

2015.3

CSR トピックス <2014 No.12>

CSR トピックスは、CSR（企業の社会的責任）およびこれに関連する「コーポレート・ガバナンス」「リスクマネジメント」「コンプライアンス」「人権」「労働慣行」「環境」「品質」「CS（顧客満足）」「社会貢献」「CSR 調達」等の諸テーマについて、国内外の動向や企業の抱える疑問などについて紹介・コメントした情報誌です。

国内トピックス：2015 年 1～2 月に公開された国内の CSR 等に関する主な動向をご紹介します。

<公正な事業慣行>

○イオンがアジア初となる「国際フェアトレード認証調達プログラム」対象チョコレートが発売

（参考情報：2015 年 1 月 13 日付 同社 HP）

イオンは 1 月 13 日、「国際フェアトレード*認証調達プログラム」対象となるチョコレート製品の発売を開始した。

「国際フェアトレード認証調達プログラム」とは、対象となるフェアトレード認証原材料（現在は「カカオ」「砂糖」「コットン」の 3 種類）について、

企業が、

- ・自社の製品ラインナップに幅広く使用し、一定量以上調達すること
- ・中長期的な計画のもと、調達する量を増加させていくこと

をコミットすることで、当該原材料の取引拡大を目的としたプログラムである。同社はアジアで唯一、同プログラムに参加している。同社では、フェアトレード認証カカオの取引量を、2020 年までに 2012 年度対比で 10 倍（カカオ豆 50 t 相当）まで拡大することを目指している。

* 国際フェアトレード

開発途上国の原料や製品を適正な価格で継続的に購入することにより、立場の弱い開発途上国の生産者や労働者の生活改善と自立を目指す貿易のしくみ。

（フェアトレードジャパン HP より引用）

[フェアトレード認証調達プログラム対象製品に付されるラベル]



（フェアトレードジャパン HP より引用）

<営業秘密・知的財産>

○特許庁が営業秘密・知財戦略相談窓口を開設

(参考情報：2015 年 1 月 19 日付 同庁 HP)

特許庁は 1 月 19 日、営業秘密・知財戦略相談窓口「営業秘密 110 番」を新設した。(独立行政法人工業所有権情報・研修館 (INPIT) 内)

近年の知的財産に関する企業間の紛争、模倣品被害の拡大、技術流出問題の多発などを踏まえ、企業には高度な知的財産戦略の策定や営業機密等の漏えい防止対策を講じることが求められているが、主に中小企業を中心に対策が不十分であると懸念されている。

本窓口では、主に中小企業を対象に、特許としての権利化・営業秘密としての秘匿化を含む「オープン・クローズ戦略」等の具体的な知的財産戦略に加え、秘匿化を選択した際の営業秘密の管理手法、営業秘密の漏えい・流出等に関する相談に対応する、としている。また、被害相談においては警察庁と、サイバー攻撃等の情報セキュリティ対策に関する相談については独立行政法人情報処理推進機構 (IPA) と連携する体制を整えた、としている。

<女性活躍推進>

○厚生労働省が「働く女性の処遇改善プラン」を発表

(参考情報：2015 年 1 月 23 日付 同省 HP)

厚生労働省は、1 月 23 日「働く女性の処遇改善プラン」を発表した。

本プランは、「女性が様々な分野で活躍し、働きに応じた処遇を得られる社会を実現する」ために、女性の就労上の様々な不利益・ハンディキャップを解消することを目的として、同省が実施する施策をまとめたもので、「キャリアアップ支援」、「事業主への各種労働法遵守の徹底推進」、「助成金の活用」等の内容を含んでいる。

主な内容は、以下の通り。

1. 「パートタイム労働法」「労働契約法」などを集中的に周知する「均衡待遇実現キャンペーン」を全国各地で実施
2. (女性の割合の高い) 非正規雇用労働者の働きに見合った処遇改善を推進する政策的支援
3. 離職・育休で生じるブランクを取り戻し、積極的な能力開発を進めることを支援するための「能力開発機会」の充実
4. 事業主に対する各種労働法遵守のための指導、セクハラ・妊娠出産等による不利益な取り扱いが起こらない職場環境づくりの推進等、雇用管理の改善
5. 非正規社員の「正社員実現加速プロジェクト」の推進

