

2023年3月期
有価証券報告書
サステナビリティ開示分析
エグゼクティブサマリー

EY新日本有限責任監査法人
2023年12月

Contents

1. 有報サステナビリティ開示の概要 P3
2. 2年目の開示に向けて P7
3. 望ましい開示に向けた取組み P15







1. 有報サステナビリティ開示の概要

サステナビリティに関する考え方及び取組の開示の概観

サステナビリティ情報には、国際的な議論を踏まえると、例えば、環境、社会、従業員、人権の尊重、腐敗防止、贈収賄防止、ガバナンス、サイバーセキュリティ、データセキュリティなどに関する事項が含まれ得ると考えられる。

「記述情報の開示に関する原則(別添)ーサステナビリティ情報の開示についてー」(案)より





【有価証券報告書】

	ガバナンス	戦略	リスク管理	指標及び目標
「サステナビリティに関する企業の取組みの開示」	サステナビリティ関連のリスク及び機会を監視し、及び管理するためのガバナンスの過程、統制及び手続 	短期、中期及び長期にわたり経営方針・経営戦略等に影響を与える可能性があるリスク及び機会に対処するための取組 	リスク及び機会を識別し、評価し、及び管理するための過程 	リスク及び機会に関する実績を長期的に評価し、管理し、及び監視するために用いられる情報 
共通 気候変動 など	開示	重要なものについて 開示	開示	重要なものについて 開示

- ▶ 記載すべき事項の全部又は一部を有価証券報告書の他の箇所において記載した場合には、その旨を記載することによって、当該他の箇所において記載した事項の記載を省略することができる。

(出所)金融庁「第7回 金融審議会ディスクロージャーワーキング・グループ(令和3年度) 事務局説明資料」、
https://www.fsa.go.jp/singi/singi_kinyu/disclose_wg/siryu/20220324/01.pdf (2023年9月6日アクセス)を基にEY作成

人的資本・多様性に関する有価証券報告書における記載

【有価証券報告書】	 ガバナンス	 戦略	 リスク管理	 指標及び目標
「サステナビリティに関する企業の取組みの開示」	開示	開示 [全企業]	開示	開示 [全企業]
「人的資本・多様性」		<ul style="list-style-type: none"> ▶ 人材の多様性の確保 ▶ 人材育成方針 ▶ 社内環境整備方針 		<ul style="list-style-type: none"> ▶ 測定可能な指標 一目標や実績 (インプット／アウトカム)

↑ 「戦略」に記載した方針に関する指標の内容、目標および実績を「指標及び目標」に記載。

▶ 「従業員の状況」

現在の記載事項	追加(多様性に関する指標)
従業員数、平均年齢、平均勤続年数、平均年間給与	他の法律の定義や枠組みで公表している企業の開示が要求されている
	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> 女性管理職比率 男女間賃金格差 男性育児休業取得率 </div>

(出所)金融庁「第7回 金融審議会ディスクロージャーワーキング・グループ(令和3年度) 事務局説明資料」、
https://www.fsa.go.jp/singi/singi_kinyu/disclose_wg/siryou/20220324/01.pdf (2023年9月6日アクセス)を基にEY作成

従業員の状況における多様性の指標の開示について

労働者数	女性管理職比率	男性育休取得率	男女間賃金格差
1,000人超	「一般事業主行動計画」(女性活躍推進法)の公表項目として選択した場合 開示義務あり*	開示義務あり(※1) (育児・介護休業法)	開示義務あり(※2) (女性活躍推進法)
1,000人 ～ 300人超		「一般事業主行動計画」(女性活躍推進法)の公表項目として選択した場合 開示義務あり*	「一般事業主行動計画」(女性活躍推進法)の公表項目として選択した場合 開示義務あり*
300人 ～ 100人超			
100人以下	開示することが望ましい	開示することが望ましい	開示することが望ましい

