



監査法人アヴァンティア

監査品質に関する報告書 2020

Transparency Report

2020年10月

監査品質に関する報告書 目次

1. 法人代表ご挨拶	1
2. 当監査法人の基本理念	3
3. ガバナンスと組織体制	5
4. 人財戦略	9
5. 監査品質に関する組織的取組み	15
6. 外部レビュー等への対応	22
7. ガバナンス・コードへの対応状況	23
8. 法人概要	27

1. 法人代表ご挨拶



平素は格別のご高配を賜り、厚く御礼申し上げます。

監査法人アヴァンティアは自らのミッション（存在意義）を、「社会の公器たる企業と社会的使命感を有する人財の架け橋、すなわちプラットフォームとしての役割を果たすことを通じて、資本市場及び経済社会の健全な発展に寄与すること」と定義しております。

これは、誠実に社会の公器としての役割を果たし得る企業に対してのみ監査業務を提供するとともに、資本市場の中での保証機能を通じて社会的使命を果たすという気概を持った人財がその能力を最大限に発揮し、高い監査品質を実現するという強い意志を込めたものであると同時に、社会の公器たる企業に対して、社会的使命感を有する人財が高品質の監査業務を提供するための舞台として、換言すればプラットフォームとしての役割を果たすことが、社会における当監査法人の重要な役割であり、これを通じて、資本市場及び経済社会の健全な発展に寄与することこそが、当監査法人のミッション（存在意義）であると定義したものであります。

このミッションを実現するためには、優秀人財を獲得し続けるとともに、必要十分な組織的品質管理体制を構築して安定的に維持運用することが前提となります。そのような観点から、当監査法人はオーガニックな成長を志向し、「適正規模」の監査法人として経営環境の変化に対応した施策をスピーディーに推進しております。

1. 法人代表ご挨拶

昨今においては、専任者で構成する品質管理本部のさらなる強化、外部の目としての「経営・監査品質監視委員制度」の継続運用、新規・キャリア人財の積極採用、人財高度化のための研修プログラムの充実、「共に成長する」ことをキーワードとした人事評価制度の刷新と運用などを中心に、高い監査品質につながる組織力を再強化するための施策を実行いたしました。

未曾有の危機であるコロナ禍への対応としては、自社開発し 2018 年から導入している電子監査調書システム「A Q u A」が有効に機能し、極めてスムーズにリモートワークへの移行を実現することができました。現在は、感染症対策にとどまらず、DX対応やさらなる生産性の向上を見据えたりリモートワークを積極的なIT投資とともに推進しており、生産性の向上によるさらなる監査品質の向上に努める所存です。

法人名の由来であるイタリア語の「Avanti (=前進する)」のとおり、激変する環境の中においても、監査法人の根源的価値を徹底的に追求し、円滑で公正な資本市場の運営に、ひいては我が国の経済社会の健全な発展のために、先導的な役割を担う覚悟と矜持を持って、今後も法人経営をストイックに、かつ、スピード感をもって前に進め、業界最高水準の監査法人となることができるよう不断の努力を重ねてまいります。

本報告書「監査品質に関する報告書 2020」においては、このような考え方に基づく当監査法人の監査品質に関する取組みをご紹介いたしましたので、関係者のみなさまにおかれましてはご理解のほど何卒よろしくお願い申し上げます。

監査法人アヴァンティア

法人代表 小笠原 直

2. 当監査法人の基本理念

当監査法人では、当監査法人の存在意義、ひいては社会に対して果たすべき使命を「ミッション (Mission)」として定めるとともに、このミッション実現のためにどのような組織になる必要があるのかという観点からの未来のありたい姿として「ビジョン (Vision)」を定めています。

ミッション (存在意義、果たすべき使命)

社会の公器たる企業と社会的使命感を有する人財の架け橋、すなわちプラットフォームとしての役割を果たすことを通じて、資本市場及び経済社会の健全な発展に寄与すること。

ビジョン (未来のありたい姿)

- ◆ 圧倒的な「個」の力を有する優秀人財を輩出する監査法人になる。
- ◆ 何にも屈することなく、公正な判断をすることができる適正規模の監査法人になる。
- ◆ 前例にとらわれず先導的役割を果たすことのできる業界最高水準の監査法人になる。

2. 当監査法人の基本理念

また、ミッション及びビジョンを実現するために、日々の判断や行動指針として機能する組織としての価値基準として、メンバー自ら設定した「バリュー (Value)」があります。

バリュー (日常的な価値基準)

■ **Be The One**

- 我々は、自由職業人としての“個”を重視し、日々の挑戦を通して“特別な個 (= The One)”になることを目指します。
- また、普段から“笑顔 (e)”でいられるように、明るく前向きに仕事に取り組みます。

■ **Growth Support** “in the same boat”

- 我々は、後進に対して積極的に助言し、成長支援をすることで、人財が大きく育つ環境をつくります。
- また、我々がチームとして、クライアントと共に“同じ船に乗る (= in the same boat)”ことで、難局を乗り越え、共に成長していきます。