<労働慣行>

○厚生労働省が「平成 26 年度 過重労働解消キャンペーン」の実施結果を公表

(参考情報：2015 年 1 月 27 日付 同省 HP)

厚生労働省は 1 月 27 日、2014 年 11 月に実施した「過重労働解消キャンペーン」における重点監督の実施結果を公表した。

本キャンペーンは、長時間の過重労働による過労死等に関する労災請求があった事業場や、若者の「使い捨て」が疑われる事業場に対して集中的に実態調査するとともに、是正・改善に向けた指導を重点的に実施することを目的としている。

今回の実施結果によれば、重点監督対象とした 4,561 事業場のうち、3,811 事業場（全体の 83.6%）で何かしらの労働基準関係法令違反が見られた。

また、調査項目によっては「違法な時間外労働があった事業場（50.5%）」「過重労働による健康障害防止措置が不十分なため、改善を指導した事業場（55.6%）」等、半数以上の事業場で取組が不十分であるものも見られた。

同省は今後、是正指導に応じない事業場に対しては送検も視野に入れて対応する等、引き続き監督指導を行っていくとしている。

<従業員満足>

○Great Place to Work® Institute Japan が「2015 年働きがいのある会社」ランキングを発表

（参考情報：2015 年 2 月 13 日付 Great Place to Work® Institute Japan HP）

Great Place to Work® Institute Japan（株式会社はたらきがいのある会社研究所が運営する調査機関）は、2 月 13 日「2015 年働きがいのある会社」ランキングを発表した。

同機関は毎年、調査を希望した会社の「従業員」「会社」双方にアンケート形式の調査を実施し、各社の「働きがい」の評価・ランキングを行っている。

今回のランキングでは、google（1 位）、日本マイクロソフト（2 位）、アメリカン・エクスプレス（3 位）等、が上位に名を連ねた。いずれの会社も、従業員の自主性を尊重する風土が浸透しており、「手厚いキャリアアップの機会」や、「充実した福利厚生制度」が提供されているなどの特徴が見られるという。

同機関では、従業員の感じる「働きがい」の高さは、会社に対する「信用」「尊敬」「公正」といった感情の高さと、会社での働きを通じて得られる「誇り」「連帯感」の高さに比例すると定義している。また、会社がマネジメントを通じて、「働きがい」を高めていくための機会を、以下 9 つの場面に整理し、提唱している。

「触発する」 … 従業員に、「自分たちの仕事は、“単なる仕事”ではなく、重要な意味がある」と感じてもらうための仕組み、取組

「語りかける」 … 従業員と、組織の重要性事項を共有化する仕組み、取組

「傾聴する」 … 従業員の声・意見をマネジメント層が吸い上げ、対応する仕組み、取組

「感謝する」 … 従業員の成し遂げた仕事・努力に対する感謝を示すための仕組み、取組

「育成する」 … 従業員の能力開発の機会、取組

「配慮する」 … 従業員を個人として大切にする仕組み、取組

「採用する」 … 自社の良い企業文化を継続するための採用活動や新入社員歓迎の仕組み、取組

「祝う」 … 成功体験・楽しい経験の中から連帯感を育む仕組み、取組

「分かち合う」 … 利益を皆で（従業員だけでなく社会含む）分かち合う仕組み、取組

（Great Place to Work® Institute Japan HP より引用）

<CSR>

○Reputation Institute が「2014 Global CSR RepTrak®」を発表

(参考情報：2014 年 12 月 3 日 同社 HP 他)

リサーチ会社の Reputation Institute (以下、RI) は、2014 年 12 月 3 日、世界で CSR への評価が高い企業 100 社のランキング「2014 Global CSR RepTrak®」を発表した。

同ランキングは、RI が毎年調査を実施している企業ランキング「2014 Global RepTrak® 100」*を構成する 7 項目のうち、CSR に関わる 3 項目(「Workplace(職場)」、「Governance(ガバナンス)」、「Citizenship(シチズンシップ)」) のスコアの高い企業を抽出したもの。

