

2014.4

CSR トピックス <2014 No.1>

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「内部統制」「コンプライアンス（法令等遵守）」「リスクマネジメント」「環境」「品質」「CS（顧客満足）」「労働安全衛生」「従業員満足」「人権」「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 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、コメントします。

<コーポレートガバナンス>

○金融庁、日本版スチュワードシップ・コード「責任ある機関投資家の諸原則」を公表

（参考情報：2014 年 2 月 26 日 金融庁 HP）

2014 年 2 月 26 日、金融庁は日本版スチュワードシップ・コード「責任ある機関投資家の諸原則」を公表した。当該資料は平成 2013 年 8 月から有識者検討会にて検討が進められてきたもの。

本コードは、機関投資家が、スチュワードシップ責任（投資先企業等との「目的を持った対話」を通じて、当該企業の持続的成長を促すことで、顧客・受益者の中長期的な投資リターンの拡大を図る責任）を果たすための以下の諸原則を定めたもの。2010 年に英国で策定されたコードを基に検討された。当該コードの受け入れは機関投資家の任意とされているが、受け入れる場合はスチュワードシップ責任を果たすための方針（コードの各原則に基づく公表項目など。実施しない場合はその理由説明を含む）等を公表することが求められている。

金融庁は今後受け入れ表明を行っている機関投資家をリスト化していく予定であり、初回のリストは 2014 年 6 月初めに公表される予定。

<本コードの原則>

1. 機関投資家は、スチュワードシップ責任を果たすための明確な方針を策定し、これを公表すべきである。
2. 機関投資家は、スチュワードシップ責任を果たす上で管理すべき利益相反について、明確な方針を策定し、これを公表すべきである。
3. 機関投資家は、投資先企業の持続的成長に向けてスチュワードシップ責任を適切に果たすため、当該企業の状況を的確に把握すべきである。
4. 機関投資家は、投資先企業との建設的な「目的を持った対話」を通じて、投資先企業と認識の共有を図るとともに、問題の改善に努めるべきである。
5. 機関投資家は、議決権の行使と行使結果の公表について明確な方針を持つとともに、議決権行使の方針については、単に形式的な判断基準にとどまるのではなく、投資先企業の持続的成長に資するものとなるよう工夫すべきである。
6. 機関投資家は、議決権の行使も含め、スチュワードシップ責任をどのように果たしているのかについて、原則として、顧客・受益者に対して定期的に報告を行うべきである。
7. 機関投資家は、投資先企業の持続的成長に資するよう、投資先企業やその事業環境等に関する深い理解に基づき、当該企業との対話やスチュワードシップ活動に伴う。



Point!

スチュワードシップ・コードは、機関投資家のスチュワードシップ責任を明示したものであるとして、2010年に英国で初めて公表されました。我が国においても2013年6月から検討が進められ、今般公表に至ったものです。

本コードの要点は、機関投資家は投資や議決権行使だけではなく、投資先企業の状況把握や、企業価値向上のための建設的な対話等の幅広い関与を行うことを奨励している点です。これにより、国内の機関投資家からも投資先企業の情報開示・対話に向けたアプローチが一層強まることが想定されます。

企業としては、従前にも増して、マルチステークホルダーの期待を踏まえたバランスの良い経営を実践するとともに、情報開示や対話を通じて継続的に説明責任を果たすことで、機関投資家との信頼関係を醸成していくことが求められます。

<CSR>

○ユニ・チャームが妊娠・出産予定のある女性の入社資格を最長30歳まで継続する制度を導入

(参考情報：2014年2月27日 ユニ・チャーム HP)

ユニ・チャームは、2014年2月27日、女性採用に関する新制度「Fresh-Mom Recruitment」を、2015年度の新卒採用者から導入することを発表した。

本制度は、妊娠や出産予定のある女子学生が、同社への新卒採用を希望・応募し、入社試験に合格すれば、大学卒業後直ちに入社しなくても、入社資格（内定）を最長30歳になるまで保有できるというもの。入社時期については、本人と会社との話し合いで決定する。

これまで、就職活動中に妊娠が分かり、同社への志望を諦めたり、内定を辞退したりする例が複数あったことを考慮し、同社で社会人としてのキャリアを積みたいと希望している女性を支援するため、本制度を導入する。



Point!

本制度は、妊娠や出産予定のある女子学生の同社への就職可能性を広げるものです。

同社では「出産・育児による就業制限が一段落した環境の下で業務に取り組むことで、短期間で成長が期待できる」としており、新たなダイバーシティの取組の一環といえます。

同制度利用者の早期戦力化に向けて、具体的にどのような支援策が講じられるのか、今後の制度運用が注目されます。

○欧州委員会が紛争鉱物に関する自己認証制度を発表

(参考情報：2014年3月5日 駐日欧州連合代表部 HP、European Committee HP)

欧州連合外務・安全保障政策上級代表と欧州委員会の通商担当委員は、2014年3月4日、鉱物取引による利益が武力紛争の資金源となることを防ぐため、EU内の輸入事業者を対象とした任意の自己認証制度*を提案。これを受け、欧州委員会は、2014年3月14日、紛争鉱物資源に関する規則案を発表した。

