



八重洲監査法人

監査品質のマネジメントに関する
年次報告書 2025

UPDATE INSIGHTS, UPGRADE VALUES
— Reinventing assurance in an era of complexity



YAESU AUDIT & Co.
八重洲監査法人

Contents

1	トップメッセージ	4
2	トップ × 品質マネジメント本部長ディスカッション	6
3	監査品質の指標	10
4	ガバナンス体制	12
5	品質管理体制	16
6	人材	20
7	IT	22
8	財務基盤	23
9	国際対応	24
10	監査法人のガバナンス・コードへの対応状況	26
11	クライアント	30
12	法人概要	31

本報告書は、2024年7月1日～2025年6月30日を対象としています。



トップメッセージ

Message from the Chairman

本報告書をお届けするにあたり、日頃より八重洲監査法人の活動にご理解とご支援を賜っている皆さんに、心より御礼申し上げます。

八重洲監査法人は 1969 年の設立以来、半世紀超にわたり、財務諸表の監査を通じて、資本市場の信頼性向上と健全な経済社会の発展に寄与してまいりました。

「公正性で社会に貢献する」

これは時代を超えて培われてきた私たち八重洲監査法人の理念であり、クライアントとの真摯な対話や、現場に根差した丁寧な監査を重ねる中で育んできた基本的な姿勢でもあります。

この理念を日々の実践へ落とし込むために、当法人は行動指針として、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することを掲げ、全構成員で共有し、品質を最優先する文化を一層醸成しています。

監査を取り巻く環境は、近年大きく変化しています。公認会計士法及び品質管理基準を含む多数の基準等の改正、監査調書の電子化など、監査法人に対してより高い水準の規律が求められています。

こうした状況のもと、私たちは、高い品質を維持し監査業務を実施していくために、継続的な品質向上の取り組みが必要であることを改めて認識し、不断の改善に努めてまいります。

また、IT・データの活用やサステナビリティ保証に向けた取り組みをより加速するとともに、人材の多様性・専門性を高め、クレ斯顿ネットワークの一員としての国際的な視点も最大限に活かしつつ、健全面開かれた組織文化のもと、社会から信頼され選ばれる監査法人でありつづけることを実践してまいります。

八重洲監査法人 理事長
渡邊 考志



YAESU AUDIT & Co.
八重洲監査法人



八重洲監査法人 行動指針

i 倫理の保持

行動規範としての倫理規則を遵守し、それに基づいた行動をとること

ii 品質を重視し優先する行動

常に監査品質の維持向上を重視し、品質の優先を判断の標準とすること

iii コミュニケーションの実践

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

コミュニケーションの方法や言説は明瞭でありつつも受け手へのリスペクトを欠かないこと

iv 多様性の尊重と個性の調和

人材やカルチャーの多様性を認め、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

自由闊達なコミュニケーションを通して、個性の調和を実現すること

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すこと

提供した価値に対する適正な対価を受け取ること

vi 持続的なスキルアップ

視野を広く持ち、知識・見識・能力の深化向上に努め、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

組織内外のデータや秘密を適切に管理し、情報漏洩が起こらないよう最大限配慮すること



TAKASHI
WATANABE

TAKU
SHIRAHAMA

信頼性を軸に進化する監査品質

— “品質マネジメント”への変革のために

理事長

渡邊 考志

TAKASHI WATANABE



品質マネジメント本部長

白濱 拓

TAKU SHIRAHAMA

近年、監査業界では品質管理の重要性がかつてないほど高まっており、その在り方も大きく様変わりしています。本対談では、「監査業界における監査品質管理体制の変遷」を振り返りながら、八重洲監査法人がどのようにして品質管理体制を築き、時代の変化に対応してきたのか、そしてこれからどのように進化していくのかを掘り下げます。

白濱 監査の品質管理に携わる中でここ数年、品質管理の在り方が急激に変わりましたね。

渡邊 近年、監査の品質管理において重要な転換点となっているのが、「品質管理」から「品質マネジメント」への移行というアプローチの変化です。従来は、監査業務が計画通りに遂行されているかを確認し、品質上の懸念が顕在化した際に迅速かつ適切に是正措置を講じるといった、事後的・反応的なアプローチが主流でした。しかし現在では、監査品質の向上を持続的に実現するための組織的枠組みの構築、人的・技術的リソースの最適配分、プロセスの設計と運用の高度化など、より戦略的・予防的アプローチが主流となってきておりマネジメントの視点が強くなっています。これは、監査品質を単なる結果として捉えるのではなく、継続的な改善と組織的な取り組みによって高めていくという考え方へのシフトを意味しています。

白濱 組織的に品質マネジメントをどのように形作るかという課題は常日頃考えていますね。従来のトップダウン型の統制方法だけでは十分とは言えない状況となっています。

現代の品質マネジメントにおいては、品質マネジメント部門と現場部門との間で双方向のフィードバックを継続的かつ効果的に行なうことが不可欠であり、組織全体として品質向上を共通の課題と認識し取り組むことが求められる時代に突入しています。このような背景のもと、現場レベルでの品質意識は、品質マネジメント体制の根幹を支える極めて重要な要素であると認識しています。

