

IR資料から読み解く内部通報制度の実効性

— 投資家・金融実務者が知るべき3つの分析指標 —



アジェンダ（目次）

1 はじめに

2 内部通報制度が注目される背景

3 分析指標① 通報件数の読み解き方

4 分析指標② 窓口設置形態と運用主体

5 分析指標③ 対応・改善実績の開示

6 実践的チェックポイント（IR資料の見方）

7 ケーススタディ（好例・悪例）

8 分析結果のまとめ

9 投資判断への活用・注意点

10 おわりに

はじめに



内部通報制度の重要性の高まり

企業不祥事の早期発見・対応の要として注目度増加。有効な内部通報制度は企業価値の安定性と持続可能性を担保する重要な指標となっている。



投資家視点での関心ポイント

制度の「存在」ではなく「機能」に焦点。IR資料に記載された通報制度の実効性は、企業のリスク管理能力と組織文化を映す鏡となる。



ガバナンス強化の潮流

コーポレートガバナンス・コードの改訂や投資家の要求により、通報制度の透明性向上と実効性確保が企業価値評価の重要因子に。

内部通報制度が注目される背景



不祥事リスクの増大

近年のビジネス環境の複雑化により企業不祥事リスクが拡大。情報拡散の速さから、発覚後の企業価値毀損も大きくなっており、早期発見・対応の重要性が高まっている。



制度整備の急速な進展

多くの上場企業が内部通報制度を導入・強化。有価証券報告書やコーポレート・ガバナンス報告書での開示も一般化し、「制度があるか」から「制度が機能しているか」へと関心が移行。



上場企業に求められる透明性・自浄力

ESG投資拡大に伴い、組織の透明性と自浄力が企業価値評価の重要指標に。内部通報制度は「問題を放置しない文化」の指標として投資家から注目されている。

分析指標① 通報件数の読み解き方



「通報件数ゼロ」は要注意シグナル

通報件数ゼロは「問題がなかった」のではなく「声が上げられない組織」の証拠かもしれない。あらゆる組織で小さな不適切事案は発生するもので、適切に機能する制度では一定数の通報が検知されるはず。



声が上がりづらい組織文化のリスク

形式的な窓口設置、報復への恐れ、過去の通報者への不利益処遇、トップダウン文化が強い企業では、通報制度が形骸化しやすい。実質的に「声が届かない」企業は不祥事リスクが高い。



通報件数の推移と内容分析の重要性

単なる「件数」だけでなく、通報内容の内訳（ハラスメント/業務改善/不正行為等）と推移を分析することで、企業の透明性や自浄作用の実効性を評価できる。通報件数の増加は、むしろ「不正検知システム」が機能している証拠と見るべき。

分析指標② 窓口設置形態と運用主体



社内・社外窓口の違いとリスク

窓口の設計によって通報のしやすさが左右される。社内窓口（人事・法務部門）は即時対応が可能だが、通報者の懸念から萎縮効果が生じやすい。利害関係の近さが通報の障壁となり、形式的な設置に留まるリスクがある。



外部弁護士や第三者窓口の重要性

独立した外部窓口（弁護士事務所・専門機関）は通報者の心理的安全性を高め、匿名性確保や報復防止に寄与する。ガバナンスに積極的な企業は複数窓口の設置や、社外取締役による通報内容レビューの仕組みを構築している。

窓口タイプ	メリット	リスク・注意点
社内窓口（人事・法務）	・ 即時対応が可能 ・ コスト負担が少ない	・ 利害関係の近さによる萎縮 ・ 通報者特定の懸念
経営陣直属（監査役等）	・ 形式上の独立性がある ・ 判断の迅速さ	・ 経営層の関与事案には機能しにくい
外部第三者窓口	・ 高い独立性と専門性 ・ 匿名性の確保	・ 対応の遅延リスク ・ 運用コストが高い



