

監査品質に関する報告書
2024



Contents

1	トップマネジメントディスカッション	4
2	監査品質の指標	10
3	ガバナンス体制	12
4	品質管理体制	16
5	人材	20
6	IT	22
7	財務基盤	23
8	国際対応	24
9	ガバナンス・コード適用に向けた取り組み	26
10	クライアント	30
11	法人概要	31



トップマネジメントディスカッション

Top Management Discussion



TSUTOMU SAITO

「監査新時代における法人理念

——公正性で社会に貢献する——の意義を見つめて」

八重洲監査法人は、「公正性で社会に貢献する」という理念を掲げています。

この理念のもと、トップマネジメントである理事長と理事が、現代の監査環境、法人組織の在り方と強み、監査品質についての取り組み、そして八重洲監査法人の将来像について考えを共有しました。

理事長
齋藤 勉
TSUTOMU SAITO



理事
渡邊 考志
TAKASHI WATANABE



TAKASHI WATANABE

齋藤 監査環境の変化というワードは、以前から用いられていましたが、近年の変化はより具体的なこととして語られるようになった印象がありますね。例えば、監査調書の体系化や電子化の体制をエビデンスとして残す必要性が高まり監査の厳格化が具体的な形で言われるようになりましたね。

渡邊 確かに日々、監査が厳格化しているのを感じます。処分事例も増えていますし、八重洲監査法人としても現在の監査環境に対応できるように体制を整える必要があると考えています。

齋藤 以前は、監査のプロセスを各々の監査法人で組み立て、結果を判断するという環境であったのですが、監査の品質を一律に担保するという意味合いで、非常にプロセス

重視かつ全て文書の形で整理することを求められるようになりました。

渡邊 この流れは監査業界だからというわけではなく、金融庁による金融機関に対する監督や製造業においてもトレーサビリティといった製品やサービスの生産から消費までの過程を追跡できるような体制を整備するなど、各々の業界で品質の管理という面が強調されてきていますよね。私たち監査業界もその流れには対応していかなければなりません。

齋藤 そのような意味でも、「公正性で社会に貢献する」という八重洲監査法人の理念を達成するために、常に監査品質の維持向上を重視し、品質の優先を判断の規準として行動していかなければならないと強く感じます。



渡邊 また、ステーク・ホルダーの監査に対する期待は年々高まっていると思います。監査報告書への監査上の主要な検討事項（KAM）の記載の導入もその期待の表れの一つといえますね。ステーク・ホルダーに対して監査人が実施した監査手続の透明性を強調していくことが重要となってきています。

齋藤 そうですね。これまでは、監査基準、品質管理基準の要求事項の実践として監査のドキュメンテーション強化にもっぱら注力してきました。今後はそれに加えて、企業のステーク・ホルダーに対し監査のプロセスや品質目標の達成状況を積極的に発信し理解を得ていくための体制づくりも大切ですね。

八重洲監査法人の独自性と監査の品質

齋藤 我々は、大手監査法人でいえば1部門ぐらいの規模感ではありますが、経験豊富な公認会計士を中心に組織を構成しています。

渡邊 どちらかという、中小監査法人というとは非常勤比率が高くて、各クライアント業務に当座のチームで対応しているのではとイメージされることがありますが、八重洲監査法人は、所員の大部分をパーマネントメンバーで構成しており、帰属意識のある集団で持続可能性のあるクライアントサービスの提供ができています。稀有な監査法人だと自負

しています。

齋藤 そういう意味で地に足の着いた人たちが監査に従事している法人といえますね。この点は、組織図にも表れていまして、八重洲監査法人では組織図上、監査チームを真ん中に描いています。

渡邊 それは八重洲監査法人の大きな特徴ですね。現場で日々クライアントと対面している監査チームを主役に据えた、現場力を非常に重視した組織体制が私たちの目指すところですよ。

齋藤 その監査チームをサポートする存在として経営管理部門や品質管理部門が両側にあり、全体を統括する社員会も含めて各監査チームにダイレクトにつながる体制作りは、八重洲監査法人のフラットな組織風土そのものと考えています。

渡邊 各部門に監査チームがダイレクトにつながっているメリットは、情報伝達の迅速化にも役立っていますよね。各監査現場における問題点などがダイレクトに経営管理部門や品質管理部門ないし社員へ伝えられ、その問題点を各部門が分析し対応策や新しい手法を開発したうえで、スピーディに現場へフィードバックするという体制となっており、課題解決のための十分なコミュニケーションが取りやすくなっています。その結果、各監査チームにおける監

査の品質の向上につながっています。

齋藤 現場力に支えられた質の高い監査サービスを提供するためには、どのような人材を採用し育てていくかということも重要ではないですか。

渡邊 様々な監査クライアントのニーズに対応するためにも、人材は非常に重要と考えています。IT 環境への対応やグローバル化といった点も今後より力を入れていかなければいけない部分です。

齋藤 新しい人材の受け入れは組織の活性化にもつながりますからね。監査品質の向上という面でも、組織としての成長に寄与するような方々と積極的にかかわれるようにしていきたいですね。

渡邊 八重洲監査法人の人材面の特色としては、多彩なバックグラウンドや価値観を持った人材が多いです。そのような方々に対して一人ひとりの個性と多様性に配慮して、持続可能な組織の実現を目指していきたいですね。

法人理念の新時代における意義とは

齋藤 「公正性で社会に貢献する」という理念は、社会にもクライアントにも公正に向き合い、信頼性のある財務情

報を公正にジャッジし保証する社会インフラとしての役割を果たすための旗印となるように、という思いを言葉にしたものとなります。

渡邊 この理念は、まさに監査そのものを表していますよね。特に八重洲監査法人は、コンサルティング業務などのいわゆる二項業務は行わず監査一本でやってきました。その監査自体とどう向き合うかを追求するうえでも、「公正性で社会に貢献する」という理念は、組織の根本的な考え方として非常に重要な価値観を示しています。先ほど、監査チームが組織の中心であるという話題がでしたが、そのような組織になったのも理念が具現化したものといえます。

齋藤 一方で、理念実現のために新しい時代に合った監査品質や監査手法を常に前向きに取り入れる必要性も感じます。安定した組織を運営していくと、徐々に組織の恒常性を維持しようとする志向が表れてきます。恒常性自体は、働きやすい組織作りに必要なものであると認識していますが、それが余りにも強くなると組織として衰退し、時代に取り残されていくでしょう。変化を恐れず積極的な成長を図っていく組織であり続けなければならないと考えています。

渡邊 変化に柔軟な風土というのは、八重洲監査法人には昔からありますね。私が入所した当時も、提案したアイデアを積極的に取り入れてくれました。そのようなところに



もこの理念は脈々と受け継がれていると感じます。

齋藤 変化を恐れることなく柔軟に成長をつづけていく中で、私たちがずっと守ってきた理念を絶やさないために、組織を構成する一人ひとりがプロフェッショナルとしての意識を高く保ち、行動においてそれを示し、また視野を広く持って、知識・見識・能力の深化向上に努めていくことがこれからの時代においても非常に大切です。

次世代の監査を見据えた組織づくり

渡邊 八重洲監査法人のこれからを考えると、「恒常性の打破」というのは意識していきたいキーワードになります。変化に対応しながら持続可能な組織を目指すにあたって、多様な価値観の受け入れ、デジタル化への対応、サステナビリティへの取り組みなど解決しないといけない課題は多いと感じています。

齋藤 その中でも、変化に対応するという意味では、排他的、閉鎖的な組織にならないような取り組みが重要になるのではないのでしょうか。八重洲監査法人では採用の間口を広く取っている関係で、さまざまなバックボーンを持った人材が所属していますが、同じ思考の人材に偏ることのない組織作りを実践していることで、適度に刺激のある組織になっていると感じております。今後も多様な価値観の人材が活躍する組織を意識していきたいですね。



渡邊 日本公認会計士協会では、組織の女性比率を30%以上にするという目標を掲げており、私たちも参考にしますが、幸い八重洲監査法人では、昨今組織の女性比率が目される前から、目標値は概ね達成できていました。これは特段意識して採用活動を行っていたわけではなく、多様性と個性を尊重した結果、自然と達成できていたものでした。

齋藤 女性比率ばかり、監査組織や監査チームを支えるのは、必ずしも日本の公認会計士試験の勉強をしてきた者だけではないですね。様々な人材の知見を結集できる組織を作っていきたいですね。

