

週刊WEB

企業経営

マガジン

2018
567
3/13

ネット
ジャーナル

Weeklyエコノミスト・レター 2018年3月8日号

2018・2019年度経済見通し ～17年10-12月期GDP2次速報後改定

経済・金融フラッシュ 2018年3月7日号

【豪州GDP】 10-12月期は前年同期比0.4%増 ～民間消費が堅調に推移

経営
TOPICS

統計調査資料
景気動向指数 (平成30年1月分速報)

経営情報
レポート

社員の健康管理は企業の責任
社員を守るメンタルヘルスへの対応策

経営
データ
ベース

ジャンル:企業運営 サブジャンル:日本版SOX法
内部統制の定義
内部統制が定める文書化方法

本誌掲載記事の無断転載を禁じます。

発行:税理士法人日下事務所

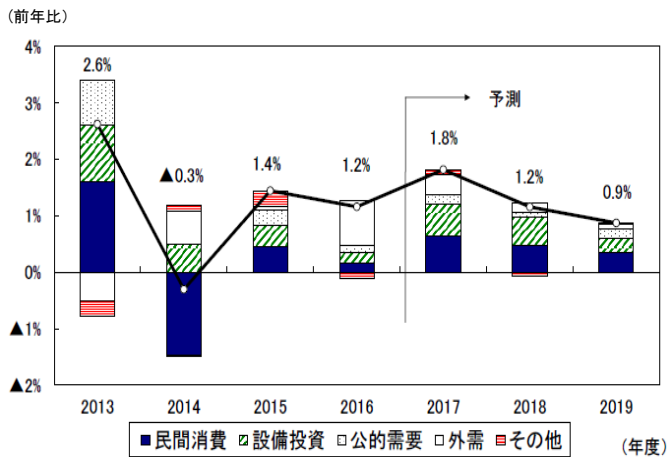
2018・2019年度経済見通し ～17年10-12月期GDP2次速報後改定

ニッセイ基礎研究所

＜実質成長率:2017年度 1.8%、2018年度 1.2%、2019年度 0.9%を予想＞

1 2017年10-12月期の実質GDP（2次速報）は設備投資、民間在庫変動の上方修正から1次速報の前期比0.1%（年率0.5%）から前期比0.4%（年率1.6%）へ上方修正された。

実質GDP成長率の推移（年度）



（資料）内閣府経済社会総合研究所「四半期別GDP速報」

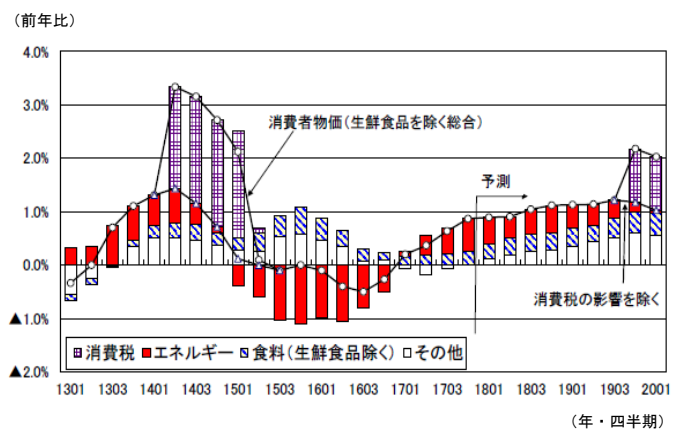
2 GDP2次速報の結果を受けて、2月に発表した経済見通しの改定を行った。実質GDP成長率は2017年度が1.8%、2018年度が1.2%、2019年度が0.9%と予想する。2017年10-12月期の実績値の上方修正を受けて、2017年度の見通しを0.1%上方修正した。

3 海外経済の回復を背景に輸出が底堅さを維持する中、企業収益の大幅改善を受けて設備投資が増加し、日本経済は企業部門（輸出+設備投資）主導の成長を続けるだろう。

4 一方、家計部門は厳しい状況が続く。2018年度は春闘賃上げ率が3年ぶりに前年を上回るが、物価上昇ペースの加速によりその効果は減殺される。年金給付の抑制などから家計の可処分所得の伸びが雇用者報酬を下回ることも引き続き消費を下押しするだろう。

5 消費者物価（生鮮食品を除く総合）は2018年後半には1%台の定着が見込まれるが、賃金上昇率が低い中ではサービス価格の上昇圧力も限られるため、2%に達することは難しい。年度ベースの上昇率は2017年度が0.7%、2018年度が1.0%、2019年度が1.1%（消費税の影響を除く）と予想する。

消費者物価（生鮮食品を除く総合）の予測



（注）1504までは10年基準、1601以降は15年基準
（資料）総務省統計局「消費者物価指数」

「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。

【豪州GDP】

10-12月期は前年同期比0.4%増 ～民間消費が堅調に推移

ニッセイ基礎研究所

3月7日、オーストラリア統計局(ABS)は、2017年10-12月期のGDP統計を公表した。10-12月期の実質GDP成長率は前期比0.4%増(季節調整済系列)と、1991年から続いている景気拡大の世界最長記録(注1)をさらに更新した。

