

公認内部監査人



Certified
Internal
Auditor



公認内部監査人(CIA) Part I / 第3回

※アビタスCIA本講座講義資料のため、MUFG CIA受験対策講座の実施回と異なります。

2-6 独立性の侵害

独立性の侵害

独立性 P45

CAEは、少なくとも年1回、内部監査部門が組織上独立していることを取締役会に対し確認しなければならない。このことには、独立性が侵害された可能性のある事象、及びその侵害に対処するために採られた措置又は防御措置についてコミュニケーションをとることが含まれる。

a) 独立性に対する侵害

独立性が侵害されているかどうかを評価する場合、CAEは、指示・報告関係、役割及び責任を考慮し、実際の、潜在的な、又は外観上の侵害が存在しているかを判断すべきである。さらに、CAEは、関係者との話し合いを通じて、実際には内部監査部門が独立して責任を遂行する能力に影響を及ぼさないような、外観上の侵害の状況を解決することができるかもしれない。

- b) 独立性の侵害について、基準7.1では、実施に当たって考慮すべき事項において、以下の状況を示している。P48も参照

＜独立性に対する侵害を招くことがある状況＞

1) CAEの職務上の指示・報告関係	CAEと取締役会との直接的なコミュニケーションや相互作用の欠如 報告経路が機能していない	範囲・アクセス・監査資源の制限
2) 経営管理者によるもの	内部監査基本規程に文書化された内部監査業務の範囲の制限	
	データ、記録、情報、人員及び物的財産へのアクセス制限	
	内部監査人へ圧力をかけることによる発見事項の削除又は変更	
3) CAEの兼任	内部監査部門の予算が、内部監査基本規程に記載された内部監査部門の責任を果たせないレベルまでの削減	Unit2-4
	CAEが責任を負う内部監査以外の部門に対する内部監査部門のアシュアランス業務又はCAEによる監督	
4) CAEの部門運営上の指示・報告関係	上級経営者（非CEO）が管理する活動に対する内部監査部門のアシュアランス業務又はCAEによる監督	

- c) 内部監査人は、独立性及び客観性を十分理解しその重要性を正しく認識するために以下の事項を考慮することが重要である。

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">1) 利害関係者の物の見方2) 独立性及び客観性を侵害している(又は侵害しているように見える)と受け取られかねない状況 |
|--|

- d) CAEが当該分野の一時的な責任を完了した後、その後 12 か月間は、独立した第三者がアシュアランス業務を監督することが求められる。しかし、12 か月を超えても侵害が認識される状況があり得るため、判断を行うべきである。

2-7 独立性の侵害に対する防御措置

これまで学習してきた、CAE、取締役会及び最高経営者の責任や役割を踏まえて、独立性の侵害を防御する措置について確認する。

独立性の侵害に対する防御措置

CAEは、内部監査部門の組織上の独立性が脅かされる可能性がある場合、その独立性に対する侵害の可能性や、侵害に対処するために講じた措置、又は防御策について、取締役会及び最高経営者とコミュニケーションをとり、適切な対応をとらなければならない。

＜独立性の侵害に対する防御措置の例＞

1) 組織上の独立

- 内部監査部門の指示・報告関係を文書化した内部監査基本規程の整備
- CAEの任命又は解任に関する取締役会の承認
 - 独立性に対する潜在的な侵害及び計画された防御措置に関して、CAEが取締役会及び最高経営者と直接コミュニケーションをとること
 - CAEが、取締役会に内部監査部門の継続的な独立性を確認したこと、又は内部監査部門への負託事項の遂行能力に影響を及ぼす侵害及びその侵害に対処するための防御措置について議論すること
- 独立性の懸念に対処するための具体的な防御措置を記載した正式な改善措置の計画
- 侵害が疑われる場合又は識別された場合に従うべき方法の文書化 **内部監査業務マニュアル**
- 独立性に対する防御として、他の社内外のプロバイダが提供するアシュアランス業務の文書化

