

平成21年3月期の内部統制監査に関するアンケート調査結果

平成21年12月18日
日本公認会計士協会

日本公認会計士協会（以下「当協会」という。）では、金融商品取引法に基づく上場会社（3月決算会社）における内部統制監査の初年度対応及び次年度に向けた課題等について、本年8月31日から9月15日までの期間に、当該上場会社のうちの約2割の上場会社の監査責任者に対してインターネット回線を介した無記名によるウェブ・アンケート調査を実施した。

本調査結果は、このアンケート調査について報告するものである。

アンケート調査の実施について

1. 調査概要

(1) 実施目的

本アンケート調査の実施目的は、内部統制監査の適用初年度における監査人の当該監査への対応状況等を把握するとともに、次年度に向けた課題等がどのような点にあるのかを明確にし、今後の当協会における内部統制報告制度に対する諸施策（実務指針の改正、研修等）に活かしていくことをはじめ、関係諸団体等外部と課題の共有化を図り同制度の更なる定着に役立てることにある。

(2) 調査期間

平成21年8月31日から同年9月15日

(3) 調査対象の監査責任者（アンケート調査の依頼先数）

平成21年3月期決算の上場会社（2,653社）のうち、次のとを合わせた計478人を調査対象とした。

下記()により抽出した内部統制報告書に「内部統制が有効である」と記載した上場会社（434社）の監査責任者延べ434人（被監査会社1社につき監査責任者が複数の場合はいずれかの者1名）

下記()により選定した内部統制報告書に「内部統制が有効でない」と記載した上場会社（44社）の監査責任者延べ44人

平成21年3月期決算の上場会社は、金融庁ホームページ「平成21年3月期決算会社に係る内部統制報告書の提出状況について」（以下「提出状況調査」という。）の「1. 内部統制報告書の提出状況」に記載されている内部統制報告書の提出義務のある会社のうち、当該報告書を提出した会社数である。

< 調査対象の抽出又は選定の方法 >

() 金融商品取引法監査の被監査会社数の多い上位7つの監査法人について、各監査法人の被監査会社を業種、上場市場等の区分により分類し、各区分ごとに約2割の被監査会社を機械的に抽出した。

() 内部統制報告書に「内部統制が有効でない」と記載した上場会社(56社)から、監査人の交代があった上場会社等(12社)を除外し、残りの上場会社を対象として選定した。

(4) 実施方法及び回答方法

インターネット回線を介したウェブ上の調査票への記入(選択式及び記述式)による無記名方式

(5) 回答数及び回答率等

回答数: 430人(内部統制報告書に「内部統制が有効でない」と記載した会社の監査責任者38人を含む。)

回答率: 90.0%(430人/478人×100)

【回答のあった監査責任者(又はその被監査会社)の内訳】

監査責任者の所属する監査事務所

	人数	割合
1. 大規模監査法人	388	90.2
2. 大規模監査法人以外の監査法人等	42	9.8
計	430	100.0

大規模監査法人とは、公認会計士法施行規則第24条に規定されている監査法人の直近の会計年度においてその財務書類について当該監査法人が監査証明を行った上場有価証券発行者等の総数が100以上である場合における当該会計年度における当該監査法人をいう。

被監査会社の上場区分

	社数	割合
1. 1部上場(東証、大証及び名証1部が該当)	219	50.9
2. 2部上場(東証、大証及び名証2部が該当)	85	19.8
3. ジャスダック、札証及び福証	100	23.3
4. 新興市場(マザーズ、ヘラクレス等が該当)	26	6.0
計	430	100.0

被監査会社の業種(証券コードの大分類)

	社数	割合
1. 水産・農林業	1	0.2
2. 鉱業	2	0.5
3. 建設業	33	7.7
4. 製造業	194	45.1
5. 電気・ガス業	8	1.9
6. 運輸・情報通信業	44	10.2
7. 商業	58	13.5
8. 銀行・保険業	15	3.5
9. 証券・その他金融業	10	2.3
10. 不動産業	10	2.3
11. サービス業	55	12.8
計	430	100.0

