

労務管理		
キーワード	こんな時とは	概要、内容(原則としてアンケート回答のまま)
テレワーク	勤務体系の導入の遅れ・歪み	<p>通勤手当、在宅勤務手当の扱いをどうするか</p> <p>＜概要＞ テレワーク(在宅勤務)への勤務体系の導入遅れ。 ＜内容＞ 勤務が大幅に在宅になった事で、通勤費をどのように扱うかや、在宅勤務手当を支給すべきなのか検討に入っている。他の会社の事例があると助かるのだが、ネットでは、ほんの数社での実施事例しかなく、多くの会社での趨勢を把握することはできない。</p> <p>＜概要＞ ・部署や雇用形態によって、在宅テレワークへの切り替えにばらつきが出た。 ・在宅テレワーク中の時間外勤務の認定をどうするかについて課題が生じた。</p> <p>＜内容＞ ・あらかじめBCPは作成してあったが、事態が長期化する中で実際には、IT環境の遅れなどから、会社にある端末を使わないと業務が行えない社員や、その業務を担当できる社員が一人しかおらず、交替で入社・在宅をすることができない社員がいて、在宅テレワークしやすい部署の社員との差が生じてしまい、不満や問題が出た。 ・一部の正社員が頻繁に在宅テレワークをしているのに、業務内容の関係で契約社員や業務委託先の社員は入社せざるを得ないという結果になってしまった。 ・海外とのやり取りなどやむを得ない事情もあるが、深夜に働く時間が増えてしまった社員が出たことで、健康管理や割増時間外賃金の支払いなどの問題が生じた。</p>
	IT環境整備	<p>オーナーがテレワークに対する理解がない紙ベースで処理する業務が多く、出社を余儀なくされる場合が多い。</p> <p>＜概要＞ ・テレワーク導入の体制 ＜内容＞ ・店舗運営業なので、テレワークは店舗には適用されない。 ・管理本部は総務と経理。 ・総務は店舗からの勤怠情報の修正情報がアナログ(紙)で、不備対応は電話で行うので、出勤せざるを得ない。 ・経理は請求書がアナログ(紙)送付で、締切の日数が多く集中されていないので、伝票入力のために出勤せざるを得ない。また、レジ入力ミスの修正対応が紙ベースで、経理に修正権限があるので、出勤していた方が対応しやすい。 ・クラウド上に会社のデータは格納されて個人別パスワードでどこからでもログインできる環境整備はできているが、会社から自宅用PCや携帯が全員に支給されていないので、セキュリティの問題がある。 ・常勤監査役は店舗監査で出張があり、会社からPCと携帯が支給されていたため、比較的テレワークがやりやすかった。ただし印刷ができないので、調書や議事録は出勤時にまとめて印刷し、押印は遅れがちになった。 ・テレワークに対してオーナーが理解していない(報告書を提出していても何をしているかわからないという発言があった)ので、取組みにくい環境である。 ＜取組み＞ ・アナログからデジタル対応に切り替えないと、総務・経理はテレワークできない ・経理は外部企業とのやりとりがあるので、月初のテレワークは物理的に不能。 ・総務・経理は店舗からの各種書類のデジタル化で、テレワークができることも出てくるが、かなりの書類数があるので、優先順位をつけて対応が必要。工数と期間と費用を要する。</p>
	緊急事態宣言に伴い、テレワークとなったが、回線数不足から、接続困難となった他、期末監査間近であったため、資料のある会社への出社を余儀なくされた。	<p>＜概要＞ テレワーク(在宅勤務)への勤務体系の導入遅れ ＜内容＞ 緊急事態宣言発出前日にノートパソコンを渡され、明日からテレワークといわれた。前日夜接続チェックを行い問題ないことは確認していたが、翌日全然接続ができなかった。後に分かったことであるが、回線数が少なく集中したため接続ができなかったとのことであった。2週間後回線数が増え、業務時間内に接続は可能となった。私は子会社の監査役も兼務しているので、5月に期末監査を行う必要がある。しかし、緊急事態宣言直前にテレワークとなったため、資料などは会社に置いてあり、結局連休後会社に出社するはめになった。連休後は、1日おきのペースで出社し、緊急事態宣言解除を迎えた。 緊急事態宣言解除後、すぐに会社は通常に戻った。</p>
