株式会社  
株式会社ニチレイ  
日東ベスト株式会社  
株式会社永谷園ホールディングス  
オーケー食品工業株式会社  
わらべや日洋ホールディングス株式会社  
株式会社マルタイ  
ミヨシ油脂株式会社

### 繊維製品

富士紡ホールディングス株式会社  
倉敷紡績株式会社  
株式会社グライダーリミテッド  
帝国繊維株式会社  
東レ株式会社  
サカイオーベックス株式会社  
イチカワ株式会社  
アツギ株式会社  
東海染工株式会社

株式会社ホギメディカル  
株式会社レナウン  
株式会社オンワードホールディングス  
株式会社ゴールドウイン

### パルプ・紙

日本製紙株式会社  
三菱製紙株式会社  
株式会社巴川製紙所  
株式会社トーモク  
ザ・パック株式会社  
朝日印刷株式会社  
昭和ボックス株式会社

### 化学

ラサ工業株式会社  
株式会社クレハ  
多木化学株式会社  
石原産業株式会社  
日本曹達株式会社  
東亜合成株式会社  
株式会社大阪ソーダ  
関東電化工業株式会社  
デンカ株式会社  
信越化学工業株式会社  
第一稀元素化学工業株式会社  
大陽日酸株式会社  
日本化学工業株式会社  
ステラケミファ株式会社  
株式会社日本触媒  
本州化学工業株式会社  
三井化学株式会社  
株式会社三菱ケミカルホールディングス  
積水化学工業株式会社  
日本ゼオン株式会社  
宇部興産株式会社  
日立化成株式会社  
リケンテクノス株式会社  
積水化成成品工業株式会社  
ウルトラファブックス・ホールディングス株式会社  
株式会社ポラテクノ  
クラスターテクノロジーズ株式会社  
竹本容器株式会社  
日本化薬株式会社  
カーリットホールディングス株式会社  
ダイトケミックス株式会社  
扶桑化学工業株式会社  
株式会社トリケミカル研究所  
株式会社ADEKA  
日油株式会社  
新日本理化株式会社  
東邦化学工業株式会社  
三洋化成工業株式会社  
川上塗料株式会社

中国塗料株式会社  
日本特殊塗料株式会社  
藤倉化成株式会社  
株式会社T&K TOKA  
ライオン株式会社  
株式会社ファンケル  
株式会社コーセー  
株式会社シーズ・ホールディングス  
株式会社ポーラ・オルビスホールディングス  
株式会社アジュバンコスメジャパン  
エステー株式会社  
小林製薬株式会社  
荒川化学工業株式会社  
東洋合成工業株式会社  
日本高純度化学株式会社  
株式会社JCU  
東洋ドライルーブ株式会社  
新田ゼラチン株式会社  
アース製薬株式会社  
株式会社有沢製作所  
永大化工株式会社  
藤森工業株式会社  
前澤化成工業株式会社  
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

株式会社ジーエヌアイグループ  
アステラス製薬株式会社  
塩野義製薬株式会社  
田辺三菱製薬株式会社  
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  
株式会社免疫生物研究所  
ラクオリア創薬株式会社  
シンバイオ製薬株式会社  
オンコリスバイオファーマ株式会社  
ブライトバス・バイオ株式会社

#### 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  
JXTG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  
藤倉ゴム工業株式会社  
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  
株式会社ヤマウ  
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  
朝日工業株式会社  
高砂鐵工株式会社  
モリ工業株式会社  
日立金属株式会社  
新報国製鉄株式会社  
新日本電工株式会社  
虹技株式会社  
日本鑄造株式会社  
日本鑄鉄管株式会社

#### 非鉄金属

日本軽金属ホールディングス株式会社  
東邦亜鉛株式会社  
古河機械金属株式会社  
株式会社アサカ理研  
東邦チタニウム株式会社  
日本精鋳株式会社  
日本伸銅株式会社  
株式会社CKサンエツ  
東邦金属株式会社  
昭和電線ホールディングス株式会社  
東京特殊電線株式会社  
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  
サンコーテクノ株式会社  
株式会社ダイケン  
JFEコンテナ株式会社  
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  
東芝機械株式会社  
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  
株式会社エステック  
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  
鉦研工業株式会社  
ワイエイシーホールディングス株式会社  
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  
蛇の目ミシン工業株式会社  
新晃工業株式会社  
日本ピストンリング株式会社  
株式会社リケン  
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  
株式会社セコニックホールディングス

#### 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  
ユー・エム・シー・エレクトロニクス株式会社  
株式会社大日光・エンジニアリング  
寺崎電気産業株式会社  
株式会社戸上電機製作所  
東洋電機株式会社  
株式会社メディアリンクス  
太洋工業株式会社

