

2013.8

CSR トピックス <2013 No.5>

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：2013 年 6、7 月に公開された国内の CSR 等に関する主な動向をご紹介、コメントします。

<CSR>

○サラヤがウガンダ産のサトウキビを原料とするアルコール手指消毒剤の生産・販売を検討

（参考情報：2013 年 6 月 20 日 国際連合広報センターHP）

サラヤは、2012 年から、アフリカ東部のウガンダで、JICA の BOP ビジネス（*1）連携促進協力準備調査制度（*2）を利用し、ウイルス性感染症の予防に効く「アルコール手指消毒剤」の生産・販売を計画中。

同国では、アルコール手指消毒剤を使っているのは一部の大病院のみで、その他の多くの病院では、新生児でさえ無消毒の状態を取り上げているのが現状である。こうした医療行為は医療関連感染症を蔓延させる原因となっており、WHO の報告によれば、アルコール手指消毒剤の使用量が増えれば増えるほど、医療関連感染症の罹患率は下がるとしている。

そこで同社は、現地法人を設立し、現地の製糖会社などと協力しながら、同国産のサトウキビより砂糖を精製する過程で生じる廃糖蜜を原料とするアルコール手指消毒剤を現地生産し、公立医療機関に販売することを志向している。

現在同社は JICA と連携し、ウガンダの病院で教育啓発活動を行いつつ、その成果をモニタリングして、「アルコール手指消毒剤が現地で受け入れられるのか」、「どの位の量の消毒剤が病院に必要なのか」などを調査し、事業化の可能性を検討している。

なお、同社は、ウガンダで展開されているユニセフの “National Hand Washing Campaign”（*3）を支援するため、2010 年に「SARAYA 100 万人の手洗いプロジェクト」を開始、今後もこのキャンペーンと並行して医療関係者にアルコール手指消毒剤の使用を呼びかけていく予定。

*1 「BOP」とは「Base（または Bottom） of the Pyramid」の略で、所得別人口構成のピラミッドの底辺層を指す。「BOP ビジネス」とは、企業が BOP 層を対象に、ビジネスと社会課題解決の両立を目指す取組をいい、BOP 層の特に多い途上国を中心に展開されている。（CSR トピックス 2012-12 号参照）

*2 JICA が開発途上国での BOP ビジネスを計画している本邦法人からの提案に基づき、ビジネスモデルの開発、事業計画の策定、並びに JICA 事業との協働事業の可能性について検討・確認を行い、必要な費用を支援（最大 5000 万円の援助）する制度。

*3 同国民に、石鹸による手洗いの必要性等を啓発するキャンペーン。



Point!

本件は、直接の販売対象は公立医療機関であるものの、公立医療機関を利用する BOP 層が間接的に恩恵を得られ、同国の衛生問題の解決にも繋がることから、同社では BOP ビジ

ネスとして事業化を検討しているものです。

本件の特色は、

- ① 手洗いに水を必要とせず、乾燥地やきれいな水が手に入らない地域での使用に適しているアルコール消毒剤を事業対象としたこと。
- ② JICA の上記制度の利用により、資金的援助を得つつ、効率的で効果的な調査を志向していること。
- ③ 既存の衛生キャンペーンとリンクさせながら、アルコール消毒剤の必要性・有用性を有効にアピールできること。

など、同ビジネスの事業化に向けた有効な施策を講じていることにあります。今後の事業化に向けた動向が注目される事案といえます。

<ダイバーシティ>

○帝人のダイバーシティ推進室長が同社の取組を発表

(参考情報：2013 年 7 月 1 日 内閣府メールマガジン、同社 HP/6 月 8 日 東洋経済オンライン)

