

監査品質のマネジメントに関する年次報告書
(2025 年 6 月期)

I. 監査品質向上に向けた取組及び事務所概要

1. 監査事務所の最高責任者からのメッセージ（経営方針及び監査品質の向上に向けた取組について）

（1）経営理念

（監査法人に求められる社会的使命）

会計監査は、企業による財務情報の的確な把握と適正な開示を確保し、適正・円滑な経済活動を支え、日本経済の持続的な成長につなげていく前提となる極めて重要なインフラであり、会計監査制度を支える監査法人も、組織として、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、国民経済の健全な発展に寄与するという公益的な役割を担っています。

よって監査法人の業務運営にあたっては、高い会計監査の品質を確保するための組織的な体制整備が求められます。

当法人の最高責任者（理事長）である私は、当法人の構成員（当法人の社員・常勤者・非常勤者）が公認会計士法に基づく業務管理体制の整備に主体的にその責務を果たすよう、当法人のトップとしてリーダーシップを発揮するとともに自らその姿勢を示し、当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確にし、法人の構成員の士気を高めその能力を十分に発揮させる必要があると同時に、当法人の構成員による職業的懐疑心が十分発揮されるよう、適切な動機付けを行う人材育成の環境や人事管理・評価等に係る体制の整備が必要であると認識しています。

（経営理念）

こうした認識のもと、当法人の構成員が共通に保持すべき価値観として以下の経営理念を定めております。

- ① 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全うすること
- ② メンバー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こと

（2）経営方針

（経営の基本スタンス）

監査法人の経営・存続には、営業面（法人存続に足る十分な収入の確保）と品質管理面の両輪をバランスよく保持する必要があると考えております。

すなわち、営業面の失敗は当法人の財務基盤・存続基盤を揺るがします。他方で品質管理面の失敗は当法人の社会的信用を失墜させクライアント喪失等によりこれもまた当法人

の財務基盤・存続基盤に影響を及ぼします。こうした財務基盤・存続基盤の不安定性は間接的には監査人としての精神的独立性の喪失等を招きかねません。

よって当法人は当該バランスの保持を法人運営の基本的スタンスとしております。

このように法人経営の面からも「品質管理面の失敗を回避し、高い監査品質の維持・向上を図ること」は監査法人運営にとって最も重視されなければならない至上命題であり、決して理念的な掛け声ではなく監査法人の存続のためにも生命線であると認識しています。

（具体的な経営方針）

上記（経営の基本スタンス）に記載の通り「品質管理面の失敗」が当法人の財務基盤・存続基盤に影響を及ぼすものであるところ、当法人の持続性の観点からは「品質管理面の失敗」のリスクを回避する必要がある、そのためには、現有の監査資源、特に人的資源の質と量で対応可能な範囲内のクライアントを保持し、「保有監査資源の範囲内で無理をせず対応可能な監査業務を行う」必要があります。これは品質管理面の失敗を防止するために当法人の監査の品質管理能力に見合わないようなクライアントは受託せず、身の丈にあった質的・量的なクライアント構成を志向することを意味します。

また法人を経営していくなかで、クライアントの喪失等の突発事象の発生により一時的に業務収入が減少するケースが考えられます。特に監査報酬は一般に高額であり一つのクライアントの喪失が当法人のような小規模監査法人の財務基盤に及ぼす影響が大きいため、業務収入の減少がハイリスククライアントの無理な受託や、精神的独立性の喪失につながるようにするための留意が必要と考えています。

以上の状況から、現時点の具体的な経営方針は、以下のように考えております。

- 保有監査資源の範囲内で無理をせず対応可能な監査業務を行うこと
- できるだけ業績が安定しかつ監査リスクも比較的低いクライアントが多くなるようなクライアント構成を志向すること
- 特定のクライアントの報酬に過度に依存しないクライアント構成を志向すること
- 社内留保を厚くしクライアント喪失が発生しても財務的に安定的した法人運営ができる財務基盤の強化を志向すること

（３）中長期的な見通し

当法人の監査業務遂行のスタイルは、業務執行社員が現場主任的にクライアント監査業務に張り付き、監査現場を主導するスタイルをとっています。

このような監査業務遂行スタイルは、クライアントとの密接な情報共有・コミュニケーションが可能になること、監査現場で問題点を適時に発見・解決できること、そして何よりも各業務執行社員が当事者意識を持って監査業務に従事することが可能になるという長所を有します。しかし他方で、各社員のこなせる業務量の上限からクライアント数を急速に増加させるのは困難になるという性質があります。

当法人は設立後 4 期が経過しましたが、現時点で既に監査クライアント数が相当数あり、現有の人的資源の制約からクライアント数の伸長は自ずと制約される状況にあります。

今後も、社員や常勤の監査職員（以下「常勤者」という。）の拡充、換言すると「当法人が保有する監査資源（特に人的資源）の質的・量的な拡充」という前提がない限り、自ずと業務収入やクライアント数は現状維持状態が継続することになります。

現時点では、人的資源については今後 2，3 年において自然増程度の増加はあるかもしれませんが大幅な増強を予定していないところ、今後 2，3 年においては業務収入やクライアント数は概ね現状維持状態・均衡状態が継続すると考えております。

また、こうした資源的制約から、まずは当法人の重点分野・本業である監査業務に経営資源を最優先で配分する必要があるため、後述する非監査業務の積極的な獲得は志向しておりません。

（４）品質管理方針

上記にも記載した通り、こうした監査法人に求められる社会的使命を果たすためには、トップの果たす役割は重要であります。

監査法人運営上の至上命題である「高い監査品質の維持・向上」を実現させるため、また、それを実現させる前提・土壌となる「職業倫理の遵守の姿勢」を組織浸透させるためには、トップが先頭に立ちこれらを最重要視するような組織風土、これらの実現に向けて自発的に動く組織風土、自浄作用が働く組織風土を作り上げることが必要となります。

また、当法人の運営において監査業務の品質の保持が最優先・最重要事項であるという意識を組織内に浸透させ、それを実現させるためには、人事管理を含む適切な品質管理の方針及び手続を制定しそれを運用する体制を作る必要があります。

当法人はこうした組織風土の醸成とともに、適切な監査品質を維持しこれを向上させるための個別具体的な品質管理規程を整備し運用しております。これらの詳細は後述する「Ⅱ．経営管理の状況等」以降をご参照ください。

城南監査法人
理事長 山野井俊明

2. 事務所概要

「事務所概要」については、別途添付した「業務及び財産の状況に関する説明書類（令和 7 年 8 月 27 日作成版）―Ⅰ.業務の概況― 1. ～ 3.」をご参照ください。

なお当法人は、現在、東京オフィス以外に長野サテライトオフィスを有しております。

3. ガバナンス・コードの適用状況や会計監査の品質の向上に向けた取組みの実効性の評価

当法人は、被監査会社、株主、その他の資本市場の参加者等が、当法人のガバナンス・コード（「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）（令和5（2023）年3月24日改訂））の適用状況や、会計監査の品質の向上に向けた取組みについて理解・評価できるように、定期的（1年に1回。評価基準日は6月末日）にその取組みの実効性を評価し、その結果を年次報告書や説明書類等により情報開示を行うものとしております。

本年は2025年6月末日を基準日として評価を実施しており、その結果は以下の通りです。

①ガバナンス・コードの適用状況

当「監査品質のマネジメントに関する年次報告書」の「（別紙）監査法人のガバナンス・コードの適用状況」をご参照ください（HPのリンク先をご参照ください）。

当年次報告書の下記「Ⅱ. 経営管理の状況等」以降の各種施策の実施により、当該基準日において当法人ではガバナンス・コードの原則又は指針を適用して業務運営がなされているものと判断しております。

②業務の品質の管理の方針の策定及びその実施の状況

別途添付した「業務及び財産の状況に関する説明書類（令和7年8月27日作成版）__一.業務の概況__4.業務管理体制の整備及び業務の運営の状況__(3)業務の品質管理の状況等の評価__④業務の品質の管理の方針の策定及びその実施について監査法人を代表して責任を有する社員による評価の結果及びその理由」をご参照ください（HPのリンク先をご参照ください）。

当法人の品質管理システムを評価した結果、当該基準日において当法人の品質管理システムはその目的が達成されているという合理的な保証を当法人に提供しているという結論に至っております。

