

2014.6

CSR トピックス <2014 No.3>

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 4 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。

<コーポレート・ガバナンス>

○会社法改正案が今国会で成立の見通し

（参考情報：2014 年 4 月 24 日付 朝日新聞、日本経済新聞 他）

4 月 23 日、「会社法改正案」が衆院法務委員会で可決され、今国会で成立する見通しとなった。「社外取締役を置かない場合、その理由を株主総会で説明する義務」、「過半数を社外取締役で構成する“監査等委員会”設置会社制度の創設」など、コーポレートガバナンスを強化するための改正内容が含まれている。

社外取締役の起用は、東京証券取引所の上場規定にも努力目標として盛り込まれており、起用を促進するための動きはあった。しかし、東証一部上場企業においても昨年 8 月時点で社外取締役が 1 人以上いる企業の割合は 6 割程度にとどまっている。

<会社法改正案のポイント>

・多重代表訴訟制度の新設

親会社の株主が、完全子会社の経営陣を直接訴えることが出来るようにして、株主による監視を強化する。ただし訴訟を起こせるのは、親会社株式を 1%以上保有する株主に限られる。

・社外取締役の導入促進

社外取締役の導入「義務化」は見送られたが、導入しない理由を株主総会で説明することが義務付けられた。

・監査等委員会設置会社制度の新設

監査役会や委員会設置会社の三委員会などに代わり、取締役会に設けることが出来る。同委員会は取締役 3 人以上（過半数は社外）で構成し、取締役の監視・監督機能を強化する。

<職場環境>

○伊藤忠商事、「朝型勤務制度」を 5 月から正式導入

（参考情報：2014 年 4 月 24 日付 同社 HP/CSR トピックス 2013 年度 7 号）

伊藤忠商事は 2013 年 10 月 1 日より朝型勤務のトライアル実施を開始していたが、2014 年 3 月 31 日までの国内勤務社員、約 2,600 名の勤務状況の検証結果を踏まえ、5 月 1 日より正式導入することを発表した。

<主な取組内容>

- ・深夜勤務（22:00-5:00）を「禁止」とし、22:00 には完全消灯、20:00 以降の勤務を「原則」禁止とする。
- ・本制度の対象者に対して、現在の深夜勤務(22:00-5:00)に対して支給している割増賃金（50%）を朝 9:00 まで拡大して支給する。

- ・朝 8:00 前に始業した社員には軽食を無償で支給する。

<検証結果>

- ・昨年度の同時期と比較して、20 時以降の退館者は全体の約 30%から約 7%に減少。また、22 時以降の退館者も約 10%から、事前・突発申請者の数名を除き、ほぼ 0 名。
- ・コスト面では昨年度同時期と比較して、時間外勤務手当は早朝割増含め約 7%減。その結果、平均約 550 名/日の軽食コストを含めても、全体で約 4%のコスト削減に成功。

社員からは、社内のコミュニケーションの機会創出、家に帰っての家族との団欒、読書等自己啓発に費やす時間が増え、総じて「メリハリのある働き方」の実現に寄与している等、朝型勤務のメリットを実感している多数の声があがっている。

<情報セキュリティ>

○日本企業が世界で初めて制御システムのセキュリティマネジメントシステム（CSMS）の国際標準に対する認証を取得

（参考情報：2014 年 4 月 25 日付 経済産業省 HP）

4 月 25 日、社会インフラに用いられる制御システムのセキュリティマネジメントシステム国際標準 IEC62443-2-1（CSMS*）に対して、三菱化学エンジニアリング㈱と横河ソリューションサービス㈱が世界で初めて認証を取得した。

電力、ガス、石油・化学プラント等の社会を支える重要なインフラを制御するシステムのセキュリティを確保することは、情報技術やネットワーク技術の進展によりサイバー攻撃の脅威が増す中、喫緊の課題となっている。こうした状況の中、国際標準化機関である国際電気標準会議（IEC）が、制御システムの製造やオペレーションを行う企業がセキュリティに関して取り組むべき組織マネジメントについて規定した国際標準 IEC62443-2-1（CSMS）を 2010 年に定めた。

CSMS 認証を取得することで、社内のセキュリティガイドラインの改善や、社員の意識や取組の向上等により、制御システムに関するセキュリティ対策の持続的な向上が期待できる。

