



PTB Quarterly Report

August , 2011

一般社団法人パチンコ・トラスティ・ボード

〒104-0061 東京都中央区銀座1-14-4 プレリー銀座ビル5F

TEL/03-3538-0091 FAX/03-3538-0094

URL : <http://www.ptb.or.jp> E-mail : info@prb.or.jp

事務局 丸山 正博

PTBの概要

パチンコ・トラスティ・ボードの目的

1. パチンコ・トラスティ・ボードの目的

パチンコホール経営企業の社会的地位向上を目指す、業界外の有識者・専門家による第三者で構成する組織です。社会に信頼と安心を提供できるパチンコホールの経営を仕組みとして確立することを目的とします。

2. 具体的な施策

(1) 中立、公正な第三者による厳しい評価調査

企業倫理、経営学、会計学の専門家、弁護士、公認会計士、大学教授、リスク管理の専門家等のパチンコホール業界外の中立、公正な第三者によりパチンコホールの経営、営業全般に対する厳しい評価調査を実施します。「評価調査結果」に基づき、対象パチンコホール企業を評価(格付)します。

(2) 評価調査する項目

「コンプライアンス」

基本的姿勢、態勢構築（フレーム、財務プロセス、反社会、社会的要請、法令遵守体制、内部監査）

「コーポレートガバナンス」

経営の公正さと透明性の確保

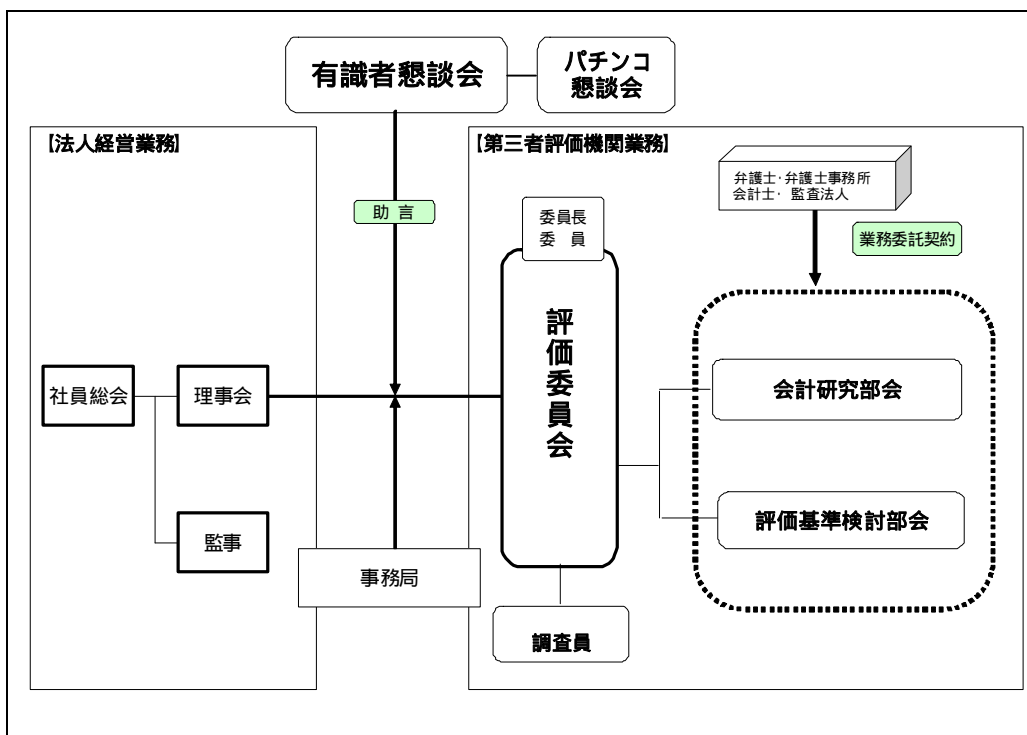
(3) パチンコホール企業の指導、勧告

評価調査結果に基づき、必要に応じてパチンコホール企業のコンプライアンス及びコーポレートガバナンスのレベルを上げるための指導、勧告等を実施します。

(4) 社会各層の有識者の方々からの提言

パチンコホール業界の「あるべき姿」につき社会各層の有識者が自由に議論し、とりまとめた意見を広く社会に発信します。

PTB 組織図



PTBのご案内

PTB入社のご案内

1. 入社目的

- ・パチンコホール業界の社会的認知を高め業界全体の向上を目指す。
- ・PTB 評価調査を継続的に受けることを通じてコンプライアンス・コーポレートガバナンスの改善を目指し、PTB 評価・格付けを致します。