渡邊 現場の一人ひとりが、自らの業務に対して高い専門性と責任感を持ち、プロフェッショナルとしての自覚を持って日々の監査業務に取り組むことが、品質の維持・向上につながるということですね。とはいっても、個々人の意識に依存するだけでは、組織的な品質マネジメント体制としては不十分であるため、組織としても品質マネジメントの枠組みをより一層強化・整備していく必要があるかと思います。その点、品質マネジメント本部としてはどのような方針で八重洲監査法人における監査品質の向上に取り組まれているのでしょうか。

白濱 八重洲監査法人の品質マネジメントとしては、監査プロセスの標準化、品質目標の明確化、教育・研修体制の充実、フィードバックループの構築などを通じて、品質マネジメントの実効性を高める施策を継続的に推進していく方針です。このような取り組みにより、品質に対する組織

的な責任と個人の専門性が相互に補完し合う体制を構築し、持続可能な品質向上を実現していくことが、今後の品質マネジメントのあるべき姿であると考えています。

渡邊 確かに、そのような方針のもと、監査法人として着実な成長を目指すためには、経営判断のプロセスで品質管理目標の設定を意識しながら、堅実な品質管理体制の構築に取り組むことが重要ですね。

監査品質向上に向けた組織体制の構築

渡邊 さきほど品質マネジメント部門と現場部門との間の双方向のフィードバックとありましたが、八重洲監査法人の組織体制づくりにその点は大きく反映されています。

白濱 そうですね。現在の品質マネジメント体制としては、トップダウンではなく、現場からの意見を反映するボトムアップ型の仕組みとして品質マネジメント本部の下に複数の委員会等を設置し、構成員が広く参加できる体制を整えています。委員会等には、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監査担当があります。それぞれの委員会等が現場レベルでの監査品質に関する改善点等を吸い上げて監査事務所全体の監査品質向上に向けた取り組みを行っています。

渡邊 この品質マネジメント本部の下に各委員会等を設置する組織体制は八重洲監査法人の特徴と認識しています。実際の委員会活動を見ていると、現場の声がしっかりと反映されていると感じます。品質に関する課題や改善案を共有しやすく、組織全体で品質意識が高まっているのを実感しますね。特に、八重洲監査法人では「品質を重視し優先する行動」という行動指針を掲げていますが、現場レベルで構成員一人ひとりが品質向上に貢献できる環境を作ることは自然と品質を第一に考える姿勢が浸透するのに寄与しているといえますね。

白濱 このような委員会等を設置して日頃から継続的に監査品質向上に向けた取り組みを行える組織体制であるというのは、常勤職員の比率が非常に高いことから可能なもののいえるのではないでしょうか。

渡邊 八重洲監査法人は、構成員の大多数が常勤で構成されており、組織に対する帰属意識の高いメンバーが多い監査法人であると認識しています。非常勤割合が高いことは一概に悪いことであるとはいいませんが、各クラ



イアント業務に当座のチームで対応するとなると情報共有や意識の統一が難しい面があります。そうなると持続的な監査品質の向上に向けた現場からのフィードバックが難しくなると考えています。

白濱 日々クライアントと向き合いながら監査業務を実施しているのは現場ですから、今後もボトムアップの仕組みを活かしながら、組織として品質向上に向き合える環境を品質マネジメント本部としてもつくり、組織文化としての品質優先の姿勢をさらに強固なものにしていきたいですね。

監査品質向上に向けた取り組み

渡邊 監査品質の向上に向けて、品質マネジメント本部ではさまざまな具体的な施策を導入していますが、特に成果が見られた施策にはどのようなものがあるでしょうか。

白濱 特に成果があった取り組みとしては、まず、品質管理規程のモニタリング及び改善プロセスに基づき、日常的な監視と定期的な検証を充実すべく、所内レビューの強化を図りました。これにより、品質管理の実効性が向上しています。また、電子監査調書の導入により、調書の改ざん防止をシステム化し、監査業務の透明性を高めるなど、ITの活用によっても品質向上に努めています。さらに、人的基盤の整備として、監査品質を重視する行

動を人事評価に反映させる仕組みを導入しています。これにより、品質意識の定着と継続的な改善が促進されています。

渡邊 ITを利用したさらなる監査品質の向上は今後の課題ですね。私たちもすでに電子調書に限らずコンピューターを活用した監査技法（CAAT）を導入しています。しかし、時代の変化とともに、監査に活用される新たなITツールが次々と開発されることが予想されます。こうした技術の進化に常に目を向け、必要に応じて導入を検討していく姿勢が、今後ますます重要になると考えています。

白濱 時代の変化に対応するという観点では、監査法人が公認会計士のみで構成されている組織では、現代に求められる監査品質を維持することが難しくなってきています。多様な人材の知見を取り入れることが不可欠であり、そのためには、各種専門家の採用や人材育成がますます重要になってくると考えられます。

渡邊 「監査品質のマネジメントに関する年次報告書」で提示しているように、AQI (Audit Quality Indicators) を監査品質の改善に積極的に活用していきたいと考えています。たとえば、独立性遵守回答率はリスクの早期検知に有効であり、上場会社平均関与監査先数や退職率・有給取得率などの指標は、構成員の業務負荷の可視化に寄与します。

また、所内で実施している定期的な検証結果の開示は、モニタリング体制の健全性を示すとともに、牽制機能の意識付けにもつながると考えられます。

ステークホルダーとのコミュニケーション

白濱 私たちが行っている監査品質に対する取り組みについて、クライアントや投資家などの幅広いステークホルダーに対して情報を発信する機会が増えていくかと思われます。情報開示とステークホルダーとの関係構築について、八重洲監査法人としての方向性を伺えますか。