■ **+ Ultra Qualità**

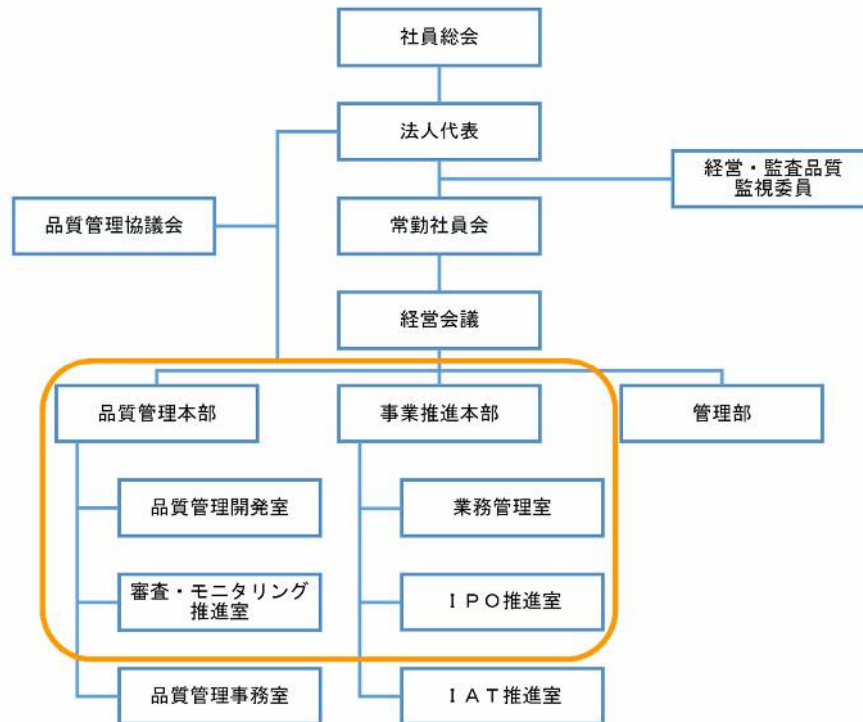
- 我々は、仕事に取り組むに当たっては、さらなる高みを目指すことを良しとし、“限界を超えて (= + Ultra)”品質を高めていきます。
- そして、“利他 (= lita)”の精神で、人(チーム)や社会のためになる仕事をします。

これら、ミッション、ビジョン、バリューの土台となる組織カルチャーを規定する「Our Office 17 Spirits」をベースに「人財基本方針」(「4. 人財戦略」参照)を設定し、採用や人事評価の基礎としております。

これら監査法人としての基本的な考え方が、監査品質の土台である個々人の使命感や倫理観の基礎であると考え、職員全員に対して周知しております。

3. ガバナンスと組織体制

■ 組織図



■ 社員総会

当監査法人はパートナーシップをガバナンスの最も重要な基盤として、パートナー全員の合議による「社員総会」を最高意思決定機関として位置付け、年1回の定時社員総会を開催（必要と認めた場合には臨時社員総会を開催）しております。

社員総会はパートナーの加入及び脱退、定款の変更、法人代表の選任、決算の承認といった法人の基本事項に係る意思決定機関であります。

■ 法人代表、常勤社員会

経営執行については、社員総会で選任された「法人代表」が担うとともに、これを支援するための会議体として、常勤パートナーによって構成され、月例及び機動的に開催される「常勤社員会」が日常的な意思決定機関として機能しています。

法人代表は当監査法人の最高経営責任者として法人を代表して経営執行を行うとともに、監査品質に関する最終責任を負っています。また、法人代表を含め経営責任を担うパートナーを「マネージング・パートナー」と位置付けております。

3. ガバナンスと組織体制

■ 経営会議

法人経営上の重要事項に関する具体的な議論を行い、諸施策を迅速に決定し実行する会議体として「経営会議」を設置しております。

経営会議は、下記メンバーで構成され毎月開催しております。

【経営会議メンバー】

- ◆ 法人代表 小笠原 直（マネージング・パートナー）
- ◆ 事業推進本部長 木村 直人（マネージング・パートナー）
- ◆ 品質管理本部長 西垣 芽衣（パートナー）
- ◆ 業務管理室長 藤田 憲三（パートナー）
- ◆ 業務管理室長代理 相馬 裕晃（パートナー）
- ◆ 管理部長 松本 伸一

■ 品質管理本部

品質管理に関する責任部署として「品質管理本部」を設置しております。

品質管理本部には、監査の品質管理に関する法人内インフラ（規程、マニュアル、監査ツール等）の構築を推進するとともに、法人ポリシー浸透のための教育研修を担う「品質管理開発室」、実施した監査業務に関する審査の管理及び支援とモニタリング（日常的監視及び定期的な検証）を担う「審査・モニタリング推進室」が設置されています。

■ 事業推進本部

監査業務及び非監査業務に関する業務遂行については、「事業推進本部」がその役割を担っております。

事業推進本部には、現場での監査品質の管理や組織横断的なプロジェクト・マネジメント支援を含め日常的な業務管理を行う「業務管理室」、IPO業務に関わる情報収集や外部との意見交換、業務開発などを推進する「IPO推進室」、AIやデータ分析など先端監査技術の導入推進を担う「IAT推進室」が設置されています。

品質管理本部が、入口部分である法人内インフラの整備と出口部分であるモニタリングを主に担っているのに対し、業務管理室では、その間に位置する監査現場における監査品質の向上に資する仕組みの浸透や組織横断的なプロジェクト・マネジメント支援等を行っています。

3. ガバナンスと組織体制

■ 品質管理協議会

監査品質に関する最終責任を負う法人代表のもとで、品質管理体制の構築及びモニタリングを担う品質管理本部と監査現場での品質管理推進を担う事業推進本部の中核メンバーで構成され、組織的品質管理体制の構築を推進するための様々な議論を行う組織横断的な会議体として「品質管理協議会」を設置しております。

品質管理協議会は毎月開催され、監査品質向上のための施策が活発に議論されています。

■ 経営・監査品質監視委員

当監査法人では監査法人制度の根幹であるパートナーシップに基づき、パートナーによる相互監視をガバナンスの重要な基盤としていますが、併せて外部の目による経営監視を行う趣旨から、パートナー以外の第三者による経営及び監査品質を監視するための機関として「経営・監査品質監視委員」を設置し、ガバナンスに通じた第三者が就任することとしております。

