週刊WEB
企業経営 MAGAZINE
Vol.951 2025.12.23

ネットジャーナル

Weeklyエコノミスト・レター
2025年12月15日号
日銀短観（12月調査）
～堅調な景況感をはじめ、
日銀の今月利上げを正当化する内容

経済・金融フラッシュ
2025年12月17日号
貿易統計（25年11月）
～米国向け自動車輸出が
増加に転じる

経営TOPICS

統計調査資料
法人企業景気予測調査
（令和7年10～12月期調査）

経営情報レポート

ジョブ型人事の有効性を活かす
中小企業向けジョブ型人事制度の設計方法

経営データベース

ジャンル：内部統制 ＞ サブジャンル：公益通報者保護法
公益通報の対象となる法令違反
企業に求められる対応

発行：税理士法人ブレインパートナー

本誌掲載記事の無断転載を禁じます。

Weeklyエコノミスト・レター要旨　2025年12月15日号

ネット
ジャーナル

日銀短観（12月調査）
～堅調な景況感をはじめ、日銀の今月利上げを正当化する内容

ニッセイ基礎研究所

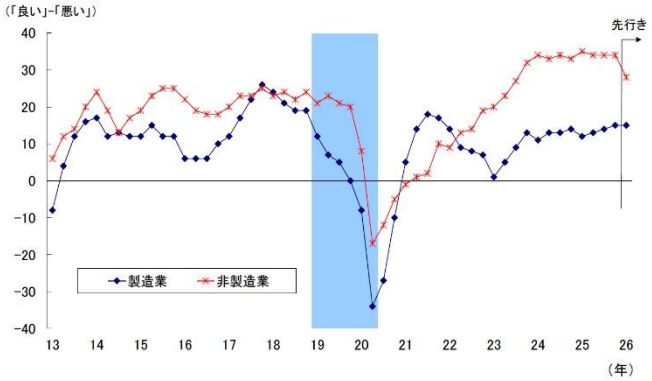
本レポートの文書（画像情報等含む）に関する著作権は、すべてニッセイ基礎研究所に帰属し、無断転載を禁じます。

1　12月短観では、注目度の高い大企業製造業で景況感が小幅ながら改善した。

関税の影響が限定的に留まった一方、円安の進行と世界的なAI関連需要などが追い風となった。大企業非製造業では株高や価格転嫁が支えとなったものの、コスト上昇や消費者マインドの低迷が抑制要因となり、景況感が横ばいとなった。

2　先行きの景況感は総じて悪化が示された。製造業では、関税への警戒感が燻っているとみられる。非製造業では、物価高による消費の腰折れや人手不足への懸念のほか、円安による原材料費増加や日中関係悪化に伴うインバウンド需要減少への警戒が台頭したとみられる。

景況感は製造業・非製造業ともに横ばい圏（大企業）



（注）シャドーは景気後退期間、23年12月調査以降は調査対象見直し後の新ベース

（資料）日本銀行「全国企業短期経済観測調査」

3　2025年度の設備投資計画（全規模）は前年比8.9%増と上方修正された。

例年、12月調査では中小企業を中心に投資額が上乗せされる傾向が強いほか、資材価格や建設費の上昇も上振れ要因となっている。しかし、実態としても、企業収益が過去最高レベルに達して投資余力が改善しているほか、人手不足を背景とする省力化やDXの推進など構造的な課題への対処に向けた投資需要が続き、投資計画をけん引していると考えられる。

