

CSR・ERM トピックス <2018 年度第 10 号>

本誌は、CSR（企業の社会的責任）および ERM（統合リスクマネジメント）に関連する諸テーマについて、国内・海外の最近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。「コーポレートガバナンス」「リスクマネジメント」「コンプライアンス」「人権」「労働慣行」「環境」「品質」「CS（顧客満足）」「社会貢献」「CSR 調達」「情報セキュリティ」等、関連する様々なテーマを取り上げます。

国内トピックス：2018 年 11～12 月に公開された国内の CSR・ERM 等に関する主な動向をご紹介します。

<労働慣行>

○国交・厚労両省がトラックドライバーの労働時間短縮のためのガイドラインを作成

（参考情報：2018 年 11 月 6 日 経済産業省 HP）

国土交通省と厚生労働省は 11 月 6 日、荷主と運送業者が協力し、社会問題化しているトラックドライバーの長時間労働を改善するためのガイドラインを作成した。荷主と運送業者の双方が連携し、長時間労働の原因の洗い出し・解決するための PDCA サイクルを構築・運用する際の要点をまとめている。

タイトルは「荷主と運送事業者の協力による取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドライン」。主に、労働時間短縮を実現に向けた「①取組みの進め方」と「②取組みの類型と対応」の 2 つの内容で構成する。

前者の「①取組みの進め方」では、労働時間の短縮に向けた検討のステップを 7 段階で設定（下表 1 を参照）。現状の業務運営に基づいた労働時間短縮の課題把握から解決・改善策の検討・実施、改善度合いの確認へとつながる PDCA サイクルを構築・運用するための要点を解説している。

一方、「②取組みの類型と対応」では、長時間労働の原因を 7 項目に分け列挙（下表 2 を参照）。原因 7 項目の対応策を 13 項目にまとめた上で、それぞれについて導入する場合の方法や使用ツール等の情報を盛り込んだ。13 項目の対応策は、上記ステップの原因検討（Step.3）と改善策（Step.4）に対応。具体的には「予約受付システムの導入」や「荷主側の施設面の改善」などを含む。提示された対応例は、「トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会」が 2016 年から 2 年間パイロット事業で実施し、一定の効果を上げた取り組みから選抜した。

表 1 進め方のステップ

Step	内容
Step.1	荷主とトラック運送事業者の双方で、トラックドライバーの労働条件改善の問題意識を共有し、検討の場を設ける
Step.2	労働時間、特に荷待ち時間や荷役時間の実態を把握する
Step.3	荷待ち時間の発生等、長時間労働の原因を検討、把握する
Step.4	荷主とトラック運送事業者の双方で、業務内容を見直し改善に取り組む
Step.5	荷主とトラック運送事業者間での応分の費用負担を検討する
Step.6	改善の成果を測定するための指標を設定する
Step.7	指標の達成状況を確認、評価することでさらなる改善に取り組む

表2 長時間労働の原因

No.	原因
1	発荷主の出荷時間が遅れ、荷待ち時間が発生する
2	発荷主からの配車指示が遅く、計画的配車ができない
3	発荷主からの配車指示が突発的で計画的配車ができない
4	発荷主の要求するリードタイム（輸送時間）が短すぎる
5	荷役に時間がかかる
6	荷待ち時間が発生する
7	コストを下げるため、一般道路を走行せざるを得ない

（「荷主と運送事業者の協力による取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドライン」をもとに MS&AD インターリスク総研作成）

<コーポレートガバナンス>

○企業不祥事防止で監査役は「経営トップに対峙する覚悟を」、監査役協会が報告書で見解

（参考情報：2018年12月3日付 同協会 HP）

日本監査役協会は、企業不祥事の防止を徹底するため、経営トップにコンプライアンス軽視の姿勢がみられた場合には、監査役が経営トップに対峙する覚悟をもって臨むことが重要だとする見解をまとめた報告書を、12月3日公表した。会員アンケート*で、最も有効な不祥事防止策にトップの姿勢が最多回答だったことを受けたもの。これを受けて、不祥事防止における監査役の機能強化のため注意すべきポイントを盛り込んだ。

公表された報告書は、「企業不祥事の防止と監査役等の取組—最近の企業不祥事事案の分析とアンケート結果を踏まえて—」。会員アンケートの結果と過去に発生した企業不祥事に関する第三者調査報告の分析結果を踏まえ、企業不祥事の防止に有効な手段を探るとともに監査役に期待される役割を検討した。

