

2017.05.01

CSR・ERM トピックス <2017 年度第 2 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：2017 年 3 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。

<働き方改革>

○厚生労働省が、第 1 回「働きやすく生産性の高い企業・職場表彰」の受賞企業を発表

（参考情報：2017 年 3 月 3 日 同省 HP、働きやすく生産性の高い職場のためのポータルサイト）

厚生労働省は 3 月 3 日、第一回「働きやすく生産性の高い企業・職場表彰」受賞企業を発表した。

本制度は、企業における生産性向上と雇用管理改善の両立の取組を促進するため、他の模範となるような優良な取組を行っている企業等を表彰するために創設されたもの。全国 144 件の応募のうち、受賞した企業は以下の通り。

	大企業部門	中小企業部門
最優秀賞	株式会社ディスコ* SCSK 株式会社**	株式会社河合電器製作所
優秀賞	ダイキン工業株式会社堺製作所 大豊工業株式会社	旭テクノプラント株式会社 ヤマサハウス株式会社
奨励賞	味の素株式会社 伊藤忠商事株式会社 株式会社千葉銀行 富士ゼロックス株式会社 ヤフー株式会社	国本工業株式会社 サントリーシステムテクノロジー株式会社 株式会社リソーシズ

また、同省は「働きやすく生産性の高い職場のためのポータルサイト」を開設した。本サイトでは、企業の規模や業種などを指定して企業の取組事例を検索することが可能で、自社と類似の企業の取組等を参照することができる。

* 株式会社ディスコの取組

「社内通貨 Will」を活用した、自らの意思で業務を選択できる仕組みを構築。本制度は、新規業務の実施に際し、社内オークションにより、より安価な Will で入札した者が担当者になり、落札額が担当者の Will 会計の収入として計上されるものであり、やらされ感の軽減を志向したもの。残業や他人に業務を依頼した場合は、Will の支出として計上されるため、残業削減やコスト意識につながる。

** SCSK 株式会社の取組

経営トップは、健康的な働き方を優先することについて、それによる一時的な業績ダウンも覚悟すると明言し、顧客にも自ら手紙を書き理解を求めるなど強いリーダーシップの下で推進。

設計プロセスの強化を中心とした業務プロセスの見直しを図り、手戻りによる納期遅延を回避するための長時間残業を防止し、生産性を向上

社員が有給取得を躊躇しないように、病気等の不測事態に利用できるバックアップ休暇（年 5 日）を導入。

<気候変動>

○環境省、長期低炭素ビジョンを公表

(参考情報：2017年3月16日付 同省 HP)

環境省は3月16日、「長期低炭素ビジョン」を公表した。すでに日本は「地球温暖化対策計画」（2016年5月13日閣議決定）において、「パリ協定を踏まえ、長期的目標として2050年までに80%の温室効果ガス（GHG）の排出削減を目指す」としており、本ビジョンはそれを前提に今後の政策の方向を示したものである。

本ビジョンでは、日本の炭素生産性（GHG 排出量あたりの GDP）は90年代ではトップクラスであったものの、近年は他の先進国と比較して低迷していることを指摘した上で、長期の大幅な GHG 排出量削減のためには、経済・社会システム、技術、ライフスタイルのイノベーションが重要であると結論づけた。そのために、カーボン・プライシング（炭素の価格付け）の導入によって、イノベーションを促す市場環境を整備することを提言している。

<CG>

○経済産業省が「コーポレート・ガバナンス・システムに関する実務指針（CGS ガイドライン）」を公表

(参考情報：2017年3月31日 同省 HP)

経済産業省は3月31日、企業が実効的なコーポレートガバナンスの取組を行う上で、具体的に検討すべき事項や取り組むべき事項を提言する「コーポレート・ガバナンス・システムに関する実務指針（CGS ガイドライン）」を公表した。

CGS ガイドラインは、「コーポレートガバナンス・コード」（2015年策定）の主要な原則を実践する上で企業が具体的に検討すべき事項を、同コードを補完する形でまとめている。