③独立評価者の評価結果

独立評価者から提示を受けた「独立評価報告書」についてはその概要を当年次報告書において開示することとしております。

2025年6月期に係る評価結果の概要は下記「Ⅱ. 2.（5）監督・評価期間__（独立評価者の評価結果の開示）」をご参照ください。

評価の結果、独立評価者として助言・提言を要する事項は特にないものと判断する旨の「独立評価報告書」を2025年8月20日付で入手しております。

Ⅱ. 経営管理の状況等

1. 品質管理基盤

(1)「品質管理システムの評価手続」の採用

当法人では、監査品質を維持向上していくために、品質管理基準報告書第1号「監査事務所における品質管理」に基づき「品質管理システムの評価手続」を適用しています。

この「品質管理システムの評価手続」とは、「財務報告に係る内部統制報告制度」の監査法人版と言えるものであり、監査法人が自ら品質の目標を設定し、その目標達成を阻害するリスクを識別・評価し、このリスクに適切に対応するために自身の品質管理システムを整備するとともにこれを運用するものです。さらにその整備状況・運用状況についてモニタリングを実施し、仮に不備が検出された場合にはその是正措置を講じることとなります。監査法人がこのサイクルを每期継続的に行うことにより、監査法人自らが自浄作用を働かせながらその業務運営の適正化を図ることが主眼となります。

当該「品質管理システムの評価手続」は以下の要素で構成されています。

- ①品質管理システムの構成要素に応じた品質目標の設定
- ②品質リスクの識別と評価
- ③品質リスクへの対応策の策定（対応のデザイン）
- ④実際の業務への適用状況の把握（運用評価）と不備の検出
- ⑤不備の影響評価
- ⑥不備に対する是正措置の検討
- ⑦品質管理システム最高責任者（理事長）による総括

(2) 当法人の現状

上記「品質管理システムの評価手続」に従い、当法人では以下の対応を行っています。

(①品質管理システムの構成要素に応じた品質目標の設定)

この「品質管理システムの評価手続」の出発点は、まず法人が目指すべき品質（注）の姿である「品質目標の設定」が行われます。

当法人では、品質管理システムの構成要素との関係で、以下の品質目標を設定しています。

（注）「品質」とは監査業務の品質のみならず品質管理活動の品質を含みます。

品質管理システムの構成要素	①当法人の設定する品質目標
---------------	---------------

ガバナンス及びリーダーシップ	<ul style="list-style-type: none"> ・ガバナンスとリーダーシップを通じて以下の実現を図る ➤より質の高い監査の一貫した実施の認識 ➤職業的専門家としての倫理、価値観及び姿勢の重要性の認識 ➤品質に対する全専門要員（監査業務に携わる社員・常勤者・非常勤者の総称。以下同じ。）の責任と期待される行動の認識 ➤当法人の戦略的意思決定及び行動における品質の重要性の認識 ➤最高経営責任者等による当法人の品質について責任を負うとともにその行動と姿勢を通じた品質へのコミットメントの明示 ➤品質管理システムの適切な整備・運用を可能にするような適切な組織構造の構築、責任と権限の分担の適正化 ➤適切な資源の入手と配分の実施
職業倫理及び独立性	<ul style="list-style-type: none"> ➤当法人及びその専門要員等について、適用される職業倫理に関する規定を理解するとともに、その職業倫理に係る責任を果たすこと
監査契約の新規の締結及び更新	<ul style="list-style-type: none"> ➤監査契約の新規の締結及び更新（以下「受託」という。）にあたりその判断の適切性を担保すること。そのために依頼人の誠実性等の検討、当法人側の業務実施能力の検討、当法人の財務上及び業務上の優先事項を最優先させない受託姿勢の保持を行うこと
業務の実施	<ul style="list-style-type: none"> ➤監査責任者を含む監査チームによる責任の理解と遂行 ➤監査チーム上位者による適切な指揮、監督、査閲の実施 ➤職業的専門家としての懐疑心を発揮 ➤専門的な見解の問合せの実施と合意された結論に従った対処 ➤監査上の判断の相違が発生した場合の適切な報告と解消 ➤監査調書の適時適切な整理・維持・保存

監査事務所の業務運営に関する資源	➤法人の業務運営に関する以下の資源に係る以下の品質目標の達成 (人的資源) ➤質の高い監査の一貫した実施を担保する専門要員の適性・能力の確保 ➤適切な品質管理システムの運用を担保する専門要員の適性・能力の確保 ➤専門要員の適切な能力開発支援を及び人事制度の整備 ➤品質の確保を実現するための専門要員に対する十分な監査時間の付与、 適性・能力に応じた適切な業務分担 (テクノロジー資源) ➤適切なテクノロジー資源の取得又は開発、適用、維持及び利用 (知的資源) ➤適切な知的資源の取得又は開発、適用、維持及び利用 (サービス・プロバイダーの利用) ➤上記各種資源について不足が発生する場合の適切な外部のサービス・プロバイダー等の利用
情報と伝達	➤品質管理システムを支えるに足る十分な情報識別・情報処理を可能にする情報システムの構築 ➤専門要員と法人間及び専門要員間、あるいは外部のサービス・プロバイダー等を利用する場合にも、その職責を果たすに足る十分に適切な情報交換・情報伝達が行われること ➤そのような情報交換・情報伝達を円滑にする組織風土を醸成すること ➤法令等で要求される場合や当法人の品質管理システムへの理解を促すために当法人側から外部に対する適切な情報伝達を行うこと
監査事務所間の引継	➤監査人交代の場面で十分かつ適切な情報伝達を行うこと

(②品質リスクの識別と評価)

法人内外の環境変化等によりこれら品質目標が達成できないリスクが存在しうるためそのリスクを識別・評価します。

(③品質リスクへの対応策の策定 (対応のデザイン))

品質目標が達成できないリスクに対する対応策として、当法人では以下の各種規則・規程・細則等を用意し品質リスク低減のための対応をデザインしております。

規則等名称	対応策 (品質リスクを低減するための主たる規定)
全般規則	主として当法人の組織構造、職務分掌、ガバナンス、リーダーシップ、品質管理活動全般、資源の質的量的マッチング、監査法人の状況に係る適切

	な開示、等に係る方針と手続を規定しています。
独立性規則	主として倫理規則違反リスクを低減し、倫理規則への準拠を担保するための方針と手続を規定しています。
契約規則	主として監査契約の新規の締結及び更新に係るリスクを低減し、依頼人の誠実性等の検討、当法人側の業務実施能力の検討、当法人の財務上及び業務上の優先事項を最優先させない受託姿勢の保持等の実行を担保するための方針と手続を規定しています。
教育訓練規則	主として人的資源の士気向上と能力向上を図り質的・量的に十分な人的資源の確保し、また保有する人的資源と遂行すべき監査業務や品質管理活動との間の質的量的ミスマッチを防止することで品質低下リスクを低減するために、人的資源に係る採用、配置、教育訓練、能力開発、評価（報酬・昇進等）、等に係る方針と手続を規定しています。
業務実施規則	主として適切な監査業務が行われず不適切な意見表明が行われるリスクを低減するために、職責の理解、適切な監査チームの指揮・監督・査閲、適切な職業的懐疑心の発揮、専門的見解の問合せ、監査上の判断の相違に係る適切な対応、監査ツールの適切な整備運用、適切な監査調書の整理保存、等を担保するための方針と手続を規定しています。
審査規則	主として審査が適時・適切に行われず不適切な意見表明が行われるリスクを低減するために、審査担当者の適格性、適時・適切な審査の実施を担保するための方針と手続を規定しています。
監視規則	主として品質管理システムの整備運用に係る不備に起因した品質低下リスクを低減するために、日常的監視や定期的検証を主としたモニタリングの実行を担保するための方針と手続を規定しています。
申立規則	主として当法人内外から内部通報や外部通報によりもたらされる情報に適切に対処することを合理的に確保するための方針と手続を規定しています。
引継規則	主として監査人交代の場面で十分かつ適切な情報伝達が行われずに受託意思決定を誤るリスクを低減するために、監査業務の引継に係る方針と手続を規定しています。
共同監査規則	仮に共同監査を行う場合に監査業務の品質を合理的に確保するための方針と手続を規定しています。
情報セキュリティ規則	主として情報漏洩リスクや情報喪失リスクを低減するために、セキュリティ・ポリシーを設定し、アクセス管理、PC 管理、データ保管管理、セキュリティモニタリング等の情報セキュリティを担保するための方針と手続を規定しています。

（注）①の品質目標に掲げられている「情報伝達」については、上記各規則に具体的な報

告・承認プロセスを組み込むこと等で対応しています。

なお、これら規則等の詳細は、別途添付した「業務及び財産の状況に関する説明書類（令和 7 年 8 月 27 日作成版）__一.業務の概況__4. 業務管理体制の整備及び業務の運営の状況__（3）業務の品質の管理の状況等の評価__③基準日における業務の品質の管理の方針の策定及びその実施に関する措置」にも記載がありますのでそちらも合わせてご参照ください。

（④実際の業務への適用状況の把握（運用評価）と不備の検出）

当法人では監視規則に基づき、当法人の品質管理システムが適切に整備・運用されていることをモニタリングするために日常的監視、定期的検証を行う体制を整備し運用しております。