* 選択しなかった場合でも開示が望ましい

- ▶ 労働者数は**常時雇用する労働者数の合計**であり、正社員に限らず下記の要件を満たすものである。
 - ① 期間の定めなく雇用される者
 - ② 過去1年以上の継続雇用、又は1年以上雇用されると見込まれる者
(学生アルバイトを除く)
- ▶ これらの指標を記載するに当たり、任意で追加的な情報を記載することが可能である。
- ▶ サステナビリティ記載欄の「指標及び目標」における実績値に、これらの指標の記載は不要である。
- ▶ 連結グループにおける会社ごとの指標の記載に加えて、連結ベースの開示に努めるべきである。



※1 労働政策審議会雇用環境・均等分科会では、男性の育児休業取得状況について、常時雇用する労働者が300人超の事業主にも公表の義務付けが検討されている。

※2 女性活躍・男女共同参画の重点方針では、男女間賃金格差の開示について、常時雇用する労働者が100人超の事業主についても公表義務付けが検討されている。





2. 2年目の開示に向けて

2年目の開示に向けて ー 多様性に関する指標(1/3)

3つの指標	初年度で浮き彫りになった課題	2年目以降の取組み
 <p>全体</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 各指標については、投資判断に有用である連結ベースでの開示に努めるべきだが、連結ベースでの開示となっている会社はほとんど見られない。 ▶ 「一般事業主行動計画」の公表を取り扱う人事部門と、有報開示を担当する部門との連携が必要となったため、その公表のタイミングや開示内容について、調整や確認を行う必要がある。 ▶ 各指標が単年度のみでの開示となっており、追加的な情報がなければ課題や改善状況等が把握しづらい。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 連結ベースの開示のための集計ルール、データ集計プロセスの構築。子会社との開示対象期間統一の検討。 ▶ 有報開示に遅れて「一般事業主行動計画」を提出する場合は、その公表項目と一致していることの確認。 ▶ 単年度の指標のみならず、時系列で示すことにより推移の背景や取組みの進捗を記述することの検討。
 <p>女性管理職割合</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 指標の開示だけでは、その数値の背景、会社の多様性や女性活躍等に関する課題や取組方針が分からない。 ▶ 自社における管理職とする役職の名称と役割の内容が明確にされておらず、女性活躍推進法における管理職の定義と一致しているか不明瞭である。 ▶ 女性役員比率と女性管理職比率の将来目標について、連動させた目標設定が望ましい。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 業界平均等と比べて著しく低い場合は、今後の改善計画を追加的な情報として記載することの検討。 ▶ 管理職の範囲の明確化。(管理職とする役職の名称と役割の内容に関する追加的情報の提供の検討) ▶ 将来における女性役員比率の目標値達成のためのマイルストーンとして、女性管理職比率の目標を合わせて記載することの検討。

2年目の開示に向けて ー多様性に関する指標(2/3)

3つの指標	初年度で浮き彫りになった課題	2年目以降の取組み
 <p>男性育児 休業取得率</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 指標の開示だけでは、その数値の背景、会社の多様性や男性の育児休業取得に関する課題や取組方針が分からない。 ▶ 女性活躍推進法に基づく開示の場合、雇用管理区分で開示することが想定されるが、育児・介護休業法に基づく開示の場合は、職種や役職等によって取得率が異なっても一体開示されている。 ▶ 取得人数や平均取得日数等の詳細情報を開示している会社は少ない。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 業界平均等と比べて著しく低い場合は理由や背景、今後の改善計画を追加的な情報として記載することの検討。 ▶ 職種や役職によって取得率が異なる場合は、その区分(雇用管理区分等)に分けて開示することの検討。 ▶ 取得人数や平均取得日数等の情報も併せて記載することの検討。
 <p>男女間賃金格差</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 男女間賃金格差に大きな差異が生じているにもかかわらず、その理由や背景について特段の説明記載がないケースが多く見受けられる。 ▶ 改善策については、他2つの指2つの標と矛盾が生じないように説明を行う必要がある。(例えば女性新入社員の採用強化により、女性側で低賃金の人員が増加し、男女間賃金格差が悪化してしまう可能性がある) ▶ 指標の算定方式に関して詳細の説明がないケースが見受けられる。特に労働者数のカウントにおいて、短時間労働者のフルタイム換算方法など説明が必要とされる箇所も想定される。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 格差が生じている理由や背景を分析して、対応する改善策を追加的な情報として記載することの検討。 ▶ 特に女性の新入社員の採用を強化したことが格差の要因となる場合は、将来における女性管理職候補の拡大への道筋の開示を検討。 ▶ 改善策の記載では、他2つの指標の向上等と関連付けて一体的な説明の検討。 ▶ 労働者数のカウントでは、短時間労働者のフルタイム換算方法について、追加的な情報の記載の検討。

