

2025.02.03

ESG リスクトピックス <2024 年度第 11 号>

本誌では、E（環境）・S（社会）・G（ガバナンス）に関する国内・海外の最近の重要なトピックスをお届けします。

今月のトピックス

<気候変動>

OCOP29 で炭素市場メカニズムの詳細ルールを合意

（参考情報：2024 年 11 月 11 日付 COP29 HP <https://cop29.az/en/media-hub/news/cop29-opens-in-baku-with-breakthrough-on-global-carbon-markets>）

2024 年 11 月 11 日から 24 日にかけて、アゼルバイジャンの首都バクーにて国連気候変動枠組条約 29 回締約国会議（COP29）が開催された。今回の COP で、パリ協定第 6 条に基づく国際的な炭素市場メカニズムの詳細ルールが定まり、ようやく市場メカニズムの枠組みが始動する見込みだ。

グローバルな炭素市場のシステムは 2016 年に発効したパリ協定を起点としている。パリ協定では、協定の批准国全てが温室効果ガス（GHG）削減目標（Nationally Determined Contribution: NDC）を定めることが規定され、あわせて GHG 削減量の国際移転の際のルール等を定める「第 6 条（市場メカニズム）」も規定された。その後、2021 年に開催された COP26 では第 6 条の実施指針について合意がなされたが、詳細なルールについては国家間での調整が難航し、結論が先送りにされてきた。

第 6 条では、主に 6 条 2 項と 6 条 4 項で定められる 2 種類の市場メカニズムについて述べられており、これらの市場の活用が期待されている。前者は各国主導による市場メカニズムで、「投資国（一般的に先進国など）」が「ホスト国（一般的に開発途上国など）」において実施した GHG 削減プロジェクトによって実現した排出削減または吸収量をクレジットとして国際的に移転・獲得することで、獲得したクレジットを NDC の目標達成量として活用することが可能になる。後者は国連が主導する炭素市場メカニズムであり、排出削減プロジェクトによる削減実現量を国連の機関が認証する。

COP29 ではこれらの詳細ルールについて、下表に示す 3 つのテーマで決定がなされた。中でも企業に直接影響があると思われる内容が、6 条 4 項に関する「吸収・除去活動に関する要件を定める基準の確認」である。例えば炭素除去プロジェクトにおいては、クレジット期間が終了した後も GHG の大気への再放出が発生したかどうかの評価と再放出量の定量化を行い、GHG の継続的な貯蔵を確認することが求められる。このような大気への再放出は「リバーサル」と言われ、災害、戦争やプロジェクト実施国における政治・法的リスクなどによって発生するおそれがあるとされる。プロジェクト参加者はこうしたリスクについて特定、評価、軽減を図ることが要件として定められた。その他、プロジェクトによる負の環境的および社会的影響の最小化、人権や先住民族の権利の尊重が要件となり、可能な場合には回避するために、透明性を確保したうえで、十分な情報提供および検討時間を提供したうえでの合意を必要とするなど、強固な社会的および環境的保護措置を適用することが義務付けられた。

6 条 4 項は国連機関による認証を伴うメカニズムであるため、プロジェクト参加者は本ルールに十分に留意する必要がある。気候変動だけでなく自然関連リスクや人権関連リスクも対処すべき対象に含まれていることから、プロジェクトに参加する企業は複合的な視点でリスク管理を行うことが求められるだろう。

＜表：COP29 でのパリ協定 6 条に係る決定事項＞

テーマ	内容
クレジット使用の承認・報告に関する事項	● 削減・除去の量をクレジット化（ITMOs）し、分配する際に必要な政府による承認のプロセスや項目、様式、それらの公開方法、承認の変更についての要件や対応などの明確化 ● 国連を通じた報告の要素についての解説や様式
登録簿に関する事項	● クレジットの記録・報告に用いる登録簿について、参加国の登録簿と 6 条 4 項メカニズム登録簿の任意の接続を可能に ● 登録簿に関する能力開発支援の実施
6 条 4 項のメカニズムに関する基準類の整備	● 方法論の作成・評価の要件を定める基準の確認 ● 吸収・除去活動に関する要件を定める基準の確認

（出典：環境省・経済産業省「COP29（CMA6）におけるパリ協定第 6 条の完全運用化の実現について」）

＜生物多様性＞

○IPBES が生物多様性、水、食料、健康の相互関係に関する「ネクサス報告書」を発表

（参考情報：2024 年 12 月 16 日付 IPBES HP <https://www.ipbes.net/nexus/media-release>）

IPBES（生物多様性および生態系サービスに関する政府間プラットフォーム）*は、2024 年 12 月 16 日に開催された IPBES 第 11 回総会の場で、生物多様性、水、食糧、健康、気候変動の相互関係に関する評価報告書「ネクサス報告書」を発表し、承認された。同報告書は、これらの課題に対する正の相乗効果を最大化するために 70 の具体的な対応策を提示している。また、これらの問題は連鎖的に影響し合うため単独で対処することは非効率的であり、むしろ逆効果を生む可能性がある」と指摘した。

具体例として、セネガルでの住血吸虫症への対応が挙げられている。単に健康問題として薬で対処するのではなく、水質改善と水域に侵入した有害植物の除去により病気を媒介するカタツムリの生息地を減少させることで、感染率を32%減少させ、地域の淡水アクセスを改善し、経済的利益ももたらした。このように、単一の問題だけに焦点を当てるのではなく、複数の要素を考慮した統合的アプローチが求められている。

また、多くの経済活動が自然に依存しているにもかかわらず、短期的な利益が優先され、環境へのコストが考慮されていないことを批判した。このような環境へのコストは、少なくとも年間 10 兆～25 兆米ドルと推定され、これが持続可能性の実現を妨げていると警笛を鳴らした。また、世界が対策を先延ばしにするほど、生物多様性目標の達成にはコストが 2 倍に膨らむとも試算している。