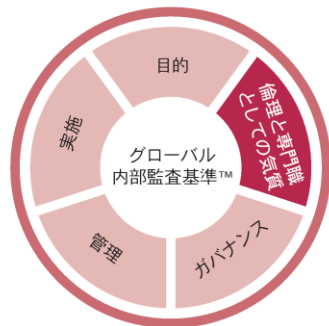
2) CAEの兼任

- CAEは、監査以外の役割と責任について、その役割が永続的なものか、又は一時的なものであって、経営管理者への移行を意図したものか、取締役会及び最高経営者と議論すること
- 長期的な監査以外の役割と責任、及びそれに対応する独立性の防御措置についての取締役会の承認を文書化した内部監査基本規程(役割、責任及び防御措置が求められる期間、及び防御措置の有効性がどのように定期的に評価されるかを含む)
- 一時的な監査以外の役割と責任を完了した後、その後12か月間は、独立した第三者がアシュアランス業務を監督すること(12か月を超えても侵害が認識される状況があり得るため、判断を行うべき)
- 取締役会及び最高経営者と、12か月が適切か否かを議論すること

3-1 倫理と専門職としての気質

内部監査業務に関わる者や組織、CIA資格保有者がどのように行動すべきか迷った時の行動規範

本Chapterでは、内部監査業務に携わる内部監査専門職に期待される行動について学習する。「グローバル内部監査基準」のドメインII（倫理と専門職としての気質）は、旧「倫理綱要」に代わるものであり、内部監査専門職に期待される行動を規定している。内部監査人は、この基準に適合することで倫理的な文化を育成し、信頼を獲得することが求められる。CAEは、内部監査人の基準への適合を支援し、説明責任を果たす役割を担う。



原則1～5

基準

ドメインⅡ 倫理と専門職としての気質

「グローバル内部監査基準」の「倫理と専門職としての気質」ドメインの原則と基準は、IIA の旧「倫理綱要」に代わるものであり、内部監査部門長、その他の個人、及び内部監査業務を提供するあらゆる事業体を含む内部監査専門職に期待される行動を記載している。これらの原則と基準に適合することで、内部監査という職業に対する信頼が生まれ、内部監査部門内に倫理的な文化が形成され、内部監査人の仕事と判断に対する信頼の基礎が提供される。

すべての内部監査人は、倫理と専門職としての気質の基準に適合することが求められる。内部監査人が、組織体の倫理規範、行為規範、行動規範など、他の規範を遵守することが求められる場合であっても、ここに含まれる倫理と専門職としての気質の原則と基準への適合が求められる。ある特定の行為がこの原則と基準に定められていないからといって、その行為を容認できない又は信用を傷付けるものであるとするのを妨げるものではない。

内部監査人は自らの適合性に責任を負うが、内部監査部門長は、研修や指導の機会を提供することにより、「倫理と専門職としての気質」のドメインの原則と基準への適合性を支援し、促進することが求められる。内部監査部門長は、適合性の管理に関する一定の責任を委任することを選択することができるが、内部監査部門の倫理と専門職としての気質に対する説明責任は保持する。

原則1「誠実性の発揮」は、内部監査人が正直さを保ち、道徳的・倫理的原則に基づいて行動し、時に勇気を示すことを求めている。誠実性は、他の倫理と専門職としての気質の基盤であり、信頼と尊敬を得るために不可欠である。

内部監査人は、自らの仕事と行動において誠実性を実践により示す。

誠実性は、道徳的、倫理的原則を遵守することを特徴とする行為であり、ある行為をするようにという圧力に直面したときや、ある行為をするのが個人又は組織体に悪影響を及ぼす可能性があるときでも、正直さを示し、関連する事実に基づいて行動する勇気を示すことを含む。簡単に言えば、内部監査人は、たとえ不快や困難であっても、真実を述べ、正しいことを行うことが当然のこととして期待されている。

誠実性は、客観性、専門的能力、専門職としての正当な注意及び秘密の保持を含む、倫理と専門職としての気質の他の原則の**基礎**となる。内部監査人が誠実であることは、信頼を確立し、尊敬を得るために不可欠である。

次Unit以降において、ドメインIIで定められている、CAE、その他の個人、及び内部監査業務を提供するあらゆる事業体を含む内部監査専門職に期待される行動について学習していく。なお各原則と基準は、以下の通りである。

原則1 誠実性の発揮	<ul style="list-style-type: none">● 基準 1.1 正直さと専門職としての勇気● 基準 1.2 倫理に関して組織体が期待する事項● 基準 1.3 適法かつ倫理的な行動
原則2 客観性の維持	<ul style="list-style-type: none">● 基準 2.1 個人の客観性● 基準 2.2 客観性の防御● 基準 2.3 客観性に対する侵害の開示
原則3 専門的能力の発揮	<ul style="list-style-type: none">● 基準 3.1 専門的能力● 基準 3.2 継続的な専門的能力の開発
原則4 専門職としての正当な注意の発揮	<ul style="list-style-type: none">● 基準 4.1 「グローバル内部監査基準」への適合● 基準 4.2 専門職としての正当な注意● 基準 4.3 専門職としての懐疑心
原則5 秘密の保持	<ul style="list-style-type: none">● 基準 5.1 情報の利用● 基準 5.2 情報の保護