経営・監査品質監視委員は毎月の常勤社員会に出席して経営監視を行うとともに、監査品質について法人代表及び品質管理責任者と随時協議を行い、経営・監査品質を外部から監視します。

~~~~~



経営・監査品質監視委員 鈴木洋子氏からのメッセージ

監査法人はパートナーシップが根幹にありながらも、その社会的役割の大きさから、高いレベルでのガバナンスが求められます。「監査上の主要な検討事項」(KAM)も導入され、企業の監査の透明性向上及び投資家目線に立った監査品質の確保が要請されるなか、新型コロナウイルスが企業経営に多大な影響を与えており、監査法人には、監査の効率性向上と品質確保がより一層求められています。

企業法務の知見や上場企業・各種法人の役員経験を活かして、監査法人のガバナンスはどうあるべきかを念頭に、外部の目線で、経営及び監査品質に対する適切な監視を行い、ガバナンスの透明化に寄与できれば幸いです。

【鈴木洋子氏 略歴】 弁護士。一橋大学法学部卒業。株式会社イトーヨーカ堂社外監査役、株式会社セブン&アイ・ホールディングス社外監査役、独立行政法人経済産業研究所監事（現任）、株式会社ブリヂストン社外取締役監査委員（現任）、株式会社丸井グループ社外監査役（現任）等を歴任。

### 3. ガバナンスと組織体制

#### ■ 各本部長からのご挨拶



品質管理本部長 西垣 芽衣

組織的に高いレベルでの監査品質を実現するためには、品質管理本部が有効に機能しなければなりません。品質管理本部では組織的な監査品質の向上に寄与するため、最新の基準等に通じた監査経験豊富な専任メンバーを擁し、適正規模だからこそできるきめ細かな対応を行っており、本年度は以下の活動方針に基づき、持続的な品質向上の取組みに邁進しております。

- 最新の規制、海外を含む検査結果事例等の調査・分析を通じた品質管理インフラの構築
- 進行期の業務に対する運用モニタリングの実施による適時の不備改善
- 年次や職位、職責ごとの課題認識に対応した教育研修の実施



事業推進本部長 木村 直人

監査品質の向上のためには、ルールの押し付けではなく、現場が自主性をもって改善活動に取り組むことが欠かせません。事業推進本部では、現場で活躍するメンバーひとりひとりが自覚とやりがいを持って前向きに業務と向き合う状態を組織的に実現することで、高いレベルでの監査品質を担保することができると考えており、高いコンプライアンス意識のもと、徹底したグロース・サポート、プロジェクト・マネジメント力の強化等、実効性の高い施策をスピーディーに推進してまいります。

## 4. 人財戦略

### ■ 人財基本方針

当監査法人においては、高い監査品質を実現し、監査法人としての社会的役割を果たすために必要な人財を、質量ともに十分な形で確保して業務を行うために、法人として求める人財像についての基本的な考え方を、「アヴァンティアの人財基本方針」として整理し、新規人財の採用及び人事評価における判断基準としています。

### アヴァンティアの人財基本方針

- 会計士である前に、良識ある社会人、そして一流のビジネスパーソンとしての振る舞いができる人財
- 会計プロフェッションとしての高い倫理観を持ち、仕事の公益性を常に意識した利他の精神を有するとともに、定められたルールの趣旨を理解し、誠実に遵守する人財
- 仕事に取り組むに当たっては、常に前向きに明るく好奇心を持ってチャレンジするとともに、変化を拒まず、新たな価値観や多様性を受け入れる人財
- 会計プロフェッションとしての専門的知識はもちろん、企業経営者との対話にもつながる幅広い豊かな教養を備えるための良習慣を持った人財
- チームワークを重視して、自己の業務で完結するだけでなく、全体最適の視点で仕事に取り組むことができる人財
- 自身の専門能力の向上にむけ常に自己研鑽に励むとともに、後進に対して積極的に助言し、成長支援をすることで、人財が大きく育つ環境をつくりあげられる人財
- クライアントの健全なニーズに全力で応え、指導性の発揮を通して、クライアントの課題解決を推進できる人財

## 4. 人財戦略

### ■ 人員状況

当監査法人においては、個々人の専門的能力及び組織内で求められる役割を踏まえて、次の職位を設けており、その構成は以下のとおりです。

- パートナー (P)
- マネージャー (M)
- ジュニア・マネージャー (JM)
- シニア・アカウンタント (SA)
- ジュニア・アカウンタント (JA)
- オーディット・アソシエイト (AA)

| 職位  | 人員数 | 構成比    |
|-----|-----|--------|
| P   | 10  | 10.8%  |
| M   | 7   | 7.5%   |
| JM  | 6   | 6.5%   |
| SA  | 24  | 25.8%  |
| JA  | 33  | 35.5%  |
| AA  | 4   | 4.3%   |
| 管理部 | 9   | 9.7%   |
| 計   | 93  | 100.0% |

(注) 上表には非常勤メンバーが SA に 19 名、JA に 6 名含まれており、フルタイム稼働ベースでは計 6.3 名です。

### ■ 採用方針

人財は監査法人として最もコアな経営資源であることを踏まえ、当監査法人の理念に共感し志を同じくする優秀人財を、新規人財及びキャリア人財ともにバランス良く、かつ、積極的に採用するという基本的な考え方に基づき、法人代表自らが先頭に立って優秀人財の採用を推進しております。

特に、入所後の徹底的な育成を前提として、新規格者の採用に最も力を入れており、2020 年度は 14 名の新人採用を行いました。また、中途のキャリア人財についても、監査経験はもちろん、当監査法人の理念への共感度が極めて高い人財を 8 名採用いたしました。

今後も高品質のサービスを提供する上で前提となる優秀人財の獲得について最優先事項として取り組んでまいります。また、過去 5 年間で採用した新規人財については退職者を 1 名も出しておらず、有効なリテンションの実績を残しております。

## 4. 人財戦略

### ■ 非常勤職員の活用方針

多様なバックグラウンドを有する非常勤の会計士については、若手常勤メンバーの良い刺激となる側面もあり、監査業務において一定の活用をする方針としております。

ただし、チーム内の非常勤職員を一定以下とすること、また、監査品質の観点から非常勤職員の評価を行い、評価の低い非常勤職員には重要科目を担当させない等の対応を行うことで、監査品質にも配慮をしています。

### ■ オーディット・アソシエイト制度

公認会計士資格を有しない補助者を「オーディット・アソシエイト」として採用し、専門的な判断業務を担わない範囲において、監査業務の補助に従事させることを通じて、監査現場の生産性向上、また、監査品質向上のための時間の確保を推進しております。

### ■ 監査実施者の選任方針

当監査法人においては、法人全体としての人財の最適配置の観点から、監査実施者の選任を行うこととしております。

#### ① 業務執行社員の選任

被監査会社の特性、パートナーの能力、リソース等を考慮し、ローテーション規制上の懸念がないことを品質管理本部に確認の上、事業推進本部長が決定します。

#### ② 監査補助者の選任

被監査会社の特性、メンバーの能力、リソース、チームとしてのバランス等の要素を考慮し、業務管理室におけるアサインマネジメントチームが機動的に検討協議を行った上で、業務管理室長が決定します。

### ■ 非監査業務に対する方針

非監査業務は、専門性を社会に還元し得るとともに、公認会計士としての専門性の幅を広げる機会につながるものであり、人財育成の観点からも有用なものであるという考え方にに基づき、当監査法人においては、監査における独立性保持を前提に、非監査業務についても前向きに取り組んでいくという方針をメンバーに対しても明確にしております。

## 4. 人財戦略

### ■ 人事評価方針

当監査法人の人事評価については、人事評価制度を刷新し、求める人財像を定めるとともに、職位ごとに求められる職位要件を明文化しており、パートナー登用や昇進等についても、当該人事評価制度に準拠した評価を行っております。

#### 【制度の基本的な考え方】



人事評価方法の概要については、人財基本方針を土台として、職位ごとに期待される「行動」と「成果」の観点から評価基準を設定し、一次評価者（1人1人のメンバーに設定したメンター及び業務において関与する上位者）による評価、パートナーのうち経営会議を構成するメンバーによる二次評価会議を経て、メンバーの評価を決定し報酬改定を行います。評価基準は、監査品質を最重視するという法人の基本方針を強く反映しております。パートナーと職員の評価方法の基本方針は同じですが、職位ごとに各評価要素の重要度を点数として定量表示している「評価ウエイト」について、パートナーは「成果」のウエイトを高く、職員について低位の職位になるほど「行動」のウエイトをより高く設定しております。

人事評価の結果、昇格又は降格の要件を満たす可能性のあるメンバーについては、昇格審査会議において、昇降格の必要十分要件を満たしているかを審査した上で昇格又は降格の決定を行います。なお、パートナーへの登用については、昇格審査会議の決定に基づき、最終的にはパートナー全員の同意により、決定しております。

また、評価結果は、半期ごとに行われるマネージング・パートナーによるメンバー全員との個別面談を通じて伝達するとともに、必要なフィードバックを行っております。