同報告書は、生物多様性の減少が食料安全保障や健康に深刻な影響を与えていることを強調し、それらの課題への対策が一貫性を欠いていると指摘している。また、これらの危機が社会の不平等を拡大させていることを示しており、特に開発途上国や先住民族、地域コミュニティが大きな負の影響を受けている。世界の人口の半分以上が、生物多様性の減少や食料安全保障の低下、気候変動の影響を強く受ける地域に住んでおり、これに対処するためにはより包括的な意思決定が不可欠で、影響を受ける人々を含めて解決策を講じることが重要とした。

同報告書内で検討された「自然志向型」「バランス型」「環境保全ファースト」「気候ファースト」「食料ファースト」「ネクサス搾取」の 6 つの未来のシナリオにおいても、現状維持では生物多様性や水質、健康に悪影響が及び、気候変動への対応が困難になると予測された。例えば「食料ファースト」シナリオでは、短期的には利益をもたらすが長期的には他の重要な要素に悪影響を及ぼす可能性が示唆された。

SDGs やパリ協定の達成に向け、生物多様性、水、食糧、健康、気候変動に関する統合的なアプ

ローチとして、生態系の修復や病気のリスクを減らす生物多様性の管理、持続可能な健康的食事などを挙げ、これらを組み合わせて実施することで、コスト削減と効果の最大化が図れるとした。またガバナンスの改善も強調されており、現在の断片化された政策ではなく、統合的で公平な『ネクサスガバナンスアプローチ』への移行を求めている。本報告書は、これらの相互に関連する問題に対して統合的な解決策を提供し、持続可能な未来を目指すための重要な指針となっている。

自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）の提言においても、「気候と自然の統合（Climate-Nature Nexus）」が一般要件等で強調されている。また企業が TNFD 提言が推奨する自然関連シナリオ分析を進める際には、本報告書で示されたシナリオも参考になるだろう。

* 生物多様性条約第 10 回締約国会議（CBD-COP10／2010 年）の決議に基づいて、生物多様性と生態系サービスに関する動向を科学的に評価し、科学と政策のつながりを強化する政府間のプラットフォームとして 2012 年に設立。2025 年 1 月時点で 147 カ国・地域がメンバーとして参画。

＜サーキュラーエコノミー＞

○政府が循環経済移行施策で 779 億円見込む、市場拡大へ施設整備やイノベーションを促進

（参考情報：2024 年 12 月 27 日付 内閣官房 HP

<https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/economiccirculation/dai2/gijisidai.html>）

政府は 12 月 27 日、「循環経済（サーキュラーエコノミー）への移行加速化パッケージ」を公表した。予算規模は 2024 年度補正と 25 年度の合計で 779 億円を見込む。リサイクル施設の整備支援や資源循環をめぐるイノベーションの促進で循環経済の市場を拡大させ、気候変動や生物多様性の課題解決を目指す。併せて、資源の輸入依存の改善や経済安全保障の強化も狙う。

同日の「循環経済に関する関係閣僚会議（第 2 回）」で決定した。同会議は、循環型社会形成推進基本法に基づく「循環型社会形成推進基本計画」を政府全体で推進するため、24 年 7 月に第 1 回を開催。官房長官を議長に、副議長が経済産業相と環境相、メンバーに農林水産相や国土交通相などで構成する。第 1 回と第 2 回の間に、岸田内閣から石破内閣に移行。新旧の両首相ともそれぞれの会議に出席している。

パッケージは会議メンバーの各省政策で構成。(1) 地域の資源循環を生かした豊かなくらしと地域の実現、(2) 国内外一体の高度な資源循環ネットワークの構築、(3) 資源循環市場の創出拡大に向けた国内外のルール形成—の 3 領域でそれぞれテーマを設定している。具体策として、小型家電からのレアメタル回収等が可能な先進的リサイクル設備への投資や微生物や植物の代謝機能を用いて廃棄物を循環させる「バイオものづくり」などのイノベーションを促進する施策が盛り込まれた。

＜図表：循環経済への移行加速化パッケージ概要＞

(1) 地域の資源循環を生かした豊かなくらしと地域の実現
① 地域の再生可能資源の徹底活用
② 農山漁村のバイオマス資源の徹底活用
③ 資源価値を可能な限り活用するまちづくり・インフラ整備
④ 循環経済型ビジネスの拡大
(2) 国内外一体の高度な資源循環ネットワークの構築
① 資源循環を促進する制度的対応
② 製造業と廃棄物処理・リサイクル業（資源循環業）の連携強化による再生材供給拡大
③ 高度な再資源化技術・設備に対する投資促進
④ 我が国をハブとする資源循環ネットワーク・拠点の構築
(3) 資源循環市場の創出拡大に向けた国内外のルール形成

（内閣官房資料をもとにインターリスク総研作成）

循環経済の分野では気候変動の TCFD や生物多様性の TNFD のような情報開示の枠組みがないことから、循環経済に関する国際ルール形成の主導も取り組みに掲げた。パッケージには地方創生や消費者庁の政策も盛り込まれており、地域経済の活性化や食品ロス削減などの課題解決を図る。

政府が公表する試算で循環経済の国内市場規模は 20 年に 50 兆円だが、30 年には 80 兆円に拡大する見込み。パッケージの実行で同年までの達成を目指すとしている。

<非財務情報開示>

○金融庁が人的資本と人権の有報好開示例を公表、定量情報や連結情報を重視

(参考情報：2024 年 12 月 27 日付 金融庁 HP

<https://www.fsa.go.jp/news/r6/singi/20241227.html>)

