

# 監査品質のマネジメントに関する年次報告書

2024年度版

**SAC** 新宿監査法人

# 目 次

代表者メッセージ . . . . . P 1

監査品質の指標（AQI） . . . . . P 2

法人概要 . . . . . P 4

（経営管理の状況等）

品質管理基盤 . . . . . P 6

組織・ガバナンス基盤 . . . . . P 1 1

人的基盤 . . . . . P 1 4

I T 基盤 . . . . . P 1 6

財務基盤 . . . . . P 1 8

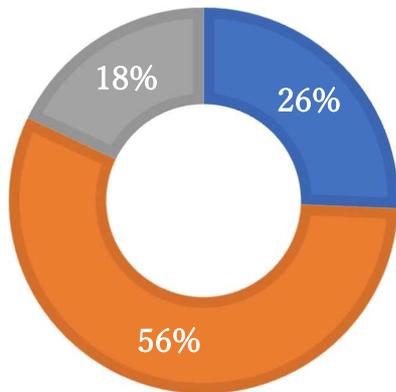
国際対応基盤 . . . . . P 2 0

監査法人のガバナンス・コードの適用状況 . . . P 2 1

## 監査品質の指標

### 職位ごとの人員数

(2025年3月現在)



- パートナー (10名)
- 専門要員のうち公認会計士 (22名)
- その他職員 (7名)

### 独立性遵守回答率と

### 違反件数

独立性遵守回答率

100%

違反件数

0件

### 常勤監査業務従事者数増減

△6.7%

(2024年4月～2025年3月)

### CPD取得義務達成率と

### 一人当たりの平均研修時間

CPD

100%

一人当たり研修時間

56時間

(2025年3月末現在)

## 1人当たりの上場会社

### 平均監査関与会社数

業務執行社員

**1.7 社**

主査

**2.5 社**

## 完了した監査業務の検証結果 (2024年9月実施)

2024年3月期選定件数

**1 社**

重要な不備事項が  
検出された監査業務

**0 件**

※ 当監査法人は3月決算法人ですので、特にことわりがなければ、2024年4月1日から2025年3月31日の期間について報告しています。

## 代表者メッセージ

当監査法人は、1974年に個人事務所を法人化し、監査法人を設立しましたが、その後他法人との統合などは行わず現在に至っております。このことから組織の一体性があり、意識の共有が容易であることが当法人の特徴のひとつです。

また、コンサルティング業務、IT業務、国際税務業務などさまざまな分野で活躍した経験豊富な者が多く在籍していることも当法人の強みになっています。

一方、当法人の顧客の海外進出に伴い、その海外での活動を支援することをめざし、海外の事務所との連携を1990年代から開始し、1997年には当法人の香港オフィスを開設し、海外でのサポート体制を万全にしています。

こんにち、IT技術はじめ幅広い科学技術のめざましい進歩のおかげで、地球規模でさまざまな分野において劇的な変化が起きています。また、世界各地で紛争が頻発して、世界規模での生産活動、物流、資金調達などの経済活動にも大きな影響が生じる一方、国内ではさまざまな業態、組織で不祥事が起きており、ときには世間では優良と評されている組織でも問題が発生するなど、いつどこで何が起きるか分からない混沌の中にいます。

このような環境下で、当法人は組織の一体性を活かし、フルに機動力を発揮することを心掛けています。その活動範囲は国内にとどまらずアジア、アメリカをはじめ海外にも広がっています。一方、幅広い経験を有したメンバーがさまざまな課題に取り組み、多面的な角度から判断することで正しい答えを導くように努めています。また、AIの導入をはじめ電子調書のレベル向上のために、これからも惜しまずに積極的に投資を行っていきます。

そして、監査業務に携わる各自の「行動指針」として

- ・監査の品質向上を常に優先すること。
- ・監査の本分を忘れず、謙虚に辛抱強く業務を遂行すること。
- ・監査対象の環境、組織、人は常に変化していることを忘れず固定観念にとらわれないこと。
- ・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、開放的な組織文化や風土を醸成することに寄与すること。

を法人全員で共有しています。

監査法人として今年で51周年を迎えますが、歴史に甘んずることなく、ゼロからのスタートという意識をもって、新しい監査の在り方を間断なく追求していく所存です。

新宿監査法人 統括代表社員

田 中 信 行

# 法人概要

## 基本理念

当監査法人は、経営理念として「公正な経済社会の確立、発展に寄与することを目的とし、①職業的専門家として社会の規範を重んじ、②常に業務水準の向上に努め、③社会、クライアントの期待に応える」ことを掲げ、この実践を経営の基本方針としています。

## 沿革

当監査法人は、1952年（昭和27年）に創業された公認会計士田中嘉夫事務所が前身となっています。昭和の高度成長期、企業規模の拡大化・多角化とともに、会計監査人による商法監査が導入され、わが国の監査制度も見直しを迫られるようになりました。

このような状況に機能的・組織的に対応していくため、同事務所監査部を発展的に解消し、1974年（昭和49年）に新宿監査法人として発足しました。

その後、日本経済の発展に伴い企業の国際化が急速に進む中、当監査法人も、この変化への対応の一環として、1997年（平成9年）に香港オフィスを開設しました。

監査法人発足後、2025年で創業51年を迎えています。

## 人員構成

2025年3月末現在

職 位	人 数
社員たる公認会計士	10名
社員以外の公認会計士 (内 非常勤者)	22名 (19)
公認会計士試験合格者 (内 非常勤者)	1名 (1)
監査スタッフ	1名
事務スタッフ	5名
合 計	39名

## クライアント

### 監査証明業務の状況

2025年3月末現在

種 別	被 監 査 会 社 等 の 数	
	社 数	内大会社等の数
金商法・会社法監査	10 社	10 社
会社法監査	3	0
学校法人監査	2	0
労働組合監査	3	0
その他の任意監査	3	0
計	21	10

