

監査法人のガバナンス・コードへの取組み

フロンティア監査法人

	原則及び指針	対応状況	年次報告書での記載箇所
原則 1	<p>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。</p>	<p>社員及び職員に対して当監査法人の経営理念の浸透を図り、トップである統括代表社員が事務所主催の研修等を通じて組織としての方向性を明示し、それを受けて各社員及び各職員は業務を遂行しています。 また、当監査法人は小規模監査法人であるため、社員会等の会議や事務所主催の研修会においては、自由闊達な議論が行われています。</p>	<p>I .1. 監査事務所の最高責任者からのメッセージ</p>
指針 1-1	<p>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>	<p>統括代表社員は、経営理念を定め、法人内部に対しては毎年2回行われる事務所研修の場において、当監査法人を取り巻く環境及び目指す方向性等についてのメッセージを伝達しています。 また、当該事務所研修や毎月1回発信される品質管理情報では、品質管理上必須とされる事項等の情報伝達が行われることにより、常に社員及び職員に対して最新の情報の共有が図られています。</p>	<p>I .1. 監査事務所の最高責任者からのメッセージ II .3.(5) 研修及び能力開発のための環境</p>
指針 1-2	<p>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>	<p>当監査法人では、経営理念として、 (1)適正規模の発展 (2)独立性の確保 (3)人材の育成 を掲げ、これを行動指針としています。</p>	<p>I .1. 監査事務所の最高責任者からのメッセージ</p>
指針 1-3	<p>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>	<p>社員及び職員の業務評価は品質管理を重視したのとなっているため、一義的には、人事考課により、士気の向上と専門家としての能力を発揮する動機付けがなされています。年に2回開催される事務所研修は、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・発揮させるような内容となっています。 また、当監査法人で発生した不正等の事例を共有し、自由闊達な議論をすることにより、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・発揮させるよう動機付けを行っています。</p>	<p>II .3.(4) 人事評価制度 II .3.(5) 研修及び能力開発のための環境</p>
指針 1-4	<p>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>	<p>当監査法人では、守秘義務を厳守しつつ、監査チーム同士が互いの監査調査を閲覧・指摘し合うレビュー・セッションを不定期に開催しています。これにより、会計監査に関する課題や知見を共有し、活発な議論を促進しております。 また事務所研修では、社員が監査責任者を務める案件を題材に自由闊達なディスカッションを行い、開放的で学習志向の組織文化を醸成しています。 さらに、定期的な内部検証の結果を迅速にフィードバックし、改善事項を全体で共有することで、継続的な品質向上サイクルを確立しています。</p>	<p>II .3.(5) 研修及び能力開発のための環境</p>
指針 1-5	<p>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を明らかにすべきである。</p>	<p>当監査法人では、上場企業の法定監査を中心に業務を行う方針であり、非監査業務については上場企業の法定監査に付随するもの以外は受嘱しない方針です。 また、監査法人の構成員の兼業・副業については、利益相反や独立性の懸念がない場合に限り認める方針であり、全専門要員に対して実施する「独立性チェックリスト」により確認しています。</p>	<p>II .3.(6) 非監査業務への取組み</p>

<p>指針 1-6</p>	<p>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>	<p>当監査法人では、グローバルネットワークに加盟しておらず、他の法人等との包括的な業務提携等を通じてのグループ経営を行っていません。我々は自主独立を旨としており、今後もこの方針は堅持していきたいと考えています。 また、国際業務は基本的に受嘱しない方針です。</p>	<p>II .6.国際対応基盤</p>
<p>原則2</p>	<p>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。</p>	<p>当監査法人は、常勤非常勤合わせて約40名の小規模監査法人であるため、大手監査法人や中規模監査法人と比較して、規模の拡大や組織運営の複雑化が見られる状況にはありません。 当監査法人では社員数が7名と少ないため、全て重要な事項について社員会という会議体により意思決定がなされています。これにより組織的かつ機動的な運営が実現され、実効的な経営（マネジメント）機能が発揮されています。</p>	<p>II .2.組織・ガバナンス基盤</p>
<p>指針 2-1</p>	<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>当監査法人は、組織的な運営を行うため、法人業務を監査チームと品質管理チームに区分しています。統括代表社員及び監査チームの責任者である監査責任者と品質管理チームの責任者である品質管理責任者、審査担当社員からなる社員会の合議に基づき当監査法人全体の意思決定を行っています。 また、社員会には独立性を有する第三者である弁護士も参加することにより、組織的な運営の実効性に関する評価への関与等に関する監督評価機関としての役割が整備されています。</p>	<p>II .2.組織・ガバナンス基盤 (3) 社員会 (5) 独立性を有する第三者</p>
<p>指針 2-2</p>	<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。 ・ 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>	<p>・ 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は、監査責任者や審査担当社員の判断に任せるだけではなく、社員会において適切な判断ができる体制を構築しています。 ・ 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については、経済統計等を利用し、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ため、公式に開催される経営者ディスカッションや監査役とのコミュニケーション以外も、随時経理担当者等とコミュニケーションを取り、随時把握できる環境を整備しています。 ・ 人材育成の環境としては、研修制度やOJTがあります。 研修制度としては、年2回開催される事務所主催の研修や公認会計士協会のCPDを用いたEラーニングによる個人研修などを用意しています。更に、毎月1度全専門要員に前月の監基報の改正等の内容を一覧にした「品質管理情報」を発信し、各専門要員の自己啓発を促しています。 OJTは監査チームにおいて、経験豊富な者が経験の少ない者に対して実施しています。 人事管理・評価等に係る体制は、職員数が少ないため、統括代表社員と各監査チームの監査責任者が評価者となり、業務の品質を重視した評価を行っています。 なお、社員に対する人事評価は、人数が少ないため統括代表社員が実施しています。 ・ 監査に関する業務の効率化については、主として品質管理チームが主導して監査マニュアルの整備等を行っています。また、ITの有効活用の検討・整備についても、品質管理チームを中心に、クラウドストレージの効率運用、業務効率化のための監査の電子調査システムの導入の検討、情報の安全性を目的としたSHADOW DESKTOPの導入を行いました。 (・は指針とそれぞれに対応)</p>	<p>II .2.(3) 社員会 II .3.(4) 人事評価制度 II .3.(5) 研修及び能力開発のための環境 4 .IT基盤</p>