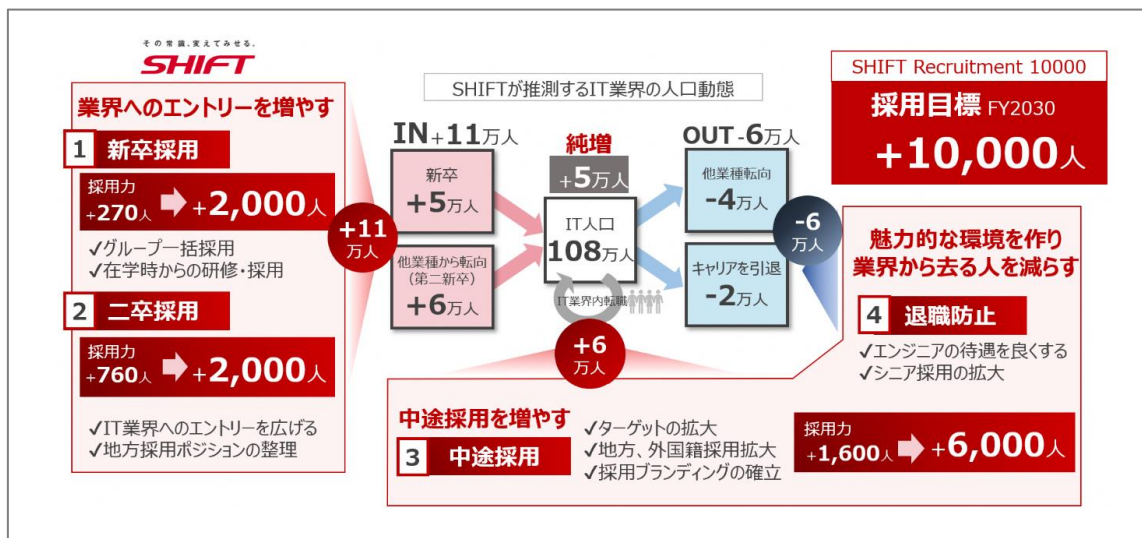
金融庁は 12 月 27 日、企業の有価証券報告書の優れた開示を紹介する「記述情報の開示の好事例集」第 3 弾を公表した。2024 年版の 3 回目の更新となる今回は、「人的資本、多様性等」と「人権」の各テーマの開示例を追加した。

これまでの好事例集の中で、「人的資本、多様性」「人権」はそれぞれ 21 年と 23 年からテーマとして取り上げられてきた。今回は、これらのテーマの開示内容充実を求める投資家等の期待の高まりを受けて、より踏み込んだ内容を紹介している。

特色のある開示として、以下の企業の例を取り上げている。【図はすべて事例集からの引用】

人的資本・多様性では、財務情報との連動を意識し、定量的情報や連結ベースでの開示に注目。例えば、SHIFT (23 年 8 月期) では、人材採用について、新卒、第二新卒、中途といった区分別に採用取り組みを定量情報も含めながら端的に記載した点が評価された。

【図 1】SHIFT の例



ニデック (24 年 3 月期) は、人材開発における戦略の 1 つである「経営層および重要ポスト後継者候補の開発」について具体的に記載し、関連する指標の目標と複数年の実績を定量的に記載している事例として取り上げられた。

【図 2】ニデックの例

経営層および重要ポスト後継者候補の開発に関する指標	2022年度	2023年度	2025年度目標
幹部候補の準備度	—	59.8%	70%
内部継承率	65%	84.6%	85%
後継者候補準備率	62%	55.6%	70%
後継者の継承準備度(即時継承可能)	—	59.8%	70%
後継者の継承準備度(1～2年後に継承可能)	62%	55.6%	70%
後継者の継承準備度(3～5年後に継承可能)	—	40.2%	60%

また、天馬（24年3月期）は、多様性に関する指標を連結子会社の合計に加えて地域ごとに分けて集計した数値も記載した例として紹介された。

【図 3】天馬の例

②連結会社の状況

地域別	管理職に占める 女性労働者の割合 ※1	男女の賃金の格差※1		
		全労働者	うち正規雇用労働者	うちパート・ 有期労働者
日本	2.0%	54.9%	71.4%	50.8%
中国	21.6%	83.2%	82.6%	97.6%
東南アジア	40.2%	97.1%	94.8%	101.5%
北米	12.5%	108.3%	108.3%	—
合計	21.8%	60.8%	58.6%	95.5%

一方、人権では、人権デューデリジェンス等の結果だけでなく、識別された課題などの管理・解決の方法や未然防止取り組みについて開示することが有用と指摘。人権リスクに関する環境認識や影響、リスクへの対応体制、対応事例を端的に記載した例として、オムロン（24年3月期）を紹介している。

