

2015.1

CSR トピックス <2014 No.10>

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：2014 年 11 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。

<ハラスメント>

○厚生労働省がマタニティーハラスメント等の実態調査を実施する意向を表明

（参考情報：2014 年 11 月 7 日 国会議事録他）

厚生労働省は、2014 年 11 月 7 日、妊娠・出産等を理由に不利益な取扱いを受けるマタニティーハラスメント等について、詳細な実態調査を実施する意向があることを表明した。

同省は、妊娠、出産等を理由とする不利益な取扱いについて、正規雇用の女性だけでなく、派遣やパートなど、社会的立場が弱い非正規雇用の女性の被害状況についても、詳細な実態調査を実施する必要性があるという考えを示している。

調査を実施する場合の詳細な方法や規模は、今後検討する予定。

<コンプライアンス>

○法務省が改正会社法に伴う会社法施行規則等の改正案に関する意見公募を開始

（参考情報：2014 年 11 月 25 日 政府の意見募集の HP）

法務省は、2014 年 11 月 25 日、改正会社法（公布日：2014 年 6 月 27 日）に伴う、会社更生法施行令および会社法施行規則等の改正案について、意見公募の受付に付すことを公示した。

会社法施行規則の改正案として、内部統制システム関連では、事業報告の内容の見直しが含まれている。

従来の会社法施行規則では、事業報告の内容として、「法第 348 条第 3 項第 4 号、第 362 条第 4 項第 6 号並びに第 416 条第 1 項第 1 号ロ及びホに規定する体制の整備についての決定又は決議があるときは、その決定又は決議の内容」と規定されていたが（会社法施行規則 118 条 2 号）、今般、運用状況の概要も追加する予定。

同改正案が承認されれば、今後は内部統制システムの運用状況の概要についても、情報開示が求められる。

<コーポレートガバナンス>

○金融庁・東京証券取引所が複数の社外取締役の設置等を促す企業統治指針案を提示

（参考情報：2014 年 11 月 25 日 金融庁 HP・東京証券取引所 HP、11 月 26 日 日本経済新聞他）

金融庁および東京証券取引所（以下、東証）は、2014 年 11 月 25 日、政府が成長戦略に掲げる企業統治の強化のための「コーポレートガバナンス・コード」（企業統治指針）案を公表した。

日本企業の企業統治の透明性を高め、海外投資家の信頼を強化するため、2014 年 8 月に、コーポレートガバナンス・コードの策定に関する有識者会議の初会合以降、計 7 回にわたる議論の後、

同案のとりまとめに至ったもの。

同案は、「株主の権利・平等性の確保」、「従業員・顧客などとの協同」、「透明性の確保」、「取締役会の責務」、「株主との対話」という5つで構成されている。

①上場企業に、少なくとも2名以上の「独立社外取締役」の選任を促し、また②（左記①に関わらず）自社の業種・規模・事業特性・機関設計・自社をとりまく環境等を総合的に勘案して、少なくとも取締役会構成員の3分の1以上の「独立社外取締役」の選任が必要と考える上場会社には、その取組方針の開示を求めている点が主な内容。現行の東証上場規則で求めている「独立役員」1名以上の選任より踏みこんだ内容になっている。

対象となる見込みの東証一部・二部上場企業（約2380社）は、同指針に記載されている施策をすべて取り入れる義務はないが、導入しない場合は理由などの開示を求められることになる予定。

<障がい者の活用>

○企業で活躍する障がい者を表彰する「ACE アワード」で KDDI の社員が第一回グランプリを受賞 （参考情報：2014 年 11 月 26 日 同社 HP 他）

2014 年 11 月 19 日、一般社団法人「企業アクセシビリティ・コンソーシアム（Accessibility Consortium of Enterprises (ACE)）」が主催する「第一回 ACE アワード」で、KDDI の社員がグランプリを受賞した。

ACE は、企業の成長に資する新たな障がい者雇用モデルの確立と、企業の求める人材の社会への輩出を目的として、2013 年に設立され、現在、KDDI を含む 24 社の企業が参加している。ACE アワードは、企業で活躍する障がい者のロールモデル（行動や考え方の模範となる人物）を表彰する制度で、第一回目となる今回は、ACE の会員企業から 16 名がノミネートされた。

KDDI では、手話のできるスタッフが少なく、筆談などでコミュニケーションをとる状況であったため、聴覚に障がいを持つ顧客からスマートフォンの使い方や料金についての相談等を受けた際、うまく対応ができていないのではないかという不安を抱えていた。

