

中小建設企業のための内部統制の向上に係るチェックリスト(案)

項番	分類		
	大分類	小分類	
1	ガバナンス	意思決定機関	
2		経営幹部	
3		経営者に対する監視機能	
4	経営方針	経営者の取組姿勢	
5		行動規範の策定、遵守施策	
6			
7		情報開示	
8	内部統制に関わる態勢構築	運営組織、職務権限	
9		リスク管理活動	
10			
11			
12			
13			
14		コンプライアンス活動	
15			
16			
17			
18			
19			
20		人事制度	
21		情報セキュリティ	
22			
23			
24			
25			財務プロセス
26			
27			
28			
29	業務プロセス		

中小建設企業のための内部統制の向上に係るチェックリスト(案)

【成熟度評価基準の基本的な考え方】

成熟度	評価基準
5	標準的な手続き、制度について、現場の実態を反映するとともに、社会の環境変化に即応した見直しが行われている
4	標準的な手続き、制度について、現場の実態を踏まえて見直しを行っている
3	チェック項目に対する対応策について、文書化されるなど客観的かつ合理的な社外関係者への説明が可能な状態となっている
2	チェック項目に対して、経営者による独断的な判断にとどまらず、複数の関係者(取締役など)との協議により、意思決定がなされていることで、客観的な取組みができている
1	経営者がチェック項目について、対応の必要な問題として認識し、日々の言動に反映されている

【「項目に対する解説」欄の凡例】

:チェック項目の内容について詳しく解説しています :当面達成すべき目標レベル(「1」～「3」)に向けた対策例について解説しています :更なる高みに改善していくための目標レベル(「4」～「5」)に向けた対策例について解説しています

チェック項目	評価項目	評価結果	項目に対する解説
ガバナンス			
意思決定機関			
1	会社の重要事項の意思決定は、取締役会や経営会議などの意思決定機関となる会議体において決定がなされていますか	5	会議体が適宜(月に1回以上)開催され、社会の環境変化に対応しながら、会議体を通じて、会社の意思決定が迅速になされている
		4	会議体で審議された内容について議事録を作成し適切に保存されている
		3	取締役会規程、重要会議規程などが定められ、重要な意思決定はそれらの会議体で意思決定がなされている
		2	取締役会又はそれに類する重要な会議体を定期的で開催している
		1	重要な意思決定事項は、経営者だけで判断することなく他の取締役と相談して決定している
経営層			
2	取締役などの経営層は会社の業務の執行に求められる資質を有していますか	5	取締役などの経営層の評価、見直しに当たっては、職務の執行状況や意思決定機関となる会議体での発言などを考慮して、決定を行っている
		4	取締役などの経営層に係る職務の執行状況について、経営と独立した立場でアドバイスできる、あるいは経営に対して問題点を指摘できる者が選任されている
		3	建設業の業界知識に精通した取締役が選任されている
		2	選任されている取締役は、取締役会などの会議体に定期的に参加しており、経営に直接参加している
		1	実務を行うことができる取締役が選定されている
経営者に対する監視機能			
3	経営者の職務執行を監視する仕組みが整備されていますか	5	経営者とは、直接的な利害関係のない独立した第三者(弁護士、公認会計士などを含む)としての取締役又は監査役が選任されており、定期・不定期に取締役会に出席し、発言をしている
		4	経営者とは、直接的な利害関係のない独立した第三者(弁護士、公認会計士などを含む)が主要な会議体(取締役会、コンプライアンス委員会などの重要な会議体を含む)のメンバーに含まれている
		3	経営者に対して、指摘又はアドバイスができる立場の者を主要な会議体(取締役会、コンプライアンス委員会などの重要な会議体を含む)のメンバーとして構成している
		2	経営者に対して、(マイナス的な側面も含め)アドバイスができる者がいる
		1	経営者は、社会の環境変化に対して認識が高く、外部の意見にも耳を傾ける傾向が強い
経営会議や取締役会は会社としての意思決定を行うための会議体です。経営者からの一方的な指示や単なる形式的な会議となっている状態では、適切な意志決定ができていないといえません。重要な意思決定が必要な事項としては、企業経営に影響が大きい事項、例えば、見積額の決定や入札の判断などが挙げられます。会議で議論された内容が、経営に反映されているかをチェックするために、内容を記録しておくことが大切です。迅速な意思決定を行うために、会議開催の頻度を高めることが求められます。			
名義貸しの状態で役割を果たしていない役員や意思決定に関与できていない役員などで構成されていないことが重要です。経営層の資質として、建設業にとって必要な知識や経験を有していることが大切です。また、同族であっても同様の資質が求められます。			
ワンマン経営になりがちな中小企業において、問題点や修正点を指摘できる人材(同業他社にて業界知識や経験のある元役員、業界に精通した税理士など)を置いていることは、第三者的なアドバイスを求める上で有効です。いわゆるお目付け役、番頭の役割を担えるような役員が存在していることが適正な企業活動を行っていく上で大切です。企業規模が大きく、組織体制上余力がある場合は、社外監査役、社外取締役などを選任することが有効です。			

