

I. コーポレート・ガバナンス総論

1. コーポレート・ガバナンスとは

企業活動を律する枠組み

- (1) 会社構成メンバーの意識
- (2) 組織の整備及び運用

2. 内部統制システムの整備

会社法 362 条 4 項 6 号及び会社法施行規則 100 条において、大会社では内部統制システムの整備が強制されている

3. 内部統制の限界

- (1) 内部統制は、判断の誤り、不注意、複数の担当者による共謀によって有効に機能しなくなる。
- (2) 内部統制は、当初想定していなかった組織内外の環境の変化や非定形的な取引等には、必ずしも対応しない。
- (3) 内部統制の整備及び運用に際しては、費用と便益との比較衡量が求められる。
- (4) 経営者が不当な目的のために内部統制を無視ないし無効ならしめることがある。

4. コーポレート・ガバナンスの役割

東証作成のコーポレート・ガバナンス原則参照。

II. 組織的経営

1. 必要性

属人的経営から組織的経営へ

2. 権限委譲

(1) 必要性

- ① 経営者への過度な依存の解消
- ② 経営者のリソースの有効活用

(2) 権限規程の明確化

権限と責任を委譲→職務権限規程の作成必要

3. 業務分掌の明確化

(1) 必要性

部門間の業務の重複を避ける

それぞれの部門のやるべき事の明確化

(2) 業務分掌における留意点

ジャスダック上場ハンドブック 2012 第12章 Q&A より抜粋 (JASDAQ HP より)

Q5

③異部門間の部長の兼任、④受入出向者の取扱いについてそれぞれ留意すべき事項を教えてください。

A5

③ 部門間の部長の兼任について

部門長のいわゆる横の兼任については、申請会社における内部牽制機能が適正に働かなくなるおそれがあるため、原則として認められません。特に、営業部長と経理部長の兼任などは論外といえましょう。

ただし、会社の規模や事業内容、従業員の状況等から勘案して、兼務となっていることが、次長等の存在によって特に支障がなく、兼務を解消する目処が確認できる場合等においては、個別に認められる場合もあります。

④ 受入出向者の取扱いについて

スタンダードへの申請会社に対しては、出向者の受入理由、受入人数、社内での役職・役割等が人的資源の安定性及び事業活動の継続性の観点から問題となる状況でないことが求められます。一方、グロースへの申請会社に対しては、出向者の受入れ状況が過度でなく、申請会社の企業グループの人材確保の状況が事業計画の推進に支障を来すものでないことが必要となります。いずれの場合であっても、上場準備に際し、早い段階から計画的な人材育成や人員の採用を進めることが望ましいといえるでしょう。

特に、外部からの出向者が社内でも重要な役職・役割を担っている場合には、上述した観点を踏まえ、原則として解消されていることが望ましいでしょう。また、やむを得ない理由により直ちに解消出来ない場合でも、その後の転籍予定や出向関係の解消の目処について確認します。

(3) 業務の文書化

(4) 人材の育成

4. 集団的意思決定

(1) メリットとデメリット

(2) 稟議制度

5. 社内ルールのも確化

6. 連結経営

III. 三様監査

1. 種類

	監査役監査		内部監査	公認会計士監査	
	業務監査	会計監査		F/S 監査	内部統制監査
主体	監査役		内部監査部門	公認会計士又は監査法人	
目的	取締役の職務執行の適正性の保証	計算書類の適正性の保証	社内の各部署の法令や規定への準拠性	財務諸表の適正性の保証	内部統制報告書の適正性の保証
監査対象	取締役の職務執行	計算書類及びその附属明細書	各部署の業務プロセス	財務諸表	内部統制報告書
根拠法令	会社法		なし (社内規程)	金融商品取引法 (会社法)	

2. 監査の実効性確保の手段

情報交換＋連携＝効率かつ実効性のある監査の実施