「金融・保険業」は、「銀行・保険業」と「証券・その他金融業」に区分している。

被監査会社の（連結）純資産

	社数	割合
1．5億円未満	9	2.1
2．5億円以上10億円未満	22	5.1
3．10億円以上100億円未満	139	32.3
4．100億円以上	260	60.5
計	430	100.0

被監査会社の（連結）総資産

	社数	割合
1．50億円未満	44	10.2
2．50億円以上100億円未満	46	10.7
3．100億円以上1,000億円未満	225	52.3
4．1,000億円以上1兆円未満	83	19.3
5．1兆円以上	32	7.4
計	430	100.0

被監査会社の（連結）売上高

	社数	割合
1．10億円未満	5	1.2
2．10億円以上100億円未満	84	19.5
3．100億円以上1,000億円未満	220	51.2
4．1,000億円以上	121	28.1
計	430	100.0

被監査会社の（連結）当期純損益

	社数	割合
1．1億円未満	28	6.5
2．1億円以上10億円未満	119	27.7
3．10億円以上100億円未満	117	27.2
4．100億円以上	21	4.9
5．1億円未満	8	1.9
6．1億円以上 10億円未満	52	12.1
7．10億円以上 100億円未満	59	13.7
8．100億円以上	26	6.0
計	430	100.0

被監査会社の（連結）従業員数

	社数	割合
1．100人未満	25	5.8
2．100人以上1,000人未満	211	49.1
3．1,000人以上5,000人未満	140	32.6
4．5,000人以上10,000人未満	22	5.1
5．10,000人以上	32	7.4
計	430	100.0

(7) 調査内容の概要

今回のアンケート調査内容の概要は、次のとおりである。

	質問項目（概要）
上記(5)	所属監査事務所の規模
"	被監査会社の上場区分、業種及び規模(純資産、総資産、売上高、当期純損益及び従業員数(原則として、すべて連結ベース))
	初年度の対応状況等について
Q1	経営者の制度趣旨に係る理解度
Q2	会社の内部統制監査への協力度(協力的でないと思う場合は、その事項及び理由)
Q3	内部統制監査において最も苦労した事項(特筆すべき対応がある場合は、その内容)
Q4	一体監査による財務諸表監査への効果等(効果等がないと思う場合は、その理由)
Q5	内部統制報告制度導入が被監査会社に及ぼしたメリット
Q6	内部統制報告制度導入が被監査会社に及ぼしたデメリット
Q7	初年度監査対応について監査人の自己評価(十分でなかった場合は、その内容)
Q8	経営者との協議の内容
Q9	経営者との協議で意見が合わず特に時間を要した事項(特筆すべき対応がある場合は、その内容)
Q10	経営者との協議の意義の有無(意義がないと思う場合は、その理由)
Q11	監査役等との連携において監査役等から監査人への情報提供の有無(ある場合は、その内容)
Q12	監査役等との連携において監査人から監査役等への情報提供の有無(ある場合は、その内容)
Q13	監査役等との連携の意義の有無(意義がないと思う場合は、その理由)
Q14	内部監査人等の作業の利用の有無(利用しなかった場合は、その理由)
Q15	内部統制監査を行って認識したITに係る内部統制の問題点
	次年度に向けた課題等について
Q16	経営者への要望事項の有無(ある場合は、その内容)
Q17	監査役等への要望事項の有無(ある場合は、その内容)
Q18	2年目を迎えるにあたっての制度上の要改善事項の有無(ある場合は、その内容)
Q19	実務指針(監査・保証実務委員会報告第82号)への要望事項の有無(ある場合は、その内容)
Q20	当協会への要望事項の有無
Q21	監査人としての要改善事項の有無(ある場合は、その内容)
	自由記述について
Q22	自由記述
	評価結果に「重要な欠陥があり、内部統制が有効でない。」と記載されている場合について
Q23	内部統制報告書の評価結果
Q23	経営者との意見相違事項の有無(ある場合は、その内容及び対応方法)
Q23	重要な欠陥の是正等に関する経営者の意識の程度(意識が低いと思う場合は、その理由)

重要な欠陥に係る事項については、様々な業界紙等においても調査結果が取り上げられているため、今回のアンケート調査では、上記のとおり、経営者との意見相違事項の有無や重要な欠陥の是正等に関する経営者の意識の程度等の最低限の事項に絞ることとした。

