

2023.08.01

## ESG リスクトピックス &lt;2023 年度第 5 号&gt;

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

## &lt;非財務情報開示&gt;

## ○サステナビリティ開示の国際基準「ISSB」が確定、24 年度中に国内適用へ

（参考情報：2023 年 6 月 26 日付 IFRS HP：

<https://www.ifrs.org/news-and-events/news/2023/06/issb-issues-ifrs-s1-ifrs-s2/>）

国際会計基準財団(IFRS)\*の国際サステナビリティ基準審議会(ISSB)\*\*は 6 月 26 日、サステナビリティ開示の国際基準「IFRS S1 号 サステナビリティ関連財務情報の開示に関する全般的な要求事項(以下、S1)」と「IFRS S2 号 気候関連開示(以下、S2)」の確定版を公表した。乱立するサステナビリティ開示基準の統一化とともに、投資家などへの分かりやすい開示の実現が目的。2021 年に起案作業を開始し、当初予定から半年遅れて完成した。

本基準の適用は 24 年 1 月以降だが、適用の義務化は各国の管轄当局に判断が委ねられる。日本では、サステナビリティ基準委員会(SSBJ)が 24 年度中の公表を目指して日本版 S1・S2 基準の検討に着手した。当該基準は有価証券報告書での開示に適用される。

一方、ISSB は併せて 24 年から 2 年間の作業計画を公表。S3 以降の開発テーマ候補に「生物多様性・生態系・生態系サービス」「人的資本」「人権」を挙げた。上場企業を中心に、引き続きこれらの動向に注視が必要だ。

基準の内容をみると、S1 はあらゆるサステナビリティ関連リスク・機会に共通した開示における一般的な要求事項を定めており、S2 は気候関連リスク・機会の開示に関する個別具体的な要求事項を定める。いずれも気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)の 4 本の柱(ガバナンス、戦略、リスク管理、指標と目標)を踏襲している。

基準の主な特徴は以下の通り。

## ■開示が求められる情報

気候関連リスク・機会に限定せず、「企業の見通しに影響を与えることが合理的に予想されるサステナビリティ関連リスク・機会」に関する重要な情報を以下の 4 つの観点から開示するように求められている。

ガバナンス：サステナビリティ関連リスク・機会を監視、管理、監督するために使用するガバナンスプロセス、コントロール、手順等。

戦略：サステナビリティ関連リスク・機会を管理するための企業の戦略。リスク・機会の財務業績やキャッシュフロー等への定性・定量的な影響の開示を含む。

リスク管理：サステナビリティ関連リスク・機会のマネジメントプロセス。

指標と目標：サステナビリティ関連リスク・機会の戦略に関連する目標・指標及び進捗状況。

## ■重要性の考え方

開示すべき「重要」な情報を、「情報を省略、誤記、不明瞭化したときに、投資家等の決定に影響を与えると合理的に予想される場合」と定義。

<p>■わかりやすさへの配慮</p> <p>情報の利用者のわかりやすさへの配慮に、以下の要件を定める。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・開示される情報間の関連性が理解できる (例：「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」の各情報の間の関連性)</li> <li>・財務報告書の一部として本基準で求められる情報を開示する</li> <li>・関連する財務報告書と同時に開示する</li> <li>・前期との比較した金額の開示を行う など</li> </ul>
<p>■他の基準との関係</p> <p>サステナビリティ関連リスク・機会の特定や指標の設定において、米国サステナビリティ会計基準審査会（SASB）スタンダードの考慮を求める。また、気候変動開示基準委員会（CDSB）フレームワーク等の他の基準についても活用可能。</p>
<p>■開示要件の緩和</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・開示内容は、報告日時点で企業が不当なコストや努力なしに利用できる情報に基づく</li> <li>・企業が定量的な情報を開示するためのリソースやスキルが不足する場合等は、定性的な情報の開示のみで可だが、定量的な情報を開示しない理由の説明が必要</li> <li>・開示初年度は、気候関連以外のサステナビリティ関連リスク・機会の開示が免除される等の緩和要件を設定</li> </ul>

\* 世界の金融市場に長期的な安定をもたらし、公共の利益に貢献することを目的に 2001 年に設立された、国際会計基準（International Financial Reporting Standards）の策定を担う民間の非営利組織。

\*\* 国際的に統一された、比較可能なサステナビリティ関連情報開示の基準を策定するため、2021 年 11 月 3 日に IFRS 財団によって設置が公表された審議会。

### <生物多様性>

#### ○「SBTs for Nature」第 1 版を公表 自然に関する企業の目標策定に影響

（参考情報：2023 年 5 月 24 日付 Science Based Targets Network HP：

<https://sciencebasedtargetsnetwork.org/news/business/the-first-corporate-science-based-targets-for-nature-are-here/>)