当該社員は、自身も聴覚障がいを持っていることから、店頭での手話による接客サービスを自ら企画し、スマートフォンの購入手続、利用方法の説明、修理などのサポートを手話で対応、聴覚に障がいを持つ多くの顧客のニーズに応えた点が評価された。

<コンプライアンス>

○経済産業省が不正競争防止法見直しの方針を提示

（参考情報：2014 年 11 月 27 日同省 HP、11 月 28 日 日本経済新聞他）

経済産業省は、2014 年 11 月 27 日、「産業構造審議会 知的財産分科会 営業秘密の保護・活用に関する小委員会（第3回）」で、企業の技術情報をはじめとする営業秘密の流出防止のため、不正競争防止法を見直す方針を示した。

近年、国内外で日本企業の営業秘密が不正に流出する事件が相次ぐ中、営業秘密の流出防止のための抑止力の高い規制内容へ見直し、取締りを強化することで、日本企業の国際競争力を保護することが狙い。

主な見直しの方向性は次頁の通り。なお、同省は、2015 年の通常国会で同方針を踏まえた改正法案を提出する見通し。

	現行法	見直しの方向性
刑事罰の対象	営業秘密侵害行為の既遂のみを処罰対象	未遂行為も処罰の対象
営業秘密の転得	①営業秘密の窃取行為者（一次取得者）、および②一次取得者から直接に当該営業秘密を不正に取得した二次取得者による使用・開示のみが処罰対象 ※窃取行為者本人以外の者から営業秘密を不正に取得した者は処罰対象外	窃取行為者本人からの直接の取得に限らず（三次以降の取得者であっても）、不正に取得されたことを知って営業秘密を使用しないし開示する行為を処罰対象
営業秘密使用物品の譲渡・輸出入	営業秘密の不正使用自体は処罰対象であるが、営業秘密を不正に使用して生産された物品（営業秘密使用物品）の譲渡等に関する規制は存在しない	一定の条件下で、営業秘密使用物品を譲渡等する行為が、刑事罰や民事上の措置（差止・損害賠償）の対象
刑事訴訟の条件	親告罪 （公訴提起に当たり被害者による告訴が必要）	非親告罪

（経済産業省「産業構造審議会 知的財産分科会 営業秘密の保護・活用に関する小委員会（第3回）配布資料」をもとに弊社作成）

<地球温暖化>

○国連の気候変動に関する政府間パネルが、最新の統合評価報告書を発表

(参考情報：2014 年 11 月 3 日付 IPCC HP 他)

「気候変動に関する政府間パネル」(Intergovernmental Panel on Climate Change 以下、IPCC*)は 11 月 2 日、最新の統合評価報告書を公表した。

統合評価報告書は、一昨年 9 月から昨年 4 月までに公表された 3 つの作業部会**の報告書と、関連する特別報告書の内容を横断的に統合したもので、人為的な温室効果ガスの排出による気候変動の現状及び、今後の見通しについての最新の知見を取りまとめたものである。

報告書では、今世紀末までの気温上昇を 2 度未満に抑える国際目標を達成するためには、温室効果ガスの排出量を一定レベル以内に抑える必要があるが、現在のペースで排出が続けば 20～30 年で目標の達成は困難となる、という見通しを示した。

本報告書は、12 月にペルーのリマで開催される「気候変動枠組条約締約国会議 (COP20)」をはじめ、今後の地球温暖化対策のための様々な議論に科学的根拠を付するために使用されることになる。

* 人為起源による(人類の日常生活、産業活動等を原因とする)気候変化、影響、適応及び緩和方策に関し、科学的、技術的、社会経済学的な見地から包括的な評価を行うことを目的として、1988 年に国連環境計画 (UNEP) と世界気象機関 (WMO) により設立された組織。

(出典：気象庁 HP)

** 第一作業部会 … 気候システム及び気候変化の自然科学的根拠についての評価

第二作業部会 … 気候変化に対する社会経済及び自然システムの脆弱性、気候変化がもたらす好影響・悪影響、並びに気候変化への適応のオプション(様々な選択肢)についての評価

第三作業部会 … 温室効果ガスの排出削減など気候変化の緩和のオプションについての評価

(出典：気象庁 HP)

<環境>

○カーボン・ディスクロージャー・プロジェクトが、世界の森林破壊と企業の事業活動との関係性に関する報告書を発表

(参考情報：2014 年 11 月 11 日付 CDP HP)

