



公認会計士制度に関する懇談会資料

2010年3月24日

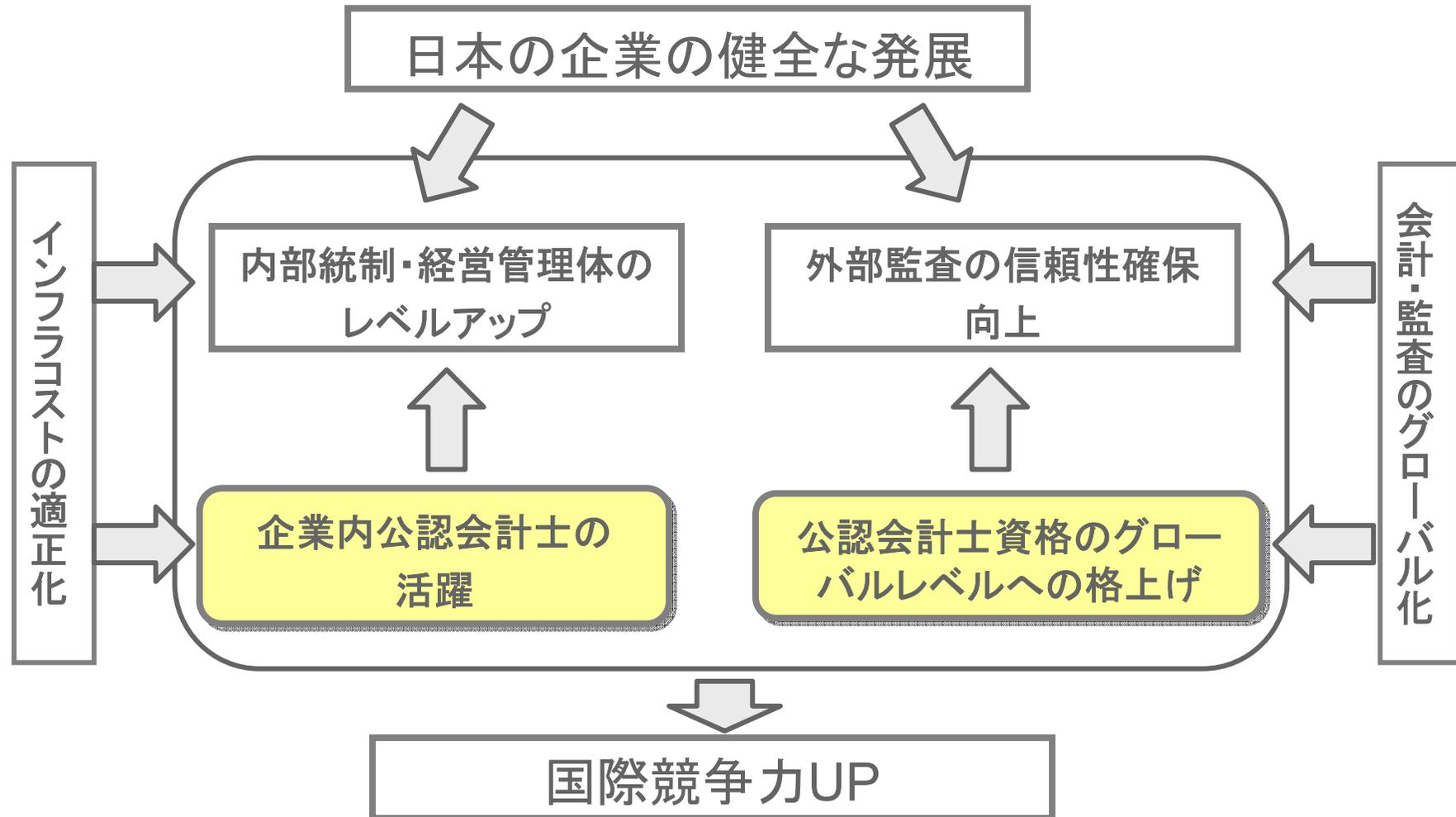
新日本有限責任監査法人

 **ERNST & YOUNG**

Quality In Everything We Do

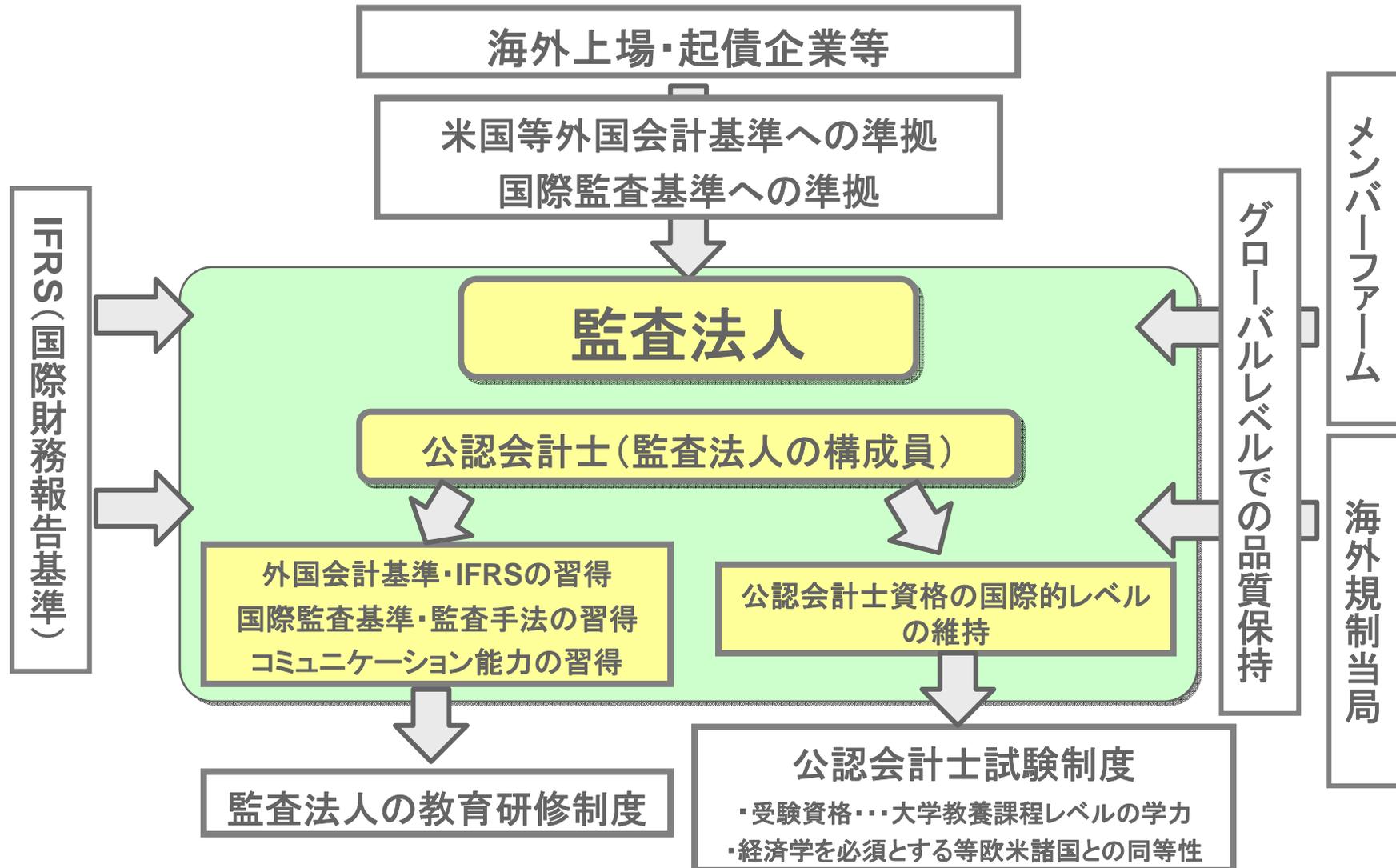
公認会計士制度の位置づけ

図1



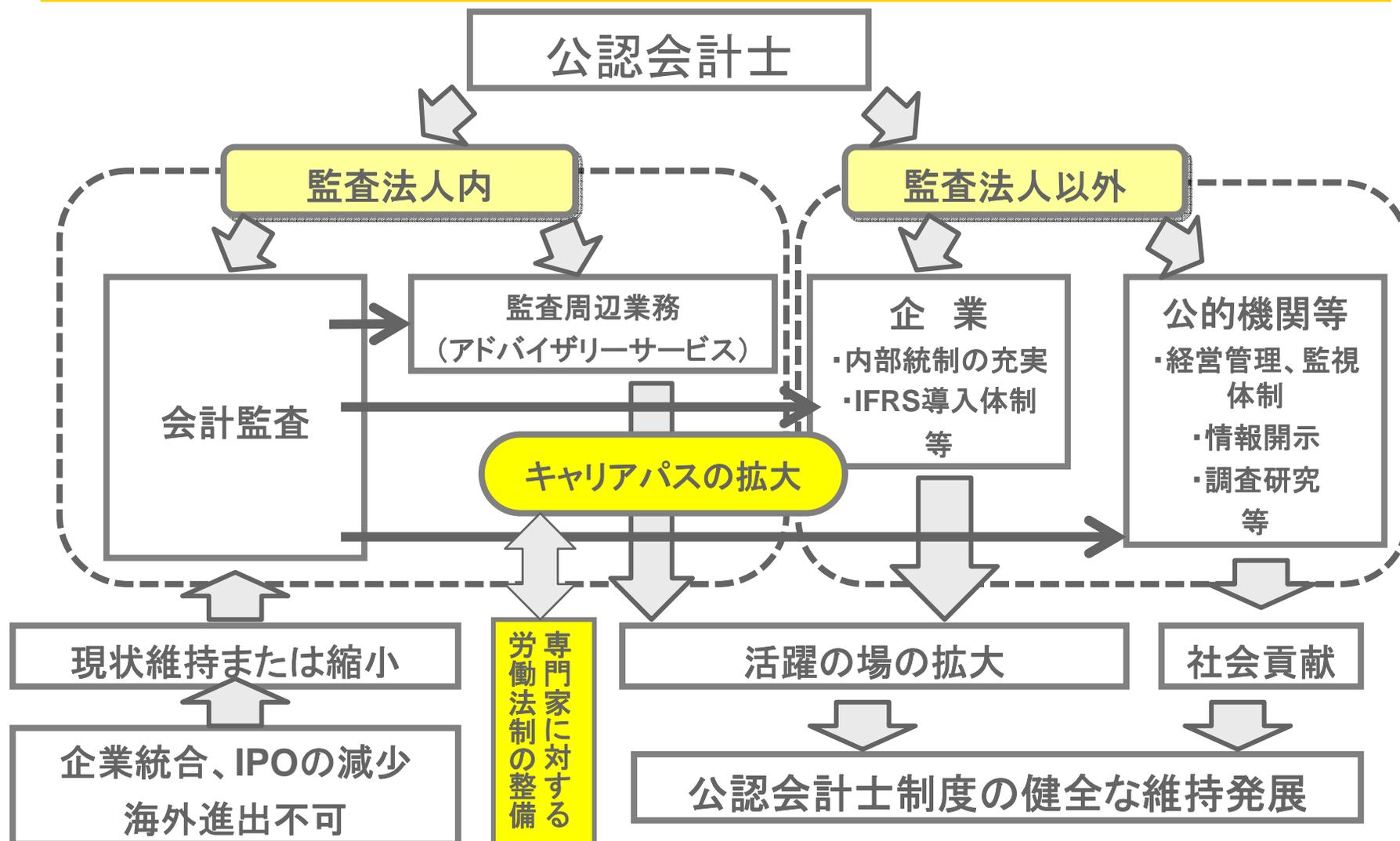
監査法人のグローバル化対応

図2



公認会計士の活動領域の拡大の意義

図3



ご質問への回答

1. 公認会計士等の活動領域の拡大の意義

- ▶ 公認会計士が監査法人以外の一般企業あるいは官公庁等において業務をおこなうことは、我が国における財務会計、管理会計レベルの向上につながり、もって我が国の資本市場、経済の発展に寄与する
- ▶ 我が国でのIFRSの導入をにらんで、各企業においては経理部員のレベルアップや増加は必須である
- ▶ 当法人も、社会的な責務や意義の観点から、人材輩出には積極的に対応する



2. 合格者の職業選択早期化について

- ▶ 職業選択時期を早期化する、例えば、短答式合格段階で、監査法人に就職するとしたとしても、結局すべての人が監査法人に残ることはできず、いずれの段階かに他の就職先、あるいは独立の道を選択せざるを得ない
- ▶ 以上より、職業選択の早期化そのものを議論する意味は薄い
- ▶ 論文式試験合格者が毎年コンスタントに一定数いれば(2,000名程度?)、短答式合格段階で採用する必然性はない