指針 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。	当監査法人を代表する統括代表社員は、社員の決議により選任されます。統括代表社員については、リーダーシップを発揮できるトップとしての素養を勘案し選任しています。	Ⅱ .2.(4) 統括代表社員
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。	当監査法人は小規模監査法人であるため、社員と現場との距離が近く、社員会による相互の監督・評価を外部の第三者に依存せずに行える体制を備えております。 もともと、原則の趣旨を踏まえ、組織の客観性と多角的視点を確保するため、経営経験が豊富な弁護士を外部の専門家として招聘し、社員の意思決定に専門的知見を取り入れております。	Ⅱ .2.(5) 独立性を有する第三者
指針 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。	当監査法人は小規模監査法人であり、経営機関として社員会を設置しております。 社員の監督・評価については、当監査法人と独立した立場にある、豊富な経営経験を有する弁護士を招聘し、組織運営の実効性を検証・評価する体制を整備しております。	Ⅱ .2.(3) 社員会 Ⅱ .2.(5) 独立性を有する第三者
指針 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。	組織的な運営を確保し、公益的な役割を果たす観点から、社員会に対する監督・評価機関の構成員として、独立性を有する第三者である経験豊富な経営の知見のある弁護士を選任し、社員会への参加を通じてその知見を活用します。 また、独立性を有する第三者である経験豊富な経営の知見のある弁護士には、独立の立場から、監査法人に対する経営に資する助言を期待しています。	Ⅱ .2.(5) 独立性を有する第三者
指針 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	・ 独立性を有する第三者である経験豊富な経営の知見のある弁護士が関与します。 ・ 独立性を有する第三者である経験豊富な経営の知見のある弁護士が関与します。 ・ 必要に応じて、独立性を有する第三者である経験豊富な経営の知見のある弁護士が関与します。 ・ 必要に応じて、独立性を有する第三者である経験豊富な経営の知見のある弁護士が関与します。 ・ 必要に応じて、独立性を有する第三者である経験豊富な経営の知見のある弁護士が関与します。 ・ 必要に応じて、独立性を有する第三者である経験豊富な経営の知見のある弁護士が関与します。 ・ 必要に応じて、独立性を有する第三者である経験豊富な経営の知見のある弁護士が関与します。 (・は指針とそれぞれに対応)	Ⅱ .2.(5) 独立性を有する第三者
指針 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。	当監査法人は、監督・評価機関である独立性を有する第三者である経験豊富な経営の知見のある弁護士が、その機能を実効的に果たすことができるよう、社員会に諮る事項についての情報提供や、当該弁護士から求めのある事項について、情報提供をします。	Ⅱ .2.(5) 独立性を有する第三者
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。	当監査法人は、小規模監査法人であり、開放的で家族的な組織文化・風土が醸成されています。 経営機関としては、小規模監査法人であるため社員会のみであります。経営陣の考え方は、小規模監査法人であるがゆえに、全専門要員に迅速に伝わり、浸透しています。 人材の育成については、小規模であるがゆえに目が行き届きやすい面があります。 人材の確保は、現状は困難な面がありますが、積極的に進めています。 事務所内の研修では、活発な意見交換が行われるのと同時に、被監査会社との間においても、活発な意見交換等を行っています。	Ⅱ .1.(8) 監査品質向上への取組み Ⅱ .2.(3) 社員会 Ⅱ .3.(5) 研修及び能力開発のための環境