渡邊 人材以外の直近の課題は、ITツールへの対応です。私たちも電子調書やコンピューターを用いた監査技法(CAAT)はすでに導入していますが、時代の変化に応じて新しい監査で用いるITツールが開発されてくると予測されます。そのようなツールの進化についても、日々アンテナを張り導入を検討していかなければならないと考えております。

齋藤 上場会社の監査を行う監査法人の裾野の拡大といった会計監査を取り巻く環境が変化したことを受けて、上場会社等の財務書類について監査証明業務を行う監査法人に対し新たな登録制度が導入されました。こうした動きもあり、電子調書の導入が進んでいるようです。今後もITツールの進化に応じて要求されるものが増えてくるでしょう。

渡邊 グローバル・ネットワークにおける監査の品質レビューでも翻訳ツールなどを利用したレビューやコミュニケーションというのが取り入れられています。監査品質を国際的な水準にするためにも、デジタル化への対応はスムーズに進めていきたいですね。

齋藤 サステナビリティもあります。企業が公表するサステナビリティ情報に対する投資家の関心は年々高まってきています。そうした情報に対して正確性、信頼性を保証するニーズもより高まっていくことが当然予想されます。八重洲監査法人としても将来、サステナビリティ情報の保証にどのように向き合っていくか、体制作りを含め考えていかなければいけません。

渡邊 そうですね。私たち自身も、ペーパーレス化やリモート監査の導入でサステナビリティへの取り組みを行っていますが、監査法人としてサステナビリティ保証への期待にどのように向き合うのか、組織として考えていきましょう。



品質管理から品質マネジメントへ

齋藤 最後に監査の品質管理について触れましょう。近年の重要な転換点として、品質管理から品質マネジメントへの移行という、根本思考の変化がありました。従来は監査の品質について、監査が計画通り進行しているか、品質に問題あると判断したときに迅速に対応する、という監査の品質をコントロールする面が強かったと感じます。そこから、品質を高めるという目標達成のために、どのような組織を作り上げるか、どのようにリソースを効果的に利用するかといったプロセスの構築を重視するマネジメントの面が強くなってきています。

渡邊 マネジメントという意識は本当に強くなったと思います。単にトップダウンで統制するのではなく、品質マネジメント部門と現場の相互フィードバックを効果的に行い、組織全体で品質マネジメントを考えていかなければいけない時代になったと思います。そのためにも、現場レベルの品質への意識付けが、非常に重要だと考えています。その意味で、一人ひとりがプロフェッショナルとして意識を高く持って日々の監査業務に従事していただきたいというのはもちろんですし、当然、個々人に任せきりでできませんので、組織としても品質マネジメント体制を一層有

効な形に整えていく考えです。

齋藤 八重洲監査法人は、業務として監査一本ですから、コンサルティング業務や税務業務などに対する品質マネジメントを考える必要がなく、監査に対する品質マネジメントを全力で取り組めるのは組織としての強みですね。

渡邊 その点、監査品質を考えるうえで倫理を保持できているかという点は大前提と思いますが、そもそも私たちは監査しか行っていないですから、自然と高い倫理観の保持につながっているのではないのでしょうか。

齋藤 おっしゃる通りです。「公正性で社会に貢献する」という私たちの理念が、監査品質マネジメントという面でも一貫しています。

渡邊 理念の一貫性を大切にしていきたいですね。デジタルトランスフォーメーション、国際化、労働環境の変化、多様性の尊重など、監査を取り巻く環境が大きく変化していることが指摘されていますが、八重洲監査法人は、「公正性で社会に貢献する」という理念を柱に、どのように、クライアント・社会に質の高い監査を提供できるかということを最重要課題とし、持続的な組織を実現していきます。

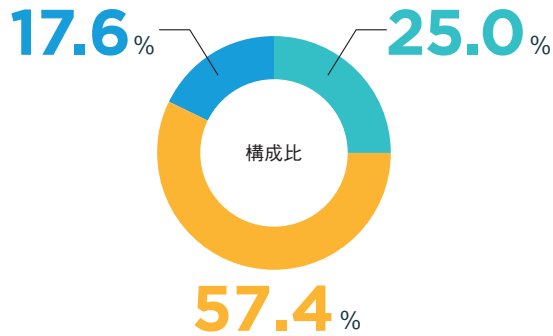
2

監査品質の指標

Audit Quality Indicators

八重洲監査法人では、監査品質の確保を図るため主に以下の指標を監査品質の指標 (Audit Quality Indicators) としています。

職位ごとの人員数



パートナー	17名
職員のうち公認会計士	39名
その他職員	12名
合計	68名

(2024年7月1日現在)

女性比率



32.4%

パートナー	2名
職員のうち公認会計士	14名
その他職員	6名
合計	22名

(2024年7月1日現在)

※日本公認会計士協会では2048年度までに会員・準会員の女性比率を30%へ上昇させる目標を設定しています。

1人当たりの

上場会社平均監査関与先数



業務執行社員

1.9社

主査

0.4社

CPD 取得義務達成率と

法人指定研修受講率



CPD

100%

法人指定研修

100%

P21

独立性遵守回答率と 違反件数



独立性遵守回答率

100 %

違反件数

0 件

P16 [→](#)

内部の定期的検証の結果



2023 年度対象件数

22 社

重要な不備事項が
検出された監査業務

該当なし

P17 [→](#)

退職率、有給取得率、 平均有給休暇取得日数



退職率

7.5 %

有給取得率

92.0 %

平均有給休暇取得日数

21.9 日

P21 [→](#)

報酬依存度の最大値



2024 年 6 月期

8.7 %

※倫理規則では、特定の依頼人に対する報酬依存度が 15% を超えた場合、独立性に懸念が生まれるため、必要な施策を講じることとされています。

P23 [→](#)



ガバナンス体制

Governance

当監査法人は「公正性で社会に貢献する」を理念として掲げ、これを実現するため無限責任社員により構成される社員会を中心としたガバナンス体制を構築しています。

そのうえで、無限責任制度に期待される機能が十分に発揮できる適正規模の組織運営を目指しています。

ガバナンス体制の概要

当監査法人は、変化の波の中で、信頼性ある財務情報を公正にジャッジし保証する社会インフラとしての役割を果たすために「公正性で社会に貢献する」を理念としています。

この理念を実現するために、当監査法人では、一部の経営陣のリーダーシップを前提としたトップダウン型経営ではなく、監査パートナーである無限責任社員全員が直接経営に関与し、社員会及び品質マネジメント本部に属する各委員会、経営管理組織の各部署の合議等を通じて、相互に監視・牽制することにより組織の規律を確保することを基本方針としています。

大規模監査法人を想定した有限責任制度をあえて採用せず、監査パートナーである社員全員が無限責任社員となり、相互監視・相互牽制による業務運営の適正化を図る本来のパートナーシップ型法人運営形態を継続することで適切なガバナンス体制を構築しています。

そのため組織規模の無原則な拡大を避け、無限責任監査法人としての適正規模での維持・成長を基本原則とするとともに、業務運営を担う社員の選任においても一人ひとりの人間性、専門性そして多様性を重視しています。

また、監査業務執行と経営・監視機能とは人的に分離せず、表裏一体の運営を心掛け、公認会計士であり監査パートナーである無限責任社員以外の者が監査証明業務の執行に不当な影響を及ぼすことを排除しています。

加えて、社員間の相互監視・相互牽制だけでなく、独立した立場から社員会を監視・助言する独立評価機関を設置することで、より強固なガバナンス体制の構築に努めています。

ガバナンス体制の目標

将来の当監査法人のガバナンスにおいては、今以上に社会的責任や透明性、多様性などが重要視されるべきであり、そのための体制構築が必要と考えています。

社会的責任

監査法人は、監査のプロフェッショナルとして成長する

だけでなく、より広範な社会的責任を果たすことが求められていると考えます。

具体的には、環境問題や社会問題についての意識をより高めて、社会的な責任を果たすべく長期的な成長を目指します。

透明性

監査法人は、経営状況や意思決定プロセスなどを透明化することが求められます。監査品質に関する報告書等を公表することを通じて、関与先や財務情報利用者からの信頼獲得に努めます。