ご質問への回答

3. 二段階(途中段階)での資格について

- ▶ 公認会計士が国家資格であるという枠組みを変えない以上、資格を二系統パラレルにすることには否定的であるが、旧制度の「会計士補」のように一系統二段階とする可能性はある
- ▶ 経済界の要望と会計専門家の人数を増大させるという観点から、論文式試験合格および実務補習の終了を前提に、監査実務を行うものは、一定年数の実務経験を必須として「ライセンス」を付与し、監査実務経験がないものあるいは監査実務を行わないものは(例えば、監査法人から一般企業等への転進組)は「サーティフィケート、Certificate」を付与する2段階方式はありえる
- ▶ ただし、短答式試験合格を一定の資格として認めるのは不適切と考える。少なくとも、現在の試験のたてつけは、短答式試験合格は、論文式試験に進むためのひとつの通過点にすぎない

4. 実務経験の要件について

- ▶ 上記「ライセンス」と「サーティフィケート」を使い分けることで対応可能と考える

ご質問への回答

5. 監査業界から経済界等への人材輩出について

- ▶ 監査業界から経済界等への人材輩出については、我が国の資本市場の安定化のためにも、賛同する
- ▶ そのための課題は以下のようなものが考えられる
 - ▶ 安定的な論文式試験合格者の確保
 - ▶ 論文式試験合格から公認会計士になるまでの監査法人勤務の期間における取扱の検討（採用数、無期か有期か、給与）
 - ▶ 経済界の第2新卒（例えば、3年—5年間監査法人に勤務した人材）の採用に対するスタンスの変化、あるいは労働慣行の変化
 - ▶ 公認会計士のようなプロフェッショナルに対する労働法規の改訂



新日本有限責任監査法人の概況

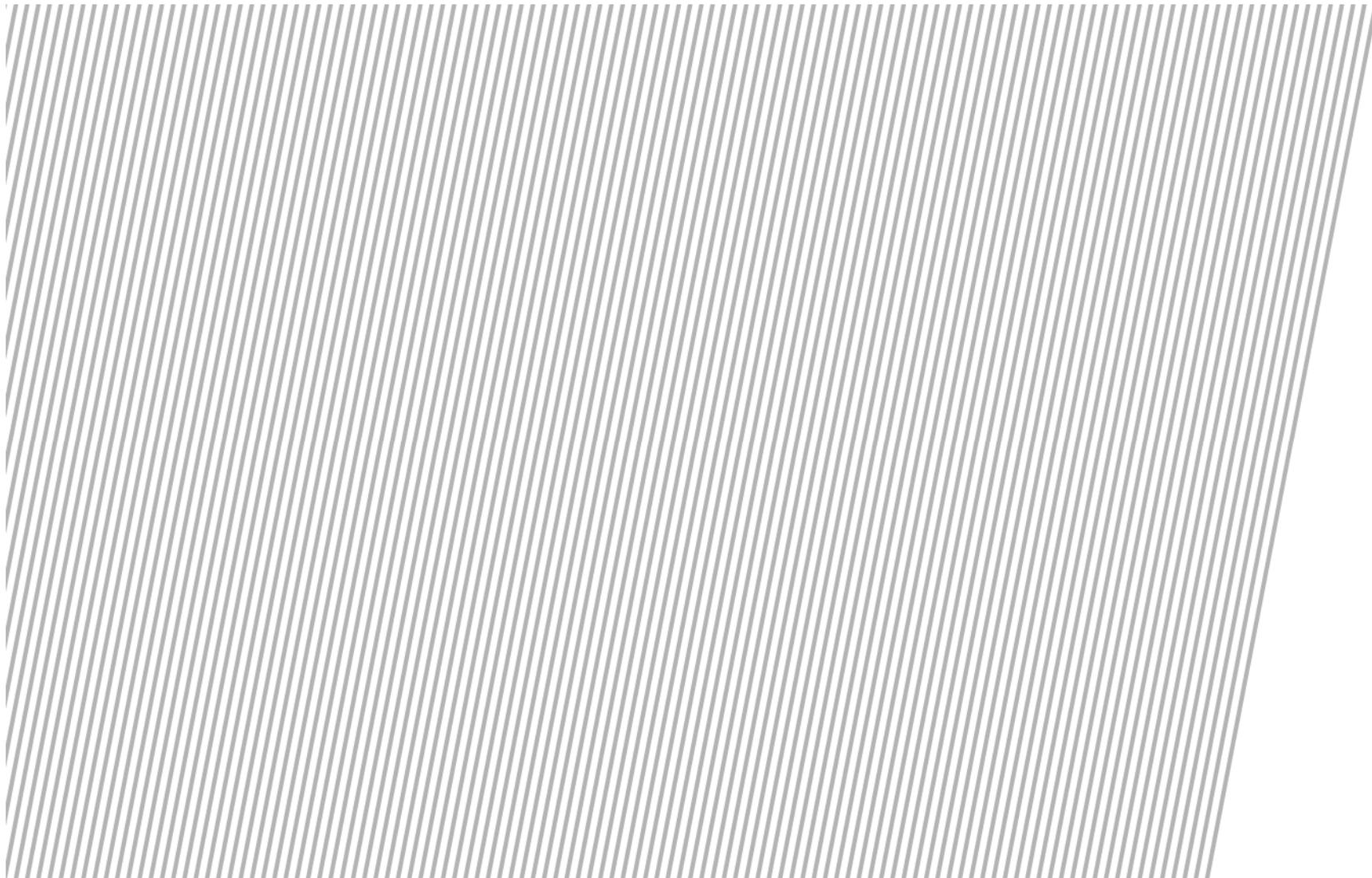
2010年3月24日

新日本有限責任監査法人

ERNST & YOUNG

Quality In Everything We Do

法人経営について



(1) 経営理念等について

① 法人の経営理念

『社会から信頼され社会に貢献する監査法人』

私どもは、「信頼され、社会に貢献する監査法人」を経営理念として掲げ、資本市場の健全な発展に寄与するという監査法人の社会的使命を遂行することによって、社会から信頼される監査法人であり続けたいと願っております。

そのためには、私ども一人一人がプロフェッショナルとしての自己研鑽に励み、時代の要請、社会の要請を的確にとらえ、それに応じていくことが重要であり、クライアントの皆さまとしっかり向き合い、十分なコミュニケーションを取って信頼関係を築くことが最も大切であると考えております。

「年次報告2009 理事長メッセージ」より

(1) 経営理念等について

② 品質管理に最重点をおいた法人運営

“Quality In Everything We Do”

