

監査品質のマネジメントに関する年次報告書 (ドライラン版)

対象期間：2023年度（2023年7月～2024年6月）

当法人は公認会計士法施行規則第95条及び第96条を2024年7月1日より適用しております。「監査品質のマネジメントに関する年次報告書（ドライラン版）」は、正式版には該当いたしません。なお、ドライラン版の記載内容には、2024年7月1日時点における更新情報を反映しております。

藍監査法人



目次

1. 代表からのメッセージ
2. 藍監査法人の基本方針
3. 事務所概要
4. 品質管理の基盤について
5. 組織・ガバナンスの基盤について
6. 人的基盤について
7. IT基盤について
8. 財務基盤について
9. 国際対応基盤について
10. 監査法人のガバナンス・コードへの適用状況



1. 代表からのメッセージ

我々藍監査法人は、平成18年4月に個人事務所から法人成りすることにより設立いたしました。そのルーツに関しては、日本の大蔵官僚で立憲民政党衆議院議員（4期）の駒井重次先生にあるとされており、少なからず昭和36年には上場会社監査業務に携わっており、その後現在に至るまでの半世紀以上継続して、上場会社監査業務を担ってきております。

このような環境を長きに渡り継続できたのも、我々自身が誠実であり続けたことでもあります。なにより被監査会社様が業務に誠実であり続けてきた結果であると強く感じます。

今後の監査環境もますます厳しくなることが予想されますが、AUDIT（監査）の語源でもあるラテン語の *auditus*（聴く）という基本を大切に、被監査会社をはじめとする様々な利害関係者の考えや主張に耳を傾け、それを理解し、時には厳しく、会計プロフェッショナルという誇りを堅持し、小規模ならではの機動力と対応力を生かした質の高い監査業務を提供し続けて行きたいと考えております。

また当法人においては、上場会社監査事務所として社会からの信頼に応えるために、監査の品質を最も重要な価値と位置付けています。私たちは、専門要員一人ひとりの専門性を尊重し、各メンバーの知識と経験が有機的に機能することで、より強力なチームを築くよう努めております。専門要員は監査のみならず、様々な分野で活躍しており、その多様な専門知識が集まることで、組織全体の強みとなっています。

当法人は監査業務を中小企業に特化しており、その特有のニーズに応じたきめ細やかなサービスを提供しています。特に、中小企業が直面する経営環境の変化に迅速に対応するために、専門要員間のコミュニケーションは非常に重要だと考えており、原則として全ての専門要員が参加する定期的なミーティングを重視し、法人内での情報共有を図っております。

今後もこれらの取り組みを継続し、透明性と公正性を確保しながら、最高水準の監査サービスを提供し続けるよう継続してまいりたいと強く思います。

代表 小林新太郎



2. 藍監査法人の基本方針

＜監査業務における基本方針＞

- ①上場会社監査事務所としての社会的責任を強く認識し、監査品質の持続的向上及び透明性の高い業務を提供します。
- ②各専門要員に対して職業的専門家として個性を尊重します。
- ③組織内の活発な意見交換を通じ、変化し続ける外部環境への柔軟な対応を可能とする風土を醸成します。

＜行動基本3か条＞

①即断即行

中小企業の監査環境において、迅速な判断が求められる場面が多くあります。私たちは、迅速な判断と行動を通じてクライアント様の多様なニーズに応え、信頼性の高い監査業務を実現します。

②誤即改善

中小企業の経営には予期せぬ誤りがつきものです。誤りに対しては迅速に対応することを誓っています。誤りを即座に改善することで、業務の信頼性



2. 藍監査法人の基本方針

を高め、クライアント様に安心感を提供しています。これにより安定した経営を維持できるよう努めています。

③情報共有

全専門要員が共通の情報を持つことで業務の効率化と精度の向上を実現し、クライアント様に対し一貫性のあるサービスを提供します。情報共有の文化を醸成し、日常的に情報共有することで全専門要員が最新の情報を把握し、迅速かつ的確な対応が可能となります。このために、コミュニケーション体制を強化し、ミーティングや情報更新の仕組みを整えるよう努めています。