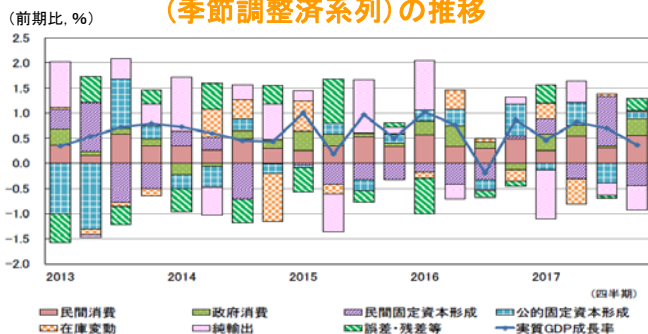
また、2017年通年の成長率は前年比2.3%増(原系列)と、1992年から26年連続のプラス成長となった。

(注1) 四半期連続でリセッション(2四半期以上連続のマイナス成長)を回避しての景気拡大となった。

1 四半期GDP概況(需要側):消費が内需を牽引

需要項目別に見ると、内需は民間固定資本形成が落ち込む中、消費が牽引役となった。外需の成長率寄与度は-0.5%ポイントであった。GDPの60%近くを占める民間消費は前期比1.0%増と前期の同0.5%増から加速した。前回(2017年12月)公表のGDP統計では、7-9月期の民間消費はリーマンショック以降、最も低調な結果となったが、今回上方修正され、依然として堅調に推移していることがうかがえる。

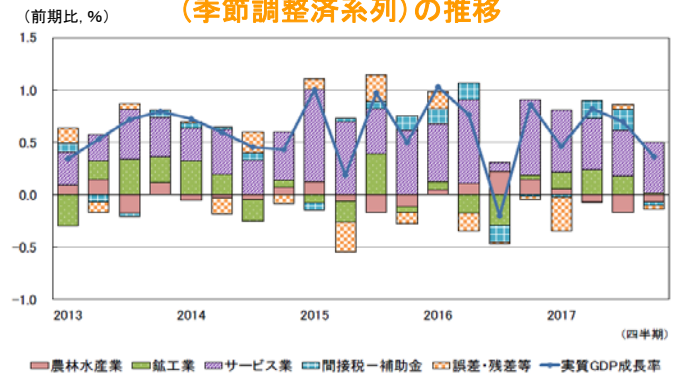
【需要項目別】実質GDP成長率(季節調整済系列)の推移



2 四半期GDP概況(供給側):サービス業が牽引

供給項目別に見ると、サービス業が牽引役となった。GDPの約7割を占めるサービス業は、前期比0.7%増と前期の同0.6%増からやや加速し、牽引役となった。

【供給項目別】実質GDP成長率(季節調整済系列)の推移



3 先行きのポイント

オーストラリア経済は、民間消費を中心に堅調に推移するだろう。民間消費は、足元では鈍い賃金上昇と家計における住宅ローン債務の積み上がりによる家計の圧迫が重石となるが、今後は労働需給逼迫による緩やかな賃金上昇を背景に、家計の購買力が徐々に改善されることから引き続き堅調な推移が見込まれる。また、緩やかなインフレと緩和的な金融環境が継続することが、民間消費に追い風となるだろう。労働市場では、2017年以降、フルタイム労働者を中心に就業者数が増加し、失業率の低下傾向が続いている。

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。

景気動向指数

(平成30年1月分速報)

内閣府 2018年3月7日公表

概要

1 1月のCI(速報値・平成22(2010)年=100)は、先行指数:104.8、一致指数:114.0、遅行指数:119.5となった(注1)。

先行指数は、前月と比較して1.8ポイント下降し、2か月連続の下降となった。3か月後方移動平均は0.40ポイント下降し、8か月ぶりの下降となった。7か月後方移動平均は0.07ポイント下降し、18か月ぶりの下降となった。一致指数は、前月と比較して5.7ポイント下降し、4か月ぶりの下降となった。3か月後方移動平均は0.80ポイント下降し、4か月ぶりの下降となった。7か月後方移動平均は0.36ポイント下降し、19か月ぶりの下降となった。

遅行指数は、前月と比較して0.5ポイント上昇し、6か月連続の上昇となった。3か月後方移動平均は0.37ポイント上昇し、5か月連続の上昇となった。7か月後方移動平均は0.42ポイント上昇し、14か月連続の上昇となった。