4　物価関連項目は総じて堅調を維持しているほか、資金繰り判断DIや金融機関の貸出態度判断DIは小動きに留まり、緩和的な金融環境が続いていることを示唆している。

5　日銀は今月の決定会合での利上げ実施に対する前向きな情報を発信し、利上げに向けた地ならしを進めてきた。

このため、日銀にとって今回の短観は利上げに向けた国内経済についての最終確認材料に位置付けられる。

今回の短観では、景況感や設備投資・収益計画がそれぞれ堅調を維持していることや、物価関連項目の高止まり、緩和的な金融環境の継続が示唆されている。

景況感の先行きの悪化は企業の警戒感を示しているものの、先行性が高いわけではない。今回の短観は利上げの実施を正当化する材料と言えるだろう。

「Ｗｅｅｋｌｙエコノミスト・レター」の全文は、当事務所のホームページの「マクロ経済予測レポート」よりご確認ください。

経済・金融フラッシュ要旨　2025年12月17日号

ネット
ジャーナル

貿易統計（25年11月）
～米国向け自動車輸出が増加に転じる

ニッセイ基礎研究所

本レポートの文書（画像情報等含む）に関する著作権は、すべてニッセイ基礎研究所に帰属し、無断転載を禁じます。

1 貿易収支（季節調整値）が2ヵ月連続の黒字

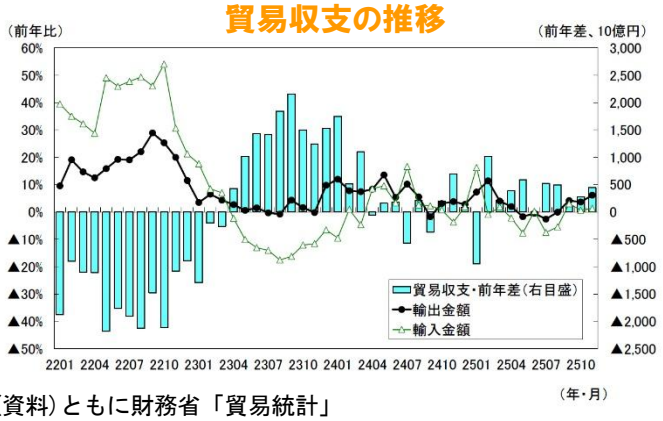
財務省が12月17日に公表した貿易統計によると、25年11月の貿易収支は3,222億円の黒字となり、黒字幅は事前の市場予想（QUICK集計：592億円の黒字、当社予想は1,283億円の黒字）を上回った。

輸出（10月：前年比3.6%→11月：同6.1%）、輸入（10月：同0.7%→11月：同1.3%）ともに前月から伸びを高めたが、輸出の伸びが輸入の伸びを上回ったため、貿易収支は前年に比べ4,430億円の改善となった。

輸出の内訳を数量、価格に分けてみると、輸出数量が前年比0.5%（10月：同▲1.3%）、輸出価格が前年比5.6%（10月：同5.0%）、輸入の内訳は、輸入数量が前年比3.8%（10月：同1.5%）、輸入価格が前年比▲2.4%（10月：同▲0.8%）であった。

季節調整済の貿易収支は629億円（10月：740億円）と2ヵ月連続の黒字となった。輸出が前月比3.4%、輸入が同3.5%となった。

貿易収支の推移



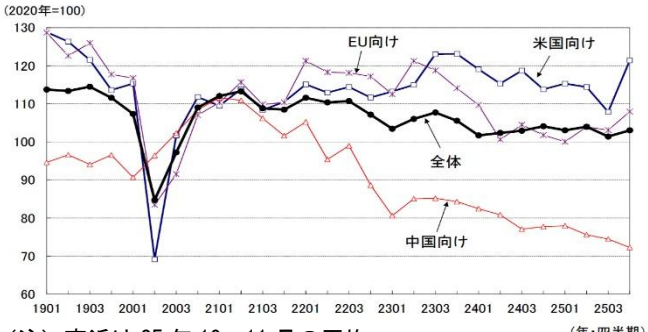
（資料）ともに財務省「貿易統計」

2 米国向けの輸出数量が急増

25年11月の輸出数量指数を地域別に見ると、米国向けが前年比14.0%（10月：同0.0%）、EU向けが前年比16.0%（10月：同4.9%）、アジア向けが前年比▲2.5%（10月：同▲2.4%）、うち中国向けが前年比▲14.0%（10月：同▲3.3%）となった。