私ども新日本有限責任監査法人は、「Quality In Everything We Do」を標語として、品質管理に最重点をおいた法人運営を行っています。

「新日本有限責任監査法人行動指針」

そして、品質管理への取組みの一環として、法人としてよりよい企業文化、社風を育むべく、「新日本有限責任監査法人行動指針」を制定いたしました。

「法人HP 行動指針」より

(1) 経営理念等について

③ 行動指針の役割

「新日本有限責任監査法人行動指針」とは、

→新日本有限責任監査法人のすべての構成員が、統一された明確な行動指針を持ち、共通の目的達成に向けて行動するための共通の指針となるもの

→「社会からの要請や、クライアントの皆さま、そのほか私たちが関係するすべてのステークホルダーにとって、より魅力的で信頼できる監査法人となるためには、何が必要か？」について具体的な指針を明らかにし、法人のすべての構成員が尊重し、守るべきもの

私ども新日本有限責任監査法人のすべての社員・職員は、誇りと自覚を持ってこの行動指針を主体的に尊重し、守ることで、当法人を取り巻くあらゆるステークホルダーの皆さまから信頼され、社会に貢献する監査法人になることを強い意志を持って目指してまいります

「法人HP 行動指針」より

(1) 経営理念等について

④ 新日本有限責任監査法人行動指針の概要

1. 社会からの要請に対して

- (1) 監査法人および構成員としての社会的責任の自覚と実行
- (2) 証券市場の公正の確保に関する義務の自覚
- (3) 「Quality In Everything We Do」
- (4) 私たちが第一に守らなければならないこと
- (5) 規制当局との関係について
- (6) 反社会的勢力の排除
- (4) 適切な提出文書の作成
- (5) 効率的な業務の実施に向けて
- (6) 文書の厳格な管理
- (7) 知的財産の尊重
- (8) 利益相反行為
- (9) インサイダー取引の禁止
- (10) 営業秘密への適切な対応

2. クライアントに対して

- (1) 誠実かつ信頼される対応
- (2) プロフェッショナルとしての高い専門能力の獲得
- (3) クライアントに対する理解
- (4) 業務に対する適正な報酬
- (5) クライアント情報等の責任ある管理

3. 職務の遂行に当たって

- (1) 法人の内部統制の強化
- (2) 法令規則等への適切な対応
- (3) サービスの品質管理の向上

4. 社員・職員として

- (1) 風通しのよいコミュニケーションの実現
- (2) 協力し合う組織風土の醸成
- (3) 確実な情報伝達
- (4) 基本的人権の尊重と労働関連法令の遵守
- (5) 公平な評価と処遇
- (6) 将来を見据えた職員の採用と育成
- (7) 積極的な業務への対応
- (8) 差別の禁止
- (9) 女性の働きやすい職場環境の整備
- (10) ハラスメントを許さない職場
- (11) 法人資産の適切な管理

「法人HP 行動指針」より

(2) グローバルアライアンスについて

① アーンスト・アンド・ヤング (EYG)

アーンスト・アンド・ヤング (EYG) は、世界140カ国において、アシュアランス (会計監査)・税務・トランザクション・アドバイザーの主要4分野で、グローバルなサービスを提供しています。

アーンスト・アンド・ヤング・グローバル・リミテッド (EYG)

本部 : 英国

構成員 : 144, 441名

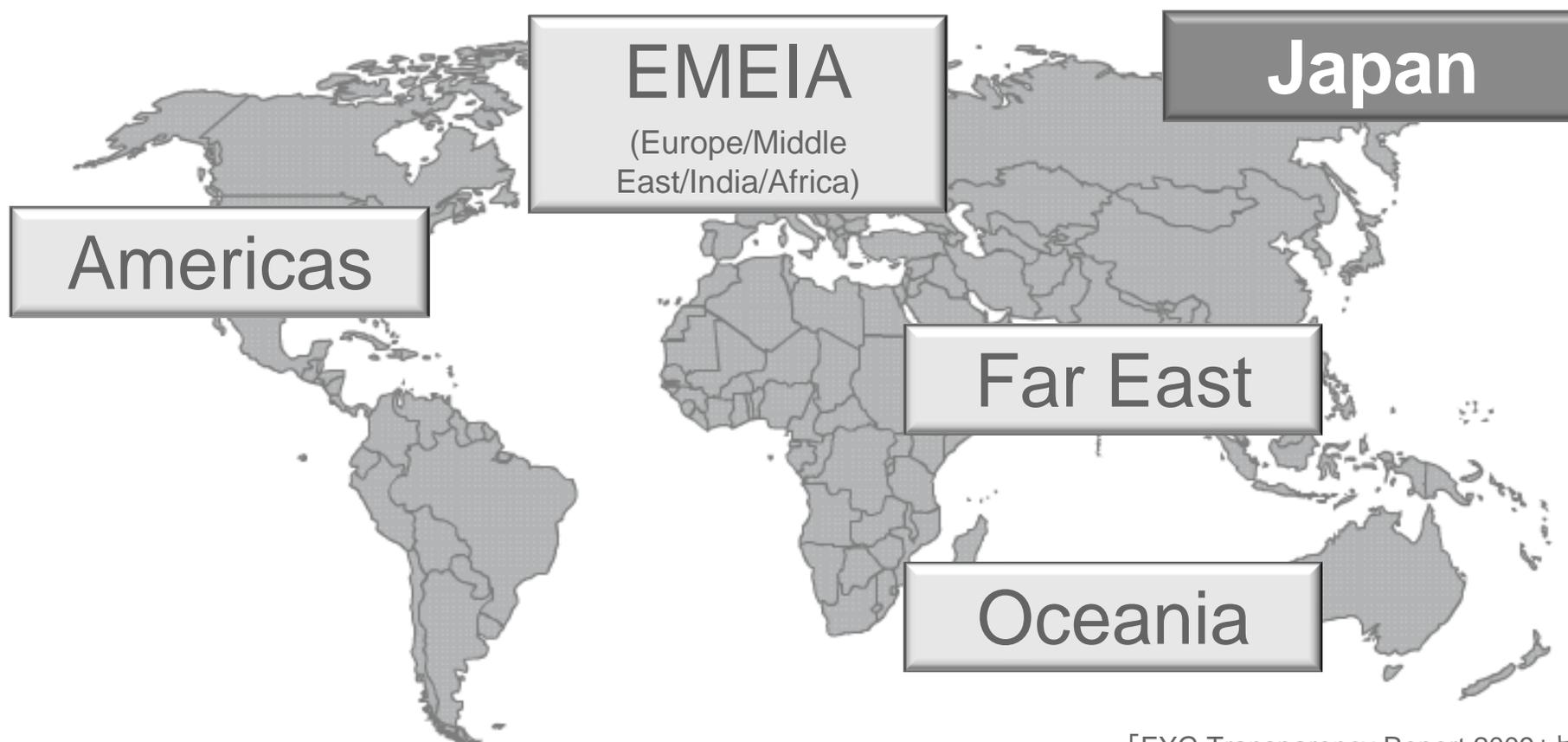
総収入 : 21,440 百万USD (2009年6月期)