	全般的整備	<p>＜概要＞ テレワーク環境の整備について ＜内容＞ テレワーク環境整備が不十分なことによる業務影響が懸念。執行サイドの取組みに対して、元情報システム部門を担当していた観点からもアドバイスはするが、以下にあるように業務事故の削減対策が難しい。 1)社員全員のテレワークに耐えられるシステム能力か？ 2)正社員のみならず、派遣、業務委託のテレワークの契約上の整理 3)業務事故が増大。テレワークに対応したワークフローの整備。 ＜取組み＞「課題に対して、①このように取り組んでいる。②このように解決した。③ここでどうするか悩んでいる。」 1)社内の業務用PCIに自宅からVPN+リモートデスクトップでアクセス。基本社内はWi-Fiだが負荷対策のため社内には有線LAN接続環境を追加。社内NWと外部環境のアクセス容量を追加。社内PCハンガアップ対応としてリモートからの再起動の仕組みを追加し、情報システム部門のヘルプデスク機能の負荷を低減。元々オリンピック期間対応としてテレワーク環境の整備は進めていたため、システム面では規模の拡大のみで対応が可能。 2)機密情報を取り扱う一部社員を除き、派遣、業務委託のメンバーも含めたテレワーク環境を準備。派遣、業務委託の親元とも契約内容を整理し、テレワークに対応。 3)例えば、これまでは隣席間で容易だった2重チェックの実施ができなくなったため、些細な業務事故が大幅増。ワークフローを大きく見直し、改善傾向はあるものの、業務事故の発生頻度は通常時より、かなり多くなっている。</p> <p>なお、ここ数週間のコロナ再拡大の対応のため、在宅勤務率を更に上げるようにとの会社方針になっています。</p>
	テレワーク移行後の課題	<p>＜概要＞ IT部門の柔軟な対応で早期にテレワーク環境が整備され円滑に移行した。新入社員への教育は相当工夫していた。また、中途入社者や他社からの新規参画者などへの技術伝達には支障があり、出社率向上に取り組んだ。現時点では特段の悩み・課題はないが、中長期的に中間管理職層への負荷が高まり衛生面への新たな影響が懸念される。 ＜内容＞ テレワークの浸透に伴い、経営陣から全社社員向けに発せられるメッセージがオンライン化され、浸透率が高まっている。従業者一人一人へのフォローについては直接の面談に比べて対話での情報量に限りがあり、難しい面がある様子。情報セキュリティについては担当部署が世間動向を注視し、テレワーク環境を前提とした状況の把握と対策実施を適宜行っている。ただ、未知の攻撃を受けるリスクは常にあり、継続的な注意が必要と認識されている。 ＜取組み＞「課題に対して、①このように取り組んでいる。②このように解決した。③ここでどうするか悩んでいる。」 日常的対話の機会がなくなるため、ビジネス向けの社内チャットシステムを導入している。ノウハウの共有が図られ、コミュニケーションは以前より良くなっているかもしれない。</p>

海外赴任者・新規採用	① 海外赴任者の帰国問題 ② 来年度の新規採用が中止。	<p><概要> ① 海外赴任者の帰国問題 ② 来年度の新規採用が中止</p> <p><内容> ① 海外赴任者が発熱し、帰国を希望し日本でPCR検査を受けた。結果は陰性であったが、赴任先には戻れずそのまま国内勤務となった。 ② 来年度の新卒採用(高卒)が途中まで順調に進んでいたが、コロナの影響で採用中止となり、採用予定の学校との信頼関係に影響が出た。</p>