25年11月の地域別輸出数量指数を季節調整値（当研究所による試算値）でみると、米国向けが前月比19.9%（10月：同2.6%）、EU向けが前月比5.1%（10月：同1.4%）、アジア向けが前月比2.1%（10月：同▲2.2%）、うち中国向けが前月比▲3.6%（10月：同▲3.6%）、全体では前月比3.0%（10月：同▲0.5%）となった。

地域別輸出数量指数（季節調整値）の推移



（注）直近は25年10、11月の平均

中国向けは非常に弱いが、欧米向けの好調がそれをカバーしている。中国向け輸出の落ち込みは中国経済の低迷に加え、日中関係悪化に伴う輸入規制（水産物の輸入停止）が影響していると考えられる。

経済・金融フラッシュの全文は、
当事務所のホームページの「マクロ経済予測レポート」
よりご確認ください。

経営 TOPICS
統計調査資料
抜 粋

法人企業景気予測調査
（令和7年10～12月期調査）

内閣府、財務省　2025年12月11日公表

結 果 の 概 要

1 貴社の景況

◆現状（令和7年10～12月期）

●「貴社の景況判断」ＢＳＩを全産業でみると、大企業は 4.9%ポイントとなり、令和７年７～９月期以降２期連続の「上昇」超

●中堅企業は「上昇」超、中小企業は「下降」超

◆見通し

●大企業は「上昇」超で推移する見通し

●中堅企業は「上昇」超で推移する見通し、中小企業は「下降」超で推移する見通し

〔単位：%ポイント〕

		令和７年７～９月 前回調査	令和７年10～12月 現状判断	令和８年１～３月 見通し	令和８年４～６月 見通し
大企業	全産業	4.7	(4.3) 4.9	(4.7) 3.7	1.6
	製造業	3.8	(3.9) 4.7	(3.3) 1.1	1.3
	非製造業	5.2	(4.6) 5.1	(5.4) 5.0	1.7
中堅企業		2.7	(5.5) 4.7	(4.2) 1.6	3.7
中小企業		▲ 9.6	(▲ 3.8) ▲ 3.7	(▲ 5.7) ▲ 6.6	▲ 3.4

※1 （ ）書きは前回調査時の見通し。（以下同）　※2 前四半期と比較しての「上昇」－「下降」社数構成比（以下同）

2 国内の景況

◆現状（令和7年10～12月期）

●「国内の景況判断」ＢＳＩを全産業でみると、大企業は 6.9%ポイントとなり、令和７年７～９月期以降２期連続の「上昇」超

●中堅企業は「上昇」超、中小企業は「下降」超

◆見通し

●大企業は「上昇」超で推移する見通し

●中堅企業は「上昇」超で推移する見通し、中小企業は「下降」超で推移する見通し

〔単位：%ポイント〕

		令和７年７～９月 前回調査	令和７年10～12月 現状判断	令和８年１～３月 見通し	令和８年４～６月 見通し
大企業	全産業	1.5	(1.2) 6.9	(2.1) 4.0	4.5
	製造業	0.7	(1.0) 4.4	(1.5) 1.4	2.6
	非製造業	1.8	(1.3) 8.1	(2.4) 5.2	5.4
中堅企業		▲ 3.7	(▲ 3.0) 5.2	(▲ 2.2) 1.6	1.9
中小企業		▲ 19.3	(▲ 14.9) ▲ 7.0	(▲ 13.6) ▲ 9.7	▲ 5.6

3 雇 用

◆現状（令和7年12月末）

●「従業員数判断」ＢＳＩを全産業でみると、大企業は 28.0%ポイントとなり、平成 23 年９月末以降 58 期連続の「不足気味」超

●中堅企業、中小企業はいずれも「不足気味」超

◆見通し

●大企業は「不足気味」超で推移する見通し

●中堅企業、中小企業はいずれも「不足気味」超で推移する見通し

〔単位：%ポイント〕

		令和７年９月末 前回調査	令和７年12月末 現状判断	令和８年３月末 見通し	令和８年６月末 見通し
大企業	全産業	26.8	(23.6) 28.0	(21.2) 24.1	19.2
	製造業	19.3	(17.2) 21.3	(15.1) 18.8	14.9
	非製造業	30.3	(26.6) 31.2	(24.1) 26.6	21.3
中堅企業		35.1	(32.5) 37.4	(28.9) 32.8	27.0
中小企業		28.6	(27.0) 31.4	(25.0) 27.6	24.2

