

TRANSPARENCY REPORT 2024

法人経営に関する透明性報告書

法人経営に関する 透明性報告書

私たち監査法人アヴァンティアは“Avantia2030”という目標に向けて組織としての健全性や強固な品質基盤を確立しながら、着実に成長を続けています。私たちがどのように成長し、そして、どのような未来に向かうのか。幅広いステークホルダーの皆さまにご理解いただけるよう本報告書にてご説明します。

Growth for Avantia2030



目次

01 Growth for Avantia2030	
対談 アヴァンティアの成長とその未来	04
Avantia2030 “成長”の指標	08
02 オーガニックな成長と地方展開	
オーガニックな成長を通じて 国内トップテンの監査法人へ	10
対談 オーガニックな成長と地方拠点の展開	12
地方創生	16
鼎談 クライアントとのコミュニケーション	18
満足度調査結果の監査品質への還元	21
03 信頼される自由職業人	
座談会「信頼される自由職業人」を育成する アヴァンティアの人財開発	22
ミッション・ビジョン・バリュー	26
インタビュー	28
04 組織の健全性を担保するガバナンス	
ガバナンス	30
座談会 アヴァンティアのガバナンス	33
05 監査品質を支える組織基盤	
組織的品質管理体制	36
座談会 オーガニックな成長を支える品質管理	40
06 成長を支える未来への投資	
人財基盤	44
オーディット・アソシエイトの活用	48
アヴァンティアでの働き方	50
IT基盤	52
鼎談 監査現場のデジタルイノベーション	54
07 成長を支えるその他の取組み	
グローバル推進	56
IPO推進	58
08 ガバナンス・コード	60
09 財務基盤	64
10 法人概要	65



COO
木村直人

法人代表CEO
小笠原直

アヴァンティアの成長と その未来

法人代表CEO × COO
小笠原直 × 木村直人

公認会計士の監査離れが深刻化する昨今の監査法人業界。
そのなかで、監査法人アヴァンティアは、独自の経営理念を打ち出し、
これに共感する人財が集い成長を持続しています。
今回、法人経営の中核を担う法人代表CEOの小笠原直とCOOの木村直人が「成長」をテーマに、
これまでの歩みと今後の法人経営について対談しました。

木村 昨年度の透明性報告書では「サステナビリティ」がテーマでしたが、今回は「成長」がテーマとなります。成長といっても定量面、定性面といろいろですが、業務収入ベースでは、設立16年で業界トップテンとなりました。もちろん、定性面でも、人材育成や経営基盤の拡充なども飛躍的に成長しているかと思いません。今日までの成長についてどのように捉えていますでしょうか。

小笠原 監査法人アヴァンティアは、財務的基盤や人事評価制度等の経営基盤がまったくない、ゼロから始めた監査法人でしたが、創業メンバーと意思を一つにして、監査法人として必要なことを少しずつ積み上げながら、上場クライアントを含めた新規のお客様に恵まれる運にも助けられ、船出することができました。

しかし、設立した年にリーマンショックが起り、監査法人を取り巻く事業環境が一変しました。その後も知名度を高めるために出版物をいくつも上梓したり、日経ホールで大規模なセミナーを実施したりするなど試行錯誤の連続でした。今から振り返ると順調に成長できたように思いますが、当時はかなり大変だったことが思い出されます。

木村 そのような状況においても「優秀な人財を輩出する監査法人を創りたい」という強い思いから新人採用を重視しましたね。

小笠原 はい、設立初年度から3名の試験合格者を採用できました。当時はパートナーと非常勤の会計士とその新人たちしかおらず、新人にはとても厳しい環境だったと思います。その後も毎年2、3名は必ず新人採用しました。おかげさまで、ここ数年は毎年10名以上の新人採用に成功していますが、過去の失敗の連続があつてこそだと思います。キャリア採用も2017年頃からスタートして、今は法人メンバーも200名規模となり、業界

10位の監査法人となったわけですが、成長の上で最も大切な我々のコンセプトは、設立当初より提唱している「適正規模」へのこだわりである、と私は考えています。

木村 同感です。「適正規模」は一見成長と相反する概念だと捉えられますがそうではありません。

小笠原 監査法人はそれなりに人数がいないと信頼されない、という側面はもちろんあるわけですが、大規模化しすぎると組織としてリスクがとれず、メンバー間の希薄な信頼感を前提としたルールやマニュアルに依存せざるを得なくなります。普段クライアントと接している現場より、離れた中央組織の組織防衛が優先され、ひたすら保守的かつ拘り定規に判断してしまうことが起こり得ます。設立当初から「適正規模」が「自由職業人」と並ぶキーワードとなったことで、有為な人財を惹きつけることができたと思います。木村さんは成長をどのように捉えていますか。

木村 僕は成長を「社会に与えるインパクトの大きさ」と捉えています。すなわち、成長を実現するには、社会に強くかつ健全なインパクトを与える人財を育成することが重要です。業界トップテン入りした今、人財にどれだけ先行投資をすることができるかが勝負だと思っています。アヴァンティアの考え方に共感し、信頼を寄せてくださっている企業があるという確信があるからこそ、安心して人財に先行投資できると思っていますし、その投資がさらなる成長につながるという好循環を創り、持続させていきたいと思っています。

成長を支える いくつかの仕掛け

木村 社会に強くかつ健全なインパクト

を与える人財を育成するために、設立当初から取り組んだことがいくつかありましたね。

小笠原 設立当初は、日本の上場企業の中でも巨大な企業は2割程度で、我々のような適正規模の監査法人が監査を行っている企業は、約8割、2,700社程あったわけです。そのマーケットの1%でも27社。そう考えると、しっかりと人財を確保して育成すれば需要は確実にあるし、グローバル化に伴い、大手監査法人でしか受嘱できない規模の企業とそうでない企業の二極化が進むことは、しっかりと設立当初に予測していました。したがって、人財の確保とその育成を最重要課題としたわけです。設立当初からの取り組みの1つが、専門的見解を表す監査所見に対するこだわりです。

木村 確かに設立当初は、業務執行社員でないクライアントであっても、ほとんどのクライアントの監査所見を小笠原さんがレビューしていましたよね。監査業務の中で、監査所見は専門的見解を形にして残す貴重な成果物です。

小笠原 その場に居合わせたクライアント関係者だけでなく、後世のクライアン



ト関係者にも理解することができる朽ち果てることのない有用な成果を残すべきであると心掛けていましたし、後輩にも指導してきました。

木村 設立当初からのこだわりでいえば、上場企業には四半期に1回の頻度で経営者とのディスカッションを実施することも特徴と言えますね。

小笠原 企業や業種・業界の理解がないと、この頻度は持続できません。企業のヒストリーを前提に経営者の抱える課題、リスクとその解決方法などをディスカッションすることにより、企業とのコミュニケーションという意味でも重要ですが、専門家としても大きな成長を図ることができます。会社の立案する事業計画の実現可能性を判断することは、監査上の資産・負債評価には不可欠な情報ですから、経営者ディスカッションの頻度が多いことは大変有意義なことで、他法人でお聞きすることのないアヴァンティアのオリジナルの仕掛けと言えます。

木村 質問力は新人研修などでも職業的専門家として鍛えるべき能力として掲げている非常に重要なスキルですね。四半期制度の改正がありました。アヴァンティアとして品質の高い監査を提供するために、監査所見の作成と監査役等へのそのご報告、及び経営者



とのディスカッションは、今後も3か月に1度実施するというスタンスで進めていきたいと思っています。

小笠原 あともう一つ、設立当初より毎年継続しているアヴァンティアのユニークな一大行事、それが「ベストプラクティス調書コンテスト」です。このコンテストでは、メンバーそれぞれが1年間のベストプラクティス、つまりその年度で作成した監査調書の中から代表作を発表し、パートナー全員が点数をつけ順位を争います。新人の教育を目的に始めましたが、このコンテストに出せるような調書を作ろうというモチベーションにもなりますし、プレゼン力も鍛えることができるアヴァンティアの中でも最もまじめかつエネルギー溢れるイベントになります。

木村 今年も例年どおり9月に開催したわけですが、若手メンバーの素晴らしいプレゼンを頼もしく感じました。我々としては、まさに若手の成長を促し、その成長を実感できる一大イベントになったと思っています。

金融庁検査をきっかけに作りこんだ成長の土台

小笠原 調書コンテストのレベルが年々飛躍的に向上していることが実感でき、法人全体の実力が底上げできたことを産みの親として嬉しく思います。

木村 そうですね。現在はこのように安定して人材の育成が実施されていますが、確立した時期はいつ頃でしたか。

小笠原 確か2015年頃でしたね。売上高5億の壁を突破し、新規の上場クライアントを毎年1~2社獲得できるようになったことで、新人採用や人材育成に安心して注力できるようになりました。ところがその矢先に痛恨事がありました。

木村 2018年の金融庁による業務改善命令の行政処分ですね。

小笠原 設立10年目をちょうど迎える頃でした。規制強化が進み、監査手続が頻

繁に変更される中で、要求されているアップデートされた監査手続が監査調書に十分に残されていないという不備が多数あり、その要因として、急速な成長に対して業務管理体制が追い付いておらず、法人トップの品質管理体制に対する取組みや姿勢に根本原因があると指摘されました。

木村 アヴァンティアにとって金融庁からの行政処分は本当に大きな出来事でしたが、これを重く受け止め、いったん成長を止めてでも品質管理体制の整備も含む組織改革を断行するという経営判断をしました。

小笠原 おかげさまで、業務改善命令のモニタリングも極めて短期間で終結でき、その結果、クライアントの離反も、メンバーの離反もほとんどなく、強固な品質管理体制を構築することができました。

木村 ピンチを機会と捉えたこの時に、成長の土台となる経営基盤を確立することができたからこそ、再び成長路線に戻ることができました。

小笠原 はい、新人採用も毎年10名以上の優秀な人材を確保していますし、最近ではキャリア採用も通年で行っていきます。行政処分を得た教訓を忘れず、強固な体制のもと成長しています。

今後のアヴァンティアそして監査法人業界の成長

木村 最後に、今後の成長について議論したいのですが、冒頭のとおり、我々の成長は「適正規模」が前提となっています。この「適正規模」について昨年度の対談では、自立した1人のプロフェッショナルを輩出し、その結果としてアヴァンティアという組織も強くなって、顧客に良いサービスを提供することができる、それが崩れない程度の規模が適正規模である、とお話しされていました。成長と適正規模を並べると一見矛盾するようにも感じますが、どのようにお考えでしょ



うか。

小笠原 私の感覚では、300人を一つの「適正規模」水準としているのですが、いよいよその水準を意識する規模になったと最近感じています。成長するうえで一番避けなければいけないことは、適正規模でなくなることで、つまりクライアントやメンバーを個で捉えられなくなることですが、具体的な臨界点はテクノロジーの進化等の変数もあり模索中です。

木村 設立当初の感覚で言えば、現在の規模ですらかなり拡大したなと感じますが、現状は適正規模を保ちながら経営できている実感がありますよね。

少し別の話になりますが、業界の成長という観点でいうと、やはり約4万人いる会計士のうち、6割程度が監査法人に所属していない、という「監査法人離れ」がポイントになると考えています。会計士が様々なフィールドで活躍するのは喜ばしいことですが、社会からの要請に基づく独占業務である監査から人が離れすぎるのは問題だと考えています。

小笠原 若手が監査をつまらないと感じ監査法人を去るケースが多いことに私も危機感を感じています。この一つの解と

して、アヴァンティアが提唱したいのが、適正規模水準を守り、個が成長できるための分社化、いわば「のれん分け」です。ただし、そのためには、アヴァンティアにおいて、経営のできる会計士人材を育てていかなければなりません。

木村 僕は、経営に興味がある有望な若手が分社化する監査法人の経営の担い手になるよう経営者育成プログラムのようなものを開催するなど、周到に準備する環境を整えることで、アヴァンティアグループを構成し、監査法人業界へ貢献できるのではないかと考えています。

小笠原 ゼロから監査法人を設立した経験のある者として、そのような人材の後押しを積極的にしたいですね。今まで、成長戦略の手段としてM&Aは使わずオーガニックに成長してきたわけですが、既にアヴァンティアには、熱量があり実力も備わってきた人材が育っています。いつかアヴァンティアから分社化してできる監査法人を、2番目のアヴァンティアという意味で「ニヴァンティア」と社内では呼ばれています(笑)。2030年までにニヴァンティアが発足することが目標ですが、そもそも実行するメンバーが

必要ですし、そのような人材が抜けても問題のない母体になる必要があります。このような意味でも人材育成にはより一層力を入れ、実力のある自由職業人が集まる懐の深い組織にしたいですね。

ステークホルダーの皆様へ

木村 本日は成長を切り口にいろいろとお話しさせていただきました。アヴァンティアとしてどのように成長してきたのか、また今後どのように成長していくのか、読んでいただいた皆さまに少しでも伝われば非常に嬉しく思います。最後にステークホルダーの皆さまにメッセージをお願いできますか。

小笠原 はい、今後も監査法人という公的な使命を強く自覚しながら、1人でも多く社会に有用な人材を輩出していけるよう「適正規模」で運営して一歩一歩着実に成長してまいります。ぜひステークホルダーの皆さまにおかれましては、今後もより一層、ご支援ご鞭撻いただければ幸いです。本日は誠にありがとうございます。

Avantia2030

“成長”の指標

日本を支える監査法人業界の盟主へ

現在の監査法人業界は、自らの利益のみにとらわれることなく、常に業界全体、ひいては社会全体のために何をなすべきかという高い視座に基づいて思考し行動するような、いわゆる業界の「盟主」が不在の状況にあります。そのような中で、アヴァンティアは規模でトップになることを目指すのではなく、自らが日本企業、そして日本を支える監査法人業界の盟主となることを、2030年におけるアヴァンティアのあるべき姿と位置づけて成長を続けます。

最高品質の監査に プラスワンの付加価値を

監査の品質を極限まで高めるとともに監査の付加価値としてのコンサル要素も積極的に提供

最高の品質で財務報告の信頼性を担保するという社会インフラとしての役割は当たり前のこととして、クライアント企業に対する付加価値としてのコンサルティング的な要素も積極的に提供することができます。監査を当たり前にします。

オーガニックな成長を通じて 国内トップテンの監査法人へ

強固な品質を基盤に無理のない毎年10%のオーガニックな成長を持続

無理のない形で毎年10%のオーガニックな成長を持続することにより、組織としての健全性を確保しながら、監査法人としての信頼性と機動性をバランス良く備えた適正規模の監査法人として、国内トップテンの地位へと成長します。

IPO 監査の メジャーファームへ

日本の未来を支える成長企業を
IPO監査で全面支援

日本の産業育成に寄与する観点から、成長意欲旺盛な企業のIPO監査を積極的に推進し「IPO監査といえばアヴァンティア」と言われるようなIPO監査のメジャーファームへと成長します。

地方創生の ニューノーマル確立

新しい地方拠点のモデルを構築し
地方創生に寄与

これまでにない新しい地方拠点のモデルとして、リモートワークも駆使したコンパクトなサテライト拠点網を構築し、地方で活躍する企業と会計士にアヴァンティアの監査と活躍の場を提供します。