2年目の開示に向けて ー多様性に関する指標(3/3)



男女間賃金格差の主な根本要因と解消策の事例

主な賃金差異の根本要因		具体的要因	解消・緩和策
ライフイベント (出産・育児等)	勤続年数	中途退職、キャリア中断による昇進時期等への影響	女性管理職比率の向上
	労働時間数	産休・育休・時短労働の期間の賃金低下	男性育児休業取得率の改善
職種による男女の構成比率		インセンティブや諸手当、賞与が多い エンジニア、営業職等の女性比率が低い	各職種における多様性確保の推進 ポジティブアクション(職域拡大や継続就業支援等)
年功序列の賃金体系		(賃金水準の低い)女性新入社員の採用強化	ジョブ型雇用の推進、職務給の導入の検討
税制や社会保険制度 (パート労働者の扶養範囲の労働等)		年収を一定範囲内に抑えたい女性労働者の比率が高い	賃金制度の工夫の検討 (※税制・社会保険制度への政府の対応が必要)



※2023年9月23日に厚生労働省から公表された「年収の壁・支援強化パッケージ支援」が公表された。

労働時間や賃上げに伴う年収増により社会保険加入に伴う保険料負担による手取りを実質的に減少させない施策を活用することが考えられる。



2年目の開示に向けて – サステナビリティ全般

4つの柱	初年度で浮き彫りになった課題	2年目以降の取組み
 <p>ガバナンス／リスク管理</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 企業グループとしてのサステナビリティ方針が定まっておらず、サステナビリティ推進体制が確立されていない、または不明確となっている。 ▶ 企業価値の向上の観点から、サステナビリティ課題を捉えておらず、現状取り組んでいる社会貢献活動等と混同して開示している事例が見受けられる。 ▶ 重要課題(マテリアリティ)の特定プロセスが不明確であり、なぜサステナビリティ課題として抽出されたのか不明確な記述になっている。 ▶ サステナビリティ課題に対して設定された戦略や目標に対して、適切に評価を行い、また、リスクの見直しを行う責任部門が不明確となっており、リスク管理体制が確立されていない可能性がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 会社の目指すべき方向とサステナビリティ課題対応との関係を明確化し、それらが連動した方針を策定するとともに、企業グループ横断的に浸透を図る。 ▶ サステナビリティに対する課題を経営課題と位置付け、リスクと機会の特定、戦略の議論や監督体制について、経営陣が中心に関与しながら推進する体制を整備(関係部署間の連携を含む)。 ▶ マテリアリティの特定プロセスを明確化し、必要に応じてその特定ステップの開示を検討。 ▶ サステナビリティ課題に対するリスク管理体制を明確化し、影響や対応結果の評価をグループ間で横断的に実施。
 <p>戦略／指標及び目標</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ サステナビリティ全般に記載された戦略の開示内容が、後述の気候変動や人的資本の戦略に関する記述内容と整合していない、あるいは、連動していない記述が少なからず見受けられる。 ▶ 指標及び目標において開示するKPIの設定において、目標とする指標として設定された理由や背景が不明確な場合が少なくない。 ▶ 指標及び目標において、他社でも共通して選定される指標は比較可能性では優れているが、企業や業界固有の経営戦略を達成するための独自の指標をKPIとして設定し開示している事例は多くなく、開示している場合であっても、算定式や前提となるロジックの説明が不十分であるケースが見受けられる。 ▶ 単年度の戦略に対する取組内容やKPIの実績値のみの開示では、目標に対する進捗状況を説明するためには不十分であるが、時系列での開示がなされていない場合が多い。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 地球環境や社会課題解決につながる企業における事業成長の機会について、気候変動対応や人材戦略と関連付けながら、企業価値創造のストーリーを分かりやすく説明する開示を検討。 ▶ 企業価値との関連において、効果の高いKPIを検討し、時間軸を意識した目標設定を検討し、特にアウトカムにつながる企業固有の独自のKPI設定についても検討。 ▶ 独自のKPIを設定する場合は、その算定式の背景やロジックを明確にするとともに、企業グループに共通指標として浸透を図った上で開示につなげる。 ▶ サステナビリティ課題の対応の取組みや効果の進捗状況を分かりやすく説明するために、複数年度にわたる実績の推移を開示することを検討(取組みの効果を報酬と連動させ、実行の意思を明確にすることも考えられる)。