※　四半期末の「不足気味」－「過剰気味」社数構成比。

4 企業収益

◆売上高

●令和７年度は、2.0%の増収見込み

●業種別にみると、製造業、非製造業ともに増収見込み

◆経常利益

●令和７年度は、▲0.7%の減益見込み

●業種別にみると、製造業、非製造業ともに減益見込み

〔前年度比増減率、単位：%〕

		全産業	製造業	非製造業
売上高	令和７年度	(1.9) 2.0	(1.7) 1.7	(1.9) 2.1
経常利益	令和７年度	(▲ 2.1) ▲ 0.7	(▲ 2.1) ▲ 0.7	(▲ 2.1) ▲ 0.7

※1 「売上高」は金融業、保険業を含まない。　※2 （　）書きは前回調査結果。
※3 令和６年度・令和７年度ともに回答のあった法人（売上高 8,172 社、経常利益 8,801 社）を基に推計。

5 設備投資

◆生産・販売などのための設備（BSI）

●令和７年 12 月末の「生産・販売などのための設備判断」ＢＳＩをみると、大企業、中堅企業、中小企業いずれも「不足」超

●先行きをみると、大企業、中堅企業、中小企業いずれも「不足」超で推移する見通し

〔単位：％ポイント〕

	令和７年９月末 前回調査	令和７年12月末 現状判断	令和８年３月末 見通し	令和８年６月末 見通し
大　企　業	2.9	(2.5) 3.2	(2.4) 2.4	2.3
中　堅　企　業	5.8	(4.5) 5.7	(4.3) 5.1	4.7
中　小　企　業	8.6	(6.4) 9.4	(5.9) 7.3	6.1

※　四半期末の「不足」－「過大」社数構成比。

◆設備投資額（ソフトウェア投資額を含む、土地購入額を除く）

●令和７年度は、6.6%の増加見込み

●業種別にみると、製造業、非製造業ともに増加見込み

6 今年度における設備投資のスタンス

●設備投資のスタンスを全産業でみると、大企業は「維持更新」の重要度が最も高く、次いで「省力化合理化」、「生産（販売）能力の拡大」の順に重要度が高い

●中堅企業は「維持更新」、中小企業は「生産（販売）能力の拡大」の重要度が最も高い

〔回答社数構成比、単位：%〕

		1位		2位		3位	
大企業	全　産　業	維持更新	61.2	省力化合理化	45.0	生産（販売）能力の拡大	42.1
大企業	製　造　業	維持更新	62.0	生産（販売）能力の拡大	54.8	省力化合理化	49.1
大企業	非製造業	維持更新	60.8	情報化への対応	47.8	省力化合理化	43.2
中　堅　企　業		維持更新	51.7	製（商）品・サービスの質的向上	47.9	生産（販売）能力の拡大	44.7
中　小　企　業		生産（販売）能力の拡大	53.1	維持更新	51.9	製（商）品・サービスの質的向上	49.0

※ 10項目中３項目以内の複数回答による回答社数構成比。（以下同）

7 今年度における経常利益の要因

●経常利益の要因を全産業でみると、大企業は「販売数量・提供数量」の重要度が最も高く、次いで「販売単価・提供単価」、「人件費」の順に重要度が高い

●中堅企業、中小企業はいずれも「販売数量・提供数量」の重要度が最も高い

〔回答社数構成比、単位：%〕

		1位		2位		3位	
大企業	全　産　業	販売数量・提供数量	63.8	販売単価・提供単価	51.8	人件費	44.9
大企業	製　造　業	販売数量・提供数量	78.0	販売単価・提供単価	63.2	人件費	36.9
大企業	非製造業	販売数量・提供数量	57.2	人件費	48.6	販売単価・提供単価	46.5
中　堅　企　業		販売数量・提供数量	67.2	販売単価・提供単価	58.2	人件費	57.6
中　小　企　業		販売数量・提供数量	69.5	販売単価・提供単価	65.3	人件費	58.8