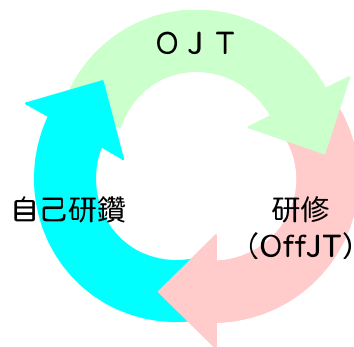
これらの人事評価システムによって、公正な評価を実施するとともに、監査品質向上のインセンティブを強化しております。

## 4. 人財戦略

### ■ 教育研修方針

当監査法人では、会計監査の専門家であると同時に幅広いビジネス感覚を持った会計士を育成する観点から、徹底したOJTに加え、成長を後押しする仕組みとして、以下の研修制度（アヴァンティア・アカデミア）を具備しており、さらに自己研鑽を支援する制度を運用しております。

### 成長支援の体系～成長の土台となる3要素



### アヴァンティア・アカデミア 研修プログラム体系

|                   | ジュニア・<br>アカウント                                    | シニア・<br>アカウント               | ジュニア・<br>マネージャー             | マネージャー                      | パートナー            |
|-------------------|---------------------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|------------------|
| 業務<br>研修          | 専門ナレッジ研修                                          |                             |                             |                             |                  |
|                   | 監査実務研修<br>【基礎編】                                   | 監査実務研修<br>【上級編】             | 監査実務研修<br>【総括編】             |                             |                  |
| 職位別               | 1年目 1年目 2年目                                       | 1年目 1年目 2年目                 | 1年目 1年目 2年目                 | 1年目 2年目 2年目                 | 1年目 2年目          |
|                   | ビジネスマナー<br>報・連・相<br>時間管理                          | 後輩指導<br>フォローアップ<br>論理的な文書作成 | プロジェクト1<br>評価者研修1<br>評価者研修2 | 評価者研修3<br>評価者研修4<br>プロジェクト2 | コーチング<br>リーダーシップ |
| ビジネス<br>スキル<br>研修 | 全職位共通研修（コンプライアンス・ハラスメント防止・リスク管理研修など）年1回           |                             |                             |                             |                  |
|                   | 汎用スキル研修（ビジネスマナー、MTGマネジメント、プロジェクトマネジメント、プレゼン、コンプラ） |                             |                             |                             |                  |
|                   | 専門スキル研修（プロジェクトマネジメント、交渉力、問題解決力）                   |                             |                             |                             |                  |
|                   | マネージャー研修（コーチング、フィードバック、リーダーシップ）                   |                             |                             |                             |                  |
|                   | MBAケーススタディ                                        |                             |                             |                             |                  |
|                   | 特化型スキル研修（採用・面接力、ビジネス英語、エクセル、統計）                   |                             |                             |                             |                  |
| 選択型               | 専門領域学習（ブロックチェーン、機械学習、AI等）                         |                             |                             |                             |                  |



## 4. 人財戦略

### ① 業務研修制度

監査業務に必要な知見を対象とした「監査実務研修」と、監査実務に限らず会計士として求められる専門的な知見を対象とした「専門ナレッジ研修」があります。これらは、職位やモニタリング結果等の課題認識に対応した研修を機動的に実施することも含まれています。

また、監査業務に従事する前提として、監査実施者に対しては、日本公認会計士協会が定めるCPE（Continuing Professional Education）制度に基づき履修義務達成要件を充足していることを毎年確認しております。

#### 【CPE単位取得状況】

|        | 1人当たり平均 |
|--------|---------|
| 2019年度 | 50単位    |

CPE単位は3年間で120単位の取得が義務付けられているため、1年間で40単位以上の取得が可能となるよう研修プログラムを設定しております。

### ② ビジネススキル研修制度

豊かな教養を備えたビジネスパーソンを育成するための研修制度で、職位ごとに必修となる「職位別ビジネススキル研修」と個人が付与されたポイントを利用して自由にプログラムを選択できる「選択型ビジネススキル研修」があります。専門家として常に研鑽に努めることを是とする方針を打ち出し、必修以外の任意研修についても積極的な受講を奨励しており、直近1年間においては、23名のメンバー（利用率37%）がポイントを利用しています。

## ■ オンライン英会話サポート制度

グローバル環境に対応した人財育成を推進するため、ビジネス特化型オンライン英会話スクールを無料で受講することができる制度を設けております。

ベーススキルとしての英語力向上の機会を積極的に活用した意欲のあるメンバーは、直近1年間で33名（監査従事者の52%）にのぼっています。

## ■ 書籍購入補助制度

幅広い豊かな教養を身につける良習慣の一つといえる読書を通して、メンバー同士で関心のある書籍を共有し相互の知的刺激につなげるため、書籍購入費用の全額補助と書籍リストの共有を行う仕組みを整備しております。

## 5. 監査品質に関する組織的取組み

### ■ 監査品質に寄与する監査手法

当監査法人においては、要求される各種のレギュレーションに対応するとともに、高い監査品質を実現するために、品質管理本部が中心となって、当監査法人独自の監査手法を開発しております。具体的には、監査の品質管理規程を基礎として、各種の監査マニュアル及び監査手続を実施する際に使用する様式等を開発し周知することで、重要な監査手続の脱漏を防止するとともに、生産性の向上を図っています。

開発に当たっては、機械的なチェックリストに陥ることなく、実施者自らの思考を促すようなマニュアル、様式等を十分に意識することで、形式主義に陥らないよう配慮しております。

### ■ モニタリング

当監査法人では、品質管理システムに対する日常的な監視に加えて、以下のとおり個々の監査業務に対するモニタリングを実施しています。

#### ① 運用モニタリング

進行期の業務の計画や各四半期、期末審査のタイミングで監査業務の運用モニタリングを実施し、フィードバックを行うことで、監査チームに不備を適時に是正させ、監査品質の向上を図っています。さらに、事前に重点検討テーマを設定の上、組織横断的に個々の監査業務について、監査調書の最終整理段階においてもモニタリングを実施しており、不備が完全に治癒されていることを確認した上で調書アーカイブが実行される仕組みとなっております。