【図4】オムロンの例

⑧ 人権	
リスクシナリオ	環境認識 持続可能な社会の実現に向け、人権課題に対して、自社だけでなくバリューチェーン全体を通じて、企業が責任を果たすことが求められています。一方で、強制労働、児童労働、低賃金や未払い、長時間労働、安全や衛生が不十分な労働環境、ハラスメント等の是正は社会課題となっており、デューディリジェンスによるサプライチェーンの可視化や人権侵害懸念国・地域からの輸入禁止等により、人権の尊重を法規制で担保する取組みが進んでいます。また、AIの活用等技術革新による新たな人権課題も生じています。これらの環境変化は、以下を含む当社グループの長期ビジョン・事業環境に対して大きな影響があります。 ・ 中国・アジアを含めグローバルの事業拠点とサプライチェーン ・ AIを活用した製品・サービスの研究開発・提供
	影響 人権に配慮したバリューチェーンの構築やAIの活用は、新たな社会価値の創出、事業機会となります。一方、バリューチェーン上の人権課題に適切な対応を行わなかった場合やAIに対する法規制等に準拠せず製品やサービスを通じて差別などの人権問題を発生させた場合には、社会的信用が失われ、その結果、取引停止・製品の開発中止や戦略の見直し、ブランド価値の棄損につながる可能性があります。
対応	体制 人権課題への対応については、取締役会決議により制定されたオムロン人権方針に基づいた活動を行っています。具体的な執行体制としては、社長CEOから権限委譲されたサステナビリティ推進担当役員 の責任のもと、グローバルコーポレートコミュニケーション&エンゲージメント本部が中心となって取組みを推進し、自社領域はグローバル人財総務本部長、サプライチェーン領域はグローバル購買・品質・物流本部長、事業戦略領域は各ビジネスカンパニー長、AIを含むテクノロジーの倫理的な活用については技術・知財本部長、救済メカニズムについてはグローバルリスクマネジメント・法務本部長がそれぞれ責任を持って対応しています。 ・ 関連OGR：HRMルール、労働安全衛生管理ルール、購買ルール
	取組 具体的には、企業の人権尊重責任を果たすために、国連「ビジネスと人権に関する指導原則(UNGPs)」に沿って、以下を含む対策を推進しています。 ・ RBA^(注1)アセスメントツールを活用したリスク評価 ・ 仕入先に対するサステナブル調達ガイドラインの提示・遵守状況確認 ・ AIに関する情報収集およびAIを事業で活用するための社内ルールの整備 ・ グローバルでの人権救済メカニズムの運用

(注1) RBA：Responsible Business Allianceの略。電子業界を中心とするグローバルなCSRアライアンス。
※人権リスクへの対応の詳細は「第2 事業の状況 2 サステナビリティに関する考え方及び取組 (1)オムロンのサステナビリティの考え方及び取組み、(4)人権尊重に関する取組み」をご参照ください。

また、三井物産（24年3月期）は、人権リスク等の高い分野の原材料や商品について、トレーサビリティや認証品調達率の目標と実績を定量的に記載している点が評価された。

【図5】三井物産の例

商品	内容	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2030年目標
天然ゴム	原産地までのトレーサビリティ	100%	100%	100%	100%	100%
パーム油	ミルレバールまでのトレーサビリティ	99.1%	100%	100%	100%	100%
	RSP0を始めとする持続可能認証品取扱比率	6.9%	11.2%	12.2%	18.6%	100%
木材	国際的に認められた認証材・または準じる材の取扱比率〔製材〕	100%	100%	77%	0%*	100%
	同上〔製紙用ウッドチップ〕	100%	100%	100%	100%	100%
紙製品	違法性のない原料で製造された製品であることのトレーサビリティ	91%	93%	100%	100%	100%

* 認証団体のFSCが特定産地国材に対する認証付与を取りやめたことによるもの。認証付与が取りやめになった当該製材については2024年4月時点で新規受注を終了しており、2024年6月に履行完了見込み。

個別のテーマとは別に、「投資家・アナリスト・有識者が期待する開示を充実化させるための取り組み」として、数値などをまとめた表を、「画像」ではなく「テキスト」での掲載の推奨を追加した。読み手がデータを取り込み分析しやすいよう配慮を求めた。

同庁は今年度内に、第4弾として「コーポレート・ガバナンス」の好事例を公表する予定だ。

<カスタマーハラスメント>

○カスタマーハラスメントに関する対応体制構築に向けた Q&A

「第1回 カスタマーハラスメント対策の導入から対応方針策定のポイント」

2024年は、東京都をはじめとして複数の自治体でカスタマーハラスメント（以下、「カスハラ」）を防止する条例制定の動きが広がるとともに、国においてもカスハラの法制化に向けた検討が進められた*。これまでのカスハラ対策については、厚労省の「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」の中で、相談対応体制の整備や被害者への配慮などを努力義務として求めるにとどまっていた。今後は条例や法改正の実現によって、企業にカスハラ対策が義務付けられる流れが見込まれる。

本稿では、これからカスハラ対策に本格的に取り組む企業の後押しとなるような対策のポイントについて、実際に弊社に寄せられた質問・疑問点を中心に Q&A 形式で掲載する。全2回に分けて連載し、今回は対策の導入から対応基本方針の策定、整備しておくべき事項を取り上げ、第2回は相談対応体制整備とマニュアル作成のポイント等を説明していく。

Q. カスハラ対策について、何から始めてよいかわからない。

A. まずは、自社において発生しているカスハラ被害の実態を把握することが重要である。自社が現在、もしくは過去に直面したカスハラ被害の事例、さらにはお客さま問い合わせ窓口に寄せられた苦情等のお客さまの声等を収集・分析した結果が、対応基本方針の策定やカスハラへの対応手順、マニュアルの作成時にも重要な情報となる。

カスハラ被害の実態把握の方法として、従業員へのアンケート調査が挙げられる。実際に起きたカスハラの被害事例、その時の対応者、具体的な対応方法等、カスハラ被害の実態を把握する設問に加えて、会社を求める要望や取り組み等についての設問を盛り込むとよい。また、アンケートの回答結果をもとに、ヒアリング調査を行うことも有効である。ただし、その際、個人のプライバシーに配慮に留意する必要がある。

Q. なぜ対応基本方針の策定・公表が必要なのか？

A. 対応基本方針を策定・公表することには、以下のような目的がある。

- ✓ 従業員が不当な要求を受けた際、当該行為をカスハラと判断するに迷った際の拠り所になる。
 - ✓ 対応基本方針や基本姿勢を明確にすることで、従業員において、「自社はカスハラから従業員を守ろうとしている」という安心感が芽生える。
 - ✓ 上記2点により、カスハラ被害に関して従業員が声を上げやすくなり、速やかな対応により被害の最小化を図れる。
 - ✓ 対応基本方針等を外部に対して公表することにより、企業のカスハラへの対応姿勢が顧客等に対しても明確になり、自社従業員へのカスハラ行為に対する牽制の効果が見込まれる。
- など