「EYG Transparency Report 2009」より

(2) グローバルアライアンスについて

② EYGのエリア区分

EYGのメンバーファームは、地域により5つのエリアに区分されています。



「EYG Transparency Report 2009」より

(2) グローバルアライアンスについて

③ アーンスト・アンド・ヤング・ジャパン (EYJ)

新日本有限責任監査法人は、新日本アーンスト アンド ヤング 税理士法人、アーンストアンドヤング・トランザクション・アドバイザリー・サービス株式会社など8つの法人と共に、日本におけるメンバーファームとして、「アーンスト・アンド・ヤング ジャパン」を構成しています。(各法人は法的に独立した組織です)

アーンスト・アンド・ヤング ジャパン

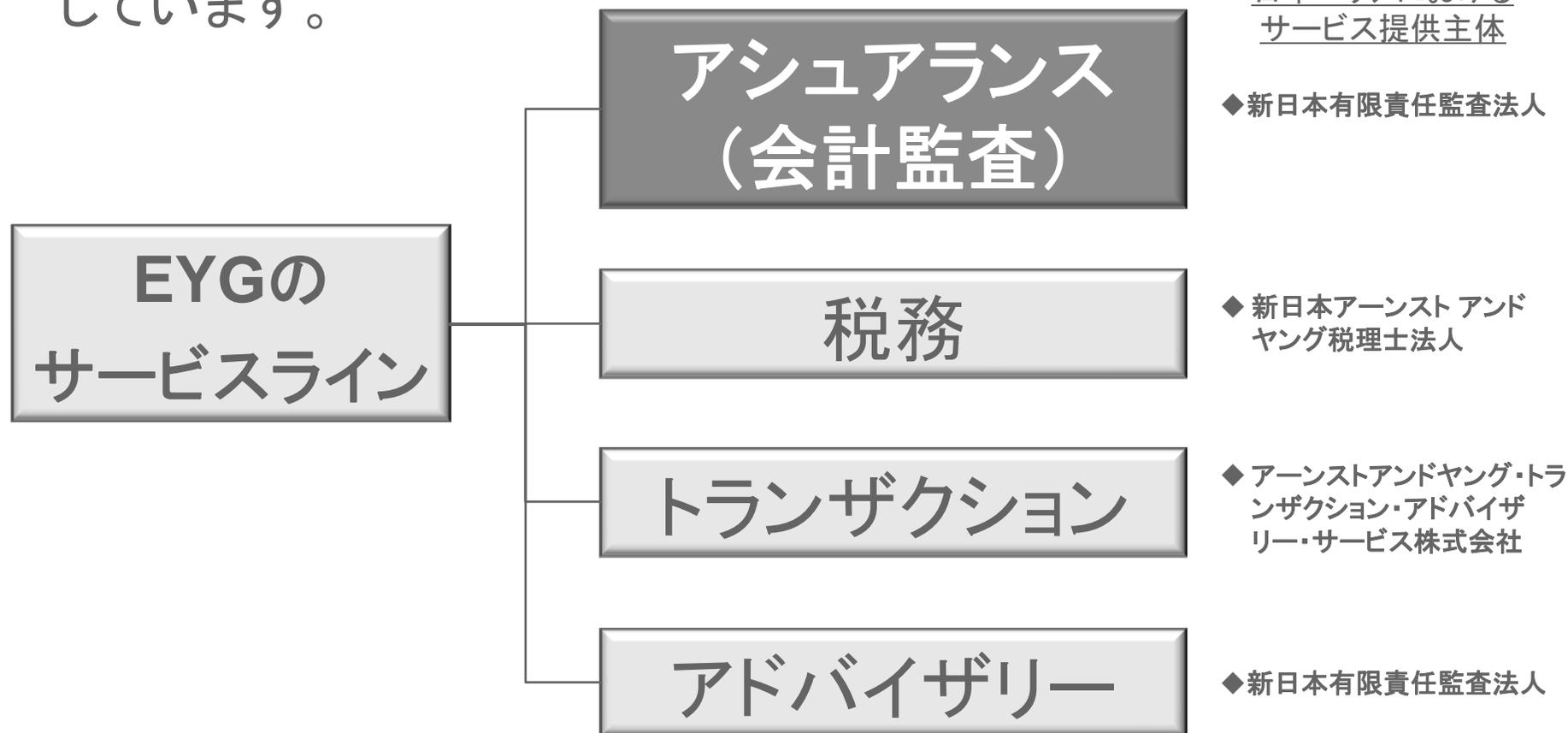
- ◆ 新日本有限責任監査法人
- ◆ 新日本アーンスト アンド ヤング税理士法人
- ◆ アーンストアンドヤング・トランザクション・アドバイザリー・サービス株式会社
- ◆ 株式会社新日本サステナビリティ研究所
- ◆ 株式会社エヌエヌ・グローバルソリューション
- ◆ 新日本パブリック・アフェアーズ株式会社
- ◆ 新日本インテグリティアシュアランス株式会社
- ◆ 株式会社日比谷マネージメント

「アーンスト・アンド・ヤング・ジャパンHP」より

(2) グローバルアライアンスについて

④ EYGのサービスライン別概要

EYGは、次の4つの主要分野でグローバルなサービスを提供しています。



「EYG Transparency Report 2009」「アーンスト・アンド・ヤング・ジャパンHP」より

(2) グローバルアライアンスについて

⑤ 行動目標 (バリューステートメント)

我々を含むEYGの構成員は、次のような行動目標(バリューステートメント)を共有しています。

Our Values Statement

Who We Are and What We Stand For

(バリューステートメント: われわれは次のようであることを目指し、行動します)

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)

「バリューステートメント冊子」より

(3) 法人の経営状況について

①第10期(平成21年6月期)の経営状況

(関与先企業)	総数	内、大会社等の数
被監査会社等の数	4,236	1,400
非監査証明業務の会社	3,079	604

(売上高)	売上高 (百万円)
監査証明業務	87,366
非監査証明業務	16,943
合計	104,309

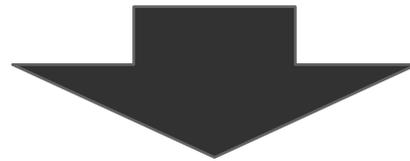
(人員数)	社員・職員人数
社員	695
職員	5,642
その他常勤職員	114
合計	6,451

