

監査法人のガバナンス・コードへの対応状況

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

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

1

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	各指針への対応状況
指針 1-1 監査法人は、その公益的な役割を認識し、会計監査の品質の持続的な向上に向け、法人の社員が業務管理体制の整備にその責務を果たすとともに、トップ自らおよび法人の構成員がそれぞれの役割を主体的に果たすよう、トップの姿勢を明らかにすべきである。	<p>社員は本部組織や事業部、監査チームにおける各自の役割を担い、経営に関する重要な事項を審議決定する社員総会において議決権を行使することによって、業務管理体制の整備に関する責務を果たしています。品質管理システムに関する最終的な責任は理事長が負います。監査品質の持続的な向上のための取組みを組織全体に浸透させるために、監査品質にかかわる留意事項と監査品質の重要性を再確認する理事長のメッセージを定期的に配信し、またタウンホールミーティングやパートナーズミーティング等さまざまな会議体において品質管理に責任を負うトップの姿勢を示しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ p.25-26 本部と現場の両輪による監査品質の向上 ▶ p.29 社員総会 ▶ p.31-32 組織風土 ▶ p.33 トップから現場へ
1-2 監査法人は、法人の構成員が共通に保持すべき価値観を示すとともに、それを実践するための考え方や行動の指針を明らかにすべきである。	<p>EY新日本はパーパス(存在意義)として「Building a better working world～グローバルな経済社会の円滑な発展に貢献する監査法人」を掲げ、Ambition(目指すべき姿)を「最先端のデジタル技術を活用し、卓越した知見に基づいた保証業務の提供により、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> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 表紙裏 私たちのパーパス(存在意義) ▶ 表紙裏 私たちのAmbition(目指すべき姿) ▶ p.1 EYの価値観 ▶ p.34 行動規範・行動指針とコンプライアンスへの取組み
1-3 監査法人は、法人の構成員の士気を高め、職業的懐疑心や職業的専門家としての能力を十分に保持・発揮させるよう、適切な動機付けを行うべきである。	<p>人材の評価においては、社員職員ともに、職業的懐疑心の発揮を含む監査品質の観点を重視しています。人材育成については、Coachingの文化を大切にするとともに、構成員のモチベーションの向上につながる各種の制度を備えています。これには、少人数メンバーでのコミュニティー構築によって組織を活性化させるファミリー制度、プロアクティブなキャリア開発をサポートする各種認定制度等があります。このほか、監査の実施段階においてはメンバーのプロアクティブな行動を称賛する取組みであるPLOTがあります。</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ p.40 PLOT (Purpose Led Outcome Thinking) ▶ p.54 真のプロフェッショナルを育成するために ▶ p.55 人材の評価

原則1への対応状況

監査法人の公益的な役割を認識し監査品質を最重視するトップの姿勢は、これまで繰り返し発信してきたことによって、EY新日本の組織に浸透しつつあるものと評価しています。

一方で、加速するグローバル規模の環境変化に組織力をもって対応し、社会からの期待に応えていくためには、私たちの使命や存在意義を明確にすることが必要と考え、EY新日本のパーパス(存在意義)とAmbition(目指すべき姿)を定めています。

このパーパスの下、私たちの目指すべき姿に近づくために、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。