中小建設企業のための内部統制の向上に係るチェックリスト(案)

チェック項目		評価項目		評価結果	項目に対する解説
経営方針					
経営者の取組姿勢					
4	自社に求められる社会の要請や期待について、企業理念や経営方針を明確にし、社員に対して明示していますか	5	社会の環境変化を踏まえて、経営方針を定期的に見直すことができる仕組み(企業理念や経営方針の文書を見直す手続きを含む)が具体的に構築されている		企業理念や経営方針が、経営者の頭の中に存在するだけでは、社員との間に意識の溝が発生してしまう可能性があります。したがって、経営者の頭の中にある意思を社員にわかりやすい表現で明示し、周知していくことが重要です 方針を明示する方法として、社内向けホームページ上に経営者のメッセージを載せる方が有効です 定例行事の際に、経営層が協議の上で経営方針を見直すような仕組みも有効です
		4	経営方針の策定に際して、社員から直接意見を聴取するなど、現場の意見が反映しやすい仕組みがある(実態としての取組みを含む)		
		3	明文化された企業理念や経営方針について、常時、社員に対して周知(書面、社内メールなどを含む)されている		
		2	企業理念や経営方針などを明文化して掲げている		
		1	社会からの期待や要請を捉えた明確な経営方針(行動基準を含む)を、経営者自身が持っている		
行動規範の策定、遵守施策					
5	業務の遂行において全ての社員が行動規範を遵守していますか	5	行動規範などは、その策定・見直しに当たっては、作成段階から社員にも参加させるなど、現場の具体的な課題を反映しながら、社会の環境変化に応じながら柔軟に変更している		行動規範は単に配布するだけでなく、社員に対してその目的を説明し、理解してもらうことが大切です 周知する際には、社員の目に触れやすい場所に掲示し、変更があった場合に迅速に更新することが大切です 社員の認識を高めるためには、朝礼や定例ミーティングの際に社長が自ら繰り返し行動指針について社員に説明することや行動指針について折に触れて理解度を確認することが大切です 行動規範が社会の要請や企業環境に合わなくならないよう、常に経営状況や問題点の発生状況を確認した上で見直しを図る仕組みが求められます
		4	行動規範に対する社員の理解及び遵守状況を確認するとともに、確認結果に基づいて適宜遵守を促進するための対応策が検討されている		
		3	明文化された行動基準が、社員に対して周知されるとともに、経営者及び取締役などがその重要性を日常的に周知している		
		2	職務遂行において必要な行動基準が、行動規範などに明文化され、社員に配布(電子媒体を含む)されている		
		1	経営者、取締役は、職務遂行に当たって必要な行動基準を明示している(口頭による周知を含む)		
6	行動規範やその他規則、ルールなどを逸脱した者(以下、罰則対象者)に対する厳正かつ公平な対応を実施していますか	5	社員に対して、懲罰対象、違反時における罰則などについて、適宜、研修などを通じて周知徹底を図っている		経営者の好みなどで特定人物を重用することを避けるためには、懲罰処分に関する判断基準を明示することが重要です 懲罰の決定については、利害関係のない人が複数関与して決定されていることが重要であり、そのことが記録される必要があります
		4	処分判断基準が明文化されており、かつ人事評価と連動する仕組みになっている		
		3	懲罰処分の判断については、取締役会又はそれに類する重要な意思決定会議体で決定され記録が残っている)		
		2	懲罰処分に当たって、客観的な判断基準をもって対応をしている(過去の事例における判断との整合性などを図った対応しており、経営者の気分に左右されない)		
		1	違反行為に対して経営者が厳然たる態度を明確にしている		
情報開示					
7	企業情報について積極的に開示を図り、組織運営の透明性を確保しようとしていますか	5	年次報告、CSR報告書や環境報告書など、企業経営についての情報開示が積極的になされている		企業情報の開示には、企業の知名度を上げるとともに業績や経営方針を社外に広める効果もあります 企業の基本的な情報としては、有価証券報告書のような詳細な情報ではなくとも、企業の概略が把握できるような、例えば、売上高、資本金、主要取引先等の情報が求められます 情報開示の方法として、インターネット上に企業のホームページなどを公開することが挙げられます 経営理念や行動規範といった企業の取組みを具体的に外部に公開することによって、企業の信頼度を高めることが求められます
		4	行動規範など、企業の経営方針が具体的に社外にもわかるように明示されている		
		3	企業の基本的な情報が網羅的に開示されている		
		2	開示されている情報には、企業理念など経営方針が具体的にわかるように示されている		
		1	企業情報がホームページなど誰でも閲覧できるようになるなど、情報開示に積極的に取り組もうとしている		