### 非監査証明業務の状況

2025年3月末現在

区 分	対象会社等数	対前年度増減
大会社等	1 社	1 社
その他の会社等	1	0

### 主な関与先名（大会社等）

株式会社ミツバ  
株式会社両毛システムズ  
株式会社エヌアイデイ  
株式会社BSNメディアホールディングス  
レカム株式会社  
株式会社免疫生物研究所  
株式会社東京機械製作所  
株式会社アスモ  
日本精鋳株式会社  
株式会社メディックス

# 品質管理基盤

## 職業倫理及び独立性

### (方針)

当監査法人の監査の品質管理規程（以下「当監査法人の品質管理規程」という。）第9条において、当監査法人及び専門要員が独立性の規定を遵守することを合理的に確保するための方針と手続を定めています。なお、担当者の長期関与によるローテーションや就職制限などの職業倫理は、倫理規程に定めています。

### (体制)

当監査法人の品質管理のシステムの整備及び運用を実際に執行する責任者（以下「品質管理担当責任者」という。）は、社員会で決定した代表社員が務めています。

品質管理担当責任者は、当監査法人及び専門要員等（審査担当者及び事務職員を含む。）に対して、毎年3月31日現在において日本公認会計士協会（以下「協会」という。）が公表している「監査人の独立性チェックリスト」により利害関係の有無を、インサイダー取引防止規程により特定有価証券等の売買及び所持の有無を、確約書等を提出させて確認するとともに、問題の有無等を社員会に報告しています。また、採用者に対しては、採用時に前記の確約書等に併せて、セキュリティ・ポリシーに関する機密保持の誓約書を徴求しています。

品質管理担当責任者は、独立性の保持のための方針や手続に対する違反を識別した場合は、その違反に対処する必要がある専門要員等に伝達するとともに、社員会の討議に付し、独立性に対する脅威を生じさせる行為や関係の排除、監査契約の解除等の適切な行動を決定することとしています。

監査業務の主要な担当社員等の長期関与によるローテーションは、継続監査期間7年、クーリングオフ期間は役割に応じて2年から5年の協会のルールを準用しています。

また、退職後の就職制限は公認会計士法に定める期間とし、法令遵守の誓約書を退職時に徴求しています。

公認会計士である社員以外の者が公認会計士である社員の監査証明業務の執行に不当な影響を及ぼすことを排除するための措置として、監査チームの選任にあたり、当該被監査会社の監査責任者であった社員は、クーリングオフ期間においては除くこととしています。

また、監査業務の実施に際して専門家を利用する場合は、当該被監査会社との間の独立性の確保を確認しています。なお、当監査法人は特定社員制度は採用していません。

## 契約の新規の締結及び更新

### (方 針)

当監査法人の品質管理規程第10条及び第11条において、業務の質を合理的に確保するために、契約の新規の締結及び更新のための方針と手続を定めています。なお、手続は新規の締結及び更新の決定前に行うこととしています。

### (体 制)

契約の新規の締結を行う場合は、関与先の誠実性、当監査法人の規模及び組織や当該業務に適した能力と経験を有する専門要員の確保の状況を検討しているほか、潜在的な利益相反関係の有無等を検討しています。

契約の更新を行う場合は、当年度又は過年度における業務の実施中に生じた重要な事項と、それらが契約の更新の判断に与える影響を検討しています。

監査契約の新規の締結及び更新を行う場合は、社員会の承認を得ることとしています。

## 専門要員の採用、教育・訓練、評価及び選任

### (方 針)

当監査法人の品質管理規程第13条及び同細則第13条において、適性、能力及び経験並びに求められる職業倫理を備えた専門要員を十分確保するために、専門要員の採用、教育・訓練、評価及び選任等の人事に関する方針と手続を定めています。

なお、社員の報酬決定については、代表社員が協議の上決定します。

### (体 制)

専門要員を採用する場合は、採用予定者から履歴書を入手して、代表社員が面接を行い、監査に関する必要な知識があり、かつ、品質管理を遵守し、監査業務を積極的に行う意欲のある者を採用します。

採用後は、職業的専門家としての教育研修（協会及び当監査法人が主催する研修会）に積極的に参加をさせるとともに、より経験を積んだ専門要員などによる指導により実務経験を積ませています。

当監査法人は、専門要員が能力を高め維持すること及び職業倫理（独立性を含む。）を遵守することを正当に評価するために、監査業務の実施や職業的専門家としての能力の向上に関して助言相談を行い、昇進を検討する場合には実施した監査業務の品質や職業倫理（独立性を含む。）の遵守の程度を考慮しています。

専門要員の選任は、監査業務の理解の程度、実務経験、職業的専門家としての基準及び

法令等に対する理解度並びに判断能力を考慮しています。また、監査責任者の選任は、その職責を果たす適切な能力、適性、経験、独立性等を加味しています。

## 業務の実施

### (方針)

当監査法人の品質管理規程第9章（第18条から第24条）において、監査業務の品質を合理的に確保するために、協会から公表された監査基準報告書等に準拠し、研究報告を参考として、監査業務の実施に関する方針及び手続並びに監査マニュアルを定めています。

なお、当該方針及び手続等には、監査業務の実施、監査チームへの指示、監督及び査閲の方法、監査調書としての記録及び保存の方法を含めています。

### (体制)

当監査法人は、監査実施前に監査チーム会議を開き、また、適宜、監査業務の実施過程において、監査責任者が監査チームメンバーに対して、監査先に係る監査リスクに関連する事項や潜在的な問題点等を分掌指示書等により周知しています。

