

2012.11

CSR トピックス <2012 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「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 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、コメントします。

<CSR>

○野村ホールディングス、初の「統合レポート」を発刊、事業戦略とCSRを一体紹介

（関連情報：2012 年 9 月 28 日 同社ホームページ）

野村ホールディングスは、財務報告を中心とする「アニュアルレポート」と、CSR や ESG（環境・社会・ガバナンス）の取組を伝える「Citizenship レポート」を組み合わせた統合報告「NOMURA レポート」を 9 月 28 日に発刊した。

同レポートでは、本業の事業紹介に加え、事業を通じた社会課題の解決や地域活性化の取組を紹介している。

【同レポートで紹介された取組例】

<営業部門>

- ・高齢者向け商品のラインナップ強化による高齢者の資産設計支援
- ・自治体・大学との共同による地域に根付くビジネスの活性化
- ・農業ビジネスの確立支援による地域活性化 等

<アセット・マネジメント部門>

- ・「持続可能な社会の形成に向けた金融行動原則」への署名
- ・「東日本復興支援債券ファンド 1105」の運用と被災地への寄付を実施 等

<ホールセール部門>

- ・顧客の社会課題解決型ビジネス拡大を金融サービスで支援
- ・公的機関の資金調達・M&A の支援を通じて社会インフラの構築に貢献 等



Point!

統合報告とは、企業の収益や資産状況についての財務報告と ESG 課題への対応状況等に関する非財務報告を統合した形態の報告を指します。非財務情報や、ESG 課題による財務への影響等に対するステークホルダーの関心の高まりが、統合報告増加の背景にあるといわれています。

同レポートの特色は、上記の取組紹介等を通じ、事業活動と社会課題解決への寄与との関連を強調している点にあります。また、本レポートの発刊に伴い、組織体制においても CSR 委員長を COO から CEO に変更しています。

統合報告の作成に当たっては、形式的に財務報告と非財務報告を統合するだけでは意味がありません。経営戦略に CSR 戦略を組み込み、自社取組と ESG 課題との関係、取組による成果を明示していくことが求められます。

マルチステークホルダーへの説明責任やコミュニケーションのあり方を考える上で、参考になるケースといえます。

<CSR>

○カネボウ化粧品が視覚障がいのある（弱視）女性に向けたメイクセミナーに協力

（関連情報：2012年9月4日 同社ニュースリリース）

カネボウ化粧品は、2012年9月1日に、視覚障がい者ライフサポート機構「viwa」が主催する「視覚障がいのある（弱視）女性へ向けたメイクセミナー」に協力した。

同社スタッフがセミナーの講師を務め、参加者にマンツーマンで、「見えにくくても失敗せず、好印象に仕上がるメイク方法」として、指の感覚を利用したメイク方法をレクチャーした。

今後、同社では、視覚障がい者に対応したメイクマニュアルについても、研究・検討を行うとしている。



Point!

本取組は、視覚障がいのためにメイクに不安等を感じている女性に対し、自ら日常的にメイクができるための手法を確立し、将来的には視覚障がい者向けのマニュアルによってこれを浸透させようとするものです。

同社では本取組を通じて、「誰もが化粧を楽しみ、喜びを感じていただける社会」の実現を目指すとしていますが、今後の進展により、視覚障がい者の化粧品に対するニーズの創出にもつながると考えられます。

自社事業の特性を活かし、事業への好影響も期待できる社会貢献活動の一例として、参考になるケースといえます。

<雇用>

○派遣労働者の保護を図った労働者派遣法が施行

（参考情報：厚生労働省ホームページ）

2012年10月1日に改正労働者派遣法が施行された。今回の改正で法律の名称が「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」から「労働者派遣事業の適正な運営及び派遣労働者の保護等に関する法律」と変更され（傍線弊社）、「派遣労働者の保護」が法律の名称に明記されるとともに、条文においても、「派遣労働者の保護・雇用の安定」が明記された。

今回の改正では、派遣元の会社と派遣先に新たに以下の11の規制が設けられた。

<派遣元企業・派遣先に新たに課される事項>

	改正内容		改正の趣旨
	派遣会社	派遣先	
1	日雇派遣の原則禁止		日雇派遣について派遣会社・派遣先のそれぞれで雇用管理責任がまっとうされないことが労働災害の一因になっていたことから雇用期間が30日以内の日雇派遣は原則禁止
2	グループ企業派遣の8割規制 実績報告の義務化		派遣会社と同一グループ内の事業主が派遣先の大半を占めるような場合には、派遣会社が本来果たすべき労働需給力調整機能としての役割が果たされないことの防止