(3) 法人の経営状況について

② 経営環境に対する認識と対応

監査法人を
めぐる
経営環境

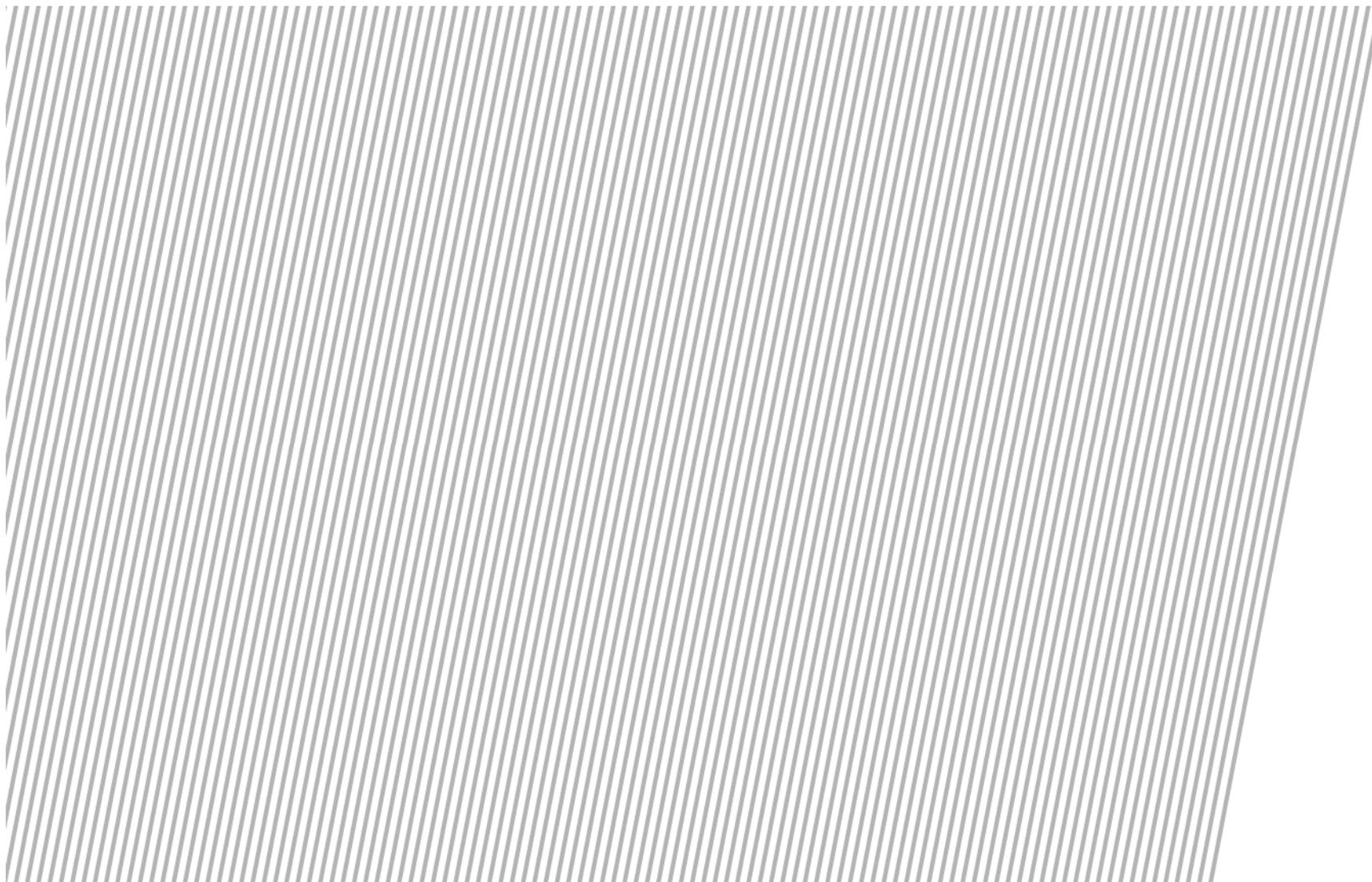
- ・J-SOX後の監査報酬低迷
- ・日本企業の合併
- ・日本企業の業績悪化、復活の遅れ
- ・上場会社数の減少
- ・IPOマーケットの低迷



当法人の
対応

- ・IFRSに向けた質の転換を積極的に推進
- ・低成長を前提とした人員構成への転換と維持
- ・高品質と適正コストの両立
⇒ 構造改革の達成による競争力の強化
- ・グローバル対応能力の強化

採用について



(1) 人材の採用について

① 前年度・当年度の採用状況

(平成21年6月期の採用状況(常勤職員のみ))

	平成21年 6月期
会計士および専門家	848
事務職員	100
合計	948

(会計士の定期採用 ここ3力年の推移)

	平成20年 6月期	平成21年 6月期	平成22年 6月期
過年度卒業者	610	502	125
学生(大学生・大学院生)	145	163	101
合計	755	665	226