法人企業景気予測調査（令和７年１０～１２月期調査）の全文は、
当事務所のホームページの「企業経営 TOPICS」よりご確認ください。

経営情報
レポート
要約版

人 事

ジョブ型人事の有効性を活かす

中小企業向け ジョブ型人事制度の設計方法

1. ジョブ型人事を取り入れるメリット・デメリット
2. 職務記述書を作らないジョブ型等級の枠組み
3. 人事評価表をJDの代替とする評価制度の構築
4. マーケットペイを実現する賃金制度

■参考文献

『ジョブ型人事制度の教科書』（柴田 彰、加藤 守和 著、日本能率協会マネジメントセンター）　『職務記述書　作成と運用』（労務行政研究所 著、労務行政研究所）　『合理的人事マネジメント』（林 明文 著、中央経済社）

1 企業経営情報レポート

ジョブ型人事を取り入れるメリット・デメリット

近年注目されている「ジョブ型人事」とは、企業が人材を採用する際に、従業員に対して職務内容を明確に定義して雇用契約を結び、労働時間ではなく職務や役割で評価する制度です。

欧米諸国では広く普及していますが、日本政府もこれを推奨しており、大企業を中心にすでに導入が進んでいます。

そこで本レポートでは、中小企業におけるジョブ型人事のメリット・デメリットを踏まえて、この制度の設計から導入方法までを紹介します。

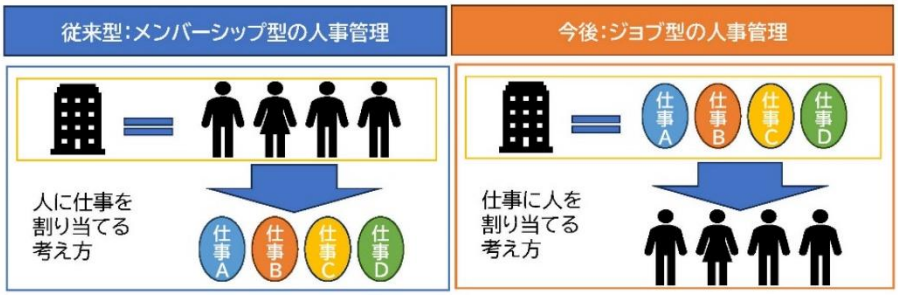
■ 政府がジョブ型を推す背景とその考え方の転換

内閣官房が発表した「ジョブ型人事指針」では、推進の目的として、主に労働市場における人材の流動性の向上や国際競争力の強化が示されています。

対して、採用後に配置転換をしながら適応する職務を見つけていく従来の「メンバーシップ型人事」は、新卒一括採用や年功序列が主流で、労働市場の流動性は低い状態でした。

今後、ジョブ型人事が日本全体に広まっていくことにより、職務ごとの市場価値に基づいた報酬が明示され、徐々により良い条件を求める労働者の転職意欲が高まり、結果として労働市場全体の流動性が向上すると考えられています。

■メンバーシップ型とジョブ型の人事の違い



	従来型：メンバーシップ型の人事管理	今後：ジョブ型の人事管理
雇用・異動 人材流動性	・人ベースでの採用、社内能力ベースの異動、外部に対する流動性は低い ⇒社内マッチングの考え方	・仕事ベースでの採用、基本的に同一職務内での異動、外部に対する流動性は高い ⇒市場マッチングの考え方
育成タイプ	・社内ゼネラリストの育成に向く	・市場ニーズに基づく専門性の育成に向く
報酬タイプ	・社内ベースでの報酬水準	・市場価値に基づく報酬水準

また、グローバルな競争力を増すという視点でも、職務別の専門人材の育成が急務です。

ジョブ型人事は職務内容と必要なスキル・経験等を明確化する仕組みであり、当然のことながら専門性もしっかりと定義するため専門人材の育成に向いています。

少子高齢化、労働力不足といった我が国の環境下で経済成長を維持するため、限られた労働力の専門性・生産性を向上させるための有効策でもあります。同様に、ジョブ型人事の導入は企業の持続的な成長に有効な策の１つになると考えます。