多様性

監査法人は、多様性を尊重することが求められます。具体的には、パートナーやスタッフの各レベルでの女性比率の向上、多様なスキルや専門性を有する人材採用を進め、組織としての持続可能性の向上を目指します。



当監査法人は、2024年7月1日付で組織改定を行い、サステナビリティ開示・保証制度に関する検討を担うサステナビリティ検討担当や、主として若手のスキル向上を担う人材開発担当の設置等を実施しました。これらは、さらなる人材活用による組織の活性化を意図したものです。

行動指針

当監査法人では、理念の達成のため、次のような行動指針を定めています。

i 倫理の保持

行動規範としての倫理規則を遵守すること

ii 品質を重視し優先する行動

監査品質の維持・向上のため品質の優先を判断の規準とすること

iii コミュニケーションの実践

組織内外の関係者と十分なコミュニケーションを行うこと

iv 多様性の尊重と個性の調和

多様性を認め、互いを理解しようと努めて、各々の価値を最大限に発現すること

v プロフェッショナルであることの自覚と体現

個々がプロ意識を高く保ち、行動においてそれを示すこと



代表社員 理事
渡邊 考志

vi 持続的なスキルアップ

知識等の深化向上に努め、常に一流のプロフェッショナルであり続けること

vii 情報の機密性の確保

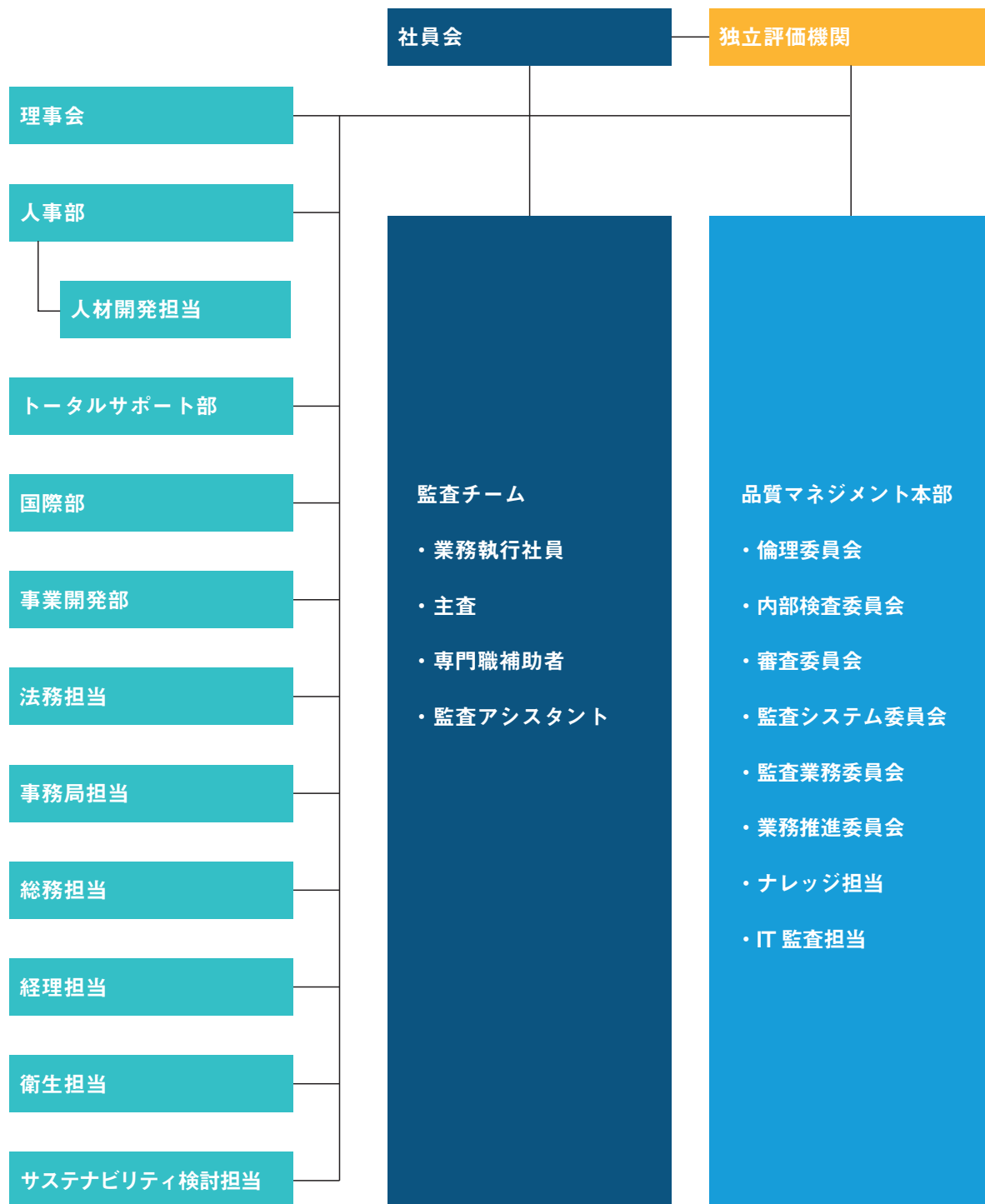
情報漏洩が起らないよう最大限配慮すること

これら項目を掲げて、組織に属する者の行動を律しています。また、理事長から定期的に行動指針の発信を行うことで、組織全体への浸透を図っています。



ガバナンスを支える組織体制

当監査法人では、最高意思決定機関としての社員会をはじめ品質マネジメント本部及び理事会、人事部、トータルサポート部、国際部などの経営管理組織を設けています。また、社員会を評価・助言するために独立評価機関を設けています。



※ 2024年7月1日現在の組織体制に基づいています。

社員会

社員会は、当監査法人の経営方針等を決定する最高意思決定機関でありガバナンス構築のための最重要機関となっています。監査パートナーであるすべての無限責任社員により構成され、月1回の定例開催を通して当監査法人の経営方針等を決定するとともに、経営課題の共有と多角的な視点からのディスカッション、必要な情報の適時共有を行っています。また、臨時の決議事項がある場合には随時開催しています。社員会で決定された経営方針等は、以下の各組織の活動により実現されます。

理事会

理事会は、最高意思決定機関である社員会が円滑かつ効率的に機能するための業務を担っています。主な役割として、社員会での決議、報告、意見交換事項を事前に集約・議論し、社員会での審議・議決に備えます。また、業務執行社員のローテーションや配置、各部門に属さない業務に関する方針を立案し、社員会へ提案を行います。さらに、理事会は社員会との密接な連携を通じて、経営方針の策定およびその実現を推進する役割を果たしています。

加えて、独立評価機関に期待される機能が実効的に発揮されるよう、十分な情報を評議員に提供し、適切なサポートを行っています。

人事部

人事部は、人材の採用、社内研修などの人材育成、職員の評価・配置に関する業務に携わっており、当監査法人を運営するうえで欠かせない人材の管理に貢献しています。また、人事部の内部組織として人材の育成業務に特化した人材開発担当部署を設け、各人に適したキャリアパスの構築やスキル開発の推進に取り組んでおります。

トータルサポート部

トータルサポート部では、CIの策定やインターネットやソーシャルメディアでの広報活動を中心に、外部公表用文書の作成支援など幅広い分野にわたる業務に携わっており、情報の発信を通して当監査法人の認知度の向上やブランドイメージの確立に貢献しています。

国際部

国際部では、クレストン・グローバルやクレストン・ジャパン・グループに属するネットワーク・ファームやその他の業務提携先との連携・交流を図り、国際的な品質水準へのキャッチアップ、業務実践を実現することを目的とした情報交換を行っており、当監査法人の監査品質の向上に貢献しています。

また、国際的な監査業務に対応するツールの開発やリソースの提供を通して、監査チームへの継続的な支援を行っています。

サステナビリティ検討担当

サステナビリティ検討担当は、サステナビリティ開示・保証基準の勉強会や日本公認会計士協会、サステナビリティ関連団体への参加等を通じて、サステナビリティ情報を収集しています。収集した情報については監査チームに提供することにより、事務所全体のサステナビリティに関する専門性を高め、有価証券報告書等でのサステナビリティ情報の開示・保証に対応できるようサポートしています。

品質マネジメント本部

監査品質マネジメント全般を統括し品質目標の提示を行う組織として、品質マネジメント本部を設置しています。品質マネジメント本部は、当監査法人において行われる監査業務の品質の向上を図るために日々活動しています。