* CSMS：Cyber Security Management System for IACS（Industrial Automation and Control System）：制御システムに関するセキュリティマネジメントシステム

<労働安全衛生>

○企業に「ストレスチェック」義務付ける労働安全衛生法の改正案が今国会で成立の見通し

（参考情報：2014 年 4 月 28 日付 日本経済新聞他／CSR トピックス 2014 年度 1 号）

企業などに従業員の「ストレスチェック」を義務づける労働安全衛生法の改正案が今国会で成立する見通しが高まっている。健康診断のようにメンタルヘルス対策を義務付けるのは初めて。

改正案では 50 人以上の事業所に対して年 1 回、疲労や不安、抑うつなど心理的な負担の程度を把握するため、従業員へのストレスチェックを義務付ける。検査結果は従業員に通知し、「高ストレス状態」とされた従業員は医師の面接指導を受けられる。その結果、必要があれば企業は作業の転換や労働時間の短縮といった対策をとる必要がある。

厚生労働省は従来、ガイドラインなどの形で職場のメンタルヘルス対策を促してきたが、新制度導入で症状が深刻化する以前の対応を充実させることを目的としている。

<雇用>

○厚生労働省が「高度外国人材活用のための実践マニュアル」を作成

(参考情報：2014 年 4 月 30 日付 厚生労働省 HP)

厚生労働省は、「高度外国人材*の日本企業就業促進に向けた普及・啓発事業」を実施し、有識者検討会、企業ヒアリング等を通じて「高度外国人材活用のための実践マニュアル～活用・定着で悩んでいる方へ～」を作成した。企業における高度外国人材活用の現状と課題、高度外国人材本人のニーズ等をまとめている。

構成は以下の通り。

1. 高度外国人材活用のメリット
2. 高度外国人材のタイプとその特徴
3. 活用・定着に向けてのポイント
 - (1)人材の採用・配置について
 - (2)日々の業務での課題への対応（短期的な視点）
 - (3)中核人材として育成していくための対応（中長期的な観点）
4. Q&A によるチェックリスト
5. 参考情報

*高度外国人材：研究者やエンジニア等の専門職、海外進出等を担当する営業職、法務会計等の専門職、経営に関わる役員や管理職を担うべき者で、日本国内及び海外の大学・大学院以上の最終学歴を有する者（「高度外国人材活用のための実践マニュアル」厚生労働省より抜粋）

海外トピックス：2014 年 3、4 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>

○世界で最も倫理的な企業 144 社を発表

(参考情報：2014 年 3 月 20 日 <http://ethisphere.com/worlds-most-ethical/wme-honorees>)

米国の企業倫理および法令遵守に関するシンクタンクである Ethisphere Institute は、3 月 20 日、企業倫理と法令遵守の最良事例を広く社会に共有することを目的に「2014 World's Most Ethical Companies（2014 年世界で最も倫理的な企業）」41 業種 144 社を発表した。日本企業からは、資生堂、花王等が「世界で最も倫理的な企業」として選出された。花王は本選出がスタート（2007 年）してから 8 年連続の選出となった。

選出にあたっては、次の 5 つのカテゴリーで評価され、倫理的な経営を標榜するだけでなく、忠実にその言葉を行動に移している企業が選出された。

- ・倫理と法令遵守プログラム（25%）
- ・評判、リーダーシップ、イノベーション（20%）
- ・企業統治（10%）
- ・コーポレート・シティズンシップと責任（25%）
- ・倫理文化（20%）

<環境>

○IPCC 報告書：止まらぬ温室効果ガス増加～リスク回避には技術・制度の大転換が必要～

(参考情報：2014 年 4 月 14 日 国際連合広報センタープレスリリース)

4 月 13 日、気候変動に関する政府間パネル (IPCC*) が、報告書『気候変動 2014：気候変動の緩和』(第 5 次評価報告書・第三作業部会作成) を発表した。

本報告書の目的は、「気候変動を緩和するための様々な手段」について、その効果を総合的に評価し、社会全体にどのような影響を与えるかを示すことである。この度の報告書では、世界中で様々な対策を取っているにもかかわらず、温室効果ガスの排出量が過去最大水準で増加していると指摘。その上で、重大な環境リスクを回避する**には、「技術導入や、国際的な協力制度を構築することで可能である」としながらも「そのためには、技術への積極的な投資、国際的な協力体制の構築等の大胆な行動変革が必要」である、とまとめた。