監査責任者又は監査先の現場責任者は、監査業務の進捗状況をミーティングや監査調書の査閲等により把握し、個々のメンバーの適性、能力及び経験を考慮して適宜指導を行ない、特に経験の浅いメンバーに対しては、監査手続の目的が達成されるように指導に努めています。

当監査法人は、判断に困難が伴う重要な事項及び監査責任者と審査担当者との見解が相違した場合などには、法人内部の他の部署又は外部の顧問などに専門的な見解を問合せています。

当監査法人は、審査を行う機構（コンカリング・レビュー・パートナー方式）を設け、監査計画及び監査意見形成のための監査業務に係る審査を行うことを審査規程として定めています。審査は、全社員で構成する審査会の承認を得た審査計画、審査方針、審査基準に基づき、監査責任者との討議、財務諸表及びその監査報告書の検討並びに監査調書の検討により行われています。

なお、監査責任者と審査担当者との見解が相違した場合は、審査会の衆議に付し、その結論が出されるまでは監査報告書等は発行しない方針です。

## 品質管理のシステムの監視及び改善

### (方針)

当監査法人の品質管理規程第14章(第30条から第38条)において、品質管理のシステムに関する方針及び手続が適切かつ十分であるとともに、有効に運用され、かつ遵守されていることを合理的に確保するための方針及び手続を定めています。

### (体制)

当監査法人の品質管理のシステムの監視は、日常的監視と完了した監査業務の定期的検証に分けられており、品質管理担当責任者は所定の様式により実施されたその結果を監査責任者及び社員会に伝達しています。

日常的監視は、監査業務等の実施に際して必要な、新たな職業的専門家としての基準及び法令等の公表が、当監査法人の品質管理のシステムに反映されているかなどを確認することを目的としています。

完了した監査業務の定期的検証は、品質管理担当責任者が選任した検証者が、協会の公表した「完了した監査業務の検証チェックリスト」により、監査従事者から徴求した独立性の確認書等の点検や監査調書等の査閲及び検証の対象である被監査会社の監査を担当した監査責任者への質問等を行うこととしています。

なお、2024年3月期に完了した被監査会社1社に対する監査業務の定期的検証の結果は、金融商品取引法等関係諸法令が遵守されていること、協会の諸規則等が適用されていること、当監査法人の定める品質管理規程が適切に整備され有効に適用されていることから監査事務所の運営や監査業務(審査を含む)が適切に行われていることを確認しました。

## 品質管理のシステムの評価

品質管理システムに関する最高責任者である当法人の最高責任者は、当法人の会計年度の末日(3月31日)を基準日として、毎年、品質管理システムを評価することを2025年4月開始の会計年度より実施します。この評価に基づいて、品質管理システムに関する最高責任者は、当法人の品質管理システムが、当該システムの目的を達成しているかどうかの結論を下します。品質管理システムに不備を識別した場合は、迅速かつ適切な改善措置を計画し、監査チーム及び品質管理システムにおいて活動を実施する者また必要に応じて外部の者に伝達し、確実に改善がなされたことを品質管理システムに関する最高責任者が確認します。

## 外部機関によるレビュー等の状況

当監査法人を対象とする外部機関によるレビュー等には、公認会計士・監査審査会による検査と日本公認会計士協会による品質管理レビューがあります。

### 【 公認会計士・監査審査会による検査 】

公認会計士・監査審査会による検査は、公認会計士協会の品質管理レビューが適切に運営されているか、また、監査事務所の監査業務が適切に行われているかといった点について審査し、必要に応じて監査事務所へ立入検査を実施します。当監査法人は、これまでに公認会計士・監査審査会の検査を受けたことはありません。

### 【 公認会計士協会の品質管理レビュー 】

当監査法人は、2023年度の公認会計士協会の品質管理レビュー（通常レビュー）を受審しました。その結果、2024年1月に、監査ファイルの最終的な整理後に、監査調書を不適切に修正又は追加することを防止するといった監査調書の運用管理が不十分であるとして重要な不備事項が見受けられる旨の品質管理レビュー報告書を受領しました。

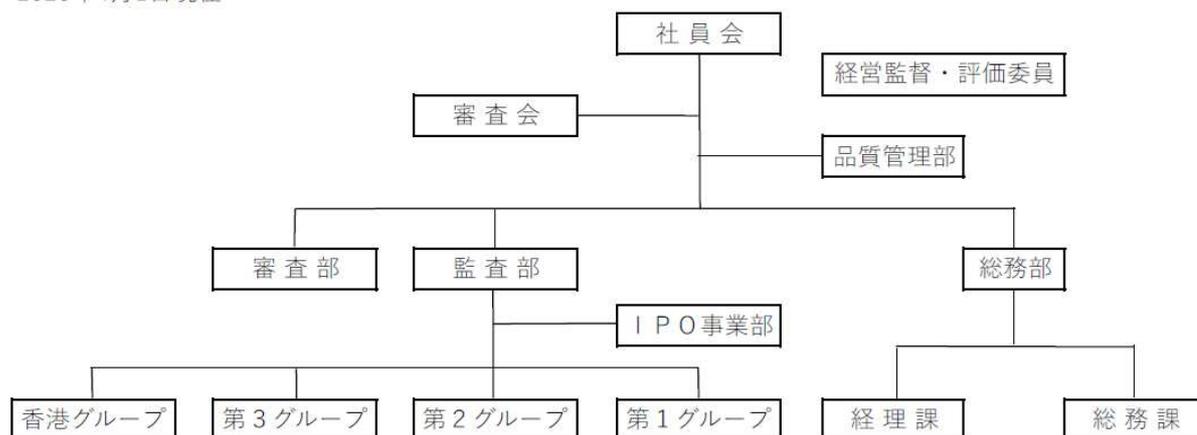
当該指摘に対して、当監査法人は速やかに改善措置を実施しました。2025年2月には、品質管理レビュー（改善状況の確認）を受審し、当該重要な不備事項に対する改善措置を講じたことが確認されました。