3. 事務所概要

名称	藍監査法人	ai-audit corporation
設立	2006年4月	
役員	代表社員	小林 新太郎
	代表社員	関端 京夫
	代表社員	眞田 崇
	パートナー	原口 昌之
	パートナー	富所 真男
	パートナー	村中 謙氏
	職員	10人 (公認会計士10人)
クライアント	金商法・会社法監査	4社
	会社法監査	1社
	その他	6社 (うちIPO業務 1社)
所在地	(本社オフィス) 東京都港区虎ノ門3-18-12 ステュディオ虎ノ門411号室 (相模原オフィス) 神奈川県相模原市南区相南1-22-4 DKビル2F	



4. 品質管理の基盤について

＜監査業務の品質を重視する風土＞

当監査法人は、品質管理規程をはじめとする各種ガイドラインや方針及び手続等を定めるとともに、全専門要員に対して監査業務の品質向上のため、適時かつ適切にメッセージを発信しています。具体的には、定期的に行われるミーティングにおいて、藍監査法人の基本方針ならびに行動基本3か条の遵守を再確認し、全専門要員の監査業務の品質向上に対する意識を同一方向へと導いています。

＜職業倫理＞

「倫理規則」（日本公認会計士協会）において掲げられている下記の基本5原則を遵守しています。

1. 誠実性
2. 客観性
3. 職業的専門家としての能力及び正当な注意
4. 守秘義務
5. 職業的専門家としての行動



4. 品質管理の基盤について

<独立性>

当監査法人では、四半期ごとに、全ての専門要員に対して「監査人の独立性チェックリスト」による独立性に対する懸念事項の調査を実施しています。また、「インサイダー取引規程」を定め、毎年7月にインサイダー取引に関する宣誓書の提出を義務付けているとともに、主にJPXが企画するインサイダー取引に関する研修の受講を義務付けています。

なお、直近の独立性に関する状況は以下の通りです。

	2023年4月	2023年7月	2023年10月	2024年1月	2024年4月	2024年7月
リスト回収率	100%	100%	100%	100%	100%	100%
違反事項	なし	なし	なし	なし	なし	なし



4. 品質管理の基盤について

<ローテーション>

「倫理規則」（公認会計士協会）等で定められている通り、当監査法人においては「品質管理規程」で以下のようにローテーション・ルールを定め、実施しております。なお、過去においてローテーション・ルールに関する違反行為はありません。

	最長関与期間	クーリングオフ期間
筆頭業務執行責任者	7会計期間	5会計期間
業務執行責任者	7会計期間	2会計期間
審査担当者	7会計期間	3会計期間
主査	7会計期間	2会計期間



4. 品質管理の基盤について

<報酬依存度>

「倫理規則」（日本公認会計士協会）に準拠した「監査業務における報酬依存度に関するガイドライン」を定め、社会的影響度の高い事業体である特定の監査業務の依頼人に対する報酬依存度が2年連続して15%を超える、もしくはを超える可能性が高い場合の対応策を策定しております。なお、直近の状況は以下の通りであり、過去にもそのようなケースはありません。

	2022年度	2023年度
最大報酬依存度	10.9%	11.0%

<不正リスク対応>

当監査法人は、監査実施の各段階において不正リスク対応基準に準拠するための方針及び手続を品質管理規程において定めています。



4. 品質管理の基盤について

<契約の新規締結及び更新>

当監査法人は、品質管理規程をはじめ、監査契約の新規締結チェックリスト、監査契約の更新チェックリストにて方針及び手続を定めています。これには、関与先の誠実性等について慎重に判断すること及び監査を実施するための適正、能力及び人的資源を勘案すること等が含まれています。特に新規の受嘱に関しては、クライアントとの利害関係の有無を調査することから始まり、企業及び企業環境の理解、契約条件、業務リスクとともに当監査法人の監査ツールなどを慎重に考慮し、最終的に社員会の承認決議を必要としています。

