

平成 18 年 6 月 12 日

中央青山監査法人

理事長 片山 英木

金融庁への報告書の提出について

弊法人は、金融庁からの平成 18 年 5 月 10 日付の報告徴求に基づき、6 月 10 日付で同庁に報告書を提出いたしました。

弊法人の元社員がカネボウ株式会社の過去の粉飾決算に関与していた事件（以下、「本事件」）を原因として、弊法人が業務停止処分を受けたことに関しては、投資家の皆様、被監査会社をはじめとする国内外の関係者の皆様に多大なご迷惑をおかけいたしましたことを心より深くお詫び申し上げます。

弊法人は、今般の事態を真摯に受け止め、法人の改革を着実に実行することを通じて全法人を挙げて監査証明業務の適正な運営確保に取り組むとともに、経営管理体制、業務管理体制及び法令遵守体制について、自律的な改善を継続的に実施してまいります。弊法人の社員・職員全員が、証券市場の信頼の確保と秩序の維持のために尽くす使命を改めて心に刻み、最高の品質の監査を提供するために日々の業務に誠実に取り組むことによって、投資家の皆様、被監査会社をはじめとする関係各位及び社会からの信頼回復に努めてまいります。

なお、報告書の内容は下記の通りでございます。

記

I 責任の所在の明確化

本事件に関連して、責任の所在を明確にするために、弊法人はこれまでに次のとおりの処分等を実施しております。

1. 経営陣の刷新

奥山章雄前理事長	平成18年5月30日付で辞任
佐藤元宏前理事長代行	平成18年5月30日付で退任

2. 関係者の処分

- (1) 当時の審査関係者3名の辞職、2名を6ヶ月の就業停止
- (2) 金融庁に対する調査報告書作成に携わった者5名のうち、責任者に対して30%減俸6ヶ月、その他の4名に対して10%減俸3ヶ月

なお、カネボウ旧関与社員が起訴された平成17年10月には、以下の処分等を行っております。

- (1) 当該カネボウ旧関与社員4名の辞職（社員の脱退）
- (2) 上野紘志元理事長の辞職（社員の脱退）
- (3) 奥山章雄前理事長を除く当時の理事全員の辞任
- (4) 理事長50%減俸6ヶ月、前理事30%減俸6ヶ月、評議員10%減俸6ヶ月
- (5) 特別相談役制度の廃止

II 本事件に対する当法人の認識

弊法人は、弊法人の元社員が故意に虚偽の監査証明を行ってきたこと及び弊法人がその事実を長年にわたって自ら発見することができなかった事実を真摯に受け止め、再発防止と監査品質の向上に努めてまいります。

また、弊法人は、金融庁から、平成18年5月10日付報道発表資料「監査法人及び公認会計士の懲戒処分について」の別紙2において、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、以下のとおりの指摘を受けております。これらの指摘も踏まえて、法人の運営を抜本的に改善するための施策を実行してまいります。

- 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業務が有効に機能していなかった。
- 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。

Ⅲ 審査・教育体制及び業務管理体制を含む法人運営に関し、これまでに取られた対応策及び今後取ろうとしている対応策

1. これまでに取られた対応策

弊法人は、平成17年1月よりリスク管理問題特別チームを立上げ、全社員・職員から弊法人に内在する問題点についての指摘・意見を募り、これを集約し、その根本原因を特定して、抜本的な改革を実行すべく活動を続けてまいりました。この試みは、本事件が平成17年10月の元社員の起訴にいたったことで、当初の計画を大きく修正せざるをえなくなりましたが、平成17年4月以後、業務運営の改善に努めてきたところであります。これまでに取られた主な施策は以下のとおりです。

(1) 審査体制の強化

① リスクの高い被監査会社等に対する審査体制の強化

財務諸表の重要な虚偽記載が生じるリスクの程度や、重要な虚偽記載が生じた場合の社会的な影響に係る評価に基づいて、平成17年10月に被監査会社のリスク格付を行い、重点的に審査を実施すべき会社を特定いたしました。これらの会社に対しては、レビューパートナー（以下、「RP」）の審査を補強する措置をとりました。