(注1) 公表日の3営業日前(平成30(2018)年3月2日(金))までに公表された値を用いて算出した。

2 一致指数の基調判断

景気動向指数(CI一致指数)は、改善を示している。

3 一致指数の前月差に対する個別系列の寄与度は以下の通り

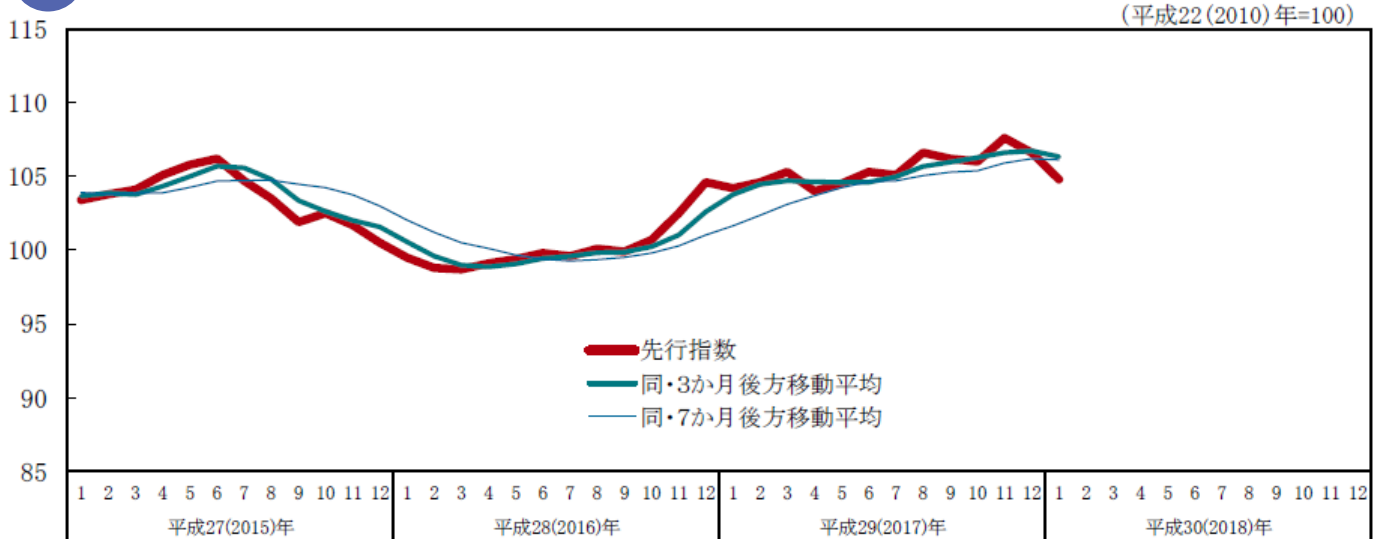
寄与度がプラスの系列	寄与度	寄与度がマイナスの系列	寄与度
		C1 : 生産指数(鉱工業)	-1.36
		C2 : 鉱工業用生産財出荷指数	-1.34
		C3 : 耐久消費財出荷指数	-1.22
		C5 : 投資財出荷指数(除輸送機械)	-0.90
		C9 : 有効求人倍率(除学卒)	-0.43
		C7 : 商業販売額(卸売業)(前年同月比)	-0.31
		C6 : 商業販売額(小売業)(前年同月比)	-0.30
C8 : 営業利益(全産業)	0.11		
C4 : 所定外労働時間指数(調査産業計)	0.01		

「C4 所定外労働時間指数(調査産業計)」「C8 営業利益(全産業)」は現時点では算出に含まれていないため、トレンド成分を通じた寄与のみとなる。なお、各個別系列のウェイトは均等である。