<監査業務の実施>

当監査法人は、定期的なミーティング開催時に以下のメッセージを全専門要員に繰り返し発信することで、監査品質を重視する風土の醸成を図っています。

- ・職業的専門家としての基準、適用される法令等の遵守
- ・職業的懐疑心の保持
- ・専門要員間およびクライアントとのコミュニケーション重視

企業及び企業環境の理解を通じ、リスク・アプローチに基づく監査を実施するために重要性の基準値、サンプリング方法、分析的実証手続等の各種ガイドラインを定め、日々の監査を行っています。



4. 品質管理の基盤について

監査に先立っては、監査チームでの討議を重視しており、各クライアント毎にリスク評価やその対応手続、不正リスクシナリオ等について活発なディスカッションを行っています。

業務執行社員は、監査計画から監査意見の形成に至る全ての段階において監査チームと緊密なコミュニケーションを取り、進捗状況の確認や適時適切な指示、監督を行うとともに、監査調書の査閲を当法人のガイドラインに則り行っています。

＜審査＞

全ての監査業務について契約、計画（修正含む）、監査意見等に対する審査を「品質管理基準報告書第2号 監査業務に係る審査」に則った当法人の審査規定、審査運用規則にて要求しています。

審査担当者は、十分かつ適切な経験を有し、かつ独立性に問題のない社員を社員会にて選任しています。

＜監査ファイルの最終的な整理及び監査調書の管理・保存＞

当監査法人では、「監査調書の管理に関する方針及び手続」を定め、運用しています。



4. 品質管理の基盤について

監査調書は、紙調書及びPDF化された電子調書としており、監査報告書日後60日以内にアーカイブされ、その後は最高責任者の監督下となり、所定の手続きを経ない限り監査調書へのアクセスは不可能となっています。

また、保存期間を10年と定めており、年1回棚卸を行うことを要求しています。10年経過した後は、最高責任者の監督下において適切に廃棄しています。

<専門的な見解の問合せ>

監査上、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は、当監査法人の「専門家の業務利用に関するガイドライン」に従い、法人内外の専門家に問い合わせを行います。ガイドラインでは、法律関連、M&A、倫理関連、不正等問合せが必要な具体的な事案、各問合せ先、問合せ先の能力、適性等の評価に関して定めており、入手した見解等に関する文書化を要求しています。

<外部による検査状況>

①日本公認会計士協会品質管理レビュー

原則3年に1度、当監査法人における「監査事務所の品質管理のシステム」及び「監査業務の品質管理」に対しレビューを受けています。



4. 品質管理の基盤について

過去2回は2019年、2022年に品質管理レビューが実施されました。実施結果は以下の通りです。当監査法人は設立以降すべて、重要な不備事項のない実施結果が表明されています。

改善勧告事項の件数

	2019年	2022年
監査事務所の品質管理のシステム	0	1
監査業務の品質管理	1	0

なお、日本公認会計士協会が公表した「2022年度品質管理レビューの概要（資料編）」によると、当監査法人と同規模の1監査事務所当たりの平均改善勧告事項数は、「品質管理のシステム」に関して1.1件、「監査業務の品質管理」に関して2.2件となっています。

②公認会計士・監査審査会による検査

2017年に聞取り調査を受けましたが、特に指摘事項はありませんでした。



4. 品質管理の基盤について

<品質管理システムのモニタリング>

当監査法人は、品質管理システムの有効的な運用を確保するため、品質管理システムに関する日常的監視及び監査業務の定期的な検証を実施しています。

監査業務の定期的な検証は、少なくとも3年に1回は対象となるように検証対象を選定し、1つの検証サイクルの中で、一人の監査責任者に対して少なくとも一つの監査業務を検証の対象として選定しています。品質管理システムに関する日常的監視及び監査業務の定期的な検証は、社員会報告事項としており、発見された不備事項や改善事項についてはその内容、原因を調査し、ミーティング時において全ての専門要員にフィードバックが行われ、周知徹底を図っています。

	2023年7月期	2024年7月期
検証業務数	2	2
パートナー数	3	3
検証対象パートナー	3	2



4. 品質管理の基盤について

＜監査実施者の選任＞

当監査法人は、被監査会社の特性を考慮の上、メンバーの能力、経験、従事できる時間の確保、成長を促す機会の提供等を総合的に勘案し、業務執行社員が最適な人的資源の配分を行っています。