今後、10 月に開催される IPCC 総会で他の作業部会で作成された報告書と統合した「第 5 次評価報告書」が承認・公表されることとなり、今後の気候変動問題の国際交渉の場で強い影響力を発揮するものと考えられている。

*「IPCC」…人為起源による気候変化、影響、適応及び緩和の方策に関し、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。IPCC が発表する評価報告書は、国際的な対策に科学的根拠を与える重みのある文書となるため、国際交渉に強い影響力を持つ。

**「重大な環境リスクを回避する」…環境変化を最小限にするためには、気温上昇を産業革命前と比較して 2 度以内に抑える必要があるとされている。そのためには、温室効果ガスを今世紀半ばまでに 2010 年度対比で 40～70%削減する必要があると考えられている。

<情報開示>

○非財務情報の開示に関する EU 指令案が採択される

(参考情報：2014 年 4 月 15 日付 欧州連合 HP)

4 月 15 日、欧州議会は大企業に非財務情報と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案を採択した。本指令案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 社が対象となるといわれている。

これらの企業は、社会、従業員、環境、人権、腐敗防止に関する方針、実績、主要なリスク、特定事業に関する主要業績指標 (KPI)、サプライチェーン等に関するデュー・デリジェンス・プロセス等を非財務情報として毎年の経営報告書での開示が求められる。さらに、これらの非財務情報の他に年齢、性別、学歴、職歴など、取締役会構成員の多様性に関する方針の開示も求めている。情報開示においては、国連グローバル・コンパクト、ISO26000、GRI (Global Reporting Initiative) 等の国際的に認められた枠組みを活用することが可能。

【開示を義務付けられる項目の例】

- ・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説明
- ・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

- ・人権侵害の防止や汚職・賄賂予防対策に関する情報
- ・役員の多様性関連情報（役員の年齢、性別、学歴と職歴）

<コンプライアンス>

○公正取引委員会がブラジル経済擁護行政委員会との協力に関する覚書を締結

（参考情報：2014 年 4 月 24 日付 公正取引委員会 HP）

4 月 24 日、公正取引委員会はモロッコのマラケシュにおいて、ブラジル連邦共和国の競争当局である経済擁護行政委員会との間で、競争当局間の協力に関する覚書を締結した。両国における効果的かつ透明・公正な競争法執行を通して、競争法及び競争政策の分野の進展・関係の強化を目指している。

近年、複数国の競争法に抵触する事案等が増加するなど、企業活動の国際化及び競争当局間の協力・連携強化の必要性が高まっていることを受け、公正取引委員会においても外国の競争当局との間で緊密な協力を行っている。

覚書の概要は次のとおり。

協力の目的	両競争当局間の協力関係の進展を通じて、それぞれの国の競争法の効果的な執行に貢献すること。
通報	他方の重要な利益に影響を及ぼす可能性があるとする自己の執行活動を通報。
執行協力	執行活動に関連する情報の提供などの支援。
執行調整	両競争当局は、相互に関連する事案に関して執行活動を行う場合には、それぞれの執行活動の調整について検討。
執行活動の要請	他方の競争当局の属する国において行われた反競争的行為が自己の重要な利益に悪影響を及ぼすと信ずる場合には、適切な執行活動を開始するよう要請。
執行活動に関する紛争の回避	執行活動のあらゆる局面において、他方の競争当局の重要な利益を慎重に考慮。

<CSR>

OP&G の「子どもたちのための安全な飲み水プログラム」が 70 億リットルに到達

（参考情報：2014 年 4 月 25 日 同社 HP）

4 月 15 日、P&G（ザ・プロクター・アンド・ギャンブル・カンパニー）は、同社の非営利活動である「子どもたちのための安全な飲み水プログラム（CSDW: Children's Safe Drinking Water Program）」が、70 億リットル目のきれいな飲料水をブラジルの家族に提供したと発表した。一袋 4 グラムの簡易浄水剤で、10 リットルの汚れた水をきれいな飲料水に転換する浄水テクノロジーを同社は提供。