現状、上手く対応出来て問題なし	<p><概要> ウイルス感染の拡大に対応して、社内でリスク管理委員会を立ち上げ、政府・自治体の政策動向、顧客の意向、社内の感染状況等についてタイムリーな情報収集・共有と迅速な対策立案・実行に移すことができた。やはり会社のトップが危機感をもって意見を出し合うことが重要と思われる。</p> <p><内容> 社内の感染防止対策として必要なことではあるが、社内従業員等の感染状況の把握・共有については、病歴等は重要な個人情報にあたるので注意が必要。情報を出しすぎる懸念(例えば、個人を特定しやすい、家族のプライバシーまで踏み込んでしまう、感染経路を詮索等)もあり、結果して本人の行動を無意識に責めることにつながっていくことに注意している。 <取組み>「課題に対して、①このように取り組んでいる。②このように解決した。③ここでどうするか悩んでいる。」 まずは、監査役もリスク管理委員会に欠かさず出席することでしょうか。 それから、専門家の見解を調べて、緊急時とはいえコンプライアンス上問題となる行為については、リスク管理委員会の場で監査役が意見を出すべきかと思えます。 私の場合は、タイムリーに出版された「新型コロナウイルス影響下の法務対応」(2020年6月5日)「中央経済社」などが参考になりました。情報共有の過程で個人が特定される恐れがある事例もあったので注意喚起を行いました。</p>	
	<p><概要> テレワークで特に、問題は生じていない。</p> <p><内容> 通信関連の会社であることもあり、IT環境等は整備されており、テレワークを実施する物理的体制は出来ていた。コロナ禍の勤務体系は親会社の方針を受け、必要最小限の出勤とし、原則、テレワークであり、通勤手当の支給はなく、出社等に依じた実費精算となっている。当初はWEB会議の運営に不慣れなこともあり、リアル会議と比較し、意思疎通に、問題があったが、改善を重ねることで、現時点ではほぼ、遜色なく、運営がなされている。 社員もテレワークによる勤務にこなれてきた感じがする。</p>	

監査実務		
キーワード	こんな時とは	概要、内容(原則としてアンケート回答のまま)
往査	往査が出来ないことの代替手段の模索	<p><概要> ・監査範囲の制約</p> <p><内容> ・店舗監査に行きたいが、罹患患者数の多い神奈川県からの移動に対し、現地のコロナに対する警戒感・濃厚接触の発生から、店舗監査に向けないエリア・店舗がある。 <取組み>「課題に対して、①このように取り組んでいる。②このように解決した。③ここでどうするか悩んでいる。」 ・内部監査室も同様の事態なので、協調する。 ・監査内容のうち、現地責任者に対応に張り付いてもらえればWEBでできることと、商材・現金の実査のように現地へ行かないとできないものがあるが、実査の代替案がみつけれられていない。</p>
	出張往査(特に海外拠点への往査)が制限・禁止となった中で、従前と同レベルの監査を維持出来るか?	<p><概要> 出張往査(特に海外拠点への往査)が制限・禁止となり、これまで行ってきた監査役監査と同レベルの監査を維持することが難しいという課題を抱えております。</p> <p><内容> 出張往査の代替となる監査手続きを検討・実施していく必要に迫られております。しかしながら、代替となる監査手続きについてはWeb(TV)会議を利用したリモート監査以外に有効な方法がない中で年度後半においてどのように対応していくかが大きな課題です。 <取組み>「課題に対して、①このように取り組んでいる。②このように解決した。③ここでどうするか悩んでいる。」 ① 取組み: その他の代替監査手段として現地会計事務所に対して監査役監査の一部を業務委託することを検討しております。 ② 解決方法: 委託すべき業務はかなり具体的な内容となり、どちらかという本来であれば内部監査部門が実施すべき内部統制監査に近い内容となるため、現時点では内部監査部門と協働での実施を検討しております。 ③ 悩み: このような代替措置を実施したとしても第三者に業務委託する場合と自ら出張往査する場合とで生じるギャップは埋まらないと考えられますので、そこをどう埋めるかが悩みです。</p>