トップ 10 は以下の通り。

1 位	Google (米国) (IT)
2 位	Microsoft (米国) (IT)
3 位	Walt Disney (米国) (エンターテインメント)
4 位	BMW (ドイツ) (自動車)
5 位	Apple (米国) (IT)
6 位	LEGO (デンマーク) (玩具)
7 位	Volkswagen (ドイツ) (自動車)
8 位	Intel (米国) (IT)
9 位	Rolex (スイス) (精密機器)
10 位	Daimler (ドイツ) (自動車)

(参考資料：「2014 Global CSR RepTrak®」)

日本企業の最高位はソニー (11 位)。以下、キャノン (13 位)、トヨタ自動車 (16 位)、本田技研工業 (28 位) などが選出されている。

* 2014 Global RepTrak® 100

7 つの評価項目 (①Performance (業績)、②Products/Services (商品・サービス)、③Innovation (イノベーション)、④Leadership (リーダーシップ)、⑤Workplace (職場)、⑥Governance (ガバナンス)、⑦Citizenship (シチズンシップ)) について、企業のスコアを集計し、毎年 Forbes 紙が発表。

15 ヶ国 (オーストラリア、ブラジル、カナダ、中国、フランス、ドイツ、インド、イタリア、日本、メキシコ、ロシア、スペイン、韓国、イギリス、米国) の一般消費者 55,000 人への対面インタビュー形式での情報収集を基に作成している。

<人権>

○Fairtrade Africa が The Growing Women in Coffee プロジェクトの開始を発表

(参考情報：2015 年 1 月 5 日 Fairtrade Foundation HP 他)

開発途上国の生産者や労働者の生活改善と自立を目指す生産者ネットワーク組織「Fairtrade Africa」は、2015 年 1 月 5 日、イギリスでフェアトレード*の普及活動を推進する組織「Fairtrade Foundation」と協同し、ケニアの女性自立支援を目的として、3 年間の「The Growing Women in Coffee」プロジェクトを開始すると発表した。

ケニアでは、コーヒー栽培業務の 70%以上を女性が担っているにもかかわらず、農地や苗木の所有者のほとんどは男性のため、女性の多くは独立して収入を得られず、労働に見合った報酬を手に入れることができないのが現状である。

このような現状等を踏まえ、本プロジェクトが組成された。取組の概要は、以下の通り。

- ・ 150 名の女性農家に対して、農園の所有権を移行し、独立して収入を得られるようにする
- ・ 既に所有権を譲り受けた 300 名の女性に対して収穫量増加やコーヒーの品質向上に向けた新たな

な農法のトレーニングを実施する

- ・ バイオガス発電設備を女性農家に設置することで、薪の煙を直接吸う被害や薪の採取時間を軽減する

同プロジェクトで生産されたコーヒーは、フェアトレード認証の「women's coffee」としてケニアをはじめ、他の市場にも売り出される予定。

* フェアトレード

- ・ 開発途上国の原料や製品を適正な価格で継続的に購入することにより、立場の弱い開発途上国の生産者や労働者の生活改善と自立を目指す貿易のしくみ。（フェアトレードジャパン HP より引用）
- ・ 国際フェアトレードラベル機構（FLO）が、国際フェアトレード基準を設定し、原料生産、輸出入、加工、製造工程等あらゆる工程において基準を満たした製品を「フェアトレード認証製品」という。
- ・ FLO には、現在日本をはじめとする 22 のラベル推進組織と、アジア・アフリカ・ラテンアメリカの 3 つの生産者ネットワーク組織が、生産者支援活動やフェアトレード普及啓発活動を行っている。

<人権>

○Electronic Industry Citizenship Coalition がマレーシアにおける強制労働の撲滅に向けた取組を強化する方針を発表

（参考情報：2015 年 1 月 7 日 同団体 HP）

大手電子機器・IT 企業 100 社以上で構成される電子業界の CSR 推進団体「Electronic Industry Citizenship Coalition（以下、EICC）」*は、2015 年 1 月 7 日、マレーシアにおける強制労働の撲滅のための取組を強化する方針を発表した。