渡邊 まずは、「監査品質のマネジメントに関する年次報告書」内で八重洲監査法人におけるガバナンス体制、品質管理体制、人材、IT、財務基盤、国際対応という品質管理体制の基盤を適切に表現することが重要と考えています。また、検証可能な事実の開示としてAQIの把握は監査品質の向上のためだけなく、ステークホルダーとのコミュニケーションツールとしても重要な役割を担うのではないかでしょうか。

白濱 「監査品質のマネジメントに関する年次報告書」は、実際にクライアントの経営陣や監査役等とコミュニケーションを取る際に、品質管理体制や内部定期検証の結果、独立性保持の明確化といった点について「監査品質に対す

る取り組みが分かる」と評価を頂くことがあります。情報の可視化という点は、社会的な信頼を得るために情報発信として強く意識していく必要がありますね。

渡邊 監査法人におけるステークホルダーとのコミュニケーションは、直接的なクライアントに限らず、資本市場の参加者との意見交換の重要性が高まっています。八重洲監査法人では、「監査品質のマネジメントに関する年次報告書」をホームページ上で公開するとともに、問い合わせ窓口などの情報交換手段を設けることで、資本市場の参加者との対話を促進しています。今後は、監査品質に関するメッセージをより広く発信できる場の設置など、意見交換の取り組みをさらに強化・拡充していくたいと考えています。

白濱 外部からのフィードバックを受け入れることで、組織全体に健全な緊張感が生まれ、それが監査品質の一層の向上につながります。こうした意見を真摯に受け止め品質マネジメント体制のさらなる強化に取り組んでまいります。

渡邊 はい。今後もマネジメントの視点を意識した品質マネジメント体制の構築に努め、クライアント・社会に質の高い監査を提供する持続的な組織を実現していきましょう。

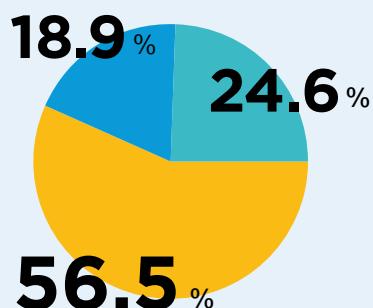


監査品質の指標

Audit Quality Indicators

八重洲監査法人では、外部ステークホルダーとの建設的な対話を促すため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



パートナー及び公認会計士である常勤職員を中心に、高い専門性を有する人員で構成しています。法人の規模や成長方針に応じ、適正な人員数と職位間のバランスを維持するよう努めています。

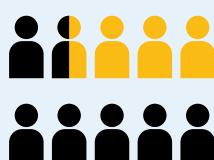
パートナー	17名	職員のうち常勤比率
職員のうち公認会計士	39名	
その他職員	13名	
合 計	69名	

92.3 %

(2025年7月1日現在)

女性比率

34.8 %



パートナー	2名
職員のうち公認会計士	13名
その他職員	9名
合 計	24名

(2025年7月1日現在)

監査品質向上のため多様な人材の参画を重視し、女性比率の維持・向上を推進しています。柔軟な働き方に対応した職場環境を整備し、全メンバーの意欲と定着を高めることで、監査品質改善を図ります。

CPD 取得義務達成率と

法人指定研修受講率

2025年6月期



CPD

100 %

法人指定研修

100 %

パートナー及び公認会計士である職員に継続的専門能力開発 (CPD) の達成を義務付けるとともに、必要なメンバーに法人指定研修を必須化し、専門性と監査品質の維持・向上を図っています。

1人当たりの上場会社平均監査関与先数

監査責任者

2025年6月期

2.4

上場主査

1.0



監査責任者及び上場主査が担当する上場会社数が多数にわたり業務負荷が過大となることで監査品質が損なわれないよう、1人当たりの上場会社関与先数を一定水準に維持しています。

有給取得率、男性の育児休暇取得率、退職率

2025年6月期

有給取得率

86.1 %



男性の育児休暇取得率

100 %

退職率

5.9 %

ワーク・ライフ・バランスに配慮した職場環境の整備に努めています。これによりメンバーの定着率を高め、専門性と経験の充実したメンバーによるモチベーションの高い組織を目指しています。

内部の定期的検証の結果

2025年6月期

対象件数

15 件

重要な不備事項が検出された監査業務
該当なし

監査品質のモニタリングと改善プロセスの一環として、品質管理システムの日常的監視に加え、監査責任者ごとに一定期間内に少なくとも一つの完了した監査業務を定期的に検証しています。

独立性遵守回答率と違反件数

2025年6月期

独立性遵守回答率

100 %

違反件数

0 件



法人及び全構成員に対し職業倫理の厳守を求め、違反の有無を定期的に確認しています。その一環として、「監査人の独立性チェックリスト」の提出を義務付けています。

報酬依存度の最大値

2025年6月期

8.9 %



監査クライアントへの報酬依存度を継続的に監視し、特定クライアントへの過度な依存を防ぐため、一定割合を超えないよう管理しています。これにより、過度な依存を回避し、独立性の阻害要因が生じることを防止しています。

