

平成18年7月10日

## 中央青山監査法人の改革への取組み

### I. 金融庁からの指摘事項及び報告徴求について

弊法人は、関与社員の故意による虚偽の監査証明を行ったことを理由として、平成18年5月10日付けで、平成18年7月1日から8月31日までの間、一部の監査業務について業務停止処分命令を受けました。

この命令と併せて、金融庁の公表文書「監査法人及び公認会計士の懲戒処分について」別紙2において、以下のとおりの指摘を受けております。

#### 【別紙2原文】

中央青山監査法人については、審査・教育体制及び業務管理体制を含む監査法人の運営に関し、主として以下のような不備が認められた。

- ① 審査体制が、レビュー・パートナーによるレビューに過度に依存し、審議会による審議やインターナル・レビュー、モニタリング等が有効に機能していなかった。
- ② 監査法人として、レビュー・パートナーが判断の拠り所とする基準・マニュアル等が適切に整備されておらず、レビュー・パートナーによるレビュー業務が有効に機能してなかった。
- ③ 投書への対応について、十分な仕組みが用意されていなかった。

この指摘を受けて、同年同日付で、金融庁長官より、公認会計士法第49条の3の規定に基づく報告の徴求を受けております。報告を求められた事項は主に以下のとおりであり、本年6月10日に金融庁へ報告いたしました。なお、この報告には、公認会計士・監査審査会からの検査結果で指摘を受けました事項も含めております。

#### 【報告すべき要点】

監査法人の運営について、次の事項に関する法人の現状の認識及び対応策

- ① 審査体制
- ② 教育体制
- ③ 業務管理体制

## Ⅱ. 改革への取組み

### 1. 反省点

- (1) 環境の変化に対する弊法人執行部及び社員【注1】の意識改革が遅れたこと

法人の大規模化、世代交代、ビジネスリスクの拡大、監査リスクの上昇及び新たな会計基準や監査手法の導入など環境変化に対する意識改革が遅れ、このため、個々人の緊張感の薄れや社員相互間の無関心さが生じ、長期にわたって問題を見過ごしてきた原因の一つになったと考えております。

【注1】監査法人の社員とは、公認会計士法上の出資者をいい、一般にパートナーとも呼ばれています。

- (2) 業務運営体制が、社員相互の信頼関係を前提として築かれていたこと、そして個人の資質・能力に依存した監査業務の遂行と組織運営を行っていたこと

組織運営が性善説に立脚し、故意に粉飾決算に加担するような社員の存在の可能性について、ほとんど考慮されたものとなっていなかった点も問題発生の原因の一つと考えております。

### 2. 再発防止に向けての改善措置

- (1) 新しい審査制度を柱とした品質管理体制の強化

従来の審査体制が、個々のレビューパートナー【注2】(以下「RP」という)によるレビューを信頼して構築されていたため、審査結果がRP個人の資質や判断に大きく委ねられておりました。RPによる審査状況についても組織的なモニタリング体制が不十分であり、審議事項が上申されない場合には審議会が機能しない事態も生じておりました。

これに対して新しい審査体制においては、RPと本部機構が一体となって組織的に機能する仕組みを構築いたします。具体的には、従来の業務管理本部に代わる新しい本部機構として設けられた品質管理本部内にリスク管理部を配置し、この部署が、監査チームとは所属が異なる監査部門等からRPを選定し、RPはリスク管理部によるサポート及びモニタリングを受けながら審査を行います。この審査は、監査の進行に従って適時に行われます。

リスク管理部は、RPの審査結果を受けて、必要に応じて本部審議会へ審議事項を付議します。また、リスク管理部は、RPの教育・研修及び評価を行います。

また、品質管理本部のなかには、リスク管理部のほか、監査品質管理部および会計品質管理部を設け、監査・会計に関する専門的な相談を監査チームから受けることにしております。

【注2】レビューパートナー（RP）は、監査の品質管理の観点から、監査チームとは独立した立場で審査を担当するパートナーであり、一定の要件を備えたものをいう。

## （2）教育・研修体制の改善・強化

### ① 社員に対する研修の強化

- ・倫理・コンプライアンスに関する研修
- ・企業リスク・マネジメントに関する研修
- ・事業リスクの理解に基づく監査リスク分析に関する研修
- ・内部統制マネジメントに関する研修
- ・企業組織行動に関する研修
- ・不正・粉飾リスクに関する研修
- ・上記を基礎として、経営者と財務諸表の虚偽記載防止に関して十分に討議するためのコミュニケーション能力に関する研修

なお、社員研修3ヵ年計画を立案するとともに、「予備審査・一斉点検の経過報告、RP強化の研修」を全社員の必須研修として実施いたしました。また、2005年JICPA品質管理レビュー結果につきましても必須の研修としてすでに実施しております。

### ② 職員に対する行動規範研修の実施

全職員を対象に行動規範研修をeラーニングを通じて実施し、弊法人の行動指針である「社会的信頼の維持、プロフェッショナルとしての行動、他者の尊重」について理解を徹底いたしました。

### ③ 意識向上のための第三者によるオフサイト研修の実施

コンプライアンス意識の向上を図るため、社員に対して外部の第三者による特別講習の実施を計画しております。

## （3）業務管理体制の改善

### ① リスク管理体制の強化

- ・特別調査班の設置
- ・ホットラインの設置
- ・法務コンプライアンス室の強化

② 内部監査体制の強化

- ・ 内部監査部の要員増強
- ・ 理事長直轄
- ・ 監査業務の一斉点検

③ 業務執行社員の選任

- ・ 業務執行社員の選任方法の改善
- ・ 業務執行社員の早期交替制実施（7・2年の徹底、5・5年の導入）

(4) 法人のガバナンス、組織の見直し

- ① 理事長代行（COO）の複数体制
- ② 人財本部の設置
- ③ L & E（教育・研修）本部の設置
- ④ 経営企画本部の設置
- ⑤ 監査部の産業別編成

(5) 人事管理体制の強化

- ① 社員の業績評価基準の改善
  - ・ 監査の品質管理及びリスク管理の重視
  - ・ 職員に対する指導・教育の重視
- ② 360度評価制度の導入
- ③ 社員（パートナー）総点検の実施

以上