詳細は別途添付した「業務及び財産の状況に関する説明書類（令和 7 年 8 月 27 日作成版）__一.業務の概況__4. 業務管理体制の整備及び業務の運営の状況__（3）業務の品質の管理の状況等の評価__③基準日における業務の品質の管理の方針の策定及びその実施に関する措置」__コ」をご参照ください。

（⑤不備の影響評価、⑥不備に対する是正措置の検討）

日常的監視や定期的検証といったモニタリングを通じて品質管理システムの不備が検出された場合は、その不備の影響評価を行い、是正措置を講じる体制を整備し運用しております。

（⑦品質管理システム最高責任者（理事長）による総括）

これらの一連の品質管理システムの整備・運用状況の結果、是正措置等の対応について、年 1 回理事長による総括が行われる体制を整備し運用しております。

（継続的な品質管理システムの見直し）

当法人はこの①～⑦のサイクルを每期継続的に行う体制を整備し運用しております。

監査法人を取り巻く取り巻く環境は変化しますので、内外の環境変化があった場合にはそれが品質に及ぼす影響を検討し、新たにリスクを識別・評価し、新たな対応策を講じる等の対応をとることになります。

こうして、法人自らが自浄作用を働かせ常に品質リスクを一定程度に低減させながらその業務運営の適正化を継続的に図ることとなります。

2. 組織・ガバナンス基盤

（1）当法人の組織・ガバナンス基盤の特色

当法人は社員 8 名と小規模であり、現状の規模に鑑み、経営機関を分離独立することなく社員会をベースにした経営を行っており、各社員が主体的意識をもって当法人の経営管理に関与する形態をとっております。

このような小規模でフラットな組織形態・経営形態であるため、当法人では社員間の情報共有が密であるという特性があり、社員会において行われる各社員からの担当業務に関する報告を含め、各社員間の公式的・非公式的な密接な情報連携を通じた相互牽制がガバナンスのベースとなっております。

また各個別監査業務に関しては複数の業務執行社員が担当しますので、各個別監査業務に関してはそこで各社員の相互牽制が発揮しうるようにしております。

なお当法人の代表社員は理事長と品質管理担当社員の 2 名体制となっています。理事長はトップとして当法人の業務運営全般に関与し、品質管理担当社員は主として品質管理面での業務運営に関与しています。これは代表社員を 2 名とすることによる相互牽制、さらに品質管理担当社員を代表社員とすることで品質管理面の発言力強化による牽制が働くことを企図しています。

(2) 組織風土等

①有効なガバナンスが機能する前提となる組織風土等の醸成

有効なガバナンスが機能するためにはその前提として当法人の構成員が、会計監査を巡る課題や知見、経験を共有し、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こと及びそれを支援するような開放的な組織文化・風土を醸成することが必要となります。また当法人において経営機能を有する社員会に監査の現場からの必要な情報等が適時に共有されるとともに社員会の考え方を監査の現場まで浸透させる体制を整備し運用することでこれを業務運営に活用することが必要になります。

当法人では以下のような諸施策を整備し運用することことで、有効なガバナンスが機能する前提となる組織風土等の醸成を図っております。

ここでのポイントは「情報伝達について風通しの良い組織の構築」となりますが、当法人はもともとが少人数で多階層化されていないフラットな組織であるため意見交換や情報伝達は公式にも非公式にも十分に行われていると認識しています。

①経営理念の周知徹底

当法人では、経営理念において「メンバー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こと」を掲げています。これを原則月 1 回開催される社員会において毎回確認するとともに、また法人必修研修会において周知するとともに、書面でも周知確認を行っております。

②監査業務における自由闊達な議論

当法人では、各監査現場や審査といった監査業務遂行の各場面において積極的な意見交換や議論が行われるよう努めております。

具体的には各監査チームにおいては監査チームミーティングの実施、監査現場での OJT を通じた意見交換、審査時には対面審査による監査責任者と審査員の討議、等を通じて開放的で情報交換が密に行われる組織風土の構築に努めています。

③社員会における必要な情報収集と情報共有及び社員会の考え方を監査の現場まで浸透させる体制

当法人で経営機能を有する社員会では、「各クライアントの現状報告」を報告事項とする体制を整備し運用しております。社員会においては各監査現場の状況や直面している問題点や課題等が報告され、意見交換・情報共有が図られます。

また当法人では、業務執行社員が現場主任的にクライアント監査業務に張り付き監査現場を主導するスタイルをとっているため、社員会での決定事項、協議事項、報告事項、あるいはそこで検討された課題等は監査現場に即座に浸透され業務運営に活用することが可能となっています。

また社員会では、「品質管理関係の現状報告」を報告事項とする体制を整備し運用しております。ここでは近時の品質管理に係る動向等も報告され、そこで会計監査を巡る課題や知見・経験の共有化や会計監査の品質の向上に向けた意見交換や議論が行われます。

④法人主催研修会における意見交換

法人主催研修会（研修会の内容等は後述する）において質疑応答等を通じた情報共有が行われます。

②被監査会社との十分な意見交換が行える環境の整備

ガバナンス面も含め、適切な監査業務が遂行されるためのベースとして、被監査会社（CEO・CFO・監査役等その他）との間で率直かつ深度のある十分な意見交換や議論が行うことができる環境を整備することが必要になります。このため理事長を始め各社員がそのような環境の整備の役割を果たすとともに、実際に十分な意見交換を行うことが必要になります。

さらに被監査会社等の法人外部者とのコミュニケーションから当法人の組織的な運営の改善に参考となる有益な情報が入手できる場合も考えられます。これを有効に活用すべきと考えます。

当法人ではこれらを踏まえ以下のような被監査会社とのコミュニケーションを行っています。

①被監査会社との各種ミーティングの実施

監査業務・レビュー業務の一環として、四半期あるいは半期ごとに経営者ミーティング及び監査役等とのコミュニケーションを適時・適切に実施しており、そこで監査上のリスク等について意見交換を行っています。

②被監査会社との情報共有を円滑にするための監査体制

当法人の監査業務遂行のスタイルは、業務執行社員が現場主任的にクライアント監査業

務に張り付き監査現場を主導するスタイルをとっています。このためクライアントとの密接な情報共有・コミュニケーションが可能となり、また監査現場で問題点を適時に発見・協議・解決できることを可能ならしめています。

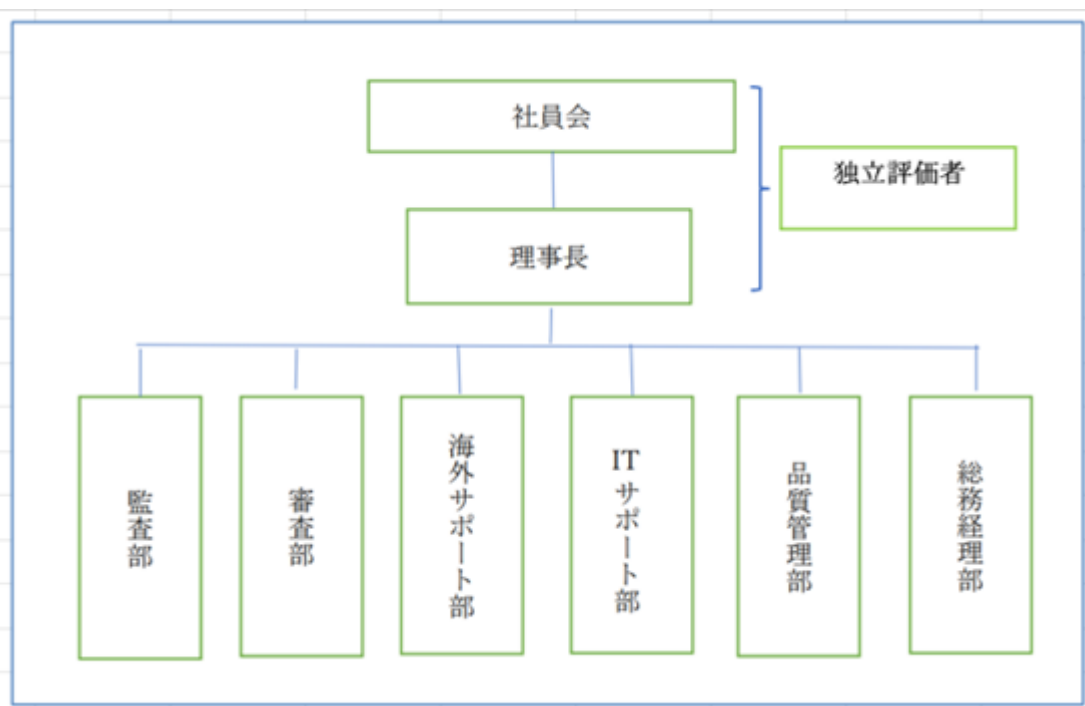
③入手した情報の有効利用

こうした意見交換や議論で得た情報のうち当法人の組織的な運営の改善に参考となる有益な情報についてこれを共有し改善につなげるために、社員会において「各クライアントの現状報告」を報告事項とする体制を整備し運用しております。

