

2014.12

CSR トピックス <2014 No.9>

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 10～11 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。

<女性活躍推進>

○厚生労働省が女性管理職比率の策定・公表を義務化する方針を決定

（参考情報：2014 年 10 月 7 日付 厚生労働省 HP）

厚生労働省は、10 月 7 日の労働政策審議会雇用均等分科会において、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法案要綱」について審議し、国や地方公共団体、各企業に対し、女性の管理職比率目標数値の策定・公表を義務付ける法案を提出する方針を示した。

今後、政府により具体的な目標設定や情報公開の方法に関する指針が示され、それを踏まえ、国や地方公共団体、各企業は、女性登用の数値目標や、取組内容を盛り込んだ行動計画を策定し公表することが義務付けられる。数値目標は一律ではなく、女性の採用比率や勤続年数、労働時間状況などを分析したうえで、それぞれが独自に定める。なお、300 人以下の企業に対しては、「努力目標」とするにとどめている。

* 10 月 17 日閣議決定されたが、衆議院解散により、廃案となった。

<労務>

○経済産業省が企業の「健康経営」「健康投資」を推進するための施策を展開

（参考情報：2014 年 10 月 15、25 日付 経済産業省 HP）

経済産業省は、10 月 15 日、「企業の『健康投資』ガイドブック～連携・協働による健康づくりのススメ～」を公表した。

本ガイドブックは、「健康経営」*「健康投資」**という概念とそのメリットへの理解、その具体的な取組手法を浸透させ、企業経営者自らが「健康経営」の理念を考え、「健康投資」を実践することを促すものである。

また、同省は 10 月 25 日、東京証券取引所と共同で、従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる企業を「健康経営銘柄」として選定し、2016 年 3 月頃公表することを発表した。「健康経営」に優れた企業を選定し、長期的な視点からの企業価値向上を重視する投資家からの投資を促し、企業の「健康経営」取組の促進につなげたい、としている。

<銘柄選定の評価基準>

- ・健康経営が経営理念・方針に位置付けられているか
- ・健康経営に取り組むための組織体制が構築されているか
- ・健康経営に取り組むための制度があり、施策が実行されているか
- ・健康経営の取組を評価し、改善に取り組んでいるか
- ・法令を遵守しているか

等

* 「健康経営」

従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践すること

(出典：経済産業省 HP ニュースリリース 2014 年 10 月 27 日)

** 「健康投資」

企業にとって、従業員の健康維持・増進を行うことは、医療費の適正化や生産性の向上、さらには企業イメージの向上につながるものと捉え、それらの取組に必要な費用を「コスト」ではなく、将来に向けた「投資」であるとする考え方

(出典：経済産業省「企業の『健康投資』ガイドブック」)

<コンプライアンス>

○不当表示への課徴金制度を盛り込んだ「不当景品類及び不当表示防止法の一部を改正する法律案」が成立

(参考情報：2014 年 10 月 24 日付 消費者庁 HP、11 月 20 日付 国会 HP)

11 月 19 日、不当表示を抑止する課徴金制度を盛り込んだ「不当景品類及び不当表示防止法の一部を改正する法律案」が成立した。

対象となる違反は、実際より著しく優れていると消費者に思わせる「優良誤認」と、実際より著しく有利だ(得だ)と思わせる「有利誤認」の 2 つであり、違反があった場合、当該商品やサービスの最大 3 年分の売上額の 3%を課徴金として徴収する。

調査前の自主申告や、顧客への自主的な返金措置を行うことで、課徴金の減額・免除が認められる。また、課徴金の額が 150 万円未満の場合や、商品仕入れ先などに表示根拠を確認する等の注意を十分していた場合等は課徴金の対象とならない、としている。

<情報管理>

○経済産業省が営業秘密管理指針の改訂案を公表

(参考情報：2014 年 10 月 31 日付 経済産業省 HP 他)

経済産業省は 10 月 31 日、企業の営業秘密管理に関する指針の改訂案を公表した。

従来、営業秘密を盗まれた企業が損害賠償請求等の訴訟を提起しても、当該秘密情報の管理が杜撰な場合等には、「営業秘密」と認められず、企業側の主張が認められないケースがあった。