## 組織・ガバナンス基盤

当監査法人は、無限責任社員により構成される社員会を中心としたガバナンス体制を構築しています。無限責任社員の全員が経営に直接関与し、相互に監視・牽制することにより、業務運営の継続的な適正化を図っています。社員会での意思決定は、速やかに関係部署に必要な権限が委譲され、日常の業務執行がなされています。また、法人全体に関わる事項については、法人内のコミュニケーションツールを利用して、周知徹底と共有化をしています。また外部顧問の公認会計士などの助言を受けながら、ガバナンスの強化に努めています。

### 組織図

2025年4月1日現在



### 社員会

社員会は、当監査法人の経営方針等を決定する最高意思決定機関であり、ガバナンス構築のための最重要機関となっています。無限責任社員全員により構成され、1か月に1回開催することで定期的に当監査法人の経営方針等を決定しています。また、臨時の決議事項がある場合には、必要に応じて開催しています。

2024年4月1日～2025年3月31日までの開催数	12回
----------------------------	-----

## 社員のメンバーと業務担当

メンバー	業務担当
統括代表社員 田中信行	最高経営責任者、総務部統括
代表社員 壬生米秋	監査部統括、監査システム担当
代表社員 末益弘幸	品質管理担当責任者、情報システム担当
代表社員 加藤寛司	監査部担当、公認会計士各委員会担当
代表社員 白方敬裕	監査部担当、IPO担当
社員 橋本 実	審査部統括
社員 中村怜史	監査部担当
社員 高橋一俊	監査部担当
社員 尾形一郎	審査部担当
社員 山脇市郎	審査部担当

## 審査会・審査部

審査会は社員全員で構成し、必要に応じて、社員以外の監査チームメンバーを加えることができます。但し、採決に当たっては、社員以外の者は参加できません。議長は、原則として統括代表社員が務めます。

審査会の役割は以下のとおりです。

- ・ 監査責任者と審査部担当者の意見が不一致の場合の監査報告書等に係る意見形成
- ・ 無限定適正意見以外の監査報告となる場合の監査報告書等に係る意見形成
- ・ 審査部が作成する審査方針、審査計画、審査基準の承認

審査部は、監査契約・更新、監査計画、監査意見に関する審査を行う機関です。監査チームが策定した監査計画や表明する意見が妥当なものであるか検討することで、監査業務の品質の向上を促しています。

## 品質管理部

当監査法人では、法人全体として一定の監査品質水準を維持するために品質管理部を設置しています。品質管理部は、研修の実施、監査マニュアルの整備、監査ツールの開発（各種チェックリスト、調書様式の作成・更新など）、各監査チームから収集した問題解決手法の共有化、経済環境等の情報入手ツールの提供等を通じて、監査チームをサポートしています。また、品質管理システムの監視として、日常的監視と完了した監査業務の定期的な検証を実施します。

## 経営監督・評価委員

当監査法人は、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、社員会が経営監督・評価委員（1名）を選任しています。

経営監督・評価委員には、会計・監査に関する知見とともに、法人運営の業務に携わった経験のある者を任命しています。

経営監督・評価委員は、当監査法人の如何なる業務にも携わらずに、公正な立場から経営機能の監督・評価を行います。経営監督・評価委員は、品質管理担当責任者を窓口にして、当監査法人の経営情報を入手し、必要に応じて社員会へ出席します。

経営監督・評価委員は、年2回、4月と10月の社員会にて経営機能の実効性に関する監督・評価の報告をし、社員との質疑応答を行います。

# 人的基盤

## 人的基盤に関する基本方針

監査法人にとって最も重要な財産は「人」であるとの認識のもと、当監査法人に關与する全ての人が互いにリスペクトしながら、安心して働ける環境と働き甲斐を提供することを目標としています。

ステークホルダーの期待に応える高品質な監査やアドバイザリーサービスを提供するためには、一人一人がプロフェッショナルとしての能力を最大限発揮することはもちろんのこと、組織としてそれらを引き出すための仕組みづくりが必要になります。

そのためには、様々な能力・経験を有する人財の採用・育成が重要であり、共通の価値観の下、お互いを尊重し、一人一人の強みを活かしあう組織風土を醸成することが必要であると考えています。

## 人財採用の考え方

### <誠実な人財>

監査業務では被監査会社とコミュニケーションを重ねて信頼関係を築くことを重視しています。誰にでも誠実に向き合い、真摯に耳を傾ける人でなければ被監査会社との信頼関係の構築は難しいものと考え、そのような人財の獲得を採用の基本としています。

### <調和を重んじる人財>

監査業務は被監査会社毎に監査チームを構成して業務を遂行します。調和やチームワークを重んじる人財こそが監査業務をスムーズに遂行することができると考えています。そうした考え方に共感できる人財の採用を基本としています。

### <高い成長意欲がある人財>

被監査会社には、経営者がビジネスに強い情熱を持ち、成長著しい会社が多くあります。そうした会社（経営者）を支援するというミッションの実現のために、高い成長意欲を保持し、監査・会計・IPO等の知識・経験を備え、職業的専門家として能力を継続的に磨いていくことのできる人財の採用を基本としています。

## 人財育成の方法

人材育成においては、事務所全体の倫理観の醸成、情報セキュリティ対応への認識向上、また、監査専門要員を中心とする必要知識の習得、専門家としての能力開発・向上、不正リスクへの意識向上をめざしています。日本公認会計士協会の継続的専門能力開発制度（CPD）においては、監査品質や監査実務に有用と考える講座の指定等を行っています。なお、当監査法人の監査業務に従事する公認会計士を含む専門要員については、継続的専門研修制度（CPD）の単位履修状況を管理しており、年間40単位に満たない場合は、監査業務に従事させない方針を採用しています。