マレーシアのサプライヤー工場では、ネパールやインドネシアなど周辺国からの出稼ぎ労働者に対する、人材斡旋企業等による賃金搾取や不当な労働条件管理の横行などの問題が依然として存在している。

これを受けて、EICC は、以下の取組を含む方針を発表した。

- ・ マレーシアでの第三者機関による監査について、EICC の監査手順等に則っているかを調査する
- ・ マレーシアにおける強制労働の撲滅に向け、同国以外の諸外国、産業界、NGO、その他のステークホルダーとも継続的に協働する
- ・ UN Guiding Principles on Business and Human Rights（ビジネスと人権に関する国連フレームワーク）と、現状の慣行との乖離を明らかにするための特別委員会を設置する

* EICC

電子業界のグローバルサプライチェーンに関わる労働者の人権保護や地域福祉の向上に取り組む組織。メンバー企業向けに EICC 行動規範を策定している。EICC の認定を受けた第三者機関は、EICC メンバー企業のサプライヤーに対し、同規範の遵守状況を定期的に監査している。

<CSR>

○コカ・コーラが 2014 年度の「よりよい未来を創る（Shaping A Better Future）」助成金コンテストの入賞者を発表

（参考情報：2015 年 1 月 20 日 同社 HP）

ザ コカ・コーラ カンパニーは、2015 年 1 月 20 日、2014 年度の「よりよい未来を創る（Shaping A Better Future）」助成金コンテストの入賞者を発表した。

同コンテストは、同社の CSR 活動の一環で、今回が 2 回目。グローバル・シェイパーズ・コミュニティ*のメンバーを対象とし、環境保護、市民活動、地域社会への投資、青少年の起業スキル

など、各国の社会的問題に取り組むプロジェクトのうち、優れたものを表彰し、助成金を支給するもの。

今般最優秀プログラムとして表彰されたのは、インドのチャンディーガルを拠点とする「Kalpa Vrishka (願いの木)」プロジェクトで、以下のようなモバイルアプリのネットワーク構築が評価され、5万ドルの助成金が支給された。

- ・「BloodDonor.me」

インドでは献血者の割合が低く、同国における輸血用血液の不足を解消するため、ソーシャルメディア上で、人々に献血を呼びかけるアプリ。なお、既にチャンディーガル市民 500 人以上が、同アプリをダウンロードし、2,000 人を超える人々に貢献している。

- ・「InKind」

グローバル・シェイパーズ・コミュニティが実施した調査の結果、チャンディーガルで行われた寄付の 60 パーセントが必要性の低い慈善活動に使われたことが判明。このため、非営利団体が本、衣料品、支援金、ボランティアの要請など優先度の高い要望を選定・投稿し、これを閲覧したユーザーが、援助したい要望を選ぶことができるアプリ。

- * グローバル・シェイパーズ・コミュニティ

世界経済フォーラムによって任命される 20 歳から 30 歳以下の若者によるコミュニティ。優れた潜在能力、また実績を持ち、社会に貢献する強い気概を持つ人々によって構成され、コミュニティのメンバーはシェイパーと呼ばれる。現在 160 を超える国の 400 以上の都市を拠点とするネットワークを構成し、地域における社会課題を解決するプロジェクトなどを行うことを目的として活動している（参照：同社 HP）。

<サステナビリティ>

○Tesco がサプライヤー向けにオンラインのコミュニティサイトをオープン

（参考情報：2015 年 1 月 20 日 同社 HP 他）

英国小売最大手の Tesco は、2015 年 1 月 20 日、同社が抱える約 5,000 のサプライヤー向けに、オンラインのコミュニティサイト「Tesco Supplier Network」をオープンしたと発表した。

同社の運営するオンライン上で、同社サプライヤー約 5,000 社が、他のサプライヤーや生産者、Tesco に直接連絡をとることが可能となる。サプライヤーは、同社の経営戦略についてより詳しく情報収集したり、エネルギーや食糧廃棄など、自社と類似する課題に取り組んでいる同業他社を検索して、情報交換することなどが可能となる。