国際 NPO のカーボン・ディスクロージャー・プロジェクト(以下、CDP)は、11 月 11 日、世界の森林破壊と企業の事業活動との関係性に関する報告書を発表した。

本報告書は、CDP の保有する森林破壊のデータベースと、世界の代表的な 152 企業の森林破壊に関する情報開示状況を分析し、各社の事業と森林破壊との関連性、企業による森林破壊問題への取組の現状等をまとめたものである。

CDP は、森林破壊の主な要因は、木材に対する需要の増加だけではなく、牛の放牧地、パーム油・大豆生産地の拡大にあり、製紙業界のみならず非常に多くの業界・企業が森林破壊に関わっていること、森林破壊の地球温暖化に対する影響が運輸セクターによる影響と同程度(それぞれ原因全体の 15%ずつを占める)に拡大していることを指摘したうえで、以下のとおり報告を行った。

- 企業は、森林破壊と自社事業の関わりについて意識しているものの、根本的な問題の解決につながる取組を実施するには至っていない。
- 企業は、自社およびサプライチェーンの事業活動全体を鑑みれば、森林破壊の抑制に関与できる機会を必ず1つは有しており、無関係な業界・企業はない。
- 森林破壊に対し、具体的かつ効果的な取組がなされなければ、競合他社への優位性を損なう。

＜再生可能エネルギー＞

○IKEA が、大型の集合型風力発電所を取得

(参考情報：2014 年 11 月 18 日付 同社 HP)

IKEA は 11 月 18 日、テキサス州にある 165 メガワットの風力発電所を取得した、と発表した。

同社は、今年初めにもイリノイ州にある風量発電所を取得しており、この度取得した発電所の発電量とあわせると、米国における平均家庭 9 万世帯分の電力量に相当する。他にも、米国内外にて、店舗屋上へのソーラーパネルの設置、冷暖両方の地熱システムの導入、世界 9 か国における 279 本の風力タービンの稼働等、再生エネルギーに対し積極的に投資を行い、導入を進めている。

同社は、「最高サステナビリティ責任者」(CSO：Chief Sustainability Officer)と呼ばれる役職を設け、サステナビリティを「経営上の中核課題」として位置付けており、2020 年までには同社の全消費電力と同等量の再生可能エネルギーの生産を目指している。

＜サステナビリティ＞

○国連グローバルコンパクトが、持続可能性に関する企業の課題に、取締役会を関与させるための新しいプログラム「グローバルコンパクト・ボードプログラム」を開始

(参考情報：2014 年 11 月 20 日付 国連グローバルコンパクト HP)

国連グローバルコンパクト(以下、国連 GC)は 11 月 20 日、持続可能性に関する企業の課題に、取締役会を関与させるための新しいプログラム「グローバルコンパクト・ボードプログラム」を開始した。

本プログラムは、個別企業ごとの現状の取組の評価、専門のファシリテーターによる取締役会でのディスカッション、課題分析ツールの使用を通じて、企業ごとの課題と当該企業の取締役会が果たすべき役割を明確にし、持続可能性に関する戦略を全社で推進させるためのものである。

国連 GC は、新たな企業価値を創造しながら、全てのステークホルダーの期待に応え、企業が持続的に発展していくためには、取締役会レベルでの積極的な議論と適切な行動が必要であるとしており、そのためにまずは各社が真に目指すべき姿と、実際の行動とのギャップを理解することが求められる、としている。

＜健康＞

○アップルが、(RED) *世界エイズデー2014 キャンペーンを実施

(参考情報：2014 年 11 月 24 日付 同社 HP)

アップルは 11 月 24 日、世界エイズデー(12 月 1 日)にあわせ、(RED) 世界エイズデー2014 キャンペーンを実施した。

同社は、年間で最も多く買い物が行われる 2 日間**の製品売り上げの一部を「世界エイズ・結核・マラリア対策基金」へ寄付することとした。また、エイズ撲滅プロジェクト「(RED)」への協力を表明し、同プロジェクトのテーマカラーである赤色を基調とした製品群「(PRODUCT) RED」

や、従来より人気のあるアプリに、様々な追加機能を盛り込んだ「特別版」を開発・販売し、得られた売り上げの一部または全てを寄付することとした。

* エイズに感染して生まれてくる人がいない世代を 30 年以内に作ること、を目標とするエイズ撲滅プロジェクト。アップルの他、コカ・コーラ、スターバックス社などが参加している。