	改正内容		改正の趣旨
	派遣会社	派遣先	
3	離職後 1 年以内の人を元の勤務先に派遣することの禁止	離職後 1 年以内の元従業員を派遣労働者として受け入れることの禁止、該当する場合には派遣会社へ通知	派遣先において直接雇用とすべき労働者を派遣労働者に置き換えることで、労働条件の切り下げが行われることの防止
4	マージン率などの情報提供		労働者や派遣先がより適切な派遣会社を選択するための情報開示
5	派遣料金の明示		
6	待遇に関する事項などの説明		
7		派遣先の都合で派遣契約を解除するときに講ずべき措置	派遣労働者の雇用が失われないよう、派遣先において新たな就業機会の確保や休業手当の支払いに要する費用を負担
8	有期雇用派遣労働者の無期雇用への転換推進措置		派遣労働者の無期雇用の機会の拡大
9	派遣労働者が無期雇用労働者か否かを派遣先への通知事項に追加		派遣先への通知事項の拡大
10	均衡待遇の確保	均衡待遇の確保に向けた派遣元事業主への協力	派遣元における派遣先の従業員と派遣労働者との賃金や教育訓練、福利厚生などにおいてバランスのとれた待遇の実現
11		労働契約申込みみなし制度（平成 27 年 10 月 1 日施行）	違法派遣の防止



Point!

労働者派遣法の過去 3 回の法改正により、人材派遣の自由化が進んだ一方で、違法派遣等が相次ぎ、さらに、ワーキングプアの問題の一因と見なされたこと等が今回の改正の背景にあります。

今回の法改正で、派遣元の企業だけでなく、派遣先においても各種遵守事項が設けられていることに留意する必要があります。

派遣先においては、自社にとって有益な人材を確保するためにも、派遣労働者の保護に向けて派遣元の企業との協力・連携がより求められているといえます。

<ハラスメント>

○東京ガスのパワハラ予防・解決の取組が厚生労働省のポータルサイトで紹介される

（関連情報：2012 年 10 月 1 日 同省ホームページ）

厚生労働省は、2012 年 10 月 1 日、職場のパワハラの予防・解決に向けたポータルサイト「みんなでなくそう！職場のパワーハラスメント あかるい職場応援団」で、東京ガスの取組事例を紹介した。

これは、厚生労働省が企業の担当者にインタビューを実施し、月に 1 度のペースで更新されるもの。

東京ガスでは、「元気の出る職場づくり」によるコミュニケーションの活発化がパワハラの解消に資するという考え方のもと、1年間の研修プログラム（人権啓発推進リーダー養成講座）を設け、人権啓発推進リーダーを養成し、グループ内の各部署に配備している。

同リーダーは、パワハラ対策の所管であるコンプライアンス部と連携・協力して、それぞれの職場で行なう人権研修の講師役、相談窓口の対応などを担当している。

候補者は人事・総務担当者だけでなく、営業パーソン、ガス設備の点検や緊急作業の担当者、工場や経理の担当者など、あらゆる職種から広く登用され、現在ではグループ内の各部署に160名ほど在籍している。

また、異なる職場やグループ会社へ異動になっても、人権啓発推進リーダーの肩書きのまま活動することになっている。



Point!

本取組は、パワハラの予防・解決のための取組の一環として、部署単位で人権啓発推進リーダーを養成し、相談窓口の対応などを担わせるものです。

パワハラ対策の本質は、職場の一人ひとりが、それぞれの価値観、立場、能力などという違いを踏まえ、互いの人格を尊重し、のびのびと働ける環境の整備に努めることです。

本取組は、①個々の職場の環境や人間関係を踏まえ、より効果的な相談対応が期待できる者を配備することで、相談しやすい環境づくりに努めている点や、②人権啓発推進リーダーをグループ内各部署に配備し、パワハラを許さない職場風土をグループ全体に広げることを志向している点で、上記のような環境の整備に資するものといえます。

パワハラの本質的解決を志向する取組として、参考になるといえます。

海外トピックス：2012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、コメントします。

○米マイクロソフトが若者の雇用対策に集中した社会貢献プログラムを立ち上げる

（関連情報：2012年9月20日 同社ホームページ）

米マイクロソフトは9月20日、今後3年間で、100カ国以上の若年層3億人に、教育や雇用、起業の機会を創出する「YouthSpark」プログラムの立ち上げを発表した。これまでの同社の社会貢献活動を再編し、世界的に深刻化しつつある若者の失業問題の改善に貢献するのが狙い。同社は政府、非営利団体や他の企業とも連携・協力し、若者の潜在能力の発掘・開花を目指すとしている。