CGS ガイドラインでは、以下2つの観点が表示されている。

- ①コーポレートガバナンスの中心的役割を担う社長・CEOら経営陣が、取締役会で、社外の視点や知見を取り入れた上で、経営戦略を立案する
- ②優れた経営陣を選定し、適切なインセンティブを付与し、適切なリスクテイクを促し、その成果をチェックする仕組み（その中心は取締役会）を構築する

また、上記観点を踏まえて、具体的には次の4テーマについて、提言がなされている。

テーマ		主な提言内容
1	経営や監督に関する取締役会の機能強化	- 基本的な経営戦略・経営計画や監督機能に関する事項や経営トップの後継者計画を十分に審議し、決定する - 個別の業務執行の決定を取締役会で取り扱う実質的な理由や、その取締役会で扱うことが経営の監督を実効的なものとする上でどの程度有効なのかという観点で、取締役会の役割・機能を再検討する（個別業務の執行決定は対象を絞り込み、CEO 以下の執行部門に権限委譲することで、経営や監督に集中することも要検討）
2	社外取締役の活用による監督機能の強化	- 人選理由を後付けで考えるのではなく、予め必要な社外取締役の資質、役割を決定した上で人選する - 適正な資質を持つ人材が確保されるよう、少なくとも1名は、実際に経営に携わっていた経営経験者を選任する - 取締役としての経営の知見が他社においても積極的に活用されるよう、自社の経営陣が他社の社外取締役に就任することを制約する社内規則がある場合でも、柔軟な運用を検討する

テーマ		主な提言内容
3	経営陣の指名・報酬のあり方の見直し	・経営陣の選解任や評価、報酬に関する基準およびプロセスを明確化する ・上記基準策定や適切なプロセス管理のため、社外者中心の指名・報酬委員会を設置・活用する（過半数が社外、半々なら委員長は社外とする） ・自社の経営戦略を実現するために、育成対象とすべき社長・CEOら経営陣の重要ポストの特定と当該ポストの人物像や求められる能力・スキル等を明確化した上で、役員候補者の育成・選抜プログラムを作成、実施する
4	経営陣のリーダーシップ強化の在り方（相談役・顧問の在り方等）の検討	・退任した経営陣が相談役・顧問に就任する際の役割・処遇を明確化する（法定または任意の指名委員会・報酬委員会を活用するなど、社外者の関与を得る） ・経営陣の就任慣行（人数、役割、処遇等）に係る積極的な情報開示を行う

※CGS ガイドラインを基に弊社作成

経済産業省は今後、本ガイドラインに基づく企業の取組状況のフォローアップを実施、必要に応じて本ガイドラインの見直し等を行う予定。

海外トピックス：2017年3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。

<女性活躍>

○国際労働機関（ILO）が、女性の就労に関する意識調査の結果を発表

（参考情報：2017年3月8日付 国際労働機関 HP）

国際労働機関（ILO）が3月8日、各国で実施した女性の就労に関する意識調査*の結果を発表した。それによると、日本国内では、家庭を持つ女性が働くことについて、男女のいずれも9割以上が肯定的に考えていることが分かった。また、家庭を持つ女性が働く際の最も大きな障害を問う質問では、「公的支援の不十分さ」や「硬直的な雇用慣行」といった社会的な問題が女性の就労を阻害している現状がうかがえる結果となった。

同時に提示された、国内の女性の就労率のデータでは実際に働く女性は半分に満たない現状が示されており、社会的には肯定的な価値観が大勢である一方で、現実には依然女性の就労に多くの障害があることが可視化された。

○調査結果抜粋

質問：自分の家族の女性が仕事に就くことを認めるか

		日本	世界
賛成	男性	92%	77%
	女性	94%	83%

質問：家庭を持つ女性が働く際の最も大きな障害

順位	東アジア（含日本）	世界
1 位	子育て・介護への不十分な（公的）支援 【26%】	仕事と家庭のバランス 【22%】
2 位	仕事と家庭のバランス 【15%】	子育て・介護への不十分な（公的）支援 【12%】
3 位	柔軟性を欠いた就業時間 【7%】	ハラスメントや差別など不公正な待遇 【10%】