#### ② 定期的な検証

業務執行社員ごとに少なくとも3年に1回は対象となるよう検証対象業務を選定し、監査調書の閲覧及び監査チームへの質問を通じて、品質管理ルールの遵守状況の検証及びフィードバックを行い、監査品質の向上を図っています。直近の実施状況は以下のとおりです。

|            | 直近3年間 |
|------------|-------|
| 対象となった業務数  | 12件   |
| パートナーのカバー率 | 100%  |

アーカイブ前の運用モニタリングを徹底している結果、定期的な検証における直近年度の指摘事項は1業務当たり平均2.5個であり、また、監査意見に重要な影響を及ぼす事項は発生しておりません。

これらのモニタリング実施結果については、人事評価にも反映させ、品質管理ルールの遵守徹底に対する監査実施者のインセンティブ強化を図っています。

## 5. 監査品質に関する組織的取組み

### ■ 職業倫理と独立性

当監査法人は、監査基準をはじめ、関係法令及び日本公認会計士協会が定める倫理規則等の諸規則を遵守するよう規程を定め、日常的に職業倫理及び独立性の重要性を全てのメンバーに伝達するとともに、研修を実施することにより、その遵守について周知徹底を図っています。

また、監査実施の前提条件である独立性の保持については、品質管理本部が厳格に管理しており、全職員に対して年に1回（7月）、独立性の確認を一斉実施しています。

|           | 2020年 |
|-----------|-------|
| 独立性確認書提出率 | 100%  |
| 違反件数      | 0件    |

### ■ パートナー・ローテーション

監査業務の長期間の関与による馴れ合いを防止する趣旨からローテーション・ルールを設けております。

大会社等の監査業務については、業務執行社員及び審査担当社員のローテーションを下表の期間に従い実施しています。

| 役割         | 最長<br>関与期間 | インターバル<br>期間 |
|------------|------------|--------------|
| 筆頭業務執行社員   | 7年         | 5年           |
| その他の業務執行社員 | 7年         | 2年           |
| 審査担当社員     | 7年         | 3年           |

### ■ 監査チームへのナレッジ支援

品質管理本部は、監査品質に寄与する監査手法を開発し監査現場への周知を行うのみならず、監査チームだけでは解決することができない事項が生じた場合に、専門的な見解に関する照会窓口としても機能します。回答については、内部の品質管理関係者のみではなく、会計・監査に深い知見をもつ専門家への照会体制についても整備しております。

照会のあった事項のうち、他の監査チームの品質向上にも資すると考えられる事項については、内容を一般化した上で、法人全体への通達によって周知するなど、現場へのフィードバックも行っています。

## 5. 監査品質に関する組織的取組み

### ■ ITの活用

当監査法人は中堅監査法人ながらも、積極的にITの活用を推進しております。監査現場の生産性向上に寄与する主な取組みを以下ご紹介いたします。

#### ① 電子監査調書システム「AQuA」(アクア)

監査現場において、実施者に対する的確な指示とタイムリーなレビューをスムーズに実施するためのインフラとして、独自開発した電子監査調書システム「AQuA」を用いており、監査調書の電子化を通じて、生産性及び監査品質の向上を図っています。

#### ② 監査業務システム「ADAMS」(アダムス)

業務日程調整管理、執務実績時間管理、独立性等チェック、休暇管理、職員やプロジェクト及び各システムと共用するマスタ管理機能を有している総合的な業務管理システムとして、独自開発した監査業務システム「ADAMS」を用いております。

#### ③ ワークフローシステム「IBiS」(アイビス)

監査実務に特化した独自開発のワークフローシステム「IBiS」によって、監査の様々な局面で生じるドキュメントに対する承認行為の電子化を実現し、承認プロセスの可視化及び効率化を実現しています。

#### ④ 電子契約システム

監査契約手続の効率化、クライアントの印紙コスト削減のため、監査契約については電子契約のクラウドシステム(クラウドサイン)を2020年7月から導入しています。

#### ⑤ 先端監査技術への対応推進

AIやデータ分析等、先端テクノロジーの監査実務への導入を推進する観点から、事業推進本部内にIAT(Innovative Audit Technology)推進室を設置しており、昨今においては、仕訳テストをより効果的かつ効率的に実施するためのITツールの導入を検討しています。

これらのうち、当監査法人が知的財産を有するソフトウェアについては、他の監査法人に対してライセンスを行う等の形で開放することによって、IT対応が遅れている中堅監査法人業界の生産性及び監査品質の向上に資することができると考えており、今後、そのような形での業界及び社会貢献に活用していく方針です。

## 5. 監査品質に関する組織的取組み

### ■ リモートワークによる生産性向上

#### ① リモートワーク率 80%の継続実施

当監査法人では、新型コロナウイルス感染症対策の観点から、2020年2月末から全面的にリモートワークへ移行しておりますが、極めてスムーズにリモートワークへの移行を行うことができました。これは、17ページで説明した電子監査調書システム「AQuA」をはじめとする独自開発のITツールによる電子化を完了していたことに拠ります。緊急事態宣言の解除後においても、感染症対策にとどまらず、DX対応やさらなる生産性の向上を見据えて「リモートワーク推進委員会」を発足し、法人を挙げてリモートワークに取り組み、継続的にリモートワーク率 80%を目指してまいります。

#### ② ITインフラの導入・整備

リモート環境下においては、監査チーム内及びクライアントとのコミュニケーションが、今まで以上に重要となります。当監査法人ではコミュニケーションツールとして「Microsoft Teams」を導入し、Web会議、チャットなどを活用し、頻繁なチーム内コミュニケーション機会を確保し、従来のオフラインコミュニケーションと同等又はそれ以上のコミュニケーションの活性化を図っております。クライアントとのコミュニケーションについてもWeb会議を活用することにより、質量ともに十分なコミュニケーションを実施しております。

今後は、リモートワークを前提とした情報漏洩リスクにもより一層の配慮を行うとともに、クラウド対応も含むさらなるITインフラへの投資を進めていく予定です。

#### ③ リモートワークの環境整備支援

リモートワークにおいて、オフィス環境と同等以上の生産性を確保するために、監査メンバーの働く環境の整備を支援しております。具体的には、リモートワーク環境に適合したハイスペックPCへのリプレイス、周辺機器であるWi-Fi環境、プリンター、スキャナー、シュレッダー、マイク付きヘッドフォン等の整備を進めております。



## 5. 監査品質に関する組織的取組み

### ■ 審査体制

当監査法人では、監査チームが策定した監査計画、重要な監査上の判断、監査意見の形成を客観的に評価するため、品質管理本部長が、監査業務ごとに審査担当社員としてレビュー・パートナーを選任し、審査を実施しております。

監査リスク等を勘案して、一定の事項に該当する場合には、合議制による審査会において審査を実施することで、実効的なリスクマネジメントとなるよう配慮しております。

審査は、①監査計画の審査（期初・計画更新時）、②監査意見形成に対する審査、③表示に対する審査（会社法・金商法）に大別され、監査の各段階において、適時に実施することとされています。審査の実施状況は品質管理本部が一元的に管理することで、審査の漏れや遅れを防止しています。

また、業務執行社員は、審査が完了しない限りは監査報告書を発行することができません。これを品質管理本部が厳格に管理しており、不適切な監査報告書が発行されるリスクを低減させています。

### ■ 新規受嘱・契約継続におけるリスク管理

新規の監査業務を受嘱するに当たっては、独立性に問題がないことを前提として、経営者の誠実性、ビジネスモデル、ガバナンス、コンプライアンス、決算内容等を十分に確認し、監査リスクの評価を適切かつ厳格に行った上で、当監査法人の受入能力及び監査報酬等を含め、総合的かつ十分に検討して、受嘱の可否を判断しております。

大会社等の監査業務の受嘱に際しては、申請者とは独立した形で、品質管理本部がリスク評価を行うとともに、経営・監査品質監視委員からの意見聴取も行い、これらの情報を総合した上で、常勤社員会の承認を経て、受嘱の承認がなされます。大会社等以外の監査業務については、申請者による申請内容を吟味の上、品質管理本部が受嘱の承認を行います。

なお、受嘱に際し、監査人の交代が伴う場合は、監査業務の引継ぎが適切に行われることを合理的に確保するため、監査人の交代における監査業務の引継ぎについての方針及び手続に従い、議事録の相互確認を含め、適切に実施しております。

また、監査契約の更新に際しても、リスク評価の更新を行い、契約継続の可否判断を行うこととしており、品質管理本部が契約継続又は終了についての承認を行います。

