

【表紙】

【提出書類】	内部統制報告書
【根拠条文】	金融商品取引法第24条の4の4第1項
【提出先】	関東財務局長
【提出日】	平成28年6月28日
【会社名】	北越紀州製紙株式会社
【英訳名】	HOKUETSU KISHU PAPER CO., LTD.
【代表者の役職氏名】	代表取締役社長 C E O 岸 本 哲 夫
【最高財務責任者の役職氏名】	
【本店の所在の場所】	新潟県長岡市西蔵王三丁目5番1号
【縦覧に供する場所】	株式会社東京証券取引所 (東京都中央区日本橋兜町2番1号)

1 【財務報告に係る内部統制の基本的枠組みに関する事項】

代表取締役社長CEO岸本哲夫は、当社の財務報告に係る内部統制の整備及び運用に責任を有しており、企業会計審議会の公表した「財務報告に係る内部統制の評価及び監査の基準並びに財務報告に係る内部統制の評価及び監査に関する実施基準の設定について（意見書）」に示されている内部統制の基本的枠組みに準拠して財務報告に係る内部統制を整備及び運用しております。

なお、内部統制は、内部統制の各基本的要素が有機的に結びつき、一体となって機能することで、その目的を合理的な範囲で達成しようとするものであります。このため、財務報告に係る内部統制により財務報告の虚偽の記載を完全に防止又は発見することができない可能性があります。

2 【評価の範囲、基準日及び評価手続に関する事項】

財務報告に係る内部統制の評価は、当事業年度の末日である平成28年3月31日を基準日として行われており、評価に当たっては、一般に公正妥当と認められる財務報告に係る内部統制の評価の基準に準拠いたしました。

本評価においては、連結ベースでの財務報告全体に重要な影響を及ぼす内部統制（全社的な内部統制）の評価を行った上で、その結果を踏まえて、評価対象とする業務プロセスを選定しております。当該業務プロセスの評価においては、選定された業務プロセスを分析した上で、財務報告の信頼性に重要な影響を及ぼす統制上の要点を識別し、当該統制上の要点について整備及び運用状況を評価することによって、内部統制の有効性に関する評価を行っております。

財務報告に係る内部統制の評価の範囲は、会社並びに連結子会社及び持分法適用会社について、財務報告の信頼性に及ぼす影響の重要性の観点から必要な範囲を決定いたしました。財務報告の信頼性に及ぼす影響の重要性は、金額的及び質的影響の重要性を考慮して決定しており、会社及び連結子会社8社、持分法適用関連会社1社を対象として行った全社的な内部統制の評価結果を踏まえ、業務プロセスに係る内部統制の評価範囲を合理的に決定いたしました。なお、連結子会社16社及び持分法適用関連会社4社については、金額的及び質的重要性の観点から僅少であると判断し、全社的な内部統制の評価範囲に含めておりません。

業務プロセスに係る内部統制の評価範囲については、各事業拠点の前連結会計年度の売上高（連結会社間取引消去後）の金額が高い拠点から合算していき、前連結会計年度の連結売上高の概ね3分の2に達している2事業拠点に加え、持分法適用対象となる1事業拠点を「重要な事業拠点」といたしました。選定した重要な事業拠点においては、企業の事業目的に大きく関わる勘定科目として売上高、売掛金及び棚卸資産に至る業務プロセスを評価の対象といたしました。さらに、選定した重要な事業拠点にかかわらず、それ以外の事業拠点をも含めた範囲について、重要な虚偽記載の発生可能性が高く、見積りや予測を伴う重要な勘定科目に係る業務プロセスやリスクが大きい取引を行っている事業又は業務に係る業務プロセスを財務報告への影響を勘案して重要性の大きい業務プロセスとして評価対象に追加しております。

3 【評価結果に関する事項】

上記の評価の結果、当事業年度末日時点において、当社の財務報告に係る内部統制は有効であると判断いたしました。

4 【付記事項】

該当事項はありません。

5 【特記事項】

平成27年5月、当社連結子会社の元従業員による不正行為が発覚いたしました。調査の結果、当社は、連結子会社に対する当社のグループ統制が結果として十分に機能しておらず、当社の財務報告に係る内部統制の一部に開示すべき重要な不備があったと判断し、平成22年3月期から平成26年3月期の内部統制報告書の訂正報告書を平成27年6月12日に、平成27年3月期の内部統制報告書を平成27年6月26日に提出いたしました。

当社は、財務報告に係る内部統制の重要性を認識しており、再発防止に向けて以下の改善策を実施してまいりました。

1. 関係子会社に対してコンプライアンスを含むガバナンスをさらに有効に運用するための新組織（「グループ統制管理室」）を当社内に設置します。

2. 「グループ統制管理室」の指導・支援の下に、以下を行います。

(1) 各社における牽制機能構築とグループ全体を見据えた人材ローテーションの活性化を図ります。

業務分掌を見直し、牽制効果を生じさせます。

業務の文書化・マニュアル化を推し進め、担当が代わっても業務執行できるように整備します。

(2) 経営力を向上させるシステムを構築します。

グループ会社のマネジメント層への教育・研修を充実させ経営スキルの向上に努めます。

(3) 企業風土の点検および改善の取り組みを支援します。

管理職または担当取締役が担当職場全体をチームとしてコントロールし、他者の業務遂行・推進に関心を持つ職場風土を醸成します。

(4) モニタリングの強化を図ります。

内部監査機能を強化します。

「グループ統制管理室」のモニタリングにより、さらなる支援が必要と思われる業務に関しては、「グループ統制管理室」が専門組織と連携を図り、早期の問題解決に繋がります。

その結果、当事業年度末日時点において、開示すべき重要な不備は是正され、当社の財務報告に係る内部統制は有効であると判断いたしました。