＜不服と疑義の申立て＞

当監査法人では、業務に関連する法令違反行為等または違反する恐れのある行為に関する情報を収集するための「通報窓口」を設置し、当監査法人HP上にて開示しています。通報がもたらされた場合には、速やかに全社員及び提携の法律事務所での情報共有が行われ、社員会にて対応策の検討を行うこととしています。



5. 組織・ガバナンスの基盤について

当監査法人は、社員及び専門要員10数名で構成される小規模監査法人です。

小規模な法人であるからこそ、個々の専門性を高めチーム内のコミュニケーションを高めることが最重要と考えています。その利点を最大に活かし、品質の高い監査業務を実現しています。

大手監査法人のように理事会、幹事会、各種委員会等は設置していません。当監査法人のガバナンス体制は、社員で構成される最高意思決定機関である「社員会」及び上場会社監査に従事する専門要員が原則全員参加するミーティングにて経営執行がなされています。また、品質管理システムの整備、運用するための十分かつ適切な経験及び能力を有する社員を「品質管理責任者」として社員会にて選任し、主として品質管理に従事します。

-社員会-

当監査法人の社員会は、全ての社員から構成され原則年6回および必要に応じて追加開催しています。小規模な法人ならではの利点を活かし、社員会規則で定められている事項（法令、定款に定められた事項、重要な業務に関する事項等）の他、様々な情報の共有等を図っています。

-ミーティング-

当監査法人では、原則年6回以上、全社員及び専門要員によるミーティングを開催しています。役職にとらわれることなく全ての個を尊重し、議論の活性化と意思疎通を図っています。



6. 人的基盤について

<採用>

当法人の業務遂行に必要な適正及び能力を有していることを基本としつつ、個性を重要視した採用を行っています。

<教育・研修体制>

当監査法人では、OJT運用方針を定めており、その中で年1回以上の「職業倫理及び独立性」に関する研修を義務付け、実施しています。また、外部主催の研修会への積極的な参加、クライアント様に対する研修会を規定しています。

クライアント様に対する研修会は原則年2回実施しており、会計基準の改正から内部統制に至るまで様々なテーマにて、全ての上場会社のクライアント様に対して実施しています。

直近での開催テーマは以下の通りです。

2023年	新リース会計基準について、四半期開示見直しについて
2022年	会計上の見積りについて
2021年	収益認識に関する会計基準（個別論点、注記等）、インボイス制度について



6. 人的基盤について

また、日本公認会計士協会が定める継続的専門能力開発制度（CPD）の年間40単位の取得を社員を含めた全員に義務付けています。様々な研修が用意されている中で、特に重要と考える研修（監査提言集や品質管理レビュー事例解説等）を指定し、受講を義務付けるとともに、ミーティング時にその受講確認を行っています。

過去3年間のCPD40単位取得率は以下の通りです。

2023年	100%
2022年	100%
2021年	100%

<人事評価>

毎年1回、専門要員に対して「法人への貢献度」「実務経験」「実務能力」「責任感」「業務遂行能力」等を評価対象として人事評価を行っています。社員会にて、その評価結果をもとに総合的な評価を行い、昇格や人材育成等に反映させています。



6. 人的基盤について

<人事基本方針>

当監査法人では、監査品質向上には、個々の専門性の向上と主体性の発揮が必要不可欠と考えています。このため、人事制度においても専門性と主体性を尊重しています。専門要員に対しては、時間という束を極力開放し、積極的な自己研鑽や幅広い知識や経験を獲得する機会を与えるという観点から、積極的に副業を認めています。公認会計士として、監査以外の業務を経験することで幅を広げられると考えています。

<リソース確保>

各専門要員の年間希望従事日数を基本に、経験や知識、人事評価を考慮の上、7月から翌6月までの業務分担を決定します。人的資源は十分であります。不測の事態が起きた場合に備え、柔軟な採用活動も年間を通じて行っています。