## 5. 監査品質に関する組織的取組み

### ■ 業務管理室の取組み

業務管理室は、現場の最前線で活躍するメンバーで構成しており、現場での経験や自身の監査チームでのベストプラクティスを持ち寄り、各現場で生じている課題や品質管理本部のモニタリングにおける課題から、組織的な課題を抽出し、当該組織的課題を解消し、より効果的かつ効率的な監査業務の実現に資する仕組みの浸透を継続実施しています。

また、プロジェクト・マネジメントの失敗は、重要な課題の先送りにつながり、結果として監査品質の低下を招くとの問題意識のもと、監査チームのプロジェクト・マネジメントに対する組織横断的な支援として、監査業務の進捗管理に関する助言、現場で生じている問題点に関する相談対応、監査チームマネジメントの改善に関する定期的なミーティング等を行うことを通じて、監査チームにおいて生じている問題点や監査リスクの変化等の事象を早期に組織として把握し、組織的なリスクマネジメントにつなげるとともに、監査チームの業務をサポートしています。

### ■ 新制度への対応

#### ① KAM（Key Audit Matters：監査上の主要な検討事項）

2021年3月期から監査報告書にKAMの記載が義務付けられています。当監査法人では、2020年3月期において、KAMのトライアル運用を行い、KAMを導入した場合に想定されるクライアントとのコミュニケーションを先行的に行うことで、2021年3月期からの本格導入に向けて準備を進めてまいりました。

また、業務管理室のもとに、「KAM研究プロジェクト」を設け、関連情報の収集や、先行開示事例、トライアル運用の結果分析を通じてノウハウを蓄積し、監査チームに対しKAMの作成に関する助言を行う体制を整備しています。

#### ② 新収益認識基準

2022年3月期の期首から新しい収益認識基準が適用されます。当監査法人では、パートナーや現場主査を中心メンバーとした「新収益認識基準導入プロジェクト」を立ち上げ、適用に向けた組織横断的な支援を行っています。具体的には、収益認識基準や開示への影響を網羅的に検討するための監査ツールを監査チームに提供するとともに、各監査チームにおける検討内容や進捗状況をプロジェクトメンバーがモニタリングし、毎月の定例ミーティングにおいて共有しています。また、毎月の定例ミーティングには、会計・監査に深い知見を有する外部専門家にも参加いただき、幅広い視点での論点整理を継続しています。

## 5. 監査品質に関する組織的取組み

### ■ 積極的なコミュニケーション

当監査法人では、監査の実効性を高める狙いから、経営者等及び監査役等とのコミュニケーションを積極的に行うことを基本方針としており、上場企業監査においては、四半期ごとに経営トップとの経営者ディスカッションを実施するとともに、監査役等への報告会も実施しています。

これらを通じて、タイムリーに重要論点についての双方向での円滑なコミュニケーション及び深いディスカッションの機会を確保しています。

### ■ 顧客満足度調査及び従業員満足度調査（HICE）の有機的な実施

当監査法人では、毎年7月に顧客満足度調査（CS）と従業員満足度調査（ES）を同時に実施しております。従業員満足度の向上が高い品質のサービスにつながり、結果として顧客満足度を高めるとともに、高い顧客満足度がメンバーにとってのさらなるモチベーションとなっていくという好循環を意図して、両者の満足度を総合的に把握分析しているものです。

調査結果は外部の第三者であるコンサルタントによる分析を経て、当監査法人の組織診断を客観的に行うための重要資料として活用するとともに、研修により全メンバーにフィードバックしています。

また、監査品質の向上が満足度の向上にも直結するという認識のもと、各調査の相関性を有機的に検証しながら、識別された課題を改善するためのアクション・プランを立案し、持続的な監査品質の向上、満足度の向上に向けた取組みに活用しています。

～HICE Official Certificate は、当監査法人のホームページに掲載しています～

[【https://www.avantia.or.jp/pdf/avantia\\_HICE\\_2020.pdf】](https://www.avantia.or.jp/pdf/avantia_HICE_2020.pdf)

### ■ 通報制度

当監査法人では、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、インサイダー取引等）に関する情報を、内外から広く収集し、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、ウェブサイト上に「監査ホットライン」を設置しています。

通報があった場合、即座に法人代表及び経営・監査品質監視委員への情報共有がなされ、通報者が不利益を被らないよう配慮することも含め、その後の対応について、公正、公平かつ誠実に検討することとしております。



## 6. 外部レビュー等への対応

### ■ 外部レビュー制度の全体像

上場企業監査を行う監査法人が受ける外部レビュー等には、①日本公認会計士協会による品質管理レビュー、②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は自主規制の一環として行われるものであり、基本的には3年に1回のフル・レビューと、改善勧告事項があった場合にその翌年に行われる改善状況の確認（フォローアップ・レビュー）によって構成されています。

一方、公認会計士・監査審査会は、金融庁に設置された機関であり、日本公認会計士協会による品質管理レビュー結果について審査するとともに、必要に応じて監査法人に対する立入検査を実施します。公認会計士・監査審査会による検査は、監査法人そのものだけでなく、日本公認会計士協会による品質管理レビューが適切になされているかどうかの視点も含んでいます。

### ■ 品質管理レビューへの対応状況

直近では、2019年7月に日本公認会計士協会による品質管理レビューがあり、「限定事項のない結論」が表明された品質管理レビュー報告書を受領しております。その後、上記に係るフォローアップ・レビューが実施され、2020年4月に改善の不十分な事項はない旨の報告書を受領しております。

### ■ 審査会検査への対応状況

2018年5月に公認会計士・監査審査会からなされた処分勧告に基づいて同年9月に金融庁による業務改善命令を受けましたが、速やかに業務改善計画の履行を完了し、翌年2019年2月を基準月とする改善報告をもって業務改善報告は完了し正常化しております。

### ■ 外部レビュー結果とその対応

外部レビューにおいて指摘された事項については、根本原因の分析を徹底的に行い、その原因に応じて、ガバナンスの強化、品質管理ルールの再強化、監査実施者への周知徹底を行うとともに、運用状況及び改善状況について、運用モニタリングにより確認を徹底しております。

## 7. ガバナンス・コードへの対応状況

当監査法人は中堅適正規模の監査法人として、パートナーによる相互監視をガバナンスの基礎としつつ、「経営・監査品質監視委員」という外部の目による経営監視を行っております。

金融庁から公表されている「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）につきましても、基本的にパートナー数が数百名となる大規模監査法人を念頭に置いたものであり、顔の見えるパートナーによるパートナーシップをガバナンスの最も重要な基礎とする当監査法人において、そのまま適用することは適切ではないと考えており、現在のところ当監査法人としてはガバナンス・コードの適用は行っておりません。

ただし、昨今求められている監査法人としての組織的運営というガバナンス・コードの趣旨を踏まえて、中堅監査法人においても参考となる点については積極的に取り入れるという方針のもと、各種の取組みを行っておりますので、以下、当監査法人としての取組み状況についてご説明いたします。

### 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、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、人財の育成・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。                                                            |

## 7. ガバナンス・コードへの対応状況

### 当監査法人の取組み状況

#### 原則1 監査法人が果たすべき役割

| #   | 指 針                                                                                                                  | 当監査法人の取組み                                     |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|
| 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。 | 1. 法人代表ご挨拶 → P1~P2<br>2. 当監査法人の基本理念 → P3~P4   |
