

2013.1

CSR トピックス <2012 No.10>

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：2012 年 10～12 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。

<CSR>

○ユニクロが子どもたちの未来を拓く 10 億円ファンド“Clothes for Smiles”プロジェクトを展開 (関連情報：2012 年 10 月 16 日 同社プレスリリース、11 月 8 日 通販新聞)

ユニクロは、CSR 活動の一環として同社では初となるファンドを設立し、世界中の子どもたちを対象に社会貢献活動を展開する。本取組はプロテニスプレイヤーで同社のグローバルブランド大使でもあるノバク・ジョコビッチ氏と共同で発案したもの。ファンドの原資は今年秋冬シーズンに実店舗やネットで販売するユニクロの「ヒートテック」と「ウルトラライトダウン」の売り上げから拠出する。

ファンドの活動内容は、①ユニセフの子どもたちの教育環境の改善に関するプログラムへの支援（12 年 10 月から 5 年間）②同社が展開中の国と地域から、子どもたちの夢や希望を提供することを目的とした、ファンドの活用方法に関するアイデアの一般公募（2012 年 10 月 16 日～12 月 31 日まで募集）の 2 種類。アイデアは、同社が展開する 31 カ国共通の交流サイトを通じて投稿するもので、常時投稿されたアイデアを閲覧し、コメントや「いいね! (*)」をしたり、Facebook や Twitter 等に連動して書き込める仕組みとなっている。本プロジェクトでは資金をそれぞれの取組に 5 億円ずつ投入する予定。

(*) ソーシャルネットワークワーキングサービスやブログ等において、ある特定のサービスに対して支持する意思を示すためのコミュニケーションソフトウェア機能。



Point!

本プロジェクトは、ユニクロが売上の一部をユニセフに寄付することに加え、一般公募でファンド活用方法のアイデアを募集・実行していくことで、より消費者を巻き込んだ形での CSR 活動の展開を志向したものです。消費者は商品購入とアイデア投稿の 2 つの方法から本取組に参画することができます。

アイデアの募集を同社の交流サイトを通じて行うことで、同社は様々な国・地域から多様なアイデアを収集できる点、投稿されたアイデアに対する他の閲覧者のコメントなどを評価の参考にできる点、また、閲覧者が当該サイトを自らの Facebook 等に取り上げることで宣伝効果が得られる点などのメリットが期待できます。

本件は、近年普及している交流サイトを活用し、消費者の声を取り入れながら効率的かつ効果的な社会貢献活動の展開を目指した好取組事例といえます。

<情報セキュリティ>

○日本経済新聞が企業の営業秘密に関する漏洩・疑いに関する企業法務調査を公表

(関連情報：2012年12月13日 日本経済新聞、同社ホームページ)

日本経済新聞は、2012年12月13日、技術ノウハウや顧客情報などの企業の営業秘密に関する企業法務調査の結果を公表した(対象企業：326社、回答企業148社)。

調査結果によると、企業の営業秘密について、「漏洩した経験がある」と回答した企業が20%、「漏洩したと感じた経験がある」と回答した企業も15%に上ることが明らかになった。

漏洩対策について、複数回答で質問すると、「社員教育」が69%と最も多く、「入退出・コンピュータアクセス制限」、「社員との秘密保持契約」も50%を超えた。



Point!

本調査結果によると、技術ノウハウや顧客情報などの営業秘密について、漏洩またはその疑いがあると回答した企業が、合わせて35%に上ることになります。

本調査が実施された背景には、昨今、日本メーカーに勤務していた技術者を經由し、営業秘密が海外の同業他社に流出するケースへの懸念であると想定されます。内部者による情報漏洩は、漏洩者によって既存の対策が無効化されやすいため、事実上防止するのが難しいといわれています。

