

## CSR トピックス <2014 No.8>

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9～10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。

### <震災対策>

#### ○東京商工会議所が「会員企業の防災対策に関するアンケート」調査結果を公表

（参考情報：2014年9月8日付 東京商工会議所 HP）

東京商工会議所は、会員企業におけるBCPや帰宅困難者対策の策定状況等の防災対策の実態を把握するためのアンケート調査を実施し、調査結果を公表した。

調査結果のポイントは以下のとおり。

- ・帰宅困難者対策条例の認知度は全体で6割。従業員規模が小さくなるほど認知度は低下。
- ・条例の努力義務である「全従業員分の3日分の備蓄」は半数、都が呼びかけている「外部の帰宅困難者向けの10%余分の備蓄」を行っている企業は2割。
- ・従業員に対する安否確認手段は「メール」、「通話」がそれぞれ6割。  
災害時は通信規制や輻輳によりメール・通話が利用できない可能性が高いが、災害時の安否確認に効果的な「災害用伝言サービス」は36.6%。
- ・一時滞在施設として協力する企業、協力する可能性がある企業の合計はわずか5.4%。  
一方、一時滞在施設開設までの間、来客者等を受け入れる可能性がある企業が4割。
- ・BCP策定率は全体で2割にとどまる。従業員規模が300人以上の企業では46.3%と半数近くの企業が策定しているが、小さくなるほど策定率は低下（10～29人規模の企業では5.6%）。

### <環境>

#### ○日本政策投資銀行が「環境配慮」社債を発行

（参考情報：2014年9月22日付 日本政策投資銀行 HP、日本経済新聞）

日本政策投資銀行は環境的意義の高いプロジェクトへの投資資金調達を目的とした社債（グリーンボンド）を発行する。ユーロ建てで300億円以上を調達し、環境に配慮したビルの建設や改修の融資に充てる。日本の金融機関によるグリーンボンドの発行は初めて。環境関連投資への関心を持つ投資家が多い欧州で発行する。年限は2～3年で数億ユーロの発行を予定している。資金用途は環境性能を評価する「グリーンビルディング認証」\*が付いたビル向けの融資に限定する。屋上緑化や再生可能エネルギーの活用などを5段階で評価し、高格付けの5物件に充てる予定。

同行は環境に配慮した経営や防災対策に優れた企業への融資に力を入れている。今後、グリーンボンドよりも資金用途を広げた社会貢献型の債券発行も検討する予定。

\*グリーンビルディング認証

環境・社会への配慮がなされた不動産（「Green Building」）を支援するために、平成23年4月に日本政策投資銀行が創設した認証制度。対象物件の環境性能に加えて、防災やコミュニティへの配慮等を含む

様々なステークホルダーへの対応を含めた総合的な評価に基づき、社会・経済に求められる不動産を評価・認証し、その取組を支援するもの。

## <雇用>

### ○厚生労働省が平成 26 年度「均等・両立推進企業表彰」受賞企業を決定

(参考情報：2014 年 9 月 25 日付 厚生労働省 HP)

厚生労働省は平成 26 年度「均等・両立推進企業表彰」の厚生労働大臣優良賞の受賞企業として、均等推進企業部門に 1 社、ファミリー・フレンドリー企業部門に 6 社を選定した。

「均等・両立推進企業表彰」は、女性の能力を發揮させるための積極的な取組（ポジティブ・アクション）や、仕事と育児・介護との両立を支援する取組を行って、他の模範となるような企業を表彰する制度で、平成 11 年度から毎年実施している。表彰によりその取組を広く周知し、男女ともに職業生活の全期間を通じて持てる能力を發揮できる職場環境の整備を促進することが狙い。

厚生労働大臣優良賞となった 7 社の選定理由は、女性のキャリア開発と就業継続への積極的な取組や男性の育児休業取得促進など、それぞれの部門において特に優れた取組を行っていることが挙げられている。選定企業 7 社は以下の通り（50 音順）。

#### ■均等推進企業部門

- ・中外製薬株式会社

#### ■ファミリー・フレンドリー企業部門

- ・有限会社 COCO - LO
- ・住友生命保険相互会社
- ・東京海上日動火災保険株式会社
- ・株式会社広島銀行
- ・ブラザー工業株式会社
- ・三井住友海上火災保険株式会社