** 感謝祭（11 月第 4 週の木曜日）の翌日（ブラックフライデー）と、翌月曜日（サイバーマンデー）はアメリカ全土の小売店やネット通販業者でバーゲンが開催される 2 日間となっている。2014 年は、11 月 28 日金曜日と 12 月 1 日月曜日が該当した。



Question

会社法改正によって新たに導入された「多重代表訴訟」の制度概要と企業に求められる対応について教えてください。

Answer

1. 多重代表訴訟制度導入の背景

本年 6 月に成立し、早ければ 2015 年 4 月にも施行されるといわれる改正会社法では、いわゆる「多重代表訴訟」と呼ばれていたものが「特定責任追及の訴え」という制度として法定化されました（以下、本稿では、「多重代表訴訟」の名称を使用します）。

その背景として、完全子会社においては、役員の任務懈怠等により当該会社に損害が発生した場合に、株主である親会社による子会社役員への責任追及が人的関係や仲間意識から期待できないことが指摘されていました。また、子会社の不祥事等により企業グループ全体に影響を与えるような事件が相次いだことを受けて、親会社株主保護の観点から、親会社株主が直接子会社役員の責任追及をできるようにすべきであるとの要望がありました。

本制度導入にあたっては、上記で指摘されていた事項に関しては既存の規律で担保できるとして、経済界からは反対の声が上がったものの、下記に整理した要件のもと、制度化に至りました。

なお、今回の改正で内部統制システムとして取締役会で決議すべき事項に「当該株式会社及びその子会社から成る企業集団の業務の適正」が追加されましたが、グループ経営におけるガバナンスの強化を促すという点で、本質的には多重代表訴訟と趣旨を同じくするものといえます。

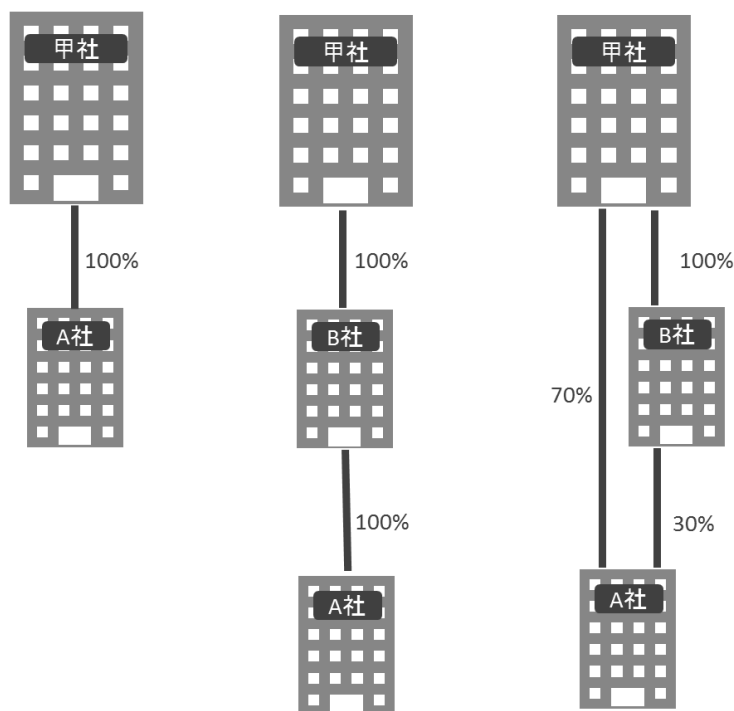
2. 多重代表訴訟が認められるための要件

多重代表訴訟が認められるための要件は次のとおりです。

- ①原告は最終完全親会社の「総株主の議決権または発行済株式の 100 分の 1 以上」を有する株主であること
- ②原告は最終完全親会社等が公開会社である場合には 6 ヶ月以上同社株式を保有している株主であること
- ③被告役員の会社の株式の帳簿価格が最終完全親会社の総資産額の 1/5 を超えること
- ④被告となる役員の意思決定・行動によって当該会社及び最終完全親会社に損害が発生していること
- ⑤提訴請求後、60 日以内に当該会社が自社の役員の責任を追及する訴えを提起しない場合であること