資料

1 CI先行指数の動向

1 先行指数の推移



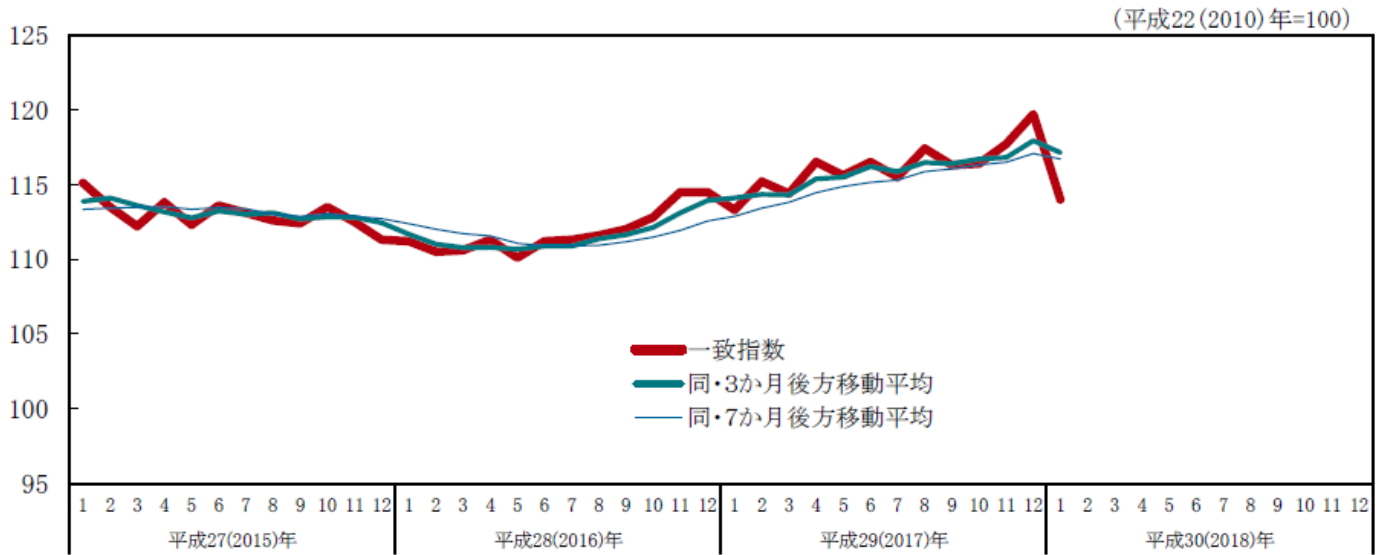
2 先行指数採用系列の寄与度

		平成29(2017)年					平成30(2018)年
		8月	9月	10月	11月	12月	1月
CI 先行指数	前月差(ポイント)	106.6	106.2	106.0	107.6	106.6	104.8
	寄与度(逆サイクル)	1.5	-0.4	-0.2	1.6	-1.0	-1.8
L1 最終需要財在庫率指数	前月差	-2.5	3.4	1.7	-0.8	-2.9	5.7
	寄与度(逆サイクル)	0.24	-0.37	-0.19	0.07	0.28	-0.71
L2 鉱工業用生産財在庫率指数	前月差	-7.1	1.2	5.4	-6.4	2.4	1.5
	寄与度(逆サイクル)	0.62	-0.16	-0.62	0.68	-0.32	-0.24
L3 新規求人数(除学卒)	前月比伸び率(%)	1.6	-0.1	0.1	1.5	2.5	-7.9
	寄与度	0.14	-0.06	-0.05	0.12	0.24	-0.98
L4 実質機械受注(製造業)	前月比伸び率(%)	16.0	-5.0	7.4	-0.2	-13.4	
	寄与度	0.48	-0.19	0.22	-0.03	-0.50	
L5 新設住宅着工床面積	前月比伸び率(%)	-2.7	1.2	-0.8	1.7	-1.4	-7.8
	寄与度	-0.16	0.07	-0.04	0.11	-0.08	-0.60
L6 消費者態度指数	前月差	-0.4	0.5	-0.1	0.2	0.1	0.2
	寄与度	-0.18	0.15	-0.08	0.03	-0.01	0.05
L7 日経商品指数(42種総合)	前月比伸び率(%)	1.5	1.8	0.5	0.6	1.4	0.5
	寄与度	0.27	0.33	0.06	0.10	0.27	0.10
L8 マネーストック(M2)(前年同月比)	前月差	0.0	0.0	0.1	-0.1	-0.4	-0.2
	寄与度	-0.02	-0.02	0.06	-0.11	-0.36	-0.22
L9 東証株価指数	前月比伸び率(%)	-0.4	1.6	5.1	3.6	1.5	4.0
	寄与度	-0.10	0.02	0.20	0.12	0.01	0.19
L10 投資環境指数(製造業)	前月差	0.08	-0.04	-0.02	0.03	-0.01	
	寄与度	0.03	-0.09	-0.07	-0.02	-0.06	
L11 中小企業売上げ見通しDI	前月差	0.9	-3.3	2.1	4.6	-10.1	8.9
	寄与度	0.04	-0.23	0.12	0.27	-0.63	0.42
一致指数トレンド成分	寄与度						
		0.17	0.18	0.18	0.22	0.22	0.13
3か月後方移動平均	前月差(ポイント)	105.7	106.0	106.3	106.6	106.7	106.3
		0.70	0.30	0.30	0.33	0.13	-0.40
7か月後方移動平均	前月差(ポイント)	105.1	105.3	105.4	105.9	106.2	106.1
		0.35	0.23	0.10	0.51	0.30	-0.07

(注2) 逆サイクルとは、指数の上昇、下降が景気の動きと反対になることをいう。「L1 最終需要財在庫率指数」及び「L2 鉱工業用生産財在庫率指数」は逆サイクルとなっており、したがって、指数の前月差がプラスになれば、CI 先行指数に対する寄与度のマイナス要因となり、逆に前月差がマイナスになれば、プラス要因になる。

2 CI一致指数の動向

1 一致指数の推移



2 一致指数採用系列の寄与度

		平成29(2017)年					平成30(2018)年
		8月	9月	10月	11月	12月	1月
C I 一致指数	前月差(ポイント)	117.4	116.3	116.4	117.7	119.7	114.0
	前月比伸び率(%)	1.9	-1.1	0.1	1.3	2.0	-5.7
C1 生産指数(鉱工業)	前月比伸び率(%)	2.0	-1.0	0.5	0.5	2.9	-6.6
	寄与度	0.30	-0.16	0.07	0.07	0.45	-1.36
C2 鉱工業用生産財出荷指数	前月比伸び率(%)	2.4	-2.2	-0.3	2.4	2.1	-7.4
	寄与度	0.38	-0.36	-0.05	0.36	0.33	-1.34
C3 耐久消費財出荷指数	前月比伸び率(%)	1.8	-2.4	-1.1	1.6	4.0	-11.4
	寄与度	0.14	-0.19	-0.08	0.13	0.32	-1.22
C4 所定外労働時間指数(調査産業計)	前月比伸び率(%)	1.3	0.2	-0.3	0.3	-0.8	0.01
	寄与度	0.27	0.03	-0.07	0.05	-0.17	0.01
C5 投資財出荷指数(除輸送機械)	前月比伸び率(%)	7.1	-5.5	1.5	3.0	4.2	-6.1
	寄与度	0.62	-0.51	0.16	0.33	0.47	-0.90
C6 商業販売額(小売業)(前年同月比)	前月差	0.0	0.5	-2.5	2.3	1.5	-2.0
	寄与度	-0.00	0.06	-0.29	0.27	0.18	-0.30
C7 商業販売額(卸売業)(前年同月比)	前月差	1.2	-0.3	1.1	0.6	1.3	0.0
	寄与度	0.10	-0.02	0.09	0.05	0.11	-0.31
C8 営業利益(全産業)	前月比伸び率(%)	0.7	0.6	0.8	0.8	0.8	0.11
	寄与度	0.09	0.09	0.11	0.11	0.11	0.11
C9 有効求人倍率(除学卒)	前月差	0.01	0.01	0.02	0.01	0.03	0.00
	寄与度	-0.02	-0.03	0.11	-0.03	0.26	-0.43
3か月後方移動平均		116.5	116.4	116.7	116.8	117.9	117.1
前月差(ポイント)		0.60	-0.07	0.30	0.10	1.13	-0.80
7か月後方移動平均		115.9	116.0	116.3	116.5	117.1	116.7
前月差(ポイント)		0.58	0.16	0.28	0.18	0.58	-0.36