2023 年 5 月 24 日、45 以上の組織で構成される国際非営利団体の The Science Based Targets Network (SBTN) は、企業向けの自然に関する科学的根拠に基づく目標設定枠組み「Science Based Targets for Nature (SBTs for Nature)」の第 1 版を公表した。第 1 版は、自社およびバリューチェーンの自然に対する影響と依存に関する分析と評価、その結果の理解と取り組み課題や地域の優先順位付けを行うための技術ガイダンス、淡水に関する目標設定ガイダンスから構成される。

気候変動分野では、IPCC などの科学的知見に基づいて 1.5°C の気温上昇経路に整合した温室効果ガス排出削減目標を設定する Science Based Target (SBT) が主流化しており、世界 3,000 以上の企業の目標が SBT の認定を受けている。SBTs for Nature は、新たに「自然」を対象とした目標設定の枠組みとして開発されている。

SBTs for Nature では自然が衰退する背景を、自然に対する「直接要因（圧力）」と、それを推進する「間接要因（原動力）」の 2 つにわけて整理している。直接要因は 5 つあり、「土地（陸域・淡水域・海域）利用」、「生物資源の直接利用」、「気候変動」、「汚染」、「侵略的な外来種」が挙げられている。これらの圧力に対して、個人・組織・社会全体の価値観や行動といった間接要因が作用しているという整理がなされている。実際に目標を設定する際は、自然が衰退する背景に加え、自然の状態を評価する上で重要な観点である「種（生物種の豊かさ）」、「生態系」、「NCP：自然の人々への貢献」を含めた目標設定が求められている。

このような枠組みの中で、SBTs for Nature は企業およびそのバリューチェーンの自然に対する影響と依存について、「Step1. 分析と評価」「Step2. 結果の理解と優先順位づけ」「Step3. 計測と目標設定と情報開示」「Step4. 計画の策定と行動」「Step5. 進捗状況の追跡」という5つのステップで目標設定を促す枠組みを開発している。第1版では、Step 1 と Step 2 の統合ガイダンス、および Step 3 のうち淡水を対象とした目標設定ガイダンスが公開された。以下では公開された各ガイダンスの概要を紹介する。

#### ■ Step 1 「分析と評価」の概要

Step 1 では目標設定のために焦点を当てるべき領域を特定するための評価方法が提示されており、対処すべき圧力と最初に着手すべき最優先事項が、事業のどの部分にあるかを判断する。

評価には自社が所有する拠点の場所、展開する事業活動や製品・商品の一覧などのデータ収集が求められ、それらに関する圧力や、自然の状態を数値化したスコアが推定される。なお、Step 1 はセクターレベルのマテリアリティ（重要性）のスクリーニング（Step 1a）と企業固有の詳細なバリューチェーン評価（Step 1b）の2つに分かれており、求められるデータの粒度は変わる。なお、最新の科学的知見やデータ等を適用するため、企業は Step 1 のスクリーニングと評価を3年ごとに実施することが求められている。

#### ■ Step 2 「結果の理解と優先順位づけ」の概要

Step 2 では環境、社会、財務的な要因を組み合わせ、目標設定を行う課題や地域の優先順位付けをするための方法論が提示されており、4つのサブステップで構成される。まず Step 1 で収集した情報をもとに目標がカバーすべき空間的な境界を決定（Step 2a）し、次に各境界の相対的な緊急性を評価する（Step 2b）。Step 2b 内にはさらに2つのサブステップがあり、Step 2a で決定した境界内の拠点や地域に優先順位をつけ（Step 2c）、地域の利害関係者のニーズ、実現可能性、リスクと機会、企業戦略などの情報を考慮（Step 2d）することで、最初に目標設定すべき場所が決定される。

#### ■ Step 3 「計測と目標設定と情報開示」の概要

Step 3 では生物多様性と自然を衰退させる主要な圧力に対する目標設定のために、「圧力と自然の状態を表す具体的な指標」、「健全な状態とみなす閾値」、「望ましい状態を自社の圧力レベルと関連付ける方法」の3つの要素が必要となる。

第1版で公表された淡水の目標設定ガイダンスでは、「圧力と自然の状態を表す具体的な指標」として水質と水量の2つの指標が挙げられており、水質は排水中のリンと窒素の濃度、水量は月平均の取水量や排水量のデータ収集が求められる。これらの指標に対し、健全な淡水生態系を維持するための閾値の設定と、その閾値を下回る圧力の最大値（例：閾値を下回るリン濃度の最大値）を見積もる算定モデル・ツールの使用が求められている。

なお、陸域を対象としたガイダンスは現在ベータ版（バージョン 0.3）のみがリリースされており、正式版は2024年に発表するとされている。海域などその他の領域についても順次拡充が予定されており、SBTNは2025年までに淡水域・陸域・海域・生物多様性に関する幅広い領域のSBT採用を目指している。