2年目の開示に向けて ー人的資本(1/2)

4つの柱	初年度で浮き彫りになった課題	2年目以降の取組み
 <p>ガバナンス</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 取締役会等において、人材戦略に関する施策の進捗状況や結果が十分にモニタリングされていない可能性がある。 ▶ 人的資本に関する開示が、担当部署任せになっており、内容が経営陣で十分に検討されていない可能性がある。 ▶ 現在の人材ポートフォリオ及びあるべき人材ポートフォリオが、経営陣で十分に把握、検討されていない可能性がある。 ▶ 人的資本施策が、人事部門に丸投げになっており、経営戦略の一環として議論がされていない可能性がある。 ▶ 企業グループベースで、企業価値向上の観点からの人材戦略に関する検討がされていない可能性がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 企業グループベースで、企業価値向上の観点からの人材戦略に関する検討。 ▶ 人的資本開示方針・人的資本施策について、人事部門だけでなく、部門横断的、経営レベルでの十分な議論の実施。 ▶ 取締役会等における、人材戦略に関する施策の進捗状況や結果の十分なモニタリングの実施。 ▶ 現在の人材ポートフォリオ及びあるべき人材ポートフォリオについての明確化。
 <p>戦略</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 企業価値向上にインパクトのある人事施策が分析、特定できていないため、取りあえず現在の取組みを洗い出して記載している。 ▶ 経営理念やパーパスとの関連で、あるべき姿(人事戦略)が検討されていない。または両者が整合していない。 ▶ 人的資本に関する施策の効果は、通常中長期を要するものであるが、その時間軸が不明確となっている。 ▶ 取組施策に対応するSDGsのゴールの番号をラベリングしているケースがあるが、それを達成してどのように企業価値につなげるのか、不明瞭である。 ▶ 「ダイバーシティの推進」「従業員エンゲージメントの向上」「健康経営」等のキーワードは並べられているが、具体的な施策や経営戦略との関連が記載されていない。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 経営理念やパーパスとの関連での、あるべき人的資本施策の実施、または両者の整合性の確保。 ▶ 人的資本に関する施策の効果は通常中長期を要するものであり、その時間軸の明確化。 ▶ 開示された現在の取組み(対応するSDGsのゴール番号のラベリングを含む)と企業価値向上との関連性。 ▶ 「ダイバーシティ推進」「従業員エンゲージメント向上」「健康経営」等のキーワードについて、具体的な施策や経営戦略との関連性を明確化。

2年目の開示に向けて ー人的資本(2/2)