帝人・ダイバーシティ推進室長の日高乃里子氏が、「ワーク・ライフ・バランスの実現を目指して～女性の活躍する企業から」と題し、同社の取組につき発表した。

同社は、1999 年 12 月から経営トップのリーダーシップの下、女性の活躍推進に取り組んでおり、2003 年から、「女性幹部育成プログラム*」を実施。2007 年度からは、この活動を発展させ、女性だけでなく様々なダイバーシティ・マネジメント（女性の活躍推進に加え、介護休職日数の増加、男性社員の育児休暇促進、海外留学生や外国籍社員を対象とした採用活動、障がい者の雇用推進等、すべての社員のワーク・ライフ・バランス実現）にも努めている。同社女性管理職数は 10 年ほど前の 4 倍以上、その中でのワーキングマザーの数も半数を占めている。

*女性幹部育成プログラム

下記①～③の研修を 1 年間で実施、女性幹部候補の覚悟を養うことを目的としたプログラム。課長職以上に就任することでプログラムは卒業となる。

- ①受講者および受講者の育成責任者に、同社のダイバーシティ経営戦略としての本取組の意義を理解してもらい、受講者がダイバーシティを体現する主体であることを自覚してもらう。
- ②他企業の部長以上の女性（ロールモデル）を受講者が訪問し、話を聞きだし、引き出し、キャリアストーリーを文章にまとめ、「幹部になるために私たちに必要なものは何か」をディスカッション。
- ③CEO を囲むラウンドテーブルで、受講生は CEO から幹部になる心構えを伝えられ、CEO は、受講者からワーク・ライフ・バランスを実現するために行う工夫等を知る。



Point!

同社は、ダイバーシティ経営について、中長期経営ビジョンへの明記、専任組織（ダイバーシティ推進室）の設置、各種制度・研修の拡充など、各種施策をいち早く実施しています。

さらに上記の「女性幹部育成プログラム」にみられる、ロールモデルの提示や社内外への取組発信など、従業員の意識啓発に向けたユニークな取組も実施しています。多様な役職員によるコミュニケーションを活用して課題解決を図る点で、参考になる施策といえます。

海外トピックス：2013年5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、コメントします。

OUNDP がアジア・太平洋地域における HIV 陽性者の人権保護における問題点を指摘

(参考情報：2013年5月29日付 同社プレスリリース)

国連開発計画（UNDP）は、2013年5月に「Legal Protections against HIV-related human rights violations」を発表した。当該報告書では、アジア・太平洋地域において HIV 陽性者や感染リスクの高い人々への法的保護が十分になされていないために、エイズの治療や雇用等の機会への障害となっていること、またこのような権利被侵害者のほとんどが法的手段による是正措置を求めている実態を明らかにしている。例えば、権利被侵害者が法制度の活用手段について知識が乏しいこと、司法に訴えることによる HIV 感染の事実の露呈に難色を示すことなどにより、制度が利用されていない点が問題として指摘されている。

当該報告書では、こうした国々の HIV 関連法とその運用をより実効的なものへ見直すことを強調するとともに、国会議員、裁判官、警察、弁護士、人権団体等の組織による当該問題解決に向けた積極的な取組や投資の必要性を提言している。



Point!

本報告書は、HIV 陽性者等への人権侵害に関して、関連法制度および運用の問題点を指摘したものです。しかし、同報告書で指摘された問題点は、当該国による法制度の整備だけでは解決しません。当該地域に事業展開する企業にも、病歴等による雇用差別等を行わないこと、現地従業員や地域社会への人権啓発研修や HIV の知識の付与を行い、人権保護の意識を醸成するなど、当該問題の改善に寄与することが期待されます。

「ISO26000:2010 社会的責任に関する手引」では、「人権」を社会的責任の中核主題にいた上で、「人権に関する課題」として「差別及び社会的弱者」「労働における基本的原則及び権利」などを挙げています。当該地域における企業市民として、本問題解決に向けて然るべき取組を検討・実行していくことが重要です。

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

今般公表された新 COSO レポートの内容と、実務への影響について教えてください。

Answer

米国のトレッドウェイ委員会支援組織委員会（Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission：以下「COSO」という）は、本年5月14日に、これまで公表してきた内部統制に関する報告書の全面的な見直しを図り、「内部統制の統合的枠組み」（Internal Control Integrated Framework）の2013年改訂版を公表しました。COSO が提示した内部統制のフレームワークはグローバルスタンダードとして世界各国で活用されており、我が国の内部統制報告制度や金融検査マニュアルにも影響を及ぼしてきました。