2. 利用に当たって留意点

今回のアンケート調査は、内部統制報告制度にかかわる者のうち、監査人を対象とするものであり、その内容も監査責任者から見た経営者や会社の対応等に関する感想・認識等、監査人の意識にかかわる事項が大半である。このため、一方向、かつ主観的なものであることを考慮する必要がある。また、上記1.(3)のとおり、上場会社の監査責任者の一部を対象としたサンプル調査である。したがって、本調査の利用に当たっては、この点に留意する必要がある。

調査結果の概要

調査結果の詳細については、別添の「内部統制監査に関する実態調査」参照

1. 調査結果の総括

(1) 初年度の対応状況等について

今回の調査では、大きなトラブルにつながったことを示すような回答は1件もなかった。また、実際のところ、監査人が意見不表明とするケースも少なかった（提出状況調査において、経営者が評価結果を表明できなかったケースは9社であり、監査人はいずれも意見不表明としている）。

個々の現場での対応は、会社及び監査人とも相当な負担であったとの回答も寄せられているが、全体としては、初年度であることを考慮しても概ね順調な滑り出しであったものと考えられる。当初懸念された新興市場の上場会社においても、規模に応じた適用免除や緩和措置を求める意見も寄せられているが、特筆するようなトラブルについて触れた回答はなかった。

監査責任者の視点から見た経営者等の内部統制に対する意識や内部統制監査への協力度に関する評価は、全体として高く、また、監査人自身の初年度における監査対応に対する自己評価についても、85.6%が「十分であったと思う」と回答している。制度の導入による被監査会社へのメリットについても、84.4%が財務報告の信頼性に対する意識の向上や業務の有効性及び効率性について見直すきっかけとなったこと等の何らかのメリットを認める回答をしているほか、一体監査による財務諸表監査への効果等についても、54.4%が効果的かつ効率的であったと評価している。

これらの回答結果から、マクロ的、また、監査人の視点からではあるが、制度導入初年度としては、十分な対応であったと言えるものと考えられる。

(2) 次年度に向けた課題等について

初年度を終えて、制度上改善すべき事項等の有無については、66.3%の監査責任者が「なし」と回答しており、「ある」とする監査責任者は33.7%に止まっている。これは、上記(1)のとおり、初年度においては概ね順調な対応が行われたことを裏付けているものと思われる。このような結果が出た背景には、会社や監査人の事前の準備や不断の努力はもちろん、行政当局による制度の円滑な定着に向けた諸施策、そして内部統制報告制度にかかわる様々な関係者の協力等によるものと考えられる。ただし、改善すべき事項について「ある」と回答した監査責任者の意見には、会社や監査人の対応に関する意見のほか、基準等においても評価又は監査手続の簡便的な方法を

認めるなどの簡素化・効率化のための具体的な方法を明示するよう求める意見など、制度そのものに対するものもあり、制度の更なる定着に向け、会社及び監査人等関係者の声に十分に耳を傾け、対応等を検討していくことが必要と考えられる。

監査人自身の今後の対応として改善すべき事項については、49.5%の監査責任者が改善すべき事項が「ある」と回答しており、初年度の自己評価は高くても、更なる内部統制監査の向上に向けた対応を考えていることがうかがえる。特に効率性の改善に関するものが多く見受けられ、その改善方法としては、内部監査人等の評価作業の利用、初年度の経験を踏まえた対応、評価範囲やキーコントロールの見直し、会社との協議の充実等が挙げられている。

一方では、経営者に対する要望事項が「ある」との回答が50.2%あった。その要望事項の内容も内部統制の整備・構築の更なる向上を求めるものや、会社の評価作業が遅れないようにするためのスケジュール管理を求めるものが多く、個々の現場での会社及び監査人の苦労がうかがえるところである。監査役等に対する要望事項は、監査人からの一方向の情報提供が多いこともあるのか、情報の相互提供の観点からは、課題が示される結果となった。

(3) 自由記述について

自由記述について回答があったのは93件であるが、その内容は多種多様なものとなっている。

具体的には、会社又は監査人の間での評価のばらつきを指摘するものや、多大な負担があった割にはメリットが感じられないというものなど、否定的な意見がある一方で、会社の意識改革には有用であったとの肯定的な意見も見られた。