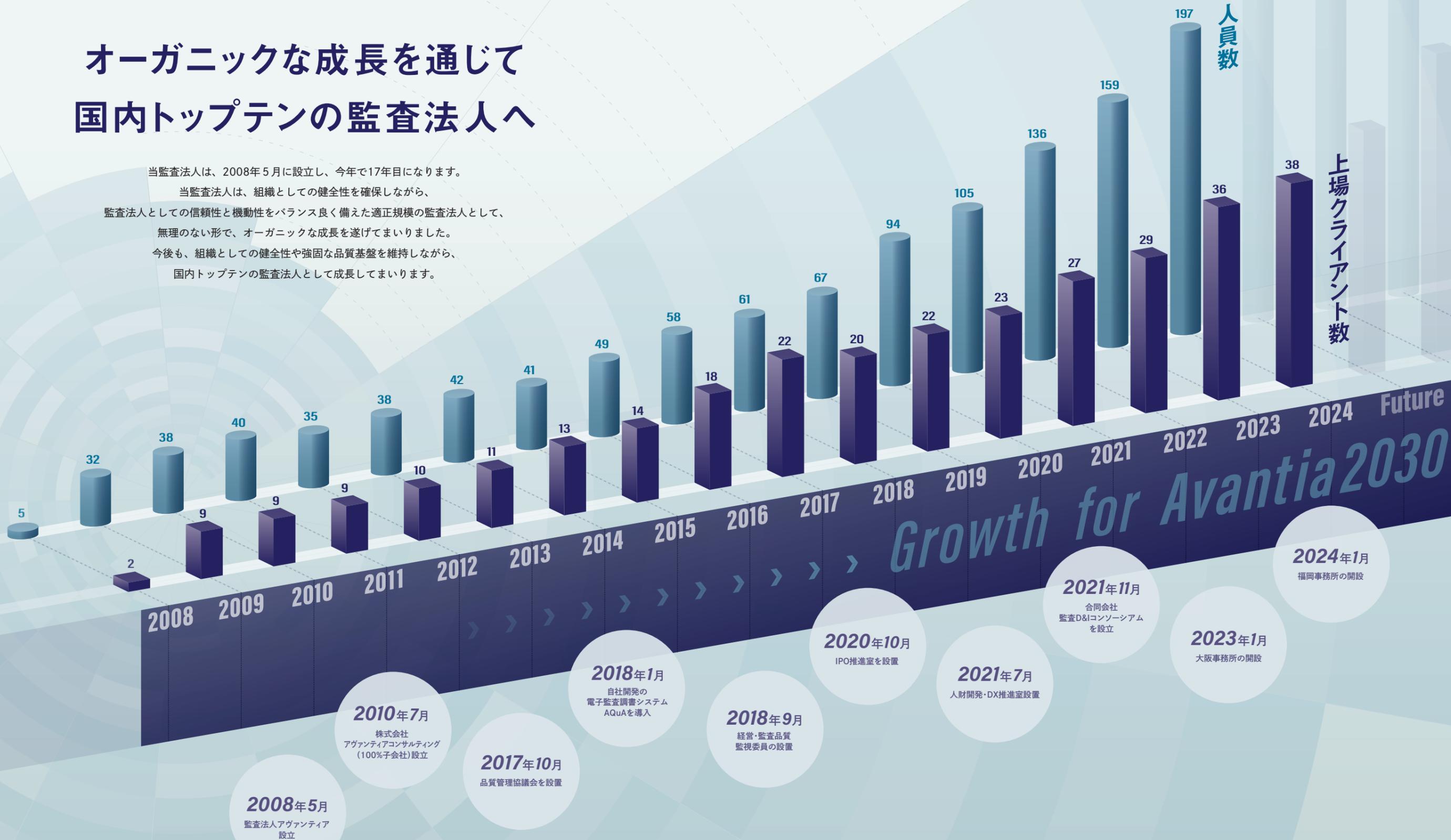
ダイバーシティー経営と 健康経営の実現

ジェンダーやライフスタイルに左右されない
ヘルシーなワークスタイルを実現

アヴァンティアの理念に共感しそれを体現してくれるメンバー1人1人が、自身の人生設計や自由職業人としてのキャリア設計に応じた多様な働き方を健康的に実現することが可能となるような経営を推進します。

オーガニックな成長を通じて 国内トップテンの監査法人へ

当監査法人は、2008年5月に設立し、今年で17年目になります。
 当監査法人は、組織としての健全性を確保しながら、
 監査法人としての信頼性と機動性をバランス良く備えた適正規模の監査法人として、
 無理のない形で、オーガニックな成長を遂げてまいりました。
 今後も、組織としての健全性や強固な品質基盤を維持しながら、
 国内トップテンの監査法人として成長してまいります。



2008年5月
監査法人アヴァンティア
設立

2010年7月
株式会社
アヴァンティアコンサルティング
(100%子会社) 設立

2017年10月
品質管理協議会を設置

2018年1月
自社開発の
電子監査調査システム
AQQAを導入

2018年9月
経営・監査品質
監視委員の設置

2020年10月
IPO推進室を設置

2021年7月
人材開発・DX推進室設置

2021年11月
合同会社
監査D&Iコンソーシアム
を設立

2023年1月
大阪事務所の開設

2024年1月
福岡事務所の開設



福岡事務所統括責任者
吉田 圭佑

地方創生プロジェクト統括責任者
兼大阪事務所統括責任者
梶原 大輔

なぜ今、地方創生なのか

奥村 今回は、地方拠点展開のプロジェクトを統括され、大阪事務所の統括責任者でもある梶原さんと、福岡事務所の統括責任者である吉田さんにお越しいただき、アヴァンティアにおける地方拠点の展開について伺います。

まず、アヴァンティアにおける地方拠点の展開の目的について教えていただけますでしょうか。

梶原 首都圏以外の地域においては、大手監査法人の地方事務所や地域に根差した小規模の監査法人が中心となっており、ミドルサイズの監査法人の進出が限られています。それにより、監査を必要とする企業の方々にとって監査法人の選択の幅が限られており、また、地方に在住する会計士にとっても監査業務に携わる機会が限られています。

そのため、ミドルサイズの監査法人であるアヴァンティアが地方に進出することによって、企業にとっても会計士にとっても新たな選択肢を提供できるのではない



かと考え、地方拠点展開のプロジェクトを進めてまいりました。

奥村 Avantia2030では「地方創生のニューノーマルの確立」と掲げられています。アヴァンティアの地方拠点展開の特徴でもある「ニューノーマルの確立」という点について教えていただけますでしょうか。

梶原 アヴァンティアでは、地方拠点の開設にあたって、“One Avantia”とい

う構想を掲げています。法人全体としてITへの投資によるリモートワークの活用や組織的品質管理体制の構築を行っていますので、このようなIT基盤や品質管理基盤に関しては東京事務所にて一括して担い、地方拠点においては、クライアントを中心とした地方企業とのコミュニケーションや人材の発掘・育成に注力することとし、法人全体が一つのチームとなって首都圏以外の地域にも我々のサー

オーガニックな成長と 地方拠点の展開

地方創生プロジェクト統括責任者
兼大阪事務所統括責任者 梶原 大輔

福岡事務所統括責任者 吉田 圭佑

(ファシリテーター 奥村 俊樹)

当監査法人では、Avantia2030に「地方創生のニューノーマルの確立」を掲げ、新しい地方拠点モデルを構築し、地方創生に寄与することを目標としています。

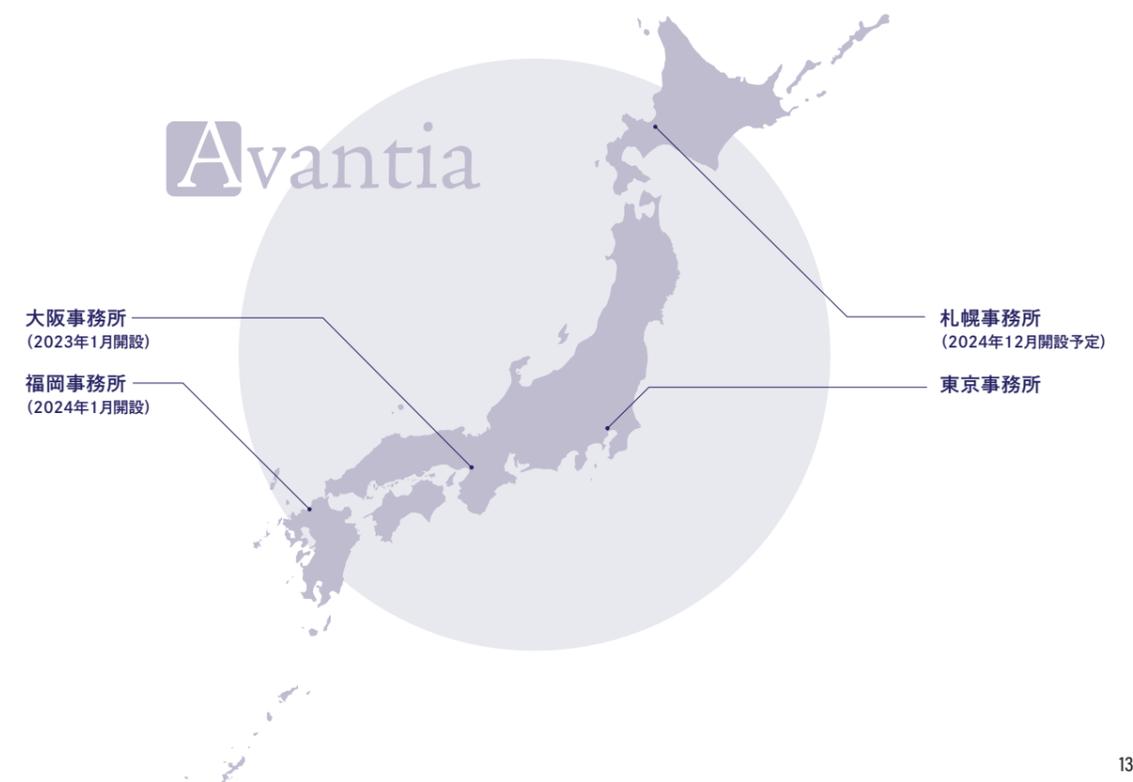
この目標を達成すべく、地方拠点展開のプロジェクトを立ち上げ、

2023年1月に大阪事務所、2024年1月に福岡事務所を開設いたしました。

地方拠点を展開した目的や経緯、そして、地方拠点の現在や今後の展開などについて

地方創生プロジェクト統括責任者(兼大阪事務所統括責任者)の梶原大輔と

福岡事務所統括責任者の吉田圭佑が対談を実施いたしました。





ビスを浸透させていこうと考えています。このような方法を採用することで、地方拠点の機動的な展開を行うことができるだけでなく、クライアントに対するコミュニケーションや監査の拡充、人材育成などによる監査品質の向上にもつながると考えています。

奥村 地方拠点展開の目的の一つとして、地方に在住する会計士に対する選択肢の提供を挙げています。実際に大阪や福岡などで採用活動をする中で、地方に在住する会計士の実情についてはどのように感じられていますでしょうか。

梶原 会計士の登録数をみても会計士は首都圏近郊や大阪などの大都市圏に集中しています。地方で働く会計士は、監査業務からは離れ、税務業務などを中心として行っている方が多い状況です。実際

に大阪や福岡など地方での採用活動などを行ってみても、他の監査法人からの転職だけではなく、個人事業として税務などの業務を行っている会計士が、税務などの業務を継続しながら、監査業務も行いたいというニーズもいただいています。

吉田 私も、福岡にてリクルート活動を行っていますが、地方の人材は、いずれは故郷に戻って地方産業の活性化を支援したいという想いを持たれている方が多いと感じています。アヴァンティアでは柔軟な働き方を選択できますので、地方拠点を展開することにより、地方在住の会計士の方々に新しい選択肢を提供できていると思います。また、地方の大学などで講演なども行っていますが、学生からも大手以外の監査法人の話が聞けるといことで好評いただいています。

奥村 もう一つの目的として、地方にて活躍されている企業の方々に対する選択肢の提供を挙げられています。実際に大阪や福岡などにて地方の企業の方々と接する中で、どのように感じていらっしゃいますか。

吉田 地方においては、これまでは大手監査法人が地域の企業や産業を支援されてきたと思います。ところが、大手監査法人のグローバル的な意向などあって、数ある地方の企業の「すそ野」の部分までは手が届かなくなっている状況があると感じています。地方産業の活性化という意味では、地方企業の「すそ野」の部分に対しても、我々のようなミドルサイズの監査法人が支援していくということに意義があると考えています。

奥村 福岡ではIPOを目指されている地方の企業からの需要もあるのでしょうか。

吉田 福岡では、行政を含めた地域全体でIPOを目指す企業やスタートアップの企業などの地域産業の活性化に取り組んでいるため、IPOの準備を検討されている企業の方々がたくさんいらっしゃいます。ところが、地方には、地域に根差した小規模の監査法人などIPO準備を支援するプレイヤーはいますが、このような小規模の監査法人では上場会社等監査人の登録がされていないこともあり、上場監査の知見をもとにIPO準備会社の監査を行うことができる監査法人に限られている状況です。

奥村 大阪の場合には、他の監査法人も地方事務所を出されている状況だと思います。アヴァンティアが大阪事務所を開設したことへの評判はいかがでしょうか。

梶原 大阪の場合には、東京に次ぐ経済圏ということもあり、他の監査法人の地方事務所も多数あります。その中でも、アヴァンティアの機動的な対応やクライアントとの対話を大切にする文化など、我々がこれまでに培ってきた価値や監査業務をご評価いただき、順調にクライアントが増えている状況です。

地方拠点の状況と地方創生の未来

奥村 地方拠点の展開は、アヴァンティアにとって初めての試みでしたので苦労も多かったのではないのでしょうか。

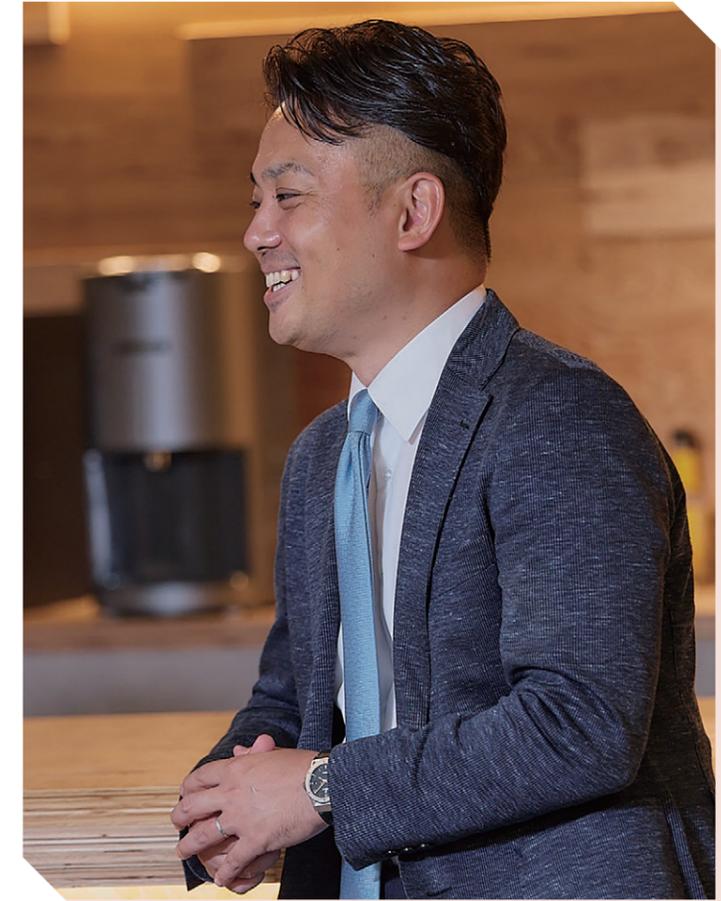
梶原 そうですね、アヴァンティアでは設立以来M&Aは使わず、アヴァンティアの理念や文化に共感いただける人材やクライアントが集まって成長をしてきました。地方拠点を展開するにあたっては、そのような人材やクライアントの発掘をするところから、ゼロイチの作業でしたので大変なこともありました。地域別の市場調査、実際に地方に伺っての現地調査や関係者のヒアリングなどを地道に行い、地方拠点の展開モデルを計画したり、また、事務所の開設前から地方での採用活動や営業活動なども行っていました。