なお、当監査法人内において、人材育成に資するべく独自の研修（経理研修会）を年2回実施し、内部講師・外部講師によるトピカルな専門知識の習得に積極的に取り組んでいます。また、当監査法人での経験の浅い専門要員につきましては、毎月最終土曜日に実施する月例ミーティングにおいて、監査チームの責任者や主査より、被監査会社の概要や監査上の重点事項、注意・留意事項などを伝達し、各自の成長を促しています。

## 人事評価

監査品質を最重要視し、能力、適性、業績を考慮して評価を実施し、当該評価結果を昇給・昇格及びアサインに反映しております。具体的には、年間を通じて、各役職または年次に求められている要求事項と比較して各監査現場で業務状況を確認し、業務執行社員や上長である代表社員による業務評価を実施しております。評価結果については面談を通じて本人にフィードバックし、継続的に自身の業務への反映を促しています。そして、当該評価結果を基礎として、昇給及び昇格の検討が行われ、公平性のある評価等を実施しております。また、当該評価結果を監査チーム編成やアサインへ反映しております。

# I T 基盤

## I Tに関する基本方針

I T基盤の整備については当監査法人の重要テーマであると認識しています。I T技術の進化を常にキャッチアップしながら、セキュリティレベルの維持・向上、監査品質向上のためのデータ分析等監査ツールの導入、働き方改革などに対応するためのI Tによる業務の効率化を進めていきたいと考えています。

## I Tの利用

当監査法人では、全職員ごとにP Cとデータ通信可能な携帯電話を貸与しており、非常勤者にも監査業務に支障がでない台数分、P Cとデータ通信可能な携帯電話を用意し、貸与しています。なお、U S Bや個人所有のP Cの使用は禁止しています。

大部分の業務は、監査法人内に設置しているV P N接続が可能なサーバーと各P Cで処理される一方、グループウェアや電子データのアーカイブのためにクラウドサービスも利用しています。今後、電子監査調書システムの導入によりクラウド化が増すこととなります。

V P Nの利用、クラウドサーバーやグループウェアの活用、W e b会議システムの導入等のI T基盤の整備により被監査会社への往査や在宅勤務を含むリモート環境下でも法人内や監査チーム内の円滑な情報共有やコミュニケーション、柔軟な内部研修会の開催を可能としています。

監査手続においてもI Tの積極的な利用を図り、マクロプログラミングによる業務の効率化・深度化や監査ツール（分析やサンプリング）に結びつけています。

## 情報セキュリティ対策

当監査法人は、社会的信頼性の高い業務を提供するに当たり、取り扱う情報の漏洩や消失といった事態を未然に防ぐべく、必要となるセキュリティ対策を実施するための「セキュリティ・ポリシー」を制定し、その中で情報セキュリティ対策の基本方針及び情報セキュリティ対策基準を定めています。

情報セキュリティ対策の基本方針において、対象とする情報の範囲、対象者と適用範囲、管理体制、情報の分類、情報の保管期限、教育研修体制、実施状況の点検などを定めしており、情報管理担当責任者が定期的にセキュリティ対策の実施状況の点検をすることとしています。

情報セキュリティ対策の基本方針を遵守するために、情報セキュリティ対策基準を設け、人物理的対策基準、システム対策基準、アクセス管理基準、職員等行動基準などを定めています。また、万が一の情報漏洩に備えるべく、情報漏洩時の対策として、当監査法人の全構成員が従うべき「緊急時マニュアル」を定めています。

## 監査調書の電子化

当監査法人は、監査調書の作成や査閲の効率化を図るために監査調書の電子化を実施しています。また、監査調書の電子化により、監査調書の整理や管理並びに保存も電子的な方法で運用する仕組みを構築しています。

電子化された監査調書は、監査調書の最終的な整理日後、所定の手続きを経ない限り、一切修正又は追加することは出来ず、監査調書の不適切な変更を防止することとなっています。また、電子化することが不効率又は困難なため紙面で作成した監査調書については、監査調書の最終的な整理後は監査チームから物理的に隔離する措置を講じています。

なお現在、監査調書の電子化は、監査チームの各メンバーが、貸与されたPCで作成したワード、エクセル、PDFなどの形式の監査調書を監査法人内に用意したファイルサーバーに、法人内又はリモート先から手動により保存することで運用されています。

この運用方法では、監査業務の効率性や監査調書の収集・整理の完全性、安全性に課題があるため、電子監査調書システムの自社開発を進めており、2026年3月期には全ての上場被監査会社の監査業務に導入することとしています。

# 財務基盤

## 財務基盤に対する基本方針

監査品質を維持向上していくために必要となる人材の採用・育成やIT活用のための投資を継続していくためには、財務基盤の健全性が重要と考えています。当監査法人では、借入金をすることなく1年以上の運転資金を確保しておくとともに自己資本比率を高い水準で維持できるよう運営しています。

## 報酬依存度に関する考え方

報酬依存度とは、監査意見を表明する会計事務所等の総収入のうち、特定の依頼人からの総報酬が占める割合のことです。当監査法人等の総収入に占める特定の被監査会社に対する報酬依存度は、以下のとおりです。

	2024年3月期	2025年3月期
報酬が最も高い被監査会社に対する報酬依存度	27.0%	28.4%

特定の依頼人からの報酬依存度が高い場合には、監査人の独立性を脅かすリスクとなるため、日本公認会計士協会が制定している「倫理規則」において、報酬依存度が15%を超える場合には、必要なセーフガードを実施することが監査人に求められています。

