

監査品質の マネジメントに関する 年次報告書

第 23 期

自： 2024 年 7 月 1 日

至： 2025 年 6 月 30 日



暁和監査法人

KOWA Audit corporation

目 次

	<u>ページ</u>
I. 監査品質向上に向けた取組及び事務所概要	1
1. 監査事務所の最高責任者からのメッセージ	1
2. 事務所概要	3
II. 経営管理の状況等	5
1. 品質管理基盤	5
2. 組織・ガバナンス基盤	12
3. 人的基盤	14
4. IT 基盤	18
5. 財務基盤	19
6. 国際対応基盤	19
7. 外部レビュー又は検査の制度	20
(別紙) 監査法人のガバナンス・コードの適用状況	22

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

暁和監査法人は、2020年9月に西日本監査法人と日比谷監査法人が合併して、設立された監査法人です。

合併したことにより、監査法人の名称を暁和監査法人としました。暁和監査法人の「暁」は、太陽を表す「日」に光を表す「光」を組み合わせた文字で、光り輝くという意味を持ち、「和」は調和のとれていますことを意味します。暁和監査法人という名称には、会計及び監査の専門家として自らの業務に誇りを持ち、一人ひとりが光り輝く組織を作りたい、それと共に、調和とバランスのとれた“和”的心で業務に励み、お互いに信頼し協力し合える強い組織を作りたい、という想いが込められています。

当法人は、中小監査法人だからこそ実現できる価値を大切にしてきました。企業の事業特性や経営環境は一社一様であり、画一的なアプローチでは真に価値ある監査は実現できません。私たちは、地域に根ざした監査法人として、経験豊富なパートナーが現場に深く関与し、クライアントと積極的な対話を重ねることで経営や事業に関する理解を深め、事業の実態に即した監査を実施するよう努めてきました。

近年、企業を取り巻く環境は一層複雑化し、財務情報に対する社会の期待も高まっています。それに伴い、公認会計士監査に求められる役割も多様化し、より高度な専門性と組織的なマネジメントが不可欠となっています。当法人は、こうした環境変化を踏まえ、監査品質の向上に向けた取組みを継続的に進めています。

私たちは、今後も「監査品質の継続的な向上」を最優先事項として、地域企業の挑戦と成長を支える存在として、地域経済の発展に貢献してまいります。

法人代表　日浦祐介

【経営理念】

当法人は、会計及び監査の専門家としての公認会計士の社会的・公共的使命を自覚し、公認会計士業務を通して、経済の発展に資する事を経営理念としております。

当法人はこの経営理念に則り、公認会計士の本来業務である監査や経営に対するアドバイザリー業務等を行うことで社会に貢献する、存在感のある監査法人を目指してまいります。

【経営方針】

1. 監査の品質を最重点において法人運営を基本方針として、プロフェッショナルとしての自覚と誇りを持って、クライアントに質の高いサービスを提供します。
2. 業務の品質管理体制を定期的に見直し、継続的な改善、向上に努めます。
3. 監査法人の全員が、職業倫理の遵守を徹底する規律の高い組織を確立します。
4. 自己研鑽に励み、高度の専門知識と技能の向上に努めます。
5. 幅広い視野を有する人材を育成するとともに、法人の構成員による自由闊達な議論と相互啓発を促し、一人ひとりの力が最大限活かされる魅力的で働き甲斐のある職場環境を実現します。
6. クライアントと建設的な信頼関係を築き、クライアントとともに発展することを目指します。
7. 経営方針や業務の品質管理状況等の情報を積極的かつ適切な開示に努めるとともに、広く社会とのコミュニケーションを図ります。

【監査品質向上に向けた取組について】

当法人は、常勤の社員・職員は 20 名程度、非常勤者を入れても 25 名程度の小規模監査法人ですが、設立以来、いたずらに規模の拡大を目指すことなく、“小規模監査法人の身の丈に合った” 質の高い業務を提供することを心掛けてきました。公認会計士としての使命を自覚し、監査法人の質的充実を最優先課題として認識し、中小監査法人に対する「規模が小さいと監査の品質も落ちる」といった誤解を払拭するためにも、自分達の規模でできる範囲であれば、監査の質は他の監査法人には負けないという気持を持って業務を実施してきました。

近年、上場会社監査の担い手の裾野の拡大といった会計監査を取り巻く環境変化を踏まえ、2022 年 5 月に公認会計士法が改正され、法律に基づく上場会社等監査人登録制度が導入されました。当法人は 2024 年 5 月 13 日付で、上場会社等監査人名簿に登録されました。

当法人は、上場会社等監査人として、適正な監査の遂行の責務の重要性についての認識を更に強くもち、改正品質管理基準報告書等に基づいたリスク・アプローチに基づいた品質管理システムの構築、外部への情報開示や、監査法人のガバナンス・コードに沿って業務を実施する体制の整備を進めてきました。

今後も、少数精銳でシンプルな組織形態を維持しながら、恒常に監査品質の強化を行い、高品質な監査を提供していくことにより社会的な信用を得て、その結果が、優秀な人材の確保や、法人の財務基盤に繋がることを目指しています。

2. 事務所概要

(1) 法人案内（2025年6月30日現在）

法人名	暁和監査法人
法人代表者名	大藪俊治 (なお、2025年9月1日に代表者は日浦祐介に交代しています)
広島事務所	〒 730-0036 広島県広島市中区袋町3番 17号 シシンヨービル8階
東京事務所	〒 107-0061 東京都港区北青山2丁目 12番 28号 青山(SEIZAN)ビル3階
構成人員	代表社員・公認会計士 6名 社員・公認会計士 5名 公認会計士 1名 非常勤公認会計士 7名 会計士補等 1名 その他職員 5名(事務職員1名を含む) 合計 25名

(2) 沿革

2003年4月	西日本監査法人、広島県広島市に設立
2004年4月	日比谷監査法人、東京都港区に設立
2020年9月	西日本監査法人と日比谷監査法人が合併
2020年9月	暁和監査法人へ法人名変更
2024年5月	上場会社等監査人名簿に登録

被監査会社数（2025年6月30日現在）

金商法・会社法	5社
会社法	2社
金商法	2社
信用組合	1組合
学校法人	15 法人
労働組合	2組合
<u>任意</u>	<u>19 法人</u>
<u>合 計</u>	<u>46 社等</u>

上記のうち上場会社

株式会社 ウッドワン
株式会社 研創
株式会社 秋川牧園
北川精機 株式会社
株式会社 ジュンテンドー

II. 経営管理の状況等

1. 品質管理基盤

(1) 品質管理に関する基本方針

当法人の品質管理に関する基本方針は、公共の利益に貢献するという監査事務所の役割を認識し、事務所全体の品質管理と個別監査業務に関する品質管理の両面を維持・向上させることです。そのために、最高責任者である法人代表と品質管理システムの整

備及び運用に関する責任者である品質管理システム責任者を中心として、品質管理部、業務管理部、教育研修部、人事部、IT部、総務経理部を設けて、それぞれで品質管理業務を分担して、事務所全体で監査品質の向上に取り組んでおります。

(2) 品質管理システムの主な構成要素

リスク評価プロセス

当法人は、リスク・アプローチに基づく品質管理システムを導入しており、品質管理システムの項目ごとに、品質目標を設定し、当該品質目標の達成を阻害しうる品質リスクを識別して評価を行い、評価した品質リスクに対処するための方針又は手続を定めています。品質リスクの識別及び評価を行うに当たり、当法人の複雑さと運営上の特徴、戦略やビジネスモデル、資源、法令等、職業的専門家としての基準及び当法人が事業活動を行う環境、業務の対象となる企業の種類などを理解し、これらの条件、事象、環境又は行動の有無が、品質目標の達成について、どのように、またどの程度、阻害し得るかを考慮します。

リスクの識別と評価のプロセスは、反復的かつ累積的なプロセスであり、モニタリング及び改善活動の結果、外部の検証の結果などから、新しい品質リスクが特定される場合や、既存の品質リスクがもはや関連性がないと考えられるような場合には、リスク評価を更新していきます。リスク評価は、事業環境の変化やモニタリング及び改善活動の結果等により特定された事項に対応して、毎年見直していきます。

ガバナンス及びリーダーシップ

品質管理システムの基礎となる環境を確立するためには、最高責任者が組織的に監査の質を確保するという意識を持ち、品質管理体制の構築に向けてリーダーシップを発揮することが重要となります。そのため、健全な組織風土の醸成、最高責任者等の品質に関する説明責任を含む責任の明確化、当法人において最高責任者等が果たすべき主導的役割等に関する品質目標を設定しています。

当法人にとって最優先されるべきは、「監査品質の合理的な確保」であり、監査の品質の持続的な向上に向けて最高責任者は、定期的に開催する全員参加の研修会や全体会議等で「監査品質管理の重要性」や「監査品質向上に向けた取組み」、「職業的懐疑心の発揮」等を繰り返し語っており、社員と共に監査の品質を最優先するためにどのような体制をとるべきかについて協議しています。小規模監査法人ゆえに、容易に社員・職員全員へ最高責任者の思いを浸透させることができるメリットがある反面、個人の業務負荷が大きくなる、業務のマンネリ化、業務の属人化による情報伝達、技術継承への悪影響等のリスクも存在します。リスクを軽減するために、監査