サプライヤー、生産者、小売（Tesco）の三者が密に情報共有することで、サプライチェーン上のロスを減少し、市場により適切な商品を提供することができるようにすることが狙いとしている。



Question

パートタイム労働法が改正され、今年 4 月から施行となりますが、企業として留意すべき点を教えてください。

Answer

1. 改正の背景・趣旨

近年、パートタイム労働者の割合が増加している中、業務領域も拡大し、役割も高度化しつつあります。

一方で、パートタイム労働者の処遇は、正社員と比較して、必ずしも十分ではないとの指摘もあります。

そこで、平成 19 年の法改正では、差別的取扱い等の禁止等による均等均衡待遇の確保や説明義務の導入による労働者の納得性の向上が盛り込まれましたが、より一層のパートタイム労働者の保護の観点から、今回の法改正が行われました。

2. パートタイム労働法の改正内容

今回のパートタイム労働法の改正内容の概要は次のとおりです。

パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保	通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者の対象範囲の拡大	①職務の内容が通常の労働者と同じ、②職務の内容及び配置変更の範囲が通常の労働者と同じであれば、差別的取扱いが禁止。 無期契約労働者か否かは問わなくなった。
	パートタイム労働者の待遇の原則の新設	すべてのパートタイム労働者について職務の内容及人材活用の仕組みが同じであれば正社員と平等に取り扱うべきという原則。
パートタイム労働者の納得性を高めるための措置	雇入時の事業主の説明義務の新設	雇入時や契約更新時に事業所において実施する雇用管理の改善措置の内容（例：賃金制度、教育訓練、福利厚生施設の利用の機会等）についての説明を義務化。
	説明を求めたことによる不利益取扱いの禁止	待遇の決定にあたって考慮した事項の説明を求めたことを理由に、不利益な取扱いをすることを禁止。
	相談体制整備（相談窓口設置等）の義務化	雇用管理の改善等に関する事項に関し、パートタイム労働者からの相談に応じ、適切な対応をするために必要な体制の整備を義務化。
パートタイム労働法の実効性の確保のための措置	勧告に従わなかった事業主名の公表制度の新設	同法に違反している事業者に対して厚生労働省が勧告をしたにもかかわらず、事業主が従わなかった場合に、事業主名が公表される制度が新設。
	虚偽報告等に対する過料の新設	同法に基づく報告をしなかったり、虚偽の報告をした場合には、20 万円以下の過料。

3. 企業として留意すべき点

(1) 法対応という観点からの留意点

法改正の趣旨を踏まえると、正社員（通常の労働者）との比較において、均等・均衡待遇が最重要ポイントといえます。

パートタイム労働者を以下の 3 類型に整理し、それぞれに実施すべき事項を均等・均衡待遇の観点から検討する必要があります。

- ①通常の労働者と職務内容同一／職務・配置の変更の範囲が同一
- ②通常の労働者と職務内容同一／職務・配置の変更の範囲に差異
- ③通常の労働者と職務内容差異／職務・配置の変更の範囲に差異

その際、パートタイム労働者が上記3種類のいずれに該当するかは、形式的判断ではなく、実質的判断が望まれます。なぜなら、「パートタイム労働者と通常の労働者の働き方の同一性について、規程上、差異を設けていたとしても、運用上僅かな差異に過ぎず、職務内容及び職務・配置の変更の範囲について、実質的に同一といえれば、処遇上の格差は差別的取扱いにあたる」と判断した判例も存在するからです（平成25年12月10日大分地裁判決）。

なお、改正法において、説明義務等が事業者に課せられていますが、実務上は、店長や職場の管理職などの現場責任者が説明を実施する場面が多いと思われます。企業の人事部門としては、自社の考え方を店長等の現場責任者に周知徹底することが肝要です。

(2) 社会的要請からの留意点

パートタイム労働は、就労にあたって様々な事情や制約を抱える労働者において、柔軟な働き方を可能とする制度であり、今後同制度の活用は一層進むものと考えられます。さらに、企業や社会にとっても、長期的な労働力不足の緩和、人的資源の有効活用等、メリットが大きいといわれています。