3-2 正直さと専門職としての勇気

基準 1.1「正直さと専門職としての勇気」は、内部監査人が正直であること、そしてジレンマに直面しても正しい行動を取る勇気を持つことを求めている。一方、CAEIは、監査結果に関して内部監査人が支援される環境を維持する責任を負う。

要求事項

内部監査人は、正直に、かつ専門職としての勇気をもって業務（work）を遂行しなければならない。

内部監査人は、たとえ懐疑的な立場や反対意見を述べる場合にも、すべての専門職上のつながり及びコミュニケーションにおいて、正直、正確、明瞭、率直かつ敬意をもっていなければならない。内部監査人は、不正確な、誤解を招く、又は人を欺くような発言をしてはならず、発見事項又はその他の関連情報をコミュニケーションから隠したり省略したりしてはならない。 内部監査人は、知っている重要な事実のうち、開示されなければ組織体が十分な情報に基づいて意思決定する能力に影響を及ぼす可能性のあるものは、すべて開示しなければならない。

内部監査人は、ジレンマや困難な状況に直面した場合にも、正直にコミュニケーションをとり、適切な行動をとることにより、専門職としての勇気を示さなければならない。

内部監査部門長は、内部監査人が正当で証拠に基づく個々の内部監査業務の結果を表明する際に、その結果が好ましいか好ましくないかにかかわらず支援されている、と感じられる職場環境を維持しなければならない。

実施に当たって考慮すべき事項の要旨

(a) 内部監査人 CPEで2単位は必須となっている

内部監査人は、倫理に関連する継続的専門教育を受ける機会を求めることにより、正直さと専門職としての勇気に対する意識と理解を高めるべきである。教育が仮定の状況での意識形成に役立つ一方で、職場の訓練、指導及び監督により、内部監査人は、実際の状況において専門職としての勇気を効果的に発揮するために必要な、機転の利いた、敬意を払ったコミュニケーションなどのスキルを学び、実践することができる。

内部監査人は、正直さ又は専門職としての勇気が問われる状況に遭遇した場合、最善の行動を決定するために、上司と状況を話し合うべきである。

b) CAE

CAEは、内部監査人を支援するために倫理的な選択を必要とする仮定の状況や実際の状況について議論するだけでなく、教育や訓練の機会を設けるべきである。

内部監査業務マニュアルの作成や

ステークホルダーからのフィードバック

内部監査部門の有効な管理には、適切な個々の内部監査業務の監督と内部監査人のパフォーマンスの定期的なレビューが含まれる。例えば、監査プログラムの承認や個々の内部監査業務の調書のレビューの際に、個々の内部監査業務の監督者は、内部監査人がその正直さと誠実性を脅かす可能性のある潜在的な状況や遭遇した状況に対処できるよう、適切な指導を行うことがある。

CAEは、内部監査人のパフォーマンスを評価する一環として、内部監査人と関わりを持つステークホルダーから、内部監査人の正直さと専門職としての勇気に関するフィードバックを求めてもよい。

適合していることの証拠の例

- 倫理に関する教育及び研修を含む研修計画
- 内部監査人が倫理に関する教育及び研修に出席又は参加したことを証明する文書
- 正直さと専門職としての勇気を目標として示したパフォーマンス評価
- 内部監査人の正直さと勇気に関する主要なステークホルダーからのフィードバック

3-3 倫理に関して組織体が期待する事項

基準 1.2「倫理に関して組織体が期待する事項」は、内部監査人が組織体の倫理に関する期待事項を理解し、尊重することを求めている。また、内部監査人は倫理的な文化を促進し、期待に反する行動を適切に報告する責任を持つ。



基準

基準 1.2 倫理に関して組織体が期待する事項

要求事項

内部監査人は、組織体の正当なかつ倫理に関する期待事項を理解し、尊重し、満たし、貢献しなければならず、また、そうした期待事項に反する行為を認識できなければならない。

内部監査人は、組織体内に倫理に基づく文化を奨励し、促進させなければならない。内部監査人は、組織体内で、倫理に関する組織体の期待事項と矛盾する行動を識別した場合、適切な方針と手続に従って、その懸念を報告しなければならない。