チームにおいて常に監査の質を守ることの重要性を認識させること、「ジョブ・ローテーション」の定期的な実施、社員・職員が集まる会議（全体会議）を原則月に一度設け、社員・職員が自由に意見交換ができる場を作るなどの施策を行っており、閉鎖的な組織にならないよう、開放的な組織文化・風土を醸成するよう組織をマネジメントしております。

職業倫理及び独立性

当法人は、職業倫理及び独立性に関する規程に従った責任を果たすために、当法人及び社員・職員、外部の業務提供者（サービスプロバイダー）等による職業倫理の遵守や独立性の保持を、品質目標として設定し、当該品質目標を達成するために、倫理規則に基づいた職業倫理の遵守に関する方針及び手続を定めています。

監査責任者は、これらの方針及び手続を遵守するとともに、監査チームのメンバーがこれを遵守して

いることを確かめています。独立性については、倫理規則等で定める独立性が適切に保持されるための方針及び手続を定め、品質管理システム責任者は、毎年7月1日並びに新規監査契約締結時や職員の新規採用時において、被監査会社の一覧を提示し、独立性が要求される全ての社員・職員から「監査人の独立性チェックリスト」を提出させて、独立性に対する阻害要因の有無を調査し、独立性が保持されていることを確認しています。監査契約の更新時や審査時には、業務執行社員による監査チームの独立性の確認と品質管理システム責任者による審査担当者（以下、レビューパートナー）の独立性の確認を実施しています。

また、当法人のインサイダー取引防止規程を当法人の社員・職員に遵守させるため、全ての社員・職員に対し毎年7月1日にインサイダー取引の有無等に関する調査を実施し、同時にこの規程の遵守に関する誓約書の提出を義務付けています。

独立性及びインサイダー取引の遵守状況

	2022年7月	2023年7月	2024年7月
独立性に関する確認回答率	100%	100%	100%
違反件数	0	0	0
インサイダーに関する誓約書等の回答率	100%	100%	100%
違反件数	0	0	0

監査業務の主要な担当者の長期間の関与に関しては、当法人の「担当者の長期的関与とローテーションに関する方針」に従い、「ローテーション管理表」

を作成し、公認会計士法等及び職業倫理に関する規程を遵守しています。

公認会計士法上の大会社等のローテーション

適用対象者	最長継続関与期間	インターバル期間
筆頭業務執行社員	7会計期間	5会計期間
業務執行社員	7会計期間	2会計期間
その他、監査業務の主要な担当社員等で監査業務の重要な事項について重要な決定や判断を行う者	7会計期間	2会計期間
社会的影響度が特に高い会社（時価総額が概ね5,000億円以上の大企業）の監査業務チームの構成員	監査補助者から連続して同一のクライアントに業務執行社員に就任する場合は補助者時代を含めて合計10会計期間	2会計期間

(報酬依存度)

監査業務の依頼人に対する報酬依存度について、当法人の「報酬依存度の算定及びセーフガードの適用方針」に従い、監査業務の特定のクライアントに対する報酬依存度割合を算定し、2期連続して報酬依存度が15%を超えることが予想される場合には、あらかじめセーフガードを適用することとしています。

の理由により、職業倫理及び独立性の遵守に影響を及ぼさず、かつ監査業務の品質に支障がない範囲で非監査業務を実施する方針です。非監査業務の独立性や利益相反の懸念については、担当社員が当法人の「監査業務の依頼人に対する非保証業務の受嘱に当たってのガイドライン」や「非保証業務のリスク管理の方針」等に従って問題がないかをチェックし、品質管理システム責任者が確認することで対応しています。

(非監査業務の提供の方針)

公認会計士に対して監査以外の非監査業務の提供に対する社会的要請がある以上、監査業務で培ったノウハウを基に、監査法人が非保証業務を提供することは社会的な貢献に繋がると考えています。また、監査以外の視点から事業や会計を見る機会を得ることができ、非監査業務を通じて得る幅広い知識と経験は、監査能力の向上、監査品質向上に繋がると考えています。当法人は中長期の経営方針として監査業務を中心に業務を実施していく方針ですが、上記

監査契約の新規の締結及び更新

監査契約受嘱の判断に際して、財務上（報酬や事務所の利益等）又は業務上（成長や戦略的方向性等）の事情が不適切な判断に繋がらないようにするために、また監査契約受嘱後に当該契約の解除に繋がる可能性のある情報を把握した場合に適切に対処するために、監査契約の新規の締結及び更新に関する品質目標及び当該品質目標達成のための監査契約の新規の締結及び更新の手續及び方針を定めています。

監査契約の新規の締結をする前に、また既存の監査契約を更新するか否かを決める場合に、当法人の規模及び組織、関連する職業倫理に関する規程、当該監査業務に適した能力及び経験を有する専門要員の確保の状況並びに関与先の誠実性などを考慮して判断し、監査責任者は、監査契約の新規の締結及び更新が、当法人の定める方針及び手続に従って行われ、その結論が適切であり、これが文書化されていることを確かめています。

新規の監査契約の締結は、新規受入れのリスク評価等の検討資料を品質管理システム責任者が査閲し、その結果を社員会に報告し、社員会の承認を受けたうえで契約を締結しています。既存の監査契約の更新については、更新する場合のリスクについてレビューパートナーが審査をし、契約更新に特にリスクがないとレビューパートナーが判断すれば、経営委員会・社員会に報告することで、契約を更新しています。

及び手続を「監査業務マニュアル」等に定め、業務を実施しております。

(監査実施の責任者による監査チームへの指揮及び監督)

監査責任者が監査チームへの指揮及び監督を実施するうえで必要とされる事項は、以下のとおりです。

- ・監査責任者は、監査チームの全員に実施すべき監査業務内容を指示し、作業が監査計画に従って実施されているかどうかについて検討し、業務の進捗状況を把握すること
- ・監査の過程で発見された重要な会計及び業務上の問題となる可能性がある事項をより経験のある監査チーム内のメンバーに報告するように指示し、当該事項の重要性の程度を検討し、監査計画を適切に修正すること
- ・専門的な見解の問合せが必要な事項又はより経験のある監査チームのメンバーが検討を必要とする事項を特定すること

(監査調書の査閲)

監査責任者やその他の経験のある監査チームのメンバーは、経験の浅い監査チームのメンバーが作成する監査調書を査閲する責任を負い、監査調書の査閲を行う場合には、以下の事項を検討します。

- ・職業的専門家としての基準及び適用される法令等に従って作業を行っているかどうか
- ・重要な事項を詳細に検討しているかどうか
- ・専門的な見解の問合せを適切に実施しており、その結論を文書化し、かつ対処しているかどうか
- ・監査手続の種類、時期及び範囲を変更する必要があるかどうか

業務の実施

監査実施の責任者及び監査業務に従事する補助者による責任ある業務遂行・補助者に対する適切な指揮、監督及び監査調書の査閲・職業的専門家としての適切な判断並びに懐疑心の保持及び発揮・監査業務に関する文書の適切な記録及び保存に関する品質目標及び専門的な見解の問合せの検討及び監査上の判断の相違の適切な解決に関する品質目標を定め、当該品質目標を達成するために、監査業務の実施に関する方針及び手続を「監査の品質管理規程」に定めています。また、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、監査業務の実施に関する方針

- ・到達した結論は、実施した作業によって裏付けられているか、また、それが適切に監査調書に記載されているかどうか
- ・入手した監査証拠は、監査意見を裏付けるものとして十分かつ適切であるかどうか
- ・監査手続の目的は達成されているかどうか

(専門的な見解の問合せ)

監査チームのメンバーは、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直面した場合には、速やかに監査責任者に報告し、監査責任者は、報告された事項を必要に応じて他の監査チームのメンバーとも討議して検討します。また、当該事項をレビューパートナーに事前に相談し、さらに必要と認められれば、当法人内外の適切な専門的な知識及び経験等を有する者に問合せ、入手した見解を検討することとしています。

(監査上の判断の相違)

監査チームのメンバーは、監査上の判断の相違の生じるおそれのある事項を認識した場合には、速やかに、監査責任者に報告するとともに、適時に、監査責任者はレビューパートナーに事前相談を行います。監査責任者とレビューパートナーとの間の監査上の判断の相違が解決できない場合には、品質管理システム責任者は、当法人内外の適切な専門的な知識及び経験等を有する者に専門的な見解の問合せを行い、監査上の判断の相違を解決します。

(不正リスク対応)

監査責任者は、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、監査チームが必要に応じ専門的な見解の問合せを適切に実施する責任を負うことを定めています。

(監査調書の管理及び保存)

監査ファイルの最終的な整理、監査調書の管理・保存や廃棄に関する方針及び手続は、「監査の品質管理規程」、「監査調書の作成・編綴・管理要領」、「電子監査調書システム運用方針」に定めており、電子監査調書については監査ファイルの最終的な整理後にアーカイブ化され、監査調書の更新ができない仕組みとなっています。紙面の監査調書についても、監査調書の不適切な変更を防止するために、監査調書の封印、特定の者しかアクセスできない専用ロッカへの保管など、厳格な手続を定め運用しています。現在、監査調書の電子監査調書化を進めており、徐々に紙での監査調書をなくし、電子監査調書へ移行することで、さらなる監査調書の管理及び保存の厳格化と効率化を図っていきます。

監査調書は、監査報告書ごとにまとめ、監査報告日から 60 日以内に整理完了することとしており、保存年限が到来した監査調書は、監査関与先のリスク等を勘案のうえ、監査責任者は、品質管理システム責任者の承認を得て、廃棄するか、保存年限を延長するかを決定しています。