具体的には、同年11月より、監査上の重要事項について監査意見形成上の問題点をもれなく把握できるように、被監査会社が属する部門・地域事務所（以下、「部門等」）とは異なる部門等に属する監査経験豊富な代表社員4名で審査班を組成し、16班体制で合議制の予備審査制度を実施しております。

②R Pの強化

平成17年10月に、「R P 審査の留意事項」を法人内に通達し、R Pが監査意見の審査を行う際の重点項目、重要事項の審査のポイント、実施すべき審査手続、審査過程の文書化方法等を明確にいたしました。また、「業務執行社員の判断の根拠となる十分かつ適切な監査証拠の入手の状況」について、審査過程を必ず記述することを求めました。

③審議会付議基準の明確化

業務執行社員及びR Pが審議会の意見を徴するための判断の基準を明確にするために、平成17年10月に、弊法人の審査機構である地区審議会に対して付議する基準についての通達を業務管理本部審査部長より発信して周知いたしました。

(2) 業務管理体制について

①リスク管理体制の強化

(i) リスク管理本部の独立及びホットラインの設置

法人としてのリスク管理機能を強化するために、平成17年4月に独立部門としてのリスク管理本部を設置いたしました。また、併せて同年10月には外部の弁護士事務所にもホットラインを追加して設置しております。これらの施策によって、投書等のリスク情報に対する対応が強化されております。

(ii) 特別調査班の設置

ホットライン、投書等により粉飾の兆候を認識した場合等の緊急事態に機動的に対応するために、昨年11月、当時のリスク管理本部に特別調査班を設置いたしました。特別調査班のメンバーには、元財務捜査官をリスク管理の専任者として配置し、必要に応じて弁護士（元検事）に緊急支援を依頼する体制を整えました。

(iii) 法務コンプライアンス室の強化

法務コンプライアンス室を、昨年12月6日付で理事長直轄の独立した本部機構に組織改編し、担当弁護士を1名から2名に増やし、法務上の相談、対応、コンプライアンス活動の強化を図っております。

②内部監査体制の強化

(i) 内部監査部の設置

平成17年4月に、理事長直轄の内部監査部を設置いたしました。専任者を増加し、従来と比較して人員及び時間をかけた内部監査を実施しております。これによって、組織的な業務管理体制が強化されております。

(ii) 監査業務の一斉点検

昨年11月より、公認会計士法上の大会社等に対して、内部監査部の管理のもとに監査業務の一斉点検を実施いたしました。

一斉点検は、監査部門長、各地域事務所の事務所長、評議員をはじめとする監査経験豊富な代表社員がその任にあたり、自己の所属する部門等以外に属する会社に対して点検を実施いたしました。

平成17年3月期までの監査業務については、点検を終了しております。

③業務執行社員の選任

(i) 業務執行期間が7年を超える社員の交替

業務執行社員の交替ルールについて、従来の制度における経過措置を廃止し、上場会社については原則どおり7年での交替を、10月決算会社の平成17年11月1日開始事業年度から適用・実施しております。

また、上場会社の筆頭業務執行社員については、公認会計士協会から公表されました5年交替ルールを平成18年4月1日以降開始する事業年度から適用いたします。

(ii) 業務執行社員の選任方法の改善

社員全員について、知識、経験、技能、リーダー・シップ等、監査責任者として備えるべき素養を改めて見極めたうえで、被監査会社等の監査上のリスクの程度、監査チーム規模の大小、企業の国際的な展開の度合い、業種特性等を勘案して適格な業務執行社員を指名できるように、平成17年12月より業務執行社員の選任方法を改善いたしました。

④その他

(i) 業種別専門委員会の活動強化

専門知識とノウハウの蓄積を目的として、業種別専門委員会にビジ

ネス・リサーチ&アナリシス担当の常勤スタッフを配属するとともに、対象業種を拡大し(当初の5業種から、情報システム、医薬・バイオ、小売・卸、不動産、電機・エレクトロニクス、人材派遣業・教育、自動車産業、インフォコム、ノンバンク9業種へ)、新たに各業種別の専門研究会を立ち上げました。