中小建設企業のための内部統制の向上に係るチェックリスト(案)

チェック項目		評価項目		評価結果	項目に対する解説
内部統制に関わる態勢構築					
運営組織、職務権限					
8	組織内部における役割分担が明確になっていますか	5	社会の環境変化に合わせて、職務分掌及び決裁権限の見直しを適宜図っている		組織の構築については、組織間での相互牽制が機能する態勢となっていることが重要です 職務権限と職務分掌の適切な形として、それぞれの部署の職務を明確に定義し、その職務の遂行を監視する部署を明確にしておきましょう 全ての部署と関わりのある総務部門などが、他の部署を監視する役割を担うような態勢も有効です 定期的に各部署の職務が明文化されたとおりに運用されていることを確認し見直すための会議体を設けることが求められます
		4	職務分掌規程と職務(決裁)権限規程に定められたとおりに運用されている		
		3	職務(決裁)権限と職務分掌が適切な形で定められ明文化されている		
		2	各組織における業務内容、範囲にかかる権限と責任(職務(決裁)権限)が明確になっている		
		1	各組織における業務内容、範囲(職務分掌)が明確になっている		
リスク管理活動					
9	経営環境や経営状況の変化によってもたらされる損害のリスクへの対応が適切になされていますか	5	社会の環境変化に合わせてリスクを見直し、時代に即したリスク管理ができる態勢を整備している		経営に関わるリスク管理では、企業活動に重大なマイナスの影響を及ぼすと想定される全ての事象が対象になります 各部署の業績にマイナスの影響(損失、損害等)を及ぼす事象を洗い出して明文化し、それらが発生した場合を想定して、損害を防止し軽微に留める対策、被害に対する対応策などを検討しておきましょう 建設業界やその他の業界で起こっている業務に支障を与える事象についてのニュースを集め、マイナスの影響について理解を高めおくことが大切です マイナスの影響のうち、どの影響を優先して対応するか、対応策のなかでどれから着手するかを検討しておくことが求められます
		4	抽出されたリスクについて、定量評価され優先順位を明確にした上で、それらに対する具体的な対応策が明示されている		
		3	自社のマイナスの影響要因について文書化され、それらの要因に対して何らかの具体的な対策がとられている		
		2	経営者が把握しているマイナスの影響要因について、社内で具体的な形で明示されている		
		1	経営者は、環境変化がもたらす自社を取り巻くマイナスの影響要因、自社に内包する問題点について積極的に把握しようとしている又はすでに把握している		
10	自然災害や大規模な事故等によってもたらされる損害のリスクへの対応が適切になされていますか	5	定期的に重大な事故などに備えた計画にもとづく訓練を実際に行うなど、実施訓練を行っている		事故の発生を予防することに加えて、事故が起きてしまった場合の対応策についても計画することが重要です 災害などの発生時に各部署で発生する事象を洗い出して明文化し、それらが発生した場合を想定して、損害を防止し軽微に留める対策、被害に対する対応策などを検討しておきましょう 災害などの発生時に事業を継続するための計画として、建設業界やその他の業界で行われている活動を把握しておくことが大切です マイナスの影響のうち、どの影響を優先して対応するか、対応策のなかでどれから着手するかを検討しておくことが求められます
		4	事故など発生時に際しての対応策について、対応計画(BCP)を策定し、手順についてはマニュアルなど具体的に文書化しているとともに、全ての社員に対して定期的に周知を促している		
		3	事故などが発生した場合の対応策を策定しており、社員に対して周知をしている		
		2	経営者は、業務において発生する可能性のある事故などについて、社員に常時、注意を喚起している		
		1	経営者は、業務上発生する可能性のある重大な事故など(自然災害などを含む)に対して対応の必要性を強く認識している		
11	各部署における業務が適切に実施されていることを確認する仕組みがありますか	5	取締役又は業務執行から独立した立場にある者が、経営者とともに、自社に内包するリスクについて経営計画との関連性を踏まえた上でリスク評価を行うなどして監査計画を策定し、当該計画に基づき内部監査を実施している。また、監査計画について、環境変化に合わせて適宜見直しも行っている		業務が適切に実施されていることを確認する仕組みとしては、各部署に対して公正に確認をできる態勢を設けることが重要です 確認、報告の手段として各部署で自主点検した結果を集め、独立した立場にある者が内容を確認する態勢を確立しましょう 確認者としては、全ての部署と関わりのある総務部門などが担当することも考えられます 企業規模が大きく、組織体制上余力がある場合は、内部監査を専任で遂行する部署を設けることが求められます
		4	取締役又は業務執行から独立した立場にある者が、自社に内包するリスクについてリスク評価を行い、監査計画を策定した上で、計画に基づき内部確認を行い、その結果に基づき経営者が適宜対応を図っている		
		3	取締役又は業務執行から独立した立場にある者が、各部署のリスク要因、業務の適正な推進などへの対応状況について、定期的に確認を行い、経営者に適宜報告している		
		2	取締役又は業務執行から独立した立場にある者が、各部署のリスク要因、業務の適正な推進などへの対応状況について適宜確認を行い、経営者に報告している		
		1	経営者が各部署の担当者に対して、リスク要因への対応について注意を喚起しながら、確認を行っている		
12	取引先企業、下請企業など外部の利害関係者(以下「取引先等」という)からの声又はクレームへの対応を的確にしていますか	5	取引先等からの意見やクレームについて、その内容に応じて適宜対応策が協議されるとともに取引先等に協議の結果を回答し、それらがすべて記録として残っている		クレーム情報には、経営や事故等のリスクに関わる情報が含まれることが多いため、経営者や関連する社員全てに共有されることが重要です クレーム情報を適切に報告するルールを明確にし、経営者は報告された内容について把握しておきましょう クレーム情報の報告について、検討する会議体を定め、定期的又はクレーム多発時に開催して対応を検討することが求められます
		4	取引先等からの意見やクレームについて、取締役会など重要な会議体に定期的に報告され、適宜対応を行っている		
		3	取引先等からの意見やクレームについて、それらを吸い上げるための何らかの仕組みを有しており、適宜それらについては、経営者に報告されている		
		2	主要な取引先等とはコミュニケーションを図るようにするとともに、クレーム処理は経営者にすべて報告されるようになっている		
		1	経営者は取引先等の声について気にかけている		