今回の改訂では、「紙媒体」「電子媒体」等、情報の保存形態別に、営業秘密と主張しやすくするための新たな管理指針を示した。具体的な内容は以下の通り。

<営業秘密情報の媒体別管理指針>～営業秘密管理指針(全部改定案)より抜粋～

・「紙媒体に保存された営業秘密」

- 当該文書に「マル秘」と記載し、秘密管理意思を示す
- 施錠可能なキャビネットや金庫等に保管する

・「電子媒体に保存された営業秘密」

- 記録媒体へ「マル秘」シールを貼り付ける
- 当該電子ファイルそのもの、または、当該ファイルを含むフォルダの閲覧に要するパスワードを設定する

・「製造機械や金型そのものに営業秘密が化体(有形物化)している場合」

- 装置のある施設の扉に「関係者以外立ち入り禁止」の張り紙を張る
- 警備員を置く。入館 ID カードが必要なゲートを設置したりして、工場内への部外者の立ち入りを制限する

- 写真撮影禁止の張り紙をする
- 営業秘密に該当する物件を営業秘密リストとして列挙し、当該リストを営業秘密物件に接触しうる従業員内で閲覧・共有化する
- ・「無形情報」（従業員の経験知等）
 - 営業秘密の具体的内容をリストにする
 - 営業秘密を具体的に特定して秘密保持契約を締結する

＜知的財産管理＞

○特許庁が特許の帰属を「会社」とする特許法改正案を正式に決定

（参考情報：2014 年 11 月 20 日付 特許庁 HP、日本経済新聞朝刊）

特許庁は、11 月 19 日に有識者会議を開き、職務発明に関する特許を受ける権利は、「会社に帰属する」とする特許法改正案を、来年の通常国会へ提出することを決定した。

現行の特許法では、職務発明に関する特許は、発明した従業員に帰属するとされていた。しかし近年は、

- ・製品の高度化・複雑化（1 つの製品が複数の特許から構成されている等）、一発明が複数人の共同開発で生み出されるケースの一般化により、「相当な対価」を算出することが困難となっており、また、青色発光ダイオードに関する訴訟をはじめ、これらの問題に基づく訴訟リスクが高まっている
- ・企業の知的財産戦略（オープン・クローズ戦略*等）の運営に支障を来す

といった問題が生じており、これらの問題を解決するために、特許の帰属を、会社と従業員のどちらにするか、有識者会議で議論を行った。その結果、以下の方針で同法を改正することとしたものである。

1. 職務発明に関する「特許を受ける権利」は、「会社に帰属するもの」とする。ただし、会社の判断で従業員に帰属させることを選択することも可能とする。
2. 会社が従業員に対して、経済上の利益を付与することを義務付ける。
3. 会社に発生するコストや（従業員との調整等の）困難を低減するために、ガイドラインを策定する。

* オープン・クローズ戦略

知的財産のうち、どの部分を秘匿または特許などによる独占的排他権を実施（クローズ化）し、どの部分を他社に公開またはライセンスするか（オープン化）を、自社利益拡大のために検討・選択すること

海外トピックス：2014 年 10～11 月に公開された海外の CSR 等に関する主な動向をご紹介します。

<CSR>

○国連グローバル・コンパクト、GRI、WBCSD の SDGs の達成に向けて協働タイトル

(参考情報：2014 年 10 月 7 日付 国連グローバル・コンパクト HP)

国連グローバル・コンパクトは 10 月 7 日、SDGs (Sustainable Development Goals :持続可能な開発目標*)の新たな開発目標の達成に向けて GRI (グローバル・レポーティング・イニシアティブ)、WBCSD (持続可能な開発のための世界経済人会議) と共に協力して取り組んでいくと発表した。

三者の協働により国際的な専門家ネットワークと企業の好取組事例を収集し、インパクト評価 (対象とする事業や製品が社会や環境にもたらした変化・影響を定量的に測定する評価手法) や KPI 設定、目標設定に関する企業向けガイドブックを 2015 年に発行する予定。本ガイドブックは、企業が自社のインパクトを測定し、SDGs に沿った戦略を立案し、目標設定する際の指針となる。本ガイドブックに取り上げられる予定の主な項目は以下の通り。