内部監査業務マニュアル

実施に当たって考慮すべき事項の要旨

組織体の倫理に関する期待事項は、通常、倫理規範、行動規範、及び専門職としての行動や倫理的行動に関する方針、又はこれらのいずれかの中に文書化される。このような方針は、倫理及び価値観を推進するための組織体の目標及びプロセスと共に、倫理的な文化の基礎となる。

既存の方針及びコントロール・プロセスが組織体の倫理関連リスクに適切かつ有効に対処しているかどうかを判断するために、内部監査の計画には、組織体の倫理関連リスクの評価を含めることがある。さらにCAEは、倫理的問題に対処するための手法を決定し、その手法について取締役会及び最高経営者と議論し、取り組み方が整合していることを確実なものとするべきである。

内部監査人は、個々の内部監査業務の期間中、倫理に関連するリスクとコントロールを考慮すべきである。内部監査人は、組織体内で、倫理に関して組織体が期待する事項と矛盾する行動を識別した場合、組織体の方針とプロセス及び法令や規則を考慮した、CAEが定めた手法に従い、懸念事項についてコミュニケーションをとるべきである。

内部監査人が、最高経営者のメンバーが倫理に関して組織体が期待する事項に反した行動をしていると判断した場合、行動規範、倫理規範又はその他の文書に記載されているかどうかにかかわらず、CAEは、この違反を取締役会に報告すべきである。 倫理に関連する懸念が取締役会議長に関わるものである場合、CAEは、その懸念を取締役会全体に報告すべきである。内部監査人は、取締役会又は最高経営者が関与する倫理関連の問題をフォローアップし、懸念に対処するために適切な措置がとられたことを検証すべきである。

適合していることの証拠の例

- 倫理に関して期待する事項や問題について議論したワークショップ、研修会又は会議に内部監査人が参加したことの記録
- 内部監査人個人が署名し、組織体の倫理の方針と手続に従うことを理解しコミットすることを認める書式
- 組織体の倫理に関連する目標、リスク及びコントロール・プロセスを考慮したことを示す、内部監査の計画、監査プログラム又は監査調書
- 倫理の問題について、組織体の方針及び関連する法令や規制に従って、取締役会、最高経営者及び規制当局とコミュニケーションをとったことを示す文書

3-4 適法かつ倫理的な行動

基準 1.3「適法かつ倫理的な行動」は、内部監査人が違法行為や組織の信用を損なう活動に関与しないことを求めている。内部監査人は、法令や規制を理解し、遵守するとともに、違反を発見した場合は適切に報告する責任がある。



基準

基準 1.3 適法かつ倫理的な行動

要求事項

内部監査人は、違法、若しくは組織体や内部監査の専門職にとって信用を失墜させるような活動、又は組織体やその従業員に損害を与える可能性のある活動に、関与したり、その当事者となってはならない。

内部監査人は、組織体が活動する業界や法域に関連する法令や規制を理解し、遵守しなければならない。その内容には、必要に応じて開示することも含まれる。

内部監査人は、法令又は規制に違反する行為を識別した場合、法令、規制及び適用される方針と手続の定めに従って、当該事象を、適切な措置をとる権限を有する個人又は機関に報告しなければならない。

実施に当たって考慮すべき事項の要旨

組織体の方針が内部監査部門の遭遇する状況に対処するのに十分具体的でない場合、CAEは、内部監査人が認識した法令や規制の違反に対応してとることが求められる行動を具体的に述べた手法を開発し、実施してもよい。その手法には、違反に対処するために適切な処置がとられていることを検証する手続を含めてもよい。

CAEは、内部監査人が適切に監督され、「グローバル内部監査基準」に適合し、倫理的かつ専門職としての価値観に沿った行動をとることを確実なものとするための手法を確立すべきである。

〈信用を失墜させる行動の例〉

主に基準1.1～1.3を逸脱する行動

- いじめ、嫌がらせ又は差別
- 他人にうそをつくこと、だますこと、又は意図的に誤解させること—自己の専門的能力又は認定を偽って伝えることを含む（例えば、称号が失効若しくは停止中である、取り消されている、又は取得したことがないのに、資格を保持していると主張したり、資格証明を表示したりすること）。
- 意図的に不正確な報告若しくはコミュニケーションを行う、又は他人にそうするよう許可又は奨励すること—個々の内部監査業務の報告書又は総合評価から、内部監査の発見事項、結論又は評価を小さく見せる、隠す又は省くことを含む。
- 組織体が容認又は黙認する可能性のある違法行為を見過ごすこと
- 適切な許可を得ずに秘密情報を収集又は開示すること **原則5:秘密の保持違反**
- 客観性又は独立性が侵害されていることを申告せずに内部監査業務を実施すること
- 裏付けがないのに、内部監査部門が「グローバル内部監査基準」に適合して運用されていると表明すること
- 失敗に対する責任をとらないこと