世界中の 10 億人以上の人々が日々、安全な飲料水の不足という問題に直面している中、CSDW は 2004 年のスタート以来、世界の 140 以上のパートナーと協力してきれいな飲料水を提供し、推計 39,000 人の命を救ってきたという。



Question

最近、海外の CSR 関連記事の中で ‘Certified B Corporation’ や ‘Benefit Corporation’ という言葉を目にするのですが、これはどのような企業を指しているのでしょうか？

また、今後の展望はどのようなものなのでしょうか？

Answer

1. Certified B Corporation（以下、「CBC」という。）

(1) CBC の概要

米国の非営利組織 B Lab* (<https://www.bcorporation.net/>) が実施する企業向けの認定制度であり、2014 年 5 月現在、日本企業による取得はありませんが、世界 33 か国・60 産業において 1,000 社以上が取得しています。

独自の評価指標である「B Impact Assessment」**を用いて、社会・環境問題に関するパフォーマンスとアカウンタビリティ等について企業を評価。一定以上のスコア（最低ライン：80 点/200 点）を取得し、持続可能性および従業員の好待遇等に関する誓約を盛り込んだ定款へと改正し、公表した企業を認証しています。

なお、認証された企業は、当該企業の収益に応じた年会費を納め、年に 2 度、B Impact Report（社会的・環境的インパクトに関する調査アンケート）を提出し、一般に公開することが求められます。

認証取得企業は主に中規模以下であり、B Lab では、これら企業にマーケティングや資金調達における支援を実施し、CBC 間での情報共有・協働を促進しています。

* B Lab : ビジネスを活用して社会問題・環境問題の解決に取り組む企業や起業家を支援する米国の非営利組織。

** B Impact Assessment : ①従業員、②コミュニティ、③環境、④ガバナンスの 4 つの視点において、アンケート形式で評価。項目は比較的具体的なものが並んでいる。

例)「ガバナンス」における評価項目例

- ・企業のミッションに「社会的な価値の創出」が明記されているか。
- ・上記ミッションを社員に浸透させるための教育が行われているか。
- ・役員に対する利益相反行為に関する調査が実施されているか。 など

(2) 今後の展望

自社の CSR 活動を振り返り、自社の強み・弱みを把握することは、企業として不可欠です。自社の活動をレビューする上で、「B Impact Assessment」は、4 つの視点（①従業員、②コミュニティ、③環境、④ガバナンス）から企業の取組をブレイクダウンしており、認証取得だけでなく、アセスメントシートの項目・質問内容を、自社の CSR 活動の見直しに活用する余地があるといえます。

2. Benefit Corporation（以下、「BC」という。）

(1) BC の概要

米国における社会貢献を目的とする組織に付与される新しい法人格の制度であり、B Lab により、米国各州で導入が進められています。州法に基づいて正式に法人格が認定されます。

2010 年 4 月にメリーランド州で導入されたのを皮切りに、2014 年 4 月現在では、デラウェア

ア州、カリフォルニア州を含む、計 23 州が導入、その他計 15 州で審議中です。また、同制度により法人格が認定された組織は 500 以上に上ります。

BC は、営利組織と非営利組織の間である「共益法人」とされており、資金調達方法や報酬等の面で、非営利組織に比して規制が緩やかであるという特色を有します。

また、ISO26000 や「B Impact Assessment」等の既に公表されている規格や指標に沿って、自社の年間活動を自己評価し、公表することが義務付けられています。

(2) 今後の展望

本制度の背景には、企業の社会貢献活動等が財務価値の向上には直接結びつかないとして、株主からの非難が少なくなかったことが挙げられます。共益法人である BC は、営利法人である企業に比べ、社会貢献活動等に対するステークホルダーの理解を得やすくなるなどの考え方から、本制度が生まれたといえます。

しかし、企業であるか、BC であるかといった組織の形態を問わず、社会的責任を果たすことについては、株主をはじめとするマルチステークホルダーの理解を得ることが不可欠です。いかなる組織形態にせよ、ステークホルダーに対する十分な説明責任を果たす必要があることを本制度は示唆しているといえます。



Question

当社では最近、「パワハラ」と指摘されるのを恐れるあまり、部下をきちんと指導できない管理職が増えているのではないかと懸念しています。このような状況を改善するために最低限押さえておくべきポイントは何でしょうか。