4つの柱	初年度で浮き彫りになった課題	2年目以降の取組み
 <p>リスク管理</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 人的資本に係るリスク管理について、そもそも記載されているケースが少ない。 ▶ 人的資本に関するリスク及び機会を識別し、評価してモニタリングするサイクル(プロセス)が存在しない可能性がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 人的資本に関するリスク及び機会を識別し、評価・モニタリングするサイクルやプロセスの確立。
 <p>指標及び目標</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 「指標及び目標」に示された数値と「戦略」に記述された施策との対応関係が不明確なものがある。 ▶ 目標と実績値が近似しているものを記載しているケースがあり、企業価値向上のために重要とは考えられない指標を記載している例が散見される(例: 定期健康診断受診率 実績 99.9% 目標100% 等) ▶ 非財務情報開示の内部統制が十分に構築できておらず、開示する指標の社内チェックが十分になされていない可能性がある。 ▶ データ管理や収集のフォーマットや保管方法、システムが拠点やグループ間で統一されておらず、属人的なデータ収集・集計プロセスとなっている可能性がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 「指標及び目標」に示された数値と「戦略」に記述された施策との対応関係の明確化。 ▶ 目標と実績値が近似しているもの(例: 定期健康診断受診率)について企業価値向上の観点における重要性の再検討。 ▶ グループ内のデータ管理・収集方法の標準化、システム対応を含む内部統制の整備・運用。開示する指標に関して社内チェックの十分性の確保。

2年目の開示に向けて ー 気候変動

4つの柱	初年度で浮き彫りになった課題	2年目以降の取組み
 <p>ガバナンス／リスク管理</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 取締役会等において、気候変動に関する施策の進捗状況や結果が十分にモニタリングされていない可能性がある。 ▶ 気候変動対応の目標に対するパフォーマンスが社内報酬制度とひも付いている体制を構築している企業は、まだまだ少ないと考えられる。 ▶ 親会社や特定の拠点だけではなく、グループ全体を対象としたガバナンス・リスク管理体制の構築が不十分となっている可能性がある。 ▶ リスク管理が組織的に実効性をもって実施されていない、あるいはそれに対する開示が十分ではなく実施されていることが伝わらない可能性がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 取締役会等における、気候変動関連の戦略に関する施策の進捗状況や結果の十分なモニタリング。 ▶ 気候関連対応のパフォーマンスを社内報酬制度とひも付けるなど、実効性のあるガバナンス体制の構築。 ▶ 海外拠点を含めたグループ全体でのガバナンス・リスク管理体制の構築。 ▶ ERM(Enterprise Risk Management)を構築するなど、実効性のあるリスク管理体制の検討。
 <p>戦略／指標及び目標</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 企業価値創造ストーリーと整合した戦略が策定されていない可能性がある。 ▶ シナリオ分析が十分ではなく、企業が想定する将来の世界観が十分に描けていない可能性がある。 ▶ 気候関連のリスクの把握は充実しているが、機会の考察が十分ではなく、リスクと機会がバランスよく識別されていない可能性がある。 ▶ シナリオ分析において、財務インパクトの分析が不十分で定性的な情報のみの開示となっている企業も少なくない。 ▶ TCFD導入当初に把握したリスクと機会がその後にアップデートされていない可能性がある。 ▶ 指標及び目標が具体的な数値で開示されておらず、定性的な情報や比率のみの開示となっている企業も少なくない。 ▶ GHG排出量の実績の集計範囲やタイミングについては各社ばらつきがあり、連結グループベースにおける適時の情報開示の観点からは改善の余地がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 企業価値創造ストーリーと整合した戦略策定や、将来の世界観を明瞭に描くための活発かつ継続的な討議。 ▶ リスクだけではなく機会にも着目したシナリオ分析の実施。 ▶ 定性的な情報だけではなく、定量的な財務インパクトの分析を実施。 ▶ GHG排出量の実績集計に当たり、連結グループでの適時の情報開示を実現するためのシステム対応を含めた内部統制の強化、早期集計などのプロセス改善を検討。