(3) 組織体制

当法人では、以下の組織構造（組織図）を採用し、その職務分掌を通じて、適正な判断が確保されるための組織体制の整備と運用を行っています。

（組織図）



（職務分掌）

○社員会： 社員全員で構成される当法人の意思決定機関。経営管理を含む当法人の重要事項について意思決定を行い、社員会で選任された理事長が当該社員会の意思決定に基づき業務執行を行う体制となっています。原則として月 1 回の定時社員会が開催されますが、必要がある場合には随時、臨時社員会が開催されます。

○監査部： 当法人が定める品質管理のシステムに準拠して監査を実施することを担保するために、年間監査スケジュールの調整、配員調整、監査実務面で発生する問題点の集約、品質管理部への各クライアントの現状報告と協議等を行います。

○審査部： 当法人の審査はコンカリング・レビュー・パートナー方式を採用しており、

審査は原則として審査部担当社員が行うこととなっています。

○海外サポート部： 監査業務において海外とのリレーションが必要な場合にサポート業務を行います。

○IT サポート部： 監査業務における IT 関連のサポート業務を行います。当法人の品質管理の一環として情報セキュリティ対応、クラウド・サービスの管理等のサポート業務もを行います。

○品質管理部： 監査事務所全体に渡る品質管理システムの整備及び運用に関する業務を行います。具体的には品質管理規程の整備及びその運用管理、監査ツールの改訂、品質管理に関する外部情報の収集、品質管理に関する法人内へのアナウンス、品質管理活動を一部他者と分担して実施している場合にはその品質管理業務の総括・管理、その他品質管理に係る全般業務を行います。

○総務経理部： 監査事務所の総務・経理を担当します。一部、品質管理部から指示を受けた範囲内で品質管理活動の補助業務（簡易作業）を行います。

○理事長： 社員会で選任され、社員会の意思決定に基づき業務執行を行います。法人業務運営に係る各活動を統括的立場で管理・監督します。法人経営のトップとして「監査品質の向上」「職業倫理の遵守」「職業的懐疑心の保持」等の重要性について組織浸透を図り良好な組織風土の醸成を主導する役割も担います。

○独立評価者： 当法人の経営機能の実効性を、監督・評価し、またその知見を法人運営に活用するために選任される当法人から独立性を有する第三者です。詳細は下記「(5) 監督・評価機関」をご参照ください。

これら職務分掌については、職務分掌に係る規程を設け運用しています。

(4) 経営機能

(経営機能の必要性)

監査法人がその公益的な使命を果たすためには、サステイナブルな存在である必要があります。これを適切に経営し維持・存続させる必要があります。したがって監査法人もその経営機能の充実が必要となります。

(経営機能に関する当法人の考え方と対応)

当法人の場合、小規模な法人であり、社員会が法人の経営方針から業務全般まで幅広く経営全体に関わる意思決定を行っており、当該意思決定に基づき代表権を有する理事長が業務執行を行う態様となっております。

理事長は、法人業務運営に係る各活動を統括的立場で管理・監督しますが、業務運営に係る専決執行事項は付与されていません。よって当法人では社員会から経営機関に対して経営機能の委任を行う形態ではなく、社員会が経営機能を担っている状況となっています。

このように当法人では、経営機関を分離独立することなく社員会をベースにした経営が

行われていますが、現状の当法人の総社員数、経営規模（クライアント数等）、管理すべき資源の態様と規模（人的資源、テクノロジー資源、知的資源等）はいずれも小規模であり、さらに分離された経営機関を必要とするほどの経営の複雑性や高度な専門性は無いものと考えられることから、分離された経営機関を設ける必要性は乏しいと考えております。

また、現存する社員が責任を共有しながら、また役割分担をしながら主体的意識をもって関与する経営形態は、「会計監査の品質の確保及びその持続的向上を図る」という趣旨を実現する点で、現時点の組織規模を前提とすれば有効であると考えます。

よって、現時点において当法人では、経営機関を設けることをせず、換言すると専門的経営者として経営機能を果たす人員の選任を行わず、社員会をベースに実効的な経営機能を確保する対応となっています。

但し、経営には監査法人の品質管理、監査等の業務管理とは別次元の知見が必要となります。すなわち「優秀な監査人＝優秀な経営者」であるとは限らないため、現有メンバーで不足する経営知見が必要となる場合にはそれをフォローする必要があります。そのため下記（５）監督・評価機関に記載した「独立評価者からの経営機能の実効性向上に資する助言・提言の受領」や、「理事長に対するマネジメント研修のカリキュラム化（教育訓練規則）」を通じて、経営知見の獲得に努めております。

（５）監督・評価機関

（監督・評価機関の必要性）

監査法人が組織的な運営を行うには、監査法人の経営についてその実効性を監督・評価し、その経営の実効性を支援する機能が必要となります。これは会社形態をとる組織における監査役あるいは内部監査室的な役割を担うものと言えらると思います。監査法人経営が十分に適切に行われていることについて独立性を有する第三者が監督・評価するとともに、その知見を監査法人経営にフィードバックさせる体制が必要となります。

（監督・評価機関に関する当法人の考え方と対応）

当法人は、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に、監督・評価を行う「機関」を設定するのではなく、独立性を有する第三者（以下「独立評価者」という。）を選任する方法を採用しています。

これは、当法人は小規模であり分離された経営機関を必要とするほどの経営の複雑性や高度な専門性は無いこと、それゆえに社員会が経営機能の中心にあるガバナンス態様であることから、その経営機能の実効性を監督・評価するにあたっては機関の設置までは必要ではないと判断したためです。

（独立評価者の選任）

独立評価者とは、当法人の経営機能の実効性を、監督・評価し、またその知見を法人運

営に活用するために選任される当法人から独立性を有する第三者となります。

当法人では、当該独立評価者の選任にあたり、企業や他の監査法人における組織的な運営の経験、資本市場の参加者としての視点、監査の知見等を総合的に勘案し、人選を行っております。

また独立評価者については独立性については当法人との間に経済的利害関係がないことを確認したうえで選任しております。

(独立評価者が行う業務)

独立評価者は、以下の業務を行います。

- 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
- 当法人が行った監査品質の向上に向けた取組の実効性の評価

これらの業務を遂行するために、独立評価者は、社員会へのオブザーバーとしての参加、当法人の規程類等の通査通読、主要な社員への質問の実施、その他の監督・評価手続を実施し、最終的には1年に1回、その監督・評価手続の結果と結論及びその知見に基づく助言・提言を取りまとめた「独立評価報告書」の提示を受け、当法人はこれに基づき是正措置を講じ、その結果を社員会・独立評価者で共有する体制を整備し運用しております。

なお当該独立評価者の業務遂行に当たっては、独立評価者からの求めに応じ品質管理部（品質管理担当責任者）がその業務遂行に必要な情報を提供するとともにそのサポートを行う体制を整備し運用しております。

(独立評価者の評価結果の開示)

独立評価者から提示を受けた「独立評価報告書」についてはその概要を年次報告書において開示する体制を整備し運用しております。

以下は当法人の2025年6月期に係る独立評価者の評価結果の概要です。

<独立評価者の評価結果の概要の開示>

- ・独立評価者：公認会計士 加藤一志氏
- ・独立評価手続の概要：当法人の経営機能の独立的評価を行うため、評価基準日を2025年6月30日として当法人の2024年7月1日から2025年6月30日までの当法人事業年度の業務運営（特に経営機能に関わる部分）について以下（１）～（７）の検討を行っ

た。

・独立評価の結果：検討の結果、以下（１）～（７）の項目について、独立評価者として助言・提言を要する事項は特にないものと判断する旨の「独立評価報告書」を 2025 年 8 月 20 日付で入手している。

（１）経営機能の実効性向上

（検討内容）

①経営機能を担う主体の識別と適格性、②財政状態や経営成績の特性、③経営目標の明示と組織浸透の状況、④リーダーシップの発揮の状況、⑤良好な組織風土の醸成の状況

（２）組織的な運営の実効性に関する評価

（検討内容）

①組織体制・職務分掌の状況、②ガバナンスの状況、③経営面のモニタリングの状況

（３）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

（検討内容）

①経営機能を果たす人員の選退任、②経営機能を果たす人員の評価及び報酬の決定過程

（４）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

（検討内容）

①社員・専門要員・間接部門に係る人的資源の人材育成体制の状況、②人的資源の評価体制(それにかかわる報酬決定)の状況、③評価と報酬の決定過程

（５）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

（検討内容）

①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、②伝えられた情報の検証及び活用状況

（６）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

（検討内容）

①意見交換の状況

（７）当法人が行った監査品質の向上に向けた取組の実効性の評価

（検討内容）

①当法人が行った監査品質の向上に向けた取組施策の状況

（６）上場会社の監査を公正かつ的確に行うための体制

（上場会社の監査を公正かつ的確に行うための体制の整備の必要性）

上場会社の監査を公正かつ的確に行うために必要な業務の品質の管理を行うための体制の整備として、公認会計士法施行規則第 87 条第 2 項では、業務の品質の管理に係る専任の部署の設置又は業務の品質の管理に主として従事する公認会計士の選任について定められています。