当監査法人は、当該ルールの適用対象に該当しているため、当監査法人に対して独立性のある他の監査法人によって、監査業務に係る審査と同様のレビューを受審しています。他の監査法人からは、実施された監査業務は妥当である旨のレビュー結果報告を受けています。

報酬依存度が15%を超える被監査会社は1社のみで、他の被監査会社は15%を超えていません。

報酬依存度が15%を超える被監査会社については、今後、報酬依存度を下げていく方針ですが、5年連続して報酬依存度が15%を超える状況が継続した場合には、監査人を辞任することとなります。

## 財務基盤の状況

	2024年3月期	2025年3月期
売上高		
監査証明業務	304百万円	337百万円
非監査証明業務	0百万円	0百万円
合 計	304百万円	338百万円
自己資本比率	44.6 %	46.6 %

- ※ 監査証明業務は監査業務を、非監査証明業務はアドバイザリー業務を指します。
- ※ 監査業務を中心にその品質の向上を図ることによって外部の信頼を得て、社会的使命を果たすことを方針としています。非監査証明業務は会計監査に関する幅広い知見や経験を獲得する機会として重要と認識していますが、監査業務の遂行に支障のない範囲で受嘱することとしています。

## 国際対応基盤

### グローバルネットワークへの加入状況

現時点では、グローバルネットワークには加入していません。

### 海外子会社等の監査

香港オフィスを開設しており、被監査会社の子会社等で海外進出が多い地域である香港、深圳、東莞、広州などについては、これら海外子会社等と直接コミュニケーションすることができています。

海外子会社等の監査人については、職業倫理・独立性・監査能力・監査品質等を慎重に検討しています。

海外子会社等の監査人に対しては、当該子会社等の虚偽表示リスクに応じたインストラクション（監査指示書等）を作成し、それに基づく監査手続の実行と結果の報告を確実に求めています。

重要な海外子会社等については複数年のローテーション計画を立てて、また非違行為が認識された海外子会社等へ、グループ監査人自ら往査するとともに、現地で海外子会社等の監査人とも直接コミュニケーションする機会をもっています。

直接に海外往査をしない場合でも、重要な海外子会社等に対しては、Web会議システムを利用して、子会社等の経営者・会計責任者との質疑応答を実施するとともに、海外の監査人とコミュニケーションを図っています。

監査法人のガバナンス・コードの適用状況

(表中の P 数は「監査品質のマネジメントに関する年次報告書」の頁数)

原則及び指針		当監査法人の対応
監査法人が果たすべき役割		
原則 1	監査法人は、会計監査を通じて企業の財務情報の信頼性を確保し、資本市場の参加者等の保護を図り、もって国民経済の健全な発展に寄与する公益的な役割を有している。これを果たすため、監査法人は、法人の構成員による自由闊達な議論と相互啓発を促し、その能力を十分に発揮させ、会計監査の品質を組織として持続的に向上させるべきである。	
指針 1-1	監査法人は、その公益的な役割を認識し、会計監査の品質の持続的な向上に向け、法人の社員が業務管理体制の整備にその責務を果たすとともに、トップ自ら及び法人の構成員がそれぞれの役割を主体的に果たすよう、トップの姿勢を明らかにすべきである。	P1 代表者メッセージ P4 基本理念 ・職業的専門家として社会の規範を重んじる。 ・常に業務水準の向上に努める。 ・社会、クライアントの期待に応える。 P12 社員のメンバーと業務担当
指針 1-2	監査法人は、法人の構成員が共通に保持すべき価値観を示すとともに、それを実践するための考え方や行動の指針を明らかにすべきである。	P1 代表者メッセージ 行動指針 P4 基本理念
指針 1-3	監査法人は、法人の構成員の士気を高め、職業的懐疑心や職業的専門家としての能力を十分に保持・発揮させるよう、適切な動機付けを行うべきである。	P6 職業倫理及び独立性（体制） P7 専門要員の採用、教育・訓練、評価及び専任 P15 人事評価 評価結果についての個別面談の実施
指針 1-4	監査法人は、法人の構成員が、会計監査を巡る課題や知見、経験を共有し、積極的に議論を行う、開放的な組織文化・風土を醸成すべきである。	P1 代表者メッセージ 行動指針 P14 人的基盤に関する基本方針 P15 人材育成の方法（月例ミーティングの実施）
指針 1-5	監査法人は、法人の業務における非監査業務（グループ内を含む。）の位置づけについての考え方に加えて、利益相反や独立性の懸念に対し、規模・特性等を踏まえて具体的にどのような姿勢で対応を講じているかを明らかにすべきである。また、監査法人の構成員に兼業・副業を認めている場合には、人材の育成・確保に関する考え方も含めて、利益相反や独立性の懸念に対して、どのような対応を講じているか明らかにすべきである。	P19 財務基盤の状況 非監査業務は会計監査に関する幅広い知見や経験を獲得する機会として重要と認識していますが、監査業務の遂行に支障のない範囲で受嘱することとしています。  P6 職業倫理及び独立性（体制）独立性チェック P14 人材採用の考え方 P15 人材育成の方法
指針 1-6	監査法人がグローバルネットワークに加盟している場合や、他の法人等との包括的な業務提携等を通じてグループ経営を行っている場合、監査法人は、グローバルネットワークやグループとの関係性や位置づけについて、どのような在り方を念頭に監査法人の運営を行っているかを明らかにすべきである。	該当事項はありませんが、海外子会社等の監査については、P20 国際対応基盤に記載しています。