審査

「審査規程」に従い、全ての監査業務について、審査を実施し、監査意見の審査が完了するまで監査報告書を発行することを禁止しています。審査は、特定の社員（1名）により審査を行うレビューパートナー制で行い、レビューパートナーは、当法人の社員とし、品質管理システム責任者が審査担当者と

しての適格性を確認したうえで社員会において選任しています。審査は、監査計画、期中レビューの結論及び監査意見について行われ、監査業務全体を通じて適時に適切な審査が行われます。

また、当法人では、監査意見を形成する過程で、

重要な事項について事前審査制度を設けており、事前審査必要事項に該当する事案があれば、レビューパートナーにより事前審査を受けることが義務付けられています。

公認会計士法上の大会社等のレビューパートナーのローテーション

適用対象者	最長継続関与期間	インターバル期間
レビューパートナー	7会計期間	3会計期間

また、過年度に監査責任者として担当した者が同一業務のレビューパートナーに就任するには、2年以上のクーリング・オフ期間の設定を設けています。

業務運営に関する資源

当法人は、人的資源、テクノロジー資源、知的資源等の業務運営に関する資源の取得又は開発、維持及び配分に関する品質目標を定め、当該品質目標を達成するための方針又は手続を定めています。人的資源、テクノロジー資源の品質目標を達成するための方針又は手続に関しては、後述の3. 人的基盤、4. IT 基盤を参照ください。

態で保管されており、原則、月に一度、社員・職員が集まる全体会議を開催し、法人内様々な情報の伝達・共有を図っています。

監査役等とのコミュニケーションについては、コミュニケーションの内容、時期及び範囲並びに適切な様式を定めており、品質管理システムがより質の高い監査を一貫して実施することをどのように支援しているかについて、当法人の組織やビジネスモデル、組織風土、品質へのコミットメント、独立性に関する要求事項を含む職業倫理に関する規定など監査役等に適時に情報の伝達を実施しております。

外部に対する情報の伝達に関しては、当法人の固有の状況に応じた品質管理システムに係る内容、時期及び範囲並びに適切な様式を含めた方針又は手続を定め、情報開示体制を整備し、品質管理システムの状況等について、正確かつ完全で、明確で理解しやすい形で情報が提供され、監査報告の利用者が適切に評価できるよう、当法人のホームページに監査品質のマネジメントに関する年次報告書等の適切な開示を行うこととし、当法人の品質管理システムに関する情報を、最も適切な方法で利害関係者に提供することとしています。

その他、法人内外からもたらされる情報に対処するため、当法人の業務に係る法令等の違反行為又

は違反するおそれのある行為（不正・粉飾、公認会計士の独立性に抵触する行為、インサイダー取引等）に関する情報を、当法人の内外から広く収集し、当法人の提供する業務の品質の向上及びコンプライアンスの強化・徹底を図ることを目的として「監査ホットライン」を設置しています。

品質管理システムのモニタリング及び改善プロセス

当法人は、リスク・アプローチに基づく品質管理システムの整備及び運用が適切に行われるために、品質管理システムの整備及び運用の状況に関する情報を適時に把握し、識別した不備に適切に対処する品質管理システムのモニタリング及び改善プロセスを定めております。モニタリング活動は、日常的モニタリング活動と定期的なモニタリング活動の組合せにより構成されます。日常的モニタリング活動は、通常、日常的な活動であり、状況の変化に対応して

即時に実施され、品質管理システムに関する情報を適時に提供します。定期的なモニタリング活動は、当法人の定める一定の間隔で実施されます。当法人は、「日常的モニタリング及び定期的なモニタリングの実施要領」により、品質管理システムの日常的モニタリング及び完了した監査業務の検証を実施しています。

当法人の品質管理システムのモニタリング活動の結果、識別された不備については、不備の重大性と広範性を評価し、識別された不備に対処するための是正措置を根本原因に応じてデザインし適用し、是正措置が適切にデザインされているかどうかを評価し、適切ではない場合は適切な措置を講じます。監査実施の責任者に対しては、法人から伝達されたモニタリング及び改善プロセスに関連する情報を理解し、実施する監査業務への影響を考慮して適切な措置を講じることとしています。

法人内部で実施した検証（完了した監査業務の検証）結果

	2022年11月	2023年11月	2024年12月
内部検証の対象となった業務数	3	3	3
社員数	8	9	11
検証対象社員数	5	5	6
検証対象社員のカバー率	63%	56%	55%

品質管理システムの評価結果

当法人は、品質管理システムに関する評価の基準日を6月30日としています。法人代表は、2025年6月30日現在の評価において、品質管理システムに重大又は広範な不備が識別されなかつことから、当法人の品質管理システム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評価しました。

監査事務所間の引継ぎ

監査人の交代に際して、前任が当法人となる場合及び後任が当法人となる場合の双方について監査業務の引継が適切に行われることを合理的に確保するために、監査人の交代に際する方針及び手続を定めています。

2. 組織・ガバナンス基盤

(1) 組織・ガバナンスに関する基本方針

社員会、経営委員会

法人の最高意思決定機関である社員会は、月一度、経営の重要事項に関し協議を行い、広島、東京事務所の業務運営に関する情報を共有し、法人運営に関する審議（法人の決算及び予算の承認、次年度の事業計画の承認、監査契約の新規受嘱・解除の承認、次年度の業務執行社員・レビューパートナーの承認、次年度の社員報酬の決定、社員の新規登用の承認など）やクライアントの状況や監査現場などの品質管理に関する報告、意見交換を行っています。この他に、法人本部のある広島事務所の社員全員で週一回の経営委員会を設け、内容は社員会と重複することがありますが、情報共有を密にするために社員会とは別に実施しています。なお、特に重要な案件については、経営委員会で予め十分な議論を行ったうえで社員会に付議することとしています。

監督・評価機関

当法人は、組織的な運営を確保し、資本市場において公益的な役割を果たすために、専門的知見や外部の客観的な視点から、独立性を有する第三者より、法人運営の改善に向けた具体的な助言・評価を受けるために経営評議会を設置しています。

経営評議会は、独立性を有する第三者である監督・評価委員と法人の最高責任者、品質管理システム責任者と各業務部の担当社員で構成されます。

経営評議会は、四半期に一回開催され、品質管理システム責任者は、監督・評価委員と打ち合わせをして、四半期毎の経営評議会開催のスケジュールを決め、会議開催の1週間前までに議題と関連情報を提供します。2025年6月期は、全4回の経営評議会を開催しました。

独立性を有する第三者（外部有識者）ご紹介

林 公一氏略歴

1990年 KPMG New York 事務所入所

1999年 株式会社アタックス入社

2005年 株式会社アタックス 取締役就任

2008年 アタックスグループ 代表パートナー、株式会社アタックス 代表取締役、アタックス税理士法人 社員就任

2010年 株式会社アタックス・ヒューマン・コンサルティング 代表取締役就任

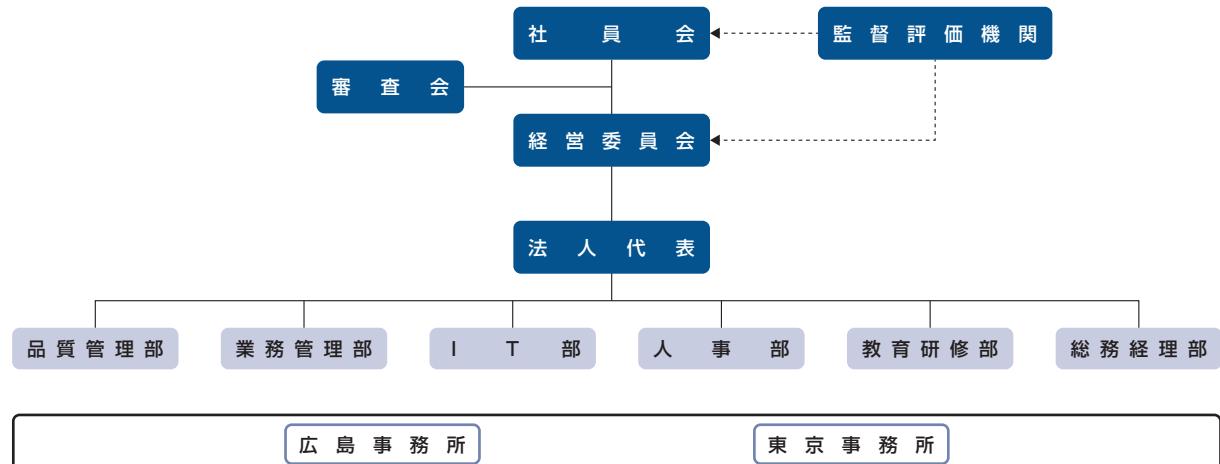
林 公一氏は、アタックスグループの経営トップとしての経験を通じて経営に関する幅広い視野や高度な見識を有しており、かつ、公認会計士・税理士、コンサルタントとして会社経営一般に関わる経理、

財務、税務、人事、労務などの専門分野に関する知見を持っておられます。また、監査法人の勤務経験もあり、監査法人の組織や現在の監査環境、監査法人の監査業務、非監査業務に精通しております。以

上のことから当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・評価する適切な人材であると

判断しています。なお、同氏と当法人との間には特別な利害関係はありません。

(2) 組織図



品質管理部

品質管理部は、当法人の品質管理の中心であり品質管理活動を統括する部門です。

品質管理規程や審査規程及び審査書類、監査調書様式の提供や重要性の基準値の設定等の監査マニュアル、監査ツールの整備、職業倫理や独立性に関する問合せ対応、新規監査契約締結のリスク評価、会計や監査に関する専門的な見解に対する問合わせなどの相談案件の対応、品質管理システムの日常的モニタリング活動、定期的なモニタリング活動を実行するための具体的な方法や手順を詳細に定めています。