今回のリリースではStep 1～3の各プロセスで求められるデータ要件や使用可能なツール類も公表されており、一覧を表形式でダウンロード可能である。各データやモデル・ツール類の詳細はSBTNのホームページ\*を参照されたい。

昨年末に昆明・モンテリオール生物多様性枠組み（GBF）で生物多様性の国際的な目標が合意され、2023年9月には自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）の第1版も公開が予定されていることから、気候変動と同様に企業に対して自然関連の目標設定を求める流れは強まるものと考えられる。

SBTs for Nature は 2024 年の早い時期に企業が策定する目標の認定を開始するとしており、TNFD との協調も進めていることから、いずれ気候分野における SBT のように、目標設定のデファクトスタンダードとなる可能性も想定される。

\* SBTN HP <https://sciencebasedtargetsnetwork.org/how-it-works/assess/>

<SDGs>

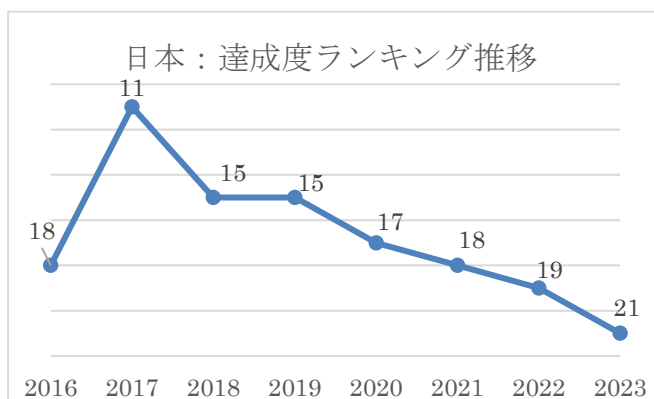
○世界 SDGs 達成度ランキング、日本は過去最低の 21 位、ジェンダーギャップなどが理由

(参考情報：2023 年 6 月 21 日国連持続可能な開発ソリューション・ネットワーク HP :

<https://www.sdgindex.org/>)

国連持続可能な開発ソリューション・ネットワーク (SDSN) が 6 月 21 日公表した「持続可能な開発レポート 2023 (Sustainable Development Report 2023)」によると、世界各国の SDGs 目標達成度で日本は対象 166 か国中 21 位で過去最低だった。2019 年から 4 年連続のランクダウンで、昨年は 19 位だった。政治や経済側面でのジェンダーギャップ (男女格差) が低評価に響いた。

1 位はフィンランド、2 位はスウェーデンで、欧州諸国が引続き上位を占めた。アジア諸国では日本に次いで韓国が 31 位。中国は 63 位だった。



報告書発行元の SDSN は 12 年、国連が持続可能な社会を実現するため学術機関や企業、市民団体などとの連携を目的に設立。16 年から毎年発行している。SDGs の 17 の目標ごとに「達成済み」「課題が残る」「重要な課題」「深刻な課題」の 4 段階で各国の達成度を評価している。

日本の評価で、「深刻な課題」と指摘された目標は 5 つで、目標 5 (ジェンダー平等を実現しよう)、目標 13 (気候変動に具体的な対策を) は、16 年から連続して最低評価となっている。「深刻な課題」とされた目標のうち、目標 5 では国会議員の女性比率の低さと男女賃金格差が、目標 13 では化石燃料の燃焼による二酸化炭素排出量の多さなどがそれぞれ問題視された。世界経済フォーラムが同時期に発表した「Global Gender Gap Report (世界男女格差報告書)」2023 年版) でも、日本のジェンダーギャップ指数は対象 146 ヶ国のうち 125 位、政治分野では世界最低レベルの 138 位と厳しい結果だった。



## &lt;達成度別の日本の評価&gt;

評価	目標、主な低評価指標
達成済み (SDG achieved)	4 (質の高い教育をみんなに) 9 (産業と技術革新の基盤をつくろう)
課題が残る (Challenges remain)	1 (貧困をなくそう) 3 (すべての人に健康と福祉を) 6 (安全な水とトイレを世界中に) 11 (住み続けられるまちづくりを) 16 (平和と公正をすべての人に)
重要な課題 (Significant challenges)	2 (飢餓をゼロに) 7 (エネルギーをみんなに そしてクリーンに) 8 (働きがいも経済成長も) 10 (人や国の不平等をなくそう) 17 (パートナーシップで目標を達成しよう)
深刻な課題 (Major challenges)	5 (ジェンダー平等を実現しよう) ・国会議員の女性比率 ・男女賃金格差 12 (つくる責任つかう責任) ・プラスチックごみの輸出 13 (気候変動に具体的な対策を) ・化石燃料の燃焼による二酸化炭素排出量 14 (海の豊かさを守ろう) ・海洋健全度指数 15 (陸の豊かさを守ろう) ・絶滅危惧種レッドリスト指数