上場企業については、証券コード順に掲載しています。

# 上場会社等被監査会社

リバーエレテック株式会社  
サクサホールディングス株式会社  
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  
富士通コンポーネント株式会社  
株式会社エイアンドティー  
ルネサスエレクトロニクス株式会社  
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  
アルプス電気株式会社  
株式会社鈴木  
クラリオン株式会社  
SMK株式会社  
日本航空電子工業株式会社  
マクセルホールディングス株式会社  
アルパイン株式会社  
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  
株式会社テクノ・セブン  
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  
株式会社エヌエフ回路設計ブロック  
OBARA GROUP株式会社  
オーデリック株式会社  
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  
日本アンテナ株式会社  
古河電池株式会社  
富士通フロンテック株式会社  
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  
エルナー株式会社  
日本ケミコン株式会社  
市光工業株式会社  
キヤノン電子株式会社  
キヤノン株式会社  
MUTOHホールディングス株式会社

## 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  
株式会社ティン  
武蔵精密工業株式会社  
日産車体株式会社  
日信工業株式会社  
トピー工業株式会社  
東京ラヂエーター製造株式会社  
株式会社ティラド  
株式会社ケーヒン  
ヤマハ発動機株式会社  
株式会社ショーワ  
日本精機株式会社  
株式会社村上開明堂  
株式会社ヨロズ  
株式会社小田原機器  
IJTテクノロジーホールディングス株式会社

## 精密機器

クボテック株式会社  
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  
岡本硝子株式会社  
メディキット株式会社  
株式会社メニコ  
株式会社松風

## その他製品

株式会社幸和製作所  
株式会社壽屋  
中本パックス株式会社  
株式会社ブラッソ  
SHO-BI株式会社  
株式会社アートネイチャー  
株式会社サマンサタバサジャパンリミテッド  
セキ株式会社  
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  
フジコピアン株式会社  
リンテック株式会社  
ナカバヤシ株式会社  
グロープライド株式会社  
美津濃株式会社

## 電気・ガス業

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

## 陸運業

SBSホールディングス株式会社  
東京急行電鉄株式会社  
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  
日本通運株式会社  
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  
共栄タンカー株式会社  
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  
株式会社ファイズ  
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  
大東港運株式会社  
株式会社キューソー流通システム  
株式会社エージーピー  
内外トランスライン株式会社

## 情報・通信業

アイスタディ株式会社  
安川情報システム株式会社  
株式会社コア  
夢の街創造委員会株式会社  
株式会社ソリトンシステムズ  
株式会社ソフトクリエイトホールディングス  
TIS株式会社  
ネオス株式会社

グリーン株式会社  
株式会社ソケット  
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  
株式会社ヒト・コミュニケーションズ  
KLab株式会社  
ポルトゥウィン・ピットクルーホールディングス株式会社  
アーツパークホールディングス株式会社  
株式会社エニゴモ  
株式会社クロス・マーケティンググループ  
株式会社CRI・ミドルウェア  
シヨルダン株式会社  
株式会社創通  
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  
エキサイト株式会社  
株式会社豆蔵ホールディングス  
株式会社ケイブ  
株式会社プロシッパ  
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  
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  
日本テクノ・ラボ株式会社  
アステリア株式会社  
株式会社クラウドワークス  
株式会社gumi  
株式会社コロボス  
株式会社ショーケース・ティービー  
株式会社sMedio  
JIG-SAW株式会社  
株式会社マイネット  
株式会社Ubicomホールディングス  
株式会社チェンジ  
株式会社エイトレッド  
株式会社イノベーション  
フュージョン株式会社  
株式会社うるる  
株式会社ユーザーローカル  
テモナ株式会社  
エコモット株式会社  
シェアリングテクノロジー株式会社  
UUUM株式会社  
株式会社ソルクシーズ  
株式会社フェイス  
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  
アンドール株式会社  
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  
函研エルミック株式会社  
日本コンピュータ・ダイナミクス株式会社  
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  
株式会社イーエムシステムズ  
東洋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  
株式会社アイレックス  
株式会社ワイヤレスゲート  
株式会社エムティーアイ  
株式会社学研ホールディングス  
株式会社文溪堂  
株式会社中央経済社ホールディングス  
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  
株式会社ベッパーフードサービス  
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  
カネヨウ株式会社  
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  
コスモ・バイオ株式会社  
株式会社コマ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  
セフテック株式会社  
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  
丸紅株式会社  
長瀬産業株式会社  
株式会社日立ハイテクノロジーズ  
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  
キャノンマーケティングジャパン株式会社  
菱電商事株式会社  
ナラサキ産業株式会社  
株式会社クワザワ  
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  
シャクリー・グローバル・グループ株式会社  
株式会社理経  
太平洋興発株式会社  
ポエック株式会社  
株式会社オプティマグループ  
国際紙パルプ商事株式会社  
株式会社ヤマタネ  
北恵株式会社  
株式会社日伝  
東テック株式会社  
タキヒヨウ株式会社  
ジェコス株式会社  
株式会社ルネサスイーストン

#### 小売業

株式会社ベクター  
株式会社ハードオフコーポレーション  
株式会社魚喜  
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  
株式会社三光マーケティングフーズ  
株式会社ひらまつ  
株式会社ナフコ  
株式会社ハニーズホールディングス  
株式会社ワイズテーブルコーポレーション  
株式会社ジーンズ  
株式会社MonotaRO  
株式会社銚子丸  
株式会社きちり  
株式会社シーズメン  
J.フロント リテイリング株式会社  
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  
株式会社三越伊勢丹ホールディングス  
Hamee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