これに対しては、「特効薬」的な対策があるわけではなく、まずは以下のような情報セキュリティ対策を着実に講じることが必要です。

- ・営業秘密の定義の明確化と該当する情報への管理強化
- ・ハード面における対策
 - 入退出・コンピュータアクセス制限、営業秘密を含む情報の社外メール送信・ダウンロードに対するシステム上の制限など
- ・ソフト面における対策
 - 社員との秘密保持契約(退職後も含む)、社員教育の実施、退職時のアクセス権限削除など

しかし、以上の対策だけでは、元々技術者の「頭に入っている」営業秘密を技術者が漏洩することは防げません。これには、技術者等の自社に対するロイヤリティを高め、上記対策を無効化してでも情報を漏洩しようというインセンティブをできる限り小さくしていくしかありません。そこで、研究・開発環境の充実や定年後の再雇用による活躍の場の確保などにより、優秀な技術者が自社での働きがいを見出せるよう、待遇面の改善も併せて検討することが必要です。

<雇用>

○日本生産性本部がメンタルヘルスへの企業の取組に関する調査結果を発表

(参考情報：2012年11月8日 日本生産性本部ホームページ)

公益財団法人日本生産性本部の「メンタル・ヘルス研究所」は、11月8日、「メンタルヘルスの取り組み」に関する企業アンケート調査結果を発表した。本調査は、2002年から隔年で実施しており2010年に続き、6回目となる。

主な結果は以下の通り。

- ・「最近3年間の『心の病』の増減傾向」は、「横ばい」が51.4%(前回45.4%)、「増加傾向」が37.6%(前回44.6%)、「減少傾向」が7.8%(前回6.4%)であった。
- ・『心の病』の最も多い年齢層」では、40代が36.2%(前回22.3%)で、初めて最多となった。

また、30代が34.9%（前回58.2%）、10～20代が18.8%（前回13.9%）であった。

- ・「メンタルヘルスの取り組みを通じて期待する内容と効果」については、多くの企業が早期発見・早期対応（二次予防）の効果を期待しているものの、実際に効果が出ているとの回答は、「十分効果が出ている」（1.4%）と「まずまず効果が出ている」（50.0%）と合わせても約半数であった。
- ・「職場や働き方に関する変化」については、「職場に人を育てる余裕がなくなっている」（76.1%）との回答が最多で、次いで「管理職の目が一人一人に届きにくくなってきている」（69.7%）、「仕事の全体像や意味を考える余裕が職場になくなっている」（68.3%）であった。



Point!

本調査結果からは、メンタルヘルスの問題が依然として企業にとって重要な課題であり、その背景に、管理職の負荷増大により職場における部下へのケアが十分にできなくなっている現状があることなどがうかがえます。

経営トップのリーダーシップによって企業風土の改善を図るべきことはもちろんですが、管理職への研修や人事部門による支援・アドバイスなど、職場への支援策も同時に講じていくことが求められているといえます。

海外トピックス：2012年11・12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。

○国連GCがスポーツイベントに関する企業の不正・汚職防止のための指針を策定へ

（関連情報：2012年11月10日 国連GCプレスリリース）

国連グローバル・コンパクト（国連GC）は、企業が大規模なスポーツイベントに協賛（スポンサー）や運営に関与する場合に、賄賂や過剰な接待等が原因で刑事罰や社会的非難を受けるリスクを避けるための留意事項をまとめた指針を、2013年秋ごろをメドに完成・公表すると11月10日のプレスリリースで明らかにした。

この指針は、贈収賄の防止を定めた国連GCの原則10（*）を実現するために、世界の主要企業や経営者組織、反汚職を掲げるNGO等で構成する「原則10に関するワーキンググループ」の下部に設けた専門小委員会で検討を進めている。

五輪やサッカーのワールドカップなどの大規模なスポーツイベントでは、例えばビジネスに関する優越的な立場や待遇、業務の受注等を求めて主催組織の役員に賄賂を贈る、巨額の資金が動くのに乗じて横領やキックバック等の不正を行う、“プラチナ・チケット”で得意先を接待する等、不正・汚職（これらの疑いを抱かせる行為を含む）を誘発しやすい。不正等が発覚した場合、イベントへの社会的関心の高さゆえに、関与した企業が厳しい社会的非難を受けるリスクが想定される。