また、すべてのカスハラに対して、具体的な対応手順・パターンをマニュアル等で定めることは困難であり現実的ではない。対応基本方針は、マニュアルに定められていないケースのカスハラ行為があった際に、対応の拠り所にもなる。

対応基本方針は上記目的を備えたものであるもので、経営トップによる社内外へのコミットと発信をすることが重要である。

Q. 対応基本方針の構成や内容はどのようなものが考えられるか？

A. 対応基本方針においては、カスハラに対する自社の姿勢や自社が考えるカスハラの実態、カスハラへの対策事項等について記載することが望ましい。なお、対応方針に含める内容として、「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」**においては以下が例示されている。

- ✓ カスハラの内容
- ✓ カスハラは自社にとって重大な問題である
- ✓ カスハラを放置しない
- ✓ カスハラから従業員を守る
- ✓ 従業員の人権を尊重する
- ✓ 常識の範囲を超えた要求や言動を受けたら、周囲に相談して欲しい
- ✓ カスハラには組織として毅然とした対応をする

また、対応基本方針を公表している企業においては、あわせて以下のような項目の記載もみられた。

＜対応方針とともに記載されている事項と特徴＞

項目	記載内容における特徴
基本方針作成の背景・目的	・企業理念やミッション・ビジョン・バリューを参照 ・従業員の人権と安全な就業環境確保の重要性を強調
(自社が考える) カスハラに該当すると考える行為の例	・厚労省が示すカスハラの行為類型***を流用するだけでなく、自社において実際に起こっている（または起こり得る）行為例を具体的に記載
お客さまへのお願い	・カスハラ防止への理解を促す内容 ・カスハラ行為と認定した場合に、商品・サービスの提供を断る旨の記載 など

(公開情報をもとにインターリスク総研にて作成)

Q. カスハラ対策として事前に整備しておくべき事項は？

A. 対応基本方針の策定後は、当該方針に従い、以下の事項を整備していくことが求められる。

＜事前に整備等しておくべき事項＞

項目	対応の例
従業員（被害者）のための相談対応体制の整備	カスハラを受けた従業員が気軽に相談できるように、相談対応者を定める、または相談窓口を設置して従業員に広く周知する など
対応方法、手順の策定	現場での初期対応の方法、手順や社内における組織間の連携・対応等、内部手続（報告・相談、指示・助言）の方法、手順について策定する など
社内対応ルールに従業員等への教育・研修	カスハラに対する社内対応について、従業員等へ研修を行う など 以下に研修項目の一例を示す。 ・カスハラの実態や該当行為例、正当なクレームとの相違 ・カスハラの実態やその事例 ・カスハラの実態別の対応方法 など

(出典：厚生労働省「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」をもとにインターリスク総研作成)

- * 厚労省は2024年12月、カスハラから従業員を保護する対策を義務付ける方針を決定。2025年に通常国会への提出が予定される。これに先行して一部の自治体ではカスハラ防止条例の制定が進み、東京都や北海道では2025年4月に条例が施行される（詳細は本トピックス2024年度第9号を参照）。すでに東京都では条例を基にした指針が公表済。

出典：2025年1月27日付 厚生労働省 「「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律案要綱」の答申」

https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000073981_00023.html

出典：2024年12月19日付 東京都 「カスタマー・ハラスメントの防止に関する指針（ガイドライン）」

<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/plan/kasuharashishin0612.pdf>

** <https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000915233.pdf>

*** 「時間拘束型、リポート型、暴言型、暴力型、威嚇・脅迫型、権威型、店舗外拘束型、SNS/インターネット上での誹謗中傷、セクシュアルハラスメント型」の9つが類型として挙げられている。

<コンプライアンス>

○公益通報者保護法の制度見直しの方向性

（参考情報：消費者庁 HP 公益通報者保護制度検討会

https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/meeting_materials/review_meeting_004/）

2025年1月、消費者庁・公益通報者保護制度検討会で、公益通報者保護法の改正に向けた議論を踏まえた報告書*が公表された。消費者庁長官の発言によると、2025年の法改正に向け、消費者庁は近く改正案を国会へ提出する予定。

公益通報者保護法が2020年に改正された後も、その普及や実効性の側面において課題**があることや国際的にもガバナンスや人権尊重の観点から事業者への制裁措置や通報者保護のさらなる強化が求められている流れを受けて、2024年5月に、本検討会が組成され、全9回にわたって制度見直し等について議論されてきた。

今回、報告書で示された制度見直しの方向性として示された主なものは下表のとおりである。

	課題	課題の中での具体例	制度見直しの方向性
1	事業者における体制整備の徹底と実効性の向上	- 従事者指定義務の履行が徹底されていない - 内部通報制度が利用者に認知され、信頼されていない	- 消費者庁の行政措置権限を強化する - 労働者及び派遣労働者に対する周知が徹底されるよう、法律で周知義務を明示する
2	公益通報を阻害する要因への対処	- 公益通報がなされた後、事業者内で公益通報者の探索行為が行われる - 誓約書や契約によって、労働者に公益通報をしないことを約束させたり、公益通報をした場合には不利益な取扱いを行うことを示唆するなど、公益通報を妨害する	- 正当な理由がなく、公益通報者を特定することを目的とする行為を禁止する規程を設ける - 正当な理由なく、公益通報を妨害する行為を禁止するとともに、これに反する契約締結等の法律行為を無効とする