品質マネジメント本部内には、倫理委員会その他の組織を設け、それぞれ品質マネジメント業務にあたっています。

独立評価機関

当監査法人では、経営から独立した第三者としての評議員を選任し、社員会による意思決定プロセスの監視と、ガバナンス評価・助言を受けています。評議員は、監査業務執行には関与せず、高度な専門性を発揮し独立した第三者の立場から経営機能の実効性向上、監査品質の向上のための助言・提言を行っています。



品質管理体制

Quality Management

当監査法人は、監査業務の品質を適切に保つために、
2024年7月1日より改訂品質管理基準の適用を開始しています。
また、行動指針として「品質を重視し優先する行動」を掲げることで、
監査品質を優先する意識を全所員が常に持つことを促し、監査品質の向上に取り組んでいます。

品質管理の方針

当監査法人では、「監査に関する品質管理基準」、「監査における不正リスク対応基準」、「監査事務所における品質管理」、「監査業務に係る審査」及び「監査業務における品質管理」に準拠して、品質管理に関する方針及び手続を定めた「品質管理規程（規定編・マニュアル編）」を定めています。

本規程は、当監査法人のすべての監査業務に適用されるものであり、当監査法人が監査契約を締結しているすべての監査業務の専門要員は、本規程に定める当監査法人の監査の品質管理に関する方針及び手続を遵守しなければなりません。

これらの品質管理に関する最終的な責任は理事長が負いますが、品質マネジメント本部長は品質管理システムを整備・運用する責任を負います。

職業倫理の遵守及び独立性の確保

職業倫理

当監査法人では公認会計士法、関係法令及び日本公認会計士協会の倫理規則に基づいて、「品質管理規程」に職業倫理に関する規定を設け、当監査法人及び専門要員に遵守を義務付けています。

インサイダー取引防止

当監査法人では、職業倫理の一貫として「インサイダー取引防止規定」を定め、全構成員にインサイダー取引に関する誓約書の提出を求めるとともに、遵守を義務付けています。

独立性

当監査法人では専門業務の実施に当たり、独立性に関する法改正対応解釈指針及び日本公認会計士協会の倫理規則を遵守することを目的として「品質管理規程」に独立性に関する規定を設け、当監査法人及び構成員に遵守を義務付けています。

また、毎年7月1日現在及び必要となる時点において、倫理規則実務ガイダンス第3号「監査人の独立性チェック

リスト（実務ガイダンス）」により独立性に対する阻害要因の有無を確認し、法人及び全構成員に提出を求めています。なお、2023年度における当該チェックリストの回答率は100%であり、違反件数はゼロ件となっています。

ローテーションの方針及び手続

「業務執行社員等の選任に関する規程」に業務執行社員（監査責任者）等のローテーションの方針及び手続を定めており、業務執行社員及び審査担当者（レビューパートナー）に対して、倫理規則等で定める一定期間のローテーションとインターバルを義務付けています。

契約の締結及び更新

当監査法人では、「品質管理規程」に関与先との契約の新規の締結又は更新に関する方針及び手続を定め、関与先との契約の新規の締結又は更新にあたり、独立性確認手続、不正リスクを含むリスク評価手続を実施し、所定の法人内承認手続を義務付けています。

人的資源の確保や関与先の誠実性等のすべての条件を満たした場合のみ関与先との契約の新規の締結又は更新を行うことが可能になります。

専門要員の採用、教育、訓練、評価及び選任

当監査法人では、必要とされる適性、能力及び経験並びに求められる職業倫理を備えた十分な専門要員を合理的に確保するため、「品質管理規程」に人的資源に関する方針及び手続を定めています。

人的資源

当監査法人では人員構成を定期的に見直し、安定した品質の監査を提供するために十分な人材を確保することを目指しています。

専門要員が監査事務所の品質管理システムを理解し、実行できるよう、定期的な研修・周知を行っています。また専門要員に対しては、自分自身の学習と開発に責任を持ち、新しい分野の業務をするために必要な場合は、適切なトレーニングや指導を求めることを奨励しています。

品質管理システムの運用に関する活動や責任を担う人材

については、任命前にその役割に対する適性が適切に評価され、適切なトレーニングを提供することとしています。

監査チームの監査責任者は、各業務に十分かつ適切なリソースを確保する責任、各業務に十分な時間が割り当てられていることを確認する責任及び必要に応じて、専門家などの追加リソースを確保する責任があります。

研修に関する事項

すべての専門要員に対して継続的な教育・訓練を受けるための機会を積極的に与えています。

また、システム監査、ITを利用した監査技法等の習得又はスキルアップのために研修会への出席を奨励し、そのための時間確保、研修費用の補助等を行っています。

なお、内部検査委員会は、専門要員の継続的専門能力開発（CPD）制度履修状況を検討し、履修単位不足が判明した場合には、速やかに不足の履修単位を修得するまで、監査業務に従事することを制限する等の措置をとることとしています。

業務の実施及びその審査

業務の実施

監査業務の質を合理的に確保するために、日本公認会計士協会から公表された監査基準報告書、監査・保証実務委員会等の委員会報告や実務指針に準拠し、研究報告等を参考として、監査業務の実施に関する方針及び手続を監査マニュアル等として定め、それらに基づいて業務を実施しています。

専門的な見解の問合わせ

当監査法人では、判断に困難が伴う重要な事項や見解が定まっておらず判断が難しい重要な事項に関して、適切に専門的な見解の問合わせを実施できるよう、「品質管理規程」及び「監査マニュアル」に専門的な見解の問合わせに関する方針及び手続を定め、運用しています。

専門的な見解の問合わせが適切に実施されるように、法人内外において、十分な人材等を確保しています。

監査上の判断の相違

当監査法人では、監査チーム内、監査チームと専門的な見解の問合わせの助言者との間、又は、監査責任者と審査担当者との間の監査上の判断の相違を解決するための方針及び手続を「品質管理規程」に定めています。

監査証明業務に係る審査

すべての監査業務について、監査意見の表明に先立って、「品質管理規程」に定めた方針及び手続、「審査委員会規則」に基づいて所定の審査が行われます。審査は監査計画から監査意見形成にいたる監査業務全般を対象とし、関与先ごとに選任された審査担当者（レビューパートナー）により

実施されます。

審査担当者の適格性、客観性を確保する具体的な規定を整備しています。

監査調書の管理及び保存に関する体制の整備状況

監査調書の不適切な変更等を防止するため、「監査マニュアル」に、監査ファイルの最終的な整理、管理及び保存に関する方針及び手続を定め、紙面調書については、監査ファイルの最終的な整理の完了時点で原本を直ちに外部倉庫に保管し、以後品質管理責任者の管理下に置くことで監査チームが原本にアクセスできない仕組みとしています。

監査ファイルの電子化については、現在段階的に導入を進めています。アーカイブ後の電子調書ファイルは品質管理責任者の管理下に置き、監査チームその他の者が編集できない仕組みとしています。

モニタリング及び改善プロセス

当監査法人は、品質管理のシステムに関するそれぞれの方針及び手続が適切かつ十分であるとともに、有効に運用されていることを合理的に確保するために、「品質管理規程」においてモニタリング及び改善プロセスを定めています。

このプロセスには、品質管理のシステムに関する日常的監視及び評価と、監査責任者ごとに少なくとも一定期間ごとに一つの完了した監査業務の定期的な検証を含めています。なお、2023年度の実施件数は全クライアント数66法人に対して22法人であり、該当クライアントの監査業務には、監査業務の遂行上、重要な問題は検出されませんでした。



品質マネジメント本部長
白濱 拓

外部機関によるレビュー等の状況

当監査法人を対象とする外部機関によるレビュー等には、日本公認会計士協会による品質管理レビューと公認会計士・監査審査会による検査があります。

日本公認会計士協会による品質管理レビュー

日本公認会計士協会による品質管理レビューは、自主規制の取り組みとして日本公認会計士協会が監査事務所の監査品質の状況をレビューする制度で、原則3年に1回実施されます。

なお、当監査法人は、直近の日本公認会計士協会による品質管理レビューにおいて監査事務所における品質管理に関する重要な不備事項はない旨の報告を受けています。

公認会計士・監査審査会による検査

公認会計士・監査審査会は金融庁に設置された独立行政機関であり、日本公認会計士協会からの品質管理レビューに関する報告を受け、内容を審査するとともに必要に応じて監査事務所等への立入検査等が実施されます。