業務管理部

業務管理部は、監査業務の規模と複雑性、監査リスクを考慮した人配・監査チームの編成を主な業務としています。監査業務の日数・時間計画及び実績管理、日程の調整、監査業務の採算管理、監査報酬のチャージレート検討、監査調書管理、ローテーション計画の作成などの管理を担当しています。

IT部

ITに関する取組方針やその重点施策を明確にし、事業計画との整合性を考慮したIT計画を立案し必要な予算を策定し、監査プロセスの自動化と効率化、セキュリティ対策、データ管理、クラウドストレージ、コミュニケーションツールなど、業務におけるITの活用を進めていく部門です。

人事部

社員・職員、事務職員の採用、人事評価に関する役割を担う部門です。人材獲得に関しての取組方針を作成し、事業計画との整合性を考慮した人員計画を立案し必要な予算を策定しています。年間を通じて採用活動を実施し、公認会計士に限らない幅広い人材の募集を行っています。また、社員及び常勤、非常勤の監査職員の人事データベースを構築し、経歴や能力からみた適材適所の監査チームへの人配を提案しています。

教育研修部

教育・訓練に関する体制については、教育研修部門を設置し、研修を管理しています。教育研修部門は、「教育研修規程」に基づき年間の研修計画の立案及び実施、外部研修を含めた社員・職員の研修履歴の管理、社員・職員への日本公認会計士協会開催の研修等の外部研修の案内等を実施しています。公認会計士が業務を行うに当たり欠かせない中核となる専門的な知識及び職業倫理については、日本公認会計士協会が提供する研修のうち品質管理上特に重要と考えられる研修を指定し、受講を義務付けています。

総務経理部

総務・経理に関する体制については、総務経理部門を設置し、監督官庁、公認会計士協会への各種申請、届出、報告（会員登録関係、上場会社等監査人登録関係、監査契約（締結・変更・解除）報告書、業務報告書、業務及び財産の状況に関する説明書など）を管理しています。また、予算作成に関する事項を管理し、中長期的に健全な財務基盤を確立するために安定した業務運営を維持できるよう管理を行っています。

3. 人的基盤

(1) 人的基盤の確保のために

監査法人の最大の経営資源は“人材”であり、当法人が今後も持続的な成長をするためにはさらなる人材の確保と育成が必要です。人材確保においては、当法人が他の監査法人等と比較したうえで、勤務先として選択してもらうには、他の監査法人や業種にはない魅力、特色を持つことが必要です。

当法人は、大手監査法人のように国際的なネットワークを構築しているわけではなく、最先端のITインフラが整備されているわけでもありません。所内研修制度や人材の育成プログラムなども、自前で整備することが可能な大手監査法人と比べて劣っている面はあります。規模の大きさやネームバリューオンにおいては、比較になりません。しかし、小規模監査法人のメリットとして、一般的には法人の社員・職員全員が顔見知りであり、自由でフラットな社風で、わからないことや疑問は、何でも相談しやすい環境であること、比較的早めに監査チーム内で重要な役割を得て、自分の裁量で形式的な作業でなく効

率的に作業を進めやすいため、企業の役員等とのコミュニケーションを取る機会が多く、コミュニケーションスキルを身につけやすいため、クライアントとの距離が近く、独立性を保ちながら、クライアントとの深い信頼関係を築き易いことなどが挙げられます。当法人もこれらの特徴を備えた事務所であります。

当法人の経営者である社員は、縁があつてこの業界と一緒に働くこととなった一人ひとりを大切にし、必要な専門的知識や職業倫理、業務に必要な技術の習得の機会を与え、クライアントに対して真心のこもった専門的サービスを提供できるような人材に育てていく使命があります。そしてそういった人材が長く事務所に勤めてもらえるような職場環境を整備する使命があります。このことを自覚し、社員全員でよく考え方論をしながら他の監査法人や業種にはない魅力、特色を持った、働きやすい職場環境の整備を促進していく覚悟であります。当法人は、創

造性や独自性、熱意、イニシアチブを歓迎します。一人ひとりの社員・職員が責任感を持って自ら考え行動し、監査の厳しさとともに、監査の面白さ・や

りがいを強く感じることができるように、当法人で監査業務に深く関わって会計・監査の専門家としてのキャリアを積んでもらいたいと思っています。

(2) 社員・職員の採用等の方針

現状の被監査会社の数、監査リスクを踏まえると、現在の人数は監査の品質を維持できる最低限の数だと考えており、社員・職員の高齢化や退職により、監査の品質が損なわれることがないように安定した人的な基盤を持つことを最重要課題としています。

そのために、公認会計士試験論文式試験合格者及び監査法人退職者等の中途採用活動を積極的に実施しています。中途採用を増やすために、監査法人を辞めた後に独立して個人で公認会計士・税理士事務所などを設けたいが、監査は今後も継続して続けたいという人が比較的多いため、2020年7月より監査法人勤務を主としたうえでの兼業を認めています。また、公認会計士を判断業務へより注力させることなどを目的に、監査アシスタント及び、ITを活用した監査手続のサポート等を行うIT専門家な

ど公認会計士以外の人員を増やす方針です。

また、非常勤者は、「非常勤者の利用に係る基本方針」を定めており、非常勤者は、基本的に年間を通じて継続して一定の往査日程を確保できる人を採用する方針です。一定期間当法人に非常勤として働いて、今後も継続して往査することが可能な人はできるだけ常勤になるように勧めています。また、非常勤で往査可能な日数が限られている場合は、特定のクライアントに集中して継続して往査できる人を採用する方針としています。非常勤職員の総執務時間に占める割合は、前期は約2.8%、当期は3.7%であります。また、事務所の方針として、監査の品質を落とさないことを条件に1クライアントの非常勤職員の監査時間の総監査時間に占める割合は、20%程度までを許容範囲としています。

(3) 社員・職員の評価方法

人事評価制度においては、年齢や性別、勤続年数や雇用形態を問わない実力主義と、評価が公平・公正に行われ、評価結果や処遇に対する社員・職員の皆が納得できることを中心に据えた人事評価制度を整備運用しています。

社員の人事評価・報酬は、年に一度、社員評価・報酬シートを基に広島事務所と東京事務所の代表者により一次査定が行われ、その後、社員報酬委員会のメンバーで二次評価を行い、最終的に社員会で社員の昇進、報酬を決定します。

職員の人事評価・給与等は、年に一度、専門職員人事評価シートを基に、評価対象期間に一緒に仕事を行った業務執行社員及び主査が一次査定を行い、各人の評価結果を合計し、その評価結果を基に社員全員で、再度検討を行い、最終的な評価・給与等を決めます。その後、法人代表及び複数の社員が職員と個別面談を行い、評価結果と評価を通じて浮かび上がった個人の改善点を明確にすることで、職員の育成・成長に繋げています。

(4) 教育研修の方針

社員・職員の能力開発のため、現場でのOJTの他に研修規程を整備し、職階ごとに必要な研修内容を特定して法人内研修計画を立案し、年間を通じて法人内外の研修を実行しています。また、監査業務で必要な資格取得のために費用負担をして専門学校等での受講を奨励しています。

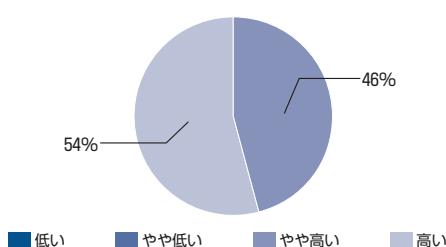
数年先の事業展開を考慮して、その時に必要となる人材を想定しながら採用、能力開発を行う方針にしています。法人単独で実施できない研修等は、外部の研修を積極的に活用していくことを考えています。

職階別の人当たり CPD（継続的専門研修）の平均履修単位

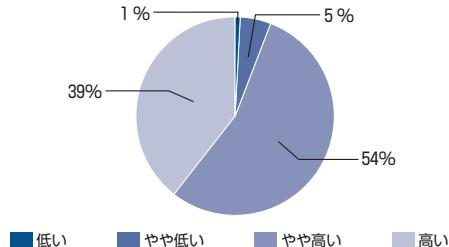
	2022年4月～ 2023年3月	2023年4月～ 2024年3月	2024年4月～ 2025年3月
社員	49.6	53.4	46.0
マネージャー	51.0	98.0	—
シニアスタッフ	54.0	48.0	49.0
スタッフ	40.6	45.1	42.7
常勤平均	47.4	53.2	45.2
非常勤	47.7	46.1	44.1
総平均	47.5	51.0	44.9