奥村 そのような中、2023年1月に大阪事務所を開設し、2024年9月に従たる事務所として登録をいたしました。大阪事務所の現在の状況を教えてください。

梶原 大阪事務所では、事務所の開設前から人材の獲得などを進めており、昨年の新人採用で獲得した2名を含む14名が、現在常勤職員として在籍しています。メンバーの職歴や職位などもバランスよく揃っており、安定した組織となっています。また、大阪地域だけではなく、広く西日本エリアにて上場企業やIPO準備会社などのクライアントも受嘱しています。開設して1年半が経過しますが、当初の構想どおり、順調に成長しています。

また、今年9月に従たる事務所となり、公認会計士協会の近畿会に所属しました。今後、ますます関西地域に根差して監査業務を行っていきたいと考えています。

奥村 福岡事務所については、2024年1月に開設して間もないですが、現在の状況を教えてください。



吉田 福岡事務所は、まだ開設したばかりですので、種まきを行っている状況です。今年5月に従たる事務所として登録し、北部九州会に所属し、私自身も福岡に転居したことで、ようやく福岡地域の関係者の皆様には門戸を開いていただき、他の監査法人の皆様や証券取引所、企業の皆様などに対してアヴァンティアを認知していただく活動を行っています。

これまで九州地域の企業や産業を支えてきた監査法人の方々にリスペクトを払いながらも、アヴァンティアも九州地域の資本市場のインフラとして、九州地域の上場企業やこれから上場される企業のご支援ができればと考えています。

奥村 将来に向けて、今後の地方創生の目標を教えてください。

梶原 Avantia2030に「地方創生のニューノーマルの確立」を掲げて4年になります。地方展開プロジェクトを立ち上げた当初に想定していたものが、実際に大阪事務所や福岡事務所の開設を経て、アヴァンティアの地方拠点展開の意義を実感しています。まずは、大阪事務所、福岡事務所など開設した事務所をしっかりと地方に根付かせるべく活動を行っていきたいと考えていますが、今年の12月には札幌事務所を開設予定であり、また、将来的には名古屋事務所も開設を検討しています。

今後展開する予定の地域も含め、アヴァンティアのサービスを全国に浸透させ、Avantia2030に掲げた「地方創生のニューノーマルの確立」を達成すべく、進めてまいります。

地方創生

アヴァンティアの問題意識と姿勢

監査法人業界においては、良くも悪くも人財や情報といったリソースが東京に集中しているという特徴が他業界と比べても顕著です。一方、今後の日本社会のあり方を考えた場合、地方創生が重要なテーマになると語られて久しいものの、地方の産業育成においては未だ多くの課題が残存しています。

公認会計士という職業においても、地方在住という選択をした場合に、就労する監査法人の選択肢が東京と比較して極端に少なくなるという課題がありますし、このことは成長を志向する地方企業にとっても、監査法人の選択肢の少なさとして影を落とすこととなります。

当監査法人としては、地方が抱えるこのような課題に対して「地方の人財と企業にもっと監査法人の選択肢を」という考え方にに基づき、我々にできることとして、地方拠点におけるサービス展開を行っています。

ニューノーマルでの地方展開 ～One Avantia構想～

必ずしも十分な資本力を有しない私たちのような中堅監査法人が、大手監査法人とは異なる新しい発想で地方拠点の展開を行っていく際の基本的な考え方がOne Avantia構想です。

地方展開をする以上、その土地の企業に信頼していただくために小さくとも拠点は作り、その地域の人財を採用して、そのメンバーたちが地元企業に対してサービスを提供するというのが基本的な枠組みです。地方拠点を運営するうえで必要となる品質管理やITインフラ、総務事務といった様々な間接業務は、東京の本部が全て担い、地方拠点は人財とクライアントのみに集中することができる体制を構築しています。また、リモートワークを活用して拠点ごとの稼働の最適化を図ることもできます。

このOne Avantia構想という考え方によって、スピーディーかつ初期投資を抑えたかたちで地方拠点の展開をすることが可能となっています。



大阪事務所メンバー

アヴァンティアの地方拠点～大阪事務所・福岡事務所～

当監査法人として最初の地方拠点である大阪事務所を2023年1月に開設し、2024年9月に従たる事務所として登録いたしました。また、大阪事務所の開設で得た知見を活かしながら福岡事務所を2024年1月に開設し、同年5月に従たる事務所として登録いたしました。

我々の強みであるOne Avantia構想によって、過度なコストをかけることなく大阪及び福岡の地方事務所の運営が可能となっており、開設前からリモートワークを活用しながら積極的に人財採用を推進してきたこともあり、既に14名の専門メンバーと上場クライアント2社(2024年9月時点)を確保して、積極的に西日本エリアのクライアント企業へのサービス展開を行っています。

今後の地方展開

地方拠点として進出した大阪事務所・福岡事務所に続いて、2024年12月には札幌事務所の新設を予定しており、今後、名古屋事務所の新設も検討しています。札幌事務所については、既に開設予定地も決定し、現在、人財開発室の梶原大輔室長が、地方創生プロジェクト統括責任者として、新事務所開設に向けた準備活動を推進しています。

今後も「地方の人財と企業にもっと監査法人の選択肢を」という考え方にに基づき、One Avantia構想の強みを活かしながら、スピーディーな地方展開を推進していきます。

クライアントとの コミュニケーション

ユナイテッド株式会社
常勤監査役
山崎 滋
法人代表CEO
小笠原 直
COO
木村 直人

当監査法人は、様々なステークホルダーの皆さまに支えていただきながら、
オーガニックな成長を継続しています。

当監査法人では、ステークホルダーの中でも、クライアント企業の関係者の皆さま、
とりわけ、三様監査の一環として協働する監査役の皆さまとのコミュニケーションを大切にしています。
今回、当監査法人のクライアントであるユナイテッド株式会社の常勤監査役山崎滋氏をお招きし、
法人代表CEOの小笠原直、COOの木村直人と当監査法人とのコミュニケーションについて鼎談を実施しました。



【山崎 滋 氏 略歴】

公認内部監査人 (CIA)、公認不正検査士 (CFE)。慶應義塾大学文学部卒業。株式会社インタースパイア (現ユナイテッド株式会社) 監査役、株式会社インターナショナルスポーツマーケティング監査役 (現任)、ユナイテッド株式会社監査役 (現任)、公益社団法人日本監査役協会理事等を歴任。

木村 アヴァンティアでは、日ごろより監査法人として様々な関係者の方々と意見交換を行っています。今回は、アヴァンティアのクライアントであるユナイテッド株式会社の常勤監査役山崎滋様にお越しいただき、鼎談を実施させていただくことといたしました。

まず、山崎監査役より、アヴァンティアとの関係性についてお話しいただけますでしょうか。

山崎 本日は、よろしくお願いたします。弊社ユナイテッド株式会社は、貴監査法人に監査をお願いして今年で17年目になります。また、私が弊社の常勤監査役となったのは12年前ですので、私自身としては貴監査法人との付き合いは12年目になります。

木村 アヴァンティアとしても、設立以来のお付き合いであり、非常に長く監査を担当させていただいています。山崎監査役とは、日ごろより会計監査人である我々とコミュニケーションを取っていただいているのですが、具体的にはどのようにコミュニケーションを取られていますか。

山崎 時系列に沿ってご説明をさせていただきます。弊社は3月決算ですので、まず、7月に監査計画のご説明をいただき、弊社としても監査役監査の計画をお伝えしています。

また、四半期ごとのレビューや監査の終盤には三様監査ミーティングを実施しています。ここでは、弊社内部監査室長も同席し、レビューや監査の状況、経営陣との意見相違の有無、内部監査の運用状況などを確認しています。また、決算発表後には、貴監査法人より監査役会に対してレビューや監査の所見をご報告いただいています。

このほか、コーポレートガバナンス・コードにしたがって、監査役である我々が会計監査人の評価を実施しています。具体的には、弊社独自かもしれませんが、弊社より貴監査法人の品質管理の状況などについて質問書を送付し、毎年4月頃にご回答を書面にていただくとともに、口頭でも質疑応答をさせていただいています。

木村 私は、業務執行社員として貴社を担当させていただいていますが、貴社とのコミュニケーションの場においては、アヴァンティアからの一方的な報告だけではなく、我々の報告に対するフィードバックやアヴァンティアの評価などを実施していただき、双方向での意見交換ができています。我々とのコミュニケーションについて、日ごろより感じられている点はございますか。

山崎 私自身としては、監査役として監査法人とお付き合いをするのは、貴監査法人で3法人目になります。他の監査法人と比較して、貴監査法人とのコミュニケーションでは、我々からのご相談事項に対するご回答が早く、また、監査法人からすれば初歩的な内容の質問であったとしても、丁寧にわかりやすくご回答をいただいています。また、監査所見などのご報告の際に、将来的な留意事項をお伝えいただいております。例えば、弊社の場合には、投資有価証券の評価などが会計論点としてありますが、投資先の評価

などに関して、将来的な見込みや影響などについてもご報告をいただいています。

木村 ありがとうございます。山崎監査役よりこのようにご評価をいただきましたが、法人代表CEOとして、監査役とコミュニケーションを取る際に大切にされている点はありますか。

小笠原 私自身としては、経営者を中心とした執行側と監査役の方々や外部の会計監査人といった監督側がともに有効に機能することで、会社として業務の効率化や収益力の確保につながると考えています。そのため、会計監査人としても、会計監査の枠組みの中で気づいたことについて適時に監査役とコミュニケーションを取り、監督機能を十分に発揮していただくことが重要であると考えています。山崎監査役から、ご相談に対する我々の回答の早さや丁寧さをご評価いただいている点を大変嬉しく思います。

また、コミュニケーションにおいても、特に、アヴァンティアから提供させていただく監査所見を重要視していま

す。会計論点などについて、単に実施した手続やその結果のみを記載するのではなく、いかに監査役の皆様にご理解をいただけるかという点で内容を充実させることが重要であると考えています。充実した所見をご提供することで、5年後や10年後になっても、遡って、会計監査人が過去に判断した内容が明瞭に確認することが必要であると思います。

山崎 そうですね。小笠原さんがおっしゃるように、「会計」は会社の成り立ちや事業の実態を表しているわけですから、会計監査と業務監査との連携は非常に重要であると感じています。経営判断としても、財務諸表への影響を考えながら意思決定を行う必要があると思います。

木村 少し視点が異なりますが、監査法人として企業に対して例えば内部統制の改善を促すような局面において、執行サイドの動きが必ずしも十分でないと感じる場合に、監査役とコミュニケーションを取って、監査役の皆様と危機感を共有しながら、物事を動かしていくような局面もあり、やはり両者の連携は非常に大



切だなと感じています。

山崎 貴監査法人とのコミュニケーションでは、経営者ディスカッションの内容などもご報告いただいています。ご報告を受けて、私の認識している話との整合性を確認するとともに、貴監査法人にて経営者との間で将来に向けての話もされていることをお伺いでき、貴監査法人におけるコミュニケーションがうまく機能していることを実感しています。

木村 長期にわたって我々の監査を受けていただけていますが、その間、パートナーのローテーションや、主査・メンバーの交代などもありました。パートナーや主査、メンバーの交代に関して何か感じられている点はございますか。

山崎 全般からいうと、弊社をご担当いただいているチームの皆さまにはしっかりとやっていただけており、一定水準以上の品質は担保されていると感じています。私が接しているのはパートナーや主査の方が中心ですが、弊社の財務経理の担当者にもヒアリングを行い、問題ないことを確認しています。

木村 今回の透明性報告書は成長をテーマにしていますが、CEOの立場で、法人の成長に伴って監査チームも流動的に変わる中で、各社に対してしっかりと

たパフォーマンスや品質を提供するために取り組んでいる施策はありますか。

小笠原 アヴァンティアも管理部門を含め200名規模になってきました。最近では働き方の多様性もある時代ですので、監査チームの編成やアサインメントのマネジメントの重要性が増しています。監査チーム、事業推進部、品質管理部などからの情報を逐一キャッチアップし、適材適所になっているかをマネジメントしています。

木村 そうですね。クオリティの担保と若手の成長支援を両立するリソースマネジメントについてはかなり力を入れてやっています。監査役のお立場からお叱りを含めて遠慮なくご指摘いただけるとはありがたいと感じています。

常勤監査役のお立場でアヴァンティアと接していて、監査業務の特徴について感じられている点について教えてください。

山崎 弊社の事業をきちんとご理解いただいた上でコミュニケーションが行われていると感じています。会計監査は単なる数字のチェックではなく、事業の成り立ちなどを踏まえて実施すべきだと考えていますが、それを心掛けていただいているのありがたいと思います。

また、貴監査法人とのコミュニケーションを通じて感じるのが、他法人と比較して、会計のプロフェッショナルの方々が自由闊達に働いていらっしゃると感じます。主査やメンバーがパートナーの顔を窺って話をするのではなく、個人がそれぞれ専門家として自信を持ち、お話しされている点が良いと思います。

小笠原 ありがとうございます。我々が意識して取り組んでいる点をご評価いただき、嬉しく思います。企業や業界を歴史と共に理解することで仕事の深みが増してくると思いますので、今後も事務所全体で心掛けていきます。

木村 山崎監査役がアヴァンティアとお付き合いをいただいてから12年になります。アヴァンティアも、ミドルサイズの監査法人のニーズの高まりとともに成長してきていますが、アヴァンティアの変化をどのように感じられていますか。

山崎 私がお付き合いを始めていただいたころは、貴監査法人は業界20位という状況でしたが、合併をすることなくオーガニックな成長を遂げて業界10位となり、ミドルサイズの監査法人の中でも中心的なポジションにご成長されていると感じています。また、組織的にも、様々な部署ができ、兼務が解消されるなどして健全な体制を構築されていると感じています。

木村 最後に、我々としては、今後もしっかりと監査法人として役割を果たしながら成長していこうと考えていますが、将来に向けてアヴァンティアに期待されている点があればご教示ください。

山崎 Avantia2030では「日本を支える監査法人業界の盟主へ」と掲げられています。このような高い目標を掲げられている監査法人とお付き合いでき、私の日々の監査役監査の業務にも良い刺激をいただいています。弊社が成長発展していく上での伴走者としても、これからもますますのご活躍を期待しています。

満足度調査結果の監査品質への還元

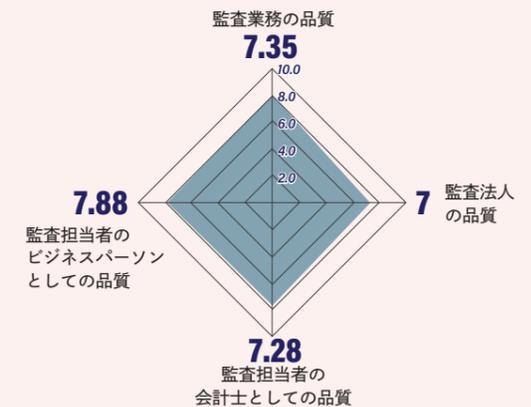
当監査法人では、毎年7月に顧客満足度調査 (CS) と従業員満足度調査 (ES) を同時に実施しています。従業員満足度の向上が高い品質のサービスにつながり、結果として顧客満足度を高めるとともに、高い顧客満足度がメンバーにとってのさらなるモチベーションとなっていくという好循環を意図して、両者の満足度を総合的に把握分析しているものです。