中小建設企業のための内部統制の向上に係るチェックリスト(案)

チェック項目		評価項目		評価結果	項目に対する解説
コンプライアンス活動					
13	コンプライアンス活動を推進する仕組みが構築されていますか	5	コンプライアンスに関する社内の実態を把握した上で、適宜コンプライアンス推進計画を見直している		<p>コンプライアンスとは、法令、業界ガイドライン、社会的規範、社内ルールなどに適合することであり、これらの社会からの要請に応じて企業活動を営むことを示します</p> <p>コンプライアンスの担当者は、業界団体など社外の講習に参加し、必要な知識を身につけておきましょう</p> <p>コンプライアンスの担当者には、活動を積極的に推進するために適切な権限を与えることが必要です</p> <p>コンプライアンス推進計画では、定期的に各部署の状況調査を行うとともに、その結果に応じた検討を行う場として、経営層による会議体などが定められていることが求められます</p>
		4	コンプライアンス推進のための具体的な計画について、経営者を含む会議体(取締役会など)において決議されるとともに、定期的に当該会議体で計画の実施状況を確認している		
		3	経営者が自らコンプライアンス推進のための責任者となり、かつ、実務的に率先していくためのコンプライアンス担当者(取締役、部長など)を定め、コンプライアンスを推進していくための活動を行っている		
		2	経営方針などの中に、コンプライアンスの推進を明文化しており、社内に対して周知を継続的に行っている		
		1	経営者が自らコンプライアンスに積極的に取り組む姿勢を社内を示している		
14	コンプライアンスに違反することによる経営へのマイナスの影響を認識できていますか	5	社会の環境変化を認識して、適宜重大な影響を及ぼす事項についての対応策を見直している		<p>コンプライアンスの違反による直接の影響だけでなく、企業に対する信頼が崩れることによる影響が大きいことを認識しておく必要があります</p> <p>部署ごとにコンプライアンスの対象を明確にし、起こり得るコンプライアンス違反とその影響を整理しておきましょう</p> <p>社会の環境変化に応じたコンプライアンスを確立するために、他社の不祥事の事例などを調査・分析することが大切です</p> <p>重大な影響を及ぼす事項の対応策については、定期的(例えば年1回)な見直しとともにコンプライアンス違反や社会的な事件が発生した場合にも見直しを図ることが求められます</p>
		4	抽出されたコンプライアンスに違反することによって発生する影響について定量評価し、重大な影響を及ぼす事項について原因分析を徹底し抜本的な対応策を策定している		
		3	自社のコンプライアンスに違反することによるマイナスの影響について抽出され文書化され、何らかの具体的な対応を図っている		
		2	経営者は、自社を取り巻くコンプライアンスに違反することによるマイナスの影響について、具体的な対応策を担当者に指示している又は対応を図っている		
		1	経営者は、現在の経済環境を踏まえた自社を取り巻くコンプライアンスに違反することによるマイナスの影響を把握している		
15	コンプライアンスが浸透していくために、適切な周知がなされていますか	5	対象者の理解度など研修の効果測定が行われるとともに、その結果を踏まえて研修計画、研修内容の見直しを実施している		<p>コンプライアンスは、企業経営上の重大事項であり、今日では違反した場合の影響が極めて大きいことについて全社員の意識を合わせることが必要です</p> <p>研修では、遵守するルールの説明だけでなく違反した場合の対応についても解説することが必要です</p> <p>研修は、少なくとも年に1回以上、実施することが大切です</p> <p>研修では、社員の理解度を定量的に把握するため、研修内容に関するテストなどを実施することも有効です</p>
		4	コンプライアンスが浸透していくために、座学による一方的な研修だけでなく、グループ討議などの相互のコミュニケーションを通じて対応の実効性を高める取組みが行われている		
		3	全ての社員に対して、定期的にコンプライアンス研修が実施されている		
		2	経営者、取締役などの経営層は、外部研修などに参加してコンプライアンスへの取組みに必要な研修を受講している		
		1	経営者、取締役などの経営層が日常的にコンプライアンスへの取組みを指示している		