報告書は、各国の評価を踏まえ、30年までの折り返し地点で「すべてのSDGs目標が計画から深刻に脱線」と危機感をあらわにした。パンデミックの発生などの影響で、世界全体のSDGs達成度は22年時点で67%弱、計画通りに進捗している目標は平均20%未満と指摘。「17の各SDGsをそれぞれ見てみると、世界レベルで達成できると予測されるSDGsはひとつもない」と強い危険を示した。一方で、「SDGsは私たちが望む未来のための基本であり続ける」として、各国の取り組み強化を訴えた。

## &lt;気候変動&gt;

## ○日本政府が6年ぶりに「水素基本戦略」を改訂、15年で15兆円の投資計画を検討

(参考情報：2023年6月6日付 内閣官房HP：

[https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/saisei\\_energy/kaigi\\_dai4/gijisidai.html](https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/saisei_energy/kaigi_dai4/gijisidai.html))

日本政府は6月6日、水素基本戦略を6年ぶりに改定した。サプライチェーンへの官民投資金額は今後15年で15兆円を想定し、水素社会の実現と国際競争力の強化を狙う。改定後の戦略では、水素等(アンモニア等の水素キャリアを含む)導入量目標を2030年に300万トン、2040年に1,200万トン、2050年に2,000万トンと設定したほか、2030年までの国内外における日本関連企業の水電解装置導入目標を15GW程度と設定した。一方、水素供給コストは2030年に30円/Nm<sup>3</sup>、2050年に20円/Nm<sup>3</sup>と据え置いた。

日本政府は2017年に世界で初めて国レベルでの水素基本戦略を制定したが、2020年のカーボンニュートラル宣言や2022年のロシアによるウクライナ侵攻、世界の水素市場の情勢を踏まえて同戦略を見直した。改定後の戦略では、2050年カーボンニュートラルを達成するための共通認識として必要な

ビジョン、課題認識や取り組み方針を明示するとともに、新たに水素の産業競争力強化に向けた方針である「水素産業戦略」と、水素の安全な利活用に向けた「水素保安戦略」を重要な柱として盛り込んだ。また、5年を目安として適切な時期に見直しを行うとしている。

水素産業戦略においては、世界的なエネルギー市場環境の変化を踏まえ、日本の技術的な強みを活かし、脱炭素、エネルギー安定供給、経済成長の一石三鳥を狙うほか、国内外のあらゆる水素ビジネスで、日本の水素コア技術が活用される世界を目指すとしている。また、市場形成速度と市場規模、日本企業の技術的優位性の2つの観点から、以下の5類型9分野を戦略分野とし、重点的に取り組みを行うとしている。

＜水素産業戦略における重点戦略分野＞

類型	分野
水素供給	水素製造、水素サプライチェーンの構築
脱炭素型発電	同左
燃料電池	同左
水素の直接利用	脱炭素型鉄鋼、脱炭素型化学製品、水素燃料船
水素化合物の活用	燃料アンモニア、カーボンリサイクル製品

新たに目標を設定した一方、水素基本戦略の実効性には課題が残る。例えば、改定前の戦略においては、燃料電池車（FCV）の普及目標として2020年までに4万台を掲げていたが、一般財団法人自動車検査登録情報協会の調査によれば、導入数は2022年4月時点で6,981台と大幅未達となっている\*。今般の改定により、新技術の開発および普及に伴うコストやリスクを適切に補完し、目標を達成していくことが重要となる。

\* 一般財団法人自動車検査登録情報協会 HP <https://www.airia.or.jp/publish/statistics/trend.html>

## ＜サイバーセキュリティ＞

### ○サイバー攻撃統合分析プラットフォーム“NIRVANA 改”が組織横断分析機能を追加

（参考情報：2023年6月13日付 国立研究開発法人情報通信研究機構 HP：

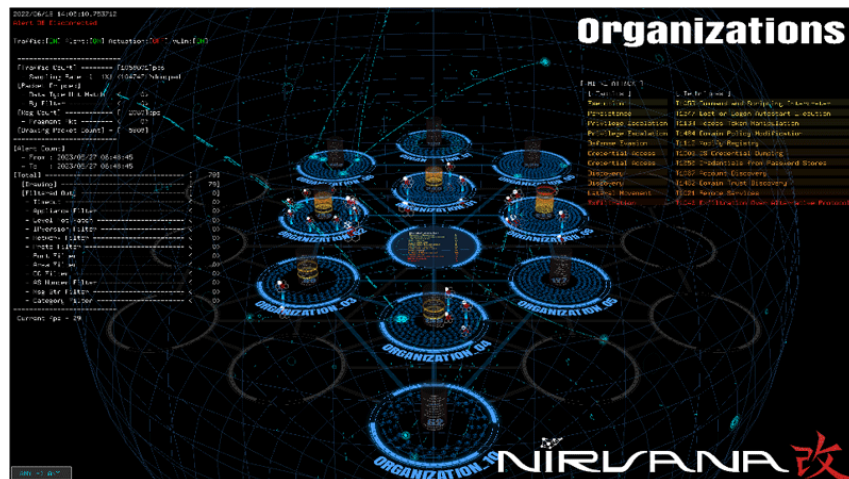
<https://www.nict.go.jp/press/2023/06/13-1.html>）