<p>指針 4-1</p>	<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>当監査法人は、小規模監査法人であるため、監査現場での情報は適時に収集することができ、必要な情報については即時に共有することが可能です。反対に経営層の考え方も即時に監査の現場まで浸透させることが可能です。また、法人内においての研修等においても、会計監査の品質の向上に向けた意見交換や議論を行っています。</p>	<p>II.1.(8) 監査品質向上への取組み II.2.(3) 社員会 II.3.(5) 研修及び能力開発のための環境</p>
<p>指針 4-2</p>	<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>当監査法人は、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、統括代表社員と監査責任者は毎期、人事評価を実施します。人事評価の際には、当監査法人の専門要員が職業的懐疑心を適正に発揮したかが十分に評価できるよう考慮されています。</p>	<p>II.3.(4) 人事評価制度 II.3.(5) 研修及び能力開発のための環境</p>
<p>指針 4-3</p>	<p>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>	<p>・当監査法人は小規模監査法人であり、監査チームと品質管理チーム、管理部門からなっています。監査チームでは監査責任者を中心に、職業的懐疑心を適切に発揮できるよう、幅広い知見や経験を考慮したチーム編成が行われています。 ・当監査法人の非常勤職員の多くは、非監査業務を実施しています。また、常勤職員は、監査に付随する非監査業務を行っています。 ・統括代表社員と監査責任者が毎期人事評価を行っており、その評価項目の中には、会計に関連する幅広い知見や経験を含んでいます。 ・監査業務については、極力残業や休日出勤をすることなく終わらせており、十分な能力開発ができるような環境を整備しています。 (・は指針とそれぞれに対応)</p>	<p>II.1.(4) 契約の新規の締結及び更新の方針及び手続 II.3.人的基盤</p>
<p>指針 4-4</p>	<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するため、監査チームには、経営者とのディスカッション及び監査役等とのコミュニケーションを義務付けており、それ以外にも、積極的にコミュニケーションの場を設けるようにしています。</p>	<p>II.1.(8) 監査品質向上への取組み</p>
<p>指針 4-5</p>	<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留意すべきである。</p>	<p>当監査法人では、職員及び被監査会社等からの法令違反行為等に関する通報の仕組みを定めています。通報窓口及び案内は当監査法人のホームページに表示しています。通報された事項は、事務局から統括代表社員、提供された情報に関連する監査責任者及び品質管理責任者に報告されます。また、当監査法人の関わる不正に関する事案については、品質管理責任者が一元管理するとともに、通報者が不利益を被ることがないよう、通報者等の保護も規定しています。</p>	<p>II.7.(1) 通報制度の利用</p>
<p>原則5</p>	<p>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。</p>	<p>当監査法人は、組織運営に関する原則の適用状況と監査品質向上への取組みを、「ガバナンスコードの対応」と題したウェブページで開示する予定です。また、組織運営の継続的な改善に向け、内外の評価結果を積極的に取り入れてまいります。</p>	<p>I.1.(4) 監査法人のガバナンス・コード及び監査品質に関する報告書</p>
<p>指針 5-1</p>	<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>当監査法人は、「監査法人の組織的な運営に関する原則」の適用状況と監査品質向上への取組みを、当監査法人ウェブサイトの専用ページ「監査品質に関する報告書」で開示する予定です。</p>	<p>I.1.(4) 監査法人のガバナンス・コード及び監査品質に関する報告書</p>

<p>指針 5-2</p>	<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れない財務基盤が確保されている状況</li> <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>本報告書において公開しています。</p>	<p>I .1. 監査事務所の最高責任者からのメッセージ II .1. 品質管理基盤 II .2. 組織・ガバナンス基盤 II .3. 人的基盤 II .4. IT基盤 II .5. 財務基盤 II .6. 国際対応基盤 II .7. その他</p>
<p>指針 5-3</p>	<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>当監査法人はグローバルネットワークに加盟しておらず、また、他の法人等との包括的な業務提携等も行っていません。自主独立を重視しており、今後もこの方針に変わりありません。また、IFRS業務は基本的に受嘱しない方針です。</p>	<p>II .6. 国際対応基盤</p>
<p>指針 5-4</p>	<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などについて、被監査会社とは経営者・監査役等とのコミュニケーション時に意見交換を実施しています。また、必要に応じて株主や新株予約権保有者とも意見交換を行っています。</p> <p>なお、監督評価機関の構成員として、独立性を有する第三者である弁護士を選任し、その知見を活用します。</p>	<p>II .2. 組織・ガバナンス基盤</p>
<p>指針 5-5</p>	<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>「監査法人の組織的な運営に関する原則」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については、今後も定期的に厳正に検証し、継続的な改善へと反映してまいります。</p>	<p>II .1.(9) 品質管理のシステムの監視</p>

<p>指針 5-6</p>	<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>当監査法人は、資本市場の参加者との意見交換で得た知見や「監査法人の組織的な運営に関する原則」の適用状況に関する評価結果を踏まえ、今後の組織運営の高度化に積極的に活用してまいります。</p>	<p>Ⅱ .2. 組織・ガバナンス基盤</p>
-------------------	---	---	-------------------------