	監査手続きとしての往査が出来ない場合のWEBでの代替の妥当性	<p><概要> 監査手続きとしての往査が出来ない。</p> <p><内容> 当社のメイン事業は通信機器販売の代理店事業で、例年、全国9支店と各支店、各支店管轄の販売店舗、子会社(国内2社、海外1社)の往査を行っている。コロナ禍の状況で、取締役・執行役員等の出張も制限(取引先との重要面談以外は極力出張を控える)している状況だったため、10月までは監査役の往査も控えてきた。11月初めに会計監査人の支店往査が実施されることになり、それに同行。 2支店を訪問し、会計監査人の責任者ヒアリングとは別に監査役としての責任者面談を実施する等により現場の状況を確認。これを契機に、その他の支店へも監査役としての往査を実施しようとしていたところに第3波となり、結局往査を見合わせている。 <取組み>「課題に対して、①このように取り組んでいる。②このように解決した。③ここでどうするか悩んでいる。」 現状では、WEBによる地方支店や国内子会社の責任者ヒアリングを、往査の代わりに監査手続きとして実施するしかないと考えている。 内部監査室の業務監査については、早い時期に社長と相談して監査手続きとしての往査を省いた業務監査を実施するようにして貰っている。よって、内部監査室の責任者ヒアリング(WEB)には極力同席し、その中で監査役として直接確認を行うと共に、監査室の監査手法の評価もするようにしている。</p>

	工場や各支店並びに社外取引先への訪問の是非	生産現場等への負荷を考え、会計監査人と同様、往査は避ける方針で対処。ただ、IT環境の整備・社員の入社/在宅の別等の整備が遅れ、会計監査人との間も含め、コミュニケーション不足は否めず、監査品質の低下を痛感している。 グループ会社として一会社で対応出来ることに限界??	<p><概要> 監査実務に際し、工場や各支店並びに社外取引先への訪問の是非について検討</p> <p><内容> 特に生産現場への立ち入りに関しては控え、生産に支障が出ない様に配慮。会計監査人も同社の方針として訪問による実査は控えられたため、書類による確認作業が中心となった。その分、執行部側ではPDFの作成、重要書類の取扱い、メール、電話への対応など、通常の実査より煩雑となり、時間を要した。グループ会社全体としての取り纏めも意識しながら、足並みを揃えるにしても、担当者間の連絡がメールが中心となり、在宅勤務開始当初は、誰が在宅勤務であり、また、誰が会社代表電話の取次ぎ担当なのかなど、社内の情報共有も不自由な状況下で、各従業員が各々の業務を就業時間内で熟し、要承認事案については承認を取って進めているのかなども不明瞭であった。WEB会議をするにも環境が未整備で、モバイルパソコンを所持していない者は会社携帯電話での対応など、様々な場面で業務が滞り決算取り纏め終了までに多くの時間と手間を要した。特に監査報告書作成に際し、どの程度まで文書や証憑類で合法的に確認が取れるのか、社会通念上許されるのか、非常に判断に困惑しつつ、作業を進めた。会計監査人により監査報告会も電話会議での実施となり、結果、要点のみの説明となり、監査報告書に書かれていない、周辺の状況などについての談義は出来なかった。 次年度に向けた監査については、会計監査人が交代し、新しい会計監査人とのコミュニケーションも不足した。 <取組み>何か、課題改善についての取組みを行っている場合、以下に追記をお願いします。 インフラに関する課題は、在宅勤務中にほぼ解決され、WEB会議なども徐々にスムーズな運用となっていった。今回の在宅勤務体験から経営者も含め、より課題が明確になってきている。しかし、グループ会社と言う立ち位置もあり、単独で課題を克服できる範囲は限られ、特に、非常事態宣言解除後の在宅勤務体制については、世の中的には7割以上の会社が在宅勤務継続の中、当グループは出勤を中心とした勤務体系が優先された事に対し、一部の従業員からは不安の声もあった。いち事業会社の監査役として自社従業員の要望だけで在宅勤務を推奨出来ず、時差出勤や年休奨励など自身の安全とご家族の安全を確保するように話した。</p>