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。

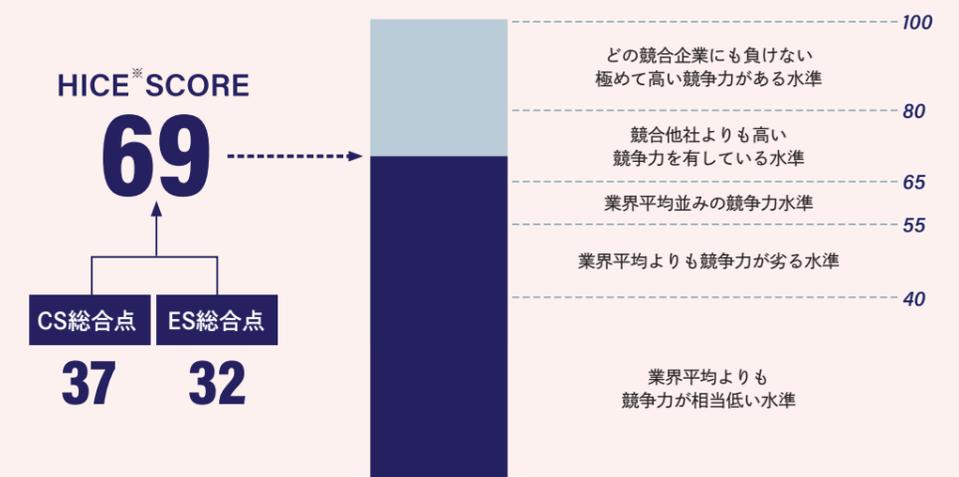
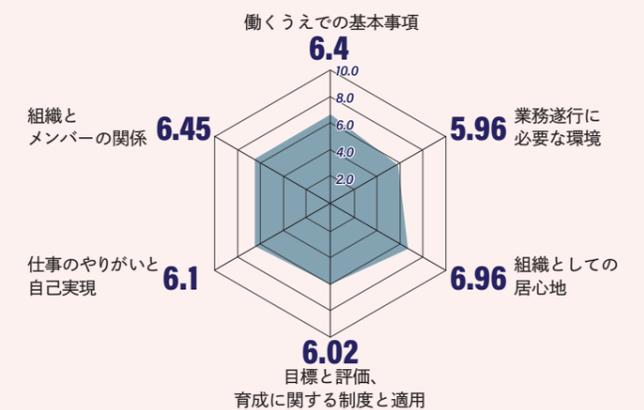
また、監査品質の向上が満足度の向上にも直結するという認識のもと、各調査の相関性を有機的に検証しながら、識別された課題を改善するためのアクション・プランを立案し、持続的な監査品質の向上、満足度の向上に向けた取組みに活用しています。

2024年7月に実施した調査結果の概要は次のとおりです。なお、調査結果は当監査法人のウェブサイト (<https://www.avantia.or.jp/information/3230>) においても開示しています。

CS【顧客満足度】の現状評価



ES【従業員満足度】の現状評価



※HICE(Happy Index of Customer and Employee) 顧客満足度(CS)と従業員満足度(ES)を組み合わせた新しい経営管理指標



研修企画リーダー 神谷 亘
顧問 新井 武広
人財開発室長 梶原 大輔
HRBP 長橋 良明

「信頼される自由職業人」を育成する アヴァンティアの人財開発

顧問 新井 武広 × 人財開発室長 梶原 大輔 × HRBP 長橋 良明 × 研修企画リーダー 神谷 亘

監査法人は個としての公認会計士の集合体であり、ゆえに人財は監査法人経営の中核をなす極めて重要な経営基盤です。今回、「信頼される自由職業人」を育成するための人財開発をテーマとして、会計教育研修機構の要職に就かれていた顧問の新井武広氏をお招きし、人財開発室長の梶原大輔、HRBP※の長橋良明、研修企画リーダーの神谷亘との座談会を実施しました。

※HRBP…「Human Resource Business Partner」の略称。経営者と同じ目線に立ち、人と組織の面から事業の成長をサポートする戦略人事の専門家。

アヴァンティアの 人財開発

長橋 今回は、アヴァンティアの研修企画に関与している新井顧問にも参加いただきアヴァンティアの人財開発についての座談会を行います。はじめにアヴァンティアの目指す人財開発について教えてください。

梶原 まず、アヴァンティアは「信頼される自由職業人を育成する監査法人」であり、人財開発もその方針を中心に練られています。圧倒的な「個」を輩出する監査法人を目指して、常に育成もアップデートを求められています。

長橋 最近の人財開発室のトピックとして、これまで梶原さんが人財開発室の業務を全面的に統括していた体制から人財開発室の業務を細分化してチーム制へと移行し、人財開発室としての組織体制を強化しました。改めてアヴァンティアの人財開発室は「攻め」の部署だと感じました。

梶原 人財が多様化する中で、いろいろな視点が必要だと感じたのが大きいです。現在、研修企画のリーダーは神谷さんが担ってくれていますが、実務担当者がチームリーダーになることで彼らの意見が直接反映されることとなるため、本当の意味で多面的に検討できており、人財開発のコンテンツの幅が広がったと思います。

長橋 人財開発室の定例会議ではパートナーから若手まで広く参加していますが、約1年前から新井顧問にも参加していただきアドバイスを頂戴しています。1年間見てこられて、アヴァンティアの強みについてどのように感じておられますか。

新井 研修の企画立案の検討は、いわゆる「アジャイル方式」で、パートナーの

問題意識だけではなく、マネージャーやもっと若い人たちにも加わってもらって問題意識やニーズをざっくりばらんに出し、それらを共有して議論を行い、具体的な人財育成プログラムを構築しています。人財もホップ・ステップ・ジャンプと進化し続けていく形で、アヴァンティア独自の人財開発を目指していますね。

長橋 ありがとうございます。一方で課題もあると思います。アヴァンティアは現在200名近い規模になっており今後も多様な人財が集まることを見込まれます。それぞれが活躍できるような人財開発を考えていくのはさらに困難になると思いますが、いかがですか。

梶原 そうですね。人財開発室では「採用」、「育成」、「配置」、「フィードバック」という4つの要素が大事だと思っています。これらは人的資本が中心となる監査法人では常にあるテーマだと感じています。そのため、4つの要素に対応するために常にアップデートしていますし、逆に変化させない部分も大事にしています。そこも重要だと思います。

長橋 変わるところ、変わらないところ、どちらも進化していくということですね。

梶原 はい、試行錯誤と効果検証をしながら改善をし続けることが重要です。人財開発室の4つの要素のもと、「採用」も「育成」も進化を繰り返していて、「配置」も事業推進部と連携して戦略的なアサインメントの理想を追求し続けていますし、また「フィードバック」もHRBPを中心に実施しています。そのどれも欠かせず重要だという認識があるので、全てをバランスよく高めていきつつ、法人全体がオーガニックに成長を続けてもうまくいくようにアヴァンティアを支えていきたいですね。

アヴァンティアの 人財育成

長橋 人財育成について、研修の概要を説明していただけますか。

神谷 大きくは新人の皆さんを対象とした「新人研修」や、若手のジュニア・アカウントを対象にした「JA研修」、法人全体で行う「全体研修」、また、ある程度キャリアを積んだ主査を対象に「信頼される自由職業人」を目指してもらおうための「自由職業人育成研修」があります。いずれも会計士として必要な



「知識」、「教養」、「思考力」、「倫理」、「マネジメント」といった5つの要素を各研修に当てはめて、1人1人が「信頼される自由職業人」になってもらうことを意識し、それを達成するためにどういった研修プログラムを創っていくのかを具体的に考えて企画しています。



【新井 武広 氏 略歴】

公認会計士、日本証券アナリスト協会検定アナリスト及び同協会規律委員会委員
東京証券取引所に入所し、通算13年間の上場審査業務を含めて約27年間勤務。その後、企業会計基準委員会副委員長、実務補習等を事業とする会計教育研修機構代表理事専務等を歴任。

長橋 この5つの要素を決めるときも含めて新井顧問にも同席していただきながら熟考してきたと思いますが、新井顧問に携わっていただいているポイントはどこでしょうか。

神谷 新井顧問には、実務補習所を事業の柱とする会計教育研修機構の要職におられた際に実務補習生向けのプログラムなどに関与されてこられた経験を踏まえて、アヴァンティアの研修を創るうえでの提案や、こんな観点で考えたらいいのではないかとというアドバイスをいただいています。同時に、研修内容にふさわしい外部の専門家をご紹介いただいたり、新井顧問に過去の実務経験に基づいて研修講師をしていただいたり、本当に多岐にわたりお世話になっています。

長橋 研修の重要な骨子となっている「信頼される自由職業人」という定義自体に「信頼される」というワードを付けてくださったのも新井顧問でしたね。そのおかげで研修方針の解像度が一気になりました。新井顧問には研修の企画段階から参加していただいているのですが、外部の専門家を選定する際のポイントを伺えますか。

新井 会計や監査、税務に関する専門的な知識については従来の研修プログラムがありますが、「信頼される自由職業人」になるためには、会計士としての専門的な知識だけでなく、一般的な教養に裏打ちされた「思考力」、「プレゼンテーション能力」、そして「コミュニケーション能力」も非常に重要だと考えています。そのためには従来のインプット型の研修だけでなく、アウトプット型の研修を積極的に取り入れることも必要と考えています。参加者といろいろとディスカッションすることにより、見方も多面的になり、いろいろな気づきを得られる機会にできればと思います。会計士以外の方にも講師をお願いすることを提案し、ニーズに沿う方に講師を依頼してきました。

神谷 それをきっかけとして、今年8月からはご紹介いただいた講師による全6

回におよぶアウトプット型の研修も始まっています。我々だけでは見えずにいた部分、高い視座からのアドバイスをいただき、それを踏まえて実際にプログラムを創ることができており、アヴァンティアの人財育成に多大なご協力をいただいています。

アヴァンティアの研修制度

長橋 ここからは研修について詳しくお聞きしたいと思います。具体的にどういったことを意識して研修を創られていますか。

神谷 新井顧問に先ほどお話いただいたとおり、知識を入れるだけではなく、場数を踏んでもらえるような研修を意識しています。例えば新人研修もディスカッションを中心に構成しています。

梶原 監査をする上で、企業全体を俯瞰する力とプレゼンテーション能力はすごく重要だと思っており、新人にはそれを実感してもらいたいと思っています。

長橋 アヴァンティアには「抜擢」という風土がありますが、このような研修を受けて力を付けていくわけですよね。

梶原 まさに「上場企業の主査を目指すためのJA研修」も「抜擢」の一助になっていると思います。「監査チームのリーダーになってほしい!」という法人の想いと、「なりたい!」という若手の想いがきちんと一致することは重要だと思っています。一方で、自由職業人育成研修は、堂々と経営者と対峙できる人財を育てなければいけないということで、総括的な知識共有、倫理・マネジメントを加えた実践的な研修にしています。最近で言うと新井顧問からご紹介いただいた講師の「健全なる差し出がましき」というシリーズで学ぶ研修を創設し、価値を提供できる人財を育成しようとしていますね。

長橋 自由職業人育成研修では新井顧問自身にも、上場審査や企業会計基準委員

会での経験をもとに具体的な設例を作成いただき、質問形式での研修をしていただきました。アヴァンティアメンバーの研修に対する姿勢や雰囲気はいかがでしたか。

新井 アヴァンティアは若い方が多いので、ざっくばらんにフラットな形でやり取りできるのが非常に良いと感じています。仕事は、単に上から指示されたことをやるだけでなく、数字の背後にある経済の実態をイメージして取り組み、疑問点は積極的に上司に伝えることが大切です。上司もしっかり受け止めることが必要です。そういう意識をアヴァンティアのメンバーは持っていると思いますし、深めてもらいたいと思います。信頼関係を構築するためにはお互いがいろいろと意見を出し合っていくことが必要です。研修においても、一方通行ではなく双方向のコミュニケーションを意識した研修を継続・充実していければと思っています。

神谷 実際に新井顧問が上場審査などで経験された様々な事例に対して、双方向のコミュニケーションをすることができて本当に有意義でしたし、研修後の満足度も高かったです。やはりインプットだけではなく研修、コミュニケーションができる研修というのはすごく重要だと感じました。コミュニケーションの点でいうと、研修以外の場面でもHRBPがメンバーと積極的にコミュニケーションを取り、日常業務や研修成果などをフォローしてくれていますので、その点からも育成の深度は増しているように思います。

長橋 HRBPの役割は個と経営を結ぶことなので、メンバーからの意見を人財開発につなげて、より法人課題に即した研修を創り出せるように尽力していきたいです。

これからのアヴァンティアの目指す場所

長橋 最後に皆さんに今後のアヴァンティ

アの目指す未来、ということでお話を伺えればと思います。

梶原 Avantia2030に向けて人員の増加が不可欠で、それに伴って人財育成はより重要性を増していくと思っています。人が増えても「自由職業人を育成する」という点は変わらない。冒頭にも話しましたが、人財開発は積極的にアップデートしながら、変えるべきでないことは変えないことも大事にしていくようにしたいです。

神谷 アヴァンティアの研修は、受講後アンケートからも比較的満足度の高いコンテンツになっていると思いますが、このまま同じ研修を続けていけば良いわけではありません。メンバーが増加し多様化していく中で、それぞれの成長につながるような研修プログラムを創っていくことはこれからは課題になると思うので、変化を恐れなくて挑戦し続けたいと感じています。

長橋 新井顧問は様々な場面で研修を企画してこられたと思いますが、アヴァンティアの今後に向けて、何かアドバイスはございますか。

新井 人財育成については、繰り返しになりますが、インプット型の研修だけでなくアウトプット型の研修をさらに充実し、今後も何のために研修をやるのか、その成果を明確に意識してプログラムを構築していく必要があると思います。また、組織への参加意識や帰属意識を高めるためには、個人個人が自分の考えを臆することなく積極的に発言するとともに、他の方の発言も真摯に受け止める形で、互いの信頼関係を構築することが大切であると思います。これはクライアントを含めた対外的な信頼関係をどのように構築していくかという点にも関係するものです。自分としての考えを持ち、相手の考えも理解・尊重したうえで行動することが「信頼される自由職業人」につながると思います。したがって、今後もこの視点を大切に、成果目標を明確にして研修を実施し、研修に参加するア



ヴァンティアの職員1人1人がアヴァンティアの理念をしっかりと共有することが大切であると思います。

梶原 新井顧問がおっしゃってくださったとおり、成果目標を明確にしつつ、「信頼される自由職業人」を育成するための研修を、提供する側と受講するメンバー側で一体となって創り上げていけるような未来を目指していきたいですね。Avantia2030に向け、法人の人財基盤をより強固なものにしていくために進化を続けたいと思います。



MISSION

VISION

VALUE

ミッション・ビジョン・バリュー

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。

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のもととなる価値基準として、メンバー自らが設定した「バリュー (Value)」があります。

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います。

MISSION

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。

VISION

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。

VALUE

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。

インタビュー

当監査法人では、様々な職歴や年次のメンバーがそれぞれの特性を活かして各現場にて活躍し、当監査法人のバリューを発揮しています。メンバーの声をご紹介します。



Be The One

私は2021年3月にアヴァンティアに入所しました。当時は大学2年生で社会人経験もなく、初対面の人と話すことにとっても苦労しました。入所後、どんな小さな誤謬に対しても指導的機能を発揮すればクライアントの成長につながることにやりがいを感じ、積極的に改善提案をするうちに、自身の対人スキルを上げることができました。チームメンバーも少ない中で1人当たりの責任は重いですが、その分重要な論点を早い年次から任せてもらえ、やりきることができています。今後は業界や会計の知識をさらに身に付け、高次元の指導的機能を適時に発揮できるようになりたいです。