国立研究開発法人情報通信研究機構（NICT）は、6月13日にサイバー攻撃統合分析プラットフォーム“NIRVANA 改”（ニルヴァーナ・カイ）の新機能として、複数の組織から攻撃情報を収集し、MITRE ATT&CK\*\*（マイター アタック）の攻撃記述の枠組みに沿って、組織をまたぐ俯瞰的な分析機能を開発した。これにより、グループの子会社、関連会社や取引先などサプライチェーンの複数組織にまたがった攻撃の俯瞰的な分析が可能となった。

NIRVANA 改は4月に分析可能範囲をIPv4\*\*\*からIPv6へと拡大しており、インターネット普及により枯渇しつつある約43億個のIPアドレスに加え、約340潤個（340兆個の1兆倍の1兆倍）の新たなIPアドレスを扱える仕様に対応し、大量の攻撃情報を収集・分析できる準備を進めてきた。

今回の新機能では、結節点となる組織を中心にして複数の組織を分析し、異なる組織で同時期に発生している攻撃の共通性や、特定の組織や分野に対する攻撃の局所性などを特定できるようにした。この横断分析機能により、一組織が単独では知り得なかったサイバー攻撃の大局的な状況を把握できる。

## &lt;NIRVANA 改の横断分析機能&gt;



総務省、内閣サイバーセキュリティセンター（NISC）、警察庁、および政令指定法人JPCERTコーディネーションセンターが事務局として運営する「サイバーセキュリティ協議会」が3月8日に公表した「サイバー攻撃被害に係る情報の共有・公表ガイダンス\*\*\*\*」では、サイバー攻撃に関する情報について、「攻撃／攻撃者の活動を示す情報（攻撃技術情報）」と「被害そのものを示す情報（被害内容・対応情報）」の2つの情報に切り分けることが肝要としている。

本ガイダンスは、攻撃技術情報を早期に情報共有することで、被害組織自身の早期の全容解明や、他の組織の被害予防、被害の早期認知、攻撃被害拡大防止に役立てることを意図しており、NIRVANA改の新機能はこの「攻撃技術情報の早期共有」を支援する技術である。例えば攻撃者は一定期間において、攻撃手法や攻撃インフラを使いまわす傾向があり、被害組織単独による調査だけではそれらの特定は困難だが、情報共有活動により「自組織だけでは見つけられなかった情報」を得ることを通じて被害の抑止や拡大防止ができる。

\* NIRVANA 改（NICTER Real-network Visual ANALYZER KAI）は、組織内の各種セキュリティ機器が発報するアラートを集約・分類・相関分析することで、アラートのトリアージ（優先順位付け）や、異常な通信を遮断するアクション（自動対処）等を可能にするサイバー攻撃統合分析プラットフォーム。

\*\* MITRE ATT&CK（マイター アタック）とは、MITRE Corporation が提供する実世界の観測に基づいて作成されたナレッジベースであり、攻撃者が用いた攻撃戦術および攻撃技術が整理されている。

\*\*\* IPv4 とは、インターネットの通信方法を定義した通信プロトコル。IPv4 では約 43 億（2 の 32 乗）個の IP アドレスを扱うが、IPv6 では約 340 澗（2 の 128 乗）個の IP アドレスを扱うことができる。

\*\*\*\* サイバー攻撃被害に係る情報の共有・公表ガイダンス検討会

「サイバー攻撃被害に係る情報の共有・公表ガイダンス」

<https://www.meti.go.jp/press/2022/03/20230308006/20230308006-2.pdf>

## <サイバーセキュリティ>

### ○「サイバーセキュリティ産業でサステナブルな人材育成」を目指す英国政府プログラムに 3,600人以上が応募

(参考情報：2023年6月26日付 英国政府プレスリリース：

「Record numbers looking to kickstart new careers in cyber」

<https://www.gov.uk/government/news/record-numbers-looking-to-kickstart-new-careers-in-cyber>)