16	コンプライアンスの浸透状況について定期的に確認し、現場の実態把握に取り組んでいますか	5	定期的な社員の意識調査、現場に対する直接のヒアリングなどによりコンプライアンス上の問題及び改善すべき課題について実態把握を行うとともに、取り上げられた課題について迅速な対応を図っている		<p>コンプライアンスに関する問題の対応を確実にするとともに、課題の改善を行っていくため、コンプライアンス活動の浸透状況を把握する必要があります</p> <p>経営者に直接相談ができる方法としては、経営者の携帯電話の電話番号、メールアドレスなどを社内周知することが有効です</p> <p>内部通報制度を推進するためには、通報しようとする者が通報したことによって不利益を被ることがないように、通報者保護の仕組みを設けることが必要です</p>
		4	通報者保護の仕組みを伴った内部通報制度を確立するなど社内におけるコンプライアンス上の問題を迅速に把握できる仕組みを構築し、コンプライアンスの担当者は、コンプライアンス上の問題について即時経営者に報告するとともに、迅速な対応を図っている		
		3	コンプライアンス上の問題について経営者に直接相談ができる方法を確立するとともに、コンプライアンスの担当者が社内におけるコンプライアンスの取組み状況について定期的に確認している		
		2	経営者、取締役などの経営層は、適宜、コンプライアンスの取組み状況について社内関係部署に確認している		
		1	経営者、取締役などの経営層が、常にコンプライアンスに関する自身の問題意識を社内示している		
17	コンプライアンスの取組み推進のため、経営層と社員とのコミュニケーションがとれていますか	5	社員の意識調査など社員の本音を引き出す取組みを検討し積極的に行っている		<p>現場の問題点を的確に把握したり、社員の業務に対するモチベーション(やる気)を向上させるために、経営者と社員が直接、コミュニケーションを図る場を設けることは大切です</p> <p>コミュニケーションの向上には、定期的な意見交換の場を設けること、経営者に直接連絡できるメールアドレスを設置することなどが有効です</p> <p>社員の本音を引き出す取組みとして、上下関係を持たない担当による1対1での個別面談などが有効です</p>
		4	社員からの意見・声を分析し、経営にとって重要と考えられるものについては、取締役会などの会議体で議論し、適切な対応を図っている		
		3	経営者、取締役などの経営層が、社員からの意見・声を直接聞くための具体的な施策を整備し運用している		
		2	経営者、取締役などの経営層は、社員との直接的なコミュニケーションを定期的に行っている		
		1	経営者、取締役などの経営層は社内の状況について把握しようと心がけている		
18	遵守すべき法令を知り、それぞれの法令の要求に従って業務処理を適正化していますか	5	実際に起こり得る違法行為について防止するための仕組みが構築され運用されており、社会の要請及び他社の事例などに応じて適宜仕組みが見直されている		<p>遵守すべき代表的な法令として以下が挙げられます</p> <ul style="list-style-type: none"> - 建設業法 - 男女雇用機会均等法 - 労働安全衛生法 - 労働基準法 - 独占禁止法 - 建築基準法 - 道路交通法 - 廃棄物処理法 - 不正競争防止法 - 個人情報保護法 - 刑法(談合罪) <p>部署ごとに通常の業務で遵守する法令を確認し、抵触に繋がる行為を洗い出し資料化しておくことが有効です</p> <p>法令遵守の研修では、業界団体などが実施する外部研修を活用することも有効です</p> <p>ミスや不正を防止するための仕組みとして、相互チェックなどの手順を整備するとともに、万一の場合の罰則規定などを整備することも必要になります</p>
		4	現場の実態を確認し、申請虚偽行為、故意のデータ改ざんなど代表的な違法行為について防止するための仕組みが構築され運用されている		
		3	遵守すべき法令に抵触する行為について関係者が理解するように研修などの工夫を行っている		
		2	遵守すべき法令の内容に基づき、提出書類や社内に関連する事務手続きが行動規範、関連マニュアルなどに定められ社員に配布されている		
		1	遵守すべき法令の内容に基づき、提出書類や社内に関連する事務手続きを経営者が認識している		