7. IT基盤について

＜情報セキュリティ＞

当監査法人は、クライアント様から得る情報等に関して高いセキュリティレベルを確保すると同時に、組織の成長に合わせた柔軟かつ可変的なITインフラの実装と運用を推進するために、クラウド環境による監査情報の統一的な管理を行っています。具体的には、Googleが提供する有料クラウドサービスを活用して法人としての基本的なITインフラを構築して構成員間の情報の共有化を図るとともに、サービスの利用方法を適切に管理することで情報の守秘を図っております。

パソコン本体へのデータの保存をはじめ、USBメモリ等の外部ストレージの使用等を制限しており、情報漏洩、消失リスクを可能な限り低減しています。また、情報セキュリティチェックリストを四半期ごとに全専門要員から入手することで、定期的なセルフチェック及び意識づけを図っています。

＜業務に使用するPCの管理＞

業務で使用するPCについては全て法人からの貸与とし、構成員の私有PCの利用を許さず、統一的な管理を行うことでセキュリティレベルの均質化を図っております。

＜リモートワークに対する対応＞

コロナ禍以降の急速なリモートワーク需要の高まり、働き方の多様化に対応するために「リモートワークに関する規定」を定め、利用するネットワーク環境やWeb会議等について制限することで、リモートワーク環境下においても一定のセキュリティを確保しています。



7. IT基盤について

<情報セキュリティインシデント>

サイバー攻撃やウイルス感染などの外部攻撃や、システムの誤操作やメールの誤送信などの人的ミスに起因する重大な事故を未然に防ぐために、当監査法人では情報セキュリティ管理規程にてパスワード等による本人認証の強化や外部ストレージの利用制限等によるセキュリティ管理の強化を徹底しています。万が一、インシデントが発生した場合に備え、同規程内にてインシデントレベルに応じた対応及びエスカレーションのフローを定めています。



8. 財務基盤について

当監査法人においては、良好な監査環境を継続して保持していくことが必要不可欠と考え、そのために必要な安定した財務基盤を整えることも重視しております。

当監査法人は少人数で構成され、総コストに占める人件費率の割合も8割以上となっており、翌年度の予想監査報酬を基礎に翌年度の社員報酬を決定することから、平成18年4月に法人設立以降、全ての期において経常利益を達成するとともに、外部借入等もありません。

今後もこの方針を継続し、適切な財務基盤を構築し続けます。



9. 国際対応基盤について

<グローバルネットワークへの加入状況>

グローバルネットワークには加入していませんが、当監査法人の監査対象企業の在外子会社の会計監査については、国際監査基準と日本の監査基準の整合が取られていることをふまえ、次の方針に基づく対応を行っております。

まず、監査の品質を落とすことなく実施可能と判断した場合には、当監査法人が自ら在外子会社に訪問し、直接監査を行っております。

また、在外子会社に現地監査人が存在する場合は、当該監査人の独立性や能力を判断したうえで、十分なコミュニケーションを実施し、現地監査人の監査結果の利用を検討することにしていきます。



10. 監査法人のガバナンス・コードへの適用状況

当監査法人は「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）の適用を行っており、当監査法人の風土や規模に応じた組織的な法人運営に取り組んでおります。

ガバナンス・コードの内容

原則	内容
監査法人が果たすべき役割	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。
組織体制	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
	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。
業務運営	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。
透明性の確保	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。