	課題	課題の中での具体例	制度見直しの方向性
3	公益通報を理由とする不利益な取扱いの抑止・救済	- 公益通報を理由とする不利益な取扱いをする - 労働者が公益通報をしたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いを受ける	- 不利益な取扱いとしてなされた労働者に対する解雇及び懲戒は刑事罰の対象とする - 労働者が解雇無効や懲戒無効を争う訴訟において、解雇・懲戒事由である「公益通報を理由とすること」の立証責任を事業者に転換する
4	その他の論点	保護される公益通報者の範囲にフリーランスが含まれてなく、不利益な取扱いを受ける懸念がある	公益通報の主体に事業者と業務委託関係にあるフリーランス及び業務委託関係が終了して1年以内のフリーランスを追加する

(出典：消費者庁 公益通報者保護制度検討会 公益通報者保護制度検討会 報告書をもとにインターリスク総研作成)

本報告書で示された課題や課題の中で示された例は、公益通報者保護制度よりも通報対象の範囲が広い内部通報制度においても共通するものといえる。法改正に向けた動きを注視し、その対応を進めていくことはもちろんのこと、より実効的な内部通報制度を実現すべく、これらの課題がないか現状評価し、改善していくことが企業には望まれる。

* 消費者庁 公益通報者保護制度検討会 公益通報者保護制度検討会 報告書

(https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/meeting_materials/review_meeting_004/assets/consumer_partnerships_cms205_250109_01.pdf)

** 「内部通報制度に関する意識調査－就労者1万人アンケート調査の結果－＜全体版＞」

どこにも相談・通報しない理由で最も多い回答が「誰に相談・通報したらよいか分からないから」

(P.14)、通報したことを後悔している理由で2番目に多い回答が「勤め先から人事異動・評価・待遇面などで不利益な取扱いを受けたから」(P.45)等、通報を躊躇する要因が残っていることが分かっている。

(https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whistleblower_protection_system/research/assets/research_240229_0002.pdf)

＜サイバーセキュリティ＞

○EUで新たなサイバーレジリエンス法が施行 製造業者・小売業者の対応が急務

(参考情報：2024年12月10日付 欧州委員会「A safer digital future: new cyber rules become law」
https://commission.europa.eu/news/safer-digital-future-new-cyber-rules-become-law-2024-12-10_en)

EU（欧州連合）は12月10日、新たなサイバーレジリエンス法（CRA：Cyber Resilience Act）を施行した。この法律は、デジタル要素を含む製品を購入する消費者や企業を保護することを目的に、製造業者や小売業者に新たなサイバーセキュリティ要件を義務化するものだ。これらの義務は2027年12月11日から全面適用される。

サイバーレジリエンス法は、製造業者に対して以下の項目を求めている。

	項目	内容
1	製品の設計・開発段階でのセキュリティ確保	・製品は「Security by Design」（設計段階からのセキュリティ）および「Security by Default」（初期設定でのセキュリティ）を確保する。

		・製品のライフサイクルを通じたサイバーセキュリティリスクを評価し、適切な対策を講じる。
2	脆弱性管理	・製品に発見された脆弱性を特定し、適切な修正を迅速に実施。 ・脆弱性情報を収集・管理し、必要に応じて関係機関（EU 当局など）に報告する。 ・製品のサポート期間中、定期的にセキュリティ更新を提供する。
3	適合性評価	・製品が市場に出る前に、規定されたセキュリティ要件を満たしていることを確認する。 ・適合性評価を行い、必要な技術文書を作成し保存する。
4	CE マーキング*	・CE マーキングを製品に付して市場に出す。
5	消費者への情報提供	・製品のセキュリティ対策や使用方法、既知のリスクに関する明確で詳細な情報を提供する。 ・製品の安全性や脆弱性に関する更新通知をユーザーに送付する。

（欧州委員会「Cyber Resilience Act」を参考にインターリスク総研作成。
<https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/cyber-resilience-act>）

CE マーキングのない製品は実質的に EU 市場で販売不可能となるため、製造業者は 2027 年までに準拠製品を EU 市場へ投入する必要がある。これにより顧客や企業は適切なサイバーセキュリティ対策が講じられた製品を選択できるようになる一方、製造業者は製品のライフサイクル全体にわたるセキュリティ対策の責任を負うため、徹底した準備が求められる。

* EU で販売（上市）される指定の製品が EU の基準に適合していることを表示するマーク。

Q&A（全社リスク管理シリーズ）

Question

当社は総務部でリスク管理を所管しています。例年、災害を想定した訓練や、社内外で発生した事件・事故に関する注意喚起などを実施していますが、経営層からは「目先のリスクの防止や対処だけでなく、全社リスク管理を志向し取り組みを高度化せよ」といわれています。全社で取り組んではいるのですが、近年いわれている「全社リスク管理」とはどのようなものか、またそれを実現するうえでのポイントを教えてください。

Answer

1. 今の時代に求められている「全社リスク管理」

従来の企業のリスク管理においては、各現場で喫緊の課題となっている目の前のリスクや、実際発生してしまったことへの再発防止策の実施に主眼が置かれているくらいがありました。リスクの洗い出し、対策検討・実施などは、各部の目線・対応力の範疇でできることだけを実施し、リスク管理所管部署はそれを集約する、という取り組みとなっている企業がみられました。しかし現在は、世界的な政情の不安定化、人材の流動化、ESG に対する企業の責任の増大など企業を取り巻く環境変化は目まぐるしく、企業が捉えるべきリスクは多様化・複雑化しています。このような環境下では、従来の各部目線・各部任せのリスク管理では対処しきれない状況に陥ってしまうことが懸念されます。企業が安定的に事業を遂行し目標を達成し、かつ持続的に発展するためには、中長期的な視野でも幅広くリスクを捉え、経営層主導のもと全社・グループ包含的に対応していくことが不可欠となっていることから、従来のリスク管理を見直し「全社リスク管理（Enterprise Risk Management）」への高度化を図る企業が増えています。