また、育児・介護休業法の制定や正社員を対象にした柔軟な働き方を提供する各種制度（例：短時間勤務、フレックスタイム、テレワーク等）を導入する企業も増えているなど、雇用形態の多様化は時代の要請といえます。

国際規格であるISO26000（社会的責任に関する手引き）や国連グローバルコンパクトにおいても、雇用上の差別の撤廃が重要なテーマとされており、企業・団体としての取組が求められています。

このような状況において、パートタイム労働者を含め雇用形態の違いのみを理由にした処遇の差別的な取り扱いには許されません。公正・公平な評価・処遇は、全従業員のモチベーションを向上させ、ひいては、企業の競争力につながるものです。今回の法改正は、企業の人材活用のあり方を見直す契機といえます。

【参考文献】

厚生労働省雇用均等・児童家庭局時短・在宅労働課「改正パートタイム労働法の解説～正社員と差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者の対象範囲を拡大～」NBL1033号22頁

水町勇一郎「正社員と準社員との賞与・休日賃金格差のパートタイム労働法違反性―ニヤクコーポレーション事件」ジュリスト1465号111頁

佐藤博樹「改正パートタイム労働法と企業の人材活用の課題」ジュリスト1476号37頁



Question

本年 10 月から、「マイナンバー制度」に基づくマイナンバーの通知が始まりますが、企業として具体的にどのような対応をとらなければならないでしょうか。留意すべき点を教えてください。

Answer

1. マイナンバー制度とは

正式には「社会保障・税番号制度」といい、複数の機関に存在する個人の情報を同一人の情報であるということの確認を行うための基盤であり、社会保障・税制度の効率性・透明性を高め、国民にとって利便性の高い公平・公正な社会を実現するための社会基盤（インフラ）として、住民票を持つ全ての個人と法人に対して、番号を割り当てる制度です。

同制度の導入により、行政手続きが簡素化されることによる利用者の負担軽減や、行政機関における連携が進み、作業の重複などの無駄が削減でき、効率化出来る（出典：内閣官房ホームページ「番号制度の概要」）こととされています。

2. 導入スケジュール

本年 10 月以降に、個人番号（12 桁）は市区町村から住民票の住所にマイナンバーの通知カードが送られます。法人番号（13 桁）について別途国税庁から書面で通知されます。それらを基に 2016 年 1 月から、「社会保障、税、災害対策」の行政手続きでマイナンバーの利用が開始されます。

例)

- ・社会保障：年金や雇用保険の資格取得や確認、給付 など
- ・税：税務当局に提出する申告書、届出書、調書への記載 など
- ・災害対策：被災者生活再建支援金の支給や被災者台帳の作成事務 など

3. 導入による影響

同制度の導入によって、企業は社会保障や税の手続きに関して、マイナンバーを利用した業務の効率化を図ることができますが、マイナンバーを利用するには、2016 年 1 月以前に、従業員等に対して個人番号の提供を求め、収集・管理しなければなりません。これに伴う企業への短期的な影響としては以下の通りです。

①利用目的の公表および本人確認の実施

企業は 2016 年 1 月の利用開始以前に、本人等からマイナンバーを取得しなければなりません。取得に先立って、具体的に利用目的を特定しておく必要があり、当該利用目的を本人等へ通知又は公表することが必要です。また、取得に際しては、確実に本人確認を行う必要があります。これは従業員本人だけでなく、配偶者や扶養親族についても同様で、免許証や学生証などにより本人確認を行うことが求められます。

②マイナンバーの管理

取得した従業員等のマイナンバーは、企業が 2016 年 1 月以降に届出をする社会保障や税などに関連する書類（源泉徴収票や健康保険・厚生年金・雇用保険などの書類）に、法人番号と共に記載する必要があります。