※日本公認会計士協会の倫理規則では、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。



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、1969年の設立以来、ステークホルダーとともに数々の経済社会の変化を経験し、現在もなお、グローバル化やデジタル化、さらには持続可能性への要請といった変革のただ中にあります。こうした環境のもと、半世紀以上にわたり監査を専業とする法人として、搖るぎない信頼に応え続けてきました。その歩みの根底にあるのが「公正性で社会に貢献する」という理念であり、私たちはこの理念を実効性あるものとすることをガバナンスの根幹としています。

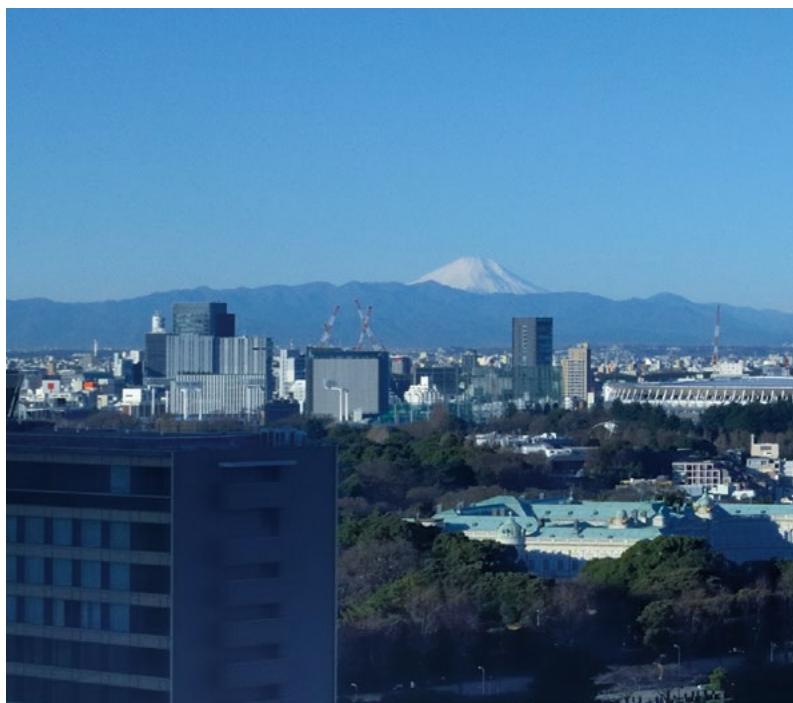
この理念の実現にあたっては、一部の経営陣の強いリーダーシップに依存するトップダウン型の経営ではなく、監査パートナーであるすべての無限責任社員が直接的に経営に関与する合議・協働型の経営を基本としています。社員会を中心に、品質マネジメント本部に属する各委員会等や経営管理組織の部署が有機的に連携し、相互に監視・牽制することで組織としての規律と透明性を確保しています。

また、大規模監査法人で一般的な有限責任制度をあえて採用せず、全員が無限責任社員として責任を共有する本来のパートナーシップ型法人の形態を維持しています。この仕組みにより、業務運営の適正化と倫理的な抑制が働き、法人全体としての信頼性を高めています。したがって、無原則な規模拡大は追求せず、無限責任監査法人として有効に機能する適正規模を維持しながら成長させることを基本原則とし、そのためにパートナーの選任にあたっては、一人ひとりの人間性・専門性・多様性を重視しています。

非監査業務については、当監査法人は監査証明業務を主たる業務とし、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。一方で、監査関与先との関係における利益相反や独立性については、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。また、構成員の兼業・副業等については、多様なスキルや知識、専門性の獲得を通じて監査品質の向上が期待されるのみならず、閉鎖的になりがちな専門職組織に多様な視点をもたらし、組織の論理に偏らない健全なガバナンスの実現にも寄与することが

ら、法人業務に支障のない範囲で認めており、利益相反や独立性についても、定期的に確認を行っています。

さらに、監査業務の執行と法人の経営・監視機能は、人的に分離させるのではなく、表裏一体の関係性を保つことで、公認会計士であり監査パートナーである無限責任社員が自ら責任を持って監査を遂行する体制を確立しています。こうした社員間の相互監視・牽制の仕組みに加え、独立した第三者的立場から社員会を監視・助言する独立評価機関を設置し、外部の視点を取り入れることでガバナンスをさらに強化しています。独立評価機関については、独立性・客観性を確保する観点から、過去に当監査法人のパートナー又は職員ではなく、監査業務に関する十分な知識と経験を有する有識者から選任する方針としています。これらの仕組みによって、当監査法人は伝統的なパートナーシップの精神を活かしながら、現代の監査法人に求められる説明責任と透明性を高い水準で実現することを目指しています。



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。

組織の持続的な成長を視野に入れて、開かれたガバナンスのあり方を模索してまいります。

監査品質・倫理の最優先とコンプライアンス・

情報セキュリティの徹底

常に品質と倫理を最優先の価値として位置づけ、独立性・倫理・専門性に関する遵守体制を継続的に強化・更新します。あわせて、法令遵守と情報セキュリティを組織の基盤と位置づけ、全構成員が一体となって、社会からの信頼に応える監査品質の確保に努めます。

透明性と説明責任のさらなる充実化

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。監査品質のマネジメントに関する年次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。

多様性の尊重と人材力・マネジメント能力の向上

組織的監査をより強化するため、パートナーのマネジメント能力の開発・育成や、多様な経営人材の活用を視野に、特定社員制度など柔軟で開かれたガバナンスのあり方を模索してまいります。