往査	緊急事態宣言解除後の往査の位置付け	業務は通常に戻り、執行側は普通に出張に行っている。不要不急の出張は控えるように言われている。往査は不要不急か？ (地方は感染者数が少なく、感染者の多い東京から出張に行くのは、地方側としてはいやがる。)	<p><概要> 業務は通常に戻り、執行側は普通に出張に行っている。不要不急の出張は控えるように言われている。往査は不要不急か？</p> <p><内容> 地方は感染者数が少ない。このため感染者の多い東京から出張に行くのは、地方側としてはいやがる。8・9月は、往査になかなか行けなかった。10月に東京もGOTOトラベルが解禁になったこともあってやっと少しずつ往査に行けるようになった。 <取組み>何か、課題改善についての取組みを行っている場合、以下に追記をお願いします。 「課題に対して、①このように取り組んでいる。②このように解決した。③ここでどうするか悩んでいる。」 ・三密回避ではないが、できるだけ往査の時間は短くしている。(1日であったのを、半日に、リモートの併用、インタビューできるだけ簡潔に) ・朝体温を会社入口で計測するので、その数値と外出履歴を記録している。そのデータ一往査先には必ず送っている。 ・うつさない・うつらないことに厳重に注意。 ・少しでも体調がおかしくなれば、絶対に行かない。 以上のようなことを厳守しながら、往査に出かけている。</p>
	海外往査	監査役監査に関しては、海外往査を除き、代替手段を講じるなどして、ほぼ、例年通り監査が出来た。	<p><概要> 監査役等監査について、海外往査ができなくなったが、そのほかは影響を受けていない。海外子会社は規模が小さく米国を除き連結の対象外としている。また米国も業容はまだまだ小さく、重要性はほとんどないため、海外子会社往査ができないことによる問題は生じていない。なお、Webシステムを利用した面談による監査は実施しており、往査と比べそれほど大きな違いは生じていない。会計監査人の期末監査について、残高確認等に支障があったが、代替手段を講じ例年通りのスケジュールで監査を終えることができた。</p>
	実地棚卸や工場監査	実地棚卸や工場の監査に影響	<p><概要> 実地棚卸や工場の監査に影響</p> <p><内容> 2月末の実地棚卸の立ち合いと4月の工場の監査(1件)を中止にした。 監査法人は棚卸立ち合い地域を急遽変更した。(北海道⇒東海地区)</p>
監査実務範囲の制約	業務監査・(会計監査人非設置の場合)会計監査	業務監査・(会計監査人非設置の場合)会計監査	<p><概要> ・業務監査の実施状況 ・(会計監査人非設置の場合)会計監査の取組状況</p>
	実地棚卸、取締役との面談、会計監査人の監査実務	<p>1)実地棚卸:コロナ状況の棚卸実施方法を経理部門と議論していたが、棚卸予定日に経営会議が日程変更となったため、監査役は立ち会えず、経理部門のみで実施。 2)取締役との面談:緊急事態宣言後、可能な限り在宅勤務との社方針のため、取締役との面談はテレビ会議で実施。正式な面談以外に行っていた「ふらっと席に赴いて質問・意見交換」がやりにくくなる。 3)会計監査人の監査実務:会計監査人からの報告はテレビ会議が中心。監査人による監査品質に懸念。</p>	<p><概要> 1)実地棚卸について 2)取締役との面談について 3)会計監査人の監査実務について</p> <p><内容> 1)コロナ状況の棚卸実施方法を経理部門と議論していたが、棚卸予定日に経営会議が日程変更となったため、監査役は立ち会えず、経理部門のみで実施。 2)緊急事態宣言後、可能な限り在宅勤務との社方針のため、取締役との面談はテレビ会議で実施。正式な面談以外に行っていた「ふらっと席に赴いて質問・意見交換」がやりにくくなる。 3)会計監査人からの報告はテレビ会議が中心。監査人による監査品質に懸念。