(注3) CIはトレンド(長期的趨勢)と、トレンド周りの変化を合成し作成されるが、トレンドの計算に当たっては、現時点で未発表の系列(前月比伸び率(%)又は前月差が未記入である系列)についても、過去のデータから算出(60か月から欠落月数を引いた後方移動平均)した長期的傾向(トレンド成分)を使用している。そのため、現時点で未発表の系列にもトレンドによる寄与度を表示している。

景気動向指数(平成30年1月分速報)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



労 務

社員の健康管理は企業の責任

社員を守る メンタルヘルス への対応策

1. 企業が見過ごせないメンタルヘルスケア
2. 一次予防を強化するストレスチェック制度の概要
3. メンタルヘルスケアを支援する行政の対応策
4. 社員へのメンタルヘルスケアの取り組み事例



参考文献

厚生労働省「労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル」 社員のメンタルヘルスを整えるストレスチェック制度の実践（松本桂樹著） 産業精神医学&経営学の視点からみたストレスチェック活用法（梅田忠敬著） 東京都 TOKYOはたらくネットHP 東京都労働相談情報センター 働くあなたのメンタルヘルスHP 独立行政法人社員健康安全機構 産業保健関係助成金 HP

1

企業経営情報レポート

企業が見過ごせないメンタルヘルスケア

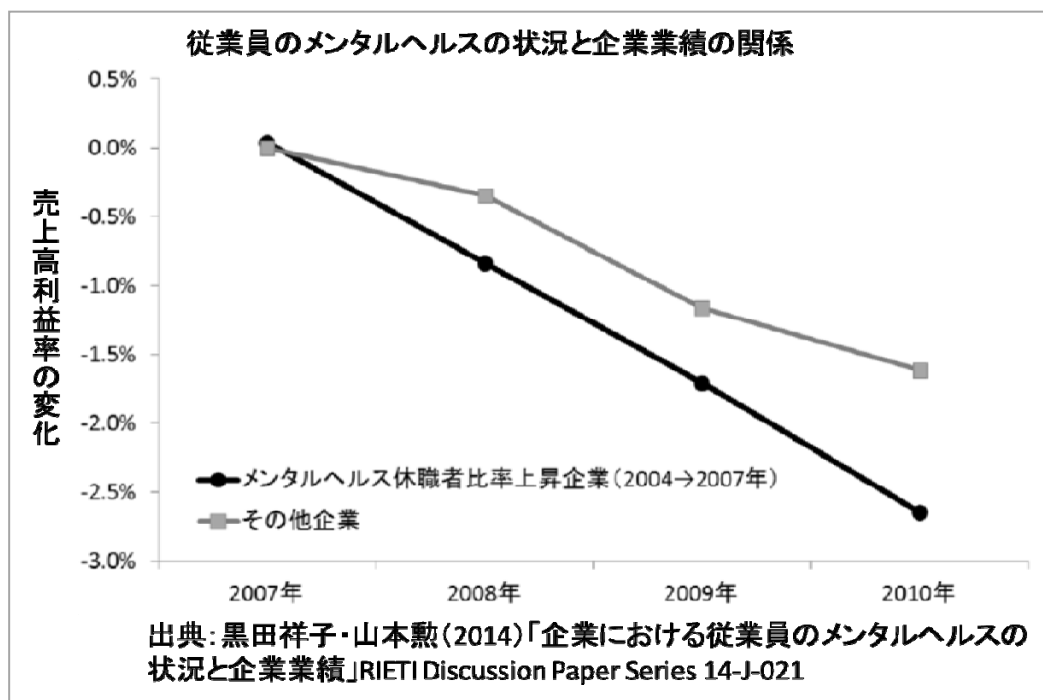
「自分の健康は自分で管理する」、これはごく当たり前のことです。企業の経営者や管理職から、「社員個人の領域まで面倒を見きれない」という声も聞かれますが、実はここに職場のメンタルヘルスを考える際の落とし穴があります。

つまり、メンタルヘルスを個人の問題にさせてしまうと、企業は不調に陥った社員を「本人のせい」として不適切な対応を取ってしまう恐れがあります。不適切な対応によって、当該社員を不幸な結果に招くことにもつながり、その結果、本人や家族にとってだけでなく、自社にとっても大きな損失を招くこととなります。

本レポートでは、自社の損失につながりかねない社員をメンタル不全から守るためのポイントについて解説しています。

■ 企業の生産性に直結するメンタルヘルスケア

独立行政法人経済産業研究所が行った企業における「社員のメンタルヘルスの状況と企業業績の関係」を追った研究結果では、メンタルヘルスの社員と売上高利益率の関係が明らかになっています。社員のメンタルヘルスの状況と企業業績の関係を示したグラフでは、2004年(平成16年)から2007年(平成19年)にかけてメンタルヘルス休職者比率が上昇した企業と、それ以外の企業に分け、売上高利益率の変化を比較しています。