## <コンプライアンス>

### ○経済産業省が「組織における内部不正防止ガイドライン」の改訂版を公開

(参考情報：2014 年 9 月 26 日付 経済産業省 HP)

経済産業省は企業等の組織が内部不正対策を整備するためのガイドラインとしてまとめている「組織における内部不正防止ガイドライン」の改訂を行い、公表した。

同省では、2014 年に入り相次いで発生している内部不正による機密情報の漏えい事案を受け、(独) 情報処理推進機構と協力し、情報収集を行うとともに、情報管理における問題点を分析し、同様の事案の発生を防ぐための組織における対策検討を実施。

今回の改訂の主なポイントは以下の 3 点。

- ① 経営層によるリーダーシップの強化
- ② 情報システム管理運用の委託における監督強化
- ③ 高度化する情報通信技術への対応

#### <参考>

独) 情報処理推進機構 「組織における内部不正ガイドライン」

<http://www.ipa.go.jp/security/fy24/reports/insider/index.html>

## <労務・人事>

### ○過労死防止対策推進法の関係政令が閣議決定

(参考情報：2014年10月14日付 厚生労働省 HP/CSR トピックス 2014年度第4号)

2014年10月14日、「過労死等防止対策推進法の施行期日を定める政令」と、「過労死等防止対策推進協議会令」が閣議決定され、今年の通常国会で成立した「過労死等防止対策推進法」の施行期日が11月1日と定められた。

政府はこの法律に基づき、過労死などの防止対策を効果的に推進するため、大綱を作成する予定。大綱案の作成に際しては厚生労働大臣が、過労死等防止対策推進協議会の意見を聴くこととなっている。また、過労死等防止対策推進協議会令では、法律で規定されている事項のほか、同協議会の組織や運営に関する必要事項が定められた。主なポイントは以下の通り。

#### ■既に法律で規定されている事項

- ・委員の構成は、①過労死等の当事者、②労働者代表者、③使用者代表者、④過労死等に関する専門的知識を有する者の四者とし、合計20人以内の非常勤の委員により組織すること。

#### ■本政令で定める主な事項

- ・委員の任期は、2年とすること。
- ・委員のうち、労使の代表者はそれぞれ同数とすること。
- ・協議会の会長は、過労死等に関する専門的知識を有する委員のうちから選挙すること。
- ・必要に応じて、専門委員を置くことができること。
- ・協議会を開催して議決するためには、委員の2/3以上又は委員を構成する四者の各1/3以上の出席を必要とすること。
- ・その他、協議会の運営に関し必要な事項は、会長が協議会に諮って定めること。

海外トピックス：2014年9～10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。

## <労働問題>

### ○国際労働機関とH&Mが持続可能なグローバル・サプライチェーンの実現に向けた協定を締結

(参考情報：2014年9月15日付 国際労働機関 HP)

国際労働機関（以下、ILO）とH&Mは、9月15日、衣料産業におけるグローバル・サプライチェーンの持続可能性の促進に向けたパートナーシップ協定を締結した。

協定締結に伴い、ILOとH&Mは今後「労使関係及び賃金に関する共同活動」、「H&M下請け工場における訓練及び技能開発」、「世界の衣料産業の労使団体の強化」に関する取組を推進する、としている。

## <コンプライアンス>

### ○20か国・地域財務相・中央銀行総裁会議が「多国籍企業のグループ内取引報告義務化に関するルール」の受け入れを表明

(参考情報：2014年9月21日付 財務省 HP 他)

経済協力開発機構（以下、OECD）は9月16日、多国籍企業の課税逃れを防ぐ国際ルールをまとめ、9月20、21日にオーストラリアで開催された20か国・地域（以下、G20）財務相・中央銀行総裁会議で報告を行った。G20は、2015年中を目途にOECDによってまとめられた国際ルールに関する議論を終了させ、2016年度から各国の法律を当該ルールに適合させる旨の声明を発表した。

OECD の報告では、多国籍企業が、知的財産等の無形資産を法人税率の低い国にある子会社に売却し、ライセンス料収入を当該子会社に集中させることで、節税を行っているケースが多いと指摘されている。今回の国際ルールは、多国籍企業に対し、本社・海外子会社間で行われる売買につき、その金額と決定プロセスを各国税務当局に報告することを義務付ける内容となっている。