研修の内容に関するアンケート結果

研修内容のレベルの適切性

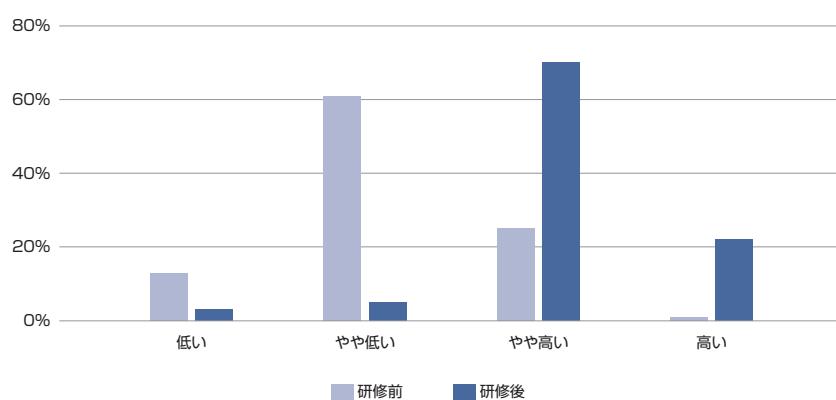


業務に活用できるか



研修の前後の理解度比較

研修前後の知識量・理解度



(5) 兼業・副業の方針

社員や職員の兼業・副業については、法人設立時の社員を除いて、兼業・副業を認めない方針としてきましたが、2020年7月1日より、人材確保や人材活用の新たな選択肢として、兼業・副業を始めたい社員・職員は、社員会の承認を得て、監査法人の勤務を主とした兼業・副業を認めました。兼業・副業は、個人のスキルアップや多様なキャリア形成、知識、専門性の獲得に繋がり、監査品質のさらなる向上が期待される反面、法人運営への意識を低下さ

せ、法人全体の品質管理の低下になりかねないというリスクもあります。従って、兼業については、一定のルール（兼業内容の報告、職務分担、報酬、給与の算定、就業時間管理、研修の義務付け等）を設け、そのルールに従わない場合は、兼業・副業を認めません。また、監査関与先との利益相反、独立性については定期的に確認を実施しています。社員が個人で行う監査法人の業務範囲に属する2項業務は社員全員の承認を得て認めています。

社員及び専門職員の職階ごとの人員数・構成割合

職 階	前々期 (2023年6月30日現在)		前期 (2024年6月30日現在)		当期 (2025年6月30日現在)	
	人員数	構成割合	人員数	構成割合	人員数	構成割合
社員	9人	37.5%	11人	44.0%	11人	45.8%
マネージャー	1人	4.2%	0人	0.0%	0人	0.0%
シニアスタッフ	2人	8.3%	1人	4.0%	1人	4.2%
スタッフ	5人	20.8%	5人	20.0%	5人	20.8%
常勤合計	17人	70.8%	17人	68.0%	17人	70.8%
非 常 勤	7人	29.2%	8人	32.0%	7人	29.2%
総 合 計	24人	100.0%	25人	100.0%	24人	100.0%

総監査時間と上位者の関与時間及びその割合

(対象範囲：上場会社)

項 目	前 期 (2024年6月期)	当 期 (2025年6月期)
総監査時間	9,803時間	9,317時間
パートナーの監査時間	5,329時間	4,867時間
パートナーの監査時間割合	54.4%	52.2%

品質管理時間及びその割合

項 目	前 期 (2024年6月期)	当 期 (2025年6月期)
品質管理業務従事者	9名	9名
品質管理時間	2,668時間	3,461時間
総執務時間	30,376時間	30,240時間
品質管理時間割合	8.8%	11.4%

4. IT 基盤

(1) ITに関する基本方針

IT部が中心となり、監査業務におけるITの活用とサイバーセキュリティに関する中期方針を決めています。IT部は当法人のITの活用状況やセキュリティの現状と更なる業務の効率化やセキュリティ強

化の必要性を考慮し、IT中期計画を策定し必要な投資額を予算化して、法人全体の中期事業計画に織り込み、IT基盤の強化に取り組んでいます。

(2) ITの活用状況

多様な働き方の実現として、リモートワークが可能な通信環境、監査調書等を共有するファイル共有サーバー、クライアントとのデータの授受のためのクラウドストレージ、業務の効率化に資するコミュニケーションツールを導入しています。

監査手続におけるIT活用として、CAAT（コンピュータ利用監査技法）ツール「THUMGY Data® for Analytics」を導入しています。THUMGY Dataではスクリプトによりデータ加工や抽出作業を自動

化できるため、クライアントの膨大な仕訳データからも効率的に異常項目を抽出することが可能です。

情報セキュリティ対策として、パソコン操作及びメール送受信の監視ソフトやPCのハードディスクの暗号化ソフト等を導入していますが、さらなるセキュリティ対策としてPC紛失等による情報漏洩を防止するためPCにデータレスクライアントツールを導入しました。

(3) 電子監査調書の導入状況

法人内外の環境の変化及び品質管理の高度化と電子化によるメリット（監査調書の印刷が不要、査閲や審査も時間・場所を問わず適時に可能等）から、

電子監査調書システムを導入し、順次電子監査調書の適用対象としています。これにより、より効果的かつ効率的な監査業務の実施を実現しています。

(4) 情報セキュリティに関する取組状況

情報セキュリティの方針に加えて、情報セキュリティに係る担当部署、責任者、インシデント発生時の対応手続など、情報セキュリティに係る個々の管理策について「情報セキュリティ・ポリシー」にて規定しています。また、年次で全社員及び職員（非常勤者も含む）から情報セキュリティに関する「宣誓書」を入手し、情報セキュリティ・ポリシー遵守状況を確認するとともに、情報セキュリティに関する研修を年次で実施しております。

業務実施に当たって使用するデータについては、

情報の重要度に応じて管理方針を定めており、その管理方針に従ってデータは取り扱っております。

事務所のLAN環境と外部環境との間にはファイアウォール機器を設置しており、外部からの侵入を防ぐと同時に不正アクセス状況を常時監視しています。

法人で使用する全てのパソコン（サーバー含む）にはウイルス対策ソフトが導入されており、パターンファイルは自動的に常に最新状態に保持され、定期的にスキャンする設定としています。

事務所の LAN 環境にはリモート環境からアクセス可能ですが、リモート接続は SSL により暗号化された VPN 回線により行われ、データの盗聴等のリスクに対処しています。

ファイル共有サーバーへのアクセスはユーザー ID とパスワードにより管理され、必要なフォルダのみに限定してアクセス可能にしています。

当法人の社員・職員によるパソコン操作及びメー

ル送受信はクライアント運用管理ソフトウェアにより常時監視され、内部での情報セキュリティリスクに対応しています。

PC のハードディスクについては暗号化されていますが、PC 紛失等による情報漏洩を防止するため PC にデータレスクライアントツールを導入しました。

5. 財務基盤

(1) 財務状況

【業務収入の推移（単位：千円）】

	2022年3月	2023年3月	※2023年6月	※2024年6月	2025年6月
監査	174,264	159,881	134,380	192,920	215,670
非監査	40,479	56,635	7,680	49,700	36,872
合計	214,743	216,516	142,060	242,620	252,542

※ 2023 年 6 月に決算期の変更（3 月から 6 月）を行い、3 カ月の変則決算を実施した後に、2024 年 6 月期より 6 月決算に本格的に移行

(2) 報酬依存度の状況

当法人は、社会的影響度の高い事業体である依頼人に対する報酬依存度が 15% を超えたことは過去一度もありません。報酬依存度の算定においては、社員個人が営む税理士事務所等の収入を入れることが可能であるため、過去においては、それを当法人の業務収入に加えることで 15% をクリアした年度もありましたが、直近 2 事業年度においては、社員

個人が営む税理士事務所等の収入を入れないで、法人の業務収入だけで 15% ルールをクリアしました。今後も法人の業務収入だけで 15% ルールをクリアすることを収益目標とし、監査の品質を落とさない範囲で業務拡大を行い、安定した財務基盤の確保を推進していきます。

6. 國際対応基盤

当法人は、国際ネットワークに所属していませんが、在外連結子会社等を有する国内クライアントに対して、グループ監査マニュアル、監査指示書の整備をしており、主たる監査人として、構成単位の監査人への監査指示書の発送回収、メールや Web 会

議システムの利用によるコミュニケーション、現地の事務所への往査などを実施しています。また、コミュニケーションに必要となる外国語に通じた人材についても一定程度確保しています。

当法人は、現状、在外連結子会社がグループ経営

に重要な地位を占めるクライアントは少数であるため、現在の体制でも国内クライアントのグローバルな監査ニーズに対応できていると考えていますが、

今後さらなる企業の海外展開への対応に応じるために、国際対応力のある人材確保に注力していきます。

7. 外部レビュー又は検査の制度

公認会計士又は監査法人に対する、公認会計士法に基づく我が国における外部のレビュー又は検査の制度には、日本公認会計士協会（以下「協会」とい

う。）による品質管理レビューと、公認会計士・監査審査会（以下「審査会」という。）による検査があります。

(1) 協会の品質管理レビュー制度

（品質管理レビュー制度の概要）

協会は、監査業務の適切な質的水準の維持・向上によって、監査に対する社会的信頼を維持・確保することを目的として、監査法人が行う監査の品質管理の状況をレビューする制度（品質管理レビュー）を、自主規制として運用しています。レビュー結果は監査法人に通知され、必要に応じ改善が勧告されます。

（品質管理レビュー報告書の交付年月）

当法人は、2023年1月に、品質管理レビュー報告書の交付を受けました。

（実施結果）

当該通常レビューの実施結果は、「重要な不備事項のない実施結果」でした。

品質管理レビューとは、監査業務の適切な質的水準の維持、向上を図り、監査に対する社会的信頼を確保することを目的として、協会において運用されている制度です。具体的には、監査事務所が行う監