本プログラムに関して実施する活動内容は次の通り

- ・ 同社がグローバルに行っている寄付先を、若者の教育・就業支援を行う非営利団体に集中する。
- ・ 各国の教職員および学生に、ワープロや表計算、プレゼンテーション資料作成用ソフトウェアに加えて、クラウドサービスが利用可能なソフトウェアである同社の「Office365」を無償提供し、教育の高度化を図る。
- ・ インターネットを介した無料電話「Skype」を教職員に提供し、各国間の教職員・学生との交流や遠隔地の教職員と学生を結んだ授業の実施等、学習内容の向上や学習機会の増加を図る。
- ・ 教育・就業支援を行う各国の小規模 NGO・NPO の活動に、個人や団体が自由に寄付を提供できる、小規模寄付のマッチングサイト「Give for Youth」を開設・運営する。

- ・能力向上や起業を目指す若者を集め、ディスカッションやワークショップ等を通じ相互啓発を図るイベントを世界各地で開催する。



Point!

国際労働機関（ILO）によると、2011年の世界全体における若年層（15～24歳）の失業者は7,450万人（同年代の労働力の12.6%）に上るなど、若者の失業問題は深刻な社会問題となりつつあります。本プログラムは、自社製品・サービス等を活用した活動内容もさることながら、寄付先を若者の教育・就業支援を行う非営利団体に集中するなど、限られた経営資源で成果を挙げるための資源配分も考慮したプログラムといえます。

戦略的な社会貢献活動の実施事例として、参考になるケースといえます。

○米ウエスタンユニオンが NGO・NPO 向け海外送金サービスを提供開始

（関連情報：2012年9月25日 同社プレスリリース）

米海外送金大手ウエスタンユニオンは9月25日、非政府組織（NGO）や非営利組織（NPO）専用国際送金サービスの提供を開始すると発表した。国際的に活動する NGO や NPO では、発展途上国等の金融・通信のインフラが未整備な国・地域に事業地があるケースが多い。そこで、世界200カ国・地域に51万箇所ある同社の取扱店網を使って、NGO・NPOの海外現地のスタッフや支援先等に対する安全かつ効率的な送金を支援するという。

同社は、NGO・NPOの支援・連携強化のために、2014年までの3年間で5000万ドル（約39億円）を充てると発表しており、今回の海外送金サービスの提供はその一環。

この NGO・NPO 専用サービスの主な特徴は次の通り。

- ・同社の取扱店網をフルに活用し、送金可能な国・地域を拡大。危機発生時等の緊急送金も支援。
- ・現金以外にも口座振替、プリペイドカード、携帯電話の電子マネー等の様々な手段での送金に対応。
- ・支払記録の作成・確認の機能性を高め、NGO・NPOの出納管理の効率化や透明性を向上。
- ・為替変動リスクを低減。
- ・個人支援者からの寄付手段（オンラインや直接受付等）の提供や複数・多数通貨による入金統合管理を支援。
- ・NGO・NPO職員に資金管理・運用に関する教育を提供。



Point!

CSR活動の一環で企業が NGO・NPO を支援する方法は、主に①事業・プログラムへの直接的な支援（資金・物資の提供や事業の共同実施等）②組織の事務運営・管理の支援—に大別でき、同社のサービスは②に当たります。CSR活動では①が一般的ですが、②も NGO・NPO にとって非常に有用な支援です。

各種インフラが未発達だったり、治安が悪い国・地域で活動する NGO・NPO にとって、これらの地域にある事業地への送金はリスクが伴う上、セキュリティのための対策コストが嵩みがちです。同社サービスは、そのリスクやコストの低減に有効といえます。

企業には、NGO・NPOの事務運営・管理の向上や効率化等に活用可能なリソースやノウハウが多くあります。同社サービスはそのよい活用事例といえるでしょう。



Question

最近、「新型インフルエンザ等対策有識者会議」に関する報道をよく見かけますが、これはどのような会議なのでしょうか。また、その同会議での検討内容を企業の新型インフルエンザ対策にどう活かすべきでしょうか。