## <コンプライアンス>

### ○欧州理事会が大企業の透明性向上のための新ルールを承認

(参考情報：2014年9月29日付 欧州連合 HP/CSR トピックス 2014年度第3号)

欧州理事会は、9月29日、EU域内の大企業に対し「非財務情報」および「取締役会構成員の多様性に関する情報」の開示を義務付ける指令を正式に承認した。本指令の対象となる企業は、欧州域内の従業員数500人以上の公共性の高い企業（銀行、保険、その他の加盟国が指定した企業など）で、約6,000社が対象となる。

同指令は、4月15日に欧州議会にて指令案として採択されていたもの。

理事会の承認を受け、今後欧州委員会があらためてガイドラインを策定する。EU加盟国は、ガイドラインを元に各国の法令を改正し、該当する企業に対しては、2017年から情報の開示を求める見通し。開示を義務付けられる主な項目は以下の通り。

- ・環境、健康と安全、再生可能/非再生可能エネルギー利用、温室効果ガス排出、水利用、大気汚染などに対する、企業の事業活動が与える可能性がある影響の詳細
- ・性差別撤廃に向けた取組
- ・国際労働機構の基本条約遵守、労働者が情報を得て相談できる人権の尊重、労働組合の権利の尊重、職場の安全衛生、地域社会との対話やコミュニティの保護と地域開発
- ・人権侵害や汚職・賄賂防止対策に関する情報
- ・役員が多様性関連情報（役員の年齢、性別、学歴と職歴）

## <環境問題>

### ○国連グローバルコンパクトが企業の水利用に関する情報開示ガイドラインを発表

(参考情報：2014年9月30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、9月30日、企業の水利用に関する情報開示のためのガイドラインを発表した。

近年、多くの企業が、水利用に関する情報開示を行っていたが、その評価方法や手法が様々であり、企業間の取組や年次ごとの取組を比較することができない状況となっていた。

本ガイドラインでは、各企業の水利用に関する情報開示においては、「水の枯渇」、「水ストレス」（水需給の逼迫）、「水リスク」（水質汚濁や、生態系への影響等）といった問題に対して、どのような取組を実施しているか、を開示することが重要であると強調している。また、本ガイドラインでは企業に対し、水利用に対するマネジメントの強化のために、以下のような取組も求めている。

- ・各企業が、自社の水利用の状況を客観的に測定すること
- ・事業拠点としている河川の流域における水質の程度を評価すること
- ・各企業における水関連の「リスクの種類」・「リスクの影響度」・「事業機会」を理解すること
- ・より効果的な水のマネジメント戦略を開発すること
- ・以上の取組を、ステークホルダーと共有すること

## <CSR>

### ○ウォルマートが、持続可能な食品システムの構築のための公約を発表

(参考情報：2014年10月6日付 ウォルマートHP)

ウォルマートは10月6日、同社で開催した「グローバル・サステナビリティ・マイルストーン・ミーティング」において、持続可能な食品システムを構築するための4つの公約を発表した。

会議には、同社に関係するサプライヤー、非営利団体などが参加しており、同社は参加者に対して、これらの公約を達成するための様々な局面での協力を呼びかけた。4つの公約の内容は以下の通り。

- ・『コストカットを通じた価格低減の実現』  
農業活動による環境負荷を低減すると同時に、顧客の負担を減らすための「食料品の生産コストを低減する策」をサプライヤーと協力し、継続的に実行する。
- ・『製品の普及促進』  
世界中のウォルマート店舗ネットワークの利便性向上や、配送システム等の強化だけでなく、ウォルマート基金などを通じて集めた寄付を有効に利用し、より多くの人々の手に食品を届けられる環境を整備する。
- ・『健康的な食品の普及』  
自社PB製品のナトリウムや砂糖の含有量を低減させる取組や、“Great for you”（あなたにとって、重要なもの）といったポップアップを、より健康的な食品に掲示することで、顧客が健康に良い食品を選びやすくする取組を進める。
- ・『食品の安全性・透明性の確保』  
食品の生産者、製造過程、原材料といった基本的な情報の開示をさらに進め、顧客がそれらの情報にアクセスしやすくすることを通じ、食品の安全性や透明性を向上させていく。