なお、最終完全親会社等とは、当該株式会社の完全親会社等であり、かつその会社に完全親会社等がないもの（改正会社法 847 条の 3 第 2 項）をいいます。すなわち、当該株式会社の株式全部を直接的に保有するか、完全子会社等を介して間接的に保有している最上位の親会社が最終完全親会社等にあたります。

【最終完全親会社等の形態例】



A社との関係で甲社がいずれも最終完全親会社となる。

3. 企業に求められる対応

2. で述べたとおり、多重代表訴訟が認められるためには、様々な要件を満たす必要があります。このため、実際に提訴できるケースは、限定的であるといわざるを得ません。

しかし、本制度の背景でも言及したように、「企業集団としての価値向上」が今回の改正の根底にはあります。したがって、多重代表訴訟の対象となる企業のみならず、当該企業集団全体でグループ内部統制の強化も含めた対応が求められているといえます。

そこで、最終完全親会社及び子会社においては、それぞれ対策を検討しておくことが望まれます。

(1) 親会社

グループ全体の企業価値の向上を図る観点から、子会社の事業規模や事業内容等を考慮に入れながら、グループ内部統制を実施していくことが求められます。その際の留意点は次のとおりです。

①グループ内部統制基本方針

グループ内部統制に係る基本方針（目的、適用範囲、組織体制、最低限整備すべきポイント等を整理したもの）を明確化しておく。

②推進体制

親会社・子会社間の役割分担・権限を明確化するとともに、子会社に対する親会社の指導・支援機能を予め決めておく。

③リスクの洗い出し・評価

当該子会社の事業・取引形態等に伴うリスクを網羅的に把握し、グループへの影響について定期的に点検しておく。

④対策の実施

③の結果を踏まえたリスク対策について、実施主体はあくまでも子会社であるが、親会社は適宜指導・支援を行う。また、グループ共通の重要リスクへの対策については、グループ会社によって対策のばらつきが生じることのないよう、グループ会社向けのガイドラインを定める等により積極的に関与する。

⑤リスク対策への取組状況のモニタリング

グループ各社におけるモニタリングの精度を高めるために、モニタリング項目、評価基準について親会社主導で示すとともに、モニタリング結果について集約・把握し、必要に応じて是正を促す（是正のための指導・支援も含む）。

また、グループ共有の重要リスクについては、親会社主導でモニタリングを行っていく。

⑥子会社に重大事故・事件が発生した場合の対応

グループ各社において重大事故・事件になりかねない事象の発生を認識した場合において、迅速に親会社に当該情報が共有できる仕組みを講じるとともに、解決等に向けた指導・支援を積極的に行う。

(2) 子会社

子会社において求められる対策は次のとおりです。

①役員の義務と責任の理解

自身に課せられた善管注意義務の内容と役員賠償責任リスクについて正しく理解する。

②適正な経営判断を実現するための仕組みの整備

経営判断に対して、取締役が善管注意義務違反を問われないためには、判例上、必要十分な情報に基づき、適正な手続きに沿った合理的な意思決定が求められている。上記意思決定が担保できるよう、取締役会の運営ルールを明確にするとともに、取締役らによる意思決定をサポートするための体制の充実を図ることが必要である。

③内部統制の強化

グループ内部統制の方針に従い、親会社からの指導・支援のもと自社の内部統制の強化を図る必要がある。その際の留意点は次のとおり。

- ・経営層のコミットメント
- ・グループ内部統制の方針を踏まえた自社の方針の明確化
- ・内外の環境変化に対応可能な中長期的な計画と段階的なゴールの設定
- ・責任者・推進組織の役割権限等の明確化
- ・リスクの洗い出し・評価と当該結果の親会社への共有
- ・重要リスクの特定と対策の実施
- ・モニタリングおよびレビュー、継続的改善
- ・親会社との綿密な連携が実現可能な危機管理体制の整備
- ・内部通報制度の整備
- ・内部統制の趣旨・目的、重要性について全役職員が共通認識を有するための教育・研修の実施
- ・上記取組を推進するための経営資源の確保

④文書の保管

訴訟に備えて、取締役会の議事録や意思決定の前提となった資料等の文書やその他記録に関して、適切な文書管理ルールを定め、運用する。



Question

当社は海外に拠点があるのですが、海外拠点で発生した危機を、本社で迅速に把握するにはどのような取組をすればよいのでしょうか？

Answer

発生した危機に適切に対処していくためには、危機情報の迅速な把握が不可欠です。特に、海外で発生した危機の場合、危機発生現場との距離や時差などの要因により、迅速な情報収集が困難であるといった特殊性も考慮し、仕組みを構築することが肝要です。そのためには、