窓口の独立性・匿名性のチェックポイント

IR資料で確認すべきは、①窓口の運営主体が明記されているか ②匿名通報の可否 ③通報対応フローの明示 ④情報管理ルールの開示。「窓口がある」という記載だけでは不十分で、具体的な制度設計と運用体制の透明性を評価する。

分析指標③ 対応・改善実績の開示状況

通報→調査→是正措置のフロー

効果的な制度では、単なる通報記録だけでなく、調査から是正・再発防止までの一連の流れが明確に整備・開示されている。IR資料でこのフローチャートが具体的に示されているかを確認することが重要。



通報受付



調査実施



是正措置



再発防止



公開されている対応・改善例

先進的な企業は、「通報件数42件（うちハラスメント21件、業務改善提案14件他）」などと件数だけでなく種類や対応結果まで開示。企業が「通報を活かす姿勢」が伝わる記載があるかを確認する。



改善実績が"活かしている制度"の証拠

制度の実効性を示す最も明確な証拠は「改善につながった具体例」の開示。例えば「若手社員からの匿名通報を契機に業務フローを改善」「パワハラ早期検知により離職率改善」など、通報が組織変革に結びついた事例の有無を確認する。

IR資料の実践的チェックポイント



具体的な確認項目

- ✔ 通報件数の推移と内訳（ハラスメント/業務改善/法令違反等）
- ✔ 窓口の設置形態（社内のみ vs 外部弁護士・第三者機関の併設）
- ✔ 通報者保護・匿名性確保の具体的方法の明示
- ✔ 調査フロー・改善措置・再発防止策の記載



見るべき好例（ポジティブサイン）

- 👍 「通報42件（うちハラスメント21件、業務改善14件）」など具体的数値
- 👍 「重大事案3件について調査・懲戒・改善措置まで完了」など対応実績
- 👍 経年比較と改善策の更新状況（PDCAサイクルの証拠）



疑うべきパターン（レッドフラグ）

- ✖ 「通報件数ゼロ」の継続（組織規模に不自然な静けさ）
- ✖ 「調査中」「社内処理により対応済み」など具体性のない記述
- ✖ 前年と全く同じ記載内容（形骸化の兆候）
- ✖ 窓口が総務・人事のみで外部窓口の記載がない

ケーススタディ：好例・悪例

通報制度運用実態の開示が進む企業の特徴



- ・ 通報件数の推移と内訳（ハラスメント/業務改善など）を詳細に開示
- ・ 社外窓口の設置、匿名通報の仕組み、調査フローを具体的に説明
- ・ 役員への報告体制や再発防止策の取組事例を透明に公表

形式的な記載に留まる企業のリスク



- ・ 「通報制度を設置済み」という表面的な記述のみ
- ・ 「通報ゼロ」を健全性の証明として誤って解釈
- ・ 調査結果や改善策に関する開示が不明確または毎年同一文言

投資家への影響比較



良好な開示企業：リスク早期発見体制が整い、組織の自浄作用が機能。長期的な企業価値の安定性向上に寄与。

形式的な開示企業：潜在的なリスクが表面化せず、突発的な不祥事発生リスクが高い。投資判断における不確実性増大。

まとめ・投資判断への活用



「通報件数ゼロ」より"声を活かす文化"に注目

通報件数の多さはリスクではなく、むしろ健全な組織文化の表れ。制度が機能し、声が上げられる企業は不祥事リスクの早期発見・対応能力が高い。



3つの分析指標を活用したIR資料の読み解き

①通報件数の推移と内訳分析 ②窓口設置形態・運営主体の独立性 ③対応・改善実績の開示状況。この3指標から企業の自浄能力と透明性文化を評価する。



投資判断への実践的活用法

通報制度の実効性は企業の長期的価値と安定性に直結。形だけの制度よりも「声を上げ、それを活かすガバナンス」を持つ企業は、将来的なレジリエンスと価値向上の可能性が高い。