Answer

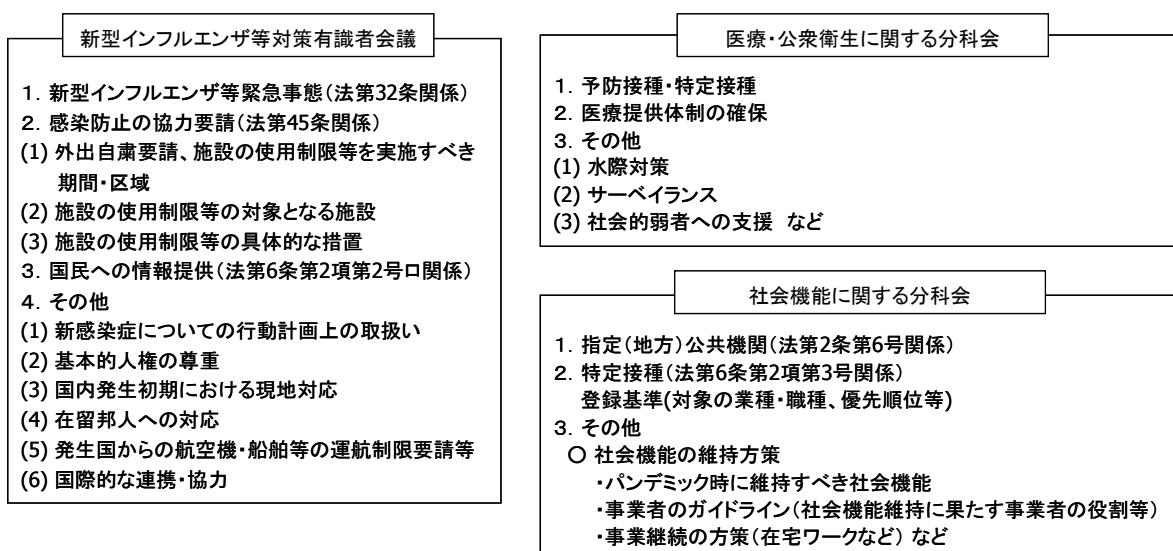
1. 有識者会議とは

「新型インフルエンザ等対策有識者会議」（以下、「有識者会議」という）とは、本年 5 月に公布された「新型インフルエンザ等対策特別措置法」（以下、「特措法」という）に基づいて設置された会議です。

特措法では、新型インフルエンザに備えた国や地方自治体の体制整備、新型インフルエンザ等緊急事態宣言時に国などが取りうる措置などについて定めています。また同法では、有事に備えた「政府行動計画」の策定に当たり、内閣総理大臣が有識者意見を聴くこととされていることから、本年 8 月に有識者会議が設置されたものです。

2. 有識者会議の検討予定事項

10 月末時点で、有識者会議および下記の 2 分科会が、それぞれ月 1 回程度のペースで開催されており、今後の論議を経て、来年 1 月までに中間とりまとめがなされる予定です。



(内閣官房 HP をもとにインターリスク総研作成)

これまでに、新型インフルエンザ発生時の社会情勢、特定接種（ワクチンの先行的予防接種）の対象となる事業者の範囲や外出自粛要請・施設の使用制限の要件・対象など、企業の対応に大きく影響する事項についても、論議がなされています。

3. 企業がとるべき対応

新型インフルエンザのリスクは、いわゆる 2009 年に発生した新型インフルエンザ（A/H1N1）の収束をもって終わったわけではありません。元々懸念されている鳥インフルエンザ（H5N1）由来の新型インフルエンザの脅威は未だ存在します。更にいえば、特措法や有識者会議の名称が新型インフルエンザ「等」となっている通り、そもそもインフルエンザ以外の新たな感染症の脅威も指摘されています。

有識者会議を経て、具体的な結論が出されるのはもう少し先の話です。

しかし、論議の到達点はどうなるにせよ、企業が対応すべきことが、感染予防と事業の継続、または計画的な縮小であることに変わりはありません。

有識者会議の論議状況をウオッチすることで、緊急事態における国・自治体や医療機関の動向も見えてきます。少なくともこれらは BCP 策定の前提となった被害想定の見直しなどに活用することが可能です。

BCP を策定していながら、2009 年の新型インフルエンザ以降は「埃をかぶっている」という企業も少なくないと思われます。しかし、前回の新型インフルエンザ以降、国の対応スタンスも病原性や感染力などに応じた柔軟な対応を志向したものに変わりつつあり、当時の BCP をそのまま適用することは現実的ではありません。

また、東日本大震災を契機に地震 BCP への取組で手一杯であり、いざとなれば地震 BCP の準用で乗り切ればよいという考え方もあるかも知れません。しかし、地震 BCP が早期復旧を志向するのに対し、被害が全世界的で、期間も長期化する新型インフルエンザでは、事業の縮小・中断の判断も求められると考えられます。こうした両者の違いに鑑みれば、地震 BCP の準用も妥当とはいえません。

今一度自社の現状を振り返り、国などの対応と照らし合わせながら、新型インフルエンザ対策を見直していくことが求められているのです。

参考情報：内閣官房ホームページ <http://www.cas.go.jp/jp/seisaku/ful/yusikisyakaigi.html>

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 2012