要望としては、中小規模会社への制度適用の除外や緩和措置の検討を求めるもの、経営者をはじめ関係者へ制度の理解を深めるための施策を求めるものが多く、その他、制度に対するもの、会社の対応、行政当局や当協会への対応を求めるものもあった。

2. 各アンケート項目に対する回答の概要

(1) 経営者の制度趣旨に係る理解度等に関する事項（Q1及びQ2）

経営者の内部統制報告制度の趣旨の理解度について、監査責任者の85.6%（368人 / 430人 × 100）が「十分に理解していたと思う」又は「理解していたと思う」。また、会社の内部統制監査への協力度についても、監査責任者の90.2%（388人 / 430人 × 100）が「とても協力的であったと思う」又は「協力的であったと思う」との肯定的な回答となっている。

監査責任者からの一方的な評価であるが、経営者の内部統制報告制度の趣旨の理解度や会社の協力度について肯定的な回答が多数であったことは、内部統制報告制度における円滑な導入、更にはより一層の定着に向けた対応を図るための前提となるものであり、この結果は、一つの朗報と考えられる。

(2) 内部統制監査において最も苦労した事項（Q3）

監査人が内部統制監査において最も苦労したと思う事項は、「業務プロセスに係る内部統制（決算・財務報告プロセスを除く）の評価の検討」の割合が最も高く、31.2%（134人 / 430人 × 100）であった。「業務プロセスに係る内部統制（決算・財

務報告プロセスを除く)の評価の検討」で苦勞したことの主な事項としては、キーコントロールの選定等の会社との調整が挙げられる。

なお、最も苦勞したことについての特筆すべき対処としては、会社との協議や指導を行ったとの回答が多く見受けられた。

(3) 一体監査による財務諸表監査への効果等 (Q4)

内部統制監査との一体監査による財務諸表監査への効果等については、「十分に効果的かつ効率的に実施されたと思う」及び「効果的かつ効率的に実施されたと思う」との回答を合わせると54.4% (234人 / 430人 × 100) の監査責任者が、財務諸表監査への効果等について肯定的な評価をしている。これも内部統制報告制度導入によるメリットの一つと考えられる。なお、「どちらとも言えない」との回答は34.7% (149人 / 430人 × 100)、内部統制の評価及び監査等に相当な時間を要したため、財務諸表監査を効果的かつ効率的に行うことに寄与した印象が薄いといったような否定的な意見は10.9% (47人 / 430人 × 100) あった。

(4) 内部統制報告制度導入が被監査会社に及ぼしたメリット及びデメリット (Q5及びQ6)

内部統制報告制度の導入が被監査会社に及ぼしたメリットについては、監査責任者から何らかのメリットを認める回答が431件あり、その主な内容としては、財務報告の信頼性や業務の有効性及び効率性に対する意識の向上、業務の見直しや体制の整備につながる点等の実態面の向上が挙げられている。また、不正等の発見に寄与したとの意見も寄せられた。

その反面、被監査会社へのデメリットとしては、制度導入初年度特有の事情もあってか、コストや業務量の増加を挙げる意見が219件あった。

(5) 初年度監査対応について監査人の自己評価 (Q7)

初年度の監査対応 (品質管理を含む。) について、監査責任者として自己評価すると十分であったと思うかどうかというアンケート項目に対しては、「十分であったと思う」との回答が85.6% (368人 / 430人 × 100) あった。あくまでも監査人の自己評価ではあるが、初年度の監査対応としては、十分な対応ができたものと思われる。

なお、「どちらとも言えない」が11.4% (49人 / 430人 × 100)、「十分であったと思わない」が3.0% (13人 / 430人 × 100) であった。「十分であったと思わない」との回答をした理由としては、主として監査人の判断が統一されていなかったことや被監査会社の評価体制が不十分であったこと等が挙げられている。

(6) 経営者との協議 (Q8 ~ Q10)

経営者との協議については、ほとんどの監査人が何らかの協議を行っており、その主な内容としては、件数の多い順に、評価作業の進捗状況、評価範囲、評価手続の方法、不備の判断、評価の時期、重要な欠陥の判断等となっている。経営者との協議の意義については、「十分に意義があったと思う」及び「意義があったと思う」との回答が合わせて88.4% (380人 / 430人 × 100) となっており、監査人においては、その重要性を高く評価していることがうかがえる。