査業務の運営の状況を協会が調査し、その結果を監査事務所に報告し、必要に応じて改善勧告や改善状況の確認を行うものです。品質管理レビューでは、個別の監査業務に影響を与える監査事務所が行う監査の品質管理システムの整備及び運用の状況、並びに当該品質管理システムが個別業務において適切に運用されているかを確認します。品質管理レビューは、「通常レビュー」、「特別レビュー」及び「登録の審査のためのレビュー」の3種類があり、それぞれの目的に応じて実施されます。

なお、登録上場会社等監査人に対する通常レビューにおいては、監査事務所の品質管理システムの整備及び運用の状況の確認を行うに当たり、上場会社等の財務書類に係る公認会計士法第2条第1項の業務を公正かつ的確に遂行するための体制その他の業務管理体制として、法令等に定めのある事項を遵守しているかどうかについても併せて確認（＝適格性の確認）します。

(2) 審査会による検査制度

審査会は、協会から品質管理レビューに関する報告を受け、主に品質管理レビュー制度が適切に運営されているか、監査事務所の監査業務が適切に行われているかについて審査し、必要に応じて監査事務

所等への立入検査を実施しています。立入検査の結果、監査事務所の品質管理システムや個別監査業務の不備を発見した場合には、検査結果通知書により通知し、監査事務所にその改善を促します。

検査の結果、協会において品質管理レビューが適切に行われていなかったことが明らかになった場合や、監査事務所において監査の品質管理が著しく不十分である場合、監査業務が法令等に準拠していないことが明らかになった場合には、審査会は、業務

の適正な運営を確保するために必要な行政処分その他の措置を金融庁長官に勧告します。

当法人は、過去に審査会の検査を受けていません。

(3) 外部機関による検査結果等への対応

当法人は、品質管理レビューを受けることにより、社員・職員がレビューラーの方と監査の品質管理について様々な視点で議論、意見交換を実施できることは、社員・職員の能力を向上するために非常に効果のある実践的な訓練の場として捉えています。また、レビュー結果として、改善の必要な事項について、指摘を受けることは、指摘により内部では気付かなかつた品質管理の向上に資する不備を改善する機会が与えられたと考え、改善点を見出すことをポ

ジティブに捉えています。

そして、品質管理レビューの結果を重く受け止めるとともに、指摘事項に対して、指摘を受けた監査業務に特有なものではなく、当法人の品質管理体制の不備として捉え、当法人の品質管理体制が抱える問題の根本原因を特定し、現実的で実効性のある問題解決策を検討し、問題解決に向けて組織全体で取り組んでいます。

(別紙) 監査法人のガバナンス・コードの適用状況

	原則・指針	事務所対応
原則1	<p>【監査法人が果たすべき役割】</p> <p>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、その能力を十分に發揮させ、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。</p>	
指針1-1	<p>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。</p>	<p>当法人は、会計・監査専門家としての公認会計士の社会的・公共的使命を自覚し、公認会計士の本来業務である監査を中心とした業務を行い、もって、経済の発展に資する事を経営理念としています。</p> <p>当法人にとって最優先されるべきは、「監査品質の合理的な確保」であり、監査の品質の持続的な向上に向けて最高責任者は、定期的に開催する全員参加の研修会や全体会議等で「監査品質管理の重要性」や「監査品質向上に向けた取組み」、「職業的懐疑心の発揮」等を繰り返し語っており、監査の品質を最優先とするためにどのような体制をとるべきかについて社員・職員と協議しています。当法人は、小規模監査法人で少人数ゆえに社員・職員全員へ最高責任者の思いを浸透させることができることが容易です。</p> <p>最高責任者は、品質管理システムに関する説明責任を含む最終的な責任を負い、品質管理システム責任者は、品質管理システムの整備及び運用に関する責任を負いますが、そのほかにも、法人の組織に業務管理部、教育研修部、人事部、IT部、総務経理部を設け、各々主な担当社員と補助者を置き、監査日程の管理、監査チームの編成、情報セキュリティや監査調書の電子化対応、社員・職員の採用・研修などの品質管理活動を実施しており、事務所全体で監査品質の向上に取り組む方針としています。</p>

	原則・指針	事務所対応
		<p>《参照P-1, 2, 5, 13》</p> <p>最高責任者からのメッセージ</p> <p>監査品質向上に向けた取組について</p> <p>品質管理に関する基本方針</p> <p>ガバナンス及びリーダーシップ</p> <p>組織図</p>
指針1-2	<p>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>	<p>当法人の経営理念に基づき、以下のような経営方針を定めています。</p> <p>経営方針</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 監査の品質を最重点において法人運営を基本方針として、プロフェッショナルとしての自覚と誇りを持って、クライアントに質の高いサービスを提供します。 2. 業務の品質管理体制を定期的に見直し、継続的な改善、向上に努めます。 3. 監査法人の全員が、職業倫理の遵守を徹底する規律の高い組織を確立します。 4. 自己研鑽に励み、高度の専門知識と技能の向上に努めます。 5. 幅広い視野を有する人材を育成するとともに、法人の構成員による自由闊達な議論と相互啓発を促し、一人ひとりの力が最大限活かされる魅力的で働き甲斐のある職場環境を実現します。 6. クライアントと建設的な信頼関係を築き、クライアントとともに発展することを目指します。 7. 経営方針や業務の品質管理状況等の情報を積極的かつ適切な開示に努めるとともに、広く社会とのコミュニケーションを図ります。 <p>《参照P-2》</p> <p>経営理念</p> <p>経営方針</p>

	原則・指針	事務所対応
指針1-3	<p>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>	<p>監査品質の最も重要な要素は「人」であり、「人がどういう環境の下で働いているのか」ということが、監査品質に大きな影響を与えます。当法人は、監査品質を高めるような人事評価及び報酬制度を通じて、社員・職員の成長を促進し、モチベーション高く働き、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、年齢や性別、勤続年数や雇用形態を問わない実力主義と、評価が公平・公正に行われ、評価結果や処遇に対する社員・職員の皆が納得できる人事評価制度を整備運用しています。</p> <p>社員・職員の昇進や報酬に関する人事評価は、監査業務の品質、職業的専門家としての倫理の遵守に重きを置いた人事規程（社員評価規程、社員報酬規程、専門職員人事評価規程）を制定しています。</p> <p>社員の人事評価・報酬は、年に一度、社員評価・報酬シートを基に広島事務所と東京事務所の代表者により一次査定が行われ、その後、社員報酬委員会のメンバーで二次評価を行い、最終的に社員会で承認を得て社員の昇進、報酬を決定します。</p> <p>職員の人事評価・給与等は、専門職員人事評価シートを基に、評価対象期間に一緒に仕事を行った業務執行社員及び主査が一次査定を行い、各人の評価結果を合計し、その評価結果を基に社員全員で、再度検討を行い、最終的な評価・給与等を決めます。その後、法人代表及び複数の社員が職員面談を行い、評価結果を伝えるとともに、給与や昇格に反映させています。</p> <p>《参照P-14, 15》</p> <p>人的基盤</p> <p>社員・職員の採用等の方針</p> <p>社員・職員の評価方法</p>

	原則・指針	事務所対応
指針1-4	<p>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>	<p>当法人は、少人数のフラットな組織であり、情報伝達が迅速であり、情報がオープンに共有されている組織です。月一度の広島事務所と東京事務所の全社員が参加している社員会、週一度の広島事務所の社員が参加する経営委員会において、会計監査に関する最近の動向や環境変化への対応、人材やIT投資、財務状況など、当法人の経営に関して積極的に議論を行っています。月一度の社員・職員が集まる全体会議では、社員会や経営委員会での決議事項等が報告され、社員と職員との間で品質管理に関する意見交換などを実施しています。一方で少人数の組織であるため、個人個人の負担が大きくなること、少人数でいつも同じメンバーでいると業務にマンネリ化が生じ、情報の伝達経路、技術などの継承において影響が出る可能性がでてくる事など少人数の組織のデメリットが発生することも考えられますが、組織として監査を実施することで全体の監査の質を守ることを明確に認識させること、「ジョブ・ローション」を定期的に行うこと、社員・職員が集まる会議（全体会議）を原則月に一度設け、社員・職員が自由に意見交換ができる場を作るなど、閉鎖的な組織にならないよう、開放的な組織文化・風土を醸成するようにマネジメントしています。</p> <p>《参照P-5, 10, 12》</p> <p>ガバナンス及びリーダーシップ</p> <p>情報と伝達</p> <p>社員会、経営委員会</p>

	原則・指針	事務所対応
指針1-5	<p>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ついて、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明らかにすべきである。</p>	<p>公認会計士に対して監査以外の非監査業務の提供に対する社会的要請がある以上、監査業務で培ったノウハウを基に、監査法人が非保証業務を提供することは社会的な貢献に繋がると考えています。また、監査以外の視点から事業や会計を見る機会を得ることができ、非監査業務を通じて得る幅広い知識と経験は、監査能力の向上、監査品質向上に繋がると考えています。当法人は監査業務を中心とした業務を実施していく方針ですが、上記の理由により、職業倫理及び独立性の遵守に影響を及ぼさず、かつ監査業務の品質に支障がない範囲で非監査業務を実施する方針です。非監査業務の独立性や利益相反の懸念に対しては、担当社員が当法人の「監査業務の依頼人に対する非保証業務の受嘱に当たってのガイドライン」や「非保証業務のリスク管理の方針」等に従って問題がないかをチェックし、品質管理システム責任者が確認することで対応しています。</p> <p>兼業・副業については、2020年7月1日より、人材確保や人材活用の新たな選択肢として、兼業・副業を始めたい社員・職員は、社員会の承認を得て、監査法人の勤務を主とした兼業・副業を認めました。但し、兼業・副業は、一定のルール（兼業内容の報告、職務分担、報酬、給与の算定、就業時間管理、研修の義務付け等）を設け、そのルールに従わない場合は、認めていません。また、関与先との利益相反、独立性については定期的に確認を実施しています。また、社員が個人で行う監査法人の業務範囲に属する2項業務は社員全員の承認を得たうえで承認しています。</p> <p>《参照P-7, 17》</p> <p>非監査業務の提供の方針</p> <p>兼業・副業の方針</p>