アンケートでは、「不祥事防止策として特に有効性を実感している取組」の質問に、「トップのコンプライアンス重視の経営（35.7%）」「トップの姿勢の浸透（34.0%）」と続き、トップの姿勢が上位を占めた。

一方、「監査役等の監査機能の強化」は12.1%と低位。調査報告書においても「監査機能についての言及が少ない」ことから、不祥事防止の観点で監査役が十分な機能を発揮していないと現状を自己分析した。

こうした実情を受け、不祥事防止のための監査役の留意ポイントを提示。コンプライアンスを軽視する経営トップとの対峙や現場従業員のモチベーションやリスク意識への注視といった、より積極的な行動の必要性を強調した。

企業不祥事防止のために監査役等として常に留意しておくべきポイント

①	経営トップがコンプライアンス重視の経営姿勢を取っているか
②	本質的に強い現場力が確保されているか
③	全社的に内部統制部門の機能が発揮されているか
④	内部監査部門による組織的かつ効率的な監査が実施されているか
⑤	バッドニュースファーストの文化、風通しのよい企業風土となっているか
⑥	不祥事に関する兆候に対して、徹底した事実調査と事実に基づく対策の要請がなされているか
⑦	不祥事の発生後、再発防止に対して本質的に取り組む姿勢がとられているか

* アンケート実施概要

実施期間：2018年7月5日（木）～7月25日（水）

対象：同協会本支部の各監査実務部会登録会員 1,615名

回答数：753名（回答率 46.6%）

<労働慣行>

○厚生労働省が企業のパワハラ防止対策義務化の方針を示す

（参考情報：2018年11月19日付 同省HP）

厚生労働省は11月19日、労働政策審議会の雇用環境・均等分科会で、企業によるパワハラ防止のための「雇用管理上の措置」の実施を法律で義務付ける方針案を提示した。同時に、企業に求めるパワハラ防止策の指針の策定も表明。その中に、企業が実施すべき措置の具体的内容やパワハラに該当する場合の要件を盛り込む。

同省が提示した方針案は「女性の職業生活における活躍の推進及び職場のハラスメント防止対策等の在り方について（取りまとめに向けた方向性）」。それによると、パワハラは「相手の尊厳や人格を傷つける許されない行為。企業にとっても経営上の損失につながる」とした上で、法的規制がない現状を踏まえ、「対策の抜本的強化」の社会的要請を明示。法律による企業の対策義務化の方向性を示した。一方、行為者の法的責任を問えるようにするため労働者側が求めていた禁止規定の導入は見送られた。他の法律との関係整理や違法となる行為要件の明確化など中長期的に検討する必要があることが理由。なお、企業のパワハラ防止策の法律による義務化は初めて。セクハラは、企業の防止策を男女雇用機会均等法で義務づけていたが、パワハラは「指導との線引きが困難」として企業の抵抗が大きかった。

一方、職場のパワハラ防止の実効性を高めるため、パワハラと判断する要件の明示や企業に求める対策の具体化が必要との認識も指摘。パワハラの実義は、同省の別の検討会で決めた3要件を指針に盛り込むことになった。

<パワハラの実義>

以下の3つの要素を満たすものが職場のパワハラと判断する。

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ① 優越的な関係に基づく ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により ③ 労働者の就業環境を害すること（身体的若しくは精神的な苦痛を与えること） |
|--|

<企業のパワハラ防止策>

企業に下記の防止策を求める。

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ■企業が講じるべき措置等の具体的内容 <ul style="list-style-type: none"> ・ 代表者による職場のパワハラがあってはならない旨の方針の明確化 ・ パワハラ行為が確認された場合には厳正に対処する旨の方針やその対処の内容を就業規則等への規定、それらの周知、啓発等の実施 ・ 相談等に適切に対応するための体制整備 ・ 相談後の迅速、適切な対応 ・ 相談者、行為者等のプライバシーの保護 ■企業が講じることが望ましい取り組み <ul style="list-style-type: none"> ・ 職場のパワハラ発生の要因を解消するための取組（コミュニケーションの円滑化、職場環境の改善等） ・ 取引先等からのパワハラや、顧客等からの迷惑行為に関する相談対応等の取組 |
|--|

さらに今回の方針は、職場のセクハラについても、被害を訴えた従業員への不利な取り扱い（解雇など）の禁止や従業員が社外の取引先などから被害を受けた場合の企業に求める対応などを法律や指針で規定する方向性も示した。