Answer

1. 問題の所在

パワーハラスメント（以下「パワハラ」）事案が依然として後を絶たない一方で、「パワハラ」という概念を盾にしていたずらに上司を批判する部下や、これを恐れて委縮する上司が増えているといわれています。

その主な原因としては、①上司・部下ともにパワハラに関する正確な理解を欠いている点、②上司・部下間に信頼関係が醸成されていない点が挙げられます。

2. 原因①を解決する上でのポイント

パワハラに関する正確な理解を欠いている理由としては、

- a) そもそもパワハラの実義を知らない、
 - b) パワハラの実義は知っていても、業務上の指導との境界線が曖昧なため、個別具体的な事案に当てはめて判断できない、
- などが考えられます。

- a) については、研修などを通じて、基礎知識を付与することが必要です。

もちろん、パワハラの実義を丸暗記させることが目的ではなく、そのポイントを理解させることに意義があります。例えば、パワハラの実義の要素である「業務の適正な範囲を超える」とは、そもそも目的が正当でない（例えば、憂さ晴らし、好き嫌いなど）、目的が正当でも手段が相当でない（例えば、立たせたままの長時間の叱責や人格否定となる叱責など）ことである点を、具体例を挙げつつ説明することが有効です。

b) については、研修時の工夫として、パワハラの典型的な事案に限定せず、あえて自社の職場で想定される「グレー事案」を取り上げて、個別具体的な留意点を解説することが有効です。

また、具体的事例のディスカッションを取り入れる研修も有効です。事例を使って、「何が問題なのか」、「どのように改善すれば適正な範囲といえるのか」を参加者に考えさせ、意見交換させることで、自らの考えだけでなく、他の参加者の価値観等にも触れることができます。これにより、自身の職場においても、周囲に配慮した言動を行うようになることが期待されます。

パワハラ該当性に関する意見交換の視点（例）

何が問題なのか		どのように改善すれば適正な範囲といえるか
目的	憂さ晴らし、好き嫌い、馬鹿にしたい、自分の思い通りにしたいと思っている	部下に欠点を自覚させて、同人の成長を促すように心がける
状況	同僚・部下の面前で、大声で叱責している	部下に配慮して、会議室等で個別に指導する
結果	部下が萎縮している、職場がギスギスしている、休職者・退職者が増えている	部下が指導の意図を踏まえて是正に努める、職場の活気が失われていない
フォロー	事後的なフォローをせず、改善が見られない場合、再度同じ叱責を無意味に繰り返す	事後的なフォローにより、叱責前の状況よりも引き上げるための努力をする

3. 原因②を解決する上でのポイント

上司・部下間に信頼関係が醸成されていない主な原因としては、コミュニケーションが十分でないことが挙げられます。

コミュニケーションの問題は、

- a) コミュニケーションの機会が乏しいこと、
 - b) コミュニケーションの取り方が適切でないこと、
- に大別されます。

a) 近年、「そもそも職場内でコミュニケーションの機会が少なくなった」との声が少なくありません。

まず、個々の管理職としては、職場メンバーの状況に常に関心を払い、必要に応じてサポートしていくことが大切です。

次に、会社としては、以下の通り様々な機会創出の工夫を講じることも必要です。

- ・仕事の目標設定、評価、今後のキャリアなどについて、上司・部下間で話し合う定期面談・ミーティングの設定
- ・メンター制度（直属の上司とは別に、他部門の管理職や先輩社員が社歴の浅い社員に対して、様々な助言をする制度）の活用
- ・社内 SNS の活用

b) また、機会を創出したとしても、経験豊富な管理職ほど、自身の考え方などを一方的に「教える」「話す」といった指導になりがちです。また、部下の相談を聞くものの、その背後にある問題意識・悩み等を汲み取るには至らないケースも少なくありません。

上司は、部下の相談をただ「聞く」のではなく、「聴く」ことを心がけることによって、部下としては、自己の立場、悩みなどを「理解してもらえた」と感じ、それが上司とのコミュニケーションをとるインセンティブへと繋がります。

また、一見「厳しい指摘」であっても、「真に自身の成長を思っ指導してくれている」という受け止め方に徐々に変化し、信頼関係の醸成に繋がるのです。

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