| 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。                                                      | 2. 当監査法人の基本理念 → P3~P4<br>4. 人財戦略（人財基本方針） → P9 |
| 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。                                                | 4. 人財戦略（人財基本方針、人事評価方針） → P9、P12               |
| 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。                                                    | 2. 当監査法人の基本理念 → P3~P4                         |
| 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。）の位置付けについての考え方を明らかにすべきである。                                                             | 4. 人財戦略（非監査業務に対する方針） → P11                    |

#### 原則2 組織体制

| #   | 指 針                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 当監査法人の取組み                                                                                                   |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 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。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 3. ガバナンスと組織体制 → P5~P8                                                                                       |
| 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。<br>・ 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<br>・ 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<br>・ 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財育成の環境や人事管理・評価等に係る体制の整備<br>・ 監査に関する業務の効率化及び企業においてもIT化が進展することを踏まえた深度ある監査を実現するためのITの有効活用の検討・整備 | 3. ガバナンスと組織体制 → P5~P8<br>4. 人財戦略 → P9~P14<br>5. 監査品質に関する組織的取組み（監査品質に寄与する監査手法、ITの活用、積極的なコミュニケーション） → P15~P21 |
| 2-3 | 監査法人は、経営機関の構成員が監査実務に精通しているかを勘案するだけでなく、経営機関として、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、経営機関の構成員を選任すべきである。                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 3. ガバナンスと組織体制 → P5~P8                                                                                       |

## 7. ガバナンス・コードへの対応状況

### 原則3 組織体制

| #   | 指 針                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 当監査法人の取組み                                                          |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|
| 3-1 | 監査法人は、経営機関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。                                                                                                                                                                                                                                                                   | 3. ガバナンスと組織体制（経営・監査品質監視委員） → P7                                    |
| 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、監督・評価機関の構成員に、独立性を有する第三者を選任し、その知見を活用すべきである。                                                                                                                                                                                                                                                          | 3. ガバナンスと組織体制（経営・監査品質監視委員、各責任者からのご挨拶） → P7～P8                      |
| 3-3 | 監査法人は、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。<br><ul style="list-style-type: none"> <li>・組織的な運営の実効性に関する評価への関与</li> <li>・経営機関の構成員の選退任、評価及び報酬の決定過程への関与</li> <li>・法人の人財育成、人事管理・評価及び報酬に係る方針の策定への関与</li> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul> | 3. ガバナンスと組織体制（経営・監査品質監視委員） → P7                                    |
| 3-4 | 監査法人は、監督・評価機関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。                                                                                                                                                                                                                                                     | 3. ガバナンスと組織体制（経営・監査品質監視委員） → P7<br>なお、経営・監査品質監視委員の支援は常勤社員会が担っています。 |

### 原則4 業務運営

| #   | 指 針                                                                                                                                                                                                                                                                                           | 当監査法人の取組み                              |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|