(3) 法人のガバナンス、組織について

①ガバナンス改革

(i) 評議員の選挙制度、理事長の新選任方法の導入

社員のガバナンスへの参画意識を喚起し、透明かつ緊張感のある法人経営を実現するため、本年1月18日に選挙制度改革実行委員会を設置し、評議員の選挙制度を導入するとともに、理事長の選任方法の見直しを行いました。

新制度は、本年5月の改選期から適用され、理事長、理事及び評議員が新たに選任されました。

(ii) アドバイザリー・ボードの設置

当法人との間に利害関係を有さない独立した第三者からなるアドバイザリー・ボードを設置し、当法人の改革案の内容及びその実行について助言を求めることといたしました。

②本部機構の強化

法人を取り巻く経営環境の急激な変化や法人組織の大規模化に対応するため、本部機構を再構築し、法人全体の経営管理業務、品質管理業務を支援する組織を強化いたします。主に兼務により行われていた人事政策、人事管理、教育研修等に関する本部業務を専業特化し、ノウハウの蓄積、対応の迅速化を図ります。本年4月1日には、人財本部及びラーニングアンドエデュケーション本部(L&E本部)を設置いたしました。

(4) 教育体制について

①社員に対する研修の強化

業務執行社員が職業専門家としての高い倫理観を保持することの重要性を改めて強く認識しております。また、監査人には、財務諸表そのものを監査するだけでなく、経営者の視点から企業の組織・活動を深く理解することによって、財務諸表の作成責任を負っている経営者を監査する能力も必要であると考えております。よって、倫理・コ

ンプライアンス、企業リスク・マネジメント、内部統制マネジメント、不正・粉飾リスク等、監査業務を執行する社員に求められる知識・技能に関する研修を充実強化しております。

昨年10月には、全社員に対して、倫理・コンプライアンス、不正・粉飾リスク研修を実施いたしました。

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、当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」についての理解を徹底いたしました。

③第三者による意識向上のためのオフサイト研修の実施

社員としての意識の向上を図るため、外部の第三者による特別講習を開始しました。受講しない場合は、業務執行社員としてのサインを行うことが認められないものとしております。また、本年2月中旬には、理事全員に対して合宿形式のリーダー・シップ研修を実施いたしました。

④L&E本部の設置

平成18年4月に、教育研修機能を強化するために、L&E本部を設置いたしました。弊法人は、変化する監査環境に対応し、法人の理念を達成するために必要とされる人材（プロフェッショナル）を育成することを目的として、同本部によって教育研修の企画・実行管理を実施しております。

(5) 人事管理体制の強化

①全社員による宣誓書の提出

公認会計士としての使命についての自覚が足りないとの社会からの批判を真摯に受け止め、社員全員が自覚を新たにして二度とこのような問題を起こさない決意を示すために、昨年10月に全社員から公認会計士としての使命の自覚、決意を示した宣誓書を徴求いたしました。

②360度評価制度の導入

昨年12月、社員に対する360度評価制度を導入いたしました。社員のもとで監査業務を行う主査より社員の評価を収集し、その結果を各社員に対してフィードバックいたしました。

③社員の業績評価基準の改善

(i) 監査のリスク管理及び品質管理の重視

監査のリスク管理及び品質管理に対する社員の意識を高めるため、監査のリスク管理及び品質管理に関する評価項目がより大きく社員評価に反映するように改善するとともに、業務開発に関する項目を社員の業務評価表から一切排除いたします。また、評価に当たっては、内部監査の結果等も適切に反映させ、評価結果如何では、減俸、業務の制限等の措置を講じております。

(ii) 職員に対する指導・教育の重視

社員が監査職員に対して適切な指導・教育を行い、職員の能力を高め、かつ、職員のモチベーションを高く保つことによって、監査の現場力を高めよう、社員評価に当たり、職員の指導・教育に係る項目をより重視するよう改善いたしました。

④社員登用審査の改善

社員の登用にあたり、リスク管理及び品質管理能力をより重視して審査を行います。また、人格・知識・経験等、社員としての適格性について、より幅広い視点から審査を実施いたします。