10. 監査法人のガバナンス・コードへの適用状況

当監査法人の取り組み状況

原則1. 監査法人が果たすべき役割

監査法人のガバナンス・コード	当監査法人の取り組み
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。	P2「1.代表からのメッセージ」にお示しの通り、当監査法人は、上場会社監査事務所として社会からの信頼に応えるために、監査の品質を最も重要な価値と位置付けています。私たちは、専門要員一人ひとりの専門性を尊重し、各メンバーの知識と経験が有機的に機能することで、より強力なチームを築くよう努めております。また、専門要員は監査のみならず、様々な分野で活躍しており、その多様な専門知識が集まることで、組織全体の強みとなり、会計監査の品質の持続的な向上に反映しています。
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。	P3「2.監査法人の基本方針」〈監査業務における基本方針〉及び〈行動基本3か条〉に当監査法人の行動指針や価値観を示しています。また、P17「6.人的基盤について」にお示しの通り、全社員及び専門要員は、当監査法人の行動指針及び価値観を、日常のコミュニケーションを通じて共有しております。
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。	P17「6.人的基盤について」にお示しの通り、当監査法人は、年1回以上の「職業倫理及び独立性」に関する研修を義務付けており、全社員及び専門要員が受講しています。また、監査業務の品質や職業倫理の遵守状況を考慮し、その評価結果をもとに総合的な評価を行い、昇格や人材育成等に反映させています。
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。	P3「2.監査法人の基本方針」〈行動基本3か条〉及びP16「5.組織・ガバナンスの基盤について」にお示しの通り、小規模な法人であるからこそ、個々の専門性を高めチーム内のコミュニケーションを高められるよう、専門要員が全員参加するミーティングにおいて、会計監査を巡る課題や知見、経験を共有し、積極的に議論を行っています。



10. 監査法人のガバナンス・コードへの適用状況

当監査法人の取り組み状況

原則1. 監査法人が果たすべき役割

監査法人のガバナンス・コード	当監査法人の取り組み
<p>指針1-5 監査法人は、法人の業務における非監査業務（グループ内を含む。）の位置づけについての考え方に加えて、利益相反や独立性の懸念に対し、規模・特性等を踏まえて具体的にどのような姿勢で対応を講じているかを明らかにすべきである。また、監査法人の構成員に兼業・副業を認めている場合には、人材の育成・確保に関する考え方も含めて、利益相反や独立性の懸念に対して、どのような対応を講じているかを明らかにすべきである。</p>	<p>当監査法人の業務内容は監査業務が中心となっており、非監査業務は積極的に行っておりません。また、株式公開支援業務等の非監査業務の受嘱は、監査用務との関連から社員会の承認を必要としています。</p>
<p>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かを明らかにすべきである。</p>	<p>P22「9. 国際対応基盤」にお示しの通り、グローバルネットワークには加入しておりません。日本の監査基準及び実務指針等は国際監査基準との整合が取られていることから、監査の品質を落とすことなく対応が可能と判断し、原則当監査法人自らが在外子会社の監査を行っています。在外子会社に現地監査人が存在する場合は、当該監査人の独立性や能力を判断したうえで十分なコミュニケーションを実施し、結果の利用を検討することとしています。</p>



10. 監査法人のガバナンス・コードへの適用状況

当監査法人の取り組み状況

原則2. 組織体制（実効的な経営機能の発揮）

監査法人のガバナンス・コード	当監査法人の取り組み
<p>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。</p>	<p>P16.「5.組織・ガバナンスの基盤について」にお示しの通り、当監査法人のガバナンス体制は、最高意思決定機関である「社員会」及び上場会社監査に従事する専門要員が原則全員参加するミーティングにて経営執行を行っています。</p>
<p>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。</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および当該体制を活用した主体的な関与 ● 監査上のリスクを把握し、これに適切に対応するための、経済環境等のマクロ的な観点を含む分析や、被監査会社との間での率直かつ深度ある意見交換を行う環境の整備 ● 法人の構成員の士気を高め、職業的専門家としての能力を保持・発揮させるための人材育成の環境や人事管理・評価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 	<p>P16「5.組織・ガバナンスの基盤について」にお示しの通り、当監査法人の全ての社員が参加する社員会（原則年6回および必要に応じて追加開催）において、小規模な法人ならではの利点を活かし、社員会規則で定められている事項（法令、定款に定められた事項、重要な業務に関する事項等）の他、様々な情報の共有等を図っています。</p> <p>P17「6.人的基盤について」にお示しの通り、当監査法人は、年1回以上の「職業倫理及び独立性」に関する研修を義務付けており、全社員及び専門要員が受講しています。また、監査業務の品質や職業倫理の遵守状況を考慮し、その評価結果をもとに総合的な評価を行い、昇格や人材育成等に反映しています。</p> <p>P19「7. IT基盤について」にお示しの通り、当監査法人の組織の成長に合わせて、監査業務の効率化等を推進するために、法人貸与PC及びクラウドサービスを活用した情報共有の効率化、情報セキュリティの確保、リモートワークへの対応等、組織の成長に合わせたに取り組んでいます。</p>
<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>	<p>P16「5.組織・ガバナンスの基盤について」およびP16「6.人的基盤について」にお示しの通り、当監査法人は、少人数で構成されており、各社員間の相互監督・牽制により経営の実効性を確保できていると考えています。</p>