指針には、こうしたリスクの低減に役立てることを目的に、以下の情報を盛り込むという。

- 企業がスポーツイベントのスポンサーや協賛する場合に、不正と疑われる行為を予防するために有効な既存のコンプライアンス取組事例や関連指針。
- スポーツイベントのスポンサーや運営、関連ビジネスに関与する場合に想定される不正等やそれに伴う法的または風評リスク。
- 不正への関与防止に関するリスク評価や情報開示等の実務的な必要取組事項。

（*）原則10 強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗を防止するために取り組む。



Point!

スポーツイベントに関する企業の不正としては、近年、国際オリンピック委員会（IOC）や国際サッカー連盟（FIFA）等の役員への贈賄等の発生事例があります。イベント自体が世界的な関心を集める上に、公正な運営が求められるイベントの本旨を損なう不正行為に対する社会的批判の高まりが、本指針策定の背景にあります。

本指針は、企業がスポンサーとしてスポーツイベントに直接的に関与する場合だけでなく、“プラチナ・チケット”を接待等に使うことも不正・汚職の位置づけで取り上げている点が特色といえます。

昨今、欧米を中心に、公務員への贈賄だけでなく、民間人同士の過度な便宜供与等も企業による不正・汚職に含むとする見方が広がっています。現に英国の贈収賄禁止法では、「民」対「民」の汚職（例：得意先役職員への過度な接待）も処罰の対象にしています（CSR トピックス 2012 No9 参照）。本指針も、そうした企業の不正・汚職に対する社会の批判的な見方を反映しているといえます。

企業においては、相手が政治家・公務員か否かにかかわらず、取引の公正を損なう不正や汚職に関わるリスクを認識し、自社事業における不正や汚職への関与が発生するシナリオを洗い出した上で、役職員への予防策の教育周知等の個別対策を講じることが求められます。

○欧州委員会が女性社外取締役の比率を4割とする指令案を発表

（関連情報：2012年11月14日 欧州委員会ホームページ）

欧州連合（EU）の執行機関である欧州委員会（欧州委）は11月14日、EU域内の上場企業（*1）に対し、社外取締役に占める女性の割合を2020年までに40%に引き上げることを義務付ける指令を発表した。取締役会における女性役員の割合については、対象企業に自主的な目標値を設定させることに留めた。本指令案は、今後、欧州議会と理事会の採択を経て成立する予定。

欧州委によると、EU域内の上場企業では、取締役の91.1%、社外取締役の85%を男性が占めている。EUは企業における男女格差を是正するため、これまででも取締役における女性の割合を40%に引き上げる目標を掲げてきたが、各国や企業の自主的な取組だけに委ねては、なかなか改善が見られないことから、本指令案の制定に至った。

欧州委は当初、達成できなかった企業に対し、違反金や政府事業への入札参加禁止、公的補助金の対象外とするなどの制裁措置を設ける予定だったが、一部の国からの強い反対を受け、具体的な罰則の設定は回避し、加盟国が独自に制裁措置を決めることにした。

本指令の採択後から2年以内に、加盟国は関連国内法を整備しなければならない。同時に、対象となる上場企業も、取締役および社外取締役に占める女性比率の各国当局への報告が義務付けられる。



Point!