適合していることの証拠の例

- 内部監査人が、法令、規制、及び倫理的な専門職としての行動に関する研修に参加したことの記録 **例：CPE**
- 内部監査人個人が署名する書式であって、関連する法的な及び専門職としての期待事項に従って行動することを理解し、コミットすることを認めるもの
- 内部監査人による違法行為又は信用失墜行為、及び組織体内の個人による法令又は規制への違反に対処するための文書化された手法
- 内部監査人とその監督者や法律顧問との間の文書化されたコミュニケーションで、違法行為又は専門職としてふさわしくない行為に関する懸念を取り扱うもの
- 監査調書がレビューされたことの承認
- 該当する場合は、個々の内部監査業務の最終的なコミュニケーション

3-5 客観性の維持と個人の客観性

本Unitから、内部監査人の客観性について学習する。個人の客観性、客観性の防御、客観性に対する侵害の開示など、内部監査業務の信頼性を担保するために、いずれも重要な基準をおさえていく。原則2「客観性の維持」と基準2.1「個人の客観性」は、内部監査人が業務において公正で偏りのない判断を行い、客観性を維持することを求めている。内部監査部門の独立性が、内部監査人の客観性を支える基盤である。内部監査人は偏見に対処しつつ、すべての状況を公平に評価することが必要である。



原則2 客観性の維持

内部監査人は、内部監査業務の実施及び意思決定において、公正不偏な姿勢を保つ。

個人の客観性

客観性とは、内部監査人が専門職としての判断を行い、その責任を果たし、「内部監査の目的」を妥協なく達成するための公正不偏な精神的態度のことである。内部監査部門が独立した位置付けにあることによって、内部監査人は、客観性を維持できるようになる。

- ・監査対象部門と金銭的利害関係が無い
- ・親族がいない



基準 2.1 個人の客観性

要求事項

内部監査人は、内部監査業務のあらゆる局面で、専門職としての客観性を維持しなければならない。専門職として客観的であるためには、内部監査人が公正不偏な考え方を適用し、すべての関連する状況についての偏りのない評価に基づいて判断することが求められる。

内部監査人は、潜在的な偏見（バイアス）を認識し、対処しなければならない。

実施に当たって考慮すべき事項の要旨

客観性とは、内部監査人が妥協や他人への判断に依拠することなく業務（work）を遂行することを意味する。

「グローバル内部監査基準」は、CAEが策定した方針及び手配した研修とあいまって、次のことによって客観性を支えている。すなわち、レビューの対象となる活動に対して偏りのない評価を提供するために、情報を収集、評価するための、体系的かつ専門職としての規律ある手法を定めた要求事項、手続及びガイダンスを提供することによって、客観性を支えている。

研修は、内部監査人にとって、客観性が侵害されるシナリオとそのシナリオに対処する最善の方法をもっとよく理解するのに役立つことがある。

客観的な評価を行うには、偏見や不当な影響を排除した公平な考え方が必要であり、この考え方は、取締役会や最高経営者に客観的なアシュアランスと助言を提供するために不可欠である。内部監査人は、状況、活動及び人間関係が、内部監査人が客観的である能力にどのようにして影響を与え得るかについて認識すべきである。

内部監査人は、情報を誤解したり、思い込みや間違いを犯したりする人間の傾向を考慮すべきである。こういった傾向は、情報や証拠を客観的に評価する能力を損なう。

〈偏見（バイアス）の例〉

自己評価のバイアス	自分の仕事をレビューする際に <u>批判的視点が欠如</u> すること。間違いや欠点を見落とす可能性がある。
親近性バイアス	過去の経験に基づいて思い込むこと。 <u>専門職としての懐疑心を損なう</u> 可能性がある。
先入観又は無意識のバイアス	文化、民族、ジェンダー、イデオロギー、人種又はその他の特性に関する先入観に基づく、情報の誤った解釈。これによって、不正確な判断がもたらされる可能性がある。