指針	各指針への対応状況
1-4 監査法人は、法人の構成員が、会計監査を巡る課題や知見、経験を共有し、積極的に議論を行う、開放的な組織文化・風土を醸成すべきである。	<p>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。理事長との対話集会「ガチコン」により、執行部と職員の直接的かつ積極的な対話を行っています。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のカウンセリングファミリー制度を導入し、定期的に開催するファミリー・ミーティングなどのファミリー活動を通じたコミュニティー構築による組織の活性化を図っています。監査チームと本部組織の間では、本部の専門組織が助言や指導、コンサルテーション等を積極的に行い、双方向のコミュニケーションを促進しています。また、セクター(業種)特有の会計・監査論点や業界動向に関する情報をセクターにナレッジとして集積し、監査チームの枠を越えた知見の共有を図っています。</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> <ul style="list-style-type: none"> ▶ p.15 セクターナレッジによる対応力の強化 ▶ p.31-32 組織風土 ▶ p.33 理事長との対話集会「ガチコン」 ▶ p.42 専門分野の問合せ ▶ p.56 カウンセリングファミリー制度
1-5 監査法人は、法人の業務における非監査業務(グループ内を含む。)の位置づけについての考え方を明らかにすべきである。	<p>EY新日本は監査業務を最重視しつつも、多様化する企業の経営課題に即した非監査業務を提供することで、被監査会社の企業価値向上に貢献することができるものと考えています。監査業務を中心とする会計士と多様なバックグラウンドをもった専門家が連携することは、監査で培った知見を非監査業務として企業に提供するだけでなく、高品質な監査を実現することにも重要な意義があると考えています。</p> <p>なお、EY新日本だけでなく、EY Japanの他のメンバーファームを含め、独立性や利益相反が問題とならないよう留意して行っています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ p.38 非監査業務の提供

原則 2



組織体制(経営機能)

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

原則2への対応状況

EY新日本は経営の意思決定機関として経営会議を設置しています。さらに特定の経営執行役員については専任体制をとることにより、マネジメント機能の実効性を高めています。また、社外有識者もメンバーに加えた監査品質監督会議を設置し、重要事項について組織横断的に必要な対応を指示する体制を整えています。この監査品質監督会議を筆頭とする本部と現場の両輪による品質管理体制により、監査現場の課題に対し、より適時に対応する機動力が以前よりも高まっているものと評価しています。また、先端デジタル技術の活用は、監査を効果的かつ効率的に実施していくために必要不可欠であると考え、監査品質に関する重点施策の一つとして積極的に取り組んでいます。今後は、品質管理の両輪体制を引き続き機能させつつ、監査を取り巻く環境変化を踏まえ、デジタル技術に対する投資や人材育成を加速させていくことが法人運営上の重要な課題であると認識しています。

指針	各指針への対応状況
指針 2-1 監査法人は、実効的な経営(マネジメント)機関を設け、組織的な運営が行われるようにすべきである。	<p>経営の意思決定機関として経営会議を設置しています。経営会議は、社員総会で社員の中から選出された経営執行役員のうち理事長、副理事長および経営専務理事で構成されます。また、経営執行役員が法人運営に専念できる環境を整えるため、理事長、副理事長及び経営専務理事は、監査業務などへの関与を制限しています。</p> <p>➤ p.29 経営会議 ➤ p.29 経営執行役員の専任体制と管掌制度</p>
2-2 監査法人は、会計監査に対する社会の期待に応え、組織的な運営を確保するため、以下の事項を含め、重要な業務運営における経営機関の役割を明らかにすべきである。	<p>▶ 監査品質に対する資本市場からの信頼に大きな影響をおよぼし得るような重要な事項について、監査法人としての適正な判断が確保されるための組織体制の整備および当該体制を活用した主体的な関与</p> <p>監査品質に関する情報を包括的に収集して組織としての適切な対応を行うため、監査品質監督会議を設置しています。監査品質監督会議は議長を理事長が務め、品質管理管掌、クライアントサービス・業務統括管掌及びリスク管理管掌のほか、会計・監査・資本市場に知見のある社外有識者1名で構成されています。特にリスクが高いと考えられる案件については、慎重に協議を行い法人として必要な対応を指示しています。その際、公益に反する判断が行われることのないように、社外の視点からもチェックしています。</p> <p>➤ p.25 監査品質監督会議</p>
▶ 監査上のリスクを把握し、これに適切に対応するための、経済環境等のマクロ的な観点を含む分析や、被監査会社との間での率直かつ深度ある意見交換を行う環境の整備	<p>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。また、セクター(業種)に特有の会計・監査論点や業界動向に関する情報を、セクターに関するナレッジとして集積・共有するための体制を構築し、情報収集や意見交換を定期的に行っています。蓄積されたナレッジは、法人内にセクター別ニュースレター・研修として共有しています。さらに、それぞれのセクターの特性に応じた外部の有識者を招聘して研修を開催し、被監査会社を取り巻くビジネス環境に関する理解を深めています。被監査会社と監査チームの間では、コミュニケーションの実施頻度等に関するガイドラインを定めています。経営者等とは企業、企業環境、ビジネスリスク及び経営戦略などの理解のために経営者ディスカッションを実施し、監査役等とは監査計画や監査結果の説明時等において、監査チームが識別した虚偽表示リスク等について十分に意見交換しています。また、論点となった事項に関して被監査会社と議論を尽くすことにより、より深度ある監査を実現します。</p> <p>➤ p.15 セクターナレッジによる対応力の強化 ➤ p.40 被監査会社との十分なコミュニケーション</p>