平成18年の社員登用審査は、監査の品質管理及びリスク管理をより重視して実施いたしました。

2. 今後取ろうとしている対応策

(1) 審査体制の強化

審査制度については、以下のとおりの対応策を実行いたします。

① R P 制度の有効性の強化

プライスウォーターハウスクーパース（以下、PwC）が採用している制度を参考とし、現行のR P制度を以下のとおり改善します。

(i) 資格要件の設定

従来、ほぼすべての代表社員及び社員をR Pとして任命してきましたが、R Pの資格要件を設定して、その資質の維持を図ります。

(ii) R Pの独立性の強化

従来、主として同一部門・地域事務所（以下、部門等）から選定していたR Pについて、審査対象会社が属する部門等と異なる部門等から選任いたします。

(iii) 専門部署によるR Pの管理

従来、R Pの支援、評価等の管理を行なう仕組みが不十分であったことを踏まえて、R Pの選定、教育・研修、監視、評価等の管理を行なう専門部署（リスク管理部）を設け、R Pの支援及びチェック体制を強化いたします。

(iv) R Pの業務実施状況の監視体制の整備

R Pの業務の実施状況について、リスク管理部及び内部監査部によって監視する体制を整備いたします。

② 事前相談制度の強化

業務執行社員が監査意見を形成する前提として専門部署に相談をしてその意見を徴する必要がある会計・監査上の重要事項をより詳細かつ明確に規定し、その専門部署の見解を得ていなければR Pの審査が完了しない仕組みを構築いたします。これによって、業務執行社員及びR Pの判断の客観性を担保いたします。

③ 重点管理会社の指定と審査の強化

監査リスクが著しく高く、法人として監査意見の形成にあたり慎重に対応しなければならないと判断した特定の会社を重点管理会社とし、これらの会社に対する審査体制を強化するための施策を検討のうえ実施いたします。

④ 組織として有機的に機能する品質・リスク管理体制の構築

ホットラインによる情報、外部からの投書、証券市場・メディア等からの企業リスク情報、内部監査の結果等の、監査を実施するに際して留意すべき重要な情報については、内部監査部等の関連部署から関係者へ適時に情報を伝達し適切に対処する仕組みを改めて整備し、組織として有機的に機能する品質・リスク管理体制の確立を図ります。

(2) 業務管理体制について

①平成18年3月期決算を中心とした監査業務の再点検

一斉点検や予備審査を実施した結果が、実際に監査業務の改善に寄与し、平成18年3月期決算監査について重大な問題が解消されているかどうかについて改めて点検いたします。

②発見された監査上の問題に関する調査機能の整備

監査業務の実施過程、審査、内部監査及び外部機関による品質管理レビュー・検査等により発見された監査上の重要な問題について、速やかに適切な対応を図ることができる態勢を改めて整備し、運用を開始いたします。

③法務コンプライアンス室の一層の強化

法務コンプライアンス室について、十分な体制を整えるべく、順次要員を増強してまいります。なお、重要課題である個人情報管理の徹底を図ります。

④内部監査部の強化及び改善

法人全体の品質管理体制の改善を目的として、内部監査部の人員増強、内部監査の実施頻度の増加、レビュー手続書にPwCのレビューツールを取り入れる等、内部監査体制を更に強化いたします。

⑤業務改善活動の導入・CA（中央青山）－TQC活動

全法的な監査業務の改善を図るため、本年2月7日にCA－TQC活動実行委員会を設置いたしました。同委員会において、昨年12月に答申されたリスク管理問題特別チームの最終報告に含まれている諸施策について、具体的な実行方法を検討しております。

⑥その他業務全般の見直し

本事件を契機として、独立性の確認手続、監査契約の新規の締結及び更新手続、監査手続の実施・監査調書の文書化・監査調書の査閲等、監査業務全般について見直しを行い、改善すべき事項について所要の改善措置を講じ、運用を徹底いたします。