本指令は、企業における男女格差の是正がなかなか進まないという現状に鑑み、具体的な数値達成を法律で義務付けることで、女性の登用・地位向上を促進しようというものです。また、EU域内で実施したアンケート結果（次頁）が示すような世論の後押しも受けたものと思われます。

- ・相応の能力であれば、女性にも企業の主導的な地位・役割を担う機会が平等に与えられるべきだ：約90%が賛成

- ・取締役会の男女比率を規定した法律を制定すべきである：75%が賛成

ある調査（*2）では、女性の活躍推進が進む企業ほど経営指標が良く、株式市場での評価も高まるという分析結果が示されています。女性が活躍できる組織は、従業員の満足度向上による生産性向上や、競争力の強化などの効果が確認されるというものです。今後、国際的に企業における女性登用促進の流れが一層進むと想定されます。

一方、日本では取締役に占める女性の比率が僅か 1.4%(*3)に過ぎません。しかし、投資家等のステークホルダーからの要請を受けて、社外取締役導入の議論が進んだのと同様に、今後女性役員登用の議論が進むことも想定されます。

日本企業においても、法規制に関わらず、こうした潮流を先読みし、女性登用に関する社内の意識変革や、女性のキャリア形成支援などの取り組みを中長期的な計画に基づいて推進していくことが望まれます。

（*1）上場企業約 5,000 社のうち、従業員数が 250 名以下と年間売上高が 5,000 万ユーロ以下の中小企業は本指令の対象外。

（*2）国家戦略室（内閣官房に設置された総理大臣直属の機関）の「女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚会議」第一回 配布資料 5 女性活躍の推進による「価値創造」経済の実現に向けて より

（*3）米国の国際非営利団体「国際女性経営幹部協会」（CWDI）の調査結果より

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

近年、コーポレート・ガバナンスとの関連で、「スチュワードシップ」という言葉をよく聞きますが、その意味や企業との関連について教えて下さい。

Answer

スチュワードシップ（Stewardship）とは、直訳すれば「受託者責任」を意味し、必ずしもコーポレート・ガバナンスに関する固有の用語ではありませんが、近年、「資産を預かって運用している機関投資家としての責任」という意味で使われることが増えています。

スチュワードシップが注目される背景には、機関投資家による金融機関への監督が不十分であったことが 2008 年の金融危機の一因である、との問題意識があるといわれています。

英国では、2010 年に FRC（Financial Reporting Council：財務報告協議会）が“Stewardship Code”を公表しました。

同指針は、スチュワードシップについて、議決権行使のみならず、戦略、パフォーマンス、リスク、資本構成、コーポレート・ガバナンスに関する企業への監視や対話を含むとした上で、機関投資家に以下の 7 つの原則を求めています。

- ・スチュワードシップ責任遂行方針の公表
- ・利益相反管理方針の策定と公表
- ・投資先企業へのモニタリング

- ・ スチュワードシップ活動を強化するための明確なガイドラインの制定
- ・ 適切な時期における他の投資家との協同
- ・ 明確な議決権行使方針の保有と議決権行使結果の開示
- ・ スチュワードシップ活動、議決権行使活動に関する定期的報告

同指針は法的拘束力を持つものではありませんが、既に多くの機関投資家が遵守を表明しています。

スチュワードシップの普及に伴い、海外の機関投資家が、日本企業のコーポレート・ガバナンスに一層厳しい目を向けてくることが想定されます。

例えば我が国では、本年 7 月に示した会社法改正の要綱案で、社外取締役設置の義務付けが見送られた一方、社外取締役を設置しない上場会社に「社外取締役を置くことが相当でない理由」を事業報告書に記載するよう求めています。

単に「社外取締役を『置かない』理由」ではなく、「社外取締役を『置くことが相当でない』理由」の説明を求めていること等から、“Comply or Explain”(*)の考え方にに基づき、間接的に社外取締役導入を促すルールであるともいわれています。こうした中、同ルールへの形式的な説明に終始すれば、投資家等の信頼を大きく損ないかねません。

スチュワードシップの普及は、投資先企業が自社のコーポレート・ガバナンスの合理性・妥当性について、更なる説明責任の履行を促すことになると考えるべきです。

(*) “Comply or Explain” (遵守するか、遵守しない理由を説明せよ)

英国等欧州各国で採用されており、ある規範について、遵守しない理由の説明責任を課すことで事実上の強制力を持たせる考え方。

(参考) 英国 FRC (Financial Reporting Council : 財務報告協議会) ホームページ

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