(1) 人材の採用について

② 今後の採用方針、採用規模

■ 採用方針

低成長を前提とした、安定的採用を行う
＝ 採用基準のUP

■ 採用規模

長期安定的ではあるが、規模は保守的

(1) 人材の採用について

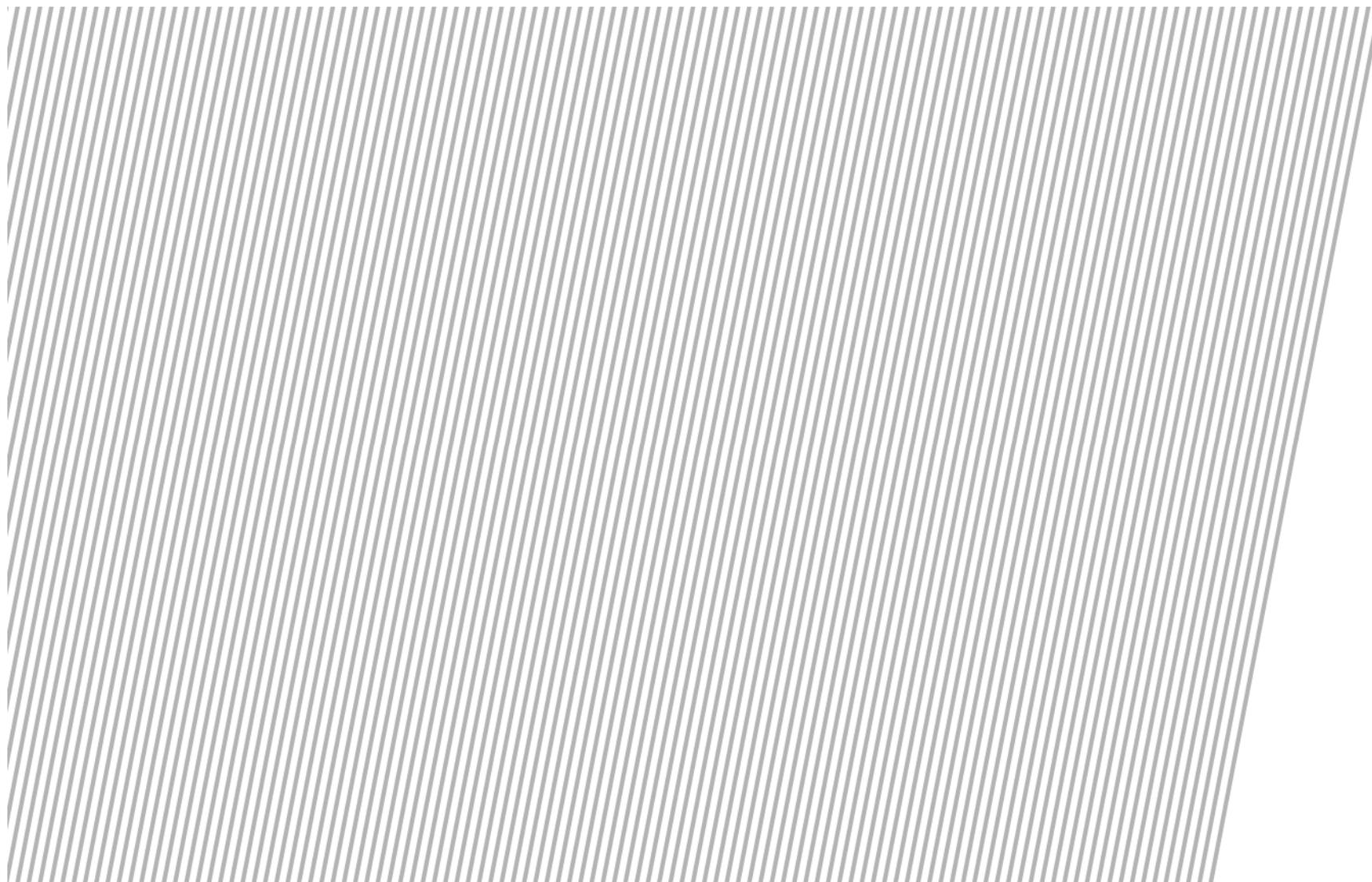
③採用したい者が備えるべき能力や人物像

■当面、全科目(論文)合格者を対象

■会計関連の知識だけでなく、次の視点も重視する

- ◆ コミュニケーション能力
- ◆ 社会常識力
- ◆ コンプライアンスに対する認識
- ◆ 英語力
- ◆ 前向きに先を切り拓く能力・志向

人材について

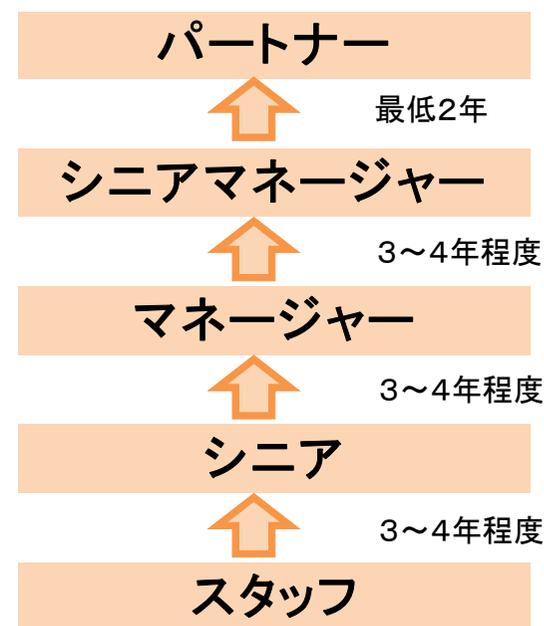


(1) 人員の状況について

① 職階別人員数とキャリアパス

職掌	職階	人数
パートナー・プリンシパル	シニアパートナー	372
	パートナー	311
	シニアプリンシパル	2
	プリンシパル	10
CS職員 ※1	ディレクター	19
	シニアマネージャー	337
	マネージャー	791
	シニア	1,650
	スタッフ・スタッフA	2,119
CBS職員 ※2	各職階	726
受入出向		35
契約社員		79
合計		6,451

会計士のキャリアパス



※1 CS(クライアント・サービス)職員 公認会計士や他の専門知識を有する職員で、顧客向けのサービス業務を行うことを業務の中心とする職員

※2 CBS(コア・ビジネス・サービス)職員 本部部門に所属する職員、CS職員の所属する部門・事務所でCS職員をサポートする業務を行う職員

(1) 人員の状況について

② 資格別の情報

職掌	資格等	人数
社員	公認会計士	683
	特定社員	12
職員等	公認会計士	1,829
	公認会計士試験合格者等	2,286
	監査補助職員(外国会計士等)	644
	その他の事務職員	997
合計		6,451

EYU

The way we develop
our people



職員の教育方針および教育システム (専門教育および職業倫理研修)