### Question

今回の会社法改正において監査等委員会設置会社制度が創設されましたが、本制度の概要と導入する場合のメリットや留意点を教えてください。

### Answer

#### 1. 監査等委員会設置会社創設の背景

これまでの主な機関設計としては、監査役（会）設置会社と委員会設置会社（改正会社法では、指名委員等設置会社に名称変更がなされている）がありました。この両者において次のような問題点が指摘されていました。

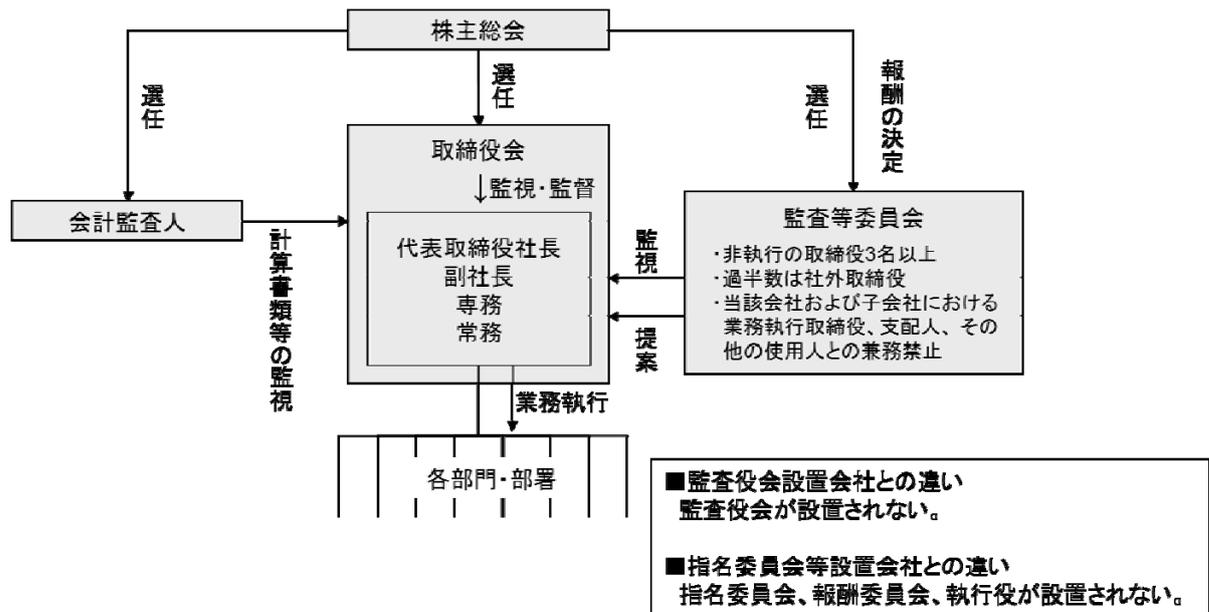
監査役（会）設置会社	委員会設置会社
<ul style="list-style-type: none"> <li>・取締役に対する監督機能への限界</li> <li>・社外取締役と社外監査役のそれぞれを選任することの重複感・負担感</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社外取締役を過半数以上選任することの困難さ</li> <li>・日本の企業文化になじまない機関設計（採用する企業が少数であり、かつ、減少傾向）</li> </ul>

業務執行者に対する監督機能の限界と社外監査役との重複感・負担感という監査役制度の弱点を補いつつ、委員会設置会社の導入を阻害している要因を排除した制度として、監査等委員会設置会社が創設されました。監査役（会）設置会社や委員会設置会社の意義を否定するものではなく、今後は各社の実情によっていずれも選択できるものとなりました（改正会社法 326 条第 2 項）

#### 2. 監査等委員会設置会社の概要

##### (1) 設置される機関と監査等委員会の構成

監査等委員会設置会社における機関と監査等委員会の構成等は下図のとおりとなります（改正会社法 327 条、331 条第 6 項、399 条の 13 第 1 項 3 号、同第 3 号）。



改正会社法をもとにインターリスク総研にて作成

## (2) 監査等委員および監査等委員会の職務・権限

監査等委員および監査等委員会の職務・権限は以下のとおりです。

- ・ 監査等委員について、取締役会における議決権が与えられている。
- ・ 監査等委員会には取締役の職務執行の監査を行うことが求められる（改正会社法 399 条の 2 第 3 項 1 号）。
- ・ 監査等委員会は業務執行者を含む取締役の人事（指名および報酬）に関する株主総会における意見陳述権を有する（改正会社法 399 条の 2 第 3 項 3 号）。
- ・ 取締役の利益相反取引に関しては、監査等委員会の承認があれば、任務懈怠の推定規定は適用されない（改正会社法 424 条第 4 項）。