* 女性の就労に関する意識調査

原題は「Towards a better future for women and work: Voices of women and men」。ILO と米世論調査会社ギャラップが共同で実施し、世界 142 の国・地域の男女計 14 万 9 千人を対象にした。

<SDGs>

○世界銀行が、世界初の SDGs 達成推進企業の業績に連動した債券を発行

（参考情報：2017 年 3 月 9 日付 同行 HP）

世界銀行（国際復興開発銀行（IBRD））は、国連が掲げる持続可能な開発目標（SDGs）の実現を推進する企業の業績に連動した債券を世界で初めて発行した。

本債券の利率は、ドイツの指数提供会社である Solactive 社の「Solactive Sustainable Development Goals World Index（Solactive SDG 世界株価指数）」を構成する企業の株価と直接連動している。指数を構成する企業は、Solactive 社が Vigeo Eiris 社*の開発した基準をもとに、その他の要素も考慮して最終決定する。具体的には、事業活動の 20%以上が SDGs に貢献する製品・サービスである企業や、各業界で持続可能な社会を目指し問題解決に先進的に取り組んでいる企業で、ミシュラン、ユニリーバ、米ヤフー等の 50 社で構成されている。

世界銀行は、本債券の発行によってフランス・イタリアの機関投資家から計 1 億 6,300 万ユーロの資金を調達。当該資金を貧困撲滅や格差の是正といった SDGs に沿ったプロジェクトに融資するとしている。

* Vigeo Eiris 社

投資家・公的機関・民間企業等に対して ESG（環境・社会・企業統治）の情報を提供する大手調査会社。

<人権>

○Corporate Human Rights Benchmark が、パイロット版ベンチマーキングの結果を公表

（参考情報：2017 年 3 月 13 日付 同団体 HP）

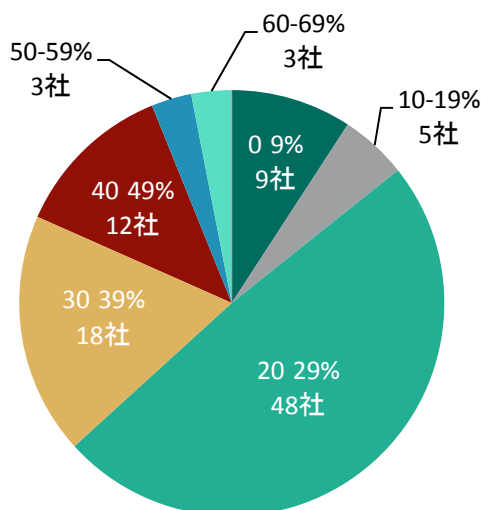
Corporate Human Rights Benchmark*（以下、「CHRB」）が、3 月 13 日、パイロット版ベンチマークを用いたベンチマーキング結果に関するレポートを公表した。

本取組は、グローバル企業における人権課題への取組をスコア付けして公表する初の試み。対象企業は、人権に関するリスクが高いとされる農業、アパレル、採掘の 3 業種、合計 98 社。（評価手法の概要については、CSR・ERM トピックス（2016 年度第 4 号）を参照）

全対象企業の平均スコアは 28.7%であり、60%以上のスコアを取得したのは、BHP Billiton（採掘）、Marks & Spencer Group（農業／アパレル）、Rio Tinto（採掘）の 3 社。

この結果を受けて、CHRB は、スコアが低い（0 - 29%）とされた企業（98 社中 62 社）に対し、早急な改善を提言している。

評価対象企業のスコア分布は下図の通り。



* Corporate Human Rights Benchmark

CHRB は、「国連のビジネスと人権フォーラム」で発足した、ビジネスと人権に関する国際的なイニシアチブ。

<ジェンダー>

○国連グローバル・コンパクトが性差に関する諸問題改善に向けた取組の実態を分析するツールを公表

（参考情報：2017 年 3 月 15 日付 国連グローバル・コンパクト HP）

国連グローバル・コンパクトは 3 月 15 日、性差に関する諸問題改善に向けて「女性のエンパワーメント原則」*に関する取組の到達度合を分析するオンラインツール”WEPs Gender Gap Analysis Tool”を公表した。