私は2021年12月にアヴァンティアに入所しました。入所の決め手は早期成長の環境が整っていることです。実際、2年目の初めには会社法監査の主査、3年目には上場企業監査の主査にも抜擢され、どんどん成長の機会をいただけることを実感しています。監査業務だけでなく人財開発室・グローバル推進担当にも所属しており、職位別研修や職員研修旅行の企画、海外事務所との提携ミーティング等も担当しています。複数業務を掛け持つことは大変ですが、優先順位をつけてマルチタスクをこなす力や、ハードワークに耐える体力を養うことができました。今後は広い視野を持ち思考する力を身に付けたいです。

Growth Support ~in the same boat~

私は、大手監査法人での勤務を経てアヴァンティアに入所しました。監査には様々な側面がありますが、監査の一番の醍醐味は、会社の伴走者として長期的な視点で指導的機能を発揮できることであると考えています。アヴァンティアでは、ただ基準に沿った手続をするのみならず、クライアントに指導的機能を存分に発揮する「価値提供型監査」を目指しています。私自身、そのような監査を通じて成長したいですし、法人としてこのような監査を提供し続けるには個人個人の能力の向上が何より重要と考えています。そのため、成長する気持ちはあるけれどもきっかけを見つけれない後進に対しても、成長の機会を与え、積極的に支援していきたいです。



私は大手監査法人を経てアヴァンティアに入所しました。転職し一番驚いたことは、想像していたよりも強く「クライアントと同じ船に乗る」文化が根付いていることです。また、どの現場においても、深い企業理解をもとにした職業的専門家としての実質的な判断が何より重視されています。もとより、企業の内部情報を閲覧できることが監査の面白みであると感じていましたが、新しい環境で自分自身がさらに成長し、やりがいをもって監査ができると感じています。また、法人の成長につながる活動として、今後制度改正を予定しているリース会計のワークショップを主催しています。リース会計に限らず自分の知識や経験を法人内に還元することで、法人全体の底力を上げていきたいです。

+ Ultra Qualità

私は一般事業会社に勤務後、会計士となり大手監査法人を経てアヴァンティアに加わり、品質管理部のパートナーをしています。監査法人として基準等に準拠して、コンプライアンスを遵守することは当然として、法人の理念や実態を踏まえた実効性のある品質システムの構築とマネジメントが今後より重要になると考えています。若手の時期から様々な業務にチャレンジして成長の機会を得たいと考えている法人メンバーの創造力や思考の一助となるような仕組み作りとともに、第三者的な視点で審査やモニタリングを行い、監査の品質管理の向上と、付加価値のある監査サービス提供の実現に向けて、非常にやりがいをもって取り組んでいます。

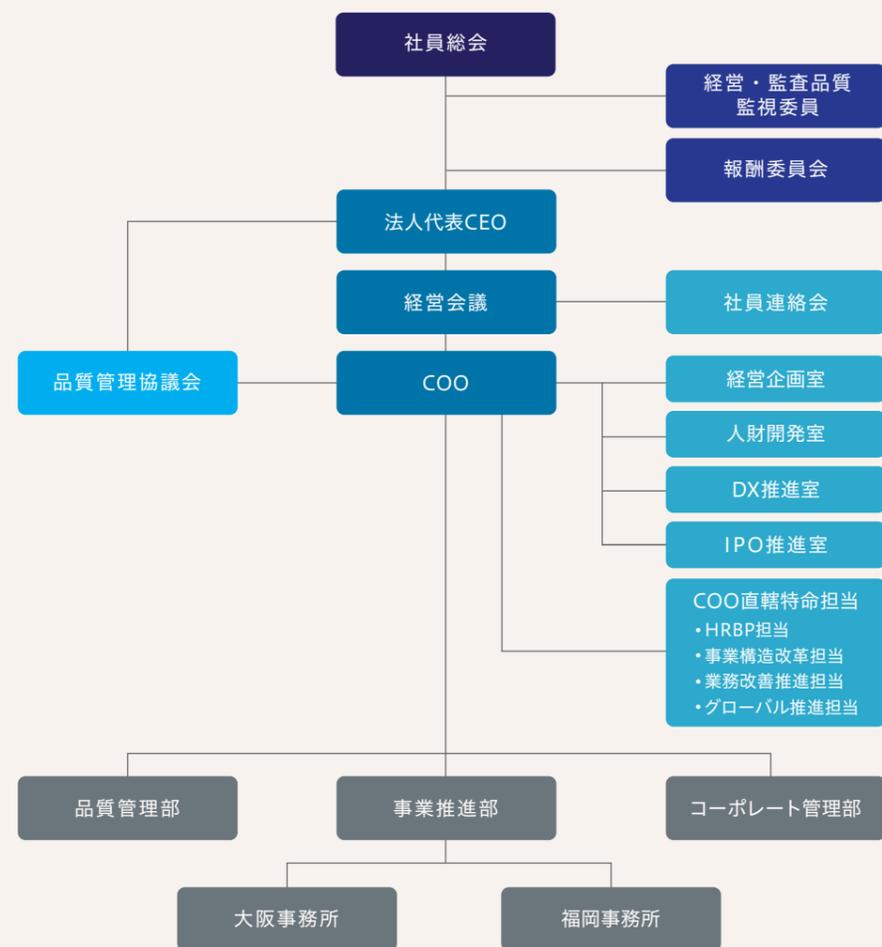


私は、現在入所4年目で、複数の監査業務で現場責任者を務めています。監査はよく単調な仕事だと思われがちですが、私にとっては創造的で楽しい仕事です。時には職業的専門家として毅然とした判断をすることもあれば、独立した立場でありながらもクライアントに寄り添って付加価値を提供できることにもやりがいを感じています。また、その過程を記す監査調書は、決して形式的なアリバイ作りのためではなく、一連の思考プロセスがストーリー性をもって記載されるものです。7月より品質管理部兼務となりましたが、監査現場における実質的な監査手続を後押しできるように、法人全体の監査品質の向上に寄与したいです。

ガバナンス

無理のない形でのオーガニックな成長を持続するためには、組織としての健全性が不可欠です。当監査法人では、監査法人としての組織的健全性を担保するガバナンス体制を構築しております。

組織図



社員総会

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づけ、パートナーの加入及び脱退、定款の変更、代表社員の選任、決算の承認といった法人の基本事項に係る意思決定を行っています。

法人代表CEO、COO

経営会議で選任された「法人代表CEO」が経営を統括し、法人代表CEOにより選任された「COO」が経営方針に基づいて業務全般を統括しています。

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CEOのもとで、COOが中心となり、品質管理部及び事業推進部の中核メンバーにより、監査品質向上の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」を設置しています。

品質管理部

品質管理に関する責任部署である「品質管理部」は、監査品質に関するインフラ（規程、マニュアル、監査ツール等）構築を推進するとともに、監査業務に関する審査の管理とモニタリング（日常的監視及び定期的な検証）を実施し、高いレベルでの監査品質の確保を行います。

事業推進部

業務遂行を担う「事業推進部」は、現場レベルでの監査品質の向上を図るため、リソース・マネジメントによる人財の最適配置や組織横断的なプロジェクト・マネジメント支援を積極的に進めています。

コーポレート管理部

法人運営における経営管理及び本部機能を担う「コーポレート管理部」は、総務、人事労務、経理、法務・コンプライアンス、情報システムの各間接機能を通じて組織を横断的に支援しています。

経営会議

法人経営に関する日常的意思決定機関として、法人代表CEO、COO、品質管理部長、事業推進部長、コーポレート管理部長により構成される「経営会議」を月例で開催しています。経営会議は、下記メンバーで構成されています。

- ・小笠原 直 (法人代表CEO)
- ・藤田 憲三 (事業推進部長)
- ・木村 直人 (COO)
- ・松本 伸一 (コーポレート管理部長)
- ・西垣 芽衣 (品質管理部長)



社員連絡会

経営会議における決議事項及び経営状況について全パートナーへ情報共有を行うため、社員連絡会を設置しています。

経営・監査品質監視委員

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監督機関として「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(任期：4年)しています。

アヴァンティアの ガバナンス

経営・監査品質監視委員
弁護士
鈴木 洋子

法人代表CEO
小笠原 直

COO
木村 直人

品質管理部長
西垣 芽衣

当監査法人では、独立性を有する第三者による監視機関として「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しています。今回は、経営・監査品質監視委員の設置当初よりご就任いただいている鈴木洋子氏にお話を伺いました。

「経営・監査品質監視委員」の設置目的及び経緯

西垣 アヴァンティアでは、2018年より経営・監査品質監視委員を設置し、鈴木先生にご就任いただいています。この目的及び経緯をお伺いできますか。

木村 アヴァンティアは、上場企業の監査を行っている監査法人として、経営の透明性という観点から、外部の目による経営監視や監査品質の向上が必要であると考えています。そのような取り組みを行うために、パートナー以外の第三者による監督機関という位置づけで経営・監査品質監視委員を設置しています。また、経営・監査品質監視委員には、上場企業の社外監査役等のご経験も豊富で、コーポレート・ガバナンスに精通されている弁護士の鈴木先生にご就任いただいています。鈴木先生には、毎月の経営会議などにも出席いただいて、経営の監視・監督をお願いしています。

小笠原 鈴木先生にご就任をお願いした経緯としては、社外監査役等のご経験や

コーポレート・ガバナンスの専門性という点だけではなく、直接お会いした際に、表面的な情報に捉われず、実態をしっかりと把握され、ご判断をいただける方だと感じたという点があります。鈴木先生であれば、アヴァンティアの実際の姿を正しく描写していただき、経営陣である我々にアヴァンティアの現実を直視させていただけると考えました。

鈴木 私は、これまで社外監査役等としての立場で会計監査人である監査法人の方と接することはありましたが、監査法人の経営や品質管理が内部的にどのように行われているかという点の詳細までは存じ上げていませんでした。小笠原さんからお声がけをいただいた際に、監査法人の経営や品質管理という点などに関心がありましたので、お引き受けさせていただきました。

木村 経営・監査品質監視委員の選任にあたっては、フレッシュな視点を重視していましたので、監査法人に精通された方というよりも、一般企業のコーポレート・ガバナンスなどに精通された方をお願いしたいという意図がありました。



【鈴木 洋子 氏 ご略歴】

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、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。

西垣 実際にアヴァンティアの経営・監査品質監視委員にご就任をいただき、初めて監査法人の経営や品質管理などに触れていただいたと思いますが、外部の視点から、経営・監査品質監視委員にご就任された意義についてどのように感じられていますでしょうか。

鈴木 私が就任したのは、ちょうどアヴァンティアの組織が拡大し、まさに成長するタイミングでしたので、その成長過程の中で、法人全体のマネジメントや組織的な品質管理に注力されている姿を見せていただきました。

また、監査法人のガバナンス・コードの適用にあたって、透明性の向上という点が重要であり、外部の専門家が入る意義を感じています。私は社外監査役等として監査法人と接することがありますので、監査法人のクライアント側の視点でもご意見をさせていただくことがあります。

小笠原 我々としても、毎月の経営会議に鈴木先生に入っていただくことで緊張感があります。経営会議の中で、外部の方にご理解をいただけるよう説明を行うという意識を持つことができている。

また、人財の獲得や育成、維持という点が重要な経営要素であるので、特に、鈴木先生の専門分野である労務的な視点からのご助言も非常に参考にさせていただいています。

組織的品質管理体制について

西垣 鈴木先生には、経営・監査品質監視委員として、アヴァンティアの組織的品質管理体制について、毎年ご検証いただき、報告書をいただいています。この点についてどのように感じられていますでしょうか。

鈴木 私が就任した後に、アヴァンティアでは品質管理部のメンバーも拡充されており、組織的に品質管理を高められていると感じています。報酬委員会にも出席していますが、ここでも品質管理の点が重視されており、組織全体として品質管理に力を入れられていることを実感しています。

また、品質管理協議会の議事録も拝見していますが、品質管理協議会の中では、品質管理部門や事業推進部門だけで

はなく、CEOやCOOも主体的に取り組まれている点でも評価できます。また、毎月の経営会議においても、品質管理部門と事業推進部門とで日常的に連携されていることが伺われます。

西垣 鈴木先生が社外監査役等を務められている事業会社との違いはありますか。

鈴木 事業会社では、品質管理を徹底しながらも、株主様との約束でもある予算の達成や利益を獲得する点に注力する傾向にあると思います。

アヴァンティアでは、利益を獲得するという点よりも、専門家としての監査業務を提供すること、品質管理を徹底することを重視されている点で違うと思います。しっかりと監査業務を提供することでクライアントの信頼を獲得し、結果として利益が獲得できるというものであると認識されていると思います。

小笠原 そうですね、財務基盤の健全性という観点で利益を獲得することはもちろん必要ではありますが、経営会議の中でも利益獲得や予算達成という点は上がっておらず、いかに監査業務を充実できるか、組織的な品質管理体制を構築

できるかという点を中心になっていると思います。

鈴木 公認会計士というプロフェッショナルの仕事ですから、経営会議の中で利益獲得や予算達成という点ではなく、業務の充実性や品質の向上などに注力している点は、実際に法人内で働かされているメンバーにとってもストレスなく、のびのびと仕事ができる環境となっているのではないかと思います。

また、事業会社と同じ点としては、人財面、すなわち人財の獲得や育成、維持という点は共通の課題だと思いますが、アヴァンティアでは、法人の大切にされている文化や思想を理解されているメンバーを獲得できており、若手の方を中心に成長されているという点においても嬉しく見えています。

アヴァンティアの成長

西垣 鈴木先生には2018年9月に経営・監査品質監視委員にご就任をいただいています。アヴァンティアの成長や変化について感じられている点はありますか。



鈴木 私が、経営・監査品質監視委員に就任させていただいて7年目に入ります。就任時と比較して、組織的にも管理体制面でも大きく成長されていますが、アヴァンティアでは組織的な品質管理を確立しながらも、大阪事務所や福岡事務所の設立、IPO推進室によるIPO業務の拡大など、新しく撤いた種が徐々に育ってきているように感じています。他方で、今までにない地方拠点の展開という



点では、管理の目が届きにくくもなりますので、しっかりと管理体制を構築することが必要となると思います。

また、ITセキュリティやAIの活用など監査業務を取り巻く環境は刻々と変化しています。アヴァンティアでは、IT分野でもADIC(合同会社監査D&Iコンソーシアム)などを通じて業界全体に向けての取組みを行っており素晴らしいと思いますが、変化の激しい点でもあるので引き続き適切なマネジメントが必要となると考えています。

小笠原 地方拠点に関しては、全社的な品質管理の拡充を引き続き行うとともに、地方拠点の品質管理をできるよう運用を行っていきたくと考えています。また、ITに関しても、アヴァンティアでは積極的に投資を行っており、今後も、適切なガバナンスや品質管理を行うために、積極的に成長投資を行っていく方針です。

将来に向けての投資について、足りない点があれば、今後も厳しくご指摘をいただければ幸いです。



経営・監査品質監視委員 弁護士 鈴木 洋子

法人代表CEO 小笠原 直

COO 木村 直人

品質管理部長 西垣 芽衣

組織的品質管理体制

組織的品質管理体制の構築には下記の3段階があり、これらが有機的に機能することで高いレベルの監査品質を確保しています。

- 1 監査の品質管理に関する法人内インフラの構築
- 2 監査現場における品質管理ルールの実装と運用
- 3 監査業務のモニタリング

- 1 法人内インフラの構築、3 モニタリングを主に品質管理部が、
2 監査現場への実装と運用を事業推進部が担っています。



1 監査の品質管理に関する法人内インフラの構築

品質管理部及び事業推進部の品質企画チームが中心となって、当監査法人独自の監査手法を開発しています。

開発にあたっては、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独自のマニュアル、様式等を用いることで、形式主義とならないよう配慮しています。