原則及び指針	当監査法人の対応
組織体制	
原則 2	監査法人は、会計監査の品質の持続的な向上に向けた法人全体の組織的な運営を実現するため、実効的に経営（マネジメント）機能を発揮すべきである。
指針 2 - 1	<p>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かった場合は、実効的な経営機能を確保すべきである。</p> <p>社員 10 名を含む 40 名未満の組織であり、全構成員の顔が見える規模で、組織運営はシンプルであることから、特別な経営機関を設置し運営する必要性は低いと判断しています。無限責任社員の全員が経営に直接関与し、相互に監視・牽制することにより、業務運営の継続的な適正化を図っています。</p>
指針 2 - 2	<p>監査法人は、会計監査に対する社会の期待に応え、組織的な運営を確保するため、以下の事項を含め、重要な業務運営における経営機関の役割を明らかにすべきである。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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</li> <li>・ 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み分析や、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</li> <li>・ 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</li> <li>・ 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</li> </ul> <p>→ 組織・ガバナンス基盤 P11 社員会 P12 社員会のメンバーと業務担当</p> <p>→ 組織・ガバナンス基盤 P12 品質管理部 （監査品質のための情報、ツールの提供）</p> <p>→ 四半期毎に経営者・監査役と面談しています。</p> <p>→ 人的基盤 P15 人材育成の方法、人事評価</p> <p>→ IT 基盤 P16 IT の利用 P17 監査調書の電子化</p>
指針 2 - 3	<p>監査法人は、経営機能を果たす人員が監査実務に精通しているかを勘案するだけでなく、法人の組織的な運営のための機能が十分に確保されるよう、経営機能を果たす人員を選任すべきである。</p> <p>経営機能を果たす人員には、監査の品質向上を常に優先すること、監査の本分を忘れず、謙虚に辛抱強く業務を遂行すること、監査対象の環境、組織、人は常に変化していることを忘れず固定観念にとらわれないことを求めています。</p>

原則及び指針	当監査法人の対応
組織体制	
原則 3	監査法人は、監査法人の経営から独立した立場で経営機能の実効性を監督・評価し、それを通じて、経営の実効性の発揮を支援する機能を確保すべきである。
指針 3-1	<p>監査法人は、経営機関等による経営機能の実効性を監督・評価し、それを通じて実効性の発揮を支援する機能を確保するため、監督・評価機関を設け、その役割を明らかにすべきである。また、規模・特性等を踏まえて監督・評価機関を設けないとした場合は、経営機能の実効性を監督・評価する機能や、それを通じて実効性の発揮を支援する機能を確保すべきである。</p> <p>P13 経営監督・評価委員</p> <p>当監査法人は、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、社員会が経営監督・評価委員（1名）を選任しています。</p>
指針 3-2	<p>監査法人は、組織的な運営を確保し、公益的な役割を果たす観点から、自らが認識する課題等に対応するため、独立性を有する第三者の知見を活用すべきである。併せて、当該第三者に期待する役割や独立性に関する考え方を明らかにすべきである。</p> <p>P13 経営監督・評価委員</p> <p>経営監督・評価委員には、会計・監査に関する知見とともに、法人運営の業務に携わった経験のある者を任命しています。経営監督・評価委員は、当監査法人の如何なる業務にも携わらずに、公正な立場から経営機能の監督・評価を行います。</p>
指針 3-3	<p>監査法人は、監督・評価機関の構成員又は独立性を有する第三者について、例えば以下の業務を行うことが期待されることに留意しつつ、その役割を明らかにすべきである。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・経営機能の実効性向上に資する助言・提言</li> <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</li> <li>・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</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> <p>P13 経営監督・評価委員</p> <p>経営監督・評価委員は、年2回、4月と10月の社員会にて経営機能の実効性に関する監督・評価の報告をし、社員との質疑応答を行います。</p>
指針 3-4	<p>監査法人は、監督・評価機関等が、その機能を実効的に果たすことができるよう、監督・評価機関の構成員又は独立性を有する第三者に対し、適時かつ適切に必要な情報が提供され、業務遂行に当たっての補佐が行われる環境を整備すべきである。</p> <p>P13 経営監督・評価委員</p> <p>経営監督・評価委員は、品質管理担当責任者を窓口にして、当監査法人の経営に関する情報を入手し、必要に応じて社員会に参加し、意見交換しています。</p>

原則及び指針	当監査法人の対応
業務運営	
原則 4	監査法人は、規模・特性等を踏まえ、組織的な運営を実効的に行うための業務体制を整備すべきである。また、人材の育成・確保を強化し、法人内及び被監査会社等との間において会計監査の品質の向上に向けた意見交換や議論を積極的に行うべきである。
指針 4 - 1	<p>監査法人は、経営機関等が監査の現場からの必要な情報等を適時に共有するとともに経営機関等の考え方を監査の現場まで浸透させる体制を整備し、業務運営に活用すべきである。また、法人内において会計監査の品質の向上に向けた意見交換や議論を積極的に行うべきである。</p> <p>➡ 組織・ガバナンス基盤 P11 社員会 月例ミーティングにおいて、監査の現場が認識した情報を共有しています。 また毎年6月下旬に総括会を開催し、被監査会社ごとの監査品質を含めた会計監査の状況の報告・質疑応答を行っています。</p>
指針 4 - 2	<p>監査法人は、法人の構成員の士気を高め、職業的専門家としての能力を保持・発揮させるために、法人における人材育成、人事管理・評価及び報酬に係る方針を策定し、運用すべきである。その際には法人の構成員が職業的懐疑心を適正に発揮したかが十分に評価されるべきである。</p> <p>➡ 人的基盤 P15 人材育成の方法、人事評価</p>
指針 4 - 3	<p>監査法人は、併せて以下の点に留意すべきである。</p> <ul style="list-style-type: none"> <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> <li>・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</li> </ul> <p>➡ 品質管理基盤 P8 業務の実施（体制）</p> <p>➡ 公認会計士協会の各種委員会の委員となることを積極的に指導しています。</p> <p>➡ 人的基盤 P15 人材育成の方法、人事評価</p> <p>➡ IT技術の習得などの講習会にかかる費用を監査法人で負担しています。</p>
指針 4 - 4	<p>監査法人は、被監査会社の CEO・CFO 等の経営陣幹部及び監査役等との間で監査上のリスク等について率直かつ深度ある意見交換を尽くすとともに、監査の現場における被監査会社との間での十分な意見交換や議論に留意すべきである。</p> <p>被監査会社の CEO・CFO 等の経営陣幹部及び監査役とは、四半期ごとにコミュニケーションをしており、監査上のリスク等は意見交換の主要テーマとなっています。被監査会社への往査ごとに、講習会を行い、往査結果の伝達と意見交換を行っています。</p>
指針 4 - 5	<p>監査法人は、内部及び外部からの通報に関する方針や手続を整備するとともにこれを公表し、伝えられた情報を適切に活用すべきである。その際、通報者が、不利益を被る危険を懸念することがないように留意すべきである。</p> <p>当監査法人にもたらされる情報に適切に対処するため、ホームページにおいて監査ホットラインを設置しております。通報者が不当な取扱いを受けないよう留意するとともに、必要に応じて法律専門家を関与させる等、伝えられた情報を適切に活用する方針となっています。</p>