</p> <p><取組み>「課題に対して、①このように取り組んでいる。②このように解決した。③ここでどうするか悩んでいる。」 1)現地倉庫はWi-Fi環境が整っているため、棚卸シナリオを細かに決めたうえで、現地スタッフにスマホで現地中継をもらい、見たい場所を撮影してもらう方法を計画(10/1-2実施)。一方、9月中旬、コロナが多少落ち着いてきたこと、また、倉庫内は密にはならないことから、「実訪問型」に変更。しかし経営会議の日程変更で棚卸日程と重なり、経理部門のみで対応。後日、画像つきのレポートで詳細説明を受け、監査役棚卸立会に代替。 2)「ふらっと席に赴いて質問・意見交換」についてはSlackで代替。特に、経営管理部門管掌役員とは、比較的多くのコミュニケーションを取ることができている。また、会社支給の携帯電話を常に持ち歩くことは、通常時と同様のため、席についていない時間帯でも、連絡遅延等は発生しなかった。 3)会計監査人からは、リモート対応できるものは極力これを利用したが、現地でないとできない作業(社内のPC経由でないとアクセスできないシステムの監査等)は、実際に当社に当社で実施したとの報告。今期についても同様の監査方法を取りたいとの説明。現時点では大きな問題は無し。</p>

執行側のコンプライアンス姿勢欠如	IPO準備のため、常勤監査役に就任したが、体制整備等が不備のため、自ら構築したが、執行側は一向に、コンプライアンスに自主的に取り組む姿勢が見られない。	<p><概要> オーナー企業でかつIPO準備条件付企業の常勤監査役に社外から就任したため、IPOのレベルに達する迄のインフラ作りが必要であった。(社内規則の制定・稟議制度含むとその運用、経営計画の立案・展開、業績開示体制、内部統制等)これが不備であるとそもそも監査以前の問題であった。</p> <p><内容> ことが遅々として進まないの、監査役の立場ではあるが、2017年の時点からしくみ作り介入した。2018年末に一応の部分を作り上げたが、その後業務に変更があっても責任をもってメンテナンスしようとする文化がなく、すぐに頓挫する。巡回監査の都度、指摘し是正を勧告するも、またそこに監査役が介入しないと進まない。</p> <p><取組み>何か、課題改善についての取組みを行っている場合、以下に追記をお願いします。 「課題に対して、①このように取り組んでいる。②このように解決した。③ここでどうするか悩んでいる。」 ①自分の前職時代の経験から、内部統制(会社法・金商法 両法)を切り口に、監査役が作業補助を行った。(行わざるを得なかった) → 統制のひな型を作ってスタッフに月次教育 → スタッフの唯一理解している“担当業務記述書”をWordで作らせた → 回収し、エクセルで業務フローは結局監査役が作った。 → これでどこにリスクが隠れているかを問うてもまともな返事がなく、結局監査役の「監査の視点」の設定の立場からRCMを作った。 → 次にリスクの発生頻度と属性等を確認したがまともな回答もなく、結局同様に監査役がアサーション表を作った。今後も業務の見直しが必要となるが中々レベルが上がらなく引き続き第三者支援が必要であろう。</p>
監査報告書作成	監査範囲の制約がある中で監査報告書作成をどうするか。	<p><概要> 監査範囲の制約がある中で監査報告書作成をどうするか。</p> <p><内容> 非常勤監査役のため、普段は、取締役会のみ出席しており、このコロナ禍で数か月間オンライン会議であった。その間会社に行くこともなく社員との触れ合う機会が大幅に減り、会社の動きが把握できにくくなった。そのため8月から取締役会(オンラインと併用)は、実出社出席し意見交換に努めるとともに、毎週月曜日に行われている経営会議は、10月からオンライン参加をして、少しでも監査が行えるように努めている。しかし、直近の取締役会以外での実出社は、10月1日に新入社員内定式に参加した程度で、期中監査もほとんどできていない。まさに監査範囲の制約がある中での監査報告書の作成をどうすべきか悩んでいる</p>