（当該体制整備に係る当法人の考え方と対応）

（主として従事する公認会計士の体制の選択）

上記の通り、法令により上場会社の監査を公正かつ的確に行うための監査法人の体制として「品質管理専任部門の設置」又は「品質管理に主として従事する公認会計士の選任」の選択が求められていますが、当法人では後者の「品質管理に主として従事する公認会計士（以下「主として従事する公認会計士」という。）の選任」を選択しております。

ここで「主として品質管理業務に従事する」とは、以下の①②③の要件を充足する状況を指すものと内規で定義しています。

- ①上場会社等の監査を公正かつ的確に行う業務の品質の管理を行う体制を整備するために、必要と考えられる品質管理業務の内容及びそれに要する時間を見積もること
- ②当該品質管理活動のために必要な知識・経験・能力を有する人員（質）及び必要時間（量）に足る人的資源を確保すること
- ③上記①②の前提を充足したうえで品質管理活動を実施すること

（主として従事する公認会計士による品質管理活動の内容）

当法人では、品質管理担当責任者を「主として従事する公認会計士」としています。

「主として従事する公認会計士（＝品質管理担当責任者）」の品質管理活動の主たる内容は、上記「Ⅱ. 2.（３）組織体制__（職務分掌）」__○品質管理部」に記載の業務となります。

なお主として従事する公認会計士は品質管理業務の遂行に当り、その一部について補助担当者を指名し、当該補助担当者に業務を行わせることができる体制を整備し運用しております。実際には教育訓練に係る一部業務等について他社員の補助を受けております。

（主として従事する公認会計士により十分な品質管理活動が行われるための体制整備）

主として従事する公認会計士である品質管理担当責任者を中心にして十分な品質管理活動が行われるためには、当法人が行うべき品質管理活動内容を詳細化しそれに要する活動時間を見積もると同時に、当該品質管理活動のために必要な知識・経験・能力を有する人員（質）及び必要時間（量）に足る人的資源を確保し、これをマッチングさせる必要があ

ります。また事後的には計画したマッチングと実績を比較（モニタリング）して差異がある場合には改善を図る必要があります。

当法人ではこれら十分な品質管理活動が行われるためのマッチング及びモニタリングを行う体制を整備し運用しております。その詳細は下記「Ⅱ.3. 人的基盤__（５）配置方針」で記載しておりますのでそちらをご参照ください。

（主として従事する公認会計士が兼務する監査業務）

当法人では、現状は主として従事する公認会計士が、個別監査業務を兼務している状況にあります。これは主として従事する公認会計士の選任が2024年1月に行われましたが、当該公認会計士はそれ以前から個別監査業務にも従事しており突然に個別監査業務から離脱すると監査現場の混乱等が発生することが予想されること等の理由によるものです。

このような状況ですが、(a)上記の「主として品質管理業務に従事すると判断するための①②③の要件」は充足されている、換言すると必要とされる品質管理活動時間を優先的に確保した上での個別監査業務の兼任であること、(b)主として従事する公認会計士が個別監査業務に従事することにより監査品質に係る自己レビューに陥る懸念については当法人では職務分掌の工夫によりこれを回避していること、から現状の兼務状態を容認しています。

しかし、個別監査業務が主となり品質管理活動がこれに劣後してはならないことの徹底、上記自己レビューの懸念の払拭、主として従事する公認会計士の外観的独立性の担保等を勘案するならば、品質管理担当責任者の個別監査業務への関与は相応に抑制されるべきであると考えられるところ、主として従事する公認会計士については、ローテーション計画において将来的には個別監査業務従事時間を減少させ、より品質管理活動従事時間割合を高める等の対応を行う予定です。

（７）内部通報制度・外部通報制度

（内部通報制度及び外部通報制度の必要性）

当法人内外から内部通報や外部通報によりもたらされる情報に適切に対処することは適切なガバナンス体制の構築のための要素として重要であるため、その適切な対処を合理的に確保するための体制が必要となります。

（内部通報制度及び外部通報制度に対する当法人の考え方と対応）

①内部通報制度

当法人が実施した業務における監査基準等への違反、適用される法令等への違反、当法人が定める品質管理のシステムへの抵触、個々の監査業務の遂行への不当な干渉等があった場合には、監査実施者等は当法人の規程で定める複数の通報経路で通報ができる体制を整備し運用しております。

なおこの内部通報制度は監査法人の業務運営の適正化のために重要な情報ソースとなる

ところ法人主催研修会においてもその内部通報制度の存在と通報経路・通報方法について周知を行っております。

②外部通報制度

外部通報制度として、当法人のホームページ上に外部通報窓口となる「監査ホットライン」を設置し、Eメール等による通報を品質管理担当責任者が窓口となり受け付ける体制を整備し運用しております。

外部通報制度は、当法人の監査に係る基準違反や法令違反等のもとより、被監査会社に係る不正等の情報収集窓口としても重要な機能を果たすことが期待されます。

内部通報や外部通報があった場合には、品質管理担当責任者あるいは外部を含む適任者による必要な調査が実施され、その結果は社員会に報告されその対応が検討される体制を整備し運用しております。

なお、これらの内部通報制度、外部通報制度はともに通報者が不当な取扱いを受けることがないことを定めています。

またこれら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については、独立第三者による評価対象になっています。その整備状況や活用状況について問題がある場合には社員会に報告されるとともにその是正措置を検討する体制を整備し運用しております。

（８）非監査業務の位置付け

（非監査業務の位置づけの明確化の必要性）

非監査業務の受託については、一方で利益相反や独立性の懸念というデメリットがありますが、他方で法人の構成員に対して会計監査に関連する幅広い知見や経験を獲得するための機会を提供するという人材育成的観点からのメリットがあります。多様な人材が監査法人内に存在し幅広い知見が組織的に活かされることが、職業的懐疑心の適切な発揮のベースとなると考えられるところ、多様な経験の蓄積は本来的には推奨されるべきと考えます。

そのため監査法人として非監査業務を受託しない方針の場合、法人の構成員に副業や兼業を容認する形で非監査業務への従事機会を確保し人材育成を図る方法も検討すべきとなります。

よって監査法人では非監査業務の位置づけ・方針を明確化する必要があります。

（非監査業務に対する当法人の考え方と対応）

上記「Ⅰ．１．（３）中長期的な見通し」に記載の通り、当法人ではまずは本業である監査業務に経営資源を最優先で配分する方針であるため、非監査業務の積極的な獲得は志向

しておりません。このような方針のもと、非監査業務の収入は法人全体収入の1%程度となっております（2025年6月期実績）

また仮に既存の監査クライアントから非監査業務を受託する場合には独立性等の懸念が生じます。この点については独立性や報酬依存度等のチェックを行い「倫理規則（日本公認会計士協会）」に抵触しないよう内規でその受託プロセスを規制する体制を整備しております。なお現時点で非監査業務収入は全て被監査会社以外からの収入になります。

（非監査業務と人材育成）

非監査業務についてはそれを実施することによる経験蓄積等の人材育成効果は認められるものの、上記の通り当法人は非監査業務を積極的に受託する方針ではありません。そのため法人の構成員に対して非監査業務の経験等の機会を提供するには、社員の兼業・副業（以下「兼業」という。）を認め、その機会を確保する必要があります。そのため当法人では社員の兼業を容認しております。

但しその兼業の内容は、利益相反関係、独立性関係、競業避止義務等に抵触しないことが必要です。

また兼業はあくまで当法人の求める人材の育成方針をベースにし、会計監査に関連する幅広い知見や経験を獲得する観点から容認されるものであり、各人が兼業で得た知見や経験が当法人の業務運営にフィードバックされ当法人の監査品質の向上にプラスとなる必要があります。そのため兼業の内容もその観点から相応である必要があります。

また無制限に兼業を認めることにより、本業である当法人の監査業務がおろそかになることは回避しなければなりません。

こうした理由から社員の行う兼業については、その内容及び投入時間割合（当法人では上限25%以内としております）について品質管理担当責任者に報告し承認を受ける体制を整備し運用しております。

なおこうして得た幅広い知見や経験の蓄積とその当法人業務へのフィードバックは、当法人の人事考課（評価制度）においても重要な評価項目とされており、人員配置や報酬・昇進等における考慮要素とする体制を整備し運用しております。