原則及び指針	当監査法人の対応
透明性の確保	
原則 5	監査法人は、本原則の適用状況などについて、資本市場の参加者等が適切に評価できるよう、十分な透明性を確保すべきである。また、組織的な運営の改善に向け、法人の取組みに対する内外の評価を活用すべきである。
指針 5 - 1	<p>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。</p> <p>本原則の適用の状況や、監査品質の向上に向けた取組みについて、「監査品質のマネジメントに関する年次報告書」「監査法人のガバナンス・コードの適用状況」として毎年9月に当監査法人 HP 及び日本公認会計士協会 HP 「登録上場会社等監査人情報」で公表します。</p>
指針 5 - 2	<p>監査法人は、品質管理、ガバナンス、IT・デジタル、人材、財務、国際対応の観点から、規模・特性等を踏まえ、以下の項目について説明すべきである。</p> <ul style="list-style-type: none"> <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>・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</li> <li>・監査法人における品質管理システムの状況</li> <li>・経営機関等の構成や役割</li> <li>・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</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</li> <li>・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。）</li> <li>・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</li> <li>・特定の被監査会社からの報酬に左右さ</li> </ul> <p>全ての項目について、「監査品質のマネジメントに関する年次報告書」に記載しています。</p> <p>P1 代表者メッセージ P4 基本理念</p> <p>P1 代表者メッセージ 行動指針</p> <p>P2 監査品質の指標 (AQI)</p> <p>P10 外部機関によるレビュー等の状況</p> <p> <span style="font-size: 2em;">}</span> <ul style="list-style-type: none"> <li>P11 社員会</li> <li>P12 社員会のメンバーと業務担当</li> <li>P12 審査会・審査部、品質管理部</li> <li>P13 経営監督・評価委員</li> </ul> </p> <p>P19 財務基盤の状況</p> <p>P16～P17 IT 基盤</p> <p>P2 人員構成 P14 人財採用の考え方 P15 人財育成の方法 P18 報酬依存度に関する考え方</p>

原則及び指針		当監査法人の対応
透明性の確保		
指針 5 - 2	<p>れない財務基盤が確保されている状況</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・海外子会社等を有する被監査会社の監査への対応状況</li> <li>・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</li> </ul>	<p>P20 海外子会社等の監査</p> <p>P9 品質管理システムの評価</p>
指針 5 - 3	<p>グローバルネットワークに加盟している監査法人や、他の法人等との包括的な業務提携等を通じてグループ経営を行っている監査法人は、以下の項目について説明すべきである。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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。）</li> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul>	<p>該当事項はありませんが、海外子会社等の監査については、P20 国際対応基盤に記載しています。</p>
指針 5 - 4	<p>監査法人は、会計監査の品質の向上に向けた取組みなどについて、被監査会社、株主、その他の資本市場の参加者等との積極的な意見交換に努めるべきである。その際、監督・評価機関の構成員又は独立性を有する第三者の知見を活用すべきである。</p>	<p>会計監査の品質の向上に向けた取組みについて、経営者や監査役等に対しては、毎年、面談する折に意見交換をしています。また株主、その他の資本市場の参加者等に対しては、日本公認会計士協会 HP の「上場会社の監査を担う中小監査事務所トップメッセージサイト」において、会計監査の品質の向上に向けた取組みに関する情報を発信しています。会計監査の品質の向上に向けた取組みには、経営監督・評価委員や外部顧問からの意見を反映させています。</p>
指針 5 - 5	<p>監査法人は、本原則の適用の状況や監査品質の向上に向けた取組みの実効性を定期的に評価すべきである。</p>	<p>本原則の適用の状況や監査品質向上に向けた取組みの実効性を毎年評価し、「監査品質のマネジメントに関する年次報告書」のアップデート及び「業務及び財産の状況に関する説明書類」の作成を行います。</p> <p>P9 品質管理システムの評価</p>
指針 5 - 6	<p>監査法人は、資本市場の参加者等との意見交換から得た有益な情報や、本原則の適用の状況などの評価の結果を、組織的な運営の改善に向け活用すべきである。</p>	<p>資本市場の参加者等から監査法人に寄せられた意見や情報、品質管理システムの評価結果、ガバナンス・コードの適用状況は全て社員会へ報告され、組織的運営にフィードバックしています。</p>

**SAC** 新宿監査法人グループ **新宿監査法人**

新宿監査法人

〒163-0714

東京都新宿区西新宿2-7-1

新宿第一生命ビル

Tel: 03-3348-0661

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