立入検査の結果、監査事務所の品質管理が著しく不十分である場合及び監査業務が法令等に準拠していないことが明らかとなった場合には、公認会計士・監査審査会から報告を受けた金融庁が行政処分を行います。

なお、当監査法人は、これまでに行政処分を受けたことはありません。

不正リスクへの対応

当監査法人は、品質マネジメント本部長を不正リスクに対応する品質管理の責任者と定め、不正リスク対応基準に基づき不正リスクに留意して品質管理に関する適切な方針及び手続を整備・運用しています。

当監査法人は、専門要員が監査業務を行う上で必要な不正事例に関する知識を習得し、能力を開発できるよう、不正に関する教育・訓練の適切な機会を提供し、専門要員は監査業務の全過程を通じて不正リスクに対応した監査手続を実施します。

不正リスク対応基準が適用される監査業務について、不正による重要な虚偽表示を示唆する状況が識別された場合、又は不正による重要な虚偽表示の疑義があると判断された場合には、修正後のリスク評価及びリスク対応手続が妥当であるかどうか、入手した監査証拠が十分かつ適切であるかどうか等について審査し、必要に応じて当法人内外の適切な専門的知識及び経験等を有する者に問い合わせ、入手した見解を検討します。

外部・内部通報への対応

当監査法人では、内外からもたらされる情報に適切に対応するための方針及び手続を「品質管理規程」に定め、運用しています。

外部通報

監査業務等に係る不正・粉飾及び法令違反等に関する情報を受け付ける窓口として、ホームページ上に「監査ホットライン」を開設しています。

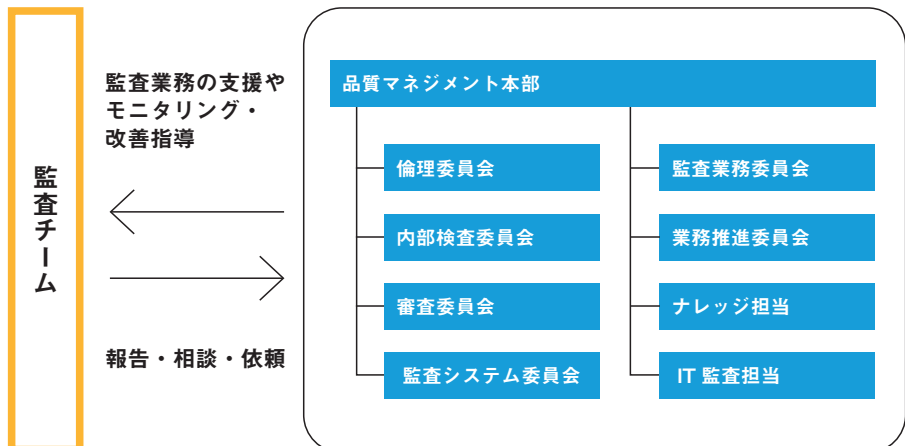
内部通報

構成員からの職業倫理や法令違反等に関する相談又は通報を受け付ける窓口として、品質マネジメント本部及びクレストン・グローバル本部への報告ラインを設けています。

外部通報・内部通報とも、通報を受けた場合には品質マネジメント本部での検討、必要に応じて関連する委員会メンバーや外部専門家からなる調査チームを設置して調査を行い、通報内容・対応状況・調査結果等を理事長に報告します。

品質管理体制

監査品質マネジメント全般を統括し品質目標の提示を行う組織である品質マネジメント本部のもとに倫理委員会、内部検査委員会、審査委員会、監査システム委員会、監査業務委員会、業務推進委員会、ナレッジ担当、IT 監査担当を設けています。

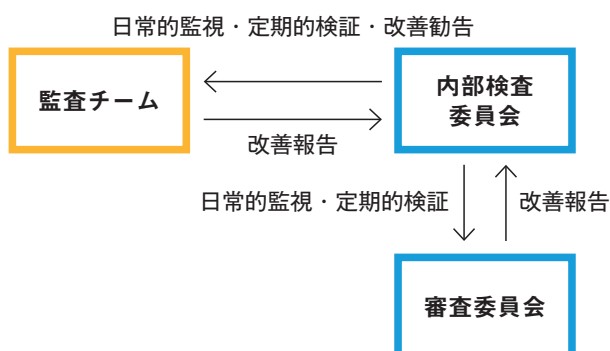


倫理委員会

倫理委員会は、当監査法人やパートナー、職員が倫理規則に違反していないか日常的に監視すること、また、職業倫理に関する検討を行います。倫理規則の研究、日々の監視を通して、法人全体が職業的専門家としての社会的役割を自覚し、自らを律し、かつ、社会の期待に応え、公共の利益に資することができるよう、その職責を果たすことを促し監査の品質向上に努めております。

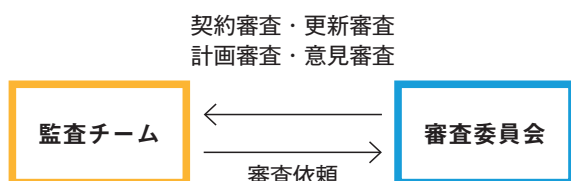
内部検査委員会

内部検査委員会は、監査チームの日常的監視・定期的な検証・改善勧告を行います。所内レビューを実施し、各監査チームの業務の品質の向上を促しています。また、内部検査委員会は、審査委員会が実施している審査の品質についても日常的に監視しています。



審査委員会

審査委員会は、監査契約・更新、監査計画、監査意見に関する審査を行います。監査チームが策定した監査計画や表明する意見が妥当なものであるか検討することで、監査業務の品質の向上を促しています。

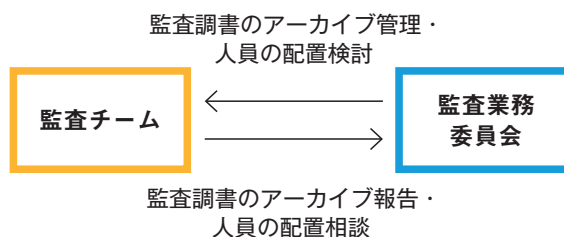


監査システム委員会

監査システム委員会は、監査チームのIT環境管理・電子調書化指導を行っています。多様な働き方の実現のためにクラウドストレージ上でのデータ共有やコミュニケーションツールの導入により監査業務の効率化を促すとともに、情報セキュリティに関する対策規程の策定に携わるなど当監査法人の情報セキュリティの要となっています。

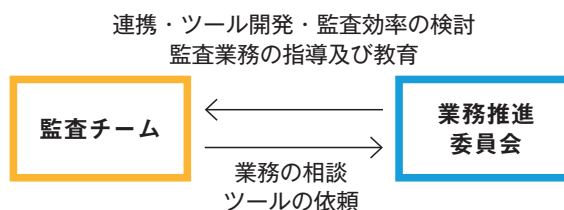
監査業務委員会

監査業務委員会は、監査調書の管理や専門要員の配置・検討を行います。監査チームが作成した監査調書が適切にアーカイブされているか管理すること、また、各監査チームの人員に偏りが生じないように調整することで、監査業務の品質の向上を促しています。



業務推進委員会

業務推進委員会は、監査チームの指導・教育、監査ツールの研究開発、監査効率の検討等を行います。各監査チームで実施している監査手法を調査し、監査の効率化実現のために作業の統一化ができるよう監査ツールの研究開発などを行い監査業務の品質の向上を促しています。



ナレッジ担当

ナレッジ担当は、監査・会計に関する最新の情報を収集し、構成員の知識向上に努めるとともに、会計監査に関するトピックスを外部に発信します。

IT 監査担当

IT 監査担当は、IT 監査におけるニーズや問題点の把握・展開等を行います。IT の専門職員を配置し、IT 監査に関するトレンドの共有や IT 監査に関する業務効率化につながるツールの開発等を実施します。