| 4-1 | 監査法人は、経営機関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。                                                                                                                                                                  | 5. 監査品質に関する組織的取組み → P15～P21            |
| 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、法人における人財育成、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。                                                                                                                                                              | 4. 人財戦略 → P9～P14                       |
| 4-3 | 監査法人は、併せて以下の点に留意すべきである。<br><ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul> | 4. 人財戦略 → P9～P14                       |
| 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。                                                                                                                                                                                | 5. 監査品質に関する組織的取組み（積極的なコミュニケーション） → P21 |
| 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。                                                                                                                                                                                          | 5. 監査品質に関する組織的取組み（通報制度） → P21          |

## 7. ガバナンス・コードへの対応状況

### 原則5 透明性の確保

| #   | 指 針                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 当監査法人の取組み                                                                                                            |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 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、例えば「透明性報告書」といった形で、わかりやすく説明すべきである。                                                                                                                                                                                                                                                                   | 当監査法人は本原則を本格適用しておりませんが、監査品質向上に向けた取組みに関するご説明としては、本報告書が相当します。                                                          |
| 5-2 | 監査法人は、併せて以下の項目について説明すべきである。<br><ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・法人の業務における非監査業務（グループ内を含む。）の位置付けについての考え方</li> <li>・経営機関の構成や役割</li> <li>・監督・評価機関の構成や役割。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選任理由、役割及び貢献</li> <li>・監督・評価機関を含め、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</li> </ul> | 本報告書においてご説明しております。ただし、「監督・評価機関を含め、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」につきましては、本原則を本格適用しておらず、現時点においては実効性の評価を明確には実施しておりません。 |
| 5-3 | 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。                                                                                                                                                                                                                                                                 | 5. 監査品質に関する組織的取組み（積極的なコミュニケーション） → P21<br>被監査会社以外の関係者との意見交換については、今後の検討課題と位置付けております。                                  |
| 5-4 | 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。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 本原則を本格適用しておらず、現時点においては実効性の評価を明確には実施しておりません。                                                                          |
| 5-5 | 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。                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 現時点においては実効性の評価を行っておらず、今後の検討課題と位置付けております。                                                                             |

## 8. 法人概要 (2020年10月1日現在)

### 法人名

監査法人アヴァンティア  
(英文名称: Avantia GP)

### 所在地

東京都千代田区三番町3番地8  
泉館三番町6階

### 設立年月

2008年5月

### 代表者

法人代表 小笠原 直

### グループ会社

株式会社アヴァンティアコンサルティング  
株式会社先端監査技術革新機構

### 国際ネットワーク

I 2 A N

(International Accounting & Audit Network)

### 本報告書に関するお問い合わせ

本報告書の内容及び当監査法人の監査品質に関するご質問、お問い合わせがございましたら、品質管理本部まで遠慮なくお問い合わせください。

メールでのお問い合わせ: [hinkan@avantia.or.jp](mailto:hinkan@avantia.or.jp)

お電話でのお問い合わせ: (03) 3263-7681

URL: <https://www.avantia.or.jp/>

### 人員数

|       |     |
|-------|-----|
| 代表社員  | 2名  |
| 社員    | 8名  |
| 公認会計士 | 37名 |
| 試験合格者 | 21名 |
| その他   | 25名 |
| 合計    | 93名 |

### 監査クライアント数

|         |     |
|---------|-----|
| 上場企業監査  | 27社 |
| 会社法監査   | 12社 |
| その他法定監査 | 3社  |
| 任意監査    | 25社 |
| 合計      | 67社 |