10. 監査法人のガバナンス・コードへの適用状況

当監査法人の取り組み状況

原則3. 組織体制（独立した立場からの経営機能の監督・評価）

監査法人のガバナンス・コード	当監査法人の取り組み
<p>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・評価機関を設けなかった場合は、経営機能の実効性を監督・評価する機能や、それを通じて実効性の発揮を支援する機能を確保すべきである。</p>	<p>当監査法人は、少人数で構成される法人であり、各社員間の相互監督・牽制により経営の実効性を確保していることから、現在監督・評価機関は設けておりませんが、独立性を有する第三者より、経営機能の実効性向上に資する助言や品質管理システムに関する助言を得る体制としております。</p>
<p>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。</p>	
<p>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。</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	
<p>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。</p>	



10. 監査法人のガバナンス・コードへの適用状況

当監査法人の取り組み状況

原則4. 組織体制（独立した立場からの経営機能の監督・評価）

監査法人のガバナンス・コード	当監査法人の取り組み
<p>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>	<p>P3「2. 藍監査法人の基本方針」にお示しの通り、当監査法人は、組織的な運営の実効性を担保するため、全専門要員が共通の情報を持つことで業務の効率化と精度の向上を実現し、クライアント様に対し一貫性のあるサービスを提供します。情報共有の文化を醸成し、日常的に情報共有することで全専門要員が最新の情報を把握し、迅速かつ的確な対応が可能となります。このために、コミュニケーション体制を強化し、ミーティングや情報更新の仕組みを整えるよう努めています。</p>
<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>	<p>P17「6. 人的基盤について」にお示しの通り、当監査法人は、年1回以上の「職業倫理及び独立性」に関する研修を義務付けており、全社員及び専門要員が受講しています。また、監査業務の品質や職業倫理の遵守状況を考慮し、その評価結果をもとに総合的な評価を行い、昇格や人材育成等に反映させています。</p>
<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 法人のそれぞれの部署において、職業的懐疑心を適切に発揮できるよう、幅広い知見や経験につき、バランスのとれた法人の構成員の配置が行われること ● 法人の構成員に対し、例えば、非監査業務の経験や事業会社等への出向などを含め、会計監査に関連する幅広い知見や経験を獲得する機会が与えられること ● 法人の構成員の会計監査に関連する幅広い知見や経験を、適正に評価し、計画的に活用すること ● 法人の構成員が業務と並行して十分に能力開発に取り組むことができる環境を整備すること 	<p>P17「6. 人的基盤について」にお示しの通り、社員及び職員の職業能力の開発・向上と、当法人の経営方針に基づく年1回以上の「職業倫理及び独立性」に関する研修を義務付け、また、日本公認会計士協会が定める継続的専門能力開発制度（CPD）の年間40単位の取得を社員を含めた全員に義務付けています。様々な研修が用意されている中で、特に重要と考える研修（監査提言集や品質管理レビュー事例解説等）を指定し、受講を義務付けるとともに、ミーティング時にその受講確認を行っています。</p>