（注）上記方針案は、12月14日の分科会で了承された後、厚労相に提出された。

海外トピックス：2018年11～12月に公開された海外のCSR・ERM等に関する主な動向をご紹介します。

<人権>

○Corporate Human Rights Benchmark が世界主要企業の人権取組評価結果を公表

（参考情報：2018年11月9日付 同社HP）

Corporate Human Rights Benchmark*（以下、CHRB）は11月9日、世界主要企業の人権取組に関する評価結果をまとめた報告書「Corporate Human Rights Benchmark 2018 Key Findings」を公表した。

本調査では、企業が公開しているホームページ、報告書等、また企業が自ら参考情報として開示した情報に基づいて、企業の人権リスクに対する取組を評価。調査対象として、人権リスクの高いとされる農作物、アパレル、資源採取の3業種から、企業規模と収益の大きい上場企業101社を選定した。

評価は同社が開発したベンチマークに基づいて行われた。本ベンチマークは国連ビジネスと人権に関する指導原則や、OECD 多国籍企業行動指針等の国際的な基準、フレームワークを参考に開発されたものであり、下表に示す6つのテーマで構成されている。

	テーマ	配点	評価指標の例
1	ガバナンスおよび方針によるコミットメント	10%	<ul style="list-style-type: none"> 人権尊重へのコミットメント 人権活動家の権利の尊重へのコミットメント 取締役会における議論 等
2	人権尊重と人権デューデリジェンスの組み込み	25%	<ul style="list-style-type: none"> 全社的リスクマネジメントへの人権リスクの統合 人権に関する研修 人権リスクおよびインパクトの特定、評価、対応 等
3	救済および苦情処理メカニズム	15%	<ul style="list-style-type: none"> 労働者からの申し立て・懸念を受け付ける苦情処理ルート・メカニズム 外部からの申し立て・懸念を受け付ける苦情処理ルート・メカニズム 申し立て・懸念に対する報復をしないことへのコミットメント 等
4	人権に関する取り組み	20%	<ul style="list-style-type: none"> 生活賃金の保障 購買判断における人権尊重 強制労働防止に関する取組（業種ごとに指標が異なる） 等

5	深刻な申し立てへの対応	20%	・申し立てに対する公での対応 ・申し立てに対する適切な方針	等
6	透明性	10%	・情報公開に対する意欲 ・重要かつ高品質の開示	等

今回の調査における平均スコアは 27（満点は 100）であり、昨年の調査結果からは改善が見られたものの、調査対象企業の約 3 分の 2 がスコア 30 以下、4 分の 1 以上がスコア 10 以下であり、前述の 3 業種において、未だ取組が不十分であることを示す結果となった。特に、人権デューデリジェンスに関する項目では、40%の企業がスコア 0 と評価された。同報告書ではその他、自社およびサプライチェーンにおける労働者への生活賃金の支払いに対するコミットメント、人権活動家の権利の尊重に対するコミットメント、ネガティブな影響を受けたステークホルダーに対する救済策の提供など、企業において対応が進んでいない取組が指摘されている。

* Corporate Human Rights Benchmark

企業の人権ベンチマークを公表・促進するために創設された非営利企業。投資家、市民団体、欧州政府の支援を受けている。2013 年にマルチステークホルダーイニシアチブとして発足。

<森林破壊>

ONGO が企業向け森林破壊リスクの把握ツールを発表

（参考情報：2018 年 11 月 9 日付 同団体プレスリリース）

カナダの NGO Canopy は 11 月 9 日、年代的価値の高い森林、危機にさらされている森林をグローバルにマッピングしたオンラインツール「Forest Mapper」を発表した。本ツールは、H&M や Kering などアパレル世界大手 7 社の資金拠出により開発されたもので、企業が特に保全すべき森林を特定し、その破壊を防ぐために役立つものである。

アパレル製品に使用される繊維の中には、テンセルなど木質パルプを原料としたものがあり、同団体が以前より進めている Canopy Style Initiative では、ファーストリテイリングを含む多くの企業が持続可能な木質原料調達に取り組むことを宣言している。

本ツールはアパレル業界主導で開発されたものの、紙、木材製品、パッケージなど森林由来の製品を製造・調達する企業にとっても調達リスク低減に役立つものであり、既に 100 社以上の企業がツールの活用を宣言している。このツール開発に見られるとおり、企業はどの森林から原料を調達しているのかまで関心をもたれるようになっており、関連企業にはこうした動向を踏まえた対応が求められる。