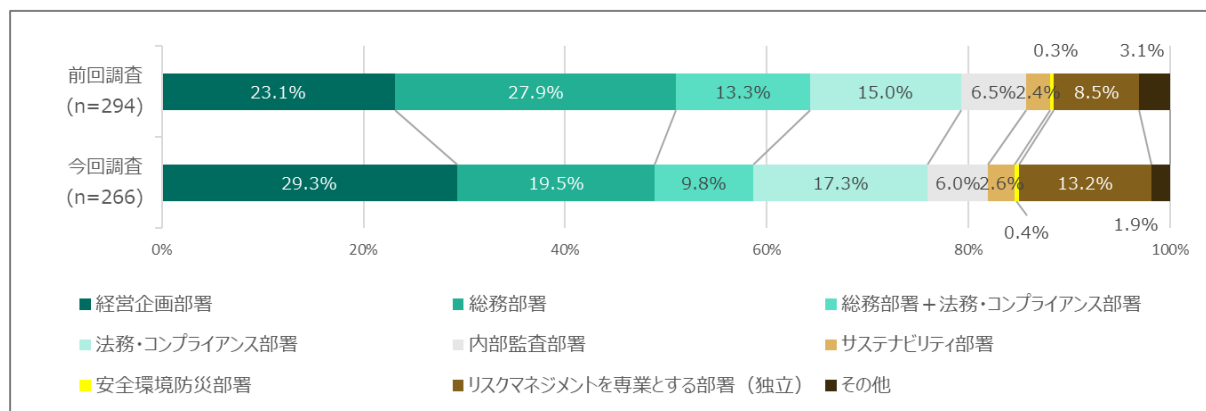
2021 年に改訂されたコーポレートガバナンス・コードでは、取締役会の責務とされているリスク管理体制の整備について、「全社リスク管理」を志向せよとの内容に改訂されました。また、会社法においても 2015 年の改正で、グループ全体でのリスク管理体制の構築が求められるようになっていきます。従来のリスク管理を「全社リスク管理」へと高度化することは、まさに時代の要請といえます。

2. どの部署が所管するか

「全社リスク管理」の大きなポイントとなるのが、「全社・グループ包含」、「経営層主導」という点です。従来は、防災や危機管理を所管する総務部門がその延長線でリスク管理を受け持ったり、リスクの中心テーマがコンプライアンスであることも多いことから法務・コンプライアンス部門が担うケースが多くみられました。特定のリスク分野に知見を持つ部署に任せるメリットはありますが、「全社リスク管理」の実践を踏まえると、経営層と距離感がある、また全社・グループ組織全体に働きかけしづらいという課題認識を持つ企業が少なくありません。

当社が 3 年に一度実施している上場企業を対象とした「企業のリスク管理体制整備状況調査」*において、3 年前までは総務部門、法務・コンプライアンス部門がリスク管理を所管しているケースが半数以上を占めていました。一方で、直近の 2024 年の実施結果では、経営企画部署やリスク管理の専任部署で所管しているという企業が増加し、総務、法務・コンプライアンス部門の割合は半数以下に減少してきました。（図 1）経営主導で、全社・グループ全体を巻き込んだ活動をしやすくするために、経営に近い立ち位置の部署にリスク管理の機能を移管しているものと推察されます。上場企業においてリスク管理が「経営と切り離せない重要事項である」との認識が高まっている証左ともいえます。

(図1) 設問「リスク管理を所管している部署はどこか」 前回(2021年)との比較

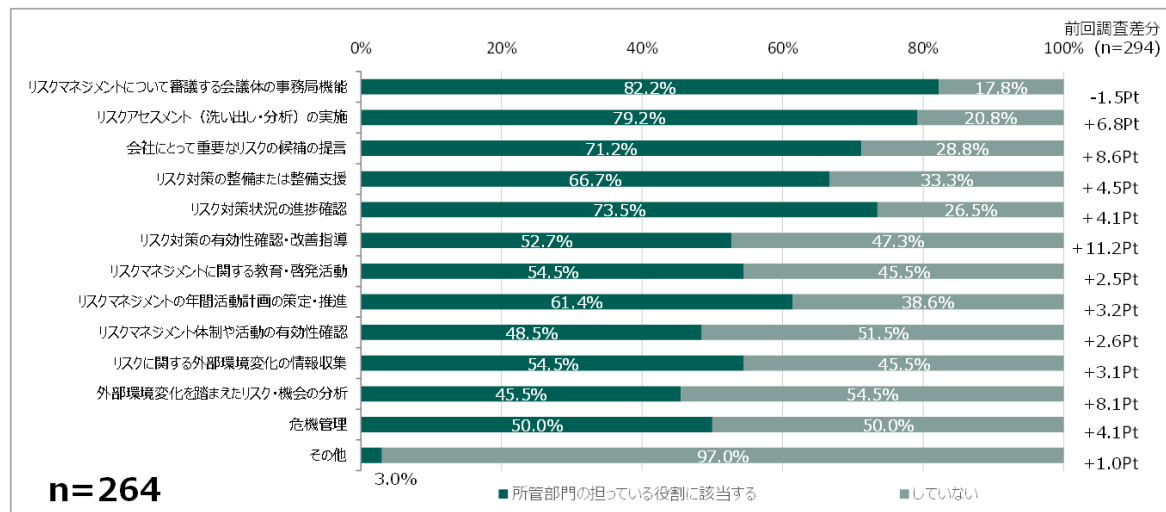


3. 所管部署が担うべき役割

「全社リスク管理」を担うのであれば、部署の役割も高度化させることが必要となります。

「リスク管理について審議する会議体の事務局機能」は多くの企業で認識されている役割として挙げられます。(図2) しかしながら、従来のリスク管理から抜け出せていない企業においては、最近発生した事故や不祥事の事後報告に終始してしまっているケースも見受けられます。危機事象の情報共有や再発防止策の検討自体は重要ですが、「全社リスク管理」の会議体なのであれば、会社にとっての重要リスクやリスク対策計画の妥当性を、経営の目線をいれてしっかり審議することなどに時間をかけることが望まれます。