指針	各指針への対応状況
2-2 ▶ 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>Ambition(目指すべき姿)に定めたプロフェッショナル集団となるべく、Learning(研修)、Experiences(経験)、Coaching(コーチング)の3つの要素を体系的に位置づけた人材育成プログラムを実施しています。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>➤ p.54 真のプロフェッショナルを育成するために ➤ p.55 人材の評価</p>
▶ 監査に関する業務の効率化および企業においてもIT化が進展することを踏まえた深度ある監査を実現するためのITの有効活用の検討・整備	<p>テクノロジーとデータの活用は、効率的で深度ある監査の実施に必要な不可欠だと認識しています。そのため、世界中のEY監査チームの全メンバーが同じオンライン監査ツール[EY Canvas]を使い密接に連携しながら監査を実施するとともに、監査品質の観点から標準化・自動化が適用している領域については、CoE(Center of Excellence)の活用による業務の集約化を進めています。また、クライアントの財務・非財務データの整理・蓄積が進むなかで、データファーストアプローチとして、クライアントの全量データを解析するアプローチに基づき、より効率的で深度ある監査の追求と新たな付加価値の提供に取り組んでいます。</p> <p>➤ p.13 デジタル技術を活用して監査の質を極める ➤ p.49 Assurance 4.0の中核となるデジタル監査ツール ➤ p.52 専門組織の活用で業務の標準化とプロセスの改善を図る</p>
2-3 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>理事長については、指名担当会議による面談、公益委員会の審議、および評議会の決議により指名された候補者に対する全社員による投票を経た後、最終的に社員総会の決議で選任されます。副理事長、経営専務理事、及び常務理事については、指名担当会議議長の同意を得たうえで理事長が候補者を選出し、社員総会の決議で選任されます。</p> <p>➤ p.29 経営執行役員の選任方法</p>

原則 3



組織体制(経営機能の監督・評価)

監査法人は、監査法人の経営から独立した立場で経営機能の実効性を監督・評価し、それを通じて、経営の実効性の発揮を支援する機能を確保すべきである。

原則3への対応状況

EY新日本では独立した立場から経営執行を監督・評価する機関として、評議会を設置しています。また、評議会の内部組織として、社外評議員3名で構成される公益委員会、社外評議員が委員長を務める監査委員会を設置しています。さらに、公益委員会の内部組織として、指名委員会等設置会社の仕組みを参考に指名担当会議および報酬担当会議を設置しています。今後も社内及び社外評議員と活発に議論し、提言を受けた事項については法人運営の改善に生かしてまいります。