■ 以下のポイントをおさえた危機報告ルールを整備

- ・ 報告すべき危機の明示
- ・ 報告ルートの整備
- ・ 報告手段の確保
- ・ 報告項目の明示
- ・ 報告タイミングの明示

■ 危機報告ルールの周知徹底

■ 役職員の危機に対する感度の向上

が重要です。

1. 危機報告ルールの整備

(1) 報告すべき危機の明示

迅速な危機の報告を促すためには、本社として報告を要する危機を明示する必要があります。日本国内において想定される危機だけではなく、たとえばテロや暴動、進出国特有の法令・規制等への抵触、進出国のカントリーリスクなどの海外特有の危機を踏まえて設定する必要があります。また、より早期に危機を把握すべく、明らかに危機に該当すると判明する以前（危機の予兆を察知した段階）に報告させるルールとすることが重要です。

(2) 報告ルート

海外からの報告の場合、国内の危機を念頭においた報告ルートでは、時差等によりスムーズに連絡が取れない場合が想定されます。このため、365日24時間接続可能なホットラインを設けることが必要です。例えば、社内でホットライン用の携帯電話を担当者が交代で常時携帯する、社外に受付専用窓口を委託するといった方法が考えられます。

(3) 報告方法

報告方法については、海外拠点・出張地域の通信状況や社内のリソースを踏まえ、合理的な手段が確保されているかが重要な観点になります。例えば、電話やメールというベーシックな方法以外にも、危機報告の専用システムを構築し、危機認知者が入力すると危機管理責任者等に一斉送信される仕組みを構築するなどの工夫をしているケースもあります。

(4) 報告すべき項目

必要な情報を確実に収集するためには、報告すべき項目（発生した危機の概要、発生場所、目撃者、被害状況等）をあらかじめ明示しておくことが重要です。グループ全体に関係する危機を想定し、本社から海外拠点にどのような項目の報告を求めるのかを示していくことが有効です。

(5) 報告タイミング

危機発生時には、危機の種類等に関わらず速やかに報告を求める必要があります。そのために報告タイミングを明示する必要がありますが、例えば「速やかに報告」などの定性的な表現ではなく、「危機の端緒を認知した場合、即日報告」などと具体的に示すことにより、報告者の主観によるタイミングのばらつきを是正していく必要があります。

2. 報告ルールの周知徹底

ルールが着実に実践されるよう、平時より継続的に周知徹底することが必要です。

(1) マニュアル・ツール類の整備

マニュアル等の読みやすい形式とすることはもちろん、海外拠点のスタッフへの周知を想定し、たとえば英語版のマニュアル、常時携帯しやすいカードサイズのマニュアル、事務所の掲示用ポスター等のツールを作成することも有効です。

(2) 定期研修

平時において危機管理に関するルール等を積極的に参照されるケースは稀です。そのため、たとえば階層別研修や年間の定例研修やEラーニングに取り入れることにより、定期的な周知を図ることも必要です。海外拠点に直接本社から研修を行うことが困難な場合は、研修ツールを本社から提供するなど、拠点における研修実施を後方支援するなどの工夫が重要です。

3. 危機に対する感度の違いによる報告不全の解消

役職員の危機に対する感度が低く、危機に該当する事象を危機と認知しない場合や、認知したとしても報告に消極的であればルール等は機能しません。そこで、以下のような取組が有効です。

(1) 役職員教育

リスクがどのように顕在化し、どのようにワーストシナリオに展開するかを想像する能力を養う取組を地道に行っていくことが重要です。例えば、他社の事件・事故事例を用いた教育の実施が挙げられます。他社の事件・事故事例から、発生原因や状況を悪化させた要因等を分析し、自社に置き換えて考えることが、リスクへの感度を向上させる上で有効です。

(2) 本社による適切なサポート体制の整備

現地が本社への早期報告を躊躇する一因として、「報告しても自らの業務が増えるだけで、本社の支援は期待できない」、「本社は敷居が高くて報告できない」といった不信感が背景にあるケースがあります。このような不信感を払拭するためにも、危機発生時における本社の支援方針を示しておくことが重要です。また、同方針に沿って本社側の緊急時体制を整備していくことも求められます。例えば、本社や近隣地域の拠点からの応援要員派遣の選定基準を設け、実際の派遣に備えて応援者を教育しておくことなどが挙げられます。

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