(図2) 設問「リスク管理所管部署が担っている役割」の回答分布(複数回答可)および前回との差分



「企業のリスク管理体制整備状況調査」の2024年の結果では、会議体の事務局機能の他に「リスクアセスメント(洗い出し・分析)の実施」「会社にとって重要なリスクの候補の提言」などリスク管理のベースとなる役割だけでなく、「リスク対策の有効性確認・改善指導」や「リスクに関する外部環境変化の情報収集」、「外部環境変化を踏まえたリスク・機会の分析」など難易度の高い役割も担っている企業が増加している傾向が見て取れます。しかし、これらを実行するのは、相応のノウハウやマンパワーが不可欠です。「全社リスク管理」に高度化させるためには、適切な人的リソース(人数、能力、経験値など)を確保することもまた重要となります。

4. 「全社リスク管理」で求められている水準を踏まえたリスク管理体制の見直しを

「全社リスク管理」を実現するうえでのポイントを二つ紹介しましたが、特に所管部署自体を見直すのは簡単なことではないでしょう。しかし、冒頭で述べたようにリスク管理の重要性の高まりに対して現行の部署では役割を十分に果たせないのであれば、大胆な見直しも必要です。また、会議体の運営やリスクアセスメントなど従来より実施している取り組み自体が、「全社リスク管理」の目的に合うものになっているか、陳腐化していないかなどの観点で見直し・改善していくことも重要です。

「全社リスク管理」への高度化は一日にしてならずですが、所管部署の立ち位置や役割のポイントを踏まえ、今の取り組みに課題が無いかを見直していただき、着実にレベルアップを図っていきましょう。

* 当社が独自で上場企業を対象に郵送・Web で実施しているアンケート調査。2024 年度に実施した第 4 回では 278 社から回答を得た。

以上

MS & ADインターリスク総研株式会社は、MS & ADインシュアランスグループのリスク関連サービス事業会社として、リスクマネジメントに関するコンサルティングおよび広範な分野での調査研究を行っています。本誌を編集している以下のグループでは、危機管理、サステナビリティ、ERM（全社リスク管理）、サイバーリスク等に関するコンサルティング・セミナー等のサービスを提供しています。

弊社サービスに関するお問い合わせ・お申込み等は、下記のお問い合わせ先、または、お近くの三井住友海上、あいおいニッセイ同和損保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

MS & ADインターリスク総研(株) リスクコンサルティング本部

リスクマネジメント第三部

interrisk_csr@ms-ad-hd.com（危機管理・コンプライアンスグループ）

interrisk_erm@ms-ad-hd.com（統合リスクマネジメントグループ）

CyberRisk_irric@ms-ad-hd.com（危機管理・サイバーリスクグループ）

リスクマネジメント第五部

kankyo@ms-ad-hd.com（サステナビリティ第一グループ）

sustainability2@ms-ad-hd.com（サステナビリティ第二グループ）

<https://www.irric.co.jp/>

主な担当領域は以下のとおりです。

<危機管理・コンプライアンスグループ>

- ◆ 危機管理・海外危機管理
- ◆ コンプライアンス（法令遵守）
- ◆ 役員賠償責任（D&O）
- ◆ CS・苦情対応

<統合リスクマネジメントグループ>

- ◆ ERM（全社リスク管理）
 - ・ リスクマネジメント体制構築
 - ・ 企業リスク分析・評価（リスクアセスメント）

<危機管理・サイバーリスクグループ>

- ◆ 情報セキュリティ、サイバーリスク

<サステナビリティ第一グループ>

- ◆ 気候変動・TCFD支援
- ◆ 自然資本・TNFD支援

<サステナビリティ第二グループ>

- ◆ SDGs（持続可能な開発目標）推進支援
- ◆ 生物多様性（企業緑地）取り組み支援
- ◆ 「ビジネスと人権」取り組み支援
- ◆ サステナビリティ経営に関する体制構築・課題対応支援

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リスクマネジメント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。

MS&AD インターリスク総研は、2024 年 4 月、これまでのホームページを刷新し、リスクに強い組織づくりをサポートするプラットフォーム「RM NAVI(リスクマネジメント ナビ)」をリリースしました。

「RM NAVI」は、MS&AD インターリスク総研の知見をフル活用して、情報提供から実践までをトータルサポート。

コンサルタントの豊富な経験と、最先端のデジタルサービスで、リスクに強い組織づくりを支えます。

あなたに寄り添い、最適な答えへと導く、リスクマネジメントの羅針盤です。

リスク対策がわかる。 組織がかわる。

リスクに強い組織づくりをサポートするプラットフォーム



RM NAVI

リスクマネジメントナビ

こんなお悩みはありませんか？

リスクが多様化・複雑化し、
最新ノウハウを
得ることが困難に…

リスク対策を
効率化したいが、
リソースが足りない…

情報セキュリティや
BCPなどのリスク対策が
進んでいない…

RM NAVIが最適なリスクマネジメントへと導きます



MS&AD-インターリスク総研の知見をフル活用
して、リスクマネジメントをサポート！



現場経験豊富なコンサルタントが、
最新の情報を提供！



最先端のデジタルサービスを駆使して、
対策の実行までを支援！

「RM NAVI」はこちら（会員登録もこちらから可能です） >

<https://rm-navi.com>

