

『CIA フォーラム』は、CIA 資格保持者の研鑽及び相互交流を目的に活動する、一般社団法人日本内部監査協会の組織上の研究会のひとつである。各 CIA フォーラム研究会は、担当の座長が責任をもって自主的に運営し、研究期間、目標成果を設定し、研究成果を発信している。この研究報告書は、CIA フォーラム研究会No.b4 が、その活動成果として取りまとめたものである。報告書に記載された意見やコメントは、研究会の見解であり協会の見解を代表するものではない。

フォローアップ報告書

作成 2013.X.XX

項目	ランク	発見事項	改善提案	対象会社・部署	実施期限	取組状況 (進捗度)	検討課題	備考
在庫管理	H (重要)	営業倉庫の一部在庫について継続的な受払記録が取られていないため、帳簿と実在庫に乖離が生じている物がある。(2014 ² 期末棚卸立会時指摘)	(物理的に不可能な物は除き)可能な限り受払管理を行う。	五井食品(株) 京浜物流センター	2014 ³ / 3月末 までに	改善済 実施率 100%	特になし	改善は完了しており今後フォローアップは行わない
業務管理	M (中程度)	共通部門において引継書が作成されていない部署が複数見受けられ、人事異動に伴う業務の円滑な引継ぎに支障が出ている。 (2012 ³ 本社共通部門監査)	業務の優先度判断の上、重要業務から引継書を作成する。	総務部、 人事部、 内部統制室、 マーケティング統括部	2014 ³ . 10月頃 までに	改善見込 実施率 80%	作成した引継書の完成度をチェックする体制が整っていない為、折角作成された引継書が定期的にメンテナンスされない恐れがある。	
与信管理	H (重要)	海外案件において、当初設定した与信限度額を超える投資が行われているにもかかわらず看過された案件が2件発生していた。 (2012 ³ エネルギー・ガス事業部)	上限超過時にアラームが担当者だけでなく上司にも入る仕組みを構築する。	エネルギー・ガス事業部 (海外)	2013 ⁴ . 3月末 までに	改善取組中 60%	与信管理システムの見直しを伴う為、経理部及び他の事業部門との調整が必要。	他の事業部で同様・類似の事象が発生していない事を確認する必要がある。
人材管理	M (中程度)	海外鉄鋼事業部の人材育成が遅れている為、ここ5年間国内鉄鋼事業部の課長・スタッフが海外事業も兼務する状態が続いている。 (2012 ³ 海外鉄鋼事業部)	海外人材の採用も視野に入れ、海外鉄鋼事業部の人材育成を加速	海外鉄鋼事業部 (人事部)	2016頃 までに	改善検討中	職務遂行要件と現行人材とのアンバランス。 (鉄鋼に限らず全社の) 海外事業人材の育成に向けた人材育成計画が作成されていない	
情報セキュリティ業務管理	L-M (中程度軽度)	海外現地法人において使用している業務システム(海外現地法人で独自に購入)において、経理データの修正・取り出しが可能なアクセス権限・パスワードの棚卸がなされておらず、長期間使用していない従業員へもパスワード付与が行われている。 (2013 インドネシア現地法人監査) 苦情情報は直ちに該当部署	アクセス権限・パスワードの棚卸を行い、権限・パスワードを必要最低限の担当者への付与に変更する 苦情の内容に応じた重要性の判定	インドネシア現地法人 (機械プラント事業統括室) 各事業部、支社 支店共通 (マーケティング統括部)	2016 ⁴ 年3月 頃 までに	改善取組中 一部実施済 50%(ただし、今後の取組予定なし) 改善未着手	当該データを活用する人員が多く、作業担当者を限定すると緊急時対応等が困難となるため、棚卸は行ったものの、パスワード付与者は変更なし。	苦情情報を網羅的に把握する為のツールは別のアプローチから検討の要あり。 ※現地対応が適切かどうか確認要

	<p>に伝達され、各部として重要性判断の上、主管部署（マーケティング統括部）にて集約されるようになっているが、重要性の判断は苦情の第一報を受けた部署の主観に委ねられているため、網羅的な情報が把握されていない可能性がある。</p> <p>（2012〇〇支店監査）</p>	<p>基準を作成し、周知徹底する。</p>				<p>全事業部に共通した尺度を検討する必要がある。</p>	
--	--	-----------------------	--	--	--	-------------------------------	--