<労働慣行>

ORBA がサプライチェーンにおけるウェルビーイング促進に向けたイニシアチブを発足

（参考情報：2018 年 11 月 12 日付 同団体プレスリリース）

電子業界のサプライチェーンにおける CSR 推進機関である RBA (Responsible Business Alliance、旧 EICC) は、業界のウェルビーイング*の促進に向けた新たなイニシアチブを発足した。

同団体は電子業界のサプライチェーンにおける CSR 活動を推進するために、これまでも「労働」「安全衛生」「環境保全」「ビジネス倫理」「マネジメントシステム」の 5 つについて基準を設け、参画企業に対応を求めてきた。

本イニシアチブは、サプライチェーンの労働者の「健康」に焦点をあてたもので、主な取組は以下の通り。

- ・ 業界全体における労働実態調査の実施
- ・ 労働者の健康意識向上のための教育の実施
- ・ 参画企業の労働者健康促進プログラムに関するベストプラクティスの収集
- ・ 労働者のマネジメントに関する教材の強化
- ・ 労働慣行に関する苦情報告の仕組みの改善
- ・ 労働慣行における重要課題に関する外部専門家やステークホルダーとの協議

2019年は、課題が多いといわれているアジア地域のサプライチェーンの実態調査を通じて労働現場における課題を特定し、各種教育プログラムや教材の改善等を行う予定。

* ウェルビーイングとは、身体的、精神的、社会的に良好な状態にあることを意味する概念。

<気候変動>

OMSCIが「低炭素移行スコア」を公表

(参考情報：2018年12月10日付 同社プレスリリース)

ESG投資情報大手のMSCI ESGリサーチは、12月10日に約9千社を対象とした「低炭素移行スコア」を機関投資家に提供することを公表した。

同社によれば、投資家はもはやカーボン・フットプリントだけで単純に気候変動リスクを判断することはできないとして、低炭素社会への移行に関するリスク及び機会への企業のエクスポージャーを、0から10までの値でスコアリングする評価手法を開発した。

これを用いて、投資家はTCFD勧告に沿って、気候変動リスクを考慮して投資ポートフォリオを適切に設定することが期待されている。

新年 特別コラム：2018年の重要リスクトピックス・2019年に実施すべきリスク対策

公益財団法人日本漢字能力検定の「今年の漢字」に「災」が選ばれました。まさに2018年は様々なリスクが顕在化し、企業活動のみならず広く社会に甚大な被害をもたらしました。今号では、これらリスクのうち、「自然災害」、「企業不祥事」、「気候変動をめぐる情報開示」に焦点を当て2018年の動向を振り返るとともに、本年より企業に求められるリスク対策について解説します。

1. 自然災害と事業継続計画（BCP）

2018年は、1月に発生した草津白根山の噴火をはじめとして多くの自然災害が発生し、企業活動のみならず社会全体に甚大な被害をもたらしました。

<主な自然災害>

時期	災害	主な被害
1月	草津白根山噴火	噴石により訓練中の自衛隊員1名が死亡、11人が重軽傷を負った。噴火警戒レベル3に指定され、一帯が入山禁止となったことで、草津の観光・旅館業に中長期的な経済損失をもたらした。
1月～2月	各地で豪雪被害	地方では物流が停止し、小売店に商品が届かず品切れが相次ぎ一般市民の生活にも支障が出た。首都圏では多くの企業が早期帰宅指示を出すも、駅に人々が殺到し入場規制が出されるなどの混乱が生じた。
6月	大阪府北部地震	最大震度6弱を観測。ブロック塀が倒壊する等して、6名が亡くなった。一部の家が全壊したことも含め、計6万戸近い家屋で被害が発生した。朝の通勤時間帯の発災であり、当日の業務を中止する企業が相次いだが、鉄道が復旧しなかった結果、多くの人々が帰宅困難となった。
7月	豪雨災害	九州や関西・山陽地方を中心に豪雨にともない河川が氾濫し、広範囲で浸水被害が発生した。西日本の製造業ではサプライチェーンが寸断され、生産再開までに時間がかかり巨額の損失を被った企業もあった。
8月	台風21号	全国各地で強風・高潮・塩害等による甚大な被害が発生した。関西国際空港では、連絡橋にタンカーが衝突し破損した結果、一時、空港利用者や職員が取り残されたほか、復旧までの間、物流機能も停止するなど、大きな影響を及ぼした。
9月	北海道胆振東部地震	東日本大震災以来の最大震度7を観測。北海道電力苫東厚真火力発電所が停止した結果、全道で停電が発生。復旧に時間を要し、品質維持に電力が必要となる酪農農家で製品の全廃を余儀なくされるなど、経済・社会全体に甚大な経済的損失が発生した。