- ・既に存在する原則・手法・基準を利用し、SDGs に関連するインパクトを評価・報告する方法の提示
- ・企業が特定の SDGs および自社が対応している目標に対するインパクトを測定する際に利用できる一連の指標の提示
- ・自社のサステナビリティ目標の質を高め、それらの目標にコミットし、有意義かつ信頼性が高いコミュニケーションを実現する手法についての方向性の提示

* 2015 年に終了するミレニアム開発目標(MDGs)に続くポスト MDGs として、環境の持続可能性確保に重点を置いて検討されている国際目標

<CSR>

○P&G が資源保全と環境保護のための持続可能性に関する目標を新たに追加

(参考情報：2014 年 10 月 13 日付 同社 HP)

P&G (米国) は、10 月 13 日、持続可能性に関する目標を新たに追加することを発表した。

今回、同社は 2020 年に向けた中期目標に、新たに水の保全と製品パッケージに関する以下の項目を追加した。

- ・水資源が不足しがちな地域に位置する施設での水資源の保全活動に注力しながら、同社の生産拠点における、生産単位あたりの水使用量をさらに 20%削減
- ・節水の効果をもたらす製品を 10 億人の消費者に提供

また、容器・包装削減についても、2020 年までに消費者 1 回使用あたりの容器・包装量を 20%削減するという目標の達成に向けて、順調に推移しているが、さらに目標を以下のとおり拡大する。

- ・プラスチック容器・包装におけるリサイクル樹脂の使用を倍増
- ・製品の容器・包装の 90%にリサイクル可能材料を使用するか、またはリサイクル可能とするためのプログラムを実施

これら 2 つの追加目標に加え、同社は、サプライチェーン全体で、2020 年までに可能な限り主な石油由来の原材料を再生可能原料に置き換えられるよう働きかけていく。

なお、同社では、「環境保全の長期ビジョン」として、

- ・工場の動力源を 100%再生可能なエネルギーにする
- ・すべての製品および包装に 100%再生可能材料またはリサイクル材料を使用する
- ・埋め立て処理となる消費後の廃棄物と製造における廃棄物をゼロにする

というビジョンに向けて、12 項目からなる中期目標を 2010 年に設定し、活動を継続している。現在は、70 か所の製造拠点で埋め立て廃棄物ゼロを達成し、エネルギー消費、水使用、CO2 排出、トラックによる輸送に関し、すべて大幅に削減している。また、再生可能エネルギーの利用と、バージン材料（再生材料からの製造によらない新品の材料）に関する環境保全関連の認定数は大きく増加している。

<CSR>

OSSE（持続可能な証券取引所イニシアティブ）が会合を開く

（参考情報：2014 年 10 月 14 日付 同団体 HP）

SSE（Sustainable Stock Exchanges Initiative：持続可能な証券取引所イニシアティブ）は 10 月 14 日、スイスのジュネーブで行われた UNCTAD（国連貿易開発会議）の World Investment Forum にて 4 回目の会合を開催した。

当日は、世界 55 の証券取引所によるサステナビリティ・イニシアティブの推進状況をまとめた ”The SSE 2014 Report on Progress” が発表された。同レポートは、世界 55 の証券取引所でサステナビリティへの取組が大きく前進していることを指摘しており、サステナビリティ報告やサステナブルな事業慣行の推進に関する優れた取組事例や、現在までの進捗状況などが紹介されている。

また、証券取引所がサステナビリティ投資の推進、上場会社に対するサステナブルな事業の推進という投資家、企業双方の行動に影響を与える仲介者としての役割や影響の大きさについて確認された。

<CSR>

〇コカ・コーラが HIV 母子感染の撲滅を目指す新しいキャンペーン「SHARE THE SOUND OF AN AIDS FREE GENERATION」を開始

（参考情報：2014 年 11 月 3 日付 同社 HP）

コカ・コーラ（米国）は、11 月 3 日、チャリティー団体 “(RED)” *と協力して、母子間での HIV 感染の撲滅を目指す新しいキャンペーン「SHARE THE SOUND OF AN AIDS FREE GENERATION」を開始するとともに、当該運動への参加呼び掛けを開始した。