一方、経営者と意見が合わず特に時間を要した事項について、16.7%（72人 / 430人 × 100）の監査責任者は、件数の多い順に、評価作業の進捗状況、評価手続の方法、重要な欠陥の判断、評価範囲、不備の判断、評価の時期等について意見が合わず時間を要したと回答している。また、意見が合わない場合の対応方法としては、会社との協議を重ねることで対応したとの回答が多く見受けられた。

(7) 監査役又は監査委員会との連携（Q11～Q13）

監査役又は監査委員会（以下「監査役等」という。）から監査人への情報提供が行われたかどうかについては、24.2%（104人 / 430人 × 100）の監査責任者が監査役等から何らかの情報提供が行われたと回答している。一方、監査人が監査役等へ情報提供を行ったかどうかについては、74.9%（322人 / 430人 × 100）の監査責任者が何らかの情報提供を行ったと回答している。

監査役等との連携は、内部統制監査を効果的かつ効率的に実施する観点から「十分に意義があったと思う」及び「意義があったと思う」の回答者を合わせて69.1%（297人 / 430人 × 100）となった。

(8) 内部監査人等の作業の利用（Q14）

内部監査人等の作業を「利用した」と回答した監査責任者は62.3%（268人 / 430人 × 100）であった。なお、「利用していない」と回答した理由としては、初年度でもあり、内部監査人等の能力、体制、評価方法等が未知数又は不十分であると判断したことや監査人自らが実施するのが効果的かつ効率的であると判断したといった理由が多く見受けられた。

(9) 内部統制監査を行って認識したITに係る内部統制の問題点（Q15）

内部統制監査を行って認識した被監査会社のITに係る内部統制の問題点は、「特になし」が87.7%（377人 / 430人 × 100）であり、何らかの問題点があったと回答したところでは、大半が「プログラム変更管理、アクセスコントロール、アクセスログ採取等ITに係る全般統制が有効ではなかった」との回答であった。

(10) 経営者及び監査役等への要望事項（Q16及びQ17）

内部統制報告制度の2年目を迎えるに当たって、内部統制監査を実施する上での経営者に対する要望事項については、50.2%（216人 / 430人 × 100）が何らかの要望ありと回答している。その主なものは、被監査会社の評価体制や内部統制の整備・運用の更なる向上、発見された不備の改善、社員のスキルアップや意識向上等の「内部統制の整備・構築に関する事項」が多く、次いで評価作業が遅れないような十分なスケジュール管理等の「評価作業の日程に関する事項」、そして評価作業の効率化等の「評価手続に関する事項」が挙げられている。

監査役等に対する要望事項については、要望事項が「ある」との回答が17.4%（75人 / 430人 × 100）であったが、その主な内容としては、監査役等が発見した事項等の監査人への情報提供、監査役監査の情報をもとに経営者層へのアドバイス、会計・監査や内部統制報告制度への理解を深めることや内部統制監査の効率的な実施のための協力に関するもの、監査役等の主体的な活動が挙げられている。

(11) 2年目を迎えるに当たっての制度上の要改善事項 (Q18)

内部統制報告制度上、今後改善すべきと思う事項(将来的なあり方・展望を含む。)があるかどうかのアンケート項目については、「ある」が33.7%(145人/430人×100)、「ない」が66.3%(285人/430人×100)であった。

「ある」との回答のうち、今後改善すべきと思う事項について、件数の多い上位3つは、次のとおりである。

- 基準等において簡素化・効率化のための具体的な方法を明示すべき
- 中小規模会社への適用の免除や緩和措置を設けるべき
- 基準や実務指針等を充実すべき

(12) 実務指針等、当協会への要望事項 (Q19及びQ20)

監査・保証実務委員会報告第82号「財務報告に係る内部統制の監査に関する実務上の取扱い」に対して、31.2%(134人/430人×100)が何らかの改正を要望しており、残りの68.8%(296人/430人×100)は「特にない」との回答であった。要望事項の主な内容は、不備や重要な欠陥の判断に関するもの、評価範囲の妥当性の検討に関するもの、全社的な内部統制及び業務プロセスに係る内部統制(決算・財務報告プロセスを含む。)の評価の検討に関するものであったが、ほぼ全般にわたって何らかの改正の要望が寄せられている。