懐疑心：物事の意味や見解について疑いを抱く心理状態

適合していることの証拠の例

- 内部監査基本規程の中で、客観性の維持に関する内部監査人の責任について言及していること
- 客観性に関連する方針と手続
 - 参加者リストを含む、客観性に関する研修の計画及び完了の記録
 - 内部監査人が客観性の重要性及び潜在的な侵害を開示する義務を認識していることを確認する宣誓書の書式
- 潜在的な利益相反又はその他の客観性に対する侵害に関する文書による開示
 - 内部監査人に対する監督上のレビュー及びメンタリングからの記録

**侵害が見受けられる場合、監査報告書や活動報告書で
開示する**

3-6 客観性の防御

基準 2.2「客観性の防御」は、内部監査人に対し、客観性に対する侵害を認識し、回避又は低減する責任を求めている。内部監査人は利益相反を避けるべきであり、過去 12 か月以内に責任を有していた活動に対するアシュアランス業務は客観性を侵害する可能性がある。CAE は、客観性の侵害に対処する手法を確立し、内部監査人が適切な措置を講じることを支援しなければならない。



基準 2.2 客観性の防御

要求事項

内部監査人は、客観性に対する実際の、潜在的な、及び外観上の侵害を認識し、これを回避又は低減しなければならない。

内部監査人は、贈答品、報酬、便宜など、客観性を侵害する、又は侵害すると推定されるような有形、無形のものを受け取ってはならない。

廉価な物品(マグカップ、カレンダー等)は除く

内部監査人は、利益相反を避けなければならない、自己若しくは最高経営者や権限ある立場にある者を含む他人の利益、又は政治的環境若しくはその他周囲の状況から不当に影響を受けてはならない。

内部監査業務を実施する際の留意事項は次のとおり。

- ① 内部監査人は、過去に責任を有していた特定の活動を評価してはならない。内部監査人が過去 12 か月以内に責任を有していた活動に対してアシュアランス業務を提供する場合、客観性が侵害されていると推定される。 **P75**
- ② 内部監査部門が以前アドバイザリー業務を行っていた場所でアシュアランス業務を提供する場合、内部監査部門長は、アドバイザリー業務の性質が客観性を侵害しないことを確認し、個人の客観性が管理されるように監査資源を割り当てなければならない。内部監査部門長が責任を負う部門に関するアシュアランス業務は、内部監査部門外の独立した第三者によって監督されなければならない。 **P51**
- 内部監査人は、以前責任を負っていた活動に関連するアドバイザリー業務を提供する場合、個々の業務を引き受ける前に潜在的な侵害を依頼者に開示しなければならない。

マニュアル作成、定期的な1on1

内部監査部門長は、客観性に対する侵害に対処するための手法を確立しなければならない。内部監査人は、侵害について協議し、関連する手法に従って適切な措置を講じなければならない。

実施に当たって考慮すべき事項の要旨

客観性が侵害されるのは、状況、活動又は人間関係が、内部監査の発見事項や結論を変えるような形で内部監査人の判断や意思決定に影響を及ぼす可能性がある場合である。客観性の侵害は、意図していない場合でも、事実上又は外見上存在することがある。客観性は、実際には侵害されていないけれども、侵害されていると他人に認識されることがある。内部監査人は、客観性を侵害する可能性がある、又は侵害すると推定される追加的な状況について、判断を下すべきである。

利益相反とは、内部監査人の専門職としての又は個人的な利益が対立し、内部監査の職務を公正に遂行することが困難となるかもしれない状況である。利益相反は、非倫理的又は不適切な行為の結果でなくとも、内部監査人、内部監査部門及び内部監査専門職に対する信頼を損ない得る不適切な外観を生じさせることがある。

監査対象部門の取引先に親族がいる

〈利益相反の例〉

- 組織体の利益と対立又は競合する
- 不当な金銭的利益又はその他の個人的利益を得る可能性がある
- 潜在的又は現実的な損失や損害から身を守るためだけに生じる
- 特定の個人を重用する又は優遇する

内部監査部門の手法には、以下の事項に関連する内部監査人への期待事項と要求事項を明記すべきである。

- 贈答品、便宜及び報酬を受け取ること
- 客観性を侵害するかもしれない状況を識別すること
- 侵害に気づいたときに適切に対応すること

多くの組織体は、受け取ることのできる贈答品の価値を制限する方針など、贈答品、報酬及び便宜の受け入れに関連する方針を定めている。内部監査の実務では客観性が重要であることから、CAEは組織体の方針より厳しい方針を定めてもよい。内部監査人は、より厳しい方針に従うべきであって、贈答品、報酬若しくは便宜を受け入れることが、監査人の判断に影響を与えると受け取られ得るかどうかが、又は内部監査において好ましい発見事項、結論若しくは結果を出すことと引き換えに提供され得るかどうかが、慎重に検討すべきである。