1. 公表の経緯

グローバル化、複雑化が増すビジネス環境の変化を受けて、2010年11月にCOSOにおいてCOSOレポートの改訂に向けたプロジェクトが開始しました。

その後、2011年12月に第一次公開草案、2012年9月に第二次公開草案を公表、コメントを募り、今回の公表に至っています。

今後2014年12月15日まではCOSOレポートから新COSOレポートの移行期間とし、それ以降は、新COSOレポートのみが適用されます。

2. 新COSOレポートの内容（COSOレポートとの比較）

（1）COSOレポートからの変更のない点

今回の改訂では、内部統制のフレームワークが世界各国で制度化され、有効性も確認されていることから、次のような内部統制の定義や評価及び管理手法等の見直しは行われませんでした。

－内部統制は3つの目的（「業務の有効性・効率性」「財務報告の信頼性（*）」「法令等遵守」）を達成するために、5つの要素（「統制環境」「リスク評価」「統制活動」「情報と伝達」「モニタリング」）によって構成されること

*「財務報告の信頼性」は「報告」として概念を拡大（後述）

－5つの構成要素それぞれが有効な内部統制のために要求されること

－内部統制は事業全体及びその構成単位のすべてにわたって構築されること

（2）COSOレポートからの主な変更点

一方で、現在または近い将来に企業をはじめとする組織が直面するであろう課題を考慮する形で、見直しがなされました。主な変更点は以下のとおりです。

主な変更点	内容
非財務報告への拡大	内部統制の目的の一つとして「財務報告の信頼性」があったが、近年、投資家からは財務報告に加えて事業体における社会的責任・持続可能性の観点からの非財務報告の重要性が増していることを受けて、事業体に係る社内外の報告全体を内部統制の目的として明確に据えた。
ガバナンスの重要性の拡充	内部統制の有効性・効率性をあげる前提として、組織のガバナンスの重要性が増していることを受けて、各機関に期待される役割等に関する記述が拡充されている。
内部監査機能の強調	内部統制のモニタリング機能を担う内部監査の重要性を強調。内部監査にあたっての、現業部門の管理者による第一のディフェンス、間接管理部門による第二のディフェンス、内部監査部門による第三のディフェンスの考え方が示された。
不正防止の重要性の強調	不正防止に向けて、「不正のトライアングル」といわれる3つの要因（「動機・プレッシャー」「機会」「姿勢・正当化」）を検討するアプローチが反映。
ITへの対応	事業活動を実施する上でのITの重要性が増していることを受けて、ITがもたらす内部統制の各構成要素への影響についての記述が拡大している。
17の原則の提示	5つの構成要素別に、内部統制を進める上での基本概念を17の原則として提示し、効果的な内部統制を実現するための判断材料としている。また、各原則について、これらを満たす実務上のポイントを例示している。 ＜統制環境＞ 1.組織は、誠実性と倫理観に対するコミットメントを表明する。