その結果、売上高利益率の減少率は、メンタルヘルス休職者比率が上昇した企業ほど大きいことが明らかになりました。また、年を追うごとに、その差が顕著となっています。このことから、社員のメンタルヘルス不調は、企業の利益率を押し下げる影響を持っていると言えます。

2

一次予防を強化するストレスチェック制度の概要

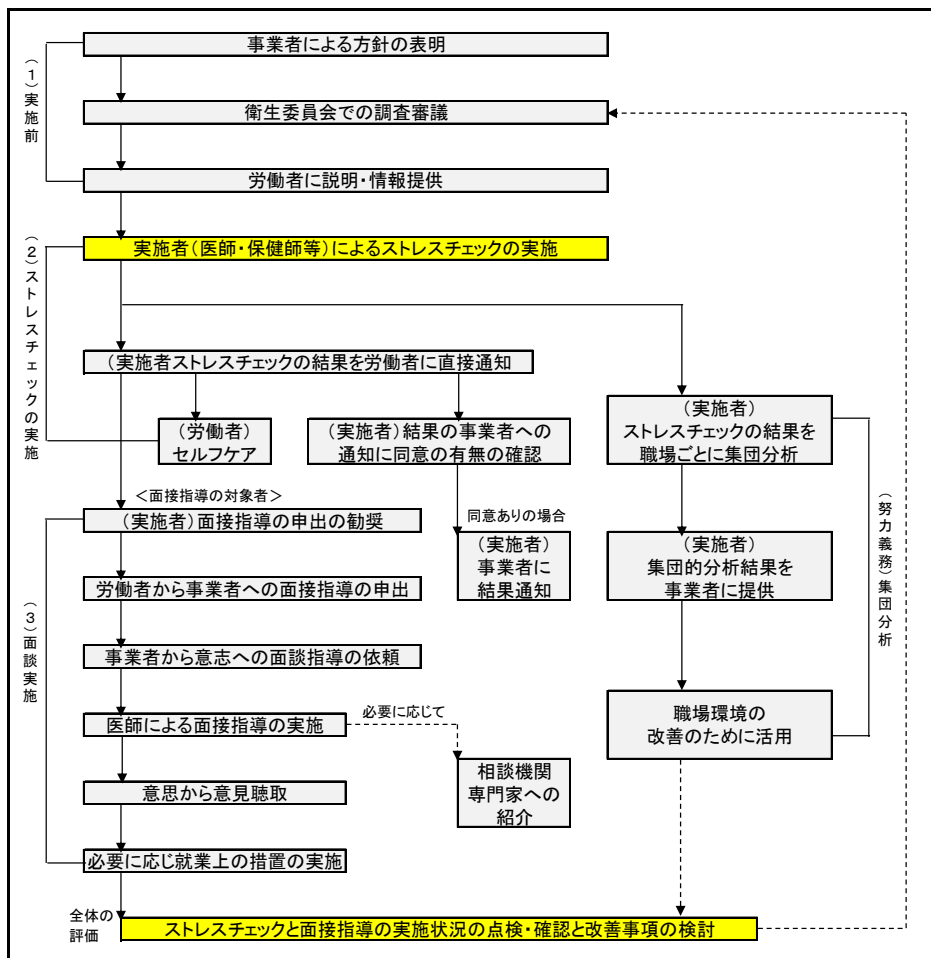
■ ストレスチェック制度の概要

平成 27 年 12 月から、常時 50 人以上の社員を使用する事業場に対してストレスチェック制度の実施が義務づけられるなど、企業には、メンタルヘルスへの取り組み強化が求められています。

ストレスチェック制度は、常時 50 人以上の社員を使用する事業場において、年に 1 度、社員のストレスや心身の状態についての検査を行うという仕組みです(労働安全衛生法 66 条の 10、労働安全衛生規則 52 条の 9)。

ストレスチェックを実施する者を「実施者」と呼びます。実施者は、医師、保健師、厚生労働大臣の定める研修を受けた看護師・精神保健福祉士の中から選ぶ必要があり、外部委託も可能です。その他、実施者を補助するための実施事務従事者などについても、役割を決めておかなければなりません。

■ ストレスチェックと面接指導の実施に係る流れ



出典：厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課産業保健支援室
「改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度について」

3

企業経営情報レポート

メンタルヘルスクアを支援する行政の対応策

■ 労働災害の絶滅を目指している中災防

中央労働災害防止協会（中災防）は、事業主の自主的な労働災害防止活動の促進を通じて、安全衛生の向上を図り、労働災害の絶滅を目指すことを目的として昭和 39 年（1964 年）に設立されました。以来、その公益的使命を達成すべく、安全で健康・快適な職場づくりを支援するため、各種の事業を積極的に展開しています。

この中災防では、職場環境の現状を的確に把握し、その上で問題点を発見し、具体的な職場全体の取り組みに役立てるための調査票「快適職場調査票（ソフト面）」を公表しており、自社の職場環境改善に役立てることができます。