英国政府はサイバー分野の人材育成プログラムである「Upskill in Cyber programme」へ過去最多の3,600人以上の応募があったと公表した。応募のほぼ半分は女性からで、50%以上がロンドンと南東部以外からという。英国のサイバーセキュリティ産業における年間売上高は、2023年時点で105億ポンドを超えており、英国国家サイバーセキュリティセンターのディレクターは「サイバーセキュリティは、幅広い分野にチャンスがあるエキサイティングで急速に成長している業界。これに対応するには、持続可能で極めて多様な人材のパイプラインを構築する必要がある」と述べている。英国全土で多様な人材がサイバー分野での新しいキャリアを始めることが期待される。

このプログラムは、サイバー業界出身者以外を対象としており、英国政府の国家サイバー戦略に基づき、将来のデジタル経済への対応力を確保すると同時に、経済成長と高賃金の雇用創出という首相の優先事項を支援する科学技術革新省の計画の一部である。

英国には既に「Cyber Explorers programme\*」や「Cyber First programme\*\*」といった25歳未満の若者にサイバー分野でのキャリアを検討するよう促している中、この「Upskill in Cyber programme」は、当該分野で必要なスキルと知識を身につけるための14週間のトレーニング・プログラムを提供することで、すでに就業している人々に新たなキャリアの機会を与えることに焦点を当てている。

世界的なサイバーセキュリティ人材不足については、(ISC)<sup>2</sup> \*\*\*が2022年10月に「グローバルサイバーセキュリティ人材調査\*\*\*\*」において調査結果を公表している。それによれば世界のサイバーセキュリティ人材は、過去最高水準となるおよそ470万人（前年比11.1%増）に増加しており、前年と比較して約46万4千人増加した。しかしながら、資産を効率的に保護するためには、さらに約340万人のサイバーセキュリティ人材が必要とされており、英国で不足しているサイバーセキュリティ人材数は約5万7千人、日本では、約5万6千人が不足としてしているとされている。

日本においては、文部科学省の「GIGAスクール構想」の下、教育の場におけるICTを基盤とした先端技術の活用を通じた生徒児童の情報活用能力の育成が始まっている。さらに経済産業省も「サイバーセキュリティ体制構築・人材確保の手引き」を公開して、企業がサイバーセキュリティ経営ガイドラインに基づいて組織体制を構築し、必要な人材を確保するためのポイントをまとめている。また、代表的なサイバーセキュリティ人材育成プログラム（下表）は、「インシデント対応業務を担う実務者」「新たなセキュリティ対処技術を生み出しうる最先端のセキュリティ人材」などの高度な知識・技術を念頭においたものが充実している。本記事で紹介する英国の取り組みが、幅広い層のサイバー分野への関心を高め、将来の優秀な人材の確保やサイバー分野の職種の地位向上につながる好循環が生まれる可能性があることにも目を向ける必要があるだろう。

#### <日本における代表的なサイバー分野の人材育成プログラム>

プログラム名	運営主体	内容・対象者
実践的サイバー 防御演習 CYDER	国立研究開発法人 情報通信研究機構	インシデント対応業務を担う実務者・技術者層 (情報システム担当者)を対象にサイバー攻撃を受けた際の一連の対応をロールプレイ形式で体験 できる演習プログラム
中核人材育成	独立行政法人情報	社会インフラ・産業基盤のサイバーセキュリティ



プログラム	処理推進機構 (IPA)	対策を、1年程度のトレーニングでテクノロジー (OT・IT)、マネジメント、ビジネス分野の観点から総合的に学習し、経営層と現場担当者を繋ぐ人材 (中核人材) を育成
戦略マネジメント系セミナー	独立行政法人情報処理推進機構 (IPA)	事業と ICT 活用をリスクマネジメントの観点で結び付けられる人材の育成に向け、経営層をはじめとする関係者が認知しておくべきサイバーセキュリティ機能の理解を目的としたコース
キャリアアップ MOT サイバーセキュリティ経営戦略コース	国立大学法人 東京工業大学	次世代の企業経営を担う人材向けに、サイバーセキュリティ経営およびその戦略立案に求められる知識・能力を備え、企業・組織を先導する人材の育成を目的
SecHack365	国立研究開発法人 情報通信研究機構	日本国内に居住する 25 歳以下の若手 ICT 人材を対象。新たなセキュリティ対処技術を生み出しうる最先端のセキュリティ人材を育成するプログラム

(運営主体が公表する資料をもとに弊社にて作成)

\* Cyber Explorers programme とは、オープンソースインテリジェンスやデジタルフォレンジックといった重要なセキュリティの概念を含む必須スキルを、無料のオンライン学習プラットフォームを通じて 11 歳から 14 歳の子供たちに教え、英国全土の若年層のサイバー分野の才能を開花させるために 2022 年に開始された育成プログラム。

