

全社的な内部統制チェックリスト

| 基本的要素 | NO | 評価項目 | 項目 | ポイント | 規定された方針や手順・業務内容 | 左記業務から識別された内部統制 | | |
|--------|----|---|----------------------------|--|--|----------------------|-----------------------|--|
| | | | | | 4W1Hを記載（いつ、どこで、誰が、何を、どのように） | 規程・文書類 | 組織体・会議体 | 制度・行為 |
| 統制環境 | 1 | 経営者の姿勢・経営方針の明確化 経営者は、財務報告に係る内部統制の役割を含め、経営に対する基本方針を明確に示しているか？ | 経営者の姿勢 経営方針の明確化 | 経営者の経営に対する基本方針やその遵守の姿勢が明確にされている。 ・経営に対する基本方針は、法令のみならず、社会一般の常識や良識と整合したものである。 ・経営者が業務執行に関して経営に対する基本方針に即して自身の正しい姿勢を保持し、それを明確にするとともに、経営に対する基本方針の企業構成員への啓蒙に積極的に関与している。 ・経営者と管理者の間で、経営に対する基本方針について十分に意思疎通が図られている。特に、海外子会社や事業所の場合においても、同様に十分な意思疎通が図られている。 | (例) 当社の経営理念は、創意工夫と質の高い専門サービスの提供により、お客様の成長を通じて地域社会の発展に貢献するとともに、社会貢献に取りむくこととしている。 具体的には、XXXXXXXX | (例) ・HPに掲載された経営理念 | (例) ・取締役会 ・XXXX | (例) ・経営方針（ミッション（経営方針）、行動指針）をHP掲載。 ・従業員への周知のため、グループウェア（事業計画・報告・中期経営計画）に提示 なお、中期経営計画は3年に1度経営方針に即したものが作成され、更新の都度周知されている。 |
| | | | | 組織の行動規範 企業理念とコンプライアンス | 行動規範（倫理規程、法令遵守マニュアル等）が作成され、周知徹底されている。 ・行動規範は、経営理念を具体的な行動に落とし込んで作成されている。 ・行動規範は、「容認される行為」と「容認されない行為」が容易に判定できるようになっている。 ・経営者は、作成された行動規範を遵守するという決意・姿勢を、自ら表明した上で周知徹底させるとともに、率先垂範している。 ・行動規範の作成、改定や遵守に関する全社的な調整などを担当する統括部署等が設置されている。 | | | |
| | 2 | 経営者は、需要事項を決定する際の客観的な実施過程を保持しているか。 ・業務執行のフレームワークとなる経営組織が適切に構築されているか。 | 組織構造及び組織風土 | 業務執行のフレームワークとなる経営組織が適切に構築されている。 ・組織の構造が、各階層において適切なモニタリングを行う事が出来るものとなっている。 ・組織としての適正かつ迅速な意思決定を行うために、各階層内及び各階層間において、重要な情報の収集、意思疎通を抑制しない体制となっている。 ・内部牽制を考慮した組織権限、実行責任者、業務手順を構築し、更に社内周知を行う事で、相互牽制機能の確立を図っている。 ・モニタリングや相互牽制を抑制するような組織慣行・風土はない。 ・職位に必要な経験と相応しい知識・能力を有している者が配置されている。 | | | | |
| | 3 | 「業務執行権限と責任」、「指揮系統」及び「報告系統」が職務分掌規程や権限規程などに規定され、企業構成員の役割が明確になっている。 | 職務権限と責任 | 「業務執行権限と責任」、「指揮系統」及び「報告系統」が職務分掌規程や権限規定などに規定され、企業構成員の役割が明確になっている。 ・内外の状況の変化に対応してリスクの特定、評価等が行われ、これを踏まえて指揮命令・報告に関連する規準と手続及び職務権限の見直しが行われ、各自の職務権限と責任の明確化が行われている。 ・各部門・部署間の業務執行権限・責任の範囲や指揮命令・報告に関して調整がなされ、規程と実態が乖離している場合は適時に修正が図られている。 ・特定の権限が集中しないような組織になっている。また、個人もしくは部門に与えられる権限について必要に応じて適切なハードルセット等が設定されている。 | | | | |