このキャンペーンでは数多くのアーティストが参加し、新曲を提供したり、音楽イベントを開催することで得られる収益を、HIV・結核・マラリア撲滅の活動を行うグローバルファンドに提供し、HIV の感染予防、検査、カウンセリング、治療、ケアサービスを提供する助成金に充てることを目指している。

本キャンペーンは 12 月 1 日の世界エイズデーから 1 ヶ月にわたって行われる。全世界で展開する同社のネットワークを活用し、本キャンペーンを世界 40 ヶ国以上で実施する予定。

同社は HIV 撲滅への取組に尽力しており、2006 年から同社及び関係財団は、意識向上、教育、予防を通じたエイズ撲滅への取組に 1,500 万ドル以上を投じている。

* HIV 撲滅に企業と人々の参加を促すことを目的に、2006 年にボノとボビー・シュライバーにより設立された団体

<CSR>

○2014 年度のグローバル・コンパクト 100 が発表される

(参考情報：2014 年 11 月 10 日付 国連グローバル・コンパクト HP)

11 月 10 日、国連グローバル・コンパクト（以下国連 GC）は、2014 年度のグローバル・コンパクト 100（以下 GC100）の選定企業 100 社を発表した。

GC100 とは、国連 GC と欧州の社会的責任投資の評価機関であるオランダのサステナリティクス社がパートナーを組んで作成された構成銘柄。GC100 は国連 GC10 原則への取組度合、最高経営責任者のコミットメント表明に加え、ESG 活動に基づいた着実な事業採算性といった選定基準をもとに、国連 GC 署名企業約 8,000 社の中から 100 社が構成銘柄として選定され、毎年見直しが実施されている。

日本の署名企業からは 11 社*が選定され（昨年度は 6 社）、米国の 13 社に次いで、世界で 2 番目の多さとなっている。

* 荏原製作所、大阪ガス、JSR、資生堂、大日本印刷、東芝、凸版印刷、日本電気（NEC）、日立、富士通、リコー（五十音順）



Question

当社では、大規模地震などの危機発生を想定したトレーニングを実施してきましたが、実際の危機発生時において役職員が適時適切に対応できるか不安です。効果的なトレーニングを実施する上で注意すべき点を教えてください。

Answer

1. はじめに

企業の存亡を揺るがしかねない重大な事件・事故が後を絶たない中で、危機管理に関する規程・マニュアル類を整備し、ルールの実効性を確保するため、危機発生を想定したトレーニングを実施する企業が増えています。

しかし、トレーニングを通じていかなる効果を得たいのかを明確にしないままトレーニングを企画・実施するために、十分な効果が得られていないと思われるケースも散見されます。

2. 各段階で注意すべき点

(1) 企画・準備段階

トレーニングの成果は、特に企画段階での構想の出来や事前準備で大きく左右されるため、以下の点に注意が必要です。

①解決すべき課題（弱み）を棚卸する。

実際の緊急時対応においては、「a.事実確認→b.情報共有化→c.意思決定→d.対策実行→e.情報開示」の一連の流れをいかに適切に行うことができるかが問われます。

過去のトレーニング結果等を踏まえ、上記 a～e のどこに課題（弱み）があるのか明確にすることが出発点です。

[課題（弱み）の例]

- ・対策本部事務局が、客観的な事実と推定を峻別して整理を試みず、対策本部メンバーが正確な事実を根拠に、適切な判断・指示ができない
- ・時系列での情報整理や論点整理が不十分なため、関係者間で正確かつ迅速な意思疎通ができない
- ・自社の講じるべき対策を、ステークホルダー（利害関係者）別に検討しないため、抜け漏れが生じる
- ・リリース文書に盛り込まれている情報量が少ないため、記者会見時におけるスポークスパーソンへの補足説明や質疑応答の負荷が大きくなる
- ・危機発生時の広報対応における基本的ルールとマナー、タブーなどについて、スポークスパーソン向けの事前レクチャーが不十分であるため、記者の心証を害し、返って敵対的質問を誘発してしまう