監査日程の調整	WEB会議等でほぼ支障なく、監査活動は出来るものの、例年と異なる手法によるため、親会社含め、日程調整が難しい	<p><概要> 期中監査はweb会議、書類の電子的提出・共有、テレワークでの調査作成等、いざという時はフレキシブルに対応できると思うが、期末監査は会計監査人の会計監査期限、取締役会や株主総会のスケジュール等の制約があり、監査役監査報告のスケジュールに影響がでる。</p> <p><内容> 上場企業である親会社は当然、当初の株主総会日程を守りたいとの意向が強くなりますが、子会社も親会社との人事がからむため、継続会等の対応策があっても、当初の株主総会日程(親会社総会の同日または直前が多い)を守りたいとの意向が働きます。ただし、決算確定が遅れ、さらに会計監査人の会計監査日程が後ろにずれてくると、監査役の監査スケジュールや、総会招集・総会資料閲覧期間の所定日数確保にシワ寄せが行く可能性がある。</p> <p><取組み>「課題に対して、①このように取り組んでいる。②このように解決した。③ここでどうするか悩んでいる。」</p> <p>会計監査人が往査出来ないなど制約があるため、まずは会計監査人の必要な監査日数を確保できるよう、監査役は留意すべきかと思えます。しかし、会計監査人の監査報告期限を延期すると、監査役の監査日程や取締役会・株主総会日程に影響を及ぼすので悩ましいところ。結局、法律の専門家の見解とか、(子会社の場合)親会社の了承等を取り付けながら、それぞれの日程をどのように再設定するか判断していくしかないと思われます。</p>
会計監査人との連携	来年4月に定時総会があるが、未だに会計監査人とのミーティングが実現していない。	<p><概要> 弊社は12月決算会社のため来年4月に行われる株主総会は、今年初めて選任した会計監査人のもとで行われます。その会計監査人と監査役とのミーティングも会社側へ何度も要望したにもかかわらずコロナの影響もあり行なわれておらず、進め方に苦慮しております。</p>
社内重要会議への出席及び発言	取締役会以外の社内重要会議への出席、及び、当該会議での発言状況	<p><概要> ・取締役会以外の社内重要会議への出席、及び、当該会議での発言状況</p>
現状、上手く対応出来て問題なし		<p><概要> 特段の監査上の制約はない。</p> <p><内容> 本店以外に往査すべき、支店がある訳でなく、支給のタブレットで、社内ネットワークに入ることが出来、重要文書等の閲覧等も可能であるため、コロナ前の状態と比較して、監査上の制約を感じることはない。また、通信会社である他、業務の多くを親会社に委託していて、棚卸の対象資産もないことも大きいかもしれない。</p>

その他		
キーワード	こんな時とは	概要、内容(原則としてアンケート回答のまま)
代替経営戦略	以前から本業以外の柱の構築に着手していたが、コロナ禍の影響で、早期完成が必須となってきた。	<p><概要> ・代替経営戦略を検討している</p> <p><内容> ・以前から本業以外の柱の構築に着手していたが、コロナ禍の影響で、早期完成が必須となってきた。</p> <p><取組み>「課題に対して、①このように取り組んでいる。②このように解決した。③ここでどうするか悩んでいる。」</p> <p>・構築を急ぐあまり、不正が起きないように、担当取締役が経営会議等での進捗報告、契約の定款抵触・内容を監査している。</p>

事業停滞等	コロナ禍を理由とした事業停滞等は発生していないが、今後については顧客の事情の変化が読み切れず、不透明な状況にあると認識されている。	<p><概要> 幸い当社は、コロナ禍を理由とした事業停滞等は発生していない。事業拡大の端緒についたところである米国が州を跨ぐ移動に制限がありスタートダッシュをし損ねているが、他は海外現法を含め過年度からの流れで順調な業績にある。しかしながら、今後については顧客の事情の変化が読み切れず、不透明な状況にあると認識されている。</p>												