## (3) 取締役会の職務・権限

監査等委員会設置会社における取締役会の職務・権限は以下のとおりです。

- ・ 業務執行の決定（経営の基本方針、内部統制システム）、取締役の職務執行の監督、代表取締役の選任・解任ができる（改正会社法 399 条の 13 第 1 項）。  
（※内部統制システムは監査等委員会設置会社においては、大会社であるかを問わず求められる。）
- ・ 監査等委員会設置会社において、取締役の過半数が社外取締役である場合または取締役会決議によって重要な業務執行の決定を取締役に委任することができる旨の定款の定めがある場合には、取締役会の決議により、重要な業務執行の決定を取締役に委任することができる（改正会社法 399 条の 13 第 5 項、同第 6 項）。

なお、上記のとおり一定の要件が揃う場合に、重要な業務執行の決定を取締役に委任することができますが、これは、業務執行者に対する監督を、それ以外の取締役が適切に実施することを前提としたものです。したがって、業務執行者に対してしかるべき監督が行われない場合、本来の制度趣旨を逸脱するおそれがあります。

## 3. 監査等委員会設置会社への移行により想定されるメリットと留意点

今回の改正を受けて、監査等委員会設置会社の導入を検討する企業も少なくないと思われます。しかし、以下に示したとおり本機関設計の導入をすることによるメリットがある一方で、導入に際して留意すべき点もあります。企業にあっては、これらを精査し、ステークホルダーの期待に応えながら自社の企業価値向上に資するののかという観点から検討していくことが望まれます。

### (1) 導入により想定されるメリット

#### ①意思決定の迅速化

一定の要件が揃う場合には、重要な業務執行の決定を個々の取締役に委任することができることから、意思決定の迅速化が期待できます。

#### ②業務執行取締役への監督機能の強化

監査等委員において取締役会決議における妥当性監査が認められること、株主総会での取締役の選任・解任に関する意見陳述権を有することなどによる業務執行取締役への監督機能の強化が期待できます。

#### ③社外監査役と社外取締役選任の重複感・負担感の回避

監査役会設置会社においては、監査役の過半数を社外監査役にしなければならない上に、今回の改正で、社外取締役の設置の義務化は見送られたものの、実質的には社外取締役を設置せざるを得ず、重複感や負担感が生じると予想されます。一方、本機関設計においては、か

かる重複感や負担感を回避することができます。

## (2) 導入する上での留意点

監査等委員会設置会社のメリットを実現する上で留意すべき点としては、適切な意思決定プロセスの確保と業務執行取締役への監督機能の強化を確実に実現していくことが必要です。

そのためには、以下の取組を実施していくことがポイントであると考えます。

### ①適切な意思決定プロセスの確保

意思決定の迅速性を追求するあまり、適切性が損なわれれば、取締役として善管注意義務を果たしたとはいえません。適切な意思決定プロセスに沿って適切な判断を行えるよう、重要な業務執行の決定を委任された取締役に対し、判断の前提となるしかるべき情報（ポジティブな情報だけでなくネガティブな情報の提供など様々な観点に基づく情報）を提供し、リーガルチェック体制をはじめとした判断の誤りを回避できるよう体制整備を行っていくことが望まれます。

### ②業務執行取締役への監督機能の強化の実現

監査等委員会は、内部統制システムを利用して、監査に必要な情報を入手し、また、必要に応じて内部統制を所管する部門に対して具体的な指示を行い、行動をさせることで監査を行うことが期待されます。したがって、本機関設計の狙いである業務執行者に対する監督機能の強化の前提として、当該会社において内部統制システムが適切に構築・運用されていることが求められます。



## Question

役員から、「当社は、現状のリスク管理の取組によって真に重要リスクを抜け漏れなく把握できているのか？」という指摘を受け、重要リスク特定の手法・プロセスの見直しを検討しています。見直しにあたってのポイントは何でしょうか？