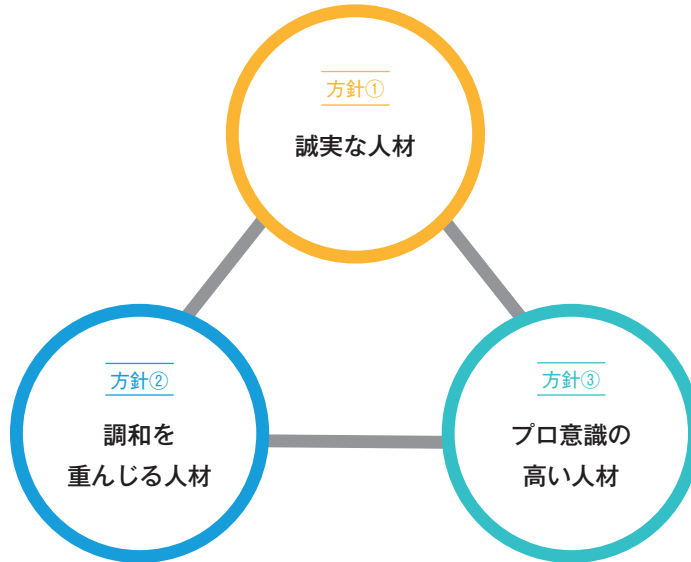
人材

Human Resources

当監査法人では、監査サービスの中心となるのは常に「人」と考えています。

「人」を尊重し、一人ひとりが自己実現できる環境づくりと人材力の向上に取り組んでいます。

人材採用方針



方針① 誠実な人材の獲得

当監査法人は、行動指針に「コミュニケーションの実践」を謳い、監査業務においては監査クライアントとコミュニケーションを重ねて信頼関係を築くことを重視しています。

誰にでも誠実に向き合い、真摯に耳を傾ける人でなければ監査クライアントとの信頼関係の構築は難しいものと考え、そのような人材の獲得を採用の基本方針としています。

方針② 調和を重んじる人材の獲得

監査業務は監査クライアントごとに監査チームを編成して業務を遂行します。当監査法人では、「多様性の尊重と個性の調和」を行動指針として掲げ、多彩で個性豊かなメンバーが調和し、チームワークを重んじることで監査業務をスムーズに遂行しています。こうした考え方に共感できる人材の採用を基本方針としています。

方針③ プロ意識の高い人材の獲得

当監査法人では、行動指針に「プロフェッショナルであることの自覚と体現」および「持続的なスキルアップ」を定め、これらの実践を奨励しています。フラットな組織体制のもと、経験年数や職位にとらわれることなく、全員が一人のプロフェッショナルとして互いにリスペクトする組織風土が根付いています。このような環境で個性を最大限に発揮し、自由に意見を発信していただくため、プロフェッショナルであることの自覚を持ち自ら行動できる人材の採用を基本方針としています。

人事制度

当監査法人は、設立当初からワーク・ライフ・バランスを重視した働き方を大事にしています。ワーク・ライフ・バランスと一言で言っても、趣味などに時間を費やしたい方、得意分野の更なる向上に向けて時間を充てたい方、家族との時間を大切にしたい方など、そのかたちは様々です。

当監査法人では、その人なりのワーク・ライフ・バランスが実現できるよう、各人のニーズを把握し、多様な働き方に応えるためにそれぞれの業務量の適切な配分に努めています。

特に監査クライアント数と人的資源のバランスを欠くと、ワーク・ライフ・バランスの実現が困難となるため、それらのバランスが適正水準に保たれるよう常に留意して業務を運営しています。

また、当監査法人の特徴として、各人の自己研鑽をサポートする制度や有給休暇付与日数を多く設定していることなどがあります。2023年度の平均有給休暇取得日数は21.9日となっています。

さらに、キャリアと育児・介護の両立支援として、育児・介護休業制度や短時間勤務制度を導入しており、男性の育児休暇取得実績も増加傾向にあります。働きながら安心して子育てができるように、産休・育休復帰後もお互いがサポートし合う組織風土が定着しています。

平均有給休暇取得日数

21.9日

人事評価

当監査法人では、公平な人事評価制度の整備を目指し、監査チームやその他の業務で関わる複数のパートナーが人事評価を担当しています。日常の監査業務への取り組み方や法人内部における間接業務への姿勢など、異なる視点からの5つの評価項目を設け、これらに基づく相対的評価を人事考課に反映しています。当監査法人では監査品質を重視し優先する行動という行動指針を掲げており、構成員の評価、報酬及び昇進等の人事に関する方針及び手続を決定するうえで、この行動指針に従っています。

また、複数のパートナーによって実施された人事評価結果は、業務で最も関わりの深いパートナーによりフィードバックが行われ、多角的な視点で本人の成長を促す仕組みとしています。

教育・研修制度

当監査法人では、多彩で高度なプロフェッショナル人材の育成を目指し、教育・研修制度の充実に力を入れています。

2024年7月には、人材力のさらなる向上を図るため人材開発担当部署を新設し、各人に適したキャリアパスの構築やスキル開発の推進を強化しています。また、専門職員の資格取得を支援し、その資質向上及び業務体制の整備・強化を目的に、システム監査に関する資格取得費用や資格維持費用、さらに国際化に対応するための語学学習費用の

補助等を行っています。

研修制度としては、一貫した監査品質を担保するために、監査業務に携わる全社員に対して会計・監査基準の改正に関する解説講義、不正事例研究及びIT監査等に関するCPD必修研修の受講を義務付けています。これにより、専門的知識の習得と専門能力の維持・向上を図っています。さらに、各委員会が定期的実施する特定のテーマに関するディスカッション形式の集合研修を通して、法人全体の知識向上や横断的な知識共有の促進に努めています。

人材配置

当監査法人では、パートナー及びスタッフの監査経験年数はもとより、その他の業種経験、語学力及びITスキル等、幅広い知見や経験を監査業務に生かせるように、各人の能力や適性に応じた最適な人材配置を目指しています。監査チームにおいては、能力、経験、そして個性のバランスを考慮してチーム組成を行っています。最適な人材配置は法人全体の生産性を高めるとともに、業務へのモチベーションや定着率の向上にもつながると考えています。一方で、業務を通して幅広い知見や多様な経験を獲得することができるよう、被監査会社の業種や規模による区分を設けずチームメンバーを配置しています。各人が自発的に業務に取り組みスキルアップを図れるよう、人材配置の側面から支援を行っています。

また、IT専門家や海外勤務経験者等の人材を積極的に採用し、各チームに配属することで、業務の質の向上に加え、新たな知識やノウハウの共有による組織の活性化を図っています。



人材担当パートナー
藤井 千春



IT Information Technology

急速なデジタル化の進展に伴い、監査業務や法人運営においてもIT 技術を活用することが必要不可欠になっています。業務の有効性及び効率性を高める IT 投資を積極的に進める方針としています。

IT 環境の整備・運用

IT 環境の整備と運用は、今日の監査環境において不可欠な要素といえ、当監査法人ではITへの投資や積極的な活用を通して監査品質の向上や業務の効率化に取り組んでいます。その一環として、専門知識を持つIT 専門家をメンバーに迎えた監査システム委員会を設置し、同委員会が中心となってIT ツールの比較検討を行っています。IT ツールの導入に際しては、監査品質の向上や業務の効率化に貢献するかを見極め、当監査法人の業務に適したものを選定することに加え、各監査チームと密にコミュニケーションを行い現場レベルのニーズを適切に反映するよう努めています。これにより、IT 専門家でなくとも誰でも利用できるIT ツールの導入を目指しています。

この結果、CAAT ツールの活用による監査手続の支援、グループウェアやオンライン会議システムの活用によるタイムリーな情報共有や円滑なコミュニケーションの促進を実現しています。さらに、電子監査調書システムとしてCaseWare 社のCaseWare Working Papers を導入し、監査調書の電子化を進めています。監査調書の電子化は、監査業務のデジタルトランスフォーメーションにおいて重要なステップと位置づけており、紙ベースの調書管理から脱却することで、監査業務の透明性と信頼性を高め監査品質の向上および業務効率化に寄与しています。

さらに、モダンExcel やRPA ツール、データ分析ツール等の活用を支援するための情報収集や勉強会を定期的で開催し、AI ツールの導入も含めたあらゆる可能性を視野に入れながら、監査品質の向上、監査業務の効率化に資するIT 環境の整備と運用に取り組んでおります。

情報セキュリティ対策の実施

情報の機密性は、監査法人にとって極めて重要な要素であり、当監査法人では「情報の機密性の確保」を行動指針として掲げています。当方針に基づき、情報資産の適切な管理と情報漏洩の防止を徹底するため、情報セキュリティ対策基準を策定しております。情報セキュリティ対策基準