企業グループの経営戦略見直し	欧米子会社、日本とも感染症影響で収益が低下、企業グループとして中期、短期とも経営戦略見直しが必要。	<p><概要> 欧米子会社、日本とも感染症影響で収益が低下、企業グループとして中期、短期とも経営戦略見直しが必要。</p> <p><内容> 国により実情が異なるが、リモート会議以外検討手段がなく適切な施策が策定できない。執行側の実施策に対し、監査役の意見形成に使える情報が現場の判断や意思以外になく、適切な意見か否か評価ができない。</p>												
妥当性監査の是非判断	オーナーがM&Aに手を染めがちだが、“適法性監査”をメインとして、手続きの正当性についての言及にとどまるべきか、M&Aへの意思決定自体の妥当性に踏み込むべきか。	<p><概要>上場を目論んで、オーナーがM&Aに手を染めがちだが、監査役を“適法性監査”をメインとするならば、その手続きの正当性についての言及にとどまり、M&Aへの意思決定自体の妥当性に踏み込めない。しかし、むしろ経営の本質に係ることで形式的な職務執行確認より重く、監査の機能からしたら放任できない部分である。</p> <p><内容> IPO時のファイナンス基準</p> <table border="1" data-bbox="857 562 1160 716"> <thead> <tr> <th></th> <th>マザーズ</th> <th>JASDAQ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>株主数</td> <td>150人～</td> <td>400人～</td> </tr> <tr> <td>流通株式</td> <td>1,000単位～</td> <td>2,000単位～</td> </tr> <tr> <td>時価総額</td> <td>5億円～</td> <td>10億円～</td> </tr> </tbody> </table> <div data-bbox="1225 541 1650 722" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>↑ 現状を逆算すると</p> <p>上場時の時価総額=仮に500百万円=当期純利益×類似業種PER※</p> <p>※PER=時価総額÷当期純利益</p> <p>PER2.5の仮定で当期純利益=200百万円→利益率2.5%</p> <p>→売上高約80億円必要→現在40億円の2倍</p> </div> <p>上記の粗い算出から 基準に足らない売上/利益の 穴埋めに対し、オファーされるM&A案件に(相手の実態を見極める以前に紹介者の話に乗ってしまう)対応の甘さも感じられる。(また、最近の東証の新たな指針(2022年度より、上場カテゴリーのプレミアム、スタンダード、グロースへの新区分け)への対応も拍車をかけている)</p> <p><取組み>何か、課題改善についての取組みを行っている場合、以下に追記をお願いします。</p> <p>「課題に対して、①このように取り組んでいる。②このように解決した。③ここでどうするか悩んでいる。」</p> <p>①経営管理担当役員にはDD以前の問題・課題の整理をさせ、その手続きが形式的に違法性はなくとも、時には「リスク管理」の観点から非常勤役員・監査役にもシグナルを送っている。</p>		マザーズ	JASDAQ	株主数	150人～	400人～	流通株式	1,000単位～	2,000単位～	時価総額	5億円～	10億円～
	マザーズ	JASDAQ												
株主数	150人～	400人～												
流通株式	1,000単位～	2,000単位～												
時価総額	5億円～	10億円～												