指針	各指針への対応状況
指針 3-1 監査法人は、経営機能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。	独立した立場から公益性を踏まえて経営執行を監督・評価する機関として、評議会を設置しています。 評議会は、経営執行役員とは異なる社員の中から選出された社内評議員と、独立性を有する第三者である社外評議員で構成されます。評議会の内部組織として、公益委員会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督・評価します。 また、公益委員会の内部組織として、指名委員会等設置会社の仕組みを参考に指名担当会議及び報酬担当会議を設置しています。監査委員会は、経営執行役員の職務執行の法令等への準拠性、会計監査人の職務の相当性を監査します。 ▶ p.27-28 ガバナンス体制
3-2 監査法人は、組織的な運営を確保し、公益的な役割を果たす観点から、自らが認識する課題等に対応するため、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。	法人を組織的に運営するに当たり、必要とされる3つの視点(企業経営の視点、資本市場からの期待の視点、ガバナンスの視点)から法人運営を監督・評価するため、それぞれの知見を有する社外有識者3名を評議会の社外評議員として選任しています。 評議会の内部組織として、公益委員会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ならびに監査委員長は社外評議員が務めます。 ▶ p.27-28 ガバナンス体制 ▶ p.28 社外評議員の経歴、選任理由
3-3 監査法人は、監督・評価機関の構成員に選任された独立性を有する第三者について、例えば以下の業務を行うことが期待されることに留意しつつ、その役割を明らかにすべきである。 ▶ 組織的な運営の実効性に関する評価への関与	社外評議員は経営会議に出席し、企業経営、資本市場、コーポレートガバナンスに関する深い知見などに基づき積極的に発言し、経営執行を監督・評価します。そして、重要性が高いと判断した案件については評議会に付議し、その審議結果を経営会議に報告し議論します。 ▶ p.27-28 ガバナンス体制

指針	各指針への対応状況
3-3 ▶ 経営機関の構成員の選退任、評価および報酬の決定過程への関与	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、理事長予備候補者及び評議員候補者の指名等を担います。報酬担当会議は、理事長の評価・報酬内容の決定方針案の策定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.27-28 ガバナンス体制 ▶ p.29 経営執行役員の選任方法
▶ 法人の人材育成、人事管理・評価および報酬に係る方針の策定への関与	公益委員会は幅広い経営に関する事項について議論します。これには監査品質向上に関する議題、人事制度、内部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、理事長等に意見を表明します。 また、資本市場の参加者等との意見交換の内容については、社外評議員が出席する経営会議において協議します。 ▶ p.27 公益委員会 ▶ p.68 資本市場の関係者との対話
▶ 内部および外部からの通報に関する方針や手続の整備状況や、伝えられた情報の検証および活用状況の評価への関与	
▶ 被監査会社、株主その他の資本市場の参加者等との意見交換への関与	
3-4 監査法人は、監督・評価機関がその機能を実効的に果たすことができるよう、監督・評価機関の構成員に対し、適時かつ適切に必要な情報が提供され、業務遂行に当たっての補佐が行われる環境を整備すべきである。	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。 ▶ p.27-28 ガバナンス体制

原則 4



業務運営

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

指針	各指針への対応状況
指針 4-1 監査法人は、経営機関が監査の現場からの必要な情報等を適時に共有するとともに経営機関等の考え方を監査の現場まで浸透させる体制を整備し、業務運営に活用すべきである。また、法人内において会計監査の品質の向上に向けた意見交換や議論を積極的に行うべきである。	<p>タウンホールミーティングやパートナーズミーティング等の会議体や、イントラネット、メール等のツールを活用し、監査品質を重視した経営方針を法人全体で共有しています。一方で、理事長との対話集会「ガチコン」の開催や意見投稿を通じて、現場からトップへの意見の吸い上げも行っています。</p> <p>また、監査チームミーティング等の場において、積極的に意見交換や議論を行うことを奨励しています。</p> <p> > p.31-32 組織風土 > p.33 トップから現場へ > p.33 理事長との対話集会「ガチコン」 </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・評価および報酬に係る方針を策定し、運用すべきである。その際には、法人の構成員が職業的懐疑心を適正に発揮したかが十分に評価されるべきである。	<p>Ambition(目指すべき姿)に定めたプロフェッショナル集団となるべく人材育成を行っています。具体的には、デジタル化時代、グローバル化時代に対応したプロフェッショナルの育成を重要課題と位置づけ、多様な人材育成プログラムを提供しています。人材の評価においては、社員・職員ともに、職業的懐疑心の発揮を含む監査品質の観点を重視しています。</p> <p>また、働き方に対するニーズの多様化を受けて、Well-beingな働き方への取組みを推進するとともに、サステナビリティ開示・保証業務(SDA)、デジタル人材、セクター、グローバル、IPO関連の認定制度により構成員の士気の向上を図っています。</p> <p> > p.54 真のプロフェッショナルを育成するために > p.55 人材の評価 > p.57-58 人材育成における具体的な取組み > p.60 Well-beingな働き方へ </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>業務執行社員のみでなく、監査チームを統括する立場にある一定の職員についても長期関与を認めないルールを適用しています。また、長期にわたり同一の監査チームで業務を行っている監査補助者の配置転換を行うアカウント・ローテーションや、構成員が多様な経験を積むことを可能とするモビリティ制度等によって、人材の適正な配置を行っています。アカウント・ローテーションは、フレッシュアイ(新しい視点)が入ることにより、監査チームがこれまでの業務を見直す契機にもなっています。</p> <p> > p.37 パートナーローテーションと主要な担当者の長期関与 > p.39 監査補助者の配置転換 > p.58 アカウント・ローテーションとモビリティ制度 </p>