2 監査現場における品質管理ルールの実装と運用

監査現場の最前線で活躍するメンバーが、監査現場での自身の経験や監査チームでのベストプラクティスを持ち寄り、各監査現場で生じている課題や品質管理部によるモニタリングにおける課題を踏まえて、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。

3 監査業務のモニタリング

高い監査品質を実現するには、監査業務のモニタリングが欠かせません。モニタリングは審査担当社員による審査、品質管理部による運用モニタリング、定期的な検証によって構成されます。

① 審査担当社員による審査

監査チーム外の第三者的立場から厳しいチェックを行います。当監査法人では、期中を通じて監査チームと審査担当社員がコミュニケーションをとり、重要課題の早期解決を図っている点が特徴です。

なお、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います。

② 品質管理部による運用モニタリング

進行中の監査業務に対して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。

運用モニタリングの過程で発見された不備については、品質管理協議会に報告され、組織的改善への活用がなされています。

③ 定期的な検証

監査報告書の発行が完了した業務について、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。

	2022年	2023年	2024年
対象となった業務数	5件	5件	5件
パートナーのカバー率(期間3年)	100%	100%	100%

進行中の監査業務に対する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1.0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いません。

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。

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、品質管理部が厳格に管理しており、全メンバーに対して年に1回(7月)、独立性の確認を一斉に実施しています。

	2023年	2024年
独立性確認書提出率	100%	100%
違反件数	0件	0件

ローテーション制度

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・ルールを設けています。

大会社等の監査業務については、業務執行役員、チームメンバー及び審査担当社員のローテーションを右表の期間に従い実施しています。

役割	最長関与期間	インターバル期間
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
監査補助者*	12年	2年

*重要な判断に関わっていない者を除く

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あたっては、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うえで、当監査法人の受入能力及び監査報酬等を含め、総合的に検討して、受嘱の可否を判断しています。

大会社等の監査業務の受嘱に関しては、予備調査の早期段階から品質管理部が関与し独立的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ったうえで、経営会議の承認を経ています。

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います。

専門的な見解の問合せ

専門性が高く、判断に困難が伴う事項や見解が定まっていない事項等について、当監査法人内部の品質管理関係者のみではなく、会計・監査・法律に深い見識を持つ複数の専門家への問合せ体制を確保しています。

継続的専門能力開発制度への対応

当監査法人では、様々な研修プログラムを開催していますが、メンバーが監査業務に従事する前提として、日本公認会計士協会が定める継続的専門能力開発(CPD)制度に基づき履修義務達成要件を充足していることについて、品質管理部が毎年確認しています。

CPD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います。

	2022年度	2023年度
1人当たり平均	55単位	54単位

※2022年度以前の単位取得状況はCPD制度の前身である継続的専門研修(CPE)制度における数値を掲載しています。

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。

通報制度

当監査法人では、法令違反行為(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、品質向上及びコンプライアンス徹底を図るため、通報窓口「監査ホットライン」を設置しウェブサイト上に開示しています。

通報があった場合、即座に法人代表CEO及びCOO並びに経営・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います。

ISQM1及び改訂品質管理基準等への対応

2020年12月、監査事務所の品質管理の強化等を目的として、ISQM1(国際品質マネジメント基準第1号)が公表されました。これを受けて日本国内でも、2021年11月に「監査に関する品質管理基準」が改訂され、2022年6月に「監査事務所における品質管理」(品質管理基準報告書第1号)が改正されています。

当監査法人では、2024年7月1日より改訂品質管理基準等を適用しており、一層の品質向上に取り組んでいます。



品質管理部
モニタリング
チームリーダー
野村 奈穂

事業推進部長
藤田 憲三

品質管理部長
西垣 芽衣

事業推進部
品質企画・品質改善推進
チームリーダー
金井 政直

オーガニックな成長を支える 品質管理

事業推進部長 藤田 憲三 × 事業推進部 品質企画・品質改善推進 チームリーダー 金井 政直 × 品質管理部長 西垣 芽衣 × 品質管理部 モニタリング チームリーダー 野村 奈穂

当監査法人では、Avantia2030において、「オーガニックな成長」を掲げていますが、その達成には高い監査品質が大前提となります。そこで、監査品質の維持向上を監査現場で実行する事業推進部の藤田憲三部長と金井政直品質企画・品質改善推進チームリーダー、現場業務を監視する品質管理部の西垣芽衣部長と野村奈穂モニタリングチームリーダーの4人でアヴァンティアにおける「オーガニックな成長を支えるための品質管理」をテーマに座談会を行いました。

アヴァンティアの 品質管理の特徴

西垣 ありがたいことにメンバーやクライアントが順調に増えていきますね。そのような中で、アヴァンティアの監査品質を確保する取組みについて、現場側としてはどのように見えていますか。

藤田 やはり従来から継続している、進行中の監査業務に対して品質管理部が適時にモニタリングを行う「運用モニタリング」が効果的だと感じています。事後的かつサンプリングによるモニタリングである「定期的な検証」とは異なり、モニタリング担当者がクライアントを深く理解しているため、形式的な指摘ではなく、実質的な指摘が多く、やらなければならないことが増えている昨今の監査業務において、現場としては非常に助かっています。他法人から中途で入ってきたメンバーもこの運用モニタリングの取組みには感銘を受けています。

野村 モニタリングを行っている側は品質確保のために活動していますが、現場からは疎ましい嫌われ役と思っているので、役に立っていると聞いて嬉しいです。品質管理部のモニタリングチームでは、進捗期の監査計画や、期中レビュー、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、監査チームが不備を適時に是正していることを確認しています。モニタリングから検出された事項や品質管理協議会などで課題として認識された事項を重点テーマに設定し、組織横断的にモニタリングする取組みも継続しており、メンバーの増加による業務品質のバラつきを一定水準に抑えていきたいと思っています。

金井 現場側では、「この程度の検討では野村さんから指摘を受けてしまうな」と、顔が浮かび、良い緊張感の中、深い検討につながっています(笑)。

その他の取組みとしては、各監査業務の審査担当社員との適度なコミュニケー

ションもとても有効です。従来は、期末の意見審査で初めて審査担当社員に論点について説明するといった場面もありましたが、最近では、期末監査中は審査担当社員と週次でコミュニケーションを行い、重要論点をタイムリーに共有し、結論の方向性について合意形成しています。決算発表直前での意見審査時点で結論が変わるようなことがあるとクライアントにも迷惑がかかりますが、そういうことがなくなってきたと感じています。

西垣 現場の有望な若手メンバーを「グロースメンバー」として品質管理部に兼務させる取組みがあります。審査担当社員との適度なコミュニケーションは、グロースメンバーの発案でした。品質管理部からルールとして押し付けるのではなく、現場から自発的に品質向上策が生まれることも嬉しいですね。

藤田 アヴァンティアは、海外のネットワークに属さず、自分たちでマニュアルや調書フォーマットを考え抜いてきました。グロースメンバー制度は、「自分たちのルールは自分たちで決める」という文化を若い世代に引き継ぐ良い取組みですね。グロースメンバーも昨年の調書コンテストの上位者を中心に2期生が選抜され、1期生はマネージャーに昇格して現場専任に戻り、現場メンバーにその文

化を浸透させていくという好循環が生まれています。こういった取組みもアヴァンティアならではの特徴だと思います。

四半期開示制度の 改正に対応する取組み

野村 今年から四半期制度が改正されて、アヴァンティアの上場会社の大半は第1四半期と第3四半期の審査とレビュー報告書の発行がなくなります。品質管理業務では、審査の同席を通じた運用モニタリングはなくなりますが、第1四半期と第3四半期も監査チームとコミュニケーションを実施し、年間を通してタイムリーな運用モニタリングを継続するとともに、特定テーマの組織横断的なモニタリングや適時開示情報等に基づくオフサイトモニタリングの強化を行うようにしています。現場側ではどのような影響があったのでしょうか。

金井 レビュー報告書の発行がなくなり、審査がなくなったことから、審査に向けた調書の作成が不要になった点は大きいです。ただし、クライアントでは、四半期報告書の提出はなくなりましたが、決算短信の発表はありますので、アヴァンティアとしても、第1四半期と第3四半期は何もしないということではな





く、前期比較等の分析の手続を通じて異常点があればより深く検討するとともに、重要論点や重要取引については、年度監査の一環として、タイムリーに相談を受けたり検討を行ったりということは変わらず行いました。また、アヴァンティアでは、従来から四半期ごとに経営者とのディスカッションや監査役等への報告会を実施していますが、こちらも変わらず行っています。

また、アヴァンティアでも、3月決算のクライアントが多いことから、どうしても4月5月は業務が集中します。そのため、いかに繁忙期に業務を繰り越さずに適時に終わらせておけるかが重要となります。四半期レビューがなくなった分、期中に実施できる取引検証については適時に実施することを徹底するよう、各チームに号令をかけています。

西垣 最近の新たな取組みとして、各チームで「クライアントヒストリー」を作成し、年末には優秀作品を表彰すると聞きましたが、これはどういった取組みですか。

藤田 毎年実施している顧客満足度調査の結果などでも、業界理解やチーム内の情報共有といった項目に課題認識がありました。また、監査では、企業理解が重要になりますが、クライアントを深く理

解するためには、クライアントの歴史を知ることが大切です。監査チームは、外部公表されている情報には表れないような事実まで把握できる立場にあり、そういった情報が監査の歴史としても蓄積されています。パートナーのローテーションやチームメンバーの入れ替わりがあっても、そういったクライアントや監査の歴史をしっかりと文書としてとりまとめ、毎年更新していくことで、チーム内に「クライアントヒストリー」が残るようにしたいと考え、四半期レビューがなくなることで生まれる時間をそういった



活動にも充てていこうとしています。また、新たな取組みであることから、CEOとCOOに優秀作品の審査と表彰をお願いし、イベント感覚で一気に広げていきたいと考えています。

業務品質を確保するための現場での成長支援

西垣 堅調な人財採用が継続している中、メンバーの育成は非常に重要なテーマであると思います。金井さんは若手主査の成長支援の手腕には定評がありますが、どのようなことに気を付けているのでしょうか。

金井 私自身が新米主査だったころは、上司だった木村COOや藤田部長に厳しく指導され必死に業務をこなすことで割と早いスピードで成長しパートナーになることができましたが、時代の流れもあり同じやり方で若手主査には接していません(笑)。

主査経験のないメンバーの場合、主査のお作法を示してあげて、ある程度レベルは敷いてあげつつも、少しずつチャレンジの機会を提供することを心掛けています。また、軌道に乗るまでは週次のミーティングを実施するほか、相談事項はタイムリーに受けるなど、コミュニケーション



の頻度を意識しています。過度の負荷をかけてパニックさせてしまわないように、レビューメモは細かく記載し指摘するものの、口頭ではソフトな対応を心掛けています。普段の関係性がないと、レビューやコミュニケーションの実効性が出ないので、普段から丁寧なコミュニケーションを大切に、常に見ていることを示しています。

藤田 金井さんは主査経験のないメンバーを主査に推薦する抜擢人事でも定評があります。抜擢人事は業務執行社員の全面的な協力なしには成立しませんが、その中で金井さんは若手主査の抜擢に積極的な1人です。

金井 主査業務は、対クライアント、対チームの双方における中心的存在であり、とても大変なポジションですが、やりがいも大きい仕事です。また、業務の全体を見る力が養われるため、会計士としての成長も期待できます。早期に抜擢することで、個の成長につながり、ひい

ては法人全体の底上げにもつながると考えています。私自身も早い時期にチャンスを得て早期成長を実現できたので、私がサポートすることで、若手に成長の機会を提供できたらとの想いで取り組んでいます。

藤田 あとは、相性も大事ですね。人間なので、パートナーと主査の関係性でも、合う合わないはあると思います。細かい指導を歓迎する主査もいれば、ある程度大胆に任せてほしいと思う主査もいますので、金井さんには前者のタイプをお任せしています。人事評価や普段のメンバーとのやり取りに加え、人財開発室とも月次でミーティングを行うことで情報を得ており、個人の適性に加えて、できる限り相性にも配慮して主査を決めています。

野村 メンバー1人1人と向き合い、特性にあった成長支援を行っていることが、若手メンバーの早期成長につながっているのですね。適正規模にこだわり、

個を重視するアヴァンティアの特徴がこういったところにも表れているのですね。

西垣 2018年の金融庁の行政処分以降、毎月の品質管理協議会での議論を中心に、品質管理部の専任者を拡充し、事業推進部とも協力しながら、組織的品質管理体制の構築を推進してきました。外部レビューの指摘事例を研究して、不足があれば逐次対応もしていますし、アヴァンティアの品質は確実に向上していると自負しています。こうした組織的品質管理体制が機能しているからこそ、個に向き合い、個々がチャレンジする環境を提供できていると思いますし、そうして成長した人財が、若手メンバーの成長を支援するという好循環を生み出すことにつながっていると感じます。今後も適正規模にこだわりながらオーガニックな成長を続けるために、その土台となる組織的品質管理体制に磨きをかけていきたいと思っています。

人財基盤

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、質量ともに十分なかたち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」として整理しています。この人財基本方針は、人財採用における判断基準として機能するとともに、人事評価においても、当該基本方針に則った評価を行うこととしています。

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

仕事に取り組むにあたっては、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

人財採用方針

人財発掘においては、当監査法人が求める人物像に関する基本的な考え方をまとめた「人財基本方針」に合致し、当監査法人の経営理念に共感する人財について積極的に獲得をしています。

特に昨今においては、当監査法人に対するニーズの高まりに適切に応え、持続可能なかたちで監査法人としての役割を果たし続けるために、人財に対する先行投資を継続して推進しています。直近1年間においても、24名の常勤メンバーの採用実績を有しており、同規模の監査法人としては卓越した実績であると自負しています。

多様な働き方を前提とした人財確保

当監査法人では、2008年の設立以来、職員に対し副業を認め、公認会計士として幅広い経験を積みたいというメンバーのニーズについて、副業の解禁というかたちで応えています。

また、副業に一定の時間を割くことを前提としたフレキシブルなスタイルの常勤職員も存在しており、監査離れが進む昨今の業界環境において、優秀な人財が監査業務にとどまることに大きく寄与しています。

このようなスタイルの職員は、非常勤職員とは異なり、時間配分以外の要素は全て常勤職員と同様であり、当監査法人の品質管理ルールの周知なども通常の常勤職員と同様に行っているため、監査品質の確保は一定の高いレベルでなされています。

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会計士は、得意分野を活かした監査品質への寄与、若手常勤メンバーへの良い刺激となる良い側面も多くあるため、監査業務においては一定の非常勤人財の活用も行っています。ただし、高いレベルで監査品質を確保するため、コア業務は常勤職員主体とし、非常勤比率は一定以下とすることを基本方針としています。また、非常勤職員についても監査品質を中心とした評価を行い、当該評価結果に応じた処遇とするなど、監査品質にも配慮しています。

人財育成方針

採用した人財を一流の職業的専門家へと育成するための人財育成については、専門職員1人1人の個の力を最大限に伸ばすとともに、これをチームとして結集する、そしてチームとしての動きから個がさらなる成長を遂げるという基本的なコンセプトに基づいて取り組んでいます。

特に積極的に採用を進めている新規合格者については、3年間で上場企業監査における主査業務を担う人財へと育成するという考え方にに基づき、小手先のテクニックではなく、いかにして自分の頭で考え抜いて監査業務と向き合うかという観点から、参加者にじっくりと考えさせる形態の研修を定期的実施するとともに、監査現場においてそれをOJTとして実践するという循環を重視しています。

