

内部統制に係る理事長のマネジメント等の取組状況について

	業務実績評価における留意事項	具体的取組状況
(1)	理事長がリーダーシップを発揮できる環境が整備されているか	(補佐組織の設置等、定例会の開催等、予算・組織・運営上の具体的取組等) 当法人は常勤職員18名と小規模な組織であるので、理事長への報告・連絡・相談の徹底を繰り返し喚起している。 また、組織内の融和に努めることによって組織内の風通しを良くし、理事長が組織運営方針や考え方を常日頃より役職員に直接語りかけてその周知と理解に努めることにより、リーダーシップが発揮できる環境作りを恒常的に行っている。 なお、幹部職員とは定例連絡会を開催し、密接な意志疎通に努めている。
(2)	理事長は役職員に対して、法人のミッション(北対協法上の法人の目的)を具体的に周知徹底しているか	当協会のミッションは北対協法に明確に定められているので、当協会の意志決定に迷いが生じた時は、役職員とも常に北対協法を読み返すよう指導することにより、法人ミッションの周知徹底に努めている。
(3)	理事長は、法人のミッション、中期目標の達成を阻害する要因等(リスク)のうち、組織全体として取組むべき重要なものについて、適切に把握し、対処しているか	(リスクの洗い出し、把握、整理等に関する具体的取組等) 当法人が抱える最大のリスクは、国内的には領土問題という国家主権の基本方針についての政府方針が転換されて、期中において中期目標の大幅な変更を余儀なくされること、また対外的には北方四島を不法占拠しているロシア側の対日政策の変更により、中期目標の達成が困難となる事態が生じることと認識している。そのために、内的、外的な環境変化に細心の注意を払い、変化があった場合は、直ちに主務府省や関係官庁と密接に連絡を取りながら適切に対処することとしている。
(4)	理事長は、協会の内部統制の現状を適切に把握しているか	(監事、会計監査人との連携体制、コンプライアンスの遵守状況、財務状況等の把握等) 当協会は既述のとおり小規模な組織であるので、上記(1)に記載した役職員とのきめ細かい日常の意志疎通を通じて内部統制の現状を適切に把握している。
(5)	法人において、マネジメントごとのアクションプラン(各部署単位の行動計画)を設定しているか	5年毎に定める中期計画と、毎年設定する年度計画をブレイクダウンし、各部署単位にアクションプランを詳細に設定している。
(6)	アクションプランの実施に係るプロセス及び結果について、適切にモニタリングを行っているか	(モニタリングの実施体制、中期・年度計画やアクションプランへの反映状況等) モニタリングは、業務全般面については総務担当が、会計業務面については会計担当が実施している。また、一つのアクションプラン終了ごとに結果を報告させると共に、行事等の参加者に対して必要に応じアンケートを実施しその意見把握に努めている。
(7)	監事は、監事監査において(1)～(4)に係る事項について留意しているか	十分に留意している。また、常日頃から理事長を始めとする役職員との密接なコミュニケーションを図り、現況と実情の把握に努めている。
(8)	監事は、監事監査において改善すべき点を把握した際には、必要に応じて、理事長及び関係役員に報告しているか	報告している。なお、報告を受けた理事長を始めとする役職員は出来るところから直ちに改善を行うよう努めている。