には、物理的およびシステムの情報資産を適切に管理するための規定やアクセス管理に関する規定、情報セキュリティについての所員の行動基準が含まれています。

具体的な情報セキュリティ対策として、年に一度、情報セキュリティ対策基準を遵守する旨の誓約書の提出を義務付けるとともに、セキュリティ遵守状況の定期的なモニタリングを実施しています。また、情報セキュリティに関するCPD 研修の必修化や情報セキュリティに関する教育を実施することで所員の意識向上を図っています。

さらに、情報資産ごとに異なるセキュリティレベルを設定し、リスクに応じたセキュリティインシデント対策規程を設けています。セキュリティインシデントの発生を防ぐため監視ツールを導入するだけでなく、万が一重要なセキュリティインシデントが発生した場合に備え、発生時の対応・報告経路や再発防止策の策定等に関する方針を明確に定めることで、迅速かつ適切な対策が講じられる体制としています。このように、情報セキュリティは単なる義務ではなく、監査法人の価値を高め、社会に対する責任を果たすための重要な投資と捉えております。



IT 担当パートナー
小林 大輔



財務基盤

Financial Stability

当監査法人は、法人設立から現在に至るまで財務健全性を確保し、また、報酬依存度についても留意しています。

財務基盤の状況

監査法人として、財務健全性を維持することは、監査意見の信頼性を確保し、クライアントや市場からの信用を得るための基盤となります。これは、監査意見の公正性と独立性を保つ上で極めて重要な要素です。

当監査法人は、設立以来、以下の方針を継続しています。

- ・自己資本比率の充実・維持
- ・特定の監査業務の依頼人への過度な報酬依存度の回避
- ・公認会計士職業賠償責任保険の最高額契約

これらの方針のもと、公正性と独立性を保ちつつ、持続可能で信頼性の高い監査サービスを提供することで、長期的な視点でクライアントや社会に対して価値を提供し続けることができると考えております。その結果、当監査法人の「公正性で社会に貢献する」という理念の実現につながると確信しています。

報酬依存度

報酬依存度とは、監査意見を表明する会計事務所等の総収入のうち、特定の監査業務の依頼人からの総報酬が占める割合を指します。日本公認会計士協会（JICPA）が設けた倫理規則は、監査法人が特定の依頼人からの過度な報酬依存を避けることを求めています。これは、監査法人が依頼人との間で独立性を保ち、公正な監査意見を提供するために不可欠な観点です。

JICPAの倫理規則では、監査業務の依頼人が社会的影響度の高い事業体（PIE）である場合、2年連続して報酬依存度が15%を超えるときには、必要な対応策を講じることが求められています。当監査法人では、特定の監査業務の依頼人に対する報酬依存度の高さが監査法人の独立性を脅かすことがないように、報酬依存度について倫理規則で定める水準を超える監査業務の受嘱を回避する方針を採っています。そして、法人設立以来、一度も当該水準を超えたことはありません。このように、報酬依存度の面においても、「公正性で社会に貢献する」という理念の実現に努めています。

当監査法人の財務基盤の状況

	2023年6月期	2024年6月期
売上高	823百万円	843百万円
総資産	615百万円	638百万円
純資産	498百万円	539百万円
自己資本比率	85.8%	84.5%

報酬依存度の最大値

2024年6月期

8.7%



国際対応

International Network

当監査法人は、国際的ネットワークであるクレストン・グローバル（本部英国）のメンバーファームとして、法人内に国際部を設け、国際対応基盤の充実・強化を図っています。これにより、海外に展開する国内企業や国外企業の日本法人に対して国際的な水準での監査サービスの提供を実現しています。



国際対応の基本的な方針

国内外の経済環境の変化に対応し、持続可能な成長を目指すためグループを形成する企業は多く、グループ監査の必要性が高まっています。監査人としては、グループ財務諸表監査のため、グループ監査の基本方針や手法の明確化が監査品質の向上に寄与する重要事項となっています。

監査人が高い品質を確保したグループ監査を実施するためには、グループ監査人と構成単位の監査人の双方向のコミュニケーションがキーとなりますが、クライアント企業の海外進出や M&A に伴うグローバル展開が進む中で、海外の監査人とのコミュニケーションがより重要視されるトレンドとなっています。

これに対し当監査法人では、在外連結子会社等を有する国内クライアント企業のグループ監査人として、これら子会社等の構成単位の監査人である海外監査事務所へ監査指示書（インストラクション）を送付し、オンラインや対面での会議を通して主体的に関与する（アウトバウンド）ほ

か、国外企業を監査する海外監査事務所から指示を受け日本子会社等の構成単位の監査人を務める場合もあります（インバウンド）。

こうしたアウトバウンド・インバウンド双方の対応を通じグループ監査に積極的に関与することで、監査事務所間の国際連携によるグループ監査のノウハウを蓄積しグローバルな監査品質の向上に注力することを基本方針としています。

また、当監査法人では国際対応力を備えた組織体制を構築することがグローバル化の進展するビジネス環境において監査品質の向上に不可欠と捉えています。当法人の目指す多様な人材採用・多彩な人材育成の一環として、異文化間でのコミュニケーション能力、語学力、国際会計基準への理解、そして柔軟性を備えた人材確保にも注力しています。優れた言語能力だけでなく、異なるビジネス慣習や文化の違いの理解を備えた海外長期駐在勤務経験のある監査専門要員の採用は、組織全体としての国際対応力の強化を促進する原動力となっています。

クレストン・グローバルについて

クレストン・グローバルの前身であるクレストン・インターナショナルは、1971年にドイツの会計事務所 Bansbach の Gabriel Brötzel と、英国の会計事務所 Finnie & Co. の Michael Ross の2人の起業家によって設立されました。

クレストン・グローバルは2024年12月現在、全世界114ヶ国のメンバーファームに2万7千人の構成員を有する監査・会計・税務分野における専門的国際ネットワークとなっています。

当監査法人との主な提携内容は以下のとおりです。

- ・関与先の国際化に対応した国際業務の推進
- ・各国に所在するメンバーファーム相互の関与先紹介
- ・国際的品質水準に対応した各種監査ツール、監査品質マネジメントツール、データベースの利用

- ・クレストン・グローバルの開発した各種監査品質教育・研修プログラムへの参加、メンバー間コミュニケーション及び各種情報提供を通じた国際的水準業務の遂行
- ・クレストン・グローバル本部が実施する当監査法人を対象とした品質管理レビューの定期的実施



国際部長
島垣 一道





番号	原則・指針	事務所対応
原則 1	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 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。	P4 1 —トップマネジメントディスカッションにて発信しています。
指針 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。	P4 1 —トップマネジメントディスカッション P12 3 —ガバナンス体制にて発信しています。
指針 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。	P20 5 —人材にて発信しています。
指針 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。	P4 1 —トップマネジメントディスカッション P20 5 —人材にて発信しています。
指針 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に加えて、利益相反や独立性の懸念に対し、規模・特性等を踏まえて具体的にどのような姿勢で対応を講じているかを明らかにすべきである。また、監査法人の構成員に兼業・副業を認めている場合には、人材の育成・確保に関する考え方も含めて、利益相反や独立性の懸念に対して、どのような対応を講じているかを明らかにすべきである。	当監査法人は監査証明業務が主たる業務であり、非監査業務については主に監査業務に関連するものを受嘱する方針としています。構成員の兼業・副業等につきましては、様々なスキル、知識、専門性の獲得につながり監査品質のさらなる向上が期待されるため、法人業務に支障のない範囲において認めており、監査関与先との利益相反、独立性についてはネットワークファームを含めて定期的に確認を実施しています。
指針 1-6	監査法人がグローバルネットワークに加盟している場合や、他の法人等との包括的な業務提携等を通じてグループ経営を行っている場合、監査法人は、グローバルネットワークやグループとの関係性や位置づけについて、どのような在り方を念頭に監査法人の運営を行っているのかを明らかにすべきである。	P24 8 —国際対応にて発信しています。
原則 2	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 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。また、規模・特性等を踏まえて経営機関を設けなかった場合は、実効的な経営機能を確保すべきである。	P12 3 —ガバナンス体制にて発信しています。
指針 2-2	監査法人は、会計監査に対する社会の期待に応え、組織的な運営を確保するため、以下の事項を含め、重要な業務運営における経営機関の役割を明らかにすべきである。 ・ 監査品質に対する資本市場からの信頼に大きな影響を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 ・ 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 ・ 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・評価に係る体制の整備	P12 3 —ガバナンス体制 P16 4 —品質管理体制にて発信しています。 当監査法人では、被監査会社の組織や風土を深く理解するよう努めてきました。当法人監査マニュアルでは、企業及び企業環境の理解や、経営者や監査役等とのコミュニケーションを義務付けています。 P20 5 —人材にて発信しています。