当監査法人の研修制度

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として「信頼される自由職業人」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、多様な研修制度を整備しています。具体的には、新人を対象とした「新人研修」、ジュニア・アカウントを対象とした「JA研修」、法人全体で行う「全体研修」、ある程度のキャリアを積んだメンバーに対する「自由職業人育成研修」等を行っています。

人事評価方針・制度

当監査法人の人事評価は、評価や昇進等について透明性あるプロセスを整備し、監査品質の向上に寄与する人財が高く評価される仕組みとなっています。

具体的には、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、中でも監査品質のウエイトを最も高くすることによって、監査品質を最重視するという法人の基本方針を反映した評価基準としています。

最終的には、各部門による評価が適切になされているかについて、人事評価会議が監督し、透明性のある人事評価を担保しています。

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います。

非監査業務に対する方針

当監査法人では、公益性の高い監査業務に優先的に人財を投入する方針としており、非監査業務について積極的な事業開発は行っていません。一方、非監査業務は、公認会計士として専門性の幅を広げる機会であるため、そのような機会に恵まれた際には、監査における独立性保持を前提として、前向きに取り組んでいます。

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。

職位	2023年9月 人員数	構成比	2024年9月 人員数	構成比
パートナー(P)	18	11.1%	21	10.8%
マネージャー(M)	8	4.9%	10	5.2%
ジュニア・マネージャー(JM)	10	6.2%	14	7.2%
エキスパート・ジュニア・マネージャー(JME)	-	-	1	0.5%
シニア・アカウント(SA)	50	30.9%	66	34.0%
シニア・エキスパート(SE)	4	2.5%	2	1.0%
ジュニア・アカウント(JA)	43	26.5%	46	23.7%
ジュニア・エキスパート(JE)	-	-	2	1.0%
オーディット・アソシエイト(AA)	14	8.6%	17	8.8%
コーポレート管理部	15	9.3%	15	7.8%
合計	162	100.0%	194	100.0%

(注)・上表の2023年9月には、非常勤メンバーがSAに25名、SEに3名、JAに4名含まれており、フルタイム稼働ベースでは計9.5名です。
 ・また、2024年9月には、非常勤メンバーがSAに38名、SEに2名、JAに12名含まれており、フルタイム稼働ベースでは計10.5名です。
 ・2024年9月人員の女性割合は49名(構成比25%)です。

また、品質管理に携わる部門別の専門要員数は以下のとおりです。

(2024年9月1日現在)	品質管理部	事業推進部	業務改善 推進担当	合計
品質管理に携わる専門要員数 (兼任者含む)	10名	8名	1名	19名

事業構造改革を目的とした、 オーディット・アソシエイトの活用

当監査法人では、公認会計士や試験合格者以外の人材として、
監査業務のサポートを行うオーディット・アソシエイト（以下、「AA」といいます。）の積極的な活用を進めています。
2024年9月からは、さらに一歩進め、公認会計士の責任と指導のもと特別な研修及び試験を通過したメンバーを
エキスパートAA（以下、「EAA」といいます。）として認定した上で、各現場において一部の監査業務を実施しています。
今回、このAA制度の改訂を中心的に実施した事業構造改革プロジェクト責任者の高橋敏史、
そして、当監査法人で初めてのEAAとなった西田奈央、中森早紀へインタビューを実施しました。

高橋 敏史 マネージャー



定の監査手法と知識を習得し、監査業務
全体のうちの一部を担うことを推進して
います。これにより、会計士がより高度
かつ専門的な判断領域にかける時間を
相対的に高めることができる結果、監
査業務全体の品質を向上させることを
可能にします。訓練されたAAによる監
査業務への積極的な関与により、従来
の監査チームの人財配置や役割分担を
根本から改革（人財のトランスフォーメ
ーション）し、より高い監査品質の提供を
可能にすることが、当プロジェクトの目
指す方向性となります。

当プロジェクトの具体的な取組みとし
ては、AA自身が担当する監査業務にお
いて、事実認識と監査判断（手続を実施
した結果の総括と結論の導出）を自己完
結で実施できることを目標に、継続的な
インプット（個別指導）とアウトプット
（監査現場における実践）の機会を提供
しています。インプットの際には、会計
士の頭の中のイメージや思考パターン

を、ある程度体系化した形でAA自身が
再現できるよう、監査業務の基本的な進
め方として、個別指導のほか、マニユ
アルや繰り返し視聴できる動画などあらゆる
媒体を駆使して取り組みました。特に
大変だったこととしては、教えたこと
は山ほどある中で、AA自身ができる限
り簡潔に、一連の判断過程を完結させる
ために、どの情報をどのレベルまで教え
るか、という取捨選択でした。そのため
には自分目線ではなく、徹底的にAA目線
に立って、自分の中の当たり前を今一度
かみ砕き、理解してもらえようという説明
を常に心がけました。

この度、責任をもって、監査業務を十
分に担えるAAを育成できたと考えてい
ます。様々な試行錯誤を経て体系化され
た教育プログラムと、当初のプロジェクト
理念をもとに、今後も継続的に監査業
務を担いえるAAを拡充することで、組
織基盤の健全性に貢献していきたいと思
います。

AA制度改訂の概要

	サポートAA	エキスパートAA NEW
主な業務内容	サポート業務 (従来通り)	監査業務 (試験合格者と同様の役割)
監査チームでの役割	サポーター	プレイヤー

AA制度の改訂は、私が担当する事業構
造改革プロジェクトの一環で行われてい
ます。当該プロジェクトは、会計士の監
査離れに対応し、人財のトランスフォー
メーションを推進するために発足しまし
た。具体的には、現在、監査法人に所属
し、監査を担う会計士は、全体の母集団
の4割にも満たないと言われています。
そのような中でも、我々は社会からの期
待・ニーズに高い水準で応え、持続可能
な成長を継続していかなければなりませ
ん。そのために、無資格者であるAAに
おいて、会計士の責任と指導のもと、一



西田 奈央 エキスパート・オーディット・アソシエイト

私がEAAを目指したきっかけは、率
直に「成長できる」と思ったからです。
現状維持である状況に漠然と不安を持っ
ていたところ、EAA制度のお話があり
ました。チャレンジすることへの不安は
ありましたが、成長できる機会を逃した
くないという気持ちの方が大きく挑戦す
ることを選びました。

EAAへの挑戦をしたことで、まだまだ

未熟ではありますが監査知識の向上と徹
底的に考え抜くことの重要性を感じるこ
とができました。監査知識を向上させる
ことで、専門職の方へより手厚いサポ
ートができていると実感しています。

今後は、EAAとしての自らの質を高
め、アヴァンティアにより良い影響をも
たらすことができるような人材になりた
いです。



中森 早紀 エキスパート・オーディット・アソシエイト

私は簿記の知識もなく、経理業務や監
査に今までまったく触れたことがない状
態でアヴァンティアに入所しました。で
すが、EAAになるためには、監査知識
の取得と簿記2級を取得する必要があり
ました。仕事の難易度は格段に上がりま
すし、アヴァンティアへの転職理由の一
つであるワークライフバランスが崩れて
しまうのではないかと不安もありま

した。そのような中でもEAAを目指し
てよかったと感じるのは、自分の成長を
実感できたことと将来武器になるキャリ
アを形成できていることです。

今後は、EAA1期生として「EAAを
目指そう」と思ってもらえよう、各現
場にて監査業務をしっかりと実施し、
EAAの活躍の場を広げていきたいと思
います。



アヴァンティアでの働き方

当監査法人では、「個のサステナビリティ」が「組織のサステナビリティ」を実現するとの考えのもと、会計のプロフェッショナルである公認会計士が存分に専門性を発揮し、社会に寄与する場を提供できるような体制を整備しています。

健康経営の推進

プロフェッショナルファームにとって人財は最も重要な経営資源であり、個々がベストなコンディションで働けるよう、当監査法人では様々な施策により健康経営を推し進めています。

経営会議において残業時間モニタリングを行い、一定時間以上のメンバーへの面談やアサイン調整を即座に行うなど、メンバーの健康への配慮を行っています。

その他、メンバーからの提案により開始した施策として、法人契約によるスポーツジムの利用促進、サークル活動の法人支援、置き型社食の導入などに取り組んでおり、健康増進について、メンバーの声を反映した取組みを推進しています。

育児休業取得のサポート

昨今は女性の出産に伴う社会的なサポート制度は産前・産後休業、育児休業をはじめに当たり前となりました。当監査法人の女性メンバーも出産を機にキャリアを途絶えさせることなく活躍できるよう、時短勤務やリモートワークの活用、配置転換などを個々の状況に応じて柔軟に実施しています。

また、女性だけでなく、男性の育児休業についても取得サポートに注力しており、着実に取得実績が増えています。柔軟なワークスタイルの制度を活かし、今後も働きやすい監査法人を目指します。

【育児休業取得人数】

	女性	男性
2023年6月期	4名	2名
2024年6月期	4名	4名
2025年6月期*	3名	4名

※2025年6月期は、2024年7月から9月末までの実績

働き方を個々のライフスタイルに合わせてられる柔軟性

育児や副業、地方在住など、従業員であるメンバーの置かれた環境は様々な状況にあります。当監査法人では、状況の異なるメンバーでもプロフェッショナルとしてのパフォーマンスを存分に発揮できるようフレキシブルなスタイルでの勤務やリモートワークの活用など、柔軟な働き方を可能にする制度を設けています。

また、それぞれが置かれた環境やその時々状況に応じて、コミュニケーションを活性化する対面オフィス環境、スムーズなリモートワークを支えるIT環境のいずれも万全に整備することで、多様なワークスタイルへ対応し、「個のサステナビリティ」を重視した働き方を追求しています。



IT基盤

当監査法人のIT環境

当監査法人においては、高いセキュリティレベルを確保し、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、クラウドによるIT環境として、AWS (Amazon Work Spaces) を活用して基本的なITインフラを構築しており、VDI (仮想デスクトップ) 環境の実現、そのインフラ上での自社開発電子監査調書システムAQuAの運用も実現しています。

当監査法人が運用するシステムの具体例

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。監査業務におけるAQuAの利用率は100%であり、紙面調書は廃止しています。

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」を用いています。

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。

情報セキュリティへの取組み

当監査法人は、監査法人として取り扱う様々なクライアント情報を適切に保護するという観点から、情報セキュリティへの取組みを推進しています。

具体的には、情報セキュリティに関する規程を整備し、これに適合するITインフラを構築するとともに、情報セキュリティの担保において重要となるメンバーの意識向上のための研修及び定期的モニタリングを通じて、運用が徹底されていることを確認しています。

なお、監査調書を作成する環境として、AWSによるVDI環境を整備しており、その環境において電子監査調書システムAQuAを利用することにより、メンバーに貸与したノートパソコンのローカル環境にデータを保存することのないようにしている点が大きな特徴です。

今後も、監査法人として求められる高いレベルでの情報セキュリティを継続的に担保することができるよう取り組んでまいります。

ADICへの参画とAQuAの外部提供

当監査法人は、中堅中小監査法人向けに電子監査調書システムが利用可能なセキュアなITインフラサービスを提供することを主たる事業としている、合同会社監査D&Iコンソーシアム (通称：ADIC) に対して出資を行い、ADICの合併会社としての運営に参画しています。

ADICは、デジタル化の遅れが深刻な中小監査法人における監査調書のデジタル化を推進するために設立された合併会社であり、ADICに対して当監査法人が自社開発した電子監査調書プラットフォームAQuAをライセンスすることで、AQuAの他法人への展開を推進しています。

これにより、当監査法人自らのデジタル化を推進するのみならず、中小監査法人業界全体のデジタル化に寄与することができると考えており、社会的な貢献を果たすという観点からは極めて重要な取組みであると考えています。

IT投資に関する方針

メンバーが自らの時間を知識労働に集中することができるよう、必要なIT投資については積極的に行う方針です。ただし、テクノロジーの急速な進化によって、活用し得るテクノロジーも多種多様となり、必ずしも当監査法人が単独投資をするという考え方のみでは、必要十分な投資を行うことができない可能性もあります。

そこで、当監査法人としては、合併出資を行っているADICが今後のIT投資において重要な位置づけになると捉えています。すなわち、シェアリング・エコノミーの考え方に基づき、他の中堅監査法人との共同投資を行うことによって、単独では難しかったIT投資を実現し、その利益を複数の監査法人で得ることにより、参画している中堅監査法人のレベル向上を図るという考え方で、最新のテクノロジーについて積極的な投資を継続していきたいと考えています。

リモートワークへの取組み

当監査法人においては、監査品質を担保するリモートワーク環境の整備に取り組んでいます。リモートワークが監査品質や情報セキュリティの確保に対する阻害要因となることのないよう、各種ツールを活用しながら、コミュニケーションの活性化を図るとともに、VDI環境を前提とした業務遂行により、リモートワーク下においても一定のセキュリティを確保しています。

今後は、対面コミュニケーションの利点とリモートワークによる生産性向上の利点のいずれも追求すべく、局面に応じて最適な手段を使い分ける観点から対面とリモートワークの最適なバランスを実現していきます。

監査現場の デジタルイノベーション

COO 木村 直人 × マネージャー 田中 龍之介 × ジュニア・マネージャー 河野 勇輝

監査を取り巻くテクノロジー環境が目まぐるしく進歩する中で、当監査法人はどう適応していくのか。ミドルサイズファームとしてのデジタルイノベーション（以下、DI）推進をテーマに、DIプロジェクトの主要メンバーであるCOOの木村直人、田中龍之介マネージャー、河野勇輝ジュニア・マネージャーによる鼎談を実施しました。

監査業界とテクノロジー

田中 まずは、監査業界を取り巻く外部経営環境として、テクノロジーに対するどのような取組みが求められているか、木村さんからお話をお聞かせください。

木村 監査業界は人手不足と生産性向上の課題に直面していますが、特に中小監査法人では、テクノロジー投資が十分に進んでいない状況です。若手会計士に単純作業ばかりさせてしまうと、早期成長に対する貪欲な気持ちに代えていけなくなるのではないかと懸念もあります。

河野 監査基準等がテクノロジーの全面活用を前提に作られていないこともあり、テクノロジーを活用する場合の標準的な監査手続は未だ確立されていません。AIに依頼できる作業を明確にすることができれば、テクノロジーの活用はより一層進むと思います。

田中 単純作業はテクノロジーの力で省力化し、本質的な判断業務に集中できるように転換していかなければなりません。一方、公認会計士はAIに代替される職業として紹介されることもありま

す。私たちはテクノロジーとどのように付き合っていくべきなのでしょう。

木村 このテーマについては、シンプルに考えていて、かつて製造業で起きたことと同じことが起きると思っています。つまり、工場オートメーション化を進め省人化された工程があるわけで、その意味ではその仕事は代替されたわけです。監査においても、AIが監査業務の一部を奪うくらいに活用できなければAI活用は成功したとは言えません。その上で、人間である会計士にしかできない知識労働にどう集中するのが鍵です。人間ならではの価値を出せる人、テクノロジーをどう活用するかのグランドデザインを描ける人、こういう人材の育成を組織として取り組んでいかなければなりません。

DIプロジェクトの発足

田中 DIプロジェクトに話を移します。アヴァンティアにはITインフラを整備するDX推進室も存在しますが、それは別にDIプロジェクトを立ち上げ、監査におけるAIの利用等について研究を