中小建設企業のための内部統制の向上に係るチェックリスト(案)

チェック項目		評価項目		評価結果	項目に対する解説
19	反社会的勢力などとの不適切な取引関係を排除する仕組みがありますか	5	社会の要請の高まりに対応して、反社会的勢力などとの取引に対するチェック態勢、外部機関との連携をより強化している。また、関係を遮断する仕組みについて、適切な人事考課を行い、定期的に配置転換を行っている		反社会的勢力に対応する場合の参考情報として、内閣官邸犯罪対策閣僚会議のホームページに関連情報が掲載されています(参考を参照)
		4	反社会的勢力などとの取引がないかチェックする態勢があり、日常的に現場における監視を実施している。対応マニュアルが作成されており、社内に周知されている		
		3	不適切な取引関係に対して行動規範を定めているとともに、経営者が掲げている経営方針の方向性と一致している。また、行動規範が社員に配付されており、社員はその存在を認識している		
		2	反社会的勢力などとの取引や商慣習上問題な取引を行わないための対応窓口を設けている。さらに、社外研修の受講など、対応のための情報収集を行っている		
		1	反社会的勢力などとの取引や商慣習上問題な取引を行わない旨を経営者が社内外に宣言している		
人事制度					
20	人事評価・昇給は適正に行われていますか	5	人事評価(昇格・昇給)結果について、評価者から対象者に対する説明があり、次の目標設定が行われている		評価や昇給などの処遇を会社として適正に行うことによって、社員のモチベーション(やる気)を向上する効果が図れます
		4	人事評価(昇格・昇給)に関する基準が具体的にあり、社員に対して明示されている		
		3	人事評価(昇格・昇給)に関する規定が整備されるなど、人事評価の判断基準として、業務への取組みに対する評価制度がある		
		2	人事評価(昇格・昇給)の決定(取締役を除く)に当たっては、経営者のみならず複数の関係者による合議により決定されている		
		1	経営者が社員の業務内容を理解し、評価し昇給・昇格を決定している		
21	社員は各自の能力に合わせて適材適所に配置されていますか	5	個々の社員ごとにキャリアパスを設定し、それを実現すべく人事異動を行うとともに、キャリアパスを実現するのに必要な技能を身につけるための教育・研修制度を充実させている		人事異動を推進する目的としては、社員による不正などの防止とともに、多様な職種への対応力の向上が挙げられます 人員配置を検討する場合には、例えば、積算部門のように人材を異動するのが難しい部門と、そうでない部門が存在するため、それらを勘案することが必要です 人事異動を有効にするためには、社内におけるキャリアパス(資格、技術、スキルなどの向上計画)を予め検討しておき、それに沿った異動が実施されることが重要です
		4	社員のキャリアパスを踏まえ、かつ、本人からも希望を聞いた上で、人事異動・人員配置計画を立案し、当該計画に基づき人事異動を行っている		
		3	社員の能力を評価した上で、適材適所の人員配置を行うことについて、重要な会議体で討議を行い決定している		
		2	人事異動及び人員配置の検討に当たって、複数の関係者の合議により決定されている		
		1	経営者は適材適所に人員配置を行う方針をもっており、適正な人員配置に取り組んでいる		
22	社員は適正な労働条件(就業時間、賃金、休暇など)の下で業務に従事していますか	5	経営者は就業規則、上位概念である労働基準法への準拠性を確認し、抵触の懸念がある事項について早急に対応している		経営者は日頃から社員の労働状況を適切に把握するよう心がけ、就業規則や労働基準法が守られていることを確認することが大切です 就業規則に関する小冊子などを作成し、社員に配布することが有効です 抵触の懸念のある事項については、一覧表などによる対象の明確化が求められます
		4	就業規則は必要に応じて適宜見直されている。また、見直された場合は社員に再度配付するなど、周知している		
		3	就業規則は社員に配付されている、あるいはいつでも閲覧できる状態にあり、社員もそれを認識している		
		2	社員の労働条件などを明確にし、就業規則などが定められている		
		1	入社時に労働条件に関する説明が不備なく行われている		
情報セキュリティ					
23	管理すべき情報のセキュリティを徹底するために、管理態勢を構築していますか	5	情報漏えいや個人情報保護など、管理すべき情報のセキュリティを徹底するため、施策の検討や仕組みの整備を積極的に行っている(パソコンの外部へのアクセス制限、ノートパソコンの持ち運びの制限などを含む)		管理すべき情報として、社員の個人情報、顧客情報や知的財産(独自工法、積算技術、施工に関わるノウハウなど)が挙げられます 情報セキュリティに関する基本的な方針として、パスワードの設定などのアクセス制限に加え、インターネットからの侵入対策、ウィルス対策なども検討する必要があります 詳細な情報セキュリティ対策については、国際規格であるISO27001等を参照することが有効です 個人情報保護違反や重要な情報の漏洩については、大きな損害を生む可能性があるため、情報の取扱い方法を厳格に規定するとともに、情報管理ルールを浸透させるための研修を行うことが求められます
		4	管理すべき情報のセキュリティについて、具体的な課題が整理され、それらに対する確実な対応を図っている		
		3	関係者へのアクセス権の付与、パスワード設定の徹底など、管理すべき情報へのアクセスを制限する施策がなされている		
		2	管理すべき情報のセキュリティに関する基本的な方針をもっており、それを社内に周知している		
		1	経営者が管理すべき情報のセキュリティを徹底する姿勢を社内に示している		