本ツールは、国連グローバル・コンパクト、国連女性機関、多数国間投資基金、米州開発銀行、米州投資公社が、世界の 170 以上の企業からの助言を得て構築したものであり、企業は以下のような目的で使用する事ができる。

- ・ ジェンダー平等に関する自社の取組を評価する
- ・ 継続的な改善を促す上であるべき姿とのギャップや取組推進の機会を見定める
- ・ 全世界におけるジェンダー平等に関するベストプラクティスを学ぶ
- ・ 具体的な目標設定を行い、進捗管理を行う
- ・ 同業他社や業界の標準的な取組をベンチマークとする
- ・ ジェンダー平等に関する将来の活動を先導するため（自社のノウハウなどを基に）影響力を行使する
- ・ 女性への投資、グローバルな目標のローカルビジネスへの浸透による「持続可能な開発目標（SDGs）」の達成に貢献する

企業は、全世界のベストプラクティスを基に作成された 18 の設問に回答することにより、「ジェンダー平等の方針に対するコミットメント」、「給与の平等性」、「採用の平等性」、「育児支援」、

「女性の健康」、「インクルーシブ・ソーシング**」、「コミュニティにおけるジェンダー平等に向けた政策提言」といった項目について、「Beginner」、「Improver」、「Achiever」、「Leader」の4段階で評価を得ることができる。

同ツールは定期的に見直しが行われ、女性のエンパワーメントに関する効果的な取組事例などがあれば、更新される。

* 女性のエンパワーメント原則（WEPs; Women's Empowerment Principles）

2010年3月に国連グローバル・コンパクトと国連女性機関が共同で作成した、企業や民間団体が女性の能力を最大限に引き出すための7つの原則。

1. トップのリーダーシップによるジェンダー平等の促進
2. 機会の均等、インクルージョン、差別の撤廃
3. 健康、安全、暴力の撤廃
4. 教育と研修
5. 事業開発、サプライチェーン、マーケティング活動
6. 地域におけるリーダーシップと参画
7. 透明性、成果の測定、報告

<http://www.unwomen.org/en/partnerships/businesses-and-foundations/womens-empowerment-principles>

** インクルーシブ・ソーシング

外部発注先も含めて、女性企業家や女性活躍を推進する企業を積極的にサプライチェーンで活用すること。

Q&A : CSR・ERM 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

2015年に施行された英国現代奴隷法では、2016年3月31日以降に会計年度が終了する企業に対して人権取組に関する開示義務を求めていると聞きました。既に1年以上が経過しましたが、本法への企業の対応状況について教えてください。

Answer

1. 英国現代奴隷法について

英国現代奴隷法は、強制労働や人身取引、借金のかたによる労働など、奴隷のような環境での労働（現代奴隷労働）や人身取引を根絶するために制定されました。

この法律は、企業がサプライチェーン上の人権リスクを特定し、これを防止・軽減するための手順について、企業に報告を求めるものです。対象になるのは、英国で活動し、世界での売上高が3,600万ポンド（約50億）を超える企業で、会計年度ごとに「奴隷と人身取引に関する声明（ステートメント）」を発行することを求めています。特に、2016年3月末日に会計年度が終了した企業から、翌4月1日から6ヵ月以内にこの声明を発行することになっており、昨年9月末日にその最初の期限が来ました。