②課題（弱み）を踏まえた有効なトレーニング手法を検討する。

自社の課題（弱み）を踏まえ、効果的な手法を検討します。

主なトレーニング手法例や、そのメリット・デメリットは以下の通りです。

主なトレーニング手法(例)	メリット(○)・デメリット(△)
A. ケーススタディ型のトレーニング 他社で実際に発生した事件・事故事例等について、当該事例における企業の対応にどのような問題点があるか、本来どうすべきであったかなどを、協議検討するもの	○「c.意思決定」を重点強化できる。 △時間軸に沿った検討や多部門にわたる情報共有化や意思決定の疑似体験に乏しく、基礎的なトレーニングにとどまりがちである。
B. To Do 確認型のトレーニング 自社で架空の事件・事故が発生したという設定でシナリオを準備し、関係部署が、既存の規程・マニュアル等に照らし、自ら対応・判断すべき事項(ToDo)を洗い出し、確認するもの ※シナリオ上の当事者として自ら参画し、求められる対応を検討する点で、上記Aと異なる。	○「c.意思決定→d.対策実行」を重点強化できる。 △危機発生時の基本的な実施事項(To Do)の確認に止まるため、実践的な対応力養成が困難である。
C. 疑似体験型のトレーニング 危機発生を想定し、経営トップ以下の関係者が適切な情報収集、意思決定、対応指示、外部への情報開示(記者会見等)を行なうことができるようにシミュレーション形式でのトレーニングを行い、実践力を検証するもの	○緊急時対応の本質である「a.事実確認→b.情報共有化→c.意思決定」のノウハウや、それらを踏まえた「d.対策実行→e.情報開示」に関するノウハウを習得することができる。 △トレーニングの難易度が高く、運営事務局が十分な検討を重ねて準備をしないと、例えば参加者が重要性の高い論点について議論を尽くさないなどの事態に陥り、期待する効果(意思決定力の向上)を十分得られない可能性がある。

③精度の高いトレーニングシナリオを作成する。

トレーニングの効果を高めるため、事件・事故の原因、人命安全の確保、責任の所在(法的責任、道義的責任の有無)、被害者をはじめ各ステークホルダーへの対応などに関し、緊急時において検討すべき重要な論点が一通り盛り込まれ、かつ経営層が意思決定に悩むであろう設定を盛り込むことが必要です。例えば、事件・事故の原因について、自社に100%過失のあるシナリオ設定にしてしまうと、謝罪対応以外なす術がなくなってしまいます。様々な選択肢について議論が及ぶよう、自社以外の第三者の関与があるなどの悩ましい設定にしておくことが必要です。

④参加者向け事前説明会を実施する。

参加者が趣旨目的を理解しないままトレーニングに参画することの無いよう、参加者向け事前説明会を開催し、トレーニングの狙い、実施内容、評価ポイント等を十分に理解させることが必要です。

(2) 実施段階

いかに企画準備段階で入念に検討したとしても、トレーニング実施中において、「参加者がトレーニングの趣旨目的を十分に理解しないまま進行している」、「重要性の高い論点について議論がなされていない」、「一つの論点について議論が集中し、論点を網羅的に検討できず、時間切れになってしまう」などの事態に陥ることはあり得ます。

度が過ぎてトレーニングが成立しなくならないよう、重要論点に議論を誘導するなど、運営事務局が適切なコントロール機能を果たすことが必要です。

(3) 実施後段階

当該トレーニングを通じて明らかになった課題・問題点を今後の教訓として活かすために、終了後、参加者の意見交換会を実施し、気づきを共有した上で、改善に向けた取組に繋げる機会を設定することも重要です。

効果的なトレーニングを実施する上では、上記のような各段階で注意すべきポイントを漏れなく押さえることが必要です。ただし、上記のような一連のポイントを要領よく押さえるためには、自社単独での検討では限界があるため、外部専門家等を交え、十分な時間をかけて企画・準備をすることが得策です。



Question

昨今「マタハラ」が企業においても大きな問題となりつつあります。「マタハラ」対策を実践するうえで、どのような点に留意すべきなのでしょう？

Answer

一般的に「マタハラ」とは、マタニティハラスメントの略称で、働く女性が妊娠・出産を理由に解雇・雇止めをされることがや、妊娠・出産にあたって職場で受ける精神的・肉体的なハラスメントを称します。