■ 中災防による職場調査シート

快適職場調査(ソフト面)					
	全くあてはまる	どちらかといえばあてはまる	どちらともいえない	どちらかといえはあてはまらない	全くあてはまらない
下記の設問について、該当すると思う箇所には○を付けてください。					
領域1					
1 意欲を引き出したり、キャリア形成に役立つ教育が行われている。	5	4	3	2	1
2 若いうちから将来の進路を考えて人事管理が行われている。	5	4	3	2	1
3 グループや個人ごとに、教育・訓練の目標が明確にされている。	5	4	3	2	1
4 この職場では、誰でも必要なときに必要な教育・訓練がうけられる。	5	4	3	2	1
5 この職場では、従業員を育てることが大切だと考えられている。	5	4	3	2	1
○を付けた点数を合計し、合計点を5で割り小数点1位まで記入してください。					
領域1 合計					点 ÷ 5 = 点
領域2					
6 上司は、仕事に困った時に頼りになる。	5	4	3	2	1
7 上司は、部下の状況に理解を示してくれる。	5	4	3	2	1
8 上司や同僚と気軽に話ができる。	5	4	3	2	1
9 この職場では、上司と部下が気兼ねのない関係にある。	5	4	3	2	1
10 上司は、仕事があまく行くように配慮や手助けをしてくれる。	5	4	3	2	1
○を付けた点数を合計し、合計点を5で割り小数点1位まで記入してください。					
領域2 合計					点 ÷ 5 = 点
領域3					
11 自分の新しいアイデアで仕事を進めることができる。	5	4	3	2	1
12 仕事の目標を自分で立て、自由裁量で進めることができる。	5	4	3	2	1
13 自分のやり方と責任で仕事ができる。	5	4	3	2	1
14 仕事の計画、決定、進め方を自分で決めることができる。	5	4	3	2	1
15 自分の好きなペースで仕事ができる。	5	4	3	2	1
○を付けた点数を合計し、合計点を5で割り小数点1位まで記入してください。					
領域3 合計					点 ÷ 5 = 点
領域4					
16 世間的に見劣りしない給料がもらえる。	5	4	3	2	1
17 働きに見合った給料がもらえる。	5	4	3	2	1
18 地位に合った報酬を得ている。	5	4	3	2	1
19 給料の決め方は、公平である。	5	4	3	2	1
20 この会社の経営は、うまくいっている。	5	4	3	2	1
○を付けた点数を合計し、合計点を5で割り小数点1位まで記入してください。					
領域4 合計					点 ÷ 5 = 点
領域5					
21 自分の仕事は、よりよい社会を築くのに役立っている。	5	4	3	2	1
22 自分の仕事が、社会と繋がっていることを実感できる。	5	4	3	2	1
23 自分の仕事は、世間から高い評価を得ている。	5	4	3	2	1
24 自分の仕事に関連することが、新聞やテレビによくでる。	5	4	3	2	1
25 今の職場やこの仕事にかかわる一員であることに、誇りに思っている。	5	4	3	2	1
○を付けた点数を合計し、合計点を5で割り小数点1位まで記入してください。					
領域5 合計					点 ÷ 5 = 点
領域6					
26 この職場には、世間よりも長い夏季休暇や年次休暇がある。	5	4	3	2	1
27 この職場では、産休、育児休暇、介護休暇がとりやすい。	5	4	3	2	1
28 この職場では、年次有給休暇を取りやすい制度や雰囲気がある。	5	4	3	2	1
29 この職場には、心や身体の健康相談につくられる専門スタッフがいる。	5	4	3	2	1
30 心や身体の健康相談のために、社外の医療機関などを気軽に利用できる。	5	4	3	2	1
○を付けた点数を合計し、合計点を5で割り小数点1位まで記入してください。					
領域6 合計					点 ÷ 5 = 点
領域7					
31 仕事はいつも時間内に処理できる。	5	4	3	2	1
32 全体として仕事の量と質は、適当だと思う。	5	4	3	2	1
33 残業、休日、休憩を含めたいまの労働は適当だと思う。	5	4	3	2	1
34 翌日までに仕事の疲れを残すことはない。	5	4	3	2	1
35 家に仕事を持ち帰ったことはめったにない。	5	4	3	2	1
○を付けた点数を合計し、合計点を5で割り小数点1位まで記入してください。					
領域7 合計					点 ÷ 5 = 点
領域1～領域7の合計点を合計した数を35で割り小数点1位まで記入してください。					点
総合計					点 ÷ 35 = 点

4

企業経営情報レポート

社員へのメンタルヘルスケアの取り組み事例

■メンタルヘルスケアに関する全社員への教育体系を整備したA社

各種産業用セラミック製造業のA社の事業場では、4つのメンタルヘルスケア（セルフケア、ラインによるケア、事業場内産業保健スタッフによるケア、事業場外資源によるケア）を柱に活動しています。具体的には、メンタルヘルスの「セルフケア」や「ラインによるケア」に関する教育を充実するとともに、病気やケガをした従業員の就業制限を徹底し、心とからだの健康の維持・増進を図っています。同社の安全衛生スタッフへメンタルヘルス相談に来るときに、7割近くの割合で上司が部下を連れてくる（本人同意のもと）ため、ラインによるケアという面では、メンタルヘルス教育の程度の効果が出ています。

同社では、メンタルヘルス専門の産業医の指導のもと、社内でメンタルヘルスを解説した小冊子（セルフケアハンドブック）を作成して全従業員へ配布し、セルフケアも推奨しています。この冊子には、ストレスチェックの項目もあるため、自分のストレス状態を知ることもできます。