（9）グローバルネットワーク・業務提携

（グローバルネットワーク・業務提携に対する当法人の考え方と対応）

当法人は現時点でグローバルネットワークに加盟しておらず、また将来的にも加盟は特に予定していません。

また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事実はありません。

（10）開示体制

当法人は、被監査会社、株主、その他の資本市場の参加者等が当法人のガバナンス・コードの適用状況や、会計監査の品質の向上に向けた取組みについて理解・評価できるように、定期的に（1年に1回）その取組みの実効性を評価し、その結果を年次報告書や説明書類等により情報開示を行い、当法人の業務運営に係る透明性を確保するための体制を整備し運用しております。

3. 人的基盤

（1）当法人の人的基盤の特色

当法人の重点分野・本業は監査業務です。監査業務は人材に依存するところが大きいため、各種資源（人的資源、テクノロジー資源、知的資源等）の中でも最も重要な資源は人的資源であり、その「質的・量的に十分な人的資源の確保」は、監査法人運営の最重要課題と認識しています。

よって当法人では、「当法人が求める人材像（下記（2）参照）」を定めたうえで、質的・量的に十分な人的資源の確保を図るために人的資源に係る、採用方針、配置方針、育成方針、評価方針等の人事管理方針を定め運用しています。

また当法人は社員8名、常勤者3名の小規模組織であるため、適切に監査業務を遂行するためには非常勤者（当法人に雇用されておらず業務委託契約により監査業務に従事する当法人から独立した公認会計士等。以下同じ。）を使用する必要があります。

これら非常勤者に関しても、重要な人的資源であるところ、当法人の採用方針、配置方針、育成方針、評価方針等の人事管理方針の対象となります。

社員及び常勤者と非常勤者の割合については、以下の通りとなっております（2025年6月末時点）。

	常勤	非常勤
公認会計士である社員等	8	-
特定社員	0	-
所属公認会計士	0	18
その他の監査実施者	3	1
合計	11	19

（2）当法人として必要となる人材像

人事管理方針の前提となる「当法人が求める人材像」、換言すると監査品質の維持・向上及び監査法人の組織的運営に必要となる人材像については以下のように考えています。

(当法人が求める人材像)

(A) 法人の構成員は、テクニカル的に職業的専門家として求められる会計基準、監査基準、監査技法等の理解と習得が必要となる。また同時に高度な職業倫理を有する人材、職業的懐疑心を有する人材が必要となる。

(B) 会計監査に関連する幅広い知見や経験を有する人材がバランスよく法人内に配置されることが、監査法人全体として職業的懐疑心が適切に発揮される土壌となるため、こうした幅広い知見や経験を有する人材が必要となる。

(C) 会計監査の品質の確保及びその持続的向上を図るためには、監査法人が実効的な経営（マネジメント）機能を有し、組織的な運営が求められるところ、マネジメント力を有する人材が必要である。

現時点において当法人では、特に経営機関を設けることをせず、社員会をベースに実効的な経営機能を確保する対応となっているところ、(A) (B) を最優先に人事管理方針を設定しています ((C) はそれに劣後する)。

(3) 人事管理全般

(人事管理方針設定の必要性)

上記「I. 1. (1) 経営理念」において「②メンバー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こと」と定めているとおり、人的資源に係る採用方針、配置方針、育成方針、評価方針等の人事管理方針を定めるにあたっては、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・発揮させることが重視される必要があります。

(人事管理方針設定に対する当法人の考え方と対応)

このため当法人では、教育訓練規則を定め、主として人的資源の士気向上と能力向上を図り質的・量的に十分な人的資源を確保し、また保有する人的資源と遂行すべき業務との間の適正な質的量的マッチングを行うことにより、品質の維持・向上を図る体制を整備し運用しております。その詳細は下記(4)採用方針～(8)専門知識を有する者の確保に記載の通りです。

こうした法人の人材育成、人事管理・評価及び報酬については、経営機能の監督・評価を担う独立第三者の助言・提言等を参考にしながら、その方針が策定されます。

(4) 採用方針

現時点において「現有の人的資源の質・量」と、「法人業務の質・量」に大きなミスマッチが発生しているとは感じておらず、早急に（短期的に）社員・常勤者・非常勤者を増加させる誘因は大きくありません。

しかし社員については長期的に見ると現存の社員の高齢化の進行、若手社員の成長機会

の確保、当法人の事業継続性の確保の観点から、少しずつ社員数を増加させていくあるいは入れ替えていく必要があると考えています。

常勤者については、(a)非常勤者への業務依存度が高い場合、非常勤者が離脱した場合に蓄積した監査知見の喪失、監査現場の混乱等のインパクトが大きくなること、(b)非常勤者は常勤者に比べてその管理の徹底が難しい面があること、(c)常勤者の採用により将来的に社員に登用できる人材を確保できること、(d)社員の業務の固定化を回避し年数経過とともに質的により高次元の業務を担当できるような適切な業務のローテーション化を実現することが人材育成の観点から望ましいこと、から積極的に採用を進めたいと考えております（非常勤者から常勤者への業務のシフト）。

非常勤者については、今後ともより良い人材がいれば非常勤者への登用を行いたいと考えています。しかし当法人では長期的には非常勤者から常勤者への業務のシフトを志向しているところ、非常勤者の確保については常勤者の採用と常勤者への業務のシフトとの兼ね合いで検討すべき課題となっています。

（５）配置方針

法人の構成員の配置については、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、バランスのとれた配置を行う必要があります。

当法人では、法人が行うべき業務を細分化し、リスクアプローチの手法に基づき、各業務に係るリスクを識別・評価し、これに質的・量的に十分な人的資源を対応（マッチング）させる方法により、人的資源の質的・量的なバランスのとれた配置を行う体制を整備し運用しております。

このような業務と人的資源の「質的・量的マッチング」は以下の方法で行っております。

（質的マッチング）

- ①監査法人が行う業務を「品質管理活動業務」「事務所運営業務」「個別監査業務」に大別し、それをさらに細分化する
- ②細分化された各業務についてそれに係るリスクを識別・評価する
- ③当該リスクをヘッジする対応策を設定する
- ④当該対応策を遂行する担当者に必要とされる適性・能力等を設定する
- ⑤当該適性・能力を有する者を担当者として選任する。

なお、当法人では社員・審査員・スタッフについてその知識・経験・能力・専門性等を勘案しそれぞれ「ランク高・ランク中・ランク低」等のランク付けを行っており、法人内業務のリスク・難易度等に応じて適切な担当者をあてがう際の目安にしています。

（量的マッチング）

- ⑥上記（質的マッチング）①で業務の細分化を行う
- ⑦細分化された各業務について、上記（質的マッチング）⑤で選定された担当者（例：A氏）の年間作業予定時間を見積もる

⑧A氏が担当する各業務の年間作業予定時間を合計し、A氏年間稼働可能時間数と比較する。前者が後者に比して小さければ「量的マッチングが図られている」と評価する。これを全構成員に対して実施して法人全体として量的マッチングが図られることを担保する（計画と実績の差異分析）

当法人では事業年度初の7月に当事業年度の年間業務と人的資源の質的・量的マッチングの計画を立案し社員会での承認を受けるとともに、前事業年度の年間業務と人的資源の質的・量的マッチングの実績について計画との比較を行い、問題点がある場合にはその原因分析を行い今後の対応を社員会で決定する体制を整備し運用しております。これにより業務と人的資源の質的・量的マッチングが経常的に図られる体制を整備し運用しております。

（6）人材育成方針（教育研修・能力開発）

当法人の重点分野・本業は監査業務です。監査業務は人材に依存するところが大きいため、最も重要な資源は人的資源であり、その「質的・量的に十分な人的資源の確保」は、監査法人運営の最重要課題と認識しています。

そのためには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が必要となります。

また監査法人は、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必要があります。

当法人では上記の「当法人が求める人材像」も勘案し、以下の方針と体制を整備し運用しております。

①当法人が求める人材像を実現するための施策

（当法人が求める人材像（A）を実現するための育成方針・教育訓練方針）

当法人では「当法人が求める人材像（A）」として、以下を定めています。

（当法人が求める人材像）

（A）法人の構成員は、テクニカル的に職業的専門家として求められる会計基準、監査基準、監査技法等の理解と習得が必要となる。また同時に高度な職業倫理を有する人材、職業的懐疑心を有する人材が必要となる。

（A）への対応としては、社員・常勤者・非常勤者に継続的に研修を受講させる必要があります。現状のCPD制度で法定監査従事者に求められる所定単位数を充足することは当然ですが、会計基準・監査基準（倫理規則や不正リスク対応含む）の最新の動向を継続的にアップデートする教育が必要となります。