3. 望ましい開示に向けた取組み

望ましい開示に向けた取り組みの調査について



対象会社

日経225銘柄の構成会社

(うち調査時点<2023年8月>において2023年1月の「企業内容等の開示に関する内閣府令」等の改正を適用<早期適用を含む>している会社)



選定基準

令和5年1月31日に金融庁から示された「[記述情報の開示に関する原則\(別添\)―サステナビリティ情報の開示について―](#)」に記載のある、望ましい開示に向けた取り組みに関する具体的な項目について、各企業の対応会社数を中心に調査しました。



調査結果

過年度から各企業が取り組んでいるTCFDの枠組みを基づく開示、GHG排出量の開示については一定程度の開示が見られましたが、気候変動、人的資本以外のサステナビリティ情報の開示に関する取り組みや、人的資本と多様性の開示における連結ベースの開示については、今後の改善の余地があると思われます。

望ましい開示に向けた取組み(日経225銘柄)

望ましい開示に向けた取組み	開示割合	開示割合に対するコメント
<p>「戦略」と「指標及び目標」について、各企業が重要性を判断した上で記載しないこととした場合でも、当該判断やその根拠の開示を行うことが期待される。</p>	<p>- % 0/225社</p>	<p>「戦略」と「指標及び目標」について全く記載していない企業はなく、記載しないこととした場合の、当該判断やその根拠の開示については該当がなかった。</p>
<p>TCFD又はそれと同等の枠組みに基づく開示をした場合には、適用した開示の枠組みの名称を記載することが考えられる。</p>	<p>68% 154/225社</p>	<p>TCFDの枠組みに基づく開示を行った旨を記載している会社が過半であり、TCFD以外の適用した開示の枠組みの名称を記載している会社は見られなかった。 なお、TCFDの枠組みに基づいていると思われるものの、枠組みの名称について明示していない会社も一定数あった。</p>
<p>サステナビリティ情報には、環境、社会、従業員、人権の尊重、腐敗防止、贈収賄防止、ガバナンス、サイバーセキュリティ、データセキュリティなどに関する事項が含まれ得る。</p>	<p>14% 31/225社</p>	<p>気候変動と人的資本のみについて記載している会社がほとんどであった。 それ以外のサステナビリティ情報としては「人権」に関する記載が最も多く、次いで「サプライチェーン(サステナブル調達等)」や「サイバーセキュリティ」について記載している会社が何社も見られた。また、知的財産、コンプライアンス、生物多様性、循環型社会への貢献について記載している会社も少数ながら見られた。</p>
<p>Scope1(事業者自らによる直接排出)・Scope2(他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出)のGHG排出量について、企業において積極的に開示することが期待される。</p>	<p>41% 93/225社</p>	<p>排出量を明示している会社は半数に満たなかった。 その他、具体的なGHG排出量の記載はないが、将来の目標数量、削減目標割合のみの記載にとどめる会社や、基準年度からの削減実績等を示している会社も見られた。</p>
<p>人的資本、多様性に関する開示に当たり、女性管理職比率、男性の育児休業取得率、男女間賃金格差といった多様性に関する指標については、投資判断に有用である連結ベースでの開示に努めるべきである。</p>	<p>2% 5/225社</p>	<p>完全な連結ベースの開示を行っている会社はほとんど見られなかった。 また、左記会社数には含めていないが、完全な連結ベースでの開示とはなっていないものの、提出会社及び主要会社での開示、提出会社及び国内連結子会社での開示など、提出会社のみを開示を拡張しているケースも複数見られた。</p>

EY | Building a better working world

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

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

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

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

EY新日本有限責任監査法人について

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

© 2023 Ernst & Young ShinNihon LLC.
All Rights Reserved.

ED None

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

ey.com/ja_jp