	2.取締役会は、経営者から独立していることを表明し、かつ、内部統制の整備および運用状況について監督を行う。 3.経営者は、取締役会の監督の下、内部統制の目的を達成するにあたり、組織構造、報告経路および適切な権限と責任を確立する。 4.組織は、内部統制の目的に合わせて、有能な個人を惹きつけ、育成し、かつ、維持することに対するコミットメントを表明する。 5.組織は、内部統制の目的を達成するにあたり、内部統制に対する責任を個々人に持たせる。 <リスク評価> 6.組織は、内部統制の目的に関連するリスクの識別と評価ができるように、十分な明確さを備えた内部統制の目的を明示する。 7.組織は、自らの目的の達成に関連する組織全体にわたるリスクを識別し、当該リスクの管理の仕方を決定するための基礎としてリスクを分析する。 8.組織は、内部統制の目的の達成に関連するリスクの評価において、不正の可能性について検討する。 9.組織は、内部統制システムに重大な影響を及ぼし得る変化を識別し、評価する。 <統制活動> 10.組織は、内部統制の目的に対するリスクを許容可能なレベルまで低減するのに役立つ統制活動を選択し、整備する。 11.組織は、内部統制の目的の達成を支援するテクノロジーに関する全般的統制活動を選択し、整備する。 12.組織は、期待されていることを明確にした方針および当該方針を実行するための手続を通じて統制活動を展開する。 <情報と伝達> 13.組織は、内部統制が機能することを支援する、関連性のある質の高い情報を獲得または作成して利用する。 14.組織は、内部統制が機能することを支援するために必要な、内部統制の目的と内部統制に対する責任を含む情報を組織内部に伝達する。 15.組織は、内部統制が機能することに影響を及ぼす事項に関して、外部の関係者との間での情報伝達を行う。 <モニタリング活動> 16.組織は、内部統制の構成要素が実在し、機能していることを確かめるために、日常的評価および／または独立的評価を選択し、整備および運用する。 17.組織は、適時に内部統制の不備を評価し、それを適時にしかるべき立場にある上級経営者および取締役会を含む是正措置を講じる責任を負うものに対して伝達する。
--	--

3. 実務への影響

我が国における近年のコーポレート・ガバナンス、内部統制をめぐる諸動向を踏まえれば、日本企業においては、上記変更点のうち、今後以下の二点に特に留意する必要があると考えられます。

(1) 非財務報告への拡大

経済・市場のグローバル化や企業が直面するリスクの多様化等に伴い、投資家等のステークホルダーが企業を評価する上で、財務情報に加えて非財務情報をも重視するようになっていきます。このことが、今般の「財務報告」から「報告」への変更の背景にあるものと考えられます。さらに近年では、財務報告とCSRレポート等の非財務報告とを統合した「統合報告」を行う企業も増えています。

非財務報告への改訂フレームワークの適用は、現時点では強制力を持つものではありません。しかし、経営理念・経営方針、事業戦略、事業計画等において、投資家を含むステークホルダーの期待を踏まえて、CSRに関する課題をビルトインし、成果・進捗を報告することが必要であることに変わりはありません。

そのためにも、ステークホルダーの自社グループに対する期待と現状とのギャップを分析すること、KPI（重要業績評価指標）の活用により設定目標の達成度を定量的・客観的に測ることが、一層重要な意義を有することになります。

（2）コーポレート・ガバナンス

新 COSO レポートでは、17 の原則の一つに「2.取締役会は、経営者から独立していることを表明し、かつ、内部統制の整備および運用状況について監督を行う。」と示されるなど、ガバナンスの重要性を示す記述が拡充しています。

かねてより、日本企業においては、取締役会の監督機能の形骸化が指摘されてきました。しかし一方で、会社法改正要綱案では監査・監督委員会制度が新たに盛り込まれ、同制度の導入による取締役会の監督機能の充実が期待されているところです。また、同案において義務化は見送られたものの、社外取締役導入の動きも広がりつつあります。

日本企業においても、新 COSO レポートにおけるガバナンス関連の記述や会社法改正の議論等を踏まえ、取締役会等の各会社機関が期待された役割を発揮するよう、自社におけるコーポレート・ガバナンスのあり方を改めて検討すべきです。

新 COSO レポートでは、上記の二点に限らず、内部統制、コーポレート・ガバナンスに関する重要な示唆を多数含んでいます。

今後、同レポートが我が国の内部統制報告制度等にもたらす影響についても注視する必要があります。しかし企業においては、その結論を待つのではなく、同レポートを踏まえて、主体的に自社の内部統制、コーポレート・ガバナンスのあり方を見直していくことが望まれます。

（参考）

COSO ホームページ（<http://www.coso.org/>）

八田進二・箱田順哉

『「新 COSO レポート」の概要と監査役業務への影響』（月刊監査役 615 号・52 ページ）

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 コンサルティング第一部（CSR・法務第一・第二グループ）
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 2013