企業経営情報レポート

2 職務記述書を作らないジョブ型等級の枠組み

前章ではジョブ型人事のメリットとデメリットについてみてきましたが、主に中小企業ではメンバーシップ型の仕事の進め方での衝突や、制度設計・運用負荷増大の懸念があります。これらのデメリットを解消し、中小企業がジョブ型人事を実現する方法はあるのでしょうか。ここでのキーとなる重要なポイントは、一般に作成が必須とされる職務記述書の取り扱いにあります。

そこで本章では、一般的な職務記述書の項目を紹介した上で、職務記述書を作成せずに目的とするジョブ型人事のメリットを活かすための等級制度の構築方法について解説します。

■ ジョブ型人事制度における職務記述書（ジョブディスクリプション）の役割

一般的に、職務記述書（Job Discription 以降ＪＤ）に明示される項目は、以下の通りです。

■一般的な職務記述書（JD）における明示項目

職務記述書に明示する項目	
①職務の名称	：営業マネージャー、製造技術者 など
②職務の目的・ミッション	：この職務が存在する理由、組織において有するミッション
③職務の持つ責任	：その職務の成果責任やそれを行うために有する権限の範囲
④主な職務内容	：具体的な職務内容のうち主要なもの
⑤レポートライン	：指揮命令系統としての報告先
⑥必要な人材要件・資格	：任用にあたって求める専門知識・スキル　…他項目多数あり

ＪＤの主目的は「組織が求める人材を明確化し、採用・評価・育成といった人事管理に一貫性をもたらすこと」「担ってもらう職務自体を社員と相互理解すること」の２つです。

目的から考えると、実はＪＤに記載する項目は企業別に自由に変更することが可能です。

ただし、ＪＤの目的と注意点を踏まえると、どのような企業でも特に重要な項目は、②～④です。これらの項目はＪＤの中核であり、単なる業務内容の羅列にしないという注意が必要となります。なお、一般的なジョブ型人事制度の導入では、ＪＤの作成対象は、「ジョブ型の人事管理をする職務全体」であり、職務調査を元に作成します。その量は企業規模によって異なりますが、少なくて数十枚、多いと千枚単位になることもあります。

たとえ数十枚であっても中小企業が①～⑥までの項目を全て記載することは大きな負担となります。そこで、ＪＤの目的を捉え、制度全体で代替機能を持たせることで、中小企業でもジョブ型人事を導入することが可能になります。

■ JDを用いずにジョブ型の人事管理を行う考え方の全体像

前節で述べた、中小企業がジョブ型人事を導入する際にＪＤを作成することは現実的でないことから、その代替機能を持たせた現実的な案の全体像及び「等級制度の構築方法」についての詳細を解説します。

3 企業経営情報レポート
人事評価表をJDの代替とする評価制度の構築

本章では、前章で構築した等級制度を土台とし、評価制度を通じて個々の職務を具体的に表現する方法について解説します。ここでの重要なポイントは、「人事評価表を職務別のＪＤの代替として機能させる」ことです。

具体的には、等級制度で定義した「ミッション」「成果責任」「遂行義務」を、職務ごとに詳細な評価項目として人事評価表に落とし込んで評価制度を構築することにより、ＪＤに頼ることなく、各職務の遂行度を適切に評価することが可能となります。

■ 評価制度の基本構造

以下は、前章で述べた等級制度の基本構造と整合性を持たせながら、各職務に特化した、より詳細な評価を可能とする評価制度の基本的な構造です。

■職務を詳細に表現する評価制度の基本構造

①成果責任の評価（職務の最終アウトプットを測る最終 KPI 達成度評価）

各職務に求められる最終的な成果を KPI（重要業績評価指標）として設定し、その達成度を評価する。KPI は職務ごとに具体的に設定され、数値目標として定量的に評価する。これにより、各職務において何を達成すべきかが明確になり、社員の成果達成に向けた意識と行動を促進する。