理事長
渡邊 考志

デジタル技術の活用と監査の生産性向上

デジタル技術の活用を通じて監査品質の維持・向上と業務効率化の両立を図ります。

サステナビリティ情報開示・保証業務への対応

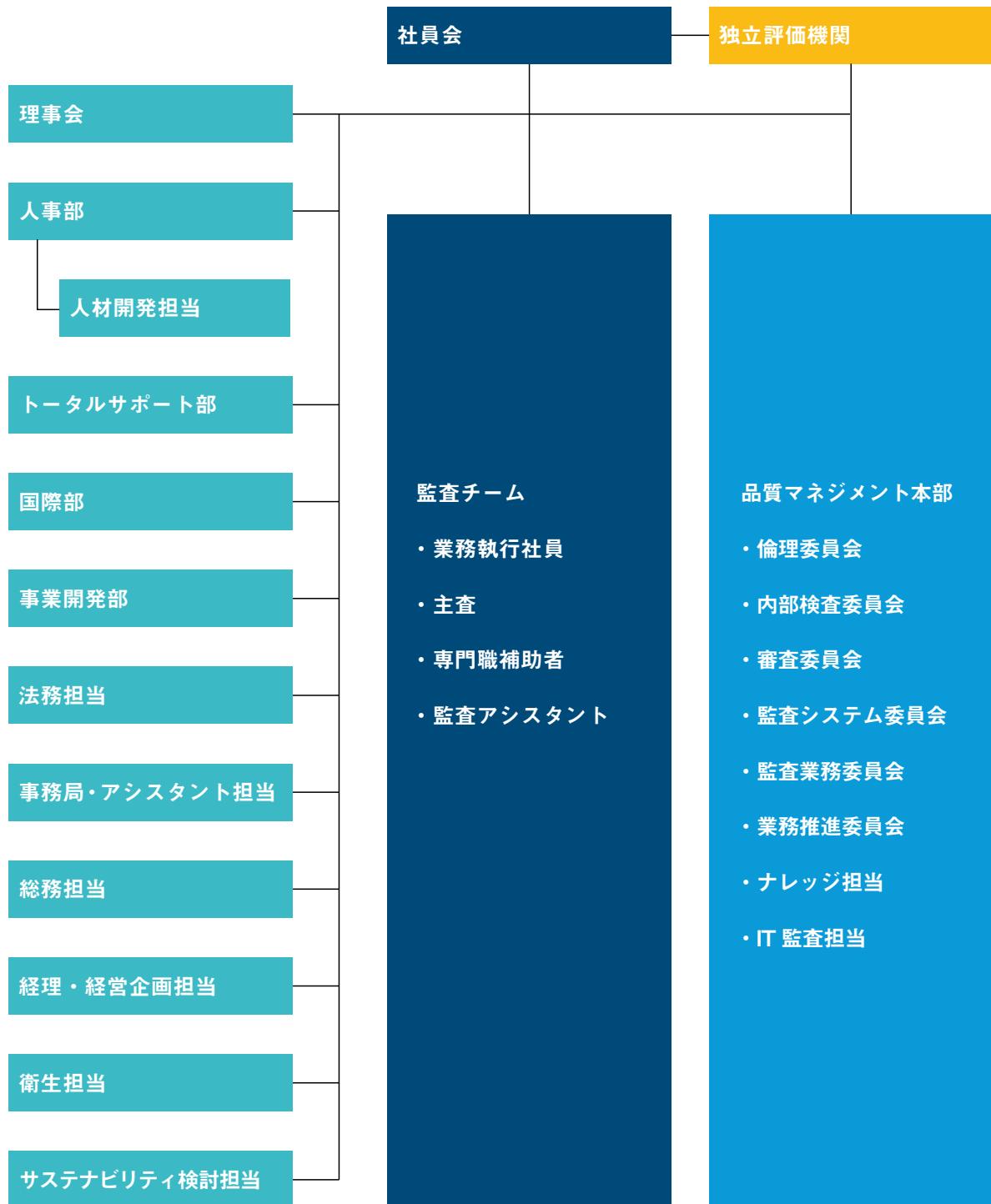
サステナビリティ情報開示および保証業務の需要拡大を見据え、体制を強化します。

保証業務の品質を担保するべく、品質マネジメント本部の機能と連携し、専門人材の獲得・育成を推進します。



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。



※ 2025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、経営課題の把握と多角的な視点からのディスカッション、問題解決に必要なインサイト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、経営方針の策定及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發揮されるよう、独立評価機関を構成する評議員に対し、業務運営や監査品質に関する十分な情報を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や広報用マテリアル及びコンテンツ等の制作、アナリティクスデータ分析など幅広い分野にわたる広報関連業務に携わっており、情報の発信及び収集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及びリソースの共有を行っており、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、各々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、業務運営及び監査品質の適正性を確保するため、独立評価機関を設置しています。独立評価機関を構成する評議員は、監査業務執行には関与せず、独立した第三者の立場から社員会による意思決定プロセスを監視し、また高度な専門性を發揮し必要な助言・提言を行うことで、経営機能の実効性向上や監査品質の向上に寄与しています。



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を適用しています。

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構成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が監査品質マネジメント全般を統括し、その本部長が品質管理システムの整備・運用に関する責任を担っています。

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。また、行動指針に「倫理の保持」を掲げ、全構成員が行動規範としての倫理規則を遵守することを基本原則としています。