(3) 法人のガバナンス、組織について

①ガバナンス改革

意思決定と業務執行の区分の明確化

平成18年3月期の監査業務終了後から理事の専従体制を更に強化いたします。また、事務所長及び部門長の権限と責任を明確にするとともに、事務所長及び部門長は、監査業務を大幅に制限し、長としての業務の執行に専念いたします。なお、監査業務の制限に関しては具体的なルールを策定いたします。

②法人組織の見直し

(i) 監査部の産業別編成

PwCの組織等を参考に、3区分（CIPS：エネルギー・素材、自動車関連、化学・医薬、機械・金属製品、建設関係、流通・消費財、運輸・倉庫・サービス等、TICE：電機機器、情報・通信・ソフトウェア等、FS：金融業）の産業分類を想定した具体的な監査組織再編について検討しております。

新たな監査部門としては、より一層複雑化する経済事象、監査環境に対応しうる専門的な能力を備えた組織とするため、産業別に監査部を再編成いたします。

(ii) 経営企画本部の設置

法人全体の戦略立案機能を強化するため、本年7月に以下の機能を有する経営企画本部を設置する予定です。

- ・法人の経営基本戦略の策定と各部・各事務所における実行の促進・調整
- ・年度予算の策定と予実分析（損益管理のモニタリング）
- ・事業計画の策定とモニタリング等

(iii) 理事長代行の複数体制

業務執行を効率的に実施するため、理事長の下に3名の理事長代行（法人の理事の中から選任される業務執行役）を置くこととしました。3名の理事長代行が、適切な職務分掌、分担のもとでそれぞれの職務責任を負って、理事長の業務執行を補佐することにより、迅速で効率的な法人運営を実現させる所存です。

(4) 教育体制について

①社員3ヵ年研修計画の実施

社員の監査人としての資質・能力を高めるために、企業リスク・マネジメント、内部統制マネジメント、不正・粉飾リスク等、監査業務を執行する社員に求められる知識・技能に関する研修を含む、社員3ヵ年研修計画を実行してまいります。

②過去の事件及び外部レビュー、審査等の結果に関する研修の実施

当法人が過去に行政処分を受けた事件の経験及び日本公認会計士協会、PwC、公認会計士・監査審査会等の外部レビューの指摘事項を

題材として、監査業務改善のための研修を実施いたします。

(5) 人事管理体制の強化

①社員評価関連

(i) 社員（パートナー）総点検の実施

社員について、監査法人の社員として十分な資質を有しているかどうか改めて評価するために、面談等の方法によって社員個々の意識、倫理観について確認いたします。必要と認められた場合には、減俸、退職勧奨等の措置を講じます。

(ii) 評価における透明性と客観性（公正性）の向上

社員評価においては、法人として統一された情報システムを利用し、より多くの評価情報を収集することにより、客観的で透明な評価を行うことといたします。

(iii) 社員登用審査における手続、方針の明確化

社員登用については、統一された選考手続を定め、各段階での選考基準に基づき、合格水準に達したものが次段階に進むことといたします。また、人財本部として、各段階の審査手続をモニタリングし、登用審査の品質を確保することといたします。

(iv) 代表社員昇格における手続、方針の明確化

代表社員昇格については、過去の社員評価を選考の基礎とすることで一定の水準を確保することとしますが、改めて法人としての昇格手続と方針を定めることといたします。

いずれも本部・地区において統一された運用を図ります。

②職員人事関連

(i) 職員のキャリアパスの明確化

監査に従事する職員のモチベーションとモラルを高めるために、職階ごとの役割と責任を明確にし、昇格に関するキャリアパスを提示いたします。

(ii) 職員の人事制度の改善

人事制度について見直しを行い、より公正・透明な人事制度を確立いたします。また、法人として統一された情報システムを利用した方法により、職種・職階別に定められた統一の様式に基づいて評価を行うこととします。

(6) PwCグローバルとの連携強化

当法人とPwCグローバルとの間の合意に従い、法人経営全般に対するアドバイスを行うために本年4月24日にシニア・アドバイザー1名が、リスク管理・品質管理業務に対するアドバイスを行うために5月15日に常駐パートナー1名が、それぞれ派遣されております。今後も継続的に両者の助言を受けながら、改革案を実行してまいります。

以上