②ミッションの評価（成果責任達成に向けた役割遂行度・再現性を測るプロセス KPI の評価）

成果責任達成のために設定されたミッションの具体的な取り組み内容の結果、すなわちプロセスとなる KPI を評価する。ミッションは、成果責任である KPI 達成のための中間目標、あるいはミッションとして重要なプロセスの結果指標を設定。この評価では最終結果の KPI だけでなく、その結果に至るまでの職務毎のプロセス・貢献度を評価の対象とすることで成果の再現性を高める。従業員のモチベーション向上やプロセス改善への意識を高める効果もある。

③遂行義務の評価（定量のみで測れない基本な職務の遂行度の定性評価）

職務毎の日々の基本的な行動を評価する。①成果責任、②ミッションという２つの評価要素を支える土台であり、日々の職務における基本的な遂行、遵守状況などの行動を測定する。定量のみで測れない定性的な評価とし、詳細な評価項目は、職務毎の主要な遂行業務を基に設定する。これにより、従業員の日常的な行動や業務遂行スキルの発揮度を把握し、改善・育成を促すことが可能。

これらの３つの評価要素を人事評価表に組み込むことで、中小企業においても、従来のＪＤを活用したジョブ型人事制度と同等の効果を得られるような制度設計となっています。

■ 成果責任を最終 KPI とし、評価する方法

成果責任は前述の通り、職務別の最終アウトプットとなる KPI を基準に評価するように構築します。サンプルとしての営業職-製造職の成果責任評価例を紹介します。

4 企業経営情報レポート
マーケットペイを実現する賃金制度

ここまででＪＤを代替したジョブ型人事の基盤構築について解説してきましたが、職務ごとの市場価値を加味した最終的な賃金水準の設計は非常に重要です。

そこで本章ではマーケットペイ（市場に基づく賃金）の基本概念と実際の設計プロセスについて述べることとします。

■ マーケットペイ型賃金の基本概念とメリット

マーケットペイとは、従来の社内重視の日本型賃金とは異なる市場の賃金水準を基準とした賃金設計手法です。以下は、マーケットペイ型賃金を導入するメリットです。

■マーケットペイ型賃金導入のメリット

●**優秀な人材の獲得**：市場競争力のある賃金水準を提示し、専門性が高い優秀な人材を惹きつけやすくする。

●**社内の賃金格差の適正化**：職務の市場価値での賃金決定を行うため、年功・属人性がある賃金よりも公正性が高くなる。

●**ジョブ型人事とのスムーズな連携**：職務毎の明確な区分管理を行うジョブ型人事では、職務別のマーケットペイが可能になる。

■ マーケットペイを取り入れる際の設計ポイント

市場相場を判断するデータの選択は、マーケットペイ設計の最初の重要なステップです。以下を考慮しながら、自社に最適なデータを選ぶことが肝要です。

■市場データの検討プロセス

①自社の競争環境を考慮したデータ元選定（基本は賃金構造基本統計調査）

●**同業、同規模の業界別水準**：原則は左記の相場をベースとする。

●**規模違いの同業水準**：事業拡大を目指す場合や高度な専門人材を必要とする場合については、大企業の水準や１つ上の企業規模水準も参考に用いる。

●**役職別、職種別の特化データの取得**：上記の中でさらに役職別、職種別賃金データを活用・加工することで、より精度の高い市場相場の算定が可能。

②データ中の参考数値の選択

●**中央値**：平均的な水準であり原則として用いる値。職種別の中間値となる給与水準に使用し、そこに対し○%上回る等の論拠を以って賃金を設計。

レポート全文は、当事務所のホームページの「企業経営情報レポート」よりご覧ください。

経営データベース

Question

Answer

ジャンル：内部統制 ＞ サブジャンル：公益通報者保護法

公益通報の対象となる法令違反

公益通報の対象となる法令違反はどのようなものですか。

通報対象事実というのは、主として、国民の生命や身体、財産、その他の利益の保護にかかる所定の法律に違反する犯罪行為をさします。