組織体や内部監査部門の方針によって、利益相反を生じさせる可能性のある特定の活動や関係を禁止することがある。内部監査人は、業務（work）外の親密な個人的関係や、投資など金銭的な結び付きを伴う関係が、利益相反となり得る、又は利益相反に見える可能性があることを認識すべきである。

CAEは、パフォーマンス評価並びに報酬の取り決め、ボーナス及びインセンティブの設計に起因することがある客観性に対する侵害の可能性を低減するための予防策を講じるべきである。

内部監査人の提言によるコスト削減が

内部監査人のボーナスに連動しないようにする

〈客観性を侵害する可能性のある報酬の取り決めの例〉

- パフォーマンスの評価と報酬を、主にレビューの対象となる活動の経営管理者へのサーベイ又は経営管理者からの意見に基づいて決定すること
- 個々の内部監査業務の期間中に識別された発見事項の数、レビューの対象となる活動の収益の伸び、又はレビューの対象となる活動に課せられたコスト若しくは人員の削減によってパフォーマンスを測定すること
- 経営管理者が贈答品や心付けなどの間接的な形で報酬を提供することを認めること

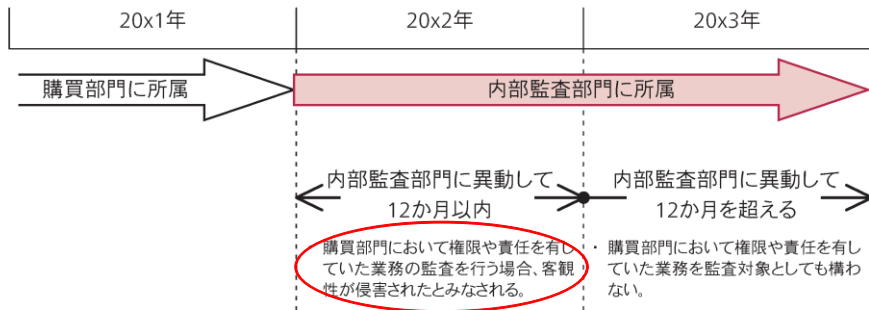
内部監査人は、何らかの状況、活動又は関係が自身の客観性を侵害しているかもしれない、又は侵害すると推定されるかもしれないことを評価するために、客観性についての理解及び関連する方針と手続を適用すべきである。他人の受け止め方も考慮すべきである。

個々の内部監査業務の人員配置と監督に関する要求事項は、個々の内部監査業務を担当する内部監査人がレビューの対象となる活動のいかなる側面にも最近責任を負っていないことを確実なものとすることを意図している。上記のような責任を負っている状況では、内部監査人の見方が偏り、特定の結果に対する利害関係が生じ、又は内部監査人の客観性が侵害されているという認識もしくは外観が形成されることがある。個々の内部監査業務において、当該個々の業務を遂行し監督する内部監査人は、レビューの対象となる活動から独立しているべきである。

個々の内部監査業務の資源の計画を策定する際、CAE又は指名された監督者は、客観性に対する現在の又は潜在的な侵害を識別するために、内部監査人と当該個々の内部監査業務について話し合うべきである。

この話し合いには、以前に開示された侵害を考慮することを含めるべきである。個々の内部監査業務の監督プロセスの一環として、監査調書をレビューし、発見事項と結論が適切に裏付けられていることを確実なものとする。個々の内部監査業務の監督に当たっては、経験のもっと豊富な内部監査人が、潜在的な客観性の懸念に関するフィードバック及び指導を行う機会も提供される。侵害を回避しがたい場合は、基準2.3（客観性に対する侵害の開示）に記載されているように、侵害を開示し、低減すべきである。