2010年3月24日

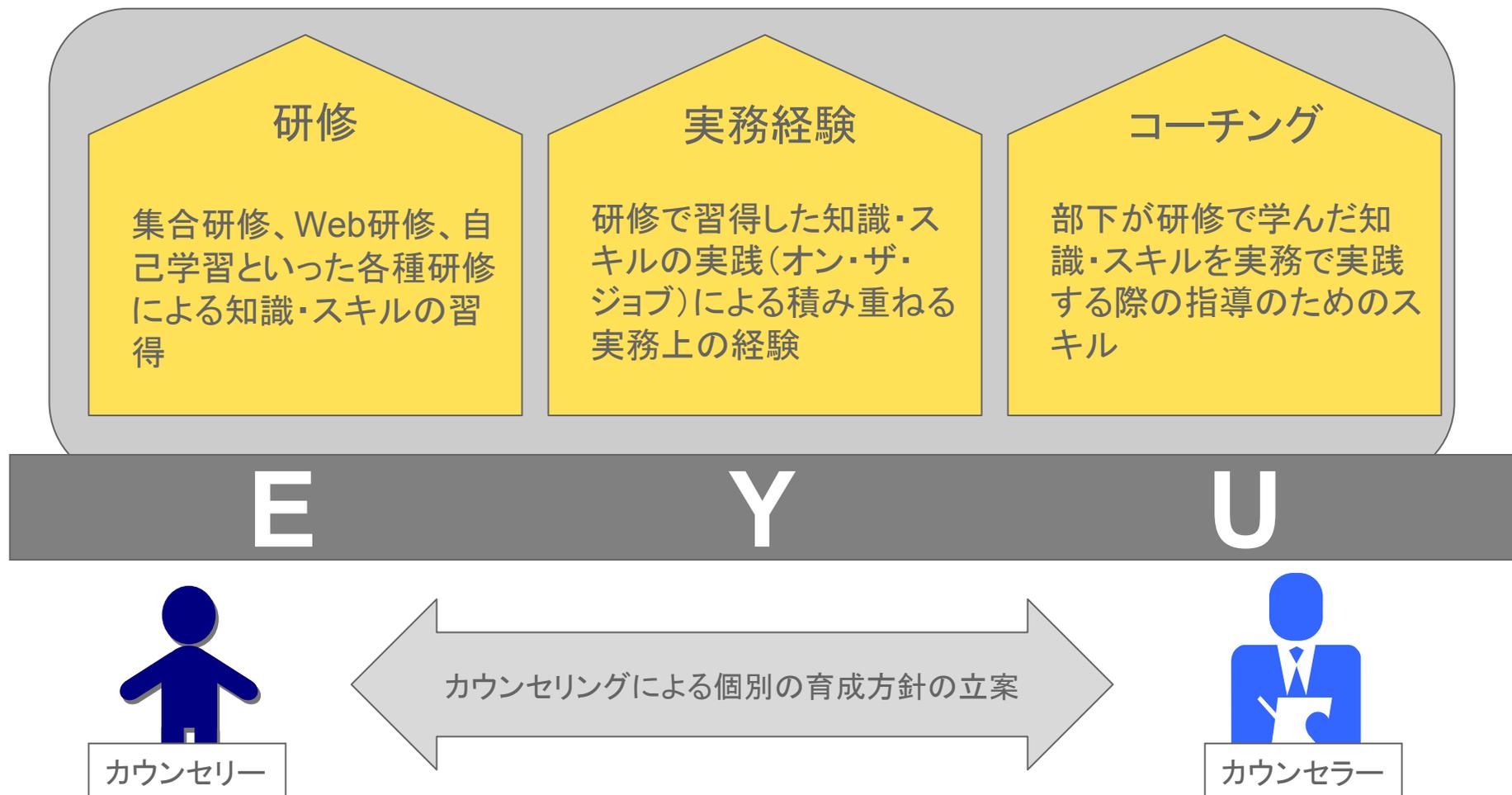
新日本有限責任監査法人
ERNST & YOUNG
Quality In Everything We Do

新日本有限責任監査法人の教育方針

一人ひとりに応じた人材開発

- ▶ 新日本有限責任監査法人では、“EYU”という職員の人材育成の基本的なフレームワークを採用している
- ▶ 職員一人ひとりの成長の段階や状況に応じた、きめ細やかな人材開発を可能にするフレームワーク
- ▶ “EYU”の3つの 構成要素
 - ▶ 実務経験
 - ▶ 研修
 - ▶ コーチング

教育方針～一人ひとりに応じた人材開発



サービスライン

- ▶ 新日本有限責任監査法人のサービスライン
 - ▶ アシュアランス(監査・保証業務)
 - ▶ アドバイザリー

- ▶ 以下、公認会計士のほとんどが従事する監査・保証業務を行っているアシュアランス・サービスラインの教育研修システムについて説明させていただきます。

研修カリキュラムの一覧

ラーニング・マップ

EYUのフレームワークのもと、一人ひとりの能力開発のために、4つのカテゴリーで、必要な研修を体系的に提供

職階	職階別研修	分野別研修				専門研修	基本研修	
シニアパートナー	パートナー研修	↑	↑	↑	↑	金融担当者研修	↑	↑
パートナー	新パートナー研修					US GAAP/GAAS		
シニアマネージャー	マネージャー研修	↑	↑	↑	↑	学校法人担当者研修	↑	↑
マネージャー	新マネージャー研修					公益法人担当者研修		
シニア	シニア4以上研修	監 査	日 本 基 準	一 兀 刃 の	一 研 修	株式公開実務(IPO)	職業倫理 研修	英 語 研 修
	シニア3研修					海外語学 研修		
	シニア2研修					E-Learning		
	シニア1研修							
スタッフ	スタッフ3研修	↓	↓	↓	↓	その他の専門研修	↓	↓
	スタッフ2研修							
	スタッフ1研修							
	入社時研修							

研修カリキュラムのカテゴリー①

- ▶ 職階別研修
 - ▶ 各職階に応じて受講すべき必修の研修
 - ▶ 監査メソドロジー(理論・方法論)
 - ▶ 会計基準
 - ▶ 昇格時研修
 - ▶ 新しい職階に求められるビジネススキル
 - ▶ 独立性、他

- ▶ 分野別研修
 - ▶ 監査に関する研修
 - ▶ 会計基準の研修
 - ▶ 日本基準
 - ▶ IFRS(国際財務報告基準)
 - ▶ IT研修

研修カリキュラムのカテゴリー ②

▶ 専門研修

- ▶ 担当する業種やクライアントに応じて必須となる研修
 - ▶ 業種特有な会計基準や監査基準を学ぶ研修(金融機関、学校法人など)
 - ▶ 米国の会計基準や監査基準を学ぶ研修

▶ 基本研修

- ▶ 法人の構成員として、また監査人として求められる基本的なビジネススキルの研修(コーチング、リーダーシップ、プレゼンテーションなど)
- ▶ 役割に応じて求められるスキルの研修
- ▶ 職業倫理研修
- ▶ グローバル人材育成研修(英語、海外監査実務研修)

その他の研修カリキュラム

- ▶ オン・ザ・ジョブ・トレーニング
 - ▶ 対象者
 - ▶ スタッフ・シニア(管理職昇格前の職員)
 - ▶ 実施内容
 - ▶ 監査実務
 - ▶ ビジネスパーソンとして必要なスキル
- ▶ アシュアランスのOJTは上述の内容を基本として、監査補助者として業務を実施できることを目標として実施されている

研修カリキュラムの受講形態

- ▶ 研修の受講形態
 - ▶ 集合研修(講義)
 - ▶ 知識提供型の研修
 - ▶ 集合研修(ワークショップ)
 - ▶ 小グループでのディスカッション形式
 - ▶ ディスカッションにより気づきや学びを得られる
 - ▶ 他の受講生から学びを得られる
 - ▶ Web研修
 - ▶ 知識提供型の研修
 - ▶ 時間や場所の制限がない
- ▶ 受講形態は、各研修の内容・狙いに応じて最も有効なスタイルが選択している