①不正取引・贈収賄の違反	公益通報者保護法では、独占禁止法違反や不正な利益供与（贈収賄）など、不正取引行為に関する法令違反も通報の対象となります。企業が競争会社と談合を行ったり、公務員に賄賂を渡すなどの行為は、社会的信頼を著しく損なう重大な違法行為です。 従業員がこうした違反行為を通報することで、企業の健全性が守られます。
②会社法・金融商品取引法違反	会社法や金融商品取引法に違反する不正会計などの違法行為も、通報の対象となります。企業が粉飾決算を行ったり、インサイダー取引を行うなどの違反があれば、企業の健全経営が損なわれるため、従業員は通報することが求められます。通報により企業の適正な情報開示が確保され、投資家を守ることにつながります。
③知的財産権侵害	模倣品の製造や、他社の特許を無断で使用するなどの知的財産権侵害も、公益通報の対象となる法令違反に含まれます。企業が故意に他社の知的財産権を侵害すれば、イノベーションが阻害され、健全な事業活動が損なわれます。 従業員がこうした違反を通報することで、知的財産権が適切に保護されます。
④税法違反	企業が脱税を行うなどの税法違反も、公益通報の対象となります。企業が適正に納税義務を果たさないと、国や地方自治体の財源が不足し、社会的サービスの提供に支障をきたします。従業員が税法違反を通報することで、公正な課税が確保され、社会の健全性が維持されます。
⑤その他の法令違反	上記以外にも、企業が食品衛生法や個人情報保護法など、様々な法令に違反する場合には、公益通報の対象となり得ます。法令違反が放置されれば、国民の生命・身体や権利が侵害される恐れがあります。従業員が違法行為を通報することで、企業の法令遵守が促され、国民の安全や権利が守られます。

経　営
データ
ベース

Question

Answer

ジャンル：内部統制　＞　サブジャンル：公益通報者保護法

企業に求められる対応

企業に求められる対応は どのようなものですか。

企業は、公益通報を受けて不正行為が発覚した場合、速やかに是正措置を講じる必要があります。

①通報に基づく是正措置	是正措置には、不正行為の中止、関係者の処分、マニュアルの改訂など、再発防止に向けた具体的な対策が含まれます。 通報された内容に応じて、適切な是正措置を検討し、迅速かつ確実に実行することが求められます。
②原因分析と再発防止策の策定	単に表面的な対策を講じるだけでは不十分です。企業は不正行為の根本原因を徹底的に分析し、再発防止に向けた抜本的な対策を策定しなければなりません。 原因分析では、組織風土や業務プロセス、コンプライアンス体制などを多角的に検証する必要があります。そして、原因に応じた再発防止策を立案し、実効性を持たせる取り組みが重要となります。
③再発防止策の実行と定着	再発防止策を形式的に導入するだけでは意味がありません。企業は、策定した再発防止策を着実に実行し、組織内に浸透・定着させることが肝心です。 従業員への教育・研修、業務マニュアルの見直し、内部監査の強化など、様々な取り組みを通じて再発防止を徹底する必要があります。また、実行状況を常にモニタリングし、必要に応じて対策を改善していくことが求められます。
④社内外への情報開示と説明責任	企業は発覚した不正行為とその原因、是正措置や再発防止策について、社内外に対して適切に情報開示し、説明責任を果たさなければなりません。 情報開示の際は、事実関係を正確に伝えるとともに、再発防止への企業の決意と具体的な取り組みを明確に示すことが必要です。
⑤トップのリーダーシップと企業文化の改革	不正行為の根本的な解決には、経営陣によるリーダーシップと企業文化の改革が欠かせません。経営トップ自らが不正の重大性を認識し、再発防止に向けて強いメッセージを発信することが重要です。 また、短期的な業績のみを重視するのではなく、コンプライアンスを最優先する企業文化の醸成に取り組む必要があります。トップのリーダーシップと企業文化の改革なくして、本質的な再発防止は困難といえるでしょう。