進めています。この狙いについてご説明ください。

木村 アヴァンティアは、ミドルサイズファームの中ではテクノロジーにかなり投資してきた監査法人だという自負があります。監査現場にAIを含むテクノロジーを活用し、監査そのものにイノベーションを起こすというミッションについては、スピード感を持って進めていく必要があると考え、私が総責任者となり、監査現場の会計士と、電子監査調書システム「AQuA」を開発してきたエンジニアが結集する、独立したプロジェクトを発足させました。

田中 現在、DIプロジェクトでは、AI監査ツールを内製で開発していますよね。河野さん、AI監査ツール開発の状況について教えてください。

河野 はい。現在、監査現場でクライアントからお預かりしている仕訳データをもとに、データクレンジング、増減分析、AI分析コメント、監査調書のドラフト作成をワンストップで実行できるようなツールを、来春の正式リリース^{オーロラ}を目的に開発しています。名前は「AurorA」といって、AI監査ツールというコ

ンセプトから、AIに命名候補を挙げてもらい、また、アプリケーションのロゴもAIに原案を考えてもらいました。

木村 AQuAの時は僕が名付けたわけですが、AIに考えてもらうのも面白いコンセプトですね。河野さんは会計士でありながら開発の経験もありますし、AQuAのような監査業務システムを開発してきたエンジニアを法人内に抱えているというのは、なかなか他の監査法人にはできないことだと思います。

河野 そうですね。AQuAの開発経験はとても大きいと思います。自分たちで持つべきコンセプトはしっかりと自分たちで企画・設計しつつ、コーディングに関してはより良い知見を持つ開発会社と協力して、セキュリティに配慮しながら作り上げていくという体制が取れています。特に、システム開発で一番時間がかかる要件定義を内製化できているのは強みですね。

木村 開発以上に重要になってくるのは、監査現場とのすり合わせになってくるのかなと思います。田中さんは監査現場の最前線で業務を推進してくれているわけですが、その立場から見て、今回の

プロジェクト開発に期待することは何でしょうか。

田中 AurorAは他所から与えられたものではなく、内製で開発しているものなので、仮に現場の業務にうまく合致しない点があったとしても、柔軟に変えていける強みがあると思います。改善の声は必ず挙がってくると思いますので、積極的に開発メンバーにつなげていきたいなと思っています。

河野 AurorAはアジャイル開発を採用してまして、来春に一旦リリースはしますが、拡張性を持たせた設計にし、現場のニーズがある機能を細かく開発していく体制をとっています。ぜひ監査現場の声を取り入れて開発を進めていきたいと思っています。

将来のビジョンについて

田中 最後に、アヴァンティアが目指す監査現場のイノベーションについて、将来の展望をお聞かせください。

木村 我々がフォーカスしているのは、究極的に言えば「人」です。「人」が判断業務に集中するために、テクノロジーに

活躍してもらおう。AIは監査報告書にサインして無限責任を負ってくれるわけではないため、今後も、最終的な責任を負う「人」がクオリティコントロールをするという主導権は握っておくべきだと考えています。

田中 AIの作業結果についてもしっかりと査閲が行われていくのですね。AIの活用は目的ではなく、あくまでも単純作業を省力化していくための手段であると理解しました。

木村 将来的には、人間の能力だけではできなかったビッグデータの活用が可能になることにより、会計士が高い視座を持つスーパーヒューマン化していく可能性も出てくるでしょう。

河野 会計士にとってのパワードーツのようなものですね。ツールの開発を通じて、Avantia2030へ向けたアヴァンティアの成長を下支えしていきたいと思っています。

木村 そして、僕らが取り組んだ研究開発はどんどん業界全体に対して還元し、ミドルサイズファームが監査の担い手として益々活躍する、そのような構造を作っていきたいと考えています。



グローバル推進

グローバル・ネットワークに関する考え方

監査法人経営において国際対応というと、多くの方が国際ネットワークへの加入を思い浮かべるでしょう。一定規模以上の監査法人においては、何かしらの国際ネットワークへと加入することが常識であるかのように考えられている面もあります。

一般的に日本の監査法人が国際ネットワークへと加入する利点としては、監査業務におけるツールやソフトウェアの利用、リファレンス業務の獲得、クライアントの海外子会社監査の安定した対応などが挙げられますが、その一方で、必ずしも日本の監査環境にはマッチしない監査マニュアルやツールの利用が半ば強制されることや、その対価としての多額のロイヤルティの支払いなどが生じるのも事実です。

当監査法人としては、国際ネットワークへと加入することによるマイナスの側面の影響が大きいと判断し、むしろ自社開発をした電子監査調書プラットフォームAQuAを十分に活用し、自分たちで議論を重ねた品質管理ルールを何らの制約なく運用することで、より高い監査品質の確保が可能になると確信し、特定の国際ネットワークへの加入は行っていません。

海外子会社監査への対応

国際ネットワークに加入しないことで、クライアント企業の海外子会社監査の対応に不安を覚えられる方がいらっしゃるかもしれませんが、当監査法人においては、国際ネットワークに加入している現地会計事務所という制約にとられることなく、それぞれの海外子会社にとって最適と考えられる現地会計事務所業務を依頼し、当監査法人が主体となってグリッブを効かせることで、むしろ最適な布陣でのグループ監査が可能になると考えています。

このようにして、当監査法人においては、国際ネットワークへの加入という形に一切とられることなく、それぞれの局面において最適な組み合わせで、クライアント企業のグローバル化へと対応できるようにしており、そのために必要となる外国語に通じた人財についても一定程度確保しています。

アヴァンティアとしてのグローバル推進

当監査法人は、特定の国際ネットワークには加盟しない方針ですが、独自のグローバル推進施策として、COO直轄のグローバル推進特命担当パートナーである染葉真史が中心となり、Strategic Global Partnership (SGP) 構想の実現に向けて取り組んでいます。その前段階として、SGPの基盤を構築するために、まずアジアの主な国々の会計士協会の協力を仰ぎながら複数の中堅中小会計事務所との協力提携を進めているところです。それからアジアのほか、日本企業が海外子会社を持つ主要国の会計事務所とも協力提携を広げていき、将来的に協力提携を発展させてSGPを確立することを計画しています。

Strategic Global Partnership構想

中堅監査法人に必要な国際対応の要素として、「海外子会社の監査対応」にフォーカスし、従来型のネットワークのような拘束性がない形で、海外の様々な会計事務所との対等な関係のパートナーシップ契約 (Strategic Global Partnership Agreement) を締結し、クライアント企業の海外子会社対応を担うことができる現地会計事務所との関係性を構築するという構想です。

今後、当監査法人として積極的に協力提携事務所を拡大し、将来的に、シェアリング・エコノミーの発想で、他の中堅監査法人とも連携を図りコンソーシアムを立ち上げ、海外事務所との協力提携をSGPへと発展させ当コンソーシアムがSGPの主体となることにより、中堅監査法人として必要十分な国際対応基盤の確立を図っていきたいと考えています。

IFRSへの万全の対応

当監査法人はIFRS (国際財務報告基準) に関しても、中堅監査法人としては珍しく、既に多数の導入事例を法人として経験しており、IFRSを採用するクライアント数も増加していますので、IFRSに精通した人財を一定程度確保しています。

今後も、人財開発室及びグローバル推進特命担当パートナーが中心となって、法人としてIFRS対応力を高めるべく、人財育成に取り組んでいく方針です。



染葉 真史
パートナー
グローバル推進特命担当
元国際会計士連盟 (IFAC) ボードメンバー
元日本公認会計士協会 (JICPA) 国際担当常務理事

IPO推進

IPO監査に対する基本スタンス

昨今、IPO監査の担い手が不足し、日本の将来を支える成長企業がきちんとした監査を受けることができないという事態が社会問題化しています。ますます激しさを極める国際競争の中で、このような足かせが存在すること自体、日本の産業競争力強化の観点からは憂うべき事態です。

当監査法人は、このような社会問題の解決を推進する観点から、IPO監査に対しても積極的に取り組んでおり、IPO業務を統括する部署として、COO直轄の「IPO推進室」を設置しています。

今後も、適切なリスクマネジメントを行いながら、IPO監査を通じて積極的に成長企業の支援を行ってまいります。

IPO監査の特徴と監査品質

IPOを目指す企業の中には、内部統制の整備運用が不十分なベンチャー企業も多く含まれています。そのような企業に対して、適切に監査を行い財務報告の信憑性を担保していくためには、早い段階からクライアントとの深度あるコミュニケーションを確立し、実りのある指導を積極的に行っていくことが肝要です。

また、IPO監査の場合、監査報告書の発行自体は上場申請時に一括して行うこととなりますが、高いレベルでの監査品質を確保するためには、IPO準備の早い段階からタイムリーな議論が極めて重要です。具体的には、IPO準備の過程において、直前前期に突入して以降は、監査報告書を発行する段階にない時期であっても、上場企業監査に準じたかたちで予備審査を行うことで、早期の課題発見と解決を可能にし、IPO業務における監査品質の確保を推進しています。

IPO推進室の活動

IPO推進室では、全国規模でのIPOのネットワークを形成するために、証券取引所、地方自治体、証券会社、地方銀行、Jアドバイザー、監査法人、税理士法人、IPOコンサルなどとのネットワークを構築し、次のような活動を展開しています。

- ・IPO市況、IPO準備企業の情報連携や支援
- ・上場企業、IPO準備企業の相互紹介
- ・各地域における経済貢献活動(セミナー、イベント、団体活動、書籍執筆等)
- ・各地域における会計士ネットワークの構築

IPO推進と地方創生

IPO推進室ではAvantia2030で掲げる地方創生についても前向きに取り組んでいます。プロ向け市場として設けられているTOKYO PRO Market (通称：TPM) においては、上場する企業の多くが地方企業となっています。また、当監査法人が2024年1月に事務所を新設した福岡地域でもプロ向け市場としてFukuoka PRO Market (通称：FPM) が開設されました。

地方創生の中核を担っていく地元の成長企業を、地元の公認会計士ともコラボレーションしながら、TPM市場やFPM市場への上場をご支援することで、IPO推進室としても地方創生に寄与したいと考えています。



橋本 剛
パートナー
IPO推進室長

08 ガバナンス・コード

ガバナンス・コード

当監査法人のように無限責任のパートナーシップを前提とした監査法人においては、パートナーによる相互監視が最も重要なガバナンス基盤となります。

一方、上場企業監査を行う監査法人は、自らを社会的な存在と位置づけ、内向きの論理で経営するのではなく、ステークホルダーへの説明責任を果たすことができるガバナンス基盤の確立を目指さなければなりません。

当監査法人は、対外的にも説明可能なガバナンスを高いレベルで構築することを念頭に、「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2021年12月より行っています。

監査法のガバナンス・コードは2023年3月24日に改訂されており、当監査法人は2024年6月期の期初(2023年7月1日)から改訂後のコードを適用しています。当監査法人は各コードの全てにコンプライしており、具体的な対応状況について、次ページ以降でご説明いたします。

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、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。

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	当監査法人の取組み
	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。	<p>P04-07 アヴァンティアの成長とその未来</p> <p>P08-09 Avantia2030</p> <p>P26-27 ミッション・ビジョン・バリュー</p>
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。	<p>P26-27 ミッション・ビジョン・バリュー</p> <p>P44-47 人財基盤</p>
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。	<p>P44 人財基本方針</p> <p>P46 人事評価方針・制度</p>
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。	<p>P26-27 ミッション・ビジョン・バリュー</p>
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明らかにすべきである。	<p>P45 多様な働き方を前提とした人財確保</p> <p>P46 非監査業務に対する方針</p>
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。	<p>P56-57 グローバル推進</p>

原則2	組織体制	当監査法人の取組み
	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>P30-32 ガバナンス</p>
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 ・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>P18-20 クライアントとのコミュニケーション</p> <p>P22-25 「信頼される自由職業人」を育成するアヴァンティアの人財開発</p> <p>P30-32 ガバナンス</p> <p>P33-35 アヴァンティアのガバナンス</p> <p>P36-37 組織的品質管理体制</p> <p>P39 積極的なコミュニケーション</p> <p>P44-47 人財基盤</p> <p>P48-49 事業構造改革を目的とした、オーデイト・アソシエイトの活用</p> <p>P50-51 アヴァンティアでの働き方</p> <p>P52-53 IT基盤</p>
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>P30-32 ガバナンス</p>

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>P32 経営・監査品質監視委員</p> <p>P33-35 アヴァンティアのガバナンス</p>
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>P32 経営・監査品質監視委員</p> <p>P33-35 アヴァンティアのガバナンス</p>
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 ・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	<p>P32 経営・監査品質監視委員</p> <p>P33-35 アヴァンティアのガバナンス</p>
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>P32 経営・監査品質監視委員 なお、経営・監査品質監視委員の支援は経営会議が担っています。</p> <p>P33-35 アヴァンティアのガバナンス</p>

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。	P36-43 監査品質を支える組織基盤
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。	P44-47 人材基盤
4-3	監査法人は、併せて以下の点に留意すべきである。 ・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>P22-25 「信頼される自由職業人」を育成するアヴァンティアの人財開発</p> <p>P44-47 人材基盤</p> <p>P48-49 事業構造改革を目的とした、オーデイト・アソシエイトの活用</p>
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>P18-20 クライアントとのコミュニケーション</p> <p>P39 積極的なコミュニケーション</p>
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。	P39 通報制度

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等で、わかりやすく説明すべきである。	本報告書が相当します。
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。 ・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 ・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組みの実効性の評価	本報告書においてご説明しております。
5-3	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。 ・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	P56-57 グローバル推進
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。	<p>P18-20 クライアントとのコミュニケーション</p> <p>P39 積極的なコミュニケーション</p> <p>資本市場関係者との意見交換は、法人代表CEO、COOが中心となり、様々な人的交流の中で実践しています。</p>
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。	実効性の年次評価を実施し、その結果を経営・監査品質監視委員に報告しております。
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。	5-5に記載のとおり評価を実施しており、当該評価結果を組織的運営の改善に活用しております。

財務基盤

経済的に独立した立場で真に公正な監査を行うために欠かせない要素が、安定した財務基盤です。
当監査法人は、設立以来継続して財務的な安定を確保するとともに、特定顧客に対する報酬依存度についても十分に低い水準を継続しており、監査における独立性を脅かすような状況は一切ありません。

当監査法人の財務概況

(単位：百万円)

	2023年6月期	2024年6月期
1項業務収入	1,735	2,066
2項業務収入	88	90
売上高合計	1,823	2,155
最も依存度が高い顧客に対する報酬依存度(%)※	4.1%	3.8%
現金及び預金	460	655
総資産	815	1,021
有利子負債	-	-
純資産合計	343	442

※倫理規則においては、特定の顧客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。なお、当監査法人の報酬依存度の計算にあたっては、分母にパートナー個人の業務収入を含めずに保守的に算出した割合を記載しています。

法人概要 (2024年9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)	人員数		
所在地	東京事務所	東京都千代田区三番町3番地8 泉館三番町2階	代表社員	2名
	大阪事務所	大阪府大阪市中央区安土町2丁目3-13 大阪国際ビルディング31階	社員	17名
	福岡事務所	福岡県福岡市博多区博多駅前3丁目4-25 アクロスキューブ博多駅前4階	特定社員	2名
	札幌事務所 (2024年12月より)	北海道札幌市中央区北4条西4丁目1-7 MMS札幌駅前ビル2階	公認会計士	88名
設立年月	2008年5月	試験合格者	40名	
代表者	法人代表CEO 小笠原 直	その他	45名	
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 合同会社監査D&Iコンソーシアム	合計	194名	
		監査クライアント数		
		金融商品取引法・ 会社法監査	44社	
		会社法監査	18社	
		その他法定監査	4社	
		その他任意監査	40社	
		合計	106社	

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

お電話でのお問い合わせ (03)3263-7681

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