また内心にも関わる職業的倫理観や職業的懐疑心については、その重要性についてトップからの継続的発信と組織浸透が必要となります。

（実現するための体制）

法人内研修のカリキュラムを品質管理担当責任者及び研修担当者が協議し、年間研修計画を策定し、社員全員の同意を得て、当該年間研修計画に基づき研修を実施する体制を整備し運用しています。詳細は下記「②教育研修制度」をご参照ください。

なお職業的倫理観や職業的懐疑心の重要性については、社員会開催時あるいは法人主催研修会等においてトップからの発信と組織浸透を図っています。

また監査現場における OJT も教育手段としては重要です。適切な OJT の実施は、監査チーム内コミュニケーションやディスカッションを通じて相互啓発を促しその能力を十分に発揮させる土壌を育むと同時に、基準等の理解を促進させ職業的懐疑心を有する人材の育成に寄与するものと考えます。

（当法人が求める人材像（B）を実現するための育成方針・教育訓練方針）

当法人では「当法人が求める人材像（B）」として、以下を定めています。

（当法人が求める人材像）

（B）会計監査に関連する幅広い知見や経験を有する人材がバランスよく法人内に配置されることが、監査法人全体として職業的懐疑心が適切に発揮される土壌となるため、こうした幅広い知見や経験を有する人材が必要となる。

（B）への対応としては、法人の構成員が非監査業務の従事等の会計監査に関連する幅広い知見や経験を獲得する機会を法人側で容認（兼業の容認）する対応が必要となります。

現状の当法人の構成員については、大手監査法人出身者、一般事業会社出身者、金融機関出身者、会社役員その他多種多様な経歴・経験を有する者で構成されており、その知見を法人運営に活用しておりますが、今後とも非監査業務の従事等を通じて会計監査に関連する幅広い知見・経験の人的資源への蓄積、これを通じた法人内への知見蓄積が必要と考えています。

なお、法人運営に必要とされる知見や経験は広範囲に及ぶことから、こうした幅広い知見や経験の法人内への蓄積には相当の時間がかかると考えられます。よって法人内で不足する知見については外部の知見を活用すること（専門的な見解の問合せ先の選定やサービス・プロバイダーの利用）が必要になります。そうした外部知見の活用が法人内の知見の蓄積をもたらすという好循環を発生させることが重要と考えます。

（実現するための体制）

当法人では兼業を容認する規程を設けています。但し兼業の内容が当法人の業務運営にプラスになることを担保するため、また社員の兼業が本業である当法人の監査業務に支障をきたすことを防止するために、社員の兼業を当法人の管理下に置く体制を整備し運用しております。（詳細は上記「Ⅱ.2.（8）非監査業務の位置付け__（非監査業務と人材育成）」参照）。

外部知見の活用については、監査業務に直接かわる部分の外部知見については専門的な見解の問合せ先を選定しこれを利用する体制を整備し運用しております。

またそれ以外にも法人運営にあたり当法人の保有資源で知見等の不足が発生する場合には、IT 等を含めサービス・プロバイダーを選定・利用する体制を整備し運用しております。

(当法人が求める人材像 (C))

当法人では「当法人が求める人材像 (C)」として、以下を定めています。

(当法人が求める人材像)

(C) 会計監査の品質の確保及びその持続的向上を図るためには、監査法人が実効的な経営（マネジメント）機能を有し、組織的な運営が求められるところ、マネジメント力を有する人材が必要である。

(C) への対応としては、現状の当法人では、経営機関を設けることをせず、社員会をベースに実効的な経営機能を確保する対応となっているところ、専門的経営者の育成は喫緊の課題ではありません。しかしマネジメント機能を今後担いうる人材に対してはマネジメント能力の向上のための継続的な研修を受講させる必要があります。

またマネジメントに係る知見や経験を有する外部者のアドバイス等を活用することが考えられます。

(実現するための体制)

マネジメント能力を向上させるための研修を受講させる体制を整備し運用しております。

(現状では理事長を対象としています)。

マネジメントに係る外部知見の活用については、独立第三者の知見を活用する体制を整備し運用しております。(詳細は「Ⅱ.2.(5) 監督・評価機関」参照)

②教育研修制度

人材育成のためには教育研修制度の充実は不可欠であるとの認識のもと、当法人では主として以下の教育研修制度を整備し運用しております。

①社内研修（法人主催研修会）

当法人は法人主催研修会を都内研修会場にて年 2 回（11 月に 3 日間、3 月に 3 日間）開催しております。

当法人では事業年度初の 7 月に「年間研修計画」を策定し、当法人の人材育成、法人の求める人材像の観点から必要となるカリキュラムを品質管理担当責任者及び研修担当者が協議のうえ検討し社員会の承認を受けて決定します。

年間研修計画を立案する際は以下の(a)(b)を考慮してカリキュラムを設定します。

(a)当該法人主催研修会に参加することで、CPD 制度において法定監査業務従事者として取得が義務付けられている科目及び必要単位数を取得できること

(b) 職業倫理、監査の品質管理__不正、不正事例研修、税務、会計、コンサルティング、組織環境、スキル等の研修科目が人材育成の観点からバランス良く設定されること

研修参加対象者は非常勤者を含む全専門要員となります。但し事務職員等でも受講が推奨される科目（インサイダー研修や情報セキュリティ研修）については事務職員等も対象としています。

法人主催研修会の中でも特に「必修研修科目（※）」として指定された科目については、全員の受講を義務付けております。さらに受講後の理解度テストの実施を義務付けております。

研修の形式は「社内講師形式による研修」及び「日本公認会計士協会（以下「協会」という。）の主催研修のDVDを活用（映写）する形式の研修」となっています。

（※）必修研修科目の内容

- ①品質管理のシステムの日常的監視や監査業務の定期的な検証といった品質管理のシステムの監視で発見された要改善事項につき監査実施者に周知を図るための研修。なお協会の品質管理レビュー等での指摘事項への対応策を周知するための研修も含まれる。
- ②品質管理のシステムの周知のための研修（経営理念周知を含む）
- ③ITに関する研修（実施規則）
- ④インサイダー取引防止に関する研修（インサイダー取引防止規程）
- ⑤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にするための研修
- ⑥情報セキュリティ研修
- ⑦コンプライアンス研修（倫理規則研修）
- ⑧公認会計士・監査審査会が公表している検査結果事例集、又は、日本公認会計士協会が公表している監査提言集やレビュー事例解説集に関する研修

②社外研修

日本公認会計士協会・中小監査事務所連絡協議会等が主催する外部研修会に専門要員が参加する方式の研修です。

重要な研修に関しては、全専門要員に対して研修内容・開催日時等をメールで連携し出席を促します。

出席に必要な費用が発生する場合は当法人が負担します。

③その他の研修

上記の公式的な研修機会以外に、品質管理規程の改訂や監査ツールの改訂が行われる際には、法人内でその内容を情報共有するために随時の研修を実施しています。

なおマネジメント機能を今後担いうる人材には、マネジメント能力を向上させるための研修受講を義務付けています（上記参照）。

当法人は、小規模組織であり、職位の階層化は進んでいないところ特段の階層別カリキュラム研修は実施していません。

④CPD の管理等

(CPD の履修状況の確認)

公認会計士である専門要員については、CPD（継続的専門能力開発）の履修状況を確認し、法定監査業務従事者に必要とされる科目履修及び履修単位数が達成されていることを確認する体制を整備し運用しております。

⑤未達者等の取扱い

法人必修研修の未受講者及び法人必修研修に係る理解度テストの成績不良者、CPD 単位未達者、CPD 履修科目に著しい偏りがある者等に対しては、その者のアサイン見直し等の対応をとります。

③能力開発のための補助制度（支援制度）

当法人では法人の構成員の能力向上へのモチベーションアップとその能力の発揮を支援するために、以下の能力開発のための補助制度を設けて運用しております。

①資格取得奨励金制度

社員、常勤者を対象にし、業務に関連する資格取得を促進するための奨励金制度です。

当該資格の「当法人の求める人材像」との整合性、難易度や法人業務運営へ必要性の程度等を勘案して資格取得時にその資格レベルに応じた報奨金を支給します。

②研修参加奨励金制度

特に非常勤者を対象にし、当法人主催研修会への出席を促進するための奨励金制度です。受講する必要性の高い重要な研修を当法人側で指定し、これに出席した場合に奨励金を支給します。

(7) 評価方針（人事考課・報酬・昇進等）

人事考課は、その法人の構成員の知見・経験・適性・能力等を評価し、当法人の保有する人的資源の質的状況を見極めるものであり、業務と人的資源の質的・量的マッチングが適正に行われるための前提となるものです。

また適正な人事考課とそれに紐づく報酬決定や昇進は、適切な動機付けを通じて、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・発揮させるような組織風土の構築に資するものとなります。