当事業場のメンタルヘルスでは、例えば、入社1年目の社員には「うつ病はだれでもかかる病気だが、適正な治療で回復し、職場に復帰できる」ことを理解してもらい、変調に対する気づきのヒントや病気にかかりにくい生活のアイデアを教え込み、セルフケアを学ばせています。

職長レベルの社員へは、部下の相談への対応方法（むやみに激励してはいけない、本人の同意のもと事業所内の診療所へ連れて来ること、など）を学ぶプログラムで、ラインによるケアの充実を図っています。

■A社のメンタルヘルス教育体系

新入社員（入社時）	メンタルヘルス入門 （心身の管理、健康要保護者管理の仕組み等）
新入社員（4カ月経過）	メンタルヘルス初級（うつ病とは）
入社2年目	メンタルヘルス中級（交流分析）
主任昇格	職場のコミュニケーション（傾聴法等）
管理職1（昇格時）	ストレスの自己チェック
管理職2	産業医によるメンタルヘルス研修

また同社には、昭和48年からすでに「健康要保護者管理」という仕組みがあります。これは不幸にしてケガを負ったり、病気になった従業員に対し、その程度に応じて就業の制限をする制度で、状況に応じて保護措置を行いながら就業させるシステムです。

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。

ジャンル:企業運営 > サブジャンル:日本版SOX法

内部統制の定義

内部統制とはどんな内容ですか。
その定義を教えてください。

①内部統制とは

企業における内部統制は、健全な企業経営や慎重な業務を遂行するために各業務で所定の基準や手続きを定め、それに基づいた管理・監視・保障を行うために企業内部に構築される仕組みです。人間が生きていく上で、体内の血管や神経が不可欠のように、企業内部に構築された内部統制は、企業が永続していくために不可欠な役割を果たします。

②内部統制の定義とは

【内部統制の4つの目的】

- 業務の有効性と効率性
- 財務報告の信頼性
- 法令等の遵守
- 資産の保全

【内部統制の6つの基本要素】

- 統制環境
- リスクの評価と対応
- 統制活動
- 情報の伝達
- モニタリング（監視活動）
- ITへの対応

③内部統制のメリットとデメリット

（1）メリット

【内部統制によるメリット】

- 企業が適切な内部統制を構築することで、不正や横領等を防止する効果が期待できる
- 企業の法規遵守（コンプライアンス）を促進する

上記の事象により企業の知名度が上がることによって、下記のようなメリットも期待できます。

- 資金調達円滑化
- 取引関係、採用円滑化
- 信用力の向上

（2）デメリット

【内部統制の構築に伴うデメリット】

- 内部統制構築費用、監査費用等の企業のコスト負担の増大
- 企業にとって事務負担が重すぎる（業務効率が悪くなる）
- 財務諸表監査報告書と内部統制監査報告書という2つの意見を表明することによって投資家の混乱を招くことになる

その他、下記のデメリットなども考えられます。

- 業績向上・企業価値向上へのプレッシャー
- 支配権の希薄化
- 買収リスク
- 社会的責任増加

ジャンル:企業運営 > サブジャンル:日本版SOX法

内部統制が定める文書化方法

内部統制が定める文書化と
その手順について教えてください。

内部統制を評価するためには、経営者は自社の内部統制の状況を客観的に見渡せるように内部体制の「文書化」を実施する必要があります。企業会計審議会の公開草案では、内部統制の文書化という言葉は使用されていませんが、これは、すでに文書化が完了している状態から内部統制評価を開始しているためと考えられます。

内部統制の文書化は、一般的に「①業務記述書」「②フローチャート」「③リスクコントロール・マトリクス」の3つの文書が用いられます。

①業務記述書

内部統制評価の対象となる社内業務を洗い出し、各部署が行う業務内容や手順を記述するものです。記載内容は「担当者の所属」「承認者の所属、役職」「売上の計上基準」「関係書類の名称と作成のタイミング」「関係する規程類の名称」「業務の手順」等の項目です。

②フローチャート

次に、それぞれの業務の流れを「フローチャート」の形式で可視化します。

「業務フローチャート」の作成は、下記の3つのポイントに留意する必要があります。

- イ) 財務報告の信頼性に繋げるため、勘定科目との関連性が明確であること
- ロ) リスクとそれに対応するコントロールが組み込まれていること
- ハ) 業務アプリケーションは、ITにより支援されている場合が多く、IT統制に配慮されていること

③リスクコントロール・マトリクス(RCM)

リスクコントロール・マトリクス(以下 RCMと略す)は、リスク・アプローチによる内部統制の評価及び監査に特有の文書を指します。内部監査部門や経営者そして外部監査人が、内部統制の評価や監査に当たって拠り所とする重要な文書の1つです。RCMを整備することは、評価や監査の作業効率の向上に寄与し、課題となっているSOX法遵守工数/コストの削減にも有効です。作成上のポイントは下記5つの項目が考えられます。

- イ) 重要な勘定科目との関連
- ロ) 経営者の主張との関連
- ハ) 業務フローチャート上のリスクとコントロール
- ニ) コントロールのタイプ
(予防的統制か発見的統制、手作業による統制、コンピュータによる統制 等)
- ホ) IT統制への配慮