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程」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、倫理規則実務ガイドライン第3号「監査人の独立性チェックリスト(実務ガイドライン)」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、2024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があります。

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、客觀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、監査報告書日以後アーカイブ日までの最終的な整理期間中に実施することができる作業を事務的な作業に限定するとともに、最終的な整理期間中に行った作業内容等を記録することで最終的な整理期間中の改ざん防止策を講じています。最終的な整理後の電子調書については直ちにアーカイブし、アーカイブ後の電子調書ファイルを品質管理責任者の管理下に置くことで、監査チームその他の者がアクセス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、2024年度の実施件数は全クライアント数68社に対して15社であり、改善勧告事項については適切な対応が行われ、監査業務の遂行上、重要な不備事項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（交付年月：2024年3月）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惑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

当法人では、当法人内外からもたらされる情報に適切に対処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。

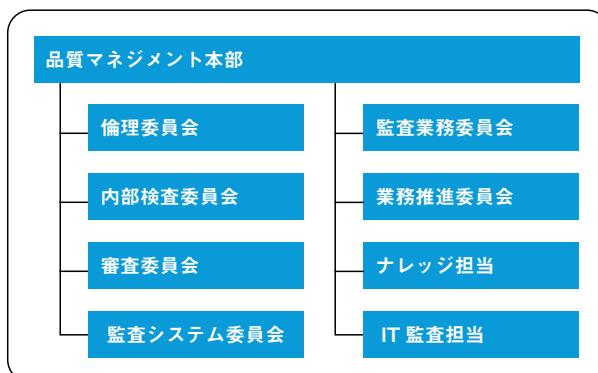
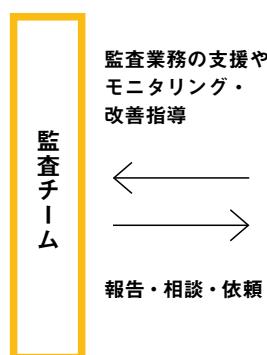
内部通報

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。なお、相談又は通報したことで通報者が不当な取り扱いを受けることがないよう、通報者を保護しています。

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が調査の要否や調査の方法等を検討し、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。

品質管理体制の構築

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、内部検査委員会などを設けています。



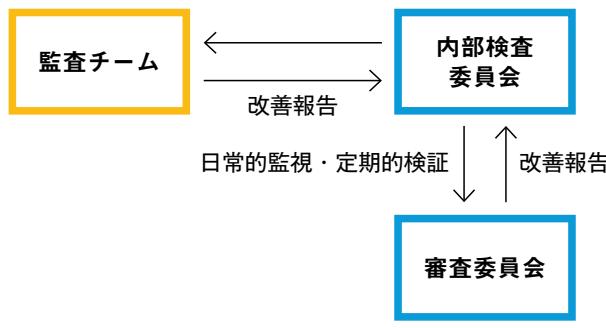
倫理委員会

倫理委員会は、当監査法人及び全構成員が倫理規則を遵守しているかを日常的に監視するとともに、業務遂行上の職業倫理に関する課題の検討を行っています。また、監査チームが倫理規則の要求事項を適切に満たせるよう、関連ツールの開発・提供を行っています。これらの取り組みを通じて、法人全体が職業的専門家としての自覚を持ち、社会の信頼に応える監査を実践できるよう支援しています。

内部検査委員会

内部検査委員会は、品質管理システムの日常的監視・完了した監査業務の定期的な検証・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。

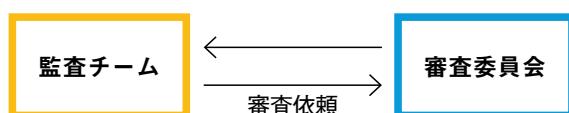
日常的監視・定期的検証・改善勧告



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。

契約審査・更新審査 計画審査・意見審査



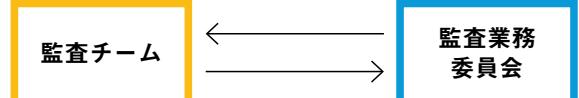
監査システム委員会

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。監査業務の効率化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を導入するとともに、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調整することで、監査業務の品質の向上を促しています。