当法人ではこれらを勘案し人材に係る評価（人事考課・報酬・昇進等）について以下の

方針と体制を整備し運用しております。

①人事考課制度

人事考課に関しては、実施した監査業務の品質や職業倫理の遵守状況が重要視される評価制度となっており、特に「法人の構成員が職業的懐疑心を適正に発揮したか否か」については評価制度上特に重要な評価項目と位置付けられています。

(a) 社員の人事考課

社員の評価は、年1回の理事長との面談を含む所定の人事考課手続に従い行われます。

社員の評価項目は、単なる監査実施者（スタッフ）としての評価のみならず、監査法人全体の業務運営面に係る貢献も評価対象となります（経営機能への貢献、法人全体として組織的一体性を確保するための貢献、資源の調達と管理への貢献等）。

(b) 常勤者・非常勤者の人事考課

常勤者・非常勤者の評価は、年1回の所定の人事考課手続に従い行われます。

常勤者・非常勤者の評価項目は、監査実施者（スタッフ）としての役割が主であるため、監査実施者レベルでの評価が行われます（経営理念の実践の程度、職業的懐疑心の適正な発揮、職業倫理の遵守状況、監査業務の実施状況、能力向上の意欲と取組み等）。

②報酬の決定

各社員・各常勤者・各非常勤者の報酬は、人事考課の結果を考慮して決定されます。

③昇進

現状、当法人は小規模かつフラットな組織であるため、常勤者の社員登用や昇進等に係る具体的かつ詳細な規程はその必要性が乏しいため作成しておりません。

今後、常勤者の採用が進みその中から社員への登用の必要性が発生する場合や、組織規模が拡大し組織の階層化が進行する場合には、常勤者の社員登用や昇進等に係る具体的かつ詳細な規程の作成・整備を行う予定です。

(8) 専門的知見を有する者の確保

上記の通り当法人では「質的・量的に十分な人的資源の確保」は、監査法人運営の最重要課題と認識しています。このために各種研修制度等を設けて人材育成を行っていますが、内部知見の蓄積だけでは監査業務を含む法人業務の全てに対応することは不可能です。そのため、外部知見・外部資源の活用が必要となります。

このために①監査業務に係る外部の専門的な見解の問合せ先の活用、②その他法人業務運営に係るサービス・プロバイダーの活用が必要になります。よってこのような外部知見を活用するための体制を整備し運用しております。

①専門的な見解の問合せの活用

監査業務に関して、専門性が高く判断に困難が伴う重要な事項や見解が定まっていない事項に関して、外部の当該事項に精通している弁護士、不動産鑑定士、情報処理技術者（IT 専門家）等に対して問合せを行える体制を整備し運用しております。

当該専門的な見解の問合せ先の選定に当たっては、当該問合せ先の能力、適性等を評価して適任者を選定しております。

②サービス・プロバイダーの活用

法人運営に必要となる人的資源について不足が発生する場合には適切な外部のサービス・プロバイダー等を利用するための体制を整備し運用しております。

4. IT 基盤

（1）当法人の IT 基盤の特色

当法人は、近時において業務の効率化や情報セキュリティを向上させる等の目的で、業務で使用する PC の全面貸与化、クラウド・サービスを利用した情報共有や情報保管、電子調書システムの導入等の組織規模相応の IT 基盤の実装化を推進しております。

なお当法人は小規模な監査法人であり、その監査資源の制約から受託しうるクライアントも中小規模上場会社を想定しております。現状そして将来的に想定しうるクライアント構成からすれば、既存の IT ツールやエクセル技術等の活用で監査品質を確保した監査が実施可能であると考えています。よって、リスクデータベースを利用したリスクシナリオの検討を支援する技術、ビッグデータの解析技術、IT 分析技術等を使用した高度な IT ツールは現時点で必要性が低いと判断し導入をしていません。

（2）主たる IT 基盤

①業務で使用する PC の全面貸与化

従前は特に非常勤者が監査業務で使用する PC については、当法人の情報セキュリティ規程に準拠することを前提に各人が所有する PC の使用を容認しておりましたが、情報セキュリティの徹底のために、監査業務で使用する PC については 2023 年 12 月以降全面的に当法人からの貸与 PC を用いることとし、そのための体制を整備し運用しております。

②クラウド・サービスを利用した情報共有と情報保存

監査データ等に係る情報セキュリティの向上及び業務の効率化を目的として、クラウド・サービス事業者と契約を締結し、クラウド・サービスによる情報共有と情報保存を行うための体制を整備し運用しております。

③電子調書システムの導入

従前は紙ベースでの監査調書の作成と整理保存を行っていましたが、情報セキュリティの徹底及び監査調書の適切な整理保存管理の徹底を目的として、2024 年 7 月以降、電子調書システムを導入し、電子調書システムが適切に運用されるための体制を整備し運用し

ております。

(3) 情報セキュリティ体制

当法人のサイバーセキュリティを含む情報セキュリティに係る主たる対応状況は以下の通りです。

①情報セキュリティに係る規程の整備と運用

情報漏洩リスクや情報喪失リスクを低減するために、セキュリティ・ポリシー及びこれに付随する細則（アクセス管理規程、PC 管理規程、データ保管規程、セキュリティに関するモニタリング規程、データ削除管理規程、情報機器破棄規程、クラウド・サービス利用規程、リモートワーク規程、インシデント対応に係る規程、情報セキュリティ違反時の罰則に係る規程、その他）を策定し、運用しております。

②情報セキュリティに係る教育研修の実施

情報セキュリティ研修を法人必修研修科目としております。

③データの削除と保管の徹底

情報漏洩リスクや情報喪失リスクを十分に低減させるために、クラウド・サービスや電子調書システムを利用したデータ保管の実施、その前提としてのクラウドベンダーや電子調書業者のセキュリティに係る信頼性の確認の実施、データへの適切なアクセス管理の実施等を行うための体制を整備し運用しております。

情報漏洩リスクを低減するにはデータ削除の完全性を担保する必要があるため、PC の全面貸与化と当該 PC のローカルデータに不要な情報が残存していないことのモニタリングを実施しております。

④サイバーセキュリティリスク対応

情報漏洩リスクを十分に低減するためにはサイバーセキュリティ対策を施す必要があります。そのためマルウェア対策としてセキュリティソフトの導入、不正な動きを検知するためのログの管理、不適切なOSの利用の禁止等の対応を法人主導で行うための体制を整備し運用しております。

⑤モニタリング

セキュリティチェックリストを用いた自己申告形式の定期的（年 1 回）なモニタリングのみならず、法人が自ら定期的に全ての業務用 PC 内部をチェックする能動的なモニタリングを行う体制を整備し運用しております。

5. 財務基盤

(1) 当法人の財務基盤の特色

当法人は設立後4期を経過しましたが、現時点で既にクライアント数が相当数あり、現在、財務基盤を強固にすべく社内留保の蓄積を進めている途上であります。

(2) 財務基盤・報酬依存度

(安定した財務基盤の確保の必要性)

「I.1.(2) 経営方針」に記載の通り、財務基盤の脆弱性がハイリスククライアントの無理な受託や、精神的独立性の喪失につながらないようにするために、監査法人運営にとって財務基盤の安定は適切な監査業務を行うためのベースになるものと考えております。

また収入構造的にみて特定のクライアントに過度に依存しない状態を構築する必要があります。

(安定した財務基盤確保に対する当法人の考え方と対応)

当法人では安定した財務基盤の確保のために「社内留保を厚くしクライアント喪失が発生しても財務的に安定的な法人運営ができる財務基盤の強化を志向すること」を当法人の経営の基本方針としております。

当法人では安定的な財務基盤を示す目標となる財務数値を設定し社内留保の蓄積を進めております。

当法人の全体収入に占める特定のクライアントからの収入額（報酬依存度）については、倫理規則に規定される「15%を超過するか否か」が目安になりますが、現在、これを超過する関与先はありません。

6. 国際対応基盤

(1) 当法人の国際対応基盤の特色

当法人の場合、現時点において重要な構成単位に相当する海外子会社を有する監査クライアントはありません。

当法人の場合、国際対応が必要なクライアントを優先的・積極的に受託する方針はありませんが、海外子会社を有するクライアントは現実に存在し、また今後において、重要な構成単位に相当するような重要な海外子会社を有するクライアントを受託する可能性もあります。よって当法人では「海外サポート部」を設け、語学面を含め海外の他事務所を利用する場合のリレーションを行える人材を配置するとともに、インストラクションの整備等を含め国際業務にも対応可能な体制を整備し運用しております。

海外子会社等を有するクライアントの監査を行うにあたっては、監査基準報告書 600「グループ監査における特別な考慮事項」に従い実施します。

なお当法人は現時点でグローバルネットワークに加盟しておらず、また将来的に加盟する予定も特にありません。