〈内部監査人が過去 12 か月以内に責任を有していた活動に対してアシュアランス業務を提供する場合〉



適合していることの証拠の例

- 潜在的な侵害を識別するための方針と手続、及び必要な防御措置
- 客観性に関する研修の記録
- 既知の侵害がないこと、又は潜在的な侵害を開示していることを内部監査人が証明する文書
- 内部監査部門のステークホルダーに対するサーベイなど、内部監査人の客観性の認識に関するフィードバックの情報源
- 監督レビューの記録
- 報酬制度
- 客観性の侵害が議論された取締役会の議事録
- 客観性への侵害が避けられない場合に、内部監査の計画の活動を遂行するための代替措置を示した計画書
- 独立した評価者による品質の外部評価の結果

3-7 客観性に対する侵害の開示

基準2.3「客観性に対する侵害の開示」は、内部監査人が客観性の侵害を認識した場合、速やかにCAEや監督者の開示することを求めている。CAEは、侵害が業務に影響を与える場合、経営管理者や取締役会などの関係者と協議し、適切な措置を決定しなければならない。CAE自身の客観性が侵害された場合は、取締役会に開示する義務がある。

要求事項

客観性が事実上又は外観上侵害されている場合、速やかにその侵害の詳細を適切な関係者に開示しなければならない。

対象部門、2つの経路

内部監査人は、自身の客観性に影響を及ぼすかもしれない侵害を認識した場合、その侵害を内部監査部門長又は指名された監督者に開示しなければならない。内部監査部門長は、侵害が内部監査人の客観的な職務遂行能力に影響を及ぼしていると判断した場合、レビューの対象となる活動の経営管理者、取締役会及び最高経営者又はそのいずれかと当該侵害について協議し、この状況を解決するための適切な措置を決定しなければならない。

監査人の交代

個々の内部監査業務完了後に、当該個々の内部監査業務に関する発見事項、改善のための提言及び結論又はそのいずれかの信頼性又は信頼性と捉えられるものに影響を与えるような侵害が発見された場合、内部監査部門長は、その懸念について、レビューの対象となる活動の経営管理者、取締役会、最高経営者及びその他の影響を受けるステークホルダー、又はそのいずれかの者と協議し、この状況を解決するための適切な措置を決定しなければならない（基準 11.4（誤謬と脱漏）も参照のこと）。

内部監査部門長の客観性が事実上又は外観上侵害されている場合、内部監査部門長は、この侵害のことを取締役会に開示しなければならない（基準 7.1（組織上の独立性）も参照のこと）。

実施に当たって考慮すべき事項の要旨

客観性に対する侵害の開示に関する要求事項は、通常、内部監査部門の手法に定められ、客観性のそれぞれの侵害に対処するためにとるべき行動を記述している。客観性の侵害を開示、低減するための一般的な方法は、通常、CAEが取締役会及び最高経営者と合意して決定する。

客観性に対する侵害を回避できない場合、CAEは、侵害を管理するための選択肢を検討することがある。その選択肢には、次の事項を含む。

- 内部監査人を再配置し、侵害に関わる内部監査人を当該個々の内部監査業務の担当から外すこと **監査人の交代**
 - 個々の内部監査業務の日程を再設定し、適切な人員配備を確実なものとすること **侵害に該当しそうな業務は**
- 個々の内部監査業務の範囲を調整すること **行わない**
- 個々の内部監査業務の実施又は監督を外部にアウトソースすること

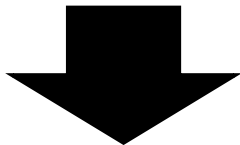
個々の内部監査業務の計画策定中に、侵害の認識のみに関連する懸念が生じた場合、CAEは、レビューの対象となる活動の経営管理者及び最高経営者又はそのいずれかの者と懸念事項について話し合い、リスク・エクスポージャーが最小である理由とその管理方法を説明し、その話し合い及び進め方に関する最終決定を文書化することを選択してもよい。

適合していることの証拠の例

- 客観性の侵害の開示に関する内部監査の手法
- 客観性の侵害の存在を開示し、又は客観性の侵害がないことを確認する文書
- 客観性の侵害の開示、及び適切な当事者からの反応や低減の承認の記録

Key Point

CAEが監督責任を負う部署のアシュアランス業務の
監督は誰が実施するか



内部監査部門以外の監督者(CIA資格保有者
が望ましい)

20x1年

20x2年

20x3年

購買部門

内部監査部門

アドバイザリー業務
は可能

アシュアランス業務
一定の考慮が必要

本日の論点

- ◆ 部門の独立性とCAEの適格性
- ◆ 3ラインモデル
- ◆ 倫理と専門職としての気質
- ◆ 個人の客観性

Chapter 2

◎ 2, 3, 8

Chapter 3

◎ 5, 6, 13