監査調書のアーカイブ管理・ 人員の配置検討

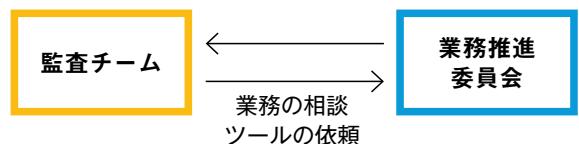


監査調書のアーカイブ報告・ 人員の配置相談

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を行い監査業務の品質の向上を促しています。

連携・ツール開発・監査効率の検討 監査業務の指導及び教育



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

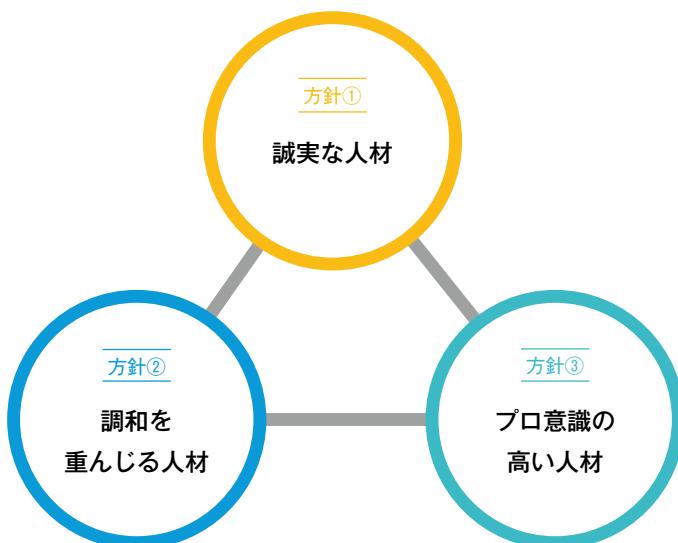
IT監査担当は、IT監査におけるニーズや問題点の把握・展開等を行います。ITの専門職員を配置し、IT監査に関するトレンドの共有やIT監査に関する業務効率化につながるツールの開発等を実施します。



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」であると考えています。
「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、監査業務においてクライアント企業及びその事業環境を深く理解するとともに良好な信頼関係を築くために、監査クライアントとの継続的なコミュニケーションを重視しています。

信頼関係の基盤となるのは、誰に対しても誠実に向き合い、真摯に耳を傾ける姿勢であると考えています。当監査法人では、そのような姿勢を備えた人材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編成された監査チームが、チームワークを発揮して遂行します。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個々の能力を最大限に発現しながら、チームとしての達成目標を重んじることで業務の効率化や生産性の向上を目指しています。こうした考え方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」及び「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し合う組織風土が根付いています。このような環境で自由に意見を交わし、個性を大胆に発揮しながら、プロフェッショナルとしての自覚をもって自ら行動できる人材を採用の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切にしています。ワーク・ライフ・バランスのあり方は人それぞれであり、趣味などに時間を費やしたい方、得意分野のさらなる向上に時間を充てたい方、家族との時間を大切にしたい方など、その形は様々です。当監査法人では、こうした一人ひとりのワーク・ライフ・バランスを実現するために、個々のニーズを丁寧に把握し、多様な働き方に応えられるよう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・バランスの実現が難しくなるため、クライアン

トポートフォリオと人員体制の双方に留意し、これらのバランスが適正に保たれるよう常に配慮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。2025年6月期の平均有給休暇取得日数は19.0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。

こうした取り組みにより、働きやすい環境を整備し、ワーク・ライフ・バランスを保つことで、職員のワーク・エンゲージメントを高め、生産性や成果の質の向上を図っています。

2025年6月期
平均有給休暇取得日数 **19.0 日**

人事評価

当監査法人では、公平かつ透明性の高い人事評価制度の整備を目指しており、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評価を担当します。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、異なる観点から職員を評価し、これらを踏まえた12の評価項目に基づく評価を人事考課に反映しています。当監査法人では、「品質を重視し優先する行動」を行動指針として掲げており、職員の評価・報酬・昇進等の人事に関する方針及び手続の決定においても、この行動指針を重視しています。また、複数のパートナーがそれぞれの立場から多角的に評価を行い、その結果を総合的に取りまとめたうえで、業務上最も関わりの深いパートナーを通じて本人へフィードバックを行う仕組みとしています。これにより、職員一人ひとりが多様な観点からの評価を踏まえ、今後の成長に活かすことができます。

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。

人材開発担当部署は、人材力のさらなる向上を図るため、各人に適したキャリアパスの構築やスキル開発の促進に取り組んでいます。また、専門職員のスキルアップを支援し、組織全体の専門性と業務体制の強化を図るために、システム監査に関する資格取得費用や維持費用、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、

監査業務に携わる公認会計士である専門要員に対しては、会計・監査基準の改正に関する解説講義、不正事例研究及び職業倫理等に関するCPDを含む法人指定研修の受講を、その他の構成員に対しては、必要な法人指定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、各委員会が定期的に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、パートナー及び職員の監査経験年数はもとより、他業種での経験、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を編成しています。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、監査クライアント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。

さらに、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 IT Framework

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、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、監査調書の電子化を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、電子監査調書システムとしてCaseware社のCaseware Working Papersを導入して

います。監査調書の進捗管理や適時な查閲により監査品質の向上と業務効率化を実現するとともに、アクセス管理やロックダウン機能の活用により監査調書の適切な管理を行っております。

また、モダンExcelやRPAツール、データ分析ツール、生成AI等のツールの活用を支援するための情報を収集し、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的に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構成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構成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に基盤となります。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。

報酬依存度に関する考え方

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

	2024年 6月期	2025年 6月期
売上高	843 百万円	926 百万円
総資産	638 百万円	742 百万円
純資産	539 百万円	580 百万円
自己資本比率	84.5%	78.1%

報酬依存度の最大値

2025年 6月期

8.9 %



国際対応

Global Capability

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（Kreston Global）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

昨今の国内外の経済環境の変化や企業のグローバル化の進展を背景に、グループ経営を行う企業が増加しており、それに伴いグループ財務諸表に対する監査の重要性が一層高まっています。さらに、国際監査基準ISA600をはじめとするグループ監査に関する基準の改正も踏まえ、監査人には、構成単位に対する理解や構成単位監査人への指揮・監督を含む、より高度な監査アプローチと、グループ全体での一貫性ある監査の遂行が求められています。