今後、同規則案は欧州議会およびEU理事会へ提案、共同採択された後、2015年末に発効する予定。EU内の約420の事業者に影響を及ぼすことが想定されている。

これは、輸入事業者がスズ、タンタル、タングステンおよび金の輸入について、①自社で取り扱う製品が該当の鉱物か、②紛争地域の原産または経由か、③紛争地域における武装組織の資金源となっていないか等を明らかにすることで、適正なルートでの取引を促すものである。

併せて、同委員会は、規制対象につき、他の鉱物（銅・ネオジム・ジスプロシウム・コルタン・テルビウム等）への拡大可能性を示唆している。

*自己認証制度

輸入事業者が自社の取り扱う鉱物につき、『OECD 紛争地域および 高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのための デュー・ディリジェンス・ガイダンス**』にある5つのステップを経ていることを自ら認証するもの。

**『OECD 紛争地域および 高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのための デュー・ディリジェンス・ガイダンス（以下、「OECD ガイダンス」という。）』

紛争鉱物の詳細なデュー・ディリジェンスに関する枠組みを提示するもので、5つのステップは以下の通り。

STEP1 強固な企業管理システム構築

STEP2 サプライチェーンにおけるリスクの特定と評価

STEP3 特定されたリスクに対処するための戦略の構築と実施

STEP4 独立した第三者による精錬／精錬業者のデュー・ディリジェンス行為の監査の実施

STEP5 サプライチェーンのデュー・ディリジェンスに関する年次報告



Point!

紛争地域では、鉱物資源の採掘と売買が武装組織の活動資金の源となっており、紛争の長期化、鉱山での児童労働等の人権侵害、貧困および治安の悪化を招いています。

これに対し、米国では、特にコンゴ民主共和国およびその周辺国の武装組織への資金流入防止を目的として、金融規制改革法（ドット・フランク法）が施行され、製造事業者等の公開会社を対象として、SEC への紛争鉱物の使用情報提供が義務付けられました。

今回発表された制度は、EU内の輸入事業者を対象として、世界の紛争地域および高リスク地域からの鉱物資源の輸入に関する任意の自己認証制度です。これにより、輸入事業者は、『OECD ガイダンス』に掲載されている5つのステップに沿って、自社のサプライチェーン内の紛争鉱物に関するリスクを洗い出し、監査を実施、その結果を報告することが求められます。

日本における同種の規制等は現在ありませんが、企業が紛争鉱物を取り扱うことは紛争の長期化や人権侵害等に加担することに等しく、規制の有無に関わらず、該当鉱物を使用した製品を供給する企業は、紛争鉱物問題への対応を求められています。

『OECD ガイダンス』や先進企業事例等も参考にしつつ、以下の対策を実施することが必要となります。

(主な対策例)

- ・ 自社の紛争鉱物への対応方針を調達方針等に明記するとともにサプライヤーに徹底する
- ・ サプライヤーのチェックおよび監査を実施する
- ・ 第三者機関等によるコンフリクト・フリー（紛争鉱物に該当しないこと）認証の取得
- ・ 自社の対応状況につき、統合報告書や CSR 報告書等で公表する

Q&A : CSR 等に関するさまざまなご質問についての解説を行うコーナーです。



Question

今国会で、職場におけるメンタルヘルス対策の一環としてストレスチェックが義務化される労働安全衛生法の改正が予定されていると聞いています。ストレスチェックの具体的な内容と、企業で活用する際のポイントについて教えてください。

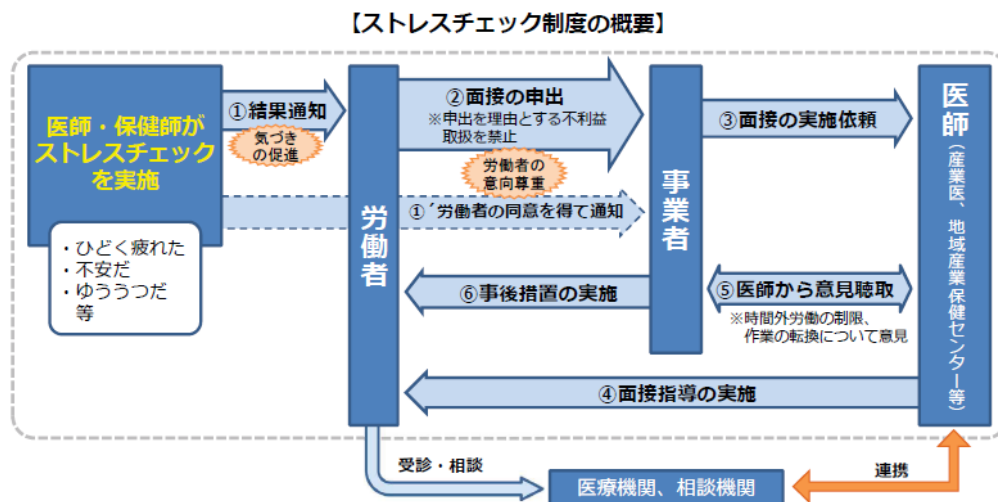
Answer

1. ストレスチェックの義務化とは

ストレスチェック義務化等の内容を盛り込んだ改正労働安全衛生法は、3月13日に閣議決定を経て国会に提出されました。ストレスチェックについては、当初すべての事業者には義務付けることを予定していましたが、今回提出された法案では、従業員50人未満の事業場については当分の間は努力義務とする修正がなされました。