実務指針の改正要望のほか、当協会への要望事項については、「特にない」との回答が64.9%(279人/430人×100)あったが、これは大規模監査法人に所属する監査責任者がアンケート対象者の9割を占めたことが影響しているものと思われる。しかしながら、研修や相談窓口の充実、内部統制監査ツールの作成等の要望も少なからず寄せられている。また、その他の要望としては、企業や投資家等へ内部統制報告制度の理解を十分に促すための教育や相談事項・事例の公表なども寄せられた。

(13) 監査人としての要改善事項 (Q21)

内部統制報告制度の2年目を迎えるに当たって、内部統制監査の実施において改善すべきと考えている事項については、何らかの改善事項があるとする回答が49.5%(213人/430人×100)、「特にない」との回答が50.5%(217人/430人×100)と均衡している。

改善事項の主な内容としては、効率性の改善、指導的機能の発揮、判断基準、評価基準及び方針の統一、深度ある監査、監査調書の更なる整備、スキルアップなどが挙げられる。

(14) 自由記述 (Q22)

自由記述については、93件の記載があり、内容も多岐にわたっている。そのうちの件数の多い上位3つは、次のとおりである。

- 会社又は監査人の中で評価にばらつきがあるので統一すべきではないか
- 中小規模会社への制度の除外や緩和措置を設けることを検討してはどうか
- 会社に多大な負担を与えた割には、メリットが感じられなかったのではないか

(15) 評価結果に「重要な欠陥があり、内部統制が有効でない。」と記載されている場合に関する事項（Q23）

評価結果に「重要な欠陥があり、内部統制が有効でない。」と記載されている会社について、回答のあった監査責任者数は、38人である。その中で、重要な欠陥を判断する上でその該当性について経営者と意見が合わないことがあったと回答した監査責任者は6人おり、その最終的な対応は、6人すべてが経営者と協議を重ね、最終的に理解を得たというものであった。

また、重要な欠陥の是正に関する方針や措置について、経営者の内部統制に対する意識が低いと思うことがあったかどうかというアンケート項目に対する回答は、「まったく経営者の意識が低いと思うことはなかった」及び「経営者の意識が低いと思うことはなかった」を合わせて52.6%（20人/38人×100）であった。これは、「特に経営者の意識が低いと思うことがあった」及び「経営者の意識が低いと思うことがあった」を合わせた31.6%（12人/38人×100）を上回っている。なお、経営者の意識が低いといった否定的な回答をした理由としては、重要な欠陥発見後の対応が遅いこと、制度の意義や証券市場に与える影響への認識不足、適切な能力を持った人材の確保等に対する認識不足等が挙げられている。

今後の課題及びその対応（まとめ）

<<アンケート調査結果から>>

今回のアンケート調査は、監査責任者のみを対象としたものであるが、調査結果から読み取れる課題等を個々の状況に照らし合わせ、その対応を検討していくことも意義があるものと考えられる。

調査結果から読み取れる課題としては、会社側及び監査人側双方の更なる効率化に向けた、特に人的な面での体制整備が挙げられるが、これをはじめとした主な課題とその対応を内容別に整理すると次のとおりとなる。

<会社側及び監査人側の課題>

- ・ 会社の人的な面での体制整備については、特に制度や会社の状況を十分理解している者の確保・育成が重要と考えられる。そのほか、評価のばらつきの統一、評価作業の迅速化という問題が挙げられる。また、監査役等は、内部統制の重要な役割の一端を担う機関であり、更なる機能を発揮できる人材確保等の制度上の対応も検討していく必要があると考えられる。
- ・ 監査人側においても同様に人的な問題への対応が大きな課題である。また、判断のばらつきの統一、監査手続実施の効率化を課題として挙げる意見も多く、これに対する監査人側の対応も必要である。