原則4への対応状況

監査品質を重視する経営方針は、これまで継続してきた法人内コミュニケーションや人事評価制度の仕組みを通して、構成員の間に浸透しているものと評価しています。

監査現場における被監査会社とのコミュニケーションについては、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、サステナビリティ開示・保証業務(SDA)、デジタル人材、セクター、グローバル、IPO関連の認定制度などの取組みを含め、今後も一層プログラムを強化して人材の育成に取り組んでいきます。

また、EY新日本では働き方に対するニーズの多様化を受けて、アクティビティベース型のオフィス設計の導入やリモート勤務を可能とするなど、働く環境の変革を進めてきました。今後も、各制度等の利用者のフィードバックを得ながら、働く環境の柔軟性を高めて人材の確保に取り組んでいきます。

指針	各指針への対応状況
4-3 ▶ 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>構成員の配置については、モビリティ制度等を通して多様な経験を積む機会を提供しています。税務業務やコンサルティング業務といったEY Japanの他のサービスライン組織への出向を含めた人材の交流を行うことは、深度ある監査を実施するうえでも重要な意義を有するものと考え、戦略的に実施しています。</p> <p> > p.58 キャリアパスの支援 </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>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をプラスの評価要素としています。また、人材が有する多様な経験を踏まえて、監査チームのメンバーを選任しています。</p> <p> > p.39-40 監査チームの編成と監査の実施 > p.55 人材の評価 </p>
4-4 監査法人は、被監査会社のCEO・CFO等の経営陣幹部および監査役等との間で監査上のリスク等について率直かつ深度ある意見交換を尽くすとともに、監査の現場における被監査会社との間での十分な意見交換や議論に留意すべきである。	<p>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、被監査会社と監査チームの間では、コミュニケーションの実施頻度等に関するガイドラインを定めています。経営者等とは企業、企業環境、ビジネスリスク及び経営戦略などの理解のために経営者ディスカッションを実施し、監査役等とは監査計画や監査結果の説明時等において、監査チームが識別した虚偽表示リスク等について十分に意見交換しています。また、論点となった事項に関して被監査会社と議論を尽くすことにより、より深度ある監査を実現します。</p> <p> > p.40 被監査会社との十分なコミュニケーション </p>
4-5 監査法人は、内部および外部からの通報に関する方針や手続を整備するとともにこれを公表し、伝えられた情報を適切に活用すべきである。その際、通報者が、不利益を被る危険を懸念することがないように留意すべきである。	<p>当法人の監査業務等に関する不正・粉飾及び法令違反等に関する情報を広く収集するため、EY新日本のウェブサイトには監査ホットラインを開設し、法人外からの情報提供を受け付けています。また、内部通報窓口を設け、法人構成員からの情報提供を受け付けるとともに、公益通報者保護法に規定される公益通報を専門的に取り扱うための公益通報窓口を設置しています。内部通報窓口と公益通報窓口は、外部弁護士も通報窓口を担当し、イントラネットやEY新日本のウェブサイトに掲示することにより、幅広く通報を受け付けています。</p> <p>監査ホットライン、内部通報窓口及び公益通報窓口へ寄せられた情報については、通報者の保護を確保しつつ、適時に適切な調査を行い、監査業務の品質の向上、法令違反、不正行為等の防止及び早期発見、法人の自浄機能の向上に活用しています。</p> <p> > p.34 各種通報制度 > p.45 監査ホットライン </p>