今回の改正労働安全衛生法案のストレスチェック義務化に関してのポイントは次のとおりです。

- ・ 労働者の心理的な負担の程度を把握するための、医師・保健師による検査の実施を事業者には義務付けられたこと（従業員50人以上の事業場において）
- ・ 事業者は、検査結果を通知された労働者の申出に応じて医師による面接指導を実施し、その結果、医師の意見を聴いた上で、必要な場合には、作業の転換、労働時間の短縮など、適切な就業上の措置を講じなければならないこと



※厚生労働省 HP より抜粋

http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11301000-Roudoukijunkyoukuanzeniseibu-Keikakuka/0000033059_1.pdf

- 医師又は保健師による労働者の精神的健康の状況を把握するための検査を行うことを事業者に義務付ける。
- 労働者は、事業者が行う当該検査を受けなければならないこととする。
- 検査の結果は、検査を行った医師又は保健師から、労働者に対し通知されるようにする（上図①）。医師又は保健師は、労働者の同意を得ないで検査の結果を事業者に提供してはならないこととする（①'）。
- 検査の結果を通知された労働者が面接指導の申出（②）をしたときは、医師による面接指導を実施することを事業者に義務付ける（③④）。
- 面接指導の申出をしたことを理由として不利益な取扱いをしてはならないこととする。
- 事業者は、面接指導の結果、医師の意見を聴き（⑤）、必要な場合には、作業の転換、労働時間の短縮その他の適切な就業上の措置を講じなければならないこととする（⑥）。

【ストレスチェック制度にて使用が検討されている調査項目】

1. ひどく疲れた 2. へとへとだ 3. だるい 4. 気がはりつめている 5. 不安だ 6. 落ち着かない 7. ゆううつだ 8. 何をするにも面倒だ 9. 気分が晴れない
上記設問に「ほとんどなかった」「ときどきあった」「しばしばあった」「ほとんどいつもあった」の4件法で回答

※「ストレスに関する症状・不調として確認する事が適当な項目等に関する調査研究報告書」
（独立行政法人労働安全衛生総合研究所 HP）<http://www.jniosh.go.jp/results/2010/1129/index.html>

2. ストレスチェック制度化の背景・趣旨

平成10年以降、自殺者が3万人を超える高水準が続いていたことから、厚労省において自殺対策に取り組む指針のとりまとめが行われてきました。その一環で発表された「職場におけるメンタルヘルス対策検討会報告書」（平成22年9月）では、以下の統計結果が指摘されています。

・警察庁統計（平成21年）では、年間3万人を超える自殺者のうち、「被雇用者・勤め人」が

約 9,000 人となっており、「勤務問題」を自殺の原因の一つとする者は約 2,500 人となっている。

- ・精神障害等による労災認定件数は、127 件（平成 17 年度）から 234 件（平成 21 年度）に増加している。
- ・労働者健康状況調査報告によると平成 19 年において、メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合は 34%に留まっている。

また、上記検討会と時期を同じくして、新成長戦略（平成 22 年 6 月 18 日閣議決定）において、2020 年までの目標として「メンタルヘルスに関する措置を受けられる職場の割合 100%」が掲げられました。

以上を踏まえ、同報告書では、メンタルヘルス不調に影響を与える職場におけるストレス等の要因について、早期に適切な対応を実施するため、労働者の気づきを促すとともに、職場環境の改善につなげる新たな枠組みを導入することが適当という基本方針が立てられました。

この基本方針の具体化に向けて、厚労省の労働政策審議会においてストレスチェックの義務化について検討されてきました。

3. 企業に求められる対応

本制度の導入により企業に期待されることは、不調者の早期発見により、企業として早期のケアを行うことにあります。企業においては、検査後の従業員からの面接の申し出に対し、産業保健スタッフ、医療機関と連携を取りながら、当該従業員の不調の程度を把握し、業務量の調整や専門家による支援を提供するなどの検討をしていく必要があります。

従業員が本制度を利用しやすくするための工夫も必要です。本制度の趣旨や面接の申し出を理由とする不利益な取り扱いを行わないことを周知すること、本人の同意やプライバシーへの配慮を前提に、活用事例を周知することが考えられます。

そもそも企業には、個人・職場レベルでの業務分担の見直しや労働時間の短縮等、個々の従業員へのケアを行うことも大切ですが、企業風土の改善に継続的に取り組むことが求められています。そのために、本制度の利用を契機に、職場風土、ひいては企業風土上の問題点を把握することも、今後一層求められるといえます。

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