10. 監査法人のガバナンス・コードへの適用状況

当監査法人の取り組み状況

原則4. 組織体制（独立した立場からの経営機能の監督・評価）

監査法人のガバナンス・コード	当監査法人の取り組み
<p>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。</p>	<p>P6.「4.品質管理の基盤について」にお示しの通り、監査上の検討すべき重要事項や、監査の過程で認識した課題等について、取締役及び監査役会との活発なディスカッションを行っています。また、監査計画から監査意見の形成に至る全ての段階において重要な監査上の課題について全社員間で緊密なコミュニケーションを取り、最終的な監査報告内容の確認や適時適切な指示、監督を行うとともに、監査調書の査閲を当法人のガイドラインに則り行っています。</p>
<p>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に留意すべきである。</p>	<p>当監査法人内外からの通報に対しては、当法人HP上で通報窓口を設置し、インターネットをはじめ、電話、郵送及びFAXによる情報受入れ体制を整備しています。また、重要な不正に係る情報である場合には監査責任者及び不正リスク担当責任者による調査し、必要に応じて提携法律事務所が関与し、調査結果を社員会で協議、対応を決定しています。</p>



10. 監査法人のガバナンス・コードへの適用状況

当監査法人の取り組み状況

原則5. 透明性の確保

監査法人のガバナンス・コード	当監査法人の取り組み
<p>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り組みについて、一般に閲覧可能な文書等で、わかりやすく説明すべきである。</p> <p>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。</p> <ul style="list-style-type: none">● 会計監査の品質の持続的な向上に向けた、自ら及び法人の構成員がそれぞれの役割を主体的に果たすためのトップの姿勢● 法人の構成員が共通に保持すべき価値観及びそれを実践するための考え方や行動の指針● 監査法人の中長期的に目指す姿や、その方向性を示す監査品質の指標（AQI：Audit Quality Indicator）又は会計監査の品質の向上に向けた取り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● 監督・評価機関等の構成や役割。独立性を有する第三者の選任理由、役割、貢献及び独立性に関する考え方● 法人の業務における非監査業務（グループ内を含む。）の位置づけについての考え方、利益相反や独立性の懸念への対応● 監査に関する業務の効率化及び企業におけるテクノロジーの進化を踏まえた深度ある監査を実現するためのIT 基盤の実装化に向けた対応状況（積極的なテクノロジーの有効活用、不正発見、サイバーセキュリティ対策を含む。）● 規模・特性等を踏まえた多様かつ必要な法人の構成員の確保状況や、研修・教育も含めた人材育成方針● 特定の被監査会社からの報酬に左右されない財務基盤が確保されている状況● 海外子会社等を有する被監査会社の監査への対応状況● 監督・評価機関等を含め、監査法人が行った、監査品質の向上に向けた取り組みの実効性の評価	<p>当監査法人では、本原則の適用状況や会計監査の品質の向上に向けた取組方針を、本資料、日本公認会計士協会のホームページ及び当監査法人のホームページにおいて公開しています。</p>



10. 監査法人のガバナンス・コードへの適用状況

当監査法人の取り組み状況

原則5. 透明性の確保

監査法人のガバナンス・コード	当監査法人の取り組み
指針5-3 グループ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（以下略）。	P22「9. 国際対応基盤」にお示しの通り、グローバルネットワークには加入しておりません。日本の監査基準及び実務指針等は国際監査基準との整合が取られていることから、監査の品質を落とすことなく対応が可能と判断し、原則当監査法人自らが在外子会社の監査を行っています。在外子会社に現地監査人が存在する場合は、当該監査人の独立性や能力を判断したうえで十分なコミュニケーションを実施し、結果の利用を検討することとしています。
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・評価機関の構成員に選任された独立性を有する第三者の知見を活用すべきである。	指針3-1から3-4にお示しの通り、当監査法人は、小規模であり、クライアント数も限定されていることから、監査品質の向上に向けて、各社員間の相互監督・牽制を優先した取り組みを行っています。今後、監査品質のさらなる向上に向けて、独立の第三者との監査品質に関する意見交換会や研修会の実施について検討を行います。
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。	当監査法人は、本原則の適用および監査品質向上に向けた具体的取組内容を品質管理活動計画に具体化し、その取組状況を毎月の社員会で報告・審議し、年間を通じて取組みの実効性評価を行います。
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。	当監査法人は、本原則の適用および監査品質向上に向けた具体的取組結果を、品質管理の基盤強化に向けた活動内容に反映し、全社員及び専門要員への浸透を図ります。