| | 4 | 経営者は、需要事項を決定する際の客観的な実施過程を保持しているか。 取締役会、業務会議の有効性 | 取締役会 | 取締役会が有効に機能している。 ・取締役会が、経営者の職務遂行を有効に監督している。 ・取締役会のメンバーは、経営者から独立しており、職務を果たすための経験と能力を有している。 ・取締役会は、監査役又は監査等委員、内部監査部門や外部監査人から適時に報告を受け、協議を行っている。 ・社外取締役を選任することにより、経営者に対する監視等の実効性を向上させている。 ・会社から独立したメンバーが主体となっているアドバイザー・ボードにより、取締役会への助言や経営者の業務評価等が行われ、経営者に対する監視等の実効性を向上させている。 ・取締役会議長と代表取締役社長の兼任を禁止することにより、執行機能と監督機能の一定の分離が図られている。 ・取締役会長、取締役社長と云った経営者の長期間の留任が制限されており、その弊害の発生可能性を減少させる措置が講じられている。 | | | | |
| | | | | 監査役の有効性 | 監査役又は監査等委員会が有効に機能している。 ・監査役又は監査等委員会が、経営者の職務遂行を有効に監督している。 ・監査役又は監査等委員会は、経営者から独立しており、職務を果たすための経験と能力を有している。 ・社外監査役を選任することにより、経営者に対する監視等の実効性を向上させている。 ・社外監査役には法律・会計等の専門家を起用しており、経営者に対する監視等の実効性を向上させている。 ・監査役又は監査等委員会による企業経営者のリスク管理・内部統制の整備・運用状況を含む経営活動を対象とした妥当性監査が行われ、経営者に対する監視等の実効性を向上させている。 ・監査役又は監査等委員会は、専任又は兼任の補助者を有している。 ・監査役又は監査等委員会には内部監査部門への指示権限が与えられており、経営者に対する監視等の実効性を向上させている。 ・監査役又は監査等委員会は、経営者と定期的に意見交換を行っており、経営者に対する監視等の実効性を向上させている。 ・監査役又は監査等委員会は取締役会に毎回出席している。 | | | |
| | 5 | 人事と教育 経営者は、信頼性のある業務提供を実施するために必要な能力を識別し、所要の能力を有する人材を確保・配置しているか。 また、能力の内容は、定期的に見直し、常に適切なものとなっているか。 | 採用教育研修評価の規準 | 企業構成員の業績評価や処遇について、重視する点、期待する点が明確にされている。 ・違法な行為や非倫理的行動は許されず、また、これによる業績は一切評価されないことも周知徹底されている。 ・従業員の雇用、教育訓練、昇進及び昇給に関する方針と手続が明確に設定されており、その中に行動規範等の遵守が確実に反映されている。 | | | | |
| リスク評価 | 6 | リスク管理体制・規則の整備 リスクを識別する作業において、企業の内外の諸要因及び当該要因が信頼性のある財務報告の作成に及ぼす影響が適切に考慮されているか。 また、適切な階層の経営者、管理者を関与させる有効なリスク評価の仕組みが存在しているか。 | リスク管理体制・規則の整備・見直し | 外部環境の変化、組織変更、企業戦略の変更、重大事象の発生などに対応して、リスクの特定及び評価が可能な体制が整備されている。 ・リスクを識別する作業において、企業の内外の諸要因及び当該要因が信頼性のある財務報告の作成に及ぼす影響が適切に考慮されている。 また、適切な階層の経営者、管理者を関与させる有効なリスク評価の仕組みが存在している。 | | | | |
| 統制活動 | 7 | 統制活動 ・管理者および担当者が遂行した業務について、上位の経営者及び管理者によって、適切に監督が行われている。 | 統制活動 | 経営者の行動、業務が適正に実施される事を監視する仕組みは有効に機能しているか？ 監視活動 | | | | |
| 情報と伝達 | 8 | 経営者の方針や指示が、企業内の全ての者に適切に伝達される体制が整備されているか。 | 情報伝達全般 | 経営者の行動、業務が適正に実施される事を監視する仕組みは有効に機能しているか？ 監視活動 | | | | |
| モニタリング | 9 | 経営者の行動、業務が適正に実施される事を監視する仕組みは有効に機能しているか？ 監視活動 | 内部監査部門の設置 日常的モニタリング | 経営者の行動、業務が適正に実施される事を監視する仕組みは有効に機能しているか？ 監視活動 | | | | |