\*\* Cyber First programme とは、英国の熱意ある学生にサイバー分野の職業に就くことを奨励するため、学部生向けの包括的な奨学金制度、女子学生限定のコンテスト、英国の大学やカレッジでの数千の無料受講枠を含めて、中等教育から高等教育まで、あらゆる年齢層のサイバー分野の才能を育成するためのプログラム。

\*\*\* (ISC)<sup>2</sup> (International Information Systems Security Certification Consortium) は、安全で安心なサイバー空間の実現に取り組む国際的な非営利の会員制組織で、CISSP®(Certified Information Systems Security Professional)資格を運営している。サイバー、情報、ソフトウェア、インフラストラクチャの各分野で活躍する認定セキュリティ専門家で構成されており、業界の発展に寄与することを目指している。

\*\*\*\* (ISC)<sup>2</sup> 2022 グローバルサイバーセキュリティ人材調査 (Cybersecurity Workforce Study)

<https://www.isc2.org/Research/Workforce-Study>

## <カスタマーハラスメント>

### ○厚生労働省が「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会」の報告書を公表

(参考情報：2023 年 7 月 4 日付 厚生労働省 HP：[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_33933.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_33933.html))

厚生労働省は 2023 年 7 月 4 日、うつ病など精神障害の労災認定基準 (以下、「認定基準」という) に関する改正の方向性をまとめた「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会報告書」(以下、「本報告書」という) を公表した。本報告書のポイントは「業務による心理的負荷評価表の見直し」「精神障害の悪化の業務起因性が認められる範囲の見直し」「医学意見の収集方法の効率化」の 3 点であり、本報告書に基づいて認定基準が改正される見通しである。

## ＜本報告書における認定基準見直しのポイント＞

項目	見直しの内容
業務による心理的負荷評価表の見直し	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 本表において心理的負荷を評価するための基準として例示した「具体的な出来事」に、「顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた」（いわゆるカスタマーハラスメント）および「感染症等の病気や事故の危険性が高い業務に従事した」を追加</li> <li>・ 心理的負荷の強度が「強」「中」「弱」となる具体例を拡充（パワーハラスメントの6類型すべての具体例の明記等）</li> </ul>
精神障害の悪化の業務起因性が認められる範囲の見直し	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 悪化前おおむね6カ月以内に「特別な出来事」がない場合でも、「業務による強い心理的負荷」により悪化したときには、悪化した部分について業務起因性を認めることを新たに規定</li> </ul>
医学意見の収集方法の効率化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 専門医3名の合議により決定していた事案を1名の意見で決定できるように変更</li> </ul>

（厚生労働省「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会報告書\*」を基に弊社にて作成）

今回の認定基準の見直しで特筆すべき点は、「業務による心理的負荷評価表」に掲げられる具体例として「カスタマーハラスメント」に関する項目が新たに追加されたことである。

「業務による心理的負荷評価表」は、精神障害の労災認定要件の一つであり、業務によってどの程度の強さの心理的負荷（ストレス）を受けたかを評価するために用いられている。今回の見直しされた本表では、ストレスの強度が高く評価される例として、「カスタマーハラスメント」により労働者が中程度のストレスを受けた場合に、会社に相談しても適切な対応がなく改善がなされなかったことが挙げられており、企業の対応不足がストレスを強める要素となることが示されている。

カスタマーハラスメントについては、今回の見直し以前から、当該対策を怠ったことを理由に雇用主側の責任が追及された裁判例は複数存在する（例えば、施工管理業務等に従事していた従業員が、クレーム対応を含む過重労働等が原因でうつ病を発症したとして、会社に安全配慮義務違反に基づく損害賠償請求等を行ったところ、クレーム対応が長時間労働に結びついたと判断され、安全配慮義務違反が認められた事例がある）。今回の見直しにより、企業の対応不足がストレス強度の評価に影響を与えることが新たに示され、企業のカスタマーハラスメントへの対応状況が一層問われやすくなる可能性があるといえる。

一方で、対策を十分に講じていたとして、雇用主側の責任を認めなかった裁判例もある。この裁判例では、顧客とトラブルになった小売店の従業員が、会社に対し安全配慮義務違反があったとして損害賠償を求めたが、企業は入社時からの初期対応の指導、サポートデスクや近隣店舗のマネージャー等への連絡体制の構築、深夜における2名体制の整備を行っており、十分な体制が整えられていたと認められ、安全配慮義務違反が否定された。