マイナンバーの管理に際しては、現行の人事・給与システムのセキュリティ状況を確認の上、新たにマイナンバーに関する取扱規程の策定や担当者以外が閲覧できないようにア

アクセス制限するなど、システムセキュリティも含めた検討が必要となります。

4. 企業としての留意点

上記の影響を勘案し、企業は以下の対策を講じることが求められます。

①マイナンバー取得に際した従業員への周知徹底

従業員からマイナンバーを収集するためには、まず同制度の概要や導入スケジュールについて周知を行い、従業員が制度を理解した上で、利用目的を公表することが望ましいといえます。公表に際しては、利用目的を特定したうえで、企業内のイントラへの掲示や全従業員宛の電子メールで案内する、また、就業規則を改訂し、利用目的を明記する等の方法が考えられます。

②マイナンバーのシステム管理の徹底

上記の通り、マイナンバーは「複数の機関に存在する個人の情報を同一人の情報であるということの確認を行う」ことが出来るものです。万が一、この情報が漏えいすると本人への影響は甚大なものとなるため、企業は収集したマイナンバーの漏えい・盗難を防止するよう厳格に管理することが求められます。実際、マイナンバー法では番号の管理に関して個人情報保護法よりも重い罰則を設けています。

よって、企業はマイナンバーを管理する担当者に対して、必要な目的以外には使用しないよう徹底することはもちろん、マイナンバーを取り扱う事務内容や担当者を最低限に限定するとともに、データベースに対するアクセス制限や権限管理を強化するなど、システムセキュリティを高めることが求められます。

これまでも、企業においては顧客の個人情報や自社の機密情報のセキュリティが強化されてきましたが、従業員の個人情報の漏えい等については、相対的に大きなリスクと捉えていなかったものと思われます。今回のマイナンバー制度開始を契機に、パート、アルバイトも含めた従業員情報に関しても然るべきセキュリティレベルが確保されているか、現状を見直していくことが求められます。

以上

本誌は、マスコミ報道など公開されている情報に基づいて作成しております。
また、本誌は、読者の方々に対して企業の CSR 活動等に役立てていただくことを目的としたものであり、事案そのものに対する批評その他を意図しているものではありません。

株式会社インターリスク総研は、MS&AD インシュアランスグループに属する、リスクマネジメントについての調査研究及びコンサルティングに関する専門会社です。

CSR・内部統制に関しても、以下のようなコンサルティング・セミナー等を実施しております。
これらのコンサルティングに関するお問い合わせ・お申込み等は、下記の弊社お問い合わせ先、または、お近くのあいおいニッセイ同和損保、三井住友海上の各社営業担当までお気軽にお寄せ下さい。

お問い合わせ先

㈱インターリスク総研 事業リスクマネジメント部（CSR・法務グループ）
TEL.03-5296-8912 <http://www.irric.co.jp/>

<CSRコンサルティングメニュー>

- ①経営トップにCSRの本質を理解してほしい。
⇒経営者向けCSR研修
- ②目指すべきCSR像を定めたい。
⇒グランドデザイン策定コンサルティング
- ③迅速かつ確実な手順・ペースで活動を進めたい。
⇒CSRマネジメントシステム構築コンサルティング
- ④まず行動憲章・規範を作りたい。
⇒経営理念、行動憲章・規範、綱領、ガイドブックの策定コンサルティング
- ⑤ステークホルダーとのコミュニケーションを促進したい。
⇒ステークホルダー・ミーティングの企画・運営支援
- ⑥全員参加で進めたい。
⇒教育プログラム策定コンサルティング
CSR社内研修用ビデオの製作

<内部統制コンサルティングメニュー>

- ①役員・従業員に周知徹底させたい。
⇒内部統制セミナー
- ②「リスクの評価と対応」を実践したい。
⇒総合リスクマネジメント・コンサルティング
危機管理体制構築コンサルティング
- ③「法令遵守」の体制・対策を整備したい。
⇒コンプライアンス体制構築コンサルティング
- ④自社固有の「統制環境」を整備したい。
⇒企業行動憲章・役職員行動規範策定コンサルティング
CSRコンサルティング
- ⑤「内部統制に関する基本方針」を具体的に展開したい。
⇒内部統制・CSRグランドデザイン・アクションプラン策定コンサルティング

不許複製／©株式会社インターリスク総研 2015