東日本大震災、熊本地震等の経験を踏まえ、近年では事業継続計画を整備している企業が増えています。しかしながら、「地震を想定して策定したために大規模な水害や豪雪などに対応できなかった」というケースが相次ぎました。また、北海道胆振東部地震における北海道全域停電など、想定していなかった事態が発生し、「想定が甘く、BCPが機能しなかった」というケースもありました。物理的・人的被害は軽微であった（または発生しなかった）ものの、災害に関する警報等が発令された場合の帰宅要否判断や帰宅困難になった社員の対応について、明確な基準や手順が定められておらず、適切に対処できなかった企業もあったようです。

今後も、甚大な被害をもたらす自然災害が増加の一途をたどる可能性があり、企業にはさらなる備えが必要となります。そのため、2018年の災害を振り返り、自社の事業継続計画の課題を整理し、内容をブラッシュアップしていくことが重要となります。ブラッシュアップする際に留意すべき事項については、以下のバックナンバーで詳しく解説していますので、ご参照ください。

CSR・ERM トピックス<2018 No.7>Q&A

Question

当社は大規模地震の発生を前提とした事業継続計画（BCP）を整備しています。水害等、その他の自然災害や事故が発生した場合の対応についても整理する必要性を感じていますが、地震以外のリスク事象に対しても、地震 BCP を活用して対応できるのでしょうか？BCP について拡充すべき内容があれば教えてください。

URL https://www.irric.co.jp/pdf/risk_info/csr_erm/2018_07.pdf

2. 企業不祥事

メディアは世論の鏡です。新聞やテレビニュースの見出しやフレーズは、それぞれのニュースについて世間が何に怒り、憤っているかを端的に表します。今年も、多くの組織のトップがカメラの前で頭を下げました。企業や組織の不祥事をめぐる報道の印象的なフレーズを取り上げ、メディアが不祥事をどのような切り口で報じたか回顧します。

“明らかな女性差別だ”（2018年8月3日付朝日新聞社説）

世界を席卷した「#Me Too 運動」の余波を受け、日本でも政治家や大学教授、テレビキャスターなどに対するセクハラ告発が頻発しました。特に高級官僚のケースでは、疑惑を全否定する本人の態度に加えて、被害者を批判するような大臣の発言が火に油を注ぎ、発覚後1週間で辞任に追い込まれました。これと、複数の医科大で発覚が相次いだ女子受験生の点数操作とは、女性の尊厳を蔑ろにした点で問題が通底します。特に、ある医大関係者が謝罪会見で、科学的根拠が乏しい女性の「特性」を入試不正の理由に持ち出しました。図らずも女性差別の本質を露呈させた格好です。

日本社会の男女格差は依然大きく、それは国際比較でも顕著です（注）。そうした現状への不満や不服が確実に高まっています。上で挙げた事案は、そうした社会の変化に対して、あまりに思慮が欠けていました。

（注）世界経済フォーラムが今年発表した最新の国別男女平等ランキングによると、日本は149か国中110位。昨年より4つ順位を上げたものの、依然として主要先進7か国最下位。中国（103位）・インド（108位）両国に対しても後塵を拝している。

“旧態依然の体質”（2018年8月20日付共同通信）

今年は、スポーツにまつわる不祥事が、大きな注目を集めた印象です。特に、選手が、指導者をパワハラ加害で告発するケースが目立ちました。そこで描かれたのは、特定の指導者が絶対的権力を背景に競技界全体を牛耳る“旧態依然の体質”です。そうなると、世間は、絶対的支配者に対抗する選手に正義ありとみて「判官びいき」に傾くのは道理です。結果、世論の批判は指導者側に集中しました。

多くのケースで、メディア報道が指導者側に悪役のイメージを固定化させた側面は否定できません。例えば、一連の不祥事の発端となった大学運動部での事案では、単独会見で自身の責任を認めた加害選手の対応が称賛される一方、自己弁護に終始する指導者の姿は好対照でした。「潔い若者」と「無責任な大人」という明快な善悪の構図にはめ込まれた点は同情の余地もあるでしょう。