2. 入社資格

PTBの目的に賛同し、パチンコ産業全体の社会的認知を高めるために行動するパチンコホール経営企業であればご参加いただけます。(PTB社員規程第2条)

3. 社員会社の権利

評価調査を受ける権利	社員総会の議決権	
PTB 各組織(評価委員会、有識者懇談会等)へのオブザーバー参加と会議議事録の入手		
専門委員会等の研究結果の入手	本会主催のセミナーへの参加	本会が配布する書籍等の入手

4. 入社に伴う費用

【入会金】 不要 【基金】 100 万円以上 【年会費】 5,000,000 円

社員総会における議決権票数は基金の拠出額に応じて変動します。

基金拠出額 100 万円から 200 万円までを議決権 1 票とし、200 万円を超え 400 万円まで 2 票、400 万円を超え 600 万円まで 3 票、600 万円を超え 800 万円まで 4 票、800 万円を超える場合は 5 票となります。

5. 評価調査 原則 年 1 回実施

6. 評価調査費用 個社負担(約 500 万円/1 回につき)

PTBに入社を希望しないが評価調査を受けてみたいなら・・・

PTBトライアル評価調査

1. トライアル評価調査の目的(趣旨)

- ・PTBの評価調査の主要項目であるホール企業に求められる社会的要請及びホール営業を取り巻く様々なリスクを 中心とした調査となります。
- ・評価調査に伴い、コンサル機能を持たせ改善ポイントなどをアドバイス致します。

2. 対象

パチンコホール経営企業

3. 評価調査項目

基本的姿勢 7 項目 法令遵守体制 7 項目

4. 評価・格付け

aaa ~ 評価不能までの 8 段階評価 (本評価調査: AAA ~ 評価不能までの 8 段階評価)

5. 評価・格付けの開示

HP 掲載も含め社外への評価・格付けの開示は不可となります。

6. トライアル評価調査の継続

トライアルの評価調査は継続不可(1回限定)となります。

7. 評価調査費用

企業規模(店舗数)により変動 約 300 万円 ~ 約 500 万円(お申込み後、見積作成)

【費用目安】

店舗数 10 店未満 約 300 万円

店舗数 10 店以上 ~ 20 店未満 約 350 万円

店舗数 20 店以上 ~ 50 店未満 約 400 万円

8. 店舗実査

店舗数 10 店までは実査一律 1 店舗 店舗数 10 店以上は実査一律 2 店舗

9. その他

- ・経営者へのヒアリング及び調査は基本的に調査対象企業の本社にて実施し、遠隔地の場合には PTB 事務所会議室にて実施致します。

有識者懇談会

有識者懇談会の概要

1. 有識者懇談会の役割

(1) 社会への発信

パチンコホール業界の「あるべき姿」、「時間消費型レジャー」、「大衆娯楽」としてのパチンコ産業の将来像等について自由に議論し、とりまとめた意見を広く社会に「有識者懇談会からのメッセージ」として発信します。