当監査法人では、このような動向を受け止め、グループ監査の品質向上を図るため、構成単位の監査人との双方向かつ継続的なコミュニケーションを重要な要素と位置づけています。また、クライアント企業の海外進出やM&Aに伴い、海外の監査事務所との連携強化が不可欠な局面が増加していることを認識し、国際的な対応体制の充実に努めています。

グループ監査対応については、当監査法人は在外連結子会社等を有する国内企業のグループ監査人（アウトバウン

ド）として、構成単位の監査人に対し監査指示書（インストラクション）を発行するとともに、オンラインや現地での会議を通じて積極的に関与しています。また、海外監査事務所からの依頼を受けて、日本国内の構成単位の監査人として監査を実施するインバウンド業務にも対応しており、こうした双方向のグループ監査業務に積極的に関与することで、実務を通じたノウハウの蓄積と国際的な監査品質の向上を図っています。

国際的な対応体制の充実については、当監査法人では、国際対応力を備えた組織体制の整備が、グローバル化の進むビジネス環境下における監査品質の確保に不可欠であると考えています。異文化への理解や柔軟な思考力、語学力、国際会計基準への深い理解を持つ多様な人材の確保・育成に力を入れており、とりわけ海外駐在経験を有する人材の採用・登用は、組織全体の国際対応力向上に資する重要な要素となっています。

今後も当監査法人は、改定された基準への対応を含め、国際的なグループ監査の質的向上に継続して取り組んでまいります。

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 Brötzl 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2025年12月現在、全世界110ヶ国以上のメンバーファームに2万7千人以上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





監査法人のガバナンス・コードへの対応状況

Governance Code

八重洲監査法人は、2025年6月末日現在、「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）」の全原則を遵守しています。各原則の対応状況は以下に示しております。

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 一 トップメッセージ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 一 トップメッセージ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 6 一人材〈人事制度／人事評価〉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。	P20 6 一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明らかにすべきである。	P12 4 一 ガバナンス体制〈ガバナンス体制の概要〉にて発信しています。
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 9 一 國際対応〈クレストン・グローバルについて〉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なります。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。	P12 4 一 ガバナンス体制〈ガバナンス体制の概要〉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	P12 4 一 ガバナンス体制〈ガバナンスを支える組織体制〉 P16 5 一 品質管理体制〈品質管理体制の構築〉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し、監査上のリスクを的確に把握することに努めています。当法人監査マニュアルにおいては、企業およびその環境の理解、ならびに経営者や監査役等との積極的なコミュニケーションを義務付けています。 また、各種ITツールの導入やネットワークの整備など環境の充実化を推進し、加えてナレッジ担当部署を設け、監査その他の情報を定期的に収集するとともにホームページで発信するなど、経済環境や業界動向に対する情報感度の向上を図っています。

番号	原則・指針	事務所対応
	<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 ・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 	P20 6 一人材〈人事評価／教育・研修制度／人材配置〉にて発信しています。
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。	P22 7 IT〈IT環境の整備・運用〉にて発信しています。
原則 3	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。	P12 4 ガバナンス体制〈ガバナンス体制の概要〉にて発信しています。
指針 3-1	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。	P12 4 ガバナンス体制〈ガバナンス体制の概要〉にて発信しています。
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。	P12 4 ガバナンス体制〈ガバナンス体制の概要〉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 4 ガバナンス体制〈ガバナンス体制の概要〉にて発信しています。
指針 3-4	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。	P12 4 ガバナンス体制〈ガバナンスを支える組織体制〉にて発信しています。
原則 4	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。	
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。	P12 4 ガバナンス体制〈ガバナンスを支える組織体制〉 P16 5 品質管理体制〈品質管理体制の構築〉にて発信しています。

番号	原則・指針	事務所対応
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。	P20 6 一人材にて発信しています。
指針 4-3	監査法人は、併せて以下の点に留意すべきである。 <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 	P20 6 一人材〈人事評価 / 教育・研修制度 / 人材配置〉にて発信しています。
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。	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おります。
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。	P16 5 一品質管理体制〈外部・内部通報への対応〉にて発信しています。
原則 5	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。	
指針 5-1	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。	本原則の適用の状況や、監査品質の向上に向けた取組みについて、「監査品質のマネジメントに関する年次報告書」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	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。 <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 ・ 経営機関等の構成や役割 	主に P4 1 一トップメッセージ 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"> ・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 	
	<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>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 5-3	<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 	<p>P24 9一国際対応〈クレストン・グローバルについて〉にて発信しています。</p>
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、「監査品質のマネジメントに関する年次報告書」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おります。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おります。</p> <p>また、上場会社の監査を担う中小監査事務所トップメッセージサイト及び当監査法人ホームページにおいて、トップメッセージ動画を公開しています。</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」に記載しております。</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および上場会社監査を担う中小監査事務所トップメッセージサイトにおける情報公開等により得られたフィードバック、並びに日本公認会計士協会から提供される情報等を活用し、組織的な運営の改善に努めています。</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

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

高橋カーテンウォール工業株式会社

株式会社 FCE

株式会社ユシロ

丸藤シートパイル株式会社

日本総合住生活株式会社

(2025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	13 社
生活協同組合及び生活協同組合連合会監査	19 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	17 社

法人名 八重洲監査法人
理事長 渡邊 考志
設立 1969年12月15日
決算日 6月末日
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) 9名
その他 2名
合計 69名(2025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/>



八重洲監査法人の監査品質に関する
お問い合わせはこちら



発行月 2025年12月