企業においては、このような裁判例があることを踏まえ、厚生労働省が示す取り組むべき枠組みを活用し、事業の特性に合った対策を講じることが望まれる。

＜厚生労働省によるカスタマーハラスメント対策の基本的な枠組みとポイント＞

	基本的な枠組み	ポイント
カスタマーハラスメントを想定した事前の準備	① 事業主の基本方針・基本姿勢の明確化、従業員への周知・啓発	<ul style="list-style-type: none"> <li>基本方針において、カスタマーハラスメントの定義を明確にする</li> <li>組織として従業員をカスタマーハラスメントから守るという姿勢を経営トップが明確に示す</li> </ul>
	② 従業員（被害者）のための相談対応体制の整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>カスタマーハラスメントやその疑いのある行為を受けた従業員がためらわずに相談できるよう実効性を重視した体制および環境を整備する</li> </ul>
	③ 対応方法、手順の策定	<ul style="list-style-type: none"> <li>カスタマーハラスメント行為への現場での対応として、複数名の担当者で対応する、対応時間に制限を設ける（制限時間以降は管理監督者等に対応させるなど）といった具体的かつ明確な方法を検討する</li> </ul>
	④ 社内対応ルールの従業員等への教育・研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>定めた方針およびルールが適切に運用されるよう従業員へ教育・研修を行う</li> </ul>
カスタマーハラスメントが実際に起こった際の対応	⑤ 事実関係の正確な確認と事案への対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>迅速かつ正確に事実関係の確認が行えるよう、確認事項や確認方法、手順などをあらかじめ定める</li> </ul>
	⑥ 従業員への配慮の措置	<ul style="list-style-type: none"> <li>対応する従業員の安全確保や、被害を受けた従業員に精神面のアフターケアを検討する</li> </ul>
	⑦ 再発防止のための取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>発生した事案について、原因分析を十分に行った上で再発防止策を検討する</li> </ul>
	⑧ ①～⑦までの措置と併せて講ずべき措置	<ul style="list-style-type: none"> <li>カスタマーハラスメントの発生状況を迅速に把握するための仕組みづくり、事案発生後の振り返りのための情報の記録・管理、外部関係機関（警察や弁護士等）との協力関係の構築などを行う</li> </ul>

（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<sup>\*\*</sup>」を基に弊社にて作成）

近年、社会情勢の変化とともに、顧客のニーズやクレームの内容・質も変化している。企業においては、20年に公表された「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<sup>\*\*\*</sup>」において、すでにカスタマーハラスメント対策の実施が期待されているところではあるが、今回の認定基準の見直しを機に、改めて自社の取り組み状況を確認し、引き続きカスタマーハラスメントへの適切な対応が求められる。

\* 厚生労働省「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会報告書」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11201000/001117056.pdf>

\*\* 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」

[https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/pdf/cusuhara\\_manual.pdf](https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/pdf/cusuhara_manual.pdf)

\*\*\* 厚生労働省「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」（令和2年6月1日）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000605661.pdf>

## <ガバナンス>

### ○経産省が「企業買収における行動指針(案)」を公表、買収提案への非合理的な妨害に規律

(参考情報：経済産業省 HP：

<https://www.meti.go.jp/press/2023/06/20230608002/20230608002-3.pdf>)

経済産業省は6月8日、買収者や買収の対象となる企業に求める望ましい対応を定めた「企業買収における行動指針(案)」を公表した。企業価値の向上や株主利益に寄与する買収提案を、安易に拒否しないよう取締役・取締役会の行動規範を新たな指針で示した。しかるべき買収対応を促すことで企業の成長を後押しし、経済の発展を促す狙いがある。

買収先からの事前要請や打診がない買収提案に関して、買収対象となった企業の経営陣において、保身などを理由に、合理的な理由のないまま経営陣が当該提案を放置したり、阻止したりするなどの問題が存在する。一方で、このような判断や行為が当該企業との関係において利益相反性が高い場合、取締役の善管注意義務違反や忠実義務違反にもつながるおそれがある。

このような問題が生じないように本指針では、取締役・取締役会の行動規範を買収提案の局面に応じて整理し、その中で、「具体性」「目的の正当性」「実現可能性」のある買収提案に対しては、真摯に検討することを求めた。また買収提案に賛同しない場合を含めて、買収提案への対応や判断の合理性について、事後的に説明責任が果たせるよう行動すべきであると示した。

#### <買収提案を巡る取締役・取締役会の行動規範>

- 買収提案を受領した場合
  - 取締役会への速やかな付議・報告
  - 真摯な買収提案に対する真摯な検討 など
- 買収に応じる方針を決定する場合
  - 買収後の企業価値向上策や買収対価の妥当性に関する情報提供(説明責任)
  - 株主に有利な取引条件を目指した交渉 など
- 公平性の担保(公正な手続き)
  - 取締役会の独立性を補完した特別委員会の活用
  - 社外有識者等の専門的助言の活用 など

本指針案は、意見公募を経て、日本の経済社会において共有されるべき M&A に関する公正なルールとして、年内に策定を予定している。

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（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）

#### <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（原材料調達、グリーンレジリエンス、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。

不許複製／Copyright MS & ADインターリスク総研 2023