## Answer

役員は、善管注意義務の一つとして内部統制システム構築義務を負っています。自社を取り巻くリスクの洗い出し・評価において客観性・妥当性を確保することは、同義務を適切に履行し、ステークホルダーに説明責任を果たす上で不可欠です。

そのためにも、リスク評価において

- (1) 自社を取り巻くリスクについて十分な情報を収集していること（網羅性の確保）
  - (2) 収集した情報を適切に分析・評価していること（評価プロセスの適正性）
  - (3) 分析・評価に基づき合理的な根拠に基づいて重要リスクを特定していること（判断の妥当性）
- が重要です。

以下、(1)～(3)を実践する上でのポイントを、具体例を挙げつつ解説します。

### (1) 網羅性の確保

リスク情報を網羅的に収集するには、現業部門などの協力も得てアンケートを実施することが一般的ですが、現業部門が洗い出すリスクは、どうしても現場で起こりがちなリスクに偏ります。アンケートについて以下の工夫をすることにより、網羅性の向上が期待できます。

### ①説明会の実施

アンケート記入依頼前に、説明会にてリスク管理の趣旨・目的や、取組の実施方法を解説します。各部門の実施担当者のリスク管理に関する感性、評価者としての目線を引き上げることが目的です。

### ②リスク分類表による洗い出し

リスクの洗い出しの網羅性を高めるためには、様々な分類のリスクを記載したリスク分類表に基づいて洗い出しを行うことが有効です。

### ③アンケートの複数手法の採用

②のリスクの洗い出し方法の他に、「組織の文化・風土に関する評価」や、「社内外の環境を踏まえたリスク検討」など、複数の切り口からリスク抽出を行うことにより、網羅性の向上につながります。

### ④アンケートの評価基準の設定

リスクは影響度・発生可能性の観点から評価することが一般的です。評価の基準としては、影響度は損失額への換算、発生可能性は、例えば「〇年に1回発生」というように頻度で基準を設定します。

また、「影響度極大：100億円以上、大：10億円以上、中：1億円以上、小：1億円未満」のように、具体的な数値を評価者に検討させることにより、評価者の主観による評価のばらつきを防止に役立ちます。評価基準は、発生可能性の高いものや、影響度中・小などの比較的思考しやすいリスクに偏るような設定になっていないか、自社の事業規模などを鑑みて不自然ではないか等の点を押さえて検討する必要があります。

### ⑤稀頻度重大リスクの洗い出し

発生時の影響が甚大なリスクほど、発生可能性は極めて低くなる傾向にありますが、リスク管理を行う上では、このような稀頻度重大リスクを把握することが非常に重要です。例えば、ワーストシナリオに特化したリスク抽出を通常のアンケートに上乗せして行うなどの洗い出し方法があります。

### ⑥対策度合の把握

影響度・発生可能性に加え、対策度合を評価することも重要です。各リスクへの対策度合を加味することにより、自社の状況を踏まえた残留リスクの把握が可能になります。

## (2) 評価プロセスの適正性

### ①事務局による評価

アンケート結果はあくまで評価者の主観に左右されるため、評価者によってばらつきや偏りが発生することは避けられません。そのため、各部における洗い出し・評価の結果を事務局にて俯瞰し、不具合があれば調整を行い、評価結果の妥当性確保を行う必要があります。この際に、過去の事故例や判例、他社とのベンチマーク等を踏まえ、各部の検討不足や観点の抜け漏れなどを指摘することがポイントになります。

### ②ヒアリングの実施

アンケートによる洗い出し・評価を精緻に実施したとしても、書面には記載されていない事項や、真意が読み取れない事項が一定あることも避けられません。これらの問題意識を評価結果に反映させるため、各部門の責任者や、役職員に対してヒアリングを行う必要があります。対話を通して、ヒアリング対象者のリスク管理の感性や意識の向上に資する教育的効果も期待できます。

### (3) 判断の妥当性

重要リスクの合理的な判断を行うために、判断基準を明確にしておくことが重要です。判断基準の要素としては、①アンケート結果（発生可能性・影響度・対策度合の大きさ）②過去の事件事故例、他社とのベンチマーク③社内外の環境変化④稀頻度重大リスクへの発展可能性等が挙げられます。これらを踏まえ、経営トップが参画するリスク管理委員会等の場で審議・決定することが重要です。

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