中小建設企業のための内部統制の向上に係るチェックリスト(案)

チェック項目		評価項目		評価結果	項目に対する解説
財務プロセス					
24	適正な資金の調達、運用がなされていますか	5	資金調達の実行及び返済における決裁手続きが明確になっており、かつ資金計画に基づく返済計画の遂行状況を日常的に確認できる態勢を整備し、資金計画の適切性を常時見直している		資金の調達、運用では、資金の出入りの期日がずれることにより、資金不足を引き起こすことがないよう、入出金の予定期日を意識した計画を立てることが大切です
		4	資金計画が作成されており、業務の実施において計画に基づいた適正な調達、運用がなされていることを確認し、状況に応じた対応を図っている		
		3	資金繰り表が作成されており、日々の業務における資金の“入”と“出”を管理している		
		2	資金調達について、重要な会議体などで審議を図って決定している		
		1	経営者自身で資金調達に当たっての返済計画を理解している		
業務プロセス					
25	工事の入札・受注について、適切に実施されていることを確認する仕組みがありますか	5	取締役又はそれぞれの業務から独立した者が、経営者とともに、工事の入札・落札結果について、社会の環境変化や入札改革の推進等を踏まえた分析・評価を行い、次の入札に反映している		金額の比較的高い見積の算定など、経営に影響を及ぼすような案件については、複数部署による相互チェックによって見積額の確認を強化することが有効です マニュアルには、作業手順だけでなく、承認までのルールや部署間でのチェックのための会議体(部長会議、現場代理人会議など)への報告などが規定されていることが大切です それぞれの工事の入札結果などについて集約し、入札に関する作業方針を整理することが求められます
		4	所定の手続きの中に、複数部署による相互チェックの手順が組み込まれており、実行されている		
		3	工事の入札・受注に関し、適正な見積額を算出するための社内の規定やマニュアルなどが整備されている		
		2	工事の入札・受注に関し、積算や見積、総合評価落札方式などの入札方式に関する講習やセミナーなどを通じて社員の教育を実施している		
		1	工事の入札・受注に関し、経営者自身が見積額の妥当性について適宜確認を行っている		
26	発注元などとの契約について、適切に実施されていることを確認する仕組みがありますか	5	工事の受注時や追加工事、工期の変更などで工事内容に変更が生じた場合に、営業会議や取締役会等の会議体において、その内容が承認され、確実に契約書に反映されている		契約条件について、事後的にトラブルが発生してしまった場合、調整する際の根拠となることから、契約書を文書で保管することが重要です 所定の手続きとして、契約書を作成する営業部門が施工部門に対して、必ず内容の確認を求めるルールを設けることなどが妥当性確保のために有効です 契約の承認については、金額規模等に応じて設けられた基準により承認手順が変わり、大規模なものには、経営層の直接的なチェックがはいることが求められます
		4	契約時の所定の手続きの中に、複数部署による相互チェックの手順が組み込まれており、実行されている		
		3	契約時には、文書化された所定の手続きを行うとともに、決められたルールに基づいて承認・保管している		
		2	取引先等との契約について、適正な契約を締結するための社内の規定やマニュアルなどが整備されている		
		1	経営者自身が取引先等の契約に建設業法の違反がないかなど、契約の適正性について認識している		
27	工事ごとの採算について、適切に管理していますか	5	取締役又はそれぞれの業務から独立した者が、経営者とともに、実行予算と実際のコストとの乖離の要因、請負代金の受領及び支払の状況を事後的に分析・評価し、その結果に基づき適宜対応を図っている		採算管理に不備があると、企業の業績に影響を及ぼすとともに無理な業績確保のために下請企業に無理を強いるような例もあり厳格な管理が必要です 予算と実績の関係については、定期的なチェックと経営層への報告が必要です 発注元から一括支払いされているものに対して、下請企業には出来高払いしているケースや、請求条件や支払条件として現金、手形の両方を併用するケースなどは、注意して監視する必要があります 予定と実績の突合せ結果については、経営層が経営方針をもとに分析し、以後の企業経営に反映することが求められます
		4	実行予算の作成責任者、経理の責任者が、それぞれ、実行予算と実際のコストとの乖離の要因、請負代金の受領及び支払の状況を事後的に分析・評価し、その結果に基づき適宜対応を図っている		
		3	実行予算の作成、実行予算と実際のコストとの乖離、請負代金の受領及び支払の状況について、取締役又はそれぞれの業務から独立した者がチェックし、定期的に経営者に報告している		
		2	実行予算の作成責任者、経理責任者が、各工事について、実行予算と実際のコストとの乖離、請負代金の受領及び支払の状況に関して、定期的に経営者に報告している		
		1	経営者が、社内に、各工事について実行予算の作成、注文者からの請負代金の受領、下請企業に対する下請負代金の支払を適切に管理するよう周知している		
28	工事目的物の品質を確保するため、適切な品質管理を実施していますか	5	工事目的物を完成させた後、取締役又はその工事から独立した者が工事目的物について分析・評価し、その結果に基づき適宜対応を図る等、工事の品質確保について改善する態勢及び仕組みを構築している		手順の確立においては、品質管理の国際標準であるISO9000シリーズに準拠した取組みが有効になります 品質管理では、手順の文書化とともに品質確認結果の証跡を残すことが重要です 品質管理の状況を把握した上で品質管理の仕組み全体について、定期的な見直しを行うことが求められます 企業規模が大きく、組織体制上、余力がある場合は、品質管理を専任で遂行する部署を設けることも有効な方法です
		4	工事目的物を完成させた後、その工事の責任者が工事目的物について分析・評価し、その結果に基づき適宜対応を図る等、工事の品質確保について改善する態勢及び仕組みを構築している		
		3	自社で定めた行動規範や品質管理計画等に従って品質管理が営まれているとともに、社員に対して、工事目的物の品質の確保に係る講習やセミナーへの参加等、社内教育を実施している		
		2	工事目的物の品質を確保するための規定を、行動規範や品質管理計画などに定めている		
		1	建設工事について、経営者が品質の確保を徹底しなければならないことを認識している		