2. 要求事項

現代奴隷法ではステートメントの要件として以下を求めています。

- (1) 取締役会の承認、そして担当役員の署名があること
- (2) 当該企業のウェブサイトのトップページに目立つようにリンクを貼ること
- (3) 声明の中に以下の6つの内容を含むこと
 - ① 体制：組織の構造と事業内容及びサプライチェーン
 - ② 方針：奴隷と人身取引に関連する方針
 - ③ デューディリジェンスのプロセス：事業とサプライチェーンにおける「奴隷と人身取引」に関連する取組の一連のプロセス
 - ④ リスクの評価と管理：事業とサプライチェーンのどこに奴隷と人身取引のリスクがあるかの特定、またそのリスクの評価、管理のための手順
 - ⑤ パフォーマンス指標：奴隷労働と人身取引が業務とサプライチェーン上で起こっていないことを確認する方法の有効性と、その行動の評価指標による測定
 - ⑥ 研修：奴隷と人身取引に関する研修の実施

なお、この法律では、英国政府が対象企業のステートメントが要求事項を満たしているかについて確認するのではなく、企業に透明性を促し、市民社会やNGO、大学の研究者などが監視することを趣旨としています。

3. ステートメントを発行している企業

国際NGOであるビジネス・人権資料センター（Business and Human Rights Resource Centre）のウェブサイト*によると、2017年4月11日時点でこの声明を発行している企業は1,722社、うち日本に本社がある企業は29社となっています。業界はメーカー、商社、金融機関、物流、製薬など多岐に渡ります（下記参照）。

ステートメントを公表している日本企業一覧 (*ビジネス・人権資料センター調査)

	企業名	業界
1	"K" Line Group (on behalf of "K" Line Holding (Europe) Ltd., "K" Line (Europe) Ltd., "K" Line Bulk Shipping (UK) Ltd., "K" Line LNG Shipping Ltd., and Polar LNG Shipping UK Ltd)	Shipping & handling
2	ANA Group	Transport
3	Anritsu Group	Technology
4	Astellas Pharma Inc (on behalf of itself, Astellas Pharma Europe Ltd. and Astellas Pharma Ltd.)	Health
5	Bandai Namco Holdings Inc	Leisure
6	Capcom Group (on behalf of Capcom Co. Ltd. and CE Europe Ltd)	Technology
7	Fujitsu Ltd	Technology
8	Hanwa Co., Ltd	Metals/plastics/basic metals
9	Hitachi Ltd	Technology
10	HOYA Group	Health
11	Inpex	Natural resources
12	KOEI TECMO HOLDINGS CO., LTD (on behalf of itself and KOEI TECMO EUROPE LIMITED)	Technology
13	Marubeni Corporation	Consumer products/retail
14	Mitsubishi Corporation	Transport
15	Mitsubishi UFJ Trust and Banking Corporation	Finance
16	Mizuno Corporation	Manufacturing
17	Nikon Corporation	Technology
18	Nintendo Co, Ltd	Technology
19	Nittan Co., Ltd	Safety/environment
20	Nomura Asset Management UK Limited	Finance
21	Nomura Europe Holdings plc (and subsidiaries Nomura International plc and Nomura Bank International plc)	Finance
22	Norinchukin Bank (The)	Finance
23	NSG Group	Metals/plastics/basic metals
24	NTT Europe	Technology
25	Sony Group	Technology
26	Sumitomo Corporation	Conglomerates
27	Vascutek	Health
28	Yazaki Corporation	Transport
29	Toshiba Group	Technology

(出典：ビジネス・人権資料センター<https://business-humanrights.org/en/uk-modern-slavery-act-registry>)

2017年4月11日現在

4. 企業の取組に対する評価

(1) 英国政府：インディペンデント・アンチスレイブリー・コミッショナー

現代奴隷法の実施を主導する役割を担う英国政府のインディペンデント・アンチスレイブリー・コミッショナー（Independent Antislavery Commissioner）、Kevin Hyland 氏は 2017 年 4 月 4 日付けの声明の中で**、奴隷法の実施状況について次のような総評をしています。