株式会社エコノス  
株式会社ハピネス・アンド・ディ  
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  
株式会社ゴルフダイジェスト・オンライン  
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  
ダイユー・リック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  
株式会社スシローグローバルホールディングス  
株式会社三城ホールディングス  
アルビス株式会社  
株式会社コナカ  
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  
株式会社ハークスレイ  
株式会社ニチリョク  
株式会社ハイデイ日高  
京都きもの友禅株式会社  
株式会社グローバルダイニング  
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  
株式会社大家家具  
株式会社リンガーハット  
株式会社ミスターマックス・ホールディングス  
株式会社エンチュー  
株式会社さいか屋  
株式会社山陽百貨店  
株式会社井筒屋  
株式会社Olympicグループ  
株式会社一家ダイニングプロジェクト  
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  
株式会社ケー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  
株式会社ジャフコ  
野村ホールディングス株式会社  
いちよし証券株式会社  
株式会社だいこう証券ビジネス  
丸八証券株式会社  
インヴァスト証券株式会社  
スパークス・グループ株式会社

## 保険業

アイベツ損害保険株式会社  
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

ジェイリース株式会社  
株式会社イントラスト  
アクリーティブ株式会社  
芙蓉総合リース株式会社  
東京センチュリー株式会社  
株式会社オリエントコーポレーション  
日立キャピタル株式会社  
株式会社アサックス  
フィンテック グローバル株式会社

## 不動産業

ヒューリック株式会社  
野村不動産ホールディングス株式会社  
セントラル総合開発株式会社  
株式会社ディア・ライフ  
株式会社イー・ディー・ワークス  
株式会社プレサンスコーポレーション  
ユニゾホールディングス株式会社

株式会社エスポア  
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  
アグリ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  
株式会社フェイスネットワーク  
株式会社アズ企画設計  
パーク二四株式会社  
三菱地所株式会社  
東京建物株式会社  
株式会社RISE  
明和地所株式会社  
ファースト住建株式会社  
穴吹興産株式会社  
株式会社エフ・ジェー・ネクスト  
株式会社インテリックス  
株式会社ランドビジネス  
株式会社ASIAN STAR  
株式会社誠建設工業  
グランディアハウス株式会社  
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  
株式会社トラスト・テック  
セーラー広告株式会社  
株式会社FRONTEO  
CDS株式会社  
株式会社博展  
株式会社エス・エム・エス  
株式会社トライステージ  
株式会社サニーサイドアップ  
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  
株式会社サイネックス  
株式会社総医研ホールディングス  
株式会社アマナ  
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  
エスアールジータカミヤ株式会社  
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  
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  
川崎地質株式会社  
株式会社早稲田アカデミー  
株式会社城南進学研究社  
楽天株式会社  
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  
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  
株式会社イトク  
イー・ガーディアン株式会社  
株式会社アサンテ  
M&Aキャピタルパートナーズ株式会社  
株式会社エンバイオ・ホールディングス  
日本ビューホテル株式会社  
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  
株式会社一蔵  
株式会社LITALICO  
株式会社キャリア  
株式会社セラク  
株式会社インソース  
リファインバース株式会社  
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ホールディングス株式会社  
株式会社旅工房  
Fringe81株式会社  
株式会社ツナグ・ソリューションズ  
株式会社みらいワークス  
株式会社要興業  
日総工業株式会社  
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・アシエイツ・ホールディングス株式会社  
ログリー株式会社  
株式会社共立メンテナンス  
株式会社イチネンホールディングス  
株式会社社長大  
株式会社東急レクリエーション  
三協フロンティア株式会社  
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  
株式会社よみうりランド  
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  
株式会社進学会ホールディングス  
株式会社ビケンテクノ

#### 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  
アクティブ・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

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慶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

#### 国立大学法人等

国立大学法人お茶の水女子大学  
国立大学法人金沢大学  
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  
国立大学法人山形大学  
国立大学法人山梨大学

上場企業については、証券コード順で掲載しています。

## EYについて

EYは、アシュアランス、税務、トランザクションおよびアドバイザリーなどの分野における世界的なリーダーです。私たちの深い洞察と高品質なサービスは、世界中の資本市場や経済活動に信頼をもたらします。私たちはさまざまなステークホルダーの期待に応えるチームを率いるリーダーを生み出していきます。そうすることで、構成員、クライアント、そして地域社会のために、より良い社会の構築に貢献します。

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。詳しくは、[ey.com](http://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、[www.shinnihon.or.jp](http://www.shinnihon.or.jp) をご覧ください。

© 2018 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。

## 問合わせ先

EY 新日本有限責任監査法人 企画本部

Email: [japan.bmc@jp.ey.com](mailto:japan.bmc@jp.ey.com)  
Tel: 03 3503 3447