(2) PTB 組織全般への提言

評価委員会の活動に資する目的で、上記の意見を評価委員会に伝えるとともに、評価委員会のメンバーと自由に意見交換を行います。

2. 有識者懇談会の構成

社会各層の有識者の方々により構成されます。

有識者懇談会座長は1名、副座長1名、有識者懇談会委員は複数名とし、任期は1年とします。

【有識者懇談会委員】（敬称略）

座長	和田 裕	株式会社日本イノベーション 代表取締役社長
副座長	岩崎 秀雄	ネットプレス株式会社 代表取締役社長(元日刊工業新聞論説委員)
委員	三好 正也	(株)ミヨシ・ネットワークス代表取締役会長(元経団連事務総長)
	川上 隆朗	元インドネシア大使
	松田 修一	早稲田大学ビジネススクール教授(大学院商学研究科ビジネス専攻)
	黒瀬 直宏	嘉悦大学経営経済学部教授
	谷合 孝昭	元東京証券取引所上場部上場審査室長
	牛島 憲明	牛島憲明事務所 経営コンサルタント(元株東京証券取引所上場審査部長 元株ジャスダック取締役兼執行役員)
	結城 義晴	(株)商人舎代表取締役社長(立教大学大学院ビジネスデザイン研究科教授)
	内堀 良雄	UIゼンセン同盟常任中央執行委員・生活・総合産業部会事務局長
	三堀 清	弁護士(三堀法律事務所)

有識者懇談会活動報告

《TOPICS》 PTB有識者懇談会 座長交替

PTB有識者懇談会の座長が、この4月から三好正也氏から和田 裕氏に交代いたしました。

和田 裕（わだ ゆたか）氏（1932年生まれ）略歴

1953年		東京大学法学部卒 同年4月通商産業省 入省
1976年		防衛庁官房審議官
1979年	7月	特許庁総務部長
1980年	6月	防衛庁 装備局長
1982年	6月	海外経済協力基金 理事
1984年	6月	シャープ株式会社 入社
1992年	10月	同社 代表取締役副社長(海外統括)
1997年	9月	同社 退社
1997年	10月	財団法人日本特許情報機構 理事長
2006年	7月	株式会社パトリス 顧問
2006年	7月	株式会社日本イノベーション 設立 代表取締役社長
2008年		同仁倶楽部 世話人代表

PTB評価基準 抜粋

パチンコホール経営企業を非財務的な側面から評価するために、ガバナンス、経営者の基本的姿勢、それを実現するための各種態勢構築、内部監査の観点から、評価基準を10のテーマに分けています。各テーマには5から22項目の質問を設定し、全体で110の質問項目により評価基準は構成されています。項目ごとに評価調査を行い、各項目を5段階で評価した上で、最終的には、各テーマごとに加重平均をとり、それぞれの取組み度合いを評価、格付け致します。

昨年、会社法の制定、内閣府令(日本版SOX法)など、内部統制の議論が活発化し、企業会計審議会からも、内部統制のフレームワークに関する答申が出されています。しかしながら、いずれも、内部統制の構成要件としての財務情報を中心とした議論がなされているのに対して、今回、PTBで取組んだ評価軸は、非財務的な側面に焦点をあてたものとなっています。わが国において、企業を非財務的な側面から評価していくための手法が確立してはおりませんが、PTB評価委員会・専門委員会における、非財務的分野における各分野の専門家の委員を中心として検討を重ね、今般、当該評価・調査・評価手法を確立いたしました。

その内容は、コンプライアンス問題を単なる法令遵守的な解釈に留まらず、パチンコホール経営企業に対する社会的要請(社会的批判を含む)への適応を目指し、社会的要請を具体化した「PTBモデル行動規範」を作成しました。当該規範を基本的考え方とし、それらを如何に実現できる企業の態勢並びに体制を構築しているのか、との観点から、各テーマごとに評価・調査・評価します。また、個々の質問内容も、形式的かつ画一的な評価をできるだけ回避し、企業活動の実態に踏み込んだ評価方法となっています。その意味においては、企業を非財務的な側面から評価するという点において、画期的な評価方法と考えます。