まず、プラス面では現代奴隷を企業の経営課題とすることができたことを評価しています。また英国以外の国がこれに続いたことを挙げています。2017 年 2 月には、フランスで特定の企業に人権への負の影響を軽減する措置を講じる義務を課す法律が成立しました。また、オランダでは児童労働デューディリジェンス法（the Child Labor Due Diligence Bill）が採択され、オーストラリアでは、オーストラリア版現代奴隷法策定の検討に着手し、さらに、スイスでは人権デューディリジェンスに関する同様の法について検討中であることを例示しています。

一方、マイナス面として、全般的にステートメントの質が低いことを指摘しています。具体的には、ステートメントがウェブサイトで公開されていない、または役員レベルが署名していないケースが多数あり、法的な要件を満たすステートメントについても、従来の一般的な人権方針の焼き直しといったものが多く、改善の余地がある、とコメントしています。

具体的な改善点として、特に業界に特化した人権を明確にすること、事業で扱う品目、事業のロケーションを踏まえた内容とすることとしています。また、セクターにおける組織間連携を望んでいます。人権リスクは個々の企業が扱える範囲を超える場合があり、集団的な行動（コレクティブ・アクション）は非常に重要で、業界団体や NGO との連携を期待するとしています。

(2) NGO：ビジネス・人権資料センター

2016 年 10 月、同センターは 2016 年 9 月を過ぎたタイミングとして、FTSE100 に登録している企業のうち、27 社のステートメントの分析を行いました。この結果、全体的にどの企業も部分的には法的要求事項を満たしている状況で、トップである食用品量販店マックス&スペンサーでさえもすべての要件を満たせなかったとのこと。全体として、10 段階で上位 2 階層までに該当する企業がなく、多くは 5~10 階層でした（仮に 100 点満点のテストと例えば、80 点以上がなく 60 点未満が多数の状況）。特に、サプライチェーンに関する情報やサプライチェーン上の固有のリスクに関する情報、事業セクターや事業ロケーションなどを踏まえてリスクを明示したものがほとんどなかったとしています。また、15 社（56%）のみがステートメントで最低限必要な要件を満たしている（役員会で承認され、役員が署名し、ウェブサイト上で公開している）という状況であり、他社は最低限の要件も満たしていませんでした。

以上のように、現代奴隷法の導入は国際社会や経営者の現代奴隷への関心を高めたというポジティブな面は認めつつも、そのステートメントの質に関してはまだ政府関係者や NGO が期待するレベルには達していないというのが現状のようです。

5. おわりに

現代奴隷を規制する法律がヨーロッパを中心に導入されつつある傾向は、企業の意識変革を進める上で大きなインパクトとなるかもしれません。しかしながら、人権課題は単なるコンプライアンスに限定されない問題であり、取組のさらなる質向上を目指すには企業の意欲的な取組が不可欠となります。2017 年 3 月には、ビジネスと人権に関する国際的なイニシアチブである CHRB（Corporate Human Rights Benchmark）が日本を含む世界的な企業の人権取組に関するランキング（パイロット版）を公開しました。（詳しくは前掲記事「Corporate Human Rights Benchmark が、パイロット版ベンチマーキングの結果を公表」を参照）企業としても自社の取組が競合他社に劣る場合、企業ブランドに傷がつくリスクがあるため、ランキングの公表は結果的にさらなる取組の意欲向上につながる要因となる可能性があります。

このような動きも踏まえて、今後、企業がステートメントの質的向上にさらに努力することが期待されます。

出典

* Business and Human Rights Resource Centre

<https://business-humanrights.org/en/uk-modern-slavery-act-registry>

** Kevin Hyland 氏声明 2017/04/14

<http://www.antislaverycommissioner.co.uk/media/1134/letter-to-ceos-on-section-54-of-modern-slavery-act-1-year-on.pdf>

以上

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専門のコンサルティング会社です。CSR（企業の社会的責任）・ERM（全社リスク管理）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

㈱インターリスク総研 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）

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

主な担当領域は以下の通りです。

<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
- ◆ 製品安全・食品安全

<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）
- ◆ 情報漏洩リスク

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 株式会社インターリスク総研 2017