原則 5



透明性の確保

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

原則5への対応状況

EY新日本の監査品質の向上に向けた取組みについては、当報告書において説明しています。今後も組織的な法人運営の実効性について定期的に評価を行い、当報告書において説明していく予定です。
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にもなっています。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。

指針	各指針への対応状況
指針 5-1 監査法人は、被監査会社、株主、その他の資本市場の参加者等が評価できるよう、本原則の適用の状況や、会計監査の品質の向上に向けた取組みについて、一般に閲覧可能な文書、例えば「透明性報告書」といった形で、わかりやすく説明すべきである。	本原則の適用の状況や、会計監査の品質の向上に向けた取組みについて説明する「監査品質に関する報告書」を毎年発行しています。当報告書はEY新日本のウェブサイト公開しています。
5-2 監査法人は、併せて以下の項目について説明すべきである。	
▶ 会計監査の品質の持続的な向上に向けた、自らおよび法人の構成員がそれぞれの役割を主体的に果たすためのトップの姿勢	▶ p.33 トップから現場へ
▶ 法人の構成員が共通に保持すべき価値観およびそれを実践するための考え方や行動の指針	▶ 表紙裏 私たちのパーパス(存在意義) ▶ 表紙裏 私たちのAmbition(目指すべき姿) ▶ p.1 EYの価値観 ▶ p.34 行動規範・行動指針とコンプライアンスへの取組み
▶ 法人の業務における非監査業務(グループ内を含む。)の位置づけについての考え方	▶ p.38 非監査業務の提供
▶ 経営機関の構成や役割	▶ p.29 経営会議
▶ 監督・評価機関の構成や役割。監督・評価機関の構成員に選任された独立性を有する第三者の選任理由、役割および貢献	▶ p.27-28 ガバナンス体制
▶ 監督・評価機関を含め、監査法人が行った、監査品質の向上に向けた取組みの実効性の評価	▶ p.67 経営執行にかかわる年次評価

指針	各指針への対応状況
5-3 監査法人は、会計監査の品質の向上に向けた取組みなどについて、被監査会社、株主、その他の資本市場の参加者等との積極的な意見交換に努めるべきである。その際、監督・評価機関の構成員に選任された独立性を有する第三者の知見を活用すべきである。	被監査会社との間では、監査チームが監査計画や監査結果を説明する際に、会計監査の品質の向上に向けた取組みを含め、被監査会社とコミュニケーションを行っています。また、被監査会社のCFO及び監査役等を招いて、法人の品質管理体制や品質管理上の重点項目に関する説明会を開催しています。監査の終了後には、監査の取組みに関するサーベイやASQを通じて監査の現場の状況を把握しています。こうして得られたフィードバックは、法人運営や個別監査業務の改善につなげています。資本市場の参加者等との間では、機関投資家や証券アナリスト等を招き、意見交換会を開催しています。意見交換の内容は、社外評議員とも共有し協議しています。 ▶ p.68-69 ステークホルダーとの対話
5-4 監査法人は、本原則の適用の状況や監査品質の向上に向けた取組みの実効性を定期的に評価すべきである。	本原則の適用の状況については、毎年発行する「監査品質に関する報告書」において説明しています。当報告書の発行に合わせて、本原則の適用の状況や監査品質の向上に向けた取組みの実効性を評価しています。評価の結果は当報告書の「経営執行にかかわる年次評価」に記載しています。 ▶ p.67 経営執行にかかわる年次評価
5-5 監査法人は、資本市場の参加者等との意見交換から得た有益な情報や、本原則の適用の状況などの評価の結果を、組織的な運営の改善に向け活用すべきである。	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.67 経営執行にかかわる年次評価