中小建設企業のための内部統制の向上に係るチェックリスト(案)

チェック項目		評価項目		評価結果	項目に対する解説
29	工事施工における作業が適切に実施されていることを確認する仕組みがありますか	5	現場で発生している問題点や社会環境の変化に応じて、工事施工に関するルールを見直している		工事施工の進捗会議は、現場が遠い場合やスケジュールが逼迫した状況など開催が困難な場合でも確実に実施されるよう、毎週決められた曜日、場所で実施するなどの開催ルールを決めておくことが必要です 会社間、部署間の打合せや調整については、記録を残すルールを定着させることが重要であり、これによって万一意識違いが発生したときに調整による手戻りなどを減らすことができます ルールの見直しの際には、直近に起きた事件・事故や地域住民のクレームなどに配慮することも求められます
		4	進捗会議などを実施した際には、会議で議論された現場の問題点や状況について、適宜、経営者に報告されており、対応が図られている		
		3	工事施工の状況について、現場関係者を含む複数の関係者による進捗会議を実施することによって、現場の判断だけでなく、客観的な取組みがなされている		
		2	現場責任者は、現場における担当者の作業状況をチェックし、工事施工の進捗状況を適切に把握している		
		1	経営者が、日頃から適切な工事施工の重要性を認識し、言動に反映されている		

参考．反社会的勢力に対する企業としての考え方については、内閣官邸犯罪対策閣僚会議が公表している以下の情報が参考になります

反社会的勢力による被害を防止するための基本的な考え方

反社会的勢力による不当要求は、人の心に不安感や恐怖感を与えるものであり、何らかの行動基準等を設けないままに担当者や担当部署だけで対応した場合、要求に応じざるを得ない状況に陥ることもあり得るため、企業の倫理規程、行動規範、社内規則等に明文の根拠を設け、担当者や担当部署だけに任せずに、代表取締役等の経営トップ以下、組織全体として対応する。

反社会的勢力による不当要求に対応する従業員の安全を確保する。

反社会的勢力による不当要求に備えて、平素から、警察、暴力追放運動推進センター、弁護士等の外部の専門機関(以下「外部専門機関」という。)と緊密な連携関係を構築する。

反社会的勢力とは、取引関係を含めて、一切の関係をもたない。また、反社会的勢力による不当要求は拒絶する。

反社会的勢力による不当要求に対しては、民事と刑事の両面から法的対応を行う。

反社会的勢力による不当要求が、事業活動上の不祥事や従業員の不祥事を理由とする場合であっても、事案を隠ぺいするための裏取引を絶対に行わない。

反社会的勢力への資金提供は、絶対に行わない

「企業が反社会的勢力による被害を防止するための指針について」(平成19年6月19日)より引用