番号	分類	目的	調査項目
G1	ガバナンス	株主総会の開催・運営	株主総会は、その招集手続を含めて適法かつ適正に開催されていますか。
G2	ガバナンス	株主管理	株主の管理が適切に行われる制度が整備されていますか。
G3	ガバナンス	株主とのコミュニケーション	会社の事業目的、経営戦略、内部統制の整備運用状況等に関する情報が開示され、株主との間で十分なコミュニケーションがなされているか。
G4	ガバナンス	株主配当に関する決定プロセス	株主配当に関する方針を明確にし、株主の意向と経営環境や経営戦略との均衡を十分に考慮して配当案を決定しているか。
G5	ガバナンス	取締役会の開催・運営	取締役会は、業務の必要性に応じて適切に開催されていますか。
G6	ガバナンス	社外取締役	社外取締役がいますか。社外取締役の独立性は確保されていますか。
G7	ガバナンス	役員報酬の決定プロセスの適切性	役員報酬等(役員賞与、退職慰労金を含む)は定められた手続により適正に決定されているか。
G8	ガバナンス	取締役の利益相反行為	取締役と会社との間に直接または間接の取引がある場合、取締役の自己の利益とならぬように法令に準拠して適切に審議していますか。
G9	ガバナンス	取締役を除く関連当事者との取引	役員またはその親族が所有する会社との取引について適切な法的処理及び開示がなされていることを確認する制度的な手続がありますか。
G10	ガバナンス	グループ管理体制	経営者および経営幹部は、グループ各社の存在意義を認識し、明確な企業グループの経営戦略に基づいた管理体制ができていますか。
G11	ガバナンス	監査役監査計画	監査役は自らの職務を遂行するため、具体的な年間計画をたて、必要に応じ社内関係者と連携して、その職務を遂行していますか。
G12	ガバナンス	監査役による取締役会等に対する業務監査	監査役は、取締役会に出席し、取締役会が適正に開催されているか監視していますか。
G13	ガバナンス	監査役と関係機関の連携	監査役は、職務遂行の結果発見された事項及びその改善状況を、取締役会または経営者に適宜伝えていますか。
G14	ガバナンス	社外監査役	社外監査役がいますか。社外監査役の独立性および機能していますか。
K1	基本的姿勢	コンプライアンスに関する経営者の取組姿勢	経営におけるコンプライアンスの重要性、必要性が経営者に十分に認識され、その徹底のために必要かつ十分なリーダーシップが発揮されているか。
K2	基本的姿勢	行動規範の策定と適切な運用態勢の確立	コンプライアンスに関する行動規範等が作成され、それが適切に運用され、定着しているか。
K3	基本的姿勢	リスク評価の仕組み	事業目標の達成を阻害する要因となるリスクを洗い出し、評価する仕組みが整備されているか。
K4	基本的姿勢	重要なリスクへの対応	重要なリスクについて、行動規範(又はコンプライアンス・マニュアル)や個別のマニュアル等が作成され、その実効性が担保されているか。
K5	基本的姿勢	経営者姿勢の開示及び利害関係者との良好な関係の形成	顧客、取引業者、従業員、地域社会等の利害関係者に経営姿勢等を開示するなど適切なコミュニケーションが図られているか。
K6	基本的姿勢	企業情報の開示ルール	企業情報の開示手続、基準、態勢が整備されているか。
K7	基本的姿勢	懲罰規程の整備・運用	経営者は、コンプライアンス経営の実現のために、ルールを逸脱した者に対する厳正かつ公平な対応を実施しているか。
TA1	態勢構築(フレーム)	運営組織の明確化	会社の運営組織が明確に定められ、全ての従業員に定期的に伝えられているか。また、経営戦略の変更などに適宜、運営組織が見直されているか。
TA2	態勢構築(フレーム)	職務権限・分掌規程の明確化	職務権限規程及び職務分掌規程が定められ、周知されているか。また、当該規程は遵守されているか。
TA3	態勢構築(フレーム)	全社的なコンプライアンス体制	コンプライアンスに関する全社的な取り組み体制が整備され、全社的な取り組み状況の把握や問題点への対応が実施されているか。
TA4	態勢構築(フレーム)	コンプライアンス推進部署(担当者)	コンプライアンス活動を具体的に推進していく部署(担当者)が明確になっており、コンプライアンス活動が計画的に実施されているか。
TA5	態勢構築(フレーム)	内部通報制度	内部通報制度が公益通報者保護法を踏まえて適切に構築されており、リスクの早期発見やリスク発生の抑止に役立っているか。