しかし、指導者や大学の不適切な事後対応が事態を悪化させた点は見逃せません。特に、組織をゆるがす重大な危機にもかかわらず、その問題の本質を認識・評価しない大学の姿勢や対応が、社会的批判を増幅させた最大の要因といえます。この事案の経緯は、組織の危機管理を考える上で重要な教訓を含んでいます。

“目を覆うガバナンス不全”（2018年11月10日付毎日新聞社説）

自動車メーカーの検査不正や各種大手メーカーの製品データの改ざんなど、“技術立国日本”の屋台骨をゆるがす不正が次々と発覚しました。メディアの批判の矛先は、不正を根絶できないガバナンスの不全でした。例えば、ある会社で過去数十年続いた検査不正の発覚は、当局の指摘がきっかけで、自浄作用によるものではありませんでした。また、別の会社は、謝罪会見で再発防止を誓ったそばから新たな不正が次々見つかり、会見を何度も開き釈明することを余儀なくされました。さらに、別の会社では、会見時に別の不正の存在を知らず知らずのうちに開示しなかったことが後に暴露されました。

こうした不手際が繰り返され、自浄作用のなさが明らかになることで、メディアは不正の根本原因が現場ではなく企業のガバナンスそのものと認識したのです。

今回取り上げた不祥事例を俯瞰すると、日本社会の制度疲労が共通の背景に透けてみえます。最初の女性差別は、長年問題と認識しつつも、社会全体で事実上黙認し続けてきました。スポーツ界の体質にいたっては、むしろ“体育会系気質”と好意的に認めてきました。また、企業のガバナンスの問題も、技術力を過信し、現場に管理を任せきりにしてきたことは否めません。

これまで許容されていたと思っていた価値観が大きな反発を受ける、問題なく稼働していたシステムの中に深刻な問題が潜んでいた—この一年の不祥事を振り返ると、こうした時代の流れや体制の変化を見誤ること危険性を改めて認識します。自身の価値観と社会の受け止めにかい離がないか、既存の仕組みに問題が生じていないか、つまりリスク管理を不断に実践することが解決策といえるでしょう。

3. 気候変動をめぐる情報開示

2016年のパリ協定発効を受け、世界規模で低炭素社会への移行に向けた機運が高まりました。「世界の平均気温上昇を2度未満に抑える」という共通目標に向け、2017年に発表された金融安定化理事会の気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）の最終報告書は、2018年になって企業と投資家との関係に与える影響を増しています。気候変動が財務に与える影響を開示するために提言されたTCFDのフレームワークは国際機関や機関投資家たちに急速に広まり、気候関連のリスク・影響評価のためのツールなどにより、既に投資判断に活用されています。結果として2018年は、特に国際機関や投資家の取り組みが活発でした。

時期	国際機関・投資家の主な動き
1月	ダボス会議で発表されたグローバルリスク報告書 2018 で、「異常気象」「気候変動の緩和・適応の失敗」がグローバルリスク上位 5 項目（影響度・発生可能性とも）に引き続き選定される。
5～6月	三菱 UFJ フィナンシャル・グループ、みずほフィナンシャル・グループ、三井住友銀行が、環境・人権課題に関わる融資方針を公表。脱炭素社会の潮流を踏まえ、石炭火力発電についての投融資に対して慎重な検討を行う姿勢を示す。
9月	世界最大の機関投資家である年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）が、新しく温室効果ガス（以下、GHG）排出に基づいた ESG インデックスを選定、1.2 兆円を運用開始。GHG 排出量が多いにもかかわらず情報を十分に開示していない企業は「非開示」と判断される内容。
10月	GPIF が、リストアップされた GHG 排出量の多い企業に対してエンゲージメントを行う気候変動イニシアチブ「Climate Action 100+」に参加。

各国政府も、化石由来燃料の使用規制やクリーンエネルギー経済への移行といった政策への反映を加速させています。既にオランダ、スウェーデン、フランス、イギリスは、2030～2045 年までに内燃機関（ガソリン・ディーゼル）車の販売を終了させる目標を立てていますし、イギリスが 2025 年までに石炭火力発電をゼロにする政策を打ち出して以降は、欧州を中心に石炭火力発電事業から撤退する動きが強まっています。たとえば 2017 年の COP23 で発足した脱石炭火力連盟はその後の 1 年で、28 ヶ国、8 自治体、24 企業・団体がパートナーとなりました。