	原則・指針	事務所対応
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。	当法人は、グローバルネットワークに加盟しておらず、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ません。 《参照P-19, 20》 国際対応基盤
原則2	【組織体制】 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いとした場合は、実効的な経営機能を確保すべきである。	当法人の最高意思決定機関である社員会は、月一度、経営の重要事項に関し協議を行い、広島、東京事務所の業務運営に関する情報を共有し、法人運営に関する審議（法人の決算及び予算の承認、次年度の事業計画の承認、監査契約の新規受嘱・解除の承認、次年度の業務執行社員・レビューパートナーの承認、次年度の社員報酬の決定、社員の新規登用の承認など）やクライアントの状況や監査現場などの品質管理に関する報告、意見交換を行っています。この他に、法人本部のある広島事務所の社員全員で週一回の経営委員会を設け、内容は社員会と重複することもありますが、情報共有を密にするために社員会とは別に実施しています。なお、特に重要な案件については、経営委員会で予め十分な議論を行ったうえで社員会に付議することとしています。 《参照P-12》 社員会、経営委員会

	原則・指針	事務所対応
指針2-2	<p>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> <ul style="list-style-type: none"> ・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 	
		<p>当法人の品質管理システムに関する最終的な責任者は最高責任者が負うことを品質管理規程で定めています。法人の品質管理システムの整備及び運用は、品質管理部が中心となり実施され、品質管理システム責任者と品質管理システム責任者を補助する補助者で構成されています。品質管理システム責任者は、品質管理業務を統括する責任者として、十分かつ適切な経験及び能力を有し、品質管理に十分な時間を確保しています。また、当法人は品質管理部のみで品質管理活動を行っているわけではなく、法人の組織に業務管理部、教育研修部、人事部、IT部を設け、各担当社員が職務分担に応じて品質管理活動を行っており、品質管理システム責任者は、各部で行う品質管理活動を統括しています。</p> <p>《参照P-5》</p> <p>品質管理に関する基本方針</p> <p>ガバナンス及びリーダーシップ</p>

	原則・指針	事務所対応
	<ul style="list-style-type: none"> ・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>クライアントのビジネスの理解と外部環境の変化による監査リスクを把握するため、新聞や専門紙の定期購読、専門書の購入等、内外からの必要な情報を適時かつ十分に入手できるような体制を構築しています。また、クライアントの経営者、監査役等や部門管理者などと監査計画説明や監査結果の報告など年間を通じてコミュニケーションを実施し、把握した監査リスクや問題点について意見交換を行っており、監査現場でも常時意見交換できるような関係をクライアントとの間で築いています。</p> <p>《参照P-10》</p> <p>情報と伝達</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ・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>監査法人の最大の経営資源は“人材”であり、当法人が今後も持続的な成長をするためには人材の確保が必要です。そのためには、当法人において、必要な専門的知識や職業倫理、業務に必要な技術の習得の機会を与え、クライアントに対して適切な専門的サービスを提供できるような人材に育て、そういった人材が長く勤務したいと思える職場環境を整備する必要があります。当法人では内部・外部研修、OJT や IT 等の業務に必要な資格取得のための費用負担を通じて、社員・職員のスキルアップのための環境を整備しています。また、主観的な評価を防ぐ公平な人事評価制度を整備しています。今後も働きやすい職場をめざして、社員・職員の声に耳を傾け、福利厚生の充実や社員・職員のコミュニケーションや情報共有を促進していきます。</p> <p>《参照P-14, 15, 16》</p> <p>人的基盤</p> <p>社員・職員の採用等の方針</p> <p>社員・職員の評価方法</p> <p>教育研修の方針</p>

	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 	<p>IT部が中心となり、監査業務におけるITの活用とサイバーセキュリティに関する中期方針を決めています。IT部は当法人のITの活用状況やセキュリティの現状と更なる業務の効率化やセキュリティ強化の必要性を考慮し、IT中期計画を策定し必要な投資額を予算化して、法人全体の中期事業計画に織り込み、IT基盤の強化に取り組んでいます。</p> <p>パソコン操作及びメール送受信の監視ソフト、リモートワークが可能なIT環境、ファイル共有用のシステムなどに加え、電子監査調書や、PC紛失等による情報漏洩を防止するためデータレスクライアントツールを導入しています。</p> <p>《参照P-18》</p> <p>IT基盤</p> <p>ITに関する基本方針</p> <p>ITの活用状況</p> <p>電子監査調書の導入状況</p> <p>情報セキュリティに関する取組状況</p>
指針2-3	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はなく、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>当法人は社員会で、法人の業務運営における最高責任者（法人代表）と法人の品質管理のシステムに最終的な責任を負う者（品質管理システム責任者）を選任しており、法人代表は監査の能力、経験だけではなく、マネジメント能力のある者を選任しています。</p> <p>《参照P-1, 2, 5》</p> <p>最高責任者からのメッセージ</p> <p>監査品質向上に向けた取組について</p> <p>品質管理に関する基本方針</p> <p>ガバナンス及びリーダーシップ</p>
原則3	<p>【組織体制】</p> <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>	

	原則・指針	事務所対応
指針3-1	監査法人は、経営機能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・評価機関を設けないとした場合は、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。	当法人は、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く監督・評価機関を設置しています。監督・評価機関規程において、監督・評価機関の委員は、監査法人から独立した立場で、被監査会社、株主、その他の資本市場の参加者等のステークホルダーのために、監査法人の運営を中立・公正で客観的な監督・評価しなければならないこと及び監督・評価機関の委員の適格性を定めています。 《参照P-12》 監督・評価機関
指針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、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。	指針3-1を参照ください。
指針3-3	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。 ・経営機能の実効性向上に資する助言・提言	《参照P-12》 監督・評価機関 監督・評価機関規程は、経営機能を担う社員会、経営委員会が監査法人の経営機能としての役割と責務を実効的に果たしているか否かを評価し、その実効性向上のために助言・提言をします。
	・組織的な運営の実効性に関する評価への関与	最高責任者と各業務部の担当社員と監督・評価機関の委員で構成される経営評議会を設置し、監督・評価機関の委員から助言・評価を受けます。

	原則・指針	事務所対応
	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	社員会等経営執行機関の構成員の選退任、社員評価及び報酬の決定過程への関与、監督・評価機関の委員の専任過程へ関与します。
	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	適正な会計監査を実施するための社員・職員の人材育成・教育訓練、人材配置、ローテーション、人事評価及び報酬についてどのように考えているのか、その方針の策定へ関与します。
	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	内部及び外部からの通報に関する方針や手続きの整備状況や、伝えられた情報の検証及び活用状況の評価へ関与します。
	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	監査人によるクライアントのリスクの評価、それに対する対処を経営者、監査役や社外取締役等とディスカッション、コミュニケーションへ関与するとともに、年次報告書により投資家全体に対する監査の品質の説明、報告へ関与します。
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>	<p>経営執行機関に対し、監督・評価機関の委員から助言・評価を受ける会議として、最高責任者と各業務部の担当社員と監督・評価機関の委員で構成される経営評議会を設置し四半期に一回、適正情報を伝えると共に、委員は、社員会及び経営委員会に出席でき、事務所規程、社員会議事録、経営委員会議事録を自由に閲覧することができ、各社員に自由に質問等を行うことができるよう監督・評価機関を整備しています。</p> <p>《参照P-12》</p> <p>監督・評価機関</p>
原則4	<p>【業務運営】</p> <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>	

	原則・指針	事務所対応
指針4-1	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>社員は、監査チームのメンバーと共に監査現場に常時往來しており、監査現場の情報は適時に社員会、経営委員会に報告され、問題点があると適時に品質管理システム責任者と監査チームのメンバーで議論しています。また、監査業務に関しては、全体会議、所内研修などを通じて社員・職員間で意見交換や議論を行っており、日常的にも自由闊達に監査に関する議論や事務所運営の在り方について意見交換や議論が行われています。</p> <p>《参照P-10, 12》</p> <p>情報と伝達 社員会、経営委員会</p>
指針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>法人の社員・職員が、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、人事評価規程や人事評価シートを整備し、社員、職員の人事評価を行い、公正な報酬、給与を決めています。人事評価シートは職業的懐疑心を適正に発揮したかが十分に評価されるような形にしています。社員・職員の能力開発のため、研修規程を整備し、毎期職階ごとに、社員・職員として必要な研修内容を特定して法人内研修計画を立案し、年間を通じて法人内外の研修を実行しており、監査業務で必要な資格取得のために費用負担をして専門学校等での受講を奨励しています。</p> <p>《参照P-14, 15, 16》</p> <p>人的基盤 社員・職員の採用等の方針 社員・職員の評価方法 教育研修の方針</p>