（その対応）

これらの人的体制について、その中でも特に精通者不足という点は、制度導入の初年度特有の問題という面もあり、今後、精通者の確保、適切な人員の配置は当然であるが、担当者の日々の研鑽や経験の積み重ねによりある程度は収斂していくことが考えられる。また、評価作業のばらつき、評価作業の迅速化の問題についても同様である。

人的体制の整備については、基本的には、各会社や各監査人の事情等を考慮の上、長期的な視点に立ち、それぞれが適切な判断の下に進めることが重要と考えられる。

<制度上の課題(法令や基準に係るものを含む。)>

- ・ 中小規模会社の制度の適用除外や緩和措置の採用、基準レベルの評価又は監査手続の簡素化、効率化への改正等が挙げられる。

(その対応)

これらの課題については、初年度のみで早計に判断することは困難であり、制度の運用状況の全体像を十分把握した上での対応が必要となる。また、短期間で制度の変更は、相応の合理的な理由がない限り行うべきではなく、安易な変更は却って混乱を招く可能性がある。このため、当面は制度を運用しながら、初年度特有の問題であるのか否かを見極めることが適切であり、その状況を十分に踏まえ、問題点の洗い出し・分析を行い、関係者間の調整とともに対応を検討することが適切と考えられる。

<当協会の課題>

- ・ 実務指針等の改正に係る要望としては、特に不備や重要な欠陥に関する具体的な判断基準等を求めるものが挙げられ、これに関する追加記述が求められている。また、当協会における研修や内部統制に関する相談窓口の充実という要望も挙げられている。

(その対応)

これらの当協会の課題のうち、実務指針改正の要望として挙げられている不備や重要な欠陥の判断については、性質上、一律に判断基準を示すことは困難であると考えられるが、個別具体的な事例を集め、ケーススタディを盛り込む等の対応も検討していくことが考えられる。研修の充実という点では、今般設立された一般財団法人会計教育研修機構の役割が期待される。

これらの一連の対応は、例えば、相談窓口に蓄積された相談事例の研修等における活用、実務指針への反映、また、実務指針等の改正が行われた場合の適時の研修会の開催等相互に、しかも密接に関係することでもあり、関係部署等においては積極的な情報交換等の連携を図っていくことが適切と考えられる。

併せて財務報告の信頼性に直接影響を与える内部統制報告制度の重要性についても、同制度にかかわる他の関係者とともに、広く社会一般に理解が得られるよう、分かりやすく広報していくことが必要となる。

おわりに

今回のアンケート調査結果では、新制度への対応であるがゆえの精通者等の人材不足や金融危機による世界的な経済不況下でのコスト負担増等、様々な指摘がある中、初年度としては大きな混乱につながったことを示すような回答はなく、実際の対応としても、マクロ的な視点からは順調なスタートが切れたものと判断できる。これは、まず会社や監査人の事前の準備や不断の努力はもちろん、行政当局による制度の円滑

な定着に向けた諸施策、そして内部統制報告制度にかかわる様々な関係者の協力等によるものと考えられる。

3月期決算の上場会社においては、既に、初年度で明らかとなった問題の是正、特に前述の人材の確保や育成等の更なる体制の整備に取り組んでいるものと思われる。内部統制報告制度の2年目以降は、コスト負担等の初年度特有の問題が解消されていくとともに、業務の可視化や標準化が進むにつれ、制度導入による業務の効率化等の効果も徐々に現れてくるものと期待される。これらの改善への取組みは、本制度の主目的である「財務報告の信頼性」の確保につながるものと考えられる。なお、内部統制の整備は、事業活動の多様化・複雑化に伴い、今後も継続して求められることになる。

監査人においては、会社と同様に、内部統制監査に精通した人材の確保や育成等も進められており、今後は、初年度の経験を活かしたより効果的かつ効率的な財務諸表監査と内部統制監査との一体監査が求められることになる。この効果的かつ効率的な監査の実施には、有効に機能する内部統制が寄与するものと考えられる。

今後の更なる内部統制報告制度の改善・充実等に向けて、制度にかかわる様々な関係者が、情報や意見を交換することにより初年度の問題、次年度の課題等を共有し、一丸となって、より良い制度作りに継続的に取り組んでいくことが必要となることは言うまでもない。その際、本アンケート調査の結果が少しでも役に立てば幸いである。

以 上