

## (別紙) 監査法人のガバナンス・コードの適用状況

「監査品質のマネジメントに関する年次報告書」の中で、監査法人のガバナンス・コードの適用状況もあわせて説明しているため、以下に監査法人のガバナンス・コードの原則又は指針と、年次報告書での記載箇所の関係を示します。

監査法人のガバナンス・コードの原則又は指針		年次報告書での記載箇所
原則 1	【監査法人が果たすべき役割】 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、(人の構成員による自由闊達な議論と相互啓発を促し、その能力を十分に發揮させ、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。	→ I.1. (1) 経営理念
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。	→ I.1. (1) 経営理念 → I.1. (4) 品質管理方針
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・發揮させるよう、適切な動機付けを行うべきである。	→ I.1. (1) 経営理念 → II.3. (6) 人材育成方針（教育研修・能力開発） → II.3. (7) 評価方針（人事考課・報酬・昇進等）
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。	→ I.1. (1) 経営理念 → I.1. (4) 品質管理方針 → II.2. (2) 組織風土等 → II.3. (7) 評価方針（人事考課・報酬・昇進等）
指針 1-5	監査法人は、法人の業務における非監査業務	→ II.2. (8) 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は、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。	の位置づけ → II.3. (6) 人材育成方針（教育研修・能力開発）
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のかを明らかにすべきである。	→ II.2. (9) グローバルネットワーク・業務提携
原則 2	<b>【組織体制】</b> 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	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いとした場合は、実効的な経営機能を確保すべきである。	→ II.2. (4) 経営機能
指針 2-2	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	→ II.2. (3) 組織体制 → II.2. (2) 組織風土等 ②被監査会社との十分な意見交換が行える環

	<p>ある意見交換を行う環境の整備</p> <p>・ 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</p> <p>・ 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>境の整備</p> <p>→ I.1. (4) 品質管理方針</p> <p>→ II.3. (3) 人事管理全般、(6) 人材育成方針（教育研修・能力開発）</p> <p>(7) 評価方針（人事考課・報酬・昇進等）</p> <p>→ II.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はなく、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。	→ II.2. (4) 経営機能
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	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。	→ II.2. (5) 監督・評価機関
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	→ II.2. (5) 監督・評価機関

	すべきである。	
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>	→ II.2. (5) 監督・評価機関
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。	→ II.2. (5) 監督・評価機関
原則 4	<p><b>【業務運営】</b></p> <p>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。</p>	
指針 4-1	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。	→ II.2. (2) 組織風土等
指針 4-2	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	→ II.3. (6) 人材育成方針（教育研修・能力開発）(7) 評価方針（人事

	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懷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。	考課・報酬・昇進等)
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、職業的懷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>→ II. 3. (5) 配置方針</p> <p>→ II. 2. (8) 非監査業務の位置付け</p> <p>→ II. 3. (5) 配置方針</p> <p>→ II. 3. (7) 評価方針 (人事考課・報酬・昇進等)</p> <p>→ II. 3. (6) 人材育成方針 (教育研修・能力開発)</p>
指針 4-4	・ 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。	→ II. 2. (2) 組織風土等_②被監査会社との十分な意見交換が行える環境の整備
指針 4-5	・ 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。	→ II. 2. (7) 内部通報制度・外部通報制度
原則 5	<p><b>【透明性の確保】</b></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>	

指針 5-1	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。	→ II. 2. (10) 開示体制
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> <p>①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</p> <p>②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</p> <p>③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</p> <p>④監査法人における品質管理システムの状況</p> <p>⑤経営機関等の構成や役割</p> <p>⑥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</p> <p>⑦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</p> <p>⑧監査に関する業務の効率化及び企業における</p>	<p>→ I. 1. (1) 経営理念</p> <p>→ I. 1. (1) 経営理念 → I. 1. (4) 品質管理方針</p> <p>→ I. 1. (3) 中長期的な見通し</p> <p>→ II. 1. 品質管理基盤</p> <p>→ II. 2. (3) 組織体制、 (4) 経営機能</p> <p>→ II. 2. (5) 監督・評価機関</p> <p>→ II. 2. (8) 非監査業務の位置付け</p> <p>→ II. 4. IT 基盤</p>

	<p>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。）</p> <p>⑨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</p> <p>⑩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</p> <p>⑪海外子会社等を有する被監査会社の監査への対応状況</p> <p>⑫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</p>	<p>→ II.3. (6) 人材育成方針（教育研修・能力開発）</p> <p>→ II.3. (7) 評価方針（人事考課・報酬・昇進等）</p> <p>→ II.5. 財務基盤</p> <p>→ II.6. 国際対応基盤</p> <p>→ I.3. ガバナンス・コードの適用状況や会計監査の品質の向上に向けた取組みの実効性の評価</p> <p>→ II.2. (5) 監督・評価機関</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> </ul>	<p>→ II.2. (9) グローバルネットワーク・業務提携</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <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>	
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>→ II.2. (5) 監督・評価機関</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>→ I.3. ガバナンス・コードの適用状況や会計監査の品質の向上に向けた取組みの実効性の評価 → II.2. (10) 開示体制</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>→ II.2. (2) 組織風土等_②被監査会社との十分な意見交換が行える環境の整備</p>