	原則・指針	事務所対応
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 	<p>《参照P-7, 14, 15, 16, 17》</p> <p>非監査業務の提供の方針</p> <p>人的基盤</p> <p>社員・職員の採用等の方針</p> <p>社員・職員の評価方法</p> <p>教育研修の方針</p> <p>兼業・副業の方針</p> <p>監査チームの編成においては、職業的懐疑心を適切に発揮できるように、社員・職員のそれぞれの経験や能力を把握し、クライアントの業種やリスク内容に応じて適切な人材を配置するようにしています。</p> <p>広島事務所の業務は上場会社、会社法、学校法人などへの法定監査が中心であり、東京事務所の業務は2項業務が中心です。広島、東京で人材交流し、新しい経験を積むことで社員・職員のスキル、能力の向上を図る方針です。</p> <p>社員・職員の人事データベースを構築し、各人の経験、専門能力、適性を把握し、クライアントの業務の内容に応じて、適格な社員・職員を計画的に監査チームの配置をしています。</p> <p>毎期職階ごとに、社員・職員として必要な研修内容を特定して法人内研修計画を立案し、年間を通じて法人内外の研修を実行しています。また、監査業務で必要な資格取得のために費用負担をして専門学校等での受講を奨励しています。社員・職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しています。</p>

	原則・指針	事務所対応
指針4-4	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。	クライアントの取締役、監査役、管理者等と監査計画や監査結果の報告を、年間を通じて実施し、把握した監査リスクや問題点について意見交換を行っています。また、監査現場でも常時監査に関する意見交換ができるような関係を被監査会社との間で築いています。 《参照P-10》 情報と伝達
指針4-5	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留意すべきである。	法人内部には、内部通報制度を設け、外部には監査ホットラインを設置し、当法人のホームページで公開しています。 《参照P-10》 情報と伝達
原則5	<p>【透明性の確保】</p> <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	監査法人は、被監査会社、株主、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。	当法人は、上場会社等監査人登録情報において、2025年9月に2025年6月期の業務及び財産の状況に関する説明書類を公表しています。また、2025年6月期の監査品質のマネジメントに関する年次報告書を2025年12月に当法人のホームページ及び日本公認会計士協会の上場会社等監査人登録情報にて公表しました。その中で当法人のガバナンス・コードへの取組み、対応状況や監査の品質の向上に向けた取組みについて説明しております。
指針5-2	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。	

	原則・指針	事務所対応
	<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 	<p>法人の最高責任者は、定期的に開催する全員参加の研修会や監査チームのミーティング、全体会議等で、監査業務の質を重視する行動とメッセージの伝達を一貫して行っています。</p> <p>《参照P-1, 2, 5》</p> <p>最高責任者からのメッセージ</p> <p>経営理念</p> <p>経営方針</p> <p>監査品質向上に向けた取組について</p> <p>品質管理に関する基本方針</p> <p>ガバナンス及びリーダーシップ</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<p>経営理念、経営方針を定め、法人の社員・職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を示しています。</p> <p>《参照P-2》</p> <p>経営理念</p> <p>経営方針</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<p>当法人は、設立以来、いたずらに規模の拡大を目指すことなく、“小規模監査法人の身の丈に合った”質の高い業務を提供することを心掛けてきました。また、全ての業務に真剣に取り組み、社会の期待に応える監査法人を目指し今日まで努力を重ねてきました。今後も高品質な監査を提供してきたという実績を積み、社会的な信用を得ることで、その結果が、優秀な人材の確保や、法人の財務基盤に繋がることを目指しています。なお、AQIは監査品質のマネジメントに関する年次報告書の各項目に記載しています。</p> <p>《参照P-2》</p> <p>監査品質向上に向けた取組について</p>

	原則・指針	事務所対応
	<ul style="list-style-type: none"> 監査法人における品質管理システムの状況 	<p>改訂品質管理基準等へ対応するため、品質管理システム責任者が中心となり、各社員で業務を分担して、改訂品質管理基準等適用に向けた整備を進め、リスク・アプローチに基づいた品質管理体制を導入しました。これにより、品質管理上のリスクを捉えて、当該リスクに対処し、品質管理体制を改善するサイクルを組織内に有効に展開することで、より質の高い品質管理を行っていきます。</p> <p>《参照P-2, 5》</p> <p>監査品質向上に向けた取組について 品質管理基盤</p>
	<ul style="list-style-type: none"> 経営機関等の構成や役割 	<p>当法人は小規模監査法人であり、無限連帯責任のパートナーシップ制度のもと、社員全員により実効的な経営体制を効率的に実施することが可能であり、特別な専門の経営機関を設けていません。社員会、経営委員会が経営機関の役割を担っています。</p> <p>《参照P-12, 13》</p> <p>社員会、経営委員会 監督・評価機関 組織図</p>
	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<p>指針3-1を参照ください。</p>
	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<p>指針1-5を参照ください。</p>

	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。） 	<p>IT基盤の整備は、当法人の重要テーマのひとつです。現在、IT部を設けて、IT部主導のもとで、IT分析ツールやエクセル技術、クラウドサービスの利用等で監査業務の対応をしていますが、さらに電子監査調書システムと、データレスクライアントツールの導入や監査に使う電子機器の貸与を進めています。IT監査の専門家を増やしていくことを課題としています。</p> <p>《参照P-18》</p> <p>IT基盤</p> <p>ITに関する基本方針</p> <p>ITの活用状況</p> <p>電子監査調書の導入状況</p> <p>情報セキュリティに関する取組状況</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<p>当法人は、常勤の社員・職員は20名程度、非常勤者を入れても25名程度の小さな組織ですが、当法人が今後も持続的な成長をするためにはさらなる人材の確保と育成が必要です。優秀な人材を雇用し、その人材を継続的に維持していくために、監査業務の標準化やIT活用による一人当たり労働時間の短縮、リモート環境の整備、人事・給与体系の見直し、自己啓発の金銭的時間的支援の充実などにより職場環境を改善し、さらなる働きやすい環境を継続的に整備していきたいと考えています。</p> <p>《参照P-14, 15, 16》</p> <p>人的基盤</p> <p>社員・職員の採用等の方針</p> <p>社員・職員の評価方法</p> <p>教育研修の方針</p>

	原則・指針	事務所対応
	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<p>当法人は、財務的理由によって、監査品質を損なう行動や意思決定を行うことはありません。報酬依存度については、社会的影響度の高い事業体である依頼人に対する報酬依存度が15%を超えたことは一度もありませんが、社員個人が営む税理士事務所等の収入を入れないので、法人の業務収入だけで15%ルールをクリアすることを収益目標としています。報酬依存度を低下させるために、営業拡大などの行動をとり、かえって監査品質を低下させることがないように、監査の品質を落とさない範囲で業務拡大を行い、安定した財務基盤の確保を推進していきます。</p> <p>《参照P-19》</p> <p>財務基盤</p> <p>財務状況</p> <p>報酬依存度の状況</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ・海外子会社等を有する被監査会社の監査への対応状況 	<p>当法人は、国際ネットワークに所属していませんが、在外連結子会社等を有する国内クライアントに対して、グループ監査マニュアル、監査指示書の整備をしており、主たる監査人として、構成単位の監査人への監査指示書の発送回収、メールやWeb会議システムの利用によるコミュニケーション、現地の事務所への往査などを実施しています。また、コミュニケーションに必要となる外国语に通じた人材についても一定程度確保しています。現状、在外連結子会社がグループ経営に重要な地位を占めるクライアントは少数であるため、現在の体制でも国内クライアントのグローバルな監査ニーズに対応できていると考えていますが、今後さらなる企業の海外展開への対応に応じるために、国際対応力のある人材確保に注力していきます。</p> <p>《参照P-19》</p> <p>国際対応基盤</p>

	原則・指針	事務所対応
	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<p>当法人は、最高責任者及び各業務部の担当社員と監督・評価機関の委員で構成される経営評議会を設置し、監査品質の向上に向けた取組みの実効性に関する評価を受ける体制を整備しており、監査品質の向上に向けた取組みの実効性の評価を行っています。</p> <p>《参照P-11, 12》</p> <p>品質管理システムのモニタリング及び改善プロセス 品質管理システムの評価結果 監督・評価機関</p>
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 	<p>当法人は、グローバルネットワークに加盟しておらず、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ません。</p> <p>《参照P-19》</p> <p>国際対応基盤</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ・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。） 	
	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	

	原則・指針	事務所対応
	・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	
指針5-4	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。	指針5-1に記載しているように、2025年6月期の監査品質のマネジメントに関する年次報告書を2025年12月に当法人のホームページ及び日本公認会計士協会の上場会社等監査人登録情報にて公表しました。その中で当法人のガバナンス・コードへの取組み、対応状況や監査の品質の向上に向けた取組みについて説明しております。これら情報開示により、資本市場の参加者等との意見交換し、監査の品質管理の改善に活用していきます。
指針5-5	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。	当法人は、品質管理システムに関する評価の基準日を6月30日としています。2025年6月30日現在の評価において、品質管理システムに重大又は広範な不備が識別されなかったことから、当法人の品質管理システム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評価しました。 《参照P-11》 品質管理システムのモニタリング及び改善プロセス 品質管理システムの評価結果
指針5-6	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。	被監査会社のトップマネジメントとの面談や外部有識者、資本市場の参加者等との意見交換や品質管理システムの評価結果を通じ、法人運営をより良いものとするために社員会や経営委員会において検討し、監査の品質管理の改善に活用していきます。 《参照P-10, 11》 情報と伝達 品質管理システムのモニタリング及び改善プロセス 品質管理システムの評価結果



暁和監査法人

KOWA Audit corporation