TA6	態勢構築(フレーム)	コンプライアンス教育制度	コンプライアンスに関する教育研修が計画的かつ効果的に実施され、従業員がコンプライアンスに関するルールなどを十分に理解しているか。
TA7	態勢構築(フレーム)	コンプライアンスのセルフチェックの仕組み	コンプライアンスの遵守状況について定期的な自己評価により、改善が図られているか。
TA8	態勢構築(フレーム)	外部からの報告相談制度	社外からの苦情・相談への対応を行う体制が整備されているか。社外の幅広い理解を得るために適切な対応がとられているか。
TA9	態勢構築(フレーム)	緊急事態への対応	緊急事態(重要と考えられる事件、事故、不祥事(従業員等の社会的規範に逸脱した行為)等)が発生した場合の体制や手順が定められ、従業員に周知されているか。
TA10	態勢構築(フレーム)	人事評価制度	業績評価、人事考課制度(以下、「人事評価諸制度」という)が確立されており、従業員にその評価基準を周知していますか。また、評価結果が適切に従業員にフィードバックされ改善を促す仕組みになっていますか。
TA11	態勢構築(フレーム)	給与・報酬の決定基準	給与・報酬の決定基準が明確に定められ、それらは従業員に適切に伝えられていますか。決定基準には、業績評価・人事考課等が正しく反映されていますか。
TA12	態勢構築(フレーム)	採用基準	従業員を採用する場合の基準は明確ですか。
TA13	態勢構築(フレーム)	業務改善等に関する提案制度	従業員が生産性の向上、品質の改善などを発見した場合の提案制度が確立され、周知徹底されているか。
TA14	態勢構築(フレーム)	キャリアパス制度	従業員のキャリアパスに関する制度が確立され、適切に運用されているか。
TA15	態勢構築(フレーム)	人員配置	従業員が適材適所に配置されているか。
TA16	態勢構築(フレーム)	ITガバナンス体制構築	情報システムに対する適切なガバナンス体制が構築されているか。
TA17	態勢構築(フレーム)	情報セキュリティ管理態勢の構築	情報セキュリティに関する態勢が適切に構築されているか。
TB1	態勢構築(財務プロセス)	予算管理制度の整備・運用について	経営計画の合理性を説明するための諸施策が整備され、適切な予算管理体制が整備・運用されているか。
TB2	態勢構築(財務プロセス)	決算の迅速化・正確性確保について	決算の迅速化とその正確性を確保するため、必要な施策はとられているか。
TB3	態勢構築(財務プロセス)	会計記録の正確性確保について	会計記録の正確性を保証するための会計帳簿組織、会計データの誤謬・脱漏、改ざん防止策等とはとられているか。
TB4	態勢構築(財務プロセス)	決算実施、開示書類作成のための体制について	決算の迅速化とその正確性を確保するため、経理・開示担当者の能力向上を図っているか。
TB5	態勢構築(財務プロセス)	会計と税務の乖離の適正な把握、税務申告の適正性の確保の体制について	適正な税務調整計算を行うための体制は構築されているか。
TB6	態勢構築(財務プロセス)	会計処理方法の変更について	会計処理の変更、決算期変更等について決裁権限、変更過程が明確になっているか。変更の結果、影響する業務プロセスの変更等が適切になされているか。
TB7	態勢構築(財務プロセス)	景品の在庫管理	景品の在庫管理の手順・方法が明確になっており、在庫数量の正確性、景品の受入・払出数量について説明可能な仕組みが構築されているか。
TB8	態勢構築(財務プロセス)	玉数(あるいは枚数)の払出し数量管理	遊技機の払出データ、メダル玉数計測機器の計測数、景品交換玉数の関係の合理性について確認しているか。
TB9	態勢構築(財務プロセス)	売上管理	売上の管理に伴う内部統制が整備されているか。
TB10	態勢構築(財務プロセス)	遊技機の購入	遊技機購入について、発注・契約・支払までの手続がマニュアル化されており、それが遵守されているか。
TB11	態勢構築(財務プロセス)	納入業者の選定	景品納入業者は適正な基準で選定しているか。仕入れ価格の適正性を確保するために適切な仕組みがあるか。
TB12	態勢構築(財務プロセス)	納入業者の見直し	納入業者の見直しを定期的に行っているか。
TB13	態勢構築(財務プロセス)	資金調達手続	資金調達における手続が定められ、適正に実施されているか。