番号	原則・指針	事務所対応
	<ul style="list-style-type: none"> ・監査に関する業務の効率化及び企業においてもデジタル化を含めたテクノロジーが進化することを踏まえた深度ある監査を実現するためのIT基盤の実装化（積極的なテクノロジーの有効活用を含む。）に係る検討・整備 	P22 6 —ITにて発信しています。
指針 2-3	<p>監査法人は、経営機能を果たす人員が監査実務に精通しているかを勘案するだけでなく、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、経営機能を果たす人員を選任すべきである。</p>	P12 3 —ガバナンス体制にて発信しています。
原則 3	<p>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。</p>	
指針 3-1	<p>監査法人は、経営機関等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。また、規模・特性等を踏まえて監督・評価機関を設けなかった場合は、経営機能の実効性を監督・評価する機能や、それを通じて実効性の発揮を支援する機能を確保すべきである。</p>	P12 3 —ガバナンス体制にて発信しています。
指針 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、独立性を有する第三者の知見を活用すべきである。併せて、当該第三者に期待する役割や独立性に関する考え方を明らかにすべきである。</p>	P12 3 —ガバナンス体制にて発信しています。
指針 3-3	<p>監査法人は、監督・評価機関の構成員又は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> <ul style="list-style-type: none"> ・経営機能の実効性向上に資する助言・提言 ・組織的な運営の実効性に関する評価への関与 ・経営機能を果たす人員又は独立性を有する第三者の選退任、評価及び報酬の決定過程への関与 ・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 ・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 ・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 	P12 3 —ガバナンス体制にて発信しています。
指針 3-4	<p>監査法人は、監督・評価機関等が、その機能を実効的に果たすことができるよう、監督・評価機関の構成員又は独立性を有する第三者に対し、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>	P12 3 —ガバナンス体制にて発信しています。
原則 4	<p>監査法人は、規模・特性等を踏まえ、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。</p>	
指針 4-1	<p>監査法人は、経営機関等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>	P4 1 —トップマネジメントディスカッション P12 3 —ガバナンス体制 P16 4 —品質管理体制にて発信しています。

番号	原則・指針	事務所対応
指針 4-2	<p>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>	P20 5 —人材にて発信しています。
指針 4-3	<p>監査法人は、併せて以下の点に留意すべきである。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 ・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 ・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 ・法人の構成員が業務と並行して十分に能力開発に取り組むことができる環境を整備すること 	P4 1 —トップマネジメントディスカッション P20 5 —人材にて発信しています。
指針 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>	課題解決や相互理解のため組織内外の関係者と十分なコミュニケーションを行うことを行動指針として掲げ、被監査会社の組織や風土を深く理解するよう努め、監査基準等において要求されている経営者とのディスカッション、監査役等とのコミュニケーションはもとより、監査チームにおいても、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実施しています。
指針 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>	P16 4 —品質管理体制にて発信しています。
原則 5	<p>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。</p>	
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等で、わかりやすく説明すべきである。</p>	本原則の適用の状況や、監査品質の向上に向けた取り組みについて、「監査品質に関する報告書」として毎年当監査法人ホームページ上で公開してまいります。
指針 5-2	<p>監査法人は、品質管理、ガバナンス、IT・デジタル、人材、財務、国際対応の観点から、規模・特性等を踏まえ、以下の項目について説明すべきである。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 ・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 ・監査法人の中長期的に目指す姿や、その方向性を示す監査品質の指標（AQI：Audit Quality Indicator）又は会計監査の品質の向上に向けた取組みに関する資本市場の参加者等による評価に資する情報 ・監査法人における品質管理システムの状況 	主に P4 1 —トップマネジメントディスカッション その他、本報告書の各該当箇所にて発信しています。

番号	原則・指針	事務所対応
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 経営機関等の構成や役割 ・ 監督・評価機関等の構成や役割。独立性を有する第三者の選任理由、役割、貢献及び独立性に関する考え方 ・ 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、利益相反や独立性の懸念への対応 ・ 監査に関する業務の効率化及び企業におけるテクノロジーの進化を踏まえた深度ある監査を実現するための IT 基盤の実装化に向けた対応状況（積極的なテクノロジーの有効活用、不正発見、サイバーセキュリティ対策を含む。） ・ 規模・特性等を踏まえた多様かつ必要な法人の構成員の確保状況や、研修・教育も含めた人材育成方針 ・ 特定の被監査会社からの報酬に左右されない財務基盤が確保されている状況 ・ 海外子会社等を有する被監査会社の監査への対応状況 ・ 監督・評価機関等を含め、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 	
指針 5-3	<p>グローバルネットワークに加盟している監査法人や、他の法人等との包括的な業務提携等を通じてグループ経営を行っている監査法人は、以下の項目について説明すべきである。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ グローバルネットワークやグループの概略及びその組織構造並びにグローバルネットワークやグループの意思決定への監査法人の参画状況 ・ グローバルネットワークへの加盟やグループ経営を行う意義や目的（会計監査の品質の確保やその持続的向上に及ぼす利点やリスクの概略を含む。） ・ 会計監査の品質の確保やその持続的向上に関し、グローバルネットワークやグループとの関係から生じるリスクを軽減するための対応措置とその評価 ・ 会計監査の品質の確保やその持続的向上に重要な影響を及ぼすグローバルネットワークやグループとの契約等の概要 	P24 8 一国際対応にて発信しています。
指針 5-4	<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・評価機関の構成員又は独立性を有する第三者の知見を活用すべきである。</p>	<p>被監査会社とは、「監査品質に関する報告書」等を活用し、監査品質の向上に向けた取組みなどについてコミュニケーションを行っています。また当監査法人ホームページ上でも公開し、独立した第三者の助言・提言を踏まえ、広く一般に向けた情報発信を行っています。</p>
指針 5-5	<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し、「業務及び財産の状況に関する説明書類」に記載しています。</p>
指針 5-6	<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>被監査会社とのコミュニケーション、当監査法人ホームページ上での情報公開等によって得られたフィードバックや、日本公認会計士協会からの情報等を積極的に活用し、組織的な運営の改善に務めています。</p>



クライアント

Clients

上場会社その他をはじめとする法定監査、協同組合などの任意監査を含め、幅広いクライアントに対して監査サービスを提供しています。



- 日本冶金工業株式会社
- 日本紙パルプ商事株式会社
- 株式会社富士通ゼネラル
- 日産化学株式会社
- セントラル硝子株式会社
- 川岸工業株式会社
- リスクモンスター株式会社
- 浜井産業株式会社
- 高橋カーテンウォール工業株式会社
- 杉田エース株式会社
- 株式会社 FCE
- ユシロ化学工業株式会社
- 丸藤シートパイル株式会社
- 日本総合住生活株式会社

(2024年7月1日現在 大会社等※のみクライアント名記載)
 ※大会社等とは公認会計士法第24条の2に規定する法人その他の団体をいい、主として上場会社や資本金100億円以上の非上場会社等が含まれます。

【その他のクライアント数】

その他の会社法監査	14 社
生活協同組合及び生活協同組合連合会監査	20 法人
私立学校振興助成法監査	2 法人
労働組合法等監査	2 組合
公法人・公益法人等監査	6 法人
社会福祉法人監査	1 法人
その他の任意監査等	11 社



法人概要

Corporate Overview

法人名 八重洲監査法人
理事長 齋藤 勉
設立 1969年12月15日
人員 公認会計士(パートナー) 17名
公認会計士(スタッフ) 39名
米国公認会計士(スタッフ) 1名
IT 専門職員 (スタッフ) 1名
監査補助職員(スタッフ) 8名
その他 2名
合計68名(2024年7月1日現在)

事業所 〒102-0094 東京都千代田区紀尾井町 3-12
紀尾井町ビル 17階
TEL : (03)5275-5260 / FAX : (03)5275-5262
URL : <https://www.yaesuaudit.jp/>

発行月 2025年1月



 八重洲監査法人