(出典：日本労働組合総連合会 職場のマタニティハラスメントをなくそう「働くみんなのマタハラ手帳」)

厚生労働省による「平成 25 年度都道府県労働局雇用均等室での法施行状況の公表」によると、男女雇用機会均等法に違反しているとして、全国の労働局に寄せられた労働者からの相談は昨年度合計 11,067 件あり、このうち「妊娠や出産を理由に解雇や降格された」との相談が 2,090 件、「妊娠で流産の危険があるのに休ませてもらえない」との相談が 1,281 件と、ここ数年マタハラに関する相談件数は増加傾向にあります。

最近でも最高裁にて、妊娠後の降格は不当であるとして雇用主に賠償請求した訴訟において、一審、二審での請求棄却判決を破棄し、高裁に差し戻しとする最高裁判断がなされるなど、「マタハラ」は企業において重要なキーワードになっています。

また、上記のような典型事例以外にも、妊娠した女性に業務を割り振らない、妊娠に対する否定的発言や中傷に及ぶなど、様々な類型が考えられます。

では、なぜ企業はマタハラ対策に取り組むべきなのでしょう。そもそも働く女性が健康的に妊娠・出産・子育てをする権利は、労働基準法や男女雇用機会均等法によって守られています。その権利を侵害することはセクハラやパワハラと同じく人権侵害に相当するものであり、決して容認されるものではありません。

また、企業における女性活躍の取組が進む中、企業にとっても働く女性がマタハラによって退職することは、こうした動向に逆行する上、人材の喪失という意味でも大きな損失になります。また、マタハラを恐れるあまり出産に踏み切れない女性が増えることは少子化問題を更に深刻なものとするにもつながります。そのため企業はマタハラ対策に取り組み、女性はもちろん男性にとっても働きやすい職場環境を醸成することが求められます。

企業においてマタハラが発生する要因は様々ですが、主に①企業風土、②社内制度の不足、③管理職によるマネジメント欠如に整理することができます。

①企業風土

「子供は女性が家庭でみるべきだ」といった価値観や復帰に際しての短時間勤務の要望の拒絶（事実上の拒絶を含む）、職場内における当事者の休務に対する否定的な対応や業務分担に対する同僚の嫌悪感などが挙げられます。

女性が妊娠、出産することにより業務に制約が生じたり、急な休務などが生じることは避けられません。妊娠に伴う諸症状には個人差があるため、安易に自分の知識や経験に基づいて比較すべきではありません。

出産経験のある女性社員や育児経験のある男性社員を講師とした研修を通じて、妊娠に伴う主な症状や日常業務における妊産婦への接し方などを社員に周知徹底することなどが必要になります。

②社内制度の不足

通院や休業による勤務時間短縮の際の給与規程が不十分であったり、育児休業期間の延長や子供の看護休暇が定められていないなどが挙げられます。

これらの問題を解決するためには、既存の制度について出産経験のある女性社員を中心に改善点などを検討するとともに、例えばベッドを完備した休憩室の設置や分煙対策の更なる徹底、男性社員の育児休業の取得要件の緩和や短時間勤務の条件緩和などの新制度を検討することが求められます。

③管理職によるマネジメント欠如

退職勧奨や雇用条件の不利益変更、本人の体調を鑑みない業務指示などが挙げられます。

これらの行為を防止するため、特に妊産婦の直属の上司には職場の業務調整やサポート体制づくりが求められます。

そのためにも、社内制度やマタハラなどをテーマにした管理職研修などを実施することが求められます。

妊娠や出産によって、当事者自身も職場で働くことに不安を感じています。働きながら子どもを産み、育てる女性が、働きやすい職場にするために、何が求められているのかを、上司、同僚をはじめ、企業全体で考えることがまず求められます。

会社も社員も当事者も理解を深め、お互いを尊重し、助け合う体制を構築することで、一人ひとりを尊重する職場が創出されれば、妊産婦だけでなく、介護や闘病などの様々な悩みを抱える従業員など、誰もが働きやすい環境になることが期待されます。

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 2014