これらの動きを受けて、グローバル企業を中心に具体的な取り組みも進んでいます。

時期	企業の主な動き
4月	アップルが世界 43 か国の自社事業所で使用する電力を 100%再生可能エネルギーに転換したと発表。自社所有の再エネプラントを活用したほか、サプライヤー 23 社も同社向け製品生産の 100%再エネ化を実施。
5月	Science Based Targets (企業の GHG 削減目標の妥当性に関するイニシアチブ) への署名企業が世界で 411 社、目標認定企業が 105 社に達する。日本企業は署名 58 社、認定 16 社。
6月	セブン-イレブン・ジャパンとトヨタ自動車が、店舗と物流での CO2 排出削減を目指す共同プロジェクトを発表。セブン-イレブン店舗に太陽光発電用のパネルとトヨタが開発した FC 発電機を導入し、発生した電気を蓄えるリユース蓄電池（ハイブリッド車の使用済みバッテリーを再利用）を設置。また、首都圏店舗への商品配送に、水素を燃料とした FC 小型トラックを導入する。
9月	丸紅が石炭火力発電事業及び再生可能エネルギー発電事業に関する取り組み方針を発表。

気候変動はリスク面が強調して語られがちですが、気候変動にはビジネスチャンスとしてのプラス面もあり、TCFD 提言でも「気候関連のリスクと機会」と二つの側面で捉えています。上述のセブン-イレブン・ジャパンとトヨタ自動車の提携は、まさに気候変動を契機とした新たなビジネス領域を開拓するための挑戦といえます。企業は気候変動をビジネスチャンスとして捉え、新たなアイデアをもとに、新たなモノやサービスを生みだす創造性を発揮し、さらなる成長の機会とする

ことが求められています。

気候変動をめぐる潮流は今後も、企業の持続可能性に関わるテーマとしてさらに関心を集めることが予想されます。その中で、非財務情報の情報開示ガイドライン(TCFD や GRI、IIRC、ISO26000 など)には沿っていたとしても、メッセージ性が曖昧では社外へのアピールにつながりません。「求められる姿(持続可能な社会)」、「ありたい姿(経営理念)」をもとにバックキャストिंगし、中長期的なビジョンを設定し、それに基づいたマネジメントシステムの構築・運用と併せ、将来へのストーリーを描いて情報開示する戦略こそが、今後気候変動が進行する世界で生き残るためのサステナブル・ストーリーとして説得力を増していくことでしょう。

4. 終わりに

本稿で取り上げた「自然災害」、「企業不祥事」、「気候変動をめぐる情報開示」はいずれも 2019 年においても企業活動を脅かす重大なリスクとなることが予想されます。その他にも、サイバー攻撃による情報漏えい・システム停止リスク、世界中の政情不安・治安リスクなども懸念され、企業を取り巻くリスク環境は一層厳しさを増していくことが見込まれます。

このように不確実性を増す状況であるからこそ、企業におかれては原点に立ち返り、リスクを適切に把握し、効果的な予防対策や発生時の対策を講じる、すなわち「リスクマネジメント」を着実に実践して頂くことが求められています。

皆さまが「リスクマネジメント」を推進して頂くことで、2019 年が「災」ではなく、「飛躍」の年となりますことを願ってやみません。

以上

リスクマネジメント 第三部 危機管理・コンプライアンスグループ
マネジャー・上席コンサルタント 松井 慎哉
環境・CSR グループ
上席コンサルタント 関崎 悠一郎
統合リスクマネジメントグループ
上席コンサルタント 加藤 壮

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。CSR（企業の社会的責任）・ERM（全社的リスク管理）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 株式会社 リスクマネジメント第三部
TEL.03-5296-8912（危機管理・コンプライアンスグループ）
TEL.03-5296-8913（環境・CSRグループ）
TEL.03-5296-8914（統合リスクマネジメントグループ）
<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

<環境・CSRグループ>

- ◆ 環境経営（環境リスク・ブランディング）
- ◆ 環境マネジメントシステム（ISO14001等）
- ◆ 生物多様性
- ◆ エネルギー（再エネ・省エネ）
- ◆ 社会リスク（環境デューデリジェンス・人権リスク等）

<統合リスクマネジメントグループ>

- ◆ ERM（全社的リスク管理）
 - ・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）

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・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 2019